

衆議院 第百九十八回国会 厚生労働委員会 議 録 第 八 号

平成三十一年四月十二日(金曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長 富岡 勉君

理事 大串 正樹君 理事 小泉進次郎君  
理事 後藤 茂之君 理事 田畑 裕明君  
理事 橋本 岳君 理事 西村智奈美君  
理事 大西 健介君 理事 高木美智代君  
安藤 高夫君 上野 宏史君  
大隈 和英君 木村 哲也君  
木村 弥生君 国光あやの君  
小寺 裕雄君 小林 鷹之君  
後藤田正純君 佐藤 明男君  
齋藤 洋明君 塩崎 恭久君  
繁本 護君 新谷 正義君  
田村 憲久君 高木 啓君  
高橋ひなこ君 武部 新君  
谷川 とむ君 船橋 利実君  
堀内 詔子君 三ッ林裕巳君  
宮内 秀樹君 山田 美樹君  
山本ともひろ君 渡辺 孝一君  
阿部 知子君 池田 真紀君  
尾辻かな子君 吉田 統彦君  
稲富 修二君 小熊 慎司君  
白石 洋一君 山井 和則君  
伊藤 渉君 榊屋 敬悟君  
鰐淵 洋子君 高橋千鶴子君  
串田 誠一君 森 夏枝君  
中島 克仁君 柿沢 未途君

議員 西村智奈美君  
議員 大西 健介君  
議員 尾辻かな子君  
議員 根本 匠君  
厚生労働大臣 大口 善徳君  
厚生労働副大臣

厚生労働副大臣

防衛副大臣

厚生労働大臣政務官

厚生労働大臣政務官

政府参考人  
(内閣府大臣官房審議官)

政府参考人  
(総務省大臣官房政策立案  
総括審議官)

政府参考人  
(厚生労働省大臣官房長)

政府参考人  
(厚生労働省大臣官房年金  
管理審議官)

政府参考人  
(厚生労働省老健局長)

政府参考人  
(厚生労働省保険局長)

政府参考人  
(厚生労働省年金局長)

政府参考人  
(厚生労働省政策統括官)

厚生労働委員会専門員

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

委員の異動

高階恵美子君

原田 憲治君

上野 宏史君

新谷 正義君

福田 正信君

横田 信孝君

定塚由美子君

高橋 俊之君

大島 一博君

樽見 英樹君

木下 賢志君

藤澤 勝博君

吉川美由紀君

高木 啓君

宮内 秀樹君

小熊 慎司君

伊藤 渉君

森 夏枝君

丸山 穂高君

齋藤 洋明君

小寺 裕雄君

武部 新君

山本ともひろ君

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

高木 啓君

宮内 秀樹君

小熊 慎司君

伊藤 渉君

森 夏枝君

串田 誠一君

丸山 穂高君

齋藤 洋明君

小寺 裕雄君

武部 新君

山本ともひろ君

串田 誠一君

丸山 穂高君

丹羽 秀樹君

大岡 敏孝君

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

船橋 利実君

塩崎 恭久君

岡本 充功君

鰐淵 洋子君

串田 誠一君

丸山 穂高君

齋藤 洋明君

小寺 裕雄君

武部 新君

山本ともひろ君

串田 誠一君

丸山 穂高君

丹羽 秀樹君

大岡 敏孝君

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

補欠選任

赤嶺政賢君紹介(第八六〇号)

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(亀井  
亜紀子君紹介)(第八六一号)

同(根本幸典君紹介)(第八六二号)

同(古屋圭司君紹介)(第八六三号)

同(今枝宗一郎君紹介)(第八九四号)

同(藤井比早之君紹介)(第八九五号)

同(村上誠一郎君紹介)(第八九六号)

同(鬼木誠君紹介)(第九〇九号)

同(古川元久君紹介)(第九一〇号)

国の責任でお金の心配なく誰もが必要な医療・  
介護を受けられるようにすることに関する請願  
(高橋千鶴子君紹介)(第八九一号)

学童保育(放課後児童健全育成事業)を拡充し、  
子育て支援の充実を求めることに関する請願  
(今枝宗一郎君紹介)(第八九二号)

同(船田元君紹介)(第八九三号)

同(伊藤信太郎君紹介)(第九〇七号)

同(古川元久君紹介)(第九〇八号)

は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

参考人出頭要求に関する件

医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るた  
めの健康保険法等の一部を改正する法律案(内  
閣提出第二五号)

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(内閣提出第三八  
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(西村智奈美君外五名提出、衆法第三号)

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  
(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

同(岡本充功君外五名提出、衆法第三号)

労働安全衛生法の一部を改正する法律案(西村智奈美君外五名提出、衆法第四号)  
厚生労働関係の基本施策に関する件(毎月勤労統計調査等)

○富岡委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案に対する質疑は、去る十日に終局いたしました。

これより討論に入ります。

討論の申出がありますので、これを許します。  
高橋千鶴子君。

○高橋(千)委員 私は、日本共産党を代表して、健康保険法等の一部を改正する法律案に反対の討論を行います。

本法案は、保健、医療、介護などの制度運営に係る八本を束ねた法案であり、三日間の審議では極めて不十分です。最も微少な医療等データの利用拡大とともに、皆保険制度を揺るがす問題が含まれており、賛成できません。

以下、本法案に反対する理由を述べます。

反対する第一の理由は、オンライン資格確認におけるマイナンバーカードの導入です。

マイナンバーカードに金融資産の保有状況と医療保険の負担額を連動させて税、保険料の徴収強化を図ることなども骨太方針などでうたっています。保険証は従来どおり使えますが、一二・二%にとどまるマイナンバーカードの普及を拡大しようとする意図は明らかです。持ち歩く頻度がふえることで、紛失や情報漏えいのリスクも高まります。

また、保険医療機関に提供する情報には、滞納による資格証明書や短期証などの資格情報も含まれるため、窓口での受診抑制につながる可能性があります。あつてはならないと再度強調しておきます。

なお、医療情報化支援基金に消費税増税分を充

てることにも反対です。

第二の理由は、NDB、介護DBの第三者提供です。

医療、介護等の情報を営利目的に提供すべきではありません。高齢者個人の健診データや介護情報が名寄せされ、ハイリスク高齢者へのアウトリーチを行うといえます。名寄せされたデータはマイナンバーと市町村の中だけの活用といいますが、経済財政諮問会議では、健康、医療と介護ビッグデータを連結し、民間活用を期待しています。

政府は二〇二五年に約三十三兆円のヘルスケア産業の市場規模を推計しており、それは、公的保険がカバーする部分が縮小され、負担増にもつながることを見ておく必要があります。

第三に、社会保険診療報酬支払基金の統合についてです。

規制改革委員会の号令で、四十七都道府県の支部を廃止し、全国十カ所程度の審査事務センターに集約するものですが、標準化の名のもとに、地域の事情に見合った診療内容が考慮されなくなるおそれがあります。

また、支払基金にレセプトデータの分析などの業務を担わせることは、保険医療機関をチェックするという最も信頼が問われる支払基金の業務とは相入れないものであり、反対です。

第四として、健保の被扶養者に国内居住要件をつけることは、本法案準備の審議会での議論には付されておられません。改正入管法による外国人労働者受入れを契機としたものであり、委員会でも議論があつたように、内外無差別に当たらないのか、同じ外国人、同じ在留期間で差をつけるのはおかしいのではないかなど、更に議論を深めるべきであります。

本法案を審議中に、二百億円規模の介護保険料の計算ミスが発覚し、またも公表をおくらせたことが問題となりました。国民の命、暮らしに直結する諸制度を所管し、最も大きな予算を持つ厚労省の存在そのものが問われているという危機感を

持つて国民のための仕事をしてほしいと強く求め、討論を終わります。(拍手)

○富岡委員長 以上で討論は終局いたしました。

○富岡委員長 これより採決に入ります。

内閣提出、医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律案について採決いたします。

本案に賛成の諸君の起立を求めます。

(賛成者起立)

○富岡委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

○富岡委員長 この際、本案に対し、小泉進次郎君外四名から、自由民主党、立憲民主党・無所属フォーラム、国民民主党・無所属クラブ、公明党及び社会保障を立て直す国民会議の五派共同提案による附帯決議を付すべしとの動議が提出されております。

提出者より趣旨の説明を聴取いたします。吉田統彦君。

○吉田委員 私は、自由民主党、立憲民主党・無所属フォーラム、国民民主党・無所属クラブ、公明党及び社会保障を立て直す国民会議を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。

案文を朗読して説明にかえさせていただきます。

医療保険制度の適正かつ効率的な運営を図るための健康保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一 今回の医療保険制度の運営に関する改正に続き、二〇二五年には団塊の世代が後期高齢者に移行することなどから、少子高齢社会の進展を見据えた取組を早期に開始し、医療保険制度の健全な運営に努めること。

二 個人番号カードによるオンライン資格確認

が導入されることを踏まえ、個人番号カードの更なる普及拡大に向けて、セキュリティ対策の充実など、効果的な施策を検討することともに、関係府省が連携して取り組むこと。

三 介護分野において、医療分野と比べて進んでいないデータ集積・分析の一層の推進を図ることにより、科学的根拠に裏付けられた介護サービスの提供に係る方法論を確立するとともに、その普及を図ること。

四 高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施において、市町村が配置する保健師等の医療専門職については、適切な人数及び処遇が確保されるよう、必要な支援を行うこと。

五 我が国の医療保険制度は内外無差別の原則を採っているとともに、外国人による医療保険の不適正利用の実態が十分に把握されていないことを踏まえ、健康保険の被扶養者等の国内居住要件の例外要件の設定等に当たっては、国籍による差別的な取扱いとならないようにつとめること。

六 被扶養者の国内居住要件の例外規定については、保険者が円滑に認定事務を行えるよう、具体的かつ明確に定めること。また、保険者が被扶養認定を行うに当たり、被扶養者の身分関係、生計維持要件を適切に確認するよう指導すること。

七 治療目的で来日する外国人が在留資格を留学等と偽って高額な保険給付を受けることのないよう、高額療養費等の申請があつた際には、必要な調査等を徹底すること。

八 外国人のなりすまし受診対策を実施するに当たっては、被保険者証とともに在留カード等の本人確認書類が提示されないことのみをもつて保険給付を否定する取扱いとはしない旨を医療機関に周知徹底すること。

九 年収がほぼ同じ夫婦の子について、保険者間でいづれの被扶養者とするかを調整する間、その子が無保険状態となつて償還払いを強いられることのないよう、被扶養認定の具

体的かつ明確な基準を策定すること。

十 社会保険診療報酬支払基金の組織見直しに当たっては、審査結果の不合理な差異の解消に向けて、適切に指導すること。また、社会保険診療報酬支払基金がレセプト事務点検作業の集約化を進めるに当たっては、職員の家庭の実情等に十分配慮すること。

十一 社会保険診療報酬支払基金の審査委員会及び審査事務局については、地域医療の特性を踏まえ、引き続き四十七都道府県に設置されるよう、必要な措置を講ずること。

十二 近年の後期高齢者支援金や介護納付金の総報酬制の導入等に伴い、健康保険組合等の財政負担が増加していることを踏まえ、財政状況が厳しい健康保険組合等に対する必要な支援を検討すること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○富岡委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

採決いたします。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○富岡委員長 起立多数。よって、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

この際、根本厚生労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。根本厚生労働大臣。

○根本国務大臣 ただいま御決議になられました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして努力してまいります。

○富岡委員長 お諮りいたします。

ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○富岡委員長 御異議なしと認めます。よって、

そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○富岡委員長 この際、暫時休憩いたします。

午前九時十一分休憩

午後三時十九分開議

○富岡委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

厚生労働関係の基本施策に関する件、特に毎月勤労統計調査等について調査を進めます。

この際、お諮りいたします。

本件調査のため、本日、政府参考人として内閣府大臣官房審議官福田正信君、総務省大臣官房政策立案総括審議官横田信孝君、厚生労働省大臣官房長定塚由美子君、大臣官房年金管理審議官高橋俊之君、老健局長大島一博君、保険局長樽見英樹君、年金局長木下賢志君、政策統括官藤澤勝博君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○富岡委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○富岡委員長 質疑の申出がありますので、順次これを許します。尾辻かな子君。

○尾辻委員 立憲民主党・無所属フォーラムの尾辻かな子です。

本会議終了後、皆様、お疲れさまでございませう。順次、質問をさせていただきたいと思っております。

まず、毎月勤労統計の質問に入る前に、きのうありました、一型糖尿病の方の障害年金の支給を打ち切ったことは違法として処分取消しを求めた訴訟で、大阪地裁が、処分の詳しい理由が示されておらず違法な手続だとして処分を取り消しました。

裁判長は、判決理由で、障害年金の受給権者は支給を前提に生活設計を立てており、支給停止は生活の安定を損なわせる重大な不利益処分であり、原告らへの処分通知書には障害等級が二級に該当しないと結論しか記載されず、行政手続法が定める理由提示義務に違反するというところで判断をされています。

私は、この判決で示された、処分通知書が理由提示義務に違反であるということをしつかり受けとめるべきだと思っております。

まず、この判決に対する大臣の受けとめを聞かせてください。

○根本国務大臣 今回の判決は、障害程度の認定の適否自体について判断した判決ではなく、支給停止処分の通知書に記載した理由が不十分な記載であり、行政手続法に違反するとの判決をいただきました。

従来から、個別に問合せがあった場合には年金事務所などにおいて丁寧に理由を説明してまいりましたが、通知する書面における理由の記載が十分ではないとの判決でありました。

障害の状態は個人ごとに異なるものであります。今後、通知する書面においてどの程度丁寧に理由を記載することができるとの程度丁寧にしたいと思います。

○尾辻委員 裁判所が言った、理由が十分書かれていないという指摘は受け入れられるということでしょうか。

○根本国務大臣 裁判所からはそのような御指摘をいただきましたが、控訴をしないということかという問いということであれば、関係省庁と協議の上、適切に判断したいと思っております。

○尾辻委員 次に控訴するかどうかというのをお聞きしたかったんですけれども。

今の答弁でいくと、理由が十分書かれていないということ、それはもう裁判所が認定していることですから、しつかり受けとめて、多分、控訴しても同じ判決が出ると思います。そうすると障害年金を、処分を取り消して受け取れる人が更に

受け取れなくなるということになりますから、これは争う話じゃないと思いますので、しつかりと裁判所の判断を受けとめていただいて。障害年金というのは、障害基礎年金、障害のある人たちの非常に大事な権利です。このような形で障害年金を取り消したということは、やはり非常に問題だと思っております。

判決をしつかり読んで、これらの今までの手続に瑕疵はなかったのかということについてはまた今後引き続き聞いていきたいと思いますが、控訴についてはここでしつかりと、判決を読んで、しないということを求めていると思います。

それでは、毎月勤労統計に質問を移したいと思います。

まず、お手元に資料をお配りさせていただきました。これは三月十九日に、衆議院の厚生労働委員会の集中審議が終わってから新しい資料が出てきました。

本来であれば、集中質疑があるというのがわかっていればその前に出していたかと思いますが、その後でこれが出てきたという資料の出ているタイミングについては、非常に遺憾だと思っております。今後、資料の出し方については、集中審議があるのならその前に出さなければ、集中審議が

おきたいと思っております。

この中身に入っていきたいと思っておりますけれども、これは、二〇一七年七月十三日午後四時過ぎに厚生労働省の雇用・賃金福祉統計室から発信されている、組織の中でいろいろ共有されるメールかと思っております。

この資料の中で、読んでみると、メールとメールに添付されているワードの文書がここに書かれているわけですが、神奈川県や大阪府では調査事業所のうち四割が五百人以上で東京をはるかに上回る、一分の一にしている五百人以上増に伴う増加は限界と書かれているんですね。東京で行っている仕組みの導入が望まれる、こういうことも書いてあるわけです。

このメールで見える限り、東京都が抽出であるということは組織内で共有されていたというふうにとこの資料で見られるんですけども、そういうことでしょうか。

○定塚政府参考人 お答え申し上げます。

東京都の大規模事業所を抽出調査としていることにつきましては、特別監察委員会の追加報告書にもございますように、監察委員会では、事実を認識していた者も複数いたことは確認していると承知しております。

また、追加報告については、全国の都道府県に送付していた都道府県・産業別の抽出率逆数表には、東京都の大規模事業所について抽出調査が行われていたことが確認できる記載があることなどからすると、抽出調査としていることを意図的に隠そうとしたとまでは認められない、このように書かれているところでございます。

○尾辻委員 私は組織内で共有されていたと思うんです。

まず、この宛てのところが、全部隠れていますけれども、これは、誰が、どこ宛てに出しているんでしょうか。それによって、組織の中で共有されていたということになると思うんですが、いかがでしょうか。組織だけで結構です。

○定塚政府参考人 このメールにつきましては、担当内で共有するために配付をされた文書というふうな理解をしているところでございます。

○尾辻委員 いや、結局、だから、数人知っていたとかいうレベルじゃなくて、組織でしっかりとこのことは認識されていたという証拠だと思ふんですよ、これが。だから、今まで説明されてきたことと、この資料が出てくることによって、また説明が変わるはずなんです。

ちなみに、これは監察委員会には出されているんでしょうか。

○定塚政府参考人 このメール及び文書については、特別監察委員会から提出を求められているものではなく、提出をしていないところでございます。

○尾辻委員 特別監察委員がこの資料がどこにあるとかわかるわけがないじゃないですか。その中でどれを出すかというのは、結局、省内の人たちが決めているということ、こういう重要な書類ですら特別監察委員会に出ていなくて、あの報告書というのはどういう事実を書いているのかということだと思ふんですね。

監察委員会の報告書を見ると、東京都は例外と考えていたということ。でも、ここに書かれているのは、組織の中では神奈川県、大阪府にも広げていたということで、やはり報告書に書かれていることと事実が違うというふうな思ふんですけども、それについていかがですか。

○定塚政府参考人 監察委員会の資料につきましては、監察委員会に確認したところでは、大規模事業所の抽出調査の三府県への拡大に関しては、ヒアリングや関係資料を確認することにより検証に必要な情報を得ることができたということなどの観点から、御指摘の関連資料の提出は求められなかったものと承知をしてございます。

また、先ほども申し上げましたけれども、東京都の大規模事業所が抽出調査であるということについては、既に特別監察委員会の報告書の中で、事実を認識していた者も複数いたということ、また同時に、逆数表が全国の都道府県に送付されていたというところで、全国の都道府県でも東京都の大規模事業所について抽出調査が行われていたということが確認できる状態であったということが述べられているところでございます。

○尾辻委員 いや、同じことをおっしゃっているんですけども、そうすると、こちらも同じことを聞かなくちゃいけない、審議が全然進まなくなると。

どう見ても、このメールで見ると、組織の中で、それも十五人というふうな新聞報道ではありましたが、十五人の人が知っているというのは、複数ということ、いや、複数って何人なのかというのにはありますけれども、違うじゃないかというのと、資料について、求められていなかったか

ら出さなかったというのは、これは理由にならないと思うんですよ。ちょっと、もう一度お答えください。

○定塚政府参考人 先ほど申したように、事実を認識していた者も複数いた。複数というのは別に二、三名ということではなくて、ここにあるように、一定程度共有をされていた、そういう認識かと考えております。

そういうことで、そういった実態につきましては、先ほど申したように、特別監察委員会の方では既にほかの資料等で把握をしていたということで、それ以上の資料を求める必要がなかったというふうな理解をしているところでございます。

○尾辻委員 調査が不十分だし、集めた資料もやはり不十分だということが、私はこれで示されていると思うんですね。

何が問題かという、特別監察委員会の報告書にはどういう資料を確認したのかということが何も添付がないんです。なので、私たちがそれを確認できないんです。客観的中立的な報告書を出そうとすれば、どういうことを証拠として集めたのかということも本来あるべきだと思うんですね。

実は、この報告書の中に日付の間違いがありますよ。一月の報告書の五ページで、総務省への申請の日付を九月十八日としていますけれども、これは誤りですよ。

○定塚政府参考人 今御指摘いただきました点につきましては、厚生労働大臣から総務大臣への調査計画の変更申請の日付について、一月報告の五ページには平成十四年九月十八日とございますが、正しくは平成十四年九月六日でございます。

記載されていた九月十八日は、変更申請を行った日付ではなく、変更申請が承認された日の日付であるということでございます。

○尾辻委員 事実関係にも間違いがあるということとは、本当にこの報告書というのはしつかりと調査されたのかということが、やはり疑義が生じる

んです。先ほど言ったように、結局、どういう資料を集めたのか私たちにはわからないから、その報告書が本当に、書類と照らし合わせて、いいかどうかわからない。やはりすごく不十分だと思うんです。

あと、東京都のここ最近の動きについても確認をしておきたいと思いますが、東京都が三月二十八日に調査結果最終報告をまとめています。都から厚生労働省に調査方法の変更を要望した事実は確認できなかったということを書いてあるわけですね。

ということは、都が要望した事実もないのに東京都だけ抽出に変えていたということになって、なぜ東京都を抽出にしたのかという理由の一つがなくなるわけですけども、この最終報告をどのように受けとめておられますか。

○定塚政府参考人 東京都の最終報告書、三月二十八日に公表された報告書でございますが、こちらにおいては、東京都から厚生労働省に要望している事実は確認できなかったとされているところでございます。

一方で、特別監察委員会の報告書と追加報告書におきましては、平成十六年から東京都の規模五百人以上の事業所について全数調査から抽出調査に変更された理由として、平成十五年のブロック打合せ会議における質疑応答集などを根拠に、都道府県担当者からの要望ということを理由の一つとして挙げています。事実でございますが、東京都であると記述されたものではないと承知しているところでございます。

○尾辻委員 ということは、東京都は要望していないのに、東京都のみ五百人以上の事業所を三分の一の抽出にした。これは全然理由になっていない、経過がわからないということになるんですけども、これについては、東京都じゃないんですよ、要望したのとかが。なのに、なぜ東京都が三分の一の抽出になったんでしょう。

○定塚政府参考人 今申し上げたように、東京都からということで報告書に書いているわけではご

がいませんが、ブロック打合せ会議の質疑応答集などを根拠に、都道府県担当者から要望されているという理由の一つとして挙げていますところでございます。そのほかにも理由はございますが、今の理由も一つとして、平成十六年から抽出調査に変えていると承知しているところでございます。

○尾辻委員　ですから、東京都は要望がなかったのになぜ都道府県という名称をしているのか。結局、相関関係がないわけですね、なぜ東京都が三分の一になったのか。だって、東京以外のところが要望しているのになぜ東京だけが三分の一になったんですかということ聞いています。

○定塚政府参考人　今申し上げましたブロック会議というのは一つの理由でございますけれども、そのほかには、追加報告書の中では、東京都に大規模事業所が集中して数も増加していることから、全数調査にしろなくても適切な復元処理がされる限り統計としての精度が確保できると考えていたこと、また、一定の調査事業所総数のもとで、中規模の事業所の精度を向上させるために、その部分の抽出率を高めるかわりに、負担軽減のために標準数が十分な大規模事業所を抽出に変更したこと、また、今申し上げた会議等もその理由の一つでございますが、かねてより厚生労働省に寄せられていた都道府県や回答事業所からの負担軽減の要望に配慮したことなどが、十六年一月調査以降で抽出調査に変更された理由として挙げられているところでございます。

○尾辻委員　ちょっと聞き方を変えますけれども、じゃ、東京都が要望した事実がなかったということはお認めになりますか。

○定塚政府参考人　東京都が要望したという事実は、厚生労働省においても確認はできていないというところでございます。

○尾辻委員　最初からそれを答えていた方がいいですね。

だから、東京都が要望した事実がないのに、東京都の抽出のところがこうやって三分の一になっ

たというのは、これはやはり、どうということなのか、報告書を読んでも結局何もわからない。つまり、報告書を早く出そう、早く出そうとする余り、東京都の部分についても、こうして今やっとなんて東京は出してきたわけですね。

そうしたら、やはり経緯で見ると、誰が見ても、何で東京都は要望していないのに東京都だけになったの。それに、わざわざここに都道府県というふうな書かれているわけですから、やはりこの報告書は私には不備があると思います。

次に、ちょっとローテーションサンプリングの話もしたいんですけども、さっきの添付の資料を見ても、特にワード文書の中では、非常にローテーションサンプリングについて苦労しているのが如実に見てとれるんですね。

これは、ちょっと技術的なことかもしれないですけど、毎月勤労統計というのは、ここにも書かれているように、抽出率というのを自在に、ここは多いから抽出率はちょっと下げようとか、そういうふうな自在に抽出率を変えていた、毎月勤労統計というのはそういう調査なんだということでしょう。

○藤澤政府参考人　お尋ねの点でございますが、毎月勤労統計調査におきましては、サンプルの入れかえごとに、その時点の母集団事業所数などを考慮しまして、統計の精度が確保されるように必要に応じて抽出率を変えているところでございます。

それで、この抽出率に関しましては、全国調査分については、従来から報告書で記載をしているところではございますけれども、今ほとんど御指摘の東京都の五百人以上規模の事業所の取扱いは、これは不適切な取扱いを大変長く続けてきたというところについては真摯に反省をしたと考えているところでございます。

○尾辻委員　抽出率をこのように変えて、何か文書の中には、抽出率の逆数の差異を考慮しない処理になっていたというふうな統計委員会の報告書もあったんですけれども、そこは、こういうふう

に抽出率をいろいろ変えても、しっかりと復元していたということなんですか、東京都以外は。

○藤澤政府参考人　東京都は、おっしゃるような出にしていたにもかかわらず長い期間にわたって復元をしていなかったわけですが、それ以外にはそういうことはございませんでした。

○尾辻委員　これも、結局、どういふふうな抽出率を変えていたのかというようなことは、年報などからも何も見えないんですね。今やっとなんて、何か統計委員会に出すようにということで出てきているんですけども、本来であれば、こういう抽出率とか産業別とか事業所規模別でかなり変えているわけですから、それもきちっと情報開示すべきだと思えますが、いかがですか。

○藤澤政府参考人　今ほとんど申し上げましたが、毎月勤労統計の年に一回出しております年報には掲載をしているわけですが、今後とも適切な情報提供に努めていきたいと考えております。

○尾辻委員　いや、細かいのは出ていないじゃないですか、都道府県でそういうのはあるけれども、私も確認しましたけれども、私が求めているのは、もう少し細かいのをしっかりと出すべきだということをお願いいたします。

○藤澤政府参考人　失礼しました。地方調査の抽出率の情報提供についておっしゃっているんだと思いますが、こちらにつきましても、都道府県とも相談しつつ、情報提供のあり方について検討していきたいと考えております。

○尾辻委員　そういうのをわざと、結局、どこで何が間違っていたのか、外部の目が入らないんですよ。ずっとこういふふうな毎月勤労統計が間違っていたままになったのも、やはり外部にどういふ調査をしているのかというのを外に出してないで外部調査がきかないということがあると思いますので、どういふふうな抽出率で出しているのか、事業所数も幾らなのかということがわかる

ように、しっかりと情報公開をしていただきたいと思います。

あと一点、一月分の毎月勤労統計についても確認をしておきたいと思えます。

速報から確報値が、一月分の毎月勤労統計、出ました。名目賃金においては、速報値が一・二%増というところから、確報値は下振れしてマイナスイ・六%ということになって、ローテーションサンプリングをしているので、結局、速報値と確報値でも変わってしまうというふうなことがあって、本当にこの毎月勤労統計は実態をきれいに把握しているようになったのか、ローテーションサンプリングをやった。この一月分を見ると私はそう思わないんですけども、いかがでしょうか。

○藤澤政府参考人　ことし一月の速報と確報の数値の動きにつきましては御指摘のとおりでございます。速報を公表しました段階では一・二%の増でございましたが、確報を公表した際に、前年同月比で〇・六%減ということになってございます。

一月の速報と確報の名目賃金の伸び率の差の要因でございますけれども、ことしもサンプルの入れかえ年でございましたが、サンプル入れかえ年の一月調査は、速報値は入れかえ前のデータによる値を公表しておりました。確報値は入れかえ後のデータによる値を公表しております。ということで、一月調査特有の旧サンプルから新サンプルの入れかえによる影響のほかに、速報値が確報値と比較して高目に出ていたことというふうな要因が考えられるところでございます。

これは、ローテーションサンプリングについてのお話でございますけれども、現在、ローテーションサンプリングの導入に向けた経過措置の期間中でございますので、いずれは平準化されていくことになろうと思えますが、引き続き、情報提供でありますとかあるいは丁寧な説明に努めてまいりたいと考えております。

○尾辻委員　結局、段差がきたり、それを三角補正しないとかで、本当に事実を示しているのか

ということや、エコノミストが使える毎月勤労統計に私はなっていないと思うんですね。

前であれば、三年間でやっていましたから癖がわかっていすけれども、今、全然まだ癖もわからないという状況になっていて、これはやはりローテーションサンプリングを導入したこと自身に無理があつたんじゃないかということを描指して、私の質問を終わりたいと思います。

ありがとうございます。

○置岡委員長 次に、吉田統彦君。

○吉田委員 立憲民主党の吉田統彦でございます。

本日は、統計に関する審議等ということで、まず最初に、統計調査不正に関する点を質問させていただきますので、大臣、よろしく願ひいたします。

そもそも、厚生労働省が発出するアンケートや調査の仕方というものが、正確な返答が戻りにくいものになったり、回答者に対して不親切なものになったりしていませんか。

実際、厚生労働省からのアンケートや調査を見ると、答える側に負担を強いる、また、必要不可欠でない、本来の内容と関係ない情報を書かせる形式のアンケートや調査を散見することが実際あるんですね。また、他省庁とちゃんと連携をとれば記載させる必要がない、回答者に多大な負担をかける内容の記載を強いる例も散見するんです。正確に多くの情報を調査で得たいと思うのであれば、そもそもこういった姿勢を改めていくべきではないでしょうか。大臣、どうでしょう。

○根本国務大臣 一般に、統計調査などを行う際には、調査票やアンケートの内容が適切なものとなるようにして、今委員のお話にもありました。が、調査対象になった方々の負担の軽減に努めることが重要だと思っております。

○吉田委員 大臣、それは本当に重要なことなので、この際、こういった統計不正の問題が起つたのを契機に、調査や統計のとり方、アンケートのとり方を、厚生労働省として、やはり本当に必

要不可欠な部分を尋ねるタイプのものにしていただきたいし、繰り返しになりますが、他省庁と連携をとれば書かせる必要のない情報を結構書かせる調査が厚生労働省は多いんですよ。そういったことは今後やめる方向でちゃんとやるということ、を、大臣、お約束いただけませんか。

○根本国務大臣 私、調査対象になった方々の負担の軽減に努める、これは重要だと思ひます。今委員の御指摘ですが、統計法に基づく統計調査、これについては、例えば、集計事項と全く関係のない調査事項は含まれていないか、あるいは、他の調査票情報や行政記録情報の活用により削除できる調査事項はないか、被調査者にとつて記入しやすい調査票の設計となっているか、社会経済情勢の変化により必要性が低下している調査事項はないかといった事項が、統計法に基づく統計調査については、要は総務大臣の統計調査の承認の際の審査事項、こうされております。

統計法の規定が適用されない業務統計やアンケートなどについても、調査対象になった方々の負担軽減を図るよう努めるのは私も当然だと思ひます。委員の御指摘も踏まえて、やはり、それぞれの調査などにおいて、実はこれは適切に対応するべきものと考えております。

引き続き、それぞれの統計調査などの趣旨も踏まえて、調査内容や調査方法の不断の見直し、これは適切に対応してまいりたいと思ひます。

○吉田委員 大臣、御丁寧に答弁ありがとうございます。

そのとおりなんですけれども、他省庁との連携もしっかりとってくださいね。そこが結構抜けている部分が多いんですよ。私もそういうのを見かけたら、今大臣から答弁いただきましたから、随時指摘をして、厚生労働省の方にちゃんと申し上げるようにしますが、やはり他省庁との連携もしっかりとっていただきたいと思ひます。

では、いろいろきょうは聞いていきたいと思ひます。また統計の話も聞くんですが、防衛省から来ていただいておりますので、お忙しいと思うので

先にまずそこをやらせていただきたいと思ひます。

二〇一七年の一月に行われた第四十回日本眼科手術学会学術総会で、戦場の眼科というタイトルのシンポジウムが行われているんです。

新安保法の施行によって、自衛隊も今までより危険にさらされる可能性が出てきたわけであります。また、災害や有事の対応という面から考えても、災害大国日本では災害時の視機能を確保することは、隊員の安全を守ることとはもちろんですが、実力を発揮していただくという意味でも非常に重要です。

シンポジウムでは、自衛隊病院の眼科医師から、米国の現状や日本の現状についての講演もありました。

米軍では、副大臣、一人の兵士にかかるさまざまな費用を考えた場合、視力が悪いことで本来の能力を発揮し得ない場合や万が一にも戦死するという事態は極めて大きな損失という考え方が、実際、米軍にはあります。米国の兵士は、公費でレーシックという屈折矯正手術やインプラントブルコンタクトレンズ、いわゆるICLというものを受けてられて、その安全性は実はもう認められて

います。

こういった状況を踏まえて、今後の自衛隊においてはこういったレーシックとかICLという屈折矯正手術などの自衛隊員への適用や提供に関してどのようにお考えになるか、お伺いしたいと思ひます。

○原田副大臣 お答えを申し上げます。

今委員御指摘のように、レーシックなどの手術については、視力矯正の手段として近年多く実施されておまして、視力の向上のみならず、長所として、眼鏡のように紛失、破損のおそれがない、また、コンタクトレンズのように衛生面でのケアが必要ないといった点があると承知をいたしております。一方で、長期的な影響について不確定な要素があることや、術後合併症の可能性もあることなどから、慎重な評価を要するものと考え

ております。

レーシックなどの手術に関する御指摘をしっかりと受けとめ、視力矯正などの手術が隊員の任務にどのような影響を与えるかという点などについて、今後、米軍を含め、国内外における情報の収集に努めてまいりたいと思ひます。

○吉田委員 副大臣、ありがとうございます。

今の御答弁、私がなぜ米軍の話をしたかというと、まあ、一応その安全性というものは確立を基本的にはされているという前提でお伺いをしたいんです。

私は、どうしてもしろというわけじゃないんですよ。そうじゃなくて、やはり隊員の皆さんの安全性や実力機能をしっかりと発揮していただきたい中で、こういうテーマに関してはどういうふう

に防衛省がお考えかということをお伺いしているわけ

です。

だから、ちよつと切り口を変えてもう一個説明させていただくと、副大臣がおっしゃったように、逆に、眼鏡やコンタクトレンズを使用している自衛隊員が、海外派遣などで不都合を感じたり、その活動の中で何らかの障害があつた例というのはないのかということ、聞いてありますから、これをしっかりと答えていただきたい。

そして、清潔な水が使用できない場所ではコンタクトレンズは使用できませんね、副大臣。また、眼鏡を外して寝ていた、そういったときに、就寝中に不測かつ重大な事態が発生した場合、初動がおくれることもあるでしょうし、眼鏡が破損、破壊された場合に、隊員の視機能に損耗が起

こるわけですよ。

国家国民のために精いっぱい働いている隊員の皆さんがその能力を最大限発揮できる環境を整えるのは我々の重要な責務じゃないですか、副大臣。そういった点で、今のお答えでは不十分だと思ひますので、もう一度改めて今の趣旨でお伺い

します。

○原田副大臣 自衛隊においては、例えば、野外での訓練等の際に、風よけのゴーグル、そして破

損をしにくい眼鏡の使用、また予備の眼鏡等の携行などの工夫を隊員が個別に行っておりと聞いています。

委員御指摘のように、それをなくすためにレーシックというのが必要になってくるのではないかと私自身は思いますけれども、眼鏡等が不要になるように、今のレーシック手術などの視力矯正の手術を行う隊員があることも確かでございます。

アメリカの取組については詳細には承知しておりませんが、多数の隊員がレーシック手術等を受けているということは承知しております。委員御指摘のように重要なことでありますので、防衛省としても検討の余地があるかな、このように思います。

○吉田委員 ぜび、さまざまな面から御検討ください。

それがいいと言っているわけじゃないんです。とにかく、隊員の皆さんが実力を発揮できて、また、御自身の身の安全もしっかりと守った上で機能を発揮できるような、そういった環境。くしくもおっしゃいましたけれども、眼鏡だと予備を持っても、橋本理事も苦笑してましたけれども、本当に予備で役に立つのかということもそうですし、壊れにくいといっても、眼鏡は壊れますから、体の一部じゃないですから。そういったことをよく考えていただいて、とにかく、やはり我々の宝ですから、自衛隊を大事にしてあげてください。

副大臣、今御検討いただけるということをお願いしましたので、よくよく本当に御検討いただいて、またお伺いしますので教えてください。

では、次に、災害のときのお話で続きをさせていただきます。臨床宗教師に関して、大臣、ちょっと聞かせてください。

現代の医療というのは、単に病院といった医療機関のみで行われるわけではありません。災害の場面であれば、御自宅での緩和ケアなど、その意

味では、広く地域包括ケアシステム全体のさまざまな場面で行われます。このような場面としての広がりだけでなく、患者さんに寄り添うという意味でも広がりを見せていて、人の心の中にある宗教心にも寄り添っていく必要があるわけです。

こうしたニーズに応えるには臨床宗教師の活用が重要ではないかと考えるわけですが、特定の宗教という意味ではもちろんありませんよ。そうじゃなくて、心に寄り添うという意味での臨床宗教師について、厚生労働省で担当する部署というのはどこになるのか、大臣、お答えください。

○根本国務大臣 臨床宗教師は、被災地、人生の最終段階の医療現場や介護現場など、その活動の場はさまざまであると認識しております。こういう場でやはり心に寄り添うということは、私も被災地の経験からすると、心に寄り添うということが大事だとは思っています。

ただ、厚生労働省でこの部局が担当するかどうかという点であります。厚生労働省では、医政局、健康局、社会・援護局障害保健福祉部あるいは老健局など、各局が所掌する領域それぞれに活動の場がありますので、特定の部局が担当する、この局が担当しているということではありませんで、それぞれの部局でそれぞれの活動の場がある、こう理解をしております。

○吉田委員 今の御答弁は、私が尋ねた、医療の場面だけでなく介護なども含めたさまざまな場面で臨床宗教師が活躍していることを大臣は認識しているという趣旨だと受けとめました。

実際そのとおりで、先ほどは患者さんなど国民の視点から、厚生労働省でも複数の部署にまたがるさまざまな場面でのケアを担う人材として臨床宗教師について述べました。さらに、例えば医療を行う側の視点からも臨床宗教師の活用は、医師の働き方改革でも指摘されているタスクシェアやタスクシフティングにも資する、まさにチーム医療の観点からも効果的ではないかと考えております。

以上を踏まえて、臨床宗教師が持つ専門性を厚

生労働省はどのように活用していくのか、大臣、お答えください。

○根本国務大臣 医療現場や介護現場などにおいては、これまで医療・介護従事者がこのような役割も担ってきたものと考えますが、心のケアに特化した臨床宗教師も現場において活動の場を広げられていることは承知しております。医療・介護従事者の負担軽減の観点からも、継続的な活動を期待しております。

○吉田委員 大臣から、二年前は塩崎大臣です。厚生労働省もよく考えなければならぬ、そういう御答弁だったことと比較すると、臨床宗教師の活動の場が広がっているや継続的な活動を期待しているという踏み込んだお答えなんだと思います。

大臣には、複数の部署をしっかりと引っ張っていただいて、この臨床宗教師の活動が更に広がって、何より国民の皆様がさまざまな場面で安心して必要とするケアを受けられるようにしていただきたいと思っています。

では、次の質問に移りたいと思います。

大臣、LEDの普及などで我々の周辺というのはブルーライトであふれ返っています。ブルーライト自身は、私の母校であります、名古屋大学の赤崎教授ら多くを始めとした日本のすばらしい発明であります。青色LEDですね、失礼しました。

その中で、ブルーライトというのは、サーカディアンリズム、いわゆる体内時計を狂わせることが最大の問題であります。例えば、看護師さんの三交代とかそういう特殊なところで、委員長はよく御存じだと思いますが、不規則な環境で働いている看護師さんには乳がんの罹患率が高い、あと、多くの生活習慣病にも影響を及ぼすことがわかっています。もちろん、眼精疲労だとか、場合によって加齢黄斑変性とか、目の病気のリスクも高まるわけがあります。

とりわけ夜間にブルーライトで囲まれた環境で過ごすことで子供の発育に影響を与えることもよ

くわかっておりますが、大臣は、その点、いかがお考えになりますか。

○根本国務大臣 ブルーライトを浴びることが体内時計を変化させ、睡眠に影響するという報告があるということは承知をしております。

例えば、就寝前にブルーライトを遮断する眼鏡をかけた人の方が睡眠の状態は良好で、睡眠時間が長くなるという報告があることは承知をしております。また、睡眠障害の研究の中では、睡眠障害が疾患の発症と関連があるという報告があることは承知をしております。

○吉田委員 大臣、ありがとうございます。防衛副大臣、ごめんなさい、お忙しいと思いますが、どうぞもう退室いただいて結構です。言い忘れてまして、本当に申しわけありませんでした。

○富岡委員長 原田副大臣、どうぞ。

○吉田委員 大臣、ありがとうございます。では、次に、またブルーライトに関する質問を続けさせていただきます。

二〇〇七年に、屋外活動と近視の関係に関する有名な論文が出ました。屋外活動と近視進行抑制の関係などと言われるもので、オリンダ・ロンジチューディナル・スタディー・オブ・マイオピアという論文、I O V Sという有名な雑誌の論文です。

それを踏まえて、特に我が国を始めたとした東アジアの国々は近視の方が多いですね。この委員会室を見渡してもかなりの数の近視の方がいらっしやるんじゃないかなと思います。

もちろん、これは遺伝的要素もあるんですが、子供たち、特に幼児から学童に対してある一定時間の屋外活動を義務づける、そういった国も出てきています。これは、屋外活動が二時間、三時間あると子供たちが近視になりにくいから、こういった科学的なエビデンスがあるからなんです。

また、日本における慶応大学の研究ですが、パオレットライト仮説というのがありまして、これは、当然、太陽光というのは直接見ては網膜障

害を起こすので、禁忌、厳禁ですが、屋外活動での近視抑制効果というのは、このバイオレットライトが存在する環境下で活動することによって近視が抑制されるという仮説があるんです。

私もかなり高い可能性でこれは真実ではないかと考えますが、このバイオレットライトと近視抑制の効果との相関に関して、厚生労働省としてはどのようにお考えになるかということ。また、子供たちに一定時間屋外活動を促すということに関して、大臣、どのようにお考えになりますか。

○根本国務大臣 近視の要因については、その正確なメカニズムはいまだ十分には解明されていないと承知しております。

委員もおっしゃれましたが、遺伝要因のほか、物を近くで見ると、屋外での活動時間の長短といった環境要因が発症、進行に關与していると言われている。また、その発症、進行予防に、太陽光に豊富に含まれるバイオレットライトが關連しているという報告があることも承知をしております。

○吉田委員 ですので、大臣、そういった報告があるのを御承知いただいているということですが、これに関して、先ほど申し上げたように、東アジアのほかの中国とかシンガポール、そういった国々は、やはり、近視というのは網膜剥離、緑内障、さまざまな病気を起こします。近視性脈絡膜新生血管という病気もあります。

こういった中で、それは近視じゃない方がいいわけですよね。さっきの自衛隊の話じゃないですけども、眼鏡がない方が生活はしやすい部分もあるわけでありませう。

そういった中で、こういった報告を大臣が承知しているという御答弁をいただいた中で、何も厚生労働省としては考えていけないのか、何か今後していくおつもりがあるのかということをお聞きしたいです。

○根本国務大臣 先ほど先生のおっしゃった慶応大の坪田一男教授、私も知っておりますが、その研究でも、そういうバイオレットライトについて

は、バイオレットライト透過型コンタクトレンズを着した被験者は近視が進行する眼軸長の延長が抑制した、こんな報告は受けています。

今後、近視の発症、進行のメカニズムについては、やはりエビデンスの蓄積が必要ではないかと思ひます。その点では、研究成果について引き続き情報を収集して、その結果を踏まえて文部科学省とも連携していきたいと思ひます。今はまだちよつと学童の戸外活動についてもエビデンスを持ち合わせておりませんので、そこはまずエビデンスの蓄積が必要だと思ひております。

○吉田委員 時間がなくなつたので、ちよつと統計のこともまた質問したかつたんですが、もう少しだけここを、時間が少しありますので。

大臣、エビデンス、エビデンスと言ふのはわかるんですよ。エビデンス・ベースド・メディスンと言ひますね、EBM。ただ、大臣、これは初出の論文が二〇〇七年なんです。その後、さまざまなデータが出ていて、これを否定する論文というのは、大臣が御存じだったらぜひ教えていただきたいんですが、そういったものは比較にならない中で、また、エビデンスの積み重ねという意味では、もう既におっしゃつていらっしゃる十分な積み重ねがある状況だという理解をなさるの、科学者から見た場合は当然ではないかなと思ひわけです。

逆に言うと、今後何があればエビデンスが完成されたと思ひ厚生労働省はお考えなんですか。

○根本国務大臣 今の委員の御質問はなかなか難しい質問だと思ひます。

バイオレットライトと近視の關係についての研究が十分に行われているかということについては、十分に行われているかというところがまだありますので、研究の進捗も踏まえながら、まずは、その成果の情報収集、そして蓄積を図つていきたいと思ひます。

○吉田委員 まあ、そうですね。確かに、バイオレットライトはまだ新しいデータですから、大臣のおっしゃるとおり。

ただ、屋外活動に關してはもう十分な蓄積があ

ると思ひますので、もう終わりますけれども、厚生労働省として、日本に近視がたくさんふえちゃつてもいいとお考えではきつくないと思ひますので、こういう疫学研究ですから、そういったものを生かして国民の健康を守る、そういったこともまた今後引き続きやっていただきたいなどお願いをいたしまして、私の質問を終わります。ありがとうございます。

○富岡委員長 次に、山井和則君。

○山井委員 三十分間、質問をさせていただきますと思ひます。

本題の統計偽装、アベノミクス偽装の質問の前に、ちよつともう一つ、關連して、今、地方創生委員会ですか、地方分権一括法の中で児童福祉法の改正、児童保育の規制緩和というのが審議されております。これは地方創生委員会で審議されておりますけれども、児童福祉法の改正ですから、非常に私の地元でも、ただでさえ職員、児童相談員の方の数が少なくても、もつとふやして余裕を持つて子供たちに対応したい。

いろいろ、発達障害、アレルギー、御病氣あるいは家庭的な理由で、非常に寄り添つて濃厚にお世話をする必要はない子供たちがあふれる中で、もつと児童指導員、職員の数をふやして、そのためには待遇を改善して質も向上させるべきという流れの中で、今回の児童福祉法の規制緩和、つまり職員が一人でもオーケーであるという、自治体の判断によつては一人体制の児童保育も可能にするというのは逆行ではないかという強い批判が保護者の方々の団体や現場からも出ております。それについて、冒頭、少しだけ質問させていただきます。本題の統計偽装の質問に入りたいと思ひます。

今申し上げました、一人体制でも児童保育が可能になるという規制緩和というのは、質の向上というものの対して逆行しているの問題ではないかと思ひますが、大臣、いかがですか。

○根本国務大臣 放課後児童支援員の人員配置、資格に關する従うべき基準を参酌化する内容を含

む第九次地方分権一括法案、これについては、三月八日、閣議決定、国会に提出したところでありませう。

今回の措置は、従うべき基準により、人材確保が困難といった地方からの要望、例えば、具体的には、現行の基準では児童四十人当たり放課後児童支援員を二人配置することとされているが、児童数が少ない放課後児童クラブや、時間帯、夕方、土日等があるため、その場合には放課後児童支援員の一人配置を可能としてほしい、こういった自治体からの要望があつて、全国一律ではなく、自治体の責任と判断により、質の確保を図つた上で、地域の実情に應じて運営を行うことを可能とするものであります。

また、基準については、市町村が、地方議会の議を経て、条例により制定するものであります。厚生労働省としては、従うべき基準が参酌化された場合であつても、自治体においてこの基準を十分参酌した上で、自治体の責任と判断により、地域の実情に應じた適切な対応が図られるものと考えております。

○山井委員 きょうの配付資料の十七ページにもありますように、一部の地方自治体はそれを要望しているかもしれませんが、例えばこの新聞記事の中で、池本日本総合研究所主任研究員は、日本の政策は親への就労の対応が先で、子供の権利を守る視点が弱いとか、あるいは児童保育学会代表理事の垣内先生は、人材確保が難しいのは待遇の低さも原因だとか、そしてこの見出しにありますように、一人体制、現場の声はあり得ない、「低待遇 人材集まらず」「職員配置 基準を緩和」「児童保育 問われる安全」「安全確保 地方の責任重く」とかです。そして、保護者や児童保育の關係団体は、安全、安心できる毎日の生活の場を子供たちに保障できないなどと基準緩和に強く反対してきた。かつ、市町村間での格差が広がり、子供の育ちにも影響する可能性があるとなつて全国児童保育連絡協議会の佐藤愛子事務局次長もおっしゃつて

私も、民主党政権で、長妻大臣のもと政務官を  
させていただいて、保育の規制緩和などを総務  
省、内閣府とやり合ったことがあります。私は  
徹底的に闘ってそのときは阻止しました、それ  
については、やはり、最低基準というものはしつ  
かり国が担保しないとだめなんです。

そういう意味では、学童保育の重要性がますます  
強まる中で、逆に、質を高め、安全性をより確  
保するためには、職員をふやし、児童指導員をふ  
やし、職員の待遇の改善が必要であると考えま  
すが、大臣の見解はいかがでしょう。

○根本国務大臣 放課後児童支援員の待遇を改善  
することは、人材確保を図るとともに、放課後児  
童クラブの適切な運営を図る観点から大変重要だ  
と考えております。厚生労働省では、平成二十九  
年度から、放課後児童支援員キャリアアップ改善  
事業を実施しております。

この処遇改善は、始まって日が浅く、一部の市  
町村での実施にとどまっており、低い実施率と認  
識しています。多くの自治体でこの事業を活用し  
ていただいて放課後児童支援員の処遇改善を行っ  
ていただくよう、全国主管課長会議を始め、文部  
科学省との連携のもとで開催している全国五ブ  
ロックにおける説明会などのあらゆる機会を通じ  
て、この放課後児童支援員キャリアアップ処遇改  
善事業の推進を働きかけていきたいと思います。

○山井委員 別に、それを最優先で進めていけ  
ばいいわけであって、規制緩和する必要は何にも  
ないわけですね。ぜひとも全自治体が処遇改善で  
きるように早急に取り組んでいただきたいです。同  
時に、これは本場に、格差は確実に広がります  
よ。財政が厳しいから子供の安全、学童保育の質  
が後回しになっていくのはありません、一番  
重要なのは子供の視点なわけです。子供にとつ  
ては、規制緩和というのはマイナスになるん  
です。つまり、こういう規制緩和をしても、国とし  
て学童保育の質にどうやって関与していくのか、  
第三者評価を含めて、どうやって国がこれから  
も学童保育の質を責任を持って改善させていくの

か、そのことの方角性をお答えください。

○根本国務大臣 厚生労働省としては、放課後児  
童クラブの質が確保されるように、放課後児童支  
援員に対する研修により、支援員の質の向上を図  
ること、放課後児童支援員の、今申し上げました  
が、処遇改善の推進、放課後児童クラブの活動内  
容について、質の向上の観点からの評価の推進、  
放課後児童クラブの好事例の普及、展開、あるい  
は、放課後児童クラブを巡回し、育成支援の質の  
向上を図るアドバイザーの市町村への配置などを  
行っており、放課後児童クラブの質の確保に努めて  
いきたいと思っています。

○山井委員 本来、これは児童福祉法改正なの  
で、この厚労委員会できちなり審議すべきことな  
のに、何でもこんなことになっているのか。本場に  
これは、安からう恵かろうみたいなことで、投票  
権も発言の機会もない子供の利益というか子供の  
思いが無視されているように思えてなりませんの  
で、これも引き続きしっかりここで議論してい  
きたいと思っています。

本題の統計偽装に移りますが、十三ページの記  
事にもありますように、見るも無残ですね、この  
統計。つまり、官邸が口出して昨年一月から統  
計指標を変えたために、この十三ページのグラフ  
で見ても明らかに、昨年は上振れして、ことし  
は下振れして、もうエコノミストの方々も、去年  
とことしの賃金統計は当てにならない、そう言わ  
れてしまっていますよ。本場にこれは恥づかしい  
限りであります。

については、ことしの一月の実質賃金はマイナ  
ス何%でしたか。  
○富岡委員長 じゃ、一時、ちょっととめてくだ  
さい。

〔速記中止〕  
○富岡委員長 起こしてください。

根本厚生労働大臣  
○根本国務大臣 一月の毎勤統計の実質賃金はマ  
イナス〇・七であります。

○山井委員 これは、去年の十二月が非常に高く

で、一月になるとマイナス〇・七ということであ  
るが、この〇・七はサンプル入れかえの影響もある  
と思うんですが、そうしたら、根本大臣、〇・七  
という大幅なマイナスですけれども、この〇・  
七を、額面どおり大幅に実質賃金が下がったと  
私たちは受け取っていいということですね。

○富岡委員長 できませんか。  
じゃ、とめてください。

〔速記中止〕  
○富岡委員長 起こしてください。

○根本国務大臣 一月の実質賃金はマイナス〇・  
七、それが毎勤統計の実態、事実であります。そ  
して、その要因分析は、サンプル入れかえによる  
影響などもあったと考えております。

○山井委員 そうしたら、問題は、私たちはサン  
プル入れかえの影響を除いた本場の実態を知りた  
いんですよ。サンプル入れかえで大きな下振れを  
しているんですよ。下振れを除いた本場の実質  
賃金は、一月は大体、〇・七じゃなくて、どれぐ  
らいだったんですか。教えてください。

○根本国務大臣 サンプル入れかえによる要因は  
寄与度という形では一定の前提で出せますが、そ  
の〇・七が幾らであるかということについては出  
しておりませんし、サンプル入れかえによる寄与  
度という形では一月だけ出せまされども、そ  
れは、実際の伸び率から単純に引くようなもので  
はない性格のものであります。

○山井委員 つまり、でも、これは下振れはして  
いるんですよ。下振れはしているけれども、幾  
ら下振れしているかわからないから、実際には実  
質賃金がマイナス何%かは誰にもわからない。こ  
れは本場に恥づかしいことだと思います。

については、私の配付資料の冒頭のページを見て  
いただきたいんですけども、昨年、ここを見て  
ください。二〇一四年の〇・五%プラス、二〇一  
五年の〇・一%プラス、二〇一六年の〇・六%プ  
ラス、二〇一七年の〇・四%プラス、しかし、二  
〇一八年の一・四%プラス、これは間違っていま  
すよね、この一・四%プラスという数字。かつ、

実質賃金の方も、おとしがマイナス〇・二%で  
したけれども、ことし、プラス〇・二%。きょう  
の配付資料にもありますが、これについては注釈  
が書いてありまして、配付資料の五ページの米印  
三、この名目賃金プラス一・四は正確ではない、  
実質賃金プラス〇・二も正確じゃない、ここにあ  
りますように、上振れの段差が入っていると書い  
てありますね。

私たちは正確な賃金伸び率が知りたいんです。  
上振れの段差があるということは、上振れ分を引  
いて、実態は、一・四名目プラス、実質〇・二  
じゃなくて、上振れの段差を除いた本場の実態は  
幾らなんですか、大臣。

○根本国務大臣 部分入れかえ方式によって、今  
までは三年あるいは二、三年に一遍、全部入れか  
えていたわけですが、この精度を向上するため  
に、統計委員会等の審議を経て、ローテーション  
サンプリング、要は部分入れかえ方式をやりました。  
これは精度の向上のためであります。そして、  
部分入れかえ方式をやった上でも段差は生じ  
る可能性があつて、統計はそういうものをはら  
んでいますから、部分入れかえ方式であつても、そ  
れで段差が生じた。それら段差が生じたというこ  
とはこの統計の説明の中で説明している。

しかし、その段差がどの程度で、ここからどの  
程度引けば委員がおっしゃるような数値になるの  
かということは、そこは、段差の寄与度分析をし  
た上でも、それを単純に引けばいいということでは  
ありませんから、部分入れかえ方式によつても  
段差が生じているということの説明した上で、こ  
の数字、データを利用者の皆様には見てくださ  
いねと、統計メーカーとしてそういう注を書いてい  
る、こういうことであります。

○山井委員 まあ、恥づかしい話ですね。去年の  
名目賃金一・四、実質賃金〇・二プラス、段差が  
あるから上振れしています、上振れだから正確  
です、正しい数字はわかりません、どれだけ差し  
引けばいいかわかりません、ユーザーが判断して  
ください、何ですか、それ。そんな無責任な話が

あります。判断しようがないじゃないか。これは本当にめちゃくちゃな話ですね。

じゃ、せめて教えてください。昨年の……（発言する者あり）今、自民党から、統計ってそんなものだって。先進国で、実質賃金が出ていない国なんかありませんよ。恥を知れと言いたい、恥を知れと。官邸が口を挟んで調査方法を変えたせい、昨年の賃金伸び率が何%か、厚生労働大臣がわかりません、答えられません。じゃ、どうやって経済政策、消費税増税の議論、景気対策ができるんですか。

じゃ、少なくともお答えください。昨年の実質賃金プラス〇・二と言っているけれども、段差があつて上振れしています。ということは、段差を差し引けば、去年の実質賃金はプラスだったんですか、マイナスだったんですか。せめてそれをお答えください、大臣の認識を。

○根本国務大臣 統計上の段差、いろいろな統計も、統計の標本の入れかえ方式を採用していますよ。うちの統計だけではない。そして、それによつて段差が生じるということは、それぞれの統計で標本を入れかえるわけだから、そこは段差が生じる。これは、統計学者や専門家もそういう判断をされている。

そして、今回の数字について段差がどれだけ生じたか。だから、この段差、寄与度は出していますけれども、これを単純に引いて、こういう数字になりますということは出しておりませんし、私は、そういうことは出すことはできませんよ、それは。段差というのは生じるんだから。いや、統計的にはそういう性格のものだと私は思いますよ。

○山井委員 統計委員会でも、去年一月の段階で〇・五%上振れしているというのは参考で出しているわけですよ。根本大臣、自分で答弁をしておかしいと思いませんか。精度を向上させるために調査方法を改善したといいながら、結果的に精度が落ちて、去年の実質賃金がプラスかマイナスかわからないんですか。

これは、与党、野党は関係ないですよ。景気対策、消費税増税、経済対策を議論するときに、厚生労働大臣、総理大臣が去年の実質賃金がプラスかマイナスかわからない、こんな先進国はありませんか。

お答えください。あなたは国民に説明する責任がありますよ、去年の実質賃金がプラスかマイナスかわからない。どっちなんですか。

○根本国務大臣 少なくとも、毎動統計での平成三十年の現金給与総額の伸び率は、名目賃金は一・四%、実質賃金は〇・二%と公表しています。

そして、段差というのは、一月については新サンプルと旧サンプルがあるから、一月分については段差で寄与度がどのぐらいあつたか、これは計算できますけれども、二月以降はそういう段差は計算できません。なぜなら、一月分しか新サンプルと旧サンプルはとっていませんから。

だから、その意味で、統計というのはそういう、委員がおっしゃるように、我々が出しているのは、毎動統計で出しているのが我々の出している数字、公表している数字であつて、ある前提で委員はそうおっしゃるけれども、段差をそのまま引いて出すということは、私は、統計の考え方からして、他の統計もそこは同じだと思えます。

○山井委員 恥を知りなさい、恥を。去年の実質賃金がプラスかマイナスかも答えられなくて、言いわけをするのはやめなさい。プラスかマイナスか答えられないのに、何を言っているんですか。つまり、官邸からの口出しで、経済財政諮問会議、二〇一七年の十月十六日の麻生財務大臣の口きき、そしてまた安倍総理の秘書官の、結局、問題意識を伝えられたことによつて週及改定しない。そうやって、官邸からの指示、経済財政諮問会議からのアドバイスのよつて週及改定しないことによつて精度は下がったんじゃないんですか。これで精度が上がったんですか。今の話を聞いたら、実質賃金がプラスかマイナスかわからない。プラスかマイナスもわからないんだつたら、

精度は下がっているじゃないですか。精度は上がったんですか。

○根本国務大臣 三十年の伸び率は、名目賃金一・四%、実質賃金は〇・二%伸びております。これは公表しております。

それから、委員がおっしゃった、もともと、二、三年に一遍、全部入れかえていたわけですよ。そして、どんと段差があつて下がって、三年間全部週及適用して、例えばマイナス〇・四ポイントずつだつたと下がって……（発言する者あり）

○富岡委員長 静粛に。聞いてください。

○根本国務大臣 それが果たしていかどうかというところで、精度の向上のために、これは部分入れかえ方式の方がより精度は高まると統計委員会始め統計の専門家も判断して今回のローテーションサンプリングを導入したものであつて、官邸から言われたとか、少なくとも統計は極めて専門的でありまして、誰かが言ったからといってローテーションサンプリングを導入するようなことは全くありません。

○山井委員 結局、日銀関係者もエコノミストも、私じゃないですよ、日銀関係者やエコノミストも、去年とことしの賃金統計は信用できない、当てにならないと言っているんです。申しわけありません、もう信用されていないんです。非常に恥かしいですよ、これは。

それで、申し上げますが、そのことについては統計委員会、総務省も問題意識を持って、きょうの配付資料で、おとつ、総務委員会での議論がありました。

その中で、私は赤線を書きましたが、きょうの配付資料の八、九、十、十一をちょっと読んでください。詳しくは言いませんが、共通事業所系列を、事業所がかわってしまったから、大企業がふえて賃金が高いところが多いから上振れで段差しているから不正確だとおっしゃっているのは統計委員会であり、西村委員長であります。私ではありません。だからこそ共通事業所系列を重視すべき

きということとは、繰り返し言います、私じゃなくて、統計委員会、厚生労働省も合意している話です。上振れしているというのを認めているんです。

その中で、八ページ、九ページで、この赤線を読んでいただいたいというふうなけれども、結局、なぜ共通事業所系列を扱うというふうにしたのかという点に関して、西村参考人は、人々の賃金の変化というものの実態を見るときに、同一事業所の変化を見ることが、景気がどういう状況になつていくかということ判断するときに非常に重要な情報です、共通事業所というものの重要性というものを強調して、それを入れるような形にしたということがもとの発端であるということ、名目賃金に関しては共通事業所の伸び率をちゃんと公表して、それによると、こういうふう非常に共通事業所系列の方が低いわけでありまして。

それについて逢坂委員は、景気判断指標として非常に重要である、景気が上向いているか下向いているかとか、そういうことを判断する上でも、共通事業所というものは非常に大事なんだ、共通事業所を使っているんだ、この考えでいいです。かと言つたら、西村統計委員会委員長は、基本的な考え方はそうであるということをおっしゃっています。

それで、かつ、逢坂委員は、共通事業所について、これ、名目も実質も賃金指数というもので出すべきではないかと。西村参考人は、その利用者の用途に応じていろいろな賃金の系列があるというところは、私は望ましい、共通事業所系列も実質について出した方が望ましいということをおっしゃっています。データというのとはたくさんあつた方が総合的に判断することができる。にもかかわらず、実質賃金検討会は、実質賃金の共通事業所系列を出していません。

かつ、西村参考人は、九ページ、サンプルが例えば小さいから誤差が大きくなるというのは原則

的にはそうですが、この場合には、単純にサンプルの小ささというよりも、例えば、変化ですの  
で、同じものを共通でとっているかどうか、そ  
ういうことによつて初めて、どつちが本当にいい  
のかとか、それから、もつとよくするためにこの  
二つ、つまり本系列と共通事業所系列を組み合  
せた方がいいじゃないか、私自身は共通事業所系  
列と本系列は組み合わせ方がいいと思つており  
ますと西村統計委員長はおっしゃっています。そ  
れを厚生労働省側にきちんとしていただいて、そ  
の際に、先ほど申し上げましたように、透明性を  
確保するためにきちんとした十分な情報提供がさ  
れるということが重要だと。

つまり、もうこれを読んでもらうたらいいです  
けれども、大御所の統計委員会の委員長は、共通  
事業所系列も出さないと、上振れだけの数値だけ  
では判断を誤らせるということをもうおっしゃつ  
ているんです。おっしゃっているのに、統計委員  
会になぜ共通事業所系列の実質賃金を出さないん  
ですか。そして、この実質賃金検討会の中間まと  
めについて、これは西村委員長とか統計委員会に  
報告をしたんですか。

これは、私、びっくりして、私も傍聴に行つて  
います、実質賃金検討会。先日こんな発言があ  
りました。西村委員長は賃金変化率に焦点を当て  
ているから共通事業所を重視すべきという発言に  
つながつたのではないかと思うが、誤解ではない  
か。統計委員会としては労働者全体の賃金の水準  
は本系列、景気指標としての賃金変化は共通事業  
所を重視していくと結論づけた根拠が知りたい。

もう去年の九月に厚生省と総務省で合意して統  
計委員会を出した結論について、半年以上たつて  
から、誤解していたんじゃないの、根拠がわから  
ない、だから共通事業所を出せない、こんな議論  
がなされているんです。私も傍聴していますけれ  
ども、傍聴されているのは新聞社の方々も首を  
かしげて、統計委員会が今までしてきた積み重ね  
の議論をゼロから、ちやぶ台返しされているん  
です、理解に苦しむとおっしゃっています。

単にこれは時間稼ぎじゃないですか。共通事業  
所系列の数値を参考に出したらいいんじゃないで  
すか、西村委員長がおっしゃるようになります。  
この中間まとめについて、西村委員長と統計委  
員会に正式に報告しましたか。していないんだつ  
たら、いつ報告するんですか。

○根本国務大臣 三月六日の統計委員会では、検  
討会の資料をベースに共通事業所の賃金の実質化  
について検討を行っている旨を説明しております。  
このような経緯もあつて、三月二十九日に取り  
まとめた中間的整理について、重ねて西村委員長  
を始めとする統計委員会の皆様に報告はしており  
ませんが、いずれにしても、今後とも必要に応  
じ、統計委員会への説明なども検討していきたい  
と思います。

○山井委員 私たちは、統計委員会や西村委員長  
の言ってきたこと、やってきたこと、合意したこ  
とをひっくり返しているから、早急に、西村委員  
長と統計委員会に議論の身、経過を報告すべき  
だということを数週間前から言っていますよ。何  
度も何度も厚生省に言っていますよ。

何で報告しないんですか。報告すると、実質賃  
金検討会の議論はおかしいということになるから  
でしょう。私、傍聴もしていますけれども、明ら  
かに、統計委員会の言っていること、決めたこと  
と違う議論をしていますよ、時間稼ぎで。これは  
大変なことですよ。

早急に、西村委員長と統計委員会にこの実質賃  
金検討会の中間まとめを報告して、意見を聞いて  
ください。時間稼ぎはいいかげんにやめてくださ  
い。早急に、いつ、西村統計委員長と統計委員  
会に報告するんですか、中間まとめ。

○根本国務大臣 三月六日の統計委員会には、共  
通事業所の賃金の実質化について検討を行つてい  
る旨を説明しているところであります。  
そして、三月六日の西村委員長の発言から抜粋  
しますと、賃金の実質化については、同検討会、  
要は厚生省の検討会ですよ、同検討会で検討が進

められると承知しており、統計委員会としては何  
らかの議論をする予定はありません、その点を御  
承知おきいただければと。これは西村委員長から  
発言されています。

ただ、西村委員長の御意見としては、厚生省の  
方の検討委員会でも今具体的な検討をしております  
し、西村委員長が指摘されたようなお話も、要  
は、厚生省の今の検討会、これは統計の専門家  
客観的、専門的にやっていたいただいておりますが、  
そこでの議論は方向性が西村委員長の趣旨とも一  
致している部分も多いと考えられておりますの  
で、いずれにしても、必要に応じて照会しなが  
ら、引き続き検討会で御議論いただきたいと思  
っております。

○山井委員 もういいかげんにしてください、必  
要に応じて。早急に西村委員長と統計委員会  
に報告してください。私も聞いていますが、明ら  
かに統計委員会の議論と食い違っていますよ。矛  
盾していますよ。本当に、全く違う議論をしてい  
ます。

いつ報告するんですか。はっきり言つて、報告  
したら統計委員会から、あなたたち実質賃金検討  
会の議論はおかしいよ、共通事業所系列の数値、  
マイナス〇・三パーぐらいになるかもしれないけ  
れども、出したらいいいじゃないの、参考のため  
にと言われているんですよ。言われるから、時間  
稼ぎのためにやっているんですよ。

ここで答えてください。早急に西村委員長と統  
計委員会に、中間まとめを出したんだから、それ  
を報告してください。早急に、一週間以内にお願  
いします。約束してください。

○根本国務大臣 西村委員長の三月六日の話は、  
西村委員長がこういうことを言っておられる。  
ただ、西村委員長のいろいろ指摘されたこと、  
これは、検討会でも整理をされている幾つかの課  
題と重なる部分もありますので、これは検討会が  
御判断いただくことですが、私は、西村委員長と  
検討会と議論していただくことが大事だと思いま  
すよ。

○山井委員 重要な答弁をされました。というこ  
とは、検討会の場に西村委員長を呼んでいただけ  
るということでしょうか、よろしいですね。

○富岡委員長 時間が来ておりますので、簡潔  
に。

○根本国務大臣 私はそういう感想を述べました  
が、ただ、検討会に呼ぶか否か、これは検討会に  
御判断いただくべきものだと思ひます。

○富岡委員長 もう時間が来ておりますので。

○山井委員 改めて言ひます。検討会では、西村  
委員長が誤解しているんじゃないか、共通事業所  
を重視する根拠が知りたいと委員がおっしゃつて  
いるんですから、ぜひ、次回、西村委員長を呼ん  
で、検討会で議論するともに、この配付資料  
で、西村委員長が検討会についてどういう議論を  
されているかというのを言っていただかと思ひ  
ます。

大臣、もう一回答弁してください。西村委員長  
を呼ぶということをお願いしたいと思ひます。

○富岡委員長 時間が来ているので、ちゃんと  
従ってください。

○根本国務大臣 検討会において御判断いただく  
べきものと考えております。

○山井委員 終わりますが、もう時間稼ぎはいい  
かげんにしてください。実質賃金はプラスかマイ  
ナスかを言う責任は政府にあります。よろしくお  
願ひします。

○富岡委員長 ルールはしっかり守ってください  
い。今、大幅に時間が超過しました。

次に、高橋千鶴子君。

○高橋(千)委員 日本共産党の高橋千鶴子です。  
まず初めに、通告にありませんが、根本大臣の  
お考えを伺いたいと思ひます。本当に簡単な質問  
ですので、願ひします。

櫻田オリパラ担当大臣が、自民党議員のパー  
ティー席上で復興より議員という発言をして、辞  
任に追い込まれました。更迭という記事もあるよ  
うです。私も、東北の人間として、やはり、八年  
たった今もお、大切な人やふるさとを失った悲

しみが癒えることはなく、建物、道路、鉄路など復興が進む一方で孤独死などもふえている、そういう中でまた被災地を傷つけたと、許せない思いであります。

根本大臣も福島県の御出身で、二〇一二年に国会に返り咲きされてすぐに復興大臣を務めました。今も、全ての大臣が復興大臣であると、安倍内閣は位置づけているはずで、この発言について、大臣の思いをお聞かせください。

○根本国務大臣 私は、安倍内閣の初代復興大臣として、復興大臣が一番必要なのは被災者の皆様に寄り添うということであり、被災者の皆様に寄り添って、魂を込めて復興に取り組んでまいりました。

被災地の皆様のお気持ちを傷つける発言、私は極めて残念であります。安倍内閣は、全ての大臣が復興大臣。被災地の復興に私も全力を尽くしたいと思っています。そして、より一層緊張感を持って政策を進めていきたいと思っています。

○高橋(千)委員 極めて残念というお言葉をいただきました。後任の鈴木オリバラ担当大臣も岩手の出身でありまして、不適切だという発言をされていると思います。やはり、内閣の一員であるからということではなくて、本当にこういうときは率直な意見を発してほしいなと思っておりまして、まずこの言葉をいただきたいと思っています。それでは、質問に入ります。

五年ごとの財政検証のために、年金財政における経済前提について、専門委員会が取り組まれてきました。三月十三日に検討結果の報告が出されたわけですが、その中で、財政検証に用いる経済前提の基本的な考え方において、毎月勤労統計調査のデータはどのように使われてきたのでしょうか。

○木下政府参考人 お答えいたします。

財政検証の経済前提につきましては、社会保障審議会年金部会のもとに設置いたしました、専門的、技術的な検討を行うために経済、金融の専門家で構成する、年金財政における経済前提に関する専門委員会が平成二十九年七月より議論を行いまして、本年三月に取りまとめたところでございます。

専門委員会におきましては、平成二十九年十月に経済成長率と賃金上昇率との関係について分析を行っておりまして、その中で毎月勤労統計のデータを用いております。しかしながら、本年一月に毎月勤労統計調査の不適切な事案が発生したことから、専門委員会の委員長と相談の上、国税庁が行っている民間給与実態統計調査を用いて改めて分析を行いまして、結果として、別の統計を用いても結果は変わらないということを確認いたしました。

いずれにしても、三月に取りまとめた専門委員会報告書におきましては、民間給与実態統計を用いた分析に基づいておりまして、毎月勤労統計調査のデータは使用しておりません。

○高橋(千)委員 資料の一枚目を見ていただきました。これは、上の段は、昨年の十二月十五日の専門委員会における議論の経過報告の案であります。そして、その案が取れたものが三月十三日で、下の段にあるんですけれども、囲みのところをばつさり削除しております。

見ればわかるように、毎月勤労統計調査のデータをj用いて調べたところとあって、年平均で一・六％程度の差が見られた、経済成長率に比べて一人当たりの伸び率は低いということがあって、その下の方は、いろいろその理由はこうだこうだというふうにあるんですけれども、やはりこれは、統計不正が発覚して、積み上げてきた前提の議論にここでまた修正をしなければならなくなったということ自体が非常に重大な問題ではなかったかなと思うんですね。

それで、二つ続けて質問したいと思っています。まず確認は、経済前提の議論というのは、要するに五年に一回、財政検証をやるときにやっているわけですから、そのときも、毎月勤労統計調査のデータというのは実質賃金の上昇率を見る上で活用していたと思いますが、それを確認したいと思

います。もう一つは、今おっしゃったように、国税庁のデータを使ったんだけど、結局違いはなかったと。要するに、毎勤統計は、十五年間以上数字が違っていたわけですね。それで出ていって、それを使ってやったデータと国税庁のデータを比べてみたら違いがなかったというのはどういう意味なのか、お答えください。

○木下政府参考人 まず、財政検証におきまして毎月勤労統計調査についてはどのようにこれまで使われてきたのかということですが、今委員も御指摘がありましたように、過去の委員会におきまして、過去の物価とか賃金等の経済状況の動向を見る際の参考指標の一つとして用いておりまして、そういう中で議論をされているということでございます。

それから、今回、一月の毎月勤労統計の不正事案が発生した以降に、民間給与実態調査を使いました結果についてはほぼ同じだったということ、済みません、今委員がお配りされている資料の二ページ目でございますが、その中にございますけれども、先に言ってしまうと申し上げておきま

せんけれども、一九九六年から二〇一五年の平均で、一番下の欄でございますが、民間給与統計調査ではマイナス〇・六となっております。そして、毎月勤労統計もマイナス〇・六。この平均で、二十年間の平均が同じだったということで、結果に違いはなかったというふうに判断したものでございます。

○高橋(千)委員 まず、前段の質問については、実質賃金を見る上で参考資料としているということでありました。これは、経済前提のあり方についての報告の中でも、肝心なのは名目ではなくて実質賃金であるということが強調されておりますので、やはり今の議論というのは、山井委員も始めとする勤労統計の問題の議論というのは非常に大事ではないかと思

います。それから、今お答えいただいた、何で違いがないのかということについてなんですけれども、国税庁の調査を使って、民間給与実態統計を、今、資料の②を開いていただいていると思うんですが、左側を見ていただくと、毎月勤労統計のこれは再集計前の数字でありますから、正しくはないわけですね。結局、不正がまだ直されていない数字であります。

ですから、一年ごとで見えていただくと、全く数字が違います。二〇〇六年だと、マイナス一・一に對して毎勤統計は〇・三、二〇〇七年だと、〇・一に對してマイナス一・〇ということ、大分違うんですね。これを二十年でならしてみたらマイナス〇・六でびたつときた、これはすごいなと思っただけなんです。

しかし、これは結局どういうことなんでしょうか。これは再集計してもいいんでないんだという意味ではないんでしょう。それは二十年で見たからいいのであって、個々のデータが正しかったという意味にはなりませんよ。

○木下政府参考人 今委員御指摘の②の資料でございますが、確かに毎年の違いはございます。これをなぜ用いたかといひますのは、実質経済成長率と実質賃金上昇率が過去は比較的連動していたということだったんですが、近年は実質賃金上昇率が経済成長率よりも低いというところの原因を分析するというところでございましたので、あくまでも、一年ごとに何か違いがあるということ

を分析するわけではなくて、傾向値の分析でございましたので、そういう意味で、今申し上げたのは、トータル二十年平均がほぼ違いがなかったということをお願いしたところでございます。

○高橋(千)委員 そうなんです。二十年のトータルで見たら違いがなかっただけの話であって、毎勤統計が正しくなかったということが影響がないという意味ではないということをややはり私は指摘したいと思うんですね。

それと、今ちょっとおもしろいことをおっしゃいましたけれども、経済の伸び率と賃金の伸び率が、前はそんなに違いはなかったんだけど今

はすぐ違うということで、これはおまけですけども、資料の三枚目に「過去二十年間の平均伸び率の比較」というのをつけておきました。

結局、労働者一人当たりで見ると、実質経済成長率の方は若干上回っているんだけど、賃金で見ると一人当たりをする方が低いわけですね。結局、実質賃金上昇率はマイナス〇・七％、これが実態である。なので、総理はいつも、雇用者全体で見るといふような答弁をされるのであらうということの謎解きができたと思うんです。

質問は、今回、二〇一六年年金改革法、いわゆる年金カット法の附帯決議への対応として、二〇二一年からの賃金物価スライドの見直しを導入した際、まだ始まっていないけれども、もし実際にやったらどういふ影響が出るかということの評価しなさいということが宿題となったんですが、今の作業で何がわかっていいるでしょうか。

○木下政府参考人 今委員御指摘のありました平成二十八年の年金改正法の中で、賃金変動が物価変動を下回る場合に賃金変動に合わせて年金額を改定する考え方が徹底されたわけですから、その法案審議の過程におきまして、「景気循環等の影響で新たな改定ルールが実際に適用される可能性も踏まえた上で、国民が将来の年金の姿を見通すことができるよう、現実的かつ多様な経済前提の下で将来推計を示すべく、その準備を進めること。」と附帯決議がされております。

この課題に対応するために、先ほどの、経済、金融の外部専門家で構成します、年金財政における経済前提に関する専門委員会におきまして、賃金上昇率が一時的にマイナスとなるような経済変動を仮定する経済前提も設定をされました。

その上で、三月の十三日の年金部会で、年金改定ルールの見直しの効果を測定するオプション試算をするようにというふうに取りまとめられまして、現在はそのオプション試算に基づいて実際の検証作業を進めているところでございますので、まだ今は現在進行形というところでございます。

○高橋（千）委員 これは、きのう説明を受けたときに、振り幅がとて大きいんだ、つまり、バブルとリーマン・ショックを比べたぐらいの振り幅なのでなかなか難しいんだという説明を受けたわけなんです。

私が言いたいのは、さっきお話しされたように、二十年というスパンで見ると賃金上昇率は大体同じだし、百年でとんとんにすればいいんだよ、そういう議論を多分皆さんされるんですね。だけれども、年金受給者一人一人の実態から見れば、二十年なんて待ってられないわけなんです。毎年の、毎月の暮らしがかかっているわけなんです。

資料の④に賃金スライドの図をつけておきましたけれども、真ん中のボンチ絵の上の「賃金・物価スライドの見直し」ということで、「賃金・物価動向など短期的な経済動向の変化に対応」と書いています。「短期的な」と。

結局、GPIFの話ですとかいろいろ話をするとときは、絶えず、長期的に見れば大丈夫なのよという話をします。実際には、なかなかそれは振り幅が大きい話なのよと言っているんですよ。だから、短期的にそういう経済がうんと落ち込んだときに、確実に年金を減らす、でも、それは必要ないでしよう、長期的に見てとんとんであるのであれば。

一瞬であつても、年金受給者にとっては本当に大変なことなんです。だから、賃金スライドというのをはやめるべきだということを指摘したい。

時間が来てしまいましたので、私はきょうはここで、時間を守って終わります。

○富岡委員長 次に、串田誠一君。

○串田委員 日本維新の会の串田です。

いろいろ質問がありましたけれども、結局、今回の勤労統計の調査が不適切であつたというか、不正ということなんです。

そこで、いろいろ検討会が行われているということなんです、具体的に前と今後はどう変わっていくのかというのをちよつと確認させてください。

○藤澤政府参考人 大変申しわけございません。検討会についての御指摘をいただいたと思うんですが、どの検討会のことをおっしゃったのか、ちよつと聞き取れませんでした。大変申しわけございません。

○富岡委員長 もう一度質問を確認します。

○串田委員 別にどの検討会ということではなくて、この不正が行われたことによつて、よりよくしなきゃいけないというのは当然検討されていると思うので。

これまで、いろいろ不正な部分が確認できないで、何年も経過していた。それを、今後はどういふふうなチェック体制にするからさういったようなことが起きないということをやつていらいっしやろと思うので、その具体的なこと、前と今はこういうふうに変つたから今後はこういう不祥事は起きないんだという、そこを確認させてください。これは事前に通告しているつもりなんです。

○藤澤政府参考人 失礼いたしました。

不正な統計が行われないように、どのようにチェックを行つてきて、今後どうするのかというお尋ねではないかと。大変失礼いたしました。

これまでは、統計調査実施前の調査方法の適正性については、統計法の規定に基づきまして、厚生労働省では、総務大臣への承認申請の前に私どもの方で審査を行つておりました。

また、事後といたしましては、公的統計の品質保証に関するガイドラインに基づきまして、厚生労働省の各統計の所管課室において、作成した統計の標本設計が適切であるか、あるいは、統計が誤った解釈のもとに利用されることのないよう、集計値について適切な説明がなされているかといった自己評価を行つてきたところでございます。

今申し上げましたようなチェック体制があるにもかかわらず、今般の事案でございますが、毎月

勤労統計調査について長年にわたり不適切な取扱いが続いていたわけでございますけれども、二度にわたります特別監察委員会の報告におきましては、公的統計の意義やその重要性に対する意識の低さ、幹部職員の公的統計に対する無関心、組織としてのガバナンスの欠如などが厳しく指摘をされております。

さらに、専門的な領域として閉じた組織の中で外部のチェック機能が適切に働かず、担当者任せにする姿勢や安易な前例踏襲主義なども指摘をされておりますので、今後、この追加報告にもございまして、開かれた組織への変革と外部チェック機能の導入などが提言されておりますので、それに基づいて検討していきたいと考えております。

○串田委員 今、幹部の無関心というのがありました。

無関心というののもよくわからないんですけども、室長という課長以下はみんな、毎年毎年、本来のあるべき統計調査を行わないことを承知した上で伝達をしようとしたというのは、かなり仲間意識みたいなものがなくないんじゃないかなんかと思うんです。そんなことが行われているということとを課長以下は情報共有しながら、それはいけないんだということ、職員が幹部に内部通報をなせしないのかというのは誰が思うことだと思ふんですけれども、どうしてそれが行われていなかったんでしょうか。

○藤澤政府参考人 幹部に報告が行われなかったということでございますが、二月の特別監察委員会の追加報告書におきましては、担当課室の組織としての独自の判断、怠慢による不適切な取扱いがあつたというふうにとられているところでございます。

その不適切な取扱いを含む今般の事案の全体的な構造としまして、公的統計の意義やその重要性に対する意識の低さ、幹部職員の公的統計に関する無関心、組織としてのガバナンスの欠如などが厳しく指摘をされておりました、これにつきまし

ては真摯に受けとめさせていただいているところでございます。

再発防止策でございますが、幹部職員も含めた統計の基本知識の習得や意識改革の徹底、またガバナンスの強化を目的として管理職を含めた研修の強化など八項目にわたる提言をいただいているところでございますので、大臣の御指導のもとで統計に対する姿勢を根本から正し、再発防止を徹底して国民の信頼回復に努めてまいりたいと考えております。

○串田委員 内部通報は、今後いろいろな国会でも、どうやって内部通報を確保するのかというのは私のところにも陳情が結構来ているんですけども、今回なぜ内部通報が行われなかったのかというのは本当に不思議なんです。

もう一つは、幹部と課長以下というので情報が伝わらなかったというんですけれども、課長以下の人というのは出世しないんでしょうか。要するに、出世すれば幹部になるわけですね。下の方でそういうふうな、本来ならばしなければいけない調査を行わないことを幹部には知らせていなかったということなんです、そういう人たちが幹部になるということはないんですか。

○藤澤政府参考人 申しわけございませんけれども、事前にいただいていた通告とちよつと違いますし、それから、人事の担当ではございませんので、お答えがでにくい部分もございますけれども。

そもそも、上司と部下との関係ということで申し上げますと、上司が何らかの法令に違反をしていると認識した上で部下に不正な指示を行うことは、基本的にはないものというふうに考えておりますし、仮にということであっても、上司の指示があったとしても、統計法も含めたような法令に違反する疑いのある行為としてはならないものだというふうに考えております。

御指摘の、内部通報もございましたが、厚生労働省では、公益通報者保護法を踏まえた国の行政機関の通報対応に関するガイドラインなどに基づ

きまして、内部の職員からの法令違反行為に関する通報対応のための内部窓口と、それから外部窓口の両方を設けまして、そこでは法令違反行為に關しては対象となっておりまして、当該制度を活用することは可能だということにしているところでございます。

○串田委員 そういう何らかの具体的なシステムをつくらないと、何か道徳的といいますか、觀念的といいますか、これからはこうしようというふうなことであればなかなか改善というのが認められないのかなという気がするので、次からはこういうふうにシステムチックに統制をしていくんだということがもう少しはっきりしていけばいいのかなと思うんです。

今回、根本大臣が就任される前からずっと行われている中で、大臣がいろいろな問題視された一つの中に、こういうような疑いがある中で統計調査の発表をしたとか、閣議決定をそのまま遂行したとかということがあると思うんです。

これに関して、今後また同じような、例えば何か発表をするときに、事前にこういう問題が疑われる可能性がありまふということを耳にしたとき、大臣としては、今後はどういふような対応をするのかというのはお決めになつていらつしやるんでしようか。

○根本国務大臣 私にもいろいろな報告が上がつてきますが、私の判断を仰ぐようなことだつたら、私は即刻指示します。それから、行政でやる話もありますから、行政でやる話については局長で責任を持つてやる部分もあるし、そして、重要な案件は大臣に上げる、そういうことではないかなと思います。

今委員の御指摘のような話だつたら、私は、大臣として判断して、適切な指示をしていきたいと思つております。

○串田委員 適切な指示の中で、私としては、三つパターンがあると思うんですね。要するに、そのまま統計調査もするし、閣議決定で予算なんかも一応決定しておく、そして後

日、問題があるということを明らかにした上で今のような指示をするという形。これは今回の場合だつたんだと思うんですね。

だけれども、二番目として、それは、こういう不正な状況の報告を受けた以上は統計調査を発表するのはやめよう、あるいは閣議決定も、いや、やめておこうという二つ目の考え方があると思うんです。

三つ目として、統計調査は行つけれども、こういう不正の疑いの報告を受けたという留保づけをする、閣議決定に關しても、こういう不正なことが行われているということの留保づけをしていく。三つあると思います。

それは、今後、将来同じようなことが起きたときに、やはり今回のようなことでそのままスルーして発表した後、後日ということに対しては、何でそれを発表したんでしょうか、何でその閣議決定をしたんでしょうかと、また同じようなことが起きる可能性があるわけですから、今の段階で、将来はどういふような要するにガイドラインというものををつくるのかということやはり明確にしないと、また同じことの繰り返しになると思うんです。その点をお聞きしたいと思ひます。

○根本国務大臣 個別事案への対応と、それから一般的な制度論が二つあると思います。

今回の事案について言えば、なぜ予算案の閣議決定をおくらせるという判断をしなかつたのか。

これは、私が十二月二十日に報告を受けたのは、五百人以上規模の事業所において全数調査とすべきところ、東京都において抽出調査を行つていた、そして、必要な統計の処理を加えずに、要は適切な復元処理を行つていなかった、これが私が受けた話ですよ。だから、その時点で、予算の閣議決定をおくらせるのか、つまり、具体的にどう影響があるかということはその時点では明らかになつておりませんから、だから、予算案との関係性を判断できる状況になつたので、予算案の閣議決定をしました。

それから、確報値の公表というのは、十二月二

十一日に確報値の公表をするということについて、私はその時点で報告を受けておりません。

要は、事案の具体的な経緯等が明らかでなかつた状況の中で、事務方がそこまでの思いが至らずに毎月定例の業務として公表した、こういうことを事後に確認いたしました。ですから、今回の個別事案では、こういう事案ですからそういう対応をいたしました。

そして、要は、一般論として、そういう問題、課題が提起されれば、私は即刻指示しますよ、こういうことをやるべきだと。大臣としては、そういうのが責任ですから。

それから、例えば今回の事案は、平成十六年の時点で、係長の段階で、三分の一でいいじゃないか、東京都の抽出調査はそれでも精度が担保されるだろうと思つた、だから三分の一に抽出することを決めた、それをプログラム担当の係長に口頭で伝えたら、結果的にそれが対応されていなかったというのが今回の事案の一番の大きな肝なんです、そういうことはやはりきちんと、少なくともコミュニケーションは必要ですから、課長と係長。だから、この事案については、部長はずっと歴代知らなかつたということを言つておりますけれども、聞ざされた組織であつたという監察委員会の報告もいただいておりますけれども、ここはやはり上司と部下のコミュニケーション、これをしっかりとつていくことだと私は思ひます。

○串田委員 コミュニケーションはぜひひとつはいいんですが、要するに、また同じことになりするような雰囲気を感じます。ですから、留保するとか何かするとか、もう少しガイドラインがないと同じようなことが繰り返されるような気がするの、また時間があつたときにお聞きしたいと思ひます。

終わります。ありがとうございました。

○富岡委員長 次に、中島克仁君。

○中島委員 社会保障を立て直す国民会議の中島です。

毎勤等問題を含む一般質疑ということで質問さ

せていただきます。十分しかございませんので、二点についてお伺いをしたいと思います。

毎勤統計、きょうもさまざまな議論が言われておりました。ガバナンス強化の問題、具体的なことは、四月の二日、大臣が閣議後の会見で従来より具体的にお示しをいただき、組織改革にも踏み込んでいく、旗を振るということでございます。

一方で、統計そのものの信頼に対して、元日銀理事の早川さんという方が「不正の本質は一人・金・技術」軽視」というふうな指摘をしています。この「背景の一つには、役所が統計を重視していないことがある。中央官庁の統計部署ではキャリア官僚が一年ほど担当してすぐいなくなるし、頑張っても偉くなれない。また、定員やカネを減らせと言われ続け、役人としては点数を稼げないところは減らすことになり、統計部局はどんなダメになっている。」かなり早い段階で問題が分かっていったのに前任者とのあつきを避けるため、前例を踏襲したのかもしれない。」こういう指摘をしておられます。

改めて、基幹統計、立案の根拠ともなる統計の信頼、今のような指摘に対して、政府統計全体の問題として、統計部門の予算も人材も不足していると私自身も感じるわけですが、大臣の御見解、また問題があるとすればどのように改善するとお考えになっているのか、お尋ねしたいと思っています。

○根本国務大臣 事実関係として、今委員が御紹介されたようなことがあるらうと私も思います。

やはりこれからは、我々、今回の事案を受けて幾つかやりたいと思っておりますが、要は、統計に関する認識、リテラシーの向上、これは例えば全職員に対する統計研修の実施や他府省や民間の統計専門家などの人事交流が考えられますし、統計業務の改善、これも、統計の調査内容の正確な公開や利用者の視点に立った統計の見直し等が考えられますし、組織の改革とガバナンスの強化、

これも、統計を外部有識者により審議する仕組みの強化や民間人材の活用、あるいは内部組織の強化等が考えられると思います。

当然、いろいろなチェック体制の強化とかさまざまな課題対応がありますが、私は、要は、今回の対応としては三点申し上げましたが、こういう再発防止という観点からしっかりと取り組んでいきたいと思っています。

○中島委員 今回も、調査員が企業や家庭を訪ねて紙に記録したり、回答者に紙の調査票に記入してもらう方式。加工も不便だし手間もかかる、また改ざんや不正も可能になってしまっている。そういったデジタル化できるところ、簡略化、効率化できるところは明確にして、そういうことが難しいところには人手また予算を重点化していくということ、こういった実施体制の問題も明確に具体的に改善の方法を示していく必要がある。組織の改革とガバナンスの強化、ぜひ車の両輪で対応していただきたいとお願いをしたいと思います。

続いて、健康保険法等の改正で質問し切れなかった、高齢者の保健事業と介護予防の一体的な実施に関連して御質問させていただきたいと思っています。

高齢者の保健事業と国民健康保険事業、地域支援事業を一体的に実施することができ、これは高齢者の疾病予防、フレイル予防等へ取り組めるということ、大変重要なことだということふうにあります。

ただ一方で、地域間での取組には、それぞれ事情があるのはわかるんですが、従来、地域間格差がある。そして、二年前、いわゆる要支援の方々がある。そして、二年前、いわゆる要支援の方々が総合事業へ本格移行したということで、その後地域間の格差がどうなっているのか、大変気になる。ところ。

そして、資料にお示しましたように、これは本格移行する前年の、いわゆる要介護認定の地域格差です。最も認定率が高いのは、私の地元でもあります山梨県の一四・一％、最も高いのが大阪の二二・四％と、この時点で八・三ポイントの差

があります。

これは、この質疑のときにも、もう三年前になりますか、四年前ですね、確認をいたしました。改めて、この介護認定審査、認定率の地域間格差について厚生労働省としてどういう分析をされておられるのか、また認識をどう持っておられるのか、お答えいただきたいと思っています。

○大島政府参考人 先生には、前々回の介護保険改正のときに、この点に焦点を当ててかなり御指摘いただきました。そのときも、やはり山梨県は要介護認定率が低い、特に要介護二以下で低いんですが、今回、こういうふうにより詳細に分析しますと、要支援一、二の方の差が大きいということがわかりました。大阪に比べますと随分違います。

この原因が何なのかというのはなかなか難しいところではあるんですが、例えば山梨県の中では、要介護認定率も一番全国で低い、「元氣な高齢者が多く、その背景には、健康的な生活を支える風土や文化があると分析されています。」というふうに県の介護保険事業計画では記載されております。

加えて、山梨県の状況を研究した研究者の方がいらっしゃいます。その方は、ソーシャルキャピタルの醸成が進んでいて地域住民活動とかそれを支える行政施策が充実している、それから、高齢者の就業率が高く、高齢者が役割を持っているといったことを分析されていらっしゃいます。

なかなか一概に、なぜ要支援の認定率にこれだけ差があるのかというのは要因が絡むと思います。一つには、今のような、地域資源、地域で社会活動をしている場が多いかどうかとか、あるいは就業率が高いかということも絡んでいるのではないかなと思います。要介護認定率そのものの以前に地域資源の問題もあるのではないかなと考えております。

○中島委員 もう時間がなかったのでまた次回にしますが、厚生労働省としては、これはいわゆる誤差範囲じゃないと。もちろん、介護認定審査自体は、一

次判定はコンピューターでして、二次判定は介護支援専門員が調査に行き、そして介護認定審査。これは本来、どの地域にいても一定程度の幅におさまるものだというのが私は前提だと思っております。

その点について、今、なかなか難しい、そして山梨のことを言っていただけでしたが、そもそも、高齢化率も山梨県は全国平均よりも高い、そして一番認定率が高い大阪は平均よりも低い、それでこれだけの差が出る。地域事情とはいいますが、これは全国一律の一定程度の幅に入るのが本来あるべき姿だと思います。

そして、前段でも私はお話ししましたが、二年前にいわゆる要支援の方々で総合事業へ本格移行しました。これは、従来から、有名な和光市とか私の地元の北杜市もそうですが、もともと介護予防が根差していた地域、一方でなかなか取組が進まない地域、ここでの格差が広がってしまっている。

さらに、四年前の改正のときには、要介護三以上の特別養護老人ホームへの重点化ということも言われ、整備がされていない地域は、地域支援事業、総合事業へ移行した後重症化が進むんじゃないかという懸念があったわけです。

これは、平成二十八年、本格移行する前の調査でありましたが、その後、介護認定審査、認定率の地域間格差は精査しておられますか。

○大島政府参考人 地域支援事業に移行した後の調査は、今ちょうど、まだ時期がたっておりませんので、平成二十八年の状態と地域移行が終わった後の状態は、調べられる状況になった段階で速やかに確認してみたいと思います。

○中島委員 私は大変無責任だと思えます。この改正のときに、より重度化する可能性がある、そして要介護三以上の方に特養への入所を重点化すると。今回、この差があつて、地域によって受けるサービスが全然変わってくる。一体今どういう現状にあるのか。本格移行してもう二年です。これは、大臣、早急に対応して調査するように

私から求めて、十分しかございませんので、次回にまた質問の続きをさせていただきたいと思っております。

○富岡委員長 次に、本日付託になりました内閣提出、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、西村智奈美君外五名提出、業務等における性的加害言動の禁止等に関する法律案、岡本充功君外五名提出、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及び西村智奈美君外五名提出、労働安全衛生法の一部を改正する法律案の各案を一括して議題といたします。

順次趣旨の説明を聴取いたします。根本厚生労働大臣。

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  
〔本号末尾に掲載〕

○根本国務大臣 ただいま議題となりました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につきまして、その提案の理由及び内容の概要を御説明いたします。

急速な少子高齢化の進展や社会経済情勢の変化に対応していくためには、女性を始めとする多様な労働者がその能力を十分に発揮して活躍できる就業環境を整備することが重要です。こうした観点から、女性の職業生活における活躍に関する取組の推進やいわゆるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等のハラスメントのない職場づくりを推進するため、この法律案を提出いたしました。

以下、この法律案の内容につきまして、その概要を御説明いたします。

第一に、女性の職業生活における活躍に関する事業主の取組を更に推進するための仕組みを整備

します。

具体的には、行動計画の策定や女性の職業選択に資する情報公表義務の対象を常時雇用する労働者の数が三百人を超える事業主から百人を超える事業主に拡大するとともに、情報公表の内容や履行確保の強化を行うほか、女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主の特例認定制度の創設等を行うこととしています。

第二に、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等のハラスメントの予防、解決に向けた事業主等の取組を推進するための仕組みを整備します。

具体的には、国の施策として、職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決を促進するために必要な施策を充実することを明記することとしています。

また、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するため、相談体制の整備等の雇用管理上必要な措置を講ずることを義務づけるとともに、パワーハラスメントに関する労働者と事業主の間の紛争について、都道府県労働局長による紛争解決の援助、紛争調整委員会による調停の対象とすることとしています。

さらに、セクシュアルハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化や、労働者が事業主にセクシュアルハラスメント等の相談を行ったことなどを理由とする不利な取扱いの禁止等を行うこととしています。

最後に、この法律案の施行期日は、一部の規定を除き、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日としています。

以上が、この法律案の提案の理由及びその内容の概要でございます。

御審議の上、速やかに可決していただくことをお願いいたします。

○富岡委員長 次に、西村智奈美君。

業務等における性的加害言動の禁止等に関する法律案

〔本号末尾に掲載〕

○西村(智)議員 ただいま議題となりました業務等における性的加害言動の禁止等に関する法律案につきまして、提出者を代表して、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

職場におけるセクシュアルハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷つける許されない行為であります。しかし、連合が二〇一七年に行ったハラスメントと暴力に関する実態調査によれば、職場でセクハラを受け、又は見聞きした人は四一・四%にも上っております。しかも、就職活動中の学生に対する事件が発生するなど、まさに、セクハラ対策の強化は喫緊の課題となっております。

それにもかかわらず、政府提出法案にはセクハラ禁止規定は設けられておらず、セクハラ対策も十分な内容にとどまっております。

そこで、我々は、セクハラを許さず、全ての働く人が自分の能力を最大限発揮できる社会を実現するため、セクハラを禁止するとともに、その被害を受けた従業者等に対する支援等を推進しようとする法律案を提出いたしました。

以下、本法律案の概要について御説明いたします。

第一に、業務等における性的加害言動の定義について、事業者の使用人、役員その他の従業者、個人事業者といった従業者等が、その業務に関連し、又はその業務上の地位を利用して、就職活動中の学生やフリーランスの方を含む他の従業者等に対して行う当該他の従業者等の意に反する性的な言動であつて、当該他の従業者等に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれがあるものとしております。

第二に、従業者等は、業務等における性的加害言動をしてはならないこととしております。

第三に、従業者の懲戒等の措置、指針の策定、相談体制の整備、紛争の迅速かつ適切な解決に資する施策、二次被害の防止、教育・啓発などについても規定しております。

なお、この法律は、公布の日から起算して三月を経過した日から施行することとしております。

以上が、本法律案の提案の理由及び内容の概要であります。

何とぞ御賛同いただきますようお願い申し上げます。

○富岡委員長 次に、大西健介君。

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

〔本号末尾に掲載〕

○大西(健)議員 ただいま議題となりました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につきまして、提出者を代表して、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

ILOは昨年六月、ミートゥー運動が世界じゅうに広がりを見せ、世界共通の課題としてハラスメントの根絶が求められていること等を背景に、セクハラや暴力など、職場での迷惑行為を禁止する初の国際条約制定を求めた委員会報告を採択しました。また、セクハラを受けた被害者の六割超が我慢したとの調査結果も存在しており、セクハラ、マタハラ対策の強化は喫緊の課題であります。

しかし、政府提出法案のセクハラ、マタハラ防止対策は、自社の従業者が他社の労働者に対して行うセクハラ、マタハラに対応すべきことが明らかではなく、また、他社の従業者が自社の労働者に対して行うセクハラ、マタハラについての事業主の措置義務の実効性が担保されていないなど、十分ではありません。

我々として、セクハラ、マタハラを許さず、全ての人が自分の能力を最大限発揮できる真の男女共同参画社会を実現するため、セクハラ、マタハラ対策を強化する本法案を提出しました。

次に、この法律案の概要について御説明申し上げます。

○尾辻議員 ただいま議題となりました労働安全衛生法の一部を改正する法律案につきまして、提出者を代表して、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

何とぞ御賛同いただきますようお願い申し上げます。

午後五時三十七分散会

女性の職業生活における活躍

る法律等の一部を改正する法律

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部改正)

第一条 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）の一部を次のように改正する。

目次中「一般事業主行動計画」を「一般事業主行動計画等」に、「第十四条」を「第十八条」

に、「第十五条」を「第十九条」に、「第十六条・第十七条」を「第二十條・第二十一條」に、「第十八條・第二十五條」を「第二十二條・第二十九條」に、「第二十六條・第二十八條」を「第三十條・第三十三條」に、「第二十九條・第三十四條」を「第三十四條・第三十九条」に改める。

第七條第一項中「第十五條第一項」を「第十九條第一項」に改める。

第三章第二節の節名を次のように改める。

定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主」を加え、

(公表)

第三十一条 厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公

表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第四章中第二十五条を第二十九条とし、第二十四条を第二十八条とする。

第二十三条第一項中「第十八条第一項」を「第二十二條第一項」に改め、同条第二項中「第十八条第三項」を「第二十二條第三項」に改め、同条を第二十七条とする。

第二十二條を第二十六條とし、第二十一條を第二十五条とする。

第二十條第一項中、「認定一般事業主」の下に「特例認定一般事業主」を加え、同条を第二十四条とする。

第十九條を第二十三條とし、第十八條を第二十二條とする。

第十七條中「関する」の下に「次に掲げる」を加え、同条に次の各号を加える。

一 その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第三章第四節中第十七條を第二十一條とする。

第十六條第一項中「関する」の下に「次に掲げる」を加え、同項に次の各号を加える。

一 その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二 その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

第十六條第二項中「情報」を「前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方」に改め、同条を第二十条とする。

第三章第三節中第十五條を第十九條とする。

第三章第二節中第十四條を第十八條とし、第十三條を第十七條とする。

第十二條の前の見出しを削り、同条第五項及び第六項中「第十二條第四項」を「第十六條第四項」に改め、同条を第十六條とし、同条の前の見出しとして「委託募集の特例等」を付する。

第十一條の次に次の四條を加える。

(基準に適合する認定一般事業主の認定)

第十二條 厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、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(昭和四十七年法律第百十三号)第十三條の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二十九條に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(特例認定一般事業主の特例等)

第十三條 前条の認定を受けた一般事業主(以下「特例認定一般事業主」という。)については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

2 特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女

性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

(特例認定一般事業主の表示等)

第十四條 特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 第十條第二項の規定は、前項の表示について準用する。

(特例認定一般事業主の認定の取消し)

第十五條 厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二條の認定を取り消すことができる。

一 第十一條の規定により第九條の認定を取り消すとき。

二 第十二條に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三 第十三條第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四 前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五 不正の手段により第十二條の認定を受けたとき。

附則第二條第二項中「第十八條第三項」を「第二十二條第三項」に改め、同条第三項中「第二十四條」を「第二十八條」に改める。

第二條 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の一部を次のように改正する。

目次中「第七章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置(第二十八條―第三十條)」を「第七章 外国人の雇用管理の改善、再就職の促進等の措置(第二十八條―第三十條)」

第八章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し事業主の講ずべき措置等(第三十條の二―第三十條の八)」に、「第八章」を「第九章」を「第十條」

に、「第四十條」を「第四十一條」に改める。

第四條第一項各号列記以外の部分中「必要な施策を」を削り、「講じなければ」を「取り組まなければ」に改め、同項中第十四號を第十五號とし、第十三號の次に次の一號を加える。

十四 職場における労働者の就業環境を害す

する法律の一部を次のように改正する。

第八條第一項及び第七項中「三百人」を「百人」に改める。

第二十條第一項中「一般事業主」の下に「(常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものに限る。)」を加え、同条第二項中「前項各号」を「第一項各号」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 第八條第一項に規定する一般事業主(前項に規定する一般事業主を除く)は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表しなければならない。

第三十一條中「第二十條第一項」の下に「若しくは第二項」を加え、「第二十條第二項」を「第二十二條第三項」に改める。

(労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三條 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律(昭和四十一年法律第百三十二号)の一部を次のように改正する。

第三十三条の見出し中「勧告」の下に「並びに公表」を加え、同条に次の一項を加える。

2 厚生労働大臣は、第三十条の二第一項及び第二項（第三十条の五第二項及び第三十条の六第二項において準用する場合を含む。第三十五条及び第三十六条第一項において同じ。）の規定に違反している事業主に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

第三十五条中「及び第二十八条第一項」を「第二十八条第一項並びに第三十条の二第一項及び第二項」に改める。

第三十六条を同条第二項とし、同条に第一項として次の一項を加える。

厚生労働大臣は、事業主から第三十条の二第一項及び第二項の規定の施行に関し必要な事項について報告を求めることができる。

第三十八条の見出しを「船員に関する特例」に改め、同条第一項中「この法律」の下に「（第一条、第四条第一項第十四号及び第二項、第八章（第三十条の七及び第三十条の八を除く。）、第三十三条、第三十六条第一項、前条第一項並びに第四十一条を除く。）の規定」を、「規定する船員」の下に「次項において「船員」という。」を加え、同条第二項を次のように改める。

2 船員に関しては、第三十条の二第三項から第五項まで、第三十三条、第三十六条第一項及び前条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十条の二第四項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、第三十条の四「から第三十条の八まで」とあるのは、第三十条の六及び第三十八條第三項と、第三十条の五第一項、第三十条の六第一項及び前条第一項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第三十条の六第一項中「第六條第一項の紛争調整委員

会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第三十三条第二項中「第三十五条及び第三十六条第一項」とあるのは「第三十六条第一項」と、前条第一項中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

第三十八条に次の一項を加える。

3 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第二十条から第二十七条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第三十条の六第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会」とあるのは「調停員」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）第三十条の四」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第二十七条中「この節」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十八条第三項において準用する第二十条から前条まで並びに第三十一条第三項及び第四項」と、「調停」とあるのは「合議体及び調停」と、「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する

法律第三十条の六第一項」と読み替えるものとする。

第三十八条の次に次の一条を加える。

（適用除外）

第三十八条の二 第六条から第九条まで、第六章（第二十七条を除く。）、第三十条の四から第三十条の八まで、第三十三条第一項（第八章の規定の施行に関するものに限る。）、及び第二項並びに第三十六条第一項の規定は国家公務員及び地方公務員について、第三十条の二及び第三十条の三の規定は一般職の国家公務員（行政執行法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）第一条に規定する国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員については、適用しない。

第四十条第一項第四号中「第三十六条」を「第三十六条第二項」に改め、同条の次に次の一条を加える。

第四十一条 第三十六条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

第九章を第十章とし、第八章を第九章とし、第七章の次に次の一章を加える。

第八章 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関する事項

景とした言動に起因する問題に関する事項（雇用上の措置等）

第三十条の二 事業主は、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用上必要な措置を講じなければならぬ。

ばならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 厚生労働大臣は、前二項の規定に基づき事業主が講ずべき措置等に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

4 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前二項の規定は、指針の変更について準用する。

（国、事業主及び労働者の責務）

第三十条の三 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題（以下この条において「優越的な言動問題」という。）に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、優越的な言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するよう努めなければならない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）は、自らも、優越的な言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう努めなければならない。

4 労働者は、優越的な言動問題に対する関心と

理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第三十条の四 第三十条の二第一項及び第二項に定める事項についての労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律(平成十三年法律第百十二号)第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第三十条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第三十条の五 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

(調停の委任)

第三十条の六 都道府県労働局長は、第三十条の四に規定する紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 第三十条の二第二項の規定は、労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第三十条の七 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(昭和四十七年法律第百十三号)第十九条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手続について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法

律(昭和四十一年法律第百三十二号)第三十条の六第一項」と、同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第三十条の四」と読み替えるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第三十条の八 前二条に定めるもののほか、調停の手続に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(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改正)

第四条 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(昭和四十七年法律第百十三号)の一部を次のように改正する。

目次中「措置」を「措置等」に、「第十三条」を「第十三条の二」に、「解決の援助」を「解決の援助等」に改める。

第二章第二節の節名中「措置」を「措置等」に改める。

第十一条の見出し中「措置」を「措置等」に改め、同条中第三項を第五項とし、同条第二項中「前項」を「前三項」に、「措置」を「措置等」に改め、同項を同条第四項とし、同条第一項の次に次の二項を加える。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

3 事業主は、他の事業主から当該事業主の講ずる第一項の措置の実施に関し必要な協力を求められた場合には、これに応ずるように努めなければならない。

第十一条の二の見出し中「措置」を「措置等」に改め、同条中第三項を第四項とし、同条第二項中「前項」を「前二項」に、「措置」を「措置等」に改め、同項を同条第三項とし、同

条第一項の次に次の二項を加える。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の相談を行い、又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

第十一条の二を第十一条の三とする。

第十一条の次に次の一条を加える。

(職場における性的言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の二 国は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、性的言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、性的言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

4 労働者は、性的言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

第十二条の前に次の一条を加える。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)

第十一条の四 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはなら

ないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるように努めなければならない。

2 事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあつては、その役員)は、自らも、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

4 労働者は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。

第二章第二節第十三条の次に次の一条を加える。

(男女雇用機会均等推進者)

第十三条の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項、第十一条の四第二項、第十二条及び前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するように努めなければならない。

第三章第一節の節名中「援助」を「援助等」に改める。

第十六条中「第十一条の二第一項、第十二条及び」を「及び第二項(第十一条の三第二項

において準用する場合を含む。）、第十一条の三  
第一項、第十二条並びに」に改める。

第十七条第二項を次のように改める。  
2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の  
援助を求めた場合について準用する。  
第十八条第二項中「前条第二項」を「第十一  
条第二項」に改める。

第二十条第一項中「関係当事者」の下に「又  
は関係当事者同一の事業場に雇用される労働  
者その他の参考人」を加え、同条第二項を削  
る。

第三十条中、「第十一条の二第一項、第十二  
条及び」を「及び第二項（第十一条の三第二  
項、第十七条第二項及び第十八条第二項にお  
いて準用する場合を含む。）、第十一条の三第  
一項、第十二条並びに」に改める。

第三十一条第一項中「第十一条第三項、第十  
一条の二第三項」を「第十一条第五項、第十  
一条の三第四項」に、「第十一条第二項、第十  
一条の二第二項」を「第十一条第四項、第十一  
条の三第三項」に、「第十一条の二第一項」を  
「第十一条の三第一項」に改め、「第十二条」の  
下に、「第十三条の二」を加える。

第三十二条中「第二章第一節及び第三節」を  
「第二章第一節、第十三条の二、同章第三節」  
に、「並びに」を「及び」に改め、「第二章第二  
節」の下に「第十三条の二を除く。」を加え  
る。

附則第二項を次のように改める。

（平成三十八年三月三十一日までの間の男女  
雇用機会均等推進者の業務）

2 平成三十八年三月三十一日までの間は、第  
十三条の二中「並びに」とあるのは、「女  
性の職業生活における活躍の推進に関する法  
律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第  
一項に規定する一般事業主行動計画に基づ  
く取組及び同法第二十条の規定による情報の公  
表の推進のための措置並びに」とする。  
附則第三項を削る。

（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣  
労働者の保護等に関する法律の一部改正）

第五条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び  
派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年  
法律第八十八号）の一部を次のように改正す  
る。

目次中「第四十七条の三」を「第四十七条の  
四」に、「第四十七条の四―第四十七条の六」  
を「第四十七条の五―第四十七条の七」に、  
「第四十七条の七―第四十七条の九」を「第  
四十七條の八―第四十七條の十」に、「第四十七  
条の十」を「第四十七條の十一」に改める。

第四十七條の二中、「第十一条の二第一項」  
を「、第十一条の二第二項、第十一条の三第一  
項、第十一条の四第二項」に、「及び第十一  
条の二第一項」を「及び第十一条の三第一項」に  
改める。

第四十七條の三中「及び第二十五条」を「、  
第二十五条第一項及び第二十五条の二第二項」  
に、「同条」を「同法第二十五条第一項」に改  
める。

第四十七條の十一を第四十七條の十二とし、  
第四十七條の十を第四十七條の十一とする。

第四章第二節中第四十七條の九を第四十七條  
の十とする。

第四十七條の八中、「第二十条第一項及び第  
二十一条」を削り、「第四十七條の七第一項」  
と「（昭和六十年法律第八十八号）第四十七  
條の八第一項」とに、「第二十条第一項中  
「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関  
係当事者同一の事業所に雇用される労働者そ  
の他の参考人」を「第二十条中「事業場」とあ  
るのは「事業所」に、「第四十七條の七第一項」  
と読み替える」を「第四十七條の六」と読み替  
える」に改め、同条を第四十七條の九とする。

第四十七條の七第一項中「第四十七條の五」  
を「第四十七條の六」に改め、同条を第四十七  
條の八とする。  
第四章第一節中第四十七條の六を第四十七條

の七とする。

第四十七條の五中「第四十七條の九」を「第  
四十七條の十」に改め、同条を第四十七條の六  
とする。

第四十七條の四を第四十七條の五とし、第三  
章第四節中第四十七條の三の次に次の一条を加  
える。

（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇  
用の安定及び職業生活の充実等に関する法律  
の適用に関する特例）

第四十七條の四 労働者派遣の役務の提供を受  
ける者がその指揮命令の下に労働させる派遣  
労働者の当該労働者派遣に係る就業に関して  
は、当該労働者派遣の役務の提供を受ける者  
もまた、当該派遣労働者を雇用する事業主と  
みなして、労働施策の総合的な推進並びに勞  
働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関  
する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）  
第三十条の二第一項及び第三十条の三第二項  
の規定を適用する。この場合において、同法  
第三十条の二第二項中「雇用上」とある  
のは、「雇用上及び指揮命令上」とす  
る。

（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行  
う労働者の福祉に関する法律の一部改正）

第六条 育児休業、介護休業等育児又は家族介護  
を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法  
律第七十六号）の一部を次のように改正する。

目次中「措置」を「措置等」に、「の援助」  
を「の援助等」に改める。

第二条中「第三十四項」を「第三十六項」に  
改め、同条第一号中「第二十六条まで」を「第  
二十四条まで、第二十五条第一項、第二十五  
条の二第一項及び第三項、第二十六条」に、「及  
び第十一章」を「並びに第十一章」に改める。  
第九章の章名中「措置」を「措置等」に改め  
る。

第二十五条の見出し中「措置」を「措置等」  
に改め、同条に次の一項を加える。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこ  
と又は事業主による当該相談への対応に協力  
した際に事実を述べたことを理由として、当  
該労働者に対して解雇その他不利益な取扱い  
をしてはならない。

第二十五条の次に次の一条を加える。  
（職場における育児休業等に関する言動に起  
因する問題に関する国、事業主及び労働者の  
責務）

第二十五条の二 国は、労働者の就業環境を害  
する前条第一項に規定する言動を行つてはな  
らないことその他当該言動に起因する問題  
（以下この条において「育児休業等関係言動  
問題」という。）に対する事業主その他国民一  
般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓  
発活動その他の措置を講ずるよう努めなけ  
ればならない。

2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対す  
るその雇用する労働者の関心と理解を深める  
とともに、当該労働者が他の労働者に対する  
言動に必要な注意を払うよう、研修の実施そ  
の他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前  
項の措置に協力するように努めなければなら  
ない。

3 事業主（その者が法人である場合にあつて  
は、その役員）は、自らも、育児休業等関係  
言動問題に対する関心と理解を深め、労働者  
に対する言動に必要な注意を払うよう努め  
なければならない。

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対す  
る関心と理解を深め、他の労働者に対する言  
動に必要な注意を払うとともに、事業主の講  
ずる前条第一項の措置に協力するように努め  
なければならない。

第二十八条中「前条まで」を「第二十五条ま  
で、第二十六条及び前条」に、「措置及び」を  
「措置等並びに」に改める。

第二十九条中「から第二十七条まで」を「、  
第二十二條、第二十三條第一項から第三項ま

で、第二十四条、第二十五条第一項、第二十五条の二第二項、第二十六条及び第二十七条に、「措置及び」を「措置等並びに」に改める。

第十一章第一節の節名中「援助」を「援助等」に改める。

第五十二条の四第二項を次のように改める。

2 第二十五条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第五十二条の五第二項中「前条第二項」を「第二十五条第二項」に改める。

第五十二条の六中、「第二十条第一項及び第二十一条」を削り、「第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者」と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」を「第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」に、「第五十二条の五第一項」と読み替える」を「第五十二条の三」と読み替える」に改める。

第五十六条の二中「第二十五条、第二十六条又は第五十二条の四第二項（第五十二条の五第二項において準用する場合を含む）」を「第二十五条第一項若しくは第二項（第五十二条の四第二項及び第五十二条の五第二項において準用する場合を含む）」又は「第二十六条」に改める。

第五十七条中「第二十五条」を「第二十五条第一項」に改める。

第六十条第二項中「第二十五条」を「第二十五条第一項」に改め、同条第三項中「第二十条第一項、第二十一条」を「第二十条」に、「読み替えられた」を「読み替えて適用する」に、「同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者」と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」を「同法第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」に、「第五十二条の五第一項」とを「（平成三年法律第七十六号）第五十二条の三」とに改める。

第六十一条中第三十四項を第三十六項とし、第三十三項の次に次の二項を加える。

34 第二十五条第二項の規定は、行政執行法人の職員が前項の相談を行い、又は行政執行法人の長による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、同条第二項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。

35 第二十五条の二の規定は、行政執行法人の職員に係る第三十三項に規定する言動について準用する。この場合において、同条第一項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、同条第二項中「事業主」とあるのは「行政執行法人の長」と、「その雇用する労働者」とあるのは「当該行政執行法人の職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）」とあるのは「行政執行法人の役員」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「行政執行法人の職員は」と、「事業主」とあるのは「行政執行法人の長の長」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十三項」と読み替えるものとする。

第六十一条に次の二項を加える。

37 第二十五条第二項の規定は、地方公務員法第四條第一項に規定する職員が前項の相談を行い、又は同法第六條第一項に規定する任命権者又はその委任を受けた者による当該相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。この場合において、第二十五条第二項中「解雇その他不利益な」とあるのは、「不利益な」と読み替えるものとする。

38 第二十五条の二の規定は、地方公務員法第四條第一項に規定する職員に係る第三十六項に規定する言動について準用する。この場合において、第二十五条の二第二項中「事業主」とあるのは「地方公務員法（昭和二十五年法律第二百六十一号）第六條第一項に規定

する任命権者又はその委任を受けた者（以下「任命権者等」という。）と、同条第二項中「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「その雇用する労働者」とあるのは「地方公務員法第四條第一項に規定する職員」と、「当該労働者」とあるのは「当該職員」と、同条第三項中「事業主（その者が法人である場合にあつては、その役員）」とあるのは「任命権者等」と、同条第四項中「労働者は」とあるのは「地方公務員法第四條第一項に規定する職員は」と、「事業主」とあるのは「任命権者等」と、「前条第一項」とあるのは「第六十一条第三十六項」と読み替えるものとする。

#### 附則

（施行期日）  
第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第三條中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四條の改正規定並びに次条及び附則第六條の規定 公布の日

二 第二條の規定 公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日（準備行為）

第二條 第三條の規定による改正後の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（以下「新労働施策総合推進法」という。第三十條の二第三項（新労働施策総合推進法第三十八條第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）に規定する指針の策定及びこれに関し必要な手続その他の行為は、この法律の施行前においても、新労働施策総合推進法第三十條の二第三項から第五項まで（これらの規定を新労働施策総合推進法第三十八條第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定の例により行うことができる。

（中小事業主に関する経過措置）

第三條 中小事業主（国、地方公共団体及び行政執行法人以外の事業主であつて、その資本金の額又は出資の総額が三億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については五千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については一億円）以下であるもの及びその常時使用する労働者の数が三百人（小売業を主たる事業とする事業主については五十人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については百人）以下であるものをいう。次条第二項において同じ。）については、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、新労働施策総合推進法第三十條の二第一項（第五條の規定による改正後の労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第四十七條の四の規定により読み替えて適用する場合を含む。次条第二項において同じ。）中「講じなければ」とあるのは「講じるように努めなければ」と、新労働施策総合推進法第三十條の四、第三十三條第二項及び第三十六條第一項（これらの規定を新労働施策総合推進法第三十八條第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）中「第三十條の二第一項及び第二項」とあるのは「第三十條の二第二項」と、新労働施策総合推進法第三十五條中「並びに第三十條の二第一項及び第二項」とあるのは「及び第三十條の二第二項」とする。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第四條 この法律の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六條第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五條第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同法第五條第一項（同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。次項において同じ。）

のあつせんに係る紛争であつて、新労働施策総合推進法第三十条の四（新労働施策総合推進法第三十八条第二項及び前条の規定により読み替えて適用する場合を含む。以下この項において同じ。）に規定する紛争に該当するものについては、新労働施策総合推進法第三十条の四の規定にかかわらず、なお従前の例による。

2 前条の政令で定める日において現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六條第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一條第一項の規定により読み替えて適用する同法第五條第一項の規定により指名するあつせんに係る紛争であつて、新労働施策総合推進法第三十条の二第一項に定める事項についての労働者と中小事業主との間の紛争に該当するものについては、新労働施策総合推進法第三十条の四（新労働施策総合推進法第三十八条第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（罰則に関する経過措置）  
第五條 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（政令への委任）  
第六條 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）  
第七條 政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正）  
第八條 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）の二部を次のように改正する。

第七十四条の八中、「第二十條第一項及び第

二十一条」を削り、「第二十條第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は」を「第二十條中「関係当事者」と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「」に改め、「その他の参考人」を削る。

第八十五條の二第三項中「第二十條第一項、第二十一條」を「第二十條」に、「同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は」を「同法第二十條中「関係当事者」と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「」に改め、「その他の参考人」を削る。

（社会保険労務士法の一部改正）  
第九條 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

第二條第一項第一号の四中「第四十七條の七第一項」を「第四十七條の八第一項」に改める。

（建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一部改正）  
第十條 建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）の一部を次のように改正する。

第四十四條中「第四十七條の十」を「第四十七條の十一」に改める。

（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正）  
第十一條 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）の一部を次のように改正する。

第二十六條中、「第二十條第一項及び第二十一條」を削り、「第二十條第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者」と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」を「第二十條中「事業場」とあるのは「事業所」に、「第二十五條第一項」と読み替える」を「第二十三條」と読み替える」に改める。

（国土交通省設置法の一部改正）  
第十三條 国土交通省設置法（平成十一年法律第百号）の一部を次のように改正する。

第十四條第一項第三号中「昭和三十五年法律第百二十三号」の下に、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）」を加える。

### 理 由

女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画の策定等が義務付けられる事業主の範囲を拡大するほか、いわゆるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止に関する国、事業主及び労働者の努力義務を定めるとともに、事業主に対してパワーハラスメント防止のための相談体制の整備その他の雇用管理上の措置を義務付ける等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

業務等における性的加害言動の禁止等に関する法律案

業務等における性的加害言動の禁止等に関する法律

（目的）  
第一条 この法律は、性別に関する差別的意識等に基づく業務等における性的加害言動が従業者等の生活に深刻な影響を及ぼしていることに鑑み、業務等における性的加害言動を禁止するとともに、業務等における性的加害言動を受けた従業者等に対する支援その他の施策を推進することにより、従業者等の職業生活の充実等を図ることを目的とする。

（定義）  
第二条 この法律において「業務等における性的加害言動」とは、事業者の使用人、役員その他の従業者又は個人事業者（以下「従業者等」という。）が、その業務に関連し、又はその業務上の地位を利用して他の従業者等（事業者の従業者になろうとする者を含む。以下この条及び第四条において同じ。）に対して行う当該他の従業者等の意に反する性的な言動であつて、次に掲げるおそれその他の当該他の従業者等に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれがあるものをいう。

一 当該言動に対する当該他の従業者等の対応により当該他の従業者等がその就業又は就業環境に支障を及ぼすおそれがある場合  
二 当該言動により、当該他の従業者等の就業環境に支障を及ぼすおそれがある場合  
三 当該言動により、当該他の従業者等の就業環境に支障を及ぼすおそれがある場合

（業務等における性的加害言動の禁止）  
第三条 従業者等は、業務等における性的加害言動をしてはならない。

（事業者の責務）  
第四条 事業者は、その従業者が前条の規定に違反して業務等における性的加害言動を行ったときは、当該従業者に対する懲戒等、その更生のための研修の実施その他の当該業務等における性的加害言動への対処、当該業務等における性的加害言動を受けた従業者等（以下「被害従業者等」という。）に対する情報の提供その他の必要な措置を講ずるものとする。

（指針の作成）  
第五条 国は、業務等における性的加害言動の禁止に関し、業務等における性的加害言動の具体的な内容その他必要な事項を定めた指針を作成するものとする。

（相談体制の整備等）  
第六条 国及び地方公共団体は、業務等における性的加害言動に関する相談に的確に応ずること

6 事業主は、その雇用する労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動が同項第四号の求めを行った後においても継続しているとき又は

同号の他の事業主が前項の規定に違反したとき

は、厚生労働大臣に対してその旨を申告して是

正のため適当な措置をとるように求めることができる。

第十一条の二の見出し中「雇用管理上の措置」

を「事業主の措置等」に改め、同条第一項中「当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応する

ために必要な体制の整備その他の雇用管理上」を

一次に掲げる措置その他に改め、同項に次の各号を加える。

一 女性労働者の就業環境を害する当該言動を

行つた者への事業主による対処の方針その他の当該言動に関する事業主の方針について、

その従業者に周知すること。

二 公正な立場において、女性労働者からの女

性労働者の就業環境を害する当該言動に係る

相談（次号及び次項において単に「相談」と

いう）に同じ。適切に対応するために必要な体制を整備すること。

三 女性労働者から相談があった場合における

事實の把握 女忙労働者の就業環境を害する  
当該言助を受け之を挂り働者に対する支援、

当該言動を受けた女性労働者に対する支拂

勤に系る事後の迅速かつ適切なる対応を示す二

重い伝ふ事役の立退かへ通せん文所を行きさ  
と。

四 女生労働者からこの事業主の従業員による

女生労働者の就業環境を害する当該言動に係

る相談があつた場合において、必要があると

認めるときは、当該他の事業主に対して当該

言動に關し第三項の措置を講ずることを求

め、又は厚生労働大臣に対して当該相談に係

る事実を申告して是正のため適当な措置をと

るように求めること。

第十一条の二第三項を同条第七項とし、同条第

二項中「前項」を「前各項」に、「措置」を「措

置等」に改め、「次項」の下に「及び第七項」を

加え、同項を同条第五項とし、同項の次に次の一項を加える。

6 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、女性労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動を受けた女性労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

第十一條の二第二項の次に次の三項を加える。

2 第十一條第二項の規定は、労働者が相談を行い、又は事業主による相談への対応に協力した際に事実を述べた場合について準用する。

3 事業主は、その従業者が、他の事業主の雇用する女性労働者に対し、女性労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動を行わないよう、従業者に対する研修の実施、当該言動に係る事後の迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならない。

4 第十一條第四項の規定は事業主が他の事業主から当該他の事業主の講ずる第一項又は前項の措置の実施に必要な協力を求められた場合について、同条第五項の規定は事業主が他の事業主から第一項第四号の求めを受けた場合について、同条第六項の規定は女性労働者の就業環境を害する第一項に規定する言動が同項第四号の求めを行った後においても継続している場合又は事業主がこの項において準用する同条第五項の規定に違反した場合について、それぞれ準用する。

第十一條の二を第十一條の三とし、同条の次に次の一項を加える。

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する国及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務)

第十一條の四 国及び地方公共団体は、女性労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行つてはならないこと、当該言動をなくすことが女性労働者の職業生活の充実にとつて不可欠であることその他当該言動に起因する問題(第三項において「妊娠・出産等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心

と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるものとする。

2 事業主は、国及び地方公共団体の講ずる前項の措置に協力しなければならない。

3 事業主の従業者及び個人である事業主は、妊娠・出産等関係言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、女性労働者に対して女性労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行わないようにしなければならない。

4 事業主の従業者は、当該事業主の講ずる前条第一項及び第三項の措置に協力するように努めなければならない。

第十一條の次に次の一項を加える。

(職場における性的な言動に起因する問題に関する国及び地方公共団体、事業主並びに従業者の責務)

第十一條の二 国及び地方公共団体は、前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行つてはならないこと、当該行為及び当該言動をなくすことが労働者の職業生活の充実にとつて不可欠であることその他当該行為又は当該言動に起因する問題(第三項において「性的言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるものとする。

2 事業主は、国及び地方公共団体の講ずる前項の措置に協力しなければならない。

3 事業主の従業者及び個人である事業主は、性的言動問題に対する関心と理解を深めるとともに、労働者に対して前条第一項に規定する不利益を与える行為又は労働者の就業環境を害する同項に規定する言動を行わないようにしなければならない。

4 事業主の従業者は、当該事業主の講ずる前条第一項及び第三項の措置に協力するように努めなければならない。

第二章第二節第十三條の次に次の一項を加える。

(男女雇用機会均等推進者)

第十三條の二 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、第八条、第十一条第一項及び第三項、第十一条の二第二項、第十一条の三第一項及び第三項、第十一条の四第二項、第十二条並びに前条第一項に定める措置等並びに職場における男女の均等な機会及び待遇の確保が図られるようにするために講ずべきその他の措置の適切かつ有効な実施を図るための業務を担当する者を選任するものとする。

2 国は、第十一条第一項及び第三項並びに第十三條の三第一項及び第三項の規定に基づき事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

3 国は、前項の援助を行うに当たつては、中小企業者に対し、特別の配慮をするものとする。

第三章第一節の節名中「援助」を「援助等」に改める。

第十六條中、「第十一条の二第一項、第十二條及び」を、「第二項(第十一条の三第二項において準用する場合を含む。)及び第三項、第十一条の三第一項及び第三項、第十二條並びに」に改める。

第十七條第二項を次のように改める。

2 第十一条第二項の規定は、労働者が前項の援助を求めた場合について準用する。

第十八條第二項中「前条第二項」を「第十一条第二項」に改める。

第二十条第一項中「関係当事者」の下に「又は関係当事者同一の事業場に雇用される労働者その他の参考人」を加え、同条第二項を削る。

第二十八條の見出しを(調査研究等)に改め、

同条第三項を同条第四項とし、同条第二項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 厚生労働大臣は、第十一条第一項に規定する不利益を与える行為若しくは労働者の就業環境

を害する同項に規定する言動又は女性労働者の就業環境を害する第十一条の三第一項に規定する言動に関し、その実態の調査、当該行為又はこれらの言動の効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

第三十条中「第十一条の二第一項、第十二條及び」を「第二項(第十一条の三第二項、第十七條第二項及び第十八條第二項において準用する場合を含む。)及び第三項、第十一条の三第一項及び第三項、第十二條並びに」に改め、同条の次に次の一項を加える。

(事業主の申告に係る措置)

第三十条の二 厚生労働大臣は、事業主から第十三條第六項(第十一条の三第四項において準用する場合を含む。)の規定による申告があつたときは、必要な調査を行い、その申告の内容が事実であると認めるときは、当該申告に係る他の事業主に対する指導又は勧告、当該申告の内容が事実であつた旨の公表その他の適当な措置をとらなければならない。

第三十一条第一項中「第十一条第三項、第十一条の二第三項」を「第十一条第九項、第十一条の三第七項」に、「第十一条第二項、第十一条の二第二項」を「第十一条第七項及び第八項、第十一条の三第五項及び第六項」に、「第十一条の二第二項」を「第十一条の三第一項」に改め、「第十二條の下に、第十三條の二」を加える。

第三十二条中「第二章第一節及び第三節」を「第二章第一節、第十三條の二、同章第三節」に、「第二十九條並びに第三十条」を「及び第二十九條から第三十条の二まで」に改め、「第二章第二節」の下に「(第十三條の二を除く。)」を加える。

附則第二項を次のように改める。

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の失効までの間の男女雇用機会均等推進者の業務)

2 女性の職業生活における活躍の推進に関する

法律（平成二十七年法律第六十四号）附則第二条第一項に規定する日までの間は、第十三条の二中「並びに職場」とあるのは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第八条第一項に規定する一般事業主行動計画に基づく取組及び同法第二十條の規定による情報の公表の推進のための措置並びに職場」とする。

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、附則第三条及び第八条の規定は、公布の日から施行する。

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の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（次条において「新法」という。）の施行の状況等を勘案し、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により当該労働者にその労働条件につき不利益を与える行為及び労働者の就業環境を害する職場において行われる性的な言動並びに女性労働者の就業環境を害する職場において行われる妊娠、出産等に関する言動に対する禁止その他の規制の在り方について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

2 政府は、この法律の施行後三年を目途として、雇用と類似の就業形態の者及び労働者になろうとする者に対して行われる性的な言動に対するこれらの者の対応によりこれらの者にその契約条件等につき不利益を与える行為及びこれらの者の就業環境等を害する性的な言動並びにこれらの者の就業環境等を害する妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に対処するための施策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

3 政府は、前二項に規定するもののほか、この法律の施行後五年を目途として、労働者等の就業環境等を害する言動に起因する問題に対処するための施策について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（新法の適用を受けない国家公務員に関する措置）

第三条 新法第二章第二節及び第三章の規定の適用を受けない国家公務員については、これらの規定を踏まえ、必要な措置が講ぜられるものとする。

（船員職業安定法の一部改正）

第四条 船員職業安定法（昭和二十三年法律第三十号）の一部を次のように改正する。

第九十一条中、「第十二条及び」を「及び第三項、第十二条並びに」に改め、同条後段を削る。

（障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正）  
第五条 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十一年法律第百二十三号）の一部を次のように改正する。

第七十四条の八中、「第二十条第一項及び第二十一条」を削り、「第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は」を「第二十条中「関係当事者」と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「」に改め、「その他の参考人」を削る。

第八十五条の二第三項中「第二十条第一項、第二十一条」を「第二十条」に、「同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は」を「同法第二十条中「関係当事者」と同一の事業場に雇用される労働者」とあるのは「」に改め、「その他の参考人」を削る。

（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正）  
第六条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）の一部を次のように改正する。

る。

第四十七条の二中、「第十一条の二第一項、第十二条及び」を「及び第三項、第十一条の三第一項及び第三項、第十二条並びに」に改め、同条後段を削る。

第四十七条の八中、「第二十条第一項及び第二十一条」を削り、「第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者」と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」を「第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」に改める。

（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正）  
第七条 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成五年法律第七十六号）の一部を次のように改正する。

第二十六条中、「第二十条第一項及び第二十一条」を削り、「第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は関係当事者」と同一の事業所に雇用される労働者その他の参考人」を「第二十条中「事業場」とあるのは「事業所」に改める。

目次中「第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置（第七十一条の二）第七十一条の四」を「第七章の二 快適な職場環境の形成のための措置（第七十一条の二）第七十一条の四」に改める。

第七章の三 労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関する措置（第七十一条の五）第七十一条の五に改める。

第七章の二の次に次の一章を加える。

第七章の三 労働者に苦痛を与えるおそれのある言動に関する措置  
（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關し事業者の講ずべき措置）  
第七十一条の五 事業者は、次の各号に掲げる者が、当該各号に掲げる労働者に対し、当該労働者との間における業務上の優位性を利用して行う当該労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動であつて業務上適正な範囲

業所」に、「第二十五条第一項」と読み替える」を「第二十三条」と読み替える」に改める。  
（政令への委任）

第八条 この法律の施行に關して必要な経過措置は、政令で定める。

理由

いわゆるセクシユアルハラスメント等を効果的に防止できるよう、新たに事業主に対してその従業員が他社の労働者にセクシユアルハラスメント等を行わないように必要な措置を義務付けるとともに、セクシユアルハラスメント等に関する対処の方針の周知、迅速かつ適切な事後対応その他の事業主が講ずべき措置を具体化する等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

労働安全衛生法の一部を改正する法律案

労働安全衛生法の一部を改正する法律

労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）の一部を次のように改正する。

を越えるものを行い、及び当該言動により当該労働者の職場環境が害されることのないよう、当該事業者の従業員に対する周知及び啓発、当該言動に係る実態の把握、当該事業者の労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備、当該言動を受けた労働者及び当該言動を行った者に係る迅速かつ適切な対応その他の必要な措置を講じなければならない。

一 当該事業者又はその従業員 当該事業者の労働者又は当該事業者以外の事業を行う者の労働者

二 当該事業者以外の事業を行う者又はその従業員 業 者 当該事業者の労働者

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（以下この条において「指針」という。）を定めるものとする。

3 厚生労働大臣は、指針を定めるに当たつては、第一項の言動を受けた労働者の利益の保護に特に配慮するものとする。

4 厚生労働大臣は、指針を定めようとするときは、あらかじめ、労働政策審議会の意見を聴くものとする。

5 厚生労働大臣は、指針を定めたときは、遅滞なく、これを公表するものとする。

6 前三項の規定は、指針の変更について準用する。

（消費者対応業務の遂行に関連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関し事業者の講ずべき措置）

第七十一条の六 事業者は、その労働者を消費者

対応業務（個人に対する物又は役務の提供その他これに準ずる事業活動に係る業務のうち、その相手方に接し、又は応対して行うもの（事業を行う者又はその従業者に専ら接し、又は応対して行うものを除く。）であつて、厚生労働省令で定めるものをいう。以下この条において同じ。）に従事させる場合には、当該労働者に対しその消費者対応業務の遂行に関連して行われる当該労働者に業務上受忍すべき範囲を超えて精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動（当該労働者と業務上の関係を有する者により行われるものを除く。）により、当該労働者の職場環境が害されることのないよう、当該消費者対応業務の態様に応じ、当該労働者の職場において当該言動に適切に対処するために必要な体制の整備、当該労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により事業者が

講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

3 前条第四項及び第五項の規定は、前項の指針の策定及び変更について準用する。

4 その消費者対応業務の全部又は一部を委託する者は、当該委託を受けた事業者が当該委託に係る消費者対応業務について第一項の規定により講ずべき措置を適切かつ有効に実施することができるよう、必要な配慮を行うものとする。

（助言、指導及び勧告並びに公表）

第七十一条の七 厚生労働大臣は、第七十一条の五第一項及び前条第一項の規定の施行に関し必要があるとき、事業者に対し、助言、指導又は勧告をすることができる。

2 厚生労働大臣は、第七十一条の五第一項又は前条第一項の規定に違反している事業者に対し、前項の規定による勧告をした場合において、その勧告を受けた者がこれに従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

（調査研究等）

第七十一条の八 政府は、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項の言動に関し、その実態の調査、当該言動により労働者の職場環境が害されることの効果的な防止に関する研究その他の調査研究並びに情報の収集、整理及び分析を行うものとする。

（国の援助）

第七十一条の九 国は、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項の規定により事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため、相談、情報の提供その他の必要な援助に努めるものとする。

第七十一条の四及び第七十一条の九に改める。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から

施行する。ただし、附則第五条の規定は、公布の日から施行する。

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後三年を目途として、この法律による改正後の労働安全衛生法の施行の状況等を勘案し、同法第七十一条の五第一項の言動がその労働者に対し他の事業者又はその従業者によつて行われた場合に事業者が当該他の事業者と同様の措置を求めることにより不当な不利益を受けることの防止に関する施策その他の事業者が当該他の事業者と同様の措置を求めやすくするための施策及び同法第七十一条の六第一項の言動が行われることを防止するための施策の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

（労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員、船員等に関する措置）

第三条 労働安全衛生法の適用を受けない国家公務員、船員等については、この法律による改正後の同法第七章の三の規定を踏まえ、必要な措置が講ぜられるものとする。

（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正）

第四条 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和六十年法律第八十八号）の一部を次のように改正する。

第四十五条第一項中「及び第七十条」を、「第七十条、第七十一条の五第一項及び第七十一条の六第一項」に改め、同法第十五項中「第七十一条の四」の下に、「第七十一条の七、第七十一条の九」を、「規定に基づく命令の規定」との下に、「同法第七十一条の七中「前条第一項の規定」とあるのは「前条第一項の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同条第二項中「前項の規定」とあるのは「前項の規定（労働者派遣法

第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」と、同法第七十一条の九中「第七十一条の六第一項の規定」とあるのは「第七十一条の六第一項の規定（労働者派遣法第四十五条の規定により適用される場合を含む。）」を加える。

（政令への委任）

第五条 この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

理 由

業務上の優位性を利用し、又は消費者対応業務の遂行に関連して行われる労働者に精神的又は身体的な苦痛を与えるおそれのある言動により当該労働者の職場環境が害されることを防止するため、当該言動に関し事業者の講ずべき措置等について定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

令和元年五月十日印刷

令和元年五月十三日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

P