

令和元年五月八日（水曜日）（未定稿）

午後一時十一分開議

○議長（伊達忠一君） これより会議を開きます。

この際、日程に追加して、

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案について、提出者の趣旨説明を求めたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり〕

○議長（伊達忠一君） 御異議ないと認めます。

厚生労働大臣根本匠君。

〔国務大臣根本匠君登壇、拍手〕

○国務大臣（根本匠君） ただいま議題となりました女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案につきまして、その趣旨を御説明いたします。

急速な少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に対応していくためには、女性を始めとする多様な労働者がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することが重要です。こうした観点から、女性の職業生活における活躍に関する取組の推進や、いわゆるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進するため、この法律案を提出いたしました。

以下、この法律案の内容につきまして、その概

要を御説明いたします。

第一に、女性の職業生活における活躍に関する事業主の取組を更に推進するための仕組みを整備します。

具体的には、行動計画の策定や女性の職業選択に資する情報公表義務の対象を常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主から百人を超える事業主に拡大するとともに、情報公表の内容や履行確保の強化を行うほか、女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主の特例認定制度の創設等を行うこととしています。

第二に、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等のハラスメントの予防、解決に向けた事業主等の取組を推進するための仕組みを整備します。

具体的には、国の施策として、職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実することを明記することとしています。

また、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講ずることを義務付けるとともに、パワーハラスメントに関する労働者と事業主の間の紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助、紛争調整委員会による調停の対象とすることとしています。

さらに、セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化や、労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談を行ったこと等を理由とする不利益取扱いの禁止等を行うこととしています。

最後に、この法律案の施行期日は、一部の規定を除き、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日としています。

以上が、この法律案の趣旨でございます。（拍手）

○議長（伊達忠一君） ただいまの趣旨説明に対し、質疑の通告がございます。順次発言を許します。福島みずほ君。

〔福島みずほ君登壇、拍手〕

○福島みずほ君 立憲民主党・民友会・希望の会の福島みずほです。

会派を代表して、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等改正案について質問をします。

まず、女性の活躍とは何でしょうか。厚生大臣にお聞きします。

女性活躍推進法第一条は、「男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり」と定めています。女性の活躍と男女共同参画社会はどのような関係にあるのでしょうか。女性活躍推進法改正案も男

女共同参画社会基本法の基本理念にのっとっているのでしょうか。

男女共同参画社会基本法は、前文で、「我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、」と述べています。

官房長官にお聞きします。政府は、日本国憲法の個人の尊重と法の下の平等に照らして、男女平等について何が課題と考えているのでしょうか。

男女平等の現状について法務大臣にお聞きをします。

そもそも安倍政権は男女平等をどう考えているのですか。選択的夫婦別姓すら認めていない日本の現状は世界でもジェンダー格差があるとされています。女性の活躍というのであれば、選択的夫婦別姓の導入を認めるべきではないですか。

世界経済フォーラムが発表している各国の世界ジェンダーギャップ報告書によれば、二〇一八年のジェンダーギャップ指数ランキングで日本は百十位とG7で最下位です。国会議員数のうち女性議員が占める割合は、日本は百三十位でG20の中で最低です。女性閣僚は一人しかいません。安倍政権は、女性の活躍と言いながら、具体的なジェンダー格差の変革を検討していないのではないですか。女性活躍に背を向けていると考えますが、官房長官、いかがですか。

男女平等とは、女性が男性のようになることで

はありません。女性の活躍が名誉白人ならぬ名誉

男性を増やすことであってはなりません。女性だけが変化を求められているのではなく、男性の長時間労働と男性の家事、育児への参加が課題です。妊娠、出産を抱える女性が、男性並みに働くか非

正規雇用に二極化されるのではなく、この男性社会そのものを変えていかなければならないのです。

しかし、これまで新自由主義、雇用の規制緩和、例えば派遣法の全面解禁などによって雇用の在り方が壊されてきました。その中で、とりわけ女性の雇用は悪化しています。非正規雇用に女性の占める割合は七割であり、シングルマザーの就労で得る年収は平均百八十六万円です。この状況を変えるには根本的な解決が必要です。

安倍政権に新自由主義、雇用の規制緩和が問題だという認識はありますか。働く人たちの意見を反映せず、新自由主義、雇用の規制緩和の旗振り役、司令塔である経済財政諮問会議などは解散すべきだと考えますが、いかがですか。

もし、全ての女性を輝かせたいのなら、非正規の女性たちの不安定さをいかに解決するかが大きな課題です。女性の貧困の解消には、賃金格差の是正が必要です。具体的な数値目標を設定し、具体的な政策を取る必要がありますが、どうですか。厚労大臣にお聞きをします。

女性活躍推進法改正案の情報公表項目において、

今回は、職業生活に関する機会の提供、また職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備という二つのカテゴリーから一件ずつ公表するとされました。

しかし、男女の賃金格差についての項目がありません。雇用形態別の賃金格差によって男女の従業員の置かれている状況が判明するのであり、賃金格差は極めて重要な問題です。企業にも説明する責任があり、情報公表項目とすべきではないですか。

さらに、ハラスメントに関する企業としての指針や規則についても情報公表項目とされています。セクハラ、マタハラに関してより強い取組を求めるのであれば情報公表項目に入れるべきではないですか。厚労大臣の見解をお願いします。

なぜセクハラ、マタハラ、パワハラなどの禁止規定を置かないのですか。

セクハラは、男女雇用機会均等法の改正によって一九九七年に事業主の配慮義務として規定されました。二〇〇七年改正により事業主の措置義務が定められました。二十年以上たっていますが、セクハラは根絶されていません。措置義務だけでは根絶できないのではないですか。

国際労働機関、ILOは、二〇一八年に各国のハラスメント規制について調査をしたところ、八十か国中六十か国がハラスメント禁止の法令を作

っており、日本は規制がない国に分類されました。G7の国で規制がないのは日本だけです。なぜセクハラの禁止規定を置こうとしないのですか。

ILO条約についてお聞きをします。

今年の六月には、ILO総会で、セクハラを含め仕事に関わるハラスメント全般についての国際基準となるILO条約が採択される予定です。早期に批准することを検討すべきだと考えますが、厚労大臣、いかがですか。

様々なハラスメントを根絶する実効性のある行政救済などが求められております。被害者がアクセスしやすい機関、救済機関が必要ではないですか。

セクハラは男女雇用機会均等法に規定し、パワハラは労働施策総合推進法に規定するなど、分かりにくい法制度になっています。包括的なハラスメント禁止法を作るべきではないですか。

パワハラに関しては、第三者や顧客から従業員が受けるハラスメント、従業員が他の会社の従業員に対するハラスメントも含めるべきではないですか。訪問看護師、訪問介護士の皆さんたちからも声が上がっています。

また、就職希望者、実習生、フリーランスといった人々へのハラスメントが極めて深刻です。ハラスメント被害を訴えることが最も困難な立場と言えます。こうした人々に向けた救済こそす

べきではないでしょうか。

ＬＧＢＴ差別、いわゆるＳＯＧＩハラの禁止も明記すべきではないですか。

公務員に対するハラスメント根絶をどのように進めるかについて、政府の見解を示してください。人事院総裁、総務大臣にお尋ねをいたします。

最後に、公人による差別発言も大問題です。

国連の女性差別撤廃委員会から、公人による女性差別発言について勧告を受けています。

自民党議員の、ＬＧＢＴには生産性がない発言、財務省事務次官が女性記者に行ったセクハラ、それに対して麻生大臣は、はめられたという意見がある、セクハラ罪という罪はないと発言、自民党議員は、結婚披露宴にて新郎新婦は必ず三人以上産んでほしいと発言など、数多くの公人による差別発言があります。

公人による差別発言は差別を助長し、広げる、拡大するものであり、極めて問題です。なぜ際限なく差別発言が繰り返されるのか。辞任に値する差別発言ではないですか。また、女性活躍推進法改正案を提案する資格があるのでしょうか。人権意識の根底が間違っていると思いますが、公人の差別発言の根絶について見解を官房長官にお聞きをいたします。

今日も、セクハラ、パワハラ、マタハラなどによって苦しめられ、夢を断念し、職場を去ること

を余儀なくされている多くの労働者がいます。仕事と未来を両方とも奪われてしまうわけです。P.T.S.Dを抱えたり自殺に追い込まれる、そんな人々たちも数多く存在をしております。様々なハラスメントを根絶する法制度こそ必要だということを申し上げ、私の質問を終わります。(拍手)

〔国務大臣根本匠君登壇、拍手〕

○国務大臣(根本匠君) 福島みずほ議員にお答えいたします。

女性活躍と男女共同参画社会との関係についてお尋ねがありました。

女性活躍推進法においては、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを女性の職業生活における活躍と定義し、その推進を図ることとしています。

他方、男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法において、男女が社会の対等な構成員として自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されるなどの社会を指すとされています。

女性活躍推進法は、その第一条で、男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍を推進することとされており、今回の法案もその考え方にのっとりたものと考えております。

雇用の規制緩和についてお尋ねがありました。新自由主義が何でも自由に競争させればいいという考え方を指すのであれば、現在の内閣では、そうした考え方を取ることなく、働く人の視点に立って、一人一人の事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を目指し、働き方改革に取り組んでおります。

こうした施策の一つの基礎となっている経済財政運営と改革の基本方針二〇一八、いわゆる骨太方針二〇一八においても、女性活躍の推進、長時間労働の是正、正規雇用労働者とパート、有期、派遣労働者の間の不合理な待遇差の解消などが盛り込まれており、引き続き、政府としても議論を重ねつつ、取組を進めてまいります。

男女の賃金格差の是正のための数値目標設定などの具体策についてお尋ねがありました。

男女間の賃金格差は女性活躍推進の取組の成果を表す指標として重要なものであると認識しており、その改善を図っていくことは重要な課題であると考えています。

一方、日本の男女間の賃金格差には様々な背景が複合した最終的な結果指標という意味合いがあり、特に管理職比率と勤続年数の差異が主な要因となっております。

日本では女性の継続就業を阻む構造的な問題がまだまだに大きい状況にあることから、一律の数値

目標を設定する以前に、各企業に対して、継続就業を阻む構造的な要因を除去し、管理職比率や勤続年数の男女差を解消することについて組織的な対応を求めていくことが重要と考えています。このため、女性活躍推進法においては、各企業に対し、この二大要因の把握、分析、それを踏まえた行動計画の策定等を推進しています。

今回の法案では、この行動計画策定義務等の対象拡大を図るとともに、職業生活に関する機会の提供だけでなく、職業生活と家庭生活の両立も含めた両面からの情報公表義務の強化を図っており、女性の継続的な活躍による賃金格差の解消に寄与するものと考えています。

女性活躍推進法の情報公表項目に男女の賃金格差やハラスメント対策の状況を追加することについてお尋ねがありました。

男女間の賃金格差は、様々な背景が積み重なった最終的な結果指標という意味合いを持つことから、仮に企業によってその値に差があったとしても、それを企業間で比較した際の解釈が難しいといった問題があります。

また、民間企業におけるセクハラやマタハラの対策については、男女雇用機会均等法に基づき、全ての企業に対して相談窓口の整備等の雇用管理上の措置を義務付けており、企業が必要な措置を講じていない場合、都道府県労働局が助言、指導

等を行うことで履行確保を図る仕組みとなっております。

このように、男女間の賃金格差やハラスメント対策の状況を情報公表項目に追加することは慎重な検討を要すると考えられますが、いずれにしても、今後、情報公表項目を具体的に定める労働政策審議会において、追加の必要性も含めて議論してまいります。

ハラスメントの禁止規定についてお尋ねがありました。

セクハラを始めとするハラスメントの禁止規定については、昨年十二月の労働政策審議会の建議において、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の課題があり、中長期的な検討を要するとされたところです。

このように、禁止規定については難しい課題もあるものの、ハラスメント対策を前進させる必要があることについては労働政策審議会でも共通認識が得られました。

このため、今回の法案では、労働施策総合推進法第四条の国の取り組むべき施策にハラスメント対策全般を充実することを明記した上で、ハラスメントの防止のための事業主の措置義務を新設したほか、国、事業主及び労働者のハラスメント防止のための責務の明確化や、労働者が事業主に相談したことを理由とした不利益取扱いの禁止など

により、措置義務等の実効性を向上させることと
しているところ です。

本法案に基づき、ハラスメントのない職場づく
りを一層推進してまいります。

ILO条約の批准についてお尋ねがありました。
ILOの仕事の世界における暴力とハラスメン
トに関する条約案は、本年六月のILO総会にお
いて議論された上で採択されることが想定されて
います。この条約案について、世界各国が効果的
にハラスメントの防止対策を進めていくことがで
きる基準の内容となるよう、日本政府としてもI
LO総会の議論に積極的に参加してまいります。

仮に条約がILO総会で採択された場合、その
批准については、採択された条約の内容等を踏ま
えて検討してまいりたいと考えています。

ハラスメント根絶のための救済機関についてお
尋ねがありました。

御指摘のような救済機関を設けることについて
は、裁判においても事実認定等の難しさが指摘さ
れている中で、司法以外の機関において正確かつ
迅速な事実認定が可能であるか、裁判制度等との
関係性をどのように整理するか、どのような組織
体制を確保する必要があるかなど、様々な論点、
課題があるため、その必要性も含めて慎重な検討
が必要であると考えています。

本法案では、ハラスメント対策の実効性を高め

るため、セクハラ等は行ってはならないものであ
り、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努
めるべきであることを国、事業主及び労働者の責
務として明確化するほか、労働者が事業主にセク
ハラ等の相談を行ったことを理由とした不利益取
扱いの禁止などを行っており、これによりハラス
メントのない職場づくりを一層推進してまいりま
す。

包括的なハラスメント禁止法についてお尋ねが
ありました。

誰もが安心して活躍できるハラスメントのない
就業環境を整備することは重要な課題です。今回
の法案では、労働者の職業生活の充実等を促進し、
労働者の能力の有効な発揮を通じて、労働者の職
業の安定と経済的社会的地位の向上等に資するこ
とを目的とする労働施策総合推進法にパワハラ防
止対策を規定するとともに、同法第四条に国の施
策としてハラスメント対策全般の充実を明記しま
した。

なお、セクハラ防止対策は、男女の均等な雇用
機会及び待遇の確保の前提条件と言える内容であ
り、男女雇用機会均等法の目的と密接な関係を有
するため、男女雇用機会均等法に位置付けている
ところ です。

労働施策総合推進法第四条の規定に基づき、ハ
ラスメント対策全般を総合的に推進し、ハラスメ

ントのない職場づくりを進めていきたいと考えて
います。

第三者からのパワハラ防止措置や他社の従業員
へのパワハラ防止措置についてお尋ねがありまし
た。

顧客など第三者からの著しい迷惑行為は、社外
の相手との関係で起きる問題であり、どこからが
迷惑行為に当たるかといった判断が難しく、また、
再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難し
い面があるため、今回、パワハラ防止の措置義務
の対象には含めないこととしております。

しかしながら、労働者に大きなストレスを与え
る悪質なケースもあり、労働者のケアなど必要な
対応を企業に促していくことは重要です。このた
め、パワハラ防止措置に関する指針において相談
対応などの望ましい取組を明示し、積極的な周知
啓発を行ってまいります。

また、本法案においては、事業主及び労働者の
責務として、他社を含めた他の労働者に対してパ
ワハラを行わないよう言動に注意を払うよう努め
るべきであることも規定しているところ です。こ
うした責務規定の趣旨も指針に記載し、取引先も
含めたハラスメントの防止に関する社会的機運の
醸成に努めてまいります。

就活生やフリーランスなどに対するハラスメン
ト防止措置についてお尋ねがありました。

職場におけるハラスメントは、被害者の尊厳や人格を傷つける、あってはならないものであり、これは被害者が誰であっても同様であると認識しています。

本法案では、労働者に対するハラスメントを行ってはならないことや他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきことを、国、事業主及び労働者の責務として明確化しています。男女雇用機会均等法等は労働法制であるため、対象は労働者に限っていますが、就活生やフリーランスなど労働者以外の者に対する言動にも同様に注意を払うことが当然望まれます。

さらに、事業主は、ハラスメント防止のための措置義務として、ハラスメントがあつてはならない旨の方針等の明確化と周知啓発といった予防措置を講じることとされています。その際、被害者が自社の労働者以外の者の場合でも同様にあつてはならない旨を企業が併せて示すようになれば、予防の観点からの対応は相当程度前進するものと考えています。

こうした責務規定の趣旨や措置義務の予防措置に関する企業の対応を促すことができるよう、指針の内容について労働政策審議会においてしっかりと議論を行ってまいります。

LGBTの方々へのハラスメント対策についてお尋ねがありました。

性的指向、性自認に対する不当な差別や偏見はあつてはならず、多様性が確保され、全ての人々がお互いの人権を尊重し、支え合う共生社会を実現していくことが重要と考えます。

性的指向や性自認に関する言動は業務上必要なものであり、性的指向や性自認を理由に仕事から排除したり、性的指向や性自認に関して侮辱的な発言を行うことなどによって精神的な苦痛を与えたような場合には、パワハラに該当し得ると考えています。

こうしたことについて、法案の成立後、労働政策審議会で議論する予定のパワハラ防止措置の指針に記載するなど、明確化や周知啓発の方策についてしっかりと検討してまいります。(拍手)

〔国務大臣菅義偉君登壇、拍手〕

○国務大臣(菅義偉君) 男女平等についての課題認識についてお尋ねがありました。

政府としては、男女平等の理念を前提とする男女共同参画社会の実現に向けて、あらゆる分野における女性の活躍、安全、安心な暮らしの実現、男女共同参画社会の実現に向けた基盤整備、このことを重点的な課題と位置付けた第四次男女共同参画基本計画を策定をし、取組を推進をいたしているところであります。

安倍内閣における女性活躍推進の取組についてお尋ねがありました。

今回の法改正は、安倍内閣で推進してきた女性活躍の流れを更に力強くするために、企業等の行動計画の策定と女性活躍情報の見える化等を一層進めるものであります。安倍内閣においては、政権発足直後から女性活躍の旗を高く掲げ、次々と政策を打ってきたところであり、今後とも全ての女性が輝く社会の実現に向けて取り組んでまいります。

公人の差別発言の根絶についてお尋ねがありました。

公の地位にある者は、自身の発言で関係者を傷つけることのないよう細心の注意を払わなければなりません。本法案は、女性の職業生活における活躍に関する取組の推進や、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等のハラスメントのない職場づくりの推進を図るものであり、今後とも一層の緊張感を持って政府を挙げた取組を進めてまいります。(拍手)

〔国務大臣山下貴司君登壇、拍手〕

○国務大臣(山下貴司君) 福島みずほ議員にお答え申し上げます。

選択的夫婦別氏制度の導入についてお尋ねがありました。

御指摘の男女平等は、憲法にも定められているところであり、女性の活躍を推進する上で極めて重要な理念であると考えております。他方で、選

扱的夫婦別氏制度の導入の問題は、我が国の家族の在り方に深く関わる事柄であるところ、平成二十九年の世論調査の結果を見ても、国民の意見が大きく分かれている状況にございます。

今後、引き続き、国民各層の意見を幅広く聞くとともに、国会における議論の動向を注視しながら、慎重に対応を検討してまいります。（拍手）

〔国務大臣石田真敏君登壇、拍手〕

○国務大臣（石田真敏君） 福島議員にお答えいたします。

地方公務員に対するハラスメントの根絶についてお尋ねがございました。

本法案におけるハラスメント防止対策の強化に関する規定につきましては、基本的に地方公務員にも適用されることとなっております。総務省としては、これまでも機会を捉えてハラスメントの防止について必要な措置を講ずるよう地方公共団体に対し助言を行ってまいりました。

今後とも、厚生労働省と連携協力して、改正法の内容等の周知を図ることにより、地方公共団体が適切に措置義務を履行し、ハラスメント防止の実効性が確保されるよう、改めてしっかりと助言を行ってまいります。（拍手）

〔政府特別補佐人一宮なほみ君登壇〕

○政府特別補佐人（一宮なほみ君） 公務員に対

するハラスメント対策についてお尋ねがありました。

一般職国家公務員のセクシュアルハラスメントの防止等については、平成十年に人事院規則を制定し、その防止及び排除、問題が生じた場合の適切な対応等に取り組んできております。さらに、本年度からは、幹部職員等への研修実施を義務化し、公務外の方からの相談窓口を人事院に設置するなど、対策の充実強化を図っております。

また、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントについても、平成二十八年に人事院規則を制定し、その防止等に取り組んでおります。

パワーハラスメントについては、これまでもハンドブックの配布等による周知啓発を行い、防止に努めてきたところですが、現在、有識者によって構成する検討会を開催し、更なる防止策について検討を行っているところです。

今後、国会における法案審議状況等も注視しつつ、検討会での議論を踏まえて対策を講じていきたいと考えております。

○議長（伊達忠一君） 磯崎哲史君。

〔磯崎哲史君登壇、拍手〕

○磯崎哲史君 国民民主党・新緑風会の磯崎哲史です。

会派を代表して、ただいま議題となりました政

府提出の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案について質問いたします。

皆さんがイメージされている女性活躍とはどのようなものでしょうか。私は、職場を女性にとっても男性にとっても働きやすい環境にするということが本当の女性活躍、ひいては本来目指すべき男女共同参画につながると考えます。女性活躍を目指すことが、働く者にとって働きやすい、やりがいを感じられる労働環境につながり、人それぞれを大切に、適材適所で働くことができる環境につながる。その結果が企業の魅力と競争力の向上につながるのではないのでしょうか。

女性の雇用と企業業績の比較をしている多くの既存の研究において、正の相関関係があることを示しているものがあります。そして、好業績の企業では、ワーク・ライフ・バランス施策の導入や男女均等の雇用環境が整っているなど、共通の特徴があるとされています。

本法改正の方向と内容がこうした労働環境の改革につながるものかどうか、職場や経営者のポジティブな意識改革につながるものかどうか、こうした観点を持って、以下質問をいたします。

女性活躍推進について伺います。

二〇一八年に発表されたジェンダーギャップ指数は、百四十九か国中百十位であり、主要七か国

の中では最低水準にあります。指数には、経済、教育、健康、政治の四つの分野がありますが、経済分野のスコアが改善したとはいえ、依然として百十七位と低迷しています。本法案における女性活躍の一般事業主行動計画の策定義務の対象企業を拡大することなどによって経済分野のスコアをどの程度改善させることができるとお考えか、男女共同参画担当大臣に伺います。

女性活躍の一般事業主行動計画の策定の手続として、働く者の意見を反映させるため、労働組合・労働組合がない場合は従業員代表と労使協定を結ぶことを条件とすべきと考えますが、いかがでしょうか。厚生労働大臣の見解を伺います。

セクハラ対策について伺います。

本法案では、セクハラについて行為そのものを禁止することは盛り込まれていません。男女雇用機会均等法によるセクハラ防止措置が導入されてから数十年が経過し、禁止規定を求める声も強いことから、セクハラ根絶のために法律で禁止すべきであると考えます。セクハラの行為そのものを禁止することを検討していく方針や意向はあるのか、厚生労働大臣の明確な答弁を求めます。

自社の労働者が他社の労働者にセクハラ等を行った場合の対応について伺います。

本法案では、加害側の事業主にに対し、被害側の企業から雇用管理上の措置の実施、例えば事実確

認に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を課しています。この措置の中に、事実確認だけでなく、セクハラ等をやめるように求めることも含まれるのか、厚生労働大臣に伺います。

仮にセクハラ等をやめるように求めることが含まれるとしても、被害側が下請など弱い立場の企業である場合、実際に加害側の企業にやめるように求めることは余り期待できないのではないのでしょうか。

国民民主党など野党が衆議院に提出をしたセクハラ規制強化法案では、加害側が強い立場の企業である場合などには、直接加害側に求めるのではなく、厚生労働大臣に措置を求め、大臣が加害側の企業に助言、指導、勧告等を行う仕組みが盛り込まれています。あわせて、加害側の企業に、自らの社員に対し必要な措置をとる義務を課すとともに、被害側の企業に対して不利益な取扱いをしてはいけないということも規定しています。

この仕組みによって、立場の弱い企業が立場の強い企業に対してセクハラ行為を行わないようにすることなどを求めることができ、加害側の企業の中で適切な対応が取られるようになると考えますが、厚生労働大臣の見解を伺います。

パワハラ対策について伺います。

本法案では、取引先など他の会社の社員などか

らのパワハラについては、事業主の措置義務の対象になっていません。既にセクハラについては同様の被害について事業主に措置義務が掛けられています。パワハラについてはなぜ義務を掛けないのか、理解に苦しみます。

衆議院本会議で厚生労働大臣は、措置義務に含めない理由として、他社の労働者等からのパワハラコメントは、社外の相手との関係で起こり得る問題であり、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しく、また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面がありますと述べていますが、パワハラの問題を認めつつ、難しいからやらないでは、やる気がないだけとしか受け取れません。そのような姿勢でよろしいのでしょうか、厚生労働大臣に伺います。

また、法律上、就職活動中の学生やフリーランスで働く方々については、パワハラ、セクハラ共に措置の対象外となっています。昨今、就活中の学生に対するセクハラ行為がニュースにもなり、社会問題化しています。なぜ就活生やフリーランスなど立場の弱い人たちが対象としなかったのか、その理由について厚生労働大臣に伺います。

悪質クレーム対策について伺います。

労働組合の団体の一つであるUAゼンセンのアンケート調査で、客からの迷惑行為に遭遇した人

の割合が七割を超えるなど、悪質クレームは深刻な社会問題となっています。

調査からは、業務中に迷惑行為に遭遇した労働者の多くがストレスを感じながら働き続けていること、迷惑行為に遭っても、謝り続けた、何もできなかったが四割を超えている実態が明らかになっています。悪質クレームの実態についてのよう認識しているのか、厚生労働大臣に伺います。

昨年の通常国会で成立した働き方改革法の参議院で付された附帯決議には、「顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。」とあります。

この附帯決議に基づいて四十六社を対象にヒアリングが行われていますが、業種に偏りがあり、半分強の二十五社が製造業です。一方で、顧客からの迷惑行為が多いと思われる小売業者は四社、宿泊業、飲食サービス業は一社しかありません。これで悪質クレーム対策について適切な対応が導き出せると思えません。厚生労働大臣の見解を伺います。

また、U Aゼンセンが行った二回の調査はそれぞれ回答件数が三万件を超える大規模なものです。国としてこのような大規模な調査を行う意向はあるのか、厚生労働大臣に伺います。

国民民主党は、既に、労働者を悪質クレームの

被害から守るため、国全体で悪質クレーム対策を推進する悪質クレーム対策推進法案を取りまとめ、提出に向けてその準備を進めています。

法案のポイントは、一つ目に、政府内に設置する対策推進協議会から意見を聴いた上で、対策の総合的な推進に関する基本方針を定めること、二つ目に、政府に対し、事業主による悪質クレーム対策を促進するための施策、被害者に対する相談保健、医療面でのケア、再就職促進、国民の理解を深めるための啓発、教育など、様々な対策を義務付けること、三つ目に、悪質クレームに対する規制の検討を政府に義務付けることなどです。

労働者を守る立場の厚生労働大臣には御賛同いただけるものと確信しますが、国民民主党の法案に対する厚生労働大臣の見解を伺います。

最後に、改めてではありませんが、何よりも働きたいとの意思を持っている人たちの立場からの法改正が重要であり、そのための丁寧な審議がなされることを期待し、私の質問を終わります。ありがとうございました。（拍手）

〔国務大臣根本匠君登壇、拍手〕

○国務大臣（根本匠君） 議論哲史議員にお答えをいたします。

一般事業主行動計画の策定における労使協定についてお尋ねがありました。

一般事業主行動計画の策定における労働組合の

関与については、労働政策審議会の議論においても、労働組合の関与が必要という意見があった一方で、行動計画は基本的に人事に関する内容であり、経営の専決事項とも言えるため、内容によっては労働組合の関与は難しいとの意見がありました。

このため、労使協定の締結を条件とはしていませんが、現在も、事業主行動計画の策定指針において、一般事業主行動計画の策定に当たっては、労働組合等の参画を得た一般事業主行動計画策定のための体制を設けることが効果的であることや、労働組合等に対するアンケート調査や意見交換等を実施するなど、職場の実情的な把握に努めることが重要であること等を規定しており、こうした点をしっかりと周知していきたいと考えています。

セクハラ行為の禁止規定についてお尋ねがありました。

セクシュアルハラスメントの禁止規定については、昨年十二月の労働政策審議会の建議において、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の課題があり、中長期的な検討を要するとされました。一方で、職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させるものであり、あつてはならないものです。

政府提出法案では、セクハラ対策の実効性の更なる向上を図るため、国、事業主及び労働者の責務として、セクハラは行つてはならないものであり、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきであることを明確化するほか、労働者が事業主にセクハラの相談を行ったことを理由とした不利益取扱いの禁止等を行つており、これによりセクハラのない職場づくりを一層推進してまいります。

セクハラのはり加害者側企業による被害者側企業への協力の努力義務についてお尋ねがありました。

本法案においては、事業主にに対し、他社からセクハラ防止に関する雇用管理上の措置の実施について必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設けております。この措置に含まれる具体的な対応については、当該事案の状況等によつて様々なものが考えられます。セクハラ行為の事実確認のほか、再発防止策として加害者側企業にセクハラを止めるように求めることも含まれると考えています。

厚生労働大臣が加害側の企業に指導等を行う仕組みなどを盛り込むことについてお尋ねがありました。

政府提出法案においては、先ほども述べたとおり、事業主にに対し、他社からセクハラ防止に関する雇用管理上の措置の実施について必要な協力を

求められた場合に、これに応じる努力義務を設けております。一方で、被害者側の企業が加害者側企業に求める協力内容は事案の状況によつても異なることなどから、加害者側企業に特定の措置を講ずる義務を課すこと等については慎重な検討が必要と考えています。また、政府提出法案においては、関係者の責務として、他社の労働者も含め、その言動に注意を払うよう努めるべき旨の規定を盛り込んでいます。

これらを踏まえ、他社の労働者も含め、セクハラ防止に真摯に取り組むべきことについてセクハラ指針で明確化を図り、企業におけるセクハラ防止対策が円滑に進むよう努力してまいります。

取引先等からのパワーハラスメントについてお尋ねがありました。

取引先等からのパワーハラスメントは、社外の相手との関係で起きる問題であり、その対応業務には、一定程度のクレーム対応が内在していることもあることから、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワーハラ以上に難しいものがあります。また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があるため、今回、措置義務の対象には含めないこととしております。

一方で、取引先等からの行為についても、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必

要な対応を企業に促していくことは重要です。このため、パワーハラ防止措置に関する指針において相談対応などの望ましい取組を明示し、積極的な周知啓発を行っていきます。

また、本法案においては、取引先間でのハラスメントの防止に資するよう、事業主の責務として、自社の労働者が他社を含めた他の労働者に対してパワーハラを行わないように研修等の必要な配慮を行うよう努めるべきことを規定するとともに、労働者の責務として、他社を含めた他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきであることも規定しているところであり、こうした責務規定の趣旨も指針に記載し、取引先も含めたハラスメントの防止に関する社会的機運の醸成に努めてまいります。

就活生やフリーランスなどに対するハラスメント防止措置についてお尋ねがありました。

職場におけるハラスメントは、被害者の尊厳や人格を傷つける、あつてはならないものであり、これは被害者が誰であっても同様であると認識しています。

本法案では、労働者に対するハラスメントを行つてはならないことや他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきことを、国、事業主及び労働者の責務として明確化しています。男女雇用機会均等法等は労働法制であるため対象は労働

者に限っていますが、就活生やフリーランスなど労働者以外の者に対する言動にも同様に注意を払うことが当然望まれます。

さらに、事業主は、ハラスメント防止のための措置義務として、ハラスメントがあつてはならない旨の方針等の明確化と周知啓発といった予防措置を講じることとされています。その際、被害者が自社の労働者以外の者の場合でも同様にあつてはならない旨を企業が併せて示すようになれば、予防の観点からの対応は相当程度前進するものと考えています。

こうした責務規定の趣旨や措置義務の予防措置に関する企業の対応を促すことができるよう、指針の内容について労働政策審議会においてしっかりと議論を行つてまいります。

悪質クレームの実態についてお尋ねがありました。

昨年、労働政策審議会で職場のパワーハラスメント防止対策の議論を行った際には、顧客からの著しい迷惑行為の実態を把握するため、中小企業団体、業界団体、産業別労働組合や個別の企業、労働組合に御協力をお願いし、パワーハラスメントや顧客からの著しい迷惑行為についてヒアリングを実施しました。その結果、運輸業、小売業、宿泊業などのサービス業、介護業で顧客からの迷惑行為が多く見られたほか、中小企業では取引先

からの迷惑行為が多くあることなどが明らかになりました。また、UAゼンセンにおいて行われた御指摘のような悪質クレームに関するアンケート調査の結果についてもお聞きしているところです。

こうした実態を踏まえると、社外の者からの著しい迷惑行為については労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことが重要と考えています。このため、パワハラ防止措置に関する指針において相談対応などの望ましい取組を明示し、カスタマーハラスメントに対する社会の認識を高めていくための啓発等にも積極的に取り組んでまいります。

顧客や取引先からの著しい迷惑行為に関するヒアリング調査についてお尋ねがありました。

昨年、労働政策審議会で職場のパワーハラスメント防止対策の議論を行った際には、顧客からの著しい迷惑行為の実態を把握するため、中小企業団体、業界団体、産業別労働組合や個別の企業、労働組合に御協力をお願いし、パワーハラスメントや顧客からの著しい迷惑行為についてヒアリングを実施しました。

昨年十月時点でヒアリングを実施した四十六の企業や団体の中には、御指摘の小売業四社と宿泊業、飲食サービス業一社のほか、運輸業が二社、不動産業が一社、その他サービス業三社、医療・

福祉業三社など、比較的顧客と接することの多い業種、業態が含まれていると考えています。こうしたヒアリング結果も踏まえつつ、審議会において必要な対応について議論が行われたところです。

悪質クレームに関する大規模な調査の実施についてお尋ねがありました。

UAゼンセンが行った労働者等に対する悪質クレームに関する調査の結果については、昨年、労働政策審議会で職場のパワーハラスメント防止対策の議論を行った際に労働側委員から御紹介いただいています。

また、先ほども申し上げたように、企業における顧客からの著しい迷惑行為への対応状況について、中小企業団体、業界団体、産業別労働組合や個別の企業、労働組合に御協力をお願いし、ヒアリング調査を実施し、労働政策審議会で資料として配付しています。

このため、厚生労働省としては、悪質クレーム等の実態も踏まえて必要な対応について議論してきたと考えており、悪質クレームについての新たな調査を行うことは現時点では考えておりません。

今後、パワハラ防止措置に関する指針において、顧客等からの迷惑行為に関する企業の望ましい取組を明示し、周知啓発に取り組むこととしており、まずはこうした対策に取り組むこととしております。(拍手)

〔国務大臣片山さつき君登壇、拍手〕

○国務大臣（片山さつき君） 磯崎議員より女性活躍推進法の改正によるジェンダーギャップ指数の経済分野のスコアの改善についてお尋ねがありました。

御指摘のジェンダーギャップ指数は、経済、教育、保健、政治の四分野について、それぞれの国の男女平等の程度を表す指標でございます。経済分野は労働参加率の男女比や管理的職業従事者の男女比などで評価されており、近年、日本の経済分野のスコアは、この現行の女性活躍推進法を施行した二〇一六年が〇・五六九だったものが昨年は〇・五九五と、緩やかではございますが、改善傾向にございます。

今回の法改正では、一般事業主行動計画の策定義務や情報公表義務が現行の常用雇用者三百人以上の企業から百人以上の企業に拡大されることにより、現行の約三倍の企業において女性の継続就業や登用などの取組が計画的に進められることとなります。また、女性活躍に係る情報開示を充実させるため、職業生活に関する機会の提供と職業生活と家庭生活の両立の両面での情報公表を義務化いたします。

具体的な数字の予測を申し上げるのは御承知のように非常に困難ではございますが、今回の法改正を通じて女性活躍の取組の裾野を着実に広げて

いくことにより、我が国の経済分野のスコアの更なる改善につながることを期待しております。

（拍手）

○議長（伊達忠一君） 石井苗子君。

〔石井苗子君登壇、拍手〕

○石井苗子君 日本維新の会・希望の党の石井苗子です。

会派を代表して、ただいま議題となりました女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案について質問いたします。

男女雇用機会均等法が制定されたのは昭和六十年でした。そこから三十年掛けて、我が国の政策は機会の平等から結果の平等まで進展し、平成二十七年に女性活躍推進法が制定されたことにより、女性活躍の状況を企業に公表させるところまで参りました。

しかしながら、昨年のダボス会議で有名な世界経済フォーラムが公表したジェンダーギャップ指数では、日本の女性活躍指数は百四十九か国中百十位だということです。ジェンダーギャップ指数とは、男女の収入格差や管理職に就いている男女の人数の差などが大きく影響して算出される指数です。平成の全ての時間を掛けて女性の社会進出のために法律や制度を整えてきたはずなのに、日本は世界的に見てなぜこのように低い評価にしか

つながらないのでしょうか。

それは、諸外国に比べると、日本政府の女性活躍の政策や制度に強制力と即効性がないからです。政策をつくっても、それが企業の努力目標にしかなっていないようでは、女性活躍も目に見える成果として表れてきません。日本の現状は、能力のある女性が自力で社会的ポジションを獲得しているだけで、政府の政策の成果として女性の社会進出が進んでいるわけではないので、それが国際的なジェンダーギャップ指数の低さとなって表れているのではないのでしょうか。

例えば、アメリカのカリフォルニア州は、二〇一九年中に企業に一名以上の女性取締役を置くこと、取締役総数が五名以上の企業では二名以上の女性役員、そして総数六名以上の企業では三名以上の女性役員を二〇二一年末までには置くこととし、違反する企業に罰則を科すという新法を昨年制定しています。アメリカは、こうした強制力と即効性をもって民間企業にポジションを持った女性の活躍を義務付けています。

日本維新の会は、出産、育児によって女性の就業率が下がるいわゆるM字カーブ現象の解決策として、女性雇用率を設定することを主張してまいりました。罰則規定ではなく、女性を多く雇用した企業に減税などの経済的インセンティブを与えることも提案しています。

しかしながら、現在の日本政府が行っているインセンティブは、女性活躍推進法にあるえるぼしマーク認定です。これは、行動計画を策定し届出を行った企業のうち、実施状況等が優良な企業が申請してえるぼし認定を受けるという制度です。平成三十年現在までで七百七十五社が認定されて、六五%がえるぼしマーク三という高いマークを取っています。

さすがにマークだけでは効果は期待できませんので、政府は、えるぼし企業に対して公共調達で加点することとしています。しかしながら、このような特典も、公共調達に参加しない企業にとっては何のインセンティブにもなりません。

厚生労働省は、今回の改正で、更なる上級えるぼし認定としてプラチナえるぼしというものを制定しました。こちらは更なるえるぼしマークということとなります。ランクアップということですが、厚生労働省が行っている同じような認定マークに、くるみんマーク認定というのがあります。こちら、仕事と子育ての両立に熱心な企業に与えるもので、広告代理店電通も、平成十九年、二十五年、二十七年と三回取得していますが、平成二十八年にくるみん認定辞退を申し出て、厚生労働省はそれを承認しています。辞退と承認は、将来に向かつて認定の効力が失効するだけで、失効までの期間は有効であったということです。

強制的に女性を登用させ罰則を設けている諸外国に比べて、このように日本政府の女性活躍政策は生ぬるいものなのです。したがって、国際的評価につながっていきません。

こうした状況を踏まえ、発想の転換と政策立案のパラダイムシフトを期待して、以下五点を厚生労働大臣に質問いたします。簡潔にお答えください。

世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数における日本の順位の低さについて、厚労大臣はどのように思われますでしょうか。

電通をくるみん認定した際の決定過程に過誤があったとお考えでしょうか。あったとすれば、どのような過誤だったのか、教えてください。

労働政策を所管する厚生労働省が認定するということは、認定企業への就職を考える人たちを含め、大きな影響があると思います。厚生労働省として社会的責任を感じておられますでしょうか、お答えください。

さらに、くるみんマークの教訓は、えるぼしマーク認定過程にどう生かされているのでしょうか。最後に、厚生労働省が設けているこの種の認定マークですが、どれだけ世間は信用しているとお考えでしょうか。

次に、女性活躍推進法の改正内容について、労働大臣に質問いたします。

まず、今回の改正で新たに設けるプラチナえるぼしですが、プラチナえるぼし企業に限って行動計画の策定義務を免除されるという特典が付いています。この根拠はどこにあるのか、お答えください。

次に、えるぼし認定マークを与えるインセンティブについて、その効果を検証されましたでしょうか。検証した結果、効果が認められたからプラチナえるぼしを設けるというのであれば、その効果とはどういうものでしょうか。できれば指数的あるいは統計的に説明してください。

最後に、アメリカのカリフォルニア州の例にありますように、女性役員の配置を義務付け、違反に罰則規定を設けるなど、即効性や実効性のある手段を導入する検討を政府はされているでしょうか。なぜ、こうした強制力のある手段を採らないのか、教えてください。

次に、セクシュアルハラスメントについて、人事院規則では、「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」とされています。

しかしながら、政府は、現行法令においてセクハラ罪という罪は存在しない、セクハラに該当する行為には多様なものがあり、これらの行為をセクシュアルハラスメントとして処罰する旨を規定した刑罰や法令は存在しないと閣議決定をしてい

ます。

セクハラ罪がないという大臣発言もございましたように、刑罰や法令に該当しない、罰せられないという安心感が存在する限り、世の中からセクハラ行為はなくならないと考えます。

労働大臣に二点お聞きします。

セクハラ行為は、どのようなレベルに達すれば処罰の段階に至るのか、明確に定義付ける検討はされているのでしょうか。検討されているなら、どのような内容か、お答えください。

加えて、将来的にセクハラ防止のための更なる措置をとることも現段階で検討しているのかどうか、お答えください。

日本維新の会は、ハラスメントを含めた労働行政全般を強化するために、労働基準監督業務の民間委託を進めるべきであると考えています。そのことを改めて主張いたしましたして、質問を終わります。

御清聴ありがとうございました。（拍手）

〔国務大臣根本匠君登壇、拍手〕

○国務大臣（根本匠君） 石井苗子議員にお答えをいたします。

ジェンダーギャップ指数における日本の順位についてお尋ねがありました。

世界経済フォーラムが公表している男女平等の程度を計測する指数であるジェンダーギャップ指

数について、二〇一七年の日本の順位は百四十四か国中百十四位でしたが、二〇一八年は百四十九か国中百十位となっております、若干上昇したものの、依然として低い水準にあります。

この指数は経済、教育、健康、政治の四分野から構成されており、今回は、主として労働参加率の男女の比率や男女間の賃金格差などに改善が見られるものの、日本の順位は特に経済分野や政治分野で低くなっています。このため、今回の女性活躍推進法の見直しにより、企業等の一般事業主行動計画の策定、公表や情報公表等の取組を加速すること等により、更なる女性活躍を推進することが重要であると考えています。

電通のくるみん認定の際の決定過程についてお尋ねがありました。

くるみん認定を受けるには重大な労働法令違反がないことなどを要件として定めており、電通についても認定の際に基準に適合していることを確認した上で認定を行ったところですが、

一方で、電通で発生した過労死事案も踏まえ、くるみん認定については、労働時間数についての基準を新設するとともに、認定を取り消された事業主は、取消してから三年を経過するまでは認定の再取得をできないこととする、認定取消し等の対象となる重大な法令違反の範囲を拡大するなど、真に子育てサポートをしている企業が対象となる

よう認定制度の見直しを行っており、今後とも認定制度の適切な運用に努めてまいります。

くるみん認定に関する社会的責任についてお尋ねがありました。

次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん認定は、労働者の仕事と子育ての両立支援に取り組む企業が子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受け、それを外部に向けてPRできるものです。また、仕事と子育てとの両立を希望する求職者にとっても、就職先を選択する上での一つの重要な指標となるものと認識しています。

このため、厚生労働省としては、一定水準以上の取組を行っていることを基準として認定を行ってききましたが、先ほど御答弁したとおり、平成二十九年四月一日より認定制度の見直しを行ったところですが、

今後とも、真に子育てしやすい企業を認定し、仕事と子育てとの両立を希望する求職者にとって適切な指標となるよう、社会的責任を持って取り組んでまいりたいと考えております。

くるみん認定の教訓がえるばし認定にどのような生かされているかについてお尋ねがありました。過労死問題が発生した企業がくるみん認定を受けていた事例を踏まえ、えるばし認定制度について、えるばし認定を取り消された事業主は取消してから三年を経過するまでは認定の再取得をできな

いこととする、認定取消し等の対象となる重大な法令違反の範囲を拡大するなどの見直しを平成二十九年四月に行いました。

今後も、えるぼし認定の適正性が確保されるよう取り組んでまいります。

認定制度に対する信頼についてお尋ねがありました。

認定制度について、より多くの企業や求職者等から信頼いただけるようにすることが重要です。

このため、先ほど御紹介したような認定基準の見直しなどを通じて、制度の適正性の確保に取り組んできたところです。また、信頼を得るためには企業や求職者等に認定制度を認知していただくことが重要です。

今後とも、企業や求職者等に対して分かりやすく認定制度の内容について説明を行うとともに、認定の取得による学生、社会一般へのイメージ向上や優秀な従業員の採用、定着につながるようななどのメリットについても周知を行い、認定取得を推進してまいります。

プラチナえるぼし認定に伴う行動計画策定義務の免除についてのお尋ねがありました。

プラチナえるぼし認定は、女性活躍に関する取組の実施状況が特に優良と認められる企業を認定するものであり、認定企業については、行動計画の策定の義務付けにより取組を促す必要がない程

度にまでその実施状況が成熟しているものと考えています。このため、行動計画策定義務は免除し、さらに先進的なものも含め自主的な取組を進めてもらうこととしているものです。認定を受けた企業に対しては、取組の実施状況の情報公表を義務付けるとともに、認定基準に適合しなくなった場合には認定を取り消すことができる規定を設けています。

こうした取組により、認定企業の質を担保しつつ、更なる女性活躍推進のための取組を促進してまいります。

えるぼし認定の効果の検証についてお尋ねがありました。

昨年、厚生労働省がえるぼし認定を取得した企業に対して実施したアンケート調査によれば、企業が認定を取得した理由としては、えるぼし認定企業のうち、四〇%が企業価値の向上、イメージアップと回答し、次いで三〇%が職場風土、働き方改革の一環、二八%が人材の確保などと回答しています。また、認定の取得により実際に感じているメリットとして、学生へのアピールにつながった、メディアに取り上げられることなどを通じて従業員のモチベーションが向上した、行政、取引先など社外から問合せなどの反響があったなどの意見がありました。

引き続き、企業に対して分かりやすく認定基準

や手続等の説明を行うとともに、こうしたメリットについても周知を行い、認定取得を推進してまいります。

企業に対する女性役員の配置の義務付けについてお尋ねがありました。

御指摘のような、特定の性別について一定の人数や比率を割り当てる制度である、いわゆるクォータ制の義務付けについては、平成二十四年十二月に内閣府の男女共同参画会議の基本問題・影響調査等専門委員会が取りまとめた報告書では、憲法が保障する平等原則や営業の自由との関係について慎重な検討を要するとされているところです。また、女性の役員や管理職の比率等について一定水準の目標達成を企業に義務付けるような場合、企業の実態の水準との乖離が大きければ無理な登用が行われかねない等の問題も想定され得るところです。

このため、現時点でそのような方策について検討を行うてはおりません。まずは、女性活躍推進法に基づき、各企業が状況把握、課題分析を行い、その実情を踏まえた行動計画をしっかりと策定、実践するというPDCAサイクルを確立することで女性の登用を促していくことが適当であると考えています。

処罰の対象となるセクハラ行為の定義付けの検討についてお尋ねがありました。

悪質なセクハラ行為については、現状でも、強制的にせつ罪や暴行罪など、既存の刑法違反に該当し得るところであり、その構成要件は、刑法において定義されているところです。

こうしたことから、セクシュアルハラスメントの行為者に対して刑事罰による制裁を科すことについては、昨年十二月の労働政策審議会の建議において、他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の課題があり、今回の見直しによる状況の変化を踏まえた上で、その必要性も含め、中長期的な検討を要するとされました。

また、本年四月の男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会の報告書では、刑法典などにセクハラ罪を規定する国においても、我が国と比較したときに処罰の範囲が大きく異なるというものではないことに留意する必要があるとも指摘されています。

このため、更なる処罰規定の必要性については、こうした点にも留意しつつ、本法案が成立した後、その施行による状況の変化を踏まえた上で検討を行うことが必要と考えております。

セクハラ防止のための更なる措置の現段階での検討状況についてお尋ねがありました。

本法案では、セクハラ対策の実効性の更なる向上を図るため、国、事業主及び労働者の責務としてセクハラは行つてはならないものであること等

を明確化するほか、労働者が事業主にセクハラを相談を行ったことを理由とした不利益取扱いの禁止などを行つており、これによりセクハラのない職場づくりを一層推進してまいります。

セクハラ防止のための更なる措置をとることにについては、本法案が成立した後、その施行による状況の変化も踏まえた上で検討を行うことが必要と考えています。(拍手)

○議長(伊達忠一君) 倉林明子君。

〔倉林明子君登壇、拍手〕

○倉林明子君 日本共産党の倉林明子です。

私は、日本共産党を代表し、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案に対し、厚生労働大臣に質問します。

セクハラを含む性暴力に対して被害女性たちが泣き寝入りせずに声を上げようと立ち上がり、世界中に広がったのがミー・トゥー運動です。世界ではハラスメント規制が大きな流れとなり、EUやイギリス、ベルギーなどのEU諸国では、既に法律でハラスメントを禁止しています。ILOでも、ハラスメントを明確に禁止する規定が盛り込まれた労働の世界における暴力とハラスメントの除去に関する条約案が策定され、今年六月の総会で採択される見通しです。

昨年十二月に世界経済フォーラムが発表したジ

エンダーギャップ指数によると日本は百十位で、世界銀行のレポートでは、OECD加盟国の中で唯一セクハラを禁止する法律がないことが指摘されています。また、女性差別撤廃委員会からも、セクハラ禁止と制裁規定の法整備を求める勧告が相次いで出されています。

ところが、本法案は、禁止規定を設けずにパワーハラの規制を措置義務にとどめ、セクハラについても、相談したことを理由とする不利益取扱いの禁止を新設するにとどまるものとなっています。

これでは日本がハラスメント後進国であるという批判は免れないと考えますが、認識をお聞かせください。

その上で、全てのハラスメントについて、明確に法律で禁止すべきです。いかがでしょうか。

衆議院の審議において厚生労働大臣は、セクハラ禁止について、現状でも悪質な行為は刑法違反に該当し、不法行為として損害賠償請求の対象になり得ます、本法案による改正内容と併せ、こうした点についても周知啓発を図ることで、セクシュアルハラスメントを行つてはならないことについて国民の理解を深めると繰り返し答弁されています。それでは、耐え難い被害を受けた被害者に損害賠償請求をせよと求めるのでしょうか。

三十年間セクシュアルハラスメント被害の裁判で闘ってきた角田由紀子弁護士が、司法的解決が

被害者救済には役立っていないと断じています。不法行為の解決策は金銭賠償のみであり、その額は最高でも数百万円程度にとどまるもので、受けた被害の救済とは到底言えません。被害者が求めている被害回復は、セクハラ被害の認定と加害者がきちんと謝罪すること、そして、二度と起こらないよう職場環境の改善につながるようなことです。厚生労働大臣の認識をお聞かせください。

さらに、深刻なのは、裁判によって二次被害を受けることが避けられないことです。不法行為は、お互いの落ち度を指摘し合い、賠償額を減らすことを求める過失相殺が法によって認められているからです。被害者は、被害について証言を求められるだけでなく、加害者から更なる言葉の暴力を受けることになるのです。損害賠償請求によって被害者は救済されているとお考えなのでしょうか、お答えください。

現在の行政救済制度によって、どれだけ被害者の救済ができてきているのか。二〇一七年度に都道府県労働局に寄せられたセクハラ相談件数は七千件に上りますが、このうち、均等法に基づく行政救済制度を利用したのは、紛争解決の援助申立て百一件、調停申請は三十四件にすぎず、多くの被害者が行政救済制度を利用していない実態は明らかです。

なぜ行政救済制度が利用されていないのか、そ

の理由について説明を求めます。

被害者が利用しやすく、行われた行為がハラスメントかどうかを迅速に調査、認定し、行為の中止や被害者と加害者が接しない措置、被害者の雇用継続や原職復帰、加害者の謝罪と賠償といった事後の適切な救済命令を行う政府から独立した行政委員会を設置すべきと考えますが、いかがですか。

男女雇用機会均等法には、セクハラについて、防止措置義務違反が認められた事業主に対して助言、指導、勧告を行い、勧告に従わない場合には企業名公表が定められているものの、セクハラで企業名が公表された例は過去に一件もありません。そのことについての厚生労働大臣の認識を伺います。

さらに、事業主には、セクハラ相談があった場合、事実関係を確認し、セクハラの実状が確認できた場合には、被害者への配慮や行為者に対する措置、再発防止義務が義務付けられています。しかし、事実が確認できなかった場合には、被害者への配慮、行為者に対する措置を講じることは義務付けられておりません。セクハラが実際にあったとしても、企業が事実確認はできなかったと判断し、再発防止策を講じれば、企業には防止措置義務を果たしたということになるのではありませんか。

職場内のハラスメントだけでなく、取引先や顧客、サービスの利用者といった第三者からのハラスメント被害も深刻です。

福田元財務事務次官による記者に対するセクハラ事件では、加害者である元次官は取材先の人物であり、事業主の措置義務が及びません。また、介護や看護の現場でも深刻なハラスメントの実態が明らかになっています。訪問看護の現場では、利用者や利用者の家族から、殴る、蹴る、物を投げ付けられるといった身体的暴力や暴言、過度なクレームといった精神的暴力、さらにセクハラも起こっていることが各種調査で明らかになりました。

今回の法改正には、第三者からのハラスメントの規制は全く盛り込まれておりません。中長期的な検討課題として先送りすることは許されませんが、第三者からのハラスメントも規制の対象とすべきです。お答えください。

労働政策研究・研修機構の妊娠等を理由とする不利益取扱い及びセクシユアルハラスメントに関する実態調査によれば、セクハラ被害を受けた場合の対応として、我慢した、特に何もなかったが六三・四％に上り、ほとんどの被害者がどこにも相談していません。

被害者が相談もせずに抱え込んでいるのは、相談しても何も変わらないと諦めているからではな

いでしょいか。我慢し続けた結果、精神的に追い込まれ、PTSDなどの精神疾患を発症し、働けなくなり、生活のすべを失う。女性は女性というだけで働く権利を奪われ、生存権も脅かされているのです。セクハラが女性に対する差別だという認識がありますか。

厚生労働大臣は、衆議院での審議において、ILO条約批准に向けて、今後も積極的に参加していくと答弁しています。日本政府は昨年の総会で新たな基準は各国の実情に応じた柔軟な対策を促進するような内容となることが重要である、取り残される人がいないようにするためにも、取り残される国があつてはならない、日本政府はこうした立場から議論に参加してまいりたいという意見を提出しています。この立場が変わらないのであれば、本法案の範囲でも条約が批准できるように、新たな基準についてハードルを下げるように求めるといふことでしょうか。明確な答弁を求めます。

日本では、なぜ、セクハラを含む性暴力被害者がバッシングを受け、国外へ逃げたり、謝罪をしたりしなければならぬのか。なぜ、加害者は罰せられず、裁判では無罪となるのか。なぜ、被害者が露出の高い服装だったのが悪いと服装を責められ、夜遅くに歩いていたのが悪いと責められるのか。なぜ、女性に個性や自己表現が認められ

ず、自由に出歩く権利が制限されるのか。悪いのは加害者であつて、被害者ではありません。人権侵害であるハラスメントを明確に禁止する法改正を強く求めて、質問いたします。(拍手)

〔国務大臣根本匠君登壇、拍手〕
○国務大臣(根本匠君) 倉林明子議員にお答えをいたします。

今回の法案にハラスメントを禁止する規定を設けなかったことについてお尋ねがありました。

ILOが二〇一八年に取りまとめた報告書によれば、調査を行った八十か国のうち、六十五か国が仕事の世界における性的ハラスメントを規制しており、さらに、六十三か国においては性的ハラスメントを行うことが禁止されているほか、仕事の世界に関する肉体的及び精神的な暴力及びハラスメントは六十か国において規制されているものと承知しています。

一方で、我が国と諸外国では法体系そのものが異なっており、その前提に違いがあると考えられるため、一概に諸外国の制度と比較することは困難であると考えています。

今回の法案では、労働施策総合推進法第四条の国の取り組むべき施策にハラスメント対策全般を充実することを明記した上で、セクシュアルハラメント、マタニティーハラメントに加え、喫緊の課題となっているパワーハラメントの防止

のための事業主の措置義務を設けるとともに、国事業主及び労働者の責務規定を設け、これらのハラスメントを行ってはならない旨を明確化しているところであり、本法案に基づきハラスメントのない職場づくりを推進してまいります。

ハラスメントの禁止規定についてお尋ねがありました。

職場におけるハラスメントは、働く方の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させるものであり、あつてはならないことであると考えています。

一方で、ハラスメントの禁止規定については、昨年十二月の労働政策審議会の建議において、現状でも悪質なハラスメントは既に刑法違反にも該当し、不法行為として損害賠償請求の対象にもなり得る中で、民法等他の法令との関係の整理や違法となる行為の要件の明確化等の課題があり、中長期的な検討を要するとされたところです。

これを踏まえ、今回の法案では、先ほど申し上げたとおり、セクハラ、マタハラ、パワーハラの各規定に共通して、ハラスメントを行ってはならない旨の責務の明確化等を行っており、本法案に基づき、ハラスメントのない職場づくりを推進してまいります。

セクハラが損害賠償請求の対象になり得る旨の周知啓発に関する答弁についてお尋ねがありました。

衆議院の審議において、私からは、セクハラについて、現状でも、悪質な行為は刑法違反に該当し、不法行為として損害賠償請求の対象となり得るものであり、本法案による改正内容と併せ、こうした点についても周知啓発を図ることで、セクシュアルハラスメントを行ってはならないことについて国民の理解を深めていく旨を答弁いたしました。

これは、セクハラを行ってはならないこと等を国、事業主及び労働者の責務として明確化した本法案の内容と併せて、こうした点も周知すること、セクハラを行ってはならないという認識を国民に深く浸透させることによりセクハラの防止を図っていくという趣旨で申し上げたものです。

こうした対応により、セクハラ被害を防止できるように尽力してまいります。

セクハラ被害者が求める被害回復の内容についてお尋ねがありました。

セクハラを受けた被害者が求める被害回復の内容については、金銭的な賠償のほか、加害者の謝罪や再発防止のための職場環境の改善など、その事案の状況に応じて様々なものと認識しています。

こうしたことを踏まえ、現在、セクハラの防止措置義務に関する指針では、事業主は被害者に対する配慮のための措置や行為者に対する措置を適

正に行うこととされ、当該措置の例として、行為者の謝罪や行為者に対する懲戒処分等の措置が示されているほか、再発防止に向けた措置を講ずることとされているところです。

損害賠償請求による被害者救済に対する見解についてお尋ねがありました。

裁判による損害賠償請求については、被害者に落ち度があったなどの中傷を受ける場合があるなど、被害者にとって負担が大きい面もあると認識しています。

先ほども答弁したとおり、現在、セクハラ防止のための措置義務に関する指針では、被害者に対する配慮のための措置や行為者に対する措置の例として、行為者の謝罪や行為者に対する懲戒処分等の措置をお示ししています。

本法案により、セクハラは行ってはならないことなどを国、事業主及び労働者の責務として明確化し、措置義務の実効性の向上を図るほか、意見聴取の対象者の拡大により調停制度の機能を向上させることや、都道府県労働局による行政指導を通じて履行確保を徹底することなどにより、セクシュアルハラスメントの防止と被害者の救済を図ってまいります。

セクハラに関する行政機関による救済制度の利用についてお尋ねがありました。

労働者が都道府県労働局による紛争解決援助制

度や調停制度の利用をちゅうちよする場合として、制度を利用したこと等により事業主から不利益な取扱いを受けることを懸念していることが考えられます。

男女雇用機会均等法では、事業主に対して、労働者が調停等の援助を求めたことに対して解雇等の不利益的取扱いをしてはならないと規定しており、安心して制度が利用できることを担保しているところです。

また、紛争解決援助の取組とは別に、都道府県労働局長の助言、指導等による措置義務の履行確保がなされたことで、紛争となる前に円滑な解決が図られているケースもあると考えております。

引き続き、男女雇用機会均等法の周知及び履行確保により、労働者が安心して相談し、また制度利用ができる環境づくりに努めてまいります。

政府から独立した行政委員会の設置についてお尋ねがありました。

御指摘のような行政委員会を設けることについては、裁判においても事実認定等の難しさが指摘されている中で、司法以外の機関において正確かつ迅速な事実認定が可能であるか、裁判制度等との関係性をどのように整理するか、どのような組織体制を確保する必要があるかなど、様々な論点課題があるため、その必要性も含めて慎重な検討が必要であると考えています。

本法案では、ハラスメント対策の実効性を高めるため、セクハラ等を行ってはならないものであり、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきであることを国、事業主及び労働者の責務として明確化するほか、労働者が事業主にセクハラ等の相談を行ったことを理由とした不利益取扱いの禁止等を行っており、これによりハラスメントのない職場づくりを一層推進してまいります。セクハラ防止の措置義務の違反に係る企業名公表についてお尋ねがありました。

御指摘のとおり、セクハラ防止の措置義務の違反に関しては、これまで企業名公表を行ったことはありません。

事業主が必要な措置を講じていない場合、まずは、男女雇用機会均等法第二十九条に基づき、事業主に対し報告を求め、助言、指導、勧告を行うこととなります。その上で、勧告に従わない場合に、同法三十条に基づき企業名公表を行うこととしております。

現状では、助言、指導を受けた企業において適正な是正措置がとられているため、勧告件数も少なく、勧告違反の企業名公表には至っていないものと認識しております。

引き続き、男女雇用機会均等法の履行確保に取り組んでまいります。

セクハラ防止措置義務の履行についてお尋ね

がありました。

セクハラ防止に関して事業主が講ずべき雇用管理上の措置として、法律に基づく指針において、事実関係を迅速かつ正確に確認することが定められています。加えて、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮の措置や行為者に対する措置を適正に行うべきことを事業主に求めています。

事業主が雇用管理上の措置を講じるに当たって事実確認を適切に行うことは重要であり、事業主が事実確認を行っていない場合には、男女雇用機会均等法第二十九条に基づき、事業主に対し報告を求め、助言、指導、勧告を行うこととなります。

引き続き、事業主が適切に措置を講じるよう、男女雇用機会均等法の履行確保に取り組んでまいります。

第三者からのハラスメント防止措置についてお尋ねがありました。

取引先や顧客からのセクハラについては、現行の男女雇用機会均等法に基づくセクハラ防止の措置義務の対象となっています。その実効性を高めるため、本法案では、自社の労働者等が他社の労働者に対してセクハラを行った場合に、他社からセクハラ防止に関する措置について必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設けています。

他方、顧客など第三者からの著しい迷惑行為は

社外の相手との関係で起きる問題であり、顧客等への対応業務には一定程度のクレーム対応が内在していることもあることから、どこからが迷惑行為に当たるといった判断が社内のパワハラ以上に難しいものがあります。また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があるため、今回、パワハラ防止の措置義務の対象には含めないこととしております。

しかしながら、取引先等からの行為についても、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要です。このため、パワハラ防止に関する指針において相談対応などの望ましい取組を明示し、積極的な周知啓発を行ってまいります。

セクハラ被害の相談状況や、セクハラが女性に対する差別であるかという認識についてお尋ねがありました。

平成二十八年度の労働政策研究・研修機構による実態調査によると、セクハラを受けた者のうち、我慢した、特に何もしなかったと回答した者の割合は約六割となっており、その背景としては、相談をすることによって不利益取扱いを受けることへの懸念等があると考えられます。

また、セクハラが行われる職場は、女性の意識や役割に対する誤った認識など、雇用環境ないし

雇用管理上の問題を抱えていることが多く、雇用における男女の均等待遇を進めるための前提を欠いているとの指摘もなされています。

本法案では、セクハラ防止に関する社会的認識を高め、防止対策の実効性を更に向上させるため、セクハラは行ってはならないものであり、他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきであることを国、事業主及び労働者の責務として明確化するほか、労働者が事業主にセクハラの相談を行ったことを理由とした不利益取扱いの禁止等を行っており、これによりセクハラのない職場づくりを一層推進してまいります。

ＩＬＯ条約についてお尋ねがありました。

昨年のＩＬＯ総会において、日本政府は御指摘のような発言をしたところです。この発言は、仕事の世界における暴力及びハラズメントの問題の重要性に鑑み、新たな条約、勧告ができるだけ多くの加盟国に対しその防止のための努力を促すものとするのが重要であり、各国の実情に基づき取組を行うことができるよう、新たな基準は柔軟性を備えた規定を持つものとするのが適当であるという趣旨で行ったものであり、現時点においてもこの立場に変わりはありません。

我が国を含め、世界各国が効果的にハラズメントの防止対策を進めていくことができる基準の内容となるよう、日本政府としてＩＬＯ総会の議論

に積極的に参加してまいりたいと考えています。

(拍手)

○議長(伊達忠一君) これにて質疑は終了いたしました。

○議長(伊達忠一君) 日程第一 日本国の自衛隊とカナダ軍隊との間における物品又は役務の相互の提供に関する日本国政府とカナダ政府との間の協定の締結について承認を求めるの件

日程第二 日本国の自衛隊とフランス共和国の軍隊との間における物品又は役務の相互の提供に関する日本国政府とフランス共和国政府との間の協定の締結について承認を求めるの件

(いずれも衆議院送付)

以上両件を一括して議題といたします。

まず、委員長の報告を求めます。外交防衛委員長渡邊美樹君。

〔審査報告書及び議案は本号末尾に掲載〕

〔渡邊美樹君登壇、拍手〕

○渡邊美樹君 ただいま議題となりました条約二件につきまして、外交防衛委員会における審査の経過と結果を御報告申し上げます。

カナダ及びフランスとの物品役務相互提供協定は、いずれも自衛隊と両国の軍隊との間における

それぞれの国の法令により認められる物品又は役務の提供に係る決済手続等を定めるものであります。

委員会におきましては、両件を一括して議題とし、両協定を締結する意義及び必要性、存立危機事態等が適用対象として明記されていない理由、両国との交渉における弾薬提供の扱い、両協定の実施と国内法との関係等について質疑が行われましたが、詳細は会議録によつて御承知願います。

質疑を終え、討論に入りましたところ、立憲民主党・民友会・希望の会の小西委員、日本共産党の井上委員、沖縄の風の伊波委員より、それぞれ両件に反対する旨の意見が述べられました。

次いで、順次採決の結果、両件はいずれも多数をもって承認すべきものと決定いたしました。

以上、御報告申し上げます。(拍手)

○議長(伊達忠一君) これより両件を一括して採決いたします。

両件の賛否について、投票ボタンをお押し願います。

〔投票開始〕

○議長(伊達忠一君) 間もなく投票を終了いたします。——これにて投票を終了いたします。

〔投票終了〕

○議長(伊達忠一君) 投票の結果を報告いたし

ます。

投票総数

二百三十

賛成

百六十

反対

七十

よって、両件は承認することに決しました。

(拍手)

〔投票者氏名は本号末尾に掲載〕

○議長(伊達忠一君) 日程第三 国会議員の選挙等の執行経費の基準に関する法律及び公職選挙法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)を議題といたします。

まず、委員長の報告を求めます。政治倫理の確立及び選挙制度に関する特別委員長渡辺猛之君。

〔審査報告書及び議案は本号末尾に掲載〕

〔渡辺猛之君登壇、拍手〕

○渡辺猛之君 たいだいま議題となりました法律案につきまして、政治倫理の確立及び選挙制度に関する特別委員会における審査の経過と結果を御報告申し上げます。

本法律案は、最近における物価の変動、選挙等の執行状況などを考慮し、選挙等の円滑な執行を図るため、国会議員の選挙等の執行について国が

負担する経費で地方公共団体に交付するものの基準を改定するとともに、最近の選挙の実情に対応し、天災等の場合における安全かつ迅速な開票に向けた規定の整備などを行おうとするものであります。

委員会におきましては、公職選挙法等の今後の改正の在り方、投票機会、投票環境の向上策等について質疑が行われました。

質疑を終局し、採決の結果、本法律案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

以上、御報告申し上げます。(拍手)

○議長(伊達忠一君) これより採決をいたします。

本案の賛否について、投票ボタンをお押し願います。

〔投票開始〕

○議長(伊達忠一君) 間もなく投票を終了いたします。——これにて投票を終了いたします。

〔投票終了〕

○議長(伊達忠一君) 投票の結果を報告いたします。

投票総数

二百三十

賛成

二百三十

反対

○

よって、本案は全会一致をもって可決されました。(拍手)

〔投票者氏名は本号末尾に掲載〕

○議長(伊達忠一君) 本日はこれにて散会いたします。

午後三時三分散会