

衆議院厚生労働委員会ニュース

【第198回国会】平成31年4月17日（水）、第10回の委員会が開かれました。

- 1 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（内閣提出第38号）
業務等における性的加害言動の禁止等に関する法律案（西村智奈美君外5名提出、衆法第2号）
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一部を改正する法律案（岡本充功君外5名提出、衆法第3号）
労働安全衛生法の一部を改正する法律案（西村智奈美君外5名提出、衆法第4号）
・根本厚生労働大臣、浮島文部科学副大臣、高階厚生労働副大臣、上野厚生労働大臣政務官及び政府参考人並びに提出者尾辻かな子君（立憲）及び西村智奈美君（立憲）に対し質疑を行いました。
（質疑者）堀内詔子君（自民）、木村弥生君（自民）、鰐淵洋子君（公明）、阿部知子君（立憲）、池田真紀君（立憲）、尾辻かな子君（立憲）、吉田統彦君（立憲）、西村智奈美君（立憲）、岡本充功君（国民）、山井和則君（国民）、大西健介君（国民）、本村伸子君（共産）、森夏枝君（維新）、中島克仁君（社保）

（質疑者及び主な質疑事項）

堀内詔子君（自民）

- （1） 女性活躍推進法のこれまでの施行状況
- （2） 2026年の中小企業の事業主行動計画の策定率100%に向けた取組及び事業主への支援策
- （3） 公務部門における女性活躍に関する状況把握及び情報公表の見直しの方向性
- （4） 国家公務員のハラスメント対策の進め方
- （5） 内閣提出法律案におけるマタニティハラスメント防止に関する見直し内容
- （6） 医療及び介護の現場におけるカスタマーハラスメントへの対応策
- （7） カスタマーハラスメント防止対策における関係省庁の連携の重要性
- （8） 女性活躍に関する情報公表制度関係
 - ア 現在の公表項目数及び公表率の高い項目の内容
 - イ 仕事と家庭生活の両立の推進に向けた制度見直しの方向性

木村弥生君（自民）

- （1） 看護職員に対するカスタマーハラスメント対策関係
 - ア 看護職員に対するハラスメントの実態調査の内容
 - イ 相談体制の整備等の雇用管理上の措置を事業主に義務付ける必要性及び国による支援の具体的な内容
 - ウ 「看護師等の人材確保の促進に関する法律」にハラスメント対策を明記する必要性
- （2） 「ナース・プラクティショナー制度」の実現に向けた厚生労働省の取組方針
- （3） セクシュアルハラスメント対策関係
 - ア 各都道府県の「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」等と連携していく必要性
 - イ 婦人相談員の配置及び人員等の実態把握の状況
- （4） 性的指向、性自認を本人の意に反して公にする行為である「アウトティング」がパワーハラスメントに含まれる旨を指針に明記する必要性及び実態把握の状況

鰐淵洋子君（公明）

- (1) これまでの女性活躍推進法の施行状況についての評価
- (2) 職業生活と家庭生活の両立の推進に向けた雇用環境の整備に取り組む厚生労働大臣の決意
- (3) プラチナえるぼし認定制度関係
 - ア 制度の概要
 - イ 認定取得企業数の目標設定及び制度の認知度を高めていくための取組方針
- (4) 介護負担が女性に偏るという課題についての厚生労働省の見解
- (5) 高齢者の骨折予防対策関係
 - ア 要介護者の増加抑制のために対策を強化する必要性
 - イ 骨折リスクの高い高齢者に対する医療現場におけるケアの重要性
- (6) 中小企業におけるハラスメント対策関係
 - ア 実効的な取組を進めるための支援策の内容
 - イ 中小企業のための外部相談窓口を設置することの確認
- (7) カスタマーハラスメント対策の重要性及び厚生労働省の取組方針
- (8) セクシュアルハラスメントに関する相談等を理由とする不利益取扱い禁止規定の実効性確保策

阿部知子君（立憲）

- (1) あらゆるハラスメントの包括的な禁止規定を内閣提出法律案に設けない理由
- (2) ハラスメントに関する相談を広く受け付ける都道府県労働局の人員体制を整備する必要性
- (3) パワーハラスメントの定義関係
 - ア 精神的苦痛等の観点が明記されないことの妥当性
 - イ 人事院の「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」で精神的苦痛等が明記されていることの確認
 - ウ 定義において官民格差が生じる懸念
- (4) カスタマーハラスメントに関する今後の政府の取組方針及び早急に対策を講じる必要性
- (5) フリーランス等の自営業者に対するハラスメント対策の必要性
- (6) セクシュアルハラスメント防止対策の不十分な現状に対する厚生労働大臣の見解
- (7) 業務等における性的加害言動の禁止等に関する法律案（西村智奈美君外5名提出）（以下「セクハラ禁止法案」という。）においてセクシュアルハラスメントを明確に禁止としている趣旨及び就職活動中の学生やフリーランスも対象に含まれることの確認

池田真紀君（立憲）

- (1) セクハラ禁止法案関係
 - ア セクシュアルハラスメントの禁止を規定した趣旨
 - イ 被害者に対する事業者及び国・地方公共団体の支援の具体的内容
- (2) 労働安全衛生法の一部を改正する法律案（西村智奈美君外5名提出）（以下「労働安全衛生法改正案」という。）における企業横断的なパワーハラスメントに関し事業主が講ずべき措置の内容
- (3) カスタマーハラスメント対策関係
 - ア 内閣提出法律案においてカスタマーハラスメント対策が講じられていない理由
 - イ 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具体的方策
- (4) 女性活躍の推進関係
 - ア 男女の賃金格差の現状
 - イ 男女の賃金格差を是正するためのこれまでの取組
 - ウ 子育て中の家庭を対象とした仕事と家庭の両立に関する実態調査の有無
 - エ 女性活躍推進法が成立した平成27年と比べた女性の非正規労働の割合の改善状況

- オ DV及びストーカー被害を受けた女性の個人情報の事業主における適切な取扱い等について必要な措置を講じる必要性
- (5) 女性活躍に関する情報公表項目を全て公表することとしない理由
 - (6) セクシュアルハラスメントの禁止を内閣提出法律案に盛り込む考えの有無
 - (7) カスタマーハラスメント対策の法制化を検討する必要性

尾辻かな子君（立憲）

- (1) ハラスメント関係
 - ア 厚生労働大臣のハラスメント関係の研修の受講の有無
 - イ 高階厚生労働副大臣及び上野厚生労働大臣政務官のハラスメント関係の研修の受講の有無
 - ウ ハラスメント被害者の声を厚生労働大臣が聞いた経験の有無
 - エ ハラスメントを行ってはならない理由についての厚生労働大臣の認識
 - オ ハラスメント被害者が声を上げることが難しい理由についての厚生労働大臣の認識
 - カ #Me Too 運動についての厚生労働大臣の認識
- (2) 内閣提出法律案に含まれている法律の数
- (3) 女性活躍に関する情報公表制度関係
 - ア 男女の賃金格差を情報公表項目とする必要性
 - イ 平均残業時間及び有給休暇取得率を雇用管理区分ごとに公表させる必要性
- (4) 女性活躍推進法改正法の施行が公布後3年など取組が遅いとの意見に対する厚生労働大臣の見解
- (5) 複合するハラスメントの予防対策に関する法律が複数に分けられていることの妥当性
- (6) パワーハラスメントの定義関係
 - ア ジェンダーハラスメントが含まれる可能性の有無
 - イ 障害及び年齢に関するハラスメントが含まれる可能性の有無
 - ウ パワーハラスメントの定義における「職場」の範囲
- (7) セクシュアルハラスメントに関し新たに加わった義務規定の有無

吉田統彦君（立憲）

- (1) 労働安全衛生法改正案関係
 - ア パワーハラスメント防止対策として労働安全衛生法を改正する理由
 - イ カスタマーハラスメントに対し事業者が講ずべき措置の具体的内容
- (2) 医師の働き方改革関係
 - ア 女性医師の活躍に対する現状認識及び女性活躍推進法の改正による影響の有無
 - イ 時間外労働の上限が一般と異なる女性医師の働き方に対する今後の取組方針
 - ウ 旧帝国大学における第1～3内科及び第1、2外科の女性主任教授の人数
 - エ 大学病院における女性教授の活躍の課題
 - オ 大学病院の女性医師の子を院内の保育施設等に優先的に入園させるよう厚生労働省及び文部科学省が指示する必要性

西村智奈美君（立憲）

- (1) 女性活躍を単なる就業者数の増加と捉えることの問題点
- (2) 女性活躍に関する情報公表項目に「男女間賃金格差」及び事業の「セクハラ等対策の整備状況」を追加する必要性
- (3) セクシュアルハラスメント対策関係

- ア 「多くの企業がセクシュアルハラスメント防止の取組を行っている」とした厚生労働大臣の答弁の趣旨
- イ 事業主の雇用管理上の措置義務の履行状況並びに都道府県労働局における相談件数及び対応状況とセクシュアルハラスメントの減少の有無
- ウ 防止措置の対象にフリーランス及び就職活動中の学生が含まれないことの確認
- エ 労働政策審議会建議における「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」の具体的内容
- オ 被害者となる社外の労働者の範囲及び被害者の範囲を指針に幅広く規定する必要性
- カ 防止措置の対象に就職活動中の学生を対象者として明記する必要性
- キ 事業主の雇用管理上の措置義務の不十分な履行状況に対する厚生労働大臣の見解

岡本充功君（国民）

- (1) 女性活躍推進法による「女性の活躍」に対する現状認識及び「活躍」の指す内容
- (2) 労働法制における自社から他社に対する改善要請等を可能とする規定の有無
- (3) 医師の働き方改革関係
 - ア 検討会報告書の年間 1860 時間の時間外労働を行う女性医師が子育てと両立しながら働く環境の具体的イメージ
 - イ 年間 1860 時間の時間外労働が可能な期間
 - ウ 米国において卒後医学教育認定評議会（ACGME）によりレジデントの労働時間について導入されている週 80 時間制限の中に自己研鑽が含まれることの確認
 - エ ACGMEによる週 80 時間制限の中に副業や自宅における自己研鑽が含まれることの確認
 - オ 年間 1860 時間の時間外労働に自宅における自己研鑽が含まれないことの確認
 - カ ACGMEによる週 80 時間制限が時間外労働の年 1920 時間に相当する水準との報告書の記載がミスリードとの指摘に対する厚生労働大臣の見解
 - キ 時間外労働の上限規制、合格率の変化等を踏まえて医師の需給見直しを見直す必要性

山井和則君（国民）

- (1) 元駐イラン大使のセクハラ疑惑関係
 - ア 本事案の経緯及び本事案に対する外務省の対応
 - イ 被害者に寄り添っていない外務省の対応の是非
 - ウ 本事案の外務省による調査記録の有無
 - エ 本事案が国家公務員退職手当法の退職手当の返納規定に該当しないと外務省が判断したことの確認
 - オ 本事案の再調査及び必要な処分を実施する必要性
 - カ 女性活躍推進法を所管する厚生労働大臣から外務省に指導する必要性
- (2) 性暴力被害事件における不起訴処分の増加に対する警察庁の見解及び刑法改正の必要性
- (3) 来年の通常国会で提出が予定される介護保険法改正案関係
 - ア 利用者負担の原則 2 割への引上げ及び軽度者に対するサービスの地域支援事業への移行を実施しないことを約束する必要性
 - イ 利用者負担の原則 2 割への引上げ及び軽度者に対するサービスの地域支援事業への移行を実施する可能性の有無

大西健介君（国民）

- (1) 内閣提出法律案の立案過程におけるセクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントの被害者からの意見聴取の有無及び意見聴取しなかった理由
- (2) セクシュアルハラスメント対策関係
 - ア 相談窓口の都道府県労働局担当者のスキル不足に対する厚生労働大臣の認識及びスキル向上策
 - イ 企業名公表の事例がないなど行政救済制度が機能していないとの指摘に対する厚生労働省の見解
 - ウ 地方公務員を都道府県労働局長の紛争解決の対象とする必要性
 - エ 禁止規定の創設の検討を期限を定めて早期に開始する必要性
 - オ 法律の対象を雇用関係にある者に限定しないようにする必要性
- (3) 内閣提出法律案が成立してもハラスメント禁止に係る新たなILO条約は批准できない水準との指摘に対する厚生労働大臣の受け止め
- (4) 制服としてスカートの着用を強制することの男女雇用機会均等法上の問題点
- (5) パワーハラスメントの基準とすべき「平均的な労働者の感じ方」を適用するに当たっては新入社員や精神疾患からの復職直後の者に配慮する必要性
- (6) 不同意性交を刑法上の犯罪とする検討を開始する必要性

本村伸子君（共産）

セクシュアルハラスメント対策関係

- ア 被害者のうち都道府県労働局に相談した者の割合
- イ 都道府県労働局に強制力がなく無力との指摘に対する厚生労働大臣の見解
- ウ 企業名公表関係
 - a これまでの公表件数
 - b 相談しても救済されない場合の企業名公表の可否
- エ 調停関係
 - a 解決金の水準
 - b 相互互譲の考え方を採用することの妥当性
- オ 被害者の救済関係
 - a 内閣提出法律案により救済されやすくなる可能性及び変更点の有無
 - b 都道府県労働局が被害の事実認定を行わないことの妥当性
 - c 事業主から被害を受けた場合の都道府県労働局の対応
 - d 被害者が迅速に救済される制度整備の必要性
- カ 訴訟関係
 - a 調停では解決せずに訴訟に至った事案の件数
 - b 被害者が提訴に躊躇する理由
 - c 裁判に要する期間、勝訴した場合の賠償金額の中央値及び被害者の職場復帰の有無
 - d 訴訟では被害者の権利回復につながらない懸念
 - e 加害者の行為をセクシュアルハラスメントと認定した裁判例の有無
- キ 国際的動向関係
 - a 諸外国で可能な禁止規定の創設が中長期的な検討課題とされた理由
 - b 女子差別撤廃委員会の勧告が禁止規定の創設を求めていることの確認
 - c 女性差別を放置しているとの指摘に対する厚生労働大臣の見解
- ク 内閣府「女性に対する暴力に関する専門調査会」の報告書の指摘を受け止める必要性

森夏枝君（維新）

- (1) 女性活躍推進法関係

- ア 改正内容及び政策目標達成に要する期間と今後の検討課題の有無
- イ 大企業と中小企業におけるこれまでの取組の差異及びこれまでの支援策による効果に対する厚生労働省の評価
- ウ 行動計画の策定義務等が課される中小企業に対する負担軽減策及び支援の方法
- エ 行動計画の策定義務等の対象の更なる拡大の可能性及び検討開始の時期
- オ 認定段階別、企業規模別のえるばし認定取得企業数及び認定取得率との関連性に対する評価の有無
- カ プラチナえるばし認定基準の具体的な内容、通常のえるばし認定基準との違い及びプラチナえるばし認定取得によるメリットの周知方法
- キ プラチナえるばし認定の取得企業数に関する数値目標の有無
- (2) ハラスメント対策関係
 - ア 国の施策として位置付けた意義、労働施策総合推進法に明記した理由及びこれまでの施策との相違点
 - イ ハラスメントの発生予防に関する考えの有無
 - ウ 都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が増加している理由
- (3) パワーハラスメントの定義における「業務上必要かつ相当な範囲」の判定方法
- (4) セクシュアルハラスメントに関する相談とは別の理由により不利益取扱いを行った場合の対処方法

中島克仁君（社保）

- (1) 女性の潜在的労働力率と実際の労働力率に差が生じている原因
- (2) 介護離職関係
 - ア 女性の活躍を阻む要因となっている介護離職の現状
 - イ ニッポン一億総活躍プランで掲げた「介護離職ゼロ」の成果
 - ウ 平成 24 年から平成 29 年にかけての介護離職者の減少は約 2,000 人とどまっていることの確認
 - エ 介護休業取得率の現状
 - オ 就業構造基本調査による平成 24 年と平成 29 年の調査結果で介護休業取得率が低下した原因
 - カ 「介護離職ゼロ」の成果が出ていないとの指摘に対する厚生労働省の見解
 - キ 就業構造基本調査は介護離職の現状を反映していないとの指摘に対する厚生労働省の見解