

# 障害者雇用促進法



〈政府参考人〉

・ 舛添 要一 厚生労働大臣  
・ 岡崎 淳一 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長

〈質疑内容〉

政府参考人の出席要求に関する件

○障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案  
(第百六十九回国会内閣提出、第百七十回国会衆議院送付)  
北朝鮮による拉致問題等に関する対策樹立に関する調査

●委員長(岩本司君) 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を

改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

●風間直樹君 おはようございます。

今日は、障害者雇用促進法改正案の質疑をさせていただきます。午前からちょっと空模様が変わるような気配もいたしますが、まずは、さわやかな朝ですので肅々とさせていただきますと思います。

今雇用情勢が非常に悪化をしております、こういう状況が障害者の雇用に悪影響を与えることがあってはいけないと、このように考えるわけでございますが、障害者の雇用を守ること、これは国の大変大事な責務だというふうに思います。一方で、障害者に雇用の場を提供すること自体は、これは企業、事業主の役割であります。障害者の力を仕事に生かそうとする企業の取組を促すことも国にとつては必要であります。この点、障害者雇用率、まあ一・八%という数字になっておりますが、これに相当する割合の障害者の雇用を企業に義務付けている障害者雇用促進法、これは極めて重要な法律である

と言えます。

そこで、今日は、今回の障害者雇用促進法の改正事項について、それぞれの改正が適当か否か、あるいはまた予期せぬデメリットがないかなど、一つずつ検証させていただきたいと思えます。

まず、中小企業への障害者雇用納付金制度の適用の拡大について取り上げたいと思います。

障害者の方の就職につきましては、昨年度のハローワークにおける就職件数が四万六千件、これ過去最高なんです、このように近年就職件数が増えてきているという現状はあります。しかし、その就職率はいまだに三割から四割にすぎません。やはり、こうした現状を見ますと、政策的なサポートが欠かせないと、こう思うわけであります。今後、福祉的就労あるいは特別支援学校等の教育の現場から一般企業などへの就職を目指す障害者の方も増えてくると、こういうふうに思われますので、その雇用の受皿、雇用の機会を拡大していくことは必要不可欠だと考えるわけです。

一方で、今回の改正案では、障害者雇用納付金制度の適用対象を現行の従業員三百人以上以上の企業から百人以上以上の企業にまで拡大することになっていきます。そうしますと、これらの中小企業も法定雇用率を達成できなければ雇用納付金を徴収されることになるわけですから、当然ながら障害者雇用の促進効果はあります。ただ、雇用の場である中小企業が倒れてしまつては元も子もありません。実際に雇用を担う中小企業に対して一定の配慮も必要なのではないかなと、そういうふうに関心するわけです。

そこで、障害者の雇用を強力に推進し、同時に中小企業に対する一定の配慮を行うという二つの観点から、今回の改正法が適切なものかどうか、何点が質問をさせていただきたいと思えます。

まず、最初のお尋ねですが、障害者雇用促進法の中では、本来、あらゆる事業主は障害者の雇用義務があるというのが大原則ですが、従来は労働者数三百人以下の事業主については障害者雇用納付金制度の適用対象から外されておりました。今回の改正で障害者雇用納付金

制度について労働者百人以上の中小企業にまで適用対象を拡大するということですが、これまで適用を除外してきた考え方、そして今回適用対象に加えた考え方は何なのか、お尋ねをしたいと思います。

●政府参考人(岡崎淳一君)

中小企業につきまして適用除外、まずしてきた考え方でございますが、昭和五十二年に制度が創設されたわけでございます。一つは、その当時、どちらかといえば、大企業の方が障害者の雇用が進んでおらず、中小企業の方は進んでいたと、こういう実態があったというのが一つの理由でございます。それからもう一つは、中小企業の経済的な負担能力も勘案しなきゃいけないのではないかと、こういう議論がありまして、本則上はすべての企業に適用になっているわけでございますが、附則の中で当分の間、三百人以下の企業については適用除外すると、こういうことになってきたわけでございます。

今回、関係審議会等でも御議論いただいたわけでございますが、そうした中で変わった事情の一つとしまして、納付金制度もあるということもありまして、大企業の方はどちらかといえば障害者雇用が進んでくる中で、特に百人から三百人程度の企業におきましての雇用率が現在一番低いと、規模別に見ると低いと、こういう状況がある。やはりこのところをもう少し進める手だてが必要ではないか、こういう議論があったわけでございます。

そういう中で、百人以下につきましては、百人から三百人に比べれば少し雇用状況はいいと、そういう全体の状況を勘案して、今般、段階的に二百人、百人という形で適用対象を拡大していくと、こういうことになった次第でございます。

●風間直樹君

そうしますと、百人以下の中小企業、厳密に言うと五十六人以上百人以下につきましても、企業は障害者を雇用する義務を負うという制度の原則がこれはあるわけですので納付金制度の適用対象とするのが適切ではないのかなと、こういうふうにも思うんです。

が、今回の改正案ではそうなっていないわけですね。その点はなぜなのか、お尋ねしたいと思います。



●政府参考人

(岡崎淳一君)

おっしゃいますように、法定雇用率制度と納付金制度は本来セツトの制度でございます。

ただ、今回、審議会でも議論していた中で、今ほど申しましたように、一つは、百人

から三百人の企業規模に比べれば百人以下につきましては少し障害者雇用がまだ進んでいるという状況と、それから、やはり規模が小さくなるほど負担能力の問題もあるんじゃないかと、そういうことも配慮しなければいけないということで、今回、中小企業団体とそれから障害者団体等入っていただきましたいろいろな議論したわけでございますが、まず三百人から段階的に平成二十二年に二百人まで、それから更に五年後に百人までとしましたが、その百人から下につきましてはもう少しそのときにもう一度議論しよう、ということとで当面は百人まで下げるということを決めさせていただいたと、こういう経緯でございます。

●風間直樹君

今の景気の悪化の中で、中小企業の経営というのは非常に厳しくなってきたと思うんですね。今お話しいただきましたように、障害者を雇用してもらおうと、こういう哲学、原理原則、それ

に基づくとはしましても、やはり一方で、中小企業の経営、今現状どうなのかと、こういう視点もあるわけであります。

中小企業の経営をやはりしっかりとサポートしながら、同時に障害者の雇用を着実に担っていただかなければならないと、こういう視点で考えますと、例えば雇用率を達成できなかった場合に支払う納付金の徴収、これについて経営が赤字の場合は軽減したらどうかとか、経営状況によって取扱いを変えたらどうかとか、こういう考えもあると思うんですが、その点についてはどんなふうにお考えでしょうか。

●政府参考人(岡崎淳一君) 納付金の考え方につきましては、障害者を雇用する場合に、やはりいろいろな意味でハンディキャップを負っておられますのでどうしても様々な配慮が必要で、そのためにはコストが掛かっていくという、そういう部分を評価して納付金の額を決め、あるいは法定雇用率を超えて雇っている場合には調整金をお支払いすると、こういう仕組みでございますので、経営状況によりましてそのコストが変わるということではないんじゃないかというふうに考えているということでありませう。

しかしながら、今般、中小企業につきまして新たに適用対象を拡大していくということでございますので、その間の緩和措置といたしまして、これは審議会の中でも議論がありまして、経営状況によるということではありませんけれども、拡大していく中で、納付金の額につきましてはこれまで適用されていた三百人以上とは少し違った少し低い額から始めると、その経過措置はとるべきだと、こういうことになっておりますので、そういう中で配慮させていただいているということでございます。

●風間直樹君 このように議論してきますと、中小企業に対しては、この改正案の納付金制度の対象の拡大と、それは必要なんでしょうけれども、またその一方で、障害者を新しく雇い入れる、あるいはその後しっかりと職場定着をしていただく、そういうことができるように公

的な支援をしっかりと行っていくことも大事だと思うんですが、その点についてはいかがでしょうか。

●政府参考人(岡崎淳一君) おっしゃいますように、法定雇用率制度と納付金制度だけではなかなか中小企業で障害者の雇用が進まないだろうと、やはりそこには一定の支援施策が必要ではないかと、こういうふうに考えています。

今般も、過日、成立させていただきました補正予算の中でも、中小企業におきましての雇入れ助成につきましては、従前よりも手厚い雇入れ助成制度にさせていただきました。また、生活対策等の中では、さらに新たに障害者を雇う中小企業につきましては別の助成制度も考えているというふうなことでございます。

こういうような中小企業向けのより充実したような助成金制度、それからそのほかの人的ないろいろなノウハウの提供等も含めまして、中小企業におきまして障害者の雇用が円滑に進んでいくように努力していきたいと、こういうふうにご考えております。

●風間直樹君 今の御答弁にありました中小企業に対する雇入れ制度ですね、この拡充というのは確かにいいことだと思うんです。ただ一方で、これ雇った場合の助成金であるわけですから、ちゃんと雇用を続けると、障害者の方が働き続けられるような支援、これが非常に大事だと、こういうふうにご思います。

ジョブコーチなどもあるんですけども、やはり今後、法律を施行するに際してどういう支援が求められているのか、その都度その都度見直ししながら必要な支援策を是非打っていただきたいと、こう思うわけです。

続きまして、短時間労働に関する改正について取り上げたいと思います。

今回の改正案では、短時間労働という形で働く障害者の方を雇用した場合にも、これ雇用率に算定されることになるわけです。また、雇

用義務のベースには短時間労働者も含まれることとなりますので、企業は自分が雇用するフルタイム労働者、そして短時間労働者、それぞれの数に応じて障害者の雇用義務を負うという形になります。

この目的を考えてみますと、一つには、短時間であれば働けるという障害者もこれ実際いらつしやるわけですから、そういう方々の働き方に対応できるようにすることもあると思います。いま一つは、現実に短時間労働者がこれだけ世間で増加をしている。そうしますと、やはりフルタイム労働者だけでなく、短時間労働者を雇用している場合にもそれに応じて雇用義務を負うようにすること、この二点が目的なんだろうなというふうに考えるわけです。

今回、この改正による具体的な効果がどういうふうに出てくるかということがやはり注目点なんです、あるいはまた、改正に伴うデメリットは何か、その点併せて検証したいと、こういうふうに思います。

まず、今回、短時間労働者を雇用義務の対象に加えたことによつて障害者の雇用が一体どれぐらい増加するのか、その点はどんなふうに見通しを持っていらつしやいますでしょうか。

●政府参考人(岡崎淳一君)

今御指摘いただきましたように、短時間労働者を法定雇用率の対象にする場合に二つの効果があります。一つは、従来は、各企業の必要雇用数を算定する際の基礎数につきまして、これは週三十時間以上働いている方だけを基礎数にしてきました。これに對しまして、週二十時間から三十時間、短時間労働の方が多い企業につきましては、その部分に對する雇用義務は掛かってなかったということでございます。したがって、そういう方々が多い企業につきましては必要雇用数が増えるということでございます。全体で見ますと、週二十時間から三十時間の雇用保険の適用になつております労働者の方が約二百五十万人ぐらいございます。これを雇用率でカウントしますと、約二万人分ぐらいの必要雇用数が増えてくると、こういうことになるというふうに考えております。

●風間直樹君 今の御答弁を整理しますと、企業が雇用しなければならぬという、こういうベースの方でまず二万人増えると、更に加えて、短時間労働でなら働きたいと、こういう障害者の方々の働き口も同時に増えると、こういうことだろうと思います。

一点確認をおきたいんですが、障害者雇用促進法におきましては、従来、週三十時間以上のフルタイム労働を基本としてきたわけです。つまり、重度身体障害者それから重度の知的障害者、精神障害者を除いて、そうでない軽度の身体障害者や知的障害者である短時間労働者は雇用率に算定していかないわけですね。これは障害者の方にとつて安定的に働ける雇用というものを実現するためであると、こういうふうには理解をしているんですが、その重要性というのは現在でも何ら変わっていないと思います。

今回の改正で、短時間労働であっても雇用率に算定できることになるわけですが、やはり制度の基本的な考え方としては、フルタイム労働を当然原則にするべきなんだろうなと。そうしませんと、やはり現在の短時間労働者がどんどん切られていくという一般労働の部分がこの障害者の雇用にも波及してくるという懸念を抱くわけです。この原則は安易に変えてはいけなないと、フルタイム労働の原則というのは変えてはいけなと思うんですが、この点、大臣はどのようにお考えになっているでしょうか。

●国務大臣(舛添要一君)

委員が御指摘のように、基本的にはやっぱりこの三十時間以上の常用雇用をきちんとやる方がいいということであり、それから、法の八十条で短時間労働者が例えばフルタイムを希望したいというときにはそれにきちんと応じなさいということも書いてありますので、今御議論なされたように、短時間労働者の枠を増やす、そのことによつて雇用機会が増える、それから事業主も雇用しやすくなる、その点のメリットはメリットとして、しかしやっぱり週三十時間の常用雇用というのが基本であつて、短時間労働者が望みたいと、障害を持った方々、そのときにはやっぱり適切に對



応すると、それが基本であるということにおいて、はもう私も委員と認識を同じくしております。

●風間直樹君 今回、

これまでカウントされていなかった短時間労働の障害者、この方も雇用率にカウントされるようになる、これによって、御本人の意向に反して今までフルタイム労働だったんだけど、それが急に短時間労働にあな移つてくださいよと、こういうふうに迫られたり、あるいは短時間労働者ばかり雇用される、こういうことも場合によっては出てくるかもしれないと思うわけでありませぬ。

それは、今回の法制度改正だけの話じゃなくて、短時間労働になりますと、健康保険あるいは厚生年金の被保険者じゃなくなると、こういう場合がありますので、企業がこうした保険料の負担、事業主の負担、これを逃れたいという動機を持って短時間労働への移行あるいは処遇の切下げを進めるといことは、私は可能性として十分あると思ふんですね。

こういう事例に対して、介入といいますか、防止するための対応がやはり必要だろうと思うんです。今現状起こっていることを障害者の

雇用でも起こしてはならないと、こう痛感するんですが、政府としてはどのように考えていらっしゃるのでしょうか。

●政府参考人(岡崎淳一君)

今回短時間労働を対象にするのは、障害者の特性、程度等におきまして、やはり短時間でないと働けない障害者の方々が相当多いという障害者団体等からの希望を踏まえたものでございますが、一方で、今のような御懸念もあるのは事実でございます。

しかしながら、従来、ちゃんと三十時間以上働いていた方が企業の都合で短時間になるといことはあつてはならない、むしろ短時間であれば働けない方の働く場を増やすための今回の改正でございます。

したがしまして、この点につきましては、障害者雇用促進法の第七条に基づきまして障害者雇用対策基本方針というのを定めておりますが、これの中でその趣旨をきちんと明記することにしたというふうな思っておりますし、それを踏まえて、事業主が本人の希望、適性とかかわりないような形でフルタイムの方を短時間労働にするというふうなことに対しましては、ハローワークにおきましても十分な指導をしてまいりたいというふうな考えております。

●風間直樹君 この点は、現実に起こっていることでありますので、くれぐれも御留意をお願いしたいと申し上げます。

次に、今回の改正案で盛り込まれております雇用率の算定特例について、ちよつと技術的な話も含まれるかもしれませんが、検討してみたいと思ひます。

従来、この雇用率の算定については、特例子会社制度という特例がございました。つまり、これは特例子会社をつくつた場合には親会社と実雇用率を通算できると、あるいはまたほかに特例子会社に対して人的支援、経済的支援をしている子会社若しくは関係会社がある場合はそうした会社もまとめて通算できると、こういう特例であるわけ

す。この特例子会社については、様々な特性を持つ障害者が自分のそれぞれの得意分野を生かして能力を発揮できるようにする必要があるという取組をしている、こういう会社もありまして、私は非常に重要な役割を果たしているんじゃないかなというふうに見ております。

今回の改正案では、この特例子会社がなくても企業グループ全体で雇用率を算定できる特例を設けると、こういうふうになっております。障害者が健常者の中で一緒に働くという意味では、特別な存在である特例子会社がなくとも、それぞれの会社でも少し均等に障害者の方が入って仕事をしていけるということになりますので、考え方としては非常に有意義であると思います。しかし、またその一方で、要件が緩過ぎれば本来の企業ごとの雇用義務責任という原則からも遠ざかることになりまして、特例子会社の持つ重要な役割も果たせないことになって、欠点だけの特例ということにもなりかねません。

そこで、まず、この企業グループ特例の要件について、これ条文を読むと非常に細かいものですから、その辺を簡潔に御答弁お伺いしたいと思っております。

●政府参考人(岡崎淳一君) 具体的な要件につきましては、まず、その親会社がグループ企業全体につきまして障害者雇用の促進安定を図ると、こういう考え方でやっていたくというのが要件になっております。それから、一つの企業、一つの子会社だけに押し付けるということではなくて、それぞれの子会社が適正な雇用管理を行える、あるいはほかの子会社における障害者雇用に貢献するというようなことを要件として定めております。それから、どこか一か所に固めてしまうというのでも適切ではないということで、各子会社におきましても一定数の障害者の雇用をやっていたら、そういうようなことを中心にした要件を定めております。

●風間直樹君 この障害者に対する特別な配慮というのは具体的にどういったことを指すのでしょうか。

厚生労働委員会			
12月16日(火)の委員会(案)			
		理事会: 午前9時50分(43)	
		委員会: 午前10時(43)	
○障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案 (第169回国会閣法第69号)(衆議院送付)			
・趣旨説明聴取			
12月18日(木)の委員会(案)			
		理事会: 午前9時50分(43)	
		委員会: 午前10時(43)	
○障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案 (第169回国会閣法第69号)(衆議院送付)			
・質疑(185分)			
		10:00開始の場合の 予定時間帯(目安) *状況により変更の場合あり	
風間直樹君(民主)	(30分)	(10:00 ~ 10:30)	
金子恵美君(民主)	75分	10:00 ~ 11:15	
	(45分)	10:30 ~ 11:15	
石井みどり君(自民)	55分	11:15 ~ 12:10	
《休憩 12:10 ~ 13:10 (60分)》			
山本博司君(公明)	25分	13:10 ~ 13:35	
小池晃君(共産)	15分	13:35 ~ 13:50	
福島みずほ君(社民)	15分	13:50 ~ 14:05	
(・討論)			
・採決			
(・附帯決議)			
[付託された場合]			
○国民健康保険法の一部を改正する法律案(衆第2号)(衆議院提出)			
・趣旨説明聴取			
・採決			

●政府参考人(岡崎淳一君) 基本的には、まず障害者が働きやすいような作業環境、施設でありますとかその他の設備、こういったものをきちんとしていくというのが、物的な面が一つでございますが、何にも増して重要なのは、むしろ障害者の方々への雇用管理をするような適切な担当者、指導員等々、そういった方を置いてある。そういう中で、企業全体として障害者に対しましての雇用があるいは雇用管理が十分に行われると、こういうようなことを想定しております。

●風間直樹君 この企業グループなんですけど、最近是非常に複雑化しているケースもありまして、親会社、子会社、孫会社と、こういう重層的なケースもあるわけです。グループ特例の上に更に別の企業グループ特例が認められる、こういうふうになりますと、末端の孫会社あるいはひ孫会社の障害者雇用の責任主体が実は一番上の親会社だと、こういうことにもなって、だれが一体責任を持ってこの障害者雇用を

進めるのがよく分からなくなるということにもなりかねないと思うんですね。

一つの子会社が複数の特例に重複的にカウントされることがないかどうか、あるいはまたグループ特例が重複することには何らかの歯止めが必要であると思うんですが、その点は問題ないんでしょうか。

●政府参考人(岡崎淳一君) 一つには、要件としまして、対象となる子会社につきましては親会社が一定の支配権を持っているというようなことを想定しておりますので、複数の企業グループに入ることはないというふうに考えております。それから、きちんとした大臣の認定制度でありますので、その範囲等につきましてはそれぞれ認定された範囲の中できちんとやっていたらと、こういう制度にしておりますので、そういう御心配がないように運用していきたいというふうに考えております。

●風間直樹君 今回の改正案の中の中小企業の部分にしても短時間労働の部分にしても、やはりこの障害者の雇用促進に資するだろうというふうに思うんですが、問題点や懸念も払拭されたとまでは言えないだろうと、このように感じております。今後も法律あるいは制度の状況をしっかり検証して私どももいきたいと思えますし、また政府にも障害者雇用が確実に進むよう努力をしていただきたいと、こういうふうに考えております。

この法案、改正案の質問につきましてはここで終わらせていただきまして、最後にちょっと年金について触れさせていただきたいと思えます。

再裁定の処理体制についてであります。

さきに、当委員会でも運輸委員がこの件を取り上げられました。あるいは参議院の予算委員会でも幾多の委員からこれ繰り返し指摘をされております。

私は、様々なニュースでもこれ今報道されておりますので、大変心

を痛めているんですが。例えば七十歳前後で病氣、たしかニュース番組で報道されたのは肝炎を患っていらつしやる御婦人だったと思うんですけども、一生懸命その病氣の治療をする傍ら社会保険事務所に足を運んで、記録の確認まではできたと。ところが、その後、実際に年金が振り込まれるまでに約一年掛かると言われて愕然としていると、こういうケースが全国で多発をしているわけでありまして。舛添大臣の御答弁もこの委員会では何度か伺いましたが、なるほど、そういう状況があるんだということは理解しつつも、では、それで今困っていらつしやる方を困らせたままにしておけるかというと、やはりどうしてもこれはできない。心情的に非常にづらいものがあります。そこでお尋ねをしますが、今現在、厚労省の資料によりますと、この再裁定を受け付けた後の未処理の件数というのが大体、十月以降、おおむね七十万件ぐらいでたまっていますね、累積でたまっているわけです。一方で、月々処理ができていく件数というのが、十月が五万件、十一月が約六万件、十二月の見込みが約八万件、一月以降は大体十万件前後の見込みということになります。累積が七十万件前後、一方、月々の処理が十万件前後と。その中で、今、おおむね年末から年始にかけて三百人体制でこの再裁定の処理に臨むと、こういうことですが、やはり三百人の体制をもつても七十万件の累積の処理というのはい、二か月で終わるものでは当然ありません。

麻生総理も衆議院の予算委員会では答弁をされていますが、常識的には、これ、記録の再裁定がなされてから振り込まれるまで三、四か月程度というのが常識じゃないかと、こういうふうにおっしゃっておりますし、私もそのように思うんですが、この処理体制の三百人前後という現状の見込みは今後増やすことが可能なかどうか。やはりここを五百人ないし六百程度に膨らませないと、たまりにたまった七十万件の処理というのは私は進まないと思うんですが、これだけの人員を全国の社会保険事務所からかき集めてこの再裁定の処理に充てることが果たして可能なんでしょうか。大臣、その点、いかがでしょうか。

●**国務大臣（舛添要一君）** この処理、未処理のがたまっている、これを何とかしたいという思いで今やっております。

それで、二つの方法を今考えて日々努力しているのは、やはり再裁定が非常に専門知識が要るものですから、その部分を、例えばＩＴを活用して非常に簡略化できるところをやる、そうすると、つまり、本当にめちやくちやプロフェッショナルじゃなくてもできる部分はほかの人にやらせればいいので、片一方でそのＩＴ技術をどう使えるかということは今至急検討しています。

それとともに、全国からプロを集めつつありますけれども、今のところは三百十人ぐらいですが、これをもうちょっと増やしたいと。ただ、その場合にそう簡単に集まりません。それで、他省庁に少し人員をお願いして、何とか本当のプロだけはそこに集中できるところにやらせたいというふうに思つて、総理も三、四か月ということを予算委員会か何かでおっしゃつてたんで、今、風間委員おっしゃったように、それぐらいが待つ限度で、今、もう平均六か月、七か月、多いところはおっしゃるように一年掛かっていますので、その作業を今大車輪でやろうということで、年明けには本当にできれば三百人を超える、四百人というようなところへ持つていきたい。

ただ、もう予算措置とか様々なことを詰めながら、総理おっしゃったような、普通の人が考えて三、四か月ぐらいだろうと、そこに持つていけるように今全力を挙げている過程でありますので、具体的にこういうことができるということがあつたら、また逐次発表しながら、また皆さんの御意見も賜りながら前に進めたいと思っております。

●**風間直樹君** 大臣、できれば、もう年の瀬でありますし、これは、その年を越して、じゃ来年自分がいつ受け取れるんだと、こういう不安を持ったその受給を待っているお年寄り、大変多くいらっしゃるんですね。中には御夫婦で介護をし合っていると、こういうケースもあるようでありますので、やはり我々政治家の責務としては、その見通

しをしっかりと示してあげることが必要なのではないかと思えます。

そこで、要望を一点して終わりますが、この年の瀬までに、大臣の責任で、いつまでにこういう体制でお支払いすることができるようになつて、こういつた見通しを是非会見なりあるいはその他の方法でも結構ですがお示ししていただきたいと、その点をお願いしまして、私の質問を終わらせていただきます。