

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 19 日（金）、第 11 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、うへの財務副大臣、浮島文部科学副大臣、舞立内閣府大臣政務官、古賀総務大臣政務官、上野厚生労働大臣政務官及び政府参考人並びに提出者西村智奈美君（立憲）、尾辻かな子君（立憲）、岡本充功君（国民）及び大西健介君（国民）に対し質疑を行い、質疑を終局しました。
（質疑者）阿部知子君（立憲）、古屋範子君（公明）、大河原雅子君（立憲）、吉田統彦君（立憲）、尾辻かな子君（立憲）、西村智奈美君（立憲）、白石洋一君（国民）、稲富修二君（国民）、岡本充功君（国民）、高橋千鶴子君（共産）、串田誠一君（維新）、中島克仁君（社保）

（質疑者及び主な質疑事項）

阿部知子君（立憲）

- （1） ハラスメント対策関係
 - ア ハラスメントの発生傾向に関する産業分野別調査の有無
 - イ 介護及び看護の現場におけるハラスメントの実態調査を行う背景とニーズ
 - ウ 被害を受けた介護職員が事業主に「明確な」及び「具体的な」対応策を求める割合が高いことについての厚生労働大臣の見解
 - エ 介護現場におけるハラスメントに関する調査研究報告書を踏まえた今後の取組方針
- （2） 財務省近畿財務局職員の自死（平成 30 年 3 月）事案関係
 - ア 同事案と国有地売却の決裁文書書換え強要との因果関係についての財務省の見解
 - イ 同事案に対し公務災害を適用する必要性
 - ウ 同事案の究明に向けた閣内協力を進める必要性
- （3） 男女の賃金格差の現状の詳細な要因分析を踏まえた上で賃金問題に取り組む必要性
- （4） 医学部入試における女性差別事案が憲法及び教育基本法に違反することの確認及び文部科学省の責任において相談窓口を設ける必要性

古屋範子君（公明）

- （1） 正規雇用との格差が大きい女性の非正規雇用労働者の処遇改善に向けた取組方針
- （2） 2026 年までに常用労働者 101 人以上の一般事業主行動計画の策定率を 100%にするという目標達成に向けた今後の取組方針
- （3） 本年に採択予定の仕事の世界における暴力及びハラスメントに関する I L O 条約に対する見解及びハラスメントの発生予防の取組内容
- （4） 上場企業役員に占める女性の割合を 2020 年までに 10%にするという目標達成に向けた施策及び政治分野における女性の参画拡大についての所見
- （5） 教育訓練給付制度の拡充の現状及び在職者が利用しやすい制度にする必要性

大河原雅子君（立憲）

- （1） セクシュアルハラスメントに関する相談を理由とした不利益取扱いの禁止規定の創設後も指針の関

連項目は削除しないことの確認

- (2) 「平成 25 年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況の公表」（セクシュアルハラスメントに関する是正指導）関係
 - ア 是正指導を受けた事業所のうち 9 割以上が年内に是正されたことの確認
 - イ 是正完了までに要した最長期間
 - ウ 是正指導を行ったにもかかわらず是正しない事業所がある理由
 - エ 99.5%の事業所が 1 月以内に是正報告を行ったことの確認
 - オ 是正指導から事業所による是正報告がなされるまでの期間
 - カ 現場の都道府県労働局の人員不足に対する厚生労働省の認識
 - キ 男女雇用機会均等法に基づく行政救済制度には課題があるとの山川参考人の意見の事実確認
 - ク 是正指導に対して 1 月以内に事業所からの報告がなされなかった場合の対応
 - ケ 改善したと判断する際確認する事項
 - コ 是正指導に従わない事業所割合及び是正指導に従わない場合の対応
 - サ 措置義務の履行確保に係る厚生労働省の取組
 - シ 企業名公表制度による抑止力の有無
- (3) 就職活動中のセクシュアルハラスメント被害事案を踏まえた今後の取組
- (4) セクシュアルハラスメントに関する雇用管理上の措置義務の項目ごとの履行状況
- (5) 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。）関係
 - ア セクシュアルハラスメントに該当しないとの主観的判断に基づいてなされた発言や行為も規制の対象としていることの確認
 - イ セクシュアルハラスメントの 2 類型である「対価型」と「環境型」の両方を対象に含んでいることの確認
 - ウ 本法案における「対価型」と「環境型」の詳細
 - エ 被害者の司法を通じた救済の在り方等についての検討規定を設けた趣旨

吉田統彦君（立憲）

- (1) 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。）関係
 - ア パワーハラスメントの定義における「業務上の優位性」の趣旨及び事業者の講ずべき措置の対象となる行為類型
 - イ カスタマーハラスメントに係る措置義務の対象となる業務の具体的内容及び「受忍すべき範囲を超えて」の趣旨
 - ウ 厚生労働大臣が指針を定めることとした趣旨及び指針の内容
- (2) 医師の働き方改革関係
 - ア 女性医師が優先的に院内保育や隣接保育施設を利用できる環境整備の必要性
 - イ 若手医師の負担となっている業務を調査したうえでタスクシフティングを推進する必要性
 - ウ 現場の若手医師の意見を酌み取る必要性
- (3) 米国の教育機関における性差別を禁止した法律関係
 - ア 「タイトル IX」という法律に対する厚生労働大臣の評価
 - イ 性差別禁止が女性のスポーツ振興とその後の女性活躍につながるとの指摘に対する厚生労働大臣の見解
- (4) 専門医制度関係
 - ア 女性医師による内科・外科等の専門医資格の取得と出産・育児等との両立は困難との指摘に対する厚生労働大臣の認識

- イ 厚生労働大臣の要請に対する日本専門医機構及び各学会の対応状況
- ウ 女性医師が出産・育児等を行う医療現場に対する支援についての厚生労働省の考え

尾辻かな子君（立憲）

- (1) 女性活躍推進法が成立した経緯
- (2) 男女の賃金格差関係
 - ア 女性活躍推進法成立後の男女の賃金格差の変化
 - イ 男女の賃金格差が解消されると見込まれる時期
 - ウ 諸外国における男女の賃金格差の解消に向けた施策
 - エ 我が国における男女の賃金格差を公表している企業の割合
 - オ 男女の賃金格差を状況把握の基礎項目及び情報公表項目とする必要性
- (3) 女性活躍に関する情報公表制度関係
 - ア 平均残業時間及び有給休暇取得率の雇用管理区分ごとの公表を義務付ける必要性
 - イ 雇用管理区分ごとに公表すべき事項を公表していない企業数及び行政指導の件数
 - ウ 就職情報媒体と連携し「女性活躍推進企業データベース」の閲覧者を増やす必要性
- (4) 「女性活躍加速のための重点方針 2018」（平成 30 年 6 月 12 日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）で掲げられたセクシュアルハラスメントの根絶を確認するための指標の有無

西村智奈美君（立憲）

- (1) セクシュアルハラスメントに係る雇用管理上の措置義務関係
 - ア 事業所規模 5,000 人以上の全ての大企業が措置義務を履行している旨の厚生労働省の説明が正確でないとの指摘に対する厚生労働大臣の見解
 - イ 大企業においても 10 項目全ての措置義務を履行していない実態を改善する必要性
 - ウ 女性活躍推進法の情報公表項目に措置義務の履行状況を盛り込む必要性
- (2) 「平成 25 年度都道府県労働局雇用均等室での法施行状況の公表」（セクシュアルハラスメントに関する是正指導）関係
 - ア 平成 25 年度中に是正報告がなかった事業所の翌年度の是正状況
 - イ 是正までに最も期間を要した事業所における是正期間
 - ウ 是正までの所要期間の実態を把握する必要性
 - エ 是正までに期間を要した事案を公表する必要性
- (3) 地方公共団体におけるセクシュアルハラスメント防止の取組関係
 - ア 男女雇用機会均等法に基づく措置義務の履行状況
 - イ 総務省として履行状況を把握する必要性及び平成 29 年度の苦情相談 43 件の対応状況
 - ウ 措置義務違反に対する実効性のある対応策の必要性
- (4) 内閣提出法律案の施行後 5 年の見直し規定関係
 - ア 施行後 5 年の起算日
 - イ 施行後 5 年の見直しを待つことなく早期に見直しに向けた検討を開始する必要性
- (5) 指針に示されている「セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景には、性別役割分担意識に基づく言動もある」との考え方に変化がないことの確認

白石洋一君（国民）

- (1) 内閣提出法律案における他社の労働者へのセクシュアルハラスメントの加害者側の事業主が講ずべき措置

- (2) 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）（以下「男女雇用機会均等法改正案」という。）関係
 - ア 他社の労働者へのセクシュアルハラスメントの加害者側の事業主に義務付ける措置
 - イ 事業主の立場の優劣により加害者側の事業主に雇用管理上の措置の協力を求めることが困難な場合の対応策
 - ウ 加害者側の事業主による措置が不十分な場合の対応策
- (3) 男女雇用機会均等法改正案及びセクハラ禁止法案におけるフリーランスや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント対策の内容
- (4) 内閣提出法律案においてフリーランスや就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントを措置義務の対象としない理由
- (5) 労働安全衛生法改正案及び内閣提出法律案におけるカスタマーハラスメント対策の内容
- (6) 保育所運営指針における子どもの発熱時の連絡先
- (7) 男性が積極的に家事及び育児を担う必要性
- (8) 愛知県における父親による娘に対する性的暴行事件関係
 - ア 無罪判決を踏まえて刑法を改正する必要性
 - イ 監護者わいせつ罪における被害者の対象年齢の上限を引き上げる必要性
- (9) 養育費の支払いを確実にするための法務省の取組

稲富修二君（国民）

- (1) 女性の政治参画関係
 - ア 女性議員数が増加していることに対する内閣府の所感
 - イ 選挙活動における障壁についての内閣府の見解
 - ウ 子育て中の女性議員の割合を高めるための具体的方策
 - エ 待機児童の解消のために最も必要な方策
- (2) 内閣提出法律案におけるセクシュアルハラスメント対策関係
 - ア 国の責務とする「広報活動、啓発活動その他の措置」の具体的内容
 - イ 事業主の責務とする「研修の実施その他の必要な配慮」の具体的内容
- (3) パワーハラスメント防止に係る指針の施行時期
- (4) 就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント防止対策を指針に盛り込む方針の確認
- (5) 男女雇用機会均等法改正案におけるセクシュアルハラスメント対策関係
 - ア 他社の労働者へのセクシュアルハラスメントに関する加害者側の事業主の雇用管理上の措置義務を規定する理由
 - イ 他社の労働者からセクシュアルハラスメントを受けた際に事業主が講ずべき「事後の迅速かつ適切な対応」の具体的内容
- (6) 公務員におけるセクシュアルハラスメント対策関係
 - ア 国家公務員に対する男女雇用機会均等法の適用関係
 - イ 国家公務員に対するセクシュアルハラスメント対策の実施方法
 - ウ 地方公務員に対する男女雇用機会均等法の適用関係
 - エ 地方公務員の事業主
- (7) 労働安全衛生法改正案関係
 - ア カスタマーハラスメント対策を事業主の措置義務の対象とする理由
 - イ カスタマーハラスメント対策に関する事業主の措置義務を労働安全衛生法に規定する理由

岡本充功君（国民）

- (1) 内閣提出法律案におけるセクシュアルハラスメント対策関係
 - ア 他社に協力を求める規定が労働法制上の大きな変更であることの確認
 - イ 他社に協力を求めたことを理由とする不利益取扱いの禁止規定を設ける必要性
 - ウ 他社に協力を求める規定を他の労働法制にも導入する可能性の有無
- (2) 国及び地方公共団体の機関におけるえるぼし認定基準の適合性関係
 - ア 厚生労働省を一般事業主と仮定した場合に満たすことができるえるぼし認定基準の数
 - イ 国及び地方公共団体の機関においてえるぼし認定基準に照らした評価を実施する必要性
 - ウ 地方公共団体におけるえるぼし認定の女性の継続就業に係る基準の達成状況
 - エ 国及び地方公共団体におけるえるぼし認定基準の適合性評価を政府全体で実施する必要性
- (3) プラチナえるぼし認定（仮称）関係
 - ア えるぼし認定及びプラチナえるぼし認定の差異
 - イ プラチナえるぼし認定取得企業が一般事業主行動計画の策定を免除されることの妥当性
 - ウ 一般事業主行動計画の策定が免除される認定取得企業が認定基準を満たしていることを確認する方法
 - エ プラチナえるぼし認定の取消事由の内容
 - オ プラチナえるぼし認定の取消事由が確認できなくなる仕組みの妥当性

高橋千鶴子君（共産）

- (1) 年次有給休暇の時季指定関係
 - ア 年次有給休暇を5日以上取得済みの場合に使用者の時季指定はできないことの確認
 - イ 夏季休暇等を稼働日扱いにした上で時季指定することの可否及び当該行為の実態の把握状況
- (2) 女性活躍に関する情報公表関係
 - ア 厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」への情報公表を義務付ける必要性及び状況把握の基礎項目の公表を義務付ける必要性
 - イ 雇用管理区分ごとの男女の賃金格差を情報公表項目とする必要性
- (3) 仕事の世界における暴力及びハラスメントに関するILO条約案関係
 - ア 内閣提出法律案と条約の関係及び政府における批准を目指した動きの有無
 - イ ILO条約の批准に向けた国内法整備の可能性
 - ウ 将来的に条約の批准を目指していく方針の有無
- (4) パワーハラスメント関係
 - ア 内閣提出法律案のパワーハラスメントの定義において3要素全てを満たすこととしている理由
 - イ 許されるパワーハラスメントの有無
 - ウ 精神障害の労災認定の中に「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」こと以外でパワーハラスメントに該当する出来事がある可能性
 - エ パワーハラスメントの要件を狭めることにより労災認定がなされない懸念
 - オ パワーハラスメントによる労災認定基準を実態に沿って見直す必要性

串田誠一君（維新）

- (1) 内閣提出法律案と衆法とで改正する法律が異なっている理由
- (2) 内閣提出法律案におけるセクシュアルハラスメントの加害者側に協力を求める仕組みの妥当性
- (3) 就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメント対策関係
 - ア 就職活動中の学生等に対する内閣提出法律案及び衆法それぞれの対策の内容
 - イ 民事上の使用者責任の観点から就職活動中の学生等を対象とする必要性
 - ウ 内閣提出法律案により民事上の使用者責任の立証が容易になる可能性

- エ 内閣提出法律案の題名の妥当性
- (4) セクシュアルハラスメント対策における加害者対策と職場環境整備の優先順位に関する衆法提出者及び厚生労働省の見解
 - (5) パワーハラスメント対策関係
 - ア 衆法で労働安全衛生法を改正する理由
 - イ 内閣提出法律案で労働施策総合推進法を改正する理由
 - (6) セクシュアルハラスメント対策と安全配慮義務の関係に対する厚生労働大臣の認識
 - (7) セクシュアルハラスメント対策を事業主の安全配慮義務の一環とする必要性
 - (8) 内閣提出法律案及び労働安全衛生法改正案におけるカスタマーハラスメント対策の内容

中島克仁君（社保）

- (1) 介護離職ゼロと就業構造基本統計調査の役割関係
 - ア 就業構造基本調査の結果を基に介護離職者数の推移を判断することの確認
 - イ 同調査の次回の実施時期
 - ウ 3年後の同調査を待たずに厚生労働省が独自に介護離職の現状を調査する必要性
- (2) 介護離職ゼロと厚生労働省一億総活躍社会実現本部の役割関係
 - ア 同本部の開催回数、最後の開催時期及び存否
 - イ 同本部において政権の看板政策である「介護離職ゼロ」に取り組む必要性