

# ハマの労務コンサル短信

## 〈No.45〉「ハラスメント防止規定例」活用上の留意点

〈No.38〉厳しくなった年金事務所の社会保険調査
〈No.39〉裁量労働制の議論を振り返る
〈No.40〉裁量労働制の議論を振り返る２
〈No.41〉改めて国民年金第３号被保険者制度を考える
〈No.42〉AI 時代の 36 協定の運用試案
〈No.43〉カスハラ・就活セクハラ対策の留意点
〈No.44〉君が代を歌う姿に見た日本の未来

ピー・エム・ピー株式会社　代表取締役　**鈴木 雅一**

10月１日から，カスタマーハラスメント（カスハラ）と求職者等に対するセクシュアルハラスメント（求職者等セクハラ）について，事業主に防止措置を講ずることが義務付けられています。厚生労働省はこれに合わせ，都道府県労働局雇用環境･均等部（室）名で「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」を用意しました。その中には，「就業規則に委任規定を設けた上で，詳細を別規定に定めている例」として「ハラスメントの防止に関する規定」例が掲載されています。

先の８月号で，筆者は「カスハラ・就活セクハラ対策の留意点」と題して，今回の改正の特徴を，ハラスメント対策が従来の「社内」を中心としたものから「社外」との接点に広がることにある，という論点で取り上げました。今回はその続編として，厚労省が示した規定例を，「実際に会社の規程として使用する」という視点で述べてみたいと思います。

### ✳「従業員」定義の問題点

法改正への対応を考える会社にとって，行政が規定例まで示してくれるのは大変ありがたいことです。ただ，よく読んでみると，「このまま使ってよいのかな」と感じるところもあります（規定例にご関心ある方は，以下の厚生労働省URLのP40からP42をご参照ください。https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf）。

まず気になるのが「従業員」の定義です。規定例第１条は，この規定にいう従業員について，「正社員だけではなく，契約社員及び派遣労働者も含まれる」としています。厚労省は以前より派遣労働者については，派遣元だけでなく派遣先も，自ら雇用する労働者と同様にハラスメント防止措置を講ずる必要があると説明しています。派遣社員をハラスメントから保護する対象に含めることには何の違和感もありません。

ところが，そのまま読み進めると少々困ったことになります。規定例第３条では，「従業員」に対して各種ハラスメント行為を禁止し，第４条では，第３条の禁止行為を行った場合，けん責，減給，出勤停止，降格，さらには一定の場合には懲戒解雇を行うと定めています。第１条で派遣労働者まで「従業員」に含めた以上，普通に読めば，派遣社員にも派遣先会社の懲戒規定を適用する条文になってしまいます。

しかし，派遣社員の雇用主は派遣元です。派遣先は派遣社員に対して業務上の指揮命令を行い，法律上派遣先として負うべき様々な責任もありますが，派遣先の就業規則によって派遣社員を減給したり，出勤停止にしたり，まして懲戒解雇したりすることはできません。

派遣社員がハラスメントの被害者となった場合，派遣先は当然これを放置できません。相談を受け，事実を確認し，必要な措置を講ずる必要があります。一方，派遣社員がハラスメントの行為者となった場合には，派遣先として必要な対応を行うとともに，雇用主であ



●鈴木 雅一（すずき まさかず） www.pmp.co.jp
■本社所在地：〒220-0012 神奈川県横浜市西区みなとみらい2-2-1 ランドマークプラザ5階
ピー・エム・ピー株式会社（PMP）代表取締役・特定社会保険労務士。慶應義塾大学経済学部を卒業（専攻は経済政策，恩師はカトカンで有名な加藤寛教授）。三菱銀行（現三菱UFJ銀行）に入社し，人事企画部門他を経験。その後，米国ケミカル銀行（現JPモルガン・チェース銀行）の日本支店の副社長として銀行と証券人事部門を統括。米国マイクロソフト社の日本法人であるマイクロソフト株式会社の人事部門と総務部門の統括責任者を経て，PMPを創業。また，人事部長のネットワークSMCも運営，人事スペシャリストの研鑽の場を提供している。著書に『アメリカ企業には就業規則がない』（国書刊行会）。

る派遣元に事実を伝え，派遣元に必要な指導や処分等を求めることになります。

**「ハラスメントから保護する者」と「自社の服務規律・懲戒を適用する者」とは，必ずしも同じではない**のです。この整理ができていません。

## ✳「求職者等セクハラ」の問題点

もう１つは，求職者等に対するハラスメントです。今回，法律上の措置義務となったのは「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」です。規定例も，性的・身体上の事柄に関する不必要な質問，不必要な身体への接触，食事や交際を執拗に求めること，性的な関係を求めることなどを禁止行為として列挙しています。

しかし，実際の採用活動を考えれば，求職者を傷つけるハラスメントはセクハラだけということはありません。面接官が立場の強さを利用して応募者を威圧することもあれば，人格を傷つけるような言葉を浴びせることもあるでしょう。妊娠している応募者に対して心ない発言をしたり，育児や介護をしていることについて侮蔑的な言葉を発したりすることも考えられます。

この点，求職者等セクハラとは別に，「求職活動等におけるパワーハラスメントに類する行為等」についても同様と言及しており，しかも，この「等」には，パワハラだけでなく，妊娠・出産等に関するハラスメントに類する行為，育児休業等に関するハラスメントに類する行為まで含まれていると整理しています。

法律は「求職者等セクハラ」を義務として切り出しましたが，行政自身，実際の求職活動にはそれ以外のハラスメントも存在することを認識しているわけです。そうであるなら，会社が規程を整備するときに，法令上義務となったセクハラだけを忠実に並べることが果たして最善なのでしょうか。

求職者等という自社の社員ではない者まで規程の保護対象にするのであれば，セクハラ，パワハラ，マタハラといった既存の名称に当てはまるかどうかにかかわらず，例えば「求職者等の人格又は尊厳を害し，若しくは求職活動等を不当に阻害する言動を行ってはならない」といった包括的な行動規範を置く方法も考えられます。筆者は企業であれば，法令で定められたセクハラだけに留めるのではなくさらに幅広くこの問題をとらえるこちらの立場をとることを勧めます。

## ✳改定にはカスタマイズが必須

法律は，事業主に義務を負わせる以上，対象となる行為をある程度明確に線引きする必要があります。しかし，**会社が自ら定める行動規範まで法律上の最低ラインと全く同じにする必要はありません。筆者は，各企業が規程を定める際には，まず法の定めを最低限に抑えた上で，各企業としての考え方をそこに反映させることを奨励します。**

厚労省の規定例は，今回の法改正を理解し，規程を見直す際のチェックリストとしては大変有用です。ただし，それをそのまま自社規程にコピーするとなると話は別です。

誰がハラスメントから保護されるのか。誰に自社の服務規律を適用できるのか。誰を自社の懲戒処分に付すことができるのか。そして，法律上の「ハラスメント」に該当するか否かとは別に，会社としてどのような言動を許さないのか。これらは，分けて考えたほうがよさそうです。

行政が示した「規定例」は完成品ではありません。10月の法施行を機に規程を見直すのであれば，条文にカスハラ等の２つのハラスメントを追加して終わりにするのではなく，自社のハラスメント規程が「誰を守り，誰を規律する規程なのか」から読み直してみる。今回の改正は，そのよい機会なのではないかと思います。