

◇この議事速報（未定稿）は、正規の会議録が発行されるまでの間、審議の参考に供するための未定稿版で、一般への公開用ではありません。

◇後刻速記録を調査して処置することとされた発言、理事会で協議することとされた発言等は、原発言のまま掲載しています。

◇今後、訂正、削除が行われる場合がありますので、審議の際の引用に当たっては正規の会議録と受け取られることのないようお願いいたします。

午後一時一分開議

○富岡委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。質疑を続行いたします。白石洋一君。

○白石委員 国民民主党の白石洋一です。

きょうは、閣法と議員立法を比較しながら議論をさせていただきたいと思えます。

まず、セクハラなんですけれども、お手元に配付しました資料の絵のところを、一枚目でですね、見たらわかりやすいと思うんですけれども、今までの議論は主に事業所内でのセクハラというのが大きなテーマでありましたけれども、自社の労働者が他社の従業者によってセクハラを受ける場合、これも多くあると思うんです。

その場合、加害者側の事業主に對してどのような対応を義務づけているのか、まず政府の方に、現行法や今回の閣法においてどのようになっているのか教えてください。

○小林政府参考人 お答え申し上げます。自社の労働者が他社の労働者からセクハラを受

けた場合でございますが、被害者は自社の労働者ということになりますので、被害者を雇用する事業主というのは、その被害に遭った労働者に対してケアを行うなどの雇用上の措置義務を負うことになるわけでございます。この措置義務を果たす観点から、他社に事実確認等で協力を求めるという場合が生ずることがございます。

こうしたことを踏まえまして、今回の政府提出法案におきましては、事業主がセクハラ防止に関する措置、事実確認等の措置について他社に必要な協力を求めた場合に、協力を求められた事業主はこれに応じるよう努めなければならないという努力義務を設けているところでございます。

○白石委員 政府の方は、事業主にはケアする義務があるから、その範囲で協力、努力義務があるということですが、一方、議員立法で、セクハラ、マタハラに係る男女雇用均等法の改正案についてはどのように対応をしておりますでしょうか。

○岡本（充）議員 ただいま御指摘がありましたように、企業をまたがる労働者間のセクハラを防止し、労働者を保護するために、企業横断的な対策は不可欠だと考えています。つまり、被害者側の事業主が十分な措置を講じていたとしても、加害者側の事業主がその労働者や役員に対してセクハラを行わないように措置を講じていなければ、セクハラの原因が図れません。

そこで、セクハラ規制強化法案では、事業主に對し、その従業者が他社の労働者にセクハラを行われないように必要な措置を義務づけることとして

います。

具体的には、まず事前の措置として、事業主はセクハラへの対処方針の周知や従業者に対する研修等を実施しなければならないこととしております。それでも他社の労働者に対するセクハラが行われてしまった場合には、加害者側の事業主に對し、事実関係の調査やセクハラを行った従業者に對する懲戒等といった事後の迅速かつ適切な対応その他の措置を講ずることを義務づけています。

もっとも、加害者側の事業主が主体的にそのような事後の対応措置を必ずとるとは限りません。そのため、被害側の事業主が、被害者からセクハラについて相談を受けて、必要があると認めるときには、加害者側の事業主に對して事後措置を求めることとしております。

以上です。

○白石委員 ありがとうございます。

やはり義務づけられないといけない、具体的に何を求めて何を義務づけるかというのが規定されている、研修とか事実把握、そして懲戒等が義務づけられているということがわかりました。

被害者がいる会社とそして加害者がいる会社の間で、力関係で強い、弱いがあると思うんです。特に、発注される側、する側、下請と親会社という場合においては、被害者の訴えが会社を通じて加害者の会社に入り入れられないということがありと思うんです。むしろ仕返しされるんじゃないかということがある。

そういうことに対して、議員立法はどのように対応するようになっていきますでしょうか。

○岡本（充）議員 御指摘のように、加害者側の事業主が元請企業で被害者側の事業主が下請企業であるような場合には、取引を打ち切られる等の報復を受けることを懸念し、弱い立場にある被害者側の事業主が事後措置を求めることが困難な状況も想定されるところであります。

そこで、被害者側の事業主は、直接加害者側の事業主に事後措置を求めるのではなく、厚生労働大臣に対して、事実を申告し、是正を図るよう求めることもできることとしました。この申告を受けた厚生労働大臣は、加害者側の事業主に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることとしています。

このように、本法案では、被害者側の事業主が取引上の立場が弱い場合であっても、厚生労働大臣を介して加害者側の事業主に事後の措置を求めることができる仕組みを構築いたしました。

以上です。

○白石委員 第三者、公の存在、厚生労働大臣、具体的には、労働局を通じて義務の履行を求めていくということができると。

それにさえも従わないという場合、対応が不十分な場合、どのような救済、制裁措置があるんでしょうか。

○岡本（充）議員 本法案では、被害者側の事業主が厚生労働大臣を介して加害者側の事業主に事後措置を求めることを可能とした上で、その実効性を確保する仕組みを設けております。

まず、加害者側の事業主が、被害者側の事業主から事後措置を求められたこと等を理由として、

契約の解除等の不利益な取扱いをすることを明確に禁止しました。

その上で、加害者側の事業主が禁止規定に違反して被害者側の事業主との取引関係を打ち切る等の不利益な取扱いをしたときや、事後措置を行うよう求められたにもかかわらず十分な対応をとらないためにその労働者によるセクハラが継続しているときは、加害者側の事業主は、厚生労働大臣に対して、その旨を申告して、是正を図るよう求めることができます。

そして、厚生労働大臣は、その被害者側の事業主からの申告について必要な調査を行い、その申告の内容が事実であると認めるときは、加害者側の事業主に対する指導又は勧告、そして、加害者側の事業主の名称や、その雇用する労働者がセクハラを行った事実等を含め、申告の内容が事実であった旨の公表等の措置をとることとしております。

このように、最終的には厚生労働大臣による公表等の措置に至る仕組みを設けることにより、加害者側の事業主による事後措置の実効性の確保や報復的な措置の抑止に資するものと考えております。

以上です。

○白石委員 公表を含む制裁措置がちゃんと担保する措置としてあるということですね。

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もあります。

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。

○岡本（充）議員 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。

○白石委員 一方、同じ議員立法で、セクハラ禁止法案ではどのようなようになっていきますでしょうか。

○岡本（充）議員 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、既に雇用関係のある労働者に加え、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。

○白石委員 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
行つてはならないことですか、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。したがって、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、こ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も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。

○白石委員 まだそういう指針にとどまるという

ことですよ。

次に移ります。

カスタマーハラスメント規制については、

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
規制するのでしょうか。提案者をお願いします。

○大西（健）議員 御質問ありがとうございます。

委員の御指摘のとおり、U A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、セクハラやパワーハラと同様に、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、パワーハラ規制法案では、事業者が、マ
ニユアルの作成、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が義務づけるほか、
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。

○白石委員 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。

○根本国務大臣 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ーハ
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が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えます。指針にどのような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えます。

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つて、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。

○白石委員 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えます。

次に、男性の家事、子育ての分担について。

女性が職場で活躍するためには、どうしても、家庭内で家事の分担あるいは子育ての負担の分担、男性側もやっつけられないといけないと思うんですけれども、今、保育園、こども園、幼稚園などで子供が熱を出したりしたら、呼ばれるのは母親の方だ、いつも母親の方に電話してくる。

しかし、父親も子育てを分担すべきであつて、呼ばれたら来ることができる父親もたくさんいる

んじゃないかということがあります。加えて、連れに行く父親の存在があるということも、事業所会社の側としても認めていく。それが積み重なっていったら、子育てしやすい社会になっていくんだと思えます。

質問なんですけれども、子供が熱などを出したら、連れに来るように連絡するのは原則母親という運営がなされているのではないかと思いますけれども、このあたり、事実関係、厚労省お願いします。

○濱谷政府参考人 お答えいたします。

少子化の要因といたしまして、子育て中の孤立感、負担感、仕事と子育ての両立の難しさなどが指摘されております。御指摘のとおり、父親が育児や家事を分担することが少子化対策としても重要と考えております。

保育所の取扱いでございますけれども、子供の体調不良等があつた際の対応につきましては、保育所が行うべき保育の内容等について定めました保育所保育指針におきましては、保育中に体調不良や傷害が発生した場合には、その子供の状態等に応じて保護者に連絡するといったしております。連絡先を母親に限定するような取扱いはしておりません。

現実に、緊急連絡先の登録に関しまして、現場の網羅的な状況を把握してはおりませんけれども、一般的には、就労状況や家庭の事情等を踏まえまして、速やかに連絡がつき、お迎え等の対応が可能な連絡先を保護者が登録しているものと考えております。園ごとに適切に御対応いただいでい

るものと考えております。

○白石委員 ありがとうございます。

ニューtralルになつていっていることがまず必要で、それが運営の方で母親の方に寄せられていることがないようにというふうに思います。これは生の声から来ていることで、確認です。それが徹底されること、事実であることを望みます。

女性の職業生活における活躍の推進において、家庭における家事とか子育てにおいて、男性、父親サイドが協力していく、男性の家庭内における活躍の推進というのが車の両輪だと思えますけれども、その分野において、厚労大臣として御所見をお願いします。

○根本国務大臣 委員のおっしゃるとおりだと思います。

男性が積極的に育児に参画する、これは女性の就業の継続やあるいはキャリア形成の促進という観点からも大変重要だと考えています。

残念ながら、男性の育児休業取得率は低水準にとどまっています。育児休業を取得しない理由として、先ほど委員からも会社のという話がありましたが、職場の雰囲気などの要因が多く挙げられております。

厚生労働省ではどういう取組をしているかというところでありますが、まず、イクメンプロジェクトというのを実施して、男性の育児と仕事の両立を積極的に推進する企業や管理職を表彰しております。また、次世代育成支援対策推進法に基づく取得を要件としております。また、男性の育児休

業取得促進に取り組む事業主へ助成金を支給するなどの取組をやっておりまして、企業に男性が育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を促しております。

また、今年度のイクメンプロジェクトにおいては、出産直後の男性の休業取得や育児参加を促すため、全国的な普及啓発キャンペーンを実施する予定です。

こういう取組を強力に進めることによって、男性が子育てに積極的に参画することができる職場環境を実現していきたいと思えます。

○白石委員 次のテーマですけれども、先日の報道で、娘が乱暴された、乱暴したのは父親であるその父親に無罪判決が出た、愛知県の事案で報道されておりました。

娘という、父親に対して非常に弱い立場にある方がこういったひどい目に遭うというのは究極のDVじゃないかと思えますけれども、このような無罪判決が出るという法律がおかしいんじゃないかなというふうに率直に思うわけがあります。もちろん、検察が控訴していることもありますが、このように、このような判決が出るような法律ということに、私は疑問視せざるを得ないんですね。

刑法を改正するような方向性の政府内の議論があつてしかるべきだと思っておりますけれども、この点、いかがでしょうか。

○保坂政府参考人 今委員からも御指摘がございましたように、御指摘の判決に対しましては検察官が控訴を申し立てたと承知しております。

個別具体的な事件における裁判所の判断につきまして、判決が確定していない段階で、法務当局として、それを前提としての法改正の要否等について言及することは差し控えたいと存じます。

御案内のことかと思いますが、現行の刑法の規定で申しますと、強制性交等罪というのがございまして、十三歳以上の者に対して、暴行、脅迫を用いて性交等をする、十三歳未満の者に対して性交等をする、これを処罰しております。百七十八条の準強制性交等罪につきましては、心神喪失若しくは抗拒不能に乗じて、あるいは心身喪失させ若しくは抗拒不能にさせて性交等をする、これを処罰の対象としております。

また、平成二十九年に新設されました百七十九条の監護者性交等罪がございまして、これは、十八歳未満の者に対して、その者を現に監護する者であることによる影響力があることに乗じて性交等をする、これを処罰の対象としてございます。

今御指摘のように、見直しが必要ではないかという御指摘がございしますが、いずれにいたしましても、平成二十九年の先ほど申し上げました刑法等の一部改正法の附則におきまして、政府に対して、施行後三年を目途として、広く性犯罪の事案の実態に即した対処を行うための施策のあり方に関する検討をすることが附則において求められてございます。

現時点でどのような事項を検討の対象とするかは、確たることは申し上げることはできませんが、現在、法務省、昨年の四月から実態調査ワーキング

グループというものを省内に立ち上げまして、三年後の検討に資するように、適切な検討が行えることができるように実態調査を進めておりますので、まずは性犯罪被害の実情の把握、これを実に進めてまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○白石委員 適用条文は百七十八条と百七十九条があつて、私は後者の方が重要だと思っております。百七十九条の方は監護者わいせつ、つまり、監護者の影響力に乗じてわいせつな行為をするということ、これが十八歳未満ですよね。

この愛知県の事案では十九歳ということ、十八歳未満よりも年長であるということ、これが適用されなかったのかもしれないけれども、十九歳でも監護されている者は、有無を言わずということに対して抵抗できないと思っておりますね。

ですから、今やはり、若い人というのはだんだんモラトリアムの期間が長くなってますから、大学に進学する、大学院、あるいはそれを目指す浪人とか、そうなることややはり監護者に対して物が言えない、力関係が弱いままであるということは十九歳においても言えると思うんです。私は、この十八歳未満というのはもう少し上に上げてもいいんじゃないかと思えます。もし何かありましたら、お願いします。

○保坂政府参考人 御指摘の刑法百七十九条の監護者性交等罪といいますのは、十八歳未満の者に対するといふ要件になってございますが、先ほど申し上げましたように、現に監護する者で言うところの監護というものにつきましては、これは民

法の親権の効力の監護と同様の監督保護というものでございます。

そのように、精神的、経済的に依存している監護者の影響力がある状況下での性交等は、それに抵抗なく応じたとしても、その意思決定は精神的に未熟で判断能力に乏しい、そういう者に対する影響力が作用してなされたもので、自由な意思決定と言うことはできない、こういう考え方でつくられたものでございます。

十八歳未満としておりますのは、これは一般にですけれども、高校卒業程度になりますと、精神的、経済的な依存が弱くなると考えられることですとか、あるいは、これもまた一般にですけれども、十八歳に達すると精神的に相当程度成熟する、あるいは、年少者の保護を目的とする、例えば児童福祉法等がございますが、これも年少者の実態を踏まえて、十八歳未満の者というのを保護の対象としておるということを踏まえてそのような要件にされたところでございます。

いづれにいたしましても、先ほど申し上げたように、広くその実態に即した対処ができるようにするための検討が求められておりますので、その実情の把握を進めてまいりたいと考えてございます。

○白石委員 省内でこういった裁判が無罪とならないような、そういった議論がなされることを望みます。

もう時間が来ていますので、一番最後の質問、質問通告でも一番最後のところを質問したいと思っております。

養育費なんですけれども、養育費が払われていないんですね。これは厚労省の統計でも出ていますけれども、養育費の取決めをしているのが三八・八％、四割程度、取決めをした中で現在も受けている人は四六％、四割掛ける五割、二割程度しか養育費を受けていない。これが女性の貧困、シングルマザーの貧困につながっていると思うんです。

お手元の資料に離婚届のサンプルをつけておりますけれども、それによると、離婚届を出すときには、必ず養育費の取決めをしたかどうかを記入してもらおうという運営になっていると承知しております。左側の下のところ、矢印で示しているところですけれども、養育費の分担については取決めをしています。

その執行を促すために、公正証書でやるべきだと思っております。公正証書であれば強制執行がしやすい、できるということになっていきます。

ここの改善について、最後の質問になりますけれども、答弁をお願いします。

○筒井政府参考人 お答えいたします。

養育費の取決めが適切に行われるように、法務省におきましては、先ほど御指摘がありましたように、離婚届出書の様式改正を行い、届出書に養育費の分担に関する取決めの有無をチェックする欄を加えておりまして、平成二十四年四月からその使用を開始しております。

ただいまお尋ねいただきました公正証書による合意の点でございますけれども、御指摘のとおり、離婚時におきまして、養育費の分担の取決めを執

行認諾文言が付された公正証書によってした場合には、養育費の債権者は、その支払いがされないときには、調停や審判の手続を経ることなく、直ちに強制執行の申立てをすることができるわけでございます。

このように、養育費の支払いを確保するためにあらかじめ公正証書を作成しておくことは望ましいと考えられますことから、法務省としても、離婚時にお渡しするパンフレットにおきまして、公正証書の利用を紹介しているところでございます。法務省といたしましては、離婚時において養育費の分担の取決めがされ、その履行が確実にされるようにするための周知のあり方につきましまして、引き続き検討していきたいと考えておりまして、その際、御指摘の方法も含めまして、しっかりと検討を続けていきたいと考えております。

○白石委員 パンフだけじゃなくて、ぜひ、この離婚届の中に公正証書でというところも加えていただくようお願いしまして、私の質問を終わります。ありがとうございます。