

参議院労働委員会會議録第四号

平成九年三月十八日(火曜日)
午前十時開会

委員の異動

三月十四日

補欠選任

小山 孝雄君
吉川 春子君
上田耕一郎君

三月十七日

補欠選任

石井 道子君
大河南太一郎君
龜谷 博昭君
今泉 昭君
上田耕一郎君
吉川 春子君

三月十八日

補欠選任

廣中和歌子君
今泉 昭君

出席者は左のとおり。

委員長 勝木 健司君
理事 石渡 清元君
坪井 一字君
長谷川 清君
川橋 幸子君

委員

上野 公成君
海老原義彦君
小山 孝雄君
佐々木 満君
鈴木 政二君
西田 吉宏君
今泉 昭君
武田 節子君

国務大臣

労働大臣 岡野 裕君

政府委員

労働大臣官房長 渡邊 信君
労働省労働基準局長 伊藤 庄平君
労働省職業安定局長 征矢 紀臣君
労働省職業安定局長 坂本 哲也君
労働省職業安定局長 山中 秀樹君

事務局側

常任委員会専門員 佐野 厚君

説明員

警察庁刑事局捜査第一課長 松尾 好將君
法務省人権擁護局調査課長 竹田盛之輔君
文部大臣官房審議官 工藤 智規君
厚生大臣官房障害保健福祉部障害福祉課長 林 民夫君
厚生省業務局医療機器開発課長 滝澤秀次郎君
社会保険庁運営部企画・年金管理課長 喜多村悦史君
運輸省運輸政策局技術安全課長 釣谷 康君

本日の會議に付した案件

○障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出)
○労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(勝木健司君) ただいまから労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
昨日、石井道子君及び大河南太一郎君が委員を辞任され、その補欠として鈴木政二君及び海老原義彦君が選任されました。

○委員長(勝木健司君) 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案を議題といたします。
本案の趣旨説明は既に聴取いたしておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。
○石渡清元君 ただいま議題となりました障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案について、自民党から質問を申し上げます。

まず、障害者雇用の実態についてでございますけれども、最近非常に経済全般、景気の低迷が続いておりまして、そういう中で障害者の雇用の実態、この調査室の資料は非常にきめ細かく書いてありますので、最近の特徴的な傾向を含めた障害者雇用実態についてまず御説明をお願いします。

○政府委員(坂本哲也君) 御指摘のように、今我が国経済、一部に明るい動きが見られるとはいいいながらも雇用情勢は大変厳しい状況でまだ推移しているわけでございます。こういった状況の中で、昨年の平成八年六月一日現在におきます障害者の雇用状況について見ますと、法定雇用率が適用されます労働者六十三人以上規模の企業の実況について見ますと、常用労働者全体は前年に比べて五

万七千人ほど減少しているのに対しまして、雇用されている障害者はそういった中にありまして前年に比べて約一千人増の、トータルで約二十四万八千人というところでございます。そういったこともございまして、実雇用率につきましては一・四七％というところでございまして、前年に比べて〇・二ポイントの伸びというところで、厳しい中にあっても着実に改善が見られておるのではないかと。いずれもこの数字は過去最高ということになっておるところでございます。

このうち、精神薄弱者について見ますと、雇用されている精神薄弱者の数が約二万四千人といいことでございまして、実雇用率で見ますと〇・一四％を占めておるということで、かなり着実な進展を見ておるのではないかとこのように考えております。

また、雇用の実態ということではないんですが、公共職業安定所に求職登録、求職申し込みしている障害者の数でございますけれども、昨年平成八年十二月現在で約九万三千人ということでございまして、増加傾向にあるところでございます。

○石渡清元君 本論に入りたいと思っておりますけれども、今回の改正案の中では精神薄弱者を法定雇用率に含めていく、それがポイントでございまして、その精神薄弱者を含む法定雇用率の設定について、労働大臣の基本的な考え方をまずお伺いいたします。

○国務大臣(岡野裕君) 先生お話しのとおり、今回この場で御審議をいただくようになりました法律改正案は、精神薄弱者、つまり知的障害者を含む全体の身体障害者の雇用率というふうなものをこれから達成するべく頑張りたいという趣旨でございますが、労働省といたしましては、今まで広く身体障害者の雇用について実績といえますが経験を持っているところであります。身体

障害者あるいはその中の精神薄弱者の皆さんも、それぞれ人間として働く意欲があり、そしてその力があるというような皆さんの場合には、一般健全者とともに職場で働き、その生活というものを謳歌するというような雰囲気づくりをぜひいたしたいものだということ而努力をしてみたいのであります。

今まで精神薄弱者を雇用されている場合には、その雇用されている方も一般的な身体障害者の雇用率の中に含めるというように考えてはいましたが、今回正規に精神薄弱者もその中に掲上をする、そして雇用率を達成できているかでないかという判断をするというようなところで、より一層今までやってきたことを竿頭一歩を進められる、そういうことができれば幸せだということ思っている、そんな次第であります。

ぜひひとつ、労働省は前向きに対処をいたしたい、こう思っておりますので、御理解を賜りますようよろしくお願いをいたします。

○石渡清元君 精神者に対してどういう対策を講じているか、こういうことでございますけれども、西田大蔵政務次官は京都の会長をされておるようでございますけれども、法定雇用率を設定するに当たって、精神者対策、どのような施策を講じておいでなのか。

○政府委員(坂本哲也君) 精神薄弱者につきましては、昭和六十三年の制度改正以来、雇用率制度上、実際に企業が雇った場合に実雇用率にカウントできるということにいたしておりますし、また雇用の促進のために通勤対策等とあるいは人的援助のための助成、こういったものを初めとします各種の助成金の支給対象にいたしました雇用促進に努めておるところでございます。

また、精神薄弱者に対する職業リハビリテーションでございますけれども、各都道府県に設けられております地域障害者職業センターにおいて職業準備訓練を行っておりますし、また、事業所を活用した職業リハビリテーションですとか障害者職業能力開発校における精神薄弱者向けの職業

訓練、こういったものを行っております。特に来年度、平成九年度からは、精神薄弱者の雇用実績のある事業所を活用した新たな職業リハビリテーション事業を実施してまいりたいと考えておるところでございます。また、精神薄弱者の雇用に関しましての好事例集といったようなものを作成いたしましたし、広く事業主に対して周知を図っておるところでございますし、また精神薄弱者の親の会へ委託をいたしまして、保護者等を対象とした職業的自立を促すためのセミナー、こういったものの開催にも取り組んでおります。さらに、第三セクター方式による重度障害者雇用企業設置、育成、こういった事業も実施をしておるところでございます。

今後とも、こういった施策の充実にさらに努めてまいりたいと思っております。

○石渡清元君 精神者そのものについてはよくわかるんですけども、それでは事業主の方は精神薄弱者を雇用しなければいけないのか、いわゆる雇用義務から法定義務に強化されたわけですから、その辺のところはどうなんですか。

○政府委員(征矢紀臣君) 今回の改正におきましては、精神薄弱者を含む障害者雇用率を設定し、社会全体において身体障害者、精神薄弱者双方の雇用を促進していく、こういう基本的な考え方でございます。したがって、個々の事業主の方におかれましては、その職場の状況とかあるいは仕事の内容等に応じて、身体障害者の方を雇っていたり、あるいは精神薄弱者の方を雇っていたり、あるいは両方雇っていたり、これは個々の状況において御判断をいただき、結果としてその法定雇用率を達成していただく、こういう考え方で枠組みを設定しようというものでございます。

したがって、必ず精神薄弱者の方を雇っていたり、あるいはない、こういうものではございません。

○石渡清元君 身体障害者と精神薄弱者と双方のという今答弁だったわけでありましても、精

神薄弱者というのは障害の内容が少し違いますので、職場等々の条件整備を考えたときにおのずとそこが違ってくる。

したがって、単なる量的に障害者雇用を膨らます、膨らますという言葉は適切ではないと思えますけれども、を上げるといふことと同時に質的な問題をよく考えていかなければいけないんじゃないか、そういう意味で法定雇用率の問題になるわけでありましても、それじゃ法定雇用率を精神薄弱者を入れた場合どのくらい上げようとしているか、その考え方を伺います。

○政府委員(征矢紀臣君) 御承知のように現在の法定雇用率は一・六％でございますが、今回の法律改正によりまして新たに法定雇用率を具体的にどうするか、こういうことでございますが、考え方の枠組みといたしましては、これは法律を成立させていただきます、その後改めて障害者雇用審議会が御議論、御審議をいただいて、政府としては政令を閣議決定する、こういう手順になるわけでございます。

ただ、先生御指摘のようにそれじゃどんな考え方になるのか、こういうことでございますが、先般提出されました障害者雇用審議会からの意見書におきましては、「具体的な法定雇用率の設定に当たっては、調査結果を基本としつつ、既に精神薄弱者の実雇用率が〇・一四％となっていること、これは一・四七％のうちの〇・一四％が精神薄弱者の実雇用率である、こういうことでございますが、「精神薄弱者の雇用に伴う事業主の様々な負担を考慮し、その負担が過度にならないようにすること等に留意する必要がある」というふうにされておりました、このような考え方を尊重して具体的に検討し、定めてまいりたいというふうに考えております。

○石渡清元君 なぜお伺いしたかという、現在でも法定雇用率は達成されていないんですね。精神薄弱者を入れるということは大事なことでありますけれども、したがって、今答弁がありましたけれども、企業にとりましては非常に負担になっ

てくるわけでありま。実効が上らなければ幾らこつちで決めても仕方ないことでございまして、そういう面で雇用の促進と企業の負担等々については、助成措置等々のお話がありましたけれども、どういふふうに考えているか。

○政府委員(坂本哲也君) 御指摘のように、この最終的な目的といいますのは障害者の雇用を促進することになるわけでございまして、そのためにはやはり事業主の理解と協力が不可欠でございます。

こういった観点から、法定雇用率の設定に当たりましては、先ほど局長から答弁申し上げましたように事業主の負担が過度にならないように、そういった点に留意して定めていくように考えておりますけれども、またあわせてその施行時期につきましても、この事業主の障害者雇用に伴う準備期間、こういったものを考慮いたしまして平成十年七月一日ということにいたしております。こういったことによりまして障害者雇用がより円滑かつ効果的に進むようにしてまいりたいと考えておるところでございます。

さらに、今回、大企業における障害者の雇用が容易になるように特例子会社の認定要件、こういったものにつきましても緩和をしてみたいと思っておりますし、また精神薄弱者に対する人的援助のための助成措置、こういったものも整備をいたしまして、事業主が障害者を雇用するに当たっての支援策につきましても改善充実を図ってまいりたいと考えておるところでございます。

○石渡清元君 今までは、法定雇用率のいわゆる達成指導とかそういうことについて、いろいろな各種助成金のようなものでかなりリードしてきたんだけれども、それでは今までの法定雇用率の状況というのをみずからどういふふうに評価するか。というのは、未達成企業というのは約半分あるわけですね、今までの現状で。今までの雇用率の関係はどういふふうに評価しておりますか。今までのペースでいいのかどうか。

と申し上げるのは、精神薄弱者を入れるという

ことはかなり質的に違う面が加味される、それを私は強調したいために。一方で、今でも未達成企業は約半分という。その辺の今までの雇用率指導の自己評価をお伺いしたい。

○政府委員(坂本哲也君) 法定雇用率が現在一・六％に對しまして、実雇用率が最近の時点で一・四七％ということでございます。これは昭和六十六年に比較いたしますと、実雇用率は昭和六十六年では一・三三％だったわけでございます。その後順調に改善を見せてきているのではないかと。また、そのうち特に精神薄弱者と身体障害者に分けてみますと、精神薄弱者の実雇用率が昭和六十六年当時〇・七だったのが現在〇・一四％ということで倍増してきておる。この間に精神薄弱者をめぐるいろんな雇用促進のための措置、施策が逐次充実されてきたこともあってこういったことになっておるんだらうというふうに思っております。

これと十分かどうかという点についてはいろいろ御意見がおりかと思っておりますけれども、私どもとしてはこれまで精いっぱい取り組んできたところでございまして、今後ともいろんな施策を充実しながら、また特に福祉部門との連携、こういったものにも十分配慮しながらさらに積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

○石渡清元君 何回も繰り返してお伺いしたのは、何か数字だけにこだわってやっているような気がしてならない、もう少し個別なあるいは具体的な対策がこれからは必要ではないかな、それがやっぱり十分伸びていかない要因にもなっているんじゃないかというふうに考えております。

次に、さっき御答弁ございました特例子会社制度についてお伺いをいたします。これは認定要件を緩和しよう、こういうことでございまして、今までの実績は何社ぐらいあつて、その実績と評価をまずお伺いします。

○政府委員(坂本哲也君) この雇用率制度は、本来個々の企業体ごとに達成をするということになるわけですが、出資の割合とか役員の派遣

とか、一定の要件を満たして子会社を設立した場合に同一の事業主体とみなして雇用率制度を適用することにしていただいております。現在までのところ、この特例子会社は八十一社が認定をされております。この八十一社で雇用されております障害者の数が約二千二百人、そのうち精神薄弱者は約二百五十人ということになっておるところでございます。

○石渡清元君 今回の認定要件の緩和の趣旨あるいは内容、理由についてお伺いをします。

○政府委員(坂本哲也君) 今回の特例子会社の認定要件の緩和の趣旨でございますけれども、事業主ができる限り障害者を雇用しやすいような環境整備を図ってまいらうという観点から、特になかなかいろんな問題が多いと言われております大企業における障害者雇用が容易になるようにこの認定要件の緩和を図ってまいりたい、こういうものでございます。

この特例子会社制度につきましては、個々の障害者にとつて雇用機会の拡大につながる、あるいはまた、より配慮された職場環境の中でその有する能力を発揮する機会が増大する、こういったメリットもあるわけでございます。障害者の雇用促進にとつては有効な制度であるというふうに考えておるところでございます。

また、今回の緩和の具体的な内容でございますけれども、幾つかある要件のうち、親会社と子会社の間の営業上の関係が緊密であることという、この要件を廃止したいということでございます。この趣旨は、親会社から常に一定割合以上の仕事を確保していなければならないということにしますと、それはそれなりの合理性がございますけれども、逆に、別の会社から新しい仕事を受けたとしても、この要件のためにその仕事が受けられないというところもあるというところで、かえって子会社自身の活動を狭めることにもなりかねない、こういった批判もございました。そういったことを考え受けて今削除をしたということを考えておるところでございます。

○石渡清元君 障害者を雇用しているのは子会社でしよう。それを親会社との関係を緩和しちゃうことは、障害者を採らない、直接雇用していない親会社にただ数字的には有利になるだけであつて、この要件緩和というのが果たして障害者雇用の促進につながっていくのかどうかというの、ちょっと疑問点なんです。

それで、今の答弁で八十一社、何でもこれが広がっていかないのか、もう今までさんざんやってきても、それで、この要件緩和によって、じゃ拡大見込みというのはどのくらいお持ちになっているのか。その辺のところをちょっと説明してください。

○国務大臣(岡野裕吉) 拡大見込みの数は、あるいは高齢・障害者部長の方から話があるかと存じますが、石渡先生が言われるその問いについて、私は、雇入れ未達成の会社がけしからぬというよりは、精神薄弱者を含む障害者自身ももっと就職できるということを期待したい、こう思っているのです。

そうすると、子会社の規制を緩和すれば、やはり身体障害者あるいは精神薄弱者の皆さんの場合には、そういう皆さんに労働が提供でき、休憩その他の職場における生活もやはりもろもろの備えをしなければいけない、こう思います。そうすれば、ある程度集中的にそういうところに備えをして、健常者とそういう皆さんと一緒に作業ができるということができるといふことになるれば、障害者の皆さんもより数多く就職できるのではないかと。ということで、子会社の要件というものを緩和すると、一人でも今お話をしたような自分の目的が果たされるという意味合いでこれは評価をすることができるとは思いません、こう思っております。

それから、身体障害者の皆さんの場合と知的障害者の皆さんとは、私、現場に行つて見てまいりましたけれどもやはり違うわけですね。体がふぐあいでそういう作業ができないというような作業であつても、知的な障害の方の場合には、それ

が反復継続的なものであるならばできるというようなものがあります。体の故障はないわけですので。そういう意味合いで、知的障害者の皆さんを今度カウントの中に入れていくことによりまして知的障害者の皆さんの雇用がふえていくということであれば、これは前向きな考え方である、こう思っております。

○政府委員(坂本哲也君) 若干補足をさせていただきますけれども、この特例子会社、これまで八十一社ということでございまして、最近徐々にふえてきておるといふ実態でございまして、確かに、当初なかなか設立が進まなかったという状況はございました。

また、今後の具体的な設立の目標数といったものは特に設定をいたしておりませんけれども、今般この営業上の要件を緩和することにいたしましたのも、具体的にこういふことがネックで子会社の活動がなかなか制約をされているといったような御意見を踏まえたものでございまして。今後とも、いろんな実態に即して雇用の促進につながるような形で取り組んでまいりたいと思っております。

○石渡清元君 次に進みますけれども、企業名の公表についてでございます。雇用率を守らない企業というのは法治国家である以上ある程度厳正にやれと、こういう声も一方で強いわけでございます。さつきできるだけ障害者雇用をできるような企業側の受け入れというあれがありました。障害者の仕事をしたいという意思というのは非常に強いんです。これは身体障害者も精神薄弱者も。したがって、雇用率達成のために、守らない企業に対する労働省あるいは大臣の考え方、姿勢、今まで企業公表をどういう形でやってきたか、その辺を簡単に説明願います。

○政府委員(坂本哲也君) 雇用率未達成企業の公表の問題でございますけれども、雇用率の特に低い企業に對しましては、これまで法律に定められた手順に従ひまして、雇入れ計画の作成命令ですとか、その適正実施勧告、そういったものに加

えまして公表を前提とした特別指導を行いました。それでも事業主の自主的努力が認められない場合に企業名の公表を行うことにいたしました。おりまして、これまでの実績としましては、平成四年に四社について公表をしたところでございます。

次に、この雇用率を守らない企業に対しての労働省の姿勢、考え方ということでございますけれども、これまでも消極的な企業に対しては特別指導を毎年実施してきたわけでございますけれども、平成四年以降公表の実績がないということでございますが、これは特別指導の対象となった企業にそれなりに相当な改善が具体的に見られたということで公表までに至らなかったということでございます。

今回、この精神薄弱者を含む法定雇用率が設定される、そういった意味で雇用率制度が拡充されることになるわけでございますので、雇用率達成のための指導について、公表に至るまでの一連の指導における基準を見直しまして、より一層厳正な指導を行ってまいりたい、そして障害者の雇用の促進に努めてまいりたいというふうに考えておるところでございます。

○石渡清元君 次に、障害者雇用支援センターについて伺いをいたしますけれども、今回の改正の趣旨、目的、そして現在どのぐらい設立をされているか、まず伺います。

○政府委員(坂本哲也君) この障害者雇用支援センターでございますが、これは市町村レベルといった地域レベルで福祉部門と雇用部門とが連携をとって個々の障害者の特性に応じたきめ細かな職業リハビリテーションを行って、そして職業の自立を促進していく、そのための中核的な役割を担っている機関でございます。平成六年に制度化をされたわけでございますけれども、まだ制度化始まって間もないというようなこともございまして、現在まで全国で六カ所において設置、運営されているところでございます。

○石渡清元君 全体的に見ますと非常に設置数が

少ないわけでございますけれども、今度社会福祉法人を新たに障害者雇用支援センターに指定ということでございまして、社会福祉法人でもいろいろありまして、どういったような社会福祉法人を新たに追加していくのか、その場合に支援センターの業務の遂行体制には問題がないのかどうか。

○政府委員(坂本哲也君) 今回、社会福祉法人を雇用支援センターに指定できるということで改正をお願いしているわけでございますが、御指摘のように、社会福祉法人と申しましていろいろさまざまな性格のものがあるわけでござい

ます。今回の障害者雇用支援センターとして考えられるものとしたしましては、例えば地域における福祉に関する事業の総合的な企画ですとか、連絡調整の役割を持つて障害者についてさまざまな情報を有しているというふうに考えられます。社会福祉協議会ですとか、あるいは、雇用支援センターが主として対象としておりましては精神薄弱者でございまして、精神薄弱者授産施設の経営、こういった社会福祉事業を行っておられる社会福祉法人、こういったものが考えられるところでござい

ます。また、社会福祉法人はもともと社会福祉事業を行っておられるわけでございまして、今回の改正によって障害者雇用支援センターとして社会福祉法人を指定いたしました場合は、本来の社会福祉事業に加えまして、福祉的就労から一般雇用への円滑な移行のための雇用支援センターの業務というもの、社会福祉事業法上の附帯的な公益事業という形でやってもらうことになるわけでござい

ます。この雇用支援センターに指定された場合、その業務に關しましては、納付金制度に基づく助成を行うということで考えておるところでござい

ます。○石渡清元君 職業準備訓練を地域障害者職業セ

ンターにあっせんできるようにするということがな

んでありますけれども、既存の体制でそれができ

るのかどうか。そして、今回の改正を踏まえて障

害者雇用支援センターは今後どのように設置して

いくのか、最終指定目標があったらお示しをいた

だきたい。

○政府委員(坂本哲也君) 今回の改正によりまし

て、障害者雇用支援センターがみずから職業準備

訓練を行わなければならないとされておりました

のを、各都道府県に設置されております地域障害者職業センターに、あるいはまた障害者雇用に豊富なノウハウをお持ちの企業に委託して行うことができる、そういった道を開くことによりまして、そういう職業準備訓練の施設を必ずしも持つていなくても雇用支援センターとしての業務ができるようにしたい、そういった中で社会福祉法人もいろいろ対象にしたい、こういうことで考えているわけでございます。

これまでの受け入れ体制から見ますと、今の時点では地域障害者職業センターで受け入れることは十分可能であろうというふうに考えておるところでございます。

また、今回の改正を踏まえての今後の設置の予定といえますか。考え方はでございますけれども、私どもとしましては、基本的には福祉部門との連携に重点を置きまして、職業準備訓練施設を持たない障害者雇用支援センターの設置、いわゆる私どももコーディネート型と言っておりますけれども、こういった形の雇用支援センターの設置を促進してまいりたい、こういうふうに考えております。

今後の設置計画ですけれども、地域の実情に応じて検討していく必要があるわけでございまして、将来的にはよりきめ細かな対応が全国的に展開できるように、そういった体制の整備に努めてまいらなければならないと考えております。例えば公共職業安定所の管轄区域ごとに設置するとなれば全国で約五百カ所近くになるのではないかと、そういうふうに考えております。

○石渡清元君 現行体制でやろうというんですけれども、特に未設置地域における雇用支援セン

ターの職業リハビリ体制、これをぜひひとつき

ちつとやらなければいけないというのが一つと

同時にやはり職業能力開発の方も片方で、職業訓

練ばかりでなくて能力開発の方もやっていかな

ければいけないわけでございまして、その辺

はどういうふうに取り組んでいるのかということ

と同時に、総務庁が所沢センター、吉備センタ

ーにおける精神薄弱者のための職業リハビリテ

ーションの実施検討についての報告をあれしてい

ると、それについてはどうされていきますか。

○政府委員(山中秀樹君) 精神薄弱者についての職業訓練でございますが、私どもできるだけ多くの人たちに対して適切な職業訓練を実施していく必要があると考えており、障害者の特性に配慮した職業訓練を行っているところでございます。

具体的には、現在、障害者職業訓練校は全国に十九校ございまして、そこで縫製あるいは園芸等精神薄弱者のための特別の訓練科を設置して訓練を実施したり、あるいは一般の職業訓練科において、これはごくわずかでございまして、例えば木工、縫製等の精神薄弱者を対象とした訓練科を設置して訓練を実施しておりますし、食品加工とか畜産等また公共訓練施設で訓練科目を設置してないものについては、民間の教育訓練施設等に委託して訓練を実施いたしております。そのような形で、多様な障害者の訓練ニーズに対応した職業訓練機会を提供しているところでございます。

今後につきましては、特に重要な課題といたしましては、精神薄弱者の職域の拡大を図るための職業訓練分野の開発や、あるいはどのような形で訓練をしていったらいいかという訓練技法の開発についても大きな課題となっております。そういう意味で、それに向けて私も今後いろいろな形で訓練科目の拡大や、あるいは精神薄弱者向けの職業訓練の開発、訓練技法の研究、あるいは特に障害者職業訓練校で精神薄弱者については本格的な職業訓練に入る前に基本的な生活習慣についての指導を行う必要があります。そういう意味で、生活指導員の配置等々を行うというふうなことをいたして

おります。

御指摘の総務庁の障害者の雇用・就業に関する行政監察におきましては、平成八年五月に、労働省は、精神薄弱者の職業の自立を促進する観点から、国立職業リハビリテーションセンター及び吉備高原職業リハビリテーションセンターにおいて、それぞれの施設の運営実態を踏まえつつ精神薄弱者のための職業訓練等の職業リハビリテーションを実施することについて検討する必要がある、このような旨の勧告を受けたところであります。

私ども、この勧告を真摯に受けとめまして、平成九年度からこの二つのセンターにおける精神薄弱者に対する職業リハビリテーションができるように問題点の整理、検討を行うことといたしております。

○石渡清元君 結局、職業能力開発と同時に職域開発を能開の方ではどんなやっていただく、そして今答弁の中にあつた生活面、それで定着をさせていかなきゃいけない。そういう面で雇用部門と福祉部門の連携強化が非常に必要になってくる。

厚生省さんお見えになっておりますので、現在の精神薄弱者に対する福祉施策の現状について御説明を願いたいと思います。

○説明員(林氏夫君) 精神薄弱者等に対します福祉施策につきましては、基本的な考え方としていたしまして、障害のある人が社会の構成員として地域の中でともに生活を送れるようにということを考えておりまして、そのために必要な保健福祉サービスが的確に提供されなければならないというふうに考えておるところでございます。

平成七年十二月に策定をいたしました障害者プランにおきまして、例えばグループホームでございいますとかあるいは授産施設等といったような福祉的な配慮のなされた住まいあるいは働く場といったようなもの、さらにホームヘルプサービス等の介護サービス、また精神薄弱者更生施設等の入所施設の整備等につきまして、平成十四年末を

目指しました具体的な数値目標を掲げまして、計画的にその整備を図っているところでございいます。

厚生省といたしましては、障害者プランを着実に推進していくことなどによりまして、今後とも福祉施策の充実を努めてまいりたいというふうに考えておるところでございます。

○石渡清元君 授産施設なんかの場合は厚生省所管になるでしょう。だから、非常にその辺のところ雇用と福祉がオーバーラップしている部分が非常に多い。それがまたノーマライゼーションということになるのかもしれないけれども、やはり雇用にしても福祉にしても、福祉インセンティブをいかに地域社会に与えていくかということが非常に大きな課題になってくるんじゃないか。したがって、雇用・福祉ミックスというような考え方で広げていく以外ないと思いますけれども、授産施設等々の障害者プランではどんなような展開、設置数等々わかりますか。

○説明員(林氏夫君) 特に授産施設について申しますと、私どもといたしましては、作業訓練の充実等によりまして企業への就労につなげられるようなという観点も含めまして、その設置の促進に努めておるところでございます。

現在の数字で申しますと、約四万六千人分ぐらゐの整備でございまして、例えば九年度におきましては約五千人分の増を図ることとしております。また、平成十四年末の目標といたしましては、六万七千人強ということで目標にいたしておるところでございます。

○石渡清元君 ありがとうございます。厚生省は結構です。

精神薄弱者の次にどうか、精神障害者問題もその延長にあるわけでございまして、その施策について現状どうなっているか、あるいは今後何を充実していこうとしているか、まず御説明願いたい。

○政府委員(坂本哲也君) 精神障害者に対する施策の状況でございますけれども、精神障害者につ

きましては、長期にわたって職業生活に相当の制限を受ける、あるいはまた職業生活を営むことが著しく困難な方、そういった方につきましてこの障害者雇用促進法の対象といたしておるわけでございまして、具体的には精神分裂病、躁うつ病あるいはてんかんにかかっておられる方につきまして、通勤対策等とあるいは人的援助のための助成を初めとします各種の助成金の支給対象といたしましてその雇用促進を図っておるところでございます。また、精神障害者だけを対象といたしまして平成六年度から職業準備訓練を始めたところでございますし、また平成八年度からは就職ガイダンスといったものも実施をいたしておるところでございます。また、精神障害者の雇用に関しまして、好事例集といったものを作成いたしましたので、広く事業主に対してその周知を図っておるわけでございます。

また、精神障害者だけということではございませんけれども、これまでお話ししてまいりましたように、地域障害者職業センター、こういったところを中心に職業リハビリテーションを実施いたしているところでございまして、今後とも身体障害者、精神薄弱者ももちろんですけれども、この精神障害者につきましても施策の充実を図って雇用の促進に努めてまいりたい、こういうふうにご考えております。

○石渡清元君 精神薄弱者、だんだん広がっていつて、結局いわゆる障害者の重度化対策にどんなつながっていつてしまふんですね。それはよくわかるのでございまして、身体障害者の程度等級表による重度とは別に、職業能力の観点から労働者独自の重度判定基準をつくつたらどうかという、そういうこれまた総務庁の勧告を受けていると思うんですけれども、その対応についてはどうなっておりますか。

○政府委員(坂本哲也君) 昨年五月に総務庁から出されました勧告で御指摘のような指摘を受けているわけでございまして。労働能力をどういった形で評価するのか、大変難しい課題でございまして、

日本障害者雇用促進協会を中心にいろいろと研究を行つておるところでございまして、特に重度障害者につきましては障害の種類と職種の関連性を考慮する必要があるということで、平成七年度から障害の種類、等級別に見た障害者の就業領域に関する研究というものを開始したところでございまして。今後、そういったものの成果を踏まえて検討してまいりたいと考えております。

○石渡清元君 それと、今回の改正は、精神障害者である短時間労働者についても助成金の対象にする、こういうことでございましてけれども、これについての考え方を伺います。

○政府委員(坂本哲也君) 精神障害者に対する助成措置ということで、今回短時間労働者についても助成金の対象としたいと考えております。精神障害者の方々、現在フルタイムというか常用労働者のみを対象に助成金を支給しているわけでございましてけれども、精神障害者の場合は、薬を常時服用していたり、あるいは長時間対人関係の中での緊張を持続することが困難である、そういった障害の性質上、常用労働がなかなか困難な場合、あるいは常用労働が可能であっても短時間労働から徐々に始めていくことが有効な場合、こういったものがあるわけでございまして。そういったことを踏まえまして、今回、短時間労働者である精神障害者につきましても助成措置の対象として雇用の促進を図ってまいりたいと考えておるところでございます。

○石渡清元君 助成金全般にいろいろな種類があるんですね。身体障害者雇用納付金、支給金、その他の助成金、その中に調整金あり報奨金あり、あるいは障害者雇用継続助成金とかいろいろな種類があるんですが、これが果たして地域の企業に周知徹底されているのかどうか。そういういい措置があれば、仕事に合えば雇用するよ、そういうのが結構あるんじゃないか。非常に複雑で、また制度が細かく分かれて過ぎていて十分理解されていないところがあるんじゃないかと思うんですが、その辺のところはどうでしょうか。

○政府委員(坂本哲也君) 御指摘のような納付金制度に基づき、助成金制度につきましては、それぞれ障害の種類や特性に応じて、きめ細かに助成をしようということで大変体系が複雑になってきておるわけでございます。その点につきましては、今回の法律改正に合わせまして、事業主の方の利便性といったものに配慮しながら簡素化を図って整理をしまいたいというふうに考えております。

具体的には、ハード面の支援、障害者作業施設設置等助成金といった施設設備に係る助成金につきましては、現在似たようなものが三種類ございまして、これを一つに統合するとか、あるいは重度障害者職場適応助成金といった雇用管理のための措置としての人的支援、こういったものにつきましてはそれに関するものについてまた統合する、また、その内容につきましてもっとわかりやすいものにしたというふうなことで取り組むことにいたしております。

こういった助成金につきましては、私ども職業安定所を通じて、あるいは日本障害者雇用促進協会を通じていろいろPRに努めておるところでございます。また、毎年九月の障害者雇用促進月間、こういったものの中でこのPRといえますか、広報については重点的に取り組んでまいりたいと思っております。

○石渡清元君 この障害者雇用促進法は非常に私はいは法律だと思ふんです。それだけに、障害者雇用のために、労働省中心ということは他の省庁にもかなり関係をしていきますから、他の省庁をむしろ巻き込むような形で頑張っていたきたい、そういう面での労働大臣の今後の御決意を最後にお伺いをして、質問を終わります。

○国務大臣(岡野裕君) 石渡先生からは、労働省の身体障害者等雇用の問題につきまして、おまえのところは前向きだ、各省庁にもひとつとつと働きかけろ、そうして全体の身体障害者諸君の幸せのために努力をせよというまことにありがたいお言葉をちょうだいして、ありがたうございました。

私の基本的考えは、さつき法定雇用率を満たしたときにもお話をいたしました。雇用主が雇う雇わないの問題ではなくて、身体障害者等が能力と意欲があるならば、一般健常者とともに働く、そこで働く喜びが満ち溢れる、そうして社会復帰ができ、家庭生活もこれによって確固たるものとなるということをお願いさす。こう思っているわけでありまして。

そういう意味合いで、今度の法定雇用率の中に精神薄弱者も含めるといふのも一歩前進だと思ひます。諸環境の整備をしなければならぬ、こう思っているところであります。先生のお言葉を体して、労働省挙げて、かつは関係各省庁とも相提携をして今後も頑張つてまいりたい、こう思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○星野朋市君 私は、きょう本論に入ります前に、労働省は勤労者に対してどういう政策をとるかというふうなことで、勤労者を所管している省でありますので、勤労者の恐らくかなりの部分がこれに關するであろうというところで、私の経験を踏まえて、厚生年金の受給に關する問題について御質問をしたいと思います。

御存じのように、厚生年金というのは今は六十歳からの受給資格があるわけでございます。六十五歳で基準になるわけでありまして、企業業の定年制というのがまだ六十歳に完全になされてない状態、この支給を政府は六十歳から漸次六十五歳に持つていく、こういうことを考えているにもかかわらず依然根強い反対があるわけでございます。

現実、この六十から六十五未満、ここで厚生年金を受け取る人の割合、それから六十五歳の基準でもって受け取る人の割合、それから、一歳繰り下げることに割増し金がついてきますから、そういう形で受け取る人、この割合はどのくらいになっておりますでしょうか。

○説明員(喜多村悦史君) 今先生お尋ねのように、厚生年金は現在、退職をされますと六十歳から支給を受けることができることとなっております。

そこで、厚生年金に限って申し上げますと、六十五歳より前に受給を開始された方、これは七年度の新規の裁定の方であります。この方が八七％、それから六十五歳以降の方が一三％、それから六十六歳以降に受給を開始された方、この場合には実は繰り下げのほかに請求がなかったという方がございまして、この方が二％という割合になっております。

ただ、もう一つ国民年金の基礎年金というものがございまして。こちらの方は本来の支給開始年齢は六十五歳になっておまして、それより前に支給を受けられる場合には一定の割合で減額をされまして、それが生涯の年金になる。それからまた六十五歳より後に繰り下げて受給をするというところも認められております。この場合には割り増しになります。基礎年金の方で申し上げますと、六十五歳前に繰り上げをして受給をするということを選ばれる方が、これも平成七年度の新規の裁定の方でありますけれども三七％であります。それから六十五歳以降で受給を選ばれる方が六二％、ほぼ三分の二。それから六十六歳以降に繰り下げをする、これを選ばれる方が一％と、比率で申し上げますとそんな状況になっております。

○星野朋市君 今お聞きになったとおりでありまして、この委員会におられる方は厚生年金の受給というのにはまだ経験なさっておられないわけですね。現職の方と、それから議員でも民間に就くとおられた方は恐らくおらないと思ふので、この受給の実態ということについてはほとんどおわかりになっていないと思ふんです。

私は、幸甚なことにこの三月二日で六十五歳を迎えまして、基準の年金の受給資格ができたわけなんです。物を申すと非常に何なんですか、私には最も模範的な年金の資格を持つてくれるんです。なぜかという、昭和三十年からずっと掛けたてきて、それから議員になって民間の会社の顧問という形で給与所得がありましたが、六十四歳と一カ月までずっと掛けてきたわけなんです。そして六十五歳になったから、今言った割

合のちょうど六十五歳ぴったりという形で受給資格ができたから、書類を持って申請に行つたわけなんです。

私の周辺、友だちというのは、私は昭和七年の三月生まれですから、要するに早生まれで小学校から大学まで一番年下ですと上がつてきた。だから、周りの者はもうみんな年金の受給をしている。それから既に六十歳ぐらいから受給している人もいまして、こういうのが実態です。それで、ある会合のときに、星野、おまえ年金の受給というのは自分で行かなきゃだめなんだよ、六十五歳になったって社会保険庁から通知は来ないんだ、大変なんだよという話は前から聞いておった。

それで、年金の受給資格がきたときにどういう書類を用意したらいのか、簡単に答えたい。だいたい。

○説明員(喜多村悦史君) 年金の裁定の請求を行う場合、幾つかの資料を用意いただくことになっております。

一つは年金手帳であります。それから二つ目でありまして、これも請求者御本人の生年月日。あるいは加給年金といふものが配偶者の方でつくことがありますので、その関係を証明するということ。戸籍の書類が必要になります。それからまた、その場合の生計の維持関係でありますとか生計の同一、そういったことを判断させていただきますために住民票でありますとかあるいは課税の証明というものが必要になっております。

それからまた、先生御案内のように、年金制度は幾つも分立しております。私どもですべての制度を所管しておりますので、他の共済年金などの加入期間がある場合にはその加入期間を証明していただく書類。それからまた、肝心の年金でありますけれども、これの振込先、これをどこに振り込んだらいいのかということ、希望の金融機関の口座等の証明、そういったものが必要になっております。

○星野朋市君 一つ欠けていますよ。戸籍謄本が必要なんです。

○説明員(喜多村悦史君) 先ほども申ししたかと思いましたが、身分関係等のために戸籍の抄本、御本人だけでなく抄本ですが、先ほど申しました加給年金等の場合には謄本ということで必要になります。

○星野朋市君 それで、かなりの部分を占める基準前の六十歳から六十四歳までの人たち、この人たちは、要するにいろんな理由でもってこれを受給するわけですから、まず社会保険事務所へ行って相談窓口というところで相談をする、これは当たり前ですね。これは自発的に行かなくちゃならないわけです。

ところが、満六十五歳になった基準の人間は社会保険庁からは通知が来ないんですよ、さっきも言いましたように。なぜ来ないのか。それは、あるいは繰り下げて割り増しをもらおうという自発的な意図を持った人がいるからかもしれない。だけれども、本来的には、六十歳にあなはなりまし、資格はありますからこういう手続をするべきですという通知があつて私はしかるべきだと思ふんですが、そこがこないのはどういふわけですか。

そのために、これは推計ですけども、通知が来ないというだけではないんですが、自分の御主人が亡くなって、その奥さんが手続その他がわからないで結局受給資格があるのにもらえない、こういう人たちが推計だと現に四十人に一人ぐらいの割合でいるんですよ。ばかにならない数字ですよ。ばかにならない金額ですよ。こういう実態があるんですが、今言つた通知をよこさないというのはどういう理由ですか。

○説明員(喜多村悦史君) 先生今御指摘いただきましたように、長年にわたって保険料を掛けていたでいて、基本的には六十五歳になつて老齢年金の権利が生ずるということでありまして、私どももいたしまして、権利がある方は漏れなく受給をしていただきたいと思いますのであります。

しかしながら、我が国の公的年金でありますけ

れども、制度的には次第に統合あるいは仕組みが同じようになるといふことになっておりますけれども、やはり分立をしておるわけであります。私ども社会保険庁は、先ほども申し上げましたように、そのうち厚生年金、国民年金を所管させていただいておるわけであります。他の制度の加入の關係は実はわからないということであつたわけであります。しかし、そういったと、今先生御案内のようないふことで、そういった他の制度の加入の記録を御自身で十分把握をされていなくいかいような事態が生じます。

そこで、各制度を通じて年金の加入期間の記録、そういったことが把握できるようにならないかというところで、これはことしの一月からでありますけれども、私も社会保険庁、各省庁の御協力をいただきまして、基礎年金番号というプロジェクトを始めさせていただきます。昨年暮れから全国の被保険者あるいは受給者の方にも番号の案内を差上げたわけであります。

この番号が定着することによりまして、制度は分立をしておりますけれども、どこにいつからいつまで加入をされていたということが把握できるようになるわけであります。ただ、この仕組みは本年の一月からスタートしたわけであります。これから定着に向けてまだ幾つもの事務作業を越えていくわけであります。

現時点では、現在のところ各被保険者の皆さんの状況がどうなつておるといふ現時点のものはわかるわけであります。今の御質問の、六十五歳になつたときにこちらで御連絡しようといひますと、その方の過去の二十歳からのずっと記録がないと本当に二十五歳の資格を満たしておられるのかどうかといふことも十分わかりません。それから、あつちやこつちで記録が分散しておりますと、これを集めないといふ正確な年金額にもならないということになります。

今後、この基礎年金番号が導入されましたので、これから個々の方の過去の記録を少しずつ集めるという作業に入るわけであります。これには数年

かかる見込みでありますけれども、そういった作業を経まして、今御質問いただきましたような一定の年齢になつてきた方に対して、あなたの記録はこうですよ、あるいはもし六十五歳で請求されますと、概算ですがこのくらい年金になるのではないでしようかという御案内ができることになるわけであります。それがまた基礎年金番号導入の一つの目的であります。今後、この制度、仕組みができるだけ早く完全なものになるように努めてまいりたいと思つております。

○星野朋市君 その基礎年金番号というのは確かに私もことしになつてもうもらいました。それで、これは先ほど述べたような書類を持つて社会保険の事務所へ行けば、コンピュータでばつと打つて、あなたは何年何月というところについて、どういふ支払いをしたかというのはいふ全部わかるようになっていふんですよ、実際は。

それで、問題はどうかといふと、私の認識からすれば、基準前にもう人は、何回も申し上げますように、いろんな理由がありますから相談に行くといふのは当たり前です。ところが、要するに満六十五歳になつて申請に行く人は、実際は相談じゃないです、受給申請だろうと思ふんです。

私は、何回も足を運ぶのは嫌だからあらかじめ電話をして、どういふものを用意して持つていったらいいかといふ連絡をしたわけです。そして先ほど申し上げましたような書類を言われた。その中に配偶者の非課税証明書というものが入つていふんですよ。答えが非課税証明書というから、当然これをとりやらせて最近の非課税証明書をもらつたといふのはごく当たり前のことですね。

そして、私はみずから行つて手続をした。そして、要するに実際の社会保険事務所の窓口といふのは上が民にお下り渡す、まだこういう態度なんですね。だから、この書類は遠くから平成六年度のを持つていらつしやいと、簡単にこう言ふわけですよ。ふざけるな、だから電話で前もつて聞いたんじやないかと。そのときになぜ、あなたの生

年月日はこうでこうだといふことを聞いて、何年度のものを持つてきなさいと言ふのが本当だろうと。

そして、それだけじゃないんです。だからもう一度平成六年度のものをとり直して、そして再度事務所へ行つたら、今度は、これは遠くから平成七年度のを持つてこい。ばか言つちやいない。その証明書をとりに行くだけでも、これ市役所に行かなくちゃだめですから、お金はかかるわ時間がかかるわ、我々受給者または配偶者は六十五歳ですから元氣とは限らないわけですよ。そうでしょう、とりに行くだけでも大変なことになるんですよ。

それから、社会保険事務所というのは、悪いけれども交通の便は必ずしもよくないところに立地してゐる。東京都だけでも見てごらんない。必ずしも便利などころにない。そこへ何回も行かなくちゃならない。

要するに、役所の人は自分が専門家だから簡単に物を言う。ところが、そこに相談または受給申請に来ていふ人たちは素人なんです。観念が違ふわけですよ。そこを受給者の立場に立つてどうして物を考えられないのか。簡単にこれは違ふから別のものを持つてこい。

そうすると、大多数の民間人はどうかといふと、一生に一度のことなんだから、二度でも三度でも足を運ぶけれども、それを我慢しさえすればやつともらえるんだからといふので大部分が我慢してゐる。私が窓口へ行つて待つてゐる間にも相談してゐる人がたくさんいました。この人たちの話を聞いていふと、何回も来ていふんなことをやつていふことがすくわ。

それで、恐らく社会保険庁は、そういうことのないように窓口は指導してゐます、こう言ふんだらうと思ふんだけれども、実際にはどうなんですか。

○説明員(喜多村悦史君) 先生御指摘いただきましたように、受給者の方に御迷惑をかけないように、できるだけ一度で済むようにしなさいといふ

指導をいたしております。

今回の件、六十五歳からの支給ということでありまして、六十五歳から六十九歳までの間は、先ほど冒頭に六十九歳からというのを申し上げましたが、これは会社を退職された場合と、もう一つは、会社に勤めておられなくても報酬が低いので、賃金が低いので年金が出るというのがあります。これを在職老齢年金と言っております。ここで従来は、二十万円ちょっとぐらゐより低い方であると権利が発生をする、それ以上の給料をもらって働いておられる方は六十五歳にならないうと権利が発生しないという仕組みであつたわけでありまして。

ところが、平成七年四月に仕組みが変わりました、基本的に収入の、所得の、報酬の多寡にかかわらず権利が発生するようになりました、実は平成七年四月の時点で老齢年金の権利が発生したという方が非常に多く出ました。その方が後になつて、そういえば私もということで随分おみえになつていただいております。

そこで、これは言いわけになるかもしれませんが、制度が変わつたことによつて権利が発生したのではないかと誤認をしてしまったのだと思ひます。これは大変あつてはいけないうわけでありまして、実は報酬の関係でそれより前に発生していた方の場合には年度がずれてきますので、提出していただく非課税証明も一年ずれるということになるわけでありまして。その点、担当者の事務の引き継ぎ、あるいは制度が変わつたことによるものという誤解を、先入観を持てしまったというところで御迷惑をおかけしたことだと思ひます。そういうことがないように常々指導しておりますけれども、今後も受給者の立場に立つて間違ひのないように事務を行うように指導を続けてまいりたいと思ひます。

○星野朋市君 もう一つ、根本問題にかかわることでありまして。

企業はまだ六十歳定年という形で、定年でやめられる方が、今までの事業所、ここからどのくらゐ

いところに住居を構えておつたかという問題があります。そして、例えば第二の人生を歩いたとしても、その人の厚生年金の受給というのは自分が最終に勤務していた事業所を管轄する社会保険事務所なんです。そうすると、定年でやめられたり、それから新たに住所を地方に構えたりする人はどうなるかという、間違ひしているからいらつしやいというのに、大変なところから何回も足を運ばなくちゃならないという問題が実際に生じているわけなんです。

だから、例えば東京に勤めていて、新幹線の高崎とか宇都宮、あの辺から通勤している人はそのときはどうなるかという、簡単にほかの書類を持つてきなさいといつたら、そこから来なくちゃならないんですよ。こういう大変な問題というのが実は残っているんですよ。

社会保険庁は、この問題について根本的に変えようという発想がおありのようなんですけれども、それについて述べてください。

○説明員(喜多村悦史君) 私ども、サラリーマンの皆さんの厚生年金、それから自営業者等の国民年金というところで事業を行つておるわけでありまして、社会保険事務所は全国に三百カ所ほどあります。そこで管轄を決めまして、厚生年金の場合には、つまりサラリーマンの方の場合には事業所の所在地、それから自営業者等の場合にはそれぞれの方の住所地の社会保険事務所を管轄事務所として適用し、保険料をいただくという事務を行つております。年金の裁定もその割り振りで行わさせていただきます。年金の裁定でありまして、サラリーマンをおやめになつた場合には、最後におやめになつた会社があつたところの社会保険事務所が管轄ということになります。

と申しますのは、年金の裁定請求をいたしました場合に、過去の記録等をそこで精査をするわけでありまして、漏れていないような場合で申告があつてこれを追加するといふような場合には、その元の記録があるところでないといふことになりまして、その管轄事務所で行うという

ことになります。

そういったしますと、今先生御指摘いただきましたように、会社をやめたのでこの際住所も変わらうかという方、これはこれからは大勢いらつしやると思ひます。そういう方の場合には、管轄事務所においでいただく事務は一度で済むわけでありまして、必ずしも遠隔地で不便だという方が出てまいりますので、事務上の扱いといつたしまして、その方が現在お住みになつておられる前の会社と随分離れている場合には、今お住みになつておられる事務所に裁定請求書を出してもいいですよ、受け付けますということで事務をさせていただきます。

ただ、先ほど申し上げましたように、その場合には、受け付けた住所地の社会保険事務所では記録の訂正、そういったことはできませんので、その書類をすべて管轄の社会保険事務所に送付する時間になります。その関係で、いろんな場合に時間が余計にかかるということで御迷惑をおかけする事例があるかもしれません。

いずれにいたしましても、管轄事務所というものはあるわけでありまして、今申し上げましたように、御自身のお住みになつておられる住所地の社会保険事務所でも受け付けはするということにしておりますので、この点についても周知等に努めてまいりたいと思ひます。

○星野朋市君 いずれにしても、これから何百万、累計すれば何千万という人がそういう形でこれを受給するわけでありまして、六十五歳支給開始に至るまでなるべく受給者のための措置といふものは真剣に考えていただきたいと思います。

大臣、今のようないふを聞いていて、勤労者を所管する労働省の大臣としてはどんなお考えをお持ちですか一言言ってください。

○國務大臣(岡野裕君) 我々のはらからであるところの厚生省がお隣で答弁をされておられた。私は余り言いたくないのでありますが、私もある企業でその年金の事務の最高責任者をやつておりました。その企業では六十歳で定年で、先生

おつしやる年金六十五歳というふうな時代とはちよつと前過ぎてしまふのでありますが、本当の年金が年に何は出るか、月に何は出るかといふのは、これから余生を送る、老後の人生を送る、言いますならば退職者の一番大きな関心事です。無論、そのときに退職金が何は出るかということもそうです。

私は、やっぱり年金が何であるかということによつて老後の生活設計ができるということ、粗計算であります。あなたがこれから年金が何は出るかという数字を文章にいたしまして、それを退職命令の上に乗つけて本人に、私自身、共済ばかりではなくて人事全部の責任者でありましたので、勤続三十五年御苦労さまでありましたとか、二十九年で御苦労さまでありましたということ、これは辞令のほかに退職の予測、年金の予測なんかがありますので、御参考までに乗つけておきました。それで一人ずつお渡しをした、そういう経験があります。小さな世帯でありますのでそういうことができた。

しかしながら大世帯の厚生省とされては、年金受給者あるいは受給予定者、これの全部に私が言いましたようなことはとても事務的に無理で、厚生省の職員を何十倍かしないといふ無理だと思ひます。精神はそういう気持ちが必要だとなつた。先生冒頭言われました、年金払つたよ、くれてやつたよというふうなことはなくて、長年の労をねぎらう、そしてこれによつて老後の生活に自信を持てくれと。あくまでも国としてはそういう面でも足らぬと思うが、一生懸命やるんだというのが何となくはなしてわかるようであるといふこと。率直に言つて、そんな感じを持って聞いております。

○星野朋市君 それはあえて申せば、岡野先生のような有能な方がおられた会社だからそうなんだけれども、何もこれは総務なり人事なりがしつかりしている会社ばかりとは限らない。むしろそういうことにふなれな会社の従業員の方が圧倒的に多いわけなんです。だからそれは私の言うように、事

前にもいろいろ人たちは自発的に行くんだからいいんだけれども、基準に達した人に、何も厚生省の人間をそんなにふやさなくても全く今のメンバーでできるはずなんです。これは私の体験をもとにして、社会保険庁の仕組みというのが少しでも改善されれば私はそれにすぐるものはないということでも申し上げました。

さて本論でございませうけれども、今度の法改正の主眼であります精神薄弱者の問題について、一般には精神薄弱者という言葉が何となく急に出てきたような感じを受けるんですけれども、労働行政における精神薄弱者というものの取り扱い、こういう言葉、この人たちがどういう変遷を経て今度の法改正の一つに至ったのか。その経緯について御説明願いたいと思います。

○政府委員(坂本哲也君) 精神薄弱者に対します雇用対策でございませうけれども、一番最初は昭和五十一年にさかのぼることになるかと思いますが、現在の障害者雇用促進法の前身でございませう。身体障害者雇用促進法、これが改正されて、五十二年に身体障害者の雇用が義務化されました。そしてまた納付金制度がその年に創設されたわけでございますけれども、その際に、精神薄弱者につきましても通勤対策ですとかあるいは人的な援助、そういったものに係る助成金の対象という形で施策の対象にしたところでございませう。

その後、十年経過した昭和六十二年の法律改正におきまして、雇用率制度上、精神薄弱者は、実際に雇入れた場合には身体障害者とみなして実雇用率にカウントできるようにするということで、この制度が現在に至っております。

昭和六十二年当時こういう取り扱いはしました背景をいたしましては、この当時まだ精神薄弱者の職域が必ずしもそんなに広がりをみせていない、まだ限定をされておった、あるいはまた精神薄弱者に対します職業リハビリテーション等の施策が必ずしも十分ではないといったような状況がございまして、こういった制度をとったところでございませう。

その後、全都道府県の地域障害者職業センターにおきまして、職業準備訓練を精神薄弱者を対象として取り組んでおります。また事業所を活用しての職業リハビリテーションですとか、障害者職業能力開発校における精神薄弱者向けの職業訓練といった形、こういったものの充実が図られてきたところでございまして。

こういった中で、その後十年経過したわけでございますけれども、実際問題として精神薄弱者の雇用がさまざまな分野で進んできておる。また、雇用率制度の対象となつて六十三人以上規模の企業での雇用の状況を見ますと、今のところ実数で約二万四千人、実雇用率にいたしまして〇・一四％というところで、十年前の数字に比べますと大体二倍になってきておるといったような状況もございまして、精神薄弱者の雇用がかなり進展をしてきたということでございませう。

こういった状況を踏まえて、今回精神薄弱者を含む法定雇用率を設定したいということに至ったところでございませう。

○星野朋市君 今、経緯の御説明でございました。大体十年ごとに大きな対策がとられている。ことが昭和でいくと七十二年になるんですか、そうすると二十年目ということになりますね。そういう意味では非常に重要な問題だと私は認識しております。

現実に、改正によって一般事業者の〇・六％というのがどんなふうになるのか、これは算定式が口で言うのは非常に難しいから、端的にどのぐらいに変わるのかということをお答え願いたいと思います。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいまの御質問でございませうが、現在の法定雇用率は御承知のように一・六％ということでございませう。今回の法律改正により法定雇用率の具体的な率につきましては、これは法律に基づきまして成立後改めて障害者雇用審議会が御審議をいただき政府として政令で定めると、こういう手続になっております。ただいま御指摘のその考え方の問題でございませう。

すが、これにつきましては、先般提出されました障害者雇用審議会からの意見書におきましては、「具体的な法定雇用率の設定に当たっては、調査結果を基本としつつ、既に精神薄弱者の実雇用率が〇・一四％となつておること、精神薄弱者の雇用に伴う事業主の様々な負担を考慮し、その負担が過度にならないようにすること等に留意する必要がある。」、こういう御意見をいただいております。

したがしまして、このような考え方を尊重し、具体的に定めてまいりたいというふうに考えております。

○星野朋市君 現在でも、その一・六に対して平均が一・四七ぐらいでございませうか、その中でこの一・六％の線を越えている製造業などはそのいい例でありませうけれども、逆にこの基準に達していない業種というのがまだ相当あるように思うんです。私なんか錯覚しております。つい最近まで一番悪いのは金融業だと思つておつたんです。今回のこの調べてみましたら、金融業でも銀行・信託なんかは一・五四ですか、証券が一・一六、保険業が一・三五。特に銀行・信託業はかなりの改善を示しているということがわかりました。

私はちよつと疑問に思つたのは、前に金融業は非常に悪いと、一％がすすすすぐらいだったんですか、どういふことだとお聞きしたら、いや、身体障害者の求職に関するアイテムの中に金融業が余りないんですというのが答えだったんです。今はそういうことで特に大銀行、信託なんかはかなり改善されたからかなり事情は変わつておると思うんです。今でもこの雇用率に達しない業種、悪い方から三つぐらい例を挙げて言つていただければいい方か。

○政府委員(坂本哲也君) 業種別に障害者の雇用状況を見てみますと、ただいま先生お話しございましたように製造業は非常に高い水準でございませうけれども、これに對しまして実雇用率が非常に低い業種で申し上げますと、一つは卸・小売、飲食店、この関係が実は昨年の六月一日現在では一・

〇一％ということが一番低くなつてございませう。さらに建設業について見ても、これは一・三〇％といったようなことで低くなつております。銀行の方は大分改善されたというお話が出ましたけれども、金融・保険・不動産業という形で分類してみますと一・二八％ということで低い水準にございませう。

ただ、いずれも、こういった業種も前の年に比べますと〇・〇四あるいは〇・〇二ポイントの改善ということでございませうので、着実にそういった雇用が進展しているのではないかとこのように思つております。

○星野朋市君 徐々に改善されているということとはまことに望ましいことなんです。さて、そうすると、先進諸外国の問題についてどういふふうになつておるか、欧米の主要国についてどういふ制度がとられておるか、おわかりだつたらお答え願いたいと思います。

○政府委員(坂本哲也君) 先進諸国の障害者の雇用制度ということでございませうけれども、一般的に年金による所得保障というものがベースにございませう。それに加えて、福祉施設に対して公的援助を行うことによつて福祉的就労対策が行われているという状況が基本的にあるわけでございますけれども、そういったものにさらに加えて先進諸国では大きく二つの流れがございませう。

そのうちの一つは、アメリカですとかイギリスのように、雇用を初めとする社会における障害者の差別をなくしていこう、そして障害者の機会均等の確保を目指していこうとする流れが一つございませう。

それからもう一つの流れをいたしましては、ドイツやフランス、これはまた我が国もその中に位置づけられようかと思ひますけれども、事業主の社会連帯、こういった理念に立ちまして一定の割合の障害者雇用を企業に義務づける、そして具体的な雇用機会の確保を図る、いわば割り当て雇用制度と言われるもの、この二つの流れがあるところでございませう。

○星野朋市君 今分類されたのは、主としてヨーロッパの代表国であるドイツ、フランスというのがくくり、それからイギリス、アメリカというアングロサクソン系がくくり、こういう形だっただと思うんですが、こういうときに常に話題になるいわゆる福祉先進国と言われるスウェーデン、ここはどうなっておりますか。

○政府委員(坂本哲也君) スウェーデンにおきます障害者雇用対策でございますが、私どもが把握している限りでは、雇用率制度もございませんし、特にまた差別禁止に類似した制度もないわけでございます。

具体的に行われております対策としましては、一般雇用が困難な重度障害者を対象といたしまして、国営の保護工場においては、これは国が賃金の全額を支給する、そういった形態の福祉的な就労対策と、それから一般企業につきましては国からの賃金補助制度という形で障害者の雇用を促進する、こういった対策がとられておるといふふうに承知をいたしております。

○星野朋市君 そういたしますと、各国の細かい制度は精査すればわかることでございますけれども、今度の改正によって労働省は、先進諸外国と比べて今度の日本の制度というのをどういふふうに御自身で評価なさっておられるのか、私はかなり進歩していると思っておるんですが、いかがでございますでしょうか。

○政府委員(坂本哲也君) 諸外国の制度との比較あるいは評価ということでございますが、いろいろ難しい問題はあろうかと思っておりますけれども、例えば、我が国もその範疇に入るフランス、ドイツ、雇用率に当て制度をとっているこういった国と比較をいたしますと、確かにドイツ、フランスは雇用率が日本の今の一・六に比べるとるかに高い六％といったような数字になっておるわけでございますけれども、その背景をいたしましては、やはり障害者の割合が大分違うというふうな点とか、あるいは施策の対象となる障害者と申しまして、我が国の場合とは随分違つて大変広い範

囲で、極端なことを言いますと戦争未亡人なんかもその施策の対象に入っているというふうな事情もございまして、一概に比較はなかなか難しいわけでございます。

私どもとしましては、ノーマライゼーションの理念に立ちまして、今回身体障害者と精神薄弱者を法定雇用率の算定の基礎に入れるということと考えておるわけでございますけれども、こういったことで我が国としては障害者の雇用の機会の拡大につながっていくだろうと思っておるわけでございます。

今後とも、我が国のいろんな状況に即しながら、諸外国の制度も参考にしながら充実を図ってまいりたいと思っております。

○星野朋市君 もう一つ、雇用率が法定の数字に達しない場合、私に言わせれば罰則金だろうと思ふんですが、言葉の上では罰則金という言葉は使っておりませんで納付金という言葉を使ひます。使ひのほうなんです。先ほど申し上げましたように、金融業が非常に悪いときに、なぜそんなのかというの、実際には障害者の求職が金融業に向いていないのではなくて、金融業自身が、この納付金が比較的安いから、障害者のための施設をつくるよりもそちらの方が安いので、それでなかなか一・〇％ぐらいのところにとどまっているんじゃないかという御質問をしたことがあるんです。そうしたら、金融業にそういうことは言えるかもしれないけれども、ここだけを特別扱いにするわけにいかない、もし引き上げるとなると全部引き上げなくちゃならない、そうすると大変だというお答えが非公式にあったんです。

そのころから比べると、まだ納付金は五万円という数字で、ほとんど変わっていませんね。だから、この納付金というのはどういふふうに決めて、このところ全然変わっていないのか、どういふ理由なのか、お答えいただきたいと思ひます。

○政府委員(坂本哲也君) この納付金制度のまず趣旨でございますけれども、これは障害者雇用に伴ひましての事業主間の経済的負担の調整を図る

うという制度であるわけでございます。具体的に幾らにするか、その額につきましては、障害者の雇用のために特別に必要とされる費用、こういった費用の平均額を基準として定めるということにされておるわけでございます。現在、お話しございましたように、障害者一人につき月額五万円という水準になっておるところでございます。

この納付金の額につきましては、制度上、五年ごとにその実態を踏まえて見直しを行うことといふふうになっておるわけでございます。現在の納付金の額は、平成三年に見直しを行った結果改定された、引き上げられたところでございます。

今後、この五年ごとというところで、定期的に見直しをしながら適正な額を定めてまいりたいというふうな考えでおるところでございます。

○星野朋市君 今回の法改正を機会に、障害者の就労の場を確保して生活の安定を図ることは大変重要と考えております。

先ほど同僚議員の最後の質問にもございましたけれども、授産所の問題、そこら辺で実際には仕事に相当減つていくというふうな現実も踏まえて、今後のこの身障者の雇用という問題に關して大臣はどういふふうに積極的に進められていくか、その所信をお伺ひして質問を終わりたいと思ひます。

○国務大臣(岡野裕君) 先ほど厚生省さんの年金のときに先生の御質問にお答えをいたしました。が、身体障害者等の皆さんの場合も、企業側が雇用すればいい、率を満たせばいいという考え方は、基本的に私は二の次、三の次、こう思っております。

やっぱり身体障害者等の皆さんを主体として、その皆さんが能力を発揮できるような職場を求め、それを確保できて、そこで労働を提供し自分の能力を十分示して、ああ楽しい人生だな、こう思うような雰囲気づくりが基本だ、こう思っております。したがって、無理無理に雇わされたとか、無理無理にお入れしてもらつてはだめであります。

す。やはり正當に評価されて一般健常者とともに働く喜びは、我々が想像する以上のものを本人はお持ちだと思っております。

そこを中心として、身体障害者等の生きがいを感じられるようなそういう人生のお手伝いで、労使関係といひますか労働関係といひますか、その一端を担つて頑張りたい、こう思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

○星野朋市君 終わります。

○委員長(勝木健司君) 午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時十分まで休憩いたします。

午後一時四十七分休憩

午後一時十分開会

○委員長(勝木健司君) ただいまから労働委員会を再開いたします。

休憩前に引き続き、障害者の雇用の促進等に關する法律の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願ひます。

○大脇雅子君 社会民主党の大脇でございます。まず、本法改正につきまして、障害者雇用率についてお尋ねをいたします。

これまで障害者雇用率の達成はどの程度まで進んでいるのでしょうか。とりわけ、達成に關しては大企業ほど達成率が少なく、納付金の納入ということが行われているようであります。さらに、三百人以下の規模の中小企業に關しては、こうした雇用率を充足しているところもありますけれども、納付金等そうした制度が適用されないということになっておりますが、この点についてはどのようにお考えをお尋ねをしたいと思います。

○政府委員(坂本哲也君) 障害者雇用率の達成の状況等々についての御尋ねでございますけれども、平成八年六月一日現在の障害者の雇用状況について見ますと、法定雇用率一・六％が適用されます六十三人以上規模企業の場合は雇用されてい

たしまして実雇用率が一・四七%でございまして、前年に比べて〇・〇二ポイントの伸びとなっております。法定雇用率一・六%には依然として下回っておる状況にあるわけでございます。

企業規模別に雇用率の達成の状況について見てみますと、規模が大きいほど未達成企業の割合が多くなっておるわけでございまして、六十三人から九十九人の企業規模では未達成企業の割合が四五・六%でございまして、また、百人から三百人未満のところでは未達成企業の割合が四六・七%でございまして、三百人から五百人未満のところでは五七・七%、また五百人から千人未満のところでは六三・六%、千人以上企業規模では六九・二%が未達成という状況にあるわけでございまして。

また、三百人以下の企業についてなかなか改善が見られないのではないかとこのお話がございまして、中小企業につきましてはリスストラの影響等々もかなりあるようでございまして、全体の中で雇用されている障害者はふえていて、すけれども、規模別に見ますと五百人未満のところでは障害者はむしろ少なくなっている、そういった影響をいろいろ受けておるというような実情にあるというふうな認識をいたしております。

○大脇雅子君 これまでの身体障害者の雇用率制度に基づく行政指導の状況でございまして、これなどを見ますと、いわゆる身体障害者雇入れ計画の作成命令件数とか、適正実施勧告件数とか、公表を前提とした特別指導とか、件数がむしろ年度を追って減少してきている状況であります。

とりわけ、この法律の実効性担保となっており、ます企業公表制度につきましましては、平成四年度以降はゼロというふうになっております、直接指導に關しては平成七年度から一けたになっているというふうな形で、これはいわゆる労働省の行政指導としては問題ではないかというふうに思うわけですが、この実施状況についてはどのような御見解でしょうか。

○政府委員(坂本哲也君) 未達成企業に対します

雇入れ計画の作成命令ですとか、その後の適正実施勧告の発出の状況でございまして、昭和五十二年の制度発足以来平成七年度まで、これまでの間に雇用率未達成企業に対して発出しました雇入れ計画作成命令、この件数は全部で四千七百九十九件、また適正実施勧告の件数は六百五十六件となっております。最近では確かに特別指導等減少をいたしておるわけでございまして。

こういった中で、適正実施勧告を出してもまださらにその自主的な取り組みが期待できないようなところにつきましましては、特別指導を行ってそして公表というところになるわけでございまして、この公表につきましましては御指摘のように平成四年の四件、実績としてはこれ一度きりということになりますけれども、この四年の公表を契機といたしまして、その後、適正実施勧告あるいは特別指導の対象となった企業におきましてはこの障害者雇用についての理解が進みまして、結果として公表に至る事例がなかったということでございます。

○大脇雅子君 そういう御説明をなされるわけですが、達成率が一・四七%でありまして、かわって納付金を納める企業等が約五〇%というふうな何っているわけですか。やはり今後とも企業への対応等についてはどのような形で取り組まれるのかというところを前もってお聞きしておきたいと思っております。

○国務大臣(岡野裕君) 先生、男女雇用機会均等法、改めてまた御審議をいただくわけでありまして、これも女性を均等に扱いたくすわけでありまして、企業の方の心構えではだめだ、私はこう思うのです。女性の方が職場にあつて本当に男女均等であるなという実感がわかないと真の実というものはとれない。

この身体障害者の、あるいは精神薄弱者の皆さんも同じでありますけれども、さっきからの繰り返しであります、雇用率を満たしておればいいのではなくて、その中身が、障害者の方からして、

その職場におつて生きがいを感じるというふうな雰囲気でないやならぬものですから、そこに言いますならば企業を誘導する率というものを決めるということでありまして。

その率を満たしておらないから直ちに処罰だというふうなことは、やはり個々の企業に対していろいろ助言し、指導をし、勧告というふうなことで、企業に心の底からそういう職場をつくるていくという心構えを持たせることを優先させた結果が、今お話をしましたように、企業の言いますならば堅持に訴えるという意味での公表制度をとっているわけであります。

公表を平成四年にいたしました、その事前でいろいろ助言、指導している段階において非常に大きな、先ほどからお話をしているような障害者を雇用しようというふうな雰囲気になつてまいりましたので、一応様子を見るかということでも今対処をしております。物足らぬというおしかりも私は十分わかるつもりであります。

したが、いまして、今お話をした我々の努力とあわせて、この公表制度の仕組みといいますが、その運営の基準というふうなもの、もう一遍改めて組上らせてみる必要はないか、もう一遍改組している次第であります。両方組み合わせて措置をしよう、こんな気持ちであります。

○大脇雅子君 確かに大臣の言われるように、企業の堅持に対して雇用率の達成を訴えかけるといふことも重要だと思ひますが、ぜひその運営の基準を見直さないと、やはり公表制度の実の、実効性というものを私は望むものであります。

今回は、精神薄弱者を含む新たな法定雇用率の設定のために法律案が改正されるわけであります、精神薄弱者を含んで雇用をしていくという、それを進めるための前進的な法改正として私も賛意を表するものであります。

今般の改正に対する、そしてその実効に対する大臣の御見解を伺いたいと思ひます。

○国務大臣(岡野裕君) 大脇先生には、私も法律案を提案するという態度について前向きだとい

うように伺えるお言葉をちょうだいして、まことに恐縮でございます。

今、先生お話をなさりました精神薄弱者、これも法定雇用率の中に入れてよというところのほかに、やはり企業として子会社に障害者を雇用するという、言いますならば条件を多少緩和いたしますして、雇用率の達成といえますよりは一人でも多く楽しい気持ちで職場で働いてもらえる皆さんをつくりたい、こう思っている二点目と、それから三点目は、今まではどちらかといひますと、失礼な言葉であります、心にあるいは体に障害をお持ちの方だと、失礼しますが弱者だと、したがって弱者に手を差し伸べなければいかぬのではないかと、もう一歩進めて、福祉的な意味ではなくて一般の雇用、健常者と同じように働ける職場にして、そこ働いてもらひ、人生に生きがいを感じてもらうというふうなふうな考え方を改変していこうというふうな、この三点が中心で今度の法律案は案としてつくらせていただいた、こんなつもりでありますので、よろしく御審議を賜りたいと思ひます。

○大脇雅子君 そうしますと、いろいろな算式が法定化されておりますが、法定雇用率というものは一・六からどの程度までアップしていくのかという点についてお尋ねをします。

○政府委員(征矢紀臣君) ただいまの点でござい、ますが、現在、法定雇用率一・六%ということでございます。これが今回、ただいま労働大臣がお答え申し上げましたとおり、精神薄弱者の方もちゃんと雇用率に入れたと考へる、こういうことになった場合に具体的な率がどのぐらになるか、こういうことではございますが、この点につきましましては関係審議会においていろいろ御議論をさせていただきます、こういうことになっております。したがって、法律の成立後、障害者雇用審議会において御議論をいただき、政令で定めるという手順でござい、ます。

ただ、考え方としては、この関係審議会において意見書として提出されておりますとおり、具体的な法定雇用率の設定に当たっては、調査結果を基本といたしますが、既に精神薄弱者の実雇用率が〇・一四％になっていること、精神薄弱者の雇用に伴う事業主の方のさまざまな負担、そういうものを考慮し、その負担が過度にならないようにすることに留意する必要がある、こういう意見書が出ておいて、そういう点を踏まえて具体的な検討を進めてまいりたいというふうに考えております。

○大脇雅子君 親会社と営業上の関係が緊密であることという要件が廃止されることによって、いわば身体障害者と精神薄弱者・障害者を一般雇用へ移行するという、そういう流れと逆になって、むしろそういう人々を一定の職場に囲い込むという危険が出てくるのではないかとこの点を危惧するわけですが、その点についてはどうでしょうか。

○政府委員(坂本哲也君) 特例子会社制度につきましては、その制度発足当初に、今お話しございましたように、ノーマライゼーションの理念に反する状態を招くようになるのではないかと、そういう懸念が指摘されておりましたけれども、その後実際に設立されております特例子会社の例を見ますと、例えば親会社と同じ敷地内に設けられていたといったようなことで、親会社の従業員との交流も確保されているとかいうような状況がございます。まして、実態としてはノーマライゼーションの理念に反するものとはなっていないという状況でございます。

したがって、この特例子会社の設置を今回要件を緩和することにつきましては、むしろ障害者の雇用機会の拡大につながりますし、また、障害者に配慮された職場環境の中でその有する能力を存分に発揮する機会を増大を、そういったメリットもあるわけでございます。この施策については大変有効であるというところで障害者団体からも御賛同をいただいたところでござ

います。

御心配の点でございますけれども、今回の要件を緩和いたしますが、そのほかの認定要件、例えば親事業主が子会社の株式を五〇％以上保有していることとすとか、親事業主と人的な関係が緊密であることとすとか、障害者の雇用管理を適正に行う能力を有すること、こういった要件につきましてはこれまでも満たしていただく必要があるわけでございます。依然として親企業による経営の安定の努力、障害者に対する適正な雇用管理、こういったものへの配慮がなされるものとなっております。

○大脇雅子君 茨城県のアカス紙器の事件につきましては、前社長に懲役刑が求刑されましたし、さらに不正に受給をいたしました助成金の給付の返還命令が出されたことになっておりますが、就職をあっせんしたその後の労働条件、その他労働環境のフォローアップとか、給付された後の使途の調査とか、あるいは最低賃金すら下回るような給料が支給されていたというような事実が明らかにされておいて、そういうことに關して幾たびか調査を申し立てたという事例があつても、障害者自身からの聞き取りもなかったという経過など報告されております。こうしたケースが再発しないためのチェックの体制というものを今後どのようにお考えでしょうか。それに関して担当者と、それから大臣の御所見を伺いたいと思

います。

○政府委員(坂本哲也君) 今般のアカス事件でございますけれども、ただいまお話ししましたように、特定求職者雇用開発助成金が不正に申請をして支給されたということでございますけれども、今回の事件を教訓といたしまして、こういった助成金の審査体制につきましては、支給申請時に記載をさせていただく書類がございまして、けれども、その記載事項の改善について検討をいたしておりますし、また支給決定した後、事業所訪問によりまして実地調査を徹底するといったようなことで適正支給に努めてまいりたいというふう

思っております。

また、これまでも安定所の方では就職先に赴きまして、雇用管理指導すとかあるいは職場適応指導、こういったものをやっておるわけでございまして、こういったものや指導をさらに徹底をいたしますほか、障害者を五人以上雇用している事業所につきましては計画的に訪問を行い、事業主と障害者の方、双方に直接面談することによって雇用管理の実態を確認をしていくといったようなことで考えておまして、先般、この旨を徹底するように関係方面に指示をいたしましたところでございます。

さらにもう一つ、地域レベルで関係機関との連携を図っていくことが大変重要でございますので、各安定所単位で福祉関係機関も含めて設置をされております障害者社会復帰連絡会議、こういったものも充実強化をして事件の再発防止に努めてまいりたいと考えております。

○國務大臣(岡野裕君) 大脇先生、大臣にというお話でありますので、今の政府委員のお話で事務的には尽きていると思っておりますが、こういう障害者を持つ皆さんに雇用の面で積極的に挺身されている雇用主、事業主、いっぱいあると思います。その中で、このアカス、まだほかにもあるわけですが、本当に精神を踏みにじる、真つたな経営をされている企業主までこういうことをやっているんじゃないかというように思わせるような事件がありましたことはまことに残念で、この事業主については本当に憎んでも余りあるものだと私は思っております。

問題は、部長が言いましたように、事後の措置で送検をしたとか返還の請求をしたとかいうことではなくて、事前にもう少し早くこういう雇用の職場の実態というものを我々がつかめれるような体制にしなければいけない。しかしながら、企業があまたある中で、もう片っ端からというわけにもこれはまいらない。

そうすると、障害者を持たれる皆さんのこういう職場における生活がどんなであるかというのはな

かなかつかみにくいのでありますけれども、企業の方に行く、あるいはできるだけくば、今部長が言いましたような社会復帰連絡会議とかいうような関係の機関が一体になってやる、そういう機能もありますので、そういうような意味合いで、企業に行くと同時に御家庭にもお邪魔をするというようなことができたらいな。経費も要ります、人員も要ります、あるいはボランティアの皆さんにも御協力いただけるような世の中になっていった、したがってその辺でも手があるかなと。今後、あれやこれやの手を講じて実態というものをつかまえ、未然に防止できるということであるよう努めたいと、こう思っております次第であります。

○大脇雅子君 ありがとうございます。終わります。

○川橋幸子君 民主党・新緑風会の川橋幸子であります。

私も、同僚の大脇委員がお尋ねになったアカス事件につきましてお尋ねしたいと思つた。

質問に入ります前に、障害者雇用促進法の改正については賛成でございます。法案改正そのものについては賛成でございます。また、さらなる達成率の上昇努力すべきことがありますが、当面の改正の努力は賛意を表したいと思います。

大部分、こうした雇用促進の努力というものはいい方に企業の中でも活用され、あるいは障害者の方も雇用促進されるといい面があるんだと思つたが、悪用されたという非常に残酷な悲惨な事件がこのアカス事件でございます。これは最新号のエアラでございますか、ちよつとタイトルだけ読ませていただきますと、「知的障害者を食ひ物 水戸「福祉工場」の地獄」というような、こういう表現でございます。

大臣も大変憂えておられた御答弁があったわけでございますけれども、一度労働省といまはすか大臣にお答えいただきたいのは、これからは助成金を給付した後のフォローアップをよくやる、直接に事業場に行つて障害者自身にも会つて

知的障害者の方々、表現力等々非常に困難なことを持つていらつしやる。その方々が窓口に来られて、その SOS のシグナルを察知できなかったという、あるいは自分のところが察知できなかったという、あるいは関係のところと相談してみてもあげるといふ、そういう関係行政機関同士の連絡もなされなかったということが非常に大きな問題のように思ひます。

大臣、恐れ入りますが、その点についてもう一度お答えいただきたいと思ひます。

○**國務大臣(岡野裕君)** 先ほど話をしましたように、事態について事前に我々が情報が入手でき、事前にいろいろな手が差し伸べられること、これが私は理想であり、何とかその理想を現実化しなければならぬとお話をしたとおりであります。

アカスにつきましては、たまたま元従業員の方が平成七年の十月に水戸の職安においでになった、情報を提供していただいたと。それから十一月にはそのお母さんから情報の提供があったと。直ちに手が打てなかったかということであります。が、私もそう思いますが、実は送検をしましたの

が翌年の正月であります。そうすると、一カ月あるいは二カ月の間に送検まで持っていった。それからまた返還請求については、これは同年の七年の十二月に出しております。したがって、事前にかういふような実態が積み重なって、この元従業員の方が来た、そのお母さんが来たということだから、もっと前から情報をキャッチでできなかったかと思いますが、初めてこの情報を入力してからの措置は、僕はよくわからないのでありますが、余り遅過ぎたというほどでも——怒られますか。というように、今私は先生の御質問にあわせて部下の者から聞いたところではそういった日時があ

極力事前に情報が入手でき、事前に手が打てるようこれからも努力をしてまいらうと、こう思っている次第であります。

○川橋幸子君 新聞報道によりますと、例えばこ
ういうことがあります。

九四年春に、余りのひださに逃げ出して、監督署、安定所、福祉事務所を訪ねたけれども何の対応もしてもらえなかったと、警察も福祉事務所も職安も愚痴かと思つたという記事がこぎいます。その事実のほどは私は知りようがありませんけれども、そうした弱い方々の SOS に対する、人権の問題としてキヤッチする人権意識というものがちよつと労働省は薄かったのではないかと大変残念に思います。

もう既にこの件につきましては厚生大臣も衆議院の予算委員会でお答えになられたようでございますが、厚生省、お見えたと思いますけれども、厚生省いかがでございましょうか。

○説明員(林民夫君) 御指摘のような事件につきましては、障害者の福祉を担当いたしております厚生省といたしましてもまことに遺憾であるというふうを考えておるところでございます。日々就労を目指して訓練をされておる障害者の方々にも就労についての不安を与えたのではないかというふうに思ひまして、非常に残念に思っておりますのでございます。

本件を契機といたしまして厚生省といたしましては、具体的には茨城県に對しまして再発防止の対策を検討するように指示をいたしまして、これを受けまして茨城県におきましては、電話相談でございますとか、あるいは法律面を含みます専門的な相談を行います障害者一〇番事業というものを九年度から実施をされる予定であるというふうな承知をいたしております。

また、茨城県におきましては平成七年十一月に告訴がなされるまでは人権侵害の事実を認識できなかったというふうに報告を受けておるわけでございますけれども、私どももいたしましては、知

的障害者の方というのは人とのコミュニケーションに困難が伴う、自分の意思や気持ちを十分に伝えることが難しいという面があるということを踏まえて、こういった人権侵害の再発を防止するために、各都道府県に対して累次、福祉事務所等におきまして知的障害者の相談の趣旨を的確に把握してください、また関係機関と密接な連携をとるようというふうな指導をいたしておるところでございます。

今後ともその指導を徹底いたしますとともに、障害者の権利擁護につきまして、保健・福祉の立場からさらにどのような施策を講じたらよいのかという点につきまして検討してまいりたいというふうと考えておるところでございます。

○川橋幸子君 さて、警察にも再三にわたり障害者の方々が訪れたようでございます。警察の方は八月一日に助成金の詐欺ということで、これは逮捕されたのでしょうか、とにかく立件されたものにつきまして送検をして、今月末ぐらいの公判をそれから判決ということになっているようでございますけれども、さまざま報道の中を拝見しますと、知的障害者の方々には証言能力に不安があるというようなことから、ともすれば初動段階で捜査がおくれる。今回も結局は立件されたものは詐欺と暴行傷害罪ということであって、本当にここに報じられております数多くの被害者、女性の場合には強制的にせつどころか強姦、準強姦というような

性犯罪の大変悲惨な事件があつたわけでございます。

警察も、捜査をして間違ひなく構成要件を固めて送検することに熱意が入り過ぎると、むしろ初めのうちのキャッチ、身障者、障害者の方の人権というもののキャッチが遅いのではないかと私は思います、いかがでしょうか。

○説明員(松尾好將君) 今のお尋ねの件につきま

しては、平成七年の十月十一日に私どもは最初の被害届を受理したというふうに承知をしているところであります。もとより捜査におきましては、その関係者の人権というものを十分尊重した上で

の活動をやるといふことは当然のことでございます。

○川橋幸子君 何か大変そつけないお答えのような気がいたしました。私は残念でございます。人間の財産、生命をしつかりと守るというのが警察の仕事であつて、送検することだけが仕事であるわけではない。むしろ、警察でキャッチされたら関係行政機関に自分の方からちよつと一報を電話してあげる、それが一番の身近に感じる警察の務めではないかと思いますが、いかがですか。

○説明員(松尾好將君) 警察といたしましてはおっしゃるのとおりでございます。その事案の内容ですとか、あるいは被害者等からの要望等を総合的に勘案いたしまして、今後とも適切に対処してまいりたいというふうに考えております。

○川橋幸子君 適切に対処の中身を聞いておりま
すけれども、適切に対処としかお答えいただけな
いということで、時間がむだですので先に進みま
す。

再犯防止につきましては労働省の方も早速手を打たれたようでございますけれども、不正受給がないようにというよりも、むしろこれは助成金が悪用されて人権侵害のおそれを生むような、そういう温床を生み出さないようにするということが大切かと思うんです。

安定局の方の職場適応指導の通達も拝見しまして、大変よくできているなと思うんですけれども、

も、日常的な暴力行為というのが一言あるだけで、今回の事件の本当の深刻さというのが何かちよつと伝わらないような、人権という言葉も出ていないような感じがいたしました。これは感想でございます。

労働省には、労働者の労働条件を守る労働基準行政というのがもう一つあるわけです。最低賃金違反もございましたし、今度は賃金不払い事件もあるというところであつたわけですが、そういう労働関係法規の違反の前にこういう非常に人権侵害の問題があつたということは、労働者の権利をちゃんと守る、それを監視する、監督するとい

いう監督行政の立場からも、この点は今後の再発防止について何か手を打つ必要があると私は思いますが、いかがでしょうか。

○政府委員(伊藤庄平君) 今回の事件につきましては大変残念な事件でございますが、平成七年の十一月に所轄の水戸の労働基準監督署に母親の方から最低賃金違反の問題につきまして申告、相談がございまして、私どもはそれを受けて直ちに事実確認に入りまして、賃金台帳の虚偽記載、また最低賃金を下回る賃金、そういった事実が発見されまして、平成八年の一月には書類送検をいたしたところでございます。

ただ、こういった法令上の問題の背後には、御指摘のような重大な人権にかかわる問題があったわけでございまして、私ども、労働者の方の保護に当たるこういった労働基準監督機関は、人権問題については所管の法令にかかわることなく幅広くこういった問題について注意するようにかねて指示をしていただけないか、そういった事実を大変重く受けとめておるところでございます。

今般の事件を踏まえまして、改めて、そういった相談、申告等がありました場合には、表面的にとらえるだけではなくて、注意深くそのお話を聞き取り、そこからかがわれる背後にもし重大な問題等があれば、それらを十分留意して対応するように、またそういった具体的な指示を発したところでございます。

今後ともそういった指示をさらに徹底させますとともに、関係機関と連携を密にいたしまして、こういった情報の早期把握、問題の早期発見に努めてまいりたいと思っております。

○川橋幸子君 本省段階では適切に手を打つ、警察の方もおっしゃったように適切に対処するということであるのですけれども、やっぱり第一線の職員の方々にこれを周知徹底していただきたいというのが私の要望、希望でございます。

報道によりまして、報道によりましてですからその信憑性はわかりませんが、でも、そういうことがあって不思議はないなというように感じ

じさせる記事の中に、例えば最賃が払われていないというふうに監督署で言ったら、そんなことを言ったらあんた解雇されるよと逆に監督署の職員が言ったというようなことが出てくるわけでございます。ぜひ第一線の職員の方々に対する人権意識というものをいまい一度しっかり徹底していただきたいと思っております。

さて、最後に法務省の方に伺いたいと思っておりますが、障害者の人権侵害、これは古くからありますし今もあります。特に精神障害者の方々、知的障害の方々にとっては、自分でそれをチェックする能力がないことから非常に弱立場に置かれるわけでございます。今回は助成金にまつわって職場ということがありますが、さまざまマスキングのキャンペーンによりまして、学校、病院、福祉施設等々の中で、密室状態の中で人権侵害が行われることが後を絶たないわけでございます。

さて、人権擁護を所管するところといえますと、やはり法務省でいらっしゃるわけでございます。私どもも不思議なのは、こういうふうな事件が起きたときに、法務省の人権擁護局、それから人権擁護委員という方もいらっしゃる。人権擁護委員の職務を拝見しますと、絶えず人権侵害がないかを監視するということまで書かれているわけでございますけれども、どうしてそうした機能が発揮されないのかということが不思議でなりません。

特に女性の場合でございますけれども、一昨年北京で国連の女性の世界会議があったわけでございます。世界的な傾向としましては、性というのは人格の一部、女性の性犯罪といえますが性暴力の根絶というのが非常に大きな課題になって、それを取り入れて日本国内行動計画の中でも、多分法務省が出された文言だと思っておりますが、二〇〇〇年プランの中ではそれをはっきりと明記していらっしゃる。女性に対するあらゆる暴力の根絶を図る、性犯罪には厳正に対処する、被害女性には救済を図るというようにことがプランの中に盛り込まれているわけでございます。

どうか法務省の方から、今後しっかり取り組んでいただくという意味でこの総合的な取り組みについてお話しただきたいと思っております。

○説明員(竹田盛之輔君) お答え申し上げます。障害者の人権問題につきましては、障害者の完全参加と平等の実現ということを中心として人権擁護機関の最も重点的な強調事項といたしまして各種啓発活動を行ってまいりました。なかんずく、障害者に対する虐待等あるいは不法な人権侵害に対しましては人権侵害事件等として対処してきたところでございますけれども、障害者の人権擁護の見地からいたしますと十分などころでなく、その結果といたしまして先生御指摘のような人権侵害が生じ、重大な問題となっていることを大変遺憾に思っているところでございます。

法務省といたしましては、今後とも障害者の人権擁護に十分配慮いたしましてさらなる啓発活動の充実強化に努めるとともに、人権侵害の疑いのある具体的な事案につきましては、これを人権侵害事件といたしまして積極的に取り組んで、障害者の人権擁護がされるよう努めていきたいと思っております。

また、先生がたいま御指摘になられました女性あるいは幼児、児童に対する性的暴力等につきましては、近年、国内のみならず国連等の場におきまして非常に高い問題となっておりまして、特に幼児、児童に対する性的暴力、性的搾取につきましましては、我が国民の人権意識が国際的にも問われるという重大な問題であると認識しております。

私たち法務省といたしましては、障害者、なかんずく女性あるいは児童の人権に対する国民一般の理解の促進を図りまして、障害者、女性、児童に対する性的な暴力その他虐待を未然に防ぐために、この問題に対する国際的動向にも留意しながら、人権教育のための国連十年における取り組みを初めとして、各種啓発、広報活動の充実強化を図るとともに、人権侵害の疑いがある事案につきましましては人権侵害事件として積極的に取り組

んでいく所存でございます。

○川橋幸子君 どうかしつかりお願いしたいと思っております。広報、啓発、麗しい言葉がいっぱい並びますが、現実の事件に対して鋭い感覚を持つてほしいということ、それから被害者に対しては個別の救済にちゃんと具体的に乗り出しているいただきたい、そのために国民一般の教育の前に公務員の教育をしっかりやっていただきたいと思っております。

終わります。

○笹野貞子君 昨年の九月だったと思っておりますけれども、私たち労働委員会から九州に視察に参りました。これは希望の里というところで、それでその中のホンダというところでこのパンフレットをいただきましたけれども、この視察に行ったときに私ははっとするような感動を覚えたことがありまして、それはまさに、身体あるいは精神に障害を持つ方、あるいは今の法律用語で言いますと精神薄弱者と言ってしまう方が、そういう人方が寮で仕事をしているところへ行ったら、薄弱者の皆さん方はとすると家の中であつと過保護になつていて、時々言うことを聞かなくて困ることがある、そういうときには、そんな言うことを聞かないとあした仕事をさせないよと、こう言う一通に言うことを聞いて、どうぞあしたも仕事をさせてくださいと、こういうふうな言うことをその係の方から説明を受けて、私は全くはっとするような感動を覚えました。

我々がもししかられるときには、そんな言うことを聞かなかつたらあした仕事をさせると言うかと慌ててやめるというのとは、私の子供のときなんかそんな身に覚えがありますけれども、仕事をさせないと言つてびくびくしてすぐに言うことを聞くというのは、勤労ということがいかに人生にとって楽しく重大で生きがいのある問題だということ、この今の時代はそこまで私たち人類は持ってきた。かつて勤労というのは本当に苦痛で苦悩なものだった。それが、働くということが非常に楽しいという、そういう社会まで持ってきた

というのは、私は本当に人類の英知を出してこ
まで発展させてきたんだというふうに思っています。
そういう意味では、そういう社会をつくったと
いう労働省に大いなる拍手を送った方がいいかと
うかちよと考えるが、いずれにしても、
そういう普通の私たちも含め、そして障害を持つ
人方も含め、勤労ということが本場にすばらしい
ことだという社会、そして障害を持つ人も勤ける
という、こういう喜びを感じるようになったこの
社会はノーマライゼーションと呼ぶのでしょうか、
私はこのノーマライゼーションという考え方は
本場にすばらしい、人類が歴史の発展の上でこ
こまで人間の尊厳というのを持ってきた社会とい
うことで、大変うれしい思いがいたします。
そこで大臣にお聞きいたしますが、労働行政を
する上でノーマライゼーションという考え方をど
ういう位置づけでもってお受けとめになつてい
るのかを聞きたいと思つてます。

○国務大臣(岡野裕君) 一人の人間としてとい
うか、一個の人格として、やはりすべての皆さんが
完全に社会に参画をする、あるいは平等に活動を
するというのが私は一つの理念として先生の
おっしゃるノーマライゼーションという言葉に
なつてゐるのだらうと、こう思つております。

私は、石渡先生の最初のお話のときに、先生が
今お話をしたことをこんな表現でいたしました。
やっぱ能力があり、やらんかなという気力のある
身体障害者等の皆さんが健康者とともに仕事に
励むというこれは我々の想像を絶する大きな喜び
ではないかなと、こう思つたのでありますが、天
草における先生の御感想は私の感じとびたつと
合つてゐるのではないかと、うううな意味合い
で、一個の人格として平等に参画する、つまり福
祉行政ということとそういう皆さんに雇用の機会
を与えるのではない、健康者とともに一個の人格
として平等に職場にも参画することができるよう
な環境づくりをする、これが私どもの考えで、
今回御提案を申し上げておりますところのこの障
害者の雇用の法律案に相なつてゐるわけでありま

す。

○笹野貞子君 本当はもっとも大臣の大演説
をお聞きしたいんですが、時間が限られておりま
すので、後にお話したいと思つております。

今、大臣のお話のように、こういう非常に私か
ら言いますとすばらしい発想を具体的に実現する
のが労働行政だということに思ひますので、この
考え方を常にしっかり押さえながら今後とも労働
行政にお励みいただきたいと、まずもつてそのよ
うに申し上げたいというふうに思ひます。

それでは、具体的な質問に入らせていただきま
すけれども、法定雇用率等があるんですが、ドイ
ツ、フランス、オランダという国は非常にすぐれ
てゐるというふうに聞きますが、まずドイツ、フ
ランス、オランダの法定雇用率をお聞かせくださ
い。

○政府委員(坂本哲也君) ドイツ、フランス、オ
ランダにおきましては、我が国のように事業主の
社会連帯という理念に立ちまして、一定の割合の
障害者雇用を義務づけるということにしてゐるわ
けでございます。

その具体的な雇用率でございますけれども、ド
イツでは六％、これは十六人以上の常用労働者を
雇用している事業所が適用されるということでご
ざいます。また、フランスでも雇用率は六％、フ
ランスの場合は二十人以上の企業に義務がかかつて
おるようでございます。オランダは実は雇用率が
業種別に設定をされておまして、高いところで
七％、低いところで三％という状況になつており
ます。

○笹野貞子君 これは日本と比べるともう雲泥の
差と言つていいぐらい大きな開きがあります。本
来でしたら、どうしてこんなに開きがあるんです
かとお聞きしたいところだんですが、それととも
時間がありませんでこの次に具体的にお聞きし
たいんですが、どっちにしても、十六人以上は
六％、フランスでは二十人以上が六％というふう
に日本とは比べものにならないぐらい高い雇用率
ですので、できれば世界に通じる日本の温かい障

害者に対する思いやりという、そういうことにこ
れからも配慮していただきたいと思ひます。

その一環として、私は、先ほど石渡先生の方で
も訓練によつてできるんだという御質問がありま
したけれども、やっぱり障害を持つ人というのは
健康者よりもずっと訓練が必要だというふうに思
うんです。

そこで御聞きいたしますけれども、能力開発の
訓練校というんでしょうか、その現状をちよつと
お知らせください。

○政府委員(山中秀樹君) 先生のおっしゃるとお
り、精神薄弱者等障害者の雇用の場の確保あるい
は雇用の維持を図っていく上において、適切な職
業訓練を実施するというのは極めて大切なことだ
というふうに思つております。

具体的に、現在、障害者職業訓練校は全国で十
九校ございます。その中で、精神薄弱者に対する
特別なコース、縫製あるいは製本、洋裁、園芸
等々、こういう形で特別の訓練科を設置して訓練
を実施いたしておりますし、あるいは食品加工と
か畜産等、これは職業訓練校にない訓練科目でご
ざいますので、そういうものについて民間の教育
訓練施設等に委託して訓練を実施する等柔軟に対
応しております。

このように障害者の多様な訓練ニーズがござい
ますので、それにできるだけこたえられるような
職業訓練機会の確保に努めてゐると、こんなよう
な現状でございます。

○笹野貞子君 私は、これから一にも二にも、職
業の訓練というんでしょうか、能力開発というん
でしようか、そういうことにやっぱ力を注がな
ければ、こういうノーマライゼーションの社会と
いうんでしょうか、あるいは職業をかせたいと思
う、そういう自由というのが図れないというふう
に思ひますので、その点も十分これから力を入
れていただきたいというふうに思ひます。

さて、先ほど日本の雇用率と外国の雇用率に非
常に開きがあるということが明らかになつたんで
す。私はこれから文部省にお聞きしたいと思

ひますが、文部省というのは教育、文化を担当す
るわけで、いよいよ私は日本の将来の夢と希望を
持った行政だというふうに思ふんですね。文化を
概念づけなさいという大変私は難しいと思ふん
ですが、しかし文化というのは、やっぱり野蛮性
とか暴力的なこととか、そういうことを排除する
社会の実現というふうに言つてもいいのではない
かなというふうに思ふんです。ですから、やっぱ
り昔のように直接暴力をするのではなくて、現代
の野蛮だというのは、私は人を差別することが現代
の野蛮だというふうに思ひます。

ですから、そういう点では文部省というのは人
を差別しない社会を具体的につくっていく省だと
いうふうにかたく信じ、信頼してゐるんですが、
どうもこの法定雇用率を見ると私の信頼を余り裏
づけないように思ふんです。さて、文部省の教育
委員会における法定雇用率の率をちよつとお聞か
せください。

○説明員(工藤智規君) 先生おっしゃいますよう
に、教育の場で子供たちに弱者への思いやりの心
をはぐくみながら差別のない社会の実現というの
は大切なこととございまして、私もそういうふう
に取り組んでゐるつもりでございますが、今先
生お話しした障害者雇用率という点で見ますと、昨
年、行政監察で示されたデータによりますと、○
九八％、約一％という水準のように承知しており
ます。

○笹野貞子君 ○九八％と一％とでは随分違ふ
と思ひますので、繰り上げないでいただきたいと
いうふうに思ひます。これは一％以下ということ
なんです。ここが重大でして、私が文部省に
夢と希望をかけて差別のない社会を実現する省と
してのあり方としてゐるのに、一％もいかな理
由はどこにあるのでしょうか。

○説明員(工藤智規君) いろいろあるかと思ひ
ますけれども、御承知のように、教員になるため
には教員免許を持つていなければいけないという
のがございまして、そもそも教員免許の取得者が
いかなものであるかということ、最近少子化

の状況がございまして各都道府県での教員採用の全体の数が少なくなっているというのが一つございします。また、教員に採用されるためには教員の採用試験があるわけでございしますけれども、障害者の方になかなか多数応募していただけないという状況もあるわけでございします。

ちなみに、私も各県市に御照会して調べたところによりますと、各県市とも障害者の雇用について随分いろいろな努力をされているのでございします。教員採用試験に当たりまして募集要項でちゃんと明記したりとかいうことはもちろんでございしますけれども、例えば視覚障害者のためには点字受験を認めたりとか、あるいは拡大鏡の使用を認めたりとか、時間延長をしたりとか、さらには、そのほかの障害者の方も含めて別室での受験、あるいは介添え者ですとか、手話通訳の配置をするとか、実技試験を免除するとかといういろいろな配慮をさせていただいているわけなのでございします。

近年の志願状況を各都道府県から聞き及んだところによりますと、ここ数年で実際の志願者が百人弱なでございします。ただ、志願者数はそうでございしますけれども、実際に採用された方々の数というのは二割から三割というぐあいではございまして、一般の応募者に比べては合格率が高いといましようか、採用率が高い状況なのでございします。

いずれにしても、各県とも別に門戸を閉ざしているわけではなくて、特段の配慮をしながらできるだけ雇用促進に努めていると私も承知しておりますけれども、今後とも各県を御指導させていただきながら法の趣旨の実現に努めてまいりたいと存じております。

○笹野貞子君 こういうことというのは言いわけではなくて結果だということに思いますが、特に非現業職場では二割という法定雇用率ですから、半分にも満たないというのは非常に私は問題だと思えます。

そういう意味では、やっぱり教育の現場という

のはいかに差別をなくするかという現場なんですから、障害を持つということがいかに今差別されているかということも排除するために、先生の中に障害を持つ先生がいても私は一向に構わない。

というのは、去年、私は図らずも転んで足の靭帯を切りまして、まさに車いすの生活になりました。やっぱりいつどこで障害者になるかわからないんだなというふうにつくづくいい経験をした。まあ障害者の皆さん方には大変お世話になって、労働省もいいことをするんだなというふうにつくづく思ったわけですが、私も自分が障害者になるかわからない。だからといって、先生が適職でないかという、そうではないというふうには私は確信を持っております。

やっぱり応募が少ないというのはそれだけ門戸が狭いからみんな応募しないのであって、私はやっぱりどこかにやる気がないというふうには思いません。別に文部省を責めるのではなくて、文部省を信頼するがゆえにもっと頑張って法定雇用率達成のためにいろいろと御配慮いただきたいというふうに思っています。

さて次に、除外率の件についてお聞かせいただきたいというふうに思っています。

昭和五十一年に、障害者雇用促進法施行規則によってこの除外率というのが定められたのですけれども、昭和五十一年というところが今から随分前の話になります。依然としてこの表は改正されていないように思っています。今の時期は、例えば車に高いんで、これは車の運転とかバスは非常に除外率が高いんですけれども、しかしいろんな機器の発達によって随分改善されていると思うんですが、この除外率の率の改善というのはどのようになっておりますか。

○政府委員(坂本哲也君) 現行の除外率制度でございしますが、ただいまお話ししましたように、昭和五十一年以来二十年近く現状のまま来ておるわけではございします。

ただ、この除外率制度につきましては障害者雇

用審議会でもいろいろ御意見がございまして、問題提起がございました。現行の制度については技術革新とか作業環境の改善等によって実態とかけ離れてきているのではないかと。障害者の一層の職域拡大を図る必要があるわけであるから抜本的に見直すべきである。しかしながら、実態面を考慮すると直ちに抜本的な見直しを行うということにはなかなか困難な面がある。これまでの取り扱いはも考慮すると、当面、現行の除外率制度の存続はやむを得ないというふうな御意見もいただいております。

ただ、それにあわせて、今後、除外率設定業種につきましましては、その業種における障害者の雇用事例の収集ですとか、あるいは提供ですとか、あるいは職域拡大を図るための措置、こういったものを講じながら除外率設定業種の障害者の雇用促進を図って、除外率制度については基本的に縮小することを前提に検討を行うべきである。そして次回の見直し、五年後の見直しに合わせて措置することが適当である。こういった御意見もいただいておりますので、今後、この審議会の意見書に沿っていろいろ検討をしてみたいというふううに考えておるところでございします。

○笹野貞子君 本当に、これはやっぱり雇用率を高めるという意味も含めまして大幅に見直した方がいいんじゃないかというふうに私は思っています。では最後に、納付金制度についてお尋ねをいたします。

簡単に言いますと、企業の規模によって納付金制度は違いますが、五百人以上あるいは三百人から四百九十九人というところでは雇用率と比較的順調に伸びていると言ってもいいんですが、百人から二百九十九人の間の企業が、これは納付金制度とかいような問題がちょっと違うわけですので、伸び率がちょっと横ばい、ちょっと下がっているという傾向があるんですね。これはやっぱり私は、百人から二百九十九人の間の企業に対する政策がちょっと間違っているんじゃないか、こういうふうなことのどこかが順調にいつて

いないから雇用率が伸び悩んでいるんじゃないかというふうに思いますが、その点はいかがでしょうか。

○政府委員(征矢紀巨君) 御指摘のように、納付金の徴収等の対象範囲、従業員三百人以下の企業へも拡大するように検討すべきことは、昨年五月の総務庁の行政監察結果に基づく報告におきましても指摘がされているところでございします。

ただ、しかしながら、現行制度上におきまして、中小企業におきましては全体として実雇用率が高い水準にある中でありまして、中小企業におきまして経済的能力が大企業に比べて大きくないこと、従業員が三百人以下の中小企業からも納付金を徴収することとした場合に、徴収コストの面から非効率なものになること等の問題がございまして、従業員が三百人以下の規模の企業からは徴収しないこととしているのが現状でございします。

ただ、いずれにいたしましても、この問題につきましては勧告で指摘もされておりました、今後の検討課題であるというふうに受けとめているところでございします。

なお、百人から二百九十九人規模の企業におきまして実雇用率が横ばい傾向にございしますが、これにつきましましては、常用労働者数、障害者数ともに減少しております、新規に雇入れられた障害者も減少していること、さらには離職した障害者も多いことなどを考えますと、景気の低迷による事業縮小がこの規模で行われておりました、これによる影響が大きく出ているのではないかと、いうふうに推察いたしているところでございします。

○笹野貞子君 終わります。

○吉川孝子君 障害者が経済的に自立するということは非常に重要なことでして、障害者雇用促進法はそれを支援し援助する法律です。第一条で、障害者がその能力に適合する職業につくことなどを通じてその職業生活において自立することを促進する措置を講じ、障害者の職業安定を図ることを目的としています。

私は、憲法二十七条の勤労の権利義務、この法

律の総論はこの憲法二十七条に発すると思うんです。このことをやっぱり明記すべきだと思ふんですけれども、なぜそれがこの法文に言及されてないんでしょうか。

ちなみに、労働関係の法律というのは、例えば労基法、労働組合法、憲法二十七条、二十八条が根拠規定で、職安法は憲法二十二条に言及していますし、雇用機会均等法も憲法十四条に言及しているということなのですが、憲法二十七条というところをこの法文に明記すべきではないのかと思ふんですが、いかがですか。

○政府委員(征矢紀臣君) 先生御指摘のように、憲法二十七条第一項におきまして、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」とされております。これにつきまして、一般的にこれは国民に対して保障されるべき権利でございますが、判例通説はこの責務が国にあるということでございますが、国の責務のあり方としましては、これは基本的人権の中の社会権と言われるものでござい

ます。これを具体的に実現する方策としては、失業した方々について、職を求める場合に国として職業紹介により仕事のあっせんをする、そのあっせんがうまくいかないでなおかつ失業が継続される場合には失業給付により生活の安定を図る、こういうようなことを義務づけているもの、こういう考え方から、ただいま御指摘のように、職業安定法及び雇用保険法、こういうものが制定されているというふうな一般的に解されるところでござい

ます。これらの法律につきましては、当然これは障害者の方々にも適用されるわけでございまして、そういう意味で職業安定法、雇用保険法等の政策があるわけでございますが、それにプラスいたしまして、特に障害者の方々についてはこの雇用がなかなか進まないという観点から、特別法として障害者雇用促進法が設けられて、これによって対策がとられる、こういう考え方であろうというふう

に考えております。

○吉川春子君 長い御答弁でしたけれども、端的に伺います。

考えていくというのはなかなか難しい、そういう問題もあらうかと思ひます。

大臣、やっぱり障害者雇用促進という点についても憲法二十七条にきちっとその根拠があるというふうな考えていいですね。

○吉川春子君 当面、同じように考えるということと比べて、やっぱり基本的には全部の障害者を対象にした法律なんだと、そして今で言えなくても将来にはきちっとそういうものを踏まえていくんだと、そういう立場ではあるわけですね。

○国務大臣(岡野裕君) 二十七条第一項、「すべて国民は、」とありますので、身体障害者もすべて国民の中に入っている。それがなぜ促進法の一条に入っていないかと、これは法技術上の問題であります。

○政府委員(征矢紀臣君) 基本的な方向としては先生御指摘のような考え方で。

○吉川春子君 それから、法定雇用率の対象になっているのは特定の障害者を持った障害者ということになっておりますけれども、障害者の経済的自立を援助するということが国の責務であるとするれば、障害の軽度重度はもちろん、障害の種類も問わず、やはり経済的な自立ということを図れるように国が施策を行わなくてはいけないと思ふんですけれども、これも法律にこのことを明文でお書きになるべきではないかと思ひますが、いかがですか。

○政府委員(坂本哲也君) まず、我が国の障害者の数でございますけれども、これは厚生省の調査であります。身体障害者について見ますと、十八歳以上で在宅をされている方、そういった前提で調査いたしますと二百七十二万三千人。精神薄弱者につきましては、同じように十八歳以上在宅という方は十九万五千人ということになっております。

○政府委員(征矢紀臣君) そういうお考えも一つの考え方であるとは思ひます。ただ、国がどこまで具体的にそういうものを実現するかという点になりますと、やはり社会通念上あるいは社会経済の実態上、必ずしもなかなか諸般の問題があつてすぐにはできない、こういう問題もあるわけでございます。

また、雇用者の数でございますけれども、これは昨年六月一日現在の一・六％法定雇用率が適用されます民間企業、六十三人以上の企業での雇用状況でありますけれども、二十四万七千九百八十八人。このうち身体障害者が二十二万三千九百四十五人、精神薄弱者が二万四千三百七十七人となっております。

現実、例えば障害者問題でありますれば、今回精神障害者の方々についても一定の対策をとるわけでございまして、これについてはなかなか難しい問題があつて、例えば身体障害者、あるいは今回精神薄弱者の方々に対策を強化するわけですが、それと同じような形で対策をとることは困難である、こんなことから、今回関係審議会におきましても十分議論はいたしたんですが、問題の検討について先送りをしている、そういうこともござい

ます。また、公共職業安定所に求職登録しております有効求職者である障害者の数でございますけれども、これは平成八年十二月末現在でトータル九万二千六百六十七人。このうち身体障害者が七万二千二百七十人、精神薄弱者が一万五千七百十八人、そういう状況でございます。

○吉川春子君 ざっと言つて三百万人の対象障害者がいらして、就職しているのは企業規模五人以上で四十万人ということで、非常に就職率が低いわけでございます。

○政府委員(坂本哲也君) 平成八年六月一日現在におきます法定雇用率未達成企業の割合を企業規模別に申し上げます。

○吉川春子君 ざっと言つて三百万人の対象障害者がいらして、就職しているのは企業規模五人以上で四十万人ということで、非常に就職率が低いわけでございます。

六十三人から百人未満のところでは四五・六％、百人から三百人未満のところでは四六・七％、三百人から五百人未満で五七・〇％、五百人から千人未満の規模では六三・六％、千人以上規模では六九・二％というふうになっております。

○吉川春子君 ざっと言つて三百万人の対象障害者がいらして、就職しているのは企業規模五人以上で四十万人ということで、非常に就職率が低いわけでございます。

○政府委員(坂本哲也君) 平成八年六月一日現在におきます法定雇用率未達成企業の割合を企業規模別に申し上げます。

そして、企業が法定雇用率を守っていないということが基本にあるんですけれども、法定雇用率未達成の企業の割合を企業規模別にちよつと大急ぎで言つていただきます。

○政府委員(坂本哲也君) 平成八年六月一日現在におきます法定雇用率未達成企業の割合を企業規模別に申し上げます。

六十三人から百人未満のところでは四五・六％、百人から三百人未満のところでは四六・七％、三百人から五百人未満で五七・〇％、五百人から千人未満の規模では六三・六％、千人以上規模では六九・二％というふうになっております。

○吉川春子君 企業の規模が大きくなるに従つて法定雇用率を守っていない、こういうことが今明らかになったと思ひますが、すべての企業が雇用率を達成すればあと雇用はどのぐらいふえますか。

○政府委員(坂本哲也君) そういう試算は私ども持っておりません。

○吉川春子君 労働省からいただいた数字なんですけれども、六万三千二百二人という数字をいただいています。時間がないのでいいです、私言っちゃいました。

つまり、全部の企業が法定雇用率を守れば、今八万八千人の人が職安に就職を希望している、そのうちの六万三千人が雇用されるということになるわけで、これはぜひ今の雇用率を達成させなくてはならないというふうな思ふわけです。

そのほかにも、福祉施設とか作業所等で就労している人々も、実際やっぱり会社就職したいという人もたくさんいるわけで、そういうところにもぜひ目配りをしていただきたいというふうな思ひます。

それで、法定雇用率未達成の企業に対して、計画書を提出させて、そして計画書を作成した企業の中でさらに勧告をして、そしてまたこれを公表するという形をとっているんですけれども、未達成企業数と計画作成企業数、そして勧告数、トータルでいいです、ちよつとおっしゃってください。

○政府委員(坂本哲也君) まず、未達成企業の数でございませうけれども、昨年の六月一日現在の調査で申しますと、全体として二万七千五百八十八社ということになるわけでございませう。

一方、これまで雇入れ計画の作成命令を发出した件数は四千七百九十九件、それから適正実施勧告を发出した件数……

○吉川春子君 平成八年度でいいです。

○政府委員(坂本哲也君) トータルで六百五十六件ということになっておるわけでございませう。

平成八年の数字は、計画作成命令の八年度分の集計はまだ今やっております。

○吉川春子君 私、労働省から数字をいただいております。

計画作成を要求した企業は百二十四社、勧告件数は十七社ということにして、これは平成八年かどうかはわかりませんが、とにかくそういう数字をいただいております。未達成企業が二万数千にのぼるに、その中で計画書を出させているのが百二十四社、さらに勧告を出しているところが十七社というのはいかに少ないわけですね。だから、私は、雇用率を達成していない企業にはみんな計画書を出させる、そしてその出させた企業の大半は勧告を出して公表する、そういうことをぜひやっていただきたいと思います。どうですか。

○政府委員(坂本哲也君) 障害者雇用率の改善指導につきましては、基本的には企業の自主的な取り組みを促していくことが重要でございまして、こういった観点から、現行の雇入れ計画の策定命令といったしましては、実雇用率が〇・八%未満、それから今後雇入れなければならない身体障害者の不足数が六人以上、それからまた今後新規雇用労働者の雇入れが相当数見込まれる企業、そういったところに対して発出をいたしておるわけでございませう。

また適正実施勧告につきましても、正当な理由がないにもかかわらず計画どおり雇入れが進んでいない企業のうち、計画実施率三〇%未満であ

る企業について発出をしておりますのでございませう。

未達成企業の割合が大変高いわけでございませうけれども、そのうち約半分以上はあと一人雇えば達成する、四分の三は一人あるいは二人不足企業ということになっているわけでございまして、こういった企業に対しては九月の障害者雇用促進月間を中心にその雇用の改善を図っておりますのでございませう。

しかしながら、今回精神薄弱者を含む法定雇用率を設定して雇用率制度が拡充されるということでもございまして、雇用率達成のための雇入れ計画の作成命令から公表に至るまでの一連の指導基準について見直しを行って、厳正な指導を行ってまいりたいと思っております。こういったものを通じて雇用の促進を図ってまいりたいと思っております。

○吉川春子君 大臣にちょっと一言お答えいただきたいんです。つまり、二万七千も未達成企業がいて、そして未達成企業には計画書を作成させるという法律の規定があるんですが、そのうち百二十四社しか計画書を出させないというんじゃないですか、あと一人か二人で達成するんだらば、みんな計画書を出させて、一人か二人といつても二万七千人になるわけですか。二人だったら五万四千になるでしょう。大臣、そういうことをもって積極的にやっていただきたいと思います。どうですか、一言だけでいいです。

○国務大臣(岡野裕君) 身体障害者につきましては雇用の促進されるよう、いろいろな知恵をこれから出していきたくと思っております。

○吉川春子君 私は、最後に、ベースメーカーの問題について厚生省と運輸省、労働省にそれぞれ伺いたいと思うんですが、私のところに実は先日、ベースメーカーを装着していた男性が出勤途中で電車の中で急死して労災認定できないだろうかというお話がありました。原因ははっきりしませんが、携帯電話の影響ではないかと考えられています。この携帯電話が出す電磁波と

健康への影響、とりわけ医療用機器への影響が問題視されていますが、厚生省、その対策をどうしていますか。

○説明員(滝澤秀次郎君) お答えをいたします。携帯電話使用とそれから医療用具の関係でございませうが、例を心臓ペースメーカーということで申し上げますと、昨年三月に携帯電話等の使用に関する暫定指針というものが出来ております。これを私も関係者にも参考にしていただこうということで、同じタイミングで関係者に通知いたしましたのでございませう。

その中に書かれております装着者に対する留意事項でございませうが、ペースメーカー装着部位から二十センチ以上離して使用した方がいいとか、あるいは本人以外に携帯電話を使用する人がいるわけでございませうから、そうした本人の近くで携帯電話を使用される可能性のある混雑する場所では十分注意をなさうとか、そのような留意事項が示されているところでございませう。

○吉川春子君 つまり二十センチ以上近づいて携帯電話が鳴ったり使用されたりすると、ペースメーカーを装着している障害者は命にかかわる影響を受けるわけですね。そういう形の人が約二十万人いるわけなんです。混雑している列車で二十センチ以上離すというのはすごく難しいわけですが、運輸省、二十センチ以上離せば大丈夫だということですが、やっぱり誤作動のおそれを生じさせないためにそういう点はどういう指針を出しているんですか。もっとそういう対策を講じてほしいと思っております。どうですか。

○説明員(釣谷康君) お答えいたします。本件に関しましては、今般、郵政省の方から携帯電話等の使用に関する暫定指針というものが出来まして、鉄道事業者を初めとする関係事業者、特にバス等も含めまして関係事業者に対して周知してもらいたいという旨の依頼を受け取ったところでございませう。私も運輸省といたしまして、今後こういった公共交通機関関係事業者に対しましてその周知を図る所存でございませう。

○吉川春子君 つまり、スイッチを切ってもらわなきゃいけないんですね。鳴ったらだめなんです。特急の中で使っちゃいけない、デッキで使っちゃいけないという放送はありますけれども、スイッチを切ってくださいという放送はまだないと思っております。

それで、けさからこの委員会でも障害者の通勤対策という問題が大分議論になって質問されて答弁もされているんですけども、やっぱり障害者の命にかかわる問題ですので、この通勤対策について労働省としてもきちっとやっていただきたいと思います。どうですか、どうでしょうか。あわせて大臣の答弁もいただければと思います。

○政府委員(伊藤庄平君) お話のございました事例について、現実の具体的な事例については承知してはおりますが、そういった可能性のあるものと私も考えております。

一つは、そういった通勤あるいは退社時間の混雑の問題につきましましては、基本的な問題として私も運輸省とも連携をとりつつ時差出勤あるいはフレックスタイム制の普及等に努めておるわけでございませう。そういった点について、早急な効果がないではないかという御指摘があるかもしれませんが、なお努力をしてみたいと思っております。

もう一つ、労働安全衛生法に基づきまして健康診断を受ける、そこで何らかの異常、所見のある方につきましては、事業主は産業医の方の意見に基づいて労働時間の短縮など必要な措置を講ずることが定められております。

先ほど携帯電話等の使用に関する暫定指針の話がございましたが、そういった指針が利用者の方にもいろいろ普及していく、そういうことと私どももこういった措置とがうまく相まっていくことも一つ方向としてあり得るのかなというふうに思っております。

○国務大臣(岡野裕君) 身体障害者等の通勤対策につきましては、労働省の意見を付して関係省に相談をしていこう、こう思っております。

○吉川春子君 終ります。
○委員長(勝木健司君) 他に御発言もなければ、質疑は終局したものと認めて御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり
○委員長(勝木健司君) 御異議ないと認めます。

それでは、これより討論に入ります。――別に御意見もないようですから、これより直ちに採決に入ります。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(勝木健司君) 全会一致と認めます。よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(勝木健司君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(勝木健司君) 次に、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案を議題といたします。

まず、政府から趣旨説明を聴取いたします。岡野労働大臣。

○國務大臣(岡野裕君) ただいま議題となりました労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を説明申し上げます。

労働時間の短縮は、ゆとりある勤労者生活の実現の観点から不可欠な国民的課題であるとともに、国際社会との調和のとれた国民経済の発展のためにも重要であります。このため、政府といたしましては、完全週休二日制の普及、年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減、これを柱として労働時間の短縮に取り組んできたところであります。

特に、週四十時間労働制については、昭和六十二年及び平成五年の二度にわたり労働基準法の改正を行うなど、計画的かつ段階的に実施を進めてきたところであり、本年四月一日からは従来適用が猶予されてきた中小企業においても実施されることとなっております。

これら中小企業において、週四十時間労働制が円滑に定着するためには、その実情にかんがみ、確実に定着するまでの間、懇切丁寧な指導や援助を精力的に行うなどの特別の措置を講ずることが必要不可欠であります。

また、これまでの労働時間の短縮に向けての施策の展開や労使による真摯な取り組みにより、労働時間の短縮に大きな進展が見られてきたところであり、今後とも労働時間の短縮のための施策を積極的に講ずることが重要であると考えております。

政府といたしましては、このような課題に適切に対処するため、中央労働基準審議会の報告を踏まえ、検討を加え、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の一部を改正する法律案を作成し、同審議会の全会一致の答申をいただき、ここに提出申し上げた次第であります。

次に、この法律案の内容につきまして、その概要を説明申し上げます。

第一に、週四十時間労働制の定着及び労働時間の短縮の促進のための指導、援助を効果的に実施するため、本年八月末とされている労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の廃止期限を、年間総労働時間千八百時間の達成、定着を図る旨をうたっている構造改革のための経済社会計画の計画期間に合わせ、平成十三年三月三十一日まで延長することとしております。

第二に、週四十時間労働制の適用が猶予されていた中小企業等に対しては、本年四月一日から平成十一年三月三十一日までの二年間を指導期間とし、国は、最近における経済事情の著しい変化にかんがみ、本年四月一日以後週四十時間労働制が適用されることとなったことを考慮しつつ、き

め細かな指導、援助等を行うよう配慮しなければならぬこととしております。

なお、この法律は、公布の日から施行することとしております。

以上、この法律案の提案理由及びその内容の概要につきまして説明申し上げます。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長(勝木健司君) 以上で本案の趣旨説明の聴取は終わりました。

本案に対する質疑は後日に譲ることとし、本日はこれにて散会いたします。

午後二時四十分散会

三月十四日日本委員会に左の案件が付託された。

一、男女雇用機会均等法の改正に関する請願(第三八七号)(第三八九号)(第四一三三三)

一、季節労働者冬期援護制度の延長・改善に関する請願(第四一五号)

一、男女雇用機会均等法の改正に関する請願(第四二九号)(第四三三三三)

一、労働法制の改悪反対等に関する請願(第四四八号)(第四四九号)(第四五〇号)(第四五一号)(第四五二号)(第四五三三三)(第四五四号)(第四五五号)(第四五六号)(第四五七号)(第四五八号)(第四五九号)(第四六〇号)(第四六一号)

一、男女雇用機会均等法の改正に関する請願(第四九三三三)

第三八七号 平成九年二月二十八日受理
男女雇用機会均等法の改正に関する請願

請願者 東京都練馬区練馬二ノ一八ノ五エ
ステートピアAノ二〇九 増田祥子 外二百九十九名

紹介議員 広中和歌子君

この請願の趣旨は、第二七八号と同じである。

第三八九号 平成九年二月二十八日受理
男女雇用機会均等法の改正に関する請願

請願者 岐阜県中津川市手賀野六九四ノ一
曾我克子 外百六十九名

紹介議員 武田 節子君
この請願の趣旨は、第二七八号と同じである。

第四一三三 平成九年二月二十八日受理
男女雇用機会均等法の改正に関する請願

請願者 福岡市早良区室住団地六ノ二〇一
石司公子 外百五十五名

紹介議員 大脇 雅子君
この請願の趣旨は、第二七八号と同じである。

第四一五号 平成九年三月三日受理
季節労働者冬期援護制度の延長・改善に関する請願

請願者 北海道尾道郡忠類村栄町 清原稔
外六千三十六名

紹介議員 吉川 春子君
北海道には約二十万人の季節労働者がいるが、冬期は厳しい自然条件に失業を余儀なくされている。多くの労働者が冬の仕事を雇用保険の短期特例給付金(五十日分)と国の冬期援護制度に頼らざるを得ないのが実情であるが、冬期援護制度のうち「冬期雇用安定奨励金制度」と「冬期技能講習助成給付金制度」は平成九年度までの期限措置となっており、改善を求める。また、大手ゼネコン中心型の公共事業では地元への受注機会の確保や雇用の安定につながらない。生活関連の基盤整備や除排雪・交通安全対策、防災対策の強化など、地元中小業者が受注できる公共事業を大幅に増やし、労働者が年間を通じて地元で働けるよう求める。ついで、次の事項について実現を図られたい。

一、国の季節労働者冬期援護制度(冬期雇用安定奨励金制度及び冬期技能講習助成給付金制度)を、平成十年度以降も延長し、より活用しやすい制度に改善すること。

第四二九号 平成九年三月三日受理

男女雇用機会均等法の改正に関する請願(三通)

請願者 広島県尾道市美ノ郷町三成一、二

二四ノ三 大橋敦子 外千八百八十名

紹介議員 大脇 雅子君

この請願の趣旨は、第二七八号と同じである。

第四三八号 平成九年三月四日受理

男女雇用機会均等法の改正に関する請願(四通)

請願者 福岡市東区松崎四ノ三四ノ一六

赤根豊子 外千二百二名

紹介議員 大脇 雅子君

この請願の趣旨は、第二七八号と同じである。

第四四八号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 茨城県つくば市吾妻二ノ九〇三ノ

三一四 大桃浩一 外百四十九名

紹介議員 阿部 幸代君

史上最悪の雇用情勢が続く、雇用の確保に早急な対策が求められる現在、政府・財界などが主張している「規制緩和」策は労働者の要求と相いれないものが多い。雇用の安定を図り、労働者が安心して働くことのできるルールを確立するため、法的規制を強化し、現行労働法制を充実させるよう求める。ついで、次の措置を採らねばならない。

一、「規制緩和」を口実とした労働法制の改悪を行わないこと。

1 深夜労働の禁止、休日労働・長時間残業規制などの「女子保護規定」を撤廃、緩和しないこと。

2 八時間労働制を崩す変形労働時間制を原則廃止すること。

3 サービス残業を合法化する裁量労働制を拡大せず、縮小ないしは廃止すること。

4 派遣対象業務をこれ以上拡大せず、不安定雇用労働者の実態改善のため、派遣先・

派遣元の法違反に対する制裁規定を強化すること。

5 有料職業紹介事業の対象職種については、これ以上拡大せず、違法な紹介などのトラブルを防止するため規制を強化すること。

6 有期雇用契約期間の上限を延長しないこと。

二、労働者が人間らしく働くため、当面、以下の点を早急に実施すること。

1 すべての職場で週四十時間制を平成九年四月から完全に実施し、速やかに一日八時間、週四十時間制を休憩時間を含む拘束時間として取り扱うこと。

2 時間外労働の上限規制を法制化し、男女共に一日について二時間、週五時間、年間百二十時間とすること。割増賃金率は、時間外労働について五十%、休日労働百%、深夜労働百%とすること。

3 深夜労働について、医療・警備・ライフルイン確保にかかわる業務、あるいは化学プラント・高炉保全など生産技術上やむを得ない業務の場合を除き、男女共に原則禁止すること。深夜労働従事者については、労働時間の軽減などを図ること。

4 女性差別を抜本的に禁止するため、間接差別を含む雇用の全ステージでの差別禁止、制裁・罰則規定の新設、救済制度の強化など、「男女雇用機会均等法」の実効ある改正を行うこと。

5 パートタイム労働に関する条約(ILO第百七十五号条約)を批准し、その内容に沿った法改正を行うこと。

6 使用者による不当な解雇を規制する法律を制定すること。

三、労働行政の体制を強化すること。

労働基準、職業安定、婦人少年などの行政を強化するため、職員を増員を含む労働行政体制を国として強化すること。

第四四九号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 長崎県西彼杵郡津町元村郷三八

八ノ六 吉野泰斗 外百四十九名

紹介議員 有働 正治君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五〇号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 栃木県小山市若木町三ノ九ノ二四

吉成正男 外百八十四名

紹介議員 上田耕一郎君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五一号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 東京都北区堀船一ノ二ノ一九

山本守保 外百四十九名

紹介議員 緒方 靖夫君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五二号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 香川県綾歌郡国分寺町国分七二ノ

五 明比秋恵 外百四十九名

紹介議員 笠井 亮君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五三号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 高知県幡多郡佐賀町伊与喜二四五

ノ一 西山晃 外百四十九名

紹介議員 藤澤 弘君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五四号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 長野県駒ヶ根市赤穂六、五六四ノ

四 神野幸洋 外百四十九名

紹介議員 須藤美也子君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五五号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 山梨県南巨摩郡富沢町万沢五、四

五七ノ二 吉田克由 外百四十九名

紹介議員 立木 洋君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五六号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 京都市伏見区横大路下三栖里ノ内

一〇ノ九 西井正晴 外百四十九名

紹介議員 西山登紀子君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五七号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 名古屋市中区矢田町二ノ二一八

田中学 外百四十九名

紹介議員 橋本 敦君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五八号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 岐阜県揖斐郡大野町公郷一、八四

九ノ三 島本みどり 外百四十九名

紹介議員 筆坂 秀世君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四五九号 平成九年三月五日受理

労働法制の改悪反対等に関する請願

請願者 三重県松阪市中央町五八〇ノ二

澤口恵一 外百四十九名

紹介議員 山下 芳生君
この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四六〇号 平成九年三月五日受理
労働法制の改悪反対等に関する請願
請願者 熊本市東塚町一七ノ三九 荒瀬

紹介議員 明美 外百四十九名
吉岡 吉典君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四六一号 平成九年三月五日受理
労働法制の改悪反対等に関する請願
請願者 静岡市門屋三六九ノ一 大倉祥二

外百四十九名

紹介議員 吉川 春子君

この請願の趣旨は、第四四八号と同じである。

第四九三号 平成九年三月六日受理
男女雇用機会均等法の改正に関する請願(一通)
請願者 長野県上水内郡豊野町一、一〇五

坂爪喜子 外三百九名

紹介議員 山崎 順子君

この請願の趣旨は、第二七八号と同じである。

三月十七日本委員会に左の案件が付託された。

一、労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法
の一部を改正する法律案

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法の
一部を改正する法律案

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法
の一部を改正する法律

労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法(平
成四年法律第九十号)の一部を次のように改正す
る。

附則第二条中「この法律の施行の日から五年以
内」を「平成十三年三月三十一日まで」に改める。
附則第三条を次のように改める。

(指導、援助等に当たつての配慮)

第三条 平成九年四月一日から平成十一年三月三
十一日までの間において、国は、平成九年三月
三十一日において労働基準法第三十一条第一
項の規定により読み替えて適用する同法第三十
二条第一項の規定の適用を受けていた事業(同
法第九条に規定する事業をいう。以下この項に
おいて同じ。)の事業主に対し第三十一条第一
項に規定する指導、援助等を行うに当たっては、最
近における産業構造、国際経済環境その他の経
済的事情の著しい変化にかんがみ、当該事業に
対して同年四月一日以後同法第三十一条第一
項の規定が適用されなくなったことを考慮しつ
つ、きめ細かな指導、援助等を行うよう配慮し
なければならない。

2 国は、第四条第二項第三号に掲げる事項を労
働時間短縮推進計画に定めるに当たっては、前
項の規定により第三十一条第一項に規定する指導、
援助等を行うに当たって配慮しなければならない
事項を定めなければならない。
附則第四条及び第五条を削る。

附則
この法律は、公布の日から施行する。

平成九年四月七日印刷

平成九年四月八日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

P