

○**自見はなこ君** 参議院自民党の自見はなこです。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日の質問の機会いただきましたことに大変感謝をしております。

本日は、我々が今審議をしております働き方改革関連法案の中でも、新たに提出をされております労働安全衛生法の一部を改正する法律案について中心的に質問させていただきたいと思っておりますが、その前に一問、子供に関することの質問をさせていただきたいというふうに思っています。

我々がこのそもそも働き方改革というものを推進している意義というものは、ワーク・ライフ・バランスを整え、個人や家庭での生活における文化的で幸せな暮らしの充実に社会全体でどのように寄与していくかということだと私は理解をしています。そのほか以前の悲しい話ですけれども、本日は先に児童虐待について一問質問させていただこうというふうに思っておりますので、よろしくお願いいたします。

厚労省でも、児童福祉法の改正や新しい社会的養育ビジョンというものが示され、児童虐待についても厚労省内外でも活発に取組を強化してくださっているというのは十分に承知をしているところではございますが、目黒でもこの度大変悲しい虐待の末の死亡という事件も起こりました。心が潰されそうな事例や事件は本当に後を絶たない状態でございます、このような事件が起こらないようにするには何をすればいいんだろう、何とかできないのかなという声も私たちのそれぞれの事務所に多く届いていることだと思っておりますし、その問題意識はほとんどの我々で共有しているところだと思います。

その中で、現行の法制度の下で、運用上、今回のこのようなケースが起きないように、今すぐにでもできるのではないかなという観点から御質問をさせていただきますので、端的にお答えいただければと思っております。

厚労省にお伺いをしたいと思います。

痛ましい児童虐待の事件が後を絶たない中で、市区町村を越えて住居が転居、移転した場合に、また、たとえその転居が遠隔地であっても、転居元の自治体と転居先の自治体の児童相談所間で個別ケースに関わるリスク評価や危険度の高さというものを確実に伝達する必要があるというふうに思っておりますが、どのように体制、仕組みづくりを担保していくのか、お答えください。

○**政府参考人(吉田学君)** お答えいたします。

まず、今回目黒で発生いたしました事案につきましては、東京都及び香川県において検証が行われるものと承知をしております。自治体間にまたがる課題等もございますので、私も厚生労働省としても、東京都、香川県と連携を取りながらそれぞれの自治体における検証状況も踏まえ、並行して検証を行い、必要な対応をまず考えてまいりたいというふうに思っております。

その上で、御指摘いただきました保護者の転居に伴い児童相談所の管轄が変わる場合、これ一般論ではございますが、虐待発生リスクが高まるという視点を我々持っておりまして、関係者で情報を共有する必要があるということから、児童相談所運営指針や子ども虐待対応の手引きにおきまして転居を伴うケースの情報共有の手順を今示しているところでございます。

具体的には、児童相談所はアセスメントシートというものを作ってください、それに基づき緊急性の判断を行っておりますが、その結果緊急性が高いと判断される場合には、移管元の児童相談所職員が移管先に直接出向いて事前説明、協議を行うほか、双方の児童相談所の職員が同行訪問を実施するなどの方法により、きちっと引継ぎをしていただきたいということを示しているところでございます。

転居前後の自治体間及びその転居先での関係機関内の情報共有を適切に行っていただくよう、引き続き、自治体に対しても周知徹底をしまいたいと思っております。

○**自見はなこ君** ありがとうございます。

是非、個別リスクの危険度の共有というのも、何で今までもっと徹底的にさせていただけなかったのかなという、多くの人が当たり前だったんじゃないのかなという思いすら持っていると思います。

是非、行政という枠組みがあるのも十分に承知しておりますし、自治体の取組に任せている部分があるのも承知をしていますけれども、今の仕組みを総点検していただき、現場で働いている小児科医そして職員の声を聞いていただきたいと思っておりますので、引き続き、この分野に関しましては、我々一同しっかり頑張っていきたいと思っておりますので、何とぞよろしく願いいたします。

では、法案審査に移ります。

職場におけるいじめ、嫌がらせについての労働相談件数というものは増加傾向であります。前年度から六・五％も増加をして、そして五年連続トップという背景から、今回、議員立法としてこの労働安全衛生法の一部を改正する法律案が提出をされました。

そして、この今回の法案では、禁止事項としてではなく、事業者に対して、業務上の優位性を利用して行われる労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に対しての措置を定めるということで、いわゆるハラスメントの定義としては、精神的な又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動で業務上の適切な範囲を超えているものとされております。

今回のこの法案が提出された背景には、国内事情だけではなく、ミー・トゥーに事を発し、世界的にもセクシュアルハラスメントを含む職場でのハラスメントに対しての議論が巻き起こることとなったという、世界の動きというものも背景にあるというふうに認識しております。

そんな中、つい先週まで開催されておりました二〇一八年度、第百七回のILOの総会の議題といたしましても、職場における暴力とハラスメントを議題として議論が行われたこ

と承知をしています。

提案者にお尋ねをいたします。

今回のこのILOの総会での議論はどのようなものであったのでしょうか。また、今後のこのILOのスケジュール感も念頭に置き、我が国はどう対応すべきと考えているのか、お考えをお聞かせください。

○石橋通宏君 自見委員におかれましては、この問題について共通の認識、問題意識を持っていただきまして、御質問、本当にありがとうございます。

今大変重要なポイントを言っていたと思います。国際的な様々な取組、とりわけILOにおける今回の総会での審議。

元々、ILOでもこの問題は決して新しい課題ではありません。職場、労働の世界における暴力やハラスメントの問題というのがこの間もかなり国際的な議論となり、ILOの場でも議論が行われ、その結果として、やはり今こういう世界的な取組をみんなでやっていく必要がある、新たな国際労働基準を設定する必要があると、そういう認識の下で今回総会の議題となり、御存じかと思いますが、新しい国際労働基準、今回の総会において、勧告で補完される新たな条約を作るんだという方向性が確認、決定をされましたので、通常、条約、勧告は二回討議になっておりますので、今回、一回目の討議ということです。

ですので、今回の総会の結論を受けて、これからまた一年間、世界のILO加盟国、政労使で議論を重ねた結果としての来年の総会で、順調にいけば、新たな、ILO、来年は百周年でございますので、この百周年の節目に、新たな暴力、ハラスメントを規制するための国際労働基準、条約、勧告が策定されると、そういう運びになっております。

もうこれも皆さん、委員の各位も御存じのとおり、我が国政府はILOの常任理事国です。労働側、使用者側も現在理事会務めております。政労使がそれぞれ理事という立場で今関わっているわけですので、それだけ重たい役割、責任を果たさなければいけないと、そのことも改めてこの場をお借りして認識を共有しておければというふうに思います。

その上で、今回の総会、私もかなり中身の議論もウオッチをさせていただきましたけれども、幾つか重要な点も確認をされております。

暴力及びハラスメントに関する定義、これやっぱり難しいわけですが、身体的、精神的、性的又は経済的な危害を引き起こす許容し難い行為というふうにまず定義をしていこうという議論だったというふうに聞いておりますし、全ての労働者を対象にする、そして同時に、取引先の従業者や顧客、ユーザーなどの第三者も対象にしていくべきなんだという方向性も示されております。これ、まさに私たちが提案している今回の法案と軌を一にするものでございまして、思いが共有されているなということを改めて実感いたしました。

その上で、ILO条約ができれば、当然、批准国、加盟国に国内法の整備が求められてまいります。基本的には、この暴力とハラスメント、これを禁止する法律を各国で整備をしていくことが恐らく求められていくんだろうなというふうには思います。これは来年の結論

を待たなければなりません。

ただ、今回の総会に提案された提案文書、総会文書、報告書がございます。これ、世界のILO加盟国の実態を、日本からも報告が出されているわけですが、調査をして報告が発表されておりますが、大変重要なことが書かれておまして、ここには各国で既に禁止措置が講じられていると。これは、各国の労働法制、禁止規定、こういったことが各国で整備をされているのに合わせて、同時に、予防措置、様々な防止措置、それは労働安全衛生法の世界で対処をされているということも各国の実態が報告をされています。

ということは、まさに今提案、御審議をいただいている、この今回の我々の労働安全衛生法の提案というのは、この防止措置、これにまさに合致する、そういう内容の提案だということでございますので、今回のILOの議論、これも踏まえた提案をまさにさせていただいている。この御審議をいただいてこの方向性ができてくれば、このILOが定めようとしている国際労働基準の方向性にも我が国としての対応の大きな一歩になり得るというふうに理解をさせていただいております。

○**自見はなこ君** ありがとうございます。

国際的にも多くの国々と連携をし、何らかの実効的な取組が必要だという認識は、まさに恐らくここにいる我々全てが共有できることではないかなというふうに思っております。

さて、政府参考人にお伺いをいたします。

今の提出者の発言を受けてでございますけれども、政府としては、このILO総会での議論を踏まえてどのように対応すべきだと考えているのか、教えてください。

○**政府参考人(宮川晃君)** 職場におけるパワーハラスメントにつきましての政府の取組について御説明させていただきたいと思っております。

職場のパワーハラスメントにつきましては、実効性ある防止対策を検討するため、働き方改革実行計画を踏まえて、昨年五月より有識者による検討会を開催し、本年三月三十日に報告書を取りまとめました。同報告書においては、現状の取組よりも職場におけるパワーハラスメント防止対策を前に進めるべきということで意見が一致するとともに、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのものが必要であるということにつきましては異論はなかったことが示されております。

また、具体的な対応策につきましては、事業主に対する雇用管理上の措置義務を法制化する対応案を中心に検討を進めることが望ましいという意見が多く見られる一方で、業種、業態、職務など異なる中で、どのような場合が職場のパワーハラスメントの要素を満たすのかの判断が難しいことや、中小企業でも可能な職場のパワーハラスメントの予防、解決に向けた対応や更なる支援の在り方はどのようになるかなどの論点があることから、まずは事業主による対応をガイドラインで明示することが望ましいという意見も示されたところでございます。

厚生労働省といたしましては、こうした検討会の報告書で示された論点につきまして、今後労働政策審議会での御議論をお願いしたいと考えておりますが、その御議論に資するよう、現在、具体例の収集、分析を行っているところでございます。（発言する者あり）

○**自見はなこ君** 現在の取組について教えていただきまして、ありがとうございました。

遅いという御意見も聞かれておるところでありますけれども、現行の立法の中では、職場でのセクシュアルハラスメントと、そして妊娠、出産等に関するハラスメントというこの二つの領域では、法律では、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の中で、事業主が講ずべき措置について適切かつ有効な実施を図るための必要な指針というのが作成されているところでございまして、この中では、事業主に関する報告の徴収、助言、指導、勧告、そして勧告に従わなかった場合の事業主の公表というものがうたわれているのは皆さん御存じのとおりであります。この枠組みだけでよいのかという議論はまさにこれから労政審を含めてしっかりとやっていくということだったと思いますが、その中でも触れられておられましたが、去年から政府で行われておりましたこの円卓会議のワーキング・グループで、職場のいじめ、嫌がらせ問題というものについても議論を深め、ようやくその取組がスタートされたということでもあります。

そこで提出者にお伺いをしたいと思います。

皆様のお手元の配付資料にも同じものを配付をさせていただいておりますが、平成二十四年の厚生労働省円卓会議ワーキング・グループで、この職場のハラスメントについて行動類型ということで六類型が示されたということでございます。

これらのことについてこの法案ではどのようにカバーしているのか、また、この法案ではそれがどのように具体化されて防止されていくことになるのか、また、社外の従業員等から受けたパワハラに対して例えば制裁などを与えるということは可能なことなのか、この点についてお考えをお聞かせいただければと思います。

○**石橋通宏君** ありがとうございます。

直接御質問をお答えする前に、先ほど宮川局長の御答弁がありましたけれども、場内から遅いという話もありました。全く私たちも同じ思いでありまして、この間、今御指摘をいただいた二〇一二年のこの円卓会議で既にこういった類型も含めて示されているわけです。何をしていただいたのかと、この間、政治の不作為だと思います。

ですので、我々は議員立法として今回この案を出させていただいているということは重ねて申し上げておきたいと思っておりますし、罰則付きの禁止規定を明確に設けるのはそう簡単なことではないかもしれませんが、今回のように労働安全衛生法による事業主に課す措置義務ということは、我々がこうやって提案させていただいているわけですから、十分に提案可能なはずなんです。それをやらなかったこと、できなかったこと、そのことについては問題意識は述べておきたいと思っております。

その上で、御質問を今いただいた点ですけれども、元々、私たちの今回の議論、法案自体のパワハラの変義も、この平成二十四年、二〇一二年の円卓会議の結論、提案、報告文書を参照させていただいております。それを援用した形で変義を置いておりますので、当然、先生に、今日、今配付資料でお示しをいただいたこの六つの類型ですね。これ、冒頭にもありますが、あくまでこれは完全網羅するものではないと、これ以外にもあり得るんだと。ただし、パワハラを規定していく上で重要な指針としてこの六類型というのが示されておりますので、我々の法案も当然この六類型が含意されているというふうに考えております。

ただ、具体的にこれを全部それぞれで法案に書くわけにはまいりません。ですので、前回、おとといの東委員からの御質問にもお答えさせていただいたとおり、我々はこの変義に基づいた指針、国がまず指針を作りますので、国の指針の中で、ではこの六類型というものがどういったものがこの六類型に当たるのか、何が業務上適切な範囲で、どういったものが適切な範囲の外にあるのか、それを超えるものなのか、それを国として示せる範囲での統一的な基準としてまずは示していただいて、ただ、最終的には、重ねて申し上げますが、様々な業種、業態、いろいろな職種がある、それについては現場が一番御存じなわけですから、国としてのその統一的に示す指針を参照しながら、現場で、労使でしっかりと御議論、御審議をいただいて、現場でそれぞれの企業における、業務、業態における指針を定めていただく、それにこの六類型というものが具体的に規定をされていくというふうに考えておりますので、そういう整理で今回の法案、提案させていただいております。

もう一点、これも大事な御指摘だと思います。

社外の従業者等から受けたパワハラに対して制裁を与えることが可能なのかという点です。これもおとといの質疑で東委員からも同様の質問をいただいておりますけれども、今回、社外、いわゆる企業横断的な加害者に対する対応というのも当然措置義務の中に含めていく、そういう提案になっています。

ただ、重ねて、直接の雇用関係がありませんので、じゃ、事業主に直接何らかの制裁を科すとか、何らかの直接的な対応を求めるということまではさすがに労働安全衛生法の対応の中では難しいということで、今回は相手方企業に対する通知、情報の共有、相手方企業の事業主にその当該加害者に対する対応を促す、こういうところまでを求めようというふうに含めさせていただいております。これも国の指針等、各企業の対応の中で明確に規定をしていただくということになりますが、当然これ、国からの指導、勧告の対象とはなりません。つまり、通知を受けた事業主が自らの事業、企業内に加害者がいるかもしれない、いるという通知報告をいただいているのに全くその対応をしないということについては、今回の法案にあるこの国からの指導、勧告の対象とします、なります。だから、対応しない場合には企業名公表まで行くことができます。それを課すことによって、それぞれの企業で適切に加害者に対する対応もしていただく、そういう形の法案の提案とさせていただいております。

○自見はなこ君 ありがとうございます。

ハラスメントの行為の範囲というものによって、極端な場合ですとかあるいはもう犯罪であろうという場合には恐らく刑法なども適用される場合もあると思うんですが、今回は職場の中での環境整備という、労働基準法を基盤として成り立っている労働安全衛生法というものがあるというそういった視点からは、なかなか他社の従業員に対しての調査ですとかあるいは実効性の担保ということに関して、悩み多きところだと思うんですが、今の法案のままだと現実的な課題もあるようにも感じております。

そこで、一方で、前段で石橋委員がお話をされていたように、世界のILOの議論の中では労働安全衛生法の中に組み込んでいくことが適切だというような流れ、議論の流れもあるということですので、やはりここはまだ検討、国の中で労政審での議論も残念ながらまだスタートしていない、あるいはもう少しでスタートするんだというこういう時期でございますので、今の御指摘も十分に踏まえた上で労政審の議論に持っていったらいいのかなというふうにも感じたところでもございます。

続きまして、また提出者に御質問させていただきます。

本法案には消費者対応の業務における過剰クレーム対策というものも含まれているというふうに理解していますが、消費者対応の業務とは何か、先ほどちょっと触れられたかもしれませんが、特定の業種や業務を想定しているものなのか、また、それらは国の指針で限定列挙をされていくように想定をされているのか、また、列挙されなかった業務というものは対象外になってしまうのか、こういった点についてお考えをお聞かせいただければと思います。

○浜口誠君 お答えします。

自見委員におかれましては、本当に共通の問題意識を持っていただいて御質問いただきましてありがとうございます。

また、昨日の地方公聴会においても、やっぱりパワハラに対する規制、これしっかりやってほしいという、公述人の方からもたくさん御意見をいただきましたので、是非、この法案、しっかり議論させていただいて成立をさせていただきたいなど、こんなふうに改めて昨日の公聴会で感じました。

今御質問ありました消費者対応業務、これにつきましては、個人に対するもの又は役務の提供、さらには、これに準ずるその他の事業活動のうち、その業務の中で相手の方に接して、なおかつ応対するようなもの、これを厚労省令で定めるということにしております。したがって、どこか特定の業種ということではなくて、そういう定義からすると、非常に幅の広い業種、あるいは様々な業務にこの消費者対応業務というものはあるんだろうなというふうに思っております。

具体的に政省令で定めるということですがけれども、例えば小売の販売の業務ですとかあるいはコールセンターの業務、さらには受付だとか窓口業務、もっと言うとホテルとかあるいは飲食店での接客、こういったものも対象になると思いますし、さらには病院とか看護施

設でいうと患者さんに直接対応されているような方、さらには研修とか教育とか、そういう業務を提供する先生だとか講師だとか、そんな方も対象になりますし、皆さんの身近でいうとタクシーとかバスの運転手さん、そういった旅客運行で直接お客様と接するような、様々な対象になる業務があるというふうに思っておりますが、それらを政省令の中で限定列挙させていただきたいなど、で、省令で定めていきたいというふうに思っています。

漏れのないように、今回の法案に対応した措置が、とらなきゃいけない業務については省令で適切に定めていくというのが望ましいと。漏れのないようにしっかりと検討して省令で定めていきたいと、こんなふうに考えております。

○**自見はなこ君** ありがとうございます。

法律で何かを規定するというにはかなり厳格でなければならないと思う中で、この業務に関して政省令で定めるということは、現実的な作業としては大変な困難を来すのではないかなということ、ここに関してももう一歩、二歩踏み込んだ議論というものも更に深めていく必要があるというふうに今感じたところであります。

もう一点、提出者にお尋ねをいたします。

この度、省庁幹部へのセクハラ研修の義務化につきまして、野田聖子男女共同参画担当大臣の下にまとめた対策も出たところでございますが、ここ最近は特にこのセクハラの問題というものが顕在化していることも多い中で、まず提出者より、今回の政府の対応についての御意見と、加えて、今回の法令ではセクハラは特に国家公務員へのセクハラというものも対象になるのか、なるとすればどのような効果が期待できるのかについてお答えをいただけたらと思います。

○**石橋通宏君** 私も今回のこの提案文書を読ませていただきました。これはあくまで、これ我々も意見が違うかもしれませんが、私自身の今回の提出者としての受け止めということになります。大きな一歩であることは間違いない、そうしていかなければいけないんだろうなというふうには思います。ただ、残念ながら、これは野田担当大臣自身も言っておられますが、本来は、やはりこれちゃんとした規制、禁止規定含めて、そういった法制度、法令上の対応に持っていくべきだった、そういうタイミングに来ていたはず。そこに踏み込めなかった、踏み込まなかった、これは、残念ですが、不十分と言わざるを得ないのではないかなというふうには個人的には思っております。

その上で、評価できる点も幾つかございまして、今回、例えばこれまで問題になった事案でいけば、部外の方に対するセクシュアルハラスメント、これまでの対応ではそこがきちんとした措置義務の対応になっていなかった、それを今回は部外の方に対するセクハラも対象にするんだ、また事業場で仕事をしている場合に受けるセクハラについても対応にするんだと、そこまで踏み込んだことについては、これまでが甚だ不十分だったことを考えれば一歩踏み出していただいたのではないかなというふうに思いますし、そういった部外か

らのハラスメント、部外へのハラスメント、そういったことも含めて相談窓口、相談体制も整備をするんだということも書いていただいておりますので、それは今回我々が提案しているまさに法案とも一致するものでありますので、そこは評価をしておきたいというふうに思います。

その上で、前回もこれも少し答弁させていただきましたが、私たちのこの今回のパワハラという対象ですが、当然この定義に当てはまるセクハラ、様々なハラスメントも対象になってまいりますし、していきます。業務上の優越的な立場、優位性を利用して行う様々なハラスメント、これは当然対象になりますので、そして、部外の人間に対する若しくは部外の人間からのハラスメントも定義に当てはまれば対象になってまいります。そういったことも含めて考えれば、かなり幅広い対応をこの法案ではさせていただけるのではないかなというふうに思っております。

○**自見はなこ君** ありがとうございます。

資料に、ちょっと字が小さくて恐縮ですけれども、外国のセクハラに対する法整備の実態が分かる表が載っておりましたので、お手元の資料を御参考にいただければと思います。

最後に、加藤厚労大臣にお伺いをいたします。

今までの議論を通しましても、いろいろな世界の流れ、そして今回の提出者の思い等々の整理がある程度できたのかなと思います。ただ、その一方で、個々の法案への落とし込みというものについては様々な整理が私は必要であろうというふうに認識をしたところであります。

国連の人権規約委員会などでは、既にハラスメントに関しましては禁止規定の創設というものも求められている、また、ILOの条約が仮にできれば、当然でございますけれども、国内法の整備も求められることになるかと思っております。こういった国内外の意見の積み重ねも踏まえた上で、今後早期に労政審で具体的な議論が行われることと理解をしておりますが、最後に加藤大臣の御決意をお伺いしたいと思います。

○**国務大臣（加藤勝信君）** まず、今、自見委員、また政府側、また提出者との間でもいろいろ議論をしていただきましたが、我々の共通の認識は職場におけるセクハラ、パワハラ、これ、働く方の尊厳、人格を傷つけ、職場環境を悪化させていくということで、これはあってはならないと、いかにこれを防止していく必要がある、これはもう共有の認識だというふうに思います。

セクハラについては、男女雇用機会均等法に基づいた対応ということでありまして、企業に対して義務付けている対処方針の明確化等々、その履行の確保、これをしっかり進めていくほか、今御議論いただきましたように、パワハラについては本年三月、報告書を取りまとめいただきましたので、それを踏まえて労政審で、検討会で議論された対応案、また、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するため

の具体的な内容について議論を進めていきたいと思っておりますが、その際にも、実態についての収集あるいは分析、こういうことも求められておりますので、中小企業団体、業界団体、産業別労働組合、個別企業労働組合などにも御協力をお願いしヒアリングを行って、まず具体的な例を収集をさせていただいているところであります。また、その上で労政審においてしっかりと御議論いただきたいと思います。

また、ILOの関係でありますけれども、来年のILO総会において二回目の議論が行った上で勧告付条件が採択されるということが想定をされているわけでありますから、それらを踏まえて、我が国を含む世界各国が効果的にハラスメント防止のための取組を進めていくことを可能とするような基準の内容になるように、我が国としてもILO総会での議論等にも積極的に参加をさせていただきたいと思っておりますし、また、ILO総会での議論も踏まえて、こうした一連の取組について、ハラスメントのない職場づくり、これに向けて邁進をさせていただきたい、こう思っております。

○自見はなこ君 終わります。