

第百三十二回国会
衆議院
労働委員会議録

第十一号

平成七年四月二十八日(金曜日)

午前十一時一分開議

出席委員

委員長 笹山 登生君

理事 赤城 徳彦君 理事 大野 功統君

理事 長勢 甚遠君 理事 河上 覃雄君

理事 北橋 健治君 理事 柳田 稔君

理事 岩田 順介君 理事 佐藤謙一郎君

加藤 卓二君 粕谷 茂君

木部 佳昭君 中谷 元君

藤尾 正行君 持永 和見君

東 祥三君 上田 勇君

初村謙一郎君 鳩山 邦夫君

榊屋 敬悟君 松岡満壽男君

池田 隆一君 田邊 誠君

永井 孝信君 寺前 藏君

委員外の出席者

議員 松岡満壽男君

議員 榊屋 敬悟君

議員 大野由利子君

議員 北橋 健治君

議員 河上 覃雄君

衆議院法制局第 福田 孝雄君

五部長 松原 重順君

労働委員会調査 室長

委員の異動

四月二十八日

辞任 補欠選任
二田 孝治君 中谷 元君

同日 補欠選任
中谷 元君 二田 孝治君

辞任 補欠選任
中谷 元君 二田 孝治君

第一類第十二号 労働委員会議録第十一号 平成七年四月二十八日

本日の会議に付した案件
育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出第二八号)
介護休業等に関する法律案(松岡満壽男君外四名提出、衆法第三号)

○笹山委員長 これより会議を開きます。

内閣提出、育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案及び松岡満壽男君外四名提出、介護休業等に関する法律案の両案を一括して議題といたします。

今日は、特に、松岡満壽男君外四名提出の法律案について審査を行います。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。長勢甚遠君。

○長勢委員 おはようございます。私から、新進黨御提出の介護休業法案について質問させていただきます。

これから高齢社会を迎えるに当たって、介護の問題が極めて重要な問題である。そういう中で、家族介護ということも在宅介護の一環として必要なことである。その場合に、職業を継続しながら家族介護ができるようにする方向も考えていかなければならない等々、介護休業制度を法制化するという方向について我々も一生懸命取り組んでまいりましたが、新進黨さんにおかれまして、同じ方向で大変真剣に御検討いただき、そして法案を提出されて、互いに一生懸命議論をする、こういうことは大変いいことであり、また、そういう御努力に対して私も心から敬意を表しておる次第でございます。

そういう意味で、ほとんど私どもと基本的な姿勢において変わるところはないという立場におられるであろう、こう思っておるわけでござい

ますが、ただ、同じ発想にのりながら、こういう形で介護休業法案という政府案とは別の法案が提出をされ、そういう努力をされたことについては大変敬意を表しておるわけでございますが、そのことが、この法案審議においていろいろ、何といいますが、別の雰囲気も醸し出しておるというところを私は大変残念に思っております。

もちろん、内容等について意見の相違があるというところは、いろいろな案件について当然起こり得ることでございますが、ややもすると、別の法案を出されたことによつて、新聞等で本国会で唯一の対決法案であるといったような雰囲気が出されておつて、そのことが介護休業制度そのものについての議論とはかわりのない議論になつたり、あるいはそういう方向に引きずられたりというようなことがあつては、これは大変申しわけないことになるかと私は心配をしておるのであります。

そういう意味で、大変御熱心な御議論の末にすばらしい介護休業法案を提出されたということについては、何度も繰り返しますが、敬意を表する次第でございますが、こういう法案を提出しなければならぬというに至つた経過その他を少し御説明いただいた方が誤解がないのではないかと、こう思つておるわけであります。特に、今申しましたように、対決というような表現で、いかにも、介護休業制度そのものではなくて、そのことが政争の具に供されるようなことがあつては、労働間の問題でもありますし、私は大変残念なことである、この問題が政争の具と言われるようなことのないようにしなければならぬ、こう思つております。

そういう立場で、お互いスタンスがそんなに違つておるわけではございませんから、現実を踏まえた冷静な結論をお互いに見出していくという

姿勢が私は大事だと思ひますので、いわゆる対決であるとか政争の具にされるといったようなことのないようにしなければならぬということについて、ぜひ御提案者の方々の御見解をまず伺わせていただきたいと思います。

○松岡(満)議員 ただいま長勢議員の方から御意見を拝聴いたしましたわけですが、我が党といひましては、高齢化社会に向けてのあるべき福祉政策を独自に検討してまいりました。昨年末に、当時の改革時代、プロジェクトチームをつくりまして、一定の結論を得たわけですが、それを明日の内閣の方に引き継ぎまして、せっかく積み上げてきた今回の介護法案に対する姿勢というものを議員立法として明確に主張することが、やはり国民の負託を得て政治家として活動している政党としてのあるべき姿であらうという立場から、今回提出をさせていただいたわけでありま

もとより、ここ数年間、政治改革を叫びながら、いろいろな角度で政治の活性化に努めてまいつたわけでありまして、国会改革の観点から見ましても、議員立法を行つていくということは、国会における相互の意見を活発に出し合う場におきまして、国会の活性化にもつながるという観点から、我々の政策として法案というものを国会の場で議論することによつて、それぞれの政策を競い合うということが国会における本来のあるべき姿であらうという角度であることを、ひとつ御理解をいただきたいと思います。

もとより、高齢化社会が急速に展開しておる、また、それぞれ、介護休業につきましても、公務員あるいは大企業の労働協約の中でのいろいろな形での実現を見ておるわけでありまして、勤労者の多くを占める中小企業は確かに経営の状況から見ましても厳しい環境にあります、それに対する適切な助成、対応ということによつて、これが

ら高齢化社会に向けてのあるべき介護のあり方という点につきまして、私どもは、目的は確かに同じであります。導入の時期とか、介護の期間でありますとか、中小企業に対する助成策でありますとか、所得保障の問題、あるいは介護要件の問題等々幾つかの相違点がございまして、そういうことに基づきまして提出をさせていただいておるわけであります。

もとより、政争の具とかそういうことに我々は、この提案によって一つの題材として提供しておるわけではございません。しかしながら、昨今、イデオロギーの対決がなくなりましてから後、いろいろな面での対立点といましようか、政策の主張というのについて、国民の方から見ましてもわかりにくい状況になってきておること事態であります。そういう状況の中で私どもは、長いこと主張してまいりました地方分権の推進に関する法案と介護休業等に関する法案、この二つを新進党として独自の提案をさせていただき、国会の論戦にゆだねておるという経過でございます。

その辺の背景をひとつ十分に御理解いただき、意義ある議論を展開してまいりたい、かように考えておりますので、よろしくひとつ御協力のほどお願い申し上げます。

○長勢委員 国会が審議の場でございますし、各党いろいろ検討結果を、意見を闘わせる場でございますし、また、議員立法を考えていくということも当然のことでございますから、今松岡先生のおっしゃったこと、私、一般的にはそのとおりであると思っておりますし、そういう意味で、大変御検討されて御努力の成果を法案として提出されたことについては、最初に申しましたとおり、敬意を表しておるわけであります。

ただ、今松岡さんからもそういうふうにおっしゃっていただきましたので、大変安堵いたしました。ありますが、やもすると、先ほど言いましたように政争の具に使われる、あるいは対立点を明確にしていくことは国民に対して私どもの義務でござい

ますが、そのあり方としていろいろな方法があるわけでございまして、それを明らかにするために場合によって国会の駆け引きに使われるというようなことがあつては、これはやはり本末転倒の話になりかねないということを私は危惧しておるわけであります。

そして、現実には法案が二つ出ているということだけを、形式だけをとらえて、今松岡先生のおっしゃったことは全く関係なく、そういうふうな誤解をするということがあつたとすれば、これはまことに我々にとつても不本意なことでございますので、ぜひ、この介護休業法制度は早期に成立をさせていただきたいということが国民全体の願いであると思ひますので、そういう立場で与野党一致協力していい結論を出すように努力をしていきたいと私自身も思っておりますし、ぜひ御協力をお願いしたいと思う次第でございます。

さて、具体的な意見の相違点は幾つかあるわけでございしますが、どうも全般的にこの問題、この法案を考える基本的な姿勢というのか、考え方についても若干展開が違ふ部分があるのかなという感じが若干ありますので、その点を最初に二、三点御質問させていただきます。

まず一つは、介護休業という制度は、もともとこれは労働条件の話であります。したがって、労働時間にしても安全衛生にしても、一般的に労働条件に関する法律はたくさんございすけれども、基本は、労使合意が基本であると私は思っております。

したがいまして、これを法制化をするということとは、労使合意を踏まえて、それをより実現をさせていくということが基本であろうと思ひますし、国会の場として、労使合意が社会的にまことに不正であるといったような場合には当然審議が必要でございしますが、基本的には労使合意を尊重した法制化を図っていくことが一番社会的コンセンサスが得られる、法秩序を守れる、そういう法制化の姿勢でなければならぬのではないかと、

このように私は思っております。

そういう観点において、今回いろいろ労使間で、審議会の場を通じてあるいはいろいろな各種会合を通じて一定のそれなりの合意を踏まえたものとして政府案は提出されていると私どもは思っております。基本的には、労使合意を余り逸脱するようなことを考える場合は相当慎重でなければならぬ、これが労働条件に関する規制を強化するということ、規制を行っていく上での基本的な考え方であればならない、こう思っておりますが、いかがでしょうか。

○松岡(満)議員 長勢議員が御指摘のように、個別の労働条件につきましては、労使がやはり自主的に決定していくべきものであるということには言えると思ひます。しかしながら、労使合意では不可能な部分、例えば昭和二十二年の労働基準法の制定がまさしくそうでありましたように、労働条件の最低基準についての法的な規制というものがつきましては、社会的な必要性等を勘案しながら最終的に国会において判断すべき事項というふうな私どもは考えておるわけであります。

また、審議会の問題に言及をなさいましたが、確かに一つの社会的な合意、そういう意見を交換する場ではありましようけれども、昨日も同僚議員の意見もありましたように、そういうとらえ方につきましては、いろいろな意見もあろうかというふうな考えております。

○長勢委員 基本的に考え方が違つていないんだと私は今お話を聞いて理解をさせていただきたいと思ひます。

もちろん、労働条件にかかわる事項が、当然そのこと自体が社会全体にもかかわりのあることとございすから、労使合意を踏み出してはいけなというところであれば、国会の場が意味がないわけでございますから、そんなことを私も申し上げておるわけではございません。ただ、まさに今最低基準というお言葉もございしました、社会的な公正が労使合意では守られない、対応できないというふうなケースの場合に、国家全体を国会とし

て考えていかなければならないのは当然でございす。

同時に、それをいかに現実のものとして実行させるかというのを考えますと、今言つたような観点からのものは最低基準として考えるべきことを念頭に置かなければならないことであつて、労使のそれなりの合意というものを相当尊重しなければならぬということも一つの大きな視点である。私は思つておるわけでございまして、そのことについて特段の相違はそれほどないというふうな理解をさせていただきたいと思ひます。

次に、介護休業制度を今法制化をしようということ議論しておるわけでございすが、いろいろな意見の相違の流れる中に、介護休業制度の介護政策全体における役割というのか、位置づけというのについて少し論点を整理しておいた方がお互いに議論がわかりやすのではないかというふうな気が実はいたしております。

介護という範疇になりますと、当然相当長期にわたるといふことが予想され、その中で、社会システムとしての施設介護を含め、あるいは在宅介護におけるいろいろな公的なサービス、そういうものも含め社会全体として整合性のある、また総合的に国民が安心できる制度をつくり上げていかなければならないわけであります。

そういう中で、介護休業がその家族による休業の中で、むしろその一部をなす、またそれなりに必要な部分を家族で賄える、しかもそれを休業という形で賄うという観点に立つて議論しないと少し議論が散漫になつていくのではないかと、こう思つておるわけであります。つづめて申しますと、家族による介護ですべてを対応しようと思つたとき、あるいは家族による介護をすべて休業という形で対応しようと思つたとき、少し意見の違ひが出てくるような気がします。また社会的にもあり得る姿なんだらうかというのを疑問に思つておるわけでございすが、全体の、法案を提出された立場か

ら、この問題についてどのような整理をされてこの法案を提出されておられるのか、お伺いをいたしたいと思ひます。

○松岡(満)議員 高齢化社会に関する介護福祉施策は、自助、共助、公助のバランスのとれたものとして構築されるべきものと考えております。

この点については、本法案の趣旨説明の中でも、「高齢者等の介護体制の整備は総合的に取り組むべき課題であります。要介護者の介護については、福祉施設の整備によって施設介護の体制を整備するとともに、他方では、社会保険制度の拡充や介護サービスの充実により在宅介護を支援する体制の確立を図らなければなりません。」と述べておりますように、公的介護と在宅の家族介護とはまさしく車の両輪という認識を持っております。したがって、公的介護を在宅介護で代替するというような考え方をとるものではございませんし、また、家族介護のすべてを本制度によって実施しようとしているものでも決してないということとを御理解いただきたいと思います。

○長勢委員 もう一点、基本的な観点について意見のすり合わせをいたしますが、お伺いさせていただきます。今、政府案あるいは新進党案におきまして、介護休業を形成権として権利化するという法案でございます。したがって、私は、権利を得る方にとっては相当有効な手段であり、また逆に、義務を負う方にとっては大変に負担になるという法案であるということになると思ひます。

一般にこういう権利義務関係をきちんとしたものにするということは大変なことでございますが、それだけに、それがもたらす弊害とか、別の観点も慎重に考えて、総合的に妥当な線をつくっていかねば、そういう法律というものは法的な妥当性を欠く、社会でも受けられない、守られない、別の弊害が極めて大きくなる、いわゆる悪法というものになりかねない危険をいつも持つておると思ひます。

そういう意味で、現実にどれだけの目的が正しい

としても、それが実現不能なものであったり、あるいはその他の方々から極めて強い、何と申しますか、過大な社会負担が生ずるというような意味も含めて大きな不満がある、あるいは別の反応が起るということが予想される場合には、そこら辺を総合的に勘案をした形で実現可能な合理的な範囲内でおさめざるを得ない、これが法律というものとしての性格であろう、こう思っております。権利義務の立法に当たっては、そういう意味で総合的に、また慎重な部分があれば、目的が正しいからそれをそのままやればいいというものだけでは済むものではないという姿勢であるべきだと考えておりますが、その点について御見解をお伺いさせていただきます。

○松岡(満)議員 御指摘のように、労働者の権利を法制化する場合に、一方では法制化を求める労働者側のニーズとともに、他方では事業主の雇用管理上の負担等に配慮しつつ、その調和を図っていく、さらに、現実社会の実態とあるべき姿を総合的に判断しながら決定されるべきものであることは、議員の御指摘のとおりだということふうに思っております。

このような観点から現状を見ますと、まさしく老親等の介護についての過大な負担が労働者に負わされているというのが現状でありますし、これが年間八万人とも言われております介護退職者を生み出しておるこの原因になっておるわけであります。本法律案において具体化した介護休業制度は、このような労働者の過大な負担を解消して事業主の負担との実施可能な調和点を図ったものというふうな考えでおります。いささかも法的妥当性を欠くとか社会のバランスを失することになるものではないということを確信をいたしております。

○長勢委員 以上、二、三、三にわたって、法制化をお互いにしようとする同じ立場で議論しておるわけでございますので、その基本的考え方についてお伺いいたしました。

労使合意を尊重することも基本、また、介護休

業制度で在宅介護をすべて賄うというわけにもいかないだろうという点、あるいは権利義務の立法に当たっては総合的に慎重であるべきであるという点等々基本的に、私と提案者の方々の基本的スタンスにおいて大きく変わるところはないといふふうに私は今理解をさせていただいたわけでございますが、そうはいないながら、それでは、具体的にこの法案の内容が今の申し上げましたような基本ラインに沿った妥当な内容のものであるのかどうかという点については、私は極めて大きな疑念がある。今松岡先生も、社会的妥当性は欠かれないと確信をされている。確信しておられるのはそのとおりでございますが、私としてはいささかどうかなと思っております。私としては、そういう意味で、以下具体的に法案の内容について、今申し上げました原則から少し違ふのじゃないかなと思っております。御質問をさせていただきます。

何と申しても、この両法案で一番大きな違いは、介護休業期間の問題であると思ひます。政府案では権利として三ヶ月を考へる、新進党案では一年ということになっておるわけでございますが、どうしてこんな大きな開きが出るのでしょうか。私は、先ほど申し上げました基本原則にのっとれば、とても一年という話にならないのじゃないかな、こう思うわけでございますが、皆様方の御見解をお伺いしたいと思います。

○松岡議員 介護休業期間についてのお尋ねでございます。

介護休業期間をどのくらいのものにするかというところは、今御指摘にありましたように、大変に今回大きな違いでありまして、これを決定するにつきましては、一方では、介護を行うこととなる労働者のニーズ、これが一つ、それから他方では、委員も御心配をされておられますように、事業主の雇用管理上の負担、これを配慮しなければならぬ、この二つを勘案いたしまして、まさに高度な政治的な政策判断が必要であらうというふうに私も考えております。

こうした観点から実態を見ますと、これは本会議でも申し上げておるところでございますが、労働者側のニーズにつきましては、要介護状態になつてからの年数というものは、これは連合さんあたりの調査を見ますと、平均で五・八年、中央値をとりましても三・六年、大変長いわけでございます。あるいは労働省の平成三年の調査でも、平均介護期間は三十一・八ヶ月、こういう数字もあるわけでございます。

他方、事業主側の負担につきましては、労働省の女子雇用管理基本調査によりますと、現に今導入されている介護休業制度につきましても、期間でございますが、期間の最高限度を定めている事業所のうち、三ヶ月未満としている事業所はわずかに一〇・四％、一年以上としている事業所は六一・二％に上るわけでございます。さらに、期間に限度がない事業所もあるわけでございます。ただ、こうした数字というのは、介護休業制度を現に導入している事業所というのが比較的大規模な事業所に多いというのは事実であらうというふうには思っております。したがって、これをもって直ちに中小零細企業まで含めた政策判断をするわけにはいかないわけでありまして、これらの中小零細企業に対する特別の配慮あるいは支援措置と相まって、実現可能な限りでの労働者のニーズに最大限に配慮した結果が、私ども新進党案の最大限一年の介護休業期間ということになったものでございます。

なお、この一年の範囲内での労働者の介護に対する多様な選択肢を認めたものでございまして、すべての介護休業者が九ヶ月一年休業しなければならぬというものでは決してございせん。あくまでも最長一年間というふうに私は考えております。

○長勢委員 老親その他が倒れられて介護に要する期間が大変長期にわたるということは、それは当然というか、だれでも知つておることです。ただ、先ほどから申し上げておりますとおり、そのことを在宅介護あるいは特に介護休業というこ

とで対応する考え方、あるいはその、今先生もおっしゃられましたとおり、企業の負担という観点等々を総合的に勘案したらどういうことになるのだろうということが今この議論の焦点であります。したがって、今介護年数が何年にわたるといふことを大変優先的に考えるというのは、ちよつとこの議論においてはやや均衡を失うのかなと思ひます。

それから、現実の介護休業制度が一年が多いというのは事実でございますが、先生もおっしゃられたとおり、大企業においてが中心でございますから、現実には今実行可能な範囲で考えるときに、その最上限である一年を中心にするということではないのだからかと私は疑問に思ひます。また現実には、連合の調査によりまして、休業期間が一年とされておられるにもかかわらず取得期間は三カ月というのが多いというふうな報告をされておられるわけでございますが、これはいろいろな理由があるだろうとは思ひますけれども、これが現実である。この実態を踏まえて、特に法律で権利義務という形で形成をする以上、やはりその実態から余りかけ離れた話を決めることは社会的混乱を招かざるを得ないということを私は大変に危惧をするわけであります。

今、一年といつても一年までとれということではないよというお話でございましたが、それはそのとおりでございますけれども、しかし、一年までとれるということが今いかなるものかということについて、今までいろいろな長い議論があり、審議会の中でも労使間にいろいろな議論があつてこういう形で政府案が出されていると伺つております。少しずれ違ひの話になり過ぎてゐるのではないかなという気がいたしますが、もう一度御答弁をいただければありがたいと思ひます。

○榎屋議員 介護休業期間の問題でございますが、確かに政府案三カ月、新進黨案一年、相当大きな開きがございます。先ほどから先生も御指摘のように、三カ月がいわゆる最低基準、現在の労使の状況の中で実行可

能な数字ではないか、こういうお話も一面では私も理解できるわけでございますが、しかしながら、やはり二十一世紀へ向かつて今まさに国民的な最大の関心事であるこの介護の問題を検討するときに、私もはどうしてもこの部分は実に重要な部分であろうというふうに思つております。

労働省さんあたりからお出しいただいている例えば「脳血管性疾患に関する必要とされる世話の概念図」あたりも私も見させていただいているわけですが、いわゆる三カ月までで家族の状態は一応動揺期を経て安定期に入るといふような、こういう考え方は、今二十一世紀へ向かつて介護を検討しなければいけないときに、現実の姿として余りにも認識に差異があるのではないかと。

例えて申し上げますと、脳卒中中で入院をされまして三カ月で一応落ちつくかといひますと、これは労働行政と厚生行政の実態はさまざまな問題もあるわけでございますが、三カ月たつても、余り御承知ない話であります。例えば脳卒中で倒れた方は半年あるいは一年たたないで身体障害者の手帳が交付されない、こういう厚生省サイドの考え方もございまして、そういう方は、この労働省さんがお示しになった世話の概念図で果たして福祉施設を使えるかといひますと、現実に身体障害者手帳がないために使えないわけですね。そうすると、安定期どころか、一番混乱をするのが、三カ月を経て四カ月、五カ月、六カ月ぐらゐが一番介護される方がお苦しみになる、お悩みになることではないか。

そういう意味で、やはり三カ月では足りない、せめて一年といふことを私もは考へておるわけでございます。御理解いただきたいと思ひます。

○長勢委員 ほかに論点もありますのでこの議論だけするのをちよつと差し控へさせていただきますが、大企業においても休業期間は一年ということにはしておりますけれども、内容を詳細に見ま

すと、介護が必要な場合に無条件に一年ということのは極めて少なく、条件つきで一年ということになってゐるのが多いと思ひます。例えば同居だとか扶養だとかという条件、あるいはほかに介護者がいないといったような条件等を付されてゐることが極めて多いわけでございます。そういう意味では、新進黨さんの案はこれらの一般的に多い大企業の協約以上の内容になってゐるのではないかなと思ひます。

また、当然、今お話のありましたようないろいろなケースがございますから、三カ月ですべてがみんなうまくいくということでないケースは多々起るだろうと私も思ひます。しかし、ほかを総合的に考えたときに、最低限三カ月ぐらゐだけは何か権利として認めて守つてもらふ、それをまづやろうといふことについて労使間の厳しい対立があつたわけで、もともと権利義務として、形成権として法定化をすること自体にも強い反対がある中で、我々としても政府を通じてそれを認めさせる努力をしてきたわけであります。

また、三カ月では、最低基準として法律の権利として認めるのはそれだけであるとしても、それで済むわけではありせんから、わざわざ努力義務としてそれを上回る内容をつくる法内容にするように我々与党として政府に働きかけ、またそれ法案の中に盛り込ませることができたことは私思つておるわけでありまして、一年が介護休業としてあつてはならないといふことを私は申し上げてゐるわけではなくて、形成権として認めるには、先ほど申しました法制化の基本的考え方を踏まえれば、一年といふのはちよつと問題が多いのではないかな。むしろ実態に合った形でそのぎりぎりのところである三カ月を権利義務として確定をし、さらに、それを努力義務として企業の方々にもできる限りの努力をせよと、政府も援助をしていくという方が、現実には介護休業制度を二十一世紀に向けて普及発展をさせるベターな姿ではないかな。これは意見の相違であらうと思ひますので、私の考え方として申し述べさせていただきます。

たきます。

次に、家族の範囲についても両法案には相違があるわけであります。新進黨の案では、要介護者としての範囲に、配偶者、子、父母、配偶者の父母のほかに「同居の親族」というものを含ませようといふふうにお考えになっておるわけでございますが、親族といふことになりまして、どういふ範囲をお考えになってゐるのか。多分といふか法律上は、民法にいう六親等以内の血族、配偶者、三親等以内の姻族といふことになるのだからと思ひます。ところが、そうなりますと大変に広い範囲になるわけですね。

今の範囲をちよつと調べましたらこれだけのメンバーがあるわけで、この方々に介護の状況が起るといふのはふくそうして次々起るわけで、そうすると、これはますますもつて権利義務として企業側の負担といふものはどういふことになるのだからといふことを私は大変心配をいたします。また「同居」という定義についても、これは際限なく広がる可能性がある条文だな、やはり権利と義務という形で法制化をする以上は、そんなことにならないだろうといふぐらゐの話でやるわけにはいかないもので、紛争を巻き起こさない、あるいは極めて不正なことが起きないようにはやはり慎重でなければいけないと思ひますが、こゝろ辺はどうしてこのようなことを法文化をしなければならぬとお考えになっておるのか、お聞かせいただきたいと思います。

○大野(由)議員 介護休業の対象となる家族の範囲をどうするかといふことにつきましては、今回の法案の中で介護休業の期間とか回数等をどうにするかといふこととあわせて大変重要な要点ではないかと思つております。実際に家族の介護を行う労働者のニーズ、実態といふものとそれから先ほどのお話がいろいろ出ております事業主の雇用管理上の負担をどう調和をさせるかといふ大変重大な、重要な政策的な判断に関する事項であるわけですが、現実社会の実態とあわせて、円滑な介護休業が実施、施行されるとい

う観点から決定される問題だ、このように思っております。

配偶者と子供、そして父母、配偶者の父母というのが一番ニーズとしては多いということは承知しておりますが、今家族の形態というものが非常に多様化しております。そういう意味で、不公平というものがあってもいいかもしれません、「直系血族及び同居の親族は、互に扶け合わなければならない。」このように民法七百三十条に規定もされておりますので、そういった意味で、血族の六親等、姻族の三親等というものを想定しているわけですが、御質問のように、事業主の負担が過大にならないように、親族すべてじゃなくて「同居の親族」という要件を課しているわけでございますので、「同居の親族」となればこれはおのずと限定されるわけでございます。そういった観点で、「同居の親族」という対象にいたしました。

○長勢委員 親族が助け合うというのは当然のことでございますが、今問題は、介護休業制度という権利義務の行使として助け合うことを法律上強制するかどうかということが基本でございます。それから、私は何も助け合うのがおかしと言っているわけではなく、あくまでも、法律上強制をすることが法的な妥当性という観点からいかなるものかと申し上げておるわけでありまして。

今同居のお話でございますが、具体的に同居ということが今先生も御理解いただいております。そのような企業の過大な負担等について歯どめになるのかどうかと申し上げますと、例えば介護のために呼び寄せられた介護者は同居になるんだろかな、あるいは介護のために親族が同居するようにそっちの方へ移ってという場合は同居になるのかなというように、いろいろなケースが起こると思うのです。そうすると、際限なく同居の範囲が実態上広がるわけですから、同居であるからいいじゃないかということで果たして済むのだろうか。

私は、こういう基準でやっているケースは現在

休業制度を設けているところでも極めて少ないと思えますし、これは権利義務として認めることが、社会的な妥当性の最低基準のものとして考える以上は、現実にあるもの以上の内容を法制化をしよう、そういう意味で余りに現実と遊離をしていような内容にならざるを得ない、現実と運用すればそうならざるを得なくなる、社会的混乱をもたらすということになるんじゃないかと心配をしますが、いかがでしょうか。

○大野(由)議員 いろいろなケースがあるかと思いますが、同居をして介護をしているという現状、当初は離れて住んでいたけれども、どうしても老親を一人で置いておくわけにいかない、すぐに入院手続をいろいろしても、先ほどからもいろいろお話がありましたように、三ヶ月以内に収容できるところが確保できない、そういう場合もあるかと思えます。それは、どうしても一人住まいの老親の面倒を見なければいけない、はっておくわけにいかない、その介護をするために同居をするということとは当然違うかと思えます。

しかし、同居して老親の面倒を見ているという事実がついて回る状況でございますし、これから大変な高齢化社会に向けて、労働者が家庭生活と仕事を両立できるための法案というものをつくろうとしている、そういう状況でございますので、その辺はやはり当然労働者に対して守っていく法案にしていくべきではないか、このように思っております。

○長勢委員 今の御答弁でございますと、まず、同居という要件が社会的実態に合った形での制限というか、そのことによって範囲が不合理に広がることの歯どめにはならないということを明確にされたとは私は理解をします。

それから、今同居の老親というお話を盛んに言われますけれども、親の場合は同居であろうがなかろうが、もともと対象にしようという法案でございまして、同居の老親をほっぽるわけにいかないというのは、私が質問申し上げたこととは関係のない話だと思うのです。むしろ六親等目の、

いとこ、はとこに至るまで同居という実態をつくり上げて、それを権利義務として行使させるようにしようというのが皆様方の案になっておることを、私は少し広過ぎるのではないかなということをおし上げたわけでございます。ちよつと次の問題に移りたいと思えますので、今の御答弁についての私の考えを述べまして、終わらせていただきます。

次に、介護休業の回数についても、一人一回という案と一つの継続する要介護状態ごとに一回という案とで意見の相違が見られるわけでございます。これも、権利義務として認める以上、解釈をめぐっていろいろな反論が起こることは法的安定性を欠くこととなりますから慎重でなければならぬかと思えます。特に、事業主にとっては、与えるか与えないか、法律上の義務かどうかということが極めて深刻な問題にかかわるわけでございます。そういう中で、介護休業制度に関する専門家会合においてもこの問題について議論をされ、「再発・併発の場合など一要介護状態が継続しているかどうかの判断が困難な場合もあり、難しい問題を含んでいる。」こういうふうな指摘をされておるわけでありまして。

このような皆さんの案のような場合に、これは一遍治つて次の病気になるのかどうかとか、そこら辺の判断は極めて難しいと思うのですが、事業主がどういふふうに判断をすればいいのかということについてどういふふうにお考えでしょうか。

○榎屋議員 介護休業の回数でございまして、私も新進党案は、委員御指摘のとおり、一つの継続する要介護状態ごとに一回、一人一回という政府案と大きく違うところでございます。これは、要介護者一人につき一回というのではやはり現実の介護休業のニーズに十分対応できないということと、ではいつ介護休業を利用するのが適当かという点において労働者も大変お悩みになるだろうということから、一要介護状態ごとに一回と

いうふうにと私はしたわけでございます。これは、御承知のように、国家公務員の介護休暇制度においてもそのようになっておると思えます。

確かに病気というのは再発、併発があるわけございまして、そのような事態に対処して、介護休業の必要性に配慮するためにこそ、やはり一要介護状態ごとに一回ということには私もぜひとも必要であるというふうには思っているわけでございます。

御質問がございました要介護状態にあるかどうかの判断でございますが、特に、それぞれの要介護状態ごとにとりあえずのことから、より政府案に比べて判断が難しいわけでございますが、これにつきましましては「労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態」にあるかどうかということになるわけでございますが、この判断は医師等の公的な資格を有する者によって行われるべきであらうというふうには思っております。これは医師に限らずということでございます。このような医師等の判断に対する行政上の一般的な指針というものはやはり必要ではないかというふうには考えております。

介護休業を申し出る労働者は、その申し出の際に、当該休業申し出に係る家族が要介護状態にあることを明らかにするということにされておるわけでございますから、このような医師の診断書等の添付を要求することによって、事業主においてその判断に迷うことはないのではないかというふうには思っております。

○長勢委員 要介護状態にあるかどうかの判断は、医師の証明等で十分できると思えますし、しなればこの制度は動かかないわけですね。

今問題は、一遍倒れられて介護休業をとった、それからしばらくたつてまた要求があった、そのときに、その申請があるときに要介護状態にあることは明らかだろと思うのですけれども、その二つは継続するものであるのかどうかということが議論であります。これは医師といえども、継続するかどうかがというのはそう簡単にはわかるの

かなというところは私は疑問に思いますし、また、それを指針、労働省令等で決めることはそんなに簡単な話ではないのではないかと、ことに私は危惧を持っておるわけがあります。

そうならば当然、何かよくわからないけれども休業をもらいたいという人と、それは法律上の義務じゃないという人とが争うことになるわけでごさいます。現実には法律の権利義務として書くときに、そこら辺が非常にあいまいな形にすれば、労使紛争なりあるいは裁判といったようなことで、かえって社会的な混乱をもたらすというところが大変心配をされる。必要性が私はないとは申し上げませんけれども、必要性のゆえに別のそういった問題を頻発するような話であれば、私は少し慎重であるべきじゃないかな、こう思っておるわけがあります。

今の御答弁の中に国家公務員の話もございまして、けれども、国家公務員の場合は根本的に承認制という形になっておりますから、そこは同列に論ずるのはいかなるものかと私としては思わざるを得ないというのが私の今のお伺いした感想でございますが、いかがでしょうか。

○樹屋議員 委員御指摘の問題は、やはりこの制度の一番難しいところではあるというふうには思っております。

やはり最近の老年医学といいますが、あるいは在宅医療、保健、福祉という世界ではリハビリということが非常に重要視されておまして、私の地元、山口県でも、脳卒中で入られた方は四割ぐらいが社会復帰をされている、こういう実態があるわけでごさいます。ましてや寝たきり老人等につきましましては、御承知のように、各都道府県、市町村において当然ながら台帳をつくり、最近では、新ゴールドプラン、政府がお進めになっているこの案では、中学校区に一方所在宅介護支援センターなるものもできる、そうしたところでしょうか。管理をしよう、こういう時代でございますから、当然それは医療も連携をしよう、やってくるという時代が来つつあるというふうに私は思

うわけでごさいます。

そういう意味では、現在の労働者が申し出をされたその要介護状態が一たん回復をしたものかどうかというところは、私は医師等の資料が用意できる時代が来たのではないかと、いうふうには思っております。

○長勢委員 先生の御見解はわかりましたが、どうも専門家会合の方々の見解とも違うと私は思っていますし、これは意見の相違と言いかないのかもしれませんが、先ほど申しましたように、私はちょっとこれは問題を起しやういふ条文になるなという気がしてならないのであります。

次に、両法案の違いの中で一つございしますのは、介護休業が認められる要介護の状態というのはどういふものかという点についても違っておるわけがあります。

政府案は「常時介護を必要とする状態」という定義になっておりますし、新進党案では「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態」、こういう定義になっております。これは具体的に大変広く書かれておるようによい読めるわけで、したがって、先ほど来期間の問題、あるいは親族の範囲の問題、あるいは回数の問題、さらにその介護の範囲もここまで広げるとなると、少しぐあいが悪くなるとほとんど無制限に介護休業が法律上の権利として生ずるかのようによい読めるわけがあります。服のボタンが自分ではつけかえられないというの、介護が必要といえは必要になるわけでごさいます。そういうことも含めた日常生活に多少とも支障があれば要介護状態となつて休業を権利とすることができるといふ条文になっていくように読めますが、そのような内容の条文なのではないでしょうか。

○大野由議員 「日常生活を営むのに支障がある状態」、このように新進党案ではなっております。この「日常生活を営むのに支障がある状態」というのは、他人の介護を必要とする、他人の介護がなければ年齢に応じた正常な日常生活を本人

が行うことができない、日常生活と申しますと、移動とか、食事とか、入浴とか、着がえとか、また排せつとか、こういう身の回りの問題が他人の介護がなければできない、そういうものを想定しております。

「常時介護を必要とする」、介護を必要とする状態というところに限しては政府案と同じでございますが、「常時」といふふうに政府案が規定しているところと比べると、確かに若干幅広いものを想定をしておりますが、他人の介護がなければ要するに日常生活を送ることができない人が目の前にいる、しかし介護する人がいなければ仕事をやめなければいけないという、そういう現実を伴うわけでごさいますので、これが、その「常時」じゃないふうにしたのは、そういう理由でござい

○長勢委員 日常生活について他人の介助がないとやれないというレベルの話だと思ふのです。だから、常時そういう状態にあるというのが政府案であり、新進党案ではその範囲が非常に不明確であります。ですから、先ほど一つの例として申し上げましたが、ボタンがつけられない、ボタンをつけるということが日常生活ですから、それについても介護が必要であるというものも読めるような条文になっておるのではなからうかということを私は大変心配をしておるわけであり

す。その途中で、途中というか答弁の中で、そのためにやめなければならぬ状態かどうかというような趣旨のお話があったように思いますが、しかし、やめなければならぬかどうかというのは、この法律に基づいて権利を申請したときにだれが判断できるかということになるわけで、ボタンをつけるのに手伝わなければならぬので介護休業を請求をされれば、この法律では自動的に権利が生ずることになるのではないのでしょうか。それはその程度の話だから法律上の権利はないよというのはだれが決めるのか、そういうあいまいな法

律にはできないんじゃないでしょうかということ、を私は申し上げたいのであります。いかがでしょうか。

○大野由議員 ボタンをかけられないことをもって「日常生活を営むのに支障がある状態」といふふうに拡大解釈をするのではなくて、移動、食事、入浴、着がえ、排せつ等々の日常生活を、介護がなければ、他人の介添えがなければできないということでごさいますので、政令だとかいろいろそういうものでもって、介護が必要な状態であるというところは医師等の判断が必要なのであるから、医師等の判断のもとになるものは、通達なり政令なりいろいろな形できちっとそういうものは一定の指針は出すわけでごさいますので、そのように無制限に拡大解釈がされる可能性はない、このように思っております。

○長勢委員 今、努力義務の話であれば、指導その他十分にやる必要があるし、また実態に際したことも十分可能だと思ふのです。しかし、これは権利と義務にするわけですから、裁判上争われることになるわけですから、それを指導だとか通達だとかという形で権利義務を確定することが本当に可能なのか、また、そのことについて大変困難な作業があつて、社会的コンセンサスも十分得られていない状況でないときに、そこまで権利として書き込むことが本当に社会的に妥当なものか、今御答弁をいただきましたが、私はそう思うわけであり

ます。ほかにも申し上げたい点がございますが、時間が来しましたので、最後に一つだけ御質問させていただきます。るお聞かせいただきましたが、最初に松岡先生から法案作成に当たったの基本的な考え方についてお伺いいたしました。その点について私はほとんど見解を異にするとはなかったような気がいたしておりますが、そういう考え方に立った上での法案としては、今申しましたようにたくさん疑問があるような、疑問を払拭することは正直言つてできなかったというのが私の実感でありま

す。

やはり早急に、これからの二十一世紀に向けて介護の問題が大変大きいわけでございますから、その一環をなす介護休業制度も早期に成立をさせる、そして円滑に施行に持っていくということは大変大事なことでございますから、それだけに、現実には合った形での法案の成立というものを私どもとしてはやっていかなきゃならぬという思いを深くしております。そして、施行期日につきましても、そういう観点からしますと、やはり十分それなりの時間をかけなければかえって混乱だけが生じてしまう、労働者にとっても大変迷惑な話がかねないということを危惧するものであります。

私どもとしては、本来、法制化に反対をする意見も大変強くありました、もつとゆっくり準備期間を置けという話もありました。しかし、この問題はゆるがせにできない問題でありますので、社会的にそれなりにこの問題の意識が高まってきてからそんな長い時間がたっていないにもかかわらず、早急にやるべきだという観点から、平成十一年にはやろうというところまで早期に実施する方針を私どもとしても努力をしてきたつもりでございます。皆さんが先ほど来おっしゃってくださるように、こういうことがどうしてもこれから必要じゃないかということについてはよくわかるわけでありまして、私ども全く異存はございません。

最後にお聞かせをいただきたいと思いますが、権利として認める範囲と、それからそれを超えるものを法律上も努力義務として規定をし、そういう意味で皆さん方の方向に向けて努力をしていくという社会的コンセンサスのための法律としておるのが政府案だと思いますが、そういうことではどうしてもうまくいかないというか、そういうことでなければならぬというのには私はどうしても解せないのですが、このことについて最後に御質問させていただきます、終わりたいと思います。

○松岡(満)議員 先ほど来長勢議員からいろいろな角度での御質問がございました。

私どももいたしましては、今置かれている我が国の状況からいまして、やはり介護休業の実施というものは早急に取り組んでいかなければいけない課題だということふうに考えています。

特にこのところ、急速な円高と、そして厳しい経済環境というものができてきております。政治の基本的な責任というものは、私は、最終的には国家と国民生活の安全と豊かさをいかに確保していくかということにあるというふうに考えております。

したがって、経済運営、こういうものの運営を過つと大変な事態が生じかねない。昨日の議論の中でも、アジア諸国と我が国との賃金格差の問題等、そういう観点からの話もありました。我々新進党といたしましては、今後の日本の産業構造のあるべき姿、そういう角度からもちろつとした提案をしていきたいというふうに考えておるわけでありまして。

その中におきまして、介護休業につきましても、やはり現状をきちつととらえながらも、将来の産業構造の転換の中で労使が果たしていくべき役割、立場等についてもきちつとした対応が必要であろうというふうに考えておりますし、現在の労働働のニーズあるいは我が国が置かれている福祉の現状、そういう点からいいますと、介護休業に対するニーズというものはかなり急いで対応していかなければいけない。

しかし、それについては、当然、構造的な我が国の特殊性の中で、中小企業に働く人たちのウエイトというものも非常に大きいわけでありまして、それに対する助成もしなければならぬ。そして、御指摘のように、労働基準法の改正、あるいは時短、さらには育児休業、さらに今の円高不況、こういう厳しい経営環境の中で努力しておられる事業主にに対する対応もしていこうというところが私どもの議論でありまして、それを集約して提出させていただいたのが今回の介護休業法案等

に関する議員立法ということでございますので、いろいろと意見交換の中で、若干の問題点、そういうものにつきましても十分な意見交換をしながら、この法律の実効ある実施に向けて私どもも頑張っていくかきかぬかという思いでありますので、よろしくひとつ御理解のほどをお願いいたします。

○長勢委員 どうもありがとうございます。

○笹山委員長 上田勇君。

○上田(勇)委員 新進党の上田勇でございます。本日は、新進党提出の介護休業等に関する法律案につきまして、政府案との相違点を中心として提出者に何点か御質問をさせていただきたいと思っております。どうかよろしく願ひたいと思います。その政府案との相違点につきましては、論点がかかり集約されてきていますので、若干論点が重複するような点もあるかと思いますが、ぜひとも御了承いただきたいというふうに思います。

新進党案と政府案とを比較しますと、休業の期間、取得回数、施行時期など多くの点において相違がございます。

新進党の案は、労働者の婦人少年問題審議会の答申の中でも要約されておりますけれども、そうした労働者側の考えを十分踏まえたものというふうに、いわば働く者の立場を尊重した内容というふうになっておりますので、その点は十分評価できるものであるというふうに思います。

しかし一方では、同審議会などでも経営者の立場からの意見もあったというふうに思いますし、また、先月の本会議におきましても村山総理から、企業の負担との調和を図られるよう配慮して政府案を作成したという答弁がありましたように、政府・与党としてそうした企業側の立場を強調されることも理解はできるところであります。

そこで、本法案が企業に対して過剰な負担となり、かえってこの本法案の趣旨が損なわれる、そういう懸念が果たしてあるのかどうか、提出者の御見解をお伺いしたいと思います。

○松岡(満)議員 上田議員の御質問にお答えしたいと思います。

新進党が介護休業制度の導入を決定した理由は、介護休業に対する切実なニーズが存在しているからであることは、先ほど来御説明申し上げておるとおりであります。すなわち、社会の高齢化が進展する中で、介護退職者が女性を中心に年間八万人にも及ぶ状況を改善して、一定期間は安心して介護に専念できる状態をつくることによりまして、公的介護体制の整備が完了するまでの経過措置としてだけではなく、さまざまな介護体制の選択の余地を拡大することが必要であると判断をしておるわけでありまして。

もとより、高齢化社会に関する負担は、自助、共助、公助の調和の原則から、共助の観点に立つて企業の負担をお願いしなければならぬわけでありまして。介護休業制度の法制化に当たっては、事業主、とりわけ中小企業者の負担増加があることはよく認識しておるわけでありましてけれども、介護休業後の、導入によって企業そのもののイメージアップや、また将来的には有用な人材の確保などさまざまなメリット、これがあることも事実であります。

我々は、可能な限り中小企業者に対する支援措置をとることによりまして本制度の円滑な運営が確保されるように配慮しながら、介護休業への切実なニーズにこたえらるとともに、介護休業制度導入によるメリットを生かしていきたい、このように考えておるわけでありまして。

○上田(勇)委員 ありがとうございます。それでは、以下順次法案の内容につきまして何点か質問をさせていただきますと思います。まず、介護休業の期間についてであります。これは先ほど長勢先生からの御質問もありまして、新進党案と政府案の違いの理由につきまして、先ほど現実の問題を踏まえた具体的な答弁がありましたので、これは省略させていただきます。次に、介護休業の取得回数について、法案で、

介護を必要とする一つの継続する状態ごとに一回というふうになされております。これは政府案とは異なる規定なわけでございますけれども、このように定めた理由をお伺いしたいと思います。また、このことについて、現行の国家公務員の介護休暇制度、それから今回政府案の中にもあります現業国家公務員や地方公務員に関する制度、そういったものの整合性についてどのようになっているのか、その点をお伺いしたいと思います。

○北橋議員 新進党がこのたびの法案を提出するに当たりましては、中小企業の事業主の方々の立場も大変に重要でございますし、それと同時に、やはり立法府としましては、この介護の問題で大変苦しんでおられる皆様方の切実な状況というものを踏まえて議論を尽くしてきたところでございます。

この中で、介護休業の回数につきましては、政府案ではとても現実に介護で苦勞されている皆様方の御要請におこたえできない、いつ介護休業を利用するのが適当かという点について、働いている皆様にとりましては予測不可能な事態への対処を強いてしまうことがあります。そういったことで、私どもとしましては、今回提案をした対応にしたわけでございます。

また、委員御指摘のように、現に国家公務員の介護休暇制度におきましても、一つの継続する要介護状態ごとに申し出ができる、そのようなこととされておりました。政府案でも、現業国家公務員及び地方公務員につきまして同様の措置を講じているところでございます。これらの制度との整合性を確保する点にも考慮いたしまして、介護休業の取得回数を本法案のようにしたところであります。

○上田(勇)委員 先ほどの長勢先生の御質問にもございましたけれども、この一要介護期間ごとに一回という規定になりますと、この一要介護期間について、これはやはり、一回介護を要するという状況になった後、一回治療、治った後でまた再発したり、他の病気を併発する、あるいは合併

症というのでしょうか、状況が好転したり悪化したりというようなケースというのを考えられるのじゃないか。そうすると、こうしたケース、ここで言う一つの要介護状態が継続しているかどうか、これを判断するというのは場合によっては難しいケースもあるのじゃないかというふうにも考えられるわけでありまして、それについて御見解、また、それをどういうふうに判断していくのかについて再度確認させていただきたいと思っております。

○北橋議員 介護休業の対象となる家族が要介護状態にあるかどうかの判断につきましては、「労働省令で定める期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態」にあるかどうかということになるわけですが、その判断は、医師等の公的な資格を有する者によってなされることになると考えております。そして、このような医師等の判断に対する一般的な指針として、行政上一定の様式を示すことが適当であろうと考えております。

したがって、委員御指摘のとおり、治療後の再発や他の病気の併発の場合など要介護状態の継続の有無についての判断が難しい場合もあらうと思っておりますが、一定の指針、基準のもとで、しかも専門家の判断を前提にすることになりますので、法施行の現場において混乱するようなことにはならないものと考えております。

さらに、介護休業を申し出る労働者はその申し出の際に、労働省令で定めるところにより、当該休業申し出に係る家族が要介護状態にあることを明らかにするものとされておりますから、このような医師等の診断書等の添付を要求することにおきまして、事業主におかれましてもその判断に迷うことはないものと考えております。

○上田(勇)委員 次に、本法案の第十条におきまして、解雇その他不利益な取り扱いが広く禁止されております。これは政府案では解雇だけが禁止されているというふうな規定になっておりますけれども、やはり現在、職場や家庭の状況を踏まえるときに、この不利益な取り扱いを禁止するとい

うのは非常に重要な規定ではないか、解雇だけではこの介護休業制度を十分に活用していくに当たって若干不十分なのじゃないかというふうな感じがいたします。

とりわけ、現実には女性が家庭での介護の多くの部分を負担しているということから考えまして、本当に女性が安心して意欲を持って働き続けられる、そういう職場をつくっていくことがこれから必要でありますし、そのためにはこうした禁止規定を設けることが不可欠ではないかというふうにも思います。

そこで、この不利益な取り扱いを禁止した理由、それからまた、その内容については、これは「労働省令で定める」というふうになっておりますけれども、どのようなものを想定されているのか、具体的な御答弁をお願いいたします。

○大野(由)議員 不利益な取り扱いを解雇だけではなく加えましたことは、やはり解雇だけではなく十分である、労働者の権利を確保するために不利益な取り扱い禁止を入れるべきであろう。この具体的な内容につきましては、労働省令で定める不利益な取り扱いにつきましては、婦人少年問題審議会に諮問の上決定される、そのようになっておりますが、具体的には停職とか減給とか降格とか不利益な配置転換というものを想定しております。

○上田(勇)委員 この介護休業制度が設けられて、せっかくそういう制度が設けられても、その制度を活用することによって解雇されたり、また、その職務上不利益な取り扱いをされるということであっては、労働者としての権利も守られない、この制度が十分活用されないという懸念があります。そういう意味では、この介護休業制度を活用することによる不利益な取り扱いを禁止しているこの条項は極めて重要な規定であるというふうに考える次第でございます。

それで次に、本法案の第四十一条でございますけれども、これで、国は介護休業給付を支給するというところで、休業中の所得保障の制度を定めて

おります。また、同第四十二条では、休業期間中の健康保険、厚生年金保険等の社会保険料を免除するというように定められております。これらはいずれも政府案には規定がないという条項でございますが、このような規定を設けられた理由についてお伺いしたいと思います。

○河上議員 委員御指摘のように、政府案にはこの規定はないわけでございますが、新進党案といましては、介護休業中の所得保障は介護休業中の労働者の生活保障のために必要である、さらには、現実には介護休業の取得を選択することを容易にするためにもぜひとも必要なことであると考えております。

介護休業中の社会保険料につきましても、賃金の支払いを受けていない場合についてまで社会保険料を、個人負担の義務を負わせるということとは酷であると思っております。育児休業の場合と同様に、労働者本人の負担分についてはこれを免除する必要があります、このように私どもは考えた次第でございます。

もう一点のお尋ねでございますが、介護休業給付及び介護休業期間中の社会保険料の免除の具体的な内容につきましては、別に法律で定めるものとしておりますので、来年四月一日の介護休業制度本体の施行に間に合うように、本法成立後直ちに当該法律の制定に向けて作業に取りかかっている、このように考えておる次第です。

○上田(勇)委員 次に、本法案の第四十八条になります。介護休業に関する規定は国家公務員及び地方公務員に関しては適用しないということになっております。

現在、非現業の国家公務員につきましては、先ほどもちょっとお話がありましたが、介護休暇制度が導入されております。しかしながら、その他の国営企業に勤務する国家公務員、いわゆる現業の国家公務員や地方公務員については、現行においては同様の制度がないにもかかわらず、本法案では適用の除外とした理由をお伺いしたいと思います。

また、現行の国家公務員の介護休暇制度とこの法案で決められている制度との整合性をやはりとっていくということは重要ではないかというふうに考えるのですが、その整合性についてどのように考えられているのか、その辺の御見解をお伺いしたいと思います。

○榊屋議員 国家公務員、地方公務員を適用除外とした理由等をお尋ねでございます。

現行の公務員制度につきましては、短期の休暇と区別しまして、長期にわたる休暇につきましては、公務員としての身分関係に影響を及ぼす事項ということで、公務員の身分保障の観点からある程度細部に至る事項についてまで法律で定めるべきものとされております。

休業期間が三カ月にとどまる政府案の場合と異なりまして、私ども新進党案は最長一年として法律でございまして、介護休業者は単に職務専念義務が免除されるということにとどまらず、職務系列から外れるものが一般的ではないかというふうに考えております。

したがって、本法律案の介護休業制度は身分関係に影響を及ぼす休暇類似の事項と考えられますことから、国家公務員につきましては現業、非現業を含めて現行の国家公務員の育児休業等に関する法律の場合と同様の単独立法、そして地方公務員につきましても同様の単独立法を制定するのが適当、このように考えておるところでございます。

二点目の、現行の非現業国家公務員についての三カ月の介護休暇制度につきましても、このような観点から、新しく制定される国家公務員の介護休業等に関する法律の中で最長一年間の介護休業制度へと改組されることになり、法制度全体の整合性が確保される、このように考えております。

○上田(勇)委員 現状において、非現業に限っておりますけれども、国家公務員についてはこういう制度がある。その公務員の制度とやはり民間労働者の制度との整合性をとっていくということ

は重要なことであると思えますし、公務員だけがこういう制度があつて民間にそういう制度がないというようなことというのは、ある意味では非常に不公平でもあります。

ひとつ、やはり公務員と民間労働者とのそういう権利の公平性といったものについては十分御配慮をいただいて、さらに、今お話にもありましたように、その内容について十分な公平性が確保されるような取り組みを今後お願いしたいというふうに思っています。

その内容について、そのほか幾つかあります。が、ちよつとこれは順番が逆になりますけれども、本法案の第十三条、介護のための休業だけではなく、時間短縮についても規定されております。

政府案ではその期間が休業と合わせて三カ月以上となつておるのに対して、本案では一年以上ということになっております。その理由についてお尋ねしたいと同時に、また同条の第二項におきまして、政府案にはない不利益取り扱ひの禁止規定が設けられておるわけでございますが、その理由についてお伺いしたいと思います。

○河上議員 介護のための時間短縮等の措置を一年以上の期間といたしましたのは、この時間短縮等の措置は介護休業の補完代替措置であるために、少なくとも労働者が介護休業をすることができる期間については時間短縮等の措置も利用できるようにすることが適当であると考えたからでございます。

そして、この介護のための時間短縮等の措置が介護休業の補完代替措置であるという同じ理由によりまして、介護休業制度の場合と同様、不利益取り扱ひの禁止を規定することによりまして時間短縮等の措置を利用することも容易にすることが適当である、このように考えた次第でございます。

○上田(勇)委員 今回のこの新進党案と政府案とを比較しますと、今幾つか御質問させていただいたのですが、幾つか非常に重要な点におきまして

差異があるというふうに思います。

その一つが、昨日来何回か御質問の対象になっておりますが、休業の期間であるとか取得回数、またこの法律の施行時期、そういう非常に法律の根幹にかかわる重要な事項について相違点があると思ひます。とりわけその中でも、最初にちよつと触れさせていただきましたが、介護休業の期間、これが政府案では三カ月ということになっておるのに対して、実際にこの新進党案では一年、その差が四倍であります。

これは、もちろん単純に期間の長短ということだけではなくて、期間を決めるに当たつて、家庭における介護あるいは介護全体についての考え方、基本のところでは差があるんじゃないか、基本認識に差があるんじゃないかというようにも考えられるわけですが、その点について、そこで、この期間を新進党案では一年、政府案では三カ月に対して、一年とした理由についてお伺いしたいというふうに思います。

○榊屋議員 期間に関しまして、政府案それから新進党案で大きく違つておる、基本的な在宅介護なり認識が違つておるのではないかと、こういう御指摘もございました。

先ほど長勢先生からのお話もあつたわけでございますが、私どもとしては、それほど三カ月と一年で大きく基本的な認識が異なるというふうには余り考えていないわけでございますが、いずれにいたしましても、今後の高齢社会における介護福祉施策の基本というものは、これは二十一世紀福祉ビジョンでも明確になつておりますが、自助、共助、公助のバランスのとれた重層的な地域福祉システムといひますか、こうしたものを二十一世紀へ向かつて整備していかなければいけない、こういう思いでございます。

本法案の趣旨説明、これは松岡代表から本会議で申し上げたとおりでございますが、「高齢者等の介護体制の整備は総合的に取り組むべき課題であります。要介護者の介護については、福祉施設

に、他方では、社会保険制度の拡充や介護サービスの充実により在宅介護を支援する体制の確立を図らなければなりません。」このように申し上げておるのとおりでございます。私どもとしても、公的介護システム、それから雇用システム、家庭生活、介護の生活と仕事を両立させるような雇用システム、これはまさしく車の両輪であるというふうに考えておるわけでございます。

この委員会の一番最初の一般質問でも私、大臣にもお伺いしたんですが、大臣の方からも、国や地方自治体のみならず、企業も個人もそれぞれの立場で介護の問題に取り組む、少子・高齢社会を担う一員として社会的役割を果たすことが必要、こういうふうにおっしゃつていただいたところでございまして、意を強くしているところでございます。

そうした基本的な認識に立ちまして、三カ月と一年というこの期間でございますが、私ども新進党案の一年というのは、先ほど申し上げましたように、この期間につきましては、労働者の介護ニーズとそれから事業主の雇用管理上の負担に配慮する、この二つの観点をいかに調和させるかというまさに高度な政治、政策的な判断であろうというふうに思つております。

こうしたことから、労働者側のニーズ、これにつきましましては、非常に長い介護生活、平均で五・八年というような数字もございまして、それから他方、事業主の負担につきましても、現在導入されておる介護休業制度でも、先ほども申し上げましたが、三カ月未満というのは一〇・四%にすぎない、大部分が一年以上という事業所が多い、こうしたことから私どもは、もちろん中小企業、中小零細企業まで含めた問題については大変難しい問題がありますから、特別の配慮、支援措置等を十分行ひまして、実現可能な限りでの労働者のニーズを最大限に酌み取つた結果、一年というふうに私どもは考えておるところでございます。

○上田(勇)委員 この介護休業制度、今回政府案、新進党案、両方出ているわけですが、

この制度自体、これからの少子・高齢化社会に向けて必要不可欠な制度というふうに私も認識している次第でございます。

それで、これまでいろいろな場で、労働者の婦人少年問題審議会等いろいろな場におきまして、さまざまな代表の方々からいろいろな形、いろいろな立場を代表しての御意見があったと思います。しかし、やはりこれはどうしても労働者の権利あるいは事業主の立場、企業の経営というふうな、いわば場合によっては相対立するような事項もございます。

そういった意味で、実際に婦人少年問題審議会の答申においても、ある意味では、労働者側の意見あるいは使用者側の意見といったものが添付されるというような形で、なかなか意見の本当の意味での集約というのは難しかった経緯というのは十分理解するものであります。この平成七年一月の答申におきましても、わざわざ別紙が設けられて「労働者委員の意見」、あるいはさらに別紙が設けられて「使用者委員の意見」ということで、そういう意味では意見の取れん、集約といったものがやはり権利や義務にかかわることなので難しかった面というのが、このことから明らかであるというふうに思います。

そこで、そういう意味で、今回のこの法案、基本的に新進黨案が、この答申の中でも「労働者委員の意見」で述べられているものについてある程度考慮して法案をつくったという形になっているというふうに思います。また、この答申が出るまでの中にさまざまな形での議論の場がありまして、その中でも、本日に今現実的に介護のニーズがある、そして現実には家族の介護をする、なくてはならないがために、とりわけ女性を中心として年間八万人を超える方々が離職せざるを得ないという現状がある、そういう労働者側の切実なニーズを背景といたしまして、この介護休業制度の議論が進められてきたものというふうに思います。ところが、やはりこれには、そういう制度化す

るということになれば、使用者側の意見もある。ここで、答申の中でも「使用者委員の意見」ということで、これもやはりなかなか取れんできないものもわざわざここで書いてあるというふうな状況があったわけでありまして。

そこで、そうした、なかなか必ずしもいろいろな立場で意見が一本化しにくいという法案であったわけでありまして、その結果として、これまで何点かにわたって御質問させていただいたように、いろいろな幅広い意見があつて、新進黨案と政府案では重要な点で多くの相違があるということとであります。これはやはり新進黨と政府・与党との間でこの在宅介護という問題について基本認識に差異があるんじゃないかというような感じがいたしますけれども、そうしたその基本認識、それから、それが今回その両法案にどのような形で反映してきているのか、その辺を提出者の御見解をお伺いしたいと思います。

○松岡(満)議員 今回の介護休業制度に対する最も重要な問題意識というものは、社会的に急速な高齢化が進んでおる、そういう中で介護退職者が女性を中心として毎年八万人にも及ぶ状況にどう対処するかという問題と、先ほど御答弁申し上げましたように、産業構造が大きく変わっていく中で、そういう働く人たちの環境、条件、そういうものもさきとやはり整備をしていかなければ、これからの厳しい国際経済の中で日本の経済というものが十分に活力を持った状態で対処していくには不十分だ、そういう点でも可能な限り今回の介護休業制度の導入を急がなければならぬ、それを基本的に今考えておるということとであります。

また、高齢化社会に対する介護福祉施策の基本は、自助、共助、公助のバランスのとれたものとして構築されるべきでありまして、本法案の趣旨説明の中でも申し述べましたとおりでありまして、この福祉関係の施設の整備によって施設介護の体制を整備するとともに、他方で、社会保険制度の拡充や介護サービスの充実によりまして在宅

介護を支援する体制の確立を図らなければならぬ。高齢者の介護体制の整備は総合的に取り組むべきであるということと述べておるわけでございます。

また、日経連の平成五年十二月のアンケート調査を見ましても、最も適切だと思ふ介護場所につきましては、やはり公的介護施設と自宅がほぼ半々、若干自宅が上回っているというような状況であります。公的介護と在宅介護とはまさに車の両輪というふうに認識をして対処していきたいというふうに考えております。

このような問題意識と基本的認識に基づきまして、本法案では、来年四月一日からの施行と、それに伴う中小企業に対する可能な限り手厚い支援措置、労働者のニーズにこたえた介護休業の対象となる家族の範囲や期間、回数などの仕組みを構築しているのがあります。それとともに、本法案の施策とともに、繰り返し申し上げましたけれども、公的介護体制の充実にも過去、細川内閣時代から積極的に取り組んできた経過につきましましては、議員御承知のとおりであります。

○上田(勇)委員 今回のこの新進黨の法案について、この法案が介護を家庭の問題として、いわゆる在宅介護を中心で、公的な介護についてはなおざりにするものであるというような批判も一部にあるように承知しております。私は、今のこの介護の現状、実際に施設において介護をすぐに受けられないかという点と必ずしもそういうふうになつていない現状、そうしたことを考えるときに、そうした批判というのは当たらないものというふうに思います。また、今松岡先生の方からも、在宅介護と公的な介護というのは車の両輪だというふうなお話があったので、まさに私もそのとおりであるというふうに認識しております。

そこで、ちょっと今申し上げたように、この新進黨の法案をもとに、介護のあり方について、基本的にどのような姿、ビジョン、方針を持たれていくのか、そのことを最後にお伺いしたいというふうに思います。

○榎屋議員 大変に大きい話題を最後にいただきました。これは現在の政府も恐らく大変にお悩みになっているだろうというふうに私は思います。

私ども、連立政権時代に二十一世紀福祉ビジョンをつくりましたけれども、先ほどから申し上げておりますように、これからの高齢社会、特に介護という問題を中心にまさに国を挙げて総合戦略を進めなければいけないというふうに私は思います。

そういう意味では、この雇用システム、それから公的介護システム、どちらが先だということではないのだろうというふうに思っております。現在の公的介護システムが不十分であるがゆえにこの雇用システムを導入しなければいけない、現在の貧困な福祉を補完するためにこの雇用システムが必要だ、介護休業は必要だということではないのかというふうに私は思っております。まさに双方相まって進んでいかなくてはならない。

そういう意味で、新ゴールドプランが発表されましたけれども、あれは少なくとも平成十一年です。か、ゴールドが目前に見えますし、それから先の姿というのは福祉ビジョンとしてぜひとも必要であらうというふうに私は思っているところでございます。私どもも一生懸命その部分については考えていきたいというふうに思っております。

以上でございます。

○上田(勇)委員 多少時間がありますけれども、以上で質問を終わらせていただきます。

○榎山委員長 午後一時より再開することとし、この際、休憩いたします。

午前十一時四十八分休憩

午後一時五分開議
○榎山委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。質疑を続行いたします。岩田順介君。

○岩田委員 松岡先生を初め新進党の提案者の皆さんには、御苦労があったと思いますが、敬意を表する次第であります。

こうしてお顔を拝見いたしますと、松岡先生は、かつて労働省の政務次官もなさって、そしてつい最近までは労働委員会の委員長として私どもに御指導なさった、こういう経験を持たれております。それから河上先生は、かつてパート労働法を提案をしたときには一緒に苦労をして、そちらに座ったという経験もございますが、その後政務次官の要職も経られまして、ある種の感慨を覚えるわけでもあります。

昨日の質疑、さらにきょうの質疑を聞いておりましたかと思うことがありますが、それは何と云っても、老親介護というのとは大変な問題である。女性の問題としてこれまでは取り扱われてきませんでしたけれども、果たして男性がとれるのかどうか、いや女性も果たして今の議論だけでとれるのかどうか、実態はどうなのか、非常に興味があるところでもあります。関心の高さは、きょうたくさんの方々の方々を中心として傍聴にいられておることでもって極めて象徴的だろうというふうに思います。

きょうの議論の中でも松岡委員長長の、いわゆる実効ある法律としてこれをぜひ完成というか成立させたい、こういう意向がありました。我々もその誠意にこたえていく必要が極めてあるのではないかと一点。

それから、先ほど申し上げましたように、女性の立場をどう尊重できるかどうか。この法律で本当に女性の社会進出を助け、そして本当に家庭といわゆる職場、社会が両立できるような、真の女性のいわゆる権利といえますか立場が保障されていくかどうかという問題を二点目には感じた次第であります。

その中で、私も身近に老親介護の状況をつぶさに見てきておりますが、私の地域などは旧産炭地でありまして、ですから、高齢化率が二〇%を超えているところなんというのはざらにあるわけ

です。選挙などで家庭訪問をしますと、立派な大きな家があるけれどもお年寄りが一人でしか住んでいない、お二人で住んでいる、やがてこれも大変な状況になるわけですが、そういうことを身近に感じておるところであります。

先ほど榊屋先生が御答弁の中で、脳血管性疾患の方のことを言われておりましたが、あれは比較的わかりやすいケースなんですよ。いわゆる倒れられる、そして一定の期間大変な介護を要する期間がある、その後は寝たきりになられるのか、痴呆症になるのか、それとも比較的安定した症状で安定するのか、こういう症状です。

ところが、痴呆症の場合も、徘徊をするとか火をつけて回る、それから家出をされるとかそういった場合に、果たしてその要介護者が求めている希望というのは一体何なのか。それから、介護をする子供がそういう状態の親に対してどういう愛情を示すのか。これは精神的なものも非常に大きいだろうというふうに思います。その人がいなければ安心できない、一人では置けないという状況だっているわけですから。これもどういふふうな症状を見ていくのか、基準を定めていくのかというのとは大変大きな問題だろうというふうに思います。

それから、もう一つ感じましたのは、家族の介護というのを考えた場合、改めて、家族の責任というのとは一体何なのか、これは議論されてきたところでもありますけれども、家族の範囲、家族の関係、家族の政策の対象をどこまでとするのか、これは今議論されているのですが、さまざまな問題提起がなされているわけでもあります。

我が国の家族政策というのは、歴史は古いのです。歴史は古いというよりも、明治四年の廃藩置県以降戸籍が新たにできる。その戸籍をつくる際の中心は、天皇制ですから、家族を中心にする。今の憲法ではそれは廃止になったのですけれども、しかし連綿として残っている、核家族になつたけれども残っているという状況もあるわけですね。したがって、家族介護にぐっと比重が置

かれていくということを考慮しなければならぬ問題点であろうというふうに思います。

労働省は今まで何をされたのかというおしかりをきくのは大変受けましたけれども、これは、この問題だけではなくて、例えば憲法で廃止された家族制度の問題が現在の法律にはたくさん残っているわけですよ。したがって、一九七三年だったと思いますけれども、尊属殺人にかかわる判決で、最高裁はこれは違憲だというふうに言いましたね。あれから随分時間がたっているわけですが、今国会で尊属殺人の二百条を含めて削除するという議論がされた。時間がかつたのですが、ようやくこまで来たということもありまして、日本国憲法によって廃止された家族制度の問題とこの介護の問題がどう関連をしてくるのか、きくからきょうの議論で痛切に感じたわけであり

ます。さて、そういうことを感じてきたわけでありますが、まず第一の質問は、基本的な問題として、いわゆる介護休業を取得できる期間を一年というふうなされておられますが、しかも政府案は育児休業法の一部改正としておられますけれども、新進党案は単独立法でありまして、この辺はなぜ単独立法にしたのか、お尋ねしたいと思

います。それから、お断りしておきますが、長勢先生の御質問とダブる点があると思いますが、恐らくこの質疑をもつて終わるわけではないと思

います。で、重複いたしますけれどもその辺は御勘弁をいただきたいと思います。お許しを願ってまずその点の御質問をしたいと思います。

の法制化という問題はさまざまな角度から検討しなければならぬ、さまざまな要件を整備していかなければならない、例えば新ゴールドプランのいわゆる進展ぐあいが大きな一つの問題ですが、それだけでは済まないでしょうね、こういう御答弁もあるのです。わかりやすいのですが、ちよつと理解に苦しむのです。単独法の方がわかりやすいのですが、その辺は私の疑問として残しておきたいと思

います。それから基本的問題の二点目でありまして、けれども、先ほどもちよつと申し上げましたが、休業期間を一年とした理由ですね。新進党案と政府案が出されておりました、要介護者の範囲、休業法案の骨格となる部分については大きな隔たりがございます。それは明らかになりました。それから、介護にかかわる各種統計からも、現在の介護状況を見るとき、長寿社会である、高齢化社会である、そしてこの介護期間も大幅に拡大していることがわかるのであります。しかし、ただ単に単独法で行った方が進みやすいという御説明ではちよつと説明が足りないのではないかとこのように思いますと同時に、一年とされておりますが、老親介護というのはいくどぐら

いの期間を必要とするのか。一年と述べられておりますが、その理由と老親介護における必要期間というのはいくどいふふうにお考えなのか、お尋ねをしたいと思います。

○榊屋議員 介護休業期間一年ということで、これで老親介護をどの程度カバーできるのかという質問かと思

いますが、私も一年で老親介護のすべてがカバーできるというふうには考えていないわけ

でございます。午前中もお話がありましたように、当然ながら、寝たきりの期間というのは長い方で三年、五年というケースもあるわけ

のように考えております。

○北橋議員 榊屋議員の答弁に補足いたしましたのでお答えいたします。

岩田先生の方からは、最初に単独立法とした理由、そして休業期間を一年とした理由についてお尋ねでございます。

私ども、基本的には先生の立場と基本的な考え方について隔たりがあるとは思っておりません。といいますのも、御党からは一九九二年七月に家族の介護のための休業等に関する法律案が提出されておりました、単独立法とされておりますし、また、ここでも一年を上限とするというふうに書かれておられることもございます。

ただ、私どもは、それ以上に、きょうも多くの方が傍聴にお見えでございますけれども、中小企業のお立場というものが我々には十分さまざまな角度から検討いたしましたけれども、とにかく介護のために切実な御苦勞をされている方々の思いというものがから出せねばならない、それが私どもの立法の原点にございます。

釈迦に説法になるかもしれませんが、連合のアンケートやヒアリング調査でもはっきり述べられておりますが、休業期間は三月月では短いという声が圧倒的だと言われております。介護を取り巻く環境は大変厳しく、介護期間も長期化しています。施設になかなか入れない、あるいはホームヘルパーを頼みたいけれども見つからない、あるいは病院から退院を迫られているなどの切実な訴えに対して、休業期間三月月では余りにも短過ぎます。精神的、肉体的、経済的に負担が集中しがちな現実の中で、病人を抱える人は有給休暇を使い果たし、それからせっぱ詰まって介護休業を取得しているのではありません。せめて休業期間の上限が一年あれば、多くの労働者が仕事をやめなくて済むのですと、これが御苦勞されている現場の方々の切実な声なのであります。

私どもはその声を十分尊重して、そしてまた中小企業のお立場も十分加味しながら今回の法案提出に至ったところであります。

○岩田委員 確かに我が党が介護労働法に対する見解を一定のものとしてまとめたのは、先生が評価していただいたそのとおりであります。それから、何といっても介護する側の切実な状況を考慮しなければならぬというのは、これはいいわけの同一の認識でもあるわけでありまして、それが果たして実効ある法律として現在どのようなかものであるべきか。これは理想は高い方が私はいいと思いますが、しかし、かつて私も労働運動をした経験から、月一回のいわゆる生理休暇さえもままならないという事態を経験しました。それが、大変な苦勞をして、長期にわたってそれこそ闘いをして産前産後の休暇も延長されたということがあるし、例のつわり休暇だって認めさせることができた。大変な苦勞があったのですよ。なかなか進まない。だれの責任かというの、それはきょうの議題ではありませんが、まだまだ世の中はこの種の問題で全部が、認識はしているのだけれども、いざ実行というふうになるとさまざまな障害があるだろうと思うのです。冒頭申し上げましたように、既に導入されている一年の介護休業の契約をしている組合が十分とれるか、とれていないのが現状ですよ。その実態はおわかりのとおりですね。

したがって、次の質問に移りますけれども、逆に、働き続けようとする労働者に、仕事を休んでも老親介護に従事させるべきかどうかという問題もあるわけでありまして、連合の調査を今言われましたが、例えば長寿研究会が行った常用の労働者を対象にした実際に介護を行った期間、これは三月月以下が二八・七％、一年以下が五五・六％、一年以上三年以下が二一・五％、三年以上というものが二・二％あるわけですが、一年以上というものが圧倒的に多いですね。そういう意味では、皆さんの提案する一年というのはその理由になっていないと思えますが、しかしこの数字は、実際に介護休業を取得して、休業の契約を得て勤務を休んだ期間ではないですね。休業の有無にかかわらず、労働者が家族

を実際に介護した期間としてこういう数値が一つ出ております。

それから、要介護者のいた社員、従業員で実際に介護に当たった方々の調査を見ますと、例えば男子のこのアンケート調査を集約したものをみると、自分の妻が介護したというのが五一・五％あるわけですね。それから自分の親が、例えばおじいちゃんであればおばあちゃんが見たんでしょけれども三一・三％、比較的多いんですよ。そして、自分が見たというのは三・八％しかない。逆に、女子の対象者のアンケート集約では、自分がやった、面倒を見たというのは四三・五％、非常に高いですね。やはり女性に集中するはずですよ。

親が見たというのは四〇・三％。夫は何もしていない、ゼロである。この両者の食い違いは若干あるでしょうけれども、大体こんなものではないかというふうに思うわけでありまして。女性に集中しているわけでありまして、これは厚生省の調査でも九割が女性というのははっきりしているわけでありまして、この認識は一致しているのですね。

したがって、介護休業一年となると、家族の中の働く女性に一層負担が加重される。働きたいと思っても、働き続けようとする女性労働者を中心に、仕事を休んでもこれはもうしょうがない、老親介護すべきだというふうに一層なりはしないかというふうにも考えるのであります。女性の職場と家庭の両立が果たしうまいかどうか、この辺についてお尋ねをしたいと思っております。

○北橋議員 女性のお立場に御配慮されている御質問でございますが、本法の成立によりまして働く女性の皆様方にしわ寄せが一段と集中するとの見解に私どもは立っておりません。逆に、もしこの法律が成立しなければ、例えば三月月を超える介護休業をとるためには退職せざるを得なくなる方が出てくるのではないかと。

この法律は男女に対して平等に取得の道を開いておりまして、それでもなお介護休業を実際に取得するのが女性の労働者に集中しているという点

につきましては、確かに御指摘のとおり十分に留意すべき現象でございますが、それは今後、男女の役割分担意識の変化等を粘り強く進めていくなどの努力で対応すべきだと思っております。

これが一年ということではなければ、やはり断腸の思いで仕事をやめざるを得ない女性たちがたくさんいるということに御留意をいただきたいと思っております。

○岩田委員 再三申し上げておりますように、我々も、できるものであれば長い方がいいだろう。それには、午前中の質問も、コンセンサスというのが要件だという御答弁も御質問もありましたが。

戦後五十年たちます。労働基準法ができて四十八年になりますね。既に古くなった労働基準法の条項もありましようが、戦後二年目にできた労働基準法でさえも、その基準に達してないという日本の労働条件、雇用の状況を考えたときに、私はそれはいいことだと思いませんよ。我々も本当にいろんな局面でいろんな立場で労働者の生活向上のためにやってきた者の一人でありまして。しかし、それでもなおかつこういう状況である。最近はずっと労使関係も変わってきて、進んできたという評価を私はしておりますが、しかし余りにも長かった。したがって、この介護法は、できたものは、やはり本当に、いわゆる実態的にその要件があれば労働者が自由にとれる、抑制されるものではない、何ら阻害されないという環境はつくっていかなくちゃならないと思っております。

それで、審議会の問題も御指摘ありましたが、それは今後の問題として、問題提起の一つとしてはありましようが、今この問題に当たってこれを議論したって私は余り意味はないんじゃないかと。いうふうに思います。肯定せざるを得ない。そういう状況に立って考えますれば、一年というのは、本当はできればいいんですけども、実際にできるかどうかという疑問を持っているからお尋ねをしているわけでありまして、それで次に、高齢者介護に責任を持つのは一体

だれなのか、社会かそれとも家族か、さらには、先ほども言いましたように物理的な面もあるし経済的な面もあるし精神的な面もありますが、一体どうお考えか。はつきりしているのは、現在の段階では介護問題というのは一企業では解決つかない、一個人では解決つかないです、これは、個人の努力というのは及ぶ範囲はもう限定されています。それとよく共通していると思います。が、そういう中でつくっていくとする今努力をお互いにしているわけでありまして、一体だれが高齢者介護に責任を持つのかという点についてお考えをお聞かせをいただきたいと思ひます。

○松岡(満)議員 介護労働の責任は社会と家族が共有するものと考えております。ここで言っておられます責任は、財政的負担も含めてのことであるわけです。すなわち、介護については社会的介護の体制を整備し、希望すればそれを享受できるようにすべきでありますけれども、その場合には当然、税、社会保険料を含む負担を家族は共有しなければならぬということになるわけであります。

また、現在のように社会的介護の体制が未整備な状況でありますので、やむを得ず家族が介護労働を提供せざるを得ない場合もあるわけでありまして、その場合に退職という事態が、そういう問題が生じないようにするのが介護休業制度の考え方でございます。

○岩田委員 先ほど、北橋先生の方から我々社会党がまとめた要綱案について触れていただきましたが、その中でやはり最も議論が集中をしたという問題になったのが、家族による介護の必要性、労働者の雇用の継続の必要性、さらに企業に要員管理等の負担というものは、どうしても柱として議論せざるを得ない重要問題であつたわけですね。今松岡先生から御説明、御回答がございましたが、やはりこの辺が調和のとれたものというか、コンセンサスが得られるものとしてどう調和をとっていくのかというのが大きな問題であります。

ですから、長い方がいい、それから選択の幅も広い方がいい、これは当然であります。が、こういう問題をどうクリアしていくのか、調整していくのかということがあるので、しかも我々は、この介護休業制度は本来社会サービスで賄うべきであるという観点に立っていますから、その辺は若干の差異があると思いますが、そういう観点で、結局は今介護休業の法制化に求められている内容の柱として、介護休業の期間をどう扱うか、老親等の介護における介護休業の位置づけについても一度御答弁をいただきたい、考え方を御答弁いただきたいと思ひます。

○松岡(満)議員 昨日の池田委員の御質問、ただいまの岩田先生のお話を伺っております。すべて社会サービスという面からの御主張だということに承るわけですが、私も、公的介護体制とそれから在宅介護、こういうものにつきましては車の両輪というふうな考えておるわけですね。

先ほど日経連のアンケートの結果もお話し申し上げましたが、片方で、じゃ介護の場所はどこだということについては、ほとんど半々の意識なんです。公的介護施設と。しかしやはり、できた家庭で、これは恐らく受ける方もあるいは介護する方の立場も似たような意識があるだろうと思ひます。

そういう状況を背景として今回私も御提案しておるのですけれども、我々も細川内閣のときに国民福祉税導入につきましてさまざまな議論をいたしました。あのときに、国民に新たな福祉の推進について御理解、御協力いただくためには、まず前提として、やはりゴールドプランというのはきつたりつかなければいかぬ、あるべき福祉の姿というのはどういふものかということ、もう一つは、もつと歳出面で行政改革、いろいろ今特殊法人の問題、その他規制緩和の問題も出てきておりますが、そういう世の中のいろいろなものを少し変えて新しくして、ぜい肉のついた部分についてはある程度軽くしていくという血の出るよ

うな努力が片方で要るだろう、あるいはまたもう一点は、不公平税制の問題とかそういうものについてもうるものを見直しをしていかなきゃいけないという前提を含めて議論したことを記憶いたしておるのですけれども、細川連立内閣から改革に至る期間に行われた税制改革協議会における議論で、福祉ビジョンの推進を我々新進党としては表明をずっと継続してきておるわけでありまして。

ここで明らかのように、公的介護の推進、我々これは必要である、これはやはり一つの基本であるというふうな考えでおるわけでありまして、けれども、しかし老人ホーム、そういう公的な施設について、実際に我々の田舎の方でも入りたいという要望があつても、一年以上待たされるという現実があるわけですね。そういう福祉の現状におきまして、やはり在宅介護は現実的な必要性が出てきているわけですね。

現にもうそういう状況の中で八万人の方々が職場を去つておられるという現実があるわけでありまして、将来的に公的介護体制が整った場合においても、そういう今の大きな労働側のニーズ、あるいはまた非常に困難な状況に現在我が国の経済は置かれておる、これをどう乗り切っていくかという中におきまして、人材確保とか、企業のイメージアップであるとか、これからの厳しい競争の中で生き残るような条件をきつと企業が整備しておくということも、これは必要なことであらうということでありまして、そういう公的福祉を増進しながらも、介護休業によって在宅介護ができるような状況を選択肢としてやはりきつとつくっていく。

そのためには、できるだけ早期の導入をしなければいけない、期間も今までの実績の中から見て、いろいろ議論が先ほど来、社会党案その他を通じて北橋先生と岩田先生との話もあつたわけでありまして、そういう経過から見て、私もやはり一年は最低限必要だろう。三ヶ月ということになる、それによつてみすみす職場を去らなければいけないという御婦人の方々も出てこられ

るという状況が現実にあるわけでありまして、そういう点を踏まえて、こういう二つのきつとした条件を整えることによつて選択肢を確保するということが必要であらうと思つておるわけですね。

○岩田委員 私どもは、すべて社会サービスで行うべきだと現状を考へているわけじゃないのです。それが望ましい。しかし、それはもうとにかく汗を流していかなければならぬ。松岡先生の提案理由の中にも、ある意味では新ゴールドプラン、社会サービスの整備というのは遅々として進まないとおつしやつていましたので、あえて私はお尋ねしたのですが、私どもも家族介護というのは将来とも重要な問題だと思ひます。一方で、やはり本来は社会サービスであるべきだろうというふうな思ひます。家族の概念や実態はヨーロッパと違ひますが、ヨーロッパではこの種の法律というのはないことも説明をされておりますが、私は家族介護というのはだめだと言っているわけじゃないのです。やはりより社会サービスを充実させていかなければならぬ、これは先進諸国に比べてみてもはつきりしているわけですから、そういうたつともりでお尋ねをしたわけでありまして。

残された時間がもうあと三分の二になつてまいりまして、予定が進んでおりませんので、なるべく簡単に聞きたいと思ひます。

次に、要介護状態の定義、これは内容はもう説明をするまでもなく言葉上はつきりしていますね。どう違ひのかという、立場によれば違ひないのかもしませんが、しかし、どうも新進党案の方はかなり緩和されていくなつていくのではないかと。それは、医師が、医師の免許を持った者が労働省令で基準を決められたもので判定をしていくというふうにおつしやつていますけれども、我々の案とどういふふうな違ひのか、なぜこういうふうになつたのか、もう一度御説明をいただきたいと思ひます。

○大野(由)議員 午前中の質疑の中にも出てまい

りましたけれども、新進黨案では「日常生活を営むのに支障がある状態」と定義づけておりまして、政府案が「常時介護を必要とする状態」、「常時」が入っているか入っていないかの違いではないか。

どちらか介護を必要とする状態を指しているという点については共通をしておりますが、新進黨案では、必ずしも常時である必要はない、しかし他人の介添えがなければ日常生活が送れない、移動とか食事とか入浴とか、また着がえとか排泄等々が他人の介添えがなければできない、そういう状況を考えたりしまして、「常時」というのがどういうことを言うのかということはありませんが、二十四時間べったり介護を必要とするのであれば、これはたとえ家族であっても、またほかのヘルパーさんであっても、とてもこれは一人で対応できる問題ではないと思えますし、そういう意味で「常時」というものが入っていないということも言っております。

しかし、これは幾らでも拡大解釈されるということのないように、行政上で一定の指針を出しまして、お医者さんとか公的機関で要介護状態であると認定されたものが対象である。全介助が必要な場合、一部介助が必要な場合、いろいろあると思うのですが、一部介助の場合は何項目これに該当するかとかという細かい規定が、行政上の指針が必要ではなからうか。当然そこで、きちっと行政上の指針の中でこれは明記されるべきである、このように思っております。

○岩田委員 これにつきましては、大野先生、後段におっしゃいましたように、老人福祉法の施設入居の場合の基準が今おっしゃったようなことで出ていますよね。それから、労働省の法関係でいいますと、労災保険による給付の認定基準にも同様のことが書いてありますので、あえてそれと違ったことを書く理由があるのかという趣旨でお伺いしたわけでありまして。

次に家族の範囲の問題であります。
新進黨案は家族の範囲を「同居の親族」という

ふうになされておりますが、これも午前中御答弁があつておりますけれども、いわゆる民法親族というふうな解釈できるのだらうと思えます。いわゆる親族、血族、配偶者、かなり広がっていきますね。そういう幅の広いものというものが社会政策上同居ということであればいいようになつておりますけれども、私はちよつと難題ではないかと思う。難問というか、難しいのではないかとこのように思っておりますけれども、これは、これじゃないと絶対いかぬ、これを奨励していこう、推進していこうというふうにお考えだと思ひます、いかがでしょうか。

○大野(由)議員 今まで介護休業をとられた実態調査によりますと、配偶者、父母、子供、配偶者の父母、こういう関係が一番多くて、それで九三%を占めている、そういう状況でございます。ですから、「同居の親族」にまでこれを拡大いたしましたけれども、そのことによってべらぼうに人数がふえるということは到底考えられないわけでございます。

ただ、家族の形態が非常に多様化している現状がございます。例えば、例を挙げますと、父母が早く亡くなつて祖父母が親がわりになつて面倒を見たという、親がわりに面倒を見てもらつた祖父母の面倒を見なければいけないとか、また、自分の兄弟、年いっただ兄弟、しかも独身の兄弟がひとり暮らししている、その兄弟を見殺しにすることはできない、唯一の親族として兄弟である自分が面倒を見なければいけないとか、そういう場合もあるわけでございます。

そういう意味で、「同居の親族」というふうにするにすることによって、労働者の方がそれによって仕事をやめなくて済むという、家庭生活と仕事を両立できるという、労働者を救済するという観点で設けた規定でございます。これによって大幅に事業主の負担がふえるというふうには到底考えられない、このように思っております。

○岩田委員 そんなにふえないと言われましてけれども、その同居例というのは、そういう例とい

うのはどれくらいあるのだというのが何かあります。それが一つ。

それから、幅が広がってはいかないのだらうけれども、しかし、読む限りは、法律上は広がっていきますよね。フーテンの寅さんのあのとらやを考えますと、同居ではないのですが、さくら夫婦と子供がしよちゅうあそこで生活してありますよね。おばちゃんとおじちゃんがかんご屋をやっている。もしおばちゃんかおじちゃんか倒れますと、さくらの御主人が同居をして面倒を見るということはあるのですかね。

○大野(由)議員 初めに数について御質問がございました。

今回の法案、議員立法を指しております法案でございます。実態というものの詳細な数まではこちらでは掌握をしております。しかし、家族に多様な形態がありまして、そういう実態があるということとは紛れもない事実ではないか、このように思っております。

それから、今寅さんの例を引かれて御質問がございましたけれども、それは例えの例として、別々に住んでいた兄弟であつても、面倒を見る人がその本人しかいないということ、実際には同居して介護をするような状態になれば、その時点でこの法律の要件を満たす、このように思っております。

○岩田委員 あの前さんのさくら夫婦は、おじちゃん、おばちゃんに対して扶養の義務もないのですよね。今御説明になりましたように、何かあつたら同居して面倒を見るということになります。扶養関係も問われない、同居すればいいということになれば、やはり企業側というか、使用者の負担もかなり莫大になつていくのではないかとこのように思ひますが、その辺はどういう経過でこういう法案になつたのか、お尋ねをしたいと思います。

○大野(由)議員 実際には、同居して介護をするということが条件でございますので、だからといって、そういうレアケースが非常に数が膨大に

ふえるということは想定をしております。しかし、それぞれの状況に応じて、そういう状況に追い込まれる労働者がなければいけないと思ひます。で、そういう労働者の人たちの救済と申しましようか、継続して労働ができるという労働の権利を保障するための法案である、このように認識をしております。

○岩田委員 冒頭のところでもお尋ねをしました、実際にどれくらい労使の契約で制度を導入しているところが実施をしているか、取得をしているかということも現実の問題であるわけですね。今大野先生が、こういう想定をしてこういうことを法律で決めているけれども、そんなに数は多くないだらう、しかし、それを法律で決める必要性もあるだらう、こういう御説明であります。しかし、やはりそこには客観性も必要であります。それから、法整備をするわけですから、社会的な認知も必要であるわけですね。そういう立場からお尋ねをしたのであります。

改めてお伺いしますけれども、こういう新進黨案でまいりますと、先ほど松岡先生も社会サービスの拡充は否定はされておらない、推進していかなければならぬというふうにおっしゃっていますけれども、どうも結果的には社会サービスの整備の拡充に水を差すような結果になるのではないかと、こういうおそれがするのであります。これはどういうふうにお考えでしょうか。

○北橋議員 これは社会保障政策全体の方向性の問題だと考えております。介護休業法の制定は、先ほど述べましたとおり、社会保障サービスの低下を意図するものではないと考えております。財政的にも、一般会計、すなわち税をほとんど用いておりますし、社会保険料を引き上げることもございませぬので、その面からも他の社会保障政策を圧迫はしないものと考えております。

なお、先ほど先生の方から、家族の範囲につきまして現実はどうなのかという御指摘がございました。労働省の調査にもございますけれども、現

実に要介護者の範囲について制限を設けている事業所のうち、配偶者、父母、子及び配偶者の父母、それ以外に祖父母、兄弟姉妹を含めている事業所がそれぞれ四二・三％、三〇・七％に上っておりまして、それ以外の者も含めている事業所も一四・一％ございます。

○岩田委員 同様の質問をもう一度させていただきます。

各調査によりまして、もう既に明らかにとなっておりますが、現在までに介護のために休んだ労働者は、その大半というかはほとんどが女性である。新進黨案のように、労働者の選択の幅が広がることになる、それから、女子労働者への介護の期待も当然高まってくるだろうと思います。

子育てが終わって、職場の中での立場もしつかりするところに老親の介護の必要な時期が訪れてくるわけでありまして、これは配偶者の両親、自分の両親も含まれてくるわけですね。一時期にどんと来るわけですね。休業をとる、そして一定期間介護をしてまた職場に復帰をする。そうすると里の親が倒れる。家族の範囲が何人も何人も介護休業法が適用される職場にいるということであれば少し緩和できるのですが、特定の女性労働者に過度に期待が集中することも当然考えられるだろうと思います。二〇二〇年に向かってどんどん進むわけですから、そういうケースはまれではないだろうというふうに思います。これはあつてはならぬことですね。

労働者の意思とは別に、また新進黨の皆さんの意思とは逆に、男女雇用平等の精神や男女平等の思想といえますか精神に逆行するということとは、やはり配慮していかなければならぬ問題ではないかと私は思うのですが、いかがでしょうか。

○北橋議員 先生の御懸念されていることにつきましては、極めて重要なポイントだと思っております。

御党におかれましては、かつて、今回の新進黨の案と同じような趣旨で法案要綱をおまとめになつておられます。すなわち、私も思いますの

は、そういった御懸念をする事態ということはありません。やはり切実な労働者のニーズとしてこういったものの法制度を図る必要があると考えておられたのだと思いますが、女性の方にさらにしわ寄せになるのではないかと問題に思ひましまして、お答えが重複するようになりまして恐縮でございます。また、やはり男女の役割分担意識というものを、それを少しずつ変えていく、粘り強くそういったものを変えていく努力で対応すべきではないのか。

やはりこの制度がなければ、八万数千人、そのうちの多くの女性の方々が本当に困るわけでございます。それから、そういった意味におきましては、憂慮される点は私もよくわかるわけでありまして、このように思っております。

○岩田委員 最初の方で、日本の家族というのは一体どういうふうに変化をしているのかということをお話し申し上げましたが、私も経験をしておりますけれども、老親の一人が倒れますと、遠くに住んでいる方が一緒に住んでいようが、家族はもう一時真つ暗になるのですよ。やっぱり女性に集中する。北橋先生の配慮はもっともだと思いますが、現実そういうふうにならないようにどうするかということ、我々もそれを考慮して、配慮してこの政府案を評価をしているわけでありまして。

次に、休業期間の考え方ですが、さつきは基本的な認識の問題として一年を聞きまして、もう一度お尋ねをしたいと思ひます。

三月二十四日、衆議院の本院で新進黨の石田美栄議員が質問をなさつておられます。「子育ては、一年たてば一歳に、二年たてば二歳に、確実に見通しが立ちます。しかし、高齢者などの介護では、要介護状態になつてからの年数が五年から九年が最も多く、一年未満はわずか三％、平均して五・八年という調査結果もあります。政府案、新進黨案それぞれに三月と一年が基準になつておりますが、この提案の期間で十分であると本当に

お考えになつておられるのかどうか、また、そのようにお決めになつた根拠をそれぞれお聞きしたい。こうあるのですね。

それで、新進黨の御答弁は、先ほど榎屋先生がおっしゃつたように、連合の調査、三月月では介護じゃない看護である、それから、実際に導入している企業が一年というのが多いということ、挙げられておりますけれども、しかし介護についてのお尋ねとしては、石田議員の質問というのが非常に基本的問題だと思います。やっぱりここがポイントだと思ひます。

だとすれば、一年では足りないのではないですか。そのことについての提案者の御説明は僕にはちよつとよくわからないのです。一年以上でなければならぬのではないかと一ふうに思ひますが、それはどういふことでしょうか。一年になさつた根拠をもう一度お尋ねしたいと思ひます。

○榎屋議員 お答えをいたします。

介護休業の期間でございますが、石田美栄先生の国会議でのお話も引かれての御質問でございます。確かに、寝たきり、要介護の期間というのは、大変個人差もありますが、長い方では三年、五年という方がいらっしゃるの事実でございます。しかも相当の割合でいらっしゃるというふうにも私も考えております。

それで、先ほどから岩田先生、我々新進黨案を、在宅の家族の介護はすべて一年で勝負しようというふうな御理解をされているようにも見えます。その意味では私も政府案と立場は違ひないだろう。この介護休業制度で全部カバーできるものでは決まてないわけでございます。そういう意味では、介護全体でこれだけカバーできるとは考えておりません。先ほどから松岡代表も申し上げておられますが、当然ながら公的介護システムとの密接な連携ということも車の両輪として必要わけでございますから、そういう意味では、私も家族介護中心主義ということでは

ございません。

しかしながら、やはり最低の期間としては三月月では足りないのではないかと。家族の方が安心をして介護もできるし、そして社会的な介護サービスに乗つていける、そういう期間ということをお考えますと、やはりどうしても一年が必要だ、このように考えているわけでございます。

○岩田委員 その辺を再三お聞きしますのは、やはりこの法案の骨格になるわけですからお聞きをされているわけでありまして。

提案者の側の御意見は、今松岡議員からははっきりされましたが、我々と共通している部分もたくさんあるのです。いわゆる緊急避難的な措置であると我々は思ひ、そういう思想なのですが、それはどういふ容認される部分がある。それは一致していると思うのです。

かつて、家族基盤の充実論というのが一九七九年ぐらゐからありまして、老親の扶養と子供の保育とつけは第一義的には家族の務めであるというふうなことが言われたことがあるし、ちよつとそのころ政府の最高責任者の一人が、福祉というのは、富士山に例えると日本の福祉は三合目でい、ヨーロッパのように、頂上を目指したので破綻した国もある、これはスウェーデンを指されたと思ひます。パルメという首相が、そのときそういうことで新保守主義の台頭で落選をされる、それで政権を投げ渡す。しかし、やはり福祉は富士山の頂上がいふこと、あの国の方々はもう一回パルメを首相にするわけですよ。どちらに立つかという、後者の方に立つておられるという認識は一致するわけでありまして、そういう疑問がありましたのでお聞きをしたわけでありまして。

もう一度お尋ねをしますが、本来ならば介護は必要な期間、全期間を保障したいというふうにお考えになつておられるのかどうか、今の流れで最後にそのことをお聞きしたい。

○榎屋議員 何度もお話をいたしますが、私も新進黨案でも、介護の全期間を介護休業でカバー

していくという事は私は不可能であろうというふうな思っております。したがって、全期間介護休業が必要というふうには考えておりません。

○岩田委員 新進党の皆さんの案は一年、ある意味では、私の言葉で言うところの部分保障ということになるので、一年という根拠についてもう一つずつと私に入らないからお尋ねをしてきたわけであります。

石田議員は、本当は五年くらい必要じゃないかというようにおっしゃっているのかもしれないし、連合の調査などにもあらわれているのでありますが、できるものならば長い方がいいというふうな思っていることは間違いないだろうというふうな思っております。三月月か一年かという非常に明確な、期間としては対照的な部分になっているわけでありまして、客観的な根拠は説明はちょっと乏しいと思うのでありますが、お答えがあればどうぞ。

○北橋議員 今の御指摘につきましては御通告がなかったように思います。したがって、私ども提出者全員であらかじめ協議をして合意を得た上での答弁ではございませんが、お許しをいただきます。

あらゆる角度から議論をしてまいりまして、私どもは最終的に、八百万人の方々が結集されておられます連合の皆様方のざりざりの御決断、切実なこの政策制度要求というものに十分配慮をして立法をまとめた経緯がございます。これは八百万人の方々が加盟をされているわけでございまして、この介護休暇の問題にかかわらず、働いている皆様方の、未組織の方も含めてそういったすべての方々の代弁をする、そういうことで連合の皆様方は鋭意、政策制度闘争に取り組んでこられている、そのように私ども敬意を表しております。

そういう中で連合の皆様方がこのたびアンケートをとられたことは、内容につきましても先生十分御案内のとおりだと思いますが、その中で、労使の話し合いで介護休暇の制度があるところでも

なかなかとれないという生々しい声も幾つか出ております。例えば、介護休暇が制度化されたけれども、無給のために取得できない、有給にしないと思えばいいので介護休暇の意味がない、ま

ず所得保障というものが大変ネックになっているという声も紹介されております。それからもう一つ、自分が職場に復帰したときに何があるかわからないと思うと心配だ、つまり、職場の補充の問題であります。ほかにもいろいろあると思

いますけれども、介護休暇をとりた、そうすればやめなくて済む、そういう切実な思いと同時に、今の状況では、とれば大変なことにもなる、経済的にも大変に苦しくなる、そういうさまざまな悩みなり議論があつたのだと思ひます。そして、連合の皆様方は、さまざまな角度から議論をされて、どうか国会におきましても上限一年にしていたきたいというふうな結論が出てまいりました。

そういった意味におきまして、私どもは、連合の中でさまざまな議論を集約されて一年はどうしても必要だという切実な声は十分拝聴したところでございます。

○岩田委員 これは強制的な法律になるわけでありまして、今北橋先生御自身のお気持ちを述べたになりましたが、全く同じです。であるからこそ、社会的なコンセンサスが得られる、とりわけ使用者の認識も少し高めてもらって老親介護ができるように、しかもこれは経営義務ですから拒否できない、そういうものを含めて、ようやくこま

まで来たというのが政府案ではないかというふうな思っているわけですね。連合の要求は私どもは百も承知しております。しかし、実効性のないものを法制化したって意味がありません。これは大変な混乱が起るわけであります。

私、中小企業や零細企業、企業側の立場にだけ立っているわけではない。この長い戦後の日本はいわゆる労働法制の関係をただけでも、これは大変な状況である。すつといける問題ではない。我々は、三年間、没頭したと言っているほどこの問題、この法案に真剣に取り組んできたわけ

であります。この法案が出てきたのは、労働省の努力もあります。先ほど言った河上先生や松岡先生の御努力も、政府の一員として御努力されたことも、私はそうだと思います。それから、我が党の永井孝信議員も、政務次官として、この問題に熱心したというふうな言われるぐらい努力をされた。そして、我が党の浜本労働大臣、こういう条件があつたからこそ、いや、こんなものはだめだという意見がありまして、労働者の権利としてどうするのだと。労働者の権利として確立をしたいと思うからこそ、そういう努力があつたのです。ようやくこま

まで来たわけでありまして、これはひとつ認識をしていただきたいと思いますし、認識するにかなうというふうな思ふのであります。ですから、あえて私は質問をしているわけでありま

す。次の問題であります。休業の回数の問題をお尋ねをしておきたいと思ひます。

一つの継続する状態ごと一回というふうな新進党案はなつてございます。この問題につきましましては、これはいわゆる医師の判断というふうなことが午前中の答弁でもございましたが、もう一度この判断基準をお聞かせをいただきたいというふうな思ふのであります。

樹屋議員の方からは、先ほど申し上げましたが、脳血管性疾患に関する問題についてちよつと認識が違ふという御答弁じゃなかったかと思ひます。もう一度御答弁願つても結構なのであります。先ほどは、現実性には差異があるというふうなことをおっしゃつたのではないかと

いう状態は大変に難しいという事例でちよつと申し上げたわけでございます。

今委員御指摘のお話は介護休業の回数でございますので、回数のイメージで申し上げますと、当然ながら、ちよつと午前中申し上げた事例で言いますと、脳卒中等でお倒れになつても、入院をしまして、そして退院をされて、リハビリの後に社会復帰をされるという事例は結構最近ケースもあつたので、そうした事例を想定しているわけ

でございます。

○岩田委員 ですから、まず脳血管性の疾患にかかわる部分、これは長寿研究会が報告書を出しておりますが、つまり、発病して一カ月から三カ月の間は、本人の病状は回復期に入る、このころから在宅の療養が始まるのです。これはもう絶対に世話が必要になってくるわけでありまして、それから、発病後三カ月から六カ月は慢性期だ。個人差はあるのでしようけれども、安定期に入る。そこから寝たきりや痴呆症、それから軽い症状で安定期という固定化するという症状になるかもしれない。問題は、一番最後はいいのですよ、痴呆症になつた場合はその症状にもよります、寝たきりになつたときには、もつと長く要ります。三カ月や六カ月や一年では、これは治療しないです。最後まで面倒を見なければならぬという状態も、かなりケースとしては多いのであります。

これはとにかく一年以内は、新進党案ではよろしいようになっていますね、本当はより長く持つていきたいというお気持ちがあるのではありませんか。その場合を想定しても、一回安定期に入り、また次の症状が短期間の間に繰り返す、もしくは併発して重症になる、その場合も、何度か、そういう患者の、要介護者の状態が変化すればその都度休業を取得することができるといふ法案だと思ひますが、そういうことですか。

○樹屋議員 私ども新進党案につきましては、継続する要介護の状態に着目しているわけでございます。委員御指摘のように、例えば脳血管障害でいいますと、その要介護の状態を脱する状態、

基本的な日常生活動作が自立するという状況、そして社会復帰を果たしていくという形であれば、その後また新たな、原疾患は問いませんが、そういう状態になった場合は、別途の要介護状態というふうな考えているわけでございます。

委員御心配されるのは、非常に期間が短い、ほぼ継続をしている要介護状態なのか、あるいは別個の要介護状態なのか、その見きわめはどうなのかということでございますが、極めて短期間の間に、その自立をされる状態が短期間であれば、やはり私は、ケースにもよりますが継続する要介護状態ではないか。なお、これについてはやはり医師等の公的な資格をお持ちの方が御判断をされるものだろう、このように認識をいたしております。

○岩田委員 何度もお尋ねをいたしますが、中小企業への配慮というのがもう一つお聞きしたい点です。

「同居の親族」であればよろしいということ、それから、今御答弁のありましたように、複数繰り返し取得することができ、これに対して新進黨案でいきますと、中小企業に対する、事業主に對する給付金の支給を含む各種援助を行うことができることとしている、こう説明をされておりますけれども、これは同法案十七条の規定になっているのではないかと思います。これはちよつと説明を求めたいと思います。

それから、導入に当たつての困難が大きいと考えられる中小企業に対しては、特別の配慮をするものとしています。こういう説明になっていますが、これはどういうものなのか。

寅さんの事例を出しましたが、さくらが倒れる。そうしたら御主人の、あのとらやの裏にある、印刷工場が何か知りませんが、あの中小企業の企業主は、いつもとらやに来ては、手形がどうだとか、それから貸金はどうだとか払えないとか、ボーナスは大変だとか、一度ぐらいいは海外旅行に行つてみたいとか、いつも苦情を言つており

ますが、ああいう状態じゃないでしょうか。同居しようとするまいと、さくらの御主人が休業することになると思いますが、あのイメージ、私はよくわかると思います。中小企業では、あの御主人が一年休むと、ローテーションが大変だと思ひます。

それは若干時間がかつてもきちんとできる体制をとつていきたいというのが我々の考え方なんです。十七条の御説明と、それから特別の配慮をするというのはどういう特別の配慮なのか、お尋ねをしたいと思います。

○河上議員 十七条の内容並びに特別の配慮とは何かという先生の御指摘でございます。

私どもは、国による事業主等に対する援助についてこれを定めるとともに、所定の規定の整備を行い、中小企業に対しては配慮規定を定めていくわけでございます。

国は、家族の介護を行う労働者、家族の介護を行うこととなる労働者及び介護退職者の雇用の継続あるいは再就職の促進その他これらの者の福祉の増進を図るために、事業主、事業主団体その他の関係者に対して、雇用管理等の措置に係る相談及び助言、給付金の支給その他の必要な援助を行うこととしたところがございます。そして、国が特に必要な援助を行うに当たつては、事業主のうち中小企業者として労働省令で定めるものに対しては、特別の配慮を定める。このようなかえ方に基づいて、中小企業の実態、今御指摘がございましたけれども、私どももそれらに十分配慮しつつ、今回の新進黨案としての骨格をつつたわけでございます。

○岩田委員 お答えをいただきましたが、最後の部分ですね。河上先生御説明いただきましたが、中小企業に対する特別の配慮を規定するものとするという具体的な中身のイメージをちよつと教えていただけませんか。

○河上議員 今申し上げましたように、具体的に支援措置を大企業よりも手厚くするということが基本でございます。介護休業取得者が生じた

企業に対して助成金を支給することを予定しております。これは、今年度中は奨励金としての性格を持ちますけれども、来年度、実施以降となりますが、来年度からは介護休業を労働者に取得させる企業に対しては、激変緩和の助成金としての性格を持つもの、このように位置づけしております。

助成金の存続につきましては、中小企業の実態等をよく見る必要がある、このように考えておるわけでございますが、制度の円滑な運営が労働慣行の中で定着するまでの間は維持する必要がある、私どもとしてはこのように考えておるところでございます。

○岩田委員 奨励金の話も出ました。助成金の話も出ました。そうすると、中小企業への配慮という問題は、導入時に困難な状況があるわけですから、そこで一つ考えられておる。

それから、提案の中にもありますが、平年度二百五十億円という金額が出ています。この二百五十億円の金額の中身は今御説明されたものだろうとは思いますが、いかがでしょうか。つまり、奨励金だけではなく、ずつと助成金で保護していくというか、よくわかるんですよ。それだけに難しいということですね、中小零細企業というのは、それでもなおかつ難しいと思われまふ。そういうことかどうなのか。

○河上議員 ただいま御説明をいたしましたように、中小企業の実態を考慮いたしますと、極めて厳しい負担というものは考えられなくはございません。したがって、私どもは、今申し上げましたように、今年度中は奨励金としての性格を持ちますけれども、来年度からは介護休業を労働者に取得させる企業に対しては、激変緩和の助成金としての性格を持つもの、このようにして対処をしてまいりたい。

その上で、その助成金の存続という御指摘もございましたが、中小企業の実態をよくつぶさに見ていく必要がありますけれども、制度的な円滑な運営が労働慣行の中で定着するまでは維持する必要があるだろう、このように考えております。

○岩田委員 来年度から入れる場合に、奨励金というのは間に合いますか、役に立ちますかという問題が一つあります。そういう疑問を私は持ちます。来年からやる、あと何カ月もない。この問題はその一点を最後にして、次に行きたいと思ひます。

大企業、中小企業ともに四年間待たせるといふ、準備期間を四年間、政府案は置いています。その置いた理由はさきの議論でもさまざま説明をされておりますが、私からは申し上げません。ただ、昨年行われました高齢者雇用安定法の際には四年間待たせられたので、今度はいくらと違ふお立場に立たれておる。

高齢者の雇用安定は問題でないかという、はかりがたいほど問題だと思ふのです。それは内容は違ひます。違ふんだけれども、五十八歳の定年というのは失職を意味するわけですね。二年間延長の六十歳定年が入ってくることを多くの労働者が待ち望まれたわけですよ。それでもやはり大企業、中小企業、分けて出発するのは大変問題であろう、労働団体もそういう意見であつたろうと思ひますが、泣く泣く四年間待たせられたという経過がある。

今度、さつきの奨励金の話もそうでありまして、来年度四月からずつと行けというものは、諸般の環境がそろえばそれは否定するものではありませんが、なかなか困難であろうと私は思つておるわけでありまして、中小企業の負担に配慮したということもございまして、四年間待たせるといふことに対して、なぜ高齢者雇用安定法のと違ふ態度をとられたのか、ちよつとお尋ねしたいと思ひます。

○松岡(清)議員 岩田先生の先ほどの御意見、確かに介護休業について、岩田先生や永井先生、浜本大臣が御努力をなさつて、労働者側の立場にも立ち、また現在の厳しい経営環境の中にさらされておる事業主の立場にも立ち、そういう労働側のニーズと雇用の両面を配慮されながらこま

で御努力をしてこられた、それに対して私どもも心から敬意を表する次第でありますけれども、結局私どもが考えておりますのは、そういう御努力、これはもちろん敬意を表しながらも、今我々が置かれてある高齢化、これは非常に急速に來ておりますし、年間に八万人の方々が介護のために職場を去っておられるという現実があるわけです。四年間に、単純に計算すれば、三十万人の方々が職場を去られる可能性があるという厳しい現実はどう対応していくのか。

それから、大企業の皆さん方は労使協約で、あるいはまた公務員の方々は法律によつてそういう形のもので保障されておるとはいえながら、現実にはやはり日本の場合には法律というものによつて守られないとなかなかとりにくいという状況がある。さらに一番大きな問題は、四十万人以上の中小零細の皆さん方も同じように高齢化の窓口の中で介護の問題に直面しながら、全然そういう条件というものが、環境が整備されていない。こういう現状を踏まえたときに、これはやはり早期に実現すべきであろう、四年の時間というのはもう待てないという感じが一つございます。

それともう一つは、経済の状況が大変大きく変わってきているという現実があるわけですね、これはくどく申し上げておるわけでありまして、これも、その中で確かに現在の円高対策、政府案の方も、例えば貿易収支の黒字を、千二百億ドルを五年間で半減するとかいろいろの計画も立てておられる。我々新進党としても、何とか百円ぐらいまでに戻すために全力を挙げたいと、いろいろな議論があります。しかし、千二百億ドルの貿易黒字を、例えば半減させるということは大変なことになるわけですね。輸出はとにかく徹底的になくしてしまつて、輸入はどんどんふやす。そうすると、生産活動というのは一体どうなるんだ、これはもう完全に失業の問題が出てくるわけですよ。

だから、そのために我々としては、これからの産業構造の転換をどうするかということについて

の具体的な提案をしていきたい。そのときに生き残れる部分については、きちつとした介護休業その他のことによって人員の確保ができるような条件をつくっていくということが大変緊急な課題だということ意識があるわけなんです。そういう点につきまして、今回、介護休業の法制化を一刻も早く進めていきたいということで、早期、すなわち来年四月一日からの実施が必要だというふうに考えておるわけでありまして。

そのために必要なことは、先ほど来、岩田議員からも中小企業対策等につきましているいろいろ御質問もあり、河上議員からのお答えもあつたわけでありまして、各事業主が介護休業の導入に対応した代替要員の確保等の体制を整備することがこれまた必要でありまして、そのために政治的なすべきことは、事業主の行う体制整備への支援措置を講ずることであるというふうに考えておるわけでありまして。

新進党といつたしましては、介護休業取得数に依じた事業主への助成金の支給、代替要員の募集等の業務を行う中小企業団体等への助成金の支給等を行う根拠となる規定を設けて、その実現を図るとともに、とりわけ中小企業に対しては、特別の配慮を行うべき規定を設けて、可能な限り手厚い支援等を講ずることとしたわけでありまして。さらに、代替要員の確保については、職安の機能を十分に活用していかなければならない、このように考えておるところでございます。

○岩田委員 最後の質問になると思いますが、私も、今松岡先生が御説明になりましたように、政治的なすべきことは中小企業への配慮である、この問題、法案については、それは全く同感であります。きのう、どなたかがおっしゃっていましたが、育児休業法のようなときは好景気であつた、介護労働法を議論する今日は非常に低迷をしている、こういう経済の背景は、インパクトは大きいものの、基本的なところにはこれが大きな作用をするものではなからうというふうに思っています。

最後の質問でありますけれども、今松岡先生が御答弁いただきましたけれども、本会議での松岡先生の提案理由説明は、「労働者の所得を保障するため、別に法律で定めるところに従い、労働者に介護休業給付を支給するものとしております。」この介護休業給付は雇用保険制度から支給するというふうに想定をしておりますが、一体どれくらいを想定されるのか。育児休業法のあれを上回るのか下回るのか。その前後という御説明もどこかであつたような気がしますが、イメージがあると思います。そうしないと、平年度二百五億円要するということが出てこないはずですから。ちよつとそれはこの際ですからお聞かせいただいております。おいた方がいいのではないかとこのように思っています。

と同時に、何回も申し上げますように、新進党案は、環境が整つていれば短いよりも長い方がいい、狭いよりも対象範囲は広い方がいいのでありますが、相当莫大な財政を要するものであらうというふうに思いますが、これを雇用保険の中で処理をするということになると、果たして雇用保険が充てたその思想、雇用保険の枠内にとどまることができるとかどうか、あわせて御質問をしたいと思つております。

○河上議員 先生お尋ねの件でございますが、私も、御指摘のように、介護休業中の所得保障は、介護休業中の生活保障のために第一点目は必要であるばかりでなくて、現実には介護休業取得を選択することを容易にするためにぜひとも必要なものだと思つておるわけでございます。

そして、ただいま御指摘がございましたように、民間労働者につきましては雇用保険から、そして国家公務員、地方公務員の皆さん方につきましては共済組合から給付を想定しているわけでございます。ただいま申し上げましたように、このような雇用保険あるいは共済組合等を前提としておりますので、別途の法律の体系の中でこれは具体的に定めることになると思ひますし、御指摘の点につきましては、その過程で検討し、決定されることになる、このように考えております。

ることに、このように考えております。なお、最後の御指摘にございましたように、イメージはどうなるのか。それらの問題につきましては、その際、既に給付されております育児休業の給付水準を踏まえつつ、老親等の介護を必要とする世代が同時に子供の教育の負担をする世代であること等も考慮して決定することが必要であらう、私どもはこのように考えておるところでございます。

○岩田委員 御質問をさせていただきましたが、いわゆる日本が迎えている高齢化社会における介護問題の意味、その重要性、政治がどうかかわらなければならぬかというそのあり方等々については、多くの部分で認識は一致していると思ひます。

要は、具体的な強制力を持つ法律としてこれをどういうふうな当面出発させるかという点については、法案の途中で随分食い違ひがあつたこともはつきりいたしました。これらについては、これで終わるということではないと思ひます。後日の質問にゆだねたいというふうに思ひます。

なお、今の最後の質問の中で、雇用保険と新進党が考えておられる財政問題、給付やその他、中小企業の保障の問題についてもお尋ねをしておつたのですが、後日に譲りたいと思ひます。

これで終わります。

○笹山委員長 佐藤謙一郎君。

○佐藤(謙)委員 新党さきがけの佐藤謙一郎です。実はさきうは、朝からの質疑の中で、通告を申し上げておりましたかなりの質問の部分が重なつてしまつておりますので、通告を申し上げていない質問も幾つかさせていただきますことをお許しただきたいと思ひます。

実は、最初に私は白状しなければいけないことがございまして、私自身も当初、介護休業の問題を勉強する前は、一刻も早く、しかも踏み込んでという考え方をずっと持つておりました。しかし、いろいろと私なりに勉強する中で、例えばさ

の議論がありました、ILOの百五十六号や百六十五号の採択が一九八一年、そして二年後に発効したわけでございますけれども、これだけ時間をかけてきたのだから早く法律にすべし、時間がかかったのだからというように、そういう考え方もあるのですけれども、なぜこれだけの時間がかかりながらこうした法律が目の目を見なかったのかということ、冷静に分析することは必要なのだろうと思います。

一点目に、どうしてこれだけの時間がかかりながらなかなか法案化がでなかったのだろうか、その辺の御認識をちょっとお聞かせいただきたいと思ひます。

○河上議員 今先生の御指摘でございますが、ILO百五十六号条約がかなり早い時点で批准されたにもかかわらず、なぜ今日までこれがなかなか進まなかったのか、こういう御質問、新進党はどのように考えるか、こういうことだと思っております。

私どもとしては、鋭意努力しつつ、そして一日も早い時点でこの実体を整えるべきであると、私個人はそのように考えておりますし、そのように努力をしてまいりたい、このように思っております。

○佐藤(謙)委員 必ずしも新進党さんにお聞きする質問ではなかったのかもしれませんが、一つの共通の認識として私なりに考えてまいりますと、私、実はショックを受けたことがございます。

それは、私は、こうした重要な法案のときに必ず私の周りにいる人間百人にとかく聞いてみよう、こういう法案が両方出てきているけれどもどうだろうかということ、百人に聞きましたというのをずっとやっているのですけれども、そうしたら、非常にショックだったのですけれども、ほとんどの人が知っていない、そういう介護休業というものの認識に乏しいのです。

確かに、先ほど八百万人の連合の御努力ですとか、いろいろなさっている当事者の方々にとつて

は、非常にこれは関心のあることなんです。しかし私は、この介護休業法を成功させるかどうかというの、いかに多くの国民にこれを認識させるかということにかかっているのだろうと思ひます。

我々が議論していることは、差はありますけれども、進んでいる方向は絶対間違っていないと思ひます。恐らく同じ気持ちで、正しい方向に向かっている。しかし、それを実現する実現の仕方についてどうやって悩み苦しみが議論をしているのだと思うのですけれども、その答えというのは、使用者と労働者との権利関係としてのみとらえて議論をする、つまり当事者だけが議論をしていてしまつたら、未来永劫この介護休業というものはうまく理解をしていただけないのじゃないか。つまり五年体制というものを議論の中に残してしまつてはいけない、つまり労働委員会というこの場を超えた議論というものが必要になっているのだろうというふうに考えています。

その辺は、育児休業のときとえらい違いなんです。育児休業のときは、本当にみんなが拍手をしてきて、頑張りましたよ、我々が百人に聞いても、いい答えが返ってきたのです。それは、やはり一つには、育児休業というのは、働く人の固有の権利として国民一般が認知をしている。それはもう認めていて、やむを得ない権利で、大多数の人たちにとっては聞きなれない権利で、介護を受ける権利というのは憲法の中にはっきりと読み取れますけれども、介護をするという権利を新しく認めていくためには大変大きな努力が必要だと私は思ひます。

そこで、御質問させていただきますが、果たしてこの介護休業に対する議論というものが十分国民的な議論として行われてきたという認識をお持ちでしょうか。

○松岡(満)議員 今の佐藤議員の御指摘は非常に重要なことだと思ひます。この労働問題、過去を振り返ってみますと、この労働問題

題の中で、私自身がちょうど労働政務次官のときに労働基準法の改正ということ、もう九年前ですが、いわゆる時間短縮と定年制の導入ということがありまして、それから引き続いて、今の御指摘の育児休業の問題、それから年金の改正、労使ともにかかわる大きな問題点がずっとこのところ続いてきていることも事実なのです。

そういう中で、今回の介護休業につきまして、連合の皆さん方、また、婦人少年問題審議会等での議論を通じて、私も今回の統一地方選挙を通じていろいろな議論を実はしてまいりました。そういう中で、確かに今までの労働案件というものが、大きな塊があり過ぎたもので、それから、それに対して今回の介護休業についての取り組みはどうかという点につきましては、取り組みの当初に多少私自身も戸惑いもありました。しかし、このところいろいろな角度で急速に関心が強まってきたというふうに思ひます。

ただ、御指摘の問題の背景には、過去、我々も細川内閣時代から社会福祉のあり方は基本的にどうだという議論をまいりましたね、現実の中で。そのときに財源問題をめぐっているいろいろな議論があつて、社会党さんの先ほどの岩田先生の御主張の問題については、かなりゴールドプランがで上がったのはいいものの、十分な体制というものが社会保障の面ででき上がっていない。

しかし同時に、家族制度の問題につきましてもいろいろな御議論はありますが、我が国の場合は、例えば、どんなことがあつても親の面倒を見るという青少年の意識調査、平成五年度の総務庁の資料を見ますと、我が国の場合はそういう若い人たちは二〇％台ですね。韓国とかアメリカは六〇％台、その他先進諸国は皆かなりそういう親の面倒を見ていくというのがあるのです。しかし、今核家族の中ですから、これもやむを得ない。

そういう中で、そういう公的な施設というものが充足されておればそちらで何とかそれを充足していくということもできるわけですが、それ

れも不十分で一年以上待たなければいけないという状況の中で、高齢化はどんどん進んでいく。そうすると、そういう法的な保障がない限り、一年間に八百万の方々が職場を去つておられるということもこれは現実だし、その九割が御婦人であるということも事実なわけですね。

だから、何らかの対応をしなければいかぬという機運は現在のところ出てきておりますし、連合の皆さん方も組織的に各地でいろいろな運動の中でアンケートをとられたりして、そういう意識は随分と高まってきておられるというふうに私は受けております。

○佐藤(謙)委員 随分高まってきているという話ですけれども、私の知る限り、これは私を含めて反省をしなければいけないのは、やはりもっと努力をすべきことなんだろう。いろいろと話をし、休みをとらなければ親不孝と言われるだろうし、そして家に帰つても何をやっていいかわからないと自嘲的に我々に言ってくる人が大半であります。中には、あの息子が介護に戻つてくれば長生きできたのになんかということと言われるようになっては、何のための介護休業法かということになつてしまつてあります。

そこで、今そうした世論をきつちりと高めていかなければいけないという方向に立つて、認識として、また今のお答えをもう一度確認をさせていただきますけれども、この介護休業という思想というものをまず認知させるといふか、国民全体が認知をしていく、そういうための今時代なのだと思います。つまり、定着度を高めるためにそういう認知をさせることが今第一義的に大事だと思ひますけれども、そうした御認識でよろしいですか。

○松岡(満)議員 今、私どもがあえて新進党案としてこの介護休業等に関する法律案を提出いたしておるのも、そういう意図があるからです。

だから、政治の責任において国民の関心をきちっとここに集めていくということもこの導入について必要でありますし、いろいろ御議論の中

で労使が決めることではないかという御議論もありましたが、今の我が国の置かれている状況を見ますと、先ほど来私は申し上げておりますように、やはりきちっとした法律でこれは対処していくということが政治にまさに求められておることであるというふうに考えております。

○佐藤(謙)委員 そういうことであれば、私なりに考えると、やはり法律は義務という強制力を持つていけるものですから、私は、定着率、普及率が全体で三〇%、四〇%、五〇%にいったときに一気に一〇〇%を達成するために新進党案というものはある種の意味を持つのかなというふうに思っているのですけれども、現実に普及率を見ますと、平成三年の二月で二一・七%、五年で一六・三%、これは三十人以上の企業ということですから、これだけ、二年半かかって二、三%しかふえていないのですね。

これは、だからきちっとした法律をびしっとつくって達成させようという考え方と、まず認識というものをとにかくスタートラインに立ってつくっていく、介護休業という権利がいかに大切かという国民的なそういう合意をつくっていくという、両者の立場の違いのようなものが政府案と新進党案ではないかというふうに僕は考えているのですけれども。

ここで聞きたいのは、つまりこの両案、同じ思想をベースにして、同じ認識をベースにして今両案が成り立っているとお考えですか。つまり、完成度は違いますが、同じ延長線上にこの法律があるのだというふうに考えてよろしいということでしょうか。

○松岡(満)議員 目指している基本的な方向というものは、ほぼ同じ方向を示しておると私は思っております。

しかしながら、このところの厳しい経済情勢と相次ぐ労働関係のいろいろな制度、法律の変革というものがあつたわけでありまして、経営サイドの負担ということも非常に大きなものになってきている。それが非常に面では、政府案は恐ら

く、小さく産んで大きく育てようということになってきていますね。だから我々は、しかしこの八万人の方々が職場を去っているという現実を全く看過できない状況だと、確かにいろいろな問題はあるにしても、まず早期にこれを実現することが必要である。そのために障害になる部分があれば、そういう中小企業に対する助成とかそういうもので思い切つて乗り切つていかなければならぬ。

それで、三カ月、一年の問題につきましても、実態的に介護を要する期間というのは、昨日も松原局長の答弁にありましたように三十一・八カ月という実績もあるわけでありまして、やはり一年ぐらいいれどにすることが妥当であろうという考え方でも私はこの問題に取り組んでおるわけでありまして、その辺の考え方がかなり違っている。

だから、四年先の導入ということであれば、確かに所得保障とかあるいは中小企業対策とか、それはもうしばらくして決めていけばいいよという感じになっていくわけでありまして、我々は来年からとにかく実施すべきだという立場に立っておるところがやはり違うのではないかと感じています。

○佐藤(謙)委員 今話がいったように、小さく産んで大きく育てるという考え方は、私の周りの多くの人の支持を得ております。ウサギとカメとか、北風と太陽とか、いろいろと取る手だてというのは微妙に違ってくるわけですが、それが一番実現に向かっているものなのかということ、これはもう我々悩みながら、真剣にとにかく誠実に考えていくしかないことだろうと思えます。

もう一つ、先ほど議論が出ておりましたけれども、私からも一つ重ねて申し上げたいのは、介護休業が女性にとつて非常に重要なものになってしまつては趣旨というものを我々は損なうわけでありまして、本来介護という問題は、歴史的には権利として

語られていたのではなくて、家族制度の中で女性の義務として、無償の労働として語られてきてしまつていたわけですね。これを職場での権利ということだけ強調し過ぎると、女性の義務が不当に固定化し、正当化してしまうという、それは先般来からいろいろと議論があるわけですから、こうした場合をやはり我々は必死で考えていかなければならないと思うのです。

そこで、介護や育児に追われる女性の能力というのを社会で開花させる、そういう方面では非常な努力を今までしてきたのですけれども、仕事に追われる女性の能力を今度は家庭においても開花させるもう一つの仕掛けというものをきっちりつくつていかないと、これは最後は女性にツケが回つていってしまう。一生懸命いい法律をつくろうとしたのに、ごめんさいねと終わつてしまつて済む問題ではないと思うのです。こうした女性に一方的なツケが回らないような支援の仕組みというのをどういう形で考えておられるか、もう一度お願いいたします。

○榎屋議員 委員御懸念の点でございますが、先ほども出た話題でございます。この介護休業制度が女性にだけ介護を押しつける結果になってはいけない、まさにおっしゃるとおりでございます。

したがいまして、私も、まさに新進党案、政府案もほぼ同じでございますが、男女共同参画型の社会を目指しつつ介護休業制度を定着させる、こういう目的を考えているわけでございます。委員が言われましたように、今までの経緯からしましても、介護というものが本当に女性の肩だけにかかっているという実態は確かにあるかと思ひます。そういう意味では、御指摘のように男性がまさに介護という問題をしっかりとらえていくような、そういう仕組みといえますか、システムというものをぜひとも考えなくてはならないというふうに思ひます。

これは日本医師会が前から言っておりますけれども、ケアリング・ソサエティー、すべての人が、

ノーマライゼーションと同じように、やはり生涯のうち一度は、男性であろうと女性であろうと介護というものになつて取り組んでいく社会といひますか、そういう意味では男性も介護技術を身につけるようなシステムが私はぜひ必要であると思ひます。

そういう意味では、昨今やいろいろな仕掛けが、例えば介護実習普及センターのようなものが地域にできて、そして介護の勉強もできる、あるいは企業の中でもそうした研修なりが取り組まれていく時代を、この法案を機会にぜひ取り組まなければいけないと私も思つております。

○佐藤(謙)委員 私の周りの人たちに聞きますと、先ほどの中小企業の支援も含めて、やはりそつちが先じゃないか、少なくとも同時並行でやつてもらえる、不安を打ち消すようなそういう具体的な策があつて、初めて介護休業というものに我々国民も納得していくんだというふうな意見が大変多かったということを申し上げておきます。

それから次に、新進党案のいろいろな答弁などを聞かせていただいて、ちよつと説得力にいま一つ欠けるなという部分は、先ほど来から車の両輪論が出ていますね。公的なサービスの問題、そうした問題で、提案理由説明の中にも「現在なお公的介護体制が十分とは言えない状況のもとで、介護を要する家族を抱える勤労者にとって介護休業の権利の速やかな確立は緊急の要請であります。」ということなのですが、それと同時に「介護休業は、自助・共助・公助の重層的な介護システムを構築するための、介護の方法について国民の選択肢を多様化するという観点からも、制度化する意義があると考えます。」と述べております。

確かに選択肢を与えるという役割はここで担わされていると思うのですけれども、私が心配しているのは、公的な介護の仕組みづくりをこれから本格的に議論してつくり上げていくというとき

私どもが一番懸念しておりますのは、その税率がどうのこうのではなくて、あのとき地方自治体の皆さんにとりまして、我が町、我が村におきましてはこれだけの介護者が要るんだ、これだけの

例えば、具体的に政府案では、この後、勤労者の家庭支援施設の設置、これは「働く婦人の家」というようなものはまさに介護問題にも転用されていくという仕組みがあるわけです、そのほかにも支援の仕組みは、育児・介護費用助成金ですとか、それから両立支援セミナーについても、地域密着型の支援施設についても、再就職希望登録者の支援事業等々についても、やはり雇用の継続という点でいけば、育児と介護というのはそれ

例えば、道路行政に例えて言いますと、道路を管理するあるいは道路をつくる人たちと運転をす

それから第二点に、朝から、長勢さんでしたら、質問を聞いておりましたら、随分新進黨案に對して詰めておられるところがありました。それは、要介護状態についてというところをめぐってやつておられました。それは国家公務員の規定と同じようにせいという、その話だと思う。すな

わち、今かけられているところの案では常時介護状態というふうになっているけれども、新進黨案ではそこが日常生活を営むに支障がある状態、もう少しゆとりがあるんだという提起であると思うのです。そこで詰めておられる話を聞いておたら、権利を保障するのにあまい状態であるのはいわば無責任であると言わんばかりの提起を自民党さんはおやりになっておった。私はそうじゃないと思う。むしろ新進黨案の態度の方が正しいと私は確信を持っています。

それは、大臣の所信表明にこういうことが書いてある。二十一世紀に向けて我が国の社会経済の活力を維持し発展させるために、次の事項に重点を置くこととわが党が主張事項としてある。そこを見ると、「安心、ゆとり、活力」を目標として二十一世紀に行くんだというならば、ゆとりのある家庭生活というものは当然のことだ。しかも、今度の政府案の提案内容を見てもこう書いてあります。「介護休業制度は、労働者が介護のために雇用を中断することなく家族の一員としての役割を円滑に果たすことのできる制度」だ。円滑に制度を生かしているというんだとしたら、余裕を持った、ゆとりのある生活を保障してあげなければいけない。私は、権利から出発するならば、この政府案の書かれている内容というのは、重要な要介護状態の規定としては問題だというふうには認識をしています。これは別に答弁要りません。

三つ目に、そこから考える問題として、したがつて権利を取得しようという労働者に対する保障、それは一定の休業保障というものを確立してあげないか。別途法律で検討したいと先ほどの答弁がありました。別途の検討の中心身はきようはさておきたいと思う。

それから、もう一つ考えなければならぬのは、中小企業の皆さんに、この事態に呼応するように速やかにしていくためには、特別な国家的な助成が必要という位置づけをしておられると思うのです。私もこれは賛成です。そうする

と、その国家的助成の場合に、介護のために労働者が抜ける、抜けた後を保障する労働者の問題に對して中小企業に面倒を見てやる。それは私は、働く人に対する一定の資金保障という問題を考えていかぬのじゃないか。本人に對するところの保障問題と、それから後継するところの人の問題とを考慮してあげなかったらそれは進まないのじゃないか。だから、その保障問題というのを私は考えることが必要じゃないかと思う。そこがもう一つ法案の中で不明確に感じますので、そこはどういうことをお考えになっているのか、そこを御答弁いただきたい、これが一つです。

○北橋議員 先生の御指摘のように、極めて重要なポイントであると思っております。そこで、休業される方の所得保障の水準についてでございますが、ことし四月より実施されます育児休業の給付金の、休業開始時賃金の二五％という水準を踏まえつつ、老親等の介護を必要とする世代が同時に子供の教育費負担等も負っている場合が多いことを考慮いたしまして決定する必要があると考えております。また、その財源につきましては、育児休業給付と同様、雇用保険特別会計から支出することを考えております。

さらに、代替要員の確保につきましてお尋ねがございましたけれども、基本的には私も職業安定所の皆さん方に頑張ってもらいたいという思いがございしますが、これまでる申し上げてまいりましたように、事業主への給付金の支給、募集業務を行う中小企業団体への助成金の支給などによりまして代替要員確保を行う、そのための体制整備についてこの法律の中に規定しているところでございます。そして、職安、職業安定所を活用するなどの施策を推進してまいりまして、代替要員の確保に万全を期したいと考えております。

○寺前委員 資金保障の問題は今別におこう、こう言って代替要員の問題だけを聞いたわけですか。二番目に、対象の家族の問題、どこを対象にするのか。提案者の松岡さんは、さっき聞いており

ましたら、お名前はおじさんにつけてもらった。ということになりますと、これはなかなか意味がある話で、今もう亡くなっておられるから直接おじさんの面倒を見られるということはないです。ないけれども、もしも生きておられたときにおじさんの問題ということになったら、同居しておられなかったら、これは名前をつけてくれるまでの関係だから、さぞかし面倒を見ないかぬなという話になると思う。そうすると、おじさんというたら三親等ですが、その場合に松岡さんは三親等のおじさんは面倒を見らるうか見ないんだらうかと私はちよつと考えておったのです。それは余談な話です。

そこで、提案を見ておりますと、新進黨案では、「配偶者、子、父母若しくは配偶者の父母又はその他の同居の親族」となっております。そうすると、おじさんはこれはどういう扱いになるのかなというところ、ここをずっと全体を見ると、「同居の親族」じゃないということになると、世間では、同居をしなくてもその場合に面倒を見に行かなければならないという問題が出てくるんじゃないだろうか。私は、そうすると、同居していない祖父、祖母、兄弟姉妹は対象から外れるというふうなことにしてはまずいんじゃないだろうかという感じをするのですが、いかがなものでしょうか。

○大野(由)議員 委員の御指摘はもつともであろうかと思いますが、しかし、やはり事業主の負担が過重になるといふ、過重になり過ぎますと、この法案が実現性が乏しいものになって現実離れになってしまふ、そういうことにもかんがみまして、新進黨案では、直系の血族もしくは姻族三親等まで「その他の同居の親族」というふうになつておりました、先ほど例に挙げられましたおじさんでございますが、そのおじさんがどうしても介護をする人がいないというおじさんであつて、例えばひとり暮らしであつたりして倒れたという場合は、施設なりなんなりに入られる前、やはりはつておくわけにいかないわけですから、その

場合はほかに面倒を見る人がいなければ同居をするという形にならうかと思ひます。そういう意味では、私たちの案では、当初は別々に暮らしていても申請の段階で同居をして介護していれば条件を満たすということでございますので、その点は御理解いただきたいと思ひます。

○寺前委員 まあおじさんの問題は面倒は見んならぬ、二親等は私は見んならぬやうなというのが社会常識であらうと思うのです。一親等だけじゃないと思う、それは同居があらうとなかろうと。おじさんの段階は、今おつしやつたようなこととあらうから。それでもおじさんまで気はつけんならぬなど、しかも夫婦のことですから両方の親御さんの問題がありますから、考えてみたら、その範疇は考えんならぬやないかな、私はそんな感じをしましたので、率直に申し上げたわけなんです。

それでは、次に行きます。今度は、介護休業の期間について、政府案では、連続する三ヶ月、家族一人につき一回では、これは私は現実的にもちよつと現実離れになるんじゃないだろうかという感じをします。そこで新進黨案を見ると、連続する一年の期間、一つの継続する状態ごと一回というふうには書かれています。これは政府案とは僕はやはり違うというふうには思ひます。

そこで、私は聞きたいのは、一つは一年の限度問題。これはもううきのうも質問しましたけれども、労働省の資料を見ておつても、実践しているところを見ると圧倒的に一年という問題になっているのは、これはもう経験の到達点です。実質的にやはりこれは到達点だから、それは権利として保障するのは当然じゃないかということで、私は賛成です。

それから二番目に、この皆さんの提起された案は、対象者ごとに、また疾病ごとに介護休業はとれるのだというふうには私は読むのですが、その読み方は間違つていますか、そのとおりですか。

○榊屋議員 回数の問題でございますが、今、疾

病ごと、こう御指摘がありましたけれども、私も新進黨案では一つの継続する要介護状態ごと一回ということをごいまして、先ほども話が出ましたけれども、原因疾患が別であるからどうぞということではございませんで、あくまでも要介護状態に着目をした判断であるということでございます。(寺前委員「ということは、疾病が変わればいいわけ」と呼ぶ) いえ、ですから、その要介護の状態が継続をしていることに一回です。から、したがって、同じ疾患であっても、原疾病に限らず、その要介護状態が一度は寛解をするという状況になれば、また改めて要介護の状態、このように判断をする、また改めてとれる、こういうことでございます。

○寺前委員 それから、一年という期間をせっかく設けられたのだったら、断続的にやっていく方が現実的なのではないだろうか。何で一回に絞らんならぬのだろうか。一年のあり方というのは家族の間でもいろいろあるかな、私はそういうふうに感ずるのですが、なぜそこを断続的にとらさないようにしているのだろう。御説明いただきたい。

○梶屋議員 断続的というお話でございますが、当然ながら、期間が長くてそして回数を断続的にもとれるという選択の可能性が広いほど制度としてはいいわけでございますが、しかしながら、やはりこうした介護休業制度は、午前中から申し上げておりますように、私も労働者の介護ニーズ、それからやはり使用者側の雇用管理上の負担、こうしたことの調和ということが制度を定着させるためには必要であると思うわけでございまして、無制限な拡大というのはやはり事業主に過重な負担を強いるのではないか、このように判断をするところでございます。一人につき一回よりは緩和をしておるということで、断続する介護休業ということは、やはり事業主の負担を考えますと、私どもの新進黨案がぎりぎりの線ではないかというふうに考えておる次第でございます。

○寺前委員 政府の話でも、三カ月の範疇で労使の間で話がついたら時間的にとつてもよろしいよという解釈をしようということ、きのうの説明がありました。私は、実態的にはそうだと思う。とすると、そんなことにこだわらずに断続的にやった方が、私は、かえってスムーズに執行できるんじゃないだろうかというような感じをしますので、あえて聞いてみたわけですが、最後になります。

新進黨案では、不利益な取り扱いの禁止について、解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならないと規定されています。解雇に限らず、不利益な取り扱いを禁止することは、これは私は賛成です。問題は、労基法の中でもそうだけれども、男女平等を侵すような場合には許されないよということと罰則規定をつくっている。

皆さんおっしゃるように、これほど国際的にも認知されたのが十二年前、まして、これから先四年もかけてこれを社会に徹底させようなどというようなのんびりしたことをやっていてはならないんだ、早急にやりたい、この姿勢は非常に大事な姿勢やと思う。労働省自身が平成二年からシンポジウムをやってやり出したというように、一体、世界であれだけ議論をしたときに何をしていたのかと私は本当に憤りにたえないのです。その点では、新進黨案が一年先にはやるんだ、私はこれは賛成です。

だけれども、それほどの大事な権利問題について、何で罰則を提起されないのだろうか。罰則を提起する以上は、そのかわり中小企業の皆さんにやりやすいように保障するという国家的責任も同時に持たなければならぬ。僕は、関連する問題だというふうな思うだけに、罰則問題とこの対策問題とはもう不可分の問題として、何で罰則を提起されないのかお聞きしたいと思うのです。

○梶屋議員 不利益な取り扱い禁止の問題でございます。御指摘ございましたように、新進黨案では、介護休業、介護時短を取得したことによります不利益な取り扱いの禁止を規定しております。

て、政府案における解雇のみに限定せず、広く取得労働者の保護を図ることとしております。

御指摘の罰則規定でございますが、やはり労働政策上の問題もございまして、今までの経緯等もございまして、さらには罪刑法定主義における構成要件、これをいかに整理するか、大変難しい問題もあるかと思ひます。さらに、制度導入時であるということからいたしますと、刑罰により担保することは適当ではないと考えたからでございます。

今御指摘がありましたように、中小企業等につきましては、やはり積極的なインセンティブを図るという方向で事業を進めていきたい、このように考えている次第でございます。

○寺前委員 時間が来ましたのでやめます。

○笹山委員長 次回は、来る五月十一日木曜日午前九時二十分理事会、午前九時三十分委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後三時二十六分散会

平成七年五月十一日印刷

平成七年五月十二日発行

衆議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局