

2019年3月7日

厚生労働省・交渉議事録

建交労側：全国事業団・高齢者部会 70名参加

厚生労働省側：14名参加

◎建交労 中央執行委員長あいさつ

今日は要請に応じていただきまして、ありがとうございます。今、お配りしたのはうちの事業団で働く仲間たちが19春闘に向けたアンケートの結果です。ダイレクトな数字ではないので推定値になっているんですけど、後ほど見ていただいたらわかると思いますが、とにかく事業団で働いた給料と年金だけでは暮らせないというリアルな実態が出ています。今後の日本をどうしていくのかという時に、この問題、非常に大きい問題があると思いますし、さまざま要請をいたしますけれども1歩でも2歩でも前進した回答が頂ければありがたいと思いますので、そういったものを参考にさせていただいて、われわれの実態によく耳を傾けていただいて、一緒に力を合わせてやっていく、こういうつもりで今日も臨んでおりますので、どうかよろしく願いいたします。

◎建交労 高齢者・事業団部会部会長あいさつ

今、中央本部の委員長からもありましたように、私たちの要請というのは事前にお渡しをしていますので、それにもとづいて今日は回答を頂くわけですが、やっぱり厚労省といえば私たち働く者の生活、労働条件、賃金等々の改善をして、より良い生活を営むために、その基礎をつくってもらおう省だと私たちは思っています。ここ最近、同じ省の中で毎勤統計の問題とかいろいろ出てますけれども、今日はそのことが中心と違って、私たち高齢者に向けての施策を具体的に、そして今も言われたように少しでも前進できるような形で回答を頂いて。

今日は全国それぞれの地方からも来てもらっています。その人たちの生の声も聞いてもらって、そのことに対して真摯に受けとめてもらって、回答の方も、そして今後の労働行政の方も前に進めてもらおうという。前に座られる方、皆さん、まさに若い方ばかり。

今後の労働行政を培っていかれる皆さんですので、よろしくその点も含めて、回答を含めて今日の懇談を進めていけたらと思っています。

今日、こういう場を持ってもらったことに対してのお礼は最初に本来、言うべきなんです、飛ばしましたけれども、あらためてそういうことで私のあいさつとさせていただきます。よろしくお願ひします。

◎建交労

われわれは昨年11月にも来ておりますし、その前7月、その前1年前の3月という形でやっておりまして、そのつど皆さんから回答は頂いております。同じような内容がありますけれども、日々生活実態は変わっておりますし、いろんなことが現場で起きております。そして皆さんも日々同じ仕事を漫然としているわけではないと思います。しっかりと現場も見ながら施策を考えていると信じております。そういった意味で、11月と同じような内容ではない、この間、とりくんだことも踏まえてご回答を頂きたい。前回の回答はしっかりわれわれも受けとめておりますので、それを踏まえた上でのご回答をお願いしたいと思います。

【要請1】

来年度予算で公的就労支援対策に関わる予算確保をすること。とくに自然災害などの被災地や失業多発地域などにおける新たな緊急雇用創出事業などや、民間就労では排除されがちな失業者・生活困窮者・求職者・障がい者などが安定・継続した就労ができるよう予算措置を講じること。また、地域の実態に応じて自治体を実施する優先発注などの独自雇用対策に対し、財政支援制度を創設すること。 _

【回答1】職業安定局雇用開発部雇用開発企画課

1番の前半部分について回答させていただきます。

失業者、生活困窮者、求職者、障がい者の方々が安定・継続した就労ができるようにすることは、たいへん重要と認識しておりますが、公的就労支援対策に関わる予算を創設する形ではなく、ハローワークでの就労支援をはじめ、自治体と連携した生活保護受給者等に対する就労支援や、障がい者就業生活支援センターにおける就業面と生活面にわたる一体的な支援等の予算措置を講じて、民間就労で排除されることのないように対応してまいりたいと思っております。

【回答1】職業安定局地域雇用対策課

1 番の「また」以降についてご回答させていただきます。

厚生労働省では地域の実情に応じた雇用創出を支援するために、雇用機会が不足している地域や過疎化の進んでいる地域等において、市町村が中心となって地域関係者の創意工夫や発想を活かして実施するとりくみである地域雇用活性化推進事業、また都道府県が産業政策と一体となった安定的、かつ良質な正社員の雇用機会を創出・確保するとりくみを支援する地域活性化雇用創造プロジェクトについて、2019年度に必要な予算額を計上しているところです。

今後も、これらの事業を通じて、雇用創出を必要とする地域への支援にとりくんでまいりたいと考えております。

【要請2】

高安法5条・36条にもとづくシルバー人材センターに準ずる高齢者事業団等への援助・育成等を具体化する予算を確保すること。厚労省全体で総務省政令改正に伴う発注形態を見直し、高齢者雇用対策の推進のために各都道府県などに事務連絡等で情報提供すること。生涯現役地域連携事業などの委託事業の新規雇用創出と費用対効果を明らかにすること。

【回答2】職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課

高齢者雇用安定法の具体的補助事業という形で実施しておりますのは、シルバー人材センターのみとなっております。それ以外の団体におかれましては、高年齢者雇用安定法上、新たに補助事業を講ずることは困難と考えておりますが、高齢者の就業機会の確保の促進に関しまして、毎年予算で講じている各種施策が国・地方自治体等にございます。そういった個別の事業を受託いただくことによりまして、事業を伸ばしていただければと存じます。

なお、国の事業といたしましては地域の高齢者の就業に対して協議会をつくり、協議会の場で地域の高齢者就業に対して議論を深めていただき、計画を作成し、その計画に対して国が同意した場合に委託費として予算措置をするという生涯現役促進地域連携事業を平成28年度より実施しているところでございます。皆様方におかれましても参加している地域があると伺っておりますが、高齢者雇用対策課といたしましては本事業を通じて、地域の高齢者雇用に関する事例把握をしてまいりたいと考えており、そういった事例については広く周知させていただく予定でございます。

また、総務省令の発注形態の見直しにつきまして、私からは高齢者雇用対策課の施策のみの回答となりますが、前回も回答させていただきましたとおり、政策アプローチは

各施策によっていろいろあるところがございますが、この優先発注という手法も、そのアプローチの手法の1つと考えております。高齢者雇用対策課といたしましては委託費、補助金、および制度改正による政策を用いることが高齢者雇用対策を行ううえで効果的であると考え、実施しているところがございます。

したがって、皆様方におかれましては、その実施している委託事業の中でも、とくに各種団体が高齢者雇用対策に対して知恵を出し合って計画を策定する生涯現役促進地域連携事業をうまく活用していただければ幸いです。

最後に、生涯現役促進地域連携事業の費用対効果等につきまして、当該事業は地域の主体的な提案により、各地域で高齢者雇用を促進するためのネットワークを構築するためのモデル的な事業であることから、事業全体としての評価や効果を一律の指標で計るのは難しい面がございます。また本事業の実施期間、十分なノウハウを蓄積していただく目的から各自自治体のとりくみを3年間としておりますため、事業全体としての評価や効力を現時点で確定することはできない構造となっております。これらの点についてはご理解いただければと存じます。

そのうえで、事業の1年目にあたる平成29年度における新規雇用創出という点では、約1400人の実績を上げたところであり、昨年末に公表した事例集も活用しながら、引き続き各地域においてとりくみが推進されるようにしてまいります。

【要請3】

シルバー人材センターの生きがい就労(週20時間)から週40時間への規制緩和策について、各知事から労働組合への意見聴取状況を明らかにすること。過去、年金受給を受けられない、年金が低く働くしかなかった高齢者は生きがい就労では暮らせず、高齢者事業団等で働き続けてきた。その生きがい就労が雇用へと進出し、更に民業圧迫することは断じて容認できない。今でもシルバー人材センターが一般競争入札に参加して民業圧迫する事案が各地であり、必要な是正措置を徹底すること。高齢社会が進むうえで、一般就労や同様の雇用と区別した、中高年齢者が働きやすく生きがいをもてる環境づくりや仕組みを設けること。

【回答3】職業安定局雇用開発部高齢者雇用対策課

まず、労働組合への意見聴取状況ですが、シルバー人材センターの業務の就業時間を拡大する特例措置につきまして、都道府県知事が要件緩和を実施する業種などを指定するにあたっては、あらかじめ地域の関係者の意見を聴取することとなっております。この地域の関係者とは、具体的には指定しようとする地域の市区町村長、シルバー人材セ

ンター、シルバー人材センター連合、指定しようとする業種・職種について派遣事業、職業紹介事業を行う事業者を代表する者、及び当該市町村の労働者を代表する者を言います。これまでに知事から協議のあった事案を見ますと、この労働者を代表する者としては、すべての事案において日本労働組合総連合会の地方連合会に意見を聴取しているところです。

また民業圧迫についてですが、高齢法第40条におきまして都道府県知事は前条の第1項の指定した業種、及び職種が同法に規定する基準に適合しなくなった時は、遅滞なくその指定を取り消すものとして規定されています。その基準の1つとして、民業者の利益を不当に害することがないことが挙げられています。このため、都道府県知事が民業圧迫が生じているなど指定の基準に適合しなくなったと判断した場合には、指定が取り消される仕組みとなっております。

また、民業圧迫につきましては要件緩和の指定の有無にかかわらず、平成28年に策定されましたシルバー人材センターの適正就業ガイドラインにおきまして、業務を受注することにより同種の業種を行う民間事業者の利益を不当に害する事態、いわゆる民業圧迫が生じた場合、シルバー人材センターは民間事業者との共同受注や棲み分け、受注の辞退などの必要な措置を検討しなければならないこととされているところです。このため、厚生労働省としても引き続き当該ガイドラインの徹底をはかってまいります。

【要請4】生活困窮者自立支援について

【制度改正と全国実施】

生活困窮者自立支援法の実施により、困窮者や失業者からひきこもり・ニートを含む就労のブランクやこれまで無職の場合であっても、就労体験を経て一般就労、自立へと繋がり社会に参加する機会が生まれた。相談者の多くは人との対話や収入を得て自立したいと望んでいる。そのステップする段階ごとの働き方改革や受け皿となる事業所の支援拡大について、社会福祉法人同様に税制面等の優遇を実施すること。

【受注機会の増大】

昨年10月1日の法改正により、全国でローカルな自立支援活動が活発化している。一方で、自治体が公共事業の担い手不足に悩み、人材補充の要請がある。生活困窮者自立支援の普及とともに、担い手不足を解消するため、自立の促進に資する条例化を検討する自治体が増加している。地元資源の活用と公的就労支援の双方が機能し、中間的就労から地元労働者の人材育成が経済基盤を支える全国共通の取り組みとして、認定事業者の受注機会が増大するよう啓発に努めること。

【回答4】社会局地域福祉課生活困窮者自立支援室

前段と後段、まとめて回答させていただきます。生活困窮者自立支援法における就労支援につきましては、支援対象者の状態像の段階に応じてハローワークにおける就労支援、生活保護受給者等就労自立促進事業、自立相談支援事業における就労支援、就労準備支援事業、認定就労訓練事業などの支援を実施しております。

生活困窮者につきましては、ただちに一般就労に至ることが難しい方々が含まれると考えられることから、就労準備支援事業や認定就労訓練事業を活用しまして、丁寧な就労支援を行っていくことが重要と考えております。

就労支援を行っていただく認定就労訓練事業所への税制的な支援としましては、他の社会福祉事業と同様、事業所税の非課税措置は株式会社やNPO法人を含め、すべての法人に適用がある一方、固定資産税や不動産取得税の非課税措置は社会福祉法人などの公的な主体のみに適用することとしております。

また税制以外の経済的支援としましては、事業所立ち上げ時の初期経費の助成や、地方公共団体における優先発注の対象とすることについて、法人種別に関わらず行っております。

そのほか、認定就労訓練事業者に対しての好事例の共有や、支援に関するノウハウの提供を行うための研修実施費用、認定就労訓練事業の拡大に向けた改革のため、都道府県に就労訓練アドバイザー、福祉事務所設置自治体に就労訓練事業所育成委員を配置する費用につきましても補助対象としております。

平成30年10月に施行された改正法では、国および地方公共団体に対し認定就労訓練事業を行う事業所の受注機会の増大を図ることについての努力義務規定が創設されました。また、認定事業所の申請手続きにつきましても、生活困窮者自立支援法施行規則等の改正により、自治体、市が申請窓口となることができるようにすることや、法人単位での申請を認めることなどの認定申請手続きの簡素化を行っております。

これを契機としまして、国としましても全国の認定訓練事業の実施状況に関する実態調査を行い、今後の受注機会の増大に向けたとりくみについて検討をしております。自治体に対しましても、とりくみ事例とあわせて、認定就労訓練事業を行う事業所に関する優先発注の活用を促すとともに、他の先進的なとりくみ事例の収集を図るなど、優先発注の効果的な活用方策を研究・促進してまいりたいと考えております。

【要請5】季節労働者対策の拡充・強化について

(1) 雇用保険の特例一時金を50日分に戻して、一般の失業給付(90日)との選択制を実施すること。

(2) 通年雇用促進支援事業を改善・拡充すること。

(3) 季節労働者冬期援護制度を復活すること。

【回答5 (1)】職業安定局雇用保険課

季節労働の方につきましては、一定の時期に失業が見込まれているということ、そして循環的な給付となりますことから、一般の被保険者の方とは別に異なる給付内容としましたうえで、平成19年度の雇用保険法改正により給付と負担のバランスの観点から考慮いたしまして、給付水準を基本手当日額の30日分という形にしつつ、激変緩和の観点から当分の間、40日間とする暫定措置として設定をしているところでございます。

すでに、給付と負担のバランスを踏まえた配慮を行っているところでございまして、50日分というご要望に関しては困難なところでございます。

【回答5 (2) (3)】職業安定局雇用開発部地域雇用対策課

(2) 通年雇用促進支援事業につきまして、この事業は平成19年度から実施しております。委託先である協議会は北海道の中に40か所以上に設立されて、道内全域で季節労働者を多く雇用する事業主や季節労働者本人に対するセミナー等、技能講習の実施等、支援を展開しております。

これまでに、道庁や地元自治体からの改善要望も踏まえまして、季節労働者に対する個別相談窓口の設置だったり、あとは職場体験事業等の事業のメニューを追加したり、あとは事業実施要件の緩和とか委託費の上限の撤廃など、あとは雇用促進支援員の複数配置、あとは職場体験実習事業への謝金の引き上げ、あとは季節労働者支援サービスの向上等に関する雇用促進支援員の研修会など、さまざまな見直しや支援を行ってきたところでございます。

この事業に関しまして、北海道庁をはじめ各地域の関係者からも継続要望が強くて、厚生労働省としましても季節労働者の対策の柱としまして位置づけておりますので、今後も季節労働者の通年雇用促進のために必要な予算を確保して、道庁や各地域の協議会等の関係機関との連携を一層図りながら実施してまいりたいと思います。

また、平成31年度の予定額ですけど、季節労働者の高齢化や季節労働者の数が今、減少している中ではありますが、とは言っても今年平成30年度と同規模の額を確保しました。今後とも引き続き、季節労働者の通年雇用化に向けた必要な予算の確保に努めてまいりたいと考えております。

(3) 冬期援護制度につきまして、国の施策に対して政策効果が厳しく問われている中で、この制度を利用された方々の通年雇用化の移行実績が低くて、平成18年度をもち

まして廃止となりました。

現在、季節労働者の雇用支援策としまして、先ほど申し上げた通年雇用促進支援事業による支援の他に、季節労働者の通年雇用化した事業所に、事業主に対しまして冬期間の賃金助成を支援する通年雇用助成金による助成金の制度だったり、あとはハローワークにおきまして担当者制をとりまして、季節労働者の個別の環境や個人のニーズを踏まえて、就職のための計画を作成するなど、きめ細やかな職業相談、職業紹介を実施しております。これらのとりくみを組み合わせまして、季節労働者の雇用の安定に向けたとりくみを行っているところであります。

今後とも、これらの事業を柱としまして、季節労働者の通年雇用化の促進にとりくんでまいりたいと思いますので、どうぞよろしく申し上げます。

【要請6】日々雇用労働者の就労権について

(1) 雇用保険法第42条の厳格化に基づき、日々雇用労働者が就労予定をされていた当日に、雨天もしくは他の理由で就労を中止された場合、ただちにその他の事業所の就労募集の有無を確認し、募集がなければ職業安定所にアブレ手当の申請をしなければならなくなる。この場合、職業安定所の申請受付時間内に労働者が到着することが困難なケースが生じてしまうことから、申請受付時間の延長もしくは適正に設置されるよう処置を講ずること。

(2) 一昨年7月から厳格な運用が始まり、現場での過度の調査や新規手帳発行の出し渋りが起こっている。また、日雇労働者が県内もしくは近隣地域の印紙を貼付できる事業所が分からないため就労権が脅かされている。日雇労働者から問い合わせがあれば、職業・事業所紹介や求人情報などを提供するよう日雇労働者及び日雇適用事業所を管轄する職安にあらためて文書等で指導すること。情報提供を拒否する職安は厳正に処分すること。

(3) 日々雇用労働者を雇い入れる業者が、印紙の企業負担をいやがり、日雇健康保険印紙の貼付をしない、いわゆる雇用保険印紙のみを貼付する「片印紙」が横行しています。労働者本人からの希望による適用除外を除き、社会保険印紙を貼付しない行為は明確な違法行為であることから、徹底した「片印紙は違法行為」との周知をはかると共に、応じない業者に対して処罰を講ずること。

【回答6(1)】職業安定局雇用保険課

まず、失業の認定にあたっては必ずしも通常利用されている安定所にお越しいただく必要があるわけではなく、現場からお近くの任意の安定所でも、失業の認定は可能とな

っております。

その上で、認定の時間についてはそれぞれの地域の事情であるとか、労働市場の状況等によって安定所長が設定するというようにされております。仮に、現在の設定の状況が地域の実情に合っていないという状況が見られる場合には、労働局や安定所の方に、またご相談を引き続きいただければというふうに考えております。

【回答6（2）】職業安定局就労支援室

日雇の職業紹介につきましては、一部の都道府県を除いて全国のハローワークで行うということになっております。しかしながら、日雇の職業紹介を取り扱っていないというようなハローワークがあるとすれば、それは遺憾なことですので、その点につきましては全国の労働局の日雇労働者対策の担当者を集めた会議において、全国のハローワークにおいて日雇労働者から求職申し込みがあれば、これを受理して日雇求人の確保に努めるよう指示したところであります。

【回答6（3）】年金局事業管理課

社会保険の日雇労働者の調査に関しましては、日本年金機構において行っているところでございますが、定期的にすべての事業所に対して事業所調査の方を行っております。これによって印紙状況の貼付状況というのも当然、調査をしているところでございますので、不適切な処理、たとえば等級が違ったり、そもそも貼られていなかったりという状況があれば、随時、事業主に対して指導の方を行っているところでございます。今後も、健康保険の適用の適正化にとりくんでいるところでございます。

【要請7】最低賃金改定（★要請書では「改訂」）の対応について

最低賃金の改定が行われた場合は、自治体発注の公共工事や業務委託事業については、ただちに当該自治体が契約内容を適切に変更し、適正賃金が事業に従事する労働者に確実に支払われるよう指導を徹底すること。安易に労働日数・労働時間の削減などが起きないよう文書指導を行うこと。

【回答7】労働基準局賃金課

現在、厚生労働省としては自治体に対し、最低賃金の改定に合わせ最低賃金法違反が発生しないよう、最低賃金額の改定時期に「中小企業に関する国等の契約の基本方針」などを踏まえたうえで、発注時における法令遵守について特段の配慮を文書にてお願いをしているところでございます。

要請で頂いております、公共事業や業務委託事業について契約の変更ですとか、それに伴う当該事業に従事する労働者への賃金の支払いについて、自治体に対し指導する権限というのはこちらでは持ち合せていないところがございますので、引き続き自治体に対して発注時の法令遵守について特段の配慮をお願いするとともに、それに伴う関係機関、関係団体等に対する指導、および依頼をお願いしたいと考えております。

【要請 8】 特定求職者雇用開発助成金について

特定求職者雇用開発助成金は、「国等からの委託事業から対象者の人件費が支払われている場合」は支給対象から除外されている。除外の要件を明示するとともに、請負でも委託でも人件費は必要であり、助成金の対象とするよう要件を緩和すること。

【回答 8】 職業安定局雇用開発部雇用開発企画課労働移動支援室

国等からの委託事業を事業主が実施する場合については、対象労働者が当該委託事業に従事し、その賃金の全部、または一部が委託費を原資として支払われていることが明確な場合は、助成金の支給対象としないこととしています。

具体的には、委託契約書等に委託事業に従事する者の人数、および賃金額等が明記されており、事業終了後には実際に従事した労働者の氏名であったり賃金額がその委託事業の精算書類に明記されているなど、対象労働者に対する賃金が委託費から支払われていることが書類などからも明確であるという場合に、支給対象外としています。

委託、請負のどちらにおいても人件費が必要になると思いますが、そのうち国から支給された委託費を原資として賃金が支払われている、そういうことが明確なものについては助成金が重複支給とならないよう規定を設けているものであり、適正に事業を実施するために必要な要件であると考えておりますので、ご理解いただければと思います。

【要請 9】 年金について

高齢者が暮らしていける公的年金制度を充実させ、最低保障年金制度を来年度予算のなかで創設すること。

【回答 9】 年金局年金課

公的年金制度については、保険料を負担する現役世代の負担が過重なものにならないよう保険料の上限を固定し、国庫負担や積立金と合わせて財源の中で給付水準を調整する仕組みを導入しております。こうした仕組みの中で、できるだけ給付水準を確保できるよう、とりくんでまいりたいと考えております。

また最低保障年金については、すべての高齢者に一律に一定額の年金を支給するとなれば、巨額の追加費用が必要となります。低所得、低年金の方の支援については重要な課題であると考えております。そちらについては公的年金のみならず、社会保障全体で総合的に支援していくことが重要であると考えております。

具体的には、すでに年金受給資格期間の25年から10年への短縮であるとか、医療・介護の保険料負担軽減を実施したほか、今年、消費税10%に引き上げ時に合わせて年最大6万円の年金生活者支援給付金の創設や、介護保険のさらなる負担軽減を実施することとしており、こうしたさまざまな施策により、できる限り高齢者が安心して暮らしていけるよう支援してまいりたいと考えております。

【回答を受けて 厚労省とのやりとり】

(要請1について)

◎建交労 私は2つ言いたいことがあります。1つは、先ほど建交労の委員長がアンケートのまとめを配ったと思うんですけども、私、62で定年退職して12年近く高齢者事業団で働かせてもらっているんです。それで毎年、このアンケート調査をしていますが、この数年、感じるのは生活がだんだんだんだん厳しくなってるなあということなんです。端的に言いますけど、生活保護の切り下げをやめてください。切り下げだめよ、NO、切り下げはしてもらいたくない。

ちょっとエピソードを言います。日比谷公園で清掃の仕事をしているんですが、2〜3日前の昼飯にマルちゃんのだんごそばのカップ麺を食ってるの。それが賞味期限ぎりぎりのやつだと、なんと108円で買えるんですって。「それはないんじゃないの、幕の内弁当でも350円ぐらいで売ってるよ、買えよ」と言ったら、「いや、350円買えない」と。108円のカップ麺と108円のおにぎりで216円、このぐらいしか昼飯を負担できない、と。ここまできたのかと、僕はびっくりしました。生きるためのセーフティネットを確保してもらいたい。

もう1つは、ここにいる皆さん方と僕はニュアンスが違ったり不規則発言になるかもわからないけれども、高齢者の中には豊かな人がいるんです。僕も付き合っている人います。年金が40万、50万出て貯金もある、と。僕がこの何年間か実感しているのは、やっぱり連鎖するわけですよ。富裕層の息子さん、娘さんというのは高学歴で、しかもいい大学出てるから40歳ちょうどぐらいで1000万、1200万の収入を稼いでいるんだね。貧乏人ほど、子どもが親の年金を頼りにして生活せざるを得ないという実態があるんですよ。だから、貧乏っていうのは親が孫にずっと継承していく。この実情は、

この数年ものすごく進行しているというふうに僕はいらんでいます。

そういう意味で、厚労省の皆さん方はこれから課長さんになり局長さんになり、偉くなる人たちがばかりだから、なんとか税の使われ方のうまいシステムを作してほしい。ぼやぼやして5年、10年、15年経てば大変なことになりますよ。だからセーフティネットをきちっと作っておく。そうしないと恐ろしいことになりますよ。フランスどこの問題じゃなくて、一大暴動が起きるかもわからない。やっぱり僕たちは安定的に平和に暮らしたいじゃないですか。あんまり血なまぐさいことは嫌、テロも嫌。そのためには2つのこと、お金持ちからきちとうまい具合に税金を取る。それと超貧乏の人にはセーフティネットを確立する。以上の2点です。お願いします。

◎建交労 そういった生活実態で、事業団で働きながら頑張っているということなので、頭に入れておいてほしいと思います。

(要請3について)

◎建交労 労働組合の意見聴取について、連合から聞いているというお答えだったんですが、私どもの北海道では知事が私ども建交労北海道本部にも意見を求めてきましたし、あちこちで建交労に意見を求められているんですが。聞きたいのは、いろいろ動きがあるというのはわかるんですが、全国47都道府県のすべてでそれらの意見聴取が終わってシルバー人材センターの業務の拡大がもうスタートしているのか、それともまだ終わっていない所がどれくらいあるのかという、数字的にわかれば教えていただきたいと思ったんですが。

◆厚労省 要件緩和につきましては、すべての都道府県で行われているというわけではなくて、現在のところ指定を行った県は23都道府県ございます。

◎建交労 23。指定を行ったということは、意見聴取が終わって、すでに業種の拡大だとかがされているというのが23という

◆厚労省 所が23ありますということです。

◎建交労 はい、ありがとうございます。

(要請4について)

◎建交労 法改正が昨年10月1日にありまして、若者から60以上の高齢者も対象になったということについては、すべての市民が利用できるという柔軟な制度になって、本当に喜ばしいことかなと思っています。実際にはとりくみさせていただきながら総合福祉政策として期待されるような制度になってきたのかなと思いますし、優先発注についても事務連絡で全国で努力義務するというところについても、いろいろな所で行政の方と働く方がマッチングしようというところについては、非常に画期的な制度に進化しているのかなということをお私たちが考えています。

当事者の方から声がいくつか聞こえていまして、失業したり無業者とか引きこもり、ニートの方から、やはり働ける場所が地元であれば働きたい、収入を得て自立したいという声がたくさん寄せられていますので、そういった活発な働き手、担い手をつくっていただくために、困窮者から納税者になるようなことを、ますます私たちも期待しております。

昨今、1年、2年経ちながら、自立した元利用者の方からまた相談を受けています。実際、自立してしまっただけで支援の対象から外れたんですけども、今、15万円ほどの収入で。一昨年まで引きこもって親の支援を受けていた方が、15万円ほどでは自立できないな、と。もっともっと働いて収入を得たいんだ、というような志向を持って働き始めているという方がたくさん出てきておりますので、働いた後もこの制度を利用できるようなとりくみ等含めて期待しておりますし、実際のところ、この制度ができてから住民の方等含めて対象者は増加しているように感じますので、ぜひとも制度の仕組みを改めて住民の声を聞きながら広げていって、できれば自治体、議会、市民が連携してそういった制度を活用できるようにということをお私たちが考えておりますので、ぜひとも普及促進をよろしくお願いいたします。

◎建交労 生活困窮者に関しまして受注機会の増大、優先発注に関してお尋ねします。私たち、東京において高齢者事業団が生活困窮者認定訓練事業の認定団体になっておりまして、そういった団体が随意契約で仕事が取れるようにということで東京都には要請しているんですが。そうしますと、東京都は随意契約とするためには規定の改定をしないかならない、と。その仕方が非常に複雑でもって、規定を作りにくいんだ、と。したがって、国に対してもうちょっと簡素にそれができるように要望を出しています、という東京都の答えなんですね。それらに対して厚生労働省はどう対応しているのか。これは前回もちょっとお願いしたと思うんですが、その辺どうなっているのかをお聞かせ願いたいと思います。

もう1つは、先ほども高齢者の生活困難の話が出ましたが、私たちのアンケート調査

でいきますと、今、高齢者事業団で働いている人たちは平均72歳で、65歳以上が85%です。そして年金が5万円未満というのが18%、10万円未満が55%です。したがって年金だけでは生活できないという人が半分以上いるわけですね。

実際、東京の高齢者事業団では3割の人が生活保護をもらっています。仕事は公園清掃で、全部、委託事業でやっています。その委託が競争入札で取れなくなると、そこで仕事に就けなくなります。生活保護をもらっている人たちは、今までは6万とか8万という収入を公園清掃で得て、保護費は少なく済んでいるわけですね。ところが仕事が取れなくなれば、生活保護を満額もらわなくちゃならないということで、非常に悪循環になっちゃう。

今後も高齢者の貧困化ということが進むと言われておりますが、こういう受け皿になっている団体の育成、そのための優先発注、これは高齢者雇用安定法でもできるわけで、私どもはこの中の5条、36条の中に位置されている団体だと厚労省の方は言ってるんですが、そういうことはあっても地方自治体が随契の規定を作らなければ随契で仕事が取れないということもありまして、生活困窮者の関係で言うと非常に悪循環になっていると思うんです。

ですから、生活困窮者自立支援の問題と高齢者雇用安定法との関係をもうちょっと貧困という問題からも見てもらって、そこら辺での調整をしてもらって、さらに優先発注が進められるような施策を考えていただけないか、と。そういう意味で、高齢者雇用の問題と職業安定局の高齢者対策課なんかと話し合いをしているのかどうなのか、その辺をお伺いしたいと思います。

◆厚労省 まず、最初に頂いたご意見に対してご回答いたします。実際の事例として、15万円では自立ができないという事例をご紹介いただきましたけれども、生活困窮者自立支援法におきましては、その就労した後でも定着支援ということで自立相談支援機関の方でその方の仕事のフォローアップということも行っております。引き続き、そういった定着支援というものを進めてまいりたいというふうに考えております。

続きまして、東京都の方から頂いたご意見につきましてです。まず1つ目の優先発注の規定を作るのが非常に複雑で作りにくいというふうなご意見だったと思います。こちらに関しては、まだまだ規定を作っている自治体というのは全国の中では多くはないんですけれども、規定を作りにくいということがあれば、やっぱりそれがより進むような形で、こちらの方も検討をしてまいりたいというふうに思っております。

2つ目の高齢者雇用との関係につきましては、高齢者雇用安定法と生活困窮者自立支援法、ここは具体的に何か検討が進んでいるかという所につきましては確認も必要な

ですけれども、ただ今後、ご指摘をいただいた内容を踏まえて、そういった観点からも前向きに検討していきたいなというふうに考えております。

(要請5について)

◎建交労 先ほど、特例一時金50日はやはり厳しいという声を聞いたんですが、今年に限っては1月から雪が少なく、3月までで正月6日間しか仕事がないという状況が、今、北海道帯広では起きています。

それ以外に何かを見つけようと考えてはいるんですけど、いろんな業者に聞いてもやっぱりこの時期は仕事が少ない、逆に紹介してくれないと言われるのが現状で、今、結構困っています。

作業員も30代から80代までいます。今現在、仕事がないので年金をもらっている人にはお休みをしてもらって、本当に収入のない人だけなんとか会社で倉庫の清掃をさせたり、できる範囲で給料を出していますが、今後もこういう天気に振り回されていくと、うちの会社に来てくれている人たちは生活していけないと言われているのが現状です。

◎建交労 北海道の厳しい現実の中で、給付の改善とかというのも切実なんです。時間がないので1点だけ聞きたいんですが、今日の本題ではないですが毎月勤労統計の数字が違っていたということで、雇用保険の給付についても追加給付が必要になる人が全体で2000万人くらいというふうに新聞報道されているんですが。

当然、北海道の季節労働者が受け取っている40日の一時金、これについても正しい計算をすれば追加して給付が受けられるのかなというふうに、季節労働者の人たちは本当に乏しい収入をずっとしてきたので、切実に思っているんです。

あえて答えは聞きませんが、一冬40日分の特例一時金でかつては19万円、最近でやっと20万円を超したというくらいで、それで家賃を払って灯油代を払ってご飯を食べてというのが1月から5月、6月まで続くという厳しい中で、いったいどれくらい追加でもらえるんだろうかというふうに、本当に切実な声で私、聞かれるんですけども。今の時点で、そんなに正確な金額でなくてもいいです、40日分の一時金であれば概ね1年あたりこれくらい、というのがわかれば教えていただきたいんです。

◆厚労省 特例一時金について、毎月勤労統計の件を受けましてという形で追加給付もあり得るのかということと、いくらぐらいということをお尋ねいただいたと思うんですけども。まずもって、その方… 毎月勤労統計の値を使いまして基本手当の日額の計

算をしているところでございますけれども、その計算についてはお一方ずつ、賃金日額であったりが異なりますので、対象となられるかどうかというのは、この時点では明確に申し上げられるものではないんですけれども、基本手当の日額について1人あたり、全体の額から対象の人数で割り戻したものですので、全員がそうではないんですが約1400円程度、影響が出るというふうにして見込んでいるところでございます。

◎建交労 対象になる人もいる… 全員が対象になるとは限らないけど、対象になる人が当然あり得る…

◆厚労省 はい、上限額や下限額をその賃金日額をもって計算する際に、データを使っているものでございまして、その値にかかっている方であれば対象になり得るということでございます。

(要請6について)

◎建交労 実は2日前、3月5日に大阪の労働局の担当の方と意見交換させていただきまして、ちょっとわからない部分とかもあったんですけども、こちらが納得できる説明をいただいたということです。

僕らも以前まで資料不足も勉強不足の面もあったんですけども、業務取扱要領、雇用保険、日雇関係の42ページにあるんですけども、日雇受給資格者が所定の認定時間に遅れて出頭した場合は、安定所に出頭の途上、交通機関の事故等があった場合でも、もしその事故がなかった時は指定の時間までに出席できることが確認され、また社会通念上、遅延なく安定所に出頭したと認められる場合のほか失業の認定を行うことはできない、という文言があるんですけども。これ、見てもらって説明してもらった方がいいですかね。今、やりとりできない…

◆厚労省 そうですね。

◎建交労 ちょっと終わってから、また… よろしいですか。そうしたらすみませんけど、終わってからここで質問等をさせていただきたいと思います。

◆厚労省 わかりました。終わってからちょっとお願いします。

◎建交労 (3)の日々雇用労働者を受け入れる業者の片印紙問題についてお尋ねした

いんですけれども。まず1点、16年1月に片印紙問題については、パンフレットを利用して全国に周知していく、とりくんでいくという回答は頂いたんですが、その回答の今の到達点。

もう1つが、健康保険印紙も雇用保険印紙も購入するのと同じ金融機関だと思うんですけど、雇用保険印紙を購入する事業所に購入の際に片印紙は違法であるということを知っていたか。法律はあるんですけど、これに罰則がないので企業は何も痛くない。その辺をちょっと聞かせていただきたいんですけど。

◆厚労省 今、ご質問いただいた健康保険の方の印紙の違法性について、雇用保険印紙を購入する際にお伝えをしているかということですね。それはちょっと、今、パッと出て… 状況を把握していないんですけども、私の知り得る限りでは特段、そういった指示を具体的に示していない状況であるというふうには認識しております。

◆厚労省 申し訳ないんですが、年金局事業課が管轄しているものについては日本年金機構での事業所調査ということになりますので、この件については役割対象外ということになると思いますので。これについては、保険の方から回答させていただければと思います。

◆厚労省（保険局保険課）先ほども雇用保険の回答させていただいたんですが、すみません、私の方でこちらの方について何か具体的な指示をしているとか、そういったところはちょっと今現在、把握して… しているか、していないかも含めて、ちょっと今わからないということでは…

◎建交労 今回初めて来られたんですね。前回、担当の方のお名前をちょっと忘れたんですけども、片印紙問題については全国的にパンフレット等を使って発信していくということをおっしゃったんですよ。その後、お会いする機会がなくてその回答を得られてなかったの、その進捗状況、現在の到達点をお聞きしたかったんですね。ちょっと調べていただいて、前回の担当の方と調べていただいて、その辺、引き継ぎ等していただきたいと思うんですけど。

◆厚労省 こちらの件につきましては、私の方もまだ来たばかりというところで申し訳ないんですけども、前の担当からそういった話というのは聞いておらずですね、引き継ぎ等もとくに行っていなかったの、今回、ご質問いただいて初めて把握したとい

うところではございますので。

健康保険の印紙の方につきましては、ことになるんですけど、当然、事業所調査を行なっている年金機構、および年金局事業管理課の方でも、主ではないとは言え関わってくる部分が多いと思いますので、今後、連携して周知に努めてまいりたいと思いますので。

すみません、進捗につきましては、結果的に言えば何かやっているかと言えば何もやっていないというのが現状だとは思いますが、今後、検討の方を進めてまいりたいと思います。

◎建交労 次回にはその報告、お願いしたいんですけど。

◆厚労省 時期にもよりますけれども、たとえば1か月後に進捗をと言われても、なかなか劇的に進むということではないと思いますので、またお時間頂いてですね、報告できる時に報告させていただければと思います。

◎建交労 時間になっているんですけど、もう2項目なのでちょっと延長ですけどお願いしたいと思います。7番の最賃の改定について、全国的にはなかなかこれが周知されていないという点がありますので。

(要請7について)

◎建交労 最低賃金が10月1日から上がるわけですね。うちの場合ですと、随契で人工契約をしているんです。4月に始まるんですけども、それが最賃を下回っていてもそのままずっといっちゃうんですね。年度に契約した分だからと、10月から上げるということもなく、そのままの値段でいくんですけども、それはおかしいので、そういうところをもうちょっと徹底していただきたい、と。なぜ10月で最賃が変わるのかなというのがすごく疑問だし、半端な時期ですよ。もうちょっときりのいい時期に上げてもらった方がいいんじゃないかなと思うんですけど。

もう1つ、まったく関係ないんですけど、何かあると地方の方にペーパーで流しましたと言うけれども、意外と読んでないと言われることも多いんです。「こういうことを上の方から言われてるんじゃないんですか」と聞いても、「いや、見てません」とかということが多いため、徹底してやってもらいたいなと思います。ただ流せばいいというものではなくて、読んでいるかどうか確認していただきたいと思っています。

◆厚労省 まず1点目、契約時が4月なのに10月から最賃が上がるので、そこを考慮されないという話ですが、その前に2点目の最賃がなぜ10月に上がるのかというのをご説明差し上げまして、回答とさせていただきます。

まず、最低賃金はその地域ごとに定められておりますけれども、労働者に支払われている賃金、会社が支払うことができる賃金というか事業費ですね、だったり、そういうものを考慮して最低賃金を決定しております。その一番最初に考慮すべきなのが、3月、4月に行われる春闘、その辺りの労働組合との交渉だったりとか、そういうところを考慮したうえで中央の最低賃金審議会がありますので、そこでその春闘の結果を踏まえまして6月、7月頃に審議を行っております。それを反映するために、次は地方の47都道府県労働局に審議会がありますので、そこに中央の審議会の結果を伝達したのちに、地方でそれぞれ審議を始める。それが終わるのが8月頭。それから官報の公示だったりですとか、手続きがありますので最短で10月1日、と。そのようなスケジュールで今、動いているところでございます。

それを踏まえまして、年度契約ですとか、そういうもので公共事業を発注する際には4月に契約が結ばれるというのが一般的なところでございますが、最低賃金が上がるのはどうしても事情を考慮して決定した結果、10月頃になってしまうというところですので、平成30年度であれば閣議決定が9月に行われています「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」というものがございまして、その中で国等が工事等を発注するにあたっては各都道府県における最低賃金額の改定も反映した、考慮した金額で積算を積んだうえで予定価格を作成するように、というものができておりますので、それを必ず…必ずというのは、こちらは指導権限が都道府県にはありませんので、都道府県に対して周知をする。

並びに、3点目に文書を読んでいないというお話もありましたけれども、私たち労働基準局でございますが、労働基準局から、もちろん厚生労働省のすべての部局、それ以外にも全省庁、および全都道府県、および全政令指定都市に文書で通知をしております。その中で、都道府県に関しては都道府縣市町村まではカバーできていないのが現状ではございますが、文書の中でそれぞれの都道府県に対してその傘下の市町村、団体ですとか関係機関ですとか、そのような所に周知をお願いしたいということと、積算部分ももちろん国等の基本方針で定められておりますので、そこも考慮いただきたいということで、毎年、最低賃金が変わる時期に、かつこの「国等の基本方針」が毎年変わっておりますので、そこも考慮したうえで9月、10月頃に文書を発出しているというのが現状でございます。

(要請 8 について)

◎建交労 先ほどの説明ではどうしても納得がいきませんね。請負でも委託でも人件費は同じように必要ですから。それに区別するということはおかしいと思いますよ。働いている人が、請負だと人間が働いていなくて機械とかが働いているのかな、と。誰も人はいないのかなという感じですよ。きちっといろいろわかった場合は支給しないけど、漠然としている場合は支給しているような、まったく理屈になっていないですね。

それで11月の時に賃金の二重払いと言われたんですが、助成金の場合を賃金に充てるということはまず無理ですよ。来るか来ないかわからない人ですよ。そういった対象の労働者が来た場合に助成金が支払われるわけですよ。その人が、たとえばうちの事業団に来るか来ないかというのは決まっているわけじゃないですから、決まっていない収入をあてにして賃金に充てることはないの、賃金の二重払いの心配はありませんので、どうぞ支給をしてください。

ということで、もっと納得のいく… 今日は無理でしたら次までにちゃんとした理屈の通った答弁をお願いしたいし、次を待たずに特定求職者を雇用した場合にはこういった縛りというのはなくしてほしい、それを前向きに検討してほしいというふうに思います。

(要請 1 について)

◎建交労 時間がないので端的にお話しします。20年間、訓練でキャリアカウンセラーとして関わってきまして、最初の回答で民間就労で排除されないようにおっしゃっていたんですが、現場の生の声をぜひ届けたいと思います。

とくに中卒の方とか、わずかでありますけれども性同一性障害とか生活保護とかホームレスの方が就職しようとしても、ぜひ区別と差別の違いを分別をもってわかっていたいただきたいんですが、難しいんですね。とくに人数が多いうつ病の方。キャリアカウンセラーとして、人数の多い中卒の方とかうつ病の方の就職はとても困難です。

ぜひ、そういった社会的弱者の方を就職させる時には何らかの手当を企業にしていただけないかなあということと、それからうつ病の方はどうしても自分のうつ病を隠して就職されますが、新しい会社に入りますとストレスが出て薬の量が多くなって発覚しちゃうんですね。そして、辞めろということになって辞めちゃうと、それはもう繰り返すわけ。すると何が起こるかということと家庭の崩壊。職場でうつになるということは、皆さんに言えることです。家庭の崩壊になって事件とか自殺とか、一番困るのが子どもの貧困に直結するんですよ。

ですから、うつ病の人たちは障がい者雇用にはなりませんので、できれば障がい者雇

用のポイントだけ企業さんに付けてあげるとか、障がい者の年金とか手当を本人に出せないのであれば、うつ病の方は業務の効率が悪いということで給料がどうしても比較的安くなりますから、それに対して企業に手当をすとかしないと、このままでは日本の社会は崩壊すると思います。

うつ病の方、以前は訓練を受ける方の1割くらいだったのが、今、2割くらいに増えていますね。リワーク試験がありますけれども、リワークじゃなくてうつ病の方は会社を辞めちゃうんですよ。元の会社になかなか戻らないんですね。だったら、そこで何らかの手当をしないと。うつ病の方が気楽に「私はうつ病だけでも再就職できたわ」と明るく言えるような社会にしていきたいと思います。

それから最近、訓練を受ける方の中には突然、会社を辞めてくる方がいます。中小企業だと、重要な会社のパスワードを知らずに辞められて、突然、最近はやりの退職代行サービスから電話がかかってくる、「私が退職の代行をします」と言う。とくに沖縄が多いんですけど。こういったことに対するある程度の法規制をしていただけないか、と。とくに、辞めても次の仕事を紹介しますよと言って、若い人を煽るようなPRもしている。また、資格を持たない方が電話に出てこられるみたいで、非常に困っている状態なのでぜひお願いしたいと思います。

最後に1つ、訓練工さんの話を聞いていますと、やっぱり新しいルールでもいっぱい抜け道があって、不正をやれる派遣会社が後を絶たないので、有識者会議の中に各県の推薦の代表の訓練工を参加させていただいて、持ち回りで意見聴取をやるような会にさせていただかないと、不正は防げないと思います。こういうことで検討していただきたいなということで意見を終わります。

◎建交労 時間がだいぶ延長しましたので、これで終わりたいと思うんですけど、若干、まだ意見交換ができなかった所があるので、これは後日、もう少し継続をさせていただきたいと思います。個別にお願いいたしますので、よろしくお願ひしたいと思います。ありがとうございました。