

ほぼ毎週  
発行

# 労働法大改悪阻止 闘争本部ニュース No.157

No.157 2019.10.25

## ■ パワハラ助長の指針案の抜本的修正を求める緊急声明を発表しました！

本年 5 月に成立した労働施策総合推進法の改正により、事業主にパワハラの防止対策が義務づけられることになりました。

現在、労政審（厚生労働省労働政策審議会雇用環境・均等分科会）では、セクハラと併せて改正法の施行にあたっての指針の策定・改定が議論されています。

本年 10 月 21 日の労政審において、厚生労働省事務局から指針案が示されたのですが、その内容は、パワハラの範囲を矮小化するもので、パワハラの防止とは程遠い内容でしたので、急遽、緊急声明を発表し、記者会見を行いました。

緊急声明は、労働弁護団 HP 上でも公表しておりますので、是非、ご参照ください。

<http://roudou-bengodan.org/proposal/>

本号では、緊急声明が概要をご紹介します。

### ・パワハラの定義が狭すぎる

パワハラの定義は、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を越えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものを指すとされています。

指針案では、この定義のうちの「優越的」を「抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係」としています。しかし、このような解釈では、従前から認められてきた同僚からのパワハラや、場合によっては上司からのパワハラも除外されてしまう危険があります。また、「拒絶できない関係ではない」など、使用者からの言い訳を

許しかねません。

### ・パワハラに該当しない例が極めて不適当である

指針案では、パワハラに該当しない例を 6 つのパワハラ行為類型毎に例示していますが、いずれも、使用者に弁解の具体例を示すようなものであり、不適当と言わざるを得ません。

例えば、「経営上の理由により、一時的に、能力に見合わない簡易な業務に就かせること」という例がありますが、これは、従来から使用者が、いわゆる「追い出し部屋」に労働者を追いやったときの弁解として繰り返し使われてきた便法ですので、これを追認するような例示は、直ちに削除すべきです。

### ・国会の附帯決議が反映されていない

労働施策総合推進法の改正に際しては、両院で附帯決議が付されています。国会において付された決議事項ですので、新法の施行にあたっては、当該附帯決議が指針にもれなく反映される必要があります。

しかしながら、指針案には、パワハラの判断において配慮すべきとされている「労働者の主観」が排除されています。また、性的指向・性自認に関するハラスメントや、性的指向・性自認の望まぬ暴露（いわゆるアウティング）については、規定が限定的であり、事業主の取るべき具体的な措置義務の規定もありませんので、不十分であると言わざるを得ません。

本来、指針で取り上げるべきパワハラは広く捉えることで良好な職場環境を整備すべきものです。本件指針は、抜本的な修正が必要です。

〔発信元〕

日本労働弁護団

〒101-0062 千代田区神田駿河台 3-2-11 連合会館 4 階

TEL: 03-3251-5363 FAX: 03-3258-6790