２０１９年１１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　　50名参加

厚生労働省側：　10名参加

1:05:40

◎建交労　全国事業団・高齢者部会部会長あいさつ

　私たちの事業団・高齢者部会で働いている皆さんは、日々の生活に困窮しているという実態があります。もう１つは要請書にも書いていますが、国民が健康で暮らし、働く者の賃金やら生活向上、併せてやっぱり私たちの言っている年金とか介護とか医療というような社会保障制度の充実ということも、厚労省の皆さんは日々努力されていると思います。

　私たちもそういう中でやっているんですが、今日ここで皆さんに要請している内容は、今度の２０２０年度の予算要求をされる際にいろんな新しい制度・施策を作られると思うんですが、その際に皆さんが机上で政策作り、あるいはプラン作りされるだけと違って、やっぱり私たちの高齢者の生の声をぜひその場に活かしてもらいたいという思いで要請をしているところです。中身も、社会保障の問題を入れたらものすごく広くなりますので、この部会では高齢者の雇用、そして生活困窮者の自立支援の課題、そして日々雇用の課題に絞って要請をしていますので、ぜひ実効性のある、中身のある回答を頂いて、それを私たちも地方へ持ち帰って、厚労省がこういう形で考えられているんだよということが言えるような回答をぜひお願いをしたいと思っていますので、よろしくお願いします。

【要請１】持続可能な開発目標について

ＳＤＧs１２-７「国内の政策や優先事項に従って持続可能な公共調達の慣行を促進する」こと。

とくに、民間企業等で排除されがちな無業者・障がい者・困窮者・高齢者が、継続した就労により安定した生活が営めるよう、支援対策や予算措置を講じること。

また、地域の実態に応じて各自治体が発注する公共事業の優先発注を含め、地元で働く場所の確保や市民の居場所づくりにより、市民が就労を通じて共存できる地域共生社会を実現すること。

【回答１】職業安定局障害者雇用対策課

　私の方から「とくに」の項の部分について、まとめてご回答させていただきます。

　無業者、障害者、それから生活困窮者、高齢者が継続した就労により安定した生活が営めるように、ハローワークでの就労支援を初めといたしまして、無業者につきましては地域若者サポートステーション、こちらを設置いたしまして３９歳までの若年無業者等に対する職業的自立支援に向けた就労支援を行っているところでございます。

　生活困窮者につきましては労働局、ハローワーク、それから地方公共団体の協定等に基づきます連携を基盤にして、ワンストップ型の支援を実施していると、こういう状況でございます。

　続きまして高齢者ですけれども、６５歳以降の継続雇用延長、それから６５歳までの定年延長を行う企業等に対する支援、それから全国の主要なハローワークにおきまして６５歳以上の高年齢求職者への再就職支援というものを実施しているところでございます。引き続き必要な予算措置を講じて当該…　こういった無業者、障害者、困窮者、高齢者に対する継続した就労支援を行ってまいりたいと考えてございます。

　私、本日は障害者雇用対策課としての立場でこちらへ来ておりますので、障害者雇用についてちょっと詳しめにご回答させていただきますけれども。障害者雇用対策、こちらはご承知のとおり障害者雇用促進法という法律をたてつけといたしまして、事業主の皆様に対して法定雇用率というものを課させていただきまして、障害者の雇用を義務づけるということ。それから障害者の雇用に伴う事業主の方の経済的負担を調整する観点から、納付金制度というものを設けさせていただいております。これらの法律、これにより障害者の雇用の促進を図っているところでございまして。

併せまして、障害者雇用に関する予算措置といたしまして、来年度の要求内容ですけれどもハローワークを通じたチーム支援、これはこれまでもやっているものでございますけれども、チーム支援による中小企業を初めとした障害者の雇い入れ支援の強化、それから障害者と言いましてもいろいろな障害特性の方がいらっしゃいます。疾病関する障がい者　障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応したきめ細かな就労支援、それから定着支援の強化、そういった内容といたしました予算要求を行っているところでございます。私の方からは以上でございます。

【回答１】職業安定局地域雇用対策課

　私の方からは「また」以降につきまして、地元で働く場所の確保についてという関係でお答え申し上げます。

　厚生労働省では、地域における働く場所の確保を支援するために、雇用機会の不足している地域や過疎化の進んでいる地域などの雇用や人材の維持・確保に向けたとりくみの支援、また各都道府県の良質で安定的な正社員雇用の確保に向けたとりくみへの支援などについて行っているところです。

　２０２０年度、来年度につきましても必要な予算を確保できるよう、概算要求を行っているところでございます。現下の雇用情勢なども踏まえまして、今後も雇用の確保を必要とする地域の支援にとりくんでまいりたいと思います。私からは以上です。

【要請２】高齢者就労対策について

高安法５条・３６条にもとづく援助・育成団体の具体化について、シルバー人材センターに準ずる民間団体が公共事業を随意契約で受注できるように地方自治法施行令が改正された。その制度を改めて普及・活用し、高齢者就労対策を促進するよう、各都道府県・自治体に事務連絡で情報提供すること。

また、複数の自治体でシルバー人材センターが一般競争入札に参入し、労働市場の価格破壊や民業圧迫する事案が全国各地で相次いでおり、生きがい対策と一般就労に対する公平なすみ分けを徹底すること。更に、生きがい就労の規制緩和(週４０時間就労等)について、民業圧迫することのないよう指導・監督を徹底すること。

【回答２】職業安定局高齢者雇用対策課

　「また」の前の前段部分の所なんですけれど、地方自治法施行令第１６７条の２第１項第３号で定めるシルバー人材センターに準ずるものについては、地方公共団体の長が認定するものであり、自治事務の関係もございますので当課が認定具体化に対して協力を求めることは適当であるとは言えないと考えております。

　次に「また」以降の所になるんですけれど、高齢法第４０条においては都道府県知事が同法の第１項の指定した「業種及び職種が同項に規定する基準に適合しなくなったときは、遅滞なく、その指定を取り消すものとする」と規定されています。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、指定を知事が取り消す仕組みとなっております。

また民業圧迫について、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、シルバー人材センターは会員の賃金、配分金を原則として発注者の事業所で同種の業務を行う労働者の賃金と同水準に設定する必要があること。また、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ます。

このため、厚生労働省としましても当該ガイドラインの徹底を図ってまいりますとともに、今般、平成２２年１２月８日事務連絡「シルバー人材センターにおける民業圧迫事案への対応について」をいま一度、都道府県労働局に再周知したところであります。引き続き、必要な是正措置を行ってまいりたいと考えています。以上です。

【要請３】生活困窮者自立支援について \_

全国のひきこもり１１５万人、就職氷河期問題を含め、既に困窮した市民と将来生活に困窮するであろう市民の増加は避けられない。そのセイフティネットを支える財源危機を各自治体は想定し、オリジナルの対策と柔軟なオーダーメイドの支援を展開するなど、自立につなげる認定事業所の普及から寄り添った無料職業紹介を経由し、継続した就労、雇用に結ぶ効果が表れている。

その就労創出により地域経済・自治体財源の確保などあらゆる社会的課題を解消するものであり、早期に普及しなければならないと社会全体の意識が高まっている。しかし、この福祉的就労が安い労働力として利用され、貧困ビジネスを助長するなど自立の妨げにならないよう啓発し、雇用促進の徹底指導から、労働者不足の解消、新たな労働者の育成へと促すこと。

また、昨年の法改正により、若者から高齢者まで様々な市民が利用できる仕組みとなった。その相談支援から就労支援、自立へと早期に結ぶ機能について、自治体は認定事業所へ公共事業を優先的に発注するなど独自に開拓しており、その地域資源を活かした取り組みを全国に啓発すること。

【回答３】社会援護局地域福祉課

　「この福祉的就労」の部分から最後までの回答とさせていただきます。まず生活困窮者自立支援制度につきましては、ひきこもりや８０５０問題など、その原因を問わず現に経済的に困窮し一定限度の生活を維持することができなくなるおそれのある方というところを対象にしております。

その中でも就労準備支援事業につきましては、就労に向けた準備が必要な方を対象といたしまして、日常生活自立、社会生活自立、就労自立の３つの自立段階を想定した多様なメニューにより支援を行いまして、就労への意欲を引き出すというところ、それがまた、一般就労に向けたステップアップというところで目指しております。

そうしたとりくみが労働力不足の解消や新たな労働者の育成といった面にも寄与しているのではないかと考えております。一例といたしまして、就労点検を行った事業所へそのまま雇用されるケースというものございます。

　関連しまして、平成３０年度における就労準備支援事業の実施割合ですが、９０５自治体中４３５自治体ということで、４８％に留まっているところですけれども、令和３年度までの３年間を集中実施期間といたしまして、完全実施を目指しております。引き続き、本事業の実施が全国で促進されるよう働きかけてまいりたいと考えております。

続きまして認定就労訓練事業についてですけれども、昨年６月に改正・公布されました生活困窮者自立支援法の改正法では、国及び地方公共団体に対しまして、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というものが創設されております。また認定事業所の申請手続きにつきましても、市等が申請窓口となることができるというところであったり、法人単位の申請を認めるというところの簡素化というものを図ってきております。

これを契機といたしまして、国としても全国の認定就労事業の実施状況に対する実態調査を行いまして、今後の受注機会の増大に向けた啓発やとりくみについて検討しているところでございます。

また、最新の全国の認定就労訓練事業所の件数なんですけれども、平成３１年３月末現在のデータですが１０９自治体、１６７９事業所、利用定員については４２０８名ということでありまして、その前の調査の３０年９月末のデータと比較いたしますと４自治体、１７０事業所の方が増加しております。こういった調査結果から見ましても、認定事業所の件数は着実に増加しているというところがわかります。

また今後、自治体に対しましても、とりくみ事例と併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というところを促しまして、他の先進的なとりくみ事例の収集を図るであったりとか、優先発注の効果的な活用方策を研究・推進してまいりたいと考えております。

また、事業所が認定就労訓練事業によりとりくみやすくなるよう、制度面からの環境整備に努めてまいるとともに、自治体への働きかけなどにより、さらにより一層の普及を努めてまいりたいと考えております。以上です。

【要請４】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４（１）】

　雇用保険の特例一時金につきましては、雇用保険法の平成１９年の改正の際に、雇用保険における他の求職者給付との均衡を踏まえて、給付水準というものを５０日から３０日に改正いたしまして、その激変緩和措置として現在４０日というふうにさせていただいているところでございます。この考え方につきましては、現行においても維持されているところでありますので、このまま進めていくような形になっております。

　また選択制の実施につきましては、雇用保険というものが保険原理のもとで運営されている制度であること、またそれを踏まえて多様な働き方の中でさまざまな人に適用していくという観点から、一般の被保険者、高齢者、日雇いというふうな形でさまざまな適用のあり方というものがございますので、そういった観点から、さまざまな被保険者の選択制というものは困難であるかと考えているところでございます。以上です。

【回答４（２）（３）】地域課

　まず最初に、通年雇用促進事業につきましては事業実施状況　地元自治体等、地域の関係者からの要望等を踏まえまして、これまでも適宜見直ししてきたところでございますので、引き続き効果的な実施に向けた見直しを図ってまいりたいと考えております。

　また季節労働者冬期援護制度でございますけれども、こちらにつきましては過去の実績を踏まえて通年雇用化への移行実績が低調であったということから、平成１８年度で廃止されたところでございます。今後とも季節労働者の通年雇用化に向けた対策について、必要な見直しを図ってまいる所存でございます。以上でございます。

【要請５】日々雇用労働者の就労権について \_

（１）日々雇用労働者を雇い入れる業者が、印紙の企業負担を敬遠し、日雇健康保険印紙の貼付をしない、いわゆる「片印紙」問題解決に向けて現在行っている具体的な対策、またその進捗状況を報告してください。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、応じない業者に対して処罰も含めた指導をされること。

（２）社会保険印紙について２カ月で２６枚、６カ月で７８枚以上の印紙貼付が必要です。１枚でも不足すれば受給資格を喪失することにより、保険適用を受けられない期間が発生することになります。よって被保険者資格を喪失しないような、制度もしくは措置を確立されること。

【回答５】年金局事業管理課

　片印紙の問題の所についての具体的な対策というところにつきましては、日本年金機構の方で定期的に全事業所に対して事業所調査の方を行っており、印紙貼付の枚数であったり、そういったところも含めてすべて被保険者の資格に関わる調査を行っておりますので、そこで適正に貼付されているかどうかという所を確認しております。今後も引き続き、定期的に事業所調査、全事業所の方に調査を行うことによって、適正な貼付の状況というのを確認を行ってまいりたいと考えております。

　（２）につきまして、被保険者の資格喪失をしないような制度、措置という所につきましては、現時点ではまだ検討段階には入っていないんですけれども、ご要望としては承りまして、こちらにつきましては制度的な所につきましては年金課とも相談しつつ、何ができるかという所も含めて検討していきたいと思います。

【回答５（２）】保険局保険課

　ただいまご回答差し上げました５の（２）の所について、健康保険の制度に関わる所でもございますので、保険局保険課からもお答え申し上げます。

　健康保険においては、一般的に被保険者資格という形で被保険者の資格を構成しているところではございますけれども、特例日雇い被保険者の方については日々雇い入れられるという、そういう就労形態の特殊性から被保険者資格という形で構成しがたいため、一定の要件を満たした場合に保険給付を受けることができるとする、受給資格という形で構成させていただいているところでございます。

　この受給資格については月単位に確認されておりまして、前月以前の保険料納付日数、何日間保険料を納付したかということによって支給要件を満たしているか、満たしてないかというところを判断をしております。その具体的な要件としましては、ご指摘いただいているとおり前月以前の保険料納付が２６日以上、または以前６か月の保険料納付日数が７８日以上ということが要件として必要になっております。

　この根底にある考え方といたしましては、被保険者による保険料負担をもって保険給付費を賄うという医療保険の基本的な考え方を踏まえて、一定の線引きを行った上で保険料負担を行った者に対して保険給付を行うことと、そういう原則に基づいてやっているところでございますので、この点についてはご理解いただきたいというふうに考えております。

　ただ一方で、必要な医療が受けられなくなるということは問題ですので、そういうことが起きないようにたとえば受給資格を満たさない月においても、日雇特例被保険者として医療給付を受けた疾病、または負傷については、その開始後１年間の間は療養の給付を引き続き受けることができるというふうに制度上なっておりまして、そういう所でも一定の配慮をさせていただいているところでございます。

【要請６】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、都道府県や市区町村に対して文書により周知徹底を行うこと。

【回答６】労働基準局賃金課

　現在、厚生労働省としては地方自治体に対しまして、最低賃金の改定に合わせた最低賃金違反が発生しないよう、最低賃金の改定時期に「中小企業に関する国等の基本方針」を踏まえて、発注時に法令遵守について特段の配慮を…　文書を通達しているところでございます。

　厚生労働省は、自治体が発注する公共工事や業務委託事業の契約内容の変更や、当該事業に従事する労働者への賃金の支払いについて、地方自治体や事業者に対して指導する権限は持ち合せていないところでございます。

引き続き、地方自治体や都道府県に対しまして、発注時の法令遵守について特段のお願いを配慮するとともに、その発注時の依頼をお願いしたいと考えております。以上です。

【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　細かいご説明はあったんですけれども、「持続可能な開発目標について」という所については、ご回答という形はどうなんですか。担当者がいませんか。

◆厚労省　ちょっと確認させていただいて…　回答…　　　　ちょっと今、この場にはいないので

◎建交労　ぜひまた、厚生労働省として持続可能な開発目標、ＳＤＧsについてどういう考え方であるのかということは、また建交労本部の方に文書なりお願いしたいと思います。

（要請３について）

◎建交労　いつもお世話になってありがとうございます。最近、半年に１回、認定事業所に対する公共事業の優先発注の呼びかけを自治体にアナウンスしていただいて、どうもありがとうございます。そのとりくみから、いろんな自治体からわれわれ事業団にも仕事の依頼・提供という相談が舞い込んできておりますし、そのため市民から喜ばれたり、自治体から喜ばれるような事態にもなっております。

　先日、当事業所の市議会、それと隣接する市議会の中でも普及の提案、それと来年度の予算要求について各党から要請があったということも聞いておりますので、それはやっぱり厚労省からの発信力について各自治体、ないしは市議会の方も発信が進んでおります。

　ただ、資料を伺うと認定事業所に対して受け入れ体制があるものの、各自治体からの相談が寄せられていないというケースが圧倒的に多くてですね。そこに制度の縦割り、それと横に結ぶつながりというのが、ちょっと柔軟に行われてないんじゃないかなと思っております。

　われわれ事業団の中でも実際調べると、今、約４００の受け入れ体制が公共事業と　のマッチングであるというようなデータもあるようですけれども、それの２割が事業団の中でとして挙げられようとしていますので、またそのデータも活用していただきたいと思います。

　それと高齢者、また障がい者以前のボーダーの方々の支援というのも最近、増えてきておりますし、困窮者だけでなく高齢者、障がい者、そして困窮者、すべての市民の受け入れ体制というのが広がっております。そういった中で今、公共事業の額が安くて誰も手を挙げない。また、人材不足であって事業所が入札に手を挙げないという事態が頻発しておるようでして、こういった事態の中から人手が必要な公共事業について、地元の人たち必要な人に仕事が提供できるという、社会参加するなどですね、労働の場の提供というのが昨今広がっておりまして。本当にそういったところで、行政も発注したいけど取ってくれない事業所がいるところでは、困窮者の人たち、ないしはボーダーの人たちが働く機会が増えてきておりますので、非常に市民から喜ばれる事態になっております。

　本当に、労働の場の提供というのがこの昨今広がっております。１つは最近、地域共生型社会というような呼びかけもありますけれども、困窮者の中で先ほど見たように高齢者、障がい者、それと手帳とか制度に当てはまらない人もその中で活用できたりとか、困窮者も働く機会ということになってきていますので、非常に地域共生型の社会にもとりくむきっかけにもなっておりますので、ぜひともまた今後ともこの事業を含めて呼びかけをぜひしていただきたいなと思いますので、よろしくお願いします。

◆厚労省　ご意見の方、ありがとうございます。おっしゃっていただいたとおり、地域共生社会の実現に向けた効果的な体制づくりの中でも、困窮制度であったりとか認定就労訓練事業というところにつきましても、利用者様、対象者様の就労に向けたステップアップという部分に関しましては、有用なデータも出ておりますので今後とも環境整備等を進めてまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

◎建交労　生活困窮者の問題に関しては、全国の高齢者事業団等々も認定就労訓練事業の認定を受けて、とりくみを積極的にしているということもありますので、ぜひ一緒にこの事業は推進していきたいと思いますので、今後ともよろしくお願いします。

（要請５について）

◎建交労　関西支部です。（１）の片印紙の問題ですけれども、定期的に事業所調査をしているということですけれども、定期的というのはどういった期間やられているのか。そこで調査で片印紙だけの帳簿をしている所というのは、どれくらいの企業があるのか。そういった数字を具体的に示していただきたいんですけれども。

◆厚労省　調査の周期というところなんですけれども、できれば毎年できるというところが理想ではあるんですけれども、やはり事業所数に対して年金事務所の数というところも、やっている所も限られていますので、４年に１回というところでさせていただいているところではありますけれども。

　そのうちの日雇い労働…　特例日雇いの労働者の方がいらっしゃる事業所様がどれくらいあるかということについては、申し訳ないんですけれども件数自体は把握はしていません。なので、ただ日雇い労働者というところの…　その調査をするにあたって日雇い労働者の方が雇われているということを確認した上で、事業所調査というのを行っておりますので…　何年に１回かというところ、その事業所さんをやった時には、必ず日雇い労働者の片印紙状態についても確認するようにはしております。

◎建交労　私は大阪から来ているんですけれども、片印紙しか貼らない企業というのは僕らも把握している部分がありますので、大阪へ帰って労働局の方に僕らが企業名を挙げて告発したら、調査に乗り出していただけるんですか。

◆厚労省　個別で情報を頂けるということでございましたら、もちろん年金局としても事業所調査ということを絶対する必要があると思いますので、ご提出をいただければ早急に対応させていただきます。

◎建交労　労働保険は

◆厚労省　労働の方…　すみません、失礼しました、今、私、年金の方なので年金事務所の調査の範囲においてということになるので、健康保険の印紙の方

◎建交労　今、言っているのは雇用保険…　あ、年金の方…

◆厚労省　労働は貼っていて、健康保険の方は貼ってないということです。なので、その健康保険は貼ってないということに関しての調査の権限は日本年金機構にありますので、それを管轄している年金局の方が指導していく立場ということになります。

◎建交労　大阪で言えば、どこに情報提供したらいいのかということを正確に教えてもらった方いい…

◆厚労省　管轄の年金事務所の方が当然ありますので。もちろん、「管轄の年金事務所一覧というのが日本年金機構のホームページの方にございますので。もちろん、年金事務所に直接ということで請け合っていただけないようであれば、私の方にご連絡をいただいて、こちらの方から指導をするということももちろん可能でございますので。

◎建交労　わかりました。それと（２）ですけれども、社会保険印紙について２か月で２６枚、半年６か月で７８枚以上の印紙貼付がされなければ保険の権利が喪失してしまうという所なんですけれども、権利が喪失してからまた権利を取り戻すために最低１か月印紙を貼って、２か月で２６枚にしないとだめなんですけれども、そこで２か月で２６枚足らなかったら権利がまた受けられないわけで、その期間、国民健康保険にも入らないといけない、と。そうなったら社会保険と国民健康保険、２つ掛けなければならない。１つは社会保険の権利を取り戻すために掛ける。その間、保険が使えないから国民健康保険に入らなければいけないということで、保険を２つ掛けなければならないということになってしまうわけで、その辺、なんとかならないものかというところでお願いします。

　あと、２か月２６枚に足らなかった場合、保険金の掛け捨てということになってしまうので、そこも印紙が１枚足らないんだったら、なんらかの形でそこを…　言い方はおかしいけれども、なんとか購入できたり、１枚なんとか補填して継続できるような手段を講じていただきたいということで、ご検討をお願いします。

◆厚労省　ご意見いただきありがとうございます。先ほども申し上げたように、やはり保険料を負担していただいている方に給付を行うという制度趣旨において、どこかで線を引かなければいけないというところで、２６日という線を引かせていただいておりまして、それを満たさない場合はご指摘のとおり国民健康保険の方に入っていただくということに、制度上はなるんですけれども。

ただ、その一方で指摘されたとおり国民健康保険と、そして日雇い特例被保険者として、その被保険者… ある意味、資格というものの棲み分けというか切り替えのタイミングというものが、場合によってはすごく煩雑になったり、それが被る期間がある、そういう事情はわれわれも把握しておりまして。

そこについて、どういうふうに対応していくかということ… 現時点では具体的な検討というものを、恐縮ですが、していないんですけれども、本日ご意見いただきましたので、その点、持ち帰ってまた検討させていただければと思います。

◎建交労　すみませんけど、１回持ち帰っていただいて、次回３月のこの場でご回答をいただきたいと思いますので、お願いします。

◎建交労　（２）ですけれども、この間、全国で３件ほどの契約の中で、今回１０月１日から消費税増税で上がりましたが、やはり２％分を再契約するわけでなく、労働時間を削って契約して、行政の煩雑さをそのままスルーするという部局とかですね。その辺が、高齢者が働く部分で圧迫させるというところが現実的に起きているようですので、やっぱりそういったところがもう一度見直しだったり… これは高齢者に限らずですけれども、実際、それが働いている人たちにそういったことが及ぶと、やはり問題視されると思うんですけれども。それが高齢者なら大丈夫なのかというところであったりとか。やっぱり市町村によると、シルバー人材センターが安いからと、それが目安になって財政難を補うというような状態にさせられてしまっている所も多々あるかなというところですし。

　実際、最賃だけがベースとなって地元の働く機会というのが広がってきていますので、最賃が上がっただけでなく、それに対する費用の部分であるとか、最低、税金を納める部分は別途で補う部分とかというのが本当に変わっていかないと、働く者が損してしまうという結果が起きておりますので、ぜひともその辺りの各種指導というのをお願いしたいなと思います。

◎建交労　要請５の日雇いの関係は、ぜひお願いをして確認をしておきます。

　要請６の最低賃金改定のことは今、少しお話ししたんですけれども、前回もとくに指導する権限はないけれども周知徹底・広報していくということで、厚生労働省として各都道府県知事に対して協力依頼という文書を去年頂きましたけれども。去年が９月２７日ですが、今年もやはり出されましたか。

◆厚労省　今年も９月２０日に発出させていただいております。４０の都道府県に。

◎建交労　そうですか。内容は同じような協力依頼ですか。

◆厚労省　そうですね。適正に予定価格を作成するよう、あとは最低賃金違反を発生させることがないよう、かつ契約金額の見直しが行われるよう、という形で知事に出しております。

◎建交労　その文書、また頂けますか。去年も頂きましたけど。

◆厚労省　あ、本当ですか。ちょっと、持ち帰って相談します。

◎建交労　はい。それで、それを受けてなのか…　本省として各都道府県の労働局に対して、局長名で各地方公共団体の長に対して同じような依頼文書を出せというような指示をしておられるのか。われわれ、労働局に対しても要請行動をしていますけれども、「やっております」という所が多々あります。で、文書ももらっている。

　労働局の文書は、厚生労働省が都道府県知事に出す文書よりももっと細かく書いています。「貴職が発注者として契約された業務委託について」、これは平成３０年の１０月に出されたものですけど、「人件費等を平成２９年度の改定額で算出されている場合、年度途中に改定額が発効することにより、当該業務委託先が最低賃金法違反となることのないよう、発注者としての特段のご配慮をお願いします」というふうに、趣旨は一緒なんだけど細かく書いて各地方公共団体の長へということにしておりまして、「なお、疑問な点等がございましたら当局労働基準部賃金室、または各労働基準監督署までご相談ください」というふうに最後に入れておられるんですけれども。これは各労働局の判断でやっているんですか、それとも本省から、こういったものを出せというふうな…

◆厚労省　一応、本省からも都道府県の方には出しておりますし、労働局からもさらに後押しという形で、さらにちゃんと守ってくださいね、という形で発出するようにはしているところです。

◎建交労　全国の４７都道府県の労働局が出している？

◆厚労省　はい。

◎建交労　ですね。はい、そんな感じで受け取ったんですけれども。で、そういう状況であるにもかかわらず、先ほどもちょっと言いましたけれども、年度途中で最賃が変わっても契約額をそのままに据え置いて、積算単価が最賃で積算している場合に上がるから、総額を変えないから、労働時間を削るという対応をしている自治体があって。それが毎年要請するにもかかわらず、今年度で３年度連続して行われたということがあって。市段階なんですけれども、その市に対してもわれわれは、最賃法の趣旨に反する、ちゃんと契約額を改定してくれというふうなお願いをするんだけども、財政難とかということで、なかなからちが明かない。

そういう中で、この労働局長が出している文書の最後、監督署に相談してくださいというのは地方公共団体の長に出しているんだけれども、受けている側の方が労働基準監督署に対してこういう実態があるので、なんとかもう少し説明をするなり改善策を考えるようにしてくれんかと言ったら、それは市と受注している団体との問題だから監督署は関与しませんというふうな返答だったというんですが、これはいかがなものかと思うんですけれども。じゃあもう一度説明をしてみましょう、とかですね。市の問題だから知りませんというんだったら、この文書はいったい何だという話になるんですが、そこら辺はどうお考えでしょうか。

◆厚労省　さまざまな団体様から、よくそういうようなお声頂きまして、実際、労働基準監督署が動けるというのは最低賃金違反や、そういう違反が起こりそうな場合に個別具体的に判断して… 早急に判断しまして、そこから対応しますので。どうしても監督署の権限としてそこに入っていけないという部分はまだまだあると思うので、しっかりそういったご意見は前々から受け取っていますので、ちょっとこれからも引き続き検討してまいりたいなとは考えております。

◎建交労　労働条件の一方的な引き下げということで指導はできないんですか。

◆厚労省　厚生労働省からですか。

◎建交労　労働基準監督署が。だって、働く時間数が減ったら…　本来は何時間働いていたのに最賃に合わせて時間数減らされたというのは

◆厚労省　それは現在、権限を持ち合せていないのでできないという次第でございます。

◎建交労　何もできないと

◎建交労　依頼文書ではあるけども、権限はないけども、ちゃんと最賃が改定された時にはその趣旨に則って対応してくださいよということを、権限はないけどお願いをしている、と。お願い、言うことを聞かない場合、これはおかしいですね、と。改善を図る努力をすべきじゃないんでしょうか。たとえば、労働基準監督署が市の問題ですから知りませんというんだったら、はなからこんな文書出さんでいい。出していて、この文書の依頼に背くようなことをずっと連続してやるという場合には、なんらかのご説明に行くとか、そういうことは必要じゃないですか。どうでしょうか。なんらかの改善がなされない場合に、権限はなくても守ってくださいということをお願いに行くぐらいのことはしてもいいと思うんですけど、いかがですか。

◆厚労省　現段階で、それをするといった約束はできないんですが、そういったご意見もございまして、直接の担当者にそういうご意見があったということを踏まえて、今日あらためてこういうご意見があったということを踏まえて、ちょっと報告しようと思いますので。今の段階で、するといったことは、そこはすみません、申し訳ございませんができないということ…　できないですが。

◎建交労　ぜひご検討をお願いしたいと思います。

（要請２について）

◎建交労　高齢者就労対策について、ご回答が前回と同じような形でありましたけども、われわれは認定具体化を求めるというようなことを、厚生労働省から自治体に指導・指示というようなことをしてくださいと言っているわけじゃなくて、こういうふうな形で地方自治法施行令が改正されて高齢者就労対策を促進するというような、こういった政令改正もなされたということを事務連絡で。これこそ情報提供。というようなことが、この援助・育成ということになるのではないか、と。

　高安法５条の解説の中にもありますように、それは努力義務ではあると思いますけれども、責務というのは責任と義務のことで実行しなければ不作為となり、法違反となる。その他の関係者というのは、高齢者の団体では労働組合等々も含まれる、と。それから援助等とは資料および情報の提供なんかも援助に入るわけですよね。情報提供です。こういったことが援助・育成になりますよというふうな解説もちゃんとなされていて、高齢者団体の方からもこういった情報提供をしてほしいと、それが援助・育成の１つの具体化になるということなので、そんなに頑なに拒否する内容ではないと思うんですけれども、いかがでしょうか。

◆厚労省　まず、このお話についてなんですけど、地方自治体施行令を改正した主はあくまで総務省さんであります。総務省さんが、どういうスキームでどういう形で地方自治体の方に周知したかというのを、まず承知していないところです。ですので、たとえばすべての自治体において、その周知がなされているかどうかの確認も、ちょっとこちらではできないところであります。

　高齢者雇用に関わることですので、こちらの方から情報提供をという話があったわけですが、一方で他の省庁さんでも高齢者雇用に関わるものというのはたくさん施策がなされているわけで、それに対して高齢者雇用対策課が、この省庁ではこういったことをやっていますというのを１つ１つ情報提供するというのは、なかなか難しいところでありまして、現在考えていないというところであります。

◎建交労　今のお答えに関しまして、シルバー人材センターに準ずる規定を作ればそういった高齢者団体も随契できるという件で、事務連絡の通達を出してくださいということをお願いしているわけですよね。それを今、だめだということを言っているわけですけれども。

　同じくこのような問題で平成２７年、２０１５年に厚生労働省の社会援護局地域福祉課生活困窮者自立支援室の方で、同じくその時に政令改正になって、随契にできるようになったんですね。それについては、この認定基準を作成していただくようお願いしますという事務連絡を出しているんですよ。その担当課の方がね。そういうことを同じ厚生労働省の中ではやっているのに、なぜこの高齢者の就労推進課の方がそれをできないのか、そこが非常に疑問なんです。

　この準ずる団体の基準を作るということに、厚生労働省の高齢者の就労推進課の方は本当にそれを推進しようとする意志があるのかどうなのか。何か他人事のように私は感じるんですが、援助・育成をするという担当課であれば、当然それはやれるし、すでに他の局の部署ではやっているんですから、できないということがおかしいんじゃないかと思いますが、ちょっとその件についてお願いします。

◆厚労省　３６条の話がありましたが、３６条の話をもっと詳しくご説明させていただくと、「臨時的かつ短期的な就業又は次条第一項の軽易な業務に係る就業を希望するこれらの者について、就業に関する相談を実施し、その希望に応じた就業の機会を提供する団体を育成し」というふうに書いております。こういった方がいらっしゃれば、当然とそういう団体であるというふうにわれわれも考えているところではあるんですが、ただ一方で自治体の方のたとえばそういう認定基準を見てみますと、その前段にあるような福祉の増進に努めるような所であれば大丈夫といった形で、ある意味、３６条すべてをまるまる読み取った形ではなくても地方自治体の長が認めればＯＫという形にしているということで、若干その齟齬があるところであります。

　たしかに先ほどおっしゃったとおり、そういった団体の育成というのは当然、務めなければならないというのは承知しているところではあるんですが、今回においてはそういった事務連絡の発出等はしないというふうに考えております。

◎建交労　答えていない。同じ厚労省の中で文書を発出している部署があるのに、どうして高齢者対策課は出せないんですか、という質問に答えていない。

◆厚労省　まず、援護局がどのような形でどういうルート、また背景でそのような発出をしたかというのを、ちょっとこちらの方で調べさせていただいて、並びが必要なケースでありましたら対処させていただこうというふうに思います。まずは検討させてください。

◎建交労　いつまで検討するんですか。

◆厚労省　現段階でいつまでというのは、ちょっと申し上げられません。申し訳ございません。

◎建交労　調べればすぐわかりますよね。来年、私たちもう１回やりますから、それまでにやってください。

◎建交労　ぜひ。来年の３月にまた来ますので、ご検討をぜひお願いしたいと思います。

◎建交労　１分でということなので、手っ取り早く申し上げますけども、先ほどの回答だと厚労省は指導する立場にないから、あくまでも窓口は総務省だし、実施する自治体は地方公共団体でしょう。そんなの私たち、わかってますよ、言われなくても。ですから、私たちがお願いしているのは先ほど事務局長が言ったことそのものですよ。なぜ高齢者の就労を促進しようとしている厚生労働省の高齢者就労対策課が、できない、できないと頑張っちゃうのか、よくわかりません。私たちは、別に私たちをどうのと言うんじゃなくて、こういうふうに法律が変わりましたよと言ってくれるだけでも違うんですよ。以上です。

◎建交労　それではぜひご検討を…

◎建交労　３０秒で。生活困窮者自立支援の関係で結構、建交労の事業団、貢献を始めていると思うんですね。意欲もあります。これをやるために、なぜできるかと言ったら受け皿である事業団があるからできるんです。今、そこがとっても大変なことになっていて、ここに余力がなかったらもっと地域で困っている人たちの手を差し延べにならないですよ。なので、ここの事業団そのものがきちっと高齢者雇用を促進している団体として、厚労省ちょっと力を貸してくれ、と。これができれば、ある意味では経営的にも成り立てば、もっと幅広くできるわけです。自分のことだけ考えているわけじゃないってことも含めて、同じ厚労省ですから、係が違っても。そこの辺をちょっとお互いに相談してもらって、本当に今、自立支援をする人たちを救おうと思ったら、ぜひ建交労の事業団を頼りにしてください。そのためにどうしたらいいのかということを知恵貸してほしいと、こういう趣旨ですので、ぜひ３月に期待したいと思います。よろしくお願いします。

◎建交労　それではよろしくお願いします。ありがとうございました。

2:00

※２０１９年１１月７日　厚生労働省　雇用問題での交渉議事録