

第二百一回国会
衆議院
厚生労働委員会
議 録
第十六号

令和二年六月九日(火曜日)

午後四時三十分開議

出席委員

委員長 盛山 正仁君

理事 後藤 茂之君

理事 富岡 勉君

理事 平口 洋君

理事 岡本 充功君

安藤 高夫君

木村 哲也君

小林 鷹之君

佐藤 明男君

田村 憲久君

船橋 利美君

山田 美樹君

尾辻かな子君

下条 みつ君

中島 克仁君

山井 和則君

榊屋 敬悟君

藤田 文武君

新谷 正義君

長尾 敬君

小川 淳也君

高木美智代君

大岡 敏孝君

小島 敏文君

後藤田正純君

繁本 護君

谷川 とむ君

堀内 詔子君

稲富 修二君

岡本あき子君

白石 洋一君

西村智奈美君

伊佐 進一君

宮本 徹君

尾辻かな子君

山井 和則君

加藤 勝信君

稲津 久君

小島 敏文君

自見はなこ君

達谷窟庸野君

吉田 学君

宮崎 雅則君

政府参考人
(厚生労働省医薬・生活衛生局長)
鎌田 光明君

政府参考人
(厚生労働省職業安定局長)
小林 洋司君

政府参考人
(厚生労働省子ども家庭局長)
渡辺由美子君

政府参考人
(厚生労働委員会専門員)
吉川美由紀君

六月八日

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための休業者、離職者等の生活の支援に関する特別措置法案(岡本充功君外六名提出、衆法第一七号)

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律案(内閣提出第五九号)

同月二日

全ての子供に格差なく、等しく質の高い保育を保障するための保育・児童保育関係予算の大幅増額と施策の拡充に関する請願(穀田恵二君紹介)(第六三六号)

同(吉田統彦君紹介)(第七〇四号)

同(今井雅人君紹介)(第七六五号)

同(畑野君枝君紹介)(第七六六号)

同(本村伸子君紹介)(第七六七号)

障害福祉についての法制度拡充に関する請願(岸本周平君紹介)(第六三七号)

同(篠原豪君紹介)(第六九二号)

同(笠浩史君紹介)(第七三七号)

同(高橋ひなこ君紹介)(第七九六号)

同(三谷英弘君紹介)(第七九七号)

同(森田俊和君紹介)(第七九八号)

同(木原誠二君紹介)(第八〇七号)

同(串田誠一君紹介)(第八〇八号)

同(階猛君紹介)(第八〇九号)
国の責任でお金の心配なく誰もが必要な医療・介護を受けられるようにすることに関する請願

(穀田恵二君紹介)(第六四二号)

同(藤野保史君紹介)(第七二六号)
全国一律最低賃金制度の実現を求めることに関する請願(重徳和彦君紹介)(第六四三号)

同(関健一郎君紹介)(第七〇六号)

同(吉田統彦君紹介)(第七〇七号)

同(本村伸子君紹介)(第七六九号)

パーキンソン病患者への難病対策の推進に関する請願(階猛君紹介)(第六四四号)

同(金子恵美君紹介)(第六六四号)

同(枝野幸男君紹介)(第七〇九号)

同(金子恵美君紹介)(第七一〇号)

同(榊屋敬悟君紹介)(第七一一号)

同(田畑裕明君紹介)(第七九五号)

若い人も高齢者も安心できる年金制度に関する請願(宮本徹君紹介)(第六九一号)

同(赤嶺政賢君紹介)(第七一二号)

同(枝野幸男君紹介)(第七一三号)

同(笠井亮君紹介)(第七一四号)

同(穀田恵二君紹介)(第七一五号)

同(志位和夫君紹介)(第七一六号)

同(清水忠史君紹介)(第七一七号)

同(塩川鉄也君紹介)(第七一八号)

同(関健一郎君紹介)(第七一九号)

同(田村貴昭君紹介)(第七二〇号)

同(高橋千鶴子君紹介)(第七二一号)

同(畑野君枝君紹介)(第七二二号)

同(藤野保史君紹介)(第七二三号)

同(宮本徹君紹介)(第七二四号)

同(本村伸子君紹介)(第七二五号)

同(本村伸子君紹介)(第七二七号)

ケアプラン有料化などの制度見直しの中止、介

護従事者の大幅な処遇改善、介護保険の抜本改善に関する請願(関健一郎君紹介)(第七〇五号)

同(本村伸子君紹介)(第七六八号)

安全・安心の医療・介護の実現のため夜勤改善と大幅増員を求めることに関する請願(吉田統彦君紹介)(第七〇八号)

同(畑野君枝君紹介)(第七七〇号)

保険でよりよい歯科医療を求めることに関する請願(田村貴昭君紹介)(第七三六号)

高過ぎる国民健康保険料の引下げへ抜本的改善を求めることに関する請願(本村伸子君紹介)(第七六三三号)

減らない年金、頼れる年金を求めることに関する請願(本村伸子君紹介)(第七六四号)

花粉症の薬、湿布等を医療保険の対象から外さないことに関する請願(今井雅人君紹介)(第七七二二号)

同月八日

障害福祉についての法制度拡充に関する請願(赤嶺政賢君紹介)(第八一二号)

同(池田真紀君紹介)(第八一三三号)

同(石崎徹君紹介)(第八一四号)

同(大野敬太郎君紹介)(第八一五号)

同(岡本あき子君紹介)(第八一六号)

同(奥野総一郎君紹介)(第八一七号)

同(海江田万里君紹介)(第八一八号)

同(小林茂樹君紹介)(第八一九号)

同(高村正大君紹介)(第八二〇号)

同(佐藤公治君紹介)(第八二一号)

同(櫻井周君紹介)(第八二二号)

同(繁本護君紹介)(第八二三号)

同(中谷一馬君紹介)(第八二四号)

同(西村智奈美君紹介)(第八二五号)

同(前原誠司君紹介)(第八二六号)

同(村上史好君紹介)(第八二七号)

同(山崎誠君紹介)(第八二八号)	同(山井和則君紹介)(第八九五号)	同(金子恵美君紹介)(第九四六号)	る請願(志位和夫君紹介)(第九四三号)
同(山本和嘉子君紹介)(第八二九号)	同(山本有二君紹介)(第八九六号)	同(上川陽子君紹介)(第九四七号)	ウイルス性の肝がん・重度肝硬変患者への支援
同(柚木道義君紹介)(第八三〇号)	同(阿部知子君紹介)(第九二八号)	同(源馬謙太郎君紹介)(第九四八号)	と肝炎ウイルス検査及び治療薬の研究開発の促
同(安藤裕君紹介)(第八五二号)	同(青山大人君紹介)(第九二九号)	同日吉雄太君紹介(第九四九号)	進に関する請願(佐藤明男君紹介)(第一〇〇九
同(伊藤俊輔君紹介)(第八五三号)	同(石田祝稔君紹介)(第九三〇号)	同(本村伸子君紹介)(第九五〇号)	号)
同(小倉將信君紹介)(第八五四号)	同(源馬謙太郎君紹介)(第九三一号)	同(今枝宗一郎君紹介)(第一〇二四号)	同月九日
同(佐々木隆博君紹介)(第八五五号)	同(後藤祐一君紹介)(第九三二号)	同(城内実君紹介)(第一〇二五号)	全ての子供に格差なく、等しく質の高い保育を
同(齊藤鉄夫君紹介)(第八五六号)	同(塩谷立君紹介)(第九三三号)	同(寺田学君紹介)(第一〇二六号)	保障するための保育・学童保育関係予算の大幅
同(清水忠史君紹介)(第八五七号)	同(中川正春君紹介)(第九三四号)	同(永岡桂子君紹介)(第一〇二七号)	増額と施策の拡充に関する請願(浅野哲君紹介)
同(寺田学君紹介)(第八五八号)	同(長坂康正君紹介)(第九三五号)	同(宮川伸子君紹介)(第九四〇号)	(第一〇四四号)
同(富樫博之君紹介)(第八五九号)	同(日吉雄太君紹介)(第九三六号)	同(阿部知子君紹介)(第九二四号)	同(山尾志桜里君紹介)(第一〇四五号)
同(中谷元君紹介)(第八六〇号)	同(福山守君紹介)(第九三七号)	同(阿部知子君紹介)(第九二四号)	同(篠原孝君紹介)(第一〇二七二号)
同(永岡桂子君紹介)(第八六一号)	同(星野剛士君紹介)(第九三八号)	同(ケアプラン有料化などの制度見直しの中止、介	ケアプラン有料化などの制度見直しの中止、介
同(野田毅君紹介)(第八六二号)	同(牧義夫君紹介)(第九三九号)	護従事者の大幅な処遇改善、介護保険の抜本改	護従事者の大幅な処遇改善、介護保険の抜本改
同(堀越啓仁君紹介)(第八六三号)	同(宮川伸子君紹介)(第九四〇号)	善に関する請願(岡本あき子君紹介)(第八七二	善に関する請願(赤嶺政賢君紹介)(第一〇四六
同(三ッ林裕巳君紹介)(第八六四号)	同(本村伸子君紹介)(第九四一号)	号)	号)
同(宮本徹君紹介)(第八六五号)	同(矢上雅義君紹介)(第九四二号)	同(お金の心配なく、国の責任で安心して暮らせる	同(笠井亮君紹介)(第一〇四七号)
同(江田康幸君紹介)(第八七三三)	同(穴見陽一君紹介)(第一〇二二号)	社会とするための社会保障制度の拡充等に関す	同(穀田恵二君紹介)(第一〇四八号)
同(大隈和英君紹介)(第八七四号)	同(石川香織君紹介)(第一〇二二二)	る請願(赤嶺政賢君紹介)(第九二二二)	同(志位和夫君紹介)(第一〇四九号)
同(大島敦君紹介)(第八七五号)	同(稲富修二君紹介)(第一〇二三)	同(笠井亮君紹介)(第九一三三)	同(清水忠史君紹介)(第一〇五〇号)
同(岡田克也君紹介)(第八七六号)	同(今枝宗一郎君紹介)(第一〇一四号)	同(穀田恵二君紹介)(第九一四四)	同(塩川鉄也君紹介)(第一〇五一号)
同(奥野信亮君紹介)(第八七七号)	同(菊田真紀子君紹介)(第一〇一五号)	同(志位和夫君紹介)(第九一五五)	同(田村貴昭君紹介)(第一〇五二二)
同(神谷裕君紹介)(第八七八号)	同(國場幸之助君紹介)(第一〇一六号)	同(塩川鉄也君紹介)(第九一七号)	同(高橋千鶴子君紹介)(第一〇五三三)
同(岸本周平君紹介)(第八七九号)	同(谷川とむ君紹介)(第一〇一七号)	同(田村貴昭君紹介)(第九一八号)	同(畑野君枝君紹介)(第一〇五四号)
同(齊木武志君紹介)(第八八〇号)	同(辻元清美君紹介)(第一〇一八号)	同(塩川鉄也君紹介)(第九一九号)	同(藤野保史君紹介)(第一〇五五号)
同(関健一郎君紹介)(第八八一号)	同(馬場伸幸君紹介)(第一〇一九号)	同(高橋千鶴子君紹介)(第九一九号)	同(宮本徹君紹介)(第一〇五六号)
同(高井崇志君紹介)(第八八二号)	同(原口一博君紹介)(第一〇二〇号)	同(畑野君枝君紹介)(第九二〇号)	同(本村伸子君紹介)(第一〇五七号)
同(武部新君紹介)(第八八三号)	同(細田健一君紹介)(第一〇二二二)	同(藤野保史君紹介)(第九二一一)	同(下条みつ君紹介)(第一一三二二)
同(玉木雄一郎君紹介)(第八八四号)	同(緑川貴士君紹介)(第一〇二三)	同(宮本徹君紹介)(第九二二三)	同(本村伸子君紹介)(第一一三三二)
同(長尾秀樹君紹介)(第八八五号)	同(緑川貴士君紹介)(第一〇二三)	同(本村伸子君紹介)(第九二三三)	同(稲富修二君紹介)(第一二七四号)
同(西岡秀子君紹介)(第八八六号)	同(吉田統彦君紹介)(第一〇二三)	同(本村伸子君紹介)(第九二三三)	安全・安心の医療・介護の実現のため夜勤改善
同(福井照君紹介)(第八八七号)	同(難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の	同(お金の心配なく、国の責任で安心して暮らせる	と大幅増員を求めることに関する請願(浅野哲
同(福田昭夫君紹介)(第八八八号)	総合的な推進に関する請願(岡本充功君紹介)	同(赤嶺政賢君紹介)(第一〇一〇号)	君紹介)(第一〇五八号)
同(馬淵澄夫君紹介)(第八八九号)	(第八五〇号)	同(青山雅幸君紹介)(第八九七号)	同(吉良州司君紹介)(第一一三三三)
同(三谷英弘君紹介)(第八九〇号)	同(井林憲憲君紹介)(第八九八号)	同(井林憲憲君紹介)(第八九八号)	同(牧義夫君紹介)(第一一三四号)
同(緑川貴士君紹介)(第八九一号)	同(大西健介君紹介)(第八九九号)	同(大西健介君紹介)(第八九九号)	同(柚木道義君紹介)(第一一三五号)
同(谷田川元君紹介)(第八九二二)	同(吉田統彦君紹介)(第九〇〇号)	同(赤嶺政賢君紹介)(第九二六号)	同(赤嶺政賢君紹介)(第一二七五号)
同(山内康一君紹介)(第八九三三)	同(遠藤利明君紹介)(第九四四号)	同(君紹介)(第九二七号)	同(池田真紀君紹介)(第一二七六号)
同(山岡達九君紹介)(第八九四四)	同(岡本あき子君紹介)(第九四五五)	減らない年金、頼れる年金を求めることに関す	同(稲富修二君紹介)(第一二七七号)

同(大河原雅子君紹介)(第一二七八号)
同(笠井亮君紹介)(第一二七九号)
同(亀井亜紀子君紹介)(第一二八〇号)
同(源馬謙太郎君紹介)(第一二八一号)
同(穀田恵二君紹介)(第一二八二号)
同(志位和夫君紹介)(第一二八三号)
同(清水忠史君紹介)(第一二八四号)
同(塩川鉄也君紹介)(第一二八五号)
同(重徳和彦君紹介)(第一二八六号)
同(田村貴昭君紹介)(第一二八七号)
同(高橋千鶴子君紹介)(第一二八八号)
同(畑野君枝君紹介)(第一二八九号)
同(日吉雄太君紹介)(第一二九〇号)
同(藤野保史君紹介)(第一二九一号)
同(宮本徹君紹介)(第一二九二号)
同(本村伸子君紹介)(第一二九三号)
同(横光克彦君紹介)(第一二九四号)
お金の心配なく、国の責任で安心して暮らせる
社会とするための社会保障制度の拡充に関する
請願(赤嶺政賢君紹介)(第一〇五九号)
同(笠井亮君紹介)(第一〇六〇号)
同(穀田恵二君紹介)(第一〇六一号)
同(志位和夫君紹介)(第一〇六二号)
同(清水忠史君紹介)(第一〇六三号)
同(塩川鉄也君紹介)(第一〇六四号)
同(田村貴昭君紹介)(第一〇六五号)
同(高橋千鶴子君紹介)(第一〇六六号)
同(畑野君枝君紹介)(第一〇六七号)
同(藤野保史君紹介)(第一〇六八号)
同(宮本徹君紹介)(第一〇六九号)
同(本村伸子君紹介)(第一〇七〇号)
七十五歳以上医療費窓口負担二割化に反対する
ことに関する請願(赤嶺政賢君紹介)(第一〇七
一号)
同(笠井亮君紹介)(第一〇七二号)
同(穀田恵二君紹介)(第一〇七三号)
同(志位和夫君紹介)(第一〇七四号)
同(清水忠史君紹介)(第一〇七五号)
同(塩川鉄也君紹介)(第一〇七六号)

同(田村貴昭君紹介)(第一〇七七号)
同(高橋千鶴子君紹介)(第一〇七八号)
同(畑野君枝君紹介)(第一〇七九号)
同(藤野保史君紹介)(第一〇八〇号)
同(宮本徹君紹介)(第一〇八一号)
同(本村伸子君紹介)(第一〇八二号)
障害福祉についての法制度拡充に関する請願
(浅野哲君紹介)(第一〇八三号)
同(うえの賢一郎君紹介)(第一〇八四号)
同(太田昌孝君紹介)(第一〇八五号)
同(柿沢未途君紹介)(第一〇八六号)
同(田嶋要君紹介)(第一〇八七号)
同(武村展英君紹介)(第一〇八八号)
同(森山裕君紹介)(第一〇八九号)
同(屋良朝博君紹介)(第一〇九〇号)
同(金子恵美君紹介)(第一〇九三九号)
同(川崎二郎君紹介)(第一〇九四〇号)
同(黒岩宇洋君紹介)(第一〇九四一
号)
同(小寺裕雄君紹介)(第一〇九四二
号)
同(下条みつ君紹介)(第一〇九四三
号)
同(馳浩君紹介)(第一〇九四四号)
同(初鹿明博君紹介)(第一〇九四五
号)
同(藤野保史君紹介)(第一〇九四六
号)
同(船橋利実君紹介)(第一〇九四七
号)
同(渡辺周君紹介)(第一〇九四八
号)
同(井林辰憲君紹介)(第一〇九四九
号)
同(泉健太君紹介)(第一〇九五〇
号)
同(枝野幸男君紹介)(第一〇九五
七号)
同(尾辻かな子君紹介)(第一〇九五
八号)
同(大岡敏孝君紹介)(第一〇九五
九号)
同(大河原雅子君紹介)(第一〇九
〇〇号)
同(菅直人君紹介)(第一〇九〇一
号)
同(末松義規君紹介)(第一〇九〇二
号)
同(船田元君紹介)(第一〇九〇三
号)
難病・長期慢性疾病・小児慢性特定疾病対策の
総合的な推進に関する請願(青山大人君紹介
(第一〇九一
号)
同(浅野哲君紹介)(第一〇九二
号)
同(伊藤渉君紹介)(第一〇九三
号)

同(池田真紀君紹介)(第一〇九四
号)
同(石田祝稔君紹介)(第一〇九五
号)
同(稲富修二君紹介)(第一〇九六
号)
同(大串正樹君紹介)(第一〇九七
号)
同(大西宏幸君紹介)(第一〇九八
号)
同(勝俣孝明君紹介)(第一〇九九
号)
同(岸本周平君紹介)(第一〇一〇
号)
同(佐藤茂樹君紹介)(第一〇一〇
一
号)
同(階猛君紹介)(第一〇一〇二
号)
同(中村裕之君紹介)(第一〇一〇
三
号)
同(根本匠君紹介)(第一〇一〇四
号)
同(野田聖子君紹介)(第一〇一〇
五
号)
同(原田義昭君紹介)(第一〇一〇
六
号)
同(平口洋君紹介)(第一〇一〇七
号)
同(福田昭夫君紹介)(第一〇一〇
八
号)
同(三ッ林裕巳君紹介)(第一〇一
〇九
号)
同(宮内秀樹君紹介)(第一〇一一
〇
号)
同(楠木道義君紹介)(第一〇一一
一
号)
同(阿部知子君紹介)(第一〇一一
四
号)
同(小沢一郎君紹介)(第一〇一一
九
号)
同(金子恵美君紹介)(第一〇一二
〇
号)
同(金子恭之君紹介)(第一〇一二
一
号)
同(川崎二郎君紹介)(第一〇一二
二
号)
同(佐々木隆博君紹介)(第一〇一
二
三
号)
同(齊藤鉄夫君紹介)(第一〇一
二
四
号)
同(繁本護君紹介)(第一〇一
二
五
号)
同(鈴木貴子君紹介)(第一〇一
二
六
号)
同(武村展英君紹介)(第一〇一
二
七
号)
同(玉木雄一郎君紹介)(第一〇一
二
八
号)
同(辻元清美君紹介)(第一〇一
二
九
号)
同(馳浩君紹介)(第一〇一
三
〇
号)
同(山岡達丸君紹介)(第一〇一
三
一
号)
同(阿部知子君紹介)(第一〇一
三
二
号)
同(石田真敏君紹介)(第一〇一
三
三
号)
同(上野宏史君紹介)(第一〇一
三
四
号)
同(江田康幸君紹介)(第一〇一
三
五
号)
同(小淵優子君紹介)(第一〇一
三
六
号)
同(大岡敏孝君紹介)(第一〇一
三
七
号)
同(奥野総一郎君紹介)(第一〇一
三
八
号)

同(鬼木誠君紹介)(第一三一一
号)
同(下条みつ君紹介)(第一三一二
号)
同(高島修一君紹介)(第一三一二
三
号)
同(武井俊輔君紹介)(第一三一二
四
号)
同(中川正春君紹介)(第一三一二
五
号)
同(野田毅君紹介)(第一三一二
六
号)
同(福田元君紹介)(第一三一二
七
号)
同(船田元君紹介)(第一三一二
八
号)
同(細野豪志君紹介)(第一三一二
九
号)
同(堀越啓仁君紹介)(第一三二
〇
号)
同(横光克彦君紹介)(第一三二
一
号)
同(吉川赳君紹介)(第一三二二
号)
お金の心配なく、国の責任で安心して暮らせる
社会とするための社会保障制度の拡充等に関す
る請願(本村伸子君紹介)(第一一二二
号)
ウイルス性の肝がん・重度肝硬変患者への支援
と肝炎ウイルス検査及び治療薬の研究開発の促
進に関する請願(稲富修二君紹介)(第一一二
三
号)
同(大串正樹君紹介)(第一一二
四
号)
同(岡本あき子君紹介)(第一一二
五
号)
同(福田昭夫君紹介)(第一一二
六
号)
同(三ッ林裕巳君紹介)(第一一二
七
号)
同(江田康幸君紹介)(第一一二
八
号)
同(大隈和英君紹介)(第一一二
九
号)
同(岡本充功君紹介)(第一一二
〇
号)
同(繁本護君紹介)(第一一二
一
号)
同(白須賀貴樹君紹介)(第一一二
二
号)
同(高木美智代君紹介)(第一一二
三
号)
同(長尾敬君紹介)(第一一二
四
号)
同(西村智奈美君紹介)(第一一二
五
号)
同(宮本徹君紹介)(第一一二
六
号)
同(尾辻かな子君紹介)(第一一二
七
号)
同(大岡敏孝君紹介)(第一一二
八
号)
同(菅直人君紹介)(第一一二
九
号)
同(後藤茂之君紹介)(第一一二
〇
号)
同(船田元君紹介)(第一一二
一
号)
医療・介護の負担増の中止を求めることに関す
る請願(枝野幸男君紹介)(第一一二
二
号)

よる求職活動の長期化等に対応するため、雇用保険の基本手当の受給資格者に対し、その給付日数を六十日、一部の者については三十日延長できることとしています。

第三に、雇用保険の安定的な財政運営を確保するため求職者給付等に要する費用の一部について、令和二年度及び令和三年度に限り、一般会計から雇用勘定に繰り入れることができることとしています。

また、雇用調整助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金及び新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース助成金を支給する事業に要する費用のうち、当該事業に基づき支給又は助成をする額と基本手当の日額の最高額との差等を考慮して政令で定めるところにより算出した額について、両年度に限り、一般会計から雇用勘定に繰り入れることとしています。

さらに、両年度において、育児休業給付及び雇用安定事業に要する費用を、雇用勘定の積立金から借り入れることができることとしています。

最後に、この法律案の施行期日は、公布の日としています。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容の概要でございます。

御審議の上、速やかに可決いただくことをお願いいたします。

○盛山委員長 次に、尾辻かな子君。

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための休業者、離職者等の生活の支援に関する特別措置法案

〔本号末尾に掲載〕

○尾辻議員 ただいま議題となりました新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための休業者、離職者等の生活の支援に関する特別措置法案につきまして、提出者を代表して、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

新型コロナウイルス感染症等の影響により、本

年二月以降、事業活動が急激に縮小し、経済は厳しい状況に置かれています。これに伴い、休業や離職等を余儀なくされた労働者は増加の一途をたどっております。経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた場合であっても、企業は、雇用調整助成金等を活用し休業手当を支払い、雇用を維持することが大原則であります。政府においても、これまで雇用調整助成金の要件緩和などの措置を講じてきましたが、残念ながら、休業手当が支払われていないという事例もあります。また、休業手当が支払われていても、労働基準法の定める平均賃金の六割の保障では支給額が低いため生活を営むには十分とは言えず、特に、もともとの賃金水準が低い非正規雇用労働者にとつては、賃金の減少は直ちに生活困窮に陥るおそれが高いと言えます。

なお、頼みの雇用調整助成金については、申請手続の煩雑さなどから十分に活用されておらず、上限額が低いことや支給までの期間がかかり過ぎるなどの課題が指摘されています。政府が令和二年度第二次補正予算において上限額を一日一万五千円に引き上げたことは評価いたしますが、支給の迅速化など運用面の改善を求めたいと思います。加えて、政府案において、休業手当を受給できない者への新たな休業支援金の創設を行うこととしていますが、その対象は休業者に限られるため、例えば契約期間が終了した登録型派遣労働者は含まれないなど、生活困窮の支援策として十分とは言えません。また、有効求人倍率の低下が続き、失業者の求職活動が困難になっており、求職活動が長期化するおそれもあることから、雇用保険の失業手当の給付日数の延長、給付日額の増額などの措置も必要です。

さらに、現下の経済情勢により生活困窮に陥り、生活保護を必要とする者も大幅に増加しているところであり、積極的な保護を実施することも不可欠です。

新型コロナウイルス感染症の収束が見通せず、雇用情勢の改善の兆しが見られない現状において

は、さまざまな要因により収入が減少した労働者、失業者等の生活を支援することが急務であると考えます。多重的なセーフティネットを整備し、新型コロナウイルス感染症等の影響により困窮している国民の生活を支援する必要があるため、本法律案を提出した次第であります。

次に、本法律案の概要を御説明いたします。

第一に、本年二月から政令で定める月までの間において、一月ごとに、その月に受けた賃金の額が昨年十一月から本年一月までの平均賃金月額から一定割合以上減少した者に対し、その者の請求により、平均賃金月額額の八割に相当する額と申請月の賃金額との差額を労働者生活支援給付金として支給することとしております。

第二に、雇用保険の基本手当の特例として、本年二月一日から政令で定める日までの間において、基本手当の額の基礎となる賃金日額の算定期間から新型コロナウイルス感染症等の影響により賃金が著しく減少した期間を除外することとし、賃金日額の五割から八割である基本手当の給付割合を賃金日額の七割から十割に引き上げることとするともに、当該期間において受給資格者である者の基本手当の所定給付日数及び受給期間を九十日間延長することとしております。

第三に、本年二月分から政令で定める月分までの職業訓練受講給付金の支給を受ける者に対し、当該支給を受ける月について職業訓練受講給付金と同額程度の臨時職業訓練受講給付金を支給することとしております。

第四に、生活保護法の保護の実施機関に対し、要保護者及び扶養義務者の資産及び収入の状況の調査その他の要保護者に関する調査の簡素化及び合理化を図るとともに、積極的な同法による保護を行う努力義務を課することとしております。また、国に対し、要保護者が生活保護の開始の申請をするまでの間においても、当該要保護者が生計を維持することができるよう、当面の生活に必要な短期の資金の融通その他の必要な支援を行う義務を課することとしております。

第五に、国は、この法律に基づく措置を実施するに当たっては、これらの措置が特別の措置であることを踏まえ、休業手当の支払いの状況等を勘案して、国民の勤労意欲の増進を阻害することがないよう適切な配慮をするものとしております。また、事業主は、この法律に基づき国が実施する措置に積極的に協力するとともに、労働基準法その他の労働に関する法令を遵守しつつ、その雇用する労働者の雇用の継続に配慮するよう努めるものとしております。

また、政府は、令和二年度中に、新型コロナウイルス感染症等の影響によりその雇用する労働者をやむを得ず休業させた事業主について休業手当の支払いを促進する観点から、休業手当を支払った事業主に対する金融上の支援、税制上の優遇措置その他の措置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。なお、この法律は、公布の日から施行することとしており、施行日から二年以内に廃止するものとしております。

以上が、本法律案の提案理由及び内容の概要であります。

何とぞ御賛同いただきますようお願いを申し上げます。

○盛山委員長 以上で両案の趣旨の説明は終わりました。

○盛山委員長 この際、お諮りいたします。

両案審査のため、本日、政府参考人として厚生労働省大臣官房高年齢・障害者雇用開発審議官達谷翔庸野君、医政局長吉田学君、健康局長宮崎雅則君、医薬・生活衛生局長鎌田光明君、職業安定局長小林洋司君、子ども家庭局長渡辺由美子君の出席を求め、説明を聴取したいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○盛山委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○盛山委員長 これより質疑に入ります。
質疑の申出がありますので、順次これを許します。繁本護君。

○繁本委員 自由民主党の繁本護でございます。非常に時間が限られておりますので、早速、ただいま議題となりました法案につきまして質問に入りたいと思います。

新型コロナウイルス感染症につきましては、先日、緊急事態宣言が全国的に解除され、一つ大きな山を越えたかもしれない。しかしながら、その影響により休業を余儀なくされた人、そして生活に深刻な影響を受けた労働者はまだまだたくさん残っています。

政府はこれまでも雇用調整助成金制度を拡充いたしましたし事業主に休業手当の支払いを促してまいりましたが、きょう現在、今時点においても休業手当が支払われていない者もたくさんいます。そして、何とかその対応をしてほしいという声も高まっているところであります。

今回、休業手当を受けることができない労働者に対して、新たな給付制度といたしまして新型コロナウイルス対応休業支援金が創設されることになりました。これは労働者がみずから申請できる画期的な仕組みでありまして、雇用調整助成金の特例措置の拡充とあわせて、国民の、そして働く側の労働者の安心につながるものとして高く評価したいと思います。

この休業支援金は、休業手当が支払われていない者が対象です。一律に休業前賃金の八割が支払われるといった制度のためにつけてなっています。

他方、従来の雇用調整助成金の特例措置に基づいて休業手当を既に支払った者もいるわけですが、休業手当の額が、今回新しい制度に基づいていただけた休業前賃金の八割と比べた場合に、それに満たない方も中には生じるわけですね。こういった場合は、既に休業手当をもらっているわけでありまして、新型コロナウイルス対応休業支援金、新しい支援金の対象にはならないわけであり

こういった方々に対しては、労働者としてイコールフットリングになるように、拡充される雇用調整助成金の特例を十分に活用してもらって、事業主が追加の休業手当を支払うことによって少なくとも新しい休業支援金との差額が生じないようになり手当てするということが期待されるわけですが、実際、労働者の側から事業主と労使交渉を行って、追加の休業手当を支払ってほしい、これやろうと思ったら、現実的には困難な場合もたくさん考えられます。政府においては、事業主が追加の休業手当を支払ってもらうように、積極的に制度の周知を、そして勧奨をまずやるべきだと考えます。

ここで問題なんです。その上で、どうしても事業主がこの追加の休業手当を支払わない場合ということもゼロではないと思うんです。こういった場合は、雇用調整助成金を既にもらった人と、新しい制度を使ったら休業前の賃金の八割をもらえということとの差額が生じて、どうしても不公平感が残ってしまうというような場合も想定されるわけでありまして、こういった場合は、労働者の声に厚生労働省が寄り添って話を聞いて、何とか、メールや電話、オンラインなども駆使して、この差額が生じた場合に報われない不公平感をどうしても持つてしまう労働者を救うために事業主に厚労省として働きかけをしてほしい、追加の支払いの促しをやってほしい、こう考えるわけですが、厚労大臣の見解を伺います。

〔委員長退席、富岡委員長代理着席〕
○加藤国務大臣 今般、新たな支援金の創設をさせていただくわけでありまして、雇調金そのものも、大企業を含めて一日当たりの上限額を一万五千円まで引き上げること、解雇等を行っていない中小企業については業種を問わず全て助成率を十分の十とするさらなる拡充も行うこととしております。

企業に対して、私どもとしては、まず、基本的にはこの雇用調整助成金を活用していただいて、

企業において休業手当が支払われていく、この状況をしっかりとつづけていくことが必要だという、これがまず本筋であって、その上に立って、休業手当がもらえない方に対する一種の救済措置としてこれを位置づけているということでありまして、今委員御指摘のように、既に助成金を支給決定している分について、休業に関する労使協定を締結し直していただいて休業手当を遡及して増額した場合においては増額した休業手当をもとに改めて雇用調整助成金を支給することも可能ということを考えておりますから、従前、例えば一度でも雇用調整助成金を含めてもらっていたとしても、今度は、新たな助成率アップ等の適用について、もう一度それをやり直すということも可能だということでもあります。

なお、雇用調整助成金の拡充に伴って休業手当の水準を見直すかどうか。これはいわば労使にかかってくるんですが、余りそこに我々が直接関与することはできませんが、ただ、先ほど申し上げたように、この休業手当をしっかりと使っていたら、また、企業の責めによる場合、例の労基法の問題もありますから、その辺も含めてしっかりと理解をしていただいて、企業側に、今般拡充する雇用調整助成金をしっかりと活用して休業手当を支払っていただくよう、周知広報、働きかけをしっかりと行っていくというふうに思っております。

○繁本委員 御答弁ありがとうございます。今大臣がおっしゃったとおり、差額が生じた場合は労使協定をしっかりとやってもらって、その結果に基づいてしっかりと雇用調整助成金が活用されることが本当は一番いいんです。だけれども、今回、労働者、働き手の話をいろいろ伺っております、雇用主の側で雇用調整助成金の活用も今この時点においても十分まだ進んでいないわけでありまして、その手続も極めて煩雑であり、オンライン申請もまだとまっている状況でありますし、なかなか、今大臣が御答弁いただいたような状況が必ずしも簡単ではないんですね。

今回せっかくいい制度をつくったわけでありまして、休業支援金八割と雇用調整助成金の拡充のメニューとの差額が生じて、両制度の谷間に落ちる人が一人もいないような、一人一人の働き手の声に寄り添った、一歩踏み込んだ厚生労働省のフォローを強く強くここでお願いをしたいと思いますが、大臣、いま一言お願いできますでしょうか。

○加藤国務大臣 もちろん、私どもとして、雇用調整金を含めてしっかりとPRをしていく。ただ、委員のおっしゃることをやろうとする、もつと情報を我々が持たないとわからないわけですね。

その情報を持つとすれば、逆に、この支援金の支給というのは相当、申請書類も複雑になります、それから当然それに時間も相当かかるということもあって、ここはかなり簡易な方法を我々は考えさせていただいているという中において、全体として今委員御指摘のような不公平感をいかに解消するかということは大事だと思っておりますけれども、ただ、そのゆえに全体の仕組みを複雑にしてしまふと届くべきところにしっかりと届かないという、このバランスをどう図っていくのかという課題があるんだらうというふうに思っておりますので、個々について相談があればそれに応じて我々が動くというのは当然だというふうに思いますけれども、一個一個拾い上げるというのはこの仕組み上なかなか難しいことはぜひ御理解いただきたいと思ひます。

○繁本委員 今大臣の方から相談があれば丁寧に対応していただけるという御答弁をいただきましたので、今のお言葉に沿って全国の労働局がしっかりとこの制度をフォローアップしていただくようをお願い申し上げたいと思います。

さて、次の質問であります。
今回の雇用調整助成金の特例の拡大、休業支援金は九月三十日までが対象となっています。しかし、新型コロナウイルス感染症については第二波、第三波、そして次の波も心配されるところで

ありますが、十月一日以降、同じことが起こったときに、この制度がまた活用されて、労働者が大丈夫だ、安心だということを示していただきたいわけですが、その適用条件について伺いたいします。

〔富岡委員長代理退席、委員長着席〕

○自見大臣政務官 お答えいたします。

今般の新たな支援金や雇用調整助成金の特例措置につきましては、全国で緊急事態宣言が発令され、延長されたことを端緒として実施するものでございますが、次なる波等が発生した場合の対応につきましては、その時々における緊急事態宣言の状況や企業活動への影響等の程度等に応じ、政府全体で検討した上で判断することとなると思っております。

いずれにいたしましても、なお休業中の方も多数おられる中で、今般の措置を積極的に活用していただき、雇用の維持、安定を図られるよう、最大限努力してまいりたいと存じます。

○繁本委員 以上で質問を終わります。ありがとうございます。

○盛山委員長 次に、高木美智代君。

○高木(美)委員 公明党の高木美智代でございます。

短い時間でございますので、簡潔に質問をさせていただきます。

まず初めに、不妊治療について。

不妊治療助成につきましては、前年の夫婦所得七百三十万円未満をベースに助成の可否が判定されております。新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、所得が大幅に減少したため継続が困難となる方や、治療の延期により助成対象外となるなど、さまざまな課題が発生をしております。不妊治療助成の支援の拡充が必要と考えます。厚生労働省のお考えを伺います。

○稲津副大臣 お答えさせていただきます。

所得要件につきましては、経済的負担の軽減の必要性の高い者を対象とする、こういうことから、前年所得に基づいて判断をさせていただいて

いるところでございます。

議員の御指摘のように、新型コロナウイルス感染拡大による経済状況の悪化等によりまして、本年の所得が急減したりとか、それまで実施してきた不妊治療が継続できなくなる、そうしたことも想定されることから、今年度につきましては減少した月収等をもとに本年の所得を推計し、所得要件を満たす場合には助成の対象とする、それから、治療を延期し申請が六月以降となった場合に所得要件を前々年所得で判断することも可とするという時限的措置を検討しているところでございます。

不妊治療を受けられる夫婦への支援をしっかりと推進してまいります。

○高木(美)委員 よろしくお願いいたします。

続きまして、本法律案について伺います。

この法律案の内容につきましては、我が党も創設に向けて進捗をさせていただいたところでございます。

そこで、やはり、事業主から休業させられていながら休業手当を受け取っていない方について、早期に手元にお渡しすることが重要と考えます。今般の支援金の申請スキームは簡易に、迅速支給を旨としていただきたいと思います。見解を求めます。

○稲津副大臣 お答えさせていただきます。

これまで雇用調整助成金については拡充それから手続の簡素化、迅速化に取り組んでまいりましたが、一方で、事務処理体制や資金繰りの面から雇用調整助成金を活用した休業手当の支払いがままならない中小企業において働く労働者の方々を早急に支援する必要があることから、今般、中小企業の労働者を対象に、雇用保険の被保険者であるか否かを問わず、特例的に新たな支援金を給付する制度を創設したところでございます。

この制度の詳細、手続内容については一刻も早く、実施に向けて鋭意検討中でございますが、議員の御指摘のとおり、制度を利用される方々の目線に立って、簡素かつ迅速な支給が可能な仕組み

を早急に構築してまいりたいと考えております。

○高木(美)委員 きょうは多くは申し上げませんが、くれぐれもよろしくお願いいたします。

その際、昨日、我が党の石田政調会長も質問をいたしました。支援金の申請のためにハローワークの窓口に行かなくても済むように、ウェブ申請であるとか郵送であるとか、さまざまなシステムを整えていただきたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

○稲津副大臣 お答えさせていただきます。

新たな支援金の申請につきましては、都道府県の労働局で処理することを想定しておりますが、オンラインや郵送での申請受け付けも含めて、感染予防にも留意しつつ対応していきたいと考えております。

また、申請の内容についても、窓口相談に來なくても問題なく申請書類を作成できるよう、最大限簡素な仕組みとするともに、申請の動画を撮るなどして、制度を利用される方々の目線に立った取組を進めてまいりたいと考えております。

○高木(美)委員 ぜひともそうしたシステム整備を、時間は迫っておりますけれども、早急に整えていきたいと考えております。くれぐれもよろしくお願いいたします。

最後に、大臣にお伺いしたいと思います。

先ほどの繁本議員の質問と若干重なるところもありますが、今般の休業支援金は迅速な労働者救済という観点から意義があるということは論をまたないわけでございますが、一方で、雇調金の活用が本来の趣旨でありまして、休業手当を支払うべき企業が支払わないということは適当ではないというふうには私は考えております。現在は緊急対応のために迅速支給を第一義とすべきと考えますが、明らかにモラルハザードと思われる事業主に對しては、後日、適正に対応することを求めるべきと考えております。

大企業も含めて、企業に対して雇用調整助成金を活用した休業手当の支払いを促す働きかけをど

のようにしていくお考えか、伺いたいと思います。

○加藤国務大臣 あくまでも、委員御指摘のように、雇用調整助成金を最大限活用させていただいて、各企業が労働者に休業手当を支払っていただく、これが基本であります。我々のこの方針が変わることはありません。

ただ、どうしても事務処理体制や資金繰りの面から休業手当の支払いもままならない中小企業において苦しい状況に置かれている労働者を早急に支援する必要があることから特例的に実施をしているものであります。この新たな支援金を支払われたからといって、使用者の責に帰すべき事由により労働者を休業させた場合、労働基準法上の休業手当の支払い義務がなくなるわけではなく、その義務がしっかりとあるんだということ、こうしたことも含めて、企業等に対してこの助成金を活用した休業手当の支払いをしっかりと働きかけていきたいと思っております。

また、働きかけるに当たって、企業からすれば、有用な人材をしっかりと確保していくことが必要であります。また、労働者からすれば、安心感を持って職場で働くという、いわば労使の信頼感の醸成にきちんと休業手当が企業から払われることがつながっていくということ、また、解雇等を行っていない中小企業では企業の負担なく一〇〇%の休業手当を受けることが可能である、こういったメリットがあること、あるいは、雇調金についてもできる限り簡素化し、二週間以内での支給を目指して我々も取り組んでいくこと、これを積極的に周知をしていきたいと思っております。

また、モラルハザードを生じさせないという御指摘もありました。どういう方法にするかはこれから検討していかなきやいけませんけれども、一定数の労働者から新たな支援金の申請がされたそれなりに規模の大きいところ等に関しては、雇用調整助成金を活用して休業手当を支払うよう重点的に要請するなど、雇用調整助成金の積極的な活用を不断に促す、こうした方策を考えて実施をし

ていきたいと思っております。

○高木(美)委員 やはり、生活に困窮していられず、そしてまた休業手当等がいつ手元に入るか分からない、こうした方たちにしっかりと寄り添っていただきながら適切な方策を立てていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

以上で終わります。ありがとうございます。

○盛山委員長 次に、岡本あき子君。

○岡本(あ)委員 立国社の岡本あき子です。

質問の機会をいただき、ありがとうございます。

冒頭に、拉致被害者横田めぐみさんのお父様、横田滋さんの御逝去に心から哀悼の意を表します。

横田めぐみさんは私も同い年ですので人ごととは思えず、改めて、全ての拉致被害者の一日も早い帰国を望むべく、私も努力することを申し上げさせていただきますと思います。

また、改めて命の重さを受けとめさせていただいております。新型コロナウイルスでの命はもちろん、コロナの影響による経済や生活で命を失うことは絶対あってはなりません。

仕事を失うことは、収入が断たれ、生活の基盤を失うことです。かつてのリーマン・ショック時の雇用の喪失を教訓に、本日の両法案について質疑をさせていただきたいと思えます。

そして、ちよつと法案の前に、先に、雇調金のウエブ申請がダウンした、それから情報漏えいがあったということです。速やかな復旧と調査、そして適切な対応を求めたいと思えます。

あわせて、ちよつと質問が逆になりますが、一番最後に予定していたことを先に聞かせてください。

実は、資料四にございますけれども、昨日、自見政務官に提出させていただきましたが、医療従事者等への慰労金を、ぜひ保育所等、子供関連で働く方々にも慰労金支給を求めさせていただいております。介護、障害者サービスの従事者は対

象になるのに、保育所、学童保育等だけ二次補正予算では除外されてしまいました。非常に心外でございます。

まさに、コロナ感染の危機の最前線で命を守るために仕事をする方々への慰労金です。きちんと感謝と慰労をするという位置づけで、保育所、学童保育等にも予算として組むべきだと思いますが、お答えいただけますでしょうか。

○加藤国務大臣 その前に、御指摘いただきましたオンラインの件ですね。一回目で停止を、今回、また新たなふぐあいが発生して再び再開早々に停止をしたこと、このような事態を招いたことに心からおわびを申し上げ、また、この関連で、今委員のお話がありましたように、一部の業者の方の情報が閲覧が可能だということ、こうした状況も発生をいたしました。

プログラムミスがあった上で、さまざまなテストが不十分だったというふうな我々には認識をしております。外部の専門家も入れて徹底的な究明を図るとともに、さはさりながら、雇用調整助成金の申請を急いでいる方もおられますので、一日も早い申請がオンラインでもできる状況をつくるべく努力をしていきたいと思っております。

その上で、今、慰労金のお話がありました。今回、感染症の中においては、医療機関、介護、障害、あるいは今お話があった保育所等々で働いている皆さん、さらには物流、物販、販売等、感染リスクのもとでも使命感を持って業務に従事していただいている方、それぞれの皆さんには政府としても心から感謝を申し上げたいと思えます。

ただ、そうした中で、今回の慰労金については、感染すると重症化リスクが高い患者さんや利用者との接触を伴って継続的にいろいろなサービスを提供している、こういう方を、やはり通常以上にさまざまな負担があるということを考えて対象とさせていただいたところがございます。したがって、具体的な対象としては、医療機関、介護、障害福祉サービス事業所で勤務し、患者、利用者と接する一定の職員というふうを考えており

ます。

御指摘の保育所や放課後児童クラブ等で働いている方々も、子供さんの感染に本当にいろいろな意味で心配りをされ、感染防止には御尽力をいただいているところであります。また、保育所は引き続き業務を続けていただきました。改めて感謝を申し上げます。

こうした保育所、放課後児童クラブについては、一つは、先ほど申し上げた、利用者が感染すると重症化するリスクが高いとは必ずしも言えないということがあります。加えて、今回の緊急包括支援交付金を通じて、施設が職員に対して、業務時間外に消毒、清掃を行った場合の賃金等の支給、あるいは感染症対策の研修などを行った場合には補助を行うこととしておりますので、この支援交付金も弾力的に活用していただきながら職員に対しては対応していただける、そういうふうにもしていきたいというふうに考えております。

○岡本(あ)委員 今御答弁いただいた点ですけれども、子供は重症化するリスクが少ないというのであれば、なぜ小学校、中学校を休校したんでしょうか。やはり、子供たちには感染のリスク、感染が広がる可能性も非常にあります。あと、その時点ではまだ子供たちがどういうふうになるのかわからない、その中でもぜひ保育所は開業していただきたい、加藤大臣はそうされたと思っております。保育の現場、三歳未満の子はマスクもできません、だっこをする、三密は絶対避けられない環境で働かざるを得ない。既におおよそ五十カ所の保育所で感染があった、そういう報告もござい

ます。そして、先ほど包括支援交付金で対応していくかのような御答弁がありましたけれども、これは保育者に対して大変失礼だと思えます。マスク、消毒、衛生用品と同じ位置づけで手当もつけていよ、そんな位置づけになると思えます。

改めて、やはり、この慰労金、ちゃんと感謝と慰労するという位置づけでの手当の予算を組むよう強く求めさせていただきたいと思えます。

法案に移らせていただきます。

まず、資料の一、衆法ですけれども、閣法に対して不十分な点を補う形で衆法が提案されたものと受けとめ、確認も含めて質問させていただきます。

資料二の右側の仮称の制度のとおり、閣法では支援金は休業手当を受け取っていない労働者が対象ですが、資料一の赤線のとおり、衆法では賃金、減収に着目をしています。先ほどの提案理由にもございましたが、登録型の派遣労働者、もしかしたら月ごとにシフトを決めて働いている者などは今回の閣法では対象とならないのではとの懸念があります。

衆法では、救済できる対象者を具体的にどう想定しているのか、また、対象者数としてどの程度の規模を想定しているのか、伺います。

○山井議員 御質問ありがとうございます。

政府の法案に関しましては正確には政府に質問していただきたいと思いますが、私たち野党としても、登録型の派遣労働者や月ごとにシフトで決めて働いておられる方々も、幅広く、ぜひ政府の閣法でも対象にしたいと心から願っております。線引きをしないいただきたい。

ちなみに、私たちが提出しました議員立法におきましては、基本的に賃金、収入の減少のみを要件としているため、登録型派遣の方も、シフトを減らされたことにより収入が減少したパート、アルバイトの方々も、賃金が二割以上減少した者であれば支給対象となります。

そして、何人ぐらいが対象かということですが、約二割以上賃金が減少する方が約一割というふう考えた場合は、約五百九十四万人ぐらいが議員立法の対象者ではないかと考えております。

ちなみに、漏れ聞ところでは、閣法は六十万人ぐらいが対象じゃないかと言われておりますので、そういう意味では約十倍かと思えますが、とにかく四月だけでも休業者が五百九十七万人もおられるわけですから、政府案として議員立法を議

論する中で、より多くの対象の方々に今回の休業支援金が行くように私たちは心から願っております。

○岡本(あ)委員 今の説明でも、対象者が十倍近く違う。やはり、仕事で収入を失う、あるいは減少する、そういう方々を広く救済していただきたい、そう願っております。

続いて、閣法では、休業させられていることが条件となっており、雇用主の意向に大きく左右されることとなります。実際、大企業でも、非正規労働者は休業手当の対象にせず支払われない事例、六割未満の少額の休業手当しかもらえない、そういう事例も聞いています。泣き寝入りになっているのではないのでしょうか。衆法ではこの点をどう見ているのか、お答えください。

○山井議員 私たちも、このたびの閣法については趣旨としては賛成でありますし、評価はしております。ただし、残念ながら対象が非常に狭過ぎるのではないかと懸念をしております。そういう意味では、中小企業の被用者に限定した運用ということでは、やはり大企業の被用者は泣き寝入りの状態になってしまいます。

さらに、私たちの議員立法におきましては、休業前の賃金の八割の差額分の労働者生活支援の給付金を受け取れるようにしております。その意味では、労働者にとりましては、中小企業で働こうが、大企業で働こうが、休業になって休業手当が払われなければ困窮していること変わりがないわけでありまして、ぜひともこは、修正をしてでも、閣法において大企業の休業の方々に支援金が行くようになっていただきたいというふうに思っております。

○岡本(あ)委員 資料三の一、資料三の二のとおり、非正規労働者が既に職を失っている。それから、四月で休業者が急増しています。この先、休業を超えて、雇い止め、解雇という懸念も生じるということです。

衆法では、雇用保険の失業者への基本手当の拡充をしております。この特例を設けた趣旨をお答

えいただきたいと思います。

○尾辻議員 雇用保険の特例についてですけれども、政府案と本法案は大きく二点において異なっております。

まず、本法律案においては、所定の給付日数の延長のみならず、基本手当の額自体も増額することとしました。これは、基本手当が失業者の一定期間の生活保障という目的と再就職の意欲を減退させないこととのバランスを考慮してその支給額が設定されているところ、新型コロナウイルス感染症等の甚大な影響により求職活動が長期化することが見込まれる現下の特別な状況においては平時と比べて失業者の生活保障の観点を強化する必要があると考えたからです。

加えて、本法律案においては、本年二月から施行日までの間に基本手当の支給を受け終わつたものも特例措置の対象としました。これは、施行日時点では受給資格者でなくなったとしても、本年二月以降の求職活動が困難であったことには何ら変わりがないため、同様に特例措置を適用すべきであると考えたからであります。

以上です。

○岡本(あ)委員 時間ですので、最後に大臣にお答えいただきたいと思います。

今、衆法の指摘された部分は、省令や運用で閣法でも今からでも対象とできる部分があるのではないかと思います。この制度があってもなお救われない労働者が多く残ることがないように求めたいと思います。

そして、一つ確認ですけれども、特に、経営状況が苦しい中で雇用を守ろうと労使で協議をして、上限八千三百三十円の範囲で協定を結んだ方は、今回、上限が一万五千元に上がるところで追加で支給した場合も、当然、遡及適用で、今回の上限一万五千元の対象になるべきだと思います。この点もあわせてお答えいただきたいと思えます。

○加藤国務大臣 まず、今言われた雇調金の遡及適用等でありますけれども、まず未申請であつ

て、しかし既に休業手当を支払っていた企業がさかのぼって休業手当の支払い率を引き上げた場合には拡充後の雇用調整助成金を申請できることとして、既に休業手当を支払っていた企業の労働者が不利にならないように配慮することとしております。

加えて、雇用調整助成金が既に支給決定されていたという場合においても、休業に関する労使協定を締結し直して休業手当を遡及して増額した場合においても増額した休業手当をもとに改めて雇用調整助成金を支給することを可能とするということにしているところであります。

閣法については、今いろいろお話がありましたが、例えば、失業者への給付水準を上げるというお話もありました。これについて、今なかなか就職が厳しい状況であることは我々も承知している。したがって、支給期間を延ばしていく、厳しい状況ですからそれを延ばしていく、そういう対応はこの法案にも盛り込ませていただいているということではあります。

○岡本(あ)委員 私たち衆法の指摘も十分踏まえて、収入が苦しくなっている労働者をぜひ一人でも救えるような制度になることを望み、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございます。

○盛山委員長 次に、山井和則君。

○山井委員 よろしくお聞きします。限られた十五分の時間ですので、端的に質問させていただきます。

まず、岡本議員もおっしゃったことなので質問にはしませんけれども、昨日、自見政務官にも心からお願ひさせていただきましたが、保育士さん、学童保育の職員の先生方、そしてまた児童養護施設を始めとする児童福祉施設の方々に五万円程度の慰労金をぜひとも、医療機関、介護サービス、障害福祉サービスと横並びでぜひとも出していただきたいと思えます。そうしないと、本当に子育ての現場の方々の士気も下がりますし、これは心からお願ひをしたいと思えます。

それでは、質問に入らせていただきます。

今回の休業支援金、すばらしい考え方だと思います。ぜひとも対象を広げていただきたいと思えます。

そんな中で、私もアルバイトをされている方々とお話すると、少額の見舞金と呼んだけれいんでしょとか、少額のお金を休業なんだけれどもらつていという方がかなりおられるんですね。だから、そういう意味では、そういう見舞金的なものを一銭でも受け取っているとなると対象から外れてしまいます。

については、見舞金を受け取っている場合、月額幾らまでなら休業者支援金の支給対象となるのか、お聞きしたいと思えます。

○加藤国務大臣 見舞金が何に基づいて払われているか等々、個別で随分違つてくるところであります。各種制度における賃金の範囲は、労務の対価性を基本として、事業主から支払われる金銭の性質に照らして個別判断を要することが基本であります。

しかし、今般の支援金は、先ほどもちよつと答弁させていただきましたように、できるだけ簡素な申請で、迅速な支給が求められているということでありまして、支給前にあらかじめ個別に判断するというをやっていたのでは、これはとても支給ができないというふうに認識をしております。

したがって、今回、休業手当が支払われていない労働者に対する支援という制度趣旨を踏まえながら、各種見舞金の支給状況あるいは社会通念に照らして不相当ではない範囲と考えられる、かなり高額であればそれは別でありますから、事業主から労働者への一定の金銭の支給については、本制度の支給事務において、事業主から労働者に支給する見舞金に相当する、逆に言えば、休業手当の支給が行われていない、こういう取扱いにしたいと考えております。

○山井委員 具体的には月額幾らになりますか。

○加藤国務大臣 具体的な金額をどうするかとい

うのはなかなか難しいところでありますけれども、民間企業における各種見舞金等の支給状況、あるいは、実際にアルバイトをされて、例えば大学生の皆さん方の平均のアルバイト収入が約三万円ということでもあります、そうしたことを総合的に勘案しながら、休業手当が支払われていない労働者に対する支援という本制度の趣旨、また、休業前賃金に比して過大なものとならないことを踏まえて、月額三万円以下かつ休業前賃金以下、休業前賃金を上回っていたら話は別ですから、以下ということで対応したいというふうに考えております。

○山井委員 できるだけ幅広く、特に中所得者の方々には三万円では不十分かもしれませんので、もう少しと柔軟に対応していただければということをお願いいたします。

それと、ちょっと確認ですが、この法案においては、労働者でありますから、高校生であれ、大学生であれ、夜間の高校生であれ、外国人留学生であれ、全て要件を満たせばこの支援金の対象となるという理解でよろしいですか。

○加藤国務大臣 まさに、支援金は、中小企業で働く方が事業主の命により休業させられ、賃金、まさに休業手当を受け取ることができない状況ということでありますから、もちろん、雇用保険の被保険者であればもとより、以外の方も含め支給の対象になるということで、高校生だから、大学生だから、外国人留学生だからといって除外されるものではなくて、その方が当該条件に該当すれば当然支給の対象になるということであります。

○山井委員 これは、高校生、大学生、留學生の方々にとっては、大学を退学するかどうか、中退するかどうかの、本当に人生がかかるところだと思えますので、ぜひ幅広くお願いをしたいと思えます。

そのことに関連しまして、先日も大学生の方からお話をお聞きしたんですが、完全な休業ではない、四月になって、五月になって、週五日だったアルバイトが週一日に減ってしまったとかです。

ね。だから、その結果、月十万円のアルバイト料があったのが月二万円に減ったとか、こういうふうなケースがよくあるんですね。完全に仕事でゼロになったのではなくて、こういうケースの方が一般的だとさえると思います。

事務方にお聞きすると、こういうケース、週五回だったアルバイトが週一回に減った、あるいは月十万円だったアルバイトが五分の一に減って月二万円になった、この場合は週四日分の休業ということでのこの法案の対象になるというふうに聞いているんですが、そのような理解でよろしいですか。

○加藤国務大臣 基本的に、全期間が全て休業ということ、もちろんそういう場合もありましようが、一般的には、例えば本来は週五日のところを二日休むとか三日休むとか、そういうケースがあります。したがって、そういった場合も当然対象になるということであります。

○山井委員 これは本当に、多くの方々が、休業者支援金もらえるかどうかで生活が変わる、人生が変わるぐらいの非常に重要な制度だと思います。ついては、もう本当に喉から手が出るぐらい、早く制度が始まって支給していただきたいと思うんです。

具体的には、これは恐らく木曜日から金曜日に成立するんだと思いますが、成立した場合、できるだけ早く受け付けを開始して、そして、受け付けをしたらできるだけ短期間で支給していただきたいと思えます。成立後、何日以内をめどに受け付けを開始して、受け付けたケースは、めどで結構ですが、何日以内をめどに支給することを目指すのか、お答えください。

○加藤国務大臣 いずれにしても、できるだけ早くに我々もスタートさせたいというふうに思っております。制度の詳細等も今検討しております。

また、申請の受け付け時期等は未定ではありますが、今のスケジュールで成立を図っていただければ、一カ月以内でぜひスタートを切りたいと思っておりますし、また、支給に関しても、申請

から支給まで雇用金そのものも二週間以内、ちよっと今申請がふえているのでややおくれ気味でありますけれども、それで対応するというものを申し上げておりますので、今後、新たな支援金についても二週間ということを目途にやらせていただきたいと思っております。

ただ、若干、最初、スタートのところは相当、一遍にやるのが、申請が集中することが予想されますので、その辺はしっかりと我々も体制を整えながらやっていきたいというふうに思っています。が、やや、スタートのところでは若干それよりずれるかもしれませんが、できる限り二週間を目途に体制を組み、処理をしていきたいというふうに考えています。

○山井委員 本日に私も祈るような思いであります。

六月十二日金曜日にこの法案が成立する予定だと思えますが、ということは、一カ月以内ということとは、七月十二日前後に受け付けが開始され、それから二週間という七月二十六日。細かいことを申し上げますが、早ければ七月末から支給が開始できることを目指す、そういうスケジュール感でよろしいですか。

○加藤国務大臣 七月末から支給。できる限り、スタートを一カ月以内ということでありますから、それから二週間ということですから、遅くても七月末ぐらいには既に、一部の人はなるかもしれないませんが支給がスタートしている、始まっている、こういう状況には遅くともしていききたいと思っております。

○山井委員 どうか本当によろしくお願いいたします。

それで、私もいろいろな方々とお話ししているんですが、問題は休業の証明書なんです。もちろん簡単に休業証明書をもらえるところもあるでしょうけれども、例えば、ケースによっては、ブラック企業と言っては失礼ですが、何らかの事情で事業主が休業証明書をしてくれないお店や職場、あるいは、例えば高校生でしたら、あ

るいは留學生でしたら、お店に休業証明書を出してくださいというのをお願いいかもしれないんです。すね、やはり人間関係として。ということとか、あるいは、そのお店自体も休業に入ったり、お店自体がかなり傾いているかもしれないときに、余りそういう書類がどうだとかいうことを言いつらいというケースはやはり多々あると思うんです。

そういう場合は、休業証明書がなくても、労働者が通帳などで休業や減収を証明できれば対象にすべきではないかと考えますが、支援金を申請する際の書類にはどのような項目を記入せねばなりません。よろしくお願ひします。

○加藤国務大臣 申請書は本当に簡単にさせていただこうと思っております。もちろん、氏名、住所等々、振り込むべき口座、あるいは、どのぐらい働いているのかという簡単なもの、あとは、本人からいわばこれに間違いがありませんというそうしたものを、加えて、今お話がありましたけれども、事業主からは別に休業証明書みたいなものを我々は想定しているわけではなくて、事業主からもちろいことになっていきますよということですが、インをいただく、そういったものをまずは想定させていただいておきます。

ただ、御指摘のように、それすら応じていただけないというケースもあると思いますので、労働者、申請する人に不利益が生じないような仕組みを考えていきたい。具体的には、企業側の署名というものがなくても私どもとしては受け付けさせていたでいて、ある意味では私どもの方から事業主にに対して確認をするとか、そういったやり方も考えられるのではないかと今思っております。

ただ、もちろん、全部がそろった場合に比べて若干、その手間分だけちよっと支給時期がずれるということはあるかと思えますけれども、そういったこともしながら、基本的に簡素な仕組みで迅速な支給が図られる、やはりそうした方々にきちんと支給していくことをベースに制度を

設計し、運営を行っていきいたいというふうに考えています。

○山井委員 これは本当に重要な制度だと思うんです。この制度があることで、例えば、アルバイトができなくなつて高校も中退しないといっためだという相談の手紙も私はいたりしましたし、アンケートでは、大学生の二割から三割が退学か休学を考えているということなんですね。そういう意味では、この制度の対象になるかどうかで人生が変わる方もたくさんおられると思います。

厚かましいお願いかもしれませんが、やはり、高校生、大学生、留学生の方々にとつてもなかなか、申請するのはちよつと勇気が要ると思うんですよ。本当に申請していいのという思いがあると思うので。加藤大臣にお願いなんです。高校生、大学生、留学生に、こういう制度をつくったからぜひ要件に当たる方は申請してください、申請していいですよ一言言つていただけませんか。高校生、大学生、留学生は、本当にこういう制度を使えるのか、使つていいのか、使うのは悪いことなんじゃないかというのがやはりあると思うんですね。

ぜひ加藤大臣から高校生、大学生、留学生に、こういう制度ができたからぜひ積極的に活用してくださいという一言言つていただけませんか。

○加藤国務大臣 ありがとうございます。

まず、基本的には、先ほどからさん申し上げております、まず、企業側には雇用調整助成金等を活用して企業から休業手当をまず払つていただきたいということをお願いしたいと思ひますが、その上で、休業を命じられながら休業手当が支給されていない、今言われた高校生、大学生、外国人留学生を含めて働いている方々、そうした方々の生活を守つていく、雇用を守つていくということで今回の制度をつくらせていただいておりますので、ぜひこの制度をしつかり活用していただきたいと思いますし、そうした皆さんが申請しやすいような申請書に、我々は今一生懸命努力も

しております。

また、書き方等もウエブにアップして動画等によつて見ていただく、そうしたことを通じて、しかも、郵送や、オンラインはちよつと今調子が悪いんですけれども、オンラインを含めて、窓口に行かなくても申請ができる、こういう仕組みにもなつていきますので、ぜひその辺をよく理解いただいて、それぞれの皆さんがそれを活用していただいて、生活を守つていただく、そして雇用を守つていただきたいというふうに思います。

○山井委員 最後にありますが、最初のことに戻りますが、この慰労金、保育士さん、児童福祉施設、学童保育の指導員さんにぜひともこの五万円の慰労金をお願いしたいと思ひます。切なる切なるお願いです。予備費を使つて今後はぜひともお願いしたいと思ひます。そのことについて答弁をお願いいたします。

○加藤国務大臣 先ほど御指摘をいただきました。先ほど申し上げたように、全ての働いている方々は、感染リスクの中で、御本人のリスク、そして相手に対して感染させてはいけないという、さまざまなプレッシャーの中で仕事をいただいているわけでありまして。それは、先ほど申し上げた、我々としても、そうした皆さんがおられるから社会が回り、そしてそれぞれの皆さん方の生活が成り立っている、心から感謝をしなければならぬと思ひます。

そこで、今回の慰労金はどういう考え方で支給させていただくのかという整理の中で、私どもとしては、感染のリスクにさらされているというだけではないで、やはり、感染すると重症化するリスクが高い患者さんや利用者との接触を伴い、継続して提供が必要なサービスであるということ、この点をもつて判断基準とさせていただき、対象として、医療機関、介護、障害サービスの事業所で勤務し、患者、利用者と接する一定の職員とさせていたいただいところでございます。

もちろん、保育所で働いている皆さん方が子供さんに対する感染防止等について十分な対応をし

ていただき、また心を配っていることは承知をさせていただいているところでありますけれども、こうした制度は一つの考え方でどこか線を引かなきゃならないというのは、これはぜひ御理解いただけることだろうというふうに思ひますし、我々としては今回は今申し上げた考え方で制度をつくらせていただいているということでありま

す。

○山井委員 ぜひともお願いします。

ありがとうございます。

○盛山委員長 次に、岡本充功君。

○岡本(充)委員 予算委員会に続いて質問に立たせていただきますが、よろしく願ひします。

とですね。その上で、考え方の一つとして、休業手当の水

まず、ちよつと法案について確認をしていき

先ほどから出ていますけれども、労働者が事業主から、先ほど大臣は三万円と言われましたけれども、見舞金を受け取っている場合には支援金の対象となる可能性があると。もちろん賞金を超えなければという、もう一つの条件を言われまし

それで、ちよつと確認をしたいんですけれども、三万円、これはどこかで線を引かなきゃいけないということなのかもしれませんけれども、お金の名称は問わないということなんでしょうか、それとも性質を問うんでしょうか、そこをまず、三万円というんですけれども、名前、性質、どういふものだったらいのか。つまり、そこがややこしいと、やはり多くの方が俺は対象なのかなと思つてしまひます。そこはちよつとはつきりさせてください。

○加藤国務大臣 制度の建前からいへば、労務の対価性があるかないかということが問われるんですけれども、しかし、それを問うていたのではこういう制度は回らないので、金額で一定切つて、それ以下であれば休業手当はもらつていないというふうにみなすというんでしょうかね、そういう対応になるということでありまして。

○岡本(充)委員 じゃ、名称を問わないというこ

その上で、そうした取扱いをなかなか行えないような個人の方に対する支援金を今回設立することにしたというところであります。

それにつきましては、どういったところで線を引けるかというところでございますが、これは、今回の支援金は迅速、効率的に支給するということが第一義でございますので、そういった支給実務の観点から、一つの金額に着目いたしまして、そこまでは休業手当として取り扱わない水準として妥当だろうと。それが、いろいろあるような、見舞金あるいはそれ以外の、社会通念に照らして考えたときに三万円ぐらいが妥当かなということ整理をしたいということでございます。

○岡本(充)委員 いまいち要領を得ないですね。じゃ、重ねて聞きます。これで法律が成立したけれども、この三万円というのは別に法律に書いてあるわけではありませぬ。今後の趨勢によつて、やはり六割もらつていない人はいかひいそうだねという話になったときに、予備費もあることですから、六割支給することをこの法律が禁止しているわけではない、つまり六割まで支給してあげ

ではどうかという意見もあるわけですが、これはこの法律が禁止しているわけではないということではないか、局長に。技術的な話です。

○小林政府参考人 法律は確かに禁止しているものではないですが、我々の考え方は先ほど申し上げたとおりでございます。

それから、見舞金の話につきましては、我々の実務の取扱いもございまして、それから世の中の方に周知していただく必要がございますので、それはQアンドA等で示していく必要があるというふうに思っております。

○岡本(充)委員 したがって、そこは決めの問題ですから、やはりどういうふうにしていくか。法律で禁止されているんですか。だって、今局長は法律では禁止されていないんですよ。何割出すかはまさに政治的に考え方を整理した、こういうことなんですよね。

そういう意味でいうと、私は、本当に頑張つて、こういう制度がないがゆえに少額の見舞金や手当などで労使ともに耐え忍んでいた方が、結局、この制度が出てきて、えっという話になることがないようにした方がいいんじゃないかなと思っているわけです。

もう一つ、八千三百三十円の上限で休業手当を払った事業主が、雇用調整助成金の日額上限が引き上げられたことを受けて、さかのぼって一万五千円まで休業手当を支払うことを労使協定で決めた場合、雇用調整助成金の上限引上げを適及適用できるという話でありましたが、四月一日にさかのぼって一万五千円まで、もちろん一万五千円を超えている場合ですけれども、一万五千円まで支給できる、こういう理解でいいですか。

○小林政府参考人 御指摘のとおり、労使協定を締結し直して休業手当を適及増額した場合、それを可能とする予定でございしますが、四月にさかのぼって対応できるように：：(岡本(充)委員「一日ね」と呼ぶ)はい、四月一日にさかのぼれるようにしたいと思えます。

○岡本(充)委員 もう一つ、登録型派遣で働く方

にも支援をしてほしいという声が会派の中から出たわけですが、この登録型派遣、やはり仕事があればもちろんそれは仕事が続いているわけですが、仕事がなくなると、結局、支援金制度の対象にもならなくなってくるということになってきます。

したがって、雇用を継続していたとしても、最低限の社会保険料が使用者にかかってくる可能性はあるとはいえ、実質的にその使用者側の支払いが極めて小さくなる中で雇用の継続をお願いし、そして登録型派遣で登録されている労働者にもきちっと支払いが支援金という形で届くべきだと私は思うわけですが、そういう意味で、登録型派遣をしている企業に対して要するに解雇をしないように、雇い止めをしないように、こうした働きかけをしっかりとやってほしいと思いますが、いかがでしょうか。

○小林政府参考人 派遣労働者の雇用の安定につきましては、先般、大臣の方から派遣元の方に強く働きかけを行いました。

今御指摘いただきましたように、派遣元の方が派遣就業が終わった後引き続き雇用しているという状態にございますれば雇用調整助成金の対象になりますし、それから、そのもとで休業し休業手当をもらうことができない労働者の方はこの支援金を受け取ることが可能となる、そういう取扱いでございます。

○岡本(充)委員 いや、大臣が先般もされたのであったとしても、法律成立後も、ぜひこうした登録型派遣で労働者を雇用している派元に對してこの周知をしていくべきだと言っているんです。したがって、これからも働きかけを累次にわたってしていただきたいという要望であります。どうですか、大臣に。

○加藤国務大臣 先般もそうした働きかけをさせていただいて、基本的には、派遣先と交渉していただいて雇用の継続をしていただく、あるいは雇用安定の措置をとっていただく、そして、それで

もなおかなわな場合には、通常とはちよつと異なるかもしれないですが、派遣元自体における雇用調整助成金の活用等をして継続していただきたい、こういう旨を派遣の各団体に対して出させていただき、それぞれの企業に対して徹底をしていただきたいと。また、それぞれの労働局長からも、それぞれの所管管内にある派遣事業者に対してそういう働きかけをさせていただいております。

加えて、先日、団体のトップとお会いをさせていただきました。改めて私の方からお話をさせていただきながら、また、今の状況についても把握をさせていただきました。

これから特に契約更改等々の懸念があるわけでありまして、引き続きこの状況を注視しながら、必要な働きかけを引き続き行っていくかと思っております。

○岡本(充)委員 この法律は大変重要だと思ひますけれども、しっかりと運用していただかないと、これはまた悪く使う人が出てきて困りますから、そこはしっかりとした制度設計をしていただきたいと思ひます。

そこで、ちよつと話はかわつて、新型コロナウイルスの受入れ病院のことについて確認したいと思ひます。さまざまな病院が受け入れられたと思ひますけれども、先般、昨年ですか、話題に上った再編について議論を求めていく四百二十四の公立病院、公的病院のうち、一体どれだけの病院が新型コロナウイルス感染症患者の入院を受け入れたんでしょうか。そしてまた、受け入れた病院は、公立、公的、またプライベート病院、どんな割合だったのか。わかつた範囲で結構です、御答弁ください。

○吉田政府参考人 お答えいたします。

私どもは今、新型コロナウイルス患者の方を入院させている実績のある病院につきましては、今回導入をいたしました新型コロナウイルス感染症医療機関等情報支援システム、G-MISと言っております。

すけれども、ここに登録していただいている医療機関のデータとして把握をしております。

このG-MISで報告をいただいております病院は、九月に私どもが地域医療構想のいわゆる再検証対象医療機関とした四百二十四のうち、三百八十八の病院が現時点においてG-MISに御登録をいただいております。この三百八十八の病院を前提に、これまで一人以上新型コロナウイルス患者を入院させている医療機関の数につきまして把握をしたところ、七十二病院という数字になってございます。

また、G-MISによりまして、全病院で、新型コロナウイルス受入れ医療機関、実績がありますところは、G-MISに登録していただいている報告医療機関六千九百二十二のうち九百二十二ございまして、そのうち公立・公的医療機関として私どもが把握をしているものが六百三十七医療機関というところでございます。

○岡本(充)委員 今の話では、やはり公的・公立病院の受入れの割合が高いということでありまして、やはり、こういうときに一定の効果若しくは働きを示したという根拠になるのではないかと思ひます。

もう一つちよつと確認をしておきたいです。

今回、慰労金が出ますけれども、慰労金は委託の人には出ないということになると、同じ職場の中でも委託の人と委託でない人で最大二十万円とゼロというところでもない大きな金額の差ができてしまうというのは、医療現場ではちよつと耐えられないと思うんです。例えば、調理の現場で、委託の管理栄養士と直営の管理栄養士、ここに差ができるようなことがあると、同じ職場に大きな分断を生むと思ひます。

今、いろいろ工夫はしてもらっていると思ひますけれども、こうした職場内での分断を生まないような措置をぜひお願いしたいと思ひますが、いかがですか。

○吉田政府参考人 お答えいたします。今回の第二次補正予算案に計上しておりますわ

ゆる慰労金につきましては、感染すると重症化するリスクの高い患者さんあるいは利用者の方々と
の接触を伴いながら継続して必要なサービスを提
供いただいている方を対象に、私どもとしてはそ
の支給対象を整理させていただく方向で整理をし
てございます。

今御質問のありました医療機関の中におきまし
ては、先ほど申しましたような、対象者の方々と
接してサービスを提供いただいているという、そ
の業務の内容、性格に着目して対象者の方々を私
どもとしては整理させていただきたいということ
でございまして、それぞれの方々のいわゆる雇用
形態ということについて改めて線を引くというこ
ろではない形で、業務の内容に着目して整理する
という方向で詳細を詰めさせていただきたいと
思っております。

○岡本(元)委員 では、管理栄養士で同じ職場で
働いているならそこには分断が出ない、という
理解でいいんですね。最後、それだけちょっと
重要です。分断は出ない。

○盛山委員長 時間となっております。簡潔に答
弁をお願いします。

○吉田政府参考人 答えいたします。

先ほど申し上げましたように、今回の慰労金の
支給の趣旨に沿って、それぞれの働き方、その
サービス、患者さん、利用者さんの方との接し方
に着目した対象として整理をさせていただきたい
と思っております。

○岡本(元)委員 ぜひ、分断を生まないくださ
い。

終わります。

○盛山委員長 次に、宮本徹君。

○宮本委員 日本共産党の宮本徹です。

休業支援金の対象について、前の厚労委員会
で、日雇派遣も含めて対象にすべきだと求めてま
いりました。

前回の質疑の際は雇用関係が継続していること
を前提におっしゃいましたが、例えば、日雇派
遣の典型の一つである旅行の添乗員ですね。ツ

アーゴとの雇用で雇用はぶつぷつにされておりま
すが、雇用調整助成金の場合は、派遣会社の管理
のもとにあるということで、雇用調整助成金を柔
軟に運用して出しております。

先日の答弁では今度の休業支援金は雇用調整助
成金とパラレルというお話がありましたので、こ
ういうケースは当然新しい休業支援金の対象にす
べきだと考えますが、いかがですか。

○小林政府参考人 今御指摘をいただきましたバ
スツアーの添乗員の方でございまして。これは、柔
軟に対応するという形で雇用調整助成金の対象と
するという整理ができるということにしております。
基本的には雇用調整助成金とこの支援金という
のはパラレルに考えたいというふうに思いますの
で、この添乗員の方についても同様に支援金の対
象になるという整理が可能だというふうに思っ
ております。

○宮本委員 その根拠というのは、派遣会社の管
理のもとにあるということで整理されているんだ
と思うんですけども、日雇派遣、登録型派遣も
本当にいろいろなささまざまな方々がいらっしゃる
わけですけども、毎日いろいろな現場に、日々
日々違う現場に行かれて日雇派遣の方もいら
っしゃいます、その方からも、きのうも、私
には何も給付がない、今まで休業状態で収入がな
いんだという訴えも聞きました。

添乗員について、日雇派遣であっても雇調金が
出せる、休業支援金の対象になるというんだっ
たら、日雇派遣の方々を、例えば過去の実績で、大
体月二十日働いていました、そういう実績がある
んだったら押しなべて対象にすべきじゃないか
と思いが、いかがですか。

○小林政府参考人 御指摘のケースが具体的にど
ういうものを指しているかということがわからな
い部分もございまして、先ほどのバスツアーの場
合は、派遣会社との雇用関係は継続しておるわけ
です。そこを、所定労働日というところを柔軟
に、変更届等を提出していただいて、雇用調整助
成金の対象にし得るという整理をしております。

御指摘の日々雇用等の方につきましては、個々
の日においては雇用関係はもちろんあるわけでご
ざいですが、日々によって労働契約が変わってお
りますので、あらかじめ雇用契約があり、そこに
休業が発生するというものとは性質が異なるとい
うふうに思います。

○宮本委員 添乗員の場合も、ずっと雇用がある
場合とは限らないですよ。ツアーごとに雇用が発
生しているケースも当然あるはずですよ。それは
日雇派遣ですから。それを雇調金でも対象にして
いるわけでしょう。違うんですか。そういうお話
だというふうに私は聞いていたんですけれども、
違うんですか。

○小林政府参考人 答えいたします。
バスツアーの方につきましては、派遣会社との
雇用関係があつて所定労働日がばらけるような
ケースがあるという中において、所定労働日をざ
りざりまで見きわめて、派遣会社との雇用関係に
おいて所定労働日を設定し得る、そしてそこに休
業というものが生じ得るということで、雇用調整
助成金の対象にするという考え方であるというふ
うに理解しています。先ほど御指摘の日々事業主
が変わるというものは、そこは基本的に異なる
というふうに思っています。

○宮本委員 そうすると、今度の政府の法案では
やはり本当に大きな穴があいていると言わざるを
得ないわけですよ。本当に困っている方々を押
しなべて救うということをやろうとしないの
か。そこは、今度の仕組みで救えないのだっ
たら、新たな策を考えるべきだと私は思いますよ。
これでおしまいというわけにはいかないというこ
とを申し上げておきたいというふうに思います。

もう一点お伺いしますが、今回の法律の新しい
休業支援金は失業を防ぐということが建前になっ
ているわけですけども、無給休業が何カ月も続
いた末に解雇になったという方もこの間いらっ
しゃいます。その場合は、解雇になる前の過去分
の休業支援金について求めることができるんです
か。

○小林政府参考人 今回の支援金の要件でござい
ますが、休業させられていた期間において休業手
当を受けられなかった、その部分に対する支援金
の給付ということでございまして、今のケース
で申し上げますと、そういった期間があつて、そ
の間手当をもらえなかったということであれば要
件を満たし得るのではないかとこのように考えら
れます。

○宮本委員 わかりました。それは要件を満たし
得るということで、失業を防ぐという法律の趣旨
は書いているけれども、それ以外の部分も支給さ
れるということは確認しました。

それから、先ほど三万円とかという話もいろ
ろあつたんですけども、労基法上の休業手当は
六割以上ということで、実際は、割り方が、暦日
で割って、それで所定労働日で払うということ
で、四割ぐらいしか出ていないわけですよ。

今回の休業手当は賃金の八割ということで、差
があるわけですよ、差があります。四月、五月
に休業手当が少なかった方については、賃金の八
割との差額について、私は休業支援金について受
けられるようにすべきだと考えますが、その点、
いかがですか。

○小林政府参考人 先生がおっしゃっているの
は、個人の支援金の方で差額の部分を払えないの
かという御指摘であります。

今回、先ほど十分説明できなかった部分があり
ますが、休業手当を受けることができなかった方
がこの支援金の対象となるということが法文上明
記をされております。今御指摘のケースでござい
ますと、既に休業手当を一部受け取っておられる
方ということでございまして、新たな支援金の
対象にはならない。一方で、今回、先ほど申し
上げておりますように、雇用調整助成金につしま
して充実しますので、それを最大限活用してい
た
だきたいと思ひます。

○宮本委員 ですが、その考え方でいく
と、休業手当が出ず出ず出ずと、解雇じゃ
なくて、その職場が廃業になったというケースも

あるわけですね。それは休業だったのか何だったのかということになるのかもわからないですけども、そういうケースもあるわけです。その場合は、廃業してしまったから、改めて雇調金を申請し直すということはないですね。そういう方々は、雇調金でもう一回、新しく一万五千円で拡充されたものを使つてということにならないわけですから、どうやって救うのかという問題が起きると思うんですけども、そこはどうされるんですか。

○小林政府参考人 事業主がその時点でおられないということで、雇用調整助成金の遡及ということもかなわないということを御指摘いただいたんだと思います。

一方で、そういった方につきましては今度の新たな支援金の対象にもならないということでございますので、そういった方につきましては、別途、第二のセーフティネットあるいは早期再就職をしていただく等々によって総合的に対応していく必要があるというふうに思います。

○宮本委員 ですから、雇調金だけで対応しようということになると、やはりこの点でも穴があいてしまっているわけですよ。こういうところの穴もしっかりと塞ぐ制度設計を更を考える必要があると私は思いますよ。

次に、失業給付の延長について伺います。先日、大臣に対しても、決算委員会の場合ですが、失業給付の延長は誰が対象になるのかということでお伺いさせていただきました。法施行日は最短で六月十二日になるんですかね、成立が六月十二日だと。政府案では、法施行日まで失業給付期間が切れた方については対象外となっております。

きのうもこういう訴えが私のところに来ました。私は本日が最後の受給資格のある日です、仕事を首になってからコロナ感染拡大防止に協力して毎日家におりました、ハローワークに出ている求人も少なく、就職は困難な状況でした、何としても緊急事態宣言が発表された期間に雇用保険受

給資格のあった者に支給日の延長をお願いします、こういう声が私のところに毎日毎日寄せられているんですよ。

本当に、今度の法改正の趣旨というのは、雇用状況が悪化していると同時に、やはりこの間緊急事態宣言もあつて就職活動がままならなかった、だから、そのこともあつての六十日の延長だということだと思ふんですね。ところが、同じ就職活動がままならなかった方でも、法施行日まで、例えばさきのう切れた方も含めて、支給期間が切れてしまったらその方には失業給付の延長がないというのは、これは余りにも私は理不尽、不公平と言わなければならないというふうに思っています。

大臣は先日、雇用保険の仕組み上そういうことはできないんだという答弁をされましたけれども、私たち野党案は、先ほど説明もあつたとおり、二月一日以降に支給期間があつた方については、既に給付期間が終了している人についても対象にする。法律を変えればできるんですよ。ぜひ法律を変えて失業給付も切れて生活に窮している方々を救つていただきたいと思ふんですけども、大臣、ぜひ法律を変えてください。

○加藤国務大臣 それについては先日申し上げたところでありますので、基本的に、雇用保険の基本手当の受給が終了した方に対して本法案に盛り込んだ延長給付の規定を適用することは、受給要件を満たさない方に給付を行うということで、保険制度そのものとして大変難しいというふうに思います。

ただ、基本手当の受給が終了された方についても、要件がありますけれども、その要件を満たせば職業訓練を受講しながら生活支援のための給付を受けられる求職者支援制度もあります。これについては一次補正で枠も拡大させていただきました。また、公的職業訓練も六月一日から順次再開しているところであります。まさにこうした制度も活用していただいて、安心して求職活動が行われるよう、また、御相談があればそこでしっかりと

と相談にに応じていきたいというふうに思います。○宮本委員 ですから、法律を変えればできることをなぜやらないのか不思議でならないんですよ、せっかく新しい法律をつくるにもかかわらず、その説明はないわけですよ、雇用保険になじまないという話で。でも、なじむように法律を変えればいわけじゃないですか。

この後、私の続きに、維新の藤田さんもこの問題をやっていただけるそうです。それから、私、時間がもうなくなつてしまつて最後に一点だけ伺いますが、経済情勢、雇用情勢が深刻な中、雇用保険の保険料率が上がるということは避けなければならないというふうに思います。

雇用保険法の改正は、ことし三月、この国会でも議論しました。私はその場でも、今のコロナの状況を考えて国庫負担をもとに戻すべきじゃないかというお話をさせていただきましたが、今回、一般会計から繰り入れることもやろうという話になりました。ただ、本則に国庫負担を戻すという話は今度の法案でも出てこないわけですから。

やはり、厳しい経済情勢の中で労使の負担が上らないようにするためにも、国庫負担を本則に戻していく、これをちゃんと議論すべきじゃないでしょうか。大臣、よろしくお願いします。

○加藤国務大臣 昨年度末に成立した雇用保険法の一部を改正する法律案、御議論もいただきました。育児休業給付の区分経理等を行った上で、雇用保険財政の安定的な運営を確保できる、これは二年間に限った暫定措置として、失業等給付のための雇用保険料の引下げとあわせて、国庫負担を本来負担すべき額の一〇％とさせていただきます。

今回の雇用保険臨時特例法案においては、雇用保険財政の面で新型コロナウイルス感染症の影響に柔軟に対応できるよう、各般の安定運営のための措置を盛り込んだ上で、二次補正予算においては、特に支出額の大い雇用保険二事業については、

は、雇用調整助成金、新たな支援金等の支給額のうち、中小企業の労働者に係る基本手当の最高額を超える部分については一般会計から繰り入れること、また、雇用保険二事業の財源について、雇用保険の失業等給付に充てる積立金から借入れを行うことを盛り込んでいるところであります。

現時点において失業等給付に係る費用については一般会計からの繰入れを実施することとしておりませんが、今後、新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢の変化や雇用勘定の財政状況を踏まえて、必要がある場合には、機動的に対応するためにも、国庫負担を本則に戻す形ではなくて、今般の法案で新たな規定を設け、できる規定をつくらせていただいておりますが、こうした形で一般会計の繰入れにより対応することが適切であるというふうに判断をさせていただいて、この法案を出させていただいたということでございます。

○宮本委員 時間になりましたので、終わります。

○盛山委員長 次に、藤田文武君。

○藤田委員 日本維新の会の藤田文武でございます。

今回の第二次補正予算、特に厚労省の対策関係をやつと見渡しまして、私は非常に評価したいというふうに思います。特に、雇用調整助成金につきましては大臣から非常に慎重な御答弁が、私の質問、もう四回ほどさせていただいた中でも結構慎重だったんですけども、今回、各党、特に与党側も頑張つていただいて日額の上限がアップされたところ、これは、多くの雇用を維持していく政策として太い柱になったんじゃないかなというふうに思います。特に、日額の上限のアップ、助成率アップ、要件緩和、手続の簡素化、特例期間の延長、それを早く決定してアナウンスを早くする、そして制度の穴の改善等を訴えてまいりましたが、幅広く検討された結果だと、私自身もうれしく思います。

そこで、きょう、ちょっと質問には入れていな

いんですが、他党の先生から立て続けに指摘のあった保育、学童の慰労金の件については、我が党も、もちろん私も、厚労省としては、所管する業界を何とか押し上げるとい意味も込めて、やはり入れていただきたかったなというふうに思います。

党のレクのときにも我が党の議員からかなり強く言わせていただいたところですが、そもそも保育士の業界は雇用環境が他業界に比べて余りよろしくないという状況の中で、やはり、重症化するリスクの方を扱っていらつしやるかどうかという切り分けは、このコロナの特徴でいうと、余り似つかわしくない判断だったんじゃないかなというところは指摘しておきたいと思います。つまり、重症化するリスクとその他の人から感染するリスクというのは相対関係にないということが明らかになっておるわけですから、そのあたりはちょっと残念だなというところが一点あります。

続いて、先ほど、直前の宮本先生からありました失業手当の給付日数の延長について、一問目の問いなんですけれども、大体御答弁いただいたので簡潔にコメントいただきたいなと思うんですが、これも非常に要望が強かったところで、私も質疑の中でさせていただいて、これが実現したことは非常に評価できることだと思います。

やはり、先ほど宮本先生からもありました、共産党の宮本先生と維新の私と同じことを質問するのは何か不思議な感じがいたしますが、多分、それほど多く求めている方がいらつしやるという証拠だとも思うわけです。施行日の数日前、一日前にでも給付日数が切れてしまった方はばつさりと切つてしまおうというのは、雇用環境が相当先行きが見えない中で、後で雇用環境のことはやりますが、ここではばつさり切つてしまふのはちよつとどうかなというふうに思います。ぜひとも、今からでも、何とかこれを手当てできるような方策をぜひ考えていただきたいというふうに思います。○加藤国務大臣 こうした延長給付というのは、

例えば災害時のものはあるんですけども、災害の場合は災害発生後に発生した人しか対象にならないわけですね。それを今回は、その前、今回の緊急事態の前から失業された方を対象にするとか、あるいは、緊急事態宣言が終わった後、まさに災害でいえば災害が発生した後においても、経済的な理由でやむを得ず離職を余儀なくされた方も対象にするとか、これまでの制度に比べて相当カバレッジを広げさせていただいたということでもあります。

ただ、その中で、保険制度である以上、そこにおいて失業給付を受けているということ、これをやはり一つの要件としながら判断させていただいたということでもあります。

○藤田委員 前回の御答弁も見せていただいて、それはそれで一定の合理性があると思うんですが、これは政策判断だと思うんですね。例えば震災等の災害の場合は復興に目がけてある程度この先の雇用環境の上向きかげんが読めてくるということ、対して今回のコロナに関してはここからよくなるという確証が持てない、つまり雇用環境の悪化がどこまで継続するかわからない中で不安が払拭されないというところは政策判断でももう少し広げるべきではなかったのか、また、今後それを検討していただきたいということを申し上げたいと思います。

それから二問目は、これからの雇用についてどう考えていくかというところは政策の意思決定に非常に重要なことである。今の現状をどう手当てするかというところは今回の対策の補正予算にもたくさん盛り込まれていますから、今後のことを考えていくべきときに来ているのかなというふうに思います。

特に注目しないといけないのは、例えば四月の統計では完全失業率は〇・一ポイント増の二・六%におさまっているということなんです。一方で、裏側では、休業者数が約六百万人という形で、休業でとどまっているというふうにも見ることもできるし、休業、つまり働いていない人が物

すごくふえてしまっている。三月末時点のデータは二百四十九万人、約二百五十万人で過去最多を更新して、昨年同月比で三十一万人増というところから、ほぼ倍以上のところ、四月末は六百万人で、昨年同月比でいうと四百二十万人増ということ。就業者の全体でいうと九%が休業状態にある。

休業の人が即失業するわけじゃないですけども、休業、失業を合わせると一四%、一五%を超えてきて、アメリカの失業率に、一四、一五%ですか、近いところの数字ぐらいいまで来ている。雇用形態の違い、雇用慣行の違いというのはもちろんあるにしても、この六百万人の人たちがどう動くかというのが今後の政策設計で非常に重要な論点になってくると思います。

東京大学の玄田有史先生がブログに書いていらっしゃるんですけども、休業でとどまっている理由というのをよく分析しないといけないという視点がありまして、一つ目は、事業縮小とか業績悪化の見通しが一時的である、つまり、ここから立ち上がってくるために耐え忍んでいるというのの一つですね。それから、もともと潜在的な人手不足だから切るのは惜しいというところ。できるだけ頑張っている。それから、休業補償のアンバランス効果はあったと思います。これはいろいろな課題があつてちよつとずつちよつと広がってきたことではあります。今回はどんと広げましたから、このアンバランス効果は大きかったなというふうに思います。

こういった理由の中で、今後どの程度の人が従業復帰できるか、新たに失業の方に行つてしまふのか、非労働力化してしまふのか、休業のままずっと続いてしまふのか、又は適切に労働移動が起こつていくかということをよくよく読んでいかないといけないというふうに思います。

経済全体がなかなか上向かないという中で、企業側がこれはなかなか耐えられないなというふうになってくると、やはりどうしても失業の方にとつと流れてしまう可能性があるというふうに思

うわけですけれども、大臣、厚労省側は今後の雇用環境の見通しについてどのようにお考えかということ、お考えを聞かせていただけたらと思います。

○加藤国務大臣 これは、なかなか経済だけで判断できずに、まさに感染の状況がどうなっていくのかによって、こういうことがないように我々はしたいと思っております。場合によっては再び緊急事態宣言ということも一定程度想定をしておく必要があるだろうと思っております。そういった経済動向だけで判断し得ないさまざまな要素がある中で、一つは、政府としては今回の雇用対策のみならずさまざまな支援策をさせていただいておりますから、これから自粛が段階を経て緩和されていく中で経済を拡大していく、そしてそれによって雇用を守っていくことが基本線になるんではないかと思っております。

しかし一方で、そうならないケースというものも当然想定しておかなければなりませんから、私どもの方も、いろいろな方々から、過去のリーマンのケースのみならず、この間随分雇用環境も変わつてきていますから、どういった施策がその場合に必要なのか、これについては引き続き検討させていただき、そういうった事態の兆しが見えれば、またそれに応じた対応をしつかり講じさせていただきますというふうに思います。

そのために、まず今回は、雇用調整助成金を始め一連の今回の法案でお願いをした措置をしつかり活用させていただいて、雇用を守っていく、暮らしを守っていく、そして基本的には事業を守っていく、そういうったことにしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

○藤田委員 ありがとうございます。ちよつと突っ込んでいろいろ議論したいんですが、きょうはもう時間がありませんので、考え方として一つ厚労省の皆さんにお願い申し上げたいのは、データが出て、それについての検証をするのはもちろん大事ですが、やはり先読みで、予測を立てていただきたい。

予測は一本じゃなくて、幾つかの選択肢に分かれてくると思います。その中で、雇用維持のために、さつき大臣がおっしゃられたように事業を守って、雇用維持をできるだけやっていくというのは、私もずっとそれを訴えてきました。まさにそれは考えとしては変わりませんが、一方で、これが長期化していくと、そこにとどまっていることで適切な労働移動が起こらないというものも、裏側では、裏表の関係で起こります。

ですから、適切な労働移動をいかに起こしていくかということもこの先考えていかないとけないなことも考えていかないとけないし、労働集約型の企業がやはり守ってあげたい、その労働集約型の企業が人を雇用することに對してインセンティブが働くような制度設計又は税制優遇、そういったものも総合的に、ぜひ厚労省の方からも声を上げていただいて、雇用環境を、多分アフターコロナで雇用慣行も少し変わってくると思います、ですから、そういうところを先読みして政策設計をぜひやっていただきたいと思っています。

以上でさようは終わります。

○盛山委員長 以上で、ただいま議題となっております両案中、内閣提出、新型コロナウイルス感染症等の影響に對する法律案に對する質疑は終局いたしました。

次回は、明十日水曜日午前十一時十五分理事會、午前十一時二十五分委員會を開會することとし、本日は、これにて散會いたします。

午後六時十三分散會

新型コロナウイルス感染症等の影響に對する法律案
新型コロナウイルス感染症等の影響に對する法律案

新型コロナウイルス感染症等の影響に對する法律案
新型コロナウイルス感染症等の影響に對する法律案

(趣旨)
第一条 この法律は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置が労働者及び事業主に及ぼす影響の緩和を図るため、雇用保険法(昭和四十九年法律第百十六号)の特例等を定めるものとする。

(定義)
第二条 この法律において「新型コロナウイルス感染症」とは、新型インフルエンザ等対策特別措置法(平成二十四年法律第三十一号)附則第一条の二第一項に規定する新型コロナウイルス感染症をいう。

(給付日数の延長に關する特例)

第三条 雇用保険法第十五条第一項に規定する受給資格者(以下この条において「受給資格者」という。)であつて、同法第二十二條第二項に規定する就職が困難な受給資格者以外のもの(同法第二十四條の二第四項に規定する個別延長給付又は同法附則第五条第一項の規定による基本手当の支給を受けることができるものを除く。)のうち、次の各号に掲げる場合の区分に応じ当該各号に定める者については、公共職業安定所長が、その地域における雇用機会の状況及び新型コロナウイルス感染症に對する新型インフルエンザ等対策特別措置法第二条第三号に規定する新型インフルエンザ等緊急事態措置の実施の状況その他の事情を勘案し、雇用保険法第二十四條の二第一項に規定する指導基準に照らして再就職を促進するために必要な職業指導を行うことが適當であると認めた場合においては、第三項の規定による期間内の失業している日(同法第十五條第二項に規定する失業の認定を受けた日に限る。)について、同法の規定による所定給付日数を超えて基本手当を支給することができ

ンザ等対策特別措置法第三十二條第一項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態宣言(次号において「緊急事態宣言」という。)がされた日以前である場合、当該日において現に受給資格者である者

二 受給資格に係る離職の日が、緊急事態宣言がされた日後新型インフルエンザ等対策特別措置法第三十二條第五項に規定する新型インフルエンザ等緊急事態解除宣言(次号において「緊急事態解除宣言」という。)がされた日以降である場合、特定理由離職者(雇用保険法第十三條第三項に規定する特定理由離職者をいう。同号において同じ。)又は特定受給資格者(同法第二十三條第二項に規定する特定受給資格者をいう。同号において同じ。)である者

三 受給資格に係る離職の日が、緊急事態解除宣言がされた日後である場合、特定理由離職者(雇用保険法第二十四條の二第一項に規定するものに限る。)又は特定受給資格者であつて、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響(次号及び第五條第一項において「新型コロナウイルス感染症等の影響」という。)により離職を余儀なくされた者

2 前項の場合において、所定給付日数を超えて基本手当を支給する日数は、六十日(雇用保険法第二十三條第一項第二号イ又は第三号イに該當する受給資格者にあつては、三十日)を限度とするものとする。

3 第一項の規定による基本手当の支給を受ける受給資格者の受給期間は、雇用保険法第二十条第一項及び第二項の規定にかかわらず、これらの規定による期間に前項に規定する日数を加えた期間とする。

4 第一項の規定の適用がある場合における雇用保険法第二十八條、第二十九條、第三十二條、第三十三條及び第七十九條の二の規定の適用については、同法第二十八條第一項中「個別延長

給付を」とあるのは「個別延長給付又は新型コロナウイルス感染症等の影響に對する法律(令和二年法律第 号。以下「臨時特例法」という。)第三條第一項の規定による基本手当の支給(以下「特例延長給付」という。)を」と、「個別延長給付」とあるのは「個別延長給付又は特例延長給付」と、「同法第二項中「個別延長給付」とあるのは「個別延長給付、特例延長給付」と、「個別延長給付又は」とあるのは「個別延長給付、特例延長給付又は」と、「個別延長給付」とあるのは「個別延長給付又は特例延長給付」と、同法第二十九條第一項、第三十二條第一項及び第三十三條第五項中「個別延長給付」とあるのは「個別延長給付、特例延長給付」と、同法第七十九條の二中「並びに第五十九條第一項」とあるのは「第五十九條第一項並びに臨時特例法第三條第一項」とする。

(雇用保険法による雇用安定事業の特例)
第四条 政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、雇用保険法第六十二條の雇用安定事業として、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかつた同法第四條第一項に規定する被保険者(次條第一項において「被保険者」という。)に對して、新型コロナウイルス感染症對対応休業支援金を支給する事業を実施することができる。

(被保険者でない労働者に對する給付金)
第五条 政府は、新型コロナウイルス感染症等の影響による労働者の失業の予防を図るため、新型コロナウイルス感染症等の影響により事業主が休業させ、その休業させられている期間の全部又は一部について賃金の支払を受けることができなかつた被保険者でない労働者(厚生労働省令で定める者を除く。)に對して、予算の範囲内において、新型コロナウイルス感染症對対応休

業支援金に準じて特別の給付金を支給すること
ができる。

2 雇用保険法第七十六条第一項、第七十七条、
第七十七条の二、第七十九条、第八十三条（第
一号、第二号及び第四号を除く）、第八十五条
（第一号を除く）及び第八十六条第一項の規定
は、前項の規定による給付金の支給について準
用する。この場合において、同法第七十六条第
一項中「被保険者若しくは受給資格者、高年齢
受給資格者、特例受給資格者若しくは日雇受給
資格者（以下「受給資格者等」という。）若しくは
教育訓練給付対象者」とあるのは「被保険者で
ない労働者」と、「若しくは」とあるのは「又
は」と、「事業主又は労働保険事務組合若しくは
労働保険事務組合であつた団体」とあるのは「事
業主」、「この法律の施行」とあるのは「新型コ
ロナウイルス感染症等の影響に対応するための
雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二
年法律第 号。以下「臨時特例法」という。）
第五条第一項の規定による給付金の支給」と、
同法第七十七条中「被保険者、受給資格者等、
教育訓練給付対象者又は未支給の失業等給付
等」とあるのは「臨時特例法第五条第一項の給付
金」と、「この法律の施行」とあるのは「同項の規
定による給付金の支給」と、同法第七十七条の
二第一項中「この法律の施行」とあるのは「臨時
特例法第五条第一項の規定による給付金の支
給」と、同法第七十九条第一項中「この法律の施
行」とあるのは「臨時特例法第五条第一項の規
定による給付金の支給」と、「被保険者、受給資格
者等若しくは教育訓練給付対象者」とあるのは
「被保険者でない労働者」と、「若しくは」とあ
るのは「又は」と、「事業所又は労働保険事務
組合若しくは労働保険事務組合であつた団体の
事務所」とあるのは「事業所」と、同法第八十五
条中「被保険者、受給資格者等、教育訓練給付
対象者又は未支給の失業等給付等」とあるのは
「臨時特例法第五条第一項の給付金」と、同法第
八十六条第一項中「法人（法人でない労働保険事

務組合を含む。以下この項において同じ。）」と
あるのは「法人」と、「前三条」とあるのは「第八
十三条又は前条」とする。

（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等
の受給権の保護）

第六条 新型コロナウイルス感染症対応休業支援
金及び前条第一項の給付金を受ける権利は、譲
り渡し、担保に供し、又は差し押えることがで
きない。

（新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等
の公課の禁止）

第七条 租税その他の公課は、新型コロナウイルス
感染症対応休業支援金及び第五条第一項の給
付金として支給を受けた金銭を標準として課す
ことができない。

（厚生労働省令への委任）

第八条 この法律に規定するもののほか、この法
律の実施のために必要な手続その他の事項は、厚
生労働省令で定める。

附則

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（特例延長給付に関する経過措置）

第二条 この法律の施行前にされた新型コロナウイルス
エンザ等対策特別措置法第三十二条第一項に規
定する新型コロナウイルスエンザ等緊急事態宣言に係
る第三条の規定の適用については、同条第一項
中「当該各号に定める者」とあるのは、「当該各
号に定める者（同法の規定による所定給付日数
に相当する日数分の基本手当の支給を受け終わ
る日がこの法律の施行の日以後である者に限
る。）」とする。

（雇用保険法の一部改正）

第三条 雇用保険法の一部を次のように改正す
る。

附則第十四条の次に次の一条を加える。

第十四条の二 国庫は、令和二年度及び令和三
年度における第六十六条第一項に規定する求
職者給付、雇用継続給付及び職業訓練受講給

付金並びに第六十七条に規定する求職者給付
に要する費用の一部に充てため、新型コロナウイルス
感染症等の影響（新型コロナウイルス
感染症等の影響に対応するための雇用保
険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法
律第 号）第三条第一項第三号に規定す
る新型コロナウイルス感染症等の影響をい
う。次項において同じ。）による経済情勢の変
化及び労働保険特別会計の雇用勘定の財政状
況を踏まえ、必要がある場合には、前条第一
項に規定する額のほか、予算で定めるところ
により、その費用の一部を負担することがで
きる。

2 国庫は、令和二年度及び令和三年度におけ
る雇用安定事業（新型コロナウイルス感染症
等の影響に対応するための雇用保険法の臨時
特例等に関する法律第四条に規定する事業並
びに同事業を実施する期間において実施する
第六十二条第一項第一号に掲げる事業及び同
項第六号に掲げる事業（新型コロナウイルス
感染症等の影響に対応するために実施する事
業であつて、厚生労働省令で定めるものに限
る。）に限る。）に要する費用のうち、当該雇用
安定事業に基づき支給又は助成をする額と第
十六条第一項の規定による基本手当の日額の
最高額との差及び当該支給又は助成に係る事
業主が中小規模の事業者であるか否かの別を
考慮して政令で定めるところにより算定した
額について負担するものとする。

3 令和二年度及び令和三年度における前条第
三項の規定の適用については、同項中「附則
第十四条第一項」とあるのは、「附則第十四条
第一項並びに第十四条の二第一項及び第二
項」とする。

（特別会計に関する法律の一部改正）

第四条 特別会計に関する法律（平成十九年法律
第二十三号）の一部を次のように改正する。

附則第十九条の二の次に次の一条を加える。

（一般会計から雇用勘定への繰入れの特例）

第十九条の三 令和二年度及び令和三年度にお
いては、第六条の規定にかかわらず、予算で
定めるところにより、雇用保険法附則第十四
条の二第二項に規定する雇用安定事業に要す
る費用で国庫が負担するものに相当する額
は、一般会計から雇用勘定に繰り入れるもの
とする。

附則第二十条の二に次の一項を加える。

3 令和二年度及び令和三年度における前項の
規定の適用については、同項中「平成二十九
年度から令和三年度までの各年度」とあるの
は「令和二年度及び令和三年度」と、「及び同
条第三項」とあるのは「並びに第十四条の二第
一項及び第二項の規定並びに同条第三項の規
定により読み替えられた同法附則第十四条第
三項」とする。

附則第二十条の三第四項中「前項を「第三項」
に改め、「の間」の下に「並びに前項の規定に
よる組入金の総額が第四項の規定により繰り入
れた金額の総額及び第五項の規定により補足し
た金額の総額の合計額に相当する金額に達する
までの間」を加え、「中」加減した額を「中」減じ
た額が「に」、「加減した額並びに」を「減じた額
に」、「の合計額」を「並びに当該会計年度ま
での同条第四項の規定により繰り入れた金額の
総額及び同条第五項の規定により補足した金額
の総額の合計額から同条第六項の規定による組
入金の総額を控除して得た金額の合計額を加算
した額が「に」、「附則第二十条の三第三項」を
「附則第二十条の三第六項に」、「同条第一項の
規定により繰り入れた金額の総額及び同条第二
項の規定により補足した金額の総額の合計額か
ら同条第三項を「同条第四項の規定により繰り
入れた金額の総額及び同条第五項の規定により
補足した金額の総額の合計額から同条第六項」
に改め、同項を同条第七項とし、同条第三項中
「第一項を「第四項に」、「附則第二十条の三第
三項」を「附則第二十条の三第六項」に改め、同
項を同条第六項とし、同条第二項中「平成二十

二年度から平成二十五年まで」を「令和二年度及び令和三年度」に改め、同項を同条第五項とし、同条第一項中「平成二十二年から平成二十五年まで」を「令和二年度及び令和三年度」に改め、「第百三条第三項の規定による」を削り、「同条第五項」を「第百三条第五項」に改め、「掲げる事業」の下に「及び新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第 号）第四十四条の規定による事業を加え、同項を同条第四項とし、同条に第一項から第三項までとして次の三項を加える。

令和二年度及び令和三年度において、雇用勘定の積立金は、第百三条第五項の規定によるほか、育児休業給付費を支弁するために必要がある場合には、予算で定める金額を限り、同勘定の歳入に繰り入れることができる。

2 令和二年度及び令和三年度においては、雇用勘定において、各年度の第百三条第三項に規定する育児休業給付費充当歳入額から当該年度の同項に規定する育児休業給付費充当歳出額を控除して不足がある場合であつて、第百三条の二第四項の規定により育児休業給付資金から補足してなお不足があるときは、同勘定の積立金から当該不足分を補足することができる。

3 第一項の規定により繰り入れた金額の総額及び前項の規定により補足した金額の総額については、後日、雇用勘定において、毎会計年度の第百三条第三項に規定する育児休業給付費充当歳入額から当該年度の同項に規定する育児休業給付費充当歳出額を控除して残余がある場合には、第百三条の二第三項の規定にかかわらず、当該繰り入れた金額の総額及び当該補足した金額の総額の合計額に相当する金額に達するまでの金額を同勘定の積立金に組み入れなければならない。この場合における第百三条第三項の規定の適用について

は、同項中「必要な金額」とあるのは、「必要な金額を、及び附則第二十条の三第三項の規定による組入金」とする。

（社会保険労務士法の一部改正）
第五條 社会保険労務士法昭和四十三年法律第八十九号の一部を次のように改正する。
別表第一第二十号の二十七の次に次の一号を加える。

二十の二十八 新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための雇用保険法の臨時特例等に関する法律（令和二年法律第 号）

理由
新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置が労働者及び事業主に及ぼす影響の緩和を図るため、雇用保険法の特例等を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための休業者、離職者等の生活の支援に関する特別措置法案
新型コロナウイルス感染症等の影響に対応するための休業者、離職者等の生活の支援に関する特別措置法

目次
第一章 総則（第一条）
第二章 労働者生活支援給付金（第二条―第六章）
第三章 雇用保険法の特例（第七条―第十条）
第四章 臨時職業訓練受講給付金（第十一条―第十四条）
第五章 生活保護法の要保護者に対する支援措置（第十五条―第十六条）
第六章 雑則（第十七条―第十九条）
附則
第一章 総則

（趣旨）

第一条 この法律は、新型コロナウイルス感染症（新型インフルエンザ等対策特別措置法平成二十四年法律第三十一号）附則第一条の二第一項に規定する新型コロナウイルス感染症をいう。以下同じ。）及びそのまん延防止のための措置の影響により休業、離職等を余儀なくされたことで収入が減少した者等の生活を支援するため、労働者生活支援給付金の支給、雇用保険法（昭和四十九年法律第十六号）の特例等の特別の措置について定めるものとする。

第二章 労働者生活支援給付金
（労働者生活支援給付金の支給）
第二条 国は、この法律の定めるところにより、令和二年二月から政令で定める月までの間（以下この条において「支給対象期間」という。）において、一月ごとに、その月に受けた賃金（臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金を除く。以下この条及び次条において同じ。）の額が支給対象期間前の最後の三月間に受けた賃金の月額の平均額（次条において「平均賃金月額」という。）から政令で定める割合以上減少した者に対し、その者の請求により、労働者生活支援給付金を支給する。

2 前項の規定にかかわらず、支給対象期間のうち一月間に受けた賃金の額が政令で定める額を超える月については、労働者生活支援給付金は、支給しない。
（労働者生活支援給付金の額）
第三条 労働者生活支援給付金の額は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める額と請求に係る月に受けた賃金の額との差額に相当する額として厚生労働省令で定める額とする。
一 平均賃金月額額の百分の八十に相当する額が政令で定める額を超える場合 平均賃金月額額の百分の八十に相当する額と前条第二項の政令で定める額のいずれか低い額
二 平均賃金月額額の百分の八十に相当する額が前号の政令で定める額以下の場合 平均賃金

月額に相当する額と当該政令で定める額のいずれか低い額
（不正利得の徴収）
第四条 偽りその他不正の手段により労働者生活支援給付金の支給を受けた者があるときは、厚生労働大臣は、国税徴収の例により、その者から、当該労働者生活支援給付金の価額の全部又は一部を徴収することができる。

2 前項の規定による徴収金の先取特権の順位は、国税及び地方税に次ぐものとする。
（譲渡等の禁止）
第五条 労働者生活支援給付金の支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押さえることができない。

2 労働者生活支援給付金として支給を受けた金銭は、差し押さえることができない。
（公課の禁止）
第六条 租税その他の公課は、労働者生活支援給付金として支給を受けた金銭を標準として、課することができない。

第三章 雇用保険法の特例
（基本手当の日額の特例）
第七条 令和二年二月一日から政令で定める日までの間（以下この章において「特例期間」という。）においては、雇用保険法第十五条第一項に規定する受給資格者（以下この章において単に「受給資格者」という。）に対して支給される基本手当についての同法第十六条の規定の適用については、同条第一項中「百分の五十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の八十」とあるのは「百分の百」と、同条第二項中「百分の五十」とあるのは「百分の七十」と、「百分の四十五」とあるのは「百分の六十五」とする。

2 前項の規定による基本手当の支給を受ける受給資格者が、失業の認定に係る期間中に自己の労働によって収入を得た場合における雇用保険法第十九条第一項の規定の適用については、同項第一号及び第二号中「百分の八十」とあるのは、「百分の百」とする。

(賃金日額の計算の特例)

第八条 特例期間においては、受給資格者に対し支給される基本手当の日額の算定に用いる賃金日額については、雇用保険法第十七条の規定の適用については、同条第一項中「六箇月間」とあるのは、「六箇月間(最後の六箇月間のうちに、令和二年二月から政令で定める月までの間の月であつてその月の収入が著しく減少した月として厚生労働省令で定める月に当たるものがある場合にあつては、当該月を除いた最後の六箇月間)」とする。

(基本手当の給付日数の特例等)

第九条 特例期間において基本手当の支給を受けることができる日がある受給資格者の受給期間は、雇用保険法第二十条第一項及び第二項の規定にかかわらず、これらの規定による期間に九十日を加えた期間とする。

2 前項に規定する受給資格者の所定給付日数は、雇用保険法第二十二條第一項及び第二項並びに第二十三條第一項の規定にかかわらず、これらの規定による日数に九十日を加えた日数とする。この場合における所定給付日数については、この法律の施行の日(以下「施行日」という。)以後における日数が三百六十日を超えることがないよう、政令で特別の定めをすることができる。

3 第一項に規定する受給資格者であつて施行日前に基本手当の支給を受け終わったものについて前二条の規定の適用については、第七條第一項中「令和二年二月一日」とあるのは、「この法律の施行の日」とする。

4 前項に規定する受給資格者の受給期間については、その基本手当の支給を受ける権利の行使を妨げることがないよう、政令で特別の定めをすることができる。

(政令への委任)

第十条 前三条の規定の適用がある場合における雇用保険法の規定の技術的読替えその他この章の規定の適用に関し必要な事項は、政令で定める。

める。

第四章 臨時職業訓練受講給付金

(臨時職業訓練受講給付金の支給)

第十一条 国は、この法律の定めるところにより、令和二年二月分から政令で定める月分までの職業訓練受講給付金(職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律(平成二十三年法律第四十七号)第七条第一項の職業訓練受講給付金をいう。以下この章において同じ。)の支給を受ける者に対し、当該支給を受ける月について臨時職業訓練受講給付金を支給する。

(臨時職業訓練受講給付金の額)

第十二条 臨時職業訓練受講給付金の額は、一月につき、当該月分の職業訓練受講給付金(厚生労働省令で定める手当を除く。)の額に相当する額とする。

(支払期月)

第十三条 各月分の臨時職業訓練受講給付金は、それぞれ当該月分の職業訓練受講給付金の支払に併せて支払う。

2 前項の規定にかかわらず、令和二年二月分から施行日の属する月の前月分までの臨時職業訓練受講給付金については、この法律の施行後、速やかに支払うものとする。

(職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律の準用)

第十四条 職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律第八条から第十条まで及び第十四条の規定は、臨時職業訓練受講給付金について準用する。

第五章 生活保護法の要保護者に対する支援措置

(保護の実施機関の責務)

第十五条 保護の実施機関(生活保護法(昭和二十五年法律第四十四号)第十九条第四項に規定する保護の実施機関をいう。)は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響等に鑑み、保護の開始の申請(同法第二

十四条第一項に規定する保護の開始の申請をいう。次条において同じ。)があつたときは、要保護者(同法第六条第二項に規定する要保護者をいう。以下この章において同じ。)及び扶養義務者(民法(明治二十九年法律第八十九号)に規定する扶養義務者をいう。)の資産及び収入の状況の調査その他の要保護者に関する調査の簡素化及び合理化を図るとともに、積極的に生活保護法による保護を行うよう努めなければならない。

(国の支援措置)

第十六条 国は、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響等に鑑み、要保護者が保護の開始の申請をするまでの間においても、当該要保護者が生計を維持することができるよう、当面の生活に必要な短期の資金の融通その他の必要な支援を行わなければならない。

第六章 雑則

(国の配慮)

第十七条 国は、この法律に基づく労働者生活支援給付金の支給その他の措置を実施するに当たっては、これらの措置が新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響を緩和するための特別の措置であることを踏まえ、休業手当(労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第二十六条の規定により使用者が支払うべき手当をいう。以下同じ。)の支払の状況、雇用保険法第六十二条第一項第一号に掲げる事業の実施の状況その他の状況を勘案して、国民の勤労意欲の増進を阻害することがないよう適切な配慮をするものとする。

(事業主の責務)

第十八条 事業主は、この法律に基づき国が実施する措置に積極的に協力するとともに、労働基準法その他の労働に関する法令を遵守しつつ、その雇用する労働者の雇用の継続に配慮するよう努めるものとする。

(厚生労働省令への委任)

第十九条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な手続その他の事項は、厚生労働省令で定める。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

(この法律の廃止)

第二条 この法律は、施行日から二年以内に廃止するものとする。

(検討)

第三条 政府は、令和二年度中に、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響を受けた個人事業者に対して支給される給付金その他の金銭の支給の状況を踏まえ、被用者と類似した働き方をする個人事業者の生活を支援するための給付金制度の創設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。

2 政府は、令和二年度中に、新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響によりその雇用する労働者をやむを得ず休業させた事業主について休業手当の支払を促進する観点から、休業手当を支払った事業主に対する金融上の支援、税制上の優遇措置その他の措置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。

(雇用保険法の一部改正)

第四条 雇用保険法の一部を次のように改正する。

附則第十四条を次のように改める。

第十四条 令和二年度及び令和三年度においては、前条の規定は、適用しない。

2 国庫は、令和二年度及び令和三年度における第六十六条第一項に規定する求職者給付に要する費用の一部に充てるため、経済情勢の変化及び労働保険特別会計の雇用勘定の財政状況を踏まえ、必要がある場合には、予算で定めるところにより、その費用の一部を負担

することができる。

理 由

新型コロナウイルス感染症及びそのまん延防止のための措置の影響により、休業、離職等を余儀なくされたことで収入が減少した者等の生活を支援するため、労働者生活支援給付金の支給、雇用保険法の特例等の特別の措置等に関し必要な事項を定める必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

本案施行に要する経費

本案施行に要する経費としては、令和二年度約二兆八千億円の見込みである。