

# 参議院社会労働委員会議録第八号

第一百二十一回

平成三年四月十八日(木曜日)  
午前十時八分開会

出席者は左のとおり。

委員長 福間 知之君  
理事

福間 知之君

田代由紀男君  
前島英三郎君  
対馬 孝且君  
高桑 栄松君

尾辻 秀久君  
木暮 山人君  
清水嘉与子君  
田中 正巳君  
西田 吉宏君  
糸久八重子君  
菅野 齊君  
日下部禮代子君  
堀 利和君  
木庭健太郎君  
勝木 健司君  
西川 漱君

事務局側  
事務局専門員 常任委員会専門員  
説明員 総務省人事局参  
厚生省保険局保  
險課長 労働省婦人局婦  
人福祉課長 自治省行政局公  
務員部能率安全  
推進室長 堤 修三君  
藤井 龍子君  
石橋 孝雄君

滝澤 朗君

労働省労働基準  
労働省婦人局長  
労働省職業安定  
局長

佐藤 勝美君  
高橋柵太郎君  
若林 之矩君

廣見 和夫君  
七瀬 時雄君

高橋 達直君  
渡辺 修君  
齋藤 邦彦君

中小企業庁長官  
中小企業庁計画  
部長

労働大臣官房審  
議官  
労働大臣官房審  
議官

高橋 達直君

渡辺 修君

齋藤 邦彦君

高橋 達直君

渡辺 修君

てございましたけれども、最終的には婦人少年問題審議会の建議なども得まして、同時に關係筋の世論なども可能な限り採択をいたしまして、現段階で整理し得るもの整理いたしまして、この法律を提出するに至った次第でございます。

○木暮山人君 ところで、昭和六十三年度の労働省女子雇用管理基本調査によれば、全事業所の一九・二%、女子従業員数の一三・五%において育児休業制度が導入されているだけであります。また、平成二年十月の日経連調査によりまして、関東経営者協会の会員企業のうち二五・九%に育児休業制度が導入されています。労働者が一千人以上の企業で三八・九%なのに対し、三百人未満企業では一二・五%しか導入されてない結果となっています。

ここで、労働省にお聞きいたしますが、このよう中で労働省が法案を取りまとめるに当たりましてどのような点を配慮したのか、お聞かせいたしましたのでどうですか。

○政府委員(高橋樹太郎君) 先生先ほど来御指摘のように、民間企業におきます育児休業制度の導入は近時進められつつあるわけでございますが、その普及の状況は規模等により差異があるところでございます。

本法律案では、育児休業が直ちに認められる場合に、雇用管理の面で種々の困難が予想されます。當時三十人以下の労働者を雇用する中小事業所につきまして、三年間の適用猶予期間を設けるなどの配慮を行っているところでございます。

○木暮山人君 今回の法律案により従来の育児休業の恩恵に浴さない労働者に対し制度の適用がなされることはなっているわけであります。中小零細企業の実態から適用猶予措置をとり、現実との調和を図りながら漸進的に適用を図っていくということですが、今回の中小企業における適用猶予措置があつたとして、どの程度の労働者が法施行当時から適用となるものか、ひとつお聞かせいただきたいたいと思います。

○説明員(藤井龍子君) 総務庁で実施されており

ます事業所統計調査、昭和六十一年の分でございますが、これによりますと常用雇用労働者の規格で三十人以上の民営の事業所で働く労働者は約千八百万人、全体の五一・八%を占めております。これらの方々が法施行時から適用を受けるということがあります。

ただ、三十人以下の事業所といいましても、大

企業の支店などになりますと、本店あるいは本社で育児休業制度が導入される場合は同時に恐らく導入されると考えられるわけでございますので、適用猶予措置があつたとしても、現実に

育児休業制度の適用を受けた労働者の方々の数と

いうのはこれよりは多くなるのではないかと私ども考えております。

○木暮山人君 今のお話をお聞きいたしますと、昭和六十三年度の調査で女子労働者の一三・五%に適用があつたものが、今回の法律案により平成四年四月一日からは労働者の五一・八%に拡大されるわけです。さらに、平成七年四月一日からはすべての労働者に適用がなされるわけです。

そこで質問いたしますが、平成四年四月からは

従業員数三十人以上の事業所の五割強の労働者が適用となるわけですが、従業員三十人以下の、特に中小零細企業にとりましては、平成四年四月以降三年間で育児休業制度を導入していくためには相当の負担がかかるのではないかと思います。

また、これら適用猶予企業に働く労働者にとりまして、できるだけ早く育児休業制度が導入されることが望ましいわけですから、これら中小企業、零細企業が三年間で育児休業制度を導入するに当たりまして、どのような方針で臨み、またどのように援助措置をおとりになるのか、ひとつお聞かせ願いたいと思います。

○政府委員(高橋樹太郎君) 本法律案におきましての普及要員の確保というのは重要な問題であると

現在、育児休業制度の導入のために設けている育児休業奨励金制度がございますが、これは法律の施行に伴いまして基本的にその使命を果たしたこととなるわけでございますが、施行後に引きましても、適用猶予期間中の事業所において育児休業制度の導入の促進をすることが重要な課題であることかんがみまして、こうした事業所の事業主に対します制度導入促進のための助成措置をも考えております。

○木暮山人君 先ほどお話しいたしましたように、昭和六十三年度に女子労働者の一三・五%に適用があつたものが、法律の成立によりまして平成四年四月からは全労働者の五一・八%、さらに三年後には労働者の五一・八%になることで育児休業制度の法制化が育児休業制度の普及にいかに大きな影響を持つかが明らかであると思います。政府としても育児休業制度が、中小零細企業の状況を踏まえながら、できるだけ早急にかつ着実に普及していくよう、援助の御努力をなされるよう切望する次第であります。

さて次に、このような育児休業制度が法的に義務づけられる中で、事業所、特に中小事業主にとって大きな問題となるのが育児休業で労働者がいなくなつた後の代替要員の確保の問題であると思ひます。育児休業が行われることによりまして企業活動に支障が出るような状況になつては、まさしく角を矯めまして牛を殺すのたぐいの話にならざると思います。そのようなことがないように労働省といいましてどのような対策をおとりになるつもりか、具体的にお聞かせいただきたいと思います。

○政府委員(若林之矩君) 育児休業にかかわります代替要員の確保については重要な問題であると

いうことが多いというふうに考えているわけでございますが、まず從来から設置を進めてまいりましたパートバンク、パートサテライト、これは全国で平成三年度に八十五カ所になるわけでございますが、これによりますと常用雇用労働者の規模で三十人以上の民営の事業所で働く労働者は約千八百万人、全体の五一・八%を占めております。これらの方々が法施行時から適用を受けるということがあります。

ただ、三十人以下の事業所といいましても、大企業に東京、大阪に設置を予定しておりますが、一度退職いたしまして再び就職を希望されるとなるわけでございます。

○木暮山人君 代替要員の確保の問題は、今後育児休業が円滑に実施され、日本の土壤に根づいていく上で大きな比重を占めていると思われるところで、政府における一層の御尽力をお願いしたいと思います。

今回婦人少年問題審議会の建議において、一方で賃金の六割の所得保障が必要であるという意見があり、他方でいかなる支払いも事業主に義務づけるべきではない、あるいは何らかの給付を行うとすれば、現行社会保障制度の全般的な見直しが必要であるという意見、さらに、他の労働者とのバランスを考える必要があるとの意見があつたと聞いておりますが、自営業者や農業者との関係でどのような議論があつたのか、お聞かせいただきたいたいと思います。

○政府委員(高橋樹太郎君) 婦人少年問題審議会におきます検討の中では、育児休業期間中の労働者に対する経済的援助の問題につきましては、先生御指摘のようにさまざまな議論があつたところでございます。育児休業の対象とならない自営業者や農業者とのバランスも考える必要があるという

るというような見解も見られたところでございま

す。

○木暮山人君 そのようなことで、諸外国における自営業者や農業者への適用の事例を、もしありますらお教え願いたいと思います。

○説明員(藤井龍子君) 私どもで把握しております範囲内でお答えさせていただきます。

ヨーロッパ各国で育児休業制度が導入されている国が幾つございますが、その中で育児休業中の労働者に何らかの形で手当の支給をしているという例も見られるところでございます。ただその支給目的、それから今御質問にございました支給の対象者の範囲と、こういったものは国によりかなりまちまちといいますか、さまざままでございま

す。例えばスウェーデン、ドイツなどにおきましては、家族政策的見地と申してよろしいかどうか

あれでございますが、そういう見地から育児休業中の雇用労働者に限定せずに、自営業者の方ある

いは専業主婦の方、こういう方々も対象として支

給されているというところでござります。

○木暮山人君 時間がございませんので、最後に、育児休業制度が社会的に確立すれば、出生率の向上、そしてそれがひいては現在のような労働市場における人手不足の解消にもつながり、二十世紀の日本にとってなくてはならないものではないかと考えます。したがいまして、二十一世紀に向かいまして社会経済の発展に欠かせない法律であるうと思います。その点、労働大臣はどうお考えになつておられますかお聞きいたしまして、私の質問を終わらせていただきたいと存じます。

○国務大臣(小里貞利君) お話をございましたように、近年出生率が低下をいたしております。同

時にまた、労働力需給が極めて不足基調で推移いたしておるわけでございまして、特に女性の活力が社会に生かされることは、そのような背景のもとにますます重要な課題になると、さように認識をいたしておりますところでございます。

本法律は、育児休業制度の適用を受けることによりまして、女子を中心とする育児期の労働者が

無理なく就業を継続できるようになり、それらの者のいわゆる能力や経験を社会に生かすための最も有効な手段の一つであると、こういうふうに申し上げられると思います。

今後、この制度が将来的に我が国の社会にしつかりと根づくよう、また根づかせるための今日が第一歩であると私どもは重要にその意義を認識いたしておりますところでございます。同時にまた、申し上げましたように、社会的に本当にしっかりと根づくよう労使がその必要性を十分に認識していただきまして育てていただきたいと、そういう期待を持つております。

○木暮山人君 どうもありがとうございました。

○糸久八重子君 まず初めに、私は先般の代表質問の中で總理にも申し上げましたけれども、この

育児休業法制化問題につきましては、四党共同法案にかかわって百十六国会で育児休業問題に関する小委員会を設置して以来、七回にわたって論議をしてきておりところは御案内のとおりでございま

ます。

昨年の十二月七日の小委員会で、それまでの与野党間の論議内容について整理、確認する中で、

具体的な成案づくりについては政府にお願いをいたしました。しかし、成案づくりについては全く白紙で委任をしたわけではございません。与野党

が歩み寄ったその内容は、これは小委員会委員の前島委員長によるお取りまとめなども幾たびか読ませていただき、また私ども省内におきまして耳しげく論議もいたしたところでございます。

ただいま先生が御指摘になりました小委員会の

前島小委員長によるお取りまとめなども幾たびか

読ませていただき、また私ども省内におきましていたしておるところでございます。

ただいま先生が御指摘になりました小委員会の

前島小委員長によるお取りまとめなども幾たびか

読ませていただき、また私ども省内におきまして

いたしておるところでございます。

昨年の十二月七日の小委員会で、それまでの与

野党間の論議内容について整理、確認する中で、

具体的な成案づくりについては政府にお願いをいたしました。しかし、成案づくりについては全く

白紙で委任をしたわけではございません。与野党

が歩み寄ったその内容は、これは小委員会委員の

前島委員の発言でござりますけれども、「まず第

一に、男女労働者が等しく育児休業を取得し得る

制度としてること」、それから「一番目に、「育児休業

制度としてすること」、四番目に、「育児休業取得の実効性を

確保するための措置について検討すること」、五

番目に、「中小零細企業につきましては、その経営の実態を踏まえて弾力的な措置を講ずること」、

この五点でございました。

しかしながら、政府案を見ますと、この中の経済的援助措置及びその実効性確保の措置など、私

どもが約束をいたしました内容が法案の中に盛り込まれていないこと、あるいは不十分であること、それらに対する大変強い不満を表明せざるを得ないわけでございます。

政府はこれらの問題について、法案づくりにつ

いては真剣に検討したのかどうか、まずお伺いをさせてください。

○国務大臣(小里貞利君) 先月の二十九日、私どもが国会に提出いたしました法案作成におきましても、基本的姿勢として最も重要な留意しなければならなかつた事項の一つをただいま御指摘いただいたところであろうと思います。私どもはとも

より、国会におきます各般の論議を十分回顧いたしましたつもりでございます。ながんずく、先ほどもちよと申し上げましたように、参議院においては、相当比重をかけまして育休制度において長きにわたり論議をいたいたい経緯も十分了知いたしておるところでございます。

ましては、相当比重をかけまして育休制度において長きにわたり論議をいたいたい経緯も十分了知いたしておるところでございます。

ただいま先生が御指摘になりました小委員会の

前島小委員長によるお取りまとめなども幾たびか

読ませていただき、また私ども省内におきまして

いたしておるところでございます。

ただいま先生が御指摘になりました小委員会の

前島小委員長によるお取りまとめなども幾たびか

読ませていただき、また私ども省内におきまして

いたしておるところでございます。

しかしながら、これは立ち入ったことを申し上

げまして恐縮でございますが、当小委員会におき

ますと与野党的論議のその背景をつぶさに検討さ

せていただきましたが、同時にまた婦人少年問題

審議会におきます本件についての論議をお聞か

せいただき、さらにまた建議でその問題について

意見も出てまいりますが、現段階においては一定の方向を整理することはなかなか至難であつた、そして至難である。だから、これは将来の問題として、広範かつ多角的視点から大いに論議されることを期待するよと、こういう公労使三者一体となつた取りまとめを出てまいつてきておりますから、御承知のとおり婦人少年問題審議会等の御論議、そしてまた建議などもいたしました。その中身につきましても十分論議をいたしました。国会におきまして十分審議を尽くしていただきましたそれらの経緯を可能な限り採択をさせていただきたい、そしてまた、それらがすなうと、そういう認識で当たつたつもりでございま

す。

中身につきましては、もう先生御専門家でござ

いますから、特に申し上げる必要はないと思いま

すが、要点を簡潔に申し上げますと、ただいま申

し上げましたように、育休制度は男女ともにこれ

は取得できるものでなければいけませんよと、こ

れが一つございます。もう一つは、育休制度の中

にいわゆる労働者の権利としてこれをきちんと確

保しなさいといつて御意見がございます。これらは大きな要諦の二つの事項であろうかと思いまして、これも法律案文をお読みいただければ御理解いただけるものと思っております。

ただ、先生が三点目で御指摘になりました休業

中の所得保障、この問題につきましては、申し上げるまでもなく本院におきます論議の過程におきまして、率直に申し上げまして与野党見解が分かれていらっしゃったと、その経緯もござります。

そこでまた、先ほど申し上げました婦人少年問題審議会におきましても公労使それぞれの立場から忌憚なく意見を述べていただきましたが、これらにおいてもその問題につきましては意見を一つにまとめて、率直に申し上げまして与野党見解が分かれていらっしゃったと、その経緯もござります。

政府はこれらの問題について、法案づくりにつ

いては真剣に検討したのかどうか、まずお伺いをさせてください。

○国務大臣(小里貞利君) 先月の二十九日、私どもが国会に提出いたしました法案作成におきましても、基本的姿勢として最も重要な留意しなければならなかつた事項の一つをただいま御指摘いただいたところであろうと思います。私どもはとも

より、国会におきます各般の論議を十分回顧いたしましたつもりでございます。ながんずく、先ほどもちよと申し上げましたように、参議院においては、相当比重をかけまして育休制度において長きにわたり論議をいたいたい経緯も十分了知いたしておるところでございます。

ましては、相当比重をかけまして育休制度において長きにわたり論議をいたいたい経緯も十分了知いたしておるところでございます。

ただいま先生が御指摘になりました小委員会の

前島小委員長によるお取りまとめなども幾たびか

読ませていただき、また私ども省内におきまして

いたしておるところでございます。

しかしながら、これは立ち入ったことを申し上

げまして恐縮でございますが、当小委員会におき

ますと与野党的論議のその背景をつぶさに検討さ

せていただきましたが、同時にまた婦人少年問題

審議会におきます本件についての論議をお聞か

せいただき、さらにまた建議でその問題について

意見も出てまいりますが、現段階においては一定の方向を整理することはなかなか至難であつた、そして至難である。だから、これは将来の問題として、広範かつ多角的視点から大いに論議されることを期待するよと、こういう公労使三者一体となつた取りまとめを出てまいつてきておりますから、御承知のとおり婦人少年問題審議会等の御論議、そしてまた建議などもいたしました。その中身につきましても十分論議をいたしました。国会におきまして十分審議を尽くしていただきましたそれらの経緯を可能な限り採択をさせていただきたい、そしてまた、それらがすなうと、そういう認識で当たつたつもりでございま

す。

中身につきましては、もう先生御専門家でござ

いますから、特に申し上げる必要はないと思いま

すが、要点を簡潔に申し上げますと、ただいま申

し上げましたように、育休制度は男女ともにこれ

は取得できるものでなければいけませんよと、こ

れが一つございます。もう一つは、育休制度の中

にいわゆる労働者の権利としてこれをきちんと確

保しなさいといつて御意見がございます。これらは大きな要諦の二つの事項であるかと思いまして、これも法律案文をお読みいただければ御理解いただけるものと思っております。

ていかざるを得ないのであらうと、かように判断をいたしたところでござります。

何かとまたこの後御質問もあらうかと思いますが、基本的に感じましたところをお答え申し上げます。

○糸久八重子君 小委員会での与野党の見解の違いは確かにございました。それから婦人少年問題対立があつたであろうことはわかりますけれども、しかし法案の内容を見る限り、使用者側の方により頭を向けて取りまとめましたとしか受けとめられないのですね。労働省というのは労働者の働く条件づくりを考え、そしてそれを推進していくことが仕事だらうと思います。それなのに、なぜ労働者側の立場に立つて法案づくりができるなかつたのか、大変私はおかしいのではないかなど、そう思ひます。

加えて、冒頭申し上げましたように、政府案作成にはそれなりの経過がございました。したがつて、これまでの国会審議の状況を踏まえることは当然のことで、これが生かされないということに私は怒りさえ覚えるわけでございます。労働省の立場から、この点についてもう一度お答えいただきたくと思います。

○国務大臣(小里貞利君) 委員長、私先ほど小委員会の委員長を前島先生と申し上げましたが、これは小野先生だそうでございまして、訂正をさせていただきます。

なお、ただいまお話しの問題でございますが、率直に申し上げまして、私どもは労働者の福祉を守り、雇用の促進も図る、そして雇用の安定を促進するというのがもう大原則であり、また大きな使命であるわけでございまして、日ごろの行政、制度の運用におきましてもそのような気持ちで対応しなければならぬことは当然でございます。

今次の本件につきましても、そのような基本姿勢に立ちまして、さらにまた本法律はどうやらかといいますと、労働者の福祉を守るという一〇〇%いわゆる大きな原則に立たなければならぬわけで

ございまして、いわんや今日の、先ほどからお話をございますように、産業優先の時代から労働力尊重の時代へと、いわば大きな一つの節目にある今日の重大な社会の労働雇用情勢を考えますときにはなおさらのことです。私は少なくともそういう理念あるいは気迫で、決して力んで申し上げるつもりではないでございますが、そういう気持ちで対応をさせていただいております。

申し上げるまでもなく、労働省の幹部職員一体となりまして、そういう心得で今度の法律についてもうんと汗をかいていたいたと、こう思つておるところでございますが、四つの情勢、話はくどいようでございますが、いろんな立場からそれが率直に申し上げまして、自分たちの意見が至当なりにけりという、そういう前提でいろいろ出てまいつたものですから、しょせんはこれを先生方の小委員会でお求めになりましたように、この通常国会で出しなさいと、そのための法体制の整備もしなさいということを求められましたので、それにこたえられる範疇において可能な努力を一應させていただきました、こういうふうに御説明をさせていただきます。

○糸久八重子君 もう一つ苦言を申し上げたいと存ります。それは審議会についてでございます。行政の審議会の意見によって立法府の審議が拘束されてしまうということは、どう間違つてもないことだらうとは思ひますけれども、審議会の意見でございます。それは審議会についてでございます。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございますが、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しかしながら先生御指摘のように、必ずしもこれを一〇〇%大きな、言つなれば大骨小骨にして、そして法律をつくらなければならぬという拘束を受ける性質のものでない、私はさうに思つております。行政は行政として、いわゆる六千万の労働者を対象にいたしました最終的な行政責任があるわけでございますから、そういう気持ちで対応しなければならぬ、かように思つた次第でございます。

なおまた、一部修正云々のお話は少数意見であります。それは審議会についてでございます。

○政府委員(高橋樹太郎君) 今の大臣の答弁に尽ります。それは審議会についてでございます。

なほ、ただいまお話しの問題でございますが、率直に申し上げまして、私どもは労働者の福祉を守り、雇用の促進も図る、そして雇用の安定を促進するというのもう大原則であり、また大きな使命であるわけでございまして、日ごろの行政、制度の運用におきましてもそのような気持ちで対応しなければならぬことは当然でございます。

今次の本件につきましても、そのような基本姿勢に立ちまして、さらにまた本法律はどうやらかといいますと、労働者の福祉を守るという一〇〇%いわゆる大きな原則に立たなければならぬわけで

たいと思いますが、まず先生ただいま御指摘のとおり、第一点でございますが、婦人少年問題審議会に限らず、この種の審議会は、言いかえますと、やはりそれぞれの立場を代表していただきまして、極めて公正に、大所高所から、そしてまた将来も展望し、かつまた現実的に日本の政治、財政、経済、行政の諸状況を勘案しながら一つの意見を可

能な限りまとめて答申をしていただいておると私は確信しております。それを私ども行政機関といたしましては原則として尊重していかなければならぬ、かように思つております。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれをかしながら先生御指摘のように、必ずしもこれをぞれ率直に申し上げまして、自分たちの意見が至当なりにけりという、そういう前提でいろいろ出てまいつたものですから、しょせんはこれを先生方の小委員会でお求めになりましたように、この通常国会で出しなさいと、そのための法体制の整備もしなさいということを求められましたので、それにこたえられる範疇において可能な努力を一應させていただきました、こういうふうに御説明をさせていただきます。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれをぞれ率直に申し上げまして、自分たちの意見が至当なりにけりという、そういう前提でいろいろ出てまいつたものですから、しょせんはこれを先生方の小委員会でお求めになりましたように、この通常国会で出しなさいと、そのための法体制の整備もしなさいということを求められましたので、それにこたえられる範疇において可能な努力を一應させていただきました、こういうふうに御説明をさせていただきます。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれをぞれ率直に申し上げまして、自分たちの意見が至当なりにけりという、そういう前提でいろいろ出てまいつたものですから、しょせんはこれを先生方の小委員会でお求めになりましたように、この通常国会で出しなさいと、そのための法体制の整備もしなさいということを求められましたので、それにこたえられる範疇において可能な努力を一應させていただきました、こういうふうに御説明をさせていただきます。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれを

審議よりも、あたかも審議会の意見が優先するような書き方だとどう見ても思つてますね、これについては、だから、私たちにはこれを読みまして非常に不愉快に思つたわけです。そういう意味で労働省、もう一度お答えください。

○政府委員(高橋樹太郎君) これは、この育児休業等に関する法律案要綱をまとめる際に労使各側からそれぞれのお立場においての御意見、御要望等があつたところでございまして、結論といたしましては原則として尊重していかなければならぬ、かように思つております。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれをぞれ率直に申し上げまして、自分たちの意見が至当なりにけりという、そういう前提でいろいろ出てまいつたものですから、しょせんはこれを先生方の小委員会でお求めになりましたように、この通常国会で出しなさいと、そのための法体制の整備もしなさいということを求められましたので、それにこたえられる範疇において可能な努力を一應させていただきました、こういうふうに御説明をさせていただきます。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれをぞれ率直に申し上げまして、自分たちの意見が至当なりにけりという、そういう前提でいろいろ出てまいつたものですから、しょせんはこれを先生方の小委員会でお求めになりましたように、この通常国会で出しなさいと、そのための法体制の整備もしなさいということを求められましたので、それにこたえられる範疇において可能な努力を一應させていただきました、こういうふうに御説明をさせていただきます。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれをぞれ率直に申し上げまして、自分たちの意見が至当なりにけりという、そういう前提でいろいろ出てまいつたものですから、しょせんはこれを先生方の小委員会でお求めになりましたように、この通常国会で出しなさいと、そのための法体制の整備もしなさいということを求められましたので、それにこたえられる範疇において可能な努力を一應させていただきました、こういうふうに御説明をさせていただきます。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれを

審議よりも、あたかも審議会の意見が優先するような書き方だとどう見ても思つてますね、これについては、だから、私たちにはこれを読みまして非常に不愉快に思つたわけです。そういう意味で労働省、もう一度お答えください。

○政府委員(高橋樹太郎君) これは、この育児休業等に関する法律案要綱をまとめる際に労使各側からそれぞれのお立場においての御意見、御要望等があつたところでございまして、結論といたしましては原則として尊重していかなければならぬ、かのように思つております。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれをぞれ率直に申し上げまして、自分たちの意見が至当なりにけりという、そういう前提でいろいろ出てまいつたものですから、しょせんはこれを先生方の小委員会でお求めになりましたように、この通常国会で出しなさいと、そのための法体制の整備もしなさいということを求められましたので、それにこたえられる範疇において可能な努力を一應させていただきました、こういうふうに御説明をさせていただきます。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれをぞれ率直に申し上げまして、自分たちの意見が至当なりにけりという、そういう前提でいろいろ出てまいつたものですから、しょせんはこれを先生方の小委員会でお求めになりましたように、この通常国会で出しなさいと、そのための法体制の整備もしなさいということを求められましたので、それにこたえられる範疇において可能な努力を一應させていただきました、こういうふうに御説明をさせていただきます。

特に婦人少年問題審議会は幾多の功績を残していただいているところでございまして、そのような配慮を怠つてはならぬと思っておりますが、しきながら先生御指摘のように、必ずしもこれを



ういうことでも言えるのではないかと思うのですね。せめて、不利益取り扱いをしてはならないことは当然のことなんですから、禁止規定を設けるべきではないかと、そのように思うのですね。その点についていかがでしょうか。

○政府委員(高橋柳太郎君) 育児休業の申し出あるいは取得を理由といたします不利益取り扱いの問題につきまして、これは何が不利益かという判断は非常に難しいわけでございまして、ケース・バイ・ケースの問題でございまして、法律で規定することは適当でないと考えたところでございますが、この問題につきましては、趣旨の徹底を図るべき重要な事項でありまして、不利益取り扱いがあつてはならないことでございます。その趣旨の徹底の方法等につきまして、さらに法の施行に合わせまして十分検討してまいりたいというふうに考えております。

○糸久八重子君 政府案の七条を見ますと、「事業主は、労働者が休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者を解雇することができない」と規定されております。この点、四党共同法案では、「育児休業を理由として、「解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」としておるわけでございます。

育児休業を理由として解雇のほかに降格したり減給したり昇進をおくらせたりするなど、いろいろ形の不利益を労働者に与えることは十分考えられるわけですけれども、なぜ政府案は解雇だけを禁止したのでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) ただいま局長が答弁申し上げましたように、解雇はもとより不利益取り扱いを行うことは、育児休業を権利として認めているわけでござりますので、そういう不利益取り扱いはあつてはならないことであろうかと考えております。

ただ、育児休業の申し出あるいは取得を理由とする不利益取り扱いの禁止につきましては、何が不利益であるかということについての判断が非常に難しく、ケース・バイ・ケースの問題でございま

すので、そういう状況の中で法律に書くといふことは適当でないというふうに考えておりますし、それはどのよう不利益の問題を規定しておりますか。

○政府委員(七瀬時雄君) 不利益取り扱いについて労働組合法、それはどのよう不利益の問題を規定しております。

○政府委員(七瀬時雄君) 労働組合法の規定でございますが、法律の七条一項一号によりまして、使用者が「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとすること若しくは労働組合の正当な行為をしたとの故をもつて、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」はできない、

○政府委員(七瀬時雄君) 不利益取り扱いを禁止している労働関係法規といたしましては、一つには労働基準法あるいは労働安全衛生法で最低労働条件の確保のための根幹である労働者の申告権について、要するに申告したことを理由にして不利益取り扱いをしてはならないという規定がございまます。また、労働組合法では、労働基本権への侵害

から労働者を守るために不当労働行為制度において不利益取り扱いをしてはならないという規定が設けられているところでございます。

○糸久八重子君 私の調査したところによります

と、まず地方公務員法、この五十六条に「不利益取扱の禁止」というのがあります、読んでおりますと長くなりますから省略いたしますけれども、それからあと女子教育職員等の育児休業法、現行法と、まず地方公務員法、この五十六条に「不利益取扱の禁止」というのがあります、読んでおりますと長くなりますから省略いたしますけれども、それからあと女子教育職員等の育児休業法、現行法

と、まず地方公務員法、この五十六条に「不利益取扱の禁止」というのがあります、読んでおりますと長くなりますから省略いたしますけれども、それからあと女子教育職員等の育児休業法、現行法と、まず地方公務員法、この五十六条に「不利益取扱の禁止」というのがあります、読んでおりますと長くなりますから省略いたしますけれども、それからあと女子教育職員等の育児休業法、現行法

はうたつておるわけですから、じゃ、それらの労働法規の中にうたわっている不利益というのは一体何が不利益かがわからないということは言えないのでしょう。

そこで、不利益取り扱いについて労働組合法、それはどのよう不利益の問題を規定しておられますか。

○糸久八重子君 現行育児休業法についても不利益取り扱いの禁止ということをうたつておりますし、とにかく育児休業をとつたことによつていろいろこうむる降格とか資下げとか、そういう不利益を取り扱いをしてはならないわけですから、当然この法律の中に不利益取り扱いは禁止だという

ことは書き込むのが私は当然だと思います。

この点について一言申し上げますと、十一月八日の育児休業検討小委員会で、これも前島委員の御発言でござりますけれども、何が不利益な取り扱いに当たるかということになるとなかなか難しい問題がある、そうおっしゃつております。だから、こういう労働関係の法律で不利益取り扱いのを規定しているんですから、やっぱりそここのところをしっかりと受けとめていただかないといふんです。

あわせて、今年度の初め、四月一日に人事院は一般職の国家公務員の育児休業に関する法律の制定についての意見申し出を行いましたね。この申し出においても、職員は育児休業を理由とする不利益取り扱いを受けないものとすることとされ

おりません。

育児休業を理由とする不利益取り扱いの禁止については、公務員であるか、また民間の労働者であるかを問わず全労働者にひとしく保障されるべきものだと、そう思つのですけれども、もう一度お答えいただきたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) 国家公務員についての

育児休業法制につきましては、現在人事院の意見

の申し出に基づきまして総務省において検討され

ているものと了解いたしております。公務員につ

きましては、法令によりそもそも身分保障がなさ

れていること、さらには特定職種の公務員等に関

する現行の育児休業法においても同様の規定を確

認的に置いていることなども考慮して人事院の意

見の申し出が行われたものと理解いたしております。

す。

ただ、民間部門におきましては、その身分や勤務条件などが個別の労働契約あるいは労使協定で定めるところに従うものでございますので、不利益かどうかを判断するための比較の対象をどこに求めらるか、またそもそもその取り扱いが育児休業を理由としているものかどうかについて、その判断がケース・バイ・ケースとならざるを得ないわけでございまして、かなりの困難を伴うものと考えられますので、法律で規定することは適当でないと判断したものでござります。

しかしながら、繰り返しておりますけれども、育児休業を取得したことを理由として不利益取り扱いをしてはならないという考え方は当然のことでございまして、その趣旨は十分徹底してまいりたい、このように考えております。

○糸久八重子君 我が国では年次有給休暇でさえその取得が本人の不利益となつてはね返つてくるために取得しにくいというのが実情なんですよ。育児休業の場合には最大一年と非常に期間が長いわけですから、年次有給休暇以上にその取得がはるかに長期にわたっているのですから、これは本人の不利益となつてはね返つてくることが強いのではないか、そういうおそれを持つているわけです。

そこで、育児休業の権利の実効性を確保するためには、賃金等の労働条件について不利益取り扱いの禁止を法律上明らかにするということは必要欠くべからざることだ、そういうふうに考えます。今労働者が一番心配していることは、育児休業終了後、果たしてもとの職場に戻れるかどうかといふことも非常に心配しているわけですね。私はもは通常考へたら、もとの職場に復帰するのはこれは当然だと、そのように思うのですけれども、労働者が安心して育児に専念できるよう、育児休業取得後において原職または原職相当職への復帰を規定する必要があるのではないか、そういうふうに考えますけれども、この辺についてはいかがでしょうか。

○國務大臣(小里貞利君) ただいまのお話の原職

または原職相当職への復帰をきちんと担保する問題でございますが、この問題につきましても、実は先ほど申し上げましたように、各級の論議の段階でさまざまな意見が述べられたところでございまます。私どももその趣旨なりあるいは御心配になります点は十分わかるところでございますが、この段階におきまして法律により一律に枠をはめることは果たして可能なかどうか、非常に迷つたところでもございますが、現段階では適当ではなかろう、こういうふうに考えた次第です。

ただし、先生御承知のとおり、労働協約等によりまして、いわゆる育児休業制度におきまして、現状を見ますときに、いわゆる原職または原職相当職に復帰させる旨を規定しておる、そういう実例も相当ございますから、それぞの企業におきまして、いわゆる人事慣行等もあろうかと考えます。そういう人事慣行等を考慮した上で適切な運用がなされるように強く期待を申し上げたいと存じます。

○糸久八重子君 原職または原職相当職への復帰も、まだ次の委員会がござりますから、そこまで詰めていきたい、そう思いますし、また同僚議員もいらっしゃいますので。

それは次に、所得保障の問題についてお伺いをいたします。これは本法律の一番大事な部分なんですから、しっかりとお答えをいただきたい、そう思います。

○糸久八重子君 原職または原職相当職への復帰というのは、現段階では適当ではない、そうおっしゃいますけれども、私が昨年の十一月二十八日の検討小委員会でお話しいたしましたとおり、労働省が六十二年度育児休業制度実態調査をなさいましたけれども、その結果を見ますと、制度導入企業の九割近くが原則として原職復帰をしておりません。四党共同法案の考え方いたしましても、人事ローテーションの中で育児休業者のみこのローテーションから外し、もとの職場に固定するということなどは大変無理がありますから、そういう点を考慮して原職または原職相当職というふうにしたわけですね。

そういう意味で、この点についてもう一度見解をお述べいただきたいと思います。

○政府委員(高橋櫻太郎君) 先ほど大臣が御答弁申し上げましたように、原職または原職相当職に復帰させる、この問題につきましても種々議論が

あつたところでございまして、ただ、民間の現在

の技術革新あるいはサービス経済化進展という経済社会の、あるいは各企業におきます急速な変化の中での法律で一律の枠をはめることは非常に難しいのではないかということで、今回この法律で規定をいたさなかったものでございます。

私ども、それぞれの各企業におきまして、それぞの企業の実態等を考慮しました適切な適用がなされるように強く期待を申し上げたいと存じます。

○糸久八重子君 いろいろ不満が残りますけれども、まだ次の委員会がござりますから、そこまで詰めていきたい、そう思いますし、また同僚議員もいらっしゃいますので。

それで次に、所得保障の問題についてお伺いをいたします。これは本法律の一番大事な部分なんですから、しっかりとお答えをいただきたい、そう思います。

私たちの立場では、育児休業の権利、これは育児休業は権利であるということを前におっしゃつたわけですから、その権利を実効あるものとするために育児休業期間中の所得保障としては賃金の六割を育児休業手当として支給すべきである、そのように考えております。四党共同法案でもそのようににして提出をいたしました。しかし、その立場はしばらくおくいたしまして、昨年の十二月七日の育児休業小委員会での合意に基づいて、期間中の所得保障の問題、それを論議していきたいと思います。

まず、十二月七日の小委員会では、私たちは、育児休業中には何らかの所得保障の措置を講ずること、あるいは現行の特定職種育児休業法の水準を下回らないことを申し上げて、自民党の方から、所得保障の点は重要な論点であるから、政府の立場においても十分に多角的な検討がなされること、期待すること、あるいは現行の特定職種育児休業法の趣旨は十分理解していることと答弁をされ

ておられるわけでございます。この問題につきましても、提出をされました政府案には、育児

休業期間中の手当については何らの規定もありません。さらに、現行の特定育児休業法に定められております社会保険料に見合う給付の規定もございません。

まず、政府はこの法案を作成するときに与野党合意をどのように理解してこのような結論をお出しになつたのか、説明をしていただきたいと存じます。

○政府委員(高橋櫻太郎君) 育児休業期間中の経済的な援助の問題につきまして、何らかの経済的援助をすることについて検討することという参議院育児休業問題小委員会の経過を踏まえまして、婦人少年問題審議会におきましても約三カ月、延べ十回にわたりまして真剣に御議論をいたしましたところでござります。この問題につきましてさまざま意見が出されたところでござりますが、労働省としてはこういう審議経過等も踏まえつてこの法律案を作成したところでござります。

○糸久八重子君 それでは、育児休業をとるであろう平均的な女性労働者の育児期間中の社会保険料の負担というのは大体どのくらいと見ておられますか。

○説明員(藤井鶴子君) 育児休業をとりそうな平均的な女性労働者といいますと、二十五歳から三十四歳ぐらいまでかなと思いますが、この方々の平均所定内給与は、賃金構造基本統計調査、平成元年のものでございますが、これによりますと十六、十七万円台というところでござりますので、これに本年度までの賃上げ率を考慮して推計してみますと、大体労働者の社会保険料の一人当たり負担額は月額で二万一千円から二万二千円程度になるかと思われます。

○糸久八重子君 賃金の支給がなくなる上に、月額二万一千円から二万二千円という多額な社会保険料も取られるのでは、育児休業の権利を認めて行使できないということも考えられるのではないかと思ひますけれども、その点はいかがでしよう。

の検討におきましても、安心して育児休業が取得できるよう所得保障を行うべきであるという御意見もあつたところでござりますけれども、育児休業中の経済的な援助につきましてはさまざま意見、見解の違いが見られる中では一定の方向を定めることは困難な状況にあるというふうにされたところでございまして、そのように考えております。

社会保障制度につきまして今御指摘がございましたけれども、社会保障制度におきましては、保険料といふ負担がある一方、健康保険制度に基づく診療等の給付あるいは年金制度に基づく給付などもあるわけでありますことから、社会保険料の労働者の負担といつのはそういう給付を受けるためのものでございまして、労働者が負担をするというのがこの制度の本旨であろうかというふうに考えているところでござります。

○糸久八重子君 いや、私がお伺いいたしましたのは、休業して、休んで全く所得が入らない、そしてその上、雇用継続という意味で社会保険料も払っていくということでは大変もう生活が苦しいから、それではとりたいんだけれどもとらないという労働者がふえてきてしまふんじないか、そういうふうにお伺いをしたんですけれども。

○政府委員(七瀬時雄君) ただいまの社会保険料の問題でございますけれども、そういった問題につきましては、育児休業制度を労使間で立派な制度で育てていく中で、労使間でよく十分話し合いをされた上で解決されていくべき問題であろうと考えておりますし、現実にも立てかえ払いを含めますとかなりの企業におきましてそういう措置をとっているという実情もございます。

○糸久八重子君 労働者が安心して育児に専念でききて、そして生活を維持していくためには、休業期間中に何らかの生活保障をしていくということは不可欠なことだと思うのですね。民間の会社の調査によりますと、三歳未満の乳幼児の一人当たりの平均経費、これは衣類とかおむつ代とか医療費とかミルク代とか家具とか寝具とか、大体そ

いうものがどのくらいかかるかといいますと、二万三千九百五十七円、合計一万四千円なんですね。そのぐらいかかるつているわけですよ。その上に、本人負担の社会保険料、それからあと前年度所得にかかるつてくる地方税等もありますからね。そういうことになりますと、とにかく大変な支出になるというわけですね。

仕事と子育ての両立を支援していくための法律ならば、休業期間中にも何らかの所得の保障といふのはぜひ必要ではないかなと、そういうふうに考へるんですけども、いかがでしょうかね。

○国務大臣(小里貞利君) 今先生が御指摘になつてお尋ねいただいておるところは、率直に言いまして、私どもも深い関心を持ちまして検討いたしました事項の一つでございます。そしてまた、心情的には十分政治の問題としてもおもんばかり検討する問題だと、そういう切実な気持ちで対応をいたしましたことだけはひとつはつきり申し上げ、そしてまた、御理解をいただきたい点でございます。

ただ、残念ながらと申しまして、もう率直に申し上げまして、先ほども申し上げましたように、国会におきまして論議を見ましても、あるいは、婦人少年問題審議会等を中心としたもちろんの関係筋の話を聞きまして、その問題については直接的に意見が相対する形で出てまいりておりまして、非常に私ども行政判断としても苦慮をいたした次第でござります。

同時にまた、先生が先ほど賃金なりあるいは社会保障料云々のお話をございましたが、その問題に直結する話ではございませんけれども、ちょっと質問の、発言のニュアンスとして、休業中の労働者といえども負担があるんだと、そしてまた、前年度の地方税負担云々等のお話もございまして、非常に痛く、そしてまた強く響きを感じるところでもございます。

そういう問題に直結する問題ではございませんけれども、先生がお触れいただいたように、休業をしておりまする労働者にとりまして、やはり円

滑にもとの職に帰ると、そして帰れるんだと、そして帰ったときのレベルよりもろもろのレベルにおいても変わらないかかっているわけですよ。その上に、国が積極的にこの問題については取り組んでいくのが信をたせることは私は非常に必要である、こう思っております。

また、逆に経営者の立場からいいまして、今休業しておる労働者は他日、協約に従つて必ず帰つてくれるんだと、一面におきましては、

率直に言いまして、今日人材難でもござりますから、切実な事業主は事業主としての休業中の労働者にかける期待感もあるわけでござりますから、それらを双方からひとつ求めておるものを持ちますから、そこで、私どもも深い関心を持ちまして検討いたしました事項の一つでございます。そしてまた、心地よいをいたしましたことだけはひとつはつきり申し上げ、そしてまた、御理解をいただきたい点でございます。

それに関連して、先ほど先生がお尋ねになつた

政府の給付措置についての答申云々もあるにやないかといつようなお話をあつたと想うんでございますが、なるほどこの答申の建議の中におきまして、それらのことも触れてござります。これは先生はもう専門家でありますから、御承知でござりますから朗報も申し上げませんが、事業主としても職場復帰に必要な教育訓練や情報の提供などの措置を講ずる必要がありますよと、こういうことをもきちんと指示してござりますし、あるいはまた、国は、育児と仕事を両立させるという観点や労働者の能力の有効活用を維持促進させるという観点を行つて事業主に対する必要な援助を行うことが適当でありますから、私どもはこれらのことについてござりますから、私どもはこれらのことについて是最小限当面必要だろうと、こういう判断をいたしました、職場復帰に必要な教育訓練や情報の提供等を行う事業主に対する必要な援助を行うことが適当でありますから、私はこれ検討もさせていたいたいおるところでございます。

○糸久八重子君 大変含みのあるような御答弁でござりますけれども、私どもはこの所得保障の問題はとにかく働く者にとっても勤労を継続するという意味では大変大事なことだし、また、大臣

おつしやいましたとおり、企業主にとりましても熟練労働者を確保できるという大変メリットがあ

るわけなんですからね。そういう意味で企業主は何かの形で考えてほしいというのではなくて、おいても変化はないんだと、そういう明るい一つの確信を持たせることは私は非常に必要である、こう思つております。

そこで、育児休業者本人に対する経済的援助の検討を進めるに当たりまして、具体的に私の方でお伺いをいたしますから、検討の課題となし得るのかどうか、私どもも大変知恵を絞りましていろいろ考へたわけでござりますので、お答えをいただきたいと思います。幾つかござります。

それは、まず一番最初に、雇用保険法に基づく失業給付財源の活用、これは労使折半の保険料、国庫負担が入つてゐるわけでありますけれども、それらの活用についてはいかがでございましょうか。

○政府委員(若林之矩君) 育児休業中の所得保障につきましての基本的な考え方は、ただいままで御答弁を申し上げておるところでござります。

なお今雇用保険制度についてのお尋ねでござりますので、その点についてお答え申し上げますと、雇用保険制度におきます失業給付というものは、労働者が失業した場合に必要な給付を行つてございますから、雇用保険制度についてお答え申し上げておるところでござります。

○糸久八重子君 それでは、雇用保険法に基づきます雇用安定等三事業、この活用についてはいかがでしょうか。

○政府委員(若林之矩君) ただいま御指摘の雇用安定等三事業でござりますが、これは失業の予防等を目的としたとして、事業主に対しまして、事業主の負担によつて各種の助成金の支給等を行つたための制度でございまして、所得保障のために育児休業中の労働者に対する経済的な援助を行つてございますから、この制度を使うということはできないというふうに考えております。

○糸久八重子君 現在の育児休業制度の育休奨励金、これはここから出ているわけですよね。そし

て、この雇用安定三事業の収入というものは大体五千億から六千億と言われておりまして、地域雇用開発にも一千億ぐらい提出しているというわけであります。

先ほど申し上げましたとおり、育児休業とい

うのは熟練労働者を確保するためでもありますか

から、雇用確保という意味では雇用保険法というの

は一番出しやすい部分じゃないかと思ひますけれ

ども、もう一度お答えください。

○政府委員(若林之矩君) ただいま先生御指摘の

とおり、育児休業の奨励金制度というものがこの

三事業で出ているわけでございます。これはその

制度を導入することを奨励するという形での制度

であるわけでございます。

ただいま三事業の収支について御質問ございま

したけれども、大変景気の不況のときに思い切つ

て多額の支出をするというような形で、比較的好

況のときには積み立てを行っているわけでござい

ますけれども、そのビーカーは六十一年度実績で五

千七百億ぐらいでございましたけれども、過般の

不況時に相当の支出を行つておるわけでございま

して、現在はその資金の残高も半分ぐらいになっ

ているというような状況でございまして、現在こ

れをどうやって積み立てていくかということが一

つの課題になつてきているところでございます。

○糸久八重子君 厚生省、見ていらっしゃいま

すか。

健康保険法に基づく出産手当、これは産前産後

休業中の支給ですね、その支給延長という形で

はできないものでしようか。

○説明員(堤修三君) 健康保険におきましては、

被保険者が出産をした場合の保険給付といたしま

して出産手当金の支給を行つておるわけでござい

ますけれども、これは労働基準法におきまして母

性保護の観点から産前六週それから産後八週の就

勤禁止という制度が設けられておることに対応い

たしまして、その期間中健康保険において出産手

当金を支給しようというものでございますので、

その期間を超えて育児休業法により認められる育

児休業期間にまで延長するのは困難ではないかと

いうふうに考えております。

○糸久八重子君 社会保険料の本人負担分とか、

それから事業主負担分の休業期間中の納付の减免

とか猶予措置の検討などというのはできないもの

とのでしようか。

○説明員(堤修三君) 健康保険等の社会保険制度

でございますけれども、保険料を負担していただ

いた方にそういう負担に対応いたしまして疾病等

が生じた場合に保険給付を行つ、そういう負担と

給付の対応関係を前提としておるわけでございま

す。

さらに被用者保険の場合には定期的に賃金が支

払われておる常用の雇用関係というものを前提と

して制度を組み立てておるわけでございま

で、育児休業期間中に引き続き健康保険法

等を適用するということいたします以上、保険

料を免除するあるいは保険料の納付を猶予すると

いうのは、そういう制度の前提からいたしまして

非常に困難ではないかと考えております。

なお、現在既に育児休業制度が導入されており

ます国あるいは地方公共団体の病院、社会福祉施

設等の職員が負担すべき共済組合の掛金につきま

して、このような考え方から保険料の免除等の

措置は講じられていないというふうに理解をして

おるところでござります。

○糸久八重子君 それじゃ労働災害保険の活用と

いうことについてはいかがでしようね。(ちつと

も聞こえへん)と呼ぶるあります。

○委員長(福間知之君) 大きな声でお願いしま

す。

○説明員(佐藤勝美君) かしこまりました。

労働者災害補償保険は、業務上の災害または通

勤途上の災害を受けました被災労働者またはその

家族に、遺族と申しますか家族に対しまして必要

な保険給付を行うとともに被災労働者の社会復帰

の促進、援護等を図り労働者の福祉の増進に寄与

することを目的としている制度でござります。

このような労働者災害補償保険の趣旨、目的に

かんがみますと、御質問されましたような方向で

この制度によって育児休業に対する経済的援助を

行うことはできないというふうに考えておりま

す。

○糸久八重子君 労働災害保険については労働福

祉事業として健康確保のためとか、それから会社

が倒産して賃金不払いになつたような場合に賃金

を出すとかいうふうに割合に多方面にわたつて

これは使われていると思うんですね。だから災害

に関するしか使えないというの非常に紋切り型

の答弁ではないかなと思ひましてね、一応これを

お伺いしてみました。

それからあと新たな特別会計の創設、これは私

ども四党案で示しました國と労使の三者拠出によ

る保険方式というのをお示ししてあるわけですけ

れども、そういう基金制度のようなものを設けて

例えば中小企業退職金の運用益の一部を借りてき

てそこに入れておくとか、それから財形貯蓄から、

これ発想は奇抜かもしれないけれどもね、財形貯蓄の方から借りてきてその基金の一部に入

れていくとかというような、そういう新たな基金

制度のようないものを設けていくという考え方もあ

ればいけないと思うんですね。そうなるとこうい

うとうしても基金制度のようないものをつくつてそ

こから休業保障というのをしていかない限り、な

かなか働いていく者が休めるという状況ではない

んですよね。ですからそんなような基金制度のこ

と等についてはいかがなものでしようね。

○政府委員(高橋柳太郎君) 国労使三者負担によ

ります基金制度を設けて休業期間中の所得保障を

行う、そのための特別会計ということでございま

した。その点につきましては十分承知をいたして

いるわけでござります。しかし、この問題につい

てさまざまな意見、見解の違いが見られて一定の

方向を定めることができないということがあります

ございまして、本法律案に特段の規定を設けな

いこととしたところでござりますので、したがつて特別会計の創設自体についての考え方以前の問

題といたしまして、そもそも育児休業中のこれら

の問題についてはどうかという問題があるわけで

ございますので、現在このような特別会計云々と

いうふうに考へておられます。

○糸久八重子君 社会保険料の本人負担分とか、

それから事業主負担分の休業期間中の納付の減免

とか猶予措置の検討などというのはできないもの

とのでしようか。

○説明員(堤修三君) 健康保険等の社会保険制度

でございますけれども、保険料を負担していただ

いた方にそういう負担に対応いたしまして疾病等

が生じた場合に保険給付を行つ、そういう負担と

給付の対応関係を前提としておるわけでございま

す。

さらには被用者保険の場合には定期的に賃金が支

払われる常用の雇用関係というものを前提と

して制度を組み立てておるわけでございま

で、育児休業期間中に引き続き健康保険法

等を適用するということいたします以上、保険

料を免除するあるいは保険料の納付を猶予すると

いうのは、そういう制度の前提からいたしまして

非常に困難ではないかと考えております。

なお、現在既に育児休業制度が導入されており

ます国あるいは地方公共団体の病院、社会福祉施

設等の職員が負担すべき共済組合の掛金につきま

して、このような考え方から保険料の免除等の

措置は講じられていないというふうに理解をして

おるところでござります。

○糸久八重子君 それじゃ労働災害保険の活用と

いうことについてはいかがでしようね。(ちつと

も聞こえへん)と呼ぶるあります。

○委員長(福間知之君) 大きな声でお願いしま

す。

○説明員(佐藤勝美君) かしこまりました。

労働者災害補償保険は、業務上の災害または通

勤途上の災害を受けました被災労働者またはその

家族に、遺族と申しますか家族に対しまして必要

な保険給付を行うとともに被災労働者の社会復帰

の促進、援護等を図り労働者の福祉の増進に寄与

することを目的としている制度でござります。

先生がおっしゃるよう何かひとつ知恵を絞りぬのかと、この際、先生が指摘なさるようなことに、実質、手続は別にいたしまして何か答えられるものはないのかと、そしてまた歩み寄れるものであれば妥結点を見出します。そして背景的な問題として、これをという先生のお気持ちもよくわかります。よくよく私どももただいま御指摘になりました点は、ここにおいてなる各位にもよく御相談をしながら、そして機敏にかつまた可能な範囲でぎりぎり対応を申し上げなければならぬなど、そういう感じも持つておるところでございます。

○糸久八重子君 ただいまの大臣の答弁で、この問題は全くだめだという冷たいお返事ではなかつたと私は受けとめます。したがって、この問題につきましては、きょうでこの審議は終わるわけではないわけですから、これから前向きな態度、検討を私の方で要求を特にしておきたい、そのように思います。

休業期間の取り扱いについては、四党法案では、昇給、退職手当等に関するては休業期間の二分の一以上、そして年次有給休暇の算定に関しては出勤したものとみなすとしておるわけです。そしてまた現行の特定職種育児休業法でもその九条で、職務に復帰したときは、二分の一に相当する期間を引き続き勤務したものとみなすと、そうしていふわけですね。しかし、本法案では労使間にゆだねられているわけですから、せめてこれは、私は代表質問の中でも申し上げましたが、年次有給休暇の出勤率の算定におきましては産前産後休暇のように、権利法なんですか、育児休業についても出勤したものとみなすべきと考えるのですけれども、この辺はいかがでございましょうか。

○政府委員(佐藤勝美君) この年次有給休暇の付与要件とそれから育児休暇制度との関係に関するお尋ねでございますけれども、年次有給休暇の付与の要件であります出勤率の算定に当たりまして

は、育児休業をとった期間を労働日として出勤して、これをいう先生の御指摘なさるようないふうに見て、制度上いろいろ問題があるといふうに考えているところでございます。

○糸久八重子君 先へ進みましょう。短時間勤務制度について次にお伺いしておきます。

この制度は四党共同法案にはなかった点でござります。労働者にとって選択の幅が広がる可能性が与えられたものとして一応は評価したいと思ひますが、幾つかの疑問もあります。

その第一としまして、第十条に「労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置を講じなければならない」とありますけれども、この「労働省令で定めるところ」というのは、具体的にはどういふものなのでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) 労働省令で定める内容でございますけれども、ただいま先生御指摘ございましたように、育児休業をとらないで仕事を継続したいという人に選択の余地を広げるような趣旨で設けられておりますので、婦人少年問題審議会で十分御議論をいただいて決定していただくと

いうことになろうかと思いますが、私どもが現段階で例えればということで考えておりますのは、一つは所定労働時間の短縮でござりますとか、ある

のは始まる時間、終わりの時間の繰り下げたり繰り上げたりすることとか、フレックスタイム制を考えるとか、あるいは場合によっては所定外時間の制限でござりますとか、あるいは企業内保育施設の設置というようなことも頭の中で考えており

ますけれども、先ほど申し上げましたように、審議会で十分御議論をいただいた上で御決定をいただくということでおざいます。

○糸久八重子君 今おっしゃいましたメニューを一つ実施すれば義務を果たしたことになるんですか。

○政府委員(七瀬時雄君) この規定の書きぶりか

らいえば、労働省令で定めるいろいろなメニューを一つでも実施すれば、ここに書いてあることをたるものとみなす、先生の御提案のようにいたしましては、女子労働者が生後一年未満の児童を保育しろいろ考えていただきたいと、そのよですが、いろいろ考えていたいたいと、そのよですが、ならばと、ううなことで規定いたしてありますので、規定の文言上正確に申し上げればメニュー

の一つでも満たせばということです。けれども、そういうことをいろいろ形で労使間で工夫をしていただきたいと、このように考えているところでございます。

○糸久八重子君 こんな場合も考え方もありますけれども、この場合いかがなんでしょうか。例えば夫婦がどちらも育児休業を取得していない、一年間の休業をとらない。夫婦でこの規定の勤務時間の短縮等の措置を利用するということは可能なんでしょうか。例えば同じ日に妻は夜、そして夫は朝一時間時間短縮をする、そういうようなことはできるのでしょうか。

○政府委員(七瀬時雄君) ただいま御指摘の事例の場合には、まとめてといいますか、全日制で育児休業をとる場合はございませんので、夫婦の方におかれましてもいろんな工夫が必要だうと思います。そういう事例の場合にも十分対象になるのではないかというふうに考えておりますけれども、十分審議会の場で検討させていただきましたけれども、

○糸久八重子君 よくその辺のところは夫婦ともにれるようになることを期待したいと思いま

す。

これに連して労働基準法の六十七條、「育児時間」というのがございますね。これは労働基準法ができた当時は授乳時間としての育児時間でしたけれども、最近の育児時間といふのは保育所に送迎をする育児時間として使うことが非常に多いわけですね。そういう意味からいいますと、

○政府委員(高橋禎太郎君) 第十三条に「必要な援助」という規定がございまして、ここで「必要な援助」と申しますのは雇用情報の収集、提供あるいは育児休業に関する資料の提供、相談等をいろいろ指すものと考えております。

○糸久八重子君 ちょっと先を急ぎますので、それではこれらの細かいことはまた次に譲りたいと思います。

○政府委員(高橋禎太郎君) 中小企業に対する暫定措置、そちらの方に移りたいと思います。

附則の二条で、「常時三十人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関する規定」

この際この育児時間、今は女子労働者のみなんですが、その辺の御見解はいかがでしょうか。

○政府委員(高橋禎太郎君) 先生御指摘の労働基準法六十七条におきます「育児時間」につきましては、女子労働者が生後一年未満の児童を保育している場合、これに授乳その他種々の世話のため時間を確保するということが一つあります。労働者にとって選択の幅が広がる可能性が与えられたものとして一応は評価したいと思ひますが、その辺の御見解はいかがでしょうか。

ただこのメニュー、これは労使間であるいは事業主が、その企業の実情等を考えながら選択の余地を広げていくんだという趣旨を踏まえながらいろいろ考えていただきたいと、そのよですが、いろいろ考えていたいたいと、そのよですが、ならばと、ううなことで規定いたしてありますので、規定の文言上正確に申し上げればメニュー

の一つでも満たせばということです。けれども、そういうことをいろいろ形で労使間で工夫をしていただきたいと、このように考えているところでございます。

○糸久八重子君 既にこの問題につきましては、町田の市職の中では男女とも育児時間をとれるところもございますし、また、この育児休業が男女労働者がともにとれるというような規定になれば、やはりこの育児時間というのも当然男女労働者が適用という形になるのが私は当然だと、それを対象としているというふうに理解をいたしておりますところでございます。

○糸久八重子君 既にこの問題につきましては、町田の市職の中では男女とも育児時間をとれるところもございますし、また、この育児休業が男女労働者がともにとれるというような規定になれば、やはりこの育児時間というのも当然男女労働者が適用という形になるのが私は当然だと、そのように思っております。意見として申し上げておきたいと思います。

それでは次に十三条のところに国の援助措置というのをございますね。これは具体的には何を考えていらっしゃいますでしょうか。

○政府委員(高橋禎太郎君) 第十三条に「必要な援助」という規定がございまして、ここで「必要な援助」と申しますのは雇用情報の収集、提供あるいは育児休業に関する資料の提供、相談等をいろいろ指すものと考えております。

○糸久八重子君 ちょっと先を急ぎますので、それではこれらの細かいことはまた次に譲りたいと思います。

○政府委員(高橋禎太郎君) 中小企業に対する暫定措置、そちらの方に移りたいと思います。

を猶予されるとされておりますが、一体この理由は何でございましょうか。

○政府委員(高橋柵太郎君) 常時三十人以下の労働者を雇用する事業所、このような事業所におきましては、育児休業が直ちに認められますと、雇用管理の面において種々の困難が予想されますことから、いわば準備期間として三年間の適用猶予期間を設けることいたしましたものでございます。

○糸久八重子君 仮に三十人以下の労働者を雇用する事業所が適用猶予された場合には、適用猶予を受ける労働者数というのはどのくらいになりますか。

○説明員(藤井龍子君) 事業所統計調査、昭和六十一年総務省が実施しておりますが、これによりますと、規模二十九人以下の民営の事業所で働く労働者、常用労働者でございますが、約千七百万人で、全体の四八・二%でございます。適用猶予といふのはこれらの労働者になるわけでございますが、先ほどもお答えいたしましたように、実際に規模三十人以下の支店等でも、本社で適用される場合は現実には一緒に適用されることになる、導入されることになるかと思われますので、現実に育児休業制度が適用されない労働者の数といふのはこればかり下回るものと私どもは考えております。

○糸久八重子君 ちょっと訂正をしたいと思いますが、先ほどお答えいたしましたように、実際に育児休業制度が適用されない労働者の数といふのはこればかり下回るものと私どもは考えております。

大変三十人以下の事業所のところで働く労働者の数が余計でございますけれども、冒頭申し上げましたとおり、育児休業というのは権利法規でございますから、そういう意味からいいますと、企業の規模を問わないで取得できるようにするの基本だということです。大企業とそれから中小零細企業で働く労働者の間で新たな格差を生むということになるのは到底許されないとおもっています。しかも、今申し上げましたとおり、大多数の労働者が適用猶予になるということ

は大問題だと、そのように考えます。

これは何か三年間というようなお話をございますけれども、適用猶予措置の撤回、そして適用猶予期間の短縮について再度御検討いただけないものであります。

○政府委員(高橋柵太郎君) 常時三十人以下の労働者を雇用する事業所につきまして、猶予期間内において種々の困難が予想されるということでござりますが、常時三十人以下の労働者を雇用する事業所においても、適用猶予措置を設けることいたしましたものでございます。これはまさに最小限のものであるというふうに考えてございます。これらの事業所においても、この猶予期間中に休業制度の実施に必要な雇用管理の見直し等を行うことによりましてこの育児休業制度を実施できるような体制を整えていくことが求められるわけでございまして、三年程度の期間は必要であるといふふうに考えております。

○糸久八重子君 すべての企業が同時に施行するというのではなく、まずは最初にこの育児休業制度を実施できるという状況をつくるのが労働省のお仕事ではないかと、そのように思いますが、ぜひいろいろな手立てを使って、早期にすべての労働者が育児休業をとれるよう、そういうことの御配慮を格段とお願い申し上げたいと思います。

以上いろいろ申し上げまして、まだまだ一つ一つの条文の内容等についてお伺いしたいところがございますけれども、まだ審議もござりますから、そちらの方に譲るいたしまして、きょうの私の質問はこの辺にしたいと思いまして、同僚議員にバトンタッチをいたしますが、その前に、私は四党共同育児休業法案の発議者いたしまして、そ

ための援助措置というの何か考えておられますか。

○政府委員(高橋柵太郎君) 常時二十人以下の労働者を雇用する事業所につきまして、猶予期間内にもできるだけ早く制度の確立が図られるようになります。現在、育児休業制度導入の促進のため設けております育児休業奨励金制度、これは法律の施行に伴って基本的にその使命を果たしたこととなるわけでございますが、施行後におきましてこういう猶予期間中の事業所におきましての制度導入は重要な課題でございますので、そうした事業主に対する制度導入促進のための助成措置を平成四年度予算の中で私どもとしては要求してまいりたいといふふうに考へているところでござります。

○糸久八重子君 今の問題もとにかく全労働者を対象とするということ、しかも権利法であるということから考えれば、当然全労働者が早期にこの育児休業を実施できるという状況をつくるのが労働省のお仕事ではないかと、そのように思いますが、小さいところでは直ちに施行といふことは無理かもしれない、それで三年間の猶予といふことをおっしゃっておられますけれども、しかし十分そういう周囲の状況が整うならば、三年待たなくとも繰り上げて施行していくことは構わないのですか。

○政府委員(高橋柵太郎君) そのとおりでござります。

○糸久八重子君 中小零細企業に対しましては、昨年四月に四党共同法案を再々提出いたしました。

○委員長(福岡知之君) ただいまから社会労働委員会を開会いたします。

○委員長(福岡知之君) 午前に引き続き、育児休業等に関する法律案を議題とし、質疑を行います。

○日下部櫻代子君 午前中の糸久委員の御議論を引き継いだ形で御質問させていただきます。

御承知のとおり、今回提出されております法案は民間労働者を対象にしたものでございます。第十七条を見ますと、国家公務員及び地方公務員は適用除外となっております。しかしながら、公務員に關する育児休業法が同時に制定されて、同時に施行されるということは当然ではないかというふうに思われるわけでございます。

去る四月一日、人事院から一般職国家公務員の育児休業法制定に関する申し出が行われております。

○委員長(福岡知之君) 国家公務員及び地方公務員に關する育児休業法が同時に制定され、同時に施行されるということは当然ではないかというふうに思われるわけでございます。

○日下部櫻代子君 さて、この問題は、まず総務省の方からお答えいただきたいと思います。いつごろということも

な内容の法律になるのか、そして私たちが本当に安心して育児休業をとれるようなそういう法律になるのかどうか、かたずをのんでこの審議を見守っているだろう、そのように思います。その点

十分に御認識の上に、余りかたくな態度をおとせられないで、多くの労働者が喜んでもらえるような内容の育児休業法案を育てていっていただきたい、早期に内容充実も含めて。そのように私は手段と要請をいたしまして、私の質問を終わらせていただきます。

○委員長(福岡知之君) そこで、お尋ねをいたします。

○日下部櫻代子君 きょうも大変多くの方が傍聴に見えています。この方たちはもちろんのこと、全国の労働者の方、つまり男女労働者の方がもう

な援助措置を含めて、法の円滑な施行を促進する

○説明員(島中誠二郎君) お答えいたします。

一般職国家公務員の育児休業制度につきましては、先生御指摘のとおり、去る四月一日に人事院から意見の申し出があつたところでございまして、現在この意見の内容を踏まえ法律案の作成に向けて所要の検討を進めているところでございます。

○日下部櫻代子君 もう少し具体的にはお答え願えませんですか。

○説明員(島中誠二郎君) 現在、一般職国家公務員の育児休業制度について成案を得るべく鋭意努力しているところでございますが、この法律案の作成に当たりましては、現行の女子教育公務員等を対象とした育児休業法との調整の問題や特別職の取り扱いについて検討していただいております。関係省庁との調整を行なう必要がございまして、現段階ではまだ明確な見通しが立っておりませんので、いましばらく時間をちょうだいできればどうふうに考えております。

○日下部櫻代子君 次に、地方公務員の労働条件というのは国家公務員に準拠すべきものだとうふうに言われております。したがいまして、自治省におきましても、当然総務省の立案作業と連携しながら提出準備をお進めになつていらっしゃるはずだというふうに思いますが、この点いかがでございましょうか。自治省にお伺いいたします。

○説明員(石橋幸雄君) 地方公務員につきましては、ただいま先生の方からもお話をございましたが、地方公務員の育児休業の取り扱いにつきましては、国家公務員に準拠すべきものだとうふうに思いますが、この点いかがでございましょうか。

○日下部櫻代子君 したがいまして、これはまだ全くめどが立っていないといふうに受けとめてよろしいのかしら、いかがでございましょうか。

○説明員(石橋幸雄君) 提出の時期につきましては、ただいま総務省の方からも御答弁がありましたが、国家公務員の法案と歩調を合わせてといいますか、一緒の形で準備をしてまいりたい

というふうに考えております。

○日下部櫻代子君 それでは、これ以上御質問してもいつごろという御返答はなかなかいただけませんので早急にということを希望いたしまして、もう一つだけ希望をさせていただいきます。

法案の内容に關しましては、昨年の十二月七日の育児休業制度検討小委員会で糸久委員が「育児休業法の水準を決して下回らないものとするこ

と」というふうにおっしゃっております。それに対しまして自民党的前島委員から、法制化問題の検討に当たっては現行育児休業法の趣旨は十分理解した上で進めてきたつもりでもあり、現行育児休業法の適用対象となつてゐる方々にとつても、

二十一世紀に向かつて後退のない形で制度が構築されることが望ましいといふうにお答えをいたしました。したがいまして、今から御準備なさる育児休業法における公務員に対する育児休業法の内容につきましても、こうした経過を十分に踏まえたものでありますように強く要望させていただき、そのことにとどめておきます。

さてもありがとうございました。したがいまして、御準備なさる育児休業法の趣旨はならないと考えておられます。しかしながら、育児休業中であつても母親の健康状態その他の家庭の状況によつては入所措置の対象になる場合もございまして、育児休業中だからといって一律に保育所に入所させないといった取り扱いをするではなく、個々のケースに即した判断を行うよう市町村を指導しているところでござります。

○日下部櫻代子君 では、一たん退所させられても育児休業期間が終わりましたならば優先的に再入所というふうな配慮はなされるということにお答えでいらっしゃいますでしょうか。

○説明員(土井豊君) 保育所の入所につきましては、市町村の判断が第一義的にあるわけございませんけれども、育児休業を取得することによって措置が解除になりました上の子供たちについては、一般的には育児休業が終わりますと保育所へ入所の必要性というものが再度出て来ます。育児休業をした親たちが田舎に職場復帰ができるよう一つの大きな条件になるだろうと思つておりますので、十分必要な措置を検討しまして市町村を指導してまいりたいというふうに考えております。

○日下部櫻代子君 それで、具体的に質問させていただきます。まず、育児休業を取得いたしますと、育児休業前に保育所に入所していたその生まれた子供の上の子

供は、いわゆる保育に欠ける状態ではなくなると

いう理由によつて退所させられるのが現状でござりますね。この点について厚生省はどうお考えになつていらっしゃいますでしょうか。

○政府委員(土井豊君) 保育所の問題でございますけれども、御案内のとおり、共働き等の理由で現実に家庭で育児ができない、保育に欠けるとい

うこととはそういう状態であると認識しておりますが、そのような乳幼児を保育するというのが原則でござります。一方、育児休業でございますけれども、育児のために仕事を休むということがその趣旨であると理解をいたしております。

したがいまして、御指摘のような児童につきましては、保育所の入所の対象にならないと考えております。しかしながら、育児休業中であつても母乳の健健康状態その他の家庭の状況によつては入所措置の対象になる場合もございまして、育児休業中だからといって一律に保育所に入所させないといつた取り扱いをするではなく、個々のケースに即した判断を行うよう市町村を指導しているところです。

○日下部櫻代子君 では、一たん退所させられても育児休業終了前に入所の申し込みを受け付けをするということは育児休業制度の円滑な実施上非常に大切だうといふうに考

えております。したがいまして、育児休業が法制化された場合には、御指摘の趣旨を十分踏まえまして保育所への入所が円滑に進むよう市町村を指導してまいりたいといふうに思います。

○日下部櫻代子君 いわば入所の予約制度といふうなことといふうに考えてもよろしいのかしら、いかがですか。

○政府委員(土井豊君) 予約ということではありますんで、やはり現実に育児休業が終わつて職場復帰をしたというような状態の時点で、行政としては必要な措置をとるという形ですけれども、前もつてそういうことが予定されているという今回制度にかんがみて、あらかじめそのような受け付けをしておいて、そういう状態が生じた場合にその点ですぐに対応できるようにするといふことを思つております。

○日下部櫻代子君 今のお言葉どおりに実際に実行していただかないことには、これは大変に大きな職場復帰に対する困難だうといふうに思ひます。それで、よくしくお願ひいたします。

○日下部櫻代子君 次に、育児休業終了後に職場

復帰をしようとした場合に、子供を預かってくれる保育所のめどが立たない場合には職場に戻ること、これはもうほとんど困難でござります。育児休業というのは、期間を明示して取得するものでござりますから、いつ子供を保育所に入所するのかというの明確でござります。ですから、前もつて入所の受け付けをするということなど、厚生省として保育所入所というものを円滑に進めるような特別な配慮がなされることを期待してもよろしいのでしょうか。

○政府委員(土井豊君) 育児休業につきましては、終了する時期が取得前にあらかじめ定まつてゐることであります。したがいまして、当該児童がいつ保育所へ入所するかということが明確であるといふうな場合には、御指摘のように市町村におきまして育児休業終了前に入所の申し込みを受け付けをするということは育児休業制度の円滑な実施上非常に大切だうといふうに考えております。したがいまして、育児休業が法制化された場合には、御指摘の趣旨を十分踏まえまして保育所への入所が円滑に進むよう市町村を指導してまいりたいといふうに思ひます。

○日下部櫻代子君 いわば入所の予約制度といふうなことといふうに考えてもよろしいのかしら、いかがですか。

○政府委員(土井豊君) 予約ということではありますんで、やはり現実に育児休業が終わつて職場復帰をしたというような状態の時点で、行政としては必要な措置をとるといふ形ですけれども、前もつてそういうことが予定されているといふことを思つております。厚生省といたしましては、その児童につきまして、育児休業に際しまして、その児童につきまして、育児休業が終りますと保育所へ入所の必要性といふものが再度出て来ます。育児休業をした親たちが田舎に職場復帰ができるよう一つの大きな条件になるだろうと思つておりますので、十分必要な措置を検討しまして市町村を指導してまいりたいといふうに思ひます。

○日下部櫻代子君 次に、昭和五十六年の臨時答申に基づきまして、

政府は基本的には保育所の新設あるいは増設というものを抑制する方針をとっているというふうに私受けとめています。しかしながら、人口の急増地、例えば新興団地、そういうところなどでは保育所が不足しているのもこれまた紛れもない現実でございます。そういう場合におきます厚生省の対応、いわば地域におけるニーズというものにどのように適応なさるかというふうな点につきましても御答弁いただきたいというふうに思います。

○政府委員(土井豊君) 保育所の数は全国で二万二千余ございまして、定員に対して入所割合は大体八二%ぐらいの状況になつております。したがいまして、全国的に見ると保育所は充足されていいるという状態でございますが、御指摘の人口急増等のその地域の実情に応じまして、まだ保育所が足りないというような必要な地域もございます。そういう地域につきましては、これまでも保育所の新設等について、例えば昭和六十三年度では五十三カ所、平成元年度四十九カ所、平成二年度五十六カ所の保育所を、これは新設または定員の増という形でその増設を認めていたというような状況であります。私ども地域の実情に即した保育所のあり方というものにつきましては、臨調答申の趣旨を体しながらも必要な新設あるいは定員増というような措置について、市町村の事情をよく勘案しながら今後とも努力してまいりたいと思つております。

○日下部櫻代子君 当然職員もいろいろな、増加しなければならないという問題も出てまいりますけれども、職員の配置など、そういう受け入れ態勢についての整備ということについてはどのよううに考えられていらっしゃいますか。

○政府委員(土井豊君) 育児休業中の復帰した後の保母さんの配置の問題かと思いますが、年度途中でございますので、現実にはなかなか正規の保母さんというのをそこで手当をするということは困難なケースも多いと思いますが、財源的には入所する子供の数がふえますと、それに見合つて

人件費込みの必要な財源が保育所に行くというような仕組みで運営をしておりますので、現実には保育所におきましては、例えば非常勤の保母さんというようなものを探してくるとか等々のいろんな形で保母の確保に努力をしているところでございます。したがつて、個々具体的のケースに応じてなかなかどうなるかということについて一律お答えしにくい点がございますけれども、今後とも保母さんの確保に努力をするという形で、財源的な問題じやなくて具体的な問題として努力をさせていただきたいと思います。

○日下部櫻代子君 現在、保育所の入所というのは大体四月一日というのが入所の期日になつてゐるようございますけれども、四月一日にちょうどお預けするというふうなことはこれから不可能なことだというふうに思ひますので、この育児休業制度が法制化された場合には、年度の途中での入所ということが大変増加すると思いますけれども、厚生省としてはそれに合わせた柔軟な対応といふものをどのくらいお考えになつていらっしゃるのでしようか。

○政府委員(土井豊君) 年度途中で子供たちが保育所へ来るわけでございますので、受け皿という問題だと思います。

一つは、保育所が定員いっぱいの場合に受ける余地があるかどうかという問題でございますけれども、既に公務員についての育児休業制度の際に同じような問題に直面をいたしまして、その際には弾力的な取り扱いということで、定員いっぱいの場合は必ずしもその定員をオーバーしても受け入れよいうような指導をいたしております。

ただ、おのずから保育所としての運営について一定の限界があるだろうということでございますけれども、既に公務員についての育児休業制度の際に同じような問題に直面をいたしましたが、それを三十分短縮すると、近い将来にはできるだけ早い時期に四十二時間に持つていいこうというような、勤務条件の改善といふことの第一歩を踏み出したというような状況でございます。また、年次有給休暇をとる場合の代替要員の確保等についても若干ではありますけれども前進をさせておる、そのような形で今後とも必要な努力を続けてまいりたいと思っております。

○日下部櫻代子君 これからますます就労形態、保育需要といふものは多様化していくというふうに思われるわけでございます。そうした状況にきめ細かく保育サービスはきちんと対応できていくのかどうか。

○日下部櫻代子君 育児休業制度の定着あるいは普及というものを図るために、保育関係予算の十分な確保が図られなければならないと思うんですね。特に職員の待遇改善など人件費の確保といふものは、これは必要欠くべからざるものだといふうに思ひますけれども、現在の補助制度といふものだと夜間保育だと延長保育の人件費となかなかどうなるかという点について一律お答えしにくい点がございますけれども、今後とも保母さんの確保に努力をするという形で、財源的な問題じやなくて具体的な問題として努力をさせていただきたいと思います。

○政府委員(土井豊君) 最近の女性の就労の増大でありますとか、あるいは核家族化の問題等々によりまして、子供を取り巻く環境が大きく変わつてあります。私どもそつとした中で保育所の行政というのは非常に重要であると認識をしておりまして、そのため保育所の予算については毎年度その時期に最大限の努力をして今日に至つては、そのつもりでございます。

具体的に乳児保育あるいは夜間保育等々のものにつきましては、毎年度それなりの予算計上をしていろいろ御審議も賜つてあるところであると考えておりますけれども、特に職員の勤務条件の問題、これは最近における保母さんの確保の観点から非常に大切な問題であると思っておりまして、平成三年度予算におきましては、従来保母さんの勤務時間は週四十四時間という勤務体制で積算をしておりましたが、それを三十分短縮すると、近い将来にはできるだけ早い時期に四十二時間に持つていいこうというような、勤務条件の改善といふことの第一歩を踏み出したというような状況でございます。また、年次有給休暇をとる場合の代替要員の確保等についても若干ではありますけれども前進をさせておる、そのような形で今後とも必要な努力を続けてまいりたいと思っております。

○日下部櫻代子君 これからますます就労形態、保育需要といふものは多様化していくというふうに思われるわけでございます。そこで、年間五百萬円ぐらゐのお金がそのため保育所に行くようにしようと、実施時期はことしの秋以降ということで予算を組んでお願いをしたところでございます。

また、企業委託型の保育サービスというものも考えておりまして、今後とも必要な保育需要に対応した努力を続けてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○日下部櫻代子君 今議論の対象になりました夜間保育、延長保育というものをともに市町村がな

かなか積極的にやれないということには、人件費の問題もございますし、さらにマンパワーの確保ということがあると思いますが、このマンパワー確保の対策につきましての御見解をいただきたいというふうに思います。

○政府委員(土井豊君) 保母さんの問題でござりますけれども、平成二年三月の状況を申しますと、卒業生が約三万三千人ございます。そのうち一万一千人弱、約三三%、三分の一でございますが、この保母さんたちが保育所へ就職をいたしております。それから保育所以外の児童福祉関係あるいは社会福祉関係を含めますと、福祉関係に就職している者が四割という人数になっております。さらには幼稚園、これは文部省の所管でございますが、幼稚園の方を含めますと約三分の一がそのような専門の資格を生かしたような就職になつております。残りの三分の一が一般の会社に就職されているという状況でございます。

保母さんの確保の問題は、これから労働力不足を考えますと非常に重要な課題であると思っておりまして、先ほども若干事例を申し上げましたけれども、いろんな勤務条件の改善について私も予算の際に努力をしながら、保母さんにきちっと保育所に来ていただけるような条件整備に今後とも努力してまいりたいというふうに思っております。

○日下部櫻代子君 それでは重ねて申し上げますが、やはりこの保育所の問題がきちんと整備されないとには育児休業というものはとるにそれないといふ状況だと思いますので、今のお言葉をさらに積極的に具体的にお進めくださいますようにお願いいたしまして、御質問を終わりたいと思います。ありがとうございました。

ところで、申すまでもなく、今論議されております育児休業法案は女性だけではなく男性、つまり父親も対象となつてゐるわけでございます。仕事と家庭の両立というものを女性労働者のみの課題としてとらえていた時代から見ますと、我が国

もようやく画期的な時代に入ろうとしているのかな、今までの時代からようやく脱皮していくといふふうにとらえられるわけでございます。

ところで、一九七九年、国連において採択されました女子差別撤廃条約では、その前文におきまして、出産における女性の役割には男女及び社会全体の責任の分担が必要であるということを宣言しております。この性別役割分業見直しを具体化する世界的な潮流をさらに推し進めるのに大きな役割を果たしてきたのが、一九八一年に採択されたました家族的責任を有する労働者の機会及び待遇の平等に関するILO百五十六号条約及び百六十五号勧告であるというふうに思います。

この条約及び勧告というのはそれまでのILOの施設というものを根本的に変えたものだというふうに私はとらえております。つまりILOのそれまでの施策というのは、例えば一九六五年の家庭責任を有する婦人の雇用に関する勧告、これは百二十三号でございますが、そのように家庭責任を有する女性労働者の負担を軽減するという方向だったわけでございます。しかし、この百五十六号条約と百六十五号勧告の採択を契機に、ILOは家庭責任というものは男女がともに担うものであるということを前提にして、労働と家庭責任の調和という施策を積極的に導入するようになつたわけでございます。

我が国の場合、考えてみると、伝統的な性別による役割分担というのはまだまだ実際の生活においては根深いものがあるといふふうに思いますが、いわゆる女性の内助の功によってようやく生活を送っているというのが一般的労働者の姿ではないかといふふうに思います。家族的な責任を一身に担わされている女性が容易に社会に参加できない、労働に参加できないというのも、こういうふうに思うわけでございます。真の意味で男女が機会均等化して社会に参加する、そして家庭に対する責任を果たすような、そういう社会を実現す

るという観点から、ILOの百五十六号条約及び勧告というものは大変に重要だと思いますが、この点につきまして、労働省はどのような姿勢をおどりになつていらっしゃるのか、労働省のお考えを大臣に承りたいと思います。

○国務大臣(小里貞利君) お答え申し上げます。ILO第百五十六号条約は、ただいまも先生お触れになりましたように、家族的責任を有する男女の労働者の必要を考慮したことと措置することを求めておりまして、私どももその趣旨はもつともなことであると考えております。

お尋ねの今回の育児休業法案におきましても、その趣旨に基本的に沿つたものである、かように判断をいたしております。

○日下部櫻代子君 では、今論議されております育児休業法案はこのILOの条約あるいは勧告の趣旨に合致しているといふふうにおとりでいらっしゃいますでしょうか。

○政府委員(高橋樹太郎君) ILO百五十六号条約の趣旨に沿つたものになつて、いるといふふうに考えております。

○日下部櫻代子君 そういたしますと、これまで国会ではこの条約及び勧告に対する批准問題についてかなり討議がなされてきたように私国会の議事録を読み返しまして思いますけれども、なかなか状況はなつて、いかないようには今の状況はなつて、いるよう気がいたします。批准をします前には、育児休業制度だけではなくて、家族介護休暇制度ということも整備しなければならないのではないかといふふうに思いますが、百五十六号条約を批准しようとする場合に、現行の国内法の整備についてはいかようなものが必要なことがあります。

○政府委員(高橋樹太郎君) 介護休業制度についてますことは、これから高齢化の進展あるいは社会の情勢の変化等によりまして非常に重要な課題であります。しかしながら、この制度につきましての現状の普及状況等にかんがみますと、先ほど申上げておりますけれども、すぐ法制化というはいかがかと、むしろ啓発広報、行政指導によつてまずこの制度の普及促進に努めることが私ども最も行政の重要な課題ではないかといふふうに認識しているところでございます。

○日下部櫻代子君 普及を余りしてないということが、そのこと 자체が非常にたくさん問題を含んでいるんじゃないかといふふうにとらえることの方が現在の実態に即した解釈ではないかなというふうに思つてます。とりたいたいけれどもとれない状況にある、だからこそこれはきちんとしなければ

法制全般につきましての整合性について引き続き検討を続けてまいる必要があるというふうに考えておりますけれども、今お触れになりました介護休業制度につきましては普及率もまだ低いと

いうことで、その法制化について直ちに国民的コンセンサスが得られるというのはなかなか考えにくいわけでございます。むしろ啓発広報あるいは行政指導によりましてこの制度の普及促進に努力するということが現段階においては最も必要なことであるといふふうに認識をいたしているところでございます。

○日下部櫻代子君 私が申すまでもなく、女性があるいは子供を持つ労働者が働き続けることが困難であるという理由の大きな問題が育児であり、そのためもう一つが両親、老親の介護ということです。人生の最初と最後の問題でございますが、育児休業法だけでは家庭を持つ労働者が安心して働き続けるということにはならないんじやないかといふふうに思うのでございますが、そう思いますと、今の御答弁というのにはいささか私は腑に落ちませんが、もう一度お答え願いたいと思ひます。

○日下部櫻代子君 そういたしますと、これまで国会ではこの条約及び勧告に対する批准問題についてかなり討議がなされてきたように私国会の議事録を読み返しまして思いますけれども、なかなか状況はなつて、いかないようには今の状況はなつて、いるよう気がいたします。批准をします前には、育児休業制度だけではなくて、家族介護休暇制度ということも整備しなければならないのではないかといふふうに思いますが、百五十六号条約を批准しようとする場合に、現行の国内法の整備についてはいかようなものが必要なことがあります。

○政府委員(高橋樹太郎君) 介護休業制度についてますことは、これから高齢化の進展あるいは社会の情勢の変化等によりまして非常に重要な課題であります。しかしながら、この制度につきましての現状の普及状況等にかんがみますと、先ほど申上げておりますけれども、すぐ法制化というはいかかかと、むしろ啓発広報、行政指導によつてまずこの制度の普及促進に努めることが私ども最も行政の重要な課題ではないかといふふうに認識しているところでございます。

○日下部櫻代子君 普及を余りしてないということが、そのこと 자체が非常にたくさん問題を含んでいるんじゃないかといふふうにとらえることの方が現在の実態に即した解釈ではないかなというふうに思つてます。とりたいたいけれどもとれない状況にある、だからこそこれはきちんとしなければ

ならないというふうな法制化に向かっての前向きの姿勢をお言葉の中にいただきたいのでございましたが、いかがでしょうか。

○政府委員(高橋査太郎君) 介護休業制度、私たちの方もこの問題につきましては、その重要性にかんがみまして行政として昨年度来この問題を取り上げ、普及啓蒙に努めているところでございまして、行政としても端緒でございますけれども、この介護休業制度の内容それ自体まだ民間におきましてもさまでございまして、またその内容等につきましてのいろいろ問題点もあるところでございますので、そういう問題点も十分に調査、把握をしながらこの問題について検討してまいりたいというふうに考えております。

○日下部査代子君 今のお言葉、逆らうよつてござりますが、やはり男性のお言葉だな。実際に老親の介護に当たっている女性でございますとそういうお答えは出でこないのでないかという点と、これは私見でございます、お答えいただなかくとも結構でございます。

今のお答えによりますと、このILOの百五十六号条約の批准につきましては、まだまだ我が国においては時期尚早ということでおございまして、この条約の批准につきましては、まだまた我が国におきましては時期尚早ということでおございまして、現在の段階でそのような時期を申し上げられるような段階にまで至つてないということがあります。

○日下部査代子君 同僚の糸久議員も何年前でしたかしら、同じような御質問をなさいまして同じような御答弁をいただいているというふうに私議事録を読みました。どういう理由なのかを明確にしていただきたいというふうに思いましたけれども、きよくもちよと空振りだったような気がいたしますが、またこれは続けていつの日いか聞かせていただくと思いますし、また後から御質問なさいます他党の皆様も御質問なさるかもわかりま

せんから、この問題に関するまでは今までの御答弁で私今我慢いたします。ありがとうございます。とても我慢できない方がいっぱいいらっしゃいます。そのことをどうぞお心得おきくださいま

すように。  
さて、次の質問に移りたいと思います。

我が国でも女子差別撤廃条約を一九八五年に批准しております。この条約を批准するために制定された、形の上ではされたわけでございますが男女の雇用機会均等法がございます。男女雇用機会均等法が施行されましてからちょうど五年になります。多くの女性が期待をしておりましたほど男男女平等は残念ながら進んでいないよう私は受けとめるわけでございます。

例え、労働基準法では適用されなかつた募集の段階、採用の段階ではこの雇用機会均等法というものが非常に大きな力を發揮するのではないかということではございましたが、依然として、過去との程度の差はございませんけれども、進捗を全くしていらないということではございませんが、期待したほど募集の場合でも差別というのは完全に撤廃はされていないように思います。また女性の勤続年数というものが急速に長くなつたというふうにもどることは難しいよう思います。また

きましても本当に男女の平等を図る法律にする

とともに、現在努力義務になつていてる規定とい

うのを禁止規定にするなど見直しを図るべきときが

来ているよう私は思うでございますが、大臣の御所見を承りたいと思います。

○國務大臣(小里貞利君) お答え申し上げます。

男女雇用機会均等法、昭和六十一年四月一日施

行以来いろいろ御指摘いただきながらその功罪についての御説明をいただき、そしてまたこれが見直し等についてのお尋ねでございます。

私も決してこれが十分な成果を上げておりま

すとは判断いたしませんけれども、御案内のと

おり、男女のいかなを間違わ人が増加をしてま

った、あるいはまた女子職員のいわゆる女子職

域が拡大をした、あるいはまた具体的に女子管理

職者がふえてまいりましたと、あるいはまたその

ほか、いわゆる男女別制と申し上げますか定期

などが是正をされてまいります等々、

そのほか雇用管理に関しまして、もちろん各企業

で努力が顕著に見えてきておると、さような判断

をいたしておるものでございまして、いわゆる雇

用機会均等法の趣旨に沿つた企業が目に見えてま

りましたと、かよつて考えまして、言うなれば

法の趣旨は着実に芽生えつあると、あるいは漫

透しつつあると、こういうふうに評価をいたして

おるところでございます。

○日下部査代子君 どうもありますがございま

した。

それでは具体的に、この点はどうかという点を

二、三挙げさせていただきまして、お答えをいた

だきたいと思います。

男女雇用機会均等法の第七条、第八条でござい

ますが、これは募集、採用、配置、昇進についての

項目でございます。これは努力義務しか課していな

いわけでございますが、男女が募集、採用、配置、

昇進それぞれの段階におきましてひとしく機会を

さいまして、いわゆる雇用機会均等法というふうに通称で言つてゐるわけでございまして、これは勤労婦人福祉法の一部改正という法律であつたわけでございます。したがいまして、その法律といふのは旧法の基本方針というものを受け継いでいるように思われまして、男女の役割分業を根本的に改めようとするとする姿勢が不十分と言わねばならない

いというふうに私は思います。

また、この雇用機会均等法では一定期間を経て見直すべき旨の規定が国会の審議の中で盛り込まれてゐる過渡的な法律でもございます。今回男女とも育児休業を認めるという法律が出されたことでもあります。この場合、雇用機会均等法につきましても本当に男女の平等を図る法律にするといふことはございましたが、依然として、過

ともに、現在努力義務になつていてる規定といふものでございませんが、法

いわゆる規定についてのお話でございますが、法

の施行状況の的確な把握に努めることも大事だと

思ひます。今施行いたしまして五年でございます

が、必要に応じまして絶えず反省、回顧しながら、

そして検討するべきところは率直に、そしてまた

まいりたいときのように考えております。

なおまた、先生がお触れになりました法令の、

企業に対しましては強く指導し、中でも全国の

婦人少年室などを通じまして指導、援助に努めて

まいりたいときのように考えております。

き続き法の趣旨徹底を図り、そしてまた問題のあ

でございまして、労働省といたしましては、引

けでございまして、おきましては問題のあるところも残つておるわ

けでございまして、労働省といたしましては、引

けでございまして、労働省といたしましては、引</

得るためには、これを禁止規定とした上で、その実効を担保する必要があるというふうに思うわけでございますが、いかがでございましょうか。

○政府委員(高橋栄太郎君) 募集、採用、配置、昇進の問題でございますが、これらの問題につきましては、均等法制定時におきまして、女子の就業実態、職業意識、さらに女子の就業に関する社会的意識等の我が国の社会経済の現状を踏まえたものであることが必要であるとして、将来の勤続年数を念頭に置いて雇用管理を行っているこれら分野について努力義務規定にすることが適当であるといふに、その当時判断されたわけでござります。

自來、労働省で実施した調査によりますと、この均等法の施行を契機といたしまして、男女を問わない求人の増加でござりますとか、女子の職域の拡大でござりますとか、募集、採用、昇進、配置等におきましても、男女の機会均等取り扱いといふものが進んでいるわけでござります。

先ほど大臣が申し上げましたように、一部の問題のある企業も残っているところでございまして、法の施行状況等、実態を十分に把握させて、慎重に検討を行つてまいりたいと考へております。

○日下部博代子君 次に、男女雇用機会均等法では、事業主と労働者の紛争の解決を図るために調停委員会というものが設けられております。しかしながら、この権限が弱く実質的には女性の権利が守られているとは言いがたいわけでござります。せっかく全国の四十七都道府県に設置されているわけでございますから、その機能及び権限を強化するように考へ、何かまた適切な改正をするということはできないわけでございましょうか。

○政府委員(高橋栄太郎君) 紛争解決を図るために機会均等調停委員会 この制度は女子労働者と事業主との間の紛争を本格的に解決するために置かれているものでございまして、実質的に女子の権利を守ることを目指すものでございますが、この女子労働者と事業主との間の紛争の解決

につきましては、こういった調停による解決のほかに、当事者間の自主的な解決あるいは都道府県婦人少年室長によります紛争解決の援助を規定しているところもございまして、調停制度の存在自体こういった自主的な解決とか、あるいは婦人少年室に対する紛争解決の援助が求められた場合の迅速かつ円満な解決を促進しているというふうに考えておりまして、その効果はやはり大きなものがあるというふうに考えております。周知に努めてまいりたいというふうに思つております。

○日下部博代子君 それでは最後に、大臣に御所見をいただきまして、私の質問を終わらせていただきます。お聞きいたいと思います。

今回、今論議されております育児休業法案といふのは、ただ単に女性のためだけではなく、つまり女性のみ家庭と仕事の両立を求めるのではなく、男性に対しても家庭と仕事の調和というものをきちんと本当に調和しているのかということを聞いて直していけるわけでございます。働きバチとか、会社人間と言われるような生活が果たして人間らしい生活なのかどうか、そういうことを見詰め直すということでもあると思いません。女性が家庭事、育児といふ役割にのみ固定されている社会において、男性もまた全人間的な真に豊かな生活といふものは約束されないのではないかというふうに思つています。

育児休業の法制化というのも、そうした社会の本当の意味での豊かな社会の実現に向けた意識あるいは価値観の転換、そして社会システムの整備といふもの的第一歩だというふうに私は受けとめております。しかしながら、この育休法が本当にあります。しかしながら、この育休法が本当にあります。そこで、家庭における男女の協力と分担が当然という意識の醸成を努めていかなければ、実効性のないものをやつてしまえば、つくったものに魂を入れないような結果にもなるんじゃないかといふふうに私自身は感じます。大臣も就任早々こういう大きな問題に携わり、意見の対立する中で一生懸命やつてこられたと思いますけれども、今の気持ちを素直に少しお聞かせ願えればと思います。

○国務大臣(小里貞利君) 大分先生は、もう大分どこでないこの問題につきましては深い御研究をいたしております立場でもございますが、しばしば本会議等を通じましても申し述べてまいりたところでございますが、今日国民内外の世論は、育児休業法の制定につきましては極めて期待感を持ちながら見守つておるところでございます。殊に参議院の過日における深い御論議の経緯等もございまして、中でもこの法制化は今次国会で実現す

いうことも起きてくるわけでございます。その点も踏まえて、男性でいらっしゃる御自身お気持ちもお加えくださいまして御所見を承りまして、私の質疑を終わりたいと思います。

○国務大臣(小里貞利君) 男女の伝統的な役割と申し上げますか、その分担意識、これはもう現代基本的に改革いたさなければならぬ、これはもうおっしゃるとおりでございます。同時にまた、これを社会的に支援する一つのシステムの問題もお聞かせいただいたところでございまして、二つとも御提言であると思います。ただ、個人のみならず、あくまで企業あるいは国等さまざまなものでシステムづくりが必要である、これももう私たちのとおりだと思う次第です。

ただ、ちょっと仕事と家庭との調和のあり方としては、基本的にはやはり個人が主体的に選択して、それだけの目覚めと申し上げますが、自覚をしてまた努力することによりまして築き上げられていくべきものであろうと、まず家庭にその一つの原点といいますか、土壌があるし、また自主性にあるとも言いたいし、そういう意味で、前段で申し上げましたような社会的な一つの支援のためのシステムづくり、これも必要であろうと思います。

労働省いたしましては、男性女性の別を問わず、働く人がその希望により仕事と家庭との調和を図る、そしてそのような基盤を整備してあげる、整備を推進する、これはもう当然のことでありまして、家庭における男女の協力と分担が当然という意識の醸成を努めていかなければ、実効性のないものをやつてしまえば、つくったものに魂を入れないような結果になるんじやないかといふふうに私自身は感じます。大臣も就任早々こういう大きな問題に携わり、意見の対立する中で一生懸命やつてこられたと思いますけれども、今の気持ちを素直に少しお聞かせ願えればと思います。

私たち、というより私自身思うのは、どうせ第一步を踏み出すならば偉大な一步を踏み出していただきたいな、そこから始めなければ、実効性のないものをやつてしまえば、つくったものに魂を入れないような結果にもなるんじやないかといふふうに私自身は感じます。大臣も就任早々こういう大きな問題に携わり、意見の対立する中で一生懸命やつてこられたと思いますけれども、今の気持ちを素直に少しお聞かせ願えればと思います。

○国務大臣(小里貞利君) 大分先生は、もう大分どこでないこの問題につきましては深い御研究をいたしております立場でもございますが、しばしば本会議等を通じましても申し述べてまいりたところでございますが、今日国民内外の世論は、育児休業法の制定につきましては極めて期待感を持ちながら見守つておるところでございます。殊に参議院の過日における深い御論議の経緯等もございまして、中でもこの法制化は今次国会で実現す

労働省いたしましても、婦人週間などを初めあらゆる機会に啓発、助言に努めてまいっておりますところでございます。

○日下部博代子君 私も四党共同提案いたしました野党の発議者の一人でもございます。また、小委員会の中で論議を重ねてまいりまして、ようやく労働者の権利として育児休業を法制化するということに至つたことについては素直に評価いたしました。

るべく努力をしなさいという御要請も本委員会からはいたたいておるところでございました。私どもはそういうあらゆる角度からの要請にこたえるべくこの法案の準備を急いだつもりでございました。拙速はもとより慎まなければならぬところでございますが、労働省は労働省としての責任ある立場におきまして從来各般の論議を進めてまいつておりましたいきまつも私も大臣就任と同時にいろいろと見聞をいたしたところでございました。

よいよ先月の二十九日でございましたが、国会へ提出となつたわけでございますが、これが決して私どもは、ある意味では完全無欠な法案でございますなんという氣負いは持つていません。責任ある行政機関として上程する以上は、これは立派なものであります。そして責任が負えます、そして国民の期待にこたえられるものでありますと、こう言わなければならぬということは十分自覚もいたしながらこの上程をいたしたつもりでございました。

なおまた、ただいま先生御理解いただいておりますように、中を見ていくといろいろな面において我々の期待に対し離れて見るところがある、そういうお話をございまして、私も決してその御意見を正面から否定するものでもございません。先ほど申し上げましたような諸般の戦い、時間的なあるいはまた実質的議論の多面にわたつたあの雰囲気の中におきまして、どういうふうに要約をするかという過程においてあの実情から見ますと、今次上程いたしましたものは、一応精いっぱい国民の前に労働省は汗をかいて期待にこたえようとしているんだなということをお認めをいただけるのではないかとも私どもは思つておるところでございます。

第一歩であるというお話をございまして、これから皆様方の深い御理解によりまして法律とし、制度とし、行政として国民の前に公式の事業展開をせしめていただきまして、そしてその

過程におきまして皆様方の論議を中心に、あるいはただいておるところでございました。私はこの制度といふところを強く期待も申し上げておるところでございました。いろいろただいま御指摘をいたしました問題は広く国民の各界各層の特に労使双方諸君の切磋琢磨を強く期待も申し上げておるところでございました。

いろいろただいま御指摘をいたしました問題点の中につきましても、全知全能を絶つて検討いたした次第でござりますけれども、そのような厳しい諸事情下でございましたので、ぜひひとつその私どもの気持ち、そして願意のあるところをお酌み取りいただきまして、せつかくの皆様方の機関と申し上げましようか、国会の重要な要請におけることをお考えいただき、よろしく聴取なる御判断をいただきたい、かように申し上げる次第でございます。

○木庭健太郎君 汗をかかれたとは思います。ただ實質的に、つくったとしても実効性がなかつたらどうなるんでしょうかということはいつまでたつてもぬぐい去れない事実でござります。

その問題ばかりやつておきませんので、まずちよとお聞きしておきたいんですけれども、現行の育児休業制度について、これまで既婚女子労働者の生活実態調査というのがございまして、その中で少しアンケートをとっています。また企業に対する実態調査というのも労働省はやつていらっしゃるようですねけれども、実際にこの育児休業制度を得て取得した人たちの声をきちんとアンケートをとるなり、この法案をつくるに当たつて何かやられたんでしようか。

○説明員(藤井龍子君) 今先生御指摘なさいましたとおり、既婚女子労働者の生活実態調査の中で若干の調査をしてござりますが、現在のところ全般的に業種をなべてといいますか、統計的に実態調査を労働者の方々にしたもの私はございませんが、審議会等におきますヒアリングの機会あるいは私ども育児休業制度導入のためのさまざまなかん普及促進事業を行つております。その中で育児休業を取得された方の御意見を承つていろんなパンフレット、資料等をつくってございます。そ

ういう機会を通じて育児休業を取得された方々の実態は把握しているところでございます。○木庭健太郎君 私はこの制度といふところを法に変えるときに、一番大事なそういう現場の人たちの意見をどれだけ多くとつていて、そういう人たちが何を感じ、一体どういう法を望んでいるのかというのを率直に聞くべきだと思うんです。

これいただいたんですけども、東京都の品川労政事務所ですか、そこが「さ、育児休業のすべて」について、育児休業制度の意識・運用実態調査やっています。これ少し見たときに一番感じたのは、利用する際の不安で、最も多かったのは休業中の収入の問題でござります、五八・六%。この制度について、育児休業制度のアメリットは何かというと、圧倒的に多かったのは家計苦と、これが四三・一%、所得保障の問題を一番に挙げているようでございます。

生の声もありますんで、せつかくの機会ですから読ませていただきます。三十一歳、勤続三年、子供一人の方ですね。「収入がゼロなのに毎月保険料と年金を何万円も払うので、ものすごく大変だった。一人で働いていたペースでお金を使ってしまう。」今度は三十歳、勤続十二年、子供一人の方、「育児休業制度は、とてもいいと思いますが、社会保険料を毎月支払いに行くことが、家計にひびいていたので、これで、会社を辞めた人を何人か聞いているのでなんとかしてほしい。」もう一人、三十七歳、勤続十九年、子供二人、「休業できたのは、ある面では良かつたと思いますが復職後の返済金額が多額のため、しばらくは低収入で、みじめでした。」と、これは企業がそういう形でお金を貸しているケースなんですねけれども、実際にこういうことがあるわけです。

こういう率直な声に対して、労働省としてどう認識されますか。

○政府委員(高橋栄太郎君) 先生御指摘受けましたとおり、有給とお尋ねの御趣旨がちよつと正確に私どもとらえてお答えできるかどうかあれでござりますが、昭和六十二年度に私どもで育児休業制度実態調査といふのを実施してござります。これによりますれば、社会保険料が二三・〇%ございます。それから一部負担されいるものが一八・六%でございます。それから、このほか事業主が立てかえ払いをしていくという

いたところでござります。

メリット、デメリット両様評価をいたしているわけでございまして、デメリットとして先生お挙げになりましたが、またメリットといたしまして、子育ての満足感が得られる、六三・八%、継続就労への励みになる、五八・六%など、いい面も評価していただいていることは、法案化のために非常に私ども力強い限りだなというふうに思つております。

確かに、休業期間中の労働者の経済的援助の問題につきましては、いろいろと御意見があるといふことは私ども十分に承知をしているわけでござりますけれども、他方におきましてこれに相反する意見も見られるところでございまして、このようないい意見、見解の違ひの見られる中ではなかなか一定の方向を定めることは困難な状況にあるといふふうに考えております。

○木庭健太郎君 それはメリットがあるから私たちもきちんと野党で共同提案して、やりたいといふことで法案案出しているわけですよ。今回、政府案が出た中で、どこが問題なのか、所得保障は一番大きいです。実際声として出ているわけでしょう。それを本当にしっかりと認識してもらわぬと困るわけですよ。そういう声を踏まえないと、それは確かに審議会でいろいろな意見が出たでしょ、出ることも結構です。でもその前に、実態としてそういう意見をきちんと聞けということを言いたいわけです。

企業で現在、育児休業制度をやつていて、有給のところというのはありますか。

○説明員(藤井龍子君) 有給というお尋ねの御趣旨がちよつと正確に私どもとらえてお答えできるかどうかあれでござりますが、昭和六十二年度に私どもで育児休業制度実態調査といふのを実施してござります。これによりますれば、社会保険料が二三・〇%ございます。それから一部負担されいるものが一八・六%でございます。それから、このほか事業主が立てかえ払いをしていくという

形のものもございまして、これが二九・六%になつてゐるところでございます。

○木庭健太郎君 この使用者側委員の方の意見、三項目目を読みましたら、「労務の提供が行われないにもかかわらず賃金若しくは類似の支給を企業に義務づけること、あるいは雇用関係が存続し、また、任意性のある育児休業に対して保険ないしこれに準じた制度を設けることは、必要がない」と、使用者側意見でござりますね。これでも実質使用者の中には、労使協定もちろんあるんでしょうけれども、自主的にこういう有給やつてているところはあるわけですか。これについてはどんなふうに考えられますか。

○政府委員(七瀬時雄君) 御指摘のとおり事業主が、例えば社会保険料の労働者負担分を負担しているというケースがございます。私どももいたしましては、労使で育児休業を育てていく中で事業主にもいろんな形でメリットのある制度でありますし、労使間で話し合いをされた上で十分話し合いを尽くされて適切に対処されて社会保険料相当分を払うというやり方をするのも一つの道であると、こういうふうに認識いたしております。これを法規とかあるいは指導とかということで枠組みをつくるということは適当ではないのではないかというのが私どもの考え方でございます。

○木庭健太郎君 ちょっとと話を変えまして、午前中から一・五七という合計特殊出生率の問題が挙がつていて、自民党の木暮先生からそういう問題が出てきた中で、この育児休業は大切だとうようなお話がございました。労働省として、この少子社会というのですか、こういう問題について労働行政なり労働環境なりと何かこの一・五七という少子社会の問題が密接にかかわりあつた部分はどんなところがあるのか、全然関係ないのか、関係あるならばどういう問題なのか、もしそういふので御意見があつたら伺つておきたいんですけども。

○政府委員(高橋柵太郎君) 出生率の低下は主としてございますが、最近の出生率の低下は主として

二十歳代女子の未婚率の著しい上昇によるものであるというふうに承知をしております。

なお、健やかに子供を生み育てる環境づくりにおいては、いかに子供を生み育てる環境づくりについて」というものにおきましては、出生率の低下をもたらした要因として、女性の社会進出に伴い、女性の経済力が向上し、また、独身生活の楽しみが増大しているとの如きに比べ、結婚、育児に対する負担感が重くなつてきているということを挙げられているところでございます。

○木庭健太郎君 そうすると、この問題は余り労働行政とは関係ないという認識なんですかね。労働行政の中でも、例えば今こういう問題が起きたときにえていかなくちゃいけない問題があるんじゃないかというふうな認識は全然ございませんか。

○政府委員(高橋柵太郎君) 言葉が少し足りないかと存じますが、子供を産み、あるいは何人産むと、これは個人の価値観によるものでございまして、直接行政的にこれに云々することには限度があるわけでございます。

しかししながら、現実に理想的な子供を何人産みたいという御本人たちの御希望がありながら、実際に子供の数というのはそれをかなり下回つてゐるわけでございます。それにはいろいろな要因なわけでございます。

○木庭健太郎君 もう一つ手不足の問題も午前中挙がつておきました。労働省として、この法規ができたのは、できた背景、それからいろんな要因も今回の育児休業法とは違うんだというようなことを、たしか総務庁長官がおつしやつたと思つんです。

ぜひひとつと確認をしておきたいんですけども、この前、本会議のとき、特定職種の育児休業法というのではなく、それからいろいろな問題が出てきた中で、この育児休業は大切だとうようなお話をございました。労働省として、この少子社会というのですか、こういう問題について労働行政なり労働環境なりと何かこの一・五七という少子社会の問題が密接にかかわりあつた部分はどんなところがあるのか、全然関係ないのか、関係あるならばどういう問題なのか、もしそういふので御意見があつたら伺つておきたいんですけども。

○政府委員(高橋柵太郎君) 出生率の低下は主としてございますが、最近の出生率の低下は主として

とお伺いしたいと思うんです。

○政府委員(若林之矩君) 最近の雇用失業情勢を見ますと、景気の持続的な拡大を背景といたしまして求人が堅調に推移いたしておりまして、有効求人倍率は大変高い水準でございまして一・四倍台でございます。また、完全失業率も低い水準でございまして二%というような状況でございます。

こうした中で労働力が不足する事業所の割合が増加をいたしておりまして、特に中小企業を中心とした場合には、労働力人口の伸びの鈍化が予想されるわけでございまして、労働力人口の出生率の低下を反映いたしまして、労働力人口に人手不足感が広がつておるわけでござります。今後につきましても、今お話しございました最近の出生率の低下を反映いたしまして、労働力人口の伸びの鈍化が予想されるわけでございまして、労働力の確保という問題は中長期的にいざな問題として対応していかなければなりません。

女性の就業環境の整備を図るということは、まず何よりも女性の方々の社会参加に対する意欲を実現していくということであるわけでございますが、あわせて労働力を確保して我が国の活力ある経済社会を維持していく、こういう観点からも極めて重要なことであるというふうに認識をいたしております。

○木庭健太郎君 総務庁の方にお伺いしたいんですけれども、この前、本会議のとき、特定職種の育児休業法というのではなく、それからいろいろな問題が出てきた中で、この育児休業は大切だとうようなお話をございました。労働省として、この少子社会というのですか、こういう問題について労働行政なり労働環境なりと何かこの一・五七という少子社会の問題が密接にかかわりあつた部分はどんなところがあるのか、全然関係ないのか、関係あるならばどういう問題なのか、もしそういふので御意見があつたら伺つておきたいんですけども。

○政府委員(高橋柵太郎君) 出生率の低下は主としてございますが、最近の出生率の低下は主として

○説明員(畠中誠二郎君) 現行の特定職種を対象とする育児休業法は、先生御指摘のとおり議員立法でございまして、また当庁の所管ではございませんが、総務庁の認識をお尋ねでございますので、私どもが理解している範囲でお答えさせていただきます。

まず、現行の育児休業法の制定の趣旨でござりますが、義務教育諸学校等の女子の教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の職務の特殊性等にかんがみまして、これらの者について育児休業に関する制度を設けることにより、これらの職場において重要な役割を担う女子教育公務員等に必要な人材を確保し、もつて我が国における教育、医療あるいは社会福祉の水準の維持を図るという政策目的から現行法が制定されたものというふうに理解しております。

次に、育児休業の期間中の給与の点でございますが、現行の育児休業法でもソーワーク・ノーペイイの原則から無給とされています。ただ、現行法の附則で「必要な給付を行なうことができる」とされておりますのは、教育、医療等の業務に不可欠な役割を担う女子教育職員、看護婦等の人材を確保し、もつて教育、医療等の水準の維持を図るという本法の目的を達成するための政策的な配慮から、ソーワーク・ノーペイイの原則を貫きつつ、条例的に当分の間の措置として設けられたものといふように理解しております。

○木庭健太郎君 ありがとうございました。

本當は、こんな少子社会の問題とか人手不足の問題は聞きたくないんですよ。本来なら、育児休業というのは労働者の当然の権利であるし、そんな要素なんかななくたつてきちんとやるべき問題だと私は考えるわけです。ところが、実際に現段階に至つて使用者側からは、そういう労働者の権利というものに対してはなかなか認識を得られていないという現実も事実あるわけです。その現実を私は踏まえないといけないと思います。

それならば、一定の方向はいろいろ見出せないかもしれませんけれども、私は労働省としては、こ

これから本当に人手不足になるんです、もっとひどくなるんですよ、少子社会の中で大変になるんですよというのを、労働者を守る側の労働省が使用者に対して声を強くして訴えるのが本當だと思う。特に人材確保という問題がこれからどんな職種でも大切になってくるわけです。かつて特殊な職業についてそういう問題がございました。でも、今あらゆる職業 特に中小企業なんかどこでも人手不足だとおっしゃっている。そういうところに人材を確保するためにも、こういう制度がなかつたらもう今や人は集まりませんよと、そういうことを労働省が先頭に立つて、逆に言えば訴えていくべきだと思うんです。それをやらなければ、いくらでも実効性なんでききないと私は思つんですよ。

特に実効性確保の意味では、先ほどから言つておりますけれども、これは最低限の話ですが、今の特定職種の育児休業法と同じだけの社会保障部分というのは何が何でも確保しなければ全く実効性がないですよね。その辺についての御見解を、午前中も聞いておられましたけれども、再度お伺いしたいと思います。

○國務大臣(小里貞利君) 私どもが日ごろ労働行政を進める上におきまして、最も重要な、基本的なところをだいまお聞かせいただいておるとこ

午前中の質問者に対してもお答え申し上げたところでございますが、端的に申し上げまして、経

済大国から生活優先へ、あるいは産業優先の時代から労働尊重の時代へと、これが私どもの最も

基本的な認識のよりどころである、こういうふうに私どもは自覚いたしておりますつもりでございま

す。したがいまして、昨今のものとの施策を進めることにおきまして、私どもは世論政治でございま

ますから、行政はまたアンフェアであってはなりませんから、各界、各層の御意見を謙虚にお聞き

しなりやならぬ、こう心得ております。中でも、他の行政と若干立場を変えてと申し上げてもあえて私は言い過ぎでないと思うんでござ

りますが、そういう背景もございますので、さ

らにまた参議院におきまする論議の審議の経過

でございますが、それがひとつの際、一つの作品をつくるために大乗的な立場から、お互に歩み寄つ

りますが、私が発言いたしましたその背景については、直結してお答え申し上げる

ことはできませんけれどもという、また前置きで

万、これを大きなベースに置いて政策を進めていかなければならぬわけでございますから、先生の

お尋ねの中で言葉として申されましたように、勤

労者の立場に立つ、主体的にその仲間の一人である、この使命感というものが一番重要だと、私は

本当に非力でございますけれども、そのような心

得で対処させていただいているつもりでございま

す。

申し上げるまでもなく、今日のこの育児休業法

案作成の過程におきましても、私のみならず労働

省の幹部職員は、そこを一つの基調に置きました

汗をかいていただいた、本当に苦労いたいたと

かたく信じております。しかしながら、そういう

観点から作業を進めていく上におきまして、各界、

各層の意見も耳しげく、足しげく出てまいりました

が、最も私どもが一步下がって聞こう、あるいは

は断固勇気を出してひとつ相手の意見を矯正して

いこうと心得たのは、今先生がおっしゃったあるい

意味では経営者の諸君であります。私は、そのよ

うな一つの却退をして勇気を失つちやいかぬ、き

ちんとけじめをつけるところはつけて最大にそ

サードの譲歩を求めるわけ、この種のお互いの見

解がさまざま対峙しておる背景のもとに一つの作

品といふものはできないと、こういうふうに、世

の中の動き、あるいは手続の原理も知つておるつ

もりでありますから、できる限りそういう面は

私もが身近な話しやすいところから説得に努め

た、あるいは理解を得るために努めたつもりでござります。

なおまた、この機会に申し添えさせていただき

ますが、そういう一つの背景もございますので、

さらにまた参議院におきまする論議の審議の経過

でございますが、どうかひとつこの際、一つの作品をつ

くるために大乗的な立場から、お互に歩み寄つ

りますが、そういう意味のことを申し上げたことも事実

であります。

しかししながら現段階においては、その辺の調整

作業をして一本化した妥結を見るに至らなかつた

と、そういう意味のことを申し上げたことも事実

であります。

&lt;

制があるかないかなど、これが仕事につくの大変大きなファクターになつてゐるというようなことでございます。職場環境も福祉施設もそうでございまして、そういったものを整備して魅力のある職場をつくつていくことが、何よりもまずそこで働く方々の福祉の向上でございますけれども、これがひいては中小企業の人材確保のための大きな問題点である、こういうふうに認識をいたしておるわけでございます。

○木庭健太郎君 そうすると、そういうことを一方でやろうとして、今回の育児休業法では中小企業を外すんですね。何か同じ労働省内の政策であつて矛盾するんじやないですか。育児休業制度というのは、福祉の面でも最も要望の強い一つなんですよ。それを中小企業はやらないと。もう一方では私たちに法案出してきて、中小企業はそういうものが要るんだと、ぜひこの案通してくれと。言つていることやつていることが二つの法案並べたときに相矛盾しませんか。

○政府委員(高橋樹太郎君) 今回の育児休業法案においては、育児休業の取得ということが労働者だけの申し出に係りまして成立をする。取得におきましては、育児休業の取扱いが労働者を雇用する事業所のようなどころにおきまして育児休業が直ちに認められる場合は、雇用管理の面において種々の困難が予想されるということで、準備期間として三年間の適用猶予措置を設けたものでございますが、この間におきましても、なるべく早期に制度の確立をすることは必要でございますので、私どもいたしましては指導、援助を十分にやつてまいりたいというふうに私は理解をいたしております。

○木庭健太郎君 私は納得がいきません。こういう育児休業法をやるときは、制度的に中小企業がとりやすいような制度を先に充実してやることが一番の先決課題ですよ。もう前々からずっと何回も論議されていますから、それこそ繰り返し言い

ます。何回でも私は言つておきます。そうしなかつたら三年間おくれんんですよ。またこの三年間に中小企業と大企業の格差が開くんですよ。人の問題でも、人材集まらないわけですから。本当に一貫した政策やられるならば、私は発想として、確かに難しい面があるならば、その難しい面に対するだけ補助してやるかということを逆に考えなければいけないと思います。これは要望といふか強く要請をしておきます。

こういう問題を話してしまって、中身に入る時間が余りなくなりましたが、何点かちょっとお聞きます。今度は法案そのものの問題でございます。

今回の育児休業法案を見まして一番感じるのは、具体的な内容がどちらかというと省令に委任している部分が幾つも幾つも出てくるんですね。非常に多いと私は感じます。だから、内容を吟味する以前に、こんなふうに省令事項ばかり多くなった理由というのは何があるんですか。

○説明員(藤井龍子君) お答えいたします。

今回の育児休業等に関する法案では、育児休業の申し出など、その他手続的に定める必要のある事項が大変多いのですから、労働省令をたくさん設けるという形になつて、それが二重のチェックになります。しかしながら、労使協定で定めることで、労使間の協定でもその除外をチェックする、こういうダブルチェックの機能になつていて労働省令で定めるということです。

具体的に三号でどういうことを規定するかといふことにつきましては、やはり合理的な理由があるものであつて、審議会の御納得を得られるようなケースが実際上生じ得るかどうかという点もございますので、法律を通していただいた後審議会に諮つて決めたいと思つております。現段階では具体的にどういうケースということまでは持ち合わせておりません。

○木庭健太郎君 そうすると、次に移りますけれども、例えば雇用期間一年未満の労働者であつても、実際の育児負担は一年以上雇用されている者と同じなわけですね。そういうふうに理解して、第十条の規定に従つた勤務時間の短縮等の措置の必要性というのがより高まると思うんですけども、これらの者に対しても勤務時間短縮等の措置を当然受けることができるというふうに理解

婦人少年問題審議会の審議にかけるということになつておりますので、成立後速やかに審議会を開催してまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○木庭健太郎君 そつはいつても、少し確認しておかないと何が一体でき上がるのかわからぬし、具体的にちょっと何点か聞きます。内容です。一年に満たない者等については、労使協定により育児休業の申し出を拒むことができるとされています。第三号には「育児休業をすることができる」とあります。認められる労働者として労働省令で定めるものについても申し出を拒むことができる」とされています。この「省令で定めるもの」というのは一体どういうものを指すのか、教えてください。

○政府委員(七瀬時雄君) 御指摘の三条一項三号でございますが、これはいわば二重のチェックがかかるわけでございまして、審議会の意見を見ます。第三号でございまして、審議会の意見を見ます。この「省令で定めるもの」というのは、このように考へておられます。

○説明員(藤井龍子君) お答えいたします。今回の育児休業等に関する法案では、育児休業の申し出など、その他手続的に定める必要のある事項が大変多いのですから、労働省令をたくさん設けるという形になつて、それが二重のチェックになります。しかしながら、労使協定で定めることで、労使間の協定でもその除外をチェックする、こういうダブルチェックの機能になつていて労働省令で定めるということです。

具体的に三号でどういうことを規定するかといふことにつきましては、やはり合理的な理由があるものであつて、審議会の御納得を得られるようなケースが実際上生じ得るかどうかという点もございますので、法律を通していただいた後審議会に諮つて決めたいと思つております。現段階では具体的にどういうケースということまでは持ち合わせておりません。

○木庭健太郎君 そうすると、次に移りますけれども、例えば雇用期間一年未満の労働者であつても、実際の育児負担は一年以上雇用されている者と同じなわけですね。そういうふうに理解して、第十条の規定に従つた勤務時間の短縮等の措置の必要性というのがより高まると思うんですけども、これらの者に対しても勤務時間短縮等の措置を当然受けることができるというふうに理解

していいのか、十条の規定に觸しても労使協定で措置の対象外とすることになるのか、その辺をお伺いしておきたいと思います。

○政府委員(七瀬時雄君) まず基本的な考え方としては、十条の勤務時間の短縮等の措置につきましては、条文から明らかのように、日々雇い入れられる者を除き期間雇用の方々も含まれるということが原則論でございます。ただ、この法律全体の趣旨からいたしまして、労使間で合理的な協定を定めまして、それで一年未満の方について別の扱いをするということも、合理性が認められ協定でなされる限りは許容されるものである、このようになります。

○木庭健太郎君 そうすると、今度は八条の問題で聞きます。

八条は、第一項で育児休業に関する事項を周知させるための措置、第二項で当該労働者に係る第一項の事項についての取り扱いの明示について、第三号でござりますが、「前二号に掲げるものと同様に、労使間の協定でもその除外をチェックする」とあります。この「省令で定めるもの」というのは、このように考へておられます。

○説明員(藤井龍子君) 同じようなお答えで恐縮でございますけれども、これは具体的に何を想定されているのかお伺いしたい。

○政府委員(七瀬時雄君) 同じようなお答えで恐縮でございますが、施行までの間に十分検討いたしまして審議会にお諮りすることになるわけでございますが、現在考えおりますのは、例えばの話でございますが、お子さんが仮に不幸にもお亡くなりになつたことによつて育児休業が終了した場合における取り扱いでございますとか、事業主が立てかえ払いをした社会保険料の決済方法とか、そういうようなことが頭の中に入つております。

○木庭健太郎君 この努力義務規定にかかるる育児休業に関する事項の中には、例えば具体的に私もちょっとと聞いておきたいんですが、年次有給休暇の算定基礎と休業期間の関係とか、それから賞

○説明員(藤井龍子君) 法律を成立させていただきますれば、今後できるだけ速やかに明らかにできることでございます。つまり努力義務規定が設けられておりましたのかお伺いしたい。

○木庭健太郎君 そうすると、この省令あるいは指針というのもありますけれども、この内容はいつておりますけれども、この内容はいつございます。つまり努力義務規定が設けられておりましたのかお伺いします。

○説明員(藤井龍子君) 法律を成立させていただきますれば、今後できるだけ速やかに明らかにできます。いずれにいたしましても、審議会の意見を聞いて省令をつくつしていくということにならうかと思います。

○木庭健太郎君 この努力義務規定にかかるる育児休業に関する事項の中には、例えば具体的に私もちょっとと聞いておきたいんですが、年次有給休暇の算定基礎と休業期間の関係とか、それから賞

与と休業期間の関係とか、退職金の算定基礎となる勤続年数と休業期間の関係というようなものも含まれるというふうに理解していいんですか。

○説明員(藤井龍子君) また同じようなお答えになつて恐縮でございますが、法八条第一項第三号の労働省令、ここで定める事項につきましても、今後施行までの間に十分検討をさせていただきたいたいと思っておりますが、先ほど審議官からお答えいたしましたように、子供さんが亡くなられたとき育児休業が終了する、そのときの取り扱いに関する事とか、あるいは立てかえ払いをしたときの社会保険料の取り扱いとか、そういうたよなことを考えられるかなと思つて、いるところでございます。

それから、今先生御指摘なさいましたような事項いろいろございましたが、こういったようなものも第八条第一項第二号に該当することもあり得るのでないかと現在のところ考へておるところでございます。

いずれにいたしましても、省令につきましては、公労使三者構成の婦人少年問題審議会にお諮りして、各方面の御意見も十分承りながら速やかに制定してまいりたいと考えております。

○木庭健太郎君 この八条の規定を見ていると、事業主とというのは、ここに掲げてますけれども、せいぜい待遇、賃金、配置について周知、明示されればいいことになりますよね、この条文だけ読むと。だからこの条文というのは明示すべき範囲を定めているにすぎず、内容は問つてないのでありますから、これでは実質的に労働者が育児休業する権利を保障するかどうかというのがある面では疑問だと思うんです。しかもこの規定は努力義務規定でございますから、これは育児休業中あるいは休業後の労働条件について、一つの見方をすれば何らの保障も設けないので同じであるといふふうにもとられます。

労働者が育児休業しないように幾らでも低い労働条件を設定する可能性だつてあると思うんですけれども、その点はいかがですか。

○政府委員(七瀬時雄君) 御指摘のとおり、八条はそういう定めをするようなことを努力義務として設けておりまして、内容については労使自治の原則ということで規定していないわけでございますけれども、いわばこういう中身を明らかにする形で育児休業をとりやすくするような雰囲気を醸成していくというのがこの規定の趣旨でございます。御指摘のとおり中身については触れておりませんけれども、育児休業に関連する諸条件が一括して労働者にわかりやすくなつておるということは大事なことではないかと思いましてこのような規定を設けたわけでございます。

○木庭健太郎君 だから、保障規定を設けなくても、ということになつて、いるやつは、労働省としてこの育児休業の法というか、制度を設けたこと自体で事業主の労働条件に関する裁量の範囲を制約することになつて、いるというふうに思つていらっしゃるのかどうかちょっと聞きたいんですけども。

○政府委員(七瀬時雄君) はつきり申し上げまして、内容について制約するということではございませんで、手続的な観點から育児休業に関連する諸条件を明らかにするという形で、それを通じてやがて労使間でいろいろな話し合いがなされて適切な処理がなされていくことを期待している、こ

ういう趣旨でございます。

○木庭健太郎君 聞いていてやっぱりかなり厳しいものがあるなと思うんです。本委員会の小委員会の議論で、たしかそういう特段の規定を設けなくとも制度自体を否定するような不利益取り扱いは許されないと、いう考え方。これは自民党から示されたんだけれども、この制度自体を否定するような不利益取り扱いの内容というのは一体どこまで指しているのか、というのが私たちよくわからな

いんですよ。

労働者が育児休業をしていくことはならないと、いうことと理解してよろしいのかどうか、どうでしょうか。

○政府委員(高橋栄太郎君) 先生御指摘の問題、

まさにケース・バイ・ケースの問題でございますので非常にお答えしにくいわけでございますが、育児休業の取得が全く不可能になるというような不利益を取り扱いがあるとすれば、それは制度自体を否定する不利取り扱いになるわけでございますので、こういうものは許されないと、いうふうに私ども考えております。

○木庭健太郎君 最後です。

そうすると、労働者にしても労働者が育児休業できないようでは困るというふうにきつと考へていらっしゃるというふうに理解しますと、今度は労働者の側にとってみれば、育児休業することにしてもらわなければ安心して育児休業がとれな

いわけですね、それは明らかなんですから。こ

の点は法律上明記する必要があると思うんで

す。特に原職または原職相当職への復帰とか、不利益

取り扱いの禁止を何らかの形で法律上明記すべき

だと考えますけれども、その点について大臣から

聞いて終わります。

○國務大臣(小里貞利君) 先生のただいまの御指

摘要を決して否定を申し上げるものでもございません。

そうなければならぬと思つております。原

職または原職相当職にふさわしく復帰していただきたい、それを私どもも全面的に念願いたしてお

るところでございます。

しかしながら、今次の法律案の中におきましてはそれを明記することができませんでした。私も

残念に存じておりますけれども、そういう形で一

応責任を持ちまして提出をさせていただきまし

たので、幸いにいたしましてこれが法律となり、執

行、制度の段階に至つたときには、先ほどもいろ

いろ関係局長等がお答え申し上げましたように、

これがまた具体的に手がたく厳正な執行を期する

ために婦人少年問題審議会等でも意見を十分聞く

ことになつております。これはまた先生も御承知

いただきますが、婦人少年問題審議会というの

は非常に高く評価を申し上げております。

それぞれの労使、そして公益代表の皆様方が頗る

出しておりますので、それで、熟度の高い論

議をいたしておられますから、このよだな関心を

集め、次元の高い法律であつただけに、またその

段階におきまして、政界あるいは経済界、労働

でも集中的にいろんな意見をお述べいただきます

ことを私どもは大いに期待を申し上げておるところでもございます。

ただいまお話をございました解雇以外の不利益

取り扱いの問題等も、これは不利益な取り扱いが

あつてはならぬわけでありますから、労働省とし

てはその責任があるわけでございますので、指導

なりあるいは勧告等を厳重にとり行つて、そして

万全を期していただきたい、そういうふうに思つてお

ります。

○奮脱タケ子君 最初に、私は大臣に対して政治的

的な決意をお聞きいたしたいと思います。

育児休業制度の必要性あるいは法制化につきま

して国民的な合意というのがやつと成立をしたと

考へます。やつと考へるのは、今まで否定的

な立場をとり続けてまいりました経済界のおくれ

た姿がやつと合意にたりついたという意味でござります。しかし、ここまで来ればもう後戻りは

ないと思いますが、そういう点では大臣も御異論

はないからうと思ひます。

私は、大臣は大変よいときに労働大臣に御就任

になられたと思うんですね。育児休業法の法制化

などというまさに大きな節目といいますか歴史的

なときには御就任になつておられますので、ぜひよ

いものにつくり上げていただきたい、そのことを

願うわけでござります。

端的に言いますならば、玉のような子供ではな

くとも、せめて未熟児ではなくて普通の子供ぐら

いの立派なものにつくり上げてもらいたい、そういう

ことを願つてやまないわけですから、そういう

点で大臣の御決意を最初に伺つておきたいと思

います。

○國務大臣(小里貞利君) 奋脱先生から大変有力

な激励をいただきながらお尋ねいたいでおると

ところでござります。先生のおっしゃるようにはつきり申し上げまして特定の経営者あるいは事業主等の意見に偏重しない最も公正な、そしてより多くの国民の皆様方の納得をいただけ、中でも勤労者の皆さんに当面は若干しのいでいただけなれどやならぬところもあるかと思いますけれども、ああ平成三年のあの国会において、あの法案をつくつてスタートしてよかつたと、必ず早晚喜んでいただけるよつた法律に仕上げていかなければなりません。いやや財界云々の話などは、私どもは勇気を出して、先ほども申し上げましたように、主体性を持って私どもの公正な行政は行政として説明をし、そしてまたそれ以上の無理を言うところは断固切り捨てて、そして皆様方の納得のいただきやすい法案の作成に努めたつもりでございまして、その点ひとつ御理解をいただきたい、また沓脱先生御奮励の精神に沿つてやることをお誓いも申し上げる次第です。

○沓脱タケ子君 余り大演説やつてもらいますと時間が短くござりますので。

それで、法制化で国民的なコンセンサスを成立了。しかし所得保障だとか不利益取り扱いの禁止などといふ点を見ますと、財界だけが反対をしている。しかも本法案は労働者の権利として育児休業制度と言うておりながら、残念ながらきちんとそつないといふらみを残しております。残念ながらこの点を指摘しておかざるを得ないと思うんですね。

具体的にちょっとお聞きをしたいんですが、休業中の所得保障の問題というのが一番大きな問題になつております。午前からの質疑を伺つておりますが、実際に安心して休めためには原職に復帰をすること、それから代替要員が何らかの形で保障、手だてがあるということ、同時に一定の所得保障があるということ、これがもう安心して休むための大前提なんですね。

大臣、安心して休めるということ、休めるためには必要な所得保障、もういろいろ御見解は伺つてありますけれども、労働大臣としてお述べになりましたお立場というのはよくよく拝聴いたしました。しかし、いろいろな状況から、御主張の中からなりましたけれども、労働大臣としてお述べにあればならばならない、必要だなと思いませんか。

○國務大臣(小里貞利君) 私は大臣を拝命いたしました前後に、労働省の事務当局の方から一連の労働行政についての一連の説明を受けました。中でも、当面重要な法律政策案等の中で育児休業法の制定化についての一連の論議を最も腰を据えて伺つたつもりでございます。

そのときさまざまを感じを受けましたけれども、その中の一つとして育児休業制度は、これは大変重要な意味を持った法律案である、同時にまた、ただいま先生が御指摘になりました休業中の問題あるいは原職または原職相当職への復帰の問題、あるいは不利益取り扱いの問題等々、これは労働者によりましては、当該者によりましては胸に痛く届く話でありますから、最も注意をして読ませていただき、あるいはまた検討もさせていたいたつもりであります。

時間の都合もありますから詳しくやつてあるわけでございますが、大臣がお感じになるように、育児休業に関するどんな調査を見ましても所得保障の要望の強くない調査はないですね。そういった国民的な反映で、国会におきましても野党の各会派ござつて所得保障の要求をしてきたわけでもございます。

○沓脱タケ子君 大臣の御心情を傾けていただいたわでございますが、大臣がお感じになるように、育児休業に関するどんな調査を見ましても所得保障の要望の強くない調査はないですね。そういった国民的な反映で、国会におきましても野党の各会派ござつて所得保障の要求をしてきたわけでもございます。

時間の都合もありますから詳しくやつてあるわけにはいきませんけれども、そういう中で今回提出をされました法案について、これは午前中の審議、同僚委員の御質疑の中にも出ましたけれども、当委員会の審議のいきさつや結論とこの提出された法案の間に依然として乖離を解消することはできないなという点は私も率直に指摘をしておきました

○國務大臣(小里貞利君) 要點を整理して時間の要點を指摘しておいでになると思うんです。

それは、一つは先生ただいまお話しのように、通常国会において育児休業制度の法制化を実現するべきであるという旨と野党委員の意見の一致を見ましたよと、これが前提でございます。そして、その前提におきまして、中身においては少なくとも午前中お話をございましたように、男女ともにこの育休の制度の対象になるんだ、それが一つ。

それからもう一つは、育休の中におきまする労働者の権利として認めるんですよ。こういうことが中身で整理してございます。

そこで、いよいよ中身に入つていくんでござりますが、先生もただいまなるほど見るべきところをよく見ていらっしゃるなと思ったのでございま

すが、特に率直に申し上げまして、この第三項に対する自民党的所見、これを私も実は何回も読み返しました。けさほどまで美は審議におきましてはこの字句をどういうふうに理解するのか、またその時点においてどういうふうにこの背景を認識しておられるのかということを何回も実は繰り返して聞いたところであります。何回も聞いたところでありますと、いうことによつて、沓脱先生に私はこの経済的援助の措置について検討することと、野党は一致して所得保障を希望いたしまして、政府に、小委員会のこれまでの検討状況を踏まえ、法案の作成に当たらせることにつき合意に達しました。」というのが報告であります。その際の結論で小野小委員長の報告にもあるように、「政府に、小委員会のこれまでの検討状況を踏まえ、法案の作成に当たらせることにつき合意に達しました。」

それは、当委員会の育児休業制度検討小委員会の結論で小野小委員長の報告にもあるように、「政府に、小委員会のこれまでの検討状況を踏まえ、法案の作成に当たらせることにつき合意に達しました。」

そこでは、当委員会の育児休業制度検討小委員会の結論で小野小委員長の報告にもあるように、「政府に、小委員会のこれまでの検討状況を踏まえ、法案の作成に当たらせることにつき合意に達しました。」

これは御意見を伺いたいのですが、私は結果と

してこれは考慮されなかつたような結果になつてしまつてゐるのではないかと、いうふうに率直に感じるんですが、その点はいかがでしようか。

○國務大臣(小里貞利君) 要點を整理して時間の要點を指摘しておいでになると思うんです。

それは、一つは先生ただいまお話しのように、通常国会において育児休業制度の法制化を実現するべきであるという旨と野党委員の意見の一致を見ましたよと、これが前提でございます。そして、その前提におきまして、中身においては少なくとも午前中お話をございましたように、男女ともにこの育休の制度の対象になるんだ、それが一つ。

それからもう一つは、育休の中におきまする労働者の権利として認めるんですよ。こういうことが中身で整理してございます。

そこで、いよいよ中身に入つしていくんでござりますが、先生もただいまなるほど見るべきところをよく見ていらっしゃるなと思ったのでございま

すが、特に率直に申し上げまして、この第三項に対する自民党的所見、これを私も実は何回も読み返しました。けさほどまで美は審議におきましてはこの字句をどういうふうに理解するのか、またその時点においてどういうふうにこの背景を認識しておられるのかということを何回も実は繰り返して聞いたところであります。何回も聞いたところでありますと、いうことによつて、沓脱先生に私はこの経済的援助の措置について検討することと、野党は一致して所得保障を希望いたしまして、政府に、小委員会のこれまでの検討状況を踏まえ、法案の作成に当たらせることにつき合意に達しました。」

それは、当委員会の育児休業制度検討小委員会の結論で小野小委員長の報告にもあるように、「政府に、小委員会のこれまでの検討状況を踏まえ、法案の作成に当たらせることにつき合意に達しました。」

そこでは、当委員会の育児休業制度検討小委員会の結論で小野小委員長の報告にもあるように、「政府に、小委員会のこれまでの検討状況を踏まえ、法案の作成に当たらせることにつき合意に達しました。」

これは御意見を伺いたいのですが、私は結果と

たように、その辺の事情はいろいろ御指摘いただい  
く気持ちはよく心情的にはわかりますので、その  
御質問なり要請に当面は直結するものではないで  
しょうけれども、何らかひとつ私どもはやはり行  
政として、また政治として温かい配慮を表現する  
ものがあつていんじゃないか、そういう気持ち  
も実は含み合せながらお答えを申し上げておる  
ところでございます。

○答脱タケ子君 大変丁寧な御答弁をいただいて  
おるんですが、受け取る私どもにとっては、財界  
が反対をしたというあの法律案要綱の答申に対す  
る使用者側委員の御意見といふのが厳然たる事実  
としてあるわけですね。「労務の提供が行われな  
いにもかかわらず賃金若しくは類似の支給を企業  
に義務づけること、あるいは雇用関係が存続し、  
また、任意性のある育児休業に対する保険ないし  
これに準じた制度を設けることは、必要がない」、  
非常に明確な使用者側の意見がおされてお  
るわけでござりますので。こういう意見が厳存を  
しておって法案が全く所得保障なしと出てまいり  
ますと、使用者側、財界の意見が一番大事なところに反映をさせられてしまっているというふうに  
しか見えないわけですよ。

そこで、大臣、こういう点は財界にも考えて  
もらわなきやならぬのじゃないかなと思うんですね。  
だって今日世界的な水準から見ましてちょっと  
と日本の財界、使用者群というのは保守的過ぎや  
しないか、かたくになり過ぎていはしないか。  
経済界といつたら労働者福祉については何でも反  
対というのはこれは考えてもらわぬといかぬ時代  
に来ているのではないかということをしみじみ感  
ずるわけでございます。

そういうことを考えますにつけましても、諸外  
国の育児休業制度の事例などどちらのようす  
けれども、一定の所得保障は何らかの形で保障し  
ていく。EC指令案でも、今検討中だそうですが  
は育児休暇手当を支給されるという問題を中心  
に、これは一つの項目ですが現在検討中。何かイ

ギリスが反対だからというので延びてゐるんだそ  
うですけれども、こういうものを見ますと、世界  
第一の経済水準を持つといふ我が国で、これらの  
諸外国に遜色のない立派なものを作めてつくると  
いう立場は、これは政府としても財界としても経  
済界としても、おとりになって当然ではなからう  
か、そういう点はひとつきちんと踏まえておいて  
いただきたいものだと思うんです。御答弁伺いた  
いと思うんですが、あと時間の都合があります  
から、次に参ります。

育児休業中無給で所得保障がないと労働者の実  
態というのはどういうことになるのかということ  
で、具体例について申し上げておきたいと思いま  
す。

これはお手元へ資料を差し上げてあると思いま  
す。委員の皆さんにも差し上げたと思いますが、  
この一枚の紙の上側は、御夫婦の夫の方の給料支  
給明細書です。下が育休をとった妻の給料の支給  
明細書になっています。

これをごらんいただきますと、基本給、勤続給  
合合わせまして十七万八千六百円ですね。その三段  
目には欠勤控除額で十七万八千六百円。そのあと  
百五十二円。それから住民税が七千三百円、組合  
費が三千五百四十八円。その他とあって、結局こ  
の十七万八千六百円の支給額をもらっていたはず  
の人が、育児休業をとった期間の欠勤控除額十七  
万八千六百円を引かれますから、マイナス三万四  
千七百円。つまり毎月こうなるんですね。

無論というのは、給料がゼロになるんじゃない  
という論議は何遍もやられてまいりましたが、差  
し引き三万四千七百円払うんですよ、会社に。借  
金になるか払うか。これは中企業の労働者の方で、  
ちょうどたまたま十一月に第一子を御出産をされ  
て、産休が済んで育児休業をおとりになつております  
ので、ことしの三月の給料明細書なんですね。  
それでは御夫婦でどうなるんやということにな  
ると、上欄は御主人の側の、夫の側の給料明細書  
ですね。十八万六千四百円。財形積立一万円入っ

ていますが、それを含めまして差し引き支給額十  
一万九千九百七十円ですね。これはまあ大変です  
が、この十一万九千九百七十円から奥さん、その  
妻が会社に借金をしている分を払いますと、残り  
は何ばかりというたら八万五千二百七十円ですね。  
その方のお住まいは、家賃が六万二千円。今度は  
残るのは何ばかりというたら、二万三千二百七十円。  
そうすると、これ、光熱水費で全部ほとん  
どゼロになる。

大臣、これでどないして食べていいかと言う。こ  
の状態は珍しいことないんです。全く普通の勤労  
者の御家庭の実態だと思いますよ。給料、特別に  
高くも安くもない。二十八歳です、育休をとつて  
おられる女子労働者は。これ何とかせぬといか  
ぬなと思いませんか。ちょっと御感想だけでも。  
○國務大臣(小里貞利君) 言葉として誤解をして  
もらはれては困るんでございますが、私はもうす  
ばつと申し上げまして、ただいまの先生のお話を  
お伺いしながら、このよらないわゆるそ野で生  
活をしていらっしゃる大事な労働者の生活こそ、  
私どもが最も注目をするべきであると、かように  
認識をする次第でございます。

先生が御指摘いただきましたよなことなども  
私どもは念頭に置きながら、この育休制度も根づ  
かせていただいて、そして大いに切磋琢磨しても  
らって、十分こたえられるように仕上げていただき  
たいものだと、かように念願を申し上げております。

それから先生ちょっと先ほどの御質問に若干こ  
の際触れさせていただきたいと思うんでございま  
すが、実は先生の御指摘になりましたこと、決し  
て否定するわけでもございませんし、その趣旨に  
沿つた一つの私どもは検討といいますか、一つの  
含みも持つていてることを御理解いただき意  
味で申し上げるんでございますが、実は私どもが  
婦人少年問題審議会からいただきました建議の中

でも、きちんと事業主というのは、いわゆる育児  
休業期間中に何らかの給付を行うことも肯定をい  
たしております。これは決して否定はしていない  
んです。これはひとつ労使間で今後大いにその趣  
旨を踏まえて妥当な方向を見出していくように労  
働省は奨励せねかと、こう言つております。  
また私ども国としてもそれらの給付について、  
先ほど先生がお触れいたしました給付につい  
て、その中でも断つておきますが、糸久先生の御  
質問にお答え申し上げたように、当面は労働者に  
直接給付することは準備できませんでしたけれど  
も、その他の方法で、例えば事業主等を対象にい  
たしました一つの云々のこともここに書いてある  
ものですから、私どもはこのことも心得ておきま  
すということを申し上げておるわけでございま  
す。すとということを申し上げておるわけでございま  
す。たとえば簡単に申し上げますと、円滑な職場復  
帰に資するよう、必要な措置がとられることが育  
児休業制度の本来の趣旨から望まれるところであ  
り、このために事業主としても職場復帰に必要な  
教育訓練や情報提供等の措置を講ずる必要があり  
ますよと、私どもはこれも積極的にこの法案をお  
認めいただいたときにはやるつもりでございま  
す。

同時にまた、国としてもこれらの一連の事業が  
計画をされた、そしてまた労使双方が認めたとい  
うような状況下におきましては、これも対応措置  
を怠つてはならない。こういうふうに実は心得てお  
るところでございまして、たびたび申し上げま  
さないでござりますが、糸久先生ほかお尋ねいた  
て恐縮でござりますが、糸久先生ほかお尋ねいた  
だきましたときに含みのある答弁はしているなど  
いうことを言外にお漏らしになりました先生も  
あつたかと思うんでございますが、そういう含み  
でござります。

○答脱タケ子君 大変丁寧な御答弁をいただいた。  
私は具体例を出したのは、とにかく所得保障を  
せつかり法律をつくつても、一定の何らかの所得  
保障がなければ休みたいけれども休めないという  
ことの裏づけとして御理解を賜つたら結構だと思  
うんです。

大臣から大変懇切な御答弁がありましたので、私も考えておることをちょっと申し上げておきたんですね。例えば、育児休業を想定できる女子労働者の社会保険料本人負担分、これ試算をすると大体年間二百二十億か二百三十億程度だということですね。そうしたら、これ考えてみますと、三倍にしたところで六百五十億あれば間に合つんですが、雇用保険勘定の中の雇用保険三事業費が四千六百億ですね。四千六百億あるわけなんですが、雇用保険勘定の中の雇用保険三事業費が四千六百億にしたって、この分だけ賄おうと思つたって5%以下で足りるんですよ。実際は、だからもうほんのわずかな金額でやれるわけなんで、これだけで賄えとは申しません。国が少々お金を出せばこれの三倍くらいのことは簡単にできるんじゃないか。本当に煮詰めて真剣な検討をしてもらえば、こんなことの実現はそんなに困難ではなかろうと思うわけですが、そういう点でぜひ真剣な御検討をいただきたいと思うんです。

私は与えられた質問時間も終わりですので、よいものをつくりたいという私どもの熱意から、次回にその他の原職復帰の問題や代替要員の問題

あるいは不利益取り扱い、休業中の勤務の取り扱いとか、中小企業対策とか、そういう点につきましては、次回に譲りたいと思っていますが、今指摘を申し上げましたように努力をしてもらえば、そんなに難しくないということが私どもなりに考えても出てくるわけなんで、ぜひこの委員会

開会中に、次回の委員会までの間にぜひ知恵を出していただきたい。可能な実現方にこぎつけられないと思ってるんです。

特にこの間の本会議見て私いましたよ。すべての野党が言葉の使い方こそ違え全く同じ問題点を追及したという点では、まさに压巻であったと

思ふんです。これだけ国民的なコンセンサスが得られているという点が明確なわけでございますので、ぜひそういう点で可能な改善策のために全力を挙げて御努力を賜りたい、そのことについて御見解を伺いまして、私終わりたいと思います。

○國務大臣(小里貞利君) もう時間もありません

から、率直に申し上げまして、二百三十億円前後のお話、これは先生の御発言の趣旨の範囲におきましてはなるほどそういう数字かな、そういう感想で私も聞かせていただきました。それから立案すれば二百三十億にしたって、この分だけ賄おうと思つたって5%以下で足りるんですよ。実際は、だからもうほんのわずかな金額でやれるわけなんで、これだけで賄えとは申しません。国が少々お金を出せばこれの三倍くらいのことは簡単にできるんじゃないかな。本当に煮詰めて真剣な検討をしてもらえば、こんなことの実現はそんなに困難ではないか。本当に煮詰めて真剣な検討をしてもらえば、こんなことの実現はそんなに困難ではないか。本当に煮詰めて真剣な検討をしてもらえば、こんなことの実現はそんなに困難ではないか。

しかしながら、別途にもう少し考えてみろ、知恵を絞つてみるという先生の督励のお話、次回の委員会もあることでござりますから、私もまた御相談申し上げるところもたくさんございますから、限られた時間内でございますけれども精いっぱい皆さんの意見を聞いてみたい、そしてまたそ

のときの資料にさせてもらいたい、こう考えてお

ります。

○乾晴美君 私も育児休業等に関する法律案につ

いていろいろ質問をさせていただきたいと思う

のですが、この法案を手にいたしまして、非常に難

しい文言が使われているな、理解しにくくな

ど思いました。これは全労働者に対して行われる

法律ですから、殊に第四条の二項是非常に難いんだ

よというようなことを強調されているようにもと

れるんですけど、これは今まで育児とか介護

とか家庭の家庭責任というのがほとんど女性だけ

が担ってきたということの反映だろうと思うわけ

ですね。

それで、男性の働き方をどのように見直していく

こととなされているか。そしてまた家庭責任の分

担につきましてはどのように考え方られているかと

いうことで、労働大臣の御所見を伺つてみたいと

思います。

○乾晴美君 済みません。それじゃ時間が私短うございますから次のときでも結構でございます。お

勉強してきていただいて。非常にこの法案難しい

ということを申し上げたかったわけでございます。

○國務大臣(小里貞利君) お答えしましようか。

○乾晴美君、また次のときで結構です。

一九八五年の六月に我が国が批准しました女子

に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約

というのがござりますわけですが、その中に、「子

の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うこ

とか必要であることを認識」ということがあるわけなんですが、これはもう世界の共通の理念であると思います。

今先ほどから伺つておりますと、大臣も男女で

この制度がとれるんだから男性にも男性にもつて

言つんですけれども、しかし、これまでの家庭と

仕事の両立ということになりましたら、女性だけ

にそういうことが非常に強調されているというこ

とで、男性の働き方というか労働のあり方、そ

ういうことに対しても余り見直されてなかつた

でないか。午前中に日下部委員もそういうことを御

指摘してたと思いますけれども、私もやっぱり

同じよう思つわけですね。男性の家庭責任への

参加というのが現実には極めて少ないのでない

かというように思つております。

女性の働く意識として、よく結婚とか出産退職

型が二割だと、継続就業型が二割だと、再就職型

が五割だと、不就業型は一割など、こう言われ

るわけですね。これはともすればパート型の、ま

あ言えば再就職型を望む女性が圧倒的に多いんだ

よというようなことを強調されているようにもと

れるんですけど、これは今まで育児とか介護

とか家庭の家庭責任といふのがほとんど女性だけ

が担つてきたということの反映だろうと思うわけ

ですね。

それで、男性の働き方をどのように見直していく

こととなされているか。そしてまた家庭責任の分

担につきましてはどのように考え方られているかと

いうことで、労働大臣の御所見を伺つてみたいと

思います。

○乾晴美君 この法案の中で、男女で育児休業が

どれくらい進歩だと思います。

以上、簡潔でございますが、答えいたします。

○乾晴美君 この法案の中で、男女で育児休業が

どれくらい進歩だと思います。

○國務大臣(小里貞利君) まず質問の第一点失礼

いたしましたが、これはもう先生のおっしゃるど

おりです。法律に限らず行政は公のものでありま

すから、国民全般にわかりやすく表現をするある

ことは当然である、こう思つております。なおまた、

中身はもう先生御承知のとおり、期間変更等の手

統の問題でござりますからあえて申し上げませ

ん。

○國務大臣(小里貞利君) 今回の法律案におき

まして、男女労働者にひとしく育児休業の取得を認めることいたしているわけでございます。

先生の御意見いたしまして、男子労働者について取得促進を図るよう理念規定を設けるべしと、こういうことでござりますけれども、法案そのものが男女労働者にひとしく休業の取得を認めることになつて、この法律案に加える必要はないのではないかと

いうふうに考えております。

○乾晴美君 でも、指導をしていかないとなかなか進まないのではないか。意識面でも大事だといふこと、法制面でも大事であるということを申し上げたわけです。

では、次の問題に移りますけれども、先ほどから問題になつておりますが、諸外国では育児休業請求権そのものを定めている法律と育児休業期間中の所得保障を規定している法律とは別々のケースということが多いようあります。仮に、我が国において育児休業期間中の所得保障に関して一定の給付を行つてい、とくことが合意ができれば、その法制面での対応としてはこの育児休業等に関する法律案の中に記述していくことになるんでしょうか。それとも別の法律で対応していく形になるのか。また、どちらが望ましいと思っていらっしゃるかということをお聞きしたいんですが、先ほど午前中から聞いておりますと、それより以前の問題で、出すか出さないのかわからぬのに答えられぬということではなくて、そういうことがもし合意ができた場合にはどうなるかということでお答えいただきたいと思います。

○政府委員(高橋樹太郎君) 諸外国の制度を見ますと、育児休業中の労働者が何らかの形で手当の支給を受けている例が見られるところでございまして、その支給目的、支給対象者とも国によりさまざままでござりますし、また、先生御指摘のよ

に、育児休業を取得する権利と休業中の手当との関係につきましては、同じ法律で規定されている國、別の法律により、例えば社会保障制度で保障されている國々等があるわけでございます。

育児休業期間中の経済的援助の問題をめぐりまして、先ほど來御論議がござりますように、さま

ざまな意見、見解の違いが見られまして一定の方に向を定めることが困難な状況の中で、先生、仮定の御質問でござりますけれども、育児休業中の所得保障を行うとした場合に、法制面の対応についてでは現在お答えすることはできないというふうに思つております。

○乾晴美君 午前中からも随分論議されてゐるわけですが、重要ですから私もお尋ねしてみたいと思ひます。

年次有給休暇だと昇給、昇格、退職金の算定などに当たつては、育児休業を取得した期間出勤したものとして取り扱つべきだというように思つてゐる。現在、労働基準法では、業務上障害による休業だと、また産前産後休暇を取得した場合の年次有給休暇の算定に当たつては、明文で休業期間中に出勤したものとすると規定しておるわけ

なんで、育児休業を権利として保障する以上は育児休業期間も勤続期間に算入していくべきだと思いますが、いかがでしようか。

○政府委員(七瀬時雄君) 年次有給休暇につきましては、御指摘のように、業務上負傷した場合、それから産前産後の場合には出勤したものとみなすことにはいたしておりますが、この育児休業をとつた期間につきまして出勤扱いにするということは

しては、御指摘のように、業務上負傷した場合、それから産前産後の場合には出勤したものとみなすことです。

ただ、育児休業をとつた期間についてそれを勤続扱いにして年休とすることが著しく困難になるようなことがないよう、解釈上十分配慮した検討を行いたいというふうに思つております。

○乾晴美君 それでは、次の問題に移させていただきますが、私も原職復帰ということ也非常に大切だらうと思うわけですね。

労働省の昭和六十二年の育児休業制度実態調査によると、制度のある企業ではもう既に九割近くが原職復帰させるとしているわけなんですね。先ほどもなかなか難しいといふようなこと

だつたと思ひますけれども、大臣も法案中に明記することができなかつたのが非常に残念であるといふふうにお答えなんですが、もう九割近くまでが復帰させておるんですから、思い切つて入れますといふように使用者側の方に説得していただけませんでしようか。

○政府委員(七瀬時雄君) 先ほど大臣から御答弁申し上げましたし、私どもも育児休業を労働協約で設けております使用者あるいは労働者の方々からお話を聞きますと、やはり原職あるいは原職相当職に復帰するという形が一番現実的である場合が多いといふふうなお話は確かに聞くわけでござりますし、実際に労使で育児休業とつた後、一番戻りやすいような配慮をお互いの話し合いの中でやつていくといふことは必要なことだらうと思ひます。

お話をございましたように、現実にもかなり高い割合で原職あるいは原職相当職に復帰しているのも事実でございますが、これは企業の人事管理の問題ともいろいろ関係いたしますし、育児休業をとつて戻ってきた人の職場復帰を容易にするた

だねられているわけでござりますので、その前提となる期間の取り扱いを法律で一律の枠をはめるということは適当ではないと、このように考えております。

○乾晴美君 分母分子をなくしていくということは、その年休というのが一年間休ませていただいだ次のときはゼロになるということではないわけですね。

○政府委員(七瀬時雄君) 恐らく典型的なケースを考えてみれば、これは法律が通りました後どういう運用をするか検討させていただくところでございますが、仮に分母分子から除外するという扱いが一番現実的、妥当であるという解釈になりますと、産後の休暇が入つておりますので、まずは、例えば一年間のうち、女性の場合を考えてみますと、産後の休暇が入つておりますので、分母分子から除外すれば次の年の年休の要件を基本的には満たすといふことにならうかと思いま

す。

○乾晴美君 きちんと勤続期間の中にも、いわゆる年休だけでもなく、勤続年数の中にも入れてくれたらもつといなういうようにも思ひます。

年休というのが、私、ちょっと心配しましたのは、零歳児がどれぐらい年間病気になつていて休んでいるかというのを見てみましたら、平成元年度では零歳児では二九・二日間も休んでいるわけですね、これはある大阪市の例なんですけれども。一歳児では二二・六日も休んでいるわけです。これだけ平均で休んでいるということになりまつたら、年休がゼロになると大変だなといふふうに思つたわけですね。これをきちつとした形で入れいくという意味で、労働基準法の三十九条七項に入れられないものだろうかと思うんですね。この「労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかるために休業した期間及び産前産後の女子が第六十五条の規定によつて休業した期間は、第一項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。」といふふうなところにこの育児休業法案も入れないかなと思ひますけれども、いか

がでしようか。

○政府委員(七瀬時雄君) 先ほど申し上げましたように、年次有給休暇の要件をいわば基準法のような最低基準という形で定めていく場合に、選択的に取得する育児休業制度について業務上負傷した場合とか産前産後の場合と同様な取り扱いをすることは無理があるのでなかろうかと思つております。

ただ、育児休業をとつた期間についてそれを勤続扱いにして年休とすることが著しく困難になるようなことがないよう、解釈上十分配慮した検討を行いたいというふうに思つております。

○乾晴美君 それでは、次の問題に移させていただきますが、私も原職復帰ということ也非常に大切だらうと思うわけですね。

労働省の昭和六十二年の育児休業制度実態調査によると、制度のある企業ではもう既に九割近くが原職復帰させるとしているわけなんですね。先ほどもなかなか難しいといふようなこと

だつたと思ひますけれども、大臣も法案中に明記することができなかつたのが非常に残念であるといふふうにお答えなんですが、もう九割近くまでが復帰させておるんですから、思い切つて入れますといふように使用者側の方に説得していただけませんでしようか。

○政府委員(七瀬時雄君) 先ほど大臣から御答弁申し上げましたし、私どもも育児休業を労働協約で設けております使用者あるいは労働者の方々からお話を聞きますと、やはり原職あるいは原職相当職に復帰するという形が一番現実的である場合が多いといふふうなお話は確かに聞くわけでござりますし、実際に労使で育児休業とつた後、一番戻りやすいような配慮をお互いの話し合いの中でやつていくといふことは必要なことだらうと思ひます。

お話をございましたように、現実にもかなり高い割合で原職あるいは原職相当職に復帰しているのも事実でございますが、これは企業の人事管理の問題ともいろいろ関係いたしますし、育児休業をとつて戻ってきた人の職場復帰を容易にするた

めにいろいろな措置を配慮することもあり得るわけでございますので、原職あるいは原職相当職という形の枠を一律に法律ではめることは、これはなかなか適当なことではないんじやないが、原職復帰というのが一番いい場合が多いなという気持ちは十分持っているところでございます。

○乾晴美君 安心して育児休業をとれるということは、原職に返れるということが保障されていることだというふうに思います。

次の問題に移らせていただきますが、今度は健やかに子供を生み育てる環境づくりに関する関係省庁連絡会議というののまとめの報告書を見せていただいたんですが、これは政府における位置づけなり取り扱いはどういうふうなんでしょうか。政府の施策の基本計画と考えてよろしいんじやないですか。

○政府委員(高橋柵太郎君) 最近の出生率の動向等も踏まえまして、政府として健やかに子供を産み育てる環境づくりを推進するという見地から内閣関係十四省庁からなります連絡会議を設置したところございまして、去る一月二十三日、「家庭生活と職業生活の調和」、「家庭生活と生活環境の整備」及び「家庭生活と子育て支援」を柱とする総合的対策の取りまとめを行つたところでございます。今後この取りまとめを踏まえまして、安心して子供を産み育てやすい環境づくりに向けて総合的に取り組むこといたしているところでございます。

○乾晴美君 この報告書の中で、「家庭生活と職業生活の調和」ということと「職業生活と家庭生活の両立支援」というふうに言葉を二つ違うものをしてきているんですが、この違いは何なんですか。

○説明員(藤井龍子君) この報告におきましては、調和と両立というのをほぼ同じ意味で使われているというふうに承知しております。

○乾晴美君 それじゃ、続けていきますが、この報告書の中で、「女性の職業生活と家庭生活との両立を支援することが極めて重要な問題である。

そうした観点から、育児休業制度の確立に向けてござりますので、原職あるいは原職相当職といふ制度の法的整備の在り方について検討する」というようになつておるわけなんですが、このような考え方方に立てば、職業生活の支援が極めて重要な考え方方であります。また家庭生活の支援をするということを考えるのであれば、休業中の所得保障も当然であるというふうに思つわけです。

そしてまた、「基本的な考え方」の中でも、「今後、家庭を築き子どもを生み育てていく人々が、より喜びや楽しみを感じることのできる社会づくりに向け、政府として積極的に努力していく必要がある」と、こういうことであれば、先ほど木庭委員もおつしやいましたけれども、企業の規模にかかわらず育児休業制度を進めしていくということが大切ではなかろうか。中小企業への適用を除外するというのではなくて、中小零細企業がなぜできないかという問題点の施策を積極的にやっていくべきなきやならないんだろうか。

平等に与れると言いつつそういうことを置いていくといふことは、育児休業法は女性の問題だといふようにとらえているからそういうふうになつてゐるのではないかというふうにも思つたりするんですが、大臣の御見解を伺いたいと思います。

○国務大臣(小里貞利君) 最後の方からお答え申し上げます。

三十人以下の企業云々のお話でございますが、これはもう御理解いただいておると思うんでござりますが、仮定いたしまして法律が成立した場合の話でございますが、三十人以下の中小企業であっても、平成四年から私どもやりましょうといふその中小企業は即ちやれるわけでございます。しかし、また最悪の場合、三年間経過いたしましてもなければならぬわけでございます。

もう一つ、今回このような措置をとりましたのは、きょうはここに資料を持ってきておりませんが、きょうはここに資料を持ってきておりません。

それと絡めて、この法案の第一条に「労働者の雇用の増進を図り」というふうにあるわけなので、ありますのは雇用中の所得保障だろうというふうに思ひます。

が、私も統計で確かめてみました。三十人以下の企業の女性労働者の占める比率、これは大企業に比較をいたしまして非常に高ございました。そういう面があつてたまたまこの育児休業制度を活用する女性の割合が多くなるんじやなからうかと、いう配慮も私はあるかと思っております。

それから規模が小さいということは、雇用管理制度の効率化が、先ほどから問題になつておられます休業後の原職復帰は当然のことだらうと思いますし、また家庭生活の支援をするということで考えるのであれば、休業中の所得保障も当然であるというふうに思つわけです。

そしてまた、「基本的な考え方」の中でも、「今後、家庭を築き子どもを生み育てていく人々が、より喜びや楽しみを感じることのできる社会づくりに向け、政府として積極的に努力していく必要がある」と、こういうことであれば、先ほど木庭委員もおつしやいましたけれども、企業の規模にかかわらず育児休業制度を進めていくということが大切ではなかろうか。中小企業への適用を除外するというのではなくて、中小零細企業がなぜできないかといふことは、育児休業法は女性の問題だといふようにとらえているからそういうふうになつてゐるのではないかというふうにも思つたりするんですが、大臣の御見解を伺いたいと思います。

○国務大臣(小里貞利君) 最後の方からお答え申し上げます。

これから、原職及び原職相当職への復帰といふのは望ましいことである、本当に私はそう思つております。これからもまた、労働省の指導、助言等によりまして努めてまいらなければならないことがあります。かように思ひます。

○乾晴美君 努力して頑張つていこうということである、かように思ひます。

○乾晴美君 勉強して頑張つていこうということなんですが、労働者と事業主の権利義務關係を担保する罰則規定がないことについて最後に意見を申し上げたいと思つてます。

この間、四月十六日付の朝日新聞によりますと、特集「ご質問ご答」というところに出でるわけなんですけれども、労働者と事業主の権利義務關係を担保する罰則規定がないことについて最後に意見を申し上げたいと思つてます。

○勝木健司君 私は、男女労働者がひとしく育児休業を取得するためには、取得しやすいような育児休業制度をつくらなければならぬといふふうに思ひます。そのための環境整備をしていかなければならぬというふうに思つてあります。

それで、このための環境整備をしていかなければならぬというふうに思つてあります。労働者が取得しやすい育児休業制度にするためには、不利益取り扱いの禁止にしても、また罰則を設けて担保するということも当然必要な措置であります。労働者が最も必要だと痛感をいたしておりますのは、雇用中の所得保障だろうというふうに思ひます。

いうことも福祉の増進だと考えますと、私は罰則規定をやつていかないと実効あるものにならないのではないかというふうに思つてます。これの御意見を伺わせていただきて、私の質問を終わりたいと思ひます。

○政府委員(七瀬時雄君) 先生、ただいま雇用機会均等法の努力義務規定のお話をございましたが、努力義務から今回、罰則はついておりませんけれども、政策的に労働者の権利としてやるといふことで非常に画期的なことだらうと思つております。

罰則につきましては、この種の問題を定着させていくのに罰則をもつてやるということが本当にいいのかということについて国民的なコンセンサスが得られてはいる状況にはないというふうに、率直に言つて私どもは認識いたしております。この種の問題を実効あらしめるためには、やはり長い私どもの指導であり、助言であり、勧告である、そしてそういうやり方が一番真に制度を定着させていくための現実的な方法であるというふうに考えておりますので、この点についてはぜひひと歩がかかるかわってくるんだろうと思うんですけれども、非常にそこの中の問題点もあると思うんです。でも、きょうは時間がございませんので、次の機会に譲つてこれで終わらせていただきたいと思います。

○乾晴美君 指導、助言していく中で婦人少年室なんかがかかわってくるんじやないと思うんですけれども、非常にそこの中の問題点もあると思うんです。でも、きょうは時間がございませんので、次の機会に譲つてこれで終わらせていただきたいと思います。

ある組合の調査によりましても、現に育児休業制度を利用している労働者の70%が無給のため生活が苦しく、休業中の生活費を補うために貯蓄を取り崩しておるということでありまして、またせつかくの育児休業の制度を上限まで利用しなかつた理由のトップに、やはり経済的な不安というのを挙げておるわけあります。

そこで、この所得保障に関連してお尋ねをいたしますが、昨年の十二月七日に当社会労働委員会の育児休業小委員会において、政府において立案をさせることで合意を見たわけであります。政府においてもこの育児小委員会の協議、論議あるいは経緯を尊重するということであつたわけであります、その際、先ほど同僚委員からもありましたけれども、自民党委員から育児休業期間中の何らかの経済的な援助の措置について検討することという発言があつたわけでござります。この発言というのが審議会の場とかあるいは法律の立案過程におきまして一体どのよう取り扱われてきたのか御説明をいただきたいというふうに思ひます。

○政府委員(高橋樹太郎君) 先生お尋ねの育児休業期間中の経済的援助の問題につきましては、何

らかの経済的援助を検討することとて審議院育児休業小委員会の経過なども踏まえまして、婦人少年問題審議会におきまして約三ヶ月、延べ十一回にわたりまして真剣な御議論をいただいたところでございます。特にこの問題につきましては、大変議論が伯仲をいたしまして、さまざま意見が出されたところでございますが、一定の方向が見出しえなかつたところでございまして、これらの方針等も十分踏まえながら、しかし現段階において育児休業を権利として取得できるよう基本的枠組みをつくることがまず必要なことであ

るところで本法律案を作成したところでござります。

それから第二点でございますが、現行育休法についてのお話がございました。今回の法律案について、義務教育諸学校の女子教育職員等に関する現行の育児休業法について何らその水準を引き下げるような改正を行つておるものではございません。また、公務員でございます教育職員、看護婦、保母等の職員につきまして、現行育休法は人材を確保することを目的としたものであるというふうに承知をいたしておるところでございまして、本法律案におきますように、民間の事業所におきます子を養育する労働者の雇用の継続を促進することによって労働者の福祉の増進を図ることを目的とするこの法律案とはその目的を異にするものであるということで、現行の育児休業法の考え方及びその施策をそのまま當てはめることはできぬというふうに考えておるところでございます。

○勝木健司君 私は、本会議におきましても質問をさせていただいたわけであります、現在国家公務員等の教員及び看護婦等のいわゆる特定職種の女子職員を対象にする育児休業法をおきましては、本人負担に係る社会保険料相当分は使用者たる国が負担しているという現状であります。また、四月一日の人事院の意見の申し出によりますと、引き続きこの措置は継続をすることとしております。当然の措置であろうというふうに私も思つてあります。一方、民間における育児休業についても同様な措置が行われる必要があるというふうに思ひます。

ある調査によりまして、現在の制度に改善を望むことで最も多いのが社会保険料の会社負担であります。六〇%以上の人々が要望をいたしております。そこでなければ新たないわゆる官民格差といふものが生ずることとなるんじやないかというふうに思ひます。また、小里労働大臣の御見解をお伺いしたいというふうに思ひます。

○國務大臣(小里貞利君) まず、先生先ほど若干お触れになりました休業中の保障問題、これも若干触れさせていただきますが、しばしばお答え申し上げておるところでございますが、今次の法律案におきましてはかような形になつたわけでございます。特にまた、参議院の社労委員会等におきまして要約をしていただいておりますその中身におきましても、くどいことを申し上げるようでございますが、前後から見まして完全に意見が一致したなどいう理解はいたしがたき状況でもございまして、非常に苦慮いたしたところでございます。

しかしながら、いろいろお話をございまするようには、休業中の労働者の皆さんのが復職、復帰にかけまして、あるいはまた事業主が今休業しておる勤労者の当該者は早晩帰つてきただけるだろう、そしてまたそのときに会社のあるのは事業場の発展のために貢献していただけるんだと、そういう相互に信頼と期待がキープできるよう、やはり中間過程等においても何らかの措置をする必要がある。また、そのことは婦人少年問題審議会等でもお聞かせをいたしておるところでございますから、私どもはそのことを目下検討もさせていただいておるところでござります。

○政府委員(高橋樹太郎君) 現行育休法との関連で、民間との関連についてお尋ねでござります。

この問題につきまして、先ほど申し上げましたように、現行の特定職種育児休業法と今回の法律とは目的を異にするということをございまして、

現行育児休業法の目的を達成するために支給されおります育児休業給の考え方を今回の法案にそ

のまま當てはめることはできないというふうに考えておるところでござります。

○勝木健司君 私は、人材の確保、民間でも官公でも、国家公務員でも全く同じような目的であるというふうに思ひます。また、小里労働大臣、就任直後でしたか、育児休業中の所得

保険問題について、野党側が育児休業期間中賃金の六割を国や企業が保障するよう求めていること

については、なるほどという感じを持っておる、注目しなければいけないだろうという御発言をされておりました。私はそれを聞いて大変意を強くいたしたわけであります。提出されました政府案には所得保障のことは何ら触れられておりません。

そこで、私も労働大臣と同じ九州人としてざつぱらんにお伺いをしたいわけであります、期

本的な姿勢といたしまして完全にノーワーク・ノーペイを貫き通すというお考えなのか、それとも原則ノーワーク・ノーペイはあるが、労働者

に何らかの経済的支援の措置の必要性というものを認めになられるのか、あるいはこれらのこと

も含めてとにかくすべて今回は労使の話し合いにゆだねるという姿勢なのか、この問題について率直な、また忌憚のないお考えをひとつお聞かせいただきたいといふふうに思います。

○國務大臣(小里貞利君) 私は、率直にこれも申し上げたいと思うでござりますが、ただいま先生御指摘になりましたように、参議院の社労委員会における審議を見詰める必要がある、これは注目に値すると、こう申し上げました。その中でも先ほど申し上げたような意味をもつて申し上げたわけでござります。

それからまた、外国におきます、先ほどからいろいろ説明がございましたように、先進国の諸実例はどうなつてあるかといふことも実はかたずをのんで期待をしながら調査をせしめてみました。その結果も、きちんとこのような美例が具体的にあるじやないかといふ、相當な我が國のこの問題を検討するについての影響力を持つた実例等が実は決定的なものが出てこなかつたと、正直に申し上げまして、そういう一つの索漠な背景も若干ございました。

それからもう一つは、先生お話をございました原則ノーワーク・ノーペイですよという御意見は私は決して無視はいたしません。

それから、それよりも実はこの問題は選択制あるいは任意制でありますよ、だからそういう大多

数のこれを應用しない人々の、労働者とのバランスをどう判断するかといふことも考慮の一つになつたことは事実でございます。

それからもう一つ、法律論として、実体上特定の法律をもつて、特定の事業主に対しまして、労働者に対して支払うべきという条件を法律上制約としてつけることは果たして是なるのか否なるのか、これらの議論も出てまいりまして、実は総合的に研究をし、なつかつまた結論が得出たと、私はこれでもう結論が出ていたとは申し上げませんけれども、大方限られた期間内におきまする一つの要約としてこういふ形になりましたと、こういふふうに御理解をいただきたいと思います。

○勝木健司君 私は、労働大臣の今後の方針も含めて、どういう方向で取り組んでいかれるのかということをお聞きしたかったわけであります。先ほどのいろんな先生方への答弁の中でも、含みのある御答弁をされていましたから、まあ結構でござります。

育児休業中の所得保障の財源につきまして、私たちは労働者、使用者、国がそれぞれ三分の一ずつ負担するという案を提案いたしておりますところでござります。いろいろな考え方があり得るわけでありますが、その中の一つとして雇用保険を活用するという考え方も出でてくるわけでございます。また、健康保険法では、産前産後に手当金として標準報酬の六〇%相当が支給されておるわけであります。これが育児休業期間中にも支給できるよう延長するという考え方も一つの方法であります。

そこで、私は、例えば児童手当はすべて国と地方公共団体が負担していく、そして児童手当の事業主負担部分をすべて育児休業期間中の所得保障の財源に充てるべきではないかという考え方を持つております。その方が児童手当の性格、そしてまた育児休業の趣旨に合致するのではないかといふふうに思つておるわけであります。そこで、このことに関連してお伺いをいたしましたが、この児童手当の事業主負担であります。

現在養育者が被用者であるときはその費用の十分の七を負担をしておるわけでございます。また、特例給付の場合は全額事業主負担であります。そこで、この事業主負担はどのような経緯で一体導入をされたのかどうか、お伺いをしたいというふうに思います。

○政府委員(土井豊君) 御承知のとおり、昭和四十七年に児童手当制度が発足いたしましたが、児童の養育家庭の生活の安定、それから次代を担う児童の健全育成、資質の向上という児童手当制度の目的にかんがみまして、児童の養育費用を社会的に分担しようという考え方のもとに負担割合が定められたわけでございまして、お話をとおり國、地方公共団体、事業主がそれぞれ今お話をしましたような割合での負担をするという考えに立たわけでございます。

なお、昭和五十七年からサラリーマンの子供についてのみ特例給付という形で特別の所得制限を設けまして特別の給付を行つておりますけれども、これにつきましては全額事業主の提出という形で処理をしているところでございます。その基本的な背景としては、初めに申しましたような児童手当の目的についての社会的な分担、それについての責任を担うという基本的な考え方があつたものというふうに私ども考えておりますし、それからもう一方では次代を担う健全な労働力をつくらうというような考え方もあつたであろうと、うふうに思ひます。

○勝木健司君 事業主の負担額は、厚生年金の保険料等の算定基礎となります標準報酬月額等をもとに一定の拠出金率を算定をされておるわけでもありますけれども、そこでこの拠出金率は幾らに現行ますけれども、そこでの拠出金率は引き上げられますが、そのときの拠出金率は幾らになるであります。

○政府委員(土井豊君) 拠出金率でございますけれども、厚生年金の標準報酬に対する拠出金率は現在千分の〇・九といふことに相なつております。それから現在御審議を賜つております児童手当制度の改正が実現した場合の平年度の姿でございますけれども、一千四十億円程度といふふうに推計をいたしております。

なお、金額でございますけれども、平年度化した場合の負担金額でございますが、八百億円弱というお金でございます。

○勝木健司君 厚生省、ありがとうございます。

そこで、労働省にお伺いしますが、一年間に育児休業を実際に取得する労働者の数でありますけれども、一体労働省では男性はどのくらい、また女性はどのくらい育児休業を実際に取得するといふふうに予想されておるのか、お伺いしたいといふふうに思ひます。

○説明員(藤井龍子君) 現在まだ法律が成立していないのみ特例給付という形で特別の所得制限を設けまして特別の給付を行つておりますけれども、これにつきましては全額事業主の提出という形で処理をしているところでございます。その基本的な背景としては、初めに申しましたような児童手当の目的についての社会的な分担、それについての責任を担うという基本的な考え方があつたものというふうに私ども考えておりますし、それからもう一方では次代を担う健全な労働力をつくらうというような考え方もあつたであろうと、うふうに思ひます。

○勝木健司君 事業主の負担額は、厚生年金の保険料等の算定基礎となります標準報酬月額等をもとに一定の拠出金率を算定をされておるわけでもありますけれども、新しく全労働者を対象とする育児休業制度を創設しようといふことであります。まさに男女共生時代の、そういう意味では新しい社会のシステムをつくつていこう、構築していくことのあり方についても私はそうだと思いますけれども、今ある各種のいろいろな制度、またこの仕組み等について、先ほどもありましたが、お互いにメリットが大きいにあるわけでありますし、また、

れども、厚生年金の標準報酬に対する拠出金率は現在千分の〇・九といふことに相なつております。それから現在御審議を賜つております児童手当制度の改正が実現した場合の平年度の姿でございますけれども、千分の一・二程度といふふうに推計をいたしております。

なお、金額でございますけれども、一千四十億円程度といふふうに推計をいたしております。現行は八百億円弱というお金でございます。

○國務大臣(小里貞利君) 先生の御指摘のとおり、育児休業制度は新しい社会システムの構築の有力な一つでございます。そうでございますけれども、それに伴いまして、いわゆる例えは労働省所管の各種保険制度、これを見直す必要はなかろうと、私どもはそのように考えておるところでございます。

○勝木健司君 見直す必要はなかろうと、

ですか。時間もありませんので、また次に譲りたいたいと思います。

最後に、この育児休業法、「二十一世紀に向けて、また国際的動向も踏まえながら構築をしていかなければいけない」ということであります。育児休業の休業保障の問題については、先ほど同僚議員からもありましたけれども、とりやすいような環境をそれぞれの国が、所得保障を始め、年次有給休暇との関係あるいは年金期間への算入など、そういう取り扱いについていろいろ工夫がなされています。

○勝木健司君 見直す必要はなかろうと、

じゃないかといふふうに思つておるわけであります。

そこで、この短時間勤務が仕事を中断することなく継続できること、あるいは職場復帰が困難でないこと、また所得への影響が少ないとなどの

メリットが大きいにあるわけでありますし、また、

特に男性労働者も取得しやすくなつて、両親が交代で一定期間を申請していく。そして仕事と育児を両立していくことも可能になつていくわけでございます。そういう意味で、男女の家庭責任の分担も行いやすいという大きな利点があるわけでござります。

そこで、大臣はこの短時間勤務制度の利点についてどのようにお考えになつておるのか。そして、あわせてこの勤務時間の短縮の措置というのも育児休業と同じように請求権を保障する義務規定といふものにしていくべきじゃないか、労働者の自由な選択によりましていずれも請求できるようにしていくべきだというふうに思つておりますけれども、御所見をお伺いして私の質問を終わりたいというふうに思います。

○国務大臣(小里貞利君) 後段の方は局長からお答え申し上げますが、前段で先生御指摘の点、そのとおりであると思っております。

○政府委員(高橋櫻太郎君) 勤務時間の短縮の措置を請求権とすべきであると思うがどうか、こういうお尋ねでございました。勤務時間の短縮の措置は、育児休業と並んで大変必要性が高いというふうに考えられますことから、事業主に今般の法案におきましてその実施の義務を課したところでございますが、内容等につきましては、事業の種類、労働者の状況等によってそのニーズや対応可能性能がさまざまありますことから、必ずしも特定したものとはしなかつたところでございまして、御指摘のように請求権とすることは現段階においては適当ではないというふうに考えておるところ

○勝木健司君 終わります。

私は、まず最初に、対象となる子供の範囲についてお伺いしたいと思います。今回の法律案には、「労働者が、この法律に定めるところによ

り、その一歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。」こう定義されておられます、「その一歳に満たない子」の範囲からまずお伺いいたします。

○説明員（藤井龍子君） この法律で一歳未満の子を養育する労働者という場合の子でござりますが、これは当該労働者と法律上の親子関係のある者を意味いたします。したがいまして実子のほか養子を含んでおります。

○西川潔君 そこでお伺いしたいんですが、例えは里親などのように、子を養育する親と子の関係は法律上の親子関係がある場合に限られないということも多いわけです。私も法務委員会で三年勉強させていただいたんですが、昭和六十三年に施行されました特別養子制度では、養親を希望する夫婦と養子となる子供がよい親子関係を築いているかどうかを確かめるために試験養育期間を六ヶ月以上経過しなければ特別養子縁組を成立させることができないわけがあります。このため、この法律案の子の対象者に里子や特別養子制度における試験養育期間中の子供などの場合には法律上の親子関係がなくとも育児休業の適用を認めていただきたい、こういうふうに思うんですが、お願いいたします。

○説明員（藤井龍子君） ただいま御説明申し上げましたように、この法律では、法律上の親子関係のある子供ということで定義させていただいております。したがいまして、今先生御指摘のございました試験養育期間中の子供さんの場合は含まれないということになるわけでございますが、もちろんそういうふうな場合でも労使でこの育児休業制度の趣旨を十分踏まえてお話し合いいただきますて適切な対応をしていただくということは可能であるし、私どもとしても大変望ましいことはないかと考えているところでございますので、ぜひそういった方向での解決がなされればと考える次第でございます。

○西川潔君 そのとおりであります、例えば子供さんを養子さんにはidakわけですかれども、

随分氣を使われて御夫婦で他府県に宿がえをなさつたりされるわけですけれども、我々の方にはそういうお便りもいただく。そして、御近所では、御夫婦はさも最近生まれたような形でもって他府県に行かれるわけですね。そして男のお子さんですか、女のお子さんですか、おめでとうございますというような状況の中につて、こういうことはぜひ行政の方から温かい御指導をいただきたいと思うんです。

次に、お伺いいたいのは、労使協定を要件といたしまして、雇用期間が一年に満たない労働者には育児休業することができないとされておりますが、労働基準法の産前産後休暇の場合は一定期間の勤務を要件とされておりませんが、今回その要件が盛り込まれたのはどうしてでしょう。

○政府委員(高橋柵太郎君) 産前産後の休業と異なりまして、育児休業、これは本人の自由な選択による休業でありますとともに一年間という長期にわたる可能性があるわけでございます。したがいまして、事業主の負担の程度を勘案いたしまして、休業の要件として一定期間の企業への勤続を求めるということも、労使の合意があればやむを得ない場合があると考えられるわけでございますので、労使協定がある場合には、こういう年次有給休暇の発生要件と同程度のものといたしまして、一年の雇用期間を要件とするのを認めたものでございます。

○西川潔君 それでは、次に所得保障についてお伺いいたします。

育児休業中安心して生活を送るために、やはり生活保障という観点から、賃金の六割相当額を支給していただきたいな、こういうふうに私も思っていますが、大阪の方でもいろんな方にお話を伺いすると、やっぱり潔さん、何やかや言ふても先立つものは金やでと、こういうふうに言いますと、大阪の人はがめついなどいうふうによく言われるなんですが、まずはお金です。お金がなければ日々の生活は幸せではありません。幸せの演出はお金がしてくれますし、健康あって、

命あつてはございますが、本当にまずお金であります。今回の法律の中では特にこの部分が重要視されているんですけども、一方、企業側からいたしまして、病気休職者にも払っていないのに育児休職者だけを優遇できないというような話を聞きましたし、余り優遇されると周囲の反発をまた西川さん、心配するんやという御意見も聞きますし、きょう持ってきた資料にも、新聞などにも、たくさんこれが載っております。賃金保障に匹敵するぐらいの有給保障はなかなか難しいということもよく理解はできるんですが、何とかならないものかなと、ただし、少なくとも現行の育児休業法において公務員である教員、看護婦さんに支給されている社会保険料相当額程度の有給保障をぜひとも支給するべきだ、またしていただきたい、こう思つうんであります。

労働省の昭和六十二年度育児休業制度実態調査の結果を読ませていただきました。育児休業制度のある企業のうちに社会保険料労働者負担分を事業主が全額もしくは一部負担しているところが四一・六%、さらに立てかえて払つていらつとするところを含めますと七一・二%の企業が労働者の社会保険料負担に対して何らかの措置をとつておられるわけですが、このような実態も考慮していただいて、未来の日本を支える子供たちを立派に育てていく労働者が安心して育児休業をとれるよう、何らかの所得の保障なり温かい経済援助なりをぜひぜひ御検討していただきたいんですねけれども、労働大臣いかがでございましょう。

○國務大臣(小里貞利君) 私は、学校の先生あるいは保母あるいは看護婦さん等のいわゆる現行保障措置、これは決して否定をするものでもございませんし、またこれがそのうち何とか処理されることを決して期待もするものではございませんけれども、御案内のとおり、この制度はまず当分の間という一つのただし書きが入つておることも事実でございます。あるいはまた、先ほど御説明申し上げましたように、おのおのの行政事業水準維

持のためにという、あの法制定前後の事情も若干あつたと、それから人材確保という面もその前後にあつたと、そういうような積極的な特殊な事情もあつたということを認識するわけでございますが、その職種よりも、むしろ先生今お触れになりました民間企業におきましても既に育休制度を取り入れておりますと、しかも休業中の労働者に對しまして、労使が話し合いをして、そして何らかの措置を講じておりますところに注目するべき事実がある、こういうふうに私は判断いたしております。

どんなもんでございましょうか、私は今回この育児休業制度を強力に制度化いたしまして、そして一般企業でございますが、公務員は後を準拠して追っかけてまいりますが、仮定して、国会の理解をいただきまして、これが幕開きをするとき、そして具体的にこれが展開されるとなると、私は少なくとも法的環境整備といふものは平成三年以前よりもこれは非常に強度なものに進展をするわけだと思いますから、大分環境も変わってくる。そういういたしますと、私どもが今日悩ませていただいているさまざま意見も接点がおのずから出てくるのではないか、そういう一つは期待感も持たせていただいているところでございます。

そのほかについての私どもの当面の措置については先ほどそれ申し上げましたので、御理解いただきたいと思います。

○西川潔君 法は家に要らずと申しますが、幸せな家庭には法律は不需要でございますが、この法律だけは本当にいい形で夫婦の中に、家庭の中にぜひ入ってきていただきたい法律であります。

朝からの大忙の答弁を僕も聞かせていただきまして、今回出てきました法律をよく読ませていたいたんですけれども、勝木先生ともお隣同士でお話をさせていただきたいんですが、何か今回勝木先生、小里労働大臣は脈があるなど、この法律の行間をきつとい形で埋めていただけるようなそういうエネルギーを感じるんであります。我々はもう少し、別にお世辞を言つているわけ

も何でもないんですが、かなりの期待をさせていただいてもよろしいんでございましようか。

ただいてもよろしいんでございましようか。

いるところでございます。

○西川潔君 よろしくお願ひいたします。

次に、労働者が勤務時間の短縮の措置をとった場合、育児が終了してもそのまま勤務時間の短縮が続きますが、実質的にパートタイムとなつてしまふのではないかというような不安があるということを随分身の回りの方に聞くんです。そのよ

うなことがないように行政としてどのような御指導をなさるのかお伺いしたいと思ひます。

○西川潔君 ありがとうございます。ぜひよろしくお願いいたします。 답변を見せていただきます

と、ほかの政府の方々より大臣が皆さん省庁を本當に引っ張つていつているようなそんなエネルギーを感じますので、ぜひ頑張つていただきたいと思います。

次に移らせていただきます。

ある企業では、小学校の就学前の子供を抱える社員に対しまして、毎日の就業時間を一時間から約三時間短縮して託児所、幼稚園の送り迎えをしやすくして、仕事と育児が可能となるよう育児勤務制度を導入されているようございます。今回の法律案の中には、育児休業をしない労働者に対する就業しつつ子供を養育することを容易にする勤務時間の短縮などの措置を講じなければならぬとされておりますが、具体的にどのような措置をお考へなのかお伺いしたいと思います。

○説明員(藤井龍子君) お尋ねの点は、第十条にござります育児を容易にする措置ということと思ひます。育児を容易にする措置としては、労働省令で定めるということになつておりますが、具体的内容やかに詰りまして決定させていただこうと思つておりますが、現在のところ頭の中に思い描いておりますのは、一つは所定労働時間の短縮といつたようなこと、それからフレックスタイム制を育児をされている労働者の方に適用していただくといつたようなこと、あるいは所定外労働を制限するといったような措置、こういったような措置をただいまのところ考へているところでございます。

なるべく早くお詰りして定めていきたいと思つて

○國務大臣(小里貞利君) 大変経験の乏しい非力な私でございますけれども、労働省は労働行政を彈力をを持ちまして、そしてまた世論を尊重して推進する大変優秀な幹部職員に恵まれておりますから、皆様方のこのような論議に十分注目をさせて努力させていただきたいと思つております。

○西川潔君 ありがとうございます。ぜひよろしくお願いいたします。 답변を見せていただきますと、ほかの政府の方々より大臣が皆さん省庁を本當に引っ張つていつているようなそんなエネルギーを感じますので、ぜひ頑張つていただきたいと思います。

○説明員(藤井龍子君) 法律案の十条では勤務時間の短縮等の措置を事業主に義務づけているわけですが、これは一歳に満たない子供さんでござりますが、これは一歳に満たない子供さんを育てられる労働者に対する措置でございますので、御指摘のように一歳を超えるといいますか、期間が終了した後もその御本人の意思に反して勤務時間が短縮される、いわゆるパートタイム労働といいますか、そういうことが続くといいますか、私どもこの法律案の趣旨が十分施行後生かされないと、指導をしてまいりたいと思つております。

○西川潔君 このあたり本当に日々お仕事をなさつておられる方には大変心配な不安な部分であります。ぜひよろしくお願いをしておきたいと思ひます。

○説明員(藤井龍子君) 法律案の十四条では勤務時間が短縮された場合に第一子を保育所からややすくして、仕事と育児が可能となるよう育児勤務制度を導入されているようございます。今回の法律案の中には、育児休業をしない労働者に対する勤務時間が短縮された場合に第一子を保育所に入所させている場合、第二子が生まればまして、先生方もお伺いしたのですけれども、僕の方からもお伺いしたいと思ひます。

○西川潔君 そこで、以前の小委員会におきまして、一般の保育所におきまして夜十時ぐらいまで保育所を開くという形でのサービスあるいは深夜、休日における事業所の企業委託型保育サービスといったようなものもことしの秋以降展開してまいりたい、努力してまいりたいと考えておる次第でございます。

○西川潔君 そこで、以前の小委員会におきまして、一般の保育所におきまして夜十時ぐらいまで保育所を開くという形でのサービスあるいは深夜、休日における事業所の企業委託型保育サービスといったようなものもことしの秋以降展開してまいりたい、努力してまいりたいと考えておる次第でございます。

○説明員(藤井龍子君) お尋ねの点は、第十条にござります育児を容易にする措置ということと思ひます。育児を容易にする措置としては、労働省令で定めるということになつておりますが、具体的な内容につきましては、成立後婦人少年問題審議会に定めることになつておりますが、具体的な内容やかに詰りまして決定させていただこうと思つておりますが、現在のところ頭の中に思い描いておりますのは、一つは所定労働時間の短縮といつたようなこと、それからフレックスタイム制を育児をされている労働者の方に適用していただくといつたようなこと、あるいは所定外労働を制限するといったような措置、こういったような措置をただいまのところ考へているところでございます。

○政府委員(土井豊君) 最近における女性の就労形態の変化に伴いまして保育需要も多様化していると認識しております。このため厚生省といつたまましては、乳児保育でありますとか延長保育、夜間保育、一時的保育事業等々特別の保育対策のきめ細かい展開を図つてまいりたいというふうに考えております。

平成三年度の予算におきましても、今申しましたようなそれぞれの保育対策を前進させておりま

すし、それに加えて新しい保育サービスいたしまして、一般的保育所におきまして夜十時ぐらいまで保育所を開くという形でのサービスあるいは深夜、休日における事業所の企業委託型保育サービスといったようなものもことしの秋以降展開してまいりたい、努力してまいりたいと考えておる次第でございます。

○西川潔君 そこで、以前の小委員会におきまして、一般の保育所におきまして夜十時ぐらいまで保育所を開くという形でのサービスあるいは深夜、休日における事業所の企業委託型保育サービスといったようなものもことしの秋以降展開してまいりたい、努力してまいりたいと考えておる次第でございます。

○説明員(藤井龍子君) お尋ねの点は、第十条にござります育児を容易にする措置といつたようなこと、あるいは所定外労働を制限するといったような措置、こういったような措置をただいまのところ考へているところでございます。

○政府委員(土井豊君) 基本的には、お母さんが育児休業を取得して、あるいは父親の場合もあろうかと思いますけれども、家庭にいるという状態でございますので、家庭に親がいるという点を着目すると、これは親が子供の面倒を見るという仕組みになつておりますが、したがって保育には欠けないという状態になります。ですから、基本的には保育所はお預かりしないというのが今の保育の仕組みでございます。ただ、その場合でも、例えばあとわざかで学校へ進むというようなケースの場合、絶対無理かというようなケースもあるうかと思ひますけれども、私の契約児ということで保育所の定員に若干の余裕がある場合に私の契約という形でお預かりするケースというものは保育所の実情が許せばこれはあります。

それと同時にもう一つの問題は、育児休業を終えて職場復帰した場合に、もとの保育所あるいは近くの保育所へきらつと入れるかどうかという問題かと思います。先ほど日下部先生の御質問にもあつたと思いますけれどもそれにつきましては、私ども実情に即したよな対応を努力してまいりたいと考えておる次第でござります。

○西川潔君 足かけ私もちらの方へ参りまして五年になるんですけれども、こうして御質問をさせていただいて御答弁をいただいて、そして実情に即してというふうにお話をよくお伺いするんですけれども子を持つ親としてそういう施設に参りますと、なかなか窓口では難しいことが多々ございまして、預かられへん、預かれ、もうそれは本當にけんかみたいなことが毎日のようにあるわけでございまして、机の上だけの、ここだけのといふ部分ではうまくいかないであります。そのため特にお願ひいたしたいと思います。

次に、保育所に子供を預けながら働いておられる親御さんのお話を伺いましたと、子供さんのことで一番心配しておられるのは子供が病気になつたときのことなんですね。例えば朝ふんだんどおり子供が保育園へ行きます。そして後で風邪だとか下痢をしているとか、子供に熱が出たということで病院へ連絡が入つてまいります。すぐ親として行かなくてはいけません。そういうときには大変大事なお仕事がある。込み入つた仕事中のときなど大変でございます。

そこで、ぜひ僕がお願ひいたしたいのは、例えば小さな子供が病気になつた場合、その看護のために親が休める制度も必要ではないかなと。平成元年の既婚女子労働者の生活実態調査によりますと、小学校就学前の子供を抱える女子労働者の四六・八%が子供の病気を理由に休暇をとつておられるわけです。その割合は自分の病気の場合の六・八%をかなり上回つております。そしてその取得日数も三ヵ月間で二・四日となつております。このような現状を考えますと、小学校就学前の子供を抱える労働者に対する病児看護の、病気

○政府委員(高橋栄太郎君) 子供が病気になつた場合の病気看護のために特別の休暇というものを制度化する、あるいはこれを法制化するといふことはお尋ねでございますが、この問題につきましては、各民間企業等におきましても、一部そういう制度を先駆的に導入しているところも見られつつあると思いますが、よくそのような普及状況等を見きわめまして、その問題点等についても把握をしつつ、その必要性について慎重に検討すべきものと考へておられますか。

○西川潔君 時間が参りましたので、この質問を  
最後にさせていただきます。

政府から趣旨説明を聴取いたしました。小里労働委員会を再開いたします。

中小企業における労働力の確保のための雇用管理制度の改善の促進に関する法律案を議題といたします。

大臣。

たる制度が必要なことは言うまでもありませんが、その一方で子供が病気になつた場合などの突发的な事態に対応できるような制度も必要であると思います。

そこで、この法案が成立した場合、労働大臣が定

められる指針の中にこのような病児看護休暇について盛り込んでいただきたいと私は思います。病児看護休暇制度につきまして、最後に労働大臣の御所見をお伺いして、終わりにしたいと思います。

○國務大臣(小里貞利君) 病児看護休暇を盛り込

むべきである。そういう趣旨のお話であると思うんでござりますが、このような休暇に対する先生の温かいお気持ちは十分傾聴に値すると思ひます。この件はまず原則的には労使間で話し合つて解決をされるべき問題でもあろうかと思ひますが、寺に今回の育児休業去におきましては、事務

育をする労働者のいわば雇用の継続を目的としておるものでございますので、この法律案に基づく指針の中で規定することはどんなものであろう

○西川潔君 よろしくお願ひします。  
ありがとうございました。

○委員長(福間知之君) 本案に対する本日の質疑はこの程度にとどめます。  
午後五時まで休憩いたします。

午後四時二十三分休憩

午後四時五十九分開会

○委員長(福間知之君) ただいまから社会労働委員会を開いたします。

中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案を議題といたします。

政府から趣旨説明を聴取いたします。 小里労働大臣。

○國務大臣(小里貞利君) ただいま議題となりました中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

近年の景気の持続的拡大を背景に特に中小企業において人手不足感が広がっているとともに、近年の出生数の減少に伴い、我が国の生産年齢人口は一九五五年をピークとして減少に転するなど我が国が戦後初めて経験する状況となることが見込まれます。

一方、国民のやとりと豊かさ志向の強まりを背景に、就職に際しても短い労働時間、良好な職場環境、充実した福利厚生施設等が重視される傾向にあります。これらの中における中小企業と大企業との格差は大きく、中小企業は労働力の確保に当たって不利な立場に置かれているとともに、今後の労働需給の動向にかんがみると、中小企業における労働力の確保は、中長期的かつ構造的な課題として対応していくなければならない项であるうと、こういうふうに考えます。

○西川潔君 よろしくお願ひします。  
ありがととうございました。

○委員長(福岡知之君) 本案に対する本日の質疑はこの程度にとどめます。  
午後五時まで休憩いたします。

午後四時二十三分休憩

午後四時五十九分開会

○委員長(福岡知之君) だから社会労働委員会を開いたします。

中小企業における労働力の確保のための雇用管理制度の改善に関する法律案を議題といたします。

政府から趣旨説明を聴取いたします。小里労働大臣。

○國務大臣(小里貞利君) ただいま議題となりました中小企業における労働力の確保のための雇用管理制度の改善に関する法律案につきまして、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

近年の景気の持続的拡大を背景に特に中小企業において人手不足感が広がっているとともに、近年の出生数の減少に伴い、我が国の生産年齢人口は一九九五年をピークとして減少に転ずるなど我が国が戦後初めて経験する状況となることが見込まれます。

一方、国民のゆとりと豊かさ志向の強まりを背景に、就職に際しても短い労働時間、良好な職場環境、充実した福利厚生施設等が重視される傾向にあります。これらの分野における中小企業と大企業との格差は大きく、中小企業は労働力の確保に当たって不利な立場に置かれているとともに、今後の労働力需給の動向にかんがみると、中小企業における労働力の確保は、中長期的かつ構造的な課題として対応していくなければならない項目であろうと、こういうふうに考えます。

問題であります。

このような状況にかんがみ、中小企業における労働力の確保を図るためにには、中小企業者が行う労働時間短縮等労働条件の向上、職場環境の改善、福利厚生の充実等雇用管理の改善に係る措置を促進し、中小企業の職場としての魅力を向上させることが重要であり、そのための支援策を総合的に進めていくことが重要な課題となつております。

政府といたしましては、このような課題に適切に対処するため、中央職業安定審議会及び中小企業近代化審議会での御議論を踏まえつつ、労働省と通商産業省が協力して労働力の確保を図るために中小企業者が行う雇用管理の改善に係る措置を総合的、体系的に促進するための法律案を作成し、中央職業安定審議会にお諮りした上、ここに提出した次第であります。

次に、この法律案の内容につきまして、概要を御説明申し上げます。

第一に、労働力の確保を図るために中小企業者が行う雇用管理の改善に係る措置に関し、通商産業大臣及び労働大臣による指針を作成することとしております。

第二に、構成中小企業者の労働力の確保を図るための労働環境の改善、福利厚生の充実、募集方法の改善その他の雇用管理の改善に関する事業について事業協同組合等が計画を作成し、都道府県知事の認定を受けることができるとしております。

第三に、計画の認定を受けた事業協同組合等及びその構成中小企業者に対し、雇用保険法の雇用福祉事業としての助成及び援助、雇用促進事業団による資金の貸し付け等、中小企業信用保険法の特例措置、中小企業近代化資金等助成法の特例措置、中小企業投資育成株式会社法の特例措置、委託募集の特例等の措置を講ずることにより、中小企業が行う雇用管理の改善に係る措置を総合的に支援することとしております。

なお、この法律は、公布の日から起算して三ヶ月を超えない範囲内において政令で定める日から施行することとしております。

以上、この法律案の提案理由及び内容の概要につきまして御説明申し上げました。

何とぞ、御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長(福間知之君) 以上で趣旨説明の聽取は終わりました。

本案に対する質疑は後日に譲ります。

○委員長(福間知之君) 次に、児童手当法の一部を改正する法律案及び戦傷病者戦没者遺族等援護法及び戦傷病者等の妻に対する特別給付金支給法の一部を改正する法律案を便宜一括して議題いたします。

政府から順次趣旨説明を聴取いたしました。下条厚生大臣。

○国務大臣(下条進一郎君) ただいま議題となりました児童手当法の一部を改正する法律案について、その提案の理由及び内容の概要を御説明申しあげます。

近年、我が国の人口構造は急速に高齢化するとともに、核家族化、女性就労の増大、出生率の低下など、児童や家庭を取り巻く環境は著しく変化しております。このような環境変化を踏まえ、二十世紀の社会を担う児童が健やかに生まれ育つための環境づくりを総合的に推進していくことが重要な課題となっております。

児童手当制度については、昭和六十年の法律改正において、制度のあり方をさらに検討すべき旨が法律に規定され、また、昭和五十七年から実施されている特例給付の期限が平成三年五月までとされていることもあり、児童が健やかに生まれ育つための環境づくりの重要な柱として、制度全般の見直しを行うことが必要となっております。

こうした状況を踏まえ、中央児童福祉審議会において幅広い観点から検討をいたさ、その意見を第一子に拡大するなど、我が国の実情に即し

て児童手当制度の見直しを行ふため、本改正案を提出した次第であります。

次に、改正案の主な内容について御説明申し上げます。

第一に、児童手当の支給対象につきましては、第二子以降としている現行制度を改め、第一子に支給対象を拡大することとしております。

第二に、支給期間につきましては、経済的支援の必要性が高い時期に給付を重点化する観点から三歳未満とすることとしております。

第三に、手当月額につきましては、現行の倍額とし、第二子については、五千円、第三子以降については一万円とし、今回新たに支給対象となる第一子については、第二子と同額の五千円とすることとしております。

第四に、平成三年五月で期限切れとなる特例給付につきましては、当分の間継続することとしております。

第五に、制度改正の実施時期につきましては、平成四年一月一日とすることとしております。なお、特例給付の実施時期につきましては、平成三年六月一日とすることとしております。

第六に、制度改正の実施につきましては、現行制度の受給者に配慮し、制度の移行を円滑にするため、経過措置を設け三年間で段階的に実施することとしております。

その他所要の規定の整備を行うこととしております。

以上がこの法律案の提案理由及びその内容の概要であります。

何とぞ、慎重に御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長(福間知之君) この際、児童手当法の一部を改正する法律案の衆議院における修正部分について、衆議院社会労働委員長代理栗屋敏信君から説明を聴取いたします。栗屋君。

児童手当法について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

次に、戦傷病者戦没者遺族等援護法及び戦傷病者等の妻に対する特別給付金支給法の一部を改正する法律案について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

戦傷病者、戦没者遺族等に対しましては、その置かれました状況にかんがみ、各種の援護措置を講じ、福祉の増進に努めてきたところであります。

が、今回、年金等の支給額を引き上げるとともに、戦傷病者等の妻に対する特別給付金の支給範囲を拡大することとし、関係の法律を改正しようとしてあります。

以下、この法律案の概要について御説明申し上げます。

第一は、戦傷病者戦没者遺族等援護法の一部改正であります。これは、障害年金、遺族年金等の額を恩給の額の引き上げに準じて引き上げるものであります。

第二は、戦傷病者等の妻に対する特別給付金支給法の一部改正であります。これは、昭和五十八年四月二日以後に戦傷病者等の妻となつた者に対して、その特別な労苦に報いるため、特別給付金として額面十五万円、五年償還の国債を支給するものであります。また、昭和五十八年四月一日から昭和六十一年九月三十一日までの間に、夫たる戦傷病者等が平病死した場合、その妻に特別給付金として額面五万円、五年償還の国債を支給することとしております。

以上がこの法律案の提案理由及びその内容の概要であります。戦傷病者戦没者遺族等援護法の一部改正につきましては、平成三年四月一日から施行することとしておりますものを、衆議院においては、公布の日から施行し平成三年四月一日にさかのばって適用することとする修正がなされております。

何とぞ、慎重に御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。

○委員長(福間知之君) この際、児童手当法の一部を改正する法律案の衆議院における修正部分について、衆議院社会労働委員長代理栗屋敏信君から説明を聴取いたします。栗屋君。

児童手当法について、その提案理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

(目的)

第一条 この法律は、労働力を確保するために中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第二条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第三条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第四条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第五条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第六条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第七条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第八条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第九条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第十条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第十一条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第十二条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第十三条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第十四条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第十五条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

第十六条 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律案

用負担のあり方を含め、その全般に関して検討が加えられ、その結果に基づき必要な見直し等の措置が講ぜられるべきものとすることであります。何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○委員長(福間知之君) 以上で趣旨説明の聽取は終わりました。

本案に対する質疑は後日に譲ります。

○委員長(福間知之君) 以上で趣旨説明の聽取は終わりました。

兩案に対する質疑は後日に譲ります。

○委員長(福間知之君) 以上で趣旨説明の聽取は終わりました。

事業を主たる事業として営むもの並びに資本の額又は出資の総額が三千万円以下の会社並びに常時使用する従業員の数が百人以下の会社及び個人で、卸売業（次号の政令で定める業種を除く。）に属する事業を主たる事業として営むもの。

三 資本の額又は出資の総額がその業種ごとに政令で定める金額以下の会社並びに常時使用する従業員の数がその業種ごとに政令で定める数以下の会社及び個人で、その政令で定める業種に属する事業を主たる事業として営むもの。

#### 五 協業組合

#### 四 企業組合

#### 三 事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合及びその連合会で、政令で定めるもの。

#### 二 この法律において「事業協同組合等」とは、前項第六号に掲げる者及び民法明治二十九年法律第八十九号）第三十四条の規定により設立された社団法人で中小企業者を直接又は間接の構成員（以下単に「構成員」という。）とするもの（政令で定める要件に該当するものに限る。）をいう。

#### 一 基本指針

#### 第三条 通商産業大臣及び労働大臣は、労働力の確保を図るために中小企業者が行う雇用管理の改善に係る措置に關し、基本的な指針（以下「基本指針」という。）を定めなければならない。

#### 二 基本指針に定める事項は、次のとおりとする。

#### 一 中小企業における経営及び雇用の動向に関する事項

#### 二 中小企業者が行う雇用管理改善に係る措置の内容に関する事項

#### 三 その他中小企業者が雇用管理の改善に係る措置を行うに当たって配慮すべき重要事項

#### 通商産業大臣及び労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、あらかじめ、関係行政機関の長に協議するとともに、通商産業大臣にあっては中小企業近代化審議会

の意見を、労働大臣にあっては中央職業安定審議会の意見をそれぞれ聽かなければならない。

四 その他の政令で定める基準に適合するものであると認められること。

（改善計画の認定）

議会の意見をそれぞれ聽かなければならない。  
4 通商産業大臣及び労働大臣は、基本指針を定め、又はこれを変更したときは、速報なく、これを公表しなければならない。

（改善計画の認定）

第十四条 事業協同組合等は、その構成員たる中小企業者の労働力の確保を図るための労働環境の改善、福利厚生の充実、募集方法の改善その他の雇用管理の改善に関する事業（以下「改善事業」という。）についての計画（以下「改善計画」という。）を作成し、これをその主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事に提出して、その改善計画が適切である旨の認定を受けることができる。

2 改善計画には、次に掲げる事項を記載しなければならない。

一 改善事業の目標

二 改善事業の内容

三 改善事業の実施時期

四 改善事業を実施するために必要な資金の額及びその調達方法

五 事業協同組合等が第十三条第二項の規定により労働者の募集に從事しようとする場合にあつては、当該募集に係る労働条件その他の募集の内容

3 都道府県知事は、第一項の認定の申請があつた場合において、その改善計画が次の各号のいずれにも適合するものであると認めるときは、

その認定をするものとする。

一 前項第一号から第三号までに掲げる事項が同様第一号に掲げる改善事業の目標を確実に達成するために適切なものであること。

二 前項第一号から第四号までに掲げる事項が同様第一号に掲げる改善事業の目標を確実に達成するために適切なものであること。

三 事業協同組合等が第十三条第二項の規定により労働者の募集に從事しようとする場合にあつては、前項第五号に掲げる事項が適切であり、かつ、労働者の利益に反しないもので

あること。

四 その他の政令で定める基準に適合するものであると認められること。

（改善計画の変更等）

第五条 前条第一項の認定を受けた事業協同組合等（以下「認定組合等」という。）は、当該認定に係る改善計画を変更しようとするときは、その主たる事務所の所在地を管轄する都道府県知事の認定を受けなければならない。

2 都道府県知事は、前条第一項の認定に係る改善計画（前項の規定による変更の認定があったときは、その変更後のもの。以下「認定計画」という。）が同条第三項各号に掲げる要件に適合しなくなつたと認めるとき、又は認定組合等若しくはその構成員が認定計画に従つて改善事業を実施していないと認めるときは、その認定を取り消すことができる。

3 前条第三項の規定は、第一項の認定について準用する。

（資金の確保）

第六条 国は、認定計画に従つて改善事業を実施するために必要な資金の確保又はその融通のあつせんに努めるものとする。

（雇用福祉事業としての助成及び援助）

第七条 政府は、認定計画に係る改善事業の実施を促進するため、雇用保険法（昭和四十九年法律第百六十六号）第六十四条の雇用福祉事業として、次の事業を行ふものとする。

一 履用管理の改善に関する調査研究、指導その他の事業を行ふ認定組合等に対しても、必要な助成及び援助を行うこと。

二 前号の助成を受けた認定組合等の構成員たる中小企業者であつて、必要な設備及び福祉施設の設置又は整備を行い、認定計画の目標を達成したものに對して、必要な助成及び援助を行うこと。

（雇用促進事業團の業務）

第八条 履用促進事業團は、雇用促進事業團法（昭和三十六年法律第百六十六号。以下「事業團法」とする。）

法」という。）第十九条に規定する業務のほか、この法律の目的を達成するため、認定計画に従つて、その構成員たる中小企業者の雇用する労働者の福祉を増進するための施設（政令で定めるものに限る。）の設置又は整備を行つ認定組合等に対し、その設置又は整備を要する資金を貸し付ける業務を行う。

2 前項の規定により雇用促進事業團の業務が行われる場合には、事業團法第十九条の二第一項中「規定する業務」とあるのは「規定する業務並びに中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律（以下「中小企業労働力確保法」という。）第八条第一項に規定する業務」と、事業團法第二十二条第一項中「第十九条第一項及び第三項」とあるのは「第十九条第一項及び第三項並びに中小企業労働力確保法第八条第一項」と、事業團法第二十二条第一項中「認可」とあるのは「認可（中小企業労働力確保法第八条第一項に規定する業務に係るもの）」と、事業團法第二十四条第三項中「承認」とあるのは「承認（中小企業労働力確保法第八条第一項に規定する業務に係るもの）」と、事業團法第三十二条第二項中「この法律」とあるのは「この法律又は中小企業労働力確保法」と、事業團法第三十七条第二項中「同法第三項に規定する業務」とあるのは「同法第三項に規定する業務」とあるものとされる。

3 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

4 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」と、事業團法第四十条第三号中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

5 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

6 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

7 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

8 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

9 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

10 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

11 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

12 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

13 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

14 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

15 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

16 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

17 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

18 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

19 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

20 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

21 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

22 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

23 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

24 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

25 事業團法第三十二条第二項中「第十九条」とあるのは「第十九条第三項に規定する業務」とあるものとされる。

(中小企業信用保険法の特例)

第十一条 中小企業信用保険法(昭和二十五年法律第二百六十四号)第三条第一項に規定する普通保険(以下「普通保険」という)、同法第三条の二第一項に規定する無担保保険(以下「無担保保険」という)又は同法第三条の三第一項に規定する特別小口保険(以下「特別小口保険」という)の保険関係であつて、労働力確保関連保証(同法第三条第一項、第三条の二第一項又は

第三条第一項、第三条の二第二項)の下欄に掲げる字句とする。

第三条の三第一項に規定する債務の保証であつて、認定組合等又はその構成員たる中小企業者が認定計画に従つて改善事業を実施するために必要な資金に係るものという。以下同じ。)を受けた中小企業者に係るものについての次の表の上欄に掲げる同法の規定の適用については、これら規定の中欄に掲げる字句は、同表の下欄に掲げる字句とする。

第三条第一項		保険価額の合計額が	中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善に関する法律第十一条第一項に規定する労働力確保関連保証(以下「労働力確保関連保証」という)に係る保険関係の保険価額の合計額とその他の保険関係の保険価額の合計額とがそれぞれ
第三条の二第一項、第三条の三第一項	当該保証をした	労働力確保関連保証及びその他の保証ごとに、それぞれ当該保証をした	労働力確保関連保証に係る保険関係の保険価額の合計額とその他の保険関係の保険価額の合計額とがそれぞれ
第三条の二第二項、第三条の三第二項	当該債務者	労働力確保関連保証及びその他の保証ごとに、それぞれ当該保証をした	労働力確保関連保証に係る保険関係の保険価額の合計額とその他の保険関係の保険価額の合計額とがそれぞれ

2 普通保険の保険関係であつて、労働力確保関連保証に係るものについての中小企業信用保険法第三条第一項及び第五条の規定の適用については、同法第三条第二項中「百分の七十」とあり、及び同法第五条中「百分の七十(無担保保険、特別小口保険、公害防止保険、エネルギー対策保険、海外投資関係保険及び新事業開拓保険の八十一」とあるのは、「百分

第三条の二第二項、第三条の三第二項		当該債務者	労働力確保関連保証及びその他の保証ごとに、それぞれ当該保証をした
第三条の二第二項、第三条の三第二項	当該債務者	労働力確保関連保証及びその他の保証ごとに、それぞれ当該保証をした	労働力確保関連保証に係る保険関係の保険価額の合計額とその他の保険関係の保険価額の合計額とがそれぞれ

2 前項の規定による新株、転換社債又は新株引受権付社債の引受け及び当該引受けに係る株式、転換社債(その転換により発行された新株、転換社債又は新株引受権付社債の保有を行つたもの)とされるものとの間に、かわらず、その償還期間は、七年を超えない範囲内で政令で定める期間とする。

(中小企業投資育成株式会社法の特例)

第三条 第十二条 中小企業投資育成株式会社は、中小企業投資育成株式会社法(昭和三十八年法律第二百一号)第五条第一項各号に掲げる事業のほか、認定組合等の構成員たる中小企業者のうち資本の額が一億円を超える株式会社が認定計画に従つて改善事業を実施するために必要な資金の二以内において政令で定める率を乗じて得た額とする。

(中小企業近代化資金等助成法の特例)

第十三条 中小企業近代化資金等助成法(昭和三十一年法律第二百十五号)第三条第一項に規定す

行うことができる。

2 前項の規定による新株、転換社債又は新株引受権付社債の引受け及び当該引受けに係る株式、転換社債(その転換により発行された新株引受権付社債の保有は、中小企業投資育成株式会社法の適用については、同法第五条第一項第一号の事業とみなす)。

第三十三条 認定組合等の構成員たる中小企業者が認定組合等をして労働者の募集を行わせようとする場合において、当該認定組合等が認定計画に従つて当該募集に従事しようとするときは、職業安定法(昭和二十二年法律第二百四十一号)第三十七条第一項の規定は、当該構成員たる中小企業者については、適用しない。

2 前項の認定組合等は、当該募集に従事しようとするときは、労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で労働省令で定めるものを定めなければならない。

3 前項の規定は、当該募集に従事する労働大臣に届け出なければならない。

2 前項の規定は、同法第四十一条第一項の規定による届出があつた場合について、同法第四十条及び第四十二条の規定は同項の規定により労働者の募集に従事する者について、同法第四十九条第一項及び第五十条第一項から第三項までの規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十九条第二項の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集を規定する。

3 同法第三十八条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第四十四条第一項及び第五十五条第一項から第三項までの規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十九条第一項及び第五十条第一項から第三項までの規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十九条第二項の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集を規定する。

2 地方公共団体は、中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善を促進するために必要な施策を総合的に推進するよう努めるものとする。

3 (報告の徵収)

第十六条 国は、中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善を促進するために必要な施策を総合的に推進するよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、國の施策に準じて施策を講ずるよう努めるものとする。

3 (報告の徵収)

第十七条 都道府県知事は、認定組合等に対する認定計画に係る改善事業の実施状況について報告を求めることができる。

(船員に対する適用除外)

第十八条 この法律は、船員職業安定法(昭和二十三年法律第二百三十号)第六条第一項に規定する船員については、適用しない。

2 安定法第五十条第一項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は二十万円以下の罰金に処する。

3 第十二条 第十三条 第二十九条 第三十三条 第三十六条 又は第三十七条第一項とあるのは、「中小企業労働力確保法第十三条第一項」である。

第二十条 次の各号の一に該当する者は、六月以

と、「同条第二項」とあるのは、「第三十七条第二項」と読み替えるものとする。

2 前項に定める労働大臣の権限は、政令で定めるところにより、その一部を都道府県知事に委任することができる。

3 前項に定める労働大臣の権限は、政令で定めるところにより、その一部を都道府県知事に委任することができる。

4 前項に定める労働大臣の権限は、政令で定めるところにより、その一部を都道府県知事に委任することができる。

5 前項に定める労働大臣の権限は、政令で定めるところにより、その一部を都道府県知事に委任することができる。

下の懲役又は十万円以下の罰金に処する。

一 第十三条第二項の規定による届出をしない

で、労働者の募集に従事した者

二 第十三条第三項において準用する職業安定

法第三十八条第二項の規定による指示に従わ

なかつた者

三 第十三条第三項において準用する職業安定

法第四十条又は第四十一条の規定に違反した

者

第二十一条 次の各号の一に該当する者は、十万円以下の罰金に処する。

一 第十三条第三項において準用する職業安定

法第四十九条第一項又は第二項の規定に違反

して、報告をせず、若しくは虚偽の報告をし

又は検査若しくは調査を拒み、妨げ、若しく

は忌避した者

二 第十七条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

第二十二条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、前三条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に對して各本条の罰金刑を科する。

#### (施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から起算して三月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

#### (検討)

第一条 政府は、労働力需給に関する諸事情の変化等に応じ、この法律について検討を加え、必要に応じ所要の措置を講ずるものとする。

(罰則に関する経過措置)

第三条 この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお從前の例による。

(職業安定法の一部改正)

第四条 職業安定法の一部を次のように改正する。

第十二条第三項中「及び港湾労働法(昭和六十年法律第四十号)」を、「港湾労働法(昭和六十一年法律第四十号)」に改める。

第七部 社会労働委員会会議録第八号 平成三年四月十八日 [参議院]

三年法律第四十号)及び中小企業における労働

力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第 号)に改める。

(社会保険労務士法の一部改正)

八十九号)の一部を次のように改める。

別表第一中第二十号の十四の次に次の二号を

加える。

二十の十五 中小企業における労働力の確保

のための雇用管理の改善の促進に関する法

律(平成三年法律第 号)

(中小企業序設置法の一部改正)

第六条 中小企業序設置法(昭和二十三年法律第 八十三号)の一部を次のように改める。

第三条第一項第六号の五の次に次の二号を加える。

六の六 中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律

(平成三年法律第 号)の施行に関すること。

(労働省設置法の一部改正)

第七条 労働省設置法(昭和二十四年法律第百六十号)の一部を次のように改める。

四十三の二 労働力の確保を図るために中小企業者が行う雇用管理の改善に係る措置に関する基本的な指針の策定に関する事項

第十四条第五十一号中「及び港湾労働法(昭和六十三年法律第四十号)」を、「港湾労働法(昭和六十三年法律第四十号)及び中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律(平成三年法律第 号)」に改める。

第五条第五十一号の二の次に次の二号を加える。

五十一の三 中小企業における労働力の確保

のための雇用管理の改善の促進に関する法

律に基づいて、基本指針を策定すること。

第十一条第一項中「日本国有鉄道退職希望職

員及び日本国有鉄道清算事業団職員の再就職の促進に関する特別措置法を削り、「及び港湾労働法」を、「港湾労働法及び中小企業における労働力の確保のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に改める。

一、国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願(第二〇七九号)(第二〇八〇号)

一、腎(じん)疾患総合対策の早期確立に関する請願(第二〇八二号)

一、重度心身障害者とその両親及び寝たきり老人との介護者の家族が同居可能な社会福祉施設の設置に関する請願(第二〇八三号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇八三号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇八四号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇九二号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇九四号)(第二〇九六号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇九三号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇九四号)(第二〇九五号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇九五号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇九六号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇九七号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇九八号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二〇九九号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇〇号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇三号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇四号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇五号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇六号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇七号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇八号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇九号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一〇号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一一号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一二号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一三号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一四号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一五号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一六号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一七号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一八号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇一九号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二〇号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二一号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二二号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二三号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二四号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二五号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二六号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二七号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二八号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇二九号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇三〇号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇三一号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇三二号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇三三号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇三四号)

一、看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(第二一〇三五号)

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 松岡恵子 外四名  | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 紹介議員 広中和歌子君   | この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。 |
| 第一〇四三号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 請願者 秋田市金足下刈字北野二一ノ一 安田勇 外百十名                             | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 第一〇四五号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 請願者 熊本県菊池郡合志町福原二〇一八 紹介議員 細谷 昭雄君                         | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 第一〇五〇号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 請願者 岩本久人君 紹介議員 岩本久人君                                    | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 第一〇四八号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 請願者 岡山県総社市総社八五二ノ九 河上芳忠 外二千三百六十六名 紹介議員 森暢子君              | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 第一〇五三号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 請願者 石川県河北郡津幡町字能瀬カノ一七 板坂雅雄 外二千四百九十九名 紹介議員 栗森喬君           | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 第一〇五九号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。 |
| 請願者 千葉県松戸市初富飛地七ノ一大 育児休業法の制定と看護休暇の早期制度化に関する請願 紹介議員 吉岡吉典君 | この請願の趣旨は、第一九四四号と同じである。 |
| 第一〇三九号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 請願者 宮崎県児湯郡新富町大字新田二一六一四ノ三 勝川義行 外九百九名 紹介議員 紀平悌子君          | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 第一〇四六号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 請願者 長野県上水内郡鬼無里村六八三五イ 德高信子 外六百二名 紹介議員 村沢牧君               | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 第一〇四七号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 請願者 福島市五老内町三ノ一 桜田栄一 紹介議員 八百板正君                          | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 第一〇三九号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 請願者 宮崎県児湯郡新富町大字新田二一六一四ノ三 勝川義行 外九百九名 紹介議員 野別隆俊君          | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 第一〇三〇号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 請願者 兵庫県三田市大原七六七ノ四四四 頼(四通) 紹介議員 吉谷妙子 外一千六百七名             | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 第一〇三〇号 平成三年三月二十九日受理                                     | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |
| 請願者 熊本市竜田町弓削六〇七ノ七三 紹介議員 本岡昭次君                           | この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。 |

第二〇六〇号 平成三年三月二十九日受理  
育児休業法の制定と看護休暇の早期制度化に関する請願

請願者 埼玉県朝霞市三原五ノ一八ノ一九  
藤田能直 外一万二千三百三十八名

紹介議員 吉川 春子君  
この請願の趣旨は、第一九四四号と同じである。

第二〇六一号 平成三年三月二十九日受理  
重度心身障害者とその両親及び寝たきり老人とそ

の介護者の家族が同居可能な社会福祉施設の設置に関する請願

請願者 長野県南佐久郡小海町稻子四、六  
四二 井出つね子 外三十八名

紹介議員 前島英三郎君  
この請願の趣旨は、第九〇二号と同じである。

第二〇六三号 平成三年三月二十九日受理  
障害者が自立して生活できる仕事と年金の保障に関する請願

請願者 埼玉県大宮市本郷町三五五ノ二  
豊島末吉 外九百九十九名

紹介議員 前島英三郎君  
働いたお金で生活できるようになりたい、自立して暮らせる年金が欲しい、と障害者は切実に願っている。しかし現実は、二十歳を過ぎても家族の援助なしには生活できず、自立への道を大きく閉ざされている。障害者の雇用促進法が制定され三十周年を迎えたが、法律で定められた雇用率は一向に達成されず、働く意欲があつても就職できる状況ではない。このことは、労働省の企業に対する指導にあると総務省からも指摘され、早急に改善するよう迫られているほどである。年金・手当制度についても、実態にあわない認定基準の問題増え続ける無年金者が救済されない問題があり、そして何よりも生活保護費以下の基礎年金では自立できるわけがない。ついては、こうした現状が一日も早く改善されるよう、次の事項

について実現を図られたい。

一、障害者の雇用機会を拡大するとともに、継続して仕事ができるようにしてこと。取り分け、法律で定められた雇用率を早急に達成するよう企業・自治体を指導すること。

二、障害者の年金・手当制度を充実し、障害者が自立できるようにすること。取り分け、無年金者の救済、実態にあつた障害認定基準の改善を進めること。

第三〇六四号 平成三年三月二十九日受理  
腎(じん)疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 山口県豊浦郡豊浦町川棚七、六四  
二 吉村仁良 外千名

紹介議員 二木 秀夫君  
この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第二〇七〇号 平成三年三月三十日受理  
医療の改善に関する請願(八通)

請願者 熊本県水俣市桜ヶ丘二二ノ五九  
浦田マサエ 外三十九名

紹介議員 紀平 悅子君  
この請願の趣旨は、第三三四号と同じである。

第二〇七二号 平成三年三月三十日受理  
看護職員の大幅増員と労働・生活条件改善に関する請願(三通)

請願者 熊本県菊池市西合志町上生二六九  
上田やす子 外十四名

紹介議員 細谷 昭雄君  
この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。

第二〇七四号 平成三年三月三十日受理  
重度心身障害者とその両親及び寝たきり老人とそ

の介護者の家族が同居可能な社会福祉施設の設置に関する請願

請願者 紀平 悅子君  
この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。

第二〇七九号 平成三年三月三十日受理  
国立医療機関に働く全職種の大幅増員に関する請願

請願者 船曳富美恵 外九百九十九名

紹介議員 高崎 裕子君  
この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。

第二〇八〇号 平成三年三月三十日受理  
国立医療機関に働く全職種の大幅増員に関する請願

請願者 香川県大川郡津田町津田北原二  
五五九ノ三 玉川円 外九百九十九名

紹介議員 喜岡 淳君  
この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。

第二〇八二号 平成三年三月三十日受理  
腎(じん)疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 秋田市将軍野南一ノ一四ノ八二  
井川亘 外四十九名

紹介議員 細谷 昭雄君  
この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第二〇八三号 平成三年三月三十日受理  
国立医療機関に働く全職種の大幅増員に関する請

請願者 秋田県本荘市薬師堂字谷地二五  
九 打矢賢一 外二百六十九名

紹介議員 細谷 昭雄君  
この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。

第二〇八四号 平成三年三月三十日受理  
重度心身障害者とその両親及び寝たきり老人とそ

の介護者の家族が同居可能な社会福祉施設の設置に関する請願

請願者 紀平 悅子君  
この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第二〇八五号 平成三年三月三十日受理  
国立医療機関に働く全職種の大幅増員に関する請

請願者 前島英三郎君  
この請願の趣旨は、第九〇二号と同じである。

第二〇八六号 平成三年三月三十日受理  
国立医療機関に働く全職種の大幅増員に関する請

請願者 岡山県備前市鶴海四、一〇九ノ一  
四郎 外九十名

紹介議員 木庭健太郎君  
この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。

紹介議員 一井 淳治君  
この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。  
第二〇九〇号 平成三年四月一日受理  
医療の改善に関する請願(五通)  
請願者 熊本県八代市松江町二〇九ノ三  
中村誠 外十九名

紹介議員 紀平 悅子君  
この請願の趣旨は、第二三四四号と同じである。

第二〇九二号 平成三年四月一日受理  
看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請

請願者 熊本県菊池郡西合志町上生二六九  
ノ二 安武浩一 外十四名

紹介議員 紀平 悅子君  
この請願の趣旨は、第二〇〇〇〇号と同じである。

第二〇九三号 平成三年四月一日受理  
看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請

請願者 福岡市西区石丸一ノ一九ノ一八  
一〇一 岡崎敏子 外六千八百二  
十八名

紹介議員 木庭健太郎君  
この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。

第二〇九四号 平成三年四月一日受理  
国立医療機関に働く全職種の大幅増員に関する請

請願者 福岡市城南区梅林五ノ一九ノ二  
二ノ三〇二 林貞子 外千四百二  
久

紹介議員 木庭健太郎君  
この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。

第二〇九六号 平成三年四月一日受理  
国立医療機関に働く全職種の大幅増員に関する請

請願者 福岡市東区若宮五ノ五ノ二  
久

紹介議員 木庭健太郎君  
この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。

第二〇九七号 平成三年四月一日受理  
国立医療機関に働く全職種の大幅増員に関する請

請願者 岡山県備前市鶴海四、一〇九ノ二  
外一千九百九十九名

第二〇九九号 平成三年四月一日受理 腎(じん)疾患総合対策の早期確立に関する請願 請願者 秋田市茨島六ノ三ノ二一 渡部 紹介議員 細谷 昭雄君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	米直子 外九百九十九名 紹介議員 喜岡 淳君 この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。
第二一〇〇号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大幅増員に関する請 請願者 秋田市金足浦山字浦一 伊藤吉三 紹介議員 細谷 昭雄君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一〇一号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大軒増員に関する請 請願者 秋田市外二百三十七名 紹介議員 細谷 昭雄君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一〇二号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大軒増員に関する請 請願者 大分県中津市市場町四〇三ノ一 紹介議員 渡辺 四郎君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一〇三号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大軒増員に関する請 請願者 楠木文子 外千九百九十九名 紹介議員 渡辺 四郎君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一〇四号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大軒増員に関する請 請願者 沖縄県国頭郡金武町字金武三一〇 紹介議員 喜屋 武真榮君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一〇六号 平成三年四月一日受理 腎(じん)疾患総合対策の早期確立に関する請願 請願者 大阪市西淀川区出来島一ノ一一 中野順子 外五千五百十八	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一〇七号 平成三年四月一日受理 看護職員の大軒増員と労働・生活条件改善に関する請 請願者 田中 良憲 外十四名 紹介議員 紀平 健子君 この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。
第二一〇八号 平成三年四月一日受理 看護職員の大軒増員と労働・生活条件改善に関する請 請願者 熊本市清水町榎木一、四四〇ノ六 田中良憲 外十四名 紹介議員 紀平 健子君 この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。
第二一〇九号 平成三年四月一日受理 腎(じん)疾患総合対策の早期確立に関する請 請願者 北海道函館市千歳町一九ノ八 遠 藤コノ子 外三千五百七十二名 紹介議員 田中 正巳君 この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。
第二一一〇号 平成三年四月一日受理 あん摩マッサージ指圧師の業務と異名同質のカイ ロ及び整体術等、無免許療術行為取締りに関する請 請願者 広島市安佐北区亀山南五ノ一四ノ 六社団法人広島県鍼灸マッサージ 師会会長 須澤周三 この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。
第二一一一号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大軒増員に関する請 請願者 秋田市泉馬場二ノ三 山内尚文 紹介議員 細谷 昭雄君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。
第二一一二号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大軒増員に関する請 請願者 秋田市外三百九名 紹介議員 細谷 昭雄君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一一三号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大軒増員に関する請 請願者 上田耕一郎君 紹介議員 上田耕一郎君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一一四号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大軒増員に関する請 請願者 長崎県諫早市本明町一、八〇一 中野直子 外千六百九名 紹介議員 喜岡 淳君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一一五号 平成三年四月一日受理 国立医療機関に働く全職種の大軒増員に関する請 請願者 香川県高松市木太町四区二、一九 五ノ七〇五 香西真弓 外九百九 十九名 紹介議員 喜岡 淳君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一一六号 平成三年四月一日受理 公的骨盤バンクの早期実現に関する請 請願者 埼玉県狭山市上広瀬一、五六三 子 外二十四名 岩佐美恵 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二一一七号 平成三年四月一日受理 医療の改善に関する請願(五通) 第一 第二 第三 第四 第五	大分県中津市大字宮夫一九七ノ一 後藤佳代子 外千九百九十九名 紹介議員 梶原 敬義君 この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。

紹介議員 紀平 悅子君	この請願の趣旨は、第三三四号と同じである。
第二二三八号 平成三年四月三日受理	看護職員の大増員と労働・生活条件改善に関する請願(三通)
請願者 熊本県菊池郡合志町大字豊岡一ノ二 齋藤国頭 外十四名	この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。
紹介議員 紀平 悅子君	この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。
第二二四一号 平成三年四月三日受理	国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願
請願者 秋田県本荘市柳生字桂林三四ノ一 小松るり子 外二百二十九名	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
紹介議員 細谷 昭雄君	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二二四二号 平成三年四月三日受理	腎(じん)疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 秋田市飯島川端二ノ五ノ三 戸田正 外九十九名	この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。
紹介議員 細谷 昭雄君	この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。
第二二四四号 平成三年四月三日受理	国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願
請願者 鹿児島県屋市野里町四、六〇一 ノ二 坂元トミ子 外三千六百五十七名	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
紹介議員 久保 亘君	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二二四五号 平成三年四月三日受理	国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願
請願者 鹿児島県屋市野里町四、六〇一 ノ二 坂元トミ子 外三千六百五十七名	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
紹介議員 久保 亘君	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二二五八号 平成三年四月四日受理	国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願
請願者 岩手県一関市五十人町六五 吉家	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
紹介議員 小川 仁一君	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二二四九号 平成三年四月三日受理	国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願(二通)
請願者 福岡県久留米市荒木町荒木八七四 ノ二 塚園涼子 外千九百九十九名	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
紹介議員 三重野栄子君	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二二五〇号 平成三年四月三日受理	国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願
請願者 香川県坂出市林田町三、一二一ノ五 佐久間泰代 外四千九百九十九名	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
紹介議員 喜岡 淳君	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二二五六号 平成三年四月四日受理	医療の改善に関する請願(五通)
請願者 熊本県水俣市旭町一ノ二ノ八 東公久 外二十四名	この請願の趣旨は、第二三四号と同じである。
紹介議員 紀平 悅子君	この請願の趣旨は、第二三四号と同じである。
第二二五七号 平成三年四月四日受理	腎(じん)疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 秋田市八橋三和町一六ノ一〇青風寮 錦田育男 外九十九名	この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。
紹介議員 細谷 昭雄君	この請願の趣旨は、第一九二二号と同じである。
第二二七一号 平成三年四月四日受理	国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願
請願者 秋田県本荘市石脇字山の神一一ノ六五一 佐藤公子 外二百九十九名	この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。
紹介議員 細谷 昭雄君	この請願の趣旨は、第二〇〇〇号と同じである。
第二二五八号 平成三年四月四日受理	国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願
請願者 岩手県一関市五十人町六五 吉家	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
紹介議員 小川 仁一君	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二二六一号 平成三年四月四日受理	国立医療機関に働く全職種の大増員に関する請願
請願者 岩手県盛岡市西青山三ノ六ノ九 柴内一恵 外千百十九名	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
紹介議員 小川 仁一君	この請願の趣旨は、第二〇一七号と同じである。
第二二六八号 平成三年四月四日受理	あん摩マッサージ指圧師の業務と異名同質のカイロ及び整体術等、無免許療術行為取締りに関する請願
請願者 鹿児島市草牟田町八ノ四社団法人鹿児島県鍼灸マッサージ師会会長 内野勝己	この請願の趣旨は、第一五五二号と同じである。
紹介議員 井上 吉夫君	この請願の趣旨は、第一五五二号と同じである。
(検討)	児童手当法の一部を改正する法律案
(衆議院修正に係る条文のみを 掲載) 小字は修正	第八条 児童手当法による児童手当制度について、児童手当制度の目的を踏まえ、この法律の施行後における児童手当制度の実施状況、社会経済情勢の推移等を勘案し、給付及び費用負担の在り方を含め、その全般に関して検討が加えられ、その結果に基づき、必要な見直し等の措置が講ぜられるべきものとする。
附 則	戦傷病者戦没者遺族等援護法及び戦傷病者の妻に対する特別給付金支給法の一部を改正する法律案
附 則	第一条 この法律は、平成三年四月一日から施行する。ただし、第二条及び次条から附則第四条までの規定は、同年十月一日から施行する。 平成二年
2 第一条の規定による改正後の戦傷病者戦没者遺族等援護法の規定は、平成三年四月一日から適用する。	

平成三年五月九日印刷

平成三年五月十日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局