

第百九十回国会 衆議院 厚生労働委員会 議 録 第 十 九 号

平成二十八年五月二十日(金曜日)

午前九時開議

出席委員

委員長 渡辺 博道君

理事 秋葉 賢也君

理事 小松 裕君

理事 白須賀貴樹君

理事 初鹿 明博君

理事 赤枝 恒雄君

理事 大串 正樹君

理事 木村 弥生君

理事 笹川 博義君

理事 助田 重義君

理事 田村 憲久君

理事 武井 俊輔君

理事 中川 俊直君

理事 長尾 敬君

理事 丹羽 雄哉君

理事 福山 守君

理事 松本 純君

理事 村井 英樹君

理事 井坂 信彦君

理事 逢坂 誠二君

理事 鈴木 義弘君

理事 中島 克仁君

理事 柚木 道義君

理事 角田 秀穂君

理事 真山 祐一君

理事 堀内 照文君

江渡 聡徳君

後藤 茂之君

西村 智奈美君

古屋 範子君

池田 道孝君

神田 憲次君

小林 鷹之君

新谷 正義君

田中 英之君

高橋 ひなこ君

谷川 とむ君

永岡 桂子君

丹羽 秀樹君

比嘉 奈津美君

牧原 秀樹君

三ッ林 裕巳君

山下 貴司君

大西 健介君

階 猛君

中川 正春君

中根 康浩君

伊佐 進一君

中野 洋昌君

高橋 千鶴子君

浦野 靖人君

塩崎 恭久君

竹内 譲君

とがしきなおみ君

三ッ林 裕巳君

太田 房江君

政府参考人
(内閣府子ども・子育て本部審議官)
中島 誠君

政府参考人
(消防庁審議官)
熊楚御堂武敬君

政府参考人
(文部科学省大臣官房審議官)
藤原 章夫君

政府参考人
(厚生労働省大臣官房総括審議官)
宮野 甚一君

政府参考人
(厚生労働省大臣官房総括審議官)
官野 甚一君

政府参考人
(厚生労働省健康局長)
福島 靖正君

政府参考人
(厚生労働省労働基準局長)
山越 敬一君

政府参考人
(厚生労働省職業安定局雇用開発部長)
広畑 義久君

政府参考人
(厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)
香取 照幸君

政府参考人
(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長)
藤井 康弘君

政府参考人
(厚生労働省老健局長)
三浦 公嗣君

政府参考人
(厚生労働省保険局長)
唐澤 剛君

政府参考人
(厚生労働委員会専門員)
中村 実君

中根 康浩君
中野 洋昌君
真山 祐一君
比嘉 奈津美君
永岡 桂子君
小林 鷹之君
堀内 昭子君
岡本 充功君
中根 康浩君
重徳 和彦君
郡 和子君
中野 洋昌君

池田 道孝君
笹川 博義君
助田 重義君
武井 俊輔君
逢坂 誠二君
階 猛君
鈴木 義弘君
中川 正春君
真山 祐一君

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

この際、お諮りいたします。
本件調査のため、本日、政府参考人として内閣府子ども・子育て本部審議官中島誠君、消防庁審議官熊楚御堂武敬君、文部科学省大臣官房審議官藤原章夫君、厚生労働省大臣官房総括審議官宮野甚一君、健康局長福島靖正君、労働基準局長山越敬一君、職業安定局雇用開発部長広畑義久君、雇用均等・児童家庭局長香取照幸君、社会・援護局障害保健福祉部長藤井康弘君、老健局長三浦公嗣君、保険局長唐澤剛君の出席を求め、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〕

○渡辺委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○渡辺委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。伊佐進一君。

○伊佐委員 おはようございます。公明党の伊佐進一です。

本日は、一般質疑の中で、貴重なお時間、質疑のチャンスをおいただきまして、ありがとうございます。とりわけ自民党の皆様には、与党の時間として公明党にいただきましたこと、御礼申し上げます。野党の皆様もありがとうございます。

では、早速質問に入らせていただきますと思います。

私は、きょうは五つぐらいテーマ、質問したいことがございまして、多岐にわたっております。特に政府参考人の皆様には、できるだけ要点を捉えた答弁に努めていただければありがたいというふうに思っております。

まず、がん対策、とりわけ放射線治療について質問させていただきます。

ことし、二〇一六年は、がん対策の推進基本計画の最終年度に当たります。これまで十年間ずつ

委員の異動

五月二十日

辞任

補欠選任

田畑 裕明君

比嘉 奈津美君

堀内 昭子君

岡本 充功君

郡 和子君

重徳 和彦君

補欠選任

助田 重義君

笹川 博義君

池田 道孝君

武井 俊輔君

逢坂 誠二君

中川 正春君

鈴木 義弘君

政府参考人
(内閣府子ども・子育て本部審議官)
中島 誠君

政府参考人
(消防庁審議官)
熊楚御堂武敬君

政府参考人
(文部科学省大臣官房審議官)
藤原 章夫君

政府参考人
(厚生労働省大臣官房総括審議官)
宮野 甚一君

政府参考人
(厚生労働省健康局長)
福島 靖正君

政府参考人
(厚生労働省労働基準局長)
山越 敬一君

政府参考人
(厚生労働省職業安定局雇用開発部長)
広畑 義久君

政府参考人
(厚生労働省雇用均等・児童家庭局長)
香取 照幸君

政府参考人
(厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長)
藤井 康弘君

政府参考人
(厚生労働省老健局長)
三浦 公嗣君

政府参考人
(厚生労働省保険局長)
唐澤 剛君

政府参考人
(厚生労働委員会専門員)
中村 実君

中根 康浩君
中野 洋昌君
真山 祐一君
比嘉 奈津美君
永岡 桂子君
小林 鷹之君
堀内 昭子君
岡本 充功君
中根 康浩君
重徳 和彦君
郡 和子君
中野 洋昌君

池田 道孝君
笹川 博義君
助田 重義君
武井 俊輔君
逢坂 誠二君
階 猛君
鈴木 義弘君
中川 正春君
真山 祐一君

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

同日

この際、お諮りいたします。
本件調査のため、本日、政府参考人として内閣府子ども・子育て本部審議官中島誠君、消防庁審議官熊楚御堂武敬君、文部科学省大臣官房審議官藤原章夫君、厚生労働省大臣官房総括審議官宮野甚一君、健康局長福島靖正君、労働基準局長山越敬一君、職業安定局雇用開発部長広畑義久君、雇用均等・児童家庭局長香取照幸君、社会・援護局障害保健福祉部長藤井康弘君、老健局長三浦公嗣君、保険局長唐澤剛君の出席を求め、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〕

○渡辺委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○渡辺委員長 質疑の申し出がありますので、順次これを許します。伊佐進一君。

○伊佐委員 おはようございます。公明党の伊佐進一です。

本日は、一般質疑の中で、貴重なお時間、質疑のチャンスをおいただきまして、ありがとうございます。とりわけ自民党の皆様には、与党の時間として公明党にいただきましたこと、御礼申し上げます。野党の皆様もありがとうございます。

では、早速質問に入らせていただきますと思います。

私は、きょうは五つぐらいテーマ、質問したいことがございまして、多岐にわたっております。特に政府参考人の皆様には、できるだけ要点を捉えた答弁に努めていただければありがたいというふうに思っております。

まず、がん対策、とりわけ放射線治療について質問させていただきます。

ことし、二〇一六年は、がん対策の推進基本計画の最終年度に当たります。これまで十年間ずつ

と、がんの死亡率を二〇％下げようという目標で、政府はさまざまな取り組みをしていただきましたが、なかなか、今、このままだと達成していくのが難しいということで、十二月にがん対策加速化プランというものを作成しました。

その中で、そもそも基本計画に書かれている理念とか基本的な考え方の中で、現状、現場の声を聞くと少しギャップがあるんじゃないかと心配しているところがございます。その点について伺いたいと思います。

がんの治療というのは、御案内のとおり、主に三種類と言われておりまして、手術をするか、抗がん剤治療をするか、あるいは放射線治療という、この三つの治療をそれぞれ患者さんに合わせて効果的に組み合わせるということが大事だ、これが基本計画の理念だと思えますが、このバランスが少し崩れつつあるのではないかなという心配でございます。

放射線治療についてですが、資料を配らせていただきました。一番最初の資料、これは各国との比較です。それぞれ、がん患者のうち放射線治療をしている患者数は何％かというのですが、大体、アメリカは六六％、ドイツ六〇％、イギリスは五六％、ところが日本はその半分ぐらい、三〇％にも満たないという状況です。

この資料は放射線腫瘍学会のパンフレットからとりましたので、この差が今後の発展性なんだというふうに向きにこの学会は捉えていらっしゃると思いますけれども、他国と比べて半分ぐらいいしか放射線治療がされていないという状況を、厚生省はどういうふうにご評価されますでしょうか。

○福島政府参考人 お答えいたします。

今御紹介がありました日本放射線腫瘍学会のデータでございますけれども、これはホームページにも公表されておるものでございますけれども、我が国が、がん患者のうち放射線治療を実施している方の割合が欧米と比較して少ない、こういうデータが示されていることについては私も承知をしております。

一方、がんに対する治療でございますけれども、診療ガイドラインに基づきまして、がんの種類あるいはその進行度合いに応じて選択する必要があると考えておりまして、何を分母にしてどれだけの割合かということの評価をする必要があると考えておりまして、このデータだけで直ちに半分ぐらいという評価をすることは難しいのではないかと考えています。

例えば、放射線治療機器の台数でございますけれども、人口当たりの台数でいいますと、欧米と比較しても少なくないという結果でございます。いずれにいたしましても、がん患者に対して放射線治療が適切に提供できるように、今後とも診療提供体制の整備に努めてまいりたいと考えております。

○伊佐委員 確かにそのとおりで、どれぐらいの割合が一番最適なのかというのは、なかなかこれは評価しにくいというのがあると思います。

いろいろな研究機関、特に海外の研究機関はいろいろ調査をしております。その中で、例えば欧州、ヨーロッパではESTROという機関がございます。放射線治療の研究機関でございますが、ここでは、大体五〇％ぐらいが放射線治療に適する病気なんじゃないか、がんなんじゃないかというふうな結果を出しております。

さつき政府の方から答弁いただいたように、治療の機器の台数は少なくないんだというふうにもおっしゃいました。問題は、現状半分ぐらいいなっているこの状況、これが合理的に説明できるのかどうかということじゃないかなというふうに思っております。

ちよつと違う観点からお話をさせていただくと、次の資料、資料二ですが、これは国立がんセンターの資料です。がんの罹患数というのは毎年どんどんどんどんふえていっていますよ、患者数というのはどんどんふえていまして、このところでは、さらに一枚めくっていただいて、次の資料、資料三です。では、その中で放射線治療はどういう

状況かということですが、これも、JASTROと書いてるのはさつき申し上げた日本放射線腫瘍学会でございますが、この資料です。がんの患者さんがふえていけば、当然、放射線治療の需要予測というのふえていく、その患者数もふえていくはずなんです。実際は、二〇一〇年、二〇一一年ぐらいて頭打ちになっています。これ以上ふえていない。

この後のデータがありませんので、ちよつと診療報酬から計算したような、そういうデータもございまして。そうすると、診療報酬から見れば、二〇一三年で放射線治療の患者数がピークになっています。そこからどんどん減って、今一〇％ぐら減っています。二〇一四年に至って、この一年間で一万八千人減、七・二％減っていると。申し上げたように、本来、患者数がふえていくのであれば、当然同様に伸びていかなきゃいけないはずなんです。実際そうならない、逆に減っている。この原因が何なのかというところで

これは、さまざまな要素があるかもしれません。例えば、専門医資格というものを二〇一一年から厳格化していったというふう聞いています。今まで、専門医を取るためには症例数が必要だったわけですが、これを自己申告すればよかったものを、データベースに詳細に登録するということふうに変わっていったりとか。あるいは、キャンサーボードのあり方はどうか。つまり、どういうふうには患者さんに治療を提供するか、これを決めていく、手術のお医者さん、外科のお医者さんだけじゃなくて、放射線治療のお医者さんとか、あるいは病理診断、いろいろな方が、知見のある先生方が集まって、この患者さんにとつてどういった治療が適切かというものを判断するキャンサーボードというのがありますが、このあり方がどうなのかという観点もあるかもしれません。

いろいろな議論があると思いますが、厚生省はぜひこの実態を把握していただいて、患者にとつて適切な治療をしつかりと行えるように取り組みを進めていただきたいと思います。いかがでしょうか。

○竹内副大臣 お答えいたします。

厚生労働省といたしましては、がん診療連携拠点病院の現況報告等に基づきまして、放射線治療の実施数や治療成績など、放射線治療の現状を把握することといたしております。

放射線治療につきましては、がん対策推進基本計画におきまして、放射線治療の専門性の高い人材の適正な配置などを検討することとされたことから、平成二十六年に、がん診療連携拠点病院の要件として、放射線治療の実績や専門的知識を持った医療従事者の配置を盛り込むなど、放射線治療を含めたがん医療の均てん化に努めているところでございます。

また、がん診療連携拠点病院では、先生御指摘のとおり、手術、放射線診断、放射線治療、化学療法、病理診断及び緩和ケアに携わる医師等ががん患者の治療方針を相談するキャンサーボードの設置を要件としておりまして、がん患者の病態に応じたがん医療を提供することとしていただいております。

今後とも、がん治療の実態把握に努めるとともに、専門家等の意見も踏まえ、また先生の御指摘も踏まえながら、放射線治療を含めた適切ながん医療が提供できるように努めてまいります。

○伊佐委員 今、がん登録というものが始まったばかりですので、本場に統計的、網羅的な数字というのはいまなかなかまだはつきりとは出てきていないと思いますが、ただ、先ほど申し上げたような、診療報酬から推定したりとか、あるいは、現場の、特にさまざま治療に携わっている専門家の方にお話を伺うと、この一割減ったという診療報酬上のものが、やはり実感としても確かに一割ぐら減っているかなというふうな感覚を持っておられました。ぜひ実態把握に努めていただいて、必要な対策を打っていただきたいと思います。この課題に移りたいと思います。障害者のグ

次

ループホームについてでございます。

これまで、障害者の皆さんのグループホームについては、例えば公営住宅との連携、国交省の話でありましたが、公営住宅で例えば空き部屋を活用して、このグループホームに入っていたら、だいたい、どんな活用しているかというように、政府として、グループホームとして公営住宅を積極的に活用しようというような取り組みを行ってまいりました。

ところが、今、それがなかなか難しくなっているハードル、壁というものが出てきたと伺っております。これは具体的に申し上げると、スプリングラーの設置という話でございます。

高齢者グループホームの火災事故が記憶にあるところでございますが、昨年の四月に消防法の施行令を改正しました。より規制を厳しくして、今までであれば、二百七十五平米以下、つまり大型施設でないものは、スプリングラーの設置というのは義務づけられていませんでした。これを今回義務づけようということになったわけです。

公営住宅に入っているグループホームの皆さんから伺うのは、地域で同じような生活を営む、地域で障害者の皆さんが生活できるという観点で公営住宅の空き利用というのを推進してきたわけですが、グループホームだけスプリングラーを設置しなさい、ほかの一般住宅は必要ないというような状況になるわけです。その一室だけスプリングラーを設置するというのは、当然工事が必要なわけですから、ほかのところにも影響していく。こうなれば、なかなか、あなたのこの部屋だけスプリングラーをこれから工事しますというわけにはいかないの、それだったら、申しわけないけれども、この公営住宅のところから出ていって、これと言わざるを得ない、こういうような状況に今なっているという話を伺いました。

これは猶予期間がございますのでまだ、あと、もう残された時間はそんなにございませんが、早急にどう対応していくかということが今議論されております。

スプリングラーの設置なんです、グループホームに設置するときに、設置義務を免除するような例外規定も検討されていると伺っておりますが、公営住宅のグループホームでスプリングラー設置が免除される要件について伺いたいと思っております。

○熊笹御堂政府参考人 お答えいたします。ただいま御指摘のとおり、避難が困難な障害者が主として入所されるグループホームにつきましては、消防法施行令の改正を受けて、平成二十七年四月から、原則として、面積にかかわらず、スプリングラー設備の設置が義務づけられております。

本日お示しいただいております資料四をごらんいただければとも思いますが、その資料四のウのところにありますように、共同住宅内の障害者グループホームについては、一定の要件を満たすものはスプリングラー設備の設置が不要とされております。

具体的には、消防法施行規則十二条の二の第三項に規定されておまして、その要件は次のとおりです。

障害者グループホーム以外の用途が共同住宅内になく、障害者グループホームの延べ床面積が二百七十五平方メートル未満であること。障害者グループホームの各住戸が準耐火構造の床や壁で区画され、各住戸の床面積が百平方メートル以下であること。居室及び通路に煙感知器が設置されていること。居室から廊下に通ずる通路が当該居室以外の居室を通過しないものであるとともに、通路に面する居室の戸は不燃材料でつくられた随時開くことのできる自動閉鎖装置つきのものであること。住戸の主たる出入り口は自動閉鎖装置つき防火戸等であって、煙を有効に排出でき、直接外気に開放されている廊下に面していること。壁及び天井の室内に面する部分の仕上げについて、住戸の主たる出入り口に通ずる通路は準不燃材料で、その他の部分は難燃材料としたものであること。

以上でございます。

○伊佐委員 聞いていただいたとおりで、さまざまな規制がある、たくさんあるわけですが、資料四、言及していただきましたが、この右側のウの部分ですが、いろいろと、これを全て満たさないと、やはり工事が必要ですね、公営住宅であろうがスプリングラーを入れてください、工事してくださいということになります。

特にハードルが高いのが、このウの部分の避難経路のところ、これがなかなか大変なんですと書かれています。例えば、ほかの居室を通過しないというふうに書いてありますが、ほかの居室を通過しないということとは、普通、想像すると、家があつて、例えば、リビングがあります、リビングを通じて、リビングから子供部屋、あるいはリビングから和室に行くような、こういう部屋というのは、その部屋にはほかの出口がついていけませんので、結局、グループホームとしては、スプリングラーの設置がやはり必要だということになるわけです。だから、ほかの居室を通過する部屋でないというように公営住宅というのは、実はかなりレアケースじゃないかなと。

さらに言えば、もう一つ、通路に面する扉は自閉不燃、これはどういうことかという、次のページを見ていただくと、資料五、部屋の見取り図ですが、この黄色いところが部屋の廊下です、この部屋の廊下に出るのに各部屋から扉が今ついています、この扉が全部自閉不燃だ、自閉不燃というのは、要は勝手に開まる扉じゃないとだめだ。これは、確かに公営住宅の一番の玄関だったから、これは、鉄の扉でちゃんと開まる。ところが、これは部屋の扉の中も自然に開まらなきゃだめだ。これは普通の家だったらだめなんですよ。公営住宅の玄関だったら鉄の扉だからわかりやすい。でも、ここで言っているのは、この廊下に出る一個一個の部屋が全部鉄の扉じゃないとだめですよ、こういう状況なんですね。

結局のところ、例外規定をいろいろ考えていた

だいたんですが、スプリングラーがやはり必要だ、工事が要る。団地のほかの住民の方が考えたら、やはり出ていくべきだということになりかねない状況がもうすぐ迫ってきているということです。これをもう少し実情に合わせられないのかという点でございます。

例えば、障害者のグループホームというのは二十四時間誰かいるわけですから、こういう方が避難を助けたりできるわけです。こういった実情もありますし、もう一点は、スプリングラーの工事をしなくても、今検討していただいているのは、では外づけのパッケージ型の自動消火設備、こういうもので何とか間に合わせられないかという検討も一応していただいておりますが、今の検討状況を伺うと、相当大きいものになるんじゃないかと。

伺っているのは、準不燃の家、普通の家じゃないです、準不燃の家で、各部屋ごと十六リットルのものを置きなさい。十六リットルというと、想像いただいたらわかりやすい、二リットルのあのペットボトルが八本分、これが薬剤だけなんです、この周りに機械があつて、しかも天井に全部コードを張りめぐらせる、これを各部屋全部置いてください。これは、申し上げたように、準不燃という話なので、普通の家だったらもつと大きいものが要るんですよ、これを各部屋に置いてくれというような議論に今なっております。

こうした、今のスプリングラー設置の免除の要件にしてもそうです、あるいは自動消火装置の基準もそうですが、安全を重視するというのは当然大事なことであります。ただ、現場の実情に合わせないと、ある程度合った、各事業者が対応可能なものにならないと、結局は意味をなさないんじゃないかなと思っております、いかがでしょうか。

○熊笹御堂政府参考人 お答えいたします。先ほど御指摘がありましたスプリングラー設備の設置免除要件を定めるに当たりまして、障害者団体など関係者や有識者との協議を重ねております。

また、スプリンクラー設備の設置が必要となる場合に、これも御指摘ございましたが、小規模な障害者施設におきましては、通常の水道管を用いたスプリンクラー設備とかパッケージ型自動消防設備の設置が可能となるように措置しております。

消防庁といたしましては、安全を重視しつつ、より事業者のニーズに合った製品の開発を業界団体に働きかけるなどにより、関係者の意見や現場の実情などを踏まえた対応に心がけてまいりたいと考えております。

○伊佐委員 これは、猶予期間と申し上げましたが、来年度末なんです。残りもうわずかで、しかも、さっき申し上げたように、ではかわりに自動消防装置をつけましょう、この基準すらまだ決まっていない状況なんです。

こういうような状況で、本当に、政府としては、国交省と厚労省との間でしっかりと、共同住宅のグループホームの利用、できるだけ活用しようということになっているにもかかわらず、今いる既存のところすら出ていかざるを得なくなるような、こういう状況になっています。

もう一点の観点は、最悪もしそれが必要だと、できるだけ実情に合ったものになったとしても、スプリンクラーの設置あるいは自動消防装置というものを設置ということになったとしても、やはりお金が必要です。相当のお金が必要です。

今までであれば、消防法上のいろいろな規制が強化されるたびに、ちゃんと厚労省は補助金を用意していただきた。規制が強化されると、必要な設備整備をしなきゃいけない、そのための補助金を用意していただきました。ところが、今回はそれがないんです。今までは予算の中で何とかしていただきたというふうな状況になっています。

厚労省にお願いしたいのは、政府の方針でもあるはずなので、ぜひ規制当局、消防庁としっかりと連携していただきたというのが一点。もう一点は、規制を強化するために必要な設備整備の補助金をしっかりと充実していただきたと思います。

すが、いかがでしょうか。

○藤井政府参考人 お答え申し上げます。

障害のある方々が地域で安心して生活ができるように、グループホームなどの居住の場を確保することは大変重要な課題であると私どもも認識をしております。

その際、消防法等の規制によりまして改修が必要となるケースが生じるなど、グループホームの整備を進めていく上で影響が生じてくる場合もございますが、一方で、消防法等による規制は、入居者の生命、安全を守る観点から行われているものでございまして、この整備と規制の兼ね合いといえますが、なかなかこれは難しい問題でございますけれども、私どもとしては、御指摘をいただきましたように、今後とも、消防庁等としっかりと意見交換を行いながら連携を図ってまいりたいと考えております。

また、こうした中で、障害福祉サービスの体制整備を進めるための、またこのスプリンクラー設備等の設置も含めた施設整備費につきましては、平成二十八年度の当初予算におきましては、対前年度で申しますと四十四億円の増の七十億円を計上したところでございますし、また、今後ともこうした必要な予算を確保して、グループホームの整備等必要な体制整備を進めてまいりたいと考えております。

○伊佐委員 障害者施設の設備整備で、四十四億円ですか、増額しましたという話をいただきました。本当に厚労省の御努力というのは私はありがたいと思っておりますが、さっき申し上げたように、スプリンクラーの設置というものに果たしてそれが本当に回るかどうかということもございまして、ぜひ前向きな検討をお願いしたいというふうな思っております。

次の話に移りたいと思います。ジェネリックについてです。ジェネリックの取り組み、これは骨太の中でも目標を掲げて、今、政府はさまざまな取り組みを行っております。二〇一七年の年央にジェネリッ

クを七〇％以上にしよう、二〇二〇年度までの早い時期に八〇％にしようというような取り組みをされておりますが、現場で今大変苦労されているのは七〇とか八〇というふうな数字を決めるというのとは当然大事だと思いますが、単に号令をかければできるというものでももちろんございませんで、現場で一体何が困っているか、どういうところが今ネックになっているかというものを、具体的ないろいろな悩みにぜひ耳を傾けていただきたというふうな思っております。

現場が困っていること、どういうことかといいますと、医師が処方する処方箋に書いてある薬を薬剤師が現場で変更する場合です。例えば、先発薬が処方箋で書かれてきました、これをジェネリックに変える。変えるとき、あるいはジェネリックだけの話じゃなくて、例えば錠剤の形を変え、錠剤からカプセルに変えるとか。変えるときに、現場で変えるのに負担があるんだという話なんです。

まず、現場に聞くと、薬局の皆さんに聞くと、そもそも同じ成分の薬なのに種類が物すごく多いというのを伺います。というのは、例えば、ある薬が出ます、先発薬が出ます、そうすると、その後でジェネリックが出てきます、そうすると、次は、先発薬を出した製薬会社は、例えば、いろいろな薬、OD錠とか、OD錠というのは水を使わずに飲める薬、口の中で溶ける薬です、OD錠を市場に出していく、そうすると今度はジェネリックのOD錠が出るというようにして、同じ成分なんですけれども、大体四種類はあるそうです。しかも、六ミリグラムの薬もあれば、三ミリグラム掛ける二で飲む薬もあれば、錠剤もあればカプセルもある。いろいろな、棚の中に同じ成分の薬がだあつと占めているというふうな状況です。

これが現場は結構負担になってまして、例えば、普通に考えたら、OD錠であつたとしても、あるいは水で飲む薬であつたとしても、OD錠であれば両方とも使えるわけです。この人はOD錠じゃなきゃだめよ、水を飲んだら例えば誤嚥性

肺炎を引き起こすというような場合であればOD錠になるわけですが、別にそういう危険性がなくてもOD錠でもいいわけですね。

まず伺いたいのは、処方された薬に対して、成分が同じである先発薬とジェネリック、あるいはOD錠とか、どれを出すかというのは、現場の薬剤師にどれほどの自由度が与えられているかというところについて伺いたいと思います。

○唐澤政府参考人 お答え申し上げます。

保険薬局では、処方箋の変更不可欄というのがございますけれども、この処方箋の変更不可欄にチェックがない、これはレ点をすることになっておりますけれども、こういう処方箋につきましては、患者に対して後発医薬品に関する説明を適切に行った上で、患者の希望に基づき、当該処方箋に記載されている処方薬にかえて後発医薬品を調剤することができることになっております。これはチェックがない場合。

また、ブランド名でなくして一般名で処方されている場合には、処方薬と一般の名称が同一の成分を含有する医薬品を調剤することができまして、それから三つ目に、剤型のお話でございますけれども、処方薬の剤型にしましては、例えば、内服薬のうち普通錠と口腔内崩壊錠、先ほどOD錠というふうにお話ございましたもの、この相互の間、あるいは散剤と顆粒剤、粉薬と顆粒剤などの場合のように、類似する剤型の範囲であれば、別剤型で調剤することが原則として認められていくところでございます。

○伊佐委員 ありがとうございます。資料六です。処方箋にレ点がついているものは、基本的には変更不可です。ところが、レ点がついていないければ、ジェネリックに変えたりとか、あるいは、一般名で書いているものの薬の選択とか、これは自由だということを今おっしゃっていただきました。

薬剤師の皆さんに話を聞くと、結局、チェックがついていなくて本来変えられるはずなのに、一

回すつ疑義照会している場合が多い。つまり、お医者さんに問い合わせられているのが多いというふうに向っています。さつきおつしやつたように、成分は同じなんだけれども、例えば銘柄で書かれてしまっている場合にも、違う銘柄に変えたい、同じ成分なんですから、違う銘柄に変えたい、あるいはさつき申し上げたOD錠に変えるときか、あるいはさつき申し上げたOD錠に変えるときか、こういうのをやろうと思うと、一々、疑義照会、お医者さんに電話する。

実際、薬局を想像していただくと、結構お客さんが並んでいます。たくさんお客さんがいて、その目の前で、一々、ちよつとお待ちくださいと言ってお医者さんに電話する。それが例えばたまにたまにでつながらないと、しばらくお待ちくださいということになる。これはなかなかできないので、結局は、レ点がついていなくて自由に変えられるはずなのに、やはりもう書かれたものをそのまま出すのが一番手取り早いというような状況になっております。

そこで、もう一度確認させていただきます。処方箋に変更不可の印がない限りは、先発薬かジェネリックか、あるいは通常の錠剤か、OD錠か、カプセルか、これをどういうふうに変えるかというの、現場の薬剤師の皆さんの判断であつて、法律上は疑義照会の義務はないということであろうでしょうか。

○唐澤政府参考人 変更不可欄にチェックがない処方薬、それから一般名で処方されている処方薬、これにつきましては、処方医に疑義照会しなくても、後発医薬品への変更が可能です。それから、錠剤、口腔内崩壊錠、カプセル剤等の剤型変更でございますけれども、類似する剤型の範囲内として取り扱っておりますので、剤型を変えて薬剤料が高くなつてしまつたりとか、効能、効果や用法、用量が異なつたりとか、こういうことがない限り、保険薬局におきまして、処方医に疑義照会しなくても変更することが可能でございます。

○伊佐委員 ありがとうございます。今、はっきりと答弁いただきました。疑義照会する必要はないということをおつしやつていただきました。

これは、現場の負担を大分減らしていくことにつながると思っています。こうした取り組みで、よりしっかりとジェネリックをふやしていくような御努力を続けていただきたいと思います。

もうそろそろ時間になりますので、最後に一言だけ、言いつ放しで終わりたいと思います。冒頭、放射線治療の話申し上げましたが、もう一つ、今回、基本計画あるいは加速化プランの中で大きなテーマになつたのが、緩和ケアの話でございます。

患者さんの心と体の痛みをしっかりと和らげていくんだということですが、この緩和ケアをやるための緩和ケア研修、お医者さんあるいは医療従事者の皆さんに対する研修というものをずっと今まで頑張つていただきましたが、まだまだ実際はそこまで大きく広がっていない。努力いただいて、今、七万三千人まで研修を受けたというふうになっていますが、ぜひさらに目標達成に向けて積極的に取り組みを行っていただきたいとお願ひを申し上げます。質問を終わります。

ありがとうございます。

○渡辺委員長 次に、初鹿明博君。

○初鹿委員 おはようございます。民進党の初鹿明博です。

きょうは、まず最初に、先般成立しました児童扶養手当法に関するところで一点気になることが耳に入りましたので、お伺いさせていただきます。

児童扶養手当は、母子家庭や父子家庭の方に支給される手当であります。こういう例があつたということ。しばしばあるということなんです。母子家庭です。当然お子さんが一人か二人かいるわけですね、母子家庭で一人お子さんがいる、その方が、その状態のときに妊娠をして第二子を出産し

ました。ただ、相手と結婚をしているわけでも同居をしているわけでもなく、おつき合いをしているという関係で第二子が生まれました。その届け出をした際に、窓口で、子供が生まれるということとは事実婚の関係にあるだろうということで、手当が打ち切られる、そして、妊娠をしたときにさかのぼって、今までもらつていた児童扶養手当の返還を求められる、こういうケースがしばしばあるということなんです。

確かに、同居をしていなくても養育費のようなものをもらつていたとしたら、それは事実婚ということになるのかもしれませんが、単におつき合いをしているだけであり、また将来結婚をするつもりもない、そういう場合に手当を打ち切るとするのは、やはりいかなるものかなと思うんですね。

中には、これは、しんぐるまざあず・ふぉーらむの赤石さんのところに相談に来られた方が実際にいたということですが、出会い系サイトなどで知り合った相手がお父さんであつて、過去に自分は何回か中絶をしたことがあるので、医者からも、もう一回中絶するのは体にリスクがあるからと言われて、やむなく産むという選択をして、相手との連絡も全く一切とつていない。この場合も、事実婚だということに言われてしまう。

まず前提として、母子家庭ですからお子さんがいて、さらに生まれたばかりの子供を抱えて、役所に行つて、これはおかしいじゃないかというやりとりをする、そんな余裕もないわけですね。そういう方が大変困つていられるということなんです。

場合によつては、相手が例えば妻帯者で、不倫関係にあつて子供ができてしまつて二人目も産む、そういう状態でもこれは手当を打ち切られるということになつていられるということなんです。これはやはり問題じゃないかなと思うんです。その家庭の、それぞれの状況のきちんと把握して、事実婚でもないのに手当が打ち切られるようなことがないように丁寧な対応をするべきだと思います。

思うんですね。

一人親家庭で、相手と結婚もしないで二人目が生まれる、また三人目が生まれる、そういう状態にいます。お母さんたちは、恐らくもつと別の支援も必要なんじゃないかと思うんですよ。それを、手当を打ち切つてもう切り離してしまふというのは、私は、本来、行政のやるべきことじゃないんだと思うんですね。もつとちゃんと相談に乗つて、別の支援策も考えなければいけないのではないかと思います。

そういうお母さんの手当を打ち切るような措置は、機械的に打ち切るようなことはしないで、きちんとその状況を確認して、必要であるということであれば、手当はそのまま継続して出す、返還も求めない、そういう対応をとる必要があると思いますが、いかがでしょうか。

○とかしき副大臣 お答えさせていただきます。児童扶養手当は、離婚による一人親家庭等であつて、もう一方の親と生計を同じくしていない児童を対象に手当を支給する制度となっております。

その際に、お話にありました事実婚については、実は、昭和五十五年の課長通知に基づきまして、このときには、当事者間に社会通念上夫婦としての共同生活と認められる事実関係が存在するかどうかによつて判断することとなっております。

そうはいいいまでも、おつしやるように、いろいろなケースが最近出てまいりましたので、この取り扱いにつきましては、平成二十七年の四月に全国の自治体に再通知をさせていただいております。先ほど御指摘いただきましたような、児童扶養手当の受給中に妊娠した場合についても、事実婚に該当するかどうか、これは自治体で判断する必要がありますけれども、その判断に基づいては、個々のケースがいろいろありますので、それをきちんと状況を踏まえて、機械的にそういうふうな判断してしまふのではなくて、受給資格者の生活実態を確認した上で判断し、適切な支給手続

をとっていただきたい、このように通知を出させていたでいております。

ということ、今後さまざまな機会を通じて、生活いろいろなスタイルに変わってきておられますので、それに対応して、きちっと取り扱いを周知を徹底していきたい、このように考えております。

○初鹿委員 ぜひ丁寧な対応をしていただきたいと思ひます。

では、次の質問に移ります。

皆さん、お手元に資料をお配りしているんですが、四月の二十日の委員会を取り上げました貧困ビジネスについてです。

その質問の際にも私は申し上げたんですが、今度生活保護の支給日に現地に行つて見てくると言ひましたが、五月の二日に行つてまいりました。埼玉県の岩槻区の区役所に行きました。

見てください、一番上の写真。マイクロバスから、青い作業服を着てスキンヘッドの人が一人出てきています。これが職員です。こういう人たちがたくさんいました。この人は非常に大きな声で私のことを恫喝したりしましたけれども。その下の写真、見ていただくとわかりますが、バスからたくさん出てくるんですね。こうやってぞろぞろぞろと施設の入所者を区役所に連れていくんです。

生活保護の受け取りの窓口は実は四階なんです、なぜかこの施設の人たちだけは三階の会議室で支給をされる。ドアがあつて、その奥が区役所になるんですが、その前の共用部分に三、四人、この作業服を着た職員が立つていて、柱の陰で一人、女性が袋を持っています。その前にこの作業服を着た職員がいて、保護費をもらつてきた受給者がずうっとそこに来て、チェックをしながら封筒をそのまま受け取つて入れていく。その光景をさいたま市の職員も見ています。

私は、さいたま市の職員に話しかけたんですが、こういうのは適切なんですかと。あんな誰ですかみたいなことを言うので、ちゃんと名乗りまし

た。名乗つて、これっていいんですかと聞いた。課長に聞いてくれと言われまして、では課長に聞きに行きますと言つて、課長に聞きに行きました。お話をしましたが、一言で言う、非常に困っています。さいたま市自身も、市長も含めて、非常に問題だと思つていらっしゃるけれども、なかなか対応ができないということなんです。

ただ、私は、行つて思ひましたけれども、私が多分何らかの取材に来たか何かだと思つたんでしよう、この青い服を着た職員は、非常に高圧的な態度で、かなり威圧的に、何しに来たんだ、国会議員だからつてこんなことをやつていいのかという感じがでたり散らすんですね。私が課長のところに行つて戻つてきたら、警察まで呼ばれていて、私が悪いことをしているかのように言われる。

要は、職員の方も、怖くて多分断り切れないような状況なんだと思ひます。これを非常に問題だと思ひます。

その後、私は、五つ施設があるんですが、全部の施設を回つて、入り口で、入所者の人が出てきて、買い物に行つたりして出ていったところを何となくつかまえて、話をしてみました。全ての施設に行きましたが、大体、金銭管理をされていて、一日千円ずつもらつてさうです。日曜日はありません。朝と夜は出るけれども、昼はないので、その千円で昼を食べています。そういう状況ですから、日曜日のためにおかきやいけないうけですから、仕事をしつて行くにも電車賃がいけないうけですね。電車で行かなくはいけないうけな、割と交通の便の悪そうなどところに施設があるんです。

この三番目の写真を見てください。この施設は上下水道がないんです。管が出ていますね。川に垂れ流しをしています。そんな劣悪な環境です。この下の二つの写真もあります、これは全部違う施設なんです、佛岳山善弘寺と書いてあります。もともと宗永寺という名前前でやつていたんですが、福島県の宗教法人を多分買収したんだと思

いますが、今は善弘寺の宿坊という形でこの施設をやつていらっしゃるんですね。

はつきり言つて、この状態を放置していくのはいかげんのかと思ひます。

例えば、この施設は、第二種福祉事業である無料低額宿泊所という建前でなつていて、無料低額宿泊所というのは、法律によりまして、「生計困難者のために、無料又は低額な料金で、簡易住宅を貸し付け、又は宿泊所その他の施設を利用して事業」と書いてあつて、食事の提供や、ましてや金銭管理などというものは想定をされてないわけですね。食事の提供や金銭の管理を行うという施設であるならば、それは本来、生活保護法における救護施設や更生施設に当たるのではないかと思ひます。

仮に、これが生活保護法の施設で、第一種福祉事業だということになれば、社会福祉法人じゃないと民間は設置できないわけですし、認可も必要になつてくる。こういう位置づけで考えれば規制の対象になるのではないかと思ひますが、この点はいかがでしょうか。

○とかしき副大臣 お答えさせていただきます。私も、初鹿委員の「貧困ビジネスの現場に突撃」というフェイスブックを拝見させていただきました。現場に乗り込んでいらつしてやつて、本当に先生が御苦労なさつていらっしゃる姿が切々とここに記されていらつして、先生の熱意に満ちたお仕事ぶりに感服いたしました。

まず、御質問にお答えさせていただきます。

保護施設は、福祉事務所の措置によりまして、身体や精神に障害のある生活保護受給者等を入所させるものでありまして、この入所者はその生活の大部分を施設の中で営むということでありまして、その性質を踏まえまして、社会福祉法上、第一種社会福祉事業に位置づけまして、これは、より強い公的規制の対象とさせていただきます。

一方で、今話題になつております無料低額宿泊事業、こちらの方は、生活保護受給者本人が、自

由な意思に基づいて、事業者と契約を結んで利用する事業でありますので、これは事業者の自主性や創意工夫を生かした事業運営を重視するものでありまして、食事等の提供もしているということも含めまして、第二種の社会福祉事業として位置づけさせていただきます。

しかしながら、今、事例で示されたように、第二種社会福祉事業におきましても、その事業の適切な運営を図り、いわゆる貧困ビジネスと指摘を受けるような、利用者への不適切な処遇を是正することはとても重要であると考えておりまして、この無料低額宿泊事業につきましては、その運営に関するガイドラインを昨年の四月に改定させていただきますまして、その事業の適正化に取り組んでいるところであります。

ガイドラインの改正によりまして、都道府県知事が、無料低額宿泊所として調査や事業の制限、停止命令ができること、これを明確化させていただきました。

以上です。

○初鹿委員 ガイドラインをつくつたということなんです、もつと驚くべきことに、この施設の中の幾つかは届け出をしていないわけですよ。ですから、第二種福祉事業にも当たらないわけですよ。でも、役所は、そこに入るといふことで生活保護の申請をしてくると受けざるを得ない。雨露をしるぐ場所がない人たちに帰れというわけにいかない。

私は、少なくとも、無届けであるなら、そこで生活保護をかけるということとはストップをして、ほかのアパートなり別のところを探してくるよう、またはケースワーカーがあつてせんをする必要がありますがあるんじゃないかと思ひます。

無届けのところで生活保護をかけて暮らせるということ、運用で何とか認めないようにはできないものなんじゃないか。

○とかしき副大臣 お答えさせていただきます。無料低額宿泊所の届け出を出していない施設には、現に、生活保護受給者だけではなくて、生活

困窮者の方も利用しておりますので、無届けであることをもって一律に生活保護受給者の利用を認めないことは適切ではない、このように考えております。

ただ、一方で、先ほどお話しさせていただきましたけれども、無料低額宿泊所に該当する事業が適切に行われていない場合もありますので、ガイドラインを昨年の四月に改正させていただきまし

あと、自立のお話もございました。

無料低額宿泊所につきましては、自立に向けて生活を立て直すために一時的な利用を想定しております。

ということ、無料低額宿泊所の届け出を出して

いない施設に入所しており、そして、今入っているんですけども居宅生活ができると認められる生活保護受給者に対しては、これは自立をしていただくというわけでありまして、敷金や引越しの費用の支給などの支援を行うとか、あと、適切な住まいを確保するために、不動産業者への同行等によって民間アパートへの入居支援を行う、これは居住の安定確保支援事業ということで、平成二十八年度から事業を拡充してきておりまして、今、引き続き、自治体の取り組みに積極的に努めていただけるようにしております。予算規模は、平成二十八年度は五・三億円、前年度は二・七億円ということでございます。

ということ、今後とも、こうした取り組みにより、生活保護受給者が適切な住環境を整えた住居に居住できるように努めてまいりたい、このように考えております。

○初鹿委員 なかなか難しいということもわかるんですが、やはりこのままの状態というのはよくないと思うんですね。

もう一つは、金銭管理がされているということですが、保護費を全額、封も切らずに、だから、みんな、多分自分が幾らもらっているかわからないんですよ。封も切らずに全部集められて、毎日千円、ある施設は五百円ということもあるんです。

すよ。それで自立なんてできるのかということですが。

あと、私が入所者の方々とお話をした限りだと、どうも職員がかなり高圧的なんだと思いますね。職員のことを恐れて、余りしゃべると怒られてしまうということ。ケースワーカーの方が訪問をしてきちゃんとケースワークをするということとは、多分事実上難しくなっているんじゃないかと思えます。ですから、なかなか転宅も進まないんだと思います。

金銭管理ですけれども、中には確かにアルコール依存だとかそういう人で必要な人もいますが、全員一律にやるというのは私はいかがなものかと思うんです。

入所をされている方々の年齢層も、私は結構高いのかと思つて行ったら、意外と若いんですよ。三十代、四十代ぐらいが非常に多くて、四十代、五十代前半ぐらいの、どう見ても働けるだろうという、しかも障害があるとは思えないような方がたくさんいました。その人たちまで金銭管理をされるというのは私は問題だと思えます。

せめて、金銭管理をするなら、金銭管理の計画書みたいなものと、あと理由書をきちんと添えて、それを認めた上でじゃないとさせないというようにしないといけないんじゃないかと思うんです。

これは、市民の契約でお互いが合意をしているからいいんじゃないかという話にはならないと思いますが、金銭管理をする場合に金銭管理計画書のようなもの提出を求めるということはできないんじゃないか。

○とかしき副大臣 お答えさせていただきます。生活保護受給者が、施設との契約に基づいて、交付を受けた保護費の管理を施設等に委託すること、これはあり得るものと考えております。

ただ、この場合におきましても、本人の意思に反して強制的に保護費が差し引かれるようなことがあつてはならない、このように考えております。

このため、福祉事務所では、生活保護受給者本

人から金銭管理の依頼の事実を書面で確認すること、あと、具体的に金銭管理の方法や、さらに施設から本人への定期的な報告等についての把握に努めております。

さらに、本人の自立を促す上で、金銭管理支援を受けることの必要性を常に検討し、必要に応じて契約の解除等の助言指導等を行うようにさせていただいております。

また、生活保護受給者の自立の助長の観点から、特に家計管理の支援が必要と認められるケースにおきましては、福祉事務所が社会福祉協議会やNPO法人に金銭管理支援を委託し、月々の生活保護費を複数回に分割して手渡しするケースもありまして、こういった細やかな取り組みを自治体に促しているという状況でございます。

○初鹿委員 厚労省の立場からするとそう言わざるを得ないんだと思うんですが、そうはいって、やはり現場は怖いんですよ、きつと。

ですから、本当に、法律できちんと規制をして、この事業は許可または認可なりをとらないとできない、そして、きちんとある程度の強制力を持つて、違反をしている場合に停止命令が出せるようなことにならないと、なかなか現場は対応し切れないんだと思うんですね。

ですので、やはり私は、貧困ビジネスのようなものをきちんと規制していく、そういう法律が必要だと思いますが、大臣、ぜひ私は閣法でつくっていただきたいと思います、いかがでしょうか。

○塩崎国土大臣 先ほど、初鹿委員みずから出向いて現場を見ていただいて、問題点をえぐり出していただいているということは、大変私も敬意を表する次第でございます。

いわゆる貧困ビジネスとして、生活保護受給者を狭い部屋に住まわせて、そして利用料を不当に徴収する、あるいは施設側で本人同意がないままに金銭管理をして直接利用料を天引きするといったようなことは、これは処遇の観点からあり得ない話で、問題があるだろうというふうに思いま

す。

無料低額宿泊所、もともとは慈善事業的に始まっていったはずのものでありますけれども、これについての事業運営が適切になされるように、運営ガイドライン、先ほど御答弁申し上げましたように、宿泊所の設備や運営等に関する基準というのを示して、都道府県知事が事業所に対する指導監督を行っている形を明確にしているわけであり

またさらに、施設によって金銭管理が行われている場合には、今お話がありました、本人の意思に反して生活保護費から利用料が差し引かれることがないように、福祉事務所が、きちっと本人の同意に基づいて適切に管理をされているかどうかを確認する、これが必須だと思います。それで、本人に対して家計管理に関する支援も行い、先ほどの写真にあったような劣悪な施設に居住する受給者については、より適切な住宅への転居を支援するということが必要なんだろうと思えます。

法律を閣法でつくるべきではないのか、こういうお尋ねであります、先ほどとかしき副大臣から答弁申し上げましたように、貧困ビジネス対策については、事業所に対する規制だけではなくて、生活保護受給者が安心して生活できる場の確保とか、あるいはケースワークをもっと丁寧にするとか、そういう支援の方をあわせて充実していく必要があるのではないかと。こう

こうした観点に立つて、これまでの取り組みの効果を検証していくことが大事で、さらに、先ほど申し上げたように、よい施設というのは本来あるはずなんです、ですから、必ずしもよくない施設がばつこしていているということが混在しているもので、それをどう、いい施設を応援して、だめな施設、好ましくない施設をデイスカレッジするかというのをどう上手に有効にやるかということが大事なんだろうということなので、先ほど申し上げたように、いきなり規制だけでいくと

なると、いいところまで規制されないようにしなければいけないという問題をどう解決するかとい

うことは、なかなか簡単なことではないかも知れないということなので。

今先生が、まさに自分で行っていただいて、現場の一つのパターンというものをよくごらんになつていただいて、本質を見抜いていただいているらんだらうと思いますが、こういう実態を、きちっと自治体の意見も、今の話を聞いておきますと、言えないこともあるようでありますから、その本音を聞いて、それで、では一体何を国としてできるのかということを考えていかなきゃいけないのかなということ、改めてこの問題の重要さということを感じさせていただきました。

○初鹿委員 民主党政権時代に私も中心になつて法案をつくつてありますので、ぜひそれを再検討していただきたいということをお願いいたします。質問を終わらせていただきます。

○渡辺委員長 次に、西村智奈美君。

○西村(智)委員 西村智奈美です。

今週の月曜日に、熊本地震に関連する補正予算七千七百八十億円に関する衆議院予算委員会での質疑がありました。その中で、我が党の山尾志桜里政調会長が、保育士の処遇改善のことについて質問をされました。

私ども、三月の二十四日に保育士処遇改善法案を既に提出し、この厚生労働委員会に付託されたのが三月の三十日でございます。既に二カ月近くたつていないのに、いまだに趣旨説明すらさせてもらっていない。これはもう甚だしいと与党側の審議拒否であるとは私どもは度々抗議をし、そして、その審議を進めてほしいという要求をしてまいりました。いまだにそれがなされていないということはきょうは指摘にとどめさせていただきます。そのときの塩崎大臣の答弁が私もどうしても気になりますので、きょうは、その点から質問をさせていただきますかと思っております。

資料につけておられる二枚目のところが、その日の速記録になっております。

の給与を二%上げる、その内容について、民主党政権で決めたことを、全く同じことを新たに言いかえていっているのではないかと質問に対して、塩崎大臣はいろいろお答えになつておられるわけですが、その中で、途中このように述べておられます。

保育士としての技能、経験を積んだ職員について、下線を引いてあるところですが、全産業の女性労働者との差が月額四万円程度あることも踏まえて、賃金差がなくなるようさらに処遇改善を行つていくと。

言うまでもなく、保育士の平均賃金は、全産業平均賃金と比較しておよそ十万円の差があります。

確かに、女性労働者との差で見れば、四万円というのが数字としてはあるのかもしれませんが、しかし、なぜ保育士の処遇改善について議論をしているときにあえて全産業の女性労働者の平均給与の数字を比較対象として持ち出したのか、改めてその理由について大臣にお伺いいたします。

○塩崎国務大臣 保育人材の確保のための総合的な対策を講じる中で、これまでも処遇改善について、公務員の給与改定に準拠した改善として、平成二十六年度二%、そして平成二十七年年度一・九%の改善を行つて、さらに、平成二十七年年度には消費税財源を活用して三%相当の改善を行つてまいりました。この結果、保育士の賃金も、平成二十五年を底に上昇に転じて、着実に上昇してまいつております。

さらなる処遇改善についても、月内に閣議決定予定のニッポン一億総活躍プランに基づいて、財源を確保しつつ取り組むこととしております。

その内容は、従来からの課題でございました二%相当の処遇改善を行うとともに、保育士としての技能、経験を積んだ職員について、まずは競合他産業との賃金差がなくなるように追加的に処遇改善を行つていくこととしておられるところでございます。

この他産業との賃金差をなくしていく際に、目

安として全産業の女性労働者との差を用いているのは、これまで保育士の女性比率が一貫して九五%程度であることなどを踏まえているわけですが、このことについては予算委員会でも申し上げたところでございます。もちろん、保育士が女性の仕事であるという固定的な考え方は解消していくことが重要でありますから、少なくともまずは四万円程度の差をなくしていこうとするものでございます。

その際、大前提として、男女の賃金格差をこのままにしてよいとは考えていないわけでありまして、我が国の男女間の賃金格差については、縮小傾向にございますけれども、いまだ格差があります。しっかりと取り組んでいかなければならない課題であると私どもも認識をしておりますからこそ、女性活躍推進法や同一労働同一賃金に向けた取り組みを進める中で、今後、保育士も含めて、全体として男女の賃金格差が縮まるように取り組む所存であつて、同一労働同一賃金の発想は、もともとヨーロッパでも男女の賃金格差の解消から出てきたと理解をしております。

○西村(智)委員 大臣がどういふふうに述べたとしても、この説明はやはりおかしいと思ふんです。

何がおかしいかというと、つまり、今回、大臣がさつきおっしゃつた説明は、全産業の男性労働者の平均賃金と全産業の女性労働者の平均賃金の間に差があるということとを所与のものとして、当然のものとして前提としているということ、その上にしかこの説明はやはり成り立たないんだと私は思ふんですね。

この説明を大臣が委員会ですました。聞いていた人はどう思つたでしょうか。どういふふうに思つたでしょうか、視聴者の方は。女性の全産業の平均と差が四万円であるからという説明をした瞬間に、恐らく聞いている方は、ああ、男女で平均賃金で差があるということは意味厚生労働大臣も認めていることだよね、当然のことと認めているんだよねというふうに私は受けとめて

るんだと思ひますよ。それを大臣は、いともあっさり答弁をしてしまつた。しかも、撤回もされず、総理がその後、その答弁をさらに上書きされるようなことも言つておられるわけなんですよ。そういう自覚が大臣御自身にありましたか。

○塩崎国務大臣 先ほど申し上げたように、男女間の賃金格差については縮小傾向にあるといえどもまだまだあるわけでありまして、これは、先ほど申し上げたとおり、女性活躍推進法とか同一労働同一賃金についても同じことで、趣旨はもともと、さつき申し上げたとおり、男女間の賃金格差の問題で議論がヨーロッパでもスタートした同一労働同一賃金でもございますし、そういうことを当然私たちは安倍内閣として最優先課題として女性活躍推進法も取り組んできたわけでありまして、それも、大企業に対して義務化をするという計画を立てるということまでやつて法律で縛つていくわけでありまして、当然、男女の賃金格差を解消していくということは私どもの政策としてど真ん中にあることは、もう言うまでもないわけでありまして。

したがって、先ほどお話があつたとおり、私が説明したとおり、まずは競合他産業との賃金差をなくすようにということで、追加的に処遇改善を行うということをお願いしているわけでありまして、何ら矛盾する話ではないというふうに思つております。

○西村(智)委員 相変わらず強弁を続けられるわけですね。

私は、あのとき山尾さんが、つまり野党の側が反論しなければ、あの大臣の答弁を聞いている人は男性と女性の労働者で賃金格差があることが普通通だといふふうな受けとめたのではないですかということなんですよ。

これは答弁の前後を読みますと、女性労働者との差が月額四万円程度あることも踏まえて、賃金差がなくなるようにというふうな答弁されているわけですから、全産業の男女も含めての労働者との比較でということは何一つ語っていないわ

けなんです。

私は、これはやはり大臣の責任として本当に重大だというふうに思います。いかに大臣が女性活躍推進だとか一億総活躍だとかいうふうに言ったとしても、この答弁が全てを台なしにした、ひっくり返した、私はそういうふうに断固抗議をさせていただきます。撤回をしていただきたいというふうに思っております。

そもそも、大臣、これは何との比較で賃金差がなくなるようにしていくというふうに答弁をされているんですか、この中で。賃金差がなくなるようにさらなる処遇改善を行っていくと。女性労働者との賃金差ですか、それとも全産業の労働者との賃金差ですか、どちらですか。

○塩崎国務大臣 先ほど来申し上げているように、安倍内閣は働き方改革がこれから三年間の最大の挑戦だ、こう申し上げているわけで、そういう中で同一労働同一賃金に踏み込んで、特に非正規、正規の賃金格差を解消するというのは、まさに評価をきちっとする、この評価は男女間であっていいはずがないわけであって、当然のことながら、男女間の格差、あるいは正規、非正規の間の格差、これを解消していくことが私たちのこれから大きく挑戦をしていかなければいけない働き方改革の大きな柱の一つだというふうに思っています。

したがって、今申し上げたのが最終的に解消しなければいけない格差であって、それは男女間と、それから非正規、正規の間の格差そのもの、いずれも全てにわたって解消をしていくということが私たちの最終的な到達地であることは、総理の随所での発言からも明らかだというふうに私たちは思っております。

○西村(智)委員 いや、違うんですよ。ここで言っている賃金差というのは、何と何を比較して差をなくしていくようにというふうに大臣は答弁をされたんですか。

○塩崎国務大臣 先ほどもおっしゃったように、約十万円ぐらいの格差が保育士と他の全産業につ

いてあるということは私たちもよくわかっているわけで、しかし、この賃金を引き上げるのには財源も要るわけでありまして。

したがって、できるところからきちんとやっていこうというときに、まずは、先ほど申し上げたように、競合他産業との賃金差がなくなるように上げていくということを申し上げているわけであって、そこで終わりというわけではなくないわけですから、しかし、財源なしの無責任な賃金引き上げ論だけ言ってみても余り意味のあることでは政治的にはないというふうに思っております。

○西村(智)委員 つまり、十万円上げられないから四万円をとりあえず目指すということの中での文脈で、ここで言っている賃金差というのは、今の大臣の答弁から推察すると、全産業の女性労働者との賃金差をなくすようにというふうに、大臣はやはりそういう趣旨で答弁されたんですか。

ここに明らかに男女の賃金格差を大臣は認めているんじゃないですか。おかしくないですか。女性活躍推進と一方で言いながら、答弁の中では男女の賃金格差を認める。そして、この賃金差は、全産業の女性労働者との賃金差をなくしていくようにするというようなことなんですよ。大臣、それを否定されませんでしたよね。これは断固私は抗議をさせていただきます。このような認識の中でこれから一億総活躍プランとか実現、本当にちゃんちゃらおかしいというふうに申し上げざるを得ないですね。

ちよつとその前に確認をさせていただきたいんですが、資料で一枚目におつけしているのは、平成二十二年に厚生労働省が作成した男女間賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドラインというものです。

ここで、男女の賃金格差をもたらし要因として、その直接的な要因としては、男女の平均勤続年数や管理職比率の差異が挙げられているというふうに書いてあるんですよ。このペーパーの下の方に①、②と書いてありま

すけれども、要は、なぜ平均勤続年数や管理職比率の差異が出てくるのかということの実態として、そもそも基準が曖昧であるために、例えば性別役割分担意識をもって制度が運用されているということ、それから、家庭的な責任を持つ労働者にとつて困難な働き方を前提とした制度となっているということ。それから②では、採用、配置、仕事配分、育成方法の決定、人事評価や業務評価などの側面で、男女労働間に偏りが生じているということ、そして、それが男女間の経験や能力差になつてきているということ、こういったことが明確に指摘をされています。

私、このガイドライン、非常によくできています。その後引き続き、こういうふうに書かれています。その後、アンダーラインを引いています。

「男女間賃金格差は男女の働き方全体のいわば結果として現れてきているものである」と。いわば結果としてあらわれてきているものであるということなんです。

大臣、私はこの前の予算委員会の答弁は全く間違いだというふうに思いますけれども、さつきから女性の活躍促進と言ってきたさつきから、この考え方には当然賛成してくださると思えますけれども、その確認をお願いいたします。

○塩崎国務大臣 女性活躍推進法案を私どもが提出して、皆さん方にも賛成をいただいて成立をするわけでありまして、何よりも、先ほどお話がありました勤続年数の男女差とかあるいは管理職の女性比率、これが、言ってみれば、今の男女の格差の大きな原因だということで今もお話がありましたが、そのとおりであって、だからこそ、先ほど申し上げたように、全事業主に対して、大企業に關しては、数値目標を含めた行動計画を策定するということを義務づけたわけです。義務づけたわけでありまして。

民主党政権時代に、「なでしこ」大作戦というのがありました。これは義務づけではなくて、働きかけでいこうというアプローチを民主党政権は

されたようでありまして、我々は断固として義務づけるということを提案いたしました。したがって、今のお尋ねでございますけれども、このガイドラインにおける考え方自体に私は全く賛同をいたすところでございます。

○西村(智)委員 私が強調したかったのは何かというと、勤続年数の違い、それから管理職比率、これはある意味、働き方の違いによる結果として表出されているものであって、本當の構造的な問題はもつと奥の方にあって、それがここに書かれている①、②なんですよ。基準等が曖昧である、性別役割分担意識をもって運用されている制度、それから、そもそもいろいろな人事評価、訓練を与える与えない、こういったところで男女労働者間で偏りが出ている、結果として経験や能力に差が出てくる。

こういったところを解消していかなければいけないということについて、大臣、そのとおりですよ。

○塩崎国務大臣 例えば、なぜ管理職の女性比率が低いのかといった問題の背後に、今御指摘をいただいたような①とか②とか、言ってみれば、男女間賃金格差は男女の働き方全体のいわば結果としてあらわれているということがありますが、確かに結果として出てくるわけで、その一つ手前に勤続年数の男女差とか管理職の女性比率があつて、特に管理職の女性比率などにこの考え方の言ってみれば一番大きな問題があらわれてきたということであり、また、現在もあらわれているという問題があるからこそ、私たちは、こういった数値も明らかにした、数値目標を含めた行動計画を策定することを義務づけたということでございます。

○西村(智)委員 確認をさせていただきましたが、五月十六日の予算委員会、総理は、このガイドラインの、私が今議論した、そして大臣が今お答えになった認識とは違う認識に基づいて答弁をされているということを、きょうは指摘だけにとどめたいと思います。

といひますのは、総理は、我が国におけるフルタイムの男女労働者間の賃金格差の要因について、管理職比率と勤続年数の差異であるというふうに答弁をしつつ、したがって、その処方箋として、女性の管理職への登用が進み、出産と子育てと仕事を両立しやすくすることにより、女性の勤続年数が伸びれば男女間の賃金格差は相当程度解消されることになる、何だか機械的に、今の労働条件を変えないまま、女性の勤続年数が機械的に伸びていけば男女間の賃金格差は相当程度解消されるというふうに総理は答弁されているんですよ。今大臣が答弁されたとおりです。

だから、それはよくよく、大臣から総理にレクをしてください。認識が間違っているということは、私、指摘と、これもまた機会があれば総理にも伺っていきたいというふうに思っております。つまり、浅薄な答弁だということですね。

それで、一億総活躍プランについて伺いたいと思います。

五月の十八日に発表されました。資料も含めると大変大部になっていて、なかなか読むのは大変ですけれども、一億総活躍プランの中で私が特に注目していたのは、同一労働同一賃金がどういう記述になるかということです。私、これは本当に期待をしております、五月中旬に出てくるということ、待っていたんですけれども、結論から申し上げます、期待外れ。名前だけつまみ食いされてしまったという印象が非常に強いんです。そこで、具体的にお伺いします。

一億総活躍プランの七ページから八ページぐらいにかけて同一労働同一賃金についての記述がありますけれども、パートタイム労働者の賃金水準について、「欧州諸国においては正規労働者に比べ二割低い状況であるが、我が国では四割低くなっている」というふうに書かれつつ、ちよつと間があきますけれども、「正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す」というふうに書かれています。

この文脈からすると、これは、正規と非正規の賃金差について二割差以内を目指すということの意味しているのでしょうか。大臣に伺います。

○塩崎国務大臣 パートタイム労働者の賃金水準というのを見てみますと、我が国ではフルタイム労働者に比べて約五七％となっているのはもうこの一連の議論の中で認識は広まっていると思うんですが、一方で、例えば、イギリスを見ますと約七％、ドイツでは約七九％、フランスはやや高く約八九％というふうになっておりまして、欧州というだけでは国柄は異なることがございまして、やはり賃金差にかなり幅が、イギリスの七一とフランスの八九でありまして、ドーバー海峡を挟んでもこんなに違うということであります。

今回のニッポン一億総活躍プランにおきまして、正規労働者と非正規労働者の賃金差については欧州諸国に遜色のない水準を目指すということでありまして、これについては、個々の非正規雇用で働く方の不合理な待遇差の改善を図るということを意図しております、数量的な目標を設定することを意図するということではないというふうに私も私では考えておりまして、不合理、説明がつかない格差というのは解消しようよ、こういうことが一億総活躍プランの中の同一労働同一賃金の肝ではないかというふうに私は考えております。

○西村(智)委員 だとすれば、何か、正規と非正規の差を二割以内を目指すという報道が幾つか出てくるようでありますので、厚生労働省としては、それに対してきちんと、そうじゃないということは打ち返してをされますか。

○塩崎国務大臣 これは、一億総活躍の担当は加藤大臣なものですから、加藤大臣におかれて適切に対処するべきものでなからうかというふうに思いますが、もちろん、事賃金の問題であり、また働き方の問題でありますので、私どもも、考え方はしっかり、今申し上げたようなことだということ努めて説明をしてまいりたいというふうに思います。

○西村(智)委員 済みません。時間を勘違いしていました。

ちよつと時間が来ちゃいましたので、最後、指摘だけにしますが、これはただ「賃金差」と書いてあるんですね。正規と非正規の賃金差について「欧州諸国に遜色のない水準を目指す」というふうに書いてありますから、これは明確な数値目標ということになるんだと思うんですよ。なおかつ、不合理な差ということであれば、今まで言っていた均衡待遇、ないしは部分的な均等待遇と中身的にはそんなに変わらないと思いますよ。

私は、やはり同一労働同一賃金にとどまらず、ILO百号条約に即して同一価値労働同一賃金、きちんとして職務評価を入れていかないと、男女間の賃金格差は埋まっていけないと思います。

特に、冒頭言わせていただいた、厚生労働大臣それから総理の答弁、男女間の賃金格差の背景や原因、その解消方法について全く認識のないもとのこのプランが進められるとすればなおのことです。そのことを指摘して、終わります。

○渡辺委員長 次に、井坂信彦君。

○井坂委員 井坂信彦です。

本日は一般質疑ということで、三つのテーマ、一つは歯科技工士の問題、二つ目が旅館の耐震工事の問題、そして三つ目に、介護職員さんを守るという問題についてお伺いをしたいと思います。まず、歯科技工士の低賃金について伺います。

配付資料一枚目、これは、ちょうど一年前に私と大臣でこのテーマを議論したときの議事録であります。

歯科技工士は五年以内の離職率が八割だ、そして、仕事の時間が週で平均六十二・二時間、これは月に直すと平均で過労死ラインを超えている、しかも、これだけ長く働いても年間の収入は多くの人が三百万円台だ、およそ国家資格とは思えないひどい状況だということで、これは大臣も答弁でそのような実態をお認めになった上で、最後におっしゃっているのは、「一番はやはり給与」というところにあらわれてきておりますので、こ

ういった点をどう解決するのかということについて考えていかなきゃいけないなというふうに思うところでございます。」「一年前に大臣がこのように答弁をしておられるわけでありまして。

この歯科技工士にどういう流れでお金が支払われるのか。国から歯医者さんには、これは保険の点数が決まって、公定価格で歯科技工料が支払われます。そして、歯医者さんから歯科技工士さんへは、これはもう民間対民間の普通の契約、市場、マーケットの中で普通の民衆の契約という形で製作物に対する対価が支払われる、こういう仕組みになっております。

現在、国が決める歯科技工料、どうやって決めているかというと、実態調査。これは、実際に技工士さんが歯医者さんに幾らでこの製作物を売っているのか、こういう実際の値段の実態調査をやつて、それに専門家の意見とか団体の意見とかを加味して国は歯科技工料を決めているということでもあります。

ふだんであればこういった考え方も私は否定をいたしません、この歯科技工士さんの、先ほど申し上げた物すごい、過労死ラインを超えて働いても、年収三百万円台。実際、私はお聞きをしますと、何でもこれだけ働いて、それでこれしかお金がもらえないのかという、やはりこれは、値下げ合戦、ダンピング競争が物すごい激しいんだと。

これだけ長く働いていたら、これ以上値下げして、新たに仕事をとつて、その分また余分に仕事をやる暇はないでしょうとお聞きをしましたら、いや、違う。今は夜中の一時まで毎日やっていると、それでも収入が足りないの、値下げをしてももう一件仕事をとつて、夜中の二時まで働こう、こういう状態に業界はなっているんだ、こういうことであります。

大臣にお伺いしたいと思います。

実態価格、要は、実態でこれだけ安く歯科技工士が働いていますよというのを調べて、それで国の公定価格を決めていたら、これはいつまで

たつても低賃金の問題は解決できないと思います。むしろ、値下げ競争、ダンピング競争、その結果の物すごい安い製作物というこの実態を公定価格が追認をしましょう、こういう仕組みになつていいやしないかというふうに思うわけでありま

す。
私は、やはりここまで問題が大きくなると、歯科技工料の決め方は、実際の売り値を調査してそこから決めるのではなくて、公共事業と同じように、大体これぐらいの単価を積み上げて、これぐらいは値段をとるべきでしょうという積算、あるいは、これだけ長く働いてこの値段だったらちよつと少ないから、やはりこれだけ長く働かなきゃつけないものはこれぐらいの値段が相当でしょうという労働実態、この積算や労働実態で歯科技工料を決めるべきだというふうに考えますが、大臣、御所見を伺います。

○塩崎国務大臣 私の後援会の中に技工士の方々もたくさんおられ、御主人が技工士という奥様のお話もたくさん聞いたりして、なかなか大変な仕事であるということは私もよくわかつているところでございます。

今、井坂議員の方からお話ございましたとおり、今の仕組みは、入れ歯とかあるいは歯のかぶせ物については、歯科医療機関が患者に対して適切な歯科医療を施すというその中の一環として提供していただくべきものというふうな位置づけで、診療報酬で、義歯等の製作に要する費用、これが歯科診療報酬として技術料に含めて一体として評価をするという格好になっているわけでございます。

これらの技術料については、予算編成過程において診療報酬改定率が決められて、その中で中医協で議論をされて設定をしているわけでございますけれども、例えば、この二十八年度の診療報酬改定においても、入れ歯、義歯に係る技術料については一程度の点数の引き上げを行うというふうなことで、適切な評価を行うという観点から、何とか全体としての底上げを図ろうということでは

努力をしているつもりでございます。

一方で、今御指摘の労働実態などについてしっかりと把握をして、それに基づいて判断をすべきじゃないかということでございます。

これは、日本歯科技工士会みずからが実施をされている歯科技工士実態調査で把握をするというアプローチをしております。歯科技工士を取り巻く環境というのは、冒頭申し上げたようになかなか厳しい面がここからも見てとれるということでありまして、当然、こうした状況を踏まえて、歯科技工士の皆さん方の御意見、そしてまた、関係の団体の意見も聞いて、引き続き、きちつとした評価が適切になされるように今回の診療報酬改定に向けても検討を重ねていかなければいけないというふうに思っております。

〔委員長退席、小松委員長代理着席〕

○井坂委員 ちよつと重ねてお伺いしたいんですが、

今大臣は余りはつきり答弁をされなかったんですが、私は、労働実態というか、これだけ長く働いてこれしかもらえないんだつたら、やはりちよつと単価を上げないかとさすがに無理だなど。そこを真剣に、技工料の決定にその考え方を入れているんだかと思うんです。大臣は今、医療、保健の立場で答弁されたと思うんですが、一方で厚生労働大臣でありますから、今回、長時間労働の問題なども政府を挙げて今後取り組んでいかれると、一億総活躍でそういうふうにおっしゃっていただいているわけでありまして、

例えば、平均で週六十二時間働いて、なお年収三百万円。これじゃ、普通に週四十時間の働きに戻しましょうというところではない限り、年収二百万円台になるということでありまして、そういう実際の数字で真剣に考えていただきたいんです。それは、一%とか、ちよつとずつ上げてはきていただいています。ただ、それは、一%上がったって三百万円が年収三百三万円になる、こういう話でありますから、そういう次元の話ではないということなので、もう一度。

単に、価格の実態調査から技工料を決めて、ちよつとずつ上げていますよ、あるいは、市場の実態に合わせてやっていますよというレベルの話ではなくて、これだけ長く働いてこれしかもらえていないのは、これはもう考え方を根本から変えないとだめじゃないか、こういう提案をしておりますから、大臣、再答弁をお願いいたします。

○塩崎国務大臣 仕組みとして、先ほど申し上げたように診療報酬で、技工士の皆さん方のお仕事に対して、それを含めて、技術料としてお支払いをする診療報酬体系の中でやっていくということであるわけでありまして、

その際に、当然これは、例えば医科の場合でも、医師のみならず看護師さんとかそういう方々の賃金がどういうふうになっているのかということとはしっかりと踏まえて、データもとって、それをきちつと見ながら、最終的に診療報酬としてどうするかということを決めていっているわけでは、病院にしても、さまざまな病院の種類がありますから、そういう形で見ているということなので、それが、私どもとしては、チーム医療で、歯科技工士なしで歯科が診療をきちつとできるかということ、もちろんできる先生もおられるわけでありまして、けれども、おおむねやはり役割分担というのはできているので、そういうところをよく考えた上でのごとでございます。

ですから、今、井坂委員がおっしゃったように、労働実態をしつかりと踏まえて、それが評価としてあらわれるようにすべきだということは、お気持ちはそのとおりだし、我々も、そういう実態も踏まえた上で、こういうことで評価をしていっているいろいろな考え方があろうかというふうな思っているわけでは、一週間当たりの就業時間六十一・五時間というものがこの技工士会が実施をした調査からあらわれてきているものでありますから、我々もよくわかつているところでございます。

○井坂委員 国民の契約で当事者が納得していいという、原則はそうだと思うんです。ただ、こは厚生労働委員会でありまして、まさに過労死ラインを平均で超える職種、業種にこの国家資格が今なつてしまつていっているというこの実態は、ぜひ労働大臣として改善をしていただきたい。

時間がないので提案にとどめますが、今は公定価格の話をしましたけれども、その先の、歯医者さんと技工士さんの間の値段づけ、これも七、三告示が守られているのかいないのか、ずっと国会で議論になっているわけでありまして。こも国民なので、七割、三割を強制はできないわけでありまして、ただ、この契約も、一人親方みたいな技工士さんが大半ですから、自分で契約書を書いて、何かつくり直しも全部技工士の持ち出しだみたいな、そういう契約も多いというふうに聞いております。

歯医者さんは営利企業ではないので下請法の対象外ということではありますが、下請法のような発想で、厚生労働省がちゃんと歯医者さんと技工士の標準契約書みたいなものをつくって、技工士さんが不当に損をしないような、そういう工夫もぜひ実務上やっていたいただきたい。これは本日は提案にとどめておきたいというふうに思います。

次に、旅館の耐震工事について伺います。
これは耐震改修促進法で、昨年末までに、旅館、ホテルは耐震診断を義務づけられて、そして、その診断結果を自治体に報告して、それが間もなく発表される、こういう流れになつてきております。これは古い旅館なんかは耐震基準を満たさないところが多いわけでありまして、今後、耐震改修の工事を、公表されたら当然やつていかなければいけないわけでありまして、

そこで大臣にお伺いをしたいのが、この耐震改修の工事をやる間、旅館は閉鎖あるいは大規模な営業縮小をしなければなりません。当然、その工事はの間はお客さんをとれないわけですから、ホテル、旅館というのは、労働集約型、たくさん

人、地元の人を雇って働いてもらっている産業、これを耐震改修の工事の間は一旦お休みしていただかなければいけない、その間は収入は一切ないですから、ではどうするのか。首にするわけにもいかなしいし、かといって、その間お給料を払い続けられるのか。

まさに、こういうときのために、雇用調整助成金というものが厚生労働省にあるわけであります。

お配りした資料の二枚目が雇用調整助成金の概要であります。これは一つだけネックがありまして、経済上の理由により事業の縮小を余儀なくされた事業主が労働者の雇用の維持を図った場合に、その費用を助成する。経済上の理由によりということが一つネックになって、実は、去年、公明党の議員が国土交通委員会での議論をしたときも、経済上の理由だから、耐震改修の間はこの雇用調整助成金は全く使えません。当時は参考人だったので、大臣ではなかったですから、参考人は法律どおりの答弁しかされなかった、こういう経緯があります。

しかし、大臣も想像していただきたいのは、ホテル、旅館というのは、やはり観光地、多くは地方にあつて、非常に小さな町や村で物すごい数の雇用をそこで生み出しているわけでありまして。それが今回、耐震基準以下だということで公表されて、これからようやく国の補助率も上がって慌てて工事をするわけでありまして、工事の間、雇用の維持ができません。これは、やめてもらつたら地方の雇用にも悪影響。工事が終わって、では、いざまた帰ってきてもらおうと思つても、もうほかのところにみんな勤めてしまつていますから、今度はまた人を集めるのが大変。そういう意味で、本当に地方の経済に大きな影響をこのままだと与えかねません。

もう一枚めくつていただきたいんですが、これはちょうど今回の九州の震災に対して、雇用調整助成金を特例的に柔軟に運用します、こういうことになっていきます。大変いいことだというふうに

思います。

見ていただきたいのが「対象となる事業主」で、ふだんは経済上の理由というところで、ここをかつちり運用されているわけでありまして、地震ということもあつて、交通手段の途絶によりお客さんが来ないとか、あるいは風評被害により観光客が減つたとか、あるいは事業所、設備などが壊れて使えない、こういうときでも、これによる雇用調整に助成金を払いますと非常に柔軟に運用してくださっているわけでありまして。

私、ここまでできれば、例えばですけども、今回、耐震改修、ということとは耐震基準以下だということ、国土交通省に公表されてしまうわけでありまして、あそこは旅館は耐震基準以下だ、危ない、こういう風評被害もあり得るというふうな見立てで、風評被害あたりにもひっかけて、あるいは、これも震災のときと全く一緒です、設備が使えない、こういう形で事業縮小で、柔軟に雇用調整助成金を使って地域の雇用を守るべきだというふうに考えますが、参考人、いかがでしょうか。

○広畑政府参考人 お答え申し上げます。

雇用調整助成金は、今委員御指摘のとおり、経済上の理由による休業等を対象としております。これは、この助成金が、事業主が納めた雇用保険料を原資として、事業主の共同連帯により対応する雇用保険二事業として実施していることが理由でございます。

宿泊施設について法令違反があつたために、例えば是正するための改修工事の実施命令や営業停止処分などが行われた場合はいわゆる経済上の理由には当たらないと思ひますけれども、今御指摘の、営業自体が法令違反とは言いえない宿泊施設につきまして、耐震改修促進法の改正によって新たに設けられました耐震診断結果の公表という外的な要因によって現に宿泊客が減少した場合、これと同列に扱うべきかどうか検討が必要であると考へてございます。

こうした点も踏まえまして、今までにない新し

い事態を迎えることになりますので、御指摘のようないなケースが経済上の理由に当たるかどうか、関係省庁の意見を聞きながら早急に丁寧な検討を進めてまいりたいと考へております。

なお、先ほど委員御指摘の、地震の場合の特例でございますが、これは東日本大震災のときからこういう運用をしておることをつけ加へさせていただきます。

○井坂委員 ありがとうございます。

地震のときにこういうことをやっていただいているのは、私は本當にいいことだと思ひます。同じように何となく理由をつけていたでいて、もちろん、国土交通省の政策で何でという心理的なものももしかしたらあるのかもしれないが、しかし、やはり厚生労働省ですから、地域の雇用をきちんと守つていく、維持をしていく、そのための雇用調整助成金なんだという、この制度の本旨にもう一度照らしていただいて、何とか理由をつけて、柔軟な、そして、実際にこれが現場で使えるような運用をよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

最後に、介護職員さんを守ること、介護職員のうつ、離職対策について伺ひます。

これは厚生労働省の発表ですけども、仕事のストレスが原因でうつ病などの精神疾患を発症したとして労災を申請した介護職員が二〇一四年度までの五年間で二倍以上にふえた、こういうことであります。認定された人も三倍に増加をして、介護職が業種別の順位もトップに浮上した、慢性的な人手不足が続く介護業界の職場環境の悪化が浮き彫りになった、こういう報道が各社でされております。

うつ病などの精神疾患の労災は、認定基準は、長時間残業や連続勤務、また、パワハラやセクハラなどがあつた場合にストレスの程度を評価して、強いストレスがあれば認定をされる、こういう仕組みになっているわけでありまして。

ニュースで、よく介護職員さんの方が、入所者さん、おじいちゃん、おばあちゃんに暴力、暴

言、これはあつてはならないことです、ニュースで時々報道されて大問題になっております。これはもちろん大問題なんですけれども、実は、逆のケースも非常に多くあるというふうに私は現場から聞いております。つまり、入所者さんが介護職員さんに暴力、暴言、またセクハラ、こういったことが非常に多く起こっている、現場では多発をしているということでありまして。

これは、入所者の方が重度の認知症でおられたりとか、要は、判断能力、自分がやっていることのよしあしもわからない、こういう場合はちよつと今回は議論から外しまして、ちゃんと判断能力もある、分別も当然持つていてしかるべき入所者の方が、介護職員に暴力、暴言、セクハラ。こういうことが放置をされていけば、これはやはり、うつ、労災、また離職、これの隠れた大きな要因になっているというふうに私は思ひます。

これは明らかに犯罪なんです。でも、これを理由に例えば施設がその入所者さんを、もう出ていつてください、退所、お引き取り願ひますとやつたりとか、あるいは訴訟、訴える、こんなことをすると、それぐらいでそこまでしなくてもという雰囲気現場に、そして業界にあるのも事実だというふうに思ひます。

似たような話が、かつて飛行機の客室乗務員にありました。高いお金を払っているんだから、これぐらい文句を言うと言わなければ、これに対しては機内でよく起こつていて、それに対して、平成十五年の航空法改正で、客室乗務員の職務を妨げる行為に禁止命令が出せる、そして、それに従わなければ五十万円の罰金、こういう改正があつて、今はもう飛行機に乗つても客室乗務員は毅然とした対応をとっている、こういうことになっています。

そこで、これは参考人にお伺ひいたしますが、介護職員に対する入所者、これは判断力を失つておられる認知症などの方は除いて、入所者の方が暴力やセクハラを介護職員に対して行つて、それに對して、介護職員さんとかその施設が、それは犯

罪であるということで毅然とした対応をとれるような機運、また仕組み、こういったものをつくって、そして、うつ、労災、また介護職員の離職、これを防いでいく必要があるというふうに思いますが、いかがでしょうか。

〔小松委員長代理退席、委員長着席〕

○三浦政府参考人 介護施設に入所された方が、故意に介護職員に対して暴力や性的な嫌がらせを行うということは、介護職員の人権を侵害する行為であると考えております。決して許されないものでございます。御指摘のように、毅然とした対応が必要なのではないかと考えているところでございます。

施設のリスクをマネジメントしていく、そういう観点からも、入所者の方とのトラブルなどに関する対応を適切に行うということが必要であるということでございます。私どもとしても、事業者や介護現場の皆様方の声を伺いながら対応を進めていきたいと考えております。

○井坂委員 時間が来ました。

一点だけ提案したいのが、例えば、介護職員に対する以下の行為は犯罪であり、退所や法的対応など厳しく対応させていただきますという、やってはいけないこと、これをしっかり書いた禁止事項承諾書みたいなもの、これを施設が独自につくるとまた角が立つので、厚労省が標準的なものをつくって、全国の施設で、契約時には入所者さんまた家族の方にサインしていただく、こういった工夫もあると思いますので、ぜひ、これは犯罪であると毅然と対応できるような仕組みづくりをよろしくお願いいたしまして、私の質疑を終わります。

ありがとうございます。

○渡辺委員長 次に、大西健介君。

○大西(健)委員 民進党の大西健介です。

私も、先ほど西村委員が取り上げられた、先日の予算委員会での我が党の山尾政調会長と総理の間の保育士の処遇をめぐる激論について、ちょっとお伺いをしたいというふうに思います。

山尾さんは、安倍政権の中に、保育は女性の仕事だ、そういう考え方があるんじゃないか、安倍政権は女性活躍どころか男尊女卑政権じゃないかというような厳しい言葉を使って批判をしたわけですが、そのきつかけになったのが、保育士の賃金に関して、男女合わせた全職種の平均との賃金差じゃなくて、女性の賃金を物差しに挙げた塩崎大臣の答弁でありました。

先ほど西村委員からも質問がありましたので、ちよつと質問の順序等を変えながら質問していきたいと思うんですが、やはり私は、これは不適切だったと思いますし、撤回をした方がいいというふうに思っています。

ただ、ちよつと切り口を変えて質問したいんですけれども、確かに、保育や介護の現場に男性が少ないという現実があることは、これは事実なんです。

そこで、まずお聞きしたいんですが、保育における就業者数に占める男性の割合は今何ぐらいなのか、それから、厚労省として、その現状をどう評価していて、また、例えば何割ぐらいに引き上げたいとか、そういう目標を持っているのかどうか、このことについて政府参考人から御答弁をいただきたいと思います。

○香取政府参考人 答弁申し上げます。

男性保育士の登録者数でございますが、平成二十七年で五・九万人ということになってございます。これは、前年度から〇・五万人増加しております。毎年着実に増加をしております。

一方、保育士就業者数全体に占める男性の割合ですが、平成二十七年で約五％ということですが、これは、経年的に見ても、おおむね、大体五％程度が男性職員という形になってございます。お話をしましたように、全産業平均で見ますと、男性が大体六六・六％になっておりますので、保育士は女性の割合が、比率が非常に高い職種だということになってございます。

私どもは、待機児童解消に向けて、今、待機児童解消加速化プランを進めているわけでござい

ますが、この中で、二十九年度末までの整備目標を上積みして、御案内のように、五十万人という数字を持つております。これに対応する保育人材はさらに九万人を確保していかないとけないというところでございます。その確保に当たっては、この九万人の確保というのは非常に我々としても高い目標ですので、全力を尽くして、さまざまな手だてを講じて確保するというところでございます。その場合は、そういう意味でいえば、男性、女性を問わず、専門性を有する方については確保していくということで考えておりますので、特に男性の割合を幾つにするという目標は持つておりませんけれども、もちろん、男性も含めて必要な人材をとにかく確保するというのを最優先に努力したいと思っております。

○大西(健)委員 今の御答弁だと、必要な人材を確保する、当たり前のことですけれども、その中で男性が五％しかないという現状を変えなきゃいけない、そういう意識は余り感じられなかったんですけれども、私は、やはり五％というのは少ないというふうにまず現状を認識していただいて、例えば半々とかまではなかなか難しいかもしれないが、ふやしていくということ、何か目標を持つてやっていかないと、これは五％のままというのがずっと続いていくんじゃないかと思えます。

日経ビジネスオンラインというもののの中の記事で、保育士をやめた男性のインタビューというのが載っております。

私はこれを興味深く読ませていただいたのですが、これも、これを読むと、後ほどお話ししますが、けれども、もちろん賃金の問題もあります、賃金の問題もあるんですけれども、非常に賃金が低いこととか、いろいろなことを覚悟して保育士になったけれども、実際に働いてみて一番ショックを受けたのは、保育士だとロリコンだと思われてしまう、こういうことにショックを受けたというふうに語っています。また、女の子のおむつ交換の場においてほしくないとか、プールに一緒に入っ

てほしくないというような保護者の方からのクレームが来る。実際に受けると、精神的なショックが大きくて、自分がどんなに頑張っても結局はそんなふうにはか見られないんだ、じゃもういいやというふうになって、最後は心が折れてやめてしまったという話です。

考えてみると、では、小児科医の男の先生が小さな女の子を診察することを拒否されることは、当たり前ですけれども、ありませんし、また、小学校の低学年を受け持つておられる男性の教諭が、一緒にプールに入らないでくれとか、そういうこともないと思います。私は、やはり、男性保育士だけそういう話が出てくるというのは、残念ながら、保育士という職業に対する社会的な評価が低いということが根底にあるんじゃないかと。

そして、私は男性保育士をふやすべきだと思っておりますけれども、やはり男性保育士をふやしていくためには、このインタビューで答えておられる、実際に保育士として働いてやめられた方は、賃金の問題だけじゃなくて、こうした男性保育士への偏見、これが大きな足かせになっていると言っているわけですから、この点、大臣はどのように思われますでしょうか。

○塩崎国務大臣 さつき数字をお示ししたように、近年、保育士の女性比率というのは約九五％程度でございます。男性の実数はふえてはきてはいるわけですが、割合でいくと余り変わっていない、その理由としてはさまざまなものがあるんだろうというふうに思います。

例えば、かつて保育士が保母さんと呼ばれていたことがありました。保育園は女性を中心とした職種であるというイメージが社会全体に何となくあったということがございまして、これは実は、平成十一年に政令改正するまでは、保母という言葉が政令で使われていました。それを平成十一年に保育士という名称に変更いたしました。それから、平成十五年に、初めて法律改正によって保育士という名称を使って児童福祉法に位置づけて、それまでは政令上だけの資格だったという歴史も

でございます。

保育は、男女を問わず、保育士がその専門性を發揮して実施することが大事であるわけでありまして、一般論として、多様な子供に対してさまざまな個性を持った保育の担い手が保育で接するということは子供にとっても有意義なことだろうというふうに思います。また、保護者支援、これが保育園の重要な役割を担っている中で、父親支援というのも課題であるわけでありまして、こういうことで、男性の保育士についても積極的に保育の現場にぜひ進出していただきたいと私どもは思っています。

いずれにしても、この処遇改善に加えて、勤務環境の改善とか就業促進、再就職支援、こういう総合的な人材確保策が重要であつて、それよりもさらにまた大きなフレームワークとしては、やはり、同一労働同一賃金にあらわれているように、多様な働き方ができる、そして、それがきちっと評価をされている中で多様な働き方ができる社会をつくらうということで、私どもも、働き方の未来二〇三五という懇談会を設けて、今、十年、二十年先まで見通して新しい働き方を考えようという議論をしていただいております。

これこそ、保育士も、今までのような、何となく社会全体に女性を中心とした職種であるかのようなイメージがあつたことから、新しい時代にふさわしい働き方の中で、みずから望む働き方と働く場を選べるということを、男女を問わず魅力的な資格にしていくことが、保育について大変大事な問題ではないかというふうに思います。

○大西(健)委員 大臣からは、男性の保育士もふやしていかなくないという御答弁がありまして。ただ、私が申し上げた、偏見ですね、その部分に対しては直接的な御答弁がなかったんですけれども、さつき私も言いましたけれども、例えば医者だと保護者は嫌だなんて言わないわけです。それは、やはり医師の社会的な評価が高いわけです。ですから、私は、これは男女というよりか

は、やはり保育士全体の社会的評価というのが低いことにその根本的な問題があるというふうに思っています。

それから、今、職務環境を変えていかなきゃいけない。例えば、先ほどのインタビューに答えていた男性、保育士をやめた人は、更衣室とかトイレも初めは男性用のものもなかった、こういうことも困つたことだったということを書いていすけれども、これは、裏返して言えば、今まで、女性の社会進出が進む中で、多くの女性が職場で直面してきた問題です。例えば、ちよつと前までは国会でも、議事堂の本館に女性用のトイレがないというような問題も指摘されたこともありまして。

ただ、当然のことながら、賃金の問題、これが一番大きいんです。この記事の中では次のように書かれています。「非正規の賃金の低さは、「男性が結婚しない(できない)理由」に挙げられるのに、保育士(介護士)に対してはそれほど問題視されない。たとえ男性保育士が保育士全体の五〇程度とマイノリティだとしても、人材不足の少子化のアレコレ騒ぐのであれば、全産業との差一十一万円を基準に議論されないのは、おかしい話だ」と。全くそのとおりなんです。

つまり、さつきも言われたように、五〇、全体でいうとわずかですけれども、実際に男性で保育士として働いている人がいるんです。その人が、結婚を機に、家族を養えないからといって寿退社しているという現実があるんです。だったら、やはりこれは、女性の平均と比べると全然、男女合わせた全職種の平均賃金と比べると当然じゃないかと思うんですけれども、改めてこの点、大臣、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 これは先ほど西村委員に対して御答弁申し上げたとおりでございます。これまで、平成二十六年二二、一十七年度一・九〇、二十七年度の消費税財源活用分で三〇相当の改善を行つて、着実に、平成二十五年を底に、上昇に転じてきているわけでありまして。

先ほど来申し上げているとおり、従来からの課題であつた二〇処遇改善を行うとともに、保育士としての技能、経験を積んだ職員について、まずは競合他産業との賃金差がなくなるように追加的な処遇改善を行うということで、女性労働者との差を用いているのはおかしいじゃないかということでありまして、女性比率が一貫して九五〇程度であつたことを踏まえているだけで、もちろん、保育士が女性の仕事であるという固定的な考え方は……(発言する者あり)聞いていただけないか。固定的な考え方は解消していくということが大事だということは先ほど来申し上げておりまして。

それで、少なくともまずは四万円程度の差をなくしていくという、まずはの第一歩ということであるわけで、大前提として、男女の賃金格差をこのままにしていけないという考えは全くないということであることは先ほど来申し上げておられるとおりであります。通点として、まずは四万円引き上げよう、しかし、財源もなしに大きな数字を言つてみても、それは政治的に無責任と言つていいと思います。

○大西(健)委員 私の質問の趣旨がわかつていますかね。

大臣は、まずはと言っているけれども、その前提として、女性の就業割合が九五〇ということをお前提にしているわけですか。

ただ、私は言いましたけれども、五〇ではあるけれども、実際に男性がいるんですよ。その男性が、男性保育士が、結婚を機に、家族を養えないから寿退社しているという現実があるなら、たとえ五〇であつても、いるんだから、そこは男女合わせた平均十一万円と比較しないとおかしいでしょう、このロジックがわかつていただけないんでしょうか。いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 これも西村委員にお答え申し上げます。たつとありであつて、全産業との……(発言する者あり)

○渡辺委員長 静粛にお願いします。

○塩崎国務大臣 全産業との格差が十万円あることは十分認識をした上で、まずは四万円の格差をなくすということを考えましようということをして、実行しましようということを申し上げておられるので、安定財源を確保していこうということであつて、財源もなしに大きな数字を言うのは意味が余りないというふうに思っております。(発言する者あり)

○大西(健)委員 そうなんです。数字の話じゃなくて、山尾さんも、言ったのはまさに考え方の話で、保育は女性の仕事という考え方がその背景にあるんじゃないですかということを大きな問題にしたわけですから、ちよつと、本当に、議論していても、やはりわかつておられないんだなということがよくわかりました。

ちよつと、時間がないので少し飛ばさなきゃいけないんですけれども、私は、例えば保育や介護の現場にも男性は必要だと思つてます。それは、地元の社会福祉協議会で先日意見交換をさせていただいたときに、それは福祉職の方ですけれども、やはりすぐく強調されていたのは、男性のスタッフが職場にいてほしい。例えば、知的障害者の中には、暴力を振るつてしまうような人もいます。あるいは、非常に力が強くて、中高年の女性スタッフが何ともならないときがある、あるいは、例えば、男性の児童をプールに連れていく、男性の更衣室には女性のスタッフは一緒に入れない、だから、日常的にやはり男性が必要なんだ。だから、介護やあるいは障害者福祉、また保育も一緒にすけれども、私は男性スタッフというのは必要だというふうに思っています。

ちよつと、時間がないので次に行きたいんですけれども、次に、定年後に再雇用されたトラック運転手の男性が定年前と同じ業務なのに賃金を下げられたのは労働契約法に違反するという東京地裁の判決が先日出ました。

これは、安倍総理も、先ほど来お話が出ているように、同一労働同一賃金というのを言っているのに、その流れにも符合しているとは言えるんで

すけれども、ただ、一方で、政府がこれまで進めてきた高齢者再雇用制度と矛盾しているんじゃないかという指摘もあります。

二〇一二年に、希望者全員を六十五歳まで再雇用するという形で法改正が行われました。そのとき、私も記憶していますけれども、人件費の増加を懸念する経済界からかなり激しい反対があったけれども、最終的には、賃金の引き下げなど雇用条件を変更して再雇用することで妥協が成立した。また、加えて、雇用保険から高齢者雇用継続給付金を支給するという仕組みになっています。つまり、現行の高齢者雇用制度というのは、定年後に賃金が下がるということを前提にしているんですね。それと今回の判決との整合性というのをどう考えたらいのかについて、大臣から御答弁をいただきたいと思っています。

○塩崎国務大臣 先ほどの保育の話でありますが大西(健)委員「時間が無いから」と呼ぶいや、お尋ねになって、答えていないと言っているので答えます。

先ほど西村委員に対してもしっかりと申し上げたとおり、同一労働同一賃金、働き方改革をなぜ安倍内閣はこれから三年間の最大のチャレンジとしていくかというときに、男女の格差とか、あるいは、この仕事は男性、女性とかいうような考え方はなくて、まさに、みずから選んで多様な働き方ができる社会をつくって、なおかつ、その多様な働き方がそれぞれきちんとして評価をされる、それがまさに同一労働同一賃金の肝であって、そこに、男女の格差を解消するということが当然の、もともとの原点として、ヨーロッパでも同一労働同一賃金は男女の格差の解消ということからスタートをいたしましたということを申し上げたとおりでありますので、考え方に問題ありと云うんだつたらば、こういう考え方のどこに問題があるのかを言っていたきたいというふうに思うくらいでございます。

今、定年再雇用の賃下げを違法とする東京地裁の判決の話と、言ってみれば、高齢者雇用政策と

の整合性のようなことで、おかしいかな、どうかな、こういうことでございましたが、高齢者については、六十五歳までの雇用を確保するため、高齢者雇用安定法、これに基づいて、定年制の廃止か、定年の引き上げか、継続雇用制度の導入のいずれかの措置を行うことを企業に義務づけ、始めたわけでございます。

このうち、継続雇用制度を導入する場合、継続雇用後の賃金につきまして、今、賃金のお尋ねでございましたが、労使の合意でももちろん決まるものであります。継続雇用されている高齢者の就業の実態、生活の安定等を考慮して、適切なものとなるように努めることを定めて、指導を行っているわけでございます。

御指摘の訴訟、これは会社側が既にもう控訴をしているわけでありまして、私どもとしてはコメントすべき問題ではございませんけれども、今後、訴訟についてももちろん動向を注視してまいりたいと考えているところでございます。

○大西(健)委員 今の答弁もさっぱりよくわからないので、高齢者雇用制度は、賃金が下がることを前提にしている。この判決は、賃金を一緒にしなきゃいけないという方向。

私は、それがいいとか悪いとかじゃなくて、これは、こういう判決が、もちろん地裁レベルの判決ですけれども、確定していく、あるいは、同一労働同一賃金というのを突き詰めていけば、確かに、全く同じ仕事をしていて年齢で差別することが不合理ということになりかねないんです。ですから、そういうことになっていくと、やはり今後、日本の働き方、雇用の現場に大きな、いろいろな影響を及ぼしますよね。ですから、それがいいとか悪いとかじゃなくて、これは及ぼさざるを得ないか私には思うんですね。だから、そのことを指摘しているんです。

例えば、こういう判決が高いレベルで確定したら、例えば、定年後に仕事内容が同じなら同じ賃金を払わなくちゃいけないということになるん

だったら、では、仕事内容をかえればいいんだな、定年時に運転手だった人を事務職にかえるみたいなことをするところが出てくると思います。でも、中小企業になると、違う仕事を与えることが難しくなってくるので、逆に言うと、高齢者の雇用を絞ることになるかもしれない。あるいは、高齢者雇用をした場合に、同じ賃金を払わなきゃいけないと人件費が膨らみますから、その分しわ寄せが若い人に行く、つまり、新規採用を抑えたりとか、あるいは若い人の労働条件を抑えたりということに行く可能性もある。いろいろな意味でこれは影響が出るわけです。

ですから、私は、仕事内容が同じである場合、年齢による賃金の差別をなくすこと、これはさっきも言いましたけれども、同一労働同一賃金を突き詰めていけばそうなるっていくわけですし、今の判決もそういう流れなわけです。だから、そう言ったときに、いいとか悪いとかじゃなくて、どういう影響が日本の雇用現場にあらわれると大臣は、あるいは政府は考えているのかということをお聞きしているんですけれども、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 労働者の味方であるはずの元民主党の先生の御発言にしてはちょっとびっくりするところがありました。

六十歳を超えて給料が下がることを前提としている法律だとおっしゃいましたが、法律にはそんなことは全く書いておりませんが、高齢者雇用安定法で継続雇用になったとしても、これは、先ほど申し上げたとおり、賃金は労使の合意で決まるものでありますから、下がるものだということを前提になんかは全くしていないというふうに思っています。どう評価をされるかというのはまさに労使で決まることでありますので、そのような考えでおられるということには少し驚きを隠し得ないというところでございます。

それから、今回の判決について、どう影響があるのだろうかということでもありますけれども、まず、この労働契約法第二十条に関する争点が裁判

になっていくわけでありまして、しかし、実は、今回の地裁の判決はまだ二つ目の判決でございます。もちろん、裁判が今複数続いておりますが、確定した判決というのはいまだにないわけでありまして、これは、これからどういうことになるのか、先ほど申し上げたとおり、よく動向を注視してまいらなければいけないと思っております。

しかし、確かに、どういう雇用に対してこういうような考え方が影響を与えるのかということについては、それはそれで大事な論点だろうというふうに思いますので、先ほど申し上げたとおり、賃金をどうするかということについては、法令に違反しない限りは、各企業の経営状況とか、働く方の生活、あるいは能力、あるいは職務における評価などを考慮して、労使が話し合いを通じて自主的に決めるわけでありまして、仕事の内容については、いろいろなことがあり得るということでありまして、働く方の従事する業務のみならず、責任の重さとか、あるいは残業とか転勤とか、こういったものの、さまざまあって、仕事内容が同じ場合に年齢による賃金の差別をなくすことによる我が国の雇用環境に与える影響というのは、一言で言うというのはなかなか、そう簡単ではないというふうに思います。

ただ、同じ仕事をした場合に同じ賃金が支払われるというのは重要な考え方であるということとは繰り返して申し上げてきているわけでありまして、今回の継続雇用制度を導入する場合の定年後の賃金の決定というのは、まさに労使の適切な話し合いのもので、就業の実態や生活の安定などをさまざま考慮して、やはり誰もが意欲を持って働ける、つまり、多様な働き方をみずから選択できるということが大事な点だろうということも踏まえながら、これから考えていかなきゃいけないだろうというふうに思います。

○大西(健)委員 答弁が長いので、本当に質問ができませんけれども、最後に言います。お手元に資料を配っているんですけど、最低賃金千円というのを最近与党も政府も言い出し

ていますけれども、かつて、平成二十二年、石破大臣が政調会長のときに、予算委員会で、「アンチビジネス的な政策はやめてもらいたい。」と言っているんですね。それから、資料で配ったのは平成二十三年当時の自民党が配っていた政策パンフですけれども、「民主党は「雇用空洞化政策」のオンパレード」、「最低賃金千円」、こういうふうに上げているんです。本当に、何で変節したのか、ちゃんと説明してもらわなきゃいけないと思っています。

それから、もう一つは、では、自民党が最低賃金千円を目指すことを私は歓迎します、歓迎しますけれども、やはり、最も高い東京が九百七円で、低いところは六百九十三円、これだけの開きがある。私はやはりこれが問題だと思うんですね。

例えば、同一労働同一賃金ということであれば、同じファミレスチェーンで全く同じ仕事をしていたとしても、六百九十三円と九百七円のこの最低賃金の差がある。この点、私たちは、同じ最低賃金千円を目指すにしても、全国平均千円じゃなくて、全国どこでも最低千円以上というのを目指すべきじゃないかというふうに思っています。

自民党がなぜ考え方を変えたのかということと、今の、地域の格差を是正していくということについて、お答えをいただきたいと思っています。

○渡辺委員長 申し合わせの時間が経過しておりますので、答弁は簡潔にお願いいたします。

○塩崎国務大臣 結論から言えば、私たちの考え方は何も変わっていないで、生産性向上とかそういう実効性のある根本的な政策なしに、対症療法的に、最低賃金を千円に上げると暮らしがよくなるのだという単純なことではこの経済というのは回っているわけではないということで、石破政調会長がどういうお気持ちでおっしゃったかはわかりませんが、私は、そのときに、そのとおりだとそのときも思いましたから、やはり、アベノミクスのように、根本的な構造改革をどうするかというところをセットで初めて最低賃金千円というの

は意味があるというふうに思います。さらに申し上げれば、今、全国で同じでなきゃいけないということをお考えとして御開陳いただきました。

最低賃金の水準というのは、地域によって物価、賃金などが異なる中で、労働者の賃金の最低限を保障するセーフティネットとしての機能を果たすように定める必要があるわけで、そのため、決定に当たっては、働く方の生計費とか賃金、企業の支払い能力の地域差を考慮して、都道府県ごとに定めてきておるわけでありまして、民主党政権時も同じように決めておりました。これを一律にしようというお話は余り私どもは聞いておらないところでございます。

○大西(健)委員 いや、格差はやはり是正していくべきだと思いますし、今の話を聞いても、結局はつまみ食いをしてるだけで、スローガンだけで、本気でやる気があるのかなというのがよくわかりました。

終わります。

○渡辺委員長 次に、高橋千鶴子君。

○高橋(千)委員 日本共産党の高橋千鶴子です。

きょうは、長時間労働規制について伺います。間もなくニッポン一億総活躍プランが閣議決定されると思いますが、一億総活躍国民会議において、総理は、労働基準法については、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められるいわゆる三六協定における時間外労働規制のあり方について再検討を開始すると述べられております。

それで、資料の一枚目を見ていただきましたんですが、これは「労働基準法の一部を改正する法律案(仮称 骨子案)」と書いておられますけれども、実は、我が党が労働時間規制の法案を出したと昨年つくった法案骨子案であります。野党の皆さんに相談をして、ぜひ野党提案ということをやったいきなさいということでお示ししたもので、いわば幻の法案でございます。井坂委員を中心に、もう少し項目の多いものをまとめていただいて、この間、共同提出をしたということなんですから

ども、私たちは、時間数をきっちり決めているところにこだわりの持っております。

これを読んでいただきたいと思うんですけれども、「労働基準法第三十六条第一項の協定による労働時間の延長は、一定の場合を除き、一カ月に四十五時間、三カ月について百二十時間、一年間について三百六十時間を超えてはならないこと。」これは、大臣告示基準を法定化しようとするものであります。

今月十八日に示されたニッポン一億総活躍プランにも、労使で合意すれば上限なく時間外労働が認められる三六協定における時間外労働規制のあり方について検討すると書いてあるわけですよ。そうすると、それはどういうところに向かっているのか。つまり、我々が主張しているように、告示基準を法定化するべきだと思っておりますが、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 高橋委員の方からお配りをいただいたこの幻の法案の骨子案、これは共産党らしい一つの考え方ではないかというふうに思います。

長時間労働の是正につきましては、一億総活躍国民会議における総理指示を踏まえて、重点監督の対象を例えば月百時間超の残業が疑われる事業場から月八十時間超に広げるなど、長時間労働の是正に向けた執行をまず強化しようということ。昨日は、違法な長時間労働を複数の事業場で行っていた企業名を初めて公表いたしました。株式会社エイジスという会社でございます。

さらに、ニッポン一億総活躍プランにおける、今御指摘いただきました三六協定、これにおける時間外労働規制のあり方について再検討を開始する旨の方針を踏まえて、御指摘の大臣告示で今までの三六協定の中身についてまいりました。が、この告示のあり方を含めて、我が国の長時間労働を変えていくように真剣に規制のあり方を検討して、今の三六協定がもう少し実効性のあるものにしていかないと本当の意味での長時間労働の文化を日本が変えることができないのではない

かという問題意識から、今後、実効性を高めるためにどういことがなし得るのかということを真剣に議論をしてみたいと思っております。

○高橋(千)委員 まず、企業名の公表に踏み切ったということで、これで初めてですので、まだ第一歩ではありますけれども、これはもう当然のことであると思っております。

それで、法定化すべきではないかという問いに対して、あり方を含めておっしゃいました。これから検討する段階なので、当然、法定化ということを確認的な答弁をするわけではないと思っておりますけれども、いずれにしても、法定ではなく、例えばその次の段階に落していくとかいろいろなことを、法規制のあり方をお考えとすれば、変えろと思えば、何段階か、何回か労政審をやる必要があると思いますが、確認をしたいと思

います。また、そういうことを考えると、少なくとも、今、国会に提出をしている、我々が残業代ゼロ法案と呼んでいる労基法改正案、整合性がとれないと思うんですね。整合性をとるという作業を当然しなければならぬ、そう考えれば、今提出している法案は、継続審議ではなく、取り下げてやり直すべきではありませんか。

○塩崎国務大臣 私どもとしては、ニッポン一億総活躍プラン、今はまだ案であります。これを踏まえて、我が国の長時間労働を減らすべく規制のあり方を検討する方針であることは先ほど申し上げたとおりでありまして、その過程では、当然、労働政策審議会において、当事者である労使にしっかりと議論をいただくという考えでございます。具体的な進め方は、今後検討を行うことにしておるわけでございます。

現在提出している労働基準法改正案は取り下げろ、こういうお話でありましたが、結論から申し上げると、撤回するつもりは全くございません。やはり、確実に年次有給休暇が取得できる仕組みを創設するものでもあり、中小企業における割り増し賃金率の引き上げを定めるものでもあ

り、こういった時間法制、特に長時間労働抑制策を盛り込んであるわけでありますので、働く方の健康を確保しながら、創造的な能力を発揮して効率的に働く環境を整備するという意味において、審議を早急に始めていただければというふうに考えております。

○高橋(千)委員 取り下げないということは明確に答弁されました。非常に重大だと思っております。

三月二十五日の国民会議の場で、総理が、今の労基法の改正案に加えてこの規制を検討したいとおっしゃったわけですね。だから私は、普通に考えれば、これは絶対矛盾するだろうと思うんです。だけれども、取り下げない、矛盾しないと言っているのであれば、これから国が目指す方向というのは大して変わらないんだというふうにしに受けとめられないんです。このことを強く指摘したいと思っております。

そこで、資料の二を見ていただきたいと思えます。特別条項つき時間外労働に関する労使協定の法定外時間労働の実績というタイトルであります。

昨年の予算委員会、長時間労働について、我が党の志位委員長がかなり時間をかけて質疑をいたしました。その中で、名立たる大企業がそろって、月四十五時間の大臣告示を全く無視して、八十時間以上の過労死ラインを超える残業上限協定を結んでいる、特別条項を、これを異常だと思わないかと聞いたのに対して、総理は、「これは、こんなにしつちゅう残業しているわけではなくて、つまり、特別条項で結んでいる時間ほどやっているのではなくて、」念のためにこれは結んでおいて、そういう、コンプライアンスもしっかりしている」と答弁されたんですね。私は、それを裏づけているのがこの資料なのかなと思っております。

つまり、四百時間超五百時間以下と結んだからといって、その五百時間ぎりぎりまで労働を実際しているんじゃないかと、実労働時間は、右側を

見ていただければわかるように、二百二十八時間五十四分というふうな形で、実際はそうじゃないんだよ、だから、言ってみれば保険のような意味なんだよというふうなことを言っているんだと思ふんですね。

だけれども、その網がかかっている部分は、特別条項を結んでいるけれども、それを超えているものがこれだけあるということの中身だということとをまず見なければいけないと思ふんです。

それで、下の、丸が二つあります。総理が言ったのはこの二つ目の方なんです。「特別条項付三六協定で定める特別延長時間と比べれば、時間外労働の実績が、短い事業場が多くなっている。」実質はそんなに長くないんだと言っているんです。だけれども、その上の方です。「特別延長時間が長いほど、時間外労働の実績も長くなっている。」やはり、長く結んでいるところはそれなりに長くなっている、そういう傾向は認めなければならぬんじゃないかということなんです。

結局、余裕を持って特別条項を結んでしまうと、あらかじめ余裕を持ってやっているんだから法令違反にならないんです。これでいいんだらうかというところをお聞きしたい。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど大臣からも御答弁申し上げましたとおり、一億総活躍国民会議の総理指示も踏まえまして、月八十時間を超えるような長時間残業が疑われる企業につきましては、執行の強化をいたしまして、長時間労働の是正に向けた対策を進めているところでございます。

八十時間を超えているような企業につきましては、法違反がないか監督指導を実施し、違法な残業がある場合は適正のための指導をしている、こういうことでございます。

○高橋(千)委員 全然答えになっていないと思ふんですけれども。監督官が幾らいても足りないと思ふんです。全体の規制はしない、結局、問題があればと監督を強めていく、これではとても追

いつかないと言わなければならぬと思ふんです。

この三月二十五日の一億総活躍国民会議の場で、相模女子大学客員教授の白河桃子氏は、労働時間の取り締まりは強化されたが、逆に、三六協定を実態に合わせた月六十時間とか八十時間に上げるといふことが起きています、やはりふたをしないといけないのだと指摘している。白河氏の興味深い資料がたくさんあって紹介したいんですけれども、そういうことがございました。それで、三六協定の上限規制、そしてインターバル規制などを強いリーダーシップで実現せよと迫っているはずなんです。

また、日本総研理事長の高橋進氏は、長時間労働の抜本的な是正に向けては、割り増し賃金という経済的手法による誘導だけでは不十分だ、執行面の強化とともに、労使合意があれば無制限に時間外労働が許容されるといった現行の労基法の見直しなど法制面での対応が必要な段階だ、こう述べていらっしゃる。

やはりこの立場に立つべきではありませんか。重ねて伺います。

○塩崎国務大臣 今の高橋委員がおっしゃったことは私どもと同じ考え方ではないかなというふうに思っています。

要は、その実効性がない三六協定、現在の運用の仕方や仕組みそのものでいくのでは、どうもこの日本の長時間労働の文化、慣行というのは直らない、したがって、これをどうやったら、本当に変えてそれぞれ望む働き方ができるようになるのか、あるいは、家庭での暮らし、ワーク・ライフ・バランスとよく言いますが、そういったことが実現できるのかというところを徹底的に議論しようじゃないかというところが総理からの指示で、私も今、一億で受けとめて進めている議論だというふうにも思っております。これは、先ほど来申し上げているとおり、働き方改革そのものもある、三六協定は、働き方、つまり、これは暮らし方を変えようというのに等しいというふうに思っていますので、三六協定の時間外労働規制のあ

り方については、本当に抜本的に考えていかなくちゃいけないと思ひます。

○高橋(千)委員 大臣、最初の答弁から何度か端々に文化、文化という言葉が出てくるんですね。私は、確かにそれもあるかもしれないけれども、それが根っこで、文化を変えなければいらないという議論にしちゃったんだというところを言いたいです。

同じ会議で経団連の榊原氏は、我が国の多くの企業では、所定労働時間内に仕事を終わらせるといった意識が低い、長く職場にいたことが評価されるという日本独特の文化があると述べて、意識改革の問題に落とし込んであるわけですよ。それで、経営トップが先頭に立つて長時間労働の削減を実現しているところもあるとして、夜九時には事務所の電気を強制的に消す、そういうのがいいことだと紹介しているわけです。塩崎大臣は八時と指示をしているところでもあります。

そして、同じ会議で総理は、自分もサラリーマンをしていた若いころ、八時くらいに帰ろうとすると、もう帰るのかといった雰囲気があったりやばりなかなか帰りがた、そういう文化を変えようというので、働き方改革は必要だと思ひしやうというわけですね。さすが、経団連とびつたりの意見をしているわけですね。

私も、実は私立高校に勤めていたときに本当に午前様の仕事をしてたことが多かったんですが、校長先生が八時で電気を消すといって門限を切られて、もう既にやられておりました。でも、そうなるとうとういうことになるかという、簡単な話で、持ち帰り残業になるんですね。結局、それは単なるサービス残業でしかないということでもあります。

資料の三枚目を見ていただきたいと思ひます。これは、残業代未払いを是正した結果の平成二十六年のものです。

我が党はサービス残業問題を随分、先輩議員が数回の質問を繰り返して、二〇〇一年の四月六日に厚労省が通達を出しました。非常に成果を上

げているわけなんです。

二〇一四年度の結果は、是正企業が千三百二十九企業、百四十二億四千五百七十六万円が二十万三千五百七人の労働者に支払われたわけです。平均すると一人十万円を超えているわけです。そして、驚くことに、一企業で払った支払い額の最高額は十四億千三百二十八万円。どれだけサービス残業をやらせていたんだという話であるわけですよ。実は、二〇一一年からのトータルを数えてみますと、二千三百三億円の未払い賃金が労働者の手元に戻っている、こういう格好になるわけです。

今言ったように、強制的に電気を消したらいいじゃないかみたいな話になっちゃえば、今でもこれだけサービス残業があるのに、もつとあえる、あるいは、残業をやっていることが見えなくなる、そういうふうには思いませんか。

○山越政府参考人 私ども、今御指摘がありましたように、定期監督などで労働基準法違反については調査をし、違反がある場合は、是正をしてその改善を指導しているところでございます。そういう中で、御指摘がありましたように、二十六年には千三百件を上回る是正をしているところでございます。

こういった労働基準監督官による労働基準法違反の監督指導の徹底に今後とも努めてまいりたい、そういう中で賃金不払い残業をなくすように努めてまいりたいと存じます。

○高橋(千)委員 さつきと同じ答弁ですよ。

結局、文化の問題に落とし込んだためです。ねと、確かに意識はあるけれども。

では、大臣、どうぞ。

○塩崎国務大臣 いや、それは逆さまであつて、文化を変えなきゃいけないことは間違いない。それは、労使ともにそういう文化だからこういうことになっちゃっているわけで、その文化を変えるのに何が必要なのかということを徹底議論しようと言っているの、法改正なのか、あるいは政令改正なのか、省令改正なのか、あるいは執行を強

化すればいいのか、そういうことを含めて全部考えていこうと言っているの、単に、意識改革だけで終わらそうといつても、意識改革そのものが起きないようなもので終わらすわけにはいかないということなので、その有効な手だては何かというのを考えようと言っているの、言葉だけで終わらそうなのを言っているの、言葉だけでは決してございせん。

○高橋(千)委員 逆さまじゃないんですよ。文化を変えるために言ったけれども、この根底にあるのは、仕事がないのにつき合つて、総理が言ったのはそういうことですよ、仕事がなく八時に帰つてもいいのに、ほかの人が帰らないから帰れない、そういうことがあると。それは一部にはあるかもしれないけれども、仕事があつて実際に残業しなくちゃいけないのに、それを、本人の働き方が悪いんだとか、どうしても、全体として残ることが美徳だみたいな、そういうふうな話にしちゃうからだめなんだと言つた。そこをきちんと認めていたでいて、仕事があるという状態をどう改善していくか。それは、人をふやすということも一番大事なことです。そういうことを提起しているわけでありませう。

それで、その中の具体的話になると思うんですけれども、ニッポン一億総活躍プランの案には、「中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築する。」と書きました。これは大事なことだと思ふんです。

二〇一六年につくつた労働時間等設定法施行通達には、「関係者の責務」として「事業主の取引上の配慮に関する責務」が明記されています。これによると、要するに、個々の事業主がどんなに労働時間等設定改善に取り組もうとしても、週末発注週明け納入などの短納期の発注や、発注内容の頻繁な変更など、取引先との関係によって長時間労働を余儀なくされている状況が見られる、だから、納期の適正化、発注事務の円滑化、発注内容の明確化などについて配慮することを責務として

いるんです。これはすごく大事なことだと思うんですよ。

でも、十年前のことが本当にやられているんだらうか。中小零細企業がどんなに残業を減らそうとしても、納期に迫られればそうはいきません。断れば、あんなところできなくていいと言われるだけです。通報すれば、どこが通報したのかすぐわかっちゃうので、できません。これが何らかの成果を上げているんでしょうか。

今回、改めて活躍プランに書こうとするのであれば、省庁横断的な取り組みが必要です。大臣の決意を伺いたいと思います。

○塩崎国務大臣 短納期の発注とか、あるいは不明確な発注によって長時間労働を強いられるというの、国会質問で通告がぎりぎりとか、そういうのもよくあるの、労働基準法の適用にはならない国家公務員ではあります、似たようなことが起きているということでもあります。

今、労働時間等設定改善法施行通達にお触れをいただいておりますが、中小企業、交渉力が弱い産業分野で働く方々の長時間労働を是正するためには、発注者とか取引先との関係に踏み込んだ対策が必要だということで、御指摘の労働時間等設定改善法においても、事業主の責務として、取引先での労働時間に必要な配慮をすること求めています。

こうした考え方のひとつとして、政府として、下請企業の実態をヒアリングし、ニッポン一億総活躍プランに、まず、長時間労働の背景に親事業者における下請代金法などの違反が疑われる場合には、厚生労働省から中小企業庁や公正取引委員会に通報するというところで下請などとの公正な取引条件を実現することを通じて、中小企業等の長時間労働を是正する仕組みを構築する方針を盛り込んだわけでございます。

また、トラック運送業について、運送事業者だけでなく、荷主企業や経済団体の参画を得た協議会を全都道府県に設置をして、実態調査を実施した上で、取引慣行の見直しによる手待ち時間の

削減に向けたモデル的取り組みの普及を図るとともに、IT産業について、重層的な下請構造のもとでの取引のあり方と長時間労働の一体的な改善に向けた取り組みを関係省庁や業界団体とともに進めるといった、競争政策に踏み込んだ長時間労働削減対策にしっかりと取り組まなければならぬということ、私どもは今回決まらせていただいたところでございます。

○高橋(千)委員 この問題は本当に難しいと思いますが、本気で取り組んでいかなければ、まさに、さつき言つた、仕事があるのに、単に早く帰ろうと言っただけでは済まない問題だということ、政府を挙げて取り組んでいただきたいと思ひます。

それで、さつき大臣は、国会議員を発注者に置きかえて、国会質問があるから残業があるんだというお話をされました。それはもちろんみんなが協力するべきだと思う。でも、我々も、たつた今できた法案を質疑しろと言われるものから、いつ勉強するんですかということになっております。全体で改革していかなければなりません。

厚労省と省庁全体の所定外労働時間が三百六十時間前後だそう。まさに過労死ラインを超えている。これは本当に変えていかなければならぬ。いし、そもそも労基法の適用除外をやめるべきだという質問を用意しておりましたが、何かそれを念頭に置いて大臣が答弁をされたのかということ、ここで言っておきたいと思ひます。

あと、資料の四に、先ほどの白河氏の資料の中でちよつと紹介させていただいたことがあったんですが、ファザリング・ジャパンが長時間労働アンケートをとつておりまして、まさに今質問をした、取引先や競合他社にも労働時間抑制に着手してほしいと思ひますが、九五%がはいと答え、社会全体で取り組んでいただきたいということや、国にも全体的な抑制、働き方の見直しの旗振りを期待する、九割がはいと答えているので、ぜひ頑張っていきたいと思ひております。

それで、次に資料の五、インターバル規制につ

いてですが、これは、五月四日、日経新聞が報じました。

ただ、線を引いているところを読みますと、四段目です、「五月にまとめるニッポン一億総活躍プランに、この制度の普及を目指す」と盛り込む。厚労省は現段階で義務化を考へておらず、助成金で導入を促す。」

さつき私、長時間労働のところで話をしました、助成金のような誘導策では限界だということに對して、大臣は同じ意見だとおっしゃったわけでありましたが、今考へているのも、結局、職場意識改善助成金の対象に入れるということ、勤務間のインターバル導入を考へるということが記事にありますけれども、そういう考へ方なのかということが一つと、それから、実態調査はどのように行ふのか、伺います。

○山越政府参考人 先生がおっしゃいました、インターバルの措置によりまして働く方の生活時間あるいは睡眠時間を確保していくことは重要であると考えております。ニッポン一億総活躍プランにおきましてもこういったインターバル措置の考へ方が盛り込まれているところでありまして、今後、私どもといたしまして、必要な支援策、そのあり方について検討してまいりたいと思っております。

ただ、他方で、このインターバル措置でございますけれども、現在のところは、導入している企業も非常に少ない状況でございます。そういう中で、勤務間インターバルを仮に罰則つきで義務づけた場合は、企業の運営に非常に大きな影響を及ぼす可能性があるというふうにも考へておるわけでございます。

こういうことでございますので、現在提出をしております労働基準法の改正案におきましては、労働時間等設定改善法を改正いたしましたして、また、この設定改善法に基づく指針も見直ししまして、インターバルの確保措置を労使で検討すべき、そういうことをこの指針に明記をすることとしております。こういう中で各企業の自主的な取

り組みを促していきたい、こういうふうには考へてるところでございます。

それから、インターバルの措置についての調査につきましてはお尋ねがございましたけれども、これにつきましては、厚生労働省といたしまして、現在どれくらい企業においてどのようなインターバル措置が実施されているか、これを把握していることは重要であるというふうには考へておりますので、今後、このインターバル措置の導入状況に関する実態調査、これを実施することについてよく検討していきたいというふうには考へております。

○高橋(二)委員 ちゃんと通告していたのに、この調査は、もう少し、時期だとか数だとか、どういう職種にスポットを当てて考へているのかなというのを聞いたつもりなんです、今全然お答えがなかったのは、まだ何もないということですか。

○山越政府参考人 このインターバル措置についての調査でございますが、今御答弁申し上げましたように、この実態調査、どういう内容にするかということも含めまして、今後よく検討していきたい、そういう段階でございます。

○高橋(二)委員 何とも驚く答弁でありました。残念ながら、もうほとんど時間がないので、あとこれは言い切りにします。

資料の最後のところに今おっしゃった指針の概要というのがある、これを一定変えるという答弁があったわけですから、それはそれで大事なところだと思っておりますが、しかし、規制は難しいという答弁でありまして、やはりこれは踏み込んでいかなないとだめなんじゃないか。

きょう本日は質問したかったのは、そもそも労働時間とは何かということを開きかけたわけでありました。

資料も後ろの方に付けてあるんですけども、指揮命令下にあるところを労働時間というんだというんですけれども、では、休憩時間、それも、言ってみれば当直のときに待っている時間、携帯電話を持っただけで、仮眠といつても、携帯

電話を持っただけ、いつ呼び出されるかわからない、そういう絶えず緊張している状態なわけですね。でも、これも一々裁判でどっち、どっちということをやらないと明確にならない。

こういうこともきちんとやはり示していって、これも労働時間なんだとやっていかないと、幾らインターバルを、労働時間等設定法が、指針が一定改善されたとしても、いやいや、これは休んでるんだとか、これは寝てるんだということ労働時間じゃないとなつては困るわけです。

そういうことをきょうは問題提起したかったんですが、時間がなかったもので、また次の機会にしたいと思ひます。

○渡辺委員長 次に、浦野靖人君。
○浦野委員 こんにち。超貴重な元男性保育士浦野です。

きょう、大西先生の質疑を聞いていて、本当にそのとおりということたくさん言っていたので、もう一つ、さらに付け加えるならば、やはりいわゆるキャリアパスといひますか。

私は、将来的には保育園を継いでいく、理事長、園長になつていくということも、もちろん自分の保育園ですからわかっていたので、ちゅうちうよく保育という仕事を選びました、その当時は、大学も、そういう資格を取りに行く大学にちゃんと行きました。

ただ、同じ大学でも、もちろん私と同じように将来的には園長になることが予定されている男性もたくさんいましたし、そうじゃない、本当に子供が好きで本当に保育士になつて大学に来ていて、学校に来ている男性もたくさんいらつしました。やはりそのうちのほとんどが今は保育士を实はもうやっています。大学の、養成校の先生をしている人間ももちろんいますけれども、そういう業界から離れた人も確かにいます。

でも、正直、我々のような、保育園を後で運営していく立場になるといひ人間以外は、なかなかやはりキャリアという意味でいひばないんですね。主任保育士だとか保育園長だとか、そういうのはもちろん将来はあるかもしれない。ただ、男性だからといって保育士の給与が高いわけではありません。みんな一緒です。それは平等ですから、保育士の給与は。そうすると、先ほど大西先生がおっしゃったみたいに、結婚して、では養つていけるかという非常に難しいというので、それをきつかけにやめていく男性保育士が多分一番多いんじゃないかと、私もそれは実感として思ひます。

普通の企業であれば、課長、部長とか、そういうのがありますけれども、そんなものはほとんどありませんから、給料も上がりません。

そういう意味では、最後に質問をさせていただきますけれども、この間の予算委員会での答弁で、キャリアパスみたいな感じに給与の上乗せを四万円考へていられるんだみたいなことをおっしゃっていましたけれども、男性保育士はそもそも非常に厳しい状況だというのは本当に大西委員が代弁してくれましたので、後でまた保育士給与の改善についてもお話をさせていただきますけれども、冒頭、ちゅうちう、元男性保育士として、男性保育士と言つて今は女性なのかと言われそうですけれども、元保育士としては、ちゅうちう言っておきたいと思ひました。

きょうは一番最初に質問をさせていただきますのは、肝がん、肝硬変。

この間、日肝協の皆さんが院内集会を開いていただいて、その場に厚生労働委員会所属の先生もたくさんいらつしてました。私、たまたま地元にあるので、いろいろ話を聞いて、毎年そういう、きょうも理事会で、質問の数も厚生労働はもう今回、今年二百件来ているということで、毎年すこい数の質問が来るわけですから、日肝協の皆さんも今回質問を出されて、私は紹介議員という形で毎年やらせていただいているんですけども。

毎年そうやって足を運んでいただいていた方が、ことは、実は一人、来られなくなっていました。それは、B型肝炎で肝がんを発症して、もう今二十一回手術を受けられて、今またこのタイミングで手術を受けないといけないということになって、体力的にももうかなりつらくなってきた、今回とうとう東京には来られなくなってしまったんですね。毎年来ていただいていたんですけれども、申しわけありませんみたいなことを逆に言われて、いやいや、申しわけありませんというんじゃないですかということ。私は私も言わせていただいたんですけれどもね。

厚生労働省も、肝がん、肝硬変に対するそういう対策はこれまででもとっていただけてきております。徐々に徐々に拡充をしております。党としても、日肝協の集会でも、田村前大臣が自民党を代表して、非常にいい、前向きな発言をしていただいておりますし、その思いは、国も国会もどつちも同じ方向を向いていると思います。ただ、やはり、病状は進むものですので、そういった人たちが一日も早く、この方は、お母さんのカルテがもう保存期間が切れていて、カルテが破棄されている状態で、関連、母子感染だったのかどうか分からない、そういう方なんです。でも、そういう方々は、今は対象には、本当にB型肝炎が母子感染由来なのかどうか確認できないということ、なかなか難しい立場に置かれている方というの、この方もそうですし、いらっしやいます。

そういった全ての苦しんでいる方々にやはりなるべく早く手を差し伸べていけるような、そういった取り組みをしていただきたいと思います。すけれども、今の検討状況、確認をしたいと思っています。

○福島政府参考人 お答えいたします。

肝がんの発生原因の八割がB型またはC型肝炎ウイルスであるということ、そしてウイルス肝炎は国内最大の感染症であるということ、肝硬変、肝がんに移行しないことを目指して、

これまで、インターフェロニン薬や核酸アナログ製剤、こういう抗ウイルス薬による治療に対しての医療費の自己負担を軽減する助成事業、あるいは定期的な医療機関での検査費用の自己負担を軽減する助成事業を行いつつ、その治療の促進、あるいは重症化の予防ということを行ってきたわけでございます。

肝硬変、肝がんの方への直接的なといいますか、医療費の助成に際しましては、患者団体の皆様からも強い御要望をこれまでもいただいておりますし、患者の団体の皆様方も参画いただいております。肝炎対策推進協議会、この中の議論で、今、肝炎対策基本指針の見直しの作業をしております。肝炎対策基本指針の見直しの作業をしております。調査研究を行うという表現であったものを、一歩進めまして、肝硬変及び肝がん患者に対するさらなる支援のあり方については、医療やさまざまな施策の実施状況を踏まえ検討を進めると、表現おろしとしては一歩進めた表現おろしにしておるわけでございます。この十八日にバブコメは終了しております。

この検討を進めるに当たりましては、まずは肝硬変、肝がんの患者の皆さんが受けている医療内容それから医療費の実態について詳細なデータを把握する必要があります。今年度、調査を行うこととしておりまして、この調査結果に基づいて、肝硬変及び肝がん患者に対するさらなる支援のあり方については検討を進めてまいりたいと考えております。

○浦野委員 予算の関係でなかなか難しいことだと思えますけれども、しっかりと、半歩でも、少しでも前進できるようにこれからもしていっていただけたらと思いますので、よろしく願いをいたします。

次に、認定こども園における学校薬剤師のことについて。

これは実は、議事録を読み返しますと、ちょうどは一年前に委員会では私はこの質問をさせていただいております。そのときは、実態の把握も

できていないという答弁でした。その後、実態調査しますということをおっしゃっていたと思うんですが、それが一体どういうふうになつていのか、ちよつとお聞かせをいただきたいと思ひます。

○中島政府参考人 ちよつと昨年の五月十五日に委員の方から御質問いただいたと聞いております。

御質問を踏まえまして、内閣府の方で配置状況について把握をさせていただきました。

昨年四月一日時点、すなわち平成二十七年四月一日時点で、幼保連携型の認定こども園におきまして学校薬剤師さんを配置している率は八二・一％となっております。

○浦野委員 当初僕が思っていたよりは十分しっかりと配置できているなというふうに思います。ただ、八二・一％は高い方だと思ふかもしれませんが、これは本当は八二・一％じゃなく、おかしいんですね。

というのは、設置義務、薬剤師を置かないといけないという、まず設置の条件としてそれがあって、認可をおろしていないところは、そのまま、うやむやで認定こども園がスタートしているということになってしまふんですね。これは、実態の把握もしていただいて、これからいろいろとやっていたらいいと思います。

私は、正直、これがなかなか進まないのあれば、この間の一年間の質問のときも言いましたけれども、もともと保育園から認定こども園に移されたような認定こども園なんかは、もともと園医さんだとかが必ずいますので、その人たちがそういうのを担うということはいんじゃないかということを言っていました。

もう一つ、学校薬剤師さんの、学校保健法ですかを読ませていただきましたけれども、私の保育園はもう六十年以上たつていますけれども、正直、その法律の中には全く要らない項目がたくさんあります。だから、認定こども園というか保育

園に関しては、実態が全くなじまないような内容になっている。

私は、認定こども園に関して、こつちの法律自体もちよつと変えた方がいんじゃないか。学校の場合は、例えば理科室に薬品がいろいろ置いてあつたりとかするので、薬品の管理だとかそういうのは必要になつてくると思います。でも、保育園とかはそういうこともないですから、それを同じように無理やり当てはめて、学校薬剤師を置かないといけないと言っていること自体が、僕はちよつと実態にそぐわないと思つていますので、その辺のこともどうお考えか、ちよつとお聞かせください。

○中島政府参考人 お尋ねの、認定こども園の中で、保育所型の認定こども園というのについては、必ずしも学校薬剤師さんを必置しなければいけないということにはなつていないわけですね。

それで、幼保連携型の認定こども園と幼稚園型の認定こども園については置いていただくということになつておるわけですが、幼保連携型の認定こども園というのは、学校及び児童福祉施設としての法的な位置づけを持つ施設だということになつてございますので、学校としての位置づけといたるところから、学校保健安全法を準用している形になつていて、いわゆる学校薬剤師さんというものを置いていただいて、環境衛生の管理、薬物の管理等をお願いするということになつておるわけでございます。法のたてつけとして、学校としての位置づけも有するという観点から、学校や幼稚園に準じた形で学校薬剤師というのを置くというたてつけになつておるということを御理解いただければと思います。

○浦野委員 法律的にはそうでしょうけれどもという話をしているんですね。

私は、もう今は直接やらないですけれども、幼稚園も運営していました、奈良県の方に幼稚園があるんですけれども、正直、保育園と幼稚園でどこまでそこら辺の差があるかといったら、

私はもうほばないと思っています。

これからさらに幼保一元化の話を進めていくに当たって、法律はそうなっているからそれを当てはめるんだという議論は僕はおかしいと思っています。やはり実態に合ったものを法律としてつくるとというのが本来の姿だと。要は、立法事実がないにもかかわらず、それを当てはめているわけですから、そこは運営側の人たちからしたら頭悪いんちゃうかなと思われても仕方がないような話です。なので、そこは柔軟にやはり考えていただけたらと思っていますので、また検討をよろしくお願いいたします。

続いて、保育士の給与改善。きょうも、西村先生からもありましたし、大西先生からもいろいろ指摘がありました。

現在どういう検討状況になっているのか、こうするんだらう、ああするんだらうという話はいっぱい出ていますけれども、今どういうふうな状況になっているのかというのを少し詳しくお話を聞かせていただきたいと思います。

○香取政府参考人 保育士の処遇改善でございしますが、先生御案内のように、二十五年、二十六年に、処遇改善臨時特例事業ということで二・八五%の改善を行っております。二十七年には消費税財源を使った三%の改善、そして、人事院勧告に従った処遇は、二十六年二%、二十七年一・九%ということで、随時改善を図っております。

今般、一億総活躍プランということで、一昨日ですか、国民会議の案として取りまとめまして、月末に閣議決定いたす予定でございしますが、この中では、従来から課題でありました二%相当分の質の改善の処遇改善、これと、これもきょう何度も答弁申し上げていますが、保育士の技能、経験を積んだ職員につきましては、競合他産業との賃金格差も考慮して、四万円程度のさらなる処遇改善ということで現在考えております。

この具体的な中身につきましては、財源の確保ということもございしますので、予算編成の過程で、予算の規模あるいは改善の方法等について詳

細を詰めていくということになるわけでございしますが、この問題を考える場合に、私どもとしては、もともとこの処遇改善の問題は、一つは、人材をきちんと確保していくことを考えないといけない、それからもう一つは、やはり質の確保といいますが、現場で経験を積み中で保育士としての質を上げていく、そういう二つの観点で考えなければならぬと思っています。

いずれも、一つは入り口段階できちんと、例えば保育士の資格を持つておられる方が他産業に就職してしまうということがないように、入り口で、いわば労働市場の中できちんと処遇がとれる、採用が採れるということと、やはり途中でかなりの方がやめていくというところで、これは人材の確保という観点でも、あるいは現場で経験を積むことによって技量を上げていくという意味でも、途中でやめていく方々にできるだけ長く勤めていただくということが必要だということで、これは、処遇の問題と、先生さつき御質問にありましたキャリアパス、キャリアラダーをきちんとつくっていくという話、あるいは、やめていく方は多くの方が非常に労働環境が厳しいということをおっしゃっていますので、労働環境の改善、そういった点で考えていかないといけないと思っています。

したがって、今回の二%相当の処遇につきましては、基本的には初任給も含めて全体の引き上げをするということになりますが、もう一つ、技能、経験を積んだ職員についての改善ということにつきましては、できるだけ長く勤めていただく、あるいは途中でやめないという意味でいえば、きちんとキャリアパスをつくって、それとセットで上げていく、あるいは、三年目、五年目、七年目で、例えば競合他産業との比較でどうかといったような観点も含めながら、いわばキャリアパスの問題とあわせて形をつくっていくということが必要ではないかと思っています。

いづれにしても、全体としてどれくらい財源が確保できるかということも関係しますので、も

ちろんそこに全力を注力するわけでございしますが、それとあわせて形をつくって、予算編成の過程で決めてまいりたいと思っています。

○浦野委員 もちろんキャリアパスを考えていただけならいいんですけども、先ほど香取さんの答弁の中にもありましたけれども、これはやはり初任給が大事なんですね。入り口で学生の皆さんが何で比べてみんな保育士を選択肢から外すかという、やはり初任給が低いんですね、もちろん全体が低いわけですから。そこをやるには、やはりベースアップという部分にもっと財源を充てていただきたいと思います。

むしろ、私は、キャリアアップとかよりもベースアップの方が、初任給を上げるという方が大事だと思っていますので、またこれからいろいろと検討、内容、逐一聞いていきたいと思っていますので、よろしくお願いをいたします。

時間なので、終わります。

確定拠出年金法等の一部を改正する法律案
〔本号末尾に掲載〕
○渡辺委員長 本案につきましては、質疑、討論ともに申し出がありませんので、直ちに採決に入ります。
第百八十九回国会、内閣提出、参議院送付、確定拠出年金法等の一部を改正する法律案について採決いたします。
〔賛成者起立〕
○渡辺委員長 起立多数。よって、本案は原案のとおり可決すべきものと決しました。
お諮りいたします。
ただいま議決いたしました法律案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。
〔異議なしと呼ぶ者あり〕
○渡辺委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕
○渡辺委員長 次に、内閣提出、臨床研究法案を議題といたします。
趣旨の説明を聴取いたします。塩崎厚生労働大臣。

臨床研究法案
〔本号末尾に掲載〕
○塩崎国務大臣 ただいま議題となりました臨床研究法案につきまして、その提案の理由及び内容の概要を御説明いたします。

臨床研究については、データ改ざん、対象者の同意の取得の不備、個人情報漏えい等の不適正事象が発生し、欧米諸国と比較して規制が不十分であること、行政機関が十分な監督権限を持って

いないこと等の問題が指摘されました。

こうした状況を踏まえ、臨床研究を実施する場合の必要な手続、臨床研究に関する資金の提供に関する情報の公表の制度等を定めることにより、臨床研究の対象者を初めとする国民の臨床研究に対する信頼の確保を図ることを通じてその実施を推進すること、保健衛生の向上に寄与することを目的として、この法律案を提出いたしました。

以下、この法律案の主な内容につきまして、その概要を御説明いたします。

第一に、医薬品等の臨床研究のうち、特に臨床研究の対象者の生命、身体へのリスクが高い未承認または適応外の医薬品等を用いる臨床研究及び医薬品等の製造販売業者等から資金の提供を受けて実施する臨床研究について、その実施に関する手続等を定めることとしております。

具体的には、厚生労働大臣が定める実施基準に従ってこれを実施しなければならないこととするともに、研究実施計画を厚生労働大臣に提出しなければならないこととしております。また、これらの臨床研究の実施に起因するものと疑われる重篤な疾病等が発生した場合には、厚生労働大臣に報告しなければならないこととしております。さらに、これらに違反する場合には、厚生労働大臣が改善命令や研究の中止命令等を行うことができることとしております。

第二に、臨床研究の信頼の確保を図るため、医薬品等の製造販売業者等の臨床研究に関する資金の提供に関する情報の公表の制度等を定めることとしております。

最後に、この法律案の施行期日は、公布の日から一年を超えない範囲内において政令で定める日としております。

以上が、この法律案の提案の理由及びその内容の概要でございます。

御審議の上、速やかに可決していただくことをお願いいたします。

○渡辺委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時十二分散会

確定拠出年金法等の一部を改正する法律案

(小字及び一は参議院修正)

確定拠出年金法等の一部を改正する法律

確定拠出年金法の一部改正

第一条 確定拠出年金法(平成十三年法律第八十八号)の一部を次のように改正する。

第四十八条の二の見出しを「情報収集等業務及び資料提供等業務の委託」に改め、同条中「という。」の下に「及び企業型年金加入者等による運用の指図に資するために行う資産の運用に関する基礎的な資料の提供その他の必要な措置に係る業務(以下「資料提供等業務」という。)」を加える。

第四十八条の三及び第四十八条の四中「情報収集等業務」の下に「及び資料提供等業務」を加える。

第四十八条の五中「情報収集等業務」の下に「又は資料提供等業務」を加える。

附則第三条第一項各号列記以外の部分中「次の各号」の下に「(第四号厚生年金被保険者である場合にあつては、第三号を除く。)」を、「掲げる者」の下に「(同項第二号に掲げる者である場合にあつては、第四号厚生年金被保険者を除く。)」を加える。

第二条 確定拠出年金法の一部を次のように改正する。

第二条第六項中「の被保険者」を「の被保険者をいい、「第一号等厚生年金被保険者」とは、厚生年金保険の被保険者のうち」に改め、「一に限る。」を加える。

第三条第一項及び第三項第六号中「厚生年金保険の被保険者」を「第一号等厚生年金被保険者」に改め、同項第七号中「算定方法」の下に「その他その拠出」を加え、同項第七号の二中「拠出

する」を「拠出することができることを定める」に改め、同号の次に次の一号を加える。

七の三 企業型年金加入者が掛金を拠出することができるときを定めない場合であつて、当該企業型年金加入者が個人型年金加入者となることができることを定めるときは、その旨

第四条第一項第二号及び第三項中「厚生年金保険の被保険者」を「第一号等厚生年金被保険者」に改め、同条に次の二項を加える。

4 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、企業型年金規約を実施事業所ごとに備え置き、その使用する第一号等厚生年金被保険者の求めに応じ、これを閲覧させなければならない。

5 厚生労働大臣は、前条第三項第七号の三に掲げる事項を定めた規約について同条第一項の承認をしたときは、厚生労働省令で定める事項を連合会に通知しなければならない。

第五条第二項中「厚生年金保険の被保険者」を「第一号等厚生年金被保険者」に改め、同条第四項中「厚生年金保険の被保険者」を「第一号等厚生年金被保険者」に、「(「厚生年金保険の被保険者」を「第一号等厚生年金被保険者」に改め、

「含む。）」との下に「同条第五項中「について」とあるのは「について当該事項に係る」とを加える。

第九条及び第十条第三号中「厚生年金保険の被保険者」を「第一号等厚生年金被保険者」に改める。

第十一条中「さらに」を「更に」に改め、同条第四号中「厚生年金保険の被保険者」を「第一号等厚生年金被保険者」に改める。

第十九条第一項中「企業型年金加入者期間の計算の基礎となる各月につき」を「政令で定めるところにより、年一回以上、定期的に」に改め、同条第三項中「企業型年金加入者期間の計算の基礎となる各月につき」を「政令で定める基準に従い」に改め、「により、」の下に「年一回

以上、定期的に」を加える。

第二十条中「保る」の下に「一年間の」を、「同じ。」の下に「の総額」を加え、「一月につき」を「一年間に」に、「額の」を「額の総額の」に改める。

第二十一条第一項及び第二十一条の二第一項中「毎月」を削り、「翌月末日」を「企業型年金規約で定める日」に改める。

第二十一条の三第一項中「前月分の」及び「当該企業型年金加入者がその実施事業所に使用されなくなった場合においては、前月分及びその月分の企業型年金加入者掛金」を削る。

第三十三条第一項中「者は」の下に「、厚生労働省令で定めるところにより」を加える。

第四十六条第一項中「厚生年金保険の被保険者」を「第一号等厚生年金被保険者」に改め、同条第三項中「及び第三項」を「第三項及び第五項」に改める。

第五十五条第二項第四号中「方法」の下に「その他その拠出を加え、同項第六号中「第七十三條の二」の下に「及び第百十三條第一項」を加える。

第六十二条第一項第一号中「者を」を「者(以下これらの者を「保険料免除者」という。)」に改め、同項第二号中「企業型年金加入者」の下に「(企業型年金規約において第三条第三項第七号の三に掲げる事項を定めた企業型年金に係るものを除く。)」を加え、「第三項第九号」を「第三項第七号」に、「企業年金等対象者」を「企業型年金等対象者」に改め、同項に次の一号を加える。

三 国民年金法第七條第一項第三号に規定する第三号被保険者

第六十二条第三項中「第六号」を「第五号」に改め、同項第四号を削り、同項第五号を同項第四号とし、同項第六号中「国民年金法第八十九條第一項第二号に係る部分に限る。」、第九十條第一項若しくは第九十條の三第一項の規定により同法の保険料を納付することを要しないものとされたとき、又は同法第九十條の二第一項か

ら第三項までの規定によりその一部の額につき同法の保険料を納付することを要しないものとされた」を「保険料免除者となった」に改め、同号を同項第五号とし、同項第七号を同項第六号とし、同項第八号を削り、同項第九号中「企業年金等対象者を」企業型年金等対象者」に改め、同号を同項第七号とする。

「（企業型年金運用指図者であつて当該企業型年金に個人別管理資産があるもの」に、「受給権を裁定した者」を「企業型年金の企業型記録関連運営管理機関等」に改める。

第六十八條第一項中「個人型年金加入者期間の計算の基礎となる各月につき」を「政令で定めるところにより、年一回以上、定期的に」に改め、同条第二項を削り、同条第三項を同条第二項とする。

附則第三條第一項中「（第四号厚生年金被保険者である場合にあつては、第三号を除く。）及び」又は継続個人型年金運用指図者（企業型年金加入者の資格を喪失した後、企業型年金運用指図者又は個人型年金加入者の資格を取得することなく第六十四條第二項の申出をし（第八十三條第一項の規定により個人別管理資産が連合会に移換された後に当該申出をした場合を含む）、かつ、継続して個人型年金運用指図者である者（当該申出をしたときから継続して第六十二條第一項各号に掲げる者（同項第二号に掲げる者である場合にあつては、第四号厚生年金被保険者を除く。）に該当している者に限る。）であつて、当該申出をした日から起算して二年を経過したもの）をいう。第六号において同じ。）であつて、第四号から第七号までのいずれにも該当するもの」を削り、同項第一号中「六十歳未満を」保険料免除者」に改め、同項中第二号及び第三号を削り、第四号を第二号とし、第五号を第三号とし、同項第六号中「（継続個人型年金運用指図者にあつては、継続個人型年金運用指図者となつた日）」を削り、同号を同項第四号とし、同項第七号を同項第五号とする。

第六十九條中「個人型年金加入者掛金の額は」を「一年間の個人型年金加入者掛金の額の総額は」に、「一月につき」を「一年間に」に改め、「額の」の下に「総額の」を加え、「又は第二号加入者」を「第二号加入者」に改め、「同じ。」の下に「又は第三号加入者（個人型年金加入者であつて、同項第三号に掲げるものをいう。）」を加える。

第三條 確定拠出年金法の一部を次のように改正する。

目次中「第五十四條の三」を「第五十四條の六」に改める。

第七十條第一項中「毎月の」を削る。

第三條第三項第一号中「事業主（の下に」次項及び第五項」を、「第四十七條第五号」の下に「第五十四條の五、第五十五條第二項第四号の二」を加え、「及び第七十八條」を並びに第七十八條」に改め、同項第二号の次に次の一号を加える。

第七十一條第一項中「前月分の」及び「（第二号加入者がその事業所又は船舶に使用されなくなった場合においては、前月分及びその月分の個人型年金加入者掛金）を削る。

二の二 第五項に規定する簡易企業型年金を実施する場合にあつては、その旨

第七十三條第一項中「個人型年金加入者又は受給権者」を「企業型年金運用指図者、個人型年金加入者、個人型年金運用指図者又は連合会移換者（当該企業型年金又は個人型年金に個人別管理資産がある者に限る。）」に、「（受給権者）を

八の二 第二十三條の二第一項の規定により指定運用方法を提示することとする場合にあっては、指定運用方法の提示に関する事項

第一類第七号 厚生労働委員会議録第十九号

八の三 第二十六條第一項の規定により運用の方法を除外することとする場合にあっては、除外に係る手続に関する事項

第三條第三項第八号の次に次の二号を加える。

八の二 第二十三條の二第一項の規定により指定運用方法を提示することとする場合にあっては、指定運用方法の提示に関する事項

八の三 第二十六條第一項の規定により運用の方法を除外することとする場合にあっては、除外に係る手続に関する事項

第三條に次の三項を加える。

4 第一項の承認を受けようとする厚生年金適用事業所の事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該承認に係る申請書に、次に掲げる書類（当該事業主が運営管理業務の全部を行う場合にあつては、第四号に掲げる書類を除く。）を添付して、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 実施する企業型年金に係る規約

二 第一項の同意を得たことを証する書類

三 実施事業所に使用される第一号等厚生年金被保険者が企業型年金加入者となることについて一定の資格を定める場合であつて、当該実施事業所において確定給付企業年金（確定給付企業年金法（平成十三年法律第五十号）第二條第一項に規定する確定給付企業年金をいう。以下同じ。）又は退職手当制度を実施しているときは、当該確定給付企業年金及び退職手当制度が適用される者の範囲についての書類

四 運営管理業務の委託に係る契約書

五 第八條第一項に規定する資産管理契約の契約書

六 その他厚生労働省令で定める書類

5 厚生年金適用事業所の事業主が次に掲げる要件に適合する企業型年金（第十九條第二項及び第二十三條第一項において「簡易企業型年金」という。）について、第一項の承認を受けようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、前項第三号から第五号までに

掲げる書類及び同項第六号に掲げる書類（厚生労働省令で定める書類に限る。）の添付を省略することができる。

一 実施事業所に使用される全ての第一号等厚生年金被保険者（厚生労働省令で定める者を除く。）が実施する企業型年金の企業型年金加入者の資格を有すること。

二 実施する企業型年金の企業型年金加入者の資格を有する者の数が百人以下であること。

三 その他厚生労働省令で定める要件

6 前各項に定めるもののほか、企業型年金に係る規約の承認に關し必要な事項は、政令で定める。

第四條第一項第二号中「にあつては」を「であつて、当該実施事業所において確定給付企業年金又は退職手当制度を実施しているときは」に改め、「当該実施事業所において実施されている」及び「（確定給付企業年金法（平成十三年法律第五十号）第二條第一項に規定する確定給付企業年金をいう。以下同じ。）」を削り、同項第四号中「又は」を「及び」に改め、「第二十三條第一項」の下に「及び第二項」を加える。

第七條第四項中「前三項」を「前各項」に改め、同項を同条第五項とし、同条第三項の次に次の一項を加える。

4 事業主は、第一項の規定により確定拠出年金運営管理機関に運営管理業務の全部又は一部を委託した場合（第二項の規定により再委託した場合を含む。）は、少なくとも五年ごとに、運営管理業務の実施に関する評価を行い、運営管理業務の委託について検討を加え、必要があると認めるときは、確定拠出年金運営管理機関の変更その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第十九條第二項中「ところにより算定した額」を「もの」に改め、同項に次のただし書を加える。

ただし、簡易企業型年金に係る事業主掛金

の額については、政令で定める基準に従い企業型年金規約で定める額とする。

第二十二條第一項中「措置を」の下に「継続的に」を加え、同条第二項中「継続的に実施する」とともに「を」を削る。

第二十三條第一項中「を企業型年金規約で定めるところに従つて少なくとも三以上選定し」を「(次条第一項において「対象運用方法」という。)を、企業型年金加入者等による適切な運用の方法の選択に資するための上限として政令で定める数以下で、かつ、三以上(簡易企業型年金を実施する事業主から委託を受けて運用関連業務を行う確定拠出年金運営管理機関(運用関連業務を行う簡易企業型年金を実施する事業主を含む。)にあつては、「二以上」で選定し、企業型年金規約で定めるところにより)」に改め、同項後段を削り、同条第二項中「前項の」を「前二項の規定により」に改め、同項を同条第三項とし、同条第一項の次に次の一項を加える。

2 前項の規定による運用の方法の選定は、その運用から生ずると見込まれる収益の率、収益の変動の可能性その他の収益の性質が類似していないことその他政令で定める基準に従つて行われなければならない。

第二十三條の次に次の一條を加える。

(指定運用方法の選定)

第二十三條の二 企業型運用関連運営管理機関等は、企業型年金規約で定めるところにより、前条第一項の規定により提示する運用の方法のほか、対象運用方法のうちから一の運用の方法を選定し、企業型年金加入者に提示することができる。

2 前項の規定により選定した運用の方法(以下「指定運用方法」という。)は、長期的な観点から、物価その他の経済事情の変動により生ずる損失に備え、収益の確保を図るためのものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものでなければならない。

3 前条第三項の規定は、第一項の規定により

指定運用方法を選定する場合について準用する。

第二十四條中「前条第一項」を「第二十三條第一項」に、「次条第一項」を「第二十五條第一項」に改め、同条の次に次の一條を加える。

(指定運用方法に係る情報の提供)

第二十四條の二 企業型運用関連運営管理機関等は、第二十三條の二第一項の規定により指定運用方法を選定し、提示した場合は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項に係る情報を企業型年金加入者に提供しなければならない。

一 指定運用方法に関する利益の見込み及び損失の可能性

二 指定運用方法を選定した理由

三 第二十五條の二第一項の事項

四 その他厚生労働省令で定める事項

第二十五條第二項中「運用の指図」の下に「(以下この章において単に「運用の指図」という。)」を加え、「提示運用方法」を「第二十三條第一項の規定により提示された運用の方法(第二十三條の二第一項の規定により指定運用方法が提示された場合にあつては、当該指定運用方法を含む。以下この条において同じ。)(第二十六條第一項において「提示運用方法」という。)」に、「方法を」を「運用の方法を」に改め、同条第三項中「第一項の運用」を「運用」に改め、「同項の」を削り、同条の次に次の一條を加える。

(指定運用方法が提示されている場合の運用の指図の特例)

第二十五條の二 次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定める日から起算して三月以上で企業型年金規約で定める期間(次項において「特定期間」という。)を経過してもなお企業型記録関連運営管理機関等が企業型年金加入者から運用の指図を受けないときは、当該企業型記録関連運営管理機関等は、同項の事項及び当該指定運用方法を当該企業型年金加入者に通知しなければならない

い。

一 第二十三條の二第一項の規定により指定運用方法が提示されている場合であつて、企業型年金加入者がその資格を取得したとき、その後最初に事業主掛金又は企業型年金加入者掛金(次号及び第三項において「事業主掛金等」という。)の納付が行われた日

二 企業型年金加入者がその資格を取得している場合であつて、第二十三條の二第一項の規定により指定運用方法が提示されたとき、その後最初に事業主掛金等の納付が行われた日

2 前項の規定による通知を受けた企業型年金加入者が特定期間を経過した日から二週間以上で企業型年金規約で定める期間(次項において「猶予期間」という。)を経過してもなお運用の指図を行わないときは、当該企業型年金加入者は、当該通知に係る指定運用方法を選択し、かつ、当該指定運用方法にその未指図個人別管理資産の全額を充てる運用の指図を行ったものとみなす。

3 前項の「未指図個人別管理資産」とは、個人別管理資産のうち、第一項の規定による通知に係る猶予期間が終了する日までに運用の指図が行われていないもの及び同日後に納付される事業主掛金等について運用の指図が行われていないものをいう。

第二十六條中「から運用の方法を除外しようとするときは」の下に、「企業型年金規約で定めるところにより」を加え、「前条第一項の」を削り、「の同意を」を「(以下この条において「除外運用方法指図者」という。)(所在が明らかでない者を除く。の三分の二以上の同意を)」に改め、同条に次の三項を加える。

2 企業型運用関連運営管理機関等は、企業型年金規約で定めるところにより、除外運用方法指図者に前項の同意を得るための通知をした日から三週間以上で企業型年金規約で定める期間を経過してもなお除外運用方法指図者

から同意又は不同意の意思表示を受けなかった場合は、当該除外運用方法指図者は同項の同意をしたものとみなすことができる。この場合において、当該通知には、その旨を記載しなければならない。

3 企業型運用関連運営管理機関等は、第一項の規定により運用の方法を除外したときは、その旨を除外運用方法指図者に通知しなければならない。

4 企業型運用関連運営管理機関等は、除外運用方法指図者の所在が明らかでないため前項の通知をすることができないときは、同項の通知に代えて、当該運用の方法が除外された旨を公告しなければならない。

第五十四條の三 第五十四條第一項又は前条第一項の規定により移換される資産又は脱退一時金相当額等がある場合における第二十五條の二の規定の適用については、同条第三項中「及び同日後」とあるのは、「同日後」と、「を」とあるのは「及び同日後に第五十四條第一項又は第五十四條の二第一項の規定により移換される資産又は脱退一時金相当額等について運用の指図が行われていないものをいう」とする。

(確定給付企業年金の加入者となつた者の個人別管理資産の移換)

第五十四條の四 企業型年金の企業型年金加入者であつた者(当該企業型年金に個人別管理資産がある者に限る。)は、確定給付企業年金の加入者の資格を取得した場合であつて、当該確定給付企業年金の規約において、あらか

じめ、当該企業型年金の資産管理機関からその個人別管理資産の移換を受けることができる旨が定められているときは、当該企業型年金の資産管理機関にその個人別管理資産の移換を申し出ることができる。

2 企業型年金の資産管理機関は、前項の規定による申出があったときは、当該確定給付企業年金の資産管理運用機関等（確定給付企業年金法第三十条第三項に規定する資産管理運用機関等をいう。以下同じ。）に当該申出をした者の個人別管理資産を移換するものとする。

（退職金共済契約の被共済者となった者等の個人別管理資産の移換）

第五十四条の五 実施事業所の事業主が会社法（平成十七年法律第八十六号）その他の法律の規定による合併、会社分割その他の行為として厚生労働省令で定める行為（以下この条において「合併等」という。）をした場合であつて、当該合併等に係る事業主が、当該合併等により企業型年金の企業型年金加入者の資格を喪失した者を中小企業退職金共済法第二条第七項に規定する被共済者として同条第三項に規定する退職金共済契約を締結するときは、当該事業主は、当該企業型年金加入者であつた者の同意を得て、当該企業型年金の資産管理機関に独立行政法人勤労者退職金共済機構（次条において「機構」という。）への当該同意を得た企業型年金加入者であつた者の個人別管理資産の移換を申し出ることができる。

第五十五条第二項第四号の次に次の一号を加える。

四の二 中小事業主（企業型年金及び確定給付企業年金を実施していない厚生年金適用事業所の事業主であつて、その使用する第一号厚生年金被保険者の数が百人以下のものをいう。以下この章において同じ。）が第六十八条の二第一項の規定により掛金を拠

出することを定める場合にあっては、当該掛金の額の決定又は変更の方法その他その拠出に関する事項

第五十五条第二項第五号の次に次の二号を加える。

五の二 第七十三条において準用する第二十条の二第一項の規定により指定運用方法を提示することとする場合にあっては、指定運用方法の提示に関する事項

五の三 第七十三条において準用する第二十条第一項の規定により運用の方法を除外することとする場合にあっては、除外に係る手続に関する事項

第五十五条第二項第六号中「個人型年金加入者又はを」の資格を取得した者又は個人型年金加入者若しくはに改め、「の資格を取得した者」を削る。

第五十六条第一項第二号中「又はを」及びに改め、「第二十三条第一項の下に」及び第二項を加える。

第六十八条の次に次の一条を加える。

（中小事業主掛金）

第六十八条の二 中小事業主は、その使用する第一号厚生年金被保険者である個人型年金加入者が前条第一項の規定により掛金を拠出する場合（第七十条第二項の規定により当該中小事業主を介して納付を行う場合に限る。）は、当該第一号厚生年金被保険者の過半数で組織する労働組合があるときは当該労働組合、当該第一号厚生年金被保険者の過半数で組織する労働組合がないときは当該第一号厚生年金被保険者の過半数を代表する者の同意を得て、政令で定めるところにより、年一回

以上、定期的に、掛金を拠出することができる。

2 中小事業主は、前項の規定による掛金（以下「中小事業主掛金」という。）を拠出する場合においては、中小事業主掛金の拠出の対象となる者について、一定の資格を定めることができる。この場合において、中小事業主は、同項

の同意を得なければならない。

3 中小事業主が前項の資格を定める場合にあっては、当該資格は、特定の者について不当に差別的なものであってはならない。

4 中小事業主掛金の額は、個人型年金規約で定めるところにより、中小事業主が決定し、又は変更する。

5 中小事業主は、前項の規定により中小事業主掛金の額を決定し、若しくは変更したとき、又は中小事業主掛金を拠出しないこととなつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、中小事業主掛金の拠出の対象となる者に通知しなければならない。

6 中小事業主が中小事業主掛金を拠出するときは、あらかじめ、厚生労働省令で定めるところにより、その名称、住所その他厚生労働省令で定める事項を厚生労働大臣及び連合会に届け出なければならない。

7 前項の規定による届出をした中小事業主は、その届け出た事項に変更があつたとき、中小事業主掛金を拠出しないこととなつたときその他厚生労働省令で定めるときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣及び連合会に届け出なければならない。

第六十九条中「一年間の個人型年金加入者掛金の額」の下に「（中小事業主が中小事業主掛金を拠出する場合にあっては、個人型年金加入者掛金の額と中小事業主掛金の額との合計額。以下この条において同じ。）を加える。

第七十条の次に次の一条を加える。

（中小事業主掛金の納付）

第七十条の二 中小事業主は、第六十八条の二第一項の規定により中小事業主掛金を拠出するときは、個人型年金規約で定めるところにより、連合会に納付するものとする。

2 前条第四項の規定は、連合会が前項の規定により中小事業主掛金の納付を受けた場合について準用する。

第七十一条第一項中「前条第二項」を「第七十条第二項」に改める。

第七十四条の二第三項を削り、同条の次に次の三条を加える。

（脱退一時金相当額等の移換があつた場合の運用の指図の特例）

第七十四条の三 第二十五条の二の規定は、前条第一項の規定により移換される脱退一時金相当額等がある場合について準用する。この場合において、第二十五条の二第三項中「納付される事業主掛金等」とあるのは、「第七十四条の二第一項の規定により移換される脱退一時金相当額等」と読み替へるものとする。

（確定給付企業年金の加入者となった者の個人別管理資産の移換）

第七十四条の四 個人型年金に個人別管理資産がある者は、確定給付企業年金の加入者の資格を取得した場合であつて、当該確定給付企業年金の規約において、あらかじめ、連合会からその個人別管理資産の移換を受けることができる旨が定められているときは、連合会にその個人別管理資産の移換を申し出ることができる。

2 連合会は、前項の規定による申出があつたときは、当該確定給付企業年金の資産管理運用機関等に当該申出をした者の個人別管理資産を移換するものとする。

（政令への委任）

第七十四条の五 前三条に定めるもののほか、連合会への脱退一時金相当額等及び確定給付企業年金の資産管理運用機関等への個人別管理資産の移換に関し必要な事項は、政令で定める。

第八十条第一項中「の資格を取得した」の下に「場合において、甲企業型年金の企業型記録関連運営管理機関等に対し、その個人別管理資産の移換を申し出た」を加え、「それぞれ」を削り、「当該資格を取得した」を「当該申出をした」に改め、同項第一号中「乙企業型年金の障害給付金

の受給権を有する者並びに第三号及び第四号に掲げる者を除く。を削り、同項第二号中「個人型年金の障害給付金の受給権を有する者及び第四号に掲げる者を除く。」を「又は個人型年金運用指図者」に改め、同項第三号及び第四号を削り、同条第二項を次のように改める。

2 前項第一号に掲げる者(企業型年金の障害給付金の受給権を有する者を除く。)が甲企業型年金の企業型年金加入者の資格を取得した場合であつて、乙企業型年金の企業型年金加入者の資格を喪失した日が属する月の翌月から起算して六月を経過してもなお乙企業型年金に個人別管理資産があるときは、乙企業型年金の資産管理機関は、当該個人別管理資産を甲企業型年金の資産管理機関に移換するものとする。

第八十条第三項中「前二項」を「前三項」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項の次の一項を加える。

3 第八十三条第一項の規定によりその個人別管理資産が連合会に移換された者(個人型年金に個人別管理資産がある者に限り、個人型年金加入者及び個人型年金運用指図者を除く。)が甲企業型年金の企業型年金加入者の資格を取得したときは、連合会は、当該資格を取得した者の個人別管理資産を甲企業型年金の資産管理機関に移換するものとする。

第八十二条を削る。

第八十一条の見出しを「(個人型年金加入者となつた者等の個人別管理資産の移換)」に改め、同条第一項中「限り、当該企業型年金の障害給付金の受給権を有する者を除く。」が「を」に限る。が連合会に対し、その個人別管理資産の移換の申出をした場合であつて、当該移換の申出と同時に、「の申出」を「若しくは第六十四条第二項の規定による申出に」、「ときは」を「とき、又は個人型年金加入者若しくは個人型年金運用指図者であるときは」に改め、同条第二項を削り、同条第三項中「前二項」を「前項」に改め、同項を

同条第二項とし、同条を第八十二条とし、同条の次に次の一条を加える。

(個人型年金加入者となつた者等の個人別管理資産の移換があつた場合の運用の指図の特例)

第八十二条の二 第二十五条の二の規定は、前条第一項の規定により移換される個人型年金加入者の個人別管理資産がある場合について準用する。この場合において、第二十五条の二第三項中「納付される事業主掛金等」とあるのは、「第八十二条第一項の規定により移換される個人別管理資産」と読み替えるものとする。

第八十条の次に次の一条を加える。

(企業型年金加入者となつた者の個人別管理資産の移換があつた場合の運用の指図の特例)

第八十一条 前条第一項から第三項までの規定により移換される個人別管理資産がある場合における第二十五条の二の規定の適用については、同条第三項中「及び同日後」とあるのは、「同日後」と、「をいう」とあるのは、「及び同日後に第八十条第一項から第三項までの規定により移換される個人別管理資産について運用の指図が行われていないものをいう」とする。

第八十三条第一項第一号中「前三条」を「第五十四条の四、第八十条若しくは第八十二条又は中小企業退職金共済法第三十一条の三」に改め、「企業型年金運用指図者」の下に「及び次号に掲げる者」を加え、同項第二号中「前三条」を「当該企業型年金が終了した日が属する月の翌月から起算して六月以内に第五十四条の四、第八十条若しくは第八十二条又は中小企業退職金共済法第三十一条の三」に改める。

第八十四条第一項中「第八十条から前条まで」を「第五十四条の四、第八十条、第八十二条若しくは前条又は中小企業退職金共済法第三十一条の三」に改める。

第九十七条中「第二十二条」を「第二十二条第一項」に改める。

第九十九条第二項中「確定拠出年金運営管理機関は、」の下に「第七条第一項若しくは第六十条第一項の規定による委託又は第七条第二項若しくは第六十条第三項の規定による再委託を受けた」を加える。

第二百二十三条第七号を同条第九号とし、同条第六号中「第八十条第三項、第八十一条第三項」を「第八十条第四項」に改め、同条を同条第八号とし、同条第二号から第五号までを二号ずつ繰り下げ、同条第一号の次に次の二号を加える。

二 第二十六条第三項(第七十三条において準用する場合を含む。)の規定に違反して、通知をしない者

三 第二十六条第四項(第七十三条において準用する場合を含む。)の規定に違反して、公告を怠り、又は虚偽の公告をした者

(確定給付企業年金法の一部改正)
第四十条 確定給付企業年金法(平成十三年法律第五十号)の一部を次のように改正する。

目次中「確定給付企業年金から確定拠出年金への移行等(第八十二条の二・第八十二条の三)」を「確定給付企業年金と確定拠出年金との間の移行等(第八十二条の二・第八十二条の五)」に改める。

第四十条第一号中「第八十二条の二第四項及び第五項」を「第八十二条の二第六項及び第七項、第八十二条の四第一項」に改める。

第五十六条第三項中「第十七条第一項」の下に「又は第三十一条の四第一項」を、「独立行政法人勤労者退職金共済機構」の下に「(第八十二条の四第一項及び第八十二条の五第一項において「機構」という。を加え、「同項」を「同法第十七条第一項」に改め、「引渡し」の下に「又は同法第三十一条の四第一項に規定する解約手当金に相当する額の移換」を加え、「当該」を「これらの」に改める。

第七十八条の次に次の一条を加える。

(確定給付企業年金を実施している事業主が二以上である場合等の実施事業所の減少の特例)

第七十八条の二 確定給付企業年金を実施している事業主が二以上である場合又は基金が二以上の事業主により設立された場合において、事業主等が一の事業主の実施事業所の全てを減少させようとする場合であつて次に掲げる要件を満たすときは、前条第一項の規定にかかわらず、厚生労働大臣の承認(確定給付企業年金が基金型企業年金である場合にあっては、認可)を受けて、当該実施事業所を減少させることができる。

一 減少させようとする実施事業所の事業主が確定給付企業年金を継続することが困難であると認められること。

二 基金の場合にあっては、基金の加入者の数が、当該実施事業所を減少させた後においても、第十二条第一項第四号(基金を共同して設立している場合にあっては、同項第五号)の政令で定める数以上であるか、又は当該数以上となることが見込まれること。

三 当該実施事業所の減少に伴い他の実施事業所の事業主の掛金が増加することとなる場合にあっては、規約において、当該減少に係る実施事業所の事業主が、当該増加する額に相当する額として厚生労働省令で定める計算方法のうち当該規約で定めるものにより算定した額を、掛金として一括して拠出する旨を定めていること。

第七十九条第一項中「認可」の下に「。以下この項において同じ。」を加え、同項に次のただし書を加える。

ただし、当該加入者等の同意を得た場合には、厚生労働大臣の承認を受けずに、当該同意を得た加入者等に係る当該権利義務の移転を申し出ることができる。

第七十九条第二項中「前項の」を「前項本文の」

規定によるに、「厚生労働大臣」を「厚生労働大臣」に、「同項」を「同項本文」に、「承継する」を「承継し、同項ただし書の規定による申出があったときは移転確定給付企業年金の加入者等の同意を得て、同項ただし書の権利義務を承継する」に改める。

第八十一条の二第二項中「当該加入者の資格を喪失した日において当該確定給付企業年金の事業主等が支給する老齢給付金の受給権を有する者を除く。」であつて、政令で定めるところにより計算したその者の当該確定給付企業年金の加入者であつた期間が政令で定める期間に満たないものを「規約で定める脱退一時金を受けるための要件を満たす場合に限り」に改める。

第九章の章名を次のように改める。

第九章 確定給付企業年金と確定拠出年金との間の移行等

第八十二条の二第二項中「第四項」を「第六項」に改め、同条第二項中「以外の者」の下に「（以下この条において「移換加入者以外の加入者」という。）」を加え、同条第三項中「同意」の下に「及び移換加入者以外の加入者の同意」を加え、同条第五項を同条第七項とし、同条第四項中「第八十二条の二第四項」を「第八十二条の二第六項」に改め、同項を同条第六項とし、同条第三項の次に次の二項を加える。

4 第一項の規定による積立金の移換に伴いその使用される加入者の全てが移換加入者以外の加入者である実施事業所の事業主の掛金が増加しない場合として厚生労働省令で定める場合には、第二項の規定にかかわらず、その使用される加入者の全てが移換加入者以外の加入者である実施事業所については、当該移換加入者以外の加入者の同意を要しない。

5 事業主等は、第一項の規定によりその資産管理運用機関等が積立金の一部を移換したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該積立金を移換した者に係る給付の支給に關する義務を免れる。

第九章に次の二条を加える。

（確定給付企業年金から独立行政法人勤労者退職金共済機構への積立金等の移換）

第八十二条の四 実施事業所の事業主が会社法（平成十七年法律第八十六号）その他の法律の規定による合併、会社分割その他の行為として厚生労働省令で定める行為、以下この項において「合併等」という。）をした場合であつて、当該合併等に係る事業主が、当該合併等により確定給付企業年金の加入者の資格を喪失した者を中小企業退職金共済法第二条第七項に規定する被共済者として同条第三項に規定する退職金共済契約を締結するときは、当該事業主は、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、当該加入者であつた者の同意を得て、当該確定給付企業年金の資産管理運用機関等に機構への当該同意を得た加入者であつた者に係る積立金第八十三条の規定により当該確定給付企業年金が終了した場合、第八十九条第六項に規定する残余財産の移換を申し出ることができる。

2 事業主等は、前項の規定による申出に基づき、中小企業退職金共済法第三十一条の三の規定により積立金を移換したときは、当該積立金を移換した者に係る給付の支給に關する義務を免れる。

3 第一項の規定による申出に基づき、中小企業退職金共済法第三十一条の三の規定により残余財産を移換したときは、第八十九条第六項の規定の適用については、当該残余財産は、同項に規定する終了制度加入者等に分配されたものとみなす。

（確定拠出年金又は独立行政法人勤労者退職金共済機構から確定給付企業年金への資産の移換）

第八十二条の五 事業主等は、その資産管理運用機関等が確定拠出年金法第五十四条の四第二項若しくは第七十四条の四第二項の規定によりこれらの項に規定する個人別管理資産の

移換を受けた場合又は中小企業退職金共済法第十七条第一項若しくは第三十一条の四第一項の規定により機構から同法第十七条第一項に規定する厚生労働省令で定める金額の引渡し若しくは同法第三十一条の四第一項に規定する解約手当金に相当する額の移換を受けた場合は、これらの金額を原資として、政令で定める基準に従い規約で定めるところにより、当該加入者に対し、老齢給付金等の支給を行うものとする。

2 事業主等は、前項の規定により老齢給付金等の支給を行うこととなつたときは、その旨を当該加入者に通知しなければならない。

（中小企業退職金共済法の一部改正）

第五条 中小企業退職金共済法（昭和三十四年法律第六十号）の一部を次のように改正する。

目次中「第六節 雑則（第三十二条―第三十四条）」を「第六節 企業年金制度からの移換額の移換等（第三十一条の三―第三十一条の四）」に改める。

第十七条第一項中「規定する確定給付企業年金の下に「第三十一条の三及び第三十一条の四において「確定給付企業年金」という。）」を、「企業型年金」の下に「第三十一条の三及び第三十一条の四において「企業型年金」という。）」を、「資産管理運用機関等」の下に「（第三十一条の三及び第三十一条の四において「資産管理運用機関等」という。）」を、「資産管理運用機関の下に「（第三十一条の三及び第三十一条の四において「資産管理運用機関」という。）」を加える。

第二十七条第一項及び第二項中「第三十一条の二第一項」の下に「又は第三十一条の三第一項」を加える。

第二章第六節を第七節とし、第五節の次に次の一節を加える。

第六節 企業年金制度からの移換額の移換等

（資産管理運用機関等からの移換額の移換等）

第三十一条の三 事業主は、確定給付企業年金法第八十二条の四第一項又は確定拠出年金法第五十四条の五の規定による申出をしたものに限る。）が、その雇用する加入者（確定給付企業年金法第二条第四項に規定する加入者をいう。第六項及び次条第一項において同じ。）であつた者又は企業型年金加入者（確定拠出年金法第二条第八項に規定する企業型年金加入者をいう。第六項及び次条第一項において同じ。）であつた者を被共済者として退職金共済契約を締結する場合において、次の各号に掲げる者が、機構との間で、当該退職金共済契約の被共済者となつた者について当該各号に定める資産を機構に移換することその他厚生労働省令で定める事項を約する契約を締結しており、当該事業主が、機構に対して厚生労働省令で定めるところにより申出をしたときは、機構は、当該各号に掲げる者との契約で定めるところによつて、当該退職金共済契約の被共済者となつた者に係る当該資産の移換を受けるものとする。

一 資産管理運用機関等 確定給付企業年金法第五十九条に規定する積立金又は同法第八十九条第六項に規定する残余財産

二 資産管理機関 確定拠出年金法第二条第十二項に規定する個人別管理資産

2 機構が、前項各号に定める資産の移換を受けた場合において、当該移換を受けた資産の額（以下この条において「移換額」という。）のうち、同項の退職金共済契約の効力が生じた日における掛金月額その他の事情を勘案して政令で定める額については、厚生労働省令で定めるところにより、政令で定める月数を当該退職金共済契約の被共済者に係る掛金納付月数に通算するものとする。この場合において、その通算すべき月数は、当該退職金共済契約の被共済者となつた者の当該政令で定める額に係る確定給付企業年金法第二十八条第

一項に規定する加入者期間又は確定拠出年金法第十四条第一項に規定する企業型年金加入者期間を超えることができない。

3 移換額から前項の政令で定める額を控除した残余の額を有する退職金共済契約の被共済者が退職したときにおける退職金の額は、第十條第一項ただし書及び第二項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる前項の規定による通算後の掛金納付月数の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

一 十一月以下 当該移換を受けた日の属する月の翌月から当該被共済者が退職した日の属する月までの期間につき、当該残余の額に対し、政令で定める利率に厚生労働大臣が定める利率を加えた利率の複利による計算をして得た元利合計額(当該移換を受けた日の属する月に当該被共済者が退職したときは、当該残余の額。次号において「計算後残余額」という。)

二 十二月以上 第十條第二項の規定により算定した額に計算後残余額を加算した額

4 前項の残余の額を有する退職金共済契約が解除されたときにおける解約手当金の額は、第十六條第三項の規定にかかわらず、前項の規定の例により計算して得た額とする。

5 第一項の規定による申出に従い移換額の移換を機構が受けたときは、機構は、その旨を当該事業主に通知するものとし、当該事業主は、その旨を当該移換額に係る被共済者となつた者に通知しなければならない。

6 第一項及び前項の規定は、確定給付企業年金又は企業型年金を実施していた事業主が、その雇用する加入者であつた者又は企業型年金加入者であつた者を被共済者として退職金共済契約を確定給付企業年金法第八十二條の四第一項又は確定拠出年金法第五十四條の五の規定による申出をする前から締結している場合について準用する。この場合において、第一項及び前項中「被共済者となつた」とある

のは、「被共済者である」と読み替えるものとするほか、必要な技術的読替えは、政令で定める。

7 前項の規定により読み替えて準用する第一項の規定による申出に従い移換額の移換を機構が受けた退職金共済契約の被共済者が退職したときにおける退職金の額は、第十條第一項ただし書及び第二項の規定にかかわらず、第一項の移換を受けなかつたものとみなして同条第一項ただし書及び第二項の規定により算定した退職金の額に、当該移換を受けた日の属する月の翌月から当該被共済者が退職した日の属する月までの期間につき、当該移換額に対し、政令で定める利率に厚生労働大臣が定める利率を加えた利率の複利による計算をして得た元利合計額(当該移換を受けた日の属する月に当該被共済者が退職したときは、当該移換額)を加算した額とする。

8 第六項の規定により読み替えて準用する第一項の規定による申出に従い移換額の移換を機構が受けた退職金共済契約が解除されたときにおける解約手当金の額は、第十六條第三項の規定にかかわらず、前項の規定の例により計算して得た額とする。

9 第二十九條第一項若しくは第二項、第三十條第二項又は前條第三項若しくは第七項の規定の適用を受ける被共済者が、第一項(第六項の規定により読み替えて準用する場合を含む。)の規定による申出に従い機構が移換を受けた移換額に係る退職金共済契約の被共済者である場合における退職金の額は、第十條第一項ただし書及び第二項、第二十九條第一項及び第二項、第三十條第二項、前條第三項及び第七項並びに第三項及び第七項の規定にかかわらず、第二十九條第一項若しくは第二項、第三十條第二項又は前條第三項若しくは第七項の規定により算定される退職金の額に政令で定める額を加算した額とするほか、退職金等の額の算定に関し必要な事項は、政令

で定める。
(資産管理運用機関等への解約手当金に相当する額の移換等)

第三十一條の四 共済契約者が会社法(平成十七年法律第八十六号)その他の法律の規定による合併、会社分割その他の行為として厚生労働省令で定める行為(以下この項において「合併等」という。)をした場合であつて、当該合併等により退職金共済契約が第八條第三項第一号の規定に基づき解除された被共済者を加入者とする確定給付企業年金又は企業型年金加入者とする企業型年金を実施するとき、機構は、当該共済契約者が当該被共済者の同意を得て厚生労働省令で定めるところにより行う確定給付企業年金又は企業型年金(厚生労働省令で定めるものに限る。)への解約手当金に相当する額の移換に関する申出に基き、資産管理運用機関等又は資産管理機関に当該同意を得た被共済者に係る解約手当金に相当する額を移換するものとする。

2 前項の規定による申出があつた場合においては、機構は、第十六條第一項の規定にか

わらず、当該被共済者に解約手当金を支給しないものとする。

3 機構は、第一項の規定による申出に係る被共済者について次に掲げる事由が生じたときは、前項の規定にかかわらず、当該被共済者に解約手当金を支給する。

一 第一項の規定による申出に係る確定給付企業年金又は確定拠出年金が実施される前に退職又は死亡したとき。

二 前号に掲げるときのほか、厚生労働省令で定める事由が生じたとき。

第七十五條の二第六項中「(平成十七年法律第八十六号)を削る。

(公的年金制度の健全性及び信頼性の確保の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)

第六條 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律(平成二十五年法律第六十三号)の一部を次のように改正する。

附則第五條第三項の表改正後確定給付企業年金法第八十八條の項の次に次のように加える。

確定拠出年金法第三條第四項第三号 以下同じ。)	
確定拠出年金法第四條第一項第二号	確定給付企業年金、存続厚生年金基金
附則第五條第三項の表改正後確定拠出年金法第四條第一項第二号の項を次のように改める。	
確定拠出年金法第四條第一項第二号	確定給付企業年金、存続厚生年金基金

附則第五条第三項の表改正後確定拠出年金法第五十四条の二第二項の項の次に次のように加える。

確定拠出年金法第五十五条 第二項第四号の一	及び確定給付企業年金 、確定給付企業年金及び存 続厚生年金基金
--------------------------	---------------------------------------

附則第五条第三項の表改正後確定拠出年金法第六十二条第一項第二号の項を削る。

附則第四十条第八項中「改正後確定拠出年金法」を「確定拠出年金法」に改め、「同じ。」の下に「及び資料提供等業務(同法第四十八条の二に規定する資料提供等業務をいう。次条第三号において同じ。)」を加える。

附則第四十一条第三号中「情報収集等業務」の下に「及び資料提供等業務」を加える。
(国民年金法の一部改正)

第七条 国民年金法(昭和三十四年法律第四百四十一号)の一部を次のように改正する。

目次中第七款 解散及び清算 第百三十五条
第七款 解散及
第八款 合併及
第百三十七条の二(四)を
第一目 合併
第二目 分割
第三目 雑則

び清算(第百三十五条―第百三十七条の二(四)及び分割
(第百三十七条の三―第百三十七条の三(六)
(第百三十七条の三の七―第百三十七条の三(三)
(第百三十七条の三の十三―第百三十七条の三

に、「第百三十七条の二の五―第百三十七
の十六」
十七条の四」を「第百三十七条の四―第百三十七
条の四の三」に改める。

第百三十八条の二第二項中「一の」を「(第百三
十七条の三の規定による吸収合併後存続する地
域型基金にあつては、一以上)の」に改める。

第一類第七号 厚生労働委員会議録第十九号

平成二十八年五月二十日

第百二十四条第二項ただし書中「三分の一」の下に「(第百三十七条の三の規定による吸収合併によりその地区を全国とした地域型基金にあつては、二分の一)を加え、「年金に関する」を「基金の業務の適正な運営に必要な」に改める。
第百二十八条第三項中「金融機関」の下に「(金融機関の信託業務の兼営等に関する法律(昭和十八年法律第四十三号)第一条第一項の認可を受けた金融機関をいう。以下同じ。)」を加える。

第百三十三条中「年金について」の下に、「第二十一条の二の規定は、基金が支給する年金及び一時金についてを、「基金」との下に、「第二十一条の二中「支払うべき年金給付」とあるのは「支払うべき一時金」と、「年金給付の支払金」とあるのは「一時金の支払金」とを加える。
第十章第二節第一款中第百三十七条の四を第百三十七条の四の三とし、第百三十七条の三を第百三十七条の四の二とし、第百三十七条の二の五を第百三十七条の四とする。

第八款 合併及び分割
第一目、合併

第百三十七条の三 基金は、厚生労働大臣の認可を受けて、他の基金と吸収合併(基金が他の基金とする合併であつて、合併により消滅する基金の権利義務の全部を合併後存続する基金に承継させるものをいう。以下この目において同じ。)をすることができ。ただし、地域型基金と職能型基金との吸収合併については、その地区が全国である地域型基金が次条に規定する吸収合併存続基金となる場合を除き、これを行うことができない。

2 合併をする基金は、吸収合併契約を締結しなければならない。

第百三十七条の三の二 基金が吸収合併をする場合には、吸収合併契約において、吸収合併後存続する基金(第百三十七条の三の六及び第百三十七条の三の十五第一項において「吸収合併存続基金」という。)及び吸収合併により消滅する基金(第百三十七条の三の六及び同項において「吸収合併消滅基金」という。)の名称及び主たる事務所の所在地その他厚生労働省令で定める事項を定めなければならない。

第百三十七条の三の三 基金は、吸収合併契約について代議員会において代議員の定数の三分の二以上の多数により議決しなければならない。

第百三十七条の三の四 基金は、前条の代議員会の議決があつたときは、その議決があつた日(次項において「議決日」という。)から二週間以内に、財産目録及び貸借対照表を作成しなければならない。

2 基金は、議決日から第百三十七条の三第一項の認可を受ける日までの間、前項の規定により作成した財産目録及び貸借対照表を主たる事務所に備え置き、その債権者から請求があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを閲覧に供しなければならない。

第百三十七条の三の五 基金は、前条第一項の期間内に、その債権者に対し、異議があれば一定の期間内に述べるべき旨を公告し、かつ、知れている債権者に対しては、各別にこれを催告しなければならない。ただし、その期間は、二月を下ることができない。

2 債権者が前項の期間内に吸収合併に対して異議を述べなかつたときは、吸収合併を承認したものとみなす。

3 債権者が異議を述べたときは、基金は、これに弁済をし、若しくは相当の担保を提供

し、又はその債権者に弁済を受けさせることを目的として信託会社若しくは信託業務を営む金融機関に相当の財産を信託しなければならない。ただし、吸収合併をしてもその債権者を害するおそれがないときは、この限りでない。

第百三十七条の三の六 吸収合併存続基金は、第百三十七条の三第一項の認可を受けた日に、吸収合併消滅基金の権利義務を承継する。

第二目 分割

第百三十七条の三の七 基金は、職能型基金が、その事業に関して有する権利義務であつて次項に規定する吸収分割承継基金となる地域型基金の地区に係るものを当該地域型基金に承継させる場合に限り、厚生労働大臣の認可を受けて、吸収分割基金がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を分割後他の基金に承継させることをいう。以下同じ。をすることができ。

2 吸収分割をする基金(以下「吸収分割基金」という。)は、当該基金がその事業に関して有する権利義務の全部又は一部を当該基金から承継する基金(以下「吸収分割承継基金」という。)との間で、吸収分割契約を締結しなければならない。

第百三十七条の三の八 基金が吸収分割をする場合には、吸収分割契約において、次に掲げる事項を定めなければならない。

一 吸収分割基金及び吸収分割承継基金の名称及び主たる事務所の所在地
二 吸収分割承継基金が吸収分割により吸収分割基金から承継する資産、債務、雇用契約その他の権利義務に関する事項
三 前二号に掲げる事項のほか、厚生労働省令で定める事項

第百三十七条の三の九 基金は、吸収分割契約について代議員会において代議員の定数の三分の二以上の多数により議決しなければならない

ない。

第百三十七条の三の十 基金は、前条の代議員会の議決があつたときは、その議決があつた日（次項において「議決日」という。）から二週間以内に、財産目録及び貸借対照表を作成しなければならない。

2 基金は、議決日から第百三十七条の三の七第一項の認可を受ける日までの間、前項の規定により作成した財産目録及び貸借対照表を主たる事務所に備え置き、その債権者から請求があつたときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを閲覧に供しなければならない。

第百三十七条の三の十一 基金は、前条第一項の期間内に、その債権者に対し、異議があれば一定の期間内に述べるべき旨を公告し、かつ、知れている債権者に対しては、各別にこれを催告しなければならない。ただし、その期間は、二月を下ることができない。

2 債権者が前項の期間内に吸収分割に対して異議を述べなかつたときは、吸収分割を承認したものとみなす。

3 債権者が異議を述べたときは、基金は、これに弁済をし、若しくは相当の担保を提供し、又はその債権者に弁済を受けさせることを目的として信託会社若しくは信託業務を営む金融機関に相当の財産を信託しなければならない。ただし、吸収分割をしてもその債権者を害するおそれがないときは、この限りでない。

第百三十七条の三の十二 吸収分割承継基金は、吸収分割契約の定めに従い、第百三十七条の三の七第一項の認可を受けた日に、吸収分割基金の権利義務を承継する。

2 前項の規定にかかわらず、吸収分割基金の債権者であつて、前条第一項の規定による各別の催告を受けなかつたものは、吸収分割契約において吸収分割後に吸収分割基金に対して債務の履行を請求することができないもの

とされている場合であつても、吸収分割基金に対して、吸収分割基金が第百三十七条の三の七第一項の認可を受けた日に有していた財産の価額を限度として、当該債務の履行を請求することができる。

3 第一項の規定にかかわらず、吸収分割基金の債権者であつて、前条第一項の規定による各別の催告を受けなかつたものは、吸収分割契約において吸収分割後に吸収分割承継基金に対して債務の履行を請求することができないものとされている場合であつても、吸収分割承継基金に対して、その承継した財産の価額を限度として、当該債務の履行を請求することができる。

第三目 雑則

第百三十七条の三の十三 会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成十二年法律第百三十三号）第一条から第八条まで（第二条第三項各号及び第四条第三項各号を除く。）及び商

法等の一部を改正する法律（平成十二年法律第九十号）附則第五条第一項の規定は、前項の規定により吸収分割基金が吸収分割をする場合について準用する。この場合において、会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（第二条第一項及び第二項中「承継会社」とあるのは「承継基金」と、同項中「分割会社」とあるのは「分割基金」と、同条第三項中次の各号に掲げる場合に同じ、当該各号に定める」とあるのは「国民年金法（昭和三十四年法律第百四十一号）第百三十七条の三の十第一項に規定する議決日から起算して、二週間を経過する」と、同法第三条から第八条まで（第四条第三項を除く。）の規定中「分割会社」とあるのは「分割基金」と、「承継会社」とあるのは「承継基金」と、同法第四条第三項中「次の各号に掲げる場合に同じ、当該各号に」とあるのは「国民年金法第百三十七条の三の七第一項の認可を受ける日の前日までの日で分割基金が」と読み替えるものとするほか、必要

な技術的読替えは、政令で定める。

第百三十七条の三の十四 民法第三百九十八条の九第三項から第五項まで並びに第三百九十八条の十第一項及び第二項の規定は、前項の規定により吸収分割基金が吸収分割をする場合について準用する。この場合において、同法第三百九十八条の九第三項中「前二項」とあるのは、「国民年金法（昭和三十四年法律第百四十一号）第百三十七条の三の十四において準用する次条第一項又は第二項」と読み替えるものとする。

第百三十七条の三の十五 吸収合併存続基金が、第百三十七条の三の六の規定により権利義務を承継したときは、吸収合併存続基金に年金の支給に関する義務が承継された者の吸収合併消滅基金の加入員期間は、吸収合併存続基金の加入員期間とみなす。

2 吸収分割承継基金が、第百三十七条の三の十二第一項の規定により権利義務を承継したときは、吸収分割承継基金に年金の支給に関する義務が承継された者の吸収分割基金の加入員期間は、吸収分割承継基金の加入員期間とみなす。

第百三十七条の三の十六 この款に定めるもののほか、基金の合併及び分割に関し必要な事項は、政令で定める。

第百三十七条の十第三項に次のただし書を加える。

ただし、特別の事情があるときは、規約で定めるところにより、会員である基金の理事長の過半数の同意を得て、連合会の業務の適正な運営及び国民年金基金制度の適切な運用に必要な学識経験を有する者のうちから、理事長が委嘱することとを妨げない。

第百三十七条の十二第二項ただし書中「年金に関する」を「連合会の業務の適正な運営及び国民年金基金制度の適切な運用に必要な」に改める。

第百三十七条の十五第一項第二号中「ことそ

の他基金の行う事業の健全な発展を図るために必要な事業であつて政令で定めるもの」を「事業」に改め、同項に次の二号を加える。

三 基金への助言又は指導を行う事業その他の基金の行う事業の健全な発展を図るものとして政令で定める事業

四 国民年金基金制度についての啓発活動及び広報活動を行う事業

第百三十七条の二十一第一項中「が支給する年金について」の下に、「第二十一条の二の規定は、連合会が支給する年金及び一時金についてを」、「連合会」との下に、「第二十一条の二中「支払うべき年金給付」とあるのは「支払うべき一時金」と、「年金給付の支払金」とあるのは「一時金の支払金」とを加える。

第百四十六号第三号を同条第四号とし、同条第二号を同条第三号とし、同条第一号の次に次の一号を加える。

二 第百三十七条の三の四第二項又は第百三十七条の三の十第二項の規定に違反して、書類を備え置かず、その書類に記載すべき事項を記載せず、若しくは虚偽の記載をし、又はこれらの規定による閲覧を拒んだとき。

第百四十八号中「第百三十七条の四第二項」を「第百三十七条の四の三第二項」に改める。

附則第五条第十二項中「同項第二号に掲げる者に限る。次項を」同項第一号に掲げる者を除く。第十四項に改め、同条第十三項中「第百三十七条の二の五」を「第百三十七条の四」に、「附則第五条第十三項」を「附則第五条第十四項」に改め、同項を同条第十四項とし、同条第十二項の次に次の一項を加える。

13 第一項の規定による被保険者（同項第三号に掲げる者に限る。）は、第百二十七条第一項の規定にかかわらず、その者が住所を有していた地区に係る地域型基金又はその者が加入していた職能型基金に申し出て、地域型基金又は職能型基金の加入員となることができ

る。この場合における第百十六條第一項及び第二項並びに第百二十七條第三項の規定の適用については、第百十六條第一項中「有する者」とあるのは「有する者及び有していた者」と、同条第二項中「従事する者」とあるのは「従事する者及び従事していた者」と、第百一

十七條第三項第二号中「地域型基金の加入員」とあるのは「地域型基金の加入員（附則第五條第十三項の規定により加入員となつた者を除く。）」と、「職能型基金の加入員」とあるのは「職能型基金の加入員（同項の規定により加入員となつた者を除く。）とする。

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十九年一月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 附則第九條の規定 公布の日

二 第一条の規定、第四條中確定給付企業年金法第七十八條の次に一條を加える改正規定並びに同法第七十九條及び第八十二條の二の改正規定並びに第六條中公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第四十條第八項及び第四十一條第三号の改正規定並びに附則第八條の規定 平成二十七年十月十一日

三 第二条中確定給付企業年金法第三項第七号、第十九條から第二十一條の三まで、第五十五條第一項第四号及び第六十八條の改正規定、同法第六十九條の改正規定（個人型年金加入者掛金の額は）を一年間の個人型年金加入者掛金の額の総額に「二」の月につきを一年間に改め、「額の下に」の総額を加える部分に限る。）、同法第七十條第一項及び第七十一條第一項の改正規定並びに附則第四條の規定 平成三十年一月一日

四 第一号

三 第三条の規定、第四條の規定（前号に掲げる改正規定を除く。）、第五條の規定並びに第六條中公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律附則第五條第三項の表改正後確定給付企業年金法第八十八條の項の次に一項を加える改正規定、同表改正後確定給付企業年金法第四條第一項第二号の項を改める改正規定及び同表改正後確定給付企業年金法第五十四條の二第二項の項の次に一項を加える改正規定並びに附則第四條から第六條までの規定 公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後のそれぞれの法律（以下この条において「改正後の各法律」という。）の施行の状況等を勘案し、必要があると認めるときは、改正後の各法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

（第二条の規定による確定給付企業年金法の一部改正に伴う経過措置）

第三条 この法律の施行の日（以下この条及び附則第七條において「施行日」という。）の属する月の前月以前の月の分の第二条の規定による改正前の確定給付企業年金法（以下この条において「改正前確定給付企業年金法」という。）第三條第三項第七号に規定する事業主掛金、同項第七号の二に規定する企業型年金加入者掛金及び改正前確定給付企業年金法第五十五條第二項第四号に規定する個人型年金加入者掛金の納付及び給与からの控除については、なお従前の例による。

この法律の施行の日（次項及び附則第八條において「施行日」という。）

第一類第七号

厚生労働委員会議録第十九号 平成二十八年五月二十日

12 施行日前にされた改正前確定給付企業年金法第三十三條第一項の老齢給付金の支給の請求であつて、改正前確定給付企業年金法（以下この条において「改正前確定給付企業年金法」という。）の法律の施行の際、支給をするかどうかの処分がされていないものについての処分については、なお従前の例による。

3 2 施行日前に改正前確定給付企業年金法第二條第八項に規定する企業型年金加入者又は同条第十項に規定する個人型年金加入者の資格を喪失している者に係る改正前確定給付企業年金法附則第三條第一項の脱退一時金の支給については、なお従前の例による。

第四条 附則第一條第三号に掲げる規定の施行の日の属する月の前月以前の月の分の第二条の規定（同号に掲げる改正規定に限る。）による改正前の確定給付企業年金法第三條第三項第七号に規定する事業主掛金、同項第七号の二に規定する企業型年金加入者掛金及び同法第五十五條第二項第四号に規定する個人型年金加入者掛金の納付及び給与からの控除については、なお従前の例による。

（第三条の規定による確定給付企業年金法の一部改正に伴う経過措置）

四 附則第一條第三号に掲げる規定の施行の日（以下「第三号施行日」という。）前に第三條の規定による改正前の確定給付企業年金法（次項及び第三項において「改正前確定給付企業年金法」という。）第三條第一項の承認の申請をした者の当該申請に係る申請書に添付すべき書類については、なお従前の例による。

2 第三号施行日前に納付されることとされている改正前確定給付企業年金法第三條第三項第七号に規定する事業主掛金、同項第七号の二に規定する企業型年金加入者掛金及び改正前確定給付企業年金法第五十五條第二項第四号に規定する個人型年金加入者掛金に係る運用の方法の選定及び提示、運用の指図並びに運用の方法の除外については、なお従前の例による。

四 第一号

3 第三号施行日から起算して五年を超えない期間内において、附則第一條第三号に掲げる規定の施行の際に改正前確定給付企業年金法第二十三條第一項（改正前確定給付企業年金法第七十三條において準用する場合を含む。）の規定により同項の企業型運用関連運営管理機関等（改正前確定給付企業年金法第七十三條において同項の規定を準用する場合にあっては、改正前確定給付企業年金法第五十五條第二項第三号の個人型年金加入者等に係る改正前確定給付企業年金法第二條第七項第二号に規定する運用関連業務を行う改正前確定給付企業年金法第三條第四号の確定給付企業年金運営管理機関。以下この項において同じ。）が提示している運用の方法の数が、第三條の規定による改正後の確定給付企業年金法以下この項及び次項において「改正後確定給付企業年金法」という。）第二十三條第一項（改正後確定給付企業年金法第七十三條において準用する場合を含む。）の政令で定める数を超える場合における当該企業型運用関連運営管理機関等に係る同項の規定の適用については、同項中「企業型年金加入者等」による適切な運用の方法の選択に資するための上限として政令で定める数」とあるのは、「確定給付企業年金法等の一部を改正する法律（平成二十七年法律第 号）附則第一條第三号に掲げる規定の施行の際現に同法第三條の規定による改正前の第二十三條第一項の規定により企業型年金加入者等に提示している運用の方法の数」とする。

4 改正後確定給付企業年金法第五十四條の五の規定は、第三号施行日以後に行われる同条に規定する合併等について適用する。

（確定給付企業年金法の一部改正に伴う経過措置）

第五條 第四條の規定による改正後の確定給付企業年金法第八十二条の四の規定は、第三号施行日以

後に行われる同条第一項に規定する合併等について適用する。

(中小企業退職金共済法の一部改正に伴う経過措置)

第六條 第五條の規定による改正後の中小企業退職金共済法第三十一条の四の規定は、第三号施行日

以後に行われる同条第一項に規定する合併等について適用する。

(国民年金法の一部改正に伴う経過措置)

第七條 この法律の施行の際現に第七條の規定による改正前の国民年金法(以下この条において「改正前国民年金法」という。)第二百二十四条第二項ただし書の規定により選挙された国民年金基金の理事である者は、施行日に、第七條の規定による改正後の国民年金法(次項において「改正後国民年金法」という。)(第二百二十四条第二項ただし書の規定により国民年金基金の理事として選挙されたものとみなす。この場合において、その選挙されたものとみなされる者の任期は、同条第七項の規定にかかわらず、施行日における改正前国民年金法第二百二十四条第二項ただし書の規定により選挙された国民年金基金の理事としての任期の残任期間と同一の期間とする。

2 この法律の施行の際現に改正前国民年金法第二百三十七條の十二第二項ただし書の規定により選任された国民年金基金連合会の理事である者は、施行日に、改正後国民年金法第二百三十七條の十二第二項ただし書の規定により国民年金基金連合会の理事として選任されたものとみなす。この場合において、その選任されたものとみなされる者の任期は、同条第七項の規定にかかわらず、施行日における改正前国民年金法第二百三十七條の十二第二項ただし書の規定により選任された国民年金基金連合会の理事としての任期の残任期間と同一の期間とする。

(罰則に関する経過措置)

第九條 この法律(附則第一条第二号及び第三号)に掲げる規定にあつては、当該規定。以下この条において同じ。)の施行前にした行為及びこの附則の規定によりなお従前の例によることとされる場合におけるこの法律の施行後にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

(その他の経過措置の政令への委任)

第十條 附則第三条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

臨床研究法案

臨床研究法

目次

第一章 総則(第一条・第二条)
第二章 臨床研究の実施(第三条―第二十一条)
第三章 認定臨床研究審査委員会(第二十三条―第三十一条)
第四章 臨床研究に関する資金等の提供(第三十二條―第三十四条)

国民の臨床研究に対する信頼の確保を図ることを通じてその実施を推進し、もって保健衛生の向上に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「臨床研究」とは、医薬品等を人に対して用いることにより、当該医薬品等の有効性又は安全性を明らかにする研究(当該研究のうち、当該医薬品等の有効性又は安全性についての試験が、医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律(昭和三十五年法律第四十五号。以下この条において「医薬品医療機器等法」という。)(第八十條の二第二項に規定する試験に該当するものその他厚生労働省令で定めるものを除く。)をいう。

2 この法律において「特定臨床研究」とは、臨床研究のうち、次のいずれかに該当するものをいう。

一 医薬品等製造販売業者又はその特殊関係者(医薬品等製造販売業者と厚生労働省令で定める特殊の関係のある者をいう。以下同じ。)(から研究資金等(臨床研究の実施のための資金(厚生労働省令で定める利益を含む。))をいう。以下同じ。))の提供を受けて実施する臨床研究(当該医薬品等製造販売業者が製造販売(医薬品医療機器等法第二十三條第三項に規定する製造販売をいう。以下同じ。))をし、又はしようとする医薬品等を用いるものに限る。)(二 次に掲げる医薬品等を用いる臨床研究(前号に該当するものを除く。))

イ 次項第一号に掲げる医薬品であつて、医薬品医療機器等法第十四條第一項又は第十九條の二第二項の承認を受けていないもの口 次項第一号に掲げる医薬品であつて、医薬品医療機器等法第十四條第一項又は第十九條の二第二項の承認(医薬品医療機器等法第十四條第九項(医薬品医療機器等法第十九條の二第五項において準用する場合を含む。))の変更の承認を含む。以下口において

て同じ。))を受けているもの(当該承認に係る用法、用量その他の厚生労働省令で定める事項(以下口において「用法等」という。))と異なる用法等を用いる場合に限る。)(ハ 次項第二号に掲げる医療機器であつて、医薬品医療機器等法第二十三條の二の五第一項若しくは第二十三條の二の十七第一項の承認若しくは医薬品医療機器等法第二十三條の二の二十三第一項の認証を受けていないもの又は医薬品医療機器等法第二十三條の二の十二第一項の規定による届出が行われていないもの

二 次項第二号に掲げる医療機器であつて、医薬品医療機器等法第二十三條の二の五第一項若しくは第二十三條の二の十七第一項の承認(医薬品医療機器等法第二十三條の二の五第十一項(医薬品医療機器等法第二十三條の二の十七第五項において準用する場合を含む。))の変更の承認を含む。以下二において同じ。))若しくは医薬品医療機器等法第二十三條の二の二十三第一項の認証(同条第六項の変更の認証を含む。以下二において同じ。))を受けているもの又は医薬品医療機器等法第二十三條の二の二十二第一項の規定による届出(同条第二項の規定による変更の届出を含む。以下二において同じ。))が行われているもの(当該承認、認証又は届出に係る使用方法その他の厚生労働省令で定める事項(以下二において「使用方法等」という。))と異なる使用方法等を用いる場合に限る。)(ホ 次項第三号に掲げる再生医療等製品であつて、医薬品医療機器等法第二十三條の二の五第一項又は第二十三條の三十七第七項の承認(医薬品医療機器等法第二十三條

の二の五第一項又は第二十三條の三十七第七項の承認(医薬品医療機器等法第二十三條

の二十五第九項(医薬品医療機器等法第二十三條の三十七第五項において準用する場合を含む。)の変更の承認を含む。以下へにおいて同じ。)を受けているもの(当該承認に係る用法、用量その他の厚生労働省令で定める事項(以下へにおいて「用法等」という。))と異なる用法等を用いる場合に限る。)

3 この法律において「医薬品等」とは、次に掲げるものをいう。

一 医薬品医療機器等法第二條第一項に規定する医薬品(同法第十四項に規定する体外診断用医薬品を除く。)

二 医薬品医療機器等法第二條第四項に規定する医療機器

三 医薬品医療機器等法第二條第九項に規定する再生医療等製品

4 この法律において「医薬品等製造販売業者」とは、医薬品等に係る医薬品医療機器等法第十二條第一項、第二十三條の二第一項又は第二十三條の二十第一項の許可を受けている者をいう。

第二章 臨床研究の実施

(臨床研究実施基準)

第三條 厚生労働大臣は、厚生労働省令で、臨床研究の実施に関する基準(以下「臨床研究実施基準」という。)を定めなければならない。

2 臨床研究実施基準においては、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 臨床研究の実施体制に関する事項

二 臨床研究を行う施設の構造設備に関する事項

三 臨床研究の実施状況の確認に関する事項

四 臨床研究の対象者に健康被害が生じた場合の補償及び医療の提供に関する事項

五 特定臨床研究(前条第二項第一号に掲げるものに限る。)に用いる医薬品等の製造販売をし、又はしようとする医薬品等製造販売業者及びその特殊関係者の当該特定臨床研究に対する関与に関する事項

六 その他臨床研究の実施に関し必要な事項

3 厚生労働大臣は、臨床研究実施基準を定め、又は変更するときは、あらかじめ、厚生科学審議会の意見を聴かなければならない。

(臨床研究実施基準の遵守)

第四條 臨床研究(特定臨床研究を除く。)を実施する者は、臨床研究実施基準に従ってこれを実施するよう努めなければならない。

2 特定臨床研究を実施する者は、臨床研究実施基準に従ってこれを実施しなければならない。

(実施計画の提出)

第五條 特定臨床研究を実施する者は、特定臨床研究ごとに、次に掲げる事項を記載した特定臨床研究の実施に関する計画(以下「実施計画」という。)を作成し、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に提出しなければならない。

一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者の氏名

二 特定臨床研究の目的及び内容並びにこれに用いる医薬品等の概要

三 特定臨床研究の実施体制に関する事項

四 特定臨床研究を行う施設の構造設備に関する事項

五 特定臨床研究の実施状況の確認に関する事項

六 特定臨床研究の対象者に健康被害が生じた場合の補償及び医療の提供に関する事項

七 特定臨床研究(第二條第二項第一号に掲げるものに限る。)に用いる医薬品等の製造販売をし、又はしようとする医薬品等製造販売業者及びその特殊関係者の当該特定臨床研究に対する関与に関する事項

八 特定臨床研究について第二十三條第一項に規定する審査意見業務を行う同法第五項第二号に規定する認定臨床研究審査委員会(以下この章において「認定臨床研究審査委員会」という。)の名称

九 その他厚生労働省令で定める事項

2 実施計画には、次に掲げる書類を添付しなければならない。

一 次項の規定による意見の内容を記載した書類

二 その他厚生労働省令で定める書類

3 特定臨床研究を実施する者は、第一項の規定により実施計画を提出する場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、実施計画による特定臨床研究の実施の適否及び実施に当たって留意すべき事項について、当該実施計画に記載されている認定臨床研究審査委員会の意見を聴かなければならない。

(実施計画の変更)

第六條 前条第一項の規定により実施計画を提出した者(以下「特定臨床研究実施者」という。)は、当該実施計画の変更(厚生労働省令で定める軽微な変更を除く。次項本文において同じ。)をするときは、その変更後の実施計画を、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に提出しなければならない。

2 前条第二項及び第三項の規定は、前項の実施計画の変更について準用する。ただし、同条第二項第二号に掲げる書類については、既に厚生労働大臣に提出されている当該書類の内容に変更がないときは、その添付を省略することができる。

3 特定臨床研究実施者は、実施計画について、第一項の厚生労働省令で定める軽微な変更をしたときは、その変更の日から十日以内に、その内容を、当該実施計画に記載されている認定臨床研究審査委員会に通知するとともに、厚生労働大臣に届け出なければならない。

(実施計画の遵守)

第七條 特定臨床研究実施者は、第五條第一項又は前条第一項の規定により提出した実施計画(同項の厚生労働省令で定める軽微な変更をしたときは、当該変更後のもの)に従って特定臨床研究を実施しなければならない。

(特定臨床研究の中止)

第八條 特定臨床研究実施者は、特定臨床研究を

中止したときは、その中止の日から十日以内に、その旨を、当該特定臨床研究の実施計画に記載されている認定臨床研究審査委員会に通知するとともに、厚生労働大臣に届け出なければならない。

(特定臨床研究の対象者等の同意)

第九條 特定臨床研究を実施する者は、当該特定臨床研究の対象者に対し、あらかじめ、当該特定臨床研究の目的及び内容並びにこれに用いる医薬品等の概要、当該医薬品等の製造販売をし、若しくはしようとする医薬品等製造販売業者又はその特殊関係者から研究資金等の提供を受けて実施する場合においては第三十二條に規定する契約の内容その他厚生労働省令で定める事項について、厚生労働省令で定めるところにより説明を行い、その同意を得なければならない。

ただし、疾病その他厚生労働省令で定める事由により特定臨床研究の対象者の同意を得ることが困難な場合であつて、当該対象者の配偶者、親権を行う者その他厚生労働省令で定める者のうちいずれかの者に対し、説明を行い、その同意を得たときは、その他厚生労働省令で定めるときは、この限りでない。

(特定臨床研究に関する個人情報保護)

第十條 特定臨床研究を実施する者は、当該特定臨床研究の対象者の個人情報(個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるもの(他の情報と照合することにより、特定の個人を識別することができることとなるものを含む。))をいう。以下この条において同じ。)の漏えい、滅失又は毀損の防止その他の個人情報の適切な管理のために必要な措置を講じなければならない。

(秘密保持義務)

第十一條 特定臨床研究に従事する者又は特定臨床研究に従事する者であつた者は、正当な理由がなく、特定臨床研究の実施に関して知り得た当該特定臨床研究の対象者の秘密を漏らしては

ならない。

(特定臨床研究に関する記録)

第十二条 特定臨床研究を実施する者は、当該特定臨床研究の対象者ごとに、医薬品等を用いた日時及び場所その他厚生労働省令で定める事項に関する記録を作成し、厚生労働省令で定めるところにより、これを保存しなければならない。

(認定臨床研究審査委員会への報告)

第十三条 特定臨床研究実施者は、特定臨床研究の実施に起因するものと疑われる疾病、障害若しくは死亡又は感染症(次条及び第二十三条第一項において「疾病等」という。)の発生を知ったときは、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を当該特定臨床研究の実施計画に記載されている認定臨床研究審査委員会に報告しなければならない。

2 前項の規定により報告を受けた認定臨床研究審査委員会が特定臨床研究実施者に対し意見を述べたときは、当該特定臨床研究実施者は、当該意見を尊重して必要な措置をとらなければならない。

(厚生労働大臣への報告)

第十四条 特定臨床研究実施者は、特定臨床研究の実施に起因するものと疑われる疾病等の発生に関する事項で厚生労働省令で定めるものを知ったときは、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を厚生労働大臣に報告しなければならない。

(厚生科学審議会への報告)

第十五条 厚生労働大臣は、毎年度、前条の規定による報告の状況について厚生科学審議会に報告し、必要があると認めるときは、その意見を聴いて、特定臨床研究の実施による保健衛生上の危害の発生又は拡大を防止するために必要な措置をとらなければならない。

2 厚生科学審議会は、前項の場合のほか、特定臨床研究の実施による保健衛生上の危害の発生又は拡大を防止するために必要な措置につい

て、調査審議し、必要があると認めるときは、厚生労働大臣に意見を述べることができる。

3 厚生労働大臣は、第一項の規定による報告又は措置を行うに当たっては、前条の規定による報告に係る情報の整理を行うとともに、必要があると認めるときは、同条の規定による報告に関する調査を行うものとする。

(機構による情報の整理及び調査の実施)

第十六条 厚生労働大臣は、独立行政法人医薬品医療機器総合機構(以下この条において「機構」という。)に、前条第三項に規定する情報の整理を行わせることができる。

2 厚生労働大臣は、機構の求めに応じ、機構が前項の規定による情報の整理を行うために、第十四条の規定による報告に係る特定臨床研究の内容その他厚生労働省令で定める事項に関する情報を提供することができる。

3 厚生労働大臣は、機構に第一項の規定による情報の整理を行わせるときは、その旨を公示しなければならない。

4 厚生労働大臣が、機構に第一項の規定による情報の整理を行わせるときは、第十四条の規定による報告をする者は、同条の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、機構に報告しなければならない。

5 機構は、第一項の規定による情報の整理を行ったときは、遅滞なく、当該情報の整理の結果を、厚生労働大臣に報告しなければならない。

6 第一項、第二項及び前項の規定は、前条第三項に規定する調査について準用する。

(認定臨床研究審査委員会への定期報告)

第十七条 特定臨床研究実施者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、特定臨床研究の実施状況について、当該特定臨床研究の実施計画に記載されている認定臨床研究審査委員会に報告しなければならない。

2 前項の規定により報告を受けた認定臨床研究審査委員会が特定臨床研究実施者に対し意見を

述べたときは、当該特定臨床研究実施者は、当該意見を尊重して必要な措置をとらなければならない。

(厚生労働大臣への定期報告)

第十八条 特定臨床研究実施者は、厚生労働省令で定めるところにより、定期的に、特定臨床研究の実施状況について、厚生労働大臣に報告しなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により報告を受けたときは、当該報告を取りまとめ、その概要を公表しなければならない。

(緊急命令)

第十九条 厚生労働大臣は、特定臨床研究の実施による保健衛生上の危害の発生又は拡大を防止するため必要があると認めるときは、特定臨床研究を実施する者に対し、当該特定臨床研究を停止することその他保健衛生上の危害の発生又は拡大を防止するための応急の措置をとるべきことを命ずることができる。

(改善命令等)

第二十条 厚生労働大臣は、この章の規定又はこの章の規定に基づく命令に違反していると認めるときは、特定臨床研究を実施する者に対し、当該特定臨床研究を臨床研究実施基準に適合させること、実施計画を変更することその他当該違反を是正するために必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 厚生労働大臣は、特定臨床研究を実施する者が前項の規定による命令に従わないときは、当該特定臨床研究を実施する者に対し、期間を定めて特定臨床研究の全部又は一部の停止を命ずることができる。

(特定臨床研究以外の臨床研究を実施する者が講ずべき措置)

第二十一条 臨床研究(特定臨床研究を除く。)を実施する者は、第五条第一項の規定に準じてその実施に関する計画を作成するほか、当該計画を作成し、又は変更する場合においては、認定臨床研究審査委員会の意見を聴くよう努めると

ともに、第七条及び第九条から第十二条までの規定に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(適用除外)

第二十二条 この章の規定は、臨床研究のうち、医薬品等を用いることが再生医療等の安全性の確保等に関する法律(平成二十五年法律第八十五号)第二条第一項に規定する再生医療等に該当する場合については、適用しない。

第三章 認定臨床研究審査委員会

(臨床研究審査委員会の認定)

第二十三条 臨床研究に関する専門的な知識経験を有する者により構成される委員会であつて、次に掲げる業務(以下「審査意見業務」という。)を行うもの(以下この条において「臨床研究審査委員会」という。)を設置する者(病院(医療法昭和二十三年法律第二百五号)第一条の五第一項に規定する病院をいう。)若しくは診療所(同条第二項に規定する診療所をいう)、同法第五条第一項に規定する医師又は歯科医師の住所を含む。)の開設者又は医学医術に関する学術団体その他の厚生労働省令で定める団体(法人でない団体にあっては、代表者又は管理人の定めのあるものに限る。)は、その設置する臨床研究審査委員会が第四項各号に掲げる要件に適合していることについて、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

一 第五条第三項第六条第二項において準用する場合を含む。)の規定により意見を求められた場合において、実施計画について臨床研究実施基準に照らして審査を行い、特定臨床研究を実施する者に対し、特定臨床研究の実施の適否及び実施に当たって留意すべき事項について意見を述べる業務

二 第十三条第一項の規定により報告を受けた場合において、必要があると認めるときは、特定臨床研究実施者に対し、当該報告に係る疾病等の原因の究明又は再発防止のために講ずべき措置について意見を述べる業務

三 第十七条第一項の規定により報告を受けた場合において、必要があると認めるときは、特定臨床研究実施者に対し、当該報告に係る特定臨床研究の実施に当たって留意すべき事項又は改善すべき事項について意見を述べる業務

四 前三号のほか、必要があると認めるときは、その名称が第五条第一項第八号の認定臨床研究審査委員会として記載されている実施計画により特定臨床研究を実施する者に対し、当該特定臨床研究を臨床研究実施基準に適合させるために改善すべき事項又は疾病等の発生防止のために講ずべき措置について意見を述べる業務

2 前項の認定を受けようとする者は、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる事項を記載した申請書を厚生労働大臣に提出して、同項の認定の申請をしなければならない。

一 氏名又は名称及び住所並びに法人にあっては、その代表者（法人でない団体にあっては、その代表者又は管理人）の氏名

二 臨床研究審査委員会の名称

三 臨床研究審査委員会の委員の氏名

四 審査意見業務を行う体制に関する事項

五 その他厚生労働省令で定める事項

3 前項の申請書には、次項第二号に規定する業務規程その他の厚生労働省令で定める書類を添付しなければならない。

4 厚生労働大臣は、第一項の認定（以下この条において単に「認定」という。）の申請があつた場合において、その申請に係る臨床研究審査委員会が次に掲げる要件に適合すると認めるときは、認定をしなければならない。

一 臨床研究に関する専門的な知識経験を有する委員により構成され、かつ、審査意見業務の公正な実施に支障を及ぼすおそれがないものとして厚生労働省令で定める体制が整備されていること。

二 審査意見業務の実施の方法、審査意見業務

に關して知り得た情報の管理及び秘密の保持の方法その他の審査意見業務を適切に実施するための方法に關する業務規程が整備されていること。

三 前二号に掲げるもののほか、審査意見業務の適切な実施のために必要なものとして厚生労働省令で定める基準に適合するものであること。

5 厚生労働大臣は、前項の規定により認定をしたときは、次に掲げる事項を公示しなければならない。

一 認定を受けた者（以下「認定委員会設置者」という。）の氏名又は名称及び住所

二 認定に係る臨床研究審査委員会（以下「認定臨床研究審査委員会」という。）の名称

（欠格事由）

第二十四条 前条第四項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、同条第一項の認定を受けることができない。

一 申請者が、禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなるまでの者であるとき。

二 申請者が、この法律その他国民の保健医療に関する法律で政令で定めるものの規定により罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなるまでの者であるとき。

三 申請者が、第三十一条第一項の規定により前条第一項の認定を取り消され、その認定の取消しの日から起算して三年を経過しない者（認定の取消しの処分に係る行政手続法（平成五年法律第八十八号）第十五条第一項の規定による通知があつた日（以下この条において「通知日」という。）前六十日以内に当該認定を取り消された法人の役員いかなる名称によるかを問わず、これと同等以上の職権又は支配力を有する者を含む。以下この条において同じ。）であつた者で当該認定の取消しの日から起算して三年を経過しないもの及び通知日

前六十日以内に認定を取り消された団体の代表者又は管理人であつた者で当該認定の取消しの日から起算して三年を経過しないものを含む。）であるとき。ただし、当該認定の取消しが、認定の取消しの処分理由となつた事実及び当該事実の発生を防止するための認定委員会設置者による体制の整備についての取組の状況その他の当該事実に関して当該認定委員会設置者が有していた責任の程度を考慮して、この号本文に規定する認定の取消しに該当しないこととする。当該認定委員会設置者が有していた責任の程度を考慮して、この号本文に規定する認定の取消しに該当しないこととする。当該認定委員会設置者が有していた責任の程度を考慮して、この号本文に規定する認定の取消しに該当しないこととする。当該認定委員会設置者が有していた責任の程度を考慮して、この号本文に規定する認定の取消しに該当しないこととする。

四 申請者が、第三十一条第一項の規定による前条第一項の認定の取消しの処分に係る通知日から当該処分をする日又は処分をしないことを決定する日までの間に第二十七条第一項の規定による廃止の届出をした者（当該廃止について相当の理由がある者を除く。）で、当該届出の日から起算して三年を経過しないものであるとき。

五 申請者が、前条第一項の認定の申請前三年以内に審査意見業務に關し不正又は著しく不当な行為をした者であるとき。

六 申請者が、法人であつて、その役員のうち前各号のいずれかに該当する者があるとき。

七 申請者が、法人でない団体にあつて、その代表者又は管理人のうちに第一号から第五号までのいずれかに該当する者があるとき。

（変更の認定）

第二十五条 認定委員会設置者は、第二十三条第二項第三号又は第四号に掲げる事項の変更（厚生労働省令で定める軽微な変更を除く。）をするときは、厚生労働大臣の認定を受けなければならない。

2 認定委員会設置者は、前項の厚生労働省令で定める軽微な変更をしたときは、遅滞なく、その内容を厚生労働大臣に届け出なければならない。

い。
3 第二十三条第二項から第五項までの規定は、第一項の変更の認定について準用する。

4 認定委員会設置者は、第二十三条第二項第一号、第二号若しくは第五号に掲げる事項又は同条第三項に規定する書類に記載した事項に変更があつたとき当該変更が厚生労働省令で定める軽微なものであるときを除く。）は、遅滞なく、その内容を厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 第二十三条第五項の規定は、同項各号に掲げる事項について前項の規定により届出があつた場合について準用する。

（認定の有効期間）

第二十六条 第二十三条第一項の認定の有効期間は、当該認定の日から起算して三年とする。

2 前項の有効期間（当該有効期間についてこの項の規定により更新を受けたときにあつては、更新後の当該有効期間をいう。以下この条において単に「有効期間」という。）の満了後引き続き認定臨床研究審査委員会を設置する認定委員会設置者は、有効期間の更新を受けなければならない。

3 前項の更新を受けようとする認定委員会設置者は、有効期間の満了の日の九十日前から六十日前までの間（以下この項において「更新申請期間」という。）に、厚生労働大臣に前項の更新の申請をしなければならない。ただし、災害その他やむを得ない事由により更新申請期間に更新の申請をすることができないときは、この限りでない。

4 前項の申請があつた場合において、有効期間の満了の日までに当該申請に対する処分がされないときは、従前の認定は、有効期間の満了後もその処分がされるまでの間は、なお効力を有する。

5 前項の場合において、第二項の更新がされたときは、有効期間は、当該更新前の有効期間の満了の日の翌日から起算するものとする。

6 第二十三条(第二項から第四項までに限る。)及び第二十四条(第三号から第五号までを除く。)の規定は、第二項の更新について準用する。ただし、第二十三条第三項に規定する書類については、既に厚生労働大臣に提出されている当該書類の内容に変更がないときは、その添付を省略することができる。

(認定臨床研究審査委員会の廃止)

第二十七条 認定委員会設置者は、その設置する認定臨床研究審査委員会を廃止するときは、厚生労働省令で定めるところにより、あらかじめ、その旨をその名称が第五条第一項第八号の認定臨床研究審査委員会として記載されている実施計画により特定臨床研究を実施する者に通知するとともに、厚生労働大臣に届け出なければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による届出があったときは、その旨を公示しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十八条 認定臨床研究審査委員会の委員若しくは審査意見業務に従事する者又はこれらの者であった者は、正当な理由がなく、その審査意見業務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(厚生労働大臣への報告)

第二十九条 認定臨床研究審査委員会は、第二十三条第一項第二号から第四号までの意見を述べたときは、遅滞なく、厚生労働大臣にその内容を報告しなければならない。

(改善命令)

第三十条 厚生労働大臣は、認定臨床研究審査委員会が第二十三条第四項各号に掲げる要件のいずれかに適合しなくなったと認めるときは、認定委員会設置者に対し、これらの要件に適合させるために必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

2 厚生労働大臣は、前項に定めるもののほか、認定委員会設置者がこの章の規定又はこの章の

規定に基づく命令に違反していると認めるとき、その他審査意見業務の適切な実施を確保するため必要があると認めるときは、認定委員会設置者に対し、審査意見業務を行う体制の改善、第二十三条第四項第一号に規定する業務規程の変更その他必要な措置をとるべきことを命ずることができる。

(認定の取消し)

第三十一条 厚生労働大臣は、認定委員会設置者について、次の各号のいずれかに該当するときは、第二十三条第一項の認定を取り消すことができる。

- 一 偽りその他不正の手段により第二十三条第一項の認定、第二十五条第一項の変更の認定又は第二十六条第二項の更新を受けたとき。
- 二 認定臨床研究審査委員会が第二十三条第四項各号に掲げる要件のいずれかに適合しなくなったとき。

三 第二十四条各号(第三号及び第四号を除く。)のいずれかに該当するに至ったとき。

四 この章の規定又はこの章の規定に基づく命令に違反したとき。

- 五 正当な理由がなく第二十五条第一項の規定による報告若しくは物件の提出をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは同項の規定による質問に対し、答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をしたとき。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により第二十三条第一項の認定を取り消したときは、その旨を公示しなければならない。

第四章 臨床研究に関する資金等の提供

(契約の締結)

第三十二条 医薬品等製造販売業者又はその特殊関係者は、特定臨床研究を実施する者に対し、当該医薬品等製造販売業者が製造販売をし、又はしようとする医薬品等を用いる特定臨床研究についての研究資金等の提供を行うときは、当

該研究資金等の額及び内容、当該特定臨床研究の内容その他厚生労働省令で定める事項を定める契約を締結しなければならない。

(研究資金等の提供に関する情報等の公表)

第三十三条 医薬品等製造販売業者又はその特殊関係者は、当該医薬品等製造販売業者が製造販売をし、又はしようとする医薬品等を用いる特定臨床研究についての研究資金等の提供に関する情報のほか、特定臨床研究を実施する者又は当該者と厚生労働省令で定める特殊の関係のある者に対する金銭その他の利益(研究資金等を除く。)の提供に関する情報であつてその透明性を確保することが特定臨床研究に対する国民の信頼の確保に資するものとして厚生労働省令で定める情報について、厚生労働省令で定めるところにより、インターネットの利用その他厚生労働省令で定める方法により公表しなければならない。

(勧告等)

第三十四条 厚生労働大臣は、前二条の規定に違反する医薬品等製造販売業者又はその特殊関係者があるときは、当該医薬品等製造販売業者又はその特殊関係者に対し、これらの規定に従つて第三十二条に規定する契約を締結すべきこと又は前条に規定する情報を公表すべきことを勧告することができる。

2 厚生労働大臣は、前項の規定による勧告を受けた医薬品等製造販売業者又はその特殊関係者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

第五章 雑則

(報告徴収及び立入検査)

第三十五条 厚生労働大臣は、この法律の施行に必要な限度において、特定臨床研究を実施する者、認定委員会設置者若しくは医薬品等製造販売業者(その製造販売をし、又はしようとする医薬品等が特定臨床研究に用いられる者に限る。第四十二条において同じ)若しくはその特殊関係者に対して、必要な報告若しくは帳簿、

書類その他の物件の提出を求め、又はその職員に、これらの者の事業場に立ち入り、その帳簿、書類その他の物件を検査させ、若しくは関係者に質問させることができる。

- 2 前項の規定により職員が立ち入るときは、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示しなければならない。

- 3 第一項の規定による権限は、犯罪捜査のために認められたものと解してはならない。

(権限の委任)

第三十六条 この法律に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、地方厚生局長に委任することができる。

- 2 前項の規定により地方厚生局長に委任された権限は、厚生労働省令で定めるところにより、地方厚生支局長に委任することができる。

(経過措置)

第三十七条 この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃する場合においては、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要と判断される範囲内において、所要の経過措置(罰則に関する経過措置を含む。)を定めることができる。

(厚生労働省令への委任)

第三十八条 この法律に規定するもののほか、この法律の実施のため必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

第六章 罰則

第三十九条 第十九条の規定による命令に違反した者は、三年以下の懲役若しくは三百万円以下の罰金に処し、又はこれを併科する。

第四十条 第四十一条又は第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第四十一条 特定臨床研究を実施する者が次の各号のいずれかに該当するときは、五十万円以下の罰金に処する。

- 一 第五条第一項の規定に違反して、正当な理由がなく実施計画を提出せず、又はこれに

記載すべき事項を記載せず、若しくは虚偽の記載をしてこれを提出して、特定臨床研究を実施した者

二 第六条第一項の規定に違反して、正当な理由がなくて実施計画を提出せず、又はこれに記載すべき事項を記載せず、若しくは虚偽の記載をしてこれを提出して、特定臨床研究を実施した者

三 第十二条の規定に違反して正当な理由がなくて記録の作成若しくは保存をしなかった者又は虚偽の記録を作成した者

四 第二十条第二項の規定による命令に違反した者

五 正当な理由がなくて第三十五条第一項の規定による報告若しくは物件の提出をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは同項の規定による質問に対し、答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をした者

第四十二条 医薬品等製造販売業者又はその特殊関係者が、正当な理由がなくて第三十五条第一項の規定による報告若しくは物件の提出をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の物件の提出をし、又は同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは同項の規定による質問に対し、答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をしたときは、三十万円以下の罰金に処する。

第四十三条 法人（法人でない団体で代表者又は管理人の定めのあるものを含む。以下この条において同じ。）の代表者若しくは管理人又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十九条又は前二条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても各本条の罰金刑を科する。

2 法人でない団体について前項の規定の適用がある場合には、その代表者又は管理人が、その

訴訟行為につき法人でない団体を代表するほか、法人を被告人又は被疑者とする場合の刑事訴訟に関する法律の規定を準用する。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、附則第四条、第五条及び第八条の規定は、公布の日から施行する。

（検討）

第二条 政府は、この法律の施行後二年以内に、先端的な科学技術を用いる医療行為その他の必ずしも十分な科学的知見が得られない医療行為についてその有効性及び安全性を検証するための措置について検討を加え、その結果に基づき、法制上の措置その他の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以内に、この法律の施行の状況、臨床研究を取り巻く状況の変化等を勘案し、この法律の規定に検討を加え、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。

（経過措置）

第三条 この法律の施行の際現に特定臨床研究を実施している者が実施する当該特定臨床研究については、この法律の施行の日（以下「施行日」という。）から起算して一年を経過する日までの間（当該期間内に当該特定臨床研究の実施計画を提出した者については、当該提出の日までの間）は、第四条第二項及び第五条第一項の規定は、適用しない。

2 第九条及び第十二条の規定は、施行日以後に開始する特定臨床研究について適用する。

3 この法律の施行の際現に第二十一条に規定する臨床研究を実施している者については、施行日から起算して一年を経過する日までの間は、同条の規定は、適用しない。

（施行前の準備）

第四条 厚生労働大臣は、臨床研究実施基準を定

めようとするときは、施行日前においても、厚生科学審議会の意見を聴くことができる。

第五条 第二十三条第一項の認定を受けようとする者は、施行日前においても、同条第二項及び第三項の規定の例により、その認定の申請をすることができ。

2 厚生労働大臣は、前項の規定により第二十三条第一項の認定の申請があつた場合において、施行日前においても、同条第四項及び第二十四条の規定の例により、その認定をすることができ。この場合において、その認定は施行日において厚生労働大臣が行つた第二十三条第一項の認定とみなす。

（独立行政法人医薬品医療機器総合機構法の一部改正）

第六条 独立行政法人医薬品医療機器総合機構法（平成十四年法律第九十二号）の一部を次のように改正する。

第十五条第一項に次の一号を加える。

八 特定臨床研究（臨床研究法（平成二十八年法律第 号）第二条第二項に規定する特定臨床研究をいう。）に関する次に掲げる業務

イ 臨床研究法第十六条第一項（同条第六項において準用する場合を含む。）の規定による情報の整理及び調査を行うこと。

ロ イに掲げる業務に附帯する業務を行うこと。

第二十九条第一項第三号中「及び第七号」を「から第八号まで」に改める。

（厚生労働省設置法の一部改正）

第七条 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。

第八条第一項第四号中「再生医療等の安全性の確保等に関する法律（平成二十五年法律第八十五号）」の下に、「臨床研究法（平成二十八年法律第 号）」を加える。

（政令への委任）

第八条 この附則に規定するもののほか、この法

律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

理 由

臨床研究の対象者をはじめとする国民の臨床研究に対する信頼の確保を図ることを通じてその実施を推進するため、臨床研究の実施の手続、認定臨床研究審査委員会による審査意見業務の適切な実施のための措置、臨床研究に関する資金等の提供に関する情報の公表の制度等を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成二十八年六月七日印刷

平成二十八年六月八日発行

衆議院事務局

印刷者 国立印刷局

〇