

になってしまって、企業の責任が飛んでいってしまいますよ。だから、女性が社会に進出しにくくなっているんだと思うんですね。

その点、先ほど小林局長が、本来は加害者である企業に情報を提供するお願いをするような、何か協力を仰ぐんだというようなことをおつしやっていますが、これは加害者じやないんですか。加害者に対する協力を求めるというのは、私はおかしいと思うんですが、いかがでしょうか。

○小林政府参考人 確かに、加害者、被害者という視点で捉えれば、先生おっしゃるとおりの部分があるうかと思います。

一方で、措置義務というのは、その労働者を雇用している事業主の責務としてその労働者の安全なりを守つていくということを規定した法律でございまして、被害を受けた労働者のケア等をやつしていくというのが被害者側の企業の責任としてあるということです。

その責任を貫徹しようとすればするほど加害企業との関係が出てくるということで、加害企業の協力を求めなければ自分の責任を貫徹できないということになります。そこが、協力を要請するといふ言い方になつて、やや、被害者なのにどうなのかという御指摘があるかもしれません、事業主の立場に立てばそういうことだという趣旨で申し上げたところでございます。

○串田委員 要請ということではなくて、加害者

なんだから責任を負えという方向性を、姿勢を示さなければ、私は今の日本の環境というのは変わらないと思うので、そこは表現の仕方も考えてい

ただきたいと思うんです。

ちょっと問題の順番が変わりますけれども、就活中のセクハラに関して、これに対する対応について、やはり双方から説明をいただきたいと思います。

○尾辻議員 就活中のセクハラに関してお答えを申し上げます。

委員御指摘のように、最近、OB訪問の機会を悪用して、就職活動中の学生などに対してセクシユアルハラスメントを行うことなどが社会問題となつております。雇用の入り口に立とうとしている就活中の学生などについても、既に雇用関係にある労働者と同様に、セクシユアルハラスメントの被害を受けないように守らなければなりません。

そこで、私たちのセクシュアルハラスメント禁止法案では、就活中の学生などに対するセクシユアルハラスメントについても禁止の対象となることを明記し、法的に禁止された違法なものであることを明確にしております。これにより、就活中の学生などに対するセクシュアルハラスメントは許されないものであるという認識を浸透させ、その行為自体を防止し、就活中の学生などの保護を図っております。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

今回の政府提案におきまして、セクハラ等を行つてはならないこと、そのためにも他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めることというものがこれまでの法律のアプローチの仕方だという責務規定を入れました。これ自体は非常に意味のある規定だというふうに思つておりますが、ただ、他の労働者にというふうな規定になつており

ます。

そういう意味で、就活中の方については、求職者ということできりぎり入れることは可能だと思いますが、それ以外の労働者でない方が入つてこない部分があるという部分がございます。そこは、何人に対してもセクハラを行つてはならないんだという趣旨に立つて、これから社内方針などを定めていただく際にそういうことを盛り込んでもらえるように、指針等を通じて工夫をしてまいりたいというふうに思つております。

○串田委員 セクハラに関しては、今までの法律上のアプローチの仕方が少しずれないと私は思つています。

一つの企業の中の従業員関係に関して、これはどういうふうに考えるかというと、普通のアプローチの仕方は、従業員同士であつた場合は使用者としても責任を負うんだと。セクハラを上司なり同僚なりがほかの従業員に対して行つたのは、これは個々の人間の、七百九条の不法行為だと思いますよ。だけれども、従業員から見たら、使用者に対して七百十五条の責任は問えると思うんです。そして一方、同一の企業の中では、そういうことが行われないような安全配慮義務がある。これは根本大臣が先ほどおつしやつていました。

同一の企業の中で従業員同士が行つた場合には、七百十五条と安全配慮義務が並行して成立するというのがこれまでの法律のアプローチの仕方だと私は思つているんです。これが企業が異なつた場合には、安全配慮義務は他の企業に対しては及ぼしにくいですから、七百十五条のアプローチにな