

◇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 立憲民主党・無所属フォーラムの尾辻かな子です。

今回提出されました閣法に対して質問をさせていただきます。

今回、ハラスメントに対してさまざまな対策が打たれるわけですが、まず大臣の御認識という点でお伺いしたいんですけれども、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメントなど、ハラスメントに対しての研修を大臣は受けたことがあるかどうか、ここをぜひ教えていただければと思います。

○根本国務大臣 厚生労働省では、平成三十年度に、本省課長級以上の職員を対象に、セクシュアルハラスメント防止幹部研修などのハラスメントに関する研修を実施しております。

私についてはこの研修を受けておりませんが、例えば、幹部研修自体、私は受講しておりませんが、研修テキストで、ということがやら

れているかというところは把握しております。

○尾辻委員 財務省の事務次官によるセクハラの時もそうなんですけれども、結局、幹部や一番パワーのある人たちが最も気をつけなければいけないのに、この人たちがこういう研修を受けていないということは、特に大臣は今回この政策を進める責任者ですから、やはり研修を受けていただきたいというふうに思います。

質問通告していないんですけれども、副大臣と政務官にもちよつとお聞きしたいんですが、副大臣、政務官はこういうハラスメントの研修を受けたことがあるかどうか。就任してからでもいいですし、就任する前にあるかないか、ちよつと教えていただければと思います。

○高階副大臣 セクハラ対策研修ということでは、ございません。私は、家族療法とかそういうところを専門として仕事をしてきておりますので、そういった部分での研修というか研さんは積んでおります。

○上野大臣政務官 私自身も、セクハラに関する研修は受けておりませんが、さまざま内容については事務方から説明を受けているところがございます。

○尾辻委員 まずは厚生労働省の皆さんから、やはり幹部の皆さん、そして大臣、副大臣、政務官の皆さんが研修を受けるべきだと思います。ぜひとも検討いただきたいというふうに思います。

更に大臣にお聞きいたしますが、いろいろなハラスメントの被害者の声、受けた人の声というのをお聞きになったことはありますか。

○根本国務大臣 これまでのところ、私自身が、セクハラやパワハラ被害者の方の声、これを直接聞く機会はなかったところでありまして。

ただ、今回こういう法案もやっていますし、私も直接は聞いておりませんが、でも、さまざまな声や意見やあるいはいろいろな書かれたものがここにいる紹介されていますから、どういふ被害に遭われたかという状況については、私もそれなりに認識をしております。

それから、例えば雇用政策審議会雇用環境・均等部会における議論では、一部の委員から、パワハラを受けた方の親族の方からのメッセージを御紹介いただいたと聞いております。そして、都道府県労働局が実施している、職場のいじめ、嫌がらせのあつせんやセクハラの調停の事例、パワハラやセクハラに関する裁判例あるいはパワーハラスメントに関する実態調査について、審議会で資料を配付されており、御議論いただいたと承知しております。

○尾辻委員 大臣自身はお聞きになったことはいないことですので、ぜひとも、今回の審議もありますから、直接お聞きになるなり、その方々が思っている思いを受けとめるような何かアクション、行動をしていただきたいというふうに思います。

ハラスメントの認識についてですけれども、これは単純に、なぜさまざまなハラスメントはしてはいけないのかということについて、大臣の御認識を教えてください。

○根本国務大臣 職場におけるハラスメント、こ

れは、働く方の尊厳あるいは人格を傷つける、職場環境を悪化させるものであって、あってはならないと考えています。

また、具体的に私もいろいろ聞いておりますが、ハラスメントを受けることで、労働者は仕事に対する意欲が減退する、眠れなくなるなど心身に対する負の影響を受けますし、それは事業主にとっても、職場環境の問題がありますので、結果的には職場の生産性が低下するなどの損害が発生すると思います。

ですから、今回の法案では、労働施策総合推進法第四条の国の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、セクシユアルハラスメント、マタニテイーハラスメントに加え、喫緊の課題となっているパワーハラス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て、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ます。

この法案に基づいて、ハラスメントのない職場づくりを推進していきたいと思えます。

○尾辻委員 ハラスメントは、受けた被害者の方の尊厳を非常に傷つけ、そしてその人たちの生きる意欲すら失う、このような、やっつてはならない行為なんですけれども、では、こういう行つてはならないというハラスメントを受けた人々がいまだになかなか声を上げられない、相談できない、これはさまざま調査で出ております、これはなぜでしょうか。

○根本国務大臣 ハラスメントの被害者が声を上

げられない要因の一つとして、相談したことなどによって不利益な取扱いを受けることを懸念していたことがあると認識をしております。

例えば、実態調査によりますと、職務上不利益が生じると思ったから、これを答えた方が二四・九％、あるいは、職場の上司や同僚との人間関係が悪くなる懸念されたから、一三・四％、実はこういう実態調査の結果も出ています。

そのため、今回の法案では、労働者が事業主にハラスメントの相談を行ったことを理由とした不利益取扱い、これを禁止することにしました。そして、国、事業主及び労働者の責務規定を設けることで、ハラスメントは行つてはならないものであるという社会的な共通認識、今回の対応によってこの共通認識を形成することができると思えます。

やはり大事なものは、被害者がちゅうちよなく相談を行えるような環境づくりだと思えますので、被害者がちゅうちよなく相談を行えるような環境づくり、これを促していきたいと思えます。

○尾辻委員 本場に相談できる体制になつていくかどうか、これはまた後から聞かせていただきたいと思えます。

そして、去年ぐらいから、世界じゅうでは、ミー・トゥー運動といつて、やっつと被害者が声を上げるようになりまして、これは、決して自分自身が受けた被害を訴えるということだけではなく、ここで被害者が声を出さなければ同じように更に被害者がふえていく、だから自分のところできつかりと声を上げることによって次の被害者を出さ

ない、こういう運動が今広がつていっていると思えます。

このミー・トゥー運動について、大臣、どのように捉えておられますか。

○根本国務大臣 ミー・トゥー運動は随分広がつていると思えます。やはりこれは、深刻なセクハラがなお横行していることや、あるいはそうした言動をなくしていくことへの社会的関心の高まりなどを痛感させるものだと思います。

職場におけるセクシユアルハラスメントは、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、あってはならないことと考えております。

今回の法案による対応を含めて、ハラスメントのない職場づくりを一層推進していく必要があると思えます。

○尾辻委員 今、認識を聞かせていただきました。では、もう少し詳細にお聞かせいただきたいと思えます。

まず、今回の閣法ですけれども、東ね法案にまたもやなつております。一体何本の法案が束ねられているか、教えてください。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

今回の法案におきましては、女性活躍推進法など、合計五本の法律を一括法により改正しておるところでございます。

○尾辻委員 非常に重要な法案がまたこのように束ねられて出てくることによって、審議もなかなか詳細にできません。いつもいつもこういうふうな束ね法案で出てくることについては、本当に

出し方は検討いただきたいということ強く申し上げておきたいと思えます。

次に、女性活躍推進法についてお伺いをしていきたいと思えます。

女性活躍推進法については、今回の改正で、まず百人以上の企業も対象になるところで、そしてさらに、社内の女性活躍の状況について、今は、女性採用比率、勤続年数男女差、労働時間の状況、女性管理職比率、この四つの項目を把握して事業行動計画を策定するということを義務づけているわけです。

しかし、今回の改正では状況把握の基礎項目、選択項目の見直しが行われなかったということで、私が問題だと思うのは、男女間の賃金格差が選択項目のままになっているんです。

これは、例えば「ポジティブ・アクションを推進するための業種別「見える化」支援ツール活用マニュアル」というのを厚労省さんでつくられているんですけども、そこでは、課題分析の一番の視点、視点一として、総合的な指標である平均賃金指数を検証する、つまり、男女の平均賃金の指数を見なさいというふうに書いてあるわけです。そこには、男女の平均賃金は、男女の活躍や勤続の実態を総合的に反映した指数と言えます、同指数が一〇〇に近づくほど、活躍と定着の両方が進んでおり、男女格差が解消されつつあることを示すということで、「見える化」支援ツールマニュアルでも非常に大事だ、一番最初にこれを見なさいと指摘されている男女間の賃金格差が、今回も選択項目になっております。また、先ほど言っ

たように、情報公開の公表項目にもなっていないわけです。

これはやはり公表されるべきだと思います。このような賃金格差が公表されずに、働く女性の状況というのは本当にかめるものなんでしょうか。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど先生御指摘されました「見える化」支援ツール活用マニュアルにおきまして、男女間の賃金格差についても検証すべき視点の一つとしてお示ししておることは事実でございますが、ここには総合的な指標という位置づけというふうになっております。

男女間の賃金格差というのは、さまざま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ものでございまして、このツールではそういった位置づけをしておりますけれども、今般、状況把握の必須項目あるいは情報公表項目というところにつきましてはなお慎重な検討が必要というのが審議会における議論でございまして、そういった項目には入れられなかったということでございます。

○尾辻委員 これは私は非常に残念だと思います。これは、本来であれば、必ず把握しなければいけない項目や情報公開の公表項目にすべきだと思えますけれども、大臣、いかがでしょうか。

○根本国務大臣 男女間の賃金格差の問題、これは、今局長から答弁したように、さまざま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ものという答弁がありました。その意味で、状況把握の必須項目や情報公表項目には入れてお

りません。

ただ、民間における女性の活躍に係る現状や課題、これは業種、規模、地域によって各社各様ですから、このため、女性活躍推進法に基づく状況把握については、まず、多くの企業に該当する課題に対応する項目である、採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率の項目について、その把握を必須とした上で、それ以外の項目については、各企業がみずからの企業の課題を分析した上で、その課題を解決するのに最もふさわしい項目について任意で把握をしていただくことが適当だと思います。

各企業の実情に応じて、適正な項目について状況把握が行われているものと考えております。

○尾辻委員 女性活躍推進法という法律の中で、本来しっかりと男女の賃金格差は入れないとわからないと思えます。ですので、今回、いろいろな理由を言っておられますけれども、公表項目として入らなかったことについては非常に残念であります。しっかりと入れていただきたいということを申し上げます。

そして、情報公表の項目ですね、二つの区分から一つずつ公表ということで、これも遅々として本当に進んでいないという状況だと思います。

一つは、求職者の関心が高い情報項目である平均残業時間と有給休暇取得率、これが雇用管理区分ごとではなくて平均値の公表でも構わないということになっておまして、職場の実態が正しく反映されているというふうにはなっておりません。

これは雇用管理区分ごとにやはり公表すべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○富岡委員長 出ませんか。
ちよつと速記をとめてください。

〔速記中止〕

○富岡委員長 起こしてください。

小林局長。

○小林政府参考人 大変失礼いたしました。

状況把握項目について、御指摘いただきました労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働時間と、それから有給休暇取得率等につきましてでございますが、これは必要に応じて把握する項目とされており、把握する場合には雇用管理区分ごとに実施する必要があることを省令で規定しているところでございまして、恐らく私が今申し上げた取扱いということになっていると思っております。

○尾辻委員 つまり、雇用管理区分ごとに発表しているということでしょうか。

○小林政府参考人 省令上そういう取扱いになっておるところでございます。

○尾辻委員 私の認識では、これは平均値の公表で構わないということになっていて、雇用管理区分ごとではないというふうに思っていますけれども、これはちよつとまた確認いただきたいと思えます。

次に参ります。

この女性活躍推進法についてですけれども、これはもともと男女雇用機会均等法のポジティブアクションが義務化された法律ということで、実は

十年の時限立法になっていきますね。二〇一六年から二〇二六年までの時限立法なわけです。

今回、百人以上以上の企業の計画策定や情報公表は、三年を超えない範囲で改正することによって、そうすると二〇二二年ということになって、これは時限立法でいうと残り四年しかないということになるわけです。二〇二六年までなのに二〇二二年というのでは、余りに遅過ぎるのではないかと、さう思うに思っています。

さらに、内閣府などでは、二〇二〇年までに指導的地位に占める女性の割合を三割にするという政府の目標もあるわけで、それと比べてもこの女性活躍推進法は余りに対策が遅過ぎるのではないかと、さう思うに思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○根本国務大臣 行動計画策定や情報公表義務の対象企業の拡大、これは新たに義務対象となる事業主に対して新たな取組を求めるものであります。特に規模の小さい企業においては、先般の働き方改革関連法への対応が急務となっている状況があります。

このため、先般の働き方改革関連法の施行時期、これは、労働時間の上限規制、中小企業については二〇二〇年四月一日、同一労働同一賃金が二〇二一年四月一日施行、これは中小企業ですけれども、こういう施行時期も踏まえて、行動計画策定等の対象拡大については、十分な準備、周知期間を設けるために、施行時期を公布後三年以内の政令で定める日としております。

ただ一方で、義務化が施行されるまでの間に

いても、可能な限り早期に、中小企業に行動計画の策定などを行っていただけるとのこと、これが重要だと思っております。このため、行動計画に基づく取組に対する助成や利用しやすい行動計画策定支援ツールの策定、セミナーの実施などによる計画策定支援など、十分な支援措置を実施していきたいと考えています。

○尾辻委員 内閣府では、二〇二〇年までに、指導的地位に占める女性の割合三割とかをやっている割に、二〇二六年までの時限立法で二〇二二年からというのは、今大臣いろいろおっしゃいましたけれども、私はこれはやはり少し歩みが遅いのではないかと、さう思うところでは、女性が輝くというか、男性も女性もしっかりと仕事で自己実現ができる、そういう社会をつくっていくということが非常に大事だということに思っています。次に、ハラスメントについてお聞きしたいと思います。

今回、労働施策総合推進法とか雇用機会均等法の改正とかがあるわけですが、私から見ると、ハラスメントの法律がばらばらになっているんじゃないか、阿部委員からありましたように、例えば、パワハラでマタハラだつてありますし、パワハラでセクハラとか、ハラスメントというのは非常に多岐にわたつて、それも複合で重なっていると思うんです。このあたり、法律の整理はどうなっているんでしょうか。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。
委員御指摘のように、セクハラとパワハラが複合的に起きるといふような事案というのは多々あ

ると思っております。

今回は、それぞれ理由があつて、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、そして労働施策総合推進法ということで、置く法律が異なることにならるわけでございますが、一つは、労働施策総合推進法の四条に全体を統括するような規定を入れたということと、あと、実際にこれから施行に当たつて指針等を示していく中で、企業においては一元的な窓口とか一元的な対応というのが望ましいということとは示していく必要があるというふうに思っておりますので、そういうことで担保してまいりたいと思っております。

○尾辻委員 次に、S O G I ハラについてお聞きしたいと思えます。

三月二十九日の、参議院予算委員会、先日の本会議、そしてきょうの委員会でも、パワハラの中に性的指向、性自認に基づく侮辱的な発言は該当し得るということでありましたし、先ほどの委員とのやりとりの中でも、アウティングについても今後は指針の中に入れていくことを検討するといふふうになりました。これは非常に大事なことだと思います。

こういうことがあるということで、大分パワハラも概念が広がっていつているように思うんですが、じゃ、例えばジェンダーハラスメント、これもパワハラに該当し得る、中に含まれるというふうに考えてよろしいんでしょうか。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

まず、性的指向、性自認の関係でございますが、それに関する言動というのは業務上必要ないもの

でございますので、性的指向、性自認について本人の意に反して公にする等によって精神的な苦痛を与えたような場合には、パワハラに当たり得る。

一方で、ジェンダーハラスメントでございますが、ジェンダーハラスメントにつきましても、どのような言動がこれに当たるといふことについて、現時点においては社会的な共通認識が形成されているとは言えない状況にあるんじゃないかというふうに考えておるところでございます。パワハラに該当し得るかということをお答えするのは難しいのかなど。当たり得ると考えられるものについては、今後、指針で明示する等の対応をとってまいりたいというふうに思っております。

○尾辻委員 パワハラというと、職場における優越的な関係を背景とするということになっていきます。優越的な関係というのはどのようなことを指すのか。

そして、先ほど言ったように、じゃ、パワハラの中には、さっき言ったS O G I ハラが含まれるとしたら、障害をもとにしたハラスメントや嫌がらせとか、例えば年齢とかによるハラスメントなども結局入っていくというふうなものなんでしょうか。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

冒頭申し上げませんでした。パワハラは定義は三点ございまして、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されること。この優越的な関係という

のは、必ずしも上司、部下ということではございませんで、その人の協力がなければ業務遂行ができないような関係性をあらわすということでございますが、一定の制約はある。その上で、特に二つ目の、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりというところに関しては、いわゆるL G B T の関係は業務と関係ない話だろうということ、特にこの点を取り出せばパワハラに当たり得ると考えられるということを申し上げました。

○尾辻委員 ですので、例えば障害に対するハラスメントとか年齢に対するハラスメントも職場において関係ない話ですから、これも幅広くとっていくということになるんでしょうか。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

職場における優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当の範囲を超えたものによって就業環境を害されることということが基本的な定義でございますので、この定義の範囲でどういふものが該当するか考えていくということになるわけでございますが、こちらにつきましては、また審議会等で十分御議論をいただいた上で、指針等で明らかにしてまいりたいというふうにご考えております。

○尾辻委員 パワーハラスメントの定義について、もう一つ確認をしておきます。

ここにおける、職場におけるの職場とは、どのような場所になるのか。セクシュアルハラスメントではかなり広く取り扱っていると思えますけれども、この辺はどうなるんでしょうか。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。

職場は、基本的には、セクハラにおきましても、業務が行われている場所ということで、必ずしも執務室に限られるわけではないという広い解釈がとられております。パワハラにつきましても、基本的にはそれと同様の解釈になるといふふうに理解しております。

○尾辻委員　あと、ちよつとセクハラについて確認をしておきます。

今回、男女雇用機会均等法の改正とかありますけれども、何か義務として加わったものはありませんか。それだけ聞きます。新たに義務になったものの。

○小林政府参考人　例えばセクハラに関して申し上げますと、相談を理由としての不利益取扱いについて禁止規定を置く。それから、他社のセクハラに関して、加害側の企業に協力の努力義務を課す。あるいは、これはハラスメント全般でございますが、ハラスメントは許されない行動であつて、言動に配慮すべしという、これは配慮規定でございますが、そういったものを入れるといったことを今回盛り込んでいます。

○尾辻委員　ちよつと時間が来ますのであれですけれども、結局、男女雇用機会均等法は、事業主の措置義務があるだけで、やはりセクハラ自体を禁止したりしていないんですね。努力義務は少しふえましたけれども、これではやはり不十分じゃないかというふうに思います。就活生のセクハラとか、フリーの人に対してもなかなかこれはきかないわけですし、こういったことについてはやはり今回不十分ではないかと思っております。

またちよつと次のときに、このあたりについて聞かせていただければと思います。

○富岡委員長　午後一時から委員会を再開することとし、この際、休憩いたします。

午後零時十一分休憩

