

第百三十二回国会 衆議院 労働委員会 議 録 第十 三 号

平成七年五月十二日(金曜日)

午前十時開議

出席委員

委員長 笹山 登生君

理事 赤城 徳彦君

理事 河上 覃雄君

理事 柳田 稔君

理事 佐藤謙一郎君

加藤 卓二君

浜田 靖一君

持永 和見君

初村謙一郎君

榊屋 敬悟君

池田 隆一君

出席政府委員

労働大臣 浜本 万三君

労働大臣官房長 伊藤 庄平君

労働省婦人局長 松原 亘子君

労働省職業安定局長 征矢 紀臣君

委員外の出席者

厚生省老人保健福祉局長 吉富 宜夫君

厚生省年金局長 中村 秀一君

金課長 松原 重順君

労働委員会調査室長

委員の異動

五月十二日

辞任

補欠選任

木部 佳昭君

佐藤 孝行君

林 幹雄君

同日

第一類第十二号

労働委員会議録第十三号

平成七年五月十二日

辞任

浜田 靖一君

林 幹雄君

補欠選任

木部 佳昭君

佐藤 孝行君

本日の会議に付した案件

有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、有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。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。榊屋敬悟君。

○榊屋委員 おはようございます。早速質疑に入らせていただきます。

今回の介護休業法、地方公聴会あるいは中央におきます参考人の御意見等いろいろお聞きしまして、私も新進党といいたしまして、特に経営者協会あたりからの厳しい御示唆をいただき、今議論されている介護休業法の社会における大変難しい位置づけというものを私も強く認識をいたしました。そういう意味で、最終になるかどうかですが、地方公聴会並びに参考人の意見あるいはこの労働委員会での質疑等も通しまして、再度何点かまとめをさせていただきたいというふうに思っております。私、新進党で、介護休業の期間を今回専ら担当いたしております。その部分にまづ話を持っていきたいと思っております。

今回の労働委員会での質疑等も通じまして局長の方からも御説明がありましたので、今回の政府案

の三方月というこの期間の考え方につきまして何

度も御説明をいただきました。介護休業に関する

専門家合報告書、これを何度もお出しになった

わけでございますが、私も改めてこの報告書を何

度も読み直したわけでございます。

介護休業の期間につきましては、御説明もあり

ましたが、限度を設けるということ、私も新進

党としても、これは今の状況からしまして、上限

を設けるということにはそれはやむを得ないだろう

というふうな考えておりますが、その限度を設け

る場合の考え方、この専門家合の報告書を読

みますと、「要介護者の症状の経過と家族による

介護の必要度を勘案し、最低限必要と考えられる

休業の期間や回数を判断すべきである。」という

説明になっております。まさに、介護の実態に着

目をして最低限必要と考えられる休業の期間を判

断すべきである、こういう当然のお話があるわけ

でございますが、そうしたことで私はこの席で、

介護の実態といいますが、「要介護者の症状の経

過と家族による介護の必要度を勘案」して、この

認識論の問題を再度やりたいというふうに思いま

す。

最初に、介護の実態、これも委員会で随分話が

出ました。現在の我が国の要介護者の実態は、厚

生省の一九九三年の調査で、痴呆性老人と寝たき

り老人が百万人、これは虚弱を除くいわゆる要介

護の状態の数で百万人という数字もお聞きいたし

ました。きょう厚生省から来ておられると思いま

に我が国が初めて迎える大きな高齢社会の波が来るというふうには言われているわけですが、その状態のときに果たして、公的介護システムの中心で、いわゆる施設なり病院というものの、いわゆる在宅でお世話しなくても社会的に施設や病院でお世話していただける、この割合というのはどのぐらいを見通しておけばいいの、この介護休業を検討する上でぜひとも一度確認をしておきたいというふうには思います。言える部分だけで結構でございますので、厚生省の御説明をいただきたいと思ひます。

○吉田説明員 自治体が作成をしました老人保健福祉計画、これは平成十一年度の時点での要介護老人の数は必要施設、在宅サービスの水準、こういったものを推計をしまして基盤整備を図っている、こういうことでございますが、それによりまして、平成十一年度末の時点で、在宅で介護を受けられる方が約五十九万人、そして老人福祉施設などで介護を受ける方が約八十八万人、こういうふうなことで見込まれております。

○榎屋委員 ゴールドプランの目標値、平成十一年の姿ということで今御説明をいただいたと思うのですが、恐らくそれから先の計画は実はないの、何とかなければいけないと私も思ひますが、思っているわけですが、平成十一年度、在宅で五十九万人、その他施設、病院で八十八万人、恐らく今在宅で介護されている率、大体横ばいで推移する、というくらいで考えていいのかなというふうには思っておりますが、恐らくこれから底辺でありまして高齢者の数が当然ふえてくる、そういうことに伴って施設等も新ゴールドプランでふやすけれども、在宅での介護の割合というのは私はそんなに変わっていくかという、そこから先はどうするかというところは実は政治の大きな課題であろうというふうには思っております。

したがって、私も、今回労働委員会でも議論がありましたが、介護は社会化すべきであるという議論、一〇〇%社会化で対応できるというふうには、また、すべきであるというふうには

実は考えられないわけでございます、恐らく日本型福祉社会を二十一世紀の少子・高齢社会で私たちが志向するといったしまして、その具体的なビジョンというのはまだ明確になっていないわけでございますが、しかしながら、さりとて、すべて介護は社会化できるという時代は、恐らく私は、費用と負担の関係から考えても無理だろうというふうには思っております。

そういう意味では、今後、二十一世紀のまことに初頭に迎えます人類が経験したことのない高齢社会、介護の問題が大きく横たわっているわけですが、やはり家族介護というこの実態というものは、在宅で介護をしなければならぬという、しなければならぬといいますが、在宅で生活をされる要介護の方がいらつしやるというの、これもまた事実であるというふうには思っております。そういう意味では、現在厚生省等で検討されておりますが、家族の方が自宅でお世話をされる場合の手助けといひますが、支援策というものを十分拡充していかなければいけない、これは私も強く感じているわけでございます。

さて、そこで、先ほどの話に戻るわけですが、介護休業の期間を考へる場合、要介護者の症状の経過と家族による介護の必要度を勘案する、もう一回この原点に私は返りたいと思ひますが、この専門家会合でもお示しをされておりますが、いわゆる典型的なパターンとして、脳卒中で家族が倒れた場合のお世話の概念図あるいは介護休業の利用パターンというものをお示しをさせていただいております。私は、この一覽表というものは、このスキームといひますか表は大変わかりやすいものでございまして、恐らくこの介護休業を今から国民の中に御理解をいただく上で非常に重要な書類ではないかというふうには思っております。

脳卒中というのは非常に我が国では多いわけでございますので、脳卒中を選ばれて介護休業の利用パターンをお考えになったというところは私は非常に妥当な考え方だと思ひます。これは確かに医療の世界、お

医者さんから見るとこういう認識もあるのかもしれない、これを言いますと、脳卒中で倒れた場合の病気の状態の経緯を書いてございまして、急性期あるいは亜急性期、これで二週間から一カ月、それから回復期になりますと一カ月から三カ月、だ、慢性期になりますと三カ月から六カ月、その後六カ月以上は安定期を迎える。こういう病状の流れに従ひまして、当然ながら、急性期なり亜急性期においては医療施設で生活をされるんだらう。それから、回復期、一カ月から三カ月ぐらいの間では、介護休業を効果的にお使いいただいで就労を継続されるということだろうと思ひます。そして、三カ月を過ぎまして慢性期になると、そういう方々は、重度の方は施設へ入所されたり、いろいろなケースが出てくるんだらう、こういう流れなんだ。

最初に、認識論として、私は、この前提として、実態と大分違ふんではないかという気が、何度もし上げていますので、しております。

一つは、医療施設で生活をされる場合ですが、治療を受けられることが最初にあるわけですが、脳卒中で入院された方の入院期間、これがこの利用パターン、専門家会合で報告されたこのパターンでもそうなんですが、急性期、亜急性期で二週間から一カ月ぐらい、回復期の一部も含むのかも、しれませんが、その程度の入院というふうには考へるのか。

実は私、資料を、データを持ってまいりました、平成五年の「患者調査」、厚生省の調査がございまして、これを見ますと、脳血管疾患で入院された場合、総数で見ますと平均百十九日、約百二十日、四カ月、平均でも入院をなさる。当然ながら年齢によつて、年齢が高くなればなるほど入院期間が長くなるわけですが、脳血管疾患で入院された場合、四カ月ぐらいの平均があるというこの実態ですね。

さらには、私も地元で、山口県の脳卒中情報システムで当たってまいりました。データは二カ年なんですけど、どのぐらい入院をされておられるか。

脳卒中情報システムというのは、まさに今回、労働省さんがあるいは専門家会合が明示しになっているこの病状、脳卒中と同じなんです、脳卒中情報システムというものを今厚生省は仕掛けられております。そのデータで見ますと、二カ年の間に退院をされた方の平均入院期間といひますか、入院期間の状況を見ますと、一カ月以内で退院をされる方が一九%、一カ月から二カ月がやがや一九%、三カ月から六カ月の方がやがや一九%ぐらいということですね。

先ほどの患者調査では四カ月ぐらいの例があるというふうな実態も見ていられるわけですが、私にはある意味では、この表なんです、医療施設で治療を受けられるのが急性期、亜急性期で二週間から一カ月、これは実態から見てもちよつと余りにも離れているのではない、こういうふうには思ひますが、この点、専門家会合で議論はございまして、したでしようか、ちよつとお尋ねしたいと思ひます。

○松原政府委員 専門家会合は、先生も既に御承知と思ひますけれども、メンバーの方を見ていただきますと、お医者様とか高齢者の介護の問題の専門家の方とかそういう方にお入りいただいて、まさに医学的、専門的な見地から御検討をいただいたわけでございます。

多分、今先生がおっしゃいましたのは、そういう医学的な見地のみならず、社会的な実態ということでおっしゃったのだらうというふうには思ひますけれども、この専門家会合は、今申し上げましたような見地からの検討ということを御理解いただきたいと思ひます、私も、この先生がお示しいただきました概念図というのは、そういう検討の結果取りまとめられているというふうには理解を、今回の法案のベースにさせていただいていられるというものでございまして。

○榎屋委員 専門家の方が高度な専門的な検討をされたんだから意見を言われても困ります、こうおっしゃるのかもしれない、確かに私はこういう専門家の御意見も理解はできます。こういう

症状はなくてはならないことは否定はしません。このパターンでいくケースもそれはあるだろうと思いが、しかしながら、今私が申し上げました実態、いかなる専門家の会合であろうとも、実態からかけ離れて議論をするということは私はいかがなものかというふうに思うわけでございます。

あえて申し上げますと、医療施設へ入院されるケースというのは、現在私が持っていますデータでいいますと、一カ月を超え四カ月、あるいは二カ月、三カ月、四カ月というケースが多々あるというこの実態をまず申し上げたい、このように思うわけであります。

続きまして、どうもこの概念図を見ますと、労働省さんがイメージされているのは、介護休業は、退院をされてから三カ月、最低三カ月、いわゆる緊急避難的に家族の方がこの制度を上手にお使いになって就労を継続されるというまさにこういうパターンだろうと思うんですが、この中に三つのパターンがありまして、完全に回復するパターン、そして労働者は職場復帰される、介護者は職場復帰される、それから病状が軽くなって固定をするというケース、もう一つは症状が重いまま固定、この三つがあるわけでございますが、完全に回復あるいは軽快というのは私はすばらしいことだというふうに思いますけれども、問題なのは、症状が重いまま固定という方が実は今、多くの国民の方が不安を抱えている介護の問題になるわけでございます。

どうでしょうか、これは、介護休業、脳卒中で完全に回復されるケース、あるいは症状が軽くなって固定をするケース、症状が重いまま固定するケース、大体どのぐらいの割合でお考えになっていますか。その辺の想定はございますか。

○松原政府委員 この専門家会合の性格は、どういったパターンで、治療ないし死亡に至るケースがどの程度あるかという観点から検討したものでございまして、今先生が御質問されたことに対して直接お答えできるようなものがあるわけではございませんが、かつまた、私どもはそういう

うことについて正確に集めた統計を持つておるというわけではございませんけれども、これはある家庭向け医学書でございまして今の御質問に十分お答えできる内容と言えるかどうかという点はあるものの、御参考までに御紹介させていただきますと、その医学書によりまして、脳血管性疾患で倒れた場合、初回発作の急性期で死亡する方というのは大体二割ぐらいおられる。その残り、つまり八割、残りの八割の方のうち、重い後遺症による寝たきりになられる方が約三割、ですからトータルで見ると全体の二十数%、こういうことになるかと思えます。自分で日常生活ができる程度に回復される方が約半分。ほとんど完全に軽快される方が約二割といったように示された医学書でございます。

もちろん、これも多分、多分と言うと恐縮でございますが、医学書として出されているものから、医学的、専門的に検討された上出されたものだと思えますので、完全に先生の御質問にお答えできているというふうには思っておりませんけれども、おおむねのつかみとしては今申し上げたようなところではないかというふうに私どもも思います。

○榊屋委員 貴重な資料、ありがとうございます。

この点も、私も、地元の先ほど言いました脳卒中情報システムで当たってみました。できるだけ仕事をお持ちの労働者がいらつしやる家庭でと思いましたが、全体で見ますと、大体、完全に回復される方がかなり多いですね。四割方ぐらいいらつしやいます。病状が軽くなって固定する方も四割ぐらいます。残りの方がやはり症状が重くなる。恐らく亡くなる方は別途、このデータに上がってきませんが、いずれにしても、今局長さんがおっしゃったように二〇%ぐらいの方、あるいは私どもが調査しました一四、五%ぐらいの方が、一五%から二〇%ぐらいの方はやはり症状が重いまま固定をするという方がいらつしやるという、実はここが大変大きな問題だろうと思うの

です。

それで実は、この三カ月という期間について重ねてちょっと申し上げますと、症状が重いまま固定をした場合のケースでちょっと申し上げますと、この脳血管疾患の場合に必要とされるお世話の概念図の文書で見ますと、例えば発病後三カ月以降に倒れて、寝たきりや痴呆になった者については、その状態も固定していただくため、施設での介護を受けることになるものと、引き続き在宅で介護を受けることになるものとに分かれてくるということ、三カ月を超えたと症状も固定をしてきて、ある人は在宅で介護のお世話ができる方はおうちで、じゃ施設で、おうちで介護できる方はおうちで、こういうふうに着いてくるという説明なんです。

実は、これも厚生省の仕事ですが、身体障害者福祉法という法律がありまして、身体障害者の手帳が出来ます。重い後遺症なり肢体不自由とか障害が発生すれば、障害が残れば、身体障害者の手帳の交付を受けて、そして身体障害者福祉法にいうところのさまざまな在宅サービスや施設入所が可能になる。このサービスや施設入所の前提条件としては手帳をおとりにならなければだめだ、こうなっているわけですが、例えば、身体障害者の手帳も、脳血管疾患の場合は、これは一般的に言われていることでございまして、厚生省も通知等がございまして、疑義解釈に、「脳血管障害に係る障害認定の時期について発症から認定までの期間を示すべきもの」と考へるがいかか。この期間に対して、厚生省の答えは、脳血管障害は、どの程度の機能障害を残すかはほぼ六カ月以内に決まるものが通常である、その時点以降に認定することが適当である。いわゆる原則論が書いてございまして、もちろん身体障害者手帳は、それだけではいけませんで三カ月未満でもいい。その場合は、明らかに症状が固定してあるように、CTスキャンを撮ったりさまざまな複雑な手帳がありまして、一般的には市町村の窓口では六カ月を超えないと身体障害者手帳の申請の受け付けすらして

もらえないという実態がございまして。これは私も幾つかの市民相談を受けて了知しております。

そうしたことを考えますと、六十五歳以上で特養にお入りになる方はいいのですが、若年性、若い方で、六十歳以下の方が脳卒中で倒れて肢体不自由になる、身体障害者手帳をもらって施設でも利用しよう、こうすると、三カ月、四カ月ぐらいいは一般論として無理だ、こういう実態がございまして。こども、私は、ある意味では制度の調整をしなればいけない部分だろう、こう思っておるわけですが、こういう情報というのは労働省もおつがまえになっておられますでしょうか。

○松原政府委員 先生が今御指摘になりましたことについては、私どもも情報を得ております。

ただ、先生がお述べになりました後、先ほどの厚生省が出されております認定基準によりまして、近年における診断技術の発達により三カ月以内に決定し得るような重度の場合もあるということも書かれておりまして、特に、医学の技術の進歩などによりまして、今おっしゃったようなことが原則ということでもないという場合も多々あるうかと思えます。そのことだけつけ加えさせていただきます。

○榊屋委員 局長、多々ないのですよ。ほとんどありません。私も実態を現場で何度もお聞きしてきましたけれども、これは要望ということで、私どもは、新進党はあくまで一年ということ、動いておりますから、一年であれば、六カ月から一年たつて身体障害者の手帳がおおむね出るわけですから、これは問題ないわけですが、例えば政府案の三カ月でいくのであれば、こうしたきめ細かな連携もぜひお願いを申し上げたいというように思っています。厚生省に聞きましたら、大丈夫です、出ます、こう言うでしょうが、実態はそうではございません。あくまでも私は実態に即して議論をしたいと思っております。

それからもう一つ、この表の中で、一番症状が重いまま固定する場合の問題なのですが、さっきも言いましたように、三カ月を超えて施設入所さ

れる方、あるいは家族で介護という在宅で生活をされる方、このケースに分かれると思うのですが、施設入所については、この前名古屋の地方公聴会で、施設入所を申し込んだって三年から四年というひどい数字を聞きまして、私も唖然といたしました。

これは連合さんの調査、今回連合さんがわざわざこういう実態調査をやっていただきましたけれども、この調査によりますと、特別養護老人ホームへの入所待機期間はどのくらいか、申請をしまして実際に入所できるまでのくらいかかっているかといえますと、施設全体では六・四カ月、特養、特別養護老人ホームに限って見ますと、社会福祉法人立の場合は八・一カ月、公立の特養の場合は十・八カ月ということで、かなり長い期間待たなければいけない実態があるということでございます。

厚生省さん来られていますが、まず特養の待機期間を厚生省としてどのように把握しておられるのか、この連合の数字もお示しをした上ちよっとお聞きしたいと思うのですが、いかがでございますでしょうか。

○吉富説明員 特別養護老人ホームへの入所に要する期間でございますが、これは地域によってかなり差があるものというふうに考えておりますけれども、先生御指摘のように、中にはかなり長期にわたりまして待機を余儀なくされているケース、こういうケースもあるのではないかと、このように考えております。

○榊屋委員 今厚生省さん、非常に地域差があると。東京等では一般的に一年を超えないとまず入れない、こういう実態もあるわけでございます。そういう意味では、この利用パターンでございますと、症状が重いまま固定をしまして、労働者は職場復帰する、そして公的サービスを利用しつつ他の家族が介護を行うというケースはそれでいいのですが、他の家族がない。今同居率もほとんど下がっておりまして、東京あたりは相当下がっております、欧米に近づいているという実態も伺っております。

ております。

そうしますと、勢い施設入所、こういうことになるわけでございますが、施設入所は、今言いましたように地域差がある。東京あたりでは一年、愛知では三年から四年という話を聞いて、これは愕然としましたが、連合の調査でも六カ月あるいは十カ月という数字が出てくる。そうしますと、介護休業期間を三カ月おとりになると、症状が重いまま固定をする、そして職場復帰をして施設を希望しようとする、これプラス六カ月ぐらい足していただかないと安心をして労働者の方はこのパターンに乗っかれないわけでございます。ぜひこれは、労働者にお示ししたくときには何か、この施設入所を線を引く張るときには、地域によつて差があるが長い人は入所待ちもありますぐらいいは、実態として必要だろうと私は思うわけがあります。

今のような状況を申し上げたわけでございますが、こうした実態を考えますと、確かに介護休業の利用パターン、あるいは脳卒中中の一般的なお世話の概念というのは、専門家会合である程度、特に医学的な見地から私は理解できるものであります。ですが、実際に介護の、私たちは今介護休業を検討しているわけですから、介護の実態に着目して言うならば、なかなかこんなうまくいかないのではないかと。

三カ月という数字は、これは局長さんの方からも委員会でも答弁がありました。三カ月という根拠を語る述べられた後、この介護休業制度というのは緊急避難的にどうしても三カ月は必要だということに考えるという御答弁もいただいたわけでありまして、労働者の方が要介護者を抱えて緊急避難的に介護休業をおとりになる、その場合の最低の数字として三カ月というのは、今申し上げたような実態からすると、私は大変にある意味では低く見積もり過ぎではありませんかというふうに思うわけでございます。ぜひそこを御検討いただきたい、このように思うのですが、どうでございますでしょうか。

○松原政府委員 私どもが提出させていただきました法案における三カ月の考え方は、既に何度も申し上げさせていただいておりますので繰り返すのかもしれませんが、もう一度申し上げますと、確かに先生が御指摘のように、個々のケースを見ると介護というものは本当に多種多様だということを私どもは承知しておりますので、個々のケースを見れば、三カ月を超えて家族による介護が必要となる場合がないというところを言っているわけではありませんが、それもあり得るでしょう。しかし、一人の家族に長期の介護をゆだねるということになりますと、それは個人の肉体的、精神的な疲労という観点から限界に達するのではないかと。実際に介護で困ったことは何かといったようなことを調査いたしますと、精神的な負担が大きいということを挙げた方が非常に多いというのは先生も御承知だろうと思っております。

そういうことを考えますと、長期に介護が必要だからといって、一人の人にそれを担わせるということとは、これは非常に過酷なことではないかというふうに私も思うわけでございます。そういう場合は、むしろ家族が交代して介護に当たるといったようなことをやっていただいて、特定の人のだけに介護の負担がかかるということのないようにしていただくことが、より長期にお年寄りを見るときに家族の中でできるのではないかと、このように思うわけでございます。

また、こういった労働者が介護をしなければいけないという必要性と、もう一方では、介護休業という労働条件について事業主に対する義務を課すということになってくるわけでございます。で、長期の休業者が出た場合の中小零細企業なども含めた企業のそういう負担ということも配慮する必要があります。三カ月を超える期間を一律に企業に義務づけるということは私どもは難しいというふうに考えたわけでございます。

最初に申し上げましたように、三カ月を超えて家族による介護が必要な場合というのでもないわけではございません。こういった場合に対応するためには、労使が十分に話し合っていたら、この法律で定めようとしておりますのは最低基準でございますので、それを上回る制度が導入されるわけでございますので、そういった御努力を労使あわせてやっていただくことが必要なのではないかというふうに思う次第でございます。

○榊屋委員 私がお尋ねしたかったのは、一般例として利用パターンをお示ししたかった、このパターンというのは余りにも低く見積もり過ぎではありませんか、このようにお尋ねしたわけでございますが、結構でございます。

今お答えになったのは、一人の方が三カ月を超えて一年なんということになると、一人の方に介護がかかり過ぎだ、こういうお話がございましたが、これまた介護の実態を余りにも御承知でないお話だろうと私は思うのです。実際に介護なんというの、一年を超え、二年、三年、みんな一人でやりになっている、こういう実態が今地域で行われている介護の実態である。

確かに、家族で交代交代でやろうと言っている、中には非常に不幸な結果が出てきたようなケースもあるわけでございます。私も、そういう意味では一人の方にお任せするような考え方を考えているわけではないわけでございます。そういう意味では、ぜひとも私どもは、介護する方のサポートシステムというもののがつつりつくり上げていかなければいけない、こう思うわけでございます。

そこで、後半部分で局長さんがお答えになった部分は、私は理解できます。むしろ、今回労働省さんがこういうパターンをお示しになって、緊急避難的に最低限三カ月あれば何とかなるだろう、こういう説明をされるから、それを前提に議論されるから、違う、私はこう申し上げているわけ

実際は介護の実態はもっと長いのだ、緊急避難的にはもっと必要なんだ、だけれども、今の労働条件の中で、労働界の中で理解をいただくには三ヶ月が限界です、労働者の声はわかるけれども、経営者の立場に立って下さい、これは無理ですよ、こういう議論であればまだ理解できます。しかしながら、緊急避難的に見てもこのパターンで大丈夫だ、こういうふうにおっしゃるから、現実は大丈夫だ、このように私は申し上げているわけでありす。

ちなみに、専門家会合報告書、これの私が非常に納得できない部分をもう一つ御紹介しておきたいと思ひます。

もう一回御説明をいたしますと、上限を設けるのは私も納得でございます。その上で、その期間を判断するのに、何度も言いますよ、「要介護者の症状の経過と家族による介護の必要度を勘案し、最低限必要と考えられる休業の期間や回数を判断すべきである。」このように言って、この専門家会合で使われている理由は、これは局長もこの委員会でも何度か使われた理由でございます。一つは例えば脳卒中の場合、今僕が申し上げたケースですが、最低三ヶ月あれば大体落ちつくだろう。私は、そんなことはない、身障の例を申し上げます。それから、アルツハイマーのような方であれば、これも三ヶ月を過ぎれば施設へ入れればいいじゃないか、こういう説明があつて、一番私が納得できないのは、この最後、今のような理由に加えて、「平成五年度女子雇用管理基本調査によると、実際に労働者によって取得された介護休業の期間としては「三ヶ月未満」で七七・七％という高率になっており、この実態からみても、この程度の期間の確保は必要と考えられる。」とあります。

この七七・七％、約八〇％ですが、八割と局長はこの前委員会で御答弁になりましたけれども、現在介護休業制度が導入されている企業の中の実際におとりになった方が三ヶ月未満という方が八割だ、こういう説明をされているわけでありす。

しかし、私は、この数字こそ相當意図的な数字ではないか、こういうふうにおもうわけでございます。それはどういふことかといふと、実際に介護休業が導入されている企業全体の平均が三ヶ月までとつた方は七七・七％ということでございます。実はこれは全部の合計で、この合計の中には企業によって上限を付している企業も全部一緒にたにまぜ込んであるのです。当然ながら、企業の中には最高限度の休業期間を決めている、限度を設けている企業もたくさんあるわけでございます。たくさんあるかどうか率まではここでは出ていませんが、一ヶ月未満、あるいは一ヶ月から三ヶ月未満、あるいは三ヶ月から六ヶ月未満、例えば三ヶ月未満が我が企業での限界ですよ、そういう数字を全部挙げてあるわけ、実は三ヶ月未満の企業にあつては三ヶ月以上の休業はとれないわけでありまして、そういう数字を全部足し込んで合計で七七・七％という数字をお出しになるといふのはいかがなものか。

ちなみに、これは私の理解が間違っていたら教えていただきたいのですが、例えば三ヶ月を超えて、三ヶ月から六ヶ月未満の上限を持っている、休もうとすれば三ヶ月以上六ヶ月まで休める、そういう許容されている企業の中で、三ヶ月以上の方は実はたつた〇・九％。しかしながら、六ヶ月から一年未満、会社が与えている上限が幅が長くなつてきますと、これは相当ふえてくるのです、三ヶ月以上とつては、これは相当ふえてくる。その割合は、わかりやすく申し上げますと、さつき三ヶ月未満しかとつていない人は七七・七％といふふうになつてしまつたが、これは企業の休業期間に上限をちゃんと設けているところについて言へば、例えば六ヶ月から一年の上限を設けているところについては、今の七七・七％という数字は四四・三％になる、あるいは一年を上限としますよという企業では五二・八％、一年以上の限度になりますと、これも五〇・七％、七七・七％という高率ではないわけでありまして、三ヶ月未満が高率というのは、実際企業が認めないからとつてい

いわけでありす。ちゃんと幅があれば長い期間の休業をおとりになつて、この労働者のニーズがあるといふことを認識すべきだ、私はこういうふうにおもうております。

ちなみに、一番私が注目しましたのは、幅があれば三ヶ月を超えて六ヶ月までとつていられる方が、幅が長くなればなるほど、この率があつてまいります。驚くことに、一年以上の限度を持つているところについては、三ヶ月を超えて六ヶ月まで取得されている方は全体の四五・五％、どんどん伸びていく。ということは、労働者の介護のニーズといふのはこういう実態があるんだ。介護休業に関する専門家会合の報告書はどうしてそういう整理をされなかつたのか。余りにも意図的な整理ではないかといふふうに私は思ふてなりません。この資料の理解の仕方を御指導いただきたいと思ひます。

○松原政府委員 今先生が御指摘になりましたのは、平成五年度の私どもが実施いたしました女子雇用管理基本調査の結果ではないかといふふうには思ひますが、それによりまして、繰り返しになりますけれども、おっしゃるとおり、全体を合計いたしました、いわゆる平均値で見ますと、三ヶ月未満の取得者が七七・七％ということになつていふ。これはこの間申し上げた数字でございます。おっしゃるとおり、企業で最長の介護休業期間を設けているといふ企業のうち、何ヶ月、どの程度の期間を定めているかといふその期間ごとに見ますと、三ヶ月から六ヶ月未満を定めている、三ヶ月を超えて六ヶ月未満の間の休業がとれるといふふうになつていふところにつきましても、三ヶ月未満の取得者が九九・九％といふふうになつております。それから、六ヶ月を超えて一年未満という制度を持つていふ企業では、三ヶ月未満は、先生御指摘になりましたけれども四〇・〇％の半ば。それから一年という制度を持つていふ企業では、三ヶ月未満という取得者が約五三・三％。そして一年を超える期間を定めている介護休業制度を持つていふ企業においては、三ヶ月未満しか利用しな

かつたという方が五〇・六％。限度はなく必要日数取得できるという制度を持つておられる企業もあるわけですが、そういうところで見ますと三ヶ月未満は八八・一％といふことで、それらを平均して七七・七％ということでございます。

これは先生、意図的といふふうにおっしゃいましたけれども、必ずしも意図的という意味ではございませんで、この調査の結果を引用したということ御理解いただきたいと思いますし、制度の実態ごとに述べなかつたといふことはあるうかと思ひますけれども、今申し上げましたように、三ヶ月を超える期間を定めている場合でも、例えば一番最初に申し上げた、三ヶ月を超えて六ヶ月未満の制度を持つていふ企業でも、三ヶ月未満に復職されている方が九九・九％という数字も一方にあるわけでございます。労働者の介護ニーズといふのはさまざまでございますので、どこを見てやるかといふものはあるうかと思ひますけれども、この専門家会合においては、平均値を示すということと決断をされたわけでございます。

○梶屋委員 意図的といふのは言い過ぎかもしれませんが、しかしながら、これは局長も委員会で高率といふ七七・七％という数字は御説明をされたわけでございます、これは単純に合計をすれば足りるというものではないんだらう。やはり企業のそれぞれの持つていふ制度ごとに比較検討をしなければ、私は、ちゃんとした結論は、労働者の本当のニーズといふものには着目できないのではないかといふふうにおもうております。

実は、この議論は専門家会合では特になかつたですか。こういう整理でいい、高率七七・七％、こういう整理でいい、いやいやこれはおかしい、ちゃんと企業ごとに、企業の制度ごとに報告書の中で、データではなくして報告書の中で整理すべきだ、こういう議論はございませんでしたか。

○松原政府委員 報告書の中でその期間ごとに示すべきだといふ御趣旨だとしても、結論は変わらなかつたといふふうにおもうております。

○梶屋委員 局長が全部主宰されている専門家会

たいとは思いますが、商工会議所でしたか、その調査によると、三十人未満の事業所の普及率は三%未満というような御紹介がございました。そういったことを考えますと、介護休業制度の法制化問題というのは、やはり中小企業に対する配慮、ここをどういうふうに底上げしていくかといいますが、中小企業にどうスムーズに円滑に導入ができるような雰囲気、環境といえますか条件をつくっていくかということが最大の課題ではないかというふうに改めて私どもも思った次第でございます。

そういったこともありまして、施行時期は平成十一年四月一日からということにしておりますけれども、それまでの間私どもは何もしないという

わけではございません。既に今年度の予算の中におきましても、中小企業集まる中で中小企業にこういった制度の導入が図られるように計画的な取り組みをしていただけるような、そういう援助もやりたいというふうに思っておりますし、また、代替要員確保のための支援ですとか、介護休業制度を導入された企業に対して奨励金を支給しますといったようなことも用意いたしているわけでございまして、そういったさまざまな支援措置の周知を図り、それよりも何よりも、まずその前に、この法律が成立いたしましたら、この法律そのものの内容を広く周知することが必要だろうというふうに思いますが、そういったこととあわせまして支援措置の周知を図り、事業主を初め関係者の意識啓発をするなどにより、平成十一年までに、できるところはなるべく早く導入していただけるように、行政としても周知、啓発に努めたいというふうに考えているところでございます。

ただ、先生が御指摘されましたような具体的な数値目標というのはこういったことにはなじむものではないというふうに思いますので、そういったことをやるつもりはございませんけれども、できるだけ早く多くの企業に導入されるよう、行政としては積極的な指導、啓発をやりたいというふうに考えているところでございます。

○榊屋委員 目標のない行政はないだろうと思いますが、ぜひ御検討いただきたいと思っております。最後に、時間がございません、大臣に一点お伺いしたいと思います。

名古屋の地方公聴会で、経営者協会の高島専務理事からのお話の中に、介護休業制度の検討を行うに当たって介護問題に対する社会保障全体の姿が明確でない、何で介護休業だけ先に「先行する」という言葉が出ましたけれども、先走りするのかという御質問がありました。極めて感情的な発言というふうには私は受けとめたわけでございます。それも理解できるわけですが、介護休業制度の検討を行うに当たって介護問題に対する社会保障全体の姿が明確でない、こういう御指摘もござい

した。大臣、この御発言に対してどのような認識をお持ちになりますか。

○浜本国務大臣 お答えいたします。介護問題に対処いたしますためには、社会保障全体の姿を明らかにすることが重要であるというふうに私も存じております。そのために、政府といたしましては、二十一世紀福祉ビジョンを策定をいたしておりますほか、また、ゴールドプラン、新ゴールドプランを策定いたしましてその充実に努力をしておるところでございます。また、介護保険に関する議論も開始されておるところを承知をいたしております。

そういう状況でございますので、介護休業制度は、公的介護サービスの充実と相まちまして、労働者が家族を介護する場合に休業を余儀なくされるような緊急事態に対処できますように、企業に社会的責任の範囲で一定の負担をお願いをしなればならない、かように考えまして、今回の法律案を策定し、御審議をいただいております次第でございます。

○榊屋委員 時間がないのですが、大臣、今の御答弁の中で、高島専務理事がお話をされた、介護問題に対する社会保障全体の姿が明確でない、この言葉どおりかどうかはわかりませんが、ちよつと違っているかもしれないが、これは社会保障全体の姿、ビジョンというものが今あるというふうにお答えになったのですか。それとも、まだない、だからつくらなければいけない、努力をしなければいけない。どっちなんですか。

○浜本国務大臣 ちよつとお答えしますと、平成六年三月に示されました二十一世紀福祉ビジョンにおきましては、「主要施策の今後の進め方」の中で、「いつでもどこでも受けられる介護サービス」といたしまして、「新ゴールドプランの策定」、「二十一世紀に向けた介護システムの構築」、「介護を支える多様な人づくり」、「仕事と介護が両立し得るような雇用システム」が掲げられております。介護休業制度につきましては、「仕事と介護が

両立し得るような雇用システム」の中で、「早急に必要な法制化問題の検討を進めるとともに、介護のための勤務時間の短縮等を行う企業に対する支援など、仕事と介護の両立支援策を推進していく必要がある」とされておるところでございます。その完全なものはできていないと思うのでございますが、そのような計画で今施策を進められておるというふうに理解をいたしております。

○榊屋委員 完全なものはまだできていないと今大臣おっしゃったわけですが、恐らく、税制改革に絡む平成九年の福祉ビジョンが当然には必要になつてくると思ひます。そうした声が経営者協会からも出たということは大事な問題でございまして、これはつくりたいと思ひます。今までもチャンスもあつたわけでございますが、ぜひ政府の一員として、労働大臣からこの声は総理にも届けていただいて真摯にお取り組みいただきたい、私は、このことをお願いして、質問を終わりたいと思ひます。ありがとうございます。

○笹山委員長 北橋健治君。

○北橋委員 新進党で政権準備委員会労働・雇用政策担当の北橋でございます。

政府におかれましては、長い間の険しい道のりを乗り越えられまして、ことしの二月、政府提案をされました。あれから三カ月たちました。これまでにこの委員会におきましても、私も新進党の提出いたしました介護休業法案とあわせまして、それぞれの委員の真摯なる議論を経てきたわけでありました。そしてまた、名古屋と東京におきまして各界の学識経験者の皆様方から貴重な御意見を拝聴する機会も得まして、理事会の協議におきまして、いよいよ審議も大詰めに入った段階であります。私も、当委員会におきまして政府の見解をお伺いするチャンスは、恐らくこれが最後になると思っております。

そういった意味では、これまで同僚委員からの重複した点について質問をすることもあろうかと思ひますし、また、御答弁によつてはあえて通告をしてないこともお尋ねをすることもあろうかと

思ひますが、これまでの三カ月間のこの国会の質疑を通じましていよいよ最終段階を衆議院で迎えるようになっているわけでございますが、これまでの多くの方々の質疑を踏まえましての政府の見解を、るお尋ねしてまいりたい、こう思っております。

最初に、私も新進党が提案いたしましたときに一番大きな議論のポイント、中小企業のお立場にどのように配慮をするかということでございます。私も新進党におきましては二足のわらじを履いておりました。労働畑の仕事と同時に中小企業総合調査会の事務局を新進党で担当いたしておりました。多くの方々からその方面の御意見も拝聴してきたくところでございます。

しかしながら、我々はこの問題を考えるときに、例えばガイドラインによる普及率などの程度あるかということもまた重要な判断の根拠だと思ひますけれども、労働者の過酷なる介護のためにやめざるを得ない、苦しみ抜いている、しかも多くの女性の方々が存在している、この現実に対して我々はどういうように決断をするかということだと新進党内では判断をいたしました。

昭和二十二年に労働基準法で法定時間を定めるときにも、当時は審議会でのような議論があつたのか私承知いたしておりませんけれども、恐らく現実の、法定労働時間を定めようとするときに、それにふさわしい内容の労働条件を持った企業はほとんどなかったと思うのです。ほとんど普及はしていません。しかも、労使の間の対立は激しかったと思ひます。介護休業には比べ物にならないほどの大変な意見の対立があつたかもしれません。しかし、当時の政府は決断をしたのであります。それは労使の対立もあり、いろいろな問題点はありましたけれども、当時の労働者の置かれていた過酷なる現実、それを改善することがひいては使用者にとりまして、国民経済、国民福祉の観点からも有益だと判断したからこそ、当時の政府並びに国会の皆様方は、先輩の皆様方は英断を下されたものと思っております。

私も、この問題につきましては、中小零細

事業所におきまして円滑に制度が定着をしていくことが極めて重要な課題であると思っておりますし、施行時期におきましても来年から即やつてほしいと申し上げておりますが、そのためには相当程度の手厚い助成を思い切つて講ずる必要があるとも考えまして今回提案をしたところであります。そして非公式には、いよいよ出口に向かひまして、与党と野党とがこの国会の場におきまして何とか今までの議論を踏まえて実りある修正ができないものか、そういう段階に來ているわけでございます。

そこで、以下御質問をしていくわけでございますけれども、最初に私が政府にお伺ひしたいことは、介護のために仕事をやめざるを得ない、その勤労者のお気持ちを感じますと、やめる前に一体どれだけ苦しんだであろうかと察するのであります。数字によれば、八万一千人の方々がやめになつていらっしゃる数字がありますけれども、仕事が出来なければ飯を食つていけない、介護をすればお金もかかる、面倒を見なければいけないけれども仕事もやらないと生きていけない、その中で悶々と苦しみ抜いている人たちがその周辺にはたくさんいらっしゃるだろうと思ひます。それを政府の統計でどの程度あるかを採り出すことは難しいのかもしれないが、私は、八万一千人というのはこの問題で苦しんでいる方々のほんの氷山の一角ではないか、そのような気がしてならないわけでありませう。

そこで、まず政府に統計上の調査についてお伺ひいたしますが、私どもがこの問題を議論するときにしばしば使つております八万一千人、これは総務庁が平成四年度で第一回目の調査をしたものでございませう。これは三年に一回の調査だと聞いておりますけれども、過去に、介護のためにやむを得ず退職せざるを得なかつた、私はそれは悲劇だと思ひますけれども、そのような悲劇が一体我が国においてどれだけあつたのであらうか、そのことを調査した資料をほかにお持ちであれば教えていただきたいと思います。

○松原政府委員 私どもが承知しております限りでは、家族の介護や看護のためにやめたという離職者をとつたのは、これが初めてであり、過去にそういう統計はないというふうに承知をいたしております。

○北橋委員 統計調査をする場合には、その統計の手法または予算、そしてまた調査に依つていた方々の方々の御負担も考えますと、これはそう簡単には総務庁と聞いております。過去のことに付いては、もう済んでしまつたことでありまして、言つても仕方がないわけでありませうけれども、これはどこまで重要な国民的な課題に對しまして、私は今後、三年に一回ではなくて、この法案が成立をいたしました段階におきましては、総務庁の方にぜひとも労働省の方から尋ねていただきまして、この家族の介護、看病のためにやめざるを得なかつた、そういった事情を統計の中で調査をしていくという姿勢をぜひお持ちいただきたいと要望するのですが、いかがでございませうか。

○松原政府委員 この平成四年の後の調査につきましては、私もまだ十分な情報を得ておりませうけれども、引き続きこういった調査項目がとれますように、私もどもとしても努力をしたいと思ひます。

○北橋委員 他省庁の所管の仕事でございませうけれども、恐らくこれは与党も野党もなと思つております。この法案が成立した後に、いづれにしても施行までの間に時間はあるわけでございますので、その間に果たして事態は改善されるかどうかにつきましては当委員会の同僚委員の皆様方も深い関心をお持ちだと思ひますので、全面的にバックアップをいたしますので、ぜひともこの調査を今後適宜やつていただくように御努力をお願いしておきたい、こう思つております。

そこで、どれだけ苦しんでいる人たちがいるか、日本にどれだけ介護のための悲劇があるかということについては余りデータがないところから我々は議論を出発せねばなりません。ただ、今

までの多くの議論の過程におきまして、今後どうなるであらうかについてはいろいろな予測があります。もちろん、それを数式に当てはめまして、来年には、再来年には何万人くらいということも推計することは不可能であらうと思ひますけれども、果たして今後、政府のお考えになつております四年後、三年間の猶予期間を置くということにございませうけれども、それまでの間に介護のために退職せざるを得なくなつた人たちがどうなつていくであらうか、その点についての御所見があれば聞かせていただきたいと思います。

○松原政府委員 先生の御趣旨は、平成十一年までの間に介護のためにやめざるを得なかつた方々、つまりそういう方々は、したがひましてその間に家族の方の介護なり看護なりをおやりになつたということだろふというふうに思ひますけれども、そういったこと、いわばそういう責任が終了するといひますか、就業との両立という面で、就業することが可能になる程度に家族の介護や看護といふことに時間を割かなくとも済むようになれば、そのときの労働したい、働きたいという意思能力によりましてまた再就職をするという方もあられるのではないかとこのように思ひますし、そのころは一概にどういふ言えないのではないかとこのうちは思ひますけれども、ちよつとお答えになつていなければお許しいただきたいと思ひます。

○北橋委員 今後こういった苦しんでいる労働者の現実といふものがどの程度改善されるかについては、後ほどまた改めて議論をさせていただきますと思つております。といひますのは、新進党が提出した法律案の中で、これだけはどうしてもという項目が四つございませう。そのうちの二つは所得保障でございませう。法律にはなじまない事項というお考えもあるかもしれませんが、介護の期間と、その取得のあり方、そして施行時期、この三つは今後こういった悲劇を未然に防ぐために最も重要な核心部分であると私どもは思つております。ですから、その

点の議論を踏まえた上で、最後にもう一度お尋ねをさせていただきます。

そこで、これまで政府は、こういった非常に深刻な苦悩をされて退職をしていかざるを得ない方々の現実を前にいたしまして、随分と御苦勞されて審議会での考え方を取りまゝとて、法案の提出にこぎつけれられたわけでありませう。そしてまた、法律案の提出を見るまでに、平成四年度からはこのガイドラインをおつくりになつて普及、啓発に努めてまいりました。そのガイドラインをつくる前からも二年程度、既に労働省としては、重要な課題であるといふことで相当程度の御努力をされたものと伺つております。

私が今から次にお伺ひしたいことは、つまり、それは法律に基づかない、いわゆる行政指導と呼ばれている対応ではなかつたかと思ひますけれども、行政指導といふのはどの程度実効が上がるのであらうか。私は選挙区が北九州でございませうけれども、労働省の方々がたまにお越しになりますと、労働の現場の問題のみならず、いろいろな問題につきましても、やはり労働省の官僚の方のおつしやることについては、皆さん真剣に耳を傾けておられます。したがひまして、たくさんある官庁の中でも労働省は一般の官庁である、そのように私どもは思つておりますし、皆様方の行政指導はそれなりに効果があると思ひます。その一方でございませうが、果たしてどの程度の実効が上がるであらうか、この点についての議論に移らせていただきたいと思います。

まず第一に、データがあれば教えていただきたいのですけれども、大手企業では、これまでの行政指導の御努力もありまして、また労働団体の熱心な運動が功を奏しまして、おおむね半分ぐらいのところがこの制度をつくつていられると聞いておりますが、大手企業でもなお半分程度はまだつくつていないのだとございませうけれども、それは一体どういふところに原因があるであらうかと考えておられますか。

○松原政府委員 調査時点そのものの整合性とい

うのが必ずしもとれているとはいいがたいわけでごさいますけれども、平成三年の十一月時点で私どもが調査しました結果によりますと、介護休業制度を実施・検討していないという企業に対してその理由は何かというふうな聞いた項目がございしますが、その回答で多い順から申し上げますと、「代替要員の確保が困難」、「特に必要がない」、「同業者等が導入していない」というようなことが挙げられておりまして、これは大手企業についても同様の結果になっております。

それから、介護休業制度がない企業で介護休業制度を実施するということになるという問題、問題点があるかという、ちょっと別の側面から聞いた問題もございまして、その質問に対する回答としまして、やはり同じように「代替要員の確保」が最初に挙げられている問題でございします。次いで、「休業中の給与等の負担」、それから「復職後の代替要員の処遇」というのが挙げられておりまして、これは大手企業についても同様の結果でございします。

こういうことから判断いたしますと、代替要員の確保そのもの、それから休業者が復職した場合に、代替要員の方を雇ってればその方の処遇をどうするかという全体的に代替要員の問題、これが非常に大きな理由になっているのではないかと、いうふうに考えているところでございします。

○北橋委員 代替要員の問題というのは、今回も政府の提案の中に方向づけがなされておりますのでよくわかるわけですが、「特に必要がない」とか、あるいは同業者がやっていないからうちはやらないのだ、こういった企業が日本の大手企業の中で半分ぐらいあるということなんです。それだけの理由ではないかもしませんが、こういった理由を言われている会社に対して労働省はどういう行政指導をされているのでしょうか。

○松原政府委員 これまでは、先生も先ほどちょっと御指摘になりましたけれども、平成二年から、介護問題が非常に重要な問題になるということでシンポジウムなどを中央のみならず地方

でも開催をいたしまして、まず、この介護問題についての国民の意識の啓発をやるというふうなことから私どもはスタートをいたしましたわけでございます。そして、その中でも特に労使関係の中で望まれていること、企業の福祉制度として望まれていることは介護休業制度の実施というのには非常に率が高いというふうなこともありまして、介護休業制度の必要性についてもいろいろな折にPRをやってきたわけでございます。ただ単にPRというだけではその導入が進まない面もあるというところから、具体的にどういった制度が望ましいのかということを示す必要があるだろうということから、御承知のとおり、平成四年に介護休業制度等に関するガイドラインというのを策定いたしましたわけでございます。

このガイドラインを示したリーフレット、パンフレット等を大量に印刷いたしまして、各種の会合、それは実際には都道府県の婦人少年室が設けます会合というだけではなくて、事業主団体が主催される会合、場合によりましては労働組合の会合といったようなところにも呼ばれて行くということもあつたかと思ひますけれども、そういった折々にガイドラインの趣旨を理解していただき、それに沿った制度が労使の御努力で導入されるようにという働きかけをずっとやってきたわけでございます。

したがいまして、今先生が御指摘になりました「必要がない」というのは、多分、まだそういう声が企業の中で上がっていない、労働者の方から上がっていないということから、事業主の方にまだ必要性があるというふうな判断されてないというところもあるかと思ひます。同業他社がやっていないということ、自分のところだけやるのはどうかというふうな意識であろうかと思ひます。必ずしもこの問題に理解がないかと思ひますが、まだまだ十分広く必要性が認識されていない面もあるかというところで、先ほど申し上げましたようなさまざまな機会をとらえてましてガイ

ドラインの周知、啓発をずっとやってきたわけでございます。

また、婦人少年室はいろいろな折に企業を訪問する場合がございます。男女雇用機会均等法の施行ですとか、パートタイム労働法についての施行、こういった事務もやっておりますので、また、当然のことながら育児休業法が制定され、その導入が、特に大企業は先にスタートいたしましたけれども中小企業はことしからといったような状況がございまして、そういった各種法律の周知を図るというような機会もございします。また、そういったものを具体的に企業に実施していただくために、法の趣旨に沿ったような雇用管理が行われるように企業に要請するというような場面が多々ございします。そういったときに介護休業のガイドラインに沿った制度の導入を働きかけるといったような、さまざまな機会に働きかけなどをこれまでもやってきており、今後ともやっていきたいというふうな考えておるところでございします。

○北橋委員 現実にはその意を体して動かれる労働省のマンパワー、行政指導に当たられる方々、例えば今婦人少年室というお話が出ましたが、お伺いいたしますと、各県に平均五人ぐらいではないかという話も聞いております。五十人、百人おれば三十人未満の多くの零細事業所も相当程度回れるだろうと思うのですけれども、現在のマンパワーからしても、そして行政指導という手法からして、果たして一体どれだけ進むのであろうか。

九九年からの施行というふうにお考えになっておると思ひますけれども、この法律をつくり出すとそれなりに私は前進する余地はあると思ひますけれども、今までの行政指導という手法におきまして一生懸命労働省の皆様方のお気持ち、そして毎日の熱意ある行動については敬意を表するものであります。過去を振り返ってみても、大手企業でなおかつ半分のところが入れられていない。そういうところでは当然皆様方はアタックされていると思うのです。労働団体もそうだろうと思ひます。それでもなおかつ動かない。まして

や、中小零細事業所はなかなか進んでいない。果たして行政指導という手法で一九九九年までに皆様方の意図は伝わるのでしょうか。これまでの経緯を見ただけでも大変難しいのではないかと。ガイドラインの制定をしたのは平成四年の七月ですから、かれこれもう三年になろうとしております。それで現在の現状であります。自信をお持ちなんでしょうか。

○松原政府委員 ガイドラインを策定し、指導したといひしても、それは具体的に法律に何か書かれていて、それに基づいて行政指導してきたというものではございしません。今回お願いしておりますこの法律案が成立いたしましたら、平成十一年には具体的にこういって制度を導入することが義務づけられるということが明確になってくるわけでございます。そういうことが明確になってくるわけでございます。それで、これまでやってまいりましたガイドラインに基づく行政指導というものは質的にも異なってくるというふうに思っております。また、そういうものとして広く世間に認識していただけるように私どもも努力をいたしたいというふうに思っているところでございします。

○北橋委員 努力をされるということなんですけれども、一番最後の方でお伺いしようと思つたのですけれども、中小企業に対してこの啓発普及活動をこの猶予期間の間にどのように進めるかという問題をお尋ねしようと思つたのです。

それをちょっと今、ここでの議論の過程でやらせていただきたいのですが、今年度におきまして労働省は、中小企業に対してこういう制度を導入するために奨励金というものをとおつくりになっておられますし、そしてほかにも、中小企業集団をおつくりになって、そこでいろいろこの周知徹底を図るための施策を考えておられるのです。そこで、私が今お伺いしたいことは、法律に基づく行政指導は効果があるんだ、ガイドライン以上の効果があるんだというお話でございしますが、私は、その御答弁の御趣旨は理解をしたいと思います。しかし現実的に、例えば予算にとられた規

模を見ますと、介護休業制度を導入する奨励金、今年度の予定額は四億四千万円です。そして、これは中小企業に七十五万円、大企業に五十五万円、一回こっきりですね。最初に休業取得者が出たときに事業所に対して奨励をするということなんですけれども、これは私は効果のある手法だと思っています。

ところが、果たしてどの程度の企業が対象になっているかといいますと、中小企業というのは百五十万以下あるわけですが、そのうち千百万以下程度、このように労働省は積算をされているやに聞いております。百五十万以下ある中小企業事業所、ここにおいて行政指導を真つ先に進めていかねばならない事業所がある。それに対して平成七年度は、これは半分でありまして、施行は十月からありますから、わかるのでありますけれども、それを膨らまして一億、二億という対象じゃないですね。中小企業の事業所は百五十万あるんです。それをこれから九年度までに予算を十倍、二十倍、百倍にするんでしょうか。どれだけの事業所に対してアタックができるのかということでありまして。

それからもう一つ、皆様方のこの制度を進めるに当たりましての予算の内容がございまして、けれども、中小企業の集団をおつくりになるということとあります。そして、その中小企業の集団に対していろいろな施策を講ずるということなんですけれども、二百団体だったでしょうか。この仕事というの、中小企業の集団をつくらせて、そこに介護休業の制度を導入するためのいろいろな趣旨を徹底していくということなんですけれども、中小企業の集団というのはたくさんあるんですよ。

といいますのは、なぜこのことに私も気がついたかといいますと、我々も、新進党が法案を出すに当たっては、中小企業の立場を大々的に議論したのです、本当に零細事業所は受け入れられるだろうか。そのときに、やはり政府の考えている四億四千万円とあるいは七億四千万円という規模ではとても無理だろうと。計算してみたら二百四

億円になったんです。これがある人は、どんぶり勘定じゃないかと言ふ人もおりましたけれども、決してそうじゃありません。我々なりに緻密に、要介護者がどの程度あるか、中小企業の実態はどうかということをおつくりなりの勉強してみても、そういう議論になったんです。それは中小企業の集団、これは団体でもどこでもいいんですが、そういうまとまった団体に対していろいろと助成をしたり奨励をする、そういう指導をするときに、数がたくさんあるんですよ。

もう一度質問に戻りたいと思うのですけれども、個別に奨励金を送るところも百五十万のうち千百万以下、そして集団をつくることも、たくさんある中小企業の集団の中にもほんの一部しか予算の手当てがない。これは初年度である、しかも施行がことしの秋からだということ、こうなっているんでしょうか。それとも、我々が知りたいのは、新進党のようにやってくれば相当程度の悲劇がなくなるだろうと思いますが、政府案の考え方というのは、四年間待つてくれ、そういう考えなんです。四年間の間における全体像を示してほしい。法律によって行政指導すれば効果があるとおっしゃるならば、それによってその間に一体どの程度の中小企業者、どの程度の中小企業集団に対して皆様方の高邁な趣旨というものが伝わるんでしょうか。予算規模の面から教えていただきたい。

○松原政府委員 中小企業に対する支援策、いろいろございまして、まず、今先生が御指摘になりました介護休業制度導入奨励金でござい

ます。この要求をつくる段階においていろいろ基礎数字なども使わしていろいろ積算をいたしたわけでございますけれども、その積算の根拠といたしまして、今先生が御指摘になられたとおり、中小企業では、平成七年度、今年度、施行が十月一日からでございますので半年の予算というふうに見ていただいてもよろしいかと思いますが、この半年間に約千百万出てくるということを見込んで

積算をいたしております。

この介護休業制度導入奨励金の仕組みでございませうけれども、これは制度を設けただけで支給するという仕組みにはいたしてございまして、制度を導入し、そして最初の取得者が生じた場合に支給するということになっております。そういうことから、実際に介護休業制度がどの程度導入されるであろうか、また介護休業制度が導入されている事業所での程度利用者が出るかどうかといったようなことを総合的に勘案いたしまして算出をいたしましたものでございます。

また、もう一つの中小企業集団を通じての支援事業でございますけれども、これは私も、「仕事と介護支援トータルプラン事業」というふうな言っております。平成七年度は百四十一団体に委託をするということにいたしております。おっしゃいますとおり、中小企業集団というのは非常にたくさんございまして、その一部ではないかという御指摘であろうかと思っておりますけれども、これはこれだけで終わりで、二年計画のものでございまして、この二年が終わればまた新しい団体に委託をするという形でずっと広げていきたいというふうに思っておりますし、また、すべての団体ということになるよりは、むしろ、やっていただく団体の波及効果ということも私も期待をいたしたいというわけでございます。

こういった幾つかの手法によりまして、また何よりもまず、こういった法律ができたんだということの周知というのがすべてに先立って重要だろうというふうに思っています。そういう広報啓発費なども用意をいたしておりますけれども、そういったものを総合的に活用いたしまして、中小企業も含めまして、なるべく早期に介護休業制度が導入されるようにということで指導していきたいというふうに思っております。

それから、この周知という場合に、必ずしもこれだけの金額がなければということではなく、特に広報、啓発などにつきましては、例えばマスコミを通じて広報、啓発というのがあるわけでご

ざいますし、労使団体を通じて、そういった広報紙を通じての周知、啓発というようなこともあろうかと思いますが、そういったことも私も期待をいたしたいというふうに考えているところでございます。

○北橋委員 中小企業集団をつくらせてそこに対して委託をしていろいろという仕事は、単年度の仕事じゃないですね。時間がかかるのですよ。これは初年度でございまして、そして二年目までございまして二年間ですね。皆様のお考えは、九年度までは待つてほしいというこういうお考えなんです。そうしますと、ローテーションに新たなところを加えるにしまして、私どもの調べたところによりますと、二百四億程度は中小企業の助成が必要だということに計算したのですが、その中で中小企業集団に対する助成というのはどのように積算しようか、いろいろ議論したのです。そうしましたら、助成をすべき団体数というのは少なくとも一百万以上あるのではないかと、こういうことになったわけなんです。一団体当たり五十万を掛けますと大変なお金になってしまった、五十八億四千万ということでありま

す。大蔵省主計局との間にいつも白刃を交える議論を闘わせて、相当御苦勞されてとってこられたというところは承知をいたしておりますけれども、しかし、四年間待つてくれと労働者に対して言うにしましては、予算規模は少な過ぎるんじゃないか。大蔵省主計局というのはそれほどまで、この八万一千人の人たちがやめていくという現実に対して物わかりが悪いんだろうか、そういう気がしてならないのです。労働省の責任だとは思っております。

そこで、まず休業を初めてとったところに対しては千百万ほど、半年の規模ですから、全体で二千件ぐらいでしょう。ということ、新しく介護休業の制度をつくってそこで取得する人は一年間で二十万所ぐらいに想定されているのかなと思う

たいというようなお答えをさせていただいたわけでございます。

今日、さらに今御質問でございますが、それ以上私の方から踏み込んだお答えをするということとはちょっと難しいというように思います。

○北橋委員 少なくとも育児休業の給付金と同様に、介護休業をとられた方については、この制度をぜひ実現をしていただきたいと思ひます。

なお、つけ加えますけれども、衆議院本会議場という重要な質疑の場面におきまして、この趣旨に賛同しているのは我々新進党だけではありません。我々は法律に明記してそのことをうたつたわけでありまして、法律案に書かれていない与党の責任者もそう述べておられます。つまり永井さんは、自民党と社会党とさきがけを代表して与党の責任者として質問されております。その中で明確に、育児休業の場合の給付と同様にすべきであるということを主張されているわけでありまして、恐らく共産党さんも我々と同じだろうと思ひます。

ということとは、労働省もよく聞いておいていただきたのでありますが、大蔵省と今後協議される、あるいは審議会、各方面で議論されるときに、選挙を通じて選ばれた私ども衆議院におきましては、全員がこのことに賛同しているわけでありまして、だれも反対しておりません。全員が賛成しているわけでありまして、我々国民の生活にかかわる事項は国会によって、法律で決まるわけでありまして、それは国会によって決まるのであります。国会のすべての代議士がこの所得保障については賛同した、その事実をしつかりと念頭に置かれて対処していただきたいと申し上げておきたいと思ひます。

社会保険料の免除については、これは与党のお立場を注意深く私どもも見ておたのですけれども、察するところ、厚生省あるいは財政当局の方でも、これはなかなか容易ならざる難しい大きなハードルが待っているような感じがしてなりません。

しかし、育児休業のときに初めて社会保険料の免除ということをやりました。私どもは、そのときの厚生省の年金審議会の議論というのは、詳しいものは我々の手元にはもらえないのです。大事な国の政策ということがお役所の任命された委員の中で非公開のところで議論されて、そこで決まってくるのですけれども、我々に、じやどういふ資料があるのですかと云つたら、余り詳しいのはいないのです。それはいいのですけれども、それはそれでまた別の機会に行政改革という観点から議論はさせていただきたいと思ひます。

いすれにしても、社会保険料の免除について厚生省が踏み切つたのにはいろんな理屈づけがあったと思ひます。最終的に審議会の答申の中で文章にしないまでも、行間、にじみ出るものがあるでしょうし、合理的な、大蔵の財政当局が納得するだけの理由というものが恐らくあるだろうと思ひますが、とにかく介護休業をとっている人にとりましては、収入が途絶えてしまふ、これは大変な苦痛であります。しかも、政府提案の理由説明にありますように、これはまさに国民的な重要な課題だという位置づけであります。しかも、婦人局の方で、育児とそしてこの介護の問題、これが職業生活を全うするときに大きなハードルになっている、これを何とかしたいんだという気持ちからしますと、私は、労働省の気持ちとしては、ぜひとも社会保険料については免除をしていただきたいという気持ちだと思ひます。

厚生省の方はきよう来ていただいていると思うのですけれども、時間が限られております。簡潔にこの点につきましてお答えいただければと思ひております。

○中村説明員 介護休業に伴います社会保険料のいわば本人負担分の取り扱いについてのお尋ねでございます。

まず、社会保険制度におきましても、育児休業期間中の社会保険料につきましては、御本人の負担分について、先般の年金法の改正あるいは医療保険法の改正に伴ひまして、平成七年四月から保

険料免除制度を導入することとしたところでございます。

経過については、簡潔に言われておりますのでくどくは申しませんが、年金制度あるいは医療保険制度の中においても、育児、そういったものの重要性も認識し、また、そういう育児休業のとられてゐる実態、その方々の所得の問題、そういったことを総合的に勘案し、また年金審議会、これは平成四年六月から先生御指摘がありますように年金制度については議論してまいつたわけですが、その際、育児についてはどう考えるべきか、介護についてはどう考えるべきか、そういう議論を踏まえた上で、一応結論として、介護については、今後総合的な政策の中でも少し検討していかうということ、年金制度としての対応はそれの際は見送られ、育児については、判断をし、本人の保険料負担の免除をすることとしたところでございます。

要は、介護休業期間中の社会保険料の免除につきましては、当然介護の問題がこういうふうになるに要するところでありまして、そういう御議論がなされているということでありまして、社会保険の立場からしても慎重かつ十分な検討が求められる、そういうことについては認識いたしておりますが、基本的な考え方としては、介護休業期間中の保険料を免除した場合、その免除した保険料というものは他の被保険者の方、事業主の方々の負担によって行ふということになっておるわけでございますので、そういう意味で皆さんのコンセンサスが得られるか、またそういう介護休業というものの、どれだけとられるようになるか、そういう実態がわかりませんと、年金財政あるいは医療保険財政への影響、そういうことについてもわかりませんし、また、介護の問題にはいろんなアプローチがあるかと思ひますが、そういう中で、私年金が担当でございますので、年金制度としてどういふ貢献をしていくのがふさわしいのか、それが社会保険料免除ということなのかどうなのかという議論もあらうと思ひ

ますので、そういう観点から検討をしていく必要があるというふうにご考慮しております。

○北橋委員 労働省にお伺いしますが、この点につきまして育児休業については社会保険料の免除という措置がとられました。私は、長い間かけてやっと難産の末生まれようとしているときでありまして、この問題につきましても当然、同様の措置を念頭に置かれて行動されてきた、そのように察しております。お立場上、厚生、大蔵との合議もあるでしょうから、なかなか答弁しにくい面があると思ひますが、新進党としては、先ほどの介護休業の給付金とあわせて、所得補償のためにはこれはどうしてもやってほしいということを強く要望するわけでありまして、そして、それは労働者の皆様方の切実なる声だと私も理解をいたしておりますが、労働省はどのようにお考えでしょうか。

○浜本国務大臣 なかなか難しい答弁になると思ひます。でございますが、基本的には厚生省で考えていただくことなんですが、そうはいつても私も私ども政府の一員でございますので、この問題は介護対策全体のあり方を問われる重要な問題であるというふうな理解をいたしておりますので、関係省庁と慎重に協議をいたしまして考えをまとめることが必要であると思ひております。

○北橋委員 新進党からいたしますと大変不満の声が国民の間にあるということを念頭に置かれ、そして育児の場合も多くの困難を乗り越えてこれを実現をしたという経緯に照らしまして、ぜひとも頑張つていただきたい、このように思ひております。

さて、介護休業制度を論ずるとき重要なポイントにつきまして、介護の期間、そしてその取得のあり方につきましまして、これまで同僚の幹事委員の方からのお尋ねをしたところでございます。これについては、時間も限られておりますのであえて重複は避けたいと思ひますけれども、労働省の御答弁を聞いておりますと、いろいろと理

由というものはつけられるものだなと思います。介護のために仕事をやめるかどうか苦しい人たちが、その切実なる気持ちというのは、我々新進党の提案しましたように一年は欲しい、そして国家公務員でもやられているように、要介護状態ごとに一回にしてほしいというのが切実な声なんです。何も連合の幹部の人たちが決めたわけではない。八百万の人たちが組織を動かすときには数千万の未組織の人たちの気持ちも含めて議論をして、これだけはどうしても必要だろう、そういうことで議論を集約してきたことでありまして、私はそれは国民の切実なる願いではないかと思っております。

あえてここで答弁を求めないわけでありまして、けれども、ただ一点、今度の法律案というのは、施行時期が二つ重なっておりますので、普通の法案と違いまして非常に構成が難しい、わかりにくいのでありますが、第二十条の二項で「必要な措置を講ずる」というところがありまして、これは何をやるんだらうかなというところがあります。読んでいくとよくわからない。

例えば、これから一九九九年までの間はいわゆる行政指導で対応されるということなんでしょうが、その場合、三月だとか一回、つまり政府が決めるのは義務づけだから最低条件なんだ、それで、低い条件で固定化するものではないんだ、それを上回るものについても積極的に導入していきたいというところもおっしゃっておられるんだけれども、二十条の二項、恐らくひょっとすればほかにもあるかもしれませんが、この期間だとか回数の問題について、施行法が施行されるまでの間に何か特段考えていらっしゃるかどうかあるんでしょうか。あれば聞かせてください。

○松原政府委員 先生御指摘になりました、最終の姿の中の二十条二項でございますけれども、これは「事業主は、その雇用する労働者のうち、その家族を介護する労働者に関して、介護休業の制度又は前条第二項に定める措置」、これは勤務時間短縮等の措置でございますが、この「措置に

準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない」というふうに規定をいたしているものでございます。

それで、これにつきましては、これまでの審議の過程で私も、今回労働者のいわば形成権として定める部分、これは最低の基準を示すものであるということは何回も御答弁申し上げてまいりました。この最低の基準を上回る部分については労使で十分話し合つて制度がいろいろな形で設けられることを私は期待しているというふうに申し上げましたけれども、それが具体的に、今読み上げましたけれども、この二十条二項に体现されているわけでございまして、厳密に「定義」と読み比べていただければでございますけれども、「その家族を介護する労働者」ということ自体も範囲が若干広いということが読めます。

また、介護休業制度等に準じてというふうに書いてございますけれども、先生が今御指摘になりました、三カ月とか、家族一人につき一回というこの最低基準を上回る部分につきましては、介護休業制度に準じた措置、介護休業制度そのものの、この法律の定義とのかかわりですけれども、この法律で定義しております介護休業制度というのはいわば最低基準でございますから、それに準じたような措置をとるようには努めなければならないという努力義務を事業主に課している。つまり、最低基準を上回る制度については労使の努力でやっていただきたい、それを事業主に努力義務として規定しております。

こういうことでございまして、法案が成立いたしましたら、その趣旨もあわせて周知をいたしたいというふうに考えております。

○北橋委員 その三カ月の問題でもそうなんですけれども、それでやれというのでは決してなくて、ぜひとも労使の話し合いでいいものにしてほしいという趣旨で行政指導をされるということなんですけれども、今までの政府の答弁を聞いておりますと、なぜ三カ月という期間を出したかという、幾つか理由があるだろうと思うのですが、

一番答弁の中で柱になっているのは、現実には介護休業制度のある事業所では三カ月未満で帰る人がほとんどなんだということをおっしゃっておられる。この問題についてそういう認識でもって行政指導をされるならば、三カ月が最低なんです、もつといいものにしていただきたいという行政指導というのは、私は熱意が伝わらないのではないかと思います。

三カ月未満で帰る人が多いというのは、収入が途絶えてしまうのです。自分の、後の職場がどうなるか不安なんです。連合のアンケート調査で明確に出ている。だからこそ、とれないのです。帰らざるを得ないのです。そういう状況だからこそ三カ月になつていないのではないかと我々は認識している。これは連合の多くの方々のアンケート調査で明確に出ているし、これが現実だろうと思うのです。ですから、三カ月が最低期間だという理屈の中で、それを柱にされてきたのだけれども、そんなことは、現実には三カ月で帰っているじゃないかということになったら、だれが耳を傾けてくれますでしょうか。

我々新進党の議論のみならず、公聴会におきましても、現場で苦勞されている方々の生々しい声がありました、意見陳述がありました。一年ぐらいいは欲しいのだという気持ちの表明がたくさんあった。そういうことを念頭に置いて行政指導をしてもらわないと、最低限を上回るところについて行政指導をするというのは効果が余り期待できないように思うのですが、いかがでしょうか。

○松原政府委員 先生がおっしゃいました最初の点で、三カ月としておることの最大の理由が、現実には復職している人の介護休業期間というのは三カ月未満がほとんどだということを最大のポイントにしているというふうにおっしゃいましたけれども、必ずしもそうではないかと思えます。あえて申し上げさせていたいただきたいと書きました。それは、先ほど榊原先生から専門家会合の報告書につきましたる御質問がございましたけれども、医学的に見て、労働者が休業しても家族の介

護をしなければならぬという期間として事業主に義務づけるという観点から、どの期間であるかということがやはり最大の検討のポイントでございます。そういう観点から考えて三カ月ということでございます、また実際にとっている人の実態を見ても、という位置づけでございます、先生がおっしゃいましたように、現実が三カ月、それが最大の理由になつていないことではないかというところだけは、まず御理解をいただきたいというふうに思います。

そういうのもろもろの理由からでございますけれども、必ずしも三カ月ですべて家族が介護しなくてもいいという状態になるばかりではないというの、先ほど申し上げたこととございまして、そういう認識に立つた上でこの二十条二項についての指導もやらせていただきたいというふうに思っているわけでございまして、先生がおっしゃいましたように、そういう認識では熱意が伝わらないというところは、それは杞憂ではないかというふうにも思います、そういうふうになるように、私も私も頑張りたいと思っております。

○北橋委員 ぜひその点での御努力をお願いしておきたいと思えます。

施行時期は順番では最後になつていくわけなんです、これはやはり法案の修正を求める方々の一番切実なる願いであると思えます。これまで、法律が施行されるまでの間は予算措置を講ずる、あるいは法に基づいて行政指導に今後鋭意努力をするということとございまして、一番最初に申し上げましたように、我々は過酷な労働の現場の現実から出発せねばならない、それが議論だと思っております。

そういった意味におきまして、今までの政府の答弁を聞いておきますと、審議会が物すごく苦勞したんだ、しかも、この審議会も不思議なことに、使用者側の意見と付記されておまして、国会ではこの中身を変えないでくれというようなことも書いてあるのです。そういう気持ちがあることはわかるのですが、審議会の委員を任命されて、い

ろいろと会議を回すために努力をされ、そして文書を浄書される、まどめる方は恐らく皆様方だと思ふのです。それは何も皆様方が好んで書かれたとは思わないのですけれども、こういう議論を聞いておきますと、事介護休業法案の提出過程における審議会のあり方というのは、国会の議論というものを言ふならば拘束するといふものがある、その中で審議会というものは大きな権限というものがあつたであらうかという気もしてなりません。

いすれにしても、苦勞されて皆様方は提案をされた。しかし我々は、冒頭に申し上げたように、八万人プラスやめるかどうか苦しみ抜いて御婦人の方々を入れると十万人をはるかに超えると思ふ。これから、九九年の施行になれば、一体どれだけの人たちが退職せざるを得ない状況に追い込まれるだろうか、悲劇というものは後を絶たない、そう思ふてならないのです。

これまでの政府の答弁では、中小企業団体もなかなか大変だ、景気が悪いし、しかも時短から、高齢者雇用から、育児休業から、何から何まで法律で義務づけるわけですから大変なんだとおっしゃるけれども、介護のために仕事をやめるかどうかという苦悩は、週何時間の労働を何時間減らすということと全然質が違ふと私は思ふ。

そして、今までの御説明を聞いてきましたら、何とか労働省の力でこれをいものにした、法律が施行できるまでの間全力でやりたいんだ、その意欲はよくわかりました。しかし、先ほどの予算のところでも若干触れましたように、これで百数十万という中小零細企業も含めてどれだけの人たちに伝わるのだろうか、行政指導で。

私は、八万何千プラスアルファの人たちがこれから四年間に一体どれだけふえていくだろうかと思ふと、種々の労使の対立があつたという問題じゃないと思ふ。昭和二十二年の労働基準法のときには、労使の意見が一致したはずがない。しかしながら、過酷なる労働の現実というものを直視し、それを変えることが、一時的に使用者団体の反対があつたとしても、国民全体の福祉につなが

ると国会が判断したからこそのことであつた。その意味で、非公式にはいろいろと修正の話し合いもないわけじゃないのですから、我々は今まで出した案を譲つてもいい、来年からの施行をさらにもう少しぐらひ延ばしてもいい、そして三月、四月月でもいい、そういう議論も実は非公式にはしたことがあります。そういう意味で少しも笑みある議論というのは、過酷な労働の現場の方々に耳を傾けて可能な限りやることだと思ふ。

中小企業団体の方々のこれまで公聴会の陳述を聞いておきますと、それはどうしてもできないことだといふお気持ちには痛いほどよくわかります。我々も、新進党の中小企業総合調査会におきまして、もう嫌というほどその苦しいお立場は聞いてまいりました。でも、この問題は、もしも介護のために仕事をやめようと、企業にとつても大変なんです。

今回、労働省が我々の新進党案に対して冷たいといふかもしれませんが、余り理解を示していただかなかつたのだけれども、その中で、政府提案理由説明の中に一行だけいいところがあります。この制度をつくることは、労働者はもとより企業にとつてもいいことなんだという趣旨があります。私は、審議会で議論を経てきたわけでありすけれども、その意味で、新進党が提唱してきたように施行期日を一日でも早める、少しでも早めることが、数多く予想される悲劇を防ぐために大所高所から英断をすべきことではないかと考えております。

そのことに対して仮に国会で修正して、賢明なる中小企業者の団体の皆様方からやはりおしかりを受けるでしょうけれども、しかし、私の知る限り、中小企業というものはおなじさん、おふくろさん、みんなファミリー、一緒であります。大企業から買いたたかれたり卑屈を切り下げられても、歯を食いしばって耐えているファミリーであります。そして、自分の社員がやめるかどうか苦しんでいるときに、わしや知らぬ、そんな社長はいな

いと思ふ。少なくとも中小企業の社長たちは、介護のためにやめるかどうかという苦悩の問題に直面したときに、国会での修正をかたく拒否はしないだろうと私は信じています。

その意味で、施行時期について、いつときでもそれを早める、そのことが数多くの悲劇を少しでも減らすために絶対に不可欠であると私も確信を持つところでありすが、大臣の御見解をお伺いしたいと思います。

○浜本國務大臣 介護休業の法制化につきましては、先ほどから何回も答弁申し上げておりますように、審議会における議論を含め、それぞれの立場からさまざまな御意見があるところであります。政府といたしましては、それを労使ぎりぎりの折衝の結果最大公約数的にまとめて、今回法律案を提案させていただいたというふうに理解をしておるわけでございます。

したがういまして、各議員におかれましては、ぜひその点につきまして御理解をいただいて御協力くださるようお願いを申し上げます。

○北橋委員 残念ながら時間が来てしまいましたので、最後に、この質疑を終えるに当たりまして、私も新進党の思いからしますと、ぜひこの新進党の案を通したかつたし、そしてまた一歩でも修正という形でやりたかつたのですが、いすれにせよ、この国会でこの子供を産まねばならないと思ひます。そして、その子供がどういう顔かたちであつたとしても、これまでの議論の経緯からして、我々にとつてもかわい子子供であつてほしいし、力強く大きく育つてほしいという気持ちであります。

今後どのような国会の修正が進むにしろ、この法律が成立した暁には、いすれにしても当分の間は労働省は行政指導で対応することになりまふ。それに向けて最善を尽くす決意を最後にお伺いいたしまして、私の質問を終わります。

○浜本國務大臣 お答えをいたします。

この法律案が本委員会で成立させていただきま

した暁には、猶予期間におきまして一生懸命行政指導を行ひまして、できるだけ条件を整備いたしまして、完全な介護休業制度がでますように努力をしてみたいと思ひます。

○北橋委員 ありがとうございます。

○笹山委員長 寺前議員。

○寺前委員 地方公聴会なり、昨日は当委員会でも参考人からの意見を聞かせていただきました。働く人々の権利ですから、権利としての法律をつくらうということになったのですから、私はその点は賛成です。

この前の質問のときに、大臣、何か勘違いをされて、権利でないみたいな発言をされて、後で直されたようですからそれで結構ですけれども、やはり権利ということを確認するためには、いろいろな分野に積極的に乗り出さなかつたら権利を確立するというにはならないと思ふのです。

そこで、せっかくスタートする権利が実効性のあるものでなかつたならば困るじゃないか、これが地方公聴会でも中央における参考人の聴取の場合でも労働者から期せずして出てきた話だと思ふ。私は、きのう参考人がお配りになつた資料を後から読ませていただいて改めてその感を強くするものです。大臣はお見えにならなかつたから、私はここで紹介します。

自宅介護で夫の父を看とつた。看護休暇はすばらしい制度と喜んでみたものの、実際にはこの制度を利用することができなかった。一度しか利用できない制度を有効に使おうとすると、先の見通しがつかないだけに、どの時期に休暇をとるのが一番いいのか決断しかねていふうちに最期を迎えてしまった。日中は人に頼み、夜は家族で介護するという生活は、心身共に大変である。介護人が倒れることのないように、期間の延長、複数回数の取得など利用しやすい制度になるように願つてゐる。

これは東京の例なんです。東京都はもとと、今政府が出しておられるのに似た案なんだ。そして次に、こういう切実な願いから、これは変えなけ

ればいかぬというふうに変つてしまつてい
る。私は、いよいよ今出発するという段階にお
いて、こういうふうな実践的に経過してきた内容
を見たときに、同じ誤りを繰り返すことはなかる
う、実効性のあるものにする必要があると思つて
す。

もう一つ読んでみます。

母が静脈瘤破裂で入院。数日授業をしては
その夜の静脈瘤で岩手に向かい、数日看護して
は後ろ髪引かれる思いで東京に帰つて、また授業
をしてという繰り返しで、姉妹で交替とはいへ
大変だった。担任としての仕事はずしりと重く
母の看護に専念できないつらさを味つた。看護
休暇をとろうと模索し始めた頃母は亡くなつ
てしまひ、思いきつて看護休暇をとつて生活を
支えてやつたならもつと長く生きてもらえたの
にと悔やまれてならない。その後、父が寝たき
り状態となり、三ヶ月の看護休暇では見通しが
立たないので、やむを得ず妹が退職をした。せ
めて必要に応じて一年くらいまで延長できた
らどんなに助かるだろうか。

こうたくさん載つておる。これが実践的な例だ。
きのうも参考人の樋口先生がおつしやつていま
した。私のおじさんをほつておくわけにはいかな
い、面倒を見てもらつたお方だから、そこへは
り通わなければならぬ。そういうことすら、や
はり対象として面倒見てもらえないものだろう
か。

せつかくこれから権利を保障するというのだつ
たら、まず権利の保障のあり方の問題として、今
の政府案ではなというのが期せずして出て、今
実践的にも、そう思つたら、これは変えなかつた
らせつかくの権利自体を保障することにはならぬ
のじゃないだろうか。私の提起している問題、大
臣はどうお考えになりますか。人によつてはおじ
さん、おばさんまで面倒を見なければならぬとい
うことはありませんか。そのことの訴えがあるん
です。

それから、とるのも三カ月の間で一回、冗談じゃ

ないと。本当に保障してくれるのなら、断続的
に気楽にとらせてほしい、兄弟で見られるように
してほしい。私は、これは実践例だと思ふ。実践
例にいたえるようにやつてこそ、権利として保障
されたなということになるんじゃないだろうか。
政府案がぎりぎりだ、ぎりぎりだと労働者はだれ
も思つてないですよ。冗談じゃないと、本気になつ
て権利を保障するという立場に立つて面倒を見て
ほしいんだということを言つておられる。

事務当局の話は、もう審議がこまで来たんだ
から、全部聞きました。私は、大臣がこれが実効
性のあるものとしてぎりぎりだと言われるんだつ
たら、ちよつと考え直してほしいな。ぎりぎりとい
うのは、労働者が受け入れるぎりぎりです。それ
であつてまだぎりぎりだとおつしやいますか。い
かがでしょう。

○浜本國務大臣 介護休業制度というのは、高齡
化、核家族化が進展します中で、介護を必要とす
る家族を抱える労働者が働き続けるために重要な
制度であるというのは私もよく理解をしております。

このため、私といたしましては、今般政府が提
出したしました法律案につきましては、速やかに
成立をさせていただきまして、できるだけ多くの
企業において、可能な限り早期に介護休業制度が
導入されますように広報、啓発に努めてまいりま
すとともに、積極的に労働省も指導援助を行いま
して、法の円滑な施行に向けて最大限の努力をし
てまいりたいと思つております。

また、介護休業制度の法制化を行うだけでなく
して、企業における介護休業制度の導入に対する
支援措置、中小企業集団を通じた中小企業の計画
的取り組みに対する相談・援助、介護休業をした
労働者の円滑な職場復帰のための支援措置等を行
うことにより、労働者が介護休業をとりやすく職
場復帰しやすい環境の整備を図っていくことも大
切であるというふうに思つております。

したがって、まことに申しわけございませんが、

とりあえずこの法案を成立させていただきまし
て、以上申し上げましたような努力を、行政努力
をさせていただきまして、充実した介護休業制度
をつくり上げてまいりたいと思つております。

○寺前委員 私の聞きたいのは、労働者にとつて
これはぎりぎりの線として理解されたいとおつ
しやるのか、労働者にとつて権利としていうなら
ばぎりぎりとは言いがたいとおつしやるのか、そ
この話なんだ。とりあえずこれを通してくれ、必
ず次には改善をさせますから、こういう意味なん
ですか。そこはどうなんですか。私は、こんなもの、
ぎりぎりなんて言えない。その話なんだ。

○浜本國務大臣 労働者のぎりぎりかどうかとい
う点につきましては、労働者の大多数が結果して
おります連合の労働組合も、連合としての御要求
をなさつておると理解をしております。しかし、
そういう御意見を持った労働者の代表の方とまた
負担を要求される経営団体の代表の方がつくり
ます審議会におきまして十分審議をされまして、
そこで一定の合意をいまいしやうか、コンセンサ
スを得た内容を労働省が法制化したわけござい
ますので、そういう点を理解していただきたいて
議員の御質問に対するお答えにさせていただきます
と思います。

○寺前委員 実践例からして東京でも変えざるを
得なかつた。現実に行われているところの介護休
業の制度を持つているところだつて、この期限の
問題といい、対象の問題といい、とり方の問題と
いい全部、こういう政府案がいまいなというよう
な態度をとつているところはないですよ。ほとん
どないです。この経験から考えたならば、前提は
権利として保障するんだということだから、賛成
だと言ふんだ。だけれども、私は、実効性のある
ものにするためにはもっと研究をしなければあか
ぬなど。

次に、この間からの参考人やらあるいは地方公
聴会の意見を聞いていましたら、中小企業は大変
だという問題、私もそう思います。中小企業対策
を真剣に考えなかつたならば、事業者負担だけ

すべてやつていくわけにはいかぬよという感じ
は、これは共通して私は持つだろうと思つてい
ます。

そこで、私は気になるのですが、大臣にお聞き
したいのですよ。大臣も関係としていろいろなこ
とを、法律を閣議でお決めになるんだから。

そうすると、閣議で決められてきているところ
の法律の中でこういうのがあるのですね。事業革
新円滑化法。何かというと、我が国製造業者の三
割を対象業種として、自動車、家電、鉄鋼などが
進める事業革新計画を税制などの優遇措置を講じ
て支援するものだ。具体的に言うならば、増加試
験研究税制の特例措置によつて税額控除をやつて
いこう。要するに、試験研究費を、基準年度であ
る一九六七年以降で過去最大額よりも増加して研
究費を出した場合には二〇%相当額を税額控除す
る、こういう法律が従来あつた。ところが、パプ
ルがはじめて以後、とつとことつとこ、それがそ
う簡単にかぬようになって減つてきた。減つて
きたので、最高の基準額というのを従来の一九六
七年に置いておくわけにかぬといつて、それで、
一九九一年度がピークになつて研究費というの
が下がつてきておるから、その段階から考へて、
この研究費に対する助成を変えようということ
で九三年度に変更して、少しでも研究費をふやせば
税額控除が受けられるというふうな制度になつて
きた。

これはどういふことかといふと、結局のところ、
本当にばかにならない金額になる。千数百億円と
いう減税措置がとられていゐるんです。では、今度
はどういふところが対象になつていくのだからうか
と見ておると、今リストで海外へ出ていく分野
の諸君たちのところで、税制が千何百億から減税
になつていくという事態が出てくる。それからま
た、製品輸入促進税制というのがあつて、外国で
物をつくつて、この前よりも二%余計輸入してき
たら、そうした減税をやつてやりましようとい
う制度が法律上できてきている。

考へてみたら、その中小企業や労働者は、海外

へ出ていくリストラによって泣かされている。それに対して莫大な金がとつこととこ出ていつている。中小企業は、そこで、たまらぬところへ、これが出てきたら大変だと言う。だから権利の問題は抑制しなければならぬということになったら、政治のあり方の主客が転倒してくることになるのではないか。むしろ、海外に大手企業が進出していく場合に、待ったをかける規制をやる必要があるんじゃないか。そんなところに対する研究費などについては、冗談じゃない、国際競争力に打ちかつなどという面倒を見るよりも、働く人たちの問題をもつと考えるという政治姿勢をとるべきではないのか、私はそう思うのですよ。

だから僕は、犠牲を、家族、労働者に負担をかけて、中小企業は我慢しなさいではなくして、権利として全面的に保障をして、そしてむしろ大手企業のこういうようなことに対する規制をやつてごらんなどい。要らぬことに使つたお金、それは中小企業対策に回しようか、積極的に労働者のこれを保障しようと思つたら、所得保障に對して国も一役買いますと、あるいはまた後に代替要員を入れるということになったら、代替要員について全面的に面倒を見よう、こうやつて積極的に中小企業がやりやすいようにする、そういうふうな構えで、私、大臣が中小企業が大変だということに押されないで、むしろ積極的に、そういう角度でもって大手企業の規制をやつていく立場をとつて中小企業を守り、そして労働者の権利を確保するために所得保障から、そういう問題を全面的に打ち出して直ちにやりましょうやないかというふうに打つて出るといふのが、これが基本的政治姿勢でなければ困るじゃないか。私はそんなことをこの間うちからの地方公聴会なり参考人の話を聞きながら感じたのですが、大臣、いかがでしょうか。

○浜本国務大臣 議員の積極的なお話は非常によくわかるのでございますが、今回提案いたしました政府の法律案では、そこまで考え方を及ばせておりませんので、ぜひひとつ成立させていた

きまして、小さく産んで大きく育てるという話もさつきございましたが、そういう意味で御協力をいただきたいと思います。

○寺前委員 いや、もう時間が来たようだから遠慮しておきますけれども、だから私は、この際にはつきりしておかなければならぬというのは、よくわかる、私の意見がわかるというのだったら、わかることをやつてもらわなあかん。やつてもらふというたら、やはり内容がこれでは実効性が乏しいから、期限の問題、対象の問題、あるいは断続的にとれるという問題、一回というのはやめるとか、所得保障をやるとか、あるいは代替要員の保障をやるための予算を組むとか、そこを全面的に直ちに検討に入る。そして、このお粗末な程度だったら四年も待つことはないで、一九九九年まで待つことなしに直ちにやりましょうやないか。そこで考えてなかつたんだと言ふのだから、だから一九九九年までにはそこで考えるところのものに変えるから、この程度だったら直ちに、すぐにでもやりましょうやないか、こういう姿勢を私はとつてほしいな。

以上、意見を述べて、終わりにしたいと思ひます。

○笹山委員長 この際、休憩いたします。

午後零時二十二分休憩

〔休憩後は会議を開くに至らなかった〕