

労働委員会議録 第三号

平成六年六月六日(月曜日)

午後一時四分開議

出席委員

委員長 松岡清壽男君
理事 赤城 徳彦君
理事 住 博司君
理事 大石 正光君
理事 岩田 順介君
理事 加藤 卓二君
理事 額賀福志郎君
理事 古賀 正浩君
理事 西岡 武夫君
理事 池田 隆一君
理事 田邊 誠君
理事 山元 勉君
理事 福留 泰蔵君
理事 宇佐美 登君

理事 大野 功統君
理事 長勢 甚速君
理事 宮本 一三君
理事 東 祥三君
理事 柏谷 茂君
理事 藤尾 正行君
理事 高木 義明君
理事 吉田 公一君
理事 岡崎トミ子君
理事 永井 孝信君
理事 坂口 力君
理事 山名 靖英君
理事 寺前 巖君

出席國務大臣

労働 大臣 鳩山 邦夫君

出席政府委員

労働大臣官房長 征矢 紀臣君
労働省婦人局長 松原 巨子君
労働省職業安定局長 七瀬 時雄君

委員外の出席者

厚生省老人保健福祉局老人福祉計画課長 水田 邦雄君
厚生省児童家庭局児童手当課長 角田 博道君
労働省職業安定局雇用保険課長 戸町 利和君
労働委員会調査室長 松原 重順君

委員の異動
六月六日

辞任

愛野興一郎君 吉田 公一君
中野 寛成君 高木 義明君
田邊 誠君 岡崎トミ子君
坂口 力君 福留 泰蔵君

補欠選任

高木 義明君 中野 寛成君
吉田 公一君 愛野興一郎君
岡崎トミ子君 田邊 誠君
福留 泰蔵君 坂口 力君

同日

高木 義明君 中野 寛成君
吉田 公一君 愛野興一郎君
岡崎トミ子君 田邊 誠君
福留 泰蔵君 坂口 力君

本日の会議に付した案件

雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提出第一九号)

○松岡委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。岡崎トミ子さん。

○岡崎(ト)委員 今回の雇用保険法改正案は、日本社会党が与党として参加をいたしました細川連立内閣において検討をし、国会に提出されたものであり、今後の少子化・高齢化社会に対応するものとして大いに評価しているものでございます。今回の法案の最大のテーマは、やはり雇用継続給付制度の導入でありまして、まずこれから質問をさせていただきますかと思っております。

まず、雇用継続給付のうち高年齢雇用継続給付について質問したいと思います。

最初に、今回創設する高年齢雇用継続給付制度の趣旨、目的はどのようなものでしょうか。確認的に伺います。

○鳩山國務大臣 これは詳しくは政府委員からお答えをいたしますが、少子化の影響を受けて我が国の年齢別の人口構成が著しく変わってまいりまして、それとともに平均寿命の延び、お年寄りが大変お元氣だ、こういうような状況で考えてみますと、例えば今から二十年ぐらい前の五十五歳という年齢が今では六十五歳に当たるのではないかと、そのように言われております。

したがって、今六十歳定年というようなことをいろいろと意を用いておりますが、いざ六十五歳まで現役で働ける世の中、働けるといふか、原則として六十五歳まで現役で働いていくような、そんな世の中というものが来ることを期待をし、目指していくということで、今回高年齢者にとってもこのような雇用継続給付という制度を設けた次第でございます。

○岡崎(ト)委員 次に、高年齢雇用継続給付については、なぜ二五%給付率にしたのか、その理由をお伺いいたします。また、将来この給付率を引き上げることがあり得るでしょうか。

○七瀬政府委員 お答えいたします。高年齢雇用継続給付の給付率につきましては、六十歳から六十五歳までの高年齢者の雇用の継続を積極的に援助、促進するという目的を達成するために創設しようとするものでございまして、賃金と給付の合計額が六十歳で離職した場合の失業給付の額をある程度上回る水準とすることが必要であるということで二五%にしたわけでございまして、

こうした考え方から、高年齢者の賃金実態や失業給付の実情などを踏まえて二五%の給付率ということで御提案申し上げているわけでございまして、

これは妥当な水準であるというふうにご考慮しております。現段階では、これを引き上げるといふことは率直に申しまして考えておりません。

○岡崎(ト)委員 今回の高年齢雇用継続給付は、事業主から支払われる賃金に二五%が上積みされる形となっております。したがって、制度を逆手にとれば、高年齢者の賃金を引き下げておいて高年齢雇用継続給付をその穴埋めに使おうという事業主が出てくるのではないかと懸念もありませんけれども、そのようなことがあってはならないと私は思うわけなのです。労働省はどうお考えでしょうか。

また、事業主が安易にそうした賃金引き下げを絶対に行うことがないように、労働省としても何かの措置を講ずることをお考えでしょうか。お願いたします。

○七瀬政府委員 ただいま先生御指摘のように、高年齢者の賃金を引き下げて高年齢雇用継続給付をその穴埋めにするというようなことはあってはならないというふうにご考慮しております。

ところで、この給付は、六十歳以降、実際に支払われる賃金の二五%を支給する仕組みといたしておりますので、事業主が賃金を低く設定いたしますと、これに比例いたしますこの給付の額も低くなる。そういったいたしますと、労働者の収入全体に大きな影響が生じるわけでございますので、賃金を引き下げようとしたら、かえって一生懸命働いている高年齢者の強い反発を招くわけでございまして、その実現は容易でない。そういったこと、なかなか安易な賃金の引き下げを招くことにはならないだろうというふうにご考慮しております。

ただ、仮に、事業主がこの給付の支給を理由として賃金を引き下げようというふうなことが、これはあってはならないと思っております。そういった意味

で、必要に応じまして、公共職業安定所で十分指導をしてまいりたいというふうにご考慮しております。

○岡崎(ト)委員 指導徹底をよろしくお願いしたいと思っております。

今回の高年齢雇用継続給付は、相当程度賃金が低下した場合に支給するという点ですが、高年齢雇用継続給付の創設が、逆に現在のような高齢者の低賃金を固定化して、そして高齢者の賃金の改善を阻害してしまうのではないかと、こういう見方も出てくるわけなのですが、この点についてはいかがでしょうか。

○七瀬政府委員 高年齢雇用継続給付は、六十歳から六十五歳までの高齢者につきましては、賃金が六十歳時点の賃金に比しまして八五%未満に低下することを支給要件としておりますが、その支給額は支払われる賃金に比例して増減する仕組みといたしておりますので、事業主も容易に賃金を低下させることはできませんし、一方、労働者の方々はできるだけ高い賃金の雇用を選択するという点になると思われますので、高年齢者の低賃金を固定化したり、改善を阻害するといったようなことにはならないと思っておりますが、その辺のことにつきましては十分指導をして、そういうことが起こらないようにしてまいりたいと思っております。

○岡崎(ト)委員 この給付によりまして高齢者の働く意欲を喚起できたとして、実際に高齢者が働く場が確保されなければ、これはまたこの制度が何の意味もなくなってしまう。こういうことで、高齢者の雇用の機会の確保あるいは働きやすい職場環境の実現等が今後非常に重要になってくるというふうにご考慮されますか。

けさも新聞の方で、これは総務庁が労働省と厚生省に改善の勧告をしていますね。事業主に對する定年引き上げ計画の作成命令など、六十歳以上の定年実現に必要な公共職業安定所の指導が徹底しておらず、六十五歳までの継続雇用推進への取り組みもおこなわれていることが明らかになった、実

施率は、都道府県によって六八・二%から八八・七%までばらつきがあったというふうなことが出ておりますが、こういうことも含めて労働省の今後の対応についてお伺いしたいと思います。

○鳩山国務大臣 本日の総務庁の行政監察のご意見を、今のお話です。

確かに、六十歳定年制、これをきちんとお願ひに回っておるか、余りあなた任せが多過ぎるのではないかと御指摘をいただいたようございまして、この点は、総務庁の行政監察の結果でございますから、反省をして、きちんやり直さなければならぬと思っておりますが、先生御承知のとおり、この国会で高年齢者の雇用安定法をお願ひをしておるわけでございます。既に衆議院では御審議をいただいたわけでございまして、高年齢雇用安定法の趣旨には今まさに先生の御質問のような部分が色濃く出ておりまして、今回の雇用保険法の高年齢者の雇用継続給付と相まって、両方が共同作業をするような形で、六十五歳現役、そして雇用機会の確保という形で進んでまいりたいと思っております。

○岡崎(ト)委員 それでは次に、雇用継続給付のもう一つの給付であります育児休業給付についてお尋ねいたします。

社会党は、所得保障つきの育児休業制度の確立に向けて長年取り組んでまいりました。我が党の考え方は、一九九〇年四月に他の野党と共同で提出いたしました育児休業法案に示されております。すなわち、社会保険方式によって、労働者、使用者、国・国庫の三者が費用を負担して、育児休業期間中について従前賃金の六〇%を支給するというものでございまして、一九九一年には与野党合意を踏まえました政府提案によって現在の育児休業法が制定され、翌年から施行されているわけですが、育児休業中の所得保障措置については、残念ながら何も規定されておらず、実際にも一部の企業で社会保険料相当程度が支給されているにすぎないという状況にございます。

こうした状況を考えますと、今回の育児休業給

付の創設は、育児休業中に賃金が全く支払われていない労働者にとりまして、一定の賃金が支払われている労働者にとりまして、育児休業をより取得しやすくするという意味で画期的な意味を持つものと評価しております。

そこでお伺いいたしますが、今回の雇用保険法で支給されます育児休業給付の額は育児休業前の賃金の二五%とされておりますが、どういう理由で給付率を二五%とすることにしたのでしょ

か、お願いいたします。

○七瀬政府委員 この問題を検討してまいります過程で、中央職業安定審議会でもいろいろ議論いたしました。保険給付という形でやることでどれくらいが適当かいろいろ議論がございましたけれども、いろいろなバランスを考慮しまして二五%ということにしたわけでございます。

特に、保険でございまして、離職して、やめられて求職者給付を受給する方々とのバランスを十分考慮する必要があります。出産期の女性の方々が失業した場合の求職者給付の総額と育児休業給付の総額とがほぼ均衡する水準である二五%ということに審議会でコンセンサスが得られたということと、ヨーロッパで、例えばフランスとかドイツなんかの水準を見ても大体この程度になっていまして、そういう事情を総合的に考慮して決めたいわけでございます。

○岡崎(ト)委員 育児休業給付の給付率二五%は失業給付を受ける者との均衡を考慮して定めたという御説明ですが、その支払いに当たっては、育児休業中に二〇%相当分を支給して、残り五%分は職場に復帰して六カ月後支払うということになっているわけですか。

そこで、休業中は大変苦しいわけですから、経済的な援助という観点から二五%というふうにご思われる方が非常に多いと思うのですが、一括二五%支払うということにならないでしょうか、伺っておきたいと思っております。

○七瀬政府委員 仕事と育児を両立させることは非常に大事だということで、事業主の方々にも

育児休業が請求されればそれは与えなければならぬ、そういう形の調整をとって育児休業法自体が数年前に制定されたわけでございまして、このためには、育児休業法あるいは今回の法律改正を含めて、職場に復帰する、円滑に復帰していただくことを非常に重視しなければならぬという観点がございます。

もちろん、一生懸命育児をやったけれどもいろいろな事情で職場に戻れなかったということも、それは結果的に起こり得るわけでございまして、ともかく職場復帰を果たしていただくということも非常に重要でございます。そういったこととバランスをとって、育児休業を取得したときに二〇%、そして、現実に戻り、所期の目的を達成したときに残りの五%をまとめて支給する、こういう制度を設けたところでございまして。

○岡崎(ト)委員 私、最近こんな話を聞いたわけなんです。

育児休業をとっていた女性労働者が、職場に復帰後子供を預けている保育所が遠くなって大変だった、幸い保育所近くの会社が雇ってくれたということになったので、賃金は多少少なくなるかもしれないけれども復職後数カ月でそちらの方に就職したい、こういうわけなんです。でも、法案ではこういう場合には残り五%は支払われないということになってしまっているのですが、職場復帰後六カ月間とした理由は何でしょうか。これを例えば四カ月とか三カ月とかに短縮できないものではないでしょうか。

また、高年齢雇用継続給付の場合には会社を移ったとしても引き続き支払われることになっているわけですから、この育児休業給付の場合にも、失業状態を経るのでなければ、復帰後六カ月以内に別の会社に就職したとしても、通算して六カ月が経過した場合には残りの五%を支払うということも十分検討していいのではないかと、こういう点については今後ぜひとも前向きに検討すべき課題ではないかと思っておりますが、いかがでしょうか。

○七瀬政府委員 前段の、職場に戻ってから六カ月被保険者として雇用されることを支給要件としておりますのは、育児休業取得者がわずかな期間だけ形式的に戻るというようなことがあっては制度本来の趣旨にもとるといふことで、雇用継続給付でございますので、ある程度継続してそのまま職場復帰後も働くということをきちんとはつきりさせるために六カ月という期間を設けたわけでございます。

それから、ほかの事業主というお話でございますけれども、先ほども申し上げましたように、根っここの育児休業制度自体が、自分自身のところにもまた戻ってきてくれる、そのためには休業の請求があったらそれは与えなければならぬ、こういう使用者側の意識なりそういうものが背景にあるわけでございますので、ただいま御提案している段階におきましては、六カ月、そして同じ事業主に、そういうことを要件としているわけでありませう。

この要件につきましては、公労使三者構成の中央職業安定審議会において妥当なものであるとされたわけでございますし、御質問のように要件を緩和するということは現段階では困難でございますけれども、こういった制度というものは、新しい制度をお認めいただいた後、その運用状況とか育児休業の取得状況とかいろいろなことを見て、もし問題がない形できり前に進むのであれば、その時点で考えることは当然あり得ることだと思っております。

○鳩山國務大臣 政府委員の答弁を私が補うのはおかしいのですが、実は今、先生の御質問の中の高齢者の場合はどこで働いてもいいのという部分の答弁がなかったでしょう。ですから、私がお答え申し上げます。

それは、若干制度の趣旨が違うのではないかなと思ひます。高齢者の雇用継続給付の場合は、先ほど申し上げましたように、六十五歳まで現役というようなかたの中、それはまた二十一世紀の半ば過ぎれば七十歳まで現役という世の中になつて

いくかと思ひますが、そういう意味で、高齢者と言われていた方に元気がいばい生きがいをもち、働きがいを持って頑張っていたらどうという趣旨ですね。

それに対して、育児休業給付あるいは育児休業制度というものは、日本的な終身雇用制度ではないけれども、一つの会社に勤めている方が子供さんを産むあるいは育てるけれども、もちろん今は男女平等なわけですが、子供を産んで育ててもまた戻ってこれるようというところから制度が始まっております。もともと学校の先生方とか看護婦さんあるいは保育さんあたりから始まった制度でございます。そういうような観点から、この高齢者の雇用継続給付と育児休業給付はそういう違いがあるのではないかなと思ひます。

おっしゃることはもっともなわけですけれども、その辺がもとの職場に戻ってくださいということがある中で、三カ月、四カ月という今は無理かもしれないという七瀬局長の答弁がありました。が、当面、戻って六カ月頑張ったらということになつておられるのだと思ひます。

○岡崎(ト)委員 働く意欲があつてのことです。これがスタートいたしましたから二、三年過ぎてそういう事情が非常に多いというような場合には、前向きに検討していただけたらということに私も受け取っておきたいなというふうと思ひます。

次に、労働省の平成五年度女子雇用管理基本調査によりますと、子供が一歳以上になつても育児休業を取得できる制度がある事業所の割合が、育児休業制度の規定がある事業所全体の割に近くなつておられることと。今回の育児休業給付は、満一歳未満の子供の育児のための育児休業に限って給付を行うこととしておりますが、その理由は何でしょうか。子供が一歳を超えても、育児休業期間中であれば支給するということが考えられないでしょうか。

ととか、公的制度としての援助でございます。その休業をめぐるまじりまして社会的コンセンサスが確立されている範囲内において措置することが適当であるというところで、育児休業法で義務化されております一年という範囲に限つたわけでございます。

現段階におきまして、一歳を超えて育児休業を企業の制度のもとでおとりになるという方もいらっしゃるわけでございますが、ここまで一律に広げるといふことは非常に困難なことだらうと思つております。

○岡崎(ト)委員 この育児休業給付ができた場合に、現在育児休業中に賃金を支給している企業については、育児休業中の賃金の支払いをやめたり減額したりする心配はないかということが一つです。仮にそのような企業があつた場合には、どのように対処するおつもりでしょうか、お考えをお伺いしたいと思います。

○七瀬政府委員 企業がこれまで育児休業期間中に賃金を払っているという事例はもちろんございませう。これについては就業規則とか労働協約をもとに行われているわけでございますが、まずこれを払わないような方向、減額するような方向で変えようとしたら、これは就業規則の変更手続なり労使間の話し合いなりといういろいろな問題がございますので、そう一方的に行うような話ではないと思ひます。

ただ、労働省といたしましては、今回の育児休業給付の趣旨、内容の周知徹底を図りながら、育児休業給付が新たに設けられた、そういうことと従来行われておりました休業期間中の賃金支払いの停止といったようなことが安易に行われるようなことがあれば、それはやはり問題があるかと思ひますので、賃金は労使間で決めるという大原則はございませうけれども、この新しい制度を理由に引き下げていくというようなことについては十分目配りをしていきたいというふうにお考へしております。

○岡崎(ト)委員 今度のこの給付制度は大変評価できるものでありますが、実は一つ心配なことがあります。といひますのは、私学の教職員の多くが雇用保険に加入していないことと。このため、未加入の状況に置かれた方々が育児休業をとつても育児休業給付を受けられないのではないかと心配でございます。私学の関係労働組合が雇用保険への加入運動に取り組みとしていくのが現状です。

そこで、お伺いしたいと思います。私学教職員で未加入の状況に置かれておられる方々が育児休業をとつた場合、育児休業給付を受けられるのかどうか。いずれにしても、雇用保険は全面適用の制度にはずすから、私学のようにその多くが雇用保険に加入していないというような不正常的な状況は早急に改善されなければならぬというふうにお考へします。労働省の御見解と対処の方針をお聞かせいただきたいと思います。

○七瀬政府委員 雇用保険におきましては、原則として事業主に雇用される労働者は特別の手続を要せず法律上当然に被保険者となるものでございませう。実際には被保険者となつたことについては届け出が公共職業安定所に対してなされていなければ雇用保険制度による給付を受けることができないということになつております。ただ、事業主がこの届け出を行わない場合に、被保険者御本人からの確認請求制度が設けられておりました。支給要件を満たしていれば育児休業給付を受給できる、こういうことになつております。

ただ、御指摘ございましたように、私立学校の教職員の方々は、当然被保険者となるものでございませうけれども、現実には必ずしもそういう手続が進んでいない状況もございませう。労働省といたしましては、今回雇用継続給付を創設することでもあり、適用の促進に十分配慮してまいりたいというふうにお考へしております。

○岡崎(ト)委員 私学教職員の方々が結婚して子供を産んで育児休業をとつて、そしてきちんと受

けられることができますように、大体確約をしていただいたことだと思えます。よろしくお願いたします。

もう一つ、公務員の育児休業期間中の所得保障の問題がありますが、この問題については、五月三十一日の本会議で同僚の池田議員の代表質問に對して総理は、給付水準と実施時期を含めて見合う措置が必要と認識、今後対応を検討すると答弁されておりますので、できるだけ早急に必要な立法措置を講じていただけますように公務員の皆さんとともに期待していただきたいと思います。質問時間が残りございませんので特に答弁は求めませんが、労働大臣としてもぜひここに御尽力いただけますように、ここで強く要望しておきたいと思えます。

さて次に、育児休業制度全般について幾つかお伺いしたいと思います。

現在、育児休業法では育児休業を取得できる期間は子供が満一歳になるまでの期間とされており、仕事と育児の両立のために労働省はこれで十分と考えておりますでしょうか。

○松原(官)政府委員 子供が一歳未満の乳児である時期というのは、時間的にも労力的にも親である労働者の仕事と子供の養育との両立が最も困難な時期であるわけでございます。そういうことから、乳児期の子供を養育する労働者の雇用の継続を図るといふ観点から育児休業法が制定され、その中において、一歳未満の子を養育する労働者について育児のために休業することを事業主に請求できるということにいたしました。

もちろん、親の養育というものは子供が一歳まで終わるといふわけではございません。確かに一歳から特に小学校就学までといったような時期は、親自身がかなり時間も手間もとられる時期でございます。そういうこともございますが、乳児期ほどではないというのもまたそのとおりかと思えます。そういうことで、育児休業法におきましては、子供が一歳から小学校就学までにあるという労働者については、育児休業ですとか勤務時

間の短縮などの措置に準じた措置をとるようということを事業主に對する努力義務ということと定めているわけでございます。私どもは、育児休業法の趣旨の徹底のときには、あわせてこの事業主の努力義務についても周知を図っているところでございます。

いずれにいたしましても、親である労働者の仕事と育児の両立を図る観点から、さらに一層この問題について多面的な施策について私ども検討したいと思えます。また育児休業法の趣旨の徹底にも努めてまいりたいというふうに思存しております。

○岡崎(下)委員 育児をする労働者の方々には、それぞれ異なる事情があるものと考えられます。例えば、子供が病弱で、ある程度成長するまでの間は親がそばにいなければいけない、こういうような特別な事情がある場合などにこの考慮を必要とすると思えます。育児休業期間を延ばすというような弾力的な制度にしていくことも、今後検討していただきたいというふうに思っています。

例えば、子育て支援の最先進国でありますスウェーデンの場合ですと、労働者は仕事を全く休む全日休業型のほかに、労働時間を通常の半分または四分の三に短縮する部分休業型、つまり短時間の育児休業も選択できます。全日休業型については子供が一歳半になるまで、短時間型につきましては子供が八歳になるまで、または小学校一年年終了時まで労働者はこれを利用してというふうになっております。障害児を抱えた親に対する配慮があるということですね。さらに、子供が病気などの場合や、子供が授業参観のときに親を必要とするわけですが、こういうときには、別枠で毎年一定期間の有給休業が認められているというところでございます。

したがって、大臣、子育ての実情に即してこの育児休業制度を温かく育て上げていくような立場で、一層弾力的なものに拡充していくように今後検討すべきだというふうに思っていますけれども、いかがでしょうか。

○鳩山國務大臣 方向としては先生のおっしゃることは間違いないと思えますが、それでは現実的に今どこまでできるかというところは、またある程度別の角度から考えなければいけないのではないかと思っています。要するに、一人の人間が生きていく間に、これは男女を問わず、職場での責任というものと家庭での責任というものをできる限り両立していくべきであるというところはILOでもさんざん議論をされてきているところでございます。我が国でもそのような観点から、どのような制度を導入していったらいいのか、これはみんなで議論をしていかなければならない問題だと思っております。

そんな中で、当面とりあえず大変重要と思われるのは、障害児をお持ちになるお母さんの場合に、先生の今の話ですと、例えばお産みになったお子さんが不幸にして何らかの障害を持っておられて特別に手間がかかったら、そういう場合に育児休業が延長できないか、こういうようなことであるとするならば、これは育児休業で考えるべきことなのか、あるいは介護休業という、この制度の導入については労働省あるいは私も大変積極的、前向きに考えていきたいと思っております。

もちろん、要介護、すなわち介護を要するというのがどういふ方々と定義したらいいのか、その人的範囲等についての議論はまだまだしなければいけないと思えますが、介護休業制度と育児休業制度が連携をしていく中で、そうした問題が解決できれば正しい方向ではないかというふうに私は考えております。

それ以上詳しいことは政府委員の方からお答えします。

○岡崎(下)委員 ところで、育児休業法は、その罰則規定がありません。事業主が育児休業を取得したいという労働者の申し出に反して育児休業を与えなくても、何ら事業主は不利益をこうむらないようになっております。また、育児休業を取得したことを理由とする解雇禁止規定もありません。

が、これについても罰則はないのですね。これでは来年四月からは三十人未満の中小企業も含めて全面適用となるこの育児休業法の実効を確保することが大変難しいのではないかと考えますが、いかがでしょうか。指導徹底をどうするのか、お聞きしたいと思っています。

○松原(官)政府委員 育児休業法におきましては、その第七条で「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」という規定を設けております。したがって、この規定に違反する解雇が行われた場合には、このような解雇は民事上無効となるものでございます。

婦人少年室におきましては、育児休業を請求する権利行使が妨げられることのないよう、育児休業法の趣旨、内容の周知徹底を図るための広報啓発活動を行うとともに、法に反するような事例に對しては相談指導を行っているところでございまして、現実には婦人少年室に、今先生がおっしゃったように、育児休業の申し出をしたけれども事業主がどうも認めてくれないというような相談がございました。そういうものに対して、婦人少年室が何度も事業主に事情を聞き、指導して、結局は育児休業がスムーズにとれるようになったといったようなケースもございまして、個別にも相談指導を行っているところでございます。

特に、来年四月からは、事業所規模三十人以下のところについても全面適用になるわけでございます。特にこういうところについて、その法の趣旨が周知されますように、巡回指導を行うなどして周知徹底に努めていきたいというふうに考えているところでございます。

○岡崎(下)委員 ここで一つ厚生省に伺っておきたいと思います。

育児休業中の所得保障に関する西欧諸国の実情を見てみますと、スウェーデンでは従前賃金の九割、ただ、ごく最近の新聞によりますと、来年からは八割になる部分もできたそうなんです。イタリヤでは三割支給するという例もありますが、

この制度は國際的にも比較的新しいもので、欧米各国でも模索中の課題であるというふうに思いますが。

こうした状況を踏まえるならば、日本でも今回、育児休業期間中の労働者の社会保険料、共済掛金の負担を免除するための一連の法改正が提案されるとともに、二五%の給付が確保されたことは、私たちは連立の成果の一つであろうというふうに思っているわけなんですけれども、ここで一つ指摘しておきたいことは、西欧諸国の場合には、子育てに関するそのほかの環境ですね、保育所、教育負担などの面、そして特に児童手当制度については我が国よりもずっと充実しているということなんです。

そこで厚生省にお伺いしますが、我が国の児童手当は、支給条件、年数ともに十分とは到底言えません。今回改正されたとはいっても、支給額もまだまだ低いと言わざるを得ない状況なんです。が、厚生省は今子育て支援ということを柱にしております。それならばなお、今後児童手当の充実を図っていくわけにはいかないというふうに思っていますけれども、お考えをお聞かせいただきたいと思います。

○角田説明員 御指摘の点でございますが、子育て家庭への経済的支援という意味では非常に大切な観点だと私も考えております。ただ、この制度につきましては、税制の扶養控除あるいは企業の手当などとの関連で、特に我が国におきましては、総合的な観点から十分に検討を尽くすべきだという議論がございます。

その中で、先生のお話の中にもございましたように、平成三年には支給期間を重点化いたしましたけれども、第一子から手当を支給するように制度改正をいたしました。また今回は、少子化社会への対応、特に保育サービス等を充実しなければならぬというところから、今回国会におきまして児童手当法を改正いたしました。児童育成事業を創設させていただきます。

当面こういうことに一生懸命やっていきたいと考えておりますけれども、大切な論点であります

ので、十分検討を尽くしてまいりたいと考えております。

○岡崎(ト)委員 よろしくお願いたします。

私ども社会党では、家族看護・介護休業法制化問題に関する基本的な考え方を取りまとめているわけなんですけれども、まず、現在の政府における看護・介護休業制度の制度化に関する検討はどこまで進んでおりますでしょうか。

また、この制度は、育児休業給付制度の場合とは逆で、公務員については介護休業を認めるための政府法案が四月十九日に国会に提出されております。民間労働者については法的措置がとられていないということなんです。公務員に係る法案は、施行日が公布後六カ月以内で政令で定める施行日とするものとされておりますけれども、民間労働者についても、これにおおけることがないように、ぜひ昨年来の経過を踏まえて早急にこの法制化を実現していただきたいというふうに思っていますけれども、お聞かせください。

○松原(昌)政府委員 介護休業制度の重要性につきましては、私も十分認識をいたしております。ところでございまして、平成四年にガイドラインを定め、その普及のための指導を鋭意やっております。御指摘の法制化問題につきましては、検討に先立ちまして、要介護の状態をどうとらえるかという点についてはやはり十分検討する必要がありますのではないかと。つまり、労働者の権利として介護休業が請求できるという点には、公務員の場合には、公務員の場合にはいわずに使用者がそれを認めた場合にとれるということになっておりますけれども、民間の場合には、では使用者が認めた場合にとれることにはなかなかなかいかいかないのか、そういたしますと、育児休業と同じような形で労働者の権利として法定していくということになるとすれば、要介護の状態がどういふ状態なのか、どういふ労働者が請求できるのかということについては、公務員以上に明確にしていかなければいけない。いわば公務員とはちよつと法制化が違うのではないかとこのように思っております。

いずれにしても、要介護状態をどうとらえるかにつきまして専門的、技術的な研究を深める必要があるということが審議会の中でも申し合わされました。昨秋に研究会が設置されたところでございまして、そして、今鋭意検討を進めていただいております。もうほとんど最終時点になってきております。私どもとしては、あと一カ月もすれば検討の成果が得られるというふうに期待をいたしております。その成果が得られましたら、関係審議会におきまして法制化問題を視野に入れながら検討を進めたいというふうに思っております。

○岡崎(ト)委員 看護・介護休業についても育児休業給付と同様の考え方によって、看護・介護休業をする労働者に対して雇用継続給付を設けるべきだと思っておりますが、この点についてはどうでしょうか。

そうした場合に、二十歳から三十歳ないし四十五歳までの方々には育児休業給付、四十歳から五十歳代までの方々には介護休業給付、そして六十歳代前半の方々には高年齢雇用継続給付というように、各年代層が今回新しく導入をされます雇用継続給付制度の受益者になる。そうして初めてこの制度は働く者のライフステージに応じた給付をするという総合的な制度になっていくというふうな考えられますけれども、そういう観点から、看護・介護休業制度が設けられる場合には同時に看護・介護給付についても設けることをぜひとも検討していただきたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

御質問の看護・介護休業につきましては、ただいま婦人局長から御答弁申し上げましたような状況で、法制化問題を視野に入れながらいろいろと検討しておるわけでございますが、これに給付制度を設けるといたしまして、育児休業と異なりまして、給付の対象となる労働者の範囲や要介護状態の基準、給付内容など、検討する事項も多岐にわたっておりますので、現段階では雇用継続給付を設けることは難しい、こういうことでございます。が、今後この法制化問題とあわせて、給付制度を設けるかどうかにつきましても、労使や関係機関における議論を十分見きわめつつ検討してまいりたいというふうに考えております。

○岡崎(ト)委員 ここでまた厚生省に伺っておきたいと思っております。御準備よろしくお願いたします。

高齢者介護、老人介護の問題は、個人の責任にゆだねるだけではなくて、今後は西欧諸国のように社会的な介護システムを整備するというところによってその解決を図るべきというふうに思っております。まだ現行のゴールドプランではとて、明らかに不十分だというふうに私も出しているわけなんですけれども、ぜひとも社会的介護の体制の拡充を、いつまでもだれでも受けられるというところを出していただきたいと思います。が、このお考えをお聞かせください。

○水田説明員 お答え申し上げます。

今先生お触れになりました社会党の御提案におきまして、住民に身近な保健医療・福祉サービスの提供につきましては、市町村が創意工夫し、責任を持って一元的・計画的サービスの確保に当たる必要があるという点の御指摘がございまして、それからさらに、各地方公共団体が現在、地域の介護ニーズというものの実態調査から始まりまして必要なサービスの目標量を示すという老人保健福祉計画というものをつくられているわけでありまして、それを踏まえた新ゴールドプランを早急に作成する必要があります。こういう御指摘を社会党からもいただいているところでございまして、厚生省としても、そういった老人保健福祉計画を

御質問の看護・介護休業につきましては、ただいま婦人局長から御答弁申し上げましたような状況で、法制化問題を視野に入れながらいろいろと検討しておるわけでございますが、これに給付制度を設けるといたしまして、育児休業と異なりまして、給付の対象となる労働者の範囲や要介護状態の基準、給付内容など、検討する事項も多岐にわたっておりますので、現段階では雇用継続給付を設けることは難しい、こういうことでございます。が、今後この法制化問題とあわせて、給付制度を設けるかどうかにつきましても、労使や関係機関における議論を十分見きわめつつ検討してまいりたいというふうに考えております。

通じて、市町村を中心にしたサービス提供体制、量、質の面で十分な提供体制が構築されるように、ゴールドプランの推進、それからさらにはこのゴールドプランの見直しというものを進めてまいりたいというふうに考えております。

○岡崎(ト)委員 まだまだでございまして、ぜひともこの問題については力を入れていただきたいというふうに思います。

次に、雇用継続給付全体の問題について何点か確認をしておきたいと思っております。一つは、雇用継続給付の財源の問題についてです。

今回の改正案では、雇用継続給付の財源として現行の失業給付と同じ労使折半保険料と、原則八分の一、当分の間十分の一の国庫負担によることとされております。雇用継続給付は今後の少子・高齢化社会に対応するための措置でありまして、国の基本的施策として国庫負担を行うことは当然のこととあります。政府の提案を評価するものでございませう。

その負担率ですけれども、現行の失業給付の半分とされているのは、なぜそうなのか、その理由をお伺いしたいと思います。そして、労働省ではこの雇用継続給付の受給者は大体どのぐらいの人が受けられるというふうに見込んでいますでしょうか、その数とあわせてお願いします。

そしてまた、大勢の方々に対してこの給付がきちんとして円滑に支給されるために、事務の執行体制が十分でないために制度の普及や円滑な施行に支障があらわれないと思っておりますので、必要な職員の確保等の体制整備に努めるべきだということも考えておりますので、この辺も明快な御答弁をお願いしたいと思います。

○鳩山国務大臣 国庫負担率、それは高ければそれだけよろしいかとは思いますが、一般の失業給付の半分負担率にいたしておりますのは、いわゆる失業給付の場合は就職できない、職を得ることができない方を救うということ、それに対して雇用継続給付の場合は、いわゆる失業状態に

はないわけですから、職を失っているという状態にはない、それが継続できるように後押しをするということとございまして、国が関与すべき責任というのは半分程度かなということと負担率を半分にしたしております。

それから、今回の雇用継続給付では大体百三十万人ぐらいがその対象者になるのではないかと、そういう試算をいたしておりますが、そうなりますと、先生御指摘のとおり、その支払いが遅延するとか間違えたということではいけないわけで、百三十万人を相手にすることになりますと、これは相当な職員の確保という問題も出てまいります。

世の中行政改革、行政改革と一つのブームではあります、行政改革というのはむだな人員を廃して真に必要な人員を確保することであると私は考えまして、この雇用継続給付をきちんと支払う事務執行体制のために、平成七年度の予算にはきちんと要求をいたしたいと思っております。

○岡崎(ト)委員 次に、この法案で六十歳以上六十五歳未満の高齢者の給付率については、離職前の賃金に応じて六割から八割としている現在の取り扱いを改めまして、離職前賃金の五割から八割とするようになっております。これによって高齢者の失業給付の給付水準が下がることにならないかと心配する向きもあります。なぜこの措置をとるのか、その理由、考え方について確認的にお伺いしておきたいと思っております。これは簡単にお伺いしたいと思います。

○戸部説明員 今回の雇用保険法の改正にあわせてまして、労働大臣告示を発することにしておりまして、これによって六十歳以降最初に失業いたしました場合には六十歳到達時点の賃金で失業給付の額を計算し、失業した時点ではなくて六十歳到達時点まで計算しようという趣意にいたしております。これによりまして、六十歳時点に比べて賃金が下がった水準で働き続けたとしても、その下がった水準で失業してしまっただけということになっても、相対的に高い水準の失業給付を確保できるように、六十歳時点の賃金で計算するという趣意

になっておりますので、これである意味では安心して高齢者の方に働き続けていただければいいかというふうな考えでおります。こうした場合には、実は一般的に高齢者の方は年齢に応じて賃金が下がってくるということとございまして、これを一律に六十歳時点の賃金をベースにいたしまして失業給付の日額を計算するということになりますと、六十歳から六十五歳でもかなり高い賃金の方も実際にはいらっしゃるわけとございまして、こういった方を中心に失業給付の水準が相当割高になってしまうということもございまして、そのあたり考えますと、むしろ高齢者の再就職を阻害する面も生じてしまうのではないかと、一部六割から五割へと段階的に給付率を調整させていただこうというふうな考えでおります。

○岡崎(ト)委員 次に、日雇い労働者の方々についてお伺いしたいのですが、この日雇い労働者に対する失業給付についても、今回受給要件の点と給付金額の点で改善がなされることとされております。不況で一番のしわ寄せが来ているわけですが、私どもの事務所にも多く電話がかかってきております。大変厳しい状況で働いているわけなんですけれども、今回の改正が一日も早く施行されることが望まれます。

一方、日雇い労働者は事業所を転々とする方々ですので、労働者が制度改正の恩恵を受け損なうことがないように、十分にこの周知徹底を図っていただきたいと思いますので、一言お願いいたします。

○七瀬政府委員 週四十時間制への移行などを考えまして、日雇い労働者の失業給付金の要件緩和をいたしましたわけとございまして、この改正内容につきましては、機動的に直ちに周知徹底を図られたようにきちんとした対応をしたいと思っております。

○岡崎(ト)委員 次に、ILO百五十六号条約の批准問題についてお伺いしたいと思います。この国会でも前向きな答弁を羽田総理からいただいたわけなんです、速やかにこの国会に提出できないのはなぜなのか、具体的にどこが問題なのかを簡単に示していただきたいと思います、ことしは国際家族年でありますから、早急にこれを批准すべきだと考えておりますけれども、この今後の方針について大臣にお伺いしたいと思います。

条約のことですので、もう一つ続けてお伺いして大変申しわけないのですが、パートの方々に対する労働条約も審議されることになっております。クリントン政権の発足によって、アメリカ政府はこの条約に対して積極的な対応に出ているというふう聞いております。昨年、最終的には、日本では政府案を議員修正する形で、長年懸案であったパート労働法が制定されました。

そこで、日本政府もこの際この条約について賛成の方向を明確に示すべきだというふうな考え、これとあわせてお伺いしたいと思います。

【委員長退席、大石(正)委員長代理着席】
○鳩山国務大臣 ILO百五十六号条約については、先ほど介護休業制度等のことについてお話をしたときに、家族的責任という問題について触れさせていたように、そのことから大体御理解をいただけるだろうかと思っております。もちろん、その条約の趣旨は国民のすべてが理解をしななければいけないのでありますが、条約にもきちんとしていた内容があり、義務や責任等が書かれていますので、ございまして、これを批准して、我が国に対して効力を持つということになれば、やはり条約と我が国の中の制度や法律が矛盾することは避けなければなりません。

したがって、そのように考えるときに、我が国では、国内法を整備して、そして条約を受け入れるという形をとっておりますので、直ちに批准をするというふうなことになると思います、国内法で整備されていないこととの矛盾が出てきてしましますから、さらにこの検討を要して、国内的な法律や制度の整備がまだ必要ではないかと私は思っております。ですから、方向としては、例えば介護休業制度

ということに關しても、公務員はいいのですが、民間關係についても労働省は前向きですと申し上げたのも、それは当然そういう一つの方向に向かつて我々も歩き出しているということ御理解をいただきたいと思うわけでございます。

パートタイム労働については、ことしのILO総会においてもいろいろとまた議論されるであろうと思っておりますが、パートタイム労働者の定義等についても、私もまだ十分に把握していないところがありますが、多分諸外国のパートタイム労働に対する把握とか定義とか状況とか、それぞれ異なっているのではないかと。

したがって、何らかの国際文書がまとめられていくにしても、どういう内容になるか、まだよく承知をいたしておりません。できるだけ多くの国に受け入れられるような形になっていくであろうと思っておりますが、まだその辺未確定でございます。我が国もパート労働法は確かに成立をしておるわけでございますから、でき上がっていく文書との關係でこれから考えてまいりたいと思っております。

○岡崎(ト)委員 こういうことがどんどん進んできていきますと、これも進むのではないかとこのように思っておりますが、パート労働法も成立、施行されて、そして雇用管理を本当にまじめに考えている事業主がどの程度いるのかというの、私は甚だ疑問なんですけれども、労働省はこの法律の施行をもつてよしとせず、より強力にパート対策を進めていくべきというふうに考えております。

その取り組みについて一言決意をお聞かせくださいということ、それから、今この雇用保険のことですと、被保険者となつていてパートタイム労働者は大体どのくらいいるのか。適用があるすれば、適用が余り進んでいないように思いますが、これについて一体どんな対策を講じようとなさつていらっしゃるのか。また、今回は所定労働時間の要件を緩和されたというふう聞いておりますけれども、この辺の徹底が十分になされているのかどうなのか、お伺いしたいと思つております。

○松原(巨)政府委員 パートタイム労働対策について、昨年六月に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律が成立をいたしまして、短時間労働者センターに関する部分はことしの四月一日でございますが、それ以外の部分につきましては昨年十二月から施行をされておるわけでございまして、

また、ことしの四月に指定された短時間労働者センターにおけるさまざまな業務につきまして、本年度の予算の成立を待って実施をするということになっておりますけれども、具体的にはパートタイム労働法でいろいろ事業主に対する要請があるわけでございますが、中小企業につきましてはは独力でそれを実現することがなかなか難しいという場面もございまして、今年度の予算に、各種の助成金の支給をやるということで、それを盛り込ませていただいているわけでございまして、

そういうことから、パートタイム労働法で法の枠組みはできましたけれども、まさにその実効を上げるのはこれからであるということも私も強く認識しております。今年度の予算の成立を得ました後、短時間労働者センターを通じての中小企業に対する援助をやり、そういうことで全体としてパートタイム労働法の精神が周知され、徹底されていくようにということの方を入れていきたいというふうに思っているところでございまして、

○岡崎(ト)委員 今回のこの法を、給付の対象を広げることによって雇用の拡大あるいは育児休業の推進を図る、あるいは働く意欲のある高齢者、女性のための援助策として歓迎したいと思つておりますけれども、働く女性の問題ではいろいろと今噴出してきておられて、けさの朝日新聞によりまして、新規採用の場合、女子大生の場合全く採用しないという会社、企業名がこれだけ発表されております。主要三百社というふうなことで、減らすというふうな言っているところも五割を切つたというところで、女性にとつては大変逆風だという

ふうな思ひますけれども、こういうときにこそ男女雇用機会均等法が大きく力を発揮するのではないかと思いますが、残念ながら、この法律が施行されてからアンケートをとりましたある調査では、二割だけがこの法律ができてよかったというふうな状況なのですね。現行の中ではなかなか救いたいところがたくさんありまして、問題がございまして、ぜひとも見直しも含めて積極的な方策をとっていただきたい、そのように考えておりますが、ぜひ大臣、この辺の強化を含めたことをあわせて、御答弁いただきたいというふうに思ひます。

○鳩山国務大臣 おっしゃるとおりだと思ひます。ただ、男女雇用機会均等法の見直しという点については、いわゆる労働基準法的女子保護規定との關係でまだ労使の話合いがまとまらなかつていかなうような部分もございまして、また、婦人少年問題審議会でも御審議をいただいているわけでございまして、今後の方向というものは確かに考えていかなければならないと思つております。

また、先生御指摘の女子学生の就職問題については、総理大臣を中心とした閣僚懇談会をつつて、二回閣僚会議をやつたわけでございまして、来年の春の就職をめぐる女子学生の状況が大変心配であるという共通の認識を持って、内閣全体の課題として取り組んでいく予定でございまして、ただ、我々もっと宣伝しなければいけないのでありまして、男女雇用機会均等法に基づく指針の改正を四月一日から行つたわけでございまして、そのことによつて、女子学生が不利をこうむらないように、より厳しい形に直したわけでございまして、したがつて、いわゆる一般職、事務職等何人、何人というふうな募集を禁じたわけでも、新聞報道等を見ると、女子は採らないとか、なんだとかというような記事が相当程度散見いたしますことがございまして、残念に思つております。

昨年雇用機会均等法に反するような事例が幾つか見られたわけでございまして、ことしは全国すべての婦人少年室に特別の窓口を設けて、そのような苦情を処理していこう、もちろんいろいろなそういう事例が出てきた場合には、労働省として、本省として懸命に取り組んでいくというふうに考えております。

○岡崎(ト)委員 やはりいろいろな面でこの法律に罰則がないということで、例えば事業主の同意がなければ調停にかけることができないとかですから、そういう問題ではこの法律が歩き出してから本当に効果が生み出せなかつたという部分が随分ございまして、そして、現行の均等法は女性の職業生活と家庭生活の調和をうたつておりますけれども、男性も含めて労働の見直しをしていかなければいけないというふうに思ひますし、私どもでは、いつまでも女性の進出がおくれている分野があるとすれば、アフターマティプアクションで優遇措置も検討していかなければいけないというふうなことを考えておりますので、今後の検討課題としてよろしくお願ひしたいと思います。

これで質問を終わらせていただきます。○鳩山国務大臣 おっしゃるとおりだと思ひます。ですから、男女の完全な平等というか、権利が均等であるということがまだまだ定着し切れない部分がありますので、法律をどうつくっていくか、どう変えていくかということが問題になるわけで、まだそれだけおくれつていくことなわけです。

妙な言い方ですが、本当は労働省に婦人局などというものはない方がいのです。婦人局などというものがなくなつて全部うまくいく方がいい。しかし、今は婦人局にこういう強力なスタッフを配置しておかないと女性の権利が守られないという状況にありますから、婦人局の皆さんにも頑張つていただいているということですから、まだまだそういう点では日本人の意識改革、これは教育の問題も重要なことというふうに思つております。

す。
○岡崎(ト)委員 どうもありがとうございます。

○大石(正)委員長代理 赤城徳彦君。

○赤城委員 引き続き、雇用保険法の改正について質問させていただきたいと思いますが、その前に、ちょっと総括的な話について、三伺いたいと思います。

それは、これからの雇用とか労働のあり方がどういうふうになっていくのかということ、先般も中期雇用ビジョンというのが出まして拝見いたしました。今、どの社会が変化していく。当然、労働市場のあり方、雇用のあり方が変わっていく。その変化の中には二通りあると思いますけれども、一つは、労働需要が減少する、労働市場が緩和していく、人余りになるというふうな方向での変化、何よりもまず第一に今の不況ですね。それから国際化、海外移転、産業の空洞化とか規制緩和とか自由化、流通の合理化、そういうところで大量の失業者が出るのではないかと。あるいは、女性の社会進出もある意味では労働市場の需給が緩和する要因でもある。

一方、需給がタイトになる方としては、新しい産業がこれから、例えば情報産業で二百四十万人くらい雇用が出るのではないかと、福祉の方では百万人くらい新しい雇用が生まれる。それから、労働者の供給という面では少子化、子供が少なくなると供給が少なくなる。そういう今の社会の変化で労働需要が少なくなる方あるいは多くなる方、双方の要因があるわけですが、全体として需給がうまくバランスする、スムーズに労働力が移動するというような要請をどう行政的に対応していくのかという、これが一番大きな問題になるかと思えます。

そこで、一つ大きなテーマで、規制緩和ということを今政府がやっておられますけれども、この規制緩和が労働の需給に大きく影響するわけですね。両方の面でプラスマイナスあると思いますけれども、今政府が検討されている経済の構造改革

のための規制緩和ということについて、これは政府全体でやっておられると思いますけれども、労働省として、また大臣として、どういうスタンスでこれに取り組まれているか、お尋ねしたいと思います。

○鳩山国務大臣 今赤城先生御指摘のお話というのは、労働省がまさに命がけで二十一世紀を見据えて努力をしなければならぬ点、それは労働力の需給関係、失業なき労働移動がうまくいくように精いっぱい努力をしなければなりませんし、いわゆるミスマッチという現象は人の幸せを奪う形になりますから、また、そんな中で需給関係が合わなくなると失業者が大量に出てくるというところで、今先生がおっしゃったようなさまざまな要素を組み立てて、あるいは組み合わせることで、今先生がご心配なところをどうやって考えていくことが必要だと思っております。

例えば、大企業が海外で現地生産を始める、いわゆる経済の空洞化ということをよく言うわけですが、これが雇用に与える影響もいろいろあると思います。先生御指摘の規制緩和ということも、経済を活性化させるという意味では、長期的には規制緩和が新しい雇用機会をつくり出す方向に働くと思っております。またアメリカでもそういうような動きが盛んになされていくような状況はありますが、しかし、規制緩和というのは一義的には弱者が敗退をしていくことによつて雇用機会が失われるというような可能性もあるものでありますから、これはいろいろなケーススタディーをやつて懸命に考えていかなければならないなというふうに思っております。

どっちなかという決めることは非常に難しいと思えます。中長期的には経済的な規制の緩和というものは雇用を生むとは思いますが、しかし雇用というものは、もちろん二十一世紀、二十二世紀はもっと大切ですが、では来年、再来年の雇用情勢について対応を欠くことがあれば、これはま

た労働省の大きな責任になりますから、近視になってはいけないのですけれども、物すごい遠視であつてもいけないというところに労働省のつらさを御理解いただければありがたいです。

(大石(正)委員長代理退席、委員長着席)

○赤城委員 今大臣のお答えになったとおり、規制緩和に長期的には雇用創出効果があるけれども、短期的にはなかなか厳しい。今議論をされている方策は、そのミスマッチをどううまくバランスさせるかということなんですけれども、現時点で失業が出る、将来は雇用が二百万、三百万出ますよ、しかし、幾ら将来出るといっても、今の失業者をどこかへプールしておいて、いざ十年後に雇用が出ますから待っていてくださいというわけにはいかないわけで、ということ、とにかく今不況でこれだけの失業者が出ているという事態に追い打ちをかけるような規制緩和をしたのでは、労働政策としておよそ成り立たないと思っております。

だから、規制緩和にもいろんなものがあるわけですが、政府として検討されるときに、労働省としては雇用を創出する、雇用を生み出すような規制緩和をまずやりますよ、内外価格差は正とか自由化とか厳しい方の規制緩和というのはまた後にしましょうというふうな、具体的には、例えばマルチメディアみたいな情報産業での新規参入、あるいは地ビールを解禁したら途端に新しい産業がそこへわっと飛びつくような、そういう意味での、やはり雇用を創出するような規制緩和と厳しい規制緩和とあると思っております。そこら辺の使い分けをされるのが労働省としてのあり方ではないかと思っております。

○鳩山国務大臣 大賛成でございます。というのは、先般の労働委員会でもお話をいたしましたけれども、日本人は非常にプームに流されやすく、例えば規制緩和といえ、もう規制緩和といふのはすべていいことだというふうな考えでしまふ。それは、経済的な規制あるいはもつと社会的な規制、安全というふうな面からの規

制、いろんな規制があるわけで、無理につくり上げた規制もあるかもしれないけれども、それなりの存在理由のある規制もあるわけですね。それらをすべて、規制というのはなければい

方がいいんだ、一つでも規制が緩和されればいいんだという考え方でいけば、世の中決してうまくいくとは私思えないわけでございます。実際規制緩和が、多くの雇用を生むということが明らかなものから緩和していくことは、政策の優先順位として当然あり得べきことと思っております。先生のおっしゃることは正しいと思っております。

○赤城委員 まさにブル型の労働移動をするためというところで、いろいろ方法があると思えます。財政出動をする、あるいは今の所得税減税とか金利とか、一連の中で、そういう規制緩和の面からもブル型の、つまり雇用創出型の方法というのもぜひ考えていただきたいと思えます。

それから、労働のビジョンを考えると、この雇用ビジョンにも欠けているところがありますけれども、労働者自身から見ればこれからの労働のあり方になるのか、マクロとして労働のバランスがどうかということもさることながら、今の高齢化とか少子化とか、そういうことがどういふ雇用形態を生み出し、それが労働者のライフスタイルにとってどんなふうな変化が起るのかということもちょっと考えてみたいと思っております。

これはもう不可避の変化として、これからの労働供給が少なくなる、若い人が少ない、しかしお年寄りは多い、そうすると、今まで会社組織がピラミッド型になっていて、そのピラミッドがそのまま上に上がって、新規採用される方は少ない、ですからキノコ型みたいな形、それがいずれだんだんストレートな長方形みたいな形に変わっていくんだと思えます。そうしますと、上が頭でかちです。今までみたく、就職した、何年か勤めたら係長、課長、こういうふうな上がらないという意味で、年功型のポスト処遇ができなくなるという問題があるわけですね。

中期雇用ビジョンにも、年功的処遇や組織全体の業務遂行体制を見直し、例えば組織の分権化、能力主義的処遇を進める、さらっとこう書いてあるのですけれども、これの意味することは非常に重いと思うのです。

就職はしたけれども、何年も勤めたけれども、ポストは上がらない、給料も上がらない、現にもうそういう厳しい現実がさらされてつづいてくると思うのです。では、年をとって勤め上げておきなかなかポストが上がらない、給料が上がらないということとは、逆に今までは、働き盛りのときに給料が少なかったんじゃないか。これはまた別の問題として、勤め上げて初めて退職金としてばんと払われる、それが中途退職や移動を妨げる原因でもあった。

こういうことで、そこで今、日本型雇用慣行を見直すべく、年功賃金と退職金制度、そういうところが問題視されるのですけれども、では、それを見直したときに、働き盛りのときに給与が高い、処遇がいいというような形態になるのが本来なんだと思うのです。あるいは、退職金じゃなくって、ちゃんと給与の中で面倒を見られる、それによって移動も容易になる、途中から入社した人が不利にならない、そういうふうな、労働者側から見るとどういふ姿になるのかということですね。それは厳しい面もあるけれども、しかし、本当に働き盛りのときに恵まれた雇用形態にならなまきいけないうふうな一つの姿というのは生まれると思うのですけれども、そこら辺はどうお考えでしょう。

○七瀬政府委員 たいだいま先生から御指摘のあった点、大変難しい、同時に重要な問題だと思えます。

ただ、一つは、従来のような年功型ではなかなかこれからやっていけないんじゃないか。そうすると、そこら辺のところはいろいろ労使間の問題意識を含めて見直しをしながら、しかし、それでも長期継続雇用というものは可能ではないだろうかというような問題意識が一つございます。

それからもう一つは、年功序列と一口で申しませけれども、やはり長年経験を積んでいくことによって能力がついてくるという面があるので、そういう意味では、単なる俗に言う年功ではなくて、やはり企業の中で訓練を受け、みずから自己啓発をすることによって能力が上がっていく、それによって処遇も上がり、場合によっては地位も上がっていくということ、従来言われているような、ピラミッドで、年をとるとどんどん上がっていくというふうなことは、ないような処遇システムというのを考えた方がいいというふうな問題意識もございしますが、いずれにせよ、その辺のところは労使の中でどういふ選択をするかという問題意識があらうかと思えます。

それからもう一つは、働き盛りというお話がございましたけれども、これまでずっと年功的な人事管理の中でやってきた人が、ある一定の年齢になってきたところで、それじゃなかなかうまくいかない、だから退職金とかそういうシステムを変えよう、こういうことになりますと、特定の世代にしわ寄せがいくというような問題もございします。で、そういう場合については、労使あるいは社会でよくコンセンサスを得ながら、いわば過渡的な取り扱いか、そんなことが必要になってくる場合もあるんじゃないかと思ったりいたしまして、長期ビジョン研究会で先生方がいろいろな角度から議論をされておられる、いわばそれを集約した形でお取りまとめいただいたのが、本日御発表申し上げるような中身になっているということでございます。

○赤城委員 私は、長期雇用というのが、これはいい慣行、日本型のいいところだと思っておりますけれども、幾つか日本型のもをこれから変えなきゃいけないんだ、こう一言で議論されるのですが、その中には、本当に変えるべきところと、今の部分とあると思えます、それから変わらざるを得ない部分とあると思えます、これら今お話しした高齢化するというところ、これから新規参入してくる人たちが少なくなる、この部分

だけはもう否めようもない事実ですから、それに応じた変化というのはやはり考えなきゃいけないんだと思うのです。それが、年齢階層別に見たそれぞれの世代がどういふふうな処遇を受けるかというところに関連します、だから機械的にポストが上がっていく、賃金が上がっていくということにはならないんだ、これもまた事実だと思っております。逆に言えば、では能力があれば若くても処遇はいい、給料はいいという形でなければいけないと思えます。

もう一つの変化の要因というのは、これから情報化するという、この情報化やコンピュータ化するというのはやはり二十代、三十代、四十代前半ぐらいまでが一番適応できる世代で、そういう意味でもどちらかというと若い世代がその能力に応じて働ける、それなりの処遇を受けるといふうにだんだん変化するのだと思っております。

ところが、じゃ、そういう世代が能力を身につけた、またこれからのいろいろな労働移動をしなければならなくなる、職場もかわります。会社から見たらこれは大変なこと、せっかく育てた若い世代、給料は高いけれども、能力もあるけれども、ほんと職場をかわられちゃう。そこで、雇用ビジョンの中、また労働省の政策でもありますが、職業能力開発をしよう、特に企業での能力開発をしよう、こういうことなんですけれども、せっかく教育投資をした者が、回収できないまま、能力は高まったけれどもほとんど移動してしまふのじゃないかというふうな問題も出てくるだろう。

あれやこれや考えますと、今までマクロで見ても、需給バランスがどうだということ以上に、個々の労働者がライフスパンを通じてどういふ生涯設計、生活設計ができるのかとか、そういうことも考えていかなきゃいけないんじゃないかと思うのです。その中で大きな変化の一つが、今申し上げた情報化なんですけれども、マルチメディア時代が来るとアメリカでもゴア副大統領が言っている。日

本でも二〇一〇年までに各家庭に光ファイバーを通して、それによって経済社会が大きく変わる、これが予想されているのです。

例えば雇用、これについても在宅勤務とかテレビ会議、東京と大阪の支店、本店の間を移動しなくても、そこで仕事が済むとか、あるいは販売も、販売員が各家庭を回って物を売っていたのがテレビ画面でショッピングが済むとか、ホームページができるとか、いろいろバラ色の話があるのですけれども、光ファイバーがきたらこういうふうになります。じゃなくって、むしろ労働政策として将来はこういう雇用のあり方を持つていこう。会社に行かないでも、在宅で働けるということがどのくらい今までの労働政策を転換するかと考えたときに、これは大変な大転換だと思えますので、それをむしろ先取りするような形で、これからの雇用はこうなります。

したがって、例えば在宅勤務をします、家庭に端末があって、それで会社とのやりとりがそこで済む、仕事が済む。そうなりますと、一つの会社だけを相手にしなくても、ほかの会社とも重複して全部情報処理できるようなことになりまから、多重就労というふうなこともできるわけです。幾つかの会社を全部一手に引き受けてその人が働いている。あるいは、仕事があればその端末にばつと画面が出てそこで仕事をやるのだけれども、いつ仕事があって、ないのかということが非常にわかりにくくなる。幾つかの会社から突然仕事を頼まれたり、頼まれなかったり。そうすると、その人は今失業しているのか、それとも仕事待ちしているのか非常にわかりにくいとか、安全管理というものが、会社に行かないわけですから、家庭にいてどうやって安全衛生を管理するのかとか。

そういうふうな考えますと、一つは、これからのマルチメディア時代でどういふ雇用形態を目指すのかということ、それに対応して、全く今の労働法制が変わらざるを得ない。労働基本権という、そういう声も、端末切ったらこれがストライ

キなのかというような、およそ今までと違ってしまふということも含めて、そういう意味での労働行政のあり方が検討されるべきじゃないかと思ひますけれども、何かお考えがあれば伺いたいと思ひます。

○鳩山国務大臣 実は、先生からそういう質問の御通告をいただきました。多少みんな議論したのです。

ただ、これから光ファイバーだ、マルチメディアだという時代になると、世の中本当にどう変わるかわからない。だから、委員会だつて何もこうやって全部がここに集まる必要がなくなるのかな。私が労働省にいて、皆様の、赤城先生の質問を受けて、何か答えたくない問題があつたらスイツチを切っちゃうのも、それは審議拒否かなどという議論も実はさつきしたのですね。

これは、先ほどから先生がお話しになつた中で、産業構造の変化とか時代の変化とか、いろいろの変化があるだろう。そして、日本型の雇用慣行、終身雇用とか長期安定雇用というものを先生は否定されているわけではない。私も、それは非常に大切なものとしてとおきたいという気持ちがある。ただ、そういう日本型の雇用慣行を、変えなくてはいけない部分もあるが、どうしても変わらざるを得ない部分があるでしょうと先生は御指摘になつた。その中に、例えば科学技術の発達、情報化社会の一層の進展というものも数え上げることができるとすれば、これは、本当に難しい問題だけれども、一生懸命考えなければいけないなと思ひます。

ただ反面、私は、多少ひねくれているわけではありませんが、情報化時代、メディア時代になればなるほど、例えばテレビで、テレビ電話とか、もちろん今だつてファクスもあるし、ありとあらゆる通信がある、お互いに遠距離にいてもどんな話でもできる、一どきに複数の人に話することもできる。そうなつてくればくるほど、居酒屋でひざつき合せて一杯飲むということの生む親近感というのか、その効果というのは逆にふ

える、そういう反比例関係というものもあるだろうと思ひます。科学技術がうんと発達すること、物すごく生活が便利になるといふこと、その反面、最も原始的な部分がまた生き返つてくるといふ部分があるから、この辺の予測というのは非常に難しいのです。

ただ、先生のお話をずっと承つておりますと、さすがに労働行政に関して物すごく頭が鋭く回転していかれる、そんな様子が見受けられます。もう私などよりはるかに労働大臣の適任者だと思ひますから、そのような政治行動をとられれば、チャンスもすぐめぐつてくると思ひますので、ぜひとも頑張ってください。

○赤城委員 法案の審議の前にちよつと大上段の話をさせていただいたのですけれども、それは、こう言つてはなんですが、労働行政、失業なきことがよきことだといふふうに、需給バランスとかそういうところに重点が置かれてきたのじゃないか、むしろこれからは、雇用、働き方というのはこうなんだ、人生はこういうふうなんだ、そういう意味でのビジョンをぜひ出していただきたいし、例えば在宅勤務がいいか悪いか、今大臣のお話がありましたけれども、もしこういうふうな勤務形態になるのだとすれば、それに応じた施策的なバックアップというのはあつていいと思ひます。それは、労働行政としてやることでもあつたと思ひます。

また、雇用創出効果がある。いろいろな産業分野がある。その雇用の創出するのは、各産業を所管する分野でやることもできることながら、労働省の仕事でもある。つまり、新しいものを生み出す、あるいは新しい労働のあり方を提示する、それに向かつて進んでいくといふような、単に需給がバランスすればいいのじゃない、そういうふうなものもぜひ目指していただきたいと思ひます。そういうふうにも目指していただきたいと思ひますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

臣からお答えいただいたのですが、数字的な面では、新卒者の男子で九八%、女子で九三%ですか、就職しています。こういうふうには言われる数字と、しかし、総務庁では十五万人就職浪人がいます。いろいろなアンケート調査で聞いてみますと、採用しないところがかなりの数に上つているとか、その違いがなぜ出るのかなというの疑問が残るわけです。

実際に就職したいという人の声を聞いてみますと、もう採用がないからあきらめて家事手伝いをしているとか、卒業しないで、短大だつたら四年制、四年制だつたら大学院へ行つてしばらく様子を見るんだといふふうな、もうあきらめてしまつている部分といふのはかなりあると思ひますし、大手を希望したんだけれどもしょうがなくて地元へとか中小へとか、そういうふうなランクを落とされた。当人にとつての主観的な希望がかなえられなかつたといふ部分がある。今の不満にかなりの部分あると思ひますけれども、それが数字としては出てないんじゃないかと思ひますが、そこら辺の認識はどうでしょう。

○鳩山国務大臣 全く先生と同じ認識をいたしてあります。例えば女子学生が百人いたとして、確かに九十二、三人の方はどこかに行かれたわけですね。就職された、雇用契約を結んだのであると思ひますけれども、問題はその中身じゃないでしょうか。恐らく女子学生が行きたがるようないろいろな企業の採用総数といふものの女子に対する採用数の減といふのは、それは七%や八%ではないだろうと思ひます。

ということ、当然希望をうんと下げたとか、さつきミスマッチといふ話をいたしました。希望の職種ではないけれどもしょうがないといふような形で動いていかれたことを考えると、結局仕事、自分のやりたい仕事が入らなくて、そこが働きがい、生きがい、安らぎ、ゆとり、安全、そして幸せといふふうな、人生はそうやって幸せを求めていくとするならば、やりたくない仕事を嫌々やらざるを得ないとか、不満足だけれども

おもしろくないけれどもやらざるを得ないというの、やはり幸せへ向かつていく第一ハードルが非常に高いという感じがしますね。

ですから、数字は九二%、三%であっても、内容において大変な問題があるので、来年の春の新卒の女子に関しては、より一層きめ細かく対策を行おうということをお願ひいたします。

○赤城委員 いろいろ対策をとられていることについては繰り返しませんけれども、一点、もうこゝとはだめだとかあきらめて就職浪人している方、あるいは大学でさらに勉強して様子を見ようといふ方にとつては、次のチャンスが本当に来るのかどうか。次の、来春の採用ももうほとんど手控えているといふふうな調査結果が出ていますし、その時点になると次の新卒者が出てくるわけで、だから、普通は受験の浪人であれば、勉強して成績がよければ次もまた同じチャンスが来るんですけども、就職の場合にはその一回見送つたといふハンディが後々も残るといふか、もうそれで就職の機会を逸してしまふ。たまたま不況期に当たつたために就職の機会を逸してしまふといふハンディを負わなければならないといふのは、どう見ても理不尽に感じるのですけれども、そこら辺を何とかできないものかと思ひますが、どうでしょう。

○七瀬政府委員 こゝしの三月卒業生、大変厳しかった、それから現在私どもがいろいろな形で把握している数字も、来年はことしよりもっと厳しいんじゃないか、こういう状況にあるかと思ひます。

そういったしますと、御指摘のとおり、残念ながら就職できなかった方が次の年、次の年といふふうなまま残つてしまふといふ問題がございますので、これはやはりいろいろな事情で就職できなかった方々を新卒者並みに、新卒者と同じような形で企業として処遇をしていただく。処遇というの、採用に当たつて、これは実力主義であ

り、企業の選考の基準もあろうかとは思いますが、それでも、そういう経済の状況の中で就職できなくて残ってしまった人を何とかそういう形に企業として考えていただく、またそういう方々に対する私どもの相談体制なりいろいろなことにつきましては、新卒者と同じような形で考えていく、そういうことがまず基本的に必要なことではないだろうか、こういうふうにご意見を伺います。

○赤城委員 それでは、法案の方に入らせていただきます。

この雇用保険制度、今回の改正に係る部分ですけれども、従来雇用保険というのは、どちらかというと失業している人に対する給付が中心であった。今回は、雇用が継続している人、高齢者とかあるいは育児で休業している人、そういう人に対する給付ということで、ちょっと性格が違ってくる。また、今までの制度でいいますと、特に雇用調整、失業対策としては三事業で……（発言する者あり）

○松岡委員長 速記をとめてください。

〔速記中止〕

○松岡委員長 速記を起してください。

この際、委員に一言申し上げます。

法案審査中は、特に与党委員は出席を確保されるようお願いいたします。

○赤城委員 与党委員がそろわなくてはばらく中断したけれども、そういうこともあって、ちょっと質問をしようさせていただきます。

この雇用保険法の改正、これはきのうきょう起こった議論ではないかと思えます。どういふ経緯でこの議論が起り、ここに至ったかというのをちょっと簡単に説明してください。

○戸部説明員 今回の雇用保険法の改正につきましては、平成四年一月二十九日の中央職業安定審議会におきまして、雇用をめぐる社会経済の変化に対応した雇用制度のあり方に関する基本問題その他の諸問題について、その審議会の雇用保険部会で検討を行うこととされたわけでござい

ます。

それを受けまして、雇用保険部会におきまして、平成四年の二月二十六日から二十三回にわたる調査検討を行いまして、昨年の十二月一日に雇用保険部会の報告書を取りまとめたいだいたいのわけでありました。内容につきましては、今回の法案に反映されているとおりでございます。雇用継続給付の創設でありますとか、その他失業給付の見直し等々、これが内容になっております。

労働省といましては、この報告書を踏まえまして法律案を形成し、昨年の十二月十五日、中央職業安定審議会に御諮問申し上げまして、ことしの一月七日に、妥当と認める旨の公労使全会一致の答申を得たところでございます。さらに、ことしの二月十八日に、社会保障制度審議会にも御諮問申し上げまして、同じく二月二十三日におおむね了解する旨の、これも全会一致の答申を得ております。

これらの答申を受けまして、雇用保険法等の一部を改正する法律案を作成いたしました。三月十一日に今国会に提出申し上げたということでございます。

○赤城委員 中央職業安定審議会雇用保険部会、二年にわたる審議を経て、つまりこれは、自民党政権のもとで検討が始まって、この法案というのはいよいよ自民党の法案である。そういう意味では、与党の方が余り熱心にならないのもこれはやむを得ないことだとは思いますが、雇用継続給付についての住民税、所得税の非課税、これも我が党が要求して実現したわけでありました。そういう意味では自民党が筋道をつけてきた。今からこの賛否どうだと申し上げることもありませんけれども、基本的には、これは私も推進してまいりたいと思っております。

そこで、これは相当な給付の対象者があります。約百三十万で六千億円の給付になる。しかし、これはうまく制度を仕組んでありますから、今の政府・与党がかく、消費税率を上げる、あ

るいは撤回してみたり、あるいは公共料金を上げる、撤回、いろいろある中で、この制度はこれだけの給付額に及びながら保険料を上げなくても済むという、非常にうまくできた制度でございますけれども、なぜそういうふうにならざるを得ないか、説明してください。

○七瀬政府委員 今回の柱は高齢と育児でございますが、金額的には高年齢雇用継続給付の金額がかなり大きくなります。ただ、六十歳を過ぎた方がそのままの形で継続雇用に乗っていく、その反面、六十歳で失業をして失業給付をもらっていた額、これがかなり多額になるわけでございます。で、そのところからかなり高年齢給付に回せるということと、それから全体として、時代が変わってきた、あるいは少し合理性が失われてきたような制度につきまして、いろいろな形で手直しをしておりますので、いわば失業給付を払うものから積極的に雇用を推進するというように少し方向を変えたことによつて財源が間に合っている、こういう状況でございます。

○赤城委員 最後に雇用保険制度、これからいろいろな役割が期待されてくると思えます。産業構造がこれから大きく転換する中で、雇用調整とか失業給付とかにプラス今回の高齢者の雇用の継続とか、あるいは女性の社会進出をバックアップしていくとか、いろいろな役割が期待されると思えます。今後の雇用保険制度、社会の構造変化に応じて、機動的にこの制度で対応していくという役割が期待されると思えますけれども、大臣の今後に向けてのお考えを伺いたいと思えます。

○鳩山国務大臣 先生御指摘のとおりだろうと思っております。雇用保険制度によつて機動的にいろいろな仕組みをつくり上げて今日まで来たわけでございましょう。

今回の高年齢雇用継続給付にしても育児休業給付にしても、時代の要請に見合せて、女性には一生涯を過ごしていただけるように、子供も産んでいただくようにいたしたいと思います。このこととあり、また高齢者の方は六十五歳まで現役で働けるような世の中をつくりたいと思っております。

基本的には、これからの産業構造の変化だけでなく、先ほど赤城先生からいろいろ御指摘があったように、人口の構成も変化していく、科学技術も変化していくという中で、これから雇用保険制度に期待されるいわば機動的な出動というのはまずまずふえていくのではないかな、そんなふうにご意見を伺いますし、何よりも、結局人間、物より心だということ、先ほど先生からも御指摘があったわけで、本当に生きがいを感じて、働きがいがある、幸せになっていくという人生というのとはどういふものかという、これからの人生観の問題、あるいは哲学の問題にもいざなっていくわけでありましょう。そうした二十一世紀へ向けての、あるいは二十一世紀になってからの雇用という問題に対して非常に大きな役割を期待されている雇用保険制度だと私は考えております。

○赤城委員 終わります。ありがとうございました。

○松岡委員長 住博司君。

○住委員 赤城さんが随分時間を残して私にバトンをタッチしていただきました。審議促進に随分協力しようという意欲のようですので、私も幾つか質問をさせていただきます。ただ、重複する部分があるのですけれども、確認の意味合いであるとか、それからみずからの認識を深めるといったこともありますので、どうぞその点を勘案しながらお答えをいただきたいと思えます。羽田総理と違って、率直という言葉を大切にしている、明快にかつわかりやすく御答弁いただきたいと思っております。

今ほど、最後に鳩山労働大臣がおっしゃったように、今回の雇用保険法の改正というのは、言ってみれば非常に大きな意味を持っていると思っております。定年を迎えられた高齢者の方々や育児休業中の労働者、働く人を、失業に準ずる状態に位置づける。給付の対象を広げることに

よって雇用の拡大や育児休業の推進を図るということですから、働く意欲を持っている高齢者の方々や働く女性のために新たな援助策をつくった、こういうふうには私は理解しておりますし、評価をしていこうと考えています。

ただ、現状を考えてみますと、私もよく選挙区を回りますが、そのときに、六十歳の定年後も働くか賃金は安くなるんだ、低くなるんだ、定年後働かず受ける失業給付の額の方が、同じ会社での継続雇用や再就職で得る賃金よりも多いんだ。皆さん方、よく逆転現象とおっしゃるわけですね、働きたいという意欲はあるんだけれど、どうもそれを満たしてくれてないねと、そういう言い方をされる方が多いですね。

私たちが国は、言われ続けていることですが、働く意欲を持っていての方々は、働きたい、働きたいかなければいけない。そしてまた、そういう貴重な技術や経験を持った人たちには、その能力を遺憾なく発揮してもらわなければならない。そのことは、とりもなおさず今問題になっております年金や医療の問題の財政を支えるためにも大切なんだ、私はこういう基本的な考え方を持っております。

そこで、幾つかの質問に移っていきますけれども、先ほども岡崎さんの質問の中にございました。今年度の高年齢雇用継続給付というのは、六十歳から六十五歳の定年後の賃金の二五％というのを要するに雇用保険の給付で上乗せするということになる。賃金と給付の合計が最高で定年時の八五％まで支給するということですね、二五％の給付率というのとは一体どこから算出をされたのか、改めて伺っておきたいと思っております。これが雇用継続の援助や促進に足ると考えた根拠というのはどこにあるのか、お答えをいただきたいと思っております。

○七瀬政府委員 二五％といたしましたのは、先生もただいまおっしゃいましたように、失業給付

をもらっている方が高くなるのではないかと、そういったことを考えまして、実際、六十歳以降の働き方として間々ある形というのは、例えば働き方も半分くらいになるとか、あるいは責任も少し今までと違ってくるかと、そんなことではかなり大幅にダウンをすることがある。その場合に二五％をいわずに下がった賃金に上乗せすれば、私どもが申し上げている逆転現象は少なくとも起こらないような形で大体整理できるのではないかと、六十歳以降に失業給付をもらった人と働き続けた人とのバランス、そういったことを考えて二五％にしたというところでございます。

○住委員 今の時点ではある程度合理的に算出したのだ、こういう自信を持っておられる、こういうふうな考えでよろしいわけですね。じゃ、こういう計算をして、大体、支給対象となる人の数とかあるいはどのくらいの支給額を想定されているのか、このことをちょっとお尋ねをしておきたいと思っております。

○戸部説明員 高年齢雇用継続給付の受給者数でございますが、平年度ベースで、しかも給付が最大限の効果を発揮したと仮定して算出いたしますと、年間百十六万人程度ではないかというふうに見込んでおります。

それから、所要額でございますが、百十六万人に対応いたします所要額といたしましては五千四百億程度というふうに見込んでおります。

○住委員 六十五歳までの雇用の継続というのはこの給付だけで達成できるなどということは、思っておられないと思っております。例えば、先日審議されました高年齢雇用安定法、この改正とこの雇用保険法における継続給付の創設、これは政策的にどんな連携があるのでしょうか。そのことをお尋ねしたいと思います。

○七瀬政府委員 高年齢雇用安定法の考え方といしまして、ともかく、多少計画的、段階的かもしれないけれども六十五歳まで継続雇用をできるシステムをつくらう、そのシステムも、ただ事業

主が必要だという場合ということではなくて、希望する者がおおむね全員六十二、六十三、六十五と、こういうシステムをつくってほしいというところから最大の眼目がございます。

そのシステムが機動的にできるためには、職場の施設改善に対する助成でありますとか、あるいは、高齢者の働き方に対するいろいろなアドバイスとか、そういったこともあろうかと思っております。同時に、働く方に対して六十五歳まで働くイセンティブをつけるということが、そういうシステムをつくっていくということに大いにバックアップとなる、いわば両者相まって六十五歳までの現役というシステムをつくってほしい、こういうことでございます。

○住委員 今の御説明のほかに、高齢者対策というのにはさまざまなやっつけかきやないか、こういうふうなことは、人間六十歳くらいになれば、例えば、もっと好きなことをやってみようとか、短い時間の労働で楽しく生きていきたいとか、いろいろ多様な要求もあるいは希望も持っていられることとありましようから、そういう高齢者の方の多様な要望にこたえながらも、原則としては六十五歳まで現役、こういう世の中をつくらなければならない。我々はいろいろな政策面の配慮を加えていこうといたしております。

○住委員 大臣の考え方とすれば、選択肢を幾つかつくる、そしてどこを選ぶかは御本人に決めていただく、しかし、十分働ける人々にはその環境も整えていきたい、こういう御決意だと思っております。ぜひその方向で労働政策を組み立てていっていただきたい、こう思います。

少し細かい点に移るのですけれども、ちょっと気になる部分なので伺っておきたいと思っております。今回の高年齢雇用継続給付は最大五年間支給されるわけですね。再就職できずに失業給付を受けるとのバランスはどうなるのだろうか。余りそういうことは想定しなくてもいいのかもしれないけれども、そのことをちょっとお伺いしたいと思っております。

○鳩山国務大臣 先ほど赤城先生にも御答弁申し上げましたように、また今七瀬局長からも御答弁申し上げましたように、結局、当然長寿社会ということ、あるいは、平均寿命の伸びということもあって、またいろいろな栄養のバランス等の問題もあるわけでありましよう。

て、例えば、十年あるいは十五年、二十年ぐらい前の五十五歳というものと今の六十五歳というものが相当いろいろの意味で見合った形になってきているとするならば、従来、五十五歳で働くのかというふうなことが言われておった。今は六十五歳くらいまでは元気いっぱい働いて、生きがいを持って生きていくのがいいのではないかと、世の中になりにつつあるわけでございます。それから、六十五歳まで現役でばり働けるような世の中をつくらうということで、今回の高齢者の雇用安定法あるいは雇用保険法の高年齢雇用継続給付についての部分というのがあって、それが両方相まって一つの方向を出していくということでありましよう。

ただしかし、人間六十歳くらいになれば、例えば、もっと好きなことをやってみようとか、短い時間の労働で楽しく生きていきたいとか、いろいろ多様な要求もあるいは希望も持っていられることとありましようから、そういう高齢者の方の多様な要望にこたえながらも、原則としては六十五歳まで現役、こういう世の中をつくらなければならない。我々はいろいろな政策面の配慮を加えていこうといたしております。

○住委員 大臣の考え方とすれば、選択肢を幾つかつくる、そしてどこを選ぶかは御本人に決めていただく、しかし、十分働ける人々にはその環境も整えていきたい、こういう御決意だと思っております。ぜひその方向で労働政策を組み立てていっていただきたい、こう思います。

少し細かい点に移るのですけれども、ちょっと気になる部分なので伺っておきたいと思っております。今回の高年齢雇用継続給付は最大五年間支給されるわけですね。再就職できずに失業給付を受けるとのバランスはどうなるのだろうか。余りそういうことは想定しなくてもいいのかもしれないけれども、そのことをちょっとお伺いしたいと思っております。

○七瀬政府委員 二五％といたしましたのは、先生もただいまおっしゃいましたように、失業給付

合は二年間だ、残日数百日以上の人には一年間だ、これらとの均衡はどうなっているのか、ちょっと御説明をいただきたいと思ひます。

○七瀬政府委員 モデル的に考えてみますと、六十歳定年で失業をしてしまった、その方に払われる失業給付と、五年間一生懸命二五%のインセンティブをもらいながら働いておられる方と大体バランスをとれているのではなからうかというふう

に思っております。
それから、途中で失業して失業給付をもらう、その方はもう方に戻ったからということもありませんけれども、一般的に三百日あるとしたときに、そのもつた日数が少ない場合には、雇用継続給付の内容なりもらえる期間は若干変わるにしても、そういう継続給付の対象にしていきたいということ、二百日以上残っている方あるいは百日以上残っている方、その段階に応じて雇用継続給付の対象にするということにしたわけでございます。

ただ、さらにそれよりも少ない、失業給付もかなりもつたという方について、重ねてまた、残日数にかかわらず雇用継続給付の対象にするということは、かえって継続雇用に対する意欲を阻害するとか、制度全体として問題が出てくるので、そこまではやるべきではない、こういう考え方でございませう。

○住委員 要するに、それはこれから運用してみても、例えば二回、三回出たり入ったりみたいなのも含めて、運用の中で一体実態がどうなっているのかということを考えてから見なければいけない分野だと思ふのです。今から、これはだめですというふうな話ではないと私は思ふのです。これをスタートさせれば、そこはしっかりと見ていた

だいたいと思ふのです。
その後、例えば再就職先などというのは、新たに定年を迎えた方にどうぞ来てくださいという企業は今そうあるわけじゃありませんけれども、しかし、見てみると、やはり中小零細企業の方が多いように感じますね。そうしますと、そ

の方々がきちんとこの雇用継続給付を受けられるのかどうかということが実を言う問題になってくると思ひます。その給付を受けてもらう、実を言うところの制度をつくらなければならない、ちゃんとその仕組みの中に入っていくべきだ、こういうことについてはどんな対策をとらうとしておられるのかお尋ねしたいと思います。

○七瀬政府委員 中小企業につきましては、確かに雇用保険が適用されているわけでございませうけれども、手続が十分でないというふうなことがございませうので、加入促進というか、きちんと手続をするように指導をしていきたいと思います。それで、この雇用継続給付につきましては、その支給を受けようとする被保険者、つまり御本人が賃金の支払い状況などの事業主の証明書を添付して公共職業安定所に行った場合に、審査の上支給決定して口座に振り込まれる、こういうこと

でございませうが、手続をわかりやすくしなければいけないということで普及に努めてまいりたいと思ひます。
それからもう一つは、労働組合あるいは労働者の過半数を代表する方々との同意、企業とそういう方々が同意を約束をしたという前提の上でございませうが、事業主が御本人にかわつて支給申請の手続をする、そういうことも認める方向で対応していくのがより現実的なことではないかと思つておりました、そんな方向で考えているところでございませう。

○住委員 事業主の方の、言ってみればやってくるという方も今考えていたのだと思ふのです。それともい方向だと思ひますので、ぜひ検討していただきたいと思います。

次の問題なんですけれども、今国会には年金法の改正案というのが提出されているわけですね。この法案では、年金の支給開始年齢が順次引き上げられて、二〇一三年に六十五歳支給になるんだ、こういうことになって、六十歳代前半層には

いわゆる別個の給付が支給される、こういう案を今考えているわけですね。しかし一方で、この間

は減額されていくわけですから、その分の減額部分をこの高年齢雇用継続給付で補う、かわりの部分だみたいな意見もあるのですけれども、労働省はこの辺についてどういう見解を持っておられるのか、ちょっと伺つておきたいと思ひます。

○七瀬政府委員 今回の高年齢雇用継続給付は、先ほども申し上げましたように、雇用保険がいわば失業したときに三百日もらえる、そういうこともあって、就業意欲が減退していく、そういう問題がある。その問題を、むしろ働ける方には、意欲のある方には働いていただく方がいい、そういうことで、いわば雇用の継続を奨励、促進することとを目的とするので、設けようとしている制度でございませうので、雇用保険制度にいわば内在する問題を解消するという趣旨かと思ひます。同時に、先ほど御質問にございませうように、六十五歳までの雇用をつくらせていただくことが大事ではないか、そういうことで、六十五歳現役という制度を確立していくのに重要な施策であるというふう

に思つておられるところでございませう。
もちろん、高年齢雇用継続給付と老齢年金との関係については、雇用と年金との関係ということいろいろ異なる形で議論はされておりますが、やはり基本的には、それぞれの目的、機能に応じて、それぞれの役割を果たしていくべき制度である、こういうふうな考え方をしております。いわば、在職老齢年金制度とか新給付と直接は関係がない、雇用保険制度の枠の中の改善である、こういう理解でございませう。

○住委員 そういうことは、これからの運用次第で内容も変わっていくわけですね、そういうことになると、年金法の改正の問題とは一応別に考えておきたいというふうな立場でおられる、こういうことですね。

大臣にお聞きしたいのですけれども、今年年金法の改正が組上るときに、やはり年金というのは改革にはいろいろ原則があると思ふのです。私は、負担する人にとつて公平で、そして公正であるということがまず第一だと思ひますし、要す

るに、言ってみれば、年金を頼りにする人が不安であつてはいけない、こういうことだと思ふのです。今起きている議論というのは、実を言うと、支給開始年齢が徐々に上がつていきますよ、その分ちょっと減額支給されますよというふうなことがあつて、実を言うと年金改正についてはいろいろ御議論があるんだと思ふのです。今政府の方で考えている年金法の改正について、大臣はどんな御見解を持っておられるのか、ちょっと伺つておきたいと思ひます。

○鳩山國務大臣 私は、特に年金について詳しいわけではございませんが、むしろ非常に知識不足は否めないのでございませう。
ただ、住先生は昭和二十九年生まれであられる。私は昭和二十三年生まれの現在四十五歳でございませうが、私が六十五歳に到達するのが二〇一三年という、ちょうど年金の満額支給が六十五歳に延びていく、そのときに私は六十五歳になるわけですから、戦後の団塊の世代、いわゆるベビーブームで大量に生まれた私たちが六十歳へなつていく、六十五歳へなつていくときの年金の負担ということも当然考えてこの制度ができてくるんだなということ、今言われているような制度がつくられてきたんだなということをつくづく思ふわけでございませう。

反面、今から二十年后に六十五歳になるということであるならば、そのころには恐らく六十五歳までは現役でばりばり働けるであろう、そういう世の中が完全にでき上がつていくであろう、そういう思ひますと、私は、その辺のバランスかというものは案外よくとれているのではないだらうか。それは雇用保険制度が今と同じような仕組みのものであつて、いわゆる二〇一三年の時点で高年齢雇用継続給付金という名前であるのかどうか、私その辺については全く自信はありません。

ただ、労働省で行つていく雇用政策というものが、六十五歳まで現役でばりばり働くのが原則ですと、もちろんそうでなくて、多様な選択をされる方には幾らでも道は用意しますがという形が

確立していくのが、今から何年後かわからないけれども、少なくとも二〇一三年ころには確立していくであろう。そのときに、六十五歳まで我々年金を追いかけよう形なんです。ちょうど年金を追いかけると、二〇一三年で六十五歳になつてつかまえるというのが我々の昭和二十三年生まれの宿命なんです。その辺のタイミングとバランスというのは私はうまくとれているように思います。

○住委員 突然質問したもので大変申しわけないと思つてはいるのですが、もう一つだけ聞きたいのですが、先ほどパートタイムの話も出てきました。パートタイム労働者を厚生年金の枠に入れたらどうだという話があるんですね。これについては大臣、個人的な見解でいいですから、ちょっとお聞かせいただきたい。

○鳩山国務大臣 これは住先生申しわけありません、私は今答える能力をちょっと持ち合わせておりませんが、答えは保留させていただきます。思います。先ほど赤城先生ともいろいろのやりとりがありましたが、時代の変化とともに労働の形態、いわば就労の形態というものが当然多様化していくだろうということは予想される、あるいは多様化というか、別な新しい形がどんどんできてくるのかもしれないと思つておられるわけです。パートタイム労働というの、そういういわば時代の申し子的な雇用形態ですね。これが、雇用形態というにしては雇用契約等がしっかりしてないのではないかと、いわば労働としての管理というよきな意味でもしっかりしていないのではないかと、普通の雇用に近いという意味でパートタイム労働法ができ上がったというふうに、経緯を私は認識をいたしておるわけでございます。

というの専門家に任せるしかないと思つておられます。ただ、整理の仕方が意外と大変ではないかなというように漢然たる予感があります。

○住委員 年金審議会でも、これは財政の健全化に對しての第四の手段だとか第五の手段で挙げたたいものがございますので、ぜひその点については大臣も、労働を守る、働く人を守るという立場とか、そういう観点からもぜひお考えをあわせていただいで、御議論をいただければ、こう思つております。

次に、育児休業給付についてお尋ねをいたしました。細かな点に移る前に、今の出生率の低下や少子化の現象をどのように受けとめておられるのか、それから今後どのように対応していけばいいのかということをお大臣にお伺いしておきたいと思つておられます。

○鳩山国務大臣 この間予算委員会でも、共産党のどなただったか、御質問をされたときに棒グラフのようなものを使って説明された方がおられるのです。あれは生産年齢人口という定義ではなくて、いわゆる就業しておられる方と仕事についておられない方の比率か何かの予測を将来的に示したものであったかと思つておられます。多分その先生がつくられた前提は合計特殊出生率が一・五〇ではなかった、もうちょっととまとめた、もう少し数字が高かった時代のものが材料になつていたかのように私は見たわけでございます。

○住委員 これからのまさに政治のリーダーになられる、もう今既にリーダーですけれども、これからますますこういふ仕事に携わっていただく鳩山大臣ですから、どうぞそういう考え方でいろいろの方々と意見を調整していただいで、我々の国が今後とも活力が生まれるように、少子化、少子化といつて何か暗い、暗い、こういうイメージではなくて、しっかりとした社会を築くための努力をしていただきたいと思つておられます。

もちろん今や女性が働くのは当然だ、こういう時代になつてきた、私もそう思います。そして、女性がなければもう成り立たない職場というの、幾つもあるわけですね。仕事と育児の両立を図るためには働く女性が育児休業をとりやすくする、また円滑に職場復帰できるようにさまざまな援助策を講ずるといふような努力が必要だ。先ほど御答弁がございましたが、当然だと思つておられます。

○七瀬政府委員 育児休業制度あるいは育児休業給付制度のお尋ねかと思つておられます。やはり自分で子供を養育していこう、そういう気持ちの方のことを考えた場合に、そういった場合に仕事をやめざるを得ない、やめないと家で養育できない。これに對して、育児休業制度があれば、その期間、一年か半年かわかりませんが、その期間は家庭で養育をするけれども、やがて職場に戻つてくれる。そういったことになりますと、本人も職業生活と家庭生活とが両立できるし、また社会全体にとつての継続雇用の促進という意味からいつても、そこでやめないわけですので、社会全体にもいわば大変プラスになる、こういうことで育児休業制度を設けたわけです。

ただ、これについて、経済的な問題をどうするかというところについていろいろ議論があつて、それが積み残しになつておつた、それが今回のような形でいろいろな場面で議論をした結果こんな形になつたんだ、つまり二五％の給付を支給するということになつた、こういう認識に立つておられます。

○住委員 私たちは、この育児休業の法制化をするときに、ノーワーク・ノーペイの原則というのを盛んにやった覚えがあるわけですね。それで、育児休業期間について例えば賃金などの支払いを企業に對して義務づけるのは、私はやはり問題だと思つておられます。だけれども、今回の育児休業給付というのは、このノーワーク・ノーペイの原則に照らしてどういふ位置づけになるんだらうかというのを伺つておかないと考へようがないのかな、こう思つておられます。その点はどう考へておつくりになつたのでしょうか。

○七瀬政府委員 育児休業法を制定するときには、当然にいろいろな議論があったと思えます。ただその中で、やはり非常に大事なことで仕事はその間休む、そういう方に対して、使用者に対して何らかの形で賃金の支払いを義務づけること、これは無理があるのじゃないか、あるいは少なくともコンセンサスがその時点で得られることではない、こういう議論があり、ただそこで、とった人の経済的な問題について何か助けるようなことができないのか、その辺は時間をかけて少し議論してみたらどうだということ、今回のようないわば労働使がみずから拠出をする、そして国もそれに対して負担をするという形で二五%の給付をすることになったわけでございますから、いわば仕事をしないで休んでいる人に対して事業主が賃金という形で支給を義務づけられる、そんな形ではない、いわば三者三様でお金を出し合うという形で解決された、法案が通れば解決される、こういうことになったのだらうと理解いたしております。

○住委員 要するに、ノーワーク・ノーペイの原則というのはこれからも生き続けるというふうな考えでよろしいのですか。どうでしょう。

○七瀬政府委員 これからどう御議論になっていくかわかりませんが、私自身としてはこの問題について事業主に義務づける形というのはなかなか難しいのではないかと認識に立っております。

○住委員 あれだけの議論をしたことですから、それは積み重ねがあって、しかも一方で何か手だてを考へなさいけないというので給与のところかなという感じはしないのではないのですが、やはり例えば法律で事業主の方にもいろいろ制限を加えていくときには、それだけの原則というのはいくらも守っていただきませんかといかぬということだけは、私は思っているということをここで申し上げておきたいと思えます。

それから、例えば育児休業を取得した、これから今度は職場復帰をするんだということになる、これは企業にとっても多分雇用管理が大変だと思

うのですね、相当な期間ないわけですから。そういう職場復帰に対する援助というのはどういふうに今やっておられるのか。

○松原(巨)政府委員 お答えいたします。育児休業法の施行と同時に、私どもは、育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金という助成金制度を創設いたしました。

これは、一年、人によってはそれより短い方もありますけれども、しばらく職場を離れていると、復帰するときにさまざまその適応について問題が生ずるということもあらうかと思ひまして、そういう職場復帰がスムーズにいくようにということで、事業主が、例えば休んでいる間に企業で起こったさまざまなことについての情報提供を労働者にし、休んでいる間でも労働者と使用者の関係を保っておくといふこと、そういうことで情報提供をするような場合、また職場復帰に際して、例えばOJTで少し職場適応の訓練をするとか、それから、そうでなくとも、例えば労働者の方に自己啓発の資料などを送って、みずからブラッシュアップしていただくような制度をぜひ入れていただきたいということで設けた制度でございます。

この制度を利用することによって、しばらく職場を離れていた労働者の方がスムーズに復帰でき、雇用の継続というだけでなく、もとの職場で能力を有効に発揮できるようにということや、やっているわけでございまして、これらの奨励を私どもはやっていくわけでございまして。

○住委員 要するに、どれだけのお金をこれに投入しているかということだと思ひます。それから、どれだけの方々がそれを利用していただいているのかということも同時に聞きしたかったのです。

○松原(巨)政府委員 ちょっと恐縮でございますが、突然のお尋ねでしたので、数字はちょっと今探しておりますので、後ほどお許しいただければお答えしたいと思ひます。

○住委員 それでは、もう一つの問題について伺っております。

今度国会に提案されます年金法の改正案とか健康保険法の改正案を見ますと、どうも育児休業期間中の年金保険料や健康保険料の本人負担分について免除するとしておられるので、育児休業に関する援助がこれは重複してしまうのじゃないかな、私はこう感じるのです。かえって負担と給付のバランスが崩れはしないか、こういうふうな思ひます。育児休業給付と社会保険料の免除との関係をどうとらえておられるか、それを伺っておきたいと思ひます。

○七瀬政府委員 今回御提案申し上げております育児休業給付は、いわば育児休業を取得しやすくする、そして継続雇用を促進、こういう観点でございますが、社会保険料の免除という施策は、社会保険全体の体系の中で、いわば子供を生むために、子育てのために休んでいる、こういう方に対して、社会保険制度の観点から、こういう方には保険料を免除すること、バランスがとれる、そういう形で考えておられるのだらうと思ひます。私どもがいわば保険給付という形で継続雇用を伸ばすためにやっているということとは、制度、目的の趣旨が大分違うのではないかと、こういう理解に立っております。

○住委員 ですから、実はそういう労働省の立場はよくわかるのです。だけれども、要するに本当は受ける方はそれは変わりませんから、役所が違っているから変わっているわけじゃないのですから。ですから、そういうことを考えたときに、そういう指摘を受けられないように、よく考えて物を進めなければいけません。よく考えて物を進めなければいけません。

これからの高齢者の問題であるとか女性の問題というのは、さまざまな役所のいろいろな施策の中で絡んでくる話ですから、そのことを考えたときに、あれはあちでやっているのだから私知りませんというような態度では、これはバランスのとれた、要するに国民の言ってみればいろいろな

負担の中で成り立つ仕組みをこれからも維持することは、なかなか難しくなってくるということだけ申し上げておきたいと思ひます。

それから、今職場復帰のことについて松原さんにお伺いしましたけれども、今度逆に、育児休業を取得した後に、職場復帰せずにそのまま職を離れてしまふというケースも幾つかあるというふうには私は聞いておるのです。これは、こういう育児休業給付をこれから支給したとしても、このように離職が多ければ、給付の目的から全然逸脱してしまうような感じがいたしますけれども、これについて何らかの対策をお考えになっておられるのかということもお答えをいただければありがたいと思ひます。

○戸刃説明員 今先生御指摘のように、育児休業給付を受ける労働者が職場復帰をしないでそのまま離職してしまうということは、育児休業給付制度の趣旨に全く反したいわば制度の乱用でございます。これを極力防止したいというふうな考えを以て、育児休業給付の制度本体の中にも、育児休業が終わって六ヶ月間被保険者として雇用された場合に賃金の五%を支給する、いわば二五%支給するうちの五%は、職場復帰が担保されたところで支給しようというふうな制度にいたしてございまして。

労働省といたしましては、これとあわせまして、やはりそういう制度の趣旨に反した乱用が、あるいは安易な離職が行われるということには非常に問題でございますので、育児休業給付があるいは育児休業制度の趣旨、内容、そういうものを周知徹底いたしまして、安易な制度の乱用が行われないように努めてまいりたいというふうな考えを以ておきます。

○住委員 せっかくこういう立派な制度をつくって、運用してみたらどうもうまくいかない、むしろ、今乱用と言われたいけれども、趣旨とは違った使い方をされてしまうということでは、皆さん方のせいかく熱意がなくなってしまうことになると思ひます。ぜひその点はよくその利用者

の方々にその趣旨を意味合いをきちんと伝えながら、この制度を乗せていっていただきたい、こう思う次第です。

もう一回、さっき介護休業の制度についてちょっとだけ触れましたけれども、この際この問題についても伺っておきたいと思えます。

もちろんこれから高齢化社会がどんどん進展していく、寝たきりの人の増加ということが見込まれる、介護の問題というのはこれからさらに大きな問題になっていくだろう、こういうふうな思いがあります。働く女性が介護休業を安心して取得できるかどうかは極めて大きな課題になってくるというのは、以前から指摘されているところですけれども、この点、労働省としてどう取り組んでおられるのか、それから介護休業制度の利用者の援助についてどう考えておられるのか、お伺いをしたいと思います。

○松原(鳥)政府委員 介護休業制度は、介護を要する家族を抱えた労働者にとっては、仕事の継続と介護との両立を図るという意味で、非常に重要な制度だということに私も認識をいたしておりました。平成四年度に介護休業制度等に関するガイドラインというのを定めました。このガイドラインの線に沿った介護休業制度がなるべく多くの企業に導入されるようにということで、さまざまな啓発活動、集団指導等々を展開いたしてきています。

これまでのところ、最新の時点では一六・三%の普及率になっております。大企業ではそれでも過半数を超える事業所で導入されておりますが、中小企業ではまだ導入が非常におくれていて、こういう状況もございますので、今後は中小企業になるべくこの介護休業制度、それ以外にも介護と仕事を両立できるような仕組みが導入されるようにということで、支援事業なども展開してまいりたいというふうに思っています。

先生御指摘の介護休業をとる労働者への具体的ないわば金銭的な意味での援助というのは、まだ

これまでやっておられないところがございます、今後介護休業の法制化問題というのでも速からず検討課題になっているわけですが、その検討の中で今後検討もいたしたいというふうな思っているところがございます。

○住委員 そうすると、これは雇用保険の中でやるという考え方は出てくる可能性はあるのですか。

○七瀬政府委員 介護休業制度の法制化、それはそういった議論を私どもの方、つまり婦人局の方でいたしておりますが、これが支給要件とかいろいろなことを議論して、育児休業のような形でコンセンサスを得られるとか、きちんとした形になった場合に、さてどうするかということになったときに、この雇用保険制度というのでも考えられる一つの選択肢ではなからうかと思っております。

○住委員 けれども、雇用保険のもとでの考え方というのは、要するに失業者の生活を安定させて、そしてまた就職活動をさせやすくするという考え方に成り立っているわけですね。新しい給付がばらばらふえていくと、その本来の目的そのものに影響を与えるのかなというおそれなしとも言えない、こう思うのです。それは、今は大丈夫ですと、先ほど赤城さんへの御質問に対する答えでありました。今失業給付というの一体どうなっているのかということも伺っておかなければいけないのです。

かつて経験したことのない長い不況が続いているわけですね。多分失業給付も増加していると思えますけれども、直近の受給者の数とその収支状況というのはどうなっているのか、ちょっとお伺いしておきたいと思えます。

○戸部説明員 最近におきます雇用保険の失業給付の受給者実人員、受給者の人数でございますが、平成五年度につきましては六十九万九千人でございます。平成四年度に比較いたしました二・五%の増ということで、大幅な増加が続いておるところでございます。

それから、保険の財政収支でございますが、平成五年度につきましては、今申し上げましたような雇用失業情勢を反映いたしまして、失業給付の増加がかなり見られてございます。支出につきましても、実績見込みでございますが、一兆五千億円程度になるのではないかと見込んで見込んでおります。一方で、収入につきましては、一兆二千億程度でございます。大体国庫負担が二千八百億でございます。両方合わせますと一兆四千八百億円ということで、ほぼ収支が均衡するというのが平成五年度の収支の見通しでございます。

○住委員 そうすると、必要な財源は確保できているというふうな考え方でよろしいのですか。

○戸部説明員 雇用保険につきましては、景気の動向等によりまして、単年度収支ですと黒字が出たり赤字が出たりいたしますが、平均的には収支均衡の水準というふうな思っております。平成五年度については、今申し上げましたように、ほぼ均衡しているというところでございます。

○住委員 それでは、今度、所定給付日数の変更をしているわけですが、これはどういう考え方に基づいて行われたのか、伺っておきたいと思えます。

○七瀬政府委員 所定給付日数につきましては、近年における六十歳定年制の定着及びこれによる高齢者の雇用情勢の変化などに対応した見直しを行っております。六十歳以上六十五歳未満の年齢層につきましては、失業率、有効求人倍率などの状況から見ても再就職が特に困難であること、また、一般に高齢者については、体力、能力等の低下、就労希望の多様化などにより再就職に必要な期間が長期化しているというようなことを考えまして、所定給付日数を一部引き上げたわけでございます。

また、被保険者期間が五年以上十年未満の者につきても二百四十日を三百日といたしまして、また被保険者であった期間が一年以上五年未満の方々については二百四十日を二百四十日ということ

にいたしました。ただ、五十五歳以上六十歳未満の者については、四十五歳から五十五歳までの年齢区分に合わせていたしたというような関係がございまして、所定給付日数が若干減ったという年齢区分も出てきているところでございます。

○住委員 基本手当日額の上限額、これは年齢階層別に組みかえたと言っているのは、四十五歳から六十歳未満については上限額が引き上げられるということになっている、三十歳未満の若年層では逆に引き下げられているということになります。これはどういう考えのもとに行われたのでしょうか、ちょっと伺っておきたいと思えます。

○戸部説明員 今回の失業給付の改正につきましては、雇用情勢の実情ですとかそういったものを踏まえまして、なるべく失業者の生活の安定にしていってほしいというふうな考え方で改正を行っているものでございます。

したがって、今先生御質問の基本手当日額の上限額の問題でございますが、これにつきましては、これまで年齢のいかんにかかわらず一律に上限を決めておりました。現行では九千四百円ということになってございます。これを労働者の年齢ごとの賃金の実情、特に再就職資金の実情を踏まえましてきめ細かく年齢別に決めてみようというふうな考え方をいたしました。生計費等は、子供の教育費も含めまして生計費等が非常にかさんでおります。四十五歳から五十九歳、このあたりについては特に手厚くいたしまして、現行の九千四百円から一割引き上げて九千九百四十円にする。それから、あわせて三十歳未満につきましては、再就職資金等の実情から見ますと、平均の額よりも、一割減りもはるかに低いわけですが、一応社会保障制度であるという考え方から一割引き下げるとどめまして、九千四百円ではなくてそれよりも一割低い八千四百円というふうにいたしましたわけでございます。私どもとしては、これによって失業者の方の生活の安定によりきめ細かに対応ができるのではないかと考えています。

に考えておられます。

○住委員 考え方は、特に四十五歳から六十歳というのは社会的に地位もあるでしょうし、いろいろなかがあるから失業給付の問題を考えるというのにはよくわかる。一方で、失業が起こらない、そういう社会をつくることの方が大事なのだろうと思えますけれども、そのことはまた別の政策の中で出てくるのではないかと、こう思っております。

実を言うと私、これから商工委員会と消費者問題委員会の合同審査に行かなければいけないので、もう最後の質問にします。

今回の改正法の施行期日を見ますと、平成七年の四月一日ということになっていまして、平成七年も、これまでいろいろ議論をしてきて、雇用継続の必要性あるいは高齢者にかかわる失業給付の充実を考えますと、新しい給付の創設を含めた法律の施行についても、早くした方がいいのではないかという声があるのですが、これについてはどういふふうにご考えておられるのでしょうか。

○七瀬政府委員 せっかくの制度でございますので、できるだけ早くという気持ちがございますが、一つには高齢雇用継続給付につきまして、やはり継続雇用を推進していくという形、そしてこの給付と相まって企業につくっていくという形、ということが相まってございますので、やはり新しい年、年度の初めからというふうなことが一つございませう。

それから、育児休業給付については、やはり義務的に、請求をしたら休業を与えるという制度が定着しないといふ点に対して給付をするというところが無理でございますが、中小企業に対する猶予期間が来年の三月三十一日で切れるというふうなことがございます。しかし、それと同時に、やはりこれだけの新しい制度をつくり、百三十万と予定されるような人に適用していくわけでございますので、コンピュータシステムとかいろいろ形式で間違いないようにきちんとした支給体制の

整備を準備しておくというためには、どうしても急いでもこれくらい期間、来年ということでは、来年の四月一日から施行するというやむを得ざる措置を選択せざるを得なかったということでございます。

○住委員 万全の体制で、せっかくスタートさせる新しい制度ですから、私が指摘したことも含めながら考えていただいでうまく運用していただきなさい、こう思います。

何せ、これはスタートしてうまく運用に乗るかどうかが問題になってくると思えます。それについての特別な配慮ということをし、御要望をさせていただいて、途中で大臣には失礼な質問もいたしまして申しわけございませんでした。きょうは本当に御丁寧な答弁をいただきまして、ありがとうございます。これで終わります。

○松岡委員長 寺前委員。

○寺前委員 けさテレビを見ていたら、労働大臣が何か審議会かなんかにお出になっておったようですね。そして、女子学生の就職の問題についてひとつ協力をしていくことも申し上げておられた、そういうのが流れていきました。横でばつと見ただけですけれど、詳細は私知りません。しかし、社会で大きな問題になっていくことはもう当然です、積極的にこのことを御心配になっていくというふうなことは、私は非常に大事なことで、このように感じました。

せっかくここまで提起されているのですから、それでは、直接政府機関が面倒を見ているところのお役所については、女子学生の就職採用について特段の配慮は一体何を考えておられるのか、御説明をいただきたいと思えます。

○鳩山国務大臣 先生、要するに公務員のことをおっしゃっているわけですね、国家公務員のことです。

これは、御承知のように、景気が残念ながら今のような状況にありますと非常に公務員の志望者もふえるわけでございます。先般二回ほど総理を中心として閣僚懇談会を開きまして、それは、

それぞれの大臣がみずからの担当のところでも懸命に努力してみようということでございますが、当然、今後また総務庁長官といろいろお話もさせていただいて、公務員の世界でもできるだけ同趣旨の方向に物事を進めた方がいいことはよくわかっておりますので、検討させていただきます。

○寺前委員 特別に考えることすればどういふことになるのかわかなくて私も気になっておったものから、ちょっと聞いただけですけれど、ひとつ十分御検討いただいたらありがたいと思えます。そこで、この法案の雇用保険ですけれども、雇用の上で問題になる一つは、やはりパートの労働者の問題だろうと思う。雇用保険加入問題について、パートの労働者についてお聞きしたいと思うのですが、総務庁の労働力調査によると、一九九三年の週間就業時間三十五時間未満の短時間雇用者総数は九百二十九万人と報告が出ている。適用対象のすべてが雇用保険に加入しているとは考えられませんが、一体何人が適用の対象になっているのかわかると、そういうふうにお考えになっていくのかわかると、そういうふうにお考えになっていくのか、御説明をいただきたいと思えます。

○戸部説明員 いわゆるパートタイムの雇用保険の適用問題でございますけれども、雇用保険におきましては、いわゆるパートタイム労働者と言われの方々のうち、これは今回四月から改正いたしましたわけでありまして、週の所定労働時間が二十時間以上三十時間未満であること、それから一年以上引き続き雇用されることを見込まれること、それからパート就労によって得られる賃金の額が年収九十万円以上であることというふうな要件になってございます。

これは、これに該当する者がどのくらいいるかということについては、もろもろの統計を組み合わせて推計をいたしたしか方法はないのでありますが、これで計算いたしますと、大体百万人くらいではないかというふうに見込んでございませう。そのうち、現在のところ雇用保険の短時間労働者の適用になっております方は、平成五年

度末で四十六万人というふうになってございませう。

○寺前委員 百万人からの方があって、それでいて入っている人が四十六万人といえ、半分以下ということになります。パートの皆さんというのは、犠牲を受ける場合には一番に受ける段階の人であるだけに、雇用保険の加入問題というのは非常に重要な位置を占めているのですが、これはどういふふうに見たらいいのでしょうか。大臣、何かお考えありますか。

○鳩山国務大臣 先ほど住先生からの御質問の中で、パート労働者と年金のお話であったかなど記憶をいたしまして、私なりにお答えをいたしましたわけでございますが、当然、時代の変化とともにいわれるパートタイム労働者、短時間労働者というのが非常にふえてきている、あるいはこれからはふえていくかもしれないという状況にはあるわけですね。

それではそういう方々をどういふふうに扱っていくかということになりますと、就業形態、雇用の形態が多様化すればするほどそのまともな方がなかなか難しくなってきた、先ほど先生の御質問にあったように、いわゆるパートタイム労働者で雇用保険の被保険者になっておられる方がわずか四十六万人という数字になっていくのも、その辺のまともな方の難しさ、パートタイム労働法がなかなか、まだそこそこまともな方がなかなか難しいというところをあらわしているかと考えます。

○寺前委員 けさ総務庁の高年齢者対策に関する行政監察報告とその勧告というのをもらいました。この間も私、六十歳の定年に向かって、それまでにやめていく人が多いという問題を当委員会でも提起させてもらいました。大企業ほどひどいことになっているんじゃないか。このペーパーの中にも書いてあります。五十人以上百人以上の企業で三六・〇％、三百人以上五百人以上の企業で一九・二％、千人以上になると九・〇％というふうな、二十歳定年の実施率とは異なり、従業員規

模が大きい企業ほど継続雇用は進んでいない。」と、わざわざ報告の中に書いてあります。

しかも、こういう結論を出すに当たって、四十五の職業安定所を調査した。調査してみても、たことごとくこのことから報告が出るわけですが、この「継続雇用の推進を目的とした個別企業に対する訪問指導を行っているところは五安定所」だと書いてある。わずかなところしか行ってない。もっと直接こういう問題について、いわば短時間雇用者総数は九百二十九万人と総務庁のあれに書いてあるのですから、皆さんの方は百万人くらいは保険の対象になるだろうと見ているのですから、しかもまだわずかしか入ってないとなったら、積極的に躍り出て行って、そして積極的に組織するという問題をやらなかったら大変なことになるな。

労働省として、そういう積極策を検討しなければいけないのではないだろうか。高齢者の雇用の継続の話としてこう出ているけれども、パートの労働者の問題を分析する場合でも、どう権利を保障してやりましょうかということを積極的に労働省自身がメスを入れる必要があるだろう、私はこの報告を見ながらそういうことを感じたのですが、大臣はいかがお考えでしょう。

○鳩山国務大臣 今回の総務庁の行政監察の結果は、私もつい少し前に読ませていただいたばかりでございます。

確かに、例えば六十歳定年制ということ、あるいは、できればそれ以上ということと各企業にお願いをすべき責任というものを労働省は負っているわけでございます。その点が十分であったという御指摘については、これは素直に受け取らなければならぬと思えますし、また逆に、労働大臣にさまざまな報告権とかや強い権利を与えた高齢者雇用安定法を先般衆議院労働委員会では御可決をいただいたわけですから、さらに一層、私どもは定年の延長のためにできることがふえたわけなので、その分責任を持って努力をしてみたいと思うわけですね。

今寺前先生がおっしゃいましたのは、そのこととパートタイムのことを結びつけての御議論だろうと思うわけで、四十六万というのはいかに少ないではないかとおっしゃるの、私も気持ちも少しはよくわかります。実態等については事務方にもよく聞いてみなければなりません、できるだけ多くの方が例えばきちんとして雇用保険の被保険者になっていただければいい、条件さえ満たしておられるならばできる限り多くの方がなっていくだけという努力をするのは当然の責任だとは思いますが、三ヶ月待期問題です。職安の行政上の問題として、いろいろこういう問題をやっていく上においては大変なお仕事のようなので、聞いています。

○寺前委員 そこで、次にお聞きしたいのですが、三ヶ月待期問題です。職安の行政上の問題として、いろいろこういう問題をやっていく上においては大変なお仕事のようなので、聞いています。

そこで、聞きますけれども、平成四年度の雇用保険の支給資格決定件数と正当な理由がないとして給付制限をされた件数はどれだけのものか。——十分に伝わっていないのかもしれないから、私の調べたところでは、百六十六万から人を受給資格決定件数の中に出てくると思う。正当な理由がないとして給付制限を受けた人が九十二万八千という数字を私は見ました。間違いないですね。

○戸前説明員 そのとおりでございます。

○寺前委員 そうすると、実に半分以上の人が給付制限を受けていることになり。この不況のときに正当な理由がないとして給付制限を受けている人がこれだけおるといことは、私は、中身についてやはり検討する必要があるだろう。

それで、あちらこちらで、例えば兵庫県のほうでは労働組合が四月に三日間かけて不況リストラ電話相談というのを行っておられましたし、京都でもそういうことがやられていました。私の事務所にも相談が幾つか来ています。そこで問題になるのは、自分の都合で退職をせざるを得ないというふうな言わされているんですけども、実は違いますのやとやうに相談に来る

人の数が結構多いんです。これは、弁護士事務所へ行きまして弁護士さんにも聞いてみたら、そうなんです。私の事務所へ来た話は、大抵、もう一度労働省の関係のところへ持ち込んで、職安の方でも一度再検討していただきよとやうに調べて直してみたら、正させて頂いたいただきますという返事が来ます。

私は、この問題というのは非常に大きな位置を占めております。希望退職を強要されたり、仕方なく退職していく、こういう人が半分も、全部だとは言いませんが、何らかの対応をやる必要があるときに、何らかの対応をやる必要がある。あるんじゃないだろうか。泣き寝入りのままで進んでいるということになったら大変だと思っております。労働省として何か考えていますか。

○戸前説明員 離職票には、先生お話しのように離職の理由を書く欄がございます。これにつきましては離職者本人の署名と捺印を要するということになってございます。書面の上では、その御本人の署名、捺印を踏まえまして、その離職票に基づいて離職理由の判定を行っているというのが現状でございます。

ただ、お話しのように、実際には事業主の解雇である、それにもかかわらず自己都合でやめたというふうな記載がなされることも全くないわけではございませんので、公共職業安定所の窓口におきまして離職者の方から個別に事情をきちんと聞いて、その上で給付制限の可決を決定しておるところでございます。

今お話しのような件でそういった実態があるというお話でございますが、我々としては、今後さらに、そういった窓口での事情の聴取というのか、これを正確に行うように指導していきたいというふうな考えております。

二十六、二十七の不況リストラ一〇番運動というのを見ますと、何と八六・九％の人までが新聞やテレビを見て相談会があることを知った、こう言うのです。それで乗り込んで来て、そしてそこで実情を訴えて、それだったから私、もう一回言いに行きます、ちょっと声をかけてくれませんかということになってきています。

こういふことを考えたら、さっきの話じゃありませんけれども、総務庁も、高齢者の雇用で積極的に歩けるように職安がやれないよという問題提起があったと同じように、もっと広範な人たちに対する、労働省はこういう役割を今担ってやりますので率直に御相談くださいという宣伝をもうと率直にできないものなんだろうか、私はそういうことを感じますけれども、大臣、いかがでしょう。

○鳩山国務大臣 実は、女子学生の就職問題につきまして、男女雇用機会均等法の厳正な運用がなされていなくて、その事例としては幾つか違反するようなものもあるということで問題が提起されておいて、今回、相談窓口をつくるだけでなくポスターを張るというようなことをやってみるわけ、そういう意味では、これから私たちがもっとPRについては一工夫二工夫あつてしかるべしかなと思えます。

○寺前委員 ぜひお役所というのがいい役割をするのだなということがわかるころまで、積極的にいい政策については打ち出してほしいということとを期待したいと思います。

そこで、その次に、私は六十歳以降の就業環境問題についてお聞きをしたいと思っております。

六十五歳までの雇用を継続的に見ていこうという前提で今度のこの給付の問題を考えている、こう言うのだけれども、考えてみたら、雇用というのはそれぞれの企業が雇用するわけでしよう。その二五％分については国の方からお金を持つて出してやりましようということをやったら、今でも六十歳を過ぎると賃金がかくんと落ちてくるのに、これを固定化させることにならないのか。あとはもっと皆さんの社会的な問題提起によって二五％を三〇％にするような法律に変えましようなどという、結局高齢者の雇用の賃金というのを低く抑える役割を担うことになるのではないだろうか。この点について、どういってお考えでしようか。

○戸部説明員 高齢者の方の場合、特に六十歳定年を過ぎた方につきましては、一般的に労働能力が低下するとか、あるいは通常の労働時間勤務することが困難になるとか、もろもろの理由で賃金が下がっているというのが一般的なことではないかというふうにご意見を伺います。

今回新設いたします高年齢雇用継続給付につきましては、今申し上げました高年齢者の労働市場あるいは賃金の実情、そういったものを踏まえまして、雇用の継続が困難となりましような賃金の低下があった場合に、雇用の円滑な継続を援助促進するために、下がった賃金の一定割合を支給しよう、それによって、働く意欲にこたえ、働く能力にこたえて、雇用の安定を図っていくという、私どもとしては非常に積極的な意義を持った制度ではないかというふうにご意見を伺います。賃金につきましては、今申し上げました労働市場の実情ですとか、あるいは労働者の方の能力とか技能とか、そういったものを背景にいたしまして、労使で自主的に決定されるというものであろうというふうにご意見を伺います。

ただ、今回の給付につきましては、給付の仕組み自体が賃金の一定割合を支給するということになってございまして、賃金が下がれば賃金と高年齢雇用継続給付の合計額は下がる、一方、賃金

が上がれば高年齢雇用継続給付も上がるというふうなことになっておりまして、一般的に高年齢雇用継続給付ができたからといって賃金を引き下げるといふことはそう容易にはできないのではないかと。それから、高齢者の方についても、全体の所得が高くなるようにというふうな動機が働きましよう、できるだけ多く働きたいというふうなお話も出てくるのではないかと。私どもとしては、こういった給付を設けない場合に比べますと、設けることにより賃金はかえって上がるようになるのではないだろうかというふうにご意見を伺います。

○寺前委員 この間の委員会でも申し上げておりましたけれども、五十七歳になつたらあるいは五十五歳になつたら出向していただきますよということをやったり、あるいは賃金については八十何%でございまして、これは一人一人の能力を判定しているのじゃないのです。要するに、みんなも一律的にその年齢になつたらそういう扱いを受けますものだという取り扱いはありませんか。それで、その人たちが、それじゃと。六十歳を過ぎた場合に、従来だつたら在職年金制度とか、要するに年金があつたものです。ところが、その在職年金制度についてはやめてしまつて、新しい年金制度になるから、そうすると収入については六十歳以上働いている人は足らぬようになるから、その分は面倒見てあげましよう、雇用保険を使わせていただきますよということによって、低賃金の姿を固定化させていくというのか。あるいは、事業の雇用責任を半分はかしてしまつて、もう一つはもう一つのことになつていくとか、そういう役割を担うことにはなるのではないだろうか、私はそう思うのです。

そこで聞きますけれども、労働省の資料を読んでいたら、今後のこの法案について年金法の改正とは無関係という文章が出てくる。さっきも聞いておつたらそんなお話があつた。これは年金法と無関係なんですか、大臣。

○七瀬政府委員 今回の高年齢雇用継続給付は、六十歳代の継続雇用の促進を図るために設けられたものである、六十五歳まで現役で働けるという社会を目指した制度でございまして、そういう意味で、年金法の改正と直接関係するものではない、こういう考え方に立っております、そういう物の言い方はしたことがあるかとは思いますが、○寺前委員 そうですか。私、そうは受け取れぬのだ。

この前も、前の総理大臣ですが、細川さんが三月四日の施政方針の演説の中でいろいろ言われました。「国民の老後生活を支える柱である公的年金制度については、こうした高齢者雇用の促進と連携のとれた仕組みとするとともに、その長期的安定を図ることにより、本格的な高齢化社会にふさわしいものと改革してまいります。」公的年金制度との関連で御説明になつて、所信表明で。

それから、年金審議会へ行つてみなさい。年金審議会では「二十一世紀の高齢社会にふさわしい、安定した生活がつけられる年金制度とするよう、雇用と年金の連結を前提として、それぞれの役割分担にも留意しつつ、見直していく必要がある。具体的には、六十歳までは雇用を中心に、六十歳前半の期間については雇用の促進を図りつつ、同時に多様な選択に応じた生活設計を行えるよう環境整備を図り、六十五歳以降は年金を中心に生活設計が行われる期間としていく必要がある。」年金審議会ではそう言う。

さらに具体的事項へ行つてごらんください。具体的事項へ行くと、年金法の改正案では、失業給付の受給者への厚生年金支給の停止、雇用保険法の改正で新たに導入される高年齢雇用継続給付の受給者への在職老齢年金の一部支給停止が行われることになつて、年金審議会では具体的にこれにやるのはどうあるから、どうあるからこうやるんだ、全く関係したあれが出てくるじゃありませんか。

おたくの方の所管でしよう。高梨さんという方は会長さんじゃないでしようか。「六十五歳までの雇用延長という国全体の政策課題に向かつて、労働省と厚生省が両省の妨げにならないように法案をつくりあげていくことが最大のポイントであり、両省の相互協力が必要になつていふ。」とまでおっしゃつておられるのでしよう。

何であつて労働委員会に来たら、関係ありません、無関係などというのを、さっきも自民党の先生の問題に対してお答えになつていた。私に対しても同じことをおっしゃつた。何でそこまで、それこそ法案ですから、閣議で決定して出しているのです。閣議の中で労働大臣だけは意思は違ふんだというんですか、それとも所管の担当官の説明が間違つておられるんだとおっしゃるのですか。これははっきりしていただきたいと思つておす。

○鳩山国務大臣 局長が申し上げましたのは、今回の雇用保険法改正による高年齢雇用継続給付という制度そのものと年金の制度そのものが直接の何のリンクをしていないものでもない、それは財政的に根拠が一掃だとかということでもない、そういう意味で独立した存在であるということを七瀬局長は答えたのであろうと私は思つておす。

寺前先生お聞き及びだつたかどうかと思つておす、先ほどの自由民主党の質問に答える中で、私は、この年金の問題をみずから、昭和二十三年、現在四十五歳の私が六十五歳になるときに二〇一三年で、ちょうど年金が六十五歳になつてしまふのですよ、しかし、そのころまでは、六十五歳までは大体基本的に現役で働ける世の中というものができていたわけで、六十五歳まではみんな元気に生きがいを持って、働きがいを持ってはらばり働くんだけれども、もちろん働きの嫌な方は六十ぐらいからまた多様な選択も用意はされるでしようけれども、基本的に六十五歳現役という世の中が二〇一三年にでき上つておるとするならば、それはタイミングは合つておるとおすねとお答

えをしたわけで、私はそういう関連性について触れておきますし、先ほど先生が読まれた高梨先生のお話とも矛盾してはいないと思えます。

○寺前委員 私ここに文書を持っていて、「雇用保険法改正案の早期審議の必要性について」、これは労働省からもらったんです。「今回の改正案は、雇用対策の観点から独自に」、それはそうだが、独自に立案するのは当たり前だよ、「年金制度改正案と直接関係するものではない」。何であえてこんなことを書かなければならないのか。総理大臣の所信表明から年金審議会から、それからおたくの方の所管の審議会の会長さんからも、みんなは「きり」と一つのものとして提起をしておられるし、今度の所信表明で厚生大臣はこう言っていますよ。「高齢者雇用との連携を図りつつ六十歳代前半の老齢厚生年金のあり方を見直す」、関係を明確におっしゃっている。何であいまいにしなればならないのか。

こういうようなことはこそくだ。審議というのは率直にみんなにかけるのは当たり前のことであって、何でそんなことをしななければならぬのだろうか。何か心配があるからあえてつけたのだらうと思うのです。そうでなかったらこんなばかんなことをわざわざ書かないですよ。一枚のペーパーのところ、全体で何行あるでしょうか、十八行ほどの中で二行がわざわざそのことを書かなければならぬというのは異常やと私は思う。

大臣も直接お書きになったんじゃないから、そんなこと書いておるのかいなと思ひになるかしらぬけれども、労働省、もう少し率直にやるようにしなかつたらいかぬのじゃないだろうかと思ひ感じますが、大臣、どうお思ひになりますか。
○鳩山国務大臣 今回の高年齢雇用継続給付は、もちろん六十を過ぎた方々に生きがいを持って働いていただこうという趣旨のものでございますし、それは先般御可決をいただいた高齢者雇用安定法において、定年を六十歳以下のものは設けてはならない、できれば六十一歳に、二歳へ、三歳

へ、六十五歳定年制へと持っていっていただけるように奨励をしようという趣旨も含まれておりますから、全体としてそういう流れであることは間違いないと思ひます。

ただ、雇用政策としての相当の緊急性もあつたことは確かであつたわけで、六十歳を過ぎて賃金あるいは給料が減つてしまつた、そして、それならば結局は失業をして失業給付をもらつた方が得だ、それなら働く必要はない、働かない方が得なんだというところであるならば、それは一つの中の社会的矛盾というところになりますから、雇用政策からいってもそれはおかしなことになるので、二五%の高年齢雇用継続給付を設けてその矛盾を解消したというように緊急性はあつたであらう、こう思うわけでございますが、雇用政策としてそのような対策をとっておりまして、全体の流れとしては先ほどから申し上げておりますように、二十一世紀の例えは二〇一三年とか二〇二〇年とか二五年とか、そうした時代を指している一つの大きな流れに乗つたものであることを私は否定いたしません。

○寺前委員 それで、六十歳になつたら賃金が下がる、よろしい、働かぬとそして雇用保険をいただこう、もううて、一方、年金で老後の生活を六十歳からやろう、こういうプランを立てようという人は、そのプランをやるうと思つたら、片一方でこういう制度があるから働かぬかつたら年金減るんだよという扱いを受けることになる。そうしたら、これはやはりいい制度とは違ふなというところが一つは出てくる。

それからもう一つ出てくるのは、自分の雇用主から賃金もらうべきはずなのに、何で別なところからその賃金が出てくるんだ。雇用主が自分の私わなければならぬものを私わなないというのは無責任な話じゃないか。これは雇用主の責任を免罪する制度にもなつてくる。これもおかしな制度だ。
だから、高梨さんがこう言っていますよ。雇用保険法の制度以来の大改正だ、雇用保険法の考え

方を百八十度転換させたもの、それはそうだろうと思ふわ。我々の歴史的な常識からまさに離れるところの、こういう事業主が払うべき賃金を払わない制度というのは理解に苦しむものになる。先ほど育児休業とかあるのは日雇いの保険の問題とかそういう問題もあるということをおっしゃつていましたから、私はすべて悪いと言つては決してありません。非常にいい改善もなされていまして、この中央審議会の高梨会長さん自身のおっしゃつておられるように、百八十度転換する考え方の上の問題といひ、年金との関連性の問題を見たとときは、私はこれが純然たる雇用のあり方の問題としてこのまま受け入れるというわけにはいかぬなというところをつくづく感じたということをお申し上げて、時間が来たようですのでやめさせていただきます。

○松岡委員長 以上で本案に対する質疑は終局いたしました。
○松岡委員長 この際、本案に対し、大石正光君から修正案が提出されております。提出者より趣旨の説明を求めます。大石正光君。

雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する修正案
〔本号末尾に掲載〕
○大石(正)委員 ただいま議題となりました雇用保険法等の一部を改正する法律案に対する修正案につきまして、その趣旨を御説明申し上げます。修正の要旨は、本法律の施行期日のうち平成六年四月一日とされている施行期日を繰り下げ、再就職手当の支給要件の改善等に係る施行期日については公布の日、日雇労働求職者給付金の受給要件の改善に係る施行期日については公布の日、属する月の翌月の初日にそれぞれ改めるとともに、これに伴い、経過措置に関する規定について

所要の修正を行うこととあります。何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。
○松岡委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○松岡委員長 これより本案及び修正案を一括して討論に付します。
討論の申し出がありませんので、順次これを許します。長勢甚速君。

○長勢委員 私は、自由民主党を代表して、ただいま議題となりました雇用保険法等の一部を改正する法律案及び修正案が提出されました修正案につきまして、修正案及び修正部分を除く原案に賛成の意を表するものであります。
雇用保険制度は、雇用調整が吹き荒れる昭和五十年に創設されて以来今日まで、諸外国が高失業で苦しんでいる中であつて、我が国が二度にわたる石油危機やマイクロエレクトロニクス化等の技術革新に雇用の面での的確に対応し、先進諸国の中でも最も低い失業率を維持する上で大きな役割を果たしてきたものであります。

このたびの政府案は、今後の経済社会の変化に対応し、雇用保険制度が雇用に関する総合的な機能を一層発揮すべく、労使の負担をふやさないことを前提に制度の整備充実を図り、高齢者や女性など個々の働く方々が職業生活の全期間を通じてその意欲と能力を十分に発揮できるように、また、労働者の失業中の生活の安定、再就職の促進等に一層の効果を期すことができるようにしようとするものであり、時宜を得た適切なものと考えます。

政府案の検討経過を見ても、我が党政権下以来二年間の検討を経て、関係審議会における労使、公益全会一致の答申を得た上で取りまとめられたものであり、また、その内容は、我が党の政策の長年の地道な積み重ねの上に立って初めて実現し得たものであり、妥当なものと考えます。
また、修正につきましては、再就職手当の改善などの関係部分については、最近における厳しい

雇用情勢等に対応して、できる限り早期に施行する必要があるという観点から、妥当なものと考えます。

以上の理由により、私は、修正案及び修正部分を除く原案に賛成するものであります。

最後に、我が党としても、各界各層との議論を深め、直面する経済社会の構造変化に対応し、雇用の安定を目指すため細かい雇用対策を積極的に推進していくことを表明して、賛成の討論を終わります。(拍手)

○松岡委員長 岩田順介君。

○若田委員 私は、日本社会党・護憲民主連合を代表し、たゞいま議題となりました雇用保険法等の一部を改正する法律案及びたゞいま提出された修正案につきまして、いずれにも賛成の討論を行います。

周知のように、急激な高齢化が進展し、人生八十年時代と言われる中で、現在の定年年齢の主流である六十歳を超え、六十五歳まで働くことが普通の時代を迎えようとしています。また、雇用者数に占める女子雇用者の割合が四割に近づくと、いった近年における女性の目覚ましい職場進出の状況の中で、女性が、そして男性も、安心して子を産み育てつつ職業生活を継続することができるようになることがますます重要な課題となつてきております。

今回の政府案は、このような状況に対応して、新たに雇用継続給付を創設するなど意欲的なものであり、目的規定の改正を伴う抜本的改正といふべきものであります。

育児休業問題は、一九八二年の五月に育児休業法案を初めて参議院に提出して以来、所得保障つき育児休業制度の確立を目指して我が党が長年取り組んできた政治課題であります。一九九一年には、当時の参議院における与野党逆転状況を背景とする与野党間の協議と合意を踏まえて政府が提出した育児休業法案が成立し、翌一九九二年四月から施行されることになりましたが、育児休業期間中の所得保障については、なお今後の課題と

して残され、その実現が待たれていたのであります。

その育児休業法は、来年四月、三十人未満の小企業に対する猶予期間が終了し、すべての男女労働者が育児休業の権利を与えられることになり、また、育児休業給付制度がそれに合わせた形で施行されることは、まことに時宜を得た適切なものだと考えます。

高齢者の雇用の安定確保という問題もまた、我々が一九七九年の春に、いわゆる定年制限法案、つまり定年制及び中高年齢者の雇入れの拒否の制限等に関する法律案を国会に提出するなど、長年にわたつて力を注いできた課題であります。

先般当委員会において審議、可決した高齢者雇用安定法改正案は、六十歳未満定年制を禁止し、六十五歳までの継続雇用を事業主の努力義務とすることを柱としておりましたが、雇用保険法改正による高齢者雇用継続給付制度の導入は、現在の高齢者の就業実態、資金実態に適切に対応したもので、高齢者雇用安定法の改正とともに、六十歳以上の高齢者の雇用の促進に資するものだと考えます。

今回新設されるこの二種類の雇用継続給付は、従来の失業給付と同様に非課税として取り扱うこととされていることも、我々が細川内閣の与党の一員として強く主張し政府に求めてきたものであり、政策目的の効果的な達成及び労働者福祉の観点から適切なものと評価しているところであります。

その他の改正内容について申し上げますと、まず、一般被保険者に対する給付については、従来に比してさらにきめ細かな対応が行われることとなること、高齢者継続被保険者に対する給付額を引き上げ、再就職手当の支給額等の改正内容についても、失業中の労働者の生活の安定、再就職の促進を図るという雇用保険法の従来からの目的をさらに進めるものとして評価することができま

す。さらに、日雇労働被保険者に対する給付の改正

については、現在の厳しい雇用失業情勢の中で、受給要件の緩和、日雇労働者給付金の日額の引き上げ等、日雇労働者の生活の安定に配慮したものであり、適切な措置であると私は考えます。

なお、大石正光君提出の修正案については、最近における厳しい雇用情勢に即応してできる限り早期に施行することとしたものであり、妥当なものと考えます。

以上、修正案及び修正部分を除く原案に賛成する理由を述べました。

最後に、政府は、今回の改正により所定給付日数が減少するなど不利益をこうむることになる一部の方々に對する救済措置に万全を期するべきであること、また、新設される雇用継続給付に係る事務の円滑な執行に必要な職員の確保に十分留意すべきであること、さらに、公務員についても民間労働者と同様に、この法律による育児休業給付に對した給付制度を設けるために必要な立法措置を早急に講じるべきであることを申し添えて、私の賛成討論を終わります。(拍手)

○松岡委員長 寺前巖君。

○寺前委員 私は、日本共産党を代表して、たゞいま議題となりました雇用保険法の一部を改正する法律案並びに修正案に對し反対の討論を行います。

二つの理由があります。

第一は、本法案が、高齢労働者の低賃金を前提として、定年時の失業給付が継続して雇用されて受け取る賃金額より多いという逆転現象を失業給付の切り下げで解決しようとするものであり、また、相当低い賃金で雇用された高齢労働者に高年齢雇用継続給付の名で賃金を補てんするということも、結局、高齢労働者の低賃金を容認し固定化するものであるからであります。

第二に、失業に伴う労働者への公的生活保障制度である雇用保険制度を変質させるものであるからであります。すなわち、高年齢雇用継続給付の創設は、高齢者を低賃金で雇用した企業責任は不

問に付したままで、労働者も拠出する保険金で賃金補てんを行おうとするものであるからであります。

本法案に含まれる育児休業給付が、育児休業中の所得保障がほとんどないという現状のもとでは労働者の切実な要求にこたえる側面を持っていること、また、日雇被保険者にとっては改善措置がとられていることを評価するにやぶさかではありません。

しかし、本法案が全体としてさきに述べたような重大な改悪がされている以上、そして、この改悪が本質的には厚生年金六十五歳支給の改悪とセットにされて、六十五歳までやむを得ず働かねばならない体制をつくらうというものであることは明白であります。

以上が本法案に反対する理由であります。

○松岡委員長 これにて討論は終局いたしました。

○松岡委員長 雇用保険法等の一部を改正する法律案及びこれに對する修正案について採決いたします。

まず、大石正光君提出の修正案について採決いたします。

〔賛成者起立〕

○松岡委員長 起立多数。よって、本修正案は可決いたしました。

次に、たゞいま可決いたしました修正部分を除いて原案について採決いたします。

これに賛成の諸君の起立を求めます。

〔賛成者起立〕

○松岡委員長 起立多数。よって、本案は修正議決すべきものと決しました。

お諮りいたします。

たゞいま議決いたしました本案に関する委員会報告書の作成につきましては、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○松岡委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

〔報告書は附録に掲載〕

○松岡委員長 次回は、公報をもってお知らせすることとし、本日は、これにて散会いたします。
午後四時五十分散会

雇用保険法等の一部を改正する法律案に
対する修正案

雇用保険法等の一部を改正する法律案の一部を次のように修正する。

第一条のうち雇用保険法附則第二十三条の次に一条を加える改正規定のうち附則第二十四条中「平成六年四月一日」を「雇用保険法等の一部を改正する法律(平成六年法律第 号)附則第一条第一号に掲げる改正規定の施行の日」に改める。
附則第一条第一号を次のように改める。

- 一 第一条中雇用保険法第五十六条の二第二項の改正規定(第三十七条の六の規定により受給資格者とみなされた者を含む。以下この節において同じ。)を削る部分を除く。及び同法附則第二十五条を同法附則第二十六条とし、同法附則第二十四条を同法附則第二十五条とし、同法附則第二十三条の次に一条を加える改正規定、第三条中船員保険法第三十三条ノ九及び第三十三条ノ十五ノ二の改正規定並びに附則第十二条、第十八条及び第十九条の規定 この法律の公布の日

附則第一条中第三号を第四号とし、第二号を第三号とし、第一号の次に次の一号を加える。

- 二 第一条中雇用保険法第四十五条、第五十条第一項及び第五十三条第一項第一号の改正規定並びに附則第十条の規定 この法律の公布の日

の日の属する月の翌月の初日
附則第十条中「平成六年四月一日」を「附則第一条第二号に掲げる改正規定の施行の日」に改め

る。

附則第十二条第一項、第十八条及び第十九条中「平成六年四月一日」を「附則第一条第一号に掲げる改正規定の施行の日」に改める。

平成六年六月二十日印刷

平成六年六月二十一日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局

E