参考資料４

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案」の審議等における国会会議録の関連部分（ハラスメント対策関係）

平成３１年４月１２日　衆議院本会議　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
平成３１年４月１７日　衆議院厚生労働委員会・・・・・・・・・・・・・・・７
平成３１年４月１９日　衆議院厚生労働委員会・・・・・・・・・・・・・・・22
令和元年　５月　８日　参議院本会議・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
令和元年　５月１６日　参議院厚生労働委員会・・・・・・・・・・・・・・・46
令和元年　５月２３日　参議院厚生労働委員会・・・・・・・・・・・・・・・62
令和元年　５月２８日　参議院厚生労働委員会・・・・・・・・・・・・・・・86
令和元年　６月　５日　参議院厚生労働委員会・・・・・・・・・・・・・・・89
令和元年　６月　６日　参議院厚生労働委員会・・・・・・・・・・・・・・・93

平成３１年４月１２日（金）　衆議院本会議

〇高橋ひなこ君

（略）次に、パワーハラスメント防止対策についてお尋ねします。

職場における嫌がらせ等を受けたことによる精神障害の労災認定件数や、都道府県労働局が受ける職場のいじめ、嫌がらせの相談の数は年々増加し、パワーハラスメントの問題は、もはや見過ごすことができない深刻な状況となっています。また、企業にとっては、生産性の低下や企業イメージの悪化となり、職場のパワーハラスメント防止は喫緊の課題となっています。

この法案は、職場のパワーハラスメントの防止措置を初めて法制化する、画期的なものです。

その一方で、パワーハラスメント防止対策の推進に当たって御留意いただきたいことがあります。パワーハラスメントとされることを恐れて、企業が萎縮して、業務上の必要な指導や人材育成をちゅうちょすることがあっては、企業の生産性の低下を招きかねません。

そこで、この法案によるパワーハラスメント防止対策のポイントと、それによりどのような効果が期待されるのか、また、パワーハラスメントの防止措置と業務上の必要な指導とを両立させることの重要性をどのように企業に伝えていくのか、厚生労働大臣に改めて御説明をお願いいたします。（略）

〇国務大臣（根本匠君）

（略）パワーハラスメント防止対策についてお尋ねがありました。

働き手や働き方のさらなる多様化が見込まれる中で、誰もが安心して働くことのできる、ハラスメントのない就業環境を整備することが重要です。

このため、本法案では、パワハラの予防から事後の対応まで一連の措置を事業主に義務づけることとしています。これにより、各企業の実情を踏まえた主体的な取組を促し、問題の未然防止や円滑な解決促進につながるものと考えております。

また、今後定める指針において、パワハラの基本的な考え方や具体例、適正な範囲の業務指導はパワハラに当たらないことなどを示すことにより、適切な指導や人材育成が円滑に行われるようにしつつ、パワハラのない職場づくりを図ることの重要性を企業に対して周知してまいりたいと考えております。

〇池田真紀君

（略）　また、政府案に対して、フリーランス、就活中のセクハラについてどのように措置をするのか、厚生労働大臣にお聞きします。

内閣提出法案は、「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その雇用する労働者の就業環境が害されること」

と定義しています。
　厚生労働省は、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載すると説明しています。
　取引先や顧客などは対象に入らず、定義を置くことでかえって対象を狭めるのではないかと懸念があると考えます。（略）
　内閣提出法案において、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為を法律上の措置義務の対象としなかった理由及び法律上の措置を講じる必要性について、厚生労働省の見解を伺います。（略）

〇国務大臣（根本匠君）
　フリーランスや就職活動中の学生に対するセクハラについてお尋ねがありました。
　男女雇用機会均等法は、事業主に対し、その雇用する労働者に対するセクハラの防止についての雇用管理上の措置義務を規定しております。このため、フリーランスや就職活動中の学生など雇用関係にない方々については、対象に含まれておりません。
　一方で、セクシュアルハラスメントを行ってはならないことは、相手が誰であっても当然のことです。
　今回の政府案では、事業主や労働者の責務として、セクシュアルハラスメントを行ってはならないことや、その言動に注意を払うよう努めるべきことを明確化しています。こうした責務規定の趣旨も踏まえながら、フリーランスや就職活動中の学生などに対してもセクシュアルハラスメントを行ってはならないという認識が職場で十分に浸透するよう、必要な対応を検討してまいります。
　取引先や顧客等からの著しい迷惑行為への対応策についてお尋ねがありました。
　取引先や顧客等からの著しい迷惑行為は、社外の相手との関係で起きる問題であり、顧客等への対応業務には一定程度のクレーム対応が内在していることもあるため、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が、社内のパワーハラスメント以上に難しいものがあります。また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があるため、今回、措置義務の対象には含めないこととしたものであります。
　しかしながら、取引先や顧客等からの迷惑行為は、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、労働者のケアなど必要な対応を企業に促すことが重要と考えています。
　このため、今後定める予定のパワハラ防止措置に関する指針において、取引先や顧客等からの迷惑行為に関する企業の望ましい取組を明示し、周知啓発に取り組んでまいります。（略）

〇西岡秀子君
（略）本法案では、パワハラの定義について、「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その雇用する労働者の就業環境が害されること」と規定しています。法案の説明資料では、就業環境を害することの説明として、身体的若しくは精神的な苦痛を与えることと書かれております。つまり、明らかなパワハラが行われていても、パワハラを受けた本人が苦痛を感じていないと言えば、パワハラに当たらないことになってしまいます。

パワハラで精神的にダメージを受けても、職場で声を上げられない人が多いというのが実情です。そこで、就業環境を害するおそれのあることと広く定義して、誰が見ても明らかにパワハラであるという行為が職場内で行われたら、事業主が措置を講ずるようにすべきであると考えますが、厚生労働大臣の見解をお尋ねいたします。

また、本法案では、取引先など他の会社の社員からのパワハラについては、事業主の措置義務の対象となっておりません。既に、セクハラについては、他の会社の労働者からの被害が事業主の措置義務の対象となっております。なぜパワハラについては措置義務の対象としていないのか、厚生労働大臣に答弁を求めます。（略）

関連して、悪質クレーム対策についてお尋ねをいたします。

労働組合のＵＡゼンセンのアンケート調査では、客からの迷惑行為に遭遇した人の割合が七割を超えるなど、悪質クレームは深刻な社会問題となっております。

悪質クレームは、セクハラやパワハラと同様、労働者の心身に深刻な影響を与えます。そればかりか、悪質クレームは、職場全体の就労環境や事業者の経済活動を害するおそれのあるものであり、その対策を推進していくことは喫緊の課題です。

ＵＡゼンセンが、悪質クレームの抑止、撲滅に向けて、法制化を始めとした対策の早期具体化を求める署名活動を実施したところ、百七十六万超の署名が集まり、昨年八月に当時の加藤厚生労働大臣に提出をされました。

政府は、なぜ本法案に悪質クレーム対策を盛り込まなかったのでしょうか。その理由について、厚生労働大臣に明快な答弁を求めます。（略）

〇国務大臣（根本匠君）

（略）パワハラの定義についてお尋ねがありました。

今回、政府として提出する法案においては、パワーハラスメントの定義について、「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その雇用する労働者の就業環境が害されること」とし、事業主に対して雇用管理上の必要な措置を義務づけています。

パワハラの定義の具体的内容は、今後、法律に基づく指針においてお示しする予定ですが、本法案を策定するに当たっての労働政策審議会の建議においては、就業環境が害されるかどうかの判断に当たっては、平均的な労働者の感じ方を基準とすべきとされています。

指針の内容は、今後、審議会で議論することとなりますが、この平均的な労働者の感じ方

については、その言動を受けた場合に、社会一般の労働者の多くが、能力の発揮に重大な影響が生ずるなど就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じる言動であることといった内容とすることが考えられます。

他社の労働者等からのパワハラを措置義務の対象としない理由についてのお尋ねがありました。

他社の労働者等からのパワーハラスメントは、社外の相手との関係で起きる問題であり、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が、社内のパワハラ以上に難しく、また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があります。このため、今回、措置義務の対象には含めないこととしたところです。

一方で、取引先等からの行為についても、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要です。このため、今後定めるパワハラ防止措置に関する指針において、取引先等からの迷惑行為に関する企業の望ましい取組を明示し、積極的な周知啓発を行ってまいります。

悪質クレーム対策についてお尋ねがありました。

顧客等からの迷惑行為は、社外の相手との関係で起きる問題であり、顧客等への対応業務には一定程度のクレーム対応を伴うこともあるため、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が、社内のパワハラ以上に難しいものがあります。また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があるため、今回、措置義務の対象には含めないこととしたものです。

しかしながら、顧客等からの迷惑行為は、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、労働者のケアなど必要な対応を企業に促すことが重要と考えています。

このため、今後定めるパワハラ防止措置に関する指針において、顧客等からの迷惑行為に関する企業の望ましい取組を明示し、周知啓発に取り組んでまいります。（略）

〇高木美智代君

（略）次に、パワーハラスメント防止対策について伺います。

職場におけるさまざまなハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つけるなど、人権にかかわる許されない行為です。企業にとっても損失につながります。

二〇一七年度に寄せられた労働相談で、パワハラなどのいじめ、嫌がらせは約七万二千件と、十五年連続で増加傾向にあります。また、政府の調査では、実に三人に一人が被害に遭っていることがわかり、パワハラが原因でうつ病や自殺に至る深刻な事例も相次いでいます。

人を死に追いやりかねないのがパワハラであります。職場におけるパワハラ防止対策の強化を図り、事業主による具体的な措置の明確化や行政機関による的確な指導など、必要な対策を講じることが急務です。

しかし、一方で、どのような行為がパワハラに当たるのか線引きが難しいとの声もありま

す。業務指導や叱責とパワハラとの違いは何か、明確にして実効性を確保する必要があります。

今回の改正法案では、パワハラについて、どのような考え方で、どのように定義づけ、今後どのような措置を講じるのか、根本大臣に伺います。

また、パワハラは、職場だけでなく、取引先や顧客といった第三者から受けるカスタマーハラスメントも深刻です。

顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の迷惑行為について、業種や職種に応じた実態を把握し、こうした行為の定義やガイドラインの策定など必要な対策を検討し、実施してはいかがでしょうか。その際には、厚労省だけでなく、消費者庁、総務省、国交省、経産省とも連携が必要となります。根本大臣のお考えを伺います。

（略）ＬＧＢＴの方々の人権問題についてお伺いします。

性的指向や性自認に関して侮辱的な発言を行い、精神的苦痛を与える行為も明確にパワハラに当たる行為です。先月の参議院予算委員会で公明党議員がその点を厚生労働大臣に確認したところ、該当し得ると明確に答弁いただきました。

一歩前進とは思いますが、政府はＬＧＢＴの方々へのパワハラ対策にどう取り組むのか、大臣の答弁を求めます。

〇国務大臣（根本匠君）

（略）　パワーハラスメントの防止対策についてお尋ねがありました。

働き手や働き方のさらなる多様化が見込まれる中で、誰もが安心して働くことができる、ハラスメントのない就業環境を整備することが重要です。

このため、本法案では、職場のパワーハラスメントを、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って、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の全てを満たすものと定義し、パワハラの予防から事後の対応まで一連の措置を事業主に義務づけています。

また、今後定める指針において、パワハラの基本的な考え方や具体例、適正な範囲の業務指導はパワハラに当たらないことなどを示すことにより、適切な指導や人材育成が円滑に行われるようにしつつ、パワハラのない職場づくりを推進してまいります。

顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の迷惑行為への対応についてお尋ねがありました。

顧客や取引先等からの迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、労働者のケアなど必要な対応を企業に促すことが重要と考えています。

このため、これまでも企業にヒアリングを行って実態の把握に努めてきたところであり、今後、パワハラ防止措置に関する指針において、顧客や取引先等からの迷惑行為に関する企業の望ましい取組を明示してまいります。（略）

ＬＧＢＴの方々へのパワハラ対策についてお尋ねがありました。

性的指向、性自認に対する不当な差別や偏見はあってはならず、多様性が確保され、全ての人々がお互いの人権を尊重し、支え合う共生社会を実現していくことが重要と考えます。

性的指向や性自認に関する言動は、業務上必要ないものであり、性的指向や性自認を理由に仕事から排除したり、性的指向や性自認に関して侮辱的な発言を行うこと等によって精神的な苦痛を与えたような場合には、パワハラに該当し得るものと考えられます。

こうしたことについて、法案の成立後、労働政策審議会で議論する予定のパワハラ防止措置の指針に記載するなど、明確化や周知啓発の方策についてしっかりと検討してまいります。

〇本村伸子君

（略）就職活動をしている学生へのセクシュアルハラスメント、性暴力も深刻です。保護、救済の対象は、ＩＬＯ条約案にも示されているように、就職活動の学生、求職者、インターン、フリーランスなど、対象者を広げ、第三者によるハラスメントも規制の対象とするべきです。

〇国務大臣（根本匠君）

（略）　就職活動の学生等へのハラスメント及び第三者によるハラスメントについてお尋ねがありました。

男女雇用機会均等法等は、事業主に対し、その雇用する労働者に対するセクハラ等の防止についての措置義務を規定しております。このため、就職活動中の学生など雇用関係にない方々については、対象に含まれておりません。

一方、今回、政府として提出する法案では、事業主や労働者の責務として、セクハラ等を行ってはならないことや、その言動に注意を払うよう努めるべきことを明確化しています。こうした責務規定の趣旨も踏まえながら、就職活動中の学生等に対してもセクハラ等を行ってはならないという認識が浸透するよう、必要な対応を検討してまいります。

また、顧客など第三者からの著しい迷惑行為については、今後定める予定のパワハラ防止措置に関する指針において、企業の望ましい取組を明示し、周知啓発に取り組んでまいります。

こうした取組を通じて、ハラスメントのない職場づくりを推進していきたいと考えております。（略）

平成３１年４月１７日（水）　衆議院厚生労働委員会

〇堀内委員

（略）続きまして、いわゆるカスタマーハラスメント、そういったものについて伺いたいと思います。

今日、顧客や取引先からのいわゆるカスタマーハラスメントが大きな問題になっております。

例えば、タクシーのドライバーさんのように、今までそのほとんどが男性であった職場に女性が進出するようなことによって起きるそういったカスタマーハラスメントもございます。

けれども、また一方で、今まで女性がもともと多かった職場、例えば介護といった現場についても、カスタマーハラスメントが重要な問題となっております。

また、医療の現場でもそういうことが起こりますし、その場面というのは、いわゆる公共のような大きな施設から訪問介護先の各家庭、そういったより小さな場でも起きているといったものが現実だと思っております。

特に深刻なのは、訪問看護又は介護の現場で加害者となるのが、患者さんや又は被介護者のみならずその御家族から受ける、そういった状況があると伺っております。

そこで、こうした問題を防止するためには、厚生労働省としてどのような対応を考えていらっしゃるか、御答弁を頂戴したいと思っております。

〇上野大臣政務官

今回の法案においてはパワハラ防止に関する指針を定めることとしており、当該指針の中でいわゆるカスタマーハラスメントに関する企業の望ましい取組を明示し、周知啓発に取り組んでいきたいと考えております。

その上で、御指摘がありました看護職員、介護職員に対する患者、家族などからのハラスメントは、メンタルヘルスを損なったり離職の一因となっているとの指摘もあり、その対応には、医療機関や介護事業所における組織的な対応が重要であると考えております。

医療機関は、医療法に基づき、計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組むこととされており、国においては、ガイドラインや手引を策定し、ハラスメントについても、相談窓口や対応マニュアルの整備、研修の実施など、さまざまなハラスメント対策に包括的に取り組むよう促しているところであります。

また、平成三十一年度厚生労働科学特別研究事業において、看護職員が受ける暴力、ハラスメントに対する実態調査とそれを踏まえた医療機関におけるマニュアルの作成指針について研究を進めていくということにしており、今年度中に研究成果を取りまとめる予定であります。

介護現場におけるハラスメントについては、昨年度の調査研究事業において、訪問介護等の介護現場におけるハラスメントの実態把握、また介護事業者向けの介護現場におけるハ

ラスメント対策マニュアルの作成等を実施したところであり、マニュアルそれから報告書については、四月十日付で各都道府県や関係団体宛てに周知をし、あわせてホームページに掲載をいたしました。

引き続き、医療や介護の現場におけるハラスメント対策にしっかりと取り組んでまいりたいと思います。

〇木村（弥）委員

（略）それで、パワーハラスメントに関する事業主の雇用管理上の措置義務を設けるに当たりまして、厚生労働省は、取引先や顧客等からの著しい迷惑行為については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載すると説明しておりますけれども、事業主が十分に実効性のある対応を講じていくためには、やはり抽象的に配慮等を求めるのではなくて、その配慮等の内容について、業界ごとの特性を踏まえて具体的に示す必要があると私は考えております。

その事業主である、例えば看護職の場合は医療機関でありますが、その配慮等の内容を指針等で明確にすべきであると思いますし、配慮というのが今のところ措置義務の対象とはなっていないことを指摘したいと思っております。

顧客等からの著しい迷惑行為について、どこまでが相当の範囲のクレームで、どこからがそれを超えた嫌がらせなのかといった判断が自社の労働者等からのパワーハラスメント以上に難しい等の課題があるということは労働政策審議会の建議でも指摘されているところでございますが、看護の場合におきましては、明らかに相当な範囲を超えた暴言や暴力で苦しんでいる看護職が現在おります。そういった暴言、暴力、クレーム対応のために相談、苦情対応の検討会議を設置するとか、また、苦情に対する相談体制を整備したことで看護職の精神的な負担の軽減につながったといった事例もございます。

そこで、看護職を患者等からのハラスメントから守るために、その相談体制の整備等、雇用管理上必要な措置の義務づけが必要ではないのかという意見がございます。

国による各種の支援を、例えば義務づけが難しい場合でもやはりこの支援を充実させていくことが必要であると私も考えますけれども、こういった看護職に対する患者等からのハラスメント対策を推進するためにどのような支援を行っているのか、そういった具体策についてもお尋ねしたい。

以上、私の看護職の先輩であります高階恵美子副大臣にお尋ねをいたします。

〇高階副大臣

（略）もとより女性の多い職場であるということ、閉鎖的な空間であるということ、そして二十四時間連続してサービス提供が人に対して行われるといったような業務の特殊性もございます。業務の範囲と迷惑行為の線引きが難しい中、いかにして職場の中における対策

を充実させていくのか、私どももしっかりと考えてまいりたいと思いますし、法案成立後の労政審の協議におきましても、御指摘のところを踏まえながら検討を進めさせていただきたく存じます。

また、医療機関におきましては、さきの医療法に基づきまして勤務環境改善マネジメントシステムというのを稼働させております。医療法に基づきまして計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組むということとさせていただいておりまして、国においてガイドラインや手引を策定するなど、ハラスメントについても、相談窓口の設置、対応マニュアルの整備、研修の実施等々、取組を包括的に促しているところでございます。

また、本年二月にも、都道府県を通じまして、医療機関における暴言、暴力等のハラスメント対策について情報提供をさせていただいております。

いずれにいたしましても、最前線で命を守る仕事をしていただいている人々にしっかりとその業務に自信を持って取り組んでいただけるよう、私どももしっかり支援をしてまいりたいと存じます。

〇木村（弥）委員

（略）ＬＧＢＴの性的指向と性自認に関するハラスメント防止対策についてお尋ねをいたします。

ちょっと、二つ質問がございましたけれども、二つ目の質問の方からさせていただきます。

性的指向と性自認に関するハラスメントについて、民間の調査では、ＬＧＢＴの当事者の約四割から五割が、頻繁に職場で耳にして、メンタルヘルスの影響も指摘されるなど、その対策は職場における喫緊の課題となっているところでございます。骨太の方針二〇一八の中でも、性的指向や性自認に関する正しい理解の促進をするとともに、社会全体が多様性を受け入れる環境づくりを進めるともしているところでございます。

そこで、今指摘されているアウティングの防止についての質問をさせていただきます。

性的指向や性自認を本人の意に反して公にする行為がいわゆるアウティングと呼ばれておりますけれども、この問題について、平成二十七年には、大学生が、同級生によって同性愛者であることを了解なく周囲に広められてしまったといったことで、非常に最悪の状況になってしまった、大学の建物から転落死をするといった事件が発生したところでございます。アウティングは当事者について非常に重要な問題であり、日本学術会議が平成二十九年の九月の提言の中で、生命にかかわるほど深刻なハラスメントであると位置づけているところでございます。

これらを踏まえまして、アウティングはパワーハラスメントに含まれることを指針で明示する必要があるという意見もありますが、厚生労働省の見解をお尋ねいたします。

〇小林政府参考人

お答え申し上げます。

今回の法案におきましてはパワーハラスメント防止のための措置義務を設けているところでございますが、パワーハラスメント、三つの要件を規定しております。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って、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ということにしております。

お尋ねの性的指向や性自認に関する言動でございますが、特にこの二つ目の定義の関係で申し上げますと、業務上必要のないものでございまして、性的指向や性自認について本人の意に反して公にするようなこと、これによりまして精神的な苦痛を与えたような場合にはパワーハラスメントに該当し得るのではないかというふうに考えられるところでございます。

こうしたことにつきまして、法案の成立後、労働政策審議会で議論する予定のパワハラ防止措置の指針に記載するなど、明確化や周知啓発の方策についてしっかりと検討してまいりたいというふうに考えております。

〇鰐淵委員

（略）続きまして、パワハラについては、自社の労働者等によるハラスメント行為だけではなくて、取引先や顧客からの著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントについても労働者に大きなストレスを与える大変に深刻な問題でございます。

これも先ほども御質問でございましたけれども、どこまでが相当な範囲のクレームなのか、どこからが嫌がらせなのか、そういった判断が難しいという課題もございます。また、取引関係があるということで相談しにくい、そういったこともある中で、しかし、このカスタマーハラスメント対策をしっかりと講じていく、人権を守るためにも、また働きやすい環境をつくっていくためにも必要であると思っておりますが、御見解、取組をお伺いしたいと思います。

〇小林政府参考人

お答え申し上げます。

顧客や取引先等からの迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントでございますが、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもございまして、安全配慮義務の観点からも、労働者へのケアなど必要な対応を企業に促していくということが重要であるというふうに考えております。

このため、今後、パワハラ防止措置に関する指針におきまして、顧客や取引先等からの迷惑行為に関する企業の望ましい取組を明示していくということにしたいと考えております。

また、顧客や取引先等との関係につきましては、例えば元請、下請関係にある場合がある、あるいは、消費者への周知啓発が必要であるといった場合もあると考えられるところでございまして、関係省庁とも連携をして、社会的な啓発活動ということにも力を入れてまいりたいというふうに考えております。

〇阿部委員

（略）今、職場環境の中で、いわゆるうつで休職、あるいは自殺などの問題が大きいことは、大臣もお認めになるところと思います。

そして、あけて一枚めくっていただきますと、これは平成三十年七月二十四日の閣議決定でありますが、ここにおいては、過労死に結びつきかねない職場のハラスメントということの認識の上に、やはりある意味、総合的にハラスメントについて目配りをしている閣議決定なんだと私は思います。

しかし、それが年末の労政審の建議を経て今のような形のものになり、とりわけ今般の法規制の中では、職場のパワーハラスメントは、優越的な関係に基づく、あるいは業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動、そして三つ目が労働者の就業環境を害するとなってございますが、実は、ハラスメントは、例えば職場においても必ずしも優越的な関係だけで生じるものではありません。

いろいろな調査がございますが、垂直、上から下へのハラスメント、水平、仲間同士のハラスメント、それから下から上へのハラスメントなどがあるのはもう広く知られたことであります。私は、この建議に基づく政策というのは、やはり全体を見ていないと思います。

そして、その結果として、じゃ、私のがマタハラなのかパワハラなのか、まあ、マタハラはわかりやすいかもしれない、パワハラかセクハラか。あるいは、私がそれをそう思ったんだ、働いている私がそう思ったんだという、労働者側からのそういう声によってスイッチが入るものではない形に分断されております。職場の優越な関係に基づくか、業務上必要な範囲を超えたかどうか等々。私は、これでは政策は一歩進んだとは言えない。

しかし、こういう法案で出てきておりますので、せめて大臣にお願いがありますが、これからこうしたさまざまな働く側からの、自分がハラスメントを受けている、これは理不尽だと思ったときの、労働局雇用環境・均等部が窓口になる。先ほど伺いました七万二千件、うちセクハラ七千件等の窓口ですね。ここにしっかりとした人員の配置、特にセクハラ関係についてはそれが強く求められると思いますが、ここの充実についての御意見を伺います。

〇根本国務大臣

まず、我々、指針で丁寧に書きたいと思っておりますが、例えばセクハラ指針、マタハラ指針においては、事業主は、相談に当たっては職場におけるセクハラに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応すること、あるいは、セクハラやマタハラとパワーハラスメントなどのその他のハラスメントは複合的に生じることも想定されますので、あらゆるハラスメントを一元的に受け付ける体制を整備することが定められておって、事業主に対してこれらについて取り組む旨周知しているところであります。

また、今お話しの都道府県労働局、ここでは、雇用環境・均等部や総合労働相談コーナーにおいて、パワハラ、セクハラ、マタハラの別を問わず、相談を受け付ける体制としており

ます。その上で、労働者の相談内容に応じて専門の相談員等に取り次ぎ、速やかに必要な対応をとることとしています。

あわせて、今年度から、ハラスメントについて平日の夜間や土日も対応するフリーダイヤルなどによる相談窓口を設置する予定であります。労働者などの相談に迅速に対応し、ニーズに応じた支援につなげられるよう、対応を充実していきたいと考えています。

〇阿部委員

一元的受け付けは当然重要なことで、ですから、一元的に禁止するような法体系にしていただきたいと重ねて申し上げます。

あわせて、今回のいろいろな施策には大きな問題があると思います。

二〇一二年の三月十五日、そもそも、こうしたハラスメント問題で提言がございました。そのときの提言の中身は、「精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる」と、横並びでこのハラスメントの問題を取り上げておりました。

お手元の資料三ページ目、開いていただきますと、「職場のパワーハラスメントとは、」云々、「精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる」という書きぶりでありました。ところが、今般の施策においては、特に建議においては、「労働者の就業環境を害すること（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）」と、括弧の中に入れ込まれてしまいました。

ＡオアＢ、すなわち、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境が悪化する、これはおのおの独立したことであります。括弧の中にくくられていいものではないし、被害者の視点、すなわち、本人、働く側の視点が職場の雇用環境や労働環境の陰に隠れてしまうと思いますが、いかがですか、大臣。

〇根本国務大臣

御指摘のとおり、昨年三月の職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会、この報告書においては、パワハラの三つ目の要素は、「身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること」とされておりました。

現在のセクシュアルハラスメント等の防止措置義務の規定において、就業環境を害すること、これが法律上の要件とされております。このため、パワーハラスメントについても、法律上は同様に、就業環境を害することという要素を規定して、身体的若しくは精神的な苦痛を与えることはその具体的な意味内容を指すものと位置づけることが適当と考えられたので、労働政策審議会の建議では、御指摘のように、「苦痛を与える」という部分は括弧書きで付記される形となりました。

このような就業環境を害することの具体的意味については、今後、労働政策審議会で議論をするパワーハラスメントに関する指針においてわかりやすくお示しをしていきたいと考えています。

〇阿部委員

学校のいじめ問題でも、学校環境が害されたからいじめなんじゃないんです。本人がいじめと感じたときなんです。ここを大きく逆転させてしまっては、私はハラスメント対策のもとが崩れると思います。

引き続いて、人事院にお伺いいたしますが、二〇一五年七月に人事院職員福祉課が作成したパワー・ハラスメント防止ハンドブックの中では、今私が申し上げた、「人格と尊厳を侵害する言動を行い、精神的・身体的苦痛を与え、あるいは職場環境を悪化させる」と併記されております、人事院においては。これは今でもそうですよね。人事院のガイドラインのハンドブックにあるとおりですよね。いかがですか。

〇柴崎政府参考人

お答えいたします。

ただいま委員から御紹介のございました人事院作成のパワー・ハラスメント防止ハンドブックにおきましては、パワーハラスメントの概念として、「一般に「職務上の地位や権限又は職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、人格と尊厳を侵害する言動を行い、精神的・身体的苦痛を与え、あるいは職場環境を悪化させること」を指すといわれています。」というふうに記述しているところでございまして、このハンドブック等を用いまして、公務におけるパワーハラスメントの防止に努めているところでございます。

〇阿部委員

明らかな官民格差になりますよね。だって、私は、公務員にパワハラ、モラハラが多いという、これは諸外国のデータです、やはり圧倒的に多いと言われています。ですから、きちんと人事院がこういう対応をなさることは正しいと思います。

その一方で、民間も同じように、要するに人格と尊厳を侵害された行為なんだ、雇用者側の都合じゃないんだと。ここはすごく重要です。精神的、身体的苦痛を与えられたと本人が思うところからスタートしないと、本当の解決にはならないと思います。何で官民格差でいいんですか、根本大臣。御答弁お願いします。

〇根本国務大臣

先ほど申し上げましたが、パワーハラスメントの法律上の定義としては、雇用機会均等法におけるセクシュアルハラスメントなどの措置義務の規定ぶりを踏まえて、法律上の定義は就業環境を害することとしておりますが、しかし、委員がおっしゃるように、身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、これは、具体的な意味内容として重要な要素であります。

このようなパワハラの定義の具体的な意味内容について、今後、労働政策審議会で議論をするパワーハラスメントに関する指針においてわかりやすくお示しをして、周知を図って

いきたいと思います。

〇阿部委員

私が申し上げたいのは、ハラスメントの本質とは何かということです。ここに書かれているように、「人格と尊厳を侵害する」というふうに立てないと、何度も申し上げますが、きちんと対策がなされない。

そして、今回の建議に基づくいろいろな施策では、大きく抜け落ちるものが二つあると思っております、加えてですが。

資料の四ページ目をおめくりいただきますと、これはいわゆる駅員さんたちが乗客から受ける暴力行為の発生件数を、上のグラフ、二〇〇五年から二〇一六年まで並べてございますが、年間に七百件余り、中には酔ったお客さんもおられましょうし、暴言、胸ぐらをつかまれた、殴られるなどの被害が相次いでおります。

しかし、今回の建議に基づく施策では、同じ職場内の、中での出来事であって、こういう第三者からの暴力問題は完全に排除されております。

野党の対案の中でこれはきちんと対策すべきとされておりますが、この点については、今後、政府としてはどのように考えていくのか、御答弁をお願いいたします。

〇小林政府参考人

お答え申し上げます。

取引先や顧客からのいわゆるカスタマーハラスメントでございますが、社外の相手との関係で起きる問題であり、顧客等への対応業務には一定程度のクレーム対応が伴うといったこともあることから、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しいということ、また、再発防止まで含めた一連の措置を課すということは難しい面があるということ、そうしたことを踏まえまして、今回、措置義務の対象には含めないという整理をしておるところでございます。

一方で、御指摘のように、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあるわけでございまして、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要でございます。

このため、パワハラ防止措置に関する指針におきまして望ましい取組を明示するとともに、カスタマーハラスメントに対する社会の認識を高めていくための啓発等にも積極的に取り組んでいくこととしております。

また、御指摘いただきましたように運輸関係、あるいは医療、学校といったところも御指摘いただいておりますが、第三者からのハラスメントというのは、一部の業界分野等で特に問題となっているということもございますので、そういった関係省庁などとも十分連携をいたしまして、実効性が上がるような取組にしてまいりたいというふうに考えております。

〇阿部委員

もう一つ積み残された重要な課題があって、お手元の資料の四枚目の下の段です。これは何を示しておるかというと、いわゆる自営業、フリーランス、クラウドワーカーなどの方がどのような状況に置かれているかをＪＩＬＰＴの調査で示したところであります。「セクハラ・パワハラ等の嫌がらせを受けた」というのが下から二段目にございますが、全く解決していないというのが五六・五％、自営業という形態で働く方はセクハラ、パワハラを受けても、全くですよ、未解決のものもあるまで含めればもう七割、八割ですね。

これから政府は、いわゆる在宅勤務を含めて自営業の新しい形を広げていこうとされているわけですから、これも私は早急な課題と思いますが、御答弁をお願いいたします。

〇小林政府参考人

お答え申し上げます。

今回の法案におきまして、ハラスメントを行ってはならないこと、あるいはそれを踏まえて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、そういったことを、国、事業主、労働者の責務として明確化しておるところでございます。

男女雇用機会均等法等は、労働法制ということもございまして、対象は労働者ということに限っているわけでありますけれども、自営業者あるいはフリーランス等の労働者以外の方に対する言動についても同様に注意を払うということは当然望まれるところでございます。

また、事業主は、ハラスメント防止のための措置義務として、ハラスメントがあってはならない旨の方針の明確化等の予防措置を講ずることとされておるところでございますが、この場合におきましても、自社の労働者以外の求職者あるいは個人事業主等に対してもハラスメントは行ってはならないということをあわせて示していただくということにすれば、企業の対応というのも相当前進するのではないかとい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と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に、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っ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して、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。

〇池田（真）委員

（略）引き続き、今の、取引先や顧客についての著しい迷惑行為について、今回、閣法の方で対象としなかった理由をお伺いしたいと思います。

〇小林政府参考人

お答え申し上げます。

取引先や顧客からのいわゆるカスタマーハラスメントでございますが、社外の相手との関係で起きる問題であり、顧客等への対応業務には一定程度のクレーム対応が内在していることもあることから、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しいということ、また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があるということ、こうしたことで、措置義務の対象には含めないという整理をいたしております。

一方で、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあるわけでございまして、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要でございます。このために、パワハラ防止措置に関する指針におきまして望ましい取組を明示する。あわせて、カスタマーハラスメントに対する社会の認識を高めていくための啓発等にも積極的に取り組んでいく。

指針の内容につきましては今後労政審で議論することになるわけでございますが、介護、看護の現場あるいは学校現場等で特に深刻な問題となっていることも踏まえて、適切な内容となるようにしっかりと検討してまいりたいというふうに考えております。

〇尾辻委員

（略）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けれども、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、阿部委員からもありましたように。例えば、パワハラでマタハラだってありますし、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って、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。

〇小林政府参考人

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、それぞれ理由があって、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っ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。

〇尾辻委員

次に、ＳＯＧＩハラについてお聞きしたいと思います。

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っていくことを検討するというふうにありました。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っ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。

〇小林政府参考人

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は、どのような言動がこれに当たるかということについて、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して、パワハラに該当し得るかということを一概にお答えするのは難しいのかなと。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。

〇尾辻委員

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。

〇小林政府参考人

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う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考えております。

〇西村（智）委員

（略）私たちもいろいろ検討しましたけれども、やはり均等法の枠の外で規定を置かないと、なかなかフリーランスの方や就職活動中の学生も、本当に大変な状況で、ネットで世論調査をすると、六百人の方に対して回答を得たところ、三百人の方が就職活動中にセクシュアルハラスメントを何らか受けた、三百人の方は受けていない。相当な高い率で受けている

という実態があります。
　ですので、そこのところは、今回、今のような実態に鑑みれば、何らかの対策というのはやはりとるべきだった、このような女性活躍推進法改正のタイミングに合わせてやるべきだったと私は思っております。
　それで、次の質問なんですけれども、審議会の建議では「自社の労働者が社外の労働者に対してセクシュアルハラスメントを行わないよう配慮する」とされていますけれども、これは一体、具体的にどういう内容を指すんでしょうか。

〇根本国務大臣
　労働政策審議会の建議を踏まえ、本法案では、セクシュアルハラスメントは行ってはならないものであり、社外の労働者を含めた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、これを事業主の責務として明確化しております。
　言動に必要な注意を払うとは、ハラスメントに起因する問題に関する関心と理解を深めて、みずからの言動がセクハラ、マタハラ、パワハラなどに該当することのないよう注意を払うことを指しております。
　要は、社外の労働者を含めた他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきであるということを事業主の責務として明確化しております。そして、これも、これからの指針の中でより具体的に内容を、これからの指針を策定するに当たっては、ここはわかりやすく、どういう対応かということは明らかにしていきたいと思います。

〇西村（智）委員
　指針で書くということなんです。
　セクハラについては、加害者の範囲については通達で結構幅広く規定をされております。「事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒等もセクシュアルハラスメントの行為者になり得るものであり、」と、結構幅広く加害者については書かれているんですね。
　そうしますと、いわゆる被害者の側、社外の労働者に対してセクハラを行わないよう配慮するという、指針で書くという今の大臣の御答弁だったんですけれども、では、この社外の労働者に対してというのはどの範囲のことを考えていらっしゃるのか。
　きのう、これも与党推薦の参考人の方が質問にお答えになって、社内の労働者だけでなく、取引先、個人事業主、就活中の学生、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あったら、指針に盛り込むということだったら比較的簡単に実現できるというふうに述べておられました。
　これは指針に幅広く書いていく、そういうふうに、大臣として今、お考えはお持ちですか。

〇根本国務大臣

本法案では、労働者に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならないことや、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しております。

そして、他の労働者には、他社の労働者や求職者も含まれます。また、男女雇用機会均等法などは労働法制であるため、対象は労働者に限っておりますが、学生や個人事業主等の労働者以外の者に対する言動にも同様に注意を払うことが当然望まれます。

そしてさらに、事業主は、セクシュアルハラスメント等の措置義務として、セクシュアルハラスメント等があってはならない旨の方針などの明確化と周知啓発といった予防措置を講じることとされております。その際、被害者が求職者や個人事業主などの自社の労働者以外の場合であっても同様にあってはならない旨を企業があわせて示すようになれば、予防の観点からの対応は相当程度前進するものと考えております。

このような責務規定の趣旨や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に、セクハラ指針などの内容について労働政策審議会においてしっかりと議論を行っていきたいと思います。

〇西村（智）委員

（略）均等法五条では、労働者になろうとする者が対象とされております。ですので、均等法十一条の対象に就活中の学生も含むというふうにすること、これは考えられないでしょうか。せめて、今の状況に関して、この法改正は、私はやるべきだし、やれるというふうに思うんです。労働者及び労働者となろうとする者、あるいは議法で出しております従業者等というふうにできないですか、大臣。

〇根本国務大臣

まず、男女雇用機会均等法第五条、これは、労働者の募集及び採用について性差別を禁止しているものであって、その対象者は就活中の学生も含むものであります。第五条は含むものであります。

一方で、男女雇用機会均等法十一条に定めるセクシュアルハラスメントの防止のための措置義務については、その雇用する労働者を対象に、予防、救済、再発防止のための一連の雇用管理上の措置を事業主に求めるものであって、就活中の学生など事業主と雇用関係にはない者について、救済や再発防止も含めた措置をどこまで事業主の責任として求められるかといった課題がありますので、就活中の学生を対象とすること、これは慎重な検討が必要であると思います。

男女雇用均等法は労働法制でありますから、直接の保護の対象は労働者としておりますが、就活中の学生に対しても同様に注意を払うことは当然望まれます。労働者に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならないことに理解を深めることや、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をし

ております。

こういう責務規定の趣旨も踏まえれば、事業主が措置義務の予防措置としてセクハラを禁止する社内方針の明確化を行うに当たっては、就活中の学生に対するセクハラも同様にあってはならない旨を示すよう促していくことが必要だと考えております。こういう企業の対応ができるように、指針等の内容について、審議会においてしっかりと議論を行っていきたいと思います。

〇大西（健）委員

（略）それから、先ほどちょっと西村委員からもありましたのではしょりますけれども、今いろいろな問題になっている、例えば番記者が事務次官にセクハラを受けたとか、フリーランスの記者が就職相談で取材先というか仕事先で受けたセクハラとか、就活生がセクハラあるいは性的暴行を受けたとか、こういった問題というのは、結局、今回の法改正では解決されないわけですよね。今まさに起こっている問題が、今回法改正があるから何か解決されるのかなと思ったら何も解決されないんですよ。

ＩＬＯの条約案は、契約上の地位にかかわらず、労働する者、実習生、雇用を終了した労働者、雇用を終了した労働者という意味ではさっきのイラン大使のセクハラの話だって、お互い被害者も加害者ももうやめているんでしょうけれども、そうですし、求職者等その対象を広く捉えている。

また、セクハラが人間の尊厳だとか人権にかかわる問題だということを考えれば、これは相手の属性に関係なく、雇用関係にある者に対象を限定すべきじゃないというふうに考えますけれども、改めて、大臣、この点についてはいかがでしょうか。

〇根本国務大臣

委員おっしゃられるように、ハラスメント、これは被害者の尊厳や人格を傷つける、あってはならないものであり、被害者が誰でも同様であると認識しております。

民間企業に雇用されている記者が社外からセクハラを受けた場合には、その記者を雇用する事業主は、必要なケアを行うなどの雇用管理上の措置義務を負っております。

男女雇用機会均等法、これは事業主に対して、その雇用する労働者に対するハラスメントの防止のため、雇用管理上の措置義務を課しており、フリーランスや就業活動中の学生など雇用関係にない者は措置義務の対象に含まれてはおりませんが、ただ、本法案では、労働者に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならないことに理解を深めることや、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しております。

男女雇用機会均等法や労働施策総合推進法、これは労働法制でありますので、直接の保護の対象は労働者としておりますが、フリーランスや求職活動中の学生に対しても同様に注意を払うこと、これは当然望まれます。

このような責務規定の趣旨も踏まえれば、事業主が措置義務の予防措置としてセクハラを禁止する社内方針の明確化を行うに当たっては、フリーランスや就職活動中の学生に対するセクシュアルハラスメントも同様にあってはならない旨を示すよう促すことが必要だと考えております。

このような企業の対応を促すことができるように、これからセクハラ指針等の内容については労働政策審議会において審議いただきますが、しっかりと議論を行ってまいりたいと思います。

〇森（夏）委員

（略）パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が指針を策定することになっています。指針で規定する内容の中で、パワハラの具体的な定義として、適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないとなっておりますが、そもそも業務上相当な範囲はどのように判定されるのでしょうか。

また、長時間労働の結果、過労死が発生した場合、そもそも長時間労働が労働基準法に抵触する場合、見過ごせない行為とはなりますが、その一方で、労働基準法違反とは別に、その業務が必要であればハラスメントとしては該当しないということになるのでしょうか。法的な解釈も含め、お答えください。

〇小林政府参考人

お答えいたします。

個々の言動が業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動であるかどうかにつきましては、行為の目的ですとか当該言動が行われた経緯や状況、当該言動の態様、頻度などさまざまな要素を踏まえて判断することが必要であると考えております。

その上で、お尋ねの例でございますが、業務上必要なものであっても相当な範囲を超えればパワハラに当たり得るというものでございまして、パワハラの類型の一つである過大な業務の要求に該当するかどうかにつきましても、そういった点を踏まえて判断すべきものというふうに考えております。

今後、法律に基づく指針におきまして、パワハラの判断基準ですとか具体例等を示していくことになるわけでございますが、先ほどお話があったようなことも含めて、パワハラに当たるかどうかの予見可能性を高めていくということも重要なことでございます。したがいまして、どこまでが適正な指導の範囲なのかといったようなことについて、各企業、職場で認識をそろえていただくことが望ましいというふうに考えておりまして、そういったことにつきましても今後指針でお示しすることを検討してまいりたいというふうに考えております。

平成 31 年４月１９日（金）　衆議院厚生労働委員会

〇古屋範子君
（略）次に、ハラスメントについてお伺いをしてまいります。
（略）今回の改正案では、明確に国の施策としてハラスメント問題解決促進のための施策の充実を位置づけてハラスメント対策にも総合的に取り組んでいくということは、一定の評価ができるというふうに思っております。
（略）また、ハラスメント対策は、発生を予防する取組が最も重要だと思いますが、この発生予防の取組についてお伺いをいたします。

〇小林政府参考人
　お答え申し上げます。
（略）また、ハラスメント対策の、特に予防対策の御指摘がございました。
　職場におけますハラスメントは、被害者の尊厳や人格を傷つける、あってはならないものでございます。現在、セクシュアルハラスメント、そしてマタニティーハラスメントを防止するために、予防から事後の対応までの一連の雇用管理上の措置を事業主に義務づけているところでございますが、今般の法案で、パワハラ防止のための雇用管理上の措置も新設することとしておるところでございます。
　こうした中で、ハラスメントの防止のためには予防措置というのが非常に重要であるというふうに考えております。法律に基づく指針におきましては、予防措置として、セクシュアルハラスメント等があってはならない旨の方針を明確化し、それを社内に周知啓発していくということを義務づけておるところでございまして、パワハラにつきましても同様に指針において予防措置などを示していくこととしております。
　ハラスメントの背景にはやはり企業風土といった問題もあることを踏まえますと、これらの措置義務に企業に主体的に取り組んでいただくということが予防のために非常に重要というふうに考えられるところでございまして、予防措置を含むこうした雇用管理上の措置義務の履行確保が十分図られるようにし、ハラスメントのない職場づくりを推進してまいりたいというふうに考えております。

〇大河原雅子君
　（略）それでは、まず大臣に伺いたいと思います。
　今回の法改正で、均等法第十一条にあります第二項、事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益取扱いをしてはならないことが追加されますが、これは違反事業主に対して行政指導を行うことができる旨の規定でありますので、現行の指針３の（４）のロ、これを削除することがあってはならないと思っています。格上げと称してこ

れを削除するということはあり得ないと思うんですが、お考えはいかがでしょうか。

〇小林政府参考人

お答え申し上げます。

今回の政府提出法案におきましては、労働者が事業主にセクハラの相談を行ったことを理由とした不利益取扱いを禁止する規定を設けております。

一方、御指摘がございましたように、現行のセクハラ指針におきましては、事業主は労働者がセクハラに関し相談をしたこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知啓発することを講ずべき措置として示しているところでございます。

今回、この指針を法律に格上げし、明記をするということになるわけでございますが、今御指摘がございましたように、事業主がセクハラの相談に関する不利益取扱いの禁止を定めるだけではなくて、そのことが労働者に周知啓発をされて初めて労働者は安心して相談ができるということになるものでございますので、この指針におけます当該規定を削除するということは考えておりません。（略）

〇白石洋一君

（略）次のテーマで、今のケースは被害者、加害者双方が雇用されているという場合ですけれども、セクハラというのは、今報道もされているように、フリーランスだとかあるいは就活生に対しても頻発しているということであります。

これらフリーランスや就活生、つまりまだ雇用関係がない方々に対するセクハラに対して、まず、議員立法のセクハラ、マタハラに係る男女雇用均等法の改正ではどのように考え、規定していますでしょうか。簡潔にお願いします。

〇岡本充功君

男女雇用機会均等法の一部改正案、いわゆるセクハラ規制強化法案では、労働法規として、労働者を雇用する事業主が講ずべき措置を規定しております。そのため、雇用関係にないフリーランスの方や就活中の学生に対するセクハラについては、事業主の措置義務の対象とはしておりません。

ただ、対応すべき必要性については御指摘のとおりであります。

そこで、附則に検討規定を設けました。これにより、まず、政府は、これらの者に対するセクハラに関する問題に対処するための施策について検討を加えることとしております。そして、その結果に基づいて、例えば男女雇用機会均等法の枠組みの中で、必ずしも従来の雇用関係を前提とすることなく、フリーランスの方や就活生も保護の対象とする等所要の措置を講じていくこととしております。

以上でございます。

○白石洋一君
　一方、同じ議員立法で、セクハラ禁止法案ではどのようになっていますでしょうか。

○岡本充功君
　いわゆるセクハラ禁止法案においては、禁止するセクハラの対象として、既に雇用関係にある労働者に加え、フリーランスの方や採用面接やＯＢ訪問等における就活生も含んでおります。

○白石洋一君
　そういった方々に対するセクハラも禁止していると。
　政府案ではそれらは規定していないというふうに承知していますけれども、なぜ規定、規制しないのでしょうか。御所見をお願いします。

○小林政府参考人
　お答え申し上げます。
　今御指摘いただきましたように、本法案でございますけれども、労働者に対するハラスメントを行ってはならないことですとか、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関係者の責務として明確化しているわけでございますけれども、男女雇用機会均等法等が労働法制であるということから、対象が労働者にとどまっているということであります。
　したがいまして、御指摘のように、フリーランスですとか就活生の方、そういった労働者以外の方に対する言動というのは、文言の上では入ってこないわけでございます。
　ただ、どういった方に対しましても同様に注意を払うということは当然望まれるところでございまして、こういった責務規定の趣旨を踏まえまして、それぞれの企業が社内でハラスメント防止の予防方針の明確化等を図る際には、社内の労働者以外の方に対しても同様にハラスメントをしてはならないというようなことを定めてもらうことを指針等で促しまして、予防措置というのを図ってまいりたいというふうに考えているところでございます。

○白石洋一君
　まだそういう指針にとどまるということですよね。
　次に移ります。
　カスタマーハラスメント規制についてです。
　小売業など流通部門において、七割強の人が顧客によるハラスメント、カスタマーハラスメントを経験したというアンケート結果があります。ほかにも、介護、医療、鉄道等においてカスタマーハラスメントが頻発していると伝えられております。
　この実態への対応が急務だと考えられますけれども、労働安全衛生法改正案ではどのよ

うに規定、規制するんでしょうか。提案者にお願いします。

〇大西健介君

御質問ありがとうございます。

委員の御指摘のとおり、ＵＡゼンセンのアンケート調査によりますと、多くの労働者が客からの迷惑行為に遭遇をしております。具体的には、人格を否定するような暴言を受けたり、長時間にわたって正座をさせられたり、威嚇・脅迫、暴力行為等を受けているという実態が明らかとなっております。

日本には、お客様は神様ですという言葉がありますが、お客という立場を利用してこのような非常識な迷惑行為や悪質なクレームを行ういわゆるカスタマーハラスメントは、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントと同様に、労働者の心身に深刻な影響を与えるものであります。

したがって、カスタマーハラスメントについても、セクハラやパワハラと同様に、事業者の措置義務の対象とすることにより、労働者の保護を図らなければならないと思っております。

そこで、パワハラ規制法案では、事業者が、マニュアルの作成、労働者の研修の実施、労働者の負担を軽減するための業務体制の整備、相談窓口の設置、ハラスメントを受けた労働者の交代や配置転換、ハラスメントを受けた労働者のメンタルケア等の措置を講ずることとしております。

なお、これらの措置を事業者に義務づけるほか、厚生労働大臣による指針の策定、事業者への助言、指導、勧告や、勧告に従わなかった場合の公表等についても規定をし、事業者の措置義務の実効性を確保しております。

〇白石洋一君

具体的な措置を義務づけていると。事業者の措置を実効性あるものにするために、政府としても義務づけをしておるということがわかりました。

一方、政府としては、対処方針と具体的な行動、これはほかの、池田委員とかも質問されていましたけれども、もう一度、具体的に答弁していただけますでしょうか。大臣、お願いします。

〇国務大臣（根本匠君）

顧客などからのハラスメントは、社外の相手との関係で起きる問題であって、顧客等への対応業務には一定程度のクレーム対応が内在しております。こういうことから、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しいという課題があります。また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があります。このため、今回、措置義務の対象には含めないこととしております。

一方で、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもありますので、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要であると考えています。

このため、パワハラ防止措置に関する指針において、相談対応等の望ましい取組を明示して、カスタマーハラスメントに対する社会の認識を高めていくための啓発などにも積極的に取り組んでいきたいと思います。

指針にどういう内容を書き込むかということについては、今後、労働政策審議会で議論することになりますが、適切な内容となるようにしっかりと検討していきたいと思います。

また、顧客等からのハラスメントは、小売サービス業、医療、介護、学校など特定の分野で特に問題となっている状況にあって、消費者などの行動規範にもかかわる問題でありますので、関係省庁や業界団体などとも十分連携、協議して、指針の周知啓発も含めて実効性のある取組を検討、推進していきたいと考えています。

〇白石洋一君

指針とか啓発とかいうことで、法律上の措置義務の対象とはなっていないわけですね。これはぜひ、法律上の対象とすべきだと申し添えたいと思います。

〇稲富修二君

（略）まず、セクハラ防止対策の強化についてでございます。

資料の一枚目は、今回ずっと話題になっております十一条の二のところです。二の一項のところで、国は、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければいけないということが書かれておりますが、広報活動、啓発活動その他の措置というのは何を指すのか、お伺いします。

〇小林政府参考人　お答え申し上げます。

御指摘の国の責務規定でございますが、セクハラを行ってはならない旨を明確にするとともに、事業主を含めた国民一般のセクハラに起因する問題への関心と理解を深めるため周知啓発を行うということで、そういった国民の関心、理解を深めるための周知啓発に更に努めるべきということを規定したものでございます。

もともと、事業主の義務として、必要な措置を講じなければならないということは規定されていたわけでございまして、その前提として、ハラスメント、セクハラを行ってはいけないというのはある意味当然のことであったわけですが、それを改めて明示するとともに、国にその周知の責務を課したということでありまして、国としては、これまで以上に周知啓発に力を入れていく必要があるというふうに考えております。

具体的に今年度について申し上げますと、ハラスメント撲滅のための月間というのを設けまして、全国的に集中的なキャンペーンを実施していきたいというふうに思っておりま

すし、それから、中小企業等に向けたハラスメント防止対策セミナーというのを積極的に行っていきたいと考えておりますが、こういった責務規定が入るということになれば、それを更に積極的なものにしていく必要があるというふうに考えております。

〇稲富修二君
　局長、具体的なことに言及いただきまして、ありがとうございました。
　その次の二項のところで、事業主は、研修の実施その他の必要な配慮というふうにありますが、これは具体的に何か、お願いします。

〇小林政府参考人
　お答え申し上げます。
　御指摘の、研修の実施その他必要な配慮ということでございますが、これは、自社の労働者に対して教育研修を実施するとか、それからハラスメントはあってはならない旨というのを改めて啓発、徹底していくといったようなことが考えられるところでございます。
　そして、今般、先ほど申し上げましたような、ハラスメントを行ってはならないという責務規定を明確にしたということもございまして、いろいろ御議論いただいておりますような、自社だけではなくて他社の労働者に対してもセクハラを行ってはならないというようなことも、ぜひ研修の中で取り上げてほしいなというふうに思っておるところでございます。

〇稲富修二君
　（略）今具体的にお話をいただきましたけれども、より理念に近いものを書いていただいておりまして、やはり指針がしっかりとしたものでなければいけない。五人の参考人の方々からも、やはり実効性についてさまざまな言及がございました。罰則がない、企業名の公表がこれまでない、あるいは救済制度でも限界がある等々ありました。
　指針が必要であるということで、一体いつその指針が検討され、発出をされるのか、そのめどをお伺いします。

〇小林政府参考人
　お答え申し上げます。
　パワハラ防止対策の支援につきましてでございますが、法案成立後、できるだけ速やかに審議会の方で議論を開始いたしまして、裁判例ですとか現場の実情等を踏まえて十分な検討を行ってまいりたいというふうに考えております。
　その上で、具体的な時期でございますけれども、これは審議会の議論にもよるわけでございますが、私どもといたしましては、年内を目途にわかりやすい指針を策定いたしまして、丁寧な周知を行ってまいりたいというふうに考えております。

〇稲富修二君

ありがとうございます。年内ということを言明いただきました。

そこで、当委員会でも、きょう午前中もそうですけれども、何度も言及があった、あるいは質問があった、就活生に対するセクハラの問題です。

これまで多くの方が質問され、けさもあって、大臣からは、そういったことに対してこのように御答弁をされております。「被害者が求職者や個人事業主などの自社の労働者以外の場合であっても同様にあってはならない旨を企業があわせて示すようになれば、」ということ。あとは、例えば「就活中の学生に対しても同様に注意を払うことは当然望まれます。」あるいは「就活中の学生に対するセクハラも同様にあってはならない旨を示すよう促していくことが必要だと考えております。」ということで、いずれも希望的なものにとどまっているということだと思います。

ただ、先ほど局長からは、指針に何かを書くというふうにちょっと私は受け取ったんですけれども、改めて大臣に伺いますが、先ほど、年内に指針ができると。しかし、それまでは何もしないということと、私からすると同じです。であれば、もう就職活動は学生さんがしているわけで、年内に仮に指針があったとしても、これでも不十分だと言われている中、今この法案を審議していて、そして何にもしなくて年内をずっと待つというのは、これは政治として私はどうなのかとやはり思います。

これは大臣として、この場でもそうですけれども、こうするんだ、それはやるのは先でもいいですけれども、指針に書くんだとか何らかのやはり意思表示を明確にしていただく必要があると思います。私だけじゃないです。これまで多くの委員が、このことはさすがに放置してはいけないということを言ってきたわけです。ぜひ大臣、よろしくお願いします。

〇国務大臣（根本匠君）

指針は、当然、これから議論してしっかりと内容を固めていくわけであります。

私も先ほど来申し上げておりますが、要は、責務規定を今置いていますから、例えば労働者に対するセクシュアルハラスメントを行ってはならないことに理解を深めること、あるいは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、これを国、事業主、労働者の責務として明確化しておりますから、就職活動中の学生に対しても同様に注意を払うことが当然望まれる。

その上で、こういう責務規定の趣旨を踏まえれば、事業主が措置義務の予防措置として、就職活動中の学生に対するセクハラも同様にあってはならない旨を示すよう促していく。

指針の内容は、これから具体的に議論して書き込んでいくわけですが、少なくとも、就職活動中の学生に対するセクハラも同様にあってはならない、こういうことは、指針をつくるに当たっても、今、国会の方でもこういう答弁を私もしておりますので、そこの方向性はしっかりと明確に申し上げておきたいと思います。

〇岡本充功君

（略）先ほどから話になっていますように、前回もお伺いしましたが、労働法制というのは、基本的にこれまで、自社の中で完結する、そういう話を前提に対策を求めてきました。安衛法でもそうです。いろいろな労働者の就業環境の整備は、自社の中でできることをやる。

しかし、今回、ある意味、指針で定めるとはいえ、初めて、社外、自分の会社の敷地の外に対応を求めることを規定をする、こういう大きな変更があったという理解だと思っています。

特に、他の事業主からのセクハラについて対応を求めるということが法律若しくは指針に基づいて行われる、こういう理解で正しいのか、お答えいただきたいと思います。

〇小林政府参考人

セクハラ自身は、今までも措置義務の過程で、他社からのセクハラに対しても措置義務を講ずるようにということで運用してきたところでございますけれども、その実効性を上げていくという観点で、やはり措置義務を貫徹しようとすると他社との関係が出てくる。そのときに他社としては、協力に関する努力義務規定ということがあればより積極的に協力いただけるということで、今回、そういう規定を盛り込んだということであります。

このような規定というのは、例えば元請、下請の関係とか労働者派遣の関係とか、そういう一部特殊な関係のところでは存在するところでございますけれども、一般的なところでこういう規定が入ったというのは、ある意味、これまでにない規定なのかなというふうに思っております。

〇岡本充功君

本当にそう思います。それはなかなか画期的なことなんじゃないかと私は思っていまして、したがって、議論はいろいろあります。

我々が出している法律案は、そうした他社に依頼をするわけです。何かお願いするわけです。その取引関係があったときに、取引先との力関係、その申し入れた会社との力関係で不利益取扱いを受ける可能性があるわけです。したがって、本来はここに不利益取扱いの禁止を入れておくべきだった、私はそう思うんです。

大臣はどう思いますか。不利益取扱い、本来あってしかるべきじゃないですか、そうやって他社に言うわけですから。それに基づいて不利益取扱いを受けたらまずいでしょう。不利益取扱いをしていいと思いますか。少なくともそれだけ。大臣です。どうですか。大臣に聞いています。

〇国務大臣（根本匠君）

政府提出法案においては、事業主に対して、他社からセクハラ防止に関する措置の実施に

ついて必要な協力を求められた場合に、努力義務を設けることとしております。これは委員も御評価をいただいたと思います。

この規定の趣旨に鑑みれば、事業主が、他社からセクハラ防止に関する措置の協力を求められたことを理由として、その他社との取引を打ち切るなどの報復をする、これは制度の趣旨に反し、望ましくないと考えております。

こうしたことについては、法案の成立後、労働政策審議会で議論する予定のセクハラ方針に書き込む、そして明確化や周知啓発の方策について検討する、この辺の話を含めて、セクハラ指針に記載する内容としてここは検討していきたいと思います。

〇高橋千鶴子君

（略）パワハラは、労働局の相談件数の中でもトップだと言われておりながら、いまだにその定義がありません。資料の３は、二〇一一年の職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループで整理された六つの類型、それに対して、昨年三月の職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告において、その六つの類型がその上の三つの全ての要素を満たすことをパワハラとして整理をしたものであります。

その三つを足して一つの文章にしたのが、労働施策総合推進法案の第八章、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して事業主の講ずべき措置等」のところで、「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その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、」という条文に一つにまとまったというふうに承知をしています。

もちろん、この下の中身についてはガイドラインなどで具体化されていくと思うんですけれども、なぜ三つ全てでなければならないんでしょうか。例えば、優越的な関係だというのと身体的若しくは精神的な苦痛を与えたというこの三つ目、それだけでも成立すると思うんですが、なぜ三つ全てなんでしょうか。

〇小林政府参考人

お答え申し上げます。

先ほど御紹介いただきました、職場における優越的な関係を背景として、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによって、就業環境が害されるということでございます。

これはまさに、パワーハラスメントという言葉があらわしておりますように、基本的には、上司、部下のような関係の中で起こっているハラスメントというのを厳しく規定した上で厳格に対応していこうということの中で、それを一体として捉える表現としてこの三要素が適切であるということで定義されたものでございます。

〇高橋千鶴子君

納得できないんですね。この間の答弁を聞いていると非常にひっかかるところなんです

が、セクハラは職場に必要ないけれどもパワハラは必要な場合があると言っているように聞こえるんです。

建議は、セクハラもパワハラもマタハラも、さまざまなハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つけるなど、人権にかかわる許されない行為であり、あってはならないと書いてあるわけですよね。それが貫かれるべきだと思うんです。なのに、業務上合理的な理由のあるものがあり得ると検討会の報告書にも書いている。

これは、許されるパワハラもあるという考えなんですか。

〇小林政府参考人

まず、許されるパワハラがあるということではございませんで、ここで言うパワハラと言われる行為というのは、被害者がパワハラであると主張している行為のことをここでは表現しておるものでございまして、必ずしもパワハラに当たるものではないものがここでは言われているというふうに考えております。

許されるパワハラがあるという趣旨ではございませんで、業務上適正な範囲の指導かそれを超えたパワハラかというのが非常に判断が難しい場合があるという趣旨の意味でここでは記載されたものであるというふうに承知をしております。

それで、このパワハラの非常に難しい問題は、通常、職場の中において業務指導というのは行われるわけでございます、あるいは人材育成というのも行われるわけでございまして、ある適正な範囲までの業務指導であるとかあるいは人材育成というのはむしろ健全な職場においては必要とされる部分があって、しかし、そうではないものについてはなくしていくというのが今回のパワハラの考え方でございますので、許されるパワハラがあるということを私どもとしては申し上げているわけではございません。

〇高橋千鶴子君

言っていることは同じなんですよ、私が言った表現と。職場のパワハラは、時には心身の健康や命すら危険にさらされる場合があり、職場のパワハラはなくしていかなければならないと報告書には書いています。命の危険もある、そうですよね、過労死事案の中にもパワハラがあったという訴えは非常に多いです。だけれども、命を落としても、それを認めてもらえていない、そういう現状があるんです。

時間の節約で、次の質問を続けて言います。

資料の４を見ていただきたいんですけれども、平成二十九年度の過労死等の労災補償状況。上が脳･心臓疾患の補償状況で、請求件数が八百四十件、うち支給決定が二百五十三件、認定率三八・一％。それに対して、精神障害の労災補償状況、請求件数千七百三十二件、支給決定は五百六件、三二・八％ですが、自殺が二百二十一件ございます、請求が。そして、九十八件認められていて、どちらも非常にふえている、年々ふえているということなんです。パワハラだということがなかなか認められなくて精神障害を起こした場合に、その中の一

部に認めている件数がある。

資料の５を見ていただきたいんですが、精神障害の出来事別決定及び支給決定件数、すごく細かくありますよね。事故や災害とか仕事の失敗とか、仕事の量がふえた、減った、役割の変化、そして、その中の対人関係、ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた。二十九年度が百八十六件の決定に対して、支給決定は八十八件。これだけがパワハラとして認めているというのが実態ではありませんか。

そして、その上の方も、よくよく見ると、パワハラに当たるものが随分あるんじゃないでしょうか。違いますか。

〇坂口政府参考人

お答え申し上げます。

まずもって、パワーハラスメントという問題について、先ほど議員の方からもございましたとおり、働く方の人格や尊厳を傷つける、あってはならないものということで、メンタルヘルスの不調にもつながるということでございますので、今御紹介ございましたような形で、労災の認定ということにもつながっておるというものでございます。

パワーハラスメントによっての労災請求がなされた場合ということにつきましては、心理的負荷による精神障害の認定基準に基づいて、業務上か否かの判断をして認定をしているということでございます。

具体的には、被災者に生じた業務による出来事を、当該認定基準に定める心理的負荷表の具体的出来事の嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたということに当てはめて、例えば、部下に対する上司の言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われたというときは、業務による強い心理的負荷があったと認めているわけでございます。

今般のパワーハラスメントの定義との関係も含めまして、今、そのような行為があった場合に、この認定基準に基づいて私どもとしては認定の判断を行っているということでございます。

〇高橋千鶴子君

業務上の範囲を超えているかどうか判断が難しいよねと言い、では、事例を積み重ねていって、平均的な労働者の感覚とはどうだろう、そうやって調べていくんだと今まで説明をしてきましたね。だけれども、平均的な労働者なんですよ、みんな。その人たちが、上司から言われたこと、仕事の量を極端に過大なノルマを出されたこと、仕事を干されたこと、事故の責任を全部押しつけられたこと、そういうことが原因だったと申請しても認められていない。そのことが、結局、それが事例となって範囲を狭めているんですよ。そういう関係にあるから指摘をしています。

岩手県の二十八歳の青年が研究職で自殺をいたしました。両親が労災申請をしましたが、

群馬労働局です、政務官にぜひ、業務外としました。調査復命書を見ると、亡くなる二年前に心療内科を受診したんですけれども、八十時間から百時間の時間外労働を確認しています。ですが、連続していないからといってこれを評価していません。

上司から、二〇一五年七月ごろ、腰や腹を拳で殴られ、胸ぐらをつかみ壁際に押しやられどなられたほか、常態的に暴行やどなられていたと申し立てているのに、平手打ち一回だった、治療に至っていないから大丈夫とか、言動は強かったかもしれないけれども、業務の指導、叱責の範囲内だ、こうして調査復命書に書いているんです。

よほど追い詰められてから治療にかかるというのが一般的ですけれども、そうなると、精神障害で労災を認めるには、発症前半年間の間に大と評価される出来事が必要となるんです。これだけの事実をつかんでも、それは小だねとか中だねというふうに、認定に足らないとされます。治療が実際に始まると労働時間が少なくなってきます。ですから、亡くなる直前は長時間労働になっていないわけです。だから、どちらからも評価されない。これは本当に、これまで繰り返されてきたケースと同じだなと思いました。

職場と寮の往復以外にほとんど生活ができなかった。飲み会に幾ら誘われても、毎日毎日断っているんですよ、そのメールが残っています。そういう青年がみずから命を絶ったのに、それを労災として認めないというのは、やはり基準がおかしいとしか言えません。

パワハラの予防、防止と言いながら、そもそもパワハラとは何だというときに、ここまで狭く限定してしまえば意味がないのではないですか。

〇坂口政府参考人

お答え申し上げます。

個別の案件につきましての言及は差し控えさせていただきたいと思いますが、今般の法案におきましても、パワーハラスメントの定義につきましては、先ほど御紹介があったような、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って、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境を害することを満たすものとされておるということでございます。

先ほど御紹介しましたように、労災の精神障害の認定基準につきましても、この定義にも当てはまるような形で現在の心理的負荷の評価表が定められており、この具体的な出来事ということの当てはめの判断を行っておるところでございまして、私どもとしましては、この認定基準に適切に対応し、適切な判断ということを行ってまいりたいと考えております。

〇高橋千鶴子君

大臣、どう思いますか。今の表を見てくださったと思うし、別に個別の話に答えてくれなくてもいいですよ。ＮＯパワハラ、あかるい職場応援団、いろいろやっていますよ、防止と言っていますよ。だけれども、これをパワハラだと認めないで前に進むはずがないし、防止措置を幾ら設けたって意味がありません。

もっと見直しをするべきじゃないですか、実態に沿った対応をすべきじゃありませんか。一言お願いします。

〇国務大臣（根本匠君）

パワーハラスメントは、働く人の人格や尊厳を傷つける、あってはないものであります。そして、メンタルヘルスの不調などにつながり、最悪の場合、人命にかかわることもある重大な問題であると認識しております。

例えば、嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けたこと、これを主な出来事とする精神障害の労災認定件数、これは八十八件でありますが、そのうち十二件が自殺に至った事例となっております。

その意味で、昨年七月に、過労死等の防止のための対策に関する大綱、これを閣議決定いたしましたが、過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策として、実効性ある職場のパワーハラスメント防止対策の必要な対応を検討していくということを踏まえて、今回、我々政府提出法案で、パワーハラスメント防止のための措置義務等を設けることにいたしました。

今回、我々の提示した法案、そして指針を含めて、今、高橋委員がおっしゃられたような状況なども踏まえながら、しっかりと対応していきたいと思います。

〇串田誠一君

（略）女性活躍推進ということで、今回、法改正になるわけですが、閣法と議法との間で法律の改正の箇所だとかあるいは対象法律が異なっているということなんですが、これの趣旨を双方の提案者から確認したいと思います。

（略）

〇小林政府参考人

お答え申し上げます。

今、西村先生からお話しになった裏返しでございますが、政府提出の法案の方につきましては、まずパワハラでございますが、これは社内の労働者ということで整理をいたしました。

それで、今御指摘がございましたように、カスタマーハラスメントの部分が含まれていないという御指摘があったとおりでございまして、この点を踏まえまして、カスタマーハラスメントにつきましても、労働者のケアなど必要な対応を行っていくということは企業にとって非常に重要であるということに鑑みまして、この点はパワハラの指針で対応していくというふうに整理をしております。

それから、セクハラでございますが、これも、男女雇用機会均等法の制約ということがございまして、労働者という規定になっております。そして、求職者あるいは個人事業主に対するものが弱いのではないかという御指摘があったわけでございまして、ここも、事業主が

労働者に対する社内方針の明確化等を図る際に、労働者以外の者に対してもきちんと対応していくということを社内で明確にしてもらうように、指針に盛り込むような方向でこれから御議論いただきたいというふうに考えております。（略）

〇串田誠一君

要請ということではなくて、加害者なんだから責任を負えという方向性を、姿勢を示さなければ私は今の日本の環境というのは変わらないと思うので、そこは表現の仕方も考えていただきたいと思うんです。

ちょっと問題の順番が変わりますけれども、就活中のセクハラに関して、これに対する対応について、やはり双方から説明をいただきたいと思います。

（略）

〇小林政府参考人

お答え申し上げます。

今回の政府提出法案におきまして、セクハラ等を行ってはならないこと、そのためにも他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めることという責務規定を入れました。これ自体は非常に意味のある規定だというふうに思っておりますが、ただ、他の労働者にというふうな規定になっております。

そういう意味で、就活中の方については、求職者ということでぎりぎり入れることは可能だと思いますが、それ以外の労働者でない方が入ってこない部分があるという部分がございます。そこは、何人に対してもセクハラを行ってはならないんだという趣旨に立って、これから社内方針などを定めていただく際にそういったことを盛り込んでもらえるように、指針等を通じて工夫をしてまいりたいというふうに思っております。

〇串田誠一君

ちょっと質問の順番が変わりますが、セクハラに対処するに当たっては、行為者を中心にすべきなのか、あるいは職場環境とか労働環境を中心とすべきなのか。これはどちらもなんでしょうけれども、この点についての考え方、アプローチの仕方、ここら辺をちょっと双方からお聞きしたいと思っています。

〇岡本充功君

御質問いただきました、セクハラの問題に対処するため政策を推進するに当たっては、一方で、セクハラが行われないように職場環境、労働環境を改善するための施策が重要であるとともに、他方では、行為者に対してセクハラを行わせないようにするための施策も重要です。これらは、いずれかが中心となるわけではなくて、いずれもが重要であり、いわば車の両輪として双方が相まってセクハラ対策の成果を上げるものだと考えています。

そのため、私たちは、就業環境が害されることのないよう、事業者の措置義務を強化、拡充する男女雇用機会均等法の改正案、いわゆるセクハラ規制強化法案を提出するとともに、行為者に対してセクハラを禁止するセクハラ禁止法案を提出したところであります。

〇小林政府参考人

セクハラが発生する企業を見ますと、女性の役割に対する誤った認識や男女間のコミュニケーションの不足、さらに企業の女性の活用方針の未確立といった、職場環境あるいは雇用管理上の問題を抱えている場合が多いのではないかというふうに考えられるところでございます。

セクハラの行為者自身に対する懲戒あるいは懲罰といったものももちろん必要でございますが、今申し上げたような職場環境あるいは雇用管理上の問題の根本的解決という点では、それだけでは足りない部分が確かにあるのかなと。

セクハラの行為者に制裁を科すだけではなく、より根本的な解決という観点からは、今般の雇用管理上の措置義務、これは予防から事後の対応まで一連の措置を事業主の主体的な取組というところに求めていくということであります、企業の実情を踏まえた主体的な取組というのを促すことによって問題の未然防止あるいは円滑な解決促進が図られるものでございますので、この仕組みは両方の中の特に根源的な問題の解決に資する仕組みではないかというふうに認識をしております。

〇岡本充功君

通告の文言とはちょっと違うんですが、職場環境というのを通告で入れさせていただいている中で、議法は労働安全衛生法の一部を改正する形でこれを実現しようとしている。この労働安全衛生法に入れた趣旨を説明していただけますでしょうか、議法の提案者の方の中で。

〇西村（智）議員

お答えいたします。

労働安全衛生法は事業主に課す義務を規定しているものですので、そこにおいて、パワーハラスメントの防止をきちんと事業主から責務として果たしていただこうという趣旨で入れたものでございます。

このようなお答えでよろしいでしょうか。

〇冨岡委員長

今の答弁でいいですか。

〇串田誠一君

小林局長にもお聞きをしたいと思います。

〇小林政府参考人

パワハラを、労働安全衛生法ではなく、私ども労働施策総合推進法に位置づけたというお尋ねであるというふうに理解をさせていただきます。

パワハラは、もちろん労働者の安全と健康の確保という観点はございますが、同時に、人格ですとか尊厳を確保し、職場の円滑なコミュニケーションというのを通じて労働者が安心して能力を発揮できる就業環境を整備していくんだ、そういう捉え方もできるというふうに理解をしております。

労働施策総合推進法は、労働者の職業生活の充実や労働生産性の向上を促進し、労働者の能力の有効な発揮を通じて労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るという法律でございますので、私どもが今回、パワハラを通じて、職場環境を改善していくという趣旨と通ずる部分があるというふうに考えております。

そして、労働施策総合推進法の第四条に、国の施策がいろいろ列挙されている条がございますが、そこで総合的にハラスメント対策を推進していくということを明らかにした上で、一章、パワハラの章をその法律に基づいて規定させていただいたというものでございます。

〇串田誠一君

今の回答でも、かなりアプローチの違いというのははっきりしてきているんです。

その点について、根本大臣、先ほど安全配慮という言葉があったんですが、安全配慮の後ろにつく言葉は、安全配慮を推進なのか、安全配慮義務なのか。根本大臣としては、セクハラに関する企業の考え方というのはどちらを考えられていらっしゃるんでしょうか。

〇国務大臣（根本匠君）

ストレートなお答えになるかどうかですけれども。

先ほど、行為者に対する規制かあるいは職場環境か、こういう話もありましたけれども、今回の法案では、要は、国や事業主として労働者に例えばセクハラはやってはいけませんよということを義務づけて、そして、具体的に、自社の労働者がセクハラ行為を例えば就活中の方にやったということであれば、それはやってはいけないということを基本的な方針として会社が明確に打ち出すわけですから、そして、それに触れるようなことがあった場合には、当然、その行為者は、社内の中で例えば配置転換をするとかそういう懲戒も受ける、こういうことになるわけであります。

その意味では、今回の法案は、我々は、国、事業主そして労働者それぞれにきちんと責務を課して、そして措置義務という形で、要は、ある種それは企業のガバナンスということにもなりますけれども、そういう行為をした人間に対しては、きちんと事業主も、雇用者もしっかりと対応する。

私も最近、ある会社で話を聞きましたけれども、例えばパワハラ。パワハラというのは、本人はパワハラだとは思っていない、それを本人と話して、研修も受けさせて、実はこういうことはパワハラに当たるんだよときちんと社が示して、そして、例えば部下のいない職場に配置転換をしてということで対応しています、こういうお話も聞きました。

だから、今のお話では、事業主に対しては、労働者に対しての安全配慮ということは当然ありますが、一方で、今回の法案は、そういう企業の風土もしっかり変えていく必要もあるということで、先ほど来の議論を聞いておりましたが、私は、両方の視点があるし、やはり、事業主に対しては安全配慮義務というのは当然あると思いますが、一方で、事業主にもしっかりとここは責務も果たしていただく、労働者も責務を果たしていただくということではないかと思います。

〇串田誠一君

今の根本大臣の前半部分はどうなることかと思ったんですが、最後は安全配慮義務という言葉を使っていただきました。

小林局長は、安全配慮義務とは最後まで言われていないような気がするんですよ。これは義務にしなきゃだめでしょう。安全配慮をするのは事業主の責任だという認識がないと、これは、個々の行為者を処罰するとかという方向じゃなくて、そういう環境をつくらなきゃいけないんですよ。

だから、先ほど西村委員がおっしゃっていたような、労働安全衛生法にこれを盛り込むというのは、非常に私はしっくりくるんです。そこの環境に配慮する企業の責任だという認識がなければ、個々の人間に責任を押しつけていったらトカゲの尻尾切りですよ。

安全配慮義務でいいですか。

〇小林政府参考人

もともと労働契約におきまして、使用者は安全配慮義務を労働契約に付随するものとして負っているというふうに理解しております。そういう観点で、その一つの類型としてハラスメント対策を位置づけておるわけでございます。

ただ、ここが先生とやや違いが出てしまうんですが、そういう安全配慮義務の直接的な対象者が、今までの法制では、自分が雇用している労働者だ、そこのたてつけからスタートしております。

今いろいろ御指摘いただいた話の中には、カスタマーハラスメントですとかあるいはフリーランスの方みたいな、そこで捉え切れない部分が生じてくるという問題がございまして、そこでやや今のたてつけで及ばない部分が生じてはいるんですけれども、そこのところは指針なりで適宜補って対応していくというのが今の政府案の考え方でございます。

〇串田誠一君

企業内における従業員が非常に快適に仕事ができる、またあるいはそういう心的な被害を受けないようにする、これは安全配慮義務なんです。

カスタマーハラスメントに対してどういう対応をされているのか、双方から説明をお伺いしたいと思います。

〇小林政府参考人

先に答えさせていただきます。

先ほども少し申し上げました、基本的に、被害に遭っている労働者を保護するという中での措置義務でございまして、しかも、今回のパワハラは、社内の中で起きるハラスメントという形で整理をいたしました。したがって、カスタマーハラスメントは外から自社の社員が被害を受けるということでございますので、今回のパワハラの直接の対象には位置づけていないというのが今の政府案です。

ただ、先ほど来申し上げておりますように、実際に自社の社員がカスタマーハラスメントで被害に遭っているということで、そのケアはきちんとしてもらう必要があるだろう、そこは指針のところでしっかり補っていくというのが政府案の対応でございます。

平成３１年５月８日（水）　衆議院本会議

〇福島みずほ君

（略）パワハラに関しては、第三者や顧客から従業員が受けるハラスメント、従業員が他の会社の従業員に対するハラスメントも含めるべきではないですか。訪問看護師、訪問介護士の皆さんたちからも声が上がっています。

また、就職希望者、実習生、フリーランスといった人たちへのハラスメントが極めて深刻です。ハラスメント被害を訴えることが最も困難な立場と言えます。こうした人たちに向けた救済こそすべきではないでしょうか。

ＬＧＢＴ差別、いわゆるＳＯＧＩハラの禁止も明記すべきではないですか。（略）

〇国務大臣（根本匠君）

（略）　第三者からのパワハラ防止措置や他社の従業員へのパワハラ防止措置についてお尋ねがありました。

顧客など第三者からの著しい迷惑行為は、社外の相手との関係で起きる問題であり、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が難しく、また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があるため、今回、パワハラ防止の措置義務の対象には含めないこととしております。

しかしながら、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要です。このため、パワハラ防止措置に関する指針において相談対応などの望ましい取組を明示し、積極的な周知啓発を行っていきます。

また、本法案においては、事業主及び労働者の責務として、他社を含めた他の労働者に対してパワハラを行わないよう言動に注意を払うよう努めるべきであることも規定しているところです。こうした責務規定の趣旨も指針に記載し、取引先も含めたハラスメントの防止に関する社会的機運の醸成に努めてまいります。

就活生やフリーランスなどに対するハラスメント防止措置についてお尋ねがありました。

職場におけるハラスメントは、被害者の尊厳や人格を傷つける、あってはならないものであり、これは被害者が誰であっても同様であると認識しています。

本法案では、労働者に対するハラスメントを行ってはならないことや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しています。男女雇用機会均等法等は労働法制であるため、対象は労働者に限っていますが、就活生やフリーランスなど労働者以外の者に対する言動にも同様に注意を払うことが当然望まれます。

さらに、事業主は、ハラスメント防止のための措置義務として、ハラスメントがあってはならない旨の方針等の明確化と周知啓発といった予防措置を講じることとされています。その際、被害者が自社の労働者以外の者の場合でも同様にあってはならない旨を企業が併せて示すようになれば、予防の観点からの対応は相当程度前進するものと考えています。

こうした責務規定の趣旨や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、指針の内容について労働政策審議会においてしっかりと議論を行ってまいります。

ＬＧＢＴの方々へのハラスメント対策についてお尋ねがありました。

性的指向、性自認に対する不当な差別や偏見はあってはならず、多様性が確保され、全ての人々がお互いの人権を尊重し、支え合う共生社会を実現していくことが重要と考えます。

性的指向や性自認に関する言動は業務上必要ないものであり、性的指向や性自認を理由に仕事から排除したり、性的指向や性自認に関して侮辱的な発言を行うことなどによって精神的な苦痛を与えたような場合には、パワハラに該当し得ると考えています。

こうしたことについて、法案の成立後、労働政策審議会で議論する予定のパワハラ防止措置の指針に記載するなど、明確化や周知啓発の方策についてしっかりと検討してまいります。（略）

〇礒崎哲史君

（略）自社の労働者が他社の労働者にセクハラ等を行った場合の対応について伺います。

本法案では、加害側の事業主に対し、被害側の企業から雇用管理上の措置の実施、例えば事実確認に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を課しています。この措置の中に、事実確認だけでなく、セクハラ等をやめるように求めることも含まれるのか、厚生労働大臣に伺います。

仮にセクハラ等をやめるように求めることが含まれるとしても、被害側が下請など弱い立場の企業である場合、実際に加害側の企業にやめるように求めることは余り期待できないのではないでしょうか。

国民民主党など野党が衆議院に提出をしたセクハラ規制強化法案では、加害側が強い立場の企業である場合などには、直接加害側に求めるのではなく、厚生労働大臣に措置を求め、大臣が加害側の企業に助言、指導、勧告等を行う仕組みが盛り込まれています。あわせて、加害側の企業に、自らの社員に対し必要な措置をとる義務を課すとともに、被害側の企業に対して不利益な取扱いをしてはいけないということも規定しています。

この仕組みによって、立場の弱い企業が立場の強い企業に対してセクハラ行為を行わないようにすることなどを求めることができ、加害側の企業の中で適切な対応が取られるようになると考えますが、厚生労働大臣の見解を伺います。

パワハラ対策について伺います。

本法案では、取引先など他の会社の社員などからのパワハラについては、事業主の措置義務の対象になっていません。既にセクハラについては同様の被害について事業主に措置義務が掛けられていますが、パワハラについてはなぜ義務を掛けないのか、理解に苦しみます。

衆議院本会議で厚生労働大臣は、措置義務に含めない理由として、他社の労働者等からのパワーハラスメントは、社外の相手との関係で起こり得る問題であり、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しく、また、再発防止まで含めた一連の

措置を課すことも難しい面がありますと述べていますが、パワハラの問題を認めつつ、難しいからやらないでは、やる気がないだけとしか受け取れません。そのような姿勢でよろしいのでしょうか、厚生労働大臣に伺います。

また、法律上、就職活動中の学生やフリーランスで働く方々については、パワハラ、セクハラ共に措置の対象外となっています。昨今、就活中の学生に対するセクハラ行為がニュースにもなり、社会問題化しています。なぜ就活生やフリーランスなど立場の弱い人たちを対象としなかったのか、その理由について厚生労働大臣に伺います。

悪質クレーム対策について伺います。

労働組合の団体の一つであるＵＡゼンセンのアンケート調査で、客からの迷惑行為に遭遇した人の割合が七割を超えるなど、悪質クレームは深刻な社会問題となっています。

調査からは、業務中に迷惑行為に遭遇した労働者の多くがストレスを感じながら働き続けていること、迷惑行為に遭っても、謝り続けた、何もできなかったが四割を超えている実態が明らかになっています。悪質クレームの実態についてどのように認識しているのか、厚生労働大臣に伺います。

（略）

国民民主党は、既に、労働者を悪質クレームの被害から守るため、国全体で悪質クレーム対策を推進する悪質クレーム対策推進法案を取りまとめ、提出に向けてその準備を進めています。法案のポイントは、一つ目に、政府内に設置する対策推進協議会から意見を聴いた上で、対策の総合的な推進に関する基本方針を定めること、二つ目に、政府に対し、事業主による悪質クレーム対策を促進するための施策、被害者に対する相談、保健、医療面でのケア、再就職促進、国民の理解を深めるための啓発、教育など、様々な対策を義務付けること、三つ目に、悪質クレームに対する規制の検討を政府に義務付けることなどです。

労働者を守る立場の厚生労働大臣には御賛同いただけるものと確信しますが、国民民主党の法案に対する厚生労働大臣の見解を伺います。（略）

〇国務大臣（根本匠君）

（略）セクハラの加害者側企業による被害者側企業への協力の努力義務についてお尋ねがありました。

本法案においては、事業主に対し、他社からセクハラ防止に関する雇用管理上の措置の実施について必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設けております。この措置に含まれる具体的な対応については、当該事案の状況等によって様々なものが考えられます。セクハラ行為の事実確認のほか、再発防止策として加害者側企業にセクハラを止めるように求めることも含まれ得ると考えています。

厚生労働大臣が加害側の企業に指導等を行う仕組みなどを盛り込むことについてお尋ねがありました。

政府提出法案においては、先ほども述べたとおり、事業主に対し、他社からセクハラ防止

に関する雇用管理上の措置の実施について必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設けております。一方で、被害者側の企業が加害者側企業に求める協力内容は事案の状況によっても異なることなどから、加害者側企業に特定の措置を講ずる義務を課すこと等については慎重な検討が必要と考えています。また、政府提出法案においては、関係者の責務として、他社の労働者も含め、その言動に注意を払うよう努めるべき旨の規定を盛り込んでいます。

これらを踏まえ、他社の労働者も含め、セクハラ防止に真摯に取り組むべきことについてセクハラ指針で明確化を図り、企業におけるセクハラ防止対策が円滑に進むよう努力してまいります。

取引先等からのパワーハラスメントについてお尋ねがありました。

取引先等からのパワーハラスメントは、社外の相手との関係で起きる問題であり、その対応業務には、一定程度のクレーム対応が内在していることもあることから、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しいものがあります。また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があるため、今回、措置義務の対象には含めないこととしております。

一方で、取引先等からの行為についても、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要です。このため、パワハラ防止措置に関する指針において相談対応などの望ましい取組を明示し、積極的な周知啓発を行っていきます。

また、本法案においては、取引先間でのハラスメントの防止に資するよう、事業主の責務として、自社の労働者が他社を含めた他の労働者に対してパワハラを行わないように研修等の必要な配慮を行うよう努めるべきことを規定するとともに、労働者の責務として、他社を含めた他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきであることも規定しているところであり、こうした責務規定の趣旨も指針に記載し、取引先も含めたハラスメントの防止に関する社会的機運の醸成に努めてまいります。

就活生やフリーランスなどに対するハラスメント防止措置についてお尋ねがありました。

職場におけるハラスメントは、被害者の尊厳や人格を傷つける、あってはならないものであり、これは被害者が誰であっても同様であると認識しています。

本法案では、労働者に対するハラスメントを行ってはならないことや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しています。男女雇用機会均等法等は労働法制であるため、対象は労働者に限っていますが、就活生やフリーランスなど労働者以外の者に対する言動にも同様に注意を払うことが当然望まれます。

さらに、事業主は、ハラスメント防止のための措置義務として、ハラスメントがあってはならない旨の方針等の明確化と周知啓発といった予防措置を講じることとされています。その際、被害者が自社の労働者以外の者の場合でも同様にあってはならない旨を企業が併

せて示すようになれば、予防の観点からの対応は相当程度前進するものと考えています。
　こうした責務規定の趣旨や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、指針の内容について労働政策審議会においてしっかりと議論を行ってまいります。
　悪質クレームの実態についてお尋ねがありました。
　昨年、労働政策審議会で職場のパワーハラスメント防止対策の議論を行った際には、顧客からの著しい迷惑行為の実態を把握するため、中小企業団体、業界団体、産業別労働組合や個別の企業、労働組合に御協力をお願いし、パワーハラスメントや顧客からの著しい迷惑行為についてヒアリングを実施しました。その結果、運輸業、小売業、宿泊業などのサービス業、介護業で顧客からの迷惑行為が多く見られたほか、中小企業では取引先からの迷惑行為が多くあることなどが明らかになりました。また、ＵＡゼンセンにおいて行われた御指摘のような悪質クレームに関するアンケート調査の結果についてもお聞きしているところです。
　こうした実態を踏まえると、社外の者からの著しい迷惑行為については労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことが重要と考えています。このため、パワハラ防止措置に関する指針において相談対応などの望ましい取組を明示し、カスタマーハラスメントに対する社会の認識を高めていくための啓発等にも積極的に取り組んでまいります。
　（略）また、御指摘の議員立法につきましては、未提出のものであり、コメントは差し控えさせていただきますが、厚生労働省としては、今後、パワハラ防止措置に関する指針において、顧客等からの迷惑行為に関する企業の望ましい取組を明示し、周知啓発に取り組むこととしており、まずはこうした対策に取り組むこととしております。

〇倉林明子君
（略）職場内のハラスメントだけでなく、取引先や顧客、サービスの利用者といった第三者からのハラスメント被害も深刻です。
　福田元財務事務次官による記者に対するセクハラ事件では、加害者である元次官は取材先の人物であり、事業主の措置義務が及びません。また、介護や看護の現場でも深刻なハラスメントの実態が明らかになっています。訪問看護の現場では、利用者や利用者の家族から、殴る、蹴る、物を投げ付けられるといった身体的暴力や暴言、過度なクレームといった精神的暴力、さらにセクハラも起こっていることが各種調査で明らかになりました。
　今回の法改正には、第三者からのハラスメントの規制は全く盛り込まれておりません。中長期的な検討課題として先送りすることは許されません。第三者からのハラスメントも規制の対象とすべきです。お答えください。
（略）

〇国務大臣（根本匠君）
　倉林明子議員にお答えをいたします。

（略）第三者からのハラスメント防止措置についてお尋ねがありました。

取引先や顧客からのセクハラについては、現行の男女雇用機会均等法に基づくセクハラ防止の措置義務の対象となっています。その実効性を高めるため、本法案では、自社の労働者等が他社の労働者に対してセクハラを行った場合に、他社からセクハラ防止に関する措置について必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設けています。

他方、顧客など第三者からの著しい迷惑行為は、社外の相手との関係で起きる問題であり、顧客等への対応業務には、一定程度のクレーム対応が内在していることもあることから、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しいものがあります。また、再発防止まで含めた一連の措置を課すことも難しい面があるため、今回、パワハラ防止の措置義務の対象には含めないこととしております。

しかしながら、取引先等からの行為についても、労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要です。このため、パワハラ防止に関する指針において相談対応などの望ましい取組を明示し、積極的な周知啓発を行っていきます。

令和元年　５月１６日（木）　参議院厚生労働委員会

〇吉良よし子君

（略）厚労大臣はこの間、衆議院の議論や本会議の議論の中で、こうした就活生に対して今回の法案の対象には含まれないんだと御説明をされる一方で、企業での措置の中に就活生なども対象とするよう促すことを指針に記載する方向で議論を進める旨の答弁もされているわけですけれども、これはつまり指針に就活生について記載すると、これは間違いないということでよろしいですか、大臣、いかがでしょう。

〇国務大臣（根本匠君）

この法律では、職場におけるセクハラ、これは、今就活生の話もありましたが、被害者の尊厳や人格を傷つける、あってはならないものであります。これは被害者が誰であっても同様であると認識をしております。

本法案では、セクハラを行ってはならないこと、あるいは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しております。就活生に対しても同様に注意を払うことは当然望まれます。また、事業主は、セクハラ防止のための措置義務として、ハラスメントがあってはならない旨の方針などの明確化と周知啓発といった予防措置を講じることとされております。その際、被害者が自社の雇用労働者以外の場合でも同様にあってはならない旨を企業が併せて示すようになれば、予防の観点からの対応は相当程度前進するものと考えています。

このような責務規定の趣旨や措置義務の予防措置に関する企業の対応を促すための記載、これを指針に盛り込むことによって周知徹底を図っていく。その指針の中では就活生に対してもきちんとそういう同様の注意を払うように、指針もそういう趣旨を盛り込むような形で、これは当然これから審議会での議論になりますが、就活生に対するセクハラ防止の徹底を図っていきたいと思います。

〇吉良よし子君

いろいろおっしゃいましたけど、まず、この法案では就活生は措置義務の対象になっているんですか、いないんですか、局長、お願いします。

〇政府参考人（小林洋司君）

お答えいたします。

男女雇用機会均等法の十一条ということになりますが、事業主に対して措置義務を義務付けているのは、その雇用する労働者に関するセクハラの防止ということでございますので、就活中の学生については、雇用関係にないということで、この措置義務の対象にはなっていないということであります。

〇吉良よし子君

法律の中では、法案の中では就活生は対象になっていないと。ただ、先ほどの大臣の答弁では、指針の中に就活生を含むような記述を盛り込むから、それによって予防の観点の対応が相当程度前進するものと考えていると、そういう御答弁であったと思うわけです。

確かに、全ての企業が就活生も含めた社内方針作るようになれば、それは大事なことだと思うんですけれども、ただ、この指針に書き込むということで本当に全ての企業が就活生を対象とした社内方針を作る、そうなるということを保証されるのですか、その点お答えください。

〇政府参考人（小林洋司君）

まず、この措置義務について、その雇用する労働者に限定をした書き方になっているということにつきましてでございますが、これは、事業主はその雇用する労働者に対して労働契約上安全配慮義務を負っているということを踏まえて、その雇用する労働者に関する措置として一連の対応を事業主に義務付けているという趣旨であります。

そういうことで、雇用関係にない就活生というのは直接対象にならないものですから、指針でカバーします。その指針の実効性を上げていくというのが御指摘でございますので、それの実効性が上がるように最大限努力していくということになります。

〇吉良よし子君

指針の実効性を高めていくようにしていくということですけど、つまりは、この指針の内容に就活生を書き込んだからといって、即、すなわち全ての企業が必ず就活生に対するセクハラ防止する社内方針を作らなければならないということにはならない、そういうことなんですよね。

例えば、ビジネス・インサイダー・ジャパンのアンケート調査の中では、中小企業のワンマン社長から採用するから愛人になれとか、採用をちらつかせて性的な関係を迫るとか、そうした事例というのが幾つも寄せられているわけです。こうした行為を繰り返している言わばワンマン的な社長が、法律ではなく指針に就活生に対する対応をしろと示されたからといって、即、すなわち社内方針に就活生に対するセクハラ戒めることを書き込むかというと、そうは言えないんじゃないかと思うわけです。自らやっている行為を戒める方針を指針に書かれただけで作るかといえば、そうはならないんじゃないかと思うんですね。

もう一つ聞きたいんですけれども、じゃ、指針に就活生について書き込まれた場合、措置義務としてやらなければならないのは、本来、労働者に対してやらなければならないのは、方針を作ることだけではなくて、窓口をつくって被害者の相談を受け付けて適正に対応する、ここまでが措置義務の内容なわけですけれども、これが就活生が被害者だった場合、その被害者がその企業の相談窓口に駆け込むことができるのか、そしてそれで適切に対応してもらうことができるのか、もしそれがされなかった場合に、労働局はその企業に対して指

導ができるんですか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　まず、措置義務は、先ほどのように一連の対応ということでございまして、そこまでは求めておりませんので、指針で望ましい取組として書いていくということになります。
　その上で、就活生の方がどこに相談すればいいかということでございますけれども、就活生の学生の方から都道府県労働局の方に設置をされております総合労働相談コーナーに御相談いただければ、そうした方の御相談に乗りまして、事業主に対して必要な助言、指導ということを行うということもできる仕組みになっております。

〇吉良よし子君
　労働局に相談に行けば必ずその企業に対して指導するということなのか、つまり、企業の側が、就活生がセクハラを受けたという被害相談を行っても何ら対応してくれなかったと、その企業に対して指導し、ちゃんと対応させるように是正させる、そういうことに指針に書き込んだことだけでできるんですか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　先ほど申し上げましたように、措置義務自体の対象にはならないということでございますので、紛争があった場合、労働局の方に相談いただいた場合、私どもができるのは、その紛争当事者である事業主とその就活生との間で十分話合いを行ってほしいということ、そして、それをきちんと行わないと事業主としては適切でない旨、助言、指導していくという、そこまでであります。

〇吉良よし子君
　もしそれが、その相談者が労働者であった場合はどうなるのか。労働者が被害者で、労働局に相談に行った、しかし、その企業には当該相談窓口もない、適切な対応もされていない。これは措置義務違反ということで指導の対象になるわけですよね。

〇政府参考人（小林洋司君）
　労働者であれば、そもそも措置義務の対象になっておりますので、そうした方が労働局に来た場合、そして企業の対応が不十分であった場合は、企業に対して行政指導を行うことになります。

〇吉良よし子君
　つまり、労働者であれば、ちゃんと、相談に行ったときに適切な対応を受けていなかったと労働者が告発すれば、労働局がその企業に対して指導するわけですよ。指導の対象になる

し、措置義務違反、法令違反になるわけです。
　しかし、その被害者が就活生だった場合は、指針に書き込まれているだけだから、相談窓口がないとか適切な対応を受けていないとか訴えても、その企業は指導の対象にならない、措置義務違反にはならないと、そういうことですね。

〇政府参考人（小林洋司君）
　措置義務になっておりませんので、措置義務違反にはならないということであります。

〇吉良よし子君
　つまり、指針に就活生について書き込んでいく、その方向性を議論するようにと大臣が答弁されていることは重要ですよ。しかし、問題は、やはりこの措置義務の対象に就活生が入っていないということが、法の外に置かれているというのが本当に問題なんです。これでは根本的な解決にはならないんです。
　この間、大臣は、この法案の中で就活生を措置義務の対象としない理由について、男女雇用機会均等法は労働法制であるため、対象は労働者に限っている、だから就活生はこの法では対象にはならないんだということをおっしゃっていると思うんですが、ただ、この均等法全体を見たら本当に労働者だけの法律なのかと。
　私、そうじゃないと思うんです。均等法第五条では、採用時の差別を禁止すると、そういう条文があるわけですけれども、となると、もちろん対象には就活生も含まれるわけです。つまり、均等法の対象というのは決して労働者に限定されるものではないと思うんですが、大臣、いかがですか。

〇国務大臣（根本匠君）
　男女雇用機会均等法の第五条、これは、労働者の募集及び採用における性差別を禁止しております。これは、募集、採用段階の事業主の行為に関するものであるため、この労働者には、就職活動中の学生など企業に雇用される前の求職者も含まれております。これは、募集及び採用についての性別に関わりなく均等な機会を与えなければならないと、こういう考え方、規定ですから、これは、労働者は雇用されて働く者をいって、求職者も含む、こういう解釈に、こういう整理になります。
　一方で、セクハラ防止のための雇用管理上の措置義務、これは先ほども局長含めて私もその趣旨を述べたつもりでありますが、事業主がその雇用する労働者に対して安全配慮義務を負うことなども踏まえて、事業主に対し、予防、救済、再発防止のための一連の雇用管理上の措置を事業主に求めるものであるので、求職者など、事業主と雇用関係にない者についてはその対象に含まれない、これはこういう法律上の仕組みになっております。
　ただ、そうは言っても、就活生に対するセクハラはあってはならないと考えていますから、要は、指針の中で、そういう就活生に対してもあってはならないということを書き込むこと

によって対応させていただきたいと思っております

〇吉良よし子君
　答弁、本当に簡潔にお願いいたしたいと思うんですね。
　私が聞いているのは、大臣はこの間、男女雇用機会均等法は労働法制であるため、対象は労働者に限っていると言われていたわけですけれども、実際には、均等法五条を見ると分かるように、労働者以外、就活生であっても対象になるというのは条文によってあり得るということなわけです。それは間違いないですね、大臣。

〇国務大臣（根本匠君）
　ですから、私、今長いと言われましたけど、きちんと整理して話すためには、私は、第五条のこの規定は、労働者というのは、募集及び採用についての性別に関わり均等な機会を与えなければならないということですから、その観点で対象になると、こう申し上げました。

〇吉良よし子君
　もう一度お願いします。この均等法というのは労働者に限定されているわけではありませんよね。就活生を対象にした条文もあるということで間違いないですね。

〇政府参考人（小林洋司君）
　五条は、募集、採用の規定ですから、実効性を持たせるために求職者も含めて読んでおります。

〇吉良よし子君
　つまり、条文によっては労働者以外も対象になり得るわけですよ。だから、今回のセクハラ防止の措置義務の対象に就活生を入れる、これは別にできることじゃないですか。そう思いませんか、大臣。

〇国務大臣（根本匠君）
　ですから、法律の規定というのは、どういう目的で規定するか、どういう目的で規定できるか、私はその観点が大事だと思って申し上げました。
　第五条というのは、募集及び採用について、性別に関わりない均等な機会を与えなければならないということですから、この五条の規定では、労働者というのは雇用されて働く者をいいますが、これは求職者を含むと、こういう規定になっているということであります。

〇吉良よし子君
　違うんですね。私言っているのは、今言っているのは、だから、五条でも就活生が対象に

なり得るんだから、措置義務の対象にも、すぐにでも法律の中に就活生、対象だと書き込むべきじゃないかと申し上げているわけです。いかがですか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　先ほどの募集、採用のところは求職者を含めて解釈しています。そして、措置義務のところは、先ほども大臣から御答弁申し上げましたが、労働契約における安全配慮義務から派生した考え方として設けているということで、雇用関係に入った労働者に関する措置ということで規定をさせていただいております。これを超えた規定を行うということになれば、またこの雇用管理措置とは別なアプローチが必要になってくるのではないかというふうに考えております。

〇吉良よし子君
　そういう問題じゃないですよ。法律の立て付けの問題だけではなくて、現に今就活生がハラスメント被害に遭っていて、そして志望を変えざるを得ない、就活を諦めざるを得ない、そういう状況が起きているわけであって、なのに、いや、労働安全衛生の配慮義務の観点から作られた条文だから就活生は入れられないんだなんて、そういう木で鼻をくくったような答弁は本当に許されないと思うんです。もうこれだと本当に就活生は救われませんよ。問題は措置義務だけじゃないわけです。この対象に就活生が入らないということになると、つまり救済もされない可能性もあるわけです。労働者であれば、セクハラ被害に遭った場合、行政救済というのが受けられるわけですが、就活生はどうなのか。指針について、就活生について書き込めば就活生も行政救済の対象になると、そういうことでいいんですか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　五条の話と十一条の話は分けて考える必要があると思いますが、五条違反ということになれば行政指導、行政救済の対象になってくる。十一条の話でございますと、先ほどのように助言、指導にとどまるということでございます。

〇吉良よし子君
　差別禁止規定の下では救済措置になるけれども、セクハラ防止の措置義務とかセクハラ防止の対象にはやっぱりならないと。セクハラ被害を受けたと、それだけをもって行政救済してくださいと就活生は言えないってことですね。いかがですか、局長。

〇政府参考人（小林洋司君）
　今の法制からはそういうことになります。
　ただ、先ほど申し上げましたように、労働相談コーナーにおける紛争解決援助ということで必要な助言、指導はさせていただくということであります。

○吉良よし子君

そもそも、この行政救済制度だってほとんど機能していないわけです。そういう中で、問題も多く含まれているし、十分な救済になっていないということは、この間、議論はされているわけなんですけど。

けれど、就活生に限って言えば、その救済制度だって利用できない、最初から外されてしまっているというのが本当に問題なわけです。そうなると、就活生が被害を受けた場合、訴え出る場はどこになるか。司法解決しかないわけです。いや、お金もない、立場も弱い学生が簡単に司法に訴えることができるのか。できないじゃないですか。そうじゃなくても、被害に遭った就活生のほとんどは泣き寝入りをしているわけです。

冒頭紹介したビジネス・インサイダー・ジャパンのアンケートによれば、セクハラに遭ったと答えた就活生の七割以上が誰にも、大学や企業にはもちろんのこと、親や友人にも相談できていない、相談していないと。その理由は、社会的な立場が圧倒的に低い自分にとって相談することで何が起きるか想像できず、報復も怖かったって、そういう声があるわけです。そしてもう一つ、最大の問題は、どこに相談したらいいか分からなかった、そういう声なんです。

これ、就活生だけじゃなくて、あらゆるハラスメント被害者がそうだと思うんですけれども、安心して相談できる、そういう明確な機関、政府や企業から独立した救済機関、どうしたって必要だと思いますが、大臣、こうした独立した救済機関、すぐにでもつくるべきじゃないですか、いかがでしょう。

○国務大臣（根本匠君）

御指摘のような政府や企業から独立した救済機関を設けること、これについては、裁判においても事実認定などの難しさが指摘されている中で、司法以外の機関において正確かつ迅速な事実認定が可能であるか、あるいは裁判制度等との関係性をどのように整理するか、あるいはどのような組織体制を確保する必要があるか等々、様々な論点、課題がありますので、この独立した救済機関という件については、必要性も含めて慎重な検討が必要であると考えております。

○吉良よし子君

慎重な検討が必要と言って、結局、すぐにでもつくるとは答えられないと、それ本当に、これでは被害者は救われないわけです。

○山本香苗君

公明党といたしまして、平成三十年六月にセクハラ対策についての緊急提言を取りまとめました。お手元に配らせていただいております。

各省庁におきましてどう対応していただいたのか、順次簡潔にお答えいただきたいと思います。

〇政府参考人（小林洋司君）
（略）また、フリーランスや就職活動中の学生等へのハラスメント対策の検討ということでございまして、これは今日も御議論ございました措置義務の直接的な対象ということではございませんが、セクハラ指針の方に必要な対応を盛り込んで対策を講じてまいりたいというふうに考えております。

〇山本香苗君
（略）そういう中で、プレマタハラというのをちょっとお伺いしたいと思います。
職場における妊活中だとか不妊治療中の嫌がらせ、妊娠しちゃ駄目ですよみたいなことを言う、妊娠を妨げる行為だとか言動の実態というのを厚生労働省はどのぐらい把握されていますか。

〇政府参考人（小林洋司君）
御指摘いただきましたうち、不妊治療に対する嫌がらせにつきましては平成二十九年度にアンケート調査ございます。不妊治療をしていること等により嫌がらせや不利益な取扱いを受けたことがあるかということを確認しております。
具体的には、不妊治療の経験がある男女二百六十五人が対象でございますが、上司、同僚から嫌がらせの発言を受けた十六人、退職勧奨された五人、不利益な配置転換や降格があった五人、仕事をさせてもらえなかった五人、特に何か言われたわけではないが、疎外感を感じる等職場の雰囲気が悪い二十三人などとなっております。
他方、妊娠前のいわゆる妊活中ですとか、それから、妊娠してはいけないなど妊娠を妨げる行為や言動などの全体的な状況については把握をしておりません。

〇山本香苗君
そういうプレマタハラというのは、現行の法制度においてはどういう位置付けになるんですか。

〇政府参考人（小林洋司君）
男女雇用機会均等法におきましては、このいわゆるマタニティーハラスメントでございますが、妊娠したこと、出産したこと等に対する言動に対するものが対象となっておりまして、御指摘のような妊娠する前の嫌がらせ等はそのところには含まれていないわけであります。
ただ一方で、妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景というところには、

御指摘のような妊娠、出産等に関する否定的な言動が行われるといった職場風土もあるというふうに考えられるわけでございまして、それを解消していくことが職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの防止の効果を高める上で重要ということであります。

そういうこともございまして、このマタハラの指針におきましては、妊娠、出産等に関する否定的な言動が職場における妊娠、出産等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること等を明確化すること、そしてそれを管理監督者を含む労働者に周知啓発することを求めているところでございます。

〇山本香苗君

今おっしゃっていただいたように、マタハラの原因や背景となり得ること並びに制度等の利用ができる旨を明確化して管理監督者を含む労働者に周知啓発すること、こういう形できちっと、プレマタハラという形であったとしても事業主は対応を取らなきゃいけないということなんでしょうか。また、今回の法律の中にもありますけれども、場合によってはパワハラに当たる場合だってあると思うんですね、ということでよろしいでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

先ほども申し上げましたように、マタハラの発生の原因、背景となるような否定的な言動というのは行わないようにということを明確化するということを指針で求めているということが一つであります。

それから、今パワハラについての御指摘ございましたけれども、パワハラの定義、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によって労働者の就業環境を害することということになっているわけでございまして、労働者に強い精神的な苦痛を与えるなどの言動につきましては、その態様によってはパワハラに該当してくるものというふうに考えております。

〇山本香苗君

ということなので、全く何も引っかかっていないというわけではない、既存のもの、また今回の法律によってもこうしたプレマタハラに当たるもの、例えば、入社して五年は妊娠しちゃ駄目だとか、子供のことで休むなら分かるけど、何で不妊治療やってほかの人が何かかぶらなきゃいけないんだみたいなようなことを言っているというものは、本来そういう形ではいけないんだというようなことをしっかりと周知していかなくちゃいけないということでよろしいんでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

今御指摘のお話はマタハラの指針の中身に関わってくる内容だというふうにも思います。今回、セクハラ、マタハラ、パワハラ、それを見直すということがございますので、そういった中で指針の取扱いどうしていくかということを改めて検討いただきたいというふうに

思っております。

〇山本香苗君
　しっかりと明確化していただきたいと思うんです。そういう中で、プレマタハラ、子供を産みたい、持ちたいという意思を妨げるだけではなくて、これは男女関係ありませんけれども、そういった職場での活躍というものも妨げる行為となると思います。職場におけるこのプレマタハラの実態をしっかりとマタハラ同様事業主が対策を取るべき対象として位置付けていくこと等も検討していくべきだと考えますが、いかがでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　今回、ハラスメント対策をいろいろ強化していくということがございますので、それをより効果的に進めていく観点から様々な実態調査というのも行っていかなければならないというふうに考えております。そうした中で、御指摘のようなプレマタハラと言われるようなことについての調査も含めていくことを検討してまいりたいというふうに思います。
　また、先ほど申し上げましたように、指針の在り方等、御議論していただくことになると思いますので、具体的な対策の在り方についても検討してまいりたいというふうに思います。

〇石橋通宏君
　（略）ちょっと飛ばして、第三十条の二、この効果について確認をしていきたいと思います。
　パワハラ規制、今回、総合推進法の改正案第三十条の二で、雇用管理上の措置としてパワハラの規制入れられるわけですが、確認です、簡潔に答弁してください。局長でも結構です。
　この事業主の措置義務の対象になる被害者、加害者、つまりパワハラの被害を受ける労働者、そして加害側の加害者、これ、いずれも同一事業主内の雇用管理下にある者でなければならないというのがこの条文の趣旨でしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　端的に申し上げますが、今回提出をさせていただいておりますパワハラでございますが、基本的に自社の労働者、自社の中で行われるパワハラを措置義務の対象としているものでございます。

〇石橋通宏君
　加害者の場合は、この条文のどこをもって加害者が同一事業主の雇用管理下にある者でなければならないということが規定をされているんでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

必ずしも条文上明示的に書いてあるわけでございませんが、私どもの理解としては、このパワハラに対する措置義務というのは、予防措置があり、そして実際に起きたときの対応があり、再発防止策があるということの一連のものというのが措置義務の内容というふうに考えておりまして、他社の場合には、一つはパワハラかどうかが非常に分かりにくいという問題と、もう一つ、その措置義務全体、一連のものをなかなか講ずることが難しいということで、基本的に自社の者を対象にしようというふうに整理をしております。

〇石橋通宏君

それは局長、おかしくないですか。今、局長認められましたね。条文にはどこにも加害者は自社の雇用管理上にある者とは書いてありません。どうやっても読めません。これ、「その雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、」、これ我々甚だ遺憾です。これ、要は、事業主はこの自社の雇用関係にある労働者ということに限定をしておりますが、相手方の限定はありませんね。つまり、局長、今、いろんな措置があるとおっしゃられましたね。予防措置、それはそうですね。自社の人間がパワハラの加害者になってはいけないんだ、当然その周知啓発含めて、教育訓練含めてやる、これは当たり前ですね、自社の労働者に対して。

では、パワハラの被害が発生したとき、その疑わしい事例が発生したときもそうです、加害者で区別するんですか。加害者が誰かを最初に検討して把握をしないと被害者を救済しないんですか。そういう条文ですか、これ。そんなこと書いていないでしょう。自社の社員の労働環境が害される、それを自社の社員が申し出た、訴えた、そのときには守るんじゃないんですか、この条文は。

〇政府参考人（小林洋司君）

法律上は先ほど申し上げたとおりでございますが、合わせて具体的措置の内容を指針で明らかにしていくということになっています。

この指針の内容につきましては、既に労働政策審議会の建議で整理をしておるところでございまして、それは基本的に社内の者ということで指針を定めていくという整理になっております。

〇石橋通宏君

いや、それおかしいですね。法律の条文にそんなこと一言も書いていないんですよ、範囲は、加害側の。それを勝手に指針で定義しちゃうんですか、法律に書いていないことを。いや、もし、これまでの労政審の議論、建議、それがそうなのであれば、法律の条文に救済を受ける被害の対象、そしてまた加害の側の対象、これ明示していなかったらおかしいでしょう。これ明示していないです。救済を受けるべき労働者は書いてある、限定してあります、

確かに。でも、加害はどこにも書いてありません。

であれば、いや、これ大臣も、本来の趣旨はパワハラを絶対に起こさないことでしょう。そして、起こってしまったときにその労働者を守ることですよね。労働者を守るときに、重ねて局長、じゃ、明確に言えますか。いや、ごめんね、加害側が自社の社員じゃないからあんた守らないと言うんですか。そんなことを労働行政がやるわけですか、局長。だからここには書いていないわけでしょう。加害者は限定せず、労働者の職場環境が害されるような限度を超えた言動があった、そのときには労働者を守る義務を事業主に課すんでしょう。そういう法律の立て付けで、であれば、そういう整理で法律に則した指針を作ってください。それが法律に則した指針でしょう。当たり前じゃないですか。法律に書いていないことを勝手に指針でやらないでください。

局長、それ、ここで、法律は加害側は限定していません。ですから、限定されていないので、そういう形で、指針にも当然ながら加害側は限定せずに、雇用主の、事業主の措置義務を対応いただくようにやります。それでいいですね。

〇政府参考人（小林洋司君）

法律の条文案とともに指針案の内容についても既に労働政策審議会の方で御議論をいただき、建議にまとめています。

先ほど申し上げましたように、他社の場合には、それがそのパワハラかどうかということが非常に判別し難いということと一連の措置義務を講ずることが難しいということで対象に含めないという整理しています。

労働者が被害に遭ったことについて保護すべきではないかというのはおっしゃるとおりでございまして、これは、そもそも労働契約上の安全配慮義務の一環としても、事業主はそういうことをすべきだというふうに思っております。

それから、セクハラに関しては、今回、法律で他社との関係についての協力規定を置きました。セクハラは他社との関係についても措置義務の対象に含めるということを法文上も明確にしたわけでございますが、パワハラについては、先ほどの扱いでこれまで議論してきておりますので、その延長線上で議論していただくのは適切ではないかというふうに思っております。

〇石橋通宏君

これ、重大な瑕疵だと思いますよ。

現場でも実は混乱が起きているんです。局長、聞いておられるでしょう。労政審に参加したメンバーの中でも、これ一体どっちなんだ、いや、労政審ではそういうふうにしたけれども、法文上はそうなっていないよねという議論が出ているんです。大臣、耳届いているでしょう。

いや、これ、この国は法治国家ですからね。法律の条文に書いてあること、それで裁判だ

ってやるんでしょう。であれば、法律の条文において加害者は限定されておりません。であれば、純粋にこの条文にのっとって、自社の雇用する労働者、害されるような、そういったこれに該当する行為があれば、当然、加害側は区別せずちゃんと保護するんだ、守るんだ、その義務を課せばいいじゃないですか。そうでしょう、局長。

〇政府参考人（小林洋司君）
　法律の条文としてもう一つ、具体的な措置義務の内容は指針で定めるということも法律の内容でございまして、その指針の内容も合わせて取扱いを決めていくべきものだというふうに考えております。

〇石橋通宏君
　それはおかしいでしょう。法律が具体的に指針なり政省令に委ねている、具体的なところを、なら分かりますよ。ここについては一切、加害側は限定されていない、委任することも書かれていない。いや、むしろ、私、これ、やっていいと思いますよ、加害側限定していないんだから。これでいいじゃないですか、それで運用すれば。それによって労働者守るんですよ。そういう幅広く、広くパワハラの被害、我々は、被害者を自社の労働者に限定してしまっていることは逆にどうかと思うけれども、でも、百歩譲って加害者を関係なくやってくれればいいと思う。だから、この条文でいいじゃないですか。それにのっとってちゃんと指針を作る。そうしなかったら、重ねて言いますけど、法治国家として成り立ちませんよ、局長。
　局長、答弁してください。じゃ、局長は本当に、事業主に区別させるんですか、加害者を。まずは、自社の労働者が相談してきたときに、相手は誰かと、まずは相手が誰か言えと。で、相手が外の人間だったら、ああ、ごめんね、守れない、我慢してって。局長、そんな法律なんですか、これ。

〇政府参考人（小林洋司君）
　実際に被害に遭った労働者の方がおられたときに、その人に対するケアをするということは、この措置義務を問わず事業主としてやるべきことだというふうに思っております。この措置義務については、先ほど申し上げましたように、指針で一連の措置を決めていくわけですけれども、その中で、被害に遭った方に対する加害者が誰か、そして加害者を特定して再発防止策を講じるわけですので、その方が社外ということであると、それを事業主の措置義務として今求めるというのは、まだ今の建議の中では合意が得られていないというのが今の状況であります。

〇石橋通宏君
　私の持ち時間来ましたので、もっといろいろありましたが、一番肝のところでしたので、

これじゃちょっと答弁全く不十分です。
　重ねて私が言っているのは、被害に遭ってしまった労働者を守る、その措置義務の効果ですよ。だから、相手方関係ないでしょうと言っている。局長、違う答弁されている。相手方に対して何かの措置義務を課す、それはまた別の話なので。守るんです、労働者を、そこのところは相手方関係ないでしょうと言っているのに、そうではないというふうに言われると、一体この条文、何のためなのかということを言わざるを得ません。
　そのことを重ねてこれからも追及していきたいと思います。

〇礒崎哲史君
　（略）例えば、これ代表質問でも、本会議でもやったんですが、自社の労働者が他社の労働者にセクハラ等を行った場合の措置要求ということで、これはやめてくださいと言えば、それに対して対応しなきゃいけないということの確認は大臣からの答弁でもいただきました。ありがとうございます。
　加えて、この被害に遭った労働者の中に経営者は含まれますか、いかがでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　この協力規定でございますけれども、その前提となるのは措置義務の延長線上でございます。措置義務というのは、雇用する労働者に対する言動がそのハラスメントということになりますので、今御指摘いただいたような経営者がハラスメントを受けた場合には、この法律で言うその労働者には含まれないということになります。

〇礒崎哲史君
　もうちょっと具体的にやり取りしたいんですが、中小企業で、例えば社長さんだとか営業部長さん、いわゆる経営層の方が自分で実際に行っていろんなことをされるというのは、当然、シチュエーションとしてはあり得るというよりも、やられている、これが現実だと思います。その現実の中で、中小の社長さんが取引先に行ったときに、例えばセクハラのような言動を受けたということも十分考え得ると思います。これが対象になるかどうかというのが私の質問なんですけれども、そういうシチュエーションであっても、被害を受けた方が社長だと法律は救ってくれないんですか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　中小企業の社長さんがそういった形でハラスメントを受けるというのは、確かにそれ自体は問題な事案だというふうに思いますが、先ほど申し上げました今回の措置義務、そしてそれに基づく協力規定というのは、元々の出発点が、事業主がその雇用する労働者に対して安全配慮の観点からきちんと措置を講じてくださいということが前提であります。
　事業主というのは、本来、自分が雇用する労働者に対してそういうことをする立場にあり

まして、事業主自身はその法律の対象にならないということになっておりますので、今御指摘いただいたようなケースについては対象にはしていないということであります。

○礒崎哲史君
　そうすると、文章の中に、これ見ていきますと、事業主が労働者に対して必要な注意を払う、まさに今言われたことなんですけど、言われたことなんですけど、そうすると、経営者は含まないということは、社内教育を今後していくことになりますよね、事業主の方は、自社の労働者に対して。その中で、他社の人たちに対して、取引先に対してセクシュアルハラスメント駄目だぞと、そういう注意喚起をしていく、教育をしていくことになります。その言葉の中に他社の社長は入らないと、そういうことになるわけですか。
　ということは、社内教育で、取引先の従業員にセクハラは駄目だけど、社長は対象外だぞと、そういう教育をしていくことになるという理屈になっちゃうと思うんですが、そこ、どうなんでしょう。

○政府参考人（小林洋司君）
　済みません。私が申し上げておりますのは、法律の位置付けと法律の解釈ということであります。
　それで、今回、関係者の責務規定として、他の労働者に対してハラスメントに当たるような言動を起こさないように配慮しなければならないという規定を置いております。これは、他の労働者ということになっておりますので、これは労働法制の一つの制約ではあるんですが、基本的には、他の労働者に対してそういうことをしないようにということであります。ただし、実際に社内教育をするときに、他社の労働者だけにはしちゃいけない、事業主にしていいと、そういうことはあり得ませんので、そこは先ほど来出ているフリーランスの話も同様でございますけれども、何人に対してもハラスメントに当たるような言動を起こさないように配慮しないといけないよという教育をするのは当然のことだというふうに思いますので、その辺は指針での対応ということになりますが、そういう方向で検討したいというふうに思っております。

○礒崎哲史君
　だとすると、本当はここは他の労働者だけじゃなくて、そこに違うもう一言を加えて、社長だとか、そういう中小の社長も含めて、経営者も含めた形にして、広くセクハラが起きないようなことを法律上やっぱり決めておくべきだったんじゃないですかね。なぜそこを限定しちゃうんですか。なぜ最初から狭めて、狭めた後の指針のところでもう一回広げますって、最初から広げておけばいいじゃないですか。

○政府参考人（小林洋司君）

これはちょっと石橋先生からまた御指摘いただくかもしれませんが、基本的には措置義務というのの出発点として、労働契約における事業主と、それから事業主が雇用している労働者との安全配慮義務というのが基本的な出発点ということで構成しています。そして、労働法制でありますので、そういったことを引き起こさないために、そういう労働者に対して不適切な言動をしないようにと、こういうことを言って、全体が一つのまとまりの法制度になっているわけです。

ただし、実際にそれを運用していくということになったときに、労働者にはしちゃいけないけどほかの人にはしていいよということにはならないので、そこは統一的な運用を図っていく。ただし、法律の規定としては、今申し上げたような形で規定をさせていただいておるということであります。

〇礒崎哲史君

だから、全体が網羅できるようなハラスメントを禁止する、ハラスメント駄目なんだというものが一本あれば広く適用できるんじゃないんですかという、まあこれ冒頭に戻っちゃうんですけど、そういうことになるんです。一つ一つに対してやろうとするから、そこの整合性を取るのがどんどんどんどん難しくなるんです。そして分かりにくくなっていくんです。理解ができなくなっていくんです。ということ、それは、あえてまた問題提起ということで言わせていただきます。

令和元年　５月２３日（木）　参議院厚生労働委員会

〇石橋通宏君

（略）最初に、前回ちょっとかみ合わない答弁をいただいてしまいまして、局長の答弁、必ずしも違うのではないかということも含めて、その後も確認をさせていただきました。いま一度、今回のパワハラの措置義務、残念ながら、今日午前中、参考人も、対象が非常に狭いと、そのことが大きな問題であるという話がありました。それを規定しているのが、総合推進法改正案第三十条の二、この条文の法的効果がどこまで及ぶのかということが問題であって、それを前回改めて確認をさせていただいたわけです。

局長、前回の答弁、修正が必要だと思いますが、改めて整理をして、この事業主に措置義務が課される、法的な、課される、この場合では加害者、被害者、それが同一の事業主にあるというのがこの条文で読めるのか読めないのか、そこも含めて明確に答弁をいただきたいと思います。

〇政府参考人（小林洋司君）

労働施策総合推進法第三十条の二のパワハラの措置義務でございますが、結論としては、社内のパワハラを対象としておるものでございます。この措置義務が社内のパワハラを対象としているということにつきまして、前回三点申し上げました。

一つは、取引先や顧客等からのカスタマーハラスメントというのはどこからが迷惑行為に当たるかといった判断が社内のパワハラ以上に難しく、また再発防止までの措置を課すことも難しい面があるということ。それから、労政審の建議において、パワハラの措置義務につきましては社内の者からの言動を対象とするというふうにされておりまして、その旨法律に基づく指針で明確にしていくということ。それから、今回、セクハラについて、パワハラと異なり、企業間の協力規定というものを法文上明らかにしております。これとの対比で社内に限られるということが理解されるということを申し上げたわけであります。

これらに加えまして、三十条の二の条文上も加害者が社内の者に限られるということを前提とした規定ぶりとなっておりますので、その点を補足して御説明申し上げます。

まず、三十条の二におきまして、職場におけるパワーハラスメントについてこう規定しております。一つは、「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」ということであります。この「職場において行われる」というのは、「優越的な関係を背景とした」にも係りますし、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」にも係る、全体に係っておる表現であります。

したがいまして、ここで言う「優越的な関係」というのは、職場における、すなわち自社の業務の遂行に当たっての優越的な関係であり、また、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」というのは、自社の業務の遂行上必要かつ相当な範囲の言動であるかをメルクマールとしているということであります。

したいがいまして、加害者につきましても自社の業務を遂行する社内の者に限られる、そ

ういう趣旨で規定されているものでございます。

〇石橋通宏君

先週その答弁をしっかりいただきたかったわけです。逆に、私、先週のままほっておいてもよかったんですけれども、それではきちんとした法律の解釈がなされないことを思って、今日改めてこうして確認をさせていただきました。

我々としては残念なんですよ、そうやって対象が非常に限定をされてしまっているということ。ただ、今回のパワハラ規制措置義務を置くという、半歩前進といいましょうか、その中でこういう規定を置かれたということです。

ただ、重ねて、局長、これ大臣も是非御理解をいただきたい。私が前回申し上げたのは、措置義務、法律上の効果としてはそういう整理を今回されたと。ただ、じゃ、実際に事業主が必要な措置義務、これ省令で規定するわけですね、セクハラ並びで。そのときに、その措置義務をきちんと責任持って、効果ある、実効性ある形で遂行していただく。それがきちんと遂行される、それが責務としてやられれば、実際の効果は幅広く及ばせることができるのではないか。いや、及ぶようにしなければいけないと。それをしっかり省令上、そして雇用主の責務としては規定をしていただきたいということをお願いしたわけです。

改めて確認します。

つまり、例えば措置義務を課された事業主は予防措置を講じますね。加害者になってもいけない、パワハラは駄目なんだと。加害者になっても当然いけない、加害者がいなければ被害者も生まれないわけですから。加害者になってもいけない。加害者になってはいけないということは、相手、関係ないわけです。自社の人はいけないけれども外の人はいいよなんて、そんな話はないわけで、パワハラは絶対に駄目だ、相手が誰であろうとパワハラ行為はいけないんだ、そういうしっかりとした措置義務を実行していただくわけですよね。重ねて、被害に遭う、相談窓口を設置する、相談があったときには迅速、適切に対応して保護をする。働く者を守るために、それを義務を課してやっていただくわけですよね。

であれば、いや、加害者が外の人間だから知らないというわけにいかないですよね。そんなことさせないでしょう。ちゃんとした措置義務を対応していただくのであれば、窓口を設置して、まずはとにかく相談してくれと、何かあったら。相手が誰であろうと相談してもらって、そして適切に対応する、それがやっぱり事業主の責務ですよね。それをちゃんと指針で明確にして、広く労働者を守るんだと。よろしいですね、それで。

〇国務大臣（根本匠君）

石橋委員のおっしゃるとおりであります。

規定上は規定上としてありますが、やはり措置義務の具体的な内容、それは相談窓口をきちんとやって相談する、こういうところに相談しなさいよと。あるいは、パワハラは、要は事業主の責務としては、自社の労働者が他社を含めた他の労働者に対してパワハラを行わ

ないように研修等の必要な配慮を行うよう努めるべきこと、これはもう規定していますから、あるいは労働者の責務として、他社を含めた他の労働者に対する言動に注意を払うよう努めるべきである、こういうことも規定しておりますので、指針においてその趣旨をより明確にしたいと思っております。

委員の今おっしゃられたことは、我々もきちんと指針において明らかにして、そしてこれをきちんと周知することによって、ハラスメント、取引先も含めたハラスメントの防止、こういう社会的機運の醸成に努めていきたいと、こう思います。

〇石橋通宏君　大臣に今御確認をいただきました。

重ねて、今回の趣旨、これまでパワハラが規制をされてこなかった、多くの働く者が残念ながらパワハラによって仕事が困難になる、安全な職業環境が脅かされる、時には命が失われるような深刻な事態も発生している。何とかしなきゃいけないというところで、今回、この法案を提出された。であれば、とにかく被害が起きないように、パワハラがまさに根絶されるように、措置義務では、法律上はこうだけれども、しかし、運用の中で責務としては広く労働者が守られるように対応いただく。大臣に答弁いただきましたから、これ、我々もしっかり今後の省令含めて見ていきますので、また労政審でしっかり御議論いただくことも含めて対応いただきますことを強くお願いしておきたいと思います。

その上で、問題となるのはやっぱり措置義務の内容と、果たして本当に、じゃ実効性ある措置義務実行していただけるのかということです。これ、午前中の参考人質疑でも重ねてこの点が議論になりました。長年、既に同じ、同様の措置義務で対応いただいているセクハラについて、残念ながら今に至っても多くの事業主がその措置義務を果たしていただいていないと。相談窓口の設置ですら、いまだに残念ながら多くは相談窓口設置されていないし、相談窓口が設置されていても、担当者の教育訓練、指導、それがほとんど行われていないと。どこに実効性があるのかということがセクハラについても言われているわけです。

じゃ、パワハラで今回措置義務を課す。セクハラ並びでやるんだ。でも、まさにそのセクハラで、残念ながらここに至ってもそういう残念な状況にある中で、どうやって具体的に実効性ある形で事業主がその措置義務をちゃんと果たしていただく、どう確保していくんですか、大臣。

〇国務大臣（根本匠君）

パワハラに関して事業主が講ずべき雇用管理上の措置の具体的な内容、これは昨年十二月の建議の内容を踏まえて、現行のセクハラ指針などを参考に労働政策審議会で議論することになりますが、社内方針の明確化、これは、パワハラを行ってはならない旨や、加害者に厳正に対処をする旨の方針等の明確化をして、及びその周知啓発として就業規則などにおいてこれらの方針を示して、これを研修の実施等により社内に周知することとしたいと思います。

さらに、相談体制の整備については、相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備として、相談担当者を明確化し、マニュアルに基づき対応する。あるいは被害者へのケア、これは、事後の迅速かつ適切な対応として事実関係を確認し被害者のケアや行為者への対応を行うことや、社内方針の再周知等の再発防止措置を行うこと、こういうことをしっかりとこの方針の中で書き込んでいきたいと思います。

また、セクハラの措置義務については、中小企業を中心として実施状況が依然として十分でない状況があって、より踏み込んだ対応が必要であると考えております。

このため、今回の法改正では、このような措置義務の実効性を向上させるために、セクハラ、パワハラに共通して、一つは、国、事業主及び労働者の責務としてハラスメントを行ってはならないこと等を明確化いたします。また、労働者が事業主に相談したことなどを理由とした不利益取扱いを禁止するといった対応を行っております。

また、パワハラについては、業務上必要な指導との線引きが難しい面があることから、企業がどのような点に留意して具体的な措置を講じていくべきか、これを指針でより一層分かりやすく示していく。あるいは、何がパワハラに当たるかの認識を職場ですり合わせることや、個々の相談に当たる相談部門の重要性を指針で示していく。さらに、中小企業に対する支援を充実することなどによって、企業が措置義務を適切に履行できるようにしっかりと対応を行っていきたいと思います。

〇石橋通宏君

お手元の資料の四で、厚生労働省からも改めて、じゃ、セクハラについて措置義務の履行状況、実行状況がどうなっているのか最新の情報を出してくれとお願いをしたら、ＪＩＬＰＴのこの実態調査結果。これももうちょっと古い材料ですし、その後これがどこまで進捗をしているのか、厚生労働省としてどこまで確認、チェックをされているのか、お願いしても出てこないのでこれしかないんだろうというふうにも思います。

これを皆さん引用されているわけですが、重ねて、大臣が今るる言われましたけれども、この間セクハラについてだっていろんな取組をされているはずです。されてきたのにこの状況なんです。されてきたのにこの状況ということは、同じことをやっていたら同じ状況にしか終わらないのではないか。だから、皆さん、残念ながら、それでもう進まないのではないかという懸念をされている。

改めて、これ今、今実際どうなっているのか、なぜ取組が進まないのか、どういう理由なのか、何をしなきゃいかぬのか。それをしっかりと、セクハラについても、今回新たに措置義務を課すパワハラについても、実効性ある形を担保していく。それはやっぱりやっていただかないと、同じことになりますよ、五年たったって。それではいけないという強い決意で臨んでいただきたいわけです。

是非、セクハラについても、改めて進捗状況の確認、なぜ進まないのかの確認、どうやったら進むのかということの確認、それを併せて、セクハラ対策の強化、パワハラ対策の実効

性ある形の担保、それをやっていただくということでお願いしたいと思います。
　大臣、最後、それはイエスだけで答弁お願いします。

○国務大臣（根本匠君）
　委員のおっしゃるとおりですから、しっかりと取り組みたいと思います。

○石橋通宏君
　イエスで答弁をいただいたというふうに思います。
その上で、これはやっぱり提案なんです。パワハラなりセクハラなりも同じですね。現場で何が起こっていて、本当に企業で事業主が措置義務を果たしているのか。例えば、窓口が本当に実効性ある形でつくられているのか、相談しやすい体制があるのか。いや、やっぱりこれ相談したら広まっちゃう、プライバシーも守られない、若しくは二次被害があるのではないか。そんな状況じゃ、労働者、何かあったって結局相談できない、泣き寝入りせざるを得ない、自ら辞めざるを得ない。
　そういった状況があるとすれば、やっぱり実効性を担保する上で一番一つ確実な方法は、現場の当事者、労働者、従業員の皆さんを参加、参画していただくことだと思います。全てのプロセス、どういう窓口をつくるのか、どういう周知啓発体制を取るのか、何をやって、そして何をつくっていくのか。そういうプランニングの段階から含めてちゃんと労使で話し合っていただいて、そして現場の従業員の皆さんが、これなら安心して我が社、外向けにも、まさにこれが我々が誇る対策だと、そこまで言っていただけるような形を労使でつくっていただく。労働組合があるところは労働組合でしょうし、労働組合がないところは従業員代表でしょうし、そこがないところでも、例えば労働安全衛生委員会等、労働安全衛生を守る上では各職場で労使の委員会立てたり、労使の協議体をつくってやっていただいているわけです。
　同じようなことを、セクハラ対策やパワハラ対策や、いや、これ女性の活躍も同じだと思いますが、その推進に向けてもやっていただく。そこで実効性を担保する取組を更に前に進めていく。大事なことだと思いますが、それを是非きちっとした形で、例えばもう省令なりで明記するというようなことも含めてやっていただきたいと思いますが、どうでしょうか。

○政府参考人（小林洋司君）
　御指摘いただきましたように、労働者側も参加するという枠組みを活用して防止対策を進めていく、これが措置義務の履行確保を図る上で非常に有効な手法だというふうに考えております。
　今、御提案のございましたように、例えば安全衛生委員会を活用してパワハラ防止対策について議論をしている例もあるというふうに承知をしているところでございます。
　今後、パワハラ防止のための指針について審議会で議論して策定していくということに

なるわけでございますけれども、今いただいた御指摘も踏まえて、企業が適切に措置義務を履行することが促されるような内容になるように努めてまいりたいというふうに思います。

〇石橋通宏君

結局、例えば労働局の相談対応などなど含めて、現場の皆さんからは、残念ながら十分な対応をいただいていない、できていないというようなクレームが上がっている。だから、ここをどうしていくかも重要ですが、まずやっぱり企業内で、労使でしっかりとした形、体制、取組、それをつくっていく、労働者の、従業員の参加の下にやっていく。そこでいろんなことができるはずなんです。

だから、それを是非指針なりできちっと明記をして、それが促進される、促進していただく、そういう形を、厚生労働省、是非、大臣、音頭取ってやっていただきたいということを重ねてお願いしておきたいと思います。今局長答弁いただきましたから、具体的にそれが担保される形で取り組んでいただきたいということを併せてお願いをしておきたいというふうに思います。

それから、ちょっと我々気にしておりますのは、二次被害対策、それから、今回法案にも書かれておりますが、このパワハラに対して相談をしたり、そういった当事者若しくはその周りの人たち、不利益な取扱いをしてはいけないということは規定をされております。
ただ、これ、最初の措置義務の法的な効果の範囲にも関わるんですが、じゃ、相談をしました、相談をしたんだけれども、実は加害者は企業内の人間ではありませんでした、例えば取引先の社長さんでした。途端に事業主の態度が変わって、いや、おいおいおいおい、大切な取引先の社長さんなんだ、何を言い出すのかみたいなことが起こっちゃいけないわけでしょう。でも、この不利益取扱いの禁止規定は、じゃ、そこにも及ぶんでしょうか。相談をした、そのときに相手方が事業主の外の人間だった、いや、そうしたら途端に不利益取扱いの禁止規定から外れます、だから、事業主は不利益取扱いしちゃうかもしれない。それでは意味がないと思いますが、これどうするんですか。

〇政府参考人（小林洋司君）

御指摘のように、今回、相談等を行った場合の不利益取扱いの禁止規定を設けておりますけれども、先ほど冒頭お話し申し上げましたように、パワハラが社内の者を対象にしているということがございますので、この不利益取扱いの規定についても直接的には社内ということになります。したがって、加害者が社外の者である場合には、この法律自体は適用されないという形になるわけであります。

しかしながら、御指摘ございましたように、加害者が社外の者であったとしても、その労働者から相談があった場合に不利益取扱いを行うというのは当然適当ではないというふうに考えられるところであります。

今回、加害者が社外の者であるいわゆるカスタマーハラスメントにつきましても、パワハ

ラ防止指針の中で望ましい取組というのを明示することとしたいと思っておりますが、その中で、加害者が社外の者である場合であって、相談したことを理由とした不利益取扱い、これも行うべきではないという旨を示していくということも重要なことと考えますので、その点も審議会でしっかり御議論いただきたいというふうに思っております。

〇石橋通宏君

大事な答弁いただいたと思いますので、今答弁いただいたような方向で是非労働者が守られる形を、実効性ある担保をしていただきたいというふうに思いますので、これも厚労省の取組、我々もウオッチしていきたいと思います。

〇福島みずほ君

（略）次に、セクハラ、パワハラの違いについてお聞きをいたします。

まず、セクシュアルハラスメントは、平均的な労働者の感じ方を基準にするが本人の主観も考慮する、これは二十年以上前に確立されたガイドラインです。しかし、パワハラについては、本人の主観というのは入っておりません。

セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントで、なぜ基準が違うんですか。

〇政府参考人（小林洋司君）

今回、パワーハラスメントの議論をいただく中で、業務上の指導との線引きというのがパワハラの場合非常に難しい、したがって、本人の意に沿わないとそれがパワハラになってしまうというようなことになるのであれば、それは本来必要な指導までもちゅうちょさせてしまうおそれがあるというような議論がなされました。こうした中で、建議におきましては、今御指摘がございましたように、平均的な労働者の感じ方を基準とすべきということが書かれておるところでございます。

一方で、実際のパワハラの予防、解決を図る上では、その企業において相談者から事実確認等を行う際に、相談者がどのように感じたか、あるいはどのような認識を持っていたかということを含めて丁寧に事実確認を行うことが必要であるというふうに考えております。今後、パワハラの定義の具体的な考え方などにつきましては審議会で議論いただくことになるわけでございますが、そうした指針におきまして現場が混乱しないようにきちんとお示しをできるようにしてまいりたいというふうに思います。

〇福島みずほ君

今後の審議会の検討事項になるということですが、セクシュアルハラスメントもパワーハラスメントも同じような構造を持っています。一般的にこれは駄目なんだけれども、やっぱり本人の主観も大事ですよ。だって、セクシュアルハラスメントに関しても、人によってやっぱりそれは非常に感じ方が違うから、二十年ぐらい前にガイドラインとしては本人の

主観も考慮するとしたわけです。

パワーハラスメントについてなぜしないのか。ハラスメントとしては同じ概念、主観的な概念と社会通念上の概念の両方が基準となると。つまり、セクハラの被害を受けたと思った被害者が声を上げることができる状態をつくるのとパワーハラスメントも同じではないですか。

〇政府参考人（小林洋司君）

セクハラの場合は性的言動ということで客観的にも、何というか、明らかでありますし、セクハラを行ってはいけないということはもう社会通念としてもかなり浸透していると思います。ただ、パワハラの場合というのは、これは業務上のやり取りの中で必要相当な範囲を超えたものがパワハラということになるという部分を持っておりますので、先ほどのように受け手だけの感覚で全てがパワハラというふうになるということになれば、それはそれで混乱する部分があるだろうというふうに思っています。そういうことで、建議の方では平均的な感じ方ということを書いた。

それから、もう一点補足させていただきますと、パワハラの要素の一つとして必要かつ相当な範囲を超えた言動がパワハラとなるということが規定されておりまして、この相当性というところで、その指導を受ける対象者がどんな人か、どんなような何か原因となる行為をしたのかと、そこら辺は十分考慮する必要がある、そこら辺と併せて考える必要があるというふうに思っております。

〇福島みずほ君

全く理解できません。

セクシュアルハラスメントもパワーハラスメントも言動じゃないですか。言動、一緒ですよ。業務遂行上行われる、これも一緒です。結局、物すごくひどいパワーハラスメントでない限りパワハラと認定しない可能性があるんですよ。だから問題なんです。これは同じにすべきだ。

審議会で議論するということなので、セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントで本人の主観を、通常は基準だが、本人の主観も考慮するセクシュアルハラスメントの基準をパワハラにおいてもこれはやるべきだと。セクシュアルハラスメントはかなり早い段階でこの基準を設けました。パワハラがそうでないのは本当におかしいというふうに思います。審議会でこれはきちっと入れるよう強く求めていきます。

先ほど、石橋委員の方からも、それから先日も、木曜日も、取引先の相手方からのパワハラをなぜ含めないのかということについて質問があり、さっきも答弁がありました。これについても、午前中の参考人質疑でこのことは相当言われました。

これは井上参考人です。加害者については、セクシュアルハラスメントに関しては、通達で、事業主、上司、同僚に限らず、取引先、顧客、患者及び学校における生徒もセクシュア

ルハラスメントの行為者になり得るものでありと一定幅広く規定されているが、パワーハラスメントに関しては、これまでの労働政策審議会での議論及び国会審議を踏まえる限り、限定的な範囲になっている。

これはやっぱりセクハラとパワハラで違えるのはおかしくないですか。

〇政府参考人（小林洋司君）

先ほど申し上げたことに関連いたしますが、取引先等からのパワハラについては、社外の相手との関係で起きる問題であって、顧客等への対応業務には一定程度のクレーム対応が内在していることもあることから、どこからが迷惑行為に当たるかといった判断が難しいこと、また再発防止まで含めた措置を講ずることにも難しい面があるということを踏まえて、今回措置義務の対象には含めないこととしております。

セクハラの方は、性的言動ということで内容がはっきりしておりますし、業務との関係があるセクハラということは通常あり得ないわけでありますので、そこは事情が異なるというふうに思います。

〇福島みずほ君

いや、納得いかないですよ。

セクシュアルハラスメントとパワーハラスメントは、行為形態が性的な言動かどうかはあるけれども、似たような構図で起きるわけですよ。物すごく違うものではなくて、ハラスメントの一種ですよ。セクハラも起きるしパワハラも起きるということもあります。今の答弁、全く納得いきません。

つまり、セクシュアルハラスメントは、取引先の相手方のもセクハラなんですよ。パワハラはなぜ含めないのか。

セクハラだって、一九八九年、セクハラが流行語大賞を取ったとき、どこまでがセクハラかと議論になりましたよ。でも、あっという間に厚生労働省考えてくれて、取引先も入れたんですよ。だって、取引先で起きるからなんですよ、顧客からセクハラ受けるからなんですよ。パワハラだって一緒じゃないですか。

〇政府参考人（小林洋司君）

取引先との関係においてもパワハラのようなハラスメントが起きるということがあることは御指摘のとおりだと思います。

ただ、それを措置義務の対象に含めるかどうかということでありますが、セクハラの方につきましては、通常、顧客や取引先との関係においてセクハラを、それを必要ある行為かといったら当然必要ない行為であります。ただ、パワハラの場合は、それは取引関係の中で一定のクレーム、苦情を言うということは業務遂行の中であり得るわけでありますので、そこはセクハラとは事情が異なるというふうに思います。

〇福島みずほ君
　いや、納得いきませんよ。
　パワハラで本当にうつになったり働けなくなる人もいるわけですよ。セクハラだって、さんざんぱらそれぐらい社交辞令だと言われた日々があったんですよ。でも、セクハラであれパワハラであれ、業務、仕事ができなくなる。根絶しなければならないハラスメントじゃないですか。おかしいですよ。

〇政府参考人（小林洋司君）
　私が申し上げましたのは、セクハラとパワハラの、取引先との関係におけるセクハラとパワハラの性質の違いというのはやはりあるだろうということで、今回法律の措置義務の対象としては差を付けています。
　ただ、今御指摘ございましたように、取引先との間で悪質なパワハラということは起こり得るわけでありまして、そこはパワハラ指針の中で、取り組むべき、望ましい取組としてそこはしっかり位置付けていくということで整理をしておるところでございます。

〇福島みずほ君
　パワハラなんて大したことがないというようにも聞こえるんですね。
セクハラだって随分長いこと、大したことない、みんなそれで仕事してきたと言われた日々もあったけれど、駄目だ、人権侵害だと、パワハラもセクハラも人権侵害なんだという獲得をしたわけじゃないですか。パワハラに関して、パワハラとセクハラで対応が違うというのはおかしいですよ。何をパワハラとするかの議論はあるでしょう。しかし、そもそも取引先のが入らないというのは間違っていますよ。これ、パワハラとセクハラで違う扱いをすることについては全く納得がいきません。
　この委員会でも出ておりますが、訪問看護師、訪問介護士など、取引先かつ密室での業務を行う者が様々なパワハラ、セクハラを受けるということについて、先日、神奈川の民医連の人々からデータと一緒にいろんな資料をいただきました。これは以前から、もうたくさんの人々からもこれは聞いております。
　これについて、セクハラも受けるんです、パワハラも受けるんです、じゃ、家族からパワハラとセクハラを受けた、セクハラは問題だけれどもパワハラは問題ない、そんなことはできるんですか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　措置義務としては、今お話ございましたように、セクハラにつきましては、患者等からのセクハラ、これはもう措置義務の対象となっております。パワハラにつきましては、先ほど申し上げましたように措置義務の対象にはなっておりませんので、そこはパワハラ防止指

針の中で望ましい取組を明示し、周知啓発に取り組んでいくということであります。
　その上で、看護、介護のお話ございました。非常に深刻な状況ということも言われておるわけでございまして、そうした取組に加えて、特に医療機関や介護事業所における組織的な対応というのは非常に重要であるというふうに思っております。

〇福島みずほ君
　いや、理解できません。
　訪問看護師で行った、訪問介護士で行った、セクハラとパワハラを同時に家族から受けた、セクハラは、だけれどもパワハラは違う、こんなのおかしいじゃないですか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　ハラスメントが複合的に起きるというのはおっしゃるとおりでございまして、複合的な事案に対しては一体的に対応していくということは必要であります。
　医療、看護等におきましては、マニュアル整備等を進めておりますが、セクハラ、パワハラ含めてハラスメント対策ということで整理をするということも進めておるということでございますので、実際の対応に当たっては一体的な取組は重要になる。ただ、法律上の位置付けとしては先ほど申し上げたような取扱いとさせていただいておるということであります。

〇福島みずほ君
　全く納得がいきません。
　セクハラの行為は対応するけれど、セクハラだと、パワハラは違うという区分けなんかあり得ないですよ。
　今日の質問は、セクハラとパワハラで違うような要件にしていることが全くナンセンスだということなんです。両方含めるべきですよ、取引先から受けるんだから。これは、今後労政審などで議論になると思いますが、構図は一緒なんですよ。構図は一緒です。人権侵害です。人間の尊厳を侵す人権侵害です。どうしてパワハラだと取引先からの、これ今回除外するのかが全く理解できません。
　この間もというか、本会議でもちょっと質問したんですが、厚労省は、やっぱり看護師さんや介護関係者のハラスメントについて極めて重要で、このことの改善をやるべきだと思いますが、このことをなくしていく、根絶についての決意をお願いします。

〇国務大臣（根本匠君）
　看護職員、介護職員に対する患者、家族などからのハラスメント、これはメンタルヘルスを損なったり離職の一因となっているとの指摘もありますので、その対応には、医療機関や介護事業所における組織的な対応が重要であると考えております。

医療機関は、医療法に基づいて計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組むこととされており、国においては、ガイドラインや手引を策定して、ハラスメントについても、様々なハラスメント対策を包括的に取り組むように促しているところであります。

また、本年二月には、都道府県に対し通知を発出し、ハラスメントに対する支援等について医療機関に周知をいたしました。

また、本年度の厚生労働科学特別研究事業において、看護職員が受ける暴力、ハラスメントに対する実態調査、そして、それを踏まえた医療機関におけるマニュアルの作成指針について研究を進めていく予定です。

介護分野についての昨年度の調査研究事業において、事業者が取り組むべき対策として、ハラスメントを報告、相談しやすい窓口の設置や、担当者を固定しないこと、必要に応じた管理者の同行、複数人の派遣などを例示した対策マニュアルを策定したところであります。このマニュアルがきちんと活用されるよう、周知啓発に取り組んでまいります。

医療や介護の現場におけるハラスメント対策にしっかりと取り組んでまいりたいと考えています。

〇福島みずほ君

前回、礒崎委員の質問に対して小林局長が答えられたことについて、これでいいのかという点で御質問をいたします。

小林局長は、ケース・バイ・ケースだと言いながら、基本的には、その参加が強制されるようなもの、これは業務遂行というふうに捉えることができるのではないかと思いますと答弁をされています。セクシュアルハラスメントの職場の理解です。

これ、狭いんじゃないですか。飲み会が強制的か半強制的かどうかではなく、上司に例えば飲食を誘われて飲み会に行く、それはもう優越的な地位を引きずって食事をするわけですし、局長のこの答弁、裁判例からいっても狭いと思いますが、いかがですか。

〇政府参考人（小林洋司君）

まず、現行のセクハラ指針におきます職場の定義でございますが、職場とは、事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所を指し、当該労働者が通常就業している場所以外の場所であっても、当該労働者が業務を遂行する場所については職場に含まれるというふうにされております。

この職場について、さらにセクハラの法の解釈通達が示されておりまして、そこでは、勤務時間外の宴会等であっても、実質上業務の延長と考えられるものは職場に該当し得るが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意的か等を考慮して個別に行うこととされておるところでございます。

〇福島みずほ君

狭いと思います。

参加が、それはメルクマールの一つかもしれないんですが、パワハラもそうですしセクハラもそうですが、優越的な関係を背景というときに、上司が部下に飲みに行こうと誘うことの背景には優越的地位をやっぱり引きずるんですよ。それは、セクハラやパワハラが起きやすいわけです。上司が飲みに行こうと言って、嫌だと、最近言う人はいると思いますが、なかなかやっぱり言いづらい。その中で、セクハラ、パワハラを受けるということは十分あって、これも職場、半強制的かどうかを今重視するメルクマールは見直すべきではないですか。

○政府参考人（小林洋司君）

あくまでも個別ケースに応じて総合判断していくということが大原則でありますが、今の御指摘のございましたような上司、部下の関係性ゆえにその参加を断るということが実質的に難しい状況にあるというのは、この職場というのを解釈する上で重要な判断要素の一つであるというふうに思います。

○福島みずほ君

上司が部下に飲みに行こうというふうに言って参加が強制され、というか、二人きりで飲みに行った場合でも、これは友達感覚とかノーと言える場合の雰囲気は、やっぱり日本の社会では少ないというふうに思います。

これはやはり、パワハラやらセクハラの起きる、業務遂行上の延長線上で上司が飲みに行こうと言って、局長が飲みに行こうと言って部下がノーと言えるかというと、二人きりであってもそれはなかなか言いづらいというふうに思います。

ですから、是非これも、日本の社会が職場の延長線上で飲み会が起こるということを是非重要視していただきたいと思います。

次に、ＳＯＧＩハラについてお聞きをいたします。

様々なＬＧＢＴの団体グループがアンケートを取っております。それを見ると大変深刻な実態が非常に出ております。例えば、このＬＧＢＴ法連合会の取ったアンケートでは、職場でレズビアンとカミングアウトしたら、治してやるなどと言ってレイプをされた。

またもう一つ、このＬＧＢＴで一つ深刻なのは、アウティングの問題です。暴露の問題です。カミングアウトしたら、あいつはホモ、レズだから気を付けろと職場内で言い触らされた。ＬＧＢＴフレンドリーだと言われている企業で、大丈夫だろうと上司にだけカミングアウトしたところ、翌日には職場の全員に知れ渡っていて、仲間外れや無視されるようになった。それがもとで結局退職に追い込まれた。ある国立大学でアウティングされたことで自殺をしてしまった大学生がいて、裁判にもなりました。

アウティング、これ極めて深刻です。アウティングの防止などについての取組はどうなっているのか、是非こういうことも取り組んでいただきたい、いかがでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

まず、性的指向、性自認の関係でございますが、性的指向、性自認に関する言動というのは業務上必要のないものでございますので、そうしたことを理由に仕事から排除することですとか、性的指向、性自認に関して侮辱的な発言を行うようなことによって精神的な苦痛を与えたような場合、これはパワハラに該当し得るというふうに考えております。

また、そうした性的指向、性自認について本人の意に反して公にする行為、いわゆるアウティングでございますが、これにつきましてもパワハラに該当し得るものというふうに考えております。

こうした被害について相談が労働者からあった場合に、相談内容が漏れて被害が拡大するというようなことはあってはならないものであります。今後、指針の内容を御議論いただくことになるわけでございますが、アウティングも対象になり得ること、そして相談者等のプライバシーを保護するための措置を講じることが重要であることについて指針に記載することについてよく御議論いただきたいというふうに思います。

〇福島みずほ君

ＳＯＧＩハラについてもしっかり取り組んでいただくという答弁だと思います。是非、職場の中でＳＯＧＩハラが起きないように、厚労省、しっかり取り組んでくださるようにお願いをいたします。

〇礒崎哲史君

（略）それでは、これもちょっと前回のやり残しなんですけれども、私が前回の質疑で最後にフリーランスの件で何点かやり取りをさせていただきましたが、ちょっと時間が中途半端になってしまいましたので、事実の確認にそごがあってはいけないので、改めてこれはしっかりと確認をさせていただきたいと思います。

本会議の代表質問の中で、セクハラの対象ということで、就活生ですとかフリーランスが入っていないということで、就活生やフリーランスを対象としなかった理由は何なのかということで質問したところ、大臣の答弁の中で、その直接の回答になる前の段階で、就活生やフリーランスなど労働者以外の者についてはということで、そういう表現があったということでした。

なので、まずそのフリーランスが労働者以外の者という表現を使われましたので、ではフリーランスの立場は労働者ではなく何なんでしょうかということ、これは改めて確認をさせてください。

〇政府参考人（小林洋司君）

フリーランスにつきましては、法令上に明確な定義というのはあるわけではございませんが、例えば二〇一七年の小規模企業白書におきましてはこういうふうに白書上定義され

ております。特定組織に属さず、常時従業員を雇用しておらず、事業者本人が技術や技能を提供することで成り立つ事業を営んでおり、自らが営んでいる事業がフリーランスであると認識している事業者と、こういうふうに位置付けております。

フリーランスには個人事業主とかあるいは業務委託を受けている方などが典型的だと思いますけれども、こうした方々は一般的には雇用されている方ではございませんので、原則として労働者には当たらないというふうに理解をしております。

男女雇用機会均等法の措置義務でございますが、これは事業主にその雇用する労働者に対するセクハラ防止の措置義務というのを課しておるということでございまして、雇用関係にない者は対象に含まれていない。したがって、いわゆるフリーランスについてもその措置義務の対象には含まれていないと、こういう整理でございます。

〇礒崎哲史君

まず、今、一つ、フリーランスについてはそもそも厚労省さんの中ではまだきちんとした定義はされていないという事実、これはまず確認できました。代わりに、私も、小規模企業白書、こちらの方を見まして、その中にもフリーランスに関する定義というものがありまして、今御説明をいただいたような記載があったことは確認をいたしました。

前回の局長の御答弁の中で、個人事業主というような考え方も示されましたし、同時に、指揮命令下にあれば労働者というふうにも考えられるんだというので、状況、状況によってちょっとそれが違ってくるという御答弁もあったんですけれども、ここをもう一回整理したいんですが、仕事の、同じフリーランスという立場であっても、個人事業主のときと、そうでなくて労働者になるときと、二つの場合があり得るということでよろしいんでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

先ほど申し上げましたように、フリーランスというのは明確な定義がございませんので、自らフリーランスと名のっておられる、あるいはフリーランスと言われている方というのは多様なものがあり得ると思います。

典型的には、先ほど申し上げましたように、個人事業主ですとか業務委託を受けているような契約関係にある方、ただし実際には、実態として労働基準法上の労働者性が認められる、つまり実質的に指揮命令があるような方を、本来は雇用労働者として扱わなければいけないにもかかわらず、それを個人請負みたいな形を取っているという脱法的な取扱いがもしあるんだとすれば、労働法は実態判断で労働法規の適用を見ていきます。したがって、いわゆるフリーランスというふうに言われる方の中にも実態は労働者として取り扱わないといけない方というのがいるかもしれない、そういう方については労働法が適用になりますので、そういう方については措置義務の対象になってくると、そういう趣旨で申し上げました。

○礒崎哲史君
　ということは、フリーランスでそういう状況で働かされている方は、厚労省さんの認識としては脱法行為に置かれているという認識になるということでしょうか。あくまでもフリーランスの方は個人事業主であって、個人の判断、裁量の中で事業を営んでいる方であって、指揮命令下に置かれたらそれは脱法行為なんだということでよろしいんですか。

○政府参考人（小林洋司君）
　先ほども申し上げましたように、フリーランスというのは法令上の定義もございませんし、規律しているのは一般の契約法制の関係であります。
　そういう状況の中で、ただ実態として労働者と言えるような指揮命令関係の下で働いている人がいるのであれば、それはそういった契約を乗り越えて労働法規は強行法規として適用されますので、そこは労働法の規律を受けることになると。そういう状況に至る人がいるのであれば、その方は措置義務の対象にもなってくるという意味であります。

○礒崎哲史君
　ですから、切り分けが難しいわけですよね、フリーランスの方の立場というのは。
　そもそも、厚労省さんの中では定義付けがされていないということですから、状況状況に応じてやっぱりどっちになるかというのが個別判断にならざるを得ないということなんだとすると、そうすると、じゃフリーランスの方というのは、この法律でこの措置義務の中に入るのか入らないのかがやっぱり中途半端というふうに言わざるを得ないと思うんですが、やはり中途半端ということで、それはいいですよね。

○政府参考人（小林洋司君）
　措置義務の対象となるのは雇用する労働者ですと、これは条文上はっきりしております。実態判断として、雇用する労働者に該当する方については措置義務の対象となると、これもはっきりしております。
　その上で、名前だけフリーランスということだけれども実態はどうなのかと、こう見たときに、大多数は、実態は労働者ではなくてやはり個人事業主だろうと。そうすると、措置義務の対象から除かれてしまう。その人たちをどうするかということが議論になったときに、その方については措置義務の対象にはならないけれども、指針で必要な取組というのを規定していきましょうということをこの本会議等では申し上げたというものでございます。

○礒崎哲史君
　やっぱり実態に合わせてというのを、だから、でも多分そのフリーランスの方は契約を結んでお仕事をされると思うんですよね。口頭でお仕事をしないと思いますから、やはり契約を結んでお仕事をされる。その中にどういう文言が入っているかは分かりませんけれども、

そういう文言を盾にして、仮に何か裁判で訴えるとかということになったとしても、やはり不利な立場に置かれるという方であることは間違いないのかなというふうに思います。

〇礒崎哲史君

（略）それから、そもそも、ちょっとそのセクハラの是正措置に関することの答弁の中身についての質問に次移りたいと思うんですが、大臣の方から、確かに法律上は入っていないんだけれども、被害者が自社の労働者以外の者の場合でも同様にあってはならない旨を企業が併せて示すようになれば、これはそういう考え方が促進していくんだという、そういう考え方、御答弁がございました。

ここで言う被害者が自社の労働者以外の者の場合の、その自社の労働者以外の者というのは、その範囲はどの範囲になるのか教えていただけますでしょうか。

〇国務大臣（根本匠君）

私もそういう答弁をいたしましたが、要は、事業主や労働者に対して責務を掛けているんですね。指針の中で、ハラスメントをしてはならないと、そういうことをしっかりと明確化して、周知啓発といった予防措置を講ずるわけですが、その意味で、被害者が自社の労働者以外の者であっても同様にあってはならないという旨を企業が併せて示すようになれば、予防の観点からの対応、これは相当前に行くだろうと。そして、自社の労働者以外の者には、他社の労働者のほか、就活中の学生やあるいはフリーランスなどの労働者でない方も含めて、要は当該企業が業務上の関係性を有する様々な方々が含まれ得ると、こう考えています。

〇礒崎哲史君

今、具体的に就活生の方ですとかフリーランスという言葉は大臣の方からも明言をいただいたわけでありますけれども、就活生が入るのであれば、同じ学生という立場で、例えば研修生ですとか実習生ですとかインターンですとか、こうした人も入るのかなと思いますけれども。それ以外に、顧客ですとかあるいは患者ですとか、学校でいけば生徒ですとか、こういう人たちというのもこの労働者以外の者の中に含まれていくのかどうか、その点についてはいかがでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

先ほど大臣から答弁申し上げましたのは、直接には責務規定は労働者というふうに書かれておるわけですけれども、およそセクハラはあってはならないということに関しては、それは相手を問わない話でありますので、幾つか例を先生挙げられましたけれども、そういった方も含めておよそセクハラはあってはならないということであります。そういう幅広い形で予防措置を示していくことになれば、いろいろな方に対するハラスメントもなくなっていくことが期待できるであろうと、そういうふうに考えております。

○礒崎哲史君
　なればなくなっていくということであれば、なるように指針の中にしっかりと書き込むべきだと思いますが、指針の中には書いていただけるんでしょうか。

○政府参考人（小林洋司君）
　今申し上げた考え方は指針の中に書く必要があるというふうに思います。具体的にどういう例を例示、全部書き切れませんので、挙げていくか等につきましては、よく審議会で御議論いただきたいというふうに思います。

○礒崎哲史君
　是非、具体的な例示も含めて書いていただきたいと、書き込んでいただきたいというふうに思います。
　続いて、パワハラ関係の定義に関して幾つか確認をさせていただきたいと思います。
　まず、今回、パワハラの定義として三つまとめられました。一つは優越的な関係を背景とした、二番目として業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によって、③として就業環境を害することということでありますけれども。
　まず、この一番最初の、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動の優越的な関係について確認をしたいと思うんですが、優越的な関係というと、すぐに上司から部下ということを想定しがちではありますが、実際、現場においては、同僚同士であったりあるいは部下から上司に対してそうしたパワハラ発言があるということは当然あり得るというよりも、あります。現にあります。
　とすると、当然、そういうところも含めたものというふうに理解をしたいんですけれども、そういう理解でよろしいんでしょうか。

○政府参考人（小林洋司君）
　この審議会の議論に先立ちまして、平成三十年三月に職場のパワーハラスメント防止対策に関する検討会報告書というのが取りまとめられておりまして、ここで内容を詳しく書いてございますので、それをちょっと引用する形で御説明をさせていただきたいと思います。
　そこでの優越的な関係とは、当該行為を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係に基づいて行われることを指し、例えばということで、職務上の地位が上位の者による行為のほか、同僚又は部下による行為で、当該行為を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの等が該当するというふうに書かれております。
　したがって、御指摘いただいたような、部下であっても、この優越的な関係に立つ場合と

いうのはあるということであります。

〇礒崎哲史君
　様々な人間関係の中で行われますので、できるだけ包括的な内容にしていただければというふうに思いますので、よろしくお願いをいたします。
　続いて、その三つの定義の中の、ちょっと質問を一個飛ばして、一番最後の、最後といいますか、三つ目の定義になりますけれども、就業環境を害することというこの定義の部分なんですが、この就業環境を害することの、害されたと判断する基準はどういうところに置くのか、その点について御説明をいただきたいと思います。

〇政府参考人（小林洋司君）
　これも、先ほどの検討会報告を御紹介する形で御説明をさせていただきます。
　労働者の就業環境が害されることとは、当該言動により労働者が身体的若しくは精神的に圧力を加えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な影響が生ずるなど、その労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生ずることを指すと。
　また、労働政策審議会の建議におきましては、この点も議論となりまして、先ほども少し御答弁申し上げましたが、その判断に当たっては平均的な労働者の感じ方を基準とすべきというふうにされておるところでございます。

〇礒崎哲史君
　そうすると、今、最後に言われた平均的な労働者の感じ方というのが気になっています。その前のところで御説明をいただいた、看過できない程度の支障、これはまさにその方が就業する上で看過できない支障ですから、その人の個人の感じ方というところも含んだ表現になっているというふうに思うんですが、でも、その後のやっぱり平均的な労働者の感じ方を基準ということでいくと、平均的な労働者というのは一体誰なんだろうというところからまず疑問になってしまうんですが、平均的な労働者というのは誰を想定しているんですか。

〇政府参考人（小林洋司君）
　平均的な労働者の感じ方の平均というのは、社会一般の労働者全体の平均、つまり、社会一般の労働者の多くが能力の発揮に重大な影響が生ずるなど、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかというのを基準にすることが適当というふうに考えております。

〇礒崎哲史君
　社会一般の一般というのは何ですかね。

要は、あれなんですよ、年代によっていろいろ感じ方って違うと思うし、地域によっても違いがあると思うし、職種によったって、あるいはその人のそれまでの経験によってもいろんな感じ方の違いってあると思うんですよね。そもそも、幅があって当たり前だと思っているんですよ。その幅があるがゆえにどういうふうに設定しようかなということで恐らくはこの平均的な労働者の感じ方ということが設定されたとは思うんですが、だとすると、その平均的な労働者というその幅をどこまで許容して捉えればいいのかというのがやっぱり分からなくなっちゃうんです。

そうすると、今、先ほど言われた一般のという言葉の一般というのは一体どういう意味合いになってくるのか。要は、その幅というものをどれぐらい配慮してもらっているのかというのが私の質問の意図なんですが、そこについてはどうでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

今御指摘いただいた点というのは、これは恐らく審議会でも労使でいろいろ議論される点だと思いますので、余り予断を持って申し上げない方がいいのかもしれませんが、私どもとしては、今お話のございましたような世代の違いが例えばあったとして、非常に年配の方と新入社員ですと、受け止め方というのはやはり相当変わってくる部分があるだろうと。そういう中にあっても、それらを通じた社会一般の感じ方を平均的なものとするというふうに捉える、これはちょっと具体的にはもう少し議論をしないといけないと思うんですが、そういうのを超えて社会一般のということで捉える必要があると思います。

その上で申し上げますと、年配の方に対する指導とそれから新入社員の人に対する指導というのは、恐らく指導の仕方というのは変わってき得るだろうというふうに思います。それが行き過ぎた指導なのか、適切な指導なのかということについては、この平均的な人というところで見るというよりは、むしろ一つ基準を、二つ目の基準おっしゃっていませんけれども、必要かつ相当な範囲を超えた言動によりという、この相当性のところで見ていく話になってくるのではないかというふうに思っております。

〇礒崎哲史君

今の局長の答弁の中でも、ベテランの方と新人の方ではやっぱりそこには捉え方に違いがあるというようなことがありました。

まさに新入社員の方ですとか、あるいは傷病だとか休職で長くちょっと職場を離れていて二年ぶりに復職したとかという人たち、あるいは育休明けで出てこられた方とか、その空白区間があったがゆえに、やっぱりかなり不安を抱えた状態で職場に戻られていると思うんですよね。

でも、そういう人たちだからこそ、こういう法律でしっかりと守っていただきたいんですよ。何でおまえできないんだと、それは、だって空白区間あるんだからしようがないです、しようがないじゃないですかという思いがある中に、平均的な範囲の中でその人たちを入

れてもらえるのかどうか。やっぱりそういう人たちも含めた、そこまで配慮した上で、やはりこの平均的な労働者の感じ方というところを是非御議論をいただきたいということで、これはお願いを申し上げたいと思います。

あと少し時間ありますので、もう一つ。これもパワハラ関係の質問になるんですけれども、これも本会議の代表質問で行った質問に対してになります。

取引先など他の会社の社員などからのパワハラに対しては事業主の措置義務を対象としなかったということで、これについてのやり取りはもう先ほど来あるので、ここについては承知をしているんですが、その答弁の中で、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくという御答弁がこの中でありました。必要な対応を企業に促していく、この促される企業というのは、これは被害者側のことを指しているんでしょうか。この企業のちょっと意味合いを教えてください。

〇政府参考人（小林洋司君）

参議院本会議で大臣から、取引先等からのパワーハラスメントについても労働者に大きなストレスを与える悪質なケースもあり、安全配慮義務の観点からも、労働者のケアなど必要な対応を企業に促していくことは重要であるというふうに答弁した、それは先ほど御指摘のあったとおりであります。

この答弁におけます企業でございますが、御指摘のように、被害者側の企業を想定して答弁しておるものでございます。労働者からの相談対応など、被害者側企業における望ましい取組というのを指針において示していくことを念頭に置いています。

一方で、今回、関係者の責務規定というのを置いております。これは他社の労働者も含め、他の労働者に対するパワハラを行ってはならないこと等を明確にしているものでございますが、こうした責務規定の趣旨などを踏まえて予防措置に関する企業の対応を促していくということになりますと、これは加害者側の抑止力ということにもつながってくる話ですので、直接的には先ほど御指摘のように被害者側の話でございますが、これは双方に及ぶ話であるというふうに思います。

〇礒崎哲史君

そうなんです。加害者側は予防措置なんですよ。でも、今ここで言っているのは、実際に起きてしまったことなんですよ。起きてしまったことに対しては被害を受けた側の方にちゃんと安全配慮をしてくださいねということにはなっているんです。これはしていただきたいんです。これはいいんです。

でも、じゃ、被害を受けた側の人が、社長が従業員から相談を受けて、そうか、おまえ大変だったなと、それ以上この社長は一体何ができるのかということなんですよ、実際に被害を受けてしまった側は。この社長は、被害を受けた側の相談を受けた社長は加害を受けた側に対して何かできるのかどうか、それを法律上何か担保してくれるのかどうかという観点

でいくと、多分それはないというのがこの法律の立て付けになっているんですよ。そうすると、被害を受けているんですよ、被害を受けた人たちが被害を受けた側の中で何とかしてくださいという法律になっちゃっているんです、これ。だから、加害側の人に何かしらする、そういう法律的な担保がなきゃいけないんじゃないんですかという議論に、まあこれはもう堂々巡りですから、なるんです。

もう法律上は多分どうしようもないという回答にしかならないと思うんですけれども、指針の中で何かできるんでしょうか。

○政府参考人（小林洋司君）

法律上は今御指摘いただいたとおりでございます。

その上で、ハラスメントに遭った被害の再発防止を図っていくということになりますと、加害側の協力を求めていくということが生じてくるわけであります。ここは法律自身は及ばないところでございますが、先ほど申し上げた責務規定というのは、およそ何人に対してもハラスメントを行ってはならないだろうということにございますので、こうした責務規定の趣旨を踏まえて指針にどういうことを書けるかということをきちんと審議会で議論したいというふうに思います。

○礒崎哲史君

やはり読み込んでいけば読み込んでいくほど、被害を受けた側あるいは弱い立場の人たちが守られない部分がいっぱいあるということを、是非これは改めて厚労省としても認識をしていただいて、それをどうするか、この後につなげていく議論を厚労省の中でもしっかりと進めていただくことをお願い申し上げまして、私の質疑を終わりたいと思います。

ありがとうございました。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

（略）ところで、就活生へのセクシュアルハラスメントにつきましても、前回、吉良議員も取り上げていらっしゃいました。そこで、私も今日やらせていただきたいと思うんですけれども、現状がどういうことが起こっているのかということを、まず調査していらっしゃるのか、厚労省、文科省、教えてください。

○政府参考人（小林洋司君）

厚生労働省といたしましても、就職活動中の学生がＯＢ訪問などにおいてセクハラ等の被害に遭う事案が発生しているということは把握をしておるところでございます。こうした事案のうち、特に企業自身が採用活動として行う面接等におけるセクハラというようなことは、これは企業組織の問題でございますので、二度と起こさないように組織的対応というのを徹底してもらうということが必要だというふうに認識をしております。

今回のセクハラ防止の措置義務というのは、直接的には就活生は対象となるものではございませんけれども、就活生に対するセクハラもあってはならないものでございまして、この点につきましては指針等で必要な措置を位置付ける、そしてこういったことのないような周知啓発を図ることによって、就活生に対するセクハラ防止の徹底というのを図ってまいりたいというふうに思います。

〇薬師寺みちよ君

（略）全ての求職者がハラスメントからしっかりと守られて、労働法制を俯瞰した立場から大臣としてもっと不断の見直しをしていきたいというふうに多分内面では思っていらっしゃると思います。ですから、これまでの議論を受けまして、大臣として、次に向かって一歩、もう進めていこうじゃないか、私はそういった決意もいただきたいと思いますけれども、大臣、御意見いただけますでしょうか。

〇国務大臣（根本匠君）

職場におけるハラスメントは、被害者の尊厳や人格を傷つける、あってはならないものであります。これは、被害者が誰であっても同様だと認識をしております。

本法案では、労働者に対するハラスメントは行ってはならないことや、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関係者の責務として明確化いたしました。これによって、ハラスメントはあってはならないというものを、やはり社会的機運の醸成につなげていきたいと思います。

また、措置義務の実効性を高めるための改正も盛り込んでおりますが、就活生やフリーランスに対するハラスメントなど、法律では措置義務の対象とならない部分を指針でカバーしていくべきではないか、こういう御指摘もいただきました。指針についてはこれから審議会で議論していただくわけですが、この指針の中で必要な対応をこの中で盛り込んでいきたいと思っております。法律の運用が大事だと思います。

さらに、就活生などの求職者がハラスメントを受けた場合の相談窓口、この周知の強化にも課題があると考えております。

今回、労働施策総合推進法第四条に、国の施策として、ハラスメント対策全般を充実すること、これも追記をいたしました。政府として、我々として、ハラスメント問題、今いろんな議論をいただきました。ハラスメント問題全般に目配りをしながら、取組を前に前に進めるように努力していきたいと思います。

〇薬師寺みちよ君

ありがとうございます。

いつまで行っても完成形というものはございませんけれども、これが一歩目として、二歩目、三歩目というものを多くの皆様方が待っていらっしゃいますので、そのつもりで準備い

ただきたいと思っております。

以上で終わります。ありがとうございました。

令和元年　５月２８日　参議院厚生労働委員会

〇薬師寺みちよ君

（略）先ほど三浦先生の方にもそのような御回答があったんですけど、現実問題として、継続できないといって二割の方が離職していらっしゃるというこの事実がございます。大変残念です。もちろん、働きたくても働けない、結局仕事を辞めるか治療をやめるかと、こういう選択になっている中で、大変残念な結果も実は先生の調査から分かってきております。ハラスメントの問題です。

まさに、今日、我々もここで成立をということをもくろんで委員会では賛同させていただいたわけでございますけれども、やはりこの不妊治療に対するハラスメントというものも一割の女性が経験をしているということでございます。なかなかこれ難しいかと思いますけれども、御理解をいただいた上で、しっかりと職場の中でもこの不妊治療というものがハラスメントに利用されないような形で私は対応をお願いしたいと思っております。

今回、この法案成立後、指針というものを作られるということ、私も伺っておりますけれども、ハラスメントや疾病に対する個人情報の秘密保持の在り方などにつきましても私はしっかり例示していただきたいと思っておりますけれども、局長の御意見、いただけますでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

まず、男女雇用機会均等法のいわゆるマタハラの措置義務でございますが、これは妊娠したこと、出産したこと等に対する言動でございまして、妊娠する前の嫌がらせ、プレマタハラは直接的には含まれてはいないということでございますが、一方で、マタハラ発生の原因や背景となり得る言動という捉え方ができるのではないかということ、それから、妊娠する前の嫌がらせも態様によってはパワハラに当たり得る場合もあるというふうに考えておりまして、先般もその旨お答えしたところでございます。

したがいまして、この不妊治療に対するハラスメントの問題につきましては、マタハラあるいはパワハラの指針の在り方にも関わる問題であるというふうに考えておりますので、プライバシーの問題も含めて、今後指針について審議会で御議論する際に、御指摘も踏まえて、併せて御議論いただきたいというふうに考えます。

〇石橋通宏君

今回、一連のパッケージで派遣法の改正が、併せて第四十七条の四で第三十条の二の適用について記載があり、みなして、派遣先についても、雇用管理上及び指揮命令上ということで、派遣先にも同様の措置義務が課されるということだと思いますが、問題は、結局、派遣の場合、常に曖昧にされるんですね、どちらが責任を取るのか、派遣先なのか、派遣元なのか。往々にして派遣先は、いや、これは派遣元の話でしょうと。派遣元は、いや、派遣先でやってください。結局、誰も責任を負わず、派遣労働者が泣き寝入りせざるを得ないという

状況がいろんな問題で発生するわけです。

じゃ、このパワハラ、セクハラの問題について、一義的に措置義務の責任を負う、対応しなきゃいかぬのは派遣先ですね。だって、そうですよね、これ、パワハラ、セクハラ、これ派遣先で就労環境上発生するわけでしょう。とすれば、派遣先で、きちんと派遣先の事業主が雇用者としての指揮命令監督上の責任を負うということでいいですね。

〇政府参考人（小林洋司君）

御指摘のように、実際に派遣労働者が就労する場所は派遣先になりますので、派遣先においてパワハラ、セクハラを起こさないように派遣先の事業主がしっかりと措置義務を果たしてもらう必要があると。そういうことが自ら派遣している派遣労働者に起きないように派遣元の方もウオッチしていただく必要があるということで、これはもちろん派遣先で起き得る可能性がありますが、派遣元にとっても重大な問題ということになりますので、我々としては、双方がきちんと措置義務を果たすように、しかるべく周知啓発してまいりたいというふうに思っております。

〇石橋通宏君

派遣労働者も不利益取扱いの禁止は対象になるということですが、ただ、法律上、ちょっと確認をさせていただきたい。

先ほど申し上げた今回のパッケージの中の派遣法の第四十七条の四の改正で、先ほどのみなし規定の対象に第三十条の二第一項は含まれておりますが、第三十条の二の第二項は含まれておりません。この不利益取扱いの禁止は第三十条の二の第二項です。それをこの法律に限定されていないということは、派遣先のみなし、つまりは指揮監督、指揮命令上の扱いのみなしの対象になるのはあくまで第一項のみであって、第二項は対象にならないということなんでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

済みません、先ほど御答弁申し上げたのはその部分に対するお答えを含んでおりまして、みなし規定を派遣法に置くわけですけれども、この不利益取扱いについては、元の労働施策総合推進法の三十条の二の第二項、ここで事業主は労働者に対して不利益取扱いをしてはならない、この労働者に派遣労働者も含まれますので、派遣労働者に係る不利益取扱いも法律上カバーされておる形になっております。

〇石橋通宏君

そこも含まれるということで明確に答弁いただきましたので、ここのところも是非それがしっかりと周知徹底されるように対応いただきたいと思いますが。

もう一つこれ問題になるのは、先ほど派遣先も派遣元もという話がありました。これまた

往々にしてあるのは、派遣先と派遣元との力関係において、派遣元に相談しても、派遣元の事業主が、いやいやいや、それを言っちゃうと派遣先との関係がおかしくなっちゃうから黙っていてくれとか我慢してくれとか、そういうのがありがちな話ですね。とすると、この不利益取扱いの禁止というのは、今局長言われたように、労働者に係ると。でも、じゃ、派遣先が、労働者がそれを言ったことに対して派遣元を不利益に取り扱ってはいけないということも当然含むべきだと思いますが、それはどういう整理をされるんでしょうか。

〇政府参考人（小林洋司君）

不利益取扱いの禁止規定でございますが、直接的には、派遣労働者が、その当該労働者について派遣契約を打ち切るといった不利益取扱いを禁止する規定になっております。

ただ、この規定の趣旨に鑑みますと、それ以外の派遣も含めて、派遣元に対して例えば派遣契約を打ち切るみたいな不利益取扱いを行う、こういうことも望ましくないという趣旨を含んでおるというふうに理解すべきと思っております。今後、指針等の議論も審議会で行っていただくわけですけれども、そういったことも含めて御議論いただくとともに、いずれにいたしましても、今御指摘いただいたような点について、業界団体等に対してしっかりと周知啓発を行ってまいりたいというふうに思います。

令和元年　６月　５日　参議院厚生労働委員会

〇尾辻委員

（略）職場における女性に対するヒール、パンプスの着用について、これも大臣にお聞きをしたいと思います。

一昨日、六月三日に、約一万八千八百通の署名とともに、職場のヒール、パンプス着用指示をやめてほしいという要望書が厚生労働省に提出をされています。

これは、＃ＫｕＴｏｏ運動といって、ローマ字なんですけれども、義務による着用は苦痛だと表明することがインターネット上なんかでも広がっております。

ヒールやパンプスは、非常に足に負担がかかり、外反母趾、靴ずれなどを起こしますし、腰への負担もあります。

労災の調査論文では、十八歳から二十六歳の女性の労災が多発しており、その原因は、ハイヒールの着用が原因と推察できると記載をされています。さらに、ハイヒールは、立位姿勢の保持機能が衰え、前方に倒れやすいということも論文では指摘をされています。つまり、転倒の危険性が高くなるということです。

こういった指摘がある一方、就職活動や接客の職場などを主にして、パンプス、ハイヒールの着用が必須とされているようなところが多く見受けられます。

職場の中でハイヒール、パンプスが必須で義務づけられていることについて、また、今回このような要望書が出されたことに対する大臣の受けとめ、さらに、今後の対応についてもお聞きをしたいと思います。

〇根本国務大臣

厚生労働省としても、一人一人の労働者が働きやすい就業環境を整備することは大変重要だと考えております。

このハイヒールやパンプスの着用については、それぞれの業務の中でそれぞれの対応がなされていると思いますが、例えば労働安全衛生の観点からは、腰痛や転倒事故につながらないよう服装や靴に配慮することは重要であって、各事業場の実情や作業に応じた対応が講じられるべきであると考えております。

それは、それぞれの職場がどういう状況にあるのかということで、一般論としては、それぞれの職場での判断だろうと思います。よろしいですか。

〇尾辻委員

ちょっと今、不十分かなというふうに思うので、もうちょっとお聞きしたいんですけれども、このような要望書が出されたことについて、大臣はどう受けとめておられますか。

〇根本国務大臣

そういう要望書を受けました。署名も受理しております。

やはり、一人一人の労働者が働きやすい就業環境を整備することは大変重要であると考えております。ここはいろいろな動き、動向があるわけですが、そういう動向を注視しながら、働きやすい職場づくりを推進していきたいと思います。

〇尾辻委員

もう少し受けとめを聞きたいんですが、ハイヒール、パンプスが義務づけられる必要はあると思われますか。大臣にお聞きしています。

〇根本国務大臣

義務づけられることについてどう思うかというお話ですよね。

女性にハイヒールやパンプスの着用を指示する、義務づける、これは、社会通念に照らして業務上必要かつ相当な範囲か、この辺なんだろうと思います、それぞれの業務の特性がありますから。よろしいですか。

〇尾辻委員

私は、これはやはり見直していかなきゃいけないし、だから、ハイヒールやパンプスを履かなければならない職場というのは、実は、よく考えたらないはずなんですね。だから、義務づけ自身がもうだんだん時代に合わなくなっている、健康障害を起こしている。先ほど言ったように、労働安全衛生から考えても、これは問題だと思うんですね。

大臣に問題だという意識があるのかないのか、ちょっとわからないので、もう一度、問題があると思っておられるか、それともないと思われるか、そこだけでもお答えいただけますでしょうか。

〇根本国務大臣

ハイヒールやパンプスの着用を強制する、指示する、これは、いろいろなケースがあると思いますが、社会通念に照らして業務上必要かどうかということ、要は社会慣習にかかわるものではないかなと思います。だから、そういう動向は注視しながら、働きやすい職場づくりを推進していきたいと思います。

〇尾辻委員

ちょっと何か違うなというふうに思います。

ちょっと突然ですけれども、高階副大臣、ハイヒール、パンプスを女性が義務づけられている、着用義務がある職場について、多分、大臣は男性なのでちょっと厳しいのかなと思うんです、感想で結構です、感想として、どういうふうに思われているか、お答えいただいてよろしいでしょうか。突然で申しわけありません。

〇高階副大臣

済みません、突然のお尋ねで、十分な答えになるかどうかわかりませんけれども。

そもそも、職場でそういった義務づけをしているところがどの程度あるのかということをちょっと私も承知していないんですけれども、一般的に言って、その業務の必要な範囲、そして安全性が確保されるような環境の中で労働者には仕事をしていただける、そういうふうなことをみんなで環境整備していくというのが職場の考え方だろうと思いますので、強制されるものではないのだろうというふうに思います。

〇尾辻委員

ありがとうございます。

大臣にもちょっと、それぐらいのことをぜひ答えていただきたかったなというふうに思います。

こういうふうに、慣習だということで、足が痛いし、外反母趾にもなるし、靴ずれも起こるし、転倒で労災もしているのに、結局言えないわけですよね。この環境をどうにかしてほしいと言っているわけですから、ぜひ受けとめていただきたいというふうに思います。

特に、労働安全衛生法は、事業者に労働者の安全と健康を確保する責務というのを課しているわけです。

そして、これからこれはぜひ検討していただきたいんですが、女性にのみこういうハイヒールやパンプスの着用を求めるというのは、ハラスメントにもやはり当たり得るものだと思うんですね。

今、国家公務員が対象となるセクハラ規制である人事院規則一〇—一〇では、性別により役割を分担すべきとする意識、つまりジェンダーに対する言動もセクシュアルハラスメントであるというふうにしております。こういったことはハラスメントになるということもこういうところから明確化していると思いますので、労働安全衛生、そしてハラスメントの両面からの整理をしっかりしていただくようにお願いをしたいと思います。

大臣、ちょっと、しっかりと取り組んでいただくことをお願いしたいんですが、いかがでしょう。

〇根本国務大臣

職場において女性にハイヒールやパンプスの着用を指示すること、これについては、今、パワハラという観点からのお話でした。

当該指示が社会通念に照らして業務上必要かつ相当な範囲を超えているかどうか、これがポイントだと思います。そこでパワハラに当たるかどうかということだろうと思います。

一方で、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などはパワハラに該当し得ると考えております。

そこはどういう状況かということ、そして、その職場で、どういう状況の中でそういうこ

とがなされているのかという、そこのところの判断かなと思います。

〇尾辻委員

　要望を受けたということ、一万八千近くの方が署名しているということをぜひとも受けとめていただきたいというふうに思います。議論を始めてください。

　ちなみに、カナダのブリティッシュコロンビア州では、ハイヒール強制を禁止しました。また、イギリスのロンドンの大手会計事務所で、受付係として下請会社に採用された女性がハイヒールを履いていないことを理由に帰宅を命じられたことで、大きな社会問題にもなっています。フィリピンでは、職場でハイヒール着用の強制を禁じる行政命令が施行されているということで、今、多くの国で、この強制はやはり問題なんだということが課題になってきているわけです。

　ですので、しっかり取り組んでいただきたい。多くの働く女性や働こうとしている女性たちにとってのこれは壁になっていて、性差別の一種でもありますから、一刻も早く対応していただきたいというふうに思います。（略）

令和元年　６月　６日　参議院厚生労働委員会

〇川合孝典君

（略）もう一点だけ、ハラスメントの関係でちょっと意見をお伺いしたいんですけれども、いわゆるネットを使った、ネットの炎上の問題でありまして、つい最近も、最近テレビでよく特集されておりますけれども、ＳＮＳを使って誹謗中傷を受ける、そのことによって生活や仕事、学校でのいわゆる環境というものが非常に悪化して、個人的にも精神的にも追い詰められているケースというのが非常に最近よく指摘されるようになってきております。

非常に閉鎖された空間であるだけに、同時に、我々と違って若い人たちはやっぱり携帯、ネットがなかったら生きていけない世代でありますので、それだけに依存性が高いということもあり、なおさらＳＮＳの中でのそうしたいわゆるハラスメントに当たるような行為に対する対策というのが非常にこれから重要になってくると思うんですが、そうしたことを問題意識持っておりましたところ、最近なんですけど、いわゆるネットを使って、ある方の就職している先の企業に対して、その従業員さんを誹謗中傷するようないわゆるネット投稿が物すごい大量になされた事例があったと聞きました。

そのことの結果、それが理由かどうかは分かりませんけれども、そのたたかれた方が結果的にいわゆるその会社の契約を解除されたと、こういうことがあったわけでありますが、今の法律の枠組みでこの問題にどう対応していけるのかということについては、なかなかすぐにできること限られるのかもしれませんけれども、まずお伺いしたいのは、現段階でこのＳＮＳに起因する様々な問題、こうした問題に対して政府が今後どう取り組もうとしていかれているのかということについて、少し報告いただけることがあればお教えいただきたいと思います。

〇政府参考人（小林洋司君）

ＳＮＳでの誹謗中傷につきましては様々なケースがあると思います。仕事と全く関係のない個人同士のトラブルに端を発するような場合ももちろんあると思います。

ただ、仕事に関連して労働者が追い込まれるようなケースですと、これは先ほど御指摘いただいた悪質クレームと同じような類型で捉えられる部分があるのではないかというふうに思います。外からの一種の悪質クレームの一類型と捉えられる部分もあると思いますので、今のお話を踏まえて、今後、この悪質クレーム対応というのとその指針との関係で御議論いただく機会がございますが、併せてそういったことについても議論をいただくようにしたいというふうに思います。

〇川合孝典君

是非よろしくお願いします。

これ、難しいのは、いわゆる雇用契約を解除するかしないのかということと、いわゆるＳＮＳでいろんな誹謗や中傷を受けた、そういう嫌がらせがあったということの因果関係を

立証することって割と結構難しいことだったりもするので、結果的に、問題は限りなく黒に近いんだけれども具体的な対応ができないといったようなケースがこれまでもよく指摘されてきたわけでありまして、個人情報の問題ですとかもありまして、いわゆる被害者側は表でたたかれるわけでありますが、いわゆる加害側は常に匿名性が保持されているという、こういう問題も当然この問題を深刻化させている一つの理由にもなっていると思いまして、こうした問題が生じているということを踏まえて、今のこうしたＳＮＳ環境の下で相互の権利をどう守っていくのかということについての議論、是非、労働安全衛生上の問題としても、これも新しい類型ということに恐らくなるんだろうと思うんですけれども、この辺りのところについても是非議論をこれから進めていただきたいということを申し上げておきたいと思います。