

女性活躍推進法及び  
男女雇用機会均等法の見直しに向けた意見書

2018年12月5日  
日本労働弁護団 幹事長 棗 一郎

本年11月19日に行われた厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会では、厚生労働省の事務局から「女性の活躍の推進及びパワーハラスメント防止対策等の在り方について（取りまとめに向けた方向性）」と題する文書（以下「方向性」という。）が提出された。

均等法は平成24年改正後6年を経過しての見直しになるが、この間、日本のジェンダー平等指数は世界114位と下がり続けており、とりわけ政治的分野と経済的分野における男女間格差が問題になっている。今回の見直しは、こうした現状を改革するため、女性活躍推進法の3年後の見直しを機会に行うものであるから、産業界・労働市場におけるジェンダー平等を促進する抜本的改革がテーマとされるべきものである。しかるに、この「方向性」は、そうした時代の要請に応えるものではなく、些末な見直しにとどめて肝心要の課題はすべて水に流してしまうという点で、重大な問題を含んでいる。このような内容が「取りまとめに向けた方向性」として取りまとめ、労働政策審議会における論議を、この枠組みのなかに限定するというものであれば、断固たる抗議を表明するものである。

経済分野におけるジェンダー平等の促進は、何より男女間賃金格差の解消が求められる。政府はこれまで、「仕事の違い」「人事ローテーションの有無や幅」「雇用管理区分」に基づく格差について、ジェンダー差別として是正することにきわめて消極的であった。しかし、国際社会からは、この姿勢が手厳しく批判され、女性差別撤廃委員会やILOからは、性中立的客観的職務評価の手法に基づく男女間賃金格差の解消や、男女の分離を生じさせる「雇用管理区分」などによる間接差別の撤廃に効果的措置を講じるよう求められてきた。また、今般の「働き方」改革は、正規・非正規格差について事業主に「均等・均衡確保義務」とあわせて「説明義務」を課したが、男女雇用機会均等法にはそうした格差解消に向けた労使間での取り組みを促進するツールはいまだ不十分である。そして、女性の活躍促進法は制定されても、職場における具体的な男女間格差を解消する制度の確立は持ち越された形になっており、均等法上ポジティブアクションを義務付けることも課題になっている。これらの課題を全く無視して今回の「方向性」を取りまとめるようなことは到底許容できない。

さらに、職場における暴力の根絶は、産業民主主義のみならず平和で民主主義

的な社会を構築するために不可欠の課題になっている。差別と暴力（暴力も差別の一形態であるが）による連鎖を食い止めるためには、防止のための措置とともに、許容すべきでない暴力の禁止と被害者救済のための具体的な権利保障が不可欠である。

来年のILO総会では、ジェンダーを含む、仕事の世界におけるすべての暴力・ハラスメントを禁止する条約が採択されようとしている中、消極的な小手先の改正で済ませることは許されない。

今回の見直しは、日本の法制度がかかえるジェンダー平等に向けての諸問題を明らかにし、差別と暴力の根絶にふさわしい制度を確立することに向けられなければならないことをまずは指摘しておきたい。

本意見書は、労働政策審議会における議論がすでに行われていることに鑑み、「方向性」が示した内容に限って、緊急に意見を述べるものである。

## 1 女性活躍推進法について

### (1) はじめに

事務局文書では、行動計画策定及び情報公表を義務づける企業の範囲を 101 人以上 300 人以下の企業に拡大するとともに、履行確保として、情報公表義務違反や虚偽の情報公表に関して勧告に従わない企業名を公表できるようにすることを提言している。

しかし、各企業における男女の賃金格差や労働条件格差、女性の就業環境上の問題点を明らかにした上で、企業に自主的な改善を要求するという法の建前の実効性を確保するには、企業に対する状況把握及び情報公開の範囲を思い切って拡大する必要があると、事務局文書の内容は、極めて消極的な見直しに留まっていると言わざるを得ない。

以下の点についても法改正が必要である。

### (2) 同法の義務づけ対象はすべての事業主に拡大すべき

101 人以上という下限を設けることなく、常時雇用する労働者が 300 人以下の事業主すべてについて行動計画策定及び情報公表を義務づけるべきである。

### (3) 状況把握必須項目を拡大すべき

企業が自身の状況を把握した上で自主的な政策に取り組むという法の枠組みに鑑みれば、企業が多くの項目を把握することが重要であり、現在状況把握必須項目とされている 4 つの基礎項目に加え、選択項目とされているすべての項目を必須把握項目とすべきである。

さらに、セクハラ、マタハラに対する事業主の雇用管理上の措置義務の履行の

実効性を高めるため、①ハラスメントの研修内容、対象、回数、②ハラスメント相談窓口の女性比率、③妊娠後の就業係属率も、必須把握項目に加えるべきである。

これらの項目は、女性が働きやすい職場であるか、そのために事業主が積極的に行動しているかを示す目安となるものである。

#### **(4) 情報公表項目を大幅に拡大すべき**

事務局文書では、情報公表項目は、「職業生活に関する機会の提供」に関する項目及び「職業生活と家庭生活の両立」に関する項目から、当該区分毎に1項目以上を選択し公表することを義務づける方向性が打ち出されている。

しかし、これでは情報公表が義務付けられるのは2項目にしかない。

そもそも、選択制では事業主にとって都合の良い情報のみ公表されることになりかねず、各事業主によって選択対象が異なるため比較検討することも困難になる。

よって、同法の目的を達成するためには、上記(3)に記載した状況把握必須項目のすべてを必須の情報公表対象項目にすべきである。

仮にすべての項目の情報公表が困難であるとすれば、少なくとも、男女別の採用における競争倍率、男女の平均継続勤務年数の差異、男女別の育児休業取得率、雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間、有給休暇取得率、管理職に占める女性労働者の割合、男女の賃金の差異は公表対象とすべきである。

#### **(5) 目標の確認体制の構築**

同法第15条3項では、事業主行動計画の目標は定量的に定めなければならないとされているところ、現状、定量的でない目標を掲げた事業主もいる。

具体性の欠ける目標では、目標が達成できたのか否かを判断できず、継続的、発展的な取組が可視化できない。定量的に目標が定められているかについて確認を行い、修正を勧告する体制を構築することが必要である。

## **2 「男女雇用機会均等法の見直し（セクシュアルハラスメント防止対策の実効性向上等）」について**

### **(1) はじめに**

事務局文書では、①セクシュアルハラスメントに関する相談を行ったことを理由とする不利益取扱い禁止を法律に明記すること、②社外の労働者に対するセクシュアルハラスメントについても、事業主の対応を指針で明確化すること、③紛争調停委員会への出頭要求や意見聴取の対象者を職場の同僚等にも拡大すること、④現在通達で選任するよう示している男女雇用機会均等推進者の選任

を法律に規定することが提示された。しかし、セクシュアルハラスメントを法律で禁止することについては、両論が併記されるにとどまり、踏み込んだ方向性は示されなかった。

相談者への不利益取扱いの禁止が法律に明記されることや、社外の労働者に対するセクシュアルハラスメントについても事業主に措置義務を負わせることが必要であることは言うまでもなく、これらの方向性が示されたことは当然である。

しかし、セクシュアルハラスメントの防止対策措置が法的義務化されて10年以上経つにもかかわらず未だ大きな社会問題となっている実態に鑑みれば、事業主に対する措置義務を超えた立法政策が必要であることは明白である。社会からセクシュアルハラスメントをなくすためには、セクシュアルハラスメントを法律で明確に禁止行為として定めるとともに、被害を発生させないための新たな制度設計が不可欠である。

労働政策審議会においては、現在の均等法11条及びこれに基づく指針について、少なくとも以下の点において見直すとともに、上記の視点から積極的な立法政策の検討を継続していく旨の姿勢を示すべきである。

## **(2) セクシュアルハラスメントの禁止が法律で規定されるべきこと**

上記のとおり、事務局文書では、セクシュアルハラスメントを法律で禁止することについては、積極的な方向性は示されなかった。

しかし、セクシュアルハラスメントを禁止する法律がないために、加害者をかばったり、「セクハラ罪はない」という大臣発言が容認されることとなっているのであり、このことが、セクシュアルハラスメントは大したことではない、という誤った考え方を社会に流布していると言える。

また、セクシュアルハラスメントの禁止が法律に明記されていないことから、監督行政庁による是正指導も、事業主の措置義務の表面的な履行に留まり、被害者救済のためにどのような措置が講じられるべきかという視点が欠如している。

加えて、均等法の措置義務は、事業主の行政上の義務に止まり、労働者に対する義務とはされていないことから、労働者は、事業主に対して、措置義務の履行を直接求めることはできず、都道府県労働局長に事業主に対する指導を求めなければならないという問題もある。

これらの問題に鑑みれば、セクシュアルハラスメント防止のための措置義務の実効性を確保するためには、労働者がセクシュアルハラスメントを受けずに働く権利を有すること（権利規定）及びいかなるセクシュアルハラスメントも許されないこと（禁止規定）が、法律に明記されることは重要である。そして、これらの規定に実効性を持たせるためには、これらの規定が私法的効果を持つも

のとされる必要がある。

さらに、被害者の実効的な救済を図るためには、立証責任の転換を含めた被害者の立証責任の軽減、加害者及び事業主の損害賠償義務の明記、独立の救済機関の創設などを含めた制度設計について、引き続き検討がなされる必要がある。

### **(3) 不利益取扱いの禁止について**

事務局文書では、事業主に対し、労働者がハラスメントに関する相談を行ったことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止することを法律に規定することが盛り込まれた。

これは重要なことではあるが、これと同時に、少なくとも、セクハラ指針において「対価型セクシュアルハラスメント」とされている行為の禁止を法律に規定すべきである。

すなわち、事業主に対し、職場において行われる労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応を理由とする解雇、降格、減給その他不利益な取扱いを禁止することについても法律に規定すべきである。

### **(4) セクハラ指針に盛り込まれるべき内容について**

#### **ア 研修を全社員に年1回義務づけるべきである**

セクハラ指針では、方針を明確化し、労働者に周知・啓発していると認められる例として、就業規則等で規定すること、社内報等に記載すること、研修や講習等を実施することが挙げられている。

現在、就業規則にセクシュアルハラスメントが懲戒事由にあたることを定めたことのみをもって周知・啓発を行ったとしている事業主も多い。しかし、ほとんどの労働者は、日常的に就業規則を読み込むことはせず、何か問題がある場合や関心がある場合にだけ読むことが通常であるため、就業規則に記載したことのみをもってセクシュアルハラスメントに対する事業主の方針を周知・啓発したとは言い難い。

また、社内報に記載したとしても、発行された社内報すべてを手許に残している労働者はほとんどおらず、また、社内報の内容全てに目を通す労働者もほとんどいない。そのため、社内報に記載したことのみをもってセクシュアルハラスメントに対する事業主の方針を周知・啓発したとも言い難い。

そもそも、セクシュアルハラスメントは、認識不足により行われることが非常に多い。後述のとおり、セクシュアルハラスメントの被害者は、抗議や抵抗を差し控えたり、さらには迎合的に見える態度を取ることすらあるため、行為者は同意があったものと誤信する場合もあるのである。そのようなセクシュアルハラスメントの被害者の特質を理解することは、被害者だけでなく行為

者も含む全ての労働者の身を守るために、必要なことである。そのためには、セクシュアルハラスメントに対する事業主の方針を、確実に労働者が知ることができる方法、すなわち研修により、周知・啓発することを義務づけるべきである。

そして、セクシュアルハラスメントの行為者にも被害者にも、全ての労働者がなりうるものであるから、研修の対象は全社員とすることを義務づけるべきである<sup>1</sup>。

また、多少なりとも毎年人員が入れ替わるのが通常であり、時間の経過により人の記憶は風化するため、研修は少なくとも年1回の頻度で義務づけるべきである。

## イ 被害者の心理状態への配慮を明記すべきである

実務上、事業主がセクシュアルハラスメントへの事後対応を行うにあたって、被害者が加害者に抵抗せず、むしろ好意的ともとれる言動を行っていることをもって、セクシュアルハラスメントではないとの評価を行う事例が少なくない。

しかし、L館事件最高裁判決（最一小判平 27. 2. 26 労判 1109 号 5 頁）は、「職場におけるセクハラ行為については、被害者が内心でこれに著しい不快感や嫌悪感を抱きながらも、職場の人間関係の悪化等を懸念して、加害者に対する抗議や抵抗ないし会社に対する被害の申告を差し控えたりちゅうちょしたりすることが少なくないと考えられる」と述べている<sup>2</sup>。

セクシュアルハラスメントの被害者は、職場の人間関係の悪化等を懸念して、セクハラ行為を受けているのに抵抗したり大声を出したり助けを求めたりしていなかったり、セクハラ行為の後も加害者に対して好意的とも取れるような行動（食事、メール、共に外出する等）を取ることもある。

精神障害に関する労災認定においては、このような被害者の状況を踏まえた認定がなされるべきことが通達（「心理的負荷による精神障害の認定基準について」基発 1 2 2 6 第 1 号 平成 2 3 年 1 2 月 2 6 日）において示されている。

よって、事業主の雇用管理上の措置義務の履行にあたって、このような被

---

<sup>1</sup> 東京地判平 28.12.21 は、使用者は、職場環境配慮義務の一環としてセクハラ行為が起これないよう従業員に対して研修等を実施して指導・教育すべき義務を負うとしたうえで、会社が中途採用者に対してはセクハラ防止研修を実施していなかったことをもって、当該指導・教育義務を一部懈怠していたとして債務不履行責任を認めている。

<sup>2</sup> 最三小判平 30.11.6 も、被害者が終始笑顔で行動し、加害者による身体的接触に抵抗を示さなかったとしても、それは、客との間のトラブルを避けるためのものであったとみる余地があり、身体的接触についての同意があったとして、加害者に有利に評価することは相当でないと述べている。

害者心理に配慮すべきことを指針において明確にすべきである。

#### ウ 適切な相談窓口の在り方について定めるべきである

セクハラ相談窓口が設置されていても、相談しても何も対応されないなど機能していなかったり、相談したことによって不利益に取り扱われること、相談時に二次被害を受けること等をおそれて、そもそも相談できない被害者が数多く存在する。

そのため、そのような相談者の心情に配慮し、相談したことによって相談者が不利益に取り扱われることがないことを全従業員に周知すること、相談窓口には男女両方の相談担当者を配置し、相談者が女性を希望した場合には女性のみで対応すること、相談窓口にカウンセラーを配置するよう努めること、相談窓口には守秘義務があることを全従業員に周知すること等を指針において明確にすべきである。

#### エ 被害者に配慮した就業環境の改善を措置義務とすべきである

事業主は、被害者の就業環境の改善が最重要であり、セクシュアルハラスメントを理由とする不本意な退職があってはならないことを踏まえ、調査を実施し、調査結果に基づく適切な対応を行う必要がある。特に、対応にあたっては、行為者と対面することにより多大な苦痛を受ける被害者心理を踏まえる必要がある。

そこで、職場におけるセクシュアルハラスメントが生じた事実が確認できた場合、事業主は、被害者の継続就業が困難にならないよう、被害者の希望を踏まえて職場環境を整備すること及び被害者が職場におけるセクシュアルハラスメントにより休業を余儀なくされた場合には、状態に応じ、原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことが指針に明記される必要がある。

また、セクシュアルハラスメントの事実が認定できなかった場合においても、事業主が、就労環境の改善を図る必要があることは同様である。よって、就労環境が悪化している場合には、相談者に不利益とならないよう留意しつつ相談者と行為者の分離も検討することが指針に記載されるべきである。

#### オ 相談者への報告義務

現在の指針では、事業主には、相談者に対して、事業主が行った調査の結果や行為者に対して行った措置等について報告すべき義務を定めていない。しかし、措置義務の適正な履行の確保及び被害者の知る権利の保護の観点に鑑み、事業主がどのような結果に基づいて、どのような対応を行ったかについて、相

談者に対して適切な報告がなされる必要がある。

そこで、指針には、事業主は、事実調査の方法とその結果、行為者に対してした措置の内容、再発防止のために取った措置の内容について、相談者に報告すべきことが記載される必要がある。

また、事業主の措置に対して不服がある場合には、都道府県労働局の紛争解決援助制度等を利用できることについて、情報提供を行うべきことも併せて指針に盛り込まれるべきと言える。

#### (4) 監督行政庁に対する報告義務の拡大

事業主は均等法 11 条に基づく措置義務の履行状況について、法 29 条に基づく報告を求められた場合を除き、監督行政庁に対する報告する義務を負わない。そのため、事業主の措置内容が不透明となっているのが現実である。

そこで、措置義務の履行確保のために、措置義務の履行状況（相談への対応状況（相談を受けた件数、事実調査の実施件数、事実調査の結果セクシュアルハラスメントの事実を確認できた件数、行為者及び相談者について取った措置の結果、再発防止のために取った措置の内容等）について、事業主の監督行政庁に対する報告義務を負わせることが必要である。

### 3 まとめ

職場におけるセクシュアルハラスメントをなくし、すべての女性が働きやすい職場環境を実現するためには、以上の諸点を踏まえた実効的な法律及び指針の改正を行うとともに、すべてのハラスメントに関する禁止規定を含む職場のハラスメント防止法の制定が急務である<sup>3</sup>。

審議会においては、これらの要請を踏まえ、実効的な法改正を示すとともに、あるべき立法政策を探るべく、前向きな提言を行うよう求める。

---

<sup>3</sup> 日本労働弁護団は、すべての職場のハラスメント防止法の制定に向けて、本年 3 月 14 日付で「職場のいじめ・嫌がらせ防止法の立法提言(第 1 次提言)」を公表しているため、あるべきハラスメント防止法については、そちらを参照されたい。