

2025年10月23日

日本CSR推進協会 2025年度 第1回研修セミナー

ハラスメント問題の救済制度と企業のガバナンス
～ハラスメントは個人の問題ではなく組織の課題～

弁護士 木 下 潮 音
(日本CSR推進協会副会長)

1. ハラスメント防止対策

(1) ハラスメント問題に対応する各法令

セクハラ対策は男女雇用機会均等法に基づく企業の防止措置義務の履行

2025年6月男女雇用機会均等法改正 就活生セクハラ防止措置義務化

パワハラ対策は労働施策総合推進法に基づく企業の防止措置義務の履行

2025年6月労働施策総合推進法改正 カスタマーハラスメント防止
対策義務化

マタハラ対策は男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に基づく企業の
防止措置義務の履行

1. ハラスメント防止対策

(2) セクハラ、マタハラ、パワハラ防止の措置義務の内容

- ① 事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
- ② 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③ 職場におけるハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
- ④ 職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤ ①から④までの措置と併せて講ずべき措置
(不利益取り扱いの禁止、プライバシー保護)

2. ハラスメント問題が企業のガバナンス問題とされる理由・背景

労働法制として職場環境の維持改善のためにハラスメント対策

ハラスメントは差別、人権侵害につながる人格への攻撃行為

ハラスメントのある職場は社員の人権が侵害されている

ビジネスと人権の取組の重要性

エンゲージメント向上のために「働く価値のある職場」づくり

ハラスメント防止が業務上の不正の防止にもつながる

2. ハラスメント問題が企業のガバナンス問題とされる理由・背景

「よくない情報」は上位者に速い報告が必要

「悪い事態」が隠されている職場で不正が起こりやすい

企業の不正・不祥事の背景にハラスメントの存在

ハラスメント対策が不十分な職場では、業務リスクが極めて高い

リスクマネジメントとしてハラスメント対策

3. ハラスメント防止措置の取組みに欠落しているところがないか

ハラスメント防止研修を繰り返してもハラスメントが減少しない

発生したハラスメント事案への事後対応が不十分になっていないか

ハラスメント防止措置のうち、②、③及び⑤の取組

相談窓口、通報窓口のあり方

事後の迅速な調査、判明した事実に基づく対応、再発防止策

迅速な対応が行われず、後に企業のガバナンスが問題とされた

- ジャニーズ事務所事件
- FMH・CX事件

3. ハラスメント防止措置の取組みに欠落しているところがないか

最近の事例

何があったのか、「プライバシー保護」を理由に詳しい説明がなく、加害者の退職等の措置だけが実施され、公表される

◆ホンダ副社長辞任事件(2025年4月7日付)

<https://global.honda/jp/news/2025/c250407.html>

◆国分太一日本TV番組降板事件(2025年6月26日発表)

<https://www.ntv.co.jp/info/pressrelease/20250626.html>

<https://www.ntv.co.jp/info/pressrelease/20250728-1.html>

<https://www.ntv.co.jp/info/pressrelease/20250929.html>

ガバナンス評価委員会では日本テレビの対応にガバナンス上の問題はなかったと評価しているが、国分太一氏が日弁連の人権委員会に人権共済申し立てを準備しているとの報道あり

3. ハラスメント防止措置の取組みに欠落しているところがないか

最近の事例

◆東京メトロ役員退任事件(2025年10月10日付)

<https://www.tokyometro.jp/info/files/ac54c4056a8eb32e4850f0453ee97158.pdf>

◆青森テレビ社長退任事件(2025年10月20日付)

<https://www.atv.jp/corp/doc20251020.pdf>

労働組合が問題を取り上げていることから、通報内容や社内の調査結果について、簡潔な発表あり

◆第一生命専務執行役員(ベネフィット・ワン社長)辞任事件
(2025年10月22日付)

https://topics.smt.docomo.ne.jp/article/ntv_news24/business/ntv_news24-2025102201556583

3. ハラスメント防止措置の取組みに欠落しているところがないか

事後の対応が加害者に対する処罰や排除の視点が中心となっていないか

ハラスメントの通報や相談をすることが、加害者を罰するまたは辞めさせることが目的となって(そのようにみられることになって)、本当に職場環境の改善、被害者の被害回復につながっていないのではないか

被害者の救済への取り組みが不明確であることから、ハラスメント対策が職場に受け入れられていないのではないか

3. ハラスメント防止措置の取組みに欠落しているところがないか

財務省事務次官テレビ朝日女性記者事件(2018年4月19日)

<https://news.yahoo.co.jp/expert/articles/766c4de0e6a19cca5c77c7f9292ab2f912502577>

財務省担当のテレビ朝日の女性記者が取材相手である事務次官からセクハラを受けたことを社内の上司に相談したが、対応が行われず、その情報を週刊新潮に提供。週刊新潮の報道をもとに、財務省事務次官は退任となった。一方、女性記者は社内で取材情報の流用で非難されることになり、テレビ朝日の対応が問題とされた

4. ハラスメント被害者の救済に関する法律・制度

ハラスメント被害に対する損害賠償請求

ハラスメントに起因する精神疾患の労災認定

ハラスメントに関する労働局の調停

現行の法律・制度では、ハラスメント被害者が受けられる救済が一般
不法行為の対応を超えることができない

5. ILO第190号条約、第206号勧告

「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する国際労働基準の策定について、2018年5～6月の第107回ILO総会において第1次討議が、2019年6月の第108回ILO総会において第2次討議が行われ、同年6月21日に条約及び勧告が採択された。

ILOの「仕事の世界における暴力及びハラスメント」に関する条約・勧告 (第190号条約／第206号勧告)について

参考資料 3

「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する国際労働基準の策定について、2018年5～6月の第107回ILO総会において第1次討議が、2019年6月の第108回ILO総会において第2次討議が行われ、同年6月21日に条約及び勧告が採択された。

条約の主な内容

【定義及び範囲】

- 仕事の世界における「暴力及びハラスメント」：単発か繰り返されるかにかかわらず、身体的、精神的、性的若しくは経済的損害を目的とした、若しくはこれらの損害を引き起こす若しくは引き起こす可能性がある一定の範囲の許容できない行為及び慣行又はその脅威をいい、ジェンダーに基づく暴力及びハラスメントを含む。
- 仕事の世界における労働者及び他の者（国内法令及び国内慣行により定義される被雇用者、契約の状態にかかわらず働く者、インターン及び見習いを含む訓練中の者、雇用が終了している労働者、ボランティア、求職者並びに仕事の応募者を含む。）並びに使用者としての権限、義務又は責任を行使する者を保護する。

【核となる原則】

- 加盟国は、自国の法律及び状況に従って、また、代表的な使用者団体及び労働者団体と協議の上、仕事の世界における暴力及びハラスメントの防止及び撤廃のための包摂的で、統合され、ジェンダーに配慮したアプローチを採用しなければならない。
 - ※ 上記のアプローチを採る際には、適用可能な場合には、第三者が関わる暴力及びハラスメントを考慮することとされている。

【保護及び防止、執行・救済等】

- 加盟国は、この条約の定義の規定を妨げることなく、また、それに従い、仕事の世界における暴力及びハラスメント（ジェンダーに基づく暴物を含む）を定義し、禁止するための法令を制定しなければならない。
- 各加盟国は、使用者が、その管理の度合いに応じて仕事の世界における暴力及びハラスメントを防止するために適切な措置をとり、及び特に、合理的に実効可能な限り、次のこと（抜粋）を求める法令を採用しなければならない。
 - ※ 労働者及びその代表者と協議の上、暴力及びハラスメントに関する職場の政策を採用し、実施すること 等
- 各加盟国は次のこと（抜粋）を行うために適当な措置をとらなければならない。
 - ※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する国内法令を監視及び執行すること
 - ※ 仕事の世界における暴力及びハラスメントが生じた場合に適切かつ効果的な救済、安全かつ公正で効果的な報告並びに紛争解決のための制度及び手続（職場レベルの申立て、調査手続等、職場外の紛争解決のための制度、裁判所等）を容易に利用できることを確保すること
 - ※ 適当な場合には、仕事の世界における暴力及びハラスメントが発生した場合における制裁を定めること
 - ※ 家庭内暴力の影響を認識し、合理的に実行可能な限り、仕事の世界におけるその影響を緩和すること 等

※ 第190号条約を基に厚生労働省において作成

5. ILO第190号条約、第206号勧告

現在、日本はこの条約を批准していない

参考資料

https://www.sangiin.go.jp/japanese/annai/chousa/rippou_chousa/backnumber/2021pdf/20210708130.pdf

ハラスメント問題について、グローバル水準の取組みが必要

各企業・組織が自律的に取組を進めるべき

本日は、ご清聴ありがとうございました

弁護士 木下潮音