

第百四十七回国
参議院労働・社会政策委員会会議録第五号

平成十二年三月二十三日(木曜日)

午前十一時一分開会

委員の異動

三月二十一日

水島 裕君

三月二十三日

直嶋 正行君

補欠選任

内藤 正光君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

委員

上杉 光弘君

齊藤 滋宣君

常田 享詳君

溝手 顕正君

笹野 貞子君

高嶋 良充君

内藤 正光君

直嶋 正行君

但馬 久美君

浜四津敏子君

八田ひろ子君

大脇 雅子君

高橋紀世子君

牧野 隆守君

労働大臣

労働大臣

労働大臣

労働大臣

労働大臣

労働大臣

労働大臣

労働大臣

政務次官

厚生政務次官

労働政務次官

常任委員会専門員

政府参考人

人事官

人事院事務総局

給与局長

厚生省老人保健

福祉局長

労働省職業安定

局長

渡邊 信君

市川 惇信君

大村 厚至君

大塚 義治君

山岸 完治君

大野由利子君

長勢 甚遠君

大野由利子君

長勢 甚遠君

大野由利子君

長勢 甚遠君

大野由利子君

長勢 甚遠君

大野由利子君

長勢 甚遠君

大野由利子君

長勢 甚遠君

大野由利子君

長勢 甚遠君

大野由利子君

長勢 甚遠君

大野由利子君

長勢 甚遠君

大野由利子君

長勢 甚遠君

本日の会議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

○介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(吉岡吉典君) ただいまから労働・社会政策委員会を開会いたします。

政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に人事官市川惇信君、人事院事務総局給与局長大村厚至君、厚生省老人保健福祉局長大塚義治君及び労働省職業安定局長渡邊信君を政府参考人と

して出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(吉岡吉典君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(吉岡吉典君) 介護労働者の雇用管理の改善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。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○委員長(吉岡吉典君) 介護労働者の雇用管理の改善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。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

○大野つや子君 おはようございます。自由民主党の大野つや子でございます。質問をさせていただきます。

しかし、例えば有効求人倍率の中で新規の求人

数、ここに変化が見えておらず、例えば情報サービス業とか、あるいは医療、教育、社会福祉等、これらで全体の四分の一、二五%近い新規求人が出ていて、こういうことでございまして、この傾向は十二月、一月と出てきておりまして、私どもとしてはさらにこれが伸びることを期待いたしております。

そうしまして、新卒の就職内定状況ですが、最近のいろんな調査によりますと、どうも昨年よりは少なくとも三%はふえるんじゃないかという、このような調査も行われておらず、私どもとしては、特に新卒につきましては講座数をふやすだとかいろんな措置を講じておられますが、関係者の御努力によりまして徐々に伸びてきている、こういうことでございまして、今月または来月の調査結果を実は期待を持って注視いたしているというのが現状でございます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

○大野つや子君 ただいまの大臣の御答弁を踏まえた上での質問をさせていただきます。

活用されていないということは大変に残念なこと
でなりません。

そこで、総力を挙げて頑張っていたいただきたいの
でございすが、労働省としては今後十分な活用
に向けてどのような工夫や制度の改善を行って
いこうとなさっていらっしゃるのか、お聞かせを
いただきたいと思います。

○国務大臣(牧野隆守) 平成十二年度におきま
して私どもとしては、例えば雇用の維持安定につ
きましては大体約十九万三千人の方を対象とし
ていろんな助成を行っています。また、雇用の創出、再
就職促進、これについては七十六万一千人の方を
対象として行います。さらに、能力開発の促進に
つきましては約十四万人の方を対象といたしま
す。これらの措置によって、雇用が安定し、さら
に創造される、またその基本となる能力開発が促
進される、こういうことで大きく期待をいたして
いるわけでありすが、今先生が御指摘の、例え
ばこういう補助金についてはまだ十二分に効果が
出ているんじゃないか、こういう御指摘でござい
ますが、これらの実績等々については政府参考人
からお答えをさせていただきます。

○政府参考人(渡邊信君) 雇用対策といたしまし
ては、今まで補正予算等々をお認めいただきまし
て、幾つかの対策を行ってきたというわけでありま
すが、御質問のその実績でございすが、けれども、
まず中小企業労働力確保法に基づきます新規雇
入れの助成ですが、昨年一月から実施しておりま
すが、この二年前の実績で雇入れ予定数が約八
万人ということになっております。これはかなり
順調に助成措置が行われているかと思ひます。

次に、地方公共団体におきまして二千億円の特別
交付金奨励金でございすが、これはすべて自治
体に配付をいたしまして、計画によりまして三十
万人の雇用創出の予定ということになっておりま
す。

それから、新規・成長十五分野などにおきま
す前倒し雇用、こういったことによる雇用の創出対
策でございすが、本年の三月十七日までの支給

申請は一千八百四十七人でございすが、相談件
数の方は約二万件ぐらゐになっております。

それから、雇用情勢の変化に対応して、特にプ
ロック別に失業率が上がった場合の対応策でござ
いすが、これは既に沖縄県や近畿ブロック等に
おいて発動いたしました。三月十日現在で、支
給申請が一千八百九十一人、申請件数が約一万件
というふうになっております。

それから、次にお尋ねのありました、余り利用
されていないものについてどうしていくのかとい
うことでございすが、先ほど御指摘ありました
ように、緊急雇用創出特別奨励金制度あるいは新
規・成長十五分野の特別奨励金制度、こういった
ものについてはまだ件数がなかなか出ておりま
せん。御指摘のように、確かにまだこの周知が不徹
底だというふうな問題があるかと思ひまして、こ
の制度の周知を中心にして、これから制度
が活用されるように努力をしていきたいと思つて
おります。

具体的に申し上げますと、これらの制度につき
ましては従来から、求人開拓をする際、あるいは
求人を受け付ける際にこういった制度の周知を図
るようになっておりますが、そのほか、リーフレッ
トをつくりましたり、あるいは新聞等にも広告を
出すというふうなことを努力をいたしてきまし
た。特に十五分野の奨励金制度につきましては、
雇用保険の適用事業主を中心にして二百万通
のダイレクトメールを送付したというふうな努力
をしております。

こういったことを努力を重ねてきておりまし
て、徐々に効果が出てきているかと思ひますが、
新規・成長分野の助成金につきましては相談件数
が二万一千件になったというふうなこと、あるい
は緊急雇用創出特別奨励金につきましても、先ほ
ど申しましたように一万件ぐらゐの相談になって
きているというふうな、徐々にその制度について
も周知が行われつつあるんじゃないかというふう
に考えております。

いずれにしても、これから二制度につきまし

ては平成十三年度末までの制度ということになっ
ておりますので、この周知が図られて活用が促進
されますように最大限努力していきたいと思ひま
す。

○大野つや子君 ありがとうございます。よろし
くお願いしたいと思います。

それでは、今回の改正案の具体的な内容につ
いてお伺いをしたいと思います。

我が国は急速な高齢化の進展を迎え、国立社会
保障・人口問題研究所の推計によりまして、今後
六十五歳以上の人口は、平成十二年が二百八十
七万人、平成十六年には二百四十三万七千人と、
今後四年間で二百五十万人増加することが見込ま
れております。また、十五歳から六十四歳までの
生産人口は、平成十二年が八千六百四十二万人、
平成十六年には八千四百九十八万人と百四十四万
人減少するとともに、この生産人口と六十五歳以
上の人口との比率は、平成十二年の二五・三%か
ら平成十六年には二八・七%と急激に上昇するこ
とが見込まれていられると聞いております。

このように、我が国は急速な高齢化を迎えてお
りますことは周知のことですが、高齢の方がふえ
れば当然介護を必要とする方もふえると考えら
れるわけでございすが、今後の要介護高齢者の増
加の見通しをいかにお考えでしょうか。また、そ
のことにつきましてもお聞かせをいただきたいと
思ひます。

○政府参考人(渡邊信君) これは厚生省の推計で
ございすが、寝たきりや痴呆などによって要介
護・要支援とされる高齢者の方は、平成十二年度
で約二百七十七万人、平成十六年度には三百十万人
というところで、四年間で約四十万人増加すると見
込まれております。それ以降もさらに増加を続
けるということを厚生省の方で推計をしておりま
す。

○大野つや子君 ただいま御答弁をお聞きいたし
ましたが、それだけ介護を必要とする方がこれか
ら増加すれば、当然介護の仕事を行う人たちの育
成も必要と考えます。現在、その仕事の中心的担

い手でありますホームヘルパーの養成は順調なの
でしょうか。

また、平成十一年度末でホームヘルパー二級課
程修了者が二十六万人、三級の修了者が二十三万
人とのことでございすが、さきに申し上げまし
たように、今後四年間で六十五歳以上の方の増加
は二百五十万人、ただいまのお話にもございまし
たが、二百五十万人見込まれております。その中
で、どの程度のホームヘルパーの養成が必要と思
われますでしょうか。御認識をお伺いしたいと思
ひます。

○政府参考人(渡邊信君) これも、昨年末に策定
をされましたいわゆるゴールドプラン21でござ
いすが、この中で厚生省が介護保険のサービス量
の見込みを推計しております。これによりまして
と、訪問介護に従事するホームヘルパーにつきま
しては、平成十二年度当初で約十七万人の方が、
これは従事される方がいらつしやるということ
で、十六年度には三十五万人のホームヘルパー
が必要になるというふうに見込んでおります。こ
のほか、施設介護や訪問看護等についての人員
も合わせますと、平成十二年度当初で四十七万
人、これが十六年度には八十八万人必要になるだ
ろうというふうに見込んでおります。

こういったことに加えまして、介護保険制度の
対象外のサービスということもふえてくると思わ
れますので、介護分野の労働需要は今述べました
数字以上にふえてくるのではないかと、このように
見込んでおります。

○大野つや子君 ただいま御答弁のとおり、相当
数のホームヘルパーが必要であることは間違いな
い事実でございすが、

そこで、総括政務次官にお尋ねしたいと思ひま
すが、これに関連いたしまして、これだけ多くの
ホームヘルパー養成の必要性に対し、今回の介護
労働法の改正においてはどのような施策を講じて
いらつしやるのか、お伺いをしたいと思います。

○政務次官(長勢基通君) 先生おっしゃったとお
り、今後介護労働力の確保ということが極めて大

事でございますし、かたがた、良好な雇用機会を創出するという必要でございますので、そういう観点から今回介護労働法の抜本的な改正を図ったところでございます。

従来、現行の介護労働法では主として家政婦さんを対象にして養成を行うというをやってまいりましたが、今回、対象者も離職者に重点を置いた体制にするともに、養成訓練の内容もいろいろ高度化を図り、多様化を図る。内容的にも二級、三級の方々を中心にして約三万人の訓練体制にする。また、一般の方々も含めた高度の訓練を行うという方向で今回の改正を御提案申し上げておるところでございます。

○大野つや子君 いよいよこの四月一日から介護保険制度が始まります。それに伴いまして、新規に介護分野に参入する事業主や新分野展開を行う事業主が増加することは今日の報道等でも明らかでございますけれども、これら事業主の労働力の確保と良好な雇用機会の創出に対する施策についてお伺いをしたいと思います。

これら新たに参入する事業主は、準備期間中はもちろん、事業開始後すぐに介護報酬等の収入が得られるわけではございません。また、介護サービスは人対人のサービスのため、人件費の負担は非常に重くなるかと存じます。このことが事業主の新規参入に二の足を踏ませたり、雇用の促進を阻んだりとつて働きやすい魅力的な職場づくりも雇用促進には重要なことであると思われまします。

今回の改正におきまして、事業主の新規参入や雇用促進のためにどのような施策を講じていらっしゃるのか、政務次官、お聞かせいただきたいと思ひます。

○政務次官(長勢基通君) まことにおっしゃるとおりだという認識で今回の改正を考えております。

介護分野に進出していただく、あるいは新たに参入していただくという立ち上げの時点で、雇用環境につきましても、働きやすい職場をつくらんと

いう観点も含めて、種々の施策を講じていかなければならない、このように思っております。

具体的に今回の改正によりまして幾つかの助成措置を実施する予定にいたしております。一つは、新たに労働者を雇い入れる事業主に對しまして、雇い入れにかかる費用の一部、具体的には常勤の方については賃金の二分の一助成を一年間というのを考えておりますが、こういう介護人材確保助成金というものを創設する予定でございます。

また、能力開発のための訓練をなさる、あるいは人材交流をなさるというような事業主に對しましては、その派遣なり訓練に要する運営費、また賃金を支払っておられる場合にはその四分の三を助成する介護能力開発給付金を創設することにしたしております。

さらに、雇用環境を改善していただきたいと思っておりますので、新たに雇い入れた労働者に對しまして、例えば健康診断の費用を出すとか、そういったような制度をつくるかという雇用管理改善事業をなさる方に対してはその費用の一部、二分の一助成をする、百万円を限度にいたしておりますが、こういう介護雇用管理助成金。さらに、労働環境改善のための設備、または福祉施設の設置あるいは整備、具体的には託児施設だとか仮眠所だとかといったようなことが考えられますが、こういう方々についても最高限度千五百万までの範囲で介護雇用環境整備助成金という制度を今考えておるところでございます。

○大野つや子君 今お話しいただいたように、確かに雇用促進を高めるという観点からは、新たに雇い入れる労働者の賃金相当分を助成するという制度は大変有効だと思います。しかし、より重要と思われましますのは、今お答えをいただいた中の雇用管理改善及び雇用管理整備にかかわる助成制度であると存じます。

介護分野は、その労働の特殊性から、身体介護を中心に肉体的に大変過重な負担がかかるわけでございます。私も自分の親の介護をいたしまし

て大変肉体的な負担というものを実感いたしております。また、介護は決められた時間だけ働いていなければならないものでは決まれないと思ひます。そういった観点から二十四時間巡回介護が行われておりますが、これも労働者にとっては大変ハードな就労であると思ひます。

このことを踏まえまして、お話しいただいた介護分野で働く労働者の方々にとって魅力的な就労の場の形成、環境整備に役立つ助成制度等の対策でどの程度の雇用創出効果を見込んでいらっしゃるか、お話しいただきたいと思ひます。

○政務次官(長勢基通君) 先ほど御説明いたしましたように、約三万人程度の養成訓練を実施することにしたとしておりまして、これは大体平成十二年度に増加すると見込まれる雇用者数の相当部分をなすと思ひますが、この方々が当然大半がそういう職場につかれると思ひますので、そういう雇用機会の創出に寄与すると思っております。

さらに、今回の改正によりまして新たに介護分野に進出される、あるいは企業を創設されるという方々のところでこういう方々を雇っていただければ、賃金助成を先ほど言いました人材確保助成金という形で支払うというわけでございますから、さらに雇用効果が上がります。この方々に対しては約一万人の予算を組んでおりまして、ぜひ御活用いただきたいと思っております。

また、こういうふうな新たな事業を、先ほど先生からも御指摘のような雇用管理の改善も含めた助成措置を講じますので、さらに雇用に入りたという方々がふえると思ひますので、そういうことも含めれば今回の改正による施策を通じて相当数の雇用創出効果が出てくる、このように期待しております。それを実現していきたい、このように思っております次第であります。

○大野つや子君 ありがとうございます。良好な雇用機会を創出するといった観点から、その支援策は幅広い範囲で実施されることが望ましいと考へますので、可能な限り一層の御努力をお願い申し上げます。

次に、介護保険制度の開始に伴い、今後介護分野には民間企業や社会福祉法人以外の法人も参入してくることが考えられますが、今回創設される助成制度はどのような事業主を対象としていらっしゃるのか、今もいろいろお話しいただきましたけれども、その辺もまたお聞かせをいただきたいと思ひます。

○政府参考人(渡邊信君) 介護分野につきましては、先ほどからいろいろ議論されておりますように、これから雇用の面について見ましても相当大きく伸びていく分野だということに見えております。そういった点からこの助成の対象となります事業主というのはできるだけ広くとらえていくことが必要ではないかとこのように考えているところでございます。

そこで、まず介護関係業務というものを法律で規定しております。これにこういった介護関係業務を行う事業主を対象とするということにしてあります。

まず、この介護関係業務の定義自体が、現行では身体介護というふうにしておりまして、これを機能訓練や看護あるいは療養上の管理等要介護者に対しては福祉サービスや保健医療サービスを広く含む概念としてまずこの介護関係業務というものを規定しております。そういった介護関係業務を行う事業主を助成対象にするということが一つでございます。

さらに、この事業主につきましては、現行法では専ら介護の事業を行う事業主というふうにしてしまして介護事業のみを行っている事業主を対象としておりますが、今般、事業の一部として、例えば病院を経営する傍らで介護業務を始めようという事業主も対象にするということ、介護の関係業務を行う事業を介護事業というふうにご定義をした上で、先ほど申しましたように事業の一部において介護事業を行うという事業主も対象にするということにしてあります。

さらに、先ほど御指摘のありましたNPO、農協あるいは生協、こういったところもこの介護に

はこれから参入が見込まれる分野でありまして、法人格を持ったNPO、農協等、あるいは医療法人、こういったところも事業主の対象として含めていくというふうにしておりまして、できるだけ介護関係業務を行える事業主の範囲を広く定義した上で助成対象も広く認めていきたいというふうな考えでおります。

○大野つや子君 だいたいの質問に関連いたしまして、改正案の第八条について伺いをしたいと思います。

この条文には、改善計画の認定を受けられる者は、介護関係業務に係るサービスで現に提供しているものと異なるものの提供または介護事業の開始に伴い改善計画を作成とあります。雇用機会の創出に向けました新規事業の展開を進めるということが読み取れますが、このことはよいのでございますけれども、これだけで介護に係る新たな事業展開や新規の開業などが対象となり、従来の介護業務を維持する中で労働環境の改善が行われてもこの法律の対象にはならないようにも読み取れるのでございますけれども、この点はどう考えたらよろしいのでしょうか、お聞かせをいただきます。

○政府参考人(渡邊信君) この点につきまして、現在中小企業労働力確保法の方で一般的な立上げの支援をしておりますが、今般の介護労働の助成につきましては基本的な考え方は立上げ支援ということで、中小企業労働力確保法と思想を一にしております。立上げのときにいろいろと訓練経費、採用の経費あるいは労務管理について、こういったことをしたいというような経費がいろいろかかるわけでありまして同時に、先ほどお話がありましたように、立上げて直ちに収入が保障されるわけではないということで、企業を新しく立ち上げる、あるいは新しくそういう事業を始めるといふときの経費の助成をするということによりましてこの介護分野における雇用の確保等を助成していきたいというふうに見ているところであります。したがって、従来例えば医療の

事業を行っておりまして、その事業主が新しく介護を手がけるということになりますと助成の対象になります。従来介護業務をそのまゝの形で規模だけを拡大するというものについては助成の対象としないということにしております。

○大野つや子君 ありがとうございます。

介護分野は短時間労働者の割合が多い分野であるという点も承知をいたしております。平成九年の日本労働研究機構が行いました調査で見ますと、ホームヘルパーの雇用形態は、団体等の職員として採用されている正規職員は二・五％であるのに対し、正規職員以外で一日六時間以上かつ週五日以上働いている常勤ヘルパーが二六・三％、正規職員及び常勤ヘルパー以外のパートヘルパーが四七・七％となっております。

短時間労働者の比率が高いという結果が出ています。短時間労働者が多く短時間勤務の希望が多いこと、また先ほど申し上げましたように二十四時間巡回介護等の多様な就労時間への対応の必要性などが考えられますが、今回の助成措置で短時間労働者の取り扱いはどうなっているのでしょうか、伺いたいと思います。

○政府参考人(渡邊信君) たいま御指摘ありましたように、介護の分野は短時間労働者の比率が大変高い分野でございます。今御指摘の日本労働研究機構の調査によりますと、常勤の方は二割程度というところで、そのほかは常勤のパートあるいはいわゆるパートによりましてこのホームヘルパーの仕事が行われているわけでございます。

こういった実態にかんがみまして、今回の法案も短時間労働者の雇用等についても助成をすることにしております。先ほど申しました中小企業労働力確保法では常用労働者を雇った場合だけの対象でございますが、今回の介護に関する改正によりましては、雇用保険の被保険者になります週所定労働時間が二十時間以上三十時間未満の短時間労働者についてもこれを助成の対象とすることにしております。

ただ、そうは申ししても、できるだけ常用化を進めていくことが望ましいということを考えますと、助成率につきましては、常用労働者の賃金助成は二分の一、短時間労働者については三分の一、こういった格差を設けることにしております。

○大野つや子君 ありがとうございます。

次に、介護分野における労働力の需給調整機能について伺いをしたいと思います。介護分野におきましては、従来より、在宅介護の需給調整に大きな役割を果たしてまいりました有料職業紹介所、家政婦紹介所がございまして、今後、この家政婦紹介所は介護保険制度の開始によりましてどのような役割を担っていくのか、お考えをお聞かせ願えたらと思います。

○政府参考人(渡邊信君) 現在、家政婦の仕事をしておられます方は約八万人ぐらいおられるかと思っております。特に在宅介護の面につきましてはこの家政婦さんたちの果たしている役割は現在も大変大きいというふうな思っております。

四月以降、介護保険制度が開始されました後のこの家政婦さんあるいは家政婦紹介所の役割と申しますのは、大きく二つの機能を担うことになるというふうに見ております。

まずその第一は、家政婦さんを従来どおり職業紹介によって介護を必要とする家庭等に紹介をするという機能であります。このような形態の介護は介護保険法に基づきます給付の対象にはならないわけでありまして、この給付の対象になるサービス以外の、いわゆる上乗せとか横出しサービスとか、あるいはケアプラン以外の突発的な臨時的ニーズ、こういったものはこれから生じるわけでありまして、こういったもののへの対応は従来の紹介によりまして家政婦さんの派遣といったことで、まだまだ働いていただける分野というのは大変大きいのではないかとこのように思っているわけでありまして。

その第二ですが、家政婦紹介所が介護保険対象サービスも提供する機能を担うといった場合でござい

ます。このためには個人事業者を法人化しなければなりません。家政婦紹介所が紹介機能のほかに、例えば請負事業主として法人化をいたしました、その事業者としての資格も得るといったケースでございます。こういった業態化によって直接介護保険法の対象になる介護の業務を開始するということも考えられます。このためには、もちろん今般の改正法によりまして助成措置を受けることができるということになると思っております。家政婦紹介所が幾つか共同して例えば請負事業主になるというふうな事業を行うときには、別途の助成制度でそのための助成もする、モデル事業として助成をするというふうなことも予算に計上しているわけでございます。

こういったふうな第一の形態、あるいは第二の形態を通じて、今後とも家政婦さんの果たす役割というものは大きいものがあるのではないかとこのように見ております。

○大野つや子君 ありがとうございます。地元でも大変家政婦紹介所の方々が御心配をされていらっしゃるものから、今後もしよろしくお願いしたいと思っております。

それでは、最後の質問になりますが、大臣に伺いたいと思います。

今回の改正法は、成立から施行までの期間が非常に短いことが見込まれるわけでございます。しかし、今後の介護分野における労働力の確保と良好な雇用機会の創出を図っていくためには、この短い期間ではありましても、今までの改正の徹底的な周知、広報が不可欠であると感じております。その点に關しまして大臣の御決意をぜひお聞かせいただきたいと思います。

○国務大臣(牧野隆幸君) この法律をお認めいただきますと、もう四月一日から保険法が実施されますから、私どもは大車輪でこの普及と円滑な運営に努力をしなければなりません。

ここで一番問題になりますのは、実はこれらの助成を受ける方々は、都道府県知事の計画についての認定を必要とするわけです。現実にとどの程度

出てくるかわかりませんが、厚生省で介護事業という形で認可されたケースが二万以上に、ここ二カ月間、三カ月間でもう三倍、四倍近く伸びているというのが現実の姿でございます。早急にこれに対処しなきゃいけないということ。したがって、この認可に当たりまして、もう簡潔に要点だけお伺いして認定できるような作業を進めるといふこと。このためには、都道府県なり中心になります介護センターに東京に集まっていたらいい。早急にこの法律の趣旨の徹底を図らせていただきたいと思います。これが第一であります。

第二は、介護センターを中心として、もうぜひワンストップサービスというように、ここは専門家の集団でございますから、ここへ相談すればすべての手続が間に合うような形で推進をさせていただきたい。

それから第三番目はいわゆるPR、関係の方々について短時間のうちに周知徹底を図らなければなりません。したがって、インターネットを利用したり、あるいは特に新聞に、要領等も含めまして、ぜひやりたいという起業家の方々に十二分に認識していただく。新聞広告、その他のメディアを使ってPRに最大の努力をいたしたい。

いずれにしても、一斉にそういう申請があるわけですから、窓口で混乱をどうか、あるいは手続がとれる、こういうことがあつてはならないわけでありまして、これに万全の策を講じた。また、急に計画をつくって認定を受けなさいというんですから、その計画を、過渡期の問題として、ある程度人を雇われても、それから、例えばその一カ月なり適当な猶予期間を、後ほど申請してもきちっと処理できるようにと、このような経過規定もとらせていただきたいと思います。

いずれにしても、御心配になつてはいる円滑に運用されるかどうかという点について最大の努力をさせていただきます。

○大野つや子 ありがとうございます。
四月一日に介護保険制度がいよいよ始まるわけでございますので、どうぞ大臣、労働省の皆様

方、しっかりと心を締めつけていただきまして、この介護制度、本当に十分機能していただけますようによろしくお願いしたいと思っております。

質問を終わります。ありがとうございます。
○高嶋良充君 民主党・新緑風会の高嶋良充でございます。

私は、介護労働分野での雇用創出ということに焦点を当てて質問をさせていただきたいというふうに思っております。

まず、労働大臣にお伺いをしたいわけですが、政府の雇用対策の基本というのは、雇用と産業競争力強化策を一体のものと行っていくというふうな方向になっていきます。その中でも成長分野における雇用創出が重視されてきているわけでありまして、労働省として、この成長分野の雇用創出という中で、福祉、とりわけ今の法律の関係でいいますと、介護分野での雇用創出という位置づけというのはどの辺に置かれているのか、どういうふうな重視をされているのかということについてお伺いしたいと思います。

○国務大臣(牧野隆守君) 介護分野を含みます医療・福祉関係は、今、先生御指摘のとおり、成長分野の一つとして一九九五年から二〇一〇年までの間に百三十二万人の雇用規模の増加が見込まれ、成長分野全体の増加分七百四十万人の一八％を占める非常に重要な分野と考えられております。

当然のことながら、労働省といたしましても、こういう需要が見込まれるわけでありまして、適正に雇用が増加されるように、雇用機会の創出等の支援はもちろんでありますが、今までの制度等も十二分に活用いたしまして促進していかねばと、当然のことながら日本全体の中長期の構造変化に対応した重要な雇用分野である、このように考えております。

○高嶋良充君 今、大臣答弁をされて、福祉・介護分野をかなり強調されているわけでありまして、けれども、ただ、最近の政府の雇用対策の概要というのを見ても、いろいろありましたけれども、この中で

は、公共事業とか、それから今花形だと言われている情報関連分野、それらと比較をすると、どうしてもこの福祉分野が弱いように思えてならないんです。

ある経済学者も言っていますけれども、確かに成長分野の三Kと言われる産業があるようですけれども、そこでは、一つは高度情報産業だ、そして二つ目のKというのは高齢者福祉だ、三つ目は環境産業だ、こういうふうな言われています。

この三つは、確かに成長分野の十五分野の中でトップから順番に書かれているわけですね。しかし、成長産業はそうだけれども、雇用というところを見ると、逆に高度情報産業あるいはIT革命というものは雇用創出力はかなり弱いというふうな言われているわけですね。雇用面だけを見る三Kの産業というのは、介護とそれから環境と教育だということに言われています。

労働組合の連合は、介護、環境、教育のこの分野だけで百万人の雇用創出というのも政府にも提言をしているというふうな思っていますけれども、それらも含めて、政府は福祉を重視した雇用対策を具体的にどう進めるのか、この辺について再度大臣にお伺いしたいと思います。

○国務大臣(牧野隆守君) 先生も御指摘した御認識のとおり、雇用の面から見ますと非常に大きい分野でございます。将来の人口年齢構造等も考えまして、これはどうしても強化していかねばならない大切な分野であるわけです。

我々として今御審議いただくわけですが、介護分野にどういふように対処していくか。まず第一に、介護保険制度を利用して介護分野に新規に参入される場合、事業開始後もすぐに介護報酬等の収入を得られるわけではないというふうな特殊な分野であります。それから、労働者の働きになる皆さんの立場から見ますと、身体介護を中心に肉体的に相当の負担がかかる、しかもホームヘルパーの資格を持つていことが必要だと、こういう条件がございます。私どもとしましては、非常に大切な分野でこういう状況にございま

すから、どうやって雇用創出の助成あるいは雇環境の整備の支援ができるか、こういうことで、例えば人件費補助を基本に、差し当たりスタートするわけですから、スムーズにスタートできるようにということで人件費補助も考えておりますし、それから、さらに長期的に見ますと、ホームヘルパーの資格取得等のために教育訓練をさせていただく、これが非常に大切なところでございまして、これを中心にして具体的に政策を進めさせていただきたい、こういうふうに考えております。

○高嶋良充君 わざわざ厚生政務次官にもおいでをいただきました。厚生省の側から見た介護労働の関係についてお伺いをしたいというふうに思います。

この今審議している法律も含めて、平成四年、一九九二年ぐらいからマンパワーの確保というところでかなり施策を充実されてきたというふうな思っていますけれども、現在、福祉だけを見ると統計的にはどれぐらいの労働者がいるかというのはすぐわかるんですけれども、介護だけで分類しているのが非常に少ないものですから、もしおわかりでしたら、現在介護関係業務に携わる労働者がどれぐらいおられて、九二年ぐらいから約八年から十年ぐらいこの政策が遂行されてきてからどういふ増加率になっているのか、お聞かせをいただきたいと思います。

○政務次官(大野由利子君) 高齢者介護に従事する人の報告をさせていただきたいと思っておりますが、ホームヘルパーや特別養護老人ホームの介護職員等の高齢者保健福祉サービスに従事している者の数は、平成十年度におきまして約五十二万人となつております。平成六年が二十七万人でございまして、約二倍で、大体毎年六万人から七万人従事者がふえているという状況でございます。

○高嶋良充君 じゃ、将来の見通しを含めてお伺いしたいんですけれども、政府の方で新ゴールドプランを含めた計画をつくっておられますけれども、

も、今後どれくらいこの分野での雇用増が見込まれるのか、次官、お願いいたします。

○政務次官(大野由利子君) ゴールドプラン21によりまず雇用者数を幾つかのサービスについて推計いたしますと、ホームヘルパーについては現在十七万五千人から、平成十六年度末には、一定の仮定を置いた推計、機械的な試算でございしますが三十五万人になる、このように見込まれておりますので、二倍、十七万五千人が増える、このように思っております。

また、特別養護老人ホームにつきましては、正確な数を算出するのは難しいわけですが、十六年度末までに特別養護老人ホームの定員の増加を六万人分、このように見込んでおりますので、平均的な定員の規模による特別養護老人ホームを想定した場合に、職員数を試算いたしますと二万九千人程度の増になると見込まれます。

それから、老人保健施設につきましても特養と同じような試算を行いますと、四万八千人程度の増になります。この主な三つのサービスを合計いたしますと、大まかな粗い数字でございしますが、二十五万二千二人程度の増と見込まれるところでございます。

○高嶋良充君 そこで、再度労働大臣に決意も含めてお伺いしたいんですけれども、雇用政策を先ほどから言っていますように福祉重点に転換させるといふことは、僕は非常に重要な課題だしそうする必要があるのではないかと、こういうふうにいるんです。

今、厚生省の大野政務次官からゴールドプラン21の説明がございました。こういう緊急の雇用政策をやるときには、労働省としては厚生省のそういう計画よりもやっぱり上回る施策を政府の中で要望していただく必要があるのではないかなというふうに思っていますね、三百万を超える失業者がいるわけですから。

その皆さん方をかなり流動化させて、福祉分野、介護分野に政策誘導してくるということになると、今次官が言われたようなゴールドプラン21

に言う、これは一つの例ですけども、ホームヘルパーは十七万五千人増、こういうふうに言われました。これは要介護者十・五人にヘルパー一人という計算なんですよ。

我々が言いたいのは、その施策を上回るといふことになる、当然のこととして、要介護者六・五人に一人のヘルパーが必要だといふふうにするべきではないかと思うんです。そうすると、十七万五千人ではなくして三十万人の雇用がそこで創出される、こういうことになるわけですね。これは、施設の関係もそういうことになるというふうに思いますけれども、そういうことを含めて労働大臣としてこの現在の失業不安を解消するという気構え、気概をお示しいただきたいというふうに思っています。

○国務大臣(牧野隆守君) 今、厚生政務次官からお話ございましたとおり、この数字だけで実は二十五万人新たに雇用がふえるということになります。二十五万人というのは非常に大きい数字でございまして、現在の失業者は三百万人と見ますと、まさにそれだけで一〇%になんなんとする、こういうことになるわけですね。

したがって、今回のこれにつきましては、私もとしましては、労働省は普通、非自発的失業者を中心にして失業者ということにしておられるわけですが、今回は私も、助成対象にする方々は、失業者というそういう制限をかけずに、どんなでも結構ですよ、お雇いください、その場合にはスタートダッシュとして給与の補てんをいたします。

もう一つは、先ほど申しましたホームヘルパーさんをどうやってこれらの需要に適合するように養成するか。これについては、先ほど私どもの政務次官が御返事しましたとおり、二、三級のヘルパーさんを中心にして差し当たり三万人ということとを考慮しているわけです。

昨年実施いたしました二千億円を各都道府県にお渡ししましたが、その地域で必要などころにきちつとお使いください。ところが、各都道府県

のあれを見ますと、実は福祉サービスヘルパーさんの養成等につきましても、単に労働省の助成措置でなくとも、各県でもこういう制度を利用して、必要に応じて需要が増大するという見込みのもとにそのような措置をとっているということ、私も、私どもはあらゆる手段を講じてヘルパーさんの養成に努力をいたしたい、こう考えております。

○高嶋良充君 ぜひ一層の努力を要望しておきたいというふうに思います。

そこで、今回の法律とそれから労働条件との関係についてお尋ねをしておきたいというふうに思っています。

労働政務次官にお伺いしますけれども、介護労働者法というものは、当然のこととして介護労働分野への労働力の参入と定着を図ることだと、そういうふうにとらえてよろしいんでしょうか。

○政務次官(長勢基遠君) 介護労働者法は、我が国における急速な高齢化の進展等に伴い、介護関係業務に係る労働力への需要が増大をしていることにかんがみ、介護労働者について、その雇用の改善、能力の開発及び向上等に関する措置を講ずることにより、介護関係業務に係る労働力の確保に資するとともに、介護労働者の福祉の増進を図ることを目的とするものであります。

少し長く申し上げましたが、先生御指摘のとおりであります。

○高嶋良充君 「雇用の改善」という法律名もついているんですが、今も雇用の改善といふことを言われましたけれども、雇用の改善といふのはどういうふうにとらえればいいんでしょうか。

○政務次官(長勢基遠君) 雇用の定義というお尋ねでございます。

我々としては、労働者の募集、採用から配置、配置転換、昇進、福利厚生などの在職中の処遇を含め、退職に至るまでの労働者の雇用に関する一

連の計画的、体系的な管理のことを雇用管理としてとらえ、施策を講じていきたい、このように思っております。

○高嶋良充君 いや、採用から退職までということですから、当然のこととしてその中の賃金、労働条件も含まれているというふうに解してよいわけですか。

○政務次官(長勢基遠君) そのように考えております。

○高嶋良充君 いやそこで、労働条件、とりわけ賃金の問題に絞って御質問したいというふうに思っています。

調査室の方からいただきました法律案の参考資料なんですが、先ほど大野委員からも質問がその中でありましたけれども、日本労働研究機構のホームヘルパーの調査結果が掲載されているわけですが、その結果を見ると、介護労働者の仕事というのは重労働で賃金が安くて雇用も不安定だ、そういうふうな結果としてとらえられるのではないかと、そういうふうにいるんですが、その実態を労働省としてはどのようにとらえておられるんでしょうか。

○政務次官(長勢基遠君) 日本労働研究機構が平成九年に行った調査によりますと、ホームヘルパーさんの仕事上の悩みや不満等の内容としては、正規職員、常勤ヘルパー、パートヘルパー、それぞれの方々によつて若干差がございしますが、社会的評価が低いとか、腰痛など健康面に不安があるとか、雇用が不安定であるとか、あるいは収入が不安定であるとか等々の項目が主なものとして挙げられておるところでございます。

介護分野はその労働の特殊性から身体介護を中心に肉体的に大変な負担がかかる、また二十四時間巡回介護への対応等のために就労時間も多様なものとなつておるわけでございますので、こういう面での雇用の改善といふものが極めて必要な分野である、このように我々は考えておる次第であります。

○高嶋良充君 大臣にお伺いしたいんですが、今

政務次官の方から調査結果も含めて介護労働者の労働実態は非常に厳しいということが実態として指摘されたわけです。

その上に立つて、どのように改善されてきたのかということについて伺いたいと思いますが、この法律は八年前に雇用管理の改善ということで出たわけですが、平成四年ということになりますけれども、それから八年たっているわけですが、雇用管理の改善の中で、先ほどお聞きしたように賃金、労働条件もきちっと含まれているんだと、こういうことですから、この八年間の中でどのようにこの法律の効果によって雇用管理が改善されてきたのか、その部分について伺いをしたいと思います。

○政務次官(長勢義通君) 正直申し上げまして、現行の介護労働者法を今回抜本的に改正いたしました。特に申し上げたいのは、従来はいわゆる家政婦紹介所の方々が介護労働分野にできるだけスムーズに、また有効な形で転換できることを援助しようということが主たる目的でありましたから、また制度もそのような対象になっておりました。そういう中で、雇用管理の改善に関する相談援助事業を実施したり、雇用管理のための研修の受講に対する助成を行う等々をやつてまいりましたわけですが、その中でも、何よりもホームヘルパーの養成研修ということが一番大事でございましたので、その点におきましては平成四年から十一年度までに約七万五千人の方々に受講いただくという成果を上げてまいりましたが、一方、家政婦紹介所さんの方でなかなか転換についての意欲があるいは企業の規模等から意欲的に取り組む状況がまだまだ醸成されない状況もありましたので、正直申し上げまして、従来の、現行の介護労働者法で先生御指摘の点でどの程度の効果があったかと言われますと、正確なお答えができないのかなというのが私の正直な印象でございます。

しかし、今回の改正によりまして、家政婦紹介所だけではなくて、あらゆる民間法人、社会福祉法人も含めて、雇用管理の改善にこの法律に基づ

いて実効を上げていく、こういうことにいたしておりますので、今後その成果を上げていきたい、このように思っております。

○高橋良充君 今次官から、一定改善できているという、そういう御答弁だったように思いますが、ただ、その中でも、家政婦の紹介関係を含めた分野と、それとやっぱりホームヘルパーの確保というそういうところにこの八年間は焦点を置かれてきたのかなというふうに思っています。その上に立つて、今度改正をされるわけですから、今申し上げたように、介護労働分野に事業主もあるいはそこで働きたいという労働者もより参入しやすい、そういう方向に持っていく必要があるんじゃないか。

そういう観点から言えば、先ほど申し上げましたように、調査結果に出てきますけれども、重労働で賃金が安くて雇用が不安定、こういう実態があるわけですから、今回の法律改正の主要な眼目というのは、賃金水準の引き上げや身分保障やあるいは健康管理というものをきちっとできるような雇用管理の改善というものを図らせていくというふうなことが必要なんではないかなというふうな思っています。そういうことをぜひ、これは要望として申し上げておきますけれども、そういう面で一層の努力を要請しておきたいというふうに思っております。

そこで、民間分野の介護労働者の賃金水準を引き上げていくための施策、それをどうとらえていくのかということがあると思うんです。そこで一つの例というのか、例というよりも、これはもう政府なり、厚生省、労働省も含めて、人事院も来ておられますから後で伺いますけれども、そういうねらいというか目的を持ってやられた施策が一つあるわけですね。そのことについてどう生かしていくかということも含めて聞いていきたいというふうに思っています。

まず、人事院にお伺いをしたいと思います。昨年の人事院報告で福祉職俸給表の新設が報告をされました。聞くところによると、国家公務員

の福祉介護に携わる職員の皆さん方はこの一月からその俸給表で賃金が上がって支給をされておると、こういうふうな聞いています。その中身を具体的に教えていただけませんか。

○政府参考人(市川博信君) ただいま御質問のございました福祉職俸給表、これのまず目的からお話し申し上げたいと思います。

既にここで御議論がございますように、我が国の社会の高齢化、核家族化が進行しております。これに伴いまして福祉分野における直接的な対人サービス業務、これに対する社会的需要が増大してきております。このような状況のもとにおきまして、このサービスを担う福祉関係職員の業務内容の高度化と多様化が進んでおります。これに伴いまして、介護福祉士制度の導入とか専門的研修の充実など諸施策が積極的に進められてきていますところでございます。これらの専門的な知識、技術を持った福祉関係職員の量的拡大と質的充実が社会的に求められているところでございます。

このような社会的な環境の変化を踏まえまして、国における福祉関係職員について、その専門職としての職務内容の複雑、高度化や人材確保の必要性の増大等に対応して、適切な処遇を確保したいと考えておるわけでございます。これらを専門職種として適正に評価した新たな俸給表をこの意味で創設することとしたところでございます。

次に、この俸給表の適用対象について申し上げます。

この俸給表の適用を受けます職員は三つの要件を満たす必要がある。一番目としたしまして、社会福祉に関する専門的知識、技術を持って、二番目でございますが、自己の判断に基づいて独立して、三番目としたしまして、老人、児童、心身の障害のある者等に関し必要な援助、育成、更生のための指導、保育、介護等の対人サービスを行う者、こういったしております。三番目は裏返して申しますと、福祉業務に属していてもこのような対人サービスをしていない方には適用しないという

ことでございます。具体的には、国立リハビリテーションセンター、国立光明寮、国立児童自立支援施設、国立知的障害児施設、国立保護施設及び国立療養所等に勤務する指導員、保育士及び看護員等でございます。現在約千人程度が適用を受けるものと考えております。

最後になりますが、俸給表の内容について申し上げます。

福祉関係職員が専門的な知識、技術等を持って当初から一定レベルの専門的な職務に従事するということがございますので、一般の行政職に比しまして初任給等の入り口部分に相応の高さを保ちまして、そしてまたその職務が簡素な職制に基づいて遂行されているという実態を踏まえまして、六階級制という簡素な級構成としているところでございます。

○高橋良充君 具体的な説明をいただきました。ちよつとわかりやすくお聞きしたいんですが、一般職の国家公務員と比較してどのぐらい、何%ぐらい上がったんでしょうか。

○政府参考人(市川博信君) いろんなレベル、先ほど申しましたように入り口部分が高く、それから全体としてかさ上げしておりますが、例えば大卒卒一級の六号俸というレベルで申し上げますと、行政職よりも三%程度アップいたしております。短大卒に対しましては一級三号俸でございますが六%程度、それから高校卒におきましては、これは一級一号俸から出発いたしますけれども、これは三種の六%アップという数字になっております。

○高橋良充君 専門職、さらに重労働というようなことも含めて福祉職俸給表を新設されたことは私も歓迎をするわけですが、こういう形で給与をアップして処遇をするということも人材確保にもなるということで評価はしています。

そこで、この福祉職俸給表の目的、先ほど言われましたけれども、簡単に言うと介護労働者の、福祉労働者と言ってもいいと思うんですが、人材確保と処遇改善、それから社会的評価の向上、そ

れと先ほどちょっと聞き漏らしたんですが、私はさらにそこに民間社会福祉施設への波及効果というのか、そういうものも入っているんじゃないかなというふうに思うんですが、そのようにとらえていいんでしょうか。

○政府参考人(市川博信君) 福祉職俸給表と申しますのは公務員給与といたしましての俸給表でございますので、あくまでも直接的には国の社会福祉施設等に勤務する職員を対象としておりまして、その専門職としての立場を適正に評価いたしましたので、その職務の専門性にふさわしい処遇を図り得るようになるためのものです。したがって、地方公共団体あるいは民間等で勤めておられます福祉関係職員の処遇に関しましては、基本的にはそれぞれの地方公共団体あるいは民間等において御検討になるものと、この認識をいたしております。

○高嶋良充君 人事院にもう一つお尋ねしたいんですが、この種の公務員の賃金に関する報告は、一般的に言ったらなんですか、最近はずっと労働側の要望によってなされてくるという傾向が強かったというふうに思うんですが、どうも聞いてみると今回のものは労働側が要求はしていないんですね、若干しているかも知れませんが、厚生省が長年にわたって厚生大臣から要望書を人事院まで出されてこれをやった、こういうことで強い働きかけがあった、こういうふうな聞いてるんですけれども、その辺、人事院どうでしょうか。

○政府参考人(市川博信君) 人事院におきます給与等に関する報告と申しますのは情勢適応の原則に従って考えておりますところでございますので、関連する省庁あるいは諸団体等々の御意見を踏まえまして、人事院として検討しているところでございます。

今御質問のございました厚生省からの御要望でございますけれども、福祉関係職員の職務の専門性を考慮した特別な俸給表の新設について長年御要求をいただいております。これを一つの問

題提起として踏まえまして、先ほど申しました情勢適応の原則で報告をいたしたところでございませう。

○高嶋良充君 厚生政務次官にお伺いしますけれども、私は、これは平成四年の部分ですけれども、厚生大臣が人事院の総裁にあてられた要望書を今持っているんですが、平成四年というところの法律ができた年でもあるんですけれども、いずれにしてもマンパワーの確保ということが叫ばれていた時代ですが、厚生省はなぜ大臣要望書まで出されて福祉職の俸給表を強く要望されてきたのか、その理由について伺いたいと思います。

○政務次官(大野由利子君) 委員御指摘のように、厚生省といたしまして福祉職俸給表を要請してまいりました。平成二年から長年要求をしてまいりまして、福祉事業従事者の職務の専門性を評価いたしまして、社会的なその評価を高めるためにも大変有効である、こういった観点から、福祉事業に優秀な人材、質の確保、質の向上、また量の拡大、こういった面に注目をいたしましてこの福祉職俸給表の導入を要望してきたものでござい

ます。

○高嶋良充君 人事院の場合は、当然国家公務員に対する第三者機関としての給与改善を勧告する機関ですから、それはそれで先ほどの御答弁でいいというふうに思うんですが、厚生省がこれだけ長きにわたって働きかけを大臣要望書まで出して、ある年は、これは橋本総理のときですか、橋本総理から総理答弁まで引き出して、この部分を強く働きかけてこられた経緯があるわけですか。それは国家公務員だけの処遇改善ということではなしに、そこから波及をする民間のマンパワーというんですか、人材確保、処遇改善を図るという目的があったと思うんです。

それで、平成四年の福祉職俸給表の創設についてという、山下徳夫厚生大臣ですけれども、その要望書の中に書かれている中にも、民間社会福祉施設への効果という項目があって、民間社会福祉施設職員の確保に大きな効果が期待される、これ

を導入することによって。その中で、民間的に言えば約三十二万人というふうに言っていますけれども、国家公務員だけだと千人なんです、対象。ここで言われている要望からいけば三十二万人に波及をするという、そういう形で出されています。

そういう観点から言っていくと、この福祉職俸給表を当然国家公務員から、先ほど人事院から言われましたけれども、地方公務員に波及していく、これは地方公共団体の労使によって決まっていく部分ですけれども、その地方公共団体から当然のこととして民間に波及をする、そういうことが必要なんではないか。そのために厚生省としては強く働きかけてこられたというふうに思うんです。

そういう意味で、厚生省の考え方として、公務員は別にして、この福祉職俸給表を民間の介護労働者にとのよう処遇改善に生かしていこうとされているのか、そこところについて伺いをしたいと思ひます。

○政務次官(大野由利子君) 民間福祉労働者にとのようこの福祉職俸給表が波及するか、こういう御質問かと思いますが、現実には、民間社会福祉法人等が福祉職俸給表を考慮いたしました給与体系にするかどうかは基本的には民間の給与に関するものであり、社会福祉法人の経営状況等も踏まえつつ労使の合意によって決定されるべきものである、このように認識をしております。

しかし、福祉職俸給表に關しましては、厚生省としましては措置費や補助金について所要の予算を平成十二年度予算に計上しております。民間社会福祉法人等が福祉職俸給表を考慮した俸給表への移行をする場合には導入は可能になる、このようになつております。

いずれにいたしましても、この介護従事者、福祉従事者の待遇とかまた研修等々に力を入れていくということが有能な人材を確保することにつながっていくのではないかと、このように思っております。

○高嶋良充君 次官から言われるように、民間の賃金というのは当然労使の間で合意をされて決まるといふ、これはもう大前提ですから、そこに厚生省や労働省、政府が介入することにはならないと思うんですね。

ただ、先ほど御答弁がありましたように、この福祉職俸給表ができたことによつて国からそういう福祉施設の人員費に見合う措置費とかそれから補助金というような手当てをすると、こういうことですね。

約二十億ぐらいの予算を組まれたんですが、これは国は一月からもう給与は上がつていますが、国の予算はこの四月からということですから、民間の関係の措置費は、四月から措置費は上がるんですか。ちょっとその辺をお伺いします。

○政務次官(大野由利子君) 新たな追加所要額をいたしまして、十二年度予算で十八億円が計上されております。仰せのように四月からでございます。それ以外にも措置費等々が給与等の改善費の振りかえが可能な措置費もございします。

○高嶋良充君 そういうことでそれからぜひ要望しておきたいんですが、国が税金でそういう措置費を含めて福祉職俸給表ができたことによつてそれだけの措置をするわけですから、労使の問題まで介入できませんけれども、しかし民間の事業者に対して、この福祉職俸給表が先ほどの経緯も含めて創設された本旨という趣旨ですね、それをきちっと民間事業者が厚生省として説明をして、そして民間事業者がそのことを理解してそれが労働条件の向上につながるように、そういうことをできるようにやっぱり適切な処遇、処置を厚生省として説明会なんかを開いてきちっとやるということが必要なんだと思いますが、もう開かれていたらそれはもうそれで結構なんですけれども、その辺について再度努力方法も含めてお願いをしたいと思ひます。

○政務次官(大野由利子君) 既にいろんな機会を通して説明をし、理解を求めております。

○高嶋良充君 ぜひよろしくお願いをしておきた

いと思います。
次に、この福祉職俸給表と、介護保険が導入されるわけですが、その関連について厚生政務次官にお伺いをします。

介護保険の導入によって、ホームヘルプ事業もそうですし、特養老人ホームですね、そこに働く皆さんの労働条件がかなり低下している実態が、これはある新聞の一月二十七日に出されているものですが、こういうものも出てきているわけです。

そういう介護保険の導入によって民間の介護労働者の労働条件が悪化しているという状況は実態として把握されておるんでしょうか。
○政務次官(大野由利子君) 全体的な把握まではしておりません。

○高橋良充君 この新聞なりその労働組合の調査によると、介護保険の導入によって、ホームヘルプ事業でいうと、人件費補助方式から事業者補助方式に切りかえられたことによって、そういう原因があるんだという意見も出てくるわけですね。
今、そのアンケートの中で、介護保険の導入で一番不安なことは何かという問いに対して、三八%の人が労働条件が下がる、そこに働く労働者のこの調査ですよ、アンケートなんですけれども、労働条件が低下することが一番不安だ、こういう言い方をされています。

先ほど申し上げました人件費補助から事業者補助方式に切りかえたという部分等々も含めて、やっぱりそこに原因があるのかどうかという部分についてどのように認識をされておるでしょうか。
○政務次官(大野由利子君) 今回、ホームヘルパーの給与等の労働条件につきましては基本的には労使間で決定をする、こういう問題ではある、このように思っておりますが、去る二月十日に告示でお示しいました介護報酬の中で、ホームヘルプサービスにつきまして、三十分以上一時間未満については、身体介護は四千二百円、複合単価が

二千七百八十円、家事援助は千五百三十円、このように設定したわけですが、この設定した基準は、現在のホームヘルパーの全国の実態調査を踏まえて、その平均をとって適切な価格を決定した、このように認識しているところでございます。

○高橋良充君 じゃ、そこでお伺いしたいんですけれども、その介護報酬単価ですね、全国の介護労働者の実態、平均だと、こういうふうに言われました。その平均の中に先ほど申し上げました福祉職俸給表を前提にしてその単価の計算はされていますか。
○政務次官(大野由利子君) 介護報酬は基本的に、そのサービスに要する費用の実態を把握して、そして平均的な費用を算出している、こうして設定をする、このようにされているわけですが、その中で、福祉職俸給表というの実態はこれからでございますし、職員の給与としてのくらの額を要しているかという費用の一つとして勘案されるわけですが、どのような俸給体系になっているかということ自体は直接考慮されていないということ、実態に即して介護報酬の額は決められている、こういうことでござい

ます。
○高橋良充君 民間の関係で措置費にかかわる部分については約十八億ほどの措置費補助金を出されて、先ほど申し上げたようにそれがやっぱり私には波及していくと思うんですね。じゃ、介護保険の分野では、これは今の聞いていますと、その波及効果は全くないと、こういうふうな理解しているんでしょうか。
○政務次官(大野由利子君) 介護報酬の単価の見直しは、その時点における介護サービスの事業に要する費用を実態調査して、その実態調査をもとに算出をしている、こういう状況でございます。先ほど申し上げましたように、職員の給与として支払われた額は費用として勘案されますが、それがどのような俸給体系に基づいているのかについては、直接には影響を及ぼさない、このよ

うに考えております。しかし、今後介護報酬の単価を見直す際には、その時点での実態が反映されるわけでございますので、その時点においてはこの実態の中にこういうものが反映をしていくということは当然予想されるわけでございます。

○高橋良充君 次の介護報酬単価の見直しの時期というのは多分三年先だったというふうに思うんですけれども、それまで反映されないと、こういう御答弁だということに思うんですが、私は、福祉職俸給表が国家公務員あるいは地方公務員の介護労働者の賃金をアップして、そして民間の介護労働者の措置費の分野ではそれが連動する、政府としても十八億の予算を組んで連動させるんだと、次ということは三年後と、多分そういうことと、介護報酬は今まだ上がっていないんで平均をとつてもそれは入らないのだと、こういうことになろうかというふうに思いますけれども、やっぱりこの部分だけでも、人材確保という観点から介護報酬単価に一刻も早い途中の見直しでもして連動させていきたいということ、これは強く要望しておきたいというふうに思っております。

そこで、労働大臣にお願いをいたしますが、介護保険の関係は今聞いていただいたような状況なんです、なかなかその部分でこの福祉職俸給表が賃金のアップにつながっていないという状況があるわけですね。これはある大手業者の募集例なんですけれども、これは新聞にも広告で出ていますけれども、先ほど次官の方から身体介護の報酬単価が四千二百円というふうに言われました。これはそれで一つの基準として持っておられるわけですが、民間会社が募集をする場合に、大手のあれですけれども、出ているのが、身体介護千五百円なんです。だから、この報酬単価も連動してないというふうなことも実態としてはあるわけですね。大臣、いずれにしても民間介護労働者の賃金、労働条件というのは非常に問題があると

いうふうに思っております。
大臣も衆議院の我が党の同僚議員の質問に答えて前向きな答弁をいただいておりますけれども、やっぱりこの賃金、労働条件の実態を早急に調査していただいて、賃金、労働条件が、雇用管理改善という法律なんですから改善ができるような法律、法施行に持っているように努力をいただきたいというふうに思いますので、その辺の決意も含めてお願いします。

○国務大臣(牧野隆守君) 労働省といたしまして、今回の決定が介護報酬という形でなされておるかと、個々の労働者の具体的な賃金をどうするかという点については触れておりません。したがって、私どもの立場としては、じゃこの介護報酬の中でどれだけ介護について働いておられる方々に行くのかと、非常に気になっておりまして、私どもとしましては、適正な賃金水準は確保されなければならない、こういう前提で法施行後、賃金実態を調査いたしまして、業務内容別、それから地域別に標準的な賃金額を毎年公表し、周知、関係者に知ってもらいたい、これが第一点であります。

第二は、中心になって介護の助成等をやります介護労働安定センターに介護労働に関する相談窓口があるわけですが、ここで、労働者からの賃金水準等の相談等を受け付け、事業主に対して標準的な賃金額に関する情報提供を行いたい、これによって適正な賃金水準の維持について、もし不適切なところに対しては改善の助言を行いたい、今このように考えております。

○高橋良充君 心強い御答弁をいただいたんですが、緊急を要すると思っておりますので、ぜひ早急にまず調査をしていただいて、問題のあるところはやっぱ改善措置等も含めて御検討いただきたいと、こういうふうに思っています。

時間が参りましたので、あと二問、一括して御質問を申し上げますので、労働政務次官の方でよろしく取り計らっていただきたいと思っております。法案の具体的な内容の中で、人材確保助成金、

常用労働者については二分の一だと、しかし短時間労働者については三分の一だというそういう格差を設けるようなことを検討されている否やに聞いておられるけれども、これはやっぱり両方とも二分の一にすべきではないかというふうに思うんですが、その考え方を示していただきた

もう一点は、ホームヘルパーの教育訓練、養成ですね。今ホームヘルパーの有資格者は五十万人ぐらいおられるというふう聞いていますけれども、そういう意味から言っていくと中期的な労働需要は今のところ満たしているのではないかな。先ほど十七万人増というふうに言われました。私も言うように、六・五人にしても三十万人ふえると、こういうことですからその辺ではもう満たしているのかなというふうに思いますが、そういう観点から言っていくと、二級のホームヘルパーにやっぱ重点を置いて教育訓練を行って質の向上を図っていくということがこれから必要なんではないかと思いますが、その二点について御回答いただいて、私の質問を終わりたいと思います。

○政務次官(長勢基遠君) 介護人材確保助成金については、今お話しのような方向で考えております。介護分野におきましては御案内のとおり、短時間労働者の割合が現実には大変高いわけでございますので、できるだけ雇用を確保するという観点からこういう方々についても助成の対象に含めたいという観点と、かつ、そうは言いつても、今後常用雇用を進めることが第一義であるというこういう認識でありますので、常用雇用のインセンティブも高めた。さらに財政的なバランスも考えたい。今お話ししましたように、常用労働者については六人までに限って賃金の二分の一、短時間労働者については十二人までにふやして、ただ助成額は賃金の三分の一相当額ということにしておるわけでございますので、総合的な観点から方向として御理解を賜ればありがたいと思います。

それから、二級の養成に重点を置くべきではないかという点については、おっしゃるとおりだと思っておりますので、今後その方向で施策を進めてまいりたいと思っております。

○高橋良充君 ありがとうございます。終わりです。

○浜四津敏子君 公明党の浜四津でございます。まず初めに、マンパワー確保について二点確認的に質問させていただきます。

世界に類例を見ないスピードで到来する超高齢社会に備えまして、政府はこれまで、平成元年十二月に高齢者保健福祉十カ年戦略、いわゆるゴールドプランを策定いたしました。また、次に平成六年十二月にはこれを全面的に見直し、新ゴールドプランとして平成十一年度までの整備目標を引き上げました。この新ゴールドプランが平成十一年度で終了することに伴いまして、昨年十二月には政府・与党で、今後五年間の高齢者保健福祉施策の方向、いわゆるゴールドプラン21を策定いたしました。これは、この四月からの介護保険法の施行等に備えまして、介護サービス基盤の整備を含む総合的なプランであります。

この高齢者保健福祉施策を計画どおり実現するためには、殊に労働力確保が極めて大事な課題であります。このことにつきましては、介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律案に対する附帯決議として、第百二十三回国会、平成四年五月十九日、この参議院の労働委員会が可決した中にこの労働力確保対策が初めに挙げられております。このマンパワー確保、どのぐらいの確保が必要とお考えになっておられるのか、まずお伺いいたします。

○政府参考人(渡邊信君) これは今御指摘のありました昨年末に策定されたいわゆるゴールドプラン21でございますが、これで厚生省の方で介護保険のサービス量の見込みを推計しておられるわけでありまして、訪問介護に従事するホームヘルパーにつきましましては、平成十二年度当初で十七万人のところ、十六年度には三十五万人必要となる

という推計でございます。また、施設介護や訪問介護等についての人員も合わせますと、平成十二年度当初四十七万人のところ、十六年度には八十八万人必要となるというふうに見込んでいるところでございます。

○浜四津敏子君 この四月に介護保険制度がスタートすることになりますと、新たな介護サービス需要がふえて、介護分野には新たな民間事業者の参入や、あるいは他分野の事業主による新たな介護業務分野への進出等による労働需要も大きく拡大すると思っております。特に現在、四割台後半という大変厳しい失業率にあります。経済の調整局面においては意味で避けられないこととはいえ、この失業率をいかに今後下げていくかというのは最大の課題の一つでございます。そうした中で介護分野において成長が見込まれることは、新規雇用創出、そして失業率を低下させる、こういう観点からも望ましいことであると思っております。

昨年十一月に策定されました経済新生対策でも、中小企業の創業支援等による雇用創出安定対策の一環として、介護分野における雇用創出について言及されております。このような状況を考えましたときに、本改正案が介護分野における雇用創出に真に実効性ある大きな後押しになることを期待するものであります。

労働大臣は先日、私の質問に對しまして、IT産業関連分野の技術、ノウハウをマスターした人材と介護支援専門員など福祉サービスにかかわるマンパワーがこれからの新規雇用の創出に最も期待される分野である旨の答弁をされました。私もそれについては同感であります。

今後、この福祉サービスにかかわる分野での必要な雇用創出等、マンパワー確保対策を具体的にどのように進められるのか、総括政務次官にお伺いいたします。

○政務次官(長勢基遠君) まさに先生お話しのとおりだと我々も思っておりますのでございまして、そういう観点から今回の改正法案の御審議をお願い

いたしておりますのでございます。

今回、介護労働法を抜本的に改正いたしました。この施策の対象に民間の営利企業のみならず、社会福祉法人、医療法人、特定非営利活動促進法に基づくNPO等も含めまして、そういう方々を対象にして労働力の養成確保を図っていく。具体的にこういう対象の事業主主体において介護労働者を雇い入れていただく場合には賃金助成を行う。また、約三十万人のホームヘルパーさんの養成を施行している。これは大体平成十二年度において増加が必要となるホームヘルパーさんの量に見合うわけでございまして、こういう形で必要な労働力の確保にこの法律の施行を通じて実現を図っていききたい、このように考えております。

○浜四津敏子君 次に、現在、ハローワークが各都道府県に設けられております。その中で、特に介護分野の労働力需給調整などに中心的な役割を果たすものとして福祉重点ハローワークというものがある。この福祉重点ハローワークとそれから介護労働安定センターとの連携が従来必ずしも円滑でない、不十分だという声があります。それに基づきまして、先ほど申し上げました附帯決議の中でも、この十分な連携を図ることが挙げられております。

今後は、介護保険の実施もありまして、十分な連携が不可欠と思われます。この介護労働安定センターがこれからの介護分野における労働力の確保、また良好な雇用機会の創出、そしてまた能力開発、労働者の福祉増進のための諸施策を担うこととなることも踏まえまして、これら支援措置にかかわる事業主の求人情報を福祉重点ハローワークへ提供するなど、両者の連携を強化し、迅速で的確な労働力需給調整を図ることが大事だと考えます。今後の十分な連携をどう確保されるのか、その対応策をお示し願いたいと思います。

○政務次官(長勢基遠君) 現行介護労働法の施策の対象の中心が家政婦紹介所あるいは家政婦さんということでございます。そういうこともあり

まして、ハローワークと介護労働安定センターとの連携が不十分というか、余り必要がなかったというか、そういう状況にあったことは事実であったと思っております。

しかし、先ほど御説明いたしましたとおり、今回の改正によりまして、対象事業主も社会福祉法人も含めた民間法人一般に広くすることにいたしましたし、また対象者も家政婦さん中心ということではなくて、離職者を中心とした、重点を置いた能力開発体制にしたところでございますので、当然紹介に当たりましてはハローワークとの連携が何よりも大事でございますし、また能力開発についても離職者の訓練指示等はハローワークを通じて行うことになるわけでございまして、先生御指摘のように、両者の連携の中でというよりも一体的な運営を目指して今後この施策を進めていきたいと考えております。

○浜四津敏子君 福祉重点ハローワークと介護労働安定センターとの連携について伺いたいと思いますが、それとともに、県に各一ずつのこの福祉重点ハローワークだけではなくて、一般のハローワークも介護労働安定センターと連携をとることによりまして福祉労働力の需給調整の後押しになるのではないかと考えております。

この一般のハローワークがより自由にまた積極的にこうした福祉労働力の需給調整に対応できるようにした方がより効率的でありますし、また介護保険の事業主体である各市町村にとっても非常に便利になる、こう思っておりますが、これから方向性といまして、この一般のハローワークと介護労働安定センターとの連携についてはどのようにお考えか、伺いたいと思います。

○国務大臣(牧野隆幸) 先生御指摘のとおり、非常に新しい分野で新しい組織でやるものですが、特に政府内部、自治体との関係がいかに円滑に遂行するかということが一番大きな問題でございます。

例えば権限は、この法律は改善計画の認定が基本になっておりまして、この認定権限は実は都道府県が持つております。そして、助成金の支給は介護労働安定センターでやろう、こういうことになっておりまして、したがって私どもとしては、ワンストップサービスの何とかが一元的にできないか、こういうことで、県の認定に際しましては介護労働安定センターと一緒にしまして同じ条件で、トラブルを起こさずに一定の条件で認可、認定ができるようにしたい。こういうことで、この法律が通りましたら直ちに安定センターとそれから都道府県の連絡会議を本県で実施いたしまして、こういう運営でやってくださいたいということをお願いしたい、こう思っております。

それからさらに、介護センターでは、教育訓練、職業紹介と今御指摘のハローワークとの関係でございしますが、例えば教育訓練で申しますと、介護労働センターあるいは公共職業能力開発施設、社会福祉協議会あるいは民間教育機関、こういうふうに分離いたしておりますが、連携をとります、特に介護労働センターにおけるヘルパーさんの教育訓練、これについては中核的にやらせていただきます。それから、介護の職業紹介であります、これにつきましては、一応安定所にもどんどん来ますからいろんなことをするわけですが、ここは安定センターでもいろんな情報を持つておりますから、この連携をしっかりと保たせていただきたいと思います。

それから、御指摘の市町村との関係であります、これも協議会等の連絡体制をぜひとらせていただきます。特に、県に一つしかセンターがありませんので、非常に地域の広いところには、わざわざそこまで来なければならぬかと。やはり介護に参画する人の立場を尊重して、そういう形の協議会あるいは連絡会等の調整をきちっとしたい、こういうふうにご考えております。

○政務次官(長勢基遠君) ちよつと補足をさせていただきますが、福祉重点ハローワークは県内の福祉労働者に関する求人求職情報を総合的にまとめ、あるいは登録を受けてこれを情報提供するという役割を果たすものでございしますが、各ハ

ローワークがその地域の実情に応じた紹介機能を果たしていかなければならないことは当然でございますので、それを一体的に求職者の、あるいは求人者の状況に対応した活動をしていくということはおっしゃるとおりでございます。

○浜四津敏子君 次に、官民連携について伺います。

これにつきましては、今回の改正案の十四条の二項にも示してありますけれども、今後、ハローワークと介護労働安定センターとの連携とともに民間の需給調整機関、例えば福祉人材センターとかあるいは民間の職業紹介事業など、こうした民間の機関と福祉重点ハローワークを中心とした公共職業安定機関、この官民の連携、介護労働市場の情報交換等につきましても連携を図っていくということが大事になってくると思っております。

しかし、福祉人材センターは厚生省の所管、ハローワークは労働省の所管。来々からは中央省庁の統合で同一の省になりますけれども、従来からの経緯からいたしましても、実際に現実に円満な連携が図れるのかどうか危惧をしておりますが、具体的にどう対応されるか、どう連携をとっていくか、どう対応されるか、お伺いいたします。

○政務次官(長勢基遠君) ミスマッチを解消するために各種の紹介機能を持つていけるものを総合的な中で体制を強化していかなければならないというところは、介護労働のみならず一般的な方向でございします。

このため、先般施行されました改正職業安定法におきまして、公共及び民間の労働力需給調整機関がそれぞれ、的確に行えるようにするとともに、公共職業安定機関と民間の労働力需給調整機関が相互に協力することにより、我が国における労働力の需給調整機能の強化を図るということにされたところでございます。これに基づきまして具体的に公共職業安定機関と民間の労働力需給調整機関との協議会を設ける等して、官民連携のあり方について検討を行うことといたしております。

そういう基本を踏まえまして、福祉人材センターと福祉重点ハローワークにつきましても、合同求人選考会の開催などこれまでも連携を図ってきたところでございますけれども、来年度におきましては、各県において福祉重点ハローワーク、福祉人材センター、都道府県等を構成員とする協議会を定期的に開催しまして、情報交換を行う等々一層の連携を強化して、需給調整に万全を期していきたいと考えております。

○浜四津敏子君 今回の助成措置の支給対象事業の中にNPOが含まれることになりました。現在、この介護分野でどのくらいのNPOが活動しているのか、把握しておられるでしょうか。

○政府参考人(渡邊信君) 介護分野で活動しているNPOの全容については把握をしておりますが、法に基づきまして二月現在で認証を受けたNPOのうち保健・医療分野で活躍しているというものは約一千程度と推計をしております。

○浜四津敏子君 ところで、全国を回ってよく相談を受けることの一つに、民間の老老所を運営している方から何とか公的な財政支援を受けられないだろうか、こういう点があります。

全国には相当数の民間の老老所があります。そのほとんどが私費を投じて善意で、またボランティアの方々の力をかりて何の公的支援もない中でデイサービスなどいわゆる通所型の介護サービスに取り組んでおられます。地域で大変重宝がられておりまして、特にきめ細かい家族的な温かい雰囲気の中で介護サービスが行われている、それは大きな特色であると言われております。これは生きがい対策にもなりますし、寝たきり予防あるいは介護予防に大変大きな力になっているというふうに思われます。これからの恐らくふえていくだろうと思いますが、しかし、財政的に非常に厳しい中では途中で挫折せざるを得ないということも聞いております。

この民間老老所への資金面を含む何らかの公的

支援をすべきと考えておりますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(大塚義治君) 民間のいわゆる宅老所につきましてはさまざまな形態がございます。それぞれ御工夫によりまして広い意味での高齢者介護あるいは高齢者福祉を担っていただいております。

こうした活動につきましては、今年四月からの介護保険制度のスタートによりましていろいろな意味で影響を及ぼすか、環境が変わるかと思っておりますが、一つには、いわゆるNPO法人でございますが、法人格を取得してデイサービスでありますとか、いわゆる痴呆性老人のグループホームでありますとか、一定の定められた基準を満たすならば、これは都道府県知事の指定を受けまして、いわゆる事業者となるわけでございますけれども、介護報酬で経営するということが可能になります。

また、介護保険外、介護保険のサービスそのものではございませんけれども、周辺の、あるいは関連のサービスを充実するということも私も重要な問題だと思っております。予算面でも相当大幅な増額をいたしておりますが、これは市町村が、介護予防なり生きがい対策なりということで、介護保険そのもののサービスではございませぬけれども、関連の事業を実施する、それに対して国が助成をする考えでございますが、例えば市町村がそうしたNPOにこの事業を委託するということはもちろん可能でございます。

そうしたさまざまな方法があるかと思っておりますが、いずれにいたしましても、それぞれの法人のお考え、一方で市町村の御判断ということになりますけれども、厚生省といたしましては、全般にそれらをうまく活用いたしまして、高齢者福祉の推進に役立てるように、そうした観点で関連施策を進めてまいりたいと考えております。

○浜四津敏子君 また、民間の介護サービス事業者の方々から御意見、御要望を伺う機会が何回かありましたが、その中で提起された疑問及び要

望の中で二点お伺いいたします。

一つは、民間の介護サービス事業者のもとでホームヘルパーの皆さんが一生懸命仕事をされておられるわけですが、その介護サービス事業者の不動産については固定資産税がごく普通に課税されております。ところが、同じ介護サービスに携わっている例えば社会福祉法人の不動産につきましては、地方税法三百四十八条、ここに固定資産税の非課税の範囲が規定されております。その二項で、社会福祉法人の不動産については非課税となっております。同じ福祉サービスに携わるのに、一方は課税、一方は非課税、土俵を同じにしてもらえないだろうか、こういう声があります。これはバランスを欠くのではないかと御意見がありました。この疑問についてはどうお答えになりますでしょうか。

○政府参考人(大塚義治君) 税制上の取り扱いでございますけれども、これは介護事業そのものの性格による違いというよりも、むしろ法人としての性格の違いに着目した取り扱いであろうと考えております。例えば社会福祉法人で申しますと、いわゆる配当は法律上禁止されておりますし、同様に、仮に残余財産が生じますと、最終的には国庫に帰属するということもこれも法律で規定されてございますし、収益事業から仮に利益が生じますと、これはすべて本来の社会福祉事業に充当しなければならぬといったような規制もござい

ます。そうした法人自体の性格の違い、これによりまして税制上の違いが生じているものというふうに私も認識しておりますし、全般的税制上の取り扱いは税の全体のバランスの中から税務当局の判断によらざるを得ない、こういうふうに考えております。

○浜四津敏子君 それではもう一点お伺いいたします。

ある代表の方は、介護保険の準備状況について、ケアプランの作成作業が大変でおくれとい

る、恐らく四月末までかかるだろう、こういう見通しを示されました。

ケアプランを作成するケアマネジャーの仕事の中に給付管理業務というものが含まれております。この方々は、ケアプラン作成すら間に合わない、それに加えて給付管理業務、こういうものを要求されても、当分、とてもこの管理業務までは手が回らないと。二、三カ月は恐らく追いつかないのではないだろうか、こういう声が上がっております。

この給付管理業務、各サービスの介護報酬を一つ一つ計算して、トータルでどれだけの利用料になるか、こういった計算をしてそれを利用者に表示する。これは利用者にとっては、自分がどれだけのサービスを受けることによつて幾ら負担するのか、こういうことを知る大事な問題でもありますけれども、しかし現状ではケアマネジャーは手いっぱいでもとて間に合わない。この仕事になれるまでの間、せめて二、三カ月間の給付管理業務を何とか凍結できないだろうか、こういう声もありました。何らかの支援、応援体制が必要と思われましても、厚生省はこれにどう対応しようとしておられるのでしょうか、お伺いいたします。

○政府参考人(大塚義治君) 制度の施行を間近に控えまして、ケアプランの作成が間に合うかというお話はよくございまして、御懸念ごもっともな実情もございまして。

全般に見ますと、私も把握している範囲ではまずまず間に合うところが多いわけでございまして、地域によっても差もございまして。今、先生がお示しのような不安も私も耳にいたしました。そういうことから、一つには、これまでも関係者の会議を繰り返し開きまして、事前に広報などを徹底するようお願いいたしましたし、また特異な事例といたしましては、市町村が工夫をいたしまして、これは利用者みずからケアプランをつくることも可能でございますから、それをアシストするという、当面ですね、そういう工夫をとら

れている市町村もございまして。

さらには、私も、確かにもう制度施行間近で手いっぱいという地域もございまして、言ってみれば、制度施行当初の暫定的な措置といたしまして簡略なケアプランの作成、それを追っかけてきちっとしたケアプランをするというような、一種暫定的取り扱いを認めると申しましようか、一つのアイデアとして情報提供をいたしました。これも既に各都道府県を通じて市町村に御連絡済みでございます。

さらには、お話しした給付限度管理、給付管理でございますが、これも確かに細かくてわかりにくい、大変だということもございまして、既に何度か研修も繰り返しておりますし、最終的には電算処理ということを中心に置きたいと思っております。この電算処理が全市町村に行き渡っているかどうかというところからでございますけれども、そういった点も並行して進めながら、制度施行ぎりぎりの時点でございまして、なお引き続き円滑施行に向けて努力をいたしますし、制度施行後もそうした実態をよく把握しながら、特に利用者に御迷惑のかからないように、こういう観点で努力をまいりたいと考えております。

○浜四津敏子君 終わります。

○委員長(吉岡吉典君) 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。

午後一時十分開会

○委員長(吉岡吉典君) ただいまから労働・社会政策委員会を開会いたします。

休憩前に引き続き、介護労働者の雇用管理の改善等に関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。

○八田ひろ子君 日本共産党の八田ひろ子でございます。

介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律にかかわって伺いたいと思いますが、今回の改正によりまして人材確保助成金が新たに創設をされることになりましたが、この助成金を受けるには都道府県におきまして雇用管理の改善計画の認定を受ける、これが条件になっています。現行こういう仕組みでは、介護労働法においても介護労働者福祉施設助成金の受給に当たっては設けられているわけなんですけれども、そこで都道府県において行われております現行の雇用管理の改善計画の申請、認定状況をお示しください。

○政府参考人(渡邊信吾) 現行の介護労働者法は平成四年に制定、施行されておりますが、現時点までで、申請件数は六件、認定件数も六件というふうになっております。

○八田ひろ子君 現行制度の発足以来、雇用管理の改善計画の申請、認定、また実際にこれが支給されたのが六件ということですね。これは四十七都道府県の大半が一件もこういうのを取り扱っていないということになります。この認定を条件とした助成金の支給というのは利用実績が上がっていないというふうに見えらると思うんですけれども、現行法制定の参議院審議の中で附帯決議がされました。これによりまして、「本法に基づく各種助成・援助制度については、介護労働者の雇用管理の改善が確実に促進されるよう適切な運用に努めること。また、介護労働安定センターについては、その業務が適切に行われるよう、十分指導すること。」というふうになされているんですが、この趣旨が全く生かされていないのではないかと思います。また、労働省の介護雇用管理改善等計画というのには、介護労働者の福祉の増進に資する福祉施設を設置し、整備することを促進するたため介護労働者福祉施設助成金の活用を促進する、こういうふうな書かれておりますけれども、今の数字を伺いますと、本当に活用の促進に努められているのかどうか疑問を持たざるを得ないんですけれども、大臣はどういうふうにお考えになるでしょうか。

○国務大臣(牧野隆幸) 先生御指摘のとおり、現行の法に基づく助成措置の実績は極めて低調であります。その原因として考えられることは、助成措置の内容が労働者の福祉の向上を目的としたものに限定されていること、また、介護労働者福祉施設助成金の支給対象事業主について、現在介護サービスの中心的な運営主体である社会福祉法人が除外されている、こういう実情にござい

ます。先生御指摘のとおり、従来は、雇用管理改善計画の提出は都道府県に、実際の支給申請は介護労働安定センターに別個に行うなど、事務が複雑であつたり、周知広報が行き届かなかった点もあつたと考えております。したがって、今回の介護労働者法の改正に基づくいろんな助成措置の運用に当たっては、介護労働安定センターと都道府県が密接に連携し、私としては、ワンストップサービスという形で本件が処理できないかと。と申しますが、都道府県に出す前にセンターで十二分に相談をしていただく。センターとして大体これは条件に合っているなどというものについては都道府県でも同じに取り扱う。事前に都道府県の認定条件と、それから介護センターでそれを受けるとき

の、これでいいですよという条件と一緒にすると、こういうような形で、ワンストップサービスの効果を上げさせていきたい、こう考えております。

○八田ひろ子君 今御説明があつたんですけれども、実際に今回の改正案では、御説明があつたように、これ一つではなくて人材確保助成金とか能力開発給付金、雇用管理助成金、雇用環境整備奨励金、いずれもこの雇用管理の改善計画の認定というのが前提ですね。

今、ワンストップサービスというふうに言われていますが、従来は、私も愛知県なんですけれども、都道府県の職業安定主管課へ紙を持っていって認定してもらって、その認定の写しを添えて介護安定センターへ行つて助成金の受給資格の

認定と事業計画の承認を得る。ですから、午前中も問題になりましたけれども、県庁へ行くのと、それから大変離れたところの介護安定センターへ行くのと、非常に大変です。しかも、県の中にそれぞれ一つずつしかありませんので、これはやっぱり少なくともワンストップサービスということ

が、御本人、事業者、利用者が一枚の紙を一所から出せばそれでいいのかがどうか。それから、出すところが、ちよつともう少し詳しく御説明もいた

だきたいのですけれども、介護安定センターというのは県に一つしかないですよ。でも、それぞれ地域の身近な職業安定所というのがありま

すので、そういうところに出してもいいのとか、そういう改善が私は必要だと思ひますし、先ほど、目的が狭い、対象が少ない、だから少なかつたんだというふうにおっしゃいますが、これからは非常

に目的も広くなりまして、事業者が幅が広がりますので、集中して介護安定センターにずつと行つちやうということになつたら事務量大変だと思ふんですけれども、そういう点では、事務的な話になるんですけれども、局長でも結構ですが、細かい話ですけれども、非常にこれが利用でき

るかどうかという重要な話ですので、お願いしたいと思ひます。

○政府参考人(渡邊信吾) 今般の助成事務等の簡素化というふうなことでございますが、これは先ほど大臣から御答弁したとおりでございますけれども、基本的には現行法と同じように雇用管理の改善計画の認定そのものは都道府県知事が行いま

すし、その認定がおりた段階で介護労働安定センター、各県ですと支部が支給事務を行う、助成事務を行うということになるわけですが、実際の運用といたしましては、介護労働安定センター、各

県の支部におきまして助言、相談等しながら適正な計画というものができるように指導していき、その結果でできたものについては、センターとしての意見を付して知事の方に、要請があればまたセンター自身で知事の方に送付するという手続もしようというふうを考えています。

各安定所等との関係ですが、この事務は介護労働安定センターがやるということにしていますので、事務は県一つの支部で担当させていただきますが、ただ、請求者、申請人から郵送でセンターに送つていただくということはもちろんできるよ

うにしたいと思ひます。

ただ、新しい制度ですから、少なくとも滑り出しにおきましては、いろいろその計画の規定の仕方とかそういうものについては、できるだけセンターで事前に相談をされた方がその後の事務処理としては的確にいくかと思ひますが、手続としては郵送でももちろんできますし、知事への送付も先ほど申しましたようにセンターから送付する

等いたしました。実質的には介護労働安定センターの各県の支部でワンストップサービスというものの提供に心がけていきたいと考えているところでもあります。

○八田ひろ子君 わかりました。事務手続が簡素化されるというふうな、一カ所に行けばそれで事業者の方は手続がとれるということで、そういうことの周知徹底も含めて図つていただいて、実効ある制度として取り組んでいただきたいと思ひます。

それでは、この雇用管理の改善計画を策定して実施することは重要なんですけれども、その改善計画の中に、働いている人、雇用されているパートの方たちとか、そういう方々の意見や要望がどう

いうふうな反映されているかというのも実は大事だと私は思ひます。中小企業雇用創出人材確保助成金というのでは、そのほかにも、女性局がやっておりますこういう中小企業関係の助成金ですけれども、支給要件に、改善計画を立てるときには労働者の声を聞く、労働者の過半数を代表する者が確認していること、あるいは労働者の意見を聞く

こと、いろいろの助成金によって違いますけれども、実際にはそういうふうな働いている人の声を聞くというのが要件にあるというふうに向つています。

介護分野で働く方というのは低賃金で不安定雇用の中で悩みや不安を抱えて働いておいでになる

ことは、いただきました関係資料や参考資料などを見るまでもなく本当に大変だと思えます。今回の場合も、こうした雇用されている方の意見や要望というのを改善計画に反映させることが私は大事だというふうに思っていますけれども、その点ではどうでしょうか。

○政府参考人(渡邊信君) ただいま御質問の点につきまして、中小企業労働力確保法と同じ仕組みにしております。改善計画の知事の認定に当たりましては労働組合等の意見が必要というふうにはしておりますけれども、介護労働安定センターに助成措置を申請するその段階におきましては、労働者の過半数を代表する組合があればその意見、ない場合には従業員の過半数を代表する方の意見を付して申請していただくということにしております。

ただ、新しくこれから事業を起すという場合については労働者がいないわけですから、そういった場合の工夫は要するかと思いますが、新たに事業を展開するということなときに労働組合等があればそういった者の意見を聞くということと考えております。

○八田ひろ子君 雇用されている方のための改善計画ということですので、今おっしゃったことが実効あるものになるようにというふうに思います。

次にお伺いすることなんですけれども、今回の措置は介護分野における雇用機会の創出、こういう角度で午前中からも人数のお示しなどがありましたが、この人材確保助成金なんですけれども、期限が一年間ということになりますね。この助成金が出る一年間は、確かに助成金が出る間は雇用する、だけれども、一年間の助成金から後は保障できないよなということになっては困ります。こういう本当の雇用機会の創出、この助成金が雇用の安定につながるように運用すべきであるというふうに思いますけれども、そういう雇用の安定というところにつながるという、これではどういふふうな運用の仕方になるんでしょうか。

か。

○政府参考人(渡邊信君) この介護の分野は、これから新しい雇用の場としても拡大が相当望まれるという分野で、雇用対策の観点からも大変期待している分野であります。そういう観点から、あくまでこの助成措置は一年を超えて雇用される、常用雇用されるというふうなことを前提にした助成制度とすることになっておりますし、それから、事業の立ち上げで当然必要な方を雇われるわけですから、助成期間が切れたから、それだけ理由にして解雇するということは普通は考えられないと思えますが、その点につきまして、助成の申請等の段階において十分指導したいと思えます。

○八田ひろ子君 無論、一年が期限で十二月で終わりとすることはないんですけれども、やはり短期雇用という不安が今の働く皆さん方では大変大きいものですから、最後におっしゃいましたように、長期雇用につながる、当然この趣旨は長期雇用なんですけれども、それにつながるような指導を申請が出されるときのチェックとしてやっていただきたいと思います。

私、ここでちょっと心配があるんですけれども、この人材確保の助成金というのは短時間労働者にも適用されます。常用雇用と短時間雇用、特にこういうホームヘルプサービスに従事する労働者というのは短時間労働というのにも実際には多くて、それを一概に否定するものではありませんが、常用雇用をこの際少なくして、パート労働、短時間労働に切りかえることの促進にこの助成金が出たては本末転倒だということに私は思いますので、そういうものに対する歯止め措置、これはどういふふうになっていくんでしょうか。

○政府参考人(渡邊信君) これから介護事業を開きしようとする方がどういった労働力の配置でこの事業を展開しようとするか、それはそれぞれの企業の判断によるというふうに思いますが、ただこの助成金制度があつてパートも助成されるというふうなことを奇貨として常用をパートに切りかえようというふうなことはしないようにしなければいけないというふうに思っております。その点は十分指導したいと思えますが、制度の内容としても、常用雇用であれば賃金の二分の一、パートであれば三分の一の助成というふうな助成の率に差をつけるというふうにして、常用雇用を促進する、制度的な仕組みはそういうふうな考えております。

りかえようというふうなことはしないようにしなければいけないというふうに思っております。その点は十分指導したいと思えますが、制度の内容としても、常用雇用であれば賃金の二分の一、パートであれば三分の一の助成というふうな助成の率に差をつけるというふうにして、常用雇用を促進する、制度的な仕組みはそういうふうな考えております。

○八田ひろ子君 本当にそういうふうなきちんと厳しくやっていただきたいと思えます。ホームヘルパーさんの非常勤パートが多いというのは問題になっているんですけれども、これは朝日新聞の一月十八日付で特集がされて、そこに日本ホームヘルパー協会の因会長さんが談話を寄せてみえます。これによりますと、ヘルパーの場合、一日の実働五時間がほかの仕事のフルタイムに匹敵する、家から家への移動時間のほか、利用者宅の様子を記録する時間、消毒器具の準備や引き継ぎ、研修の時間も必要だが、多くの非常勤ヘルパーの場合、こうした時間は無給扱いになっている。こういうふうな訴えておいて、非常勤ヘルパーでも対象者の家から家へ移動する時間とか結果を記録する時間、それから消毒器具の準備、引き継ぎというのはいずれも業務そのもので、事業主の指揮命令にあるというふうには私は思っています。

○政府参考人(渡邊信君) 中小企業労働力確保法も同じ趣旨なんですけれども、人を雇いさえすればいいという趣旨の法律にはなっていないわけであつて、この介護労働法の今回の改正も、雇用管理の改善というものをしながら、午前中の質問にもありましたけれども、介護労働者の企業への定着を促進するというのを大きい目標にしているわけでありまして、したがって、そのために雇用管理の改善計画というものを知事に提出していただいて、そこでオーケーが出れば初めて助成の対象となるというところでありますから、雇用管理全般につきましてチェックをしながら、果たして適正な労働力配置と労働条件が確保されているかどうか、雇用管理の改善にどういふふうな努めるようにしているかどうか、そういうことをチェックしてオーケーが出れば初めて助成をするということでございますから、そういった知事のチェックの段階あるいはセンターでの助成の段階、そういうところで十分指導できるといふふうに考えております。

労働基準法上は個々の事例ごとに判断ということになるんでしょうけれども、一人一人が苦情を申し立てなければ改善されていかないうちは実態にそぐわないというふうに思っています。今回の介護労働法の改正によつて、介護労働者の雇用管理の改善の一環としてこういう拘束時間についての対応をされるのか。この会長さんがおっしゃる通りに、こういう部分の改善に資するのかどうかを伺いたいと思えます。

○政府参考人(渡邊信君) 介護先からその次の介護先への移動というふうなものは当然拘束時間で労働時間に算入されるわけでありまして、厚生省が在宅の訪問看護、身体介護をするときの介護報酬を四千二百円と出してありますのも、大体五時間ぐらいは介護をして三時間ぐらいは移動するといふふうなことを一応算定の基礎にして算定しているというふうな何ってあります。

したがって、私も当然介護から介護の間のつなぎ、あるいは介護のための準備の時間、そういったものは拘束時間で労働時間に入ると考えております。

そういうことで、余りに僻地から僻地に移動するというようなことで実労働が大変少なくなつて、結果的に例えば時給が非常に低くなるというふうなことになる。適切な人員配置ということについて指導しなければいけないというふうな思ひますし、また、これからはこの介護の分野は非常に成長が期待される分野ですから、民間事業主の新しい参入というの当然多くなつてくるわけで、そういったところで労働条件の不当に低い介護事業主が生き延びていくとも思えませんから、市場における適正な競争というのものは起こると思ひますが、私どもとしても、先ほど申しましたような観点から時宜適切な人員配置等について十分な指導をするという考えであります。

○八田ひろ子君 日本ホームヘルパー協会の会長さんが現状をこういふふうには非常にヘルパーの大変さというのを訴えておられますので、雇用管理の改善という観点からはやっぱりこういふ訴えがなくなるようにぜひ努力をしていただきたいというふうに思ひますし、私自身も夫の両親の介護をしてまいりましたけれども、非常に肉体的労働だと思ひます。だから、そういう意味でもぜひお願ひをしたいと思ひます。

ホームヘルパーの就業意識調査報告書を見ますと、腰痛など健康面に不安という回答が四六・六%というところで大変多いわけですね。こういう腰痛対策なども雇用管理改善の観点からはどういふ対策をとられるようなことになるのでしょうか。○政府参考人(渡邊信君) 介護につきましても、ホームヘルパーさんたちに相当の肉体的な過重がかかるということも事実でありまして、そういったことのためにいろいろな補助用具等も使いながら介護を行つていくということが必要にならうかと思ひます。

今回の法改正に伴います助成措置の中に介護雇用環境整備奨励金というものを設けておりますが、これは、主としてそういう介護をする方に必要な補助用具の購入等をしていただいてその

助成をしたいと考えておりまして、具体的には体位変換用具でありますとか簡易昇降便座とか車いす等、こういったものを購入していただいて、それに対する助成をするというところで考えております。こういういったものは一度購入すればかなり長期間使用に耐え得るかと思ひますし、そのほかに、これは立ち上げの場合ですけれども、介護雇用管理助成金というのの中におきましては、事業主が行います健康診断、これについて一定の助成の対象にするというふうなことを考えておりますので、こういった助成も活用していただいて腰痛防止等に努力をしていただきたいと考えているところであります。

○八田ひろ子君 立ち上がりの部分での健診とかあるいは補助用具というのはよくわかりましたけれども、実際にはこれは短時間の労働者にとつても大変不安で、それで働けなくなつたということになりますと生活全体にかかわるわけですね。だから、そういう意味では、後でもお伺ひしますけれども、やっぱり健康問題というのを重視していただきたいというふうな思ひます。

大臣にちよつとお伺ひしたいんですけれども、現状では家庭責任の大部分を担っているのが女性です。多くの女性労働者が仕事も家庭責任もと頑張っている。それがなかなか困難であるというのを私も取り上げさせていたできてきましたけれども、家族の中に介護の必要な人が生まれますと、働き続けることが困難になるというのが今大変大きな社会問題になっております。

私、九九年の国民生活白書を見ましたら、就業構造基本調査の中で、これは九七年の数字ですが、一年間に家族の介護、看護のためにそれまでの仕事をやめたり転職した方が十二万五千人、そのうち女性が八五・六%です。これは転職をされた方ですけれども、会社をやめられた方、離職された方が十万人で、そのうち女性は九万人で八九・一%、もうほとんど女性が仕事をやめているという数字が出ています。今、介護サービスはまだまだ量もそれから質も

足りないというふうに言われていますけれども、こういった貧困な介護サービスの向上や真の意味での介護の社会化というのは女性が働き続けるために非常に重要で、女性の自立にとつても大問題だと思ひます。

そういう意味で、この重要な役割を担っている介護労働者のほとんどが、現状ではまた女性で言えばホームヘルパーの九七%が女性です。その大半がお示しになつたようにパートや登録、常用は二割というふうな何だったんですけれども、低賃金で不安定雇用です。介護サービスをする側も介護サービスを受ける側も両方とも女性労働者が構造的に犠牲になるという構図があるわけですね。

だから、こういう状況を打開するために、私は労働者の果たす役割、女性局などの果たす役割は大きいと思ひますけれども、そういう面、女性労働対策としての認識を持つて真剣に対策を考えていただきたいと思ひますけれども、大臣どうでしょうか。

○国務大臣(牧野隆守君) 介護関係でこのたび先生方に御審議願つてゐるのは二つござります。

一つは介護休業手当の問題であります。これを三月間、給与の四割というところで育児休業と同じにいたしましたわけでありまして、御家庭に要介護人が出てまいりますと、ヘルパーさんとかほかの方々が実は我が家に入つてこられるわけですね。これはもう人的関係、非常に大きい問題であるわけなので、職場と介護という見地から休んでいただいて、どういう看護をお願いしたらいいのかわかるか。ある程度の時間的余裕がありますから、どうかその介護休業のときにはそういうことを考えてぜひ選んで対策を講じていただきたいと思います。片方、今の法律でお願いいたしておりますように、いいヘルパーさんができるようにということと、いろいろな助成措置を考えているわけですが、片方で、今度介護をなさる方の人材を養成するというところで、この二つの両方からの措置で相当緩

和されるのではないかと、こう期待を持たせていただいてる次第でございます。

いずれにしても、この二つの措置で御関係の方々の安心感と申しますか、こういう点は非常に緩和される、安心してお任せできるという状況になるのではないかと、こう考えております。

○八田ひろ子君 女性が働き続けるために、今二つの施策をお示しいただいて、それも本当に前進の第一歩へ向けてありがたいことだと思ひますけれども、実際には自分自身の健康や自立した暮らしに不安を持つ方が女性だというのが大変強いという面でお考えいただきたいと思います。

最後に、時間もありませんので、この介護保険が実施されることに伴つて、介護事業が介護保険による介護報酬が経営基盤になつていくということと、介護報酬単価で賃金が決まってくるということとで、低賃金の固定化というのが心配をされているわけですが、労働省として賃金の調査をされるおつもりでござりますけれども、賃金の調査をして毎年公表をするというのは非常に大事だと思ひますが、賃金を初めとして、労働環境改善のために企業側からの調査だけでなく働く人から意見を聞いて、そういう実態調査をしていただきたというふうな思ひますけれども、そういう実態調査とガイドラインではどうでしょうか。

○国務大臣(牧野隆守君) 私ども、今度の介護保険の実施と介護に当たられる人の労働条件、これは非常に重大な、大切なこととございまして、これに對して万全の措置を講ずることは当然でございます。

そのうちのひとつとして、賃金実態を調査する。それも業務内容別、地域別にきちつと標準的なものを求めて、公表をする。関係者の方々には、タイムリーにお勤めの方も私はこれだけの時間給でもらえるんだと、やはりそこまで賃金体系についてはきちつと標準を公表させていただいて、それに準拠してやっていただく。

それから第二の、その他の労働条件であります。これは深夜だとか、非常に腰痛を起こすとかいろいろ問題が起きてくるわけでありまして、こういうものの基準については労働基準法で、例えば時間外手当の問題だとか、そういう形できちっと基本は守らせていただくわけでございます。その場合いろいろな御相談を受ける場合があるわけなので、特に介護労働安定センターにおける相談ということについては、いろいろな調査をするわけですから、補助金も出す、あれもするということですから、一番情報をまとめてとることができ適正な判断ができるというのはこの安定センターではなからうか、こう考えており、またそういうふうになつてほしいということで、安定センターがいりんな事業主に対しても、あるいはそこで働かれる労働者の方々に對しても適正な助言等が行われるようにしたい、こう考えております。

○八田ひろ子君 ありがとうございます。

○大脇雅子君 まず介護労働者の労働条件の確保あるいは保護について、各委員の方からさまざま聞いたことがございました。

介護保険の中で、介護保険法のもとで介護労働に対する報酬単価というのが決まっているわけですが、とりわけ常勤、非常勤のパート労働者の労働条件の確保については具体的にどのような対策をさしようとしているのか。とりわけパートの人たちの不安というのは、まず雇用が不安定であるということ、それから正規職員への道が開かれていないということ、それから賃金が非常に低いということが不満のトップスリーを構成しているわけですが、この点についての配慮ということがどのように考えられているのか、お尋ねをいたします。

○国務大臣(牧野隆守君) パートタイマーの皆さんがこの分野で非常に大きなウエイトを占められ働かれるということは、私もよく承知いたしております。したがって、賃金その他を含めまして労働条件をきちっと確保するということは、今先生御指摘のパートタイマーの皆さんは社会的に

評価されないとか、あるいは雇用条件が不安定だとかいろいろな御不安をお持ちになっておられるわけでありまして、しかも今後の雇用を確保する一つの非常に大きい分野でありますから、なおさら私も労働者としては細心の注意を払って対処しなければならぬ、こういうことでございます。

したがって、労働基準法の基準を守ることは当然のことながら、私としては一番関心のありますのはいわゆる賃金体系がどういふふうになるか、こういうことでございまして、これから毎年、介護報酬の中でどの程度の支払われ方をするかということ、先ほども御返事いたしましたけれども、賃金実態の調査、業務内容別、地域別に標準的な賃金、これはいろいろな形でお働きになりますから、こういう介護についての時間給はこうだとか、きちっと皆さんにおわかりになるようなそのような公表をして、賃金体系は例えばこういうふうになつていくということとをきちっと関係の皆さんにわかつていただく。

それから、その他の条件については、当然労働基準監督署等は、一般の雇用条件と同じように時間外給与あるいは深夜労働等当然であります。こういうことも含めまして介護労働安定センターで十分に実情を調査し、被雇用者、労働者の方はもちろんであります。適正な運用がなされるように事業主に対しても適切に助言等を行いたい、こう考えております。

○大脇雅子君 介護労働者のとりわけパートの労働者に対しては、介護労働安定センターによる教育訓練によるキャリアアップということが将来非常に重要になると思います。

とりわけ介護労働に従事する人たちの一番大きな不満は社会的な評価が低いということでありまして。これは先ほど八田議員が言われましたように、やはり女性がつつと今まで担ってきた労働であり、家族のうちの労働としていわゆるアンペイドであつたというようなことが大きく左右しているのではないかと。

それからまた、将来こういう仕事は専門職化し

ていかなければいけないということになりますから、教育訓練の内容、それから具体的なカリキュラムの立て方というものは非常に大きな重要な意味を持つてくると思うのですが、介護労働安定センターによる教育訓練の実施というものはどのような取り組みをするのか、お尋ねをいたします。

○政府参考人(渡邊信君) 今回の改正によりまして、介護労働安定センターでホームヘルパーの二級、三級の養成訓練を行うことにしております。離職者や在職者に対してこういった訓練を行うことにして三万人を当面計画しているわけでありまして。

この訓練につきましては、経費の負担について離職者についてはこれを無料で講習をする、交通費等の実費は負担していただきますが、研修費そのものは無料でやりたいと思っております。在職者につきましても事業主が研修の費用等を負担した場合に一定限度でこれを助成するというようにして、在職者訓練も受けやすいようにするというふうなことを考えているところであります。

こういった措置を通じて、離職者やあるいは在職者の能力開発、研修、そういったことに努めていきたいというふうなことを考えているところであります。

○委員長(吉岡吉典君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、直嶋正行君が委員を辞任され、その補欠として内藤正光君が選任されました。

○大脇雅子君 それでは、法律の内容について、二、三解釈等についてお尋ねをいたします。

第二条の第三項は、改正前には「介護労働者を雇用して、専ら介護業務を業として行う者」というふうな書いてあるわけですが、今回の改正によつてこの「専ら」というのを削除したわけですから、そうしますと、主たる業務と従たる業務というふうな形でわつてもかまわずに専らを取つてしまった場合に、このいわゆる事業主というのは非

常に広がっていくのではないかと今思うわけですが、新規参入その他いろいろあると思いますけれども、これを削除した意味と効果についてお尋ねをいたします。

○政務次官(長勢基通君) 「専ら」を削除いたしましたのは、御案内のように新しく訪問介護等の居宅サービス事業に民間企業の参入が認められることになりましたので、異業種の民間企業からもたくさん参入するという動きがあるわけでございます。その際に、専業でやっている企業もありまして、兼業というかわせてやっておられる企業もあるわけでございますが、これらの方々を同じようにこの対象にする、そういう意味で範囲を拡大するというところでこの専らを削除させていただきます。

異業種から介護事業に参入をし、兼業されるという事業主についても、この法の目的でございまして介護事業部門における雇用機会の創出に対する効果は非常に重要でございますし、またこういう方々についても、雇用管理改善についての支援の必要性は何ら専業の事業主と変わるものではないと、このように思っております。そういう意味で、この両者を区別して取り扱う理由はないのではないかと、こういう趣旨からこの専らを削除したわけでございます。

ただ、介護事業に従事される事業主、兼業であれ専業であれ、しっかりとらなければならないということでは当然のことでございますから、その方向で指導もしていきたい、このように思っております。

○大脇雅子君 第八条第一項に定める改善計画というのが適当である旨の認定を受けた場合に、その改善計画の適否について、あるいは変更後の認定計画の適否について判断するというのは都道府県知事ということになっていくわけですが、これまでの事例で、その認定を取り消した例とか、あるいは改善計画の策定などについて変更を求めたような例というのはあるのでしょうか。この改善計画に対しては何か基準というのか、マニュアルと

いうか、それがどのように実務の中では行われているかを御説明いただきたいと思ひます。

○政府参考人(渡邊信君) 現行法に基づきます改善計画で認定を受けたものは六件でございますが、これについて、これが取り消されたとか変更されたとかいふことはございません。改善計画につきましても、先ほど申しましたように、あくまで雇用管理の改善というものが適正に計画をされているかどうか、これは具体的にはいろいろと労働条件についてチェックをしたいと思ひますが、そういったものをチェックしながら、知事の方でこれは適正なものであるかどうかという認定をすることになると思ひます。

○大脇雅子君「専ら」を外すと、この改善計画がどのように整備されているのかとか、あるいはその施行がどうなのか、実施がどうなのかということがやはり私は重要になるのではないかと。だから、法律の施行令などを見ましても、何か非常に簡単にございまして、少し詳しいマニュアル等が必要になるというふうに思ふんですが、その点いかがでしょうか。

○政府参考人(渡邊信君) 改正法案におきましても、計画が適切でないという場合には知事がその変更を命ずることができると規定がございまして、それから国、都道府県知事がその改善措置の実施について指導及び助言をするという規定が例えば十一條にございまして、それから、知事が実施状況について報告を求めることができるという規定が十二條にございまして、こういった規定の適正な運用によって計画が適切に実施されるということを確保していきたいと思ひますが、その具体的な運用基準等については法改正後にマニュアル等で定めていくという考えでございまして。

○大脇雅子君 第三十三條の罰則が今回の改正で強化されておりますが、その趣旨はどういうところにあるのか、これまでになされた罰則適用措置というものはあるのでしょうか、お尋ねをいたします。

○政府参考人(渡邊信君) 罰則につきましては、

都道府県知事への報告を怠ったり、または虚偽の報告をしたような場合の罰金を二十万円から今般五十万円に引き上げることにしておりますが、これは最近における類似の立法例に額を合わせたといふことでございまして。

現在までに現行法によって罰則の適用を受けた事例は承知しておりません。

○大脇雅子君 雇用環境整備奨励金が問題になっております。介護の補助器具とかあるいは健康診断とか仮眠所とか託児所というようなことが今まで議論の中に出てきているわけですが、私は十年前にスウェーデンでそういうさまざまな老人介護施設や二十四時間ヘルパーの体制について調べたことがあります。そのときに、腰痛という言つてみれば職業病みたいなのが介護労働にはつきものであります。それからストレスというののもこれはやはり知れないものがあるわけですが、そのために、例えば施設においては介護労働者のためのトレーニング室とかあるいはカウンセリング室、これは介護される人のトレーニングルームとかハピネスセンターじゃなくて介護労働者のためにそういう施設があったり、地域にそういうのが非常に整備されていて、いわゆる予防措置としての健康管理体制が非常にしっかり防がれていたということを見て感嘆したことがあります。

それから、病院に家族の人たちが泊まりに行く施設などがあつて、そして介護労働者の人たちとコミュニケーションをしながら介護に非常にとアトホームな雰囲気を出していくとか、システムそれ自体に大変愛情が行き渡るというか、社会一体となつてそうしたシステムができていくということを見たことがあります。

したがつてこれは、とりわけ雇用環境整備奨励金などの場合は、腰痛とかストレスの予防対策のための施設あるいは環境整備ということも積極的にぜひやっていただきたいというふうに思ひます。

それから、第十七條の業務に関しまして、改正前には「その負傷、疾病等に関する援助その他」とあつたものが、今回の改正では「賃金の支払を受けることが困難となつた場合の保護その他」といふふうにもなつておりますが、これは何か具体的な内容としてどういうふうになるんでしようか。

○政務次官(長勢基通君) 現在、介護労働安定センターで家政婦紹介所の家政婦さんを対象にしたケアワーカー福祉共済制度というものを運営しております。十七條二号はその根拠をなす条文でございまして。現在のこの福祉共済制度は、一つは傷害補償の分、二つは賃金不払い事故補償の分、三つは賠償責任補償の分等々の給付を行つておるわけでございまして、このうちの傷害補償の分を条文上は代表的な例示としておつしやつたように「負傷、疾病等に関する援助」という表現で例示をしておるわけでございまして。

今般、個人家庭において介護業務に従事する家政婦さんを労災保険の特別加入の対象とするということを今考えております。所要の準備が整い次第、その方針でございまして、そうなりますと、現行のケアワーカー福祉共済制度から傷害補償の分を廃止するということになるわけでございまして、その残ったケアワーカー福祉共済制度の根拠条文としては現行の規定は例示として不適切になりますので、いわゆる賃金の支払いを受けることが困難となつた場合の保護、つまり賃金不払い事故補償を例示として条文上整理をさせていただきます。このこととさせていただきます。

○大脇雅子君 介護労働法が本当に平等で公正な労働条件に守られた介護労働者の創出に役立つことを祈つてやみません。

○委員長(吉岡吉典君) 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(吉岡吉典君) 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。

介護労働者の雇用管理の改善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ひます。

〔賛成者挙手〕

○委員長(吉岡吉典君) 全会一致と認めます。よつて、本案は全会一致をもつ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ひたいと存じますが、御異議ございませんか。

「異議なし」と呼ぶ者あり。

○委員長(吉岡吉典君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後二時一分散会

平成十二年四月四日印刷

平成十二年四月五日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

D