

◇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。

○盛山委員長 次に、尾辻かな子君。

○尾辻委員 立国社の尾辻かな子です。

二十分間という限られた時間になりますので、簡潔な御答弁、御協力をよろしくお願いしたいと思います。

最初に全世代型社会保障検討会議の議事録削除についてお聞きしようと思っていたんですが、かなり質問が重複しておりますので、この部分はいたしませんので、よろしければ退室いただいで結構でございます。

それでは、参ります。

一昨日の労働政策審議会においてのパワーハラスメントの指針のことについてお伺いをしていきたいというふうに思います。

雇用均等分科会において、パワーハラスメントについての雇用管理上講ずべき措置等についての指針案がパブリックコメントに進むということになりました。基本的には、全ての人が、いかなる場においても、ハラスメントを受けずに仕事や就

職活動などができるということが重要です。

しかし、今回の指針は、一昨日もいろいろ修正はあったものの、正直、評価できる段階にまで至っていないというふうに私は思います。何のため

に衆参両方で附帯決議をつけたのか。そして、それが踏まえられたとも言いがたい。

例えば、パワーハラスメントに当たらない例示、これもちよつと修正はありましたけれども、労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せること。これは当たらない例示が出てきて

いるわけですね。

ということとは、これをうまく使われてしまうと、行為の正当化とか言いわけの根拠にされてしまう。パワーハラスメントをしないための指針が、これならパワーハラスメントじゃないですよという言いわけに使われる指針になるというのはもつてのほかだということを思いますし、場所についても、結局、職場ということの限定になっていきますから、例えば飲み会の場所でのそういうことは含まれないとか、なぜここまで狭くする必要があるのかと疑問を抱かざるを得ない指針になっています。

指針にいろいろそういった問題があるんですが、特に気になるところをきょうはお聞きしていきたいと思

います。

まずは、LGBT、性的指向、性自認に関するハラスメントについてお聞きをしていきたいというふうに思います。

指針案の二のところで、職場におけるパワーハラスメントの内容の（七）の口というところなんです

が、精神的な攻撃、脅迫、名誉毀損、侮辱、

ひどい暴言に該当すると考えられる例として、人格を否定するような言動を行うこと、相手の性的指向、性自認に関する侮辱的な言動を行うことを含むとされました。

当初の例の例になっていることから変更されたことや、発言が言動という言葉になったことは評価をいたしますが、肝心の、一番問題の、相手のという言葉が残ってしまいました。ということは、今皆様のお手元にお配りをしています五つのパターンが考えられるSOGIハラのうち、裏面の四、その場に当事者がいないと認識されていて実際はいる場合、五、その場に当事者がいないと認識されていて実際にいない場合、こういう場合の侮辱的発言については今回の指針案の措置義務に入るか入らないか。まず、ここだけ、事務方の方で結構です、確認をしたいと思

います。

○藤澤政府参考人 お答え申し上げます。

一昨日、十一月二十日の雇用環境・均等分科会におきまして、御指摘のパワハラ防止のための指針案につきましての御議論をいただきました。

その際、御指摘の性的指向、性自認に関する事例について、相手のという言葉削除すべきとの御意見もございましたけれども、一方で、相手の御意見もございましたけれども、一方で、相手の考えや意見を発言しただけでもパワハラに当たり得ることになり、パワハラ

の範囲が過度に広がる

ことが懸念されるといった御意見や、また、

そうした発言は優越的な関係を背景として行われ

る言動であるパワハラとまでは言えないのではな

いかといった御意見があり、相手のは削除しない

案でパブリックコメントの手続を進めることが了承されたところでございます。

したがいまして、御指摘の、配付をされました資料の二枚目に書いてあるものについて申し上げますと、パワハラに当たるかどうかについては法律上の定義のもとで判断をする必要がございます。御指摘のような、資料二枚目に記載されておりますような、関係者がいるとは知らずに行われた発言までパワハラに当たると整理することは難しいと考えられるところでございます。

○尾辻委員 四と五は当たらないということでしょうか。確認です。

○藤澤政府参考人 お答え申し上げます。

その資料を詳細に拝見しているわけではございませんけれども、繰り返しになりますが、パワハラに当たるかどうかは法律上の定義のもとで判断する必要がございますので、関係者がいるとは知らずに行われた発言までパワハラに当たるといふふうに整理することは難しいと考えられるところでございます。

○尾辻委員 これが大問題なわけですか。

というのは、では、実際、職場でカミングアウトしている、自分は当事者だと言っている人がどれぐらいいるのかというと、例えば、よりそいホットラインという相談の記録からデータをとってみますと、約一五％。それも、これはXジェンダーという方も入っているのので、Xジェンダーと呼ばれる人を除いたら五％強。つまり、九五％の人は職場でカミングアウトをしていないわけですか。その中で行われるこういった侮辱の言葉がパワ

ーハラスメントに当たらないんだということ、先ほどの御答弁の中にもありましたけれども、その理由として、関係者がいると知らずに意見を言っただけでパワーハラスメントになりかねないから入れているんだと。でも、この発言自身がハラスメント以外の何物でもない。当事者がいたらハラスメントで、いなければ侮辱に当たらないというのはおかしくないですか。本当に驚きの発言だし、驚きの答弁だというふうに私は思っています。

考えていただきたいんですよ、カミングアウトせずに職場で働くというのがどういう状態なのかということ。それは、二重生活をするということですよ。職場ではうそやごまかしをしながら、本当の自分が見られたら自分はこの社会から排除されるんだ、だからうそをつかないと私はこの世界で生きていけないと思いつつ暮らす、そういう当事者たちがこれでは守られない、本当にいいんですかということ。私は本当に怒りを持っています。

結局どうなるかというところ、この社会では、例えば人と仲よくなる場合に、どこに住んでいるのか、誰と暮らしているのか、もちろん個人情報ですけども、少しは話しますよ。そうしないと、謎な何もわからない人になってしまう。それも何もできないまま、結局、自己肯定感を持ってない、自分はこの社会でやはり否定されていると思ってるメンタルヘルスを崩していく、こういうことがあるわけですよ。そういう人たちに寄り添うのが厚生労働省じゃないんですかということなんです。ですので、確認をしていきたいと思えます。

このような侮辱的な発言は、優越的な関係ではないかもしれないけれども、業務上必要かつ相応な範囲を超えるものだと私は思いますし、労働者の就業環境が害されるものだと思います。なので、指針に入らないということですが、まず、まず大臣に受けとめをお聞きしたいんです。職場で、気持ち悪いとか、おまえ、そうなのかよみたいなこういう侮辱的な発言は職場で行うことが許されるものなんでしょうか。

○加藤国務大臣 まず、今回の一連の法律改正に基づいて言えば、今まさしく委員おっしゃった、優越的な関係を背景にした言動、業務上必要かつ相応な範囲を超えたもの、労働者の就業環境が害されたもの、三つが重なったときに初めて職場におけるパワーハラスメントだと法律上定義されているんですね。ですから、法律上どうかと言われるれば、まさにそれに従って私たちはつくっていくしかないというふうに思います。

ただ、その上で、今委員が御指摘のような形で、つらい思いをしながら働いておられる方がいる、その事実はおっしゃるとおりだろうというふうに思います。

○尾辻委員 こういう発言が職場で当事者がいなくても行われることについて、これは問題だと思われませんか。

○加藤国務大臣 問題か問題じゃないか。まず、法律に基づいてどうかということにおいては、先ほど整理したとおりであります。

ただ、そうでなかったからといって、いろいろな思いの人がおられる、ではそういう人たちにど

う配慮していくのか、そういったことももちろん考えていかなきゃいけないんだろーと思えますので、我々はあくまでも今回は法律にのっとって指針をつくりまますけれども、では指針に書いてあることだけやればいいのかというわけではありませんから、その辺を、パンフレットでやれるのか、あるいはさまざまな研修会でやれるのか、これはこれから考えなきゃいけませんけれども、そういったことも当然考えていかなきゃいけないと思えます。

**○尾辻委員** 研修会とかパンフレットでは、このことについてはしっかりとやっていかれる。パワーハラスメントのここには入っていないけれども、そういった類型も含めてしっかりとやっていっていただけるといふことでよろしいでしょうか、大臣。

**○加藤国務大臣** 要するに、今申し上げた法律上のことの外においても、周囲の労働者を傷つける可能性があるとということでありませぬ。そういったことについては、今回の法施行に当たって、先ほど申し上げた職場におけるパワーハラスメントには当たらないといったことで全く問題ないんだということにはならないわけでありませぬから、その点をよく留意しながら対応させていただきたい。ただ、具体的にどうするかというのは、ちよつとこれから考えさせていただかないと、今ここでこうだああたというのには明言できる状況にはありません。

いずれにしても、今パブコメをかけていますので、まず指針をつくってからそういったことも検討していかなきゃいけないとは思っています。

**○尾辻委員** おとついの雇用均等分科会、私も実は出席をさせていただいていました。その中で、例えば不快に思ったら相談に乗るとかいう話もその中の答弁で聞いているんですね。

お願いしたいのは、不快に思ったら相談に乗るといふ事後だけではなくて、やはり事前に起こらないようなことを、ちゃんと周知啓発とかをしていただかないとだめですし、まず、こういうこともしてはだめなんだということを、法律上は漏れてしまうからこそ、しっかりとこの部分を入れていただかないといけないと私は思います。取り組んでいたいただきたいというふうに思います。

次に、同じくこれも指針案の中に入っていない、パンプスの強制等についてもお聞きをしていきたいと思えます。

今回の指針案はこれだけ話題になって、私も委員会でも取り上げました。しかし、例示にはこうい

ったものがないわけなんです。まず確認ですけれども、私が前回の質問のときに答弁でもらった、少なくとも足をけがしているとか安全性が確保されていない場合のパンプスやヒールのある靴の強制はパワーハラスメントに該当し得るといふことではないのかどうか。これは確認です。イエスカノーかだけでお答えください、時間がありませんので。

**○藤澤政府参考人** 前国会の六月の根本大臣の答弁で、「例えば足をけがした労働者に必要もなく着用を強制する場合にはパワーハラに該当し得ると考えております。」というふうに答弁を申し上げ

ているところでございます。

**○尾辻委員** それは、指針に書かれていなければどこで担保するのかという話なんです。文で書いていなければ、これはそうだと言われても、皆さんに知っていただくことができないわけなんです。どういう形でこれからやっていけるのかというところについて、お答えいただきたいと思えます。

**○藤澤政府参考人** 一昨日の分科会におきましては、議論がなされまして、パンプスの着用の強制については具体例に記載しない案でパブコメの手続を進めることについて分科会で了承されたところでございますけれども、他方で、パワーハラの定義であります三要素を満たせば、一定の服装の着用を強制するような言動もパワーハラに該当する場合がございます。合が先ほど申し上げましたようにあり得ますので、こうした点について、現場が混乱しないような形でしっかりと周知をしていきたいというふうに考えているところでございます。

**○尾辻委員** その周知というのは、具体的にはどういう方法でされることになるんでしょう。

**○藤澤政府参考人** 職場での服装でございますけれども、個々の企業が提供するサービスであり、あるいは業種、業態、社会的慣習などを踏まえて一定の指示が行われている場合もあると思えます。業務上の必要性や相当性が認められるものも当然あるんだろーと思えますので、御指摘の点も含めまして、誤解を招かないように、今申し上げましたように、現場が混乱しないような形で、わかりやすく丁寧な周知を行うことが必要だと考

えております。具体的な周知の方法につきましては、今申し上げました観点から検討を進めていきたいと考えております。

○尾辻委員 中身を聞いたんですが、お答えいただいていないんですね。

慣習とか、結局そこが問題で、足が痛くても靴を履き続けるとか、例えば、女性はコンタクトでやらなきゃいけないくて眼鏡を着用してはならないみたいなことがビジネスルールとして現実起こっているということを考えて、これはきつちりと周知していただかなければいけないと思います。

大臣、この前参議院の方で、たしか、眼鏡の着用については、女性にのみ眼鏡が着用できない状況は均等法の趣旨に反するというお答えがあったかと思えます。

とすると、まだそういうことはなかなか周知できていないと思うんですね、均等法によってこれはやはり趣旨に反するよということが。そういうお答えをいただいたので、例えば、今度、セクシユアルハラスメントとか均等法とかの方で指針とか法改正とか、そういう方向は考えられないでしょうか、大臣。

○加藤国務大臣 均等法の趣旨ですか。均等法を変える必要はないんだらうというふうに思います。今のところ、そちらの方で指針とかそういったものを今変えるということは特に検討はしていません。

○尾辻委員 今現実には、例えば、この前の参議院のところでもありましたとおり、連合さんの調査においても、男性と女性によってやはりルールが

結構決まっているということ、女性だけヒールのある靴とかコンタクトだということがありますので、ぜひこの辺を考えていただいて、ガイドラインを変更することなどもぜひ検討いただきたいと要望をしておきたいと思えます。

もう一つ、パワハラの方で指針案で抜けていたところなんですけれども、就活生やフリーランス、こも事業主が行うことが望ましい取組ということになって、行うことが望ましいでは弱いと思うんです。実効性が確保されていないというふうに思います。昨日もニュースなどでは、就活生が弱い立場に置かれて、どこにも相談できないということが特集で取り上げられたり、現実ではこういうことが起こっているわけです。

今回、指針案の中で、こういった方々には、相談があった場合には、その内容を踏まえて四の措置も参考にしてつ必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましい、相談があった場合には相談に乗りますよということをおっしゃっているわけですけども、ここは確認ですが、相談があればやるということで、相談がなくても本来やらなければいけないことだと思いませんか。四のこういった措置とかはやらなければいけないと思うんですが、これはどちらなのか。相談があった場合のみやるのか、それとも相談がなくてもちゃんとやっていくのか、どちらでしょうか。

○藤澤政府参考人 委員は一昨日の分科会にもいらしていたということで、途中で、四の措置も参考にしたという言葉が入ったことも御承知だと思いますが、そこは記載が追加をされているとこ

ろでございませぬ。

四の措置も参考にしたつといいいますのは、指針案の項目の四において記載をされております、(二)の相談体制の整備から、(四)の、(一)から(三)までの措置とあわせて講ずべき措置、プライバシーの保護措置等までの雇用管理上の措置として求められている内容を参考にするという意味でございまして、必ずしも相談があった場合の事後的な対応のみに限定をされているものではございません。

○尾辻委員 確認をいたしました。

これは今非常に問題になっているところで、この指針案から抜けることで何もされないということでは本当に困りますので、四の措置のところをしっかりと上げていただきたいというふうに思います。先ほど申し上げたように、このパワハラの方で、案、これからパブリックコメントもあります。多分いろいろな声が出てくると思いますので、その声をしっかりと聞いて、全ての人が働きやすい、就活生やフリーランスの人もしっかりと相談体制がとれる、そういう指針案にしていきたいということをお願いして、質問を終わりたいと思います。

ありがとうございました。