

衆議院 厚生労働委員会議録 第四号

(七三)

平成十九年十一月二日(金曜日)

午前九時二分開議

出席委員

委員長 茂木 敏充君

理事 大村 秀章君

理事 田村 憲久君

理事 吉野 正芳君

理事 山井 和則君

理事 新井 悅二君

理事 井上 信治君

理事 稲田 朋美君

理事 大塚 拓君

理事 木原 誠二君

理事 佐藤ゆかり君

理事 鈴木 韶祐君

理事 谷畠 孝君

理事 長崎 幸太郎君

理事 鈴木 将明君

理事 谷瀬 龍治君

理事 松本 洋平君

理事 北神 圭朗君

理事 古屋 範子君

理事 阿部 知子君

会議録

四

号

厚生労働委員会

生 労 動

委 員 会

議

第

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

号

四

の実現を求めるに於ける請願(菅野哲雄君紹介)(第三三七号)

同(郡和子君紹介)(第三三九号)

同(階猛君紹介)(第三五八号)

同(山田正彦君紹介)(第三九七号)

同(篠原孝君紹介)(第四六九号)

同(丹羽秀樹君)

同(北神圭朗君)

同(安井潤一郎君)

同(柚木道義君)

同(馬渡龍治君)

同(大塚拓君)

同(鈴木韶祐君)

同(松浪健太君)

同(萩原誠司君)

同(秋原誠司君)

同(大塚高司君)

同(水田邦雄君)

同(木原誠二君)

同(佐藤ゆかり君)

同(新井正彦君)

同(大塚高司君)

同(水田邦雄君)

同(木原誠二君)

同(佐藤ゆかり君)

同(新井正彦君)

同(佐藤ゆかり君)

同 松木謙公君紹介(第四五一号)
同 小宮山洋子君紹介(第四七三号)
同 篠原孝君紹介(第四七四号)
同 仲野博子君紹介(第四七五号)
同 横光克彦君紹介(第四七六号)
安全で快適な妊娠・出産・子育て環境確保に関する請願(後藤田正純君紹介)(第三三四四号)
同 赤城徳彦君紹介(第三五一号)
同 河村建夫君紹介(第三五二号)
同 白井日出男君紹介(第三五六号)
同 阿部俊子君紹介(第四〇一号)
同 石崎岳君紹介(第四〇二号)
同 猪口邦子君紹介(第四五二号)
同 赤池誠章君紹介(第四七七号)
同 稲葉大和君紹介(第四七八号)
同 玉沢徳一郎君紹介(第四七九号)
患者負担増計画の中止と保険で安心してかかる医療に関する請願(照屋寛徳君紹介)(第三四五号)
安心で行き届いた医療に関する請願(照屋寛徳君紹介)(第三四六号)
同 保坂展人君紹介(第三七七号)
同 赤嶺政賢君紹介(第四二四号)
同 石井郁子君紹介(第四二五号)
同 笠井亮君紹介(第四二六号)
同 穀田恵二君紹介(第四二七号)
同 佐々木憲昭君紹介(第四二八号)
同 志位和夫君紹介(第四二九号)
同 塩川鉄也君紹介(第四三〇号)
同 高橋千鶴子君紹介(第四三一号)
同 吉井英勝君紹介(第四三二号)
安全・安心な医療提供体制の確保と患者負担の軽減を求めるごとにに関する請願(村井宗明君紹介)(第三四九号)
障害者自立支援法の抜本的な見直しを求めるごとにに関する請願(木村義雄君紹介)(第三七三号)
一酸化炭素中毒患者に係る特別対策事業を委託する新病院に関する確認書早期履行を求める

ことに関する請願(阿部知子君紹介)(第三九三号)
同 広津素子君紹介(第三九六号)
同 松本龍君紹介(第三九三号)
同 土肥隆一君紹介(第四五三号)
同 園田康博君紹介(第四八〇号)
被用者年金制度二元化等に関する請願(玉沢徳一郎君紹介)(第四六七号)
同 横光克彦君紹介(第四六八号)
社会保障の充実を求めるごとにに関する請願(横山北斗君紹介)(第四七一号)
高齢者に負担増と差別医療を強いる後期高齢者医療制度の中止・撤回を求めるごとにに関する請願(篠原孝君紹介)(第四七二号)
は本委員会に付託された。

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案(第百六十六回国会内閣提出第八七号、参議院送付)

労働契約法案(内閣提出、第百六十六回国会閣法第八〇号)

最低賃金法の一部を改正する法律案(内閣提出、第百六十六回国会閣法第八二号)

労働基準法の一部を改正する法律案(内閣提出、第百六十六回国会閣法第八一号)

労働契約法案(内閣提出、第百六回国会閣法第八〇号)

最低賃金法の一部を改正する法律案(内閣提出、第百六回国会閣法第八二号)

労働基準法の一部を改正する法律案(内閣提出、第百六回国会閣法第八二号)

労働契約法案(内閣提出、衆法第一号)

最低賃金法の一部を改正する法律案(細川律夫君外二名提出、第百六回国会衆法第三四号)

厚生労働関係の基本施策に関する件

身体障害者補助犬法の一部を改正する法律案(草の件)

中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永住帰

國後の自立の支援に関する法律の一部を改正す

る法律案起草の件

ことに関する請願(阿部知子君紹介)(第三九三号)

同 赤嶺政賢君紹介(第三九四号)

同 辻元清美君紹介(第三九五号)

同 園田康博君紹介(第四八〇号)

被用者年金制度二元化等に関する請願(玉沢徳一郎君紹介)(第四六七号)

同 横光克彦君紹介(第四六八号)

社会保障の充実を求めるごとにに関する請願(横山北斗君紹介)(第四七一号)

高齢者に負担増と差別医療を強いる後期高齢者医療制度の中止・撤回を求めるごとにに関する請

願(篠原孝君紹介)(第四七二号)

は本委員会に付託された。

○茂木委員長

これまで既に趣旨の説明を聴取しておりますので、これを省略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〕

○茂木委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案(本号末尾に掲載)

〔本号末尾に掲載〕

〔本号末尾に掲載〕

〔本号末尾に掲載〕

○茂木委員長 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職業安定局高齢・障害者雇用対策部長岡崎淳一君、社会・援護局長中村秀一君、老健局長阿曽沼慎司君、保険局長水田邦雄君の出席を求め、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〕

○茂木委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○茂木委員長 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。柚木道義君。

本日は、通告に従いまして、社会福祉士及び介護福祉士の改正法案について、大臣そして副大臣に質問をさせていただきたいと思います。この問題は、半年前でしょうか、コムスンのあ

の問題もありまして、大変社会的な関心の高いテーマだと思います。大臣、大変思いもお持ちで、御専門でもいらっしゃる部分でもございますので、建設的な議論をお願いさせていただいて、質問に入りたいと思います。

さて、いみじくも、コムスンの事例も今申し上げたわけですが、きょうは資料をおつけしておりますが、ちょっと枚数が多いんですが、一ページ目に、当時のコムスンの問題が私の岡山県でどういった形で受けとめられているかという報道もつけてさせていただいております。

全国同様の受け取り方ということはあつたと思

いますが、実は、ちょっとときようの資料には間に合いませんでしたが、けさの朝日新聞にこういつた記事がございます。少し紹介いたしますので、御存じかもしませんが、お聞きをいただきたいんです。

「コムスン介護事業が移行 「ヘルパー確保難題」」コムスンの大半の介護事業が一日移行され

たが、職員の退職による人手不足が深刻だ。閉鎖された事業所は全国で数十カ所に上り、「二十四時間介護」といった人手がかかるサービスの継続に

も影響が出ている。厚生労働省による処分から半年近くたつが、利用者の不安は消えないままだ。こういった報道もけさの新聞でなされておりま

す。この法案を議論させていただくに当たつて、コムスンの問題もそうですが、いろいろな背景があ

ると思います。厚労省からいただいている資料の中にもそれぞれの背景が書かれておりますが、認識を共有させていただきたいということで、少し

私の方で、幾つか現状としての背景を申し上げさせていただきたいたいと思います。

御承知のとおり、療養病床が削減という方向の

中で、介護難民と言われる方々の、既に起こつて

いる問題、あるいは今後の発生が懸念をされてい

る。さらには、介護報酬は三年ごとの改定のたびに引き下げられるという状況にあり、また、訪問

介護に至つては、昨年度改訂で要介護区分が細分

化、報酬が低い軽度の要介護者がふえた。

こういったことを背景に、施設では併設施設の収益によって赤字を賄つてはいるとか、あるいは、あるいは私の資料の一ページ目に岡山県の介護現場の報道をつけておりますけれども、「人手不足は深刻求職者五年で三五%減」、一方で求人は四・二倍にふえています。景気回復の影響も大きい。さらには「給与や福利厚生など待遇が他業種より厳しい」と。「ヘルパーの半数が腰痛を抱え、コレセットを使う人も三割近く」離職は一年間で五人に一人。こういったことで、「現場の努力はもう限界。待遇を改善し人材を確保するには介護報酬を上げるしかない」。そういう報道がなされています。

そういう認識を少し共有化させていただいた上で、冒頭コムスンの問題を取り上げたのは、まさにこういう改正の議論を進めているさなか、こういった不正請求の事件が起つた。もちろん不正是論外でありまして、しかし、私は、この背景にはそもそも介護報酬が低過ぎるという構造的な問題があつたのではないかと考えるわけですが、これは大臣に、大臣もそういった認識をお持ちでいらっしゃるでしょうか。

○舛添国務大臣 柚木委員がおつしやった、経済的な状況とか離職者の多さとか、いろいろ今御指摘になつた問題点も、私も政治家になる原点が介護でしたので、よくわかっています。

それからもう一つ。実はコムスンというのは、私が福岡県で介護をやつていた仲間がもともとやつていた名前で、それでこんなに大きくなつてよかつたなと思った途端に、これは、人手がちゃんと集まらないのに急激に事業を拡大しがち、そして、今委員がおつしやつたような介護報酬をどうするかという問題もあるので、恐らく背景にはそういう問題もないとは言えないと思いますけれども、このコムスンの場合には、やはり不正行為なんですね、経営者としての。だから、同じ介護報酬でしつかりやつておられる方もおられる。私は、これは、急速な大規模化に伴つてきめ

細かいことができない、そしていろいろな、御承認のような、事業所の指定申請を行うときに、た

だ拡大したいからといってやつた、そういうことの方が多くて、実際に、十八年の四月に介護報酬改定が行われましたけれども、指摘された問題の三十七件のうちの三十五件はそれ以前ですから、そういうことも考えて、やはり基本は経営者にあらうと思つています。

しかし、委員がおつしやつたようないろいろな問題点、きょうは、そういう議論をさらに委員とともに深めていきたいと思います。

○柚木委員 大臣に御答弁いただきましたように、もちろんコンプライアンス、経営者のモラル、そういうところは当然のことであります。しかし、まさにこの後議論をさせていただきまして、その背景にはそういういた構造的な要因といふもののがあって、そして、そういういた点について、やはり制度そのものをどのように見直していくかということ、このコムスンの問題を考えたときに、これはぜひ必要だというふうに認識をしておりまして、そういういた認識に立ちまして、以下、議論を進めてまいりたいと思います。

介護現場が大変な労働環境にあるということは、今申し上げたとおりですが、資料の二ページ目に丸いグラフ、これはことしの三月の卒業生ということで、地元の福祉大学ということなんですかねでも、残念だなという気がありますね。しかも、私は、実はこういう大学とか福祉を志す若者たちのところに、国会議員になる前ですけれども、講師として行つて励ましてきた。こういう若者が志してくれると本当に心強い。ところが、今おつしやつたような一般企業が一番多い。

さらにも、次のページを見ていたくと、これは、正社員、非正社員とということで、上下それぞれは、介護労働の現状ということで、上下それぞれ波、「モデル年収二百十六万」重労働なのに薄給介護制度変えねば二の舞い」というような報道がなされております。

介護職員といふことで施設の職員さん、さらには介護支援専門員といふことでケアマネジャーさん、どちらも、このコムスンの場合は、やはり不正行為なんですね、経営者としての。だから、同じ介護報酬でしつかりやつておられる方もおられる。私は、これは、急速な大規模化に伴つてきめの現状があるわけです。

さらに、資料四ページ目をお目通しいただきま

すと、これは、私の地元に川崎医療福祉大学といふ、生徒数も数千人規模で、医療、福祉の専門大

学がございますが、ごらんをいたぐと、最も就職先で多いのは、実は医療、介護の専門の施設、機関等ではなく、一般企業三三%となつていてるんですね。まさに、介護福祉士、社会福祉士という国家資格を取得し、志のある学生がたくさんおる中でこういった現状がある。

大臣、こういった問題を考えますと、私は、コムスンの事例も申し上げましたが、介護現場のさまざまなこういう待遇、労働実態、離職率、あるいはそういった専門大学学生等の進路、これらを根本的に解決するためには、やはり介護報酬そのものを引き上げていくことしかないのでないかと考えるわけですが、大臣の見解はいかがでしょうか。

○舛添国務大臣 今委員がお示しいたこの丸いグラフ、これはことしの三月の卒業生ということで、地元の福祉大学ということなんですかねでも、残念だなという気がありますね。しかも、私は、実はこういう大学とか福祉を志す若者たちのところに、国会議員になる前ですけれども、講師として行つて励ましてきた。こういう若者が志してくれると本当に心強い。ところが、今おつしやつたような一般企業が一番多い。

これは、一つは、やはり景気が回復してきた、そういうこともある。そうすると、景気がよくなつて一般企業の方が給料や待遇がいいということがありますから、先生がおつしやるよう、待遇改善、それは給与だけではなくて、いろいろな意味でのキャリアアップシステムをつくるとか、本当に大変な現場を私は知つてはいますから、何とか待遇改善できないか。

それから、もう一つ私が考えているのは、こういう方々の社会的な威信、プレステイシーという

ういうことも含めて、総合的な対策が必要だろう

と、いうふうに思います。
それで、今、これは一つの大学の例ですけれども、いろいろことを、実態をまず詳細に調査してみたい。それから、実際、介護サービスの事業者がどういう経営をやつていてるのか。先ほどコムスンの例が出ました。離職率が非常に高いんですね。だから、これをどうして食いつめるか。

こういうことを含めて、今、社会保障審議会の介護給付費分科会に、このたび、公益委員なども、いろいろな中立的な委員も含め、それから事業者、労働者の団体も含め、ワーキングチームというのを設置しまして、精力的に今ヒアリングを行つて行つて、その結果を見て、何らかの対策がとれないかな。

それから、今、一連の社会保障費の議論をいろいろなところでやつていてますけれども、どうしても、待遇改善というのも、もとは税金と保険料ですから、これがじかに介護保険料の引き上げにつながるということも、また今度はそつちの面から利用者の反発ということも考えないといけない、そのバランスも必要だらうというふうに思いました。

今、現状をきちんと精査した上で、委員の問題意識をしっかりと踏まえた上で、何が適切な報酬か。利用者の皆さん方にも納得していただける、そして、若者が本当にこの職場で働きたいよと。私は、やはり率直に言つて、もっと待遇を改善しますけれども、逆の面の、負担される側の御意見もありますので、そういうことを勘案して、できるだけ早急に調査、ヒアリングを終え、適切な対策を講じたい、このように考えております。

〔委員長退席 吉野委員長代理着席〕

おると思います。

○柚木委員 大臣、前向きな御答弁をいただいて

少し具体的に、私も、介護報酬の引き上げとい

う大枠だけではなくて、提案をさせていただきました。

いと思います。

まさに、調査ワーキングチームをつくりということで、これは次回の改定につなげていただけるものと認識をしております。うなずいていただいているので、そのように思いますが、実際に現場の方のお話を伺うと大変低い報酬で働いています。

そんな中で、実は、サービス提供責任者の報酬

加算について提言をいたしているんです。

これは大臣も御承知だと思いますが、現在、例えば家事などの生活援助の介護報酬が二千円、これは大体ですが。資料もおつけをしておりますが、七ページ、身体介護、生活援助について、それぞれ点数掛ける十ということで、生活援助の介護報酬が大体二千円。

ちょっときょうは資料が間に合わなかつたんですが、訪問介護員さんや介護職員さん等の時給をそこに換算して、これを二千円から、例えばヘルパーさん、この場合は千三百円ぐらいが大体平均額というふうに、これは同じ厚労省さんの資料の方に出てるんですけど、ちょっとおつけしておりませんが、そうすると、事業所収入といるのは七百円になる。あるいは、入院、通院などの補助等の身体介護が、これは四百二単位ということで四千円だとすると、同じく三千三百円引くと、事業所の護士の年収は、先ほどの資料にもお示しましたように、二百万から三百万の層が一番多く、全産業平均からすればこれは相当低い状況にあるわけです。そういう中、C.M.、大臣はこれはごらんになつたこともあるかもしれません。資料の五ページ目、六ページ目に一応おつけしておきましたが、ベストライフという会社のC.M.、私も初めて見たときは、これは一体何のC.M.なんだろうといふことで大変衝撃を受けました。「介護の仕事をもつて入ってきた仲間が去つていきます」「介

護制度にあなたの声をください。介護士が希望を失う前に」ということで、利用者の視点というのもと認識をしております。うなずいていただきておりますので、そのように思いますが、実際に現状については、今お伝えを申し上げたとおりであります。

このといったことも含めて、先ほどのサービス提

供責任者の話に戻りますが、このサービス提供責

任者の仕事というものは、現場の方に伺いますと、大臣は御存じかと思いますが、ケアマネさんとヘルパーさんとの連携、あるいは利用者からの苦情対応、ヘルパーさんのローテーション管理、ある

と介護報酬とが混同されて、独立した報酬として

現状としては保障されていないんですね。保障さ

れていないから、先ほど少し申し上げました、言葉は悪いんですけど、事業所は介護報酬の中からビ

ンはねして、それをサービス事業者的人件費に充てざるを得なくなる、そして当然そのあたりはヘルパーさんも受けるということとございます。

そこで、大臣、このサービス提供責任者の仕事

をきちんと評価する報酬を新設することが私は必

要になつてくるのではないかと思うんですね。こ

れは、全国の現場で働くヘルパーさんや介護士さ

ん、あるいは事業所の皆さん、共通の声です。さ

らに、利用者にとっても、サービスの質、量も維持していく上に必要な加算措置ではないかと私は考

えます。

〔吉野委員長代理退席、委員長着席〕

○舛添国務大臣 今、柚木委員がいいポイントを

する、これをまとめてきちんとやる、こういう仕事に対する評価というのは、実は日本社会全体で低いんですね。みんなが、いろいろな職種があるで、その中でぬきんでた人が、まさに無報酬でどういった方、あるいはそういう、コーディネートする、マネージャーすることが実は大事だというのは、一般的に言つて、日本社会全体で余り評価をされない風土も一つ背景にあると思います。したがつて、そういうことをきちんとやはり評価できる体制ができるものか。

それと、ただ、これを例えれば加算したときに、きちんとその分がそのサービス提供者に行くの

か。それこそ、今度は、悪徳経営者がいて、あ

あ、しめた、これはポケットに入れて、ポケット

されない風土も一つ背景にあると思います。したがつて、そういうことをきちんとやはり評価でき

る体制ができるものか。

私が、まだ、これを例えれば加算したときに、

さりとて、日本社会全体で余り評価を

されない風土も一つ背景にあると思います。したがつて、そういうことをきちんとやはり評価でき

る体制ができるものか。

私が、まだ、これを例えれば加算したときに、

さりとて、日本社会全体で余り評価を

されない風土も一つ背景にあると思います。したがつて、そういうことをきちんとやはり評価でき

る体制ができるものか。

私が、まだ、これを例えれば加算したときに、

さりとて、日本社会全体で余り評価を

されない風土も一つ背景にあると思います。したがつて、そういうことをきちんとやはり評価でき

る体制ができるものか。

私が、まだ、これを例えれば加算したときに、

さりとて、日本社会全体で余り評価を

されない風土も一つ背景にあると思います。したがつて、そういうことをきちんとやはり評価でき

る体制ができるものか。

前提、やはり事業者の方もしっかりとくださいよということは、一緒に声を上げて、前提をつくっていきたい。そして、できるだけこうい

うことも実現していくことが介護保険制度をさらによくする点だと思うので、非常に貴重な御提案だと思います。

○柚木委員 認識は私も大臣と全く同じでござい

まして、まさに報酬引き上げ分が、例えば管理

費、人件費、使途限定的な形での引き上げという

こともあり得るでしょうし、ここはぜひ、大臣、

かなり前向きな答弁をいただいてると思います

が、調査を実際もうされている、現状もわかつて

いらつしやる、そんな中で、これは次回の改定に

必ず反映させるという答弁をもう一度お願いしま

す。

○舛添国務大臣 今、審議会の検討を待つていま

すので、できるだけ前向きにということで努力は

いたします。

ただ、私一人で決められる話じゃありません

で、前提としてチームそれから審議会の介護費用

の分科会の御意見を賜った上で、そしてまた広く

皆さん方のお声も賜った上で、前向きに検討して

いきたい、そういう答弁にさせていただきます。

ただ、私一人で決められる話じゃありません

で、前提としてチームそれから審議会の介護費用

の分科会の御意見を賜った上で、前向きに検討して

いきたい、そういう答弁にさせていただきます。

○柚木委員 加算の成果もあるであろうというふ

うな答弁も先ほどありましたから、これは本当に

中身のある前向きということでよろしいですね、

大臣。ありがとうございます。

そして次に、同じくこれは現場で大変声が上

がつている部分だと思うのですが、実は重度訪問

介護。資料の八ページ、九ページ、これは私の地

元紙であります、これは全国で同じ声がたくさん上がつてていると思うのですね。当然、高齢者の

方と並んで障害者の介護も今大変厳しい状況にあ

ります。自立支援法の施行後の状況は皆さんも御

承知のとおりでございまして、特にこの障害者の

重度訪問介護は、サービスの報酬が少ないため

に、これを行つた事業者が少なくなつてゐるとい

う現状がございます。

この新聞報道の中をお読みいただくと、その他等と比べても、大変に低い報酬になつています。ところが、岡山県内の事例で、八割近くの事業所が重度訪問の指定を受けていますけれども、実際には、自立支援法の施行後、新規ケースはなるべく断つていると打ち明ける事業者もあるという報道になつていています。

こういうことであつては、大臣、これは本当に制度そのものがどうなのかということになるわけですから、よりそういう負担が重い、あるいは身体、精神的にもいろいろな負担の中日常生活を送つていらっしゃる方々に対して、今回、特に重度訪問介護についてこのようないしわ寄せが行つているということござりますから、記事の中を見ていたら、国の国庫負担基準額というものが一つの指標、基準になつていてるということございまして、これはぜひ、その基準額を見直すことなどを通じて、やはりこういったサービスの充実を整備していく必要があると思ひますが、これは大臣、いかがですか。

○舛添国務大臣 私も自分で介護し、現場もよく見ていて、本当に今委員がおっしゃるように、障害者、特に重度の場合というのは本当に大変で、特に訪問の場合、例えばおふろに入れてあげる、これはやつてみるとわかりますけれども、いかに大変かというのは、現場はもう本当に私もよく見ていて、委員の認識と同じであります。が、例えば重度訪問介護の場合、区分五というのをとると二十三万八千五百円、それに利用者数があつて、今おつしやつた国庫負担の基準額とあつて、何もやつてないのではなくて、かなりの程度の支援をやつていて私は思います。今の委員の問題意識も私も共有しております。

ただ、またここで財源の問題はどうしても行き着くわけですね。ですから、財源の上手な配分、そしてどこから調達てくるか、こういうことも考えながら、利用者の中で非常にきめの細かい、こういう本当に困った方に対する手当で、これは

必要だと思いますので、少し検討させていただいている、例えば介護保険における生活援助、身体介護等と比べても、大変に低い報酬になつています。ところが、岡山県内の事例で、八割近くの事業所が重度訪問の指定を受けていますけれども、実際には、自立支援法の施行後、新規ケースはなるべく断つていると打ち明ける事業者もあるという報道になつていています。

制度そのものがどうなのかということになるわけですから、よりそういう負担が重い、あるいは身体、精神的にもいろいろな負担の中日常生活を送つていらっしゃる方々に対して、今回、特に重度訪問介護についてこのようないしわ寄せが行つているということござりますから、記事の中を見ていたら、国の国庫負担基準額というものが一つの指標、基準になつていてるということございまして、これはぜひ、その基準額を見直すことなどを通じて、やはりこういったサービスの充実を整備していく必要があると思ひますが、これは大臣、いかがですか。

○舛添国務大臣 私も自分で介護し、現場もよく見ていて、本当に今委員がおっしゃるように、障害者、特に重度の場合というのは本当に大変で、特に訪問の場合、例えばおふろに入れてあげる、これはやつてみるとわかりますけれども、いかに大変かというのは、現場はもう本当に私もよく見ていて、委員の認識と同じであります。が、例えば重度訪問介護の場合、区分五というのをとると二十三万八千五百円、それに利用者数があつて、今おつしやつた国庫負担の基準額とあつて、何もやつてないのではなくて、かなりの程度の支援をやつていて私は思います。今の委員の問題意識も私も共有しております。

ささらに、例えば司法の分野、あるいは学校教育の現場、ソーシャルワーカーあるいはスクールカウンセラー等、そういう領域も含めて、この社福士の登用機会の拡大をすべきだと考えますが、これはいかがでしょうか。

大勢の方々がそれぞれの分野で御活動をしていました。それであります。今、お説にありましたように、社会福祉士の仕事は、かなり新しい分野へと進みつつあると言つてもこれは過言ではなかろうと思います。例えば、認知症の方々などに対する成年後見制度、それから権利擁護などの新しい相談します。

○榎木委員 これは本当に、大臣、御認識をしっかりお持ちだと思いますので、ぜひ検討の上、見直す方向でお願いしたいと思います。

時間が限られております。少し飛ばします。養成課程の、あのフィリピンの問題もやりたいのですが、時間がありませんので、社会福祉士の方に移りたいと思います。

この法改正の中でも、認識としても、高齢化社会の中で、社福士に至つても、その専門性を生かしてさまざま分野で活躍すべきだという認識は持たれていらっしゃると思いますが、この社福士、一つには職域を拡大していく必要。

会の中でも、社福士に至つても、その専門性を生かしてさまざま分野で活躍すべきだという認識は持たれていらっしゃると思いますが、この社福士、一つには職域を拡大していく必要。

用や活用が進んでいたかというと、決してそうとは言えないと思います。したがつて、今回の改

正におきまして、福祉系大学、こういったもの

中で、実習や演習などの教育内容について基準を

設けますなど、現場のニーズに的確に対応するた

めに、高い実践力を有する社会福祉士を養成するための教育課程の見直しを行う、こういうことといたしております。

今後は、こうした実践力を有する社会福祉士が

さまざまな施設や現場で任用、活用されて、地域

のため、世のためになるよう、そういう社会をつくりていくべきだ、このように考えております。

○榎木委員 時間がなくなりましたので最後の質

問にしたいと思いますが、副大臣、前向きな御答

弁をいただきまして、ありがとうございます。

待遇改善について、介護福祉士についてもるる

質問を申し上げましたが、これは最後に大臣、あ

わせてちょっと御答弁を補足でいただきればと思

います。

これは社福士に対しても同様でございまして、や

先ほどの進路の話もございました。資格に応じた

報酬ということも含めて、合格率三〇パーと難関

なっています。これが一点。

いう現状があるので、あわせてお願ひをし、最後

を含めて御答弁をいただきたいと思います。

最後の質問は、資料の最後に、看護の日、看護

週間というものをおつけしております。これは御

承知かと思われますが、看護協会の方の資料です

が、二十一世紀の高齢社会を支えていくために、

看護の心、ケアの心、助け合いの心、一人一人が

分かち合うことが必要、老若男女問わずだれもが

はぐくむきつかとなるよう、旧厚生省により九

〇年に制定とございます。

これにぜひ倣つて、私は、介護の日というもの

を制定されたらいかがかと思うんですね。これは

現場の皆さんも、そういう形で現状も知つてい

ただき、そしてさらに、人材確保、少子高齢化の

中で、そういういつた意識を現場、利用者の皆さんの

みならず社会全体が共有していく。

実は、私の母親は看護師でございますが、看護

師の世界でも待遇改善等にも多年の取り組みが必

要であったわけですね。介護にも同様に、こう

いった、例えば介護の日のようなものを設けてみ

て、そして、そういう分野にもっと光を当てて

いく、そういういた取り組み、大臣も本当に思いを

お持ちでいらっしゃいますから、ぜひこういった

ことも御検討いただければと思うんですが、最後

に、まとめる意味も含めて御答弁をお願いいたし

ます。

○榎木委員長 外添大臣、既に持ち時間を経過し

ておりますので、簡潔にお願いいたします。

○舛添国務大臣 社会福祉士の待遇改善、これも

きちんと取り組んでまいりたいと思います。

○榎木委員長 それから、介護の日、これも大変いいアイデア

ですので、今、介護重点月間、何月をどうする

か、年金については十一月を重点月間にし、最初

の一週間、みんなでこれをチェックしよう

のを今度設けたい、それと同じように、介護の

日、では何日にするか、またいろいろ御提案賜つ

て、これはぜひ実現したいと思います。

○榎木委員長 どうもありがとうございました。

○茂木委員長 次に、新井悦二君。

○新井委員 こんにちは。自由民主党の新井悦二

です。

本日は、発言の機会をいただきまして、本当に

ありがとうございます。また、大臣がいなくなり

ますけれども、ちょっと寂しい気がしますけれど

も、順次、発言通告に従いまして質問をさせてい

ただきますので、よろしくお願ひします。
きょうは、社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案について質問させていただきます。

今、我が国は人口減少社会に突入いたしました。人口構造の急速な高齢化に伴い、家庭内での介護の基盤が弱体化し、そして、ふえる高齢者にいかに対応していくかが一番の大きな問題ではないかと思つております。そして今、高齢者が高齢者を介護するような状態となつて、また、介護疲れによつて不幸な事件も最近多くなつてゐるのも現実ではないかと思つております。

今、私たちのこの国は、介護を必要とする高齢者の方、また、要するに痴呆の方や、そういう高齢者の方が今二百万人いると言つておりますけれども、これからはだれにも介護が起り得る、そういう時代となるわけでありますので、や十万人近くなると言つております。そうなつてきましたと、今の二倍近くが介護を必要とするわけでありますので、今まで介護が珍しかつた、そういう時代から、これからはだれにも介護が起り得る、そういう時代となるわけでありますので、やはり、国民全体がこの介護、そしてまた相互扶助の考え方をしっかりと持つていかなければならぬと思つております。

そして、今回の介護福祉士制度、そしてまた社会福祉士制度につきましては、これは一九八八年の制度施行の後、十八年間抜本的見直しが行われていませんでしたけれども、やはりこの介護、そしてまた社会福祉、そういう取り巻く環境といふものは非常に大きくなつてゐるわけでありますので、今回の社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案は、やはり、介護の質の向上と、そして、だれもが安心して介護を受けられる、そういうものであると思つておりますので、しっかりと取り組んでいただきたいと思つます。

それでは、まず初めに、定義規定及び義務規定の見直しについてお伺いいたします。

まず、今回の改正により、今後 介護福祉士の

あり方の見直しが具体化してくることとなると思つております。今後、ホームヘルパー等を含めた介護職員全体のあり方も見直されていくと思ひますけれども、これらの国の取り組みとしての方向性についてお伺いいたしたいと思います。

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

今回の介護福祉士、社会福祉士の資格制度の見直しは、ただいま委員からお話をございましたように、昭和六十三年にこの制度ができましたけれども、その後のさまざまの福祉・介護制度の見直しは、それから、委員から御指摘のありました、高齢化の一層の進展に伴いまして介護ニーズが多くなる、そういうことに對して質の高い介護、福祉の人材を提供できるように、資質の向上を図るために資格制度の見直しを行つものでございました。私は、ホームヘルパーも含まれております。

私どもいたしましては、こういう資格制度を中心いて、介護職員全体について資質の向上を図つていくとともに、介護職員の方が働き続けまして、それに応じて、いわばキャリアパスに対応して段階的に技術の向上が図られるような体系的な研修体系の構築を図つて、そういうふたことで、介護職員あるいは福祉職員の質の向上を図り、人材の確保にもつなげてまいりたいと考えております。

○新井委員 今後はやはり専門性の確立が非常に重視されてくると思ひますので、ぜひともその方へ向けてしっかりと取り組んでいただきたいと思っております。

また、介護保険制度の見直しに関する意見書の中、将来的には、介護職員となるためには基本的には介護福祉士の資格を必要とすべきであるといふ方向性が示されておりますけれども、そうなりますと、やはり施設のスタッフを充足させるのに縛りがきくなり過ぎてくるのではないか、

そしてまた身動きがとりづらくなつてくるのではないかと思ひますけれども、その点についてはどうのように考へておられるのか、お聞かせください。

○阿曾沼政府参考人 お答えを申し上げます。

御指摘のとおり、平成十六年の社会保障審議会の介護保険部会の意見書におきましては、介護職員につきましては、将来的には、任用資格は介護

福祉士を基本にするべきだという御提言をいたしておりますが、これは、高度化、多様化する現場の介護ニーズに対応できるよう、資質の向上が重要な課題だらうということだと思います。

それで、現実を見てみると、現在の各介護保険サービスの人員配置基準におきましては、特に施設サービス、居宅サービス、いずれにおきましても介護職員を介護福祉士のみに限定していると

いうことはございません。現実を見てまいりましたが、平成十七年十月現在では、例えば諸施設サービスでは介護福祉士の割合が四〇%、居宅サービスでは約二二%となつております。

今後、介護サービスの担い手として介護福祉士をどういうふうに位置づけるかということでございますが、介護保険サービスとして最低限確保すべき水準をどう考えていくか、あるいは介護福祉士の配置を介護報酬上どのように評価するのかなどをよく考えまして、総合的に判断していく必要があります。

そこで、平成十七年十月現在では、介護福祉士が十分養成されていないのでないかという御指摘がございました。

このため、今回の改正では、高い実践力を有する社会福祉士につきましても、この法案を提出する際の審議会におきましても、今委員から御指摘のござりますとおり、なかなか国民の皆さんに活動の状況が見えにくい、また現場のニーズに的確に対応できる実践力のある社会福祉士が十分養成されていないのでないかという御指摘がございました。

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

〔委員長退席、宮澤委員長代理着席〕
御指摘のとおり、平成十六年の社会保障審議会の意見書におきましては、介護職員につきましては、将来的には、任用資格は介護

福祉士を基本にするべきだという御提言をいたしておりますが、これは、高度化、多様化する現場の介護ニーズに対応できるよう、資質の向上が重要な課題だらうということだと思います。

そこで、現実を見てみると、現在の各介護保険サービスの人員配置基準におきましては、特に施設サービス、居宅サービス、いずれにおきましても介護職員を介護福祉士のみに限定していると

いうことはございません。現実を見てまいりましたが、平成十七年十月現在では、例えは諸施設サービスでは介護福祉士の割合が四〇%、居宅サービスでは約二二%となつております。

今後、介護サービスの担い手として介護福祉士をどういうふうに位置づけるかということでございますが、介護保険サービスとして最低限確保すべき水準をどう考えていくか、あるいは介護福祉士の配置を介護報酬上どのように評価するのかなどをよく考えまして、総合的に判断していく必要があります。

そこで、平成十七年十月現在では、介護福祉士が十分養成されていないのでないかという御指摘がございました。

このため、今回の改正では、高い実践力を有する社会福祉士を養成する観点から、福祉系大学においても、実習、演習などの教育内容、時間数について、文部科学大臣と厚生労働大臣が基準を設定する仕組みといたしまして、的確な実習、演習の教育を確保し、実践力のある社会福祉士の養成を行ふこととしております。

次回の点でございますが、社会福祉士の資格を取られた方が、生涯にわたつて技能を向上させていくことでござります。

現場を見ますと、社会福祉士さん、大勢一緒に働いているという状況ではございません。施設等においても職場単位では孤立してやつておられる方が多いという状況でございますので、まずは、職能団体である社会福祉士会などで、そういう方々に対する研修の支援が必要ではないかと思つております。

私どもも、そういったことについて御支援申し上げるため、今年度から日本社会事業大学に委託いたしまして、こういう働いておられる社会福祉士の能力アップの研修講座を開設しているところ

ろでございます。

さらには、やはり社会福祉士の上の専門社会福祉士、仮称でございますが、こういった仕組みも考えられるのではないかというのが審議会などの点については話し合って、組み立ててまいりたいと考えております。

○新井委員 この社会福祉士というのはどういう仕事かちょっとわかりづらいと思うんですけどそれとも、結局はやはり福祉に対する相談役がメインでありますので、やはりどうしても知識とか経験を必要とする職種であると思っております。高校卒業したからすぐできるものでもないし、やはり人間と人間との相談役でありますので、ぜひとも、そういう面からすれば機能が十分果たせるように整備を進めていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

次に、介護福祉士の養成にかかる制度の見直しについて、資格取得方法の一元化についてお伺いいたします。

労働条件の明確な改善がないまま資格取得要件を厳しくすると、介護福祉士の資格取得のインセンティブが働くなくなることが心配されますけれども、この点についてはどうのように考えているのか、お聞かせください。

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど委員から御指摘ございましたように、これまでの介護、専門性を高めていかなければなりません、そういう要請がございまして、今回の制度改正はそういったところにこたえるものでございます。

また、我々、しかし、そういうことで専門性は高まるのにそれに見合った待遇がないということでは、関係者、特に資格を目指す方々のインセンティブがないということになりますので、委員から御指摘のございました労働条件の改善というの是非常に大きな課題だと思っております。いわばこの法律改正と車の両輪といたしまして、そういった意味での働く方々の待遇の改善があろうか

と思いまして、本年八月に介護・福祉分野における人材確保の基本指針を取りまとめたところでございます。

そこでは、給与を含め、経営者等が取り組むべき労働環境の改善、また国の方では、先ほど来御議論になつております介護報酬や障害報酬の設定などは国の役割になつておりますので、そういうふた際に、介護福祉士等の専門性の高い人材を配置しても検討するということが指針で明記されております。キャリアと能力に見合った待遇の確保を図るための取り組みを、この指針に沿つて進めてまいりたいと考えております。

○新井委員 福祉人材確保というの非常に私は難しいと思っているんです。特にこの介護職員は、全産業の平均的な離職率に比べて離職率が非常に高いといふことと、そしてまた、先ほど柚木議員が言つておられましたように、賃金の水準が必要も高くないんじやないか。

特に魅力と働きがいのある職業かどうか。定義規定などを見ますと、介護福祉士の業務は「入浴・排せつ・食事その他の介護」となつておりますけれども、今回は「心身の状況に応じた介護」に改めておりますけれども、やはり介護士、介護にかかる人というの、入浴・排せつ・食事というのが非常に、要するに七割近くを占めているということと、非常に重労働であるわけであります。

特に介護報酬等の適切な見直しは、先ほども言われておりましたけれども、そればかりではなく、やはり今、この介護とか医療・福祉、そういう面におきましては、事務量が非常に大きくなっているのは問題ではないかとも思つております。お医者さんなんかになると、十年前に比べますと、今、事務量が二倍近くなつてきています。また歯科医師なんかでは、カルテ書きするだけでいっぱいになつていて、そういう事務量がふえているということ。そしてまた、私もケアマネジャーとか介護審査員とか、そしてまた介護を体

験させていただきましたけれども、やはり一番嫌なのは事務量が多過ぎるということです。

実践をするべきなのに、事務が多くなつて困つたなという点がやはりいつも問題になると思つておりますので、診療報酬の体系も必要ですけれども、要するに働く人の立場というのも考えあげる、そういうこともやはり必要ではないかと思ひます。ぜひともしっかりとこれは対応していただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

また、生涯を通じた能力開発とかキャリアアップの支援を行つていくなど、現に今介護福祉士として就業している者の資質向上に向けてはどのようないくに國は配慮しているのかお伺いいたします。

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

まず、先ほどの、委員からお話をありました書類が多いとか、そういうことについては、私どもも指摘を受けております。人材確保指針でも、各種書類作成に係る事務の効率化・簡素化を言つておりますので、努めてまいりたいというふうに思っています。

介護福祉士のキャリアアップにつきましては、やはり生涯を通じました体系的な研修の仕組みをつくるということと、現在、関係者が集まつて検討会が開始されておりますけれども、より専門的な知識や技能を有する介護福祉士を専門介護福祉士として認定する仕組みについて議論が進められているところでございます。

先ほどの人材確保指針でも、生涯を通じた研修体系の構築を図るとともに、施設長や従事者に対する研修等の充実を図ることが、経営者、職能団体等が行うべき事業とされておりますので、そういったことを含め、関係団体に対し、このような趣旨を周知し、協力を求めてまいりたいと考えております。

この時期でございますが、日本とフィリピンの経済連携協定の関係で准介護福祉士が設けられるることになつておるわけでござりますが、現在、この協定につきましては、フィリピン側で批准手続が終わつていないというような状況でございまして、現時点におきまして、フィリピン側との間で期限を定めた協定の修正の協議を行うことは困難でございますので、現時点で期限を明確にはできないような状況になつております。

前通常国会での参議院の審議では、フィリピンとの協議の状況を勘案し、この法律の公布後五年を目途に、准介護福祉士の制度について検討を加えています。准介護士については、当分の間とされておりま

すけれども、結局は恒久化する可能性もあるのではないかと思います。これは、やはり期限を明確にする必要があるのではないかと思っております。

また、養成施設の卒業者のうち、国家試験を受けたなかつた者とか受験したが不合格だった者に、介護福祉士と実質的に同様な業務を負わせることになるような状態が生じると思うんですけれども、今回の資格取得方法を一元化するという制度改正にまず逆行しているんじゃないかなと思います。そしてまた、資格を与えるということは、介護福祉士と実質的に同様な業務を負わせることになるような状態が生まれるということがあります。そこで、准介護福祉士の資格は、委員から御指摘ございましたとおり、当分の間の措置として設けるものといたしまして、法律上、「准介護福祉士」として認定する仕組みについて議論が進められております。

准介護福祉士の資格は、委員から御指摘ございましたとおり、当分の間の措置として設けるものといたしまして、法律上、「准介護福祉士」として認定する仕組みについて議論が進められています。

准介護士についてお伺いしたいと思います。准介護士については、当分の間とされておりま

え、その結果に基づいて必要な措置を講ずる旨の検討規定が追加されたところでございます。

我々 そういう趣旨を踏まえ、外交交渉の任に当たる外務省とも連携をとりながら、フィリピン側での批准手続の状況も踏まえつつ、できるだけ早くこの仕組みの見直しに最大限努力してまいりたいと考えております。

○新井委員 ちょっと時間の関係上、最後になりませんけれども、実践力のある社会福祉士とか介護福祉士を養成していくだけではなく、彼らが実際に福祉現場で活躍できるように、その活躍の場を広げていくこともやはり重要であると思っておりますので、今後この問題についてどのように取り組んでいくのか、そしてまた、その決意を最後にお聞かせいただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

○岸副大臣 先ほどの柚木先生の問い合わせにもございましたし、また、こちらの中村局長初め、御答弁申し上げましたように、社会福祉士の活躍の場と申しまして、また、さまたげな相談、権利擁護の相談等々、その役割は日とともにふえてきていることは事実でございます。しかし、先生のおっしゃいますように、さらなる活躍の場を広げていかなきやならないということもまた事実でございます。

そういうことを考えますと、大学での教育課程の中において、今後一層、それらの点について充実強化を関係機関とともにカリキュラム上で図つていく、こうしたこととともに、実習や演習などもふやしていく、こんなふうなことを强力に進めまして、関係機関に社会福祉士の重要性というものを周知徹底していく、こういう作業も必要かというふうに考えております。

また、介護福祉士についても、御承知のように、今後、高齢化社会ますます進みまして、平成三十七年になりますと後期高齢者が二千万人を超えるという説もございます。そういう中でござりますから、今後一層、質も高め、学習を進めて、キャリアアップを図る、立派な介護職員を国とし

てもみんなで育てていく、こういう気持ちが大切ではないか、こういうふうに考えております。

○新井委員 以上で質問を終わらせていただきま

す。

本日は、ありがとうございました。

○宮澤委員長代理 次に 福島豊君。

○福島委員 今般、社会福祉士、介護福祉士の見

直しを行なうことをいたしておりますけれども、資

格制度の見直しと同時に、健全な事業の運営や

サービスの実施が肝要であります。

そこでまず、介護保険制度の現況についてお伺

いいたしたいと思います。

介護保険制度は、平成十二年四月に施行されて六年半が経過をいたしました。ひとり暮らしの高齢者や夫婦一人暮らしの高齢者がふえている中で、介護が必要になつても、できるだけ住みなれた地域で自立した生活を営むことができるよう、国民生活を支える基盤として定着をいたしております。

平成十八年四月には、施行後の実施状況や今後の高齢社会を見据え、認知症や医療ニーズの高い重度の方々に対応し、小規模多機能型居宅介護や夜間対応型訪問介護など、地域密着型の新しいサービスを創設したところであります。また、主治医との連携や医療と介護の連携を進めるため、主

地域包括支援センターの設置やケアマネジメントの見直しなど、介護サービスの質の向上と持続可能な制度を構築するために、さまざま見直しを行いました。

こうしたこれまでの不断の制度の点検と見直しにより、介護保険制度は、国民皆で支え、質の高いサービスを享受できる仕組みとして多くの国民に一定の評価を得られている、そのように考えております。

しかしながら、一方では、最近、コムスンの問題など、利益の追求を優先して、ルールを無視した経営を進めた結果として、利用者への適切なサービスの提供や健全性が損なわれた経営が行なわれていた事例も見受けられるようになりました。

介護保険制度が国民生活に定着した現在、一度、利用者の自立支援という制度の基本理念に立ち返り、質の高い介護サービスが提供される仕組みが確保されているかどうか、しっかりとこれを確認する必要があると思います。

コムスンなどの問題を踏まえ、現在の介護保険制度の課題についてどのように認識しているか、政府のお考えをお聞きしたいと思います。

○阿曾沼政府参考人 お答えを申し上げます。

〔宮澤委員長代理退席 委員長着席〕

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

介護保険制度の現在の問題でございますが、質の高いサービスを確保するためには、各サービス主体が、法令を遵守し、適正に事業を運営する環境を整えるというのが大変大きな課題であると思つております。現在、適正化に関する有識者会議を開催いたしまして、いろいろなことで御検討いただいているというのが一つでございます。

それからもう一点は、きょうも御議論がございましたけれども、介護職員の賃金の問題、あるいは介護労働力が不足しているのではないかといふような問題、さらには事務処理が大変煩雑ではないか等々の問題が指摘されておりまして、これにつきましては、大臣からも御答弁いたしましたように、介護労働者の定着を図るために必要な措置を検討するということで、現在、社会保障審議会の給付分科会に新たにワーキングチームを設置いたしまして、関係の事業者、団体からもヒアリングをしているというふうに考えております。

こうした実態把握等を十分にいたしまして、今後とも適切な対応をしていきたいというふうに考えております。

○福島委員 ありがとうございます。

今回の社会福祉士及び介護福祉士の資格制度の見直しは、資格法が創設されてから二十年ぶりの

見直しであると認識をいたしております。その間、介護保険制度や障害者自立支援制度が創設され、措置から契約に移行するなど、介護、福祉の現場を取り巻く環境は大きく変わりました。介護福祉士が介護の現場を支える中核的な人材であることを踏まえますと、今回の見直しは遅きに失った感もありますが、まず、このタイミングで二十分ぶりに資格制度を見直すこととした政府のねらいをお伺いしたいと思います。

福祉士が介護の現場を支える中核的な人材であることを踏まえますと、今回の見直しは遅きに失った感もありますが、まず、このタイミングで二十分ぶりに資格制度を見直すこととした政府のねらいをお伺いしたいと思います。

ざいましたけれども、この具体的な点についてどのように対応していくのか、そのお考えをお聞きしたいと思います。

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

資格制度でございますので、まず、それぞれの例えは養成施設などにおきます、どういう内容をお教えるかという教育カリキュラムの問題がござります。新しい介護ニーズを踏まえた知識や技術に力点を置きました介護福祉士の教育カリキュラムの見直しを平成二十一年度から行うこととしたしております。

具体的にはどういう点かと申し上げますと、こ

れまでは身体介護が大変重要でございますので、

身体介護の重要性は否定するものではございま

せんし、ますます重要でございますが、他方、認知

症でございますとか知的障害、精神障害、発達障

害などの分野も非常に求められておりますので、

いわゆる心理的、社会的なケアも重視するという

のが一つでございます。

二つ目は、利用者の状態に応じた個別ケアでござりますとか、見守り、予防からリハビリテー

ション、みとりまで、こういった仕事を小さな單

位で最近はしなければならない、場合によつては

介護者が単独でもこういったことをできるように

しなければならないということで、単独でもこれら

の仕事ができる介護福祉士を養成するというこ

とでございます。

また、利用者本位の介護を実践するための高い

倫理観の涵養や、利用者の自己決定を支えるため

の的確な説明や技術、知識の修得、それから、

チームでケアをいたしますので、多職種協働、

チームケアを実践するためには、適切な記録でござりますとか関係領域の理解、コミュニケーション能力、こういったことが大事になつております

コミュニケーションの見直しを行い、平成二十一年度からこ

ういう教育をお願いしたいと考えております。

○福島委員 高齢者の虐待、施設内の虐待、いろいろと報道されおりませんけれども、一つは、認

う具体的な対応の仕方を十分理解しておられない方がたくさんいるということ私も私は一つの理由な

んだろうというふうに思います。

また、医療と介護、それぞれの役割分担をどう

おなじみに見直すことといたしております。し

かしながら、実務経験ルートの方々が現場で働く

たる現任の従事者の方が多いことを踏まえまし

て、こういったことが過重な負担にならないよ

う、必要な措置を講ずる必要があると考えております。

具体的には、新たな養成課程の基準を設定する

際には、第一に、働きながら学ぶ方が勉強しやす

いよう、通信制等の幅広い選択肢を用意したいと

考へております。第二に、働く方の能力開発の取

り組みを支援する教育訓練給付制度の対象になる

ように対応し、負担の軽減に配慮したいと考えて

おります。また、事業者の方々につきましては、

従事者の研修の受講機会を確保してサービスの質

の向上を図ることの重要性についてお願いをして

まいりたいと考えております。

このような措置を講じまして、働きながら資格

が取得できるように配慮してまいりたいと考えて

おります。

○福島委員 こうした制度の見直し、ややもしま

すと、現場でのさまざまな混乱でありますとか、

また批判ということが結果として生じてくる場合

があるわけでありまして、そういう意味では、た

だいま政府参考人から御答弁いただきましたよう

にあります。

ただ、一方で、実務経験ルートの方々の多くは

仕事をしながら介護福祉士の資格を目指す方であ

るところから、一定の教育課程を導入すること

で、こういった内容などを盛り込んだ教育カリ

キュラムの見直しを行い、平成二十一年度からこ

ういう教育をお願いしたいと考えております。

○福島委員 高齢者の虐待、施設内の虐待、いろ

いろと報道されおりませんけれども、一つは、認

うように考えますが、政府の御見解をお聞きしたい

と思います。

第一類第七号

厚生労働委員会議録第四号

平成十九年十一月二日

九

知症の高齢者の方々にどう対応するのか、こうい

う方があなたに思ひます。

また、医療と介護、それぞれの役割分担をどう

おなじみに見直すことといたしております。し

かしながら、実務経験ルートの方々が現場で働く

たる現任の従事者の方が多いことを踏まえまし

て、こういったことが過重な負担にならないよ

う、必要な措置を講ずる必要があると考えております。

具体的にはやはり人材の質が高くなけれ

ばならない、こういうことも同時に要請されるん

だらうと思いますし、ぜひともそういうた今後

の高齢者介護をどう支えるかという幅広い視点で

具体的な内容を詰めていただきたいと思いま

し、そしてまた、単に教育課程の中だけの話では

なくて、オン・ザ・ジョブ・トレーニングとい

ますか、実際にその現場で働き始めてからさまざま

な形でまた研修をする機会を与える、こういっ

たことも同時に必要ではないかというふうに思

います。

今回の見直しでは、介護福祉士の教育内容の充

実を図るために、養成施設ルートについて試験を

導入するとともに、実務経験ルートについても、

一定の教育課程六ヶ月以上を経て試験を受験する

仕組みに見直すこととなつております。現場の介

護職員の中には、利用者に適切なケアができる

るかどうか不安があるという声もあることから、

介護福祉士の資格を取つた方が自信を持つて介護

の仕事につくことができるよう、今回の改正で実

務経験ルートにも一定の教育課程を導入すること

で、スムーズに制度の見直しが定着するよう

に進めていただきたい、このように要望いたしま

す。

こうした資格の見直しを行う一方で、現在、介

護の現場では恒常的に求人募集が行われ、劣悪な

労働環境のもとで人材の定着が進まない、この

ような実態が指摘をされております。資格の資質

向上だけでなく、今後質の高い人材を確保するた

めには、若い方々が介護の仕事に魅力を感じ、安

心して仕事ができる環境づくりに取り組むことが

必要あります。

この点について、厚生労働省としてどのように

認識し、今後どのように対応を講じられるのか、

見解をお聞きしたいと思います。

○中村政府参考人 国民の介護を支える人材の安

定的な確保を図るというのは非常に大事な課題で

あると思っております。

このため、社会保障審議会福祉部会におきまし

ても、ことしに入りましたから人材確保指針の見

直しについて御審議いただきましたけれども、そ

の中でも、やはり介護の職場が、新規就職する学

卒の方々、いわゆる若い方々に對して選ばれる職

場でなければならない、そういう意味で、他の

分野に比べて賃金等、よく他の分野の動向も配慮

して、介護の現場における賃金のあり方などにつ

いても考えていく必要がある、そういう議論がご

ざいまして、若い方々が介護の仕事に関心を持つ

ていただき、やりがいを持つて働いていただける

環境づくりに取り組むことが大変重要であると認

識しております。

実際の問題として、介護職で仕事をしている

方々の不満や悩みを調査した結果では、給与等の

収入が低いというのが四八%で最も高いわけでござ

りますが、有給休暇がとりにくい、四四%と

か、業務の負担や責任が大き過ぎる、三〇%、自

分の能力を伸ばすゆとりがない、二〇%という理

由も割合高く、給与、賃金だけでなく労働環境全

般に配慮していかなければならないと考えております。

そういう意味で、介護職員の定着化のため、

繰り返しになりますが、給与だけでなく、働きや

環境づくりなどの労働環境の改善、それか

ら、やはりやりがいを高めなければなりませんの

で、キャリアアップの仕組みの構築など、一体的

な取り組みが必要であると考えております。

○福島委員 続きまして、EPAの問題であります

日本は、フィリピン、インドネシアとの間で、

看護師及び介護福祉士の候補者の受け入れを含む

らいまでには、ケアの整備構想のあらあらがまとまると思います。

そのケア整備構想におきましては、今御指摘ございました、医療と介護の連携、医療機関と介護施設、あるいはさらに在宅の医療と訪問介護等々のさまざまな資源の連携についてケア整備構想をつくることにいたしておりますので、そういう意味で、特に来年の四月から高齢者医療制度がスタートいたしますので、それを契機として、介護のサイドからも十分に支援、サポートしていきたいというふうに考えております。

○福島委員 メディカルショートステイが必要だ、こういう意見があるんですね。医療の必要度の高い要介護の方、これは高齢者だけに限りません、若い方でも、遷延性意識障害のような方の場合には、家族のレスパイトのために、メディカルサービス、医療の提供も可能なショートステイという制度をぜひ進めるべきだ、こういう意見がございます。

在宅医療を本当に進めようと思えばこうした点についても手当てが必要だろう、そのように思いますが、こうした点についてもぜひ御検討いただきたいということで、御意見があればよろしくお願ひいたしたいと思います。

○阿倍沼政府参考人 お答えを申し上げます。

介護のサイドにおきましては、デイサービスであるとかショートステイという形で、介護サービスのいろいろな形での通所あるいはショートステイのサービスがございます。その中で、近年、特に医療、メディカルの部分が入ったショートステイ、今御指摘のございましたようなショートステイを何とか評価してはどうかという御意見があるのは承知をいたしております。

その場合に、私ども、介護保険のサイドで対応するのか、あるいは医療保険のサイドで対応するのか、そこはさまざまな議論がございますので、いろいろな角度から関係者の御意見も十分聞いて、また専門家の御意見も聞いた上で、多角的に検討していきたいというふうに考えております。

○福島委員 以上で終わります。ありがとうございました。

○岡本委員長 次に、岡本充功君。

○茂木委員長 民主党の岡本でございます。

本日は、主な議題が社会福祉士及び介護福祉士

うしても一点大臣にお伺いをしておかなきゃいけないということがありますので、お聞きをしたい

法の改正であるわけですが、その前に、ど

うしても一点大臣にお伺いをしておかなきゃいけないことがあります。

それは、十月に、私ども民主党、山田NC大臣

とともに大臣室にお邪魔をさせていただいて、

「平成二十年度におけるBSE検査に係る国庫補助について」「各地方自治体において、二十ヶ月齢

以下の牛に対するBSE検査の扱いについて齏齶

が生じることは、却つて消費者の不安と生産・流

通の現場における混乱が生じるおそれがあること

から、全地方自治体において二十ヶ月齢以下の牛

に対するBSE検査が平成二十年七月末をもつて

一齊に終了することが重要であります。」こういう

通知を医薬食品局食品安全部長名で八月三十一日

に発出し、同時に、監視安全課長名で、市町村の

衛生主管部局長に対しても、二十一ヵ月齢以上を

対象としたBSE検査であってもリスクは変わら

ないという旨、部分だけをピックアップして、実

は食品安全委員会の答申にはこれに前段があるわ

かるにもかかわらずここだけを抜き出している、こ

ういう対応はどうなのか、さらに、厚生労働省か

ら農林水産省の生産局畜産部食肉鶏卵課長であ

り、厚生労働省から農林水産省に対して働きか

けをするという前代未聞のことまでして、検査は

強制的に終わると言わんばかりのこういう対応はおかしいんじゃないかなと、民主党から申し入れを

いたしてあります。

今現在、大臣がどのようにこれに對して向かい合つていただいているのか、お答えをいただきたい

と思います。

○舛添国務大臣 まず、この問題につきましては、若林農林水産大臣とも、今委員が御指摘の点

も含めて協議をいたしました。その上で、事務局の方に、先生方の御要望、それからまた各地域からも同じような御要望が寄せられていますので、そういう御要望が実現できるかどうか、今、検討しろということの指示をいたしておるところです。

○岡本(充)委員 ありがとうございます。私の前の方針と大臣の前の方向が一致していることを願つてやみません。

それでは質問に入らせていただきたいと思

います。その検討結果がまとまり、こういう方向でできること、これは先生がおっしゃったように思います。

そこで、大臣の所信の中でも、今般、厚生労働にかかる行政では大変大きな課題があつて、いろいろな問題に注意を払わなきゃいけない

御報告を申し上げたいというふうに思います。

○岡本(充)委員 大臣の所信の中でも、今般、厚生労働にかかる行政では大変大きな課題があつて、いろいろな問題に注意を払わなきゃいけない

御報告を申し上げたいというふうに思います。

ございまして、わかり次第、結論が出次第、また

御報告を申し上げたいと思います。

○岡本(充)委員 大臣の所信の中でも、今般、厚生労働にかかる行政では大変大きな課題があつて、いろいろな問題に注意を払わなきゃいけない

御報告を申し上げたいというふうに思います。

ございまして、わかり次第、結論が出次第、また

御報告を申し上げたいと思います。

○舛添国務大臣 実はきょう、閣議におきまして

も、閣議後の閣僚懇談会におきまして、次々とお

菓子を含めいろいろな食品安全について困った不

幸事が起こっている、内閣としても、食の安全と

昨日、これだけ食品衛生法違反の事案が出たり

ますけれども、大変寂しい思いをしたわけです。

昨今、これだけ食品衛生法違反の事案が出たり

ますけれども、大変寂しい思いをしたわけです。

大臣の思いがあるのかもしれません、あの所信

の中でも食品安全にかかる分野が極めて少な

かつた、たしか二行ぐらいじゃなかつたかと思

いますけれども、大変寂しい思いをしたわけです。

昨日、これだけ食品衛生法違反の事案が出たり

ますけれども、大変寂しい思いをしたわけです。

大臣の思いがあるのかもしれません、あの所信

の中でも食品安全にかかる分野が極めて少な

かつた、たしか二行ぐらいじゃなかつたかと思

いますけれども、大変寂しい思いをしたわけです。

昨日、これだけ食品衛生法違反の事案が出たり

ますけれども、大変寂しい思いをしたわけです。

○舛添国務大臣 まず、この問題につきましては、若林農林水産大臣とも、今委員が御指摘の点

の問題、前向きに取り組んでいきたいと思います。

○岡本(充)委員 ありがとうございます。私の前の方針と大臣の前の方向が一致していることを願つてやみません。

それでは質問に入らせていただきたいと思

います。法律がなぜ一本なのかというは参議院の審議

でも出でたわけですが、これに精神保健

健福祉士という資格もあるわけでありまして、こ

れが切り分けられていて、なぜ残りの二つが一緒に

になつているのかということについては、ちょっと腑に落ちない部分があるわけであります。

まず、社会福祉士と介護福祉士、精神保健福祉

士、この三つの資格一定義している法律がそれぞ

れが切り分けられていて、なぜ残りの二つが一緒に

になつているのかと、この二つがなぜ残るのか

と腑に落ちない部分があるわけであります。

まず、社会福祉士と介護福祉士、精神保健福祉

士は一つの法律でございます。精神保健福祉士は

別の法律でございますが、精神保健福祉士は社会

福祉士、介護福祉士法の後、十年ほど後にできた

という経過、それから、精神保健福祉士につきま

しては、これから御説明いたしますけれども、精

神医療の分野で特に主治医さんがおられるとき

には主治医さんの指導に従うというような、医療

的な色彩が非常に強いということもあって、時間

的問題と性格の差で二本になつてあるというふ

うに理解いたしております。

それから、社会福祉士につきましては、福祉に

関する相談援助というのが基本の任務になつてお

ります。介護福祉士は介護でございます。今度は定義を変えまして、身体介護中心の介護の定義か

ら、心身の状況に応じた適切な介護をするという

形になつております。精神保健福祉士は、精神障

害者に対する相談援助を行うということで、三つの資格がございますが、それぞれ専門性が異なつておられるというところでございます。

互換性につきましては、それぞれございまして、ちょっと複雑でございますが、社会福祉士の養成施設の卒業者が介護福祉士の資格を取得するためには、介護福祉士の養成施設、通常は二年間でございますが、それが一年間に短縮されるといふことがあります、それが、それがございまして、一般的の方よりも社会福祉士を取つていただける方が介護福祉士になりやすい、こういう関係がございます。

それから、精神保健福祉士の養成施設卒業者が社会福祉士の資格を得るために、社会福祉士養成課程に行かれるわけです、これは一年間の課程ですが、法学、社会学、心理学については免除されるというような形になつております。逆に、社会福祉士養成施設の卒業者が精神保健福祉士の受験資格を得るためには、社会福祉士養成施設において履修した科目については免除される、こういうことになつております。

ただいまのが養成施設での免除関係でございますが、社会福祉士と精神保健福祉士については、どちらか一方の資格を有している方があつた場合、資格の国家試験を受けようとする場合は、共通している科目につきましては免除される、そういう相互互換関係でございます。

○岡本(充)委員 稽問に思つておりますのは、精神保健福祉士の養成施設卒業者が社会福祉士の受験資格を得るために、指定された三科目のみが免除されている一方で、逆に、社会福祉士の養成施設卒業者が精神保健福祉士の受験資格を得るためには、重複しているものについてすべて免除される。

こういう双方向とは思えない互いの免除規定があるというのは、それぞれの資格に何らかの差があるという認識のもとに立つてゐるのではないかという、私はこれは間違つた考え方だと思いますけれども、それを生みかねないのではないか。相互に、相互の履修したもの免除するという規定が

あつてもよかりしにと思うわけであります、それがない理由をお聞かせください。

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

まず、私どもの基本的な考え方として、冒頭に申し上げましたとおり、三つの資格はそれぞれ専門性が異なるということで整理をいたしておりますので、委員から御指摘がございました、優劣がござりますが、あるというふうには考えておりません。また、そ

ういうような御懸念を生むような相互補完関係であるということでおざいますれば、それをできるだけ直していくことでやつてまいりたいと思います。

今回の社会福祉士、介護福祉士の制度の見直しに当たりましては、それぞれの資格について相互互換性、他の資格を持つている方との互換性もも一回見直していこうという考え方でございますので、今委員から御指摘いただいたことも含め考えてまいりたいと思います。

○岡本(充)委員 続いて、社会福祉士の任用です。

社会福祉士法における任用分野での任用状況として、具体的には社会福祉主事とのすみ分けといふことになるんですが、例えば、社会福祉士の資格を持ってば社会福祉主事になれるというふうな規定もありますが、社会福祉主事というのは、ほどんどういつつ大学であつても一般教養で学ぶであろう科目、課程を履修さえしていれば社会福祉主事になれる。片や国家試験まで受けて、これは

合格率が三割を切るというのは極めて難しいと思ひますけれども、この試験に合格しても同じことになります。

社会福祉士に限る業務独占といふものを今後つくられておりますので、私どもは、行政の分野においても、理解を得て、社会福祉士が活用されることは望ましいと考えております。

業務独占の問題につきましては、現状といたしまして、例えば生活保護行政などに占める社会福祉士の割合が3%であるというような点から見ますと、まだまだ、法律で業務独占とするよりは、一般的の方々の理解を得、社会的認知度を高め、実

ただきたいと思います。

〔委員長退席、田村(憲)委員長代理着席〕

○中村政府参考人 お答え申します。

社会福祉士について検討いたしました際、審議の方々の認知度が低いというお話を、それから、なかなか社会福祉士が任用、活用されていないのではないかというのが、介護福祉士とは違つた問題として指摘されております。

社会福祉士の方々の働く多くの分野を見ますと、まず施設の相談員という方が多く、それから病院のいわゆるメディカルソーシャルワーカーというのが多く、今、委員から御指摘がありました社会福祉主事については、社会福祉主事といふのは行政の生活保護などの現業員の資格といふふうにされておりますが、そこに占める社会福祉士の割合というのは3%ということで、大変低くなっています。

この点については、社会福祉主事というのにはいわば行政の任用資格でございますが、こちらの方はそもそも行政の方の問題、具体的には生活保護などを担当しております福祉事務所の問題とあわせて検討すべきだということで、この社会福祉主事のあり方については今回解決できずに次の検討

課題になつておりますので、委員の御指摘の一点であります社会福祉主事と社会福祉士との関係は、引き続き検討させていただきたいと思いま

す。

ただ、専門性からいいますと、相談業務のスペシャリストとして、國家資格として社会福祉士がつくられておりますので、私どもは、行政の分野においても、理解を得て、社会福祉士が活用されることは望ましいと考えております。

業務独占の問題には必要性があるのではないかと考

えますけれども、この試験に合格しても同じことになります。

ただ、専門性からいいますと、相談業務のスペシャリストとして、國家資格として社会福祉士がつくられておりますので、私どもは、行政の分野においても、理解を得て、社会福祉士が活用されることは望ましいと考えております。

ただ、専門性からいいますと、相談業務のスペシャリストとして、國家資格として社会福祉士がつくられておりますので、私どもは、行政の分野においても、理解を得て、社会福祉士が活用されることは望ましいと考えております。

ただ、専門性からいいますと、相談業務のスペ

シャリストとして、國家資格として社会福祉士がつくられておりますので、私どもは、行政の分野においても、理解を得て、社会福祉士が活用されることは望ましいと考えております。

ただきました、社会福祉士における、例えばケーブルカードの診療報酬のアップができないかとか、専門介護福祉士になる、もしさらにキャリアアップするものができるのであれば、こういう人たちの医療行為のあり方を含めて検討するとか、こういう新たなトライアルぜひお考えいただけませんでしょうか。

○舛添国務大臣 今委員おっしゃつた問題提起というのは私も実は思つてまして、例えば社会福祉士。

今、介護保険と車の両輪だということで入れた成年後見制度、これが余り活用されていません。そして、悪用されて土地をとられたりする。しかし、やはり、例えば認知症の方々にしても、きちんとした成年後見制度、これが動くことが前提で、非常に役立つわけですけれども、ただ、私もそのときに、例え私が民生委員だったら、人様のお金のことをちよつとちゅうちょするかなと。では、今度は家族に成年後見を見やらせるか。これは家族の間のどろどろとした遺産相続もある。そうすると、まさに社会福祉士がこういうことをきちんとやりますよということで、例え、これは独占業務にするかどうかですけれども、この方々に頼めばこれができるという実績を重ね、やっていけば、業務をそこに集中的に行わせる、そしてそれに伴う報酬を上げる、こういうことも考えたいたいと思います。

今、私が思つてている一例を申し上げましたけれども、介護福祉士にしても同じようなことができると思いますので、ぜひこれは前向きに検討したいと思います。

○岡本(充)委員 本当に前向きに検討していただきたい印象を持ちましたので、大いに御期待をしたいと思います。

さて、介護福祉士の話になりますけれども、介護福祉士は、これまで国家試験なく国家資格を取りました。

得ができるという、私が調べた範囲では、ある意味で非常にまれではないかと思う資格なわけあります。ですが、これまで国家試験がなく国家資格を取りました理由、そして、今回その理由がなぜなくなりましたのかということをお聞かせいただきたいのと、ほかに国家資格を国家試験なく取得できる資格があるのかどうかもお答えをいただきたいと思います。

〔田村(憲)委員長代理退席、委員長着席〕

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

介護福祉士の資格は、昭和六十二年に社会福祉士及び介護福祉士法によって制定された国家資格でございます。医療の分野では、まさに資格がないと仕事ができない、こういう法制で医療は組み立てておるわけでございますが、福祉はそういう意味で従事者の資格は非常に乏しかったわけでございますが、質の向上を図るために、初めて名称を独立したという経過があります。

その際、これは国家資格ではありませんけれども、都道府県知事が付与する資格でございますが、保育士さんが福祉の分野として資格があります。そして、保育士さんの場合、高校を出て二年間の養成校を出ると保育士の資格が得られるということです、いわば先行する分野として保育士さんの資格があつたということが一つ、介護福祉士の養成施設、課程で二年間勉強した場合に資格を付与するという議論の有力な根拠になつた、こういうふうに承知をいたしております。

介護福祉士の国家資格と同様、受験せずにできることは、国家試験の合格率の問題でござります。

○岡本(充)委員 さて、その介護福祉士の国家試験でありますけれども、現在、およそ五割の合格率。

社会福祉士は三割の合格率。参議院でも議論になつておりますけれども、他の試験に比べてかなり合格率が低い。政府側の答弁では、社会福祉士は、必ずしも社会福祉士だけを専門に勉強している生徒だけが受けているわけではないというふうな答弁もされていますが、でもしかでは困るでありますとか、高齢化に伴う重度者の増加とか、それから発達障害あるいはさまざまな障害者の方々に対する自立支援の介護が必要であるということ、非常に介護の内容も高度化し専門化しているということで、質の向上を図る必要があることから、国家試験をすべての方に受けていただくことで統一するといったところでございます。

○岡本(充)委員 だとすれば、今、訪問介護員は、養成講座で訪問介護をしていただいておりますが、こういう訪問介護員についても、一定のカリキュラムに基づいて研修課程を修了した者ではあつても、質を高めるために試験を導入するという方向になつていくのかどうか、そこについてお答えをいただきたいと思います。

○阿曾沼政府参考人 お答えを申し上げます。

介護の人材の確保の問題でござりますけれども、非常に在宅介護のニーズも増加しております中で、質の高い人材を幅広い年齢層から確保していくことが重要だと思っております。

したがいまして、これまで、訪問介護の養成研修を実施して研修課程を修了した方につきましては、訪問介護員として訪問介護サービスに従事できるというふうな仕組みをつくってきたところです。

それで、訪問介護員としての技能の修得でございますけれども、一定のカリキュラムに基づきます講義科目あるいは演習などを修了したことによりまして、各指定の研修事業者が適切な方法により評価をするということにしております。したがいまして、私どもとしては、改めて共通の試験を導入する必要性は乏しいのではないかというふうに考えております。

○岡本(充)委員 さて、その介護福祉士の国家試験でありますけれども、現在、およそ五割の合格率。

社会福祉士は三割の合格率。参議院でも議論になつておりますけれども、他の試験に比べてかなり合格率が低い。政府側の答弁では、社会福祉士は、必ずしも社会福祉士だけを専門に勉強している生徒だけが受けているわけではないというふうな答弁もされていますが、でもしかでは困るでありますとか、高齢化に伴う重度者の増加とか、それから発達障害あるいはさまざまな障害者の方々に対する自立支援の介護が必要であるということ、非常に介護の内容も高度化し専門化しているということで、質の向上を図る必要があることから、国家試験をすべての方に受けていただくことで統一するといったところでございます。

○岡本(充)委員 だとすれば、今、訪問介護員は、養成講座で訪問介護をしていただいておりますが、こういう訪問介護員についても、一定のカリキュラムに基づいて研修課程を修了した者ではあつても、質を高めるために試験を導入するという方向になつていくのかどうか、そこについてお答えをいただきたいと思います。

○阿曾沼政府参考人 お答えを申し上げます。

介護の人材の確保の問題でござりますけれども、非常に在宅介護のニーズも増加しております中で、質の高い人材を幅広い年齢層から確保していくことが重要だと思っております。

したがいまして、これまで、訪問介護の養成研修を実施して研修課程を修了した方につきましては、訪問介護員として訪問介護サービスに従事できるというふうな仕組みをつくってきたところです。

それで、訪問介護員としての技能の修得でございますけれども、一定のカリキュラムに基づきます講義科目あるいは演習などを修了したことによりまして、各指定の研修事業者が適切な方法により評価をするということにしております。したがいまして、私どもとしては、改めて共通の試験を導入する必要性は乏しいのではないかというふうに考えております。

○岡本(充)委員 さて、その介護福祉士の国家試験でありますけれども、現在、およそ五割の合格率。

社会福祉士とともに、問題の総得点の六〇%を基準として、難易度で補整することといたしております。

て、何人が必要だから合格基準を上下するというやり方を今とっているわけではございません。出題者の方で、出題の六割を満たしていただくのが介護福祉士や社会福祉士として必要だろう、こういう基準で問題を作成しているといういわば考え方になつております。

それにもしても、例えば、社会福祉士の方の合格率が低いのではないかという点は常に問題になっているところでございまして、福祉系大学の中でも合格率はゼロから八〇%まで分布しているというような状況で、大変格差がある。それは、例えれば医学部や歯学部などと違つて、専ら社会福祉士を目指すために勉強しているわけではないといいうのがそれぞれ大学側の御説明ではありますけれども、やはり合格率が低いというのは、私ども、いろいろな面で問題であると考えております。

いろいろな面でというのは、例えば、受験するためには実習を受けなければなりません。そのためには実習についてはさまざまな人々の協力によって実習していただいているわけで、社会的コストも大変かかっているわけでございますので、そうやって実習された方のうち三割程度しか合格しないといふものも問題であるというふうに考えております。委員最後の方の御質問で、介護福祉士、社会福祉士の必要数というお話をございました。

この二十年間で、介護福祉士については、施設で介護している方の四割、在宅で介護している方の二割が介護福祉士になつております。質を高めるという意味では介護福祉士の資格を保有している人の割合が高くなるのが望ましいというふうには考えておりますが、すべての人が介護福祉士を持つていなければならないというのも硬直的に過ぎるというふうに思いますので、そのところは、

介護に従事する方々の、いわば自分の質を高めた
いというモチベーションを高めていただくとい
うことにかかっているのではないかと考えております。

介護福祉士という制度を新たにつくる。私はこれについては大変危惧を覚えていますし、大いに不安も覚える。どちらかというと、この部分だけでも反対したいわけでありますけれども、もう問題点は参議院の審議でも出ておりますから申しませんが、参議院の方で修正されまして、「政府

炎の問題についても質問したいと思います。
まず最初に、舛添大臣、お配りしたこの介護の資料を見ていただきたいと思っております。ここにありますように、今も岡本議員から話がありましたが、「養成施設教員ら七割反対」准介護福祉士「質の低下を危惧」ということになります。

いうことをしないと本当に介護の人材が集まらない、優秀な人材がどんどん離れていくてしまうということになります。

舛添大臣も、准看護師問題、あれは当初、当面のうえで導入したばかりに、やはり一度導入するとするするするするするする。現場のニーズがあるからとかということで、なかなかもうやめられなくなつた。そういうことで、本当に医療現場でも最も深刻な問題の一つとして、またこれは、その当時そういう中途半端な資格を安易に導入した国會議員の責任というものもある意味で問われてくると私は思います。

上にフィリピンから介護職員を導入するということは、ベクトルが正反対だと思うんですね。普通に考えれば、そういう外国の方々、これはフィリピンだけじゃありません、引き続いてインドネシア、中国、韓国、どんどんどんどん、これは門戸を開け出せば、入ってくると思います。私は、何も外国人がだめだと言つてはいるんじゃないんですね。やはり国外の方も心優しい方が多い。私もシンガポールの老人ホームで一ヶ月ボランティアで働いたことがあります。しかし、やはり

員、柚木議員とも一緒に、これはやはりちやんと、修正を加えたように、早急に介護福祉士に一本化していくことが必要だと思っております。

日本の労働条件が悪化することになつては絶対ならないということです。

外添大臣もお聞き及びかと思いますが、もう改めて申し上げませんが、きょうお配りした新聞記事にもありますように、介護現場は非常に深刻な状況に陥っております。一般の仕事の賃金よりも約三割安い、低過ぎる、そしてまた三十代、四十年代になつても上がつていかないということなんですね。

このような趣旨で厚生労働省としても今後検討されることを図ることと、この結果を踏まえ、選ばれた介護福祉士の統一化を図ること。

そこで、樋口恵子代表を初め、高齢社会をよくする女性の会の方々からは、介護職員の月給を三万円引き上げる、こういう介護職員人材確保の法律なり政策を党派を超えてぜひ実現してほしいと、いう要望がございました。それを受け、我が党でも今そのことを検討しております。やはりそういう

これはもう非常に、何とかできなあいか。
それで、まず一つは、フィリピンの方にしろ、
これから、先ほどおっしゃらなかつたベトナムの方についても同じことが言えると思ひますけれども、日本語ができるというような厳しい条件を課された。そして、その過程で、今、准護福社士の

介護福祉士という制度を新たにつくる。私はこれについては大変危惧を覚えていますし、大いに不安も覚える。どちらかというと、この部分だけでも反対したいわけでありますけれども、もう問題点は参議院の審議でも出ておりますから申しませんが、参議院の方で修正されまして、「政府

炎の問題についても質問したいと思います。
まず最初に、舛添大臣、お配りしたこの介護の資料を見ていただきたいと思っております。ここにありますように、今も岡本議員から話がありましたが、「養成施設教員ら七割反対」准介護福祉士「質の低下を危惧」ということになります。

いうことをしないと本当に介護の人材が集まらない、優秀な人材がどんどん離れていくてしまうということになります。

は、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国との間の協定に関する日本国政府とフィリピン共和国政府の間の協議の状況を勘案し、この法律の公布後五年を目途として、准介護福祉士の制度について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする」とされています。

これは、もう五年後には見直すということです。いのかどうかと、もう一つ、経過措置が終了した後も、結果的に、国家試験に合格できなかつたあるいは受験しなかつた准介護福祉士の資格者が

舛添大臣も、准看護師問題、あれは当初、当面のうえで導入したばかりに、やはり一度導入するとするするするするするする。現場のニーズがあるからとかということで、なかなかもうやめられなくなつた。そういうことで、本当に医療現場でも最も深刻な問題の一つとして、またこれは、その当時そういう中途半端な資格を安易に導入した国會議員の責任というものもある意味で問われてくると私は思います。

上にフィリピンから介護職員を導入するということは、ベクトルが正反対だと思うんですね。普通に考えれば、そういう外国の方々、これはフィリピンだけじゃありません、引き続いてインドネシア、中国、韓国、どんどんどんどん、これは門戸を開け出せば、入ってくると思います。私は、何も外国人がだめだと言つてはいるんじゃないんですね。やはり国外の方も心優しい方が多い。私もシンガポールの老人ホームで一ヶ月ボランティアで働いたことがあります。しかし、やはり

○茂木委員長 中村局長、持ち時間が経過しておりますので、簡潔にお願いいたします。
○中村政府参考人 参議院でも修正いただきまして、附帯決議もつけられております。私どもとしては、五年を目途にこの制度を見直すことがで
きるといふふうなことが考えられるんですが、そういう場合はどう対処するつもりか、最後にお聞かせをいただいて、質問を終わりたいと思
います。

員、柚木議員とも一緒に、これはやはりちやんと、修正を加えたように、早急に介護福祉士に一本化していくことが必要だと思っております。

日本の労働条件が悪化することになつては絶対ならないということです。

きるよう、外交当局とも一緒になつて、フィリピン政府に働きかけてまいりたいと思います。この法律の施行が、二十四年四月に施行でござりますので、そういう意味では、五年を目途に努力することによつて、准介護福祉士の問題は、御指摘になつておられるような問題が生じないで解決されることもあるというふうに理解しております。これは、こういう言い方をしますのは、交渉

外添大臣もお聞き及びかと思いますが、もう改めて申し上げませんが、きょうお配りした新聞記事にもありますように、介護現場は非常に深刻な状況に陥っております。一般の仕事の賃金よりも約三割安い、低過ぎる、そしてまた三十代、四十年代になつても上がつていかないということなんですね。

このような趣旨で厚生労働省としても今後検討されることを図ることと、この結果を踏まえ、選ばれた介護福祉士への統一化を図ること。

でござりますので、先方、相手があることでござりますので確定的なことが申し上げられませんために、当分の間となつていてる次第でございます。

そこで、樋口恵子代表を初め、高齢社会をよくする女性の会の方々からは、介護職員の月給を三万円引き上げる、こういう介護職員人材確保の法律なり政策を党派を超えてぜひ実現してほしいと、いう要望がございました。それを受け、我が党でも今そのことを検討しております。やはりそういう

これはもう非常に、何とかできなあいか。
それで、まず一つは、フィリピンの方にしろ、
これから、先ほどおっしゃらなかつたベトナムの方についても同じことが言えると思ひますけれども、日本語ができるというような厳しい条件を課された。そして、その過程で、今、准護福社士の

問題が出てきたわけで、しかし、これはあくまでEPAを締結するための暫定的な措置であるといふことで入れたわけですから、五年が経過したときには、これはやはりきちんと見直さないといけない。

そして、今、最悪の組み合わせ。つまり、片一方で待遇改善の足を引っ張る道具にこれが使われる。これはやはり労働市場、私は厚生労働大臣としてもそこはきちんとやつていかないといけない。

何もかも市場経済原則で、安い方にどんどん引っ張られていく、そして全体の水準が下がるというようなことはあってはいけませんので、この二つの問題を、そういう悪い組み合わせとなるのではなくて、先ほど来、どうすれば待遇改善になれるか、柚木委員おつしやったように、いろいろな要因も皆さん指摘している、離職率の高さなどがあるものですから。今、山井委員がおつしやった一番悪い組み合わせ、これだけは避けたい、そういう思いでしつかりとこの問題に取り組んでまいります。

○山井委員 外添大臣はまさに介護問題のある意味で一番大変さ、御苦労をされているわけですから、まさにその思いは私たちと一緒にだとうふうに信じております。

そして、次にお伺いしたいのですが、きょうお配りした資料の中で、非常にこの法案、いい面と悪い面とがまざつている法案でありまして、その悪い面点が、四ページ目に配つております、「資格取得方法の見直し」ということで、今まで実務経験三年以上の方は介護福祉士の国家試験を受けることができたわけです。ところが、今回の法改正になりますと、養成施設で六ヶ月、半年以上、六百時間程度の講座を受けねばならないということになります。

問題は、これは実は、今座つておられます杉村太蔵議員も今までからこの問題点を指摘されていましたが、やはり介護福祉士になりたいという思いは、若い人あるいは今までからヘルパーや無

資格の介護職員として働いてきた方で多いですが、これが六ヶ月以上、六百時間程度の研修がなすことと試験が受けられないということになれば、できれば、これはやはりきちんと見直さないといふことになります。

月間仕事ができなかつたら収入が入らないじやない。

悪い言い方をすれば、本当に時間的に余裕がない。あつて、経済的に余裕のある人は介護福祉士にはなりやすい、でも、今までからこつこつ現場で働きながら、そしてキャリアアップをしたいという、二十代のそういう若者も含めて、そういう方が介護福祉士になつて、一生の仕事として介護福祉士になるという道を遠ざけるのではないか。これはもう非常に深刻な問題だと思います。

このことに関して、幾らぐらい費用がかかるのか、そのお金はだれが負担するのかということについて、お伺いしたいと思います。

○岸副大臣 この前もお話を議論もございましたが、今後、平成三十七年になると後期高齢者が二千万人にもなる。ですから、介護福祉に従事する方々は非常に重要な役割をなお一層担うことになります。そんな意味で、しっかりととした理論体系、それからお世話の仕方、こういったものをそれぞれの立場でより一層強く学ばれることができます。外添大臣、昨日と本日で十一人の回答がございました。

そして、きょうも傍聴にもお見えになつていますが、原告代表の山口さん、二週間前に個人情報開示請求、四百十八人のリストに入つていませんかということで開示請求をしたにもかかわらず、昨日わかつたのは、ベネシスが調査を始めたのは今週に入つてから、一週間以上放置をされてしましました。自分が入つていてるかどうか、要は、山口さんは、あなたたちはファブリノゲンを投与されていないと、否定されて裁判を争つてはいるんですけど、夜眠れないということで、一日千秋の思ひで待つていただけたけれども、結果的には二週間かと見込まれます。

なお、負担するのは受講する本人であります

が、新たな教育課程の基準を設定する際には、働く

きながら学ぶ方が勉強のしやすいように通信制の幅広い選択肢を用意する。さらに、働く方の主体的な能力開発の取り組みを支援する教育訓練給付制度の対象となるように適切に対応し、負担の軽

減に配慮する。それから、事業者に対する、従業者の研修の受講機会を完全に確保してサービスの質の向上を図る、こういう重要性について周知徹底をしてまいりたい、こういうふうに思つておられます。

そして、もう一つ私が問題にしたいのは、出田さんという実名原告の方です。昨日、厚生労働省

は、マスクに對して、この一枚のを発表しまし

た。大臣も当然お読みになられたと思います。どちらお読みになられたと思ひます。どう書いてありますか。十一件について、ベネシスは請求者のものと確定できる個人情報を保有していないか、これをプレスに発表しているんです。

○山井委員 二、三十万かかる。半年仕事ができなくなるかもしない。そういう意味では、繰り返しになりますが、ただでさえ介護職員は給料が低いというのが問題なわけですから、その方々に、こういう多額の負担を新たに払わないと介護福祉士になれない、試験も受けられないというの

は、私は非常に問題だと思つております。このことについては、また後ほどこの議論をさせいただきたいと思いますが、一たんここで肝炎の問題を質問させてもらいたいと思います。一日に百二十人がB型肝炎、C型肝炎で亡くなつておられる非常に深刻な問題で、御存じのように、外添大臣、昨日と本日で十人の回答がございました。

そして、きょうも傍聴にもお見えになつていますが、原告代表の山口さん、二週間前に個人情報開示請求、四百十八人のリストに入つていませんかということで開示請求をしたにもかかわらず、昨日わかつたのは、ベネシスが調査を始めたのは今週に入つてから、一週間以上放置をされてしましました。自分が入つていてるかどうか、要は、山口さんは、あなたたちはファブリノゲンを投与されていないと、否定されて裁判を争つてはいるんですけど、夜眠れないということで、一日千秋の思ひで待つていただけたけれども、結果的には二週間かと見込まれます。

なお、負担するのは受講する本人であります

が、新たな教育課程の基準を設定する際には、働くきながら学ぶ方が勉強のしやすいように通信制の幅広い選択肢を用意する。さらに、働く方の主体的な能力開発の取り組みを支援する教育訓練給付制度の対象となるように適切に対応し、負担の軽

もかかわらず、昨日お願いに行つても、確かに受け取つてはもらつたわけですが、いつ返事が出るかはめども立たないということなんです。

そして、もう一つ私が問題にしたいのは、出田さんという実名原告の方です。昨日、厚生労働省

にもかかわらず、三十日の日に社員が三人も行つて、医師から即座に間違いありませんという答えまでもらいながらも、まだ確定できる情報はないと言えども、その情報をプレスに紙切れ一枚で流している。ベネシスと製薬会社もうそをついている。そして、厚生労働省もうそをついている。

そして、私は昨日、一休会社からどういう資料が来たのかということで、厚生労働省の担当者を呼んで一時間聞きました。これ一枚が来ましたと言つて渡されました。本当にですかと言つたら、一時間、本当ですと言いました。朝になつて、違いました。これは、ベネシスからの話を聞いて厚労省がつくった厚労省の資料です。では、原本を質問の十一時までに下さいよ、どんな報告があつたんですか、携帯電話に電話下さいと一時間半前に言いましたが、電話の一本もかかつてきませんよ。一体これはどういうことですか。

舛添さんにお伺いします。出田さんのことに絞つてお伺いしますが、今言つたように、生年月

日、イニシャル、投与日、双子、そして十月三十日に社員が行つて、主治医から、その主治医が二十年前に出産をされたときのお医者さんですよ、間違いありませんと言つて、それでも特定できませんとか。特定できていると思われませんか。舛添大臣も含めて答弁してください。

○**舛添国務大臣** お答えをする前に、先ほどの准介護福祉士の件で、フィリピンとともにインドネシアと言つたつもりが、何かペトナムと言つたそ
うですので、済みません、それはちょっと、まず訂正させていただきます。
私は、とにかく昨日、すぐに調査をさせる、これは製薬メーカーに対して。私は、少なくと

も、厚生労働大臣が製薬メーカーのトップを呼んできちんとお願ひし、直ちにこのお知らせする作業を開始してくださいよ、そういうことを申し上げました。しかし、私も待つて、一週間たつても言つて渡されました。本当にですかと言つたら、一時間聞きました。朝になつて、違いました。これは、ベネシスからの話を聞いて厚労省がつくった厚労省の資料です。では、原本を質問の十一時までに下さいよ、どんな報告があつたんですか、携帯電話に電話下さいと一時間半前に言いましたが、電話の一本もかかつてきませんよ。一体これはどういうことですか。

舛添さんにお伺いします。出田さんのことについてお伺いしますが、今言つたように、生年月日、イニシャル、投与日、双子、そして十月三十日に社員が行つて、主治医から、その主治医が二十年前に出産をされたときのお医者さんですよ、間違いありませんと言つて、それでも特定できませんとか。特定できていると思われませんか。舛添大臣も含めて答弁してください。

○**茂木委員長** 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○**舛添国務大臣** 本当に、今のやりとりを聞いていいとしか言わない。これは誠実な態度と言えますか。特定できていると思われませんか。舛添大臣も含めて答弁してください。

○**舛添国務大臣**

舛添君。

○**茂木委員長** 速記を起こしてください。

○**舛添国務大臣** 本当に、今のやりとりを聞いていいとしか言わない。これは誠実な態度と言えますか。特定できていると思われませんか。舛添大臣も含めて答弁してください。

○**舛添国務大臣**

舛添君。

○**舛添国務大臣** 本当に、今のやりとりを聞いていいとしか言わない。これは誠実な態度と言えますか。特定できていると思われませんか。舛添大臣も含めて答弁してください。

○**舛添国務大臣**

会例はどうする、そこどころはちよつと、厚生労働省の担当の方が現実にやりとりを知つておりませんので、委員長、お許しいただければ……(山井委員「いえいえ、登録していませんから、この際結構です」と呼ぶ) は委員会におきましたので、その細かいやりとりについて、は、今申し上げたとおり、私自身がやつたわけじゃないのですか。舛添大臣は、どうな困難があつても被りました。されど、今はしましてから、新規に七千の医療機関をもう一回調べるべきだという山田議員の指摘があつたにもかかわらず、それをすると大変な手間がかかるということを言つているんですね。

舛添大臣が明確にやると委員会の場で答弁をしました。その意味では、舛添大臣、改めて確認をします。答弁されたんですから、新聞に七千の医療機関をもう一回公表するということによろしくお願いします。舛添大臣は、どうな困難があつても被りました。されど、今はしましてから、新規に七千の病院のリスト、確かに八ページですよ。四年前の七千の病院のリスト、確かに八ページですよ。これで見て調べて肝炎だとわかつて、治療して治つた方もいるんですよ。命の病院リストじやないですか。舛添大臣は、どんな困難があつても被害者を捜し出すと約束したじやないですか。命がかかるところに回答が参つたところです。

一般競争入札ということで二ヶ月という、これが最大のガンだということで、ネットだということとで私のところに回答が参つたところです。

○**舛添国務大臣** これは私は持つていますよ。四年前の七千の病院のリスト、確かに八ページですよ。これで見て調べて肝炎だとわかつて、治療して治つた方もいるんですよ。命の病院リストじやないですか。舛添大臣は、どんな困難があつても被害者を捜し出すと約束したじやないですか。命がかかるところにいるから私も必死で言つてあるんですよ。ここで官僚の方の抵抗に遭つて、撤回しないでほしいんですよ。これによって救える命があるんですよ。

○**舛添国務大臣** 改めて質問します。新聞での七千の病院名の公示はやるんですね。

○**舛添国務大臣** 質問ですか。(山井委員「はい、質問です」と呼ぶ)

舛添大臣、簡潔にお願いします。

○**舛添国務大臣** あらゆる困難を乗り越えてやる努力をいたしますが、どうか国民の皆さん、例えば、このおじいちゃん、おばあちゃんはインターネットを使えないよ、私はパソコンがないよといふ方がおられたら、みんなで協力して、来てください、ここにパソコンがあると。プリントアウトしてくれれば見られるんです。

だから、今は、随意契約のそれがあるから、そういうのをクリアしようということを言つてているわけでありまして、そういうことを……(発言す

る者あり)四億円のお金の問題ではないということを

とを何度も申し上げているわけですから、私の今
の決意を、そういうことを申し上げて、あらゆる
いろいろなルールがあり、全部一般競争入札にし
なさい、随意契約をやめなさいということである
から、それはそのルールを、そのルールはルール
であるんですよ、それを守りながらどうしてやる
か。

やらないと言っているわけではありませんですか
ら、今の私の、全部のルール、いろいろな条件を
何とかしながら、しかし、今みんなが協力してく
だされば、インターネットに出てるんです、すぐ
ボタン一つで出るんです。プリントアウトして
くれたら、紙一枚に何円かかりますか。

ぜひ皆さんで協力して、私だけが頑張つたつ
て、それは頑張りますよ、頑張っていますよ。だ
けれども、全国民の皆さん、どうか、インターネ
ットのホームページをみんなに知らせていただ
く、それに御協力をまずはいただきたい。できる
ところからやっています。

○山井委員 これは後できつちり議論させていた
だきましたが、介護の話に戻らせていただきます。
岸副大臣にお伺いしますが、二、三十万円で、
いろいろ訓練給付とかの補助金も出すということ
ですが、それで二、三十万が幾らぐらいに安くな
るんですか、その研修。

○岸副大臣 二割安くなるそうです。

○山井委員 二割安くなつても、それでは受けら
れない人は多いじゃないですか。私が話を聞いた
のは、一、三十万じゃなくて、四十万円、五十
万円のコースもあると聞いていますよ。
そして、半年間収入が途絶えるわけですから
も、介護福祉士になりたいという実務経験の方
は、ただでさえ給料が低いのに、はどうやつて
半年間生活していくんですか。

○岸副大臣 いろいろありますけれども、介
護福祉士の仕事というのは、これから本当に日本
の国で重要な仕事になりますから、やはり基礎的
な訓練、しっかりと見識を持つた介護福祉士をし
てなきやならないということは、我々国民とし

て非常に重要なことでございます。

なお、しかしながら、通信制というのも高校
でもありますから、こういうものを認めていつ
でも、いわば経過措置を平成二十五年までにとつ
ておることもございますので、いろいろ先生
には御心配の向きもございましょうけれども、
きっと国民の皆さんはこれを受け入れていただく
ものと確信しております。

○山井委員 質問通告もしておりますので、
ちょっと具体的なことお伺いしますが、例えば
NHK学園などが、今までから通信で介護福祉士
になれるコースを持っていた。やはりこれは、働
きながらも福祉の世界に入りたいということで非
常に人気が高かつたわけですが、今回の法
改正によって、このようなNHK学園などの通信
での介護福祉士の資格取得が難しくなるのではないか
いかという懸念がありますけれども、これは今ま
でどおりできるということによろしいでしょうか。

○山井委員 高校については経過措置はございま
す。また、おっしゃられるように、NHK学園な
どで介護福祉士の資格を通信講座では認めていな
い、こういうことになるわけでございます。

○山井委員 そのことにに関してはぜひ善処してほ
しいと思います。

もう時間が来ましたので終わりますが、最後に
とを、翌日事務次官がそれを否定するような発言
をする、そして、この命の病院リストを新聞で公
表しないなんて、そんな命を粗末にするようなこ
とは絶対にやつてほしくない、そのことを要望し
て、質問を終わります。

○茂木委員長 次に、高橋千鶴子君。

○高橋委員 日本共産党の高橋千鶴子です。

○中村政府参考人 介護・福祉分野における人材
育成についてどのように示されたでしよう
か。

確保指針につきましては、十四年前に一度作成さ
れたことがあります。これは、いわゆるバブル

でもありますから、こういうものを認めていつ
でも、いわば経過措置を平成二十五年までにとつ
て、いわば経過措置を平成二十五年までにとつ
ておることもございますので、いろいろ先生
には御心配の向きもございましょうけれども、
こういう措置がとられまして、人材確保指針
が策定されたところでございます。

その後、経過といたしましては、景気の低迷も
ありまして、この間、介護保険制度が施行され、
多くの介護人材が必要になりましたけれども、人
材の需給は、いわば採用する側に割合有利に展開
してきたということがございます。しかしながら、
近年、景気の回復もございまして、介護・福
祉分野における人材確保が相当困難になつてきて
いるということが第一点。

第二点には、この十四年間におきまして、介護
保険制度ができたり、障害者の制度が変わつた
り、制度見直しもあり、人材確保のあり方につい
ても相当変わってきており、人材確保をさらに強力に進めるた
め、人材確保指針の見直しを行つたところでござ
いました。

○高橋委員 本当はこれは通告は大臣にしており
ました。

量的な話しか一切されなかつたんですね。指針
における、人の中身の問題、介護や福祉の現場で
働く人たちのあり方の問題、どういう役割が本当
に求められるのかというところに踏み込んだお答
えがいたきました。非常に残念であります。

○高橋委員 そのことを踏まえて、今後の答えの中
で大臣に
考え方をお聞きしたいと思います。

九三年の基本指針では、公務員あるいは地域の
労働者の平均的な賃金の保障、週四十時間労働の
遵守と完全週休二日制を目指すなどの目標を定め
ておりました。今回の指針においては、賃金、労
働時間等についてどのように示されたでしよう
か。

勤時間等についてどのように示されたでしよう
か。

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

賃金、労働時間等につきましては、新しい人材
確保指針では、労働環境の整備、こういう中でう
たわれおりまして、従事者に対する事業収入の
適切な配分、そういうことと、国といたしまして
は、給与水準、事業収入の分配状況の実態を踏ま
えた適切な介護報酬の設定等がうたわれております。
また、勤務時間につきましては、週四十時間
労働制の導入、完全週休二日制の普及等による労
働時間の短縮等、そういうことをうたつております。

なお、前提といたしましては、他の産業分野と
も比較して適切な給与水準の確保等、労働環境の
整備が図られるということをこの人材確保指針で
は中心としておりまして、その根底にある考え方
は、就職期の若年層を中心とした国民各層から選
択される職業となるように、こういうことから、
他の産業分野とも比較して適切な給与水準の確保
等の労働環境の整備の推進、こういうことをう
たつているところでございます。

○高橋委員 今紹介された中に含まれております
が、「国家公務員の福祉職俸給表等も参考とす
ること」ということや、あるいは「週四十時間労
働制の導入」の前に「週四十時間労働制の適用され
ていない小規模の事業所における週四十時間労
働制の導入」などという言葉が盛り込まれたとい
うことは、我々が求めてきた内容であり、歓迎す
べきことかと思つております。

問題は、現場とはかなり乖離しているだろう、
これをうたつた以上、この指針が実効あるものと
なるのかどうか、そのことが問われていると思
います。

資料の①に、介護職員の入職率、離職率を示
しておきました。二割を超えております。毎年三十
万六千人が入職しても、二十二万六千人が離職
をしている。きついけれども賃金が安い。非常勤
の割合が四割を超えています。しかし、介護の仕

事や勤務先を選んだ理由は、働きがいのある仕事だと思ったから、これが六四・六%で断トツのトップなんですね。そういう、働きがいを求めて現場に入ったのに、この乖離がどこから來るのかと思うんです。

三月のNHKスペシャルで「介護の人材が逃げていく」と題して、グループホームで働く青年の

密着取組がございました。年収百万円足らずで夕食の弁当さえ買うのをためらう様子を映し出しておりました。天職だと思っていたのに、生活のために退職する決断をし、お年寄りに告げなければならない。そのシーンに大変胸を痛めました。これが特別な事例ではなくて、私の国会の部屋を訪ねてくれた大阪の青年は、お年寄りの命を守る大切な仕事だと思う、そう言いながらも、五十人の施設で一人夜勤である、夜通し働いて翌日も一日働く、お年寄りよりも早く若い職員がやめていくのが実態だと訴えておりました。

大臣、希望に燃えて介護・福祉の現場に入つた青年たちが早くやめていくのはなぜでしょうか。どう改善を図つていきますか。

○舛添国務大臣 非常に過酷な労働条件であつて、それに見合つた十分な待遇が行われていない。そして今、離職率の高さということも委員が御指摘になりました。

私は、こういう問題を一つ一つやはり改善していくって、本当に生きがい、働きがいを求めてそこに入つてこられているわけです。ですから、これはもうできるだけいい待遇、そして先ほどの、社会的な威信、プレステイジも高める、そういうことを上げたいと思います。

そしてもう一つ、介護保険料それから利用者の負担ということとのバランスということを先ほど私申し上げましたけれども、日本人というのは、物を買うこと、それに対する代価を払うというの是非常に当たり前のよう思つているんですけどれども、サービスを買うということに対する必要な対価を払うというのが、経済学でグッズ・アンド・サービス、物とサービスというけれども、物

はすぐ目の前に見えてわかるんですけれども、自分の体をこういうふうに介護してくださる、本当にありがたい、それは必要な対価はこうですよ」という、そのサービスに対する対価。これもう少し国民がしっかりとやっていただかないといけない、こういう認識も広めていただきたいと思います。

やるべきかということが指針では示されておりまして、職員配置の基準は国の仕事でございますので、我々として、今申し上げました観点から、相行の職員配置の基準について点検をし、必要があれば見直しに取り組んでまいりたいと考えております。

て導入するもので、日本の労働力の不足があるらしく、こういうものではございません。また働いていただく場合にも、日本語の勉強をしていただく、また、介護福祉士の資格を取つていただくことが条件になつておりますし、また待遇においても、日本人と同一賃金、こういったルールで入れられるということをございます。

○高橋委員 今必要な対価の問題で、やはり介護報酬を充実させるとか労働条件を改善させるために、結局負担が必要なんだよと、そこに落とし込んでしまうと、また別の議論を必要としなければならないので、私はきょうはそこには触れるつもりはございません。また次の機会にいたします。

それで、指針の中には、「従事者の労働の負担を考慮し、また、一定の質のサービスを確保するべき生き生きと仕事をする、そして社会的にもみんなが尊敬する、そういう社会ができるよう、厚生労働大臣として全力を挙げてまいりたいと思いましょう。

そこで資料の③に各県の有効求人倍率を比べておいたんですけども、介護の現場が人材不足だということは、この全職業と介護関連職種の比較を見ていただいてもわかるかと思います。全国最下位クラスの我が青森県でも、全職業〇・四四倍に比べて、〇・七五倍と高くなっています。しかし、その内訳を見ると、常用は〇・五九倍になります、パートタイムが一・三倍という形で、こわば全部、各県を見ていただいても同じ傾向になっているんですね。

やはり、現場では圧倒的にパートを求めていました。介護報酬という、さつきちょっとお話をしました、決められたバイの中で人材にコストをかけられない、そのことで労働者にしわ寄せが来るところが現実に起きているのではないかと思つております。

であります。アーリヒンの方から経済通携協定のもとで入国されるということ等、介護の現場の労働条件がそれによって左右されるという問題ではあります。い、こういうふうに考えております。

次に、准介護福祉士の問題でございますが、これは、現行法律に基づいてフィリピンとの経済連携協定が結ばれているため、養成校を卒業された方については介護福祉士の資格が取れる、こういう前提で今の連携協定が結ばれておる、その協定と法律との整合性をとるために御提案申し上げております。いるところであり、またこれが、内外、日本人、フィリピン人、差別しない、こういうことで、当然日本の介護福祉士を目指す方にも適用されるというものでござります。

この准介護福祉士については……(高橋委員) 著明が長い」と呼ぶ

観点から、職員配置の在り方に係る基準等について検討を行う」、このことも新たに入りましたね。こういうことについて、局長でよろしいです。

こうした中で、今回のEPAによる外国人の受け入れは、私は、介護福祉士を国家資格にする位置づけを高めて、キャリアアップを応援する

○**茂木委員長** 簡潔にお願いします。

○**中村政府参考人** はい。千八百時間の養成課程を経ておりますので、現在の養成施設を出てい

○中村政府参考人 先ほど申し上げましたように、労働環境の改善、これは非常に大きな柱でございまして、賃金だけではございません。その中では、委員から御指摘のありました労働時間の問題もございますし、当然労働関係法規は守っています。ただかなければなりません。また、腰痛の問題などもございますので、健康管理対策もうたっておられます。また、職員配置も、委員から御指摘ありましたように、従事者の労働負担を考慮し、一定のサービスを確保する観点から、職員配置の方に係る基準等について検討を行う。こういう規定は、それぞれが中心になつておるので、考え方を伺います。

いう一方で、試験に合格しなくても准介護福祉士（准介護福祉士）という道を開くことになる、しかも、これはフィリピン人だけではなく、日本の労働者にも適用される。これは当初の目的とは逆行するのではないかと考えます。国内の労働者の条件の引き上げにつながるのではないか。国内の条件を引き上げできないままに安易に受け入れをするべきではないと考えますが、いかがでしようか。

○中村政府参考人 お答え申し上げます。

二点お話をあつたかと思います。

一つは、経済連携協定に伴うフィリピン人の公務員御案内のとおり、経済連携協定に基づきま

卒業生の方に比べてより教育を受けている方にもなると思いますので、現行より後退するということはないと考えております。

○高橋委員 局長、説明は要りませんよ。私、考え方だけを聞いてるんですから。人材不足のためではないということはこれまでも何度も答弁されました。しかし、それは、最初はそうであつても、今後どうなのかということを言つてるんです。

今回の福祉士法改正が、日本とフィリピンの定に基づく人材の受け入れであり、決して人材足の解消のためではないと言つてはいる。しかし、例えば資料の④にありますように、次はインディ

シアとのEPAの枠組みが用意されています。最初は二年間ですが、合わせると二千人になるんです。これは、順次こうしたことが当然拡大していくのは予想されるのです。

ことし九月二十一日に発表された経済財政諮問会議の労働市場改革専門調査会第二次報告書でも、「看護・介護等の高齢化関連産業では、労働力の需要と供給との量的なミスマッチが拡大する傾向にあり、長期的に見て、専門的な能力や経験を有する外国人労働者を受け入れなければ、国民生活に不可欠なサービスの供給に支障が生じかねない」として、外国人労働者の受け入れの拡大を期待している、このような発言もされているわけですね。背景には、当然こうしたことがあるわけです。

今はいろいろ理屈を言つても、いずれそうなるのではないか、そしてそれを担保するものは今のところないんだということを強く指摘して、残念ながら時間が来ましたので、また次の機会に譲ります。

○茂木委員長 次に、阿部知子君。

○阿部(知)委員 社会民主党・市民連合の阿部知子です。

私は、本日いただきました十五分の時間の中で、冒頭、恐縮ですが、舛添大臣に、昨日高裁において判決がありましたが在外被爆者、戦争中、強制連行で広島に来ておられて、その地で被爆をされて、そして、被爆者の扱いというのを、お国のお韓国に帰られたために通達によって停止されておられた方々についてです。

その後、通達は廢止されたわけですが、事実において、精神的にもそうですし、現実には被爆者であるにもかかわらず、被爆者として認められない、そういう状態に置かれた方々が、一九九五年から裁判を起こされまして、十二年がかりで最高裁判決までやつとたどり着いた。

われた皆さんへの国家賠償、慰謝をして国家賠償

しなさいという判決がありました。

裁判を起こされたときは四十名おられたが、現在十数名

実には、その後お亡くなりになつて、現在十数名

おられましたけれども、私は、この件を契機に、大臣にぜひ、今、在外被爆者問題、どんどん

どん皆さん御高齢化していきますし、被爆したと

いう事実があるにもかかわらず、まだ被爆者手帳も取得できていない方が現実におありますけれども、被爆した事実というものが変わらない以上、例えばお帰りになつたお国においても被爆者手帳の取得を可能にする道を、一刻も早く、一

分も早く私は開くべきだと思います。

まずは、これは厚生労働省の通達によつて起きた、そうした、いわゆる相手の気持ちを酌み取ら

ないさまざま現実についての謝罪を大臣に一

点。それから、いまだ被爆者手帳が持てない方々

に、その取得の道を、大幅に、抜本的に変える覚悟を、早急に、一日も早く行いたいという、きっ

とお気持ちと思いますから、お願いします。

○舛添国務大臣 昨日の最高裁判決、これはやは

り厳粛に受けとめないといけない。そして、きちんと謝罪し、原告に対してもかるべきお支

払いをするということは確実にやつていただきたいと

いうふうに思います。

私は、外被爆者の方々、遠いブラジルから

おいて判決がありましたが在外被爆者、戦争中、強

制連行で広島に来ておられて、その地で被爆をさ

れて、そして、被爆者の扱いというのを、お国

において判決が来ましたので、また次の機会に譲ります。

いと思います。

○阿部(知)委員 しかとお取り組みをお願い申し上げます。

統いて、本日の議題になつております法案について伺いますが、まず冒頭、舛添大臣にお伺いいたします。

大臣は、御自身の介護経験、あるいは、これから高齢社会を支えるための本当の社会的な任

務、役割としての介護の問題に非常に御見識もおありだと思います。そうした観点に立つて伺いま

すが、今回、介護福祉士と社会福祉士法の一部を改正する法律案の中で、介護福祉士の定義規定の見直しという根本条項がございます。簡単に言え

ば、入浴、排せつ、食事その他の介護から、心身

の状況に応じた介護に改めるとあります。

これは、一見いいよう聞こえて、しかし、本

的には、私は、介護というのは、生活の状況を

見きわめた、生活の状況に応じた介護であるべきだと思うんですね。例えば、身体介護の入浴、排

せつ、あるいは食事にしても、その方の生活形

態、生活がまずそこにつけて必要性が生じるわけ

です。

この一見どちら向きにもとれる改定は、しか

し、この間の介護保険のいろいろな適用でホームヘルパーさんを使えなくなる御高齢者、あるいは、非常に生活軽視の物の考え方がある

生労働省のいろいろな方針の中にかいま見えます

ので、ぜひ大臣には、介護というものは、生活を

最も根本に置き、そして、従来ですとシャドーワークと言われていた、多くは女性が担つてき

た、あしたに向けて生活を回していくということ

が根本にあつて行われる営みであるということ

を、これも確答していただきたいと思います。

○舛添国務大臣 阿部委員と同じように、私も

私も今全力を挙げておりますけれども、与党のこ

のチームの中で、同じ気持ちで、同じ方向でやつ

ておりますので、一日も早く皆さん方の、そして

すように全力を挙げます。そのことを申し上げた

ので、北欧諸国でノーマライゼーション、こういいう思想の背景にもそれがあると思います。

例えれば家事援助をどう考えるかとか、こういう

問題についても今の御指摘の問題はあると思います。ただし、普通であれば学生は喜んでいいのかも

すけれども、私は、ただ単に排せつとか入浴の介

助をする、そういうことはなくて、障害を持つてもその人の生活をどうするか、この視点が極めて大事だと思いますので、今回の改正、今どちら

にも読めるというふうにおつしやいましたけれども、私は、そういう精神で今からの介護

も、しかし、私は、そういう精神で今からの介護

でもその精神は忘れないでやつてきたと思いま

す。

○阿部(知)委員 では、引き続いて、今回の介護

福祉士と社会福祉士の改正案が、一言で簡単に言つてしまえば、それなりの試験を設けて、それ

によつて資質の向上を図り、社会的身分を安定させようというふうな趣旨と、いうふうに受けとめます。

その上で、一つ大臣に、これも細かなことを伺

うお時間がございませんので、実は、昨年暮れから指摘しております、日本社会事業大学という

ところにおきましての社会福祉士の試験問題の漏

えいについて、私がお伝えし、大臣にこのようなことのなきよう今後の運営を図つていただきたいです。

日本社会事業大学のある先生が暮れに出題セミ

ナーを行つたときに、次の試験は三人のこういう

方が、心理の担当の教授が出題するよ、あるいは

こういう問題が出そじやないのというふうに学

生に言つたそうです。それを聞いたまじめな学生

たちは、それつてもしかして漏えいかなと思つた。普通であれば学生は喜んでいいのかも

しませんが、介護を目指す学生の皆さんはまじめですか、やはりおかしいと思われたんです

日本社会事業大学は、実は厚生労働省からもたらくさんの方が、天下りなのか、そういう言葉が不適切であれば、おやめになつた後、そこで教えるということに携わつていて、そうした疑念が少しだに抱かれるということは、今後試験を厳正にしてきちんと資格として確定していくといううなぎなにあつて、大変後ろ向きだと思います。

これは、私はもう二度、質問主意書で伺いましたので、先ほど申しました、細かいことは伺いましたが、今後の試験のあり方、あるいは、他の同じような大学でも漏えい等々起これり得る可能性はあるので、きちんと厳密にやっていただきたいと思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○外添国務大臣 試験問題の漏えいなどといふことは絶対あつちやいけないですから、こういうことは厳しく取り締まりたいと思います。

ただ、例えば、私が東大法学部で先生をしていて、そのときに、司法試験、公務員試験、これらのかかわりある教授はだれぞというのを大本に表記しておきたいと思います。

よく勉強する。そういう分野もあります。ですか
れています、そうすると、あの先生の書いた民
法の本を読めばいいというような感じで、みんな

ら、先生の名前が出ただけですぐ問題ができるか、私もそういう委員になつたときは本がたくさん売れるとか、そういうことはあるんですけども。ただ、しかし、あくまでもそこは漏えいが

あつちやいけない。厳しくこれはまたチエツクしたいと思います。

お取り計らいいただきたい。
それから、先ほど来たのやりとりで、これも時間
感が訴えたことですので、ぜひ大臣にはきちんと
題をというふうに、以前に出したことがあるとい
うふうにお話しになつたわけです。この先生は介
護福祉士の方の試験の出題者であられたようですが、その後、そのお役をこの件の後おやめになつた
たということで、私はやはりこれは限りなくグレ
ーなんだなと思いますので、若い人たちの正義感
が訴えたことですので、ぜひ大臣にはきちんと

の関係で省略して申しますが、准介護福祉士の問題は、いかに何でも、この法案の本当の魂を抜く中村局長の御答弁では、EPAとの関連、そしてEPAでそちらを準備したら、国内との落差があつてはいけない、何かこれ、逆さの議論です。国内においてこういう二重資格になつていく、いわばきちんととした試験を設けようとしてつくる法律の一方で、試験に落ちたかどうかは別として、受けなくても准という格好がついていくということは、介護現場にとつても非常に深刻な混乱をもたらすと私は思います。

そして大臣、お願いがござりますが、実はEPAとの関係は、これはフィリピンの方でも、なかなかやはり、現実には暗礁に乗り上げているマターでございます。どういうことかというと、フィリピンの介護士の皆さんも社会的には非常に高い評価を得ていますし、では日本に行こうかなと思うと、日本の側の受け入れ体制あるいは評価のされ方、そして語学の心配などなどで、どちらかというとヨーロッパや北米に行く方もふえてい

る。

すなわち、これは何を意味しているかといふと、我が国の受け皿体制がそれなりに遅し、その方の能力を高めていくものでなければ、結局はフィリピンの来る方にも悪い法律だし、それから日本の働く介護現場の二十代、三十代の若者にとっても私はこれはいかがなものかと。

なぜフィリピンから来られた方の待遇を日本 국내に広げねばなりませんか、大臣。それと、EPA交渉で何が問題になつているのか、もつと大臣も立ち入つて、この介護という問題で向こうが抱かれる不安についてお知りになつたらいかがですか。二点 お願いします。

○舛添国務大臣 先ほども申し上げましたように、私は外交防衛委員長として外父の分野でずっと仕事をしてまいりました。この問題は本当に二国間の関係、それぞれ言い分がある。

それで、一つのまさに便宜的にこういうことを

の関係で省略して申しますが、准介護福祉士の問題は、いかに何でも、この法案の本当の魂を抜くようなやり方だと私は思います。

中村局長の御答弁では、EPAとの関連、そしてEPAでそちらを準備したら、国内との落差があつてはいけない、何かこれ、逆さの議論です。国内においてこういう二重資格になつていく、いわばきちんとした試験を設けようとしてつくる法律の一方で、試験に落ちたかどうかは別として、受けなくても准という格好がついていくということは、介護現場にとつても非常に深刻な混乱をもたらすと私は思います。

そして大臣、お願いがございますが、実はEPAとの関係は、これはフィリピンの方でも、なかなかやはり、現実には暗礁に乗り上げているマスターでございます。どういうことかというと、フィリピンの介護士の皆さんも社会的には非常に高い評価を得ていますし、では日本に行こうかなと思うと、日本の側の受け入れ体制あるいは評価のされ方、そして語学の心配などなどで、どちらかというとヨーロッパや北米に行く方もふえてい

すなわち、これは何を意味しているかといふと、我が国は受け皿体制がそれなりに遇し、その方の能力を高めていくものでなければ、結局はフィリピンの来る方に悪い法律だし、それから

日本の働く介護現場の二十代、三十代の若者にとっても私はこれはいかがなものかと。
なぜフィリピンから来られた方の待遇を日本の国内で云々ねばなりませんか、大臣。それと、E

PA交渉で何が問題になつてゐるのか、もつと大臣も立ち入つて、この介護という問題で向こうが抱かれる不安についてお知りになつたらいかが

○舛添國務大臣 先ほども申し上げましたように、私は外交防衛委員長として外交の分野でずっと仕事をしてまいりました。この問題は本当に二国間の関係、それぞれ言い分がある。それで、一つのまさに便宜的にこういうことをすか。二点、お願ひします。

やつた。そして今御指摘になつたように、フィリピンの方々からたくさんお声をお伺いしました。やはりアメリカに行くよと。日本語は難しいし、英語はフィリピンの方は相当できますから、それで待遇もよければ向こうに行くよと。そうすると、今度は逆に、だから心配ないよ、来ませんよ、こういう話になつてゐる。

これはおつしやるよう¹に本末転倒なので、あくまで暫定的措置²、それはもう大きな国際社会のグローバリゼーション³、こっちでEPAをやる、こっちでフリー・トレード・アグリーメントをやる、やらなきや中国に置いていかれるよというような、そういう大きな流れの中の一つの便宜的な

河部田委員 私はEPAは非常に重要な問題だと思いますけれども、しかし、やはりこれが本末転倒になつてはいけない。何とか外交の分野でも、そういう問題点について、国全体のあり方、外交のあり方、これも含めてしっかりと検討してまいりたいと思います。

理由に日本の介護現場に分断を持ち込むこの法案は、やはりいかがなものかと思いますので、後ほど

○茂木委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。
ど反対討論をさせていただきます。
ありがとうございます。

○茂木委員長 これより討論に入ります。

○高橋委員 私は、日本共産党を代表して、社会会
福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律
案に対して反対の討論を行います。

反対の理由は、本法案が、養成施設卒業者についても、国家試験に合格しなくとも准介護福祉士という別の国家資格を付与する点にあります。これは、国家試験を受験するという形で介護福祉士の資格の取得方法を一元化することによって、資質の向上を図るとする趣旨に反するばかりか、新た

士の社会的評価や国民の信頼を損ねることになります。かねないからです。介護福祉士資格への二重構造の持ち込みは、処遇面などできまざまな混乱、差別を介護現場に持ち込むことになります。

本法案に准介護福祉士制度が持ち込まれた理由に、日比E.P.Aとの整合性を図ることが挙げられていますが、これが結果として安価な外国人労働者の受け入れにつながるのではないかという懸念も見過ごすこととはできません。こうしたことには、介護職全体の労働条件を低い水準に固定化し、ひいては介護職員不足に一層拍車をかけ、むしろ介護の質の確保を困難にしかねません。

今、介護の現場では、業務量が増加しているにもかかわらず、他の産業と比べても非常に安い賃金に抑えられ、働くことを希望している方が数多くいるにもかかわらず、離職を余儀なくされている現状があります。

今後さらに増大する福祉・介護ニーズに対応するために、十四年ぶりに改定された社会福祉事業に従事する者の確保を図るために指針で、給与を、他の分野、地域の水準等も踏まえ、適切な水準を確保し、給与体系については国家公務員の福祉職俸給表等も参考にすること、週四十時間制の導入等の文言が入れられたのは、一步前進だと考えます。

指針を真に実効あるものにし、介護労働の改善を図るためにも、早急に介護報酬の引き上げ等を含めた抜本的な見直しを強く求め、反対討論いたします。

○茂木委員長 阿部知子君。

○阿部知委員 私は、社会民主党・市民連合を代表し、内閣提出、社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案に反対する立場から討論を行います。

反対の第一の理由は、本法案が、介護福祉士の資格取得方法を、一定の教育プロセスを経た後に国家試験を受験する形に一元化することにより、資質の向上を図るとしながら、改正の趣旨に反論を行います。

て、養成施設卒業者については国家試験に合格しなくとも准介護福祉士という別の資格を付与するものであるからです。

准介護福祉士は、本法案の下地となつた社会保障審議会福祉部会では全く議論の俎上に上がつていませんでした。また、介護福祉士の養成方法、

資格取得の方法の変更は、あくまで国内問題であるにもかかわらず、日本とフィリピン二国間のEPAを理由に、新たな資格を強引に設けることは納得がいきません。

第一の理由は、准介護福祉士の導入によつて介護福祉士資格に二重構造を認めるることは、介護現場に身分差別を持ち込むことになりかねないからです。

外国人労働者や、長期の現場経験はあるが試験に受かりにくいホームヘルパーなどを、低賃金、不安定雇用に固定化させる危険性があります。また、国家試験に合格していない者に資格を付与することは、介護福祉士全体に対する社会的地位や評価の低下につながりかねません。

第三の理由は、社会福祉士、介護福祉士の定義、義務や資格の取得方法などを見直すという今回の法改正が、社会福祉士、介護福祉士の地位の向上、職場の確保、賃金等の労働条件の向上、離職者の防止、再活用にどのようにつながるかが全く見えないからです。介護・福祉ニーズが多様化、複雑化する中で、人材の確保と活用は急務です。貧困、児童、高齢者など、専門分野でソーシャルワーカーが必要とされる中で、社会福祉士を具体的にどう配置していくのか。また、介護福祉士について、介護報酬の引き上げ、配置基準の引き上げなどがセットで示さるべきです。

このように拙速な形で法案が審議され、介護現場に分断を持ち込む本法案には反対をいたしました。以上です。

○茂木委員長 以上で討論は終局いたしました。

○茂木委員長 第百六十六回国会 内閣提出、参議院送付、社会福祉士及び介護福祉士法等の一部

を改正する法律案について採決いたします。
本案に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○茂木委員長 起立多数。よつて、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。

〔賛成者起立〕

○後藤茂之君 外三名から、自由民主党・無所属会・民主黨・無所属クラブ、公明党、国民新党・そぞう・無所属の会、四派共同提案による附帯決議を付すべしとの動議が提出されています。

提出者より趣旨の説明を聴取いたします。後藤茂之君。

○後藤茂之君 私は、自由民主党・無所属会、民主党・無所属クラブ、公明党及び国民新党・そぞう・無所属の会を代表いたしまして、本動議について御説明申し上げます。案文を朗読して説明にかえさせていただきまます。

第三の理由は、社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一 介護福祉士の資質の向上を図るため、教育カリキュラム等の見直しに当たっては、養成施設ルート、福祉系高校ルート及び実務経験ルートのそれぞれにおいて、同等の水準の知識及び技能が担保されること。

二 社会福祉士及び介護福祉士の社会的評価に直しなど介護保険事業の充実等に努めるとともに、国籍などを理由として介護福祉士の賃金、労働条件などに差別的取扱いが生じないように、監督・指導を行うこと。

三 福祉・介護労働の魅力を高めるため、「社会福祉事業に従事する者の確保を図るために措置に関する基本的な指針」に基づく施策として、社会福祉士及び介護福祉士の雇用管理について検討すること。

開発及びキャリアアップの支援、潜在マンパワーの就業促進等の実効性ある福祉・介護労働力確保対策を総合的に推進すること。

四 介護職員の任用については、介護福祉士を基本とすることを念頭に置きつつ、介護福祉士への円滑な移行を促進するため、その施策の在り方を十分検討すること。

五 社会福祉士の任用・活用の拡大については、今回の改正事項の実効性を高めるため、都道府県及び市町村の福祉に関する事務所職員への社会福祉士の登用の促進策の在り方について十分検討すること。また、社会福祉施設の長、生活指導員等についても、社会福祉士の任用を促進するよう周知徹底を図ること。

六 実務経験ルートに新たに課される六ヶ月以上の養成課程について、働きながら学ぶ者の負担軽減に配慮し、通信課程を認めるほか、教育訓練給付の対象となるように基準の設定を行うこと。

七 厚生労働省において介護福祉士の資格取得ルートを規定するに当たっては、法律上の資格取得ルートとの間で、教育内容及び実務経験の水準の均衡に配慮すること。また、今後、介護サービスの担い手の養成に係る新たな仕組みを設けるに当たっては、現在の資格制度との関係について十分検討を行い、現場が混乱に陥ることのないようにすること。

八 社会的援助を必要とする者が増加していることからみ、重度の認知症や障害を持つ者等への対応、サービス管理等の分野において、より専門的対応ができる人材を育成するため、専門社会福祉士及び専門介護福祉士の仕組みについて、早急に検討を行うこと。また、介護福祉士をはじめ、関連分野専門職が社会福祉士となるための必要な履修認定等について検討すること。

け、必要な知識及び技能を総合的に評価できるような内容となつてあるかどうかについて検証を行うこと。

九 社会福祉士の資質の向上を図るため、教育カリキュラム等の見直しに当たっては、効果的な実習が行われるよう実習指導体制の充実めること。

十 社会福祉士の資質の向上を図るため、教育カリキュラム等の見直しに当たつては、効果的な実習が行われるよう実習指導体制の充実めること。

十一 司法・教育・労働・保健医療等の分野における社会福祉的課題の重要性にかんがみ、これらの分野への社会福祉士の職域拡大に努めること。

以上であります。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○茂木委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○茂木委員長 起立総員。よつて、本案に対し附帯決議を付することに決しました。

本動議に賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○舛添厚生労働大臣 ただいま御決議がありました本法案に対する附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいる所存であります。大臣。

○舛添厚生労働大臣 ただいま御決議がありました本法案に対する附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重し、努力してまいる所存であります。

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

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○茂木委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○茂木委員長 厚生労働関係の基本施策に関する件について調査を進めます。

身体障害者補助犬法の一部を改正する法律案起草の件について議事を進めます。

本件につきましては、先般来各会派間において御協議をいた頂き、今般、意見の一一致を見ましたので、委員長において草案を作成し、委員各位のお手元に配付いたしております。

その起草案の趣旨及び内容について、委員長から御説明申し上げます。

身体障害者補助犬法は、平成十四年に本院の議員立法によつて制定されたものであり、盲導犬、聴導犬及び介助犬を補助犬として規定し、それらの訓練育成を促進するとともに、公共施設等での受け入れを義務づけることによって、身体障害者が利用する施設においては、原則として身体障害者補助犬の同伴を拒むことができないと規定しております。

しかし、身体障害者の方々から、補助犬の同伴を拒否される場合が依然として多いため、補助犬の受け入れを義務づける範囲を拡大してほしい等の要望がありました。また、受け入れ側の方々からもさまざまな意見がありました。

本案は、こうした要望等を踏まえ、慎重に検討した結果、補助犬を使用する身体障害者の施設等の利用のさらなる円滑化を図るため、補助犬の受け入れ義務の範囲を拡大する等の措置を講じようとするもので、その主な内容は次のとおりであります。

第一に、障害者雇用事業主は、その事業所等に勤務する身体障害者が当該事業所等において身体障害者補助犬を使用することを拒んではならないものとすること。

第二に、身体障害者補助犬の同伴または使用に関し、身体障害者または施設等の管理者は、都道府県知事に対し苦情を申し出しができるもの

とし、都道府県知事は、相談に応じ、必要な助言、指導等を行うものとすること。

なお、本案は一部を除き、平成二十年四月一日から施行することとしております。

以上が、本起草案の趣旨及び内容であります。

〔本号末尾に掲載〕

○茂木委員長 お諮りいたします。

お手元に配付いたしております草案を身体障害者補助犬法の一部を改正する法律案の成案とし、これを委員会提出の法律案と決するに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○茂木委員長 起立総員。よつて、そのように決しました。

〔賛成者起立〕

○茂木委員長 次に、中国残留邦人等の円滑な帰国の一歩を改正する法律案起草の件について議事を進めます。

本件につきましては、先般来各会派間において御協議をいた頂き、今般、意見の一一致を見ました

ので、委員長において草案を作成し、委員各位のお手元に配付いたしております。

その起草案の趣旨及び内容について、委員長から御説明申し上げます。

本件につきましては、終戦直前の昭和二十年八月九日のソ連軍の対日参戦により、国策として旧満州地区に居住している開拓団等の人々は、未曾有の恐怖と混乱に襲われました。飢餓、疾病などの中で筆舌に尽くしがたい逃避行を強いられ、数多くの犠牲者が生まれ、また、家族離散という悲惨な状況に陥りました。

この中で、多くの幼子たちが肉親と離れ離れにななり、中國の大地に取り残されました。中国人に

育てられることなつた孤児や、生活の手段をたた

失つて中国人の妻となつた方など、中国に残留することを余儀なくされた邦人は、その後も、中国国内における厳しい対日感情や文化大革命等の激動の歴史の中で、戦後の高度経済成長の中で生活を抱きつも、中国との国交正常化まで長期間を要したことによると、その後の引き揚げも必ずしも順調ではなく、帰国の時期が大幅におくれた方が多かつたのであります。さらに、幼少期に日本の教育を受ける機会がなかつたために、ほとんど的人は日本語ができず、帰国後においても言葉の壁が厚く、また、生活習慣の違いも大きく、安定した職を得ることは極めて困難であります。このため、日常の生活に多くの支障を来しているだけなく、老後の生活の安定や備えができるない状況にあります。

これまで、政府においてもさまざまな自立支援策を講じてきましたが、結果としては、残念ながら十分な成果を上げたとは言えません。このため、人間としての尊厳と老後の生活の安定を二つの柱として、新たな支援策を講ずることとし、中国残留邦人の方々が日本に帰つてきてよかつたと思えるように、また、人間として、日本人として尊厳を持てる生活を確保できるようにするものであります。

本案は、永住帰国した中国残留邦人等で一定の要件を満たす者に対して、支援策の具体化に必要な特別の措置を講じようとするもので、その主な内容は次のとおりであります。

第一に、国が一時金の支給を行ふとともに、帰國前及びそれ以後の国民年金の被保険者期間の保険料を一時金から本人にかわつて追納し、満額の老齢基礎年金等を支給できるようにすること。

第二に、満額の老齢基礎年金の支給等を補完する措置として、世帯の収入が一定の基準に満たない場合に支援給付を行うこと。

第三に、一時金及び支援給付について、譲渡等の禁止及び非課税の措置を講ずること。

第四に、訴訟に関し猶予された費用について、特例措置を講ずること。

なお、本案は一部を除き、平成二十年一月一日から施行することとしております。

以上が、本起草案の趣旨及び内容であります。

〔本号末尾に掲載〕

○茂木委員長 この際、お諮りいたします。

お手元に配付いたしておられます草案を中国残留邦人の円滑な帰国の一歩を改正する法律案の成案とし、これを委員会提出の法律案と決するに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○茂木委員長 起立総員。よつて、そのように決しました。

〔賛成者起立〕

○茂木委員長 この際、お諮りいたします。

お手元に配付いたしておられます草案を中国残留邦人の円滑な帰国の一歩を改正する法律案の成案とし、これを委員会提出の法律案と決するに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○茂木委員長 起立総員。よつて、そのように決しました。

なお、ただいま委員会提出と決しました両法律案の提出手続等につきましては、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。

この際、休憩いたします。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

そのように決しました。

この際、休憩いたします。

午後零時十六分休憩

午後二時三十二分開議

○茂木委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

第百六十六回国会、内閣提出、労働契約法案、最低賃金法の一部を改正する法律案 今国会 細川律夫君外三名提出、労働契約法案及び第百六十六回国会、細川律夫君外二名提出、最低賃金法の一部を改正する法律案の各案を議題いたします。この際、お諮りいたします。

各案審査のため、本日、政府参考人として厚生労働省健康局長西山正徳君、労働基準局長青木豊君、雇用均等・児童家庭局長大谷泰夫君の出席を求め、説明を聴取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〕

○茂木委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

○茂木委員長 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。井上信治君。

○井上(信)委員 自由民主党の井上信治でございます。

よいよ、きょうから労働関係法案の審議に入ります。きょうは舛添厚生労働大臣にも御出席をいただいておりますけれども、しかし、思い返せば、いわゆる政府提出の労働三法につきましては、前の国会で十三時間以上の審議を終えているということになります。そしてまた、限られた時間でありますので、私の方から、きょうは民主党案を中心質問をさせていただきたいと思います。

現在、我が国の雇用情勢にかんがみますと、就業形態や就業意識の多様化が進み、個別労働関係紛争が増加をいたしております。この状況を踏まえまして、労働者、使用者の双方が安心し納得をした上で、多様な働き方を実現できるようにすることが必要であると考えております。このために

は、労働者一人一人の労働契約に関する基本的な事項を明確にするとともに、紛争の解決や未然防止に資する、体系的でわかりやすいルールを整備することが重要な課題になつていると考えます。

このため、労働者及び使用者の自主的な交渉のため労働契約が円滑に継続することを通じて、労働者保護を図りつつ、個別の労働関係の安定に資するための基本的なルールを法制化するため政府が労働契約法案を提出したこと、これは大いに意義があると考えております。私といたしましては、この内閣提出の法律案、高く評価をさせていただいております。

また他方、民主党が対案を提出し、オープンな場で国会論戦が正々堂々と行われるということは非常に有意義であると考えております。しかし、残念ながら、民主党から提出された法案を見たときに、この内容が本当に実現することが可能なのか、あるいはまた、本当に労働者や企業経営者の、そしてまた国民のためになるのかということに疑問を禁じ得ないところでございます。

その理由といたしましては、まず第一に、これまでの労働関係の判例法理と大きく乖離した内容にあるからです。現実に行われております企業業務とも乖離した法案であり、非現実的な内容であると言わざるを得ません。また、内閣提出の法案と比較しますと、民主党の法案が真に働く人たちのためになるのかにつきましても強い疑問を感じます。解釈があいまいな規定を設けるということは、労使がお互いに都合のよいように解釈して、かえつて紛争の種になりかねません。

また、多様化する労働契約関係について、一律にして契約の自由度が少なくなると企業関係者は雇用を控える、そんなおそれもございます。民主党の法案が成立することにより、仮に、現在雇用されている労働者の地位、権利が保護されるようなことはあつたとしても、逆に、今休職中の方々、労働者が従事をしている業務の差異と労働者の待遇

また、これから労働年齢に達する若い世代にとりましてはかえつて新規雇用が失われる、そんなおそれもあるところでございます。

各論に入りますけれども、まず、均等待遇について伺います。民主党案の第三条第四項を見ますと、「労働契約を締結し、及び変更する場合においては、労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な待遇の確保が図られるべきものとする。」とあります。民主党案のように均等な待遇にするといふことは、企業の労務管理の実態を無視し、いたずらに混乱を生じさせるだけだと大変憂慮をいたしております。

しかし、この条文を読みましても、具体的には、どのような労働者をどのように待遇すればよいのか、はつきりしたことはわかりません。「就業の実態に応じ、均等な待遇」といいましても、就業の実態が同一でなければ、均等な待遇などあり得ないのでしょうか。「就業の実態に応じ、均等な待遇」とはどのような意味なのでしょうか。

改正パートタイム労働法、これにおきましては、通常の労働者とパートタイム労働者の差別禁止を規定するに当たって、職務内容や責任、配置などのような点に着目をして、通常の労働者と同視すべき短時間労働者と判断するかについて労使間で議論を積み重ね、その結果を条文に詳細に規定しております。

どのような労働者をどのように待遇すれば、均等な待遇の確保が図られていると言えるのでしょうか。具体的な考え方をお示しいただきたいと思います。

○細川議員 お答えをいたします。

民主党案の第三条第四項は、就業の実態に応じ、均等待遇が図られるべき、こういうふうに規定をいたしております。つまり、就業形態が異なるても、就業の実態に応じて均等な待遇の確保が図られるべきであるという意味でございます。

したがつて、労働者間において、合理的な理由のない差別的な取り扱いが禁止されるべきということがあります。別の言い方をいたしますと、労働者が従事をしている業務の差異と労働者の待遇

の差異との間に合理的な関連性がある場合には均等な待遇の確保が図られている、こういうことにあります。

○井上(信)委員 残念ながら、答弁を伺っております。それでも、やはり不明確というような印象はそのままございます。

職務内容や責任など、就業の実態というものは労働者によってさまざまであり、企業は適材適所で労働者を配置し、それぞれに待遇をいたしております。民主党案のように均等な待遇にするといふことは、企業の労務管理の実態を無視し、いたずらに混乱を生じさせるだけだと大変憂慮をいたしております。

次に、有期労働契約について伺いたいと思います。有期契約労働者、総務省の調査によりますと、平成十八年には七百七十四万人、全労働者の一四%を占めています。その内訳はさまざまです、不本意ながら契約社員などの有期労働契約で働いているフリーターもおります。また一方、正社員としての就職を希望しながらも実現を定年まで勤めるという人生設計をもともとおしてしております。

有期契約労働者、総務省の調査によりますと、平成十八年には七百七十四万人、全労働者の一四%を占めています。その内訳はさまざまです、不本意ながら契約社員などの有期労働契約で働いているフリーターもおります。また一方、正社員としての就職を希望しながらも実現を定年まで勤めるという人生設計をもともとおして、一定期間の雇用が保障される有期労働契約というものをかえつて好んで、積極的に選んで働いている、そんな方々もいらっしゃいます。

したがつて、我々は有期労働契約を一律に制限すべきものとは考えておりません。多様な労働実態を踏まえながら、しかし他方で、正社員への就職を希望する人にはそのための就職支援を行うなど、きめ細かな対応を通じて、有期労働契約が労使双方にとって納得できる良好な就業形態となつていくことが重要だと考えております。

まず、民主党案の三十八条第一項では、次に掲げる場合に限り、有期労働契約を締結することができるとして、有期労働契約を締結できる事由について、臨時の、一時的な業務や高度の専門的知識を有する労働者の場合など、極めて例外的な場合に限定をいたしております。その上で、第八号

では、厚生労働省令で定める事由に該当する場合には締結できるというふうにされております。

これは、当然のことながら、有期労働契約を締結できる事由を制限する規定でありますので、この省令で定める事由というのも極力限定的なものになるかと思いますけれども、具体的にはどんな事由をお考えなのか、お示していただきたいと思います。

○細川議員 政令で定めると予定をしていることについてお答えいたしますが、まずその前に、民主党案では、有期労働契約が使用者にとって簡便な雇用調整に使われることがないようにするために、三十八条第一項各号におきまして、臨時的な一時的な業務、一定期間に完了することが予定されている事業など、有期労働契約が真に必要とされている事項について列挙しているところであります。

八号では、一号から七号まで掲げる事由のほか、有期労働契約を締結することに正当な理由があるものについては、今質問のありました、厚生労働省で定める有期労働契約を締結することができる、こうしたことになつております、一応、この省令で定める例として考えられることは、期間の定めのない労働契約によりまして、採用予定者が就労するまでの間に、当該労働者が就労する予定の業務につかせる場合などでございます。

例えは、新卒の学生が、将来就職する場合に、四月一日からというふうに決まっている場合に、その前からどうしても就職というふうになつた場合に、四月までの期間、短期労働契約ということにできることができるというようなことが考えられます。

以上です。

○井上(信)委員 真に有期労働契約が必要な場合というものが不明確で、非常にわかりにくいというふうに思います。そして、いざれにせよ、締結事由というものが制限されると、すべてを期間の定めのない労働契約に移行するということは不可能であると思い

ますので、そうなると、現在のパートタイマーあるいは契約社員などの多くは有期労働契約で働くことができなくなるというふうに思われます。そ

うなると、現在七百七十四万人いる有期労働契約の使用者、民主党案が成立した場合には、一体何人ぐらいたまで減るのでしょうか。また、減少した場合に、は、有期契約労働者は、どこでどのような業態で就業することになるのでしょうか。あるいは、有期契約労働者を失った企業、それは必要な人材をどう確保すればいいのでしょうか。

大手流通業界などでは、半分以上が有期労働契約を締結し働いております。あるいは、小売業や飲食店などの業態によつては、致命的な問題となるかねないと考えております。この民主党案が成立した場合の、実際の、現実の労働環境の変化についてどのようなものを想定しているか、お聞かせいただきたいと思います。

○細川議員 民主党は、原則として有期労働契約といふことはしない、そういうことはさせないと、いうふうなことで、例外的にどうしても必要な事由について有期労働契約を認める、こういうことになつております。このことは、現在、有期労働契約によつて、どれほどその有期の人たちが、有期であるがゆえに大変な、苦しい労働環境に置かれるかというようなことを踏まえてこういうことをしたわけございます。

したがつて、この民主党案ができれば、有期労働というのは少なくなつて正規の労働者がふえる。私どもは、本来、正規の労働者がふえること、が、労使間にとってもいいことでありますし、日本の労働界、そして日本の社会にとつても大事だというふうに考えて、このように規定をしたわけございます。

○井上(信)委員 御答弁ありましたけれども、残念ながら、この民主党案が成立したとしても、現在の経済情勢などを考えますと、正規社員がふえる、そんなうまくいくのかなと、実現性には大変大きい疑問を感じざるを得ないところであります。

続きまして、解雇の規定について御質問したいと思います。

民主党案につきましては、解雇に関しましても、これまで確立した法理から一步も二歩も踏み出そう、そんなルールを定めております。解雇に関するルールとしましては、現在は、使用者の解雇を認めつつその濫用を禁止する、いわゆる解雇滥用法理が確立しております。つまり、原則として解雇は可能であるけれども、みだりに行つてはいけないという考え方です。

これに対し、民主党案は、いわゆる正当事由説に立ちまして、原則と例外を逆転させ、原則解雇はできない、ただし、客観的に合理的な理由がある場合にだけ例外的に解雇ができるものというふうに思われます。しかし、原則は原則でありまして、原則解雇可能という現在の考え方を原則は解雇不可というふうにすることが世の中の労使関係にどのように受けとめられるか、慎重に考へるべきだと思います。

労働法によつて、解雇に関するこれまでのルールが逆転し、人を雇つたらやめさせることは不可能になる、こんなふうに受けとめられてしまつては、新規雇用が減少して、働く人々にとつてかえつて好ましくない状況が生まれる可能性があると思つております。いかがお考へでしようか。

○細川議員 解雇につきましては、大変重要なところでございます。解雇というものは、労働契約を将来に向かつて解約する、使用者の一方的な意思表示でございます。一方的に解雇されると、解雇される労働者にとりましては、大変な不利益を及ぼすものでございます。

そこで、私たちは、三十三条で、客観的に合理的な理由に基づき、社会通念上相当であると認められる場合でなければ解雇は無効という解雇の原則を定めているところでございます。

本来、民法上の規定におきましては、「雇用」のところで、いつでも解雇ができるという、使用者の方に解雇権が、解約権がありましたけれども、しかし、その解雇権というのは、権利の濫用法理

によつて、これはもうほとんど、濫用そのものを、会社側の方で濫用がなかつたといふことも証明をせざるを得ないようなところまでいくようになります。

いずれにしても、解雇というものは、解雇される側、解雇される人のいわば人生をも狂わすような、そんな事態でございますから、これはやはり、正当事由がなければだめだという、今までの解雇権の、解雇権が使用者にあり、その濫用法理というもののから、民主党の方に変えることが私は妥当であるというふうに考えております。

○茂木委員長 細川さん、質問の趣旨は、基本的に解雇できない、こういう形にしますと、雇用者の側が新規採用等々につきまして慎重になつて、かえつて雇用に悪影響が出るんではないか、こういう質問だと思います。もし答弁がございましたら。

○細川議員 これは、人を雇つて自分の企業を經營する、こういうことでございますから、そういうときに、人を雇うということがどれだけ重要なことは、これはもう從来から使用者は考えているものと思います。

したがつて、解雇できないから、解雇の原則が変わってきたからといって、私は、使用者の方がそんなに雇うことができなくなるようなことにはならないというふうに思います。

○井上(信)委員 ちょっとと明確な回答がないのかなという印象を持つておりますけれども、有期労働契約を制限して解雇を厳しくするということでは、やはり企業といたしましては雇用調整が困難になる、これは避けられないと思つております。

我が国の経済情勢が悪化しているなど、企業活動を見れば失業率が悪化しているなど、企業活動を制約することにつながることは慎重に考える必要があると思います。そのことがひいては労働者のためになるということ、ここをやはり御理解いただけていないのかな、残念だなというような印象を改めて持ちました。

続きまして、転勤の項目についてお尋ねしたい

と思います。

民主党案では、第二十七条で、「労働者の転居を伴う勤務地の変更については、使用者は、次項を規定する場合を除き、当該労働者と協議の上、その同意を得るとともに、労働者代表と協議しなければならない。」というふうに定められておりま

す。これは一体どんな趣旨のかなと。労働者の同意が得られなければ勤務地の変更ができないということであれば、これはなかなか同意する人はいないんじゃないかというように思いましたけれどもいかがでしょうか。御趣旨を御説明いただきたいと思います。

○細川議員

二十七条の趣旨について、御質問でございますからお答えいたします。

配置転換は、使用者の経営上の必要に伴つて行われるものであります。が、転居を伴う配置転換は特に労働者の負担が大きいため、転居の可能性をあらかじめ予測できるようにしておくことが重要であると考えます。

そこで、民主党案では、使用者の経営上の必要なバランスを考えつても、転居を伴う配置転換の場合に限つて、手続を整備するとともに、使用者が労働者及びその家族の生活状況への配慮をすべきということを規定いたしました。

また、使用者と労働者の間には交渉力の格差が存在をしておりますので、配置転換が問題となる場面においては労働者が不利な立場に置かれることが多く見られることでありますから、使用者が当該労働者に対して転居を伴う配置転換を求めるときには、労働者代表と協議をするものといたしました。

具体的に申し上げますと、民主党案では、まず二十七条一項で、「労働者の転居を伴う勤務地の変更については、使用者は、次項に規定する場合を除き、当該労働者と協議の上、その同意を得るとともに、労働者代表と協議しなければならない。」というふうに規定しております。一方、勤務地に関して、使用者が労働契約を変

更する権利を留保しているケースもあると思われます。

二十七条二項で、「労働者の転居を伴う勤務地の変更についての第二十三条の使用者の権利の行使は、同条各号のいずれにも該当するほか、労働者代表と協議をした場合にのみ、効力を生ずる。」というふうにしております。この場合には、当該権利の行使の必要性があること、一番として、変更された労働契約の内容が合理的であることをしたこと、そして労働者代表と協議をした、こういう条件を満たしていれば転勤は可能、こういうことになります。

以上です。

○井上(信)委員 ちょっと私の質問に答えていたが、ないような気がするんですけれども。転勤する当事者の同意が得られなければ勤務地の変更ができないということであれば、やはりそれそこを教えていただきたかったんですけど、なぜか同意する方はいないのではないか、ちょっと時間の関係もございまして、先に進めます。

思いますに、人事の配置というものは、企業にとっては重要な経営戦略上の課題であります。新規事業の展開あるいは販路の拡大のために全国展開するなど、適材適所で事業展開を行つていくことは、企業が発展していく上での大切な課題です。企業が発展することにより、当該企業で働いている労働者の方々の雇用も安定し、そして賃金も上昇するのだと考えております。

けれども、自分の環境が変わる転勤というものが、通常、当事者にとっては好ましくないのが普通だと思います。転勤させるのに、当該労働者と協議の上、その同意を得るということにしますと、やはり企業経営が立ち行かなくなってしまう、ひいてはそこで働く労働者の方々のためにもならないというような疑念を禁じ得ません。

ちょっと時間もございませんので、続きまし

て、最低賃金法の一部を改正する法案につきまして質問をさせていただきたいと思います。

最近の我が国の働く人々を取り巻く状況を見ますと、パートタイム労働者、派遣労働者などを含めて、非正規雇用が増大する中で、就業形態の多様化が進展をしております。働き方のいかんにかかわらず、働く人々が安心、納得して働くことができます。

格差社会ということが言われておりますけれども、ネットカフェ難民の増加など、働いても、自分が生まれているというのは、我が国の大

きな問題だと考えております。特に賃金は、労働条件の中でも最も基本的な事項であり、働く人々の安心、納得のために、セーフティーネットとしての最低賃金制度は極めて重要なものと考えてお

ります。そのような経済環境のもと、最低賃金制度について十全に機能するよう整備することが重要な課題となつております。このため、最低賃金制度について、社会経済情勢の変化に対応し、必要な見直しを行つて、といふことは大変重要なことだと思つております。ですから、政府と民主党がそれぞれ最低賃金法の一部を改正する法案を提出したということは、極めて意義のあることだと思っております。

特に、政府案におきましては、第九条第三項で、「労働者の生計費を考慮するに当たつては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする。」としております。最低賃金が生活保護費よりも低いというのはおかしいと考えますし、働くよりも生活保護を受ける方がいいというモラルハザードを起こす危険もあり、早急に是正すべきであります。

しかし、他方で、民主党案を見ますと、働く人たちにとりまして本当にになる法案なのが、朴な疑問を感じているところでございます。

す。労働者の賃金など、条件のハードルを上げれば上げるほど企業は新規雇用を手控えること、想像にかたくありません。これが真に労働者にとりまして望ましい状況だとは到底考えられません。

また、企業経営者の立場に立つてみましても、一段と厳しい経営環境で企業経営を強いらしてしまって、それによって企業が倒産してしまつたら働く人にとって、個別の論点でありますけれども、最低賃金の考慮要素として、民主党案によりますと第三条、労働者及びその家族の生計費のみが取り上げられております。なぜ家族の生計費まで基準となるじまないというふうに思います。仮に何らかのモデル世帯を想定して家族の生計費まで考慮しているのか。家族の世帯構成というものは千差万別であつて、一律に最低基準を設定することにはなじまないというふうに思います。仮に何らかの水準に最低賃金が決定された場合には、例えば家族のいない若者などの単身者に対する水準としては高くなり過ぎてしまいますが、その辺のところをどのように考えておられるのか。

とにかく、労働者及びその家族の生計費のみを考慮要素として考慮していることについて、御説明をいただきたいと思います。

○細川議員 最低賃金のもとで働いても、手元に残る賃金がなぜ生活保護よりも低い現状にあるのか。なぜこれがこれまで放置されてきたのか。

ワーキングプアといった深刻な社会問題が起こっているにもかかわらず、最低賃金が上がるのにはこれまで一円とか二円の攻防が全国で繰り広げられました。私どもは、こういうところに素朴な疑問を感じているところでございます。

現行の最低賃金法に基づいて決定される最低賃金額は、労働者の生計費に加え、類似の労働者の賃金、通常の事業の支払い能力も考慮するとされておりますが、これを考慮することによって、特に労働者の生計費の高い都市部におきましては、生計費を下回る最低賃金額の設定を許容するような、そういう状況にも至つております。労働者の最低限度の生活水準を保障するものではないということは否定できないところでございます。これでは、労働者が結婚をして、子供を育てようとしても到底できるものではない。

そこで、民主党案では、最低賃金額の決定をする際の考慮基準として、労働者及びその家族の生計費というものを基本とすることいたしました。

そこで、労働者が安心して結婚をし、子供を育てることができることを前提といたしておられますので、労働者一人当たりに子供一人という想定いたしまして、このような家族の食料費、住居費、光熱水道費、被服費、保健医療費、交通・通信、教養娯楽、その他交際費等を合わせた結果、全国最低賃金は八百円、それから地域最低賃金は千円を目指すというような、そういう結論に至つているところでございます。

○茂木委員長 独身者が高くなり過ぎちゃうんじゃない。
○細川議員 独身者でも、その独身者が結婚をするということができないようでは、それはだめな社会じゃないでしようか。やはり、独身者が働いて、その得た賃金で結婚する、そして将来は子供を産めるような、そんな賃金でないと、日本というものはかえつておかしい社会だというふうに思います。

○井上(信)委員 独身の方々に子供を産んでもらうということは大変大切なことだと私も思つております。しかし、これは最低賃金の話でありますから、本当に最後のセーフティーネットだと思いますから、最低賃金の趣旨を全く誤解していると言わざるを得ないと思います。もう時間も余りないようでありますけれども、

の質疑の場において、御答弁もいろいろいただきましたけれども、払拭することは全くできません。

働く人々のためになるというふうにおっしゃいました。けれども、現実には、新規雇用の機会を奪うなど、労働者にとりましてかえつて不利益を生じてしまうということ、こういうことがあり得ると思つております。

再度個別の論点に触ることはいたしませんけれども、この法律案が成立するということ、これが国民にとりまして、労働者にとりまして利益になるとは残念ながら考えることはできません。私といたしましては、きょう、残念ながらちょっとと質疑はできませんでしたけれども、内閣提出の法律案、こちらの方を高く評価させていただいておわせた結果、全國最低賃金は八百円、それから地域最低賃金は千円を目指すというような、そういう結論に至つているところをございます。

○茂木委員長 独身者が高くなり過ぎちゃうんじゃない。
○細川議員 独身者でも、その独身者が結婚をするということができないようでは、それはだめな社会じゃないでしようか。やはり、独身者が働いて、その得た賃金で結婚する、そして将来は子供を産めるような、そんな賃金でないと、日本というものはかえつておかしい社会だというふうに思います。

○川条委員 自由民主党の川条志嘉でございまして、その申出を受けたのは二千人弱。これは、認定標準を見直す必要があると思う。全国の原爆症認定訴訟における原告勝訴の現状を見て多くの方が亡くなられている状況で、一日も早い解決が望まれるという現状からも、被爆者援護法の精神に基づき、原爆症認定訴訟の全面解決に早急に取り組んでいただきたい。

二十六万人の被爆者手帳を持った人がおられるのに、原爆症の認定を受けたのは二千人弱。これ

最初に、議題以外に話が及んで恐縮なんですが、大臣御出席でありますので、一点お願いします。

○茂木委員長 衆議院規則でそのようになつておられます。衆議院規則をきちんと読んだ上で質問に臨んでください。

○川条委員 はい。私はルールを守らせていただきます。

原爆症認定訴訟の全面解決に向けて、与党自民党を中心、自公間、与党PTでの協議も進んでいます。しかしながら、この進捗状況というのは、一般的に、マスコミとかテレビでは見えないわけです。特に、最近では、薬害肝炎や年金問題などの進展が大きく取り上げられていて、原爆症が取り残されるのではないかというおそれを持つておられる患者の方も多くおられます。そして、この原爆症の問題、戦後六十年たつて、戦後の取り残された問題であるわけです。しかも、被爆者が高齢化して多くの方が亡くなられている状況で、一日も早い解決が望まれるという現状からも、被爆者援護法の精神に基づき、原爆症認定訴訟の全面解決に早急に取り組んでいただきたい。

二十六万人の被爆者手帳を持った人がおられるのに、原爆症の認定を受けたのは二千人弱。これは、認定標準を見直す必要があると思う。全国の原爆症認定訴訟における原告勝訴の現状を見て多くの方が亡くなっている状況で、一日も早い解決が望まれるという現状からも、被爆者援護法の精神に基づき、原爆症認定訴訟の全面解決に早急に取り組んでいただきたい。

二十六万人の被爆者手帳を持った人がおられるのに、原爆症の認定を受けたのは二千人弱。これは、認定標準を見直す必要があると思う。全国の原爆症認定訴訟における原告勝訴の現状を見て多くの方が亡くなっている状況で、一日も早い解決が望まれるという現状からも、被爆者援護法の精神に基づき、原爆症認定訴訟の全面解決に早急に取り組んでいただきたい。

二十六万人の被爆者手帳を持った人がおられるのに、原爆症の認定を受けたのは二千人弱。これは、認定標準を見直す必要があると思う。全国の原爆症認定訴訟における原告勝訴の現状を見て多くの方が亡くなっている状況で、一日も早い解決が望まれるという現状からも、被爆者援護法の精神に基づき、原爆症認定訴訟の全面解決に早急に取り組んでいただきたい。

二十六万人の被爆者手帳を持った人がおられるのに、原爆症の認定を受けたのは二千人弱。これは、認定標準を見直す必要があると思う。全国の原爆症認定訴訟における原告勝訴の現状を見て多くの方が亡くなっている状況で、一日も早い解決が望まれるという現状からも、被爆者援護法の精神に基づき、原爆症認定訴訟の全面解決に早急に取り組んでいただきたい。

○川条委員 ありがとうございます。

御答弁いただけないものと思つておりました。どうもありがとうございました。まず、政府に簡潔に答えていただきたいです。が、労働基準法の改正といふのは、大きな流れであります。政府に簡潔に答えていただきたいです。が、労働基準法の改正といふのは、大きな流れであります。河村先生、また河村先生、そして患者の、原爆症の皆様方も、非常に心強い思いをされておられることがあります。ぜひこれからもよろしくお願い申し上げます。

○川条委員 ありがとうございます。

<p>いしております。現行では、これは日単位以上で取得することになつておりますけれども、特に子育て世代の女性から時間単位の取得の希望があつたということも踏まえまして、この時間単位での年休取得を可能にするという改正をお願いしているところでございます。</p> <p>年次有給休暇は、労働者の心身の疲労を回復させて、ゆとりある生活の実現にも資するということとでありますけれども、家事・育児・子供の行事にも、何に使つてもいいわけですので、使えるということで、日単位で取得する、一日で取得する労働者も多いということから、こういうことをお願いしているわけでございます。</p> <p>そういう意味で、子供の学校行事だとか通院とか、あるいは多様な目的で活用できるようになりますので、女性が安心して子供を産み育てる社会とするためにも有用だというふうに考えております。</p> <p>また、サービス残業についてのお尋ねでございますけれども、このサービス残業は、私どもは賃金不払い残業というふうに呼んでおりませんが、これは労働基準法に違反する、あつてはならないものでございます。</p> <p>厚生労働省としては、平成十五年五月に、賃金不払残業総合対策要綱というものを定めまして、対策を進めてまいりました。やはり、企業全体として労使の主体的な取り組みをしていただくといふことが大事ですから、これを促す。それから、違反しているものについてはきちんと監督指導をするということで、これを重点的にやつしていくといふことで対処をいたしているところでございます。</p> <p>○川条委員 御答弁ありがとうございます。</p> <p>違反しているものについては、見えているものよりはるかに多いと思いますので、ぜひ厳正な取り締まりをしていただきようお願い申し上げます。</p> <p>先ほども述べましたように、この労働法制の改正というのは、マクロな視点から見たら、小泉改</p>	
<p>革の先に明るい未来が見えるという国家像を実現させるための法整備の一環として行われているものと思つております。この位置づけから見ると、人口減少社会にまずしなければいけないことは、一つは少子化対策、労働力不足に対応して、二つ目、男女共同参画、これを進める必要がありま</p> <p>す。</p> <p>その際、家庭外の仕事については労働三法で守られているが、家庭内の労働の位置づけについては規定すらない。これが問題なんです。いわゆる主婦の仕事である家事・育児・介護といった家庭内の、お金では評価されないアンペイドワークと呼ばれる仕事についても労働問題の一環として抜本的に見直す必要があります。</p> <p>それで、第二回世界女性会議採択文書の中の有名な言葉、これは、婦人は世界の人口の五〇%、公的労働の三分の一を占めて、全労働時間の三分の一を占め、十分の一しか受け取つておらず、世界の生産の一%しか所有していない、この言葉は典型的なものです。</p> <p>日本でもいろいろな統計がありますが、有業女性の家事・育児の時間は三時間弱、専業主婦たつたら八時間、一方で、男性は三十分弱という数字が出ています。男性と同じように働く女性がふえた近年の状況下で、女性が仕事を、結婚とか妊娠とか出産などによってやめる大きな原因になつてゐます。</p> <p>次に、民主党案について、労働契約法案について伺います。</p> <p>先ほど井上議員の質問にもございましたが、答弁はいま一つ不明確でございました。どういうことかというと、民主党案第三条第四項の規定について、本当に均等な待遇が図られるのか、業務の評価して、約百十六兆、対GDP比二三%、そのまま徳的に評価されていたものが、貨幣経済と近代資本主義の中で評価が抜け落ちてしまつていて、本当に均等な待遇が図られるのかどうか、ちょっとと一点お伺いしたいと思います。具体例を</p> <p>つけています。</p> <p>タクシー会社の事務職、これはパートじやなく一般正社員。日中八時間乗車の運転手、これは正社員。それから、従来どおり、夜間勤務のある運転手、これは正社員。全員正社員の中で、どう</p>	<p>ます。料理も子育ても介護も、家庭外では調理師、保育士、介護士として評価されるわけです。</p> <p>独身の男性だつて、クリーニングや外食など、お金を出してサービスを買つたり、みずから行つているわけです。長時間労働の帰宅の後、育児は不可能という男性のために、ワーカーライフバランスなどという言葉で、ゆとりをという議論をするよりも先に、何時に帰宅しても育児は必要不可欠という現実の生活を踏まえて、アンペイドワークを評価することによって抜本的解決を図るべきだと私は考えています。</p> <p>その点で、民主党案については非常に生ぬるいと思っていました。労働三法や育児・介護休業法などを初め、人口減少時代に対応した効果的な施策を打ち出すためにも、仕事と生活を分けて、生活の中にアンペイドワークを位置づけるのではなく、生活を維持するために必要な、賃給では評価されないワークという概念を導入して、その評価を年金や社会保障制度の中で考えていく必要があると、これは私、個人的に思っています。制度ができるいないものについて担当者はもちろんおられませんので、答弁は求めません。しかし、制度のないところにこそ救いを求めている人がいるということを念頭に置いて、今後の課題としていただきたいと思います。</p> <p>次に、民主党案について、労働契約法案について伺います。</p> <p>先ほど井上議員の質問にもございましたが、答弁はいま一つ不明確でございました。どういうことかというと、民主党案第三条第四項の規定について、本当に均等な待遇が図られるのか、業務の評価して、約百十六兆、対GDP比二三%、そのまま徳的に評価されていたものが、貨幣経済と近代資本主義の中で評価が抜け落ちてしまつていて、本当に均等な待遇が図られるのかどうか、ちょっとと一点お伺いしたいと思います。具体例をつけています。</p> <p>このアンペイドワークと言われている仕事だけは、非常に漠然としていてわかりにくい。まず疲れがあるとか、疲労度とか、そういうことを総合的に勘案して、それが差別になるかどうかは技能、それからどういう責任があるかとか、あるいはまだその仕事が精神的にどういうふうな御質問があつたかと思いますけれども、それは、事務職それから運転手、いろいろ、知識とかあることは技能、それからどういう責任があるかとか、あることは技能、それからどういう責任があるかとか、あることは技能、それからどういう責任があるかとか、そういうことを判定しなきゃいかぬということです。</p> <p>○川条委員 セっかく御答弁いただいたんです</p>

いつた均等待遇を図るのかお伺いしたい。具体的に答えてください。

○細川議員 まず、前提といたしまして、三条四

項は、就業の実態に応じ、均等な待遇が図られるべきというふうに規定しております。つまり、就業形態が異なっていても、就業の実態に応じて均等な待遇の確保が図られるべきだという意味でございます。

したがつて、労働者間において、合理的な理由のない差別扱いが禁止をされるというこ

とになります。

そして、このことを別の言い方をいたします

と、労働者が従事をしている業務の差異と労働者の待遇の差異との間に合理的な関連性がある場合

には、均等な待遇の確保が図られるというこ

とになります。これが趣旨でございます。

今タクシーの会社の問題を出されました

と、私どもとしては、まず、事務職の人の中で実

務職と、それから昼間の運転手さん、それで夜間

おられませんので、答弁は求めません。しかし、制度のないところにこそ救いを求めている人がいる

ということになります。

おられませんので、答弁は求めません。しかし、制度のないところにこそ救いを求めている人がいる

ということになります。

おられませんので、答弁は求めません。しかし、制度のないところにこそ救いを求めている人がいる

ことになります。

やつてることなんですよ。今と全く変わらないんですよ。それで、入社した労働者と企業との間で労働契約が成立した際にも勤務地を限定する旨の合意がなされなかつたという事情のもとで、労働者の個別的同意なしに当該労働者の勤務場所を決定して、これに転勤を命じるという権限を有することを認めていたところでござい

ます。

○川条委員 今お伺いしましたように、実際の実務や判例では、労働者代表との協議というのももちろんのこと、当該労働者の同意もルールとして求められていますね。もちろん、転勤に当該労働者の意向が配慮される例というのはあってしかるべきだと私も思います。けれども、民主党案だつたら、当該労働者のみならず労働者の代表との合意が必要になつて、私は行き過ぎだと思うんです。

○茂木委員長 先ほど答弁をされたことと重なるようすでしけれども、もう一度されますか。

○川条委員 では、結構です。もう一度と思つたんすけれども、時間がないので次に進ませていただきます。

転勤について、民主党案では、第二十七条において、「労働者の転居を伴う勤務地の変更については、使用者は、」と該労働者と協議の上、その同意を得るとともに、労働者代表と協議しなければならない」ということになつています。

当該労働者のみならず労働者の代表との協議が必要というところに、私はすごい違和感を覚えるわけですよ。けれども、まず、現実、実際の業務や実務や判例ではどんな取り扱いになつてゐるか、これは政府の方にお伺いしたいと思います。

その上で、民主党の方にお伺いしたいことがありますので。

○青木政府参考人 転勤についての裁判例でございますが、これについて、権利濫用についての判断を示した東亜ペイン事件最高裁判決というのがリーディングケースとされておりますけれども、これにおきましては、労働協約及び就業規則に業務上の都合により従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあるということ、それから、現に全国に十数カ所の営業所などを置いて、その

均等待遇、どのように均等に扱うのか、やはり具体的案を示していただきたいと思ひます。そこで、ぜひ具体的案を示していただきたいと思います。

○茂木委員長 先ほど答弁をされたことと重なるようすでしけれども、もう一度されますか。

○川条委員 では、結構です。もう一度と思つたんすけれども、時間がないので次に進ませていただきます。

転勤について、民主党案では、第二十七条において、「労働者の転居を伴う勤務地の変更については、使用者は、」と該労働者と協議の上、その同意を得るとともに、労働者代表と協議しなければならない」ということになつています。

当該労働者のみならず労働者の代表との協議が必要というところに、私はすごい違和感を覚えるわけですよ。けれども、まず、現実、実際の業務や実務や判例ではどんな取り扱いになつてゐるか、これは政府の方にお伺いしたいと思います。

その上で、民主党の方にお伺いしたいことがありますので。

○青木政府参考人 転勤についての裁判例でございますが、これについて、権利濫用についての判断を示した東亜ペイン事件最高裁判決というのがリーディングケースとされておりますけれども、その場合でも労働者の代表が転勤を拒否しろと指示した場合、どういう結果になるのか。そこにつ

いて、同じ規定が出向とか転籍についても定められます。転勤拒否が認められたら、労働力不足の問題が医師不足と同じように、医師不足と同様のプロセスを持つて大きくなつていく、それがさらに地域間格差の増大につながつていくということも考えられるんじゃないですか。

しかも、民主党案だつたら、転勤だけじゃなくて、同じ規定が出向とか転籍についても定められます。転勤拒否が認められたら、労働力不足の問題が医師不足と同じように、医師不足と同様のプロセスを持つて大きくなつていく、それがさらに地域間格差の増大につながつていくということも考えられるんじゃないですか。

○川条委員 御答弁ありがとうございました。

ただ、ちょっと納得いかないのが、多数の労働者との協議。本人の同意があれば、労働者との協議がうまくいかなくとも本人の同意が優先されるという点では納得いきましたが、そこに何でそんな不要なプロセスを一つつけ加えなければいけないのか、やはり私はどうしてもちよつと納得がいかないんです。

○川条委員 お話を聞いていましたが、本当に最後になつて解雇が許されるというのでは企業の経営は成り立たぬわけですよ。やはりいろいろな段階があつて、その段階に応じた対策を企業としてもとれるようにしなければいかぬ。そういう点では、最後の最後にやむを得ない、倒産整理に至る直前まで許されないというのは現実に即さないんじゃないかと私は思つてます。

井上議員とは別の視点で私はちよつと思つてます。

○川条委員 お話を聞いていましたが、本当に最後になつて解雇が許されるというのでは企業の経営は成り立たぬわけですよ。やはりいろいろな段階があつて、その段階に応じた対策を企業としてもとれるようにしなければいかぬ。そういう点では、最後の最後にやむを得ない、倒産整理に至る直前まで許されないというのは現実に即さないんじゃないかと私は思つてます。

最後に、もう時間もないので、最賃法の改正に

間において現に従業員の転勤を頻繁に行つてゐるということ、それから、入社した労働者と企業との間で労働契約が成立した際にも勤務地を限定するまでの合意がなされなかつたという事情のもとで、労働者の個別的同意なしに当該労働者の勤務場所を決定して、これに転勤を命じるという権限を有することを認めていたところでござい

ます。

○細川議員 民主党案では、住居の転居を伴うような配置転換については本人の同意が必要ということがあります。本人の同意がなければ、これはだめでござります。

しかし、本人の同意があつても、使用者と労働者の間はやはり力関係が異なりますから、使用者の強い力によつて労働者の方が同意せざるを得ないような、そういうことも十分考えられますから、そういう意味では、労働者の多数と協議をしてしまいます。その点について御見解をお伺いします。

○細川議員 〔委員長退席、宮澤委員長代理着席〕

解雇というものは、労働契約を将来に向かつて解約する使用者の一方的な意思表示であり、労働者にとっては経済的、社会的に大変な不利益をこうむるものでございます。また、解雇の効力についても、判断基準があいまいなままでありますと、紛争の長期化ということもなります。

それから、例えば入社契約のときには、会社の方で変更権を留保しているような場合、転勤することをこの会社のとおり認める、そういう意味での、会社側の変更権を留保しているような場合には、これは当然労働者の方はそれに従つて転勤せざるを得ない。しかし、その場合も、多数の労働者の方、その方と協議をしなければいけないということに規定をいたしております。

○川条委員 御答弁ありがとうございました。

ただ、ちょっと納得いかないのが、多数の労働者との協議。本人の同意があれば、労働者との協議がうまくいかなくとも本人の同意が優先されるという点では納得いきましたが、そこに何でそんな不要なプロセスを一つつけ加えなければいけないのか、やはり私はどうしてもちよつと納得がいかないんです。

○川条委員 お話を聞いていましたが、本当に最後になつて解雇が許されるというのでは企業の経営は成り立たぬわけですよ。やはりいろいろな段階があつて、その段階に応じた対策を企業としてもとれるようにしなければいかぬ。そういう点では、最後の最後にやむを得ない、倒産整理に至る直前まで許されないというのは現実に即さないんじゃないかと私は思つてます。

井上議員とは別の視点で私はちよつと思つてます。

○川条委員 お話を聞いていましたが、本当に最後になつて解雇が許されるというのでは企業の経営は成り立たぬわけですよ。やはりいろいろな段階があつて、その段階に応じた対策を企業としてもとれるようにしなければいかぬ。そういう点では、最後の最後にやむを得ない、倒産整理に至る直前まで許されないというのは現実に即さないんじゃないかと私は思つてます。

最後に、もう時間もないので、最賃法の改正に

ついてお伺いしたいと思います。

民主党は、全國最低賃金八百円、全國平均千円、三年後には最賃千円を目指すと主張しておられます。が、最低賃金はすべての労働者に一律に適用されることから、その水準については慎重に検討する必要があると考えます。特に、地域経済が厳しい地方で、八百円、あるいは、もつと言つたら、千円という水準が妥当と言えるんでしょうか。

平成十九年度の地域別最低賃金額が最も低いのは秋田、沖縄、これは時給六百十八円です。仮に年間労働時間を二千時間としたら、これらの地域の事業主にとつては、従業員一人当たり、最低賃金が八百円だつたら三十六万四千円の負担増し、最低賃金が千円になつたら七十六万四千円の負担増しになるわけです。三人雇用している事業所だったら、年間賃金負担増しは、八百円だつたら百万円を超える、千円だつたら二三百円を超えてしまふんです。

一方、ちょっと想像力を働かせてみてください。中小企業白書によつたら、我が国の事業所の小規模事業所の数というのは二〇〇〇四年で七六%。ちょっと想像してみてください。商店街で二人か三人の従業員で経営を行つている事業所にとって、どれだけ大きな負担増しになるんでしょうか。日本の経済を支えてきたのは中小企業だと言つても過言ではありません。その経営に悪影響を与えるような大幅な賃金増しというのちよつと問題があります。

民主党の提出者の皆様は、法案提出に際して中小企業の声を聞かれたんでしょう。仮に、民主党さんが主張するように全国最低賃金が三年後に千円となつた場合、厳しい環境にある地方の規模事業所、本当に二人や三人でやつている、おばちゃん、おつちやんだけの商店街なんかは負担増しに耐えることができるんでしょうか。さらに絶望的な状況になることが考えられるのではないかでしょうか。お答えいただきたいと思います。

○宮澤委員長代理 申し合わせの時間が過ぎてお

りますので、山井提出者、簡潔にお願いいたします。

○山井議員 川条議員、御質問がありがとうござります。

ある意味で川条議員がおつしやるとおりで、この最賃の引き上げというのは、中小企業の支援策と当然セットでやつていかねばならないということを民主党も考えております。

実際 アメリカでは、二年間で五・一五ドルから七・二五ドルに最賃を上げていく、それとセットで中小企業の支援を段階的にやつていつて、まさに中小企業に悪影響を与えないように、無理なくやつていくということになつております。

具体的には、民主党案においては、仮に全國最低賃金が八百円に上がつた場合、民主党として月額で約百五十九億円と見込んでおります。年に換算すると千九百億円になります。その意味では、従業員百人未満の企業における賃金増加額は

百万人を超過する、千円だつたら二三百円を超えてしまふんです。

一方、ちょっと想像力を働かせてみてください。中小企業白書によつたら、我が国の事業所の小規模事業所の数というのは二〇〇〇四年で七六%。ちょっと想像してみてください。商店街で二人か三人の従業員で経営を行つている事業所にとって、どれだけ大きな負担増しになるんでしょうか。日本の経済を支えてきたのは中小企業だと

言つても過言ではありません。その経営に悪影響

を与えるような大幅な賃金増しというのちよつと問題があります。

民主党の提出者の皆様は、法案提出に際して中

小企業の声を聞かれたんでしょう。仮に、民主党さんが主張するように全国最低賃金が三年後に千円となつた場合、厳しい環境にある地方の規模事業所、本当に二人や三人でやつている、おば

ちゃん、おつちやんだけの商店街なんかは負担増しに耐えることができるんでしょうか。さらに絶望的な状況になることが考えられるのではないかでしょうか。お答えいただきたいと思います。

最賃ということを法案で提出させていただいております。御理解をいただければと思います。

○川条委員 御答弁ありがとうございます。本当はもっと聞きたいことがいっぱいあつたんですけども、時間がないので、感想だけ述べさせていただきます。

○宮澤委員長代理 簡潔に。もう時間が過ぎておられますので。

○川条委員 まず、中小企業対策といつても、三年間で具体的に何をするのか私は聞きたかった。それから、千九百億の財源はどこにあるのか聞き

たかつたんです。それと、日本とアメリカと、産業別の、大企業、中小企業、小規模事業所のペ

ンセンテージがまた違うじゃないですか。そこも聞きたかった。その点を申し上げて、私の質問を終わらせていただきます。

ありがとうございました。

○古屋(範)委員 公明黨の古屋範子でございま

す。

本日は、労働契約法案、最低賃金法改正案を中心質問してまいります。

まず、労働契約法案について伺います。

政府案の個々の規定の内容につきましては、さ

きの通常国会におきまして既にお尋ねをいたして

おります。本日は、法案のねらい、また基本的な考え方につきまして確認をいたしたいと思いま

す。

就業形態や就業意識の多様化が進みますとともに、成果主義賃金など、労働者ごとに個別に労働条件を決めるケースがふえる中で、労働条件をめぐる紛争、特に、会社対従業員、個人という形の紛争が構造的にふえています。

これまでの我が国労働法の体系は、大まかに言えば、最低基準のみを労働基準法で定め、そこ

に、先進国の中でも日本の最賃は最低になつてしまつて、その結果、ワーキングプアが生まれ、格差社会となつてゐるわけであります。その意味で

は、政治のリーダーシップが今こそ求められて

いる

る。

そして、この会社対個人の問題は、いわば法律の空白地帯となり、そこを裁判の判例がカバーしてきただと言えるかと思います。

しかし、裁判所の判例を普通の人や会社がフォローし続ける、これは大変難しいことでございま

す。人々が安心して働くために、やはり会社対個人の関係につきましても、基本的なルールを法律にして定めるべき時期に来ていると考えます。ま

た、そのルールはわかりやすく、労使双方が理解し納得できるものである必要があると考えます。

政府案も、そのような認識のもとに提案をされ

ていると思いますけれども、政府案の労働契約法のねらい、基本的な考え方をお伺いいたします。

○青木政府参考人 政府案のねらい、基本的な考

方は、まさに委員がおつしやつたとおりでござい

ますけれども、個々の労働者と使用者との間の紛争が非常に増加基調でございます。安心して労働

者が働くことができるよう、基本的なルールを明確にすることが必要であるというふうに、おつしやつたとおりでございました。

このため、労働契約法案では、労働契約は労使当事者が対等の立場における合意に基づいて締結されるべきという契約の原則、理念、そういうも

のを定めたり、あるいは、労働契約の成立、変更

は労使当事者の合意が原則で、就業規則による労働条件の変更は合理的なものであることを要する

考え方につきまして確認をいたしたいと思いま

す。

就業形態や就業意識の多様化が進みますとともに、成果主義賃金など、労働者ごとに個別に労働

条件を決めるケースがふえる中で、労働条件をめぐる紛争、特に、会社対従業員、個人という形の紛争が構造的にふえています。

これまでの我が国労働法の体系は、大まかに

言えば、最低基準のみを労働基準法で定め、そこ

に、先進国の中でも日本の最賃は最低になつてしまつて、その結果、ワーキングプアが生まれ、格

差社会となつてゐるわけであります。その意味で

は、政治のリーダーシップが今こそ求められて

いる

る。

○古屋(範)委員 労働者が安心し、納得できるた

めの本法律案の一目も早い成立を望むところでございます。

次に、民主党案につき質問いたします。

民主党案は、政府案と似通った規定もございます。しかし、全体としては、実務から大きくかけ離れた、問題のある規定があると考えております。特に目にきますのは、労働契約の締結や変更が、さまざまな局面で使用者に書面による明示を義務づける、そういう手続の規定が多いことあります。

具体的に申し上げますと、まず第八条第二項、募集・採用時の健康診断は、健康診断項目ごとに当該健康診断を実施する理由を書面明示しなければならない。あるいは第十二条第一項、試用期間を設定するときは、試用期間の期間や本採用のための適格性を判断する基準を書面明示しなければならない。第三十八条第二項には、有期労働契約を締結するときは、契約期間、期間の定めをする理由、期間満了後における更新の可能性の有無、更新するしないの判断基準などを書面明示しなければならないなど、枚挙にいとまがないわけでございます。そして、書面明示を怠れば、例えば労使双方とも有期労働契約ということで一たん合意していても、一律に期間の定めのない労働契約とみなされてしまう仕組みとなつております。

もちろん、労働条件の取り決めをめぐって、後から言つた言わないの争いになることも多いので、大事なことはできる限り書面で確認し合うことは一般的には賛成でありますし、現に政府案にその旨の規定も盛り込まれております。

しかしながら、民主党案のように、会社が書面明示を失念したばかりに、労働期間の定めがなくなり、いきなり本採用になつてしまふというのではなく、少し行き過ぎではないのか。人事部門また総務部門が整つた大企業ならいいのですが、中小零細企業、たつた一人であるいは経営者の妻がこうした総務や経理万般を任されている、そういう企業も多いわけでございます。中小企業の現場にこの規定を適用される場面を思い浮かべますと、やはり使用者のミスに対して制裁が重過ぎる

のではないか、このような感がいたします。

労働契約内容の書面確認については、政府案のよう、まずはできる限り書面確認しようというところから始めて、周知啓発を進めることによって徐々に実務に浸透させていくというやり方が現実的ではないかと考えます。この点に關しまして、民主党の提案者にお伺いをいたします。

○細川議員 お答えいたします。
労働契約の内容の確認や書面で明示をするといふことは、労働者と使用者が対等な立場に立て、十分な情報と自由な意思に基づいて労働契約について合意をすることができるようにするためには、どうしても必要不可欠なものだと考えております。

さらに、こうしたことによりまして労働契約の内容を明確なものとしておいたら、個別の労働紛争の発生自体を防止することもできますし、問題が生じた場合に、労働者、使用者の当事者が迅速かつ自主的に解決することができるようになります。

が生じた場合に、労働者、使用者の当事者が迅速に機能し、所得格差の是正に資することができることを期待しているところでございます。前任の柳澤大臣からも、最低賃金の引き上げに取り組む強い御答弁もいただいております。

改正法案につきましては、現在こうして審議が行われておりますが、今年度の最低賃金額の改定につきまして、昨年の時給平均五円だったものが十四円という例年を上回る引き上げが実現したとのと考えております。今後もこの最低賃金の引き上げに取り組まれる大臣の御決意をお伺いいたしたいと思います。

○舛添国務大臣 今委員がおつしやいましたようないやり方が現実的ではないかというふうにも御指摘をいただきまして、政府案の方では施行期日が公布から三ヶ月、こういうことになつておりますけれども、私たちは、ちょっと大幅にとつて、一年間の余裕をとりまして、公布の日から一年以内に施行をする、こういうことにしておりま

す。民主黨案が成立いたしましたならば、施行日までの間に十分な周知啓発を行いまして、十分に行き渡るようにと考えておりまして、中小企業、零細企業がついていけるのかという御懸念はないのではありませんかというふうに私どもは考えております。

〔宮澤委員長代理退席、委員長着席〕
○古屋(範)委員 ただいまお答えいただきました

けれども、やはり懸念はあると考えます。それも、一年以内に果たしてそれが周知徹底、また実行可能なものなのか、やはりこれは現実的ではない、この感が否めないわけでございます。

次に、最低賃金法改正案についてお伺いをしてまいります。私としても、この政府提案案につきまして、三十九年ぶりとなる抜本的な改正であります、働く人々のセーフティーネットとして十分に機能し、所得格差の是正に資することができることを期待しているところでございます。前任の柳澤大臣からも、最低賃金の引き上げに取り組むべきものと考えます。

改正法案につきましては、各地域の最低賃金について全国平均千円を目指すとして改正法案を提出し、この法案につきましては、地域別最低賃金の決定の考慮要素から、労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払い能力を削除することとしております。

しかしながら、これは極めて問題のある内容とされます。特に、通常の事業の賃金支払い能力を削除するのであれば、例えば、経済情勢が悪化している中で、厳しい立場に置かれた中小零細企業の経営実態を全く無視した水準にまで最低賃金が引き上げられてしまう、こういうおそれがあると思います。民主党案は、最低賃金の決定要素から通常の事業の賃金支払い能力を削除することで、中小企業を初めてとした企業経営に悪影響を及ぼす可能性があると考えます。

私は、経団連とともに常に議論をし、常に意見を交換しております。政労使一体となつて経済成長を図りながら、その果実をきちんと働く人たちに与える、それは当然の権利である、そういう思いで、長期的な戦略も持つて政労使の対話を進めているところでございますので、ぜひ改正案を実現させていただいて、本当に働く人たちにとつて安心できる日本の国づくりをしたい。福田内閣のスローガンは希望と安心でございます。

○古屋(範)委員 大臣の御決意を伺うことができました。やはりこうした成長の果実が、大企業から中小へ、そしてそれが一人一人の働く方々へ、トリクルダウン、行き渡つていくことを私も望む

ところでございます。

次に、民主党案についてお伺いをしてまいります。労働契約内容の書面確認については、政府案のように、まずはできる限り書面確認しようというように、まずはできる限り書面確認しようというやり方が現実的ではないかと考えます。この点に關しまして、民主党の提案者にお伺いをいたします。

労働契約の内容の確認や書面で明示をするといふことは、労働者と使用者が対等な立場に立て、十分な情報と自由な意思に基づいて労働契約について合意をすることができるようになります。

が生じた場合に、労働者、使用者の当事者が迅速に機能し、所得格差の是正に資することができることを期待しているところでございます。前任の柳澤大臣からも、最低賃金の引き上げに取り組むべきものと考えます。

改正法案につきましては、各地域の最低賃金について全国平均千円を目指すとして改正法案を提出し、この法案につきましては、地域別最低賃金の決定の考慮要素から、労働者の賃金及び通常の事業の賃金支払い能力を削除することとしております。

しかしながら、これは極めて問題のある内容とされます。特に、通常の事業の賃金支払い能力を削除するのであれば、例えば、経済情勢が悪化している中で、厳しい立場に置かれた中小零細企業の経営実態を全く無視した水準にまで最低賃金が引き上げられてしまう、こういうおそれがあると思います。民主党案は、最低賃金の決定要素から通常の事業の賃金支払い能力を削除することで、中小企業を初めてとした企業経営に悪影響を及ぼす可能性があると考えます。

私は、経団連とともに常に議論をし、常に意見を交換しております。政労使一体となつて経済成長を図りながら、その果実をきちんと働く人たちに与える、それは当然の権利である、そういう思いで、長期的な戦略も持つて政労使の対話を進めているところでございますので、ぜひ改正案を実現させていただいて、本当に働く人たちにとつて安心できる日本の国づくりをしたい。福田内閣のスローガンは希望と安心でございます。

す。

民主党案におきましては、最低賃金額は、最低限、労働者とその家族の生計費程度の額となるようするため、全国最低賃金及び地域最低賃金の基準につきましては、類似の労働者の賃金、それと通常の事業の賃金支払い能力、このことについては規定を取りまして、全国、地域最低賃金は労働者及び家族の生計費、これを基本として定めなければいけない、こういうことにしたところでございます。

○古屋(範)委員 今お答えいただきましたけれども、労働契約法案、最低賃金法案について、政府案また民主党案の質問をさせていただきましたけれども、やはり政府案の方がより現実に即した適切な内容であると考えます。政府提出の労働三法案をぜひとも早期成立させるべき、このことを最後に申し添えておきたいと思います。

引き続きまして、今般発表になりました調査結果について、二問質問をさせていただきたいと思います。

先週金曜日、十月二十六日に厚労省より、周産期医療ネットワーク及びNICU、新生児集中治療室後方支援に関する実態調査結果が公表されました。この件につきましてお伺いいたします。

私は、昨年十二月でありますけれども、本委員会におきまして、周産期医療ネットワークが未整備であった奈良県での妊婦死亡問題を踏まえまして、この一因としてNICUが満床であつたことを指摘いたしました。そして、周産期医療を取り巻く厳しい状況の改善に向けて、NICUの整備状況、実質どのくらい機能しているのか、全国的な調査をすべきと訴え、局長からは早急な全国調査をしていくとの御答弁をいたいたところでございます。そして、今回ようやくこの調査結果が発表となりました。

その中で驚くべきことは、妊婦や新生児の搬送受け入れ状況を見ますと、リスクが高い妊婦や新生児に二十四時間対応する各地の総合周産期母子医療センターを対象に実施されたものであるにも

かかわらず、十七年度中、回答施設の約七割が母体搬送を断っています。新生児の搬送も六割が断つた経験があるということが明らかとなりました。

また、消防庁から発表された調査結果でも、昨年、救急隊が妊婦を搬送しようとして医療機関に三回以上受け入れを拒否されたケースは三十都道府県で六百六十七件、一回以上断られた妊婦は昨年的一年間で二千六百六十八人いたことがわかりました。

この件につきまして、まず、大臣の率直な御感想をお伺いいたしたいと思います。

○舛添国務大臣 私も現場を見まして、産婦人科の中でも新生児のお医者さんが足りない、NICU、これが極めて未整備である。そして、そこでケアを受ける生まれた赤ちゃん、これはかなり長期間いないといけない。お母さんもそうです。絶対的に不足していますね。ですから、何とかこの側面をよくしたいというふうに思っています。それから、いわゆる妊産婦のたらい回しということもできれども、これは調査すると、一回だけでもちゃんと次に搬送された方が多い。しかし、一番問題は、正常分娩は問題ありませんが、近くで処置できない、さらに高度の周産期のセンターに行かないなどだめだ、そのときに断られるということが非常に多い。見ますと、一番の多い理由は、処置が困難だ。つまり、その能力を持つお医者さんがとにかくチームとか、オペができるない、それからまさにオペ中である、こういうことですから、私はここにメスを入れるべきだというふうに思つてますので、この結果をもとにして、きめの細かい手を打つべきだと思います。

○古屋(範)委員 最後の質問になりますけれども、今、大臣の救急医療に対する強い御決意を伺うことができました。

今回の厚労省の調査結果を見たときに、新生児の搬送依頼を断つたセンターの九割が、集中治療室、NICUの不足を理由に挙げています。NICUの利用率は、五十三施設が回答しておりまし

て、九割、四十九施設が八〇%を超える、そのうち六施設は一〇〇%を超えていた。大半の施設が常にNICUが不足であるということでございました。

また、NICUの後方病床を四十一以上持つて、NICAセンターは一施設しかない、約八割のセンターが十から三十以下にとどまっている。自治体のNICU後方病床の充足状況に関する所管部局の意識調査では、回答した三十自治体中八割以上の自治体で不足していると回答しております。

その主な意見といたしまして、呼吸管理可能な慢性期病床の不足、また医療スタッフの不足、経済的支援の充実の必要、在宅ケアの支援体制の必要、後方支援にかかる医療機関、後方支援施設との連携体制の必要等の意見が出されております。

昨年十二月の質問の際にも、NICUが満床に近い状態である、一年、二年あるいはもつとそれ以上長きにわたりNICUにいる長期の患者がいるということを指摘させていただきました。危険な状態の妊婦の受け入れを要請されながら、総合周産期母子センターでNICUが満床、人手不足のために受け入れを断らざるを得ない、こういうケースが全国にあるわけであります。

この調査結果に基づき、やはり厚労省は、周産期ネットワークの中心となる総合周産期母子医疗センターの設置、各都道府県に任せ切りではなく、またその整備ができるよう指導助言を行なうべきと考へます。

私がここで申し上げたいのは、やはり第一義的にはNICUが不足をしている、そしてその次に、急性期の未熟児、新生児の治療、救命という本来のNICUの使命を果たすために、呼吸管理も可能である、長い間慢性的な集中治療を必要とする患者のための後方支援施設、これが必要だと考へているわけでございます。NICUの後方支援施設、この整備拡充につきまして、厚労省の御所見をお伺いいたします。

○大谷政府参考人 お答え申し上げます。

ただいま御指摘いただきましたように、先般公表いたしました周産期医療に係る実態調査によりますと、NICUの病床利用率が高い、あるまい、またその後方支援の体制の整備の必要、こういったものが浮き彫りになつたところでございました。

また、NICUの後方病床を四十一以上持つて、NICAセンターは一施設しかない、約八割のセンターが十から三十以下にとどまっている。自治体のNICU後方病床の充足状況に関する所管部局の意識調査では、回答した三十自治体中八割以上の自治体で不足していると回答しております。

その主な意見といたしまして、呼吸管理可能な慢性期病床の不足、また医療スタッフの不足、経済的支援の充実の必要、在宅ケアの支援体制の必要、後方支援にかかる医療機関、後方支援施設との連携体制の必要等の意見が出されております。

昨年十二月の質問の際にも、NICUが満床に近い状態である、一年、二年あるいはもつとそれ以上長きにわたりNICUにいる長期の患者がいるということを指摘させていただきました。危険な状態の妊婦の受け入れを要請されながら、総合周産期母子センターでNICUが満床、人手不足のために受け入れを断らざるを得ない、こういうケースが全国にあるわけであります。

この調査結果に基づき、やはり厚労省は、周産期ネットワークの中心となる総合周産期母子医疗センターの設置、各都道府県に任せ切りではなく、またその整備ができるよう指導助言を行なうべきと考へます。

私がここで申し上げたいのは、やはり第一義的にはNICUが不足をしている、そしてその次に、急性期の未熟児、新生児の治療、救命という本来のNICUの使命を果たすために、呼吸管理も可能である、長い間慢性的な集中治療を必要とする患者のための後方支援施設、これが必要だと考へているわけでございます。NICUの後方支援施設、この整備拡充につきまして、厚労省の御所見をお伺いいたします。

なお、この問題につきましては、平成十八年の四月に診療報酬の改定をいたしまして、重症心身障害児施設を含めたNICU後方支援施設の運営に資するような入院医療管理料等の大幅な引き上げということは行つたわけでありますけれども、こういったことに加えて、今申しましたような対応をいたしまして、今後ともNICU長期入院児に対しても適切に対応できるよう対策を講じてまいりたいと考へております。

○古屋(範)委員 この後方支援施設の拡充、ぜひともお願いをしたいところでございます。

先日も東京女子医大楠田教授より、女性の出産年齢が高くなっている、あるいは不妊治療、さまざまなお理由はあるかと思いますが、現実には低体重児がふえてるわけでございます。そういう中にあつて、産科、新生児医療、また小児医療、それぞれ成り立つような集約化とネットワーク化が必要である、そのようにおっしゃつていらっしゃいます。私たちは、N.I.C.U.の後方支援の拡充こそ、やはり救急医療の拡充につながるというふうに思つております。

またもう一つ、最近の問題として、飛び込み出産が非常に多くなつてゐるわけでございます。かかりつけ医がない、健診をしていない妊婦がふえてるという問題がございます。なぜ健診が受けられないか。やはり経済的な理由が大きいかと思ひます。出産までに十三回から十四回受けなければいけない。一回一回、健診料は高いわけであります。そうした負担を軽減していかなければならぬ、そのためにもやはり行政による経済支援が必要、このように私どもも主張いたしまして、五回程度、各自治体において公費負担、無料健診が受けられるように、このことも取り組みをしていける最中でございます。

これにつきまして、おとといでありますけれども、調査結果が発表となりまして、この公費負担、無料健診の回数、全国平均二・八回でござります。まだまだ五回に届いていないのが現実でございます。厚労省、改めて市町村に徹底を求めてい、このように考えます。また、自分の住んでいる市町村内ではなく、里帰りなどで遠隔地にて健診を受けた際にも、やはりこの制度が生かされております。厚労省、改めて市町村に徹底を求めてい、このように考えます。

以上で質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○茂木委員長 次に、細川律夫君。

○細川委員 民主党的な細川律夫でございます。

まず大臣にお伺いしたいと思いますが、議案に入るために、昨日の判決についてちょっとお伺いをいたします。戦時に強制連行をされまして広島で被爆をいたしました韓国人の人たちが国などに賠償を求めました訴訟の上告審判決で、最高裁は国側の上告を退け、慰謝料などの四千八百万円の支払いを国に命じた二審の広島高裁の判決が確定をいたしました。

戦後六十年以上経過した後にやつとこのような判決が出たこと自体、被爆者にとっては大変お気恥なことでございます。しかし、在外被爆者とはこの原告の人たちだけには限らないわけでございます。

そこで、今後、他の在外被爆者にも損害の賠償をすべきだと思いますが、大臣はどうのようにお考えなのか。また、在外被爆者に広く被爆者手帳もきちんと交付していくべきだというふうにも考

えなのか。また、委員御承知のように、いわゆる四〇二号通達、

○舛添国務大臣 今、細川委員がおっしゃいましたが、大臣のお考えをお聞かせいただきたい

と思います。

○舛添国務大臣 た昨日の最高裁判決、これは国としても厳粛に受けとめる、そして最高裁の指示どおり行動を起

すことしの中央最低賃金審議会は、八月十日、二〇〇七年度の地域別最低賃金の引き上げの目安を

一時間当たり十四円とするなどの内容の答申を行いました。そしてその後、九月四日までに各都道府県の審議会では最低賃金が決まり、加重平均で十四円四十四銭の引き上げが決まったところでござります。

この法案の審議の中で、最賃引き上げの必要性は、これはもう政府も与党も認めているところであります。しかし、この額では、これは余りにも低いのではないかと、私は思つております。

そこで、この問題は、今回の法改正によって最低賃金がどれくらい底上げができるかという問題でございます。

この前の通常国会の審議では、今回の法改正で最低賃金の決定基準に関して変わったことは九条三項のみということを確認いたしました。それは、「労働者の生計費を考慮するに当たつては、生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」というふうにしたところでございます。

すと、どんどん御高齢になつていく、そうすると自分で日本まで来られるというのは大変ですか、何とか大使館でできないかなというようなことを含めて、これは法律も変えないと、財源も考へないといけない。

今、細川委員がおっしゃつたように、もうちょっと早く、十年二十年早くしていただよかつた、先ほど中国の残留孤児の皆さんのお力で本議でも法案が成立しましたけれども、これももうちょっとと早かつたらよかつたなど。しかし、たとえ今からでも打つべき手は打ちたいと思いますので、今自民党、公明党、与党P.T.がしっかりと取り組んでくださつておりますので、その結果をいただいて、私、厚生労働大臣としてもきちんと対応してまいりたいと思います。

○細川委員 どうぞしっかりと対応をよろしくお願ひいたします。

それでは、最低賃金についてお尋ねをいたします。

○○七年度の地域別最低賃金の引き上げの目安を

額平均で七万五千六百四十一円でございます。

これが一般的扶助基準に従つて支払われる費用とは

別に実費として支給をされております。

医療費は高齢者と若年者とでは違うという指摘

もあります。しかし、この額では、これは余りにも低いのではないかと、私は思つております。

そこで、この問題は、今回の法改正によって

最低賃金がどれくらい底上げができるかという問題でございます。

それから、御質問の、原告以外の方で同じよう

な立場の方はどうするか。これは関係省庁とともに

これを通達しておりますから、今は海外に出られてもこういうことは起りません。

それから、御質問の、原告以外の方で同じよう

な立場の方はどうするか。これは関係省庁とともに

これを通達

これの整理をどうするのかということだと思います。

生活保護の場合は、医療については現物を給付するということになつていますから、生活保護を受けられている方はもう現物でいくわけです。さ

あ、そこで、最低賃金の中に、先ほど住宅手当と

いうのを入れられましたけれども、どこまでの要

素を入れるんだろうか、これは極めて大きな議論

があるところだと思います。私は、やはり概念と

して、生活保護という概念と最低賃金というのは

ちょっと違うのかな。

ですから、民主党さんの案にあるように、本人

と家族の生活を支える、ただ、生活というのはど

こまで行くのかな。生活保護は現物給付という概

念を持っています。ですから、これはもう少

し国会においても御議論願えればと思いますけれ

ども、私は、本当に困つて、これは生活保護とし

て支えないといけない人は、やはり現物給付とい

うのは非常に、住宅手当を含めてですが、いい手

だと思います。

ちょっと長くなつて恐縮ですけれども、私が海

外勉強しているときは、例えば本代といつてお

金を上げるんじやなくて本が来るわけですね。こ

れで何の生活も困らない、それを流用することも

ない。ちょっと一例ですけれども、わかりやすく

言うと。

しかし、では最低賃金の中に今言つたような要

素を入れるのかどうなのか、これは私も今のとこ

ろ入れた方がいいかというのは、実を言うと非常

に悩んでいるところで、もう少し皆さん方と議論

をしたいというのが今の立場ですけれども、生活

保護と最低賃金、少なくともそれは概念は分けて

考えた方がいいんじゃないかな。

したがつて、今あえて答弁をしろと

いうと、ちょっと医療費まで入れるのはいかがな

気がしているというふうにお答えをしておきたい

と思います。

○細川委員 私は、この政府案の「生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」という

この言葉の持つあいまいさが非常に気になります。

病気になればはつきりと生活保護以下の水準

になつてしまふ、こうしたことでは、憲法二

十五条の最低限度の生活を下回るということを容

認するということにもなります。

私は、整合性といったあいまいな表現ではなく

て、もつと明確な表現にすべきではないかとい

うふうに考えておりますけれども、これはいかがで

しょうか。局長。

○青木政府参考人 今委員が御指摘になりました

ように、最低賃金の水準につきましては、三つの

要素で第九条は規定されているわけであります

が、そのうちの一つ、生計費というところでござ

いますが、こういつた三つの要素を考慮して定め

成されております最低賃金審議会、ここで具体的

な水準、額を決めていくわけではありませんけれども、その際にはこの三つを考慮しなさいとい

うことが規定をされているわけであります。

今回、お触れになりましたように、生計費の考

慮をするに当たつて、では生活保護との関係をど

うしようかということでござりますので、こうう

との整合性に配慮する、こういう要素について

の配慮事項を規定したということをございます。

そして、先ほど申し上げましたように、具体的な

水準については審議会での審議を経た上決定をす

ることになります。

しかし、では最低賃金の中に今言つたような要

素を入れるのかどうなのか、これは私も今のとこ

ろ入れた方がいいかというのは、実を言うと非常

に悩んでいるところで、もう少し皆さん方と議論

をしたいというのが今の立場ですけれども、生活

保護と最低賃金、少なくともそれは概念は分けて

考えた方がいいんじゃないかな。

したがつて、今あえて答弁をしろと

いうと、ちょっと医療費まで入れるのはいかがな

気がしているというふうにお答えをしておきたい

と思います。

○細川委員 私は、この政府案の「生活保護に係る施策との整合性に配慮するものとする」という

この言葉の持つあいまいさが非常に気になります。

病気になればはつきりと生活保護以下の水準

になつてしまふ、こうしたことでは、憲法二

十五条の最低限度の生活を下回るということを容

認するということにもなります。

私は、整合性といつたあいまいな表現ではなく

て、もつと明確な表現にすべきではないかとい

うふうに考えておりますけれども、これについては、実態的に

あるところだと思います。

○青木政府参考人 ございますけれども、これについては、実態的に

あるところだと思います。

○細川委員 民主党案では、全国最低賃金及び地

域最低賃金につきましては、その決定の基準とい

うのを労働者及びその家族の生活費、こういうふ

うにはつきりさせました。つまり、その基準は、

アップしたんだ、こういうふうに言つております

労働契約法の中で定めております規定がいわば第

を前提とした基準でございます。なぜならば、この最低賃金を独身者の生活費、生計費ということにすれば、これはもう結婚をしたりあるいは子供を産んだり育てたり、そういう余裕はなくなるわ

けでございます。

私たちが提案しております、労働者が個々の人

生を設計するために家族の生計費も含めて決定

すべきだというふうに考えますけれども、局長は

どういうふうに考えておりますか。

○青木政府参考人 労働者の生計費というものを

どういうふうに考えるかということだと思います

けれども、これは具体的にどのような労働者を前

提として考えていくのか、そういう最低賃金の決

定の仕方と関連する問題であるというふうに思つ

ております。

現在決定されている地域別の最低賃金というの

は、年齢階層にかかわらず一律に決定されており

ます。単身労働者も扶養家族を有する労働者もい

ずれも対象としております。それからまた、一般的には賃金カーブは入職時が最も低くてその後上

昇していくということでござりますので、こうう

ことを前提とすると、最低賃金の決定に当たりま

して、直接参考となるのは若年単身労働者の生

計費とすることが適当ではないかというふうに考

えております。

○細川委員 次に、労働契約法に移ります。

この政府案の労働契約法というのは、労働契約

法の名前にも値しないような小さな法律になつて

しまつております。では、どの程度のものだった

ら名実ともに労働契約法と言えるのかという問

に対するのが、私たちが提案をしている労働契約

法案でござります。

政府案は本則が五章十九条しかございません。

我が党の方は八章四十五条、本則のページ数を見

ましても四倍程度になつているのでござります。

過去のこれまでの政府の答弁では、労使が十分

議論をして十分に納得してルールとして立法化し

ていくのが適当ではないかというものをピック

アップしたんだ、こういうふうに言つております

労働契約法の中で定めております規定がいわば第

三三三

第一類第七号

厚生労働委員会議録第四号

平成十九年十一月二日

二章以下で、第二章では労働契約の成立及び変更についてある具体的な条文が規定されているわけでありますけれども、この「目的」においては、それを端的に抜き出してあらわすという作業をいたしましたわけであります。そういうことで、この第二章「労働契約の成立及び変更」の内容を、今委員がお触れになりました「労働契約と就業規則との関係」という文言で表現しているものでござります。したがつて、この文言がこの第二章の具体的な規定の解釈に影響を与えるものではないというふうに考えております。

この第二章で具体的に定められており、規定期には、判例法理に沿つた内容でござります。

判例法理に沿つた解釈がなされるものと考へておられます。したがつて、労働契約の内容についても、りまして、委員が御指摘のことではござりますけれども、削除することは必要ではないのではないかというふうに思つております。

○細川委員 次に、就業規則を新たに作成した場合のことについてお伺いをいたします。これは第七条関連でございます。

就業規則が切らかうもつて、それを承印で発送

京美が目撃したからか、一々お詫びを省略して取扱いを了りました。しかし、その他の労働者たる立場から見ると、この事件は、私自身も理解できるわけではございません。民主党案では、使用者と労働者が合意したものと推定するというふうになつておなりまして、反証を挙げて覆すことができるようにしておりますけれども、これ

の点はまた後でちよつと議論したいと思います。
しかし、ここで問題になりますのは、例えば、
労働者が十人未満で就業規則がなかつた事業所に
新たに就業規則を作成した場合でございます。
民主党案では、第二十五条で、この新たにつ
くつた、新規作成の就業規則を就業規則の変更と
同じように取り扱つて、労働者代表との誠実協
議、作成または変更の必要性、内容に合理性があ
れば、使用者と労働者が合意したものと推定をす
る、こういうふうにしております。

政府案では、新たに作成した場合でも新規に採

用された場合と同様に考えるのか、この点についてお伺いをいたします。

係を規定している条文でござりますけれども、これは、既に就業規則が存在している事業場に新たに労働者が採用される場合などの労働契約の成立に際しては、適用しないことと定めています。

の場面において適用されることを念頭に置いているわけでございます。そうした場合に、個別の合意で労働条件を明確に取り決めていなかつた場合の就業規則と労働契約の関係を定めたものでござる

いります。

新たに就業規則を制定した場合についても、この第七条の規定は適用されるものというふうに考えております。

○細川委員 次に、第十条のように、「労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。」こう言い切ることは、民法の契約概念そのものを否定する、こ

○青木政府参考人 この十条でござりますけれども、これは確かに、今お触れになりましたようなういうことになるんではないでしょうか。

規定ぶりをしているわけでござりますけれども、まず、この労働契約法案におきましては、その前の条になりますが、第八条で、「労働者及び使用

者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。」という合意原則をまず明確に規定しております。その意味では、

委員が御指摘になりましたように、合意原則といいますか、民法の本来の原則をまず基本的に掲げておられるわけであります。

最高裁判所の判例法理に沿つて原則として、まず九条で、使用者が労働者と合意することなく、就業規則の変更により労働者の不利益に労働契約の内容を変更することはできないという旨を規定しております。

さらばに、この第十条で、一つには、変更後の就業規則が労働者に周知されていること、二つには、就業規則の変更が合理的なものであるという場合に初めて、労働契約の内容である労働条件によるものとするというふうに規定をしているわけです。

このように、労働契約法案は、労働条件の変更に関しまして、労働者及び使用者の合意を原則としつつ、現在の判例法理に沿つたルールとするものでございます。お触れになりました民法の大原則と相入れないといったものではないというふうに考えております。

○細川委員 判例法理ということを言われましたので、その判例法理というのは多分、平成九年二月二十八日の第四銀行事件での最高裁判決が一応の結論になつていると言われております。特に合理性の有無については、次のとおりになつております。

「右の合理性の有無は、具体的には、就業規則の変更によつて労働者が被る不利益の程度、使用者側の変更の必要性の内容・程度、変更後の就業規則の内容自体の相当性、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、労働組合等との交渉の経緯、他の労働組合又は他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的な状況等を総合考慮して判断すべきである。」というのが判例の内容になつております。

これは、政府案と比較すると、代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況、他の労働組合または他の従業員の対応、同種事項に関する我が国社会における一般的な状況の三要件はないんですねけれども、法案のこの十条というのは、こうした三要件も同時に含まれているというふうに考えてよろしいんでしょうか。

るわけでありますけれども、これは、内容的にお互いが関連し合うものでございますので、労働契約法案をつくった際には、したがつて第十条にそれをあらわしているわけですが、関連するものについては統合して列挙をしようということと列挙いたしたものでございます。

そのうち、お触れになりました変更後の就業規則の内容の相当性というものは、就業規則の内容面に係る制度変更一般の状況が広く含まれるものでございます。第四銀行事件最高裁判決で列挙されている考慮要素であります「変更後の就業規則の内容自体の相当性」のみならず、「代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況」あるいは「同種事項に関する我が国社会における一般的状況」、これも含まれるというふうに考えております。

それからまた、労働組合との交渉の状況につきましても、同様に統合をいたしまして、交渉の経緯、あるいは、他の従業員、他の労働組合の対応についても、こういったことで整理をして規定をいたしたということとござります。

○細川委員 次に、挙証責任の問題についてお伺いいたしますが、私の質問主意書におきまして、挙証責任の所在が明確でなかつた点についてお尋ねをいたしました。これは十七条についてでございます。

法案では、「使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がないときは、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」ということになつております。この「やむを得ない事由がないとき」との表現だと、労働者を解雇することができないという法的効果によりまして利益を受けるのは労働者でございますから、やむを得ない事由がないということについて挙証責任を負うのは労働者であるんじゃないかというような解釈もなされる可能性があるんではないかということを質問主意書で指摘をしたわけでございます。

そこで伺いますが、主意書への答弁書では、や

むを得ない事由があることにに関する誓約責任は使用者が負うということになつておりますけれども、これで間違ひございませんでしようか。

○青木政府参考人 十七条に関する誓約責任でございますけれども、確かに、委員御指摘になりますように、これについて利益を受けるのは労働者ということでござりますけれども、十七条一項規定しているものでございます。使用者が現実に契約期間途中で労働者を解雇しようとする場合の根拠規定とはなつてないというふうに考えております。

実際に労働者を解雇するためには、従来どおり、その根拠規定である民法六百二十八条の規定にのつとつて、使用者がやむを得ない事由があることについて証明しなければならないというふうに考えております。したがつて、従来の証明責任の分担を変更するものではないというふうに考えております。

○細川委員 ならば、私としては、民法の記述のように、「やむを得ない事由があるときは、あるいは、やむを得ない事由がある場合でなければ」というような表現が明確で望ましいというふうに考えております。

次に、これも質問主意書でただした点でございますが、安全配慮義務の対象とされた法案要綱第五条の「労働者の安全への配慮」のところですが、ここでも労働審査申の対象とされた法案要綱との法案に違つた点がござります。

法案の要綱の第三の五では、「使用者は、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、労働契約に伴い必要な配慮をするものとする」となつておりますけれども、今度の法案の第五条では、「使用者は、労働契約により、」ということに違つています。「労働契約により、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」といふように変わつております。「労働契約に伴い」というのが「労働契約によ

り、」というふうに変わつているところでございます。

しかし、質問主意書に対する答弁では、「労働契約に伴い」でも「労働契約により、」でも、意味するところは変わらないということでございまして、私は、むしろ、安全に対する配慮に関する労働契約上の合意が必要となるという解釈がなされた。私も、答弁書では、そういうおそれはないというふうな答弁の内容となつております。

意味内容が同一でありますならば、法案要綱どおり、「契約に伴い」ということでよいのではないかとおもいますけれども、この点はどうでしょうか。

○青木政府参考人 安全配慮義務について、労働契約法の第五条でござりますけれども、これは、労働契約に特段の根拠規定がなくとも、使用者が労働契約に付随して当然に安全配慮責任を負うということを規定したものでございます。これを示す表現として、御指摘のように「労働契約により」という文言を用いたものでございます。

これは、おつしやつたように、確かに審議会に諮問した法案要綱におきましては「労働契約に伴い」という文言を用いていたところでござりますが、これは全く同様の趣旨でそういう文言を用いたわけでございます。法案条文を具体的に作成する段階になりまして、この意味内容をより明確にするためにいたしたものでござります。

が、これは全く同様の趣旨でそういう文言を用いるためにいたしたものでございまして、そういう意味では意味内容が変わつてゐるところはございません。

○細川委員 同じ趣旨、意味内容が変わらないならば、要綱と同じように「伴い」というふうにすべきだと思います。

それでは次に、出向についてお伺いします。

政府案の第十四条についてでありますけれども、十四条の一項は使用者の出向命令権の行使をも、十四个方面のうち一つの規定を置いたところでございます。この均等待遇に制約したものでありまして、この点については異論は全くないわけであります。しかし、二項の、

出向の定義を定めた意味がわからないところでございます。

私は、質問主意書で、この二項の定義だと、出向元が業として第三者に労働者を出向させる場合も含むというふうに読み取れて、職業安定法で禁止をしている労働者供給事業までをも含むように読み取られる危険性があるということを指摘したところでございました。この項がなくとも、特に出向について今回こういった定義をするというとの意味があるとは私は思えないところでござります。

この第十四条第二項を削除する、あるいは、業として行うものは除くというように変えるべきだというふうに考えますけれども、これはいかがでしょうか。

○青木政府参考人 出向について、十四条一項、二項でございますが、一項については評価するというふうにお言葉をいただきましたが、十四条一項は、基本的に労働契約における内容、規定を、

除くというふうにしなければいけないんじゃないかというふうに考えます。

次は、均等待遇でございます。これは、先ほども民主党案に対してもいろいろと委員の方から御質問があつたところでございます。この均等待遇についてお伺いをいたします。

現在、雇用格差が拡大をいたしまして、雇用の安定が揺らいでいるというふうな指摘が多い。その一因が、有期雇用の増大が挙げられているところでございます。

一昨年の研究会の報告、研究会というのは、厚生労働省の中につくられた、今後の労働契約法制の在り方に関する研究会という学者の人が中心となつた研究会でございますが、二十数回行われました。

この研究会報告書を見ますと、「第1 総論」の中の2、「(3) 総則規定の必要性」の中でこういふように書かれております。「労働契約においては、雇用形態にかかわらず、その就業の実態に応じた均等待遇が図られるべきことを明らかにすることが適当である。」と書かれてあるにもかかわらず、答申は「均等」が「均衡」に変わった上に、さらに検討事項になつてしまつたところでございました。その結果、有期雇用に關しても、この研究会報告書にあつた「均等待遇」が抜け落ち、もちろん、法案には「一言も書いていないところでございました。

一方、パート労働法には、我々から見ますと不十分ではありますけれども、「均衡」が規定をされております。その第三条には、「適正な労働条件の確保、教育訓練の実施、福利厚生の充実その他の雇用管理の改善及び通常の労働者への転換の推進に関する措置等を講ずることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図り、こうしたがつて、出向の定義として、わざわざ業として行うものを除く旨を書いて法律関係が明確になるようにしたいということでございました。

この規定を置いたところでござります。

○細川委員 私は、先ほど申し上げたように、むしろ削除するか、あるいは、業として行うものを勘案し、その賃金を決定するよう努めるものと

する」というふうにあります。

そこで、民主党案では、基本原則のところでこういうふうに書いております。「労働契約を締結し、及び変更する場合においては、労働者の就業形態にかかわらず、就業の実態に応じ、均等な待遇の確保が図られるべきものとする。」というふうに規定をいたしております。

そこでお伺いいたしますけれども、パートについては、大変不十分ではありますけれども均衡を打ちはして、なぜ労働契約法では、一般原則としても、あるいは有期労働契約の点でも、均等あるいは均衡が言えないのか。フルタイムとしで無期契約の社員と同様の仕事をしている者に対して、なぜ均等または均衡をきちんと打ち出せないのか。なぜ今回の法案に入らなかつたのか。このことをお伺いいたします。

〔委員長退席、田村(憲)委員長代理着席〕

○青木政府参考人 労働契約法案は、労働現場におけるさまざまな問題、トラブル、そういったものが多発しているということで、その法的な関係というものをできるだけきつちりとしていこうということで、それによってトラブル、紛争などの予防に努めていこうとも考えているわけでございます。

この均衡、均等の問題は、大変大切な議論、論点だというふうに思います。ちょっとと委員からも御指摘ありましたように、労働政策審議会、この法案提出まで審議していただいたわけでありますけれども、労働条件に関する均衡に係る審議におきましては、労働者代表委員から、就業形態の多様化に対応して適正な労働条件を確保するため、均等待遇原則を労働契約法制に位置づけるべきという意見が出されました。また、使用者代表委員からは、これは具体的にどのような労働者についてかかる考査が強く出されまして、コンセンサスを得るには至らなかつたわけでございま

す。これを踏まえまして、労働条件に関する均衡についても、この審議会におきまして「労働者の多様な実態に留意しつつ必要な調査等を行うこと」を含め、引き続き検討することが適当である。」との答申をいたしております。

私どもとしては、今後、この答申を踏まえて必要な検討を進めたいというふうに思つております。

○細川委員 この点は大変重要でございます。

パートタイム法は、大変限られた労働者ではありますけれども、差別の取り扱い禁止をする条項がありますけれども、差別的取り扱い禁止をする条項があつたわけでございます。しかし、この条項はいわゆるフルタイムパートには適用されません。そういうのがこの委員会でも答弁があつたわけでございます。

この疑似パートとかあるのはフルタイムパート、こういうものは、呼称上はパートタイムであ

りながら、労働時間はフルタイムと同等のものであり、賃金、一時金や退職金などで不的に低い扱いを受けております。これは皆さんも御承知のところだと思います。ところが、本来最も正社員に近い存在でありながら、短時間労働の定義に当たらないといふ理由で、パート労働法の対象からは除外されているのでござります。

実は、非正規といつてもさまざまな形態がありますけれども、その多くは有期の労働契約でありますけれども、この有期労働契約が大変重要な役割を果たすことは、この有期労働契約の改善が大変重要であります。

特に現状は、必要以上に有期の契約期間を短くして、契約満了に伴い雇い止めをするといった問題がよく起こつております。私は、こうした問題が生み出されております。私は、こうした問題については、理由のない有期契約をやめさせ、基本的には長期安定雇用に導く施策が必要だと考え、我が党の案では、有期契約については、合理的な理由がある場合、あるいは労働者が希望する場合を除き、原則無期契約とするというふうにしております。

この民主党の法案の考え方、これについて大臣の御意見をちょっとお聞きしたいと思います。

○舛添国務大臣 有期労働契約につきましては、これは労働者の側にも一定のニーズがあつて、そういう働き方をしたいという方が、アンケートをとりましても、アンケートの種類にもよりけりですが、そこそこ出ています。そもそもやはり念頭に置かないといけないかなと。

ついでわざわざ一章を設けているにもかかわらず、たつた一条しか規定がしてありません。その十七条も、一般規定とはほど遠いものになつております。非正規雇用については、現在大変問題になつておるところでございます。景気が回復をしたといましても、正規がふえたといましても、非正規もふえておりまして、約三分の一という割合は変わらないわけでございます。

先ほどの民主党の法案に対する質問の中でこういうことも出ておりました。若者の中には非正規の方がいいというふうに考える者もいるという意見も出ておりました。確かにそういう人もいるとは聞いておりますけれども、今後、彼らが高齢化した場合を考えますと、果たしてそういうことで本当にいいのかどうかという不安も感じるわけであります。

それで、先ほど来御引用くださつたように、やむを得ない事由がないときは解雇できないということを明確化するとか、必要以上に短期間を定めてはいけないとか、そういうルールを盛り込もうということです。使用者側だけから見ただけではなくて、労働者側から見ても一定のルールがあるということを踏まえて、引き続き、今委員が問題意識を持つていらるような点もきちんと議論をしないといけないというふうに思います。

労働政策審議会から、「就業構造全体に及ぼす影響も考慮し、有期労働契約が良好な雇用形態として活用されるようにするという観点も踏まえつつ、引き続き検討することが適当である。」こういう答申を賜っておりますので、その答申を踏まえました上で、また委員の御意見も参考にさせていただいた上で、我々としては検討してまいりたいと思います。

○細川委員 この有期の労働契約については、大臣も御答弁がありましたように、これはやはりしつかりとしたルールをつくるということが大事だといふふうに思いますので、ひとつ御検討をよろしくお願ひいたしたいと思います。

そこで、せめて、有期の労働契約を締結するときには、例えば期間は何年だというその期間、あるいはその期間が終了したら更新があるのかないのか、そういう更新の有無をきちっと定める。有期は、あなたは何年、そして、この期間が終わったら更新があるのかないのか、こうしたことについて、私どもの方は書面でそういうことはきちっと書かなければだといふこととの法案になつてゐるんです。やはり労働契約法なんですから、これ

くらいは規定をすべきだというふうに思っていますけれども、これについてはいかがでしようか。

○青木政府参考人

有期労働契約については、労働契約法案では一条しかないというお話をございましたけれども、労働基準法において、既に先行して一定の規定を置いております。それに基づいて、とりわけ、今お触れになりましたような、更新を繰り返してそれを中断する、やめるという雇い止め、こういったものに関する基準、これは労働基準法に基づく大臣告示として定められておりますが、これで契約締結時における契約の更新の有無の明示をするというようなこと、あるいは、あるといふようにそれを明示した場合には、その更新の判断基準を明示するといったようなルールを既に設けているところでございます。

そして、労働者が予期せぬ更新拒否による不利益を受けることがないよう、これに基づきまして、労働基準監督署におきましては、集団指導あるいは監督指導等あらゆる機会を通じましてこの周知を図っているほか、必要な助言指導ができるということに法律上なっておりますので、そういったことも行つていてるところであります。その後ともそいつた適切な運用がなされるよう努めていきたいというふうに思つております。

○細川委員 私が聞きましたのは、労働契約法だから、有期というものが今大変問題になつて、トラブルも多いので、有期契約ということになつたときには、では何年か、あるいは更新はできるのかできないのか、あるのかないのか、そういうことをしつかり書面で明示しなきやいかぬということを規定したらどうですかという質問なんですねども、その点はだめなんですか。

○青木政府参考人 ちよつと先ほど申し落とします。したけれども、重要な労働条件につきましては、既に労働基準法で罰則をもつて書面明示を義務づけるということになつております。労働契約法につきましては、一定の規定を置いて、その規定を置いたことによる民事的な法律効果を定めていくことによる労働契約法でございます。

そういうことでありますので、基準法の場合には、先ほど申し上げましたような行政官庁の指導、援助というようなことまでするということをやつておりますが、契約法におきましては、労使両者の契約、それを法律的にどう評価するかと

その際、労働現場、企業実務において行われてやつておりますが、契約法におきましては、労使両者の契約、それを法律的にどう評価するかと

は議題でないものについて発言は控えるようになります。

先ほど委員長からも、質問通告はない、あるいは団体の方々あるいは家族の皆様方、ボランティアの皆様方がお集まりになられまして、何と

いたいと思いますが、労働契約法というのは大変重要な法案であります。まだまだ細かいことで議論をしたいところがございますので、また機会がありましたら質問させていただきます。

○田村(憲)委員長代理 次に、園田康博君。

○園田(康)委員 民主党の園田康博でございます。

与えられた時間の中で、私は、政府案の労働基準法改正案についての質問をさせていただきたいというふうに思つております。今までは、労働契約法あるいは最低賃金法の改正という形の審議でございましたので、ちょっといつもより時間が短いものですから、手取り早くといいますか、端

りきちゃんと、先ほど申し上げましたような大臣告示による指導、援助を通じて、明確に労働条件が明示をされるという方向に進めていきたいというふうに思つております。

○細川委員 もう時間が参りました。これで終わ

ります。それで、労働基準法の改正案でございますが、今までの議論を私も伺つておりまして、労働時間に限つての問題で考えますと、やはりこれも二極化の問題があるのかなというふうに思つております。

それでは、労働基準法でございます。

時間が長くなつて、そして長時間労働あるいは時間外労働、それがひいては過労死という形で結びついてしまう。一方、今度少し先ほども議論になりましたけれども、パートの方々にとりまつたら、時間がどんどん短くなつて、短い労働時間しか与えられないという形もあって、働きたくてもパート労働という非正規労働という形になつてしまつて、この労働時間の二極化という面がやはりあるのかなというふうに思つていただけるものかなと思つております。

では、この二極化の中で、この労働時間というものの問題点を整理させていたくと、やはり私は三点あると思つております。一点目は、やはりその長くなつた労働時間、こ

れをどうするのかというところにあるのかなと思つております。どう是正をしていくのか。

そして二点目は、そこで働く労働者の方々が休日もとつてない、あるいはとれない、有給休暇もとれない、取得率がどんどん下がつてきているという現状があるんだということですね。そういう悪い状況を政府としてどう改善していくのか、これが二点目だと思っております。

それが二点目だと思っております。

そして三点目は、先ほども少し触れていた

だけましたが、過重労働あるいは休日がそれなりに規制をした場合にどこまで混亂なくいかかというようなことも考えなければいけないと、いうふうに思つております。まずもつて、やはりこの見直しをやつていただきたいと。大臣からは、事あるごとにその抜本的な見直しを行つていただけるような御発言をいただいております。ただ、内容がまだ明確になつてないところもありかこの見直しをやつていただきたいと。大臣からは、事あるごとにその抜本的な見直しを行つていただけるような御発言をいただいております。ただ、内容がまだ明確になつてないところもありますので、これはいざれチャンスがあれば、ここに議論をしたいところがございますので、また機会がありましたら質問させていただきます。

○田村(憲)委員長代理 大変細かいことになつて恐縮でございます。

それでも、しかし、労働者使用者にとつてはこの労働契約法というのは大変重要な法案でございますから、政府案、民主党案、それぞれいいところがあるというふうに思つてお

ります。

それでは、労働基準法の改正案でございますが、今までの議論を私も伺つておりまして、労働時間に限つての問題で考えますと、やはりこれも二極化の問題があるのかなというふうに思つております。

それでは、労働基準法の改正案でございますが、今までの議論を私も伺つておりまして、労働時間に限つての問題で考えますと、やはりこれも二極化の問題があるのかなというふうに思つております。

ところが、この十年間に規制緩和がどんどんされてきたのは一方で事実であります。それに伴つて、今度、恐らく来年でしようか、労働者派遣法の見直しなのかわかりませんけれども、私どもはこれをそろそろ見直した方がいいのではないかと

思つておるところでございます。

この三つのパラグラフに取り組んで、三点セツトでこの労働時間に関しては取り組んでいただきたい、取り組んでいくべきであるというふうに私は思つておるところでございます。

それでは、労働基準法の改正案でございますが、今までの議論を私も伺つておりまして、労働時間に限つての問題で考えますと、やはりこれも二極化の問題があるのかなというふうに思つております。

ところが、この十年間に規制緩和がどんどんされてきたのは一方で事実であります。それに伴つて、今度、恐らく来年でしようか、労働者派遣法の見直しなのかわかりませんけれども、私どもはこれをそろそろ見直した方がいいのではないかと

思つておるところでございます。

この三法案をまとめて考えていくならば、こういった私たちは一方で事実であります。それに伴つて、今度、恐らく来年でしようか、労働者派遣法の見直しなのかわかりませんけれども、私どもはこれをそろそろ見直した方がいいのではないかと

思つておるところでございます。

したがつて、政府が今回出されていらつしやるこの三法案をまとめて考えていくならば、こういった私たちは一方で事実であります。それに伴つて、今度、恐らく来年でしようか、労働者派遣法の見直しなのかわかりませんけれども、私どもはこれをそろそろ見直した方がいいのではないかと

思つておるところでございます。

ポイントは、一番目に申し上げますけれども、今回の政府案では、月八十時間を超えた場合にのみ時間外割り増し賃金率を五〇%に引き上げるという内容でございます。第一歩とはいえ、この月八十時間というラインが果たして妥当なものであ

一昨年、労働安全衛生法の改正の審議の際に、百時間以上の議論があつて、あるいは八十時間以上においても医師の診断を受けるように努力をするというような形にもなつてきた。したがつて、そういう面では一步ずつ進めてはいるんだろうけれども、しかし、やはりこの八十時間というラインは過労死ぎりぎりのライン、もう過労死認定ラインにも匹敵するものではないかというふうに思うわけです。

したがつて、今回、本来ならば、政府から出していただきその法案のメツセージ性というものが、この長時間労働に対して、長時間労働は悪いものなんですよ、決していいものではないんですよと。国際基準でいくならば、短時間労働によつて、短く労働をして、そしてその中から効率よく成果を上げていくところが、大臣も海外経験がありだとうふうに伺つておりますので、海外のそういう働き方の指標といふものは十分おわかりになつていらっしゃるだらうというふうに思つております。

したがつて、私は、そういう国際基準というものがどんどん近づけていく必要があるのではないかということからすれば、やはり今回のこの政府案において、安心、安全、健康に働いてワークライフバランスを実現させていくためということであるならば、まず第一問自分でございますけれども、労働時間が週四十時間を超えた段階で、現行の割り増し賃金率二五%、ここから国際基準並みの五〇%に引き上げておくべきではないのか。それが、いわばそういう経営者側、あるいは今までいろいろな形で長時間労働を強いられていた方々に対する政府の毅然たるメッセージ性がここであらわれてくるのではないかなというふうに私は思っています。

〔田村（憲）委員長代理退席、委員長着席〕

○外務國務大臣 園田委員が前提としてお述べになりましたいろいろな問題、意識、認識、これは私も共有していますし、海外の生活も長くござい

ます。

長時間労働ということに限つて言えば、例えは不況のときは、むしろ残業をさせてくれ、それが過労死ぎりぎりのライン、もう過労死認定ラインにも匹敵するものではないかというふうに思つてますね。今、非常に好況に思つたがつて、政府から出してきて、まさに二極化、めちゃくちや働かないといけない人たちがいる、片一方で職がない、いといけない人たちがいる、それは非常に深刻な問題だと思います。

す。

かは、時間外労働が週八時間までが二五%の割り増しで、それ以上が五〇%。それから、アメリカ、中国、韓国が五〇%、イギリス、ドイツといふのはたしか法定の割り増し率はなかつたと思いまます。それは国によつていろいろあると思いま

ただ、問題は、八十時間じゃなくて四十時間から始めた方が、いわゆる政府の姿勢とか強制力というのが見せられるんじゃないかという御趣旨だと思います。それは国によつていろいろあると思いま

す。

か。片一方では、要するに、今だんだん経済がよくなつてきて、そういう中で、労賃というものがどこまでコストをかけることができるか。これは労使の間でいろいろ考え方も異なる。

ですから、強力にこれはだめだという一步をがんと示すために、この政府の法案では八十といふ時間以上になつたときに五割増しに引き上げるという第二段階も一つには考えられるのかなというふうに思つんですね。

す。

このことに対する、大臣が今、夢のあることをぜひ考えていただきたいというふうにおつしやつていてくださいおりますので、私どもの考え方、できれば週四十時間を超えたらもう五割増しという考え方で、では中間をとつて、大臣がお住みになつていらつしやつたフランスのケースに近づけていくということであるならば、月四十五時間を超えたケースにおいての五割増しというものを、政府の意見と私ども民主党の意見との中間点として何とか妥協を図ることはできないんだろうかというふうに思つますが、その点について、大臣、いかがでしようか。

す。

ただ、今、実は私はやはり長時間労働が過ぎると思つていますから、何とかしてこういう状況を改めたいたい。そういう意味で、働き方の革命、休みのとり方の革命、革命という言葉がいいかどうか正したいなというふうに思つてますし、やはりこれは労使双方、時間外の労働というのはできるだけ削減しませんか、こういうコンセンサスをつくるよう指導していきたいと思います。

人間は働くだけが人生ではありませんから、や

働かなくともきちんと生活できる、十分休みがとれる、そういう何かモデル、構想、ビジョンができないかななど。そういう大きな中で、さらに一歩、委員がおつしやつたような問題意識を進めていきたいと思います。

はり早くうちに帰つて家族と一緒に団らんをする、それから休日にはじつくり休む、そういう中でまたあすの活力も生まれてくるわけですから、ちょうど今委員が御議論になつたようなことをこの法案の審議の過程でもつと皆で問題提起して、社会全体としてこの労働時間の削減ということを取り組む、そういう機運を生み出したい、そういう意味で全力を挙げたいと思います。

○園田（康）委員 そうしましたら、今大臣は、これが最低ラインなんだよというラインを、一定のラインとして八十時間というものを示しになつたというふうに思つております。ですが、やはり最初の議論、このメツセージ性といわゆる現実の議論をさせていただく中で、ぜひ一步二歩進めさせていただきたいなと思ってるんです。

先ほど私は、週四十時間を超えたらという一番過度なケースを申し上げたわけでありますけれども、そうしましたら、今度、例えば一ヶ月四十五時間以上になつたときに五割増しに引き上げるという第二段階も一つには考えられるのかなというふうに思つんですね。

このことに対する、大臣が今、夢のあることをぜひ考えていただきたいというふうにおつしやつていてくださいおりますので、私どもの考え方、できれば週四十時間を超えたらもう五割増しという考え方で、では中間をとつて、大臣がお住みになつていらつしやつたフランスのケースに近づけていくということであるならば、月四十五時間を超えたケースにおいての五割増しというものを、政府の意見と私ども民主党の意見との中間点として何とか妥協を図ることはできないんだろうかというふうに思つますが、その点について、大臣、いかがでしようか。

したがつて、ここから一步進めていく。こういふう長時間労働はだめなんですよと。これだけ過労死、あるいはストレスによってさまざまな精神的な障害を持つおられる方もどんどんふえてきてる。こういうストレス社会の中において、この長時間労働というものは、割り増し賃金だけの問題で解決できる問題ではないと私は思つております。

しかしながら、一つの要因として、これを少し、一步進めるということであるならば、公明党さんの方もたしかそういう御発言がどこかであつたというふうに私も何つておりますけれども、例えば二五%ではなくて三〇%以上に、三割増しにしておくとか、そういう一つでも数値的に進めるという観点が必要だというふうに私は思つんでいます。二五%以上も義務規定にしなかつた、例えば

四〇%なら四〇%という形で義務規定にしなかつたという理由は、この審議の過程では何があつたんでしょうか。

○青木政府参考人 今般の労働基準法改正法案は、もともと、三十代の男性の五人に一人が週六十時間を超えて働いている、月にすると大体約八十時間を超える時間外労働ということになりますけれども、そういう状況から、特に長い長時間労働を強力に抑制しよう、こういうことで、大臣からもお話をありましたように、まずそこをやろうということになりますが、お話をありましたように、そこへいく途中段階で努力をするということも大変重要なことだと思います。

そこで、今回は、月四十五時間を超える部分について、労使が自主的に長時間労働の抑制に取り組んでもらいたい、それを後押ししようではないかということで、労使双方へ努力義務を課すということにいたしたわけあります。

そして、その中身については、労使で自主的な努力をするということでありますので、それでは一体どのぐらいの割り増し率にしようかということについては、それは労使で本当に実現していく十分話をしてきつちりと実行していくというものを定めていただきたいという趣旨で、二五%を超える高いところで労使で自主的に定めていただきたい、こういうふうにいたしたわけでござります。

○園田(康)委員 確かに、労使が協議をしてそれで決めていくというのは、それは原理原則であるというふうに思つております。

ただし、大臣もおわかりのとおり、先ほど来から、使用者、使用者、あるいは経済的なところどころしてもそれがネットになつていて、どうしてもそれがネットになつていて、どうしてかは、絶対的に弱い立場に立たされてしまうのは労働者、絶対的に弱い立場に立たされてしまうのは、その協議をしたときには労働者なんですね。

だからこそ憲法で、二十七条と二十八条できちつと労働者の権利という形でそれを明記させていただいているわけですし、また、民法等でも、十時間を超えて働く労働者、もう一つの権利と、それからワークライフバランスとを、政治、行政の立場から課していただければならないふうに私は思つております。

最後の質問になりますけれども、改正法の第三百三十八条において、中小企業の事業主に対しても、月八十時間を超える議論を今してまいりました。これは、月八十時間を超える割り増し賃金五割増し、この時間外労働に対する割り増し賃金五割増し、これに対する部分を当分の間適用しないという規定を設けております。この適用除外を設けた理由は一体何でしょうか。

○青木政府参考人 月八十時間を超える時間外労働について、法定割り増し賃金率を五割に引き上げるということについての中小企業における適用除外ということでございますけれども、これは、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、これを規定いたしますと、業務分担の見直しだとか、あるいは新規雇い入れをするとか、あるいは省力化投資、そういうふうに思つておられる方でやつてもらいたいということで、十分話をしてきつちりと実行していくと、それが効果を定めていただきたいという趣旨で、二五%を超える高いところで労使で自主的に定めていただきたい、こういうふうにいたしたわけでございまして、中小企業に対しては適用を猶予するということにいたしました。

○園田(康)委員 しかしながら、中小企業に対するさまざまな負担がふえるというのは、確かにそ

のようになつていくと思います。私どもの提案もそういう形になりますから。したがつて、であれば、中小企業政策と一緒に、私は、労働の政策としては、やはり一体となつて他省庁とも連携をとりながらやつておく必要があるのかなといふふうに思つておる次第でござります。

したがつて、大臣、この政策を進める際には、いわば中小企業がみんな困るから、だから当分の間何もしなくてもいいですよということではいけないと思うんですね。やるのであるならば、きちっと中小企業対策も行つた上で、そこで働く労働者の権利と、それからワークライフバランスとを、政治、行政の立場から課していただければならないふうに思つております。

ただ、この改正がいろいろスタートしているものだというふうに思つているんですね。

したがつて、政策的にきちつとインセンティブを、政治、行政の立場から課していただければならないふうに私は思つております。

最後の質問になりますけれども、改正法の第三百三十八条において、中小企業の事業主に対しても、月八十時間を超える議論を今してまいりました。これは、月八十時間を超える割り増し賃金五割増し、この時間外労働に対する割り増し賃金五割増し、これに対する部分を当分の間適用しないという規定を設けております。この適用除外を設けた理由は一体何でしょうか。

○青木政府参考人 月八十時間を超える時間外労働について、法定割り増し賃金率を五割に引き上げるということについての中小企業における適用除外ということでございますけれども、これは、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、これを規定いたしますと、業務分担の見直しだとか、あるいは新規雇い入れをするとか、あるいは省力化投資、そういうふうに思つておられる方でやつてもらいたいということで、十分話をしてきつちりと実行していくと、それが効果を定めていただきたいという趣旨で、二五%を超える高いところで労使で自主的に定めていただきたい、こういうふうにいたしたわけでございまして、中小企業に対しては適用を猶予するということにいたしました。

○園田(康)委員 しかしながら、中小企業に対するさまざまな負担がふえるというのは、確かにそ

のようになつていくと思います。私どもの提案も

そういう形になりますから。したがつて、であれば、中小企業政策と一緒に、私は、労働の政策としては、やはり一体となつて他省庁とも連携をとりながらやつておく必要があるのかなといふふうに思つておる次第でござります。

私は、ここは非常に重要な認識だと思うんですね。

したがつて、大臣、この政策を進める際には、いわば中小企業がみんな困るから、だから当分の間何もしなくてもいいですよということではいけないと思うんですね。やるのであるならば、きちっと中小企業対策も行つた上で、そこで働く労働者の権利と、それからワークライフバランスとを、政治、行政の立場から課していただければならないふうに思つております。

ただ、この改正がいろいろスタートしているものだというふうに思つているんですね。

したがつて、政策的にきちつとインセンティブを、政治、行政の立場から課していただければならないふうに私は思つております。

最後の質問になりますけれども、改正法の第三百三十八条において、中小企業の事業主に対しても、月八十時間を超える議論を今してまいりました。これは、月八十時間を超える割り増し賃金五割増し、この時間外労働に対する割り増し賃金五割増し、これに対する部分を当分の間適用しないという規定を設けております。この適用除外を設けた理由は一体何でしょうか。

○青木政府参考人 月八十時間を超える時間外労働について、法定割り増し賃金率を五割に引き上げるということについての中小企業における適用除外ということでございますけれども、これは、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、これを規定いたしますと、業務分担の見直しだとか、あるいは新規雇い入れをするとか、あるいは省力化投資、そういうふうに思つておられる方でやつてもらいたいということで、十分話をしてきつちりと実行していくと、それが効果を定めていただきたいという趣旨で、二五%を超える高いところで労使で自主的に定めていただきたい、こういうふうにいたしたわけでございまして、中小企業に対しては適用を猶予するということにいたしました。

○園田(康)委員 しかしながら、中小企業に対するさまざまな負担がふえるというのは、確かにそ

のようになつていくと思います。私どもの提案も

そういう形になりますから。したがつて、であれば、中小企業政策と一緒に、私は、労働の政策としては、やはり一体となつて他省庁とも連携をとりながらやつておく必要があるのかなといふふうに思つておる次第でござります。

私は、ここは非常に重要な認識だと思うんですね。

したがつて、大臣、この政策を進める際には、いわば中小企業がみんな困るから、だから当分の間何もしなくてもいいですよということではいけないと思うんですね。やるのであるならば、きちっと中小企業対策も行つた上で、そこで働く労働者の権利と、それからワークライフバランスとを、政治、行政の立場から課していただければならないふうに思つております。

ただ、この改正がいろいろスタートしているものだというふうに思つているんですね。

したがつて、政策的にきちつとインセンティブを、政治、行政の立場から課していただければならないふうに私は思つております。

最後の質問になりますけれども、改正法の第三百三十八条において、中小企業の事業主に対しても、月八十時間を超える議論を今してまいりました。これは、月八十時間を超える割り増し賃金五割増し、この時間外労働に対する割り増し賃金五割増し、これに対する部分を当分の間適用しないという規定を設けております。この適用除外を設けた理由は一体何でしょうか。

○青木政府参考人 月八十時間を超える時間外労働について、法定割り増し賃金率を五割に引き上げるということについての中小企業における適用除外ということでございますけれども、これは、経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、これを規定いたしますと、業務分担の見直しだとか、あるいは新規雇い入れをするとか、あるいは省力化投資、そういうふうに思つておられる方でやつてもらいたいということで、十分話をしてきつちりと実行していくと、それが効果を定めていただきたいという趣旨で、二五%を超える高いところで労使で自主的に定めていただきたい、こういうふうにいたしたわけでございまして、中小企業に対しては適用を猶予する

したことだけ明言をさせていただきまして、きょうの質問を終わらせていただきます。

○茂木委員長 次に、高橋千鶴子君。

○高橋委員 日本共産党的高橋千鶴子です。

国会に労働契約法が初めて提出をされました

で、その出発点となる大臣の認識を最初に伺いたいと思います。

昨年の十一月三十三日、経済財政諮問会議で、いわゆる労働ビッグバンの集中審議が行われました。民間議員からは、一層の規制緩和や労使自治でよいではないか、そういう趣旨の発言がされたのを受けて、柳澤前厚生労働大臣は、「労使自

治で労使が対等の交渉ができるか」というと、実際の労使関係から言つてできない」と労働法制の考

え方を示し、「最低限の労働者保護規定を設けることは」「一番の基本なので、そこはしっかりと考

えただけたら」と発言をしております。

私は、ここは非常に重要な認識だと思うんですね。

今回、法案の第八条では、労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働

条件が変更できるとし、就業規則による労働契約変更を明文化いたしました。この考慮要素として、平成九年二月二十八日の第四銀行事件最高裁判決に示された判例法理に沿つて明確化したものと説明をされています。これは先ほども議論がされておりましたけれども、ことし六月六日の本委員会においても、青木局長は、七つの考慮要素があるんだけれども、内容的には互いに関連し合うものであるので、統合して列挙したと答弁をされております。

私は、これは関連し合うものだろうか、むしろきちんと書いた方がいいのではないかと思います。七つを四つにする必要が本当にあったのか、重ねて伺います。

○青木政府参考人 御指摘になりました第四銀行

事件は、確かに、労働条件の変更についての合理性について七つの考慮要素を挙げているわけでございます。それについては、この労働契約法の十条で、考慮要素を四つに整理いたしまして、統合いたしまして規定をいたしたわけでございます。私たちとしては、申し上げますと、変更後の就業規則の内容の相当性でありますとか、あるいは代償措置その他関連する他の労働条件の改善状況とか、あるいは同種事項に関する我が国社会における一般的な状況というものはそれぞれ、いわば変更後の就業規則の内容が相当であるかどうかと

いうことに集約されるというふうに考えまして、統合して一つの規定にいたしたということでおございましたし、第四銀行事件で言っています七つの考慮要素のうちの、労働組合等との交渉の経緯でありますとか、他の労働組合または他の従業員の対応というのも、私たちとしては労働組合等との交渉の状況ということに集約されるということであります。今、基本的には合理的であるということに集約されるというお話をされて、一定個々の問題について説明をされたと思うんですけどね。

ただ、これでは、これから先も、毎度毎度裁判に訴えなければならない、長い年月、いろいろなものを犠牲にして裁判に訴えなければならないということになるわけです。そういうことから、やはり一定の効果を持たせようということで盛り込んだと思うんですけれども、もつと厳格にすべきではないか、いかがですか。

○青木政府参考人 確かに、現在の判例法理とい

うのは、長い年月、有名な四十三年の秋北バス事件から六十三年の大都市農協事件を経て、先ほど来て出てまいります第四銀行事件、そして今お挙げになりましたみちのく銀行事件、平成十二年といふようなことで積み重ねられてきたというふうなことでござりますけれども、それだけではなくて、お触れになりましたような少數労働組合、あるいは労働者で構成される親睦団体なども含めて、広く労働者側の意思を代表するものが含まれるという

も、確かに、裁判で争う場合には、当然、判例法理というものを十分参考にするわけですので、そこで、平成九年二月二十八日の第四銀行事件最高裁判決に示された判例法理に沿つて明確化したものと説明をされています。これは先ほども議論がされておりましたけれども、ことし六月六日の本委員会においても、青木局長は、七つの考慮要素があるんだけれども、内容的には互いに関連し合うものであるので、統合して列挙したと答弁をされております。

私は、これは関連し合うものだろうか、むしろきちんと書いた方がいいのではないかと思うんです。それがや

かということが議論されると思うんです。

ただ、ここは、使用者の側が契約法の中身を十分承知しているわけではない、まして判例法理を熟知しているわけもないし、まして労働者においてそもそも法律そのものについてもわからない

ということによって、使用者に対しても、あるいは労働者に対しても、十分なる事前の知識といいますか、事前の行動を適切なものにしていただ

くということが可能になるだろう、というふうに思つております。そういう意味で、まさにこの労働契約法案をお願いしているわけでございます。

先ほどの考慮要素につきましては、先ほど申し上げましたように、それぞれ関連するものにつきましては集約をして、整理をして四つの考慮要素にしたということです。

先ほどの考慮要素につきましては、先ほど申し上げましたように、それぞれ関連するものにつきましては集約をして、整理をして四つの考慮要素にしたということです。

○高橋委員 ここまで議論との関連で、民主党さんとに伺いたいと思います。

民主案については、今の部分について、「労働者代表」という表現にされております。これは、要綱によれば、過半数で組織される労働組合または労働者の過半数を代表する者とあり、極めて限られたものと受けとめますけれども、いかがで

しょうか。

○細川議員 民主党案の二十五条に言う労働者代表につきましては、五条二項に定義をしておりま

す。それには、「当該事業場において、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」、こうしたことになつております。

○高橋委員 そうすると要綱のとおりだということなので、やはり今指摘したとおり、非常に限定期的なものになるのではないかと思つております。

それで、「労働組合等」については、少数労働組合、あるいは親睦団体なども含むという答弁が以前の国会でございました。今回は、労働者性について、個人請負事業主や派遣労働者など、今日の労働実態の多様化も踏まえた解釈がされておりま

す。そうであればこそ、労働者が一人でも加盟できるローカルユニオンなども当然これに含まれると解釈してよろしいですね。

○青木政府参考人 十条に「労働組合等」ということで規定をしているわけですが、これらについては、お話ししましたように、これは、多数

労働組合あるいは過半数代表者というものは当然でござりますけれども、それだけではなくて、お

触れになりましたような少數労働組合、あるいは労働者で構成される親睦団体なども含めて、広く

労働者側の意思を代表するものが含まれるという

ふうに考えております。

○高橋委員 よかつたんですか、それで。私の問題は、一人でも加盟できるローカルユニオンといふことを伺いました。

民主案については、今の部分について、「労働者代表」という表現にされております。これは、要綱によれば、過半数で組織される労働組合または労働者の過半数を代表する者とあり、極めて限られたものと受けとめますけれども、いかがで

しょうか。

○細川議員 民主党案の二十五条に言う労働者代表につきましては、五条二項に定義をしておりま

す。それには、「当該事業場において、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者」、こうしたことになつております。

それで、「労働組合等」については、少数労働組合、あるいは親睦団体なども含むという答弁が以前の国会でございました。今回は、労働者性について、個人請負事業主や派遣労働者など、今日の労働実態の多様化も踏まえた解釈がされておりま

す。そうであればこそ、労働者が一人でも加盟できるローカルユニオンなども当然これに含まれると解釈してよろしいですね。

○青木政府参考人 十条に「労働組合等」ということで規定をしているわけですが、これらについては、お話ししましたように、これは、多數

労働組合あるいは過半数代表者というものは当然でござりますけれども、それだけではなくて、お

触れになりましたような少數労働組合、あるいは労働者で構成される親睦団体なども含めて、広く

労働者側の意思を代表するものが含まれるという

ことでござります。

○高橋委員 今、基本的には合理的であるということに集約されるというお話をされて、一定個々の問題について説明をされたと思うんですけどね。

民主党案では、就業規則の変更が労働基準法八十九条及び九十条に規定をする手続によつて行わられ、あらかじめ労働者代表と誠実に協議を行い、変更の必要性があり、かつ変更された労働条件が合理性を有する場合には、当事者間の合意を推定するということにしております。

「推定する。」とは、それではどういうことかということになりますけれども、当事者間に合意があつたかどうかが不明の場合に意味を持つてくるものでございます。当事者が異議を述べない限りは当事者間の合意があるという取り扱いをすると、当事者が異議を述べないという意味でございます。当事者が異議を述べなければ合意があつたという取り扱いをする、こういうことでござりますから、それでは、当事者間の合意が實際には存在しないということを労働者が異議を述べれば推定が覆される、こういうことになります。そうしますと、その場合には、使用者と労働者の間で労働条件の変更についての合意がないこととなりまして、労働者の労働条件は変更されないというのがこの「推定」でございます。それから、何と……

○茂木委員長 合理性について、二点に限つてのことについてどうですかという質問だつたと思ひます。

○細川議員 これは、ただ二点だけではなくて、あらかじめ労働者代表と誠実に協議を行い、変更の必要性があり、かつ変更された労働条件の内容が合理性がある、ただ合理性だけではないということです。

○高橋委員 今の説明は、異議を述べれば変更されないということですね。二十四条に、裁判所に請求することができるということが書かれておりまますので、労働者の側に立つたと思つておしゃつているのかなと思いますが、なかなかそうは読めないと率直に言つて思ひます。これと六月六日の本委員会で、民主党の西村委員は政府案に対し、九条のただし書き以降、つまり、先ほどの考慮要素の部分はもう不要である、削除せよと述べておられます。私は、そういう立

場と今の民主案と同じなのかな、むしろ使用者側で変更がやりやすくなるのではないかという危惧を持ておりますが、いかがでしょうか。

○細川議員 これは政府案とは非常に違うところでありまして、民主党の場合は「推定する。」推定をするということは、反証を挙げて覆すことができることになりますから、それは労働者にとっては有利だというふうに私どもは考えております。

○高橋委員 ここばかりやつていらぬないので、危惧がまだ残つてゐるということを指摘して、期間の定めのある労働について伺いたいと思います。政府に伺います。

パート労働法が通常国会で改正をされました。私たち、パート労働者の七割が有期契約労働者であり、差別禁止措置をとられる労働者の中に含まれるべきだという主張をしてまいりました。今回、民主案においては三十九条「差別的取扱いの禁止」ということで、この精神が明確に盛り込まれ、重視をされたと思つております。

そこで、政府は十七条に、民法のできる規定ではなく、「やむを得ない事由がないときは、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。」こういう言いぶりになつておりますけれども、その理由と考え方を伺います。

○細川議員 参考人 今お触れになりましたのは、法案の十七条一項の趣旨、内容ということだと思いますが、これは、有期労働契約につきましては、解雇や雇い止めといった契約の終了場面における紛争が多く発生しております。労働契約の終了というのは、これは当然のことながら、労働者に及ぼす影響が大きいわけでございます。その契約の終了場面について合意した上で労働契約を締結するもので

ございます。したがつて、その労使当事者が合意した契約期間というものがあるわけでございますので、そのような契約内容というものは、それは遵守されしかるべきであります。契約期間中に使用者が一方的に行う解雇は、原則として差し控えられるべきと考えております。

そういうことで、十七条一項において、有期労働契約の契約期間途中に、やむを得ない事由がないことで、やむを得ない事由がないときの法律上の取り扱いを明確にすることとともに、労働者の雇用継続への期待を保護しようといふものでございます。

○高橋委員 これを担保する基準局の役割はといふ問い合わせを用意しておきましたが、残念ながら時間が来ましたので、要望にして、終わります。

○茂木委員長 次に、阿部知子君。

○阿部(知)委員 社会民主党・市民連合の阿部知子です。

本日は、午前と午後にわたります長時間の審議、厚生労働大臣初め委員長、そして御出席の委員の皆さんに、本当に長時間で大変御苦労さまですと、私の方からは、あともう少しですから、御同席をいただきますようお願いを申し上げます。この労働契約法といふことをめぐつての審議は、この国会、野党・私・阿部知子が立たせていたくのは初めてですが、私のごく素人の印象といたくか考え方を申しませば、労働・働くということをめぐつてくられるルールは、これまでどちらかというと働く方、特に我が国においては、働く側、いわゆる使側が決め、そして労働はそれを受け入れる、簡単に言えばそういう労使の力関係がある中で、今をさかのぼること十五年ほど前から、労働者側の方から何とか、契約という概念、働くということをお互いの約束にしております。

そうした観点からこの法案を見ますと、果たして本当にこれが労働者側にとつての権利性を担保できるのか。特に、やはり力関係が弱い中で申しませば、一、二どころか多々の懸念がございます。例えば、今回の労働契約法は、この間、本来は労働者性がありながら、すなわち経済的な従属性がありながら、しかし偽装的に一人親方的にされている働き方が多々ある中で、そういう働き方に

そうした極めて本質的かつ文化的、社会的、経済的な問題全部をひっくりめたものだと私は思うのですけれども、そのことが審議される割には非常に拙速だし、それから、やはり私としては各界の参考人も呼んでもいただきたいと思うところであります。会期との関係でいろいろ、いい成果を生まれねばならないという私ども国會議員に与えられた制約もある中での審議であります。

ついても、それが経済的従属性があればこの労働契約法の対象になるのか否か、青木局長の方にお願いします。

○青木政府参考人 この労働契約法案は、労働者は、使用者に使用されて労働し、賃金を支払われる者のすべてが含まれております。労働者であるか否かは、現行の労働基準法の労働者と同様に、契約形式にとらわれず、その実態によって判断するということをございます。

したがって、お話しありましたような、個人請負等の形で契約を締結していても、実態として使用者従属関係が認められるのであれば、労働契約法案の労働者として取り扱われるということをございます。したがって、そういう場合には、この法案で規定する労働契約に関するルールが適用されるというものです。

○阿部(知)委員 このところをわざわざしつこく念押しましたのは、今働き方は本当に多様で、例に出しましたバイク便もそうですが、S OHOといつて、御自宅で働かれているけれども、しかしそれは契約性が非常に濃厚、だけれども、もしかして、あなたが自由にやっている裁量の中ですとか言われるケースが非常に多いわけですから、実態においてきちんと把握していただくということをまず原則にしていただきたい。

そういうことが前提としても、この労働契約法の中ではやはり一番懸念されますのは、いわゆる使用者が一方的に、ある意味で制定できる就業規則をもつて、さまざまなる就業規則の変更をもつて労働契約の変更としているような枠をとっているのではないかということです。

これは各委員、何人も御質疑でしたが、私は重ならない部分でお伺いしたいのは、例えば昨年の十二月に出されました、日本の著名な労働法学者三十五名が、「就業規則変更法理の成文化に再考を求める労働法研究者の声明」というのがあつたと思います。青木局長はよく御存じと思ひますが、この趣旨は何かというと、「就業規則を用いた使用者の一方的変更方法だけが成文化され

ようとしている。これでは今後の労働法の柱のひとつとなるべき労働契約法の発展を歪め、契約原理に死を宣告する」と、これはかなり強い論調であります。契約原理を打ち立てたい、だけれども、就業規則は使側がつくり得るものであつて、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

うに思っています。そうなつてまいりますと、まさにこここの指摘さるべきである「将来に禍根を残さぬよう熟慮、再考を促したい。」という一文は、厚生労働省の方としては、あるいは政府提案者としては舛添大臣にも伺いたいですが、まず青木局長、どのようにお考え

であります。そこで、この十一条において、変更する場合では、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

うに思っています。さらに、この十一条において、変更する場合では、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

うに思っています。さらに、この十一条において、変更する場合では、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

うに思っています。さらに、この十一条において、変更する場合では、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

うに思っています。さらに、この十一条において、変更する場合では、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

うに思っています。さらに、この十一条において、変更する場合では、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

うに思っています。さらに、この十一条において、変更する場合では、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

うに思っています。さらに、この十一条において、変更する場合では、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

うに思っています。さらに、この十一条において、変更する場合では、先ほど高橋さんの御質疑にもありましたが、例えば一人の労働者はそこに異議を申し立てられるか

は、逆に言うと、本来はこれはヨーロッパのよう
に横並びにつくられていくべきものと私は思いま
すが、今回重きを置かれておりませんが、果たし
てこれで大丈夫でしょうか。

○青木政府参考人 今回の最賃法の改正案におき
ましては、セーフティーネットをきつちりさせる
ことで、全国に四十七定められております
地方の地域別の最低賃金、これにつきましては罰
則を大幅に強化する。あるいはきちんとこれを定
めなければいけないこととするというようなこと
で強化をいたすわけであります。

一方、お取り上げになりました産業別の最低賃

金につきましては、従来から地域別の最低賃金よ
り高い額のものを設定するということで運用がな
されてきております。一方では、最低賃金とい
ながら、これは屋上屋を重ねるものではないかと
いう議論もございました。

産業別の最低賃金につきましては、地域別の最
低賃金をセーフティーネットとしてきつちりさせ
るということとともに、むしろこれは特定の賃金
ということで、いわば民事的効果、それは残しつ
つ、労使の自治に任せるという改正を今度お願ひ
したがつて、新しい産業別最賃がなくなりまし
ても、新しい特定賃金ということで、民事的な賃
金の底上げといいますか、そういったものには有
効だというふうに思つております。

○阿部(知)委員 それで大丈夫でしょうかとい
うのが私の問い合わせでして、実は、食料品製造業とか衣
類その他の繊維製品製造業のところで産業別の最
低賃金違反が多いわけです。どういう方々が働いて
いるかも、もう少しあ調べになれば内容が出て
まいりますので、きょうは指摘にとどめさせてい
ただきますし、もう一点お願いいたします。

実は、事業場の違反以外に、どんな方々が最低

賃金額以下の賃金しか払われていないか。二千五
十一人の最賃以下の方がございますが、その多く
が女性。女性が六七・五%、パート、アルバイト
が千百六十八人、統いて障害者が一三・八%の二

百八十四人おられます。今、最低賃金を定めると
きに、最賃以下で働くかせている作業所等々の問題
がことしの二月も指摘されておりましたが、それ
に対しても厚生労働省が基発といたしましたが、それ
がことしの二月も指摘されておりました。それで、一応、例え
ば、これはあくまで福祉就労であ
るいは、計画立った就労のプログラムだという形
での就労と、いやいや、こつちは労働者性がある
就労というふうに分けられましたが、私は、この
障害者雇用、障害者の就労促進という観点から見
ると、やはり根本が見えていないように思いま
す。

大臣に伺います。

ヨーロッパでは保護雇用制度というのがござい
ます。そして、障害のある人にもなるべく雇用を促進す
る、働いていただく、そのためには、幾つかの条
件を設けて、例えば賃金の補てんもこれは税から
行うという仕組みもございしますし、簡単に、こつ
ちは福祉就労、こつちは雇用だというふうに分け
ないで、なるべく一人でも多く雇用の側に取り込
むための保護雇用制度というものがございます。

厚生労働省でも、研究班で御検討されたことがござ
います。

大臣には、こつちが福祉、こつちが雇用と簡単

な割り切りをすることなく、障害者自立支援法で

ある

正する法律

(社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正)

第一条 社会福祉士及び介護福祉士法(昭和六十
二年法律第三十号)の一部を次のように改正す
る。

目次中「第四十五条」を「第四十四条の二」に改
める。

第一条第一項中「指導」の下に「、福祉サービ
スを提供する者又は医師その他の保健医療サー
ビスを提供する者その他の関係者(第四十七条
において「福祉サービス関係者等」という)との
連絡及び調整」を、「第七条」の下に「及び第四十
七条の二」を加え、同条第二項中「入浴、排せ
つ、食事その他の」を「心身の状況に応じた」に
改める。

第四十七条の次に次の二条を加える。

(資質向上の責務)

第四十七条の二 社会福祉士又は介護福祉士は、
社会福祉及び介護を取り巻く環境の変化
による業務の内容の変化に適応するため、相
談援助又は介護等に関する知識及び技能の向

のおありの方あるいは外国人というのが我が國の

労働現場の実態であるとすれば、やはりそれは、

いう。」を削り、同条第三号中「厚生労働大臣

の指定した職業能力開発校等」と

第三十九条第一号から第三号までの規定中
「厚生労働大臣の指定した職業能力開発校等」

を削り、同条第五号を削る。

第四章中第四十五条の前に次の二条を加え
る。

第四十四条の二 社会福祉士及び介護福祉士
は、その担当する者が個人の尊厳を保持し、
その有する能力及び適性に応じ自立した日常
生活を営むことができるよう、常にその者の立場に立つて、誠実にその業務を行わなければなら
ない。

第四十七条を次のように改める。

(連携)

第四十七条 社会福祉士は、その業務を行うに当たつては、その担当する者に、福祉サービスそ
の他のサービス(次項において「福祉サービス等」という)が総合的かつ適切に提供される
よう、地域に即した創意と工夫を行いつつ、
福祉サービス関係者等との連携を保たなければなら
ない。

第四十七条の次に次の二条を加える。

(資質向上の責務)

第四十七条の二 社会福祉士又は介護福祉士は、
社会福祉及び介護を取り巻く環境の変化
による業務の内容の変化に適応するため、相
談援助又は介護等に関する知識及び技能の向

上に努めなければならない。

第二条 社会福祉士及び介護福祉士法の一部を次のように改正する。

第七条第一号及び第二号中「厚生労働大臣で定める」を「文部科学省令・厚生労働省令で定める」に改め、同条第一号中「(昭和二十六年法律第四十五号)」を削り、「五年以上ある者」を「四年以上となつた後、社会福祉士短期養成施設等において六月以上社会福祉士として必要な知識及び技能を修得した者」に改め、同号を同条第十二号とし、同条中第十号を第十一号とし、第九号を第十号とし、第八号の次に次の二号を加える。

九 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)第十九条第一項第二号に規定する養成機関の課程を修了した者であつて、指定施設において二年以上相談援助の業務に従事した後、社会福祉士短期養成施設等において六月以上社会福祉士として必要な知識及び技能を修得したもの

第三十八条を次のように改める。

(政令及び厚生労働省令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののはか、社会

福祉士短期養成施設等及び社会福祉士一般養成施設等の指定に関し必要な事項は政令で、社会福祉士試験、指定試験機関、社会福祉士の登録、指定登録機関その他のこの章の規定の施行に関し必要な事項は厚生労働省令で定める

る。」を「文部科学省令・厚生労働省令で定める」に改める。

第四十条第二項第二号を同項第三号とし、同項第一号を同項第二号とし、同号の前に次の二号を加える。

一 学校教育法に基づく高等学校又は中等教育学校であつて文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定したものにおいて二年以上社会福祉士として必要な知識及び技能を修得した者

を修得する場合にあつては、(二年以上)介護福祉士として必要な知識及び技能を修得した者

第四十四条を次のように改める。

(政令及び厚生労働省令への委任)

第四十四条 この章に規定するもののほか、第三十九条第一号から第三号までに規定する学校及び養成施設の指定並びに第四十条第二項第一号に規定する高等学校及び中等教育学校の指定に関し必要な事項は政令で、介護福祉士試験、指定試験機関、介護福祉士の登録、指定登録機関その他この章の規定の施行に關し必要な事項は厚生労働省令で定める。

附則第二条を次のように改める。

(介護福祉士試験の受験資格の特例)

第二条 第四十一条第二項の規定にかかるわらず、平成二十六年三月三十一日までに学校教育法に基づく高等学校又は中等教育学校であつて文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定したものに入学し、当該学校において三年以上(専攻科において二年以上必要な基礎的な知識及び技能を修得する場合は、二年以上介護福祉士として必要な基礎的な知識及び技能を修得した者であつて、九月以上介護福祉士試験等の業務に従事したものは、介護福祉士試験を受けることができる。

2 前項に規定する高等学校及び中等教育学校の指定に関し必要な事項は、政令で定める。

附則第二条及び第四条を削る。

第三条 社会福祉士及び介護福祉士法の一部を次のように改正する。

第三十九条を次のように改める。

(介護福祉士の資格)

第三十九条 介護福祉士試験に合格した者は、介護福祉士となる資格を有する。

第四十条第二項第三号中「前各号」を「前各号」に、「能力」を「知識及び技能」に改め、同号を同項第六号とし、同項第二号中「従事した者」の下に「であつて、文部科学大臣及び厚生労働大臣攻科において二年以上必要な知識及び技能

を修得する場合にあつては、(二年以上)介護福祉士として必要な知識及び技能を修得した者

の指定した学校又は厚生労働大臣の指定した養成施設において六月以上介護福祉士として必要な知識及び技能を修得したものを加え、同号を同項第五号とし、同項第一号を同項第四号とし、同号の前に次の三号を加える。

第三条 次の各号のいずれかに該当する者は、

准介護福祉士として必要な知識及び技能を修得した者

のいずれかに該当する者であつて、介護福祉士でないものは、当分の間、准介護福祉士

(附則第四条第一項の登録を受け、准介護福祉士の名称を用いて、介護福祉士の技術的援助及び助言を受けて、専門的知識及び技術を

もつて、介護等を業とする者をいう。以下同じ。)となる資格を有する。

(欠格事由)

第三条 次の各号のいずれかに該当する者は、

准介護福祉士として必要な知識及び技能を修得した者

のいずれかに該当する者であつて、介護福祉士として必要な知識及び技能を修得した者

のいずれかに該当する者であつて、文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定した養成施設において二年以上介護福祉士として必要な知識及び技能を修得した者

の次に次の十三条を加える。

(准介護福祉士)

第二条 第四十一条第二項第一号から第三号まで

の次に次の十三条を加える。

第二条 第四十一条第二項第一号から第三号まで

第二十九条から第三十四条までの規定は、准介護福祉士の登録について準用する。この

場合において、第二十九条中「社会福祉士登録簿」とあるのは「准介護福祉士登録簿」とある。

第三十条中「第二十八条」とあるのは「附則第四条第一項」と、「社会福祉士登録証」とあるのは「准介護福祉士登録証」と、第二十一条及

び第三十二条第一項中「社会福祉士」とあるのは「准介護福祉士」とある。

四条第一項」と、「社会福祉士登録証」とあるのは「准介護福祉士登録証」と、第二十一条及

び第三十二条第一項中「社会福祉士」とあるのは「准介護福祉士」とある。

四号(第四号を除く。)とあるのは「附則第三号各号(第四号及び第五号を除く。)と、同条

第二項中「社会福祉士」とあるのは「准介護福

祉士」と、「第四十五条及び第四十六条」とあ

るのは「附則第八条において準用する第四十

五条及び第四十六条」と読み替えるものとす

る。

(指定登録機関の指定等)

第五条 厚生労働大臣は、厚生労働省令で定めることにより、その指定する者(以下「指定登録機関」という。)に准介護福祉士の登録の実施に関する事務(以下「登録事務」という。)を行わせることができる。

2 指定登録機関の指定は、厚生労働省令で定めるところにより、登録事務を行おうとする者の申請により行う。

3 第十条第三項及び第四項、第十二条から第十三条まで、第十六条から第二十三条まで、第二十五条から第二十七条まで並びに第三十条の規定は、指定登録機関について準用する。この場合において、第四十四条の二から第四十六条まで、第四十七条第二項及び第四十七条の二の規定は、准介護福祉士について準用する。この場合は、准介護福祉士について準用する。

10 第十条第三項及び第四項、第十二条から第十三条まで、第十六条から第二十三条まで、第二十五条から第二十七条まで並びに第三十条の規定は、指定登録機関について準用する。この場合において、第四十四条の二から第四十六条まで、第四十七条第二項及び第四十七条の二の規定は、准介護福祉士について準用する。この場合は、准介護福祉士又は介護福祉士とあるのは「准介護福祉士」と、第四十七条第二項中「介護福祉士」と及び介護福祉士とあるのは「准介護福祉士」と、「社会福祉士又は介護福祉士」とあるのは「准介護福祉士」と、「適応し、並びに介護福祉士となるため」は「適応し、並びに介護福祉士となるため」と、「相談援助又は介護等」とあるのは「介護等」と読み替えるものとする。

2 前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起す

条第一項中「職員(試験委員を含む。次項において同じ。)」とあるのは「職員」と、「第二十二

条第二項第二号中「第十二条第二項(第十四条第四項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第十二条第二項」と、「第十二条第二項(第十四条第四項において準用する場合を含む。)」とあるのは「第十二条第二項」と、同項第三号中

「第十四条第一項から第三項まで又は前条

とあるのは「又は前条」と、「第二十三条第一項及び第二十七条第一号中「第十一条第一項」とあるのは「第十二条第一項」と、「第十二条第一項」と、「第十二条第一項から第三項まで又は前条

とあるのは「第十二条第一項」と、「第十二条第一項」と、「第十二条第一項から第三項まで又は前条

ることができない。

第十条 附則第五条第三項において準用する第六条第一項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第十二条 附則第五条第三項において準用する第六条第二項の規定による登録事務の停止の命令に違反したときは、その違反行為をした指定登録機関の役員又は職員は、一年以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第十二条第二項の規定による登録事務の停止の命令に違反したときは、その違反行為をした指定登録機関の役員又は職員は、一年以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第十二条第二項の規定により准介護福祉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、准介護福祉士の名称を使用したもの

条第三項」とする。

(身体障害者福祉法の一部改正)

第四条 身体障害者福祉法昭和二十四年法律第二百八十三号の一部を次のように改正する。

第十二条条中第五号を第六号とし、第四号を第五号とし、第三号の次に次の一号を加える。

四 社会福祉士

(社会福祉法の一部改正)

第五条 社会福祉法(昭和二十六年法律第四十五号)の一部を次のように改正する。

第十九条第一項第四号中「前各号」に改め、同号を同項第五号とし、同項第三号を同項第四号とし、同項第二号の次に次の一号を加える。

三 社会福祉士

(知的障害者福祉法の一部改正)

第六条 知的障害者福祉法(昭和三十五年法律第三十七号)の一部を次のように改正する。

第十四条中第五号を第六号とし、第四号を第五号とし、第三号の次に次の一号を加える。

四 社会福祉士

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、それぞれ当該各号に定める日から施行する。

一 第一条及び第四条から第六条までの規定並びに附則第八条の規定、公布の日から施行する。

二 次条の規定、公布の日から起算して一年を超過しない範囲内において政令で定める日を定めたものとし、第三号の次に次の一号を加える。

三 第二条の規定及び附則第三条から第五条までの規定

二 次条の規定、公布の日から起算して一年を超過しない範囲内において政令で定める日を定めたものとし、第三号の次に次の一号を加える。

法第四十条第二項第一号及び附則第二条第一項の規定の例により行うことができる。

2

第三条の規定による改正後の社会福祉士及び介護福祉士法(以下「新法」という)第四十条第二項第一号から第三号まで及び第五号の規定による学校及び養成施設の指定並びにこれに関必要な手続その他の行為はこの法律の施行前ににおいても同項第一号から第三号まで及び第五号の規定の例により行うことができる。

(社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正に伴う経過措置)

第三条 次の各号のいずれかに該当する者は、第二条の規定による改正後の社会福祉士及び介護福祉士法第七条の規定にかかるわらず、社会福祉士試験を受けることができる。

一 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の際に現に第一条の規定による改正前の社会福祉士及び介護福祉士法第七条第一号、第二号、第四号、第五号、第七号又は第八号のいずれかの要件に該当する者

二 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日前に学校教育法に基づく大学を除く。以下この号及び次号において同じ。)に在学し、同日以後に第二条の規定による改正前の社会福祉士及び介護福祉士法第七条第一号に規定する要件に該当するものとして厚生労働省令で定める者

(同日以後に学校教育法に基づく大学に入学し、当該大学において同号に規定する指定科目(以下この項において「旧指定科目」という。)を修めて卒業した者その他の者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者を除く。)

三 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日前に学校教育法に基づく大学に在学し、同日以後に第二条の規定による改正前の社会福祉士及び介護福祉士法第七条第二号に規定する要件に該当することとなつた者その他の者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者を除く。)

に準ずるものとして厚生労働省令で定める者

(同日以後に学校教育法に基づく大学に入学し、当該大学において同号に規定する基礎科目(以下この項において「旧基礎科目」という。)を修めて卒業した者その他の者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者を除く。)

四 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日前に学校教育法に基づく短期大学に在学し、同日以後に第二条の規定による改正前の社会福祉士及び介護福祉士法第七条第八号に規定する要件に該当することとなつた者その他の者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者を除く。)

五 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日前に学校教育法に基づく短期大学に在学し、当該短期大学において旧指定科目を修めて卒業した者その他の者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者(同日以後に学校教育法に基づく短期大学に入学し、当該短期大学において旧指定科目を修めて卒業した者その他の者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者)を除く。)

六 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日前に学校教育法に基づく短期大学に在学し、当該短期大学において旧基礎科目を修めて卒業した者その他の者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者を除く。)

七 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日前に学校教育法に基づく短期大学に在学し、同日以後に第二条の規定による改正前の社会福祉士及び介護福祉士法第七条第四号に規定する要件に該当することとなつた者その他の者に準ずるものとして厚生労働省令で定める者を除く。)

八 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日前に第二条の規定による改正前の社会福祉士及び介護福祉士法第七条第十一号に規定する要件に該当する者

(政令への委任)

第九条 政府は、この法律の施行後五年を目途と

して、新法の施行の状況等を勘案し、この法律

による改正後の社会福祉士及び介護福祉士の資

格制度について検討を加え、必要があると認め

るときは、その結果に基づいて所要の措置を講

ずるものとする。

(検討)

第十条 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。

別表第一第三十二号(大)中「介護福祉士の登

録」の下に「若しくは同法附則第四条第一項(登

記)」の下に「若しくは同法附則第四条第一項(登

録)の准介護福祉士の登録を加え、同号(六)中「介護福祉士」の下に「又は准介護福祉士」を加える。

(厚生労働省設置法の一部改正)

第十九条 厚生労働省設置法(平成十一年法律第九十七号)の一部を次のように改正する。
附則中第二項を第三項とし、第一項の次に次の二項を加える。
2 第四条第一項第八十五号の規定の適用については、当分の間、同号中「及び介護福祉士」とあるのは、「並びに介護福祉士及び准介護福祉士」とする。

理由

近年の社会福祉及び介護を取り巻く環境の変化を踏まえ、社会福祉士及び介護福祉士の資質の確保及び向上並びに社会福祉士の活用の場の充実を図るため、これらの資格の取得方法及び身体障害者福祉司等の任用の資格の見直し等を行う必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

社会福祉士及び介護福祉士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条文を掲ぐ。小字は修正)

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、それぞれ当該各号に定める日から施行する。
一 第一条及び第四条から第六条までの規定並びに附則第八条の規定
二 次条の規定 公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日
三 第二条の規定及び附則第三条から第五条までの規定 平成二十一年四月一日
(検討)

第九条 政府は、経済上の連携に関する日本国とフィリピン共和国政府

和国との間の協定に関する日本国政府とフィリピン共和国政府の間の協議の状況を勘案し、この法律の公布後五年を目途として、准介護福祉士の制度について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、この法律の施行後五年を目途として、新法の施行の状況等を勘案し、この法律による改正後の社会福祉士及び介護福祉士の資格制度について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

身体障害者補助犬法の一部を改正する法律案

身体障害者補助犬法(平成十四年法律第四十九号)の一部を次のように改正する。

目次中「第七章 評則(第二十五条)」を「第八章 雜則(第二十五条・第二十六条)」に改める。

罰則(第二十七条)

第七条第二項に後段として次のように加える。

この場合において、同項ただし書中「身体障害者補助犬の同伴により当該施設に著しい損害が発生し、又は当該施設を利用する者が著しい損害を受けるおそれがある場合」とあるのは、「身体障害者補助犬の使用により国等の事業の遂行に著しい支障が生ずるおそれがある場合」と読み替えるものとする。

第十条中「事業主」を「障害者雇用事業主以外の事業主」に改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として次の二項を加える。

一 第一条及び第八条から第六条までの規定並びに附則第八条の規定

○及び第九条第一項 公布の日

第一条 この法律は、平成二十四年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、

それぞれ当該各号に定める日から施行する。

一 第一条及び第四条から第六条までの規定並びに附則第八条の規定

○及び第九条第一項 公布の日

二 次条の規定 公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日

三 第二条の規定及び附則第三条から第五条までの規定 平成二十一年四月一日
(検討)

業主が同法第四十四条第一項の親事業主である場合の同項の子会社及び当該事業主が同法第四十五条第一項に規定する親事業主である場合の同項の関係会社(以下「障害者雇用事業主」といいう。)は、その事業所又は事務所に勤務する身体障害者が当該事業所又は事務所において身体障害者補助犬を使用することを拒んではならない。ただし、身体障害者補助犬の使用により当該障害者雇用事業主の事業の遂行に著しい支障が生ずるおそれがある場合は、この限りでない。

第二十五条を第二十七条とする。

第七章を第八章とし、第六章の次に次の二章を加える。
第七章 雜則
(苦情の申出等)

第二十五条 身体障害者又は第四章に規定する施設等を管理する者(事業所又は事務所にあっては当該事業所又は事務所の事業主とし、公共交通事業者等が旅客の運送を行うためその事業の用に供する車両等にあっては当該公共交通事業者等とする。以下同じ。)は、当該施設等の所在地(公共交通事業者等が旅客の運送を行うためその事業の用に供する車両等にあっては、当該公共交通事業者等の営業所の所在地)を管轄する都道府県知事に対し、当該施設等における当該身体障害者による身体障害者補助犬の同伴又は使用に関する苦情の申出をすることができると認められる。

2 都道府県知事は、前項の苦情の申出があつたときは、その相談に応ずるとともに、当該苦情に係る身体障害者又は第四章に規定する施設等を管理する者に対し、必要な助言、指導等を行うものとする。

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

附則第四条中「第二条」を「第三条」に改める。

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

附則

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

2 都道府県知事は、前項の苦情の申出があつた場合は、当該苦情を適切に処理するため、関係行政機関の紹介を行ふものとする。

3 都道府県知事は、第一項の苦情の申出を受けた場合において当該苦情を適切に処理するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長若しくは関係地方公共団体の長又は訓練事業者による身体障害者補助犬の同伴又は使用に関する

若しくは指定法人に対し、必要な資料の送付、情報の提供その他の協力を求めることができるものとする。

(大都市等の特例)

第二十六条 前条の規定により都道府県知事の権限に属するものとされている事務は、地方自治法(昭和二十一年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市(以下「指定都市」という。)及び同法第二百五十二条の二十二第一項の中核市(以下「中核市」という。)においては、前条の指定都市又は中核市(以下「指定都市等」という。)の長が行う。この場合においては、前条の規定中都道府県知事に関する規定は、指定都市等の長に関する規定として指定都市等の長に適用があるものとする。

附則第二条の前の見出しを削り、附則第一条の(経過措置)

第一条の二 第十条第一項の規定について

は、当分の間、同項中「第四十三条第一項」とあらわれる。この長が行う。この場合においては、前条の規定中都道府県知事に関する規定は、指定都市等の長に関する規定として指定都市等の長に適用があるものとする。

附則第四条中「第二条」を「第三条」に改める。

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

附則

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

附則

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

附則

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

この法律は、平成二十年四月一日から施行する。ただし、第七条第二項に後段を加える改正規定、第十条を改め、同条を同条第二項とし、同条に第一項として二項を加える改正規定及び附則の改正規定は、平成二十年十月一日から施行する。

苦情を処理することとする必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

中国残留邦人等の円滑な帰国促進及び永住帰國後の自立の支援に関する法律の一部を改正する法律案

者期間又は新被保険者期間(同項の規定により定める期間を含み、旧国民年金法第五条第三項に規定する保険料納付済期間、国民年金法第五条第三項に規定する保険料納付済期間その他の政令で定める期間を除く。第四項において同じ。)に係る保険料を納付することができる。

国は、特定中国残留邦人等に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該特定中国残留邦人等の旧被保険者期間(第一項の規定により定められた期間を含む。)及び旧被保険者期間とみなされた期間を含む。)及び昭和六十年法律第三十四号附則第八条第二項各号に掲げる期間(政令で定める期間に限る。)並びに国民年金法による被保険者期間(第一項の規定により新被保険者期間とみなされた期間を含み、政令で定める期間を除く。)に応じ、政令で定める額の一時金を支給する。

国は、前項の一時金の支給に当たっては、特定中国残留邦人等が満額の老齢基礎年金等の支給を受けるために納付する旧被保険者期間又は新被保険者期間に係る保険料に相当する額として政令で定める額を当該一時金から控除し、当該特定中国残留邦人等に代わって当該保険料を納付するものとする。

永住帰国した中国残留邦人等に係る国民年金法に規定する事項及び前各項の規定の適用に関し必要な事項については、同法その他の法令の規定にかかわらず、政令で特別の定めをすることができる。

第十三条の次に次の三条を加える。
(支援給付の実施)

第十四条 この法律による支援給付(以下「支援給付」という。)は、特定中国残留邦人等であつて、その者の属する世帯の収入の額(その者に支給される老齢基礎年金その他に係る厚生労働省令で定める額を除く。)がその者(当該世帯にその者の配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)以下同じ。)、その者以外の特定中国残留邦人等の者を含む。)について生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)第八条第一項の基準により算出した額に比して不足するものに対する。

国は、前項の一時金の支給に当たっては、特

定中国残留邦人等が満額の老齢基礎年金等の支給を受けるために納付する旧被保険者期間又は新被保険者期間に係る保険料に相当する額として、その不足する範囲内において行うものとする。

国は、前項の一時金の支給に当たっては、特

定中国残留邦人等が満額の老齢基礎年金等の支給を受けるために納付する旧被保険者期間又は新被保険者期間に係る保険料に相当する額として、その不足する範囲内において行うものとする。

国は、前項の一時金の支給に当たっては、特

定中国残留邦人等が満額の老齢基礎年金等の支給を受けるために納付する旧被保険者期間又は新被保険者期間に係る保険料に相当する額として、その不足する範囲内において行うものとする。

国は、前項の一時金の支給に当たっては、特

定中国残留邦人等が満額の老齢基礎年金等の支給を受けるために納付する旧被保険者期間又は新被保険者期間に係る保険料に相当する額として、その不足する範囲内において行うものとする。

国は、前項の一時金の支給に当たっては、特

定中国残留邦人等が満額の老齢基礎年金等の支給を受けるために納付する旧被保険者期間又は新被保険者期間に係る保険料に相当する額として、その不足する範囲内において行うものとする。

国は、前項の一時金の支給に当たっては、特

定中国残留邦人等が満額の老齢基礎年金等の支給を受けるために納付する旧被保険者期間又は新被保険者期間に係る保険料に相当する額として、その不足する範囲内において行うものとする。

国は、前項の一時金の支給に当たっては、特

第十三条の次に次の三条を加える。
(支援給付の実施)

第十四条 この法律による支援給付(以下「支援給付」という。)は、特定中国残留邦人等の置かれている事情にかんがみ、特定中國残留邦人等及びその配偶者が日常生活又は社会生活を円滑に営むことができるようにするために必要な配慮をして、懇切丁寧に行うものとする。

邦人等の置かれている事情にかんがみ、特定中國残留邦人等及びその配偶者が日常生活又は社会生活を円滑に営むことができるようにするために必要な配慮をして、懇切丁寧に行うものとする。

邦人等の置かれている事情にかんがみ、特定中國残留邦人等及びその配偶者が日常生活又は社会生活を円滑に営むことができるようにするために必要な配慮をして、懑切丁寧に行うものとする。

邦人等の置かれている事情にかんがみ、特定中國残留邦人等及びその配偶者が日常生活又は社会生活を円滑に営むことができるようにするために必要な配慮をして、懇切丁寧に行うものとする。

4 この法律に特別の定めがある場合のほか、支援給付については、生活保護法の規定の例によること。

5 支援給付の実施に当たっては、特定中國残留邦人等の置かれている事情にかんがみ、特定中國残留邦人等及びその配偶者が日常生活又は社会生活を円滑に営むことができるようにするために必要な配慮をして、懇切丁寧に行うものとする。

6 支援給付については、政令で定めるところにあって、その者の属する世帯の収入の額(その者に支給される老齢基礎年金その他に係る厚生労働省令で定める額を除く。)がその者(当該世帯にその者の配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)以下同じ。)、その者以外の特定中國残留邦人等の者を含む。)について生活保護法(昭和二十五年法律第百四十四号)第八条第一項の基準により算出した額に比して不足するものに対する。

7 前項に定めるもののほか、支援給付に関する事項に係る他の法令の規定の適用に關し必要な事項は、政令で定める。

8 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

9 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

10 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

11 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

12 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

13 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

14 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

15 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

16 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

17 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

18 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

19 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

20 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

21 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

22 前各項に定めるもののほか、支援給付の実施に関する事項は、政令で定める。

(正)

第五十一条の二 中国残留邦人等の円滑な帰国
の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する
法律(平成六年法律第三十号)の一部を次のよ
うに改正する。

第十六条中「社会保険庁長官」を「日本年金
機構」に改める。

(被用者年金制度の一元化等を図るための厚生
年金保険法等の一部を改正する法律の一部改
正)

第九条 被用者年金制度の一元化等を図るための
厚生年金保険法等の一部を改正する法律の一部
を次のように改正する。

附則第百三十二条の次に次の一条を加える。
(中国残留邦人等の円滑な帰国の促進及び永
住帰国後の自立の支援に関する法律の一部改
正)

第一百三十二条の二 中国残留邦人等の円滑な帰
国の促進及び永住帰国後の自立の支援に関する
法律(平成六年法律第三十号)の一部を次のよ
うに改正する。

第十三条第二項中「第五条第二項」を「第五
条第一項」に改め、同条第三項中「附則第八条
第二項各号に掲げる期間」を「附則第八条第二
項に規定する厚生年金保険の被保険者期間」
に改める。

理由

永住帰国した中国残留邦人等の置かれている事
情にかんがみ、国民年金の特例等による満額の老
齢基礎年金等及び一時金の支給、これを補完する
支援給付の実施等の措置を講ずる必要がある。こ
れが、この法律案を提出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては、国民年金保
険料の追納等に係る一時金の支給に要する費用とし
て約二百五十二億円及び支援給付の実施に要する
費用として平成二十年度において約八十七億円の

見込みである。

平成十九年十一月十四日印刷

平成十九年十一月十五日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

D