

衆議院 厚生労働委員会 議 録 第二十二号

(三二四)

平成十三年六月十五日(金曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長 鈴木 俊一君

理事 棚橋 泰文君 理事 谷畑 孝君

理事 森 英介君 理事 吉田 幸弘君

理事 大石 正光君 理事 鍵田 節哉君

理事 福島 豊君

理事 奥山 茂彦君 上川 陽子君

理事 鴨下 一郎君 木村 義雄君

理事 北村 誠吾君 熊代 昭彦君

理事 佐藤 勉君 田村 憲久君

理事 高木 毅君 竹下 亘君

理事 西川 京子君 野田 聖子君

理事 林 省之介君 原田 義昭君

理事 松島みどり君 三ツ林隆志君

理事 宮腰 光寛君 宮澤 洋一君

理事 吉野 正芳君 家西 悟君

理事 大島 敦君 金田 誠一君

理事 釘宮 磐君 小林 憲司君

理事 古川 元久君 細野 豪志君

理事 三井 辨雄君 水島 広子君

理事 山井 和則君 青山 二三君

理事 江田 康幸君 樋高 剛君

理事 小沢 和秋君 木島日出夫君

理事 阿部 知子君 金子 哲夫君

理事 中川 智子君 小池百合子君

理事 川田 悦子君

厚生労働大臣 坂口 力君

厚生労働副大臣 榎屋 敬悟君

厚生労働副大臣 南野知恵子君

厚生労働大臣政務官 佐藤 勉君

厚生労働省労働基準局長 日比 徹君

政府参考人
(厚生労働省政策統括官)
厚生労働委員会専門員 坂本 哲也君
宮武 太郎君

委員の異動

六月十五日

辞任

佐藤 勉君

加藤 公一君

三井 辨雄君

中川 智子君

補欠選任

高木 毅君

小林 憲司君

細野 豪志君

金子 哲夫君

同日

辞任

高木 毅君

小林 憲司君

細野 豪志君

金子 哲夫君

補欠選任

佐藤 勉君

加藤 公一君

三井 辨雄君

中川 智子君

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

参考人出頭要求に関する件

個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律案

(内閣提出第四四号)

障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るため

の医師法等の一部を改正する法律案(内閣提出

第八二二号)(参議院送付)

○鈴木委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、個別労働関係紛争の解決の促進に関

する法律案を議題といたします。

この際、お諮りいたします。

本案審査のため、本日、政府参考人として厚生

労働省労働基準局長日比徹君及び政策統括官坂本

哲也君の出席を求め、説明を聴取いたしたいと存

じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○鈴木委員長 御異議なしと認めます。よって、

そのように決しました。

○鈴木委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許し

ます。吉野正芳君。

○吉野委員 おはようございます。自由民主党の

吉野正芳でございます。

労働紛争の個別的な問題について質問をさせて

いただきます。

本法案は、本日にこの時代の中で時宜を得たも

のだというふうに私は理解をしております。

今、小泉内閣、構造改革に取り組んでいるわけ

であります。特に、不良債権の処理、オフ balan

ス化を進める中で、竹中大臣の言葉をかりますれ

ば数万人から十数万人の失業者が出るという、こ

のくらい大きな痛みを乗り越えて私たちは構造改

革をやっていくかなければならないわけでありま

す。そういう中で、本日に今までは、集团的、い

わゆる組合の紛争の解決機関はあったわけであり

ますけれども、個人的なものではなかった。そうい

う意味で、まことに時宜を得た制度が今出された

なという思いであります。

さて、今まで、紛争解決の手段として中央労働

委員会、中労委、そして地方にあつては地方労働

委員会、地労委という制度があつて、ここで紛争

解決をしてきたわけでありますけれども、地方分

権一括法によつて、地方労働委員会の役割という

のは今までの機関委任事務からいわゆる自治事務

に転換をされたというところであります。

それで、その自治事務に変化したということこと

で、実は私、福島県選出なんですけれども、福島

県におきましては、福島県の地方労働委員会が、

もうことしの四月から、個別的労使関係の調整と

いうことで、これ一枚しかないのですけれどもこ

のパンフレットで、地方労働委員会の中にいわゆ

る紛争解決の機関として個別的労使関係調整委員

会というものを設けて、地方労働委員会の委員が解

決に当たる。そして、福島県、全国で第三番目に

大きな県土を持つていますので、各地域によつて

風習とか文化が違うのです。ですから、その地

域地域に現場調整員という、学識経験者をもつ

て、その現場調整員という方も調整、いわゆる

あつせんに入つて、本日に労使ともに解決をして

いくという制度が行われました。

福島県、愛知県、高知県、これが四月から始

まつているのですけれども、静岡県は五月から始

まつて、全国で四県しかまだやっていないのです

けれども、そういうきめ細かい制度を福島県と

してはつくつてまいりました。

さて、そういう意味で、今度の法案の二十条関

係なんですけれども、これは国の役割と地方の役

割が論じられていっていると思います。そこで、お尋ね

申し上げます。

二十条の一項、すなわち地方の役割の中で、

「地方公共団体は、いろいろ書いてあつて、その他

の必要な施策を推進するように努め」なければな

らないと書かれていますけれども、「その他の必

要な施策」というこの言葉の中に福島県で行つて

いるようなあつせんが含まれるのかどうか、そこ

をお尋ねしたいと思ひます。

○坂本政府参考人 この法案の第二十条第一項の

「その他の必要な施策」には、御指摘のようにあつ

せんを行うことも含まれるというふうに理解をい

たしております。

○吉野委員 ありがとうございます。

そうすると、福島県でやっているあつせん業務

というものは、これからつくるこの法案に合致を

しているというふうに理解をさせていただきます。

二十条の二項の方では、今度は国の役割が定められていると思うのですけれども、「国は、いろいろ書いてあって「その他の必要な措置を講ずるものとする。」という文章が書かれています。

今、福島県も含めて我々地方で心配しているのは、いわゆる自治事務に対して国が介入してくるのか、その部分を心配しておりますので、この「その他の必要な措置」の中に、国の自治事務への介入というところまでここで言っているのかどうか、その辺も確認をしておきたいと思えます。

○坂本政府参考人 この法案の第二十条第二項の国の措置は、これはあくまでも地方公共団体が実施をする施策を支援するためのものということでございまして、自治事務への介入となるようなことは毛頭考えておりません。

具体的に、「その他の必要な措置」と申しますのは、例えば労政主管課ですとか労政事務所、それから地方労働委員会事務局等の担当者の経験交流などによって、都道府県労働局が地方公共団体と連携を図っていく、そういったことを考えております。

○吉野委員 そうしますれば、ちよつと私まだ理解ができないのですけれども、労働組合法に中央労働委員会の役割と地方労働委員会の役割が書かれておまして、中央労働委員会は地方労働委員会に対して、例えば再審査制度とか規則制定権など、いわゆる優位な権限を持っているということが規定をされております。このことと、いわゆる自治事務として地方労働委員会が独自にやっていることで、ちよつと私わからないのですけれども、いわゆる自治事務への介入といいますが、自治事務との整合性がこの条項がとれているのかどうか、その辺もちよつとお尋ねしてみたいと思います。

○坂本政府参考人 中央労働委員会と地方労働委員会というのは、もちろん上下関係にあるわけでは

ないわけでございますけれども、各委員会の行います手続を統一するとか、あるいは労働委員会制度全体の運営を図っていくというために、中央労働委員会に規則制定権が付与されておる。これは労働組合法に基づいて認められている権限であるわけでございます。今回自治事務化されたわけですけれども、その際にも、従来どおりそれは必要であろうということになったわけでございます。

しかしながら、今回、地方労働委員会が行う個別労働関係紛争の解決の事務といえますのは、労働組合法とは関係のない、もともと都道府県の事務であるものを知事から委任されて行うというものでございまして、労働組合法で定める規則制定権の対象とはならないということでござい

○吉野委員 この制度がきちんと利用されるかどうかというところの最大の課題は、やはり制度に対する信頼性というものが確保されるかどうかにかかっていると私は思います。

それで、都道府県労働局の局長さんがおまして、局長さんのもとに、いわゆる指導監督部門、労働基準監督署と言われる部門、これは警察署の署という形を書きますので、特別な権限、権力を有している部門の上司も局長さんであります。そして、この制度、システムを監督しているのも局長さんでありまして、同じ組織、厚生労働省という組織の中でありまして、

相談する方々、労働者も経営者、使用者も、どちらも対等の立場で相談しあつていただきたいわけなんですけれども、片方は指導監督をする部門も持っている、片方は相談、あつてせんをする部門があるという形で、本当に、そこら辺の情報の漏れといいますが、その辺がやはり利用する立場にとつては一番、信頼していいのかなという部分がありますので、その辺の情報が漏れないといいますが、制度的にどんな形で防壁策をつくっているのかをお尋ねしたいと思えます。

○坂本政府参考人 一つの行政機関で幾つかの制

度が運用されるケースはあるわけですが、その際には、やはりそれぞれの制度ごとの趣旨に即してきちつとした運用がなされなければならぬということとは当然であろうと思っております。今回のように、都道府県労働局の内部において、法違反に対する監督指導機能と、それから今回のような紛争解決機能、この二つを有することになるわけですけれども、両者が混同して運営されることがあってはならないと思っております。

このために、そういった混同されて運用されるのではないかとというような懸念を払拭して、透明性の高い行政運営を行つていかなければならぬ、そういう観点からは、行政機関の内部の運営が外から見ても明らかにされることが望ましいわけでございます。あつてせん制度の運用に当たります都道府県労働局におきましては、その実施体制を監督指導部局とは組織的にも明確に区分をしまいたい。あつてせん等につきましても、総務部で担当するというようにしたいと思っております。

また、都道府県労働局内での部局間で今おっしゃいましたような情報が漏れるのではないかと、いろいろなことにつきましても、情報の共有や交換は行わないこと、あるいは、紛争解決援助の業務に携わつていた人がそれによって知り得た情報を漏らしたりしてはならない、また、別の部署に異動した後でも、その異動先の部署でかつての自分で知つた情報を利用して監督指導に利用するといったようなことがないように、そういった仕組みを設けなさいかね、そういう必要があるわけでございます。このために服務規程を定めますので、服務規程におきましてその旨を明確に規定をいたしますとともに、また、担当職員に対しては、研修を通じてその徹底を図つてまいりたいというふうに思っております。

○吉野委員 そのようなことで、きちんと信頼を得るように努力をしてほしいと思えます。

そして、時間もありませんから最後になりますけれども、私にとつて一番おもしろいと思つた

のは、行政サービスで、いわゆる利用者にとつて選択できるということなんです。このように、福島県は福島県で独自に個別労働紛争についての相談窓口を持っているし、今度の法律によって国の機関にも相談窓口ができるわけでありまして、まさに市場原理、競争原理というものを行政サービスに導入したということで、本当におもしろいな、新しい時代に入ったんだなという思いをいたしているわけでありまして、その辺についての南野副大臣の御見解を伺いたいと思えます。

○南野副大臣 吉野先生の日々の御活動については、大変敬服している一人でございます。

今お尋ねの個別労働関係紛争に関しまして、いろいろな性質のものが含まれております。どのような方法で解決したいかというのは、紛争当事者のニーズにもさまざまであらうかというふうなふうに思われております。個別労働関係の紛争の解決システム、そういったものを整備するに当たりましては、先生が今おっしゃられましたように、複数の関係がそれぞれ機械の性格に応じた機能を持ち、そして当事者がこれを選択できる、そういう複線的なシステム、この言葉はよく今使われ始めておりますが、複線的なシステムが適当であるというふうに考えております。

御指摘のように、国のサービスと都道府県のサービスがよい意味での競争を行い、そうした提供が図られることに努めてまいりたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○吉野委員 時間ですので、これで終わらせてもらいます。ありがとうございました。

○鈴木委員長 次に、福島県君。

○福島委員 本日は、法案に関しての質問に先立ちまして、現在、社会保障制度改革ということに向けてさまざまな動きがございまして、それに関連した質問をまず榊屋副大臣にさせていただきます。と思っております。

先般、経済財政諮問会議の素案が発表されました。その中にも、社会保障制度改革ということが書かれて

ております。また、それに先立ちますと、三月には政府・与党社会保障改革協議会の大綱が出されたわけでございます。

こうした社会保障制度改革をめぐる動きの中で一貫しておりますことというのは、世代間の公平ということとを社会保障制度の改革に当たっては一つの大切な要素として考えていくということでございます。これはさらに具体的に申せば、高齢者の方であつても、負担できる方はその能力に応じて御負担をいただくという考え方ではないかというふうに思っております。今まで高齢世代というものが弱者であるというふうに一律にとらえられていたわけでございますけれども、決してそうではなくて、高齢世代の経済状況というものはこの十年、二十年の間に変わってきている、そういうものに対応した社会保障制度を考えなきゃいけない、そういうことではないかと思っております。

しかしながら、この議論の中で私も忘れてはならないと思っておりますことは、高齢世代の経済状況というものは大変大きな格差があるということでございます。所得の高い方もあれば、所得の低い方もある。ちょうど二方性をなしているんだ。平均値をとりますとその真ん中に来ますから、実態と違つた状況になる。このことは、例えば年金の水準も、低い方、そしてまた高い方もいる。この年金の水準というのが、実は現役世代にどれだけ所得を得ていたかということとリンクするわけでございまして、そのことは、ひいてはその保有する資産の水準ということにもリンクをするわけでございまして、ですから、持てる人はより持つておる、持てない人はより持つていないというような状況が高齢世代においては生じていると私は思っております。

昨年の四月から介護保険制度がスタートいたしました。さまざまな意見がございます。保険料が高いのではないか、そしてまた利用料が高いのではないか、こういう意見が依然として存在するわけでございます。

その理由は一体何かということとは、これは榊屋副大臣も国会におきまして取り上げていただきました。現在の制度のもとで、第二段階、市町村民税世帯非課税という区分、この中には所得の水準というものが大きく異なる世帯が実は含まれていゐるんだ。生活保護とほとんど変わらない、そういうボーダー層におられる世帯もあれば、比較的安定した所得である世帯もある、そういう実態があるわけでございまして、このところが、こうした保険料の負担、そしてまた利用料の負担というのに対して、その負担が過重であるという意見が出てくる大変大きな理由になつていゝと思ひます。

したがって、介護保険というものは社会保障制度改革の出発点であるとも言われておりますけれども、今後さらに改革を進めていくに当たりまして、こうした高齢者の実態というものを踏まえてどのような制度を仕組んでいくのかということとは極めて大切なことだと思つております。それは一方では、医療保険制度や福祉制度やそういうものをどういうふうに考えていくのかということでございます。一方では、こうした生活保護の世帯とほとんど変わらないけれども頑張つていゝるような所得の低い高齢世代に対して、どのような支援のシステムをつくっていくのかということでもあろうかというふうに思つております。

この点につきまして、榊屋副大臣のお考えをお聞きしたいと思います。

○榊屋副大臣 今委員の方から、二十一世紀の社会保障の改革をどう進めていくか、特に低所得者の皆さん方に対する対策等を中心にお尋ねをいただきました。

委員御指摘のように、介護保険が始まりました。介護保険そのものは何とかうまく運営をしていゝるわけでありますけれども、この委員会におきましても、御党初め与野党の皆さんから、さまざまな御指摘もいただいております。今、負担の部分についてもやはり問題があるという御指摘もいただいております。今後の高齢

化社会の進展に伴ひまして、社会保障の給付、それに見合う負担の増大というのは、これはもう避けられない話でありまして、そうした中で、今委員からもお話がありました、適切な負担を求めなければならぬ。これは、世代間負担あるいは世代内の負担の公平ということもあるでしょう。そういう御負担をお願いしなければならぬという一方、やはり負担能力の低い方があるということでありまして、必要な配慮を行うことが、今後の社会保障改革を進める上で、どうしても避けて通れない大きなテーマであるというふうに思つていゝるところでございまして。

低所得者対策のみならず、これもこの国会、委員会でも、いろいろな方から御指摘をいただいておりますが、例えば、ホームレスなどの社会的に支援を要する人々に対する対策も改めて検討してもらいたい、こういう声もあるわけであります。社会保障制度が国民生活のセーフティネットとして機能を果たしていく上で、重要な課題を何点かいただいております。

こうした状況がありますから、ぜひとも、私ども厚生労働省といたしましては、医療、介護、福祉、各分野にわたつて、低所得者の負担のあり方について横断的に検証していく必要があるだろう。生活支援システムといいますか、今後の方向性について検討していきたいというふうに思つていゝるところでございまして。

坂口大臣のもとで、私、その先頭に立つて、ぜひとも、今後の想定をさまざまに改革を視野に入れながら、プロジェクトを設置して検討を進めていきたい、このように決意をさせていたでいゝるわけであります。

○福島委員 プロジェクトを設置して、検討というものを精力的にお進めいただくという力強い御答弁をちょうだいいたしまして、感謝を申し上げます。次第でございまして。

私は、これは車の両輪だと思つております。一方で、社会保障制度の改革を進めていく、それが一つの車輪でございまして。もう一つの車輪は、そ

の中で所得の低い高齢者の方々をどう支えていくのかという車輪。この両方がうまく回転しませんと、片方だけだと、これは大変に国民の間に不満をもちたすことになりかねない、私はそのように思つております。

現に、例えば、先般厚生労働省から、年金の給付水準はどうなつていゝのか、受給額はどうなつていゝのかというデータをちょうだいいたしました。厚生年金ですと、年金の月額が十万円未満という方は、男性で〇・七％、そしてまた女性で二六・九％、女性の方が非常に多いわけでございまして、全体として見れば、まだまだ国民年金よりは多い水準にある。

といひますのが、国民年金になりますと、年額で十二万円未満の方というのが八万六千九百二十三人、月額一万円未満ということですから、そしてまた、年額で二十四万円未満、月額二万円未満、この方が合計で二十三万六千三百七十一人。また、年額で三十六万円未満、月額三万円未満ですが、こうなりますと百十三万八千六百六十人おるわけでございまして、これは、戦後の年金制度が成熟する過程で、拠出期間というものが短かつた方がまだたくさんいゝるということでございます。それ以外にも所得を得る方法があるではないかと、御指摘がございまして、しかしながら、高齢者の就労というものがそれほどたやすいものではない現状ということ、副大臣もよく御存じだと思つております。

ですから、この問題を考えていくに当たりましては、幾つかの視点があると思つております。一つは、こうした年金の水準というものをどうするのかというような考え方もございまして。そしてまた、福祉貸し付けという制度もございまして、こういったような資金を貸し付ける新しい制度をつくつてはという意見もございまして。また、それが、リバースモーゲージというような資産を活用する制度、こういうものとリンクさせるような考え方もあろうかというふうに思つております。

一方では、負担を求めるに当たりまして、現在は、税というものに着目をして、市町村民税の納税状況がどうなっているのかということに対応した仕切りで、それぞれの制度において御負担を求めているわけでございますけれども、このところは、先ほど申しましたように、非常に粗い、特に所得の低い方に関しては非常に粗い話になってしまふわけでございまして、この御負担を求めに当たっての基準になるもの、このところの見直しをするというののも一つの考え方ではないかと、いろいろな論点があるかというふうに私は思っておりますが、副大臣のお考えをお聞きたいと思っております。

○榊屋副大臣 見直しに当たって、あるいはその検討をするに当たっての論点を幾つか御教示いただきました。

仰せのとおりでありまして、一つは、やはり融資制度でありますとか、あるいはお年寄りの方々の年金の水準、給付水準、これも改めて検証する必要があると思っております。それから、そうしたことを含めて、じゃ、ボーダーライン層の水準をどうするか、この基準のあり方についても、現在、我が国の社会保障制度、市町村民税非課税という制度がベースになっているわけですが、これだと、御指摘のように、どうしても現場の実態にそぐわないというケースもあるわけでありまして、いただいた点、重要な御指摘だと思っております。まして、ぜひプロジェクトチームの中で検討していきたい、このように思っております。

○福島委員 そしてまた、この検討につきまして、いつまでもやっておればよいということではありませんが、やはり一定のスピードでやっております。必要があると思っております。とりわけ、来年には、高齢者の医療制度の改革ということが、課題として、そしてまた実現しなければならぬものとして厚生労働省は取り組まれているわけでございます。少なからずその改革に並行するような形で作業を進めていただきたい。今後のスケジュールについて、副大臣のお考えをお聞きたいと思っております。

いと思っております。

○榊屋副大臣 検討のスケジュールでありますけれども、委員も御案内のとおり、我が省が今抱えております、既にセッティングされておりますスケジュールは、御指摘のような医療保険制度の改革、さらには介護保険の見直しでありますとか、それから障害者の分野の支援制度、このスタートでありますとか、さらには、社会福祉事業法の改正のときにセッティングされております現場における地域福祉計画の策定でありますとか、さらには生活保護制度の見直しというふうなことで、これから一年、二年、三年、四年、五年という、それぐらいのスパンで計画がメジロ押しにあるわけでありまして、

そうした中で、委員の御指摘を踏まえて、適切な対応ができるように、私ども、プロジェクトといたしましては、秋ごろをめどにぜひとも中間的な取りまとめをし、今後の中長期的な取り組みも展望して、やれることはまずやり、そして今後に引き継ぐものは、検討を要するものはさらに検討を続けていく、こんな仕分けもしていきたいというふうな考えでいるところでございます。

○福島委員 ぜひ、しっかりと進めていただきたいと思っております。

最後に、時間も残り少なくなりましたので、本法案についてお尋ねをしたいと思います。

先ほど吉野委員から御指摘ございましたように、経済の構造転換というふうな中で、この法律というものは大変大切な役割を果たすものであるというふうな思っております。多様な働き方、そしてまた企業のリストラクチャリング、そういう中で、個別の労働関係の紛争というものがあえていくわけでございます。それに適切に対応するシステムづくりというものは、しっかりとやっていく必要があるというふうな思っております。そしてまた、そのことが、そういう受け皿がしっかりとあるということが、今後の日本の経済の構造改革、小泉総理の唱える改革というものを円滑に進めていく一つのインフラになるんだらうと私は思っております。

おります。

ですから、大切なことは、この法律案を成立させていたいただきました後に、どのようにして、個別の労働紛争というものを実効性を持って解決していくシステムづくりを、これはもう全国各地できちつとやっていかなくちゃいかぬわけでございます。その体制づくりというものを向けて、政府のお考えというものを聞きたいと思っております。

○坂本政府参考人 この法律案を成立させていたければ、ことしの十月一日から全国的に施行するという予定でございます。

御指摘のように、今回のこの制度の運用開始に向けては、制度を担う職員ですとか相談員につきまして、十分な研修を実施していかなければならぬ、そしてその資質の向上を図ってまいりたいと思っております。また、紛争調整委員会の委員につきましても、的確な人選を行うというふうなことにしまして、効果的な簡易迅速な紛争の解決を図っていくための機能を担保してまいりたいと思っております。

また、これらの制度を真に機能させていくためには、第一にやはり制度の内容、こういったものをよく周知をさせなければならぬ。国民の方に広く知ってもらうことが極めて重要でございますので、ポスターですとかリーフレットの配布もいたしますけれども、さらにインターネットの活用等によりまして、効果的な周知広報に取り組んでまいりたいというふうに思っております。

○福島委員 以上で持ち時間が終わりましたので、質問を終わります。ありがとうございました。

○鈴木委員長 次に、細野豪志君。

○細野委員 民主党の細野豪志でございます。早速、今回の法律について厚生労働省の方の御所見を伺いたいと思っております。

個別労働紛争に関する大きな受け皿をつくらうという本法案にしましては、今雇用が流動化している中、また労働組合の組織率が徐々に低下しているという中で、非常に意義のある制度である

というふうに考えております。

ただ、私自身もサラリーマンをしておった立場からいいますと、できましてらこういふ個別の労働紛争に至る前に、いかにして紛争を未然に予防していくかというのが非常に重要であると私は考えておまして、そのことをぜひこの制度の枠組みの中に入れるべきではないかというふうに考えております。

まず初めに、大臣の方に、この辺に関する御所見を伺いたいと思っております。

○坂口国務大臣 御指摘のように、すべてのものはもう予防するに限るわけでございまして、個別労働紛争につきましても、予防段階のところに一番力を入れなければならぬことはもう御指摘をいただきましたとおりだと私も思っております。

とりわけ中小企業等におきましては、これは事業主も含めまして、法令でありますとか判例でありますとか、そうしたことを余りよくわきまえていないというケースもあるわけでございます。誤解に基づきますものも大変多いというふうに聞いているわけでございます。

そうしたことを思いますと、やはりふだんから、いろいろの教育、そしていろいろのパンフレット等をつくって、正しい知識を持っていたただかなければならぬかというのを身につけていただくということがやはり一番大事でありまして、そのことを、それはもうある意味では法律以前の問題なのかもしれません、ひとつ十分にこれはやっていくべき体制を整えたいと思っております。

○細野委員 おっしゃるとおり、基本的に、認識を労働者にも持つていくことが紛争を未然に予防することに必ずつながると私は思っております。その辺にしましては少し後で詳しく伺います。どの程度の件数が紛争調整委員会の方に行くといいようにお考えなのか、また、全体の予算がどの程度なのかということもまずお伺いをしたいと思います。

○坂本政府参考人 紛争調整委員会の取扱件数でございすけれども、この制度は従来になく新たな制度であるということで、どのくらいの利用件数があるかを正確に予測することはなかなか困難でございすけれども、全国の労働基準監督署等に寄せられました労働条件に関する個別的な労働関係紛争の相談件数は、平成十二年度で労働相談の件数は四万八千件というようなことを考慮いたしますと、そのうちの、紛争調整委員会にどのくらい持ってこられるかでございますけれども、せいぜい数百件ないし多くても千件程度ではないかなというふうに見込んでおるところでございます。

また、個別労働関係紛争の関係予算でございすけれども、平成十三年度は、十月一日から施行ということと半年予算ということになりますけれども、総額で七億七千八百万円を計上いたしております。

その内訳でございますが、総合労働相談窓口の整備の経費が五億九千九百万円、約六億でございます。また、個別的労働紛争の自主的な解決の援助のための経費、これが二千七百万円。それから、都道府県労働局長によります紛争解決の援助のための経費、これが六千八百万円。それから、紛争調整委員会によるあつせん経費、これが八千四百万円ということになっております。

○細野委員 七億円強のお金をかけて今回の枠組みをつくるということでございますが、これは本当に必要なことであるとはいいながら、大変な予算のかかる制度であるというのを非常に強く感じるところであります。今回のこの制度を有効に利用することはもちろん必要なのですが、いかにコストを下げるかというのも非常に重要な視点だと思っております。やはりそのときに重要になるのが、先ほど坂口大臣の方もおっしゃいました、いかに労使の中で自主的な解決を図っていくかという点だということに私は考えております。そこで少し私の方から伺いたいことは、今の特点に中小企業における労働環境というのを見たとき、

き、労使ともに本当に基本的な労働法、労働条件に関する知識がないということでありす。

今回の個別労働紛争の問題に関しては、基本的に、法律のものは別の枠組みで、もともとあつた枠組みでやるということではあるのですが、そもそも総合労働相談コーナーに関しては、法律的なものも民事的なものも、これはあわせて引き受けるということだと思つておられます。その点からいいますと、この制度を円滑に運用していくためには、やはり基礎的な知識を労働者の側に持つていただくということが非常に重要なのではないかなというふうに見込んでおります。

例えばアンケートなどを見ておられますと、うちの会社では残業代がもらえないということや社長が言っているけれども、そういうことは大丈夫なのかとか、サービス残業の問題も含めて、もうありとあらゆる法律的な知識が根本的に不足しているのではないかなというものが非常に多いのです。この辺の問題をこれからどういうふうな周知徹底していくのかということに関して、現在の取り組みを少し教えていただきたいと思います。

○坂口国務大臣 あらあらのお話を私の方から申し上げて、あるいは具体的な細かな問題につきましましてはまた事務局から答弁をさせることにしたいと思います。

先ほどからお話でございますように、基本的な労働関係の法令でありますとかそういうことにつきましましての知識、これがなかなか行き渡っていないわけでございますし、そしてまた、労働関係の法律も次々に新しくなつていくケースがございす。そうした新しくなつていくことを知らないうちに私は思います。できるだけわかりやすく、中小企業の経営者が理解をしていただきやすいような形で、パンフレット等をつくるといったようなこと、あるいはリーフレットをつくるといったようなことをして、普及啓蒙を、今もやっているようにございすけれども、もう少しまたここに力点を置かなければならないというふうに思つてい

ます。

それから、双方の代表の皆さん方、労働者の代表の皆さんあるいはまた経営者の代表の皆さん方の講習会等も、今までからもやってまいりました。そうした講習会等もやって、そのときそのときの大事な問題というのをわかりをいただけるようにやはりしなければならぬというふうに思っています。

そして、最近、こういう時代でございますから、いわゆるインターネットにおきまして、セミナーのそうした、どういふものがセミナーで開催をされるとか、あるいは開催された内容でありますとか、そうしたこともかなりきめ細かくそこに載せるといったようなことも大事でございまして、現在も日本労働研究機構における労働法令といったようなものはやっているようにございす。が、その肩の凝る難しいものばかりではなくて、もう少し、やはりいつか、こういうふうなところでもこういうことが話し合われたといったような、もう少しわかりやすい内容のものもインターネットに出してごらんをいただけたらいいなといったことが、これから大事になってくるのではないかなというふうに思つておる次第でございす。

○細野委員 大臣の方から意気込みは伺いましたので、では、政府委員の方に具体的にもう少し、労働法一般に関する、いわゆる一般の方々、経営者ではない労働者の側に立つた方々をどういうふうな啓発していくのかという部分を一つ。そしてもう一つは、中小企業の経営者の方から見た場合に、基本的な労働法を把握していないから労働紛争になるというケースが非常に多いわけですね。この問題についてどういふ周知徹底していくことをお考えをお伺いしたいと思います。

○坂本政府参考人 労働関係の法令あるいは判例の内容等につきましては、対象を労働者に絞つたもの、あるいは中小企業の経営者を対象にしたもの、いろいろな形で労働問題に関する講習会の開催といったようなものを助成することによりま

して、私どもとしても労働問題に関する知識の向上に努力をいたしておるところでございます。

それから、先ほど大臣からも御紹介がございましたように、インターネットを使つての効果的な労働法令とか判例の紹介サービス、こういったものにも工夫を凝らしてまいりたいというふうに思つておるところでございます。

○細野委員 今のお答えというのは、基本的に、その情報を欲しいと思つていられる方にはとりに行くことが可能だと思つておられる。一般の方というのは、前提として、通常のケースにおいてはそれほど知識を欲してはいない。ただ、何か問題が出てきたときに、どうなのかなということで大慌てするケースが非常に多いのです。

したがしまして、これは私自身の思いとしてあるのですが、できれば、普通の方が普通に労働法に触れる機会をもう少しつくつていく必要があるのではないかな。学校教育の中に労働法のカリキュラムをもう少し入れていくとか、あとは職業訓練の場所において、いろいろカリキュラムが出てきておりますので、そういうところにはほんの一時間でも結構です。労働法関係に関する知識を入れていくとか、そういうことをぜひ厚生労働省の方でまた御検討いただきたいと思います。これは御要望ということで、答弁は求めません。

もう少しこの法律に関しての詳しい話を伺つていきたいのですが、私、このスキームを見ておりまして、やはり一番キーになってくるのが労働相談コーナーであるというふうに思つております。何よりもこの労働相談コーナーが画期的なのは、二百五十カ所という非常に多くの場を設定して、全国にこれを普及させるということなんです。この部分にどれくらい気軽にアクセスできる環境を整えるか、ここで基本的な知識を提供することができるとなると、最終的に紛争調整委員会のところまで行かない形で事前に予防できると思うのです。この部分に限ってかなり集中的に広報をすべきだと私は思います。この部分の取り組みについて、厚生労働省のお

考えをお聞かせください。

○南野副大臣 先生の基本的なお考えである、予防が大切であるということは全く同感でございます。

そういう意味で、今お尋ねの総合労働相談コーナーにつきましては、今先生もお話しになられました、全国で二百五十カ所、それらの設置場所につきましても、都道府県労働局や主な労働基準監督署のほかに、ターミナル駅周辺とかそこら辺に設置することも相談者の利便性に配慮したものだというふうに考えております。

また、総合労働相談コーナーが十分に利用されますように、パンフレットとかリーフレットの活用による普及啓発を行うこととしております。さらに、都道府県の労政事務所などの関係機関との連絡を図るなど、あらゆるチャンスに応じて積極的な周知に取り組んでまいりたい、そのように思っております。

○細野委員 労働関係の窓口というのは本当に多様なものがございまして、その辺をきちんと連携をとって、とにかくきちんと広報していただくということだけをお願いしておきたいと思っております。

私、ちよっと危惧しておることが一つございまして。というのは、労働相談コーナーという発想は非常にいいのですが、果たして労働基準監督署でこういうあらゆる、例えば法律的な問題はもちろん、賃金から退職金から解雇の問題から異動の問題まで、いろいろな労働紛争がここに持ち込まれる可能性があるわけです。現在の労働基準監督署でそういうものが果たして受け得るのかどうか。いわゆるワンストップサービスというのが非常に重要になるわけで、私はここに非常に大きな危惧を持っております。

私、選挙に出る前に失業しておりましたので、失業保険をもらいに労働基準署に通っております。国会議員の中で労働基準に失業保険をもらいに行った人というのは余りいないと思うのですが、大変な混雑であります。実際に職員の方を見ても

本当にお忙しそうで、私がこういう状況なんですとお話するのはばかられるぐらいの混雑した状況に今あるのですね。

ここにいきなり労働相談コーナーをつくるというのは、私にとつては非常に奇異に思うのです。もちろんある程度枠は広げるとは思うのですが、果たしてどれぐらいの職員をそこに置かれる予定なのか、一つの相談所にどれぐらいの件数が来ると想定されているのか、この辺についてまずお話を伺いたいと思っております。

○坂本政府参考人 総合労働相談コーナーを充実したものにしていかなければならないというのは御指摘のとおりでございます。ワンストップサービスが実現できるように取り組んでまいりたいと思っております。

御指摘のございました、一相談コーナー当たりの取扱件数がどのくらいになるのかという点につきましては、現在、労働基準監督署等に寄せられますいろいろな相談件数、いろいろな問い合わせ等も含めまして、年間で約百万件ぐらいになるわけでございますので、それから推計いたしますと、一コーナーで平均四千ないし五千件程度になるのかなと見込んでおります。

そしてまた、その総合労働相談コーナーの体制でございますけれども、全国二百五十カ所設置するわけでございますが、総合労働相談員は五百七十二名を配置したいというふうに考えておまして、これによりまして、労働問題に関するあらゆる相談に対応して情報提供を行うことができるワンストップサービスを全国展開してまいりたいというふうに考えております。

○細野委員 この五百七十二名というのは、基本的には今までの職員を充てられるということなんですか。私が通っていた労働基準監督署からすると、ちよっとそれが非現実的なような気がしてならないのですが、もう少し詳しく教えてください。

○坂本政府参考人 この総合労働相談員でございますけれども、私も考えておりますのは、一つ

は、社会的希望がある、そして労働関係の法令とか労働問題に係るいろいろな動向等に関する幅広い知識を持っておられる方、さらに労使関係の実務に係るいろいろな経験を持っておられる方、こういった方がふさわしいというふうに考えておまして、具体的には、現在の監督署の職員というだけではなしに、社会保険労務士ですとか、あるいは労使関係の実務処理に長年携わってこられた方、そういった方の中から、幅広い分野から積極的に登用してまいりたいというふうに考えております。

○細野委員 十月からということでございますので、期間も限られておりますので、ぜひその辺の教育も含めて充実した体制を、特にこの相談コーナーについては充実させていただきたいというふうに思います。

プラス、私の方から少し御要望したいのは、労働相談コーナーで解決できなかった方は、その後は労働局長のいろいろな助言、指導を受ける方もおられる、その助言、指導で必ずしも解決しなかった方は調整委員会の方に行くという段階があるわけですね。その労働相談コーナーの方では、ぜひ紛争調整委員会の方のあつせんの結果、この辺についてもフィードバックをしていただいて、最終的にガイドラインになるような総合的な情報を提供していただきたいと思うのですが、提供される情報の中身ですね、その辺についてもう少し詳しく御答弁いただけないでしょうか。

○坂本政府参考人 御指摘ございましたように、紛争調整委員会におきますあつせんの結果というのは、労働関係の学識経験を有しておられるあつせん委員が、個別の労働関係紛争について公平中立な第三者的な立場として関与をされた具体的な成果ということになるわけでございます。他の個別的な紛争の解決に際して参考とすべきものを含んでいるというふうに考えられるわけでございます。

そこで、一方で当事者のプライバシーの保護には十分配慮をしなければならぬわけでございます

けれども、例えば事例集というような形で集約をしまして、総合労働相談コーナーを初めとしまして、紛争解決のための有効な活用方策を考えてまいりたいというふうに考えております。

○細野委員 事例集という発想は非常にいいかと思えます。プライバシーにはもちろん配慮していただく必要はありますけれども、そういう事例集が世間にきちっと出回ることによって、一般的にはどういった解決がされているのかということをはかることができる。当然、それによって自主的な解決が図られる可能性が非常に多いわけですね。ぜひそういう情報を、相談コーナーにはもちろん置いていただいて、プラス、できるだけ中小企業の経営者の方にも読んでいただく努力をしてください。

中小企業の経営者の方で、私もよく知る方、結構いろいろな方とお話をしますが、やはりその部分の知識を全くお持ちでない方がとにかく多いんですね。何度も強調して恐縮ですが、そういう結果を事例集にして、どんないろいろな中小企業の方の目にとまるように、ぜひ努力をしていただきたいというふうに思います。

次に、都道府県の労働局長による助言、指導の部分について、もう少し突っ込んで話を聞かせていただきたいと思っております。

まず、この労働局長による助言、指導という部分、これは位置づけとして若干不明確なようなイメージを私は持っております。といいますのは、果たしてこれが、労働局長によるということである程度官主導という形で出てくるんだと思うんですけども、一体何に基づいて助言、指導をされるのか。また、具体的にどういう方から助言、指導が出てくるのか。その辺について、今どのような体制をお考えになっているか、お聞かせください。

○坂本政府参考人 都道府県労働局長の助言、指導と申しますのは、紛争当事者に対して問題点を指摘して、解決の方向性を示唆するというものでございます。

具体的には、事実関係を調査し、整理した上で、労働関係法令等と関係の判例、さらにまた必要に応じて専門家の意見を聞きまして、それを参考にしながら助言、指導を行うということを考えておられるわけでございますけれども、ここで考へております専門家と申しますのは、実際の産業社会の状況というものと通じておられる方、あるいはまた労働関係法令とか賃金制度といった労働問題についての専門的な知識を持っておられる方、具体的には弁護士といった法律関係者ですとか、労働法学者ですとか、社会保険労働士ですとか、企業の人事労務管理に携わった方、こういった方を考へておるところでございます。

○細野委員 労働相談コーナーにおける相談員に關しても、社労士の方というお話がございました。今度の、今聞いております労働局長による助言、指導の部分に關しても、そういう専門家という話がございました。どちらがより厳密なものといひますか、正確なものでないかということと比較すると、やはり私は、具体的に助言、指導というこの重みは相当考えるべきだと思ふんですね。ですから、この部分での助言、指導が余り官主導で、行政指導的な部分で出てくるのではなくて、やはりきちっと専門家の方に關いて、そして答えを出していくという体制をとっていただきたいというふうに思ひます。

紛争調整委員会の方のあつせんというのは相当吟味されて出てくるのではないかと期待はしておるんですが、その前段階でのこの助言、指導がやはり客観的なものであることが、また制度全体の枠組みにおいて非常に重要だというふうに考へるものですか、この点は強く御要望しておきたいと思ひます。

時間もなくなくなつてまいりましたので急いでいきたいと思ふのですが、もう一点私の方でお伺ひしたいのは、労働局長による助言、指導を受けて、その結果として非常に不利益をこうむる可能性がある。この部分に關して、四条三項で、解雇その他の不利益な取り扱いを禁止するという規定が

ございます。

ここで気になるのは、解雇はもちろん論外でございますが、これに相談したことによつて結果として解雇されるようなことがあつたら、だれも相談に来なくなりますから、もちろんそれはわかるのですが、やはり、その他の不利益な取り扱いについて、どの程度のもを考へるかということが、この助言、指導を有効たらしめるために非常に重要だと思ふのです。

この、その他の不利益な取り扱いというものを、どのようなものをお考へか、お聞かせください。○坂本政府参考人 不利益取り扱いの内容でございますけれども、解雇を初めといたしまして、例えば配置転換ですとか転勤、あるいは降格だとか減給だとか昇給停止だとか出勤停止、また雇用契約の更新拒否、こういったものが挙げられると思つております。

また、その具体的内容や、不利益が否かの判断の行為をしたことを理由として事業主が解雇その他不利益な取り扱いをすることを禁止しております。ほかの実定法がいろいろございまして、労働組合法第七条ですとか、労働基準法の百四条ですとか、男女雇用機会均等法の十二条、これら類似の規定と同じでございます。

○細野委員 私は、基本的に、そういうものはできれば法律で書いていただきたないというふうには思ふのです。ほかの部分で類推適用するような形のやり方というのはもちろんあり得ると思ふのですが、やはり事前に予測可能なものという意味においては書いていただくのが一番理想なのかという感じがいたしております。

ただ、もちろん時代の変遷によつて、また状況によつて、多少この部分は柔軟に対応すべきところはあると思ひますので、今回の法律についてはこの形で結構ですけれども、やはり絶対にあつてはならない先ほど言われましたような条件の引き下げであるとか配置転換であるとかそういう部

分に關しては、きちつとチェックをしていただけた体制をぜひ厚生労働省の方にとつていただきたないというふうに考へます。

大体内閣の閣をさせていただきたいことは何いまして、最後に一点だけ。

本当に何度も強調し過ぎるようで恐縮なんですけれども、やはり基本的な情報が今世の中に行き渡つていないというのを非常に強く感じます。その点に關して、この制度のスキームができたことによつて、幅広くこういう労働紛争に関する情報が世間一般に行き渡るような努力を常に心がけて制度運用をしていただきたない。

このことを最後にお願ひいたしましたので、若干早いです、私の質問を終わらせていただきます。

○鈴木委員 次は、大島敦君。

○大島敦君 委員 おはようございます。民主党の大島でございます。きょうは、個別労働紛争の解決の促進に関する法律に關して、何点か御質問させていただきます。

その前に、きのうの月例経済報告、皆さん御承知のとおり「さらに弱含んでいる」から「悪化しつつある」に変わつております。そして、ことしの一月～三月期、ここにおいてもマイナス〇・二%、年率で〇・八%のダウンをしている。特に、一～三月については、家電リサイクル法だと思ふのですけれども、施行によつてその駆け込み需要があつたはずにもかかわらず、一～三月は非常に景気が冷え込んでおります。これから年末にかけて、今後、経済が回復するという方向にはなかなか行きづらいついて考へておりまして、雇用対策を私ずっと当選して以来訴えてまいりまして、この冒頭も雇用対策について伺ひたいと思ひます。

やはり雇用対策の一番の効果があるのは、景気回復しかないと思つております。景気回復。やはり景気がどんどんよくなつて猫の手も借りたいという状況になれば、労働条件もよくなりますし、失業者もホームレスも減つていく。やはり景気回

復が一番必要だと思つております。今回、小泉内閣では、構造改革なければ景気回復なしということ、小泉内閣である限りはやはり構造改革をまず進めていこうということを一番第一方針に訴えております。

坂口労働大臣にまず伺ひたいと思ひますのは、この、今後景気が冷え込むおそれがある中で構造改革を進めた場合に、今の三百四十八万人という失業率が五百万人を超えるかもしれないし、多くなつてくる。そうしますと、抜本的に今御検討だと思ふのですけれども、今雇用対策は失業対策です。職場はふえないと私は思ふのです。景気がよくなければ、どんなことを考へても職場はふえません。

職場はふえない中で、ことし、来年、再来年くらい、もう雇用対策ではなくて失業対策を打つべき時期に來ているかなと思ふのですけれども、その部分に關する今後の厚生労働省あるいは国の方針について、抜本的に見直す方向なのかどうかというところを伺わせていただきたないと思ひます。

○坂口國務大臣 今御指摘をいただきましたとおり、一～三月が、予想に反してと申しますか、予想どおりという言葉もあるわけでございますが、非常に悪かつた。そして、年間を通じた成長率も、〇・九でございますか、一に行かなかつたわけでございます。

今も御指摘をいただきましたとおり、構造改革なくして景気回復なしということ、小泉内閣としては構造改革に着手手をしていくわけでございます。しかし私は、その構造改革というの中身はいろいろあるのではないかと。ただ規制緩和をするだけではない、二十一世紀を目指して日本がこれから構築していかなければならない新しい分野というものはあるだろう。例えば環境産業などは、環境産業という言葉はいいけれども、環境分野などはその一つではないかという気がいたします。そうした新しい分野を構築していく、つくり上げていくということもあわせて行わ

なければ、今までのところの規制緩和だけではなかなか雇用というのが生まれてきにくいという感じを私は持っております。

したがって、新しい分野をどうつくり出していくか、それは、そういう政策目標をどう立てるかということに尽きてくるわけでございます。皆さん方に御熱心に議論をいただいております。また、この介護をやるということを決めていただいたがゆえにこれだけの雇用が実現をできてきたわけでありまして、これはもうさかのぼれば菅厚生大臣のときぐらいからずっとおやりいただいて、そして今日を迎えているわけでございます。それから、かなりこれも月日を経ているわけでございますけれども、そして今、それが大きく花を開いて、多くの雇用が出てきているわけでございます。

したがって、これは始めましてもう本当に数年かかるわけでございますから、しかし、それを始めないといけない。次にやるべきものは何かといえ、やはり環境分野であり、循環型社会の問題等ではないかというふうに思っています。そうした問題を手がけて、そして、東京にしろ大阪にしろ、新しい町づくりをしていくというようにすることになれば、そこに大きな雇用が生まれてくることは間違いがないわけでございます。

私は、規制緩和等も大事でございますし、そして不良債権の処理もやらなければならぬ、そう思います。しかし、不良債権の処理とそして規制緩和だけで雇用が生まれてくるかといえ、それは生まれてはくるとは思いますが、かなり時間がかかり過ぎるのではないかと、そこを埋める政策がやはり必要ではないかという気が私はいたしております。

したがって、もう一つその穴を埋めると申しますか、それまでの間のつなぎをすると申しますか、そうした政策が必要でないかといったことを常に発言しているところでございます。

○大島(教)委員 坂口厚生労働大臣の方から非常に貴重な御意見を伺うことができました。介護、

循環型社会、あるいは環境という新しい分野での雇用がふえていく、これは非常に大切だと思います。

私考えるに、やはりテクノロジの進歩が非常に今の雇用に影響しているなと思います。例えば、今から十年前に、テレビドラマで「東京ラブストーリー」というのがありました。鈴木保奈美さんが出ていらつしやるテレビドラマ。そこでは携帯電話が使われていないのです、携帯電話が。ここ十年間で非常にテクノロジが進歩したということが非常にわかりやすいと思います。

昔ですと、例えば二十年前、三十年前の高校、大学を卒業したサラリーマン、そのときのテクノロジのレベルで、事務系も、少なくとも課長、部長、運がよければ役員ぐらいまでは出世できたというのがこれまでのサラリーマンの環境だったと思います。ここ十年間で皆さんお互いにサービスし合うというこのテーブルからこぼれてしまっているのが今の状態。これが三百四十八万人いるわけですから、これをもう一度お互いにサービスし合うという、このマーケットに乗せるという作業が私は厚生労働省が担っている役目であって、それで今の雇用対策、それに付随する職業訓練、いわゆる人材育成が非常に必要なのかなと。

今、日本という国は、人材に投資をするということ忘れてしまったわけですね。ここ一年、二年、三年は徹底的に人材に投資すべきであると私は思っております。公共投資から人材投資という言い方がふさわしいかどうかはわかりませんが、これも、やはり人材に投資する。公共投資はむだになる可能性はあります、おそれはありますけれども、人材投資は自分自身に投資するわけですから、いろいろな働き方を選べるということで、むだにはならないと思います。この人材投資をするということが必要であって、短期的には人材投資、中長期的には、労働力人口は減っていくから、外国人労働者の問題をそろそろ議論し始める時期かなと思っております。

それではちょっとまた本題に戻りまして、ぜひ雇用対策については今後とも坂口労働大臣の方には御努力を願って、今後ふえない方向、あるいはふえたとしてもしっかりとしたセーフティネットをつくっていただく方向で御議論願えればと考えております。

まず、坂本政策統括官に伺いたいのですけれども、今回の個別労働紛争解決システム、スキームの中で、総合労働相談コーナーというのがあります。この総合労働相談コーナーというのは、現在あります労働条件相談コーナーが進化したものという理解でよろしいでしょうか。

○坂本政府参考人 新たに設置を考えております。総合労働相談コーナーは、労働条件に関するもの以外にも幅広くいろいろな相談に応じるということでございますので、その意味で、現在設置しておりますものが発展的に進化をしたものということができますように思います。

○大島(教)委員 ありがとうございます。私も、今回の法案をいただいたのが三月ぐらいだったかと思いますが、なかなかイメージがわかなかつたものですから、厚生労働省の方にお願いで、調査官の高崎さんをお願いして、新宿労働基準監督署の方に伺わせていただきまして、この労働条件相談コーナーについていろいろと現場を見させていただいたり、担当の方とお話しさせていただきまして、見た感じは非常にいい印象を受けました。

やはり、働いている人間にとつて、自分の権利保障がどうなっているかというのは、通常、普通の会社で働いていればそんなに意識しないのですけれども、そういう追い詰められた場合に、なかなかどこに相談していいかというのがよくわかりません。したがって、労働基準監督署の方にまずは来ていただいて、そこで、この問題については本当に労働基準法なり法律違反なのか、あるいは違反じゃないかある程度労使のお話し合いで解決すべき問題なのか、あるいは司法の方にいったらいいのかという、そのような、一応相談者に対しての説明をしてくれる部署かなと考えております。

まして、それについては十分機能しているという印象を受けました。

特に、労働組合の組織率は今二〇％強で、労働組合を通しての権利主張ができない従業員というのが大半なわけです。また、ホワイトカラー層とかあるいは管理職層の権利保護が今十分じゃないかな。そして、なかなか会社に対して強い自己主張ができないわけです。特に、今みたいな時代というのは、みんな縮こまって、首をすくめながら耐え忍んでいるというのが日本のサラリーマンの現状かなと私考えております。

そこで、個別紛争処理について柔軟に対応できるように制度が必要と考えておりますので、従業員が抱える幅広い問題とか疑問についてこたえる窓口は必要であって、今後ともこのような施策は進めていただきたいと考えております。

しかしながら、なかなか勇気が要るわけですね。まずは今回つくられます総合労働相談コーナーの方にいくまではいいのですけれども、それから振られまして、都道府県の労働局長の方による助言とかあるいは指導を仰ぎなさいとか、さらに進んで、紛争調整委員会の方に行つてあつせんなどの仕事が始まりますと、受けまして、今度は使用者側の方たちもいらつしやるわけですから、なかなか、そこで対峙してしまつて、会社における地位というのが非常に危うくなつてしまふのかなと。ややもすると、そういう人というのは煙たがられるおそれがあるのかなと考えておまして、その点についての啓蒙活動あるいは指導が必要と考えられるのですけれども、いかがお考えでしょうか。

○南野副大臣 先生がおっしゃるように、本当に気になる課題でございます。

労働者の方々、いわゆる働く方々からは、労働局長の助言をいただくというように形になればどうかな、さらに指導などについての申し出、あつせん、そういった申請がありました場合には、事業主に対して事情を聞くことができるということでございます。その際には、援助を求めたということを経由して解雇したりそれから不利益な取

り扱いをしてはならないというようなことも一つ担保しておかなければならないのではないかなというふうに思っております。

また、事業主が不利益な取り扱いを禁止する規定というものも設けておりますが、それらに違反した事実が判明したような場合には、そのような行為を行わせないような指導ということも、これもまた大切なことになってまいるかというふうに思います。

さらにまた、それをカバーするような意味でも、セミナーの開催とかパンフレットの配布、そういったものを通じてながら、このような制度の趣旨を正しく理解してもらい、働く人が嫌な思いをしないように、不利益をこうむらないような形で我々はお守りしなきゃならない、そのように思っております。

○大島(教)委員 次の質問なんですけれども、今回のスキームというのは、現在ありました地方労働委員会とはまた別のスキームであります。その地方労働委員会での不当労働行為審査事件新規届け出件数と、労働争議調整事件新規申請件数の推移というのは、過去どのようになっていったらいいと思いますでしょうか。

○坂本政府参考人 労働委員会に對します不当労働行為の審査事件の新規の申し立て件数の推移でございますけれども、平成元年以降の状況について見ますと、平成元年が新規申し立て件数三百三十一件でございます。その後、平成二年、三年と二百七十件程度、若干低下をいたしました。その後、平成三年、平成四年、平成五年は四百五十五件という状況でございます。

また、労働争議の調整事件の新規の申請件数でございますけれども、平成元年は四百十六件でございます。それが、平成二年、三年、四年と三百件台の前半まで下がりましたが、平成五年は五百十七件ということで増加をいたしました。最近の直近の状況を見ますと、平成十年が五百八十三件、平成十一年が六百二十三件という状況でございます。

況でございます。○大島(教)委員 そうしますと、地方労働委員会の二つの件数というのは、ここ十年間でそんなに増減はなくて、一定で推移しているかと思えます。

そうしますと、都道府県別ではどのような傾向にありますでしょうか。○坂本政府参考人 都道府県別の地労委での状況でございますけれども、新規申し立てでございますけれども、係属している件数、抱えている件数で見ますと、平成十一年度で、全国の地方労働委員会に係属しております不当労働行為の件数は千八百九十九件になっておりますが、このうち東京が約四百件、大阪が約三百件、この二つの地労委で大体七割程度を占めております。

また、労働争議の調整事件の方について見ますと、係属件数が七百四十一件でございますけれども、そのうち東京では二百五十八件、大阪では六十七件ということで、かなり大都市部の委員会に件数が集中しております。また一方では、ほとんど係属事件のない委員会も見られるところでございます。

○大島(教)委員 今のことから、多分、昭和四十年代とか五十年代のこちらの方の申請の件数というのは非常に多かったと思えます。当時は非常に労働争議が多かった、したがって労働使間でお話し合いをする場の地方労働委員会が非常に有効、今でもそうだと思うのですが、非常に求められた時代。その後、平成になりましてから、一定の件数で推移してきた。ただ、地域別には、やはり大都市部が非常に件数多くて、地方の方が少ないところもあるというように色分けだと思えます。

そう考えますと、地方労働委員会の役目というのは、やはり今後とも非常に役割は重いと思えます。やはり集团的に物事を解決する機能というのは、各地域ごとになくなってはいけません。しかしながら、時代が移り変わってくることに、働き方というのも変わってきますし、従業員と会社との関係

というの質的に変化していると思えます。既に福島県とか愛知県とか高知県あるいは静岡県では、地労委の方で個別紛争についても取り扱えるようになり始めているということも伺っております。

地労委のあり方について、今後、未来志向でいろいろ考えた方がいいかなと思うのですけれども、そんなところの御所見を伺えれば幸いです。

○坂口国務大臣 労働委員会制度というのは、憲法に定められた労働基本権を具体化しまして、そして担保するための機関でありますから、その責任は非常に重いと思えます。そして、今お話しした地労委も、大変大きな役割を果たしてきたというふうに思いますが、今お話しするように、時代の変遷とともにやはりその役割と申しますか、仕事内容もだんだんと変わってきている感を私も持っております。

やはり地労委の役割というのは変わってきておりますから、変わってきていると申しますか、今までのような役割もありませんが、多様化してきているというふうな言った方がいいのかもしれない。その多様化を前提とした取り組みをしていただけるような体制というものを考えて、そして他の組織との連携も密にしていかなければならないのではないかと今思っています。

全国の労働委員会連絡協議会ですが、これにおきましても検討が行われているということでございますが、厚生労働省といたしまして、必要に応じて、労働委員会のあり方について検討を進めたいというふうに思っています。そしてこの多様化に対する対応を私たちも支持をしていきたい、積極的に支えていきたいというふうに思っております。

○大島(教)委員 今回の個別労働紛争の解決システムのスキームというのは、非常にいろいろなところで解決ができるように、一本ではなくて複線化になっているかと思えます。もちろん、厚生労働省の所管じゃなくても、今度は司法の場でその

解決を図れることもあるかと思えます。民事調停の特別な形として、雇用労働関係に関する専門的な知識を有する者が関与する裁判所の労働調停を導入すべきとの意見があるかと思うのですけれども、そのようなお考えにつきましても御所見を伺えれば幸いです。

○南野副大臣 六月十二日でございます。うか、司法制度改革審議会から意見書が出されております。これらの労働調停の導入につきましての提言でございますが、今後、政府全体として同意見書を最大限に尊重して司法制度改革の実現に取り組みすることでございます。

なお、労働調停の導入が実現した際には、労働関係の紛争に専門的に対応していく、これは先生御存じの、司法型ADRというふうな申ししましうか、個別労働紛争解決システムの重要な一翼を担うものと期待し、これを歓迎していくものでございます。

○大島(教)委員 特に、労働紛争に關しての専門家というのはなかなか多くはないと思えます。したがって、今後とも労働紛争に關する専門家を幅広く養成していきながら、厚生労働省のこのスキーム、あるいは司法解決によるスキームでも、できるだけ労働使間がうまく個別紛争についても解決できるようなシステムを多面的につくっていただければなと私は考えるところでございます。

続きまして御質問させていただいたのですけれども、今度はこの第十四条なんです。第十四条を見ますと、必要があるときは労働者団体、事業主団体が指名する者から当該事件について意見を聞くことになっているのですけれども、その必要性というのはどこにあるのでしょうか。

○坂本政府参考人 労働使団体から、必要があると認める場合には意見聴取をするということになっておるわけでございますけれども、意見聴取が必要であると認められる場合といたしましては、一つは、紛争当事者の双方から申し立てがあったと

き。それから二つ目としましては、紛争当事者の一方から申し立てがあった場合で、紛争当事者に係る企業ですとか、あるいはその企業に係る業界ですとか、あるいはその地域ですとか、そういったところの最近の雇用の実態等について、紛争当事者のほかにも関係労働者を代表する人あるいは関係事業主を代表する人、そういった方から意見を聞く必要があると認められる場合。この二つの場合を考えているところでございます。

○大島(教)委員 今の件につきまして、例えば、今回のこのようなスキームを使う場合には、従業員は、自分の勤め先があるところを管轄する都道府県の労働局長あるいは紛争調整委員会の方に申し出ると限定されているかと思うのですけれども、働き方というのは今非常に変わってきております。

例えば、政府が進めているSOHOというようなことで、ヘッドクォーターは東京にあるのだけれども、もともと働きやすい、風光明媚あるいは気候のいいところで働くように、例えば自分のオフィスは軽井沢に持とうとか、熱海の方に持とうとか。

昔ですと、東京にあった、川崎にあった工場を東北あるいは地方に持っていくって、そこで人件費を抑えながら工場を立地していくということがおこわねだったと思います。そこにおける労働条件、労働紛争というのは、地域の特性が非常にあったかと思えます。地域ごとの特性。ですから、その地域を管轄する地方労働委員会が解決するというところ、これは非常に理にかなっているのかな。しかしながら、今後の働き方を考えて見ると、SOHO、あるいはその働き方というのが地域と密接に結びつかない形が多くなっていくと思うのです。

そうすると、その管轄区域に従業員が勤めている都道府県に限定しない方がいいと私は思うのですけれども、その点についての御所見を伺わせていただければ幸いです。

○坂本政府参考人 紛争調整委員会の管轄の問題

でございます。

今回のこのあつせんにつきましては、紛争当事者である労働者と事業主の双方の便宜という点と、それからまた効率的な行政運営を確保するという観点から、御指摘のように、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局の紛争調整委員会、そこが管轄するというところで考えておるわけでございますけれども、この問題につきましては、今後、実際に制度を運営していく中で、制度の利用者からの御意見なども踏まえながら、必要に応じて検討してまいりたいというふうに思っております。

○大島(教)委員 いろいろと御答弁、ありがとうございます。

今後とも、特に今の時代というのは、景気がよくなれば従業員の立場というの相対的に強くなるのでございますけれども、今、非常に従業員の立場が弱くなっている時代なものですから、そんなところを踏まえながら、この個別労働紛争にかかわらず、いろいろな問題について今後とも進めていただければと考えております。

きょうは、まことにありがとうございます。

○鈴木委員長 次に、鍵田節哉君。

○鍵田委員 民主党・無所属クラブの鍵田でございます。

大臣には、連日、この国会へ入りましてから重要な課題が連続しておりますけれども、若干、今回の原爆被害者の問題については残念な気もいたしますが、そのほかの課題では非常に適切な判断をしていただいて、御苦労いただいておりますことに敬意を表したいというふうに思います。

きょうは参議院の方も、ハンセンの審議などもおありだというふうに聞いておりますので、いらつしやる間に、若干確認のための質問をさせていただきます。よろしくお願いを申し上げます。

まず、その前に一つだけ。先ほどから大臣の方から随分いろいろなお答えをいただいておりますこと、同僚議員の質問にお答えいただいておりますこと

でもう十分足りているのじゃないかなというふうにも思いますけれども、今の労働関係というのは非常に複雑多様化してある、そういう中におきまして、個別紛争も大変多く起こっております、各種の厚生労働省の窓口にも年間百万件ぐらいの相談が寄せられておるといふような話も聞かせていただいております。また、地方の公共団体がやっておりますいわゆる労働局でも、こういう個別紛争の相談が寄せられておる。そのほか、企業内でも多くの処理がされておる。数字にあらわれておらないそういう紛争というのは、本当に膨大な数に上るのではないかとこのように思っております。でございます。そういうものを全面的に解決していくためのいろいろなシステムを構築していくというところは、やはりこれは厚生労働省の大きな事業の一つとして取り組んでいただかなければならないわけでございます。

昨年からでしたか、公労使三者構成によります個別労働紛争処理問題検討会議というものを設置して、いろいろな議論をしていただいております。特に、労働省の方からは都道府県労働局が対応するというふうな案、さらには、連合などの労働団体からは労働委員会を拡充するという案、さらには経営者団体の方からは簡易裁判所の民事調停ですか、こういうものを活用しようというふうな三論があったように聞いております。

そういう中で、今回出された法案というものは、地方労働局が取り組みます個別紛争処理のシステムを法案化しておるわけでございまして、私は、これだけの膨大な数の相談なり紛争があるというところになりますと、やはり複線化で、いろいろな関連する機関がお互いに連携をとり合って、そして紛争の防止、さらには、起こったときにも、いち早く、それらが深刻化する前に解決をするというようなシステムを構築していくことが大切だというふうに思っております。

まことに残念ながら、今回は、地方労働局が対応するシステムだけを、いわゆる単線の法案をつくってこられたわけでございまして、何かうがっ

た見方をしますと、厚生労働省の自分たちの仕事だけをつくって、それでよしとするような法案じゃないかというふうに受け取られてもやむを得ないような法案じゃないかというふうにも思います。

そういうことから、この検討会議の結論を得まして、複線型でこれらの処理ができるような方法を今後とも考えていただきたい。また、この法案の審議をめぐりまして、そういうことについて十分対応をさせていただきたいと思っておりますので、ひとつ大臣の方から、それらについての御所見をいただきたいと思います。

○坂口国務大臣 確かに、労働紛争、中身も多様化をしておりますし、そしてまた、新しい案件もふえてきているところでございます。

どこへそれを持っていきたいかといったようなことで、今お話にございましたように、いわゆる地労委の相談の窓口は今までお行っております。あるいはまた、労使の団体の窓口でおやりをいただくというの、これもあるの。今までそういったところに相談をしてきたから、そこが一番相談しやすいと思われるところもあるの。あるいは、簡易裁判所などの窓口のところに行かれる人もあるの。いろいろ。

しかし、そうした中で、いわゆる労働行政に非常に特化したと申しますか、労働行政を専門とするような分野、労働行政の非常に具体的なことが要求されるような案件、そうしたことについては、今回の総合労働相談コーナーというのが一つの窓口になるのではないかとこのように思っております。

非常に複線の多様な窓口があつて、その中の一つになる。何も旧労働省の窓口がほかのところを全部押しのけて、おれのところで全部やるぞというふうに決して言っているわけではない、そういうふうに思っております。

○鍵田委員 そのとおりで、特にほかへ行かれる

ことを排除しているということは私も申ししておりませんが、やはり複線型でいろいろな解決ができるようなシステムを全体として構築していく、その中心的な役割を厚生労働省が果たしていただきたいというふうに私は申し上げているわけでございます。

中身の議論は後ほどまた、南野副大臣も統括官もいらつしやいますので、いろいろ議論させていたたくとして、ちよつと順序を変えまして、大臣の日程もございまして、今後の審議なり、さらには法律をどのように運用していくのかというふうなことで確認のための質問をさせていただきたいので、六問ほどございまして、大臣の方からこれのお答えをいただいで、本格的にはかの質問に入っていきたいと思ひます。

これは確認でございますので、若干文章を讀み上げさせていただきます。

一番目でございますが、都道府県労働局に援助を求められた個別労働関係紛争については、都道府県労働局長の助言、指導等が行われる過程で、必要な事実の調査、事情の聴取などが行われるものであると考えるが、それでよろしいでしょうか。

○坂口国務大臣 都道府県労働局に援助を求められた個別労働関係紛争につきましては、都道府県労働局長の助言、指導等が行われる過程で、必要な事実の調査、事情の聴取等を行い、適切に対処をしてまいります。

○鍵田委員 二問目でございますが、紛争調整委員会が男女雇用機会均等法の調停を行う場合には、それが男女雇用機会均等法に基づくものであることが紛争当事者に対して明らかにするように、対外的に表示する名称を工夫するなど、現在の機会均等調停委員会の設置の趣旨や目的、名称、設立の経緯などを十分考慮した運営が行われるべきであると考えますが、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 御指摘を踏まえ、調停を行う場合においては、紛争調整委員会が男女雇用機会均等法の調停を行っているものであることが紛争当事者等に明らかにできるように、男女雇用機会均等法の調停を行う調停委員の会議の名称について省令等において措置するなど、適切な運営がなされるようにしてまいります。

○鍵田委員 三問目でございますが、地方公共団体が地方労働委員会などにおいて個別労働関係紛争の解決のための取り組みを行うに当たっては、都道府県労働局が十分な連携を図るとともに必要な支援を行うべきと考えますが、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 個別の事案の処理や担当者の経験交流等において都道府県労働局が地方公共団体と十分な連携を図るとともに、国において蓄積された紛争解決の事例やノウハウなどの提供を初め、地方労働委員会で行う個別労働関係紛争解決のための取り組みが円滑に行われるよう、必要な支援を行ってまいります。

○鍵田委員 四問目でございますが、中央労働委員会は、現在、全国の地方労働委員会の事例、統計等を収集し、提供するなどの業務を行っております。個別労働関係紛争解決制度においてもこの機能は重要であることから、中央労働委員会が行う必要な助言または指導として、地方労働委員会が行う個別労働関係紛争解決制度における事例、統計などの収集、提供などを行うこととなるものと考えますが、それでよろしいでしょうか。

○坂口国務大臣 中央労働委員会におきましては、地方労働委員会が行う個別労働関係紛争解決制度が円滑に運営されるよう、地方労働委員会が行う個別労働関係紛争解決制度における事例、統計等の収集、提供等、必要な情報の提供等を行うようにしてまいります。

○鍵田委員 五問目でございますが、個別労働関係紛争は事業主と単独の労働者との間で生じることが通常ではありますが、同一の原因によって事業主と複数の労働者との間に同種の紛争が生じ、複数の都道府県の地方労働委員会にあつての申請がなされたような場合には、各委員会が連携を図ることができるよう、中央労働委員会としても

必要な支援を行うべきと考えますが、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 個別労働関係紛争につきましては、原則として各地方労働委員会が対応し得るものと考えますが、御指摘のような事案につきましては、特に必要である場合には、関係ある地方労働委員会相互間で十分に連携を図ることができるよう、中央労働委員会として必要な助言、指導を行うようにしてまいります。

○鍵田委員 最後の質問でございますが、地方の労使団体が参画して同じテーブルに着き、開かれた場である地方労働審議会において、紛争調整委員会の運営状況の評価を行うものと考えますが、それでよろしいでしょうか。

○坂口国務大臣 紛争調整委員会の運営状況につきましては、都道府県労働局に設けられる審議会において十分御審議をいただくこととしたいと考えております。

○鍵田委員 どうも大臣、ありがとうございます。では、参議院の方の審議もおありだということに聞いておりますので、どうぞ心置きなく行つていただいで、あとは副大臣なり政府参考人と十分議論をさせていただきたいと思つております。ありがとうございます。

それでは、先ほどの答弁もいただいておりますので、先ほども、複線型のシステムの中で、労働委員会に関する評価の問題について御質問したいというふうに思ひます。

この労働委員会の問題につきましては、連合を初めとする労働団体の方から、個別労使紛争の相談でありますとか、あつせん、調停、仲裁などを行うべきであるというふうに提案をしておりますし、私たち民主連合もそういう法案を準備しておつたところでございます。

なぜなら、労働委員会というのは公労使の三者構成で中立的な機関でございます。五十年ぐらゐの歴史を持つておるわけでございます。ただ、これは今までは集団的な労使紛争の解決に当たつてきたわけでございますが、労使慣行などの実情

を踏まえて調整を行う、また和解などに導くなどの多くの実績を持つておるわけでございます。

ただ、集団的な労使関係にすつとかかわつてきておるといふようなことからしますと、個別紛争を処理する場合にこの地方労働委員会が十分なことができるのかどうかという懸念を持たれる方もいらつしやるのではないかとこのように思ひます。そこで、やはり個別紛争処理を行う場合には、地方労働委員会自身も改革をしなければならぬのではないかとこのように思つておるわけでございます。

やはりILOなどでもこういう紛争処理につきましては三者構成でやるのが望ましいといふようなことが言われておるわけでございます。そういう面からしてみますと、こういう複線型の一つの中で地方労働委員会というのは非常に重要な役割を果たすのではないかと。後ほど地方労働局が行われます調整委員会ですか、そのあり方の中でも書かれておるわけでございますけれども、やはり個別紛争というのはスピードも勝負でございますし、非常に簡便に、そして費用も非常に安く上げて処理を行う、そういう面から見ますと、今の地方労働委員会のあり方では十分な処理が難しいのではないかとこのように私も思つておるところでございます。

それらにつきまして、副大臣としましてはこの辺についてどのような評価をされているのか、お答えをいただきたいというふうに思ひます。

○南野副大臣 本当に先生は地労委に思ひ入れが深いなど敬意を表してお話をお聞きいたしてまいりましたが、今先生がおつしやいましたように、労働委員会におきましては公労使の三者の機関でやつてきている、しかも五十年にわたつてきた、これも先生がお話しいただいたわけですが、やはり複線型システムの環として、労使の実務に詳しい労使委員の参加による労使慣行を踏まえた調整が行われる、こゝろに一つの大きな特徴を持たせたいというふうにも思つております。

また、個別労働紛争の解決、それを援助するに

当たりまして、労使団体というのが、他の紛争解決制度とともに複線型システムにあるということも、これは一環とした役割を果たしてもらえなものじゃないか、そのように存しております。

○鍵田委員 ぜひとも複線化の中で、地方労働委員会での処理につきましてもそれなりの評価をしていただいて、複線型でやっていけるような方法についての御配慮をお願いしたいと思います。

次でございますが、個別労使紛争の現状でございますが、先ほども百万件からの相談が窓口に着せられておるといふふうに申し上げましたが、そのほかにも、地方の公共団体などの窓口にも随分多くの相談が寄せられておるといふことでございます。

そういう中で、百万件からの相談が寄せられておる中で、具体的な処理を求めてきた件数というのが、平成十二年で二万三千三百八十一件あったというところでございますが、ただ、この申し出を正式に受理した件数というのは三百七十七件というところで、二%にも満たない数字、こうなっておりますわけでございます。その他の受理されなかった事案につきましては、どのような処理をされたのか、教えていただければありがたいと思います。

○坂本政府参考人 現在、労働条件に関する紛争で、労働基準法等の関係法令違反が認められないけれども何らかの具体的な処理を求めている件数が、先生お話しございましたように、平成十二年度の上半期で二万三千三百八十一件、このうち、何らかの指導等を行いまして解決に至ったというところで把握をいたしております件数は三千二十件、一三%程度でございます。

この把握しております三千二十件のうちの二千八百六十八件、九五%ぐらいになりますけれども、これらの事案につきましては、紛争解決援助の申し出の前に、相談者等に対しまして裁判例等の情報を提供いたしまして、当事者間の話し合いを促すというようなことなどによって解決をしたものでございまして、こういう段階で解決した、

要するに、紛争の初期段階での適切な情報提供を行うことによって、自主的な解決に結びついていくというふうな認識をいたしております。

○鍵田委員 ただ件数をおっしゃられたんですが、現実には、では円満解決をして処理が済んでおるといふふうなこともよく理解したいわけでございます。何か処理の仕方、いろいろ問題がまだあるんじゃないかなというふうな思われるわけでございますが、それらを深く検証しておる時間もございませんので、次の質問に入っていきます。

先ほどから言っております相談件数なり本当の紛争、こういうふうなものにつきましても、年々これからもふえ続けるというふうにも思われるわけでございます。そういうことを考えますと、やはり利用者の利便性、こういうふうなことを考えましても、やはり地方労働局での対応、さらには地方公共団体の労働局などにおける対応、さらには地方労働委員会、裁判、そういうふうないろいろな窓口をつくって、そこで解決していく、それがまたワンストップサービスで解決される、こういうシステムをつくっていかなくてはならないというふうな思われるわけでございます。

現在の相談件数の中で、ワンストップサービスの窓口で解決でき得るといふふうに思われる件数、件数というよりも比率ですが、それから調停、さらには裁判へと移行する比率というのはどの程度になるのか、また、どのようにそれを把握されておるのかというところについて教えていただきたいと思っております。

○坂本政府参考人 現在、全国の労働基準監督署等に寄せられます相談件数が、これは推計でございますけれども、年間約百万件というところでございまして、これは、制度の内容の問い合わせといたしたようなものも含む数でございます。労働条件に関する個別の労働関係紛争についての相談件数は、平成十二年度の上半期、下半期合わせますと約四万八千件という状況でございます。こういった現状から推計をいたしますと、新たな制度を整備した後におきまして、総合労働相談

コーナーに持ち込まれる相談件数というのは、やはり年間百万件を超える、百数十万件に達するのではないかと。そのうち、紛争解決援助の対象として持ち込まれる件数というのは、五、六万件に上っていくのではないかとこのようにも見込んでおります。

また、これまでの労働条件に関する相談や助言、指導の経験からしますと、このうちの相当数の事案については、相談の段階あるいは助言、指導の過程で解決が図られていくだろうというふうにも思っております。

そういった中で、紛争調整委員会でのあつせんとか、裁判所の調停あるいは正式な裁判へと移行する件数、こういったものの予測というのは大変困難でございますけれども、このあつせんについては見ますと数百件、あるいはもう少し多ければ千件を超える、そういう程度の申請がなされるのではないかとこのように考えておるところでございます。

○鍵田委員 いずれにしましても、膨大な数でございますので、これらにつきましても、やはり万全の体制を常にしながら、そしてまた見直しもしながら進めていっていただきたいと思っております。

それでは、次の質問に移ります。先ほどから、やはり事前の予防なり自主的な解決というのが非常に大事だといふような質問がございまして、お答えもいたしておるところでございます。いろいろな施策も考えていただき、予算も組まれておるようでございますけれども、やはり、企業内における苦情処理機関などがどのようになっているのか、今、実態としてどうなっておるのか、どういう処理がされておるのかというふうなことに付いて、もしわかっておれば、そのことをお教えをいただきたいというふうにも思っています。

また、労働局がいろいろな取り組みをする以外にも、やはりいろいろな専門家を活用して、その人たちの働きによって、予防とか、また自主的解

決が図られるというふうなこともできるのではないかとこのように思います。そういうことを考えますと、特に、法律関係では、杜士士の皆さんなんかは非常に詳しいわけでございますから、こういう杜士士の皆さんでありますとか、職場の労使の方々での経験豊かな方、

地方労働委員会の委員などにつきましては、大體、組合の幹部でも産業別組織のトップであるとか、企業でもトップが出てきたりというふうなことでやっておられますし、それから、公益でも、大学の先生とか弁護士さんという大変忙しい人ばかりですから、こういう人たちが何かそういうふうな役割を果たしてもらおうといても、せいぜい講演に行ってもらおうとかなかなかいいことではな

たたくという面から見ますと、今申し上げましたような、職場でのそういう労使関係に携わってきたOBの方だとか杜士士の皆さんなどを活用して、自主的な解決なり予防のためのそういう施策を考えることが非常に大切なのではなからうかなというふうにも思いますが、いかがでしょうか。

○南野副大臣 先生、本当にお詳しいので、私が答弁するまでもございませんとこのように思っておりますが、この前、労使コミュニケーションの調査というのが平成十一年に行われました。

それによりまして、企業内の苦情処理機関が設置されているのは、この調査によりまして、対象事業場の二五・二%といえますと、四分の一にしかなっていない。四分の一あるというのか、これは考え方でございしますが、一方では、同調査によりますと、不満、そういうものを述べたところがある労働者のうちの七五・二%、これは四分の三に当たるわけですが、その方々が直接上司に述べている。これはお互いの信頼関係がないとなかなかできないことではございますが、我が国におきましては、やはり現状では、苦情処理機関より、むしろ上司とか人事担当者が相談を受け入れる、そういうことでの苦情処理が図られているものと考えます。これは、先生おっしゃったよう

な、いわゆるインフォーマルな形のものかなというふうにも思っております。

さらに、本法案におきましては、紛争当事者の紛争の自主的解決の努力義務規定というものも設けさせていただいており、この場合は、当事者による直接の話し合い、または第三者の介入による話し合いを促進するための企業内の体制整備といしましては、不満、苦情を受け付ける窓口の整備、さらに紛争処理機関の設置など、さまざまなものが考えられていると思っております。具体的には、当該企業の労使にゆだねる。大きな企業、小さな企業、いろいろございますので、それらさまざまな体系の中で一番いい方法をおとりいただけるのではないかとこのように思っております。

また、政府といたしましては、パンフレットの配布やセミナーの開催などを行うほか、相談窓口におきましても法令、判例などの情報提供を行う、このようなことをさせていただきながら、企業内の自主的解決ということの取り組みを支援してまいりたいと思っております。

○鍵田委員 ぜひとも、そういうことを今後とも強力に進めていただきたいというふうに思っています。

ここで、紛争調整委員会のあり方につきまして若干質問したいというふうに思います。

特に、先ほどからも申し上げましたけれども、地方労働委員会の委員の選任などを見ましても、大変多忙な方々が就任されておられるというふうなことで、あつせん委員会をやりたいと希望を言いつても、日程がなかなか合わないとかいうふうなことで、その問題の処理が非常に長引いてしまうというふうなこともしばしばあるようでございます。すし、会議の日程も定まらないというふうな実情も聞いております。

そういうことを考えますと、特に迅速に処理をしないではならぬという紛争調整委員会などの場合には、委員の選任方につきましてはやはり工夫が必要なのではなからうか。そういう意味で

は、暇と言ったら語弊がありますし、おしかりをいただきますが、時間が若干融通がきく方々なり、そういう専門家の方々を動員してやるのが非常に大事なのではなからうか。それから、例えば労使の関係でも、一線を引かれた方でもまだ本当にお元氣な方はたくさんいらっしゃいます。本当にそういう労使関係の問題ではベテランの方もいらっしゃるわけでございますから、むしろそういう方々を選任するとか、先ほども申し上げました社会保険労務士の方々というのは本当に専門家でございまして、こういう人たちがかなと思いうわけでございますけれども、そういうことについてどうお考えになっておられるのか。

また、その選定に關しまして、労使の団体との関係、例えば地労委なんかの場合には、それぞれ団体の同意を得て選任するとかいうふうなことがございまして、そういうことについてはどのようにお考えになっておられるのでしょうか。

○坂本政府参考人 紛争調整委員会の委員でございまして、要するに、経済の理論というより産業社会の実情に十分通じておられる方、それからまた法令とか判例、企業の人事労務管理についての専門的な知識を有しておられる方、こういった方がふさわしいわけでございます。具体的には、弁護士などの法曹関係者ですか、あるいは御指摘のような社会保険労務士の方、それからまた学者の方、それから人事労務管理の実務に携わった経験を有する方、こういった方を任命したいというふうに思っているわけでございます。

確かに、あつせんにつきましては、委員が実際に当事者の間に入って取り持っていたかどうかということになるわけでございますので、委員が多忙で対応できないというふうなことがないように、選任の際には十分配慮してまいりたいと思っております。

また、委員の任命の系統といえますか、任命に際しての労使団体のかわりという御指摘がございましたけれども、私どもといたしましては、労

使双方から信頼を得られるような、公平中立の立場に立つてあつせんを行うことができるような方を選任してまいりたいというふうに考えております。

○鍵田委員 労使団体がどのように関与するかということでお答えいただけたでしょうか。

○坂本政府参考人 労使団体からの推薦をいただくというふうなことはなしに、労使双方から信頼を得られるような公正中立な方を任命してまいりたいということでございます。

○鍵田委員 それでは、調整委員会の関連で引き続きます。

この調整委員会があつせんを行う場合に、双方または一方の申請によつて始められるというふうなことになるわけでございますけれども、一方申請の場合に、一方が拒否をすればあつせんを始めない、そして直ちに打ち切るといふような話が漏れ伝わってきておられるわけでございますが、これはどのように規定をされるのか、これについての事実関係を伺いたい。このことが一点。

さらには、そういう場合に、例えば、使用者側が安易にそういうものは受けないだといつて拒否をされたような場合に、労働者側が一方的に被害をこうむるというふうなことも起こり得るわけでございます。力関係などによつて非常に労働者側が大きな被害を受けるというふうなことも考えられるわけでございます。もちろん、法令違反があるのかどうかとか、そういうふうなことにいついての事実関係につきまして双方からの事情聴取なども受けられて、必要性があるのかないのかというふうなことにいついての事実関係を十分調べるといふふうなことは、していただくのかどうかというふうなことは、お答えをいただきたい。

○坂本政府参考人 この制度で予定をいたしておりますあつせんは、あくまで当事者の任意によりまして、その話し合いを促進する、そして紛争の自主的解決を図ろうとするものでございます。このため、一方の当事者が手続への参加をどうしても望まないという場合にまで話し合いを強制して

も実効は上がらないものでございますので、こういった場合にはあつせんを打ち切らざるを得ないというふうなことを考えております。

他方で、この法案に基づきます紛争解決制度といたしましては、あつせん制度だけではないわけでございます。都道府県労働局長による相談とか、あるいは助言、指導も行うこととしておられるわけでございますが、こういった中で、当事者から事情を十分聞くことによりまして紛争の未然防止あるいは早期解決が図られるのではないかとこのように考えております。

また、相談や助言、指導の過程で、あつせん制度の趣旨ですとか、その効果を説明することによりまして、当事者双方が制度を利用しやすくなるような環境をつくつてまいりたいというふうに考えております。

○鍵田委員 やはり、地方労働局としまして事実関係などを十分把握して対応していただくということが大切だといふふうに思いますので、ちよつとまだ不満が残りますけれども、その辺はよろしくお願いを申し上げます。

次に、この紛争調整委員会に關連して、不利益取り扱いについて若干お聞きしたいんです。援助を求めたことによつて事業主は不利益取り扱いしてはいけないといふふうになっておられるわけでございますが、問題はその後、それをしたときにはどうなんですか、その後のいろいろなことで不利益扱いが起る可能性もあるわけでありまして、これはぜひともフォローをしていただきたいというふうに思われるわけですが、それらについてはいかがでしょうか。

○南野副大臣 先生たいまおっしゃられたように、解雇とかそういうことに向かつて不利益取り扱いをしてはならない、これはもう十分に説明するということに尽きるわけでございます。

ただし、事業主が不利益取り扱いを禁止する規定がございまして、それに違反した場合、またそのような事実が判明した場合に至りましては、そういった行為を行わないようにというふうな指導を

してまいりたいというところでございます。

○鍵田委員 この不利益取り扱いの事後のフォローにつきましては、今副大臣の方からおっしゃっていただきましたように、ぜひともやっていただきたいと思いますが、先ほどから話が出ておりますように、もう既に四府県におきまして地方労働委員会でもこれらの紛争処理をやるということになっておるようでございます。

これからは各都道府県で広まってくるというふうに思いますが、地方労働委員会という紛争処理を行う場合にも、不利益取り扱いがされる場合には、これに対して禁止をするということについては同様の考え方でいいというふうにとつていいのでしょうか。その点いかがでしょうか。

○南野副大臣 これらのものも、やはり努力義務ということであろうかというふうに思いますが、地方労働委員会の援助ということにつきましては、自治事務で行われるものでございます、しかりまして、本法におきましては規定はいたしておりません。

先ほど申した努力義務でございますが、労働者が地方労働委員会を初めとした個別労働紛争の解決機関に援助を求めたということを理由といたしまして事業主が不利益取り扱いを行うことにつきましては、本来公序良俗に反するものという形で禁止されているものであると考えております。

○鍵田委員 やはり同様の扱いをしていただかないと、複線型でやるわけですから、同じ個別紛争の事案でございますから、その辺はひとつよろしくお願いを申し上げますというふうに思います。

次に、紛争調整委員会の解決制度の中で、こういう相談に来るとのこと自身が、労働者の側から見ますと非常に勇気の要ることでございます。場合によつては、いろいろな相談に行く場合には、本当に自分は退職覚悟ぐらいの気持ちで行かれるわけでございますが、どうも今までの事例を見ましても、窓口でつっけんどんにやられて、それで私どものところへ相談に来られたというふうな事例が過去にも随分あったわけでございます。

す。そういうふうなことについて、今の不利益取り扱いと同様に、やはりきちつとしたフォローをして相談に乗っていただくということについてはいかがでございますでしょうか。

○坂本政府参考人 まず、いかなる相談事案でありまして、当事者にとりましては生活の糧でございます労働に関する重大な相談でございますので、総合労働相談コーナーにおきましては、その相談ですとか、あるいはまた、紛争調整委員会による事情聴取等に際しましては、当事者の身になつて懇切丁寧な対応をするようにということと対応してまいりたい、こう考えております。

また、紛争が長引いてしまふということになれば当事者にとつて大変大きな負担にもなりますので、紛争調整委員会のあつせんに当たりましては、できるだけ迅速な対応ができるようにということと取り組んでまいりたいと思つております。

○鍵田委員 ぜひともよろしくお願いを申し上げます。私は、こういう地方労働局で取り扱います紛争調整委員会などのあり方、個別紛争の処理の重要性ということも認識をしておりますから、この法案について必ずしもとかく言つておるわけではございませんで、これはしっかりとやっていただきたいわけでございますが、何回も申し上げますが、やはり複線型でお願いをしたい。

そういうことでいきますと、もう一つは、やはり地方自治体が行います、公共団体がやっております労働相談の窓口、またそれら以外の労働行政、こういうふうなものにつきましても、地方労働局がそういうことでやっておるのだから、我々は余りそういうことに煩わされなくてもいいのだというふうなことで、地方行政の方がもし後退するようなことがあります、これは複線化の一つが外れてくるということにもなるわけでございます。

そういう意味では、やはり地方行政の方との連携といいますか、そういうものを十分図つていた

だいて、そして、やはり地方に密着したいいろいろなやり方があると思ひますので、それらをひとつ生かすというふうな意味で、地方自治体との連携、それから情報交換、そういうふうなものにつきましても十分配慮していただきたいというふうな思ひわけでございます。

また、地方におけるそういうサービスが低下をしないように、十分な連携を図つていただきますようお願いをしたいと思ひますが、それらにつきましても何かお考えがあればお答えいただきたいと思ひます。

○坂本政府参考人 御指摘にございましたように、都道府県労働局で個別紛争の解決支援を行いますけれども、その対応に当たりましては、やはり地域の実情を十分踏まえたものにする必要があるだろうと思つております。都道府県労働局では審議会が設けられておりますので、そういったものを通して地域の意見を聞くなどによりまして、実情を踏まえた的確な行政運営ができるように努力をしてまいりたい、こういうふうな思つております。

また、今回の制度の導入に当たりましては、職員や相談員に対する研修ですとか、委員等に対する制度の説明等をする機会になつてまいりますけれども、その際は、地域の実情を踏まえた制度の運用を行うことによつて適切なサービスの提供ができるように、そういったことで対応してまいりたいと思つております。

また、地方自治体の施策との連携でございますけれども、地方自治体のいろいろな施策も複線型システムの一翼を担うわけでございます。この法案の二十条の中にも明確に位置づけておるところでございますが、地域の実情にに応じて必要な施策が推進されますように、国としても、例えば紛争解決事例を提供するといったような形での必要な支援、連携に努めてまいりたいと考えております。

○鍵田委員 ひとつよろしくお願いを申し上げます。

その次に、司法制度改革につきましての答申と申すか意見書が過日出ましたけれども、これに関連をいたしまして、この意見書の中でも、「民事調停の特別な類型として、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する労働調停を導入すべきである」ととか、また「労働委員会の救済命令に対する司法審査の在り方、雇用・労使関係に関する専門的な知識経験を有する者の関与する裁判制度の導入の可否、労働関係事件固有の訴訟手続の整備の要否について、早急に検討を開始すべきである」というふうなことがうたわれておりますし、また、労働関係訴訟につきましても、特に審理期間が長過ぎるというふうな問題があつて、これをおおむね半減するというふうな意見書が出ておるわけでございます。

もちろん裁判においてもそういうことでありますが、ということとは、地方労働委員会と中央労働委員会における審査もやはり余りにも長いという意見もあるわけでございます。さらには、それがダブルで、労働委員会が地方から中央へ行き、さらには地裁から最高裁まで行くと思つと、五段階やらなくてはならない。いわゆる五審制と言われて、非常に評判が悪いわけでございますけれども、非常に時間がかかるというふうな問題につきましても、やはりこれはこういう労働関係に携わる厚生労働省として、単に司法制度の問題だということとそこをゆだねるだけではなしに、積極的に、この司法制度のあり方も含めて、やはり個別労使紛争、こういうものを迅速に処理していくためのシステムをややはり意見を出していくべきではないか。そういう情報を発信していくべきではないかというふうにも思つておるわけでございます。

持っておられるのか、お聞かせいただきたいと思ひます。

○南野副大臣 先生おっしゃいますように、司法制度の審議会、この意見書におきましては、二年間にわたる審議を経て、国民に身近で利用しやすい、また、その期待と信頼にこたへ得る司法

制度を実現すべきだという視点に立つて諸方策を取りまとめたものであるというふうには私個人も認識いたしておりますが、政府全体として、これを最大限に尊重して、司法制度改革の実現に取り組むということにいたしております。厚生労働省といたしましても、それについての協力はばんばんやっていたいというふうには思っているところでございます。

意見書の中では、労働調停の導入につきまして提言されておりますが、これが実現した際には、本法案に基づくあつせんとともに、個別労働紛争解決システムの重要な一翼を担うものと考えておりますし、厚生労働省といたしましても、必要な連携をとっていききたいと思っております。先生のおっしゃるとおりだと思っております。

○鍵田委員 ぜひとも、厚生労働省がリーダーシップをとるぐらいの気持ちでやっていたいただきたいというふうに思います。

次に、司法修習生のカリキュラムの問題について、実は私は、平成十二年の司法試験から、これらの問題が修習生の必修科目から外れてきたわけでございます。それにつきまして、私は当時の伊吹大臣に対して、これから労働法というのは社会の中で重要な役割を果たすので、これが必修科目から外れるということについては、ぜひとも善処してほしいということで大臣のお考えをお聞きしたわけでございますが、伊吹大臣は、そのことは非常に重要だということで同感だということでおっしゃっていただいた。その後いろいろ働きかけをしていただいたとは思いますが。

しかし、まだそれは実現はしておりませんし、実際にまだこれを受けられる方もかなり少なくなつてきておるのではないかとこの間にも懸念をしておるわけでございますけれども、その辺につきまして、どのように把握をされ、これからどのような対策を立てていかれようとしておるか。ぜひとも、最高裁に対しても強く厚生労働省としてこれらについての要望も行っていただきたいということをお願いし、お考えをお聞きしたい

と思います。

○南野副大臣 本当に先生の御指摘にそうだと申し上げたいところではございますが、平成十年の司法試験法の一部改正によりまして、労働法を含む法律選択科目が廃止された。平成十二年度の試験から実施されたところではございますが、その改正の際には、当時の労働省といたしましても、司法修習生が労働法などを身につけられるような措置が講じられるよう、法務省に要請を行った、そういう動きは過去にもいたしてございます。

このような中で、新制度におきます合格した司法修習生の研修カリキュラムにおける労働法の取り扱いということにつきましては、従前と同様に、行政法との選択制ではございますが、労働法の科目の履修時間を従前の倍にふやすというような措置が講じられております。それも先生御存じだと思っております。

一方で、近年の労働裁判の件数を見てまいりますと、年々増加傾向にありますので、御指摘のとおり、法曹に求められる労働法の素養の必要性は高いものと認識いたしております。

そのため、今後とも、厚生労働省としましては、先生のおっしゃるよう、リーダーとなつてやれということでございますので、必要に応じまして、司法修習カリキュラムにおきまして労働法を重視するというにつきまして関係機関に対して働きかけを行つてまいりたい、そのように思っております。

以上でございます。

○鍵田委員 本当に個別紛争が多くなり、そして裁判に持ち込まれるケースもふえてくるというふうな思いがあります。そういう中で、余り労働法を御存じでない裁判官がふえてくるということは非常にゆゆしき問題だと私は認識しております。そういう意味で、ぜひとも、これは強くこれからは訴えていただきたいというふうにお願ひをしておきたいというふうに思います。

時間もほとんどなくなつてまいりましたので、若干、先ほど大臣から確認の答弁をちょうだいし

ました。関連をさせていただきたいというふうに思います。特に地方労働審議会、これは労使の代表が参加をする審議会でございますけれども、今後、地方労働局が一部の特定の団体の意見などを聞くような会議を設定するというふうなことはないと聞きますが、ぜひとも、いろいろ労使の、公労使の声を聞く場合には、地方労働審議会で聞いていただきたい。例えば、労働組合だけの意見を聞くとか、または経営者だけの意見を聞くとかというふうな、そういう場を設けられるというふうなことはぜひともなくしてほしいと思ひますが、いかがでしょうか。

○坂本政府参考人 都道府県労働局におきます個別労働紛争解決制度の運用に当たりましては、御指摘のように、地方労働審議会を中心にしたしまして、必要に応じて適宜関係団体からの意見を聴取するといったような形で制度の実効性を高めてまいりたいというふうに考えております。

○鍵田委員 個別労働紛争が地方労働局で行われると同時に、地方の行政だとか、それから地方労働委員会においてもいろいろな個別紛争処理についての支援を行っていくというふうな、先ほどからお答えをいただいております。先ほどから具体的なことでちよつとお聞きをしたいのですけれども、今都道府県の労働相談員などの補助事業などを行われておるようでございますけれども、こういうふうなものを地方労働委員会などで行う場合などにも活用されるようにお願いをしたわけでございますが、それらにつきましてはいかがでございますでしょうか。

○南野副大臣 先生の御指摘のように、都道府県に對しましては、既存の事業の活用ということを含めまして、適切な支援を行つてまいりたいというふうな思ひしております。

○鍵田委員 最後になりますが、ちよつとこれはこの個別紛争とは関係ないんですが、就業規則の閲覧の件で、実はこういう事件がありました。奈良県の方で、実は、企業の中には本當は閲覧

できるようにしておかぬわけですね。それがいいのですから、見せてもらえないので監督署に行つた。そうすると、個人には見せられないといつて閲覧ができなかつたわけでありまして、私の友人が一緒にいって、いや、そんなことじゃ困るじゃないか、その従業員だといふことはわかつてるんだから見せてあげなさいよと言つて、しましたら、じゃということで決着を見ていただいたようでございます。

ぜひとも、これは、その監督署に限るのではなくして全体でも、どこへ行つても、従業員であることさえわかれば閲覧ができるようにしてほしい、こういうことでお願いをして、その件では大体そういうことでの処理ができておるようでございますが、ぜひともこれは、どこへ行つても、その従業員である、その企業の従業員であるということさえわかれば、企業で見られなければ監督署でぜひとも就業規則が見られるように御配慮をいただきたい。

時間が過ぎておりますからもうお答えいただかなくてもいいんですが、もしお答えいただけるんでしたら、よろしくお願ひします。

○日比政府参考人 閲覧できるようにしておるつもりでございますが、その趣旨をな徹底したいと思ひしております。

○鍵田委員 よろしくお願ひします。ありがとうございます。

○鈴木委員長 この際、暫時休憩いたします。

午前十一時三十一分休憩

午後二時五十分開議

○鈴木委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。木島日出夫君。

○木島委員 日本共産党の木島日出夫です。個別労働関係紛争解決促進法について質問をいたします。最初に、個別労働紛争の増加の実態と、その原因、背景について大臣の認識を聞きた

いと思います。

個別労働紛争は非常にふえております。労政主管事務所における労働相談件数を見ましても、九五年には九万八千四百五十件、九九年には十二万二千二百件となっております。

こういう紛争が激増している背景と原因がどこにあるか、私は大きく二つある。一つは、経済界の労務戦略。これは、九五年に日経連が「新時代の「日本の経営」」を発表いたしました。その中心は終身雇用と年功賃金制の解体であります。そして、成果主義賃金制度を導入し、今、リストラ、解雇を促進している。これを後押ししている自民党中心の政府の労働政策。その結果どういう状況が起きているか、正規雇用の減少です。そして、非正規雇用の激増です。それは、パートタイマー、アルバイト、フリーター、契約社員、臨時雇用、派遣労働者、請負契約労働者の激増。いわゆる雇用の流動化政策、これがやはり個別労働紛争の激増につながっているんじゃないか。そしてもう一つは、やはりこの間の政府の経済失政による不況の深刻化、三百四十万台の完全失業と企業の倒産の激増だと思うんです。

こういう我が国の個別労働紛争の激増の原因、背景、あるいは責任、これをどう認識しているか、まず厚生労働大臣の御認識を伺いたい。

○坂口国務大臣 先生からもう問いと答えと両方言われてしまいました。個別労働紛争の増加は確かに我々の方の統計でも出ておりまして、都道府県労働局または全国の労働基準監督署に持ち込まれました労働条件の分野におきまして個別労働関係紛争、平成十一年度上半期が七千七百八十件、下半期が一万六千四百六十六件、そして平成十二年度の上半期が二万三千三百八十一件とふえてきていることは間違いないと思います。

さて、その原因でございますが、今御指摘になりますように、一つは、やはり経済状況、全体としての経済の悪化ということがあるというふうに思います。そのころ経済の停滞というふうに言った方がいい時期もあったかと思えますけれども、

そういうことが原因にあるかというふうに思います。そしてまた、企業のリストラクチャリングの進展ということも当然ございますし、また能力主義でありまして成果主義といったような賃金、処遇制度の変化といったこともあるというふうに思います。人事労務管理の個別化でありますとか、あるいはまた労働者の職業に対する意識の変化、こうしたこともあろうかというふうに思います。しかも、内容が大変多様化をしております。ということでございます。数がふえたばかりではなくて多様化もしております。そうしたところに大きな原因があるのではないかとこのように思っております。

○木島委員 そうした中で、本法案は新たに個別労働関係紛争の解決を促進するための仕組みをつくろうというものでありますが、個別労働紛争の持つ基本的性格をどう押さえるのか、紛争解決のために大事な視点は何かということ、やはり新しい仕組みをつくるだけに、きちんと位置づけることが大事だと思うんです。

私は、賃金、退職金の未払いや解雇などの個別労働紛争の最大の特徴は何かと聞かれたら、これは対等な力関係を持つ当事者間の争いではないということ。片や、一方当事者は大きな力を持った企業、使用者であります。片や、解雇され賃金が未払いの状況にある経済的、社会的弱者である個々の労働者の紛争だ。恐らく、こういう仕組みで紛争解決や救済を求めるのは企業側じゃなくて労働者側であらうと思われまして。

ですから、個別労働関係紛争解決のために仕組みをつくる、そしてそれを運用するとき何よりも大事な観点は、こういう特質を持った紛争だけに、弱い立場に立たされている労働者の立場、奪われた権利の救済を求める労働者の立場に立って使い勝手がいいこと、そして権利救済の実効性の上がる仕組みにすることが肝心な点ではないかと私は考えているんです。

この基本的な問題についての厚生労働大臣の認識を簡潔に答弁いただきたい。

○坂口国務大臣 けさ午前中にも少し議論になりましたけれども、やはり紛争の内容というものが非常に多様化をしておりますし、そして新しい形の紛争もできてきているわけがございます。そして、中小企業等において、いろいろの労働法規でありますとかそういったことがわからないがゆえに起こってくる件数も非常に多い。特に経営者の側でそういったことがよくわかっていないというところ、あるいは、ふだんから労働法規等よく勉強をしていただくような機会をつくっていかなくてはならないというふうに思っておりますし、また、毎年毎年新しく変わっていきます労働関係の法律等につきましても、そうしたものはよくその都度徹底をしていかなければならないというふうに思っています。

そして、今お話がございましたが、やはり労働者の皆さん方、小さな企業であればあるほど仲間も少ないわけでございますし、御苦勞されるというお立場はよくわかるわけでございます。皆さん方のお立場というものも十分に尊重をしながら、そして皆さん方におかれましてはよくよくそういう体制をやりはりつくつていかなければならないというふうに思っております。

○木島委員 九九年に我が国の裁判所に持ち込まれた労働民事通常事件は、資料によりまして千八百二件です。労働仮処分事件は八百四十八件です。その他も含めまして二千七百五十件です。三千件足らずですね。先ほど、九九年の労政主管事務所における労働相談件数が十二万を超えているという数字を私は言いました。百万件ぐらい労働紛争があるんじゃないかと専ら指摘されているわけがあります。現在の日本の裁判所がこういう紛争をきちんと迅速に解決する状況にないということは事実です。今司法制度改革審議会の論議がありまして、きょうはその問題は私は触れませんが、新しい仕組みをつくることを私は賛成ですが、それだけに、実効性ある迅速な、しかも低廉な、そして確な解決ができる仕組みをどうつくるかが今問

われていると思うんです。

法案の中身に入りたいと思うんですが、こういう紛争がこの仕組みのテーブルにのるか。本法の第一条のところに個別労働関係紛争の定義らしきものが出ております。「労働条件その他労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争」。非常にこの法案の特徴の一つに、定義の条文がないということなんです。まあ、それが運用の妙を得るのかもしれないんですが、そこで質問いたします。

法第四条による個別労働関係紛争に対する局長の助言、指導、あるいは法五条によるあつせんの方または双方からの申し出によって行われます。それで、この法案の一方の当事者である事業主という概念の定義がないのです、これは。そこで、個別労働紛争の実質的解決を迅速かつ適正に図るには、紛争解決の実質的当事者能力を持った者を当事者として広くとらえることが本当に大事だと私は思うのです。私に与えられた時間は極めて短時間ですから、これから述べる六点について、こういう相手もこの法案では紛争のテーブルにのせることができるかどうか、簡潔にまとめて御答弁を厚生労働省から願いたい。

まず第一。解雇、賃金など労働条件に関する紛争の場合、直接の雇用関係にある事業者だけではなく、これに対して事実上の支配力を持つ親会社なども当事者にするのができるか。

第二。派遣労働者が申し立ての場合、派遣先事業者、派遣元事業者、双方を事業者としてこの紛争解決のテーブルにのせることができるのか。

第三。会社分割や営業の譲渡で雇用の承継の問題で紛争になった場合、これから出てくると思うのですが、分割会社と新設会社、あるいは営業譲渡の場合の譲渡会社と譲り受け会社の双方を当事者にしてこの解決のテーブルにのせることができるのか。

第四。建設関係での個別紛争、多いです。労災もそうです。賃金未払いもあります。そういう建

設関係での個別紛争解決のために、元請会社を当事者にしなければ実質的解決にならないことが非常に多い。私もたくさん経験しております。そういう場合に、元請会社も当事者にしてこの紛争解決のテーブルにのせることができるのか。

第五、いわゆる請負契約労働者の問題です。雇用契約が請負契約か、その境界線が今日極めて不明確であります。例えば、シルバー人材センターの場合、S O H O などの場合、そのような場合も本法の紛争解決のテーブルにのせることができるのか。

第六、外国人労働者です。入管法上の不法就労の外国人労働者も、当然本法の対象にのせることができるのか。

一つ一つ時間をかけて詰めたところでありますが、あとの質問もたくさん控えておりますので、ひとつ簡潔に手短かに答弁を願います。

○坂本政府参考人 具体的な事例をいろいろお示しいただきましたが、基本的な考え方をまず申し上げておきますと、この法律案に規定をいたします個別労働関係紛争とは、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間の紛争ということになっておるわけでございますが、この場合の労働関係といふのは、労働契約または事実上の使用従属関係から生じる労働者と事業主の関係を示しております。

したがって、基本的には雇用契約のある事業主と労働者との間の紛争が対象となるというものでございます。したがって、親会社とか元請事業主を相手方とする紛争というのは対象にはならないというふうに考えております。

例示のございましたように、例えば派遣労働者の場合につきましては、これは派遣先でのセクシュアルハラスメントにつきましては、派遣法に基づいて、均等法の適用について派遣先も派遣労働者を雇用する事業主とみなされるということになっておりますので、その場合には対象となっております。

また、会社分割の場合でございますけれども、

これは紛争の内容に応じまして、例えば労働契約がどちらにあるのかといったようなことにつきましては移る前の会社、それからまた、移った後の労働条件については移った先の会社を相手方とする、そういった紛争が対象になってくように思います。

また、いわゆるS O H O みたいに請負か雇用か明確でない場合、これにつきましては、その実態に応じて雇用関係があるとみなされれば対象となる。

また、外国人の問題がございましたけれども、これについては対象となるというふうに考えております。

○木島委員 最初にお答えになったのは、事実上の支配従属関係にある、そういう労働関係の紛争の解決をこの仕組みでは拾い上げるのだということですね。

そうすると、もう既に我が国の裁判所は、直接の雇用契約がない場合でも、直接の雇用契約にある企業が事実上当事者能力を失っているという場合には、法人格否認の法理というのを生み出して、親会社を引っ張り出してきて被告につけて、労働雇用関係を認定したりしているのです。もうそこまで来ているのです。ですから、先ほどの答弁は私は承服できない。

当然、事実上の支配従属関係にある、そういう相手方を当事者としてこの紛争解決の枠組みに乗せなければ迅速、的確な解決はできないのですから、これから恐らくこの法案が成立して、運用の段階で必ず問題になってくることですから、ひとつ、広く支配従属関係にある相手方は当事者になるのだ、しなければならぬのだという立場でこの法を運用すべきだということを指摘して、次のテーマに移ります。

四条で、労働局長が必要な助言や指導を行うとき、また、五条や十三条で、紛争調整委員会、いわゆるあつせん委員の皆さんが、事件の解決に必要なあつせん案を作成し、そして当事者に提示するとき、何を根拠に案をつくるのかという問題で

あります。当然、労働基準法その他のいろいろな日本の法体系を基本にして、合理的な適正な、法に従った案をつくって提示するのだと思うのですが、よりどころにするべき実体労働法がない場合、実体労働関係契約法がない場合には、何を根拠にして適正なあつせん案なり仲裁案をつくるのか、調停案をつくるのか。判例法が集積していません。我が国の判例法などもよりどころにするのか。まず御答弁願います。

○坂本政府参考人 都道府県労働局長の助言あるいは指導制度につきましては、いろいろな実定法、法令とかあるいは集積されました判例に基づいて適切な助言、指導を行うことにいたしております。

また、あつせんにつきましては、法令とか判例を踏まえながら、当事者間の話し合いを促進して両者の合意による自主的解決を図るように両当事者を促していくということにいたしております。

○木島委員 よるべき基本は実定法であり判例法であるというお答えでした。それはそのとおりだと思います。

しかし、我が国の判例法体系は非常に変動があります。厚生労働省は、日本の裁判所で既に確立した判例にある整理解雇の場合の整理解雇四要件を大事にして、これを広く周知のためのパンフレットなどもつくられております。しかし、現実には、ある地裁などではこの整理解雇の四要件が掘り崩されるような判例も出始めている。いろいろな具体的な争いでの判例というのは一つ一つ違ってくることもあるわけでありまして。

それだけに、本当にこれから発生する、既に現に発生している個別労働紛争、解雇の問題でも賃金未払いでも、あるいは労働災害でも、あらゆる問題について労働紛争に関して適正に解決をすること、労働者の権利を迅速に救済するためにも、私はやはり大事なことは、せつかくこういう紛争解決の仕組みをつくるのですから、この仕組みを運用する皆さんがよるべきよりどころ、それは労働者の権利を守る実体法だ。やはり基本は実体法

に戻るということで、その実体法体系を我が国でもつくり上げることが本当に大事ではないか。本当に不十分だ。ヨーロッパに比べて不十分だと私は考えます。

ですから、少なくとも解雇規制法とか、パート労働法、今ありますが不十分です、労働契約法、これを何としてもつくってもらいたいという要求が全国の労働者から寄せられておりますから、この解決の指針となるべき実体労働関係法を速やかに制定することが求められているのではないのかと思います。

基本問題ですので、坂口厚生労働大臣の御所見を伺います。

○坂本政府参考人 御指摘のように、紛争の発生を防止するための実体法の整備が先行すべきではないかということでございますけれども、実体法の整備の必要性につきましては今後ともそれぞれ状況に応じまして検討されるべきものであるかと考えておりますけれども、現在、現に個別労働関係紛争が非常に多様化をしております、非常に増加をしております。これらの紛争の原因となる事柄というのは非常に多岐にわたっております。実体法で一律に規制をすることはなかなか困難な場合が多いというふうに考えております。

したがって、現実には発生をしております、また今後一層増加が懸念されます個別労働関係紛争に対応するためには、総合的な紛争解決援助制度の整備というものがまず必要であらうというふうに考えております。

○木島委員 やはり私は、実体法がないがために紛争が多発し、多様化してくるんじゃないかと思うんです。

一つだけ、解雇の問題を言ったつてそうですよ。我が国の労働基準法は、基本的に解雇自由ですよ。三十日間の解雇予告手当の支払いだけを義務づけるだけです。しかし、ヨーロッパにはきつちりした解雇規制法がある。それでも解雇があり、労働者が争う。それで整理解雇の四要件が日本の裁判所によって構築されてきたんですよ。

だから、解雇規制法がきつちりあって、こういう場合には解雇しちやいかぬのだということが法律制度としてきつちりあれば、解雇事件の多発は避けられる。また、仮にそれで解雇が起きて、調停やあっせんや仲裁や指導、助言、この基本的なよりどころができることになるわけですから、紛争解決も迅速に適正に行われることになるんじゃないか。

改めて、そういう個々の分野での実体労働法の構築のために奮闘することが必要だということを目指して、次の質問に移りたいと思います。

法案には、労働局長が助言、指導する場合、あっせん委員があつせんする場合の事実調べの権限に関する規定は全然ありません。紛争の実態、原因、背景、内容、事実をきちんと把握できないば適正な解決案を示すことなどできるものではないことは当然です。十三条で、あっせん委員は紛争当事者及び参考人から意見聴取するとありますけれども、法案には、これに法的強制力は、残念ながら明文の規定はありません。

ないんでしょ。なぜ法的強制力をつけないんでしょ。少なくとも調査に関しては私は法的強制力をつけるべきだと思うんですが、それがなければ、やはりせつぱくいい紛争解決の仕組みをつくっても、それでは紛争解決の実効性が大きく減殺されてしまうんじゃないでしょうか。答弁願います。

○南野副大臣 先生のお気持ち、わからないでもございませうが、このたびつくりましたスキームには、個別労働紛争の解決制度というものは、当事者間の話し合いを促進しよう、それで当事者間の自主的な努力によって紛争の円満な解決を図る、そこから辺を大きな項目としたしておりますので、当事者の出頭命令、先生が申しておられます文書提出命令などの強制的な権限を付することは適当ではないというふうには判断しているものでございませう。

本制度の運用に当たりましては、当事者双方に對しまして、本制度の利用によって紛争の簡易迅

速な解決が図られるということは、やはりお互いにとりましてのメリットがあるということをお私に思っておりますし、それらを十分説明申し上げることによって、事実関係の調査への協力を求めることによってその把握に努めてまいりたいというのが趣旨でございます。

○木島委員 本法案が、労働関係紛争の円満な解決を図る目的につくられるものと承知をしております。そのためには、最終的には紛争状況にある両当事者、言ってみれば労働者と使用者の協力が必要だということも承知をしております。片方当事者が嫌だと言ふのに、最終的な解決ができないことは当然です。そういう場合には裁判でやってくれということとは当然です。

しかし、少なくとも一方の当事者から申し立てがあつた場合に調査をする、調査権ぐらいはきつちり与える。私は、解雇問題でも労働災害問題でも、調査さえしつかりなされればある程度の合理的な案は提案できるし、嫌がる当事者をも合理的に説得して、裁判までは行かなくても円満、迅速な解決の道が開かれてくるんじゃないかと思うんです。調査を拒絶されて真相がわからなければ、まともな解決の道に進んでいくことなど門前からけられてしまうわけですから、せめて調査ぐらいは権限を与えていただきたかと思うんです。

そのことだけ申し上げて、最後に、この紛争解決機関が本場に機能するかどうかは何にかかつているかといつたら、やはり人的体制にかかつていると私は思うんです。相談、調査、助言、指導、あっせん案の作成、これら一連の手続を、労働局長や紛争調整委員会の委任を受けてといひますか、意を受けてきつちりという人的体制ができるかどうかにかかるといふんじゃないかというふうに思います。

そこで、その問題についてお聞きします。労働局長や紛争調整委員会を支える職員体制をどうするのか。調べによりますと、この法律がでますと、総合労働相談コーナーは全国二百五十

カ所につくる。その内訳は、労働基準監督署には百九十三監督署に配置する。全部で現行は三百四十三の労働基準監督署がありますが、百九十三の監督署に総合労働相談コーナーを置く。労働局四十七局には置く、庁外センター十カ所に置くというところのようでありませう。総合労働相談員は五百七十二人にしたい。現在人員は三百二十三人であり、総務部企画室から九十四人、新規配置の相談員百五十五人とのことでありませうが、調べによりますと、実際に先きの労働基準監督署の人員が六十二人減員となる、減らされるとお聞きをしております。

そこでお聞きします。出先の労働基準監督署に総合労働相談コーナーがこれでもできないのが百五十カ所です。なぜ置かないのか、ここに相談が持ち込まれたときもきちんと対応するのか。まずこの問題、答弁願います。

○坂本政府参考人 総合労働相談コーナーでございますけれども、お話がございましたように、全国二百五十カ所、監督署はそのうち百九十三カ所というところで考えております。できるだけ、紛争、余り多いことがいいわけではないんですけど、紛争、紛争が都市部にかなり見られるというような状況を勘案しながら、そういった紛争が多いところを中心に配置する。それからまた、そういったところは、さらに監督署だけではなしに庁外にも、ターミナル駅周辺といった相談者の利用しやすい場所にも設ける、こういった形で対応してまいりたいと思っております。

○木島委員 最後になりますが、この法案が成立いたしますとつくられる紛争調整委員会は、現行雇用機会均等法に基づくあっせん等を行うことになるのです。現在の雇用機会均等法に基づいて行われているあっせん等には、セクシュアルハラスメント事件などは除外されているんじゃないでしょうか。今度は、この紛争調整委員会には、セクシュアルハラスメントなども紛争解決のためにテールにのせるといふことになるんでしょ。かなるんだと思うんです。

そこで、三人のあっせん委員が厚生労働大臣によって任命されることになるんですが、少なくとも三人のうち一人は女性委員を配置しなきゃならぬと私は思います。これはあえて、任命権者は厚生労働大臣であります、女性であります南野副大臣から答弁を求めたいと思います。

○南野副大臣 先生、ありがとうございます。本場に、先生のような方がおられて、いろいろな部署に女性のトップリーダーを配置させていただければうれいというふうには思っておりますが、紛争調整委員会の委員といひますのは、産業社会の実情に通じている、また、法令や判例、企業的人事労務管理についても専門的知識を持っているという者を任命しなければはまた不幸な出来事になるのかとも思っておりますが、そのうち、男女雇用機会均等法の調停を担当する委員につきましては、さらに女性労働問題についての専門的知識を持つ者を任命することというふうにいたしております。

また、先生御心配の、紛争調整委員のあっせんの対象となる紛争には、セクハラ、時には逆セクハラもあるかも知れませんが、セクハラなど女性に多く見られる紛争も含まれておりますこと、委員の中に女性がいることが望ましい、これは本場に先生と同じ意見でございます。女性の積極的な登用に努めてまいりたい、そのように思っております。

先生の御示唆、大変ありがたいたいておきます。ありがとうございます。

○木島委員 時間です。終わります。

○鈴木委員長 次に、金子哲夫君。

○金子(哲)委員 社会民主党・市民連合の金子でございます。

最初に、この法案の質問に入ります前に、厚生労働大臣に一つお尋ねをしたいと思います。

私どもは、六月一日の在外被爆者の大阪地裁判決に対して控訴を断念していただくように思いを強く持っておりますけれども、本日、残念ながら国は控訴をされたということで、その点につい

て強い怒りといいますが、抗議の気持ちを持って
おります。

昨日、郭さんが、関西空港を立たれるときに、
また私は被爆者でなくなるんだという言葉を残し
て飛び立たれて、その意味で、大変無念な思
いの中で立たれたというふうに思っております。

そこで、きょうは大臣の御答弁はというふう
に思っておりますが、ぜひちょっと御答弁をお願
いしたいのでありますけれども、きょうのお昼休
みに、この件に関しまして、坂口大臣、記者会見
をされたと聞いております。そして、私も聞いて
いる中では、在外被爆者の問題については、
外国に居住しているというとも、やはりこの被爆者
という問題に関しては何かのことを考えなければ
ならないのではないかとというような趣旨の御発言
をされ、また、そのためにはこれから法改正も含
めた検討が必要だということをお話しされたとい
っております。

私も、先ほど言いましたように、基本的に
は、この控訴を断念していただければ、今の援護
法でも、あの裁判の判決では当然のこととして在
外被爆者の皆さんに援護法が適用できたというふ
うに今も思っておりますけれども、先ほどお話を
されました記者会見での、この控訴を受けて後の
厚生労働大臣としてお話をなさいました、これか
らの対処、在外被爆者に対する考え方について一
言お聞かせいただきたいと思っております。

○坂口国務大臣 金子先生にせっかくお越しをい
ただきましたのに、金子先生におたえをするこ
とができまんで、大変申しわけなかったと思っ
ております。

いろいろ私もこの件につきましては勉強を続け
てまいりましたが、結局のところは、一つは、こ
の大阪地裁におきます判決とそして広島地裁にお
きます判決、この二つのことが、全く同じことで
相反する結論を出している。日本国内に居住また
は現在する人へのみその権限があるか否かという
ことを問うている。全く違った結論を出している
ということをごいまして、その双方の判決文を

何度も読み返しながら、結局のところは、上級審
にもう一度ここはお願いをしなければならな
いという結論に達した次第でございます。

ただ、それは申しすもの、一つの法律で全
く違った裁判の結果をいただくという現在の
法体系、これはやはり少し問題なしとしないとい
は思った次第でございます。

しかも、四十九年に出了した局長通達でもつ
てすべてをやっているというの、これはやはり、
どう考えましても、いつか中川先生に御指摘を
いただきましたが、これはやはり私たちも考えな
ければならない問題だというふうに思っておりま
す。

したがって、いわゆる被爆者としての要
件、それから失権と申しますか失格をするときの
要件、そうしたものをもう少し明確にしなければ
なりませんし、そのこととこれはかわりがある
わけでございますが、外国に在住する皆さんをど
うするかという問題があるわけでございます。

前回、この法律ができましたとき、そのときに
私は野党でございまして、金子先生の方が与党
でございまして、所を今変えているわけござい
ますが、その当時の皆さんのいろいろのお話を
伺いもししておるわけでございますが、法制局の皆
さん方その当時の法律をつくるに当たったのお
話もお伺いをいたしましたけれども、その点の、
外国に居住する皆さんのことについての余り深い
議論というのはなかったというふうにお聞きをい
たしております。そういうことで、法律はでき上
がっていつてしまいました。

しかし、法律は立法者のその当時の立法の意思
とは別に、その時代時代の背景によってその法律
の意味というのは新しく生まれてくるというふう
に言われておりますから、現在の社会的背景
の中で、新しい意味合いを持つていられるかもしれ
ません。

しかし、今のままでは諸外国の人たちに対して
どうするかということが明確でない。しかし、こ
の諸外国に住む人たちのことを考えなくていいか

といえ、これはやはり国内に住む人と同じ
ように考えていかなければならない、そのことの
議論をやはりしなければならぬと私は思ってお
ります。

したがって、その被爆者たる要件の明確化
と、そして外国に住む皆さん方の問題をどうした
ら一番いいかということに早急にひとつ議論をし
て、できればもう半年ぐらいの間に議論をして、
ことしの暮れぐらいまでに議論を終わって、そし
て早く皆さん方におたえをするようにしなければ
ならないのではないかとというふうに考えている
次第でございます。

きょうも、記者会見の席上、記者の皆さんか
ら、その結果としてそれではその人たちが一体今
の国内の人たちと同じようなことにするというこ
とになったら、今のままでよかったじゃないです
かというお話も出たわけでございますが、そこは
今から議論をしていただくわけでございます。す
で、私が今どうこうというふうに言うのはひとつ
控えてもらいたい。しかし、私は、そういう
ふうになるということ縛るものでもないし、除
外をするものでもありませんというのを申し上げ
たわけでございます。真摯に議論をさせてい
ただきたいと思っております。また、議員の皆さん方
のいろいろの御議論もいただいて、その結論を得
たいというふうに思っている次第でございます。

○金子(哲)委員 大臣が今回の決断をされるまで
大変苦労されて、きょうの決断がされたと思いま
すけれども、私が申し上げるまでもなく、大臣自
身が一番よく御承知のとおり、被爆者の皆さんが
高齢化をされている。そしてまた一方で、先ほど
の答弁の中にもありましたように、七四年の局長
通達一本で、在外被爆者の援護法適用というもの
が、当時の旧二法でありますけれども、適用され
ないという事態の中で、放置できない問題である
ことはもうお互いが強く認識しているところだと思
います。

この問題だけで長く質問することはできません
けれども、今言われましたように、ぜひ、在外の

被爆者の皆さんが生きていてよかったというこ
とが言えるような援護行政というものの、援護法の適
用の方向に向けて、また、時間的にも一日も早く
という思いが強いわけであって、今大臣の決意があ
りましたけれども、改めてもう一度その決意をお
聞かせいただきたいと思っております。

○坂口国務大臣 今お話がございましたように、
時間を余りかけているわけにはいかないというふ
うに思います。役所といたしましては、ハンセン
の問題をやっておりますところ、この問題を
やっておりますところが同じなものでございま
すから、これは大変だろうとは思いますが、
しかし、時間の猶予は許されないうわけございま
すので、私は、役所の方には、今年のうちに結論
を出してひとつ法案の改正に結びつけてほしい、
こういうふうな言っているところでござい
ます。

○金子(哲)委員 ぜひそのことを、ぜひ在外の被
爆者の皆さんの長い思いにこたえていただくよう
に、重ねて要望させていただきますと思いま
す。さて、今回提案されております法案にかわつ
て、これから残された時間で質問させていただきます
たいと思っております。

まず第一に御質問申し上げたいのは、今回の政
府法案では、紛争調整委員会の設置に伴って、機
会均等調停委員会については、機能を残しつつも
名称を解消するというところになっております。し
かし、本来、個別紛争というものと機会均等調停
というものは、全く性格が異なるものだと私は思
っております。それを同一の委員会として取り扱う
ことには無理があるというふうに考えておりま
す。

これからの運営に当たって、機会均等委員会と
しての名称、機能が明確になるように十分に配慮
をして運営されるべきだと考えておりますが、そ
の点についての大臣の考えと、またあわせて、こ
の委員の委嘱に当たりましては、これまで機会均
等委員会におきましては構成が、当然のことです
が、女性の皆さんにかかわりが深いということも
ありまして、女性の皆さんがこの委員の中に一定

程度を占めていらっしゃることを聞いております。この機能をあわせ持つということになれば、当然のこととして、今度の紛争調整委員会についても女性が一定の割合を占めていくというよう委員構成の配慮というものが必要だと考えておりますが、その二点について、大臣の見解をお聞きしたいと思います。

○坂口国務大臣 今お話しいただきましたように、紛争調整委員会の委員というのは、産業界の実情に通じた、法令ですとか判例、企業の人事労務管理等について専門的な知識を持っており、人を任命することといたしております。このうちで、男女雇用機会均等法の調停を担当する委員につきましては、これらに加えて女性労働問題についての専門的な知識を持つ人を任命することといたしております。

例えば、東京でありますと四チームつくることになっておりますが、その一チームは三人ずつで構成されることに予定をいたしております。そうすると、三人で四チーム、十二名ということになるわけでございますが、少なくともその中で一チームは女性問題、男女雇用機会均等法のことを中心にするようなチームにしていこう。あるいは二チーム要るのかもしれないし、それはその多さによって変わりますが、少なくとも一チームはそこの中にいくというふうにしていきたいと思います。そういうことになってまいりますと当然、女性の皆さん、この中に専門的な立場の女性の皆さん方にやはりお入りをいただかなければならないというふうに思っております。

男女雇用機会均等法を預かっております省でございますから、自分の省がその格差が大きくてはいけないうえでございます、御指摘をいただきまして、男女の差をできるだけつけないように、できるだけ多くの女性の皆さん方にも御参加をいただけるようにしていきたいと思っております。

○金子哲委員 今東京の例が出ましたけれども、地方に参りますと、各県はほとんど一委員会

三名構成ということになりますから、その中でもぜひ十分にその点については配慮していただきますように、要望しておきたいと思っております。

続いて、私は、今回の個別労働関係の紛争調停にかかわっては、一番大きな相談者というのとは一体どういう人たちがたろうかということが問題になると思っております。

地労委の場合には、御承知のように、これは労働組合が組織をされてやっていくことになりますけれども、個別問題で相談が多く出てくるのは、もちろんそういう組合のあるところからも相談がありますけれども、多くはパートの皆さんでありますとかか有期雇用の皆さんでありますとか、そしてまた労働組合もないような中小の企業に働いていらっしゃる皆さんですとか、そういった人たちが多いというふうに思うわけですね。

そうしますと、紛争解決に当たっては、まずそういう立場の人たちがたくさん相談にいらっしゃる、また依頼が来るということも前提にしながら、すべての作業やすべての窓口も含めてですけれども、重要だと思ふんですね。そしてまた同時に、これまで、個別紛争にかかわっては、多くの労働組合の皆さんが、地域紛争を中心にして個別で困っている人たちの組織していくというような形で労働組合がつくられたり、また労政主管事務所などにも当然これまでも相談があったと思ふすし、弁護士など、さまざまなこれまでの豊かな経験があると思うわけですね。

その人たちの経験といえますが、そしてまた相談を受けている状況なども、できるだけ積極的に情報交換といえますか経験交流をこの政府機関が行っていくということが、この機能を本場に相談者の側に立つて進めていく上に大切ではないかと思ふます。できれば、そういうさまざまな人たちの定期的な情報交換や経験交流の場を設けていただきたいというふうに考えるんですが、いかがでしょうか。

○坂本政府参考人 個別労働関係紛争の解決のためには、これに各種の機関、団体が地域において

取り組んでおるわけでございますので、そういったところと十分連携を図っていくことが重要であろうということで、今後とも積極的に連携を図ってまいりたいと考えております。

地域におきまして、個別労働関係紛争の解決のための相談ですとかあつせん等の活動を行っているいろいろな機関や団体、そういったところの経験を紛争解決に生かしていくことは大変重要だと思っておりますので、幅広い経験交流が図れるような場を設けてまいりたいと考えております。

○金子哲委員 ぜひその点をお願いしたいと思います。

それから、今回、総合労働相談員という人たちが設けられるわけでありまして、これはいろいろなさまざまな経験を保持していらっしゃる方がなられると思うのですが、公正な立場でこれを見ていくということは当然なことでありまして、評価するということには、いわば外部から、個人を評価するということではありませぬけれども、全体としての、総合労働相談員の活動全体をチェックしていく、評価していくようなシステムというのも重要ではないかというふうに考えております。

個々を評価するというのは大変おこがましいことでありまして、全体としてどのような活動になっているかということが大事だと思ふます。

それから、先ほど私が申し上げたことでいいまして、例えばこの相談員の方が一義的に窓口になられるということになりますと、どういう立場の人がそこに相談員として立たれるかというのは、決定的ななかにあると思ふのです。いわば、使用者側の経験の長い方であればそういう立場から物を見ていくということになりますし、また労働側から見ればそういう立場からこれを検討していくということになると思ふのです。

私たちも時々相談を受けるのですけれども、まず第一に大事なことは、どれだけそういう相談を親身になって聞か。本場にその人たちが思っていることを、悩んでいることを

と、何が問題かということ、もちろんそれは労働基準法とか就業規則とかいろいろありますが、しかしそんなことは、ほとんどの場合、労働者が毎日毎日日々の活動の中で気にかけているわけじゃなくて、それだから。そうしますと、そういうことを抜きにして相談に来られる人たちに、これをきっちり受けとめていただくような人たちの配置していく。

その意味では、私は、労働組合の経験者、とりわけ例えば中小労働組合の経験者だとか、そういう労働相談をよくやっていらっしゃる人たちが、か、そういった人たちに、一定程度、推薦も含めて選出をしていく。そういうことでこの機能をより充実させていくということが大切ではないかと思ふのですけれども、その点についてどのようなお考えでしょうか。

○坂本政府参考人 二点お話ししましたけれども、第一点目の、総合労働相談を含めた個別労働紛争解決制度の運営状況等について、外部からの評価というお話がございましたけれども、都道府県労働局に設けられます地方労働審議会、そういったところを中心にして、必要に応じて御意見を伺うなどによってその適切な運営に努めてまいりたいというふうに考えております。

また、総合労働相談員の委嘱に際しましては、これは労使双方から信頼を得られるような、公平公正な立場に立つて相談を行えるような、そういった方を選任してまいりたいというふうに考えております。

○金子哲委員 ぜひ、次の質問とも関連しますけれども、当然のこととして総合労働相談員の職務要領等が作成されていくと考えますけれども、先ほど何度も繰り返して、私、一番そこが気になるものから、何度も何度も繰り返すようだけれども、本場に相手に親身になって、いわばそれは法律でこうなっていますよというようなことではなかなかこの問題の真の意味の解決にはならないと思ふのです。

パートの皆さんとか、それから雇用期限が切ら

そういうことでは、ぜひともその執務要領など、もちろんガイドラインとかそういったものについては今までの判例とかいろいろあると思えますけれども、第一次的な対応の仕方について、本当にきめ細かく、そして相手の立場に立ったものをつくっていただきたい。そのために、ぜひ作成段階に当たって、先ほど申し上げましたけれども、多くの経験を持っていらっしゃる皆さんに十

また同時に、せっかくこの助言、指導などが行われるわけですが、残念なことにそれがなかなか受け入れていただけないというケースが、事象としては、強制力がない点もありますので、出てくると私は思います。そういう場合には、次の手段としては、例えば労働基準監督署などにも行ったりとか、簡易裁判所などもありますけれども、その際、もちろん適切な措置をとっていたかどうか同時に、できるだけその中で得られた情報というものが公表されていく、公開されていくということも相談者にとって非常に重要ではないかと

また同時に、相談を受けたことによつてその人が不利益をこうむるようなことがあつてはならぬといふと思います。不利益というのは即首を切るということではなくて、先ほど申し上げましたけれども、例えばパートの皆さんですと、一カ月先にはどうぞあしたからは結構ですというようなことがもし起こるとしたら、むしろこの紛争解決のための手段というのは結果としては労働者にマイナスの働きをするということになると思います。

趣旨の説明を聴取いたします。

なお、本法律案は参議院において修正されておりますので、その修正部分の趣旨についても、便

宜、厚生労働大臣より説明をお願いすることといたします。坂口厚生労働大臣。

障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るための医師法等の一部を改正する法律案及び同案の参議院修正
〔本号末尾に掲載〕

○坂口国務大臣 ただいま議題となりました障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るための医師法等の一部を改正する法律案につきまして、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

平成十一年八月に政府の障害者施策推進本部において決定された障害者に係る欠格事項の見直しに当たっての具体的対処方針等を踏まえ、障害者の社会経済活動への参加の促進等を図るため、国民の健康及び安全に関する資格制度等において定められている障害者等に係る欠格事由の適正化を図ること等を目的として、この法律案を提出することとした次第です。

以下、この法律案の主な内容につきまして御説明申し上げます。

第一に、障害者について欠格事由の適正化等を行うこととあります。

医師等の資格制度、薬局開設等の許認可要件等において資格等を与えないこと等とされる欠格事由のうち、障害を特定しているものについて、障害を特定しないこととし、業務を行う能力に応じて資格等を与えることができることとするなど、調理師等の資格や医師国家試験の受験資格等については、障害者に係る欠格事由を廃止することとしております。また、資格等を与えないこととする場合の意見聴取のための手続を設けることとしております。

第二に、法律上規定する意義が薄れている素行が著しく不良である者及び伝染性の疾病にかかっている者に係る欠格事由を廃止することとあります。

第三に、医療関係資格の中で現在守秘義務規定が設けられていない保健婦、看護婦、准看護婦及び歯科技工士について守秘義務規定を整備することとあります。

このほか、罰則の規定を整備することとしております。

最後に、この法律の施行期日は、公布の日から起算して一月を超えない範囲内において政令で定める日としております。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要であります。この法律案については、参議院におきまして、政府がこの法律の施行後五年を目途としてその施行状況を勘案して検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする修正が行われたところであります。

何とぞ、慎重に御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○鈴木委員長 これにて趣旨の説明並びに参議院における修正部分の説明は終わりました。

○鈴木委員長 この際、参考人出頭要求に関する件についてお諮りいたします。

本案審査のため、来る二十日水曜日、参考人の出席を求め、意見を聴取することとし、その人選等につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○鈴木委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

次回は、来る二十日水曜日午前八時五十分理事會、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後三時五十八分散会

障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るための医師法等の一部を改正する法律案
障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るための医師法等の一部を改正する法律

（医師法の一部改正）

第一条 医師法（昭和二十三年法律第二百一十号）の一部を次のように改正する。

第三十條中「被保護人、目が見えない者、耳が聞こえない者又は口がきけない者」を「又は被保護人」に改める。

第四條中「左の各号の一に」を「次の各号のいずれかに」に改め、同条第三号中「外」を「ほか」に改め、同条第四号とし、同条第二号を同条第三号とし、同条第一号中「精神病者又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同条を同条第二号とし、同条に第一号として次の一号を加える。

一 心身の障害により医師の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第六條第一項中「免許は」の下に「医師国家試験に合格した者の申請により」を加え、「これをなす」を「行う」に改め、同条の次に次の一条を加える。

第六條の二 厚生労働大臣は、医師免許を申請した者について、第四條第一号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者とその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第七條第二項中「一に」を「いずれかに」に改め、同条第三項中「疾病」がなくなり、又は改しゆんの情が顕著であるときを「その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えらるゝのが適当であると認められるに至つたとき」に改める。

第十三條及び第十四條を次のように改める。

第十三條及び第十四條 削除

第三十一條第一項各号列記以外の部分を次のように改める。

次の各号のいずれかに該当する者は、三年

以下の懲役若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第三十一條第一項第二号中「基いて」を「基づいて」に改め、同条第二項中「これを三年以下の懲役又は三万円以下の罰金に処する」を「三年以下の懲役若しくは二百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」に改める。

第三十二條を次のように改める。

第三十二條 第七條第二項の規定により医業の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、医業を行つたものは、一年以下の懲役若しくは五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第三十三條中「これを五千元を」を「五十万円」に改め、本則中同条を第三十三條の二とし、第三十二條の次に次の一条を加える。

第三十三條 第三十條の規定に違反して故意若しくは重大な過失により事前に試験問題を漏らし、又は故意に不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

（あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律の一部改正）

第二条 あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゆう師等に関する法律（昭和二十二年法律第二百十七号）の一部を次のように改正する。

第三條中「一に」を「いずれかに」に改め、第二号を削り、同条第一号中「精神病者又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同条を同条第二号とし、同条に第一号として次の一号を加える。

一 心身の障害によりあん摩マッサージ指圧師、はり師又はきゆう師の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第三條第四号を削り、同条第三号中「第一条」を「前号」に該当する者を除くほか、第一条に改め、同条を同条第四号とし、同条の前に次の一号を加える。

第三條 第三十條の規定に違反して故意若しくは重大な過失により事前に試験問題を漏らし、又は故意に不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

三 罰金以上の刑に処せられた者
第三条の三第一項中「免許は」の下に、試験に合格した者の申請によりを加え、同条の次に次の一条を加える。

第三条の三の二 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第三条第一号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取せなければならぬ。

第十二条の三第一項中「一」を「いずれかに」に改め、第二号を削り、同項第一号中「精神病患者又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同号を同項第二号とし、同項に第一号として次の一号を加える。

一 心身の障害により前条第一項に規定する医業類似行為の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの
第十二条の三第一項第四号を削り、同項第三号中「前条第一項」を「前号に該当する者を除くほか、前条第一項」に改め、同号を同項第四号とし、同号の前に次の一号を加える。

三 罰金以上の刑に処せられた者
第十三条の八中「二十万円」を「三十万円」に改め、同条第三号中「妨げ」を「妨げ」に改め、同条を第十三条の九とする。

第十三条の七中「一」を「いずれかに」に、「二十万円」を「三十万円」に改め、第五号を第八号とし、第四号を第七号とし、同条第三号中「規定に基づく業務停止の処分」に違反した者を「規定により業務の停止を命ぜられた者」で、当該停止を命ぜられた期間中に、業務を行つたものに改め、同号を同条第四号とし、同号の次に次の二号を加える。

五 第九条の二第一項又は第二項（第十二条の二第二項において準用する場合を含む。）の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

六 第十条第一項（第十二条の二第二項において準用する場合を含む。）の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者
第十三条の七第二号を同条第三号とし、同条第一号の次に次の一号を加える。

二 第六条の規定に違反した者
第十三条の七を第十三条の八とする。
第十三条の六第一項中「一」を「いずれかに」に、「三十万円」を「五十万円」に改め、同項第三号を削り、第四号を第五号とし、第五号を第四号とし、第六号を第五号とし、同条第二項中「前項第四号」を「前項第三号」に改め、同条を第十三条の七とする。

第十三条の五中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条を第十三条の六とする。
第十三条の四中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条を第十三条の五とし、第十三条の三の次に次の一条を加える。

第十三条の四 第二条第六項又は第三条の九の規定に違反して、不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。
第十四条を削り、第十四条の二中「第十三条の七第一号若しくは第四号又は前条第一号若しくは第三号」を「第十三条の八第一号又は第五号から第七号まで」に改め、同条を第十四条とする。

（理容師法の一部改正）
第三条 理容師法（昭和二十二年法律第二百三十四号）の一部を次のように改正する。

第五条の二第一項中「免許は」の下に、「理容師試験に合格した者の申請により」を加える。
第七条第一号を次のように改める。

一 心身の障害により理容師の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの
第九条を削り、第八条中「左」を「次に」に改め、同条を第九条とし、第七条の次に次の一条

を加える。

第八条 厚生労働大臣は、理容師の免許を申請した者について、前条第一号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により理容師の免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取せなければならぬ。

第十条第二項中「第八条」を「前条」に改め、同条第四項中「疾病」がなくなり、又は改しゆんの情が顕著であるときは、その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至つたときに改める。

第十三条第一項中「当該職員を」を「当該職員」に、「第八条」を「第九条」に改める。
第十四条第二項中「第八条」を「第九条」に改め、同項ただし書中「尽くした」を「尽くした」に改める。

第十四条の四及び第十四条の五中「三十万円」を「百万円」に改める。
第十四条の六中「一」を「いずれかに」に、「十万円」を「三十万円」に改める。
第十五条を次のように改める。

第十五条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。
一 第六条の規定に違反した者
二 第十一条の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者
三 第十一条の二の規定に違反して理容所を使用した者
四 第十三条第一項の規定による当該職員の検査を拒み、妨げ、又は忌避した者
五 第十四条の規定による理容所の閉鎖処分に違反した者

第十六条を削り、第十七条中「前二条」を「前条第二号から第五号まで」に、「外」を「ほか」に

改め、同条を第十六条とし、第十七条の二を第十七条とし、第十七条の三を第十七条の二とする。

（栄養士法の一部改正）
第四条 栄養士法（昭和二十二年法律第二百四十五号）の一部を次のように改正する。

第三条中「一」を「いずれかに」に、「若しくは」を「若しくは」に、「与えない」を「与えない」に改め、同条第一号を次のように改める。

一 罰金以上の刑に処せられた者
第三条第二号中「第一条」を「前号に該当する者を除くほか、第一条」に改め、「であつて、同条に規定する業務を行うに適しない者」を削り、同条第三号を削る。

第七条の二中「二十万円」を「五十万円」に改め、
第八条中「一」を「いずれかに」に、「十万円」を「三十万円」に改める。
（歯科医師法の一部改正）
第五条 歯科医師法（昭和二十三年法律第二百二号）の一部を次のように改正する。

第三条中「被保佐人、目が見えない者、耳が聞こえない者又は口がきけない者」を「又は被保佐人」に改める。
第四条中「左の各号の一」を「次の各号のいずれかに」に改め、同条第三号中「外」を「ほか」に改め、同号を同条第四号とし、同条第二号を同条第三号とし、同条第一号中「精神病患者又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同号を同条第二号とし、同条に第一号として次の一号を加える。

一 心身の障害により歯科医師の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの
第六条第一項中「免許は」の下に、「歯科医師国家試験に合格した者の申請により」を加え、「これをなす」を「行う」に改め、同条の次に次の一条を加える。

第六条の二 厚生労働大臣は、歯科医師免許を

申請した者について、第四条第一号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第七条第二項中「一」を「いずれかに」に改め、同条第三項中「疾病がなおり、又は改しゆんの情が顕著であるとき」を「その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えろのが適当であると認められるに至つたとき」に改める。

第十三条及び第十四条を次のように改める。

第十三条及び第十四条 削除

第二十九条第一項各号列記以外の部分を次のように改める。

次の各号のいずれかに該当する者は、三年以下の懲役若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第二十九条第一項第二号中「基いて」を「基づいて」に改め、同条第二項中「これを三年以下の懲役又は三万円以下の罰金に処するを」三年以下の懲役若しくは二百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」に改める。

第三十条を次のように改める。

第三十条 第七条第二項の規定により歯科医業の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、歯科医業を行つたものは、一年以下の懲役若しくは五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第三十一条中「これを五万円」を「五十万円」に改め、本則中同条を第三十一条の二とし、第三十條の次に次の一条を加える。

第三十一条 第二十八条の規定に違反して故意若しくは重大な過失により事前に試験問題を漏らし、又は故意に不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処

する。

（保健婦助産婦看護婦法の一部改正）
第六条 保健婦助産婦看護婦法（昭和二十三年法律第二百三十三号）の一部を次のように改正する。

第九條を削る。

第十條中「左の各号の一」を「次の各号のいずれかに」に、「免許を」前二條の規定による免許（以下「免許」という。）に改め、同條第二号中「外」を「ほか」に改め、同條第三号を次のように改める。

三 心身の障害により保健婦、助産婦、看護婦又は看護婦の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第十條第四号中「精神病者」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、「又は伝染性の疾病にかかつている者」を削り、同條を第九條とする。

第十一條を第十條とし、第十二條を第十一條とする。

第十三條第一項中「免許は」の下に、「保健婦国家試験、助産婦国家試験若しくは看護婦国家試験又は看護婦試験に合格した者の申請により」を加え、「これをなす」を「行う」に改め、同條を第十二條とし、同條の次に次の一條を加える。

第十三條 厚生労働大臣は、保健婦免許、助産婦免許又は看護婦免許を申請した者について、第九條第三号に掲げる者に該当すると認め、同條の規定により当該申請に係る免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

2 都道府県知事は、看護婦免許を申請した者について、第九條第三号に掲げる者に該当すると認め、同條の規定により看護婦免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、当該都道府県知事の指定する職

員にその意見を聴取させなければならない。

第十四條第一項及び第二項を削り、同條第三項中「又は看護婦が、第十條各号の一に該当し」を「若しくは看護婦が第九條各号のいずれかに該当するに至つたとき」に、「又は看護婦として」を「若しくは看護婦として」に、「業務を」その業務に改め、同項を同條第一項とし、同條第四項中「第十條各号の一に該当し」を「第九條各号のいずれかに該当するに至つたとき」に、「業務を」その業務に改め、同項を同條第二項とし、同條第五項中「疾病がなおり、又は改しゆんの情が顕著であるとき」を「その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至つたとき」に、「第十三條」を「第十二條」に改め、同項を同條第三項とする。

第十五條第一項中「第三項又は第五項」を「又は第三項」に、「なすに当たつては」を「しよ」とするときは「に、聞かなければ」を「聞かなければ」に改め、同條第二項中「第四項又は第五項」を「又は第三項」に、「なすに当たつては」を「しよ」とするときは「に、聞かなければ」を「聞かなければ」に改め、同條第三項中「又は第三項」を削り、同條第九項及び第十項第一号中「前條第三項」を「前條第一項」に改め、同條第十六項中「前條第四項」を「前條第二項」に改め、同條第十七項中「前條第三項」を「前條第一項」に、「前條第四項」を「前條第二項」に改める。

第四章の二中第四十二條の三を第四十二條の四とし、第四十二條の二を第四十二條の三とし、第四章中第四十二條の次に次の一條を加える。

第四十二條の二 保健婦、看護婦又は看護婦は、正当な理由がなく、その業務上知り得た人の秘密を漏らしてはならない。保健婦、看護婦又は看護婦でなくなつた後において、同條とする。

ように改める。

次の各号のいずれかに該当する者は、二年以下の懲役若しくは五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第四十三條第一項第二号中「基いて」を「基づいて」に改め、同條第二項中「これを二年以下の懲役又は二万円以下の罰金に処するを」二年以下の懲役若しくは百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」に改める。

第四十四條を次のように改める。

第四十四條 第二十七條の規定に違反して故意若しくは重大な過失により事前に試験問題を漏らし、又は故意に不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第四十四條の次に次の二條を加える。

第四十四條の二 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役若しくは五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

一 第十四條第一項又は第二項の規定により業務の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、業務を行つたもの

二 第三十五條から第三十八條までの規定に違反した者

第四十四條の三 第四十二條の二の規定に違反して、業務上知り得た人の秘密を漏らした者は、六月以下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第四十五條中「これを五万円」を「五十万円」に改める。

（歯科衛生士法の一部改正）

第七條 歯科衛生士法（昭和二十三年法律第二百四号）の一部を次のように改正する。

第四條を削る。

第五條第二号中「第七條第三項及び第八條第二項」を「次号、第六條第三項及び第八條第一項」に改め、同條第三号を次のように改める。

三 心身の障害により業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五号第四号中「精神病者」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、「又は伝染性の疾病にかかっている者」を削り、同条を第四号とする。

第六号を第五号とする。

第七号第一項中「免許は」の下に、「試験に合格した者の申請により」を加え、「これをなす」を「行う」に改め、同条を第六号とし、同条の次に次の一条を加える。

第七号 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第四号第三号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者とその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第八号第一項を削り、同条第二項中「第五号各号」を「第四号各号」に改め、同項を同条第一項とし、同条第三項中「疾病が治り、又は改しゆんの情が顕著であるとき」を「その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至つたとき」に、「前条第一項」を「第六号第一項」に改め、同項を同条第二項とする。

第八号の六第一項中「第六号及び第七号第二項第八号第三項」を「第五号及び第六号第二項（第八号第二項）」に、「第六号中」を「第五号中」に、「第七号第二項中」を「第六号第二項中」に改める。

第十四条を次のように改める。

第十四条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役若しくは五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

一 第十三条の規定に違反した者
二 虚偽又は不正の事実に基づいて免許を受けた者

第十七号を削り、第十六号の三中「一」を「いずれかに」に、「二十万円」を「三十万円」に改め、同条を第二十一号とする。

第十六号及び第十六号の二を削る。

第十五号中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条を第十六号とし、同条の次に次の四号を加える。

第十七号 第十一号の二第二項又は第十二号の六の規定に違反して、不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第十八号 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

一 第八号第一項の規定により業務の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、業務を行つたもの
二 第十三条の二から第十三条の四までの規定に違反した者

第十九号 第十三条の五の規定に違反した者は、五十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第二十号 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第六号第三項の規定に違反した者
二 第十三条の六の規定に違反した者
第十四条の次に次の一条を加える。

第十五号 第八号の七第一項（第十二号の八において準用する場合を含む。）の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

（毒物及び劇物取締法の一部改正）

第八号 毒物及び劇物取締法（昭和二十五年法律第三十三号）の一部を次のように改正する。

第六号の二第三項第二号を削り、同項第一号中「精神病者又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同条を同項第二号とし、同項に第一号として次の一号を加える。

一 心身の障害により特定毒物研究者の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第八号第一項中「左の」を「次の」に改め、同条第二項中「左」を「次に」に改め、第一号を次のように改める。

一 十八歳未満の者

第八号第二項第三号を削り、同項第二号中「精神病者又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同条を同項第三号とし、同項第一号の次に次の一号を加える。

二 心身の障害により毒物劇物取扱責任者の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第十五号第一項第一号を次のように改める。

一 十八歳未満の者
第十五号第一項第二号中「精神病者又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同条を同項第三号とし、同項第一号の次に次の一号を加える。

二 心身の障害により毒物又は劇物による保健衛生上の危害の防止の措置を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第十九号第四項中「行為があつたとき」の下に「（特定毒物研究者については、第六号の二第三項第一号から第三号までに該当するに至つたときを含む）」を加える。

第二十四号中「一」を「いずれかに」に、「五万円」を「二十万円」に改める。

第二十四号の二中「一」を「いずれかに」に、「五万円」を「二十万円」に改める。

第二十四号の三及び第二十四号の四中「三万円」を「五十万円」に改める。

第二十五号中「一」を「いずれかに」に、「一万円」を「三十万円」に改める。

第二十七号中「基く」を「基づく」に、「五万円」を「百万円」に改める。

第九号 診療放射線技師法（昭和二十六年法律第二百二十六号）の一部を次のように改正する。

目次中「第三十五号」を「第三十七号」に改める。

第四号を削る。

第五号の見出しを「（欠格事由）」に改め、同条中「免許」を「前条の規定による免許（第二十条第二号を除き、以下「免許」という。）」に改め、第一号を次のように改める。

一 心身の障害により診療放射線技師の業務（第二十四条の二に規定する業務を含む。）を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五号第二号中「（第二十四条の二に規定する業務を含む。）」を削り、同条を第四号とする。

第六号中「免許は」の下に、「試験に合格した者の申請により」を加え、同条を第五号とし、同条の次に次の一条を加える。

（意見の聴取）
第六号 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第四号第一号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者とその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第九号第一項を削り、同条第二項中「第五号各号」を「第四号各号」に改め、同項を同条第一項とし、同条第三項中「前二項」を「前項」に改め、同項を同条第二項とし、同条第四項中「第二項」を「第一項」に、「疾病がなおり、又は改しゆんの情が顕著であるとき」を「その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至つたとき」に改め、同項を同条第三項とする。

第十条中「又は第二項を削る。」

第三十一条中「又は三十万円以下の罰金に処するを、若しくは五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」に改める。

第三十二条中「六月以下の懲役又は二十万円を、一年以下の懲役又は五十万円」に改める。

第三十三条を次のように改める。

第三十三条 第九条第一項の規定により業務の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、業務を行つたものは、六月以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第三十五条を第三十七条とし、第三十四条中「二十万円」を「三十万円」に改め、同条を第三十六条とする。

第三十三条の次に次の二条を加える。

第三十四条 第二十六条第一項又は第二項の規定に違反した者は、六月以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第三十五条 第二十九条の規定に違反して、業務上知り得た人の秘密を漏らした者は、五十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

(麻薬及び向精神薬取締法の一部改正)

第十条 麻薬及び向精神薬取締法(昭和二十八年法律第十四号)の一部を次のように改正する。

第三条第三項第六号を同項第七号とし、同項第五号中「精神病者」を削り、同号を同項第六号とし、同項第四号の次に次の一号を加える。

五 心身の障害により麻薬取扱者の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五十条第二項第二号中「へまで」を「トまで」に改め、同号へ中「ホまで」を「へまで」に改め、同号へを同号トとし、同号ホ中「精神病者」を削り、同号ホを同号へとし、同号二の次に次のように加える。

ホ 心身の障害により向精神薬営業者の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五十一条第一項中「第六号までの各号の」に「を」第七号までの各号の「いすれかに」に改め、同条第二項中「へまでの」に「トまでの」いすれかに」に改める。

(あへん法の一部改正)

第十一条 あへん法(昭和二十九年法律第七十一号)の一部を次のように改正する。

第十四条中「一」を「いすれかに」に改め、第一号を次のように改める。

一 心身の障害によりこの法律の規定に基づき適正にけしの栽培の業務を行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第十四条第七号中「前条各号の一」を「前条各号のいすれかに」に改める。

(歯科技工士法の一部改正)

第十二条 歯科技工士法(昭和三十年法律第百六十八号)の一部を次のように改正する。

目次中「第二十条」を「第二十條の二」に、「第三十二条」を「第三十三條」に改める。

第四条を削る。

第五条の見出しを「(欠格事由)」に改め、同条中「一」を「いすれかに」に改め、同条第二号中「精神病者又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同号を同条第三号とし、同条第一号の次に次の一号を加える。

二 心身の障害により歯科技工士の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五条を第四号とし、第六条を第五号とする。

第七条第一項中「免許は」の下に、「試験に合格した者の申請により」を加え、同条を第六条とし、同条の次に次の一条を加える。

(意見の聴取)

第七条 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第四条第二号に掲げる者に該当する

と認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者とその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第八条第一項を削り、同条第二項中「第五条各号の一」を「第四条各号のいすれかに」に改め、同項を同条第一項とし、同条第三項中「前二項」を「前項」に改め、同項を同条第二項とし、同条第四項中「第二項の規定により」を「第一項の規定により」に、「前条第一項」を「第六条第一項」に改め、同項を同条第三項とする。

第九条中「又は第二項」を削る。

第四章中第二十条の次に次の一条を加える。

(秘密を守る義務)

第二十条の二 歯科技工士は、正当な理由がなく、その業務上知り得た人の秘密を漏らしてはならない。歯科技工士でなくなつた後においても、同様とする。

第二十八条中「一」を「いすれかに」に、「又は一万円以下の罰金に処する」を「若しくは五十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」に改め、同条第二号中「基いて」を「基づいて」に改める。

第三十二条中「第二十九条第四号又は前条第二号若しくは第三号」を「第三十条第三号又は前条第三号若しくは第四号」に改め、同条を第三十三条とする。

第三十一条中「一」を「いすれかに」に、「五千円」を「三十万円」に改め、同条第一号中「第七号」を「第六条第三項」に改め、同条第三号を同条第四号とし、同条第二号を同条第三号とし、同条第一号の次に次の一号を加える。

二 第十八条の規定に違反した者

第三十一条を第三十二条とする。

第三十条を削り、第二十九条中「一」を「いすれかに」に、「又は五十万円以下の罰金に処する」を「若しくは三十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する」に改め、第一号を次のように改める。

に改める。

一 第八条第一項の規定により業務の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、業務を行つたもの

第二十九条第二号を削り、同条第三号を同条第二号とし、同条第四号を同条第三号とし、同条を第三十条とし、同条の次に次の一条を加える。

第三十一条 第二十条の二の規定に違反して、業務上知り得た人の秘密を漏らした者は、五十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第二十八条の次に次の一条を加える。

第二十九条 第十三条の規定に違反して、故意若しくは重大な過失により事前に試験問題を漏らし、又は故意に不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

(美容師法の一部改正)

第十三条 美容師法(昭和三十三年法律第百六十三号)の一部を次のように改正する。

第三条第二項第一号を次のように改める。

一 心身の障害により美容師の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五条の二第一項中「免許は」の下に、「美容師試験に合格した者の申請により」を加え、同条の次に次の一条を加える。

(意見の聴取)

第五条の二の二 厚生労働大臣は、美容師の免許を申請した者について、第三条第二項第一号に掲げる者に該当すると認め、同項の規定により美容師の免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第十条第四項中「疾病」があり、又は改しゆ

んの情が顯著であるときを、その者がその取消
しの理由となつた事項に該当しなくなつたと
き、その他その後の事情により再び免許を与
えるのが適當であると認められるに至つたとき
に改める。

第十四条第一項中「当該吏員を、当該職員に
改める。

第十七条の二及び第十七条の三中「三十万円」
を「百万円」に改める。

第十七条の四中「一」を「いずれかに」に、
「十万円」を「三十万円」に改める。

第十八条を次のように改める。
第十八条 次の各号のいずれかに該当する者
は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第六条の規定に違反した者
二 第十一条の規定による届出をせず、又は
虚偽の届出をした者
三 第十二条の規定に違反して美容所を使用
した者

四 第十四条第一項の規定による当該職員の
検査を拒み、妨げ、又は忌避した者
五 第十五条の規定による美容所の閉鎖処分
に違反した者

第十九条及び第二十条を削る。
第二十一条中「前二条」を「前条第二号から第
五号まで」に改め、同条を第十九条とし、第二
十二条を第二十条とし、第二十三条を第二十
一条とする。

(臨床検査技師、衛生検査技師等に関する法律
の一部改正)
第十四条 臨床検査技師、衛生検査技師等に関す
る法律(昭和三十三年法律第七十六号)の一部を
次のように改正する。

目次中「第二十条の十一」「第二十二條」を「第二
十一条」「第二十五条」に改める。
第四条を削る。

第五条の見出しを「(欠格事由)」に改め、同条
中「一」を「いずれかに」に、「免許」を「前条第
一項又は第二項の免許(以下「免許」という。))」に

改め、第二号を第三号とし、同条第一号中「精
神病者」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、
「又は伝染性の疾病にかかつている者」を削り、
同条を同条第二号とし、同条に第一号として次
の一号を加える。

一 心身の障害により臨床検査技師又は衛生
検査技師の業務を適正に行うことができな
い者として厚生労働省令で定めるもの
第五条を第四号とし、第六号を第五号とす
る。

第七条第一項中「免許は」の下に、「試験に合
格した者又は第三条第二項に規定する者の申請
により」を加え、同条を第六号とし、同条の次
に次の一条を加える。
(意見の聴取)

第七条 厚生労働大臣は、免許を申請した者に
ついて、第四条第一号に掲げる者に該当する
と認め、同条の規定により免許を与えないこ
ととするときは、あらかじめ、当該申請者に
その旨を通知し、その求めがあつたときは、
厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴
取させなければならない。

第八条第一項を削り、同条第二項中「第五号
各号の一」を「第四号各号のいずれかに」に改
め、同条を同条第一項とし、同条第三項中「前
二項」を「前項」に、「行なわれる」を「行われ
る」に改め、同条を同条第二項とし、同条第四項中
「第二項」を「第一項」に、「疾病」がなくなり、又は
改しゆんの情が顯著であるときを、その者がそ
の取消しの理由となつた事項に該当しなくなつ
たとき、その他その後の事情により再び免許を
与えるのが適當であると認められるに至つたと
きに改め、同条を同条第三項とする。

第九条中「又は第二項」を削る。
第二十条第二項及び第二十条の二第二項中
「第八号第二項」を「第八号第一項」に改める。
第二十二條中「第二十条の十又は前条第一項
第五号若しくは第六号」を「第二十二條又は前条
第一項第三号若しくは第四号」に改め、同条を

第二十五條とする。
第二十一条第一項中「一」を「いずれかに」
に、「十万円」を「三十万円」に改め、第一号を次
のよう改める。

一 第八条第一項の規定により臨床検査技師
又は衛生検査技師の名称の使用の停止を命
ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間
中に、臨床検査技師又は衛生検査技師の名
称を使用したもの
第二十一条第一項第二号及び第三号を削り、
同項中第四号を第二号とし、第五号を第三号と
し、第六号を第四号とし、同条第二項を削り、
同条を第二十四條とし、同条の前に次の一条を
加える。

第二十三条 第十九条の規定に違反した者は、
五十万円以下の罰金に処する。
2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起す
ることができない。

第二十条の十中「一」を「いずれかに」に、
「二十万円」を「三十万円」に改め、同条第二十
二條とし、第五章中同条の前に次の一条を加え
る。

第二十一条 第十四条の規定に違反して故意若
しくは重大な過失により事前に試験問題を漏
らし、又は故意に不正の採点をした者は、一
年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処す
る。

(調理師法の一部改正)
第十五条 調理師法(昭和三十三年法律第四百十
七号)の一部を次のように改正する。

第四条中「次の各号の一に該当する者に対し
ては」を「第六号第二号に該当し、同条の規定に
より免許の取消処分を受けた後一年を経過しな
い者には」に改め、各号を削る。

第四条の二中「精神病者」に対しては「次の
各号のいずれかに該当する者には」に改め、同
条に次の各号を加える。
一 麻薬、あへん、大麻又は覚せい剤の中毒
者

二 罰金以上の刑に処せられた者
第六条第一項を削り、同条第二項中「一」を
「いずれかに」に改め、第一号を次のように改め
る。

一 第四条の二各号のいずれかに該当するに
至つたとき。
第六条第二項第二号中「責め」を「責めに」に改
め、同条を同条とする。

第十条中「三十万円」を「百万円」に改める。
第十一条中「五十万円」を「三十万円」に改める。
(薬事法の一部改正)

第十六条 薬事法(昭和三十五年法律第四百十五
号)の一部を次のように改正する。
第六条第二号二中「精神病者」を削り、同号
ホを次のように改める。

ホ 心身の障害により薬局開設者の業務を
適正に行うことができない者として厚生
労働省令で定めるもの
第二十八條第二項中「行なう」を「行う」に、
「行なつたうえ」を「行つた上」に改め、同条第三
項第二号中「二」を「ホ」まで「に」改める。

第三十条第二項第一号中「二」を「ホ」まで
に改め、同項第二号中「行なう」を「行う」に改め
る。

(薬剤師法の一部改正)
第十七条 薬剤師法(昭和三十五年法律第四百十
六号)の一部を次のように改正する。

第四条を次のように改める。
(絶対的欠格事由)
第四条 未成年者、成年被後見人又は被保佐人
には、免許を与えない。

第五条の見出しを「(相対的欠格事由)」に改
め、同条第三号を第四号とし、第二号を第三
号とし、同条第一号中「精神病者又は」を削り、
「若しくは」を「又は」に改め、同条を同条第二号
とし、同条に第一号として次の一号を加える。

一 心身の障害により薬剤師の業務を適正に
行うことができない者として厚生労働省令
で定めるもの

第七條第一項中「免許は」の下に、「試験に合格した者の申請により」を加え、「行なう」を「行う」に改め、同条の次に次の一条を加える。
(意見の聴取)

第七條の二

厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第五條第一号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第八條第一項中「第四條各号のいずれかに該当するに至つた」を「成年被後見人又は被保佐人になつた」に改め、同條第四項中「前条」を「第七條」に改める。

第二十九條中「十万円」を「百万円」に改める。

第三十條中「五万円」を「五十万円」に改め、同條第一号を次のように改める。

一 第八條第二項の規定により業務の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、業務を行つたもの

第三十二條を削る。

第三十一條中「三万円」を「五十万円」に改め、第一号を次のように改める。

一 第九條の規定に違反した者

第三十一條中第三号を第四号とし、第二号の次に次の二号を加える。

三 第二十條の規定に違反した者

第三十一條を第三十二條とし、第三十條の次に次の一条を加える。

第三十一條 第十四條の規定に違反して故意若しくは重大な過失により事前に試験問題を漏らし、又は故意に不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第三十三條中「第三十一條」を「前条」に改める。

(理学療法士及び作業療法士法の一部改正)

第十八條 理学療法士及び作業療法士法(昭和四

十年法律第百三十七号)の一部を次のように改正する。

目次中「第二十條」を「第十九條」に、「第二十一條」を「第二十條」に改める。

第四條の見出しを「(欠格事由)」に改め、同條第三号を次のように改める。

三 心身の障害により理学療法士又は作業療法士の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第四條第四号中「精神病者」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、「又は伝染性の疾病にかかつている者」を削る。

第六條第一項中「免許は」の下に、「理学療法士国家試験又は作業療法士国家試験に合格した者の申請により」を加え、「行なう」を「行う」に改め、同條の次に次の一条を加える。
(意見の聴取)

第六條の二 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第四條第三号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第七條第三項中「前条」を「第六條」に改める。

第二十條を削る。

第六章 罰則

第二十條 前条の規定に違反して、故意若しくは重大な過失により事前に試験問題を漏らし、又は故意に不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第二十一條 第十六條の規定に違反した者は、五十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第二十二條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第七條第一項の規定により理学療法士又は作業療法士の名称の使用の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、理学療法士又は作業療法士の名称を使用したもの

二 第十七條の規定に違反した者

附則第二項に後段として次のように加える。

この場合における第六條第一項の規定の適用については、同項中「理学療法士国家試験又は作業療法士国家試験に合格した者の申請により」とあるのは、「外国で理学療法士の免許に相当する免許を受けた者又は作業療法士の免許に相当する免許を受けた者であつて、理学療法士又は作業療法士として必要な知識及び技能を有すると厚生労働大臣が認定したものの申請により」とする。

(製薬衛生師法の一部改正)

第十九條 製薬衛生師法(昭和四十一年法律第百十五号)の一部を次のように改正する。

第六條を次のように改める。

(絶対的欠格事由)

第六條 第八條第二号の規定により免許の取消処分を受けた後一年を経過しない者には、免許を与えない。

第六條の二中「精神病者」を「麻薬、あへん、大麻又は覚せい剤中毒者」に改める。

第八條第一項を削り、同條第二項中「一」を「いずれかに」に改め、同項第一号を次のように改める。

一 麻薬、あへん、大麻又は覚せい剤中毒者

第八條第二項を同条とする。

第十條の二中「三十万円」を「百万円」に改める。

第十一條中「五千元」を「三十万円」に改める。

(柔道整復師法の一部改正)

第二十條 柔道整復師法(昭和四十五年法律第十九号)の一部を次のように改正する。

目次中「第二十五條の四」第二十九條を「第

二十六條—第三十二條」に改める。

第四條第二号を削り、同條第一号中「精神病者又は」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、同条を同條第二号とし、同條に第一号として次の一号を加える。

一 心身の障害により柔道整復師の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第四條第四号を削り、同條第三号中「柔道整復」を「前号に該当する者を除くほか、柔道整復」に改め、同条を同條第四号とし、同条の前に次の一号を加える。

三 罰金以上の刑に処せられた者

第六條第一項中「免許は」の下に、「試験に合格した者の申請により」を加える。

第七條を次のように改める。
(意見の聴取)

第七條 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第四條第一号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第二十九條中「第二十七條第四号若しくは第五号又は前条」を「第三十條第四号から第七号まで」に改め、同条を第三十二條とする。

第二十八條を削る。

第二十七條の二中「二十万円」を「三十万円」に改め、同条を第三十一條とする。

第二十七條中「二十万円」を「三十万円」に改め、同條第一号中「規定に基づく業務の停止命令に違反した者」を「規定により業務の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、業務を行つたもの」に改め、同条に次の二号を加える。

六 第十九條第一項又は第二項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者

七 第二十一條第一項の規定による報告をせ

ず、若しくは虚偽の報告をし、又は同項の規定による職員の検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した者

第二十七条を第三十条とする。

第二十六條第一項中「三十万円」を「五十万円」に改め、第一号を削り、第二号を第一号とし、第三号を第二号とし、第四号を第三号とし、同条第二項中「前項第三号」を「前項第二号」に改め、同条を第二十九条とする。

第二十五條の五中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条を第二十七条とし、同条の次に次の一条を加える。

第二十八條 第十一條第二項又は第十三條の五の規定に違反して、不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第二十五條の四中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条を第二十六条とする。

(視能訓練士法の一部改正)

第二十一條 視能訓練士法(昭和四十六年法律第六十四号)の一部を次のように改正する。

目次中「第二十二條」を「第二十四條」に改める。

第四條を削る。

第五條の見出しを「(欠格事由)」に改め、同条第三号を次のように改める。

三 心身の障害により視能訓練士の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五條第四号中「精神病者」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、「又は伝染性の疾病にかかっている者」を削り、同条を第四條とする。

第六條を第五條とし、第七條第一項中「免許はの下に」、「試験に合格した者の申請により」を加え、「行なう」を「行う」に改め、同条を第六條とし、同条の次に次の一条を加える。

(意見の聴取)

第七條 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第四條第三号に掲げる者に該当する

第一類第七号 厚生労働委員会議録第二十二号

と認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者とその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第八條第一項を削り、同条第二項中「第五條各号」を「第四條各号」に改め、同項を同条第一項とし、同条第三項中「前二項」を「前項」に、「行なわれる」を「行われる」に改め、同項を同条第二項とし、同条第四項中「第二項」を「第一項」に、「前条」を「第六條」に改め、同項を同条第三項とする。

第十七條第三項中「第八條第二項」を「第八條第一項」に改める。

第五章を次のように改める。

第五節 罰則

第二十一條 第十三條の規定に違反して、故意若しくは重大な過失により事前に試験問題を漏らし、又は故意に不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第二十二條 第十八條の規定に違反した者は、六月以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第二十三條 第十九條の規定に違反した者は、五十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第二十四條 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第八條第一項の規定により視能訓練士の名称の使用の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、視能訓練士の名称を使用したもの

二 第二十條の規定に違反した者

(労働安全衛生法の一部改正)

第二十二條 労働安全衛生法(昭和四十七年法律第五十七号)の一部を次のように改正する。

第七十二條第一項中「厚生労働省令で定め

るところにより」を削り、同条第二項中「者は」を「者には」に、「受けることができない」を「与えない」に改め、同項第一号を削り、同項第二号中「第七十四條第二項」の下に「第三号を除く。」を加え、同号を同項第一号とし、同項第三号中「前二項」を「前号」に改め、同号を同項第二号とし、同条に次の二項を加える。

3 第六十一條第一項の免許については、心身の障害により当該免許に係る業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるものには、同項の免許を与えないことがある。

4 都道府県労働局長は、前項の規定により第六十一條第一項の免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該免許を申請した者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、都道府県労働局長の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第七十三條第一項中「厚生労働省令で定めるところにより」を削る。

第七十四條第一項中「第七十二條第二項第一号又は第三号」を「第七十二條第二項第二号」に改め、同条第二項中「六月を超えない範囲内で期間」を「期間第一号、第二号、第四号又は第五号に該当する場合にあつては、六月を超えない範囲内の期間」に改め、同項第四号中「前三号」を「前各号」に改め、同号を同項第五号とし、同項中第三号を第四号とし、第二号の次に次の一号を加える。

三 当該免許が第六十一條第一項の免許である場合にあつては、第七十二條第三項に規定する厚生労働省令で定める者となつたとき。

第七十四條に次の一項を加える。

3 前項第三号に該当し、同項の規定により免許を取り消された者であつても、その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至

つたときは、再免許を与えることができる。

第七十四條の次に次の一条を加える。

(厚生労働省令への委任)

第七十四條の二 前三條に定めるもののほか、免許証の交付の手續その他免許に關して必要な事項は、厚生労働省令で定める。

(行政事務の簡素合理化及び整理に關する法律の一部改正)

第二十三條 行政事務の簡素合理化及び整理に關する法律(昭和五十八年法律第八十三号)の一部を次のように改正する。

附則第五條第六項中「第七條から第十一條まで」を「第七條、第八條、第九條第二項から第五項まで、第十條、第十一條」に、「旧法第九條第一項中「第四條(絶対的欠格事由)各号のいずれかに該当するに至つたとき」とあるのは「目が見えない者、耳が聞こえない者又は口がきけない者となつたとき」と、同条第二項を「旧法第九條第二項」に、「精神障害者又は行政事務の簡素合理化及び整理に關する法律第二十二條の規定による改正前の診療放射線技師及び診療エックス線技師法第五條各号」を「障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るための医師法等の一部を改正する法律(平成十三年法律第 号)第九條の規定による改正後の診療放射線技師法第四條各号」に改め、「第二項」との下に「疾病がなおり、又は改しゆんの情が顕著であるとき」とあるのは「その者がその取消しの理由となつた事項に該当しなくなつたとき、その他その後の事情により再び免許を与えるのが適当であると認められるに至つたとき」とを加える。

(臨床工学技士法の一部改正)

第二十四條 臨床工学技士法(昭和六十二年法律第六十号)の一部を次のように改正する。

目次中「第四十七條」を「第四十九條」に改める。

第四條を削る。

第五條の見出しを「(欠格事由)」に改め、同条第三号を次のように改める。

三 心身の障害により臨床工学士の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五号第四号中「精神病者」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、「又は伝染性の疾病にかかっている者」を削り、同条を第四号とする。

第六号を第五号とし、第七号第一項中「免許は」の下に、「試験に合格した者の申請により」を加え、同条を第六号とし、同条の次に次の一条を加える。

(意見の聴取)

第七号 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第四号第三号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第八号第一項を削り、同条第二項中「第五号各号」を「第四号各号」に改め、同項を同条第一項とし、同条第三項中「前条」を「第六条」に改め、同項を同条第二項とする。

第三十七号第二項中「第八号第二項」を「第八号第一項」に改める。

第四十七号中「二十万円」を「三十万円」に改め、同条を第四十九号とする。

第四十六号中「二十万円」を「三十万円」に改め、同条第一号中「第八号第二項」を「第八号第一項」に改め、同条第二号中「第三十八号又は」を削り、同条を第四十八号とする。

第四十五号を削り、第四十四号中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条を第四十五号とし、同条の次に次の二条を加える。

第四十六号 第三十八号の規定に違反した者は、六月以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第四十七号 第四十号の規定に違反した者は、五十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起す

ることができない。

第四十三号中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条を第四十四号とし、第五章中同条の前に次の一条を加える。

第四十三号 第十三号又は第二十二号の規定に違反して、不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

(義肢装具士法の一部改正)

第二十五号 義肢装具士法(昭和六十二年法律第六十一号)の一部を次のように改正する。

目次中「第四十七号」を「第四十九号」に改める。

第四条を削る。

第五条の見出しを「(欠格事由)」に改め、同条第三号を次のように改める。

三 心身の障害により義肢装具士の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五号第四号中「精神病者」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、「又は伝染性の疾病にかかっている者」を削り、同条を第四号とする。

第六号を第五号とし、第七号第一項中「免許は」の下に、「試験に合格した者の申請により」を加え、同条を第六号とし、同条の次に次の一条を加える。

(意見の聴取)

第七号 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第四号第三号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第八号第一項を削り、同条第二項中「第五号各号」を「第四号各号」に改め、同項を同条第一項とし、同条第三項中「前条」を「第六条」に改め、同項を同条第二項とする。

第三十七号第二項中「第八号第二項」を「第八号第一項」に改める。

第四十七号中「二十万円」を「三十万円」に改め、同条を第四十九号とする。

第四十六号中「二十万円」を「三十万円」に改め、同条第一号中「第八号第二項」を「第八号第一項」に改め、同条第二号中「第三十八号又は」を削り、同条を第四十八号とする。

第四十五号を削り、第四十四号中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条を第四十五号とし、同条の次に次の二条を加える。

第四十六号 第三十八号の規定に違反した者は、六月以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第四十七号 第四十号の規定に違反した者は、五十万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第四十三号中「三十万円」を「五十万円」に改め、同条を第四十四号とし、第五章中同条の前に次の一条を加える。

第四十三号 第十三号又は第二十二号の規定に違反して、不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

(救急救命士法の一部改正)

第二十六号 救急救命士法(平成三年法律第三十六号)の一部を次のように改正する。

目次中「第五十四号」を「第五十六号」に改める。

第四条を削る。

第五号の見出しを「(欠格事由)」に改め、同条第三号を次のように改める。

三 心身の障害により救急救命士の業務を適正に行うことができない者として厚生労働省令で定めるもの

第五号第四号中「精神病者」を削り、「若しくは」を「又は」に改め、「又は伝染性の疾病にかかっている者」を削り、同条を第四号とする。

第六号を第五号とし、第七号を第六号とし、同条の次に次の一条を加える。

第七号 厚生労働大臣は、免許を申請した者について、第四号第三号に掲げる者に該当すると認め、同条の規定により免許を与えないこととするときは、あらかじめ、当該申請者にその旨を通知し、その求めがあつたときは、厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴取させなければならない。

第九号第一項を削り、同条第二項中「第五号各号」を「第四号各号」に改め、同項を同条第一項とし、同条第三項中「第七号」を「第六号」に改め、同項を同条第二項とする。

第十六号第一項中「第六号、第七号第二項(第九号第三項)を」第五号、第六号第二項、第九号第二項に、「第六号中」を「第五号中」に、「第七号第二項中」を「第六号第二項中」に改める。

第四十三号第二項中「第九号第二項」を「第九号第一項」に改める。

第四十四号第二項中「第五十三号第三号」を「第五十三号第二号」に改める。

第五十二号を次のように改める。

第五十二号 第三十三号又は第三十九号の規定に違反して、不正の採点をした者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第五十四号中「二十万円」を「三十万円」に改め、同条を第五十六号とする。

第五十三号中「二十万円」を「三十万円」に改め、同条第一号中「第九号第二項」を「第九号第一項」に改め、同条第二号及び第三号を削り、第四号を第二号とし、第五号を第三号とし、第六号を第四号とし、同条を第五十五号とする。

第五十二号の次に次の二条を加える。

第五十三号 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役若しくは三十万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

一 第四十四号第一項の規定に違反して、同項の規定に基づく厚生労働省令の規定で定める救急救命処置を行った者

二 第四十四号第二項の規定に違反して、救

急用自動車等以外の場所で業務を行つた者
第五十四条 第四十七條の規定に違反して、業
務上知り得た人の秘密を漏らした者は、五十
万円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起す
ることができない。

(言語聴覚士法の一部改正)

第二十七條 言語聴覚士法(平成九年法律第百三
十二号)の一部を次のように改正する。

目次中「第五十一條」を「第五十二條」に改め
る。

第四條を削る。

第五條の見出しを「(欠格事由)」に改め、同條
第三号を次のように改める。

三 心身の障害により言語聴覚士の業務を適
正に行うことができない者として厚生労働
省令で定めるもの

第五條第四号中「精神病者」を削り、「若しく
は」を「又は」に改め、「又は伝染性の疾病にか
かっている者」を削り、同條を第四條とする。

第六條を第五條とし、第七條を第六條とし、
同條の次に次の一條を加える。

(意見の聴取)

第七條 厚生労働大臣は、免許を申請した者に
ついて、第四條第三号に掲げる者に該当する
と認め、同條の規定により免許を与えないこ
ととするときは、あらかじめ、当該申請者に
その旨を通知し、その求めがあつたときは、
厚生労働大臣の指定する職員にその意見を聴
取させなければならない。

第九條第一項を削り、同條第二項中「第五
各号」を「第四各号」に改め、同項を同條第一
項とし、同條第三項中「第七條」を「第六條」に改
め、同項を同條第二項とする。

第十六條第一項中「第六條、第七條第二項(第
九條第三項)」を「第五條、第六條第二項、第九
條第二項」に、「第六條中」を「第五條中」に、「第七
條第二項中」を「第六條第二項中」に改める。

第四十二條第二項中「第九條第二項」を「第九
條第二項」に改める。

第一類第七号 厚生労働委員會議録第二十二号

平成十三年六月十五日

条第一項に改める。

第四十九條を次のように改める。

第四十九條 第三十二條又は第三十八條の規定
に違反して、不正の採点をした者は、一年以
下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第五十一條中「二十万円」を「三十万円」に改
め、同條を第五十二條とする。

第五十條中「二十万円」を「三十万円」に改め、
同條第一号中「第九條第二項」を「第九條第一項」
に改め、同條を第五十一條とする。

第四十九條の次に次の一條を加える。

第五十條 第四十四條の規定に違反して、業務
上知り得た人の秘密を漏らした者は、五十万
円以下の罰金に処する。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起す
ることができない。

附則

(施行期日)
第一條 この法律は、公布の日から起算して一月
を超えない範囲内において政令で定める日から
施行する。

(再免許に係る経過措置)
第二條 この法律による改正前のそれぞれの法律
に規定する免許の取消事由により免許を取り消
された者に係る当該取消事由がこの法律による
改正後のそれぞれの法律により再免許を与える
ことができる取消事由(以下この条において「再
免許が与えられる免許の取消事由」という。)に
相当するものであるときは、その者を再免許が
与えられる免許の取消事由により免許が取り消
された者とみなして、この法律による改正後の
それぞれの法律の再免許に関する規定を適用す
る。

(罰則に係る経過措置)
第三條 この法律の施行前にした行為に対する罰
則の適用については、なお従前の例による。

第四條 登録免許税法(昭和四十二年法律第三十
五号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十三号(六)の二、(六)の三及び
六の四イ中「第七條第一項」を「第六條第一項」に
改める。

(沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律の一
部改正)

第五條 沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律
(昭和四十六年法律第百二十九号)の一部を次の
ように改正する。

第百條第三項の表第七條第三項の項を次のよ
うに改める。

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第百條第三項の表第三十二條第一号の項中「第三十二條第一号」を「第三十二條」に改める。

第百一條第二項の表第七條第三項の項を次のように改める。

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第五條 沖縄の復帰に伴う特別措置に関する法律
(昭和四十六年法律第百二十九号)の一部を次の
ように改正する。

第百條第三項の表第七條第三項の項を次のよ
うに改める。

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

取消処分
取消し
再び免許を与える
再免許を与える

禁止処分
禁止
禁止処分を取り消す
その禁止処分を取り消す

第七條第三項

障害者等に係る欠格事由の適正化等を図るための医師法等の一部を改正する法律案

(参議院送付案 中同院修正に係る案 文を掲ぐ。小字及び「」は修正)

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して一月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(検討)

第一条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律における障害者に係る欠格事由の在り方について、当該欠格事由に関する規定の施行の状況を勘案して検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(再免許に係る経過措置)

第二条 この法律による改正前のそれぞれの法律に規定する免許の取消事由により免許を取り消された者に係る当該取消事由がこの法律による改正後のそれぞれの法律により再免許を与えることができる取消事由(以下この条において「再免許が与えられる免許の取消事由」という。)に

相当するものであるときは、その者を再免許が与えられる免許の取消事由により免許が取り消された者とみなして、この法律による改正後のそれぞれの法律の再免許に関する規定を適用する。

(罰則に係る経過措置)

第三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(登録免許税法の一部改正)

第四条 登録免許税法(昭和四十二年法律第三十五号)の一部を次のように改正する。

別表第一第二十三号(六)の二、六の三イ及び六の四イ中「第七条第一項」を「第六条第一項」に改める。

第五条 沖繩の復帰に伴う特別措置に関する法律の一部改正(昭和四十六年法律第二百九十九号)の一部を次のように改正する。

第百条第三項の表第七条第三項の項を次のように改める。

第七条第三項		
取消処分	禁止処分	
取消し	禁止	
再び免許を与える	禁止処分を取り消す	
再免許を与える	その禁止処分を取り消す	

第百条第三項の表第三十二条第一号の項中「第三十二条第一号」を「第三十二条」に改める。

第七条第三項		
取消処分	禁止処分	
取消し	禁止	
再び免許を与える	禁止処分を取り消す	
再免許を与える	その禁止処分を取り消す	

第百一条第二項の表第三十条第一号の項中「第三十条第一号」を「第三十条」に改める。

(精神保健法等の一部を改正する法律の一部改正)

第六条 精神保健法等の一部を改正する法律(平成五年法律第七十四号)の一部を次のように改正する。

附則第四条中「第五条の規定による改正後の同法(以下この条において「新法」という。)」第九條第四項を「診療放射線技師法第九條第三項」に、「新法第九條第二項」を「同条第一項」に改める。

(栄養士法の一部を改正する法律の一部改正)

第七条 栄養士法の一部を改正する法律(平成十二年法律第三十八号)の一部を次のように改正する。

第三条の改正規定を次のように改める。

第三条中「栄養士」の下に「又は管理栄養士」を加える。

第八条の改正規定中「第八条中「」」を「いずれかに」に改め、同条各号を「第八条各号」に改める。