

第 98 回 男女共同参画会議 女性に対する暴力に関する専門調査会

議事録

(開催要領)

- 1 日 時 平成 31 年 1 月 21 日 (月) 10:00～12:00
- 2 場 所 中央合同庁舎第 8 号館 5 階共用 C 会議室
- 3 出席者
会 長 辻村 みよ子 明治大学法科大学院教授
委 員 阿部 裕子 特定非営利活動法人かながわ女のスペースみずら理事
同 井田 良 中央大学大学院法務研究科教授
同 小西 聖子 武蔵野大学人間科学部長
同 木幡 美子 株式会社フジテレビジョン放送文化推進局 C S R 推進室部長
同 種部 恭子 公益社団法人日本産婦人科医会常務理事
同 納米 恵美子 特定非営利活動法人全国女性会館協議会代表理事
同 原 健一 佐賀県 D V 総合対策センター所長
同 山田 昌弘 中央大学教授

(議事次第)

- 1 開 会
- 2 議 事
 - (1) 「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の取組状況について
 - (2) セクシュアル・ハラスメントに係る諸外国の法制度等について
 - (3) 報告書の骨子案等について
- 3 閉 会

(配布資料)

- 資料 1 - 1 セクハラ緊急対策の各府省庁における取組状況について
資料 1 - 2 厚生労働省資料
資料 2 アメリカのセクシュアル・ハラスメントに係る法制度
資料 3 報告書骨子案

(議事録)

○辻村会長 おはようございます。ただいまから、第98回「女性に対する暴力に関する専門調査会」を開催させていただきます。

本日は、可児委員と山本委員が御欠席でございます。

さて、本日の議事でございますが、前回に引き続き、セクシュアル・ハラスメント対策について取り上げたいと思います。

初めに、昨年6月にすべての女性が輝く社会づくり本部において決定された「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について」の取組状況につきまして、人事院、内閣人事局、内閣府、厚生労働省からヒアリングを行います。

次に「セクシュアル・ハラスメントに係る諸外国の法制度について」でございますが、昨年7月の第94回会議にも御出席いただきました、平成国際大学の山崎文夫名誉教授を再びお招きして、今回はアメリカのセクシュアル・ハラスメントに係る法制度について御説明をいただきたいと思っております。

最後に「報告書の骨子案等について」では、セクシュアル・ハラスメントに関する報告書に関し、委員の皆様からお一人ずつ2～3分程度で御意見をいただきたいと考えております。本日もどうぞよろしく願いいたします。

それでは、事務局から配付資料の確認について御説明をお願いいたします。

○杉田暴力対策推進室長 事務局でございます。きょうもどうぞよろしく願いいたします。

配付資料でございますが、きょうは議事が3つございますので、それぞれに応じて資料を3種類用意しております。

資料1-1がセクハラ緊急対策のフォローアップの状況について、資料1-2が厚労省さんの資料でございます。

資料2がきょうヒアリングをさせていただきます山崎先生の資料でございます。

最後の資料3が報告書の骨子案でございます。

きょうもお手元にタブレットを御用意させていただいております。内容につきましては、紙資料と同じものでございます。もし操作方法等わからないことがございましたら、お知らせいただければと思います。

以上でございます。

○辻村会長 それでは、議事1に入らせていただきます。

「セクシュアル・ハラスメント対策の強化について～メディア・行政間での事案発生を受けての緊急対策～」の取組状況について、関係省庁から順に御説明していただいた後、最後にまとめて質疑を行いたいと考えております。

それぞれの省庁についてはおおむね5分以内で、厚生労働省につきましては10分以内でお願いしたいと思います。

それでは、まず内閣府からお願いいたします。

○杉田暴力対策推進室長 資料1-1を使わせていただきたいと思います。

内閣府で昨年の6月に緊急対策の取りまとめをさせていただきました。関係省庁は全省庁にまたがる部分を中心に、内閣府から御説明をさせていただきたいと思います。後ほど人事院さん、内閣人事局さん、厚労省さんから個別に御説明させていただきたいと思います。

横長の資料でございますが、冒頭の「1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善」でございますが、法令の周知徹底ということで、1つ目の●のところでございます。先般の緊急対策におきまして、課長級職員、それから、幹部職員に対する研修の義務化というところが新たに位置づけられたところでございます。この緊急対策が策定されてから7カ月ほどが経過いたしました。全41府省庁におきまして、幹部職員、それから、課長級職員への研修は全て実施済みあるいは実施中というところでございます。

右側の中ほどの通報窓口の整備のところでございます。こちら外部の者からの通報窓口の整備に関しまして、緊急対策で新たに各省で実施することにさせていただいたところでございます。全41府省庁のうち、約9割がホームページ上に通報窓口を掲載済みということになってございます。それから、未実施の外局につきましても、本年度中には実施予定ということになってございます。外局を除く本省レベルで申し上げますと、全ての省庁で通報窓口が設置されているということになってございます。

左下の「2. 行政における取材対応の改善」のところでございます。取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境の整備ということで、全21府省庁、これは男女共同参画主管課のある全21府省庁と書いてございますが、気持ちといたしましては、各省の外局を除く全ての府省庁でやっているということでございますが、2つございまして、記者クラブと職員に対して周知徹底を行ったところでございます。記者クラブに対しまして、取材環境における意思疎通に関する通知を実施したと。それから、職員に対しまして、取材現場で女性記者の活躍が阻害されない環境整備に配慮するよう周知を実施したというところでございます。こちらの記者クラブとの関係であります。主に新聞協会、民放連、NHKを通じてやりとりをさせていただいていたところでございます。

「3. メディアへの要請」のところでございますが、取材現場、指導的地位での女性の活躍促進というところで、昨年の12月でございますが、今、申し上げた3つの団体、新聞協会、民放連、NHKに対しまして、メディア分野における女性参画拡大の要請を行ったというところでございます。

内閣府からの説明は以上でございます。

○辻村会長 どうもありがとうございました。

続きまして、人事院からお願いいたします。

○人事院 おはようございます。人事院でございます。

それでは、私からは資料1-1と一緒にあります大きいほうのサイズの資料に沿って御説明をさせていただきたいと思います。

まず1枚目でございますけれども、人事院に関するところは1の(1)の①、上から2

つ目の欄のところでございますが、各府省への周知ということで、これは夏にもこの場で御説明させていただいた案件でございますけれども、まさに今年度4月以降、本省の幹部職員が関係するようなセクハラの事案も発生してしまった状況を受けまして、改めて各府省に対して全職員にセクハラに関する基礎的な事項を周知徹底すること、また、幹部職員等を積極的に研修に参加させることなどを求めまして、あわせて周知用の資料を各府省に提供したところでございます。こちらは緊急対策が出る前の出来事ではございます。

次に、その下、②の課長級職員、幹部職員の研修の義務化のところでございますけれども、現在、人事院規則では、新規採用職員、また、新たに係長になった方について、明示的に研修の実施が義務化されておりますけれども、人事院への検討要請として、幹部職員等の研修義務化を要請いただいているところでございます。人事院ではこの幹部職員等に対する研修を法令レベルで義務化するための人事院規則等の改正について、現在準備をしておるところでございます。

2ページ、(2)の①、セクシュアル・ハラスメント対策の状況について統一的な把握などフォローアップを強化するというので、人事院に要請をいただいております。先ほど内閣府さんのほうから、まさに緊急対策実施前後の最新の状況について御報告がございましたけれども、こちらの要請事項は継続的に各府省の状況を把握していくという御要請と理解しております。今年度におきましては、まず各府省の平成29年度の研修の実施状況、また、平成30年6月現在の相談体制の整備状況等の報告を全府省から求めまして、体制を強化していただきたいところなどにつきましては、個別に必要な指導を実施したところでございます。こちらにつきまして、今年度に終わらせることなく、来年度以降も引き続きこうした各府省の取組について、各府省に報告を求めまして、必要な指導を行ってまいりたいと考えております。

(3) 通報窓口の整備のところの③が人事院への検討要請事項としていただいております。ここがございますように、外部の者からの相談窓口を人事院に開設予定ということで、外部の方、正確に申しますと、一般職国家公務員以外の方が一般職国家公務員からセクハラ被害を受けていて悩んでいますという場合の相談窓口を人事院に開設するというので、来年度から開設できるよう現在準備を進めているところでございます。

人事院からは以上でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、内閣人事局からお願いいたします。

○内閣人事局 内閣人事局の池田でございます。よろしくお願いたします。

今回の緊急対策の取組状況についてですが、内閣人事局では、緊急対策の決定後、各府省等の幹部が出席する会議の場などにおきまして、課長級職員及び幹部職員にもセクシュアル・ハラスメント防止のための研修を受けることが義務化されることとなったことと、幹部候補者は必ず研修を受けている必要があることを徹底いただきたい旨の発言を行うなどして、各府省などに対し繰り返して周知をしているところでございます。

また、セクシュアル・ハラスメント防止のための研修の受講状況については、内閣人事局において当該研修の受講状況を確認し、確実な研修受講を期すこととするとされたところでもあります。

これを踏まえまして、内閣人事局では、昨年の11月22日に、各府省などに対して、平成30年度末までの研修の受講状況の確認依頼を行いました。現在、各府省などにおいて確認作業が行われているところでございます。

さらに、内閣人事局においては、新任幹部、これは審議官級が対象でございます。また、新任管理者、これは室長級が対象でございますが、こういったセミナーを毎年それぞれ実施しているところであります。今般の決定を踏まえ、弁護士である外部講師によるセクシュアル・ハラスメント防止対策の講義を追加いたしまして、実施したところでございます。

このほか、各府省などが独自で実施する研修などを受講できない課長級職員及び幹部職員を対象としたeラーニングによる講習も提供したところでございます。

以上でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

それでは、質疑につきましては後に回しますので、続きまして、厚生労働省からお願いいたします。

○厚生労働省 厚生労働省の岡と申します。よろしくお願ひいたします。

私からは、資料1-2を使って御説明したいと思ひます。緊急対策において民間事業主の義務履行の実効性確保を検討することになっておりまして、それを踏まえまして、厚生労働省では8月末から労働政策審議会の雇用環境・均等分科会におきまして、検討を進めてまいりました。この検討の中では、女性活躍推進法、パワハラ防止対策をあわせて検討してきたところでございます。

セクハラの部分につきましては、この1ページ目のハラスメント防止対策の欄の上のほうにございますけれども、現在、男女雇用機会均等法の中で事業主に対しまして、雇用管理上の措置義務がかけられておりまして、具体的なセクハラの定義ですとか、あるいは措置の内容につきましては、指針で定められてございます。これをさらに実効性を強化するというところで検討を進めてまいりました。

具体的には2ページ目に書いてございますけれども、セクハラ対策の実効性の向上ということで、まず(1)でございますが、セクハラ防止に関する使用者・労働者の責務の新設を検討いたしました。セクハラは許されないものであり、使用者・労働者の責務として、他の労働者に対する言動に注意を払うように努めるという趣旨の規定を設けるというものでございます。

現在、セクハラ措置義務の規定はあるわけですが、セクハラが禁止されている、許されないというような趣旨が明確化されている規定がございませんので、そういった規定を設けるというのが1つ目でございます。

(2)でございますけれども、事業主に相談した労働者に対する不利益取り扱ひの禁止

ということで、今、措置義務の内容といたしまして、セクハラの被害を受けた方からの相談を受ける、また、受けた場合の事後的な措置が義務づけられておるわけですが、相談したことを理由として解雇等の不利益な取り扱いを受けることがあっては、安心して相談ができないということになりますので、そういった相談をしたことを理由とした不利益取り扱いの禁止を法律で明記することが2つ目でございます。

(3)といたしまして、社外の労働者等からセクハラを受けた場合、あるいは逆に社外の労働者にセクハラを行った場合の対応の明確化ということで、他社の労働者等からセクハラを受けた場合、これも現在措置義務の対象とされてございます。ただし、それが示されておるのが局長通達で示しておるだけでございまして、労働局長への局長通達だけだとなかなか世間への周知が進まないということでございますので、それは指針で明確化すると。また、社外の労働者に自社の労働者がセクハラを行わないようにということで、それは先ほどの(1)の責務にも含まれることとございますけれども、それに加えまして、被害を受けた他社の労働者を雇っている他社が実施する措置義務、具体的には事実確認等に対しまして、なかなか社外の人から受けたということで確認がしづらいことがございます。ということで、他社が実施する措置に協力するよう努めることも法律あるいは指針で明確化するというところでございます。

主な内容は以上でございます。

4ページ以降、具体的な建議でございます。4ページ、5ページは頭紙でございますので飛ばしまして、6ページ目からが建議、報告書の内容でございます。

最初のほうは「1. はじめに」ということで、今回、セクハラだけではなくて女性活躍推進法の見直し、パワハラ防止の法制化を検討したということで、全体の趣旨を書いてございます。具体的なハラスメント防止対策の部分につきましては11ページからでございます。

11ページから次のページにかけて、基本的な考え方ということで、(1)の1つ目の○でございますけれども、セクハラ等の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、あってはならないものである。また、企業にとっても経営上の損失につながることから、防止対策を強化することが必要である。まず、そういったパワハラ、セクハラは許されないのだという基本的な考えを示した上で、その後パワハラの話が続きますので飛ばします。

12ページ、2段落目、1つ目の○からですが、職場のセクハラ防止対策の実効性の向上については、被害を受けた労働者が相談を行いやすくすることで、先ほど申し上げました不利益な取り扱いが行われないようにすることが適当だということと、次の○は、社外の労働者等からセクハラを受けた場合の対応について明確化することと、調停制度についての実効性を向上させることが適当だと。

その次の3つ目の○でございますけれども、これと次の○が先ほどの(1)の責務規定のところにつながるのですが、まずこの○では、今回、セクハラ、パワハラについて、禁

止規定はなかなか難しいということで、中長期的な課題とすることが考えられる。しかしながら、パワハラ、セクハラは許されないものであり、国、事業主、労働者それぞれの責務として、言動に注意するあるいは理解を深めるということを法律上で明確化することが適当であるということをごさいます、ここを受けて、先ほどの責務規定を設けることとなります。

次のページ以降が、具体的なものになります。最初はパワハラの話が続きますので省略させていただきます、15ページ、(3)でセクハラ防止対策の実効性向上ということで、①は先ほど申し上げました相談したこと等を理由とする不利益取り扱いの禁止、②は先ほど申し上げた責務規定ですね。セクハラは許されないものであり、言動等に注意すると。③、このページから次のページにかけてが、社外の労働者からのセクハラについての対応を明確化するというごさいます。④は調停制度の強化というごさいます。

以上が、法改正に向けた検討、建議でございます。

17ページ以降は、先ほどの資料1-1にもありましたセクハラ対策の強化の一つといたしまして、社外の人からのセクハラについても措置義務の対象になるということも明確化していくということで、昨年7月に通知を出しまして、関係者に御協力をいただいております。

後ろの23ページ以降に周知のためのリーフレット、事業主用とその後に労働者用のリーフレットが出てきますけれども、いずれも社外の人からのセクハラというのも措置義務の対象になることを強調して周知を行っております。

私からは以上でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

それでは、20分程度を考えておりますけれども、質疑応答に入りたいと思います。

最初に、人事院、内閣人事局及び内閣府の公務関係において御発表くださいましたことについて先に伺って、厚生労働省のほうは分けて議論したほうがいいのかと思いますけれども、質問はございますでしょうか。

小西委員、どうぞ。

○小西委員 人事院の御報告に質問させていただきたいと思います。

最初の資料の「1. セクシュアル・ハラスメント防止に係る制度の周知・改善」の中の(3)の③ですね。各府省が適切に対応しない場合に、各府省から独立して一元的に相談を受け付ける窓口の設置について検討するとなっていて、これは大変大事なことだと思いますが、その緊急対策が外部の者からの相談窓口を平成31年度から人事院に開設予定となっているので、どちらもいいことですが、趣旨が少し違っているように思います。

というのは、適切に対応しない場合のケースを地方の公務員の方でも中央の公務員の方でも実際に経験するのですが、そういう場合の2次被害の報告先というようにこの③は読めるのですが、実際の対策は外部からと書いてあるように思ったのは、その意図を御説明いただければと思います。

○辻村会長 ほかに関連した質問はございますか。よろしいですか。

それでは、人事院から今の件、お願いします。

○人事院 御質問ありがとうございます。

人事院に設けます窓口につきましては、例えば国家公務員から被害を受けた方が、加害者とされる方の所属府省に相談したけれども、きちんと対応してくれない場合に人事院に相談をすることもできますし、また、その府省とは関係があって自分では直接言いにくいのだという場合には、各府省に行く前に最初から人事院に相談できるようにもするという考え方のもとで、窓口を設けようとしているところでございます。

○辻村会長 よろしいですか。

○小西委員 ということは、どちらのケースでもここで受けられると考えていいということですか。

○人事院 さようでございます。

○小西委員 わかりました。

○辻村会長 この場合の人事院に開設予定の窓口というのは、担当者は誰なのですか。人事院の職員ですか。

○人事院 人事院の職員でございます。

○辻村会長 この場合、独立性についてはどうでしょうか。外部の者から見ると、人事院が加害省庁とどのぐらい近いのか、関係があるのかをわからない人が多いと思うのです。人事院は中立ということですか。そこは明確にできるでしょうか。

○人事院 そうですね。人事院が内閣の所轄のもとに第三者機関として置かれておりますので、それはまさに中立的な立場から人事院の職員がその対応に当たらせていただきますという枠組みでございます。

○辻村会長 そのことは一般の人がなかなか理解していない可能性があると思いますので、明確にしていなければいいかと思います。企業などでも相談窓口をなかなか信用しないといいますか、そこで言ってしまうと全部筒抜けになるのではないかとか、あるいは隠蔽されてしまうのではないかとか、そう考えられる傾向があると思いますので、その点を工夫していただければと思います。

○人事院 ありがとうございます。

○辻村会長 ほかにいかがでしょうか。

木幡委員、どうぞ。

○木幡委員 内閣府さんに質問なのですが、昨年12月に日本新聞協会、民放連、NHKを訪問されて、メディア分野における女性の参画拡大等について要請をされたということなのですが、これは具体的にどういったセクションの方にお話をされたのでしょうかということと、内容的にはどういうものだったか、もう少しお伺いしたいのですが。

○杉田暴力対策推進室長 昨年12月に新聞協会と民放連、NHKということで訪問をさせていただきました、具体的な役職的には部長級ぐらいだったかと思うのですが、当方の

幹部から直接訪問させていただいて、あるいは訪問するに当たって、3者にこちらの幹部のほうに来ていただいて意見交換をしたり、そういうことを何度か積み重ねをしてさせていただいたところがございます。

内容でございますが、これはよく言われているお話でございますけれども、現場で働いておられる新聞記者の方々、最近はふえてきていると言われていたのですが、非常に女性の方の割合が少ない。あわせて、いろいろと記者の方々、特に最初に配属されたときなどは夜討ち朝駆けだったりなどで非常に厳しい働く環境に置かれているだったり、働きやすい環境づくりも含めて環境の改善を女性の活躍促進を念頭に置いて取組を進めていただきたいというお話。

また、これもよく言われている話なのですけれども、デスクだったり、上層部の方、意思決定過程にかかわっておられるような方々の女性の参画が余り進んでいないところもありますので、そういったところもあわせて問題提起させていただいているところがございます。

○木幡委員 その際、皆さんと向き合ったのは男性でしたか、女性でしたか。

○池永局長 私、お伺いしたのですけれども、女性の役員の方がいらっしゃるところは女性も出てこられました。あと、部長でなくても女性活躍にかかわっておられる、なるべく女性の方を出してこられたいという気持ちはこちらにも通じましたが、残念ながら出てこなかったところもありました。

○木幡委員 恐らくそういうときに、男性とともに女性もぜひということで、ポジションに関係なく必ず同席というように、アクションを起こしていったほうがいいと思います。女性のほうが問題意識も高いと思うので、そうされたほうがいいかと思います。

○池永局長 今後もまた必要に応じて意見交換をしましょうということで申し上げてまいりましたので、次回はそういうことに気をつけていきたいと思います。ありがとうございます。

○辻村会長 ほかにいかがですか。御質問はございませんか。公務の関係はよろしいですか。

1点、私から、このA3の紙の一番上ですけれども、右上に緊急対策で例えば平成30年4月から12月までの間に60コース、4,813名の研修を実施と書いてあるのですが、これはこれまでもやっていたけれども、緊急対策を受けて追加的に実施した数ですね。それで、その成果については取りまとめられてあるのでしょうか。研修に出た感想とか、あるいは研修を実施したことによって何かが変わったとか、一定の感想を得られたとか、何かございますでしょうか。

○杉田暴力対策推進室長 一般的にこういう研修をやるときには、往々にしてといいますか、アンケートなどをとって改善に努めていくことはやっていたりするのだろうと思っていますので、そういったところを通じて改善できるところは改善していくということなのだろうと思います。このあたり、もし何かお答えできるようなところがございましたら、

お願いします。

○人事院 もともと御質問のごございました成果なのですけれども、人事院では、29年度の取組状況を各府省から報告を受けたところなのですが、各現場における満足度なり成果についてまでは今回の報告の対象にはしていないところでございます。

ただ、先ほど内閣府さんからお話ございましたように、一般的にそういうアンケートなりをとって生かしていくところございまして、人事院としても、人事院自ら実施している研修なり、また、相談員の方を対象とするセミナーがございましてけれども、こちらにつきましては、そういったアンケートをとりまして、出てきた声を翌年度のカリキュラムに反映させる取組をしておるところでございます。各府省におかれても、それぞれそういった創意工夫はさせていただいておるのかなと考えておるところでございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

既成事実として幾つの研修をいたしました、幾つのコースをつくりましたというだけだと成果が見えてきませんので、感想をいただくなり、何か具体的に変わった点があれば拾い上げておいていただいて、今後の研修に役立てていただきたいと思います。今回の緊急措置として、一過性のもので終わるといけないと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、厚生労働省のほうも含めまして御質疑いただきたいと思います。特に厚労省の御説明について、何かございますか。

阿部委員、どうぞ。

○阿部委員 質問なのですけれども、厚労省の先ほどの説明の資料1-2のところ、セクシュアル・ハラスメントについて雇用機会均等法で実効性の強化という形でつけ加えていくのだらうと思いますが、それと同じように労働施策総合推進法にもセクシュアル・ハラスメントと同様にハラスメントはあってはならないものという形でかなり強調した形で載せてあったのですけれども、これは両方の法律に明示するというのでしょうか。

○辻村会長 お願いします。

○厚生労働省 ありがとうございます。

まず、セクハラにつきましては、現在も男女雇用機会均等法に措置義務があるということで、これはもちろん女性に限らず男性も被害者になりますけれども、性にかかわるものということもございまして、均等法のほうに先ほどのセクハラは許されないものだという趣旨の規定を設けることとなります。

一方で、労働施策総合推進法につきましては、パワハラ防止対策の措置義務を今回設けることにいたしておりまして、パワハラについてもセクハラと同じようにパワハラは許されないものであり、事業主、労働者は言動に注意するという責務規定を設けることを予定してございます。

○阿部委員 労働施策総合推進法には、パワハラだけではなく、セクハラやマタハラ、性的指向あるいは性的自認への正しい理解も加筆してあったようなのですけれども。

○厚生労働省 労働施策総合推進法の4条にまず国の施策が列記されてございます。今ももちろんハラスメント対策はその号の中で趣旨としては入っているのですが、今回の改正でハラスメント対策も一号設けるか、あるいは既存の号の中で明記するかということで、ハラスメント対策を広くやっていくことを明記する予定でございます。恐らく御指摘の点は今申し上げたことかなと理解しております。

○阿部委員 そうすると、セクハラを含めて幅広くハラスメントのことを問題で対策が必要だということ載せるのと同時に、新たにパワー・ハラスメントについても載せるということですか。

○厚生労働省 先ほど申し上げた4条のところ、ハラスメント対策に総合的に取り組むことを明記した上で、法律の後ろのほうに新しく章を追加しまして、そこで現在、均等法に定めてあるセクハラの措置義務と同様のパワハラ措置義務と、今回、均等法に新設しようとしております、セクハラは許されないものであり言動に注意するという責務規定と同じような規定をパワハラについても労働施策総合推進法のパワハラ措置義務の章の中で設けようということを考えてございます。

○阿部委員 わかりました。ありがとうございます。

○辻村会長 今の点ですけれども、パワハラあるいはパワー・ハラスメントという片仮名の言葉はこの推進法に出てくるのでしょうか。それとも、指針だけに入るのでしょうか。

といいますのは、セクシュアル・ハラスメントのほうも、均等法の11条では、セクハラとかセクシュアル・ハラスメントという片仮名の単語は出てきません。そのためセクハラと定義がないとして一般に批判されているのです。ところが、指針には片仮名語でセクハラとはこういうものだという説明の仕方をしているのですけれども、今回、パワハラを法律に明記するに当たっては、セクハラを参考にしつつ指針を作るというのが建議の内容ですね。そうするとどのようになるのでしょうか。パワハラも片仮名は法律には出ないのですか。セクハラのほうはどうしますか。これは未確定だと思いますのでお答えにいかと思います、いろいろな誤解を生んではいけませんので、わかる範囲でお答えを頂ければそれで結構です。

○厚生労働省 ありがとうございます。

パワハラにつきましては、今、御指摘がございましたように、片仮名でパワーハラスメントというように法律で規定するのはなかなか難しいと考えております。ただし、資料1-2の2ページでございますけれども、先ほどパワハラは御説明しませんでした、2のところの右のほうに枠で囲ったところがございます。パワーハラスメントは以下の3つの要素を全て満たすものとして法律に規定ということで、ここにありますような優越的な関係に基づく、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、就業環境を害すること。そういったことを防止するために、雇用管理上の措置を義務づけるというような今の均等法の11条と似たような規定になる予定でございます。今、審査中でございますので、最終的にここに書いてある文言どおりになるかはわかりませんが、基本的にはここに書い

であるような文言で、パワハラとはこういうものだということはまず法律上示すと。

さらに、これだけではなかなか抽象的でございますので、指針を定める根拠規定を法律に設けまして、この3つの要素の具体的な考え方、あるいはどういったものがパワハラに当たるか、あるいは当たらないかをできるだけ具体的に指針で定めていこうと考えてございます。

以上でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

パワハラについて片仮名で定義することは法律ではしない予定である、指針の中でそれを行うということについて、現在のセクシュアル・ハラスメントについての扱いに倣うということのようです。一般的には、それによってセクシュアル・ハラスメントの定義が日本の法制上ないということではなくて、指針にありますということですね。さらに、今回は、パワハラもセクハラも許されないことが法律上に掲載されてくることになるということでは進歩であろうかと思えます。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

種部委員、どうぞ。

○種部委員 厚生労働省の方のセクハラの男女雇用機会均等法で実効性を強化するというところなのですが、セクハラに加害者に対する罰則は今、日本にないので、実効性を持たせるときには自主的な改善を求めることが数字になって見えてくるとか、何かの形で見える化されるとか、仕組みが必要だと思うのです。この相談窓口をつくったとしても、不利益取り扱いを禁止されていることを確認するというのはなかなか難しいので、相談窓口がちゃんと機能しているかどうかの指標を設けるとか、そういうところまで考えていらっしゃるでしょうか。

先ほど人事院もそうでしたけれども、窓口をつくったけれども、誰も相談できないようなものでした、ということになると全く意味がないわけで、質まで求めるようなものを書き込まれるかが一点。

もう一つ、女性活躍推進法のほうで情報公開を求めるということなのですが、その中にセクハラに関するもの見える化をする場合に、体制をちゃんととっていますよ、相談窓口で不利益を受けないように外部の人がやっていますよ、などの情報を情報公開の中にリンクさせて位置づけてやられる予定でしょうか。

○厚生労働省 ありがとうございます。

今、おっしゃったような数値的なものですか、均等法の中で指標化するようなことは今回の見直し、建議の中では盛り込まれてございません。また、女活法についても、今回情報公表の強化は若干なされたのですが、おっしゃったような強化策は盛り込まれてございません。

ただし、この均等法に基づく措置義務を今回、少し強化をすることになっているわけですが、まず、社内で円滑に解決してもらえればそれでももちろんいいわけですが、そ

れでどうしても納得がいけない方につきましては、労働局に相談、場合によっては調停を求めていただくということで、そういう紛争になって顕在化していきますと、労働局のほうでも件数的には把握できることになってございますので、そういったものも見ながら対策の強化を図っていきたいと考えてございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○木幡委員 「セクハラは許されないものであり」という文言が今回新たに法律に入ったと。これはもう「許されないものであり」という言葉で決まりなのでしょうか。何かもう一步踏み込んで、許されないのは当たり前なので、重大な人権侵害とか、そのようにはなかなか言えないものなのですか。

○辻村会長 いかがでしょうか。

○厚生労働省 許されないものというのも法制局で審査中でございますが、この文言どおりになるかどうかはまだ何とも言えませんが、許されないという趣旨をあらわす言葉を入れていきたいと考えてございます。

○木幡委員 もう少し強目でもいいのかなとは思いますが。

○辻村会長 禁止措置あるいはその後の刑罰的なサンクションについては、中長期的な検討を要するというところで建議の中にまとめてありますので、それを踏まえて、今後我々の専門調査会でもどのような方法があり得るのかを検討していくという段取りになろうかと思えます。

今回、急に法改正をするということですので、トータルな内容の検討までは時間的にも余裕がないため、次のステップでそれができるように、中長期的な課題について明確にしていくということであろうかと思いますが、そのような理解でよろしいですか。

ありがとうございます。

そのほかにいかがでしょうか。

それでは、関係府省庁から御説明いただいてありがとうございました。また何か問題が出てきましたら、追ってお尋ねすることがあるかと思えますけれども、今後ともよろしくお願いいたします。

では、ありがとうございました。

(人事院、内閣人事局、厚生労働省、総務省退室)

○辻村会長 続きまして、「アメリカのセクシュアル・ハラスメントに係る法制度」というテーマで、山崎文夫名誉教授から御説明をお願いしたいと思っております。

山崎先生、お願いします。

○山崎様 山崎でございます。

私の報告は資料2として配られましたペーパーを読み上げて、その後、若干コメントをいたします。

私は、我が国の労働法のほかにフランス労働法の研究をしていますが、1992年フランス刑法典のセクシュアル・ハラスメント罪及び関連労働法典規定に興味を持ちました。

フランスのセクシュアル・ハラスメント罪制定にかかわる議論は、アメリカ合衆国の議論を強く意識したものです。セクシュアル・ハラスメントという言葉は、1970年代にアメリカのフェミニストが考案したものであり、その後、連邦下級審判例やキャサリン・マッキノン教授らの学説等により法理が形成され、1986年ヴィンソン事件連邦最高裁判決により、セクシュアル・ハラスメントが1964年公民権法第7編の禁止する性差別に当たるとの判断が下されていたからです。我が国では、この判決にかかわる研究業績はありましたが、その後の展開に関する業績が少なかったため、私は、この問題の理解を深めるために、アメリカ法を研究しました。

この研究の中で、フランスではセクシュアル・ハラスメントを人格権や人の尊厳侵害と捉える人格権アプローチをとっていますが、主として性差別と捉えるアメリカやイギリスの性差別アプローチとの間に法的アプローチの違いがあることがわかりました。また、アメリカではharassmentとstalkingを区別する傾向がありますが、イギリスでは、ストーキングはハラスメントが最も深刻にあらわれたものと考えられており、フランスでは、英語のstalkingはフランス語に直しますとharcèlement、英語で言うharassmentに当たるということでありまして、ハラスメントはストーカー行為を含むものであることなど、国によって概念の違いがあることもわかりました。

なお、昨年7月の第94回本専門調査会の後、フランスの性的及び性差別的暴力に対する闘争を強化する2018年8月3日の法律が成立し、ストリート・ハラスメントを処罰する性差別的侮辱罪が新設されましたが、刑法典222の33条のセクシュアル・ハラスメント罪に、政府提出法案にない性差別的との文言が法律成立直前に加えられ、「セクシュアル・ハラスメントとは……性的又は性差別的性質を有する言葉又は行動を反復的に押し付ける行為をいう」とされました。しかし、同法については、性差別的との文言を含めて、犯罪の構成要素が不明確で罪刑法定主義に反する憲法違反で無効との学説の批判があり、憲法院提訴はまだありませんが、性犯罪規定については、2011年、2012年と二度違憲判決がありますので、その評価は慎重を要します。アメリカでは、セクシュアル・ハラスメントは公民権法第7編の性差別に当たるが性欲にかかわる問題であるとの見解が有力であり、ジェンダー・ハラスメントは別個に環境型ハラスメントと認められていますが、判例は十分に展開されていないことも指摘しておきたいと思います。

次に、第1章の「1964年公民権法第7編判例の展開」に参ります。

アメリカ合衆国では、差別とは、人種、年齢、性、国籍、宗教または障害を理由として、あるクラスに特権を付与または特権を拒絶する法律または所定行為の効果を行います。公民権法第7編は、これらの事由のうち、人種、皮膚の色、宗教、性または出身国を理由とする雇用差別を禁止し、義務主体である使用者の民事責任を問うものです。

1964年公民権法第7編703条は、「違法な雇用行為／(a)次に掲げることは違法な雇用

行為である。／（１）個人の人種、皮膚の色、宗教、性又は出身国を理由として、個人を雇用しないこと、雇用を拒絶すること若しくは解雇すること、又は報酬、雇用条件若しくは雇用上の権利に関して個人を差別すること。／（２）個人の人種、皮膚の色、宗教、性又は出身国を理由として、個人から雇用の機会を奪う若しくは奪う効果を有する方法又は被用者としての地位に不利益な影響を及ぼす方法により、その被用者又は雇用の応募者を制限し、差別し、区別すること」と規定しておりますが、セクシュアル・ハラスメントを性差別として明文で禁止するものではありません。セクシュアル・ハラスメントが性差別に当たること、対価型と環境型の２つの類型があることは、この条文を解釈する判例、EEOC（雇用機会均等委員会・同法履行執行強制機関）のガイドライン、学説により形成されたものです。

重要な判決の一つである1977年バーネス事件コロンビア特別区連邦巡回裁判所判決は、「当裁判所は、この事実は対価型セクシュアル・ハラスメントにより第7編の性差別に当たると思慮する。本件控訴について論じられるべき中心問題は、原告バーネスの主張する状況において、差別は、法律問題として性に基づくものであるか否かということである。当裁判所は、それは明白であると思慮する。バーネス主張の事実によれば、同人の職の保持は、性的関係に服すること～監督者が男性には求めなかったもの～にかかっていた。連邦地方裁判所は、しかしながら、バーネスの訴えを、結局、『同人が女性であるがゆえにではなく、同人がその監督者と性的関係を持つことを拒絶したがゆえに差別された』旨の訴えに過ぎないと思慮した。当裁判所は、このような状況分析を承認することはできない。女性でなければバーネスの性行為への参加は求められなかったと思慮する。それゆえ、同人は同人が単に求めを拒絶したがゆえに雇用上の不利益を受けたと言うことは、同人が保護局の職員職制において要求者に従属する女性であるがゆえに求められたという事実評価を無視することになる」としています。

環境型セクシュアル・ハラスメントを公民権法第7編の性差別と認めた1986年ヴィンソン事件連邦最高裁判決は、「監督者が部下の性のゆえに部下に性的にハラスメントするとき、監督者が性に基づいて差別することに疑いはない。……〔EEOC〕ガイドラインは、性的不行跡が不合理に個人の職務遂行を妨げるか、脅迫的、敵対的又は不快な職場環境を創り出す目的又は効果を有するとき……かかる行為は禁止されるセクシュアル・ハラスメントを構成すると規定する。裁判所は……この原則を人種、宗教、出身国……に基づくハラスメントに適用してきた。第7編は、差別的セクシュアル・ハラスメントによる敵対的環境が同様に禁止されるべきでないとし唆していない。それゆえ、ガイドラインは、既存の判例法……と一致する」と判示しています。ただし、この判決は、環境型「セクシュアル・ハラスメントが提訴できるためには、それが被害者の雇用条件を変更し、かつ、濫用的な職場環境を創り出すに十分重大又は蔓延的でなければならない」としています。これは、黒人の机の上に絞首の縄を置くなどの人種に基づく環境型ハラスメントを公民権法第7編703条（a）項（1）にいう「雇用条件若しくは雇用上の権利に関して個人を差別すること」

に当たるとする下級審判例及びEEOCガイドラインの判断を踏襲したものです。

ヴィンソン事件判決により、セクシュアル・ハラスメントが公民権法第7編の性差別に当たるとは、法的に確定しましたが、連邦最高裁は、その後も判決を下しています。

1993年のハリス対フォークリフト・システムズ事件連邦最高裁判決は、ヴィンソン事件判決のいう濫用的な職場環境を判断する基準は、合理的人間の認識が基準となると判示し、合理的人間基準を採用し、フェミニストの主張する合理的女性基準を否定しています。

1998年のオンクル事件連邦最高裁判決は、男性間の事案につき男性被害者及び同性間のセクシュアル・ハラスメントも公民権法の性差別に当たるとしています。

1998年のバーリントン・インダストリー事件連邦最高裁判決及びファラガー事件連邦最高裁判決は、公民権法第7編の目的はセクシュアル・ハラスメント防止にあり、使用者の対応促進にあることを明らかにして、使用者がセクシュアル・ハラスメント禁止ポリシーの策定及び効果的な苦情処理手続創設等の措置をとることは、使用者の免責抗弁になると判示して、企業内のセクシュアル・ハラスメント防止を推進する判断を示しています。

アメリカでは、フランスやイギリスとはことなり、セクシュアル・ハラスメント防止に関する労働安全衛生委員会等の従業員代表制度活用の議論は弱いのですが、企業内防止を推進する方向は、フランス、イギリス、我が国と同じです。

1998年のピザハット事件第10連邦巡回裁判所判決は、女性従業員Xが男性客からセクシュアル・ハラスメントを受けた第三者ハラスメントについて、Xがマネジャーに被害「を伝えるや、使用者の適切かつ迅速に対応する義務は発生する。……マネジャーは、ピザハット・ポリシー・マニュアルで示されたガイドラインに従わず……Xに二人の顧客を給仕するよう命じた。マネジャーは、男性ウェイターに給仕させ、自ら給仕し又は彼らに退店を求めることにより、かかる事態を避ける手段と権限を有していたことが明らかであるにも関わらず、Xを濫用的かつ潜在的に危険な状況に置いた」とし、ピザハット・フランチャイジー企業に、環境型セクシュアル・ハラスメントにつき公民権法第7編違反の責任があるとしています。連邦最高裁は、この判決を是認しています。

2009年のクロフォード事件連邦最高裁判決は、公民権法第7編の報復禁止規定「その他の雇用行為／（a）執行手続を申立て、証言し、援助し又は参加したことを理由とする差別／被用者……に対して、その者がこの章で違法な雇用行為とされる行為に反対したことを理由として、又はこの章の下で、調査、手続若しくは聴聞に、申立てし、証言し、援助し若しくは参加したことを理由として差別することは、使用者の違法な雇用行為である」との規定に関して、公民権法に基づくEEOCへの申し立て等正規の手続だけではなく、企業内苦情処理手続への申し立てや、苦情処理手続にかかわる内部調査に応じてセクシュアル・ハラスメント被害を証言したのも報復禁止規定の保護を受けると判示して、被害者等の保護を強化しています。

以上がアメリカの判例の展開ですが、連邦最高裁は、セクシュアル・ハラスメントについて、いたづらに男女の対立をあおるのではなく、企業内のセクシュアル・ハラスメント

防止や被害者保護を図る立場であることを御理解いただきたいと思います。

次に、第2章の「1964年公民権法第7編の注意点」に参ります。

注意点の第1点は、公民権法第7編と労働法、刑事法、不法行為の問題です。アメリカでは、セクシュアル・ハラスメントが主として公民権法第7編の問題として論じられてきましたが、それには、解雇自由が原則で労働法による被害者保護が望めない上に、刑事法や民事の不法行為も使い勝手が悪いという事情があります。すなわち、刑事法の性犯罪規定は州法の管轄であり、性犯罪の暴行要件の緩和が進んでいる州が少数であるという事情があることなどにより、加害者への刑事責任追及が限られることがあります。不法行為制度も、我が国の民法709条「故意又は過失によって他人の権利又は利益を侵害した者は、これによって生じた損害を賠償する責任を負う」のような抽象的規定を各種事案に柔軟に適用するものではなく、不法な身体接触などの個別不法行為類型がコモンローで定められており、セクシュアル・ハラスメントという不法行為類型が存在しないなど不法行為類型に制約があり、加害者への民事責任追及が限られる事情があります。ただしアメリカでも、加害行為の態様や救済等を考慮して、公民権法第7編、刑事法及び不法行為が選択的に用いられています。

注意点の第2点は、公民権法第7編の使用者責任と適用範囲の問題です。公民権法第7編は、違反する使用者の民事責任を追及する法律です。加害者個人の民事責任を追及することはできず、個人責任追及のためには刑事法や不法行為が用いられています。

セクシュアル・ハラスメントは、職場以外のさまざまな分野でも生じています。公民権法第7編は、職場のセクシュアル・ハラスメントを規制するものです。職場以外のセクシュアル・ハラスメントを規制するためには、1972年教育修正公民権法第9編、1974年公正住宅法、不法行為、刑事法などが用いられています。

注意点の第3点は、公民権法第7編と懲罰的損害賠償の問題です。公民権法第7編は、もともと解雇された被害者の復職命令等の救済しか定めておりませんでした。填補損害賠償や懲罰的損害賠償は、1991年公民権法により、意図的な差別や違法なハラスメントに適切な救済を与えるために導入されたものです。公民権法第7編のような差別禁止法を制定すれば、損害賠償が当然に認められるものではありません。特に、裁判官の裁量による懲罰的損害賠償は、法における制裁機能と損害填補機能の分化が必ずしも徹底していない英米法に特徴的な制度です。填補損害賠償を採用する我が国のような大陸法系の国には、導入が難しい面があります。

注意点の第4点は、公民権法第7編の救済手続・執行機関の問題です。公民権法第7編の救済を受けるためには、被害者が裁判所に提訴する前に、同法の履行執行強制機関であるEEOCの救済手続を経なければなりません。EEOCは、調査の上、協議、説得等の方法により使用者が違法な雇用行為を除去するよう努める権限を有しますが、調停が成立しない場合、EEOCまたは被害者が裁判所に提訴をすることができるにすぎません。公民権法第7編のような差別禁止法を制定するときは、執行機関設置の有無、同機関の権限等も問題とな

ります。

注意点の第5点は、セクシュアル・ハラスメントと性差別の問題です。セクシュアル・ハラスメントが性差別に当たることは、公民権法第7編にかかわる判例法理により確立した観念ですが、アメリカ法特有の言い回しがあり、その理由を我が国国民に広く理解してもらうことは現状では難しい面があります。フランスでは、ハラスメントを差別とみなす観念がもともと存在せず、現在でも差別にかかわらないハラスメントが存在するとの理解が根強く存在します。同じ大陸法系である我が国でも、ハラスメントを差別とみなす観念はもともと存在せず、セクシュアル・ハラスメントが性差別に当たることは自明のことではありません。この問題は、立法に際して最も困難な問題かもしれません。

「おわりに」です。

我が国で公民権法第7編のような懲罰的損害賠償という民事制裁を備えた差別禁止法を制定するためには、以上に述べましたこと等を考慮すれば、検討すべき課題は多いと思います。セクシュアル・ハラスメントについては、法的責任を追及するために、差別禁止法による性差別アプローチと不法行為や刑事法による人格権アプローチがありますが、2つのアプローチは排他的ではありません。また、このいずれのアプローチを採用するかということとは別に、アメリカを除く、フランス、イギリス、ドイツ、我が国等の先進国では、労働法による被害者保護やセクシュアル・ハラスメント防止が図られています。アメリカでは40年以上、フランス、イギリス、我が国では30年以上かけて法理形成が行われていますが、各国とも、独自の法制度を形成しています。我が国では、性差別アプローチにこだわらず、可能なところから法整備を行う必要があると思います。職場以外のセクシュアル・ハラスメントについては、刑事法や不法行為等の民事法の整備が必要であります。

以上がアメリカのセクシュアル・ハラスメントに係る法制度に関する説明でございます。昨年7月の私の報告を補うものですが、フランス、ドイツなどの刑法典などによりセクシュアル・ハラスメント罪を規定する国につきましては、次に参考資料を掲げてございます。

現在のところ、フランスからドイツまで14カ国が何らかの形でセクシュアル・ハラスメント罪を刑事的に規制する規定を置いております。現在のところ、EU諸国はまだ7カ国にすぎませんが、いわゆるイスタンブール条約、女性に対する暴力及びドメスティックバイオレンスの防止及び取組に関する条約がありますので、EU諸国につきましては、まだ加盟国の4分の1程度でありますけれども、これからセクシュアル・ハラスメント罪がふえていくということが予想されております。

それから、私のペーパーの最後に、アメリカ合衆国各州のハラスメント罪も紹介しております。セクシュアル・ハラスメントという言葉ができる前から、アメリカの州によっては、卑わいな電話や嫌がらせの電話を規制するために、ハラスメント罪というものが定められております。その後、も電話等を使わない場合にもその適用範囲が拡大されておまして、EUなどとは違う考えであります。こういうハラスメント罪もあることを御承知おきいただきたいと思っております。

以上で私の報告を終わります。

○辻村会長 ありがとうございます。

以前、フランスについて、詳細な御報告、御教示をいただきましたけれども、本日はそれを補う意味も含めまして、また、ぜひ英米法系の代表として、差別的アプローチをとるアメリカの類型について比較して学んでおきたいということで、山崎先生にお願いをいたしました。皆様のほうで何か御質問がございましたら、お手をお挙げください。

私から先に幾つか伺っておきたいのですが、我々はセクハラと聞くと、セクシュアル・ハラスメントの法理を確立したのはキャサリン・マッキノンで、1970年代のアメリカであると理解しているわけです。タイトルセブンすなわち公民権法第7編に適用されたことで、アメリカでは世界の中でも非常にセクハラ対策が進んでいる国だという理解も一般的なものだと思うのです。

ところが、昨今の#Me Too運動などで、アメリカで非常に大きな問題が残っていて、これだけ法制度がしっかりしているのにまだまだ被害が減らず、続いていることのギャップについて我々は驚くわけです。山崎先生の御見解では、公民権法を使った差別的アプローチを前提とした対策では不十分といいますか、まだほかに#Me Too運動が起こってくるような理由があるとお考えでしょうか。このあたりの法制度と現実のギャップについて、何か教えていただくことはありますでしょうか。

○山崎様 私は#Me Too運動よりも、同時に起こったタイムズ・アップ運動のほうに関心を持っています。それはハリウッド映画出演契約をめぐる運動ではありますが、出演契約は労働契約ではありませんので、公民権法第7編の適用はありません。そうすると、被害者が加害者に対して刑事告訴して責任追及するか、不法行為で損害賠償を請求するしかありません。そういうことを始めている人たちもいます。

ところが、そういう手続をとるためには弁護士が必要なので、その資金を出すために、タイムズ・アップ運動はハリウッドの女優さんたち300人が日本円でおおよそ15億円を寄附してタイムズ・アップ・リーガル・ディフェンス・ファンドという基金をつくって、昨年4月から弁護士の費用を出すなどという活動を始めております。当初は映画界に限定した運動だったのですが、批判を受けて、それ以外の分野の人たちにも費用を援助する活動を始めております。訴訟をするためには弁護士を雇わなければいけませんから、財政的な援助が必要だということで運動が行われております。アメリカというのは思想対立が激しい国でありますから、幾ら法律をつくってもなかなか男女差別は解消できないわけです。何よりも先ほど述べましたように、まだまだ各州の刑法の規定の改正が進んでいないという現実があります。まだまだアメリカは女性が激しく戦わざるを得ない状況にあるから、ああいふ#Me Too運動という問題が起こったと思います。

それから、先ほど申しましたように、アメリカでは労働法が全く期待できないのです。随意雇用、エンプロイメント・アット・ウィルと申しまして、使用者が労働者を解雇するために解雇予告も解雇理由も要らないのです。だから、普通の労働者はセクハラを受けて

もすぐ解雇されてしまい、そのおそれだけでも解雇されてしまいますから、なかなか表立って言えないということがあります。そういう現実がありますので、今回、あるきっかけから#Me Too運動が起こったと私は理解しています。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかに皆様のほうから質問はありますか。

山田委員、どうぞ。

○山田委員 どうも報告ありがとうございました。

アメリカの事情というのが、いわゆる自由の国で行政は余り関与しないというのが、一旦法律をつくってしまったら後は民事裁判で任せるという状況はよくわかったのですが、それでも行政連邦レベルでも州レベルでも、そういうものが介入したりとか、例えば日本のように相談窓口をつくれと行政指導したりとかということには行われていないのでしょうか。

○山崎様 先ほど申しましたように、連邦最高裁判所が企業内で救済手続を定着させるという方針をはっきりとっておきまして、国はそれに介入しない。それを徹底しております。

○山田委員 州政府も同じでしょうか。

○山崎様 はい。そのかわり、昔から女性団体がボランティアでたくさん被害者を支援しているわけです。今度タイムズ・アップ基金をつくったのもその流れだと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

種部委員、どうぞ。

○種部委員 ありがとうございます。

確かにアメリカは解雇自由なので、それで管理者に対して罰則ということは成り立たないから、これだけ法的な制裁をとということがあるのだと思うのですが、その割には刑事裁判で行く場合、暴行・脅迫要件の緩和が進むところはまだ少ないということなでした。進んでいるところについては暴行・脅迫要件をとったときに、その州においてはセクハラについては支配されるというか、力を持ってその立場に置かれていてハラスメントを受けているということも性犯罪として罰せられるように変わっているのですか。暴行・脅迫以外に職域において立場を悪用した性犯罪についても規定するものを入れているのですか。

○山崎様 はい、そうです。モンタナ州は、前回御紹介しましたフランスのように、2001年に暴行・脅迫のほかに強制と不意打ちの要件を入れたのです。それは刑法ですから、職場だけではなくて全てのセクハラ、性犯罪に対して適用になるわけです。

暴行・脅迫要件を緩和した州もいろいろな規定の仕方がありまして、どれぐらいの州がそういう改正をしたか、まだアメリカでもデータがないのです。私は一つ一つ50州それぞれ調べまして、モンタナ州が一番よい例と思い、紹介いたしました。

○辻村会長 ありがとうございます。

ほかにございますか。

小西委員、どうぞ。

○小西委員 意見のところでおっしゃるかと思っておいたのですが、今回ハラスメントに関して、法律では雇用機会均等法と労働施策総合推進法ということですから、要するに、雇用者を対象としていますね。大学のアカデミック・ハラスメントというのが完全にこういうところから落ちる、枠外になっていて、さらに先生が刑事法や不法行為、民事法の整備とおっしゃっているところでも主には子供のケース、教育でも割と小さい子供ケースなどが想定されているのではないかと思うので、大学についてアメリカでどのように扱われているか、何か法律があったら教えていただきたいと思います。

○山崎様 先ほど紹介しましたように、教育修正公民権法第9編、タイトルナインというものがあまして、それが教育関係のセクシュアル・ハラスメントを規制しているのです。同じ公民権法です。

最初のお話ですけれども、最後のほうに申しましたけれども、職場外の問題について規制するためには、刑事法を改正して規制するか、民法の不法行為で新たにセクシュアル・ハラスメントという不法行為類型をつくって、それで職場を問わず民事的に規制するという手段しかないと思うのです。ただ、それには、先ほど紹介しましたように、我が国の場合、民法709条を柔軟に使って処理してきたものですから、民法に特定の不法行為の類型というものは無いのです。そういう国にいきなりセクシュアル・ハラスメントについて不法行為類型をつくるということになると、かなり学問的に、特に民法の人たちの中で議論してもらわないといけないと思っております。

○小西委員 私、法学者ではないのでその辺がよくわからないのですが、それでも、柔軟な法律というのはある意味では柔軟に使えていいわけですが、そうすると社会通念とか、平均的な人が差別意識を持っている場合には非常に害があることもあると思うのです。そういうものをクリアしていかないとこの問題は解決しないのではないかと思うので、何か法的にこうすればいいというものがあったら、またぜひ教えていただければと思います。

○山崎様 セクハラにつきましては、民法709条は抽象的ですから、一般の人にはわかりにくいのです。しかし、福岡セクシュアル・ハラスメント事件判決から約30年たちますけれども、数百件の民事判例が出ておりますので、大体こういうことをすれば損害賠償は幾らぐらいということがわかってきまして、しかも、最近は治療費や休業補償、精神的なショックに対する慰謝料は高額化しておりますから、かなり判例としては整ってきているのです。ただ、それは一般の人はなかなか理解しませんね。これをどうやって知らせるかという問題がありますね。

それから、子供の問題になりますと、訴訟はかなり難しくなってしまう。そこをどうするかということですが、不法行為がない中でただ行政が対応するというのはなかなか難しい問題があると思うのです。訴訟を前提として行政などにそれなりに対応してもらおうという形をとらせず、なかなか問題は解決しないと思うのです。イギリス、ドイツ、フランスもそういう形をとっておりますから、あくまでも法律の整備があった上で、

国、その他に配慮を求める形が必要であると思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

先ほどの小西委員の御質問で、均等法だと大学が枠外になるということでしたが、実際には私立学校なども女性活躍推進法などの対象に入っておりますし、事業主という場合に私立学校などの経営者も入ります・・・。

○小西委員 例えば学生さんと教員でも全く同じように。

○辻村会長 それは違いますね。

○小西委員 違いますよね。だから、事業主と雇用者というのはもちろんわかっていますが、学生という存在はこれから成人になるわけですけれども、成人でありながらこの枠組みでなかなか入ってこないのではないかと思ったのですが、何か勘違いがあるのかもしれませんが。

○辻村会長 学生については、特別法をつくらなくても、民事で、私立学校の場合、大学と学生の間で一定の契約があると考えます。授業料を払っている対価として・・・そこで不法行為があった場合には、当然不法行為や債務不履行、公序良俗違反などの問題が出てくるでしょうし、国公立でも同じようなことはありますので、フォローできる場所はあると思います。そこを、今後、法制化に当たっては、いろいろな分野で明確にできるようにする必要があるだろうと思います。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ。

○山田委員 整理しきれないのですけれども、近年、LGBT問題もいろいろ日本でも広がってきていますが、いわゆるカテゴリーによって仕分けして、それで何か偏見をするという意味では、LGBTにおけるカテゴリーとジェンダー、男女におけるカテゴリーというのは違いますね。つまり、性的指向によって偏見を持つてはいけないというのと、男だから、女だからというので偏見を持つてはいけないというのは違いますね。それに関して何かアメリカで議論等はあるのでしょうか。同じセクハラといった場合、どうも両方含まれているような気がするのですが。

○山崎様 アメリカでは、セクハラが公民権法違反に当たるかどうかについては、LGBTの方も同じ扱いなのですね。性的な嫌がらせを受ければ公民権法第7編で処理するということで、LGBTにかかわる特有の問題はセクハラについてはないのです。

性的指向が性差別に当たるかということはアメリカでは議論しておりますけれども、今のところはそういう考えはまだ少数です。先ほど申しましたように、性欲にかかわるハラスメントがセクシュアル・ハラスメントという考えがアメリカでは物すごく強いからです。

○山田委員 性欲にかかわらなくて、例えばLGBTの方が就職において差別をされるというのは、それは差別ではあってもセクハラとは考えられていないということですね。

○山崎様 考えられておりません。それはLGBTにかかわる採用差別の問題であり、それが性差別に当たるかどうかという議論でありまして、これはアメリカでも議論の最中で、ま

だ決着はついていないようです。

○山田委員 わかりました。ありがとうございます。

○辻村会長 いかがでしょうか。ほかにございますか。

納米委員、先ほど手が挙がっていましたか。大丈夫ですか。

○納米委員 結構です。

○辻村会長 今の問題は、連邦最高裁のオーバーグフェル判決が出て、同性婚の禁止も違憲とされ、LGBTの権利が認められているのですけれども、このタイトルセブンとの関係では恐らく人種、年齢、性のところの性別の意味が拡大されて、性に基づく問題に入ってくる可能性が高いのではないかと理解しております。それと、私の個人的な見解ですけれども、アメリカで差別的アプローチが出てきたのは、人種との関係で必然的なことであつたのではないかと思います。アメリカの参政権運動でも、女性の権利要求でも、もともとは人種差別に反発していた運動が、人種が先か女性が先かというような感じで、女性の問題も加え、人種差別のところの性差別を加えて、公民権法も女性も加えていくという形をとりました。もともと人種差別問題があつた国なので、女性差別問題を追加していったというのが歴史的な展開ではないかと思っています。

先ほどの#Me Too運動もそうですけれども、アメリカの場合には背後に複合差別がある。これは日本では余り明確になっていませんが、アメリカでは人種差別プラス性差別という形で問題が出てきたことがあるので、差別的アプローチが基本になるのはかなり必然的なことではないかという印象を持っています。今後どのように展開していくかはまだわからないのですけれども、フランスやドイツとはアプローチが違うというのは、事実です。この点で、前回ドイツについて御紹介していただきました井田委員、何かございますか。きょうのお話で、ご感想とか、アメリカとの違いとかで。

○井田委員 それでは、1つだけ。きょういただいた資料の5ページ以下、諸外国、特にヨーロッパの国々の刑法の規定が挙がっているのですが、これを見ると、単に他人に性的に不快な気持ちを与えたというだけではなくて、何らかの形の限定する要素がそれぞれ国によって入っているのですね。そこには、それぞれの国で、ただセクハラ行為だ、だから処罰するというのではなくて、その国のほかの規定との関連で、処罰の空隙部分が生じているから、要件を限定した上でそこだけ処罰の対象にしようとか、また、他人に性的に不快な気持ちを与えるということだけでは余りにも無限定になってしまうから一定の限定的要素を加えるとか、そういう事情がいろいろあり、そこいらあたりは、十把一絡げではなく、一つ一つ見ていく必要があるのではないかと。感想みたいなことで申しわけないのですけれども、そういう感じがいたしました。

○辻村会長 何かありますか。

○山崎様 井田先生のおっしゃるとおりでありまして、まだまだ各国とも、EUの中でもほかの国ではどうしているのかを調べまして、慎重に、しかも、その国の実情に合うように法律を定めている現実があると思います。フランスの2012年法はまさにそうでした、ほか

の国はどうしているのかを慎重に調べて、その上で現行のセクシュアル・ハラスメント罪を制定したということでございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

刑法などで罰する場合には、当然構成要件が限定されていないといけないので、各国、接触要件を入れるかとか、あるいは繰り返し要件を入れるかとか、それぞれ工夫をしているようです。こういったことも日本が将来的に刑法もしくは特別法で刑罰を科していくとすれば、かなり限定してかからないといけないので、その際に比較法的な検討が参考になるかと思えます。

それ以外に山崎先生への御質問がございませんでしたら、ここで次の課題に移りますが、よろしいですか。

それでは、山崎様、ありがとうございます。

次は「報告書の骨子案等について」です。資料3にございます報告書の骨子案を参考にして、事務局から最初に御説明をいただければ幸いです。

○杉田暴力対策推進室長 内閣府でございます。

資料3をご覧いただきたいと思えます。この資料でございますが、前回この調査会で配付させていただいたものと内容的には同じになってございます。昨年の6月以降、きょうを含めまして6回にわたりヒアリングを行ってまいりました。次回の調査会、3月を予定しているのですが、そこを最終回に予定しております。そこで報告書の案をお示しさせていただきたいと思っております。

その報告書案の骨子がこちらでございますが、題名といたしまして、「セクシュアル・ハラスメント対策の現状と課題」ということで、記載すべき事項をここに書いてございませとおり、4本の柱で成っております。「Ⅰ 国内における法制度等」、「Ⅱ 国内における取組状況」、「Ⅲ 諸外国における法制度等」で、「Ⅳ 今後の課題」でございます。

「Ⅰ 国内における法制度等」でございますが、きょうもるる御議論いただきましたけれども、民間部門の男女雇用機会均等法の指針の規定、それから、公務部門におきます人事院規則、それらの運用通知における規定の関係の取りまとめを考えております。

「Ⅱ 国内における取組状況」でございますが、これもこれまでヒアリングをいただきました民間企業における取組、大学等の教育分野、スポーツ分野、きょう、フォローアップを少しさせていただきました緊急対策の関係の取組状況の取りまとめをさせていただきたいと思っております。

「Ⅲ 諸外国における法制度等」でございます。るる、ここに書いておりますような国におきます法制度の状況等をヒアリングさせていただきました。英米法系、大陸法系等、いろいろな御議論もございました。それらの特徴などについて取りまとめていきたいと考えております。

最後の「Ⅳ 今後の課題」でございます。ヒアリングを踏まえまして、今後の課題を幾

つか整理させていただきたいと思っております。国内的な取組状況に関しまして、右側に書いてございます機運の醸成等々といったところ、あるいは諸外国の法制度に関しまして、我が国でどういった対応が出るのか、そういったところの比較検討もここでやってまいりたいと思っております。

以上でございます。

○辻村会長 ありがとうございます。

それでは、本日は最初に予告させていただきましたように、委員の方々からお一人2～3分程度でお考えを御発表していただいて、それを受けて事務局がその報告書の原案を作成してくださるという段取りでございます。3月には報告書をまとめてまいりたいと思いますので、余り時間的にも余裕がございません。本日の機会を活用していただくべく、皆様から御意見を頂戴したいと思います。

阿部委員から順番に行きましょうか。よろしく申し上げます。

○阿部委員 1つと半分ぐらいの意見がありますが、実は1月7日に事前に送っていた資料の中に、人事院のほう为全国レベルで統一的な調査はしばらくやっていなかったもので、今、改めて大々的に調査中であり、その結果を踏まえて検討するというような見解がありまして、その報告等がどうなっているのかということと、報告集のほうに間に合っこれが掲載されるのかどうかについて関心がありまして、3月までにその報告の結果が見られれば大変ありがたいと思っております。

そして、肝心のことなのですけれども、セクハラ、パワハラについては許されないと法律上に明確化するというところで、これは大変一歩も二歩も前進したと思うのですが、日本にはセクハラ罪はないという発言が堂々で行われるということは、一方で大変軽んじられているという印象は否めないと思っております。被害の実態把握をした上で、ぜひ引き続き禁止規定の検討のための検討委員会の設置ないしは、例えば2年後なり3年後にもう一度見直すというような、要は、中長期はいつなのかと。先送りのような印象を受けるわけですから、見直しについて具体的な見通しを立てていただきたいということが意見です。

以上です。

○辻村会長 ありがとうございます。

セクハラ罪はないということに対して、現状でも強制わいせつ罪とか、強制性交等罪とか、いろいろあるわけですから、それが適用される状況にある、ということも国内における法制度のところ書き込んでおいたらいかがでしょうか。条例などもありますし。このIの法制度等のところで、均等法と人事院規則を書くだけでしたら誰でもするのですけれども、それ以外にセクハラに使える規定を既に皆様からいろいろ指摘していただいておりますから、日本でも、条例などを含めてセクハラ罪はあります、ということを書いておいたらどうでしょうか。

それでは、次に井田委員、いかがでしょうか。

○井田委員 大したことは申し上げられないのですが、私は刑法学が専門ですので、その

立場から見たときに、こういうことに少し御留意を、と言うと偉そうかもしれませんがけれども、自戒も含めて注意したいことがあるとすれば、次の2つの点のことではないかと思っています。

一つは、刑法はよく補充性をもつという言い方をされます。あるいは最後の手段という言い方をされることもあります。もちろん刑事訴追と処罰には大変なコストがかかるという問題もあり、また、刑罰というものがそれ自体非常に危険な、犯人とされる人間やその家族に大きなダメージを与える厳しい制裁であるということもあり、そこから、なるべく刑法は控えめに使っていきましょう、という考え方が出てくるのです。比喻を用いるとしますと、病気を治す手段として、処罰は外科手術に例えることができます。そこで、まず外科手術をするというのではなく、その前に、投薬とかその他のもう少し穏やかな手段をもって対応できるものがあればそれで対応すべきなのです。外科手術の前に投薬を、ということなのです。

セクハラ規制の領域では、投薬にあたるのは、例えば労働法による規制であったり、民事的な規制であったり、あるいは懲戒処分を使うことであったりすると思います。先ほど小西委員からもありましたけれども、大学とか教育機関とかにおいても、教職員は労働者でありますし、事業主との関係では雇用関係がありますから、そこから出てくるさまざまな手段、さらには懲戒という方法があります。学生であればもちろん学生との関係で懲戒処分を使うこともできる。そのようなことで、まずはそういったソフトな手段をきちんととれるだけとっていただきたい。その後で刑法が出てくるというのであれば十分理解はできるのです。

刑法の出方の問題としても、先ほども申し上げましたように、諸外国においても、ただ他人に性的に不快な気持ちをさせればすぐに犯罪だ、という大ざっぱな考え方をとっている国は一つもないといってよい。そこをどういう要件を用いてうまく限定していくかが真の問題です。

そこでは、今の日本の現行法とその運用についての正確な知識も前提となります。

ちなみに、要件を限定した結果として、処罰の網を逃れるケースをどうするのだとよく言われるのですけれども、完璧は目ざさない、疎にして漏らす場合があっても構わないというのが刑法の考え方なのです。これは、刑法の断片性という考え方です。刑法は全部完璧に守ろうとすると必ずマイナスの効果が出てしまうので、ここだけ絶対というところに処罰の対象を限定してかまわないのです。それが私ども刑法学者の感覚なのです。

きちんとした限定的要件を含む規定は使いやすいものでもあります。広範で不明確な規定というのはかえって使えないということもあるのです。

いろいろとお話しましたが、そういう刑法学者の問題意識も共有していただければ大変幸いです。

○辻村会長 ありがとうございます。

ただいまの御意見は、報告書案の今後の課題のところ、今後どういう手順で審議して

いくかというときに、初めから刑法でやりなさいということではなくて、ほかに何ができるかということ全部尽くして、そして、刑法でしかできないものは何かという形で詰めていくという手順のことだけではなく、具体的にそういうことを書き込んでいけば、今後のためになるかと思います。ありがとうございました。

その際に、ドイツでは環境型のようなものは刑法に入っていないですね。だから、刑法だと環境型が拾えないので刑法以外の形でしないといけないとか、そういった御指摘も踏まえて、日本に有益なサジェスションを与えられるような表現にしていきたいと思っております。ありがとうございました。

小西委員、いかがでしょうか。

○小西委員 今の井田委員の御意見は本当にもっともだと思います。一步前進したことは間違いなしなのですが、今度はソフトの部分でということになると、ソフトの部分の実効性とか、私たちがどのぐらいこの被害を拾っているかということが当然大きな問題になってくるわけで、この領域はそこができていないことが非常に進めるのが難しいということだと思うのです。

先ほど皆様方からもいろいろありましたけれども、現況を拾うとか、声を上げた人が守られるということが実情を出すために非常に必要だし、そういうことができなくなってしまふと法律で上からやっていくしかないということになってしまふわけです。具体的に一つ申し上げるならば、一回やっとうまくいかないケースがたくさんあると思うのですけれども、そうやって出たときに、2次被害を受けずに相談できる。先ほどのお話だと、人事院の相談や労働局の相談ですけれども、実際にはお話を聞くと、そういうところに行くとかハラスメントのことについて余り具体的にセクハラのどういうところが難しいのかみたいなことがわかっていない方が出てきたりということもあるように聞いています。そういう相談がちゃんと実効性を持って行われて、問題のあるケースが出せるということがとても大事だと思いますので、その辺に精通した人を置いていただけるような仕組みにしていただけるといいと思います。

○辻村会長 ありがとうございました。

ただいまの御指摘はソフトな部分、今後相談窓口あるいは外部からの通報のようなものも考えていくのだろうと思いますけれども、そういったときに、現時点で多分除外されていると思われる人たちですね。パートとか、非正規の人たちとか、あるいはLGBTの人たち、それから、外国人、移民ですね。スポーツなどでもコーチで非常勤だったりするとなかなか拳がつかないとか、いろいろあると思いますから、そういった人たちに対して対策がどこまで行き渡るかというようなことですね。そのあたりがこれまでの御報告のあたりでもなかなか見えてこなかったですね。正規の職員については研修があったりするけれども、非正規の人にはあるのかとか、そういった問題ですね。そういったことも課題として書いていただければいいかなと思います。

木幡委員、どうぞ。

○木幡委員 私は報告書の中に、ぜひ被害者がいかにつらい思いをしているかということも盛り込んでいただきたいなど。どういうことかといいますと、昨年、非常にセクハラの問題がたくさん報道されて、ニュースでも情報番組でも連日やっていたのに、何で日本ではこれに対してもっと被害者をみんなで守ろうといった強い意志が社会全体で湧き上がってこないのかと非常に不思議に思っていたのです。諸外国では、ここでもお話がありましたが、何かあるとそれに対して世の中を突き動かすような正義感がバランスーとして働いて法律ができていったとか、そういったお話があったと思うのですが、被害者がどれだけつらい思いをしているのかは、なかなかこの問題で伝わっていないのではないかと考えていまして、被害者の方が本当に優越的地位の人から執拗に性的嫌がらせを受けて、それを耐えている。そういう精神的な苦しみ。こうこうだからだめなのだということで、被害者側の立場というか、そういったものも少しでも盛り込めたら変わってくるし、これからいろいろなものをアピールしていく際に、なぜだめなのだということも少し詳しく書いていくことも必要ではないかと思えます。

阿部委員からもあったように、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、総じて日本の中ではすごく軽く捉えられているような気がします。セクハラ、パワハラ、短縮して流行語にもなったりするということで、そこをもう一度改めて、これは非常に重大な人権侵害だというメッセージを伝えていくべきで、そのためには難しいのかもしれませんが、法整備というか、できることからでいいかと思うのですが、法律が変わることは非常に大きなインパクトがあると思っております。

あとは、あらゆる現場で女性をふやしていく意思決定のプロセス、その場に女性が本当に少ないですから、それをふやして行って、男女平等ランキング149国中110位という恥ずかしい結果になっておりますので、こういう社会全体を変えるということも同時にやっていかなければいけないと思えます。

○辻村会長 ありがとうございます。

被害者を守るための方策をかなり明確に論じていく必要があるということ。それから、阿部委員がおっしゃったように、軽く扱われているのはなぜかということですね。これについては幾つか理由があると思えます。恐らく厚労省などが努力してセクハラはいけないことだということをこれまで宣伝してきたのですが、〇〇ちゃんというちゃんづけであったり、内閣府のポスターのよう、きょうの洋服かわいいねみたいなことも場合によってはセクハラになるのですよと行って広報してきたことが、メリット、デメリット、両方あったと思うのです。それは意識を変えるためにはよかった面もありますけれども、裏を返せば、非常に軽い問題だと認識されたことがあったのではないかと思えます。

財務省の事件でも、真相はわかりませんが、この程度のことで優秀な行政官がいなくなったりするのは国家にとっては損失だという発想があったのかもしれませんが、「この程度のこと」というところが、女性の尊厳とか人権という、世界的に見ればこの程度ではなく一番問題だったのですが、どうもそう見られないことがあります。以前から山崎

先生もおっしゃったように、これまで言われているセクハラの中にグラデーションがあって、ジェンダー・ハラスメントの部類と非常に深刻なレイプなどに通じるような人権侵害もあるのだということをおある程度分けて論じながら、全体について注意を喚起していくことが必要かと思えます。

種部委員、お願いします。

○種部委員 ありがとうございます。

今、おっしゃっていたことのベースになるのが、被害の現状はどうかというところと、先ほどからあった相談体制をつくるところまではやっと思きたみたいで、これから外部に相談窓口をつくるということだったのですけれども、その質が問題なわけです。強制性交等罪などもそうですが、ワンストップはできたのですが、そこに来る人がまだ少なかったり、そこででも声を上げられないとかという問題がいまだにあるのは、社会の中で相談する側が逆に2次被害を受けたり、被害を受けている人に対して落ち度があるのではないかという目があるからいけないということもあると思うのです。

ですから、セクハラについては、刑事で行くのは最後の手段、外科手術と一緒にとおっしゃったので、そうであれば民事や、管理職によってある程度強制的にそれを変えるのが当たり前となるためには、実態把握が重要。窓口ができれば数が見えてくるはずですが、その相談件数が上がらないということは適切ではないという判断につながる材料だと思うので、相談窓口をつくるだけではなくて質、相談件数なども見えるようにしていくということをお位置づけていただきたいと思えます。

○辻村会長 わかりました。ありがとうございました。

見える化の量と質の問題ですね。

納米委員、どうぞ。

○納米委員 申し上げたいことが2点あります。1点目は、今回の問題が労働という状況で起こったということがあると思えるのですけれども、その結果、報告書についても職場におけるセクシュアルハラスメントについてが中心になっていると思えます。私は男女共同参画センターで仕事をしていますが、男女共同参画センターの現場には、セクハラ被害者からの相談が寄せられます。内容としては自治会の地域活動ですとかサークル内のセクハラといった案件が持ち込まれます。条例で性別による差別を受けた市民は申し出をすることができるという制度がありまして、その窓口にお申し出があるわけです。

この制度は男女共同参画社会基本法の17条の苦情処理の条文があると思えるのですけれども、その規定を範としたものだと思います。この窓口にお持ち込まれるそうした案件について、なかなか対応が難しいのです。なぜここに来るかというところ、労働であったら労働局に行けばいい。しかし、労働問題ではないので労働局では扱ってもらえない。では、裁判に訴えるか。それも非常にハードルが高いということで、男女センター等に設けられている性別による差別の苦情処理窓口にお持ち込まれるわけです。けれども、有効な救済策はなかなか難しいのが現状です。山崎先生の御報告の最後のところにもありましたけれども、職

場以外のセクハラについて、刑事法や不法行為の民事法の整備を、中長期的な課題としてぜひやっていただければと思います。

2点目ですが、最近、ハラスメントについての研修ということで、事業者のニーズが大変高まっております、男女センターに地域の事業者から研修をするので講師を派遣してほしいという要請がふえています。これは望ましいことだと思うのですが、講師に行った者の話では、どこまでがセーフでどこからアウトなのかという線引きを具体的に示してほしいというニーズが1点目。ハラスメントの対応の仕組みを組織内で整えなければならないということになっていくので、組織的に整える相談に乗ってほしいというニーズが2点目。3点目は、実はその事業所で具体的に事案が起きていて、被害者も加害者も従業員であると。なので、その両方に対してどう対応していけばいいのかということについて助言してほしいというような相談があるのです。

これは全部やっていかなければならないことであるとは思いますが。そのためには職員の専門性も高めていかなければならないですし、男女センターだけではできないことではないので、適切な機関や団体を紹介していくこともやっていかなければならないと思います。こうした点をぜひ国がバックアップしていただければと思います。

○辻村会長 ありがとうございます。

そういう人材の育成も含むと思います。

原委員、どうぞ。

○原委員 これまでの内閣府の取組で、性暴力のワンストップ支援センターの設置が全国に整ってきた中で、その動きと同時に性暴力の禁止法という包括的な禁止法をつくりましょうみたいな流れがあると思います。セクハラもいろいろ規定する法律はありながらも、包括的な全体を規定するような法律というものが多分ないのだと思いますので、そのようなものを今後検討することが必要なのではないかと考えています。

私は現場にもおりますので、被害を受けた方もしくはその親族とかかわることは多いのですが、非常に相談をする人、被害者が守られていないということも、今までの委員のお話の中でも現場でも感じているところなのです。例えばセクハラ相談窓口が複数あったとしても、恐らく1つうまくいかなかったらもう相談しないと思うのです。相談することにきちんと一緒に寄り添ってくれる、例えばアドボケーターであるとか、コーディネーターであるとか、そういう存在ですね。そういうものも新たにつくっていかねばいけないのではないかと。法律がどんなに整備されても被害者の負担はそんなに変わらないということです。

○辻村会長 ありがとうございます。

山田委員、お願いします。

○山田委員 最後になってしまいましたので、私が言いたかったことはほとんど皆様にご覧いただきということで、セクハラに関しては範囲が本当に拡大していたというか、拡大させていかななくてはいけないと思っていますので、単なる一つの社内の中での労働者、

使用者だけではなくて、この厚生労働省の資料の25ページの別添4にちゃんと書いてあるのですね。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、つまり、加害者になり得ますということもきちんと書いてありますので、ぜひそういうこともお願いします。

納米委員もおっしゃっていましたが、私も地方の委員等をしていまして、自治会やPTA等で、先生がどうこうというのでしたら対象になると思うのですが、PTA会長がPTA役員にセクハラをすとか、そういう話もよく聞きます。

あと、私は社会学者なので、いろいろな地方に出てインタビュー調査などをするのですが、もちろんセクハラ調査ではないのですが、地方の中小企業に勤めている非正規雇用の女性等は結構そういう被害を受けていて、何の救済的なこともないということがあります。書かれてはいますが、何か都会の大企業に勤めている人が中心の対策になっているので、ぜひぜひ地方の中小企業の従業員や非正規雇用者の対策を。相談窓口といってもどこでも相談できなかったら労働局に相談くださいぐらいしかないし、納米さんのように女性センターに行くしかないという形ですけれども、そこでどうやって救済されるのかがよくわからないわけですね。こうやって救済されますみたいなマニュアルなり事例等があればいいかなと思います。

あとは、これも何度も言っている話ですが、LGBTをどう入れ込むかというのは、どうなのでしょう。性的指向を理由に採用なり昇進なり、そういうものを差別されても別に雇用機会均等法ではないですね。なるのでしょうか。どこでどのように扱うのかということも検討課題にさせていただければと思っております。

以上です。

○辻村会長 ありがとうございます。

皆様から大変に有益な御指摘をいただきまして、指摘いただいたことを書き込むだけでも随分豊富な内容になってくると思います。資料3にありますけれども、私の感じでも、右側の記載事項というところに、例えばスポーツ分野、教育分野などそれぞれヒアリングをしましたので、その質疑内容も踏み込んでいく。御報告の概要プラス質疑内容とか、委員からの要望とか、そういったものも組み込んでいけば、最後の課題にもつながってくるかと思えます。

また、諸外国の法制度のところは、最初に諸澤先生がハラスメント防止法という形で、現在30カ国ぐらいありますという総論的な話もしてくださっていますから、セクシュアル・ハラスメントではないのですが、最後でもいいかもしれませんが、それも入れていく。あるいは本日の山崎先生の外国の条文ですね。そういったものも、資料集的な意味を含めて出しておけば、この次に中長期的課題に対応する委員会が設立されたときに、大変に役に立つのではないかと思っております。

最後に私自身の意見と申しますと、労政審の建議にいいことがたくさん書いてありますが、今後の中長期的課題に回されているところが非常に多くなっておりまして、それにつ

いて私どもが6回に分けてヒアリングをしたり議論をしたりしてきたわけですから、次回に法制化を検討するに当たって、問題が一目瞭然に明確になっているような報告書をぜひつくっておきたいと思います。これがあると次の機会にいい法律ができるのではないかと思います。これが第1点です。

第2点は、先ほど原委員からも出ておりますが、英米法体系と大陸法体系の違いがあり、とくに英米法体系の方からは、性差別禁止法あるいは性暴力禁止法をつくりましょうということと言われるわけですが、その射程あるいは法体系的な位置づけは必ずしも明確になっていない、ということです。日本の場合は、男女共同参画社会基本法があって、その下にストーカー規制法とかDV防止法など、いろいろな法律が制定されていますので、性差別禁止法というものがもしできたら、どこに位置づけられるのかが問題になります。

ですから、私の考えでは、大陸法系と英米法系が二者択一でも背反するものではなくて、取り入れられるところを取り入れていくということが望ましいと思います。例えば男女共同参画社会基本法の中に性暴力は許されないとか、セクハラは許されないとか、そういったことも書いてしまうという、そういった対処法もあるかと思えます。

また、労働分野だけではなく、学術やスポーツ分野の全部入った法体系を今後つくっていくために、例えばハラスメントに係る一括法のようなものをつくって、そこに細かく書き込んでいくというフランスなどがやっている立法の形式もありますので、法制局あたりでいろいろ考えていただくことも必要です。議連をつくって議員立法にするのか、閣法で行くのか、それはわかりませんが、そのあたりも含めて早急に検討していただければ、我々のこれまでの検討、審議内容が無駄ではなくなるのではないかと考えております。

いずれにいたしましても、充実した内容の報告書を出すことで今後の役に立てればと思えます。皆様方にはこれまで大変長い間御協力をいただきまして、厚く御礼を申し上げます。なるべくいい報告書が出ますように、今後もメール審議など、いろいろな方法でご教示をいただくことになると思います。

傍聴の皆様にも、これまでたくさんの方が傍聴していただきまして有りがたく思っております。何か御質問事項がありましたら、事務局にメールでもいいですから、質問や要望などを出していただければ幸いです。

ほかに何かありますか。

事務局から今後のやり方について説明をしていただいて、閉じたいと思います。よろしく申し上げます。

○杉田暴力対策推進室長 ありがとうございます。

次回、まだ日にちは決まっていますが、恐らく3月上旬ぐらいということで、最終回という形にさせていただきたいと思っております。

きょういただきました意見をもとに報告書の原案を作成させていただきまして、事前にメール等でまた御意見をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○辻村会長 それでは、本日の専門調査会を終わらせていただきます。

どうもありがとうございました。