

するのではないかとうふうに考えております。
こういった責務規定の趣旨ですかあるいは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、今後の指針の検討におきましては労政審においてしっかりと議論を行つていただきたいと思っております。

それから、いわゆるフリーランスなどの雇用類似の働き方につきましては、現在、雇用類似の働き方に関する論点整理に関する検討会というのを開催しております、そこで保護等のあり方についても検討しているところでございます。

○阿部委員 私は、今回の法改正が働き方の変容に追いついていないと思うんです。こういう多くのものを取りこぼしたまま形式だけ三つの法律のばらばらに分けて禁止しても、そこからはみ出た部分の方がもしかして多くなってしまうかもしれません。それゆえに、全般的に、ハラスメント自身はいけないんだ、だめなんだ、いじめなんだ、やつちやいけないんだという法規定を社会の中に打ち出すことこそ政治の役割と考えます。大臣はおわかりだと思いますし、また、今の当局の御答弁でおくればせでもしつかり取り組んでいただきたいと思います。

最後は、いわゆるセクハラ問題でお伺いをいたします。

このセクハラこそ、もう百年河清を待つどころか、どんどんひどくなる問題であります。昨年の財務事務次官による女性記者に対するセクハラ問題で麻生大臣は、セクハラという罪はない、こういうふうにおっしゃいました。セクハラという罪

はないと放言されました。

しかし、もう十数年になる雇用均等法において、いわゆるセクハラの相談窓口が必置とされても三六・五%しかまだないんですよ、窓口すらも。大臣はそうした罪はないんだとあたかも居直る。本当にひどい状況だと思いますが、根本大臣は、このセクハラ問題、特に私はお考えを伺いたいです。これこそきちんと禁止しないと本当にもうどんでもない事態が、恥の国になってしまいます。よろしく御答弁をお願いします。

○根本国務大臣 セクハラは、働く人の尊厳や人格を傷つけ、職場環境を悪化させるものであって、あつてはならないことがあります。

そして、セクハラ防止対策については、平成十九年度に措置義務を導入して履行確保や定着支援に努めてまいりました。

平成二十九年度の調査結果によれば、三百人以上九百九十人以下の企業では九七・四%、取組状況ですが、千人以上四百九十九人以下の企業では九九・五%、五千人以上の企業では一〇〇%がセクハラ防止のための対策に取り組んでおります。ただ一方で、中小企業も含めた十人以上の企業全体では六五・四%にとどまっており、主に中小企業に対する履行確保が課題となっております。

やはり、今回、パワハラ防止の法整備にあわせて、中小企業団体との連携や働き方関連法の内容の周知の機会も活用し、中小企業に対して措置義務の内容について周知徹底を図るとともに、ハラスメント撲滅月間を設定して、シンポジウムの開催などによる集中的な周知啓発の実施や中小企業

等へのセミナーやコンサルティングの実施などによつて、中小企業において適切に措置義務の履行確保が図れるように対応していきたいと思います。

そして、今回の法改正では、セクハラ対策の実効性のさらなる向上を図るために、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つたことを理由とした不利益取扱いの禁止、自社の労働者などが他社の労働者に對してセクハラを行つた場合の他社の講じる措置への協力の努力義務の新設などを今回の法改正で行つております。これによつてセクハラのない職場づくりを一層推進していくたいと思います。

○阿部委員 大臣が一生懸命御答弁くださいましたけれども、全く不十分。そして、先ほど申し上げましたように、現在でも相談窓口は三六・五%しか、現状でないんですよ。それから、管理職研修一六・三、全労働者に対する研修一一・四、相談窓口担当者への研修三・四。もうとてもとても目も当てられない。

ここで対案を出された方にお伺いをいたします。本対案ではセクシユアルハラスメントについて明確に禁止規定を設けておられます。その趣旨はどのようなものなのかというのが一点。それから、いわゆる就職活動中の学生、今大変に問題が多くなっております。あるいはフリーランスの方、先ほど私が例示いたしました。そういう方についてもこういうセクシユアルハラスメントの対象と

しているのかについて御答弁をお願いいたします。
○尾辻議員 セクシュアルハラスメントは、従業者等の心身を害し、その生活に深刻な影響を及ぼすものです。

セクシュアルハラスメントに対する対策としては、まず、法律においてセクシュアルハラスメントの禁止を明確に私たちの法案では宣言し、その前提のもと、緊急に対策を講じていかなければならぬと考えております。

ところが、現行の男女雇用機会均等法は、事業者の措置義務を規定していますが、セクシュアルハラスメントを行うこと自体を禁止する規定はありません。そのために、例えば、先ほどおつしやいました、セクハラ罪という罪はないなどという発言に象徴されるように、セクシュアルハラスメントは悪いものであるという認識が十分に浸透しており、依然としてセクシュアルハラスメントによる被害は後を絶ちません。

そこで、セクシュアルハラスメント禁止法案では、セクシュアルハラスメント自体を禁止することを明記し、セクシュアルハラスメントが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、セクシュアルハラスメントが許されないものであるという認識を浸透させ、セクシュアルハラスメントが行われることを防止し、もつて従業者等の職業生活の充実等を図ることとしております。

もう一問、セクシュアルハラスメントの被害者の範囲ということで御質問がありました。

本法案で禁止するセクシュアルハラスメントの

対象としては、セクシュアルハラスメントの被害者として一般的に念頭に置かれている労働者をまざ当然の対象としております。

その上で、最近では、就職活動中のセクシュアルハラスメントやOB訪問の機会を悪用するなど、内定をとりたいという就職活動中の学生の心理につけ込んだ卑劣きわまりないセクシュアルハラスメントが社会問題となっております。それにもかかわらず、就職活動中の学生は、雇用関係にないことを理由として、現行の男女雇用機会均等法ではセクシュアルハラスメントからの保護の対象とされておりません。

しかしながら、雇用の入り口に立とうとしている就職活動中の学生についても、既に雇用関係にある労働者と同様に、セクシュ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らないという点において両者に違いはありません。就職活動においてセクシュアルハラスメントの被害を受けたことにより、就職活動を行うことに支障が生じたり、中には就職すること自体を諦めてしまう学生もいると思います。学生が将来の可能性を広げるために行っている就職活動が、かえってその選択肢を奪ってしまうということは絶対にあってはならないことです。

また、企業に属していないわゆるフリーランスの方についても、契約を解消されるおそれがあるという弱い立場から、セクシュアルハラスメントの被害を訴えにくい環境にあるにもかかわらず、現在のところ、雇用関係にないという理由で保護が図られておりません。

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、採用面接やOB訪問等における就活生へのセクシュアルハラスメントやフリーランスの方へのセクシュアルハラスメントについても禁止の対象として、保護を図ることとしております。

このように、本法案では、禁止しているセクシュアルハラスメントの被害者の範囲を、既に雇用関係にある労働者だけではなく、就活生やフリーランスの方まで広く規定することにより、これらの方々を保護し、職業活動の充実等を図ることとしております。

○阿部委員 酒の席に連れ出して暴行を振るう等、恥ずかしいことばかり起きています。社会規範として、セクハラは罪なのです。そのことをしっかりと申し上げて、終わらせていただきます。