

◇この議事速報（未定稿）は、正規の会議録が発行されるまでの間、審議の参考に供するための未定稿版で、一般への公開用ではありません。

◇後刻速記録を調査して処置することとされた発言、理事会で協議することとされた発言等は、原発言のまま掲載しています。

◇今後、訂正、削除が行われる場合がありますので、審議の際の引用に当たっては正規の会議録と受け取られることのないようお願いいたします。

○富岡委員長 次に、尾辻かな子君。

○尾辻委員 おはようございます。立憲民主党・無所属フォーラムの尾辻かな子です。

きょうは、参考人の先生方、貴重な時間を頂戴いたしました。御意見をいただきました。本当に感謝を申し上げます。

私の方からの質問ですけれども、恐らく全ての参考人の先生方に御質問はできないかと思えます。御容赦いただきたいと思えます。

私の方から、まずは、セクシユアルハラスメント対策のことについてお聞きをしてみたいと思います。

ちょうど一年前に財務省の方でもセクシユアルハラスメント事案がありました。いまだにさまざま、男女雇用機会均等法はございますけれども、セクシユアルハラスメントについては事象が起こっているという現状ではないかと思えます。

そこで、まず、山川参考人、そして内藤参考人、布山参考人のお三方にお聞きいたします。

現在の日本のセクシユアルハラスメント法制の実効性について、問題を感じておられるようなところがありますでしょうか。ありますとしたら、どのような点で感じておられるかということについて教えていただければと思います。

○山川参考人 御質問ありがとうございます。

これまで研究対象として労働政策の実現手法というものを一つテーマとして選んでおりまして、全体として、日本の労働政策ないし労働法の実現手法にはなお課題が多いというふうに感じております。

セクシユアルハラスメントにつきましては、まず一方で、現在ありますような措置義務の履行確保の十分さというものがございます。これは、是正指導の件数は均等法等の中では一番多いくらいではありますけれども、それが実態を完全に反映したものであるかという点についてはなお課題があるかと思えます。

また、現実に紛争が起きた場合、これはパワーハラスメント等においても共通しておりますけれども、なかなか、言った言わないということになりますと、認定が難しいという点は課題になるかと思えます。

もう一つは、これは法律の内容とは直接関係ないんですが、周知について、より実効性を確保する必要がありますかと思っております。アメリカ等に行きますと、工場見学をする雇用機会均等法のポスターを張ってありまして、これが法律で義務づけられていまして、EEOC、雇用機会均等委員会の連絡先等も書いてあるという点で、なおそ

ういった点で実効性確保を促進していく必要があるかと考えております。

○内藤参考人 御質問ありがとうございます。

実効性の問題ということなんですが、私の方でも先ほど述べたように、やはり措置義務が法定されているにもかかわらず、まず履行している事業主が少ないということ、これについては、申し上げたとおり、罰則がない、さらに、唯一の制裁と言える企業名公表制度も利用されていないという問題があると思えます。

どうして公表制度が使われていないかという点、指導されて、かつ勧告を受けた上で、まだなお従っていない企業に対して公表するという仕組みになっているためです。今、山川参考人からもありましたように、実際に指導された企業においては、指導に従っています。ですから、制度として企業名公表制度までの道のりが長いということが言えると思えます。

それから、実効性という観点で、今、法が求めているセクハラ指針にある十個の措置ですが、これが実際のところ本当に有効かどうかということが言えると思えます。先ほど御紹介したように、六〇%を超える人がセクハラを受けても相談窓口に行っていない状況があります。

さらに、実効性という観点では、本来は行政救済で多数の人を救済でき、そして企業が取組を行っていた方がよかつたと思えばそれは抑止力があるということになるんですが、実際は、低額で解決をする、ないしは打ち切りになるといった形で、合意に至っていないケースがたくさんあります。

そうしますと、行政救済の観点からも、均等法のセクハラについては実効性がないということが言えるかというふうに思います。

○**布山参考人** ほかの参考人の方からも御指摘があった、まず、セクシユアルハラスメントをどのように認定するか。

企業の中の窓口の方々の御意見を聞くと、御相談があったときにそれが本当にハラスメントなのかどうかというものを、本人だけの言い分ではなく、相手、行為者と言われる方々も呼び、認定をするということになると思います。

そのときに、他社の方から行ったとき、これからどういうふうにすればいいかという中で、今回他社の方に対しての協力ということも必要になるということが盛り込まれておりますので、そういう形でここを是正されていくのではないかなというふうに思うところです。

以上です。

○**尾辻委員** それぞれ問題点の指摘、実効性についてということで指摘をいただきました。

それでは、今いただいた御指摘の点をどのように改善をしていけば実効性は高まるのかという具体的などころについて、再び、山川参考人と内藤参考人から、実効性を高める具体的な改善点について教えていただければと思います。

○**山川参考人** ありがとうございます。

いろいろあり得ると思います。全て検討しているわけではございませんけれども、一つは、事後的な問題といたしましては、紛争解決に当たる人々のスキルというものを更に充実させていくとい

うことが考えられます。どうやって事実認定をするかという点、難しい点はあるんですけども、ある種のスキルが出てくるかと思えます。言っていることの信用性の判断とか、あと客観的な事実関係から見ているかとか、そういった点で、企業内でもあるいは行政機関でも、担当される方々のスキルを向上させていくということが一つ考えられます。

もう一つは、先ほど申しましたところですが、事前の予防という点では、周知、労働基準法の周知は認識可能な状態に置けばよいという解釈ですが、こうしたハラスメント関係については運用のレベルになるかと思いますが、先ほどのポスターの例ではありませんけれども、より認識が、人事や業務の担当者のみならず、各現場においても周知を現実的に、実効的なものにしていくということが考えられるかと思えます。

○**内藤参考人** 御質問ありがとうございます。

いかにその実効性を確保していくかという点だというふうに思いますけれども、現在の措置義務、現在セクハラについては措置義務があるんですが、これを必ず履行させるには、現在のシステムでは行政に監視させるということになるんですが、人員の点でなかなかそれは現実的ではないだろうというふうに考えております。

また、ハラスメントは風土の問題、今少しお話もありましたけれども、組織の風土の問題でもあります。そうしますと、上からこれをやりなさいあれをやりなさいといった形で、抜本的な風土改善が望めるものでもないと思います。

したがって、まずは職場の中から改善できるように、当然指導ということも必要なんです。職場全体を変えられるように、職場の中にいる担い手に、言うならば労働組合ないしは従業員代表といった方に、きちんと風土改善を促すような仕組みが必要だというふうに思っています。

さらに、禁止は必要だというふうに思います。禁止といいますが、事後的な解決ないしは救済のためにあるというふうに思いがちです。もちろんそれもあるんですが、それは抑止の意味もあります。禁止されているというところで、それが社会的なルールになっているということがありたいと思います。

昨今のセクシユアルハラスメントの事案を見るに、セクハラはいけないんだというルールが社会的に共有されていないというような感じもあります。それは、私は禁止されていないからだというふうに思っております。禁止はまずもって、諸外国の例も鑑みまして、必要だというふうに感じしております。

以上です。

○**尾辻委員** 今、やはり禁止が有効ではないかというところで内藤参考人からありました。

これについて、山川参考人の方にお伺いしたいと思うんですけれども、ことしの六月に採択されるILO条約や女性差別撤廃委員会の勧告も踏まえると、やはり禁止規定というものを今回導入する、若しくは、少なくとも禁止規定の導入を検討する専門家の検討会をすぐに設置して検討を始めるべきではないかと思っております。この点につ

いて、参考人はいかがでしようか。

○山川参考人 ありがとうございます。

ILO条約が締結される見込みということは何
っております。どういう内容になるかは、まだ私
としては把握が十分ではありませんので、それが確
定ないし締結された段階で改めて考えるというこ
とはあるうかと思えます。

禁止というものを一体どういうものと考えての
か。法律学者としては、禁止というと、それに違
反した場合にどういう対応が考えられるかという
のがすぐ頭に行ってしまうので先ほどのような意
見を申し上げたわけですが、禁止というこ
とが一体どういう意味も含めて、いわば理論的
ないし専門的見地から検討していくということは
あり得るのではないかと思っております。

○尾辻委員 ありがとうございます。

引き続き山川参考人で恐縮なんですが、お聞
きしたいと思うんです。先ほど内藤参考人から行
政救済制度の話もあつたかと思えます。ほぼ機能
していないのではないかと、そして検証
すべきではないかという指摘がありましたけれど
も、これについては山川参考人はどう捉えていら
っしゃるでしょうか。

○山川参考人 ありがとうございます。

行政救済制度というものを、そもそもどのよう
なものと考えているかという点もあるかと思えます。
一つは、例えば、行政処分を課するようにする
制度、現在でいいますと、労働委員会が不当労働
行為の救済命令を出す制度がございます。その制
度の運用もいろいろ課題があるかもしれませんけ

れども、裁判所とある種似たような形で証人尋問
をして事実認定をしてということをしておりまし
て、正直申しまして、かなり迅速さという点では
なお課題が残っております。

認定の難しさという点からいたしますと、行政
処分のようなものにするということとはかえって時
間の長期化をもたらすということかと思えますの
で、現在の調停ないし是正指導等の仕組みをより
実効性のあるものにしていく。行政救済という概
念にそれが入るかということはあると思えますけ
れども。

命令という制度、私はアメリカ法を研究してい
る者でございますけれども、アメリカでも、E E
O Cが命令を出すということにはなっております
ん。調停とかは是正指導を中心として、場合によっ
てはE E O C自身が訴えを起こすということはあ
りますけれども、行政処分のようなシステムには
なっていないというところでございます。

○尾辻委員 ありがとうございます。

昨今、就活中の学生さんたちがOB訪問のとき
にセクシュアルハラスメントに遭うということが
多く報道されております。これは非常に問題だと
思うんですけども、これが本場に守られるのか
ということでしょうか、均等法五条のところでは、
募集採用時の性別を理由とする差別の禁止とい
うのはありますけれども、ただ、セクハラの部分で
いう、第十一条のところは労働者ということにな
っております。

こういうOB訪問とかOBからの被害を、セク
シュアルハラスメントとして、均等法十一条で対

応可能と考えられるのかどうか。もし考えられな
いならどういうふうにするべきなのかということ
について、内藤参考人と、何度も済みません山川
参考人と、お伺いできればと思えます。

○内藤参考人 御質問ありがとうございます。

先ほど最後のところで駆け足になりましたが
少し申し上げましたけれども、現在、今御紹介が
あったように、均等法五条では、募集採用時の性
別を理由とする差別の禁止で、労働者となろうと
する者が対象とされていますので、均等法におい
て労働者だけを対象にできるというわけではない
かというふうに思っております。

そういったわけで、本当にひどい事件が今就活
生等にあるわけですし、さらに、私、数年前に、
雇用以外の就業者もハラスメントを受けていると
いうヒアリング調査をしまして、ILOの言うところ
の、契約上の地位にかかわらず就業する者、
実習生、それからボランティア、求職者、就職志
願者なども適用対象とするべしというのは、日本
においても実践していくべきだというふうに考え
ております。

つまり、もし均等法を改正するならば、労働者
及び労働者となろうとする者、ないしは、今回野
党案で出ているように従業者といったくくりで、
労働者以外も含める形が適当だというふうに思っ
ております。

○山川参考人 ありがとうございます。

先生御指摘のように、均等法の五条と十一条、
若干つくりの違いがございまして、十一条では「
雇用する労働者」というふうに書いてあるという

点で、現行法上の限界はあろうかと思いません。

先ほど申しましたように、雇用によらない就業形態の方々をどう考えていくかということは、いわば労働政策一般の問題として検討すべきものというふうに考えておりました。厚労省の中でもそのような検討が進められつつあるというふうについております。その一環として、将来的に検討するということはあるかと思えます。

また、先ほど申しましたように、しかし、現在そういう問題が起きているということで、これは企業イメージも大変傷つけるということにもなります。被害を受けた方の、被害の深刻さという点はもちろんですけれども。そういう観点から、現在でも、指針にそういうことも盛り込む、単に社内労働者だけではなくて取引先も含められる、指針で、望ましいレベルですけれども、書いていくことによつて、例えば、個人事業主、就活中の学生、それから取引先の従業員、そういうことも社内で禁止していくということでしたら、比較的簡単にとはいえますか、法律改正によらずとも実現できるのではないかと思っております。

○尾辻委員 貴重な意見をありがとうございます。以上で終わらせていただきます。