2020年10月8日　参議院内閣委員会　会議録抄

一般質疑

**○岸まきこ**　立憲民主・社民の岸真紀子です。

　私も、最初に、日本学術会議の任命拒否問題についてお聞きをします。

　学術会議から推薦されたのは、昨日の衆議院内閣委員会の中でも再三にわたって議題になっていますが、百五人でした。しかし、任命の決裁文書には九十九人。文書を見ると、六人がなぜ外されたのかという理由が示されていませんでした。私も公務職場で働いてきたので、どうしてもこれは解せないんです。

　人事評価というものは、人事に関わるものというのは、利益を得なかった方に対してきちんと説明をする責任があります。ということは、今回、この人事にとっての要であるこの決裁文書についても理由が示されていないのはおかしいです。これで果たして公平性、透明性は保たれるのでしょうか。お聞きします。

○大塚幸寛　内閣府大臣官房長　お答えを申し上げます。

　お尋ねのこの日本科学技術会議会員の任命は、あくまでもその法律の定める手続に従いまして、日本学術会議が優れた研究又は業績のある科学者のうちから会員の候補者を選考し、内閣総理大臣に推薦をし、その上で任命権者たる内閣総理大臣が学術会議の推薦に基づいて行うこととされているものでございます。

　まさしく、この任命権そのものは、総理が任命権者としての責任をしっかり果たしていくという従来から一貫した考え方の下で、総合的、俯瞰的な観点から活動を進めていただくためにこの学術会議法に基づいて任命を行っているところでございます。

　以上でございます。

**○岸まきこ**　今、全然答えていませんよね。

　私は、だから、その理由がきちんと示されていないから、透明性が保たれるのかと聞いています。もう一度お願いします。

○水落敏栄　内閣委員長　簡潔にお願いします。

○大塚幸寛　内閣府大臣官房長　個別のその人事の理由等につきましては、これは人事に関することでもあり、従来からお答えを差し控えさせていただいております。

**○岸まきこ**　公務の職場でも民間の職場でも、例えば人事評価の査定のときに下げられたら、やっぱりちゃんと不服申立てのためにも、文書というか、残しているはずなんですよ。

　次の質問ですが、では、この六人を除外した理由の文書というのはあるんでしょうか。

○大塚幸寛　内閣府大臣官房長　今般、日本学術会議側からの推薦に基づきまして総理が任命したことに関し、その八月三十一日付けで会議から進達された推薦文書、そして今般の十月一日付けの任命に係る決裁文書が存在をしております。

**○岸まきこ**　全然答えになっていないですよね、さっきから。透明性が保たれるか。透明性保たれていないんですよ。おかしいんです。

　であれば、その日本学術会議法の第十七条の会員の推薦、ここの部分を見ていただくと分かるとおり、この同会議への会員への推薦基準というのは、優れた研究又は業績ということが規定されています。これは専門家集団、先ほど杉尾委員も指摘していましたが、専門家集団でしか判断ができないことなんですよ。だからこそ、これ、このまま本当であれば信用しなきゃいけないというところなんです。

　ちょっと話は違うかもしれませんが、現在、国勢調査というのが総務省で行われています。この総務省の統計調査員だって、各市町村から推薦上がってきた者をそのまま推薦していますよ、任用、任命していますよ。

　なぜ、この日本学術会議から上がってきた者をそのまま推薦しないのか。もっと言えば、これ、学術会議を信用していないということですか。

○大塚幸寛　内閣府大臣官房長　この日本学術会議法に基づきます、あくまでも推薦に基づいた上での総理の任免権、これは任命権者たる内閣総理大臣が推薦のとおりに任命しなければならないというわけではないという考え方に、従来、任命制の導入当時から立っているものでございます。

　一方で、その推薦のときの考え方は、委員も今御紹介がございましたが、一方で、平成十五年の総合科学技術会議の意見具申では、まさしくその総合的、俯瞰的な観点から活動することが求められているというふうな提言が出ていることも事実でございます。

　そうした観点も踏まえて、総理としては、総理が任命権者として、この法律に基づいて任命を行っているということでございます。

**○岸まきこ**　本当に全然納得ができないんですね。やっぱりこれ、官房長には限界があるんだと思います。やっぱり総理が出てきて、なぜこれを外したのかという説明が必要だということがこれで分かりました。

　この問題は、もう何回も何回も繰り返しても先ほどから真摯に回答が返ってきていませんのでここでやめたいと思います。ただ、最後に言いたいのは、やっぱり学問の自由を奪うかもしれないこの政治的介入というのがやっぱり許されるものではないです。総理が介入すべきものではないですし、速やかに六人についても任命すべきであるということを申し添えたいと思います。

　時間も限られていますので、今日はコロナの問題について質問させていただきたいと思います。

　最初に、コロナにおいて経済的打撃や外出自粛によってストレスも高まる中で、ＤＶの被害者が世界的にも問題になっています。テレワークを始めた夫に暴力を振るわれたという話もあったりして、大変な状況です。

　質問通告ではＤＶの状況も伺う予定をしていたんですが、時間も限られていますので、簡潔にそこの部分を説明をお願いしたいのと、もう一つ、十月一日から男女間暴力対策推進課が新設されました。体制として格上げとなりましたが、今後どのように対策をしていくのかというのをお伺いします。

○林伴子　内閣府男女共同参画局長　お答え申し上げます。

　委員御指摘のとおり、新型コロナウイルスに起因する生活不安やストレスなどにより、ＤＶの増加や深刻化が懸念されております。

　全国の配偶者暴力相談支援センターと本年四月二十日から開始した新たな相談窓口、ＤＶ相談プラスに寄せられた相談件数を合わせますと、本年五月と六月はそれぞれ前年同月比で約一・六倍に増加し、このところ、毎月一万六千件から一万七千件程度で推移しているところでございます。

　こうした中、それまでの暴力対策推進室を格上げいたしまして、十月一日に男女間暴力対策課を新設いたしました。あわせて、今月から、ＤＶに悩んでいる方が最寄りの相談窓口に相談できる全国共通の電話番号について、短縮番号、シャープ八〇〇八を導入し、はれればという語呂合わせで周知を図っているところでございます。

　また、性犯罪・性暴力対策につきましても、今月から、最寄りのワンストップ支援センターにつながる全国共通の短縮電話番号、シャープ八八九一の運用を開始いたしまして、こちらも、はやくワンストップの語呂合わせで周知に努めているところでございます。

　今般の男女間暴力対策課の新設を契機といたしまして、ＤＶ対策や性犯罪・性暴力対策等に一層強力に取り組んでまいります。

**○岸まきこ**　ありがとうございます。是非引き続き推進の方をお願いします。やっぱり深刻な状況で、まだまだ予算は増えているものの各国に比べると少ない金額になっていますので、是非ますますの対策をお願いいたします。

　次に、過日のことになりますが、自民党の内部会議で、出席した議員が女性は幾らでもうそをつけますからと発言したという報道がありました。

　この発言は女性の性暴力相談の障害ともなるものであり、看過できるものではありません。この発言は、勇気を持って性暴力やセクハラ、ＤＶなどを訴えようという女性の思いをくじくかもしれない、セカンドレイプだったりセカンドハラスメントと言っても過言ではありません。こういった誤った発言が女性を傷つけ、相談しにくい社会となりかねないんです。

　政府としての見解と、被害者に寄り添った今後の対策をお伺いします。

○吉川赳　内閣府大臣政務官　議員御指摘のように、自民党議員から性暴力被害者を傷つけるような発言があったことは大変残念であると思っております。また、性犯罪、性暴力は被害者の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害であり、決して許されてはなりません。

　政府では、本年六月に関係府省会議におきまして性犯罪・性暴力対策の強化の方針を取りまとめ、令和四年度までの三年間を性犯罪・性暴力対策の集中強化期間として強力に取り組んでいるところであります。

　今後とも、政府を挙げて性犯罪・性暴力対策の取組を進めてまいります。

**○岸まきこ**　是非、また被害者に寄り添った対策の方をお願いいたします。

　次に、非正規労働の関係について質問させていただきます。

　連合の労働相談でも、非正規雇用で働く労働者からの相談が多いです。内容でいえば、派遣契約が打ち切られたとか、九年勤続をしてきたんですが九月末で有期雇用契約が終了となった、これ、派遣労働者も含むことです。特にこの九月末を迎えて雇い止めが発生しています。非正規労働者が企業の調整弁となっているというのは、今日配付した資料の日本経済新聞の方にも載せられています。

　雇用調整助成金では対策が不十分なのではないかと思いますが、雇用継続について更なる非正規労働者への支援、これが必要です。有期雇用と派遣労働者、それぞれの今後の対策についてお伺いします。

○小林洋子　厚生労働省大臣官房審議官　お答え申し上げます。

　雇い止めにつきましては、労働契約法第十九条において、過去に反復更新された有期労働契約で、その雇い止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められる場合や、労働者において契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されると期待することについて合理的な理由があると認められる場合に雇い止めを行うことが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、そうした雇い止めは認められない旨が規定されております。

　厚生労働省としては、こうした点につきまして、新型コロナウイルスに関するＱアンドＡなどにおいて周知するとともに、経済団体に対する雇用維持等への配慮の要請等を行っております。引き続き、こうした周知に取り組むとともに、労働契約法に照らして問題のある事案を把握した場合には、都道府県労働局等において適切に啓発指導を行ってまいります。

　無期転換ルールにつきましては、無期転換ルール等の情報を発信する専用サイトの開設やセミナーの開催等、制度の概要の周知や導入支援を行っており、引き続きあらゆる機会を捉えてしっかりと周知をしてまいりたいと考えております。

　以上でございます。

○志村幸久　厚生労働省大臣官房審議官　派遣労働者に関してお答えさせていただきます。

　派遣労働者の雇用維持につきましては、これまでも厚生労働大臣から業界団体のトップに対し、雇用調整助成金の活用により雇用の維持を図ること等これまでにない対応を改めて強く求めてまいりました。同時に、個別の派遣会社に対しても、都道府県労働局から電話や訪問等を行い、各社の状況を把握しつつ、必要な指導や雇用調整助成金を活用した雇用維持などを求めております。

　また、八月二十八日には、労働者派遣契約の更新が集中する九月末に向けて、業界団体及び個別の派遣会社に対し派遣労働者の雇用維持を改めて強く求めたところでございます。特に製造業については小規模な派遣会社が多く、動向を注意する必要があります。集中的な指導監督を実施するとともに、雇用調整助成金の一層の活用を求めてまいります。

　一方、一部では派遣労働者の解雇、雇い止めが生じていることについても承知しております。都道府県労働局において雇い止め等に関する情報を把握し、個別の派遣会社に対して雇用安定措置の適切な履行や雇用調整助成金の活用による雇用維持など、必要な指導等を実施してまいりたいと考えております。

　厚生労働省といたしましては、雇用調整助成金や新型コロナウイルス感染症対応休業支援金の活用により引き続き派遣労働者の雇用維持を求めていくとともに、やむを得ず職を失った方への支援についても、求職者の方の置かれている状況に応じたきめ細かな対応を行ってまいりたいと考えております。

　以上でございます。

**○岸まきこ**　ありがとうございます。

　対策いろいろと取っていただいているんですけど、なかなか雇い止め問題については厳しい条件あるんですが、周知がされていないということもあって労働者も泣き寝入りしている実態がありますので、是非更なる対策を取っていただきたいのと、派遣労働についても、大臣から直接企業に申入れとかしていただいているのも重要なんですが、やっぱり雇用調整助成金ではかばい切れないところが、支え切れないところがありますので、できれば新たな支援というものを検討していただきたいと思います。

　次に、非正規労働者、自営業の多くの話なんですが、接触型の仕事が多いんです。収入減であったり解雇であったり、倒産にさらされている現状というのは、特に女性労働者が多い宿泊とか飲食などのサービス業がそういった、何というかですね、雇用の不安を抱えているという状態にあります。特に子育て世代の女性については、家事負担の増大であったり休校等により仕事か家庭かの選択を迫られてしまって、仕事を辞めざるを得ないような状況に追い込まれています。

　総務省の労働力調査によると、非正規雇用で昨年に比べて百二十万人も減少しているというのがきっとこういったところに表れていると思います。特に大変なのがシングルマザー、一人親世帯のところです。一食、御飯をですね、毎日三食食べれないような実態というのも、ＮＰＯ法人のしんぐるまざあず・ふぉーらむの調査で明らかとなっています。

　特にこれから必要になってくるのは第二のセーフティーネットですが、住宅確保給付金が今の段階では最大三か月になっており、コロナが拡大してから十二月には支援が切れてしまうおそれがあります。これ延長すべきではないかと思いますが、これについてお答えをお願いします。

○岩井勝弘　厚生労働省大臣官房審議官　お答えいたします。

　住まいは生活の最も基本的な基盤の一つであり、様々な事情を抱える方に対して住居の確保等を支援していくことは、こうした方が安心して暮らしていく上で重要な対策であると考えております。

　新型コロナウイルス感染症の影響に対応するため、これまで住居確保給付金の支給対象の拡大等の住まい対策の充実強化に努めてきたところであります。

　今後とも住まいの支援の充実を図っていくことは重要と考えており、住居確保給付金の利用者の実態調査等を進め、その結果等も参考に必要な対応について検討してまいりたいと存じます。

**○岸まきこ**　ありがとうございます。是非、十二月ってもうすぐそこなので、早く支援を拡大するように取組の方をお願いいたします。

　最後に、西村大臣にお伺いいたします。

　新型コロナの関係で、やっぱりこの誹謗中傷が一番の今とても問題になっています。これ労働の分野でも問題になっておりまして、職場の労働相談に対してちょっと風邪を引いたと言ったら、もう来るなと言われて、そこで雇用が打ち切られたりとか、あとは感染したからといってその町に住めなくなったとか、ひどい事例がたくさんあります。

　医療スタッフの家族が仕事に行けないとか保育所に行けないとか、そういう問題もありますが、この職場のハラスメントだけでなくてコロナ禍における社会全体の問題です。このことについて、大臣、対策の方をどうしていくか、お伺いします。済みません、私、十四分までなので簡潔にお願いします。

○西村康稔　内閣府特命担当大臣　大変大事な御指摘だと思っております。

　この新型コロナウイルス感染症は、もう誰もがかかる可能性、おそれがあるわけでありますので、かかった人が何か悪いわけではありません。偏見や差別は決してあってはならないことだというふうに認識をしております。

　既に政府におきましても、テレビスポットのＣＭなどで医療従事者を始めとする関係者への人権上の配慮を呼びかけたり、あるいは、法務省においても、ホームページやＳＮＳを通じてまさにこうした不当な偏見、差別を行わぬよう呼びかけ、また人権相談の窓口を周知するなどの対応を取ってきているところであります。

　さらに、私の下で今、偏見・差別とプライバシーのワーキンググループを設置をしておりまして、ここで、人権の専門家の皆さん、法律家の皆さん、あるいはコミュニケーションの専門家の皆さん、こういった方々に入っていただいて、更に望ましい取組の在り方、対策を議論していただいております。十一月早々にも取りまとめを行って、更にこうした取組を強化をしていきたいというふうに考えているところであります。

　私自身も、内閣官房のホームページにこの偏見、差別、あってはならないという趣旨の動画メッセージも掲載しておりまして、政府全体として取り組んでいきたいというふうに考えているところであります。

**○岸まきこ**　引き続き、この差別をなくしていかないと感染の拡大を防ぐことができませんので、お願いいたします。

　以上です。ありがとうございました。