

第百九十八回国会

参議院厚生労働委員会会議録第十五号

令和元年六月六日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

六月五日

辞任

高階恵美子君

鶴保 庸介君

藤木 眞也君

河野 義博君

補欠選任

三木 亨君

松川 るい君

木村 義雄君

熊野 正士君

六月六日

辞任

松川 るい君

三木 亨君

石橋 通宏君

補欠選任

鶴保 庸介君

高階恵美子君

杉尾 秀哉君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

石田 昌宏君

自見はなこ君

島村 大君

そのだ修光君

川合 孝典君

山本 香苗君

委員

青木 一彦君

石井みどり君

小川 克巳君

木村 義雄君

高階恵美子君

鶴保 庸介君

中川 雅治君

馬場 成志君

藤井 基之君

松川 るい君

衆議院議員

修正案提出者

西村智奈美君

根本 匠君

大口 善徳君

上野 安史君

新谷 正義君

吉岡 成子君

柴崎 澄哉君

三田 顕寛君

福田 正信君

大村 慎一君

西山 卓爾君

人事院事務総局

職員福祉局長

人事院事務総局

人材局審議官

内閣府大臣官房

審議官

総務省自治行政

局公務員部長

法務大臣官房政

策立案総括審議

外務省総合外交

政策局長

国税庁長官官房

審議官

文部科学大臣官

房総括審議官

文部科学大臣官

房審議官

文部科学大臣官

房審議官

厚生労働大臣官

房長

厚生労働大臣官

品安全審議官

厚生労働大臣官

房年金管理審議

官

厚生労働大臣官

房審議官

厚生労働大臣官

房審議官

厚生労働省医政

局長

厚生労働省健康

局長

厚生労働省医

薬・生活衛生局

長

厚生労働省労働

基準局長

厚生労働省労働

基準局長

厚生労働省労働

基準局長

厚生労働省労働

基準局長

鈴木 哲君

吉井 浩君

瀧本 寛君

平野 統三君

丸山 洋司君

定塚由美子君

宮崎 雅則君

高橋 俊之君

佐原 康之君

八神 敦雄君

吉田 学君

宇都宮 啓君

宮本 真司君

坂口 卓君

椎葉 茂樹君

土屋 喜久君

小林 洋司君

谷内 繁君

橋本 泰宏君

本日の会議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

○障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○社会保障及び労働問題等に関する調査(男性の育児休業取得促進に関する件)

(派遣労働者の雇用実態に関する件)

(原爆症認定の在り方に関する件)

(残留農薬による健康影響に関する件)

(コンビニエンスストア等における深夜労働の勤務実態に関する件)

(歯科口腔保健の推進に関する件)

(障害者雇用における除外率制度の在り方に関する件)

(障害福祉人材の処遇改善に関する件)

(公務員の健康・安全管理の実態に関する件)

○児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(石田昌宏君) ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。

昨日までに、藤木眞也君、河野義博君、鶴保庸

介君及び高階恵美子君が委員を辞任され、その補欠として木村義雄君、熊野正士君、松川るい君及び三木亭君が選任されました。

○委員長(石田昌宏君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事會協議のとおり、厚生労働省職業安定局長土屋喜久君外十三名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なし〕と呼ぶ者あり

○委員長(石田昌宏君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(石田昌宏君) 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○川田龍平君 おはようございます。立憲民主党、参議院、川田龍平でございます。

私は今回、この障害者の雇用促進法案について、本当に是非こういった法律は進めていただきたいと思っておりますし、そして薬機法も、これどうなるか分かりませんが、私としては、薬害の再発防止のための第三者組織をつくる、そういう中身も含まれる法律ですので、是非これも早急に進めていただきたいということもありますので、是非議事については、この委員会の議事について、本当にしっかりと慎重に、しっかりと進めていただいて、無駄な時間を使わないように是非していただきたいと思います。

それでは、質問に入ります。

今回の障害者雇用促進法案につきましては、先日の本会議、それからこの厚生労働委員会でも質問させていただいたところですが、この質問を続けたいと思います。

公務員等の障害者雇用についてお伺いいたします。

す。

雇用水増し問題を受け、昨年度は、障害者選考試験を行って省庁が一斉に障害者を採用いたしました。一方で、省庁ごとに個別採用も並行して行ったと伺っています。今年度以降も昨年度に引き続いて障害者選考試験を行うこととしているようですが、今後の障害者の採用については選考試験に一本化することになるのでしょうか。

○政府参考人(三田顕寛君) お答えいたします。

人事院といたしましては、障害のある方の採用を促進するためには引き続き多様な方法で採用することが重要であると考えております。また、本年三月に開催された関係閣僚会議におきましても、人事院の統一選考試験に限ることなく、それぞれの障害特性も考慮した各府省等の個別選考や非常勤職員の採用を行う中で、知的障害者、精神障害者、重度障害者についても積極的な採用に努めるとされているところでございます。

様々な障害特性を有する方々の就業機会の確保に向けましては、各府省において、障害のある方がその障害の内容や程度に応じて能力を発揮できる具体的な職務、職種、業務等を把握し、そして用意していただいた上で、適切な採用方法を選択していただくことが適当と考えております。

○川田龍平君 また、選考試験については全国を九地域に分割した九都市のみで行うこととなっておりますが、九都市だけでは、遠方に住む障害者にとつては、受験どころか会場への移動だけでも大きな負担になってしまいます。会場への移動に対する金銭的そして精神的な負担の問題で選考試験の受験を断念する障害者の方もいらっしゃると思

います。

昨年と今年の障害者選考試験の検証を踏まえて、障害者の方々の精神的、肉体的な負担を考慮して、受験地を現在の九都市から拡大するなどの措置を考へる必要があると思いますが、どのようなお考えでしょうか。

○政府参考人(三田顕寛君) お答えいたします。

昨年度実施いたしました障害者選考試験の第一

次選考は、人事院の地方事務局等が置かれております全国九都市で実施したところでございます。

本年度の障害者選考試験の第一次選考につきましては、昨年度の試験の実施状況等を踏まえまして試験地等につきましても検討したところでございますが、受験者に対し受験上の配慮などについての充実、改善を図りつつ、より円滑かつ確実に実施する観点から、昨年度と同様、全国九都市での実施としていただいております。

○川田龍平君 障害者の欠格事項について伺いま

す。

昨年十月二十九日にDPI日本会議と障害者欠格事項をなくす会の連名で全国知事会に提出された要望書の要望事項の一番に、募集や受験や採用の資格要件に、自力により通動ができ、かつ介護者なしで業務の遂行が可能であること、活字印刷文に対応できること、口頭面接に対応できることなどといった障害者を排除する差別的規定や合理的配慮の非提供に該当する要件がある場合には、速やかに削除してくださいということが書かれていますが、この要望に対して、該当する資格要件を抱えている地方公共団体に対し、国としての対策を講じたのでしょうか。

○政府参考人(大村慎一君) お答えいたします。

地方公共団体におきまして、自力通動が可能であることなどを応募条件として職員の募集、採用が行われている事例が見られると、こういった報道等があったことは承知をいたしております。

障害者向けの募集及び採用におきましては、合理的配慮の提供が行われれば業務遂行ができる方について応募を制限する募集及び採用は、障害者雇用促進法の趣旨に反するものと考えられておりますので、総務省といたしましては、厚生労働省と協力をし、公正な採用選考を実施するよう、昨年十二月に通知を发出して地方公共団体に対して助言、要請をしているところでございます。また、地方公共団体との会議の場等におきましても同趣旨の要請をしているところでございます。

今後とも、厚生労働省と協力をして、地方公共

団体に対して必要な助言等を行っていく所存でございます。

○川田龍平君 また、本年二月十四日に障害者欠格事項をなくす会が人事院総裁宛てに提出した国家公務員障害者選考試験(第二次選考)の合理的配慮に関する申入れ書によれば、第二次選考の面接試験において筆談又はこれに代わる方法による面接としか注意事項に書かれておらず、手話通訳者や文字通訳者について一言もないことに危惧を持っています。あわせて、第二次試験の予約方法を電話に限定している機関もあり、聴覚障害者は連絡が取れず、PDFのみで試験案内等を掲載している機関も多数で、視覚障害者の方々の多くは文面を正確に読むことができないことを例示し、試験実施者の姿勢が疑問だと書いております。

この申入れ書に記載されている、至急に周知徹底されるべき事項として申し入れている五点について、申入れ受領後にどのように対応されたのか、また今回の選考試験に向けてどのように対応されるのか、お伺いいたします。

○政府参考人(三田顕寛君) お答えいたします。

障害者選考試験の第二次選考である各府省における採用面接の受付に当たりましては、採用面接希望者からの配慮の申出があった場合には、昨年十二月に发出いたしましたいわゆる合理的配慮指針ののっとりまして対応するよう指導しておりますが、委員御指摘の申入れ書が提出されました、その趣旨等も踏まえまして、各府省の人事担当者に対し、改めて第二次選考における受験者への配慮の提供について周知等を行っております。

具体的には、聴覚障害者からの手話通訳等の手配の希望に備えた事前の準備を行うことができるよう、手話通訳者の派遣団体の連絡先等の情報提供を行うとともに、面接受付時において配慮事項の申出を受け付ける旨の案内を行うこと、採用予定機関のホームページ等において聴覚障害者のための電話以外による連絡の方法の案内や視覚障害者のためのテキストファイルによる情報の提供を行うことといった周知等を行っております。

なお、受験者に配付いたしました第二次選考に係る注意事項においては、採用面接に当たって何らかの配慮を希望される方は、申込みの際に併せて採用予定機関にお伝えいただきたい旨を記載するとともに、配慮の一例として筆談又はこれに代わる方法による面接についても明示しております。

本年度の障害者選考試験の第二次選考においても適切な配慮がなされるよう、人事院といたしまして引き続き適切に対応してまいります。

○川田龍平君 地域共生社会について伺います。地域共生社会の実現は、障害者の雇用を含めた生活面にもプラスになるものと考えます。障害者を地域の方々が我が事のように考え、丸ごと支えていけることになれば、障害者の方々が住みやすい環境になることが予想されます。

平成二十九年二月に厚生労働省が「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部により決定された当面の改革工程によれば、地域共生社会の実現に向けて、地域住民や地域の多様な主体が我が事として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて丸ごとつながる地域づくりを育む仕組みづくりへの転換という方向性で改革を行おうとしています。

障害者にとって住みやすい社会になる我が事・丸ごとといった地域共生社会実現に向けた改革は、現在の程度進んでいるのでしょうか。

○政府参考人(谷内繁君) お答えいたします。

地域共生社会に向けた取組につきましましては、まず、平成二十八年六月に閣議決定されました二ッポン一億総活躍プランにおきまして地域共生社会の実現が盛り込まれて、その後の改正社会福祉法におきまして、市町村が地域共生社会に向けた包括的な支援体制づくりに努めることが明記されました。そういったことから、各地域では、現在、モデル事業も活用しながらその体制の構築に向けた取組を進めているところでございます。

また、改正法の附則には、公布後三年、二〇二

〇年でございますが、それを目途とした検討規定が置かれております。この検討規定を踏まえまして、厚生労働省、二〇四〇年を展望した社会保険・働き方改革本部で実務的な検討を進めまして、五月二十九日に厚生労働省としての地域共生社会の実現に向けた取組の方向性について公表を行ったところでございます。

また、あわせまして、五月十六日には有識者による検討会も立ち上げまして、モデル事業における課題なども踏まえまして、包括的な支援体制の全国的な整備に向けての方策等の検討を開始したところでございまして、その検討結果に基づいて必要な対応を行っていきたくと考えております。

○川田龍平君 今年度以降この見直しをするとのことですが、どのような点を見直しすることを視野に入れているのでしょうか。

○政府参考人(谷内繁君) お答えいたします。

先ほど申し上げました二〇四〇年を展望した社会保険・働き方改革本部の取りまとめにおきましては、そのテーマの一つでございまして地域共生・地域の支え合いに関しまして、八〇五〇問題など世帯の複合的なニーズや個人のライフステージの変化に柔軟に対応できるよう、市町村において断らない相談支援を中心とした包括的な支援体制を構築すること、また、地域における重層的なセーフティーネットを確保していく観点から、住民を始めまして多様な主体の参画による地域共生に資する地域活動を普及促進するための環境整備を行うことといった検討の方向性についてお示したところでございます。

今後、先ほど申し上げました有識者による検討会におきまして、こうした方向性も踏まえまして御議論を深めていただくこととしておりまして、その検討結果等に基づきまして施策の具体化を進めていきたいというふうに考えております。

○川田龍平君 先日遺骨の収集について質問させていただきましたが、追加で質問させていただきます。

沖縄は太平洋戦争の激戦地であり、日米合わせ二十万人以上の方が戦死されております。そのうち日本人の戦死者は十八万八千三百三十六名、そのうちまだ見付かっていないのが平成二十八年度末で二千八百七十五柱、ここ数年は見付かる遺骨数が減少しているのが現状です。

沖縄では自治体やボランティアグループが遺骨収集を行っているようですが、二〇一六年に成立した戦没者遺骨収集推進法の精神に基づき、一刻も早く遺族の元に遺骨を返すためには、国として大掛かりに遺骨収集を行う予定というのはないのでしょうか。

○政府参考人(谷内繁君) お答えいたします。

戦没者の遺骨収集につきましては、議員が御指摘になりました戦没者の遺骨収集の推進に関する法律によりまして、平成二十八年度から令和六年度にかけての期間が遺骨収集の推進に関する施策の集中実施期間と定められているところでございます。

お尋ねの沖縄におきまして戦没者遺骨収集につきましては、重機による掘削等が必要な大規模なごうなどで発見されました御遺骨については国が、自然ごうや地表などで発見されました御遺骨については沖縄県が収容しているという状況でございます。また、平成二十三年度からは、戦没者遺骨収集情報センターで遺骨収集に係る情報を一元的に収集する事業を沖縄県に委託しておりまして、その中でボランティアが行う遺骨収集活動を支援しております。沖縄県と国で連携を図りながら遺骨収集を進めているところでございます。

厚生労働省といたしましては、引き続き、戦没者遺骨収集情報センターで把握いたしました情報や国に直接寄せられる情報を基に、沖縄県と十分連携をして、遺骨収集に全力を尽くしてまいりたいと考えております。

○川田龍平君 また午後一般質疑ありますので、続きは一般の方でまた聞きたいと思っております。

○福島みずほ君 福島みずほです。

まず、雇用の場における同行支援、通勤支援、介助支援についてお聞きをいたします。

参考人の中からも、同行支援、通勤支援、これ緊急の課題だということが何人かの参考人から言われました。中央省庁における同行支援、通勤支援、介助支援はどうなっているのか、厚生労働省は把握をしているのか、お願いいたします。

○政府参考人(土屋喜久君) お答え申し上げます。

御指摘の障害者の方に対する同行支援、通勤支援あるいは介助支援につきましては、障害者の雇用を促進するに当たりまして対応すべき重要な課題であると考えておりまして、これらの支援を進めることによりまして障害のある方が雇用の場で活躍できるようにしていくことが大変重要であると思っております。

厚生労働省としては、公的な部門における対応について、これらの支援を必要とする障害者の募集につきまして、昨年十一月に各府省に対しまして、障害者向けの求人においても、介助者の付添い等の社会的な不利を補う手段を利用しないことといった条件は付けず、応募者と個別に話し合い、本人の障害の特性に配慮した合理的配慮ができるかどうか検討することが適切であると考えています。

各府省で採用された障害者に対するこれらの支援につきましては、その予算については、昨年十月に関係閣僚会議で決定した基本方針において、施策の推進に必要な予算については適切に措置するものとするとしていただいております。また、各府省において、これらの支援について必要に応じて適切に対応されているものと考えております。

我々としても、その状況、個別に実施状況把握をできておりませんが、必要に応じて各府省の取組をしっかりと支援をしてまいりたいと考えております。

○福島みずほ君 結局、募集、採用のときに同行

支援、通勤支援、これは要件としないというのは一歩前進なんです、今の答弁で、厚生労働省はやっていただきたいと言っているけれども、各都府県で、じゃ、通勤支援、同行支援、介助支援が一体どうなっているか把握していないんです。でも、これだつたら働き続けることは本当にできないと思います。

同行支援は、福祉行政の見解では、個人の経済活動に使えないが買物に行く際には使うことができる。雇用の場での要するに通勤支援、こういうことについてやるべきだと思いますが、どうですか。これは衆議院厚生労働委員会の附帯決議十で検討を開始することになっていますが、今やらないと、今でしよう、通勤できないんですよ。お願いします。

○政府参考人(橋本泰宏君) 就労のための移動、通勤の支援といったことを個人給付である障害福祉サービスの対象とすることにつきましては、通勤や営業活動等の経済活動に関する支援を公費で負担するべきかどうか、また、障害者差別解消法の施行により事業者による合理的配慮が求められている中で、障害者を雇用する事業者が合理的配慮として対応すべきかどうか、こういった課題がございますので、通勤、営業活動等の経済活動に係る外出については認められていません。

障害のある方が活躍できる社会を築いていくということは大変重要な課題でございますので、本年二月に取りまとめられました障害者雇用分科会意見書におきまして、重度身体障害者等において、通勤に係る継続的な支援のニーズが存在することを踏まえつつ、通勤支援の在り方について労働施策と福祉施策の連携を進めながら、引き続き検討することが適当であるというふうにされていること、また、先ほど委員御指摘のございました衆議院の厚生労働委員会の法案の採決に当たりまして、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始することという内容を決議されていることなども踏まえまして、障害のある方が活躍することのできる社

会を築くためにどのようなことができるか、今後とも検討してまいりたいと考えております。

○福島みずほ君 全国各地に行くと、この通勤支援の話を障害当事者から、あるいは皆さんから聞くんですね。

秋田で中学校の数学の先生を十九年間やっていた三戸学さんと話をし、かつメールをいただきました。ちょっと聞いてください。

私は、生まれつき脳性麻痺で、障害者手帳一種一級で、手足と言語に障害があります。歩行は可能ですが、主に電動車椅子を利用して働いています。

首都圏のように公共交通機関が整備されているところは、電動車椅子を利用して、公共交通機関を利用して通勤できます。一方、地方は公共交通機関の整備が行き届いていないため、通勤に利用することは困難な状況です。そのため、タクシーに通勤手当が支給されれば、自宅から職場まで安全に通勤することができそうです。これまで、通勤にタクシーを利用する働く障害者の存在を想定していなかったのでしょうか。病院への通院支援はあっても、通勤支援はない状態です。是非働く障害者への通勤支援を制度化していきたいと考えています。

今年度の人事異動で、車の運転や歩行に困難な障害のある私を、通勤の合理的配慮を行わずに異動となりました。自宅から職場までタクシーで通勤すると、片道二千五百円、一日往復五千円、一か月二十日で計算すると月十萬円の通勤費が掛かります。このことを重く捉えた秋田県教育委員会は、同僚の送迎で私の通勤を可能にしようと考えました。現在、校長と教頭の二人で私の送迎をしています。

でも、これ全くボランティアで、ガンリン代も出ないわけですし、それから教頭先生、校長先生の都合を聞いてだから、物すごくストレスも恐らくあるでしょうし、大変なんです。

障害者が求めているのは、通勤を職場の同僚で支えるのではなく、通勤支援の制度であります。

そのとおりだと思います。ということで、適切な支援を受けて生き生きと働く姿を通して、子供たちは多くのことを学び、育っていくと思います。

彼は、十九年間、中学校の数学の教師をちゃんとすごく頑張つてやっています。そして、バリアフリーの自宅から電動車椅子で通えただんですが、通勤になってしまった。そうすると、月十萬掛かる。同僚は無理ですから、教頭、校長先生、まあ基本的に教頭先生が送り迎えをするが、そんなの本当に難しいです。相手のお互いに都合を合わせなくちゃいけない。とてもそれは本当に困難なんです。バリアフリーの自宅がどこにでもあるわけでもないし、これやっぱ地方の事情がすごくあると思います。通勤支援が必要なんです。

彼は、あるときは四萬五千円ぐらいタクシー代だったから何とか通勤手当がもらえないかと思つたが、タクシーの通勤手当はないんですよ、少しでも楽になりたいと思つて。もうこれはやるべきでしょう。障害当事者の学校の先生、残念ながらまだまだ少ないです。

今日は文科省にきていただきました。これどうしたいのか、どうお考えか、お聞かせください。

○政府参考人(平野統三君) お答えいたします。

障害のある人が教師等として働くことは大変重要であると考えており、こうした教師等が継続的に働くためには、通勤しやすい環境など、入職後の合理的配慮が提供される必要があると考えております。

文部科学省におきましては、平成二十九年年度に障害者雇用促進のための取組について調査を実施しており、各教育委員会において、障害の程度等を勘案しながら必要な合理的配慮を行っている例があるものと承知しております。さらに、本年四月二十六日に、浮島副大臣の下で教育委員会における障害者雇用推進プランを公表したところであり、このプランに基づき、教師に係る障害者雇用の実態把握や好事例の収集、発信等を通じて、障害のある教師が働きやすい環境整備等に取り組ん

でいきたいと考えております。

○福島みずほ君 文科省によると、都道府県の行政機関における障害者の実雇用率は二・四％なのに対して、教育委員会は一・九％、達成割合も低い現状があります。学校の先生になかなか障害当事者が入っていない。

今おっしゃったように、文科省が障害者活用推進プランを一部改定し、教育委員会における障害者雇用の促進策として、障害者が教員として活躍できるように、必要な支援や採用、養成を推進することを重点プランの一つに追加しました。だから、この三戸学さんの例のようなケースで、やはりタクシーです。本当は配転そのものが問題だと私は思いますが、タクシーの通勤を認める、これをやるべきだと思いますが、いかがですか。

○政府参考人(平野統三君) お答えいたします。

障害のある教師につきましては、各教育委員会において、それぞれの障害の程度等を勘案しながら、現場の実態を踏まえ、通勤に当たつての合理的配慮がなされている例があるものと承知しております。

文部科学省としましては、入職後における教師の障害の状況にも配慮した合理的配慮が適切に行われるよう好事例を収集、発信することにより、任命権者である各教育委員会等の取組を促してまいりたいというふうに考えております。

○福島みずほ君 何か冷たいなという感じなんです、好事例を集めるのは結構です。でも、これ悪事例でしょう。これどうするんですか。

○政府参考人(平野統三君) お答えいたします。私どもの方が行いました平成二十九年年度の調査では、通勤等に当たりまして、例えば通勤時間の短い学校へ異動、通勤時間の短い学校へ配置をするでありますとか、あるいは自宅から近隣の学校ですとか鉄道沿線の学校へ配置するなど、いろんな工夫をしております。教育委員会がございまして、こういった好事例をきちんと収集したいという各教育委員会の取組を促してまいりたいという

ふうにご考えております。

○福島みずほ君 いや、好事例を集めるんじゃないやなくて、それは結構ですよ、でも具体的にこういうふうになっているわけですよ。転勤命ぜられて、そして働く意欲もあつて頑張っているんだけど、地方都市で、電車がいない、バスがないという状況なんです。どうするんですか。こういう教師を応援しなくちゃいけないでしょう。莫大なお金がかかるわけではないんですよ。

○政府参考人(丸山洋司君) お答えを申し上げます。学校を設置をする地方公共団体におきましては、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律に基づきまして、障害のある方が教員として働くことに関する社会的な障壁の除去について必要かつ合理的な配慮をすることが求められているわけでごさいます。例えば、先ほどの答弁にもありましたように、各種の障害により通勤に支障のある教員については、自宅から近隣の学校や鉄道沿線の学校へ配置するなどの配慮を行っている例、あるいは、教員の障害の状態に応じて配慮が必要な場合には、その負担を軽減するための職員を配置をするような例、さらに、合理的配慮を行うための相談体制を整えている例など、様々な取組が行われているというふうにご承知をいたしております。

いというふうにご考えております。

○福島みずほ君 いや、合理的配慮がされなかったから通勤ができなくなつて困っているわけですよ。これ、通勤手当を出すとかがいいことではないんですか。

○政府参考人(丸山洋司君) 通勤手当の支給については、それぞれの設置者、自治体の方で、給与の関係条例等に基づいてその支給の条件等が定められているというふうにご承知をしておりますので、そういった状況についても、まず我々の方でも少し確認をしてみたいというふうにも思っています。

○福島みずほ君 障害当事者の学校の先生たちのネットワークもあるんですね。本当に頑張つていますよ。子供たちにとつてもいいですよ。本当に頑張っているんです。

そのことに関して、やっぱり文科省、動いてくださいよ。好事例集めてという場合じゃなくて、悪事例がいつばいあるわけ、悪事例の方を何とかしてください。こんなことをやっていたら、教師、働き続けることができないんですよ。

冒頭、障害のある人が生活のためにやる時は通勤支援があるけれど雇用にはないというのは、根本的な欠陥じゃないですか。雇用こそ大事で、給料を稼ぎ、税金払い、本当に大事なところで、ここが通勤支援がないというのは根本的な欠陥ですよ。

○政府参考人(土屋嘉久君) 先ほど申し上げましたように、通勤支援につきましては、障害者の雇用を進めるために大変重要な課題であるというふうにご承知をしております。まず、通勤支援も、基本的には、企業としてどういうふうに取り組んでいただくかという意味において、合理的な配慮としてどう考えていくかという点だと思っております。その点から申し上げますと、合理的な配慮という点は、やはり個人個人の事情に応じまして多様かつ個性性も高いものでございまして、障害者の方、個々の方とよく事業主の方でお話しをさせていただいて、どのような支援が実際適切であるかというようなことをまずしっかりと御議論いただき、その上に立つて企業の方で取り組むべきことを取り組んでいただくという点ではないかと思っております。その点、公務の職場も一緒であるというふうにご承知をしております。その上で、私どもの制度としては、雇用納付金制度に基づく助成金の中で通勤対策の助成金というものが御用意をしております。この納付金制度の中で助成金というものは、企業において多額の費用を負担するというような場面が出てきたときに、その費用について助成を行うことによつて一時的な経済的な負担を軽減をして、雇用の推進や雇用の継続を図ることを容易にするという趣旨からやっておりますのでございまして、そのメニューとしても、通勤援助者の委嘱、初期段階で通勤援助を行う方の委嘱であるとか、住宅、駐車場の賃借、あるいは通勤バスの運転手の確保というふうな、そういったところに助成措置を置いております。

を出すかはその自治体に委ねられているところがあるが、だからこそ、国家公務員、地方公務員で通勤支援をどうするか、きちつと身を乗り出して考えるべきだ。

ですから、働き続けるための制度として、厚生労働省、こどうやつたら通勤の応援ができるか考えてくださいよ。三戸学さん、救つてあげてくださいよ。どうですか。

○政府参考人(土屋嘉久君) 先ほど申し上げましたように、通勤支援につきましては、障害者の雇用を進めるために大変重要な課題であるというふうにご承知をしております。

まず、通勤支援も、基本的には、企業としてどういうふうに取り組んでいただくかという意味において、合理的な配慮としてどう考えていくかという点だと思っております。その点から申し上げますと、合理的な配慮という点は、やはり個人個人の事情に応じまして多様かつ個性性も高いものでございまして、障害者の方、個々の方とよく事業主の方でお話しをさせていただいて、どのような支援が実際適切であるかというようなことをまずしっかりと御議論いただき、その上に立つて企業の方で取り組むべきことを取り組んでいただくという点ではないかと思っております。その点、公務の職場も一緒であるというふうにご承知をしております。その上で、私どもの制度としては、雇用納付金制度に基づく助成金の中で通勤対策の助成金というものが御用意をしております。この納付金制度の中で助成金というものは、企業において多額の費用を負担するというような場面が出てきたときに、その費用について助成を行うことによつて一時的な経済的な負担を軽減をして、雇用の推進や雇用の継続を図ることを容易にするという趣旨からやっておりますのでございまして、そのメニューとしても、通勤援助者の委嘱、初期段階で通勤援助を行う方の委嘱であるとか、住宅、駐車場の賃借、あるいは通勤バスの運転手の確保というふうな、そういったところに助成措置を置いております。

いずれにしても、こういった企業の負担の中で行われるものについてどのような助成をしていくかということになってくるかと思っております。その点、助成金の周知も図り、また、実績などを、効果などを見ながら、助成金についてもどのような制度がいいかというのを考えていくというように、また引き続きやってまいりたいと考えております。

○福島みずほ君 どういう制度がいいかじゃなくて、はつきりしているんですよ。自力通勤のみ可、介助不要というのを募集するのをやめたわけですよ。自力通勤できなくても、そういう人が働き続けられるようにしようというのが今回じゃないですか。そして、車の運転ができない人もいます。そして、バス、電車がいないところがある。だったら、タクシーとかそういうものの通勤手当を例えれば認めるとか、あるいはそんな掛かるところには配転しないとか、あるんですよ。だから、何がいか考えましようというレベルではなくて、通勤支援が必要なんには通勤支援する、これを厚労省が頑張つてやつてもらわないと、障害のある人通勤できないですよ、通勤して働けないですよ、いつまでもいつまでもいつまでもいつまでも。だから、これについてはもう本当にすぐ取り組んでくださるようにならねえとお願いをいたします。

二〇一八年七月三十日付けの障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会報告書は、障害者雇用の質の向上の重要性を強調していますが、どのような方策をもつて質の向上を図ると考えていらっしゃるのでしょうか。

○政府参考人(土屋嘉久君) 昨年の七月に取りまとめた今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会の報告書の中では、その項目の一つとして、多様な働き方のニーズなどに対応した障害者の雇用の質の向上に向けた取組の推進といったことを掲げております。

この中では二つ大きな項目掲げられておりまして、まず雇用の質の捉え方として、希望や特性に

応じて安心して安定的に働き続けることができる環境が整っていることというのが雇用の質としてということと掲げられた上で、具体的には、取組の内容として二つの項目がございまして、一つは、多様な希望や特性などに対応した働き方の選択肢の拡大ということとございまして、この中には、今回法案でお願いをしております週所定労働時間二十時間未満の障害者の雇用に対する支援策のほか、自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保といったものが含まれております。また、もう一つの項目として、安心して安定的に働き続けられる環境の整備として、精神障害者などの個別性の高い方への支援についての支援の充実、それから、中高年齢層の障害者の方が希望によって長く安定的に働き続ける環境の整備といったことが掲げられております。

これらの質の向上についての御議論は、今回の一連の議論の中で労働政策審議会でも一定の御検討をいただきましたが、なお引き続き検討を進めると、こういうことになってございますので、労働政策審議会の場での御議論を踏まえつつ、私どもとしても検討を進めていきたいと考えております。

○福島みずほ君 今回、やはり雇用率を上げるためになっている、本来、障害者が社会でどのように活躍するかの議論がやっぱり正直薄いと思います。本人のやりがいや確保できるような環境づくり、昇給制度、障害者リーダーの育成が必要なのではないでしょうか。

また三戸さんの話に戻って済みませんが、聞いてください。教師を十九年間やってきて担任をやりたいが、担任をやらせてもらえない、教育委員会に言っても、それは校長の裁量だと言う、各校長は適材適所だと言う。結局、担任やらせてもらえないんですね。

障害のある人は、採用して給料払っていいだろうではなくて、やっぱりやりがいやいろんなことを応援していく必要がある。文科省、いかがでしょうか。

○政府参考人(丸山洋司君) お答えを申し上げます。公立学校の教師の人事異動につきましては、任命権者である都道府県教育委員会等において定められた方針に基づいて行われているわけでございます。

先ほど、繰り返しにもなりますが、その障害のある教師について、各教育委員会において、それぞれ障害の程度等を勘案しながら、自宅から通勤しやすい学校に配置をしたり、遠距離通勤とならないような人事異動の配慮等を行っているというふうに承知をいたしているところであります。文科省としては、障害がある教師が継続して働き、また働き続けられる職場として定着をするために、人事異動における配慮等も含めて、入職後において適切な合理的配慮が提供される必要があるというふうに考えております。そのため、文科省としては、教師の障害の状況に配慮した適正な人事配置が行われるよう、任命権者であります各教育委員会の取組を促してまいりたいというふうに考えております。

○福島みずほ君 就職から就労に至るまでの専門的な支援、具体的には、障害特性に応じた職業相談や職業紹介、職場定着支援、あるいは医療支援等が必要で。これらを担う重要な部門の一つがハローワークです。ただ、ハローワークの定員は削減をされております。まさにこういうところできちっとフォローアップしていくことが必要だと考えますが、いかがですか。

○政府参考人(土屋喜久君) お話ございましたように、ハローワークの役割、これは障害者の就労支援において非常に重要なものがあるというふうに考えております。私どもとしては、なかなか限られた人員ではございますが、効果的、効率的に業務を推進をし、お話があったような個々の障害特性に応じた職業相談、職業紹介、あるいは定着支援といったものを、ハローワークの強みを生かしつつハローワー

ク自身がやっていくのとともに、就業・生活支援センターや地域障害者職業センターなど、地域の関係機関との連携がこれも重要だというふうに考えております。その連携関係を強化することによって障害者雇用の促進を全体として図ってまいりたいと考えております。

○福島みずほ君 意思決定の場における障害者の登用についてお聞きをいたします。これは参考人質疑のときにも申し上げたんですが、障がい者制度改革推進会議を二〇〇九年十二月につくったときに、障害当事者で車椅子の弁護士である東弁護士に室長になっていただきました。やはりそういう人が頑張ることでも政策は変わる。明石市に行ったときに、DPI日本会議の金さんが障害者担当のセッションでそのときは働いていらつしました。

やはり意思決定の場にそういう当事者がいると政策が変わる。これは、女性の意思決定の場への進出と全く同じです。女性が進出すると政策の優先順位が変わる。障害当事者が意思決定の場に行けば政策の優先順位が変わる。見えていなかったことが見えてくる。だからこそ登用すべきだと思います。

失われた三十年ということであれば、もし厚生労働省の障害者政策に障害当事者できちり分かって頑張る人がいれば、インクルーシブ教育、文科省にそういう人がいれば、国土交通省のバリアフリーのところにそういう人がきちりいれば、この三十年間、日本の中央官庁における政策は変わったというふうに思っているんです。でも、これから変えていきたいと思います。今日、それぞれ役所に来ております。意思決定の場、もちろん官僚制度における転動やジェネラリストとしての要請というのはいろんなことがあることは理解をしております。ただ、そういうセッションに障害当事者にやっぱり入っていただいて、政策をやったり変更してもらおうというのを頑張ってもらいたいんです。各役所の決意をお聞かせください。

○政府参考人(土屋喜久君) では、まず厚生労働省からお答え申し上げます。今お話があったように、各府省において障害者雇用を進めていくことによって各府省の人材の多様性が増していくというようなことは、多様な価値観を踏まえた柔軟な政策立案にもつながっていくと思っております。また、障害の有無にかかわらず、お互いを尊重して理解し合える共生社会の実現にも資するものというふうに考えております。

そういった意味で、今お話がありましたように、障害者に関する施策を所管する部署を始めとして、各府省において障害のある方と一緒に働き、そういった中で障害に対する理解を深め、ひいては政策の意思決定にもつなげていくというようなことは大変重要なことだというふうに思っております。ですので、厚生労働省として、自身もそういう取組が必要ではないかと思っておりますし、また各府省にもそういった観点から障害者雇用を進めていただくということもしっかりと伝えてまいりたいというふうに思います。

○政府参考人(瓦林康人君) お答え申し上げます。国土交通省のバリアフリーを担当している部局におきましては、障害者手帳を有する職員を複数配置しております。高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律、いわゆるバリアフリー法の施行に関する企画立案、関係者との調整業務等を行っております。バリアフリー政策につきましては、政策の企画立案の段階から障害をお持ちの方の御意見や考え方を反映させるということが大変重要であるというふうに認識しております。担当課におきましては、先ほど申しました職員が積極的に参加して企画立案等の業務を行っております。

今後とも、バリアフリー政策の企画立案に当たっては、このような考え方で適切に対応してまいります。

○政府参考人(龍本寛君) お答えいたします。文科科学省におきましては、学校教育、生涯学

習、スポーツ、文化芸術などの各分野においてより重点的に進めるべき六つの政策プランとして、本年四月に障害者活躍推進プランを策定をし、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を進めております。

このプランの中で、文科省自身、文科省におきまず障害者雇用推進プランとして、各分野における障害者施策を一層推進するためにそれぞれの担当部署への障害者を配置を進めるということとしておりまして、現在、省内の障害者施策を担当する複数の部署に複数の障害当事者を配置をしております。引き続き、このプランに従って配置を進めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○政府参考人(福田正信君) お答えいたします。

内閣府においても、政策立案においては障害者も含め多様な価値観を踏まえることは大変重要であると考えております。

内閣府の障害者担当部門においては、参事官の下で障害のある方が勤務しており、また障害のある方をアドバイザーとして委嘱しているところでございます。また、内閣府の障害者政策委員会においても、委員の約半数を障害当事者又はその家族から登用しており、障害のある方の意見を施策に反映できるよう、障害者の政策決定過程への参画を推進しているところでございます。

○福島みずほ君 是非、意思決定の場に障害当事者の思いを、考えを、政策を入れていただけるようよろしく願っています。

終わります。ありがとうございます。

○石橋通宏君 立憲民主党・民友会、希望の会の石橋通宏です。

冒頭、私からも一言苦言を呈しておきたいと思いますが、今日、我々の質疑、本来であれば火曜日の午後に質疑をさせていただく予定で、今日御出席いただいた参考人の皆さんにもそのときにもおいでをいただいていたわけですが、残念ながら進め方に問題があり、こういう事態になってしまいました。是非、参考人の皆さんから本堂にいい

御意見、御提言、問題、懸念点いただいた、真摯にそれを我々この委員会、与野党みんなで議論をし、いい形をつくっていく、今後とも是非そういう形をつくっていただきたいということは重ねて委員長、両筆頭にはお願いをしておきたいというふうに思っています。

そのことを申し上げて質問に入りたいと思いますが、今日、お手元に改めて資料をお配りしております。前回、質問のときに、各省庁で四月一日までに多くの障害者の皆さん採用をされた、しかし、既にこれまでに少なからぬ方々が離職をされていると。各省庁別、厚生労働省がやとと各省庁に確認をしてくれてリストアップしたのが資料の五で、改めて各省庁の状況をお付けしておりますが、今日、国税庁、法務省、経産省、それぞれありがとうございます。審議官、よろしくお願ひします。状況についてそれぞれから回答をいただいたのが資料の一、二、三でありまして、そのままたたでお付けしております。

今日、時間がありませんので、本来いろいろ細かいことを各省庁から対応状況を聞きたいんですが、まず一つ確認します。

これまで、それぞれの省庁で離職者が出ております。とりわけ国税庁が最も多い数の離職者が出ているという状況ですが、この離職をされた方々の離職の理由、なぜ離職をされたのか、どういう原因があったのか、それはちゃんと本省で、これ全国で各出先含めて採用された方々ですから、各地で離職が発生していると理解をしておりますが、それぞれで確認をいただき、本省もそれをしてしっかりと理由、事由を確認をしておいていただくのか、それができていないのかをまず三省から答弁いただきたいと思ひます。

○政府参考人(吉井浩君) お答え申し上げます。

国税庁におきましては、昨年十月二十三日から本年四月一日までの間採用した八百九十九名の方のうち七十九人が離職ということで、その内訳は、任期満了による離職が四十五名、任期満了前の離職が三十四名ということでございます。

任期満了により離職した四十五名につきましては、本年四月一日以降の非常勤の公募に応募がなかったということであり、離職理由は把握しておりません。任期満了前に離職された三十四名の方については、民間企業への就職、家族の介護、体調不良による本人からの辞職の申出など、様々な理由であったと承知しておるところでございます。

以上でございます。

○政府参考人(西山卓爾君) お尋ねの、法務本省の方で離職理由について集約して把握しているかというお尋ねでございますけれども、現在のところまでは、法務省におきましては、地方支分部局が非常に多いでございますけれども、そのいずれのところからも離職理由を集約して把握するということは、仕組みを取ってございませんでした。

委員の御指摘も踏まえまして、今後は、もとより離職者の方の御協力を得ながらということではございますけれども、より具体的な離職理由の把握や分析の在り方に関する検討を行った上、障害のある職員の職場定着支援等に生かしてまいりたいと、このように考えてございます。

○政府参考人(田中茂明君) 経済産業省の方では、本年四月一日までに百六名の障害者の職員を採用しているところでございますが、これまでの離職者数は六名となっております。四名が任期満了によるものでございます。二名が任期途中の転職等によるものでございまして、離職理由につきましては、家族の介護、あるいは正社員への転職、通勤の問題等、個々の方に応じてそれぞれ異なった理由でございます。

○石橋通宏君 法務省からの答弁が一番真摯な答弁をいただいたと思ひます。正直に言っていたのだと思ひます。把握していないんです。

あと、国税庁も経産省も何かばくつと言われましてけれども、例えば任期満了で云々言われたけれども、ということは、昨年十月以降の採用者です。ね。ということ、それが年度内で終わっ

た。じゃ、どういう理由で継続をしていただけなかったのか。それは何らかの理由があるはずですが、そういったことを把握しているんですか、していないんでしょう。だから、本省としてきちんとしていないということは、それは、ないならないでお認めいただいて、それをどうするかということが今問われているわけです。

それで、もう一つ確認しますが、今離職者だけ聞きましたけれども、表にも、聞いたんですが、これまで、じゃ例えば休みがちでおられるとか何らかの理由で、今日福島委員も通勤困難の状況なども指摘をされました、何らかの事由で就労継続は困難だ、相談が上がつている、それに対してどう対応するのか、そういうことをちゃんとリアルタイムで本省が確認をして、本省が一緒になってそれに対する問題解決に向けて、改善に向けて対応するシステムが、各三省、できていますか。

○政府参考人(吉井浩君) お答え申し上げます。先ほど御答弁申し上げましたとおり、八百十九名を採用いたしましたが、結果的に七十九名の方が離職されたところでございますが、御指摘の、例えば休職された方とか就労が困難になって休みの多い方などの具体的な数字は把握しておらないところでございます。

そういうところでございますが、支援者や相談員を職員の中から選任いたしまして、障害を有する職員に対しまして助言、支援を行うこととしておりますほか、採用された障害者の方に対し職場の困りごと等のヒアリングを実施しており、円滑な職場定着に向けたきめ細かな支援を行っているところでございます。

いづれにいたしましても、現場とは密接にやり取りをしているところでございますので、御理解賜りたいと思ひます。

○政府参考人(西山卓爾君) 個々の障害のある職員の方への支援者の配置につきましては、地方の支分部局等において適切に行っていると考えられるものの、これもまた本省において情報を集約しているということではございませんので、把握を

いたしておりません。

相談員につきましては、単に障害のある職員からの相談を受けるのみならず、必要に応じた支援を行う職員、これを障害者雇用推進支援員という形で、本省はもちろん、全国の主な地方支分部局等に今後速やかに配置する予定でございます。

○政府参考人(田中茂明君) 障害者の方にその能力を生かして活躍いただくためには、障害者に寄り添った支援体制が必要だということで整備をしております。

具体的には、昨年九月に官房長をチーム長とした障害者雇用推進チームを設置いたしまして、省全体で障害者雇用推進体制を整備したところでございます。それから、障害者雇用の専門家、これは障害者の就労支援機関の方でございますけれども、この方をアドバイザーとして採用いたしまして、障害を有する職員向けの相談窓口で相談を受け付けることとしたところでございます。このアドバイザーの方と、それから人事担当職員が個々の障害を有する職員全てについて定期的に面談を行い、要望があれば可能な限り改善をしていくこととしてございます。

各職場においては、複数者からの指示によって本人が戸惑うことがないように、個々の障害を有する職員について管理者及び業務指示命令者を一名ずつ指定してございます。また、各部署でメンタリ的な役割を担う生活相談員を指定して随時相談を受け付ける体制を整備しているところでございます。

以上でございます。

○石橋通宏君 お願いしますよ、質問に答えてください。質問していないところを答えないでください。時間がないんですから。

今は、休みがちの方とか就業継続が困難な方とか、相談が上がって、そういうのを本省で把握をしていますかと、そういうスキームができていますかと聞いているんですよ。それをイエス、ノーでちゃんと答えてください。

重ねて、これ国税庁も法務省も把握をされている

ないと、できているシステムになっていない。なっていないんですよ。さらに、本省が把握していないければ、それを厚生労働省とも共有できませんね、本省が把握していないんだから。厚生労働省は一体どういう指導、指示しているんですか。各出先に丸投げしていませんか。

それで、今回、前回質問したら、実は各地から投書とかいうか、いただいたんです、実はこういう事態が起きていますということ。ある障害当事者の方、省庁採用を目指しておられるんですが、面接を受けたんだそうです、非常勤で。どこかは申し上げませんが、この中の一つです。そうしたら、採用面接官にあなたは自分で定着支援を用意できますかと聞かれたそうです。自分で定着支援の用意できなかったら採用できないというように暗に言われている、丸投げだということに受け止めたというふうに訴えておられますが、こんなことをしているんですか、厚生労働省。非常勤の方の採用が各省庁でやられている、省庁は各地方に丸投げしている、各地方は、自前で支援が、やる気がないのかできないのか分かりませんが、自前でできるなら採用します、そんなことをしているんですか。

代表して聞きます。国税庁、そんな採用の仕方しているんですか。

○政府参考人(吉井浩君) そうした状況は承知しております。

○石橋通宏君 これ把握してください。別に、国税庁だって言っているわけじゃないですよ。各省庁、把握していないでしよう、そういうことを、どういった形で非常勤の方々の採用が実際に行われているのか。

もう一つ。結局、自分で定着支援を用意できるかと聞かれて、できなかったら採用されないのかもしれないということ、今、各省庁、これは複数の省庁だと思えますが、就労移行支援施設に対して誰か送ってこないかといって、あっちこっちにどんどんお願いをして回っているそうです。とすると、移行支援施設に登録していないと採用

の機会すらないのかといって、今就労されているところをわざわざお辞めになって、就労移行支援施設に行つて機会を待つというような、本末転倒のようなことが起こっているんですが、こんなことを厚生労働省、許しているんですか、指導しているんですか、そういうやり方を。

○政府参考人(土屋喜久君) 障害者の方が就労するに当たって、様々な形でその就労を支援する、そういった人的な支援を確保していくということは大変重要でございます。一つには各省の中で支援を確保するということがあります、外部のそういった専門機関、就労支援機関と連携をして就労の支援を確保していくということも大きな選択肢の一つだということに思っております。

恐らく、そういった中で、就労移行支援事業者であるとか、あるいは民間で様々な就労支援をさせていただいている方、ところにそういったお問合せが行っているということではないかと思えますけれども、一方で、そういった支援を今現に受けている方に限って対応していくということでは、なかなか、広く間口を広げて様々な方に応募をしていただき、そういった応募していただいた方と個別にお話をしながら、具体的に

どういった支援をしながら採用、配置をしていくかということをお話しながら、採用、配置をしていくかというところもあるかと思えます。それから少し離れていくところもあるかと思えます。で、基本的にはいろんな形で進めていただくというのが大切だと思えますけれども、それによって一部の方が言わば排除されるようなことのないように、そこは各省にもよく働きかけをしていくように思いますし、我々としても、今回いろいろ定着状況とかも確認をしていきますので、そういったことを通じて、実際どういったことが起きているのかということについても把握をしていきたいと考えております。

○石橋通宏君 局長がおっしゃっていたとおりです。各審議官、お聞きになったとおりですよ。特定の方しか採用できない、条件付けて。そんな採用の仕方、まさかしていいと思えますが、でも、こういう現場から声が聞こえてきているんです。実際に行われている、どこかで必ず行われている実態です。恐らく皆さん把握されていないんだと思います、丸投げしているから。

それで、ちゃんとした就労支援、定着支援、それは外部の専門家です。是非そうしてください。でも、逆に、個々に丸投げをして、それがいい方は採用できないみたいな、そういった採用をしている。

特に、まさかとは思いますが、常勤の方に対する形と非常勤の方に対する形と、差別とか区別していないでしようね。常勤の方には何かちゃんと責任持つてやるけど、非常勤の方は丸投げだみたいなことしていないでしようね。そんなことしていいたら、ゆゆしき問題ですよ。

重ねて、各省庁、それぞれ確認してください。本省でちゃんと責任持つて、出先でどういう形でやられているのか、採用の実態、今申し上げたようなことが起こっていないのか、本省がしっかりと責任持つて対応いただく、これよろしいですね。約束だけしてください。

○政府参考人(吉井浩君) 非常勤の採用に当たりましては、現在、国公法に定める原則に従って適切に採用しているところでございます。

ただ、御指摘のように、官署の近隣各所の就労支援機関に応募を働きかけている等、これまた事実ですが、いずれにせよ、国公法に基づく原則に従いまして、ホームページへの掲載やハローワークへの求人申込み等による告知を行っているところでございます。

それから、現場の把握についてお尋ねがございました。

私ども、五万六千の組織でございます。庁、局、署、密接に常に、人事関係も含めまして、障害者に対する雇用も含めまして、密接に連携取りながらやらせていただいているところでございます。

用された。そうしたら、その責任をちゃんと持つてやってください。残念ながら、そうなっていない事態があるかもしれないというのが現場から聞こえてきている。だから、今日こうやって、今日は三省だけ来ていただいていますけれども、全ては三省だけですよ、大臣、根本大臣。だから、私は重ねて繰り返し、この間も何度も何度も、厚生労働省、ちゃんと把握をして実態見てくれとお願ひしたのに、なかなかやってくれないから、やってみえたらこういう事態が明らかになっているわけで。

大臣、重ねて厚生労働省、大臣先頭になって各

大臣、今答弁いただいた、これ責任持つてやうてくさい。我々が聞いたたら、すぐに打ち返しが

○政府参考人(土屋久君) 今般の制度は、週二十時間未満の就業機会の確保というところに着目をしたものですが、一方、障害者雇用促

じゃ、障害の事由によって長時間勤務すること
がやっぱり困難だという方々は、ずっと労働者と
して認められないんですか。労働者としての尊

厳、労働者としての働きがい、いや、でも二十時間未満だったらずっと働ける、そういった方々が尊敬持って、やりがい持って働いていただく。労働者として認めないんですか、認められないんですか、局長。

○政府参考人(土屋喜久君) もちろん、働く方として、労働者として、例えば労働関係法令の適用があるとか、職場の中で一緒に働いていくという意味での位置付けであるとか、そういったことに変わりがあるものではないというふうに考えております。

ただ一方で、雇用機会の確保という意味で申し上げますと、やはりこれまでの経過の中でも、障害者の方になかなか職業的な面で自立をしていただく、そういった機会が十分に確保できているかといえば、そうではなかったというところの政策的な観点から雇用率制度があり、まずは、そういった自立につながるような雇用機会を確保するということが雇用率の制度としてあるわけでございまして、ただ、それだけで十分かという御議論の中で、今回の特例給付金の制度を御議論いただいて設けることにしたということとございまして、併せてやっていくということだと思っております。

○石橋通宏君 結局、前回も申し上げた、昨年までの検討会、研究会での議論、雇用率の見直し、こういったことが、残念ながら今回はそこまで踏み込んでいないというこの原因については、継続的にまた在り方については議論いただかなきゃいけない。

ハーフカウントの問題だって、当事者の皆さんからは様々な批判がある。何で〇・五なんだと、一生懸命働いているのに。これも大臣も御存じのとおりです。今回はカウントすらされないということとです。

ですので、今回、一つのステップかもしれないませんが、雇用率の在り方、これ真摯に、当事者団体の皆さんにしっかりと参画をいただいて、一緒にこの雇用率の在り方、議論をいただいた上で、これ

も早急に抜本的な改革に向けた提案いただけるように、これは前回お願いしたとおりですので、対応いただきたいと思っております。

最後に、時間ありませんので一つだけ、インクルーシブ雇用。我々、今、超党派でインクルーシブ雇用議論、障害ある方も含めて、ディセンストでインクルーシブな雇用、就労環境の促進ということで超党派で今いろいろな政策提言もさせていただいておりますが、今、一つ問題になっているのが特例子会社の在り方、それからさらには、今、企業名申し上げませんが、ある貸し農園手法で、これがあちこちに誕生しております、そこで企業が貸し農園で障害者の方を採用するというところでやっている。ただ、同じ企業の中で一緒に働くのではなくて、貸し農園の現場で働いていただく。

こういった問題について、厚生労働省は今どういうお考えなのか、今後のまさにインクルーシブ雇用の、障害者権利条約に基づくインクルーシブ雇用の促進に向けてどういった見解をお持ちかだけ確認をして、最後にしたいと思っております。

○政府参考人(土屋喜久君) 私どもも、まず障害者雇用を進めていく中では、働く方々がお互いの個性を尊重して、障害のある方もない方もその能力を十分に発揮して共に働ける環境をつくるという視点が大変重要だというふうに思っております。

特例子会社の制度につきましては、障害者雇用の促進をしていく一つの手法として位置付けをさせていただいていますが、その運用に当たっては、やはり障害者の方だけを集めて、言わば隔離をしていくというような発想ではなくて、様々な場面で障害のある方ない方が一緒に働いて触れ合っていくというような視点も大切であるうかと思っております。特例子会社の運用の中でも、そういった視点を是非生かしていただきたいというふうに思いますし、また、当然ながら特例子会社以外の就労の形での取組というのが幅広く行われることも必要でございますので、そういった取組の好事

例などを収集して、積極的にまたそういう取組を広げていきたいというふうにも思っております。なお、御指摘のあったような事案については、個別のお話について申し上げることは差し控えたと思います。いざいかにいたしても、適切な雇用管理が行われて、その中で障害のある方が能力、適性を十分に発揮していくというような観点が必要だと思っておりますので、そういう観点から、問題があれば、私どもとしても指導をしたり、そういう問題がなくなるように支援を申し上げるというところを取り組んでまいりたいと思っております。

○石橋通宏君 以上で終わります。しっかりとやってください。

○川合孝典君 国民民主党・新緑風会の川合孝典です。

質問に入らせていただく前に、私からも一言申し上げておきたいと思っております。

石橋委員からも先ほどございましたとおり、この質疑は、本来であれば昨日執行行はずのものであります。交渉を担当している野党の理事として、御迷惑をお掛けしたことについてはおわびを申し上げなければいけないと思っております。が、これまで様々な意見交換を与党の皆様ともさせていただき、信頼関係に基づいて内容の議論を深めていくというスタンスで厚生労働委員会を運営させていただいてまいりました。にもかかわらず、全く相談もなく、突然後ろから殴りかかれるような対応をされたということで、結果的に昨日の審議は出れなくなりました。

このことについて申し訳大変なことは、野党の各会派の皆様には、本来であれば、本日、参事人質疑の内容を踏まえて今回質疑をしていただく機会をつくらせていただかずだったところ。が、こういう形になってしまつて、野党各会派の皆様が御迷惑をお掛けした、このことについては交渉担当者としておわびを申し上げなければいけないと思っております。

今回、審議に復帰させていただきしたのは、障害者自立支援法並びに今後控えております児童

虐待の防止に関わる法律の成立が、国民がそれを求めている大変重要な内容のものであるということがあったがゆえに審議に復帰をさせていただきましたが、本来、与野党信頼関係の下に交渉、委員会の運営を進めていくということを考えたときに、与野党の理事の皆さん、そして委員長には、今後の運営についてはこうしたことが決してないよう心して対応いただきたいということを私からまず申し上げておきたいと思っております。

その上で、質問に入らせていただきたいと思っております。私からは、参考人の質疑で頂戴した意見の内容を踏まえて大臣始め関係の参考人に御質問したいと思っております。まず大臣、これ通告したものでありませんので、私の話を聞いていただいた上で大臣の御認識を、率直な御認識を頂戴できればと思っております。

この参考人のうちお一方、障害者の雇用促進のための事業を行っていらっしゃる参考人の方がお越しになりました。その方がおっしゃっていたこと、大変、私、心に響いたので、大臣に御紹介した上で御意見賜りたいと思うんですが。

この方はこうおっしゃっていました。今回の公官庁による障害者雇用の偽装問題について、彼は、これは偽装だとはっきりおっしゃっておられました。そもそも、障害者の法定雇用率は一九六〇年に制定をされた。当時のこの雇用率の対象になったのは身体障害者のみであったということでありました。そして、民間は努力義務、公的機関は義務ということで、当初、法定雇用率は一・四％に設定されたということでありました。そして、今回問題が発覚した昨年八月に明らかにした法定雇用率の実数は、公官庁において一・一九％。つまりは、一九六〇年当初から現在まで六十年近くわたって雇用率の偽装が継続されてきたという、こういう指摘をされておられます。この障害者雇用の事業に携わって以来、初めてもう本当に驚いたと、国はちゃんとやっているんだろうと信じてやってきたのに、実は国が何もやって

きていなかったんだということに大変な失望をした、このようにおっしゃいました。

大臣はもちろん、どんどん替わられておられるわけですから、今回大臣に御就任されたこのタイミングでこの問題が表面化したということではありますけれども、現在、厚生労働省を担当される大臣として、今回のこの事態をどのように御認識され、そして不信感をお持ちになられた関係者の方々にどのようなメッセージを発信されるのか、今の大臣のお気持ちをお聞かせいただきたいと思っています。

○国務大臣(根本匠君) 私、大臣に就任して、十月に就任して、この障害者の不適切な雇用問題は様々御批判もいただいて、そして、我々、本来、国が率先して障害者雇用に取り組むべき立場にある。参考人の方も、一九六〇年の法改正、要は、民間は努力義務、国は義務、そして、それは、当然国はこういうものは率先して取り組む立場にありますから、法律でもそういう位置付けられてきた。その中で今回の不適切な雇用の問題、私は大変遺憾に思いますし、不信を持たれた、これは当然だと思います。その意味では、政府としても、私としても、おわびを申し上げたいと思います。

その上で、我々、こは、こういう問題がどうして起きたか、この反省の上に立って、そして今回の、再発防止を含めて、逆にこれから、逆にこういう問題があったので我々はしっかりと取り組もうという問題で、今回の法改正では、これはもう御案内のことです。今から申し上げませんが、推進員をつくりたり相談員をつくりたり、あるいは特に障害者の活躍の推進計画をそれぞれの府省に作ってもらって、そしてしっかりと我々政府一体となつて取り組んでいくこと、こういう体制もつくり上げて、そして、やはりこういう問題があったからこゝろ我々は障害者雇用の問題に国が率先して取り組んで、そして私は、こういうことを取り組むことによって、それがやはり障害者の皆さんに對しての雇用も本当に大事な、ノーマライ

ゼーションの理念がこれによって更に深まってくということの先導的な役割を、私は国、各府省、公共団体も含めてそういう役割を果たしていかなければいけない、こう思います。

○川合孝典君 突然の質問にもかかわらずお答えいただきまして、ありがとうございます。

今の職業安定局長である土屋局長にも是非御意見を頂戴したいので、通告しておりませんけれども質問させていただきます。

参考人質疑の中でこうした御指摘がありました。六〇年に障害者の雇用率を制定した折に、民間は努力義務なんだけれども国は義務であるということを決めたときに、当時の職業安定局長は一九六一年にコメントを発していらつしやいます。そこでどう当時の職業安定局長がおっしゃっているのか。義務を掛けることについて、国等と一般雇用主とを区別し、別個の方法によることとしたのは、国等が一般の雇用主に率先して身体障害者を雇用すべきという考え方に基づくものである、国が望ましいものとして決定した施策を、国自ら、あるいは国と密接なつながりのある機関でまず実行していくのは当然のことである、これが制度制定時の職業安定局長、土屋さんの先輩のお言葉ということでありま。

今回のこの問題の発生を受けて、今の職業安定局長として、土屋局長、このお言葉をどう受け止められて、その上でどう今後対応していくのかということをお考えをお聞かせください。

○政府参考人(土屋喜久君) お答え申し上げます。

今御紹介いただきましたかつての局長のコメントにつきましては、当時つくられた制度の趣旨として、趣旨を非常に明確におっしゃっているというふうに思います。その考え方は今ももちろん、障害者雇用促進法に基づく制度あるいは施策の中で当然に続いているものというふうに考えております。

本来、私も率先して雇用を進めるといふ立場にあることは、障害者基本計画の中にもう

たつて、かつ制度としても法定雇用率を高め設定をするというように、そういったことを通じて、制度発足当初の考え方を維持するなり、あるいは更にしっかりとしたものにするなりという形にしていまいましたけれども、ただ、大変恐縮ながら、実際に起きていたことは、昨年の夏以降、皆様方にも御報告しながらやっております。ように、各省の、私どもの足下において実際そのとおりになつていなかったという面があることにについては、これは大変遺憾な事態でありますし、我々も制度所管をする立場として深く反省をし、重く受け止めなければいけないというふうに思っております。

その上に立って、先ほど大臣からお話がありましたように、やはりこれからの取組をしっかりと起こしていくことによりまして、本来の趣旨をきちんと取り戻すということが我々の果たすべき役割であると思っております。それは各省の取組もそうだと思いますし、制度を所管する立場としての我々もそこしっかりと重きを置いて取り組んでいくということが大事だと思っております。で、そのことを肝に銘じてこれからもしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

○川合孝典君 すばらしい制度、すばらしい理念で始まったものが、結果的に、制度の枠組みだけが半世紀以上続いてきて、実態としての中身は空文化してしまつていたということを、このことをやっぱりまず正面から受け止めるというところからでないと、再発防止や対策、具体的な対策というのには樹立できないと思っております。土屋局長を始め現職の職安局の皆様にも是非真摯な態度でこの問題と向き合つていただきたいということをお改め申し上げておきたいと思っております。

その上で、通告した質問、少しやらせていただきます。

既に先ほど、大量採用した、官公庁での障害者で採用された方の離職状況については何人かの委員の方が質問をされましたので、その質問に對する答弁の中で少し引つかった部分をちよつと

確認をさせていただきたいと思ひます。まず、厚生労働省に確認したいんですが、障害者の就労支援という言葉を使はばん使われるんですけど、具体的に障害者の方々の就労支援の支援というのは何を指して言つていらつしやるのか、教えてください。

ハローワークを使つてみたいな通常の健常者の支援の話と全然違う話ですから、そこをこつちやにして就労支援という言葉を使つていらつしやるんだとしたら、そもそも入口の議論のところから擦れ違つていると思つておりますので、障害者の方の就労支援の支援とは何を意味するのか、局長で結構ですので、お答えください。

○政府参考人(土屋喜久君) ちよつと難しい御質問をいただいたと思ひましたが、まず、法律の上では職業リハビリテーションという概念がございます。その職業リハビリテーションというのは、職業紹介であるとか職業相談であるとかということと併せて、実際に障害者の方が職に就くことを支援をしていくというメニューが含まれておりますので、その主体も、国の機関であるハローワークだけではなくて、障害者職業センターであるとか就業・生活支援センターであるとか、あるいは職業訓練施設も主体として常に取り組んでいくという位置付けがございます。ですので、私どもが就労支援という言葉で申し上げるときには、およそ今申し上げたような全体像を念頭に置きながら就労支援というふうに申し上げているつもりでございます。

加えて、じゃ実際どういうことについて支援をしていくのかということでも申し上げれば、やはり採用前の段階から採用に至る準備について、これも多様な機関が支援をしていくことになりまけれども、それとマッチングの場面、そして採用された後の定着の支援といったようなことが具体的な場面、メニューになるのだらうと思つております。

もう少し加えて申し上げれば、就労支援と申し上げたときに、先ほど申し上げた、法律の中では

職業リハビリテーションの概念はそういうことでございますけれども、あわせて、それ以外の専門的な機関、例えば難病の支援センターであるとかあるいは発達障害者支援センターであるとか、そういうところ、それから、福祉サイドの就労移行支援であるとかB型の事業所との連携といった、そういう外部の機関との連携も念頭に置いて就労支援ということを申し上げているというふう考えております。

○川合孝典君 今おっしゃった内容というのは、何か明示的に取りまとめられたものはありますか。

○政府参考人(土屋喜久君) 一つは、法律上の概念としての職業リハビリテーション、ちょっと済みません、法律を見ながらお話ししたわけじゃないので厳密ではないかもしれませんが、それは法律の体系として整理をされているということだと思います。

それから、具体的な支援のことについては、それは例えば概念図であるとか、そういったもので整理をし、関係の皆様方に御説明をしたり、その支援メニューを御説明をしたりというときに使わせていただいている資料はございます。

○川合孝典君 是非、その辺りのところの資料も含めて私も拝見させていただきたいので、資料を御提出いただけるように、委員長、お取り計らいをお願いします。

○委員長(石田昌宏君) 後刻理事会で協議いたします。

○川合孝典君 ありがとうございます。

もう一点、ちょっと確認をさせていただきたいんですが、先ほど、石橋委員の質問の中で、昨年の十月中旬以降に採用された方のうち、結構な方が国税庁なんかは既に退職されているという話の中で、半分以上の方が要は任期満了で退職をされたという、こういう御説明だったわけであり

ますけれども、そもそもこの障害者の方々の雇用

期間ってどういう設定に今なっているんですか。

○政府参考人(土屋喜久君) 公務の職場での採用という意味では国家公務員法などによって任用されているわけでございますので、いわゆる常勤の職員としての採用と、それ以外に非常勤の形で期間を定めての雇用があるということでございます。期間を定めての雇用は、基本的には一年の契約といえますが、一年の雇用期間というふうなことが多いと思います。

○川合孝典君 ということは、去年から現在に至るまでのおおむね八か月ぐらいの間に、国税庁の場合には、例えば八百十九人昨年の問題発覚以降採用されて、その後、春までの間に七十九人要是退職されて、そのうち四十五人が任期満了だったという、こういう説明だったということは、この方々というのは一年の期間雇用というものには該当しない方々がこの数字の中に計上されているということになるんですかね。計算が合わないんですよ。

○政府参考人(土屋喜久君) 国税庁のお話、確かに期間満了というお話がございました。その場合、期間をどういうふうに取って採用されたか、ちょっと私どもとしても把握をできておりませんが、障害者の方の今回の公務での採用については、基本的には、いろんな採用の仕方の中で障害をお持ちの方の能力を発揮していただくという観点から非常勤での採用をしている部分もござい

ますので、そういった中で先ほどのような御説明のことが起きているということだと思います。

○川合孝典君 今指摘した問題も含めて、厚生労働省としてきちっと各省庁を調査をされる意向はありますか。

○政府参考人(土屋喜久君) 今後、これまでも、採用状況であるとかそれから定着状況であるとか、時期を見て確認をしながらやってきたわけでございますが、この後のタイミングとしては、もう既に六月一日過ぎておりますけれども、六月一日現在の状況を確認をする、通報いただくそのときに併せて特別調査をして採用の状況なども確認

をしていくということにしておりますので、その中において、採用、定着の場面でこういったことが起きているか、行われているかということについても確認をしていきたいというふうに考えています。

○川合孝典君 是非そうしていただきたいと思

います。何か役所の答弁聞いておりますと、役所ごとに自らの判断基準で何か適当にやっているように取られなくもないような答弁されているところもありますので、やはりこは、この問題を所管する職業安定局の方で、厚生労働省の方できちんと旗を振ってやっていただきたいと思

います。大臣、やっていただけますね。

○国務大臣(根本匠君) それはやっていきます。

○川合孝典君 ありがとうございます。もう一つ、これもこれまでのやり取りの中で出てきた話なんです、支援員とか相談員という方々を決めて、いわゆる障害者で採用した方々の支援等を行っているといったようなことをおっしゃっていましたが、これは厚生労働省の対応で結構なんですけど、支援員とか相談員という方はどういう方々がやっていらっしゃるんでしょうか。

○政府参考人(土屋喜久君) まず、各省に私どもとしても取り組んでいただくこととしてやっておりますのは、昨年十月に策定した基本方針の中でも支援する体制を整備するということをうたっておりますので、その中で、内部で支援する方を確保することだけでなく、外部からの支援、それを委嘱をしてやっていくというようなこと、それから外部の支援機関との連携を図るというようなこと、そういったことを含めて基本方針の中に盛り込んでやってきておりまして、それが各省の具体的な取組としてどうなっているかというのが先ほどお話が出ていた点のようなことになっているというふうに思います。

この点についても、私ども、どういう体制が取られているか、どういう工夫をいただ

るかというようなことについては、これからの把握の中で把握をしっかりとしていきたいというふうに思います。

厚生労働省について申し上げれば、私が承知している範囲では、まず各部署ごとに支援員という者を置いて、その方がその部署で働いている障害者の方の相談に応じたり、具体的な支援をどうするかということを考えるということに取り組んでおりますのとともに、官房の人事課に、これまで障害者雇用についての経験の深い方を相談役、相談員として、これをたしか再任用か何かでやっていただくと思

います。省全体としての相談体制にも応じるというふうなことを省として取り組んでいるところでございます。

○川合孝典君 突然の質問ですから、その程度の答弁になるのは仕方がないことなんですが、指摘させていただいたのは、やっぱり障害者の方々のその障害種別によってどういう問題があつて、その方々に寄り添ってどう雇用をしていくのかということについては、やっぱり専門の方がきちんと対応しないといけないわけでありまして。

私、あえて今これを指摘させていただいたのは、参考人質疑の中で、実は問題が多くてよくたくさんお辞めになられている国税庁、見るに見かねて支援の組織の方が手助けを申し入れたところ、国税庁の出先機関の方から断られたと言っているんですよ。要は、自前でやると、外から入ってきてほしくないということなのかもしませんけれども。結局、それで支援の手をききと、連携連携って今厚生労働省はおっしゃっていますけど、実際にはきちんと連携できない状況の中で、そうした問題を内々で解決して、結果的に障害者の雇用が全く進まない、定着していけないという、そういう実態があるということなんです。したがって、外部と有機的に連携を行うというの、言葉はそのとおりでありますけど、現場は実際そうなんです。したがって、そのことを前提として今後どう対

応策を講じていくのかということをは是非御検討を大臣にはいただきたいと思ひます。これは質問はしませんので、是非御記憶にとどめていただきたいと思ひます。

その上で、時間がはつづつ来ておりますので、最後に一点お聞きしたいことがあります。

参考人質疑の中で御指摘があったのが、いわゆる労働者の障害者雇用分科会のメンバーの中に聴覚障害をお持ちの方々や聾啞者の方々の代表者が入っていないということがあって、そうした方々をこの障害者雇用分科会の委員、メンバーに入れるべきではないのかということの御指摘を受けました。

これ大臣に是非御答弁いただきたいんですが、言うまでもなく、視覚障害、聴覚障害、聾啞、それぞれ障害種別ごとに抱えていらっしゃる障害者の方々の問題が全く違います。したがって、当事者、それぞれの障害をお持ちの当事者の方々が委員のメンバーに入って御発言をいただかないと、本当の意味でそれぞれの障害種別に寄り添った障害者雇用政策の推進にはつながらないと思ひます。

是非、聴覚障害、聾啞者の方々の代表者を委員に入れていただくことについて今後御検討していただけないでしょうか。このことについて最後に御質問したいと思います。

○国務大臣(根本匠君) 労働政策審議会障害者雇用分科会の委員ですが、これはもう委員既に御案内でありますけど、労働者を代表する者、使用者を代表する者及び公益を代表する者並びに障害者を代表する者のうちから任命すると、こうなっております。障害者代表委員については、障害者の利益を代表するにあつたいろいろな種の要請を総合的に勘案して適格者を任命しております。

今の委員の御提案ですが、その意味では、今様々、我々、代表、代表委員ということでは、総合的に考えて委員になつていただいているわけでありまして、障害者雇用政策の決定においては障害者雇用に関する関係者の方々から広く意見を伺うこと、これが重要だと思ひます。

その意味では、例えば分科会の委員ということは今申し上げたとおりですが、ただ、分科会だけではなくて様々な有識者研究会なども開催して、障害者団体に対するピアリングも実施しております。その意味で、身体障害者連合会などのほか、その中で、全日本ろうあ連盟からも御意見を紹介いただいております。

我々、メンバーにするということと同時に、幅広く意見をお聞かせいただくということも、幅のある対応が必要だと思ひますので、その意味では、テーマテーマに応じて、状況に応じてピアリングの機会などを活用しながら、要は幅広く政策に反映させるような、そういう対応をさせていただきたいと思ひます。

○川合孝典君 今回、こういう問題が生じたということは、考え直すいいきっかけだと思うんですが、したがって、今この場ですぐどうできるということの発言ができないのは、それは理解はいたしますけれども、是非検討していただきたい。当事者の声を本当に受け止めるというのであれば、当事者に入つていただかなければいけないんだということを改めて申し上げさせていただいた上で、私の質問は終わります。

ありがとうございます。

○足立信也君 国民民主党の足立信也です。
〔委員長退席、理事のただ修光君着席〕
二〇一〇年の六月に、国会が終わつた後、新成長戦略というのを定めました。私自身は、もう選挙まで、投票日まで一か月切つていましたけれど、その当時、私は厚生労働省の中の新成長戦略を担当してました。

部屋の外で、当時関わつてくれた人が聞いていると思ひますけど、当時は、GDPが非公式では中国に抜かれて、ただ、公式にはまだ世界第二位、ただ、一人当たりGDPが十七位でした。その理由として、やはり就業率というものを捉えて、女性の就業率が世界第十五位だったんです。

そして、その女性、そして障害者を持った方、そしてまだ元気な高齢の方、この三種の就業率を上げると、そして一人当たりGDPを増やしていくんだという新成長戦略を定めました。

しかし今回、数値だけ、数字だけ水増し偽装と、心が込められていない。なので、この委員会の質疑では、私、この前、大分の宇佐市と中津市の例を挙げましたのは、彼らは障害者の方々と一緒に働くことに誇りを持っているんです。会社の誇りなんですね。そういう意味で、数値だけ、まやかしのようないきなりと、しつかりした、心を込めた議論ができるように委員会ですっかりやっていきたい、そのように思ひます。

先週の問題みたいなのですが、私、最後に資料を基に申し上げました。質問はあえてやりませんでしたが、答えを今日聞きたいと思ひます。

土屋局長は、この法定雇用率、五年ごとの見直しだ。ところが実態は、資料の一方で、五年ごとではなくて、納付金の積立が少なくなつてきたら法定雇用率を上げていく、その期間も大体十年とか十五年だ。この理由を説明してください。

○政府参考人(土屋喜久君) お答え申し上げます。

法定雇用率の見直しにつきましては、法律に基づきまして、少なくとも五年ごとに政令で定めると、当該割合の推移を勘案して政令で定めると、こういうことになってございますので、五年ごとの見直しの議論というのは、これは五年ごとに行つてきているという状況でございます。

実際に引き上げた時期については、先生御指摘のように五年ごとに必ずやっているとばかりではなく、これまでの推移でいけば、昭和六十三年、平成十年、平成二十五年、そして平成三十年という間隔でやっているとありますが、引上げがなかつた年という、見直しの検討はしたけれども引上げのなかつた年というのは、その時々理由があるかと思ひますけれども、例えば、基本的

には対象障害者の方の総数の割合が横ばいで推移をしたというようなこととか、企業における障害者雇用が十分に伸びていないといったような理由の中で、計算式を立てて計算をしたところで引上げに至らなかつたというようなことではないかというふうにも思ひます。

○足立信也君 明確ではないですが、議論は少なくとも五年でやっていると、ただし、やっぱりそこで引上げになつたのは積立金の状況であることは間違いないと思ひます。

じゃ、資料の二も、これも先週の宿題です。千人超の企業については支給を受ける割合が、調整金ですね、非常に多くなつていて、構造的には千人以下で障害者を雇用していない企業が千人超の障害者を雇用する企業を支える構図となつていて、これはもうこの資料を見れば明らかです。これを見直す予定はありますか。

○政府参考人(土屋喜久君) 納付金制度の中での状況でございますが、今御指摘のあつた資料、これは昨年夏までやつておりました研究会の中でも提出をさせていただいてる資料でございますけれども、一方で、これは企業規模別の納付・支給割合を企業数で見ている資料になつていて、納付金や調整金、報奨金の金額ベースでの実績を見ますと、納付金制度の実績、直近の平成二十九年度では納付金収入二百九十三億ございまして、けれども、三百人以下の中小企業からの納付額が百四十四億ということで四九・一％となつていて、これに對しまして、調整金、報奨金、つまりお支払をしていらっしゃる方の額で見ますと、これは調整金に加えて報奨金も含めて支給実績、これは中小企業に出ているわけですので、それを加えて見ると、支給総額二百八十八億のうち、三百人以下の中小企業に對して支給をしている額は五五・五％、百二十一億円ということでございますので、この資料の中では、千人以下の企業が千人超の企業を支える構図というふうな表現が出てくる部分もござい

ますが、基本的には、納付金も中小企業を含む全ての企業から納付をしていただく形で支えられ

ており、また、調整金、報奨金という支払の方で見ると中小企業に多く支給されているという状況があるというふうに思っております。

○足立信也君 金額で見ると見直しの予定はないと、実際上は中小企業に対して金額としては多くの割合が払われていると、そういう説明だったと思います。これは更に詳細に詰めていきたいと思

次は、先ほどもありましたけど、特定短時間労働者の件ですが、まずお聞きしたいのは、労働時間以外の、まあ二十時間未満ですから、労働時間以外のこの基準というものはあるんでしょうか。

○政府参考人(土屋喜久君) この特定給付金につきましては、短時間であれば就業可能な障害者の方の就業機会の確保を促進するという観点から、週所定労働時間が二十時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金の制度の中でこれを財源として特例的な給付金を事業主に支給するという考え方でございます。

現在想定をしておりますその要件としては、週所定労働時間が十時間以上二十時間未満ということと想定をし、また、分科会でも一定の御議論をいただいておりますけれども、それ以外の支給要件等々につきましては、法案が成立した後に障害者雇用分科会において具体的な御議論をいただきたい、それを踏まえて私どもとしても詰めていきたいというふうに考えているところでございます。

〔理事そのだ修光君退席、委員長着席〕

○足立信也君 これから分科会で議論することですが、それは障害の程度についても議論するという意味ですか。

○政府参考人(土屋喜久君) 支給要件と障害の程度の関係も含めて検討してまいりたいと考えております。

○足立信也君 じゃ、新たな概念が出てきたと思いますが、今までの法定雇用率の基準である手帳ですね、それも含めた障害程度が、これから検討するということです、まあ今の時点では答え

られないんでしようから、ウオッチしていくしかないということになるかと思えます。

しかし、この前私申し上げたように、もしそうであるならば、この国の障害認定というものが形態的なものになり偏っている。機能面での評価、あるいは装具を使うことによって機能がどれだけカバーできているかというようなことも、もし検討されるのであれば是非やってもらいたいなと、そういうふうに思います。そういう方は、今後どんどん増えていきます。どんどん増えていくということは、この計算式でいくと、法定雇用率というものはどんどん増えていくという形になると思いますので、そこは検討してもらいたいと思います。

私も、参考人質疑を経て、まず取り上げたいのが検証委員会ですね。検証委員会で、七十ページに及ぶ今回の、国の行政機関における障害者雇用に係る事業に関する検証委員会、この報告なんです。そこで、様々な今まで検証委員会というものが、監察委員会も含めていろいろありましたけれども、やっぱり一番我が国が気になるのは、いつ頃からこうやっていったんだろうかと。

さつき川合理事の質問にもありましたように、一九六〇年の一・四、これを去年のそのままでのデータでいうと一・一九だから、一回も法定雇用率を満たしたことがないんじゃないかと参考人の齋藤さんの意見でしたが、これ検証委員会の報告書に、どうも見てみるとないんですね。

これ、いつ頃から、あるいは最初から法定雇用率を満たしたことは一回もないですか。

○政府参考人(土屋喜久君) 法定雇用率を満たしていたかどうかという点、これは、この雇用率の制度は各任命権者ごとに計算をしていくという制度になっておりますので、そういった意味で個々の行政機関ごとに見ていくことになるかと思えますけれども、今回の事業との関係で申し上げますけれども、今年の事業とのおきまして、平成二十九年の六月一日現在の、元々いたっていた通報を再点検をしていただいて任免状況を改めて確認をした

と、こういうことでございまして、その際には、御案内のとおりですが、元々の通報では多くの機関で法定雇用率を超えていたものが、再点検後は法定雇用率を超えていたのは六機関にとどまったということが明らかになっているわけでござい

この二十九年当時の状況はこういうふうな確認をできておりますけれども、今御指摘があった制度が発足して以来の経過はどうであったかということについては、私どもとしても、その算出ということとはできていないというのが現状でございます。

○足立信也君 検証するというのは、多分それをやらなきゃ意味がないんじゃないかと思えますよ。国の行政機関として、今のお話ですと一回もはないんですよ、法定雇用率達成したことが。それはほぼ間違いないですよ。

その中で、土屋局長は、平成十七年、プライバシーに配慮した障害者の把握、確認ガイドライン、この責任者でしたよね、作られた。国会答弁も担当だったと思いますが、当時、障害者雇用対策課長ですよ。このガイドラインですが、このガイドラインの内容を資料三にちよつと概要の表紙だけ付けましたが、この作成者ですよ。本体は三十ページぐらいですがありますから、これを資料にするわけにいかないで表紙だけ付けましたが、この件についてお聞きしたいと思

問題は、そのガイドライン、これ事業者に対してというふうな書かれていますが、なぜ従わなかったのかという質問に対して、まず法的な義務ではないんだとおっしゃっている、ガイドラインはですね。今までの委員会質疑の中で、ほかの分野もほとんどガイドラインでやりますよと言

答えておきながら、当の官僚の人たちが法的根拠はありませんと言ったら、これからのガイドラインでやりますよと言ったか。答弁で、ガイドラインでやりますよというのは通用しないですよ、これから。まず大きなそういう問題があると思

んだと言っているんですよ。

更に問題なのは、遵守義務、かなり私読みましたけど、相当詳しく書いていますね。よくできていると思うんですが、一番いけないのは、その後通知をずっと出して、原則として、なぜ国の機関あるいは公的機関にはそれを書くんですか。民間の事業者についてはかなり厳しく、基準、遵守すべきこと、そのやり方、手帳の交付の時期等も含めてえらく詳しく書いてあるのに、何で、国の機関、あるいは地方公共団体もそうかもしれないけれども、原則として書いてしま

たことになって守らなくてもいいんだとなった、そういうことなんですよ。なぜ二重の態度を取ったんですか。聞かせてください、それを。

○政府参考人(土屋喜久君) 御指摘いただきましたように、この平成十七年のプライバシーに配慮した障害者の把握、確認ガイドラインを作成いたしましたときは、私、職業安定局の障害者雇用対策課長をやっておりました。

当時の状況としては、このガイドラインを作った背景ですけれども、精神障害者の方の雇用率へのカウントを始めるという法改正が成立をいたしました、それに対応していくために、じゃ企業では、精神障害の方ということも特にありまして、どういうふうな把握をしていったらいいのかという御指摘が非常に重要な論点として挙がってありましたし、また、たしか国会でも附帯決議をこの点はいただいたと思います。それを踏まえてガイドラインを作るということで、作ったものがこれでございます。

多分、法的な根拠のお話は、その法律上に指針を定めるといったような根拠があつて作ったということではなくて、実際の雇用率制度を運用していただくに当たって留意していただく点としてこのガイドラインを作つて、形としても職業安定局長通知でたしか出していると思

た形で作ったものなんです、先ほどのようなお話があり得るのかなというふうに思います。

民間企業に対しては当時もこれをしっかり周知

検証委員会からは、そういった経過も踏まえて、民間への対応を優先して、国の行政機関の対応に引き合おうとする姿勢に欠いたという厳しい御指摘もいただいておりますので、今回の経過の中では、このガイドラインに相当するものについて、行政機関向けに一定の手直しをしたものを手引の中にも織り込んで各省に改めて通知をさせていただくなどの対応を取っておるところでございます。今後とも、そういった意味で公的機関へのしっかりとした周知であるとか確認であるとか、そういうことを進めてまいりたいと考えております。

なぜというところについては、率直に申し上げて定かでないところがございますけれども、通報依頼については、通報依頼としての性格上、文章を簡潔に書いていたということもありますので、その中で原則として書きながら、一方、例外が何であるかということを示明をしていなかったというのことは事実でございます。その点について今回の検証委員会の中でも厳しく御指摘をいただいているところがございます。

もちろん、通知だつて、当時の安定局長、鈴木さんですけど、やっぱり課長の土屋さんが作られたんだと思いますし、そこで定かじやないと。

もう一つ、この検証委員会の中であったのは、ガイドラインを見ようと思ったと、でもウエブサイト上で見付からなかったというふうに書いてあるんですよ。それは、見付けられないのが悪いのか、あるいは見付けやすくしていない方が悪いのか、

そのものは、先ほど申し上げたように、各省にも通知を申し上げていたわけですが、一方、通報依頼の中では私どものホームページのURLをお示しをしてガイドラインについても一定記述をしているんですけれども、そのURLをたどっていたら、載っているものが概要版だけで、本文がそこに揭示をされていなかったという状態があったということで、周知の方法としては、これでもまた検証委員会から誠に不適切であったという御指摘をいただいているところでございます。

○足立伸也君　山本理事から、最近怒ってないんじゃないのとの前言われたので、今日はかなりこの件について怒りを込めて僕は聞いているんで、すよ。なぜダブルスタンダードでやったのか、それは定かではないと当時の担当者から言われたことですね、今。そして、見付けられないと言っている。でも、それが分かりやすい形じゃなかつ

私 概要版から本文まで見ましたよ。それは担当者側、厚生労働省ではない担当者側にもそれだけの意欲はなかったということです、見付けられぬ気もなかったということです。それが、やっぱり範を示せと言ってきた当時とまるで逆の状況になっ
ていて。だから、原則としてということがずつと長年続けられてきた、守らなくてもいいんだという認識になつていたということです。

この点について大臣の感想を求めたいと思ったんですが、時間が来ましたので、問題点を指摘し

そこで、ちよつと通告はしていないんですが、先日のその参考人質疑の内容というものは、当然国会の質疑をより充実させていくということでお話を伺っているという側面もございますが、当然、その中身は貴重な御意見が詰まっていると思いますので、厚生労働省としてもその内容についてしっかりと聞いていただけているというふうに思うんですが、まず、その内容について厚生労働省としてどういうふうに受け止められたのかということが一点、それから、その受け止められていることに関して大臣の方に何らかお話をされたのかどうか、先日の参考人質疑の内容について大臣に御報告をされているのかどうか、そのことについてお伺いしたいと思います。

参考人質疑につきましては、私どもも現場で聞かせていただいたり、あるいは職場の方にありますモニタールを通じて聞かせていただいたりということ、その質疑が行われているときに私どもも伺わせていただいた状況にあります。また、その内容については集約をいたしまして、大臣にも当日お昼に御報告を申し上げております。

私どもとしては、やはりそれぞれ当事者のお立場も含めて、非常に多岐にわたる貴重な御意見をいただいたと思っておりますし、また法案そのもの

のだけではなくて、今回の公的部門について起きていることについてのコメント、それから障害者雇用施策全般をめぐって様々な課題があること、それについて言わば生の声をそれぞれのお立場からいただいたと思っておりますので、今回の法案審議、今日の審議に備えてということで私どもとしての整理もさせていただきまして、またこれから様々な施策の検討の場面で、こういった声をいただいたことを踏まえて対応していきたいと考えております。

○磯崎哲史君 その中では本当にいろんな意見出していただきましたけれども、今、先ほどの足立委員とのやり取りの中で、改めてその報告書についてのやり取りがありました。

参考人の方からも、今回水増しが起きたということに対する思いということで、例えばこういう言い方をされている方もいました。役所自身が障害者と共に働くという意識を持つていなかったことが最大の原因だと受け止めています、こういう言い方をされている方がいました。また、こういう言い方をされている方もいました。要するに政府機関の方々が障害者をしつかり受け止めて雇おうという気持ち、一緒に仲間として迎え入れようという気持ちが全く欠落していたということが私は最大の問題だと思っております、こんなことを述べている参考人の方もいらっしゃいました。

これが何十年続いたんでしょかね。もう検証委員会でも調べ切れなかったんですよ。調べ切れないうちに昔から行われていた、だからこそ、こういう感覚がもう深くまで根付いちちゃっているという思いを障害者の方は持たれているんじゃないかと思えます。

今、大臣にも私がお話ししたことをメモっていただきました。やっぱり相当根深いと思えます。この相当根深いものをどうやってそれぞれの省庁で、機関で働いておられる方が、本当に障害者の方を受け入れて、雇用率を上げていくために何をすればいいかというところに思いをはせていくには相当な時間が掛かると思いますので、大臣、是

非、おとといお昼には大臣の方にお話しされたというところでしたけれども、大変お忙しい中でぱつと報告を受けたのだと思えますので、改めて、そういうところを大臣としてもまたかみ砕いてのみ込んでいただいて、今後、本当の意味で障害者の方たちが受け入れられる職場づくりに向けて御尽力をいただきたいということをまずお願いとして申し上げたいというふうに思います。

その上で質問の方に入ってまいりたいと思うんですけれども、今回、この障害者雇用促進法においての様々な問題指摘されておりますけれども、その中において障害者差別禁止指針というものがございまして。取扱いとして差別をしてはいけないというものですけれども、これは民間に対して適用されるのですが、国及び自治体に求められる計画においてもこれと同じ考え方が、恐らくは平等取扱原則というものがあろうかと思えますので、この考え方が適用されるものだというふうに認識をしておりますが、この原則に基づいて、例えば受験の資格であったり、また試験の実施の方法であったり、あるいは雇用された方の職場の労働環境の整備だったり、こういったものが本当にきちんと行われているのかどうか、この内容について点検をしつかりと厚生労働省としてもしていくべきというふうに考えていますけれども、この点についてのお考えを確認をさせていただきたいと思えます。

○政府参考人(土屋喜久君) まず、御指摘のありましたように、障害者雇用を公的な部門で進めていく中でも、障害者への差別の禁止であるとか合理的配慮の提供というところは、これは法の体系は、公務員としての体系がある中でという部分はございましてけれども、基本的な考え方に変わりはなくというふうに思っております。

その上で、今後策定をしていく障害者活躍推進計画では、大臣が定める作成指針を踏まえて策定をしていただくわけですが、組織内の体制整備であるとか職場環境の整備であるとかといった取組のほかに、募集、採用の取組について

も各機関の実情あるいは方針を踏まえて設定をしていただくこととなります。したがって、先ほど申し上げたような基本的な考え方に沿ってこの計画の中に盛り込んでいただくということだろうと思っております。

その実施状況については、毎年少なくとも一回公表をしていただくことを想定をしているわけですが、ございまして、そういったことを通じて自らの状況を各機関において明らかにしていただくということと併せて、私どもとしても、その実施状況については制度所管の立場から確認をさせていただきます、またその取組の状況に応じて、私どもとして申し上げるべきことを申し上げていくというように形でフォローアップをしながら取り組んでいきたいというふうに考えています。

○磯崎哲史君 それぞれが公表した内容については厚労省さんとしてもしつかりとチェックしていくということで今明言いただいたんですが、今日の質疑の中で、川田議員と人事院とのやり取りの中で、選考試験のやり取りが今日ありました、先ほど。その中で、全国で九都市で選考試験をやったと、そういう実績があったと、今後これを継続していくのかという川田委員の質問に対して、考え方としてはそういうふうになっていきますというお話が人事院から回答としてあったんですけども、そのときのやり取りでもちよつと発言ありました、都市をそれだけ限定されると、当然、そこまで移動できる人にもう限られてくるわけですね。また、その試験のやり方によって、当然そういう試験が受けられる人ということも、また更に限定されていくということになっていくというふうに思います。

さつき言った試験の資格あるいは実施の方法を含めて、より幅広い方たちが、障害者の方たちが受けることができる体制をやはり目指すべきだと思えますが、今言った選考試験で今年も九都市でやりまして、この考え方というのは、さつき言った平等取扱原則ですとか、そういったより門戸を広げるといふ考え方がすると、私はちよつと狭

めているのではないかと一感覚を思っていますけれども、厚労省さんとしては、都市を限定してやるこの選考試験というものは問題ないという認識でこれよろしいんでしょうか。

○政府参考人(土屋喜久君) 今御指摘の点につきましては、人事院が各省共通の統一試験として実施をされる、今回一回目を実施されたものについて今後どうするかという御指摘だと思います。その点については、まず基本的には人事院の御判断があるということだと思っております。

ただ、公務員の採用という意味においては、統一試験だけではなくて各省における採用試験もございまして、また非常勤職員としての採用もあるというように、多様な方法によって障害者の方に広く応募いただき、公務員、公務の世界を目指していただくというように、これをこれまで取り組んできたところですが、今後ともそういった要素を、そういった幅広い取組をしながらやっていくことだと思っておりますので、そういった多様なやり方を含めて今後どういふふうに採用を進めていくのかということについては、これまで実人事局や人事院とも緊密に連携をして様々な相談しながらやってきておりますが、そういう一種、制度所管の官庁としての協力体制、相談体制、連携体制の中でまた御相談をしながらやっていきたいというふうに思っております。

○磯崎哲史君 是非、相談をしつかりしていただきたいと思えます。

この間の参考人質疑の中でも、ちよつと違う観点かもしれないんですが、こういう意見もありました。障害者に介助なしでとか、それから単独通勤ができる場合でとかというのは、もうその時点で障害に対する理解がないというふうに私たちは言わざるを得ないと思っております、まさに障害者を排除する考え方ではないか、そう言っても言い過ぎじゃないというふうに思っています、こんな発言も出ていました。

是非、もちろん人事院さんが決めることだと思えますけれども、その考え方に對してしつかり厚

生労働省としても意見を言っていた。厚生労働省としても、それでいいかどうかという判断をやばりして、少しでも平等あるいは門戸を広げていく、そういう環境を整えられるその視点で厚労省としても引き続き意見を言っていた。たいと、そのように思います。

それから、次の質問なんです。特定給付金の制度新設、短時間の労働者に門戸を開くという考え方であります。

この点で、ちょっと通告になかったんですが、大前提として確認をさせていただきたいんですが、これも、そもそも、この短時間労働者、特定の短時間労働者の雇用促進をしようという狙いは何だったんでしょうか。

○政府参考人(土屋喜久君) これまでの制度では、特に、先ほど来も御議論がありますように、雇用率制度の中では、職業的自立を促すという観点からの取組をしてきたわけでございますけれども、一方、そういった働き方だけではなくて、短時間であれば就労可能な方がいらつしやる、そういった方についての雇用機会の確保も支援をしていく必要があるのではないかとということがこれまでの有識者の研究会、それから審議会の障害者雇用分科会の中で御議論がありました。その結果として、今回、雇用率制度の対象になる週所定二十時間以上というところに加えて、特例給付金という形の新しい制度で、二十時間未満のところにしても一定の給付を企業に支給することにしようとしてその雇用機会の確保をしようというふうなものをつくっていくという考え方でございます。

○磯崎哲史君 その考え方は是非進めていただきたいという思いはあるんですが、今回のこの週二十時間未満の働き方に関しては、民間事業主への適用ということでこの特定の給付金制度というものを新設をされています。国、地方公共団体への適用ということでは、今回その制度というものは特にありません。でも、民間だろうが公共団体だろうが、これ促進はしなきゃいけないというふう

に思うんですけれども、民間はこういう形で制度を導入することによって促進を図っていくようにしているんですが、国、地方公共団体としてはこれはどうやって促進を図ろうとされているんでしょうか。

○政府参考人(土屋喜久君) まず、今回の公的な部門での取組につきましては、やはり法定雇用率を大きく満たしていなかったという現状がある中でその採用を、法定雇用率の達成に向けた採用を進めていくという採用計画の中で取り組んでおりますので、まずは私どもが今取り組んでいるのは、そういう意味では二十時間以上の雇用率の対象となる方々の採用ということで取り組んでいるということがございます。

その上で、公的部門におきましても、各機関それぞれの御判断になる面はあるかと思っておりますけれども、二十時間未満で働く方の雇用ということについて、障害の特性や希望に応じて多様な働き方を進めるといった観点も重要であるというふうに思っております。そういった観点を各省とも共有しながら、広く障害者の方の活躍できる場としての公的な部門でも実現をしていくということをして今後の取組としてやっていきたいというふうに考えております。

○磯崎哲史君 ちょっと気になるんですが、今の答弁。

まずは法定雇用率を達成するために二十時間以上の方をという言い方をされたのと、あと、それぞれの省庁の判断で進めただければ、お考えの中でという言い方をされました。

厚労省さんとして、この短時間の方たちに対する職場を用意していく、そういう環境を整えていくということに対する思いはないんでしょうか。

○政府参考人(土屋喜久君) 今回、民間の部門で特例給付金という制度を設けている趣旨から考えれば、もちろん、先生御指摘のとおり、公的な部門においてもこういった取組を進めていくということが重要だというふうに思っております。

先ほど申し上げましたのは、一方で、一般の事態への対応ということがありますので、そこに対応していくのと併せて、それぞれの省庁の事業、業務の状況などに鑑みてこの二十時間未満というところについても取り組んでいただくということが大切だと思っております。

○磯崎哲史君 これまでの参考人質疑等の中でも、この短時間での働き方についての必要と重要性を訴えておられることは多かったんです。

特に、知的障害であったり精神障害の方というのは、いきなり二十時間というのはやっぱり難しいわけですね。本当に短い時間から始めて、徐々に徐々にその環境に慣れていって、時間を増やしていくことによって継続して働めることができるという事例がやっぱり多くあるということからすると、最初の入口としてやっぱりこういう制度を設けてもらうことは有り難いということとで、実例もあるんだと、実績もあるんだということとを言われています。やっぱりこれ本当に重要だと思いませんか。

そこで、ちょっと数字を確認したくて、四番目の質問をちょっと先にさせていただきます。現状における民間と公的機関のそれぞれにおける障害者の方の雇用の状況です。身体障害者、知的障害者、精神障害者のそれぞれの雇用者数と割合について確認をさせていただきます。

○政府参考人(土屋喜久君) 直近の数字では、昨年の六月一日現在の状況を雇用状況報告というところでいただいたものがございまして、これを合計いたしますと、これは雇用率制度の対象になる方の雇用率のカウントの数でということになります。民間企業において雇用されている障害者の方の数は五十三万四千七百六十九・五人というところでございまして、このうち身体障害の方が三十四万六千二百八十八人、知的障害の方が十二万一千六百六十六・五人、精神障害の方が六万七千三百九十五人となっております。

公的な機関、まず国の機関におきましては、全体で三千九百二・五人、身体障害の方が三千四百

十・五人、知的の方が百九十二人、精神の方が六百七十人でございます。また地方公共団体については、全体で四万七千九百九十七・五人、そのうち身体障害の方が四万三千五百八十六人、知的の方が一千三百四・五人、精神の方が三千百七人となっております。

○磯崎哲史君 皆さんのお手元に資料をお配りして、今の数字とちょっと若干違いました。私の方では、事前に厚労省さんからもらった資料の中で、国と都道府県と市町村の公的機関で数字をまとめたものから、恐らく今、教員の数も含めた数で御報告をいただいたと思いますので、若干ちょっと数字に違いがあったので、その点はちょっと説明させていただきました。

この知的障害、精神障害の数字の特に割合の部分なんです。やはり民間企業の方が、ぱっと数字を見てみますと、知的障害、精神障害の方については公的機関よりもやっぱり雇用が進んでいるんです。そこに対してより短時間での働き方を促進することによって、よりこの人たちが働きやすい環境を整えていくという意味では、これはいいんです。制度としていいと思うんです。

そうすると、公的な方なんです。そもそも、今の段階でも精神障害、知的障害の方の雇用の状況は民間よりも少ないんですよ。少ない状況なんだからこそ、率先して雇用を促進するという立場が今回六条に明記されたんですから、こういう人たちに對しての促進を積極的に行うべきなんではないんですかというふうには私は思うんですけれども、数字上こういうことになっていきます。

もうちょっと時間がなくなってきたんですが、こういう数字を踏まえて、やはり厚労省として進めるべきというお考え、この点についていかがでしょうか、改めて確認させていただきます。

○政府参考人(土屋喜久君) 御指摘の点は私も御指摘のとおりだと思っております。今回の取組の中でも、公的な部門において身体に限らず知的、精神の方の雇用についても積極的に進めるという方針は、閣僚会議で策定いたしました基本

方針などにおいても明確にさせていただいているところでございます。

ただ、そういった中でも、なお知的障害の方を中心にまだまだ実際の雇用に結び付かないという面がございますので、ここは私どもとしても、重点的な取組をするというような意味で各省に対しての働きかけ、例えばセミナーであるとか民間企業の職場見学会であるとか、そういったものを取り組むとともに、各省の取組で先進的なものを横展開をするといったことも含めて様々な取組をしていきたいというふうに考えております。

○磯崎哲史君 もう時間なので終わりますけれども、フォローですけれども、実は、国として昨年の十月から四月までの間で雇用されている方の半分は実は精神障害者の方をカウントされているんですよ。その半年間では少なくともかなり力を入れてやっていたらいいんじゃないかと事実としてあります。そういう数字も把握はしています。

ただ、数字をまとめてみるとやっぱりこういう違いが出てきますので、是非、今回私はお願いをして詳細のデータの中から自分でこうやって物を作ったんですが、こういうものを分かるように公表してください。各省庁に出してください、それぞれで公表してくださいではなくて、厚労省としてこういうのをまとめてください。まとめてもらえると状況がすぐ分かります。何に力を入れなきゃいけないかがすぐ分かります。是非、そういう点も今後の何を公表していくかということの検討の中にも入れていただくことをお願いして、質疑を終わりたいと思います。

○委員長(石田昌宏君) 他に御発言もないようです。これから、質疑は終局したものと認めます。

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

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

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

この際、川合君から発言を求められておりますので、これを許します。川合孝典君。

○川合孝典君 私は、ただいま可決されました障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対し、自由民主党・国民の声、立憲民主党・民友会・希望の会、国民民主党・新緑風会、公明党、日本共産党及び無所属クラブの各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。案文を朗読いたします。

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議案(案)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、国及び地方公共団体は自ら率先して障害者の雇用に努めるという責務を規定することの意義を重く受け止め、障害者が自らの希望や障害の特性等に応じて、無理なく安心して、かつ働きがいを持って安定的に働くことができるよう、障害者の活躍の場の拡大に向けた取組を着実に進めること。また、民間企業における先進的な取組事例などを参考にしつつ、障害者権利条約が求めるインクルーシブ雇用の推進も念頭に置きながら、公務部門における重度障害者の雇用の促進に努めること。

二、国及び地方公共団体における障害者活躍推進計画の作成に当たっては、障害者団体や当事者の参画を得て指針を策定するとともに、現に就労している障害者や地域の関係者等からの意見も踏まえつつ、その内容について、「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」を基準として、国及び地方公共団体における採用方法、採用後の労働環境等の実態の把握及び公表並びに実態を踏まえた改善策を当該計画に盛り込むこと。また、当該計画の実施

に当たり、地方公共団体間で格差が生じないよう、各地方公共団体の財政状況や地域事情に応じて、計画実現のための必要な支援を検討すること。

三、国及び地方公共団体による障害者の大量採用の影響を受けて法定雇用率が未達成となつた民間企業については、その実態把握に努め、当該企業に対して集中的な支援を行うことを含め、必要な支援策を速やかに検討すること。

四、対象者の範囲を含む障害者雇用率制度の在り方及び助成金の支給を含む障害者雇用納付金制度の在り方について、障害者団体が参画する検討の場を設けること。その際、障害者雇用率制度の対象者の範囲については、障害者基本法及び障害者雇用促進法の障害者の定義を踏まえ、障害者手帳所持者以外も含めることを検討すること。

五、障害者雇用においては、障害者の能力を引き出して就労できるようにすることが重要であることを踏まえ、障害者手帳は取得できないが障害によって働きづらさを抱える者への就労支援と、そのために必要となる就労能力の判定の在り方について、専門家による検討の場を設け、速やかに検討を開始すること。

六、障害者雇用率制度において長期の雇用に対するインセンティブを付与することを検討する等、障害者の平均勤続年数の増加に向けた施策の実現に取り組むこと。

七、障害者雇用の促進等に関する取組が優良な中小事業主に対する認定制度の創設に当たっては、中小企業の障害者雇用や経営の実情等を踏まえ、評価項目等を検討すること。また、当該制度が広く普及するよう、国民に制度の周知啓発を行うとともに、認定制度の新たなメトリックの付与について検討を進め、併せて、労働関係法令違反など、制度の趣旨にふさわしくない企業の不認定及び認定取消しについても基準を設けること。

八、除外率制度の廃止に向けて、除外率の段階的な引下げ等を労働政策審議会において遅滞なく検討すること。

九、在宅就業障害者支援制度について、民間企業を含む関係団体の意見を踏まえつつ、その充実に向けて取り組むこと。また、障害者就労施設等への仕事の発注に関して、民間企業等からの発注促進策について検討すること。

十、国、地方公共団体及び民間企業における障害者に対する差別的禁止及び合理的配慮の提供の実施状況について、その実態を幅広く把握し、個人情報保護に留意しつつ公表すること。また、実態把握に当たっては、事業主だけでなく雇用されている障害者及び障害者団体からの意見や情報を十分に反映すること。

十一、障害者が働くための人的支援など合理的配慮を含む環境整備に関する支援策の充実強化に向けて検討すること。また、職場介助者や手話通訳者の派遣等の人的支援に関し、現行制度上の年限の撤廃及び制度利用の促進について検討すること。

十二、障害者の種別・程度に応じた男女別、年齢層別の障害者の雇用・就労状況等の実態把握を丁寧に行い、障害のある女性や中高年齢層の複合的困難、また労働時間など働き方に特段の対応が必要な障害者等に配慮したきめ細かい支援策を具体的に検討し、講じていくこと。

十三、労使、障害者団体等が参画して、雇用施策と福祉施策の一体的展開の推進を審議できる体制を速やかに整備し、制度の谷間で働く機会を得られない、又は必要な支援等がないために継続して働くことができない等の障害者の置かれた現状を解消するため、現状の把握を行うとともに、通勤に係る障害者への継続的な支援や、職場等における支援の在り方等の検討を開始すること。

十四、教育委員会における障害者の雇用の促進

のため、障害を有する教職員の採用を進めるに当たっては、文部科学省と厚生労働省が連携して、共生社会の形成の理念のもと、必要な施策を進めること。

十五、障害を有する者の勤労意欲が増進し、また、減退しないことを主眼に置いた上で、雇用、年金、福祉等の諸制度間の連続性が確保されるよう、必要な検討を行うこと。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(石田昌宏君) ただいま川合君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(石田昌宏君) 多数と認めます。よって、川合君提出の附帯決議案は多数をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、根本厚生労働大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。根本厚生労働大臣。

○国務大臣(根本匠君) ただいま御決議になられました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして、努力してまいります。

○委員長(石田昌宏君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(石田昌宏君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

午後一時四十五分に再開することとし、休憩いたします。

午後零時四十二分休憩

午後一時四十五分開会

○委員長(石田昌宏君) ただいまから厚生労働委

員会を再開いたします。

政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

社会保障及び労働問題等に関する調査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省雇用環境・均等局長小林洋司君外十八名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(石田昌宏君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(石田昌宏君) 社会保障及び労働問題等に関する調査を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○松川るい君 ありがとうございます。自民党の松川るい君です。実は、厚生労働委員会で質問させていただくのは今日が初めてでございます。ありがとうございます。

今日私は十五分時間をいただきまして、質問したいと思っておりますのは男性の育児義務化についてでございます。

これ、自民党内なので、済みません、恐縮ですが、昨日、男性の育児義務化議論というのを発足いたしました。これ、私も立ち上げに関わらせていただいたわけでございますけれど。

まず、今日、十五分にしては充分充実した資料をお配りしたんですが、済みません、先生方、この四枚目というか五枚目なんですけど、少し前にニューヨーク・タイムズが第一面で、日本のワーキングマザーは家事、育児、非常に多くの時間を使っていて疲弊していると、いわゆるワンオペ育児、家事であります、その特集が、大特集がありました。実際、日本の女性は男性の六倍ぐら

い、七時間三十四分、そして男性は一時間二十三分ということなのです。そして、特に家事については七倍ぐらゐの差があります。非常に偏っていると。これで、だから日本の女性は、もちろん一日二

十四時間しかないのは男性も女性も同じでありますので、男性と同じレベル・ブレイキング・フィールドにないわけでありまして、同じように働くことはもちろんできない。そしてまた、何より、これ自身の実感も持って申し上げますが、二人目、三人目を産むのが全く起きないわけでございます。

したがって、所得が増えるとか、それから子供に対する手当が増えるというだけでは、もうもはや第二子、第三子が産んでいただけという家庭がどんどん減っていると、そういう状況にないというところは私は感じております。

普通の諸外国であります、ダブルワーク、つまりダブルワーキング、何というんですかね、ダブルエンジン、夫婦で働いている方が子供の数多いんですよ、所得が多いから。でも、日本にはその正の関係が、正の相関関係がないわけでございます。

したがって、私は、少子化が一番の喫緊の課題である日本におきまして、男性が育児をして家事をシェアに分担していくことが少子化対策、女性活躍、そしてまた男性自身も、今八割の男性の新入社員は育児を取りたいと欲しています。育児にちゃんと関わりたいんです。その男性が、それを家族が育児と家事をシェアして家族のきずなを深める喜び、全部がつかないかと思っております。

この点、実は厚労省様作成の、次も厚労省の資料なんです、思っているらっしゃるだろうと思っております。大臣御自身も、この点については厚労省作成資料のとおり、男性の家事、育児がそうした様々な課題解決の鍵になると考えていらつしやるかどうかについてお伺いいたします。

○国務大臣(根本匠君) 私もそう思います。

ただ、これを言う、私も反省を込めてでありますけど、厚生労働省の調査によると、夫の家事、育児時間が長い夫婦ほど妻の出産前後の継続就業の割合が高くて、また第二子以降の出生割合

も高い傾向にある、これは実は如実に結果として調査結果で出ております。

女性の方に育児や家事の負担が集中することは、女性が社会で活躍することを阻害する要因の一つであると思います。今委員も私の実感でも、こうおっしゃっていただきましたが、第二子以降の出産意欲も要は失わせることにもつながるのではないかと考えられます。

やはり女性の活躍推進や子育てしやすい家庭環境の実現という観点からも、男性の育児や家事への参画は重要だと思っております。

○松川るい君 ありがとうございます。

本当にそのとおりなんです、しかし、私、育児と家事は、片っ方に偏れば負担ですけど、一緒にやれば、まさに夫婦でシェアをすれば喜びに変わるものだと思うっております。

それで、一番大事なこのシェアを促進するのに、日本にはすばらしい制度があります。育児なんです。

しかし、一昨日に発表されました厚労省のこの男性の育児休業取得率は六・一六%でありまして、これまた厚労省の資料なんですけど、長期的には上昇傾向にあるものの、六・一六%として依然低水準。これ、デイスクリプションが間違っていると思うんですね。女性の方は確かに五割とか増えていますよ。だけど、これ、グラフが作り方が間違っていて、縦軸が六%が上限なんです。これは、ここに移しますと底辺をずっとはっているんです、ずっと低いんです。

私は、日本の育児制度は世界的な水準で見てもばらしいものだと思います。育児に入る前の給与の八割が保障される、男性だったら二回に分けて取れる、いろんな配慮をしているんですね。ところが、もう啓蒙、周知活動を二十年やってきて、一・五から六%に増えて三倍ですって喜んで

いる場合ではないと思うんです。まず、大臣、どうして、このようなすばらしい制度がありながら、男性は育児を取得できていないままにあると思われませんか。

○国務大臣(根本匠君) 日本の育児休業制度、委員からもお話がありましたように、実は国際的に見ても充実した内容になっております。給付期間が最大二年間、あるいは夫婦それぞれ別個に休業を受給することができる、こういう特徴があります。

ただ、今グラフの御指摘がありました、現在の男性の育児休業取得率、これは六・一六%にとどまっております。じゃ、その理由は何か。平成二十九年年度に厚生労働省が実施したアンケート調査によりますと、業務が繁忙で職場の人手が不足していたが二七・八%、職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった、これが二五・四%、自分にはできない仕事や担当している仕事があった、これが一九・五%、これが理由の一つの御紹介であります。

それで、我々も、育児・介護休業法の周知徹底や履行確保とともに、イクメンプロジェクトなどで男性が育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を企業に促すための取組なども行っておりますが、やはりこういう機運を社会全体で盛り上げていかなければならないと、こう思います。

○松川るい君 ありがとうございます。

実は、大臣が言及されたアンケート調査を私付けておきましたので、是非、先生方御覧ください。一言で言う、男のくせに育児を取るなんてという職場の雰囲気、カルチャー、もう一つは、仕事がその人にひも付いていて、もう石田君がいなくなったら困るとか、そういう世界になっていたり、業務が過多だったりするという働き方の問題が二つ目です。

そうしますと、一番最後に育休法の関連規定も付けておきましたが、現在の育休法上も、申請をしたら育休を与えるのが企業の義務でございます。にもかかわらず六%にとどまっているということは、申請したい社員がいるのにこうなっているというところは、申請していません。申請できない、する環境がない、今言った二つの理由でございます。だから、私は育休は、男性の育休

取得は義務化するしかないとか義務化したらいいいんだと思っております。

ただ、この義務化は、誤解されたいけないので申し上げますと、個人に対する別に義務では全くなくて、それは労働者の権利なので、そうではなくて、企業が申請があつたら応えるという今の在り方ではなく、申請がなくても、奥様が妊娠する、若しくは女性の場合、自分自身が妊娠することの後十か月後に赤ちゃんが生まれることは分かっているわけでございます。妊娠が分かった時点、配偶者の妊娠が分かった時点で、申請がなくても企業の方から育休いつ取るんだと働きかける、そういう義務を育休法上負わせることにしてはどうかということが今考えているところでございます。

この点につきましては、もちろんこれだけではなくていろいろなことが考えられるわけですが、企業の方から申請がなくてもプッシュ型で育休を取るように働きかけるということはある意味義務にするといったことについては、大臣、どのようにお考えでしょうか。

○国務大臣(根本匠君) 委員御提案の企業がプッシュ型で育児休業を与えるよう働きかけること、これは、男性が育児休業を取得するきっかけづくりとして考える有効な手段の一つで提案だと思っております。ただ一方で、これを義務化するということになりまますと、企業に新たな雇用管理上の負担を生じさせる等々、幾つかの課題が考えられます。

ただ、いずれにしても、男性の育児休業取得を強力に促進するという一つの御提案であります。が、我々、更にどのような対策が考えられるのか、しっかりと検討していきたいと思っております。

○松川るい君 ありがとうございます。

私も、あえて義務化という言葉を使いましたのは、一つには、男のくせに育休取るのかという文化から、子供が生まれたら男性でも女性でも育休取って育児をする期間があるのは当たり前だよねという文化に変えたいという社会変革のインパクト、パラダイムシフトということを狙って申し上げているということでございます。

そしてまた、今大臣からも御指摘がありましたように、実際問題、この義務化といいますが、プッシュ型で企業からやってくださいというのとにしましては、特に、大企業はいいでしょうけど、中小企業、人繰りが大変だと。そういうところで一名、例えば一か月、三週間抜けられると大変だということはよく分かります。私も、中小企業対策、そしてもう一つ、女性からの声で、育児休業を取ってくれたら、何か結局、家で夫が、夫ごろごろ休暇に変わってしまったと、そうしたらかえって負担だからやめてくれという、こういう懸念の声が大変多いです。

そうならないように、例えば諸外国、フランスなんかでは親休暇、父親学級というのが義務付けられておりまして、そこで、育児休業を取った場合に、それがただの休みではなくて、しっかりと育児、家事に参画して家族をマネージする、それを学ぶ機会になるといような形になっております。

私は、学ぶところを学びましてつくっていくけば、必ず意義のある日本の男性育休取得がカジメン、イクメン研修になって、これ、白河桃子先生なんかは家族のスタートアップということを言っていますけど、赤ちゃんが生まれた後のどこかの段階でそういう経験をすれば、先々非常に家族の在り方や社会の在り方にもポジティブなインパクトを必ずもたらすものだと思っております。

微妙に二分残って、どれぐらい行けるのかどうか分からないんですけど、聞こうかどうか今迷っておりますけど、中小企業対策、実は今でも非常に充実しているというふうに感じております。充実した部分もあると思っております。どのような対策を現時点で講じられているのか、教えてください。

○政府参考人(小林洋司君) 事業主に対する支援措置でございますが、両立支援等助成金の中に出生時両立支援コースというのを設けております。

これ、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土づくりに取り組んで、実際に育児休業を取得させた事業主に対して助成金を支給するものでございます。中小企業につきましては、大企業に比べて助成額を引き上げるとともに支給要件を緩和するなど、手厚い支援策としておるところでございます。

具体的には、一人目の取得者が生じた場合に五十七万円、生産性向上要件を満たした場合は七十二万円、二人目以降の取得者が生じた場合には取得期間に応じた額を年間トータル十八分まで支給する制度となっております。

○松川るい君 ありがとうございます。

企業にとってもメリットはあると思うんです。八割の新人男性社員は育休取得を希望していますから、人手不足の中、優秀な社員を維持していくためには、男性に育休を取ることができるような体質、マネジメントに変わる必要がありますし、また、外国人労働者がこれから入ってきますが、多様な人材を多様な働き方で許容できるようにするために、育休という一定期間の休業をきつかに仕事のモジュール化を進めるものにもなると思います。

また機会がありましたら是非質問させていただきます。今日は本場に機会をいただきましてありがとうございます。大臣も、前向きな御答弁、大変ありがとうございます。

○石橋通宏君 立憲民主党・民友会・希望の会の石橋通宏です。

質問に入る前に、今、松川委員から、男性育休取得義務化、これ私の持論でもございまして、長年海外で、とりわけヨーロッパで家族とともに仕事をし、生活をし、男性の育休取得義務化、これ日本でもやるべきだろうというふうにも思っておりますので、エールを送らせていただきたいと思います。

その上で質問に入ります。今日、一般質疑ということで、私、持ち時間二

十分という限られた時間ですので、今日見るいろいろな質問したい事項がありますが、今日は、この間ずっと折に触れて大臣にも質問させていただいておりませんが、派遣労働に関わる諸問題について、改めて現状認識、それから幾つか課題がありますので、その質問をさせていただきたいと思いをします。

今日、お手元に資料を配付をさせていただきまして、派遣労働者のこの間の数の推移、特に無期雇用派遣、有期雇用派遣の内訳がどう動いているのかということ。それから、とりわけ雇用安定化措置、二〇一五年改正で、私たちは派遣法大改正と言って反対をしたわけです。しかし、当時政府は、これは雇用の安定化につながるんだと、キャリアアップ、処遇の改善、これを実現するための法案なんだということを押しかつたわけです。であれば、それが果たして三年九か月たった今実現しているのかと、そのことをどれだけ政府がしっかりと把握をされ、そして何がうまくいっているのか、いっていないのか、いっていないのであれば、なぜうまくいっていないのか、そのことについては責任持って調査研究をし、我々に報告をする義務があると思っています。

その上で、まず確認しますが、雇用安定化措置のとりわけ無期雇用化、正社員化、これ一体どれだけ進んでいるんですか。当初政府が我々に説明したように、進んでいるというふうに厚生労働省、自信を持って派遣労働者の方々に言えるんでしょうか、大臣、お答えください。

○政府参考人(土屋喜久君) お答え申し上げます。

平成二十七年改正におきまして、派遣労働者の雇用の安定とキャリアアップを図るために、同一の組織単位への派遣就業見込みが三年である派遣労働者に対する雇用安定措置や派遣労働者に対する計画的な教育訓練を新たに派遣元事業主に義務付けるなどの改正を行ったところでございます。

この改正法の施行状況につきましては、派遣元事業主からの毎年度提出をされる労働者派遣事業

報告などを通じて把握しております。例えば、この事業報告、最新のものは平成二十九年年度のものでございますが、この事業報告によれば、雇用安定措置の履行状況について、派遣先の直接雇用を依頼した者のうち約二万人の方が実際に雇用されるなど、一定程度雇用の安定につながっているものと考えております。

一方、この改正法の施行から三年経過は昨年の九月三十日ということでございます。それから一定の期間が経過をして、期間制限の期限や雇用安定措置の履行期限が順次到来をしておりますので、これまで把握をしてきた施行状況に加えまして、最新の時点の施行状況を把握する必要がありますと考えております。施行状況の把握を進めた上で必要な見直しに係る検討など、適切に対応してまいりたいと考えております。

○石橋通宏君 今局長が挙げられた数字、資料の二の派遣先で雇用された者という数字ですが、では、局長、派遣先で雇用された者の雇用形態、雇用の実質、質の問題、これ把握されているんでしょうか。

○政府参考人(土屋喜久君) 今御指摘の点につきましては、この事業報告などで把握できていない事項でございます。今後の、先ほど申し上げた施行状況の把握の中でどういった形で把握をしていくか、検討していきたいと思っております。

○石橋通宏君 何で今頃検討なんて言っているんですか。これが一つ大きな二〇一五年改正法との議論でしょう。果たして雇用安定化措置がどこまで機能するのか。機能しないだろうと我々は指摘をした。でも、皆さんは、いや、正社員化につなげるんだ、直接雇用につなげるんだ、そう言っているんだ、これが本当にそのとおりになっているのかどうか、どういう雇用形態で派遣先での雇用が実現できているのか、当然調べるべきでしょう、局長、大臣。今頃、それ調べておりません、これから考えます、何なんですか、それは。政策が正しいのかどうか、それをちゃんと検証す

る、ちゃんと調査、統計の取り方、やらなかったら意味ないでしょう。どうやって証明するんですか。大臣、そのことは強く指摘しておきます。完全にこれは不備です。分らないんです。この数自体も、これ去年の六月一日時点での瞬間風速ですから、それ自体も分かりません。三年期限は去年の九月三十日です。来ておりますので、その後からどういう状況になっているのか。局長が言っていたいた、いや、毎年のこの定期報告だけでは駄目ですと。駄目ですよ、これもずっと言ってきた、ちゃんと把握してくださいと。中身も分からない、こんな状況では実態が分かりません。

大臣、大臣の責任において、これ早急にちゃんと中身も含めて実態調査する、報告をする、よろしいですね。

○国務大臣(根本匠君) 今委員からいろいろ御指摘がありました。今の委員の御提案について、我々できるだけ早期に把握するように頑張っていきたいと思っております。

○石橋通宏君 できるだけ細かく見てください。例えば、事業報告では派遣契約期間の調査もあります。皆さんが雇用の安定化、できるだけ派遣労働の方々、現場で頑張っていたいていいる皆さんの雇用の安定と言われているのであれば、じゃ、派遣の契約期間がどうなっているのか、契約期間延びて安定的になっているのかどうか、そういうことも含めてちゃんと見ていただきたいわけなんです。

これ、事業報告でいくと、結局約半数の方が三か月以下です、いまだに。一年未満の方が八割です。これが、じゃ、皆さんが目指した雇用の安定化なんですか。そういつたことも含めてきちんとして現状調査をいただきたい、そして報告をしてほしい、そこは重ねて申し上げておきたいと思いをします。

キャリアアップとか処遇の改善の状況も聞きたいところですが、今日時間ないので、これはまた

別途、別の機会に確認をしておきたいと思いが、そういうことも含めて、これ三点セットですから、しっかりと現状の把握に努めていただきたい。今、大臣、約束をしておきましたから、早急の確認を併せてお願いしておきたいと思いをします。

その上で、雇用の安定化、この観点でいきますと、一つ、社会保険の適用がしっかりと本当にやられているのか、安心して就労していただける環境が確保できているのか、これ大変大きな問題なんです、これについても、実は現場で社会保険適用逃れが発生しているという報告をいただいております。

ちよつと確認です。

例えば、派遣元事業者が労働者派遣契約の初回の契約を二か月以下にする、二か月以下にするとは社会保険の適用の必要がありませんので、社会保険の適用が逃れられてしまう。働く者にとつては、その間社会保険の適用が切れてしまうわけなんです。これ、健康保険それから年金もそうだと理解しておりますが、まずは制度的に本当にそういう抜け穴があるのか、穴が空いているのか、これ確認します。

○政府参考人(高橋俊之君) 御指摘のとおり、法律上、二か月以内の期間を定めて使用される者は適用除外となっております。しかしながら、その二か月以内の契約が二か月を超えて引き続き使用されるに至った場合は、その二か月を超えた時点から適用になると、そういったことになってございます。

○石橋通宏君 まずは、二か月以下であれば社会保険の適用がない、つまりはそこに穴が空いていることはお認めになったというふうに思います。結局、現場からの声は、そうやって派遣元事業主が契約を二か月以下に抑える、それによつてその期間社会保険の適用が穴が空いてしまう。これ、こんなことを可能にしているんですか。大臣、これ年金だけじゃないんですね。健康保険もそうです。雇用保険は三十一日以下と聞きました。

たけれども、でも三十一日以下の契約であれば雇用保険も適用逃れができてしまう。

これ、派遣の皆さんの場合には、そうやって派遣元事業主がそういう契約をあえて意図的に社会保険適用逃れのためにしようと思えばできてしまうこと自体に問題がないんですか。皆さんは、いや、そういつて言われればちゃんと対応しますと。でも、それが言われなかったら対応しないわけでしょう。そこに大きな問題があると分かっているが、その穴を塞いでいないのはどういことですか。

○政府参考人(高橋俊之君) 年金と健康保険の適用関係でございすけれども、保険の一定期間というところの中で現状二か月ということになっていくわけですが、例えば、同一の事業所で一日ないし数日空けて契約が更新するような場合でも、次の雇用契約の予定が明らかにされているなど事業主との雇用契約が継続していると判断されるような事案については、資格喪失させないで継続した期間であるというふうに捉えると、こういうような運用はしておるところでございまして、そここの指導はしっかりとやっていくように年金機構を指導してまいりたいと考えてございす。

○石橋通宏君 それは、厚生労働省はこういう問題が現場で起こっていることを把握しているんですか。しているんですか。

○政府参考人(高橋俊之君) 二か月の雇用期間というのは、これは派遣であろうが派遣でなく通常の雇用であろうが同じでございまして、二か月を超えて引き続き使用されるに至った場合には二か月を超えた時点から適用されるわけなんですけれども、二か月以内という最初の契約が適用逃れのためなのかそうでないのかというのは、なかなか外見上区別が付きにくいと考えてございす。

○石橋通宏君 しかし、多くはその後、引き続き派遣が継続する。同じ派遣先なのか、また派遣先が違ふのか。でも、こういう制度的な穴が空いていれば、とりわけ派遣の皆さんの場合には、二か

月以内の契約ですつとされてしまえば派遣元事業主がずっと社会保険適用逃れができてしまう。

派遣労働者当事者の方々は、残念ながら皆さんそういった事実を御存じなかったりする。だから、自分たちが、いや、本来続けていけば適用されるわけだから、派遣元事業主がそれはいかぬのだよと言えればいいですよ。でも、それを御存じない方が多数おられれば、ああ、そういうものなのかと、そのままそれで泣き寝入りせざるを得なくなっちゃう。

これ、制度的に何かしつかりやらないと、現場でもっと本当に大きな深刻な問題が発生しているかもしれない。ただ、厚生労働省がそれを残念ながら把握できていない。それで多くの皆さんが社会保険の適用から漏れている。であるとすれば、これ深刻な問題だと思ひますよ。

もう一つ、これも私も気付かされましたが、派遣契約期間の最後が月末の例えば土日だった場合、その場合に、派遣契約がその前の金曜日とか木曜日、要は平日に止められる、そうするとその月の社会保険の加入を逃れることができる。これも事実なんです、制度的に。

○政府参考人(高橋俊之君) これも派遣であろうが通常の雇用契約であろうが同様でございすけれども、退職日の翌日に厚生年金の被保険者の資格を喪失するという仕組みでございまして、月の途中で退職した場合には退職した月の保険料は支払うことはないと、こういう制度的な仕組みになってございす。

○石橋通宏君 つまり、制度的にそうなんです。これも、現場ではわざわざそういう契約をする派遣元事業主がいるんだそうです。それによってその月の社会保険の適用逃れをする。こんなこと許していいんですか。

皆さんは言ひますよ、いや、それで継続性が認められれば、それはちゃんと継続で入った。でも、重ねて言ひます。制度に穴が空いている、事業主が意図的にそれを、穴を利用して社会保険適用逃れする。派遣労働者の方々は、残念ながら

らその事実を御存じなければ、そういうもんだという説明をそのまま受け止めざるを得ない。これ何とかなないと、派遣の方々はとりわけ間接雇用で三角関係で弱い立場にあるというのはもうずっと我々指摘をしてきている。だからこそ、余計に制度的にしつかり担保いただかないといけないと。そのことをずっと申し上げているのにもかかわらず、政府がその辺野放しにしているとすれば、全く前回の派遣労働法改正のときに皆さんが言われたことが現実的には何ら手当てがされていないという状況があるとしたか言ひようがありません。

これ、早急に制度的な対応をいただきたいということを重ねてお願いしす、我々も、今回これを、改めてこういう問題が現場で発生していると。社会保険の適用逃れなんか絶対あつてはならないことです。これ、我々もしつかりと今後フォローしていきますので、対応を、是非大臣、しつかりと責任持ててやっていただきたい、お願いしておきたいと思ひます。

もう一点、同一労働同一賃金について確認だけしておきたいと思ひます。

昨年の働き方改革関連法、そこで同一労働同一賃金ができました。同一労働同一賃金は、来年の四月一日、大企業からの施行です、まだ施行まで間があり、準備期間もあります。中小零細、更に一年後です、準備期間があるわけですから、特に昨年の審議のときにも派遣労働の方々の適用について我々も議論をさせていただきました。

まず、改めて確認ですが、派遣労働者の方々の同一労働同一賃金の適用については派遣先での均等・均衡待遇が原則だと、これはそれでよろしいですね。

○政府参考人(土屋喜久君) 働き方改革関連法によりまず改正派遣法によりまして、派遣元事業主は派遣先均等・均衡方式、派遣先の通常の労働者との均等・均衡待遇の確保をするか、ないしは労使協定方式、一定の要件を満たす労使協定による

待遇の確保をするか、いずれかの待遇決定方式によりまして派遣労働者の待遇を確保するということとされまして、来年の四月から施行される予定でございす。

法律上、この関係につきましては、派遣元に対して派遣先均等・均衡方式による派遣労働者の待遇の確保が義務付けられておりまして、その上で、過半数労働組合又は過半数代表者との間で一定の事項を定めた労使協定を締結した場合に限り、労使協定方式により待遇を決定することとされていす。

また、労使協定に定めた事項を遵守していない場合には、派遣先均等・均衡方式により派遣労働者の待遇を確保しなければならぬということにされております。

○石橋通宏君 答弁になっていませんが、派遣先での均等・均衡待遇が原則だ、厚生労働省もそういう指導をする、それでいいんですか。

○政府参考人(土屋喜久君) 法律上の作りは今申し上げたとおりでございすので、この規定に沿って必要な指導をするということとございす。

○石橋通宏君 その原則が、現場の皆さんから、派遣元指針、派遣先指針に明記をされていないという指摘があります。

ガイドライン等を書いてあるからいいじゃないかみたいなことを皆さん言っているようですが、そういった原則、きちんと原則は派遣先で均等・均衡待遇をやるんだということを何で派遣先指針に書かないんですか。

○政府参考人(土屋喜久君) この派遣労働者の同一労働同一賃金に関する事項につきましては、ガイドラインという意味では、同一労働同一賃金の指針に具体的な定めを置いております。

御指摘の点、派遣元指針、派遣先指針ではなくて、同一労働同一賃金という観点からそちらの方に記載をするということが適当であると考え、それを基に派遣元事業主、派遣先、それから派遣労働者への周知を図っているところとございす。

○石橋通宏君 昨日もレク聞きましたけど、全く説明にならないんです。じゃ、書かない理由が何か。いや、書かない理由はない、ガイドラインに書いてあると。

派遣先指針に是非書いてください、ちゃんと。派遣先が責任持つて派遣先での均等・均衡待遇をやるんだということで派遣先指針、そして派遣元指針にも書いていただくことを是非検討いただきたい。大臣、よろしいですね。

○政府参考人(土屋喜久君) 今申し上げましたように、元々待遇の決定方式に関する内容でございますので、同一労働同一賃金のガイドライン、指針の方で定めておりますので、それを含めて、派遣元、派遣先、派遣労働者の方への周知をしっかりとやってまいりたいと思います。

○石橋通宏君 大臣、どうですか。大臣として、これ書けばいいじゃないですか、ちゃんと派遣先指針に、しっかりとやらせるのであれば。大臣、指針に書く、検討してください。

○国務大臣(根本匠君) 今局長からも話がありましたが、要は、同一労働同一賃金ガイドラインで派遣業も含めて全体をカバーしておりますので、我々としては、同一労働同一賃金のガイドラインを出しておりますので、これの周知徹底をしっかりと図っていききたい、こう思っております。

○石橋通宏君 何かやる気がないと思えない答弁ですが、徹底していただかないと徹底されません、現場では、ガイドラインだけでは。指針にしっかりと書く、そういう議論をしてほしいということは重ねて申し上げておきます。

ちよつとこの資料の三に基づき、一体具体的にどう派遣元で労使協定方式の場合にやるのかということ、図式が示されているので、これ確認したかったんですが、ちよつと質問時間が来てしまいましたのでこれまた次回に送りたいと思いますけれども、これは、基本は派遣先でやってしっかりといただく、そのことも踏まえて我々引き続き要求、要望もしていきたいと思っておりますので、そのことを重ねて申し上げて、今日のところの質問は終了。

わりにさせていただきます。ありがとうございます。

○委員長(石田昌宏君) 委員の異動について御報告いたします。

本日、松川るい君が委員を辞任され、その補欠として鶴保庸介君が選任されました。

○福島みずほ君 福島みずほです。

まず、原爆症認定についてお聞きをいたします。二〇一三年十二月十六日最終改定された新しい審査の方針における積極認定における申請疾病に、狭心症、甲状腺機能亢進症、脳梗塞を加えるべきではないですか。

○政府参考人(宇都宮啓君) お答えいたします。疾病・障害認定審査会原子爆弾被爆者医療分科会におきまして策定されました現行の新しい審査の方針に基づく原爆症認定では、まず、放射線との関連性が明らかな疾病であるがん、白血病、副甲状腺機能亢進症及び加齢性ではない放射線白血内臓と、それから、放射線との関連性があるとの科学的知見が累積してきている心筋梗塞、甲状腺機能低下症、慢性肝炎、肝硬変を対象として、爆心地からの距離等の要件を満たした場合に放射線起因性を積極的に認定しているところでございます。

また、積極的に認定する範囲として定められていない疾病での認定申請であっても、個別に申請者の被曝線量、既往歴、環境因子、生活歴等を総合的に勘案した上で放射線起因性の判断を行う対応をさせていただいております。

このような仕組みにつきましては、幅広い分野の専門家による議論も経て定めてきたものでございまして、放射線起因性を積極的に認定する疾病を新たに追加するには、その疾病につきまして科学的知見の蓄積により放射線との関連性があると認められることが必要であると考えてございます。

御提言いただきました狭心症、甲状腺機能亢進症、脳梗塞につきましては現時点ではこのような知見がございませんことから、積極的認定疾病への追加は困難でございます。

○福島みずほ君 被爆者の高齢化も進んでいて、救済の範囲をこれを広げるべきではないか。

心筋梗塞、甲状腺機能低下症、慢性肝炎、肝硬変については、被爆地点が爆心地より約二キロ、投下より翌日まで爆心地から約一キロ以内に入市した者とされており、悪性腫瘍の例などと同様にすべきではないですか。この差異が分かれません。

○政府参考人(宇都宮啓君) お答えいたします。現行の新しい審査の方針に基づく原爆症認定では、放射線起因性を積極的に認定する疾病については、国際的に広く認められている知見に基づきまして爆心地からの距離等の要件を設定しまして、これらを満たした場合に放射線起因性を積極的に認定しているところでございます。

具体的には、放射線との関連性が明らかながん、白血病、副甲状腺機能亢進症については爆心地から三・五キロメートル以内の直接被爆、また、放射線との関連性があると認められる心筋梗塞、甲状腺機能低下症、慢性肝炎、肝硬変については爆心地から二・〇キロメートル以内の直接被爆などと認定しているところでございます。

これらの条件の設定に当たりましては、いずれも幅広い分野の専門家が入った検討会での議論を経て、科学的知見を踏まえて定めてきたところでございまして、新しい科学的知見がない中で距離等の要件を更に緩和した基準を設けることは困難であると考えてございます。

なお、先ほど申しましたように、積極的に認定する距離等の要件を満たしていない申請でございまして、個別に申請者の被曝線量、既往歴、環境因子、生活歴等を総合的に勘案した上で放射線起因性の判断を行う対応をさせていただいております。

○福島みずほ君 細かい点で区別をするより、例

えば心筋梗塞と悪性の腫瘍は違うとか、もう細かくやっているわけですが、もう総合的な判断をするべきであって、救済し切れない人が出てきてしまっているという点を是非見直していただきたい。これは二〇一三年の新しい審査の方針です。裁判も係属をしています。何とかしていただきたいと思います。

放射線白血内障については遅発性放射線白血内障も含むべきではないですか。

○政府参考人(宇都宮啓君) お答えいたします。放射線白血内障につきましては、被爆後早期に発症する早発性白血内障と、被爆後何年も経過して症状が現れる遅発性白血内障がございます。

この放射線白血内障の原爆症認定に当たりましては、新しい審査の方針において、早発性か遅発性かにはかわらず、放射線起因性について、被爆地点が爆心地より一・五キロメートルである者を積極的に判定しますとともに、要医療性につきましては、矯正視力や手術などに現に医療を要する状態に該当するかどうかということと個別に判定してございまして認定を行っているところで、遅発性の白血内障であることをもって認定を行わないということではございません。

○福島みずほ君 若年時の被爆によって遅発性白血内障が出るという報告もあります。今、柔軟に判断をしっかりとついていた方がいい。

それから、原爆被爆者に対する援護に関する法律の第十条は、厚生労働大臣は、原子爆弾の傷害作用に起因して負傷し、又は疾病にかかり、現に医療を要する状態にある被爆者に対し必要な医療の給付を行うと定めております。また、医療の給付の範囲は診察を含むというのが十條二項一号です。この診察は経過観察も含むべきではないですか。

○政府参考人(宇都宮啓君) お答えいたします。被爆者援護法第十条第一項は、原爆症に罹患しまして現に医療を要する状態にある被爆者に対して必要な医療の給付を行うことを定めてござい

して、この必要な医療の給付の範囲として第二項において診察を掲げているということでございます。

この法律は、被爆者の特別な健康状態を踏まえて必要な医療を提供することを目的として制定されてございまして、放射線に起因する疾病について現に医療を要する状態にある場合には、原爆症認定を経た上で医療特別手当を支給することとしまして、そのような状態にあるとは言えなくなった場合には、特別手当を支給するとともに一般の医療について本人の御負担なく受けられることとしてございます。

このように、この法律は原爆症に係る医療の必要性の有無に応じて手当の給付額に差を設けてございまして、医療特別手当の支給対象となる現に医療を要する状態というのは、原爆被爆者の放射線に起因する疾病が現実治療することが医学的に必要とされる状態をいうものと考えてございまして。したがって、単なる経過観察としての診察は第二項第二項の診察とは異なるものでございまして、原爆症における現に医療を要する状態とは認めることは困難でございます。

なお、特に再発の可能性がある悪性腫瘍等の場合につきましては、根治的な治療からおおむね五年ないし十年以内に行われる経過観察については要医療性を認めることとしてございまして、経過観察の取扱いについては柔軟な対応を取ってございます。

○福島みずほ君 もう既に高齢になっていらっしゃる多くの被爆者の皆さんにお会いする機会が大変多くあります。やはり、大変不安だったたり、いつ再発するかとか、いつ本当に悪くなるかという不安を物すごく抱えていらっしゃるんですね。原爆被害についてはまだまだ説明されていないことも多く、経過観察も重要であります。さらに、高齢化していることから認定が困難なこともあり、高齡化の在り方として、より広い救済を求める必要があるというふうに考えております。

このことをなぜ質問するかといいますと、裁判

がずっと続いているからです。二〇〇九年八月六日、被爆者代表と麻生太郎首相が調印した原爆症認定集団訴訟の終結に関する基本方針に係る確認書四項では、今後、訴訟の場で争う必要のないよう解決を図るとされております。日本被団協は、二〇一二年一月二十五日付け原爆症認定制度のあり方に関する日本被団協の提言で抜本的な解決策を提起しておりますが、残念ながら、その実現の道筋は付いておりません。そのため、いまだに裁判を提起しなければ認定を実現できない被爆者が多数存在をしております。この間、被爆者の高齢化が進み、勝訴判決を聞くことなく他界する被爆者も後を絶ちません。司法判断と行政判断がずれているということ、これがなかなか埋められなくて、結局裁判に訴えなくちゃいけなくて長期化している。これは、もう被爆者の皆さんたちも年齢が平均してたしか八十二歳ぐらいになっていらっしゃるって、もう根本的な解決をすべきだと思います。

根本的に以前に、今日質問したのは、是非その病名やいろんなことで細かく地点や症状を分けるのではなくて、総合的判断では是非柔軟にやっていただきたいということを強く申し上げます。

大臣、広島、長崎、八月にまた平和祈念式典などありますが、この件についていかがでしょうか。

○国務大臣(根本匠君) 今委員からもお話ありましたように、新しい審査の方針に基づいて積極的に、要件を満たした場合には積極的に認定する、そしてまた、積極的に認定する範囲として定められていない疾病での認定申請であっても、個別に申請者の被曝線量、既往歴、環境因子、生活歴などを総合的に勘案した上で放射線起因性の判断を行う対応をさせていただいております。

この仕組みは幅広い分野の専門家による議論を経て定めたものでありまして、こういう我々新しい審査の方針に基づいて、今、要はこれは幅広く対応させていただきたいということでこの審査の方針に沿ってやっておりますが、これからも

この審査の方針に従って、そして、個別の認定申請であっても総合的に状況を勘案した上で放射線起因性の判断を行う対応は、引き続きこういう形で対応させていただきたいと思っております。

○福島みずほ君 是非、この今日質問した中身で疾病などを拡大するなど、しっかりとやっていただきたいと思っております。

来年、介護保険法の改正法案が言われております。今年、まさに介護保険の中身をどうするか極めて重要で。

要支援一、二の通所と訪問サービスが、介護保険給付から外れて地域包括ケアセンターに移行になりました。全国回っていると、うまくいっているところもあるが、全くなかなかできないと。厚生労働省も現状の調査を行っていらっしゃるが、訪問型、通所型サービス共に実施主体や担い手がないことを課題として挙げているとりわけ小規模の自治体も多いです。

これでは本来必要な支援が行われない。問題ではないでしょうか。

○政府参考人(大島一博君) 要支援一、二の方の訪問サービスと通所サービスにつきましては、平成二十六年、前回の介護保険法改正で、三年間の猶予期間を置きまして、保険給付から市町村が実施する総合事業へと移行いたしました。この趣旨は、既存の介護サービス事業者に加えてNPOや民間企業等の多様な主体が予防や生活援助のサービスに加わることができるようになって、市町村が地域の実情に応じたサービス提供が行うことができるようにという目的でございます。

今の実施状況でございますが、毎年調査を行っております。住民主体のサービスなど多様なサービスが提供されている市町村の数は、訪問系で大体六割、通所系で大体七割にとどまっております。総合事業に関する市町村の取組状況にはばらつきがございます。

それで、市町村に対する支援を行っているところでありますが、昨年度は、市町村に対して専門的な助言を行っていただくアドバイザーの方、十

名の方に三か所の保険者に入っていたいて、実際に立ち上げ支援といった濃密な支援を行っていただきました。それをベースにした総合事業を推進するための手引集を作りました。今後、これを周知して、自治体職員向けの研修の際などに活用を図ってまいりたいと考えております。

○福島みずほ君 今、答弁で六割、七割という答弁がありました。結局できていないんですね。財務省は、やはりこれ要介護一、二も介護保険給付から外さない駄目だ、外すべきだというふうに考えているようですが、是非これは厚生労働省、要支援一、二の通所、訪問がこの状態で、要介護一、二まで外してはならないと思いますが、覚悟を示してください。大臣、いかがですか。

○国務大臣(根本匠君) 介護保険制度、三年ごとに制度の見直しを実施しています。二〇二一年度からの第八期計画期間に向けて、本年二月より社会保障審議会介護保険部会において制度見直しの議論を開始いたします。

御指摘の点に関しては、骨太の方針二〇一八において、介護の軽度者への生活援助サービスについて給付の在り方を検討すると記述されております。また、昨年十二月に取りまとめられた新経済・財政再生計画改革工程表二〇一八、これにおいては、軽度者に対する生活援助サービスやその他の給付について、地域支援事業への移行を含めた方策について、関係審議会等において第八期介護保険事業計画に向けて検討し、その結果に基づき必要な措置を講ずると記述されております。こういうふうな記述をされております。

そして、この記述に沿って、平成二十六年の法改正により実施された要支援者の訪問・通所サービスの事業への移行状況等も踏まえつつ、実施主体である市町村を始めとする関係者の意見も伺いながら、社会保障審議会介護保険部会で検討していきたいと思っております。

○福島みずほ君 大臣、これは厚労省、頑張ってください。というのは、この厚生労働委員会が財務省に対して軽度とは何かと聞いたら、要介護二

以下だと答えたいです。なかなかやっぱり介護の財政、税制から考えて、保険料が上がっていることを考えて、財務省、要介護一、二を外す、来年この委員会で議論する介護保険改正法案が物すごくそういうものになっていないように、是非厚生労働省、これは介護保険制度を守るために、要支援一、二の段階でもこんな状況なんですから、守ってください。それをしっかりとやってくださるよう心からお願いを申し上げます。

それで、在職老齢年金制度について廃止する方向で検討に入つたと報道があります。また、昨日の成長戦略素案で七十歳雇用努力義務というのが出ております。年金受給の選択肢拡大、来年の通常国会に提出予定の年金制度改革関連法案で、支給開始年齢の上限を現行の七十歳から七十五歳に引き上げる方向で検討を進めるというのもあります。つまり何か。死ぬまで働け働け働け。年金の受給が七十歳などに、後ろに行ってしまうのではないかと、そういう懸念をとても思っております。

これはちよつと、ちゃんと質問通告してないもので、大臣にお聞きしたいんですが、六月三日、金融審議会市場ワーキング・グループ報告書、高齢社会における資産形成・管理という報告書が出ております。この前に、五月二十二日付けで案というのが出ております。案の段階は、公的年金の水準が当面低下することが見込まれていることや退職金給付額の減少により、かつてのモデルは成り立たなくなつてきている。すばいですがね。公的年金の水準は当面低下することが見込まれていると書いてあるわけです。そして、六月三日付けのこの報告書では、この部分も、公的年金共に老後生活を支えてきた退職金給付額は近年減少少してきているというのがあります。

でも、この報告書で一番驚くべきことは、夫六十五歳以上、妻六十歳以上の夫婦のみの無職の世帯では毎月の不足額の平均は約五万円であり、まだ二十年、三十年の人生があるとすれば、不足額の総額は単純計算で一千七百万から二千万円になると。長く生きることに応じて資産寿命を延ばす

ことが必要になってくる。資産寿命なんですね。でも、大臣、二千万の貯蓄がある人いますか。

そして、これって何かというと、年金下がりますよ、退職金下がりますよ、年金と雇用、厚生労働省、アベノミクスが駄目だったということじゃないですか。一番ひどいのは、自己責任と言っているんですよ。これから年金は下がるし退職金も減るから、自己責任で二十万ためて投資せよと言っているんですよ。投資会社や証券会社や金融会社が投資せよと言ふなら分かります。でも、政府が、資産寿命を延ばす、資産、これで投資を勧める、これ間違っていないですか、自己責任言うの間違っていないですか、どうですか。

○国務大臣(根本匠君) まず、要は年金の問題については、もう福島委員も御承知ですが、下がる下がると言われていますけど、これはマクロ経済スライドを導入して、現役世代にも負担を抑制して、そして将来の世代の給付も担保するという意味で制度を持続可能なものとするところから、現役世代と高齢者のバランスも考慮してマクロ経済スライドというのを導入いたしました。要は、もう保険料は一定の保険料で止めて、あとは給付は、寿命が延びる等々の要因は加味して調整していきましよう、こういうことです。

それからもう一つ、ちよつとそれ誤解があると思うのは、公的保険はお互いの支え合い、助け合いですから、一方で個人の自助努力で将来に備える、私はこれは必要だと思ひます。その意味で、資産寿命というのは、今まで日本はどうしても貯蓄にシフトし過ぎていて、もう少し将来の資産形成を、例えばつみたてNISA等の導入もしています、その新たな資産形成の支援する手だても導入している、そこは自助努力という点はあると思う、そこは自助努力で、公的年金で担保して、あとは自助努力はそれぞれの、いろんなパターンあると思いますが、そこは簡単に言う貯蓄から資産形成ということをやったかたは、自分責任と言ひ、こんな資産、

投資と言つたら、消費者被害が増えるだけで、しかも政治の責任の放棄だと思ひます。終わります。

○委員長(石田昌宏君) 委員の異動について御報告いたします。

本日、三木亨君が委員を辞任され、その補欠として高階恵美子君が選任されました。

○川田龍平君 立憲民主党の川田龍平です。まずは、国連恣意的拘禁作業部会について伺います。

国連恣意的拘禁作業部会は、日本の精神障害者の非自発的入院の例に対して恣意的拘禁であるとする勧告を二〇一八年中に二件出しました。同作業部会は日本政府にコントロール・ビジット、公式訪問のリクエストをしているようですが、政府としてどのような対応をしているのか、お答えください。

○政府参考人(鈴木哲君) お答え申し上げます。

訪日の受入れの調整の状況でございますが、現在、我が国は複数の、人権関係の複数の作業部会あるいは特別報告者からの訪日要請を受けております。それぞれの訪日要請にどのように対応するかについて、外務省が窓口となりまして、外交日程あるいは関係する省庁の受入れ体制等々、種々の要素を考慮して検討しております。引き続き調整を行っている状況でございます。

○川田龍平君 今申し上げました二件については、いつまでにこれ、この公式訪問を受け入れるということになるのでしょうか。それから、何件ぐらい、全て受けているのでしょうか。

○政府参考人(鈴木哲君) 現段階におきまして、調整中でございますので、受入れのめどについて申し上げるのは非常に難しい状況でございます。なお、現在、訪日要請を受けているものについては八件あるというふうに承知をしております。

○川田龍平君 八件であれば、できるだけ早く受けられると思うんですけども、この関係省庁と

の調整、いつまでにこれ行つていただけるのでしょうか。これ、ちよつとお答えいただければと思います。

○政府参考人(鈴木哲君) お答えいたします。

繰り返しになりますが、現時点でいつまでと確定的に申し上げるのは非常に困難でございますが、引き続き鋭意調整をまいりたいと思っております。

○川田龍平君 これも毎年ですけど、毎年のように出ているものを、大変遅れているんですね。是非これ日本としてしっかりと、公式なこいつた回答を是非しっかりと説明していただきたいと思ひます。

次に、沖縄の遺骨収集については先ほど質問しましたので飛ばしまして、がんの問題について伺います。

現在、日本人の二人に一人ががんにかかると言われておりますが、それだけのがんは国民的な病気になる、先進国の中でもがんでの死亡率が増加しているのは日本だけで、アメリカなどは、この後の質問とも関係しますが、食生活の改善など国家全体として取り組んで、がんを減らしているとのこと。

がんにかかった患者を治療するための技術が高めるのは当然のことである一方で、がんの予防について国民に啓発を呼びかけることの方が今の日本にとって重要だと考えますが、厚生労働省の考えを伺います。

○政府参考人(宇都宮啓君) お答えいたします。

ただいま御指摘いただきましたように、がんの一次予防を進めて避けられるがんを防ぐということとは、がんによる死亡者の減少につながるもので、大変重要でございます。このため、厚生労働省では、国民健康づくり運動でございまして第二次健康日本21に基づきまして取組を推進してございます。例えば、がんの発症リスクを高める要因としては喫煙、過剰飲酒、運動不足、肥満などが挙げられてございまして、こうしたリスクを軽減させるため、成人の喫煙率の減少や生活習慣病のり

スクを高める量を飲酒している方の減少、運動習慣者の割合の増加、適正体重を維持している方の増加等につきまして目標値を定めて、その達成に向けて取り組んでいるところでございます。

また、健康日本21の目標達成を後押しするため、健康寿命を延ばそうをスローガンに、国民全体が人生最後まで元気に健康で楽しく毎日が送れることを目指しました国民運動でございます。スマート・ライフ・プロジェクトを展開してございます。具体的には、企業、団体、自治体の参画を得まして、運動、食生活、禁煙、健診の受診について具体的なアクションの呼びかけを行いまして、健康寿命の延伸に向けて取組を進めてございます。

今後とも、これら取組によりまして、がんの発症予防を含めた健康づくり施策を進めてまいりたいと考えてございます。

○川田龍平君 このがんの原因、様々あると思いますが、今回、アメリカのカリフォルニア州で五月十三日に、グリホサートを使用した夫婦ががんを発症したとしてモンサント社を訴えた裁判で原告の夫婦が勝訴し、このグリホサートをめぐる裁判で、被告のモンサント社がアメリカで昨年の八月から引き続き三回目の敗訴となったというニュースがありました。

私が先日の厚生労働委員会で質問した際にこのグリホサートの危険性を訴えたところでしたので、まさに今こういった結果が出てきているということなんです。国民の健康のことを考えると、これは本当にもう待たなれず取組まなければいけない課題だと思っております。

先日、国会議員二十三人が毛髪を提供して、超党派の食の安全議連というのをこれから立ち上げるところですが、自らの髪の毛をストローの太さぐらい取って、根元から三センチのところを調査して、毛髪の中に農薬が含まれているかということで検査をいたしました。結果として、二十三名中十六名がこのグリホサート及びその代謝物であるAMP Aという、毒性においてはグリホ

サートと同様に高いと言われている物質が検出されるという結果になりました。

日本の国会議員が協力して、この検査に協力したんですけど、私も検査に参加をして、実際の痕跡というものがグリホサートとAMP Aについては出ていました。福島さんは出ていなかったというところで、ほかの出ていなかった国会議員に理由を聞くと、やっぱり有機農法で作られた野菜を食べていたということで、やっぱり農薬の使用というのと関連があるのではないかと。これからもっと更に詳しく調べたいと思っております。

こうした農薬によって、今、発がん性のある物質が体に含まれて、それが代謝されているという現状について、こういった問題について関係省庁の方々はどのように考えるのか、お答えいただけますか。

○政府参考人（宮崎雅則君） お答え申し上げます。

今先生から御指摘のあったケースが食品由来なのかどうかと分らないところがあるんですが、食品を担当している立場としてお答え申し上げます。我が国におきまして、食品中の農薬の残留基準は、食品を介した摂取の観点から、食品安全委員会による食品健康影響評価を踏まえ、定められた使用方法で農薬を適正に使用した場合の残留試験の結果、国際機関であるコーデックス委員会が定める食品に関する国際基準等に基づき、薬事・食品衛生審議会の審議を経て、人の健康を損なうおそれがないように設定しているところでございます。

御指摘のありましたグリホサートにつきましても、食品安全委員会において食品健康影響評価が行われ、農薬成分が生体内でどのように吸収、代謝され、また体外に排泄されるかなどの試験データや毒性試験データなど、科学的な根拠を踏まえ、一日摂取許容量、ADI等が設定されております。このADIを踏まえて、国民の健康に悪影響が出ない範囲で残留基準の設定を行っていることから、安全性に問題が生じることはないかと

えております。

○川田龍平君 アメリカの環境保護局、EPAは、四月三十日にグリホサートを安全とする提言を発表いたしました。しかし、これはグリホサートによって生態系に与える影響についても言及され、規制案が示されることになりました。EUの方の食品安全基準を審査する欧州食品安全機関では、グリホサートの発がん性を否定する調査報告書を提出しましたが、この文書はその肝腎の安全性の判断についてのところがほとんどモンサントが作った文書のコピーだったということが暴露されて、その根拠が揺らぎ、フランスやドイツ、イタリア、オーストリア各国政府はこれを相手にしないで、グリホサートを禁止する方向でかじを切っております。

残念ながら、日本政府は二〇一六年にグリホサートを安全とする評価書を作った、これを基に二〇一七年に最大四百倍の規制緩和を行っております。スリランカはこのグリホサート系農薬を禁止、ベトナムは新規輸入を禁止するといった中で、日本はその真逆を行っております。二〇二一年にこれ再評価するということを約束していますが、しかし、もう本当にこういった農薬の問題というのは早急に取り組まなければいけないと思います。グリホサートがもたらす被害は発がん性だけではなく、例えばこのグリホサートによる被害というのは様々ありまして、発がん性だけではなく、非アルコール性の脂肪肝疾患、妊娠期間を短縮、低体重児の出産、行動異常をもたらしたり、自閉症との関係や早期死亡率の増大、また腸内細菌への影響なども言われています。そして、生態系としては、ミミズの数を減らしたり、蜜蜂の群れを崩壊させたり、蜜蜂の脳神経系に影響を及ぼしたり、水質汚濁をもたらしたりということ

で、本当に害が多いわけですが、特に腸内環境を破壊することで様々な疾患に関わることが想定をされております。生殖にも影響を与えるということ、精子の数も激減して、胎児の発育にも影響する可能性が指摘されているだけではなく、これ、

世代を超えて影響するという危険性についても指摘される研究が発表されております。

ベトナム戦争で使われた枯れ葉剤によってつくられたダイオキシンが三代にわたって影響を与えていることもありました。枯れ葉剤という、このグリホサートの影響というのはただダイオキシンとは違いますけれども、しかし、同様に世代にわたる影響があるかもしれないということにも言われております。

こうした発がん性があると言われていて、そういったこの農薬の問題、これ、いち早く日本としても取り組まなければいけないと思いますが、これについての規制をやったり是非進めていただきたいと、予防原則をやったりしていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人（宮崎雅則君） お答え申し上げます。

委員から今御指摘があったことにつきまして、例えば海外の規制強化というのは、一部の国では、その農薬の散布とかに併せての散布者とか周囲の者の吸入リスク等に着眼してグリホサートの販売とか使用の禁止、制限等がされているというふうに認識しておりますけれども、先ほども申し上げましたが、厚生労働省としましては、食品を通じた残留農薬の摂取につきましては、食品安全委員会の食品健康影響評価等も踏まえ、科学的な根拠に基づいて国民に健康に影響が出ないよう、引き続き適切に対応してまいりたいと考えております。

○川田龍平君 この食品安全委員会では、急性の毒性については扱っていても、長期的な一年以上の暴露についての悪性についてはこれは検査をしていないということを言われています。

次の質問ですが、長野県の松本市で、松くい虫退治のためのネオニコチノイド系の空中散布というものがこれ予定をされております。今行われているということなんです。この飛散については周囲二百メートルにとどまるとの説明があったようですが、実際にはこの飛沫が、非常に細かい粒子

が大町市から松本市まで、約二十六キロぐらいまで、この範囲まで拡散したということも県の、長野県の以前の調査で出ております。

このネオニコチノイド系農薬も、先日の厚生労働委員会での質問で指摘したとおり、人体に大変有害な物質であり、実際に松本市ではネオニコチノイド系の農薬の散布の反対する市民運動があり、差止めの裁判も行われています。人体に影響があるとしてEUでは屋外使用を禁止し、フランスでももう既に禁止をしております。そして、ネオニコチノイド農薬はアジアでも韓国や台湾も使用を禁止しているなど、しかしながら、この松本市では今もネオニコチノイド系農薬の高濃度空中散布ということをしていると聞きます。それによって近隣住民に健康被害が発生したということも十年前に上田で既に佐久総合病院が調査して発表しておりますが、そういったことも実際起こっております。

人体や飲料水に大きな影響を与えるネオニコチノイド系農薬の散布について、これ、国から長野県や松本市に対して指導するべきだと考えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(織田央君) お答え申し上げます。松くい虫被害対策につきましては、公益的機能の高い保全すべき松林を対象といたしまして、各地域の被害状況に応じまして、薬剤散布による予防ですとか被害木の伐倒による駆除等の対策を推進しているところでございます。一方で、被害地の先端地が北へ、また高標高地へ拡大しております。お話をありました松本市においては平成二十三年度から被害が急増したため、それまでの伐倒による駆除に加えまして、平成二十五年年度から空中散布による被害防止対策を実施しているというところでございます。

農林水産省では、松くい虫被害対策に係る薬剤散布につきまして、一つは、病院、学校、水源、家屋、給水施設等に薬剤が飛散、流入しないよう風向き、風速等に十分注意し、これらの施設等から十分な間隔を保持する等適切な措置を講ずること

とということ、それから、地区説明会の開催等により地域住民等の皆さん、関係者の理解と協力を得て進めることということ等によりまして円滑かつ適正に実施するよう、都道府県を通じて指導をしているところでございます。

松本市におきましては、これらに基づきまして、薬剤の飛散範囲が狭い無人ヘリコプターによる散布等の取組を行っているところでございますけれども、今年度も薬剤散布の計画があるということでございます。事業実施に当たっては、地域の住民の皆さんの理解を得て、薬剤の飛散防止など生活環境の保全に必要な措置を講ずるよう、引き続き長野県を通じて指導をまいりたいというふうな考えてございます。

○川田龍平君 この液剤散布についての最長飛散距離というのはどれぐらいだとこれ農水省では考えておりますでしょうか。

○政府参考人(織田央君) ちょっと今手元に正確な数字ございませんけれども、いずれにしても、その飛散、ドリフトが極力少なくなるような風のときとか、そういうことをしっかりと選んで散布するような指導はしてございます。

○川田龍平君 是非、ほかの方法というのがあると思いますが、ほかの方法による松くい虫対策というのを指導するということは考えられないのでしょうか。

○政府参考人(織田央君) 樹幹注入ですとか先ほど申しました伐倒駆除とかいろいろ対策ございすけれども、やっぱり被害が激甚なケース等々におきましてはこの薬剤散布というのも非常に有効な手段の一つということでございますので、いずれにいたしましても、事業実施に当たっては地域住民の理解と協力を得ながら適切に実施するよう指導してまいりたいというふうに考えてございます。

○川田龍平君 がんに対しての考え方は本当にたくさん、いろんな予防の方法があると思います。特に私は今この農薬の問題、そして食生活による、特に食の問題からのがん対策というのは

しっかりと取り組んでいくべきではないかと思っております。

アメリカの例にありますように、アメリカもかなり、食生活を七〇年代から見直すことによって、食生活によってのがんの罹患率を引き下げたということもあると思いますが、それについて大臣はどのようにお考えでしょうか。ちょっと大臣、告知していませんでしたけれども。

○政府参考人(宇都宮啓君) お答えいたします。食生活が大事なことはまさに委員御指摘のとおりでございます。先ほども申しましたように、がんも含めまして生活習慣病対策として、栄養のバランス、肥満の防止その他考えられるところがございます。そういった食生活のバランスの取れた食事をすることによって様々な疾病の予防に資するものと、がんを含めた疾病の予防に資するものとを考えてございます。

○川田龍平君 今日ちょっと時間がなくてできませんが、予防だけではなく治療についても、これほかの国に比べてまだまだ日本は遅れているところがあると思います。

そういった意味で、是非、がん哲学外来というのをやっている榎野先生がおっしゃっておりますけれども、患者の視点に立った医療を提供できるようにすれば、がんで死ぬ日本人は減らせるはずだということも言っておりますので、そういった点についてもまた今後質問していきたいと思っております。

ありがとうございます。

○川合孝典君 国民民主党・新緑風会の川合孝典です。

午前中に引き続きまして、一時間時間頂戴しておりますので、障害者雇用に係る様々な今後の取組について質問させていただきますと思います。

が、まず、一般質疑ということでありまして、ちょっと幅広くに今の問題意識について大臣に是非御見解をお聞かせいたしたいと思います。一応質問通告しておりますけれども、とてもでない質問が飛んでくるかもしれませんので、是非大臣、

御所見しっかりと述べただければと思います。

まず、深夜労働について少し意見交換をさせていただきますたいと思います。

委員の皆さんも御覧になったかもしれないませんが、今朝の新聞で、コンビニ業界の実態調査について公正取引委員会が調査を始めたという情報が入りました。この議論の発端にあるのは、コンビニの事業主の長時間労働の話はさておき、フランチャイズ契約がいわゆる優越的地位、取引関係における優越的地位の濫用に当たるか否かということでの今回の公取の調査ということになっておるわけですが、実はそのことと同時に、かねてから、いわゆるコンビニ店主の方の働き方が極めて過重労働であると、二十四時間店を開け続けなければならないだけどもなかなか人手が確保できないと、そういう状況の中で長時間労働、深夜労働がずっと連続して続いているという問題はかねてから指摘されているわけであります。

今回、公取の方から取引関係における優越的地位の濫用という意味でアプローチが入りましたが、本来、この問題は、その問題とは別に、いわゆるコンビニエンスストア業界で働いておられる方々の労働時間管理をどうしていくのかということの論点も同時に議論されなければいけない問題である、私はそのように理解をしております。

そうした意味から、ちょっと順番変わりますけれども、まず、コンビニエンスストアの二十四時間営業に関わる昨今の諸問題について厚生労働省としてどのような認識をお持ちになっているのかということとをまずお聞かせいたしたいと思います。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今委員の方からコンビニの点についてございましては差し控えますし、企業活動を行う上でこの二十四時間営業を行うかどうかということを御判断

されている、あるいは消費者の方もそのサービスが必要としている中ということで、いろんな意味で恐らく委員も御指摘かと思えますけれども、この二十四時間営業の在り方については丁寧な議論ということが必要であらうかと思っております。

ただ一方で、私どもとしましては、このコンビニの二十四時間営業ということについては、今申し上げたように企業活動に関わる経営判断ということではありますけれども、一方で、そこで働く方の長時間労働とか深夜労働につながるということについての懸念があるという点についても私どもとしても認識をしてございます。

厚生労働省としましては、深夜労働に関しましては、当然、割増し賃金などの労基法に基づく規制であったり、あるいは長時間労働についての面接指導とか、あと深夜業についての従事される労働者についての特別の年二回の健康診断の実施などの労働安全衛生法に基づく規制というようなものもございますので、そういった点で、深夜労働を行った場合の健康の確保ということについてはしっかりと事業者に求めてまいりたいと思っております。

また、当然、長時間労働を是正して働く方の健康を守るということが重要でございますので、企業の働き方改革の中でのいろいろサービスの提供時間の見直しに係る事例というふうなものもございまして、そういったものの情報提供というふうなことも通じて幅広く働き方改革ということをしつかり推進をしてまいりたいと思っております。

○川合孝典君 坂口さんの今のお立場ではそれ以上言えないことはよく分かっているんですよ。

その上で問題提起ということでは、お願いしたいのは、要は、企業活動をどう制約を掛けるのかとか営業時間の在り方をどうするのかということの問題とは別に、本来、厚生労働省として、そこで働いておられる方々の労働時間管理を労働安全衛生法上適正に守られているのかということでは、やっぱりきちんとチェックできないといけない

いわけですよね。

現状の状況、確認ですけれども、例えばコンビニエンスストアで働いておられる方々の労働時間管理というのは厚生労働省としてはどのように関知していらっしゃるのでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答えを申し上げます。

私どもとしましては、コンビニエンスストアで働く方の労働者という点に限った形で、私どもとしてその労働時間の状況、実態ということについては把握はできていないという状況でございます。

○川合孝典君 そこを実は調査しなければいけない問題がそこには入っているんですよ。

と申し上げますのも、今の坂口局長のお話というのは、いわゆる従業員の労働者性がそもそも前提にあつてどうなるのかということのその先の議論になっておるわけですが、でも、実はコンビニエンスストアの要は店主さんと言われる方は、店主さんだから経営者なんだという議論と、いわゆるフランチャイズ契約に基づいてフランチャイザーから、いわゆる運営会社からのフランチャイズ契約に基づいてやっている事業主であるという考え方が二つあるわけですよ。

したがって、そのことの結果、事業主であるということであれば、むしろ労働時間管理を個人としてどうするのかということ以前に、そこで働いておられる方々の管理を事業主としてどう管理していくのかということの責任が負われるわけでありまして、したがって、今はそこところで話が止まっちゃっているんですよ。

そうではなくて、いわゆる一人事業主、フランチャイズでコンビニを運営しておられる一人事業主の方が一体どういう労働環境に置かれているのかということが今問われているわけでありまして、大臣、通告これ全然いたしておりませんけれども、そういったいわゆる法の谷間、規制の谷間の中で、全くいわゆる労働時間の管理もなされていない、そういう働き方が、例えばコンビニエ

ンス業界だけではないと思いますけれども、そういう方が存在するという点を前提として、ここを厚生労働省として働き方という観点から管理を、実態調査した上で管理を行うことの必要性についてお感じになられませんか。

○国務大臣(根本匠君) 今委員はコンビニの店主で一人でコンビニを経営されている方という典型事例をお示しになったと思いますが、これは労働者性をどう見るかという議論、もう委員がおっしゃられたとおり、労働者性をどう判断するかということ、当然労働安全衛生法の規制を受けるかと、こういうことになるんじゃないかと思いますが。

ほかの分野でも、例えば一人親方で全体の例えば建築工事等々で位置付けられた場合にその労働衛生管理をどうするか、それはそれで、例えば建設業等のあちらの法の体系ではそれなりの仕組みになっていると思いますが、要は、一人個人事業主であつて、それをどう労働安全衛生の観点から見るとどうなるかという点だと思いますが、労働安全衛生法は労働者の要は健康あるいは安全の保護という見地からの法体系なので、そこは、どういう実態を把握して、そこをどう分類、分析するのかと、そういうことなのかなと思います。

少し具体的な事案で、この具体的な問題、課題はどういうことなのかと、何かそういう整理をした上で、政策としてどう取り組むのか、現状の施策が、制度がどうなっているのか、ちょっとそここのところの整理をすることが今の話の前提かなと、その頭の整理をするのがと思いますけど。

○川合孝典君 そういうことなわけでありまして、その上で、調査検討を始めていただけますか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。コンビニのオーナーの点につきましては、先ほども委員の方からも御指摘ございましたとおり、基本的にはフランチャイズでの事業者間契約とあっておりますけれども、ただ一方で、いろんな形でコンビニのオーナーが労働基準法の労働者に該当するかどうかというケースがあるかどうかとい

うことについては個別の判断ということになろうかと思いますが、そういった状況の下で労基法の労働者に該当する場合には当然労基法が適用されますので、労働基準関係法令、安衛法も含めてでございましてけれども、適用されますので、違反があればしっかりと監督署、労働局において是正指導を行ってまいりたいと考えております。

そういった点でいきますと、コンビニ全体についての一律の労働者性の調査というのを網を掛けて行うということよりも、やはり基本的にはそれぞれ個別の事業場において実態の調査ということを実施するというのがコンビニについては考えられるのではないかと考えております。

それから、先ほど大臣の方からもございましたとおり、コンビニの経営者という形ではないですけども、いろいろ昨今、雇用に類似した働き方ということが増えている中で、そういったものに対する対応ということをどうするかということについては、私どもとしても問題意識を持つてそういう点については検討をしているということとろでございます。

○川合孝典君 いろいろおっしゃっていただきましたけど、違反があればそれに対応するという言い方されましたが、その違反をどうやって把握されるんですか、もう一回ちょっと御説明ください。

○政府参考人(坂口卓君) 違反があればと申しますか、まずは、先ほど申し上げましたとおり、労働基準法上の労働者に該当するかどうかという判断をする、そして、違反のような状況の過重労働があるかどうかということについては、それは私ども、まず各種情報からそういったものが寄せられた場合に、個別にそのコンビニなり事業場に入って、そして調査をした上で適正に対応するというところでございます。

○川合孝典君 それは、どこから情報が入ったら動くとおっしゃっているんですか。

○政府参考人(坂口卓君) そこは、監督署の方に對しての情報というのは、そこで働く労働者など

いろんな形で、それは電話、メールも含めていろんな形で情報の提供ということをお願いいたしますので、そういったものであれば現場の方で調査をするということになります。

○川合孝典君 労働者の話がありましたけど、いわゆる労働安全衛生法上、労働時間管理の対象になるのはいわゆる指示を受けて働く労働者だけです。管理職社員も該当しますよね。

○政府参考人(坂口卓君) そこは、労働者の判断につきましては、いわゆる指揮命令下にあるか、あるいはそういった業務を遂行する上で指揮監督を受けているかといった実態を勘案して総合的に判断をするということになります。

○川合孝典君 是非、この話ちょっと深みに入ってきたので、この際もう少し掘らせていただきたいと思います。

大臣に是非聞いていただきたいのは、いわゆるコンビニエンスストアのいわゆる運営している事業主さん、実はいろんな形態があると聞いております。例えば、土地も建物も資金も持っていて、いわゆるそのコンビニエンスストアの企業ののれんを借りて運営をする、複数店舗運営するといったような企業形態で、地場で要はネットワークを使ってコンビニエンスストアを運営している方々がいらっしゃるんです。それとは別に、土地、建物はあるけれども資金がなく、資金を出してもらった上でのれんを借りて、様々な営業スキル、販売スキルも企業から教わってコンビニをやっているようなパターン、これもありますし、一番極端なパターンでは、お金も土地も建物も何もない、何もないんだけどコンビニエンスストアを起業したいとおっしゃるような方々の場合には、要は土地も建物も資金も、いわゆる営業のスキル、のれんも何もかも全部実はコンビニエンスの会社が提供した上でコンビニエンスストアを開業するケースというのがあるんですよ。

これは、今いろいろ言いましたけれども、元々自分自身で持っていた状態でコンビニエンスストアを開業するケースと何も持たずに開業するパターンとで契約が全く違います。全く違うんです。全部持っていてやる場合には、かなりの自由度が運営会社の方、いわゆるそのコンビニエンスストアを運営している会社の方が持っていますけれども、何も持たずに起業する場合には、ほぼ企業のルールの枠組みの中で、限られた資金で運営しなければいけなくなるんです。大体、問題が起るのはいくらなんでも。

要は、何も持たずにいわゆる小売業界の企業の完全なコントロール下で働いておられる方々、こういう方々が果たして、いわゆる事業主という枠組みで今捉えられて、どっちなんだということの議論がなされているんですけれども、そういう方々が自らの自由度の中で判断ができるのかどうかという、できないんです。

結果的に、聞くとところによると、ある大手のコンビニエンスストアで、一年間の一番最低の水準でいくと、事業主さん、年収三百万円ぐらいらしいです。コンビニエンスストアを運営している、二十四時間ですよ。そういう状態で働いておられる方々が果たしていわゆる事業主として捉えられるのかということ、実は、この問題が長きにわたって見過ごされてきた問題なわけです。

それが、ここへ来て、いわゆる二十四時間営業を行うことで、それが、むしろ開けていることがコンビニエンスストアに損害を与える、いわゆる非効率な営業形態ということ。そのことが優越的地位の濫用に当たるのではないのかという、こういうことの議論になって、今話題になっているんですよ。

したがって、この機会に、そういう働き方をしておられる、どういう契約形態でコンビニエンスストアを運営しておられるのかということと同時に、その形態によってどういう働き方になっているのかということ、むしろ厚生労働省としても積極的に労働時間管理の観点から調査を行うべきなのではないのかと、私が大臣にお伝えしたいの、そういうことなわけでありまして。

是非、今言ったことも含めて、私程度でもそのぐらいのことは把握しておるわけでありまして、本気で調査をしようと思えば厚生労働省ならすぐでできると思いますので、大臣から指示を出していただきたい。これが私からお願いなんですけれども、問題の把握はしていただいたということでありまして、是非この問題について労働安全衛生法上の観点から調査を始めていただけないことを大臣の方からもおっしゃっていただけないでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) 私の方から先ほどもお答えしましたとおり、まず、労働基準法あるいは労働安全衛生法の適用の対象となるかどうかという労働者の判断につきましては、個別に、指揮監督下にあるか、あるいは労働の対価となる、労働対価性のある報酬が支払われているかといったような観点、それから、今議員の方からもございましたとおり、いろいろそういった設備であったりそういったものについての負担の関係がどうなっているのかということも、当然、事業者性、あるいは逆に労働者の判断の補強をする材料であるというのとはそれと違ってあります。

ただ、いずれにしても、やはりそれは個別の具体的な状況状況の中でどういった実態にあるかということをやはりつぶさに見て、実態を調査した上で判断するというのがそれぞれ適当かと考えておりますので、なかなか類型立てての体系をくくり込むということはなかなか難しいのではないかと考えておりますので、私どもとしては、やはりそれぞれの個別の事業場においての実態の判断ということをしつかり行つてまいりたいと考えております。

○川合孝典君 やらないことの理由付けを今されているような答弁でしたけれども、だから、そのことの実態を調べてくださいませんかと言っているんですよ。聞いていました、私の言ったことを、やらないことの理由を聞いていたわけじゃないんですよ。

だったら、実態はどうやって調べるんですか。

でも、実態は言っていないと調べないというわけでしょう。でも、問題は現実に起こっているわけですよ。だから大臣に聞いたんです。局長に言うことには限界があるんですよ。

こういう問題があるから、この問題についての調査検討、実態調査をやっていただけじゃないか。○国務大臣(根本匠君) 今の話を聞いていて、今コンビニに三つの形態があるというお話で、なるほど、土地、建物、全部資金を持ってもらつてそこで働く。

要は、確かに厚生労働行政は厚生労働省が所管していますが、いろいろな法律の、ある意味で労働安全衛生法というのは、言ってみれば規制の法体系です、規制する、コントロールするという法体系ですよ。それは、そういう観点から、いろんな産業やいろんな企業形態があるけど、それは労働安全衛生の担保、確保という観点から規制していくというのが我々の立場で、あとは、労働時間管理と言えは広く全部入っちゃいますけど、例えばもう一つあるのは、産業政策という視点があつて、経済産業省はコンビニの業界に対して、彼らは経済産業省の産業政策の観点から、代表されてもらつてそういう議論をした。そして、産業政策の観点から、特に経済産業省は産業政策を担っているという観点からコンビニの問題取り組んだんだと私は思います。

実態把握とか調査つて、それはやればやれるとは思いますが、ただ、行政としてそれをどういう目的でやるのか。だから、そこがところが、労働安全法の規制というのは、問題があつた、個別事案で問題があつたやつを規制するというのが体系なので、広く、すべからず、いろんな産業がある中で労働安全衛生法を所管する立場から調査をする。今までは個別事案の規制ですから、だから、そこがところの整理かな。そこがところの整理をして、こういう施策をやるから調査というのはいくらなんでも。

だから、そこがところのどう組み立てるかというの、局長は堅く答えた、法律を所管している

立場から堅く、いや、法律を所管する立場から答えたんだと思うんですけど、だから、そのところをどの視点で、まあ固いことを言うつもりはありませんが、私も、そういう観点でそういう対応をするのかというのがちよつとまいち私もクリアに整理できないものですから、今の先生の御提案、御指摘については私はそういう感想を持ちました。

○川合孝典君 何とか答えようと努力してくださっていることは多しだと思いますけれども、私が問題提起させていただいているのは、悪いことなんだから規制を掛けろということ以前に、要は労働安全衛生法はその法律の枠組みの中でどう対応して規制していくのかということの議論なんですけれども、是非考えていただきたいのは、要は労働安全衛生法ができたときになかったビジネスモデルなんです、これは、こういう雇用形態とかは。つまりは、今の法律の立て付けでは対応できない。これ、コンビ二だけじゃないと思いますよ、ほかにもあると思います、対応できない状態で働いておられる方々がいらつしやる。

であるならば、そういう雇用形態、ビジネス形態で働いておられる方々をどう、要は、労働安全衛生法で守るのかどうか分かりませんよ、労働時間を守らせるといふことなのか健康管理をさせるという切り口からなのかは分かりませんけれども、でも、それを守るのは厚生労働省の仕事ですよ。だから、今の新たなビジネススタイル、ビジネスモデルにマッチした形でそこで働いておられる方々をどう要は健康管理をしていくのかというところについて、そのことについて実態を調べて検討を始めてもらえませんかという話なんです。罰しろと言っているんじゃないんですよ。

だから、感想だけじゃなくて、そのことについてぐらいいせて指示出していただきたいんですけど、いかがですか。

○国務大臣(根本匠君) 私も今の委員のお話を聞いて、確かに今、我々、新たな例えば雇用類似、

フリーランスとか雇用類似の働き方が出てきて、そこは今、雇用類似の働き方という仕組みが必要かというところは検討していますが、今のコンビニの問題については、我々もやはりこういう問題を解決するためには、それぞれ、特に経産省ですけれど、要は経産省と連携してやっておりますので、これは状況に応じてちよつと経産省ともこは話をして連携してみたいと思います。

○川合孝典君 ほんのちよつと踏み込んでいただいたというふうに理解はしたいと思えますけれども、坂口局長で結構なんですけれども、この問題にいわゆる深夜労働という切り口でいったときに、日本は二十四時間営業が割と当たり前のような状況になっているので、深夜労働、深夜長時間労働、深夜の連続労働について余り議論されていないんですけれども、局長はルーテンフランツの九原則って御存じですか。深夜のいわゆる交代勤務、深夜労働に係る国際的な基準として掲げられている九原則というものがあつて、御存じですか。

○政府参考人(坂口卓君) 済みません、今ちよつと直ちには思い当たりません。

○川合孝典君 私も調べていて見付けたものですから、御存じなくても仕方ないと思うんですが、国際深夜・交代勤務シンポジウムというのを昔やっていたんですよ。こんなものがあるんだという事なんです。そこで海外のこの問題の権威の方が問題提起されたんですけど、九項目あると言っているんですよ。

一つが、連続夜勤は二、三日にとどめる。二つ目は、日勤の始業時間を早くしない。三つ目は、交代時刻は個人ごとの弾力性を認める。四つ目が、勤務の長さは労働負担で決める、労働時間は短くする。そして、短い勤務間隔時間は避ける、勤務間インターバルはできるだけ長く取ってくださいということ。そして、二日連続の休日が必要です。週末に来るようにしてください。あと、正循環の交代方向、いわゆる定期的な交代勤務とい

うことだと思えます。あと、交代周期を短く。交代順序は規則的に。こういうことを九項目で掲げているわけであるんですけども。

このことが問題提起されていることの背景には、要は深夜のいわゆる連続業務を行うことと事故率、いわゆる重大事故との間に重大な因果関係があるということが海外で実は問題提起されておるわけでありまして、そこで、厚生労働省にちよつと確認だけさせていただきたいんですけども、深夜労働の連続と事故率の上昇との、労災ということも含めてということ結構ですけど、この事故率上昇との関係性について厚生労働省として情報は把握していらつしやいますでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。御指摘の深夜労働の連続と事故率の上昇との関係を示すデータのようなものについての把握ということではできていないという状況でございます。ただ、私どもとしましては、過重労働と関連すると思われる労働災害等の事案については過労死大綱等でも収集を進めるということもされておりますので、深夜労働の従事者が被災者である労災事案の収集であつたり分析ということについてはしっかりと進めてまいりたいと考えております。

○川合孝典君 今のは、これからきつちり調査をするということの理解でよろしいですか。

○政府参考人(坂口卓君) データ的な調査と申しますよりは、いろいろな労働災害の事案についての収集、分析ということをしつかり行いたいと思つております。

○川合孝典君 それを収集、分析いただくときに、是非発生時刻も含めて確認していただければと思います。

調べてみると、私がちよつと調べただけでも、例えば、いわゆる観光バスによる重大事故というのが結構立て続けに起こつたことがありましたけれども、あれ大体深夜の三時から五時ぐらいの間に集中しているんですよ。夜行バスのドライパーさんがどういった勤務形態を取つていらつしや

るのかということにも当然関わってくるのだと思うんですけども、要は、当たり前のこととして深夜労働をするということが果たしてどうなのかということ、ほつぽつ真面目に厚生労働省としてもこの問題と向き合うべき時期が来ているんだと思つてはいます。したがつて、このことの問題提起をさせていただいたということでは是非御理解をいただきたいと思います。

それでは、この問題をやっているだけで、済みません、時間を半分使つちやいました。次に、ハラスメント対策について少し意見交換をさせていただきたいと思ひます。

今回、女活法を改正することでハラスメント対策ということが初めて法文に書き込まれて、今後、具体的な内容検討も含めて進めていただけるということでありまして、一年前から考えると大変ないわゆる前進をしたということ、このこと自体は実は私は個人的には評価しております。

その上でなんです、今回のいわゆるハラスメント対策は、いわゆるパワーハラスメントとセクシュアルハラスメントについてはかなり明確に規定がなされているわけなんです、もう一つ私どもが問題提起させていただいておりましたいわゆる第三者からのハラスメント、いわゆる悪質クレームですとかカスタマーハラスメントですとかという表現が最近よく言われるようになっておりますが、このいわゆる第三者からのハラスメントについて、今回の法改正、法律改正によるいわゆるガイドラインとか取組、努力義務にもなっていない、努力推奨みたいな、そういうほつとした形の内容のもので果たしてどの程度の実効性が担保されるのかということが正直言つて全く私には見えないわけでありまして、そこで、厚生労働省の方に確認させていただきませんが、今回のこの女活法の改正によつて、悪質なクレーム行為等いわゆる第三者からのハラスメントにどの程度のいわゆる抑止効果が担保できるものと厚生労働省として考えていらつしやるのか、これをちよつとお聞かせいただきたいと思います。

○政府参考人(小林洋司君) 顧客等からの迷惑行為の關係でございすけれども、これは、今御指摘いただきましたように、パワハラ防止措置に關する指針におきまして相談対応などの望ましい取組というのを明示して積極的な周知啓発に努めていきたいというふうに考えております。

これの実効性をどれだけ高められるかというお話でございますが、この悪質クレームにつきましましては、とりわけ小売業ですとか旅客運送業、あるいは教育現場、医療・介護現場などで深刻な問題が指摘されておるところでございます。こういったところで効果的な取組につなげていくためには、やはり関係省庁ですとかあるいは関係業界を巻き込んで総合的な取組につなげていくことが必要だというふうに思っております。

今回、指針にそういったことを定めますが、指針だけにとどまらず、そうした総合的な取組を加えることによって実効性を高めていきたいというふうに考えております。

○川合孝典君 ありがとうございます。

その総合的な取組ということでは、実は私、この問題もう既に何年も前から取組させていたでいたんですけれども、例えばお互いが、いわゆるクレーム行為というか第三者のハラスメントというのはお互いが被害者にも加害者にもなり得るという、こういう問題でもありますので、そのことの問題をどう啓蒙していくのかというのが非常に重要に実はなっていると思っております。

こうした問題提起があつてか分かりますせんけれども、この議論しましてから、実は鉄道会社、私鉄とかJRさんとかは、駅に、いわゆる暴力は犯罪ですとか、酔っ払って暴力振るつたらいけませんよといったようなことを明示的に問題提起するようなポスター貼つていらつしたりします。実は、あれだけでも随分、やっぱりお互いが一歩立ち止まって考える機会になるわけでありまして、こういう規制をするのかということとは別に、啓蒙啓蒙活動という意味で、厚生労働省としても是非そういう啓蒙ポスターみたいなもの

を作つていただいて、強制的に何かを罰するとかいうことをやること以前に、そういうお互いが理解できるような取組というのを是非小林局長のところで進めていただけると有り難いなと思うんですけど、この辺り、いかがでしょう。

○政府参考人(小林洋司君) 今度指針に定めるのは事業所内における相談対応などということでございますが、一番大事なことは、今御指摘いただきましたように、その原因となる悪質なクレーム自体を減らしていくのかということでありまして、そのためにはやはり社会全体で取組を進める、社会全体にわたる啓蒙というのが非常に重要となつてくると思ひますので、そこは関係省庁とも連携しながら社会的な啓蒙活動に取り組んでまいりたいというふうに思ひます。

○川合孝典君 是非、機会を見付けてちよつとその辺りのところを意見交換をさせていただければと思ひます。

あともう一つなんですが、実態を調査しなければいけないということで、日経新聞さんの電子版見ておりましたら、これ、厚生労働省として訪問介護職員のいわゆるハラスメントの被害の実態調査を、これ厚生労働省さんが民間のシンクタンクに委託して何か調査されているというのが、記事が出ておりました。

これ大変有り難いことだと思ひますけれども、これ、ほかのいわゆる産業、業種についても実態調査というのは今後やられる御予定があるのかどうか、ちよつとお聞かせいただければと思ひます。

○政府参考人(小林洋司君) 御指摘は、介護分野ですとか、あるいは看護の方もそうですけれども、実態調査をした上で必要なマニュアル等を整備するという事業を進めておるところでございます。

今回、パワーハラスメントの議論をする際に、UAセンセンが行つた実態調査ですとか、あるいは厚生労働省としても各団体や個別の企業に御協力をお願いしてヒアリング調査を行ったところ

でございます。

そういったことを踏まえてこれから指針を策定してまいりたいというふうに思ひますが、さらにその上で、実効ある取組を進めていく上では実態というのをきちんと把握してやっていくことが非常に重要だと思ひますので、個別分野の対策を強化する際にはそういったことに十分留意して取り組んでまいりたいというふうに思ひます。

○川合孝典君 ありがとうございます。是非よろしくお願ひします。

ちよつと大臣にお伺ひしたいんですけれども、この悪質クレームの問題、実はこの議論を数年前に私始めましたときに、結構反発を受けました。と申しますのも、例えば悪質クレームという言葉これを言葉にしたときに、この言葉というのは、例えばお客様とお店という立場になつた場合には店側の目線での話なんです。お客様から見たときにはそういう言葉には決してならないわけでありまして、したがって、そのことの結果、要は、店側がいわゆる顧客満足度を高める努力をせずにお客様に対して要求をするのかといったような実は指摘も受けたんです。もちろん、そういう見え方がするものも当然のことです。別に見え方とか客がとかそういう話ではなくて、お互いさまの問題ということではあります。

ただ、この議論をしていの中でちよつと氣になつたのが、本当の悪質クレーム行為、いわゆる暴力を振るうとか暴言を吐き続けるだとか長時間にわたつて監禁するだとか、また、例えば金品を要求するだとか居座るだとか、いろいろあるわけでありまして、こういう行為を本當に行つて、それが違法行為なのであれば、要は警察に言えはいいいじゃないかと、犯罪なんだから警察に言えはいいいじゃないかというのがシンプルな反応なんです。シンプルな反応なんです。

ところが、実際にそうならない理由は、要は、お客様を警察に通報するというこの行為は企業にとつても相当なハードルの高い実は行為でありますし、同時に、SNS全盛の時代であります

で、そうした行為は結果的にSNSで企業のイメージダウンにつながるような情報の拡散につながるといったような、こういうことがありまして、消費者は個人で非常に弱い立場でという、このことは尊重されなければいけないんですけれども、僅か五年前、十年前と違つて、個人が世界に向けて情報発信をいとも簡単にできるこの情報インフラの環境の中では、必ずしも五年前、十年前の常識というのが通用しなくなつてきているということでありまして、そういう状況の中で、被害者、加害者、どちらがということではなくて、どう個人を守っていくのかということ、このことが非常に重要になつておると。このことが、実は私自身は、この悪質クレーム対策ということに取り組ませていただいている一つの大きな目的ということでもあります。

先ほど、小林局長の方からも非常に前向きな今後の取組についての御意見頂戴したわけでありまして、大臣からも是非、このいわゆる第三者からのハラスメントへの対策について、前進しつかりさせていただくということについての思ひ、お氣持ちは是非御表明いただけないでしょうか。

○国務大臣(根本匠君) 今回の法案の過程でいろいろな議論がありました。私は、委員が今おっしゃられたことはそれぞれ本質をついて御意見だと思ひます。

確かに、例えば社内のハラスメントも、本人はハラスメントだと思つていないのに、受けた方はハラスメントだ。だから、これは相談窓口で、いや、私もあるところを視察したときにそういう話を聞きました。本人はハラスメントじゃないと思つていてのが、受けているのはハラスメント、受けた方は、これは、間に入つて、相談に入つた部署がちよつとその部下と上司を引き離して、そして、いい意味で教育をしていくことは聞きまして。

それと、顧客との関係も、確かに相手は顧客です。それから、そこはやはり、確かにお客がハラスメン

ト行為をした、しかしそこは我慢する、あるいはどこまでが営業の、例えば販売の働きかけとの対応ですから、だからそこは、悪質クレマーの問題というのはそこが難しいんだと思いますが、ただ、委員もおっしゃられたように、確かに世の中はどんどん変わってきていますから。しかも、今回の法改正の中で随分取り上げられましたから、そこで先ほどの鉄道事業者の対応にもつながっていると思います。

やはり簡単に、啓蒙とか普及啓発という言葉は簡単なんです、そこはやはりそういうソフトな施策、これは規制ではなくて、ソフトな施策はやるので、そこは今の委員のお話のように、我々もそのハラスメントはあってはならないとか、こういうことはハラスメントに当たるんですよとか、そういうところの普及啓発活動は是非我々もやっていきたい、こう思っております。

○川合孝典君 これまで何もなかったことを考えれば、かなり前に進もうとしているということ自体は評価しておりますので、今大臣がおっしゃったように、どう捉えるのか、どのように定義付けるのかということが非常に難しい問題でありますので、それだけに時間を掛けなければいけないのかもしませんが、丁寧に議論していただきたい上で、困っている方が大勢実際にいらっしゃるということでありますので、是非対策を前に進めていただきたいということを重ねてお願いを申し上げておきたいと思っております。

もう一点だけ、ハラスメントの関係でちよつと意見をお伺いしたいんですけれども、いわゆるネットを使った、ネットの炎上の問題でありまして、つい最近も、最近テレビでよく特集されておりますけれども、SNSを使って誹謗中傷を受ける、そのことによって生活や仕事、学校でのいわゆる環境というものが非常に悪化して、個人的にも精神的にも追い詰められているケースというのが非常に最近よく指摘されるようになってきております。

非常に閉鎖された空間であるだけに、同時に、

我々と違つて若い人たちはやっぱり携帯、ネットがなかったら生きていけない世代でありますので、それだけに依存性が高いということもあり、なおさらSNSの中でのそうしたいわゆるハラスメントに当たるような行為に対する対策というのが非常にこれから重要になってくると思うんですが、そうしたことを問題意識持つておりましたところ、最近なんですけど、いわゆるネットを使つて、ある方の就職している先の企業に対して、その従業員さんを誹謗中傷するようないわゆるネット投稿が物すごい大量になされた事例があったと聞きました。

そのことの結果、それが理由かどうかは分かりませんが、そのたまためかたが結果的にいわれるその会社の契約を解除された、こういうことがあつたわけでありまして、今の法律の枠組みでこの問題にどう対応していけるのかということについては、なかなかすぐにはできないことと限られるのかもしませんが、まずお伺いしたいのは、現段階でこのSNSに起因する様々な問題、こうした問題に対して政府が今後どう取り組もうとしていかれているのかということについて、少し報告いただけることがあればお教えいただきたいと思っております。

○政府参考人(小林洋司君) SNSでの誹謗中傷につきましては様々なケースがあると思っております。仕事と全く関係のない個人同士のトラブルに端を発するような場合ももちろんあると思っております。

ただ、仕事に関連して労働者が追い込まれるようなケースですと、これは先ほど御指摘いただいた悪質クレームと同じような類型で捉えられる部分があるのではないかと今ふうに思います。外からの一種の悪質クレームの一類型と捉えられる部分もあると思いますので、今のお話を踏まえて、今後、この悪質クレーム対応というのとその指針との関係で御議論いただく機会がございますが、併せてそういったことについても議論をいただくようにしたいというふうに思います。

○川合孝典君 是非よろしくお願いします。

これ、難しいのは、いわゆる雇用契約を解除するかしないのかということ、いわゆるSNSでいろんな誹謗や中傷を受けた、そういう嫌がらせがあつたということの因果関係を立証することと割と結構難しいことだったりするので、結果的に、問題は限りなく黒に近いんだけど具体的に、問題ができないといったようなケースがこれまでもよく指摘されてきたわけでありまして、個人情報保護の問題ですとかもありまして、いわゆる被害者は表でたかかれるわけでありまして、いわゆる加害者は常に匿名性が保持されているという、こういう問題も当然この問題を深刻化させている一つの理由にもなっていると思ひまして、こうした問題が生じているということを踏まえて、今のこうしたSNS環境の下で相互の権利をどう守っていくのかということについての議論、是非、労働安全衛生上の問題としても、これも新しい類型ということに恐ろしくなるんだと思うんですけれども、この辺りのところについても是非議論をこれから進めていただきたいということを申し上げておきたいと思ひます。

その上で、ちよつと元に戻りまして、障害者雇用に関わる話について少し私の方からも問題提起をさせていただきたいと思ひますが、まず障害者の雇用納付金の関係のことについて幾つか確認させていただきます。

今回、障害者の採用計画が未達成だったときに庁費を減額するという話に、ルール、大臣、なりましたですね。この庁費を減額することについてなんですけれども、これ、減額した庁費ってちなみに何に使われるんでしょうか。

○政府参考人(土屋喜久君) お答え申し上げます。今御指摘の点は、今年の三月十九日の関係閣僚会議で取りまとめた基本方針に基づく対策の更なる充実・強化の中で、今後の予算面での対応としてお示しをいたしましたのでございます。

予算面での対応として二つ掲げておりまして、一つは、法定雇用率が未達成の場合、その未達相当額を適切に活用して各年度の予算編成において必要な障害者雇用の促進策の充実を図るということと、もう一つが、障害者採用計画が未達成の場合には、その状況に応じて各府省等の翌年度の庁費の算定上減額する仕組みを導入することにより、各府省等の障害者採用計画の達成を促すということ、この二つを掲げさせていただいております。

この二つ目の庁費の減額の仕組みにつきましては、その趣旨として、一つは、民間において法定雇用率が未達成の場合に納付金を納める障害者雇用納付金制度が設けられていることと併せて、二つ目として、法令の執行機関たる国の行政機関においては、長年にわたり継続していた法定雇用率が達成されていない状態を是正する重い責任があるということを踏まえて導入すると、こういう制度の趣旨でございます。

そういった制度の趣旨から今回の制度を運用していくものでございますので、庁費を削減すること自体に今申し上げたような意味での目的、趣旨があるということ、その削減した庁費を何かに使うということを想定しているものではないということでございます。

○川合孝典君 そういう理屈になりますと、そんな削減できる庁費があるんだつたら最初から予算を少なくしておけばいいじゃないかという話になるわけですよ。

ということは、減額した庁費はどこへ行くんですか。

○政府参考人(土屋喜久君) 今申し上げましたように、元々この制度は各府省の障害者採用計画の達成を促すということでやってきているわけでございます。

結果として未達成になったという場合につきましては、各府省に対して概算要求段階から庁費における優先順位付けをぎりぎり見直していただいて、比較的優先順位の低いものについて更なる減額を求めるといふようなことを想定しているものでございますので、元々庁費の削減の余地があつ

たというような御指摘には当たらないものというふうに考えているところでございます。

○川合孝典君 いや、だから、その減額したお金はどこへ行くんですかと聞いているだけです。どこへ行くんですか。

○政府参考人(土屋喜久君) 今申し上げましたように、予算の編成上庁費を減額するというところで、それを何らかの歳出に充てるということを想定しているものではございません。

○川合孝典君 大臣、この話を、雑談せずに聞いてください。私がこの話をしつこく申し上げさせていたのは、以前、いわゆる何でこの障害者雇用納付金制度、国は対象じゃないんだという話をさせていただいたときに、要は税金だからと、こういう話で、だから国は納付金は納めないんだという、こういう趣旨の説明されたんですよ。なんですけれども、私、その後調べましたら、フランスなんかでは、これは民間だけではなくて、国も公共機関も未達成だった場合には納付金を納めなければいけない制度になっていて、実際に国の機関が納付金納めているんですよ。

したがって、今、日本がそうだという、そういう枠組みの中で動いているということとは別に、税金だから国は未達成であっても納付金納めないという理由にはならないと実は私思っております。と申しますのも、午前中の議論の中でも皆さん指摘されていて、何で国こんなに甘いんだと、障害者雇用の問題について。甘い理由はペナルティーがないからなんです。未達成であっても別に痛くもかゆくもないからなんです。だから、ごまかして六十年間やってきているわけですよ。

だったら、国であろが、民間に対してあれだけ偉そうに、要は未達成だったから納付金納めろと命令してやっているわけなんですから、国だって未達成だった場合には堂々と罰金、罰金と言ったらいかがですね、納付金を納めていただく。その納めていただいた納付金を使って障害者雇用の雇用促進とか職業訓練なんかに使っていただきたい

たら、別にそれは税金の使われ方として何もおかしくないんじゃないのかと私は思っているんですよ。

いかがですか、大臣、厚生労働省から率先して納付金を納めませんか。

○国務大臣(根本匠君) フランスの制度はフランスの制度として、フランスの制度はフランスの制度としてそれはあるだろうと、私は詳しく背景までは知りませんが、もしそういう制度があるんならそれなりの理由があるんだろうと思います。

それから、納付金制度というのは、社会連帯の理念に基づいて障害者を雇用するためにはいろいろな負担も伴うわけですから、事業主も。だから競争条件をイコールにするために公平にしましょうねということ。納付金制度というのを導入しました。

それと、今回の予算の減額というのは、未達成の場合には庁費を減額する、つまり、庁費を減額する、減額するというのは来年度の庁費の要求を減らすということですから、そこは概算要求段階でそれぞれの省庁も、減らされるわけですから、そこはどうやってその庁費で充てていた予算をやくりくりするのかわからないことは当然考えてもらおう。それはある種、障害者雇用を促進する要因にもなる。それで、一方で、当該年度で未達成だったことによつて結果的に浮いてきた分、当該年度のものはこれは障害者雇用の必要な範囲内での予算にそこは充てますよ。要は二つの考え方で今回制度を構築していると、こういうことでありますから、庁費の減額というのは来年度の予算で減額される、そういうことになるということ、今年度分については障害者雇用に関連する経費にその分は充てると、こういうことで今回の制度は導入している、こういうことであります。

要は、庁費の減額というのは、やはりそれぞれの省庁にとって庁費が減額されるというのは私は持つ意味は大きいと思いますので、それも一つの障害者雇用の促進の手だてとして位置付けている

と、こういう理解であります。

○川合孝典君 もちろん庁費減額されたら、必要最低限の要は運営経費で本来動いているはずのものでありますので、そこから削られるということになったら非常に厳しいんだろなということには想像に難くないです。が、他方、最初から削られる金額分かつているわけですから、削られる分乗つけて概算要求すればいいだけの話ですからね、そういう話なんです、実は。

ということなわけであつて、私は、このやり方、枠組みでやっても、決して本当の意味で障害者雇用を推進する上でのインセンティブにはならないと思うんです。だから、いわゆる各役所、特に国税庁なんかはいい払いしてもらわなきゃいけないわけですから、要は、もしも未達だったならば、そのお金はきちんと民間と同じようにどこかの機関にきちつと供出していただいた上で、一旦プールして障害者の雇用のために活用する、一旦外出しにした上でやるということの方が公平性、公正性高くなると思いますし、外に向かつてその情報というのがきちんと開示されることにもなりますから、そのことが各省庁が障害者雇用の取組に対して襟を正して取り組んでいただくことにもつながるのではないのかということを考えておるわけでありまして。

したがって、今言つてすぐにどう変わるのかという話ではないのはもちろん理解した上で、重ねて申し上げさせていただきますけれども、国が民間企業に対してこれだけしつかりとした縛りを掛けて納付金の納付を求めている以上、率先して襟を正すべき国、公共機関も必要に応じて、足りな部分、未達の部分については納付金をきちんと納めるべきであるということを重ねて指摘させていただきたいと思ひます。

それで、ちよつともういよいよ時間なくなってきましたので、配付した資料、実はこのところ、三枚資料付けさせていただいております。二枚目、三枚目のところに、日本の厚生労働省の就労支援の体系と、三枚目にフランスのいわゆる

障害者の支援の取組についての資料を付けさせていただきます。

もう時間がないので口頭で私説明してしましますけど、日本の就労支援の体系、こればうつと見ておりまして、ああ、なるほどと思ったのは、日本の就労支援は雇用施策ばかりなんです。要は、軽度の障害者をどう就職させるのかということについてはかねてからやってきましたけれども、知的障害者や重度身体障害者の方をどう雇用につなげていくのかということについては雇用ではなく福祉の部分で対応しようとしている、今でもしているんです。資料、これ見てみまして、何かいい資料ないかなと思つて見てみましたが、古いんですね、これは。平成二十二年、三年の資料なんです。ないんですよ、実は。まあそんなもんなんです。

したがって、今後、この障害者雇用施策の中身をつくっていく上では非常に課題が多いということとを問題提起させていただいて、その上で、三枚目のフランスの支援体系の概要を見ていただきたいと思います。

これいろいろ書かれておりますけれども、例えば真ん中のところの箱にキャップ・アンプロワと書かれておりますが、これは障害者専用の特別職業紹介組織であります。ちなみに、これは国の機関ではなくて地域の非営利の活動法人です。そして、右上にある雇用維持促進機関、サメスと書かれておりますが、これは非営利のやはり活動法人で、就労中の障害者や事業主に対しての雇用維持のためのアドバイスを行う機関。うまく、非常にうまく国と非営利活動法人、民間とがコラボをすることで非常に丁寧な障害者の雇用支援というのを行っている事例ということで、これ付けさせていただきます。

この紙だけでは分からないと思ひますけれども、是非大臣、お忙しいと思いますが、お暇なときに検証していただいて、どれだけ真剣にフランスが障害者雇用に取り組んでいるのかということ

について理解を深めていただければということを、最後お願い申し上げます。時間が参りましたので、これで終わります。

ありがとうございます。

○委員長(石田昌宏君) 委員の異動について御報告いたします。

本日、石橋通宏君が委員を辞任され、その補欠として杉尾秀哉君が選任されました。

○熊野正士君 公明党の熊野正士です。

まず、今日は虫歯予防について質問させていただきたいと思ひます。

〔委員長退席、理事そのだ修光君着席〕

お配りをした資料の一枚目ですが、上段を見ていただいたと思うんですが、これは要介護高齢者の方で、病院や施設と自宅を行ったり来たりする中で、三年半の間で多くの歯を失ったという事例です。下段が、これ歯根面虫歯と言われるもので、歯根部の虫歯ですが、歯肉が下がって歯根部に虫歯ができると。成人期、高齢期に多い虫歯だということ。これを基に上段の方を見てもらうと、実は上段の右側の絵を見ていただくと、実は一部歯が残っているんですね。どういうことかというところ、この歯根面虫歯がいわゆる進行して結局歯が折れちゃうというのか、そういうことだというふうには何人かの歯医者さんに伺いました。

ちよつとめくっていただいて、二枚目なんですけれども、これは十一歳の男の子の口腔内の写真になっています。上顎の中切歯ですかね、と側切歯のこの四本がもうかなり進行した虫歯になっておりまして、大白歯にも大きな虫歯があります。もう一見して口腔全体が劣悪な状態だということですね。

この男の子というのは、お父さんとそれから父方の祖母と三人暮らしだったそうなんですけれども、お父さんが長距離のトラック運転手で不在が多かったと。おばあちゃんも認知症を患っていらっしやったようです。この男児もちよつと知的障害

があったというふうにお聞きをしております。で、ネグレクトのような状態だったというふうに聞いておりますけれども。

こういった高齢者の方、そして子供といった形でこの虫歯というのがあるわけですが、おとつ、六月四日の日に、う蝕対策ワーキンググループというところで報告書が公表されております。その中で、我が国の齲蝕有病率はいずれのライフステージにおいても依然として高いというふうに記載があつて、続けて、地域間や社会経済的な要因による健康格差も生じているとありました。

その対策としてということで報告書の中にあつたのは、集団を対象としたポピュレーションアプローチを積極的に展開していくことが重要だと。さらに、WHOが推奨しているフロリデーション等、フッ化物の全身応用や成人期、高齢期におけるフッ化物洗口等のポピュレーションアプローチを検討していく必要があるというふうに記載をされております。

そこで、ちよつと厚労省に伺いたいんですけれども、このフロリデーションなど、ポピュレーションアプローチの効果ということについて御説明をお願いしたいと思ひます。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

今委員御指摘いただきましたように、私どもとしては、歯科口腔保健を推進するということが健康寿命の延伸の観点からも重要であるという認識の下で歯科口腔保健の推進に関するう蝕対策のワーキンググループを設けて、その報告書が六月四日、先ほど御引用いただいたような形でまとめられたところでございます。

これを踏まえまして、私どもとしてこの齲蝕予防につきましては、今委員もポピュレーションアプローチの重要性、御引用いただきましたが、従来の個人を対象としたハイリスクアプローチだけではなくて、まさに集団を対象としたポピュレーションアプローチを積極的にすべしというお話でございますし、また、フロリデーションなど

フッ化物の全身応用、あるいは生涯を通じたという意味では成人期、高齢期におけるフッ化物洗口などのポピュレーションアプローチというものの重要性を有識者の方々から御提言いただいているところであり、これを踏まえて、重症化予防あるいは健康格差の縮小に寄与できるというふうに私ども認識しております。

○熊野正士君 このフッ化物応用などのポピュレーションアプローチは集団を対象としますの、とりわけ安全性の確保といったことが重要になってくると思ひます。この安全性に関しては学術論文も多数発表されておりますし、また、フロリデーションについてということで、ちよつと資料の三枚目には、実はもう世界の五十四か国で導入されておまして、約四億人の方がフロリデーションを実施されているということです。四枚目見ていただくと、例えばシンガポールとか香港ではもう一〇〇%の普及率と、アメリカでも総人口の六六・三%というふうに出ております。

こういった中で、安全性の確保に向けた調査研究あるいはリスクコミュニケーションも含めた情報発信の在り方などについても是非検討いただければと思ひますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

私ども、今年度から歯科口腔保健に関する予防強化の推進モデル事業というものを実施いたします。この事業の中で、先ほどの御質問でもありました健康格差の縮小、あるいは健康増進を目指した一次予防などの強化推進モデルというものを検討、実施する予定でございます。

〔理事そのだ修光君退席、委員長着席〕

その中には、今おっしゃっていただいておりますフロリデーション、これは日本では行われておりません。齲蝕を予防するため飲料水にフッ化物を添加することという点についても課題の一つとして念頭に置いた上で、このモデル事業の検討、実施を通じて必要な国内のエビデンス、さらには外国事情などについても集めて、本事業において必要なエビデンスの収集というものをやってまい

りたいと考えてございます。

○熊野正士君 ありがとうございます。

たしか約六千五百万円の予算だと思ひますけれども、今年度ですね、一次予防のためのモデル事業ということで今局長の方からお話ありました。これ、非常に大事だと思つております。

一次予防の重要性ということからすると、こうした事業はしっかりと腰を据えて継続的に是非行つていただきたいというふうに思ふんですけれども、厚労省、いかがでしょうか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

このモデル事業につきましては、まずモデル的にその事業を、いろいろなポピュレーションアプローチを構築した上で、それを評価して横展開をして効果的な地域の取組を促すということが重要だというふうに思つております。その意味から、歯科口腔保健の推進に関する法律という法律、二〇一一年に作つていただき、それに基づき基本的事項というものを厚生労働大臣が二〇一二年七月に定めております。これに基づいて各級の施策を進めているところでございますが、この歯科口腔保健の更なる推進に向けた取組も、この基本的事項の最終評価年度が二〇二二年というふうに定めておりますので、それを念頭に置いて国としても必要な事業を逐次実施していけるように対応してまいりたいと思つております。

○熊野正士君 是非よろしくお願ひしたいと思ひます。

次の質問に移りたいと思ひます。

歯科技工士の方々の高齢化の問題と、それから、その養成学校の入学する人が昔は三千人ぐらいいたんだけど、今一千人を切つてしまったというふうな状況で、歯科技工士の方々のいわゆる人材不足といったことが大きな課題となっております。

そういったことを厚労省としてもすぐ認識をさせていただいて、昨年の五月から歯科技工士の養成・確保に関する検討会というのを行つていただいているというふうに承知をしております。ま

た、平成二十九年度の厚労科研でも、歯科技工士の方々の業務実態であるとかそういったことについて調査を厚労科研でされております。

その調査結果の一部をちょっと見てみますと、離職率が高いと言われていたんですけれども、二十歳から三十歳の間で高率に、もう八〇%ぐらいがどうも辞めているようだという実態が浮かび上がりました。また、別の、二つ厚労科研があるんですけれど、もう一つの方では、いわゆる社会的な評価がどうも低いんじゃないかというふうに感じている方も多いというふうに結果が出ております。

今後の処遇改善に向けた流れと、それからこういったいわゆる歯科技工士の方々の処遇改善ということの対策について、厚労省の見解を求めたいと思います。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

歯科技工士の方々の養成、確保という問題につきましては、この取り巻く状況を踏まえつつ、具体的な検討が必要だということから、歯科技工士の養成・確保に関する検討会という場において、この歯科技工士の方々の養成に関する状況あるいは労働環境などについて、関係者の御意見も伺いながら、今、多岐にわたって議論をしてございます。この検討会、私どもの思いとしては、今年の秋ぐらいを目途に一定の議論の取りまとめをお願いしているところでございます。

また、今委員の御指摘いただきました私も厚生労働科学研究などにおきましては、歯科技工士として就職していない方が離職した年齢が二十歳代が非常に多いですが、あるいは社会の方々から尊敬されていると認識できない、自分たちの職能が尊敬されていると認識できないという思いを持っておられる技工士の方々が、残念ながらその調査では約半数おられるということも把握をされました。

本年度より、歯科技工所における業務の効率化や労働環境の整備等の業務形態の改善の取組について、モデル事業をこれ厚生労働省としても実施

しております。そのモデル事業を通じて効果を検証して、この事業を通じて歯科技工士の労働環境の改善あるいは離職防止につなげたいと考えております。

このような取組を通じて、歯科技工士の方々の勤務環境の改善などに向けて、関係者のまず御意見もしっかり踏まえたいと思いますが、引き続き必要な検討を行ってまいります。

○熊野正士君 ありがとうございます。

次の質問に移らせていただきます。

医療安全支援センターというのがありますが、この医療安全支援センターの目的とか役割について教えていただけますでしょうか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

医療安全支援センター、これは医療法に基づくものでございまして、都道府県、保健所を設置する市又は特別区に設置されること、これ努力義務ではございますが、現在、全国で三百八十七か所ございます。

役割といたしましては大きく二つございまして、患者、住民の方々からの医療に関する苦情、相談への対応、あるいは医療機関、患者、住民に対する医療安全に関する助言や情報提供、ほかにございまして、などございまして、住民の医療に対する信頼を確保することを目的としてございます。

なお、この相談という面で申し上げれば、例年でございますけれども、全体で約十万件の相談対応を受けているというセンター事業でございます。

○熊野正士君 相談窓口があるということで、実は医療で何か病院であったときに、もう言っているところがないんですね。唯一この医療安全支援センターぐらいしか言っていくところがないと。

実は何人かの方から相談を受けたんですけれども、お聞きしたのは、ちよつと糖尿病の患者さんを取り違えられてインシュリンを打たれちゃったとか、それで医療安全支援センターにちよつと電話したんだけど、余り対応が良くなかったという

か、ちゃんと話聞いてもらえなかったとか、あるいは、胆石の手術をしたんだけど、ちよつと低酸素脳症のような形になって、病院の方からちゃんとした説明がなかったみたいな、そういう苦情という不満というのを私のところに来たんですけれども、本来はこういう医療安全支援センターの窓口でしっかりと話を聞くと、で、医療事故であるとか医療安全に関するような情報を収集するという業務があるわけですから、もうちよつとこの窓口のしっかりと体制を是非強化してもらいたいなと思うんですけれども、どうでしょうか。

ちよつとその日に農福連携推進会議があるということでお聞きしまして、私も報道で見ました。是非、農業に従事するって非常に、私も将来、晴耕雨読のような生活をしたくないという憧れがあるんですが、農業は非常に人手不足ということもありますし、そういったところで障害者雇用が拡大したらなというふうにも思いますので、是非進めていっていただければというふうに思います。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

まさに医療安全支援センターの相談業務の質を上げるということは大事でございまして、厚生労働省といたしまして、この相談に当たっておられる方の研修でありますとか関係者の情報交換会、さらには相談困難事例を収集、分析してそれをフィードバックするという事業を一般社団法人医療の質・安全学会というところに委託をして実施をしております。ちなみに、今年度、約二百三十万円の予算を確保しております。

その相談員の研修という意味では、既に先行した厚生労働科学研究なども活用して、例えばであります、相談支援の多様なモデルの紹介でありますとか相談対応ガイドブックの利用を行うなど、随時その研修内容の充実を図っているところでございます。

ただ、今お話がございましたように、現場のいろいろなありかと思っておりますので、引き続き、このような取組を通じて、センターの相談員のスキルアップ、そして相談の質の向上に取り組んでまいりたいと思っております。

○熊野正士君 ありがとうございます。終わります。

○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。

先日、六月四日の日に根本大臣に、農福連携、農業と福祉のこれは非進めていくべきではないというふうなことでお話しさせていただきまして、

今日、実は前回ちよつと時間がなくて質問できなかったのが除外率のことなんです。今日、ちよつと附帯決議の中で除外率のことも入っていたので、ちよつと質疑する前にこれに賛成するのでもうかなと思いましたが、ちよつとこれについて今日は附帯決議を賛成しないで反対させていただいたわけなんですけれども、この除外率制度というのは、もちろん私は当然、それはなかった方がいいというのは当然そう思うんです、なかった方がいいというのはい。

やはりノーマライゼーションの理念の下、除外率制度というのが、これ平成十六年ですかね、に廃止になったというふう聞いています。ただ、これ廃止に向けて段階的に除外率を引き下げていくということになっておるわけですから、ただ、本当にこれ、除外率を廃止して簡単にできすかねということをお聞きしたかったんです。

今日、お手元の資料の方に出させていただきますのが、除外率の適用をされて法定雇用率を達成している産業の割合なんです。今現在、除外率があってもなかなか産業別に見ると達成できていないのが非常に多いということで、特に情報通信業が最も低くて、これ二五・四%にとどまっているわけなんですけれども、このような原因、どういふふうに分析されているのか、まずお伺いしたいと思っております。

○政府参考人(土屋喜久君) お答え申し上げます。

御指摘をいただきました情報通信業でございますが、達成企業割合が示しただきましたように

に二五・四%でございます。実雇用率も一・七〇%ということで、これは、産業全体の実雇用率、達成企業割合、それぞれ二・〇五%、四五・九%ということでございますので、これに比べても低い数字となっているというような状況でございます。また、ここ数年、過去五年ぐらいの推移を見ても、年々改善はしてきておりますけれども、依然として低い状況があると、こういうことでございます。

要因というのは、なかなか難しい点でございますが、私どもの見る限り、情報通信業、まだまだ障害者雇用への取り組みが不足しているために、障害者雇用が一種踏み出しているというように、なかなかまだ不安感が残っているというように、また、障害者雇用を検討したり実施をしたりしていく中で具体的なイメージを持つことができていない企業も少なくないというように、かなとかなというふうに思っております。

私もハローワークの方でいろいろ指導、助言をさせていただく際に、やはり具体的に進めていただくためのサポートをさせていただくというように意味で、障害の特性に応じた仕事の切り出しであるとか作業の環境整備であるとかということとを具体的に御提言をしていきたいと思っております。また、高齢・障害・求職者支援機構では事例なども集めています。その中には情報通信業の事例もございまして、そういったものを見ていただくというようなことを含めて対応をしていきたいと考えております。

○東徹君 余り時間がないので、短くで結構です。

余り分析されていないというのがよく分かりました。

これも分かりにくいかもしれませんが、逆にこれ高い割合で出ているのが鉱業とか採石業とか砂利採取業とか、これ六〇・三%なんです。ね、法定雇用率が、これを達成しようとしているわけですが、障害者雇用と鉱業とか、何か結び付きにくいんですけれども、達成割合が高い

のはこれどういうことでしょうか。

○政府参考人(土屋喜久君) 金属鉱業などは元々除外率、これは過去からの経緯もありまして、除外率の設定ある中で四〇%という除外率が依然残っているという状況もあります。加えて、企業規模別で見ると、その産業の構成がどうなっているかとか、あるいは母数が多いか少ないか、具体的にはこの鉱業、採石、砂利採取に属している企業数というのは七十三社しかない、こういうことになっていきますので、そういった辺りが影響している部分はあるかなというふうに思います。

○東徹君 済みません、七十三社しかないということが影響しているのはちよつとどういう意味ですかね。

○政府参考人(土屋喜久君) 言葉足らずで失礼いたしました。

七十三社で、恐らく規模の大きいところが多いという点もあるかと思えます。その点、障害者雇用を進めやすいという観点から、やっていただいているところでは数字が高いと、こういうことじゃないかと思えます。ただ、そういう状況の中でも実雇用率一・九九%ですので、まだ御努力いただく部分があることだと思っております。

○東徹君 要するに、大企業は達成しやすいということだろうと思うんですね。

林業とかそれから医療業など、除外率の対象になつていない産業がこれ多いことが分かるんですけども、除外率が適用されることによってその達成企業の割合が高まっているようにも見えるんですけども、除外率と達成企業の割合の関係についてちよつと簡潔にお答えいただければと思うんですけど。

○政府参考人(土屋喜久君) 必ずしもそこに何か因果関係があるということではないかなというふうに思っております。これからの中ではそういった点も含めて状況分析をして、除外率をどう見直していくかということを検討していくということだと思っております。

○東徹君 余り産業によつていろいろ状況を把握していないというのがよく分かりました。

この間の参考人質疑の中でも、一人の参考人の方が除外率を廃止していただきたいというふうな意見がありましたので、じゃ、医療業とか病院とか、それから運送業とか難しいんじゃないですかというふうに聞いたら、確かにそうですというふうなお話でした。もう一点、大企業と中小企業とだったら、やっぱり大企業は達成しやすいけれども、中小企業はなかなかこれは達成するのは難しいんじゃないですかということも言いましたら、それもおっしゃるとおりですというふうに言われました。

だから、確かに理念としては除外率は廃止というのとは分らないでもないし、そうやって我々も除外率もう廃止だつて言ったらそれは格好よくていいかなというところのやつぱり分析もきちつとしていくかなと、なかなかこれ、何ていうんですかね、どうこれから除外率を引き下げっていく方向には僕はもうろんしていかなくやらないと思うんですけども、もうちよつとやつぱり分析力が足りないんじゃないのかなというふうに思いましたし、ちよつとそういった議論が質疑の中でも足りなかつたんじゃないかという思いもありまして、そんな質問をさせていただいたということなんです。

あと、ちよつと時間ありませんので、一点、みなし雇用です。例えば障害者就労施設等に業務に発注した場合に、それを雇用率として算定するみなし雇用、こういったことも今後考えていくべきじゃないかなと思うんですけども、みなし雇用の導入について、大臣、どんなふうに考えておられるのか、お聞きできればと思います。

○国務大臣(根本匠君) 障害者が、福祉的な就労や企業による雇用など、希望や能力に応じた働き方を通じて生き生きと活躍できる社会の実現、これが重要だと思います。

法定雇用率制度については、社会連帯の理念、そして、法定雇用率という一定の割合でそれぞれに障害者に雇用の機会を提供することを通じて能力を発揮する機会を確保しようと、で、ノーマライゼーションを推進する、これが基本的な考え方です。

就労支援、いわゆるみなし雇用については、私は、みなし雇用というのは一つの考え方だとは思いますが、福祉的観点、要は就労支援施設等における障害者の就業、これは福祉的観点から行われているもので、その施設等に対する発注を障害者を雇用したものとして計上できるようにした場合、これは理念的な判断、考えですが、事業主が発注した分だけ障害者の雇用が減つてノーマライゼーションが進まなくなってしまうのではないかと、あるいは福祉的就業から雇用への移行が進まなくなるとおそれがあるのではないかと課題があると思っております。

そして、東委員が、一名以上の障害者を雇用した中小企業に限って導入する場合はどうかと、そういう御提案がありましたけど、これについても、私が申し上げたこの二つの課題については同様ではないかと思っております。

それから、実際の障害者雇用の状況を見ると、法定雇用率を達成している企業が半分は満たない、あるいは中小企業については全く雇用していない企業も多く残されていることを考えると、委員の御提案、例えばフランス辺りは、障害者施設から買ったそれはみなし雇用としてカウントして、ただし法定雇用率も日本よりは高いと、しかし、それはみなし雇用のようなやつも含めてという背景があるんじゃないかと思えます。だから、そこはどういう施策をどういう考え方でやっていくか。

我が方は、とにかく障害者の皆さんにはその能力に応じて働いていただくということ、これを組み立てておりますので、その点については、委員の御提案は貴重な御提案だとは思いますが、福祉と雇用の連携の中でどのような対応が可能か、

そこは少し幅広に、そこは福祉と雇用の連携の中で検討を進めるべきテーマかなと、こう思っております。

○東徹君 ありがとうございます。

非常に難しいですね。でも、実際には障害者の就労施設があるわけでして、そういったところにも発注してやっぱり大事だと思いますよね。

確かに、中小企業、なかなか障害者雇用しにくいという事情もあると思います。でも、やっぱりそういったときに、一人は採用したら、一人でも採用したらあとはみなし雇用も入れてあげるとか、何かこういった、非常に難しいかもしれないけれども、そういった提案も何か考えていかなければいけないんじゃないのかなと思ったので、ちょっと御提案させていただきました。

続きまして、ちょっと時間がなくなってきましたので、先に技能五輪大会についてお伺いしたいと思っています。

これ、技能五輪国際大会というのが、二年に一回なんですけれども、開かれていまして、今年はロシアのカザン、二年前はアラブ首長国連邦のアブダビであったわけなんです。優秀な成績を残すために海外で訓練することも必要になって、これ、中央職業能力開発協会、JAVADAというところを通じて助成金をお金を出しているんです。海外訓練費用を出しているわけなんですけれども、あらかじめ重点強化職種に選ばれた十六の職種のみが助成の対象になっているんです。

これなんですけれども、その企業や団体に属する職種がこの重点強化職種に選ばれているわけなんですけれども、国内の技能五輪全国大会優勝者の所属先を見合わせると過半数が、総括検討委員会が審議して決定するんですけれども、その委員の過半数が委員の所属する企業や団体と重なるんです。つまり、その委員会の人たちが自分のところの所属する団体に助成金出しているというように感じになるわけなんです。これちょっとおかしいんじゃないかと思うんですけれども、これについていかがですか。大臣、大臣に通告した

と思うんですけれど。

○国務大臣(根本匠君) まず、先生がおっしゃるように、総括検討委員会が重点的に強化する職種の選定基準が示されています。

具体的な選定基準としては、職種ごとの過去三回の国際大会におけるメダル獲得状況、職種ごとの選手強化に向けた体制の有無などを得点化して、その高い順に選定を行うということで、そこは客観的にそういう基準を作ってやっていくと聞いていますが、そういう客観的な基準で結果的に選んでいくと。大企業の職種が九で中小企業等の職種七の計十六種を選定した。そのポイントで、ポイントに応じてということの選定基準で今まではやってきております。

○東徹君 何かちょっといまいち分かりにくかったですけれども、じゃ、もう一回聞きますけれども、これ所属、この総括検討委員会の半分がこの選ばれた企業、団体に所属しているというふうなこの事実が認められますか。

○国務大臣(根本匠君) 検討委員会の委員の選定、これについては、過去の国際大会で優秀な成績を上げるなど、選手強化のノウハウを有していると考えられる企業、団体などの担当者などを選任しております。そして、総括委員会の報告書に基づいて選定された重点強化職種の関係者、これも結果として総括委員会の委員に就任していた、これは事実であります。

私先ほど申し上げましたが、重点強化職種をどうやって選定するかということは、過去の成績と企業、団体等の取組状況を点数化することによってプロセスの明確化、透明化を確保して行っております。

○東徹君 客観的に見ると、何か委員の人たちが自分のところの所属している団体に助成金出しているように見えるわけですよ。だから、ちょっとこれは余りよろしくないもので、やっぱりちょっとそこは重ならないように何かやっぱり検討をした方がいいと思います。

最後にちょっと質問させていただきま

も、あとホスピスカーについてなんですけれども、これ、この間ちょっとNHKでたまたま見ている、このホスピスカー、これから在宅医療を進めていく上では非常に大事だなというふうに思っております。在宅でみとりまで行っていくクリニクも全体の五%程度、病院は七%程度となっておいて、更にこうやって増やしていくというのは大事かと思うんですが、これについて見解をお聞かせいただきたいと思います。

○副大臣(大口善徳君) 厚生労働省といたしましては、本人が望む場所で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けていくことのできるよう、在宅医療の体制整備は重要であると考えています。

ホスピスカーとは、在宅療養支援診療所にお医者さんが緊急往診に使用する自動車で、平成二十一年に道路交通法施行令の改正によって緊急自動車の指定対象として追加されたもので、赤色灯をつけるわけですね。そして、特に緊急医療が不足する地域で一定の役割を担っているものと考えています。

在宅医療における急変時の対応として、ホスピスカーの活用とともに、在宅医療関係者と救急医療関係者の連携ルールの策定支援などを行うことで在宅医療機関と病院が連携を図り、患者の状態に応じた処置のできる体制を構築することが重要であると考えております。

○東徹君 時間が来ましたけれども、これから在宅医療、そしてまた在宅でみとりということがやっぱり増えていくと思いますので、是非進めていっていただきたいと思っています。

○倉林明子君 日本共産党の倉林明子でございます。

大臣は、障害者雇用水増し問題の検証については、労政審の障害者雇用分科会で当事者にも議論してもらっているんだということを繰り返して説明されてきたわけですね。

しかし、六月四日の参考人質疑で、政府による一大偽装だと、こう厳しく批判された斎藤参考

人。これにとどまらず、労政審の障害者雇用分科会の委員でもある公益代表中川参考人は、当事者に十分意見を聞かなかったのは問題というふうにおっしゃって、限りなく黒に近いグレーだと検証結果批判されておりました。さらに、当事者でもあります阿部参考人は、検証はまだ済んでいないと明言されましたし、同じく当事者でもあります竹下参考人は、検証報告書を見て非常に残念であり、不満足な思いだとおっしゃったわけですね。

これ、後から紹介した三人は、いずれも労政審の障害者雇用分科会のメンバーの方々ですよ。参考人として来られたこうした分科会メンバー、委員の皆さんの意見聞いていますと、検証結果について到底納得されているというふうには思えなかった。

そこで、改めて大臣に聞きたいと思っています。これでも当事者の皆さんに納得してもらったというふうにおっしゃれますか、いかがでしょう。

○国務大臣(根本匠君) 参考人の皆様の御意見は重く受け止めていると思います。

検証委員会、これは私何度も答弁しておりますが、これは福岡高校の検事長も務められた松井委員長をトップに弁護士等の有識者から構成されて、事案の実態と原因、これを明らかにするために書面調査やヒアリング調査を基に専門的な知見から多角的に分析を行っていただきました。

その結果、報告書においては、厚生労働省職業安定局の問題と各行政機関側の問題とが相まって、大規模な不適切計上が長年にわたって継続するに至ったものと言わざるを得ないという厳しい指摘がなされております。また、各行政機関側の問題について、組織として障害者雇用に対する意識が低く、ガバナンスが著しく欠如している中で、担当者が法定雇用率を達成させようとする余り、恣意的に解釈された基準により、例えば既存職員の中から対象障害者を選定するなどの不適切な実務慣行を継続させてきたことにあるという基本的な構図を明らかにしていたというところで、その意味では検証委員会はその役割を果たし

ていただいたと考えております。

○倉林明子君 いや、そういう答弁を繰り返していただいても、当事者の皆さんは納得されていないんじゃないかというところについて答弁されていないんですよ。重く受け止めたという現実をしつかり受け止めるべきだというふうに思うんですよ。何でこんなことが起こったのかということが解明されていないということに対する憤りの声だったと私は思いました。

今回の採用に当たって、じゃ、この検証結果はどう生かされているのかということも問われると思うわけです。その点でも、参考人から貴重な御意見あったと思うんです。

聴覚障害当事者でもある石野参考人は、今回の採用試験で補聴器のメーカーまで聞かれた。何でそんな情報が必要なんだということですよ。さらに、合理的配慮について、当然あると思われるいた手話通訳は選択項目にもなかったという批判がありました。そして、斎藤参考人からは、国税庁に採用された障害当事者の支援の継続、これボランティアでもやりたいということで申し入れたんだけど、これ断られたというわけです。

合理的配慮についての理解も、そしてその合理的配慮の実施も極めて不十分になっているというふうに私思わざるを得ないと思う。何でこんなことになっているんですか。

○政府参考人(土屋喜久君) お答え申し上げます。

国家公務員の場合の合理的配慮につきましては、国家公務員法の二十七条、平等取扱いの原則及び七十一條、能率の根本基準に基づいて対応が図られているところでございまして、各府省においては、関係閣僚会議で策定をいたしました基本方針、それから人事院が定めた国家公務員の合理的配慮に関する指針に基づいて合理的配慮の提供というのはいきちんとやっていくというのが基本でございまして。

こういった合理的配慮に関しては、民間企業と

の関係では、障害者雇用促進法に基づいて民間企業の場合御対応いただいているわけで、その根拠規定が異なるという面はありますけど、基本的な考え方は同様でございまして、そういう中で、基本的にはその当事者の方と国の機関との話し合いの中で個々の事情に応じて適切に判断されるということが重要であるというふうに考えている次第でございまして。

○倉林明子君 それは当たり前のことなのに、なぜできていないのか。参考人の話聞いていたでしよう、局長も。何でこんなことになったのかと思いませんでしたか。そして、なぜ解明が必要なのかということについても考えませんでしたか。そこ聞いているんですよ。どうぞ。

○政府参考人(土屋喜久君) 私どもとしても、お話があったようなことについて、実際それが起きていたということについては大変残念なことだと思えますし、そこは、今申し上げたような考えもあるいは具体的な取組というものが、現場も含めて徹底していなかった面があるのではないかとこのように思っております。

私ども制度を所管する立場で、先ほど申し上げたように国家公務員の部分は人事院が担当している部分もございしますが、人事院も十分に協議、協力をして、各府省に対してしっかりと対応を促していきたいというふうに思います。

○倉林明子君 私、やっぱり障害者に対する無理解、これが厳然としてやっぱり存在しているというところじゃないかというふうに思うんです。

斎藤参考人は、事件の全容解明について、一分たりとも解明されていない、厳しく言われておりました。竹下参考人は、検証結果について三つ挙げられて、一つは、障害者雇用の理解があったのか、検証委員会の検証結果を見てですよ、障害者雇用の理解のある人がやった検証なのかということですね。障害を理解して問題を整理したのかという問題提起されております。二つ目には、今後に汚点を残してはならないと、これで終わったことにしてほしくないとおっしゃったし、三つ目と

して、障害者に対する無理解、共に働く意欲を持っていなかった、これ最大の問題だというふう指摘されているわけですよ。

そこで、大臣、参考人の意見を真摯にこれ受け止めること、重く受け止めることさっきおっしゃった。そうおっしゃるのであれば、改めて当事者参加の下での検証のやり直し、これ避けて通つてはいけないと思う。どうでしょうか。

○国務大臣(根本匠君) 先ほど申し上げましたが、検証委員会は今般の事案の実態や原因を明らかにするものであることから、専門的な知見を踏まえた検証を行うことができる弁護士、行政監察についての有識者、そして障害者雇用施策に造詣の深い有識者に構成員になっていただき、多角的に分析を行っていただきました。その結果として、今回の事案の基本的な構図を明らかにしていただいております。一方で、その意味では、なぜこういうことが起こったか、実態を含めて、そこは明らかにしていただいたと思っております。

そして、そこからこれからの施策に我々組み立てていったわけですが、今後の施策については、障害者代表も参画する労働政策審議会障害者雇用分科会において御議論いただくなど、障害当事者の方を含めて様々な方の御意見を踏まえながら検討して今回の法案になったわけでありまして。その意味では、これからの施策についても障害者の皆様の意見を幅広く踏まえながら対応していきたいと思っております。

○倉林明子君 いや、いつから始まったのかさえ解明できていないんじゃないかという指摘が午前中もありました。

なぜこんなことが起こったのかということについては、障害当事者の皆さん、委員の皆さんがですよ、雇用分科会の委員の皆さんが声をそろえて言うてはるわけですよ。だから、検証結果は専門家にしてもらったということには耳にたこができるほど聞きました。でも、それでも不十分だという意見をしっかりと踏まえるならば、私は、改めての当事者人れた事件の全面検証ということをやり直す

ようにこれは重ねて求めたい、今後の障害者雇用政策に重大な影響をもたらすということも含めて指摘をしていきたいというふうに思います。強く強く求めておきます。

次に質問したいのは、福祉就労の現場の問題なんですけれども、今いろんな声がありまして、混乱をもたらしている一つが職員の処遇改善加算についてであります。

これ、消費税、十月からの増税分を財源として行うとしているもので、介護職員と同じように福祉事業所の職員処遇改善を実施するものというところで何っております。これも、介護と同様に対象となる経験十年以上の福祉職員は一体これ何人いらつしやるのか、そして、対象者全ての職員が月額八万円の賃上げとなるのか。これ、いろんな誤解も広がっていると思っておりますので、改めて確認させていただきたい。

○政府参考人(橋本泰宏君) 平成二十九年の十二月八日に閣議決定されました新しい経済政策パッケージにおきまして、介護人材確保のための取組をより一層進めるために、経験、技能のある職員に重点化を図りながら介護職員の更なる処遇改善を進めること、さらに、ほかの介護職員などの処遇改善ができるよう柔軟な運用を認めることとされております。障害福祉人材においても、介護人材と同様の処遇改善を行うこととされているところでございます。

今回の処遇改善に係る予算措置といたしまして、介護人材では勤続十年以上の介護福祉士を算定根拠としているわけですが、障害福祉人材におきましては、職種が多様であることから、介護福祉士に加えまして社会福祉士等を含めた八職種で勤続十年以上の者を算定根拠としておりまして、その人数は約六万人というふうに推計をいたしております。

各事業所に対しましては、障害福祉サービス種類ごとに設定された加算率を各事業所の障害福祉サービスと報酬に掛け算をして、それで支給するということになっております。それで、加算が支

給された事業所における配分ルールを設けております。配分ルールの範囲の中で事業所の裁量によりまして賃金改善を行うこととしておりますので、各事業所における職員への賃金改善額というのは一律ではございません。したがって、勤続十年以上の介護福祉士等が一律に月額八万円の処遇改善となるわけではございません。

なお、この配分ルール、非常にいろいろございますので、その中で雑駁なことだけ申し上げますと、各事業所の職員を三つのグループに分けておりますので……（発言する者あり）

はい。じゃ、その資料の中を御覧いただきたいと思ひます。よろしくお願いいたします。

○倉林明子君 ですから、財源の根拠として十年以上の八職種の職員六万人で財源を確保するという話で、配分はまた違うということなので、月額

そつくり八万円上がるという人は、ルールの中である程度出るかもしれないけれども、全員ではないということを確認できるところですね。

そこで、資料一の加算の取得要件、加算率の設定を記載したものを一枚目に入れています。

これ見ますと、結局、既に現行の福祉・介護職員の処遇改善加算を取得している、これが大前提の要件となるわけですね、そもそも加算を取得していないという福祉事業所というのは、つまり今回の加算の対象にならない事業所はどれだけあるか。

○政府参考人（橋本泰宏君） 今御指摘いただきましたように、今般の障害福祉人材の処遇改善加算の取得に当たりましては、現行の処遇改善加算ⅠからⅢまでのいずれかを取得していることを要件の一つとしております。

これらの加算を取得している事業所の割合が、今年の二月分のサービスの提供分で見ますと約七八・四%でございますので、取得をしていないということではないかと二割強ということになろうかと思ひます。

○倉林明子君 ですから、そもそも加算が取れていない事業所というのは今回対象外になるわけでは

ね。これ、事業所間の賃金格差ということではないと広がるということにもつながるものではないかと指摘します。

同時に、事業所内の配分ルール、これが二枚目の資料で入れているものです。

これ見てみますと、勤続年数、資格の有無、職種によつて、これ三つの選択パターンはあるんだけれども、実は、これ真ん中見てもうたら分かりますと思うんだけど、他の障害福祉人材というところで、経験十年とかいう以外の福祉職、つまり若い職員のところは、財源回してもいいんだけれども、賃上げは十年以上の人の半分でないとかあかんと、こういう要件まで課されているんですね。これ、職種によつて配分に格差を生むという設定になっております。

これ、職員間の溝をつくつて格差を生むようなことにならないかという懸念も出てくるということでは紹介したいし、加算をこれのように配分するの、これは裁量に委ねるべきじゃないかという声、たくさん聞いています。どうですか。

○政府参考人（橋本泰宏君） 今回の処遇改善は、長期にわたつて雇用していただく、そして離職を防止する、そういった観点から人材確保の取組を一層進めるために、経験、技能のある障害福祉人材に重点化を図りつつ、その中でできる限り柔軟な運用を認めるということでございます。

人材の確保につきましてニーズは様々でございますが、今若い方々のことをおっしゃいましたけれども、障害福祉サービスの事業所で働いている若い方々にとりましては、目の前の差し当たり自分は今すぐどのくらい給料がもらえるのかということももちろん大事でございますけれども、同時に、自分はその事業所に勤め続けていれば将来どのくらいまで給料が上がるのか、あるいはどのようなキャリア形成を見通せるのかということも大変重要なことだというふうに思っております。

そういう二、三も酌み取りながら、各事業所においてしっかりと張り付けられた配分をして

いただきたいと思います。

○倉林明子君 いや、めり張り付けるといふことを否定するものじゃないけれども、それは、事業所の経営戦略といいますか運営方針に沿つて自由にできるようにしてほしいという声です。これはこれとして受け止めていただきたい。これはもう、たががはまった賃金配分しかできませんので、そこが問題だということです。

そして、若い人、将来に希望が持てる賃金を示せるという、それはメリットもあるでしょう。しかし、今々、事業所が困難何に陥っているかという、賃金が安過ぎて新規採用が応募しても来ないということですよ。だから、若い人のところにもやっぱり賃金上げられるような、せつかくこれ財源配分するというのに、若い人のところは未来を見ろと、今は辛抱せよということになるんです。そこは強く指摘しておきたいと思ひます。

さらに、事業所運営に大きな影響を与えているのが、実は一八年度の報酬改定であります。多額の減収を余儀なくされて人件費を削らざるを得ない、こういうお話も相次いで何つております。私、重ねて求めてまいりましたけれども、緊急に実態を調査して、報酬の引上げ、これを行うべきだと思ひます。どうでしょうか。

○政府参考人（橋本泰宏君） 平成三十年の報酬改定についていろいろな議論があるということは承知いたしております。

その中におきましては、例えば就労継続支援B型などにつきましては、社会保障審議会の障害者部会の報告書の中で、就労継続支援B型については高工資を実現している事業所を適切に評価するなどのめり張りをつけるべきである、こういった御意見をいただいたことなども踏まえて、事業所が利用者に支払う平均工賃額に応じた基本報酬の設定としたということでございます。

それに加えまして、私どももいたしましては、こういったB型事業所を始めとするそれぞれの事業所に対しては様々な指導を行いますとともに、工賃の向上に向けた支援なども併せて行つて

いるところでございます。

次の二〇二一年度の報酬改定に当たりましては、今回の改定後の平均収支差率など、事業所の経営状況につきましては必要な調査を通じて把握をいたしまして、その上で報酬の在り方についてまた改めて議論させていただきたいと考えております。

○倉林明子君 就労、今、Bの話ありましたけれども、これ、高工資達成してきた大きな要素になったのは、目標工賃達成加算があつたからなんです。これが使えなくなつたということで、この影響をすごく聞いているんです。結局どうなつたかといつたら、ボーナスを削るしかなかったと、こういう話聞いているんです。

だから、賃金のその今回の加算について柔軟に使えるようにすることと同時に、がとと底上げできるような報酬改定が必要だと求めて、終わります。

○薬師寺みちよ君 無所属クラブの薬師寺みちよでございます。

今日は大変お天気が良く、私もちよつと外に出るだけでも汗をかきましたけれども、私は今日、厚労省の中で熱中症が出ていなければいいなという願いを込めて、まずは質問させていただきました。

大臣、御覧になりましたでしょうか。私、びつくりいたしました。厚労省が暑過ぎ、朝からガリガリ君という記事が出ております。実は、私、以前もこの問題取り上げておりますけれども、厚労省内でのいわゆる就労環境が余りにも劣悪化し過ぎてしまっているのではないかとこの問題提起でございます。

まず、確認をさせていただきます。そういうときには労働安全衛生法というものが適用されるというふうに私は産業医として認識しておりますけれども、じゃ、国家公務員には適用されるのかどうなのか、まず人事院からお答えいただきたいと思ひます。お願い申し上げます。

○政府参考人（柴崎澄哉君） 一般職の国家公務員

につきまして、国家公務員法附則第十六条におきまして、労働組合法、労働基準法等に加え、労働安全衛生法並びにこれらの法律に基づいて発せられる命令は適用しないというふうに規定されているところがございます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

だから、適用ではないということでございますよね。だから、それに基づきました事業者が講ずるべき快適な職業環境の形成のための措置に関する指針というものは適用ではない。

私、昨日お願いをいたしまして、空気環境測定結果というものは、厚労省の皆様方の、取り寄せさせていただきました。そうしましたら、最大値、これ温度二十八・七度です。二か月に一回これは測定されておりますけれども、この中でかなりやはり日光が浴びてしまうことになる、更に実際にこれ上がっているところもあるわけです。これはある一定のところを測るということですので、そこがそうだから、じゃ、ほかはどうか、もっと暑いところもあるわけですね。一体何をやっているのかということですね。

労働環境を整備するための法整備をするのがまさに厚生労働省の役割ですけれども、じゃ、自分たちのところはどうかというと、こういう結果です。余りにも私はこれ、恥ずかしいのではないかと思います。

やはりこういうものがあつたときに、例えば普通の一般企業でございましたら衛生委員会というものがございます。これを測定して必ず衛生委員会へ提示するわけです。そうしましたら、この部分が暑いとか、ちょっとここCO₂濃度が高過ぎるね、じゃ、こういうふうになつていくじゃないかということがいつも議論をされていくものなんですけれども、じゃ、公務員の皆様方、衛生委員会に相当する機関というものが設置されているのか、設置されている場合はどのくらいの頻度で開催することになっているのか、人事院にお答えいただきたいと思ひます。よろしくお願い申し上げます。

○政府参考人(柴崎澄哉君) 一般職の国家公務員につきましては、労働安全衛生法に相当するものとしたしまして、国家公務員法第七十一条第二項に基づきまして、人事院規則一〇一四、職員の健康及び安全保持などの人事院規則を制定しているところでございます。国家公務員の職場におきましては、この規定によりまして、各省各庁の長が、職員の健康管理及び安全管理に関して職員の見解を聞くために、健康又は安全に関する委員会の設置などをしなければならぬとしていただいております。

この委員会等につきましては、民間の衛生委員会とはその構成等で異なる面もございまして、御質問のございました開催の頻度につきましては、人事院規則等において特段の規定などは設けておりませんで、各職場の実情に応じて開催されているものと承知しております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

資料一、皆様方にお配りをいたしております。これ、一般企業だったら月一必ず義務化してやらなければならぬということになっております。厚生労働省におきましてはこの委員会などのくらの頻度で行われているのか、定塚局長、教えてください。

○政府参考人(定塚由美子君) 厚生労働省では、地方機関を含む全職員の意見を聞く場として健康安全委員会、また本省内部部局の職員の意見を聞く場としては厚生労働本省健康安全委員会を設置しておりますが、それぞれ年一回開催をしております。職員の健康管理と安全管理に関して意見を聞いているところでございます。

○薬師寺みちよ君 なんです、大臣。これが現状です。この衛生委員会を開催するつてどれだけ大変なことなのか御理解いただいておりますでしょうか。毎月やはりやらなきゃいけない、メンバーを集めなければならぬ。しかし、そこで発掘されてくる課題というものが本場に労働者の皆様方にとつてはすごく重要な課題なんです。ですから、やっぱり公務員の皆様方の健康をど

うやって守るか、就労の環境をどうやって整備していくのかということをお私には真剣に考えていただきたいと思つておるんです。公務員の働く各職場というのは過重労働面談を正しく行つていただいているのか。若しくは、各省庁によってやっぱりやり方が違うのかもしれない。そこも私は心配でございますし、全庁で年何人ぐらいの方が面談を受けていらつしやるんでしょうか。

こういうものというものは、私も一般企業の皆様方をお願いするときにも、ちゃんと届け出なければならぬので人数をカウントすること、必ずこうやって安全衛生委員会などを行った場合にも議事録を残し、労基署が踏み込んだときにもしっかりと提出できること、これ当たり前のようにやっているわけです。

じゃ、実際に人事院の方ではどのくらい今このような状況を把握していらつしやるのか、教えてください。

○政府参考人(柴崎澄哉君) 先ほど申し上げました人事院規則によりまして、各省各庁の長は、超過勤務時間が月百時間以上の職員及び二か月から六か月までの超過勤務時間の平均が月八十時間を超えた職員につきましては、申出がなくとも医師による面接指導を行わなければならぬとしてございます。また、超過勤務時間が月八十時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる職員から申出があつた場合にも医師による面接指導を行わなければならぬとしていただいております。

本年四月から、ただいま申し上げた職員からの申出がなくとも医師による面接指導を義務付けるなど、健康確保措置の強化を行ったところでもございますけれども、御質問のございました面談を受けた者の数等につきましては網羅的に把握しているところではございませんけれども、人事院としましては、各府省の官署を抽出した上で、実際に赴いて職員の保健及び安全保持が人事院規則等に適合しているか確認しておりますので、その中で医師による面接指導の実施状況について重点事項として確認することといたしております。

す。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

私は、障害者雇用と同じ問題がここには隠されているのではないかと懸念しております。省庁からやっていて当たり前だよねというところが実は全くやられていないし、現状も把握されていないところがございます。

しっかりと私は公務員の皆様方にも労働環境を整備してさしあげないと、夜中道路を走つていても明々と電気がついていような状態です。以前も強制労働省といつてやゆされておりましたけれども、今回のこの記事の中でも拘束省といつて、拘束の拘にプリズンの牢、省という形でやゆされているわけです。こういう状況を放置してはならないと私は考えております。

これ、厚労省だけではありません。ほかの省庁も同様です。ですから、しっかりと、どのような形でその労働安全が守られているのか、そして、しっかりと厚労省は厚労省として一般企業と同等なものは私はやっていただきたいと願つておりますので、いかに人事院と連携をしていくかについて、重要な問題だと思ひますけれども、まず人事院、そして大臣にも御意見いただきたいと思ひます。よろしくお願ひ申し上げます。

○政府参考人(柴崎澄哉君) 国家公務員の保健及び安全保持についての基準につきましては、労働安全衛生法や労働安全衛生規則に相当するものを人事院規則及びその運用通知において規定を設けているところでございます。それらにつきましては、労働安全衛生法等の見直しを踏まえて人事院規則等の改正を行つてきているところでございます。

また、人事院といたしましては、毎年一定数の官署に実地に出向いて、職員の保健、安全保持が法令に適合して実施されているか、制度の運用実態についての確認をし、必要な指導を行うなどによりまして公務における保健、安全保持の実態の把握に努めているところでございます。

人事院といたしましては、職員の保健及び安全

保持というものは極めて重要というふうに考えてございまして、今申し上げたような対応を行ってきいてるところでございすけれども、制度の運用実態の把握、また労働安全衛生法等の見直しなどを踏まえつつ、また厚生労働省から必要な情報の提供をいただく等しながら、人事院規則等について適切な対応を検討してまいりたいと考えております。

○国務大臣(根本匠君) 産業保健活動の実施によつて国の行政機関における職員の健康確保、これは厚生労働省としても重要だと考えています。厚生労働省は労働安全衛生法令を所管しておりますので、この観点から必要な情報提供を、人事院に情報提供するわけですが、例えば働き方改革関連法、これは改正趣旨や改正内容を人事院に情報提供して、人事院において人事院規則を、先ほども答弁があつたかと思いますが、改正しております。

その意味で、これから人事院に情報提供あるいは助言、必要な協力を積極的に行つていきたいと考えています。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

企業は届け出なければならぬので、ちゃんと健康診断の結果なども全部記録をしているわけですよ。そういうものが全く掛かっているというところになるとまさに野方図になつてしまいがちです。そういう管理をしていったらいいかというところも是非連携していただきたいと思ひますので、よろしくお願い申し上げます。

では、次の話題に入つていきたいと思ひます。

私ども、今まで、乳がん・子宮頸がん検診促進議論というところで様々な厚生労働省の方にも要望を上げていただいております。その中で、がん検診の率を上げたい、これは様々な地方議会からも上がつてきておりますし、自治体からもやはり、どうやったら検診率が上げられるだろうというお悩みの声が上がつてきておりました。

しかし、女性特有のがんに関する検診というものは、やっぱり女性だけのミーティングを行な

ければ生な声が上がつてこないんじゃないかというところも要望を私どもさせていただいておりましたけれども、その後の検討状況、いかがでいらつしゃいますか、宇都宮局長、お願い申し上げます。

○政府参考人(宇都宮啓君) お答えいたします。現在、がん検診のあり方に関する検討会におきまして、国のがん検診の指針の改正を見据え、様々な議論を行つているところでございます。

今般、五月三十一日のがん検診のあり方に関する検討会におきましてがん検診の受診率の向上に向けた議論を行つた際、有識者の先生から、ただいま御指摘いただきましたような、乳がん、子宮頸がんといった女性に多いがんのがん検診の受診率を向上させるため、女性に焦点を絞つたヒアリングをすべきではないかという趣旨の御発言をいただきました。

厚生労働省といたしましては、乳がん・子宮頸がん検診促進議員連盟からも御要望をいただいているところでございまして、これらを踏まえ、具体的などヒアリングの持ち方などについて検討してまいりたいと考えてございます。

○薬師寺みちよ君 是非お願いいたします。こういう検査が実は痛いから次から受けたくないんだよねというような、そういった生の声は実は検診率を上げるきっかけにもなりますので、実効性高いものとしてその会議、私も期待をいたしております。よろしくお願い申し上げます。

資料二にお配りしておりますけれども、がんゲノム、これは大変進んでおります。ゲノム検査、パネル検査が実は保険収載されるということの中で、私は心配しておりますのが遺伝性の腫瘍でございます。

遺伝性の腫瘍についても情報が分かつてくるものなのかどうか、宮本局長、教えてください。

○政府参考人(宮本真司君) 先生今御指摘のパネル検査の医療機器につきましては、これまでに二

品目が承認され、今月、六月から保険収載、保険適用されております。そのうち一つは、先生お配りの資料二にも書かれておりますけれども、中外製薬株式会社のファウンダーシオンワンCDxがゲノムプロファイルという医療機器、もう一つがシスメックス株式会社のオンコガイドNCCオンコパネルシステムとの二つでございます。

これらの検査により明らかになった変異が遺伝性の変異であるか否かを確認するためには、がん細胞と正常細胞の両方の変異を比較する必要があります。

このうち、その二つのうち、ファウンダーシオンワンCDxがゲノムプロファイルは、がん細胞のみを検査に用いるため、変異が遺伝性の変異であるか否かを確認することはできません。一方、オンコガイドNCCオンコパネルシステムは、よりその精度を高めるために、がん細胞と正常細胞を共に検査に用いております。このため、結果的に変異が遺伝性の変異であるか否かも確認することができるといふことになっております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

ということとは、今まで分からなかったことというところが分かつてきてしまう。それは、どのような形でこれからデータを触っていくのかということ、すごく私は重要な課題だと考えております。

このようなゲノム検査の結果が判断材料となつて差別ということが行われるんじゃないか、これ、患者会の皆様方からもすごく御心配の声をいただいておりますけれども、佐原審議官、法的に禁止されるということになっていらないでしょうか。

○政府参考人(佐原康之君) 委員御指摘のゲノム検査の結果が判明することによって生じ得る差別に対しては、現在、法的規制は存在していません。

○薬師寺みちよ君 ですから、だからこそ、それを進めていくためには、安全、安心に受けていただくために、差別を禁止するという法が各国でまさに成立をしているわけでございま

す。

だから、日本もこうやって保険収載をするのであれば、見えてくるものがあるのであれば、そこをしっかりと担保していく必要がありますよねということを私は今日訴えたいんです。

それに当たりまして、がんゲノム、様々な職種が必要となつてまいります。そういうものが見えるからこそ、カウンセリグのような技術を持つた方々ということも本当にこれから育成していかなければならないと思ひますけれども、宇都宮局長、どのような新たな職種が必要になってくるという形で今育成を考えていらつしやいますでしょうか。

○政府参考人(宇都宮啓君) お答えいたします。ゲノム医療を推進していくためには、御指摘いただきましたように、患者やその家族が検査結果などを正しく理解して、必要に応じて相談ができるような遺伝カウンセリグに関する専門性を持った者の育成が重要でございます。

厚生労働省としましては、現場の幅広いゲノム医療従事者を対象として、がんゲノム医療に関する相談に対応できるよう研修を実施してございます。また、遺伝子パネル検査後に二次的所見を認めた患者を対象とした遺伝カウンセリグを提供するため、平成三十年度より、がんゲノム医療中核拠点病院などに専門的な遺伝カウンセリグ技術を有する者の配置を行うことを求めてございます。

今後とも、ゲノム医療を推進するため、カウンセリグなどの人材育成に取り組んでまいりたいと考えてございます。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

しかし、カウンセリグだけではなく、いわゆる生物統計学をやる人間というののもこの日本に大変少のうございすし、医学的知識を持ったそういう方々というのほとんどいらつしやらないわけですから、新たな技術のために新たな人材がそこに必要で、まだまだ追いついていないこの現状

というものを私はしっかりと厚生労働省として把握し、そしてその全体像を見た上で法制化も改めて考えていただきたいと思いますけれども、大臣、どのようにお考えになっていらっしゃるのでしょうか、お願い申し上げます。

○国務大臣(根本匠君) 今委員からいろいろとお話がありました。ゲノム医療への期待が高まっておりますので、厚労省もこれを推進しています。一方で、委員からもお話がありました。ゲノム検査によって遺伝子異常が見付かった患者やその血縁者が差別などの不当な取扱いを受けないようにする、これが重要で、以前実施した調査でも、雇用や民間医療保険機関の加入などに際して、ゲノム情報に基づく差別や不利益な取扱いを受けたという回答が一定程度認められました。

やはりこういう観点からゲノムに関する普及啓発や社会環境整備を行うことが必要で、現在厚生労働省では、採用選考の際に遺伝子情報を取得したり利用したりしないようパンフレットを用いて事業主に周知啓発を行っております。また、金融庁、法務省、文科省等に対しても必要な対応を依頼して、実態把握などの取組が行われております。

我々、引き続き、国民が安心してゲノム医療を受けることができるよう、関係省庁と連携して必要な施策を検討していきたいと思っております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

これ、様々なやつぱり省庁にも至る課題でございます。例えばアメリカのGINA法であれば、医療保険に関してはこういう情報、いわゆる遺伝的な検査の結果の情報を用いてはならないということになっていくわけですね。明確にやばりなっているかなくていいか、これは、安心してやはり受けてもらわなければならないということからして考えていくと、まだまだ日本は法整備が進んでいない。

ですから、検討しますではなくて、法整備を進めていくと私は是非大臣にはお答えいただきたいんですけども、もう一声いただけませんか、

うか。

○国務大臣(根本匠君) これは広く社会に影響がある課題ですから、国会議員の先生方の御議論も踏まえながら、国民が安心してゲノム医療を受けることができるよう、関係省庁と連携して必要な施策を検討していきたいと思っております。

○薬師寺みちよ君 法整備をするというところで明言はいただいておりますけれども、でも、これは私としては、絶対に法整備をしていただかなければ前進していいとは思えないと思うんです。

ですから、両輪となつてやつぱりやっていかなければならぬ課題だとして、社会環境整備であつたり人材育成であつたり、という課題がやはりこの中では考えるべきなのか、厚生労働省として真剣に進めていただきたいと思っております。かつ、がんゲノムだけではございません。レアディージーズ、いわゆる希少疾患の皆様方、難病の皆様方、すぐこの分野に期待を抱いている方々から、そういう方々にも応えられるようなこれらの厚生労働省の活動というものを私も注視していきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

ありがとうございます。

○委員長(石田昌宏君) 本日の調査はこの程度にとどめます。

○委員長(石田昌宏君) 次に、児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

まず、政府から趣旨説明を聴取いたします。根本厚生労働大臣。

○国務大臣(根本匠君) ただいま議題となりました児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律案につきまして、その趣旨を御説明いたします。

児童相談所における児童虐待相談への対応件数は、一貫して増加が続いており、平成二十九年度には十三万件を超えています。時に痛ましい事件

により、かけがえのない子供の命が失われる状況が生じており、児童相談所の体制強化、関係機関間の連携強化等の対策が喫緊の課題となっております。

こうした状況を深刻に受け止め、児童虐待防止対策の強化を図るため、この法律案を提出いたしました。

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、児童の権利擁護であります。

法律の施行後二年をめぐり、民法に定める懲戒権の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとしております。また、児童相談所の業務として、児童の安全確保を明文化するほか、児童福祉審議会において児童に意見を聞く場合においては、その児童の状況や環境等に配慮することとしております。

第二に、児童相談所の体制強化であります。

児童相談所がちゅうちゅうなく一時保護などの介入的対応を行うことができるよう、介入的対応を行う職員と保護者支援を行う職員を分けること等としております。また、児童相談所において常時弁護士等の指導の下で法律関連業務を行うための体制整備、医師及び保健師の配置、児童福祉司の任用要件の見直し等による職員の資質の向上を図るとともに、児童相談所の業務に係る第三者評価を努力義務として規定することとしております。

第三に、児童相談所の設置促進であります。

児童相談所の管轄区域に関し、人口その他の社会的条件について定める参酌基準を法定化するとともに、政府は、この法律の施行後五年間をめぐり、中核市及び特別区が児童相談所を設置できるように、設置に係る支援その他の必要な措置を講ずることとしております。

第四に、関係機関間の連携強化であります。

学校、教育委員会、児童福祉施設等の職員について守秘義務を規定するとともに、ドメスティック・バイオレンス対策との連携強化を図るため、

児童相談所と配偶者暴力相談支援センターについて、相互に連携協力に努めるべき機関として法律上明確化することとしております。

最後に、この法律案の施行期日は、一部の規定を除き、平成三十二年四月一日としております。

以上がこの法律案の趣旨でございますが、この法律案につきましては、衆議院において、元号表記を改めるほか、一部修正が行われたところであり、御審議の上、速やかに可決していただくことをお願いいたします。

○委員長(石田昌宏君) この際、本案の衆議院における修正部分について、修正案提出者衆議院議員西村智奈美君から説明を聴取いたします。西村智奈美君。

○衆議院議員(西村智奈美君) ただいま議題となりました児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律案の衆議院における修正部分につきまして、御説明申し上げます。

本修正は、子供の命を守る観点から、政府提出の法律案を一層充実させ、児童虐待防止対策の更なる強化を図ろうとするもので、その主な内容は、第一に、児童相談所長等は、児童虐待を行った保護者について、児童虐待の再発を防止するため、医学的又は心理学的知見に基づく指導を行うよう努めるものとする点。

第二に、政府が検討を加えるべき、児童の意見が尊重され、その最善の利益が優先して考慮されるための措置の例示として、児童の意見を聞く機会の確保及び児童の権利を擁護する仕組みの構築を追加すること。

第三に、児童福祉司の数の基準に関する政令は、各児童相談所の管轄区域内の人口、児童虐待に係る相談に応じた件数、里親への委託の状況及び市町村における児童福祉法による事務の実施状況その他の条件を総合的に勘案して定めるものとする点。

第四に、関係機関等は、要保護児童対策地域協

議会から資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力の求めがあった場合には、これに応ずるよう努めなければならないものとする。

第五に、児童相談所長は、児童虐待を受けた児童が住所等を管轄区域外に移転する場合においては、当該児童及び児童虐待を行った保護者について、移転の前後における支援が切れ目なく行われるよう、移転先の児童相談所長に対し、速やかに必要な情報の提供を行うものとする。同時に、当該情報の提供を受けた児童相談所長は、要保護児童対策地域協議会が速やかに当該情報の交換を行うことができるための措置その他の緊密な連携を図るために必要な措置を講ずるものとする。

第六に、児童相談所の体制強化に対する国の支援の在り方についての検討規定、通報の対象となるDVの形態及び保護命令に係るDV被害者の範囲の拡大についての検討規定等を追加すること。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(石田昌宏君) 以上で趣旨説明及び衆議院における修正部分の説明の聴取は終わりました。

本案に対する質疑は後日に譲ることとし、本日はこれにて散会いたします。

午後五時二十三分散会

六月五日日本委員会に左の案件が付託された。

一、児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律案

(小字及び――は衆議院修正)

児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律案

児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律案

(児童福祉法の一部改正)

第一条 児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十

四号の一部を次のように改正する。

第八条第一項中「第八項」を「第九項」に改め、同条第六項の次に次の一項を加える。

児童福祉審議会は、前項の規定により意見を聴く場合においては、意見を述べる者の心身の状況、その者の置かれている環境その他の状況に配慮しなければならない。

第十条に次の一項を加える。

国は、市町村における前項の体制の整備及び措置の実施に関し、必要な支援を行うよう努めなければならない。

第十一条第一項第二号中「ト」を「ヘ」とし、ホの次に次のように加える。

ヘ 児童の権利の保護の観点から、一時保護の解除後の家庭その他の環境の調整、当該児童の状況の把握その他の措置により当該児童の安全を確保すること。

第十一条第二項中「対し、」の下に「体制の整備その他の措置について」を加え、同条第四項中「第一項第二号」を「第一項第二号ト」に改め、同条に次の二項を加える。

都道府県は、この法律による事務を適切に行うために必要な体制の整備に努めるとともに、当該事務に従事する職員の人材の確保及び資質の向上のために必要な措置を講じなければならない。

国は、都道府県における前項の体制の整備及び措置の実施に関し、必要な支援を行うよう努めなければならない。

第十二条に次の二項を加える。

都道府県知事は、第二項に規定する業務の質の評価を行うことその他必要な措置を講ずることにより、当該業務の質の向上に努めなければならない。

国は、前項の措置を援助するために、児童相談所の業務の質の適切な評価の実施に資するための措置を講ずるよう努めなければならない。

第十二条の三第二項中第五号を第七号とし、

第四号を第六号とし、第三号の次に次の二号を加える。

四 精神保健福祉士

五 公認心理師

第十二条の三第五項中「又はこれに準ずる資格を有する者が」を「若しくはこれに準ずる資格を有する者又は同項第五号に該当する者が」に改め、同条第六項第一号中「又は同項第二号に該当する者若しくはこれに準ずる資格を有する者」を「同項第二号に該当する者若しくはこれに準ずる資格を有する者又は同項第五号に該当する者」に改め、同条に次の一項を加える。

前項第一号に規定する指導をつかさどる所員の数は、政令で定める基準を標準として都道府県が定めるものとする。

第十三条の三第三項中第六号を第八号とし、第五号を第七号とし、第四号の次に次の二号を加える。

第十八条第一号に規定する児童虐待以下単に「児童虐待」というに係る相談に応じた件数、第二十七条第一項第三号の規定による里親への委託の状況及び市町村におけるこの法律による事務の実施状況その他の条件を総合的に勘案してを加える。

五 精神保健福祉士

六 公認心理師

第十三条第五項中「他の児童福祉司が前項の職務を行うために必要な専門的技術に関する指導及び教育を行う児童福祉司」を「指導教育担当児童福祉司」に改め、同条第六項中「前項の指導及び教育を行う児童福祉司」を「指導教育担当児童福祉司」に改め、同条第四項の次に次の一項を加える。

児童福祉司の中には、他の児童福祉司が前項の職務を行うために必要な専門的技術に関する指導及び教育を行う児童福祉司(次項及び第七項において「指導教育担当児童福祉司」という。)が含まなければならない。

第二十一条の十の二第二項中(平成十二年法律第八十二号)を削る。

第二十五条の三に次の一項を加える。

関係機関等は、前項の規定に基づき、協議会から資料又は情報の提供、意見の開陳その他必要な協力の求めがあった場合には、これに応ずるよう努めなければならない。

第三十三条の二第二項及び第四十七條第三項に次のただし書を加える。

ただし、体罰を加えることはできない。

第三十三条の十二第二項中児童虐待の防止等に関する法律第二条に規定するを削り、同法を児童虐待の防止等に関する法律に改める。

第三十四条の二十第一項第四号中「児童虐待の防止等に関する法律第二条に規定する」を削る。

第四十七條第三項に次のただし書を加える。

ただし、体罰を加えることはできない。

第十二条第三項中「のうち」の下に「第二十八條第一項各号に掲げる措置を採ることその他の」を加え、「ものを」を「ものについて、常時弁護士による助言又は指導の下で」に、「ことの重要性に鑑み」を「ため」に改め、同条第四項及び第六項中「第一項」を「第三項」に改め、同条第一項の次に次の一項を加える。

児童相談所の管轄区域は、地理的条件、人口、交通事情その他の社会的条件について政令で定める基準を参照して都道府県が定めるものとする。

第十二条の三第六項中「指導を」を「心理に関する専門的な知識及び技術を必要とする指導を」に、「次の各号に掲げる指導の区分に応じ、当該各号に定める者を」を「第二項第一号に該当する者若しくはこれに準ずる資格を有する者、同項第二号に該当する者若しくはこれに準ずる資格を有する者又は同項第五号に該当する者」に改め、同条各号を削り、同条第七項中「前項第一号」を「前項」に改め、同条に次の一項を加える。

児童の健康及び心身の発達に関する専門的な知識及び技術を必要とする指導をつかさどる所員の中には、医師及び保健師が、それぞれ一人以上含まなければならない。

第十二条の五中「児童相談所の管轄区域」を「当該都道府県内の児童相談所を援助する中央児童相談所の指定」に改める。

第十三条第三項第二号中「以上」の下に「相談援助業務」を、「業務」の下に「をいう。第七号において同じ。」を加え、同項第七号中「児童福祉事業」を「相談援助業務」に改め、同条第六項中「者」の下に「であつて、厚生労働大臣が定める基準に適合する研修の課程を修了したもの」を加える。

（児童虐待の防止等に関する法律の一部改正）

第三条 児童虐待の防止等に関する法律 平成十二年法律第八十二号の一部を次のように改正する。

第四條第一項中「相互間」の下に「又は関係地方公共団体相互間、市町村、児童相談所、福祉事務所、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年法律第三十一号）第三條第一項に規定する配偶者暴力相談支援センター（次条第一項において単に「配偶者暴力相談支援センター」という。）、学校及び医療機関の間を加え、同条中第七項を第八項とし、第六項とし、第五項の次に次の一項を加える。

6 児童相談所の所長は、児童虐待を受けた児童が住所又は居所を当該児童相談所の管轄区域外に移転する場合においては、当該児童の家庭環境その他の環境の変化による影響に鑑み、当該児童及び当該児童虐待を行った保護者について、その移転の前後において指導、助言その他の必要な支援が切れ目なく行われるよう、移転先の住所又は居所を管轄する児童相談所の所長に対し、速やかに必要な情報の提供を行うものとする。この場合において、当該情報の提供を受けた児童相談所所長は、児童福祉法（昭和二十二年法律第六十四号）第二十五條の二第一項に規定する要保護児童対策地域協議会が速やかに当該情報の交換を行うことができるための措置その他の緊密な連携を図るために必要な措置を講ずるものとする。

第五條第一項中「病院」の下に「、都道府県警察、婦人相談所、教育委員会、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年法律第三十一号）第三條第一項に規定する配偶者暴力相談支援センター」を、「弁護士」の下に「、警察官、婦人相談員」を加え、同条中第三項を第五項とし、第二項の次に次の二項を加える。

3 第一項に規定する者は、正当な理由がな

く、その職務に関して知り得た児童虐待を受けたと思われる児童に関する秘密を漏らしてはならない。

4 前項の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第二項の規定による国及び地方公共団体の施策に協力するように努める義務の遵守を妨げるものと解釈してはならない。

第六條第二項中「昭和二十二年法律第六十四号」を削る。

第十一條第五項中「第三項を第四項に改め、同項を同条第六項とし、同条第一項から第四項までを一項とし、繰り下げ、同条に第一項として次の一項を加える。

都道府県知事又は児童相談所所長は、児童虐待を行った保護者について児童福祉法第二十七條第一項第二号又は第二十六條第一項第二号の規定により指導を行う場合は、当該保護者について、児童虐待の再発を防止するため、医学的又は心理学的知見に基づく指導を行うよう努めるものとする。

第十一條に次の一項を加える。

16 都道府県は、保護者への指導（第一項の指導及び児童虐待を行った保護者に対する児童福祉法第十一條第一項第二号二の規定による指導をいう。以下この項において同じ。）を効果的に行うため、同法第十三條第五項に規定する指導教育担当児童福祉司に同項に規定する指導及び教育のほかに保護者への指導を行う者に対する専門的技術に関する指導及び教育を行わせるとともに、第八條の二第一項の規定による調査若しくは質問、第九條第一項の規定による立入り及び調査若しくは質問、第九條の二第一項の規定による調査若しくは質問、第九條の三第一項の規定による臨検若しくは捜索又は同条第二項の規定による調査若しくは質問を併せて行った児童の福祉に関する事務に従事する職員並びに同法第三十三條第一項又は第二項の規定による児童の一時保護を行つた児童福祉司以外の者に当該児童に係る保護者への指導を行わせることその他の必要な措置を講じなければならない。

○第一項中「見込まれる効果」の下に「当該児童の家庭環境」を加え、同条第十三條第四項中「者」の下に「正当な理由がなく」を加える。

第十四條第一項中「際して、」の下に「体罰を加えることその他」を加え、「超えて」を「超える行為により」に改める。

第十六條第一項中「第二項及び第五項を第四項まで及び第六項に改め、同条第二項中「第十一條第四項を第十一條第五項に改める。

（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律の一部改正）

第四條 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成十三年法律第三十一号）の一部を次のように改正する。

第三條第三項第三号中「及び第八條の三を」を「第八條の三及び第九條」に改める。

第九條中「福祉事務所等」を「福祉事務所、児童相談所その他の」に改める。

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、令和十二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 附則第四條の規定 公布の日

二 第二條（次号に掲げる規定を除く。）の規定並びに次条及び附則第三條の規定 令和十二年四月一日

三 第二條中児童福祉法第十二條の改正規定（同条第四項及び第六項に係る部分並びに同条第一項の次に一項を加える部分に限る。）及び同法第十二條の五の改正規定 令和十二年四月一日

（児童福祉法に関する経過措置）

第二條 前条第一号に掲げる規定の施行の際現に任用されている児童福祉司は、第二條の規定による改正後の児童福祉法（次条において「新法」という。）第十三條第三項の規定により任用された児童福祉司とみなす。

（指導教育担当児童福祉司に関する経過措置）

第三條 附則第一條第一号に掲げる規定の施行前に実施された第二條の規定による改正前の児童

福祉法第十三條第九項（第一條の規定による改正前にあつては、同条の規定による改正前の児童福祉法第十三條第八項）に規定する厚生労働大臣が定める基準に適合する研修（厚生労働大臣が定めるものに限る。）は、同号に掲げる規定の施行後は、新法第十三條第六項に規定する厚生労働大臣が定める基準に適合する研修とみなす。

福祉法第十三條第九項（第一條の規定による改正前にあつては、同条の規定による改正前の児童福祉法第十三條第八項）に規定する厚生労働大臣が定める基準に適合する研修（厚生労働大臣が定めるものに限る。）は、同号に掲げる規定の施行後は、新法第十三條第六項に規定する厚生労働大臣が定める基準に適合する研修とみなす。

（その他の経過措置の政令への委任）

第四條 前二條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。

（調整規定）

第五條 この法律の施行の日が民法等の一部を改正する法律（平成二十一年法律第 号）の施行の日前である場合には、同法第三條のうち児童福祉法第十一條第一項第二号トの改正規定中「第十一條第一項第二号ト」とあるのは、「第十一條第一項第二号チ」とする。

（児童福祉司の数の基準に関する見直し）

第六條 第一條の規定による改正後の児童福祉法第十二條第一項に規定する政令で定める基準については、児童福祉司の数の対する児童虐待の防止等に関する法律第二條に規定する児童虐待（次条第八項及び第九項において単に「児童虐待」という。）に係る相談に応ずる件数が過重なものとならないよう、必要な見直しが行われるものとする。

（検討等）

第六條 政府は、速やかに、児童相談所の職員の処遇の改善に資するための措置、児童福祉法第二十一條の四に規定する児童を一時保護する施設及び同法第三十三條第一項又は第二項の委託を受けて一時保護を行う者の責務の拡充に係る方策、当該施設又は当該者が行う一時保護の質的向上に係る方策その他の児童相談所の体制の強化に対する国の支援その他の措置の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、この法律の施行後一年を目途として、児童福祉法第六條の三第八項に規定する要保護児童を適切に保護するために都道府県及び児童相談所が採る一時保護その他の措置に

係る手続の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2³ 政府は、この法律の施行後一年を目途として、この法律の施行の状況等を勘案し、児童の

福祉に関し専門的な知識及び技術を必要とする支援を行う者についての資格の在り方その他当該者についての必要な資質の向上を図るための方策について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

3⁴ 政府は、この法律の施行後二年を目途として、児童の保護及び支援に当たって、児童が^{○自ら}意見を述べることができる機会の確保、当該機会における児童を支援する仕組みの構築^{○その他の児童}の意見が尊重され、その最善の利益が優先して考慮されるための措置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必要な措置を講ずるものとする。

○児童の意見を聴く機会及び

を述べることができる機会の確保、当該機会における児童を支援する仕組みの構築^{○その他の児童}の意見が尊重され、その最善の利益が優先して考慮されるための措置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必要な措置を講ずるものとする。

○児童の意見を聴く機会及び

4⁵ 政府は、この法律の施行後二年を目途として、民法(明治二十九年法律第八十九号)第八百二十二条の規定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必要な措置を講ずるものとする。

9 政府は、この法律の施行後五年を目途として、この法律による改正後の児童福祉法及び児童虐待の防止等に関する法律の規定の施行の状況を勘案し、児童虐待の予防及び早期発見のための方策、児童虐待を受けた児童の保護及び自立の支援並びに保護者に対する指導及び支援の在り方その他の児童虐待の防止等に関する施策の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

5⁶ 政府は、この法律の施行後五年間を目途として、児童相談所及び児童福祉法第十二条の四に規定する児童一時保護^ハの施設(以下この項及び第七項において「児童相談所等」という。)の整備の状況、児童福祉司その他の児童相談所の職員の確保の状況等を勘案し、地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の二十二第一項の中核市及び特別区が児童相談所を設置することができるように、児童相談所等の整備並びに職員の確保及び育成の支援その他必要な措置を講ずるものとする。

第八條 政府は、附則第一條第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第六條第一項及び第二項の通報の対象となる同条第一項に規定する配偶者からの暴力の形態並びに同法第十條第一項から第四項までの規定による命令の申立てをすることができる同条第一項に規定する被害者の範囲の拡大について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

6⁷ 政府は、前項の支援を講ずるに当たっては、関係地方公共団体その他の関係団体との連携を図るものとする。

2 政府は、附則第一條第一号に掲げる規定の施行後三年を目途に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第一條第一項に規定する配偶者からの暴力に係る被害者の地域社会における更正のための指導及び支援の在り方について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

7⁸ 政府は、この法律の施行後五年を目途として、第五項の支援その他必要な措置の実施状況、児童相談所の設置状況及び児童虐待をめぐ

第九條 少年法(昭和二十三年法律第六十八号)の七條を次のように改正する。

て、第五項の支援その他必要な措置の実施状況、児童相談所の設置状況及び児童虐待をめぐ

第十六條 第一項中「第十二條の三第二項第六号」を「第十二條の三第二項第六号」に改める。

職員の確保及び育成の支援の在り方について検討

第十六條 第一項中「第十二條の三第二項第六号」を「第十二條の三第二項第六号」に改める。

第七部 厚生労働委員会会議録第十五号 令和元年六月六日【参議院】

第七部 厚生労働委員会会議録第十五号 令和元年六月六日【参議院】

令和元年六月二十八日印刷

令和元年七月一日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

〇