

日本学術会議 公開シンポジウム「女性の政治参画をどう進めるか？」

2022.3.13 13:30～17:30 オンライン

第一部 改正法を活かす

改正候補者男女均等法における ハラスメント対策・両立支援の規定を 活かすための施策

—男女雇用機会均等法・育児介護休業法・ILOハラスメント条約
を参考に—

日本学術会議連携会員

独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）

労使関係部門 副主任研究員（労働法）

内藤 忍（naito@jil.go.jp）

候補者男女均等法の（本報告に関わる）改正内容

（施行日：2021（令和3）年6月16日）

①-1 セクシュアルハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント等の防止と対応に関する義務の新設（国・地方公共団体）

（性的な言動等に起因する問題への対応）

新第9条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

本報告に関わる改正内容

①-2 セクシュアルハラスメント、妊娠・出産に関するハラスメント等の防止と対応に関する取組みの努力の明記（政党その他政治団体）

政党その他の政治団体が自主的に取り組むよう努める事項の例示として、「当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決」を明記。

（政党その他の政治団体の努力）

第4条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

本報告に関わる改正内容

②家庭生活との両立環境整備を義務化（国・地方公共団体）

国及び地方公共団体が行う政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備の例示として、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備を規定し、かつ、当該環境の整備の実施について、努力義務を義務に引き上げた。

（環境整備）

第8条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

本報告に関わる改正内容

③施策策定と実施の義務の強化（努力義務から責務へ）（国・地方公共団体）

（国及び地方公共団体の責務）

第3条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する~~よう努めるものとする~~責務を有する。

以上、詳しくは、改正法の新旧対照法を参照のこと。

<https://www.gender.go.jp/policy/seijibunya/pdf/20210616/04.pdf>

労働法制の先行規定

- 男女雇用機会均等法上、全事業主（民間事業主＋地方公共団体）に、
 - ・セクシュアルハラスメント（11条、2007年施行）
 - ・妊娠・出産等に関するハラスメント（いわゆる「マタニティハラスメント」）（11条の3、2017年施行）に関する雇用管理上の措置を講ずることが求められている。
（2019年には「パワーハラスメント」の措置義務も労働施策総合推進法に導入、本年4/1より全事業主義務化）

その措置義務の3本柱は、

- 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- 3 職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・男女雇用機会均等法の「セクハラ指針」には措置義務の3本柱について10項目、「マタハラ指針」には11項目にわたり詳しく書いている。
- ・措置のうち1つでも履行していない民間の事業主は、国（労働局）から是正指導（29条）を受けたり、指導・勧告に従わないと事業主名を公表されうる（30条）。

セクシュアルハラスメント指針の定める10項目

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

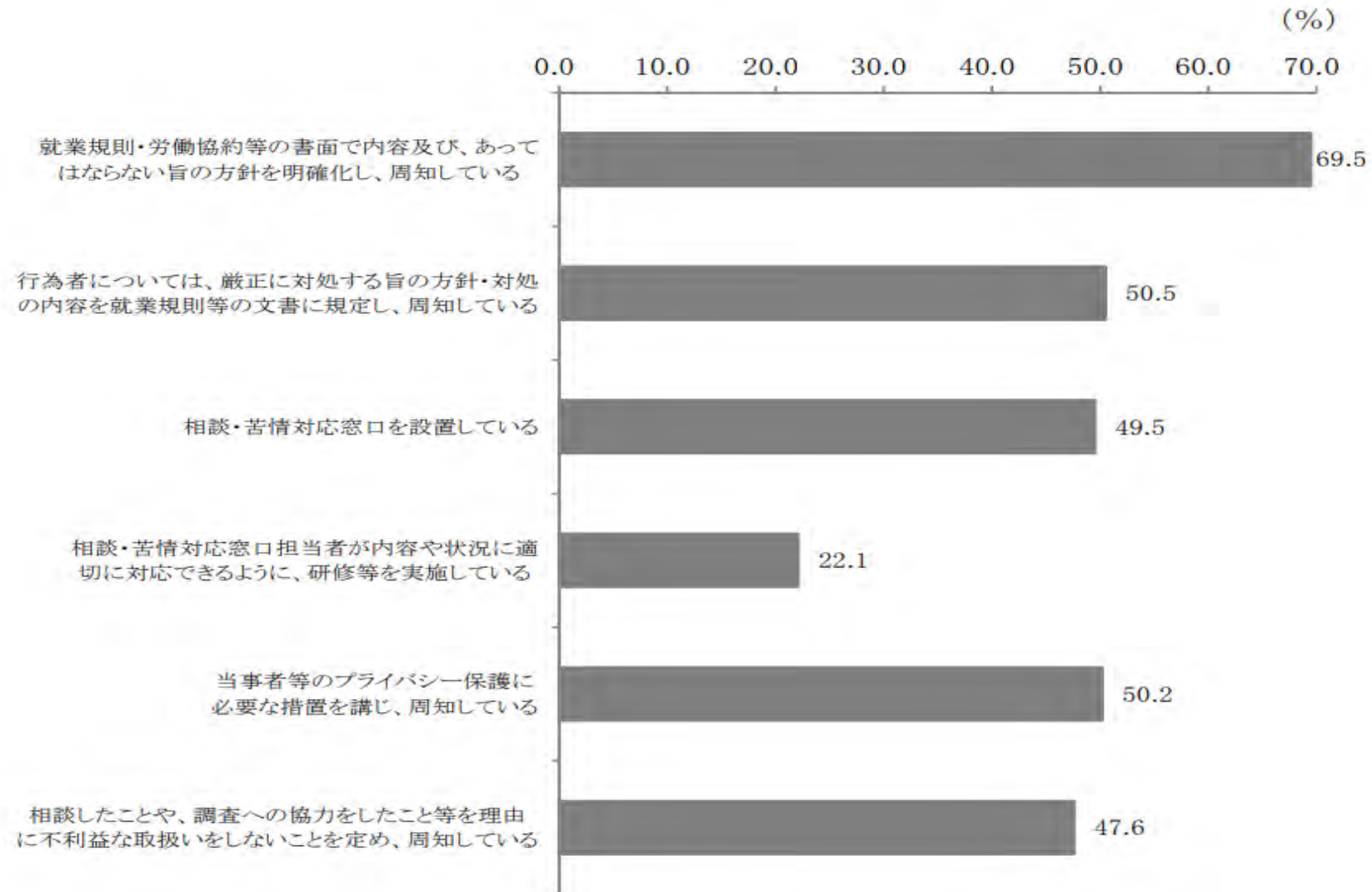
4 1 から 3 までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力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。

労働法のハラスメント規定の主な課題

- ・ 2019年に採択された、ILO（国際労働機関）「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約（第190号）・勧告（第206号）などの国際基準を満たせていないこと。例えば、「暴力とハラスメントの法的な禁止」がないこと。
- ・ 事業主の防止・対応義務を事業主に履行させる仕組みに欠けること（履行確保のあり方の検討が必要）。
- ・ 事業主の防止・対応義務の具体的な項目は指針に書かれているが、最低限のものであり、これを文字通り履行するだけでは防止・対応が難しいこと。例えば、相談窓口は設置されても、多くの被害者は不利益取扱いが怖く、相談できていない。
- ・ 法に行政による紛争解決制度はあるが、労働者のニーズに合致した救済制度となっていないこと（司法救済も被害者には様々な点から使いにくい）。

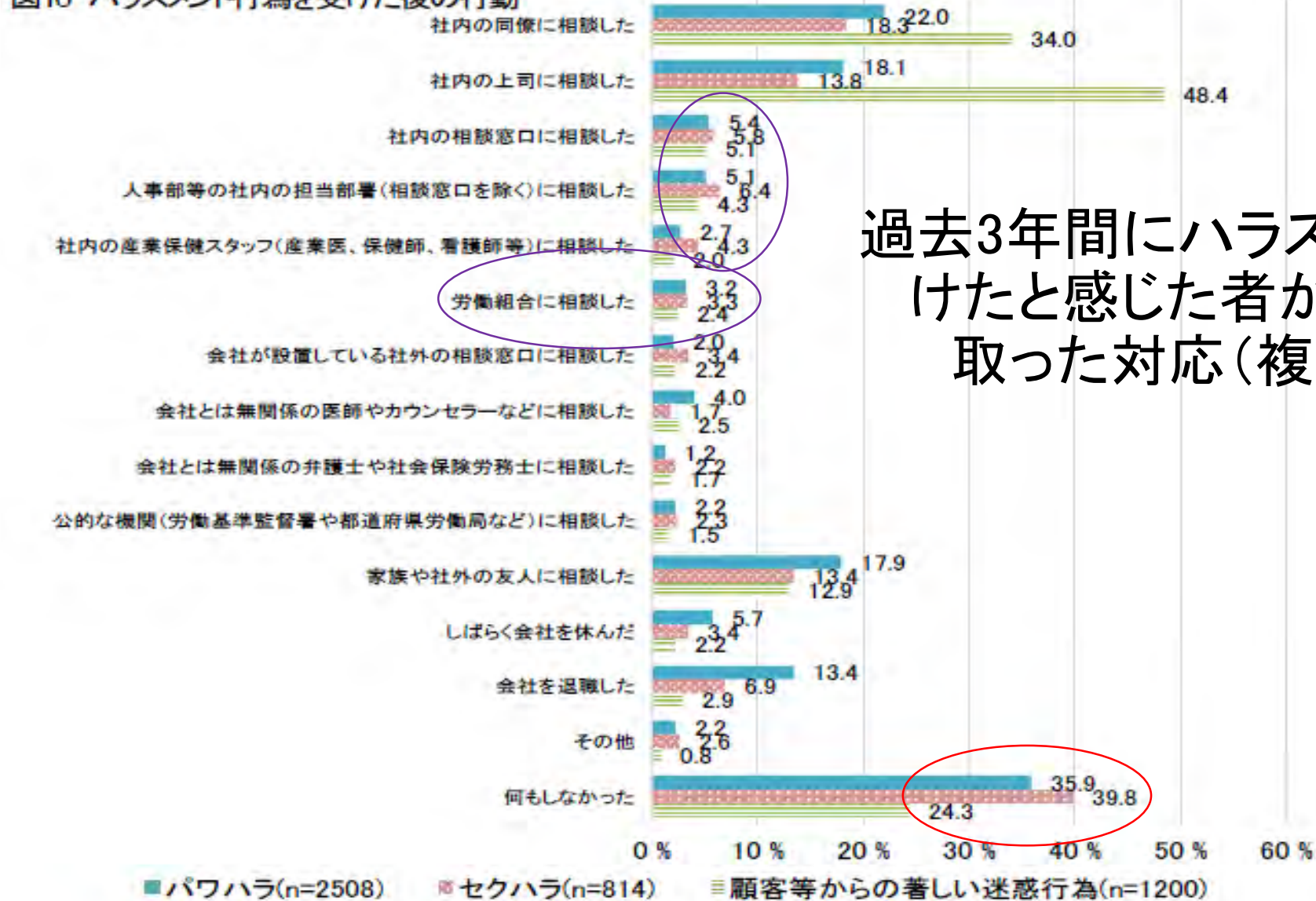
セクシュアルハラスメント防止対策の取組内容別企業割合（複数回答） 令和2年度雇用均等基本調査



（セクシュアルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業＝100.0%）

相談してもらえない実態—組織は構成員の悩みをどう把握するか

図16 ハラスメント行為を受けた後の行動



過去3年間にハラスメントを受けたと感じた者がその後にとった対応(複数回答)

労働法ハラスメント規定からの示唆

- ・「仕事」を労働に限らず、広くとらえるILOハラスメント条約の保護対象に、議員や候補者が含まれる可能性はある。少なくとも、条約の趣旨を踏まえ、議員等のハラスメントからの保護策を導入していく必要は間違いなくある。
- ・改正候補者男女均等法にセクシュアルハラスメント等の施策が国や地方公共団体に義務づけられたが、これを履行させるしくみが重要（労働法規定は国（厚労省）が監督しても履行率を高めるのが難しい状況）。
- ・報復を恐れずに相談したり、調査に協力できるよう、相談等を理由とした不利益取扱いを禁止（均等法11条2項など）。
- ・中立的で公正な対応・判断ができる相談窓口や紛争解決制度・救済制度（独立した機関が必要ではないか）

労働法の両立支援に関する制度からの示唆

- ・母性保護の観点から、産前産後に必要な休憩・休暇を取得できるように、規則を整備するのは当然として、実際に取りやすくする風土づくりも重要（男性議員を含め、誰もが育児や介護などの家族責任を担うことが当然と感じられる風土づくり）
- ・授乳期の両立支援策（授乳・搾乳のためのスペース・時間、議会内託児所等）
- ・その後の育児と議員生活との両立に関する細やかな制度の提供
⇒議会を欠席できるようにするだけではなく、議員の仕事をしてながら家庭生活との両立が容易になる制度が必要（ex. 育児介護休業法の法目的は、育児や介護をする労働者の就労継続）。

議員から行政職員等へのハラスメントへの対応

- ・別視点として、議員から行政職員等へのハラスメントも存在する。議員や候補者がハラスメントを受けないことと同時に、行政職員等に対するハラスメントを行わない点についても議会・議員への啓発が必要。
- ・地方公共団体は、第三者からのセクシュアルハラスメントからの職員の保護は男女雇用機会均等法上義務となっており、第三者からのパワーハラスメントについては、職員からのそれへの対応にならって行うことが望ましい（パワハラ指針）、とされたことに留意し、こちらもしっかり対応していく必要がある。