

## 第2回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会 議事録

1 日 時 平成13年3月30日（金） 13:30～15:00

2 場 所 虎ノ門パストラル5階「桔梗」

3 出席者

〔委員〕公益者代表 保原会長、石岡委員、松本委員

労働者代表 田中委員、高松委員、真島委員、中桐委員、佐藤委員

使用者代表 宇田川委員、久保委員、桜井委員、高梨委員、早川委員、  
廣田委員

〔事務局〕佐田労災補償部長、森山労災管理課長、國常補償課長、石井賃金時間課長、  
本川労災保険財政数理室長、石井職業病認定対策室長、田中労災保険審理室  
長、宮川企画官、秋山賃金時間課長補佐

4 議 題

- (1) 「労働者災害補償保険法施行規則及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」について（諮問）
- (2) 平成13年度労働保険特別会計労災勘定予算概要

5 議 事

○会 長

ただいまから、第2回労災保険部会を開催いたします。

なお、岩村正彦委員、岸玲子委員、金城清子委員、鈴木健一委員は、本日ご欠席されています。

まず初めに、事務局からご挨拶がありますのでお願いします。

○事務局

本日は、年度末の大変お忙しいところをご参集いただきまして、ありがとうございます。ご案内のように、労災保険法におきまして、第29条で労働福祉事業を行っていただいているわけですが、その中に労働時間の短縮についての援助措置があります。時短促進法につきましても、3月31日で期限切れになるところでしたが、今国会に日切法案ということで法案を提出させていただきまして、本日成立をみています。期間は5年間ということにしていますが、その間にさらに中小企業を中心とした対策が必要ではないかということで、時短促進法の延長に関連いたしまして、労災保険法施行規則と時短促進法施行規則の一部を改正する省令案の諮問等を本日行わせていただきたいと思います。よろしくお願いたします。

○会 長

それでは議事に入ります。最初の議題は、「労働者災害補償保険法施行規則及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱」のうち、労働者災害補償保険法施行規則関係についての諮問案件です。まず事務局からご説明をお願いします。

○事務局

労働者災害補償保険法施行規則及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱を読み上げさせていただきます。

○事務局

資料1の2頁目から読み上げさせていただきます。

労働者災害補償保険法施行規則及び労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法施行規則の一部を改正する省令案要綱

第一 労働者災害補償保険法施行規則関係

- 1 労働者災害補償保険法第29条の労働福祉事業として、労働時間制度改善助成金、中小企業長期休暇制度モデル企業助成金及び長期休暇制度基盤整備助成金を新たに支給するものとし、特例事業場労働時間短縮奨励金及び事業主団体等特例事業場労働時間短縮促進助成金は廃止するものとする。
- 2 労働時間制度改善助成金は、次のいずれにも該当する中小企業事業主に対して、その実施する措置の内容に応じて、支給するものとする。
  - (1) 労働時間を短縮するため、労働時間制度を改善する中小企業事業主であること。
  - (2) 労働時間制度を改善するため、労務管理、経営管理又は技術の一又は二以上について高度の専門的知識を有すると認められる者から助言又は技術的援助を受けた中小企業事業主であること。
- 3 中小企業長期休暇制度モデル企業助成金は、次のいずれにも該当する中小企業事業主に対して、その実施する措置の内容に応じて、支給するものとする。
  - (1) その雇用する労働者に対し長期休暇（有給休暇に労働基準法第89条第1号の休日を加えて、勤務を要しない日が14日以上連続するものをいう。）を与える制度（以下「長期休暇制度」という。）の導入に関する計画を作成し、当該計画が適当であると認められる中小企業事業主であること。
  - (2) (1)の計画に基づく措置として、次に掲げる措置のいずれかを実施した中小企業事業主であること。
    - イ 業務の省力化に資する設備の設置又は整備
    - ロ 新たに労働者の雇入れを行う措置又は労働者派遣の役務の提供を受ける措置
    - ハ 長期休暇制度の導入について高度の専門的知識を有すると認められる者か

ら助言又は技術的援助を受けること

ニ イからハまでの措置に準ずる措置であつて、長期休暇制度を導入するために必要と認められるもの

(3) 長期休暇の取得状況及び(2)の措置の実施の状況を明らかにする書類を労働時間短縮支援センターに提出した中小企業事業主であること。

4 長期休暇制度基盤整備助成金は、次のいずれにも該当する中小企業事業主の団体又はその連合団体（以下「事業主団体等」という。）に対して、その実施する措置の内容に応じて、支給するものとする。

(1) 構成事業主が長期休暇制度を導入するための基盤の整備を促進するため、当該構成事業主に対する相談、指導その他の援助を行った事業主団体等であること。

(2) (1)の措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主団体等であること。

## 第二 労働時間の短縮の促進に関する臨時措置法施行規則関係

1 労働時間短縮支援センターの支給する給付金として、労働時間制度改善助成金、中小企業長期休暇制度モデル企業助成金及び長期休暇制度基盤整備助成金を新たに加え、特例事業場労働時間短縮奨励金及び事業主団体等特例事業場労働時間短縮促進助成金は廃止するものとする。

2 労働時間制度改善助成金、中小企業長期休暇制度モデル企業助成金及び長期休暇制度基盤整備助成金の支給要件は、労働者災害補償保険法施行規則の定めるところによるものとする。

3 労働時間制度改善助成金の支給額は、労務管理、経営管理又は技術のそれぞれについて、措置の実施に要した経費の額（その額が10万円を超えるときは、10万円）の合計額とするものとする。

4 中小企業長期休暇制度モデル企業助成金の支給額は、次の(1)から(3)までの当該中小企業事業主が常時雇用する労働者数の区分に応じ、それぞれに定める額とするものとする。ただし、当該中小企業事業主が常時雇用する労働者のうち長期休暇を取得しなかった者の割合が10分の1以上5分の1未満の場合には当該額の10分の1を、5分の1以上10分の3未満の場合には当該額の5分の1を、10分の3以上2分の1未満の場合には当該額の10分の3をそれぞれ減額し、2分の1以上の場合には支給しないものとする。

(1) 101人以上

次に掲げる額の合計額（その額が500万円を超えるときは、500万円）

イ 業務の省力化に資する設備の設置又は整備に要した経費の4分の1の額（その額が400万円を超えるときは、400万円）

ロ 新たに労働者の雇入れを行う措置又は労働者派遣の役務の提供を受ける措置に要した経費の4分の1の額（その額が250万円を超えるときは、250万円）

ハ 長期休暇制度の導入について高度の専門的知識を有すると認められる者から助言又は技術的援助を受ける措置に要した経費の額（その額が10万円を超えるときは、10万円）

ニ イからハまでの措置に準ずる措置であつて、長期休暇制度を導入するために必要と認められるものに要した経費の額（その額が120万円を超えるときは、120万円）

(2) 31人以上100人以下

(1)イ中「4分の1」とあるのは「2分の1」と「400万円」とあるのは「250万円」と、(1)ロ中「4分の1」とあるのは「2分の1」と、「250万円」とあるのは「150万円」と、(1)ニ中「120万円」とあるのは「90万円」として、(1)に定めるところにより計算して得た額（その額が350万円を超えるときは、350万円）

(3) 30人以下

(1)イ中「4分の1」とあるのは「4分の3」と、「400万円」とあるのは「100万円」と、(1)ロ中「4分の1」とあるのは「4分の3」と、「250万円」とあるのは「80万円」と、(1)ニ中「120万円」とあるのは「50万円」として、(1)に定めるところにより計算して得た額（その額が150万円を超えるときは、150万円）

5 長期休暇制度基盤整備助成金の支給額は、構成事業主が長期休暇制度を導入するための基盤の整備を促進するため、事業主団体等が当該構成事業主に対する相談、指導その他の援助に要した経費の額（その額が500万円を超えるときは、500万円）とするものとする。

### 第三 施行期日等

- 1 この省令は、公布の日から施行するものとする。
- 2 その他所要の整備を行うものとする。

以上です。

○会 長

ありがとうございました。それでは、事務局から説明をお願いします。

○事務局

ただ今読み上げさせていただきましたこの省令案要綱につきまして、本日厚生労働大臣から労働政策審議会会長あてに諮問がなされたところです。労災保険部会におきましては、この省令案要綱のうち、労働者災害補償保険法施行規則関係について御議論をお願いした

いと考えています。

お手元の資料の参考1-1に基づきまして、概要をご説明させていただきます。

1の「趣旨」ですが、先ほどもお話がありましたように、本日労働時間短縮の促進に関する臨時措置法の改正案が、国会において可決されたところです。私どもは労働時間の短縮施策を進めてきたわけですが、その目標としています政府目標の1,800時間に向けて努力をしてきたところ、平成11年度で1,848時間と大分近づきつつあります。この時短促進法ができた平成4年度が1,958時間でしたので、それから比べればかなり進歩したといえると思いますが、依然として1,800時間になっていない状況にあるわけです。このため、この法律を5年間延長するというのを、本日お認めいただいたわけです。

今後の取組といたしまして資料にもありますように、これまで十分な成果がみられていない年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減に重点を置いて施策を講じていきたいと考えています。そのために今回、3つの助成金を新設することをお願いいたしているものです。

次に、それぞれの助成金について、ご説明申し上げます。

(1)は「労働時間制度改善助成金」です。これは課題といたしました所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進の双方に関わってくるものと理解いたしております。最近、フレックスタイム制等さまざまな弾力的な労働時間制度が、労働時間法制の中で整備されてきています。そうした多様な労働時間制度の中から、それぞれの事業所の実態に則して労働の効率的な配分を行う、そうした場合の様々な適切な制度の選択がもっとできるようにとこの趣旨で設けてはどうかと思っています。

具体的には、フレックスタイム制等の弾力的な労働時間制度や、計画年休制度の導入等、労働時間に関する制度の改善を行う場合、高度の専門的な知識を有する者、社会保険労務士、中小企業診断士等をイメージしていますが、そういう方々から助言、指導を受けた中小事業主に対しまして、その費用を助成するものです。助成額は1件当たり10万円を上限としており、1企業当たりそれぞれの分野から助言を受けると、最高で30万円といたしているところです。平成13年度の支給件数として約2,800件を見込んでいまして、支給額は5億6,000万円と考えているところです。

(2)と(3)は、いずれも年休の取得促進に係るところでして、長期休暇制度ということでお願いをしているものです。最初の「中小企業長期休暇制度モデル企業助成金」は、長期休暇制度の実施が難しい中小企業の中で、先行して長期休暇制度の円滑な導入とその有効活用のための取組を行うモデル企業が、長期休暇制度の導入計画に基づいて省力化投資、新規雇入れ又は派遣労働者の受入れ、専門家からの助言又は技術的援助、これらの措置に準ずる措置で長期休暇制度の導入に必要なものを行った場合に、助成を行うものです。ここで言っています長期休暇制度は、新たな長期休暇制度を設けるというよりも、むしろ年休と週休日の組合せによって2週間程度連続したものを想定しているものです。

内容は、次頁の「支給額」に書いてあるとおりです。企業規模に応じまして、それぞれの措置に要した経費に所定の助成率を乗じた額と想定しています。まず、この表の中の一番右端をご覧いただきたいと思います。企業規模が101人以上の企業の場合、省力化投資に要した経費につきまして、400万円を上限といたしまして、その4分の1を助成するという事です。また、新規雇入、派遣労働者の受入れも、要した経費の4分の1という事です。また、上限を250万円といたしています。専門家からの助言、技術的援助は上限10万円を要した額。そして、これらに準ずる措置といたしまして、上限を120万円といたしています。総額500万円を上限としているわけで、これを超える場合には助成額は500万円をストップということになります。

同じく31～100人規模、あるいは1～30人規模ということで、それぞれ助成率や上限額を異にして、上限額をそれぞれ350万円、150万円といたしているところです。

ただ、支給額はこういたしていますが、そこで働く労働者のうち、長期休暇を取得できなかった方々の割合に応じて減額ということも同時に整備をいたしています。減額はこの表のとおりで、半分以上取得できなかった場合には支給をしない。これを最大のことといたしまして10%以上20%未満の場合は10%減額ということ、段階的に削減をするということになります。こうしたモデル制度を導入していただくことによりまして、私どもはそのノウハウをいただきまして、それを広めて難しい業態のところでも何とか導入を図っていきたいという考えでいるわけです。このモデル助成金の平成13年度の支給件数は約20件を見込んでいまして、支給額は総額6,000万円といたしています。

最後に「長期休暇制度基盤整備助成金」です。これは、事業主団体に対して助成をするという考えで、中小企業事業主の団体またはその連合団体が、構成事業主が長期休暇制度の導入のための基盤の整備を促進するため、計画年休制度の導入あるいは年次有給休暇の連続取得の促進について相談、指導、その他の援助を行った場合に要した費用を助成するというものです。ただし助成額の上限は、1団体当たり500万円となっています。これも平成13年度の支給件数約100件を見込んでいまして、支給額は2億3,500万円です。

3に「その他」とあります。現在、省令には特例事業場の関係の助成金が2本あります。特例事業場労働時間短縮奨励金、事業主団体等特例事業場労働時間短縮促進助成金です。これは、いずれも本年3月31日までに労働時間の短縮に関する措置を講じた中小企業事業主、あるいは中小企業事業主の団体に対して助成するものですので、これは廃止した上で必要な経過措置を設けたいと考えています。

参考1-2ということで、参考までに前回に延長をお願いしました時短促進法の平成9年度と平成11年度の間に、どのように変わったかのデータ的なものをお付けしています。平成9年度の年間の総実労働時間が1,896時間でしたが、平成11年度が1,848時間です。内訳はここの記載どおりで、所定外労働時間につきましては148時間が134時間と、14時間程度の減少ということになります。このほか、この間労働時間法制の関係でいろいろ支援措

置も講じながらやってきたことがあります。週所定労働時間が 40 時間以下である事業場の場合、平成 9 年 4 月時点でこれを達成できている事業場が 66.0 %の見込みであったわけですが、平成 12 年 4 月のデータによりますと 90.8 %になっています。

特例措置対象事業場、いわゆる 10 人未満の商業等の事業場ですが、週所定労働時間が 46 時間を改め、44 時間になった事業場の割合が平成 9 年 4 月時点の見込みで 77.4 %でしたが、平成 13 年 4 月時点の見込みで 84.1 %にまで達しているところです。以上です。よろしく願いいたします。

○会 長

どうもありがとうございました。ただいまの事務局からの説明につきまして、ご意見、ご質問等があればお願いします。

○委 員

参考 2 の最後に付いている収支状況の説明も、併せてやっていただけませんか。

○事務局

それは次の資料 2 のときにご説明しますので、特に今の関係でご質問があるとすれば一緒にお答えします。

○会 長

よろしいですか。そのほかの方から何かありますか。

私からで恐縮ですが、このモデル事業というのは誰が選ぶのですか。

○事務局

まさにモデル性ということについて慎重に選定をしなければいけないと考えています。この助成金の支給事務は指定法人で行います。全基連という所で行うことになっていますが、その中に運営委員会を設けまして、そこで合議の上、上がってきたものの中からどれが先見性がありモデル性があるか、どれがいちばん相応しいものかということを慎重にご議論をいただいた上で、20 件に限りということ選定をしたいと考えています。

○会 長

ありがとうございました。そのほかはありませんか。

○委 員

中小企業の団体と書いていますよね。その元になっている法律がよくわかりませんからお聞きします。中小企業協同組合法とか、そういった法律がありますが、そのような法的に定められた団体またはその連合団体であると読み替えるのか、あるいはこの事業を行うために団体を結成すればいいのか、そのあたりを教えてください。

○事務局

これは従来からの中小企業団体向けの助成金と全く同じで、いま委員がおっしゃられましたような法律に基づく中小企業を構成とした団体あるいはその連合団体のほか、そのため特に必要とするために新たに設けられた団体も含めましてやっていきたいと考えていま

す。

#### ○委員

諮問の関係ですが、第一について当部会で審議をしてくれということで、第2については逆に言えば当部会は関係ないということだと思います。第二の関係は、どこでどういう審議をしたのか、あるいはする予定なのかという点についてお答えいただきたいと思います。

それから、先ほどの3つの助成金で、あとの2つは箇所数についてのご説明がありました。第1番目の労働時間制度改善助成金についての箇所数が予算上どうなっているのか。

3点目に、いまの労働時間制度改善助成金についてです。支給額は「労務管理、経営管理又は技術のそれぞれの分野について」となっているのですが、ある人が社会保険労務士の資格を持っている。しかも中小企業診断士の資格も持っている。それから技術なんかの資格を持っているときに30万円払われるのか、同一人の場合はまとめて10万円ということになるのか、その辺の扱いはどういう考えなのか。

それから、廃止される助成金、奨励金についての説明があったわけですが、特例事業場労働時間短縮奨励金と、もう1つの助成金の実績です。本年度分はまだ取れていないのでしょうが、最近年における奨励金、助成金の支給状況がどうなっているのか。その経過的な措置を講ずるということですが、平成13年度において経過措置として支給される額は、どういう額が予定されているのか。これらの点について教えていただきたいです。

#### ○会長

いま委員から5点のご質問をいただきましたので、順次お願いします。

#### ○事務局

まず、時短促進法の省令に関するところで、後段の第二はどこで行うのかということでしたが、これにつきましては来週予定をいたしています労働条件分科会をお開きいただきまして、そこで改めてご審議をいただく予定としているところです。

労働時間制度改善助成金の件数ですが、2,800件を予定いたしているところです。

廃止をする特例事業場に関する助成金の実績のお尋ねでしたが、現在わかっているのは平成13年1月末日現在のデータです。特例奨励金につきましては、2万2,550件です。また、団体特例助成金は、386団体となっています。

併せまして、廃止をされる助成金の次年度における経過の見込額についてのお尋ねですが、経過支給分につきましては23億円を予定いたしております。これは対前年度と比べまして、37億5,000万円減額になるところです。

#### ○事務局

3番目の制度改善助成金をどう扱うのかの点について、私からご説明させていただきます。もともと、この趣旨は分野ごとのそれぞれのコンサルタントを受けているということ



ですので、それぞれの専門の方というのは想定されていますが、例えば社会保険労務士と中小企業診断士を兼ねている方も多々おられるかと思えます。この助成金のそもそもの趣旨が、経営管理なり労務管理であります。労務管理というと基本的な問題として就業規則をどう改正すればいいのか、労働者代表とか労働組合との関係はどうしたらいいのかという問題があり、経営面ではこれに基づきまして、計画年休制度なり新しいフレックスタイム制を導入した場合の企業の経営は、どういう経営方法を取ったらいいのかとか、分野ごとに異なると認識しています。

例えば、1人が実際にその2つの分野をそれぞれやった場合については、事業主の負担が仮に10万円、10万円とかかかったら、費用助成という形に仕組めたらと考えています。ただ、そうはいつでもそれを混同して、本来は1つのことしかやっていないのにそれで20万円をもらうことがないような形で、何らかの実行上の厳しい審査を行う必要があると考えています。

○委員

よくわからないのだけれども、要するに1人が社会保険労務士の資格を持っていて指導して、中小企業診断士の資格を持っていて経営指導をしたときには、いくらもらえるのですか。

○事務局

経営指導だけですと10万円です。

○委員

両方のことです。

○事務局

ですから、そのところは両方をきちっとやっているかどうかを見させていただくという内容になると思います。

○委員

もちろん両方だけれども、きちっとやっていたときにはいくらですか。

○事務局

その場合には20万円ということになると思います。

○委員

趣旨はわかりました。それから、金額なのですが、それぞれごとに数字は出ないのですか。短縮奨励金は2万2,000何がしということなのですが、その奨励金の額というのはいくらになるのかというのはいらないのでしょうか。あるいは386団体に対する助成金は、いくらの見込みかというのはいらないのでしょうか。

○事務局

とりあえず、いま手持の資料の限りですが、まず特例奨励金のほうを申し上げますと、平成11年度におきましては25億4,500万余でした。団体特例助成金ですが、約1億1,600

万円です。平成12年度につきまして12月末日現在、特例奨励金は43億3,000万円です。団体特例助成金は6億3,800万余です。

○委員

12月末日現在ですよ。

○事務局

はい。

○委員

支給要件は今年度中に成立をして、実際の支給は翌年度に越されるのが出てくるわけで、その金額は23億円だと言ったのだけれども、別々に金額を言うとうどういうことになるのですか。

○事務局

これは一緒でして、特例事業場の助成金のほうが15億8,000万円程度。事業主団体等の助成金が7億2,000万余ということで、合わせて23億円近くということになります。

○委員

法律が今日成立したというお話ですが、なぜ延長するかというと政府目標の1,800時間がいまだ未達成だということのようですが、これから経済動向がどうなるか必ずしも判然といたしません。最近のこの状況あるいは国際的な状況、特にアメリカ経済の状況などを見ると、なかなか世界全体あるいは日本での景気動向は厳しいものが予測されると思います。さらには長期債務の直接償却ということも起こり得ると思いますが、そういう中で労働時間がどういふふうになっていくのか、必ずしもはっきりいたしません。景気が悪ければ、一般的には労働時間の短縮だろうと思うのです。その5年の間に1,800時間を達成してしまったときは、この法律は達成後も引き続きこういう助成金を出すことを続けていくのか。

それから、かねて労働時間短縮の問題で労災のお金を使うことについて、我々は相当の意見があるところなのですが、今回5年延長して、またまた延長ということ政府は考えているのでしょうか。

○事務局

まず最初のお尋ねが、5年後に年間総実労働時間1,800時間を達成した場合であっても、引き続き助成措置ということを考えていくのかと。

○委員

質問の趣旨が違います。既に5年間延長になっているわけですね。5年の間に1,800時間が達成されたときにも、なお引き続き時短促進法を続けていく予定なのかと。もちろん、その助成金の問題は付いて回りますが。

○事務局

なかなか仮定の話ですのでお答えするのが難しいところがありますが、これまでは労働

基準法の改正などで 40 時間法制などがありまして、比較的所定内の労働時間がスムーズに落ちてきたということがありました。ただ、今後はそうしたものというのは当面予定はされていないわけで、まさに所定外労働と年次有給休暇を進めていかないと、なかなか 1,800 時間には到達し得ないと考えているところです。したがって、5 年の間に突然 1,800 時間に落ちることは、今いかに楽観的になろうともなかなか思い描くことができないわけですが、もしそういうことになればまたそのときには考えたいと思っています。

ただ、2 番目のお答えとも絡んでまいります。この 5 年が過ぎたあとは時短促進法を延長する考えがあるのか、助成金を出す必要があるのか。多分そういうことが眼目だろうと思いますが、これは国会で大臣も明確に答弁いたしていますが、これはなんとか 5 年間で達成をして再延長は考えていないというのが現在の考えです。そういうことでお受け取りいただければと思う次第です。

#### ○事務局

先ほど委員からご質問があった点で、私は間違っただけを申し上げましたので 1 つ訂正をさせていただきます。先ほど社会保険労務士と中小企業診断士を兼ねた場合に、私は両方出す方向で検討していると申し上げましたが、現時点ではそういう場合に必ずしも分けるのが難しいこともあり得るのではないかと。そういうトラブルを未然に防ぐ観点から、中小企業診断士と社会保険労務士を 1 人で兼ねていた場合の助成額も、事前に 10 万円を限度とすると最初から決めておく方向で、いま検討しているということで訂正させていただきます。

#### ○委員

いま事務局からお答えをいただいた後段の関係は、大臣の答弁があるということですのでわかりました。ただ、前段についていろいろ法制度の問題はありますが、平成 4 年度の総実労働時間が 1,958 時間、平成 11 年度で 1,848 時間ですから、100 時間以上減少しているわけです。いまの政府目標の 1,800 時間と平成 11 年度時点の数字、今日時点では既に平成 13 年度に近くなっているわけですが、必ずしも 1,800 時間の達成が 5 年後でなければ達成できないということでは必ずしもないのだろうと思うのです。そういう情勢の中でも、仮に平成 14 年の結果で 1,800 時間を達成しましたという場合でも、法律は形式的に見れば 5 年間は有効なのだから、5 年間は有効の法律を存続させて、しかも助成金も出されるお考えのようなご発言だと思うのですが、それは趣旨が違うのだろうと思うのです。そもそも今回の延長をしたいというのは、私らはこの政府目標そのものについて若干疑義を持っていますが、仮にそれを認めたとしたところで、今回の延長は 1,800 時間が達成されていないから延長をしようということではないのでしょうか。

#### ○事務局

実は、国会の審議の中では本当に 5 年後に 1,800 時間に到達できているのかの質問はありましたが、いまの高梨委員のおっしゃったようなその前に到達するだろうというご議論

は一切なかったわけですが、仮にということですので、さらにお答えしたいと思います。1,800 時間の到達ということは瞬間到達というよりも、それがちゃんと定着をするということまで考えているものでして、瞬間 1,801 時間とか 1,802 時間になったから翌年は本当に必要ないのかという判断ができるかは、そのときの状況を見ないといまの時点で何とも申し上げられないということです。ただ、申し上げていますように、1,800 時間を目指しているということですので、今は平成 13 年度に入ろうとするところで、来年あたりに 1,800 時間にスパッと到達できている。仮にそういうことになりましたと、残り 4 年間はどのようにするのかという議論は当然しなければいけないと思っています。ただ、今の時点で状況を見て、そこまでのものを想定するというのはなかなか難しいのではないかと考えています。

○会 長

委員からいろいろご意見はあると思いますが、差し当りよろしいですか。

○委 員

委員の質問の件で、ここでどういう論議を今しようとしているのかは私もよくわかりませんが、少なくとも時短促進改正法案の附帯決議の中に政府の総実目標 1,800 時間の達成と、計画年休制度の導入促進と、こういう言葉がいいかはわかりませんがサービス残業解消のための始業終業状況の把握などを明らかにする附帯決議がなされていくわけです。そういうことからしますと、1,800 時間がどういう感じで達成するかはわかりませんが、例えばここに出ているような中小の関係、サービス残業の関係等からいいますと、1,800 時間が表面的な数字で達成されたから、すべて現在やろうとしている助成金を全部やめることにはならないのではないかと考えています。したがって、今ここでそれを詰めた論議をするということならば、私たちも違う立場で発言しなければいけないと思っていますが、そういうことをここで論議するための会議なのか私もちよっとわからないのです。委員、それはどう理解したらいいのですか。

○委 員

前から論議のあるところなのですが、この助成金というのは労災保険法の労働福祉事業として位置付けられていて、労働災害の防止の観点という位置付けの助成金になっているわけです。私どもは前から申し上げている立場ですが、果たして労働時間短縮というものに対する助成金を、労働福祉事業という事業主が負担するお金でやるということについて、積極的に賛成しかねるという立場で発言してきたわけです。サービス残業の問題は全然別の問題だと思うのです。いままでの経過の中で、1,800 時間という政府目標の達成のためにどうしても必要だということで、何回か前に基準局長から「時短促進法は 5 年間で終わりです」とお答えをいただいていたときもあるわけですが、そういう中で今回はこういう延長に併せて新たな助成金制度を設けるということですので、質問をしているわけです。

○委 員

ですから、1,800 時間との関係を論議しているのか、このお金をそういうものに使うこ

とに疑義があるということでしたら、そういう論議をしてもらわないと、話があまりにあちこちにいったりして、なかなか掴みにくいなと思ったのです。ただ、確かに私たちもこれについては経過を100%知っているわけではないのですが、いろいろな経過の中で労働福祉事業でもやるということで、それぞれここで合意してきたことですから、それはそれとしてある程度確認してから議論しないと、毎回この論議は元へ戻ったり前へ進んだりするのではないかなと思ったのです。すべての問題でその論議にまた戻りますものですから、一応厚生労働省側からはいろいろなことをやる場合に、いろいろな所に組織を作ったのではあちこち金ばかりかかって、実質的な金が使えないからこの組織を使うことで合意していると理解しています。そういう点では、そのところはある程度いろいろ意見があったとしても、それを前提に論議してもらわないと、1,800時間のこととどうも違うのではないかなと思いましたから、発言させていただきました。以上です。

#### ○会 長

根本的な問題を議論すると長くなりますので、こういうことではいかがでしょうか。これは会長の独断ですが、委員が先ほどおっしゃった5年以内にもし1,800時間を達成したらというのは、私の推測ですが当局はあまり考えていらっしゃらないのではないかと思います。なんとかこの5年で達成できればいいということだと思います。それで部会としては、もし委員がおっしゃるような1,800時間が2年で達成できたとかの場合には、部会で改めて当局に原案を作ってもらって検討するというのでいかがでしょうか。

#### ○委 員

いちばん先に労災保険の収支状況のご説明をお願いしたいと申し上げましたのは、「収支状況」の下から5行目の③に「単年度収支」というのがあります。平成9年度が5,017億円、平成10年度が4,045億円、平成11年度が3,244億円。簡単に言いますと、毎年20%ずつ悪化していつているわけです。普通、企業でこれだけ毎年悪化していつていることになると、大構造改革といいますか、今までの考え方や、やってきた中身についても白紙に戻して議論するぐらいにやりますが、いまのご議論をずっと聞いていますと、当然続けるべきだという議論で話が進んでいるので、私はちょっとおかしいのではないかなと思ったのです。今度の時短と労災保険の福祉事業と、どんな関係があるのか私もいろいろ疑問を持っているのですが、あえて認めるとしても、どこかでこういう問題については区切りをつけなければいけない時期がくるのではないかなと思っています。いまの1,800時間というのも1つの方法かもしれませんが、毎年使っていきますお金の使い方が、今回は上がったかどうなのかを毎年チェックしてみる必要があるのではないかなと。

例えば、今1,848時間に到達しました。この中で今回の労働福祉事業の役割、貢献度というのはいったいいくらあったのか。私はほとんどないだろうと思うのです。なぜこんなことをするのか。財政がこれだけ悪化しているのに、本来の目的以外のところにこんなにお金を使っていいものかという疑問がありますし、仮にやるとしても毎年1回ずつ中

身の効果を測定することを前提にさせていただきたいと思います。

○会 長

効果の測定というのは、どういうふうにするのですかね。

○委 員

私は会長のまとめでいいと思うのです。1,800 時間は当然に達成すべきなのであって、達成できない事業主の団体はそれなりに一定数はある。それも中小企業に集中している。できるだけ早く達成させるために一定の助成措置を取る。ある意味ではやむを得ない措置だと思います。本来からいえば日本中 1,800 時間になっていなければいけない。ならない事情がそれぞれにあるわけで、そこまで議論をしていって労働福祉事業で金を出すのがいいのか悪いのかという議論もしなければいけないけれども、これは切りがなくなってきました。だから、先ほどの会長のまとめでいいのではないのでしょうか。

○委 員

では、単年度収支がゼロになった場合でもまだ続けるという極端な質問なのですが、どうお考えですか。

○委 員

単年度収支の残余が少なくなっているのは、必ずしも労働福祉事業の目標が大きくなっているから、そうなっているのだとは言い切れない部分がありますね。

○委 員

もちろんそうだと思うのですが、労働者数が減る、所得の伸びが減ってくる中で全体が悪化していつているわけですから、やはり集中と選択ではありませんが、本来業務のほうに資金は集中すべきではないかなど。効果をはっきり測定できない事業に、バラバラと出していくのはいかがなものかなというのが私の意見なのです。

○委 員

ちょっと言わせてください。これは私個人的な意見ですが、労災保険の会計から労働福祉事業にお金を出すことはいいか悪いかの議論だけをやれば、そんなのないほうがいいということになるのだらうと思うのです。これは、日本のいまの労働行政の主要な財源が特別会計に頼らざるを得ない実態からきている問題でもあって、今おっしゃっていただいていることについては理解もしますし、本来からいえば労働災害の給付を受ける人たちの給付に当てるべきで、そこからいろいろな所へお金を回すのは邪道だといえば邪道なのです。そんな議論はいくつもやられてきたと思うけれども、やむを得ないのではないかという一定の合意が、この中にあると思うのです。

○委 員

財政に余裕があるときは片目をつむってでもやむを得ないかなという名分が立つのですが、本当に逼迫してきたときに依然として何年も先までのやり方をここでやることを確認していくのも何か変な感じがしています。今日はそこまで言いませんが、やはりその時そ

の時のいろいろな状況に合わせて、こういう施策は見直していく姿勢がいるのではないかなと思うのですが、どうなのでしょう。

○事務局

後ほど資料2でご説明させていただきたいと思っていたのですが、それは毎回この場でも、部会の前の審議会でもこの労働福祉事業費を含め、特別会計の予算につきましては厳しいご意見等を受けまして、毎年見直しをしています。個々的にはここに上がった一覧表でいきましても、労働福祉事業費はちょうど真ん中ぐらいに書いてありますが、ずっと減ということで予算要求をさせていただいていますし、また、平成13年度につきましても、全体的には減ということで予算要求をさせていただいています。全体的に減ということは、基本的にはそれぞれの事業についても見直しをしていくということで、いまの時短の助成金につきましてもそうですが、廃止すべきものは廃止をする、絶対必要なものは必要ということをお願いをしているところで、財政に余裕はないわけですが、決して財政的な甘えというものを含めて予算要求をお願いしているスタンスではございません。それは厳しい目で私どもは見直しているつもりです。また後ほど細かくご説明させていただきたいと思えます。

○委員

そういう意味では、今回使われます予算の結果につきましては、きちんとフォローしていただきたい。可能な限り効果を把握する。効果がなければ効果がないということも含めて、ひとつご報告をいただけるようなご検討を要望いたします。

○会長

それでは時間も押しておりますので、さっき私がまとめたような線でここではご了解いただいて、特に委員からご発言があった点については当局で心して、そういう方面の調査を怠りなくやっていただいて、またいずれ時期を見て報告をしていただくことにしたいと思えますが、よろしいですか。

○委員

本件の諮問について反対をするつもりはありませんが、委員を含めて、やはりこの制度は効果的また効率的に執行されなければならないと思うのです。また、少なくとも5年は続く制度設計をしているわけですが、委員も言うておられるように執行の状況について毎年度報告をしていただいて、その後どうするかということ判断する機会を与えていただきたいと思っています。その辺のことを単に議事録で言うのではなくて、最終的には諮問に当たって答申みたいなことを書くのだらうと思うのですが、そういうところにきちっと書いていただきたいと思えます。

○会長

それでは、いま委員がおっしゃったようなことを含める答申にさせていただきたいと思えます。この件はよろしいですか。いろいろご意見がありましたが、そのご意見を踏まえ

てこれから行政の運営をお願いします。これで1番目の問題は終わることにさせていただきます。

次の議題に移ります。平成13年度労働保険特別会計労災勘定予算概要につきまして、事務局から説明をお願いします。

#### ○事務局

それでは、資料2をご説明させていただきたいと思います。先日、予算が成立したわけですが、その概要ということで資料2と、併せて参考2です。参考2は従来の決算ですが、収支状況の推移です。

資料2でご説明いたします。まず11頁ですが、「歳入」全体の予算額と「歳出」の予算額で、平成13年度は1兆7,000億円、歳出のほうが1兆3,600億円という形でございます。どちらもこれは伸び率でいえば減になっているということでございます。詳しくは次の12頁をご覧くださいと思います。

○ 12頁が歳入の詳しい分類でございます。いま申し上げましたように、平成13年度は1兆7,267億円ということが歳入でございます。対前年度で5.3%、958億円の減ということでございます。歳入の内訳ですが、「保険料収入」につきましては、前回ご議論いただきましたが、平成13年度からは料率の引き下げがございます。その分が682億円を見込んでおりまして、それらを合計いたしまして、対前年度比3.8%、507億円の減ということでございます。

「一般会計」は引き続き13億円ということでございます。「有期事業における未経過の保険料受入」でございますが、有期事業の保険料自体の減収に伴いまして、そこに書いてありますように、55億円減の351億円となっております。「支払備金受入」につきましては、これも近年の保険給付費あるいは特別支給金の減に伴いまして、対前年度で202億円の減でございます。1,951億円となっているわけでございます。

○ 「雑収入」につきましては、主なものは備考欄に書いてありますが、預託金利子の収入でございます。これにつきましても、ご案内のように昨今の低金利を反映いたしまして、対前年度で178億円減の1,703億円となっております。こういうことから全体として、雑収入は194億円減の1,965億円となっております。

次の13頁が歳出でございます。歳出につきましては、いちばん最初に申し上げましたように、対前年度で0.6%、80億円の減でございます。1兆3,666億円となっております。その内まず保険給付費、その中の特別支給金ですが、基本的には実績、平成9年度から11年度までの3カ年の実績を基礎に平成13年度を見込んでおります。まず「保険給付費」のほうですが、右の備考欄のほうをご覧くださいますと、1と2の所に既定分が書いてございますが、近年の新規受給者数の減等に伴いまして、対前年度で98億円の減、「特別支給金」につきましては、32億円の減となっております。全体の保険給付としましては、新たな保険給付としまして「二次健康診断等給付」、これが96億円を見込んでおりますの



で、それらを合わせますと、全体として対前年度 2 億円の減となっております。

「業務取扱費」ですが、これにつきましては、この 4 月から産業安全研究所と産業医学総合研究所が独立行政法人化されることに伴いまして、両研究費からの人件費を別立てにしております。そういう関係から、そこに書いてありますように 18 億円の減ということでございまして、結果的には 590 億円の要求になっております。「労働福祉事業費」ですが、ここにはトータルが書いてございます。これは後ほど次の頁以下でご説明させていただきたいと思っておりますので、そこは飛ばしまして、「他勘定へ繰入」の所でございます。これは労働保険料の徴収等に係る人件費、あるいは事務費、保険料の返還金の経費として、要するに徴収勘定に繰入れるものでございますが、これは保険料の返還金の増などによりまして、対前年度で 26 億円増の 1,021 億円となっております。

最後に「予備費」ですが、これは短期分の給付費の 3% を計上しておりまして、給付費の減に伴いまして、対前年度 10 億円減の 170 億円となっております。

14 頁以下が、先ほどもご議論がございましたが、労働福祉事業費の一覧でございます。いちばん最後 17 頁にトータルが書いてございます。トータルといたしまして、ここに書いてありますように、平成 13 年度が 1,490 億円ということでして、対前年度で 43 億円の減ということでございます。大変厳しい財政の中で、いろいろと工夫をしながらやっているという状況でございまして、この 17 頁の上のほうに「労働条件確保事業」というのがございますが、その中の「未払賃金立替払事業の実施費」でございまして、これが近年の景気動向等を反映いたしまして、未払いの賃金立替払いが急増しております。これに要する経費が平成 12 年度の 145 億円から 190 億円ということで、対前年度で 45 億円の増となっております。これがいちばん対前年度で大きい要求原因でございまして、それを除きますならば、全体としては 88 億円の減という形で要求しているところでございます。

14 頁に戻りまして、14 頁以降が労働福祉事業費の一覧でございます。これもそれぞれに、いちばん上の「社会復帰促進事業」から書いてあります。それぞれの項目で、右のほうで、これは主なものにつきまして、例えばアフターケア等の関係ですと、「補装具」とか「社会復帰保養用品」、あるいは「アフターケアの事業費」等々でございまして、それも実績等を踏まえまして減にしております。ほとんどの事業でそれぞれ厳しく見直しをすることにより減要求ということにしたわけでございます。

特に、従来からご議論がございまして I の 3. の「労働福祉事業団出資金・交付金」の所でございまして、これも全体としては 18 億円強を減じております。ちなみに、労働福祉事業団の出資金のほうですが、対前年度で 15 億 7,000 万円の減となっております。そういう形で、これもいろいろな施設整備などの抑制等を図りまして減にしているということでございます。

その下が、II 「被災労働者等援護事業」でございまして、これも 33 億円の減ということで出しております。「就学等援護経費」も、実績を見直して時期に応じた減ということで

やっておりますが、単価のアップの所もございますので、その所だけはアップでございます。

次の15頁につきましては、特に「高齢被災者労働者等援護経費」でございます。全体としては25億円の減でございますが、中でも特に備考の所の上から2段目ですが、「労災特別介護施設」の第8次施設、要するに愛媛の建設費が平成12年度末を以て終了したことから、対前年度で27億円の減となっております。あとは目で追っていただきたいと思いますが、それぞれの事業については見直しをしているところでございます。後ほどご質問等ございましたら答えさせていただきます。

次に16頁ですが、Ⅲの「安全衛生確保事業費」でございます。これも先ほど来ご議論がございまして、右のほうの備考欄の所で先ほど来の「労働時間短縮促進援助等事業経費」とございまして、時短奨励金、あるいは助成金等が平成12年度末を以て終了したことなどによりまして、対前年度で27億円の減となっております。このように、全体的に圧縮した形で私どもとしては厳しく見直しをした結果、この予算要求をさせていただいたということでございます。よろしくお願い申し上げます。

参考2もすでに先ほど来お目を通していただいておりますが、参考2のほうは、ただいま申し上げましたのは平成12年度と13年度の予算額でございますが、平成9年、10年、11年度は決算という形で出ておりますので、これは決算という形で収支状況の推移を書いてございます。これにつきましては、いちばん上にご覧いただけますように、収入、特に保険料収納額が大体1,000億円単位でここ毎年減ってきているという状況でございます。その減に比べますならば、保険給付費の減というのはそうないわけですし、そういうことで先ほど来お話があったような収支の悪化というか、収支の幅が少なくなっているという状況でございます。

○会 長

それではただ今の説明につきまして、ご意見、ご質問等お願いいたします。

○委 員

今のご説明の14頁の下のところで、「労災就学等援護経費等」についてなのですが、単価アップがあるとのことですが、何の単価アップなのでしょう。

○事務局

これは私の間違いです、すみません。これは実績からいくと本体見直しをしたときに、単価アップしていると、しかし単価はそのままです。2年に1回の見直しでございまして、平成13年度はやっておりません。

○委 員

単価は変わらないということですね。

○事務局

単価は変わらないということで、対象者の増加等のことで、失礼いたしました。

○委員

15 頁の所で、ケアプラザと言いますか、労災特別介護施設があるわけですが、愛媛の施設整備は終わったということなのですが、ケアプラザの定員と入所の状況と言いますか、それがどんなふうになっているのか、手元に各施設ごとの12月末か、あるいは10月時点の状況がわかれば教えてほしいと思います。

○事務局

これは計8ヶ所にケアプラザを設置させていただいたわけでございます。入居率ですが、当然と言っては何ですが、いちばん古い所は千葉の「ケアプラザ四街道」になりますが、これが現在93%の入居率でございます。あと80%台の所が2つございます。70%台が1つでございます。ということで、後は60%台、最近できた所につきましては、40%台という形でございます。合計としまして、これは平均としましては7割弱ということは、70%弱が入居しているという状況でございます。

○委員

いまの時点で40%台になっているのは、どこの施設ですか。

○事務局

宮城です、宮城が40%台です。それから広島がその前の年ですが、26%です。一番低いのは26%の広島でございます。宮城が44%です。80%台は愛知と北海道です。70%台は大阪の「ケアプラザ堺」です。熊本は69%でございます。

○委員

そういうことで教えていただいているのですが、審議会、部会の場でそういう数字が出てくるわけなのですが、今は変わっていますが、前の労災審議会のときに、労働福祉事業全般の問題について、いろいろな意見を我々としても述べさせてもらったりしているわけですが、労災保険の事業がどういうふうな実態になっているかということを役所はお分かりになっているのでしょうか、国民の立場からすると、どういう給付がどういう形でなされているのかということ、情報公開というか、やはり状況を国民に明らかにしていくというのが必要だと思うのです。

今のケアプラザだけに焦点を当てているわけではないのですが、労働福祉事業の問題も引くくめて、どういう事業をやっているのか、いずれ行政評価をしないといけないわけなので、それを役所がやるということだけではなく、やはり国民の目から見て、どういうことなのかが分かるようにしていくのが必要だと思いますので、その件を是非ご検討をいただきたいと思います。私に言わせれば労災白書だと思うのです。年次報告なのでしょうが、そういうものを年報などは出していますが、あれを見ても、まったく数字がいっぱい書いてあるだけで、実態が分からないのです。やはり国民に分かり易く説明する、あるいは我々事業主にも、このようにお金が使われているのだということが分かる資料が必要だと思います。そのことが労災行政の役割を高めていくということにもなると思いますので、

是非その点についてご検討をいただきたいと思います。

○事務局

それは最近まさに政府全体として反省しなければいけないというか、いろいろな所から言われていることをごさしまして、今おっしゃいましたように、政策評価というのは大変厳しくなっていますし、説明をしていくということもごさしますので、私どもホームページなどでも使っていますし、委員が分かりにくいとおっしゃいましたが、年報は出しているのですが、確かに数字だけというのは、なかなかご理解いただけないかなということがごさしまして、全体を含めて、いま何をやっているのかということについての説明は、肝に銘じて工夫していきたいと思っております。

○会 長

その他にごさいませんか。

○委 員

事務局に質問したいのですが、こういう事業で、時間短縮は進むと思われませんか。

○事務局

具体的に何か特定な助成金について、念頭に置かれてのご発言でしょうか。

○委 員

今回の内容で、随分手間ひまかけてのやり方になると思いますよね。そういうものの効果というのを、こういうふうに評価されているのでしょうか。

○事務局

まず申し上げます。例えば団体助成金というスキームはこれまでもごさしまして、40時間法制、あるいは特例事業場についてそれを40時間にしていくための事業として、手法として使ってきたわけですが、これは先ほど参考1-2でもご説明させていただきましたが、なかなか当初スタートしたときには達成の事業場の割合が低かったのが、現に上がってきている、それがなかったときと比べた場合、それはあくまで仮想になりますから厳密な比較はできないまでも、やはりそれは団体助成金、個別の助成金の力は私どもは相当大きかったものと考えております。中小企業団体が非常に熱心にこの問題を捉えていらっしゃるということも、私は大変大きいのかなと考えております。

それからもう1つ、労働時間制度の改善の助成金のことについて申し上げますと、これはフレックスタイム制とか計画年休制度のことを、一応念頭に置いているわけですが、特に年休の取得についてどのようなやり方がいいのか、私どももこれまでも随分検討してきたわけですが、計画的な付与制度という、これが非常に効果があるというふうに実際にアンケートなどでも上がってきておりますし、現に規模別に見てまいりますと、計画的な付与制度を導入しているところと年休の取得率には相関があるように数字上でも出てきているところをごさします。

したがいまして、そうしたものを進めていく、進めていくためのアドバイスをしていく

ということは、やはり効果があるのかなと思います。コンサルタントが効果があるかどうかということも、仮にそのお尋ねの趣旨にあるとすれば、特例の助成金の中での使われ方を見てまいりますと、かなりの程度コンサルタントを使って、時間短縮を進めてきているというデータもございますので、そうしたことを諸々勘案しますと、ただ今ご提案をいたしました助成金は、私どもは効果があると考えているところでございます。ご疑念があるようでございますが、今このようなご議論もございましたので、事業の実施段階におきまして、心して意図しているものが実現できるように努力をしたいと考えております。

#### ○委員

こういう形で進めていきまして、診断士のチェックを受けたり、あるいはそれぞれの就業規則の整備をしていったり、また、途中でその企業がそのとおり実行しているのかどうかのフォローをしなければいけないでしょうし、大変これは手間と時間がかかるのではないかという気がしています。私は時短が進んできたというのは、いちばん大きいのはやはり労働経済の状況が変わってきたというのが1つと、もう1つ、端的な促進剤というのは、それぞれ企業内の労使が、話合いの結果協定を結んで、それに向かってやっていったと、この効果がいちばん大きかったと思うのです。それ以上のことは申し上げませんが、そこまで終わらせていただきます。

#### ○会長

ありがとうございました。他に特にございませんか。

#### ○委員

質問ですが、1つは17頁の所です。ここに昨年が0ですから新規だと思っておりますが、「個別的労使紛争処理対策関連経費」が記載されておりますが、新しくここに入れたということならば、どういったような解釈でここに入っているのかということと、少し計算をしてみたのですが、「中退金共済助成金」の項目の備考欄を足しても大分額が足りないのです。同じく「高齢被災労働者等援護経費」も13億円程足りないのですが、大した、ここに記載するような事業ではないものだということだという理解はできるのですが、特に費用の高いものについて説明できるものがあれば、是非お願いしたいと思います。以上でございます。

#### ○事務局

全体的に備考につきましては、お分かりのように主なものを挙げさせていただいておりますので、額は必ずしも合いません。新しく個別的労使紛争ということでお願いさせていただいたこととありますが、これも法案を今国会に提出していますが、労働条件の紛争に解決のためのセミナー会などを開くとか、あるいは相談とか支援事業をしていくという形でございます。的確な労働条件の確保を図っていくということが、まさにそれを前提として、事業場における健全な労使関係というようなことを含めて、それが前提となるという考え方の基に、まさに的確な労働条件を確保するための1つの手段であるという

ことで、この予算を出ささせていただいています。

他の具体的なところで、大きなものはそこに掲げているようなものでございまして、あとは勤労者のリフレッシュ休暇制度とか、ボランティア活動の普及促進事業といったものがございます。

○委員

重ねてお聞きしますが、先ほどの個別的労使紛争のところですが、これは今年から、法案が通ってからということでしょうか、始まってどのくらい存続させていくのでしょうか。

○事務局

これは従来から労働条件確保ということで、相談をする人につきましては従来からここに掲示をしております。そういう形で、基本的にそういうものを含めての予算要求でして、まったく新規でやっている形ではございません。ただ、これはその中の一部が0と書いてありますのは、個別紛争の特に新しいところだけを書いているわけございまして、労使に関する相談につきましては、従来もこの項目で別な予算として持っております。これにつきましては、先ほどのご議論と同じような形になるかもしれませんが、法律として出ささせていただいていることございまして、私どもとしては、こういう形でこれを活用していきたいと思っております。

○委員

意見はありますが、今日はそういうことではないと思っておりますので。

○会長

ありがとうございました。その他ございませんか。

先ほど申し上げるのを忘れましたが、最初の諮問事項につきまして、これは労働条件分科会に報告をするという形になりまして、そこでまとめて労働政策審議会に答申をするということになるのだと思いますが、先ほどの委員のご発言も踏まえまして、労働条件分科会への報告を作らせていただきたいと思っております。当局と私の文案で報告をさせていただきたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

○委員

先ほど申し上げましたのが私の趣旨でございますので、運用に当たって、効果的に効率的にできるようにという点と、1年ごとに状況について当部会に報告をしてもらいたい、というのが先ほど委員からの発言でございますので、そういう趣旨が入ったようなものということで、あとの表現その他は部会長に一任というふうに私は思います。

○会長

そういう趣旨で報告書をまとめたいと思っております。それでは予定している時間がまいりましたので、特にご意見がなければこの辺で終わりにしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

事務局からご挨拶がありますのでお願いいたします。

○事務局

ただ今省令案についてご審議いただいたわけではありますが、労働時間の短縮につきましては、今まで申し上げましたように、それぞれ40時間から44時間、そして残された課題があります。それに向かって、適切に対応していきたいと思ひますし、また労災保険制度の全体の運営につきましては、これからただくご報告の趣旨を踏まえて運営させていただきたいと思ひます。どうもありがとうございました。

○会 長

それでは今日の部会はこれで終わりにしたいと思ひます。本日はどうもありがとうございました。

照会先

厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課企画調整係 ( )