

待の情報で調査へといふことがあります。これは本当に、昨日の報道でも、児童虐待は過去最悪、初の五万件を超えてしまって、そういう報道もなされている中で、親御さんが子供の命を託している保育園においての虐待の疑惑がある、こういうことでございます。

この二点については、どうしてもこの質疑の中でやりとりをさせていただきたく、通告を申し上げております。

資料の、これはどこにもまだ出たことのない資料だと思いますので、ボードにいたしました。ページ数が八ページ目です。

これは、まさに一千七十一万円の不正受給も含めて、その一千七十一万円というのは平成二十七年、二十八年度の部分なんですが、それぞれ二重受給と言われる理由、一つは、森友保育園への補助金、これは、二十七年、二十八年度は子ども・子育て新システムに移行して内閣府からの支給、それより以前は厚生労働省の運営費ということです。そして、もう一方の、もともと報道もされております塙本幼稚園、これは文部科学省からの私学助成額、それぞれでございます。これは、過去十年、記録が残っていない、クエスチョンにしているところもありますが、ざつと計算していくだくと、十億円を超える額が、それぞれ、森友学園所管、運営の保育園と幼稚園に支給をされております。

ない可能性が極めて高いということでござります。

どういうことかと申し上げますと、森友保育園が開設、スタートしたのは平成二十二年の四月一日でございます。その前に当然申請をしていて、建設補助等も社福に出ていますけれども、開設して以降、二十二以降ずっと、それぞれ、保育園への運営費、幼稚園への私学助成額、払われているんですね。

調べましたら、少なくともこの二十七、八よりさかのばつて三年間分は、間違いなく、籠池理事長の奥様は森友保育園の園長そして塚本幼稚園の副園長を兼務されているんですね。記録が残ってあるからその可能性もあり得るということであるよ

うですので、これは下手をすると、最大、それぞれ合わせて三千万円、最低でも二千万円、二重受給、不正受給の可能性があるんです。

これは私も、こんなことが許されるんだから、本当に全国でこういうモラルハサードが蔓延しちゃいますよ。そうでなくとも、待機児童問題で、みんなお金がなくて、何とか保育園をふやそろ、保育士さんの待遇を改善しようと思つています。こういうことはあってはならないと思いますよ。

それで、これは厚生労働大臣にも伺わなければなりません。

今申し上げましたように、少なくとも平成二十九、二十八より前の二十六、五、四の三年分が、これは厚生労働省の所管でいえば、こちらの保育園への運営費の額になりますが、今申し上げましたように、実は所長設置加算という名目だそうですね。冒頭お答えをいたいた一千七十一万円とは別に、この平成二十二年、森友保育園が開設されて以降、最大五年間で、これは保育園側だけですか、保育園側だけでいえば二千万円。そして、二十四から二十六の記録が残っている中で、保育園の園長、幼稚園の副園長を籠池理事長の奥

様が兼務していることがほぼ確実であるこの三年間に限つて言つても、一千五百万円が、兼務をしている、つまり常勤・専従規定に違反している。

これは記録上見ればそうなんです。ですから、大阪市と大阪府が調査に入れれば、このことも明らかになると思いますよ。

当然、この三年間、一千五百万円あるいは最大

五年間で二千万円についても、大阪、これは市を

通じてですね、保育園ですから、国に返還いただ

くべきだと思います、事実が明らかになれば、厚

生労働大臣、いかがですか。

○塩崎國務大臣 先ほど文科省や内閣府の方から

も御答弁があつたと思いますが、現在、大阪市が

調査を進めているというふうに理解をしておりま

す。

大阪市の調査の結果、仮に、今御指摘のような

不正受給、こういうことが確認された場合には、

一般的に申し上げれば、大阪市を通じて国庫負担

分の返還を受けるということになるわけでありま

すが、いずれにしても、何が起きているのか。平

成二十六年度以前は、この運営費は厚生労働省か

ら出ていたわけですね。したがつて、大阪市の調

査結果を待つた上で、必要な対応を必要があれば

検討していくといふことがあります。

○柚木委員 これは本当に、下手をすれば、過去

十一年近くにさかのばつて不正受給、二重受給が行

われていた可能性、これは極めて高い部分が出て

まいりましたので、所管の二十六年以前の、これ

も国民の税金でござりますので、これは一円でも

本当に保育園待機児童問題の解決に使つていただきたいですから、一刻も早く戻していただきたい

といふことがあります。

○塩崎國務大臣 ありがとうございます。お手数をおかけ

して、お手数をおかけして、お手数をおかけして

お手数をおかけして、お手数をおかけして

年後以降は、記録に残っているだけでも園長として、しかも、常勤・専従規定を果たさない形で勤務されている中で、次の質問に移りますが、虐待の疑惑が報じられています。

これは私も、実際にこの森友保育園にお子さんを二人通わせておられたお母さんから直接話を聞きました。一人とも、もう退園しています。お嬢さん、息子さん。

これは本当に驚きました。給食が決められた時間内に終わらない子供は椅子の上に給食を置いて正座をさせて食べさせます。お漏らしをすると秘密のお仕置き部屋、お仕置き部屋というのをもう伝統で、やめた人も今いる人もみんな知っている。

このお仕置き部屋に放り込まれ、一歳以上の子供はお昼寝は禁止。ゼロ歳児、生後六ヶ月、七ヶ月の子供が帰ってきて戻したことがある。何でかと調べたら、そのとき吐いたものを見たら、離乳食ではなくて、単に普通の食材を刻んだだけのもの。保育園に連絡しても、ああ、そうですかと。

そのお母さんは、離乳食のつくり方の本まで預けされたそうです。ほかの子供も帰ってきて毎回吐くからおかしいなと思ついたら、まさに離乳食ではなくて普通の食材をゼロ歳児に食べさせている。

こういうことで虐待が行われているのではないとかというふうな疑いがあつて、近く、まさに今回の補助金、私学助成金の不正、二重受給ともあわせて、調査に市や府が入られるということをございます。

しかも、これはもう常態化しているおそれがあるんです。やめた方は、少し前にやめられていますけれども、最近の保護者の方からも同様の苦情、そしてママ友同士でそういう情報が共有されているんです。

これは、所管の厚生労働省、塩崎大臣、こういう虐待が子供たちの命を預けている保育園で行われているとするならば、これはもちろん一義的に市そして府が調査に入るわけですが、所管する厚生労働省としてどのような対応をお考えですか

か。お答えください。

○塩崎国務大臣 この保育園に対する指導監督は大阪市が持つていておりまして、今、いろいろ、るるお話をございましたけれども、事実確認のための調査を大阪市がやつていてるというところでございますので、この調査の実施を含め、対応について検討をしているというのが今の大阪市の状況のようござりますので、私どもとしては、大阪市が調査を行えば、しっかりとお聞きをして、私どもとして何をすべきかは考えてまいりた

いというふうに思います。

○袖木委員 当然の御答弁でございますよ。

これを確認した上で改善指導、あるいは、それを本当に常態化しているおそれがありますから、もう改善命令が必要な段階かもしれません。一番厳しいのは、まさに認可取り消しなわけですが、そこまで行くと、待機児童がまたふえるじゃないかという議論も出てきますよ。

これは本当に大臣、御自分のお子さんやお孫さんを、そういう情報が蔓延をしている保育園に、塩崎大臣、御自分のお子さん、お孫さんを、もしこの報道が事実だとすれば、お預けされたいと思われますか、思われませんか。一人の親あるいはお孫さんの立場だったら、どう思われますか。

○塩崎国務大臣 まずは、大阪市が調査を行うとすれば、その中身がどうなのかということをよく見た上で物事は判断をしなければいけないんだろうというふうに思っています。

これは保育所保育指針に、総則の中の「保育所の役割」というところに、こう書いてありますね。「保育に欠ける子どもの保育を行い、その健全な心身の発達を図ることを目的とする児童福祉施設であり、」ということになりますから、それにのつとつた運営をしつかりやつてもらえたらい

がたいなというふうに思います。

○袖木委員 その運営指針にのつとつた指導監督が行われる、あるいは、それが実際に行われたとしても、先ほど二重受給、不正受給の補助金の問題で申し上げましたように、籠池理事長の奥

か。お答えください。

○袖木委員 これは本当に、私も一人の子を持つ親として、まさに保育園へ通つてています。大臣、

○塩崎国務大臣 大阪市の調査の中身をよく見て

か、一週間二十五分で。大臣、どうですか。

こういう問題、虐待が起こったときに、親御さんは、あるいはお子さんはどういう対応、どういう反応をされると思いますか。

これは私も、保育園、いい先生方です。でも、配置基準上、認可かそうでないかもあります

か今まで行くと、待機児童がまたふえるんじゃない

かという議論も出てきますよ。

これは本当に大臣、御自分のお子さんやお孫さんを、そういう情報が蔓延をしている保育園に、

塩崎大臣、御自分のお子さん、お孫さんを、もし

この報道が事実だとすれば、お預けされたいと思

われるがために、一日も早く、不正受給はもとより、この虐待、

命にもかかわる問題ですから、大阪府、所管の市の調査を待つて、それは建前はそうですよ。一日

も早く調査をして結果を報告するように、厚生労働大臣として求めただけませんか。

○塩崎国務大臣 当然、事務的には厚生労働省の担当課と大阪市の担当課とは連絡をとり合つてい

るわけでありますから、当然今おつしやつたよう

な意図は通じているものだというふうに理解をしております。

○袖木委員 本当に一刻も早く調査して対応して

ください。

本当に、保育園でさまざまな重大事故が起つ

たり、お子さんが事故で亡くなつてしまつたり、

この間、阿部委員も質問されましたよ。そん

な中で、安心して預けたいんですね、保護者の方

は。安心して預けられないんです、今の保育園に、残念ながら。これは今、本当にきつちりとし

た対応をお願いしたいと思うんです。

私は、こういうことが行われているこの森友保

育園、塚本幼稚園、不正受給、虐待、特に不正受

給、二重受給の点でどうしても腑に落ちないの

は。奥様、学園の副理事長ですか。御主人が理事長。まさに籠池理事長は、この不正受給が行わ

れていたことを知つていたのか、あるいは、そういうことを誰かが指示したのか、そうでないのか。

これは本当にそういうことも含めて調査をいただ

かないと、真相究明に至りません。

したがつて、今この国会の中でも、一番物事を

わかつておられる実態をわかつておられる籠池

理事長の参考人招致が求められておりますが、

私がお話を

お話ししたなかなきやいけない場面が出てくるか

入るのは、また大変なんですよ。受験や就職と、

あるいはそれ以上の倍率。妊婦さんのときから探

して、そんな中で、やつと入つた保育園でこ

んなことが行われているんですよ。

今この瞬間も、不安におののきながらお子さん

を預けて働かれているお母さんがおられる。これ

は一日も早く、不正受給はもとより、この虐待、

命にもかかわる問題ですから、大阪府、所管の市

の調査を待つて、それは建前はそうですよ。一日

も早く調査をして結果を報告するように、厚生労働大臣として求めただけませんか。

○塩崎国務大臣 当然、事務的には厚生労働省の担当課と大阪市の担当課とは連絡をとり合つてい

るわけでありますから、当然今おつしやつたよう

な意図は通じているものだというふうに理解をしております。

○袖木委員 本当に一刻も早く調査して対応して

ください。

本当に、保育園でさまざまな重大事故が起つ

たり、お子さんが事故で亡くなつてしまつたり、

この間、阿部委員も質問されましたよ。そん

な中で、安心して預けたいんですね、保護者の方

は。安心して預けられないんです、今の保育園に、残念ながら。これは今、本当にきつちりとし

た対応をお願いしたいと思うんです。

私は、こういうことが行われているこの森友保

育園、塚本幼稚園、不正受給、虐待、特に不正受

給、二重受給の点でどうしても腑に落ちないの

は。奥様、学園の副理事長ですか。御主人が理事長。まさに籠池理事長は、この不正受給が行わ

れていたことを知つていたのか、あるいは、そういうことを誰かが指示したのか、そうでないのか。

これは本当にそういうことも含めて調査をいただ

かないと、真相究明に至りません。

したがつて、今この国会の中でも、一番物事を

わかつておられる実態をわかつておられる籠池

理事長の参考人招致が求められておりますが、

私がお話を

お話ししたなかなきやいけない場面が出てくるか

もしそれません。記録が残っていないんですから。不正受給、税金が使われている可能性があるんですから。府や市が調べてもわからなかつたら、本人に来ていただきて、開園の二十二年四月一日から園長先生でしたかと確認いただかなきやならない。

これは委員長、当然、籠池理事長はもとより奥様についても、今後の調査が進んで、ここがわからなかつたら、場合によつては国会にお越しいただいて説明いただき必要があると思いますので、委員会でぜひ協議をお願いします。

○丹羽委員長 理事会で協議いたします。

○袖木委員 これは本当に、昨日も衆議院の本会議で、この森友学園、疑惑の総合学園ではないかという代表質問での言葉がありました。私は本当に、疑惑だけじゃなくて、格安小学校、そして下手をすれば虐待保育園、虐待幼稚園というようなうわさが父兄の中でも蔓延している、やめている人もふえている。クラスを、三つあつたのを一つにしなきゃいけない。先生もどんどんやめている。こういう実態ですよ。疑惑だけじゃ済まない、虐待が行われているかもしれない。必要的な説明責任を、当事者である籠池理事長、そして園長、副園長もされているその奥様、お話しをいただく必要が私は極めて今高まっていると。理事長については、少なくとも説明をいただく説明責任があると思いますよ。

きょう、それぞれ所管の政務、お越しにたいでいます。ぜひ、これは実態調査を早急に行つていただかないとい、不正受給もそうですが、どちらね、お願いを申し上げます。

通告をしておりました質問の時間がほとんどないですが、一問だけでもさせてください。

私、雇用保険法改正、当然、今の待機児童問題も含めた働き方改革にもかかわる重要なな問題で、これは、資料、本来ならこつからいくはずだったんですけども、育休一年の問題、この後、同僚委員がされると思うんですね。

この育休一年を実際に進める、拡大をする上ににおいて、既に育休・介護法の改正も含めて、パ

バ・ママ育休プラスが、つまり一年二ヶ月、一年から延長できて、当初半年は、田村前大臣の御英断もあつて、イクメン議連も皆さんと一緒に取り組ませていただきました。育児休業手当が五〇

パーカーから、期間中の保険料免除も含めて八割まで引き上げられて、取得が進むであろうと期待していたら、一%台ですよ、利用が。男性の育休も残念ながら二%台。つまり、残念ながら、やはり内容もまだ不十分、周知も不十分なんですね。

そこで、ぜひこれは提案申し上げたいんだけれども、塩崎大臣、このパパ・ママプラスを二年に延長しても、実際に育休の休業補償がその分、引き上げられた分延長されないと、実はなかなか実際進まないんですね、取得が。

これは、ほかの外国の例を、それぞれ一枚目、三枚目以降につけております。実際にどれと

思つてこれないという実態調査と、スウェーデン

やノルウェーの事例。育児休業手当が八割、一〇

%支給期間、それぞれ、スウェーデン、ノルウェー。

そして、私たち民進党は、これはきょうの資料の五枚目にもつけておりますが、まさに一〇〇%

の休業手当を保障することと、男性の育児、家事参加なくして、育休一年とというのは男性がとることを前提につくられていませんから、そもそも。

男性にもとつていてただくことを考えたら、お金の壁、制度の壁、意識の壁があるんです。お金の壁を乗り越えなきゃいけない。

そこで、休業手当一〇〇%にその期間中するこ

との提案と、そして、これは二年ですから、一年二ヵ月じゃなしに、その残り八ヵ月分も延長して

休業手当一〇〇%保障、かつ、それぞれ両親で育

育がとれるように、このパパ・ママプラスを改

善、進化させていただきたいんです。これはほかの国では実効性が上がっていますから、ぜひ前向

きな御答弁を、田村前大臣も頑張っておられまし

たから、前向きな答弁をお願いします。厚生労働

省、二〇二〇年までに三〇%の男性育休という目標を上方修正までされっていましたから、ぜひ現大臣の塩崎大臣のさらなる御英断、前向きな答弁をお願いします。

○塩崎国務大臣 法案審議をお願いしているわけありますことを、まず申し上げておきたいと思

います。

育児休業中の所得保障について、今、さらなる保障をすべきというお話をございますが、一般会計の財政状況が厳しいことはもう御案内のとおりでありまして、雇用保険制度の育児休業給付の給付率を、今、六七%に上げているわけであります。

で、これは平成二十六年の四月から上げているわけであります。失業給付が、これは五〇%から八〇%の給付率であります。こういつたことのバランスも考慮することが必要だらうというふうに思つてこれで、今、六七%にして、財政的に今できる最大限の努力を行つておるというふうに思つております。

男性の育児休業取得の促進というのが重要であります。また、大臣室でいつも大きな声を出します。

男性の育児休業取得の促進というのが重要でありますし、また、大臣室でいつも大きな声を出します。

言つておりますが、民主党政権のときに具体的にどういうことをやりになつたか、私もつぶさには存じ上げませんが、これまでも、育児休業取扱に対するハラスメント防止措置の義務づけといふのを、これはことしの一月からスタートしておりますが、さらに今、厚生労働省のイクメンプロジェクトもやつております。

○丹羽委員長 次に、郡和子君。

○郡委員 民進党の郡和子です。

今、袖木委員とのいろいろやりとりを聞かせていただきましたけれども、問題になつてゐる森友学園の問題は、そもそもが、初めは、国有地の大変不可解な、不可思議な、異例のディスクアントの払い下げでございました。きょう、袖木さんが資料を添付している中に、朝日新聞大阪版朝刊、

一九九五年の記事が出てゐるんですね。このときから、籠池理事長がいろいろ問題のあるといふことがわかつたわけであります、新聞に報じられて

いる。

こういうことを把握していながら、大阪府、大

阪市も、今回、小学校の認可に向けても異例のス

ピード手続というようなこともあります。これはやは

り、籠池理事長御本人の問題もざることながら、政務官の部屋で、必ず育児休業をとるようなどうことを促しています。

加えて、今回提出している改正法案では、事業主が育児休業の対象となる方を把握したときは、その方に個別に取得を奨励するという仕組みを設けているということあります。

こういうようなことをいろいろ組み合わせながら、そして働き方改革というのがやはり一番大きいので、職場がどういう受けとめをするのかといふのはとても大事なことだらうと思います。ス

ウエーデンが九割ぐらい男性が育児休業をとりながら、日本が二・六%では、やはりこれは問題であります。そういうふうに私も強く思つておるところであります。

○袖木委員 終わりますが、今言われたスウェーデン、ノルウェーもモデル、私が提案した、まさに一〇〇%のノルウェー、男性の育休四%が、導入後、さらに拡大をして、六年で九〇%男性が育休をとるようになつてから、これは革命的なことです。

働き方改革は、お父さんの働き方改革をしないと女性活躍もあり得ませんので、強くお願ひを申します。

男性の育児休業取得の促進といふのを申しますし、また、大臣室でいつも大きな声を出します。

男性の育児休業取得の促進といふのが重要であります。また、大臣室でいつも大きな声を出します。

男性の育児休業取得の促進といふのが重要でありますし、また、大臣室でいつも大きな声を出します。

男性の育児休業取得の促進といふのが重要であります。また、大臣室でいつも大きな声を出します。

男性の育児休業取得の促進といふのが重要でありますし、また、大臣室でいつも大きな声を出します。

か、いかがなものなのか、そういう思いも強くなりました。

国有地の問題ですから、この問題について全く疑念が拭い払われていないわけで、国会には、ぜひ、籠池理事長ら、この問題にかかる皆さんの参考人招致、私も強く改めて求めさせていただきます。

では、質問に入ります。

先日の私の代表質問の際に、塩崎大臣の答弁がございました。待機児童の統一基準をつくるべきだというふうに問つた私に対する答弁でござります。待機児童数調査検討会の目的は、待機児童の定義の見直しではなく、市区町村ごとの不合理な運用のばらつきを是正することであり、年度内をめどに取りまとめる予定でございます。こういう御答弁だったんです。これの意味がよくわかりませんで、統一基準をつくるのかつづらないのかもお答えになつていません。

そこで、改めてお尋ねするのですけれども、私たちが主張しております待機児童の統一基準、実態を把握して見える化させる、これが一番重要だという考え方の上で申し上げているわけなんですけれども、これと異なるものを取りまとめるといふことなんでしょうか。私どもの提案と同じ方向で考え方を取りまとめるということなんでしょうか。

○塩崎国務大臣 結論的に申し上げれば、待機児童の全国統一基準をつくるという考えは持つておりません。

昨年九月から行つております待機児童数調査検討会、これは、待機児童の定義を見直すものではなくて、市区町村ごとの、さつき引用していただきましたが、不合理な運用上のばらつきを是正するといふことを目的に今検討会を進めているわけです。

現在の待機児童数調査は、国が定めた要領に基づいて、各市町村が自治事務の範囲内でそれぞれ、みずからのお考えでやつていらっしゃるわけですね。国の要領では、例えば、他に利用可能な

保育園があるにもかかわらず、特定の保育園を希望して待機している場合、こういう場合には、これに関しては待機児童数に含めないとということ

してます。この他に利用可能な保育園というものの考え方について、具体的な範囲については、地域によつていろいろ、地理的な要因とか、あるいは交通手段などの違いなどによって、各市町村で運用が異なるなど、得ないわけで、例えば、これはちょっと

と申し上げましたけれども、都内の場合と、あと仙台でもそうでしょうが、特に郡部に行つた場合とか、そういうようなことで、いろいろ地理的要件、交通手段のアベイラビリティーによって随分変わつてくるわけであります。

こういうような地域の実情によつて生じる違いについては、必ずしも不合理なばらつきとは言えないわけでございまして、その取り扱いを全ての市區町村で完全に統一するということは、なかなか難しいんじやないかというふうに考えております。

一方では、特定の園のみを希望している方の取り扱いについては、入園申込書に限られた保育園のみを記載している場合に、特定の保育園を希望している方として捉えて待機児童数に含めていませんけれども、より実態に即して、待機児童の解消に向けた取り組みができるような取り組めにしたいと思います。

そもそも、O E C D の参加国を中心には、幼稚教育やそれから保育への投資というものは社会全体にたらす経済的な効果が高いといふに認識をされてきています。日本の保育環境は、そういう世界から見ると周回おくれになつてゐるんだ、二周、三周おくれだと有識者の方々が指摘をされております。これは重く受けとめなくちやいかなんじやないかといふふうに思います。

もちろん、各国での働き方の状況それから育児休業の制度も違つてはいるわけですけれども、日本本の、保育に欠けるですとか保育が必要だとかとする予定が私どもとしてあるといふことございま

すので、よく全国統一基準といふふうにおつしゃいますので、どういうものが全国統一基準として皆さん方の案としてあるのか、もしあるならば勉強させていただければといふふうに思います。

○郡委員 今、長々御答弁いたしました。

この検討会、そもそも、今大臣がおつしやつた

ように、待機児童のカウント方式が市区町村ごとに違つてるので、これをどういうふうにしていくべきなのか、そういう指摘を受けて設置をされたので、私自身もすごく期待をしておりました。

自治体によって定義や基準や人数の数え方が違う、これを是正していくこそ、そして統一的な基準をつくることでこそ、今の待機児童問題の解決が図れるんだというふうにやはり考えるわけで

現在、厚労省の通知そのものでも、保護者が育休中は待機児童数に含めないことができるというふうにされているわけで、育休中の方は待機児童数にはならないわけですから、育休が明けて入れようとしても、入れられないんです。数えられていません。こういう通知を出しているから、全国で六割を超える自治体がこれに倣つていいんです。こういうこともおかしいんですよ。

やはり、どんなふうに取りまとめられるかわからぬませんけれども、より実態に即して、待機児童の解消に向けた取り組みができるような取り組めにしたいと思います。

審議会でも、このパパ・ママ育休プラスについて周知が必要だというふうに言われてきたわけですが、何と、十日未満が、十日未満ですよ、十日未満が四六・八%なんです。いや、本当に残念だなというふうに私は思います。

そもそも男性育休取得率も一・六五%まで徐々に徐々に上がつてきたものの、そこの内実を見てみれば、何と、十日未満が、十日未満ですよ、十日未満が四六・八%なんです。いや、本当に残念だなというふうに私は思います。

現行制度は、既に、保育園に入れない場合、一歳六ヶ月までの育児休業の延長ができるということがなつていてるんですけども、これがさらにこの育休プラスの利用状況を押し下げるんじゃないだろうかとも思えますし、二〇二〇年までに三三%、先ほど三〇%と大変戦略的な数字も出てまいりましたけれども、育児休業取得率を上げていくために、私は、ぜひパパクオータ制を導入すべきだというふうに思つております。

あるいは、現行パパ・ママ育休プラスの育休延長期間を、法改正が行われる、保育園に入れない場合の育児休業の延長期間に合わせるなどすべきではないかといふふうに思うのですが、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 今いわゆるクオータ制について御提言をいただいておりますけれども、日本の育休取得については、きょう、資料一枚目ですけれども、も、先ほど柚木さんも示されました、男性の育

ども、どんなにかけ声をかけても、まだ二・六五%でしかない。

そして、二枚目の資料、先ほどあつたパパ・ママ育休プラスなんですけれども、利用状況のことろなんですが、見ていただきたいと思います。丸印はついていないんですけども、実は男性正社員で制度を利用した人は〇・三%なんです。男性は〇・三%しかとつていません。

印はついていないんですけども、実は男性正社員で制度を利用しておらず、利用したいとも思わなかつたという人が一〇・八%いらっしゃるんです。これは本当にびっくりいたしました。

そもそも男性育休取得率も一・六五%まで徐々に徐々に上がつてきたものの、そこの内実を見てみれば、何と、十日未満が、十日未満ですよ、十日未満が四六・八%なんです。いや、本当に残念だなというふうに私は思います。

現行制度は、既に、保育園に入れない場合、一歳六ヶ月までの育児休業の延長ができるということがなつていてるんですけども、これがさらにこの育休プラスの利用状況を押し下げるんじゃないだろうかとも思えますし、二〇二〇年までに三三%、先ほど三〇%と大変戦略的な数字も出てまいりましたけれども、育児休業取得率を上げていくために、私は、ぜひパパクオータ制を導入すべきだというふうに思つております。

あるいは、現行パパ・ママ育休プラスの育休延長期間を、法改正が行われる、保育園に入れない場合の育児休業の延長期間に合わせるなどすべきではないかといふふうに思うのですが、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 今いわゆるクオータ制について御提言をいただいておりますけれども、日本の育

児・介護休業法では、両親がともに育児休業を取得する場合には、原則より最大で二ヶ月長い、一歳二ヶ月まで育児休業を取得することができる、これが先ほど来ておりますパパ・ママ育休プラスという特例であるわけでありますけれども、今資料を配つていただきましたように、認知度が低い、活用されていないという実態があることはそのとおりで、私どもとしても、これは何とかせないかぬ、こう思つておるわけであります。

まず、このパパ・ママ育休プラスをどうやつたら活用してもらえるだろうか。その上で、さらに、使いにくいというところがあれば、その原因を突きとめて、しっかりと分析の上で、御指摘のような点も含めて改善策をさらに検討しなきやいけないと思いますが、やはり私ども、今働き方改革をやつておりますけれども、働き方改革、つまり、職場でとりづらいとかそういうのがあるから、せいぜいとっても短い期間しかないとなんだろうと思つておる。

今回提出している改正法案では、事業主が育児休業の対象となる方を把握したときは、その方に個別に取得を勧奨する仕組みを設けることにしておりまして、この仕組みも活用しなければいけないし、それを周知して、会社の上司がかかるべく対応を、それぞれ育児を行いたいと思っている人にやつしていくことが大事なんだろうというふうに思ひます。

これは、もう既にことしの一月からのハラスメント防止措置の義務づけとか、それからイクメンプロジェクトのような、これは、言つてみれば職場の雰囲気を、文化化を変えるということ、そういうようなことをやりながら、男性の育児休業取得を、積極的に取り組む企業には助成も行って、引き続き男性の育児休業の取得を図つていきたいとうふうに思つております。

○郡委員 周知を図つていくくといふ御答弁もあつたわけですけれども、周知について、育児休業の取得対象者に対する周知は努力義務として新設になつていて、なぜ義務じやないのかなどと思う

児・介護休業法では、両親がともに育児休業を取得する場合には、原則より最大で二ヶ月長い、一歳二ヶ月まで育児休業を取得することができる、これが先ほど来ておりますパパ・ママ育休プラスという特例であるわけでありますけれども、今資料を配つていただきましたように、認知度が低い、活用されていないという実態があることはそのとおりで、私どもとしても、これは何とかせないかぬ、こう思つておるわけであります。

○吉田政府参考人 お答えいたします。

ですが、これも端的にお答えください。

今回の改正の中でも少しでも上積みできるものはなにかと思つて議論をさせていただいているわけですが、

実は、仙台市、国家戦略特区がございまして、その制度を利用して、市内の都市公園の中に民営保育所を新しくつくることになりまして、この四月開設、開所式を迎えます。私もこの保育所の建設現場を冬場訪ねさせていただいて、いろいろお話を聞かせていただきました。今週末には、地域の住民の方々で、皆さん参加して、園庭部分になるところへ芝生の張りつけ作業を行うというふうになつていて、地域の皆さんたちの期待も大きいんです。

そういう意味で、私も大変心強いなというふうに思つてはいるところなんですねけれども、この都市公園、実は、公園関連の施設以外の設置というのが制限をされているわけとして、仙台市は、特区の措置を使って、青葉区中山地区に中山とびのこ公園というのがあるんですねけれども、その公園の一部敷地に、この春、ゼロ歳から五歳児の合わせて九十人を受け入れる保育所をつくることになりまして、その運営を行なうのは、芝の張りつけを行うなどする地元の住民などでつくる社会福祉法人なんです。

保育士さんの確保もできてい、今開所を待つだけになつてているところです。この施設を運営される方々に話を聞きまして、保育士さんの処遇といふのにやはり一番気を使つたということがありました。

そこで、保育士さんの処遇について、給与水準について伺いたいというふうに思います。保育士さんたちが長く働き続けるようにするためには、保育環境の整備に加えて、施設におけるキャリアアップ体制の構築ができるよう、希望の見えるような賃金制度、これが重要でもあろうかというふうに思うんですけども、いかがでしょうか。

〔委員長退席、とかしき委員長代理着席〕

○中島政府参考人 委員御指摘のキャリアアップ

体制の構築、さらには賃金の改善ということだと思います。

これまで、三%の処遇改善をさせていただいているところでございます、御存じのように。その条件といしましては、役職や職務内容等に応じた賃金体系の設定、さらには資質向上のための計画の策定といったものの要件を課した上で三%の処遇改善加算という形で、キャリアアップ要件というものを組み込んだ形での処遇改善策を講じさせていただいているところでございます。

また、新たに、現在御審議いただいている来年度予算でも、さらにこの三%を五%という形に引き上げる。その際、同様にキャリアパス要件を設定させていただきます。

また、経験年数がおおむね七年以上の方々に対する月額四万円等の処遇改善につきましても、研修によります技能の習得によりキャリアアップができる仕組みということで、キャリアアップ研修を創設するなど、キャリアアップの仕組みとともに、キャリアに応じた処遇改善ができるよう体を構築したいと思っておるところでござります。

○郡委員 今、内閣府から御説明いただきました。

私の配付資料の三、四、五と見ていただきたいと思うんです。

三番目につけさせていただいたのは、「保育分野における人材不足の原因・理由」ということで、ここ赤で囲ったところ、賃金が希望と合わない、休暇が少ない・休暇がとりにくいというよなこと、間に、自身の健康・体力への不安というのもありますけれども、そういうふうなことが多く挙げられているんですね。

そして、保育士さんたちが長く働き続けるようにするためには、保育環境の整備に加えて、施設におけるキャリアアップ体制の構築ができるよう、希望の見えるような賃金制度、これが重要でもあろうかというふうに思うんですけども、いかがでしょうか。

〔委員長退席、とかしき委員長代理着席〕

見ていただいているけれども、一目瞭然です。保育士の年収というのは大変低い。もちろん勤続年数が比較的短いということもあるのかもしれませんけれども、そういうことが言えるわけです。そして今御説明のあった、新しい「キャリアアップ・処遇改善のイメージ」ということで、資料五に添付をさせていただきました。そもそも、七年を超えた方々に対して、新たなライン職とそれからスタッフ職ということで専門職を設けて、月額四万円の処遇改善を行うのだというふうにさせていただいているところでございます。

もう一遍戻つて、ただいて、平均勤続年数は七・六年であります。この対象になる方というのは、では、どれぐらいいるんでしょうかということが言えるんじゃないですか。

それと、ここにキャリアアップ研修を受けなければならぬわけです。例えば、副主任保育士になるためには、マネジメントの講習と三つ以上の分野の研修を修了していかなくちゃいけない。専門リーダーについては、四つ以上の研修を受けなくちゃいけない、こういうふうになつてているわけです。

そもそも、ここに位置できる保育士さんがどれぐらいいるのかということ、その保育士さんたちの中で、これだけの研修で時間をあけることができるのかということです。

またページを戻つてもらつていいですか。休暇が少ない・休暇がとりにくい、要するに、現場の保育士さんたちは日々大変な仕事に当たつて、この研修に何十時間もとられてしまつては、実際の保育業務ができなくなつてくる。そういう要件を重ねてしか賃金を上乗せできない。

○中島政府参考人 委員御指摘のように、研修要件を課すことによってますます保育士さんの人手不足ということが過重になつていくのではないかという御指摘でございます。

さて、次の資料四ですけれども、見ていただきたいたいです。今の保育士さんたちの給与が全職種とどういうふうに違つてているのか、ここに主なものを持げて比べてみたところです。介護職の方々、それから医師の方々、看護師の方々等々を

ざいますとともに、この研修を受けた場合の研修代替保育士の確保ということについてもあわせてさらに充実をさせていただきたいということでございまして、可能な限り、研修を受けられない現場の保育士さんたちの負担がさらに重くならないような形でこの研修受講の整備といふのをしていきたいと思っておるところでございます。

○郡委員 十分に配慮していただきかなくちゃいけないと思います。

先日も、保育士さんたちの集まりの中で声を聞かせていただいたんだけれども、この新たなキャリアアップについて保育現場で分断が起きる、そのことの大変懸念されていました。

この研修に出す職員については、ですから、その保育園の中でみんなで協力し合つて出すわけですよ、誰かを選んで。残された人たちは、その人たちの、その保育士さんの分も頑張つてカバーしていいくわけです。だけれども、給与アップは研修に出るその人なんですよ。その研修に出る方もどうも気持ちが晴れないでしょ、残された方だつて、私たちが一生懸命に頑張つているのに、あの人が給与が上がるのということになるんで

ざいますとともに、この研修を受けた場合の研修代替保育士の確保ということについてもあわせてさらに充実をさせていただきたいということでございまして、可能な限り、研修を受けられない現場の保育士さんたちの負担がさらに重くならないような形でこの研修受講の整備といふのをしていきたいと思っておるところでございます。

○郡委員 十分に配慮していただきかなくちゃいけないと思います。

先日も、保育士さんたちの集まりの中で声を聞かせていただいたんだけれども、この新たなキャリアアップについて保育現場で分断が起きる、そのことの大変懸念されていました。

この研修に出す職員については、ですから、その保育園の中でみんなで協力し合つて出すわけですよ、誰かを選んで。残された人たちは、その人たちの、その保育士さんの分も頑張つてカバーしていいくわけです。だけれども、給与アップは研修に出るその人なんですよ。その研修に出る方もどうも気持ちが晴れないでしょ、残された方だつて、私たちが一生懸命に頑張つているのに、あの人が給与が上がるのということになるんで

明らかになる改善状況などを見きわめた上で、待機児童ゼロのための新たなプランを六月までに決定したいと。

ことしの待機児童を正確に見きわめるためには、より正確に見きわめるために今検討会で結論を得ようとしているのですから、この新たな方針で把握する以外ないではないかと思うんですね。けれども、いかがですか。

○塩崎国務大臣 基本的な考え方方は、方向としてはそういうことだと思いますけれども、自治体がそれぞれどうやるかというのがあって、さつき申し上げたとおり、その趣旨を十分理解して、入園申込書などをどうつくるのか。

私は見てみました。

いろいろなスタイルがあつて、希望も、五つ書くところ、十個書くところ、

もつとたくさん書けるところ、いろいろありますね。そういう場合に、十個書けるのに三つしか書いていないとか、その場合にどうするのかとか、そういうことを今詰めているわけあります。

今後、自治体がどういうふうにするのかというふうなことを含めて、私どもとしてはにわかに、すぐにつかからうことを申し上げられないということですけれども、方向としては、待機児童解消、ゼロにするというのが我々の目標でありますから、常時ゼロになるようにしていくようにしようと、いつのものが当然私どもの目標でありますので、今おっしゃったような気持ちはもちろん、私ども持ちながら、具体的なことについてはまだ議論を深めていかなければならぬといふうに考えております。

○山尾委員 ちょっとここはしつこくだわりたいくと思うんですね。

待機児童ゼロを目指すとおっしゃっているんだから、その待機児童というのが正確に把握されなければ。ゼロにすることが目的じゃないですね。本当に待機して困っている人の苦労をなくすということが目的ですから。なので、今そうやって、できるだけより丁寧に把握するための検討会で新たなことを考えていると。

では、大臣にお聞きしますけれども、三月末までに取りまとめるという結果報告は、当然、自治体に通知をされるわけですよ。その通知に基づいて各自治体はまたカウントの仕方を変えていくわけですけれども、その通知には当然、ことしの四月一日の待機児童のカウントから、こういう厚労省の考えがあるので、きちんと従つてカウントをして、厚労省の集計にはそれで答えてくださいよ。そういうことを書いてかかるべきだと思はうんですけども、まだ決まっていないとおっしゃるなら、そういうことを書くように、そういう方向でこれから三役できちつと議論していただきたいんですけども、いかがですか。

○塩崎国務大臣 当然、そのためにやつていているわけでありますから、我々が検討会でみんなと一緒に議論して、そこで、これは統一基準をつくるわけじやございませんので、考え方を整理しませんけれども、いかがですか。

ありますて、そういうことを含めて今回の考え方

をまとめたいと思つております。今度はそれに

つとつて市町村がどうするのかということが出

てきますので、市町村には、今回ここで私どもと

して方向性を出したら、それを踏まえてやつても

らうというのは当然のことだというふうに思いま

す。

○山尾委員 今、統一基準をつくるわけではないと明言をされて、これでも、大臣が何回かそう

いうふうにおっしゃるたびに私は大変がつかりし

てあるんですけれども、そこにちょっと考えの大

きな隔たりがあるよう思ふんですね。

私の場合は、統一基準はつくれるし、統一基準をつくるべきだと思っている。大臣は、これはあくまでも、統一基準ではなくて、自治体の運用のほうをつけるということは、あくまでも緊急的に、保育園にやはり入れなかつたというときに、そのまま一年半で終わつてしまつてにいちもさつもいかなくななるのではなくて、緊急的に半年さらに延ばせるようになります。そういう緊急措置だというふうに思はよく理解をしていただけたらなというふうに思

るということなので、少し私はその中身について、まあ期限については、これがどういうものであります。三月末にまとめるんだつたら、ことしの四月一日からの各自治体の待機児童の把握にきちんと反映されるように厚労省から自治体に言うべきだ、このことは強く申し上げた上で、ちょっと自身の話にしたいと思います。統一基準なのか、違いますかという話ですね。

では、一つ、私が何で統一基準にこだわっているか。

保護者が育休中の場合は待機児童数に含めないことができる、今、これが運用ですね。私は、これについては少なくとも取り扱いを統一させて、保護者が育休中の場合は原則として待機児童に含めるんだ、こういうふうにやるべきだと思ふんです。

なぜなら、とりわけ今回、育休二年の延長がありますよね。そういう提案をなされている。私の問題意識は、育休中は待機児童に含めない、こういう運用が許されている中で育休が二年に延びれば、見かけの数字は減るかもしれないけれども、保育園の見通しが立たないので、本当に悩みながら育休を延長して待機を続ける、こういう現実の困っている待機児童とお母さんは減らないんですね。だから、とりわけ言っています。

今回、育休二年に延長するという提案をされている。それに、育休は含めなくていいなんという運用をそのままセットでくつつけないでほしいんですね。だから、この問題意識は、大臣、わかつていただけますか。

○塩崎国務大臣 今回の二年に延長することができるというのは、あくまでも緊急的に、保育園に運用をそのままセットでくつつけないでほしいんですね。だから、この問題意識は、大臣、わかつていただけますか。

それで、育児休業中の者の扱いということで、これは、現在の待機児童の調査で、国が定めた要領に基づいて各市町村が行つてあるわけでありまして、まあ期限については、これがどういうものでありますけれども、育児休業中の者について、現行では、待機児童数に含めないことができるというふうになつてあるわけですね。できるわけですか。それは、どう判断するかは市町村にかかると反映されています。例えば、保護者の復職する意思を確認しないで、育児休業中の者だということで一律に待機児童数に含める市町村があれば、逆に、一律に含めないという市町村もある、そういうばらつきがあるんですね。

こういう市区町村ごとの不合理な運用のばらつきの実態を踏まえて、それを是正する必要があるということで、ではどうするんだというふうなことを今議論していただいているわけでございまして、そういうようなばらつきをどう收めんさせていくのかという考え方を、私たちは今議論をお願いしているところでございます。

○山尾委員 私の提案ですけれども、やはり、育休については原則、待機児童に含める、カウントをするんだ。こういう形で厚労省からの通知を変えた方がいいと思いますね。

保育は自治事務だというふうに言われるんだけども、待機児童数を厚労省として定義づけて、ぜひこの定義で集計を厚労省に伝えてください。けれども、待機児童数を厚労省として定義づけて、それが原則は待機児童にきちっと含めてほしい。

ただ、私も現状をわかっていますよ。唯一、場合によつては例外的に含めないというのは、まさに復職のつもりが全くなくて育児休業給付をもらつためだけに保育園を申し込んでいる、こういう場合が例外的にあるという話が出てきています。それはもともと入園希望が本来はないわけだから、そういうものは例外として外せばいい。

ただ、それは本当に極めて例外的な場合なんだ

合につきましては、離職後一年以内に訓練を開始する必要があるというのが原則になつてございまます。ただ、一年の期間に、出産や育児など、やむを得ない事由がある場合につきましては、これは最大四年間まで延長できるということになつてございます。

ただ、育児やあるいは出産などがある場合につきまして、離職後四年ではなかなか訓練が受けられないという方もおられるということございまして、今般、開始までの期間につきまして、最大十年まで延長するということいたしております。

それから、先ほど大臣からの答弁にもございましたように、教育訓練給付自体の内容の拡充もあわせて行いまして、それから、給付の対象となる講座につきましても関係省庁と十分相談して、キャリアを一旦中断した女性の学び直しに資するようなコースをきちんとつくつていくということをしたいと思っておりまして、こういったことを通じまして多くの方にリカレント教育を受講していただく、学び直しの機会を得ていただくというふうにしていきたいと考えてございます。

○高橋(ひ)委員 ありがとうございます。

例として、私のところに、例えば看護師さんが

一年後に復帰とかをしたいという場合に、医療技

術の向上についていくのが大変だというようなお

声も実は届いておりますし、また、ほかの業種の

方々にとつても、本当にさまざまな部分で私も女

性として実感をしている部分ですので、ぜひサ

ポートをお願いしたいと思います。

あわせて、複数のお子さんを出産した後に自分

が復帰したいという場合を考えてのこの延長、大

変ありがたいことだと思っております。ぜひよろしくお願いをいたします。

次に、育児・介護休業法の改正について質問し

たいと思います。まずは、今回の改正内容について、厚労省に御

説明をいただければと思います。

○堀内大臣政務官 まず、育児休業期間につい

て、現行制度が、原則子供が一歳になるまで取得

でき、そして、保育園に入れないなどの事情があ

る場合には一歳六ヶ月まで取得することができる

こととなつておりますけれども、今回の法案で

は、一歳六ヶ月に達してもなお保育園に入れない

等の事情がある場合の延長を、最長二歳までとす

ることとしております。

このほかにも、事業主が、例えばそれを、お父

さんであれお母さんであれ、育児休業の対象とな

る方を把握したとき、その方に個別に取得をお勧

めする、お知らせする、そういう仕組みを設け

ています。そついたことや、就学前の子供を有

する働く方が育児にも使える休暇制度を設けるこ

とを努力義務として盛り込んでおり、男性も育児

をすることが当たり前の社会を目指してまいりた

いと思つております。

○高橋(ひ)委員 今御説明をいただいた、保育園

に入れないので延長幅を延ばす措置、私はさま

ざまなメリットがあると考えています。ここまで

私も子育てをしてまいりましたし、ママ友として

の友人、また、たくさんの方々の御要望をお伺い

してきた中で、今回の法改正にはたくさんのメ

リットがある。

その中で、まず一つ目のメリットです。

生まれ月によつては、現行の最長一歳六ヶ月ま

での延長だと、一般的な保育園の入園時期の年度

末に達成しないケースが生じますよね。

七月生まれのお子さんだと、原則は翌年の七月ま

で育休を取得することができますが、待機児童が

多い都市部にお住まいの場合、年度途中の七月に

入所するのはとても難しいと思います。この場合、保育園に入所できませんが、六ヶ月延長しますが、一

歳六ヶ月までの延長だと翌年一月まで、こちらも

年途中です。つまり、一月から三月末まで

は、育休も取得できず、保育園にも入れない時期

というになります。

このようなお子さんをお持ちの御家庭はどのよ

うな行動をなさるのか。一月で育休が終了するこ

とになれば、定員を超えた園児が在籍する保育園

育休が延長されるということによって、やむを

得ず早期に保育園に入園させる方が減るといふこ

とになれば、定員を超えた園児が在籍する保育園

も減つていくと考えられ、保育園の整備の観点か

らもよい結果を生むのではないかと思います。さ

らには、園児の枠があくことによる待機児童対策

が発生するということがなくなるわけで、やむを

得ず育休を切り上げて復帰するという事がなく

なると思われます。

二つのメリットです。

子供の視点に立つた場合、親元で一緒に過ごせ

る時間が長い方がいいと思っている方も多いと思

うんですね。子供のために育休を長くとりたいと

思う方もいらっしゃるでしょう。御両親も、でき

れば育休をもう少し取得して子供と一緒に過ごしたいと

いう思いがあるのに、やむを得ず育休を切り上げ

ているという現状の家庭にとっては、今回の改正

は親子双方にとって非常によい結果を生むもので

あると私は言えると断言させていただきます。

三つ目は、待機児童問題の観点からです。

今、各市町村では必死に保育園の整備をやつ

ていただいているですが、ふえ続ける保育ニーズや保

育士不足等々の問題もあり、整備が間に合つてい

ない地域があります。そして、実際に保育園の整

備が間に合わず、園児が在籍する期間が長期にわ

たることにより、定員を超える受け入れを行つて

いる保育園が見られます。

先般、定員を超えた園児が在籍する保育園に係

る公定価格の特例措置の適用期間を延長する措置

を講じていただきました。これは自治体から要望

があつたんですね。今、保育園の整備を必死で

やっているんだけれども、来年百人は受け入れが

できる、再来年も何百人か受け入れができる、ど

うしてもこれが間に合わないので、どうか延長措

置をしてくれ、そういう要望がありました。

育休が延長されるということによって、やむを

得ず早期に保育園に入園させる方が減るといふこ

とになれば、定員を超えた園児が在籍する保育園

も減つていくと考えられ、保育園の整備の観点か

らもよい結果を生むのではないかと思います。さ

らには、園児の枠があくことによる待機児童対策

が発生するということがなくなるわけで、やむを

得ず育休を切り上げて復帰するという事がなく

なると思われます。

○堀内大臣政務官 高橋委員にお答え申し上げま

す。

四月から九月生まれのお子さんの場合、一歳六

ヶ月まで育児休業を取得しても、一般的な保育園

の入園時期である四月に届かないために、先ほど

高橋委員がおつしやったような、初めて迎える四

月に育児休業を切り上げて職場復帰をする方や、

職場復帰を諦めて、そして退職する方が一定数い

うつしやることは考えられております。

そこで、今回の改正案により、休業期間を最長

二年まで延長することで、子供の生まれ月による

不公平を是正し、保育園等を利用できなかったために

離職せざるを得ない事態を防ぐための緊急的な

セーフティーネットを整備することとしたいたい

と思います。

今回の改正を含め、働く方々それぞれの状況に

応じて育児休業等を利用していただき、仕事と家

庭の両立につなげていただきたいと考えております。

○高橋(ひ)委員 ありがとうございます。

今回の改正は、子育て中の方々に大変メリット

の多い内容であると思います。働く女性の活躍す

る社会をつくるということ、そして、あわせて、

子供の立場からも考えていくという視点も踏まえ

て、ぜひお進めいただきますようお願いをいたし

受け皿を整備しておりますので、それだけの方が、仕事をしたいという女性の方が実際に働けているということは、私は評価をすべきだと思うんですけれども、しかし、待機児童が減つていかない、こういう問題を解消していかないといけないと思います。

ことし、また新たにニーズの把握をしていくて見直しをしていく、こういうお話をございました。これに対応して保育の受け皿確保を図つて、これをやはり最優先でしっかりといくと、いうことが大事なんだろうというふうに思います。

ですので、まず第一問目といたしましては、育児休業のところの部分の改正の趣旨、どういう趣旨で改正をするのか、どういうふうなメリットがあるのか、そして、やはり保育の受け皿を確保していくといふことが一番大事だというふうに思いましたので、それをどう進めていくのか、こういう点についてまずは答弁いただきたいというふうに思っています。

〔委員長退席、三ツ林委員長代理着席〕
○堀内大臣政務官 中野委員にお答えいたしました。

公明党さんとしてさまざまなお提言をいただくなり、今回の改正法案に対して御評価をいたしておりますことを、大変ありがたく思っております。その中で申し上げます。

現在、育児休業は、保育園に入れない等の事情がある場合には一歳六ヶ月まで取得することがであります。この改正法案によつて、緊急的なセーフティーネットとして休業期間を最長二年まで延長することで、子供の生まれた月にかかる年で一般的な保育園の入園時期である四月まで育児休業を延長することが可能となります。これにより、保育園に入れないと離職を余儀なくされるといったことを防ぐことができると思っております。

そして、もとより、今回の育児休業期間の延長

とあわせて、育児休業から復帰を希望する時期に子供を預けられる環境を整備することも重要であると考えております。政府としては、平成二十九年度末までの五年間で、五十万人を超える保育の受け皿拡大を進めています。

先般、総理から、女性の就業率の増加や保育利用率の上昇などがこれからも続いていくことを踏まえ、平成三十年度以降も待機児童ゼロを絶えず実現するといった趣旨の御発言があつたことを踏まえまして、四月以降明らかになる、いわゆる各自治体における改善状況等をいろいろと聞きわめた上で、新たなプランを六月までに決定してまいりたいと思っております。

○中野委員 ありがとうございます。

先ほどおっしゃられた、生まれ月によって、延長で入れたり入れなかつたり、そういうことがございますので、それをどう進めていくのか、こういう点についてまずは答弁いただきたいというふうに思っています。

今回、失業した方への給付の日数というものが拡充をされる部分がござります。これは、三十歳から四十五歳のところで拡充をされるということです。

これは非常に大事なことでござりますけれども、裏返して言いますと、やはり三十歳以上になつてくると、再就職がそれだけ時間がかかるといふことなんだろうというふうに思いました。ですので、この失業給付の拡充というののはもくと、一定の期間内にすぐ離職をしてしまわないかとか、こうした一定の指標を公開するような仕組みを設ける、あるいは、労働関連法令に違反するような悪質な企業、これは新卒求人向けのハローワークでは求人を不受理にする、こうした仕組みを導入させていただきました。

実際やはり、年齢がこうした年代になつてきて

仕事をやめて、もう一回就職活動をされるという方のお話も伺うんですけど、これはどうしてあります。

それから、就職氷河期に着目した対策といたしまして、現在、不本意ながら非正規雇用で働いてる方々に対しまして、平成二十九年度予算で、支援策をやつしていくのがどういうことが非常に大事だというふうに思います。

また、今現在、三十歳から四十五歳というところがクローズアップされましたけれども、まさに私も三十九歳でありますので、この年代であるんですけども、実は、この年代というものは就職氷河期世代でございまして、三十五歳から四十四歳ということで、大卒の最初の新卒のときの就職の状況が非常に悪かったということで、最初に正社員になれなかつた。そのままなれずに、フリーターのような仕事を、それが長く続いていて、なかなか安定した仕事につけない、こういうお話を同世代としてよく伺っております。

こうした就職氷河期の世代に着目をして、ここに支援をしていくとともに私は非常に大事だというふうに思います。今回の法律の改正の趣旨とあわせまして、こうした就職支援策の強化をどう図られるのか、これについても答弁いただきました。

○中野委員 ありがとうございます。

私は、公明党の青年委員会のメンバーということで、若い人たちがやはり就職、社会で活躍できる、そういうものを目指していくこと、いうことで、若者雇用促進法の成立、これについて強くお願いをしてまいりました。これは、若者を使い捨てるような企業は許さないということで、例えば、一定の期間内にすぐ離職をしてしまわないかとか、こうした一定の指標を公開するような仕組みを設ける、あるいは、労働関連法令に違反するような悪質な企業、これは新卒求人向けのハローワークでは求人を不受理にする、こうした仕組みを導入させていただきました。

法律の制定後、やはりこうした仕組み、一般的にも拡充をもつともつとしていた方がいいんじやないか、こういうお願いもさせていただいておりました。あわせて、ハローワーク等の求人票、これについては、表記もわかりにくかつたりですとか、あるいは、実際に出てきている人と本当に契約の出でてきた中身と、実態とかなりかけ離れているんじゃないかな、こういう指摘もございました。

行つておりますので、学び直しの支援を強化しております。

それから、就職氷河期に着目した対策といたしまして、現在、不本意ながら非正規雇用で働いてる方々に対しまして、平成二十九年度予算で、支援対象者の意欲喚起などにつながるような短期集中セミナーをやるといったこと、あるいは、正社員として雇い入れた事業主の方に対する助成措置を新設するということ、さらに、わかものハローワークなどによるマンツーマンによる支援を強力に行ってまして、雇用失業情勢が改善している今がチャンスでござりますので、この時期を捉えてまして、正社員就職のための支援を強化してまいりたいと考えてございます。

○中野委員 ありがとうございます。

職業安定法の関係の質問もさせていただきます。

私は、公明党の青年委員会のメンバーということで、若い人たちがやはり就職、社会で活躍できる、そういうものを目指していくこと、いうことで、若者雇用促進法の成立、これについて強くお願いをしてまいりました。これは、若者を使い捨てるような企業は許さないということで、例えば、一定の期間内にすぐ離職をしてしまわないかとか、こうした一定の指標を公開するような仕組みを設ける、あるいは、労働関連法令に違反するような悪質な企業、これは新卒求人向けのハローワークでは求人を不受理にする、こうした仕組みを導入させていただきました。

法律の制定後、やはりこうした仕組み、一般的にも拡充をもつともつとしていた方がいいんじやないか、こういうお願いもさせていただいておりました。あわせて、ハローワーク等の求人票、これについては、表記もわかりにくかつたりですとか、あるいは、実際に出てきている人と本当に契約の出でてきた中身と、実態とかなりかけ離れているんじゃないかな、こういう指摘もございました。

今回の法改正、こうしたさまざまの提案をまことに実現するものだというふうに私は思つておるんですけれども、これを実際に実効性を持つた仕組みとすべく、施行に向けて万全に準備をしていつていただきたい、こういうふうに思つております。

こちらについても、改正の趣旨と施行に向かって取り組みということで答弁いただきたいというふうに思います。

○橋本副大臣 お答えをいたします。

今、委員御指摘がありましたように、平成二十八年三月から若者雇用促進法に基づいて、ハローワークにおいては、求人の質を担保する必要性が特に高い新卒向け求人を対象として、労働関係法令違反を繰り返す事業主等からの求人を不受理することが可能となつております。

その法律の、もちろん、累次公明党さんからも御提言をいただいております。また、法律の議決時に附帯決議で、「不受理とする求人の範囲及び不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討すること」。こういうお宿題を私たちとしてはいただきました。

そうしたことでも踏まえまして、今回の職業安定法の改正では、就職後のトラブルの未然防止を強化するため、ハローワークや、若者雇用促進法で不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討すことによってお宿題を私たちとしてはいただきました。若者雇用促進法をいただいております。また、法律の議決時に附帯決議で、「不受理とする求人の範囲及び不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討すること」。こういうお宿題を私たちとしてはいただきました。

そうしたことでも踏まえまして、今回の職業安定法の改正では、就職後のトラブルの未然防止を強化するため、ハローワークや、若者雇用促進法で不受理の対象となる求人の範囲の拡大を検討することによってお宿題を私たちとしてはいただきました。

たが、今回はそれを民間の職業紹介事業者なども含め、全ての職業紹介を行う機関においてといふことで範囲を拡大した。そしてまた、若者法では新卒者向けの求人ということになつておりました

が、今回これを全ての求人を対象として、労働

関係法令違反を繰り返す、いわば悪質な事業主等からの求人等を不受理とするなどを可能としております。こうしたことを通じて、そうした労働関係法令違反を防ぐという効果もあるんだろうといふふうに考へておるところでございます。

この実効性の確保についてでござりますけれども、民間職業紹介事業者等は、必要に応じて事業主等に自己申告を求めることができるということ

にしております。

これによつて求人不受理の対象に該当するかどうかを確認するということにしておりまして、そ

の際に、自己申告が事実かどうか疑わしい場合に

ます。

○中野委員 ありがとうございます。

私も、制度の実際の設計のところで、労働法令違反をしているという情報そのものは労働監督部

が、その自己申告は事実でなかつた、要するに、

実際には何か指導を受けていたとか、あるいは違

反があつたということになつたというようなこと

が、その自己申告が違つていたといった場合です

ね、そういう場合には、事業主に対して自己申告

を修正するよう勧告をし、これが是正されない

場合はその旨を公表する。この事業主はこうい

ます。

また、求人不受理の対象については、若者雇用促進法の求人不受理の対象を参考としつつ、その施行状況を見ながら、さらに職業安定法改正法の施行までの間に検討していくと考へております。

また、求人不受理のほかのことなどでござりますが、今回の改正では、虚偽の条件を提示して求人の申し込みを行つた者に対する罰則を整備いたしました。そして、それによつて、公共職業安定所や職業紹介事業者が提示する求人情報の適正化を図ることとしております。

少しが時間が押してまいりましたので、通告の順番とは前後しますが、がんや難病、こうした患者の皆様、こうした病気になつても働き続けること

ができる社会の実現とということでお伺いをしたい

というふうに思います。

今や、二人に一人ががんの宣告を受ける、こう

いう時代でござります。であるにもかかわらず、離職を余儀なくされるケースが非常に多い、こう

いうことが現実でございまして、今回、働き方改

革の実行会議でも、がんや難病、こうした病気の

方も希望すれば働き続けることのできる社会、こ

れが非常に大事だというふうに考へております。

しかし、治療を受けながら就労を続けるとい

うことでござりますので、やはり医療側、雇用側、

それぞれこうした理解も必要でござりますし、そ

れを政府として後押しをしていく、こういうこと

が、必要であるというふうに思ひますので、今後の

取り組みについて、政府の答弁を求めていたとい

うふうに思います。

○山越政府参考人 お答えを申し上げます。

御質問いただきましたように、難病あるいはが

ん患者の方の中には、病気のために仕事をやめざ

るを得なくなつた方もたくさんおられますし、ま

た、仕事を続けておられる方でも、職場の理解が

乏しいといった苦勞に直面されている方も多いわ

けでございまして、御指摘いただきましたよう

に、治療と仕事の両立が働き方改革の中での重要

なテーマになつてゐるといふうに考えております。

このために、昨年十月に開催をされました働き方改革実現会議におきまして、大臣から、病気の治療と仕事の両立支援の今後の対応といたしまして、まずは企業文化の改革を進めることでござりますとか、新たに専門人材を育成することなどによりまして企業と医療機関の連携を強めるこ

と、そして患者に寄り添うような相談や支援を充

実させていくこと、こういったことが特に重要で

あるということをお話しさせていただいていると

ころでござります。

中でも、患者に寄り添う支援体制につきまし

て、この会議の中で生稻議員から御提案もござ

まして、総理からも、トライアングル型サポート

ということで、主治医それから会社、産業医や力

ウンセラーや、こういったトライアングル型のサ

ポート体制の検討について御発言があつたとい

うことでございます。

中でも、患者に寄り添う支援体制につきまし

て、この会議で実行計画が取りまとめられる予定でござりますので、それを踏まえまして、しっかりと

取り組みを進めていきたいと思います。

○中野委員 上で終わります。ありがとうございます。

○岡本委員長代理 次に、岡本充功君。

○岡本(充)委員 民進党の岡本です。

きょうは、法改正の審議であります。きのう

通告はしていらないんですけど、大臣に考え方を聞き

たいと思っておりまして、先ほどちょっとお願ひ

をしたんですが、昨日、規制改革推進会議で、労

働基準監督官を民間に一部業務委託することが可

能か否か検討して六月に結論を出すみたいな話が

報道されていました、けさのニュースで。

大臣として、この考え方についてどのようにお

考えになられておられるのか、そして、これからどう

していくおつもりなのか、現時点でお話しできる

ことを私たちとしては取り組むところでござい

ます。

○塩崎国務大臣 今の点についてはまだ私は何も

今後の議論の進め方は全く決まっていないよう聞いておりますけれども、まずは、この規制改革会議でどのような議論が進められるのかなどを確認した上で対応方針を考えていきたいと思っております。

○岡本(充)委員　監督官の業務を民間に一部委託することとは可能だというふうにお考えですか。そこはどうなんですか。

○塩崎国務大臣　これは規制改革会議がどういう主張をされているのかよくわかりませんので、そのようななことがわかつた上でお答えをしたいといふふうに思います。

○岡本（充）委員 やはり、駆車違反と同列で議論さるのまよつと違和感があつて、司法警察権

ある監督官でありますけれども、もちろん専門家事実の確認でありますけれども、もちろん専門家である社労士さん等にお願いをするとはいえ、やはり強制権を持つて入っていくというのは、なかなか民間に委託しづらいでしようし、日ごろの巡回だつて、やはりいろいろな秘密を知り得ることになつてくる中でなかなか難しいところもあると思いますから、きょうは、お答えできないでしようから指摘にとどめておきますけれども、何か規制改革推進会議に厚生労働省はやられまくつているような感もしなくもない。いや、大臣、そういう手を振られますけれども、本当に最近一本とられてばかりじゃないですか。きちつと主張すべきは主張して、きちつと信頼ある行政の推進をしてもらわなきやいけないと思います。

それでは、法改正の中身に入ります。

まず、二十七年の百八十九通常国会で成立した勤労青少年年福社法等の一部を改正する法律、これによつて、皆さんお手元の資料にあるかもしませんが、実は元貯金法に、皆日本省電力

せんじやとも、男は現時點で既に老年者雇用の促進法第十一條に基づくハロー・ワーカーでの求人の不受理を行なうことができるようになつていまして、実際にどのくらい不受理しているのだということを伺いましたところ、昨年末時点では、六十四求人で、事業所数三十六ということになります。

に、求人の内容 자체が違法な場合、例えば最賃法違反でありましたら、それは従来からそういういた違法な求人は不受理でいいということになつておられますことに加えまして、当該求人 자체は違法ではないけれども、その求人を出している事業所自体が法令違反を繰り返しているというような事業所である場合には、若者雇用促進法におきましては、ハローワークで受け付ける際に学卒求人については不受理ということができるというふうにしたところでございます。

る、こういった求人というようなことで脱法といふことが考え得るというの御指摘のとおりかと思ひます。
こうしたこと、ハローワークにおきましては、違反事業所の本社や関連会社を企業名等から把握いたしまして、求人を受理する際に、これら

の求人の就業場所に違反事業所が含まれていないことを確認することとしておりまして、少しあたり組みを今でもやっておるといふでございま

五年後見直しといふこともありますので、実際どういう法の抜け道を行つて来るのかというのをハローワーク経由で調べまして、当該見直しの参考にしてまいりたうと考えてござります。

○岡本(充)委員 それともう一つ、大臣、これもお願いなんですけれども、やはり法の目的は、確かに求人を不受理にすることでブラック企業に求職者が就職しないというのが法の目的ですが、一

方で、副次的に、こうした企業に是正を促したいというのもあるはずなんですよね、やはり不受理になっちゃうわけですから。これは要するに副次的な効果ではありますナレーバー、見美にこうしたことを

ことを通じて改善が進んだかどうかということを調べるべきだと思います。これは監督部局の方でしかわからないことでありますから、それについてても、大臣、ぜひ調査をお願いしたいと思います。

が、いかがでしようか。
○塙島国務大臣 御趣旨はそのとおりで、改善を
してもらわなければいい求人を出してきてもらえ

平成二十九年三月十日

ないわけでありますので、どういうふうに企業が変わるのがよいかは中身がいろいろあるかと思うので、そういうことはしっかりと見ていかなきやいけないことはそのとおりだと思いますから、できる限り、どうやり方をするかはまたいろいろあろうかと思いますけれども、調べて、むしろそういう企業が変わっていくということを確認していくようにしたいというふうに思います。

○岡本(充)委員 ゼひ、それはお願ひをしたいと思います。

その上で、めくつていただきて三ページ目。今回の法改正で、こうしたスキームに類似して、今回、若者だけだったハローワークでの不受理の仕組みを全ての求人に広げるわけですが、一方で、民間の職業紹介をする事業者にもこうした類似の仕組みともいふんでしょうか、不受理をすることができる求人をふやしていくという話です。

そもそも、左側の求人者というか会社ですね、個人かもしれないんですけども、ここが求人の申し込みを職業紹介事業者Aにしました。この時点で職業紹介事業者Aが、あれ、この会社はおかしいなと思うと、労働局に通知、照会、通報するわけですね。そもそも何がきっかけで職業紹介事業者Aはこの企業をおかしいと気づくんでしょうか。どういうものを想定しているんですか。

○鈴木政府参考人 お答え申し上げます。

これはいろいろなケースがあるかと思いますけれども、例えば、マスク等で、こういった企業がいろいろな法違反を犯しているというような報道で知る場合。それからまた、職業紹介事業者でござりますから、日常的に求職者の方と接しております。また、就職された後の労働者の方ともいろいろ連絡をとるケースもあるかと思います。そういうことで、当該企業について、非常に労働条件がおかしいというような相談であります。また、情報をつかんだ場合、こういったケースで、どうも法違反があるんじゃないかと疑うよな場合に通報をいただけるんじゃないかというふ

うに考えてございます。

○岡本(充)委員 既に報道されているのであれば、そもそも求職者はその会社に手を挙げませんよね、もう知られているわけですから。

一方で、職業紹介事業者さんが、就職した後、求職してきた人とどのくらい接触して、どのくらいその後フォローアップしているんですか。そもそも、そういうフォローアップしているのはごくわずかだと思いますよ。そういう意味で、その情報が入ってくることもなかなかないと思うんで

す。したがって、照会、通報する可能性というのはかなりレアケースとなるんじゃないかと思うんです。その後についてはいかがですか。

○鈴木政府参考人 今回の職業安定法の改正におきましては、別の項目におきまして、紹介した後

の定着率の公表ということを職業紹介事業者に義務化するという項目がございます。この場合は、当然、職業紹介事業者は、紹介して就職された労働者等と接触いたしまして、その定着状況などを把握することになるかと思いますので、現在、ひょっととして余り接触しておらないかもしれませんけれども、今後はいろいろと労働者の情報を接觸して把握するといふこともあるかと存じます。

○岡本(充)委員 それは会社に聞くことも可能で

すよね、定着率は。どうですか。会社に聞くことが可能なんです。何人も雇っていたら、金員にアクセスするのはなかなか難しい。例えば、会社で一百人一括採用しました、百人に電話するより、会社に、この百人どうなりましたか、こう聞く方が合理的ですよね。したがって、そういう意味では、結果として、もとの求職者、今は就職している人と接触する機会も少ないんじゃないかな、そう思うわけです。

何か、ここに書いていますけれども、事業者にインセンティブがなければ、なかなか通報しない。通報した結果、その求人を省くという話になると、結果として、省けばどういうことになるか

というと、その分お客様が減るわけですから、求人紹介事業者としてはお客様を失うことにもつながります。

そういう意味で、何か、逆に、自分たちが通報することで、せっかくいただいた求人広告を切ることになるわけがありますから、逆の意味でのインセンティブというか影響が出るのではないか、こう考えるんですねけれども、これを促進する何か具体策を考えないと、現実的にこの最も肝である通報、照会が行われないのでないかと思うんですが、その点についていかがですか。

○鈴木政府参考人 お答え申し上げます。

民間の職業紹介事業者につきましては、職業紹介のサービスの質を高めて、それによって求職者、それから求人者、これは事業主でございますけれども、を集めまして、そこでマッチングする

ことによってビジネスを営んでいるという仕組みになつてございます。

こういった中で、求人不受理の対象に該当する

おそれのあるような事業者であると把握しながら、それを放置して職業紹介を続けた場合には、後々、求職者からの評判が悪化いたします。それから、就職後の早期離職が生じるというようなるとも起こり得ると思っております。こうしたことになりますと、その職業紹介事業者はどうも悪質な求人者に対して紹介をしているんだというようにならね、わざが立ちまして、事業運営が損なわれるというようなことにならうかと思つております。

さらに、今回の改正におきましても、先ほども申し上げましたが、適切な職業紹介事業者を求職者、事業者が選択できるように、職業紹介事業者の紹介実績などをインターネットによって情報提供する義務を設けているところでございまして、あえず、これは網をちやんとかけておくといふこと

も、どれも希薄なんですね。ぐるぐる回つていつたら、最後は業者が淘汰されるんじやないか、こいつ話ですけれども、これは全て仮定に基づいて、つまり、それだけ悪質な求人ばかりが集まれば、それはそういう話になりますよ。職業紹介事業者としては、もちろん質も重要ですけれども、種類、数も重要なんですよ。そういう意味で、質はいいけれどもちょっとしかない求人紹介事業者のところに、では逆行しますか。

やはりこれはスキームに無理があるんだと思います。いや、民間まで広げたい気持ちはわかりますが、大臣、聞いていただいていると、民間まで広げたい気持ちはよくわかるんですけれども、しかし、これはやはり、特に右側の矢印のところに無理があるんじゃないのか。今回まことにこれで始めてみると、このインセンティブ、もしくは何か効果的な方法、これからもう少し、一工夫していくべきだと思いますが、大臣、いかがですか。

○塩崎国務大臣 今回、これは初めて民間に広げて、しかし、みずから不受理の対象になる事業者かどうかがわからないままに受ける、そういう可能性があるわけです。しかし、照会もできることがあります。しかし、照会もできるといふことでもありますので、今、岡本委員がおつしゃつていたように、とりあえず、こういうことができるといふことでやつてみて、どういうことになるのか。できる限り、労働局も協力すべきところを協力しながら、照会があればしかるべき手順をとっていくと、このことでありますので、とりあえず、これは網をちやんとかけておくといふこと

とではないかなというふうに思います。

○岡本(充)委員 いや、どのくらいの照会があつたのかは後でわかると思いますから、それはぜひ統計をとつていただきたいと思いますし、そもそも、全求人の数からいえばごくわずかなこうした悪徳な事業者を、職業紹介事業者が気づけるのかどうか、これは先ほどの話と一緒です。今度、Bというところに、Aでだめだという話、A

ではれちゃつたということがわかるわけですね、求人者の方に労働局からファイードバックしてきますので。あなた、こうしてください、是正をしてくださいという勧告が来ます。ああ、これはAでいいかぬなど。今度は、職業紹介事業者Bに行つて、求人票を持っていく。こうしたときに、またBも気づかなきやいけないんですね。これはまた難しい。Aも気づき、かつBも気づく。これはやはり、報道されているぐらいじゃないとなかなか出てこない話じやないかと思うんですね。

そういう意味で、こうした仕組みが本当に実効性があるのか。やはり、ちょっとたてつけに、ことも難しさがあると思います。したがつて、いや、大臣、これは、けしからぬと言つているわけではありませんが、ちょっと無理があるから、やはり何か少し、できる範囲で工夫をしないと、うまく回らないと思いますよ。したがつて、ここも含めてもう一度御検討をいただきたい。いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 もともと、今までこれはハローワークに準じた取り組みを進めようにも勧奨していたのを、今回、これを全ての求人に広げるとともに、民間の職業紹介事業者に広げていこうということで、さつき申し上げたとおり、これは、やや怪しいなと思つた場合に、労働局に通報して調べてもらうということができるわけで、フィードバックが直接来るわけではありませんけれども、それなりの手だてをして、自己申告書を修正せざるを得ないとところに企業を持つていくわけでありますから、そのところが完璧かどうかということで、全数お尋ねするわけにもなかなかいかないかもわかりませんけれども、やはり、一定程度推測をしながら、みずから情報のもとで労働局に尋ねていくということをやつた上で、きつととした紹介ができるようにするということで、とりあえず、私は、やっていく価値はあるではないかなというふうに思つていてるわけであります。

局、紹介事業者、今言われたとおり、AもBも
ファイードバックがないのですから、怪しいかなと思つたけれども、通報したけれども、ナシのつぶ
てですから、そのまま求人票を受け付けて、結局
そこに就職する人が出てくる可能性があるんですね。
よ、これは。ファイードバックされないわけですか
ら。したがつて、これは結果として求職者を守
らないんじゃないか、こういうこともありますので、
このスキーム 자체、やはりちょっと工夫をす
ることが必要だと言つているんです。

まず始めたいんだ、いや、だから、これが全く
もつてけしからぬと言つてはいるわけじゃないで
す。いろいろ工夫しないと、結果として、この求
人票は、職業紹介事業者Aは怪しいかなと思つて
通報はしたけれども、わからないので、そのまま
求人はしばらくの間出し続けます。是正勧告し
て、是正がなされるかどうかわからない。是正勧告
告をして、是正勧告に基づいて是正をされるまでの
の相当の期間、求人票は載るわけです、この間に
就職しちゃうわけです、だからこのスキームに無
理があるという話をしてるんですね。

だから、大臣、これは一工夫すると、ちょっと
考えて、実際に実施するときによつと工夫をし
なきやいけないな、そういう認識はおありですか
ね、私の指摘を受けて。

○塩崎国務大臣 もともと民間の職業紹介事業者
はこれまで紹介をしてきたわけですね。そこ
今回改めて全ての求人について不受理をできると
いうか、受理しないことができるようにする中
で、先ほど申し上げたように、労働局に通報し
問題があれば労働局が事業主に対して勧告をし
て、自己申告書の訂正をさせれば、それでこの民
間の紹介事業者もわかるわけでありまして、事業
主は労働局に対して報告して、勧告に従わなかつ
たことが確認できた場合には、労働局は事業主が
勧告に従わなかつたことを公表するということにな
なつてゐるわけありますので、そういう中で若
干時間のギャップがあるじゃないかという御指摘

だけ、工夫という意味においては、スピードアップをどこまでやつていくのかということになるのかなど。
もし、ではこういうものがない場合に、今までどおりこの民間事業者が知らずにやつていたらそれはもつと、何のひつかりもなく紹介してしまふうに思います。なお、そのスピードの問題、タイミングの問題等々、何か工夫ができるかどうかといふことは、おつしやるとおり考へてみたいというふうに思います。

○岡本(充)委員 ゼヒ、私もそれは、第一歩として、こういう仕組みで悪質な事業主からの求人を受け付けないという仕組みをつくるということは一つの考え方だと思いますが、たてつけがちよと無理があって、いや、考え方はいいと思いますよ。たてつけをもう少し考へていかないと実効性がないですよということを指摘しているわけですが、まだその工夫はゼヒ教えていただきたいですけれども。

さて、続いて、今度はお金の話ですね。労働保険特別会計に属する国有財産の売却の現状をちょっといろいろ教えてもらいました。たくさんありますね。

冒頭、ちょっと資料に誤りがあつたそうで一にて、これは厚生労働省からいただいたんですねが、十三番の青森市中央三丁目の物件ですが、これは入札ではなくて、期間入札ということだそうですね。

そもそも、入札にかけて、そして入札した者の中で高いお金の人とその土地の売買契約を結ぶ。合理的に考えればそういう話なんだろうと思いまが、現実に本当に適正な価格で売却しているところになっているのか。昨今、いろいろなところで土地の話題が出てきますから、私もちよつと、国有资产の売却のあり方はどうなのかと。きのう、連絡がついた労働局で一つ伺いました

の山口市泉町、なかなかよさそうな物件であります
ですが、調べてみたら、湯田温泉という駅から徒歩
十八分ぐらい、国道九号線に比較的近い、大変商
業施設も多いエリア。売つてみたら、二百四十四平
米の土地が四百五十四万円、これが先着順。これ
は、結局入札で入札する人がいなくて、その後、
価格を公示して、この価格でいかがでございま
しょうかと聞いて先着順に受け付けた。
これは、私、調べました。国土交通省の土地鑑
定委員会が平成二十七年七月一日に標準地の現況
を分析して価格決定した地価公示では、一平米四
万七千四百円、同じ泉町の二百番地の、ほぼ近く
です、泉町二百番地台。これは国土交通省のホー
ムページにも出ています。これで計算すると一千
十六万円なんですよ。四百五十四万で売つてい
る、先着順。
たつた一ヵ所、僕は、どこが連絡がつくんだと
聞いて、これを全部聞くのは大変だから、どこが
連絡つくの、選びましょうよと言つて、適当にと
言つたら失礼ですけれども、ぱつと選んだ。たつ
た一件の物件がこの話でびっくりした。いや、そ
うしたら、これは連絡がつかなかつたそうです。
あれつと思って、ほかに、では、ちょっと適當
にと思ってこれまた適当に聞いたら、二十六番
藤枝市潮字久保新田、ここは静岡労働局の台帳を
見ると三百六十四万七千円の価格のものが百二十
五万円でこれまた売られている。
何で入札はこんなふうになるのと話を聞くと、
どうやら、この価格で入札をかけて、落とす人が
いなければもう一度鑑定し直して、不落だつた、
不調だつたことを踏まえてディスクカウントの基準
価格をつくる。また売れなければもう一回ディス
カウントの基準価格をつくる。これをやつていけ
ば最後はただになつちやうんだよね。いや、それ
はやはりやり過ぎだというので、どこかで踏みと
どまる結果が、三百六十四万七千円の台帳価格で
百二十五万円で売れたという話なんですね。これ
は本当にこの価格で売ることが適切なのか。

一一〇

を鑑定してもらっていますという不動産鑑定士は、入札をして、最も安い手数料で鑑定してくれるたつた一者に鑑定してもらつて価格を決めていい。そして、その鑑定してもらつた土地鑑定士と一緒に札を入れて入札をする業者や個人との関係について、何らか縁故やいろいろな利害関係があるのかないのかを含めて調べることはしない。このういう状況の中でやっています。

の私が今一連話してきたこと、事実でしようか。まずお答えいただきたいと思います。

未利用財産につきましては、一般競争入札で売却する、これが原則でございます。

売却に当たりましては、国有財産の売り払いの基本原則にのっとりまして、公用、公共用利用優先の考え方を原則としつつ、まずは地方公共団体などからの利用要望を受け付け、一定期間内に利用要望がない場合には、一般競争入札に付し、速やかに、かつ、透明で公平な手続に従つて売却する、これがまず原則でございます。

続きまして、それらのものがどのような価格で売却されているのかという御指摘かと思ひます。

台帳価格は、取得時において国有財産台帳に登録したその当時の取得価格ということになろうかと思ひます。一方、売却額、これは基本的には、今先生がおっしゃられたように、不動産鑑定評価額により得られた鑑定評価額を基本として売却するという形でございますので、お尋ねの台帳価格と売却額には差異が出ることは当然あり得るものとの認識しております。

また、物件の売り払いについて、入札が不調になった場合、割引になるんじやないかというようなお話をございました。

は、一定期間、価格など必要な情報を公表し、買主が受け希望を受け付け、相手方を決定するよう努めた上で、それでも相手方を決定することができない場合に、改めて不動産鑑定評価を実施して入札を行うこととしております。

その結果、不動産鑑定評価が減額される場合があるもので、不動産鑑定評価が減額される場合があるもの

と承知しておるところでござります。
以上でござります。

○岡本(充)委員 今度、大臣の耳にも入つてゐる
と思ひますけれども、厚生労働省の職員の過重労
働の問題、私はかねてからずっとと聞いてゐるんで
すね。やはりそれは確かに過重労働にならない範
囲でですけれども、しっかりと事実を明らかにして
ほしいんですね。

それで、雇用勘定の貸借対照表を持つてきまし
た。これをいろいろ見ていると、やはり、あれつ
と思うんですね。

気になつた話は、一つは、未収金というのではなく
なんだといふ話を聞きました。借方の方ですね。
こちらは結構でかい金額です。

聞いてみると、八十億円ぐらいが過誤で交付を

ぐらいが期日が来ているのに入つてこない保険料であつたり、総額二百十億ぐらいが本来入つてくれるべきお金としてこの期日までに入つてきてないい、おおよそですけれども。こういつた実態は正しいんでしょうか。

どうも、これにつきましては、大きいのが雇用関係助成金の不正受給の回収がござりますけれども、そういうものが百五億円ございます。それから、職業訓練受講者に貸し付けする制度が以前あつたわけですけれども、その貸付金の回収をするということで、技能者育成資金というのがございまして、それに係るもののが八十二億円ござります。それから、失業等給付の不正受給五十二億円ぐらいが大きなものでございます。

こういったものにつきましては、回収に努めて
いるところでござります。

○岡本(充)委員 今度、大臣の耳にも入つてゐる
す。

ことで、不納欠損という処理をいたしておりまして、そういうもののにつきましては、平成二十七年五月二十九日付でござります。

○岡本(充)委員　いや、不納欠損ではなくて、現に期日が来ているのに回収ができていない。いや、これはまた水曜日に聞きますから、それをしっかりと調べておいてほしいと思います。これは

ゆつくりやりましょう。しつかり審議をしたらい
いと思いますので。

それで、もう一つ聞きたいのは、この中で、固
定資産評価差損、これは結構でかいですね。この
中には、実際、台帳の価格と実際に売れて現金に
なった土地の差のお金が入っているんじゃないか
と思いませんが、この内訳は一体どういうふうに

○生田政府参考人 お答えいたします。
固定資産評価差損につきましての詳細、ちょっと現在この場でお答えすることはなかなか難しくうございまして、調べまして、またお答えさせていただきたいと思います。
○岡本(元)委員 大臣、さらさら果敢たるうまい、

よ。それで、この機械器具というのも、中がどういうものになつていてどういうものがあるのか、車が一体何台ぐらいあつてどういうふうになつているのかなどなど、これはいろいろ額が大きいですから、今回の法改正の料率にもかかる話ですべども、しっかりと調べてやはり詳細を明らかにするべきだと思います。

トには応えるというの行政府の使命だらうとい
うと報告に来るということを、大臣、最後に約束し
てください、この場で。

○塩崎國務大臣 それは、立法府からのリクエス
トがありましたが、これについては、次に向けてしつ
かりこういったところを調べてもらわないと、次
は委員長に時計をとめてもらうことになりかねな
いと思いますから、しっかりとこれを調べてちゃん
と報告に来るということを、大臣、最後に約束し
てください、この場で。

うふうに思いますので、具体的に何をすべきかということを出していただいて、それにお応えをしたいというふうに思います。

○岡本(充)委員 それと、もう一つ。ちょっと指摘を忘れましたが、最後に出資金が並んでいるんです。この出資金の妥当性は会計検査院から何度か指摘を受けています。それで、結果として本當にどうなのか。

それぞれの法人も土地を売却しているようです。特に、例えばこの中でも高齢・障害・求職者雇用支援機構などは、千葉・美浜区に何億円もの土地を遊ばせているじゃないかという指摘を受けておつたりしているんですね。

その売却の価格なども適正なのか、同じ観点で資料を用意していただいて、国の直接売却はさつきのお話でしたが、機構での売却がどうなつてゐるか、これも調査をしてお持ちいただけますか。それを踏まえて水曜日質疑したいと思いますが、いかがですか。

○生田政府参考人 御指摘の案件は平成二十九年の一月に国庫納付を既に済ませておりますけれども、売却価格が適當かどうかかという点につきまして、ちょっとと詳細を調べさせていただきます。

○岡本(充)委員 いや、それだけじゃないんです。いろいろ累次にわたってほかの団体も指摘されていますから、要するに、土地の売却をどういふふうに機構がやっているのか、ほかの案件も含めています。今回のは何億といううでかい話でしたから、ひしひかり調べて御報告をいただきたいと思います。続きは水曜日にやらせていただきます。きょうは、これで終わります。ありがとうございました。

○丹羽委員長 この際、参考人出頭要求に関する件についてお諮りいたします。

本案審査のため、来る十四日火曜日午前九時、

参考人の出席を求め、意見を聴取することとし、

その人選等につきましては、委員長に御一任願い

たいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○丹羽委員長 御異議なしと認めます。よつて、そのように決しました。

午後一時から委員会を開くこととし、この際、休憩いたします。

午後零時二分休憩

由、目的で教育訓練給付が支払われているわけであります。こういう失業していない仕事を既に持っている人の、特に趣味や教養に雇用保険のお金を使う意味があるのかというの、疑問に思つておられます。

そこで、まず参考人に伺いますけれども、失業していない就業者に対する教育訓練給付はどのような成果を上げていらっしゃるのでしょうか。

○生田政府参考人 お答えいたします。

まず、教育訓練給付のうちの一般教育訓練給付につきましては、在職者の利用が中心になつてございます。委員が配つていただきました資料の中にもござりますけれども、在職者の中でも、待遇の向上に役立つということで回答いただいた方が四割程度いらっしゃいまして、あるいは、円滑な転職に役立つという回答も一割強ございます。こ

ういった方につきましては、大きな効果があるのではないかというふうに考えてございます。

それから、もう一つ、専門実践型の教育訓練給付がございます。これにつきましては、受給者へのアンケートでございますけれども、就業している方の受講の効果といたしまして、待遇の向上に役立つというふうに答えていた方が三割、円滑な転職に役立つと答えていた方が二割、社内外の評価が高まると言っている方が二割程度いらっしゃいます。

こういった教育訓練給付につきまして、特に専門実践型の給付につきましては、まだ施行して余り立っていないといふこともございまして、平成二十九年の四月以降、要するにこどしの四月以降に、初めて多くの受講者が講座を修了するということがあります。この中で、指定講座ごとに、例え資格を取得したり、あるいは雇用保険の被保険者として雇用されている方の割合などいろいろなことがわかるといふことがございますので、そういうふうなことがござります。

資料二をつけさせていただきました。これは、既存の資料がなかつたので、厚労省の担当者の方にいろいろと計算やらをしていただき、政策効果をまとめていただいたものであります。

例えれば、一番上の再就職手当引き上げの前後で、大体、期間中に就職した方の割合が五〇・七%から五三・四%にふえましたよ。三%ふえたのがかけたお金に見合うかどうかといふのは、私が以前この委員会でも議論をさせていただきましたが、三%はふえたという成果はあるわけであります。また、二つ目の丸で、一般教育訓練受給者の再就職率、これは、一般的の失業者全体は、再就職率は六八・三%だ、ただ、その中で一般教育

P D C A を回すことは非常に大事でございますので、今後、今申し上げたようなデータや、あるいはまた新しいデータも集め、分析して、より政策効果が上がるような方向で対応していきたいというふうに考えてございます。

○井坂委員 まさに今参考人から答弁がありましたが、確かに、成果をきちんと把握していかなければいけないなという段階だというふうに思います。

私がお配りした資料も、やはり、単に受講者のアンケートですから、待遇の向上とか社内外の評価が高まるかもしれない、高まるといいながらざいます。受講者本人のあくまで主觀的な受講理由が書かれているだけあって、本当に待遇が改善されたのか、つながったのかと、ということは一切把握をされていないわけであります。こういう状態で書かれていたのは、失業給付にもっと優先的に使つてくれという議論が出てしまったのもいたしました。

○井坂委員 私がお配りした資料も、やはり、単に受講者のアンケートですから、待遇の向上とか社内外の評価が高まるかもしれない、高まるといいながらざいます。受講者本人のあくまで主觀的な受講理由が書かれていたのは、失業給付にもっと優先的に使つてくれという議論が出てしまったのもいたしました。

この教育訓練給付の対象者についても、これは大臣にお伺いをしたいと思うんですけども、やはり雇用保険のお金の使い道は、失業者が生活を破綻させることなく、いかに早く、そしてよりよい再就職をできたのか、こういう政策効果をしっかりと測定しながら使い道を決めるべきだというふうに思います。

この教育訓練給付の対象者についても、これは大臣にお伺いをしたいと思うんですけども、やはり雇用保険のお金の使い道は、失業者が生活を破綻させることなく、いかに早く、そしてよりよい再就職をできたのか、こういう政策効果をしっかりと測定しながら使い道を決めるべきだというふうに思います。

資料二をつけさせていただきました。これは、既存の資料がなかつたので、厚労省の担当者の方にいろいろと計算やらをしていただき、政策効果をまとめていたいたものであります。

例えれば、一番上の再就職手当引き上げの前後で、大体、期間中に就職した方の割合が五〇・七%

者、在職中の人が、右側が失業者、就業していなかつた人が一般教育訓練給付の指定講座を受けた際、どういう理由、目的で受けたのかというグラフであります。これが、現在の教育訓練給付は失業者だけではなく、在職中の就業者が講座を受けると給付金がもらえる仕組みになっています。

お配りをいたしました資料一は、左側が就業者が、在職中の人が、右側が失業者、就業していなかつた人が一般教育訓練給付の指定講座を受けた際、どういう理由、目的で受けたのかというグラフであります。これが、現在の教育訓練給付は失業者だけではなく、在職中の就業者が講座を受けると給付金がもらえる仕組みになっています。

保険者として雇用されている方の割合などいろいろなことがわかるといふことがございますので、そういうふうなことがござります。この中で、指定講座ごとに、例え資格を取得したり、あるいは雇用保険の被保険者として雇用されている方の割合などいろいろなことがわかるといふことがございますので、そういうふうなことがござります。これは、一般的の教育訓練給付についておりません。これは、一般的の失業者全体は、再就職率は六八・三%だ、ただ、その中で一般教育

訓練給付を受けた人は七六・六%、だから大体八%ぐらいは再就職率が、一般教育訓練給付を受けたことによって上がっているんじゃないのか。

少なくともこの程度は成果をきちんと持つておかないと。なつかつ、それにかけたお金は幾らだつたのかということで費用対効果を厳しく見比べて、大事な雇用保険のお金ですから、何に優先して使っていくのかということを決めていく必要があるというふうに思います。

一般教育訓練給付は十二万人の方が受けている。しかし、その中で非就業者、要は失業しておられる方はわずか二万人である、一七%であるということになります。

そこで、大臣にお伺いします。

正社員の方が雇用保険の教育訓練給付の大半を受け取つておられる。もちろん中小零細企業の社員の方もおられるかもしれません、しかし恐らくは安定した企業の正社員の方が、しかも中には、趣味や教養という目的を当初から御本人が掲げてこういう給付を受けている、あるいは社内の評価が高まるんじやないかという曖昧な理由で受けている講座に、雇用保険のお金が教育訓練給付として支払われている。

こういうことではなくて、やはり雇用保険です

考へをお伺いします。

○塙崎国務大臣 井坂委員の今のお考へは、それなりの一つの大事な考え方だというふうに思いました。

少子高齢化が進んでいく中で、働き方がこれからいろいろいろと、働き方改革もあって転職や、いろいろな形の働き方が出てくるわけであつて、そういう中で最終的に私ども今議論をしながら大事だというのは、やはり、一定の職務に対し能力をちゃんと評価してもらえるように力をつける。ですから、もちろん評価をちゃんとしてもらわないといけないという前提がありますけれども、しかし、やはり能力を上げていくことがさまざまな意味で、今後ますます職業能力の向上というものは大事だらうというふうに、まず一般的に言えるんだらうと思うんです。

本来、離職をされた方が主にこの教育訓練給付も使うべきだという今お話をありましたけれども、このことは両方とも、離職者も、そして在職者も当てはまることがあります。在職者、離職者双方が教育訓練給付の対象となつて職業能力の開発、向上に取り組んでいくというのがやはり必要なんだろうと思います。

ニーズとして、仕事がないから早くという意味で離職者に特に力を入れるべきだというふうに御指摘で、確かに、今、計算をさせていただいたところを見ると、もう少し離職された方々、失業された方が使うケースがあつてもいいのかなというふうに私も思はないわけではないわけでござります。

大臣が御答弁くださった専門実践教育訓練給付、今回、講座数が二千五百から五千に倍増されるということでありますけれども、しかし、この専門実践教育訓練給付、平成二十七年度予算では百二十八億円も予算は確保をされていましたにもかかわらず、実際に平成二十七年度に使われたのは十億円と、予算の一割以下でございました。よく執行率といいますけれども、予算が一割以下しか使われないというのは、政治、行政の世界では私は極めて異例のことではないかななどというふうに思ひます。

今回、法改正で、一人がもらえる上限額も引き

ことで、離職中も訓練を受ける、能力アップをす

る、そのチャンスをさらに厚くするということをさせていただいているわけあります。

また、企業が非正規雇用の皆さんに、従業員に對してキャリアアップのための訓練などを行つた場合には、雇用保険二事業によつてキャリアアップ助成金を支給していることはもう何度も申し上げてきているわけでありまして、これらの施策を通じて能力開発をやるということが、最終的に再就職なしはキャリアアップ、そしてまた転職に役立つということにならうと思いますので、そういうことでしっかりと応援をしていきたいというふうに思います。

○井坂委員 実は、私は三年前もこの議論をさせていただいて、そのときも同じような答弁をされていたんですね。ですから、失業者の方にもより手厚くやつておられるんだという御答弁なんですね。

でも、しかし、こうやつてエビデンスを見てみれば、結局、一般教育訓練給付で失業者の方が受け取つておられるのはわずか一七%。そして、より手厚くとすることで専門実践教育訓練給付、こちらの方も、アンケートベースのざつくりした数字でもわざか四割ということになりますから、手厚くやつておられるという御答弁は、それは了とい

たしますが、しかし、なかなかそれが結果となる数字にはこの間つながつていないのでないのではないかと思つて質問をさせていただいております。

大臣が御答弁くださった専門実践教育訓練給付、今回、講座数が二千五百から五千に倍増され

るといふことでありますけれども、しかし、この

この教育訓練給付自体は、講座の開設ができる

いと受給者が出てこないという特徴がございま

して、講座の開設を積極的に進めないと云ふ

いうふうに我々もちょっと反省をいたしております。

この教育訓練給付自体は、講座の開設ができるいと受給者が出てこないという特徴がございまして、講座が非常に少ないといふこともございました。

講座が非常に少ないといふこともございまして、二十七年度の受給者は非常に少ない状況でございました。

この教育訓練給付自体は、講座の開設ができるいと受給者が出てこないという特徴がございまして、講座の開設を積極的に進めないと云ふふうに我々もちょっと反省をいたしております。

それで、平成二十九年の一月では指定講座が二千四百十七講座に増加をしておりまして、平成二十八年度の受給者数は、講座がふえるので増加する見通しでございます。

そこで、平成二十九年の一月では指定講座が二千四百十七講座に増加をしておりまして、平成二十八年度の受給者数は、講座がふえるので増加する見通しでございます。

今回、教育訓練給付の拡充をさせていただきまし。繰り返しになりますけれども、給付率、支給割合自体を六〇%から七〇%に上げますので、上限にからなくて、もろん給付額自体はふえるという特徴がござりますのと、あと、子育て後、離職されて一年以内に開始できなかつたときは四年間まで受講の開始をおくらせることができるという仕組みを、十年までおくらせることができるよう

上げられるということになりますが、しかし、そもそも現状、今の上限額いっぱい使つている方が全体の一割しかこれもまたいないということで、何かみんなが上限いっぱい使つてもつとふやしてますけれども、現状、まず、この制度自体誰も使つてない、加えて、上限いっぱい使つている人はそのままに一割しかいないということでありますから、今回の拡充が一体どのような意味があるのか疑問に感じるわけあります。

参考人に伺います。参考人に伺いますが、予算に比べて全く利用額が少ない、予算の一割以下しか使われていない、また、上限いっぱい使う人もそのさらに一割しか使われない、これはなぜなのか、原因をお伺いします。

また、上限いっぱい使う人もそのさらに一割しか使われない、これがなぜなのか、原因をお伺いします。

参考人に伺いますが、予算に比べて全く利用額が少ない、予算の一割以下しか使われていない、人はそのままに一割しかいないということでありますから、今回の拡充が一体どのような意味があるのか疑問に感じるわけあります。

仕組みにいたしましたり、先ほど大臣が御答弁しましたように、四十五歳未満の離職者につきましては、訓練受講中の生活費を従来、基本手当の半分だったのを、基本手当の八割まで出すということでござりますので、それなりの金額になるということことで、訓練が受けやすくなるということをもうざいます。

ことに普通はなるんだというふうに思うんですね。

ことに普通はなるんだというふうに思うんですね。

ところが、日本の雇用保険では、会社の倒産とか廃業、あるいは会社側からのリストラ、こういう会社都合の退職に比べて、自己都合退職というのは、自己責任という考え方なのかどうかわかりませんが、十分な失業給付がされているとは言えないというふうに思います。

大臣にお伺いしたいのは、労働移動といふことと、特に自発的な労働移動ということを本気で考えるのであれば、自己都合退職と、それからこの間、きょう議論してまいりました教育訓練の給付を強化しなければ、成熟産業から成長産業への自発的な労働移動というのは起こらないというふうに思いますが、いかがでしょうか。

○塩崎国務大臣 今、成長産業へ成熟産業から移動することの重要性については井坂議員にもお認めをいただいている重要な点だということだろうというふうに思います。その際に、どういう形で離職をするのかということで今御議論があつたわけあります。

倒産、解雇など、あらかじめ再就職の準備をする余裕がないで離職を余儀なくされちゃう、こういう方については、自己都合の離職者と比べても再就職まで一定の期間を要すると想定されるので、特定受給資格者として給付日数も手厚くしているということをごぞいます。

一方で、自分の御都合でおやめになつた方に对する給付を充実するということについてどう考えるのかといふことがあります。他の先進国の中でも、こういうケースには出さないというところもあるようございますが、今の日本の場合には出すことは出すわけですけれども、それを拡充するという御提案であるうかと思いますが、早期再就職のインセンティブを弱めるのではないか、それはまたかえつて自分でやるという意気込みを減衰させてしまつて、結果として再就職を阻害してしまうんじゃないかというようなこともあります。それでござりますので、慎重な検討が必要なのかな

٦

それで、今この場で具体的なデータをお示しす

ことは非常に難しいんですけれども、また戻りまして、ちょっと精査をしてみたいと思います。

元にないだけで。要は、よく聞く議論なんですが、本当に根拠があるのかなと思つて。では、失業給付を下げれば下げるほどみんな早く再就職するということなんですか。ちょっと本当にそういうことなんですか。

の生田政府参考人 済みません。データはござい
なしゃ、お伺いします。

ますけれども、下がれば下げるほど早期に再就職できるというわけではないです。やはり最低限、一定程度の仕事探しの期間がないと落ちついで仕事が探しなくなるので、逆にだめになるということ

都合退職のときも一定の給付をするという思想をもつています。

日本があるというお話でした。もちろん、失業したときに失業給付がない国では、それはもう一刻も早く次を探さなきゃいけない、そういうお尻を

無理ですから、そういう文脈で、やはり自己都合でもきちんとほかの業界に転職ができるような、しつかりと余裕を持つて、期間も持つて、なおか

一本立てに意味のある教育訓練を受けて、ということからそろわないと労働移動は起こらないですよ」という趣旨で申し上げておりますから、ちょっとと最後、その点だけ大臣にお考えをいただきたいと思

改革というのがありました、その大きな柱は労

第一類第七号

厚生労働委員会議録第四号

平成二十九年三月十日

働市場改革でありました。日本よりもはるかに優遇されている労働政策だったと思いますが、シェーダーは、例えば失業給付の期間を短くする、だからこれはトータルで見れば給付額も減つていいわけですけれども、そういう中で労働市場の活性化というか、つまり再就職して、ゆっくりしないで次の仕事を一生懸命探すというふうに持つていいたというふうに理解をしております。ハルツ改革はいろいろなことをやっているというふうに理解しておりますけれども、今のお尋ねのような考え方でやつてある国の一ととしてはドイツも挙げられるんじゃないかなというふうに私は思っています。

今、転職の際に一ヶ月とかそんななんじや間に合わないじゃないかという話ですけれども、これからの方に再就職した先。ハルツの地方に再就職で移った人が何人いるかの一覧表であります。一番上の行の横軸がもといた場所、左側の縦軸が就職した先。これを見ると、例えば一番上、東北地方から南関東、東京、神奈川へ行った人は三万九千人、それに対して南関東から東北へ行った人は二万四千人ということで、東北から首都圏への流入が多い。同じように、北陸から首都圏への流入も多い。首都圏から北陸へ行く人はほとんどの人が、また、北陸から東海へ行く人は多いけれども、東海から北陸へ行く人は余りいない、三分の二以下だ。こういう表であります。

これは実際、部会の中でも専門委員から議論があつたというふうに聞いておりますけれども、地方から都市部、特に東京や神奈川あるいは名古屋、こういったところに就職をする際にそういう引っ越しの費用まで移転費で払うのは、都市部の集中を助長して地方創生に逆行するのではないかというふうにも思いますけれども、大臣はいかがお考えでしようか。

○塩崎国務大臣 平成二十七年度の移転費の支給実績を見ますと、東京における支給実績の全体に占める割合というのは、支給件数、支給額とともに約八%となつております。このように、東京へ上京する方も給付の対象でありますけれども、これが特別多いという形にはなつていないのであります。

また、改正後は、地方自治体が行う職業紹介についていく際にサポートする、意味のあることはサポートをしつかりやつていくということが経済の活性化にもつながるんじゃないかというふうに思います。

○井坂委員 ちょっと大事な論点なので、また、引き続き議論させていただきたいというふうに思います。

次に、移転費の支給対象について伺います。

今回の法改正では、紹介を受けた仕事が遠方

だつたときに引っ越し費用がもらえる移転費、こ

れも対象者が拡大をされます。これは、議員向けの説明資料には、都会から地方へのUターンを希望する人を支援するためというふうに一番上に明

記をされているわけですが、しかし、制度の実際は、都会から地方だけじゃなくて、地方から大都会への引っ越しにも移転費は同じく支払われるということであります。

資料三、これは平成二十六年に、どの地方から

どの地方に再就職で移った人が何人いるかの一覧表であります。一番上の行の横軸がもといた場

所、左側の縦軸が就職した先。

これを見ると、例え

ば一番上、東北地方から南

関東、東京、神奈川へ行った人は三万九千人、そ

れに対して南関東から東北へ行った人は二万四千

人ということで、東北から首都圏への流入が多

い。同じように、北陸から首都圏への流入も大分

多い。首都圏から北陸へ行く人はほとんどの人が、また、北陸から東海へ行く人は多いけれども、東海から北陸へ行く人は余りいない、三分の二以下だ。こういう表であります。

これは別に求人倍率が、地方に仕事がないで都

会に仕事があるからそうなつてあるんだつたらま

だわかるんすけれども、一応、資料四でつけま

したのは、東北と南関東は求人倍率は同じ平成二

十六年で一緒です、あるいは北陸と南関東だつ

たら北陸の方が求人倍率は高いわけで、北陸に仕

事がいっぱいあるのにあえて東京に行くという人

に引っ越し費用を雇用保険で払つて移つてもらう

ことに、果たして本当に政策的な意味があるのか

という問題提起であります。そもそも件数自体が

物すごく少ないという根本的な大問題があります

けれども、政策の方向性としていかがなものかと

いう問題提起をさせていただきました。

最後に、労働生産性の定義について伺います。

今回の法改正では、雇用安定事業と能力開発事

業の理念に労働生産性のアップという考え方があ

ります。

私は、労働生産性は、もうずっとこの国会で、

日本は弱点だ、上げるべきだと言ひ続けてまいり

ましたが、しかし、今回の厚生労働省の考える労

働生産性の定義は大変くせ者で、分母は雇つてい

る社員の数、そして分子には人件費が入っている

わけであります。

つまりは、分母の社員数を減らせば、厚生労働省の

定義では労働生産性がなぜか自動的に上がつてしまふことになりますし、あるいは、同じ社員数で

長時間労働を無理やりさせて、そうすると、分母

は変わらないけれども分子の残業代や割り増し賃

金はふえるわけですから、厚生労働省の定義では長時

間労働をさせればさせるほど労働生産性が上が

ります。

一方で、助成金については、大量の支給申請を

てしまう。これは計算でそうなるわけです。まして、長時間労働をなくそうと思つてもう一人雇い、ワーケーションしました、そうすると、分母の人はふえる、分子は割り増し賃金とかが減る。世間一般の定義とかけ離れたむちやくちやな定義だといふうに思いますけれども、厚生労働省における労働生産性の定義はこれでよいのか、おなつてしまふわけであります。

これは別に求人倍率が、地方に仕事がないで都

会に仕事があるからそうなつてあるんだつたらま

だわかるんすけれども、一応、資料四でつけま

したのは、東北と南関東は求人倍率は同じ平成二

十六年で一緒です、あるいは北陸と南関東だつ

たら北陸の方が求人倍率は高いわけで、北陸に仕

事がいっぱいあるのにあえて東京に行くという人

に引っ越し費用を雇用保険で払つてもらう

ことに、果たして本当に政策的な意味があるのか

という問題提起であります。そもそも件数自体が

物すごく少ないという根本的な大問題があります

けれども、政策の方向性としていかがなものかと

いう問題提起をさせていただきました。

最後に、労働生産性の定義について伺います。

今回の法改正では、雇用安定事業と能力開発事

業の理念に労働生産性のアップという考え方があ

ります。

私は、おおむね委員がおつしゃつた定義の中身になつ

ておりますけれども、一つ申し上げたいと思いま

るのは、この労働生産性、生産性要件の対象と

なつた期間中に事業主都合による離職者を発生さ

せていないことがこの助成金の支給の要件となつ

ておりますので、人減らしをして労働生産性を高

めることとはこの対象にはならないといふうに思

いります。

また、労働時間を長くして生産性を高めるん

じゃないかというお話をあります。

生産性の向上については、本来、例えば、機械

化を導入することによつて労働者の負担を軽減し

たり、働き方改革を進めて効率的な働き方をした

り、あるいは、先ほど来ありますように能力開発

を図ることなどを通じて達成をすべきものと考え

ております。

このため、生産性の算定に当たつては、本来、

長時間労働を抑制する観点からも、労働者の時間

当たりの生産性、一人、頭数じやなくて、時間當

たりの生産性を見ることが望ましいと考えており

ます。

迅速に処理しなければならないという使命もござります。そういったことから、事業所で働く全の方の総労働時間をタイムカードなどで計算することは、実務的には非常に困難な面があるのかなというふうに考えています。

もとより、労働基準法の労働時間に関する規定に違反した場合など、労働関係法令違反がある事業主に対してはこの助成金を支給しない取り扱いとしております。これによって、長時間労働を抑制する一定の効果があるものと考えております。

御指摘の点もありますので、今後とも、この生産性要件については、受給事業所の実態を丁寧に把握しながら、適切な運用が図られるよう努めていきたいと考えております。

○井坂委員 時間が参りましたが、大臣、申し上げるだけにしますが、人が減つたら労働生産性がふえるとか、あるいは長時間労働させたら労働生産性がふえるというような定義の仕切りで、それを労働生産性と呼ぶのは完全に間違いだというふうに思いますから、定義を変えるか、労働生産性という呼び方を変えるか、どちらかはぜひしていただきたいというふうに思います。

以上申し上げて、私の質疑を終わります。ありがとうございました。

○丹羽委員長 次に、田畠裕明君。

○田畠(裕)委員 自民党の田畠裕明でございます。

質問の機会をいただきまして、ありがとうございました。

それでは、私から雇用保険法改正等についての質疑をさせていただきたいと思います。

三月一日から平成三十年四月採用の就職活動が、いわゆる解禁をされているわけであります。町を歩けば、初々しいリクルートスーツの若者を見かけるあります、売り手市場であります。民間企業の調査によりますと、大卒予定者の求人倍率は一・七四倍ということでもあります。

求職者は、自分自身の人生設計ですか、ライ

フステージを俯瞰した職業選択を果たしてもらい

たいと思いますし、雇用側は、自社の強みをさらにお示しててくれる人材であったり、求める人材像を明確に採用につなげていただきたいと思います。

また、もちろん企業側は、人材育成に力を入れることも強く求めるものであります。また、政府は、就労支援や、働く人の立場、視点に立った働き方改革を実現していただきたいと思います。まさに政労使が一体となって、一億総活躍社会の実現に向けて取り組むべき事柄でなかろうかと思いま

す。

アベノミクスを推し進めることによって雇用のミスマッチを解消し、人材を成長分野への移動をしつかり進めること、また、今ほどもお話をありました、労働生産性、この高めといいますか、その精度、質をしっかりと高めること、また、増大をさせて、より柔軟な働き方への環境整備、中間層の厚みを増しつつ、格差の固定化を回避しなければならないとも考えるわけであります。

大臣は常々、働き方改革は、多様な働き方の選択を可能として、企業の生産性や競争力の向上、賃金アップ、経済成長につなげることが重要であるというふうに述べられております。まさしくそ

うだと思います。今、同一労働同一賃金のガイドラインも提示をされているところであります。まさに働き方改革、これをしつかり推し進めていただきたいと思います。

それでは、そういうことを踏まえて、雇用保険法の一部を改正する法律案についての質問に入ります。

今日は、専門実践教育訓練給付についての拡充ということになります。先ほどからもお話を出ておりますけれども、子育て女性のためのリカレン

ト講座の増設など、助成対象講座も拡充をされることがありますので、これは、もちろん、評価をしたいと思います。実施に当たっては、当然、周知徹底をしつかり行つてもらいたいと思いま

す。また、士日の講座ですか、子育てが一段落をされた方々への講座の充実ということも、増設ということも盛り込まれていて、これが、いわゆる解禁をされているわけであります。

これは、平成以降も数次にわたって改正がなされてきております。雇用や失業実態に

鑑み、いわゆる給付率の上下調整であつたりです

とか、雇用保険を二事業への統合をしたり、再編

をしたり、また、一般財源からの国庫負担の導入

といったことが、これまでの歴史の中で改正をさ

れています。

実際、私も、はるか、サラリーマン時代に教育

訓練給付金を活用して資格取得の学校に通い、無

事に資格も取得をして、その後、自分の職場でも

非常に重宝したというか、自分自身の仕事の幅も

広がったという実体験をしているわけであります

ので、こうしたことも踏まえて、広げていくこと

を御期待したいと思います。

中でも、まずお聞きしますのは、失業等給付の

拡充の中でも、賃金日給の水準見直しについてお

聞きをしたいと思います。

近年、いわゆる最賃が、最低賃金の大額な引き

上げがなされておりまして、雇用保険の賃金日額

の引き上げにもつながったものだと理解をしてい

るわけですが、今回の賃金日額改定の趣旨

でございますが、雇用のセーフティネットを守

るためにも、年度内の成立は必ずやはり果たすべ

きだと考えるものであります。

また、個人の学び直しですとか求職者のキャリ

アップを支援することはとても大切であります

。今ほど井坂委員からのお話もありましたが、

求職者と在職者のその利用の実態についても数字

があるわけでありますし、一人当たりの教育訓練

給付費自身は減少傾向にあるとお聞きをしてい

るわけであります。企業における人材育成に加

えて、労働者個人を支援する教育訓練給付制度に

ついての支援強化というのは、もちろん、これから

らもしっかりとやつていかなければいけないと想い

ます。

今回、専門実践教育訓練給付についての拡充

ということになります。先ほどからもお話を出て

おりませんけれども、子育て女性のためのリカレン

ト講座の増設など、助成対象講座も拡充をされる

ということになりますので、これは、もちろん、これか

らもしっかりとやつていかなければいけないと想い

ます。

離職前の平均賃金でございます賃金日額につき

ましては、それに給付率を掛けまして基本手当の

給付額が決まっております。

○生田政府参考人 お答えいたします。

離職前の平均賃金でございます賃金日額につき

ましては、それに給付率を掛けまして基本手当の

給付額が決まっております。

この賃金日額につきましては、賃金が高額で

あつた方が基本手当に依存して、再就職意欲を減

退させることがないようにするということ、それ

から、低所得者についても、失業中の生活を保障

するということで、上限額、下限額がそれぞれ設

定をされてございます。

今回の改正につきましては、近年の最低賃金の

引き上げによりまして、平成二十八年度の賃金日

額の下限額が、最低賃金で就業した場合を下回る

という水準となつたものですから、最近の賃金分

布に基づきまして、この下限額だけじゃなくて上

限額も含めまして全体の見直しをして改正をする

ということにいたしました。

その結果といたしまして、上限、下限とともに上

がるということございまして、基本的に全ての

受給者の方の給付水準が向上するということにな

ります。

さらに、今回の改正によりまして、今後、賃金

日額の下限額の、最低賃金との逆転現象が生じな

いようになります。

求職者は、自分自身の人生設計ですか、ライ

フステージを俯瞰した職業選択を果たしてもらい

れているわけであります。

第一類第七号

厚生労働委員会議録第四号

平成二十九年三月十日

二二五

を基礎として算出された賃金日額を下回るような場合につきましては、その最低賃金日額を下限額とするということにいたしまして、給付水準がセーフティーネット機能を確実に果たせるようになります。

○田畠(裕)委員 御答弁ありがとうございます。

全ての対象者、漏れなくということありますので、そこはしっかりと対応をお願いしたいと思うところでございます。

雇用保険料率の原則の保険料率を、三年間、時限的に引き下げを行い、弾力条項に、労使合わせた料率は〇・六%に下がるわけあります。これは、過去二十年間においても最小、一番低い保険料率となるものだと思います。これは、もちろん、アベノミクス効果等によつて、失業、景況感の推移上昇、改善ということが、それにはもちろん寄与しているのではないかと思います。

そういう意味で、雇用保険財政が改善をしていく中、今回の法案においては、企業、労働者そぞれに対して、こうした成果をどのような形で還元をしていくということになるんでしょうか。また、この還元によつて、いわゆる労使とも負担が減るわけありますけれども、これによって、一方では雇用保険財政、こちらについての影響について、どのように試算なり見解を持つていらっしゃるのかをお聞きさせていただきたいと思います。

○橋本副大臣 お答えをいたします。

近年、雇用情勢が大変改善をしております。この結果として、雇用保険の被保険者数が増加するということ、それから受給者の方は減少傾向にある、こういうことによりまして、雇用保険財政は安定的に推移しているような状況でございます。このため、費用負担者である労使の負担軽減をするという観点から、このたび、今御指摘がありましたように、平成二十九年から三十一年度の三年間に限定して保険料を引き下げるごととしてお

ります。これにより、実額で申しますと、労使それぞれ千七百五十億円の負担軽減が図られるといふことになります。

では、それで財政が大丈夫なのかということも御質問いただいておりますが、今申し上げたように、安定的に雇用保険財政の運営が維持されると見込まれる三年間に限つて実施をするというふうにしております。

では、三年たつて平成三十一年度末はどうなるのかということですが、私どもの方で推計をしている限りにおいて約四・一兆円の残高ということにならうというふうに考えておりまして、これは弾力倍率という言い方がございますが、要は、その年に給付をする金額の倍、大体二倍程度ということになるということが見込まれていて、これはまだ安定的な状況であると評価できるというふうに思つておりますので、そういう意味で、今回の措置を講じた上でも、今後も安定的な運営が維持できるものというふうに考えております。

○田畠(裕)委員 ありがとうございます。

近年、雇用情勢は好転をしておりますから、二十六年においても雇用保険会計では一千九百六十五億円のプラス、二十七年では一千六百七十四億円のプラスでありますというふうにお聞きしております。二十八年の見込みは一千六百二十五億円の支出超過という見込みというふうにお聞きしておるわけであります、今言われるよう、三年間の限られたこと、いろいろ資料ですと平成三十三年度まで収支見通しが示されているわけでありますが、適切な積立額の見通し、今までの見定めます。二十九年の見込みは一千六百二十九億円の支出超過という見込みというふうにお聞きしておるわけであります。

○橋本副大臣 ありがとうございます。

お話をありましたけれども、財政状況をしっかりと見て、労使給付はそれなりの低水準になるよう見定めていただきたいと思いますし、この後、育児休業給付などは、やはり自然増といふか、いろいろな意味で、働きやすさを拡充していく中ではふえていくのではないかと私は思っておりま

す。そのため、費用負担者である労使の負担軽減を

する」ということ、それから受給者の方は減少傾向にある、

このたび、今御指摘がありましたように、

平成二十九年から三十一年度の三年間に限定して保険料を引き下げるごととしてお

ク時代等においては一兆円を下回るような残高にもなった時期もあったかと思うわけでありますので、きつちり対応をお願いしたいと思いますし、それからも政策の実行に努めていただきたいと思います。

それでは、職業安定法関係についての質問に移りたいと思います。

少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少する中、育児等で離職した方、中高年層等を含めて、それの方が意欲や能力に応じて働くことができる社会づくりは大変重要であります。多様な求職、求人ニーズのマッチングがより適切かつ円滑に行われるよう、労働力の需給調整にかかる民間人材サービスの機能強化も求められます。

労働一人一人が、それぞれの希望に応じて、社会を実現するために、こういった求職、求人に

ついての人材のマッチングの機能の強化が必要不可欠であろうかと思います。今回の職業安定法の改正においても、こうした観点からの改正だといふふうに認識をしているわけであります。改め

て、どのような対応を盛り込んでいるのか、お聞かせいただきたいと思います。

○田畠(裕)委員 ありがとうございます。

偽装求人とかブラック求人ですか、また虚偽の求人とか、やはり、弱みにつけ込んで、そしてまた労働者を使い捨てにするような、そうした悪質な業者の排除というの、これは当然だと思います。

○田畠(裕)委員 ありがとうございます。

旧来型のこうした人材求人サービスが、このようないいインターネットであつたりですとか、さまざまな媒体を通じて、そうした求職活動が行われる、求人活動が行われることによつては、現行の法体系ではカバーし切れない部分も当然出てきて

いるのではなかろうかと思います。そこも見定めながら、しつかり改善をしていただきたいと思います。

まず一点は、これは既に御議論があつたところ

ではございますが、ハローワークや職業紹介事業者など、全ての職業紹介を行う機関において、そ

して新卒向け求人のみならず、全ての求人を対象

として、労働関係法令違反を繰り返す事業主等か

らの求人等を不受理とする可能性とするとい

うことにしております。それが一点。

それから、民間の職業紹介事業者、そういう事

業者も大変ふえておりまして、またサービスの多

様化も進んでいて、どこの民間の職業紹介事業者

に行けばいいのか、選ぶのが難しくなっていると

いう点がございます。

この点について、今回の法改正では、求職者や

事業主による適切な職業紹介事業者の選択に資するように、職業紹介事業者に対し、紹介実績や手数料に関する事項について、インターネットにより情報提供する義務を課すこととしておりまして、そうしたもので優良な職業紹介事業者を選んでいただけるようにしようといふことをしております。

さらに、求人情報サイト等について、募集情報等提供事業として新たに法律上に位置づけを設けた上で、情報の適正化に向けた努力義務を課し、仮に不適正な情報等があつたということがあれば指導監督を行うことができる、こういう規定を設けております。

以上のようなことで、マッチングが適正に以前より行われるようにということを取り組んでいるところがございます。

○田畠(裕)委員 ありがとうございます。

ささらに、求人情報サイト等について、募集情報等提供事業として新たに法律上に位置づけを設けた上で、情報の適正化に向けた努力義務を課し、

り情報提供する義務を課すこととしておりまし

て、そうしたもので優良な職業紹介事業者を選ん

でいただけるようにしようといふことをしてお

ります。

○橋本副大臣 お答えをいたします。

まさに御指摘をいただきましたように、インターネット等の求人情報サイト等も広がっております。その中で不適切な募集情報の掲載もあるのではないか、こういう御指摘もあるところでございます。そうした状況を踏まえまして、求人情報サイト等の募集情報等提供事業といふものに対して、業務運営の改善向上に向けた努力義務を課すこととしております。

その努力義務として実施を求める具体的な内容は、この法律を成立させていたいた後に指針としてお示しすることとなりますけれども、具体的には、苦情処理の体制を整備していくだくこと、あるいは個人情報の保護などの業務運営面の取り組みについて、あるいは事業主と協力をして募集情報を適正化する取り組みなどを想定しておりますところでございます。

さらに、こうした適正な業務運営の履行を確保するために、もしそれがなされていないという場合において、必要に応じて指導助言あるいは報告微収を行うことができるなどとしたところでございます。

〔委員長退席、高島委員長代理着席〕

○田畠(裕)委員 ありがとうございます。直接ちょっとと法案には関係ないですけれども、前回のこの関係の法改正で、国のハローワーク情報が、希望のある地方自治体等に提供ができる体制が整っているわけであります。

私自身は、基礎的自治体のそうした情報収集であつたりですとか、そもそも、基礎的自治体として中小企業施策ですか産業政策をやつてゐるわけでありまして、そこがうまく機能して、特に地方においても、人材の求職、求人の、こうした自治体を介してのマッチングがしっかりと機能していくこと、ワークしていくことがとても大事でなかなかかなと思いますので、いろいろな施策を組み合わせて当然やっていかなければいけないと思います。

待機児童問題は、もちろん、国のみならず、基礎的自治体の役割がとても大きいわけあります。

そこで、役割分担ですか連携協力をしながら、もちろん待機児童の完全ゼロという方向に向けて、役割分担ですか連携協力をしながら、もっぱいならないなというふうに思つております。

また、保育所、認定こども園等で働く保育士の方々等の待遇改善のキャリアアップ研修等が創設をされるわけでありますけれども、そうした働く方々のやりがいと待遇のバランスがとれ、研修を通じてより専門性が高まることがあります。両にらみで取り組んでいただきたいなと思つています。

育休等の延長について、これまでもさまざまな議論が進められてきていたわけですが、この法改正に至り、労政審の中での雇用均等分科会での議論について、改めてちょっとお知らせといいますか、御報告を兼ねて御答弁をいただきたいな

と思います。

○吉田政府参考人 お答えいたします。

○高橋(千)委員長代理 次に、高橋千鶴子君。

○高橋(千)委員 日本共産党的高橋千鶴子です。

まず冒頭、労働基準監督官の体制について質問をいたします。

資料の一枚目に、七日付の日経新聞をおつけしました。「労基署業務を民間委託」というこの見出しに非常にびっくりしたわけですけれども、最もなじみなない分野のはずだこう思つたわけです。長時間労働をなくすためにも活躍が期待されている監督官、記事では「九日の規制改革会議で検討に着手し、六月の答申に盛り込む」と書かれ

最後、育児・介護休業法について、ちょっとお聞きをしたいと思います。

午前中からの質疑もございました。いわゆる育休の期間を、特例措置ということで、一年六ヶ月からさらに半年延ばすということ。これは、いわゆる年度初めの四月入所についての谷間を埋めるといったようなこともあります。先ほどからもお話をありますように、あくまでも緊急措置ということであろうかと思います。

待機児童問題は、もちろん、国のみならず、基礎的自治体の役割がとても大きいわけありますので、役割分担ですか連携協力をしながら、もっぱいならないなというふうに思つております。

また、保育所、認定こども園等で働く保育士の

方々等の待遇改善のキャリアアップ研修等が創設をされるわけでありますけれども、そうした働く

方々のやりがいと待遇のバランスがとれ、研修を通じてより専門性が高まることについても、両に

らみで取り組んでいただきたいなと思つています。

○田畠(裕)委員 ありがとうございます。時間でござります。

○吉田政府参考人 お答えいたします。

○高橋(千)委員長代理 次に、高橋千鶴子君。

○高橋(千)委員 日本共産党的高橋千鶴子です。

まず冒頭、労働基準監督官の体制について質問をいたします。

資料の一枚目に、七日付の日経新聞をおつけしました。

「労基署業務を民間委託」というこの見出

しに非常にびっくりしたわけですけれども、最も

なじみなない分野のはずだこう思つたわけです。

長時間労働をなくすためにも活躍が期待され

ている監督官、記事では「九日の規制改革会議で

検討に着手し、六月の答申に盛り込む」と書かれ

さらなる延長については、緊急的なセーフティーネットとしての措置であることが明確になるよう

にすべきであることを踏まえるべきという御意見をいただいております。この点につきましては、

十二月十一日に建議として、「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について」という形でおまとめいただいております。

今回御提案させていただいております法案につきましては、この建議を踏まえて作成させていた

だしたものでございまして、法律案の要綱を諮問

した一月の雇用均等分科会におきましては、おおむね妥当と答申をいたしております。あわせ

て、分科会からは、保育所等の整備を一層進めることが重要であるなどの、この延長に当たつて留意すべきとしていた御意見もございました

て、私どもとしては、この点、真摯に受けとめて、今後進めさせていただきたいと思っております。

○刀禍政府参考人 お答えいたします。

ただいま委員からお話をありましたタスク

フォースというものができたわけでございます

が、これは昨年十月の規制改革推進会議で、本会

議で取り上げる案件のうち、本会議での議論の前

に専門的検討を行つた方が望ましい課題につい

て、必要に応じタスクフォースを置く、タスク

フォースで取り上げる議題については本会議で決

定するとしているところです。

その後、タスクフォースで取り上げる具体的な

議題について検討が行われ、昨日九日の規制改

推進会議において、今お話をございましたよ

うに、労働基準監督業務の民間活用を議題としてタ

スクフォースを設置することが決定されたもので

ございます。

今後、規制改革推進会議の答申取りまとめに向

けて検討が進められることがあります。その具

体的な進め方についてはタスクフォースの中で議

論されることになると承知をしております。

○高橋(千)委員 済みません。もう一つだけ伺つてよろしいでしょうか。

タスクフォースを設置するということは昨年の

十月に決まつてます。

回決ましたのはまだ一つ目だということでありま

す。そして、議題はまだ去年の時点では決まつて

ております。

きょうは内閣府に来ていただいておりますが、二枚目に、みんな知らない知らないと言つたけれども本当にたんたんと思つたのは、やはり、記念にありますように、きのう規制改革会議がやられました、「労働基準監督業務の民間活用タスクフォース」の設置について」というものが決まりました。

事にあるように、きのう規制改革会議がやられました、「労働基準監督業務の民間活用タスク

フォース」の設置について」というものが決まりました。

どういう経緯でこの議論が出て、どんなことを考へているのか、御説明いただければと思いま

す。

ただいま委員からお話をありましたタスク

フォースというものができたわけでございます

が、これは昨年十月の規制改革推進会議で、本会

議で取り上げる案件のうち、本会議での議論の前

に専門的検討を行つた方が望ましい課題につい

て、必要に応じタスクフォースを置く、タスク

フォースで取り上げる議題については本会議で決

定するとしているところです。

その後、タスクフォースで取り上げる具体的な

議題について検討が行われ、昨日九日の規制改

推進会議において、今お話をございましたよ

うに、労働基準監督業務の民間活用を議題としてタ

スクフォースを設置することが決定されたもので

ございます。

今後、規制改革推進会議の答申取りまとめに向

けて検討が進められることがあります。その具

体的な進め方についてはタスクフォースの中で議

論されることになると承知をしております。

○高橋(千)委員 済みません。もう一つだけ伺つてよろしいでしょうか。

タスクフォースを設置するということは昨年の

十月に決まつてます。

回決ましたのはまだ一つ目だということでありま

す。そして、議題はまだ去年の時点では決まつて

いませんが、このことなんですが、昨日伺つたと

ころによりますと、八代氏が主査になることだけ

は決まつてました。議題は決まつていなんだけ

ども、八代氏が主査になることだけは決まつていつたということなんですね。これは、最初から何か筋書きがあるんじゃないでしょうか。

○刀禪政府参考人 お答えいたします。

経緯につきましては先ほど答弁申し上げたとおりでございますけれども、事柄の性格いたしまして、本会議というのはいろいろな案件を取り扱いますが、中には専門的な検討を事前に行つた方が望ましい分野もあるのではないかという問題意識が、議長を初め委員の方々おられまして、タスクフォースというのを設置しながらこの本会議を機動的に運営していくこというお考えがあつたものと理解しております。

その中で、タスクフォースの設置については、他のワーキングの座長等を決定する際に、本件については八代先生にお願いするということはあらかじめ決まつていたものでございます。その後、八代先生と大田議長等が相談をされまして、その中で、今回、議題の提案が行われ、このテーマを取り上げるということが決まつた、そのような経緯でございます。

○高橋(千)委員 聞いていて皆さんも本当におかしいなと思うと思うんですね。

本会議の前に専門的にいろいろと議題を決めてやるのは、それありだと思いますよ。そういうことを十月に決めておきながら、きのうまでまだ一つも立ち上がりつていなければいけません。それで、いきなり立ち上がりつたんだけれども、立ち上がる前に座長だけは決まつていた。何を専門的にやるのかわからないのに、やる人だけは決まつていた。これは誰が考えたっておかしいですよ。実は、十月のその規制改革会議の前の九月の会議のときに、八代氏がこの民間委託について発言をしているんですね。やはりそれはそんたくされているんだろうと思うんです。ちょっとだけ時間を見いたしたことなのかもしれません。

言い出しつべの八代氏がタスクフォースの主査になつた。この八代氏は、三月一日付のダイヤモ

ンド・オンラインで、次のようなことを述べています。

「ブラック企業の労基法違反摘発を「民間委託すべき理由」、これがタイトルです。「過労死等の事故が増え、政府の「働き方改革」でも法律で定められた上限を超えた長時間残業を罰則付きで規制することでは合意されている。しかし、ここで見落とされているのが、労働基準監督官の不足にいます

が望ましい分野もあるのではないかという問題意識が、議長を初め委員の方々おられまして、タスクフォースというのを設置しながらこの本会議を機動的に運営していくこというお考えがあつたものと理解しております。

その中で、タスクフォースの設置については、他のワーキングの座長等を決定する際に、本件については八代先生にお願いするということはあらかじめ決まつていたものでございます。その後、八代先生と大田議長等が相談をされまして、その中で、今回、議題の提案が行われ、このテーマを取り上げるということが決まつた、そのような経緯でございます。

○高橋(千)委員 少しですか。もう少し自信を

転倒だと思うんです。

大臣、この考え方に対して、やはり厚労省として、それは違うと言うべきだと思いますが、いかがでしょうか。

○塙崎国務大臣 それは、ダイヤモンド・オンラインに載っている八代さんの書いたものについての今コメントがあつたかと思うわけありますけれども、私ども、先ほども答弁を申し上げたよ

う話を、できたということは聞いておりました

けれども、中身は、今、刀禪さんからお話を

つたように私は居合わせたことがあつた

けれども、中身は、今、刀禪さんからお話を

つたように私は居合わせたことがあります。

平成二十九年度の定員については、今お配りを

いただきましたけれども、監督署全体で九人増で

あります。そのため監督指導を行なう労働基準監

督官は、長時間労働の是正に向けた法規制の執行

強化の観点から五十人増、こういうことになつて

います。それから一方で、今お話をいたいたよ

うに、労働災害防止とか労災補償を担う定員は四

十一名減ということにこの二十九年度はなつて

いるわけあります。

労働災害防止のための安全衛生指導、過労死等

の複雑な事案を初めてとする労災補償の適切な実施

を含めて、労働基準監督署が求められる役割を

しっかりと發揮できるよう、今後とも監督署全

体の体制確保に努めていかなければならぬとい

うふうに考えております。

○高橋(千)委員 一〇一七年の労働基準監督官の採用試験、「働く人たちを守る! 労働Gメン!!」

いということはそのとおりであるわけで、また財政的に非常に厳しいということもわかつてはいますが、さあ、それをどういうふうにやるのかといふのではなく、まだこれから私どもとしては議論しないやいけない。

駐車違反をやると同じだというようなお話をあるようですけれども、駐車違反とは少しやはり違のではないかなという感じはいたします。

○高橋(千)委員 少しですか。もう少し自信を持つてお答えいただいたらいいんじゃないでしょうか。

資料の三枚目に、監督官の定員の推移というこ

とで十年間の数をつけておきました。監督官は、

これは十九年度と二十九年度と、左から、ちょうど二十年間のスパンでとつておりますが、十年間で二百八十人ふえているんです。しかし、下の方を見

見ていただくと、監督官を除く定員は三百六十九人減っています。合わせると一人しかふえていませんですね、相対で。

これはどうしてそうなっているかというと、二

十一年度からは、新人事制度ということで、監督官として全部採用する。今まででは、それぞれ安全

衛生分野、労災行政、技官、事務官ということで

採用しておりましたけれども、全部ひっくるめて

採用して、それぞれの分野を一年ずつ回って経験を積むということになつているそうです。

そうすると、確かに一つわかることはあるんで

すよ。つまり、監督官しかできない業務と言つて

いたおかげで、その方が例えればそれこそ育休を

とつたり病気になつたりすると補充されていな

い、そういうところに私は居合わせたことがあります。

ただきましたけれども、監督署全体で九人増であります。そのため監督指導を行なう労働基準監

督官は、長時間労働の是正に向けた法規制の執行

強化の観点から五十人増、こういうことになつて

います。それから一方で、今お話をいたいたよ

うに、労働災害防止とか労災補償を担う定員は四

十一名減ということにこの二十九年度はなつて

いるわけあります。

特にこの間「かとく」の活躍が非常に目立ち、ブ

ラック企業取り締まりなども期待されているんで

す。だからこそ、総枠をふやすべきなんです。

さつき紹介した日経の記事に、雇用者一万人当

たりの監督官を見ると、日本は〇・六二人で、主

要国ではドイツの一・八九人や英國の〇・九三人

などを下回ると指摘をしています。本来、ILO

基準であれば、雇用者一万人に一人、つまり五千

人以上にしなければならないんですね。

働き方改革は安倍政権の目玉です。きちんと増

員要求するべきだと思いますが、いかがでしよう

か。

という、なかなか工夫をして、どこかテレビドラマにあつたものにちょっと雰囲気が似ているかななんて思つて見ておりましたけれども、それぞれの分野で活躍している現場の人たちの写真とメッセージが載せられていて、とても意欲的なパンフレットかなと思いました。

「労働基準監督官に任官された者は、ILO条約などで規定されている労働監督制度の趣旨に従い、労働基準法により労働基準監督官分限審議会の同意がない限り罷免されません。」こう書いている。やはり特別な存在なんですね。特別な存在だからこそ、これを一部は民間でもいいんだ、社労士さんが来ていいんだ、そういう議論では全然ないということを、今大臣も懸念にふやしているということをおっしゃいましたけれども、それはしっかりと発言をしていただきたい。規制改革会議は、なかなか大臣がいつも出ているのではなくて呼ばれないで行けないと決まってからでは遅いわけではありませんので、やはり決まってからでは遅いわけをおっしゃいます。それでは、雇用保険について質問をいたしました。

本案では、雇用保険料率が〇・八%から〇・六%に引き下げられ、本則も一・二%から一・〇%へと再度の引き下げをいたします。

きょう問題にしたいのは、国庫負担の部分です。

資料の四枚目につけてありますけれども、国庫負担は本来は基本手当の二五%であるべきである、それが本則であるわけですけれども、今でもその五五%つまり一三・七五%しか負担していません。ところが、今回は、わざわざ、その本来負担すべき額の一〇%、基本手当から見るとたつたわけです。これにより、一千百億円の国費が削減できます。こういうことになるわけですね。下にあるように、保険料率等国庫負担を減らしても、三年後にまだ積立金残高は三兆六千億円ある

から大丈夫、こういう説明がされているのかなどいうふうに思うわけです。

労働基準監督官に任官された者は、ILO条約などと規定されている労働監督制度の趣旨に従い、労働基準法により労働基準監督官分限審議会の同意がない限り罷免されません。」こう書いている。やはり特別な存在なんですね。特別な存在だからこそ、これを民間でもいいんだ、社労士さんが来ていいんだ、そういう議論では全然ないということを、今大臣も懸念にふやしているということをおっしゃいました。それでは、雇用保険について質問をいたしました。

一二・五%で国の責任を果たしたとは到底言えません。まして、基金が余っているから減らすとしても、法律どおりこれは執行されるものだから、当然、法律どおりこれは執行されるものだから、法律に書いたと今おっしゃいました。だから、これは絶対に変えないと約束いただけます。

二・五%で国が責任を果たしたとは到底言えません。まして、基金が余っているから減らすとしても、法律どおりこれは執行されるものだから、法律に書いたと今おっしゃいました。だから、これは絶対に変えないと約束いただけます。

○塩崎国務大臣

近年の雇用情勢は改善をしてい

るということは総理から何度も御説明を申し上げておりますが、そういうことから、雇用保険の被保険者の数は増加をする一方で受給者も減少傾向にあります。そこで、雇用保険財政はこのところで安定的に推移をしているわけでございます。

今回の国庫負担の引き下げは、こうした状況を踏まえて、雇用保険制度の安定的な運営を確保できることを前提として、三年間に限定をして年限的に行なうものでございまして、失業が国の経済政策、雇用政策と関係が深く、政府もその責任の一端を担うべきということで国庫負担を導入していくわけでありまして、この基本的な考え方方は全く変更はないということでございます。

また、国庫負担率の引き下げを三年間に限り行なうということは法律上も明記をされていところです。そこまでして、その後は現在と同じ水準に戻るということに法律上もなつてあるわけでございま

す。

本件では、雇用保険料率が〇・八%から〇・六%

へと再度の引き下げをいたしました。

きょう問題にしたいのは、国庫負担の部分です。

資料の四枚目につけてありますけれども、国庫負担は本来は基本手当の二五%であるべきである、それが本則であるわけですけれども、今でも

その五五%つまり一三・七五%しか負担していません。ところが、今回は、わざわざ、その本来負担すべき額の一〇%、基本手当から見るとたつたわけです。これにより、一千百億円の国費が削減できます。こういうことになるわけですね。下

にあるように、保険料率等国庫負担を減らしても、三年後にまだ積立金残高は三兆六千億円ある

る暫定措置を廃止するものとする」つまり一二五

%に戻すということを書いてあつたわけですね。

それが、その後の今度の改正で逆に遠のいているわけですよ。近づくんじゃなくて遠のいている。法律に書いたと今おっしゃいました。だつたら、これは絶対に変えないと約束いただけます。

あるとの考えによるものであり、失業等給付に係る国庫負担の制度を全廃することは、国の雇用対策とも関係が深く、政府もその責任を担うべきであります。

金廃じやないからいいという意味であります。金廃じやないからいいという意味であります。

ではなくて、「変更を加え、その低下につながるような場合も、国の責任の観点から合理的かつ十分な説明が求められる」としております。

一二・五%で国が責任を果たしたとは到底言えません。まして、基金が余っているから減らすとしても、法律どおりこれは執行されるものだから、法律に書いたと今おっしゃいました。だから、これは絶対に変えないと約束いただけます。

○塩崎国務大臣

今申し上げたように法律で三年

に限つてということが書いてあるわけでありますから、当然、法律どおりこれは執行されるものだから、法律に書いたと今おっしゃいました。だから、これは絶対に変えないと約束いただけます。

○高橋(千)委員

基金に余裕があるように見える

けれども、本来必要な人に支給されているのかと

いうことがやはり問題だとと思うんです。

完全失業者に占める基本手当受給率はどのよう

になつてあるのでしょうか。そのうち、自己都合と

言つていますが、何の保証もありません。いかがでしようか。

○塩崎国務大臣

基金が余っている

ということは総理から何度も御説明を申し上げておりますが、そういうことから、雇用保険の被

保険者の数は増加をする一方で受給者も減少傾向

にあるということで、雇用保険財政はこのところ

安定的に推移をしているわけでございます。

今回、国庫負担の引き下げは、こうした状況を踏まえて、雇用保険制度の安定的な運営を確保できることを前提として、三年間に限定をして年限的に行なうものでございまして、失業が国の経済政策、雇用政策と関係が深く、政府もその責任の一端を担うべきということで国庫負担を導入していくわけ

ですけれども、その中に、雇用保険の受給者の中

で、三ヶ月間の給付制限期間中の方についてはカウントされていない、その期間中はカウントされ

ません。ただ、労働力調査で完全失業者をはかるわけで

すけれども、その中に、雇用保険の受給者の中

で、三ヶ月間の給付制限期間中の方についてはカ

ウントされていない、その期間中はカウントされ

ません。ただ、労働力調査で完全失業者をはかるわけで

すけれども、その中に、雇用保険の受給者の中

で、三ヶ月間の給付制限期間中の方についてはカ

ウントされていない、その期間中はカウントされ

ません。ただ、労働力調査で完全失業者をはかるわけで

すけれども、その中に、雇用保険の受給者の中

で、三ヶ月間の給付制限期間中の方についてはカ

ウントされていない、その期間中はカウントされ

おりました、ちょっと正直驚いて。

今の答弁、新しく就職活動をする人も全部ひつくるめての数だからという答弁は前にも聞いていました。ただ、資料の五枚目にその数字をグラフに示したけれども、私が前に質問したときには三割だったわけなんですよ。さらに下がつ

ているじゃないかということです。

しかも、先ほど井坂委員も質問されておりまし

たけれども、自己都合の人に対しても、この間何

度も議論があって、一定、要件を見直ししている

わけですね。でも、それでもこんなに率が上がつていいかないといふことは、やはり重く見る必

要があるんじやないか。そういう必要な人が受給権がとれていないので、いや、基金がまだまだあるんじゃないかといふふうに見られるのは、やはりがつていいかないといふことは、やはり重く見る必要があります。

それで、一つだけ聞きますが、自己都合退職は今言つたように原則三ヶ月の給付制限があるんですけども、部会報告においても「特定受給資格者以外の給付についても見直すべきである旨の意見があつたが」と書いてあるんですね。「が、」の次が、後何もないんですよ。どうなんでしょう

か。

それで、一つだけ聞きますが、自己都合退職は

今言つたように原則三ヶ月の給付制限があるんですけども、部会報告においても「特定受給資格者以外の給付についても見直すべきである旨の意見があつたが」と書いてあるんですね。「が、」の次が、後何もないんですよ。どうなんでしょう

か。

それで、一つだけ聞きますが、自己都合退職は

今言つたように原則三ヶ月の給付制限があるんですけども、部会報告においても「特定受給資格者以外の給付についても見直すべきである旨の意見があつたが」と書いてあるんですね。「が、」の次が、後何もないんですよ。どうなんでしょう

か。

○生田政府参考人

お答えいたします。

まず、完全失業者に占めます基本手当受給率でござりますけれども、平成二十七年平均で約二二

%となつてござります。

ただ、労働力調査で完全失業者をはかるわけで

すけれども、その中に、雇用保険の受給者の中

で、三ヶ月間の給付制限期間中の方についてはカ

ウントされていない、その期間中はカウントされ

ません。ただ、労働力調査で完全失業者をはかるわけで

すけれども、その中に、雇用保険の受給者の中

で、三ヶ月間の給付制限期間中の方についてはカ

ウントされていない、その期間中はカウントされ

ません。ただ、労働力調査で完全失業者をはかるわけで

すけれども、その中に、雇用保険の受給者の中

で、三ヶ月間の給付制限期間中の方についてはカ

ウントされていない、その期間中はカウントされ

ません。ただ、労働力調査で完全失業者をはかるわけで

すけれども、その中に、雇用保険の受給者の中

で、三ヶ月間の給付制限期間中の方についてはカ

ウントされていない、その期間中はカウントされ

か、そういう事例も述べたこともありました。

だつたら、一定の見直しをしてきたことでどんなふうに変化があったのか、見直しをするだけの材料が一定出てきているのかとということについて調査をしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○生田政府参考人 お答えいたします。

まず、自己都合離職の関係につきましては、御本人が職場でどういう状況に置かれて自己都合になつたのかということにつきまして御質問があられるときにつきましては、ハローワークの窓口で申し出でいただければ、実態を把握しまして、実際は自己都合じゃないんじゃないかというふうなことがあれば、その離職理由を見直して、給付も見直していくくということは日常的にやつておるところでございます。

それから、今回の改正におきまして、特定受給資格者の要件を変えるということで、例えば、事業主の方が労働条件を変更した結果、当初の労働条件と著しく異なることになつたときについては、就職後一年以内に離職したケースしかそういう変更を認めていなかつたんですけども、労働条件変更後一年以内に離職した場合につきましては特定受給資格者として扱うよなことですとか、あるいは育児・介護休業法の法的義務に事業主が違反した場合につきましては特定受給資格者として扱うとか、あるいは、妊娠、出産の不利益変更があつたよな場合につきましてはそういう扱いをするだとかといつたよな見直しはやつてあるところでございまして、今後とも、給付制限がかかる、あるいは、特定受給資格者になる、ならないというふうな判断につきましては、きめ細かに状況を把握して、必要な対応をとつていきたいと思います。

○高橋(千)委員 引き続き、どんなふうに実際に運用されているのか、正しくされているのかと見ていきたいということも今ありましたので、引き続き見ていただきたいなどいうふうに思つております。

ちょっと質問の順番を変えて、一番最後の資料について質問したいと思います。

労働契約締結前の労働条件等の明示について、今ちよつと触れられましたけれども、今回、求人票と違う労働条件を面接などで提示されても、弱い立場の求職者は拒否できなくなるんじやないか、私、このように思ふんですね。求人側の都合のよいよう使われるおそれがあるわけで、やはりこれはやめるべきではないかと思ひますが、いかがでしようか。

○塩崎国務大臣 労働契約の締結に際して、一つ一つの具体的な労働条件について、通常、事業主と働く方との交渉などによって確定をするわけがありますが、働く方の希望とか能力などによって、最初の求人票などで示された労働条件から変更されるということは十分あり得るわけでございまます。

このように、実際の労働条件が求人票等で示された労働条件から変更される場合であつても、働く方がその変更点を十分に理解した上で労働契約に臨んで締結をするということになるようになりますが、働く方を保護するということになるんだろうというふうに思います。こうしたことから、今回の改正では、こうした変更前の明示を新たに義務化するということにしたものです。

○高橋(千)委員 今大臣は、求職者の希望に沿つた場合、希望とか能力によつて変更される場合と、何かいい方向の話だけを紹介したと思うんですね。

本来なら、労働条件の明示というのは、労働基準法十五条違反なわけですから、非常に慎重に扱わなければならぬわけですね。

この資料の例も比較的いい例ばかり挙げていますが、(1)のところは、基本給三十五万円と書いていたけれども、基本給二十八万円、こういうふうに変わる。労働条件が期待したもののよりも下がる、賃金が実は安くなつちやう、あるいは、週休二日制ですよとちゃんと書いていたのに時間が違つちやう、こうじうことが当然想

像されるわけなんですね。

日本労働弁護団は、ハローワークに苦情という

のはもう毎年一万件を超えており、その中身は、今言つたように、賃金や時間が違うというものがんだと。そのときに、今は、働いてからの条件変更じゃないわけですよ。まだ働く前の、採用され前のことです。まだ働く前の、採用されると、その方が納得して労働条件を変更した上で契約を結ぶというのは、これは十分あり得ることだと思いますし、逆に、そういう交渉の中でいろいろと条件が提示された場合に最終的にどういう条件に

なる前のことです。そこは最後にきちんと、では最終的にどういうことですねといふことを明示して契約を結ぶということは、これは十分求職者の利益にはこういうことですねといふことを明示して契約を結ぶことは、これは十分求職者の利益につながるのではないかと考えておるところでござります。

もうちょっと都合が悪くて少し減っちゃうけれども採用するつもりですよと言われたときに、なかなか断れない状況が生まれるじゃないですか。こういうことを許せるんでしようか。

○鈴木政府参考人 お答え申し上げます。

今、例えば、はなから払うつもりがないのに金を高目に提示して実際の交渉で引き下げるというようなお話をありました。それは、はなからそんなつもりがなかつたと言うかもしれないのですか。

○鈴木政府参考人 はなから払うつもりがないのに私が言つたことに対して、それは虚偽であるとおっしゃいました。そのとおりです。虚偽であり、罰則もあります。だけれども、どこにその項目を設けますか。それは、はなからそんなつもりはなかつたと言うかもしれないのですか。

そこでそれに境目をつけますか。

○鈴木政府参考人 虚偽かどうかにつきましては、当初からそういう、賃金を支払う条件で雇うつもりがなかつたかどうかでござりますけれども、実際は、さまざまなかつたかどうかでござりますけれども、例えば、実際に刑事訴訟等にもなりましたところに虚偽の条件を提示して募集しない求人票の提示などを行いました場合には罰則という形になつてござりますので、まずは、そういうケースは、罰則をもつて担保し、かつ、その指導をするということでございます。

ふうにお願いをして面接に送り出すこともござります。そういうケースで、若干条件は外れるけれども雇つてもいいよというケースは、交渉に応じて賃金を下げて雇うというケースもあります。

そういうさまざまなケースがある中で、上がる場合、下がる場合がございますけれども、労働者が

こういうさまざまなケースがある中で、上がる場合、下がる場合がございますけれども、労働者が

自分が納得して労働条件を変更した上で契約を結ぶというのは、これは十分あり得ることだと思いますし、逆に、そういう交渉の中でいろいろと条件が提示された場合に最終的にどういう条件に

なる前のことです。そこは最後にきちんと、では最終的にどういうことですねといふことを明示して契約を結ぶことは、これは十分求職者の利益につながるのではないかと考えておるところでござります。

ふうにお願いをして面接に送り出すこともござります。そういうケースで、若干条件は外れるけれども雇つてもいいよというケースは、交渉に応じて賃金を下げて雇うというケースもあります。

そういう前に行く段階でやめさせなきやいけない

でしょう。それを見きわめるのは本来職安の仕事じゃないんですか。

適格紹介という原則があるじゃないですか。本来は、求人票の内容と面接時に聞いた内容が違っている、そうなったときには、求人者に対して求人票の内容を確認する、実施する、事業所を訪問してどうしてそうなったんですかと聞く。そういう虚偽を言つているような、あるいは、はなからそのつもりだったかもしれない、そういうところには紹介を保留する、こういう手続をとるべきだ。これは、総務省の行政評価局の監査で、東北地方のハローワークを全部評価したときに、そういうことをちゃんとやるべきだということを改めて指摘しているんです。

適格紹介の原則というのがあるじゃないですか。そして、その上でどうしても条件を変えな

きやいけないというんだったら、求人票をちゃんと出し直す。それは窓口で指導できるじゃないですか。何でそれを面接に行つた人がどうするああするという話になつちやうんですか。だからこれは、これを書かなくてハローワークがやるべきことをすれば防げる話じゃないですか。

○生田政府参考人 お答えいたします。

まず、ハローワークの業務のやり方といたしまして、求人条件を受け、それを求職者に提示して紹介するわけですが、最初、求人企業から受けた求人条件は、基本的に最終的な就職の条件と余り変わらないようになります。まず指導するという対応は今もいたしておりますし、これは今回この規定ができたから変わるわけではなくて。

この規定はどういう意味かといいますと、仮に、その求職者の方が求人企業に行つて、それで、現状の制度だと、求人条件の明示と、それから最終的な、労働基準法に基づく採用に基づく明示しかないわけですけれども、ここはこう変わつたということがもし仮にあるとすれば、その変わつたということを御本人に明示するという義務を課すことによって、より御本人がそれに気づく

機会があふえるとこういうことがあります。

ハローワークの紹介については、今、求人条件が最終的な就職と変わったときに、事業主の方に、条件相違ということで、変わった条件について連絡してもらうようになつてあるわけですが、必ずしもそうとも限らない中で、労働者の方からもそういう報告がとれるということは非常に意味があるというふうに思つております。

それから、民間の紹介につきましては、そもそもそういうことが担保できない可能性もある中で、今回新しく求人企業に対してそういう義務を課すことによつて、労働者の方の気づきが生まれるというふうに思つております。

ですから、明らかに労働者の保護になるというふうに思つております。

○高橋(千)委員 違うでしょ。労働者にまだなつていなんんですよ。これは採用前の段階じゃないですか。

○生田政府参考人 お答えいたします。

求職者の方でござりますので、ただ、採用された後は労働者になるといつことござりますので、労働者と一般的に申し上げました。失業者の方につきましても、労働者という表現を使うことで、労働者になるといつことだと思つております。

○高橋(千)委員 とんでもない表現だと思いますよ。

○丹羽委員長 次に、河野正美君。

先ほど私がお話をしたときに、いい方向の話だというふうにおっしゃいましたが、逆のときでも、いい方向であろうと悪い方向であろうと、話し合いの中で、実は週五日じゃなくて、自分は三日でいいんだ、あるいは三日がいいんだというようなことで少し変えるということもありましょうし、いろいろなことがあって変わるということもあり得るわけで。

もちろん、悪意を持つて変えてくるということもないことはないので、それを、締結を正式にする前にチェックをまず入れるという、そのステップを今回がませるということで、労働者保護になるということを前提にこの新しい制度を入れると、そういうことを前提にこの新しい制度を入れると、いうことがありますので、そこのところは、多分、働く人を守るという意味においては同じ方向でなからうかというふうに思います。

○高橋(千)委員 本来、求人票に何が書いてなけれならぬのか、そして正しくなければならぬことがあります。

私は、最初に言いましたよね。労働者になつてから、労働組合があつたりとか、一度結んだ労働条件を変更するというのは、もつと意味が違つてくるわけですよ。

だけれども、この今回の労働条件の明示というものは、求人者等と求職者等との交渉等となつていい、それは原則なわけですよね。それを初めて社会に出る、そういう人もいっぱいいるわけですから、労働者のがそこまでチェックして、しかも条件が変わつて、いやいや違うだらうといふ話にはならないんですよ。その前段階で、求人

いじやないです。それを、そういう仕組みをつくってしまうということが大問題だと言つてゐるんです。その自覚がないですか。

○塩崎国務大臣 大分熱の入つた議論になつておるものですから、ちょっと私の方から説明をしたくと思います。

高橋先生がおっしゃつてるのは、適格紹介の重要性ということをおっしゃつていて、それはそのとおりだと思います。

ただ、ここで、今回、この労働契約締結前の明示というのは、締結をしてしまつたらそれで終わつてしまふ、確定してしまふわけですね。確定してしまふ前に、改めてこういうことだということを示すこと、そして確認をその方にしていただくということ、そのチャンスをもう一つつかませるという意味で。

先ほど私がお話をしたときに、いい方向の話だというふうにおっしゃいましたが、逆のときでも、いい方向であろうと悪い方向であろうと、話し合いの中で、実は週五日じゃなくて、自分は三日でいいんだ、あるいは三日がいいんだというようなことで少し変えるということもありましょうし、いろいろなことがあって変わるということもあり得るわけで。

もちろん、悪意を持つて変えてくるということもないことはないので、それを、締結を正式にする前にチェックをまず入れるという、そのステップを今回がませるということで、労働者保護になるということを前提にこの新しい制度を入れると、いうことがありますので、そこのところは、多分、働く人を守るという意味においては同じ方向でなからうかというふうに思います。

○丹羽委員長 次に、河野正美君。

雇用保険法改正案について質疑をさせていただきますが、きょうは持ち時間を二十七分いたしました。これまで、多分質問が最後まで行かないんじゃないかなと思います。改めて、両筆頭間の御配慮で多数の時間をいただけると期待しながら、行けるところまで行きたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

昨日の通常国会におきましても雇用保険法改正案が審議されております。昨年改正したばかりで、ことしもまた改正案が国会に提出されたわけで、随分頻繁に法律を改正するものだといった声もあります。

これまでの雇用保険法の改正の経緯を見てみると、平成二十六年、二十四年、二十三年、二十二年、二十一年、十九年、十六年、十五年というふうに実施されております。十四年で十回ほど改正されているということとなります。

一般に法律改正は、社会の実情を反映するため、実態を把握して、立法が必要な事実を見定め、法律のどこをどのように修正していくかを検討し、議論を積み重ねて実施されるものだと思つ

ております。そう考えていきますと、ここまで改正が続く事態をどう捉えればよいのか。まず初めに、毎年のように法律改正に当たられている厚生労働省のお考えを伺いたいと思います。

○生田政府参考人 お答えいたします。

近年続いております雇用保険法の改正につきましては、特にリーマン・ショック以降、経済情勢や雇用情勢等が大きく変動いたしまして、こういった情勢の見通しが非常に難しい中で、緊急的、暫定的な措置も入っておりますけれども、そういう措置も含めまして適切な対応を行ったため改正を行つてきましたものでございます。

雇用保険法は雇用対策の基本的な法律でござりますので、経済変動やあるいは雇用変動に機動的に対応するという面がございまして、今回も改正をさせていただくということです。

ただ、今回の改正につきましては、リーマン・ショック以降、急激に悪化しました雇用情勢や経済状況に鑑み設けた暫定措置がこの三月末で切れるということがございまして、この暫定措置の対応は必須であるということなどがございまして、必要な対応をすることになつたということでございます。

○河野(正)委員 法案の内容が多岐にわたりますので、以下、個別の論点について質問をさせていただきます。

まず、雇用保険給付の拡充ということで、今回の法改正では、雇用保険の被保険者期間が一年以上五年未満の三十歳から四十五歳未満について、所定の給付日数内で就職できる者の割合が少ないとから、給付日数を延長するといった規定が盛り込まれております。

まず、そもそもこの世代の就職率が低くなっている理由をどのように分析しておられるのか。そして、本改正案では、三十歳以上三十五歳未満については三十日、三十五歳以上四十五歳未満については六十日給付を延ばすこととされておりますが、それぞれの延長期間の根拠と、期間に差をつける理由もあわせてお伺いいたしたいと思いま

す。

○生田政府参考人 お答えいたします。

まず、今回の失業給付の所定給付日数の引き上げでございますけれども、所定給付日数内の就職率を全体的に見ますと、倒産、解雇等の中で、被保険者であった期間が一年から五年の方で三十歳から四十五歳の層につきまして、就職率が他の層と比較して低くなっていることが非常に大きな原因でございます。

まず、離職者全体の就職率の平均値が五三・三%でございますけれども、被保険者期間が一年から五年の三十歳から四十五歳層につきましては四〇%ということで、相当低いのが目立つているといたします。

一般的に、この世代がいわゆる就職氷河期世代といふことで、学校を卒業する際に正社員としてきちんと就職できなくて非正規で残っている方も多いということもございまして、非常に、就職に当たつてもなかなか厳しい環境に置かれているというのも背景にあるかというふうに思つております。

それで、基本手当の所定給付日数につきましては、まず、再就職の困難度というのを見るということです。年齢だと離職理由を見ると、年齢が高ければ高いほど就職が難しいというのが日本の労働市場の特徴でございますので、年齢だと離職理由を見ると、年齢が高ければ高いほど就職が難しくなっています。

まず、雇用保険給付の拡充ということで、まず、雇用保険の被保険者期間が一年以上五年未満の三十歳から四十五歳未満について、よう、事前の予測ができるなくて急に失業してしまうことがあります。それについて厚くするといったような形にしておりました。

ただ、御指摘のように、短期間で離職した方が就職が厳しい方もいらっしゃるのは事実でござります。例えば、就職氷河期世代につきまして、三十五歳以上の方で過去十年間に五回以上離職を繰り返すという要件なんですが、そういうことでも、そのバランスが余りにも悪いという状態ですと、保険制度として非常にうまくいかない。

特に失業した方に出す給付なものですから、こう

いったバランスが大事であるということもございまして、被保険者であつた期間を考慮して決定しております。

今回の引き上げ幅が、三十歳から三十五歳とそれから三十五歳から四十五歳は違いますけれども、この違いは、年齢が高い方が就職しにくいため、ほかの被保険者であつた期間で比較しても、年齢が高い方が就職しにくいということもあるのですから、手厚くするときに若干の差を設けて、三十歳から三十五歳が三十日プラスでございまして、三十五歳から四十五歳が六十日プラスという形にしたものでございます。

まず、離職者期間が一年に満たない人々も同様であります。こちらは全世代とも九〇%という所定の給付日数のまま維持されているのはなぜなのか。特に就職支援の必要性をどう考えられているのか、別途支援策を講じているのか、見解を伺いたいと思います。

○河野(正)委員 就職率が低い、少ないという意味では、被保険者期間が一年に満たない人々も同じであります。こちらは全世代とも九〇%という所定の給付日数が延長について、その背景を確認しておきたいと思います。

そこで、基本手当の所定給付日数につきましては、まず、再就職の困難度というのを見るということです。年齢だと離職理由を見ると、年齢が高ければ高いほど就職が難しくなっています。

それで、基本手当の所定給付日数につきましては、まず、再就職の困難度というのを見るということです。年齢だと離職理由を見ると、年齢が高ければ高いほど就職が難しくなっています。

特に一年未満の方につきましては、働いてすぐ離職するということで給付が厚くもらえるというふうなことになりますと、どうしても給付と負担の均衡、バランスが崩れてしまうということございまして、一年未満の方について所定給付日数自体を上げるということはなかなか難しい、一律に上げるということは難しいんじゃないかとうふうに考えてございます。

○田中政府参考人 お答えいたします。

病気を理由とする休職の実態につきましては、これまで余り詳しい調査は行われておりませんけれども、平成二十五年に厚生労働省で行った企業アンケート調査、六百三十一社に御回答いただきておりますが、これによれば、病気を理由としているのか、把握している実情をお示しいただいたいと思います。

つきまして正社員として雇い入れた企業に対する助成措置を新設するといった、就職氷河期世代対策について力を入れておるわけですけれども、そいつた対策も含めまして、本当に困りの方につきましての支援はきちんとやつていきたいとうふうに考えてございます。

○河野(正)委員 次、病気の方の就労支援ということでお話を伺いたいと思います。

本改正案では、個別延長給付を恒久化して、心身の状況や大規模災害による離職者などについて給付日数が延長であります。そこで、心身の状況を理由にした給付延長について、その背景を確認しておきたいと思います。

働いている方が病気に直面することは何ら珍しいことはなく、誰にでも起こり得ることだと思います。そのとき病気の治療と就労を両立させています。その人が経済基盤を保つとともに、これまで培つてきたキャリアをさらに生かしていくためにも大変に重要なことだと思います。

特にがんにつきまして、昨年秋の臨時国会で成立した改正がん対策基本法においては、国や自治体は、がん患者の雇用の継続、円滑な就職に資するよう、事業主に対して啓発普及などの必要な施策を講ずるよう定められており、国としても施策を整えていく必要があると思っております。実際、企業において、病気を理由にした休職者がどれくらいいるのか、また、病気を理由に離職した労働者や再就職を目指している方がどの程度いるのか、把握している実情をお示しいただいたいと思います。

ただ、御指摘のように、短期間で離職した方が就職が厳しい方はいらっしゃるのは事実でござります。例えば、就職氷河期世代につきまして、三十五歳以上の方で過去十年間に五回以上離職を繰り返すという要件なんですが、そういうことでも、そのバランスが余りにも悪いという状態ですと、保険制度として非常にうまくいかない。

特に失業した方に出す給付なものですから、こう

また、病気を理由とした離職の状況については、がんについての調査がございますけれども、平成二十五年のがん体験者に関する調査においては、在職中にがんに罹患した方の約三四%が離職をしているという報告がございます。また、平成二十七年の別の調査では、がんに罹患した後に離職をした方のうち約四〇%の方は、がんの診断後、治療開始前のかなり早い段階で離職しているという報告がございます。

○河野(正)委員 病気の治療と就労を両立させるために困難を抱えている方が少なからずおられることがわかるかと思います。

こうした実態を踏まえて、現在の制度はどのような課題があり、それをどのように改善していくと捉えられているのか、政府としての問題意識を伺いたいと思います。

○塩崎国務大臣 この問題は働き方改革実現会議でも取り上げられて、議論をさせていただきました。病気を治療しながら仕事をされている方は、働く方々の三人に一人と、多数おられる方であります。一方で、病気を理由に仕事をやめざるを得なくなつた方も、先ほど部長から御説明申し上げましたが、結構また多いわけであります。仕事を続いている方でも、職場の理解が乏しいといふことがあります。一方で、働きづらいといふ問題にも直面をしていることがあります。そこで働き方改革の中で議論してまいりました。

厚生労働省としては、これまで、平成二十八年の二月に、両立支援に関する企業向けガイドラインというのを初めてつくりました。企業の取り組みを促して問題意識を持つてもらうというガイドラインをつくりました。それから、がん診療連携拠点病院に、これは全国で三百九十九カ所、拠点病院がありますけれども、その中に百二十一カ所の、就労支援のための専門家を配置する、また、四十八カ所のハローワークが拠点病院と連携して就労支援を行う、そういう取り組みを拠点病院で始めているわけでございますが、まだまだこれ十分とは言えない、そういう状況であります。

○鈴木政府参考人 お答え申し上げます。正規、非正規の待遇差につきましては、不合理

す。

こうしたことから、仕事と治療の両立支援の今後の対応として、第一に、経営トップの皆さん方の意識改革をしっかりとしていただき、両立可能な社内制度をみずからつくっていただくということがやはり大事で、それが患者を支える企業文化の醸成に新たにつながる。それから、第二に、新たに専門人材を育成するということも必要だろう、企業と医療機関の連携強化を図るためにこういった人材が活躍してもらいたいということでございません。それから、第三には、患者に寄り添う相談支援の充実、今はどこへ行つていいかわからないという状況になつていますから、この相談窓口を工夫していくといふことが大事ではないかなというふうに思つております。

その他も含めて、今月末までにまとめます働き方改革実行計画にさまざまな手立てを入れ込んでいきたいというふうに思つております。

○河野(正)委員 よろしくお願いいたします。やはり、がん等々で治療することになれば、その治療費用というのもかかるつくると思いますので、仕事ができないと収入がなくなつてしまつ、減つてしまふということになれば、生活とともに治療

も十分にできないということになつてしまふので、そういう御配慮はいただきたいと思いま

す。

○河野(正)委員 ちょっと話がそれるかもしれません。私が精神科医でしたので、うつ病の患者

さんとかをよく診ておきました。うつ病の患者さんというのは、うつ状態のひどいときは重大事項を決めてはいけないということを診察のときに指導していくわけなんですねけれども、大抵、会社

とかが非常にストレスになつてたりするので、とにかく自先のストレスを排除したいということ

で、どうしても状態の悪いときにはやめてしまうという方がおられて、後で再就職に困るという例をたくさん見てまいりました。

我々の外来に来ていただければ、とにかく今は

休息しましょ

な待遇差をなくしていくことが必要なことと考えておりまして、これは、賃金にとどまらず、福利厚生、病気休職も含まれますけれども、こういったものもカバーしていくべきだと考えてございます。

このため、昨年末に公表いたしました同一労働同一賃金のガイドライン案におきましては、病気休職につきまして、「無期雇用パートタイム労働者は、無期雇用フルタイム労働者と同一の付与をしなければならない。また、有期雇用労働者には、有期雇用労働者と同一の付与をする」などといふふうに規定しているところです。

○河野(正)委員 早急に対応しなければいけない問題だと思います。

病気にかかるてやむを得ず離職をした方にとつては、再就職するために失業等給付が支えとなります。本改正案では、特定受給資格者等のうち、心身の状況が政省令で定められる基準に該当する者について、給付日数を延長できるようになつております。そもそも、病気によつて退職する選択をした人の中には、休みがちになることで会社に迷惑がかかると考え、自己都合でやめることもあるようによく思われますが、本改正案の対象

は、会社都合退職などが多いとされる特定受給資格者等となつております。

○河野(正)委員 ちよつと話がそれるかもしれません。私は精神科医でしたので、うつ病の患者さんとかをよく診ておきました。うつ病の患者さんというのは、うつ状態のひどいときは重大事項を決めてはいけないということを診察のときに指導していくわけなんですねけれども、大抵、会社とかが非常にストレスになつてたりするので、とにかく自先のストレスを排除したいということ

で、どうしても状態の悪いときにはやめてしまうという方がおられて、後で再就職に困るという例をたくさん見てまいりました。

我々の外来に来ていただければ、とにかく今は休息しましょ

うことはすぐに決断しないでくれというふうな対象にはならないことになります。そうしますと、給付の要件として、普通は十二カ月保険に入つていないと給付は出ないんですけども、

六カ月間入つていれば出るという措置がございます。

ただ、別途の措置といたしまして、その離職につきましてはやむを得ないものだというふうに考えられますので、退職の理由として正当な理由の対象にはならないことになります。そうしま

す。

御指摘の難病等になられてみずからやめられた方につきましては、残念ながら、この趣旨に当たらないということもございまして、延長給付ございます。

ただ、別途の措置といたしまして、その離職につきましてはやむを得ないものだというふうに考

いつたものを自分なりに排除したいということです、後から後悔される方もいらっしゃいますので、この自己都合退職の問題、病気に関しては十分に検討していただきたいと思いますし、また、そういう特例的なものがあるのであれば、しっかりと啓発をしていただきたいなと思いました。

難病患者にとりましても、できる限り就労を継続していくことが、その人の経済的な基盤を固める上で重要だというふうに先ほど来お話ししておられます。近年、難病対策では、障害者総合支援法のメニューも利用できるようになるなど、障害者と難病それぞれの政策を相互に利用できる取り組みが進んできましたかと思います。

障害者雇用対策では、障害者雇用促進法による、事業主に対して障害者の雇用を義務づける制度が大きな柱となっています。身体、知的障害の雇用が義務づけられる一方、精神障害者は、特例として障害者雇用率の算定対象とする扱いとなっています。

この仕組みにおいて難病患者さんはどのように位置づけられているのか、確認をさせていただきたく思います。

○生田 政府参考人 お答えいたします。

まず、障害者雇用率制度につきましては、障害者手帳をお持ちの方を対象とするという考え方でございまして、難病と名づけられる患者の方でございましても、障害者手帳をお持ちの方につきましては対象になるということです。

この雇用率制度につきましては、社会的連帯という考え方で、企業の採用の自由がある程度制約するという面がございまして、あと、法定雇用義務が未達成の企業からは納付金を徴収するといった措置を企業に課すということもございまして、その対象をどう決めるかということにつきましては企業の皆様の理解が必要だ、重要なふうに考えてございます。

現段階でこうした事情を勘案しますと、対象者蓄積があつたり、あるいは企業の雇用環境の改

善、地域の就労支援体制の構築など、ある程度見通しが立っている、一定程度進んでいるような対象者であつて、それから、採用の自由の例外として雇用義務を課す必要があると言える就職困難性

が一様に見られるというか、一定の基準でわかりやすく判断できるということなどを満たすことが必要であるということでございまして、難病患者

であつても障害者手帳の対象にならない方につきましては、現時点で対象にするということはなかなか難しいというふうに考えてございます。

○河野(正)委員 手帳のあるなしでそういう支援が変わってしまうというのは、ちょっとどうな

のかなと思いますが、早急に検討していただきたい。今のところ議論はされているということでしたので、よろしくお願ひいたします。

本改正案では、雇用保険二事業について、「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。」という規定が追加されましたので、よろしくお願ひいたします。

助成金を初めとした雇用保険関係の助成金に関する不正受給がどの程度指摘されてきたのか、これ

思います。会計検査院におかれまして、雇用調整助成金をはじめとした雇用保険関係の助成金に関する不正受給がどの程度指摘されてきたのか、これ

めには、その方々の希望や能力、適性に応じて働くことができる環境の整備が重要と考えております。今後とも、そうした環境整備を進めてまいります。

○岡村会計検査院当局者 お答え申し上げます。会計検査院は不適正な事態を各年度の検査報告に掲記しておりますが、このような事態が生じていたのは、事業主が誠実でなかつたり、制度を十分に理解していかつたりしていただき、支給申請書等の記載内容が事実と相違していたのに、これに対する調査、確認が十分でないまま支給決定を行つてしたことによるものでございます。

これは、極めて、不正受給の問題が後を絶たない。今のところ議論はされているということでしたので、よろしくお願ひいたします。

○河野(正)委員 残り時間が少なくなりましたので、先に行きたいと思います。

きょうは会計検査院の方からも来ていただきたいと思うんですが、雇用調整助成金についてであります。

これは、極めて、不正受給の問題が後を絶たない。今のところ議論はされているといふことであります。

本改正案では、雇用保険二事業について、「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。」という規定が追加されましたので、よろしくお願ひいたします。

助成金を初めとした雇用保険関係の助成金に関する不正受給がどの程度指摘されてきたのか、これ

思います。会計検査院におかれまして、雇用調整助成金をはじめとした雇用保険関係の助成金に関する不正受給がどの程度指摘されてきたのか、これ

を踏まえて、会計検査院としては、どのような原因が背景にあると考えられておるのか、また、どのような対応をされているのか、お聞かせいただけます。

○岡村会計検査院当局者 お答え申し上げます。会計検査院は不適正な事態を各年度の検査報告に掲記しておりますが、このような事態が生じていたのは、事業主が誠実でなかつたり、制度を十分に理解していかつたりしていただき、支給申

請書等の記載内容が事実と相違していたのに、これに対する調査、確認が十分でないまま支給決定を行つてしたことによるものでございます。

会計検査院といたしましては、このように不適正な事態について各年度の検査報告において指摘したことになっております。雇用関係のさまざまな助成金には、障害者雇用対策につながる助成金も多くあります。それらは必ずしも労働生産性の向上に資するものばかりとも言えないというふうに思ひます。

○岡村会計検査院当局者 お答え申し上げます。会計検査院は、雇用保険関係の助成金等について、行われるものとする。」という規定が追加されることになつております。雇用関係のさまざまな助成金には、障害者雇用対策につながる助成金も多くありますが、それらは必ずしも労働生産性の向上に資するものばかりとも言えないというふうに思ひます。

○岡村会計検査院当局者 お答え申し上げます。会計検査院は、雇用保険関係の助成金等について、行われるものとする。」という規定が追加されましたので、従来、その支給が適正に行われているかなどについて検査を行い、不適正な事態について検査報告に掲記するなどしております。

これまでの指摘事項といたしましては、雇用調整助成金の支給が適正でなかつたもの、失業等給付金の支給が適正でなかつたもの、特定求職者雇用開発助成金の支給が適正でなかつたものなどについて検査報告に掲記しているところでございました。

このうち、雇用調整助成金について申し上げますと、近年では、平成二十一年度から二十七年度までの各年度の検査報告において、事業主が休業等を行つていないので、事業主が休業等を行つていないので、事業主が休業等を行つたと偽るなどして支給を実行つていいといふことがあります。

○河野(正)委員 時間が来ましたので、最後に一問だけ、済みません。

厚生労働省といたしましては、この不正受給について、どのような理由を考えておられるのか、お答えいただきたいと思います。

○河野(正)委員 時間が来ましたので、最後に一問だけ、済みません。

厚生労働省といたしましては、この不正受給について、どのような理由を考えておられるのか、お

そして、どのような対策をとられているのか、お

答えいただきたいと思います。

○坂根政府参考人 雇用調整助成金は、景気の変動、産業構造の変化などの経済上の理由によつて事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者の休業、教育訓練または出向によつて雇用の維持を図つた場合に、その費用の一部を助成するものでございます。

事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、労働者の休業、教育訓練または出向によつて雇用の維持を図つた場合に、その費用の一部を助成するものでございます。

このように不正受給が指摘され続けている状況

げますと、出勤簿などを偽造することによって、出勤していた者を休業と偽つたり、あるいは、教育訓練の受講証明を偽造することによって、教育訓練を受けていないにもかかわらず虚偽の申請をしたり、そういう事案が多く見られるところでございます。

こうした状況を踏まえまして、厚生労働省といたしましては、まず、不正受給があつた場合には三年間の助成金の不支給措置を講じるとともに、事案に応じまして、企業名の公表、刑事告発などを行つております。また、不正受給の防止を図るために、支給決定の審査の徹底、支給決定後の事業主の実態調査なども行つてあるところでございます。

引き続き、不正受給防止のための措置の徹底に取り組んでいきたいと考えております。

○河野(正)委員 時間になりましたので、残つたものは次回、機会をいただいてやりたいと思ひます。

ありがとうございました。

○丹羽委員長 次回は、来る十四日火曜日午前八時五十分理事会、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後二時五分散会

平成二十九年四月七日印刷

平成二十九年四月十日發行

衆議院事務局

印刷者

国立印刷局

C