

◇この議事速報（未定稿）は、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。

○藤丸委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。質疑を続行いたします。尾辻かな子君。

○尾辻委員 立憲民主党の尾辻かな子です。

今日は、厚生労働委員会で質問の機会を頂戴しまして、本当にありがとうございます。十五分という短い期間ですので、端的に質問をさせていただけたらというふうに思います。

私は、二〇〇五年、大阪府議会議員のときに、レズビアンであるということを東京のパレードのときに公表をいたしました。もう二十年前になります。以来、二十年間、やはり同性婚やLGBT差別解消法を含めて、多くの当事者がなかなか自分の課題のことすら社会に対して課題であるということが言えない、そういった中で、政治の場で声を上げるといったことを続けてまいりました。

今日はハラスメントの法案でありますけれども、特に、このハラスメントが、性的指向、性自認に関するハラスメントをどのように位置づけ、そして防止していくのかという観点から質問をしてみたいと思います。

今回、特に就活ハラスメント、就活生に対するセクシュアルハラスメントについてはきちっと措置義務になったということでありませうけれども、では、まず、そこで一問目、確認をしてみたいと思いますけれども、求職者に対する雇用する労働者からのセクシュアルハラスメント防止は措置義務になった。当然に、この措置義務の中には、性的指向、性自認に関わる性的な言動についても、事業主に措置義務が課されるということではないのか、お聞かせください。

○田中政府参考人 求職者等に対しますセクシュアルハラスメントに関する具体的な言動の内容については、現行のセクシュアルハラスメント防止指針の内容を参考としつつ、指針等においてお示しするものではございますが、現行のセクシュアルハラスメント防止指針におきましては、性的指向、性自認に関わらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当するとしております。

○尾辻委員 ということは、今後、求職者に対するセクシュアルハラスメントに関する指針についても、しっかりと指針の中で検討されるということでしょうか。

○田中政府参考人 こうした現行の考え方を踏まえながら、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する指針についても検討してまいります。

○尾辻委員 ありがとうございます。
ということ、セクシュアルハラスメントの中の性的な言動で性的指向や性自認を含むところは大丈夫だということが分かりました。

次に、じゃ、パワーハラスメントはどうなるのかというところであります。

性的指向や性自認に関する性的ではない侮辱的な言動、さらには、労働者の性的指向、性自認の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること、これはいわゆるアウティングというふうに言いますけれども、こういった部分は、では、どのような取扱いになるのか、お聞かせください。

○田中政府参考人 求職者等に対します性的指向、性自認に関する侮辱的な言動や、労働者の性的指向、性自認という機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することとは、侮辱的な言動の内容が性的なものである場合を除けば、関連する指針における性的な言動ではありませんので、本法案における求職者等に対するセクシュアルハラスメントの防止措置の対象に含まれるものではありません。

一方で、労働者に対する性的指向、性自認に関する侮辱的な言動や、労働者の性的指向、性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することは、パワーハラスメント防止指針におきまして、パワーハラスメントに該当すると考えられる典型的な例としてお示しをしているところでございます。

パワーハラスメント防止指針は、義務の対象に求職者等は含まれておりませんが、指針におきましては、事業主がパワーハラスメント防止措置を講ずるに当たっては、求職者等についても必要な配慮を行うことが望ましい内容として規定

をしているところでございます。

○尾辻委員 では、求職者に対しての性的指向、性自認に関する侮蔑的などころも防止措置が望ましいという中で、既に規定がガイドラインの中ではあるということで確認をさせていただきました。

それで、今後ということなんですけれども、性的マイノリティーの全国団体であるLGBT法連合会が三月三十一日に公表した、性的指向及び性自認を理由とする私たちが社会で直面する困難のリスト第四版では、このときから新たに加わった事例として、例えば、採用面接で突然、社長から君はホモかと聞かれ、否定したが、就職してからも、ホモかと何度も聞かれ、体調を崩して出勤できなくなり、退職したという事例が挙げられております。

いまだにこのような事例が見られること、そして、就活時のハラスメントが就職してからも継続影響することをしつかり踏まえて、法に基づく指針にこの点を強調して書き込んで、対策や周知を進めていただきたいというふうに考えておりますけれども、これは大臣の方に聞かせていただきたいと思います。

○福岡国務大臣 御指摘のありましたリストに掲載されている事例について、その発言のあった具体的な状況を知ることができませんが、そうした証言は当事者の方にとって侮辱であると感じられる場合があることから、適当ではないというふうに考えております。

その上で、先ほど政府参考人が申し上げましたとおり、求職者等に対する性的指向、性自認に関

する侮蔑的な言動については、基本的には関連する指針における性的な言動には該当せず、本法案に盛り込んでいる求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する措置義務の対象に含まれるものではございません。

一方で、御指摘のような表現を用いることは適当でないことから、現在、性的マイノリティーの当事者を含む多様な人材が活躍できる職場環境整備を図るため、企業の取組等をまとめた事例集を作成、周知する中で、その旨を盛り込み、周知しております、引き続き取り組んでまいりたいと思います。

また、仮に法案が成立した場合に、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに関する指針等を検討する際には、御指摘のような発言について、セクシュアルハラスメントに当たるものではないにしても、不適当な言動である旨を盛り込むことも含め、必要な検討を行ってまいりたいと思います。

○尾辻委員 指針作成の際、しっかりと盛り込んでいただきたいと思います。

それでは、次に、パワーハラスメントと生徒指導提要について、これは文科省の方にお伺いをしてまいりたいと思います。

前回のいわゆるパワーハラスメント防止措置規定を新設した労働施策総合推進法改正案の附帯決議には、性的指向、性自認の望まぬ暴露である、いわゆるアウティングも対象になり得ること、そのため、アウティングを念頭に置いたプライバシー措置を講ずることが盛り込まれ、法に基づく指

針でも、先ほど確認しましたが、アウティングがパワーハラスメントに該当すると考えられる例に明記されています。

これについては、文部科学省も、令和二年三月十九日に教育委員会宛てに通知を出しており、労働者の性的指向、性自認等の機微な個人情報について、当該労働者の了承を得ずに他の労働者に暴露することについても、パワーハラスメント指針においてパワーハラスメントに該当すると考えられる例として示されることと記載しています。

同通知では、児童生徒への指導等において、教職員がパワーハラスメント指針で示されたパワーハラスメントに類する言動を行ってしまうことも考えられるためとして、教職員への注意喚起や啓発など必要な措置を講じること、児童生徒や保護者から相談に適切に対応できる体制を整えることが記載されております。

一方で、文科省は、二〇二二年十二月に閣議決定した生徒指導提要の性的マイノリティーに関する課題と対応において、以下の記載を設けております。当該児童生徒の支援は、最初に相談を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むことが重要であり、学校内外の連携に基づく支援チームをつくり、ケース会議のチーム支援会議を適時適切に対応を進めるというような形でありまして、ちよつとこれは長いので短縮させていただきますけれども。

要は、生徒指導提要の中で、相談を受けたときに教職員の中で共有すると言っているわけです。これはアウティングに当たるんじゃないですかと

いうことで、まさにアウティングを推奨しているように聞こえてしまうわけですが、文科省、どのように考えておられるか、お聞かせください。

○日向政府参考人 お答えいたします。

生徒指導提要においては、性的マイノリティーに関する理解と学校における対応として、最初に相談を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むことが重要であるとともに、教職員間の情報共有に当たっては、児童生徒自身が可能な限り秘匿しておきたい場合があることなどに留意が必要であることや、当事者である児童生徒やその保護者に対し、情報共有する意図を十分に説明、相談し、理解を得る働きかけも忘れてはならないことも記載しているところであり、当事者の理解を得ずに他者に暴露する、いわゆるアウティングを推奨するものではないと考えております。

文部科学省としては、性的マイノリティーに係る学校の対応が適切になされるよう、引き続き、学校現場や教育委員会等の学校関係者の理解促進に向けて取組を進めてまいります。

○尾辻委員 確認ですけれども、この留意が必要の留意の部分なんです。この留意というのは、本人の同意なく他者に共有しないということであるのか、確認いたします。

○日向政府参考人 お答えいたします。

今御指摘の点につきましては、本人の意思に反する対応は、当事者である子供を傷つける危険性があること、また、これは児童生徒間だけではなく教職員が関与している場合もある、こういうこ

とは、教育委員会の担当者に対しては注意喚起を行わせていただいております。

○尾辻委員 この留意の部分、しっかりとやって

いただかないと、結局、例えば一橋大学なんかでも、これは、学生間のアウティングで命が失われたという事象もあります。文科省がパワーハラスメント防止をしていく上で、生徒の相談を勝手に共有するということが、これはあつてはならないというふうに思いますので、しっかりと対応いただきたいと思います。

あともう一間、させていただきたいと思います。学校健診とハラスメントについてお伺いをしてきたいというふうに思います。

学校健診も、これはやはり注意深くする必要があります。あるというふうに考えておりまして、昨年の一月、文科省より、学校健診時に原則着衣であるという通知は出ておりますが、各自治体で対応にばらつきがあるようです。

学校健診を考える会の中心を担っている京都府長岡京市議の川口良江さんから、私はヒアリングをさせていただきましたが、今現場では、児童生徒が健診時に乳頭を見せること、これが非常に児童生徒に対して大きな抵抗を感じているという話を聞いています。学校健診時に工夫をすること、必ずしも乳頭を見せずに健診する方法もあるかと思えます。その辺りについて、文科省にお伺いします。

○日向政府参考人 お答えいたします。

文部科学省においては、令和六年一月に、学校の健康診断について、正確な検査、診察を実施す

るとともに、児童生徒のプライバシーや心情へ配慮する観点から、必要な留意点を示した通知を出しております。

当該通知では、検査、診察時の服装について、正確な検査、診察に支障のない範囲で、原則、体操着や下着等の着衣又はタオル等により身体を覆い、児童生徒等のプライバシーや心情に配慮するとする一方で、着衣では正確な検査、診察が困難になる懸念も示されていることから、必要に応じて、医師が、体操服、下着やタオル等をめくつて視触診したり、体操服、下着やタオル等の下から聴診器を入れたりする場合があることについて、児童生徒等や保護者に対して事前に説明を行うことを示しております。

さらに、令和六年九月に同様の事務連絡を发出するとともに、担当者が集まる会議においても随時周知に努めており、各学校において、本通知の趣旨を踏まえ、正確な検査、診察を実施するとともに、児童生徒等のプライバシーや心情にも配慮した健康診断が実施されるよう、文部科学省としても、引き続き、様々な機会を通じて周知に努めてまいります。

○尾辻委員 今、学校健診をめぐっては、例えば、学校医の方がパンツの中を見るところや、例えば、あったりとか、ハラスメント事象が何件か報道もされております。例えば、着衣を認めない学校健診が現場でどれぐらい行われているか、こういう実態把握も私は文科省としてそろそろすべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○日向政府参考人 お答えいたします。

令和七年五月十六日

【衆議院】厚生労働委員会議事速報（未定稿）

検査、診察時の服装について、一義的には、先ほど御答弁した通知の趣旨等を踏まえ、各学校において判断されるものであると認識しております。

この上で、お尋ねの調査を行うことにつきましては、各学校に負担になることが想定されることから、現時点で実施は考えておりませんが、いずれにしても、児童生徒等のプライバシーや心情に配慮した正確な検査、診察が実施されるよう、文部科学省としても、様々な機会を通じて周知に努めてまいります。

○尾辻委員 ちよつと時間が来ました。指導提要のところ、ちよつと突っ込み不足になってしまったんですが、私は、ハラスメントのところと共有のところは、やはり整理をして、指導提要の見直しが必要だと思います。これは要望として伝えておきたいと思います。

以上で終わらせていただきます。ありがとうございました。