

育・学童保育の実現を求めるることに関する請願

(小泉龍司君紹介) (第四三二号)

(畠野君枝君紹介) (第四三二号)

(宮本徹君紹介) (第四三三号)

(赤嶺政賢君紹介) (第四四五号)

(井坂信彦君紹介) (第四四六号)

(池内さおり君紹介) (第四四七号)

(梅村さえこ君紹介) (第四四八号)

(大平喜信君紹介) (第四四九号)

(奥野総一郎君紹介) (第四五〇号)

(笠井亮君紹介) (第四五一号)

(穀田恵二君紹介) (第四五二号)

(斎藤和子君紹介) (第四五三号)

(志位和夫君紹介) (第四五四号)

(清水忠史君紹介) (第四五五号)

(塙川鉄也君紹介) (第四五六号)

(島津幸広君紹介) (第四五七号)

(田村貴昭君紹介) (第四五八号)

(高橋千鶴子君紹介) (第四五九号)

(畠野君枝君紹介) (第四六〇号)

(皇山和也君紹介) (第四六一号)

(藤野保史君紹介) (第四六二号)

(堀内照文君紹介) (第四六三号)

(真島省三君紹介) (第四六四号)

(宮本岳志君紹介) (第四六五号)

(宮本徹君紹介) (第四六六号)

(本村伸子君紹介) (第四六七号)

は本委員会に付託された。

三月七日

沖縄県の国民健康保険事業に対する財政支援等に関する陳情書(那覇市泉崎一の一の一 翁長俊英) (第四四号)

介護報酬の見直し・介護労働者の待遇改善と人材確保に関する陳情書(富山市新総曲輪一の大野久芳) (第四五号)

公共職業安定所の求人情報補足事項の廃止を求めること等に関する陳情書(埼玉県北葛飾郡杉戸町倉松一の七の二七 小畠孝平) (第四六号)

は本委員会に参考送付された。

本日の会議に付した案件

政府参考人出頭要求に関する件

雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提出第二号)

厚生労働関係の基本施策に関する件(長時間労働是正問題等)

中で、大臣は、専門性がある方が専門性のない仕事を担つてしまっていることが問題だということをおっしゃいました。

要支援の方々への生活援助は、専門性が必要のない仕事ではありません。専門性を否定して、基準緩和だと、安上がりの扱い手をつくること自体が、介護職全体の賃金や地位といった待遇を悪化させ、人材不足に拍車をかけているということを指摘しておきたいと思うんです。

きょうは、基準緩和だけではなくて、現行相当サービスのところでも報酬減が起こっているんだということを取り上げたいと思っています。

昨年四月から総合事業を実施している川崎市では、報酬の支払いを月単位の包括払いから週単位に変えたことで、専門職が担当する現行相当サービスによっても報酬が八割程度まで下がる仕組みになっています。

昨年四月から総合事業を実施している川崎市では、報酬の支払いを月単位の包括払いから週単位に変えたことで、専門職が担当する現行相当サービスによっても報酬が八割程度まで下がる仕組みになっています。

資料の一枚目についておきました。第五週まで実施をしてようやく現行と同水準の報酬となるわけです。そんな月は年に三分の一ほどあるかないかですか、ほんどの月が第四週まで、八割の報酬になるわけです。デイの方も出来高加算方式にかわりまして、同じ時間を支援しても、事に起るわけです。現行相当サービスなのにこんな報酬でいいのかと思ひます。先週の答弁では、この現行相当サービスの報酬単価については、専門的サービスであることや、事業者の員数、設備基準が従来の予防給付と一緒にあるということを勘案して設定するとありました。

これは、確認したいんですが、つまり、介護保険の予防給付と同じ水準だと理解してよろしいでしょうか。

○蒲原政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど申し上げましたとおり、基本的な考え方についてはガイドラインで示しておるところでございます。

先ほど申し上げましたとおり、市町村が具体的な額を決定する、その際に、私どもとしては、基本的には同水準ということでございますけれども、具体的な個別の額については、これは当該市町村が、そうした考え方を頭に置きながら、かつ、当該市町村における事業者とよく相談をして決めていくということになろうかと思つています。

個別具体的な川崎市の事例につきましては、もともとの額をベースにしながら、一定の事業者との協議の中で、週五回の場合、あるいは週四回の場合ということで具体的な額を設定していると

るお尋ねに対しまして、私の方から、訪問介護員等による専門的なサービスであること、さらには、従業員の員数や、設備基準は従来の予防給付と同様であるといったことを勘案して設定することを答えたところでございます。

ただいまの先生からのお尋ねでございますけれども、こうした趣旨を踏まえて、総合事業のサービス単価については、これらガイドライン等を踏ままして、事業の実施主体である市町村が設定するというのが基本でございます。その際、基本的に設定することといったものを一応想定しております。

ただいまの先生からのお尋ねでございますけれども、こうした趣旨を踏まえて、総合事業のサービス単価については、これらガイドライン等を踏ままして、事業の実施主体である市町村が設定するというのが基本でございます。その際、基本的に設定することといったものを一応想定しております。

ただ、いずれにいたしましても、事務連絡等で示してございますけれども、各市町村におきましたサービス事業者と十分に協議するといったことは重要であるというふうに周知をいたしております。

ただ、いつものと認識をいたしております。

○堀内(照)委員 同基準だとということだと思つてます。

ですが、そうであるならば、一年の大半がこうしてそうした中で具体的な額が設定されていく

示してございますけれども、各市町村におきましたサービス事業者と十分に協議するといったことは重要であるというふうに周知をいたしております。

ただ、いつものと認識をいたしております。

○蒲原政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど申し上げましたとおり、基本的な考え方についてはガイドラインで示しておるところでございます。

先ほど申し上げましたとおり、市町村が具体的な額を決定する、その際に、私どもとしては、基本的には同水準ということでございますけれども、具体的な個別の額については、これは当該市町村が、そうした考え方を頭に置きながら、かつ、当該市町村における事業者とよく相談をして決めていく

ということになろうかと思つています。

個別具体的な川崎市の事例につきましては、もともとの額をベースにしながら、一定の事業者との協議の中で、週五回の場合、あるいは週四回の場合」ということで具体的な額を設定していると

るお尋ねに対しまして、私の方から、訪問介護員等による専門的なサービスであること、さらには、従業員の員数や、設備基準は従来の予防給付と同様であるといったことを答えたところでございます。

ただいまの先生からのお尋ねでございますけれども、こうした趣旨を踏まえて、総合事業のサービス単価については、これらガイドライン等を踏ままして、事業の実施主体である市町村が設定するというのが基本でございます。その際、基本的に設定することとしたものを一応想定しております。

ただ、いずれにいたしましても、事務連絡等で示してございますけれども、各市町村におきましたサービス事業者と十分に協議するといったことは重要であるといふうにして、そうした中で具体的な額が設定されていく

示してございますけれども、各市町村におきましたサービス事業者と十分に協議するといったことは重要であるといふうに周知をいたしております。

ただ、いつものと認識をいたしております。

○蒲原政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど申し上げましたとおり、基本的な考え方についてはガイドラインで示しておるところでございます。

先ほど申し上げましたとおり、市町村が具体的な額を決定する、その際に、私どもとしては、基本的には同水準ということでございますけれども、具体的な個別の額については、これは当該市町村が、そうした考え方を頭に置きながら、かつ、当該市町村における事業者とよく相談をして決めていく

ということになろうかと思つています。

個別具体的な川崎市の事例につきましては、もともとの額をベースにしながら、一定の事業者との協議の中で、週五回の場合、あるいは週四回の場合」ということで具体的な額を設定していると

るお尋ねに対しまして、私の方から、訪問介護員等による専門的なサービスであること、さらには、従業員の員数や、設備基準は従来の予防給付と同様であるといったことを答えたところでございます。

ただいまの先生からのお尋ねでございますけれども、こうした趣旨を踏まえて、総合事業のサービス単価については、これらガイドライン等を踏ままして、事業の実施主体である市町村が設定するというのが基本でございます。その際、基本的に設定することとしたものを一応想定しております。

ただ、いつものと認識をいたしております。

○蒲原政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど申し上げましたとおり、基本的な考え方についてはガイドラインで示しておるところでございます。

先ほど申し上げましたとおり、市町村が具体的な額を決定する、その際に、私どもとしては、基本的には同水準ということでございますけれども、具体的な個別の額については、これは当該市町村が、そうした考え方を頭に置きながら、かつ、当該市町村における事業者とよく相談をして決めていく

ということになろうかと思つています。

個別具体的な川崎市の事例につきましては、もともとの額をベースにしながら、一定の事業者との協議の中で、週五回の場合、あるいは週四回の場合」ということで具体的な額を設定していると

るお尋ねに対しまして、私の方から、訪問介護員等による専門的なサービスであること、さらには、従業員の員数や、設備基準は従来の予防給付と同様であるといったことを答えたところでございます。

ただいまの先生からのお尋ねでございますけれども、こうした趣旨を踏まえて、総合事業のサービス単価については、これらガイドライン等を踏ままして、事業の実施主体である市町村が設定するというのが基本でございます。その際、基本的に設定することとしたものを一応想定しております。

ただ、いつものと認識をいたしております。

○蒲原政府参考人 お答え申し上げます。

先ほど申し上げましたとおり、基本的な考え方についてはガイドラインで示しておるところでございます。

先ほど申し上げましたとおり、市町村が具体的な額を決定する、その際に、私どもとしては、基本的には同水準ということでございますけれども、具体的な個別の額については、これは当該市町村が、そうした考え方を頭に置きながら、かつ、当該市町村における事業者とよく相談をして決めていく

ということになろうかと思つています。

個別具体的な川崎市の事例につきましては、もともとの額をベースにしながら、一定の事業者との協議の中で、週五回の場合、あるいは週四回の場合」ということで具体的な額を設定していると

るお尋ねに対しまして、私の方から、訪問介護員等による専門的なサービスであること、さらには、従業員の員数や、設備基準は従来の予防給付と同様であるといったことを答えたところでございます。

ただいまの先生からのお尋ねでございますけれども、こうした趣旨を踏まえて、総合事業のサービス単価については、これらガイドライン等を踏ままして、事業の実施主体である市町村が設定するというのが基本でございます。その際、基本的に設定することとしたものを一応想定しております。

いうことだというふうに認識をいたしております。

○堀内(照)委員 ですから、実際には、一年の大半が八割まで下がるということと、これでは本当に大変なんですね。採算がとれないのと、もう既に大手は手を引き始めていると聞きました。

直接私が伺つた事業所では、断らないといふことをモットーに頑張つております。昨年九月ごろから、よそでは受け入れられなかつた方から問い合わせが相次いでいるといいます。しかし、この報酬単価ですから、利用者がふえればふえるほど赤字が膨らむということで、四つのヘルパーステーションを持つた法人なんですが、今まで訪問部門というのは一番の稼ぎ頭だとおっしゃつていましたけれども、四月から十二月まで一千万の赤字になつた。このままでは本当に受けられないといふ深刻な事態であります。これでは専門職の処遇にも影響しかねないとと思うんです。

大臣に伺いたいんですけども、少なくとも現行相当サービスについては、専門職に現行どおりの賃金が保障されるような水準がやはり必要だと思つます。報酬単価はやはりそういう水準にすべきじゃありませんか。

○塙崎国務大臣 先ほど局長の方から答弁をいたしましたけれども、新しい事業の実施主体というのは市町村に任せることで、国としては、新しい事業は、訪問介護員などによって提供される専門的サービスであること、そしてまた従業者の員数あるいは設備基準は従来の予防給付と同様であるということを踏まえた上で、市町村自身が、地域の実情に応じて、適切なサービス単価をそれバラエティーのあるサービスとして設定するということをもともと期待していた制度であるわけございます。

市町村が単価を設定するに当たつて、事業所の経営の実情などを考慮するためにサービス事業者と十分協議をすることが当然重要であつて、市町村に対してこれは助言をしてまいつているところでございます。

御指摘の川崎市の訪問サービスの例を見ますと、さもざまな、バラエティーを用意してはおりませんけれども、従来の予防給付では月に何回サービスを提供しても定額だった。それを、サービス

実施要綱で認められた方法を組み合わせて単価を設定していることにはなつてないよう私どもとしても受けとめるわけであります。

単価設定に当たつては、事業所との意見交換、それから市議会への説明などを行つた上で決定されたというふうに聞いておりまして、川崎市自身が地域の実情を踏まえた上で適切に単価を設定しております。

厚労省としては、今後も市町村に対して、総合事業の円滑な実施に向けて、それぞれが知恵を出しながら、必要な助言を、私どもとしてもそれができるように、行つてまいりたいといふに考えております。

○堀内(照)委員 基準は現行相当の場合は以前と同じですから、いわばコストは今までどおりいかつてゐるわけなんですね。しかし単価が八割以下がるということで、これは本当に大変なんだと思うんです。

市町村に任せることで、国としては、も、報酬単価の設定について現行水準を超えてはならないといふ縛りを国が設けているからこうなると思うんです。つまり、月四回を100%にする月五回ということを100%に置かなきやならないくなる。

ですから、ほとんど週四回しかない月、一年の

基盤そのものを私は崩しかねないと思うんです。現場では、本当に、思ったより速いスピードで介護事業所が立ち行かなくなつていて、その声を聞きます。介護の支えが本当に崩壊しているという声があります。本当に、ヘルパー難民、介護難民ということを、あふれる前に、この声を真剣に受けとめて国がかかるべき対応をするべきだと申し上げたいと思うんです。

深刻なのは、そのもとで利用者がサービスを受けられなくなつているということあります。川崎市は、今言いましたように、現行相当で報酬減になつていて、多くの事業所が、介護人材の件費を削減するためにサービスの時間短縮をしております。ケアマネジャーがケアプランを作成して、この人には六十分必要だということになつても、いや、うちの事業所では、要是採算がとれないということで、三十分や四十分しか提供できません、そういう事業所があつてはいる。それ以上にほかのサービスを受けたければ、例えば、調理だけしかできない、しかし買い物とか、ほかをやつてほしかつたらあとは自費でお願いします、こういうことになつていてるといふんです。

大阪市では、市の説明会で、これは基準緩和の方で、大阪市は基準緩和、七五%の報酬単価です。これでは事業所がやつていけない、こういう声、批判が出たときに、市の担当者は、サービス提供拒否の禁止を外してはいます。まるで、嫌なら提供しなくともいいんだ、こう言わんばかりだつたといいます。

これでは、少なくない要支援者が、公的サービスから実質的に締め出される。自費や家族介護に頼るのか、そういう選択が迫られると思うんです。大臣、それすら、低所得で自費も払えない、家族もいない、こういう方は本当にどこに行けばいいのかということだと思うんですが、こういう方の受け皿、国としてどうお考えでしょうか。

○塙崎国務大臣 新しい制度でありますから、先生御指摘のように、よく実態を見ておくといふこ

とは大変大事なことだといふうに思つております。

厚生労働省は、各市町村に対して新しい事業の実施状況を確認いたしましたが、まず、利用者が一月に利用したサービスの利用日数に大きな変化は今のところ見られていないことが見てとれただところがまず第一点。二点目として、現行相当サービスは、ほぼ全ての市町村で従来の予防給付における報酬単価と同水準の単価設定が行われてゐるということも見てとれたということがございました。そしてもう一点、新しい事業への移行による事業者の撤退や定員減による利用者の状態の悪化は見られなかつたといふことがございました。そしてもう一点、新しい事業への移行による事業者の撤退や定員減による利用者の状態の悪化は見られなかつたといふことがございました。そしてもう一点、新しい事業への移行による事業者の撤退や定員減によつて、必要なサービスを受けることができなくなつたというような苦情があつた市町村は見られなかつたということがございます。

したがつて、市町村からの報告では、今、堀内議員から御指摘をいたいたような事態はうかがえていらないということでございまして、厚生労働省としては、要支援者向けの訪問介護や通所介護が市町村の実施する新しい事業へ移行した後も必要なサービスが利用者に提供されるといふことは、これは当然大切なことであるわけでございますので、引き続き、事業の実施状況を把握し、新しい制度への移行がしっかりと市町村のもとで行われてまいりたいといふふうに考えております。

○堀内(照)委員 今大臣がおつしやいました調査というのは、恐らく一番最初に始めた、初年度から始まつた七十八自治体の調査じゃないかと思うんですね、一点目と二点目の、利用日数の大きな変化がないですか、状態悪化が見られないといふことは、これは、一番最初から手挙げした自治体、それなりに事業所の受け皿等があるところでの調査であります。それから、現行と同水準の単価がというのは、恐らく今実施されている、昨年度までの五百十四自治体での調査なんだと思うんです。

川崎も今言いましたように第五週で一〇〇%に同水準の報酬ということになつてゐるんですよ、今は全てのところで同水準の単価が見られたと大臣はおっしゃいましたけれども、その中で、月包括から週単位に支払いを変えることで国への調査では同水準だと答えていた市で実際には八割になつてゐるという実態があるということを私は指摘しているわけであります。

新たな撤退云々がないということも、ですから、今事業所のところでは時間短縮ということで、利用者が利用できないという事態が広がつていて、いうことを私は今指摘をしたわけであります。

こういうことで公的な介護のサービスから利用者が締め出されるということになれば、これは本当に大変な事態だと思うんです。

今大臣は、新しく始まつた制度なので実態をよく見なければならないということをおっしゃいましたので、ここはぜひ、そこをしつかり見届けて、かかるべき対応を国がやはりやるべきだということと、それをしなければ本当に介護が地域から崩壊していくということを私は指摘したいと思うんです。それで、さらに、必要なサービスが受けられないという問題で、利用者を振り分ける基準の問題があるんです。

要支援者のうち、現行相当が基準緩和かと振り分ける基準として、認知症高齢者自立度と障害高齢者の日常生活自立度を使つて自治体があります。特に大阪市では、主治医の意見書で、認知症高齢者自立度二以上、障害高齢者自立度B以上でなければ、新規利用者は現行相当サービスを利用できないといふことになつています。

確認したいのですが、それぞれ、認知自立度二以上、障害自立度B以上というのはどういう状態なんでしょうか。

○蒲原政府参考人 お答え申し上げます。

今お話をございました認知症高齢者の日常生活自立度二というのは、日常生活に支障を来すよう

な症状、行動や意思疎通の困難さが多少見られております。

また、もう一つ先生からお話がございました障害高齢者の日常生活自立度、これにつきましては、寝たきり度というふうに呼ばれているわけですけれども、ランクBにつきましては、寝たきりに分類されるグループでございます。具体的な判定基準でござりますが、屋内での生活は何らかの介助を要し、日中もベッド上の生活が主体であるが、座位を保つことができる、こういう状態を判定基準といふうにいたしております。

○堀内(照)委員 資料の三枚目にその状態像をつけておきました。

今ありましたように、特に障害高齢者自立度でいいますと、もう寝たきり状態ですね。そうではなく、現行相当サービスを受けられない。これでももう要介護じやないかと思うんですね。新規の要支援者のほとんどが基準緩和サービスに振り分けられ、現行相当サービスなどが受けられないということになると思うんです。

資料の最後、四枚目に、それぞれ、障害高齢自立度と認知症自立度でクロスして、それぞれ介護

度のどこに当たるのか、その分布を表したものをお配りしましたけれども、ごらんいただきいたら適切なんでしょうか。

○蒲原政府参考人 お答え申し上げます。

議員御指摘の、ある自治体の取り扱いだと思いますけれども、我が方から問い合わせたところ、幾つか、きめ細かな対応をしているといふことがわかつきました。

幾つか申しますと、一つは、先生のお話では、認知症高齢者自立度一、あるいは寝たきり度二を使つて振り分けるという話がございましたけれども、まず、総合事業を開始する前からこの予防

訪問介護を利用している場合は、これについては現行相当サービスを利用できるというふうにしています。

新規について申し上げますと、振り分け基準が二つあるとお話がございましたけれども、一つ、まず認知症高齢者の日常生活自立度ランク二以上とのところについてでございますけれども、このランク二以上に該当するほかに、例えば、認定調査における意思伝達や短期記憶、さらには視力、聽力などに課題がある場合、そうした場合については現行相当サービスが利用できるという基準が設定されています。

さらに、先ほど先生がおっしゃいました、二つ目の基準であります障害高齢者の日常生活自立度ランクB以上の点につきましても、仮にこれに該当しない場合でも、例えば、歩行だと車移動さらには嚥下等の生活動作に一部介助が必要な場合は現行相当のサービスを利用できる、こういう基準になつてございます。

さらに、以上のようないくつか加わった基準で該当しない場合でも、最後、多職種による会議で必要と判断される場合には現行相当のサービスが利用できる、こういうふうにされておりますので、その意味でいうと、非常に個々人の状態に合つた形でのいろいろな観点からの判断の上に現行相当サービスの利用を可能にしている、こういうふうに認識をいたしております。

○堀内(照)委員 個々人に合つた判定をするといふのは当然のことであつて、今挙げました寝たきりに当たるような基準といふことが私は適切じゃないと思うんですね。

今丁寧にとおっしゃいましたが、それは当たり前のことであつて、問題なのは、この基準があることは、被害に遭わないよう防犯対策をしっかりとおこなつておかれなければならないのが、もう一点の、加害者を出さないことだと思います。

この事件を経まして、施設の防犯、安全性についての議論が目立つようになります。犯罪防止という意味で二つの観点があると思います。一つは、被害に遭わないよう防犯対策をしっかりとおくこと。そして、今回しつかりと検討しておかなければならぬのが、もう一点の、加害者を出さないことだと思います。

事件の検証を踏まえて、精神保健福祉法が改正案として今通常国会に提出されるということでありますが、まず、検討会のメンバー、自治体を初め関係者の御努力に敬意を表するところでござります。

まず、この間の事件の検証や精神保健福祉法改正案の提出に至るまでの検討を振り返つて、塩崎

厚生労働大臣の基本的な問題意識とその評価をお聞かせいただきたいと思います。

○塙崎国務大臣 昨年の七月二十六日の、十九名のとうとい命が奪われるという痛ましい事件、これにつきましては、昨年八月から厚生労働省を中心して検証チームを立ち上げて検討を行つてしましました。十二月には報告書が取りまとめられたわけでありますけれども、その後、さらに有識者、精神障害者御本人、あるいは家族会、こういった方々、幅広く御意見を聞けるようについてことで関係者から成る検討会で議論をいたしまして、こし一月に報告書を取りまとめたところでございました。

こうした検討の結果、措置入院先の病院が症状消退届において退院後支援に関する記載欄を空欄としていたこと、そして、措置入院を行つた自治体が症状消退届を受けて措置解除を行う際に、退院後の医療等の支援内容を検討せずに、そしてまた患者の帰住先と認識していた自治体にも連絡をしていない、そういったことなど、措置入院者が退院後に医療あるいは福祉などの支援を確実に受けられる仕組みと、いうものがなかつたことが明らかになりました。

私としては、保健所を設置する自治体を中心に、地域の医療、福祉等の関係者が協力連携をするということで、措置入院者がこうした継続的な医療等の支援を確実に受けられるようにして、同じような事件が二度と起きないようにするという思いで、精神保健福祉法の改正案を今国会に提出したいということで、早期に御審議をお願いしたいというふうに思います。

被害者が出ないよう、そして加害者が出ないように、そういう今先生からの御指摘は、そのとおりだというふうに思います。

○河野(正)委員 概要を見せていただいておりますけれども、なかなか、しっかりと検討はされていました。ただ、まだまだ不十分じゃないかなという点もございましたので、これはまた法案審議の際に細かくお話を聞かせていただきたい

と思います。

国会に提出された法改正案では、措置入院者が

退院後に医療等の継続的な支援を確実に受けられる仕組みの整備が大きく掲げられております。これまでの議論において、関係者の意見の相違点がどのような部分にあり、どのように集約されていったのか、検討過程を教えていただきたいと思います。

○堀江政府参考人 お答え申し上げます。

相模原の障害者支援施設における事件の再発防止を検討するに当たりましては、措置入院者に対する医療等の支援を充実させるべきという意見がある一方、犯罪防止を医療の役割に押しつけ、結果として精神障害者を監視するようなことにならぬならないという意見などがあつたところでございます。

こうした観点から、大臣からもお話をございましたが、有識者や精神障害者御本人、家族会等から成ります検討会の取りまとめにおいては、医療の役割は患者の治療、健康維持増進を図るものであり、犯罪の発生防止ではないことを十分に踏まえ、措置入院から退院した患者に対する医療の充実を図ることが重要とされたものでござります。

このため、今国会に提出した精神保健法の改正案においては、精神障害者に対する医療は、その精神的健康の保持増進を目的として行われるべきことを、国、地方公共団体の義務として法律上明確化した上で、措置入院者に対する退院後の医療等の支援を充実することとしてござります。

○河野(正)委員 今回の法改正案によりまして、先ほどお話ししたように、随分と支援策がしっかりときているものと期待しておるところであります。

ただ、措置が解除された後、地域で暮らすめど

が立たないために、任意入院等で、あるいはまた医療保護入院という同じような強制的な入院形態で入院を継続される方、措置は必要ないけれども入院は継続が必要だという方がいらっしゃると思います。場合によつては、その期間が数年とか十

数年とか、長きにわたつてしまつこともあると思ひます。

そうなつたときに、ちゃんとそれをフォローできるのかというのが心配事項でありまして、そういった実態と、入院を継続する方への支援策といふのは議論されたのかどうか、教えていただきたいと思ひます。

○堀江政府参考人 お答え申し上げます。

今回の改正案では、こうした方々も含めまして、または任意入院で、入院の形で継続される方が、措置入院を退院される方のうちの約七割というごとでございました。

十一の自治体を対象に調査いたしましたところ、措置入院が解除されたときに、医療保護入院

のあり方、退院に関する精神障害者の意思決定及び意思表明の支援のあり方などが見直しの検討事項として規定されています。

これらへの対応といたしまして、改正後の施行

状況等を有識者の会議で議論いたしまして、その結果を踏まえまして今回法案を提出したものでございます。

今般国会に提出されました法案には、家族等同

意が本人と家族の関係に与える影響等を踏まえ、市町村長同意の範囲を拡大いたします。それから、措置入院者について、医療保護入院者と同様の退院促進措置の導入なども盛り込んでござります。

加えて、法案とは別途でございますが、入院中の精神障害者について、医療機関以外の第三者に

より意思決定支援等の権利擁護を行うことを、地域生活支援事業の中で実施することとしてござります。

また、相模原事件の検証において、被告人が退院後に医療等の支援が途切れてしまつたことや、自治体や警察等との間での情報共有が十分に行われなかつたことが明らかになりました。

このため、今回の改正法案では、措置入院者が退院後に医療等の継続的な支援を確実に受けられる仕組みを設けるとともに、保健所設置自治体ごとに精神障害者支援地域協議会を設置することを義務づけて、確固たる信念を持って犯罪を企図する者への対応等について自治体や警察等が協議を行うこととしてございまして、これらの取り組みを進めることにより、相模原事件のような事件の

いたさたいと思います。

○堀江政府参考人 前回の改正、二〇一三年、平成二十五年の精神保健福祉法改正に関する評価といたしまして、医療保護入院者について退院促進措置が設けられる一方、医療保護入院の要件とされた家族等同意については、家族等の負担を軽減すべきとの意見や、その意思表示がなされない場合の実務的な課題が指摘されておりまして、また、二十五年の改正法では、医療保護入院の入院手続

再発防止につながるものと考えてございます。

○河野(正)委員 先日の大臣所信では触られていましたが、精神保健指定医の資格不正取得問題というのは、我が国の精神保健福祉制度の根幹を大きく揺るがしかねない極めて大きな問題だったと思つております。

聖マリアンナ医科大学で発覚した事案を受けて全国調査が行われまして、不正への関与が百名余りということで、八十九名の資格が取り消しになつております。全国調査によれば、不正取得したものと見受けられます。不正を生んだ背景について、どのように評価、分析されているのか、結果を受けた現在までの対応状況を教えていただきたいと思います。

○堀江政府参考人 厚生労働省としては、今回の不正取得の問題には、指定医の申請を行う医師、それから指導に当たる指導医に、指定医とは措置入院等の患者の意向に反した処置を行える権限を持つ重要な国家資格であるという意識が希薄であつたこと、指導医の役割的重要性が十分に認識されていなかつたこと、それから、指定医申請時の実務経験の確認をケースレポートのみで行つていたことなどの要因が影響したというふうに考えてございます。

このため、今国会で提出いたしました精神保健福祉法の改正法案におきまして、指定医の職務停止や取り消し処分を受けた者に対する再教育研修の仕組みを導入すること、指導医を一定の要件を満たす指定医として法律上位置づけ、指定医の申請者はその指導のもとの実務経験を求めることが、さらに、試験の運用の見直しといたしまして、指定医申請時の実務経験の内容を、書類審査のみでなく、口頭試問等で確認することなどの取り組みを予定してございまして、これらを通じまして不正取得の根絶を図つてしまいりたいと考えてございます。

○河野(正)委員 この処分を不服として訴えた方

がいらっしゃると思います。この事例については、厚生労働省のした処分が一時停止ということでおられる方です。

○堀江政府参考人 私どもの方で、指定の取り消し処分について、行政庁におきます審査請求は現時点で二十三件受理しています。法令に基づきまして、審査請求の処理を適切に進めてまいりたと考えてございます。

また、指定取り消し処分に関します訴訟については、現時点で十二件提起されてございます。これらは係争中でございますので、個別の対応状況についてのコメントは差し控えますけれども、厚生労働省として十分に立証を尽くしてまいりたいと考えてございます。

○河野(正)委員 そういったことで、いろいろな処分が行われ、調査も行われたということで、現場で働く精神科の先生方から、現在新たに精神保健指定医の資格を申請している方の審査がおくれている、合否の連絡が全く来ない、取得に大変時間がかかっているという声をたびたび耳にしております。申請中の先生にしてみれば、業務が指定医にならなければできませんので、しっかりとちゃんと申請をしているのに合否がわからないと

いうことは、本当に困らんの状態で、業務ができない。また、地域によっても、離島に行かれる先生とともにおられると思いますので、そういう地域においては、指定医が取れているのか取れていないのか早く教えていただかなければいけないということになつていてるんですけども、現在、新規申請者の審査手続の現状と、いつ手続のおく

りと、速やかにやつていただきたいなと思います。時間がありませんので、次に移ります。

○河野(正)委員 ギャンブル依存症対策でありますけれども、さきの予算委員会でも取り上げさせていただきまして、いわゆるギャンブル依存症対策、お尋ねを終りました。大臣所信では、ことし四月に、アルコール健康障害対策とあわせて、治療や相談体制の整備等を総合的に推進していくというふうに述べられております。

○堀江政府参考人 新規の精神保健指定医の指定申請に係る審査は、通例、年二回行つております。ただ、一昨年からことしにかけまして、精神保健指定医の不正取得に関する調査、処分などの

対応を優先させておりまして、新規分の審査スケジュールにおくれが出ているのは事実でございます。

昨年一月までに申請のあった約百五十名の方について、今月二十二日に、医道審議会の医師分科会精神保健指定医資格審査部会におきまして審査を予定しております。また、去年の七月末までに申請のあった約三百二十人分につきましても、ことし六月ごろの審査を予定しております。

年に二回やってきているものを、少し回数をふやしながら徐々におくれを取り戻していく予定でございます。また、平成三十年度に受け付ける申請までの間には、通常のスケジュールで審査ができるようにしてまいりたいと考えてございます。

○河野(正)委員 済みません、ちょっと今難しかったんですけども、たしか、申請して半年後ぐらいには合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないということだと思いますけれども、それでよろしい

ごとに、私は合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないということだと思いますけれども、それでよろしい

ごとに、私は合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないと

いうことだと思いますけれども、それでよろしい

ごとに、私は合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないと

いうことだと思いますけれども、それでよろしい

ごとに、私は合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないと

いうことだと思いますけれども、それでよろしい

義づけというのが極めて難しいんじゃないかなと思います。二月三日の衆議院予算委員会で總理答弁をいただきまして、いろいろお話を聞いていたところであります。まさに生活困難に陥る、家族を含めた社会生活に支障を来すということが問題ではないかなというふうに思つております。

医学的な基準と比較しながら、政府としては、どのような方を患者さんと呼んで、治療を行う対象者と考えられるのか、改めて明確な基準を教えていただきたいと思います。

○堀江政府参考人 ギャンブル依存症 자체は、国際的なICD10にも位置づけられています。そのためには、通常のスケジュールで審査ができるようにしてまいりたいと考えてございます。

○河野(正)委員 済みません、ちょっと今難しかったんですけども、たしか、申請して半年後ぐらいには合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないと

いうことだと思いますけれども、それでよろしいごとに、私は合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないと

いうことだと思いますけれども、それでよろしいごとに、私は合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないと

いうことだと思いますけれども、それでよろしい

ごとに、私は合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないと

いうことだと思いますけれども、それでよろしい

ごとに、私は合否が教えていただける状況でしたよね。それが、多分一年以上、合否の連絡がないと

いうことだと思いますけれども、それでよろしい

我々日本維新の会では、先駆けまして、参議院にギャンブル依存症対策基本法案を提出させていただき、法的な裏づけをもつて取り組むべき問題と表明をさせていただいております。

先日衆議院で可決しました平成二十九年度当初予算案では、依存症対策に約五倍の予算がついたわけですが、一年のみの対策で終わらせるのではなく、継続かつ安定的なものとして、さらにつかりとやつていかなければならぬと思います。

塩崎厚生労働大臣の見解、決意を伺いたいと思います。

○塩崎国務大臣 ギャンブル等依存症対策を行なうに当たりましては、相談支援を行う行政機関のはかに、地域の精神科病院、自助グループや、あるいは回復を図るための共同生活の場を提供している民間団体、今御指摘をいたいたように、民間団体が非常に熱心にこれまでも既に取り組んでいらっしゃっているということなので、こういった、それぞれの役割に応じた患者支援が大変重要だというふうに思っております。

平成二十九年度予算案では、全国の都道府県、指定都市に、依存症の専門相談員や専門医療機関を確保するなど、相談支援体制や医療供給体制の整備が必要な予算として、平成二十八年度予算、それまでは一・一億円でございましたけれども、大幅増の五・三億円を計上しております。

また、ギャンブル等依存症の問題に取り組む民間団体の活動費を都道府県等が支援する事業を新たに創設するということとしたほか、ギャンブル等依存症の実態を把握するために、現在、AME

Dが国立病院機構久里浜医療センターに委託をいたしまして、ギャンブル等依存症が疑われる成人の割合などの調査を行なっているところでございま

す。

厚労省としては、調査結果を踏まえながら、ギャンブル等依存症の取り組みを継続的に実施して、

地域における依存症対策の取り組みを定着させる

ように努めてまいりたいというふうに考えております。

我々日本維新の会では、先駆けまして、参議院にギャンブル依存症対策基本法案を提出させていただき、法的な裏づけをもつて取り組むべき問題と表明をさせていただいております。

○塩崎国務大臣

塩崎厚生労働大臣の見解、決意を伺いたいと思

ます。

○塩崎国務大臣 ギャンブル等依存症対策を行なうに当たりましては、相談支援を行う行政機関のはかに、地域の精神科病院、自助グループや、あるいは回復を図るための共同生活の場を提供している民間団体、今御指摘をいたいたように、民間

団体が非常に熱心にこれまでも既に取り組んでござっているということなので、こういった、それぞれの役割に応じた患者支援が大変重要だというふうに思っております。

平成二十九年度予算案では、全国の都道府県、

指定都市に、依存症の専門相談員や専門医療機関を確保するなど、相談支援体制や医療供給体制の整備が必要な予算として、平成二十八年度予算、それまでは一・一億円でございましたけれども、大幅増の五・三億円を計上しております。

また、ギャンブル等依存症の問題に取り組む民

間団体の活動費を都道府県等が支援する事業を新たに創設するということとしたほか、ギャンブル等依存症の実態を把握するために、現在、AME

Dが国立病院機構久里浜医療センターに委託をいたしまして、ギャンブル等依存症が疑われる成人の割合などの調査を行なっているところでございま

す。

厚労省としては、調査結果を踏まえながら、ギャンブル等依存症の取り組みを継続的に実施して、地域における依存症対策の取り組みを定着させる

ように努めてまいりたいというふうに考えており

ます。

○河野(正)委員 よろしくお願ひいたします。

次の話題に行きたいと思いますが、大臣所信に

と表明をさせていただいております。

○河野(正)委員

河野(正)委員の所信に

ラグビーのワールドカップもありますので、そういったことを契機に、おもてなしの心も含めて、御理解をいただきながら、今国会の法案の提出に向けて全力で取り組んでまいりたいというふうに考えておるところでございます。

○河野(正)委員 一部小規模店は例外ということも言われおりますけれども、これは働く側の観点からして、この労働者の受動喫煙というのはいかがなんでしょうか。

○田中政府参考人 労働安全衛生法においては、労働者の受動喫煙防止対策を図るために、事業者、事業場の実情に応じた適切な措置を講ずる努力義務を課しております。小規模のバー、スナックなどで働く労働者についても、労働安全衛生法によりまして、事業者に対する受動喫煙防止対策の努力義務が課されておりまして、国としても、事業者に対する相談援助等の対策を行つておるところでございます。

○河野(正)委員 ここで確認をさせていただきたいんですが、昨今ブームになつておる感じもあります電子たばこは、受動喫煙対策の対象となるのかどうか、いろいろ報道されておりますが、確認させていただきたいと思います。

○福島政府参考人 お答えいたします。受動喫煙は、他人の健康に影響を及ぼす煙を生ずるたばこにより起るものということでござります。

私たちの「基本的な考え方の案」では、喫煙用、かみ用、嗅ぎ用、製造たばこはこういうふうに区分されておりますけれども、煙が発生しない、かみ用、嗅ぎ用の製造たばこは規制対象外とする一方で、紙巻たばこや葉巻など、喫煙用の、燃焼によつて使用する製造たばこは、受動喫煙の健康影響が科学的に明らかであるということで、規制対象にすることとしております。

今御質問の、燃焼以外の方法により使用する製造たばこ、三つの商品が今売り出されておりますけれども、これらにつきましては、主流煙、副流煙に発がん性物質等の有害物質が含まれておるこ

とはわかつておりますが、受動喫煙の健康影響については、現時点では科学的知見が十分明らかになつております。このため、受動喫煙の健康影響について速やかに研究を進めまして、改正法が成立した暁には、施行の時点までに、規制の対象にするかどうかを判断してまいりたいと考えております。

○河野(正)委員 あと、民泊についても伺いたくで、観光庁から来ていただきましたが、済みません、時間が来てしましましたので、終わりたいと思います。

最後に、我々日本維新の会は、今国会におきましても、真に充実した議論を心がけ、審議拒否、遅延行動をとることなく行動してまいりたいと存じます。

ありがとうございました。

○丹羽委員長 次に、中島克仁君。

○中島委員 民進党の中島克仁です。

本日、機会をいただきましたので、私からも質問をさせていただきたいと思います。

この時期は私も花粉症がひどくて、鼻がづるずるしてお聞き苦しいことももしかしたらあるかもしれません、御容赦願いたいと思います。

井やまゆり事件を踏まえた障害福祉政策、日本における障害福祉政策の課題について、大きく二点に分けて御質問をさせていただきたいと思います。

まず、介護人材の確保の道筋、そのための待遇改善、これは二〇二五年問題を踏まても喫緊の課題だということは、与野党の皆さん問はず共有の認識だと思います。

政府は、一昨年、これはもう何度も私、御指摘等々させていただいたわけですが、平成二十七年の介護報酬、史上最大幅の二・二七%のマイナス改定、一方で、一万二千円の待遇改善加算を創設もしました。この四月には、政府は一年前倒しと

いう

ような形でまた待遇改善、プラス改定をされるということでもございますが、改めて、一昨年

の報酬改定と待遇改善加算、それから約二年を経過いたしまして、現在の介護事業所の状況、介護従事者の人材確保、待遇の改善状況、その効果のほどをどのように分析されておられるのか、また、今後の介護人材の確保のめど、どのような道筋を想定されておられるのか、お尋ねしたいと思いま

す。

○塙國務大臣 平成二十七年度の介護報酬改定において、月額一・二万円相当の待遇改善を行つております。介護従事者待遇状況等調査の結果によると、平成二十六年と平成二十七年を比べますと月平均一・三万円程度の賃金引き上げがなされておりまして、待遇改善は着実に進んでいるものだというふうに思つております。

また、介護人材につきましては、介護保険制度施行時の約五十五万人から一貫してふえてきておりまして、平成二十七年の十月現在では約百八十三万人というふうになつております。現場では人手不足感が当然ございまして、また、さらに将来のニーズに対応した人材の確保が大変必要であるというふうに認識をしております。こうしたことを見まると、二〇二〇年代初頭までに約一十五万人の介護人材の確保が追加的に必要であるといふふうに思つておるわけでございます。

こういうことから、介護人材の待遇を改善する、あるいは多様な人材を確保し、育成をしていく、そして生産性の向上を通じた現場負担の軽減を図つていくことなどを基本的な考え方とし

ます。

前回の待遇改善加算の取得率は直近で七二・一%、さらには、当初は一万二千円相当の待遇改善だったわけですが、それを超える一万三千七百七十円の給与増。これは昇給体制等々、各施設が努力した結果といふふうに言えるとも思いますが、正直、その調査結果、ちょうど一年前だったんですね、翌年、二十八年にかけて、定点ではございますが

調査をしていただきたことは私も大変感謝をしております。

その結果も今大臣に御答弁いただきましたが、前回の待遇改善加算の取得率は直近で七二・一%、さらには、当初は一万二千円相当の待遇改善だったわけですが、それを超える一万三千七百七十円の給与増。これは昇給体制等々、各施設が努力した結果といふふうに言えるとも思いますが、正直、その調査結果、ちょうど一年前だったんですね、翌年、二十八年にかけて、定点ではございますが

調査をしていただきたことは私も大変感謝をしております。

この調査結果、ちょうど一年前だったんですね、翌年、二十八年にかけて、定点ではございますが

調査をしていただきたことは私も大変感謝をしております。

まず、介護人材の確保の道筋、そのための待遇改善、これは二〇二五年問題を踏まても喫緊の課題だということは、与野党の皆さん問はず共有の認識だと思います。

政府は、一昨年、これはもう何度も私、御指摘等々させていただいたわけですが、平成二十七年の介護報酬、史上最大幅の二・二七%のマイナス改定、一方で、一万二千円の待遇改善加算を創設もしました。この四月には、政府は一年前倒しと

力

を増すためには極めて大事なことだと考えておるわけでありまして、介護人材の確保に総合的に、引き続いて取り組んでまいりたいというふうに思つております。

○中島委員 今後の道筋については、今大臣御答弁されましたように、一億総活躍プランに沿つて、その内容を今答弁されたというふうに思いました。

そして、一昨年の待遇改善またマイナス改定の影響については、要するに、全体の報酬があれだけ下がつた中で、本当に人材確保のため、全産業別で約十万円低い賃金体制がどれだけ改善されるのかということについては、たびたびその調査の必要性を御指摘もさせていただきまして、これに大臣も応えていただき、その年の秋から二月、

もしくは地元へ帰つて、そこで、やはり残りの三割弱の事業所が一体どういう状況になつておるのか。

先ほども申し上げましたように、全体の介護報酬改定があれだけマイナスであったわけでありまして、その影響について、やはり私は事業所は相当努力しているんだと思います。一昨日も、特養、空きベッドが四分の一あると。私も地元へ帰つてきましたと、やはり介護人材は本当に足りないであります。そういう状況の中で、経営は苦しいけれども、

やはり待遇改善、ある意味、高い給与で人材を確保しなければもう施設 자체が成り立たないというものが今の状況なのではないかなというふうに思います。

そういう意味では、また四月から待遇改善加算、報酬改定されるわけですが、先ほどの基礎調査もそうなんですが、定点では確かに一定の効果が出ておるということですが、正規から非正規への移行であつたり転換であつたり、さらには賞与で調節している可能性も、定点では大丈夫かもしれないが、やはり不斷に注視をして見ていく必要があるというふうに思います。

四月からの報酬改定、これも、私も一定の評価はさせていただきたいと思いますが、やはり、やつたらやりつ放しではいけない。そういう意味では、来年は診療報酬、介護報酬同時改定でもございます、経営実態調査も通常で行われるとは思うんですけど、やはりこの動向についてはきめ細かく調査をしていく必要があるというふうに思います。

これはもう言うまでもなく、二〇一二五年問題踏上まえていくと、さつき介護人材はふえているという話もございましたが、実際には、介護事業所、特に地域、都内もそうですけれども、本当に足りないです。そういう状況から、ここは本当にしっかりときめ細かに調査を追つていく必要があるというふうに思います。

四月からの処遇改善加算も含め、今後の動向を踏まえていくと、さつき介護人材はふえていると、やはり放しではいけない。そういう意味では、来年は診療報酬、介護報酬同時改定、その前年に行われる経営実態調査、前回もそうですが、回収率が非常に低いんですね。大体三〇パー、五〇パーは到底ないかない。前回の介護報酬改定の前提となる経営実態調査、相当ばらつきが私はあつたと思います。その中で、回収率が非常に低い経営実態調査が本当にさまざまなものを見返しておられる方には、このように思っています。

そこで、この介護報酬、診療報酬同時改定は、医療と介護の連携をより深められるのか、地域包括ケアシステムの構築が深化していくのか、非常に大きな意味を持ちます。一方では、人材確保のための処遇改善、このキャリアアップの方式が実際に成り立つかどうか、来年の報酬改定は非常に大事になるというふうに思っています。

来年の介護報酬、診療報酬同時改定は、医療と介護の連携をより深められるのか、地域包括ケアシステムの構築が深化していくのか、非常に大きな意味を持ちます。一方では、人材確保のための処遇改善、このキャリアアップの方式が実際に成り立つかどうか、来年の報酬改定は非常に大事になるというふうに思っています。

そこで、この介護報酬、人材確保の道筋との関係について大臣が今どのように考えておられるのか、お尋ねをしたいと思います。

○塙崎国務大臣 おっしゃるとおり、事業者もバラエティーに富んだ形でやっていらっしゃるところがふえてるといふのは、私もいろいろ地元でも話を聞いてみるとそのとおりだと思いますので、絶えずよく見て、幅広く見ていくということが大事だということは先生今御指摘のとおりだと思います。

介護事業所の経営状況については、昨年、介護事業経営概況調査を行いました、平成二十七年度の介護報酬改定の前後の状況を調査いたしまし

た。これによると、多くの介護サービスで収支差率は低下をしておりますけれども、報酬改定後ににおいておおむねプラスになつてはいるわけでございます。

本年五月には、サンプル数をふやした介護事業経営実態調査を実施する予定でございます。引き続いて、本調査を通じて介護事業所の経営状態を把握してまいりたいと思っております。

平成三十年度の介護報酬決定、これは同時改定であります。これにつきましては、介護事業所の経営状況等を踏まえた上で必要な対応を検討していくこととなるわけでも、介護職員の処遇改善につきましては、各般の人材確保策の一環として、本年四月に、臨時の介護報酬改定によって、先ほど申し上げたとおり月額一円万円相当の改善を図る予定であります。まずはこれを着実に実施していく、これがちゃんと広がっていくということを確認していくことが大変重要だというふうに考えていくところがございます。

〔委員長退席　三ツ林委員長代理着席〕
○中島委員 たびたび申し上げますが、来年、診療報酬、介護報酬同時改定、その前年に行われる経営実態調査、前回もそうですが、回収率が非常に低いんですね。大体三〇パー、五〇パーは到底ないかない。前回の介護報酬改定の前提となる経営実態調査、相当ばらつきが私はあつたと思います。

そこで、この介護報酬、診療報酬同時改定は、医療と介護の連携をより深められるのか、地域包括ケアシステムの構築が深化していくのか、非常に大きな意味を持ちます。一方では、人材確保のための処遇改善、このキャリアアップの方式が実際に成り立つかどうか、来年の報酬改定は非常に大事になるというふうに思っています。

来年の介護報酬、診療報酬同時改定は、医療と介護の連携をより深められるのか、地域包括ケアシステムの構築が深化していくのか、非常に大きな意味を持ちます。一方では、人材確保のための処遇改善、このキャリアアップの方式が実際に成り立つかどうか、来年の報酬改定は非常に大事になるというふうに思っています。

そこで、この介護報酬、人材確保の道筋との関係について大臣が今どのように考えておられるのか、お尋ねをしたいと思います。

○塙崎国務大臣 同時改定が行われる中にあって、特に今先生御心配は、介護の方が一体どうなるのかと、いうこともございました。

二〇一二五年に向けて医療、介護のニーズが増大をしていくということはもう繰り返し言われてきましたことで、ですから、地域包括ケアシステムを二〇二五年を見据えて構築していくこと、このことと同時に、切れ目のない医療・介護連携体制の構築に向けて引き続き取り組んでいかなければいけないと思いますが、繰り返しますけれども

驗、資格評価などによって昇給していく仕組みを設けることをより強くしたものでございます。イメージで示してあるものもございます。

厚生省は、現在、都道府県で進められている地域医療構想の取り組みに加えて、昨年十月に、新たな医療の在り方を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討会というのをやっています。ここで、新しい医療のあり方、そして当然、介護のあり方も一体のものとして見なければいけないと、こういったふうな体制はなかなかとりづらい。

そこで、今後、処遇改善加算も一体いつまでつくのかわからない、そういう不安の中で、これが本当に実践できるかどうかということは、私は、確実ではない、現時点ではこれを一応キャリアパス要件として示しますが、本当にこの先これが継続的になつていくかということには、介護報酬とその兼ね合せも関連してくるのではないかなどいふふうにも思っています。

来年は、三十年度は、今お話をあつたように、六年に一度の同時改定になるわけでありますので、二〇二五年までの残された期間を考えると、この同時改定は非常に重要な分水嶺になるのではなかというふうに思つております。こういうことを踏まえた今後の方ということを考えていきたいと、いうふうに思っています。

さらに、三十年度は、今お話をあつたように、六年に一度の同時改定になるわけでありますので、二〇二五年までの残された期間を考えると、この同時改定は非常に重要な分水嶺になるのではなかというふうに思つております。こういうことから、今回の同時改定においては、地域包括ケアシステムの構築と、医療機能の分化、連携の推進、それから、ICTも含めた、データヘルス改革を今進めつつありますから、現場の負担の軽減と利便性の向上、そして高齢者の自立支援に資する取り組みの推進など、質が高い、そして効率的な提供体制の整備を図つていかなければならないと思います。

今後、さらなる高齢化に伴う医療、介護、当然ニーズはふえるし、変化をしていく、そういう中で、効率的で質の高い地域医療そして介護を確保していくと同時に、切れ目のない医療・介護連携体制の構築に向けて引き続き取り組んでいかなければいけないと思いますが、繰り返しますけれども

も、この診療報酬と介護報酬の同時改定は、その実現のためにも大変重要な決定になるだろうといふに思つております。

○中島委員 重要度はもう十分認識されておると、大看板も掲げておるわけです。もちろんあります、診療報酬と介護報酬とのリンク、さらに連携を深めるためといふこともありますが、先ほど何度も言つておりますが、人材確保のめどをつけ、道筋をつけるためにも、介護離職ゼロ、これは、働き方と介護サービスの充実、そのための人材確保は車の両輪だということは何度も御指摘をしております。介護離職ゼロを掲げておきながら、今いろいろ論点は御答弁いただきましたが、言つている以上は、やはりしっかりとそのことを実行していただきためにも、来年の介護報酬、その看板を掲げている以上、しっかりと担保していただきたいと強く要請をさせていただきたい。そのため、大臣、しっかりと努力していただきたいといふことを御指摘させていただきたいと思います。

そして、先ほど、人材の道筋、御答弁いただきた内容は、「一億総活躍プラン」、資料の一枚目にございます、「介護離職ゼロ」に向けた取組の方針、「その中の、介護の環境整備、介護人材確保のための総合的な対策、これの内容を先ほど御答弁いただいたのではないかなというふうに思います。これは介護の部分だけ切り抜いたものでござりますが、「一億総活躍プラン」私も何度も全て拝見をさせていただきました。正直申し上げて、大変すばらしいものだと思います。ただし、実現できればの話でございます。

私は、やはりこういうスキームをしっかりと示すことは大事なことだと思いますし、内容的には大変すばらしいものだと思いますが、一方で、大事なものが抜けているなどいふことも思つております。要するに、これを実現していくための財源の問題、さらには、これをどうやって地方や地域に反映させていくか。これができなければ、結局、

いろいろ対策を練つても、これは地域、地方自治体にしつかりと反映されないという事が私があると思います。

この「一億総活躍プラン」を、その財源の問題、今までのように考えておられるのか、さらには、地方、地域へどうやって反映させていくつもりなのか、大臣の御見解をお尋ねしたいと思います。

○塙崎国務大臣 一億総活躍プランにつきましてお褒めの言葉をいたいで、ありがとうございます。ただし条件つきで、実現できれば、こういうことでありましたが、そのとおりで、いかなる政策も、やはり財源というのが必要になつてくるわけです。

社会保障は、もう积遅に説法でありますけれども、財源は三つしかないわけで、保険料と、税と、そして自己負担。この三つを支えていくためには、やはり経済が強くならなければ、税も、保険料も、そしてそれを自己負担もたないということになりますから、私ども何度も申し上げているように、成長と分配の好循環をつくり出していくと、いうことが恒常的に必要になつてくるわけになりますので、私どもは、この社会保障の充実という意味においても、経済政策をしっかりとやって日本経済を再生し、成長と分配をしっかりと好循環として回していく、そういう中で財源をつくっていくということが大事であるわけあります。

処遇改善も、この成長なくして分配はないといふうちの一つだと思いますので、私どもはやはりこの話でございます。

私は、やはりこういうスキームをしっかりと示すことには大事なことだと思いますし、内容的には大変すばらしいものだと思いますが、一方で、大事なものが抜けているなどいふことも思つております。要するに、これを実現していくための財源の問題、さらには、これをどうやって地方や地域に反映させていくか。これができなければ、結局、

ですが、やはり、その総合的というのが非常に、一番曖昧なんですね。

私は、先ほど言つた、地域へ、地方へどう波及させるかについても、まあ、きょうはこの質問をする時間がちょっとないのでしませんが、例えば目指すべきビジョン、地域包括ケアシステム、なぜ自治体がなかなか、えいやと取り組めないか。私は論点は二つあると思っていて、その大きな一つが、一応通告もしてあった、今御答弁いただかなくてもいいですが、地域包括ケアシステムを構築していただきために経済的合理性がちゃんとあるのかどうか、これを国としてどう考えているのか。

地域が崩壊しかかつて、家族構成も変化している中で、これをもう一度、えいやともとにに戻そうとするのが地域包括ケアシステムだというふうに思います。そのためには、例えば在宅と病院どちらが効率的かといえば、当然ながら、疾病を持つ人が病院にいる方が効率的なわけではありませんから、私ども何度も申し上げているように、成長と分配の好循環をつくり出していくことで、財源的な、経済的な合理性が本当に担保されて、確保されているか、厚労省としてどう考えているかということ、それがなかなか地域、地方自治体に伝わっていないというところが私はあるんだというふうに思います。

この件についてはまた個別に、介護保険法の改正のときもござりますので、そのとき御質問させていただきたいと思います。

〔三ツ林委員長代理退席、委員長着席〕

○塙崎国務大臣 外国人材については、何度も申し上げているように、特に介護人材のことについて今御指摘がありましたが、国内人材を確保して充実強化を図つていくのが基本であるといふことがあります。

この項目は、介護の環境整備、介護人材確保のための総合的な対策、そして、先ほど大臣に御答弁いただいた、総合的に二十五万人確保していくことが書かれているわけですが、最後の赤字のところ、最後の部分で、「なお、経済連携協定（EPA）に基づく専門的介護人材の活用を着実に進めるとともに、出入国管理及び難民認定法の一部を改正する法律案の成立後、これらの仕組みに基づく外国人材の受入れについて、それぞれ

の制度趣旨に沿つて積極的に進めていく。また、経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受入の在り方について、総合的かつ具体的な検討を進めます」と。

私は、外国人の、EPAの介護の方々、私もよく接しておりますし、大変面目で優秀で、そのことを否定しているわけではないという前提は御理解いただきながら、これは、一億総活躍社会の、しかも、介護人材確保のための総合的対策の中にこの項目がこそっと入つてること自体、私は大変違和感を感じます。

大臣は、従来から、介護人材についてはあくまでも日本国内の人材確保によつて賄つていく、日本人が日本人の介護を行うことが原則ということをたびたび答弁されています。

改めて確認ですが、私は、「一億総活躍プラン」の項目の中に入れることは恐らく大臣の御意思ではないんじゃないかと思うわけですが、これは「一億総活躍担当大臣、加藤大臣に押し切られたのかどうかわかりませんが、大臣の従来の、先ほど私が申し上げた、基本的に介護人材はしっかりと日本で賄つていくというお考えに間違いないかどうか、確認だけさせていただきたいと思います。

一方で、今、一億のプランの中にこういうものがこそっと入つたということですが、別にこそつと入れたわけではなくて、人手不足あることは間違いないわけでありまして、これは、日本の専門学校を出てちゃんと国家試験を通つた資格がある人で、今までの法律ではそのまま残つて介護の仕事に従事することができなかつた、これをできるようにしようということあります。

この国家資格を通つた人が何人であろうと、それは医師でも同じように国家試験を通ればできるわけでありますから、今までできなかつたものができるようにして、外国の方も日本の介護を学んでいただけ、教育を受けた上で日本の国家試験を通つていただくということであれば、働くことについて受け入れるべきことだということで、今回、法改正を技能実習の法律とともに行わせていただいたということでありますので、何ら、こつそりとやつたわけではなく、堂々と、見えるようここにも書いてあるわけでございます。

しかし、専門的、技術的分野の外国人労働者の就業を積極的に推進してきていることは御案内とおりでありますので、専門的、技術的分野とは評価されない分野についての外国人材の受け入れの方については、御指摘のとおり、ニッポン一億総活躍プランでも、そして日本再興戦略二〇一六でも、真に必要な分野に着目しながら、総合的かつ具体的な検討を進めていくこととしておりまして、国民的コンセンサスを踏まえた上で政府全体として検討していくことが必要だし、政府だけではなくて、当然、国会での議論をしっかりと受けた上で物事を決めていかなければいけないというふうに思います。

○中島委員 今の答弁、私はちょっとおかしいなと思いますよ。こそっとではなくて、いや、こそつとだつたと言つたからまだわかるかもしれないですけれども、堂々と入れたと言つんだつたら、例えば外国人の移民の話であり、外国人労働の話でするならわかりますが、介護の分野に特化してここに取つづけているわけですから、本質が全然

違つじやないです。これを堂々とやつていると言つておれば、私はむしろそちらの方が問題だと思います。

これを何で私は指摘するかというと、先ほど来、人材確保の問題、処遇改善の問題を何で私がしきりに強調しているのか、これは、本当に介護が、介護職という職種がこれから日本の中でも、まあ、私は三つの考え方があると思います。

例えば、人材が足りない、人材を確保すればいいのか。それとも、介護職が人の命、最期にかかる、今、施設でもみどり、在宅みどりも進められているわけですから、医師、看護師、さらにそこに新たな介護士という分野が、今、認定介護福祉士の議論もされております、こういう資格を持つて本当にここで確立できるかどうか、それが一点。さらにもう一つの考え方方は、障害福祉や保育、私も一昨年フィンランドへ行つて、新たに社会福祉の、これからの人口動態を踏まえながら社会保障職種が流動的に今後動けるような、そういう資格としてつくるつくるのか。もう一つが、外國人等々にしっかりと人材を賄つていただくのか。この岐路に立たされているんだと私は思いますが。

ですから、来年の介護報酬もそうでし、処遇改善の状況、そのことを注視して動向をしつかりと調査してほしいということを言つてゐるわけですが、そこで本来語られるべきは、介護人材の確保のために介護職をこれからどう確立していくかと、このことが語られなければいけない中、このことが入る。これを厚生労働大臣が、堂々と入れているんだとすることは、まさに大変問題だといふうに私は思います。大臣、何かもし言いたいことがあるとしたら言つてください。

○塩崎国務大臣 外国人を差別することはないと思います。本当に前代未聞の事件だ。これはもあつて、国家試験を通して能力担保をすることが大事であつて、それは何人であろうと、能力がある人は日本で活躍できるということは、何らおかしいことではないわけあります。

それは、教育を受け、国家試験も通つた外国の

方が日本で働けなかつたという方がむしろおかしいことであつて、医師も看護師も、今までこれからも、日本の教育を受け、国家試験を通れば医師としても看護師としても働けるということがもともとあるわけですから、なぜか介護士はそうじやなかつたということの方がむしろおかしかつたんだろうというふうに思います。

とりわけ何か外国人をたくさん入れたいということを言つてゐるわけではなくて、その不自然なことをやめて能力のある人には活躍していただこうということであるわけで、日本人で通らなかつたらそれは無理ですよということでもあるので、それは何人であろうと差別をすることではないだろうというふうに思います。

○中島委員 私は別に、全然差別なんかしていませんが、本当に、全然差別なんかしていませんが、この点が、今、構造的課題である少子高齢化、社会保障の、大前提と言つたらちょっと違うかも知れませんが、制度維持のための効率化、重点化、適正化が叫ばれている中で、日本社会の中で日本の障害福祉がねじ曲げられて理解をされている可能性はないのか。ここは、立ちどまつても、このまま前から指摘していますが、改めて日本の障害福祉政策のグランドビジョンをしつかりと示して、国民の理解が本当に深まつているかどうか確認をすることが必要だと思いますが、最後に御答弁いただいて、質問を終わりたいと思います。

○橋本副大臣 障害福祉のグランドビジョンを示すべきではないかという御質問をいただきました。

本当に大事なことは、全ての国民が、障害の有無によつて分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会を実現していくことが重要であるといふうに考えておりまして、こうした考えに基づいて、私たちは、障害のある方それが個人としての尊厳にふさわしい日常生活や社会生活を営むことができるよう必要な支援を行つていくという障害者福祉政策の基本的な考え方や方向性は、障害者基本計画でありますとか、障害福祉計画の基本指針等において既に明確にお示しをしているところであります。

ただ、それがどのぐらい周知されているかといつたことについて、あるいは誤つて解釈される余地がないのかといったことについて、それは今

と思うわけがありますが、私は、直近の、さきの臨時国会でこの件が集中的に議論されなかつたことは大変残念だと思っています。

私は何が言いたいかというと、もちろん、措置入院のあり方とか再発防止のため、るるあると思います。しかし、障害福祉現場が今一体どうなつてゐるのか。

さらには、日本の障害福祉政策の方向性が本当に、今回、犯人が薬物をやつていたとか精神障害だとかそういうことの前に、私、犯人が捕まつた後、ネット上でそれに賛同する意見が多くあつた、このことが、今、構造的課題である少子高齢化、社会保障の、大前提と言つたらちょっと違うかも

回、さきの事件も、御指摘いただいたことを踏まえて考へるべきこともあるうと思います。

また、今月中には新たな障害福祉計画の基本指針を公表する予定でございまして、そうした障害者福祉政策の方向性あるいは政策意図を明確に示してまいりたいと考えておりますし、また、事件が発生した後、大臣からしばしば、いろいろな機会に、一人一人の命の重さは障害のあるなしによつて少しも変わることがなく、また、皆が平等に生きる価値がある存在である、こういうメッセージをたびたび発言していただいております。

こうしたことをやはり繰り返し地道に私たちも申し上げ続けていくことと、うのは大変大事だと思つております。

○中島委員 実はもっと質問したいことがたくさんあつて、やはり、今のようなことが行われた結果、日本にとって国益として何に資するんだといふことを今まで政策意図を明確に示す必要があるといふことを私は申し上げているわけだけで、この件についてはまた御質問させていただきたいと思ひます。

ありがとうございました。

○丹羽委員長 次に、井坂信彦君。

○井坂委員 民進党の井坂信彦です。

本日は、午後に過労死の御遺族や弁護士さんも参考人として来られます。そこで、我々が昨年春に議員立法を提出し、今政府の働き方改革実現会議で議論されている、残業時間の上限が月八十時間や百時間で本当によいのかというテーマで大臣にお伺いをいたします。

資料一は、二月十四日に政府が働き方改革実現会議に提出した事務局案であります。現行法で、大原則は月四十五時間、年三百六十時間しか残業できない、臨時的な特別な事情がある場合は、労使で特別条項の協定を結んでおけば、月平均六十時間、年七百二十時間まで残業ができるというふうに書いてあります。しかし、現行法では、月四十五時間を超えてよいのは年間最大六回、年間最大六カ月までという限度回数も定められておりま

すが、二月十四日の事務局案からはこれが消えております。

大臣にお伺いいたしますが、働き方改革実現会議の事務局案では、残業月四十五時間は延長してよい限度回数は年間最大六回という現行ルールは堅持されていますでしょうか。

○塙崎国務大臣 これは今、実現会議で議論が進められているところでございますので、最終的な結論はその議論の結果を待たないといけない、こ

ういうことだらうと思います。

働き方改革実現会議において、今御指摘のこの

二月十四日の事務局案は、もう今言つていただき

たとおりで、大事なことは、三六協定によって週四十時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を月四十五時間かつ年三百六十時間と法律

に明記するという、この法律に明記するところが

まず第一に大事なところ。そして、それを上回る時間外労働をさせた場合には、特例の場合を除いて罰則を科すということで法律で明示をしながら、時間の上限を、罰則をそれに基づいて科すといふことが基本であります。

また一方で、特例がやはりあるわけで、臨時の特別な事情がある場合で労使が合意して労使協定を結ぶ場合に限って年間七百二十時間、月平均六十時間といふことであります、こういうよ

なことで、一ヶ月当たりの時間外労働時間の限度は原則月四十五時間としておりまして、臨時的な特別な事情がある場合に該当すると労使が合意しなければこれを上回ることはできないので、現在

事務局案をたたき台として労使の合意形成に向けて御努力をいたしておりますが、現行の運用で、一年の半分以内、すなわち、今御指摘のあつた六カ月以内、六回以内となつている臨時的な特別の事情、このあり方も含めた具体的な制度設計については、その結果も踏まえて、つまり、実現会議での議論も踏まえて、さらに検討を深めていかなければいけない問題だというふうに考えております。

○井坂委員 これは、労使丸投げで、責任転嫁をしながら規制強化のありをして規制緩和を試みてる所だといふふうに思いました。

○丹羽委員長 大臣、答弁は簡潔にお願いいたし

ます。

○井坂委員 委員長、ありがとうございます。

それでは大臣に伺いますが、月四十五時間が原則で、それを超えてよいのは年間最大六カ月といふ現行の残業規制を緩和して、残業八十時間が九カ月続くとか、あるいは残業六十時間が十二カ月続くようなことも認められる可能性があるということですか。

○塙崎国務大臣 先ほど申し上げたように、内容はこれから具体的に詰められるわけでありますので、これは、働き方改革実現会議での議論を待たなければいけないとこういいますので、今御指摘のようなことがあるのかないのかも含めただとおりで、大事なことは、三六協定によって週四十時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を月四十五時間かつ年三百六十時間と法律に明記するという、この法律に明記するところが

まず第一に大事なところ。そして、それを上回る時間外労働をさせた場合には、特例の場合を除いて罰則を科すということで法律で明示をしながら、時間の上限を、罰則をそれに基づいて科すといふことに思っています。

このお配りした資料を見ても、原則は月四十五時間といふことが明記をされていて、そして、臨時的な特別な場合のみ本当に特例として四十五時間を超えることができるといながら、そして現行法では、実際そのとおり、四十五時間を超えることは年間で最大半分までと。だから、最大年間六回、六カ月までと決めているんですよ。ところが、今大臣のお答えだと、原則四十五時間と口では言いつながら、別に四十五時間を一年じゅう超えても構わない、そういう結論が出たらそれで構わない、そういうことをおっしゃっているんですか。

○塙崎国務大臣 決まっていないということを申し上げているだけで、これから議論することであり、また、御指摘のような懸念があることを踏まえた上の議論がこれから行われるという意味でござります。

○井坂委員 これは、労使丸投げで、責任転嫁をしながら規制強化のありをして規制緩和を試みてる所だといふふうに思いました。

○丹羽委員長 なぜ答弁できないんですか。

限度回数六回を堅持すると、当たり前のことがあるわけであります。

○塙崎国務大臣 事務局案は、大枠の大事なところを法律に明記する、法律に明記されなかつたものを見据えて、かつ実効性の上がる結論を実行計画に明記していくということを明らかにしてきていくわけであります。

○丹羽委員長 向けて御努力をいたしまして、その結果踏まえて、私どもとしてもさらに検討を深めていかなければならぬといふうに考えておりま

ます。

○井坂委員 資料三が過労死基準のもととなつた脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会の報告書であります。矢印に書いてありますけれども、実は、過労死基準というのは、長い時間働いたら脳・心臓疾患になるというストーリーではないんですね。睡眠時間が短い、具体的には睡眠時間が六時間とれない日が続くと脳・心臓疾患になりますよという科学的事実から議論が始まっているわけであります。

これは、睡眠時間をどうはかっているかというと、その下に書いてあるNHK放送文化研究所の国民生活時間調査で、例えば、通勤時間は片道平均四十分だと、あるいは食事時間は一日平均何時間だ、こういう生活に最低限必要な時間を差し引くと、残業時間が一日四時間、月八十時間を超えると、いろいろ差し引かれ、結果的に睡眠時間が一日六時間とれない日が続くので過労死認定をしましよう、こういう流れになつております。

ところが、資料四をごらんいただきたいんですけれども、通勤に片道一時間以上かけている人が、東京都で二二一%、神奈川県で二七%、千葉県で二五%、埼玉で二四%も存在をします。過労死基準は、通勤時間が片道平均四十分の前提で、残業が月八十時間なら睡眠時間が毎日ぎりぎり六時間を確保できるというふうに決められているわけであります。

つまり、政府がもし月八十時間まで残業させてよいという上限を決めてしまつたら、首都圏で働く人の四人に一人は、法律の範囲内で八十時間ぎりぎりまで残業して亡くなつた場合、過労死基準の原点である睡眠時間が六時間全くとれていないので、過労死認定される可能性が高いというふうに思います。

大臣にお伺いしますが、首都圏の四人に一人が過労死認定されるおそれのある月八十時間が過労死基準をクリアしているとは到底言えないのではないかですか。

○塩崎国務大臣

何度も申し上げますけれども、

決まっていないことを前提に言われても、なかなかこれは答えづらうことありますし、そして上げたように、総合的に判断をするというのが労災が基本で、それは明確に事務局案として出していらっしゃることでもございますので、そこからどうするのかというところでいくので、八十時間ということが何ら決まつたわけでも何でもないということを言うしか、私どもとしては、現時点では、議論を見てからいろいろ御議論をまたいただくとあります。がたいなというふうに思います。

○井坂委員まだ決まっていないから議論をさせていただいているんですよ。八十時間に決まりその後が一歩も踏み出さないといふふうに思ってます。だから、そんなことあつてはならないですよという議論をさせていただいているんですよ。

大臣、総合的に判断するんだとおっしゃった。総合的に、そもそも睡眠時間、六時間とれない日が続くとこれは過労死だ、こういう流れで来ているんです。残業時間が八十時間だ、百時間だといふるのは、通勤時間が八十時間だ、百時間だといふのは、通勤時間が片道平均四十分の前提で、残業が月八十時間なら睡眠時間が毎日ぎりぎり六時間を確保できるというふうに決められているわけです。

これは、仮に、大臣、言つていただきたいのは、別に八十時間で議論していますよなんということを明かしていただきたいんではなくて、厚生労働大臣としては、当然、今労使の話はしているけれども、出てきた数字が月八十時間などという数字であれば、これは首都圏の四人に一人が通勤時間を差つ引いたら六時間寝られない時間なんだから、到底認められないということを答弁していた

〔速記中止〕

○丹羽委員長

速記を起こしてください。

○塩崎国務大臣 何度も申し上げますが、

これ

これはひどい、もう誰が考へてもむちやくちやだ

といふときには、公序良俗違反という一番厳しいキーワードが司法の世界では当てられております。

時間が、これは法律に明定される上限ということを

これがから議論することでもありますし、そしてま

た、今ある労災の認定基準については、今、睡眠

時間のお話もありましたし、通勤の時間があると

したがつて、月四十五時間、そして年三百六十

時間が、これは法律に明定される上限ということを

が基本で、それは明確に事務局案として出してい

ることでもございますので、そこからどうするの

かというところでいくので、八十時間ということを

が何ら決まつたわけでも何でもないということを

言うしか、私どもとしては、現時点では、議論を

見てからいろいろ御議論をまたいただくとあります。がたいなというふうに思います。

○井坂委員まだ決まっていないから議論をさせ

ていただいているんですよ。八十時間に決まりそ

うだから、そんなことあつてはならないですよと

いうふうに思っています。

○井坂委員 残業の上限が月八十時間ということ

になると、裁判でも問題が出てきます。

資料の五、六、七と、ここ最近の判例をおつけ

しておりますが、下線を引いたところ、裁判のポ

イントですね。

例えば資料五では、月八十時間の時間外労働を

前提とした給与体系をとり、一ヵ月百時間の時間

外労働を許容するなど、生命、健康を損なうこと

がないように配慮すべき義務を怠つたもので損害

賠償責任を負うとか、あるいは、長時間の時間外

労働を義務づけることは、使用者の業務運営に配

慮しながら労働者の生活と仕事を調和させようと

する労基法三十六条、三六協定の規定を無意味な

ものとするばかりでなく、公序良俗に反するおそ

れがあるとか、七番は、三六協定の労働時間上限

月四十五時間の二倍に近い長時間残業は公序良俗

に違反する、こういったことが厳しく指摘をされて

いるわけあります。

大臣、これは重ねての質問になりますけれども、

もちろんこの判例は、こういう八十時間働くすよ

うな労働契約をやつた会社はだめですよと、民

の問題として指摘をされているわけありますか

大臣としては、当然、今労使の話はしているけれ

ども、出てきた数字が月八十時間などという数字

であれば、これは首都圏の四人に一人が通勤時間

を差つ引いたら六時間寝られない時間なんだか

ら、到底認められないということを答弁していた

だきたいんですよ。いかがですか。

○丹羽委員長 ちょっとと速記をとめてください。

これはひどい、もう誰が考へてもむちやくちやだ

といふときには、公序良俗違反という一番厳しい

キーワードが司法の世界では当てられておりま

す。

こういう、そもそも残業四十五時間が原則だ、

それが八時近い八十時間も働くこと、残業すること

を命じることがもう安全配慮義務違反、公序良俗

違反と言われている中で、そういうことを合法化

するような、八十時間までは残業させてもオ

ケーですよよというような法律を定めることは、私

は大変問題があるのではないかというふうに思

ますが、大臣、いかがですか。

○塩崎国務大臣 繰り返し申し上げますけれど

も、今まで法律になかった、民主党政権時代を含

め、なかつた月四十五時間かつ年三百六十時間と

いうのを法律に明記するということは、大進歩だ

と思います。

○塩崎国務大臣 緒局労使で合意ができなかつたことでありますから、その合意ができないことを先に我々としては

法律に明記するということを明確にしているわけ

でありまして、そこからスタートして労使は議論

してちょうどいい、こういったことをお願いしている

わけであります。

今、公序良俗に反するという判決の話があります

した。

御指摘の裁判例は、個別の労働契約の中で、例

えば月九十五時間あるいは月八十時間の時間外労

働を前提にして、つまり、これをずっとやるとい

うことですから、六回どころではない話で、それ

を、時間外労働に対する対価を定額で支払うとい

うような合意が認められなかつたのが、このウイ

ンザーホテル事件であります。

それから、特別条項による延長時間を上回る月

百時間超の時間外労働など、恒常的かつ過大な時

間外労働の実情を認識しつつ、これを放置したこ

とが企業の安全配慮義務違反というのが、これは

大阪高裁の大庄事件というんですかね、これだと

いうことで、言ってみれば、六回の限度もはるか

に超えてやつてしまふようなところが、これは公序良俗違反じやないかということを言つてゐるんだらうといふふうに思ひます。

ですから、いづれにしても、誰に対して何時間の時間外労働の上限を設けるかのことは非常に重要な議論でありますから、特に働く人の実態をよく知つてゐる労使は今ぎりぎりの交渉をして、話し合ひをしていただいてはいると私は思つております。

しっかりと合意形成をして、いただいていくことが大事であつて、それを踏まえて、働き方改革実現会議において三月末に取りまとめる実行計画に向けて、実態を見据えた、そして実効性の上がる議論をして、それを尽くした上で結論を出してもらいたいといふふうに思つておりますし、我々も結論を出すという決意でござります。

○井坂委員 公序良俗違反、これは確かに、使用者が社員を八十時間ずっと働かすような契約を結んだのが公序良俗違反だと書かれているんです。ただ、やはり判決をよく見ると、そもそも基本は四十五時間なのに、八十時間、長期間残業を命じること自体が公序良俗違反だと書かれてるんですよ。

今回もし法定の残業の上限八十時間なんということを我々が国会で決めてしまつたら、それはまさに、これまでも、この間ずっと裁判が、そんな月八十時間の残業を長期にわたつて命じたらダメですよと、公序良俗違反といつ一番厳しいことで指摘されていることが、むしろ八十時間の範囲内なら合法化されることになりますから、そんなことを法定しては当然だめですよねということなんです。

年六回とおっしゃいますが、年六回の規制、外したじやないですか、今回。年六回の規制、今までにしているじゃないですか。九ヶ月連続八十時間やれるようになりかねないんですよ、今。だから問題視をしています。

重ねて、あと一点。長時間労働をしていた社員が亡くなつても、八十時間までオーケーなんとい

うことを法定してしまつたら、これまでには裁判で安全配慮義務違反を遺族は問うことができましたけれども、八十時間までオーケーという法律があつたら、八十時間までクリアしていれば、遺族はそもそも裁判を起こすことすらできなくなると思ひますが、大丈夫ですか。

○塙崎国務大臣 度も申し上げますけれども、これから議論でありますから、今のような御指摘も踏まえてしっかりと議論をしていきたいというふうに思ひます。

○井坂委員 本日、さまざま角度で議論をさせていただきましたが、残業上限が月八十時間といふ過労死基準そのものでは、これは過労死基準をまずクリアしたことになります。それから、過労死を起こすような働き方を合法化するような規制緩和になりますので、これは絶対に認められないと、いうことを強く申し上げて、私の質問を終わらります。

ありがとうございました。

○丹羽委員長 次に、内閣提出、雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題といたします。趣旨の説明を聴取いたします。塙崎厚生労働大臣。

雇用保険法等の一部を改正する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○塙崎国務大臣 ただいま議題となりました雇用保険法等の一部を改正する法律案につきまして、その提案の理由及び内容の概要を御説明いたしました。

急速な少子高齢化が進展する中で、就業促進や雇用継続を通じた職業の安定を図り、誰もが安心して活躍できる環境の整備を進めることができることが、一歳六ヶ月に達するまで育児休業をしながら育児休業制度について、男女ともに働きながら子育てができる環境を整備するため、子が一歳六ヶ月に達するまで育児休業をしながら育児の継続のために特に必要と認められる場合には、子が二歳に達するまで育児休業ができることとし、あわせて、育児休業給付の給付期間の延長を行なうこととしています。

最後に、この法律案は、一部の規定を除き、平成二十九年四月一日から施行することとしており度末までとなつております。

こうした状況を踏まえ、雇用保険の失業等給付の拡充、失業等給付に係る保険料率の暫定的な引き下げ、職業紹介事業等の適正な事業運営を確保するための措置の拡充、子育てと仕事が両立やすい就業環境の整備等を行うこととし、この法律案を提出いたします。

以下、この法律案の内容につきまして、その概要を御説明いたします。

第一に、雇用保険制度について、離職者の実情に応じた失業中のセーフティーネットの確保や労働者の職業能力の向上等に取り組むため、若い世代の基本手当の所定給付日数の拡充、教育訓練給付等の拡充を行うとともに、災害により離職した方等の給付日数の延長を可能にすることとしております。

また、平成二十九年度から平成三十一年度までの間、暫定的に、失業等給付の保険料率の引き下げを行うとともに、失業等給付等の国庫負担について国庫が負担することとされている額の百分の十としております。

第二に、職業紹介等に関する制度について、その機能強化と求人情報等の適正化を図るため、ハローワーク等が労働関係法令違反の求人者等から求人を不受理とすることができる制度の強化、虚偽の求人申し込みに係る罰則や募集情報等提供事業に係る指導監督権限の創設を行うとともに、求人票等で明示した労働条件を変更しようとする場合等に変更内容等の明示義務を課すこととしております。

第三に、育児休業制度について、男女ともに働きながら子育てができる環境を整備するため、子が一歳六ヶ月に達するまで育児休業をしながら育児の継続のために特に必要と認められる場合には、子が二歳に達するまで育児休業ができることとし、あわせて、育児休業給付の給付期間の延長を行なうこととしています。

最初に、参考の方々から御意見をそれぞれ五分以内でお述べいただき、その後、委員からの質疑にお答え願いたいと存じます。

なお、発言する際はその都度委員長の許可を受けることになつております。また、参考人は委員に対する質疑することができないことになつておりますので、あらかじめ御承知おき願いたいと存

じます。

それでは、まず島田参考人にお願いいたします。○島田参考人 それでは、お話をさせていただきます。

パワポの資料で、長時間労働は正と法政策とい

うのを皆様のお手元にお配りをしているのではなくいかと思いますので、どうぞお聞きながらと存じます。

私は専門が労働法学でございますので、その研究者の観点からお話をさせていただきます。

まず、これまでの労働時間法政策というのを振り返ってということでございますが、一九八〇年代には、我が国は、労働時間短縮政策として三つの柱をもとに展開をしてまいりました。それが週休二日制の普及、時間外労働の削減、年次有給休暇の完全消化ということです。

代には、我が国は、労働時間短縮政策として三つの柱をもとに展開をしてまいりました。それが週休二日制の普及、時間外労働の削減、年次有給休暇の完全消化ということです。

実際に、週休二日制は普及いたしましたが、その他に実現をしていないという現状にございます。

一九八七年には労働基準法が大きく改正をされまして、今日の週四十時間労働制の出発点となる画期的な立法がございました。これによりまして、所定労働時間、すなわち就業規則で定められていました。始業時間～終業時間、これは削減をされました。しかし、問題は、全体としての労働時間短縮には至らなかつた、これがこの間の法政策の最大の問題点であるというふうに考えております。

次のページでございますが、この結果、これは私ではなく、私と同じ早稲田大学の黒田さんという研究者が労働経済の観点から明らかにされておりますが、正社員の週当たり労働時間は一九八〇年代から余り変化がないという研究結果がございます。週休二日制が普及したということもあって、この結果、睡眠時間の短縮が認められるというデータがございます。

結局、これがどうしてこうなつたのかというと、所定労働時間が短縮されたにもかかわらず、時間外労働、いわゆる残業の上限規制を欠いていた、このことが長時間労働が是正できなかつた最大の

原因だというふうに思います。

そこで、私は、総労働時間の上限規制というものが必要だうという観点から少しお話を申し上げたいというふうに思います。

まず、現行法制度の問題でございますが、何といいましても、やはり時間外労働に対する規制が弱いということがございます。

これは、この法制をつくり上げた当時の官僚の方がお書きになつた中に、国際基準、特にILO、国際労働機関等の基準を称して硬式労働時間制である。野球の硬式、軟式の硬式、かたいという方ですね、リジッドである。これに対しても我が国

は軟式労働時間制度だというふうにお書きになつておますが、具体的には、それは、時間外労働が極めて、比較的簡単にできるという仕組みであつたという点でございます。

当時は週四十八時間でございますが、せつかく週の法定労働時間を定めたにもかかわらず、時間外労働については、三六協定があれば上限規制を欠いていたということです。

また、この三六協定の手続にやはり重要な問題があつたというふうに思います。労働基準法制定、三六協定が結ばれている範囲であれば青天井であったということです。

また、この三六協定の締結の当事者ですが、一方は使用者ですが、他方の当事者が、過半数組合がある場合にはその過半数組合ということなんですが、これがない場合、過半数を代表する者とされておりましたが、制定當時は、これに対して選出方法は全く定められていない、こういう重大な欠陥がございました。

その後、一九九九年に労働基準法の改正が行われる中で、「一つは、現在問題となつておりますが、量的にはどうか」ということでございます

ことでござります。その背景等につきましては省略せざるを得ませんが、しかし、この限度基準も決して上限規制ではなくて、行政が定めた基準について、三六協定の当事者はこれを努力目標

とするというものにとどまつてあるわけでござります。

それに対してもまた特例がある、適用除外があるということは、皆様よく御存じのとおりでございます。

また、三六協定につきましては、一応、選出基準が全くない中で、若干の、例えば、管理監督者がなつてはならないあるいは、一定の民主的な選出というのができただところでございます。

これは、この協定に申上げましたが、その目的は、何といても、一つは労働者の健康確保といふこととでございます。

労働法の歴史を振り返つてみても、一番最初に労働時間の規制、日本でいえば工場法でございますが、これを実行したのは、まさに生命、健康あるいは安全衛生的な観点である。私流に言えば、労働ということを通じて生活をしている以上、その

労働がまた翌日きちんと同じような状態で働くよう再産というのが必要なわけで、そのための最低限の規制が必要だ。

これともう一つは、今日的にいえば、やはりワーク・ライフ・バランスという観点が重要である。同じように、個人だけではなくて社会が再生産されていく必要がございますので、こうした観点から上限規制を考える必要があるのではないか。

一九八七年段階では、むしろ、どちらかというと、日本の国際競争力の高さに対する是正というような、こういう観点が強かつたわけですが、今日は

これがもう一つは、非常に重要な規制だうというふうに思いますが、ただし、EUを見ましても、極めて適用除外の方が多いという実情も鑑みて、漸進的に進めしていくことが必要だうというふうに思います。

また、割り増し賃金というのは、もともと、時間外労働に対して、使用者に経済的な負荷をかけることによって時間外労働を抑制しようというこ

とで設けられた仕組みでございますが、しかし、この間の時間外労働の状況を見ますと、これはむしろ、余りその法目的を実現していない。そういう意味では、現在は一部、週六十時間以上の部分

に導入をされているような代替休暇、つまり、時間が奪われたものを金銭で解消するというだけではなくて、もう一度労働者自身の時間にして取り戻すというような法政策も今後考えていく必要があるのではないかというふうに思います。

次に述べたいのは、手続の仕組みでございます。

労働時間の規制は、もちろん国が大枠を定めるこ

換算をいたしますと、おおよそ週五十時間とい

ることでございます。EUは週四十八時間とい

ことでございますので、これらが一つの目線にな

るのかなというふうに考えております。

ただ、先ほども言いましたように、これを全てに一律に規制をするということになりますと、柔軟性に欠けてくるということになりますので、EU等の例に倣いまして、一定の期間で調整を認めていく。現在、一年単位の変形労働時間制とい

うのがございますが、これは所定労働時間の変形制度でございますが、時間外労働も含めた一種の変形制をここで考えていく必要があるだろう。調整期間は一年間程度が適切なのではないかと考えております。ただし、この場合でも、もちろん一カ月当たりの上限時間を、労使がコミュニケーションをとつて定める必要があるだろうというふうに思っています。

今後の方向性といたしましては、休息時間の確保、EUではインターバル十一時間というようなことが言われておりますが、こういう方向性といふのも非常に重要な規制だうというふうに思いますが、ただし、EUを見ましても、極めて適用除外の方が多いという実情も鑑みて、漸進的に進めていくことが必要だうというふうに思います。

また、割り増し賃金というのは、もともと、時間外労働に対して、使用者に経済的な負荷をかけることによって時間外労働を抑制しようというこ

とで設けられた仕組みでございますが、しかし、この間の時間外労働の状況を見ますと、これはむしろ、余りその法目的を実現していない。そういう意味では、現在は一部、週六十時間以上の部分

に導入をされているような代替休暇、つまり、時間が奪われたものを金銭で解消するというだけではなくて、もう一度労働者自身の時間にして取り戻すというような法政策も今後考えていく必要があるのではないかというふうに思います。

次に述べたいのは、手続の仕組みでございます。

労働時間の規制は、もちろん国が大枠を定めるこ

とは極めて重要でござりますが、しかし、現実的には労使の中に落ちていかないし実現ができないだろう。

三六協定と申しますのは、これはまさにアドホックに、過半数組合あるいは過半数代表者がサインをして、署名をする。後の、それが本当にどうなのかということについては、全く手がございません。

そういう意味では、労使の恒常的な委員会を設定し、まさにP-D-C-Aサイクルを回していく、つまり具体的にチェックをしていく、こうした仕組みを持つべきだろうというふうに思います。この点では、既に労働時間等設定改善委員会、現在は努力義務でございますが、こういうものもございまして、こうした労使の恒常的な委員会が必要なのではないか。

いざれにいたしましても、この課題というものは、正社員の働き方 자체を変えていかないとなかなか実現をしないわけですので、労使に中期的な目標を持たせて実施をしていくことが必要だるうかと思ひます。

最後でございますが、政労使の協力によって働き方改革ということですが、EUの経験を見ましても、もちろんEUという、いろいろな国がといふことはございますが、いずれにしても、かなり長い年月をかけて、さまざまな規制方法が生まれ、消えというようなことを繰り返してまいりました。そういう点では、我が国におきましても、大きな方向性を持ちながらも、政労使一体となつて、それぞれの立場を踏まえて、長期の議論というのを覚悟した本格的な取り組みが必要なのではないか。

その意味では、現在は時間外の労働、上限規制ということが問題になつておりますが、年次有給休暇による長期休暇の実現、インターバル規制も含めた総合的な計画が必要ですしこれを機会に、ぜひ労使のコミュニケーションが進むようなことを述べて、私の参考意見とさせていただきます。

御清聴ありがとうございました。(拍手)

○川人参考人弁護士の川人と申します。

私、三十年以上にわたり過労死の問題に取り組んでまいりました。また、電通の女性社員高橋まつりさんの御遺族の代理人を現在務めております。

本日は、これらの経験に基づき、長時間労働の規制について意見を述べたいと思います。

我が国の長時間労働は、「二つの方法、手段によつて発生している」と思ひます。一つは、非合法な労働時間隠しによってあります。もう一つは、三六協定などによる合法的な手段によつてあります。もう一つは、三六協定などによる合法的な手段によつてあります。長時間労働を規制するためには、この二つの問題に対する対策が必要であると考えます。

まず初めに、長時間労働の隠蔽といいますか、労働時間を隠すという問題について述べたいと思ひます。

ほとんどの過労死の事案において、実際の労働時間というのは、名目上の労働時間、会社が公認している労働時間と異なつてゐるわけであります。高橋まつりさんの事件に関して言えば、会社は、会社公認の残業時間としては一ヶ月七十時間未満としていたわけであります。しかしながら、実際には、労働基準監督署が認定した範囲でも、法定外の労働時間が百時間を超えていたということがあります。

先日、ヤマト運輸が、全社的に、全国的に多くのサービス残業があつたこと、不払い残業があつたことを認めて、過去にさかのぼつてそれを支払う、そういう方向を出しました。不払い残業があつたということを認め、過去にさかのぼつてそれを支払う、そういう方向を出しました。不払い残業があつたということは、言いがえると、労働時間隠しが行なわれていたということでもあるわけですね。

加えて、皆さん方に強調しておきたい点は、現

ういうことが役員から指示がおりてくるわけですか。その結果、どうなつているかというと、若い一年目の人、二年目の人はとりあえず労働時間が減つてゐるところもあるけれども、中間管理職、マネジャーのような立場の人たちの労働時間がとてもふえているということがあります。

問題は、なぜこういうことが起るかというと、現在、中間管理職に関して、多くの会社が労働基準法の四十一条の管理監督者の規定を濫用して、誤つて使つて、残業時間を記録していないわけですね。

本来は、労基法四十一条の管理監督者規定というのではなく一部の上級管理職にだけ適用されるべきものであります。判例上もそつなつています。それを課長、さらには課長補佐まで適用していることがあります。このような労働時間管理放棄によつて、現在は、新人のみならず、中間管理職も重要な過労死の脅威にさらされている、このことを指摘しておきます。

ことしの一月二十日に厚労省が、使用者向けに、労働時間の把握のための新しいガイドラインを策定しました。このガイドラインに沿つて監督行政をぜひ実行していただきたいと思うんですけど、我々の現場でやつてゐる実感でいえば、余りにも監督官の数が少ないということがあります。ぜひ、監督官の大幅な増員を含めて、監督行政を実効あらしめる、そして、労働時間の的確な把握を進めたいだきたい、そのように考えております。

なぜならば、そもそも、もう今から十五年以上前の二〇〇一年に、厚生労働省は、一ヶ月間に百時間の時間外労働があれば、これはもう過労死リスクとして、原則として労災の適用になるということを明確に出したわけですね。もちろん医学的な根拠を含めて出したわけですね。

さらに、今議論されている中には、一ヶ月間の平均で八十時間が上限ということも出されているようですが、これまた平均八十時間というのも、厚生労働省が過労死のラインとして設定している数字であるわけです。

こうした百時間、八十時間というレベルの上限規制の数字というのではなく納得できない、反対する立場であります。

繁忙期には長時間労働もやむを得ない会社や業界もあるじゃないかという意見があります。しかし、繁忙期にある程度やむを得ないからといって、なぜ百や八十というレベルになるのか、そのよう

働くに関する規定が全くありません。

私は、石油プラント工業で亡くなつた二十四歳

の青年の事件や、あるいは、つい最近では、下水道関連の公共事業に従事した建設業の方々の事件

を担当しましたけれども、これらで、建設業において何らの三六協定の上限規制がないというこ

とが、いかに深刻な影響を与えてゐるかというこ

とを痛感しております。この点も、ぜひ、今回の法改正に向けての重要なテーマであるということ

を、改めて強調したいと思います。

長時間労働をなくすためには、私は労働時間の絶対的な規制が不可欠であると思います。三六協定など、労使の協定に全て委ねることが失敗だったことは、戦後の日本の歴史、過労死の歴史が端的に示していると思います。

この間、時間外労働の上限規制の法制化の議論の中で、規制が問題になつておりますが、問題は規制の中身であります。特別条項で一ヶ月百時間の規制の中身であります。

この間、時間外労働の上限規制の法制化の議論の中でも、規制が問題になつておりますが、問題は規制の中身であります。特別条項で一ヶ月百時間の規制の中身であります。

な具体的な説明は全くなされていません。そのようない立法事実は提起されていません。

月に百時間もの残業をしなければ会社が倒産してしまうということなんでしょうか。そのような会社が本当にあるのか。さらに、仮にあつたとしても、人命よりも会社の存続を優先させていいのか。

私は、繁忙期の問題がテーマになる企業においては、経営の方々に、ぜひ年間を通じた経営努力で改善を図つていただきたいと考えます。

また、今は青天井だから、全く規制がないよりも百時間や八十時間という規制でもあつた方がよいではないか、つまり、よしましの議論が出ています。

高橋さんの死亡の労災認定が明らかになって以降、昨年の秋以降、多くの企業で現行の三六協定を各社が見直し、特別条項を使っても月八十時間を超えるようにという流れが生まれてきておりました。電通では、遺族との合意文書の中で、特別条項を適用しても月の法定外労働時間は七十五時間以内にする、そのような業務命令をするということをはつきりと約束しています。

このように、現に今職場では、百や八十よりも少ない数字の特別条項で動いているわけであります。したがって、何だ、百時間でもいいのかといふことになつて、今回の、もし現在言われておりますような事務局案が通れば、それによつて状況がもとどおりに戻つてしまふ。すなわち、よりましな基準ではなく、むしろ、今の時間短縮の流れが発生しているにもかかわらず、その時間短縮の流れを逆流させる、それが百時間、八十時間の議論である、そのことを強調したいと思います。

百時間は一ヶ月ぐらい働いても健康は大丈夫じゃないかという意見もあります。しかしながら、繁忙期に百時間というのは、いわゆるだらだら残業などではありません。会議中に眠つたり、あるいはぶらぶらしたり、そんなようなことを行つている労働者はいないわけです。労働密度も当然濃い。さらに、IT化によって労働密度はますます濃くなっているわけですね。そういう中での八十

時間、百時間でありますから、当然のことながら、人体に対する極めて深刻な影響も出るわけです。

一ヶ月間辛抱したらいじやないかという意見がありますけれども、うつ病は短期間に発生します。厚生労働省の委託研究でも、月百時間の残業があれば、うつ病が急速に発症し、それが死に至る危険がある、こういったことが具体的に提起されているわけです。

これらの点についてもぜひ検討していただき、議論を重ね、過労死ラインと言われる八十や百といふものでない、もっと低いラインの上限規制を実現するように議論をしていただきたい、そのことを強く訴えたいと思います。

高度プロフェッショナル制度の問題について、一言述べたいと思います。

私が疑問なのは、高度プロフェッショナル制度といいますが、果たして、労働時間規制も撤廃して長時間働いたから高度なプロの仕事ができるのかということです。人間の能力を發揮するために、適度な睡眠時間の確保や休日の確保は当然の前提条件じゃないでしょうか。どうも経営者の一部の方々は、自先の利益の確保を目指す余り、正しい方であります。したがつて、何だ、百時間でもいいのかといふことになつて、議論をしているのではないか、そのように考へるわけであります。

最後に、夜勤、交代制労働につきましては、夜勤交代それ自体が過重であるわけでありますから、上限規制自体、一般的労働者以上に残業の上限規制は厳しくなければならないと思います。

この十年間で厚労省が労災として認定しただけでも、過労死は約二千人に達しております。過労死をなくすることは国の責務であると過労死防止法は宣言しました。どうか、国会、立法府におきましては、この異常な日本の職場を改革するためには、長時間労働を解消し、過労死のない社会の実現のために知恵を絞つていただきたい。そして、知恵を絞つていただき、適切な法律を制定していただきたいと心より訴える次第でございます。

以上をもつて私の発言を終わります。ありがとうございます。(拍手)

○丹羽委員長 ありがとうございました。

次に、大久保参考人にお願いいたします。

○大久保参考人 リクルートワーク研究所の大久保と申します。

私は、主に企業の経営、人事の領域の調査研究を行つております。昨今、働き方改革とかあるのは長時間労働の是正をそれぞれの会社が取り組んでおられるわけですが、その内容についていろいろと御相談をいただいて、我々なりにアドバイスをさせていただいている、そういうところでござります。

今、長時間労働の改善というのは本当に喫緊の課題であります。これの解決のシナリオをつくつていくためには、やはり、何で長時間労働がこんなに変わらず続くんだろうかという原因のところをしつかりと見定めていく必要があるというふうに思ひます。

今、お二方から法制度上の問題については御指摘がありましたので、それ以外のところの周辺的なテーマについて私の方から少しお話をさせていただこうかと思います。

六つほどちょっと原因を挙げさせていただきました。一つは、実際に長時間労働の問題でいろいろな企業にお話をしに行くと必ず実感があるんですね。されど、それは、経営者、経営層の方々であるとかあるいは管理職層の方々が、ある程度の長時間労働については、むしろいいものだといいますか、必要なものだというふうに考へているということを実感いたします。

それは端的にどこに出てくるかというと、人材育成なんですね。必ず出てくるお決まりの質問なんですね。されども、人が成長するためには、ある時期とことん仕事をこなしてやることが必要なんですが、自分たちもそうやって成長してきたんだ、それは大事だよね、こんなお話を出てくるわけですから、大事だよね、こんなお話を出てくるわけでありますが、私は、このあたり、根本的に疑問に思つ

ております。

確かに、今の中高年以上の方々は経験的にそういうことをやつてきて今に至つているんだと思いますが、実は、例えば新人が部署に配属されますね、そうするとその配属先の上司が、自分の経験として、本当に新人のときにはさんざん仕事を漬けにされて、プライベートもなければ睡眠時間も削らねば、そうするとその配属先の上司が、自分の経験として再現していくわけですよ。これは今まで結構多く会社内で行われている。本当にその方法が合理的な人材育成なんだろうかというと、私はそこにはちょっと疑問を感じています。

日本の場合は、OJTといつても、大体計画なきOJTであります。ほとんど現場の管理職、直属の上司に任せちゃうわけですよ。もっと、どうやつたら人が育つのかということは計画的に、ある意味科学的にやつていくものであつて、実際の人材育成はもっと短い時間で一定のスキルを獲得することができると思うんですが、そこにに対する企業の経営チャレンジがおくれているというのが私の感じる一点目でございます。

特に新人たちの場合には、ある程度ベテランになつてくると適度にかわすことができるんですけど、新人は正面から受けとめますので、そうすると追い込まれていくということがあります。

二つ目は、人事評価の問題であります。生産性を組み込んだ評価になつていいかといふことです。これは以前にも上場企業、大企業ですけれども、調査して驚いたんですが、評価するときの項目の一番目は、管理職も一般社員も両方ともそうなんですね。されども、成果じゃないんですよ。仕事に対する取り組みのプロセスとか姿勢というのを評価が高くなる。同じアウトプットを出すときに、本當は短い時間で仕上げたの方が高く評価されるわけですね。ですから、おのずと、一生懸命取り組んでいるというプロセスを見せた方が評価が高くなる。同じアウトプットを出すときに、本當は短い時間で仕上げたの方が高く評価されるはずなんですね。結果的には、長い間かけて一生懸命取り組んできたというふうに見える人

の方が評価されやすいということがある。

この二つは、労働時間、残業手当の問題

ここについては、労働時間、残業手当の問題と重なってくるんですけども、最近は、一部の会社はこの問題に踏み込み始めていまして、短い時間で同じアウトプットを出した組織に賞与で還元をするといった会社も出てきていますし、やつらの生産性の問題といふのが評価の中に組み込まれてきています。

れ始めてきた。大変いいことだと思
も、まだまだ現在、多くの会社はそ
いうことが二つ目の理由であります。

それから三つ目は、各業界の過当競争から生き残ってきた。途中からは顧客が必ずしも求めていたいサービスを開拓して、そこに労働をつぎ込んでいく、そういう企業間競争が非常に起こっていふということになります。

せんが、例えば二十四時間営業するということになると、なつたときに、本当にそれをどれだけ消費者者が選んでいるんぢうか。これは、ある時間はお客様

んでいた人たるが、これもある時間はお客さんが余りいなくて生産性は低いんですけれども、企業間の競争の結果としてそういうものが続いちゃう、これは面倒で云々とおましゃつ、吉田

いくと、それは価格に転嫁できませんから、結局は賃金、報酬という形にもなかなか割りつけられないという状態で、労働時間が長くなつて、いくつも問題がつづくこと、三四ヶ月の見込みで

こういふ問題をやると今、正面から見定めて貰えて、いこうという企業が出始めています。飲食業とか小売業とか運輸業とか、全体的に、そこの、

にこいで、売り上げを拡大していくことに力を
えずには、もうちょっと業務を圧縮して生産性と運
き方ということに目を向けていこうという動きが
あります。

やこと出てき始めたのでありますか。これかももとの大きな原因の一つだつたというふうに思ひます。

それから、四二目でありますか。題。これは大変大きいと思います。取引慣行でさ
ね。

これは、どうしても発注元の大企業の方に力がかかるわけでありまして、そこから注文が来れば納期も含めて中小企業は断ることはできないとい

うことがありますし、発注側の生産性を維持するためには下請側に手待ち時間を発生させる、そういうことになりやすい問題であります。こういう取引慣行のところに手を入れていかないと、なかなか解決への道筋はない、こういうことになるわけであります。

おりますけれども、それを促進するためには、法改正とセットで、幾つかの政策パッケージをもつて展開していくかないどなかなか解決ができないということになつてゐるだらうと思ひます。ボーリントは幾つかあります、一つは、やはり業界別に解決の道筋をつけていくと、いうことが大事かなと思ひます。

これはもう先例がございまして、一番労働時間の長いトラックドライバーに関しては、既に運送事業者と労主と行政が一本となつて、ハーウィル取

労使のコミュニケーションの問題も非常に重要なことで、労働組合の組織率が落ちている中で、従業員の過半数を代表するといつても、なかなかコミュニケーションが機能しないところがあつて、労使が一緒に生産性の向上と長時間労働の改善を考えた、協力してやっていくところにどうしたら持ち込めるかということを一つのテーマになろうと思っています。

また、長時間労働が原因でメンタルヘルスの問題を発症する社員がいます。この問題に関しては、一年少々前からストレスチェックという仕組みが導入をされていまして、かなり高ストレスの人たちは、判定する仕組みができ上がりおりますナレ

が、みんながみんな産業医の面談を受けて改善のところにつながつていくかというと、そうではござ
ども、なかなか、高ストレスと判定された人たち
が、みんながみんな産業医の面談を受けて改善のところにつながつていくかというと、そうではござ

ざいません。大半の人たちは判定を受けだしまで終わっているという状況もございまして、その段階で何がしかの予防対策がしつかりとれるかどうか。こしら、見守る立場に立つたうえで、

が、これは、現在の商業医療等、たいていはなかなか手が回らないところもありますので、ここに新たな体制が必要なのかななど、私は思つております。

長時間労働を含めた働き方改革というの、いわゆる働き方改革と呼ばれる人事的な側面だけではなく、解決しない問題が非常に多くて、業務改革を含む

めた経営改革として全般的にやって初めて解決するものが多い。そういう意味では、総合的な取り組みを支援する形の政策パッケージが必要なんだ。

どうというふうに思っておられます。これは、さまざまな施策がとられていますけれども、実は全部つながっております。例えば、多

様な人たちが活躍するタイプシティー、そういう多様な人たちを使うためには、やはり働き方の改革、労働時間を短くして、あるいはテレワーク

を認めてということが必要になつてくる。そうすると、今度は企業の中のマネジメントを変えないと、旧来のマネジメントでは動かないんですね。

—
—
—

あるプロをつくりていき、その人たちがまた多様な人たちと一緒に組んでいくという好循環のメカニズムをつくって、その中で長時間労働を是正し、イノベーションを促進していくという枠組みが回っていくような、そういう企業の経営をつくっていくことが非常に大きな意味での改善策なのでないかなというふうに思いながら取り組んでおります。

育児とか介護とか、あるいは病気によって働く時間や場所に制約のある人たちがたくさんいます。こういう人たちが本当に強みとか個性を持つて生きていける仕事がしていけるような社会をつくることとか、あるいは、健康とワーク・ライフ・バランスに配慮された労働環境を実現するごととか、その上で、時間当たりの労働生産性を改善したものがきちんと働いている人の報酬として返っていくような、こういうメカニズムをつくっていくということが非常に重要である。その真ん中に、もちろん労働時間法制の問題はあると思いますけれども、それを含めた一体的な改革を御議論いただきたいなというふうに私は思つております。

以上で私の話は終わらせていただきます。ありがとうございました。(拍手)○丹羽委員長 ありがとうございました。

次は、寺西参考人にお願いいたします。○寺西参考人 全国過労死を考える家族の会、寺西笑子と申します。

本日は、貴重な場を与えていただきまして、感謝申し上げます。

二〇一四年五月には、労働基準監視委員会において全会一致で過労死等防止対策推進法を可決、成立させていただき、まことにありがとうございました。

本日は、過労死遺族の立場、また、遺族から相談を受ける者の立場として意見を申し上げます。全国過労死を考える家族の会は、一九九一年結成以来、四半世紀以上にわたり、過労死の根絶を願つて活動を行つてまいりました。繰り返されて

いる過労死に歯どめをかけたい思いから、過労死等防止法の制定に取り組み、制定後は、過労死等防
止対策の推進に全力を尽くしております。

過労死をなくすには、その温床になつてゐる長
時間労働を法的に規制することが急務と考え、私
たちは政府の働き方改革の動向を見守つてきまし
た。

そうしたところ、報道では、来る三月十七日、
働き方実現会議にて、政府の事務局案が法律にな
ると、一日の規制も一週間の規制もないために、
毎日五時間残業や十時間残業が続いても違法では
ないという恐ろしいことになります。

その上、政府は、長時間労働を助長する高度プロ
フェッショナル制度の創設と企画業務型裁量労
働制の拡大をセットにして、働き方改革を押し通
そうとしています。

私たちは、過労死防止を願う立場から、単月百
時間、年七百二十時間及び高度プロフェッショナ
ル制度の創設と企画業務型裁量労働制の拡大は過
労死を生み出す長時間労働を許容することになり
ますので、反対するのです。

特例を認めない残業の、まともな法的上限規制
に踏み出することを強く求めます。

統いて、具体的な事例に即して意見を述べさせ
ていただきます。

家族の会員Aさんの夫は、四十歳で過労死
されました。

仕事は外回りの営業職でした。早朝勤務と、お
客に合わせて夜の商談や休日出勤をされていまし
た。亡くなる前の六ヶ月間は月平均八十時間以上
でしたのが、会社が労働時間管理をしていなかつた
こと、就業規則に休憩二時間と明記されていたこ
とで、実際に働いた時間が認められず、業務外判
決になりました。奥さんは、育ち盛りのお子さん

を三人抱え、夫にかわって大黒柱になり、生計を立てながら、諦めることなく、夫の手帳を頼りに取引先や会社関係者など十数人の人と会って労働時間の実事実を積み上げ、苦労して月平均八十時間の残業を立証し、何年もかかって労災認定されました。

二人目、Bさんの夫は、三十七歳で、お子さん一人を残し、過労死されました。

仕事は組み立て工場の変則勤務をされていました。実際の労働時間が認められず、行政裁判をされ、高等裁判所にて月平均八十五時間の残業がやっと認められ、労災認定されました。

こういう方はぜひインターバルの制度を導入していただきたいというふうに思っています。

三人目、Cさんの息子さんは、二十七歳の若さで過労死されました。

入社二年目から専門業務型裁量労働制の適用対象者になりました。規定で二十二時以降の残業は許可が必要ことで、息子さんが自主申告すると、上司に殴られたそうです。その後、帰つたことで仕事をしていたとおっしゃっています。サービス残業をしないと仕事が回らない、毎日深夜の帰宅とのメールがありました。亡くなる前繁忙期百時間超え、複数月八十時間超えの勤務があり、御両親が原告として今係争中であります。

このように、使用者が正しい労働時間を適正に把握していないため過労死なのになかなか認定されない寒態があります。また、これはあくまで認定された労働時間であります。実際には、これをはるかに超える実質的な拘束時間があつたものと推察されます。

ここで御理解いただきたいことは、体力のある二十代、三十代、四十年代の男性が単月百時間あるいは月平均八十時間の残業をすると過労死するという現実を認識していただきたいのです。

月八十時間の残業は、週二十時間、一日四時間の残業になり、それプラス所定労働時間と休息時間を入れると、少なくとも一日十三時間以上拘束時間に入ると推察されます。

されます。月百時間なら、週二十五時間、一日五時間の残業、一日十四時間以上も拘束され、通勤時間と生活時間を入れると睡眠時間はごくわずかになり、いつ倒れても不思議ではありません。月八十時間、百時間という過労死ラインで働くと命が奪われかねないということも御理解ください。私ごとですが、夫は二十一年前に過労自死しました。飲食店の店長だった夫は、サポート体制がない中、達成困難なノルマを課せられ、月百時間超えの残業を強いられました。必死の努力で一定の成果を上げましたが、会社が命令した成果に届かなかつたため、過度の叱責を受け、人格否定され、身も心も疲労こんぱいになり、うつ病を発症して飛びおり自殺を図りました。

裁判でわかつたことは、会社に義務づけられる健康診断は一度も実施せず、三六協定を結ばず長時間労働させ、夫は、仕事の裁量もなく、固定残業代で長時間働くせ放題の名ばかり管理職だったたどいうことが明らかになりました。会社は、自分の利益を追求し、守らなければならぬ法律を全く守らない会社でした。

夫は、会社利益のために、睡眠時間と家族と過ごす時間、自分の自由な時間を犠牲にして会社に尽くしました。その見返りが過労自死だったのです。夫の無念を思うと悔しくてなりません。何とか過労死を減らしたいのですが、しかしながら、過労死は今もなおふえ続けており、相談者が絶えることはありません。

昨年十一月、全国過労死を考える家族の会の労災認定を求める要請行動は、十八名が個別要請しました。その中で、二十代、三十代、四十代前半の被災者が十八人中、十六名おられました。特に深刻なのは若者の自死が多いことです。

二十代の男性は、入社して数カ月で自死されました。三十代の男性は、企業の合併などの転籍後数カ月で自死されました。その原因と背景に、長時間労働と上司のパワーハラがありました。日本の未来を担う若者を使い潰すようでは、日本の未来をなくします。

務管理の改革と一口に言つても、管理職による管理能力の向上、最新技術を活用した仕事の進め方の改善、新入社員に対する教育訓練の効率化など、さまざまな領域があると考えますが、企業はどのような視点を持つ取り組んでいくべきか、専門家である大久保先生にお伺いしたいと思います。

○大久保参考人 御質問いただきまして、ありがとうございます。おつしやるところ、生産性向上と長時間労働をセットで企業はどこも大体進めておりますが、では、実際に企業は何をやっているんだろうか。本格的に取り組んでいる企業に聞くと、共通してやつていることがあるんですね。それは何かと

いうと、例えば、営業なら営業の担当している仕事がありますね。その仕事を一回全部要素分解して、幾つかの職務が固まって一つの仕事をつくっていますので、一回分解をしてみる。分解して、これは、何か以前から習慣でやっているけれども、本当に要るんだつけ、このミーティングって無駄なんじやないんだつけ、これは人手でやらなくていいんじゃないんだつけ、あるいは、これについてはこの職務だけを全部固めて別の人人がやつた方が生産性が高いんじゃないんだつけというようになりますけれども、大体多くの会社はこれをやるんですね。

それをやつて、どこに生産性を改善できる要素があるのかということを見つけて、なるべく無理のない形で長時間労働の圧縮をやる。この方法いろいろな施策をセットしてやっているんです。が、必ずこのことを真ん中でやつているというのが私の印象です。だから、仕事のあり方が、特にテクノロジーが進化すると仕事はなくなるとかという議論がありますけれども、そうじゃなくて、テクノロジーをうまく活用したら仕事が少しずつ変化していくといいますか、生産性の高い仕事に衣がえしていくといいますか、そういう取り組みを各社が

やつていてるんだなというのが私の理解でございま

す。
○福山委員 大久保先生にもう一度聞きますけれども、長時間労働の背景として、顧客や消費者の高い要求に応えざるを得ないということもあると

考えます。つまり、法律で労働時間の上限を規制

すれば全て解決するわけではなく、また、企業の

自助努力にも限界があるのでないかと思いま

す。

長時間労働の是正を真に実効あらしめるためには、短納期発注を繰り返す発注者側の意識や過剰なサービスになれ切っている国民意識も含め、意識改革を進めなければならないと考えますが、先

生などのようにお考えでしようか。

○大久保参考人 先ほどもちょっと過剰品質とい

うお話をさせていただきましたけれども、働き方

改革に取り組んでいく企業は、誰を顧客にするの

かというところをもう一回考え方直して

いて、本当に全てのお客さんに、全ての機会に

営業機会を拡大していくことになると、生産性が下

がって労働時間が長くなるんですね。どこのど

の顧客に対して最適のサービスをすれば一番その

サービスの附加值を感じてもらえて、そしてそ

れが収益につながっていくのかということを見き

わめる、そこに集中をしていくということになる

んだらうと思います。

これは、何か以前から習慣でやっているけれど

も、本当に要るんだつけ、このミーティングって

無駄なんじやないんだつけ、これは人手でやらな

くていいんじゃないんだつけ、あるいは、これに

ついてはこの職務だけを全部固めて別の人人がやつ

た方が生産性が高いんじゃないんだつけというよ

うに、かなり個別の、これはタスク分析と我々は

言いますけれども、大体多くの会社はこれをやる

んですよね。

おり、一般的消費者を巻き込まないとできない問題でありますし、株主を巻き込まないとできない問題なので、まさしく先生御指摘のとおりの問題が今直面していることなんだろうというふうに思います。

○福山委員 淳みません、島田先生にもう一度お伺いしたいんです。

労働時間の上限規制は、上司の具体的な指示を受けて働く大半の労働者にとって必要なことであります。一方で、業務の遂行に関して、

あると思います。一方で、業務の遂行に関して、

みずから決められる一部の労働者にとって、定型的な労働時間規制がなじまないこともあります。

政府が既に国会に提出している労働基準法改正案には、ホワイトカラーワーク労働者の業務の複合化の進展を踏まえた企画業務型裁量労働制の見直しや、時間ではなく成果で評価される、高度専門職

を対象にした高度プロフェッショナル制度の創設

が盛り込まれておりますが、上限規制を導入する

のと同時に、このような多様で柔軟な働き方の選択肢もふやしていく必要があるのでないかと思

いますけれども、いかがでしょうか。

○島田参考人 私、一つは、健康確保のために時

間規制をきちっとするということと同時に、その

配分等含めて柔軟性が必要であるということを申

し上げました。

この観点からいたしますと、現行の裁量労働制について対象業務を拡大するということについて

は、それが果たして適正な範囲なのか、特に、こ

れにつきましても、企画業務型裁量労働制は手続

において労使委員会の決議による、こういう仕組

構造、取引慣行が長時間労働の温床になつている

のではないか、私も共感するところが多くて、非

常に興味深いなというふうに思はせていただきます。

ただ、きょうは非常に時間が限られております

ので、私からは、主に川人参考人と寺西参考人に

御質問をさせていただきたいというふうに思つております。

この国会の冒頭、安倍総理は、施政方針演説の

中で電通過労自殺に触れて、このように述べられました。御冥福を改めてお祈りするとともに、二

度と悲劇を繰り返さないとの強い決意で長時間労

働の是正を取り組む、こういうふうに言われまし

た。

もちろん、このテーマは、先ほど申し上げたと

れた部分かといふうに思いますが、これがモルとなつて全体に広げていくというようなタイ

プかというと、私は必ずしも同意見ではございませんが、問題は二つの点がある。

一つは労働時間の規制といるものと、その賃金

制度。特に、割り増し賃金制度がセツであるのがいいのか、この観点から見直す必要がある業務

というのは多々あるだろうし、しかし、さりとはいえ、どのような業務においても最低限の健康確

保をどのように図つていくのかというのをあわせ持つ制度であるかどうか、この評価視点から見ていく必要があるだろうというふうに考えております。

○福山委員 それぞれ、ありがとうございます。

非常に参考になりました。これから一生懸命また頑張つてやつてまいります。

どうもありがとうございました。

○丹羽委員長 次に、大西健介君。

○大西(健)委員 民進党の大西健介でございま

す。

四名の参考人の皆様におかれましては、大変お忙しい中、きょうは御出席をいただき、また、貴重な御意見を賜りましたことに心より感謝を申し上げたいというふうに思います。

大久保参考人の、過剰サービスやあるいは下請

構造、取引慣行が長時間労働の温床になつている

のではないか、私も共感するところが多くて、非

常に興味深いなというふうに思はせていただきます。

ただ、きょうは非常に時間が限られております

ので、私からは、主に川人参考人と寺西参考人に

御質問をさせていただきたいというふうに思つております。

この国会の冒頭、安倍総理は、施政方針演説の

中で電通過労自殺に触れて、このように述べられました。御冥福を改めてお祈りするとともに、二

度と悲劇を繰り返さないとの強い決意で長時間労

働の是正を取り組む、こういうふうに言われまし

た。

ましては、これはかなり年収要件を含めて限定さ

それから、これは二月の二十一日と聞いておりますけれども、高橋まつりさんのお母さん、幸美さんと官邸で面会をされて、そして、お母さんの話に涙を流しながら、この長時間労働の是正について何としてもやりたいという強い決意も述べられたというふうに聞いております。

きょうここで、高橋まつりさんのお母さんの幸美さんに来ていただきことはできなかつたんですけれども、私は、先日の、二月十日の日でしたけれども、院内集会が開かれました。そこで流されたビデオメッセージ、「これを文字に起こしてきましたので、きょうはパネルとして持つてきました。ぜひ委員の皆さんにも改めてごらんいただきたい」とあります。

たびたびデオメッセージ、「これを文字に起こしてきましたので、きょうはパネルとして持つてきました。そこで流されたビデオメッセージ、「これを文字に起こしてきましたので、きょうはパネルとして持つてきました。ぜひ委員の皆さんにも改めてごらんいただきたい」とあります。

高橋まつりさんの事件について言えば、労働基準監督署はこのような理由で労災と認定したわけですね。

亡くなる年の十一月の初めにうつ病を発病している、したがって、その前の労働時間がどうだったかということが重要であるということで、具体的には、うつ病を発病する前に百五時間の時間外労働があつたと労働基準監督署は認定して、そして、それより前の月は約五十時間程度であつたものであるから、それが倍の時間外労働になつた、たかということが重要であるということです。

このことがうつ病発病の原因になつて、その延長

線の上で彼女がクリスマスに死亡した、このように労働基準監督署は認定しているわけであります。それは専門家の医師などの議論も踏まえてそのように認定しているわけです。

したがいまして、一ヵ月であつても、百時間、

以上三点をはつきりと明確にこのメッセージの中で述べられております。

私は、先ほども言いましたように、総理が今回の働き方実現会議、これをやると言われたのは、まつりさんの悲劇を一度と繰り返さないため、このように施政方針演説の中でもはつきりと言われているわけですから、政府が今月の末にも実行計画を取りまとめると言っていますけれども、その政府の出してくる結論に今の三点が含まれていることが必須だというふうに私は思うんですけれども、先ほどのお話を中にも、特に寺西さんのお話を聞いていますけれども、その中にはもう既に今のお話をありますけれども、改めて、まつりさんの遺族の代理人である川

人弁護士と家族の会の代表である寺西参考人に、この三点が含まれるべきだということについて御意見をいただきたいと思います。

○川人参考人 先日、高橋まつりさんのお母さんは、本当に実効性のある労働時間規制を行つていただきたいということを強く話をされていました。

労死の御遺族も同じだと思います。その点をまず指摘しておきたいと思います。
さらに、さまざまな裁量労働制あるいはその他の労働時間規制の例外の拡張の問題につきましても、これは現実にさまざまな形で、例えば電通の職場を含めてさまざまところで広がりを見せつた。そこにおいても、高橋まつりさんのお母さんは、本当に実効性のある労働時間規制を行つていただきたいということを強く話をされていました。

高橋まつりさんの事件について言えば、労働基準監督署はこのような理由で労災と認定したわけですね。
亡くなる年の十一月の初めにうつ病を発病している、したがって、その前の労働時間がどうだったかということが重要であるということで、具体的には、うつ病を発病する前に百五時間の時間外労働があつたと労働基準監督署は認定して、そして、それより前の月は約五十時間程度であつたものであるから、それが倍の時間外労働になつた、たかということが重要であるということです。
このことがうつ病発病の原因になつて、その延長線の上で彼女がクリスマスに死亡した、このように労働基準監督署は認定しているわけであります。それは専門家の医師などの議論も踏まえてそのように認定しているわけです。

したがいまして、一ヵ月であつても、百時間、百五時間というのはおむね百時間ですよ、そうですが、政府も、もし国会でこの企画業務型裁量労働制という問題がそう危険ではないと言つたのであれば、もつと正確に、さまざまなこの間の事実データを整理して労災認定の事案についても分析をしていただきたい。その上で、新しい法案の適否を国会で十分なデータに基づいて知恵を絞つて議論していただきたい、そのように考えております。

○寺西参考人 御質問ありがとうございます。
一つは、八十時間、百時間についてですが、これは、私ども過労死の遺族としては、もう本当に許容できないということあります。なぜなら、大臣告示というものが既に出ています。厚生労働省の方で月四十五時間、年三百六十時間、これを超えると蓄積疲労になつて体に変調を来すということが既に出ている中で、なぜこのような過労死ラ

インの時間が出るのかということが私は納得できませんというのが一点です。

インター・バトル規制についても、先ほど事例報告の中では、やはり麥則勤務の方がいらっしゃる、特

にこういう麦則勤務の方は、睡眠時間、生活時間を考えますと、やはりヨーロッパ並みに十一時間

が適当だというふうに思っています。

それと、最後、例外規定ですけれども、これはやはり、適用除外にするというのは、労働時間管

理が全くなされないということなんですね。です

から、では仕事はどういう形になるのかと申しますと、成果が上がれば、別に労働時間は自分の裁

量があるんだというような意味合いでと思うんで

すけれども、その成果を出すためにどれほどの長

時間労働になるかということなんです。ちょっとと

性格は違うかもわかりませんが、夫もやはりノル

マを抱えていた労働者でした。

ですから、やはり、成果を上司や会社から命令

されると、それを達成するのにはかり知れない時

間がかかるというのが実情です。

ですから、本当に机上の空論のよう、やるこ

とやつたらもうさっさと帰れるんだというのには、

これは実態に即さないというのが、私たち大切な家族を亡くした遺族から見た判断です。

○大西(健)委員 早くもちよつと時間がなくなつ

てきたので、最後になつてしまふかもしれません

けれども、まつりさんの死に対して、ネット上で

は、死ぬぐらいだつたら会社をやめればよかつた

のに、こんな声もありました。ただ、これは、ま

つりさん、極度の睡眠不足とパワハラで合理的な

判断がもうできない状態、うつ病の状態だつたと

いうふうに思います。

先ほど来話が出てますけれども、極度の睡眠

不足状態、まつりさん、例えば、今週は十時間し

か寝ていないとか、一日一時間睡眠はきついとか、

そういうようなことを話されたり、SNSに書き

込まれていますけれども、睡眠時間を確保するこ

と、つまりインターバル規制があれば、この悲劇はもしかしたら防げたんじゃないか。

そういう意味では、このE.U.で行われているようなインターバル規制を我々も導入すべきというふうに考えて、既に野党で出している長時間労働規制法案の中にはそれも盛り込ませていただいております。

ただ、今言われているのは、政府は、インターバル規制については、導入した企業に助成金を出すということでお茶を濁そうということでありますが、私は、これは同じ業界で横並びで一斉にやらないと意味がないというふうに思っています。それと、あわせて、インターバル規制があるEU、大きい国もあれば小さい国もありますけれども、例えばドイツのよう、日本と同じような工業国、でも高い生産性を誇っています、国際競争力を誇っています。E.U.できて何で日本でできないんだというふうに思っています。

このインターバル規制、ヨーロッパで当たり前のようになっていくことがなぜ日本でできないのか、そして、やるんだつたら、これは、できるところだけやってくださいという話じゃなくて、一齊にやるということが私は重要だというふうに思っています。

○川人参考人 私は常々申し上げているんです

が、日本の過労死のほとんどはインターバル規制によって防ぐことができると思います。そのくらい決定的な意味を持つています。

なぜならば、過労死のほとんどのケースは、睡眠不足による疲労、そしてそこから生ずるさまざまな病気によって発生しているからであります。したがって、インターバル規制は決定的に重要である。それは私も多くの御遺族も一致しているところであります。

したがって、今回の働き方改革においては、ぜひインターバル規制もあわせて実施していただきたい。報道によれば、例えば、ヤマト運輸では十時間のインターバル規制を労使で合意する方向だ

という話もありますが、さもざまな動きは出でているわけであります。

問題は、それを民間に任せるだけじゃなくて、任において、インターバル規制を立法化することによって問題を解決していただきたい、そのことを強く訴えたいと思います。

○大西(健)委員 時間が来たので終わりますけれども、先ほど寺西さんからは、遺族、家族代表の声として、まさか、この過労死防止推進法ができる、こんな、それと逆行するようなことが起ころとは思わなかったというお話をありました。

また、今、この過労死の問題は四十代、五十年代の人の問題じやなくて、若い人たちがその犠牲になつてきている。本当に、企業も若い社員をじつくり育てる余裕がなくなつてきて、入社一年目から即戦力として期待をするという中で、若者の未来がこの過労死で潰されていく、それは日本の未来を潰すことだというそのお声をしつかり反映して、我々も長時間労働規制にしつかり取り組んでいきたいと思います。

ありがとうございました。

○丹羽委員長 次に、伊佐進一君。

○伊佐委員 公明党の伊佐進一です。

きょうは、四人の参考人の皆様、本当に御示唆に富んだお話をいただきました。心より御礼を申し上げたいと思います。

限られた時間でありますので、金員に質問できぬかもしませんが、御容赦をいただければと

思います。

我が国におきましては、一九〇九年にできた工場法、これは、保護職工、女性、年少者に対して労働時間規制が一日十二時間ということで、施行が五年後の一九一一年といふことでございました。

御案内のように、第一次世界大戦が終わり、我が国におきまして、日本の社会の民主化という中で労働改革が進みました。その中でも、労働基準法につきましては、当時のやはりI.L.O.の水準を基本的に満たすような法制度といふことが目指されたんですが、しかし、実態において、当時、

私は私もう思います。

その上で、では何時間にするのか、上限をどう設定するのかというところが多分一番難しくて、ここが一番大きな議論じやないかと思つております。

は国の責務だと書いてあるわけですから、国の責任において、インターバル規制を立法化することによって相当地努力を払つていているところを強く訴えたいと思います。

○大西(健)委員 時間が来たので終わりますけれども、先ほど寺西さんからは、遺族、家族代表の声として、まさか、この過労死防止推進法ができる、こんな、それと逆行するようなことが起ころとは思わなかったというお話をありました。

また、今、この過労死の問題は四十代、五十年代の人の問題じやなくて、若い人たちがその犠牲になつてきている。本当に、企業も若い社員をじつくり育てる余裕がなくなつてきて、入社一年目から即戦力として期待をするという中で、若者の未来がこの過労死で潰されていく、それは日本の未来を潰すことだというそのお声をしつかり反映して、我々も長時間労働規制にしつかり取り組んでいきたいと思います。

ありがとうございました。

○伊佐委員長 まず、I.L.O.の基準でござりますが、I.L.O.が創設されました一九一九年に、第一号条約が一日八時間労働、当時ですから週四十八時間といふことございました。

我が国におきましては、一九〇九年にできた工場法、これは、保護職工、女性、年少者に対して労働時間規制が一日十二時間といふことで、施行が五年後の一九一一年といふことでございました。

御案内のように、第一次世界大戦が終わり、我が国におきまして、日本の社会の民主化といふことで労働改革が進みました。その中でも、労働基準法につきましては、当時のやはりI.L.O.の水準を基本的に満たすような法制度といふことが目指されたんですが、しかし、実態において、当時、

終戦直後から大変組織率は高く、およそ五〇%というものが初期の段階であり、これが展開することによって、まさに労使自治で規制していくといいます。

島田参考人にはまず伺いたいのは、そもそもなぜ日本は今こういう制度になつているのかと云うところです。

I.L.O.の基準で、さつき参考人おつしやったのは、かたい、硬性だ、一日何時間までしかだめですよいことをしつかりと書かれている。日本の場合は軟式だというふうにおっしゃいました。I.L.O.の基準が硬式になつていて、何で日本は軟式になつてしまつたのか、この経緯といいますか理由について、少しお話しいただければ。

〔委員長退席、三ツ林委員長代理着席〕

○島田参考人 まず、I.L.O.の基準でござりますが、I.L.O.が創設されました一九一九年に、第一号条約が一日八時間労働、当時ですから週四十八時間といふことございました。

我が国におきましては、一九〇九年にできた工場法、これは、保護職工、女性、年少者に対して労働時間規制が一日十二時間といふことで、施行が五年後の一九一一年といふことでございました。

御案内のように、第一次世界大戦が終わり、我が国におきまして、日本の社会の民主化といふことで労働改革が進みました。その中でも、労働基

が一つでござります。

ただ、その場合、期待をされていたのは、やはり労働組合による規制力ということでございました。

終戦直後から大変組織率は高く、およそ五〇%というものが初期の段階であり、これが展開することによって、まさに労使自治で規制していくといいます。

島田参考人にはまず伺いたいのは、そもそもなぜ日本は今こういう制度になつているのかと云うところです。

I.L.O.の基準で、さつき参考人おつしやったのは、かたい、硬性だ、一日何時間までしかだめですよいことをしつかりと書かれている。日本の場合は軟式だというふうにおっしゃいました。I.L.O.の基準が硬式になつていて、何で日本は軟式になつてしまつたのか、この経緯といいますか理由について、少しお話しいただければ。

〔委員長退席、三ツ林委員長代理着席〕

○島田参考人 まず、I.L.O.の基準でござりますが、I.L.O.が創設されました一九一九年に、第一号条約が一日八時間労働、当時ですから週四十八時間といふことございました。

我が国におきましては、一九〇九年にできた工場法、これは、保護職工、女性、年少者に対して労働時間規制が一日十二時間といふことでございました。

御案内のように、第一次世界大戦が終わり、我が国におきまして、日本の社会の民主化といふことで労働改革が進みました。その中でも、労働基

り労働組合による規制力ということでございました。

終戦直後から大変組織率は高く、およそ五〇%というものが初期の段階であり、これが展開することによって、まさに労使自治で規制していくといいます。

島田参考人にはまず伺いたいのは、そもそもなぜ日本は今こういう制度になつているのかと云うところです。

I.L.O.の基準で、さつき参考人おつしやったのは、かたい、硬性だ、一日何時間までしかだめですよいことをしつかりと書かれている。日本の場合は軟式だというふうにおっしゃいました。I.L.O.の基準が硬式になつていて、何で日本は軟式になつてしまつたのか、この経緯といいますか理由について、少しお話しいただければ。

〔委員長退席、三ツ林委員長代理着席〕

○島田参考人 まず、I.L.O.の基準でござりますが、I.L.O.が創設されました一九一九年に、第一号条約が一日八時間労働、当時ですから週四十八時間といふことございました。

我が国におきましては、一九〇九年にできた工場法、これは、保護職工、女性、年少者に対して労働時間規制が一日十二時間といふことでございました。

御案内のように、第一次世界大戦が終わり、我が国におきまして、日本の社会の民主化といふことで労働改革が進みました。その中でも、労働基

九八七年の労基法改正では、法律本文には週四十時間として、しかし、附則において、漸進的な進め方をするというような、そういう手法もとりました。それから、現在、例えば割り増し賃金率についても、二五%から五〇%の間で政令で定めるというような方式もございます。

ですので、上限規制、どの範囲がということについては、現状と理想との間でさまざまな、いわば妥協点というのが考えられていくかと思いますが、手法としては、法律で明確にする、あるいは、法律には目標を定めておいて、それに近づくような政令、省令というような方式も含めて、さまざまなもののが選択肢としてあり得るのではないか、このように考えております。

○伊佐委員 つまり、政令で書くことも選択肢の一つとしては可能だということだと思います。あとは、この新しいルールをどれぐらい重視するかという姿勢の問題だというふうに思つております。そういう意味では、我々にとっては、これはしっかりと法律に書き込むべきだというふうに思つております。

その上で、また大久保参考人に伺いたいと思います。この上限規制、法律で何時間というふうに縛るというものも一つのやり方です。同時に、そういうふうな形で企業行動を自然に持っていく、あるいは労使の関係をそういうふうにしむけていく、車の両輪だ、参考人は政策パッケージという言葉をされました。つまり、法律上のハードローとして実際の時間を規制するというやり方と、もう少しソフトな、ワーク・ライフ・バランスを考える企業の方が得をするんですよ。例えば、人の雇用、人材確保であつたりとか補助金であつたり情報公開であつたり、こういうようなものをしっかりと組み合わせて適切な労働時間というのを実現していかなきやいけないんじゃないかというふうに思つております。

この点について、政策パッケージとおっしゃつていただいた、具体的な何かもし御示唆があれば、

時間として、しかし、附則において、漸進的な進め方をするというような、そういう手法もとりました。それから、現在、例えば割り増し賃金率についても、二五%から五〇%の間で政令で定めるというような方式もございます。

いただけれどと思ひます。

○大久保参考人 二つの、ソフトとハードという今お話、御質問がございました。

私は、例えばダイバーシティの推進というよ

うなことについては、これはずっとかがわつてき

たんですけど、こういうテーマは、どちらか

というと、法律のテーマというよりは、ソフトな

施策で推進していくのがなじみやすいですね。多

様な人たちを受け入れて、その人たちを本当の戦

力として会社の中で生かしていく、こういうよう

な経営施策に關しては、どちらかというと、表彰

制度をやつてみたりとか、さらに今度はその活動

を株主に伝える仕組みをつくってみたりとか、こ

ういう施策が比較的功を奏して、日本企業は全体

に横並びの意識もやはり強いのですから、ほか

の会社が取り組んでいることに関しても、同じ業

界の会社がどんどん後を追うようにして展開して

いくという形で、ダイバーシティ経営は進んで

いったというところはあると思うんです。

同じようなことが、この労働時間、働き方の問

題全般について言えるのではないかというふうに

思つております。そういう意味で、もう既に幾

つか展開されておりますけれども、表彰制度などは、

それはそれで有効だというふうに思いますし、特

に私がやはりポイントになると思いま

す。そういう意味で、ダイバ

ーシティ経営は進んで

いったところはあると思うんです。

そこまで、島田参考人がさつきおっしゃつていた

のは、漸進的に進めていくということをおっしゃ

いました。そういう意味で、もしそうしてインター

バル規制を目指すにしても、では、具体的に今ど

ういうステップでそうしたものを目指していけば

いいかについて御意見をいただければと思いま

す。

○島田参考人 インターバル規制にしましても、

上限規制にしましても、あるいは年休の完全消化

というようなことを目指すにしましても、いずれ

にしましても、職場におけるそれぞの労使が恒

たけれども、そういうような経営がある種、持続的に発展していく経営として、しっかりと株式

先ほどのダイバーシティのときも申し上げまし

たけれども、そういうような経営がある種、持

続的に発展していく経営として、しっかりと株式

市場でも評価されるような枠組みをつくるかと

いつたあたりは、今現在、非常に有効なソフト施

策なのではないかというふうに思つております。

○伊佐委員 今、大久保参考人がおっしゃつたの

は、恐らく健康経営鉱柄であつたりとか、こうい

うようなさまざまな取り組みを、しっかりともつ

と充実強化していくべきだというふうに伺いまし

た。

島田参考人に伺いたいと思ひます。勤務時間イ

ンターバルについてです。

もうこれまでたびたび、先ほどからお話しに

なつておりますが、EUでは一時間の休憩を挟

む。つまり、一日の労働時間は十三時間というふ

うに上限がかかるわけです。日本も規制が必要な

んじやないかという御意見もありました。

ここは、少し参考人の皆さんの中でも触れられ

ていらつしやつたのは、EUは長い歴史があるん

だ、いろいろな議論の積み重ねがあつて、今イン

ターバル規制というのが導入されていると。日本

は今、インターバル規制をやつしているところは

二・二%でござりますので、ここをいきなり法律

でどんとみんなで決めたら本当にそのとおりに動

くのかというところも、いろいろな議論があると

思ひます。そういうことによって、ほかにしわ寄せ

が行くようなことがあつちやいけないというふ

うに思つております。

そこで、島田参考人がさつきおっしゃつていた

のは、漸進的に進めていくということをおっしゃ

いました。そういう意味で、もしそうしてインター

バル規制を目指すにしても、では、具体的に今ど

んどん進んでいくことで過労死の問題に影響を与

えます。そういうことをおつしやいました。IT化がど

ういう指摘だと思います。

○伊佐委員 そろそろ時間になりますので、最後

に川人参考人に一問伺いたいと思ひます。

さつきおつしやつたのは、労働密度が高まつて

いるということをおつしやいました。IT化がど

ういう指摘だと思います。

○島田参考人 インターバル規制にしましても、

上限規制にしましても、あるいは年休の完全消化

というようなことを目指すにしましても、いずれ

にしましても、職場におけるそれぞの労使が恒

たけれども、そういうような経営がある種、持

続的に発展していく経営として、しっかりと株式

市場でも評価されるような枠組みをつくるかと

いつたあたりは、今現在、非常に有効なソフト施

策なのではないかというふうに思つております。

○伊佐委員 今、大久保参考人がおっしゃつたの

は、恐らく健康経営鉱柄であつたりとか、こうい

うようなさまざまな取り組みを、しっかりともつ

と充実強化していくべきだというふうに伺いまし

た。

島田参考人に伺いたいと思ひます。勤務時間イ

ンターバルについてです。

うなことについては、これはずっとかがわつてき

たんですけど、こういうテーマは、どちらか

というと、法律のテーマというよりは、ソフトな

施策で推進していくのがなじみやすいですね。多

様な人たちを受け入れて、その人たちを本当の戦

力として会社の中で生かしていく、こういうよう

な経営施策に關しては、どちらかといふと、表彰

制度をやつてみたりとか、さらに今度はその活動

を株主に伝える仕組みをつくってみたりとか、こ

ういう施策が比較的功を奏して、日本企業は全体

に横並びの意識もやはり強いのですから、ほか

の会社が取り組んでいることに関しても、同じ業

界の会社がどんどん後を追うようにして展開して

いくという形で、ダイバ

ーシティ経営は進んで

いたところはあると思うんです。

同じようなことが、この労働時間、働き方の問

題全般について言えるのではないかというふうに

思つております。そういう意味で、もう既に幾

つか展開されておりますけれども、表彰制度などは、

それはそれで有効だというふうに思いますし、特

に私がやはりポイントになると思いま

す。そういう意味で、ダイバ

ーシティ経営は進んで

いたところはあると思うんです。

そこまで、島田参考人がさつきおっしゃつていた

のは、漸進的に進めていくということをおっしゃ

いました。そういう意味で、もしそうしてインター

バル規制を目指すにしても、では、具体的に今ど

ういうステップでそうしたものを目指していけば

いいかについて御意見をいただければと思いま

す。

そこで、島田参考人がさつきおっしゃつていた

のは、漸進的に進めていくということをおっしゃ

いました。そういう意味で、もしそうしてインター

バル規制を目指すにしても、では、具体的に今ど

ういうステップでそうしたものを目指していけば

いいかについて御意見をいただければと思いま

す。

○島田参考人 インターバル規制にしましても、

上限規制にしましても、あるいは年休の完全消化

というようなことを目指すにしましても、いずれ

にしましても、職場におけるそれぞの労使が恒

たけれども、そういうような経営がある種、持

続的に発展していく経営として、しっかりと株式

市場でも評価されるような枠組みをつくるかと

いつたあたりは、今現在、非常に有効なソフト施

策なのではないかというふうに思つております。

○伊佐委員 今、大久保参考人がおっしゃつたの

は、恐らく健康経営鉱柄であつたりとか、こうい

うようなさまざまな取り組みを、しっかりともつ

と充実強化していくべきだというふうに伺いまし

た。

島田参考人に伺いたいと思ひます。勤務時間イ

ンターバルについてです。

うなことについては、これはずっとかがわつてき

たんですけど、こういうテーマは、どちらか

というと、法律のテーマというよりは、ソフトな

施策で推進していくのがなじみやすいですね。多

様な人たちを受け入れて、その人たちを本当の戦

力として会社の中で生かしていく、こういうよう

な経営施策に關しては、どちらかといふと、表彰

制度をやつてみたりとか、さらに今度はその活動

を株主に伝える仕組みをつくってみたりとか、こ

ういう施策が比較的功を奏して、日本企業は全体

に横並びの意識もやはり強いのですから、ほか

の会社が取り組んでいることに関しても、同じ業

界の会社がどんどん後を追うようにして展開して

いくという形で、ダイバ

ーシティ経営は進んで

いたところはあると思うんです。

同じようなことが、この労働時間、働き方の問

題全般について言えるのではないかというふうに

思つております。そういう意味で、もう既に幾

つか展開されておりますけれども、表彰制度などは、

それはそれで有効だというふうに思いますし、特

に私がやはりポイントになると思いま

す。そういう意味で、ダイバ

ーシティ経営は進んで

いたところはあると思うんです。

そこまで、島田参考人がさつきおっしゃつていた

のは、漸進的に進めていくということをおっしゃ

いました。そういう意味で、もしそうしてインター

バル規制を目指すにしても、では、具体的に今ど

ういうステップでそうしたものを目指していけば

いいかについて御意見をいただければと思いま

す。

○島田参考人 インターバル規制にしましても、

上限規制にしましても、あるいは年休の完全消化

というようなことを目指すにしましても、いずれ

にしましても、職場におけるそれぞの労使が恒

たけれども、そういうような経営がある種、持

続的に発展していく経営として、しっかりと株式

市場でも評価されるような枠組みをつくるかと

いつたあたりは、今現在、非常に有効なソフト施

策なのではないかというふうに思つております。

○伊佐委員 今、大久保参考人がおっしゃつたの

は、恐らく健康経営鉱柄であつたりとか、こうい

うようなさまざまな取り組みを、しっかりともつ

と充実強化していくべきだというふうに伺いまし

た。

島田参考人に伺いたいと思ひます。勤務時間イ

ンターバルについてです。

うなことについては、これはずっとかがわつてき

たんですけど、こういうテーマは、どちらか

というと、法律のテーマというよりは、ソフトな

施策で推進していくのがなじみやすいですね。多

様な人たちを受け入れて、その人たちを本当の戦

力として会社の中で生かしていく、こういうよう

な経営施策に關しては、どちらかといふと、表彰

制度をやつてみたりとか、さらに今度はその活動

を株主に伝える仕組みをつくってみたりとか、こ

ういう施策が比較的功を奏して、日本企業は全体

に横並びの意識もやはり強いのですから、ほか

の会社が取り組んでいることに関しても、同じ業

界の会社がどんどん後を追うようにして展開して

いくという形で、ダイバ

ーシティ経営は進んで

いたところはあると思うんです。

同じようなことが、この労働時間、働き方の問

題全般について言えるのではないかというふうに

思つております。そういう意味で、もう既に幾

つか展開されておりますけれども、表彰制度などは、

それはそれで有効だというふうに思いますし、特

に私がやはりポイントになると思いま

す。そういう意味で、ダイバ

ーシティ経営は進んで</p

るんですね。

ただ、他方では、おっしゃるように、ITの時代において、特に自宅労働がより広まる、そしてそれによるストレスが解消しないという問題がございます。ですので、これもヨーロッパの話になつて恐縮ですが、フランスでことしの一月から、メールを見なくてもよい権利、ライト・ツー・デイスコネクトということになります、英語で言えば、この法案がことしの一月から実施され、業務上のメールを自宅に帰つて見る必要はない、こういうことを方向性として出したということがありますね。

こういうことも含めて、どのようにIT時代における過重な労働を防ぐのか、こういったさまざま工夫、努力が必要になってきている、そのよううに思います。

○伊佐委員 時間になりました。

○三ツ林委員長代理 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。本日は、四人の参考人の皆さん、急な要請にもかかわらず本委員会へ出席いただき、また、貴重な御意見を拝聴できました。本当にありがとうございました。

働き方改革実現会議や厚労省の検討会などさまざまがやられている中で、三六協定の特別条項に上限がないのはおかしいということや、総労働時間を減らすべきだということではほとんど異論がないのではないか、一致しているのではないかと思ふんですね。あとは、それをどこまできちっと書くかということが、いろいろ意見が分かれているところなんですねけれども、一方では、野党がいわゆる残業代ゼロと呼んでいる現行労基法改正案を取り下げるのではなく、やはり矛盾しているんじゃないかなと私は思つております。

そこで、まず、島田参考人と川人参考人に同じ

質問をしたいと思います。高度プロフェッショナル制度の問題について意見を伺いたいと思います。

本当に時間に縛られない自由な働き方というのはあり得るんだろうか。もしあるとしたら、なぜそれが年収要件とリンクするんでしょうか。年収が高ければ自由だというのが、なぜそう言えるのか。あるいは、自由な働き方と言ひながら健康確保措置を課しているのは、やはり自由じやなくて、長時間労働になるリスクを認めているからじゃないかと私は思いますが、いかがでしようか。

〔三ツ林委員長代理退席、委員長着席〕

○島田参考人 御質問ありがとうございます。高度プロフェッショナルというこの前提で、いわゆるホワイトカラーワークにおいては、私の理解では、裁量性ということがよく言われますが、二つの裁量性がある。一つは仕事の進め方、手段、これについての裁量性と、仕事量の裁量性という

二つの要素があるというふうに思います。先ほどの御質問との関係で、本当に自由な働き方なのかという御質問でございましたので、今の二つの観点から申し上げますと、仕事の量について裁量性を高く持つていてるのは必ずしも多くないだろう。仕事のやり方、手段についての裁量性の高い、これは相当程度広くいるのではない

か、このように考えております。

その上で、そうした場合にどういう働き方の工夫が必要かということは、先ほどの繰り返しになりますが、一つは、やはりおっしゃるように、健康の確保ということについては、これは当然必要でございまして、仮に労働時間管理をしない

からといって、使用者が、そうした人たちに対する健康を配慮する、あるいは安全を配慮するとい

う義務から解放されるわけではないということは当然だろう、このように思います。

ただし、その場合に、賃金との関係でいつたどきに、いわゆる法定労働時間と時間外労働の割り増し賃金のリンクが必要なかというと、必ずし

もそういうふうにする必要はないということは十

分あり得るだろうというふうに考えております。

その上で、現在の高度プロフェッショナルといふことなんですが、これ 자체は、私は、かなり限られた職種でしかありませんので、それほど、これによつて柔軟性が大幅に確保するとも思ひませんが、これによつて極端な、いわば自由がないのに長時間労働だけはさせられるという人がふえか。あるいは、自由な働き方と言ひながら健康確保措置を課しているのは、やはり自由じやなくて、長時間労働になるリスクを認めているからじゃないかと私は思いますが、いかがでしようか。

それから、年収要件につきましては、御指摘があつたんですが、私は、仮にそういう柔軟な働き方をする制度のとおりにしても、年収要件といふのは少なくとも我が国においては余り適切ではないだろう。むしろそれは、そういう、いわば時間外労働と割り増し賃金と切り離していいかどうかというのは、それぞれの職場の中で、先ほど言つたような労使のコミュニケーションの中でその範囲を確定していくべきなのではないだろうか、このように考えていくところでございます。

○川人参考人 裁量労働制の問題も同じなんですけれども、結局、高度プロフェッショナル制度の問題についても、本質的な問題として、その当該労働者の仕事の目標、いつまでにどのような成果を上げるのか、そういう目標の設定というのは会社、使用者が行うわけですね。基本的な業務内容、それと業務目標、例えば納期であるとか、例えは特許出願を担当しているような人であれば、それ

はいつまでに出願できるようとにかく、こういうことは基本的に会社、使用者が決めるわけです。その大枠の中で、ある程度時間などをどのように使つて仕事をするかとか、そういうことに裁量性が与えられる問題があります。

ですから、本来的に、使用者の関係、指揮命令の関係という本質的な問題は、高度プロフェッショナル制度においても裁量労働制においても変化がない。この点において、ある部分をとつて自由であるとかいう形で議論をすりかえている、そ

ういうふうな危惧を私は持つわけです。

健康問題も、何かといいますと、これは本来的

に大きな枠、目標設定は企業が行つて以上、

それは自己責任で健康は守ることができないんですよね。

○高橋(千)委員 ありがとうございます。

島田参考人も先ほどの答弁の中で、労働量につ

いては自由だということは、やはりそういう労働者にとっては多くないだろうという御指摘がございましたし、年収要件はやはり適切でないとおつしやつていただきました。

今川人参考人がおっしゃったように、労働者

性というのは必ずついて回るですから、やは

りこれは自由な働き方と言つてしまふは違うん

じやないかということを改めて感じました。あり

がとうございます。

○大久保参考人 伺いますが、働き方改革

シヨナル制度を含めた自己裁量というものに対する見方が、余りにもそれを肥大化し、実態以上に強調し過ぎてゐる。もっと労働者性が貫徹されてるというふうにも必ずしも評価してございません。

き方、我々の会社でも、リモートワークという言葉でかなり全社員に導入をやつておりますが、そういう働き方改革を進めるにあたりますと、その問題で、自然な形で育児に参加をしたりとか、あるいは家事労働の一部を担つたりということも出でますので、そういう効果も見据えながらさまざまな施策をやっていく必要があるだろうというふうに思ひます。

それから、単身赴任という御指摘がございまし

たけれども、今現在、単身赴任の数はふえ続けて

いるというところでございまして、特に現在、共

働きの世帯が、世帯の全体の六割を超える段階ま

で来ておりますので、男性も女性も一人とも働いて

いる状態の中で、例えば片方が転勤という形に

なると、ワーク・ライフ・バランスを阻害する非

常に大きな要因になるんですね。単身赴任するか、

あるいは例えは夫が転勤になつた場合に、女性は

なつてしましますので、どちらも余りうれしくない選択になるんだろう。

こういった慣行についても、本当にこのままい

くのかどうかということを見ていく必要があると思ひますし、私はちょっと、転勤制度というのも、

かなり制度疲労を起こしている日本独特の制度な

のかなというふうに思つております。

○高橋(千)委員 ありがとうございました。

○寺西参考人 御質問ありがとうございます。

○高橋(千)委員 ありがとうございました。

本當は、もう一問聞きましたのですが、ここ

で、やはり私も時間を持ちたいと思います。

きょう参考人の皆さんからいた意見を、

本当にこれから本物の働き方改革に結びつけて

いくように頑張つていただきたいと思います。

きょうは本当にありがとうございました。

○丹羽委員長 次に、河野正美君。

○河野(正)委員 日本維新の会の河野正美でござ

ります。

四人の参考人の方々、本当に、きょうは貴重な

お話を、ありがとうございます。

私、とともに医師として仕事をしておりました

ので、大学病院で研修していたときに人材育成と

いう面で先輩からいろいろ言わされたこととか、あ

るいは、今、医療法人の理事長でもありますので、

部下を持つ立場としてこういうことは考えておか

なきやいけないんだなど勉強させていただいた

り。

さらに、専門が精神科でございますので、うつ

病の患者さんのリワークといって、復職をずっと

見てまいりました。そういうことから、うつ病

の患者さん、ぜひ受診していただければ、しっかりと

適切な医療を受ければ、自殺に至る前に

何とかなるんじゃないかなというふうに思つてい

るところなんですが、そもそも、多分、長

時間労働ということで、受診をする機会もないん

じゃないのかな。例えは私もいろいろな企業の

業医の先生方とかあるいは保健婦さんとかによつ

てみましたけれども、企業によつて、そここの産

業医の先生方とかあるいは保健婦さんとかによつ

ても温度差がかなりありました。そういうこと

が、今、御承知かもしませんが、医療、介護、

極めて大変な状況で仕事をされております。人を

ふやせばいいのかというと、有資格者がそもそもそ

いない、地域偏在とか。あるいは、仮に確保でき

たとしても、それに見合うだけの収入が得られて

いない。政府としても、今本当に少子高齢化の中

で厳しい状況にありますので、そう簡単に診療報酬が上がっていくわけではない、介護報酬も上がり

らないという中で、人をふやすわけにもいかない

ということです。それでお立場は違いますし、専門ではないか

もれぞれお立場は違います。

○島田参考人 御質問ありがとうございます。

私の知る限りにおきましては、医療現場、福祉

現場につきましては、かなりの長時間労働が行われている場の一つであるというふうに感じている

ところでございます。

そういう意味では、もちろん、そこにに対してどう

いう施策を持たなきやいけないのか?というのを

多面的に考えていかなければならぬと思います

が、例えは、今先生が研修医時代のお話をされま

したが、EUにおきましても、実は、研修医につ

いて労働時間の適用を入れるのか入れないのかと

いうのは、かなり目まぐるしく動きました。結局、

医療あるいは福祉というようなところというの

は、現実に今動いているところをとめるわけには

いかないという中で、どうやって適切な規制を

つっていくのか、健康を確保しながら経営自体を

続けていくと、いうことが公共の利益である、こう

いう観点から、多分、EUでも相当な議論が行われたというようなこともござります。

その中では、例えは、いわゆる待機している時

間と、いうのを一体、労働時間というふうに考える

のか考へないのか?というようなことについても、

かなり長期にわたる議論がございました。ある

ことは、二分の一に換算してはどうか?というような

ことをやつたところがあつたようですが、それ自

己の基本でありますし、CSRの観点からいつて

最も基本的な問題であります。ですから、これ

医療問題について、この長時間労働のお話をさせ

ていただこうかな?と思つてゐるところなんですか

す。やはり、労災認定の最大の障害は何だらうか

体はEJUレベルでは否定をされているところでございます。

ですので、今何よりも大事なところは、医療、福祉現場での実態を明確にするとともに、それがいかなるところから起きているのかということを明確にし、それに對して適切な方策を立てていくということが肝要かというふうに考えます。

○川人参考人 私 現在も医師の過労死の案件を多數担当しております。

研修医の状況については、労働時間に關して言えは、残念ながらほとんど改善がない、そのような実感を持っております。

関西医大の研修医の方の亡くなられたケースで、もう随分前ですが、研修医の労働者性ということが明確にされ、そして労働時間管理の重要性が裁判所でも指摘されたわけですが、そして、さまざまところで議論されているにもかかわらず、残念ながら研修医の長時間労働の実態は改善されていない。したがって、相当数の研修医の過労死が現に発生している、このことを指摘したいと思います。

特徴は、労働時間とあわせて、何らかの医療事故を発生させたことによる精神的なストレス、このことが重なっているということだと思います。

ですので、ぜひ、日本の医療の将来を担う若い医師の勤務条件の改善をどうするかということについて、大いに今後とも知恵を絞り、御議論いただきたい、そのように思っております。

あわせて、看護師の方あるいは理学療法士の方など、そして介護労働者の方も含めて、これは夜勤、交代制勤務という観点からも非常に厳しい状況がある。先ほども申しましたように、ぜひ、八十時間や百時間の過労死ラインというのは通常、昼の労働者を念頭に置いたことであり、看護師の方は、八十時間や百時間なんというレベルではなく、もっと低いレベルの時間外労働でも十分に過労死ラインと評価すべきであります。

そういう意味で、医療現場における夜勤、交代制勤務における労働時間規制の問題は、一般的の労

働者以上により低いレベルにとどめるようなさまざまなものがあります。

○大久保参考人 医療現場における仕事は、特性が非常にあります。長時間労働であると同時に命を預かる仕事ですから、極度な緊張状態で長時間勤務するということですから、大変疲労も蓄積しやすい。

例えば看護師の問題でいくと、今言つた二つの条件のほかに、急患が入つてくると実質的にはシフトが全部狂つてしまつういうようなこともあります。そういう意味で、実質的には睡眠時間が十分に確保されないというようなことが往々にして起こつてゐるんだろうというふうに思います。

ですから、先ほど申し上げたとおり、やはりこれは、一般的な労働法制の議論ではなくて、医療の業界特有の問題として個別業界的に議論する必要があると思いますし、また、先ほど来から出て来るインバーバル規制のようなテーマ、このようないくつかの問題も、医療の分野については十分に検討すべきものかなというふうに思います。

また、介護の分野なんですが、これも委員御指摘のとおり、介護報酬制度の問題がありますので、どうしても、例えば、介護労働者の人たちの労働負荷を少しでも軽減しようとしてITを導入したり、ロボットを導入したりといふこともなかなかできないという現状がありますので、そういう業務改革のところについてのパッケージとしての支援も必要なかなというふうに考えております。

○寺西参考人 今御指摘の職業というか職場といふことは、我が国が、年次有給休暇制度が一九四七年の労基法で導入されたわけですが、年休たるものが何なのか、長期休暇であるということが明確にならないまま進めたのが最大の原因であったというふうに思います。

そういう点では、ぜひ、今後、計画年休制度等の活用も含めて、やはり一週間単位、二週間単位の長期休暇をとることを、いろいろな形で、例えば柔軟な労働時間の配分との関連でも御考慮

うに思います。

看護師さんにして、被災者の方がいらっしゃいます。

看護師さんなんかも、命を預かつていらっしゃる、また重篤患者を預かつていらっしゃる、そうした過重性が多いかと思いますので、やはりそういう職場のところは独自の対策をとつていて、そういう必要があるかと思いますので、その管理、よろしくお願ひします。

○河野(正)委員 残り五分ということで、四人の方にはちょっとお聞きできませんが、島田参考人に伺いたいと思います。

先ほど長期休暇ということをちょっとと言われたと思うんですけれど、我が国において、長期休暇は非常にとりづらいのかなと思います。特に私も医療の現場にいたときは、よその方が一週間ぐらいい子供を連れて夏休みをとつたりしても三日で帰つてこなきやいけないとか、そういう状況でしたので。

我が国における長期休暇のあり方というのはどのようにお考えか、また、いい方策があれば開陳いただけたらと思います。

○島田参考人 これはぜひお考えいただければと思うのですが、年次有給休暇というのは、国際的に見た場合は、やはり労働週ですので、週休二日ということを前提とすると、五日のあれで一週間、この単位でとるというのが年休である。私ども、外國の方に一日単位の年休があるというふうに説明をしても、何を言つてはいるかよくわからないと、いうふうに言われてしまう、そういう関係がござります。

これは、我が国が、年次有給休暇制度等で、過重労働になつてゐるケースが多いというふ

いただければ大変ありがたいというふうに思いました。

日本でも、最近、私の卒業生でもそうですが、外資系なんかに行つてると、一日一日の時間の長さというのは結構なものがあるようですが、しかし他方で、長期休暇は確保されているというふうな形でのバランスのとり方というのもあるやに聞いておりますので、ぜひ、先生方におかれましても御検討いただければ大変ありがたいと思っております。

○河野(正)委員 ありがとうございます。国会は、先日もプレミアムフライデーというのをやつておりますけれども、あれで実際帰れたのは議員ばかりで、月曜日なんか特に衆議院は予算案の大詰めでしたので、最後、質問に立つ大臣のために官僚の方はさまざまな準備が必要で、帰つたのは議員だけじゃないかというふうに言われておりましたので、ぜひいろいろ意見を言っていただいて、我々も真摯に考えていかなければいけないなと思っています。

もう時間がありませんので、最後に寺西参考人に伺いたいんですが、先ほど、百時間、非常に許容できないといふことでした。ハードルを立ててもそれを超えてもつと残業してしまうとか、長時間労働してしまうということが絶対あると思います。規則は決まつていても、それを破る企業というのは出てくるわけだと思います。そういう意味から、もし、百時間なのにさらに超えていくことがあれば大変深刻な状況になると思ひます。コメントを最後に一言いただけたらと思います。

○寺西参考人 やはり法律をつくることも大事ですし、罰則規定ももちろん大事です。だけれども、やはり私たちが一番言いたいのは、長時間労働すれば健康を害し、命も危ないと、私も国塊の世代で、過重労働になつてゐるケースが多いというふ

○袖木委員 この事業についてちゃんと調査していただけますか。

○早川政府参考人 お答えいたします。

国土交通省としては、一般的に、例えば独占禁止法とか下請法などといった適正取引の確保を目的とした関係法令に抵触するおそれのある事業と

いうことに関しましては、トラック運送事業者から御相談いただいた場合には、必要に応じて、関係省庁に相談するなどの対応をしておるところでございまして、御指摘の事業につきましても、事業者の方からの御相談というふうなことがあれば適切に対応してまいりたいというふうに考えております。

○袖木委員 事業者だけではなくて、そこで働く従業員の皆さん、安倍総理は過労死をなくすと宣言して、そして、こういう実態も含めて、適用除外問題、インターバルの問題、この後、厚生労働大臣とやらせていただきますよ、これも含めて、その他関係の団体も含めて、このことに対する一定の条件をつけられましたけれども、そういうことがあれば調査をするということによろしいですね。確認の、もう一遍答弁してください。

○早川政府参考人 お答えをいたします。

独占禁止法とか下請法などを含めまして、その関連法令に違反する疑いがあるということであれば、国土交通省としても適切に対応してまいりたいというふうに考えております。

○袖木委員 さつきと答弁を変えないでください。事業者等からのそういう調査の依頼があれば調査をしたいといふふうに答えたじゃないですか。それをもう一遍確認しているんですよ。確認しているんです。もう一遍答弁してください。

○早川政府参考人 お答えをいたします。

先ほど申しましたように、関連法令に抵触するおそれがあるということでござりますれば、例えば事業者から御相談といふことがあれば、それは

必要に応じて、関係省庁と、これは国土交通省だけということではございませんので、関係省庁と相談しながら対応するということになるかといふふうに考えております。

○袖木委員 ゼビ、本当に、適正な料金体系をと

いうことで、まさにトラック協会を初め、国土交通大臣に要請がつい直近もありましたよね。そういうことに直結する話ですから、まさにその要請とも関連すると私は思いますよ、必要な調査をその議論に進みたいと思います。

官房審議官はここまで結構です。

それで、塙崎大臣、三枚目の資料をごらんいただきたんですねが、まさに長時間労働は正の中でも適用除外対象業種である運輸それから建設とあるわけですが、本当に、前回も申し上げましたけれども、現場で働いている、まさに先ほどのヤマト運輸の方々はもとより、運送業に従事される方は、今回の働き方改革がラストチャンスじゃないか、皆さんと同じ労働者に入れてほしいと言っているんです。

この実態を見ていただくと、製造業と比較しても三倍ぐらい、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の労災補償状況のグラフを見ていたいとも、件数も多いです。

そして、次のページもごらんいただきますと、まさに今、再配達の発生、この宅配のところをごらんいただきますと、送料無料は安易な再配達を生んでいますと。これはまさに長時間労働のお昼御飯も食べられないような働き方の温床になっているんですね。

ですから、先ほどの参考の方々のお話にもありました、どこまでお客様のニーズがあるのかも度外視して、採算も度外視して過当競争になつて、その結果、現場にしわ寄せが来て、過重労働、過労死、過労自殺にも至りかねない、ましてやこの運輸の分野は適用除外である、こういうことでもあるわけです。

それで、大臣にまず伺いたいのは、一つは、適用除外の話もそうなんですが、先ほどの参考人、高橋まりさんの弁護人をされている川人弁護士がこうおっしゃっていたんですね。過労死は正のためにさまざまなものが必要なんですか? どちら御相談いたいためにさまざまなことが必要なんですか? どちら御相談いたいためにさまざまなものが必要なんですか?

○塙崎国務大臣 長時間労働の問題は、大変重要な問題でありますので、今、もちろん労使でお話し合いをしていただいておりますし、私どもいろいろ検討を重ねているわけであります。

今御指摘があつたように、例えば建設とか、今インターバル規制をきつちりと設ければ日本の過労死のほとんどは防げると。そして実は、ヤマト運輸さんは、まさにこういう状況の中で、労使交渉の中で十時間のインターバルをということで、これは何か労使で合意するかもしれないというような話も聞いています。やはりインターバルというのが非常に重要なと。きのうの本会議の御答弁で、これは加藤大臣ですよ、二・二%の企業の導入にとどまるということで、やはり実効性を考えますと、自助努力を促すための支援策をとることをおっしゃっています。したが、参考の方はこうも言わっていましたよ。やはりこれはしっかりと業界に対して必要な規制を行なうことで各業界がそれに対し従うのであって、任せていはずっとこのままできないままにならぬ。ですから、やはりここは、働き方改革とおっしゃるのであれば、インターバル規制をやれほとんどの過労死、過労自殺を防げるといふことを実際に弁護士をずっととされている方もおつしやっている中で、私は、逆に、二・二%だからこそインターバル規制の導入を進めるべきだと思います。

せひ、働く皆さんの立場に立つての厚生労働大臣として、二月十四日の働き方改革の事務局案の中でも、適用除外業種も含めてちゃんと実態を踏まえて対応を考えていかたいということございまして、まさにこういう実態が起こつてゐるわけですから、インターバル規制についてもぜひ導入の検討を進めていただきたいと思うんです。次の十七日か十八日でしたか、働き方改革の会議、そこに案が出なければもう成案を得られないと思つてますから、インターバル規制についてもぜひ導入の検討を進めていただきたいと思います。

大臣、御答弁をお願いいたします。

○塙崎国務大臣 長時間労働の問題は、大変重要な問題でありますので、今、もちろん労使でお話し合いをしていただいておりますし、私どもいろいろ検討を重ねているわけであります。

この自動車運転の問題につきましては、加藤大臣とそれから石井国交大臣との間でも打ち合わせを緊密にしていただいておりまして、この問題の重要性について、今、私ども政府の中でも議論をして、そしてまた、関係業界がやはりきつちり理解いただかなきやいけないので、そういう話し合いも同時にしているわけでございます。

したがいまして、働き方改革実現会議の中で考え方を整理して、何をどうしていくのかということもついては、具体的にはその会議の中で決めていくということにならうかと思います。

もちろん、どういうところまでいくかということについては、具体的にはその会議の中で決めていくことになります。

もちろん、どういうところまでいくかということはともかく、その後の労政審で詰める問題といふことで決まっていくこともあるでしょうけれども、基本的な考え方方は、実現会議の方で、労使を含めて高い見地から物事を決めていくかということになります。

ところが、その後の労政審で詰める問題といふことで決まっていくこともあります。

せひ、西代表が、何のための過労死防止法だったのかとおっしゃつたんです、この場で。これは、会の西代表が、何のための過労死防止法だったのかとおっしゃつたんです、この場で。これは、時間上限の話。先ほどどのインターバルの話、そしてもう一つ重要なことは、「三六協定特別条項の改善も必要だと思つてます」。実際に、今回、高橋まりさんの過労自殺のことが起つて、月時間上

限八十以下で回していこう、そういう企業がふえてきているという話も先ほど出ました。

三六協定特別条項の中身、私もいろいろ改めて調べましたけれども、百時間を超えるというの思つてますから。せひ、インターバル規制の導入についても芽を出していただきたい。

中でも運送業は高いんですね。

そして、それで経営が成り立つのか、成り立たなくなるのかの立法事実、エビデンスについても先ほどありました。十分なそういう根拠がないのではないかと。その数字、報道の部分ですよ、仮にそういうのであれば。

そして、あえて私は、きょうは自動車運転のことと言えば、まさにお医者さんと自動車運転は突出して時間外労働の部分が多いんですね。それも含めて、今回の電通事件も踏まえて、長時間労働を是正していくためには、インター・バール規制に加えて、この三六協定特別条項の改革も不可欠だと思います。

ぜひ、大臣、この三六協定特別条項の改革も、これはまさに川人弁護士も、その中身を変えていくことが非常に長時間労働禁止に実効性を上げるということを指摘されておられますから、時間上限、インター・バールに加えて、この三六協定特別条項のあり方についても、当然、働き方改革の中でしっかりとした方向性を具体的にお示しいただきました。井はなんですが、特別条項を使えるのは年六回までという枠があります。あくまで臨時的だからです。

しかし、平均六十時間と書いていますが、六十

掛ける十二は七百二十時間という考え方では、毎月六十時間もありなのだとやはり疑問があるわけだと思いますが、その中に入れ込んでまいりたいというふうに考えております。

○柚木委員 終わりますが、ぜひ、それぞれ、

パッケージじゃないと政策効果は上がりませんか

ら、そのことを強く指摘、お願ひ申し上げまして、質疑を終わります。

ありがとうございました。

○丹羽委員長 次に、高橋千鶴子君。

○高橋千鶴子委員 日本共産党の高橋千鶴子です。先ほど四人の参考の方の陳述があり、質疑をさせていただきました。残業時間の上限、繁忙期には百時間という数字が出ていることに対しても耳を疑つたとか、あり得ないという言葉が繰り返し出されました。当然だと思います。ぜひ大臣も

体を張つてそれは阻止していただきたいというこ

とをお願いしたいと思います。

きょうは、二十七日の予算委員会締めくくり総括質疑のときに、二月二十四日の働き方改革実現会議に出された政府案について質問をいたしました。

そこで、ちょっともう一度趣旨を述べて確認を

したい、このように思っています。政府案は、大臣告示基準である残業時間四十五時間、年三百六十時間を法定するものだ、法律に書くのだと大臣は答弁をされました。一方で、臨時の特別な事情がある場合、労使協定を条件として、年七百二十時間、平均月六十時間という上限が示されたわ

けです。

しかし、現在の特別条項には、年六回まで、天

井はないんですが、特別条項を使えるのは年六回までという枠があります。あくまで臨時的だからです。

しかし、平均六十時間と書いていますが、六十

掛ける十二は七百二十時間という考え方では、毎

月六十時間もありなのだとやはり疑問があるわけ

ですね。それだと、臨時的でもないし、大臣告示

をせつからく法律に書くと言ったのに意味ないもの

にされると思うんです。

○高橋千鶴子委員 とても残念ですね。同じ答弁で

ありました。

私が言いたいのは、原則を書きますと言いました。

私が言いたいのは、原則を書きますと言いました。しかし一方では、特例があります。その特

例が、毎月でも特例だと言うんですか、毎月四十

五時間が六十時間になつて、それでも原則と言えますか、労使協定を結んだら毎月でも原則を上

回ついいとなつたら、それは特例とも言わないのでしょう、それについて何とも思わないですか

うふうに考えております。

○高橋千鶴子委員 毎月原則を上回ることもあり得るということに大臣が疑問を持たない、これは非

常に重大なことだと思います。これはやはり、労政審で決まらなかつたからとか、そういう問題じゃないです。毎月ということをなぜ何とも思わないのか。原則を書いた意味がなくなつちゃう

んです。

これは、言つてみれば、法律に書いたおかげで、労働基準法の、一日八時間、週四十時間という三

十二条が、一日十時間、週五十時間になるよう

なります。どうなるかわからないではなくて、や

はりこれはだめだ、毎月六十時間なんということ

があつてはならないということは言わなきゃいけないと思うんです。大臣の思いで答えていただきたい。

〔委員長退席、三ツ林委員長代理着席〕

○塩崎国務大臣 予算委員会の続きで確認ということになりましたけれども、働き方実現会議における事務局案については、もう繰り返すこともないと思いますが、月四十五時間かつ年三百六十時間を法律に明記するということがまずあって、それを上回る時間外労働をさせた場合には、特別の事情がある場合で労使が合意して労使協

定を結ぶ場合に限つて、一年七百二十時間、月平

均六十時間とすることとしているというのが事務

局案であるわけでございます。

このように、一ヶ月当たりの時間外労働時間の

限度は原則月四十五時間としておりまして、臨時

的な特別の事情がある場合に該当すると労使が合

意しなければ、これを上回ることはできないとい

うことが基本でござります。

現在、この事務局案をたたき台として、労使の

合意形成に向けて今も御努力をいたしております

して、臨時的な特別の事情のあり方も含めた具

体的な制度設計について、その結果も踏まえて、さ

らに検討を私どもとしても深めてまいりたいとい

うふうに考えております。

○高橋千鶴子委員 とても残念ですね。同じ答弁で

ありました。

私が言いたいのは、原則を書きますと言いました。

私が言いたいのは、原則を書きますと言いました。しかし一方では、特例があります。その特

例が、毎月でも特例だと言うんですか、毎月四十

五時間が六十時間になつて、それでも原則と言えますか、労使協定を結んだら毎月でも原則を上

回ついいとなつたら、それは特例とも言わないのでしょう、それについて何とも思わないですか

うふうに考えております。

○高橋千鶴子委員 每月原則を上回ることもあり得るということに大臣が疑問を持たない、これは非

常に重大なことだと思います。これはやはり、労政審で決まらなかつたからとか、そういう問題じゃないです。毎月ということをなぜ何とも思わないのか。原則を書いた意味がなくなつちゃう

んです。

これは、言つてみれば、法律に書いたおかげで、労働基準法の、一日八時間、週四十時間という三

十二条が、一日十時間、週五十時間になるよう

なります。どうなるかわからないではなくて、や

はりこれはだめだ、毎月六十時間なんということ

があつてはならないということは言わなきゃいけないと思うんです。大臣の思いで答えていただきたい。

〔委員長退席、三ツ林委員長代理着席〕

○塩崎国務大臣 もともと、これは一億のプランをつくる前に議論をした際に、言ってみれば、三

六協定が尻抜けになつていてるところがあつて、それが年六回、六ヵ月は青天井になつてしまつて、それをどうするのかということで、今回

は、先ほど申し上げたように、労使が合意した臨

時的な特別の事情であつても合意したラインを超えることはできないということにするわけであり

ますので、今それについての具体的なあり方について議論を労使でもしていただき、政府部内でも

しているということをございます。

○高橋千鶴子委員 では、大臣はおかしいと思わぬ

ことですね。

大臣の率直な思いを聞きたいたいんです。仕事が終

と思うからこそ、今回議論が行われており、また、労政審でも結論が出なかつたものを、経済界側もいうところで、これをさらに前に進めていこうと、いつて今具体的な中身を詰めているわけでありますので、前進をしているというふうに私どもは考

えておるところでございます。

○高橋千鶴子委員 每月原則を上回ることもあり得るということに大臣が疑問を持たない、これは非常に重大なことだと思います。これはやはり、労政審で決まらなかつたからとか、そういう問題じゃないです。毎月ということをなぜ何とも思わないのか。原則を書いた意味がなくなつちゃう

んです。

これは、言つてみれば、法律に書いたおかげで、労働基準法の、一日八時間、週四十時間という三

十二条が、一日十時間、週五十時間になるよう

なります。どうなるかわからないではなくて、や

はりこれはだめだ、毎月六十時間なん

ということ

があつてはならないということは言わなきゃいけないと

思うんです。大臣の思いで答えていただきたい。

〔委員長退席、三ツ林委員長代理着席〕

○塩崎国務大臣 予算委員会の続きで確認ということになりましたけれども、働き方実現会議における事務局案については、もう繰り返すこともないと思いますが、月四十五時間かつ年三百六十時間を法律に明記するということがまずあって、それを上回る時間外労働をさせた場合には、特別の事情がある場合で労使が合意して労使協

定を結ぶ場合に限つて、一年七百二十時間、月平

均六十時間とすることとしているというのが事務

局案であるわけでございます。

このように、一ヶ月当たりの時間外労働時間の

限度は原則月四十五時間としておりまして、臨時

的な特別の事情がある場合に該当すると労使が合

意しなければ、これを上回ることはできないとい

うことが基本でござります。

現在、この事務局案をたたき台として、労使の

合意形成に向けて今も御努力をいたしております

して、臨時的な特別の事情のあり方も含めた具

体的な制度設計について、その結果も踏まえて、さ

らに検討を私どもとしても深めてまいりたいとい

うふうに考えております。

わり、次の仕事までの間にやはりインターバルがないこと、これは二十四時間以上でもいいんだなんということになつたら絶対だめだ、それは最低やるべきだと思いますが、いかがですか。

○塙崎国務大臣 このインターバルの問題についても、もともと私ども考え方として非常に重要なことを申し上げてまいりました。一日単位の上限を設けるということは、裏返すとイン

ターバル規制の導入ということにもなるわけでありまして、こうした対応は、働く方の生活時間とかあるいは睡眠時間、これをしっかりと確保して、健康な生活を送るための重要な考え方ということだろうと私ども思っています。

一方で、これはもう何度も申し上げておりますけれども、インターバル措置を導入しているのが企業としては一・二%にとどまつていて、EU指令でも、十一時間といいながら、多くの業種で例外の規定を設けているということで、なかなか労務管理上にも課題、問題があつて、これを乗り越えるということがそう簡単ではないというふうに理解しております。

厚生労働省としては、勤務間インターバルを導入する中小企業への助成金の創設とか好事例の周知を通じて、やはり自主的な取り組みを推進して、インターバル規制導入についての環境整備を進めるということを今やりつつあるわけでござります。

○高橋(千)委員 十一時間設けておられるE.U.でも例外があるとお話を聞いていたけれども、そもそも総労働時間が全然違うわけですから、そこと比較してはならない。やはり、そこに向かっていかなければならぬわけですからね。

それで、今お話をあつたように、勤務間インターバル助成制度を創設したことあります。

資料の一枚目には、勤務間インターバル助成制度を創設したことあります。

○塙崎国務大臣 五十万というふうにあるんですね。

これは、本当は来年度予算ですからまだ通つては

いませんが、補正予算で事項要求をしておりましたので、もう既に募集をしております。

そこで、単純な質問です。局長伺います。たけれども、終業時間と始業時間の間は自然に九時間以上とれるよ、そういう事業所がそれを正式に取り決めた場合、対象になりますか。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。職場意識改善助成金のうち、勤務間インターバル導入についての助成でございますけれども、この制度は二月から開始をしております。

この助成でございますけれども、就業規則などで勤務間インターバルを労働者に確保する旨を定めて、確実にインターバルの時間を確保できるようとした場合に助成をするものでございますの

で、既に就業規則でそういういたインターバル時間を見定めている場合はこの助成の対象にならないわけござりますけれども、新たに就業規則等を定める場合には対象になるというふうに考へておられます。

○高橋(千)委員 要するに、今定めなくても、九時間以上、なつていてるよ、ところが改めて定めたら対象になるんですよ。これはおかしいじゃなくて、どういったことにお金を使うんですか

といふことです。

資料の二枚目には、要綱をつけておきました。ちょっとアンダーラインを引いていたところを見ていただきたいたんですね。

○高橋(千)委員 研修の講師謝礼は、一時間当たり十万円までと

して、原則として一回まで、一回当たり三時間までとする。コンサルティングの開催回数は、原則として一回まで、一回当たり三十万円までとする。

就業規則の作成、変更に係る経費は、就業規則本

職場意識改善助成金でございますけれども、勤務間インターバルを導入するためにさまざま労働時間の制度をコンサルを受けて見直したりとか、業務改善とか業務の割りつけなどを検討する、とどおりまして、インターバルを導入するためにはこういったコンサルを受けることは必要な場合があると思いますので、制度化したものでござります。

○高橋(千)委員 全く無駄遣いとしか思えません。それでいて、厚労省が九時間以上と事業要綱をつくつてしまつたために、たつた今インターバル規制を設ける必要があるんじやないかという議論をしていました、でも九時間設ければよいというアナウンスにならないでしようか。それどころか、アナンスにならないでしようか。それどころか、度があるんだから、それそれでやればよいとなつてしまいませんか。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。この助成金の支給要件でございますけれども、基本となる時間は九時間以上としているわけですが、ますけれども、同時に、十一時間以上の場合は上限額を引き上げているところでございますので、御指摘の点は当たらないというふうに考へているところでございます。

○高橋(千)委員 何で当たらないんですか。九時間だって助成金をもらえるんでしよう。十一時間設けてあるから当たらないというのは、どういう意味ですか。

要綱ができる前は、労働局に私は聞きましたよ、

八時間でもいいのかと言つたら、そうですと言いました。最初はそういう考えだったんですよ。それで本気でやるつもりになるんですか。

これは大臣に通告していましたので、もう一回答えてください。

○塙崎国務大臣 助成金の支給要件として九時間以上のインターバル導入を求めてることについ

まず第一に、一・二%の企業しか導入していない中につけて、導入を促進するということがまず一つあつたということで、今回はこういう定めをしています。

同時に、今局長から申し上げたとおり、EU指令と同水準の一時間以上のインターバルを設定する場合には助成金の上限額を引き上げるということで、そこにはまた政策インプリケーションを込めているわけでございまして、インターバル時間数ができるだけ多く確保されるように私どもとしても促すということで、導入をするならばやはりそういう形にしてもらいたいということをこの制度の中で仕組んでいるというふうに理解をしております。

○高橋(千)委員 百歩譲つて十一時間以上ののみに限ることか、もつと考えればいいじゃないですか。ここにやはり政府の姿勢が、最初の一歩だと書いてあるかもしれないけれども、ああ、この程度でよいんだなというアナウンスになるんです。このことを重ねて指摘したいと思います。

もう一つ、きょう指摘したいことがあります。政府案は、過労死認定基準である百時間、また連続した場合は平均八十時間、この遵守を大前提にとあります。この過労死認定基準というのは、時間外労働金でありますので休日労働も含んでおります。しかし、月四十五時間といった場合の大臣告示基準には休日労働は含まれていないんですね。そうすると、月四十五時間は守つたんだけれども、毎週日曜日も半日出勤しているとか月二回は八時間ずっと働いているとか、そうなつちゃうと、実は四十五時間じゃないです、プラス十六時間。そういうふうに隠れちゃつたらダメなんですね。

やはりこれは、この際、休日労働も全て含んで時間外労働は幾らというふうな考え方で統一すべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○塙崎国務大臣 時間外労働の上限規制につきましては、もうこれは何度も申し上げ、また今、高橋先生の方からもお話をありました、脳・心臓疾

患の労災認定基準というのがあって、それをクリアするといった健健康保を図ることが大前提ということを申し上げてまいりました。その上で、実態を見据え、かつ、実効性の上がる結論というものを私たちは得て、実行計画の中に三月末までに書き込んでいきたい、こう考へておるわけでござります。

こういう前提のもとで、今、労使で合意形成に向けた努力を、最終段階に近いところまで来ていました。その結果を踏まえて、さらに検討を深めようということに私どもはしたいと思つておりますけれども、その際に、労使も当然、今先生から御指摘をいただいたよな問題も含めて御議論いただけるんだろうというふうに思つておろでござります。

○高橋(千)委員 やはりそういうことは、所管している厚労省がしつかり発言しなければ、とても今の実現会議でそこまで議論にはならないんじやないか。やはり三六協定の届け出を受ける立場の厚労省が発信してほしいと思つんですね。

改めて、先ほどの原発の三六協定を見てもらいたいと思うんです。私がこの問題に気づいたのはそこなんですよ。つまり、特別、延長できるのは六ヶ月だ。残りは四十五時間の大手告示基準の六ヶ月だ。そうすると、四十五掛ける六で三百七十九なんですね。それと足していくと、例えば泊なんかは七百二十時間でいいはずなのに千二百時間、そういうふうに多いんですよ。なぜ多いのかなと思つたときに、実は休日労働というのがあった。

三六協定をここに持ってきておりますけれども、よくよく読むと、所定内労働、つまり、普通にカウントされている土曜日のほかに、月一回法定休日、日曜日も出勤しているとか、その時間が何と二十二時間であるとか、そういう三六協定を結んでいるんですよ。それがトータルしてこんな千時間を超えるような実態になつてゐる。そうすると、そこを分けやつて、数えなければ、見目は守つているけれども、どうじやないという

ことになります。そういう意味なんです。

こういう前提のもとで、今、労使で合意形成に向けた努力を、最終段階に近いところまで来ていました。その上で、実態を見据え、かつ、実効性の上がる結論というものを私たちは得て、実行計画の中に三月末までに書き込んでいきたい、こう考へておるわけでござります。

向けて努力を、最終段階に近いところまで来ていました。その結果を踏まえて、さらに検討を深めようということに私どもはしたいと思つておりますけれども、その際に、労使も当然、今先生から御指摘をいただいたよな問題も含めて御議論いただけるんだろうというふうに思つておろでござります。

○三ツ林委員長代理 次に、河野正美君。
○河野(正)委員 日本維新の会の河野正美でござります。

本日、三度目の質問に立たせていただきます。一昨年の冬、大手企業に勤務する入社一年目の社員の方が長時間労働に苦しむ中、みずから命を絶つ痛ましい事件が起き、改めて若年層を中心に長時間労働にさいなまれる現場の実態がクローズアップされました。大臣所信では働き方改革が一億総活躍の國づくりに向けた最大のチャレンジと示され、今月には働き方改革実行計画が示されるというふうにも聞いております。

○三ツ林委員長代理退席、委員長着席

この課題は一億総活躍担当でもある加藤大臣が

中心に取りまとめを行われ、厚生労働大臣は労働行政を所管する大臣として連携して確實に取り組むということでしたが、具体的に、これまでどのように連携をされて、これからどのように進めていくつもりなのか、厚生労働大臣の立場からお答えいただきたいと思います。

○塩崎国務大臣 厚生労働大臣としては、今お話をいただいたよにさまざまなる労働法制を預かって所管をしているわけでござります。その立

場が私どものはあるわけでありますから、これまでの、例えば同労働同一賃金の問題あるいは長時間労働の問題、これはいずれもそれぞれ法律に

関わらずみてどうなかといふときは、やはり

法律の解釈などを含めた問題については私の方から問題提起をするということで、加藤大臣とともに

に働き方改革実現会議の共同議長代理として議論の取りまとめを担つておるわけで、今後も、先ほど申し上げたように、例えば自動車運転の適用

ことになる。そういう意味なんです。

休日労働の問題はきょう初めて質問しましたので、これはぜひ大臣に宿題にしたいと思ひます

で、絶対これは明らかにして、数えるようにしていただきたいということを要望して、終わりたい

と思います。

○三ツ林委員長代理 ありがとうございました。

○河野(正)委員 大臣所信では、日本の企業や暮

らし方の文化を変えていくという決意を表明され

たと思います。労働政策を担う厚生労働省こそ、

その真価が問われる年ではないかなというふうに

思います。

○三ツ林委員長代理 休日労働の問題はきょう初めて質問しましたので、これはぜひ大臣に宿題にしたいと思ひます。休日労働にさいなまれる現場の実態がクローズアップされ、今月には働き方改革実行計画が示されるというふうにも聞いております。

○河野(正)委員 大臣所信では、日本の企業や暮

らし方の文化を変えていくという決意を表明され

たと思います。労働政策を担う厚生労働省こそ、

その真価が問われる年ではないかなというふうに

思います。

○三ツ林委員長代理 休日労働の問題はきょう初めて質問しましたので、これはぜひ大臣に宿題にしたいと思ひます。

を伺いたいと思います。

○橋本副大臣 お答えをいたします。

過労死等防止対策推進法をお定めいただきました。これに基づいて、厚生労働省では、将来的に過労死等をゼロにすることを目指し、過労死等の実態を解明するための調査研究、長時間労働削減のための重点的な監督、働く方々に対する相談体制の整備、過労死防止に取り組む民間団体の活動に対する支援等に取り組んでもまいりました。

ただ、御案内のとおり、過労死の自殺の事案が起こつてしまつたこと、このことは大変残念なことですあり、繰り返すべきことではないと考えておりますし、この件そのものについては、捜査を継続しているところでございますが、受けとめとしては、そのように受けとめているところでござります。

この事案も含め、働き過ぎから命を落とすといった事態を防ぐため、昨年末に、大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部において「過労死等ゼロ」緊急対策を取りまとめたところでございます。この緊急対策では、企業向けの新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底、長時間労働に關し企業本社への指導、これは、これまで事業場単位であったものを本社に対しても指導するようにして、是正指導段階での企業名公表制度、これはこれまでもありましたが、これをより強化していくこう、こうしたことを盛り込み、スピード感を持って順次実施に移しているところでございます。

そして、その上、これは累次御議論いただいておりますが、現在、働き方改革実現会議において労働時間の上限規制の議論を進めているところでございまして、三月末に取りまとめた実行計画では、実効性のある規制となるよう、罰則つきの時間外労働の限度が何時間か具体的に定め、それに沿つて法改正に向けて作業を加速し、早期に法案を提出したい、このような取り組みをしているところでございます。

○河野(正)委員 先ほど参考人質疑のときにもお話をさせていただいたんですが、長時間労働、大変な思いをされている方々、早期に精神科を受診していただければうつ病による自殺というのは高率で防げるんじゃないかなと思いますが、そもそも休みがとれないと受診することもできないといふような環境があつたと思ひますので、本当に大変残念なことだなと思っております。

本来、自死が社会を動かすのではなくて、困難、過酷な状況にある国民の思いを政治、行政が拾い上げて、犠牲者がいる前にその状況を取り除いていくことが求められるんじゃないかと思います。自殺対策の所管が厚生労働省に移つてから間もなく一年を迎えると思います。これまでの自殺対策全体の取り組みとその評価を踏まえて、塩崎大臣の思いを伺いたいと思います。

○塩崎国務大臣 自殺をされる方の数でございましたけれども、平成二十三年まで三万人を超える状況でございました。平成二十八年は速報値で二万一千七百六十四人と、近年は減少傾向にあるわけでもありますけれども、しかし、水準としてはまだまだ高いというふうに考えて、この深刻な状況はどう打破していくかということが私どもの課題だと思います。

自殺対策の業務は、昨年四月に、内閣府から厚生労働省へ、総合調整の権限を含めて移管されました。移管後直ちに私を本部長といたします自殺対策推進本部を設置いたしまして、自殺対策に省を挙げて取り組むことを確認し、地域自殺対策強化交付金によって地域の自殺対策を後押ししてきたところでございます。

また、現在政府の自殺対策の指針であります

自殺総合対策大綱の見直しを行いつつあります

て、有識者による会議を開催し、議論を行つて

おりますけれども、その中には、やはり、今御指摘のような、過重労働などの勤務問題による自殺対策、それから若者の自殺対策の一層の推進が必要というような意見が出てきているわ

けであります。

専門的に支援する体制を整備していくところでございます。

具体的には、各医療機関におきまして、医療事務作業補助者の導入ですとか、複数主治医制の導入、育児期の深夜勤務、時間外勤務の制限などの取り組みが進められているところでございます。

○河野(正)委員 かつては、先日も東京マラソンの

があつたと思うんですけども、東京マラソンの参加者と同じぐらいの数が年間自殺されていたと

いう状況でしたので、若干減ってきて本当によかったです。

かつたなと思うところであります。

次に、医療、福祉の現場において、先ほども参

考の方にお尋ねしたんですが、長時間労働や待

遇の悪さなど過酷な労働環境が指摘され続けてま

いました。

平成二十六年十月に施行された改正医療法で

は、医療従事者の勤務環境の改善、確保のための

施策が定められました。そこでは、都道府県が医

療機関の勤務環境改善を促進するためのさまざま

な支援の責任主体というふうに位置づけられてお

ります。

○神田政府参考人 先生御指摘のとおり、平成二十六年の医療法改正におきまして、医療機関の管

理者に対して、勤務環境の改善等の措置を講ずる

よう努めなければならないという規定が設けられ

たところでございます。

具体的には、各医療機関に対しまして、厚生労

働大臣が定める指針に従いまして、各医療機関ご

とに勤務環境改善に関する課題を抽出いたしまし

て、改善計画を策定し、その取り組みを行い、効

果を評価するといったP D C Aサイクルを活用し

た計画的な取り組みを求めているところでござい

ます。

先生御指摘の勤務環境改善支援センターにおきまして、勤務環境改善を取り組む医療機関を、医

じゃないかと思います。

いわゆる宿直明けの勤務について、厚生労働省としてはどういう問題意識を持っているのかを伺いたいと思います。

○山越政府参考人　お答え申し上げます。

今お尋ねがありました医療や福祉で働く方につきましても、過重労働で健康を損なうようなことがないようにしていくことが重要であります。

そうした観点から、勤務環境の改善を進めていくことが必要であるというふうに考えております。

このために、今ほども答弁申し上げたところでございますけれども、医療で働く方の勤務環境改善ということで、各都道府県に医療勤務環境改善支援センターを設けているところでございます。

このセンターにおきまして、労務管理とそれから経営の面、双方からアドバイスをしていくアドバイザーを置きまして、総合的、専門的に支援をしていくということにしております。

また、このほか、職場意識改善助成金などを用いまして生産性向上の支援なども行つて、勤務環境の改善をしていきたいというふうに考えております。

今後とも、このような取り組みによりまして、医療などの働く方の勤務環境に努めていきたいというふうに考えております。

○河野(正)委員 先に進みたいと思います。

現在、内閣官房で働き方改革というのが議論されているかと思いますが、先日、日本病院会より、働き方改革で議論されている時間外労働の上限規制について、医師は適用除外とするよう求めることを提出する意向が示されたというふうに報じられております。

医療現場での労働実態はかねてより厳しい状況が続く一方、医師は応招義務があるなどの特殊性があるために、画一的な労働規制が行われると医療機関が医師を確保できなくなる。医療提供体制が崩れてしまうとの不安の声があるのも事実ではないかなというふうに思います。

現在のような厳しい労働環境を放置していくは

ととしております。

こうした取り組みにより、今後とも、医療、福祉現場の労働環境の改善に取り組んでまいりたいと考えております。

○河野(正)委員 きょう、テーマは長時間労働です。時間を守ろうということで今紙が来ましたので、終わりたいと思います。

ありがとうございました。

○田中(英)委員 自由民主党の田中英之でござい

ます。

○橋本副大臣 先ほど労働基準局長が答弁しまし

たけれども、医療、福祉の現場においても、長時間労働の是正など労働環境の改善を進めていくこ

とは必要である、まずこのように考えております。

さはさりながら、今先生御指摘のように、業と

しての性質というものも当然勘案しなければなら

ないということがあるわけでありまして、厚生労

働省においては、昨年十月に新たな医療の在り方

を踏まえた医師・看護師等の働き方ビジョン検討

会を立ち上げ、新たな医療のあり方と、このあり

方を踏まえた医師・看護師等の新しい働き方、確

保のあり方にについての検討を行っておりますが、

ここでは、医療・介護従事者の業務の役割分担な

ど、医療・介護従事者の働き方のあり方につながる議論も精力的に行っており、今年度中をめどに取りまとめることがあります。

また、医療・介護分野で働く方々の勤務環境の改善についての具体的な取り組みといたしましては、これは累次御答弁申し上げておりますが、医

療労働環境改善支援センター等の取り組みのほか、介護報酬においては、平成二十九年度から、

技能や経験に応じた給料アップの仕組みを構築し、月額平均一万円相当の処遇改善を行い、また、介護ロボットの活用やICT化による生産性の向上の推進などにより、現場の負担軽減を進めるこ

をしっかりと管理して監督するということによつて、さまざま労働問題となつてきているようなことを一定しっかりとチェックができるようになります。

医師の労働環境を改善することによって医療の質が向上するということもあります。一方で、しっかりとこういった医師を十分に確保できたとする

こと、今度は人件費というのが極めて大変なことになってしまいます。また、この問題は、介護を初め福祉施設の労働環境でも同様な指摘ができるのではないかなどと思います。

改めて、医療、福祉現場の労働環境を改善するため、今後の国としての対応について伺いたいと

思います。

○丹羽委員長 次に、田中英之君。

ます。

○田中(英)委員

自由民主党の田中英之でござい

ます。

きょうは、長時間労働の是正、規制に対しても質疑という、その時間をいただきましたことに感謝を申し上げたいというふうに思います。

きょうは、参考の方々のいろいろな御意見、そしてそれに伴う質疑なんかを聞かせていただい

て、ああ、本当に、この長時間労働をどのように是正していくかということを改めて考えるのは、数字計算でマイナスをするということだけを考え

るのであれば難しくないのかもわかりませんけれども、そのバックグラウンドにあるさまざま企業文化や労働慣行なんというものを考えたときに

は大変難しい問題があつたからこそ、長年課題にはなつていただけれども、なかなかその規制、是正

というものがなされてこなかつたんだなというこ

とを改めて実感いたしました。

しかしながら、安倍政権になり、働き方改革の実現会議なんかも、先ほど來の質疑の中で、この

三月には、特にその上限の部分に關して、今労使でいろいろと協議、話し合いをしていただき、そ

の結論が出るというところまで来ておりますし、また、一定、法律に、その時間外労働の部分を法

律として明記する、そういうところまで、この

時間が外労働、長時間労働に関して大きな意味では

一步を踏み出す、そんなところまで来ているんだ

ろうと思います。

また、厚生労働省なんかを中心にしていただ

いています長時間労働の削減本部、この会議のところでも、特にここは、企業といいますか働く現場

ありますし、守らなければこれははつきりと違反であるということを法制化することで、ある意味、長時間の労働というものを抑制していくことが可能になつてこようかと思います。

こういった推進本部とこの実現会議の、これから一方では結論が出ていくものになりますけれども、やはり、この労働問題、長時間労働問題というものに関する、このことを取り扱われる厚生労働省として、こういったことをしっかりとやっていくことによつて過労死をゼロにしていくことをうとい、この強い決意をまず冒頭にお伺いさせていただかたいと思います。

○橋本副大臣 お答えをいたします。

先ほどの参考人質疑、私もちよつと、途中途中ではございますが伺つておりますので、いろいろな思いを新たにしたところでございます。そうした思いを持ちながら答弁させていただきたいと思います。

今お話をいただきましたように、まず、労働時間の上限規制というものが、働き方改革実現会議において議論しているところでございまして、三月末に取りまとめた実行計画において実効性のある規制となるように、罰則つきの時間外労働の限度が何時間か具体的に定め、それに沿つて法改正に向けて作業を加速し、早期に法案を提出する、こういうことを考えているところでございます。

同時に、どういうルールを定めたとしても、きちんと執行していく、法規制の執行をして強化をしていくことが大事であるうと思つております。これ、先ほどの触れたいために、私は、厚生労働省の長時間労働削減推進本部の方でも議論をして、年末の結論を得たというところでございます。

やはりこの両輪をもつて取り組むということですが、本当に、長時間の残業で健康だと身体とかを損なうような方が出ないようになります。大事なことなんだと思います。

その法規制の執行強化という面についてです

が、これは、平成二十七年四月に監督強化のため

のスペシャリスト集団である「かとく」を創設しました。あるいは、平成二十七年五月に、複数の事業場で違法な長時間労働を行う企業名を、一步踏み込んで是正指導した段階で公表する仕組みを導入しました。さらに、平成二十八年四月からは、監督指導の対象を、従来の月百時間超から月八十時間超の残業を把握した全ての事業場に拡大するなどの対策を講じてきたところでございます。

が、御指摘をいただきました、昨年末に取りまとめた「過労死等ゼロ」緊急対策において、さらにこれを強化して、企業向けの新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底、長時間労働に関する企業本社への指導、是正指導段階での企業名公表制度の強化などを盛り込み、これをスピード感を持って順次実施に移ってきております。

今後とも、両面にわたつて、法規制の執行強化という面も含めて、働く人の立場、視点に立つて実効性ある対策を行つてまいりたい、このように考えております。

○田中(英)委員 ありがとうございます。

これまでから取り組んでこられたような取り組みにあわせて、法規制することによつて執行強化していくべくということ、これによつて、健常な働き手の方々が各事業所でたくさんになっていくだけるようにしていくことが、恐らく、長時間労働を是正しながらやつていくこと

とにつながつてこようかと思いますので、ぜひとも厚生労働省としても強い姿勢でこのことについては取り組んでいただきたいということをお願いしておきたいと思います。

いずれにしても、長い時間仕事をするというこ

とによって精神的にも肉体的にも疲れがたまつてくるというのは、これはもう本当に当たり前のこ

とであろうかと思いますので、そういう意味では、

大前提として、長時間、時間外の労働をいかに減らしていくかということを、これは働き手の方の

みならず、やはり事業者の方々にも考えていただ

かなければならぬわけでありますけれども、実は、この年始にかけて、特に特例の部分の報

道なんかがよくありましたので、地元に帰りました。あるいは、平成二十七年五月に、複数の事業場で違法な長時間労働を行つた企業名を、一步踏み込んで是正指導した段階で公表する仕組みを導入しました。さらに、平成二十八年四月からは、監督指導の対象を、従来の月百時間超から月八十時間超の残業を把握した全ての事業場に拡大するなどの対策を講じてきたところでございます。

ある会社の方でありますけれども、従業員の方が約二十名ぐらいの会社であります。物づくりをしておられて、機械の部品をつくつていているところで、大きな会社から発注を受けて仕事をする

ことと、実際のところ、では、平均どのぐらいいの残業時間があるんですかというと、正直、月七十時間ぐらいあるんですけど、この経営されている方からすると、それ以上に長時間労働を仮に抑えなければならぬとなると、自分たちの会社の受けれる仕事、そしてそれを、企業の方に生産したもの売るということから、減つてしまふと会社の収益が減つてしまふということ。収益が減るということは、当然ながら、もすれば従業員さんの給料も減ってしまう可能性があるかもわからない。

従業員さんからすると、実は、残業代といふものを、私もサラリーマンをしていましたから何ともわかる部分で言うと、人生設計といいますか、生活費といふものが、基本的な手当と残業手当といふものを考えながら、例えばローンを組んだり、家を建てる、車を買つたりということをされる

でしょう。そういったところに充てている方々もいる中で、実は、収入が減つてしまふと、さあどうしようかというふうなことをおつしやる従業員の方をおられました。

このために、労働時間の問題とともに、労働者の一人一人の方が公正な評価や待遇を受けて、ニーズに合つた多様な働き方が選択できて、やる

気を發揮できる生産性の向上が図られ、そして賃金をもらえるようになります。そうして賃金が上がつていくことも重要であるといふうに考えております。

と、あらうかと思いますので、そういう意味では、

大前提として、長時間、時間外の労働をいかに減らしていくかということを、これは働き手の方の

みならず、やはり事業者の方々にも考えていただ

かなければならぬわけでありますけれども、実は、この年始にかけて、特に特例の部分の報

がおられますので、その方々にわかつていただけますかという、これはやはり大切な部分であろうかというふうに思います。

そういう意味で、この双方、これは使用者と方々にとつても、やはりそういった不安がある以上、政府としては、この先、法案が出てくるということにならうかと思いますので、この不安といふものに対して、どのようなメッセージを送ることによってその解消をしていただけるか、そして、先ほどのようにしていくことがふさわしいのか、このことについてお伺いできればと思いますので、お願いします。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。

私どもの関係団体が働く方を対象に行つた調査によりますと、残業手当をふやしたいために時間外労働を行うという方の比率は必ずしも高くない結果もあるところではございますけれども、他方で、人口減少が進む中で多様な人材が活躍できるようにしていかなければならぬわけでございます。そうした中では、長時間労働の是正の問題とあわせて、時間当たりの生産性を高めることによりまして、働く人がその成果に見合った賃金をもらえるようになります。そうして賃金が上がりていくことも重要であるといふうに考えております。

このために、労働時間の問題とともに、労働者の一人一人の方が公正な評価や待遇を受けて、ニーズに合つた多様な働き方が選択できて、やる気を發揮できる生産性の向上が図られ、そして賃金アップに結びついていく、そういう好循環が図られることも大切であるといふうに感じているところでございます。

○田中(英)委員 最後に好循環という言葉がございました。恐らく、そこまで持つていくのに、そんな一足飛びにはいかないと思いますけれども、参考人質疑なんかにもありましたけれども、やはり、できるだけ無駄な仕事の時間を減らして、好循環にしていくことによつて会社の利益を高めて

九日に、我が党の中で働き方改革についての提言を取りまとめまして、それを総理にお届けさせていただきました。そこでもさまざま、我が党としての取り組みの提案をさせていただいております。それから二、三ヶ月たちました。二、三ヶ月前のこの問題意識に対し、今回、政府がそれに対してどのように取り組んできたのかということをまず幾つか確認させていただきたいというふうに思っております。

まず最初は、四六通達の解釈の明確化についてお尋ねします。

これは私、十二月にも質問させていただいた、先ほど田中委員が質問されました、恐らく時間がなかったので、副大臣もさっと触れただけで終わってしまったと思いますので、ちょっとしっかりと答弁いただくという意味で再度質問させていただきます。

労働時間の把握というのは、今、使用者側の責任ということになつておりますので、労働時間というものがどこまでなのかということがずっとさまざま、現場で議論がありました。

電通の事件の場合には、この労働時間、残業時間というのが、これは自己啓発でしょう、だから残業じゃないでしようというふうに言われて、企業側が過少評価をして、結局、時間外労働のぎりぎりの時間に抑え込まれていたという状況があります。これは明らかに労基法違反です。つまり、さつきの参考人の言葉をかりて言えば、労働時間隠しというものになります。

そもそも、さつきも申し上げたように、労働時間というのはどこまでなかという観点に対しても、なかなか明確じゃなかつたんじゃないかな。つまり、準備をしている時間というのは労働時間なのかどうか、あるいは待機をしている時間というのはどうなのか、あるいは教育訓練、研修、これをしっかりと明確化してくださいということを昨年の十二月にお願いいたしました。それに対しても、丁寧に対応していただいたということについて答弁をいただければと思っています。

○橋本副大臣 先ほど田中委員の御質問にも答弁させていただきました、労働時間の適正把握の問題でございます。

会において伊佐委員から御指摘をいただきました。これを踏まえまして、ことし一月二十日金曜日に、これまでのいわゆる四六通達の内容をより明確化した企業向けの新たなガイドラインを作成したところでございます。

内容についても申し上げますが、このガイドラインにおいては、新たに、使用者の指示により業務に必要な学習等を行つていて時間は労働時間に該当することを明らかにしております。また、自己申告により把握した労働時間と入退場記録などから把握した在社時間との間に著しい乖離があつたときは、必ず実態調査を実施すること等を盛り込んでおるところでございます。

このガイドラインについては、厚生労働省ホームページにわかりやすく解説したりーフレットを掲載したほか、使用者団体に要請をする、あるいは、労働局において各地の商工会議所等の傘下の事業主に周知を依頼する等、広く周知を行つて、いるところでございます。

○伊佐委員 しっかりとガイドラインの遵守を徹底してまいりたいと考えております。

十二月の審議の際に、私がかりつけ薬剤師についても質問をさせていただきました。つまり、かかりつけ薬剤師になるには条件があつて、週三十二時間以上働かないだめなんだ、認定されないんだ、子育て中の薬剤師の皆さんのが時短で働くこと、結局かかりつけ薬剤師になれない、これはおかしいんじゃないかという話がありました。本当にこれが刈り取りたいと思つたんですけど、これから恐らく診療報酬改定で議論が始まるところだというふうに思つておりますので、副大臣のリー

ダーシップのもとで、ぜひ前向きに御検討いただきたいたいと思います。

時間外労働の上限規制について質問させていたいたいと思います。

これは、大臣も何度も答弁されていましたように、これまでのいわゆる四六通達の内容をより明確化した企業向けの新たなガイドラインを作成したところでございます。

内容についても申し上げますが、このガイドラインにおいては、新たに、使用者の指示により業務に必要な学習等を行つていて時間は労働時間に該当することを明らかにしております。また、自己申告により把握した労働時間と入退場記録などから把握した在社時間との間に著しい乖離があつたときは、必ず実態調査を実施すること等を盛り込んだ、いわゆるハードローで、法律で実際に時間を規制するというのとあわせて、しっかりとインセンティブを与えていくという方法もあるんだ、これが車の両輪など参考の方からも御示唆いただきました。

健康経営銘柄、従業員の健康管理を戦略的に行つている企業というものであつたりとか、あるところでおるところでございます。

このガイドラインについては、厚生労働省ホームページにわかりやすく解説したりーフレットを掲載したほか、使用者団体に要請をする、あるいは、労働局において各地の商工会議所等の傘下の事業主に周知を依頼する等、広く周知を行つて、いるところでございます。

○伊佐委員 しっかりとガイドラインの遵守を徹底してまいりたいと考えております。

十二月の審議の際に、私がかりつけ薬剤師についても質問をさせていただきました。つまり、かかりつけ薬剤師になるには条件があつて、週三十二時間以上働かないだめなんだ、認定されないんだ、子育て中の薬剤師の皆さんのが時短で働くこと、結局かかりつけ薬剤師になれない、これはおかしいんじゃないかという話がありました。本当にこれが刈り取りたいと思つたんですけど、これから恐らく診療報酬改定で議論が始まるところだというふうに思つておりますので、副大臣のリー

た、働き方・休み方改善ポータルサイトというサイトも設けまして、これは企業の好事例でございます。働き方とか休み方の改善についての好事例を掲載いたしまして、さまざまな企業がそれを参考にこの助成制度によつてどういうふうに活動するのかという現場の声も聞いていたいたいと思います。

このため、厚生労働省としては、一つは、助成金制度でございますけれども、職場意識改善助成制度ということで、労働時間の削減でござりますとか年休の取得促進に自主的な取り組みを行つておりまして、中小企業に対する助成を行つておりますし、ま

いたいと思います。

時間外労働の上限規制について質問させていたいたいと思います。

これは、大臣も何度も答弁されていましたように、これまでのいわゆる四六通達の内容をより明確化した企業向けの新たなガイドラインを作成したところでございます。

内容についても申し上げますが、このガイドラインにおいては、新たに、使用者の指示により業務に必要な学習等を行つていて時間は労働時間に該当することを明らかにしております。また、自己申告により把握した労働時間と入退場記録などから把握した在社時間との間に著しい乖離があつたときは、必ず実態調査を実施すること等を盛り込んだ、いわゆるハードローで、法律で実際に時間を規制するというのとあわせて、しっかりとインセンティブを与えていくという方法もあるんだ、これが車の両輪など参考の方からも御示唆いただきました。

健康経営銘柄、従業員の健康管理を戦略的に行つている企業といつものであつたりとか、あるところでおるところでございます。

このガイドラインについては、厚生労働省ホームページにわかりやすく解説したりーフレットを掲載したほか、使用者団体に要請をする、あるいは、労働局において各地の商工会議所等の傘下の事業主に周知を依頼する等、広く周知を行つて、いるところでございます。

○伊佐委員 しっかりとガイドラインの遵守を徹底してまいりたいと考えております。

十二月の審議の際に、私がかりつけ薬剤師についても質問をさせていただきました。つまり、かかりつけ薬剤師になるには条件があつて、週三十二時間以上働かないだめなんだ、認定されないんだ、子育て中の薬剤師の皆さんのが時短で働くこと、結局かかりつけ薬剤師になれない、これはおかしいんじゃないかという話がありました。本当にこれが刈り取りたいと思つたんですけど、これから恐らく診療報酬改定で議論が始まるところだと

もし、一言何かあれば。よろしいですか。

○山越政府参考人 お答え申し上げます。

先生御指摘いただきましたように、この職場意識改善助成金、いろいろなコースがございます。時間外もござりますし、所定内の削減もございますし、テレワークの関係の助成もございますけれども、いずれにいたしましても、活用状況でございますとか利用されている方々の御意見をよくお聞きしながら、どのようにしていくか、常に検討を進めていきたいというふうに思います。

○伊佐委員 よろしくお願ひします。

次に、同一労働同一賃金の話に行かせていただきたいと思います。この同一労働同一賃金、これも我が党でもずっと議論を重ねてまいりました。委員会も立ち上げまして、私も事務局長として携わさせていただきまして、最後また提言をつくって申し入れをさせていただきました。

昨年十一月の二十日にガイドラインを取りまとめていただきて、これは高く評価をしたいと思っておるんですが、まず伺いたいのは、同一労働同一賃金について大臣がこれまでどういう答弁をされていたかということですが、国会答弁で大臣がおっしゃっていたのは、欧州は職務給、日本は職能給で事情が違うので、一足飛びに行うのは難しいという発言をされておりました。ところが、今回、この同一労働同一賃金のガイドラインができるつやつやっていたのは、今まで難しいということを、あえて今回頑張ってやつていただいたわけですが、大臣は今いらっしゃらないので副大臣、これについて、なぜできたかということを伺いたいと思います。

○橋本副大臣 大変厳しい問い合わせいただいたと思つております。

おっしゃるように、これまで、我が国は職能給が中心であるため同一労働同一賃金を直ちに導入することは難しいという議論があつたということは、これは事実でございます。私も政務官時代からおりまして、そんな話を聞いたことがあるなど

いう氣もするところではございます。

ただ、今回について申し上げれば、歐州でも、

労働の質、勤続年数などの違いは同一労働同一賃金原則の例外として考慮に入れられております。すなわち、同一の労働に対し常に同一の賃金を支払うことが義務づけられているというわけではなく、賃金制度の設計、運用において、多様な事情が考慮に入れられているということが実際であつたということをございます。

総理が発言をあるとこでされておりまして、できない理由は幾らでも挙げることはできます、大切なことは、どうやつたら実現できるかであり、そこに意識を集中していただきたいという指示

を、これはもしかしたら私たちに対する叱咤なのではないかと受けとめられるということもこれあり、そこに意識を集中して、いろいろと皆様方の御意見もいただきながら検討してまいりまして、今般、基本給が職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うものなどその趣旨、性格がさまざまであるという現実を踏まえつつ、それぞれの趣旨に応じて均等、均衡を求めるガイドラインを作成した、このようなことでございます。

○伊佐委員 私は決して厳しい質問をしようといふつもりで今やつているわけではなくて、このチャレンジングな取り組みにしっかりと結果を出していくだいたいというふうに思つてゐるんです。つまり、今まで、日本は職能給だ、これは多くの方が思つていていたんですねが、本当にそななかといふふうに思つていています。つまり、賃金や待遇の違い

も、今やつてゐるわけではなくて、この点もしっかりと書いてあります。例えば、職務内容に關連しないような安全衛生とか慶弔休暇、通勤手当、こういうところは差を設けるべきじゃないといふふうに思つてゐるわけですね。例えは、職務内容に關連しないような安全衛生とか慶弔休暇、通勤手当、こういうところは差を設けるべきじゃありませんと書いていたので、通勤手当、出張手当も同じじやないといけません、慶弔休暇も一緒です、食堂とかあるいは休憩室、更衣室、こういうところもみんな差を設けることなく同じように利用してくださいといふふうになりました。

私、一つ、一番大事だと思つてゐるのは教育訓練です。いわゆる非正規と言われている方々の賃金をこれからどうやって上げていこうか、どうやって正社員化していくのかというためには、この教育訓練というのが非常に大事だというふうに思つております。スキルを上げていただいて次

ステップにという観点で、では、今回のガイドラインにおいて、教育訓練の実施というのはどのような結論が得られたかについて伺います。

○鈴木政府参考人 お答え申し上げます。

御指摘のとおり、今回のガイドライン案におき

までやつていただいたんだというふうに思つています。

そういう意味では、歐州は職務給だというふうに言つておりますが、これも必ずしも職務だけではなくて、職能の部分もあれば、いろいろなものがいいまぜになつてゐるわけです。だから、今

回は、日本は職能給だからちょっと難しいですと、この前提条件に対して虚心坦懐に踏み込んでいただいたいと思います。そういう意味で、総理が発言をあるとこでされておりまして、で職能給だったのを職務給にしようというふうなものでもありませんし、あくまで、待遇の差が非

決して、これができたからといって、日本が今まで職能給だったのを職務給にしようというふうな理由になつてゐるわけですね。だから、今

もでもあります。あくまで、待遇の差が非

理にならないという点でさまざまな要素を議論していただいた、これが大きな意味があつたというふうに思つております。

では、具体的な内容についてなんですが、我が

党の報告書でも、提言でもいろいろな事項を提案させていただいております。例えば、職務内容に關連しないような安全衛生とか慶弔休暇、通勤手当、こういうところは差を設けるべきじゃありませんと書いていたので、通勤手当、出張手当も同じじやないといけません、慶弔休暇も一緒です、食堂とかあるいは休憩室、更衣室、こういうところもみんな差を設けることなく同じように言わ

れるわけです。特に中小企業の皆さんにとってみると書いていたので、通勤手当、出張手当も同じじやないといけません、慶弔休暇も一緒です、食堂とかあるいは休憩室、更衣室、こういうところもみんな差を設けることなく同じように言わ

れるわけです。特に中小企業の皆さんにとってみると書いていたので、通勤手当、出張手当も同じじやないといけません、慶弔休暇も一緒です、食堂とかあるいは休憩室、更衣室、こういうところもみんな差を設けることなく同じように言わ

れます。

○橋本副大臣 御指摘のように、しっかりとガイ

ドラインを踏まえて、その実現に向けた取り組み

を受けて反映できるように丁寧に支援をしていただきたいと思いますが、副大臣、お願いします。

ましては、賃金にどまらずさまざまな待遇を幅広くカバーしまして、従来よりも踏み込んだ解釈をお示ししているところでございます。

この中で、教育訓練につきましては、「現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようととする場合、無期雇用フルタイム労働者と同様の労働者には、同一の実施をしなければならない。また、職務の内容、責任に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた実施をしなければならない。」ということを明らかにしたところでございます。

○伊佐委員 このガイドラインは本当にいろいろな論点で書いていただいておりますが、ただ、地元で声を聞くと、こういうのができたのを聞いた、それで、どうすればええねんというふうに言われるわけですね。特に中小企業の皆さんにとってみると書いていたので、通勤手当、出張手当も同じじやないといけません、慶弔休暇も一緒です、食堂とかあるいは休憩室、更衣室、こういうところもみんな差を設けることなく同じように言わ

れます。

○橋本副大臣 御指摘のように、しっかりとガイドラインを踏まえて、その実現に向けた取り組みを中小企業の皆さんにしていただけるよう支援をしていくというのは大変大事なことだと思つております。

○鈴木政府参考人 お答え申し上げます。

御指摘のとおり、今回のガイドライン案におき

ましても、賃金にどまらずさまざまな待遇を幅広くカバーしまして、従来よりも踏み込んだ解釈をお示ししているところでございます。

この実現に向けて、平成二十九年度予算案における非正規で働く方の待遇改善に係る取り組みを普及するためのセミナーの開催、各都道府県に相談窓口を設置し、専門家による個別相談対応等を行うこと、キャリアアップ助成金を活用し、諸手当制度の正規、非正規共通化に取り組む事業主に対する助成を創設するといった施策を盛り込んでいるところでございます。引き続き丁寧に取り組んでまいりたいと考えます。

○伊佐委員 ありがとうございます。

の延長給付」に改め、「全国延長給付は」の下に「行わず、広域延長給付を受けている受給資格者について個別延長給付が行われることとなるときは、個別延長給付が行われる間は、その者について広域延長給付は一を加える。

第二十九条第一項中「同じ。」の下に「、個別延長給付」を加える。

第三十二条第一項中「訓練延長給付」の下に「個別延長給付」を加える。

第三十三条第五項中「受給資格者が」の「は」に「個別延長給付、」を加える。

(事業における留意事項)

労働生産性の向上に資するものとなる。このうえ、事業は、被保険者等の職業の安定を図るため、

労働生産性の向上に資するものとなるよう留意しつつ、行われるものとする。

第六十七條後段中「と読み替えるもの」を削る。

第七十一条第一項中「厚生労働大臣は」の下に「第二十四条の二第一項第一号」を、「理

由、「」の下に「第十三条第三項若しくは第二十四条第一項の者、同項若しくは」を加え、「又

は同項第二号」を「第一二四条の二第一項第三号の災害又は第五十六条の三第一項第二号」

に改める。
第七十九条の二中「第二十四条」の下に、「第

二十四条の二第一項及び第二項を加える。

を「平成三十四年三月三十一日」に改め、同条
此次の一項を加える。

2 前項の規定の適用がある場合における第七二二二第一項の規定による、月額は次の二項を加える。

十二条第一項の規定の適用については、同項中「若しくは第二十四条の二第一項の者、同

項」とあるのは、第一四四条の二第一項若しくは附則第四条第一項の者、第一四四条

の二第一項」とする。

「一日」を「平成二十四年三月三十日」に改め、

「第二十二条第一項に規定する」の下に「就職地として厚生労働大臣が指定する地域内に居住し、かつ、公共職業安定所長が第二十四条の二第一項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行なうことが適当であると認めたもの（個別延長給付を受けた者が同条第四項を次のように改める。）」に改め、同項各号を削り、同条第四項を次のように改める。

4 第一項の規定の適用がある場合における第二十八条、第二十九条、第三十二条、第三十三条、第七十二条第一項及び第七十九条の二の規定の適用については、第二十八条第一項中「個別延長給付を」とあるのは、「個別延長給付又は附則第五条第一項の規定による基本手当の支給（以下「地域延長給付」という。）」と、「個別延長給付が」とあるのは、「個別延長給付又は地域延長給付」と、「個別延長給付又は地域延長給付が行われること」とあるのは、「個別延長給付、地域延長給付」と、「個別延長給付又は広域延長給付」とあるのは、「個別延長給付、地域延長給付又は地域延長給付が行われること」と、「個別延長給付が行われる間」とあるのは、「個別延長給付又は地域延長給付が行われる間」と、「第二十九条第一項及び第三十二条第一項中「又は全国延長給付」とあるのは、「全国延長給付又は地域延長給付」と、第三十三条第五項中「広域延長給付」とあるのは、「地域延長給付、広域延長給付」と、第七十二条第一項中「若しくは第二十四条の二第一項の者、同項」とあるのは、「第二十四条の二第一項若しくは附則第五条第一項の者、第十六条の三第一項」とあるのは、「第五十六条の三第一項若しくは附則第五条第一項」と、

第七十九条の二中「並びに第五十九条第一項」とあるのは、「第五十九条第一項並びに附則第五条第一項」とする。
附則第十条中「平成二十九年三月三十一日」を「平成三十四年三月三十一日」に改め、「特定期由離職者」の下に「厚生労働省令で定める者に限る。」を加え、同条に次の二項を加える。
2 前項の規定の適用がある場合における第七十二条第一項の規定の適用については、同項中「若しくは第二十四条の二第一項の者、同項」とあるのは、「第二十四条の二第一項若しくは附則第十条第一項の規定により読み替えて適用する第五十七条第二項の者、第二十四条の二第一項」とする。
附則第十四条を次のように改める。
第十四条 平成二十九年度から平成三十一年度までの各年度においては、第六十六条第一項及び第六十七条前段の規定並びに前条の規定にかかわらず、国庫は、第六十六条第一項及び第六十七条前段の規定による国庫の負担額の百分の十に相当する額を負担する。
2 平成二十九年度から平成三十一年度までの各年度においては、第六十六条第二項（第六十七条後段において読み替えて適用する場合を含む。）及び第五項の規定は、適用しない。
3 第一項の規定の適用がある場合における第六十六条第六項の規定の適用については、同項中「前各項」とあるのは、「附則第十四条第一項」とする。
附則第十五条中「行い。」の下に「平成三十二年四月一日以降」を加える。
第二条 雇用保険法の一部を次のように改正する。
第十条の四第二項中「行い。」を「以下同じ。」の下に「、募集情報等提供事業を行ふ者（同条第六項に規定する募集情報等提供を業として行う者をいい、労働者となろうとする者の依頼を受け、当該者に関する情報を労働者の募集を行ふ者又は募集受託者（同法第三十九条に規定す

下この項及び第七十六条第二項において同じ。)を、「その事業主、職業紹介事業者等」の下に、「募集情報等提供事業を行う者」を加える。

第十六条第一項中「一千三百二十円以上四千六百四十円未満」を「一千四百六十円以上四千九百二十円未満」に、「四千六百四十円以上一万千七百四十円以下」を「四千九百二十円以上一万二千九百円以下」に改め、同条第二項中「四千六百四十円以上一万五千七百四十円以下」を「四千九百二十円以上一万二千九十四円以下」に、「四千六百四十円以上一万五百七十円以下」を「四千九百二十円以上一万八百八十円以下」に改める。

第十七条第四項第一号中「一千三百二十円」を「二千四百六十円」に改め、同項第二号イ中「一万五千二十円」を「一万五千五百九十九円」に改め、同号ロ中「一万五千七百二十円」を「一万六千三百四十円」に改め、同号ハ中「一万四千三百円」を「一万四千八百五十円」に改め、同号ニ中「一万二千八百七十円」を「一万三千三百七十円」に改める。

第十八条第一項中「平成二十一年四月一日」を「平成二十七年四月一日」に改め、同条第三項中「前一項」を「前三項」に、「一千三百二十円以上四千六百四十円未満」を「一千四百六十円以上四千九百二十円未満」に、「四千六百四十円以上一万五千七百四十円以下」を「四千九百二十円以上一万二千九十九円以下」に改め、同項を同条第四項とし、同条第二項の次に次の二項を加える。

3 前一項の規定に基づき算定された各年度の八月一日以後に適用される自動変更対象額のうち、最低賃金日額(当該年度の四月一日に効力を有する地域別最低賃金(最低賃金法和三十四年法律第百三十七号)第九条第一項に規定する地域別最低賃金をいう。)の額を基に規定する地域別最低賃金をいう。の額を基礎として厚生労働省令で定める算定方法によ

り算定した額をいう)に達しないものは、当該年度の八月一日以後、当該最低賃金日額とする。

第十九条第一項第一号中「千二百九十五円」を「千二百八十二円」に改め、同条第二項中「平成二十一年四月一日」を「平成二十七年四月一日」に改める。第五十六条の二第三項第一号並びに第三号口及びハ中「一万七百四十円」を「一万二千九十四円」に改める。

第五十八条第一項中「が公共職業安定所」の下に、職業安定法第四条第八項に規定する特定地方公共団体若しくは同法第十八条の二に規定する職業紹介事業者」を加える。

第六十条の二第四項中「百分の六十」を「百分の七十」に改める。

第六十一条第一項第二号中「三十四万三千二百円」を「三十五万六千四百円」に改め、同条第七項中「平成二十一年四月一日」を「平成二十七年四月一日」に改める。

第六十一条の四第一項中「一歳六か月に満たない子」の下に「(その子が一歳六か月に達した日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合にあつては、一歳に満たない子)」を加える。

第七十二条第一項中「同項」を「第十八条第三項の算定方法、第二十四条の二第一項」に改める。

第七十六条第二項中「職業紹介事業者等」の下に、「募集情報等提供事業を行う者」を加える。

第七十九条の二中「第五十八条第一項中」の下に「公共職業安定所」とあるのは「公共職業安定所若しくは地方運輸局(運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む)」と、「を加える。

第八十条中「第十八条第三項」を「第十八条

第四項」に改める。

附則第十一条の二第一項中「平成三十一年三月三十日」を「平成三十四年三月三十一日」に、「及び第六十条の三」を「第六十条の三及び第七十二条第一項」に、「同項」を「第六十条第五項」に、「同条第一項」を「第六十条の三第一項」に改め、「附則第十一条の二第一項」との下に「第七十二条第一項」に、「同項」を「第二十四条の二第一項」とあるのは、「第二十条の二第一項若しくは附則第十一条の二第一項」とを加え、同条第三項中「一千三百二十円以上四千六百四十円未満」を「一千四百六十円以上四千九百二十円未満」に、「四千六百四十円以上一万千七百四十円以下」を「四千九百二十円以上一万二千九十九円以下」に、「百分の五十」を「百分の八十」に改める。

(職業安定法の一部改正)

第三条 職業安定法(昭和二十二年法律第二百四十一号)の一部を次のようにより改正する。

第五条の二に次の二項を加える。

公共職業安定所及び特定地方公共団体又は職業紹介事業者は、求職者が希望する地域においてその能力に適合する職業に就くことができるよう、職業紹介事業に就くことができるよう努めなければならない。

第十八条の次に次の二項を加える。

(業務情報の提供)

第十八条の二 公共職業安定所は、厚生労働省令で定めるところにより、求職者又は求人者に対し、特定地方公共団体又は職業紹介事業者(第三十二条の九第二項の命令を受けている者)その他の公共職業安定所が求職者又は求人者に対してその職業紹介事業の業務に係る情報の提供を行うことが適当でない者として厚生労働省令で定めるものを除く)の職業紹介事業の業務に係る情報を提供するものとする。

第三十二条第一号中「関する法律の規定」の下に「(次号に規定する規定を除く)」を加え、同

条第五号を同条第十号とし、同条第四号中「前号」を「前各号」に改め、同号を同条第九号

とし、同条第三号中「第三十二条の九第一項」の下に「第一号を除き、」を、「取り消され」の下に「又は第三十三条の三第二項において準用する第三十二条の九第一項(第一号を除く)の規定により無料の職業紹介事業の廃止を命じられ」を、「取消し」の下に「又は命令」を加え、同号を同条第四号とし、同号の次に次の四号を加える。

五 第三十二条の九第一項(第三十三条第四項において準用する場合を含む)の規定により職業紹介事業の許可を取り消された者が法人である場合(第三十二条の九第一項(第一号に限る)(第三十三条第四項において準用する場合を含む)の規定により許可を取り消された場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る)又は第三十三条の三第二項において準用する場合(第三十二条の九第一項(第一号に限る)の規定により廃止を命じられた者は法人である場合(第三十三条の三第二項において準用する第三十二条の九第一項(第一号に限る)の規定により廃止を命じられた場合については、当該法人が第一号又は第二号に規定する者に該当することとなつたことによる場合に限る)において、当該取消の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、同号の三第二項において準用する場合を含む)の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者(当該事業の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五年を経過しないもの

までの間に第三十二条の八第一項(第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む)の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者(当該事業の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五年を経過しないもの

七 前号に規定する期間内に第三十二条の八第一項(第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む)の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者が法人である場合において、同号の三第二項において準用する場合を含む)の規定による職業の廃止について相当の理由がある法人を除く)の役員であつた者で、当該届出の日から起算して五年を経過しないもの

八 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第二条第六号に規定する暴力団員(以下この号において「暴力団員」という)又は暴力団員でなくなつた日から五年を経過しない者(以下この号において「暴力団員等」という)。

二 健康保険法(大正十一年法律第七十号)第二百八条、第二百十三条の二(若しくは第二百四条第一項、船員保険法(昭和十四年法律第七十三号)第一百五十六条、第一百五十九条若しくは第一百六十条第一項、労働者災害補償保険法(昭和二十二年法律第五十

六 第三十二条の九第一項(第三十三条第四項において準用する場合を含む)の規定による職業紹介事業の許可の取消し又は第三十三条の三第二項において準用する第三十二条の九第一項の規定による無料の職業紹介事業の廃止の命令の処分に係る行政手続

法(平成五年法律第八十八号)第十五条の規定による通知があつた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に第三十二条の八第一項(第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む)の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者(当該事業の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五年を経過しないもの

六 第三十二条の九第一項(第三十三条第四項において準用する場合を含む)の規定による職業紹介事業の許可の取消し又は第三十三条の三第二項において準用する第三十二条の九第一項の規定による無料の職業紹介事業の廃止の命令の処分に係る行政手続法(平成五年法律第八十八号)第十五条の規定による通知があつた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に第三十二条の八第一項(第三十三条第四項及び第三十三条の三第二項において準用する場合を含む)の規定による職業紹介事業の廃止の届出をした者(当該事業の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五年を経過しないもの

執行に要する経費に係る分を除く。)並びに同法第六十七条の規定による国庫の負担額」とあるのは、「附則第十三条第一項の規定による国庫の負担額(同法による雇用保険事業の事務の執行に要する経費に係る分を除く。)」とする。

附則第十一条の次に次の二条を加える。

第十条の二 平成二十九年度から平成三十一年度までの各年度における前条の規定の適用については、同条中「附則第十三条第一項の規定」とあるのは、「附則第十四条第一項の規定」とする。

附則第十一条を次のように改める。

(雇用保険率に関する暫定措置)

第十一条 平成二十九年度から平成三十一年度までの各年度における第十二条第四項の雇用保険率については、同項中「千分の十五・五」とあるのは「千分の十三・五」と、「千分の十七・五」とあるのは「千分の十五・五」と、「千分の十八・五」とあるのは「千分の十六・五」として、同項の規定を適用する。

二 前項の場合において、第十二条第五項中「千分の十一・五から千分の十九・五まで」とあるのは「千分の九・五から千分の十七・五まで」として、「千分の十三・五から千分の二十一・五まで」とあるのは「千分の十一・五から千分の十九・五まで」と、「千分の十四・五から千分の二十二・五まで」とあるのは「千分の十二・五から千分の二十・五まで」と、同条第九項中「千分の十一・五から千分の十九・五まで」とあるのは「千分の九・五から千分の十七・五まで」と、「千分の十一・五から千分の二十一・五まで」とあるのは「千分の九から千分の十九まで」とあるのは「千分の九から千分の十七まで」と、「千分の十三・五から千分の二十一・五まで」とあるのは「千分の九から十一・五から千分の十九・五まで」と、「千分の十三・五から千分の二十一・五まで」とあるのは「千分の九から

「千分の十一から千分の十九まで」と、「千分の十四・五から千分の二十一・五まで」とあるのは、「千分の十一・五から千分の二十一・五まで」と、「千分の十四から千分の二十一（ま）で」とあるのは、「千分の十一から千分の二十一（ま）で」とする。

第六条第一項中「及び第三項」を「、第三項」とし、
及び第四項に改め、同条第三項中「前条第三項」の下に「又は第四項」を加え、同条第四項中「前条第五項」を「前条第七項」に改める。
第八条第二項中「及び第三項」を「、第三項及び第四項」に改める。

第九条第二項第二号中「一歳六か月」を「一歳六か月、同条第四項の規定による申出により育児休業をしている場合にあつては二歳」に改め。

第九条の二第一項中「同条第四項」を「同条第六項」に改め、「一歳六か月」とあるの

四十一「条の三」に改める。

第五十七条中「及び第三項第一号」を「、第三項第二号及び第四項第一号」に改める。

第六十条第二項中「第三項第二号及び第四項」を「第三項第一号、第四項第二号及び第六項」に改め、「乗り組ませること等の措置」との下に「、同項中「労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇」とあるのは「船員法第七十四条から第七十八条までの規定による有給休暇」とを加える。

第六十四条を次のように改める。

第六十四条 次の各号のいずれかに該当する者

「附則第十四条第一項の規定」とあるのは、「附則第十四条第一項の規定」とする。

(雇用保険率に関する暫定措置)

歲三十二年

2 第十一條(平成二十一年度から平成三十一年度までの各年度における第十二条第四項の雇用保険率については、同項中「千分の十五・五」とあるのは「千分の十三・五」と、「千分の十七・五」とあるのは「千分の十五・五」と、「千分の十八・五」とあるのは「千分の十六・五」として、同項の規定を適用する。

四項の規定による申出にあつては当該申出に係る子の一歳六か月到達日の翌日を、それぞれを加え、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 労働者は、その養育する一歳六か月から一歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることが認められる。

第一六条の二第一項中「この章におして」を削る。

（延了用日）

附則

二 第五十三条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

二 第五十三条第五項による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対し答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

一 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の一歳六か月に達する日（次号及び第六項において「一歳六か月到達日」という。）において育児休業をしている場合

二 当該子の一歳六か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合

第一項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第一項第二号中「一歳六か月」とあるのは、「二歳」と読み替えるものとする。

用することができる休暇（子の看護休暇　介護休暇）休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置及び」を加え、同項第一号中「にあつては、一歳六か月」を「にあつては一歳六か月、当該労働者が同条第四項の規定による申出をできる場合にあつては二歳」に改める。

第五十三条第五項中「及び第三項」を「及び第四項」に、「第四十八条の三」を「第四十二条第一項、第四十二条の二」、「第四十八条の三第二項」に、「第五十一条の二」を「第五十一条に改め、同条第六項中「第四十二条の二」を「第

施行期日

第一条 この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定 定 公布の日

二 第二条中雇用保険法第十六条第一項及び第二項、第十七条第四項第一号及び第二号いから今まで並びに第十八条第一項及び第三項の改正規定、同項を同条第四項とする改正規定、同条第二項の次に一項を加える改正規定並びに第十九条第一項第一号及び第二項、第五十六条の三第三項第一号並びに第三号口及び

ハ、第六十一条第一項第二号及び第七項、第七十二条第一項並びに第八十条の改正規定並びに同法附則第十一条の一第三項の改正規定並びに掲げる部分を除く。) 平成二十九年八月一日

三、第一条中雇用保険法第六十一条の四第一項の改正規定及び第七条(次号に掲げる規定を除く。)の規定並びに附則第十五条、第十六条及び第二十三条から第二十五条までの規定を平成二十九年十月一日

四、第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定(百分の五十を)を「百分の八十を」に改める部分に限る。)、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法(昭和二十八年法律第八十二号)第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(第四条第八項)を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の四第一項の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

五、第五条の規定並びに附則第十八条中青少年年

の雇用の促進等に関する法律(昭和四十五年法律第九十八号)第十二条の改正規定及び第五十三条の改正規定(第五条の五)を「第五条の五第一項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和三十一年法律第八十九号)第二十七条第二項の改正規定(第三十二条の十三)を「第五条の五第一項第三号、第三十二条の十三」に改める部分に限る。)、公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日

(基本手当の所定給付日数に関する経過措置)

第一条 第一条の規定による改正後の雇用保険法(次条及び附則第四条において「第一条改正後雇用保険法」という。)第二十三条第一項の規定は受給資格(雇用保険法第十三条第一項(同条第二項において読み替えて適用する場合を含む。)の規定により基本手当の支給を受けることができる資格をいう。附則第三十一条において同じ。)に係る離職の日(以下この条及び附則第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条第十项第五号の改正規定、附則第二十二条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(第四条第八項)を「第四条第九項」に改める部分に限る。)、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律(昭和五十一年法律第三十三号)第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の四第一項の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条(次号に掲げる規定を除く。)の規定 平成三十年一月一日

2 第三条 第一条改正後雇用保険法第二十四条の二及び附則第五条の規定は、所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わった日が施行日以後である者について適用する。

2 所定給付日数に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わった日が施行日前である者に係る第一条の規定による改正前の雇用保険法(以

下この項及び附則第三十二条において「第一条改正前雇用保険法」という。)附則第五条の規定による基本手当の支給(次項において「旧個別延長給付」という。)及び同条第四項の規定により読み替えて適用する第一条改正前雇用保険法第二十八条の規定による同条第一項に規定する各延長給付に関する調整については、なお従前の例による。

3 第一項の規定にかかわらず、第一条の規定の施行の際現に旧個別延長給付を受けている者であって、第一条改正後雇用保険法第二十四条の二第一項(第一号に限る。)に該当する者については、旧個別延長給付の支給を受け終わった日以後、同条の規定による基本手当の支給(以下この項において「新個別延長給付」という。)を行うことができる。この場合において、新個別延長給付に係る第一条改正後雇用保険法の規定(第十条の四及び第三十四条の規定を除く。)の適用については、旧個別延長給付の支給日(数に相当する日数分の新個別延長給付をしたものとみなす。)の規定により基本手当の支給を受けることと同じ。)に係る離職の日(以下この条及び附則第二項及び第十七条の規定、附則第十八条(次号に掲げる規定を除く。)の規定、附則第十九条第十项第五号の改正規定、附則第二十二条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和四十六年法律第六十八号)第三十八条第三項の改正規定(第四条第八項)を「第四条第九項」に改める部分に限る。)に係る離職の日(以下「施行日」という。)以後である者について適用し、離職日が施行日前である者に係る所定給付日数(雇用保険法第二十二条第一項に規定する所定給付日数をいう。次条において同じ。)については、なお従前の例による。

4 第七条 第四号施行日前に第二条の規定による改正前の雇用保険法(次条において「第二条改正前雇用保険法」という。)第六十条の二第一項に規定する教育訓練を開始した同項各号のいずれかに該当する者に対する教育訓練支援給付金については、なお従前の例による。

(教育訓練支援給付金に関する経過措置)

5 第八条 第四号施行日前に第二条改正前雇用保険法附則第十一条の二第一項に規定する教育訓練を開始した者に対する教育訓練支援給付金については、なお従前の例による。

(職業紹介事業の許可の取消し等に関する経過措置)

6 第九条 この法律の施行の際現に第三条の規定による改正前の職業安定法の規定により許可を受け、又は届出をして職業紹介事業を行つてゐる者に対する許可の取消し又は事業の停止若しくは廃止の命令に関する事由については、なお従前の例による。

(返還命令等に関する経過措置)

7 第十条 第四号改正後職業安定法第五条の三第三項の規定(他の法律において適用する場合を含む。)は、第四号施行日以後に申し込まれた求人、行われた労働者の募集又は締結された供給契約に関する労働契約を締結しようとする求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者について適用する。

(移転費に関する経過措置)

8 第六条 第四条の規定による改正後の職業安定法(以下この条並びに附則第十条及び第十四条第二項において「第四条改正後職業安定法」といいう。)第四条第八項に規定する特定地方公共団体又は第四条改正後職業安定法第十八条の二に規定する職業紹介事業者の紹介により職業に就いた日が第四号施行日以後である場合について適用する。

(教育訓練給付金に関する経過措置)

9 第七条 第四号施行日前に第二条の規定による改正前の雇用保険法(次条において「第二条改正前雇用保険法」という。)第五十七条第一項第一号に規定する再離職(以下この条において単に「再離職」という。)の日が施行日以後である者について適用し、再離職の日が施行日前である者に係る就業促進手当については、なお従前の例による。

(就業促進手当の支給を受けた場合の特例に関する経過措置)

10 第八条 第四号施行日前に第二条改正前雇用保険法附則第十一条の二第一項に規定する教育訓練を開始した者に対する教育訓練支援給付金については、なお従前の例による。

(職業紹介事業の許可の取消し等に関する経過措置)

11 第九条 この法律の施行の際現に第三条の規定による改正前の職業安定法の規定により許可を受け、又は届出をして職業紹介事業を行つてゐる者に対する許可の取消し又は事業の停止若しくは廃止の命令に関する事由については、なお従前の例による。

(返還命令等に関する経過措置)

12 第十条 第四号改正後職業安定法第五条の三第三項の規定(他の法律において適用する場合を含む。)は、第四号施行日以後に申し込まれた求人、行われた労働者の募集又は締結された供給契約に関する労働契約を締結しようとする求人者、労働者の募集を行う者及び労働者供給を受けようとする者について適用する。

(育児休業の申出に係る施行前の準備)

第十一條 附則第一条第三号に掲げる規定の施行

の日（以下この条において「第三号施行日」といふ。）以後において第七条の規定による改正後の育児・介護休業法（以下この条及び次条第二項において「新育児・介護休業法」という。）第五条第四項の規定による育児休業（育児・介護休業法第二条第一号に規定する育児休業をいう。次条第二項において同じ。）をするため、新育児・介護休業法第五条第四項の規定による申出をしようとする労働者は、第三号施行日前においても、同項及び同条第六項の規定の例により、当該申出をすることができる。

2 厚生労働大臣は、新育児・介護休業法第五条第四項第二号の厚生労働省令を定めようとするときは、第三号施行日前においても、労働政策審議会に諮問することができる。

第十二条 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律により改正された雇用保険法及び職業安定法の規定の施行の状況等を勘案し、当該規定に基づく規制の在り方について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。
2 政府は、この法律の施行後五年を目途として、新育児・介護休業法の規定の施行の状況、保育の需要及び供給の状況、男性労働者の育児休業の取得の状況、女性労働者の育児休業後における就業の状況その他の状況の変化を勘案し、新育児・介護休業法の規定について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

25 平成三十四年三月三十一日以前に退職した職員に対する第十条第九項の規定の適用については、同項中「第二十八条まで」とあるのは、「第二十八条まで及び附則第五条」と、同項第二号中

であつて、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者に該当し、かつ、公共職業安定所長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するため必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めに必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行なうことが適当であると認めたもの

(国家公務員退職手当法の一部改正)

第十三條 国家公務員退職手当法の一部を次のよ

うに改正する。

第十条第九項中第二号を第四号とし、第二号を第三号とし、第一号の次に次の一号を加え

る。

一 その者が次のいずれかに該当する場合

イ 特定退職者であつて、雇用保険法第二

十四条の二第一項各号に掲げる者に相当

する者として内閣官房令で定める者のい

ずれかに該当し、かつ、公共職業安定所

長が同項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの

とする。

とあるのは、「口 雇用保険法第二十二条第一項に規定する厚生労働省令で定める理由により就職が困難な者であつて、同法第二十四条の二第一項第二号に掲げる者に相当する者として内閣官房令で定める者に該当し、かつ、公共職業安定所長が同法第二十四条の二第一項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するため必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの（イに掲げる者を除く。）とする。

(国家公務員退職手当法の一部改正に伴う経過措置)

第十四条 前条の規定による改正後の国家公務員退職手当法（以下この条において「新退職手当法」という。）第十条第九項（第一号に係る部分

に限り、新退職手当法附則第二十五項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定

は、退職職員（退職した国家公務員退職手当法第二条第一項に規定する職員（同条第二項の規定により職員とみなされる者を含む。））をいう。

次項において同じ。）であつて国家公務員退職手当法第十条第一項第一号に規定する所定給付日数から同項に規定する待期日数を減じた日数分

の同項の退職手当又は同号の規定の例により雇用保険法の規定を適用した場合におけるその者

に係る同号に規定する所定給付日数に相当する日数分の同条第一項の退職手当の支給を受け終わった日が施行日以後であるものについて適用する。

退職職員であつて第四条改正後職業安定法第四条第八項に規定する特定地方公共団体又は第

四条改正後職業安定法第十八条の二に規定する

職業紹介事業者の紹介により職業に就いたもの

に対する新退職手当法第十条第十項（第五号に

係る部分に限り、国家公務員退職手当法第十一条において準用する場合を含む。）の規定

は、当該退職職員が当該紹介により職業に就い

めに必要な職業安定法第四条第四項に規定する職業指導を行うことが適当であると認めたもの

(国家公務員共済組合法の一部改正)

第十五条 国家公務員共済組合法（昭和三十三年法律第百二十八号）の一部を次のように改正す

る。

第六十八条の二第一項中「一歳六ヶ月」の下

に「（その子が一歳六ヶ月に達した日後の期間に

ついて育児休業等をすることが必要と認められ

るものとして財務省令で定める場合に該当する

ときは、二歳」を加え、同条第二項中「当該財務省令」を「（その子が一歳に達した日後の期間

について育児休業等をすることが必要と認められ

るものとして財務省令」に改め、「一年六月」

の下に「（その子が一歳六ヶ月に達した日後の期間について育児休業等をすることが必要と認められ

四
八

第八項に、同条第八項を同条第九項に改める。

(その子が一歳六ヶ月に達した日以後の期間について育児休業等をすることが必要と認められるものとして、給付省令で定める場合に該当するときは、二歳)を加え、同条第一項中「当該給付

第十一條中「第五条の五」を「第五条の五第一項」に改める。

「名会」を主催するが、ついで「日待の期問」について育児休業等をすることが必要と認められることで、「一三六」の

るものとして「総務省令」は改め、「一年六月」の下に「(その子が一歳六か月に達した日後の期間

について育児休業等をすることが必要と認められるものとして総務省令で定める場合に該当す

るときは、二年)」を加える。

四十」とあるのは「百分の五十（当該育児休業等を二ヶ月間）百八一日に達する（二ヶ月間）」

等をした期間が百八十日は満するまでの期間については、百分の六十七」と、同条第一項中「ま

で」とあるのは(二)に達する日まで」と、「に改める。

（職業能力開発促進法の一部改正）

律第六十四号)の一部を次のように改正する。

二条第一項第四十一条の二、第四十八条の三
第一項に、「第五十一条の一」を「第五十一

「第四十二条の二」に改め、同条第六項中「第四十二条の二」を「第四十二条の三」に改める。

第一百二条中第七号を第八号とし、第四号から第六号までを一号ずつ繰り下す、第三号の次に

次の一号を加える。

四 第二十六条の六第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反

して秘密を漏らした者
第一百四条中「第一百一条第一号から第三号まで」

（青少年の雇用の促進等に関する法律）一部改
を「第一百二条第一号から第四号まで」に改める。

正) 第十八条 青少年の雇用の促進等に関する法律の

第一回 青空の雇用の派遣等に関する法律の一部を次のように改正する。

第四条第一項中「第四条第七項」を「第四条

改める。

第八項に、「同条第八項」を「同条第九項」に

第十一條中「第五条の五」を「第五条の五第
一項」に改める。

第十八条第五項中「及び第三項」を「及び第
四項」に、「第四十八条の三」を「第四十二条
第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一
項」に、「第五十五条の二」を「第五十五条」に
改め、同条第六項中「第四十二条の二」を「第
四十二条の三」に改める。

第三十三条中「第四条第七項」を「第四条第
八項」に、「同条第八項」を「同条第九項」に
「第五条の五」を「第五条の五第一項」に改め
る。

第三十七条に次の一号を加える。
第三十七条の二
第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第十九条 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を次のように改正する。

第三十八条第三項中「第四条第八項」を「第
四条第九項」に改め、「第五条の七まで」の下
に、「第十八条の二」を加え、「おいて、職業安
定法」を「おいて、職業安定法第十八条の二中
「第三十二条の九第二項」とあるのは「高年齢
者等の雇用の安定等に関する法律第三十八条第
三項の規定により適用される第三十二条の九第
二項」と、同法に改める。

(建設労働者の雇用の改善等に関する法律の一
部改正)

第二十条 建設労働者の雇用の改善等に関する法
律の一部を次のように改正する。

第三十条第一項の表第四条第八項の項中「第
五条の五」を「第四条第九項」に改め、同表
第五条の五の項中「第五条の五」を「第五条の
五第一項及び第二項」に改め、同表第五条の六
第一項の項の次に次のように加える。

第十八条の二 第三十二条の九 第二項

建設労働法第二十七条规定項

第十三条第三項中「及び第二項」を「及び第四項」に、「第四十八条の三」を「第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項」に、「第五十一条の二」を「第五十二条」に改め 同条第四項中「第四十二条の二」を「第四十二条の三」に改める。

第三十四条中第二号を第三号とし、第一号の次に次の一号を加える。

二、第十三条第三項において準用する職業安定法第五十五条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(次世代育成支援対策推進法(一部改正))

第二十七条 次世代育成支援対策推進法(平成十五年法律第二百一十号)の一部を次のように改定する。

第十六条第五項中「及び第三項」を「及び第四項」に、「第四十八条の三」を「第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項」に、「第五十一条の二」を「第五十二条」に改め 同条第六項中「第四十二条の二」を「第四十二条の三」に改める。

第二十六条第四号中「違反した者」を「違反して秘密を漏らした者」に改め、同号を同条第五号とし、同条第三号の次に次の一号を加える。

(地域再生法の一部改正)

第二十七条中「第三号」を「第四号」に改める。

四 第十七条の十八第三項において準用する職業安定法第五十五条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(特別会計に関する法律(一部改正))

第二十九条 特別会計に関する法律(平成十九年法律第二十三号)の一部を次のよう改正する。

附則第十九条の次に次の一条を加える。

(労働保険特別会計における他の勘定への繰入れの特例)

第十九条の二 平成二十九年度から平成三十一年度までの各年度における第二百一十二条第二項の規定の適用については、同項中「第十二条第四項」と、「同条第五項又は第八項」とあるのは「徴収法附則第十二条第二項の規定により読み替えて適用する徴収法第十二条第五項又は徴収法第十二条第八項」とする。

第四項と、「同条第五項又は第八項」とあるのは「徴収法附則第十二条第二項の規定により読み替えて適用する徴収法第十二条第五項又は徴収法第十二条第八項」とあるのは「当該特例延長給付」と、同条第二項及び同法第三十三条第十五条中「個別延長給付」とあるのは「特例延長給付」、同法第二十九条第一項及び第三十二条第一項中「個別延長給付、広域延長給付又は全国延長給付」とあるのは「広域延長給付、全国延長給付又は特例延長給付」と、同法第七十九条の二中「並びに第五十九条第一項」とあるのは「第五十九条第一項並びに東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律第八十二条第二項」とする。

二 平成二十九年度から平成三十一年度までの各年度における第一百五条の規定の適用については、同条中「第六十六条及び第六十七条」とあるのは、「附則第十四条第一項及び同条第三項の規定により読み替えて適用する同法第六十六条第六項」とする。

(東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律(一部改正))

第三十条 東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律(平成二十三年法律第四十号)の一部を次のように改正する。

第十七条の十八第三項中「及び第三項」を「及び第四項」に、「第四十八条の三」を「第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項」に、「第五十一条の二」を「第五十二条」に改め、同条第四項中「第四十二条の二」を「第四十二条の三」に改める。

第四十条に次の一号を加える。

四 第十七条の十八第三項において準用する職業安定法第五十五条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(一部改正))

第十二条第五項中「及び第三項」を「及び第四項」に、「第四十二条の二、第四十八条の三第一項」に、「第五十二条の二」を「第五十二条」に改め、同条第六項中「第四十二条の二」を「第四十二条の三」に改める。

四 第十二条第五項中「及び第三項」を「及び第四項」に、「第四十二条の二、第四十八条の三第一項」に、「第五十二条の二」を「第五十二条」に改め、同条第六項中「第四十二条の二」を「第四十二条の三」に改める。

五 第二項の規定が適用される場合における雇用保険法第二十八条、第二十九条、第三十二条、第三十三条及び第七十九条の二の規定の適用については、同法第二十八条第一項中「個別延長給付」とあるのは「東日本大震災に對処するための特別の財政援助及び助成に関する法律(平成二十三年法律第四十号)、第八十二条第二項の規定による基本手当の支給(以下「特例延長給付」という。)」と、「当該特例延長給付」とあるのは「當該特例延長給付」と、同条第二項及び同法第三十三条第十五条中「個別延長給付」とあるのは「特例延長給付」と、同法第二十九条第一項及び第三十二条第一項中「個別延長給付、広域延長給付又は全国延長給付」とあるのは「広域延長給付、全国延長給付又は特例延長給付」と、同法第七十九条の二中「並びに第五十九条第一項」とあるのは「第五十九条第一項並びに東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律第八十二条第二項」とする。

二 平成二十九年度から平成三十一年度までの各年度における第一百五条の規定の適用については、同条中「第六十六条及び第六十七条」とあるのは、「附則第十四条第一項及び同条第三項の規定により読み替えて適用する同法第六十六条第六項」とする。

(東日本大震災に対処するための特別の財政援助及び助成に関する法律(一部改正))

第三十一条 前条の規定による改正後の東日本大震災に對処するための特別の財政援助及び助成に関する法律の一部改正に伴う経過措置

第三十二条 前条の規定による改正後の東日本大震災に對処するための特別の財政援助及び助成に関する法律の一部改正に伴う経過措置

第三十三条 外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(一部改正)

四 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十五条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

(外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(一部改正))

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為に對する罰則の適用については、なお従前の例による。

五 第二項の規定が適用される場合における雇用保険法第二十八条の規定による同条第一項の規定により読み替えて適用する第一条改正前雇用保険法附則第五条の規定による基本手当の支給及び旧東日本大震災財特法第八十二条第五項の規定により読み替えて適用する第一条改正前雇用保険法第二十二条第一項に規定する「就職が困難な」を加え、「附則第五条」を「第二十四条の二」に、「同条第三項」を「同条第三項第一号」に、「同条第三项」を「同条第三項第一号」に改め、同条第二項に規定する「就職が困難な」を「第四十二条第一項に規定する「就職が困難な」に改める。

(罰則に関する経過措置)

第三十四条 この法律(附則第一条第四号に掲げる規定にあつては、当該規定)の施行前にした行為に對する罰則の適用については、なお従前の例による。

第三十五条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

理由

就業促進及び雇用継続を通じた職業の安定を図るため、雇用保険の基本手当、移転費、教育訓練給付及び育児休業給付の拡充、職業紹介事業の適正な事業運営を確保するための措置の拡充並びに育児休業期間の延長を行うほか、失業等給付に係る保険料率の引下げ等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成二十九年四月三日印刷

平成二十九年四月四日発行

衆議院事務局

印刷者
国立印刷局

P