

第二百一回 参議院厚生労働委員会会議録第六号

令和二年三月二十六日(木曜日)

午後一時開会

出席者は左のとおり。

委員長 石田 昌宏君
 理事 小川 克巳君
 足立 信也君
 石橋 通宏君
 山本 香苗君

委員

片山さつき君
 自見はなこ君
 島村 大君
 高階恵美子君
 羽生田 俊君
 馬場 成志君
 藤井 基之君
 古川 俊治君
 本田 顕子君
 川田 龍平君
 田島麻衣子君
 田村 まみ君
 芳賀 道也君
 福島みずほ君
 下野 六太君
 平木 大作君
 東 徹君
 梅村 聡君
 倉林 明子君

国務大臣 加藤 勝信君
 厚生労働大臣
 副大臣 稲津 久君
 厚生労働副大臣

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣府子ども子育て本部審議官	吉岡 成子君
文部科学省大臣官房審議官	藤原 朋子君
厚生労働省大臣官房総括審議官	矢野 和彦君
厚生労働省大臣官房生活衛生・食品安全審議官	田中 誠二君
厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官	浅沼 一成君
厚生労働省大臣官房年金管理審議官	達谷窟庸野君
厚生労働省医政局長	日原 知己君
厚生労働省健康局長	吉田 学君
厚生労働省職業基準局長	宮壽 雅則君
厚生労働省職業安定局長	鎌田 光明君
厚生労働省雇用環境・均等局長	坂口 卓君
厚生労働省子ども家庭局長	小林 洋司君
厚生労働省保険局長	藤澤 勝博君
厚生労働省年金局長	渡辺由美子君
厚生労働省人材開発統括官	濱谷 浩樹君
	高橋 俊之君
	定塚由美子君

経済産業省商務情報政策局商務・サービス政策統括調整官

江崎 禎英君

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
 ○雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(そのだ修光君) ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

この際、加藤厚生労働大臣から発言を求められておりますので、これを許します。加藤厚生労働大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) お時間をいただきます。ありがとうございます。

先ほど、私から総理に対して、国内の状況として新規の感染者数が都市部を中心に増加をし、さらに、感染源、リンクが分からない感染者数も増加していること、世界的に感染者数と死亡者数の急激な拡大が見られること、海外から移入が疑われる事例が多数報告されていることなどの状況を踏まえ、専門家会議にも諮った上で、新型コロナウイルス特措法第十四条に基づき、新型コロナウイルス感染症の蔓延のおそれが高い旨を報告させていただきました。

なお、総理からは、私の報告を踏まえ、西村担当大臣に対し、特措法第十五条に基づき、政府対策本部の設置を速やかに進めるよう指示があり、西村大臣から、早急に設置準備を行う旨発言があったことを申し添えさせていただきます。

○委員長(そのだ修光君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

雇用保険法等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省職業安定局長小林洋司君外十六名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(そのだ修光君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(そのだ修光君) 雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言を願います。

○片山さつき君 ありがとうございます。

まず冒頭、先ほど大臣からお話がありますように、コロナ対策特措法に基づく対策本部設置というところで、風雲急を告げております。昨日の東京都の記者会見も含めまして、連日、私どもも党の方で経済対策の方の策定も急いでおりますが、最良の対策はこの感染症の拡大防止そのものであることは誰の疑いも余地もなく、そして、治療薬、ワクチン、さらに、今日これから質問の中にも入れさせていただきましたが、関連の医療関係の必要な物資の確保等も含めて、是非大臣、昼夜を問わずの御重責でいらっしゃいますが、頑張ってくださいという言葉を申し上げます。

この法律案は、高齢者の就業機会の確保、六十歳から七十歳までの高齢者の就業の確保措置をきちんと各企業が、事業主が努力義務として行うということを含めたいわゆる一億総活躍戦略と非常に近いものがございます。

もちろんその趣旨を踏まえて法案に賛成でございますが、お手元の資料を御覧いただきますと、

三年前に私どもが一億総活躍推進本部から出させていただいた提言、これは当時、加藤大臣が一億総活躍担当大臣でいらつしやいまして、まさに、一度、二度ならず御出席もいただいて、この提言の内容の大宗を政府の方の計画に盛り込ませていただいたというところの中でこれを出させていたいたんですが。

まさに、六十五歳以上のシニアの働き方・選択の自由度改革に関する提言ということを出させていたいただいて、このままでいくと、五十年たつたら就業人数が総人口に対する割合が四〇%台半ばぐらいまで落ちてしまうと。効率化、生産性向上、IT、AI化等もありますが、やはり各産業がその努力をするともに、女性と高齢者の就業率等を有意に向上させ、長時間労働を是正しながらも労働投入量を総体として増やしていく方向で政策を展開しなければならぬという基本理念に立って六十五歳までの完全現役社会を目指す。

そして、七十歳までは、注で書いてございますが、七十歳までは各種調査でお仕事を希望する方の割合が三分の二ぐらいあるという認識に立ってのことですが、ほぼ現役、六十五歳から七十四歳まではシルバー世代として、御本人が希望するような形でいろいろ御活躍をいただきたいという支え手に回っていただける社会をつくりたいということで、この数字にありますように、ほっておくと、二〇四二年、六十五歳以上の人口が日本で最大となるらしい年に、今の生産年齢人口の定義だと一・五人で一人を支える社会という未曾有の状況に突入してしまいますが、七十歳、これが十五から始めるか十八から始めるかは余り実数は数字に差がないのですが、ということになれば、二・二人に一人、二・一人に一人ということで、今程度の状況で何とか社会がサステナブルになると、こういう設計でございました。

ただ、女性の方は年金支給開始年齢も二〇三〇年でありまして、この三〇年、四〇年、五〇年というときに、今このビジョンでどのぐらいの方が働くことをイメージするのかも含めて、現実を見

ながら政策展開をしなければならぬですね。ですから、今回のこの法律改正も含めて、大臣が描いていらつしやるこの一億総活躍ビジョンの総体を最初に伺いたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) まず最初に、激励をいただきましてありがとうございます。

また、今お話がありました、これからの日本の未来の中において、特に働き手をどう確保していくのか、あるいは働き手の動向がどうなっていくのか、こういう御質問だったと思います。

申し上げることもなく、生産年齢人口、通常は十五歳から六十四歳というふうな定義をされておりますけれども、いずれにしても、この生産年齢人口がこれから更に減少していく中において、日本が持続的な成長を遂げていく、またその中で一人一人がそれぞれの自分の思いや希望が実現する社会をどうつくっていくのか、またその中で働きたいという方が働ける社会をつくっていくことさらに支える側を拡大をしていくということにもつながっていくと、こういう認識で今回も六十五歳から七十歳までの働き方を、働くことを更に応援をする、推進をする、こういうことも含めた法案を提出させていただきました。

二〇四〇年までのシミュレーションを行っております。全体で就業者数は、二〇一七年度比で二〇四〇年について申し上げれば、経済成長と労働参加が進むケースでは五百六万人減少して六千二百四十万人と、こういうことになるわけでありまして、女性については二〇一七年度が二千八百五十九万人、これが経済成長、労働参加が進むケースでは二千八百二十九万人と、三十万人程度の減少にとどまるということでありまして。

全体として先ほど申し上げた減少になりますけれども、そういった中で女性が働くという希望を実現していただくということは、全体としての働き手の確保に大変大きなインパクトを及ぼすものというふうな考えております。

○片山さつき君 この法案の中に高年齢者の就業

確保措置が定められてはいるんですが、その業務委託を締結する制度、社会貢献事業に従事する制度等もございしますが、地方創生担当大臣を一年やらせていただいて、UIJターンのところまでついに現金を支給するという制度をつくっておりますが、今のままだと、就業なのかどうかということも含めて、そのままびったり合わないんですが、地方創生で首都圏から地方への人の移転、あるいは人生二毛作ということも含めて、是非、これは質問はしませんが、お願いでございますが、この高年齢者就業確保措置と地方創生の組合せ、つまりそこに財源があるということは非常に大きいんですね。有意な組合せ、いろんなアイデアを地方は持っておりますから、それにも是非御配慮をいただきたいとお願いを申し上げます。

次に、現下の情勢ですから、雇用調整助成金で今朝も様々な業界の声を踏まえて、今回非常に痛んでいるところが旅館、観光、運輸、交通等が多いんですけども、例えばタクシーなんかだの歩合の部分があつて基本給があるというお給料の決め方のところが多いんですね。そうすると、所定内給与というのがちがちの決め方だと非常に低く出てしまつて、このために紙をたくさん書いて申請するのとかという声も出て、それから、先日、京都に丸一日入つておりましたが、今、旅館業も非常に生産性向上で工夫をされて、ローテーションも様々です、昔のようなやり方だけではないので、その様な方々の雇用を全部組み合わせるとしていくと、これしか出ないんだつたらその手間は掛けられないなという若手経営者の代表の声もあつた。

こういうこともありますので、まあ元々の助成率も、私ども、三分の二ということを言われたときに、いや、北海道の五分の四の状況が、今の状況では日本中の状況です、またリーマン・ショックのときは十分の九もあつたんです。そういう声が今党内では圧倒的でございますが、この算定の問題と助成率の問題について、この際もつ

と……(発言する者あり) 総意ですね、委員会の、御配慮をいただきたいんですが、お願いいたします。

○政府参考人(達谷庸野君) お答え申し上げます。

まず、雇用調整助成金の算定でございますが、雇用調整助成金の支給額の算定の基となります平均賃金額の算定に当たっては、前年度の全ての被保険者に係る賃金総額を使用するという事になってございます。この場合の賃金とは、賃金、給与、手当、その他名称のいかんにかかわらず労働の対償として事業主が労働者に支払うものでございます。例えば時間外労働、歩合もそうでございますが、時間外労働に対して支払われる賃金も含まれるところでございます。

また、助成率の引上げについてお話をいただきました。助成率の引上げにつきましては、これまでも関係の団体あるいは関係者の皆様から様々な御指摘、御要望をいただいているところでございまして、こういった御指摘、御要望も踏まえまして、事業主の雇用維持努力を支え、労働者の雇用の安定を図られるようにする観点から、今後の雇用調整助成金の対応につきましては早急に検討を進め、必要な対応を講じてまいりたいというふう

に考えてございます。

○片山さつき君 これは現場感覚を持つ我々議員の総意だと思ふんですね。最低でもすべから五分の四、場合によってはこの状況が続けば十分の九ということをお願いをしたいと思います。

また、教育訓練加算につきましては、今はまだ平常状態なんですけど、これもリーマン・ショック時並みに引き上げるべきではないかという要望も非常に強いですから、こちらもお願いを申し上げます。

次に、外国人の方の質問がこの委員会でも出ておりますが、私は党の外国人労働者特別委員長でございますが、農業の方では、やはり畑作で来てくださる方が来なかつたんで白菜が収穫できないみたいな話ももちろん出ています。技能実習

の、こちらに付けてありますが、状況においては、帰国困難、あるいは受検ができないから次の段階に行けない、あるいは特定技能への移行のための準備がどうかという、こういう場合について、まず出入国管理庁の方で在留資格の方はきれいにしているだけにはしたんです。それが分かっていての方はちゃんと正規な在留資格を持っていられるんですが、これは、かつてのリーマンのときに、特に日系ブラジル人の方を含めて派遣切りの直面があったんです。今回調べたところ、やはり雇用情勢が非常に今タイトなところ、これが起きたんで、前回に比べるとそうではまだないんですが、分らないですよ。

それから、技能実習止めとか、あるいは特定技能に入るはずだったところが、特に今回、特定技能は外食関係と旅館関係がありますから、とても自分のところでは持てない。じゃ、ほかの旅館も持てないとなったときにどうするのということ、これは正式に国の制度として入れていきますから、きちつとソーシャルセーフティネットにながなきゃいけないんですね。ところが、緊急小口をやろうとしても、やはり社協さんに急にベトナムの方が行かれても、慣れているのかなとかいう問題もあります。

そこはきめ細かく御対応いただきたいんですが、よろしく願います。

○政府参考人(小林洋司君) お答えいたします。先ほど先生から御指摘いただきましたように、技能実習を修了いたしました特定技能に移行するまでの間、現在、特例として、特定活動に在留資格を変更し、引き続き働き続けることが可能というふうにされておるところでございます。

そうした中で、今般の新型コロナウイルス感染症の影響が外国人に及ぶということも十分懸念される所でございます。労働法令に基づく休業手当あるいは雇用調整助成金等につきましては、日本人、外国人にかかわらず適用されるものがございます。外国人労働者の方の離職が生じないように、こうした支援策をしっかりと活用していた

だことが重要だと思っております。

こうした観点から、分かりやすく理解できるようなリーフレットというのを作成いたしました。易しい日本語で表記するとともに、十四の言語で翻訳を行っております。これをホームページあるいはSNSを活用して情報発信しておりますとともに、労働局、ハローワーク、監督署等を通じて事業主あるいは外国人の御本人の方への周知を行っております。また、監理団体を通じて技能実習機関や技能実習生本人への周知も行っておるところでございます。こういった支援策がしっかりと伝わるように引き続き努力をしてまいります。

○片山さつき君 この四月の日本語学校の入学者はゼロというところが続出しておりまして、このまま六月も入ってこないとキャッシュ・フロー・クロузというところもあるので、それはまた別途対策をお願いしていくんですが、きめの細かい目配りをお願いしたいと思います。

次に、資料三なんですが、慢性疾患を有する定期受診患者に対する電話、オンライン等の処方なんです。

この話は、一月の末に感染症に指定した頃から物すごく多くの問合せがあったんですが、厚労省の方にも申し上げたりしたんですが、この通知が出るまでも一か月掛かっているんです。

そこで、申し訳ないですけども、健康・医療戦略の方では、我々、党の方から、感染症指定になつたらこういうものはビルトイン、もう自動的に出すと。つまり、医療関係者にとつても、それから患者の方にとつても、これは全面的に利便性が高く、安全性を上げるんですね。規制改革について、私も一年間、各種団体とはいろいろちやつてまいりました。そう簡単でない事情があるのは分かりますが、事これに関しては、感染症がはやっているときには全部この形にするということにしないと非常に危険です。

ですから、今後は、この制度をビルトインしていただいた上に、事務連絡は都道府県知事、首長

にダイレクトに出して、原則これだよということにしていただかないと、知らないところ、やっつけないところもたくさんあるんですが、大臣、これは是非、すぐにでもできることです。よろしくお願ひしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) オンライン診療を含む遠隔診療については、医療機関あるいは通院における感染のリスクを軽減して、患者に対して必要な医療を適切に提供する上で一定の効果がある、これはまさに委員と同じ認識を持たせていただいております。

二月二十八日の段階において、まず、慢性疾患を有する方について、かかりつけ医等の判断で電話やオンラインによる診療や処方箋の発行等ができることをお示しをさせていただき、さらに、関係者の方にお集まりをいただいたオンライン診療の適切な実施に関する指針の見直しに関する検討会において、慢性疾患を抱える方の症状の変化に対する処方や、今後感染が拡大した場合における無症状や軽症の新型コロナウイルス陽性者に対する在宅での療養期間中の経過観察について、新たに電話やオンラインによる診療等ができるよう、今委員お話があったように、三月十九日に自治体や関係団体向けにお示しをさせていただきます。

今後の対応については、今回の感染症に係る、多分、これだけで十分かどうかという議論があります。また、医療関係者始め現場の方からも議論をいただきながら、一定の形がで上がっていくんだらうと思っております。そうしたら、これを次の段階でどう使っていくのか、今委員の御指摘も踏まえながら検討させていただきたいと思っております。

○片山さつき君 ありがとうございます。大臣にここまで言っていたのは初めてなので、もう本当に風雲急を告げておりますから、この部分を素早く、そして全国あまねくやっていただいたと思ひます。

そこで、この話については余り厳しいことは言

いたくなかつたんですが、マスク、防護服問題ですね。

これ、最初に、一月の末ぐらいから、足りなくなるんじゃないか問題を党の方で声を上げて追及したときに、率直に言つて、厚労省における認識は非常に低かつたんです。それで、川崎元厚労大臣、河村元官房長官、我々と、関係経験者が立ち上がりまして、相当な力がちがちやらせていただいで、マスクチームもつくつていただいで、全体の状況が分かつたんですが、問題なのは、この不織布のほとんどが国外で織られているんですね。そして、タイベックス、防護服の生地もほとんどが国外で織られております。これが問題であると、我々はやつと分かつたんです。分かつた以上は、今回の一連の対策の中でも、それから厚労省の様々なツールの中でも、是非これを国内化する方向に大きくかじを切つていただきたいんです。

今、増産をマスクもお願いしていますが、その上に、備蓄の制度がいろいろな法律にあります。備蓄のレベルを上げて一定程度入れ替えていけば、国内の製造ラインはそれでもつていきますね。

今回、本当に思ひ知つたんです。各国、大統領、首相、みんな医療確保の問題を言つていますが、そして、今も石田理事ともお話ししましたが、医師会もおっしゃっています。看護師会もそうです。防護服がきちつと行き渡らないと危険でございます。このことについても、是非大臣、もう一段の配慮をお願いしたいと思います。

○国務大臣(加藤勝信君) 今御指摘のように、マスクであり、ガウン、手袋等、まさに、特に医療関係者の前線を守るための防護具、これ非常に今需給が逼迫しております。なかなか十分に手に入らないという話を一部の医療機関からもお聞きをしております。

我々もできる限り、今持っている在庫等、あるいは企業で持っているもの、あるいは増産の願

い等々させていただいておりますが、やはりいろいろたどっていくと、一つには、今委員御指摘のように、このサプライチェーンの中で海外にかなり依存していると、そして、そこから突然輸入が止まってしまふ。マスクが典型例でありますけれども。

そうしたことも踏まえて、全体としての生産能力をどう持っていくのか。また、それを支えていくためには一定程度国が買うとか、要するに、工場を造るのはいいけど誰がこのブームが終わったから買ってくれるんだという懸念を持つ、これは当然、経営する以上当然だと思います。そういったことも含めながら、どういう形で、必要な防護具を定期的に確保している道がどういう形であるのか、しっかりと議論させていただきたいというふうに思いますが、まずはいろんなところから輸入をしたり国産の増産を助んで、一日も早くこの不足の解消に向けて努力をしたいと思っております。

○片山さつき君 終わります。

○石橋通宏君 立憲・国民、新緑風会・社民共同会派の石橋通宏です。

今日は、共同会派三名で質問させていただきました。大臣、よろしくお願ひします。

まず、議題となっております雇用保険法等、閣法の審議に入ります前に私からも、冒頭大臣から対策本部の話がございました。やっぱり、昨日の東京都の発表、都知事の記者会見、これ、都民の皆様はもとより、全国国民の皆さんがかなりやっぱり衝撃的に受け止められたのではないかなというふうにも思います。

まず、大臣、昨日の東京都の発表、知事とどういふ連携されているのかも含めて、ちょっと今後具体的にどうこれをもつて対策を強化していくのか、そのことについて簡潔に願ひします。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、東京都からも専門家の派遣を要請されておりますので、私どものクラスター班の専門家の方にも行っていたらいい、かなり様々な議論をさせていただきました。私もから提出をさせた資料も東京都の方で公表

されているというふうに承知しております。

そうした中で、昨日の段階で、東京都においてたしか四十を超える新規の発生数が出てきた。加えて、この間もかなり、一定程度増加をしてきている。そうした判断の中で、不要不急の外出を自粛してほしい、こういう要請が知事から出されていると。今日見ていると、関連して神奈川県等々の知事からも同じ要請がそれぞれの地域に出されているというふうに承知しております。

現下の情勢については専門家会議からも認識が示されておりましてけれども、それ以降、今委員御指摘の東京を含めて、あるいは先ほど申し上げたように国内の状況も厳しさを増している、そういう中で、現在大変大事な時期だと、これはまさに東京と認識を一致をさせていただいているところでございます。

こうした東京、あるいはそれ以外の神奈川県等々がこうした措置をとっていく、よく連携をしながら対応するともに、さらに、昨日実は知事会の方々とお話をさせていただきました。その前は医療関係者団体とお話をさせていただきました。

我々の場合、特に医療提供体制をどうするか等々のこともございますので、その辺も含めてしっかりと連携を取って遺漏なきよう努めていきたいというふうに思います。

○石橋通宏君 その関係で二点だけ、ちょっと分かれば教えてください。

一点目は、これずっと我々も、PCR検査の体制強化はあるけれども、実施件数が余りに少ないのではないかと。東京都の場合が、これまで相談件数は物すごい多いんだけど、実際にお医者さんに受診して診ていただく人も数が少ない、さらには検査がもっと少ないというところで、ちょっと東京異常じゃないかという議論はここでもさせていただきました。今回、大臣言ったように、十六人から十七人、そして突然昨日四十一人ということになったわけですが、これ、あれですか、PCRの検査が増えて、そして感染者も明らかに

たということなのか、検査の実施人数と、昨日感染者があれだけ増えた、これ何か関係があるんでしょうか。

○政府参考人(宮崎雅則君) 数字だけお答えさせていただきます。

PCRの検査の実施状況ですが、この三日間、二十三日が五十六人検査してありまして十六人新規で陽性、それで二十四日が七十四人検査して十七人陽性、それで、昨日の数字はちょっとまだ固まった数字ではないんですけど、昨日の数字は八十九と聞いています。それに對して四十一人という状況でございます。

○石橋通宏君 ちょっとそれでも圧倒的に、東京の人数からいいたときに、実際の検査の人数が少な過ぎるのではないかな。これも、東京都、ひよつとすると、若干、先週末、少し東京も皆さん外に出始めたりというのがささきの週末にもあったのも事実です。そうすると、潜在的に広がっていないだろうかというのは多くの皆さん懸念を持っておられるところだと思いますので、これは、今後の体制強化も含めてちょっとPCRの体制、これは是非厚生労働大臣としても東京都としっかりと連携していただければと思います。

もう一点は、昨日知事が、重症者の病床について百十八病床確保されているという数字を出されました。これからそれを四千床規模にまで増強していくんだということを言われたんですが、これも、大臣、ずっと、安倍総理も含めて、既に二万二千病床、全体で、全国です、確保された、一般病床も含めて、もう確保できているんだという話をされました。しかし昨日、相変わらず知事は、百十八で、これから増やしていくというふうには言われたんだけれども、もう既に全国で一番感染者数が多いという状況になっている中で、病床、これで大丈夫なのかという心配があるんですけど、これちょっと数字、どういうことですか、確認させていただきます。

令和元年四月一日時点における東京都の感染症指定医療機関の感染症病床数ということだと思えます。他方、総理が三月十四日に発言した一万二千、これはその三月十日時点で三十八府県、府県です、から報告があった感染症指定医療機関における一般病床を含めたもので、この中には東京都は含まれておりません。

それから、直近の数字であります、三月二十四日時点においても、これも四十四道府県から報告をいただいておりますけれども、現在、感染症病床のうち空き病床が約千、一般病床のうち空き病床が約二万と、合計で二万一千床ということにはなっていますが、これにおいても実は東京都は含まれていないということでもあります。

やはり、もう一つ大事なことは、病床があっても、人がいないとこれは動かないということもありませんので、先般、それぞれの地域ごとにピークとしての外来、入院、重症者について一応推計する方程式を私も提供させていただいて、それぞれの地域の人口構成を踏まえて算出をしていただき、それにのっとりして医療提供体制をもう一回確認してほしいということを今申し出していたので、単に病床数だけではなくて人的な資源も含めて一つ一つ詰めていきたいというふうに思っています。

じゃ、それだけ申し上げて、閣法の審議に入らせていただきたいと思ひます。

最初に、これ答弁求めませんが、また今回、六本の束ね法案です。もうずっと我々は、束ね、けしからぬと。これ、それぞれに大変重要な法案で分厚い法案資料をいただいておりますが、それぞれに議論しなきゃいけないのに、こんなにもう年度間際になって、審議時間もない中で六本の束ねと。もういいかげんにしてくれというのを改めて強く、大臣、抗議しておきたいと思ひます。働き方改革のときは八本でしたが、今回また六本です。これは是非今後こういうことは重ねてやめていただきたいということ強く申し上げておきたいと思ひます。

その上で、まず高年齢者雇用安定法改正案について議論していきます。

今回の大きなポイントだと思ひますが、今回、六十五歳以上、就業確保措置云々ですが、まずは、前回の改正以降のこれまで、六十五歳まで希望をされる全ての方々がちゃんと雇用機会確保ができていくのかどうか。これ、できているのかどうか、教えてください。

○政府参考人(達谷窟庸野君) お答え申し上げます。

高年齢者雇用安定法により企業に義務付けられている六十五歳までの雇用確保措置につきまして、常時雇用三十一人以上の企業の九九・八%の企業で実施されているほか、六十五歳定年企業の割合も上昇しており、高齢者の働く機会の確保が進展しているというふうに考えているところでございます。

私ども厚生労働省といたしましては、全ての企業で雇用確保措置が実施できるよう、未実施の企業を把握した場合には、管轄のハローワーク及び労働局の訪問等による指導を行った上で、改善が見られない場合は指導文書の発出、なお違反しているときは労働局長による勧告、さらに改善を図らない場合には企業名の公表を行うこととしております。

こういった指導等によりこれまで企業名の公表を行った例がないところでございますが、今後とも、各企業における実施状況を的確に把握するとともに、必要な指導等を実施し、適切な措置が講じられるよう取り組んでまいりたいと考えております。

○石橋通宏君 済みません、もし健康局長、忙しいようであれば、あとありませんので、退席いただいで結構です。

○委員長(そのだ修光君) 健康局長、退席を許します。

○石橋通宏君 今日、済みません、いろいろと多岐にわたる質問を用意させていただいておりますので、先ほどの質問でいえば後段のところは要らなかったかなと思ひますが、的確な御答弁をいただければ大変有り難く思ひます。

それで、今いろいろな対策をして希望者全員の雇用確保、次の質問まで答えていただいたことにおおききょう、いただいておりますので、確認しますが、でも、現行ではほとんど多くの企業が退職再雇用、いわゆる退職再雇用制度を実施されて、そこで賃金が大きく減少している。三割、四割、中には五割、六割というところまである。

これは大問題ではないかというふうに思ひますが、まず、これちゃんと把握できているのか、なぜそれがそれだけ、合理的なのかを含めて、これ把握できているのかどうか、確認させていただきます。

○政府参考人(達谷窟庸野君) お答え申し上げます。

定年後の高年齢者の処遇や賃金などの労働条件につきまして、基本的にはそれぞれ労使において決定していただくものでございまして、事業主が提示する労働条件については合理的な裁量の範囲内のものであることが必要であるとと考えております。

御指摘の退職再雇用制度に限ったものではございませんが、六十歳以降もそれまで在籍した企業

に継続して雇用されるフルタイム労働者について、六十歳直前の賃金を一〇〇とした場合の六八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

八・七という調査結果がございまして、平均で七

限った話ではないのですが、やっぱり賃金が多

く皆さん下がっていて、下がっていったことにつ

いて、仕事が変わらないのに下がっている、これ

で下げられたらおかしいという疑問を持つておら

れる方はやっぱりたくさんおられるんです。大臣

言われたモチベーションもそうですが、やはり、

もし安倍政権が、これ、高齢期で生涯現役だ、頑

張ってほしいと言っていたら、やっぱりそれは正

当、真つ当な処遇を確保していただかな

きゃいけないということは強く、これ、大臣、

やっていたらいいと思ひます。

資料の四に全体の移行も書いております。触れ

ませんが、少しずつこれ定年の引上げが増えてき

ている。なので、退職再雇用制度でぐくと賃金

落とすのではなくて、もう安心して継続的に働

いていただく、そういう企業も増えてきている

ということなので、是非そういう対応も含めて、

今後、六十五歳までまず年金接続確実に実施し

て、安心して就労、活躍をいただける環境をつ

くついでいただきたい。そのこともお願いしてお

きたいと思ひます。

もう一つ、さつきちょっと達谷窟さん触れまし

たけれども、いろんな数字出していただけ、雇

用確保措置の実態がどうなっているのかという数

字が分かりません。出てきていません。これ、

ちゃんとしないと、多くの高齢者の皆さんが三十

人以下の企業で現実に頑張っていたら、

その実態が分からなかつたら実態把握できま

せんし、指導もできません。これ、ちゃんとやる

ということでもよろしいですね。

○政府参考人(達谷窟庸野君) お答え申し上げます。

まず、現状につきましてでございますが、三十人以上の企業につきまして全国一律に実施状況の把握を徹底しているところがございますが、三十人以下の企業の方につきましては把握の仕方に

つきましては都道府県労働局に委ねてございまして、十分に把握できていないのが現状でございま

す。
今回の改正を契機といたしまして、三十人以下の企業の集計範囲の拡大や把握方法などについてしっかりと検討してまいりたいと考えてございます。

○石橋通宏君 やるということでよろしいんですね。

○政府参考人(達谷窟庸野君) 三十人以下の企業の範囲、今申し上げましたとおり、しっかりと検討してまいりたいというところでございます。実施する方向で検討してまいりたいというところでございます。

○石橋通宏君 具体化の方法については検討するけどやるということですね。是非ちゃんとやってくください。これ、法律上は義務になっているのに、集計対象にしていなかったから分らないと言われたので、これは今日は余りこれ以上突っ込みませんが、やってくください。是非それはよろしくお願いします。そうしないと、六十五歳超えの話もしつかり議論できないと思いますので、これは対応、今約束いただきました。

もう一点は、これ、大臣、以前の、前回のときも結構議論したんです。非正規雇用の皆さんです。
今回、その九条の対応も、定年制の対象がある方と言われると、おおむね、そうなると正規の方々は六十歳まで就労されて、定年制の対象になるから雇用確保措置の対象になるという整理。ただ、法律上、これ素直に読めば、仮に非正規雇用の皆さんで反復更新を繰り返しておられたとしても、仮に例えば企業が、うちは六十歳定年だからもう六十歳で雇用終わりですと、いや、それは定年制の適用だよと。いや、だったら非正規雇用の皆さんも、ちゃんと高齢期の安定、安心というのは同じなんです。これ対象にならないから関係ないですというのではなく、非正規雇用の皆さんもどうこの高齢期者雇用安定法の枠の中で高齢期の就労の安定、生活の安定、福祉の向上を確保していただけるのか、これ

大事な話だと思いますが、これ、現行でどうしていただいているのか、今後どうするのか、答弁お願いします。

○政府参考人(達谷窟庸野君) お答え申し上げます。

今委員御指摘のとおり、六十五歳までの高齢期者雇用確保措置につきましては、定年の定めをしている事業主が講じなければならぬ措置でございます。有期雇用労働者には適用範囲外ということでございます。反復継続する場合はちよっとまた別途検討が必要だと思いますが、そういうことでございます。

このため、私どもといたしましては、有期雇用労働者を含めて、高齢期者につきまして、ハローワークの高齢期者向け相談窓口において、本人の希望を踏まえたきめ細かな就職支援を実施しておりますし、あるいは助成金を用意しております。高齢期者無期雇用転換コースという助成金でございますが、五十歳以上かつ定年年齢未満の有期雇用労働者について無期雇用への転換を支援しているところでございます。

○石橋通宏君 いや、これ大臣、是非課題として認識をいただきたいんです。

非正規雇用の皆さんの就業安定、そして正社員転換も含めて様々な取組をいただいておりますが、今、助成金、補助金でどうのこうの、まあそれはそれで一つの方策としてあるかもしれないけど、ちゃんとこの法的な制度の枠内で非正規雇用の皆さんの高齢期の就労安定、福祉の向上、これやるんだというふうな制度的にちゃんと担保していかないと。かたがた駄目です。残念ながら事業者の皆さんやってくれないので。そこは制度の枠内でどうするのかという議論を、達谷窟庸さん、ちゃんとやってくください。

○政府参考人(達谷窟庸野君) 繰り返しになりますが、その第九条の範囲、第九条が適用される範囲の問題がございますし、それはそれ法律にのっとってということになると思いますが、いずれにいたしましても、私どもとしては、先ほど申し上げ

ましたとおり、こういう有期雇用の労働者の方の高齢期における雇用の安定にはしっかりと努めてまいりたいと考えてございます。

○石橋通宏君 これ、課題として検討いただけるということだと思います。

時間ありませんので、済みません、ちよっと若干二番飛ばします。

三番、雇用機会の在り方について。今回、今のような、これまでの六十五歳まで、これまでまだ課題もあるという前提で、今回六十五歳超えのこの雇用確保若しくは就業確保ということで提案されているんですが、大臣、これ、なぜ今六十五歳超え七十歳までのということになるんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今、これまでの質疑の中で委員から御指摘ありますように、まず六十五歳までをしっかりとやるべきだ、これはしっかりと受け止めていただきたいと思います。

ただ、この六十五歳継続雇用制度も、ずっとスタートから見ると、努力義務から始まってずっと義務にし、そして当初は基準、要するに対象にすることの基準を設け、全員が対象じゃなくて、一部の人を対象外にしてもいいという制度から今は全員対象と、こうやってずっと進化してきたわけでもあります。したがって、現在の六十五歳以上についても、しかも六十五歳継続雇用制度の経過措置として、二〇二五年には一応これが六十五歳まで行くということになっております。

そして一方で、これまでもお話がありましたように、高齢者の中においても働く意欲を持つ方が大変多くなってきたり、そうした状況を踏まえて、現行の六十五歳までの高齢期雇用確保措置が、先ほど申し上げた、これまで長い年月を掛けてこまめに上げてきたことを踏まえて、七十歳までの就業機会の確保についても新たに事業主の努力義務として設け、そしてそれに向けて適切な支援を講じ、まずは自主的な取組、これ努力義務ですから、自主的な取組を一步一步進めていただけ

る、そのための法律を提案、提出させていただいたと、こういうことであります。

○石橋通宏君 そうすると、大臣、六十歳超えのところもこれまでプロセス踏んでやってきたということですが、そのプロセス踏んでやっていると、なかに年金の受給開始年齢の引上げがあったわけですか。ということは、今回も、段階を踏んでやっていくその先は、年金の受給開始年齢を引き上げる、そういうことですか。

○国務大臣(加藤勝信君) 六十五歳に引上げのときは、まさにそうした議論と並行して行われていたというふうな認識をしておりますが、今回の年金支給開始年齢については、成長戦略実行計画あるいは全世代型社会保障検討会議中間報告でも、七十歳までの就業機会の確保に伴い、現在六十五歳からとなっている年金支給開始年齢の引上げは行わないということを明確にさせていただいているところであります。

○石橋通宏君 行わないと、明確だということですが大臣答弁いただきましたが、それは是非後々まで引き継いでいただければと思います。

今大臣からいただいたような理由で今回こういう法案出てきて議論するわけですが、とすると、大臣、元々のこの高齢期安定法の第一条の趣旨も含めて鑑みれば、やっぱり六十五歳超えのところも、基本原則は、原則はですよ、あるべき姿は、労働者の皆さんが自ら望む雇用継続、これを望まれる方についてはやっぱり雇用継続をさせていただいて、そして安心、安定の高齢期の活躍をいただくんだ、そうだと思いますが、とすればやっぱり原則は雇用継続であるべきだと、私はそう思います。大臣も同じ思いませんか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今般の改正は、今おっしゃる雇用継続を含めて、雇用による措置に加えて雇用によらない措置も設けさせていただいて、その中で努力義務を課させていただいていくというわけでありまして。雇用によらない措置を講じる場合には労使合意を要件としており、合意がない場合には雇用の措置を講ずることが努力義務

務となつているところであります。

さらに、例えばその雇用の措置と雇用でない措置を二つを用意したといったような場合においても、労使間で十分な協議を行う、また、本人の希望を聴取し、本人の希望を勘案して選択ができるような仕組みにすること、そういったことを指針の中に記載するといったことも労政審の議論をいただきながら検討させていただきたいと思っております。

○石橋通宏君 ちよつと先々も含めた答弁されましたものから。

重ねて後ほどもう一回触れますけれども、基本はやっぱり雇用継続、六十五歳まで雇用継続でやっている、そして、六十五歳以上もやっぱり御本人たちの希望されればそれがかなえられる、それを最大限やっていくべきで、それが原則なんだというふうに、いや、私たちは思いますよ。それが十条の二の立て付けだろうというふうにも思いますので、それを確認する意味で、また、ちよつと具体的な今の点に入っていきたいと思っております。

資料の中で全体像、これ正しいと思っておりますが、立てさせていただきましたが、今回の最大の問題はまさにそこなんです。雇用によらない措置というのを合法的に企業に与えてしまうと。

今も既にこの雇用によらない措置、前回、大臣所信のときに、私、ベルコの問題とかウーバーイーツも今大問題になつていて、こういった個人事業主とかフリーランサーとか、そういったものを悪用、濫用して、本来使用従属性があるのに、そうやって使用者義務を逃れる、こんなことが横行して、これ何とかなきゃいけないと言っているときに合法的にそれを可能にする、これとんでもない話だと思いますが、これ、この法律の趣旨からいって、これ根本的に間違つていませんか、大臣。

○国務大臣(加藤勝信君) 六十五歳、そこできちり分かれるわけはありませんけれども、だんだん年齢を重ねてまいりますと、やはり就労に対

する考え方、希望の持ち方、これが変わり、特に個人差が大きくなるように思うわけであります。

そして、例えば連合の、あなたほどのような働き方を望むのか、六十五歳以降という調査を見ても、フリーランスとして働く、有償の社会貢献活動をする、起業して働くといった方が二割を超えて、こんな数字も出てきているわけでありまして、あるいはJILPTの調査でも似たような傾向が出ているというふうに思います。

そうしたことを踏まえて、今回の高年齢者就業確保措置としては、これまでのいわゆる雇用に関する措置と雇用以外の措置をそれぞれ講ずること、事業主に努力義務を課すということにさせていただいたということでありませぬ。

○石橋通宏君 いや、大臣、そういう例引用されけれども、自ら望んで創業したり、自分のやりたいボランティア活動をやられたり、それは自らやるんですよ。そうやって自らチャレンジされる、それは、そういう方、今でも多くおられるし、これからも高年齢期に出てくるかもしれない。それをいろんな形で社会全体で応援していく、それはあるかもしれない。でも、この法律の枠内でそれをやってしまふ、ここに問題があるのではないかと申し上げているんですよ。

ただ、大臣、一点だけ。ただ、そうはいってもそれを、先ほど言ったように、今現役で起こっている、この制度を濫用したり悪用したり、安からうで、労働者、高年齢だからといって悪用するよいうな、それは絶対に許しちゃいけない。そこは大丈夫ですよ。

○国務大臣(加藤勝信君) 先ほど申し上げた高年齢者の多様なニーズ、ニーズがある中で、私どもとしては、しっかりと事業主が関与するというところによつてそうした希望が成就し得る環境をつくっていく、こういう思いで今回提案をさせていただいているところでありませぬが、加えて、この業務委託契約を締結する制度については、委員御指摘のように偽装雇用等になつてはならないわけ

労働者性の要件に照らして留意すべき点を指針にしつかりと定めさせていただきたいというふうに思いますし、またそういった点からも、法の趣旨を逸脱した不適正な取扱いを事業主が行う場合には、適正な運用が図られるよう労働局等によって必要な指導等をしつかり行つていきたいというふうに思います。

○石橋通宏君 この資料の右の下の方にありますが、今回最大の問題、この雇用によらない措置、雇用以外の措置、これは大切な労働者の安心、安全、健康、命を守るための労働者保護法制、労働関連法令、これは適用除外になつてしまふと。まず、これは事実です。

○政府参考人(小林洋司君) 創業支援等措置につきましては、雇用関係でございませぬので、労働関係法令の適用はないところでございませぬ。

○石橋通宏君 労働者保護法制の枠外になつてしまふ、守られない労働者を厚生労働省がつくつてしまふ、合法的に、だから大きな問題なのではないか。

これ、参考までに、資料の二で、労働災害のこれは一つのデータですけども、お付けしておりますが、それはそうですよ、やっぱり高年齢期になれば様々なリスクが高まる。大臣、それはもう重々御承知のとおりで、データでもはっきり出ています。六十歳以上、また、特例で六十五歳以上、そうなるも様々なリスク、これまでと同じような就業環境でもやっぱりリスクが高まつて、例えば、残業時間もこれまでと同じなんだけども、やっぱり体に、健康に様々な影響をやつぱり高年齢期は与えてくる。

ちよつとこれびつくりするのは、特に女性労働者の方々で高年齢期に死傷者を含めて労働災害が割合多く発生しているというのは、これはちよつと私も見てびっくりしたんですけれども、大変重要な要素だと思います。これ、どうするのかと。にもかかわらず、外してしまふんです。

だから、これは、どうこれ担保していくのかというのは非常に重要だと思いますが、じゃ、こ

れ、どう担保するんですか。

○政府参考人(小林洋司君) 先ほど申し上げましたように、労働安全衛生法等は適用されないというところになるわけですけども、高年齢の方が安心、安全に働けるということは非常に重要な課題でございます。

労使での創業支援等措置を講ずる際、合意して実行計画、運用計画というのを定めていただくことになるわけでございますが、この運用計画の中にその安全衛生に関する事項というのをきつちり位置付けていただく必要がある。また、位置付けるに当たつての留意点については、今後指針で定めていくことになるわけでございますが、安全衛生に配慮する。例えば、労働契約法に規定する安全配慮義務というのがございます。こういった内容も勘案しつつ、業務の内容、性格に応じた配慮を行うことが必要だ、そういったことを指針に位置付けられるように検討してまいりたいと思っております。

○石橋通宏君 指針でしつかりこの辺は書いていくと。ただ、どこまで現場で、使用者の皆さん、事業主の皆さん、守つていただけるのか。なかなか強制力に乏しければ、なかなか現場では守つていただけない、労働法制の適用外です。その辺は、これ、重大なやっぱり問題、課題認識を持たなければいけないと思つています。

今回、さつき大臣も触れていただきました、この要件は、これを選択する場合は過半数労働組合若しくは従業員代表との合意というのが要件になつております。

ちよつと確認です。これ、合意、何を合意するんですか。それもちゃんと全部指針なりこれ示されて、その要件がはまらなければ駄目だということ、きつちり合意すべき内容をこれ決めるんだしよな。

○政府参考人(小林洋司君) 合意の中身につきましては、まず、どういったことを合意するかというところは省令で規定することになります。そして、そういう規定すべき事項について、どうい

ことに留意するかということを目指して、明らかにし、それによって、このたし書の創業等支援措置の努力義務が中身を持つと、そういうことになりす。

○石橋通宏君 例え、何が何でも合意すればいいという話じゃないと思います。さっきの大臣の答弁からいけば、やっぱり、もしこれが選択されたにしても、それまでの六十五歳まで活躍をいただいた方々の経験とか知識とか御本人のやりがいとかそういうものを、本当に御本人たちが望んだ形のことであれば、それにふさわしい中身でなければならぬはずで。それは、そういうことも指針なり合意事項に書き込んでいくということではないでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) まず、この創業支援等措置を講ずるに当たっては、運営計画を定める必要がある、そして、運営計画の内容について労使がしっかりと合意していただく必要があるということでありす。

その運営計画に定めるべき事項を省令で示し、そして、その際の留意点を指針で示すということ先ほど申し上げたわけですが、例えばその同意を得る内容として考えられるものとしては、業務の内容、支払う金銭に関する、あるいは契約の解除に関する、安全衛生に関することといったようなことがあるわけでありす。

そして、指針でそのための留意点を書いていくということになるわけですが、例えば措置の適用について本人の希望を聴取し、本人の希望を勘案して選択できるような仕組みとすることというようなことも考えられますし、また、今御指摘いただきましたように、業務の内容については高年齢者のニーズを踏まえるとともに、高年齢者の知識、経験、能力等を考慮した上で決定することといったようなことも定めていくことが考えられるところではないかと。

○石橋通宏君 それに照らして不合理なもの駄目だということですね。それは周知徹底していただければ、明記していただければ、それがいい

と、正直何でもかんでもいいという話じゃない、それは絶対に避けなければ、濫用、悪用、さっき大臣、濫用、悪用はやっぱり駄目だと、それが守れないと思ひますよ。

それで、例えば合意した内容というのは、ちゃんと労働局に書面で提出させるんですね。労働局の確認、チェック、それが本当に合理的なものなのか。これ、誰かがチェックしなかつたら駄目でしょう。これ、書面でもちゃんと届出があつて、従業員にも当然ですが、周知、開示、徹底される、それでよろしいですね。

○政府参考人(達谷窟庸野君) 合意内容につきまの現行の高年齢者雇用安定法における継続雇用制度の適用に関する労使協定につきましても届出まで求めているところがございます。

ということでございますが、いざれにいたしましても、労働者に丁寧な説明するなど、労使でしっかりと共有していただくことが重要であるというふうにご考慮いただきたいと思います。

○石橋通宏君 いや、これちゃんと労働局に出させてください、是非。それで、労働局で確認してください、せめて本当にこの法律で、先ほど来の政府答弁に合致したものなのかどうか。誰かがちゃんと確認してチェックしないと、これ本当に濫用、悪用されたらとんでもないことになりすよ。それは是非やっていただきたいということをお願いしておきたいと思ひます。

ちよつとこれ、答えていただけませんか、確認ですが、第五十二条に雇用状況等の報告義務がありす、年に一度の。この報告義務には、就業確保措置、雇用によらないところも含まれると条文には書いてありますが、その中で労使合意の内容も報告させればよいと思ひますが、それでよろしいですか。

○政府参考人(達谷窟庸野君) この今のいわゆる六・一報告の中でどのような中身を報告を求めるとかというのは今後検討してまいりたいと思ひますので、先生の御指摘を踏まえて検討してまいりたい

と思ひます。

○石橋通宏君 大臣、聞いていただいたと思ひますので、五十二条、これ報告義務があるわけですから、そこには創業支援等措置も入つていますので、条文上。是非そこでちゃんと確認してください。

それから、これも確認ですが、当然、労使合意が必要だと、過半数労働組合、従業員代表。ということ、合意ができなければたし書は適用されない、ちゃんと前三項の三つの措置を選ばなければいけない、これはこういうことよろしいですね。

○政府参考人(小林洋司君) 今御指摘いただきましたように、過半数代表者等の同意が必要となるという条文の立て付けになっておりますので、過半数代表等の同意がなかつた場合、これはたし書の方ではなくて本文の方に戻ります。

したがって、本文の方に戻つて雇用の選択肢を取つていただくか、あるいはきちんと同意を取るということを再度やっていただくかということになります。

○石橋通宏君 同意なかつたら駄目だと、たし書が適用されない。それだけしっかりと確認していただければいいんです。これ重ねて、それで何か曖昧にしちゃうと、本当にそれ濫用、悪用されますよ。そこは徹底していただきたいと思ひます。

大臣、これ、働き方改革関連法のときもさんざん議論しましたが、結局、多くは残念ながら労働組合、過半数組合ありませんので、そうすると、多くは従業員代表と。しかし、その従業員代表制が残念ながら現下の状況でも機能していません。結局、いまだに経営者が誰かサインしておくと行ってサインさせている。いいかげんなどころが、まあ全部とは言いませんが、多いですよ。とすれば、そんなやり方させたら、まさにこれがどうこんなことを議論する前に、何度も言うていますが、従業員代表制をちゃんと機能させる、徹底さ

せる、これやらなきゃ駄目です。これ、ちゃんとやっていただけるんでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) この点も、相当、二年前になりました。そのときに、建議に基づき改めて労働審の審議も経た上で必要な省令改正を行うということをお約束をさせていただき、使用者は過半数代表が法に規定する協定等に関する事務を円滑に遂行することができるように必要な配慮を行わなければならないという形で改正もさせていただき、また、この間、三六協定の協定当事者が不適正だということに対しても監督指導を行わせていただいているところでございますので、引き続き、こうした適正な過半数従業員代表制が正しく機能していくように努力をしていきたいと思ひます。

○石橋通宏君 これ、もし、これでこの法律でき、これ制度として入る。だから、先ほど言ったように、ちゃんと労働局で見てください、合意内容、それから報告の中で見ていただきたい。そのときに、まず従業員代表がきちんと民主的に選出をされ、正しく交渉され、合意されているかと、そのところをちゃんとチェック、確認をして見ていただきたいということは重ねて申し上げておきたいと思ひます。

ちよつと重ねて幾つかまとめて質問しますので、簡潔にまとめて答えてください。

それで、今回合意された内容というのは、当たり前だと思ひますが、全ての従業員に正しく差別なく適用されるという理解だと思ひますが、それでいいのかということ、これ七十歳までの就業確保措置なので、前三つの選択はもろろんのこと、創業支援選択されても七十歳まで希望される人については就業、雇用を確保されなければいけない、それはそれでよろしいですね。

○政府参考人(小林洋司君) まず、運用計画でございますが、十分労使で話し合つて合意されるべきものでございます。その上で、運用計画を踏まえて、実際には個別の契約を結ぶことになるわけ

で、実際に個別の契約を結ぶことになるわけ

ですけれども、その上位として労使が納得した運用計画というものがございまして、基本的に、その運用計画の方で合意された内容というのは全ての希望する従業員に提供されるべきものというふうに考えております。

それからもう一点でございますが、七十歳まで雇用就業機会が確保されなければならないものかという御指摘でございますが、これは条文におきまして、それぞれ努力義務の内容として、雇用による措置あるいは就業による措置を含めまして、六十五歳から七十歳までの安定した雇用を確保するように努めなければならないということが明記されております。

○石橋通宏君　そこは明確な答弁いただいたと思います。

それで、これもちよつと重ねてお聞きしますが、衆議院でも結構議論になっていたのは、これ、もし、一旦合意がしました、実際に制度が始まりました、でも実態は、実は使用従属性がある、これ、もう雇用と変わらないじゃないか、これまでの上司が指揮命令しているじゃないかというの、これ往々にしてあり得るのではないかと思います。とすると、これ成り立たないではないですか。そのときはどうなるんですか。

合意そのものがこれ制度として認められないので、これは雇用だから、ちゃんと全部合意が無効であつて、その制度の下で働いていた人たちは労働者としてちゃんと賃金遡って支払ってくださいと、そういう整理するってことでいいんですね。

○政府参考人(達谷窟庸野君)　お答え申し上げます。その労働者が認められる場合についての労使合意の効力の件でございますが、そういう場合には労使合意や制度自体がございまして無効になるとは一概には言えないと考えてございますが、その場合に事業主が取り得る対応といたしましては、労働者性があるということで労働者の実態に合わせて雇用の措置に変更する、あるいは労使合意した内容に沿った働き方となるよう指揮命令を行わな

いなど労働者性のない働き方に改める、のいずれかが考えられると考えてございます。

○石橋通宏君　ちよつと、そこ、曖昧だな。衆議院の答弁でも、その辺は全然答へられていない。昨日ちよつと、大臣、レクでもお話ししたら、ちゃんとした答へただけなかつたので。これ、往々にしてあり得ます。すぐにやるのか、一年後、二年後で実はそういう実態が発覚をした、じゃ、それ業務委託契約じゃない、これ偽装じゃないかといったときに、じゃ、遡ってちゃんと賃金を払ってくださいと、そういう指導を、いや、徹底すべきだと思ひますよ。そういうなければ、残念ながら、事業主、脱法、違法行為、濫用、悪用してしまふということも含めて考えれば、そこはちゃんと議論してください。よろしいですね。イエスだけ。

○政府参考人(達谷窟庸野君)　労働者性が認められる場合につきましては、それは労働基準法が適用になりますので、基準法に違反する部分については無効となりまして、無効になった部分については労働基準法によって定める基準によることとなります。必要な基準法に基づく指導等を行うことになるといふことで考えてございます。

○石橋通宏君　だから、ちゃんとそういうケースも想定して、それを濫用、悪用を許さないようにちゃんと明確に指針書いてくださいと言っているの、それは検討してください、ちゃんと。大臣、問題意識は共有いただいたと思ひますので、これはちゃんと検討してください。それは強くお願いしておきたいと思ひます。

時間ありませんので、あともう一点だけ。この三つの雇用継続措置の中で、今回、最初の資料一にも示した、これまで特殊関係事業主についてはオーケーしていた。今回は、全く関係ない他の事業主にもオーケーだというふうな雇用継続制度のところまでされてしまったわけです。これも我々重大な問題意識を持っています。ただでさえ、特殊関係事業者、グループ企業で

も賃金が大幅に下落しています、実態として。これも調べられていないと聞いていますので、そういう実態がないままに他の事業主。じゃ、異動を伴つたらどうするんですか。全く経験が生かせない、全然関係ない業種、業態、職種だつたらどうするんですか。それも許されるんですか。それも、法の趣旨からいって本当にいいのかということも含めて、じゃ、その場合にどういう対応をするかも含めて、簡潔に御答弁ください。

○政府参考人(小林洋司君)　今回の継続雇用措置の中に他企業への再就職ということを加えたことについてのお尋ねだと思います。

他企業に再就職するというのは転籍に当たりますので、この転籍は、通常の判例法理に従いまして、企業間の同意が前提になります。それから、企業と労働者の同意が前提となります。これが出発点です。そういうことに沿つて、本人の希望がきちんと勘案して進められるようにしていくため、これを指針でしっかりと補つていく必要があるということが第一点であります。

それから、実際に個人にそれを当てはめる際に当たつては、同意ということが求められるわけですので、個人の希望をきちんと聴取して、それを踏まえて対応するということが求められるということになります。

○石橋通宏君　時間が来ましたので、私これで終わりますが、今言われたことは是非しっかりと明示していただきたいと思ひますし、積み残しの課題は、あと二人の我が会派の仲間が更問いも含めてやっていただけたらと思ひますので、以上で私の部分は終わりにしたいと思います。

○田村まみ君　共同会派、国民民主党の田村まみでございます。今日はよろしくお願ひいたしました。

〔委員長退席、理事石田昌宏君着席〕
まず、私も、法案の審議の関連の質問に入る前に、加藤大臣が十二時半に会見され、今日のこの委員会でも、もう冒頭で、また事態が変わつたとい

うことをお話しされました。そして、私も、かねてより雇調金の拡充とか、あとは要件の中での見直し等々もいろいろな委員会でも申し上げてきました。私自身も、やはり感染拡大防止をするという視点で常に言い続けてきた病気が有給休暇、やっぱりこのタイミングで何とか緊急対策措置の中に盛り込んでいただけないかなというふうな思ひました。

感染しているかもと可能性がある人たち、この人たち、今これ働きに出るか出ないか迷う理由はやっぱり自分の収入です。有給休暇が残つていれば、本来は病気ではないのに有給休暇を使うというのは本意じゃないけれども、使つてくれる人もいるかもしれない。ただ、やはりここまでの状況が出てきて、多くの都市も、もう埼玉も併せてということでも今自粛の要請等々出てきているということも考えたときに、これ企業の方に、心配があつたときにはなるべく、今ないかもしれないけど、病気が有給休暇を、又はそれに代わるような措置で休んでもらうようにしてくださいという要請じゃやっぱり弱いと思ひます。

是非今回は、恒久的な制度とはいいませんが、今回の対策として、是非病気の休暇について無給ではなくて有給で休んでもらう、そして、その企業がそれをちゃんと有給休暇として認めて払つた場合にはそこに政府として補助を出すというふうな、海外でも本当に多くの各国やっている対応です。これ、感染拡大防止のために判断いただけないでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君)　これまでと同じ答弁になつて申し訳ないんですが、我が国の場合には傷病手当もございまして、また、今回、国保においてもそういう措置がとつていただけるように財政的な支援をしていくということでもお願ひをさせていただいたところでございまして、そういう措置を含めて、ただ、委員御指摘のように、風邪等があれば休んでいただきたいということは私も申し上げておりますので、是非、風邪等において休んだときにおいてもそういう傷病手当、傷

病手当等についての適用、これについてはしっかりとやらせていただきたいと思います。

○田村まみ君 傷病手当、初日からは出ないんですよ。やっぱりこの休んだ初日からということと、そこをやっぱり考えていただかないと、一番どうかなと思っているときに歩くと、ところが、自分が知らず知らずその感染拡大に影響を与えてしまったということになって、御本人も後できっとつらい思いをされると思うんです。

是非その部分を考えていただいて、傷病手当と併せてこの病気の有給休暇、ここを企業に対して、そして、できれば個人事業主のような方たちにも含めて給付がされるような措置を総合的に感染拡大防止の視点で検討いただきたいというふうにお願いを重ねてしたいと思います。

また、片山議員の方からも雇用調整助成金の拡大の話出しました。私もこれ、かねてからこれも拡充の話はしています。最初は北海道限定で地域というところでした。これで、今、自粛等々の要請が出ている地域は増えてきています。

もちろん地域も重要なんですけれども、今回影響が出ている業種というのは観光にまつわる業態の方々です。これは、地域に限らず、そもそも海外からの訪日の外国人観光客の皆さんがいらっしゃらなくなったことで出てきているわけなので、限られた地域の問題ではないです。

もうこれは是非、北海道、四月二日までというふうになつていますけれども、このことも、もう今から決断をするというメッセージがあることで、多くの事業主の方、そしてそこで働く労働者の皆さん、そしてあわせて、できればこれも個人事業主の方もそうなんですけれども、そういう方たちへのメッセージとして早く決断をするということ、そして拡充していくことが重要だと思いますが、これ、検討していることすらも今発言してもらえないでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信) まず、北海道は一応宣言が終了しましたので、それから二週間たつたところということで一応期限を切らせていただ

いております。

加えて、今、東京都等から外出の自粛を要請するということが出てきておりますから、これについては、それぞれの知事から御要望があれば、私も、これは地域地域ということでの検討をさせていただきたい。これは従前から申し上げているところでもあります。

加えて、今委員御指摘の点でありますけれども、官邸でもいろいろ関係者からヒアリングをしている中で、私も関係するところには入らせていただきました。観光とか宿泊業、あるいは旅行業者の方々のお話を聞くと、二割減ではなくて二割になってしまった、あるいは一割になる、大変厳しいお話も聞かせていただきました。加えて、外出の自粛の要請が出れば、当然、飲食を中心に影響も出てくるわけでありまして、それから、元々サプライチェーンの中で、製造業においてもこれから出てくると。

要するに、事態は一層深刻化していくんだろうと、こういう認識を持たせていただいておりますので、その認識に立つて、この雇用調整助成金についても検討させていただきたいと思っております。

○田村まみ君 検討していただけると。もう安倍総理、まさしくその業界団体へのヒアリング、数重ねていらつしやいますけど、ヒアリングの冒頭で、何としても雇用を守り抜かなければならないと必ず発言されているというふうな報道ベースですけれども、どの報道も、コピペしたかというぐらい。でも、やっぱり、そうではなくて、本気で雇用を守らなければいけないということをお安倍総理自身がおっしゃっています。

これ、終息宣言、本当にこの事態、感染拡大が収まったというふうになつていても、雇用と、そしてその労働者の所得が奪われている状態では、そこから景気を回復させようと思っても長期化するということはおそらく私たち経験済みだということに思います。是非、感染拡大の防止、そのために、雇用を守るためにその実現、判断を早くするというところをもう重ねて重ねてお願いしたいと

思っています。

実は、これ私何度も、制度的には厚生労働省の中での制度だというふうな思つて、厚生委員会、予算委員会でも加藤大臣にお願いし続けてきたんですけれども、やはりコロナ対策、緊急対策だということ、昨日は予算委員会でも西村対策大臣にもこの質問、そして要請してまいりました。是非、この対策本部でできた中で、また迅速に判断いただきたいというふうにお願いをします。

その中で、少し細かい話なんですけれども、一点、私の方に声がかかっている中で、ホテルやレストラン、そして飲食業をされているところの業種の方から声が上がっています。この雇調金の中でその休業と、特にパートタイマーの人たちが多く、シフト制で働いている業種、業態が多いです。そういう中で、休業の計画を出すときに、要は閉店をしている、営業していない、誰もその時間にはいない時間帯しか休業というふうによつぱりみられないんですかね。

今よく声が上がっているのが、アルバイトをしている人が、今日はお客さんが減つているから二時間で帰つていいよとか、今日、いつもシフトが五時間入つていなければならないけれども、残りの三時間の後半だけ来てよというふうな、そうやって減らされるという声、聞こえています。これ、じゃ、休業の方の雇調金の方に当たる計画の方に入るのかと思つたら、その時間帯営業している場合には、その人を時間短縮した分というのは当たらないんですかね。

なので、確かに申請する側も大変ですし、チェックする側も大変かもしれませんけど、やはりそういう調整、細かい調整をしながら何とか全員の雇用を守ろうとしている、そういうシフト制で働いてもらっている非正規、いわゆる非正規、アルバイトで働いてもらっている人たちを守ろうとしている事業主の人が、やはり今言った、完全に休業していきやいけない、誰も出勤していない状態であればそこに当たらないというのでは全員の雇用を守れないという声が上がっているんです。

どうかこの辺の要件緩和も、今すぐ答えられないかもしれませんが、多分ガイドラインには書いてあると思つたので、ここ検討いただけるかどうかを、お返事いただける事務方の方でもいいんで、お願いします。

○政府参考人(達谷胤庸君) 雇用調整助成金の対象となる休業は原則終日休業ということでございます。事業所において対象労働者の全員が例えば一時間以上一斉に行われるものであれば助成対象としており、終日又は一斉ということでございます。

一方で、必ずしも全員が一斉に休業できない事情があるという話も今お話ございましたが、そういう事情があるということも承知してございまして、そういう場合にどう対応するかということも検討してまいりたいと考えてございます。

○田村まみ君 今のガイドラインではもうできないとはつきり書いてあるんですけど、今検討いただけるというふうな聞きました。本当に、今挙げた観光業にまつわるこの業種の皆さん、ほとんどシフト制です。そういう方たちの業種、業態の実態に合った使える制度と、今、この拡充、お願いしたいと思つた、実際には、今、この正社員の人たちへももう、その雇用の調整というところで声がかかっているというの、声として聞こえていますので、是非その柔軟な対応、早めに決断いただきたいというふうな思っています。

〔理事石田昌宏君退席、委員長着席〕
その中で、今、正社員の方たちへの雇用の影響も及んできたという話に触れましたが、今回の新型コロナウイルス感染症の今後の対策をやっていく、失業対策を本場に必要不可欠になるんじゃないかというふうな状況にきている中で、この状況の中、想定外な事態が起きるといふふうな今考えておかないといけないときに、今回のこの法改正と併せて、保険料率そして国庫負担の引下げについて、これまでも、前回の法改正のときも附帯決議で三年間だけ限定というふうに出していたんです、今回もこの国庫負担と保険料のところ、二年

間に限り引下げの暫定措置を講ずるというふうに出ましたけれども、これ本当にこのままで大丈夫なんでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) まずその前に、田村先生から御指摘をいただいた点、また我々もいろいろとそれぞれの事業の方からお聞きをしております。今の点以外も、申請手続が大変であるとか、支給までなかなか時間が掛かってすぐ出てこないとか、そういったことも含めてしっかりと議論させて、検討させていただきたいというふうに思っております。

その上で、今のお話でありますけれども、一般、雇用保険料と国庫負担の暫定引下げをお願いをさせていただいている、措置をするということに際しては、育児休業給付の区分経理など雇用保険財政を安定的に、これ区分して見るということを考えていただきました。また、昨年十二月頃までの雇用情勢の動向を踏まえて、平成三十年度の失業等給付に関する収支の状況が継続することによって財政運営に関する試算を行い、今後二年間は安定的な運営が可能と判断をさせていただいたところであります。

ただ、今お話がありました、例えば令和二年、令和三年度、これ、リーマン・ショックが起きたわけでありまして、そのときのことを前提にする、昨年十二月の試算よりも令和二年度においては約七千億、令和三年度においては約三千億、計一兆円の支出増が行われるということに試算されるわけでありまして。そうした場合においても、令和三年度末時点での積立金は約二・九兆あるわけでありまして、そうした中では一兆円の支出増になっても積立金はまだ残存すると、こういう状況になっております。

また、例えば、予期せぬ急激な雇用情勢が更に続いた場合には、弾力条項に基づく設定できる範囲内で保険料率を引き上げるといことも制度的には可能でありますので、場合によってはそうした手段も行いながら、この雇用保険が適正に運営できるように努力をしていきたいというふう

に思います。

○田村まみ君 今の状況、事実、そして試算は教えていただきましたし、その可能性があれば弾力条項をというふうには言われたんですけども、これ、いつどういう判断でされるのか。そして、この弾力条項があるのは保険料率だけで、国庫負担の方は、私、これ何があるというふうにはちょっと見受けられなかったんですが、国庫負担の方も何かこれ変えるというところはあるんでしょうか。その二点、お願いします。

○政府参考人(小林洋司君) 先ほど申し上げましたのは、今回、暫定的に二年間保険料率を引き下げるという措置を講じておりますが、千分のプラスマイナス四の範囲で保険料率を変更できるという弾力条項、これは生きた状態でございますので、積立金の状況を見ながら判断していくということをお答え申し上げます。

それで、国庫負担の方でございますが、国庫負担は支出された額に対して一定割合を国庫が負担するということ、そういう規定になっておりますので、支出に応じて国庫負担額が変わっていくと、そういう仕組みになっております。

○田村まみ君 ありがとうございます。

この弾力条項が変わるというのか、その状況を見ながらというのは、どういう場面どうやって決まるのかというのを教えてください。

○政府参考人(小林洋司君) 先ほど申し上げました弾力条項は、最大千分の四の範囲内で引下げできるといのが弾力条項の今の状況です。最大千分の四の範囲でできるというのを最大限使って、今、千分の六ということにしておりまして、実際には千分の十から千分の六の範囲の設定というのは可能な状況になっているわけですね。

したがって、そのときそのときの支出の状況、それから積立金の残の状況を見て、その四の範囲で保険料率を変動させることによって保険財政に危機的な状況を与えないようにしていくと、そういうことでございます。

○田村まみ君 まず一点、済みません、その状況

状況に応じてというのが、何か、審議会なのか何かがまずあるのかというところですよね。その状況は常に変わっていくと思うんですけど、そんな一日ごとに見るものじゃないというふうには思っているんですけど、そこをまずちょっと教えてください。

○政府参考人(小林洋司君) 雇用保険の積立金残高というのは把握できているわけでありまして。その上で、保険料収入があつて、そしてその都度保険金の支出があるということ、どの程度その積立金が毀損されていくかということは把握できるわけでありまして。

その状況を見て、千分の四の範囲でどういうふう設定するかということにつきましては、労働政策審議会の議を経てということになっております。そこで、財政状況をお示しした上で千分の幾つにするのがいいかということをお判断いただき、その結果を告示という形で国民にお知らせするという流れになります。

○田村まみ君 ありがとうございます。

またこれ、あわせて、雇用保険の二事業の方の財政の方もかなり、今回の雇調金使っていく中で影響があるというふうには思いますけど、そちらの方はどうでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) 雇用調整助成金は、今のところは毎年度数十億ぐらいの規模で推移をしております。かつて、リーマン・ショックのときに年間六千億近く単年度で出たということがございまして、最悪の状況を考えるとそういうこともあり得るということでもあります。

ただ、雇用安定資金の方の、二事業の雇用安定資金の残高は一兆円を上回るまだ残金を有しておられるという状況でございますので、今のところ、二事業の財政に影響を与えるということは想定をしております。

○田村まみ君 逆を言えば、大胆な措置ができるというふうにも取れると思うんですけども、いかがでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) これは、先ほど申し

上げましたように、今、雇用調整助成金の助成率を大幅に引き上げるべきではないか、リーマンのとき並みにすべきじゃないかという御指摘は承知をしております。

そういった助成率の引上げと、あと実際にどれぐらい利用されるかということに関わってくるわけでございますが、実際にどれぐらい利用されるかというところが今のところまだ不透明でございますので、余裕があるといつても最悪の事態を想定しておかなければいけませんので、それは両方を見ながら対応していくことになると思います。

○田村まみ君 これを二事業の方の予算でするか一般財源でするかという、まずその大前提の議論もあるんですけども、ゼロではない、元々積立があるところで今こうやって大胆な措置をというふうには提案させていただいていますので、是非早い検討が一番望まれているというふうには思いますので、そこを最後にこの件についてはお願いして終わりたいというふうには思います。

そして、この今回の法案の中で、もう石橋議員も同じようにおっしゃっていたんですけども、やはり今回の六十五歳までの義務措置を七十までの就労の努力義務というふうになるんですけども、本当に、年齢差別禁止法が制定されているようなEUの諸国では、年金支給年齢と接続していない定年制度は年齢差別として違法となる可能性が高いというふうなことも言われています。

実際には、六十歳以降の働き方というのは継続雇用制度で、本当に職種もミスマッチ、そして賃金も相当下げられているという状態で、結局、雇用が確保されても労働意欲に相当影響をしております。本当に石橋議員おっしゃったとおり、これ私質問しませんが、改めて、今回七十歳までの就業機会の確保を行う前に、まずは法定の定年年齢を六十歳から六十五歳にするという方が本来は先で、これやらすずして七十歳までの就労の確保をするということ、本当の意味での高齢者の皆さんのためにならないんじゃないかというふうには考えております。

このことがあって、あわせて、蓄えもなく年金生活じゃ成り立たないということで、結果的に、さっき言ったミスマッチングだ、賃金が相当下げられているという中でも働かざるを得ないということ、本当に働いている方が、JILPTの数値でも、六十五歳から六十九歳ではもう五一・九%と、もうしようがないから働いている、経済状況のために働いているという人たちが半分以上だという数値出ています。

でも、やはり加齢によって身体機能への影響等々は本当に個々個別に出てくるわけなので、まずは公的年金給付をしっかりと確保した上で、この働き方が選択できる、生き方が選択できるということを提示していくべきだというふうに思います。加藤大臣、御見解をお願いします。

○国務大臣(加藤勝信) 高齢者の生活にとって年金が非常に大事であるということはそのとおりであります。したがって、私どもとしても、この年金制度を持続可能な形ですっきりと運営をしていかなければならないというふうに思っております。

加えて、今回、高齢期が長期化する中において、様々な働きたい、いろんな希望を持っておられる方もおられます。それに対応した被用者保険の適用拡大、あるいは年金受給開始時期の選択枝の拡大、あるいは企業年金、個人年金の加入可能要件の見直しなどを内容とする年金制度の改正法案を今通常国会に提出もさせていただいているところでありまして、あわせて、今回七十歳までの就業機会の確保についてこうした法案を出させていただいているところでもあります。

いずれにしても、年金制度を支えていくについても、あるいは医療制度を支えていくについても、やはり支える側と支えられる側という、よくこれ、でも二分で分かれるわけでは私は必ずしもないとは思っておりますけれども、そういった意味において、制度をむしろ支える、支えられる方々が年齢にこだわらずいろんな形で御対応いただける、そういった環境をつくっていくということ

とが、これからのより一層高齢化する日本社会において、特に社会保障制度を持続可能なものにしていく上においては非常に大事なのではないかと、いうふうに思います。

○田村まみ君 中間報告が出た全世代型社会保障検討会議のあの答申の中でもいろいろ出ていますけれども、是非、今みたいに総合的に、しかも抜本的に持続可能な社会保障が実現できるようなところを検討いただきたいというふうに思っております。

今、私は加齢による身体的な影響の話をしました。今回の法改正の中では具体的には触れていませんが、労災保険法の改正案、ちよつと順番が違うんですけども、済みません、労災保険法の改正案のところで、七十歳までの雇用、就労が努力義務化されるということで、この適用のところも改正はあるんですけども、ここにちよつと直接は関係ないんですけども、前提として、今後、今まで以上に年齢の高い高齢者の方が働くということ、今回の複数事業主で雇用される労働者の対応の改正も大事なんですけれども、そもそも職場における何か事故が起きたときの労災の認定の基準、これというのは、その年齢が高い人たちが働くというところで見直し等々をしていく必要があるんじゃないでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。労災保険の関係につきましては、現在、高齢の方が、今議員御指摘のように、高齢者の労働の関係での災害発生が増えているということ、私ども、高齢者の方の安全と健康の確保のための取組ということ、いろいろな高齢の労働者、高齢労働者の安全衛生対策として労使が取り組むべき内容をまとめたガイドラインを作成したところがございますけれども、今委員お尋ねのように、高齢者そのものの関係につきましては、現在、長時間労働などの業務による過重負荷と脳・心臓疾患の発症については、脳・心臓疾患の労災認定基準を定めているところでございます。

この基準につきましては、本年度までに労働者の年齢別の脳・心臓疾患の発症に係ります医学的知見を収集しているところでございます。令和二年度から有識者の検討会を設置して、これらの関係について科学的に分析をした上で、労災認定基準の内容全般にわたって検討をしていただきたいということと考えております。

○田村まみ君 検討はしていただいているということなんですけれども、私、もう一点、その労災認定の前に、そもそも職場での安全衛生管理がやはりきちつとされていくということが重要だと思います。

こちら併せて見直しを早々にしていくべきだということに考えているんですけども、特に安全衛生管理の安全衛生法については、やはり元々日本で物づくり産業が戦後多かつたせいなのか、やはり工場で働くところだったり、その次にオフィスで働くところの方が前提とされている基準が多くなっています。

ただ、今この高齢者の方たちが働いている再雇用先なんかは、やはり外食、サービス、流通や旅客業、介護、こういうような業種、業態で働いているところは、残念ながら、私、工場で働く人たちのところへ行つたときの安全管理の意識と、やはり自分自身も流通業で働いていて反省すべきところがあるんですけど、全くその安全衛生管理の日常的なチェックが、行動が違うんですね、意識が。なので、それは基になつている安全衛生法の中で、余り自分たちの業種に関わるみたいなところが直接的に見受けられないというのも原因としてあると思うんですね。

なので、やっぱりここ、年齢もそうなんです、業種のところも意識して、いきなり法律を変えたいというのは難しいかもしれませんが、そのガイドライン等々の中で、業種も、高齢者の方が、さっきの再雇用も含めてですけれども、働く業種を見て、業種に合った安全衛生管理、職場での安全衛生管理基準みたいなところを提示していくということは検討していただけないでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今委員の方から御指摘ございましたとおり、今の労働災害の状況というのは、いわゆる製造業等々からサービス業、第三次産業での労働災害というところにも着目しなければならぬという状況かと思えます。先ほど石橋委員の方からも高齢層の女性の災害が増えているということ、それも女性の転倒災害の増加とか、そういった部分が見られるということだろうと考えております。

こういったことから、先ほどの答弁でも申し上げましたとおり、私どもとしまして、高齢労働者の安全衛生対策として、労使が取り組むべき内容ということをきつちりとまとめて、それで労使の取組を進めていただくということ、ガイドラインを策定をしたところでございます。

いろいろ職場における段差などバリアへの対応とか、いろいろ高齢者ならではの着目点ということに目を向けた対応というのが求められるかと思えます。また、ガイドラインの中では、労働者御本人にもいろいろ健康を守るための努力の重要性というようなことも御認識いただければというようにすることも触れさせていただきました。そういったものの周知啓発ということを通じて、これらの労使の取組ということをしつかり促進をしてまいりたいと思っております。

○田村まみ君 ありがとうございます。やはり健康、安全、命を守るための基本的なところだということに思いますので、是非そこも柔軟な対応をお願いしていきたいと思っております。

そして、ちよつと元に戻りましてということ、七十歳までの就業機会確保の雇用安定法のところの中で、今回のその新設された高年齢者就業確保措置の中で、創業の枠に入る起業や社会貢献というものがあるんですけども、この社会貢献事業の定義というのが本当に曖昧だということに思うんですけども、これ、具体的には今お示しいただけるんでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) 今回の改正法案に社会貢献事業を定義しております。事業主が自ら実施する事業、それから事業主が委託、出資その他の援助を行う団体が実施する事業であつて、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与するものと、こういう形になっております。ただ、今回これ初めて定義をするというものでございますので、なかなか具体的なイメージが湧きづらいということはお指摘のとおりだと思っております。

直接これということではないわけですが、この規定に近い取組の実例という様な形で申し上げますと、例えば、希望する定年退職者が会員となることのできるNPO法人にその企業のあるところの里山の維持運営に関する事業あるいは子供向け教育に関する事業を委託し、定年退職者がそれらの事業に関する業務に携わつていくといった取組が存在しております。

こういった例も参考にさせていただきながら、実際には労使で計画を定めて同意を得た上で導入していただくということになるわけでございますが、それに必要な事項を指針で定めるとともに、今申し上げましたような事例の収集、提供ということをきちっと行いまして、適切な措置が講じられるように支援してまいりたいというふうに思っています。

○田村まみ君 ちなみに、シルバー人材センター、これを活用するというのは当てはまるんでしょか。

○政府参考人(達谷窟庸野君) 創業支援等措置を行うに当たりましては、労働関係法令による規制が及ばないことから、この点を担保するために、労働者の過半数を代表する者等との合意を得ることと、あと七十歳まで継続的に対象者が活動に従事できるための事業主との契約が必要という形式になってございます。

一方で、シルバー人材センターにつきましては、このシルバー人材センターを通じた就業は、共働、共助により仕事を分かち合うことにより、会員の希望、能力に応じた公平に就業機会の提供

を行うものということになってございまして、私どももいたしましたし、まずはこのシルバー人材センターの取組についてしっかり周知をしてまいりたいというふうに考えてございます。

○田村まみ君 これは、じゃ、新設される一から五のどれかに当てはまるということなんですか。

○政府参考人(達谷窟庸野君) 失礼いたしました。

創業等支援措置につきましては、シルバーとの関係ということでございますが、創業等支援措置につきましては、特定の会員に対して特定の業務を継続的に就業させることはシルバー人材センターの趣旨になじまないというふうに考えてございます。

要は、創業等支援措置、社会貢献事業につきましては、その対象となる労働者が限定されるものから、特定の会員に対して行うことになるということでございますので、先ほど申し上げました公平に就業機会の提供を行うというシルバー人材センターの趣旨にはなじまないのではないかと。

○田村まみ君 当てはまらないということですか。

○政府参考人(達谷窟庸野君) 失礼いたしました。

今申し上げたとおりでございまして、基本的には当てはまらないものと考えてございます。当てはまらないものと考えてございます。

○田村まみ君 ありがとうございます。

これが、もちろん賛助会員等々で企業がここに出資をするということは可能なわけで、悪用しようと思えば何らかの方法でこれは悪用できる私はいくつかの手段だなどというふうに見ていたんですけれども、当てはまらないという今答えいただきました。一つ安心ができました。

ただ、でも一方で、これ、このシルバー人材センターが今請け負う仕事の幅というのは本当にどんどんどんどん緩和をされている中で、実際に企業にはこのような社会貢献というような暖

味な定義で就労の確保を求めている中で、この同時並行で、厚生労働省も応援しているということ、ダブルネームでこうやってシルバー人材センターの適正就業ガイドラインと申して就業ガイドラインまで出すようなところまで応援しているの、このシルバー人材センターが横にあるというのは、私は、これちょっとどういう位置付けでこの二つが進んでいくのかというの、今後ちょっと確認をもうちょっと時間がある日にさせていただきますいなというふうに思っております。

相当、このシルバー人材センターで働いている人たちと本来の目的と外れているという意味合いが、今回のこの就労努力の中で私調べていく中で気になりました。支援事業としてここに予算化されて同じように上がっているということもあるの、本当に紛らわしい状態になっていると思えます。ここはつきりするべきだというふうに考えて、今日は指摘としてとめておきます。

そして、最後にどうしても一点聞きたい。最初に問題提起させていただきました。やはり今、六十五歳までの雇用確保の措置は義務としてなっていますけれども、実際に今現実には、継続雇用制度の導入ということで、これも石橋議員からも指摘がありました、特殊関係事業主の子会社、関連会社等ということまで含むということなんですけど、今後、七十歳までの方では他の事業主ということも入りました。今でさえ、本当にこの継続雇用というところ、ここに当てはめてというところも多かったんですけれども、ここで無理やり見付け給与を切り下げてという課題もあるんですけど、一方で、今本当に人手不足というふうには言われている中で、中小企業で人材不足で黒字倒産みたいなところがあつても実態としてあります。

本場の意味でマッチングをしていくというところが私は必要だと思っております。

他の事業主というところまで入れていますが、本当に中小企業が、そういう本当にその個人の能力を生かし、そして賃金が守られるというところ、ここを広げていけるということの視点があつたら、これは六十五歳までのところでも活用すべきことだというふうに思いますけれども、自分のところの関連じゃないところをどうやってマッチングさせていくか、何か方法はありますでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) 先ほど、石橋先生のときに御答弁申し上げましたように、これは一種の、一つの転籍でございますので、事業主間の同意があつて、あと事業主と御本人との同意がある、そういう枠組みの中で行われるものでございます。そういった中で、取引先等の少ない中小企業がどうやって相手先を見付けられるのかというお尋ねでございました。

これは、一つのアイデアということで申し上げますと、公益財団法人産業雇用安定センターという、経済界が出資してつくつていく財団がございます。これは企業間の人材を輸出、転籍の形であつせんするという法人でございます。こういった形で広くその受皿となる企業をあらかじめ募つておく、そして希望する中小企業との間でマッチングすると、それがシステム化してくれば、取引先等を具体的に有している中小企業であっても転籍の対象となる相手方を見付けやすくなるんじゃないか、そういったことも含めてこれから検討していきたいというふうに思います。

○田村まみ君 これから検討が遅いんです。実際に、本当は事業としてはできるけれども人材が見付からないというところで倒産しているところはありますし、そこにたどり着けない中小企業が多いということをもう一回認識いただいで、今の対策を打つていただきたいと思つています。

最後に、これは意見にとどめたいと思つていますけれども、今回、雇用保険法関係のところでの、高年齢者の雇用を安定させるための継続雇用の給付の給付率を見直すというところ、改正案あります。もちろんこれ、これがあるから継続の雇用をしているという事業主がいることは重々承知しているの、ゼロにできないということは私も承知していますし、それがすぐされれば本当に多くの

企業、そして労働者が困るのは分かっています。ただ一方で、これがあるがために、その賃金を抑えていたりとか、うまく使ってやればいいというふうに甘んじているところがないわけでもないと思います。

本来の意味での、本当に働きたいを持って高齢の方でも働いていけるというところを考えていくという視点でいくと、今の職能の給与体系から、もしかしたら、若いときからの賃金設定も考えて、ジョブ型、要は職務型の賃金制度に変えていくことでこの解消できるということもあると思います。この、今、二五％が一五％に変わっていった、次、七年まで掛かるんですけども、一〇％となっていますが、今後の方向性をお聞かせください。

○政府参考人(小林洋司君) 高齢雇用継続給付の給付率の引下げでございますが、今御指摘いただきましたように、令和七年度からということでございます。この七年間の間にどういったことができるかということが一つの道筋だと思っております。

同一労働同一賃金の施行も控えておるといことがございます。また、七年までの猶予でございますので、この間に、こういった高齢雇用継続給付をそもそも必要としないような賃金の見直し、そういったインセンティブを与えられるような仕掛けも考えられるのではないかと、うふうに思いますので、いただいたような視点で検討してまいります。

○田村まみ君 法律、今皆さんで検討しているんですが、考えていきます、検討していきますが本当に多かったです。是非そこを早めに明確に明文化していただけることをお願いして、質問を終わりたいと思います。

○芳賀道也君 共同会派の芳賀道也です。まず、加藤大臣、連日のコロナの対応、お疲れさまです。そして我々も、命を守ることにについては、引き続き与党も野党もなく協力してまいります。

す。 それでは質問をさせていただきます。 まず、今回のこの法律の改正ですが、六十五歳から七十歳まで働きたいと思う人を守る、すばらしい部分も多く、よく考えられている法律だとは思っています。しかし、細かいところ、懸念や不安もありますので、こういったことをお伺いしたいと思えます。

それから、この法律の一番心配なところは、実は先ほど我が会派の石橋理事がしっかりとお尋ねいただきましたけれども、こういう法律ができることによつて年金が実は七十歳支給になるのではないかと、そういうことを心配している方もいましたけれども、先ほど大臣の引上げがないことは明確だという答弁をいただきました。本当に一つ安心をいたしました。

大臣の発言は本当に重いので、これは一つ疑念が払拭されて晴れ晴れとした気持ちですけれども、別に私、疑り屋根性があるわけではないんですが、もう一つだけお伺いしたいんですけれども、六十から六十五については九九・八％、実際に担保されたということで、年金の引上げなんかも六十五から支給になりました。今度は、この六十五から七十が例えば八〇％、そういう収入があるようになったから、じゃ、六十五から七十までも年金の支給額を少し引き下げようではないか、そういったことではないかということも明確にお約束いただければ幸いです。

○国務大臣(加藤勝信君) これ、先ほど申し上げましたように、全世代型の社会保障制度の議論の中においても中間報告の中に明確に書いてあるというところ、それから、これも、その年金額が十六年改正でどういう仕組みになっていたのか。要するに、それまでは年金額が上がる、そして年金保険料率が上がる、やっぱりこれでは若い人も含めてやっていけないという中で、保険料率を言わば固定をする、そしてその中で、この支給時期、これ、支給時期の標準と言つてもいいの

もしれませんが、それを六十五歳に置いて、そして全体としてマクロ経済スライドを含めて調整するという、こういう仕組みになっているわけでありまして、今申し上げたように、六十五歳の支給時期そのものを変更するというには私はつながらないんだらうと。 ただ、一方で、繰下げとか繰上げとかももちろんあります。したがって、今回も、六十五を超えて、七十を超えて七十五までの繰下げができるようにすると、やっぱり高齢者が生活を、これから特に平均寿命が延びる中で、また仕事をされる中で、それに応じたような年金を含めた制度にしていくことは、これは大事なことだらうというふうには思います。

○芳賀道也君 支給を選べるというのはいいと思うんですが、基本的な支給は下げるという意図はないのだから、これは明確にお約束ただけです。いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) いや、ですから、十六年改正というのはそういうものなんです。ですから、そこで固定をして、そして全体でバランスが取れますよ。 ただ、その所得代替率、これについてはだんだんだんだんマクロ経済スライドする中で調整をされていきますけれども、五年ごとに財政検証をして百年間の中においてしっかりと運営できるとい見通しを持っていく、こういう仕組みになっているということでありまして、当然、それが前提になれば、今、今回の措置と並行して支給時期を上げるとかということにはつながらないということを申し上げておきます。

○芳賀道也君 次の質問に移ります。 高齢者の低賃金、それから長時間労働、そして過労死の事例が現在でも報じられているんです。ちょっと幾つか例を拾ってみました。 六十八歳死亡、労災申請、連日の夜勤常態化、これは警備員の例ですね。急性心筋梗塞で死亡したのは、連日の夜勤や二十四時間勤務など、過酷

な労働が常態化していたことが原因ということでは、労働申請が行われ、この方は、例えば三日間連続での勤務、残業が月約百三十時間に上つたりということ、高齢者には到底考えられない過酷さがあった。 それからもう一つの、これはレポートですけれども、これ同じ系列の大手ビルメンテナンス会社なんです、高齢者を低賃金で働かせてもうける大手ビルメンテナンス会社、狙われるシルバードとか、それから高齢者の使い潰しなんていう、こんな例もあります。 さらに、少しでも年金の足しにと始めた仕事で人生が暗転ということ、六十九歳の女性ですけれども、清掃作業中にビルメンテナンス会社でやはり首や足の骨を折るという大けがをして人生が暗転してしまつたと。 現在でもこういったケースが報じられております。法改正を行う前に、まずこうした現状にメスが入れられて、こうしたことがなくなるのが大事なのではないでしょうか。いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) これは、法改正云々という以前の問題として、安全な労働環境をしっかりと確保していく、これは当然のことです。 先ほどからも御議論をさせていただいておりますように、昨今、高齢者の方が労働現場においても増えてきているという指摘は先ほどありました。それに対して、今回、ガイドライン等も設けながらそれを支援、しっかりといたただく、それからまた補助金もつくらせていただいで、そうした現場における安全な環境の整備を図っていただくと、まさにそういったことをやらせていただいているところでありまして、引き続き、実は私も、かなりこれ、実は今六十四なんですけれども、私の友人等々もなかなかそういう状況になってきているのは実感としてよく分かるのでありますから、まさにそうした方が安心して働ける、そういった環境をしっかりとつくりたいというふう

思います。

それと同時に、やはりそれぞれかなり高齢化していくと個体差が相当開いてくるわけであり、引継ぎ元気な方も大勢おられますから、そういった中で働きたいという希望をどう実現していくのか、そういった観点から今回の法案を提出させていただいたことでもあります。

○芳賀道也君 是非、こうした既にあるブラック労働、これもしっかりと取締り対策も行ってほしいと思います。

次に、雇用労働から請負へということを行います。この法改正がなされていない現在でも、もう既に、高齢者に限らず、若い人たちの働き方が雇用の契約によらない請負や業務委託に切り替えられているという事例があります。資料にも、布団の丸八グループによる偽装請負、これはもう年齢に関係なくということですが、実際にはこう

したことが争議、裁判にもなっており、この法改正によって、実態は雇用労働なのに、契約上、雇用労働を請負、業務委託へと変える事業者の動きが更に全ての年齢で加速してしまう、そんなおそれはないのでしょうか。いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) まさに労働基準法上の労働者に該当するか否か、これはもう契約の名称に関わらず、実態を踏まえて個別具体的にいわゆる労働者性を判断するというところであります。労働基準法上の労働者と認められた場合には、当然必要な保護が行われるべきであります。

今般の法改正で新たに盛り込む業務委託契約によって高年齢者の就業を確保する場合においても、実態として指揮命令が行われ、雇用関係が成立しているか判断されるような事案が生じるようなことはあつてはならないということで、今回、業務委託契約を締結する制度においては、過半数代表者等の同意を得た上で導入する等の措置を講じていただいております。

さらに、御指摘のあるように、実態上雇用であるものを請負、業務委託と称するような働き方が広がらないように、労働者性の要件に照らして留意すべき点、これをしっかりと指針の中に盛り込んでいく方向で議論をさせていただきたいというふうに思います。

その上で、この法の趣旨を逸脱した不適正な取扱いを事業主が行う場合には、適正な運用が図られるよう労働局等によって引き続き必要な指導は行っていきたいと思います。

○芳賀道也君 ありがとうございます。先ほど石橋理事からも、これを担保するのは届出とか、しっかりと確認をということもありましたので、こうしたこともどうぞよろしくお願いいたします。

次に、働いている年配の皆さんは、これまでも議論がありましたけれども、どうしても年を重ねるに従ってけがや病気をしやすいということになります。

例えば、山形では、山形が誇るサクランボ、これはちょうど梅雨どきに収穫時期を迎えるわけであり、サクランボは実つてから熟すと雨に当たると弱いということで、大きな、屋根だけがビニールが掛かっているビニールハウスのようなもの、ビニールを張らなければいけない。これはやっぱり木の上にありますから非常に危険な作業でもあるわけですが、そういった作業をするために例えば収穫時期だけ働く方もいますから、これ資料でお付けしましたけど、例えばJA共済の二の期間の短い共済に入るというようなことを収穫だけ働く方はしています。三百六十五日働く方は一方に、もちろん共済に入っているということなんです。この中でも、実際に支払われている共済金、山形県の農業人口に占める果樹の農業者の割合はおおよそ一割なんですけれども、やはり実際に支払われている共済金は、果樹労働、木に登るといふこともありまして三五%、やはりその危険率というのが高くなったその実態を反映しています。

さらに、資料でお付けしましたが、実際の死傷災害における年齢構成の変化、二〇〇八年には六十歳以上が一八%でした。しかし、二〇一八年には六十歳以上が二六%。これは、生きがいのために高齢者がより働くようになったということもあるんでしょうけれども、やはりどうしても年齢を重ねると、転んだときでも、ちょっと段差を踏み外したときでも、どうしてもけがのしやすさ、この度合いは上がってくるというふうに思います。

そこで質問です。どんな請負契約であっても、建設業の一人親方のように、仕事を請け負う側の負担で労災に加入することができる特別加入制度がありますが、今回の法改正により、請負や業務委託、社会貢献活動として働く高齢の皆さんもこの特別加入制度の対象となるという理解でよろしいのでしょうか、お答えください。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今委員の方から御指摘ございましたように、労災保険制度には特別加入制度というのがございまして、業務の実態、災害の発生状況等から見て、労働者に準じて労災保険により保護するにふさわしい者について特別加入というものを認めているところがございます。これに該当する場合は労災保険に加入できるといふことでございます。

この特別加入の範囲でございますけれども、中小企業事業主であったり、あるいは労働者を使用しないで事業を行う一人親方、あるいは特定作業従事者等々という形で対象の範囲がございまして、具体的には省令等その範囲を定めておるといふところがございます。

お尋ねの高齢者の方々が特別加入できるかどうかということにつきましては、これらの業務等に該当する場合に特別加入に加入できるというものでございます。

○芳賀道也君 是非もっと分かりやすく、請負や業務委託、社会貢献活動として働く高齢者の皆さん、入るんですか、入らないんですか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今お答え申し上げました現行制度におきましては、一定の業務の範囲というものが定められてございますので、これらの業務等に該当する場合に加入できるということでございます。

この特別加入制度の在り方につきましては、今委員の方からも御質問、御意見という形かと思えますけれども、昨年十二月に取りまとめられた労働政策審議会の建議におきましても、社会経済情勢の変化を踏まえ、特別加入の対象範囲、あるいは運用方法等について、適切かつ現代に合った制度運用となるように見直しを行う必要があるとされております。

また、衆議院でも御議論があったということでございます。私どもとしましては、これらを踏まえつつ、適切に対応してまいりたいと考えております。

○芳賀道也君 是非、こうした法改正が行われるんですから、対象になるようにお願いしたいと思えますが、大臣、ちょっとこの件について御意見を伺いできませんか。感想でも結構です。

○国務大臣(加藤勝信君) やはり働く方、あるいは働く方に類似したという方のことかもしれないけれども、こうした災害に遭ったときにそれが補償されると、こういうことは非常に大事なことなんだろうと思います。

今お話がありましたように、特別加入制度についても労政審の建議を踏まえて検討を行うということになっていくところでありますので、厚労省としてもこの建議を踏まえ、また、今回こうした形で高齢者の方々についても働く機会を拡大をしていくということも踏まえながら、中よくしっかりと検討させていただきたいと思っております。

○芳賀道也君 是非やってほしい、やってもらわなければ困るといふふうに思います。それから、御年配の皆さんががががしやすいということも考慮して、この制度を活用して、高齢で請負や業務委託で働く人でも、例えば、この発注者の責任で病氣、けがの補償を行うように、例

えは、先ほど共済の例なんかも挙げましたけれども、発注側に、共済に入る、保険に入る、そういったことを義務付けることはできないのでしょうか。いかがでしょうか。

○政府参考人(達谷窟庸野君) お答え申し上げます。

その業務委託契約などによりまして七十歳までの就業機会を確保する場合には、労働安全衛生法等の労働関係法令は適用されないものの、高齢者が安心して安全に働けることが、確保することが重要であるというふうに考えてございます。

このため、安全衛生対策につきましては、業務委託契約を締結する場合においても、労使双方で十分に話し合い、労使双方が納得した措置が講じられるように、まずは安全及び衛生に関する事項について、労使合意の上で定める運用計画の記載事項として省令で定めるということをするということと、創業支援等措置により就業する者について、同種の業務に従事する場合における労働契約法に規定する安全配慮義務の内容も勘案しつつ、業務の内容、性格等に応じた配慮を行うことを指針に定めることなどにつきまして、国会での御指摘、御議論を踏まえながら、労働政策審議会においてしっかりと議論していただきたいというふうに考えてございます。

○芳賀道也君 先ほど挙げた例の中でも、少しでも年金の足しにと始めた仕事で人生が暗転というようなケースもあるわけです。是非働く者の立場に立つて発注者にそういったことを義務付ける、そういうことも是非実現してほしいということをお願いをいたします。

次に、創業支援措置の具体例なんですけど、先ほど田村委員も具体例を挙げてくれたということを言っておりましたが、例えば、ある大手メーカーでは、障害者雇用の場として作業所を設けて、ここでハンディのある人たちが軽作業を行う取組を行っています。このような作業所に国政選挙のチラシの証紙貼りを依頼するというような議員もいるとお聞きしていますが、高齢者就業確保措置と

して行われる創業支援等措置としての委託契約の内容や、その社会貢献事業、例えばこのような作業所のものも想定されるのかどうか、具体的な例、改めてお示しいただけますでしょうか。

○政府参考人(達谷窟庸野君) 創業支援措置の社会貢献活動につきましては、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業であることが必要でございまして、例えば特定の方又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象にならないということでございます。該当するかどうかにつきましては個別に判断していくものと考えてございまして、いずれにいたしましても、七十歳までの就業機会を確保するに当たって、労使で十分に話し合い、労使双方が納得した措置が講じられることが重要と考えてございまして、高齢者のニーズに対応した措置となるよう取り組んでまいりたいと考えてございます。

○芳賀道也君 何か、幾つ質問しても、個別に対応とか、分かりにくいんですけどね。例えばこれは、じゃ、どうなんですか。社会貢献事業や社会貢献活動には、特定の政党、政治団体を応援する政治活動や特定の宗派を信仰する宗教活動などは含まれるんでしょうか。

○政府参考人(達谷窟庸野君) 重ねての答弁でございますが、社会貢献活動は先ほど申し上げたような定義でございまして、特定又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならないということでございます。また、これに該当するかどうかについては、繰り返し恐縮でございますが、事業の性質や内容等を勘案して個別に判断していくものと考えてございます。

○芳賀道也君 どこまで聞いても、個別に判断するしかないというのでは、我々も分からない、判断する材料がないじゃないですか。例えば、じゃ、これはどうなんですか。事業所内の清掃や事業所関連の廃棄物の処理などを行う、こういったところをつくる、これは含まれるんでしょうか、どうでしょうか。

○政府参考人(達谷窟庸野君) 失礼いたしました。

た。先ほどのも含めまして、改めて答弁させていただきます。

社会貢献活動につきましては、繰り返しでございますが、申し訳ございません、不特定かつ多数の者の利益の増進に寄与することを目的とする事業であることが必要でございまして、特定の者又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならないということでございます。今おっしゃられたようなものにつきましては対象にならないというふうに考えてございます。

○芳賀道也君 何かちょっとだんだん漫画のようになってきたような気がしますけれども。例えば、先ほどシルバー人材センターというのが田村委員からありました。例えば、新たにシルバー人材センター的な組織を社内に向け、一般的なシルバー人材センターと同様に六十五歳以上の高齢職員に近隣住民に貢献する活動のあっせんを行う、こういったことであれば可能なんですか。いかがでしょうか。

○政府参考人(達谷窟庸野君) お答え申し上げます。今申し上げましたように、社会貢献事業につきましては特定又は少数の者の利益に資することを目的とした事業は対象とならないということでございます。六十五歳以上の高齢職員に近隣住民に貢献するアルバイトをあっせんを行うことは当たらないというふうに考えてございます。

○芳賀道也君 これは当たらないということではないですか、よく分からないというのか、はっきりしないようなこういう法律のこの部分、これは何かはつきりさせる、あるいははつきりしないのであればこの部分は削除する、そういったことすら必要なのではないかと思えます。請負契約のことで、加藤大臣にお伺いします。請負契約の一方的な打ち切りに関する質問です。

一度、高齢者が会社と請負契約を結んでしまったら、いつ請負契約が事業所側から一方的に切られても、雇用契約の場合とは異なり、裁判や調停など裁判所で争うしかないのか、それともやはり

七十歳までは認められるのか、どうなんですか。

○国務大臣(加藤勝信君) まず、法案では七十歳までの間の就業を確保するということが明記をされているわけでありまして、業務委託の場合でも、対象となる高齢者が七十歳になるまで業務委託を継続的に行う制度を設けることが事業主の努力義務ということになります。

業務委託を行う場合にも、所定の年齢に到達する前に正当な理由なく安易に業務委託を打ち切られれば、これは高齢者就業確保措置の趣旨に損なうこととなります。この点については、昨年十二月の労政審の報告書でも、雇用による措置と雇用以外による措置の就業継続の可能性と、就業時の待遇の確保における均衡が求められる旨指摘をされ、労使合意による担保が提言をされているところがあります。このため、就業条件のほか、業務委託契約等の解除の条件についても労使双方で十分に話し合いが行われ、労使双方が納得した措置が講じられることが重要であるというふうに考えております。

○芳賀道也君 こうした中で、様々なこれから問題が生じてくる可能性があると思えます。契約金額や休日扱い、当然請け負う側の不満も相当出てくる、こうしたケースも考えられますので、厚生労働省として、こうした働く者の不安について、契約を受ける方の不満について相談しやすい全国的な窓口を設けるなどして対応する考えは、大臣、いかがでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) 業務委託契約を締結して働く高齢者の方からの御相談につきまして、これはこうやって御提案をさせていただきますので、労働局あるいは公共職業安定所の方で今後とも高齢者の御相談に応じておりますので、その延長線上で対応してまいりたいと思っております。そして、実際に労働者性があって労働基準法に抵触するというようなことであれば、これは労働基準監督署と連携して対応していくということになると思っております。

○芳賀道也君 やはり先ほど石橋委員も触れておられましたが、この契約を結ぶ場合の過半数組合の同意というところという、労組ありが一二・六％、その労組の中でも過半数組合があるのは六五％、つまり全体でいえば八％ちよつとの労働者しかこの契約を結ぶところがないという現状もあります。是非、こうしたこともしつかりやっていたらいいと思います。

次に、少し保育園の保育に関する意見、地元山形の保育園の皆さんなどからたくさんいただいているので、ここでこの質問もさせていただきま

す。保育士が少ない、本当に危機的な状況は地方ほどひどくて、実は特異な例かもしれませんが、山形では、保育士が足りない、このままでは廃園、園を閉じなきゃいけないという危機的状況の中で、実は園長が保育士の資格も持っているという

ことで、園長が自ら降格を申し出て保育士になり、しかしこれ兼任も認められてはいるんですけども、兼任すると、今度はその園長の、施設長の支払が受けられなくなる、そうすると園の経営

自体がやっていけない、今でさえおもちゃも買えない、絵本も買えないんだと。そんな中で、保育士に戻り、園長は別な方を連れてきてと、こんなケースまであったんです。

こうしたものを含めて、急に保育士が確保できない緊急の場合は、例えば六か月であるとか一年に限っては、その兼任を認めるといふんですかね、施設長の報酬も、それから保育士としての報酬も認める、こうした例外措置をとることはできないのでしょうか。いかがでしょうか。

○政府参考人(藤原朋子君) お答え申し上げます。子ども・子育て支援制度に基づきます公定価格における取扱いでございますけれども、まずは基本分単価に直接保育を提供する保育士の人件費分、これを計上した上で、それとは別に、施設長を置いて組織の運営管理に専従をいただくという場合の施設長設置加算を設けているというふうな

仕組みになっていてございます。このため、施設長がその施設の運営管理の業務に専従をしていない場合には、この加算は、委員御指摘のとおり、取得をできないという取扱いになっていくところでございます。加算の扱いについてはそのような取扱いになっていくことは事実でございます。

一方、昨年の十二月に、子ども・子育て会議におきまして、制度の施行後五年の見直しに係る対応方針を御議論いただき、取りまとめをいただいたところでございまして、この中で、加算そのものという個別の論点ではございせんけれども、人口減少地域における保育の在り方、いかにその保育を継続していくかと、そういった観点からの保育の在り方について今後の検討課題とされたところでございます。

したがって、こういった状況も踏まえまして、現場の実態把握ですとか検討を進めてまいりたいというふうにご考えております。

○芳賀道也君 是非、本当に、特に地方では保育士の人材難深刻ですので、より強い対策をお願いしたいと思っております。

それから、もう一つ。この保育士の待遇を上げるために処遇改善加算Ⅱというのがあります。これ自体は大変いいことで、研修の質を上げなければいけないということで、研修の質を上げなければいけないというふうに思いますが、現場の声を拾うと、この加算には多くの研修時間を義務付けているために、小規模な保育所、人数が少ないところではなかなか対応できない、そうすると、これ

に対応できるのは大手の保育チェーンなど、何か所も保育所を運営している、人材を回せて余裕がある、研修を受けさせることができる、そうしたところにはばかいい制度になってしまっておそれがある。本当に良質な小さな保育園、一つだけの保育園、そういったところはなかなか実際に待遇改善のためにある加算が受けられない実情があるんだ、ここはもうちょっと考えてくれなにかという強い声があるんですが、ここはいかがでございます

でしょうか。

ましようか。

○政府参考人(藤原朋子君) お答え申し上げます。平成二十九年に創設いたしました処遇改善等加算のⅡでございますけれども、主任保育士の下でリーダー的な役割などを果たしている中堅の保育士等の専門性の向上を図りつつ、これをキャリアアップの仕組みを構築する中で評価をして賃金水準を引き上げていくといった趣旨で導入をさせていただいたものでございます。このため、キャリアアップの研修の受講を加算の取得の要件というふうにしていただいております。

ただ一方で、日々の業務がある中で保育士の方々に研修を受講いただくということの負担を考慮をいたしまして、令和三年度までは加算取得の要件とはせず、令和四年度は加算取得の要件を

目指すこととしていただいております。そういった観点から、保育士等の研修機会の確保を行うということが非常に重要であるというふうにご考えておられて、加算創設と同時に、公定価格におきまして代替職員の配置に要する費用の拡充、こういったことを図っているほか、実際に

出向いて受講していただくだけではなく、eラーニング等による研修の実施を可能にする、またその方法について周知を行うなどの取組を行っているところでございます。

引き続き、研修の実施内容を担当されている厚生労働省ともよく連携をしながら、処遇改善加算の円滑な実施に努めていきたいというふうにご考えております。

○芳賀道也君 ありがとうございます。より分かりやすく、ひとつもう一回問い直したいんですが、その現場のやはり加算がなかなか人手不足の職場では受けにくいという声は届いているという理解でよろしいのでしょうか。

○政府参考人(藤原朋子君) 現場からは様々な意見をいただいているところでございます。先ほど答弁申し上げたeラーニングの方法の周知などに

つきましては、やはりその趣旨としては、保育の現場から声として、業務多忙で参加が困難であるとか、地理的な要因で参加が困難であると。

そういった保育の問題意識を受け止めて、eラーニングによるこの研修の実施についてもどういったふうに行うかというのを、周知をしますと、こういったことをやっているわけでございまして、引き続き処遇改善の適切な運営に努めていきたいというふうにご考えております。

○芳賀道也君 是非、小さな保育園も子供に向き合っている保育をしようと頑張っていますので、その人手不足に悩む保育士さん、その負担が増えない形で是非処遇改善が図られるよう、引き続きどうぞよろしくお願いをいたします。

次に、今回、全国一斉休業の中では、保育園などは子供を見る必要があるということで休園措置から外されておりました。公立小中学校は一斉休校となりましたが、保育園は対象外。

そもそも、密閉、密集した中で子供がしゃべったり食事をしたりするのが最も危険であるということなんです、小学校などよりはるかに実は保育園の基準というのは面積が狭いという指摘、なぜ小中学校は休校なのに保育所は、例えば患者が既に発生している地域でも休みにはならなかったと。そのことで実際に、例えば兵庫県などでは認定こども園ですとか、実際に感染というような事例も起きています。

国が定めた保育園の一人当たりの面積の基準、保育士の基準は、ほぼ七十年前のアメリカの児童施設の基準を基に日本では戦後すぐ決められたということ、この厚生労働委員会でも心ある先生方がこれいいのかというの何度でも取り上げてくださっております。この戦後すぐに決められた基準がほぼそのままです。

それから、保育園には、静養室はあっても、幼稚園にある保育室もない。養護教諭もいなければ基本的には看護師さんもない。乳児が一定数以上いれば配置が望ましいとされているだけという

状況です。

第七部 厚生労働委員会会議録第六号 令和二年三月二十六日 【参議院】

ことです。実際に、兵庫のこども園ではスタッフなどの感染も起きている。

子供の安全のためにも、こうした広さの基準、あるいは子供当りのその保育士さんの基準、こういったものも広く見直すべきではないのでしょうか。また、今回、患者さんが出てくる地域でも保育園だけが休業の対象に外れた、このことは本当にこれでよかったですか。是非、全体のことも含めて大臣にお伺いできればと思います。お願いします。

○国務大臣(加藤勝信) まず、保育園の面積等でありませぬけれども、これは利用者の処遇、安全、生活環境における質の確保を図るため、これは国が、最低基準でありますけれども定めているものであります。また、人的基準、これについても、これは適宜、保育の質の向上ということで、これまでも消費税等上げながら対応もさせていただいてるところであります。

したがって、こうした保育所におけるそうした質の充実、これはしっかりと図っていく必要があるというのはそのとおりだと思っております。

その中で、今回、小学校等において一斉休校が行われたことに対する保育所等における対応でありますけれども、これは一つはやはり、保護者が働いており、家に一人であることができない年齢の子供が利用するものであるということ、また元々保育所等には春休みという考え方がないというところ、そうしたことから、感染の予防には最大限留意をした上で、原則として引き続き開所をいただきたいということをお願いをしたところでありませぬ。

今回も、そういった意味で感染予防に関する費用等については別途手当もさせていただく措置を講じさせていただいてるところであります。
○芳賀道也君 是非、子供は宝、子宝ですから、こういったものも子供にいい方向に是非努力をしていただければと思います。

それから、最後にもう一つお聞きしたいんですけども、これから局地的に、例えば東京が今コ

ロナの感染者が一番多くなってきました。今度は部分的に学校などの休業、休校、休園などが行われる、そういう措置が当然とられてくる、地域によつては、ということだと思っておりますけれども、そうした場合、今度はこうした子供施設、対象とするような計画になっているのか、その辺を教えてください。いかがでしょうか。

○政府参考人(渡辺由美子) 御指摘の、これまでは全国一斉ということでしたが、これからはまさに地方地方ということがあると思います。実は、これまでの全国一斉休校の場合におきましても、保育園等におきましては原則開所ということではございますが、例えば保育園の園児さんとか、あるいは職員の方が罹患した場合、あるいはまさに地域でクラスターが発生しているような場合、こういう場合には、もちろん大変必要な方、例えば医療従事者のお子さんとか、そういう方への代替措置をしっかりとった上で休園ということも検討することについては通知で基準として示しております、現に幾つかの都道府県の中で休園、もう大分解除はされましたが、そういうところもありますので、全国一斉休校のときと同じように、休園についての基本的な考え方ということは今後につきましてしっかりと周知をしていきたいと思っております。

○芳賀道也君 今後、やはり様々な地域で局地的な対応が必要になってくるかと思っておりますし、この保育士さんであるとか、それから園児たち、なかなか子供はマスクをしてというわけにもいかない部分もありますので、園児たちやスタッフ、そういった者に感染が広がらないような、マスクも含めてきちんと、子供たちの施設にも老人施設と同じようにこういったものがきちんと優先的に配布されるように対策を望んで、私の質問を終わらせていただきます。

○山本香苗君 公明党の山本香苗でございます。まず最初に、加藤大臣、冒頭の御発言につきまして

【委員長退席、理事石田昌宏君着席】

して、今日、総理に特措法第十四条に基づいて報告をなされて、そして安倍総理の方から西村大臣の方に対策本部の設置の指示があったと伺っております。本日の夕刻にもというようなことを伺っておりますけれども、この本部が立ち上がった後、厚生労働省としてどういう対応をなされるのでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信) 本部設置後の対応として、これは特措法で定められている中身になりますけれども、これは、一つは、これは厚労省だけではありませぬが、各省庁の長としての権限が委任できるという規定がございます。それから、あとは、インフル特措法では特定接種とありますけれども、これは今回の新型コロナウイルスではありませぬ。あとは、特定検疫港等の指定等ができる、これもできる規定でありますけれども、こういう規定がございますけれども、当面、これ、それぞれ今すぐに云々ということではないというふうにして思っておりますので、引き続き、これまでも専門家会議等からも指摘されておりますように、それぞれの地域における医療提供体制、これから更に感染者数が増加することに向けての体制をしっかりとつくっていきたいと思っております。

先日、知事会の皆さん方、その前には各医師会始め医療関係の団体の皆さん方も連携を取りながら、最終的には都道府県等で構成をしていかなきゃなりませんけれども、よくそれぞれ状況の認識を共有するとともに、今後何をすべきなのか、そういったことについての意見を交わしながら、これから感染の増加がないことをまず目指していかなきゃなりませんけれども、そういった場合においても対応できる、特に重症化をされる方に対して対応できる、こういう状況に努めていきたいというふうには思っています。

○山本香苗君 是非都道府県の実況をしっかりとフォローしていただきたいと思っておりますし、また、本部員の一人として、中核として、是非感染防止のところに全力を引き続き挙げていただきたいと思っております。

【委員長退席、理事石田昌宏君着席】

新型コロナウイルスの関係につきまして二問お伺いしたいと思っておりますけれども、まず、稲津副大臣にお伺いしたいと思っておりますが、現在、我が党におきましても関係者の方々からヒアリングを行っております。

そうした中で、ホテル関係者の方々から、雇用調整助成金、使いたいけど使えないというお声がありました。

なぜなのかと詳しくお伺いさせていただきましたら、先ほども話がありましたけれども、短時間休業を行う場合には従業員全員が一斉に休業しなければ対象とならないという要件がございまして、これに引っかかるんだというんですね。じゃ、どう引つかかるんですかと伺いましたら、例えば、今お客さんが少ないので、朝から昼まで、ランチの時間帯まではホテルを開けているんだけど、夜は宴会もなくちゃったので、夕方からホテルは閉めています。そういった場合でも、ホテルには外部からの問合せであったり、また予約対応などで必ずフロントに誰かいないといけない。そうすると、先ほどの従業員全員が一斉に休業しなければ対象とならないという要件に引っかかるってしまふということなんです。

この要件というのは、元々、工場のように生産ラインをばしと止めるというふうなことを想定してということであつたようなんです。業種によつて使えないというのはおかしいと思っております。是非ともこの要件を速やかに見直していただきたいと思っておりますが、どうでしょうか。

○副大臣(稲津久君) お答えをさせていただきます。雇用調整助成金の支給対象になるいわゆる休業ですけれども、これは原則終日休業でございますけれども、事業所における対象労働者全員について、一時間以上、一斉に行われるという場合についてはこれ助成の対象となつてるところでございます。まあ議員御存じのとおりです。

一方で、今御指摘のありましたような、例えばその全員が一斉に休業できないような、そういう

事情のある業種、例えば今回の新型コロナウィルスのこの一連の中では、ホテルですとか様々な対象業種あると思います。そうしたことを私どもも承知をしております。そのような場合においてもこの雇用調整助成金による支援が可能となるよう検討してまいります。

○山本香苗君 可能になるようにしていただきたいんですが、その場合は一月二十四日に遡って適用していただけるということでしょうか。

○副大臣(稲津久君) 今、この雇用調整助成金については、例えば更に支援を拡大していただきたいですとか、あるいは、申請手続が非常に煩雑で、もっと簡素化できないかとか、様々な御要望、御要望いただいております。今の議員の御指摘もえて検討させていただきます。

○山本香苗君 おっしゃるとおり、助成金センター、今満杯です。是非、可及的速やかに体制の強化を図っていただきたいと思っております。先ほど来お話し出ております助成率十分の九、そして期間も三百日までという形で是非延長していただきたいということをお聞きから強く要請をさせていただきます。

文科省からも来ていただきました。今般の学校休校で学校給食が中止となりまして、三月十日に文科省はこの間の学校給食費について保護者の負担とならないように返還等を行うよう地方自治体に要請する事務連を出していらっしゃいます。生活保護世帯におきましては、学校給食費は既に納付した分が戻ってきて返還を求めない、休校中の学校給食を支給していない場合は追加支給するということが厚生労働省から通知されています。

しかし、就学援助を受けている準要保護世帯の給食費はどうなるのか分からないといった声が上がっております。給食があれば掛からなかったはずの食費や光熱費、これがかさんで食べ物に事欠くような状況になっております。

就学援助というのは一般財源化されておりますけれども、今回は返還等に要したこの費用を国が

後ろから補助するという仕組みもあります。是非これを活用しながら、就学援助を受けている準要保護世帯に対して給食費相当を支給するなど何らかの対応を是非取っていただけるように地方自治体に対して要請をさせていただきたいんです。矢野さん、いかがですか。

○政府参考人(矢野和彦君) お答え申し上げます。

休業期間中の学校給食費につきましては、既に文部科学省から学校の設置者に対して保護者への返還を要請しておりますので、就学援助の対象いかににかかわらず、保護者に対しては実際に支払った学校給食費の返還がなされるものと考えております。これは今委員御指摘のとおりでございます。

また、今回の臨時休業に伴う学校給食の停止により学校で給食を取ることができない準要保護の児童生徒に対して、給食停止により執行されなかった就学援助の給食費相当の財源などを活用し、別途、当該児童生徒に対する昼食費の支援を行うということも一つの工夫として既になされているところでございまして、実際そのような取組を行っている自治体もございまして。

準要保護の児童生徒に対する支援としてこのような取組を広げることができないか、要請ということですが、これは一般財源ということでございますので、なかなか要請まで行くかどうかは分かりませんが、関係省庁とも十分相談の上、取り得る方策を検討してまいりたいと考えております。

○山本香苗君 この間、支援者の方が、お米を送ってあげたら、お礼とともに、じゃ、今日は雑炊じゃなくていいねとお子さんが言ったと、そういう話を伺いました。準要保護世帯に行くはずだった給食費というのは、今現在どこにあるかといったら、自治体、教育委員会にあるんですよ。是非、このしんどい思いをしていらっしゃる御家庭に千円でも二千円でもいいから返していただきたい、そういうことを文部科学省からは非自治体

に働きかけをしていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは本題に入らせていただきたいと思いますが、雇用保険法の育児介護給付は、今回、子を養育するために休業した労働者の生活及び雇用の安定を図るための給付として、失業等給付とは異なる給付体系に位置付けるとのことですが、この意義は何でしょうか。

〔理事石田昌宏君退席、委員長着席〕

○政府参考人(小林洋司君) お答えいたします。育児休業給付でございますが、育児休業の取得促進が進んだことを反映いたしまして、近年、一貫して増加を見ております。給支給額は、失業者に対する基本手当とほぼ拮抗、匹敵する水準というふうになっております。

このように財政規模が拮抗する二つの給付について、今後それぞれ別々の要因で増加が見込まれるということがございます。これらを一緒に経理しておいた場合、対処すべき事象というのがなかなか適切に認識できず、適切な制度運営が難しくなるおそれがあるんじゃないか、むしろ、それぞれ区分して、収支見える化することがセーフティーネットの管理の在り方として合理的ではないかということで、区分することにいたしましたものがございます。

この結果として、育児休業給付につきましては、子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る給付として整理がされる、また、育児休業給付に対する保険料率を設定するなど、その収支についても他の失業等給付として区分して運営する、そういうことになるわけでございます。

これらによりまして、育児休業給付については給付と負担の均衡の取れた財政運営が可能になる、また、求職者に対する給付については積立金も活用して雇用情勢に応じた円滑な財政運営が可能となるというふうにご考えております。

○山本香苗君 育児につきましては、平成二十九年一月から有期契約労働者の要件緩和、取得の要

件緩和ということがなされましたが、これによってどう変化したのか、教えてください。

○政府参考人(藤澤勝博君) お答え申し上げます。

法改正の前後についてのお尋ねでございますが、女性の有期契約労働者の育児休業取得率は女性労働者全体の育児休業取得率を十数%下回る数値ですと推移をしております。平成三十年年度においては六九・六%ということで、女性労働者全体の八二・二%の数値を一二・六%下回っております。法改正前の平成二十八年が七〇%でございましたので、それと比べますと横ばいという状況でございます。

○山本香苗君 なかなか取れないという声を伺っております。他方で、最近、男性の育児取得率を引き上げるために育児休業給付の給付率を引き上げるべきといった議論がなされていると報じられております。

片方で、こうやって育児取りたくても取れない、こうした方々がいる中で、取れる人の給付率だけを上げるというのは私はいかがなものかと。更に格差が広がってしまうんじゃないか、まずは育児を取りたいという人たちが取れるように、ちゃんと取れるようにすることが先なんじゃないかと思っております。

ですので、まず、この有期契約労働者の育児休業取得の状況をしっかり調査をしていただいて、そして取得できるような方策というものを是非御検討いただきたいと思います。いかがでしょうか。

○副大臣(稲津久君) お答えさせていただきます。先ほど局長から答弁をさせていただいたとおりでございますけれども、この有期契約労働者の育児休業取得率、女性労働者全体の育児の取得率よりも低いということの今答弁をさせていただきます。議員から御指摘のとおりでございますけれども、この休業を利用できなかったその理由として、会社で育児休業制度が整備されていなかったからと、こうした実は答えが一番多くなっております。

この背景には、周知がされていないということもあると思うんですけども。

そこで、厚生労働省では、今、育児・介護休業法の周知啓発、それから職場復帰を支援するための企業による育児復帰支援プログラムの策定支援ですとか、また育児休業中の代替要員を確保する中小企業への助成金、それから有期契約労働者の育児休業取得に当たり代替の要員を確保した場合の助成の上乗せとか、こうした事業をしていますが、この法律の周知の徹底もそうですけども、事業主の支援に対してしっかり取り組みますとともに、この法改正の施行状況をしっかり踏まえた上でこの有期契約労働者の育児休業取得の実態把握に努め、そうした実態を踏まえて対策を講じてまいりたいと、このように考えております。

○山本香苗君 是非、実態の調査をしていただきたいと思っております。

先ほど、小林局長の方から今回の意義について答弁していただきましたけれども、要するに、今回異なる給付体系に位置付けられるのは勘定を別にするだけだという答弁だったわけですよね。要は、育児中働いちゃいけないという原則は変わっていないということを繰り返しておっしゃっているようなふうに出てきたわけですが。

平成二十六年十月から、月に十日以上働いたとしても八十時間以内の勤務であれば育児休業給付の支給停止しないということになりました。しかし、育児中は働いちゃ駄目というこの大前提があるので、一時的、臨時的な就労しか駄目と。例えば、定期的な週三四時間といった働き方をしたら、育児休業給付は今ゼロになっちゃうわけですね。要は、現行制度においては、育児休業を取得するか、それとも子供を預けて働くのか、この二者択一であって、その間というのがないわけですね。

ドイツでは、例えば育児をしながら短時間勤務をした場合に、減額されるけれども育児休業給付というのは支給されるという仕組みがあることは御存じだと思いますが、こうした仕組みを例えば

我が国においても導入したらどうなんでしょうか。そうすれば、例えば男性が育児を取得するのハードルというのは私ははぐつと低くなると思うんです。また、女性にとっても、いきなりフルタイムで職場復帰するだけじゃなくて、短時間勤務とこの育児休業給付を組み合わせた選択肢があればスムーズな形で戻れるんじゃないかと思うんですが。

まあ、今回の法改正はここまで全く行っておりませんが、加藤大臣、いかがでしょうか。前向きに御検討いただけないでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 今回の法改正は、一つは、勘定を分けることによって性格の違う給付を管理をし、それぞれに応じた体制を取ると、これは一つあります。それからもう一つは、やはりこれまで、育児期間中に恒常的、定期的に就労する場合は育児・介護休業法に基づく育児休業として扱っておらず、育児休業給付の対象としていないと。その心は、育児休業により賃金を喪失することが失業につながることを防ぐことを目的とする。実際、これまでは雇用維持給付という位置付けでなされてきたわけでありまして。

ただ、今回は、まさに子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る給付ということで、言わば位置付けを少し変えてきたということでありまして、改めて、この勘定を替えるだけではなくて位置付けを変えるということにおいて、じゃこれから育児休業給付をどうするかというのを単体で議論する、これは土台づくりには私はなっているというふうに思います。

ただ、これからさあどう議論していくのかと。短時間についてはこれだけじゃなくてほかにも、例えば介護の場合どうするか等々、幾つかほかの制度ともやっぱり横並びで見えなかなきゃいけない点があるんだろうというふうに思いますけれども、ただ、いずれにしても、そういったニーズが今それぞれの皆さん方にあるということは私も十分承知をしているところでありますので、それをしっかりと踏まえながら、また、今回そういう

た形で土台が一つ、この育児休業給付という形で議論できる土台がなったんだということ、この辺も踏まえてしっかりと議論をさせていただきたいというふうに思います。

○山本香苗君 私も全く駄目だと言っているわけじゃないんですけど、土台はできた、別にしたというところは一歩前進だと思っておりますので、是非御検討よろしくお願ひしたいと思います。

最後に、昨年五月、不妊治療に専念するために仕事を辞めた場合であっても雇用保険の基本手当を受給できるんだと、また、不妊治療をしている場合についても、妊娠や出産等と同様働くことができないう場合に該当し、受給延長の対象になるということを明確にさせていただきましたが、残念ながら全く知られていません。

ハローワークの担当が男性の場合、不妊治療が対象かどうか聞きづらいだけじゃなくて、不妊治療をしているというを言いがらみという声が上がっております。是非、対象となる方がちゃんと受給できるように、周知の仕方に工夫をしていただけないでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) 今御指摘いただきましたように、不妊治療も雇用保険の基本手当の受給期間延長の理由になるわけでありまして。その旨、既に厚生労働省ホームページにおけるQ&Aという形で周知はさせていただいておりますが、全く徹底していないという話を今いただいたわけでございます。

今後の方策として、離職された方に私もリーフレットを作成しております。その受給期間の延長の記載のところはこの不妊治療の話をしっかりと書き込む、そしてそれを事業主を通じて御本人にお配りできるようにする。そういった形を取ることにしております。ハローワークに来所される方はもちろんですけども、それ以外の方に対してもきちんと周知が行き届くようにしてまいります。

○山本香苗君 終わります。
○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。

今日は雇用保険法の改正ということでありまして、冒頭、加藤厚生労働大臣からも御発言があった、今日の夕方ですかね、新型インフルエンザ措置法の第十四条に基づいて対策本部を設置するというこの御発言がありました。ということは、これから感染が拡大していったときに緊急事態宣言なんかを出せるようにそういうことをしていただくというふうにも思っております。

感染拡大をこれから未然に防いでいくというのがますます大事になってくるわけですが、昨日は、大臣からも話がありました。東京都では四十人ということで、一気に倍の数の感染者が増えたということでありましたし、都知事からも今週の週末は不要不急の外出は避けてくれというようなお話もありました。根拠、法的根拠がなくても、実際は都道府県の知事もそういった措置を出していつているということでございます。これが法的根拠に基づくようになればどう変わるのか、ちょっとまだ分かりませんが、しっかりとした対策ができていくものというふうにも思っております。

今回、都道府県によってやっぱり数が多いところ、またゼロのところもあるというふうなこともあります。大阪府ではオーバーシュート、爆発的感染拡大が生じた場合に備えてオーバーシュート対策チームというのも立ち上げております。

今後大事になってくるのは、なかなかそれぞれが都道府県内だけでは、感染拡大になって重症者が増えて、そして病院が果たして機能していくのかどうかといったときに、その都道府県内だけではやっぱり厳しくなってくるというふうな状況も出てくると思うんですね。そういうときに、ほかの都道府県とも連携してできるような仕組み、こういうのもやっぱり考えておかないと間に合わないのではないかと、そういうふうな懸念もいたしております。

厚生労働省の方では事務的なそういう広域の仕組みはつくっていただいておりますけれども、関西だったら関西広域連合というのもあるんですけど

れどもね。こういった感染拡大に向けて、医療体制を崩壊させないための都道府県間の協力というものも別途考えていくべきだというふうに思うんですが、それに各都道府県の首長も入ってやるというふうな仕組みが必要かなと思うんですが、いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信) 昨日も知事会の方々といろいろな議論をさせていただいたところであり、まずけれども、やはり地域地域において医療提供体制、これは基本的には都道府県がまず基本ということになり、これも、これまで他国の例を見ても、ある地域でどんと増えるということがあります。その場合には、当該都道府県では医療の供給が足らなくなってしまう、施設が足らなくなってしまう、周辺から、場合によってはもう少し離れたところから応援をもらう必要があるということでありまして、そういった意味において、それぞれの地域において都道府県ごとの調整本部をお願いするとともに、広域ブロック内において患者調整を行う広域調整本部の設置をお願いしていたところであり、また、

これも、どこだけかちつという形のものをつくるといふことを想定しているわけではなくて、そうしたときにお互いがやり取りできるということろが大事なんだろうというふうに思っておりますので、実際、今想定していない間においてもいろいろ議論をしておいていただく。そして、いざそうなれば、多分この間のクルーズ船のときがそうだったんで、そういうところ、A県ならA県と一緒に厚労省の人間も行って、A県ならA県と一緒にやって、そしてB、C、D、E、F、周辺と一定の調整をしていくというのが多分具体的にはそういう話になるんだと思えますけれども、ただ、その前提においては、やっぱり一定の頭の整理を常にしておくということが基盤としては大事だと思っております。

その辺を含めて、まずは都道府県ごとに医療提供体制を考えていただく、そしてオーバーフローした場合にどういう形でやっていくんですかとい

う頭の整理をしていく、そういったことを重ねていくことが非常に大事だと思いますし、その場合には、じゃ、搬送はどうするかとか、そういった個々の話も含めて、それぞれの現場の中で御議論いただけるように我々も間に入って調整をさせていただきたいというふうに思います。

○東徹君 是非やっぱり調整が必要かなというふうにも思います。こういった感染症のときは、特にやっぱりお互いが受けたくないというような場合も出てくると思いますので、是非そういった調整役として厚生労働省が間にあって、各都道府県の首長ともうまく調整ができるような体制の構築というのが必要だと思います。

先ほど大臣からも話がありました。海外では、非常に病院で多くの方が搬送されて医療崩壊が起きているという状況があります。今日もイタリアとかスペインとかの映像が流れていましたけれども、病院の廊下にたくさん患者さんが寝ているというような状況ができています。

それだけ、やっぱりこの感染が拡大したら、本当に医療崩壊という恐れしいことになるんだなというふうに思っております。更にこの対策はやっぱりいかなんといけないうふうに思っていますけれども、ちょっと昨日も予算委員会での浅田議員も質問しておりましたけれども、やっぱり水際対策の徹底というのは必要だというふうに思っています。

海外から日本に、国内の空港に来て、そこで十四日間おろさないよというふうなことであります。多くは、まあ多くかどうかわかりませんが、でも、例えば昨日も話があったように、北海道だった、それは飛行機に乗らないと帰れないわけでありまして、じゃ、それを飛行機乗っちゃいけないとなれば、十四日間自分の自費でホテルに泊まらないといけません。

恐らく、誰がどこにおるかとか、厚生労働省としても把握してなかなかこれはできていないんじゃないかなというふうに思っていますけれども、まずこれ誰がどのようになっているのかい

のか、この把握というのはできているんですか。その健康カードを渡すとかいうふうな話がありましたが、けれども、誰がどこに宿泊しているとか、そういうのって把握はできているんですか。

○政府参考人(浅沼一成君) お答えいたします。議員御指摘の検査における海外からの入国者のうち、新型コロナウイルスの流行状況を踏まえまして、外務省の渡航中止勧告かつ入管法上の入国制限の対象となっている地域に滞在歴のある方につきましては、症状の有無を問わず、全員に対してPCRを実施しております。こういう方々につきましては、質問票を取った上で実施しております。その後、陽性だった場合は隔離、入院となりますけれども、陰性だった場合は、入国後にも保健所等による定期的な健康実施を実施しておりますので、こういう方々に対しては日本での居住の場所などは確認できているところでございます。

○東徹君 この間みに、沖縄に帰ってしまっただけというふうなことがあったんじゃないですか。居住は確認しているというものでありますけれども、例えばホテルに泊まっているとか、そのホテルの名前とか、そういったところも分かるんですか。

○政府参考人(浅沼一成君) お答えいたします。入国の際につきましては、日本における、いわゆる検疫所長が指定する場所というところを入国者の方々も調整した上でその場所を指定しておりますので、自宅若しくは自宅以外のところも必ず記載をさせていただき、検疫所長の方で指定をさせていただいております。

○東徹君 じゃ、その場合、ホテルに仮に泊まっていたとして、ホテルに十四日間滞在するとなると、かなりの金額になりますね。かなりの金額になるから、もうそんな金額払えないよと思つて、自分の自宅の方へ帰っていく人もおらんんじゃないかと思うんですけれども、ここはやっぱり、ちゃんとお金の方も補償しますよというふうにな

ば、きちつとそこに滞在しているんじゃないかなと思うんですけれども、そこ、そういうふうなやっぱり変えていった方がいいと思うんですけれども、いかがですか。

○政府参考人(浅沼一成君) お答えいたします。こうした流行地域の対象地域から入国される方につきましては、先ほどからも繰り返し申し上げたように、公共交通機関を使用しなければ自宅に帰れないという方につきましては、御自身で宿泊施設の手配をいただくということになります。検査所といたしましては、こうした宿泊の手配いただく際の一助となるように近隣の宿泊施設に関する情報の提供や近隣の宿泊施設への送迎などを行い、側面支援を行っているところでございます。

現在、我が国の新型コロナウイルス感染症対策は正念場を迎えておりまして、感染症拡大防止の観点から、患者の増加のスピードを可能な限り抑制し、一人でも多くの方々の健康が守られるよう、御不便をお掛けをしながらもこうした措置を要請していることにつきましての御理解、御協力をいただけるよう努めてまいりたいと考えております。

○東徹君 だから、経済的負担をやっぱり軽くしないといけないんじゃないですか。そうしないと、自宅へ帰ってしまうというふうなケースが起るんじゃないですかというところを一番心配しておりますので、そこは是非御検討された方がいいというふうに思います。

あと、感染経路が分からないというケースが増えてきているという話がやっぱり多いです。イギリスのチャールズ皇太子もコロナにかかって、感染経路が特定できない。日本では、芸能界では志村けんさんがコロナウイルスにかかって、その感染経路が分からないというふうなことで、なかなかやっぱりそういう感染経路が分からないというふうな状況が出てきています。

例えば東京都では、これ半数以上が感染経路が不明だということですね。この爆発的な感染

拡大がこれ今後懸念されておるわけですから、保健所職員等が感染者からヒアリングを行うわけですが、これが大変なようであります。記憶が曖昧だとか、都合の悪いことはやっぱり誰も言いたくないとか、やっぱりそういったことがあるそうです。

こういったマンパワーにも限界が来つつあるのではないのかなと思いますが、この辺、保健所に對して何か支援とか、こういったことも考えているのか、お聞きしておきたいと思えます。

○政府参考人(宮寄雅則君) お答え申し上げます。

今般の新型コロナウイルスの関係では、現場の医療機関の方、それから、公衆衛生の分野では現場の保健所の方に大変頑張っていたいただいております。

御指摘のように、クラスターというか、追うために一生懸命保健所の人はいろいろ聞いたりして積極的な疫学調査をやっていたら、追える限りはいんですけど、だんだん追えなくなると、分からないクラスターがほかにもあるんじゃないかということ、もう本当に力入れてやっていたらいいと思います。

それからもう一つは、いろいろこの委員会でも御指摘ありましたが、相談センターの関係もすごい電話を受け付けて、二十四時間三百六十五日でやっていますので、保健所で大変苦勞されております。

そういう状況でございますが、保健所の業務が継続できるようにということで、一つは、今のこの増大している業務の状況を見ながら、ふだん行っている業務についても精査していただいて、ある程度仕事の中身を融通していただきたいといううなことで、急がないようなものは縮小したり延期していただくということも考えてくださいということをお案内しますとともに、実際に、その帰国者・接触者相談センターの業務などは、大変なところは全部とか一部とかをその地域の医師会とか医療機関に外部委託できるように可能にするとか、

あるいはその相談センターとか積極的疫学調査を行うに当たって必要となる人員について非常勤で雇っていただくとか、あるいはOB、OGの人を雇っていただくとか、そういう雇用に係る経費を補助するというような支援を行っているところがございます。引き続き、現場の保健所の方もしっかりと支援していきたいというふうにご考えております。

○東徹君 是非、支援体制を整えていただきたいと思えますけれども。

もう一点、これも私が予算委員会でお聞きしたんですけれども、満員電車の対策ですね。これもやっぱり必要かなと思っております。大臣からは、今、大分減ってきていますよと、大分とは言わなかったかもしれませんが、減ってきているんじゃないんですかねというふうなお話がありました。

東京都のホームページを見ると、何か一〇%ぐらいは減っていないかと思うんですけれども、いかがですかね。

○政府参考人(宮寄雅則君) お答え申し上げます。

満員電車の関係でございますが、議員も御案内かと思いますが、地下鉄でもJRでも、乗りますと必ず、国土交通省と厚生労働省からお願いですと、まず流れているかと思えます。テレワークの関係とか混んでいる時間帯の通勤とかを是非心掛けてくださいというお願いとか流させていたでいて、今御指摘のJRの方の関係ですと、JRという首都圏の主要ターミナル駅の関係、国土交通省のデータによりまして、二月十七日の週の特定の日に比べて、二月三日の時点では約二割ぐらい減少になっているというふうなデータがあると聞いております。

それから、東京都の地下鉄の利用者数につきまして、一月の二十日のところと比べて、三月十六日から十八日の同じ時間帯では平均約二五%減少したというような数字もいただいております。専門家会議の方も、十九日の提言の中でも、時差

出勤への協力とか、首都圏ではピーク時の乗車率が減少するなど、事業の特徴に応じた事業継続方法の変更や働きやすい環境の整備に工夫が凝らされており、これらの対策がなかった場合との比較はできないものの、現時点ではメガクラスターの形成はなされていないと推測されるというふうな評価もいただいておりますので、引き続き、時差出勤とかテレワークについてもお願いしてまいりたいと思えますし、そもその感染予防対策である手指の消毒とかせきエチケットについても働きかけていきたいというふうにも思っております。

○東徹君 あのと二割ぐらいのうち、多分一〇%はやっぱり学生さんがいると思うんですね。だから、この四月から学校が始まり出すと、やっぱりそこはまた変わってくるんだろうというふうには思いますので、更なるそういった満員電車対策も必要だと思えます。

あと一点だけちょっとお聞きしたいんですけども、GPIFの状況がちょっと気になっております。株価がですね、どんと下がったりちょっと上がったって今日はまた下がったりとか、そんなような状況ありますが、GPIF大丈夫かというふうなことは多くの方が心配しているんだろうと思えますけれども、できれば、年金のこれから法案審議も始まりますから、そのときにもある程度の状況なんかも分かれば非常に役に立つのになと思っておりますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(高橋俊之君) GPIFの業務概況書でございますが、例年、この業務概況書、年度末のものを七月に出してございまして、これはGPIF法の規定に基づきまして、業務概況書は財務諸表の提出後遅滞なくと。で、その財務諸表が三か月以内ということで、六月末までの提出なので、それから急いで七月に出すということがこれまで行っているところでございます。

御指摘の、最近の下落、株価は日に日に上がったり下がったりしてございます。しかしながら、GPIFはこれまで自主運用を開始以来、七十五・二兆円の収益でございます。そのうち、半分程度の三十六兆円は株価下落時でも着実に収益として確保された配当収入などのインカムゲインでもございますし、また、それ以外の三兆八兆円は評価損益のキャピタルゲインでございます。そういったものは元々時価によりまして変動する性質のものでございますが、株式市場を含む市場の一時的な変動にとらわれることなく長期的な運用に努めると、そういったことをよく丁寧に説明してまいりたいと考えてございます。

○東徹君 ポートフォリオを変更するような記事も出ておりましたけれども、ただやっぱりこれから年金の改革の法案審議もありますので、たまには前倒しで出すということもあってはいいんではないのかなというふうにも思いますので、是非そういったことも御検討いただきたいと思います。

雇用保険法の改正について質問させていただきます。先ほどからいろいろと質問の中でも出ておりましたけれども、これからやっぱり少子高齢化、人口減少社会、そしてまた生産年齢人口が、二〇五〇年になれば三割近い生産年齢人口が減少していくというふうな時代の中にあつて、一つ大切なことはやっぱり、大臣からもありましたけれども、やっぱり人として年齢に関係なく自分の自己実現ができる社会、働きたい人はいつまでも働ける社会、年齢に関係なく働ける社会をつくっていくということが非常に私は大事だというふうにも思っています。今回の法案についても、これは当然必要な改正だというふうにも認識をさせていただいております。

では人材獲得の競争は物すごく激しくて、非常にやっぱり人材獲得のための金額もでかいです。これに勝ち抜いていい人材を獲得できた企業がやっぱり世界のトップに位置しているというような状況にあるのも間違いのないふうに思います。

このような中で、日本の年功序列とか終身雇用制度とか、それから新卒一括採用といった日本型の雇用慣行といったものがだんだんと時代に合わなくなってきたというところもあるというふうに思うんですが、大臣はどのようにお考えなのか、お聞きしておきたいと思います。

○**国務大臣(加藤勝信)** 日本型雇用慣行ということにはいろんなものが入っているんだろうと思います。中には、人を大切にするとか、やっぱりそういった意味で優れた面、ある特に時期においてはそこを非常に評価されていた時期もあったんだろうというふうに思いますので、大事なことは、やっぱりそうした優れた面、あるいは我が国の優位性は確保しながら、同時に時代の変化に対応した対応と、これを求めていく。よく、守るべきものは守り、変わるべきは変わると。言葉で言うのは非常に簡単ではありますが、そこをどうやって見直しをしていくのか。そして、大事なことは、そこで経営者とそしてそこで働く人がやっぱり同じ、しっかりと、何と云いますかね、意識を共有化しないとこれは全体としての力が出ていかないんだらうというふうに思いますので、しっかりと労使で御議論いただきながら進めていただく必要があるんだろうと思います。

ただ、今回の法案の中で、中途採用に関する情報の公表を求めたことにいたしました。これについては、やっぱりこれまでよく単線型、複線型という議論をされてきたわけでありましてけれども、必ずしも全ての人が大学卒業して会社に入っただけでそのまま最後まで勤め上げられるというわけではなくて、例えば中小企業を見ると、十年あるいはそれより短い期間で変わっている方もおられるわけではありますけれども、特に大企業を中心に

特に中途採用というものをやっぱりしっかりと探っていたことによつて、雇用の流動化を図りながら、それぞれの状況の中において、働く立場の人間からすれば選択ができるという状況をつくり上げていく必要があるだろう、そういった思いで今回、中途採用に関する情報の公表を求めるといふことをさせていただいたところでありますので、引き続き、先ほど申し上げた、いい点はしっかりと守りながら、時代あるいは産業構造の変化に合わせて変えていくべきものは変えていく、こういった対応で、ということを実際の民間の皆さん方が動いていられるわけでありまして、やっぱりそれらをしっかりと見ながら制度的な対応も行っていきなさいというふうに思います。

○**東徹君** ちよつと大臣の方から中途採用のことについて言及がありましたので、大臣がおっしゃるとおり、中途採用をやっぱりこれから拡大していくというのは非常に私大事だと思っておりますし、雇用の流動化、いつまでも自分がいたくないところにい続けなければならぬというのはいくらも変わらないというふうに思いますので、やっぱり自分がやりたい仕事があったら会社も変わるとか、そういったことは当然大事だといふふうに思います。

今回の法案でも中途採用を拡大させる内容があるわけですが、国家公務員なんですから、国家公務員については、これ、経験者採用枠として係長級の事務職を募集しているんですけれども、厚生労働省、二〇一八年度の経験者採用試験で予定していた採用数と、それを受けて実際二〇一九年に採用した人数、何人か、お聞きしたいと思います。

○**政府参考人(田中誠二君)** 二〇一八年度の経験者採用試験の採用予定数は一名でございましたけれども、この試験で二〇一九年度の採用実績はありませんでした。なお、二〇一九年度もこの採用試験に参加しまして、採用予定数一といたしておりました。その結果、二〇二〇年四月、この四月ですけれども、採用二名を予定しております。

○**東徹君** これ、厚生労働省として、民間には中途採用をできるだけ枠を広げていきましようというところで、ホームページに公開しないよというようなことをやっておいて、厚生労働省は、たった一名だったんですけれども、結局採用はゼロだったという状況だということ。

これ、私、本当おかしいなというふうに思っています。私、本当おかしいなというふうに思っています。厚生労働省としてもやっぱり中途採用をやっつけていくんだということを示していくことは僕は大それたことだと思わぬんですが、いかがでしょうか。

○**国務大臣(加藤勝信)** まさに、今回、大企業に対してこうした中途採用の状況の公表をお願いをしていくというのは、それを通じて、見える化を通じてそうした流れをつくっていくということでありまして、厚生労働省においても、そうした中途採用での拡大をしっかりと図っていく必要があるんだらうというふうに思いますし、拡大の中には、今採用試験は係長級の事務職ということでの数字を述べさせていただいております。そういった形の方ももちろんおられると思います。あるいは、任期付きという形で今法曹界から入っていたり、いろいろなところへ入っていただいている中で、活性化を図っていくという道もあると思っております。

いろんな仕組みの中で、やはりずうっと培ってきたメンバーだけで、今これだけ多様化する時代に厚労省全体として対峙できるわけではないわけでありまして、厚労省としても、この時代に対応していくためには常にいろいろな方に参加をさせていただいてその力を上げていく、そして同時に、それがそれぞれの皆さんにとつてみると選択肢の拡大につながっていくと、これをやっぱり追求していくかなきゃいけないというふうに思います。

○**東徹君** 是非そうしていただきたいと思います。あと残りの質問は次回に回させていただきますので、よろしくお願ひします。

○**梅村聡君** 日本維新の会の梅村聡です。

前半はコロナウイルス関連の質問をさせていただきたいと思ひます。

一昨日も先週も大阪方式のお話をさせていただきました。これは、昨日も東京都内で一日で四十人陽性患者さんが見付かったということですから、いよいよその病棟のベッドをどうしていくかということ、それから軽症者の方をどのようにしていくかということ、これ本当に大きな課題だと思っております。

その中で、今大阪府で、大阪府大阪市の方で検討しているのは、軽症者の方は自宅待機、まだこれ、これからなんですけれども、あるいはいろんな施設を使って待機をしようということですが、現実には、これ、御自宅に高齢者の方とか基礎疾患を持った方がおられる場合は、そのままおうちに帰っていただくということもできないと。

そうしますと、恐らく解決方法の一つとして、宿泊施設ですとかあるいは公共施設ですとか、そういうところを借り上げて、そこで待機をしようというところが現実的に出てくるんだと思ひます。ただ、そのときには、やはり都道府県と国が話し合った中で、その費用の財源措置、予算措置を、これを是非お願ひしたいと思うんですが、大臣の御所見いかがでしょうか。

○**国務大臣(加藤勝信)** 三月十九日の専門家会議の状況分析・提言においても、地域の状況に応じて重症者を優先する医療体制に迅速に移行するためには、入院治療の必要のない軽症者や無症状の陽性者は自宅療養として健康状態を把握すること、また、これらの自宅療養する方が高齢者や基礎疾患がある方と同居して家族内感染のおそれが高い場合、症状が軽い陽性者等が宿泊施設等での療養を行うなど、接触の機会を減らす方策を検討することというふうな書かれていたわけでありまして。

当然、そういった中においては、自宅で療養した方がよいという方もいらっしゃるかもしれない。しかし、いろんな事情で自宅で療養できない

という方がおられますので、それに応じた対策を取る必要があると。それから同時に、一人が出たらどこかに一人借りてやるというやり方が取れるかというところ、なかなか難しい。実際、我々もいろんな状況にぶつかるところがありますけれども、今、じゃ、こういう人がいますからというところ、勘弁してほしいという話圧倒的に多いので、そうすると一棟借りです、ね、一つ丸ごと借りるといふことになります。

したがって、人が出たら一つどうにかするといふやり方も一方が必要だと思えますけれども、一棟借りをしなきゃいけないということ、そういったニーズも踏まえながら、それをどういう形で財政的にも支援していくのかということも考えていかなきゃならないというふうな思っていますので、また、それぞれの地域地域でやっぱりこれがこうだったという具体的な話が出てくると思えますので、そういった話も聞かせていただきたいながら、財政面における対応も準備をしていきたいというふうな思っています。

○梅村聡君 ありがとうございます。

大臣おっしゃったように、恐らく一棟借りに近い形になると思うんです。三〇一号室だけというわけにはいかないわけですから、ですから、大阪のみならず、これ都市部、感染が爆発するところから出てくる要望だと思いますので、是非御準備と計画をお願いしたいと思っております。

そしてもう一つは、東京オリンピックの延期が決まりましたですけれども、じゃ、どうすれば終息になるのかというのは、これまだ先の少し長い闘いにはなるかと思うんですが、その要素の一つがやっぱりワクチンの開発をどうしていくかということだと思えます。

これ、いろんなニュース報道でも、国内の会社、それから研究所が今開発をスタートしているとニュースが流れておりますが、十一年前の新型インフルエンザと異なることは、これ今全世界で蔓延しておりますので、前回は海外のワクチンも輸入するというのが選択肢にあったんですけど、

恐らく今回はそれぞれの国が自国民の防衛というものをやっぱり優先すると思えますので、日本もやはり国内で開発から生産、これを一気にやっつけていかなければ、国内で今回は賄っていく必要がある、こういう認識を持っておりまして。

その中で、じゃ、どこが開発、そして実際に使うまでのネックかということの一つは、生産ラインどうしていくかだと思っております。これ、幾ら開発が早くできても、実際にそれを、恐らく優先順位を付けて売っていくんだと思うんですけども、ある程度の量をきちつと生産していくラインを持たないと、恐らくこれは国民に行き届かないと。しかも、この生産ラインというのは、来月作るからちよつとここ空けてよではできないものではなくて、細胞培養から実際に作っていくというわけですから、その量と、それからそれに向けての計画、予算、これを今セットでも考えていかなければならない時期だと思っております、こういったもの、きちつと予算措置、計画されているのでしょうか、お答えいただきたいと思えます。

○政府参考人(宮崎雅則君) お答え申し上げます。

新型コロナウイルス感染症に関するワクチン等の開発につきましては、前回もちよつと触れさせていただいておると思えますが、今回の第一弾の令和二年二月十三日の関係では、ワクチン開発等の研究開発実施に約、トータルですけれども、二十・三億円、それから第二弾の三月十日に出しました追加的な既存薬を活用するための臨床研究等の実施に総額十三・一億円ということですが、ワクチンだけ見ますと、この中で二・五億円ということまで前回御答弁させていただいているかと思えます。

実際には、この関係は、国立感染症研究所とそれから東大の医科研で、民間の技術を利用しながらワクチン候補を作製して、可能な限り早く、まずは動物モデル等を用いた有効性の評価が可能となるように研究を進めていくという段階での研究費の補助ということでございます、もちろん、

生産ラインという委員の御指摘もありましたが、その段階段階に応じてやっぱり必要な支援をしていかなきゃいけないというふうな考えているところでございます。

○梅村聡君 むしろ、予算は確保していただいていると思うんですけど、大事なことは、どれぐらいのペースで、じゃ実際にその作る施設と、それから一月です、例えば一万人、二万人分だけ作るという、そういう体制では、これ全く、全に行き渡らないわけですよ。ですから、何十万、何百万、どれぐらいの規模でこれを出していくのかということから逆算して計画を立てていただきたいというふうには思っています。

そして、もう一つは、今研究に対してきちつといろんな予算をこれから考えていかれるんだと思っております、もう一つはPMDAとの関係だと思っております。

通常の、平時であればPMDAとやり取りをして、そして安全性を確認していくということでもいいんだと思うんですが、とにかく時間が急ぎますので、できれば、これきちつとPMDAでいうところ、どこかチェックするポイントなのかというのを平時以上に緊密に連携を取って、そしてもうピッチャーとキヤッチャーの関係で、ここだ、次はここへ投げてくれというぐらゐの密接な関係を築いた上で研究に取り組んでいただきたいと思っております、いかがでしょうか。

○政府参考人(鎌田光明君) 御指摘のとおりでございます、既存の仕組みの最大限の活用、それから新しい知見の蓄積と取り入れという観点からやってまいりたいと思えます。

既存の仕組み、制度の活用という点におきましては、PMDAにおきましてレギュラトリーサイエンス戦略相談というのを行っております。まさに先生がおっしゃるように、では、ここに投げろ、こういうふうなこうして投げろということ、企業側とPMDAで話し合せて、それを初期の段階からすることによって企業の負担を減らすためのものでございますから、これを最大限に活用し

て企業の負担を減らしていきたいというのが一点。

二点目の新しい知見、蓄積と取り入れてございますが、御案内のとおり、新型コロナウイルスは新しい感染症でございますので、そのワクチンを作る場合でも、どういったことについて試験をしたらいいのか、あるいは評価する側もどういったこと、毒性はどうしたらいいのか、抗体価の上昇をどうしたらいいのかということを確認しなきゃいけません。それを今度、日本だけではなくて、アメリカのFDA、あるいはヨーロッパの規制当局、あるいは他国の規制当局と今意見交換をしております、お互いに知恵を出し合せて、効果的、効率的、そして科学的、合理的な評価方法を確立しようとしております。

したがって、既存の制度の活用と新しい知見の取り入れという形で企業の負担を減らして、急ぎ準備と対応をしていきたいと考えております。

○梅村聡君 急いで不完全なものを出すというわけにはいきませんので、そのところは全力を挙げて体制づくりをしていただければと思っております。

そして、コロナについても一点なんですけれども、先ほどから質問が続いておりますけれども、防護服、N95マスク、それからシールド、手袋、いろんなことが不足があると言われてるんですが、厚生労働省としては、どのレベルまでの不足というか、充足を把握をされているのかというのをちよつと教えてほしいんです。

つまり、国が持っている備蓄、都道府県が持っている備蓄、あるいは国立病院機構が持っている備蓄、それとも一つの個別の医療機関までの過不足が分かっているのか、ちよつと、どこまでが把握できている範囲なのかということをお答えいただきたいと思えます。

○政府参考人(吉田孝君) お答えいたします。防護服、アイソレーションガウンですとかあるいはN95のマスクなど、防護具につきましては

は、私どもとして、自治体がお持ちになつておられる在庫に備蓄、それから医療機関が持つておられる在庫について、都道府県の御協力をいただきながら、それぞれ把握を都道府県がしていただいて、その御報告を受けるといふ形で情報の把握に定期的に努めていると思います。

ただ、率直に申し上げて、なかなか医療現場もそのことについて一つ一つお答えいただけれているものばかりではないと思いますので、データとしてそろそろの間に時間が掛かったり手間が掛かったりしておきまして、この辺りにつきましては、この情報の収集の仕方、あるいは都道府県、医療機関の方々からの入力の方なども工夫させていただいて情報システムの改善に努めたいと思いますが、現時点におきましては、例えば、今御指摘いただきました防護服、全都道府県、そしてそこで把握した医療機関ベースでの在庫などについては、三月の頭の頃の時点、その後も定期的に、少しデータは欠けながらも把握をさせていただいていっているという実態でございます。

○梅村聡君 できるだけ正確にリアルタイムに把握しないと、これ現場の声とすれば、いつか、応援の要するに物資が来るのかということはある程度計画してこれやっていかないと、じゃ、この接触者外来、本当に続けていけるのかどうか、これ今の人数のペースで来たらどうなのかという、これ、どれぐらいまで頑張ればいけるのかというこの情報がすごく大事ですので、しっかりと把握していただくと同時に、そういうリアルな情報を出していただきたいと思います。

ネットニュース、テレビのニュースなんかでもありますけれども、個別の話で、シャープの三重工場さんが液晶ディスプレイのクリーンルームを使ってマスクを製造し始めた。私はシャープさんにもそういう能力があったのかなと思ってびっくりしていたんですけど、実は親会社さんがマスクを作るそういう技術を持っていて、それを利用して今回こういう取組をされたというふう聞いておりますけれども。

これ、もしそういう可能性があるのであれば、国内の中、じゃ、マスクはどうなのか、防護服はどうなのかということでもう少し手挙げをしていただきまして、またそれをしっかり支援していくということも、これももう一押し、二押ししていくことが必要なんじゃないかなと思います。どういう状況なのか、教えていただけますでしょうか。

○政府参考人(江崎禎英君) お答えを申し上げます。委員御指摘の、まずはマスクでございますけれども、海外からマスクの輸入が停滞しておりますけれども、国内におけるマスクの供給量増を速やかに実現するために、マスクの生産経験のある事業者を対象として二月から補助金による設備投資支援を行ってきたところでございます。

委員御指摘のとおり、シャープは子会社化されましたが、鴻海、ここが元々マスクを作っている技術がありましたので、この技術導入をして二ラインをつくって急速に立ち上がっているというものでございます。本事業を通じて、マスクにつきましては累計十四件の支援を行っております。この結果、導入後約一か月で月産四千九百万枚以上の増産が実現できる見通しとなっております。ところでございます。

また、この三月には、今後不足が懸念されますアルコール消毒液、これにつきまして、生産等の支援対象製品として拡大をいたしまして、今般四件の支援を決定したところでございます。

今後とも、マスクやアルコール消毒を始め新型コロナウイルス対応に必要な品目、これにつきまして、厚生労働省等関係省庁と連携しながら、国内の生産状況や輸入の状況を踏まえて対策を進めてまいりたいと考えております。

○梅村聡君 急ぐ案件だと思っておりますので、是非、親会社で防護服作っている会社も、もしあったら、もうこれ探し出さないといけないと思っておりますので、是非後押しをお願いしたいと思っております。それでは、雇用保険法等の改正につきまして質問をさせていただきます。

先ほど山本香苗委員からも御質問があったと思っておりますけれども、今回、育児休業給付が失業等給付から独立をして、新しいカテゴリで負担と給付の割合も明確になると、そういう新しい制度改正が行われました。

確かに、育児休業給付の伸びがやはり大きくなってきたので、負担と給付の割合を明らかにするということは大事だと思うんですけども、それだったら経理を区分化するだけでいけるんじゃないのかと。それを、今回、失業等給付と同じカテゴリに格上げしたわけ、格上げというか独立にしたわけですね。

これ、独立させることのメリット、狙いというのは何なんでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) お答え申し上げます。今御指摘いただきましたように、失業等給付、それから育児休業給付というのがほぼ拮抗する規模となり、それぞれが別個の要因によって増加が見込まれるというような状況でございます。こういった中で、それぞれのセーフティーネットとしての役割を今後とも発揮していくということのために、やはりそれぞれについての給付と負担の関係を明確化することが必要だろうということとあります。

経理自体ですと、これは全体の結果を見るときにはつながるかもしれませんが、給付と負担の関係を明確化してセーフティーネットとしてきちんとやっていくことになりまして、やはり独自の保険料率を設定していく必要があるだろう、あるいは新たな資金を設けてそこにプールして資金管理できるようにする必要があるだろうということ、そういったことをしていく前提として別個の給付体系に位置付けたということでございます。

○梅村聡君 やつぱり時代とともに伸びてきたものですから、それをしっかりと管理していくという、そういう意義についてはよく理解ができました。

た。そういう観点から見ますと、平成二十八年度の雇用保険法等の改正以降、育児休業給付以上の伸びを示しているのが、割合からいえば実は介護休業給付になるんです。これ、データ的に言いますと、平成二十七年で受給者は一万三千六百五十人と、これが三年後の平成三十年には一万八千五百三十一人と、大体三年で倍近くになっているわけなんです。

今回、育児休業給付を独立させるということになりましたけれども、これ、介護休業給付も、役割とすればそれに負けないぐらいの役割というのは当然果たしているわけですので、こちらも同じような形で運用していこうという議論は今回はなかったんではないかと。

○政府参考人(小林洋司君) 御指摘のように、介護休業給付の重要性については私どもも同じ認識でございます。また、人数で見ますと、御指摘いただきましたように非常に伸びているということは確かであるわけでございます。ただ、金額的に見ますと、先ほど育児休業給付と失業者の基本手当はほぼ額として拮抗するというのを申し上げます。ただ、金額的に見ますと、まだそういう状況にはないという状況でございます。

そういったこともございまして、育児休業給付の議論、労働政策審議会の方でいたしましたのが、介護休業給付の位置付け見直しについての議論はなかったところでございます。

○梅村聡君 桁が一つ違いますので恐らくそういうことになるんだと思うんですが、そうしますと、今回のこの改正で給付率、給付率に関しては百分の六十七、育児休業給付は本則に入れるとです。暫定措置ではなくて恒久化するということになりましたけれども、これ役割から考えれば、介護休業給付も、これは実は百分の六十七は今暫定措置なんです。ですから、そういう意味でいけば、この介護休業給付の百分の六十七、これの恒久化という検討も進めるべきだと思っておりますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(小林洋司君) お答え申し上げます。

育児休業給付につきましては、今日議論ございましたけれども、子を養育するために休業した労働者の雇用と生活の安定を図る給付というふうに出したということでございます。附則で六七％とされていたものについて本則の方に書いたこと。一方で、介護休業給付につきましては、附則に位置付けているところがございますが、額としては六七％で変わらないところでございます。今般は、先ほど申し上げましたように少額であるということ、区分経理を行う必要はないというふう

に整理をしたところでございますが、今後の給付の動向を踏まえて、雇用保険制度を安定的に運営していくという観点からは不断に検討をしていく必要がございます。

そういった検討の中におきまして、介護休業給付につきましては育児休業給付と同様の見直しを行うということになれば、当然、位置付けというものをどうするかという議論になってくるというふうに思います。

○梅村聡君 役割とすれば恐らくこれからどんどん大きくなっていくのが介護休業給付だと思いますので、またそういう検討も是非進めていただきたいと思っております。

恐らく最後になりますけれども、今回、副業就業の方も労災保険、これは、副業で違う事業所もトータルで補償をしていく、あるいは労災認定をしていくという制度ができましたが、これ、災害事故が起こった後の話なんです。私はその前の話も非常に重要だと思っております。実は、事業主の安全確保、健康確保措置ですね、こういったものが、やはり副業で兼業されている方は一つの会社に勤めている方に比べると非常にそのサポートが弱いんじゃないかなという認識を持っております。

恐らく、五十人以上の事業主は、これは産業医を選任する、ですから、その下で従業員の方の健

康を確保していくと、あるいは五十人未満でも、事業主は、定期健診を受けてくださいと、そして、その結果が出れば医師と相談してください、あるいは長時間労働が認められたら医師との面接が必要だと、こういういろいろな取組というのがあるかと思うんですが、複数の事業主のところでは時間ずつ働いておる場合は、なかなかこういったこと、例えば労働時間の管理にしても、そしてそういった健康確保措置についても私は不十分じゃないかなと思っております。こういったことをどうこれからしっかりとサポートしていくのか、労働政策等どういった議論があったのか、このことについて教えていただきたいと思っております。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。副業、兼業につきましては、働き方改革実行計画におきまして、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、第二の人生の準備として有効であり、その普及を図っていくという方向性が示されておりありますが、一方、同計画におきましては、副業、兼業の普及が長時間労働を招いては本末転倒であるということも示されてございます。

このため、副業、兼業を行うことで長時間労働になり労働者の健康が阻害されないよう、過重労働を防止することや健康確保を図ることが重要というところで、昨年から、労働政策審議会におきまして、副業、兼業の場合における労働時間管理、あるいは委員御指摘の健康確保の在り方について御議論をいただいております。

これまでの議論でございますけれども、まず労働時間管理につきましては、やはり労働者保護の観点から、過重労働防止や健康確保など様々な問題や課題をバランスよく満たす方策について丁寧かつ慎重に議論すべきという意見、あるいは、企業が副業、兼業を認めない理由として、企業実務の観点から労働時間の管理への対応が難しいという声があるため、企業実務に混乱のない労働時間管理ができるよう議論を進めるべきといった論点

や御意見を御頂戴しております。また、労働者の健康確保の在り方につきましては、企業における副業、兼業の実施者に対する健康確保措置の実施状況等の実態を踏まえて対策を検討すべきというような論点、御意見をいただいているという状況でございます。引き続き丁寧な御議論をいただいで、環境の整備に向けた御議論を続けていただくという予定でございます。

○梅村聡君 今回は事故が起こったときの対応が一步前進したということで、私もこれはいいことだと思いますが、これで終わりだということではないんだと、労働者を守るためにしっかりと検討を進めていっていただきたいと思っております。

以上です。

○倉林明子君 日本共産党の倉林です。まず、私も、新型コロナ対応ということで、急いで手を打っていただきたいということありますので、幾つか質問したいと思っております。

一つは、厚生年金保険料なんですけれども、これ三月十二日に通知を出していただきました。事業者の保険料の納付猶予及び差押えの解除、そして延滞金の免除含め柔軟な対応をするという中身になっております。国税徴収法、国税通則法に基づいた対応ということで、これ柔軟な対応をするという中身になっているという理解でよいかということと、直近の相談状況等をつかんでいければ御報告を願いたい。

○政府参考人(日原知己君) お答え申し上げます。厚生年金保険料の納付を猶予する仕組みにつきましては、柔軟かつ適切な対応を行われますように、原則として、一年間の猶予として差し支えないこと、また担保提供できることが明らかな場合を除きまして担保不要とするなど、現行制度に係る申請や審査の迅速化、簡素化を図っております。

また、この納付を猶予する仕組みを活用いただくことによりまして、申請に基づき、差押えの解除をすることができ、また猶予期間中の延滞金の一部又は全部が免除されること

となるものがございます。今後この仕組みの二層の周知を図りながら柔軟に対応するとともに、件数等の具体的な対応状況につきまして、今後適切に把握してまいりますと考えております。

○倉林明子君 これ、すごく有り難いことだと思っております。実際に、担保も含めてかなり踏み込んだ中身になっているんです。大事なことは、これが直ちに困っている事業者のところへ届くということだと思っております。

そういう意味でいうと、周知徹底に努めたいということですが、分かりやすいチラシ、そういう、一発で見たら分かるポスターのようなもので急速に周知を図っていただいで、活用できるところに大いに活用を促していただきたい、これ強く要望しておきたいと思っております。

一方、国民年金保険料はどうなっているかと。これ、滞納者があります。二月末に催告状が送付されました。これ、今日、資料で付けているものです。

黄色いアンダーラインは私が引いたものなんですけれども、これ見ますと、財産が差し押さえられる場合があります。これ、通常のものなんです。通常のものなんだけれども、これが今深刻にコロナで影響を受けているという状況の下で送られてきて、ああ、えらいこっちゃということになっていくわけなんです。これ、たちまち差押えなどが実行されずと生活困窮になっちゃう、これ何とかならないだろうかという御相談を受けているわけです。

厚生年金についてはそういう踏み込んだ措置を国税徴収法や通則法を使ってやるということになっていくわけですから、国民年金の加入者についても、この国税徴収法に基づいた、厚生年金と同様、これ対応すべきじゃないかと思っております。これ、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 国民年金では、これ、被用者保険である厚生年金の場合とこれ基本的に違う、構造が違うことはよく御存じのとおりだと

思います。失業や事業の休廃止された方については保険料の免除を適用し、老齢給付等にも反映できる仕組みになっております。

このため、日本年金機構、市町村に対して、三月十一日付けで、国民年金保険料についての御相談があった場合には、免除制度について適切な周知や御案内を依頼をしているということでございます。

厚年の場合は、これは事業主が保険料を負担するというところでありますから、事業主の事業の継続性等々を踏まえた猶予措置がなされていると。こっちに対しては、今申し上げたように、失業や事業の休廃止をされた方については免除制度がつくられている。そういうことで、それぞれバランスが取れているというふうに思います。

○倉林明子君 保険料の方はそういうふうにしてもらっているだけども、国民年金のね、じゃ、滞納の方についての対応というと、ないんですよ。

だから、やっぱり、差し押さえられたら生活困窮に陥るところで、やっぱり差押え解除できるといふことを、私、急いで今やった方がいいというふうに思うんですよ。どうです。

○国務大臣(加藤勝信君) 滞納についても、これは個々個々だと思います。基本的に、これしている場合というのは、保険を払えるような状況、要するに払えない場合には免除とかいふことを申し上げているわけでありまして、払える方に関してはしっかりと払っていただくというところでありますから、それであれば、当然、督促をし、督促に基づいてこういった対応がなっている。要するにケース・バイ・ケースで、今委員が御指摘のような、まさにもう払えないような方に関してむしろこういう対応を取るといふのはもちろん適切ではないわけでありまして、払える方に関してはしっかりと払っていただく。これは、こうしていくことによつて、その方にとつてももちろんプラスになりますし、国民保険、年金保険制度の維持ということにもつながります。

ていくんだらうと思います。

○倉林明子君 一般論じゃなくて、今起こっている、全体として新型コロナウイルスの影響で不況に陥っているというの、厚生年金加入者だけじゃなくて、国民年金加入しているところで、実際滞納しているところに対して、今取られたらえらいことになるといふ不安の声なんです。それに応える手だてがないということなので、ちょっとそこは踏み込んで考えていただきたいと思うんです。答弁ありますか。

○政府参考人(日原知巳君) 厚生年金の場合は、滞納が生じた場合に必ず督促を行つて、原則延滞金が生じるといふ仕組みになっておりますけれども、国民年金の場合は少し仕組みが違っておりました。御自身が保険料を納付しなければならぬということですか、保険料を納付しなければ年金も結び付かないといったようなことがございますので、督促できるというふうには法律上もなっております。直ちに延滞金が生ずる仕組みとはなっておりません。

その上で、現在、未納がある方につきましては、複数回納付のお勧めを行いました上で、それでも一定期間以上あるいは一定以上の、未納七か月以上かつ所得が三百万円以上という方を対象に督促を行うという取扱いにしておりますけれども、ただ、これにつきましては、例えば、計画的に分割納付をしていただくなど一定の対応をされている方については、これ差押えなどに至らないという、そういう取扱いも行っているところでございますので、今般の状況を踏まえて、その納付のお勧めですとか、督促後の御相談におきましても、御相談、丁寧に伺つてまいりたいというふうにご考えております。

○倉林明子君 こういう時期ですので、本当にしっかりと柔軟な対応を求めたいと思うんです。

国民健康保険料、介護、後期高齢者保険料について、これ徴収猶予は通知されたものの、滞納の扱いについては、これ触れられていないという中身になっております。これ、差押えて生活困窮

を招くというようなことはあつてはならないということだと思ふんです。

これもやっぱり国税徴収法、通則法が対象となるものから、これ、差押えの停止というようなことは急いで通知してやるべきだと思う。いかがですか。

○政府参考人(濱谷浩樹君) お答えいたします。

国民健康保険におきましても、それはその個々の事情に応じて、必要に応じて滞納処分等を行うべきものというふうにご考えております。

○倉林明子君 こういう時期ですから、本当に慎重に柔軟に対応していただきたい。生活防衛という観点で取り組んでいただきたい。

そこで、国保の傷病手当金の支給ということ、これ、自治体が決めれば国がその財源について全額補填するということになりました。これ、条例に傷病手当の規定がない場合、新たに規定する必要があります。これ、首長の専決処分で可能とすることができるとか。

そして、自治体が、これ被用者だけですから、今回十分の十持つのは、自治体が判断した場合、被用者に限らず独自に対象拡大することは可能かどうか、御答弁ください。

○政府参考人(濱谷浩樹君) お答えいたします。

まず一点目、専決処分についてでございますけれども、御指摘のとおり条例改正が必要になりますけれども、これ、市町村長の判断によりまして専決処分によることは可能、あり得るものというふうにご考えております。

また、対象についてでございますけれども、国の財政支援の対象は御指摘のとおり被用者でございますけれども、これも元々任意給付でございますけれども、市町村長の判断で被用者以外の方も含めまして対象とすること自体は可能というふうにご考えております。

○倉林明子君 そういうところこそ本当に応援して拡大できるようにということで、更なる国の支援の拡充ということを求めておきたいと思ひます。漏れなく救済できる仕掛けというのが要るん

だということを強調したいと思ひます。

雇用保険について伺います。雇用情勢が急激に悪化するという下で、失業の増大が現実になりつつあります。

衆議院の厚生労働委員会、リーマン・ショック並みの支出を求められた場合であっても対応できると。さっきの議論でも少し説明ありました。改めて、その根拠について御説明いただきたい。

○政府参考人(小林洋司君) お答え申し上げます。

リーマン・ショック並みということで、リーマン・ショックの際の実績で申し上げます。平成二十一年度の失業等給付の支出が約一・八兆円、基本手当の受給者実人員、これ月平均の受給者数でございますが、八十五万人でございます。

一方で、今般、改正に伴つて、昨年十二月十三日に雇用保険部会に財政運営試算をお示ししておりますが、この試算で想定しております平成二十一年度の失業等給付の支出見込みが約一・一兆円、その前提としての受給者実人員が三十七万人ということでございます。

今申し上げましたように、平成二十一年度と、それから試算で用いた平成二十二年の差は約七千億円ということですが、(発言する者あり)あつ、済みません、令和二年度です、失礼いたしました。平成二十一年度と令和二年度の差が七千億円ということですが。

それで、今の積立金の状況でございますが、試算によると、令和三年度末の時点で約二・九兆円ということになりますので、この七千億円の差というの十分対応可能だろうと。それから、先ほども少し申し上げましたが、弾力条項と申しまして、千分の四の幅……(発言する者あり)はい、で対応できるので、対応できるということを申し上げます。

○倉林明子君 失業手当のその給付水準の方なんですけれども、これ、ほとんど日数が短くなったりとか額そのものも低下してきているという認識

なんです、改めて確認ですが、失業給付金の基本手当日当額、これは平成十年は幾らだったか、そして直近の額はどうなっているか、額で。

○政府参考人(小林洋司君) 基本手当日当額の上限は、年齢階層別に分かれております。平成十年と令和元年との比較で申し上げますと、六十歳以上六十五歳未満で見ますと、平成十年が九千九百十円、令和元年が七千五百十円。四十五歳以上六十歳未満で見ますと、平成十年が一万九百円、令和元年が八千三百十円と。そういった感じになっております。

○倉林明子君 そうなんです。二・三・五％程度、四十歳から六十歳でしたか、そこ減っているんですよ。法定の給付の下限額というところで見てみますと、四割強も下がっているんですね。八千三百十円、これは助成制度をつくるときも出てきた額ですけども、東京都の最賃程度の額にとどまっているんですね。給付日数も短縮しているまいりました。これで労働者の生活を守るのかということ、改めて、私、問われる額になつていないんじゃないかと思えます。

○国務大臣(加藤勝信君) 平成二十九年の雇用保険法の改正で、倒産、解雇等により離職した三十歳から四十五歳未満の方の所定給付日数、これは底の層であります、引き上げられたわけでありまして。それから、基本手当等の算定に用いる賃金日当額の上限額、下限額の引上げ等、基本手当の拡充をその際には行いました。今、比較はそれと前との比較だったわけでありまして。今、この制度改正の労働審でも基本手当の在り方について御議論いただきましたけれども、この平成二十九年の改正により、給付日数の拡充措置の対象となった方には就職率の改善が見られた、したがって、更に基本手当の充実を優先すべきとの意見があった一方で、雇用保険を受給している方

の就職行動に関しては状況の変化が見られていない、これ以上の見直しの必要性はむしろ乏しいという意見もあり、結果的に、直ちに基本手当日当額の上限と給付日数を引き上げる必要は高くないということ、これらの議論を踏まえて私どもも考えているところであります。

引き続き、雇用保険を受給している方の就職行動、これを注視しながら、見直しの必要性についても併せて検討してはいきたいと思っております。

○倉林明子君 そういう議論をしていたのは、コロナの前なんです。今、経済状況がこれだけ悪化するだろうということがはっきりしてきた下で、やっぱり生活を支える、そういう水準に引き上げていくということが正面から求められていると思うわけです。

そういう意味でいうと、国庫負担は本則二五％のところを二・五％、十分の一のまま、これの継続ということになっているわけですね、暫定措置を継続すると。要は、事態は変わつていて。新型コロナの影響を盛り込んだ検討をされた提案になつていないと私は思うんですね。それはしよがなかつたと思うんですね、その後でこれだけの変化起こっているわけです。前提がやっぱり大きく変化した現在の経済状況を踏まえれば、国庫負担を本則に直ちに戻すべきではないかと。これ、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(加藤勝信君) 委員の先ほどの、基本手当をどうするか、日数をどうするかという話と国庫負担の話というのは、つながる部分ももちろんあると思えますけれども、これは別々に議論すべきことなんでしょうか、これは別に議論するべきことなんでしょうか、これまでも、この委員会からも先般においても決議をいただいていたということ、これは我々重く受け止めなければならぬというふうにも思いますが、そうした中で、昨今の財政事情、また雇用保険財政についても、昨年の段階ではありますけれども、そうした試算をしたところ、こうした二三年間に限り保険料

率とともに国庫負担の暫定引下げも講じ得るとい判断で今回この負担の引下げのお願いをしているところでありますけれども、ただ、今回の、これまでの附帯決議、そして今回の施行規則においても、雇用保険の国庫負担については、引き続き検討を行い、令和四年四月一日以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止するものというふうになっているわけでありまして、この規定を踏まえて、国庫負担についても財政当局としっかり議論をさせていただきたいというふうにも思っております。

○倉林明子君 今後の新型コロナの拡大状況がどんなふうになるのかという見直しは今持てない状況だと思えます。確かに、東京で感染爆発が起こつたりすれば、失業者、雇用が切られるというふうな状況はどこまで行くのかと予測することは困難だと思つておられます。私も、直ちに備えとしてみようと思つておられます。そこで、直ちに本則に戻すという判断があるべきではないかと、新しい状況を踏まえての提案ですので、しっかりと受け止めていただきたいというふうに思います。

そもそも、これまで積立金が残高増加してきた背景には、給付額、給付日数などの給付抑制が行われてきたということはあると思うんですね。雇用情勢に対する国の責任を果たすという観点から国庫負担を直ちに本則に戻す、これ必要だと重ねて申し上げたい。先ほど来議論ありました雇用調整助成金について、私も伺います。特別労働相談窓口ということで、今ばばんだという御紹介ありましたけれども、直近で寄せられている相談は何件になつているか、そのうち雇用調整助成金の相談件数は何件か、確認させていただきます。

○政府参考人(達谷富庸野君) お答え申し上げます。二月十四日に全国の労働局等に特別労働相談窓口を設置し、労働者、事業主等からの助成金や休業等に関する相談に対応しているところでございまして、当該窓口には二月十四日の開設から三月十九日まで約五万九千件の相談がございまして、そのうち約二万九千件が雇用調整助成金に関するものでございます。

○倉林明子君 相当数の雇用調整助成金に係る相談が寄せられているということだと思います。リーマンのときは、これ全国で五分の四までやつたと。北海道でも五分の四だと。与野党問わず、あつ、与党の先生方から十分の九という話も出ておりましたが、私ども十分の十と申してまいりましたけれども、ほぼ何か決着ラインが見えてきたのかなと思つております。これ直ちに引上げで日数とか条件の緩和ということ、決断は私からも重ねて求めておきたいと思つています。

これ、雇調金の活用に当たって、先ほど時短が対象にならないということで、その拡充の要望出ました。私も、この使いにくさ、ネックになつているところに何あるのかということで、お話伺つたことを紹介して、是非改善してほしいと思つていまして。それは、これ、今回じゃなくて、二〇一五年のときに活用しようとした旅行業の方なんです。面談、電話、もう繰り返し繰り返し相談して、そのたびに新しい書類と。その上、何が起こつたかというところ、週の労働時間ちよつと超えているところがあるんじゃないかと。そうしたら変形労働時間制を締結してから出直してこい。もうこれで諦めたというんですね。

確かに、指導が必要な実態にある業者、企業少なくないと思うんですね。そういうところを、それ改善しないと打てないよなんて言っていたら、もう間尺に合わないと思うんですね。今でさえ、これ支払が二か月後になるのかというような状況になる、もつと遅れるかもしれないというようなことなので、求めたいのは、これ、手続を簡素化する。

るだけじゃなくて、指導対象として、指導すべき中身があっても、これ指導を継続しながら雇用調金の手続と一緒に進めると。これやらないと雇用守れないと思うんです。大臣、いかがですか。

○国務大臣(加藤勝信君) いずれにしても、これ、雇用を維持をしていただくということのため、制度でありますので、実際に運用に当たっても、まあもちろん休業等の実態、これを把握する、これは当然のことではありますが、他方で、事業主の方に過度の負担を掛けるということ、私もちょっと書類を見させていただきましたけれども、今般、こういった必要があるのかないのか。

それから、これまで割と製造業とかそういう方が多かった、今は旅行業のことを挙げられました、まあ今回は旅行業とか運送業とか、そういった業種の方が多くなっているわけですから、そういった方々の特性も踏まえながら対応させていただくことが大事だということ、今事務局には、こうした書類を最大限軽減をすること、それから支給時期もできるだけ迅速化を図ること、これを申し上げているところでもあります。

それから、今法令違反の、違反と言っているかどうかわかりませんが、そういった指導、まあ違反の種類にもよりますが、もうどうしようもないやつというのはこれはやっぱりきちとまず是正をしていかなきゃいけないと思いますけれども、今のお話のように、その制度を少し切り替えれば、いいというのであれば、同時並行的にやってみていくという柔軟な対応も取っていくべきだろうというふうには思います。

○倉林明子君 やっぱり、どうやって雇用を維持するかということと指導するということは両方でできると思うんですよ。事業を継続する、雇用を守るといふ観点から、これは本当に検討していただきたいし、対象拡大、つながるようにしていきたい。

そこで、雇用を継続してこそ終息後の経済再生ということにつながっていくわけで、それ土台だと思っんですね。感染拡大の防止のために暮らし

の安心を保障する。我が党の小池議員がイギリスの対策を紹介しました。解雇防止策として、民間企業が雇用を継続した場合、その賃金を政府が八割肩代わりするという制度なんです。一人当たり最大月二千五百ポンド、つまり三十二万五千円だということですよ、最大ですけれどもね。予算上限を設けず、当面三か月継続するというんです。

雇用調整助成金は企業に対する助成。やっぱり、政府が労働者の賃金を直接補償すると、こういう方向に踏み出すべきだと思います。最後、答弁求めて終わります。

○国務大臣(加藤勝信君) それぞれの国々にそれぞれの事情がある中で対応されているわけであり、日本は元々、雇用調整助成金という制度を設けて、そしてその状況状況の中でやらせてきていただいているところでありまして、今般の雇用の情勢、またこれからどうなっていくかと、これしつかり見ながら、今、先ほどお話がありましたリーマン・ショック時における雇用調整助成金の制度、こういったことを参考にしながらしつかり検討させていただきたいというふうには思います。

○倉林明子君 賃金を補償するということでも大きく踏み込んでいただきたい、強く要望して終わります。

○委員長(そのだ修光君) 本日の質疑はこの程度にとどめ、これにて散会いたします。

午後五時四分散会