

第百九十回国
参議院厚生労働委員会會議録第十一号

平成二十八年三月二十九日(火曜日)

午後一時開会

委員の異動

三月二十五日

辞任

磯崎 哲史君

補欠選任

西村まさみ君

三月二十八日

辞任

西村まさみ君

補欠選任

浜野 喜史君

三月二十九日

辞任

浜野 喜史君

補欠選任

西村まさみ君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

三原じゅん子君

島村 大君

高階恵美子君

羽生田 俊君

津田弥太郎君

佐々木さやか君

委員

赤石 清美君

有村 治子君

石井みどり君

太田 房江君

木村 義雄君

武見 敬三君

藤井 基之君

古川 俊治君

足立 信也君

石橋 通宏君

小西 洋之君

西村まさみ君

国務大臣

厚生労働大臣

副大臣

厚生労働副大臣

厚生労働副大臣

大臣政務官

厚生労働大臣政務官

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣府大臣官房審議官

文部科学大臣官房審議官

厚生労働省職業安定局長

厚生労働省職業安定局雇用開発部長

厚生労働省職業能力開発局長

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

厚生労働省老健局長

浜野 喜史君

森本 真治君

長沢 広明君

小池 晃君

東 徹君

川田 龍平君

福島みずほ君

薬師寺みちよ君

塩崎 恭久君

竹内 譲君

とかしきなおみ君

三ッ林裕巳君

小林 仁君

大塚 幸寛君

松尾 泰樹君

生田 正之君

広畑 義久君

宮川 晃君

香取 照幸君

三浦 公嗣君

○政府参考人の出席要求に関する件

○雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(三原じゅん子君) ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

昨日までに、磯崎哲史君が委員を辞任され、その補欠として浜野喜史君が選任されました。

○委員長(三原じゅん子君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

雇用保険法等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省職業安定局長生田正之君外六名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(三原じゅん子君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(三原じゅん子君) 雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○津田弥太郎君 津田弥太郎です。

まず、労働移動支援助成金についてであります。

この問題は、衆議院におきまして、予算委員会

で我が党の大西議員が質問を始めて、もう四か月

以上になっております。私は、この間の議論の中

で、やっぱりこの助成金は廃止すべきだ、あるいは

は再就職実現時のみ、本当にちゃんとともな就職

ができた場合だろうと、もし支給するとして

も。さらには、大企業にはやっぱり支給しなくて

いいじゃないか、こういう意見がこの間、衆議院

の予算委員会以降ずっと数多く出されてきたわけ

でございます。これに対して塩崎大臣は、この助

成金については全部見直そうという決意を明言を

されたわけでございます。しかし、個別具体的な

点までは踏み込んだ発言はいまだにされておらな

いわけであります。

そこで、簡潔に大臣にお尋ねをしたいと思います。

本助成金については、国会における様々な指

摘を踏まえ、その反省に立った上で、不適切な利

用はしっかりと防止できたということを国民に対

して明言できる見直しを行う、そのことを、大

臣、約束していただきたいと思います。

○国務大臣(塩崎恭久君) 労働移動支援助成金、

この制度につきましては、今回一連の事案として

また御指摘、国会での審議、これを受けて、今

後、まず再就職支援会社に再就職支援サービス

委託する企業が同じ再就職支援会社から退職コ

ンサルティングを受けていた場合にはもう不支給と

する、それから退職者の方が事業主から退職強要

を受けたと受け止めた場合は不支給とする、こ

うことなどの要件の厳格化を図るのは直ちに

行うということにしたいわけでございます。

さらに、本助成金については、国会における御

審議、御指摘事項を踏まえて、その全体について

検討、改善に取り組んでいくということを私は申

し上げてまいっているわけでございます。この

ことによつて不適切な利用を防止をし、本助成金

制度の本来の目的に沿った運用を図ってまいりた

いというふうに考えているところでございます。

○津田弥太郎君 最後におっしゃったその本来の

目的、そこは、あくまでも退職をされる方は本人

の意思で退職をされる。問題は、本当に明らかに

個人の意思でもって退職された後、再就職からこ

の助成金はスタートをするわけです。ところが、

現実にはその前から関わっているから大きな問題

になってくるわけでありまして、そこは明確に線を引いて対応していただきたい。大臣の今後の取組にしっかりと注視をしていきたいと思っております。

今回の問題で、この有料職業紹介事業者のマッチポンプ的な営業を防止するために、厚労省では三月十四日、職業安定局長名で通知を出されているわけでありまして。これは、内容の重要性を踏まえて、私は通知ではなくて指針に格上げをすべきだと。これ、役所の中では、通知と指針では指針の方が格上なんですね。だから、私はそういうふうにすべきだと考えているんですが、これは是非、三ツ林政務官からお答えをいただきたいと思っております。

○大臣政務官(三ツ林裕巳君) お答えいたします。

再就職支援会社は、リストラにより離職を余儀なくされる方々などの円滑な再就職を支援することが使命であり、積極的に退職者をつくり出すようなことは趣旨に反するものであるため、その旨を徹底することが重要でございます。

本日いただいた津田先生の御指摘も踏まえまして、三月十四日付けで発出した職業安定局長通知の内容についてより徹底する観点から、指針に格上げする方向で検討してまいりたいと考えております。

○津田弥太郎君 是非そのように進めてください。次に、ブラック企業への助成金支給の防止についてお伺いをしたいと思います。

我々が最も怒りを感じるのは、雇用保険を財源とした助成金が食い物にされている、このことを一番怒っているわけでありまして。

雇用保険法の第一条の目的規定に、労働者の生活及び雇用の安定、労働者の福祉の増進ということが雇用保険法の目的規定に明確にされているわけでありまして、間違ってもブラック企業への助成金支給はあってはならないわけでありまして。

ところが、例えば今年度には、基準局が二回の

重点監督を実施しておりますが、その中で法令違反が発覚した事業場の中にも助成金が支給されているのではないかと、そうしたお尋ねを事務方にしましたところ、労働関係法令違反があっても送検処分をされない限り助成金は支給されるということとなっております。

この送検処分というのは、極めて限られたほんの一部ですよ。だから、軽微な、本当に軽微なうっかりの法違反はそれともかくとしても、この送検処分というのは極めて悪質な本当に例外的なケース。ですから、そこに至らなくても私は対応が必要なんではないかというふうに考えるわけです。雇用保険という限られた財源であるからこそ真面目に頑張る事業主に重点配分すべきであり、例えば文書指導が行われた場合には助成金の支給停止、返還などの見直しを図るべきだと私は考えます。

今後、そうした見直しを、大臣、是非図っていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今御指摘のとおり、この雇用関係助成金というのは、雇用保険被保険者などの雇用の安定、それから職業能力の開発とか向上、福祉というの今お話が出ましたが、そういうことの目的のために事業主に對して支給をされるという、そういう位置付けの助成金であるわけでございます。

この助成金を申請をいたします事業主においては、支給申請の一年前までの間に労働関係法令違反があった場合は不支給となっているというのが現状でございます。この労働関係法令違反というのをどう判断するか、この判断につきましては、例えば労働局からの労働関係法令違反として文書指導があった場合でも、これを受けて改善が図られ、支給段階までに違反状態が是正されている場合もあり得ることから、文書指導が行われたことをもって直ちに不支給とはしないというのが今の運用の実態であるわけでございます。

今御指摘がございました、御指摘の支給停止等の措置をとることについては、検討すべき課題も

多いわけではございますけれども、助成金制度の目的に沿った運用が図られるように、これは不断の検討、改善に取り組んでいかなければならないというふうに思うところでございます。

○津田弥太郎君 是非前向きに進めていただきたいと思っております。

次に、いわゆるマルチジョブホルダーの雇用保険の適用についてお尋ねをしたいと思います。

この問題に関して、労働者が複数就業している実態の確認方法、何が必要に当たるかの判断、こういう問題について課題があることは、これは理解をします。そう簡単にはつと結論は出ないかもしれません。一方で、複数就業することで生計を立てている労働者が少なからず存在する中で、彼ら、彼女らが雇用保険のセーフティーネットから外れていることをこのまま放置していいのか、このことこそ我々はしっかりと考えていかなければならない本質だと思うんです。

この労働者の失業後の生活保障に対する責任を個別企業に負わせることなく国全体で保険制度として対応していることのメリットは、まさにこういうマルチジョブホルダーこそ享受をすべきわけでありまして、この課題はテクニカルな問題だと思っております。この複数就業をしているときの確認方法とか、何が失業に当たるのかと、そういう課題は、これは優秀な事務方がいるわけですから、知恵を絞れば必ず解決するものと私は確認してまいります。

労働者保護を使命とする厚生労働省として、是非真摯な検討をお願いしたいと思います。大臣、前向きな答弁をお願いいたします。

○国務大臣(塩崎恭久君) このマルチジョブホルダーの問題につきましては、もう既にこの委員会でも議論がなされてきたところでございますけれども、いずれにしても、まず雇用保険制度そのものは働く方々のセーフティーネットであるということが第一大事なことでして確認をしなければいけないわけでありまして、そうした中で、働きの

方がいろいろこれから更に多様化する、そんな中で、御指摘のマルチジョブホルダーのうちで労働時間を合算すると雇用保険の対象となる、つまり二十時間以上というふうになる方などの問題については、本来この雇用保険によるセーフティーネットの対象とすべきという考え方は当然、今御指摘のようにあるわけでございます。

そのことも私どもかねがね十分認識をしてきたところでございまして、この問題について、働き方の多様化が一層進むわけでございますので、これはやはりしっかりと検討しなければならぬというふうに思っております。まずは、労政審の雇用保険部会報告に基づいて、この間も申し上げましたけれども、諸外国ではどういう知恵を出して工夫しているんだということもしっかりと調査をした上で、我が国に合った制度として新しい時代にふさわしいものと考えていきたいというふうに思います。

○津田弥太郎君 一億総活躍、このマルチジョブホルダーも同じようにこうやって働いている人たちをしっかりと受け止めていく、そういう取組を進めていただきたいと思っております。

次に、シルバー人材センターの業務拡大問題についてお伺いをしたいと思います。

最低賃金法など労働法令が適用されない請負という働き方について、現行のおおむね二十時間以下を週四十時間まで拡大した場合に大きな問題が発生するわけでありまして。この点、拡大対象が派遣、職業紹介にのみ限定された、今回、ことについては、厚労省の努力だと評価をするわけでありまして。

その上で、シルバーでは、請負以外にも派遣や職業紹介といった働き方が少数ながら既に行われている。四十七都道府県のうち三十四か所では三六協定も締結されている。えっ、シルバーも残業するの、まあ一般世間ではそんなふうな捉え方になるんじゃないかと思うんです。高齢者にふさわしい短時間、短期間で軽易な仕事、これがシルバーの趣旨であり、残業を容認する働き方はその

趣旨に反するのではないかと考えるわけです。

今回の法改正後には全都道府県で三六協定が締結されると見込まれているわけでありますが、ここで二点、大臣に約束をしていただきたい。一点目は、民間の派遣会社のない地域は別として、残業が見える業務についてはそもそもシルバーでは引き受けるべきではない、そのことを知事に徹底していただきたい。二点目は、間違っても、三六協定締結の際、間違ってもですよ、特別条項を結ぶようなことは絶対許さない。この二点について明確なお答えをいただきたいと思います。

○大臣政務官(三ツ林裕巳君) お答えいたします。

今回の改正法案は、シルバー人材センターの取り扱う業務について、会員である高齢者の多様な就業ニーズを踏まえた雇用機会の拡大を図る観点から、都道府県知事が市町村ごとに指定する業種及び職種について、派遣で就業する場合とセンターが職業紹介を行う場合に限り、週二十時間を超えた就業を可能とするものであります。

今回の改正の趣旨から、シルバー人材センターで、派遣で就業する場合に三六協定の締結が必要となるような法定時間外労働に従事させることは想定しておりません。御指摘のような特別条項を設けてまで時間外労働をさせることはないものと考えております。

また、シルバー人材センターでは従来から、残業が必要な業務量が見込まれる場合には、就業人数を増やしてローテーション就業をすることによりできる限り残業を生じさせないようにしているところであり、これらについては、都道府県知事に引き続き周知徹底を図ってまいりたいと考えております。

○津田弥太郎君 分かりました。

来年度の早い時期にシルバー人材センターのガイドラインが策定されるというふうにお聞きをいたしております。その際に、派遣で受注すべき業務と請負で受注すべき業務の区分、これについて

明確に示す必要があるわけで、シルバー人材センターの会員に対するマネジメント体制の強化や労働条件に関わる内容は特に留意をして記載すべきだというふうに考えます。そうでないと、現在シルバー人材センターのみに認められております有料職業紹介事業の届出制、ここの届出制なんですね、あるいは派遣事業の届出制、これも届出制なんです、これはやっぱり許可制にすべきではないかという、そういうふうになってくるわけでありまして、ここのしっかり対応していただきたいと思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○大臣政務官(三ツ林裕巳君) お答えいたします。

シルバー人材センターを通じて就業している高齢者が安心して働くことができる環境を確保することは重要と考えております。このため、昨年十二月に取りまとめられた労働政策審議会の建議を踏まえ、シルバー人材センターの適正就業確保のためのガイドラインを策定することを考えております。

ガイドラインには、先生御指摘の、派遣で受注すべき業務と請負で受注すべき業務の区分や、会員である高齢者の雇用管理に当たって留意すべき事項、労働関係法令が適用される事項等について定めることとしております。

今後、ガイドライン策定のための検討会を立ち上げ、留意する事項を定めて、来年度のできるだけ早い時期に取りまとめができるように進めてまいりたいと考えております。

○津田弥太郎君 できる限りというお話でありますが、本当にしっかりと方針を出していただきたいというふうに思います。

私、感想なんですけど、このシルバーの問題と、私どもが政権のときに作らせていただきました生活困窮者の自立支援法、実はこれ重なるところがあるんですね。半福祉半就労的な働き方、これシルバーもそういう性格ありますし、それから、生活保護に行かないで何とか自立しようという形で生活困窮者自立支援法に基づいて今頑張っ

ている、東さんから時々批判を受けますけれども、非常に私は生活保護に陥らないための取組って大事なことだと思ふんですよ。(発言する者あり)うん。

やっぱりしかし、現実にはその人たちのやる仕事ということになる、シルバーと重なるんですよ。ここをどうしていくかというのは、もう一つの大きな課題ではないか。高齢化が進めば進むほど、生きがいを求めてシルバーの方も社会に貢献することをやりたい。しかし一方で、生活保護する方も自立していくためには、すぐいきなりフルタイムで仕事はできないわけで、やはりそういう簡易な仕事から始めたいというニーズがあるわけで、この問題は我々厚生労働に関わる者として、役所の皆さんも含めてしっかりこれから議論を進めていきたいという問題提起だけさせていたいただきたいというふうに思います。

次に、介護休業に関してお尋ねをしたいと思ふます。

先週の参考人質疑、多分恐らく初めて、四名の参考人が全員女性だったというのは憲政史上初めてだというふうにお聞きをしておりますけれども、それはともかくとしまして、九十三日が経過しても要介護者が施設に入れない実態、これ連合の井上参考人が述べておられました。

仕事を継続したいという労働者の願い、これは最大限尊重される必要があるわけです。当該労働者が努力を尽くしても地域事情などによって施設に入所できない場合については、まさに特例的な対応として休業期間の延長を請求できる仕組み、こういうものを今後創設をしていくべきではないか、是非検討をしていただきたいと思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(塩崎恭久君) この介護休業の期間につきましても様々な議論がございまして、国会の審議の中でもいろいろな御指摘を頂戴をいたしました。

今回の改正案では、事業主の雇用管理の負担、つまり、雇用者側の負担というものを考慮に入れ

た上で、法律上の最低基準として通算九十三日というこの期間自体は変えずにいくということに相なったわけでございます。

政府では、介護サービスが利用できずやむを得ず離職される方をなくすために、二〇二〇年代初頭までに在宅・施設サービスの整備量の上積みを行うということで、今、一億総活躍社会づくりをやっているわけでありまして。

一方で、個々の働く方の状況によつては当然介護休業の期間が九十三日では足りない、こういうケースは今御指摘のとおりあるというふうにも思っています。このため、育児・介護休業法第二十四条では、事業主の方々には個々の介護を必要とする期間とか回数などに配慮をした措置を講ずるような努力義務を課しているわけで、法律の水準を上回る柔軟な制度の導入について各企業では非積極的な取組をしていた、こういうふうなことで促していこうというふうに考えているわけでありまして。

その上で、今御指摘がございましたけれども、今回の改正法の施行後の状況を踏まえて、要介護者が施設に入所できない場合に介護休業期間の延長を請求できる仕組みの在り方、これも含めて今後労働政策審議会において大いに検討を行ってまいりたいというふうに思います。

○津田弥太郎君 是非その取組を性急に進めていただきたいと思ふます。

関連してお尋ねをしたいと思ふます。

介護休業期間とは、労働者が自ら介護を行う期間ではなくて介護サービスを利用するためのマネジメントの期間である、そういう指摘が与党の石井みどり委員など複数の方々から指摘がございました。また、介護は育児と違って先に見えずエンドレスである、そうした指摘もございました。いずれも私はそのとおりだと思うわけでありまして。そうであれば、マネジメントの状況というのは五年など一定期間経過後に少なからず変わってくる。例えば、親御さんの介護が必要となり、子供たちが介護休業を取りながら相談して長男の家の

近くの施設に入所した、ところがその長男が遠方に転勤することになって今度は次男の家の近くの施設に移らざるを得ないと、そういうようなことも当然考えられるわけであります。

介護が一定以上の長期間に及んだ場合に再度の介護休業の取得が可能となる仕組みの創設についても是非今後の検討課題にしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(塩崎恭久君) いわゆる介護休業のリセットというアイデアについては、確かに与野党を問わずいろいろな御意見があるわけでござい

ます。

今回、九十三日にしたことは先ほど申し上げたとおりであり、また上乗せの努力は是非やっつけたいという努力義務を課しているという格好になつてはいるわけですが、しかし、それでもやはりリセットすべきじゃないかという御意見が今も御指摘をいただいたわけでありまして、これも、やはり今回の改正法の施行をしてみてもう声が上がつてくるのか、介護が一定以上の長期間に及んだ場合に再度の介護休業取得が可能となる仕組みの在り方というものも含めて、今後労政審でこれも大いに検討していただきたいというふうに考えているところでございます。

○津田弥太郎君 しつかり進めていただきたいと思

います。

関連して、三ツ林政務官にお尋ねをしたいと思

います。

今回、介護休業の取得回数が三回ということに

なつた、これは一定の評価をしますけれども、やはり質疑の中では更に回数を増やすべきだという意見が数多く出されたわけでありまして。仮に、現在これ三回というふうになつてはいるわけですが、これを五回に増やした場合に、利用者である労働者の側には特段のデメリットというのは発生するのでしょうか、いかがですか。

○大臣政務官(三ツ林裕巳君) お答えいたします。

介護休業の分割取得回数を三回から五回に増や

すことについて、働く側にとって特段の不利は生じないものと考えます。

○津田弥太郎君 そうすると、労働者側には特段のデメリットは考えられない。一方で、使い勝手という意味でメリットは大きいわけですか。

そうであるならば、労働者の離職の防止や職業生活と家庭生活の両立という法改正の趣旨を踏まえたときに、政策的な方向としては今後取得回数の増加を目指すべきであると考えます。中小事業主の雇用管理という問題は確かにあると思

いますが、三回にした後の施行状況を踏まえ、特段の混乱がないということであつたら、将来的には五回など増加を検討する、三ツ林政務官、そういう方向でよろしいでしょうか。

○大臣政務官(三ツ林裕巳君) お答えいたします。

介護休業の取得回数について、今回の改正案では、事業主と雇用管理の負担なども考慮し、法律上の最低基準として三回としております。一方で、個々の働く方の状況によつては、介護休業の回数が三回では足りないという場合もあると考えております。このため、育児・介護休業法第二十四条では、事業主は、個々の介護を必要とする期間、回数などに配慮した措置を講ずるよう努めなければならぬとされており、法律の水準を上回る柔軟な制度の導入について各企業での積極的取組を促してまいりたいと考えております。

その上で、今回の改正法の施行後の状況を踏まえ、御指摘のように、介護休業の取得回数を増やすことを含め、今後労政審において検討を行つてまいりたいと考えております。

○津田弥太郎君 今回、介護休業と子供の看護休暇、これについて半日単位で取得が可能となるということになつたわけ、これは一定の評価をするものであります。

その上で、審議会では、時間単位取得など更に柔軟な取得についても議論されたというふうについておるわけでありまして。こうした点や、あるいは介護のための所定労働時間の短縮措置、これな

どについて、法改正後の利用状況等を調査をし、引き続き必要な検討を行つていただきたいというふうにご考えるわけでありまして、三ツ林政務官、いかがでしょうか。

○大臣政務官(三ツ林裕巳君) お答えいたします。

今回の改正案では、介護休暇と子の看護休暇について半日単位の取得を可能とし、また、介護のための所定労働時間の短縮措置などについて介護休業とは別に三年間利用できることとしたま

した。

介護休暇や子の看護休暇について時間単位取得を可能とすることや、介護のための所定労働時間の短縮措置などの在り方も含め、労働者が離職せずに働き続けるためにどのような制度とすべきかについては、今回の法案の施行状況などについて調査し、その状況も踏まえ、引き続き必要な検討を行つていかなければならないのは当然のことでありまして、今後、労政審におきまして検討を行つてまいりたいと考えております。

○津田弥太郎君 今、三問続けて問題指摘をさせていただきます。いづれも厚生労働省としてもその必要性は感じている、したがって労働政策審議会ですっかり議論をしていきたいというお話がありました。できればこの法案を提出する前に、労政審でもっと今みたいな課題について議論していただくように思ふわけでありまして。

大臣、これ通告をしていないんですけれど、介護離職ゼロにすると、一年間に介護離職される方が十万人だと。もちろんその中にはいろんな事情のある方はいらっしゃるんですけど、今回の措置をすることによつて何万人ぐらい離職する方が減ると思つていらっしゃるのか。これ目の子で結構ですが、大臣のひらめき、勘でいけばどのぐらい減ると思ひになっているのか。

この間、参考人質疑のときも聞いたんですけど、明確な答えもええなかつたんですけど、大臣としては、やっぱり法改正をする以上、相当減るぞという強い認識をお持ちなんではないかと思うんですけど、どんなふうに通つていらっしゃるのか、少し、通告していないので申し訳ないんですけど、お答えいただきたいと思ひます。

○国務大臣(塩崎恭久君) まず、数字はなかなか具体的に申し上げるのは難しいかなとは思ひますが、今回のこのいつたことを様々決める際、そしてまた介護離職ゼロという目標を立てて今回の一億総活躍社会づくりの緊急対策つくることも、いろいろやっばり考えてみるに、アンケート調査から見ても、これは委員会でも取り上げられましたけれども、かなりやっばり働き方によつて離職せざるを得なかつたという方が、サービスが足りなかつたというよりも多い。複数回答ではありま

かというのは、よく考えた上で労働審でまた更なる議論をしていかなければいけないのかな、そんなふうに思っております。

○津田弥太郎君 今、他の委員会で技能実習の大幅な改正が議論されていて、政府としては、改正がされれば介護も技能実習の職種に入れるというような方針が出されているわけです。決して私は外国人がいけないというわけではありませんが、かなりやはりハンディが大きいというふうに思います。やはり介護職をゼロにしていこうという取組、これはまさに介護の現場で人が足りない、そういう問題についてどういう角度できちっと対応していくのか。施設に入れなくても離職することなく介護ができるような環境を、働き方をつくることのできるということが様々な問題を解決していく上で大変重要だと私は思っているわけでありまして、そういうことも今後議論をしてまいりたい、そんなふうに思っております。

最後に、保育の問題についてお尋ねをしたいというふうに思います。

今月の十一日に、衆議院の厚生労働委員会において、我が党の柿木議員が大臣に対し、厚生労働省のホームページで保活の意見募集を行うべきだというふうに求めましたところ、早速先週からそのような対応が実現されたわけでありまして、大変スピーディーに対応していただいたと、そのことについて評価をしたいというふうに思います。そこで、二点お願いをしたいというふうに思います。

一点目は、寄せられた声の中には厚労省以外の他省庁の所管事項、例えば文科省だとかそういう事項も数多く混ざっているであろうというふうに推測をします。大臣から全大臣に協力を求めているので、寄せられた要望についてはそれぞれの省庁で真摯に対応していただきたいということを是非やっていただきたいというのが一点。もう一点は、一定期間経過後に、他省庁に任せられた事項も含めて、要望の内容と政府が行った対応を類型別

に是非公表をしていただきたいというこの二つですけれども、大臣、いかがでしょう。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今回、厚労省のホームページで保育についての御意見募集を今既に始めています。今御指摘をいただいたとおりでありまして、この中で、もう既に一千件を超える御意見が来ておりますので、我々としても更にたくさん来てくれるといいなと思っております。

これ、二つに分かれておりまして、一つは保育制度全般についての御意見をいただいたというものが一つ。これについては七百五十三件来ておりまして、もう一つが保活について御意見をということで、これ二百五十四件、三月二十八日現在で来ているわけでありまして。

これから更にいろいろ来る中で、いただいた御意見について、今御指摘がございましたけれども、確かに厚労省だけでできるような問題でもない、いろんなところに関わってくる、そういうことであれば、分類をして、精査をして、他省庁とも連携をして対応しなければいけないだろうということ、私の方からまた他省庁の大臣に伝えてお願いをしていきたいというふうに思います。

それから、一定期間を経過した後に意見の内容あるいはその対応についても類型化をして整理をして公表すべしと、こういうことでありますから、その辺についてはもちろん、今回の問題については、基本的には保育は自治事務で市町村に責任を持ってやってもらおうと、こういうスタイルになっていきますから、それぞれのお互いの市町村が学び合っているだけでも一つの手だろうと思えます。ですから、いろいろなどからいいお知恵が来た際には、あるいは、なかなか難しくてほかに知恵があれば教えてもらいたいみたいなものがあれば、やはりそういうふうな公にして見ていただいた上で、また更なる前進が図れるようにできればと思いますので、今の二つの御要望については是非前向きに検討してまいりたいというふうに思います。

○津田弥太郎君 本日は、この委員会が終了した後、重要な本会議が開催されるということであります。三十秒前ではありますが、私の質問を終わります。ありがとうございます。

○川田龍平君 党はなくなりましたが、まだ会派は残っているの、最後の維新の党の質疑です。あしたからまた会派が移るかと思いますが、よろしくお願いいたします。

私も、今の保育の問題につきまして、これ通告しておりますが、昨日も今日も新しい党で今この待機児童問題の緊急対策会議を行っています。

昨日もお母さんのお話を伺いましたが、その中でも、先ほどの、今厚労省のホームページで意見募集をしている件、これはお母さんたちなかなか子育てしながらパソコンを開くこともできないというところで、ワード文書で求められているようですが、是非スマホでも入力できるようにしてほしいとか、いろいろとお母さんたちの要望をお聞きしていると、本当にもっと広く御意見募集できるのではないかと思います。是非、早速取り入れていただきたいと思っております。

それでは、質問に入ります。前回に引き続き、労働支援助成金と職業紹介事業者による退職勧奨、退職強要への関与について伺います。

厚労省は、今回の問題発覚を受けて、日本人材紹介事業協会所属の二十四社に対して調査を行い、その結果、二月二十六日に公表しています。

これを見ると、退職勧奨制度設計に関わるコンサルティングを行っている五社が回答しています。職業紹介事業者の認可を受けている人材ビジネス会社はリストアップを検討している企業に対し退職勧奨の制度設計に関わるコンサルティングを行うというところは許されるのでしょうか。

昨日の新政の、民進党の勉強会で、東京管理職ユニオンから示されたリクルートキャリアコンサルティングの提案見積書のような、この助成金の利活用の助言や実際の申請のサポートも職業紹介事業者が行って問題ないのでしょうか。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

まず、退職勧奨の制度設計に関するコンサルティングの関係でございますけれども、退職勧奨の実施が既に決まっています企業に対してというのがまず大前提でございますが、それを前提といたしまして様々なものが考えられると考えてございます。例えば、退職勧奨に際しまして早期退職を選択された場合の割増退職金等とかが、あるいは転居費用負担の優遇措置の内容などにつきまして企業にコンサルティングをすることなどが考えられるというふうに考えてございます。

○川田龍平君 これ、一人でも多くリストラさせたいという、求職者をつくり出して再就職支援を行えばますますもうかるという仕組みなんです。このマッチポンプ状態である以上、再就職支援を行う会社が退職決定前のプロセスに関することは一切禁止すべきではないでしょうか。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。まず、職業紹介関係の会社が退職勧奨に関わる問題につきましては、先ほど申しましたように、退職をさせるということが決まっているということが大前提でございます。その上で、二つに場面が分かれると思っております。

一つは、労働移動支援助成金と関わりがないというか関係なく禁止するものということなんですけれども、それにつきましては、今回私の名前で通知を出しまして、人員削減の方針がない事業主に對して、再就職支援を行う職業紹介事業者からその利用に向けた働きかけを行ってほならないというふうな形にしております。ですから、これによりまして、こういう形で指導することによってそれが防げるのではないかとというのがまず一つございます。

それから、もう一つが、労働移動支援助成金が悪用されないようにということでございます。これにつきましては、今年の四月、二十八年度から、今回の助成金の支給申請書におきまして、再就職支援会社に再就職支援サービスを委託するリストアップをする会社がその再就職支援会社から退職

コンサルティングを受けているか否かということについて確認をいたしまして、確認欄を設けまして、受けていた場合につきましては本助成金を不支給とするという扱いにいたします。

このことによりまして、再就職支援会社が退職コンサルティングとそれから再就職支援をセットでやることについては助成金が出ないという形になりますので、それによって労働移動支援助成金の悪用を防げるのではないかとこのように考えてございます。

○川田龍平君 人員削減、退職勧奨の実施など提案していませんよとの社も回答していますが、退職勧奨制度設計に関わるコンサルを認めてしまつては、その中で実際どんな提案をしているかなど調べられないのではないのでしょうか。

化血研問題などでもお願いしましたが、金融行政のように性悪説に立つて、再就職支援会社が退職決定前のプロセスに関することは制度設計のコンサルであろうと一切禁止すべきです。例えば、パソナグループなど人材ビジネスのコンサル会社が職業紹介事業者とは別に子会社を設立して、企業に対して退職勧奨の実施を提案したいと。

企業の労働者に対して直接退職勧奨を行うことも、これ規制していただけないでしょうか。

○政府参考人(生田正之君) 繰り返しで恐縮でございますけれども、厚生労働省としましては、積極的に退職者をつくり出すようなことというのは職業紹介事業者の趣旨に反するというので、それは駄目ではないかというふうに考えてございます。

職業紹介事業を所管する省庁として、事業の適正化を図る観点から、先ほど申しました三月十四日付けの局長の通知を職業紹介事業者の団体に出させていただきました。

他方で、一般に退職勧奨の実施の提案ですとかあるいは退職勧奨の実施の請負を禁止するような法令がないということもございまして、職業紹介事業者以外の方に対してこういう行為について一律に禁止するというふうなことはなかなか難しい

というふうに考えてございます。

今申し上げました通知は今発出したばかりでございますまして、まずこの通知を徹底して、職業紹介事業者に関連する場所での通知の内容の周知徹底を図って、不適切な行為を把握した場合は適切に指導して直させたいというふうに考えてございます。

○川田龍平君 人材ビジネス会社は必ず抜け道を探し出すと思います。今から抜け道や抜け穴のないように規制を検討すべきと考えます。

日本労働弁護団には、パソナのグループ企業である日本雇用創出機構などがテンプの王子案件同様に退職勧奨、退職強要している等の相談が来ていますが、こうしたテンプ以外の大手職業紹介事業者にも同様の指導を行うべきではないでしょうか。

大臣、少なくとも即刻啓発指導を行つて、その啓発指導の実績を公表するべきではないでしょうか。

○国務大臣(塩崎恭久君) 日本雇用創出機構でございますけれども、その前に、三月十四日に、先ほど申し上げたように、通知を職業紹介事業者の団体に対して、一つは企業の労働者に対してその自由な意思決定を妨げるような退職強要を実施することは許されないということが一つ、企業に対して積極的な退職勧奨の実施を提案することもこれまた不適切と、こういうことの通知を出したわけですが、経済団体、これは経団連、中小企業団体中央会、日本商工会議所、ここに対して、再就職支援会社から退職勧奨の実施の提案があった場合には提案を受けないようにする等の適切な対応を私どもとして要請をいたしました。

そこで、今の啓発指導のお話でございますけれども、今の通知などに加えて、再就職支援を行う職業紹介事業者六社、個社に対して指導を実施をいたしました。今後とも、問題となるような事業を把握した場合には、適切な指導を適切に行うということが基本だと思っております。

さらに、通知の内容を徹底するために、先ほど

津田先生にお話し申し上げたように、大臣告示による指針に格上げをするというふうにいたしたいというふうに思っております。

○川田龍平君 昨日の勉強会では、リクルートの担当者一名だけでも二十社の実績、社全体では三年間で二千二百件も実績があつて、一万人以上も首を切つたと自慢している資料がマスコミにも公開されています。

王子の件でテンプだけ啓発指導したということ、先ほど五社ということでしたけれども、これ、本当にこの助成金の利活用助言を行つた全ての紹介事業者、やっぱり啓発指導を行つて、その概要を是非委員会に提出するように委員長に求めたいと思います。

委員長、よろしいですか。

○委員長(三原じゅん子君) 後刻理事会で協議いたします。

○川田龍平君 ありがとうございます。

大臣、そもそも日本雇用創出機構などというあたかも公的機関であるかのような名前を株式会社名にのせて、こんなマッチポンプを放置しておいて、厚生労働省は大丈夫なんですか。

○国務大臣(塩崎恭久君) ほかに何か機構とかがありまして、名称独占があるわけではなく、いのでそこはなかなか難しいかと思いますが、いづれにしても中身が問題であれば問題だということだと思います。

○川田龍平君 是非、厚生労働省としてしっかりと

ていただきたいと思います。

というの、やっぱり産業競争力会議というのが非常に強く主導して今の労働行政決められてしまつてい

るのではないかと懸念をしております。

て、資本主義の暴走で格差拡大より経済と国家が結び付く方が悪い方向に進むと述べていますが、私も同感です。

是非、年度末の人事異動の季節、四月一日付けで再就職支援会社に出向を命じられ、不本意にもそこで自分の就職先を探せと命じられている方々が全国に多数います。このような事態を引き起こしたのは、実は二〇一三年、遡って三月十五日の第四回産業競争力会議におけるパソナの竹中平蔵会長の、雇用調整助成金を大幅に縮小して、労働移動への助成金を大規模に出してほしいとの発言を受けて、大企業向けの助成金の大幅拡充を行った厚労省に責任があるのは明らかではないでしょうか。

これらの方々に対して、現行の救済解決制度の徹底した周知、丁寧な説明及び丁寧な支援をどのような体制で行うのでしょうか。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

現在、事業主の方から違法な退職強要を受けて人材ビジネス会社に出向してそこで自分の就職先を探すように命ぜられていて方がいらつしやるとすれば、民事上の紛争解決手続としまして、裁判ですとかあるいは比較的短期間で結論が出る労働審判、あるいは労働局で実施している、使いやす

いと我々思っておりますけれども、個別労働紛争解決制度によって解決を求めることが可能であるというふうに考えてございます。

このような中で、都道府県労働局など全国で三百八十一か所に総合労働相談コーナーがございまして、そこで御相談いただければ、こういった制度につきまして十分活用ができるという体制になつてございます。こうした制度の周知説明をこう

いった相談コーナーで行つてるところでございまして、御本人が個別労働紛争解決制度の御利用を望まれる場合につきましては、お一人お一人につきまして制度を利用しやすいようにするための丁寧な対応をしていきたいというふうに考えてございます。

○川田龍平君 全く不十分です。家族を抱え、

ローンを抱えて、もう本当に国策で路頭に迷わせておいて、個別労働紛争解決制度をどうぞ、是非どうぞ、裁判でどうぞなんてひどいじゃないですか、あんまりですよ。やっぱりこの人たちに對して何かこれはできることないんでしょうか。そして、これらの方々について再就職支援奨励金が申請されている場合には、不支給や返還を求めるべきではないでしょうか。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

労働移動支援助成金につきましては、リストラによって離職を余儀なくされた方の早期再就職を支援するということを目的とする制度でございます。その支給申請を行うためには、まず退職する方を決定して、事業主がその氏名などを再就職援助計画に書いて、労働組合の合意を得た上でハローワークに提出するということが必要になります。

こういうふうな意味で、今の段階、事業主から違法な退職強要を受け人材ビジネス会社に向向してそこで自分の就職先を探すように命ぜられていた状態の方、そういう段階では退職することがまだ決まっていなくて、再就職援助計画を作ることでもできませんし、本助成金の支給申請手続に進む状態にはないというふうになります。

ですから、このような方の分につきましては、現段階で助成金の支給申請は行われていないと考えられますが、仮に退職することが決まっていなかったにもかかわらず、偽りの内容の再就職援助計画を作ってしまった、それによって支給申請をしているということが明らかになれば、これは明らかに不正受給、偽りの不正の行為による支給申請でございますので不支給になります。既に支給された場合については、当然不正受給によって返還を求めるという形になります。

○川田龍平君 是非しっかり不正受給に對しては支出しないように、そしてまたこの返還も、この間も東議員からも返還金が返っていないということもありましたけれども、是非こういう返還も

しっかりとやるべきだと思います。

労働者の移動先であるはずの労働力需要の伸びが高い分野とは、情報通信、介護、看護、保育、飲食などであって、必ずしも労働条件が高いとは言えないとの前回の答弁でした。しかし、この再就職支援奨励金は、賃金が多く払える企業を増やし、雇用の質が高まるためにどんな役に立っているんでしょうか。

○国務大臣(塩崎恭久君) 労働移動支援助成金の前に、やはり労働移動が必要であるということ、私は、長期的に見た雇用の確保という創造という意味においても、産業が高度化していくということは大事だろうというふうに思うんですね。ですから、そのためには失業なき労働移動が必要で、それに対してどういう政策的なバックアップができるかという問題において、今回様々な問題が今行われている政策についてあったということが分かって、これを全面的に見直すということを先ほど津田先生にも申し上げたところであるわけでございます。

ですから、成熟産業から成長産業へ産業構造が変わっていく、そのことによって雇用が更に増える、そしてそのためには失業なき労働移動が大事だということとこの制度が仕組まれたというふうに理解をしております。

特定の産業を成熟産業とか成長産業と決めるのはなかなかそう簡単ではありませんが、つまり、一見成熟したと見えても実はまたむくむく元気なものをつくさん生み出すような産業は幾らでもあるわけでありまして、したがって、最終的には企業単位でやっぱり見えていかないと分からないというところだろうと思いますが、今後、労働移動政策を推進するに当たっては、収益力、生産性が高い、こういうことがまず第一、それから賃金が多く払える、高い賃金を払ってもらえる、そういう企業を増やしていくということ、そして、労働条件の良い企業に再就職が可能になるようにしていくというのが私たちの仕事だろうと。このため、産業構造の転換、生産性の向上、政府全体の諸施

策と相まって雇用の質が高まる方向で労働移動を私たちは推進していかなければいけないんじゃないかと思っております。

現状においては、本助成金自体が生産性を高めたり雇用の質を高めたというところは効果としてなかなか期待ができるものではないと思っておりますが、今後更なる制度改善に向けて不断の取組を進める中で、本助成金が雇用の質を高める方向で失業なき労働移動につながるよう必要な検討を行ってまいりたいと思っておりますし、何も応援する制度がなくて企業から放り出されるみたいな形で失業者が増えてくるのだけはやっぱり避けたいというふうに思います。

○川田龍平君 いや、これ、どう強弁されようとも、この再就職支援奨励金が賃金を多く払える企業を増やすことにも雇用の質を高めることにもつながらないと思っておりますので、やはりこれは即刻廃止すべきだと思います。少なくとも、送り出した企業のための再就職支援奨励金は廃止して、受入れ企業への支援である受入れ人材育成支援奨励金の方を拡充すべきではないでしょうか。

時間がありますので一問まとめて聞きますが、どうしても当面この送り出し企業への助成を廃止できないというならば、百歩譲って、当面の改善策として、助成金申請の際に事業主を通さずに労働者から直接労働局へ届く形の書類での退職強要の有無の確認を行うべきではないでしょうか。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今二つ御質問がまともにございまして、今回、一連の問題を踏まえて、助成金の要件の厳格化を図る予定でございます。具体的には、送り出し企業に対する再就職支援奨励金に関して、先ほど申し上げたような不支給にするということを厳格化して、マッチポンプのような企業をなくす、ケースをなくすといったことをやっていきたいと思っておりますが、一方で、労働移動を円滑に進めるためには、今委員御指摘のとおり、送り出し企業を通じた支援だけではなくて、受入れ企業への支援というの

も要だというのはそのとおりだと思います。離職を余儀なくされた方を受け入れた企業に対する受入れ人材育成支援奨励金については、平成二十八年度予算において更に拡充することを予定しているところでございます。

もう一つの、事業主を通さずに労働者から直接労働局へ届く形の書類で退職強要の有無の確認を行うべきじゃないかということでございますけれども、申請書に新たに御本人の住所、電話番号の欄を今回設けて、必要に応じて申請時に労働局から御本人に直接確認を行うことを可能とする予定でありますけれども……

○委員長(三原じゅん子君) 予定の時間となっておりますので、そろそろおまとめください。

○国務大臣(塩崎恭久君) これによって、例えば事業主が御本人に對して事実上反して退職強要を受けていないという記載をさせるといった行為の抑止につながると考えておりました。記載内容の適正さを確保することができると考えているところでございます。

今御指摘の方法については、今回の要件の厳格化を受けた運用状況も見つつ、今後とも不断の見直しを行う中で幅広く検討してまいりたいと思っております。

○川田龍平君 ありがとうございます。

○東徹君 おおさか維新の会の東徹でございます。

先ほど、今日、事務局の方から附帯決議の状況についてちょっと知らせていただきましたので、今日は雇用保険法の一部を改正する法律案の採決まで行くんだらうと思っておりますけれども、附帯決議、おおさか維新の会だけが反対ということで、ふだん与党でもない野党でもないと言っているのに、ちょっと公平なのかなというふうに思っております。

後でもちょっと質問させていただきますけれども、本当に今、来年四月から消費税が八%から一〇%に引き上げられる。これはなぜかというのと、やっぱり財政状況が厳しいから、だから、この冠

たる社会保障制度を次世代につなげていくためにこれはやらなきゃならないんだということで常日頃安倍総理が言っているわけですけども。ところが、今回の保育の問題でもそうですけれども、やはりお金が要りますよ、そういうことばかりが出てくるわけでありまして、ましてや今の経済状況を考えれば、消費税を引上げでできるような状況にはないということを我々は常日頃から言っているわけでございます。そういうことから考えれば、どうやって財源を捻出していくのかということとはみんなでこれは考えなかったら問題は解決しないと、このように思っております。

その中で、今日も幾つかちよつと質問させていただきますけれども、まずシルバー人材センターのことについてお聞きいたしますけれども、通告しております中の一つであります。平成二十八年度予算案では、シルバー人材センターに係る事業として、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業として四十四・六億円、それから地域就業機会創出・拡大事業として七・九億円が計上されております。これは、どちらも高齢者の就業促進を目的にしております。シルバー人材センターの配置されるコーディネートへの謝金とか目的、内容、これ似たようなものなんですね。これは別々の事業として行ふ必要があるのか、まずお聞きしたいと思います。

○副大臣(とかしきなおみ君) お答えさせていただきます。

東委員御指摘のとおり、高齢者活用・現役世代雇用サポート事業と地域就業機会創出・拡大事業、これ共にシルバー人材センターが行う事業でございます。高齢者活用・現役世代雇用サポート事業、これはシルバー人材センターが育児、介護分野等の人手不足の解消といった、これ全国共通の課題を解消するために全国一律に実施する事業ということでございます。

ということで、平成二十七年より実施させていただきます。事業の内容は、例えば育児施設や介護施設等に高齢者を派遣する、こういったもの

等実施させていただいております。二十七年の実績ですと、約二百四十万人日使わせていただいております。

一方、もう一つの地域就業機会創出・拡大事業、これはシルバー人材センターが、こは地域特有の課題を解消するために地域の地方公共団体や経済団体の関係機関と連携をいたしまして、地域ごとに事業を企画立案して実施する事業ということでありまして、高齢者が就業する機会を新たに創出することを目的とした事業でございます。これは平成二十八年より実施予定でございます。

て、例えばどんな事業を考えているかといいますと、空き家の管理が問題となっている地域で……

○東徹君 そこまで要らないです。

○副大臣(とかしきなおみ君) よろしいですか。じゃ、そこは飛ばしまして、ということ。要するに、双方の事業は対象が全国一律と地方と、そういうふう異なるために、それぞれの特徴を生かしてシルバー人材センター、高齢者の就業活動を推進できるように積極的に活用していこうと考えております。

○東徹君 本来、国がやる仕事は全国一律でやっていくというのが本来だと思うんです。地域によって事情が違ったら、地域でお金を見付けてやっていく、それがやっぱり地域の自立だと思ふんですね。やっぱりそういう考えに基づいてやっていかなかつたら駄目だと思います。

次の質問をさせていただきます。

高齢者退職予定者キャリア人材バンク事業について伺います。

この事業は、平成二十八年度予算で二・六億円掛けて高齢者の就業促進のために公益財団法人産業雇用安定センターに高齢者退職予定者キャリア人材バンクを構築し、地方自治体やハローワークと連携していくものでありますけれども、これとは別に、生涯現役促進地域連携事業も平成二十八年度予算で八・五億円掛けて地方自治体を中心とする協議会とハローワークが連携しようとするものです。これらは同じような内容の事業ですけ

れども、産業雇用安定センターに二・六億円掛けて人材バンクをつくる必要があるのか、お伺いしたいと思います。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今御指摘をいただいた生涯現役促進地域連携事業は、地域の創意工夫によって、就職セミナーの実施とかあるいは情報提供といったものから高齢者の働く場の創出といったものなど様々な施策を実施することができるとであります。キャリア人材バンク事業のような事業も実施可能ではあるわけでありまして、

も、キャリア人材バンク事業自体は、一つには、企業間の話し合いによって移籍という形で労働移動を促進する事業であるため、移籍のあっせんを専門的に行っている産業雇用安定センターに行わせることが効果的、効率じゃないか。それから二つ目は、全国に事務所を有する産業雇用安定センターに行わせることによって、自治体キャリア人材バンク事業のような事業を行うか否かにかかわらず全国的に実施することができて、また自治体間の労働移動も可能になると。

こういったような理由から、生涯現役促進地域連携事業の一つのメニューとしてはなくて、特に産業雇用安定センターの事業として別途実施しようということでございます。

○東徹君 就業促進のためのこういったセンターとか人材バンクとかって一体幾つあるのかなと思うわけですよ。自治体にもこういった似たようなものがあるわけございまして、こういったところを何でもかんでも、はい、いいですよというのはどうかなというふうに思います。

続きまして、今回の法改正で、就職促進給付の拡充として再就職手当の引上げが予定されております。この引上げによって、どの程度支出増となるというふうに考えているのか、お伺いしたいと思います。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今回の再就職手当の引上げは、過去の制度改正、平成二十一年及び二十三年にございましたが、ここにおいて再就職手当

の給付率の引上げが早期に再就職した方の割合の上昇につながったということがございまして、これを踏まえて、早期再就職を一層推進する観点から、今般更なる給付率の引上げを行おうということになったものでございます。

今回の改正によって、再就職手当の増加による支出額は三百四十七億円、これによって早期に再就職される方が増えて基本手当が給付抑制されることによる支出減は百六十二億円、差引きで百八十五億円の支出増となる見込みでございます。

また、この改正による早期に再就職される方の数は、見込みとして約四万人増というふうに見えているところでございます。

○東徹君 これ、百八十五億円もの支出増になるんですよ。支出増になるんですよ、百八十五億円ですよ、このことをやることで。ただ、これをやることによって再就職が早まるかといえば、本当にそうなのかなというふうに思うわけです。誰だって早く、退職したらですよ、次の職を見付けるために誰だって早くやっぱ就職先を見付けたいですよ。見付けたくてやっぱ見付けるわけで、誰も遅らせて見付けようと考えている人というのは余りないと思います。最初から就職する気のない人はそれは見付ける気もないだろうと思ひます。でも、こういった、早くやればお金が更にもらえますよというふうなインセンティブ効果というのは私はないと思うんですけども、いかがでしょうか。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。今御指摘の多額の費用、百八十五億円ということでございますが、この費用を掛けて引上げを行うのはなぜかということでございますけれども……

○東徹君 なぜかじゃない。インセンティブ効果がありますかという質問です。

○政府参考人(広畑義久君) それは、先ほど大臣から……

○東徹君 じゃ、もう一回。

これ、インセンティブ効果が働きますか、このことによつて再就職する期間が縮まるんですか。縮まるんだつたら、なぜ縮まるんだということが言えるのかどうか、お聞きしたいと思います。

○国務大臣(塩崎恭久君) 先ほど申し上げたように、二回改正をしております、平成二十年のときに一五・八から二十一年にかけて一七・三というところで二十一年改正。それから、二十三年改正が一八・六の二十三年から二一・二ということで、この比率自体は上がっているわけでありまして、そういうことで今回更に引き上げるといことを考えたところでございます。

○東徹君 それは、このことによつて就職が早くなったかどうかというのは、これ検証できていないはずですよ、はずです。それが本当に早くなったということ、じゃ、再就職した人たちから、この再就職手当が引き上がったからこれが再就職が早くなる理由だというふうに検証した結果でもあるんですか。

○委員長(三原じゅん子君) どなたがお答えになりますか。政府参考人、どなたかお答えになりますか。広畑部長、お答えになりますか。

それでは、もう一度、東徹君。

○東徹君 これ、直接このことを私は通告はしていません。通告していませんので、別に答弁なかったら答弁なかったで結構です。

私は、これはインセンティブが働かないというふうにいるんです。百八十五億円の支出が増えるだけというふうにいるんです。この百八十五億円、どこからこのお金持ってくるんですか。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。

労使折半の雇用保険の保険料でございます。

○東徹君 そうですよ、労使折半の雇用保険料からこれやっていくんです。というのは、雇用保険財政、これ、余裕があるわけだからこういうことをやろうとしているだけじゃないのかなというふうに思うわけです。

この間も質問をさせていただきました。雇用保険の積立金、今、六兆二千五百八十六億円あるんですよ。厚生労働大臣、今、雇用保険の失業給付に係る積立金残高というのは六兆二千五百八十六億円あるんです。今、国庫負担の支出、これが千五百二十三億円なんです。千五百二十三億円。

私は、これは、もう今はこういう財政状況非常に厳しいときだから、これは少し停止をしたらどうですかということ、この間も質問させていただきました。だから、今消費税を引き上げなければいけないとか、いや、やっぱりこれは延期すべきだとか、こういった議論をしているぐらい経済情勢も先行き不透明だし、そして今の財政状況も厳しいわけです。

我々、厚生労働委員会が審議している厚生労働省がやっている社会保障のこの事業が、非常に、これからもずっと延々と今の状況では続いているだけだろと、これから高齢者もまだまだ増えていくわけだし。そういう中から、こういった財源をやっぱり見付けて、少しでも国の財政状況も立て直していかないとというふうにお考えしておるわけですか。

今回の、先ほど言いましたインセンティブが働くかどうか。就職促進給付の拡充でありますけれども、期間を短くしたときに再就職をすればその分たくさんお金がもらえますよということで、本当にこれがインセンティブが働くというふうに本当に思われますか。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。

雇用保険を受給される方の早期再就職でございますので、やはり働く方ができるだけ早く再就職することで、失業された方のスキルの低下が防止されるというのが一番大きいと思います。

○東徹君 こういうところで百八十五億円ですから、こういうお金の使われ方は是非御検討をいただきたいというふうに思います。続きまして、介護ロボットのちよつと予算とい

うかお金について質問させていただきますと思うんですけど、今回、介護離職をなくしていくという中の法案でありまして、介護というのは確かに負担は大きいわけでありまして。

そんな中で、介護ロボットというのは、これ経済産業省でもこのお金を、予算を付けていて、二十億円の予算が付けられておるんですけれども、厚生労働省でも、平成二十七年の補正予算で五十二億円の計上された介護ロボット導入支援特別事業をやっているんです。平成二十六年でも、実績額で八千二百万円の福祉用具・介護ロボット実用化支援事業が行われているわけですが、これも、介護ロボット、ロボットというんですけれども、本当に必要な介護ロボットというのはどういう介護ロボットなのか、本当に分かつてやっておられるのかどうか、まずお聞きしたいんですけれども。

○副大臣(竹内譲君) 御指摘のとおりでございます。介護現場のニーズに適した実用性の高い介護ロボットの開発することは大変重要であると考えております。

もちろん、厚生労働省といたしましても様々な現場を踏まえて対応をまいっておるわけでございます。これまでに試作段階にある介護ロボットにつきまして、実際の介護現場での実証などを踏まえて、介護現場で使いやすい機器となるような開発普及の支援を行ってまいるところでございます。

これに加えて、平成二十八年当初予算におきましては、開発前の着想段階から介護現場と開発企業が協議してその内容を開発につなげる事業を盛り込んでおりまして、介護現場において必要とされるものを前提とした介護ロボットの開発を進めてまいりたいと考えておるところでございます。具体的には、介護ロボット開発等加速化事業という名目で行ってまいりたいと思っております。

さらにまた、介護ロボットの更なる普及促進を図るために、平成二十七年補正予算におきまし

て、先生が御指摘のとおり、介護施設で介護従事者の介護負担を軽減する介護ロボットの導入する費用の助成として五十二億円の予算を確保したところでございます。

これらの事業を有効に活用して、介護現場が必要とする介護ロボットの開発普及に一生懸命全力で支援に努めてまいりたいと思っております。

○東徹君 質問していることに的確にお答えいただいたというふうに思います。

この間も、もう同じことを言いたくありませんが、本当に答弁が、きちつと的確にしていたきたいと思ひます。

介護ロボット、本当に必要な介護ロボットというのは、例えば排せつなんです。排せつ介護。これ、本当めちゃくちゃ大変なんです。入浴介護、これも物すごく大変なんですけれども、お風呂場でやる入浴介護というのはもうサウナの中でやっているのと同じですから。入浴させるときに着替えさせること、物すごい腰に負担が掛かるんですよ。でも、本来こういった介護ロボットというのを、まずそこからやらないといかないと思うんですけれども、もう質問はしません。

最後に、高齢者雇用安定助成金についてお伺いします。

この助成金、高齢者の活用促進のために雇用環境整備の措置を実施する事業主に対して助成されるものでございます。平成二十五年から開始されておりますけれども、平成二十五年執行率は二二%、平成二十六年の執行率は七%にとどまっております。

○委員長(三原じゅん子君) 予定の時間となっておりますので、おまとめください。

○東徹君 なぜ執行率が低い水準にとどまっているのか、お伺いしたいと思います。

○委員長(三原じゅん子君) 広畑部長、答弁は簡潔にお願いします。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。

今御指摘のとおり、この助成金の平成二十六年年度の執行状況は、事業開始二年目ということもありまして、周知が行き届かない面もございまして、支給件数四百九十四件、金額五億七千万円、予算額に対する執行率は七・四％と低調な実績にとどまっております。こうした状況を踏まえまして、平成二十七年年度において予算額も大幅に削減したところでございます。

○東徹君 もう時間ですので、終わります。

○委員長(三原じゅん子君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、浜野喜史君が委員を辞任され、その補欠として西村まさみ君が選任されました。

○小池晃君 日本共産党の小池晃です。

シルバー人材センターの問題について聞きます。

今回、シルバー人材センターが受注する業務で、労働者派遣については週二十時間から四十時間に上限引き上げられるわけですが、二十時間を超える場合は雇用保険に加入が必要になる、このことの確認と、それから三十時間を超えた場合はどうなるか。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。

シルバー人材センターで働く会員のうち、派遣及び職業紹介による働き方の会員につきましては、現行でも、また今御指摘の仮に要件緩和を行なった場合でも、六十四歳以下の方で、一つは一週間の所定労働時間が二十時間以上、二つ目は三十日以上以上の雇用の見込みがある場合は雇用保険の被保険者となります。

○小池晃君 三十時間を超えた場合は。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。

三十時間を超えた場合も同様でございます。○小池晃君 いや、雇用保険以外の、社会保険も適用になるか。

○政府参考人(広畑義久君) 大変失礼いたしました。

社会保険でございますけれども、派遣や職業紹介といった働き方の場合でございますけれども、健康保険は七十四歳まで、厚生年金は六十九歳までの者につきまして、一日又は一週間の労働時間及び一か月の労働日数が通常の労働者の四分の三以上あれば社会保険に加入することが必要となります。例えば、具体的には一日の所定労働時間が八時間であれば六時間、あるいは一週間の所定労働時間が四十時間であれば三十時間ということになります。

また、本年十月からは、社会保険が適用されている従業員が五百一人以上の企業等につきましては、賃金などの一定の要件を満たす場合に、週の所定労働時間が二十時間以上の短時間労働者にも厚生年金、健康保険が適用されることとなります。三十時間の取扱いについても同様でございます。

○小池晃君 なお、さらに、緩和の要件ですが、知事が関係者から意見を聴くこととあります。その場合は、該当する市町村の労働者団体には地区労働者連合会、あるいは地域労働連合会が含まれるのか。そして、地域の労働条件に影響があると労働団体が反対だと言った場合は取りやめるんでしょうか。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。

今回の要件緩和によりまして地域の労働市場に著しい影響を与えることのないよう、要件緩和を行おうとする場合には、改正案の法第三十九条第二項におきまして、あらかじめ当該市町村の労働者を代表する者等の関係者への意見聴取を行わなければならないこととしてございます。この関係者は、要件緩和を行う都道府県知事が選定する者ではございますけれども、労働者を代表する者は、要件緩和を行う市町村や当該市町村を含む都道府県を活動範囲といたします労働組合等になりまして、御指摘の団体も対象の一つになるものと考えております。

また、関係者から要件緩和の実施に反対する意見があった場合でございますが、そのことのみをもって直ちに要件緩和ができないことにはなりません。都道府県知事におきまして、反対意見の内容等を十分に精査した上で、他の関係者の意見や要件緩和を実施する必要性等も含めまして総合的な判断がなされるものと考えております。

○小池晃君 意見を聴くというルールなわけですが、そうすると、仮に反対意見があっても、今あったように、それを尊重はするとは言えども、やはり要件緩和が可能な仕組みになっているというふうに言わざるを得ないと思うんです。

東京シルバー人材センター連合に聞きました。現在、高齢者派遣実施しているのは五十八センチのうちの三つなんですけど、この四月から二十一増えて、年度末までには二十六になると。二十六センチが派遣業務開始するということですね。これ、いろんな労働問題起こってくると思います。

派遣労働者だということになれば、これは労働基準法、安全衛生法、派遣法など様々な労働関係法令の適用になってくるということをまず確認したい。これは確認です。

それから、例えば派遣される会員が労働組合をつくって、その組合員が都道府県段階のシルバー連合を派遣元の使用者として労使交渉もできるという理解でよろしいでしょうか。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。

今回の要件緩和につきましては、派遣と職業紹介に限って緩和するものでございますので、これらの働き方については労働関係法令が適用されます。また、派遣で行う場合、派遣元事業主であるシルバー人材センター連合と会員につきましては雇用契約を結びますので、委員御指摘のとおり、労働組合をつくり、派遣元事業主であるシルバー人材センター連合に労使交渉を行うことも可能でございます。

○小池晃君 以上を踏まえて、大臣、ちよっとお

聞きたいんですけど、高齢者の非正規雇用者の割合というのを見ますと、労働力統計では、全体の非正規率三七・五％に対して五十五歳から六十四歳は四七・四％、六十五歳以上では七四・一％と、非正規は非常に多いわけです。派遣労働者の割合を見ますと、六十五歳以上では三％です。これは、全体の派遣労働者では二・四％ですから、全年齢に比べれば一・三倍になるわけです。非常にやっぱ高齢者は不安定雇用が多いという実態があります。更に今回の緩和で派遣労働が増加することになるでしょう。

大臣に、これ、基本的な考え方なんですけど、高齢者だったら派遣でもいいよね、高齢者の仕事は派遣しかないよね、そういう社会にしては私はいけないというふうに思うんですね。高齢者も若年者と同様、全体と同様、やっぱ正規雇用、直接雇用が原則であるという考え方、はつきりここで言っていたきたい。

○国務大臣(塩崎恭久君) 労働法制上は直接雇用が原則というようないことが明文化されるようなものはないわけですが、直接雇用を希望する方にはそのような働き方を実現していくということが基本であるという考えは、私もそうふうに思っております。一方で、高齢者は体力面とか経済面など置かれた状況が様々でありますから、それに応じた多様な就業機会を確保することもこれまた重要だということふうに思っています。

こういった中で、直接雇用されることを希望する高齢者に対しては、今回の法案によりまして六十五歳以上の方への雇用保険の適用拡大、あるいは主要なハローワークに高齢者向けの求人の開拓を専門とする担当を今回置くということなどによる再就職支援の強化をしようとしていますから、こういったことで御本人の希望を十分踏まえた就職支援に取り組んでいかなければならないというふうに考えております。

○小池晃君 私、危惧するのは、今回の緩和をきっかけにして、今後、派遣にとどまらず、いわゆる生きがい就労と言われている請負でも緩和し

ようという動きにつながっていく危険はないのか。週四十時間となれば、これは一般労働者と同じ労働時間になるわけで、通常の労働者と同じであれば、これは派遣や請負ではなくて、直接雇用、安定雇用が原則になるはずなんです。

大臣に、派遣ルールの更なる緩和、あるいは生きた就労、請負への緩和はしないとはつきり言っていたきたい。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今回御提起申し上げている法案につきましては、先ほどお話があったとおり、派遣、職業紹介に限って週四十時間までの就業可能ということでありまけれども、今回の法改正においても、高齢者に働く方としての保護が及ばない請負で就業する場合についての就業日数の上限を引き上げる緩和は行わないということにしております。また今後についても現時点で緩和を行うことは想定はしていません。

また、高齢者が派遣と職業紹介で就業する場合の上限となります週四十時間、これについては労働基準法で定める一週間当たりの労働時間の上限であって、今後それを超えた就業を認めることは高齢者の生きた就労を推進するシルバー人材センターの目的に合致するとは考えにくいので、現時点では想定をしていないところでございます。

○小池晃君 現時点ではというのはちょっと気になりますけど、ちょっと次行きます。

埼玉県草加市で起こっている事例です。ここは、厚労省から、シルバー人材センターの生きた就労の条件緩和の構造改革特区申請で、現行のおむね週二十時間、月十日程度というのを、週三十時間、月十五日と、そういう緩和を求めた際に、厚労省がおおむねだから多少超過しても運用の範囲としてあり得るというふうに回答されたんだというふうなことを理由に、週三十時間、月十五日は運用の範囲だと解釈しています。

これ、毎日新聞の社説でも取り上げられて、草加市の人材センターでは登録者が週三十時間、月十五日まで働けるようになったと、こういうふう

に紹介している。市議会でも答弁で、今回厚労省からの回答の中でおおむねの解釈により運用ができることが認められたと答弁しています。

厚労省に確認したところ、そのような解釈の説明はしていないと言っていますが、どうしてこういう誤った理解が広がるんですか。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。

シルバー人材センターで働きます高齢者の日数等の上限は、月十日程度又は週二十時間程度、おむねのものとしておりまして、急な対応によって必要がある場合等は、一時的にそれらを超えて働くことができることとしてございます。しかしながら、恒常的に月十日又は週二十時間を超えて働くことは認められておりません。

今委員御指摘のとおり、草加市のシルバー人材センターが週二十時間を大きく超えて働くことを要望していたため、厚生労働省からこの取扱いを伝えたりもしてはございましたけれども、情報の伝達がうまくいかず、結果として御指摘のような不適切な取扱いにつながったところでございます。

こうした状況を踏まえまして、草加市シルバー人材センターに対しましては、適切に就業日数等を管理するように指示したところでございます。

引き続き、同様の事例が発生しないよう、シルバー人材センターに対する周知を適切に実施してまいります。

○小池晃君 こういうの困るんですね。やっぱりきちんとやってもらわないとこれはまずいですよ、大変。

それから、安倍総理もちよつと誤った理解をしているところがあるんじゃないかと思うんです。

昨年の国家戦略特区の諮問会議で、兵庫の養父市、秋田の仙北市のシルバー人材センターの高齢者、これ四十時間まで緩和する特区について、正確には全体の三％にすぎない派遣だけの緩和なのに、総理は、シルバー人材センターに登録している健康な高齢者は従来二十時間しか働けませんで

したが四十時間働けるようになるというふうに発言しているんですね。今回の法案では、派遣を除く生きた就労、請負は変わらないのに、何か全体もそうだったかのような、ちよつと、大臣、後ろ向かないでちよつと聞いてくださいよ、これやっぱり正確でしょう、余りに。

こういう発言が是正もされずに放置されている、これでいいんですか。いえいえ、ちよつとこれはやっぱり大臣にちゃんと、総理の発言なんだから、これはやっぱりちゃんと明確に、大臣、否定していただきたい。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今の総理の国家戦略特区の諮問会議における発言でございますが、この会議の場で配付をされました養父市国家戦略特区区域計画案には明確に労働者派遣事業を行う旨の明記がなされておりまして、総理はそれを目の前にしてそれを前提にして発言をされたということ

で、今引用されましたが、表現が労働者派遣事業を行う旨が少し足らなかつたのかも分りませんが、趣旨はその場に配られているものがそういうものだとということだったということでございますので、必ずしも誤りとの御指摘は当たらないのではないかとこのように思いますが、より正確に言った方がよかつたのかも分りません。

○小池晃君 これ、ちゃんと認識、総理の認識変えてもらってください。どうですか。

○国務大臣(塩崎恭久君) いや、総理は、ですから、その目の前にある書類でもって分かつているのでありますが、発言でそのことが明示的に表現されなかつたことについては、それを正確に表現すべきであつたかというふうにも思わないわけではないので、今そうやって申し上げているので、そのことはちゃんと伝えておきます。

○小池晃君 しつかり伝えてください。総理の発言だからね。こういう誤った理解が広がるから現場でいろんなことが起こっちゃうわけですよ。

公務の問題を聞きますが、お配りしているのは、自治労連埼玉が公務の職場におけるシルバーの実態を調査したものなんですけれども、これ、

どういう業務がシルバー人材センターに委託されているかと見ますと、いろいろあるんです。学童保育の指導員、公民館、図書館の受付業務、水道の監視業務、水道施設維持管理業務、これは短時間で交代する委託で適正な業務ができるんだろうかというふうなものばかりなんです。それから、小中学校や保育園の用務員業務など、恒常的にフルタイムで直接雇用の正規職員が担っていたもので委託されているわけです。

私、公務の広がりが、これは需要があつて希望者がいるからだというんですけれども、やっぱり安からなんです。埼玉のある市の学童保育所では、時給換算で臨時職員は九百五十円、シルバーだと八百九十二円、その差、時給で五十八円も安いわけです。結局、高齢者の生きた就労という本旨よりは、安上がりの労働力としてシルバー人材センターの請負に公務の職場で置き換えられて広がりとつあるという実態があるんじゃないか。

ちよつと厚労省に聞きますけど、シルバー人材センターへの委託業務での公務の割合はどれくらいですか。

○政府参考人(広畑義久君) お答え申し上げます。

シルバー人材センターが平成二十六年に受注をした業務は、全国で約三百六十万件でございます。その内訳は、公共事業に関するものが七・一％、民間事業に関するものが九二・九％でございます。

○小池晃君 ちよつと、そういうことじゃなくて、公務は三二％だというふうに聞いていますけど、

○政府参考人(広畑義久君) 詳細な数字は承知してございますけれども、ひよつとしたら金額ベースかもしれません。ちよつとよく調べてみます。

○小池晃君 ちよつと、通告しているよ、これ。○政府参考人(広畑義久君) 大変失礼いたしました、就業日数ベースで今委員御指摘の三二％というものが出ているものと思います。

と、中小企業における割増賃金率の引上げを行うとともに、企業の自主的な取組を促すことにより、総労働時間の短縮や終業として始業の時間のインターバル確保、これを推進していくこととさせていただいております。また、今回の法律では、介護のための所定時間外の免除制度の創設や、育児、介護を行う方々が長時間労働することなく仕事と育児と介護の両立ができるような制度の充実を図らせていただいております。

さらに、この三月二十五日に開かれました一億総活躍国民会議で、総理の方からこの長時間労働の是正について具体的に指示がなされました。法施行の具体策を早急に取りまとめるとともに、ニッポン一億総活躍プランの中で三六協定の在り方も含めて長時間労働の抑制策を取りまとめていくようにというふうに指示が出しました。

○福島みずほ君 日本での雇用に必要なことは、最低賃金上げること、そして長時間労働の規制だと思えます。労働基準法の改正法案、まあ改悪法案と私は思いますが、これはまさに労働時間規制が一切ない労働者を誕生させるもので、長時間労働の規制をするということと全く真逆の法だと思えます。

安倍政権は、口当たりのいい優しい言葉を使っ
て頭をなげるふりしながら蹴るみたいな、だからそれはやっぱり間違っている。なげるんだつたらなぜ続けるのであって、一方で蹴り続けるという。だから、派遣法の改悪とこの労働基準法の改悪法は、やっぱり労働法規制の規制緩和で、なげるふりして近寄ってきて蹴るというのはちょっとやめてくれというか、今国会で何とか廃案にしたいというふうに思っています。厚労省の人たち、そう本心では思っているんじゃないかと実は思っております。

また、小酒部参考人などからも、マタハラ、セクハラ、パワハラの関係や、非常に深刻な実態が報告があつて、なるほどというふうに思いました。一元化した相談体制などの整備、これは事業所にも事業主にも必要だし、厚生労働省において

も必要ではないか。いかがでしょうか。
○副大臣(とかしきなおみ君) お答えさせていただきます。

今、福島委員御指摘のように、例えばセクハラとマタハラの違いというのは結構はつきりしなくて、一つの言動が両方に当てはまってしまつたりとか、働く人がやっぱり相談しやすい、どちらに当てはまるのか何だか分からないけれども、心理的そういう圧迫を受けたということとで相談しやすい環境をつくっていくこと、これとても大切でありますので、ハラスメントに対応する窓口を一元化することが有効であると、このように私どもも考えております。

ということで、今回の法律案では、マタハラ防止措置の内容につきましては、法整備成立後、労働審で議論を経て、指針で具体的な内容を定めようと思っておりますけれども、その中で、ハラスメントへの一元的な対応を含め、どういった相談体制が望ましいのか、この辺は審議会で御議論いただきたいと考えております。

また、私どもも行政の方の対応でございすけれども、本年四月から都道府県の労働局の組織の見直しを予定しております。マタハラ、セクハラを含めたハラスメントについて、これは新組織である雇用環境・均等部にて一体的に相談体制を行うおうと考えております。あと、企業への指導と紛争解決に係る援助について新組織で一元的に実施をするということ、なるべく集約してまとめて対応できるようにということで、ハラスメントの対策を総合的に進めていこうと、このように考えております。

○福島みずほ君 是非これは一元化の方向、事業主もそうだし、厚労省の体制としても是非よろしくお願ひします。

有期契約労働者は、育児休業の申出時点において契約満了が明らかでないなどの取得要件を満たす必要があるとされておりますが、この申出時点というのはどの時点を指すのか、教えてください。
○政府参考人(香取照幸君) 育児休業法に基づき

まして休業の申出をする時点ということですが、これは一歳に満たない子を養育する方が、育児休業をしようとする方ですね、その方が事業主に書面等により育児休業の申出をした時点ということになります。これは書面となつていますが、メールでも結構ですが、必要事項を記載して事業主に申し出た時点でございます。

休業を取る場合には、希望をする日から休業するためには、原則その一か月前までに申出をするというのがルールになつてございます。

○福島みずほ君 通常、いきなり育児休業の申出をすることは想定されず、まずは妊娠の報告を職場にするのが普通だと思います。そうだとすれば、妊娠の報告後、育児休業の申出がある前に事業主が次の契約更新はしないからとすることで、復帰後の雇用継続見込みがないとして、育児休業を認めないということも考えられます。

このように、育児休業の申出以前であっても、妊娠を報告した後に次の契約更新をしないとすることは、妊娠を理由とした不利益取扱いの禁止の規定、均等法九条に違反して許されないということとでよろしいですね。

○国務大臣(塩崎恭久君) 有期労働者がその契約の下で働く場合に、事業主が妊娠や育児休業の申出等を理由として雇止めなどの不利益取扱いを行うことは、これは当然、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法、いずれにも禁止をされていることでもあります。

御指摘の、妊娠の報告の後に、育児休業申出前に有期の労働契約で働く方を雇止めするということは、男女雇用機会均等法で禁止をする妊娠等を理由とする不利益取扱いに該当するということふう考えるべきだと思います。

○福島みずほ君 論理的にはそうなるわけですが、妊娠報告した後、いや、君の妊娠が理由ではなくて後の契約更新は元々しないことになつていたというように、実は更新が明らかでないとして育休を取ることができないということなどが起こりかねないというふうに思います。今の大臣の答弁で、妊娠を理由とした不利益取扱いの禁止の規定に違反して許されないということですが、これが実務上もこれで本当に通用するように是非指導等よろしくお願ひします。

育児休業の取得に関して、無期契約労働者、いわゆる正社員には取得要件が定められているでしょうか。

○政府参考人(香取照幸君) 育児休業法第六条によりますと、無期契約の方の場合には、事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができないという規定がございす。ただし、これにはただし書がございまして、労使協定によつて、当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者、あるいは、育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由があると認められた労働者として厚生労働省令で定めるものにつきましては、労使協定で育児休業の対象から除外することができるといふただし書がございす。

○福島みずほ君 今答弁してくださつたとおり、正社員については原則取得要件はありません。正社員の場合は何らの取得要件が定められていないにもかかわらず、有期契約労働者については今回の改正で要件緩和後も一年以上の雇用実績、契約満了が明らかでないという要件が残ることになります。一年以上の雇用実績というのもあるわけですが。

派遣労働者を始め非正規雇用労働者は、育児休業がそもそも取れないといった誤解がある中、有期雇用労働者へのみ取得要件が残ることは引き続き誤ったメッセージを送つてしまふのではないでしようか。

○副大臣(とかしきなおみ君) お答えさせていただきます。

有期労働契約で働く方に円滑に育児休暇を取得していただくためには、その要件について周知を行うことがとても重要であると、このように考えております。
このため、有期の労働契約で働く方についても

一定の要件を満たせば育児休暇を取得できることや……（発言する者あり）休業、済みません、育児休業を取得できることや、その要件についてリフレットの配付等による周知を行うとともに、事業主に対しては有期の労働契約で働く方も対象とした育児休業制度を就業規則に定めるように指導等を強化する予定でございます。

ということですが、これは労使共にこの制度をしっかり理解していただくことが大切であります。今、育児休業制度を正社員の方は四三％利用していただいておりますが、パート、派遣では僅か四％ということで、この告知の方がまだまだ十分ではございません。ということで、この法案が成立した後、有期の労働契約で働く方に、育児休業の取得要件の趣旨について労政審において御議論いただき、指針でもお示しをしていきたいと思っております。

こういった取組によつて有期の労働契約で働く方が円滑に育児休業を取得できるように、改正内容について事業主にも正確に伝わるように、両方に周知徹底に努めてまいりたいと、このように考えております。

○福島みずほ 君 また、塩崎大臣は二十四日のこの委員会でも、同一労働同一賃金を実現しようと言っている私どもがやっぱりそこにはよく配慮をして、今までは全然違うよということをはっきり広報していかないといけない、周知徹底をしていかないといけない、事業主に対しても就業規則などで定めるといふような、定めていただくように指導する、あるいはそういう指導を強化すると答弁をされました。

まさに同一労働同一賃金の観点からは、育児休業などの取得について正規と非正規で要件の違いが法律上あることは問題があるのではないのでしょうか。有期契約労働者についても正社員と同様、育児休業取得のための要件を撤廃すべきだと考えますが、いかがでしょうか。

○国務大臣（塩崎恭久 君） 何度も申し上げますけれども、育児休業は育児を理由とする雇用の中断

を防いでその雇用の継続を図ることを目的としていふわけでありますから、有期の労働契約で働く方のうち、休業することによって雇用の継続が相当程度図られる方を制度の対象とすべきと考えておりまして、具体的には、まず申出時点で過去一年以上以上継続して雇用されること、子供の年齢が一歳六か月になるまでの間に更新されないことが明らかでない者を満たす方を育児休業取得の対象としたわけであります。有期の労働契約で働く方の育児休業取得要件を全て撤廃をしてしましますと、あらかじめ復帰しないことが分かっている方々などについてまで休業をさせることを事業主に義務付けるといふ格好になりかねないわけでありまして、雇用継続という育児休業の趣旨に照らしてみると適當ではないのではないかとこのように思います。

有期の労働契約で働く方の円滑な育児休業取得のためには、今般の育児休業の取得要件緩和などの改正内容について、事業主に対して正確に伝えるよう周知徹底が必要だと思っております。このため、改正法の施行に当たっては、都道府県労働局雇用均等室において事業主向けの説明会等を開催をするほか、働く方や事業主に向けた分かりやすいパンフレット等の作成、配付など積極的な周知を図って実効を上げていきたいというふうに思っております。

○福島みずほ 君 パートや有期契約やそして派遣の人たちが、育児休業が本当に取れるように私は要件を撤廃すべきだと思ひますし、今後もこれについては実態調査を含め、一緒に注視していきたいと思ひますし、啓発が必要だと思ひます。

先ほど同僚委員からシルバー人材センターにおける業務についての質問がありました。私は、これ質問通告しておりませんが、もしよろしければ是非答えてください。

シルバー事業は福祉との接点にある生きがい就労と位置付けられ、最低賃金以下での就労や労災保険の未適用などが指摘をされています。今回の緩和によって、週二十時間を超える安価なシル

バー派遣が拡大し、低賃金で劣悪な労働条件の雇用が拡大してしまうのではないかとこの危惧があります。

労働法制が適用されない生きがい就労や請負と、労働法制が適用される派遣が同一センター内に混在する、つまり労働法制が適用されるのと適用されないのと両方混在するわけで、違法とか適法の境界が不明確になってしまふのではないかと、このような危惧を私も持つんですが、いかがでしょうか。

○国務大臣（塩崎恭久 君） 御懸念はもつともだと私も思いますが、今回は、派遣それから職業紹介に限って週四十時間までの就業を可能とするという改正を行うわけでございますので、あくまでも働く高齢者の方々にとつてもその働く権利が守られ、そしてまた競合するような方々にとつても問題のないようにしていくことに配慮をしながらこれをやっていかなければいけないんじゃないかと、このように考えております。

○福島みずほ 君 シルバー人材センターには、労働法制が適用されない分野、生きがい就労という部分と、今度はもう一つ、労働法制が適用される派遣が混在するわけですね。ですから、シルバースセンター内でも何かこちゃこちゃというのか、何が違法で何が合法で、そして、何か安くて当たり前みたいな形になると本当に困るので、その点はしっかりとやってくださるよう要望し、質問を終わります。

ありがとうございます。

○薬師寺みちよ 君 無所属クラブの薬師寺みちよでございます。

今回、私は、皆様方が議論していらつしやる、いかに辞めさせないのかというか、辞めたくない、仕事を続けたい女性が続けることができるのかという施策はとても重要だと思ふんですけれども、それ以上に私のちよと下の年代で今一番問題になっていることは、再就職でございます。皆様方に資料をお配りをいたしておきます。資料一、資料二を御覧いただきたいと思ひます。

これ、以前と違ひましてM字カーブのボトムが五歳、十歳上がっていることは先日もお話をいたしました。ということは、昔であれば就職して二、三年して辞める、これが当たり前だったんですね。でも、今は、十年、十五年というキャリアを経て、そこで育児というものに専念をするために会社を退職してしまふ、こういうパターンが多くなつてきているわけです。

ということは、以前よりもまた別のプログラムをしっかりと準備をしていかなければ、同じキャリアがない方から、十何年選手で、ある程度の知識をお持ちで、そしてしっかりと自分もスキルを持つていながらそれを生かせない、宝の持ち腐れということが今我々の少し下の年代で起こつてきている、これが大問題だと私は考えております。

見ていただきましたら分かりますように、この二〇一一年のちよと二十五歳から二十九歳、四十五歳から四十九歳、これ同じ七五％辺りで推移しておりますが、資料二で分かれますように、二十五歳から二十九歳というのは正社員がほとんどです。四十五歳から四十九歳となるとパートがこれだけ増えてしまふんですね。同じ就職といつても、こつとつて質がかなり違つてしまふ。これも、また戻つていく先がパートしかない、しっかりとスキルを持つていてもやっぱりなかなか見付けられない、それがなぜなのかということを私もいろいろ考えてまいりました。

そこで、厚労省にお伺いをさせていただきます。

このように子育てが一段落した四十歳の皆様方に特化したような支援策というものを行つていらつしやいますでしょうか。局長、お願いいたします。

○政府参考人（香取照幸 君） お話ありましたように、子育て等でキャリア中断された方の後の再就職支援といふことが、再びキャリアを形成していただくための支援、これは非常に私どもも重要な課題だと思つてございます。

様々な施策を講じております。ちょっと細かくありますが、御説明しますが、まず一つは、職業のために必要な技能、知識の習得ということで、公的職業訓練による受講機会を提供しまして、子育てのために離職した女性の再就職の支援を行っております。

それから、子育て等によりキャリア中断された女性の方々の再就職につきましては、御案内のマザーズハローワーク等を中心に置きまして、再就職支援セミナーあるいは担当者制をしきまして、きめの細やかな就職相談、就職紹介等を行っております。

また、平成二十六年の雇用保険法の改正によりまして、専門実践教育訓練給付というのを創設いたしました。これによりまして、女性の方々を含めまして、中長期的なキャリアの形成の支援を行っております。

また、女性の方々も含めた働く方々の職業選択あるいは職業生活設計について助言、指導を行うということで、専門職でありますキャリアコンサルタントの国家資格化を行っております。

さらに、この四月から施行されます女性活躍推進法におきましては、各企業に行動計画を策定していただくわけですが、そのための行動計画の策定指針というものを用意しております。その中で、ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との間の交流の機会、意見交換の機会を設定するといったようなことですか、あるいは意欲と能力のある女性労働者につきましては、その積極的な発掘あるいは選抜のための集中的な人材のOJTを行うといったようなことを取り組んでいただくことをお示ししているところでございます。

また、仕事と育児のカムバック支援サイトというのがございますが、こちらにおきましては、職業復帰あるいは再就職を目指す方々に対しまして再就職支援のためのセミナーとかイベントの情報を提供しておりますし、実際に育児休業を取得した後復帰された方、再就職をされた方の実際の経験といったものをこのサイトを通じてお示しをし

て共有する。あるいは、出産、育児の後に離職した後再就職された方につきまして、実際に活躍している企業等がございます、そういったところでどういった採用あるいは雇用管理をしているかといった事例を掲載しまして、これは企業側にこういった情報提供をして御支援をいただくといったような形で情報提供をしているところでございます。

○薬師寺みちよ君 大臣、お聞きいただいたように、ばらばらなんです。いろんなものがあり過ぎて、一体どこに自分が行った方がいいのかが分からない。四十代の女性がマザーズハローワークに行つて、こういう講座があるか見ても物足りない、やっぱりこういう事態が起こってしまつております。

特にキャリアを積んだ女性がこれからますます増えてくると思うんですけれども、今支援策というものが不足しているという認識はございますでしょうか。大臣、お願いいたします。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今、局長の方から説明して、ばらばらだという御指摘をいただきました。

育児休業から職場復帰、そして育児をしながら再就職を目指す女性に対する支援というのは、女性の活躍促進のためにもこれは本当に大事であるわけですが、子育てなどによるキャリアを中断した女性の方々の再就職支援のためのマザーズハローワークなどにおいて、再就職支援セミナーとかあるいは担当者制によるきめ細かな職業相談とか職業紹介などをやっておるわけですが、二十八年度においてはマザーズハローワーク事業の拠点数を五つ拡大します、百八十四から百八十九と。それから、全国二十一か所のマザーズハローワークに訓練担当の専門相談員を新たに配置をするというようなことで取組を進めつつあります。

平成二十六年の雇用保険法の改正によって創設をした専門実践教育訓練給付によって、女性の方々を含めて中長期的なキャリア形成の支援を行

うことにしています。さらに、女性の方々を含めた働く方々の職業選択、職業生活設計等に関する相談、指導、キャリアコンサルティングの質を確保する観点から、さきの通常国会で成立をいたしました改正職業能力開発促進法によって、キャリアアコンサルタントを平成二十八年四月から国家資格としてスタートをさせるわけでございます。養成を図るということになっております。

こういった施策が今お話しのようにばらばらに存在をしていることで使い勝手が悪いという指摘があるかも知れないなというのを感じながら、今御説明をいたしました、いづれにしても、こういった、せっかくキャリアを積んできた女性がその置かれた状況に応じて多様な働き方ができるような、そういう再就職支援を組んでいかなければいかぬなというふうに思います。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

ですから、マザーズハローワークじゃないんです。マネジャークラスの女性が辞めてしまつても、次に子供がちょっと手を離れたから何かやりたいなと思つても、パソコン基礎講座じゃないんですよ。そういうもの、エクセルも全部使いこなせて、パワーポイントなんて当たり前のようにはできる。だから、次に何を求めたいんだ、自分は、誰かにちょっと肩を押してほしい。そんなときに私は見付けました。文科省の取組でございます。

皆様方に資料三としてお配りをいたしております。すけど、職業実践力育成プログラムでございます。文科省の松尾審議官、いらしてくださいますので、まず、これを始めた経緯というものを簡単に教えていただければいいでしょうか。

○政府参考人(松尾泰樹君) お答えいたします。先生御指摘のとおり、職業に必要な能力を習得するために大学等で学び直しをしたいという社会人のニーズは高まっております。ですが、必ずしも社会人や企業等のニーズに合ったプログラムが存在していないというのも事実でございます。また、プログラムが行われていたとしても、社会人

や企業に分かりやすく見える化されていないというような御指摘もございます。また、授業料の経済的負担が高い、大きいという理由から、大学等で学び直しを行っている社会人が増えていないというのが現状でございます。

このような背景の下、昨年三月には教育再生実行会議の第六次提言が出されました。そしてまた、六月には日本再興戦略改訂二〇一五が出されたわけでございまして、それを踏まえまして、プログラムの魅力の向上、社会人の学び直し選択肢の可視化、企業等の理解増進等を図るため、先生御指摘の職業実践力育成プログラム認定制度を昨年七月に創設させていただきました。その後、大学等からの公募を行ひまして、昨年十二月に百二十三課程を初回認定したところでございまして、今年の四月からこの認定されたプログラムが開始されるという運びになったわけでございます。

○薬師寺みちよ君 そのうち女性の再就職を支援するプログラムはどのくらいございますか。

○政府参考人(松尾泰樹君) 認定されたプログラム百二十三課程のうち、女性の活躍に資するプログラムということで三十二課程でございます。その中には、関西学院大学ハッピーキャリアプログラムや明治大学の女性のためのスマートキャリアプログラムのよう、特に仕事復帰を目指す女性を対象とするものを明確にうたったプログラムもあるわけでございます。

○薬師寺みちよ君 私もホームページを拝見しましたけれども、これ大変魅力的ですよ。ビジネス英会話であったり、さらにリーダーシップを目指すためのコースなどもございます。関西学院大学では、何と就職者の比率というのは九三%、大変高いんですよ。これを生かさない手はない。

じゃ、厚労省でも教育訓練給付金というものを支給しておりますけれども、このプログラムとどういうふうに関連を図っているのか、そして図っていくつもりなのか。とかしき副大臣、お願いい

たします。

○副大臣(とかしきなおみ君) お答えさせていただきます。

議員御指摘の教育訓練給付金制度、これは平成二十六年の十月期より、従来の給付金、これ、従来の給付金は給付率が二〇%で上限が十万円だったんですけれども、これを拡充いたしまして、専門実践教育訓練給付金というふうに創設させていただきます。これは給付率最大六〇%、上限が百四十四万円という形で、働く方などの中長期のキャリア形成を支援させていただきます。

この専門実践教育訓練の対象となる訓練といったしましては、例えば業務独占、名称独占の資格の取得を目標とする養成課程とか専門学校、職業実践専門課程とか専門職大学院、例えばMBAとか、こういった三種を指定させていただきます。ありますけれども、労使両方からの御意見も踏まえまして、平成二十八年の四月から、今お話が出ておりました、文科省において創設されました職業実践力育成プログラムのうちの一定の要件、これは例えば就業とか就職率から見て当訓練に十分な効果があると認められたもの、これを条件を満たすものというこの場合は専門実践教育訓練の対象として追加させていただきます。

あと、平成二十八年の四月開議分といたしましては、議員、先ほどからお話に出ておりましたけれども、関西学院大学ハッピーキャリアプログラム等の女性のキャリアアップの再就職に関する教育訓練講座を含めた二十三講座については、専門実践教育訓練として指定を行わせていただいております。

厚生労働省といたしましては、引き続き文科省とともに連携をしながら大学関係者への周知、働きかけ強化をし、職業実践力育成プログラムの働く方などのキャリアアップに有効な教育訓練の講座の充実を図るなど、女性も含めた働く方などのキャリアアップ、再就職を積極的に支援していきたいと思っております。

私も個人的な経験言わせていただきますと、

やっぱり女性が学ぶとすごく人生の選択肢が広がってまいりますので、いろんな状況で人生いろいろありますけれども、やはり学ぶことがすごく大切なんだと、私も自分の人生の実感からこのように思いますので、しっかりと応援していきたいと思っております。

○薬師寺みちよ君 心強い御答弁をいただいたところで、文科省の方もしつかり厚労省と連携を取っていただけるんでしょうか。短くお願いいたします。

○政府参考人(松尾泰樹君) 御指摘のとおり、文科省も厚労省としつかり連携を取っていききたいと思っております。

特に、今先生御指摘の、今回認定を行いました関西学院大学につきましては、復帰後のキャリアデザインでありますとか、ビジネスに必要なスキルのブラッシュアップなど、女性の仕事復帰を支援するプログラムとなつてございますので、こういった点、厚労省の制度とも連携しながら、大学を通じて再就職につながるような施策を促していきたいと思っております。どうぞよろしく願っています。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。しかし、私は厚労省にも少し何か道を見付けてほしいです。

現在、職業能力開発促進センター、ポリテクセンターが全国四十六都道府県に設置をされております。ここは物づくりに特化して高い就職率を誇っております。やっぱりこういうノウハウを利用しない手はございません。四十代などの女性向け、ある一定のキャリアを積んで一度離職した者に対しての再就職支援のための短期コースなどを開設してはどうかと思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(塩崎恭久君) このポリテクセンターは全国にごいいますけれども、物づくり分野を中心に職業訓練を行っています。

平成二十六年度において、離職者向け職業訓練

を受けた方の就職率は八六・三%ということで、御指摘のように高い実績を示しています。最近では女性のために更衣室とかトイレとかの改修を行い、パウダールームとか整備を行っております。環境づくりを女性にとっても受講しやすいよう進めておることに加えて、女性向けにも広報活動を今力を入れておりまして、ポリテクセンターにおける物づくり分野の訓練を受講する女性の割合が増えてきております。二十五年度中が四・九%、二十六年度中一六・六%、二十七年の四月から十二月末まで一八・四%とじりじり増えてきているということで、ポリテクセンターによつて女性が受講しやすいように女性専用の訓練コースを設置するなど様々な工夫をしておりますけれども、今議員から御指摘もございまして、女性専用の訓練コースの拡大、それから女性の再就職支援のためにポリテクセンターの訓練についてどういふことができるのか、再就職に役立つようになるのか、そんな角度から検討してみたいと思います。

○薬師寺みちよ君 前向きな御答弁いただきました。ありがとうございます。

本当にその持っているノウハウというのを全てやっぱりこれは活用せざるを得ないような事態が今この日本の現状ではないかと私は考えております。

女性の再就職に関しまして、先ほども申しました、いろんなキャリアを積んだ皆様方が余りにも多様にいらつしやうて、その皆様方が、どういった入口があるのか、どこから自分が入っていったらいいのか、なかなかそれが見える化されておられません。やはりこういうものをしつかり見極めるためのツールというものも必要ではないかと思いますが、大臣、しつかり厚労省におきましても整備していただけますでしょうか。

○国務大臣(塩崎恭久君) 先ほど申し上げたように、厚労省がいろいろ支援策をやっているわけでありまして、特にキャリアや希望する働き方に応じて、一つは、マザーズハローワークなど

におけるきめ細かな職業相談とか職業紹介、それから、専門実践教育訓練給付、先ほどありました、このキャリア形成支援、それから、女性の方々も含めた働く方などの職業選択、職業生活設計等に関する助言、指導を行う専門職であるキャリアコンサルタント、これを国家資格化したと、こんなようなことをやってきているわけでありまして、これらの取組についてはホームページ、パンフレットなどが配付をされておるわけでありまして、先ほど、何というか、ばらばら感が否めないということでもございます。

厚労省の運営しております仕事と育児カムバック支援サイト、これもございまして、マザーズハローワークのセミナーなど国による支援の情報とか、あるいは自治体を実施する再就職支援の情報を検索することができるようになっておりました。これらの支援策については、必要としている方々に御認識をいただくことが重要で、やっぱりワンストップ化とか、そういうような観点から、見える化、それもワンストップ化、そういうことが非常に大切ではないかと思っておりますので、今後とも広報の在り方、周知の在り方について更に力を入れていきたいというふうに思います。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。これは同様のことが内閣府の男女共同参画局にもお願いをしたいと思っております。

女性応援ポータルサイトでは、このような職業実践力養成プログラムについての記載は新着情報というところにはあるんですけども、なかなかそのまだ中身まで書き込まれていないというところでした。例えばフローチャートのように、五年キャリアがある方はここから見られたらどうですか、十年キャリアがある方はこの辺りから入られたらどうですかという、本当に分かりやすいようなツールを開発していただきたいと思っておりますが、御意見いただけますでしょうか。

○政府参考人(大塚幸寛君) お答えいたします。御質問いただきました女性応援ポータルサイト、これはまさに様々なライフステージにある

女性の方々が、その時々ニーズに合った支援情報を得るだけ一元的に入手できるように、厚労省ほか関係府省の支援施策の概要と、それから具体的に関係サイトへのリンクを貼るような形で掲載しております。

御指摘の職業実践力育成プログラム、今現在はこの新着情報の欄に確かに掲載してございますが、引き続き、そういった情報をお知りになりたい方々ができるだけ分かりやすくアクセスできるように、他の情報と同じような形で掲載をして、できるだけそういった周知に我々としてもしっかりと努めてまいりたい、このように考えております。

○薬師寺みちよ君　ありがとうございます。

日本は高学歴の女性が大変多いでございます。しかし、その学歴を生かせないということが今言われております。しっかりと厚労省もそうですけれども皆様方の省庁におかれましては御努力いただきますようお願いを申し上げます、質問とさせていただきます。

○委員長(三原じゅん子君)　他に御発言もないようですから、質疑は終局したものと認めます。

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

雇用保険法等の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(三原じゅん子君)　全会一致と認めます。よって、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、津田君から発言を求められておりますので、これを許します。津田弥太郎君。

○津田弥太郎君　私は、ただいま可決されました雇用保険法等の一部を改正する法律案に対し、自由民主党、民主党・新緑風会、公明党、日本共産党、維新の党、社会民主党・護憲連合及び無所属クラブの各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する附帯決議(案)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、労働者の生活安定機能を充実させるため、基本手当の給付日数、給付額及び給付率並びに基本手当の給付制限期間の改善を早期に検討すること。また、個別延長給付等の平成二十八年度末までの暫定措置については、政策目的、実績及び効果を踏まえ、恒久化することも含めて今後の在り方について検討し、必要な措置を講ずること。さらに、基本手当の受給者及び受給終了者について、再就職できない理由及び生活の実態を調査すること。

二、失業が政府の経済対策及び雇用対策とも関係が深いことに鑑み、政府の責任として、雇用保険法附則第十五条の規定に基づき雇用保険の国庫負担に関する暫定措置を早期に廃止し、本則に戻すこと。

三、労働移動支援助成金の支給に当たっては、離職を余儀なくされる労働者本人の同意が自由な意思決定によるものであることの確認を徹底するなど助成金の支給要件を厳格化するとともに、不適切な受給事例が判明した場合には厳正に対処すること。また、助成金の創設の趣旨に基づき、政策効果の検証を行い、助成金の支給方法を改め、再就職実現時のみの支給とすること、大企業を支給対象から外すこと、再就職時の労働条件が離職前と比べ低下する場合には支給対象としないこと等を含め、抜本的な見直しについて具体的に検討すること。

四、労働関係法令違反のある事業主に対して雇用保険を財源とする助成金を支給することは制度の趣旨に反することから、法令違反が判明した場合には不支給とすると、又は返還を求めるなど厳正に対処すること。

五、高年齢者の雇用促進に当たっては、六十五

歳までの確実な雇用確保を図るとともに、高年齢の有期契約労働者を無期雇用へ転換させた事業主に対する助成措置の十分な周知及び利用勧奨を図ること。

六、シルバー人材センター等の取り扱う業務の範囲の拡大については、労働者の保護及び地域の雇用環境の観点から、本法施行後の実態を確実に把握し、必要に応じて取扱業務に係る要件の見直しを検討すること。また、シルバー人材センター等における適正就業確保のためのガイドラインを早期に策定し、周知徹底を図ること。

七、いわゆるマルチジョブホルダーについては、早期に諸外国の状況を含めて実態を調査した上で、雇用保険の適用及び給付の在り方等を検討し、必要な措置を講ずること。また、週所定労働時間が二十時間未満の労働者への適用拡大についても検討を行うこと。

八、失業者の求職活動の支援を強化するため、就職促進給付の在り方、マザーズハローワークにおける雇用保険の受給手続を可能とする体制の整備等について幅広く検討すること。

九、有期契約労働者の育児休業及び介護休業の取得要件については、有期契約労働者の権利確保及び待遇改善が必要であることから、労使双方の取得要件の理解不足等により対象となる有期契約労働者の権利行使が妨げられることのないよう、取得要件の趣旨を指針によって分かりやすく周知徹底すること。その際、本法施行後には、短期の有期労働契約を繰り返し更新している場合も含め、有期契約労働者は、期間内に確実に雇止めされること

があらかじめ明確である場合を除き、育児休業等を取ることができることを指針に明記すること。また、改正後の有期契約労働者の育児休業等の取得状況等を注視し、取得要件の撤廃を含めた更なる緩和について検討すること。

十、介護休業については、その取得実績が低位にとどまっていることから、職場の実情、要

介護者が施設に入所できるまでの期間等の介護を取り巻く実態について詳細に調査すること。加えて、本法施行後の介護休業の取得状況等を勘案して、休業期間の延長及び分割回数増加を検討するとともに、要介護者が施設に入所できない場合等に特例的な休業期間の延長を請求できる仕組みの創設、介護が一定以上の長期間に及んだ場合に再度の介護休業の取得が可能となる仕組みの創設等の更なる制度拡充を検討すること。

十一、育児のための所定労働時間の短縮措置について、働く親のニーズを踏まえ、対象となる子の年齢を小学校低学年まで引き上げることとを検討するとともに、制度を利用した労働者のキャリア形成が阻害されることのないよう、その実態を調査し、育児のための所定労働時間の短縮措置を利用したことを理由とする不利益な取扱いに対する指導を強化すること。

十二、いわゆるマタニティハラスメントが、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等の他のハラスメントと複合することが多い実態に鑑み、あらゆるハラスメントに一体的に対応できる体制を整備することを事業主に促すこと。さらに、職場におけるハラスメントを受けた労働者の継続就業が困難にならないよう環境を整備するとともに、労働者が休業を余儀なくされた場合等に当該労働者が希望するときは原職又は原職相当職への復帰ができるよう積極的な支援を行うことを事業主に促すこと。また、マタニティハラスメントを理由として離職した場合に、雇用保険の特定受給資格者に該当することとするよう当該基準の見直しを早期に行うこと。

十三、仕事と不妊治療との両立が困難であるために離職を余儀なくされるいわゆる「不妊退職」が生じていることから、不妊治療及び不妊退職の現状等について実態調査を行うとともに、働きながら不妊治療を行う労働者の負

第九三四号 平成二十八年三月十四日受理

憲法二十五条に基づく権利保障としての社会福祉事業を守り拡充することに関する請願

請願者 島根県雲南市 藤原裕子 外二千六百二十名

紹介議員 仁比 聡平君

この請願の趣旨は、第九一八号と同じである。

第九三五号 平成二十八年三月十四日受理

憲法二十五条に基づく権利保障としての社会福祉事業を守り拡充することに関する請願

請願者 奈良市 紺屋美己子 外二千六百二十名

紹介議員 山下 芳生君

この請願の趣旨は、第九一八号と同じである。

第九四五号 平成二十八年三月十六日受理

病院給食の自己負担引上げ撤回に関する請願

請願者 京都市 川畑順子 外二千五百九十名

紹介議員 倉林 明子君

病院給食は、治療の一環として位置付けられており、検査や薬などと同様に公的保険で療養の給付に含まれていた。しかし、一九九四年に一日六百円の患者負担が導入されてからは負担増が繰り返され、現行では一般病床や精神病床で一食六百四十円と定められている食費のうち食材費分として一食二百六十円の負担が求められている。今回、食材費分二百六十円に更に調理費分二百円が上乗せされ、一食四百六十円が課せられようとしている。二〇〇六年に療養病床に入院する六十五歳以上の患者負担に調理費分が上乗せされた際には、負担増に耐えきれない患者の退院が急増した。病院給食の自己負担額は、高額療養費の対象外でもあり、負担増は更なる患者追い出しとなるのは必至である。また、負担増の理由として食費を全額自費で賄っている在宅患者との公平性を保つためとしているが、在宅患者との公平性を言う

のであれば、在宅患者にも管理栄養士による食事指導などの食事治療を保障すべきである。

ついては、患者が自己負担を心配することなく入院治療をできるようにするため、次の事項について実現を図らねばならない。

一、病院給食一食二百六十円から四百六十円への自己負担額引上げを撤回すること。

二、病院給食を公的保険の「療養の給付」に含めて自己負担を解消すること。

第九七一号 平成二十八年三月十七日受理

誰もが税金の心配なく必要な医療・介護を受けられるようにすることに関する請願

請願者 埼玉県越谷市 多々木優 外四千六百二十一名

紹介議員 紙 智子君

「保険料が高過ぎて払えない」「医療費の負担が重くて受診を控えている」「要支援では介護保険の家事援助が受けられないと言われた」「病院から退院を迫られた」「要介護二では特養に入れない」など、医療・介護の切実な声が広がっている。消費税が八%へ増税され、賃金は上がらず、暮らしが悪化しているにもかかわらず、政府は、財政難を口実に医療、介護、年金、生活保護などあらゆる社会保障を改悪し、国民の負担増を更に強めようとしている。これでは、今の生活はもろろん、将来の不安は大きくなるばかりである。憲法第二十五条は国の責任で国民が健康で文化的な生活を送る生存権を保障するとともに、加えて、憲法第十三条は国民の生命・自由・幸福追求権を保障している。年金や生活保護などの水準を引き上げ、人間らしい生活を保障することは国の責任である。しかし、安倍政権は、社会保障費は自然増すら抑制する一方で、防衛費は毎年増額し、戦争する国づくりへの動きを加速させている。社会保障費の抑制方針を撤回し、防衛費ではなく社会保障の国庫負担を増やし、全ての国民に安全・安心の医療・介護が保障されるよう求める。

ついては、次の事項について実現を図られた

い。一、必要な医療・介護が受けられるようにすること。

1 入院時の居住費負担や七十五歳以上の二割負担など、患者負担増をやめること。

2 後期高齢者保険料の特例軽減措置を継続すること。

3 十八歳までの子供・障害者（児）・一人親世帯の医療費無料化を国の制度にすること。

4 医療・介護の保険料や窓口負担、利用料を軽減すること。

二、病院・ベッドの削減や医療費を抑える仕組みづくりなどを地方自治体に押し付けることなく、地域に必要な医療・介護・福祉の体制を拡充すること。

第九七二号 平成二十八年三月十七日受理

介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 新潟市 唐崎光博 外五百四十四名

紹介議員 井上 哲士君

厚生労働省は、二〇一五年六月、二〇二五年には二百五十三万人の介護人材が必要とされるが、三十七万七千人の不足が見込まれると発表した。介護事業の推進にとって、介護労働者の人材確保と処遇改善は、喫緊の課題となっている。介護労働者の処遇は厚生労働省の賃金構造基本統計調査では全産業平均と月額で十万円の開きがあり、やりがいがあるにもかかわらず働き続けることが困難な実態にある。介護事業者からも「今の介護報酬では人材確保のために十分な賃金を支払えない」「人材の確保ができず、事業所の努力だけでは安定的な運営が難しい」との声が出されている。二〇一五年四月、政府は、介護報酬の二・二七%の引下げを行った。この改定は、介護職員の処遇改善（プラス一・六五%）、認知症・中重度ケア（プラス〇・五六%）など加算と抱き合わせて実施されたが、加算を除くと実質的に四・四八%もの大幅な引下

げとなった。報酬引下げにより、多くの事業所が深刻な経営困難となり、介護サービスの縮小、介護事業からの撤退など、地域の介護基盤の弱体化・崩壊につながっている。国は、マイナスイメージと処遇改善加算は両立するとしているが、介護事業の経営が困難な中で介護労働者の処遇が引き下げられるという事態が発生している。地域支援総合事業の実施に伴って、担い手を専門職から無資格労働者・ボランティアやシルバー人材センターへ移行したり、あるいは、外国人の技能実習生制度を介護分野に拡大することとしており、人材確保の根本問題である介護労働者の抜本的な処遇改善が棚上げされかねない。利用者・家族が質の高い介護を受けられるようにするためにも、介護事業所が安定的に介護事業を続けていくためにも、専門職である介護労働者が生き生きと働き続けられる条件が必要である。

ついては、次の事項について実現を図られた

一、国の責任で、介護労働者の確保、月額十万円格差を埋めるための施策を早急に実施すること。処遇改善の対象を介護職場で働く全ての従事者に拡大すること。

二、介護労働者の処遇改善、介護事業の安定と充実したサービスが提供できるよう、介護報酬の大幅なプラス改定を緊急に実施すること。

第九七三号 平成二十八年三月十七日受理

介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 滋賀県大津市 根本寛美 外五百四十四名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九七四号 平成二十八年三月十七日受理

介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 北海道室蘭市 八巻優太 外五百

紹介議員 紙 智子君
この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九七五号 平成二十八年三月十七日受理
介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 東京都大田区 千葉祥子 外五百四十四名
紹介議員 吉良よし子君
この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九七六号 平成二十八年三月十七日受理
介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 京都市 小西淳 外五百四十四名
紹介議員 倉林 明子君
この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九七七号 平成二十八年三月十七日受理
介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 東京都世田谷区 白井郁子 外五百四十九名
紹介議員 小池 晃君
この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九七八号 平成二十八年三月十七日受理
介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 東京都葛飾区 青木聡美 外五百四十四名
紹介議員 田村 智子君
この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九七九号 平成二十八年三月十七日受理
介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 兵庫県宝塚市 上田真由美 外五

紹介議員 大門実紀史君
この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九八〇号 平成二十八年三月十七日受理
介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 堺市 西村彩花 外五百四十四名
紹介議員 辰巳孝太郎君
この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九八一号 平成二十八年三月十七日受理
介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 高知市 立花由智 外五百四十四名
紹介議員 仁比 聡平君
この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九八二号 平成二十八年三月十七日受理
介護労働者の処遇改善と介護報酬の緊急改定に関する請願

請願者 和歌山市 竹本優子 外五百四十四名
紹介議員 山下 芳生君
この請願の趣旨は、第九七二号と同じである。

第九八三号 平成二十八年三月十七日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 埼玉県春日部市 普嶋裕子 外三千二十七名
紹介議員 古川 俊治君
我が国では腎疾患(腎臓病)患者は千三百万人を超えると言われている。腎臓病は、沈黙の病とも言われ、早期発見が大変難しい病気であり、一旦発症すると、長期にわたり根気強い治療が必要となる。また、腎臓病は重症化しやすく、末期腎不全まで至ると、生命を維持するために人工透析治療を続けるか腎臓移植をするしか方法はない。そ

第九八四号 平成二十八年三月十七日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。

のような腎臓病患者を一人でも少なくし国民が健康で毎日を送るためには、病気を発症してからの対策、医療ではなく、腎臓病の発症を予防するための施策が重要である。また、発症したとしても医療と施策によりその重症化をとどめることが必要である。近年、糖尿病の合併症として腎不全を発症する患者が急増しているが、腎臓病はもろ糖尿病も決して生活習慣だけから発症する病気ではない。発症の原因を患者個人の責任にするだけでは腎臓病患者はなくなるらない。広く国民的課題として国を挙げた取組が必要である。また、腎臓病の患者は高齢化しており、通院を始めとする生活に課題が山積している。これは超高齢社会である我が国において全ての高齢者にも共通する問題であり、患者がより良い生活を送れる社会の実現は国民が安心して充実した毎日を送れる社会の実現につながる。慢性腎臓病(CKD)の重症化を防ぐための施策を始め腎疾患対策の予算化などが実現しているが、腎疾患総合対策が実現しているとはまだまだ言えない。腎疾患総合対策が確立し、国民が腎疾患から守られる日が早く達成されるよう求める。

九、腎臓病の早期発見と重症化予防に向けた総合的な対策が進むように努めること。

二、腎臓病患者が必要な介護支援を受けられる介護保険制度になるよう検討すること。

三、週三回の人工透析治療のため、通院困難な透析患者の通院を保障する体制を公的に整備するよう努めること。

四、広域で大災害が発生しても人工透析治療を受けることができるよう国、地方自治体が連携した災害対策への取組に努めること。

五、腎臓病の推進及び再生医療の研究が進むよう努めること。

第九八四号 平成二十八年三月十七日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。

第九八五号 平成二十八年三月十七日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 兵庫県美方郡香美町 黒田正好 外千八百十二名
紹介議員 室井 邦彦君
この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。

第九八六号 平成二十八年三月十七日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 茨城県ひたちなか市 山岡正義 外千三百五十九名
紹介議員 藤田 幸久君
この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。

第九八七号 平成二十八年三月十七日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 香川県高松市 喜多村容子 外千一名
紹介議員 磯崎 仁彦君
この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。

第九八八号 平成二十八年三月十七日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 名古屋市長 鈴木則子 外千三百一名
紹介議員 新妻 秀規君
この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。

第九八九号 平成二十八年三月十七日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 鳥取県西伯郡大山町 北村琴美 外千三百二十八名
紹介議員 浜田 和幸君
この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。

第九九〇号 平成二十八年三月十七日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 兵庫県宝塚市 上田真由美 外五

この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。

第九九〇号 平成二十八年三月十七日受理 腎疾患総合対策の早期確立に関する請願 請願者 栃木市 中田ミチ子 外千九百九十九名 紹介議員 渡辺美知太郎君 この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。	紹介議員 前川 清成君 この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。		
第九九一号 平成二十八年三月十七日受理 腎疾患総合対策の早期確立に関する請願 請願者 広島市 栗屋靖正 外千二百名 紹介議員 柳田 稔君 この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。			
第九九二号 平成二十八年三月十七日受理 腎疾患総合対策の早期確立に関する請願 請願者 東京都練馬区 篠原富雄 外千九百九十九名 紹介議員 竹谷とし子君 この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。			
第九九三号 平成二十八年三月十七日受理 腎疾患総合対策の早期確立に関する請願 請願者 栃木県那須郡那須町 小出昭子 外千九百九十九名 紹介議員 高橋 克法君 この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。			
第九九四号 平成二十八年三月十七日受理 腎疾患総合対策の早期確立に関する請願 請願者 大分県中津市 小川幸子 外千七百七十二名 紹介議員 磯崎 陽輔君 この請願の趣旨は、第九八三号と同じである。			
第九九五号 平成二十八年三月十七日受理 腎疾患総合対策の早期確立に関する請願 請願者 奈良県橿原市 竹田利浩 外千二百六十六名			

平成二十八年四月二十二日印刷

平成二十八年四月二十五日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局