

第三百三十二回 参議院労働委員会 會議録 第十号

平成七年五月二十五日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

五月二十四日

辞任

五月二十五日

辞任

安永 英雄君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

委員

補欠選任

大原太一郎君

補欠選任

加藤 紀文君

青木 薪次君

笹野 貞子君

野村 五男君

庄司 中君

古川太三郎君

吉川 春子君

小野 清子君

加藤 紀文君

坪井 一字君

柳川 覺治君

青木 薪次君

川橋 幸子君

千葉 景子君

登壇者

登壇者

登壇者

登壇者

委員以外の議員

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

議長

法律案を一括して議題といたします。

両案につきましては既に趣旨説明を聴取してありますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○小野清子君 私は、自由民主党の小野清子と申します。

育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案並びに平成会が出されました介護休業等に関する法律案につきまして御質問を申し上げたいと思

います。

従来は、家庭の中でだけ介護を要する者があつた場合には、その家族がいわゆる当然の義務として介護をしたものでございます。それがいわ

ば女性の肩に負担として大変大きくかかり、そのことによって、社会的仕事はもちろんのこと、結婚の時期を逸したり、女性にとりましては人生を

変えることになった方々も今までの歴史の中で少なくはなかつたのではないかと思います。そう

いった意味におきましては、今育児・介護等に関する法律をこのように議論するに当たりまして、

何かしら感無量のものを感じているところでござ

います。

老親等家族の介護の問題は、核家族になりました

て、かつまた女性も仕事をもちつたことになりました

現状を考えると、まことに深刻な問題でもござ

います。こういう現実に対処するためには、基本

的にはやはり公的介護サービスというものが充実

をされていくべきものであると私も考えます

けれども、介護政策全体における介護休業制度の

位置づけというものを大臣はどのようにお考えになつていらっしゃるか、まずその辺から伺ひを

したいと思ひます。

○国務大臣(浜本万三君) 介護政策全体の中に占

める介護休業制度の位置づけについてお尋ねござ

いますので、お答えをいたします。

我が国は、世界に例を見ないほど急速に高齢化

が進展をしております。家族の介護の問題が国民

的に重要かつ緊急の課題となつております。こ

うした問題に対処いたしますためには、国全体とい

たしまして総合的な介護対策を進めることが重要

であると思ひます。御指摘のとおり、介護サービ

スの一層の充実を図ることが基本であると私は考

えております。

介護休業制度というのは、この介護サービスの

充実と相まちまして、家族による介護がやむを得

ない場合の緊急的対応措置といつたしまして機能す

ることが強く求められているところであります。

これを広く円滑に普及させることが重要な課題と

なつておる次第でございます。

このため、御審議をいただいております介護休

業制度の法制化、介護を行う労働者に対する支援

措置の実施等を内容とする法律案を今国会に提出

させていただいております次第でございます。

○小野清子君 介護休業制度を確立して広く国民

の皆様にも知っていただくということが第一か

と思ひますけれども、そのことによって円滑に普

及させていくということがまことに重要な課題で

ある、私もそう認識をさせていただきま

す。

それでは、十分な理解をしていただくために政

府は今までのような努力をしてこられたのか、

その辺を具体的にお示しをいただきたいと思ひ

ます。

○政府委員(松原宣子君) 介護休業制度の重要性

につきましましては、ただいま労働大臣から御答弁申

し上げたところでございまして、私どもも急速な

高齢化の中でこの問題をどういうふう

に国民に広く理解していただくかという

ことを考えてきたわけでございます。

そういうことで、まず平成二年度から、老親介

護に関するシンポジウムといったものを開催いた

す。

しますとか、また使用者の方々に集まりをいた
だきまして、労働者が家族に介護が必要な人を抱
えた場合にどうするかといったようなことについ
てのいろいろなお話し合いをいたしたくといったよ
うなことで、まず、この介護休業制度といったこ
ういう制度の必要性について広く啓発といいま
す。

そういったことをやってまいりまして、これを
広く企業に普及させていく必要性ということがま
すます認識をされてきて、また行政としてももう少
し具体的な指導もしていく必要があるのではない
かというふうに考えまして、平成四年の七月に介
護休業制度等に関するガイドラインというのを作
成いたしました。

そのガイドラインの中で、こういった制度をす
べての企業にできるだけ早く導入していただき
たいという一つのモデルといえますが、そのガイ
ドラインはあくまでもやはりすべての企業という
ことでございまして、最低の基準というものは
ございまして、最低こういった制度を設けて
いただきたいというガイドラインを策定いた
しまして、それをもとに各婦人少年室がPRを
するとか集団説明会をするといったようなこと
で普及指導をいたしてきたわけでございます。

また、いろんな調査からも、特に介護休業制
度を持っていない企業ではいろいろな問題がある
という、導入に当たってのさまざまな困難がある
ということも把握をいたしておりました。特に、普
及率を見ますと中小企業は非常に低いという実
態もございました。平成六年度からは中小
企業集団というものを対象といたしまして、介
護休業制度や介護のために短時間勤務をするとい
ったような制度、そういった仕事と介護の両立を支
援する措置の導入のための計画的な取り組みを
集約する形でやっていただこう、そして傘下の企
業にそういった制度を導入していただけるように
バックアップをそういった集団にしてみようとい
うといったような支援事業も実施をしてきてい

とところでございます。

○小野清子君 平成四年の七月からガイドライン
をつくってというお話を今伺わせていただきました
。確かに、従業員五百人以上の規模の事業所の
介護休業制度の導入率は過半数を幾分か上回って
いるところまで来ておりますから、それなりの効
果が見られていると思います。しかし、労使の自
主的な取り組みやあるいは政府の啓発指導の努力
の効果がかなり明確に見られるようになりました
反面、中小規模の事業所の普及は大変低い、今お
答えいただきましたように大変低いとございます。
それで、現下の普及率は平均して一六・三％、こ
れが現実でございます。

こういう状況のもとに、行政が本格的に普及に
取り組むということ、わずか五年間でこの制度と
いうものを事業主に一律に義務づけるということ
は少々厳しいのではないかと感じざるを得ませ
ん。余りに性急ではないかという意見も
外からも聞かれております。

そういった意味から、育児休業制度も御案内の
とおり二十年間の歳月がかかりましてやっと成立
をし、そのときにも例えば給付金の問題とかい
ろろございましてけれども、まずは導入すること
を先決にしようとか、段取りを踏まえながら一歩
一歩進んでいったわけでございます。いわゆる事
業主の努力を促した後で努力義務から権利義務
化された、あるいはことしの四月からようやく育
児休業の給付とか、あるいは具体的に休業中の社
会保険の免除ができたわけでございます。

このように、法制化にはやはり一歩一歩、ある
いは非常に時間がかかるというものではないかと
思うわけですが、介護休業をこの時点で一律に義
務づけるということ、緊急の課題であるというこ
とは認識をいたしますけれども、この辺の理由を
お聞かせいただきたいと思っております。

○政府委員(松原亘子君) 御承知のとおり、我が
国は世界に例を見ないほど急速な高齢化社会に突
入しようとしているわけでございます。それに伴
いまして要介護老人の数も飛躍的に増大するとい

うことが見込まれております。また一方、先生も
御指摘されましたように、核家族化ですとか共働
き世帯が増えるといったようなことで、家族にお
ける介護の機能ということがかつてから比べます
と相当程度に低下してきているという実態がある
わけでございます。

そういうことから、家族に要介護の人を抱えた
労働者にとってはその家族の介護と仕事をどう
両立させていくかということは雇用を継続する上
での非常に重要な問題になってきているわけでござ
います。

こういった問題に対処するためには国全体とし
ての介護対策を進めなければいけないというのは
当然でございます。介護サービスの一層の充実
を図るということが基本であるというふうに私ど
も考えているわけでございますけれども、介護休
業制度はこういった介護サービスの充実と相ま
って家族の介護がやむを得ない場合の緊急的な対応
措置ということで機能することが強く求められて
いるということも事実でございます。また、家族
に要介護者を抱えるというものは大企業の労働者で
あると中小企業の労働者であるというふうな場
面に遭遇するわけでございますので、中小企業も
含めて広く早急に、円滑にこれを導入してもら
うということが重要な課題になっているわけでござ
います。

そういうことから、先生御指摘のように、確
かに行政で取り上げましたのも先ほど申し上げま
したように平成二年からということ、かつ具体的
な行政指導は平成四年にガイドラインを示してか
らといったことで、育児休業のように、昭和四十
七年に法律で育児休業の導入にわたりました努力義務
が定められ、それから二十年にわたりました行政指
導をずっとやってきた、そういう実績を踏まえた
ということに比べてますと短時間のものではござ
いますけれども、今申し上げましたように急速な高
齢化が一方で進んでいる、また女性の職場進出と
いうことで共働き世帯が増加しているといったそ
ういう社会状況の変化で、今この時期、すべての

企業にやはり一律に介護休業制度を義務づけると
いうことも必要なのではないか。

しかし、御指摘のような普及率の実態でもござ
いますので、義務づける時期というのはいまだ準
備期間を企業にもとるといことが必要ではない
かといったようなことも配慮いたしまして、現段
階での法制化に踏み切りたいというふうに考えた
ものでございます。

○小野清子君 今ちょうど各団体が総会の時期に
もなるわけでございまして、この介護休業制度に
関しましては大変関心を持っております。

それで、権利を主張するばかりではやはり事
業所もなかなか難しい。そういう意味では、これ
は権利を主張する側とそれの方を雇って業績を上
げていかなきゃならない事業体の方との両方が相
まってバランスがとれていかなければならない問
題ではないかと思っております。

調べてみましたら、中小企業の数は、全体の企
業数からしますと九七・七％が中小零細企業にな
るわけですね。全企業の従業員数から見ますと、
中小企業の従業員数というものは七九・五％、約八
割が中小企業ということになります。その皆さん
がさっき言いました一六・三％に入ってくるとい
うことを考えますと、大変これは重いという気
持ちにもなるざるを得ません。

よく調べてみましたら、昭和五十六年度、六十
年度、六十三年、平成二年度、平成五年度、こ
れは調査対象事業所は三十人以上のいわゆる常勤
の労働者を雇用する民間事業所、約八千の事業所
のデータでございまして、昭和五十六年度は
介護休業制度ありというのが八・八％、六十年は
一・四％、六十三年が一三・六％、平成二年が一
三・七％、平成五年度が一六・三と、こういう流れ
になっております。

産業の方も、非常に進んでおりまして電気・ガ
ス・熱供給・水道関係が八四・四％と高いんです
ね。あと一つは金融・保険業の関係が四一％と大
変高くなっております。それに比べて製造業が
八・七、建設が三・三、それに比べて製造業が

それから製造業が一四・二、運輸、通信関係が一五・七、小売業、飲食業関係が一七・四、不動産関係が一三・〇、サービス関係が一・六と非常にばらつきがあります。かつまた、五百人以上は五一・九%と過半数を少々上回っているわけですが、これも、百人から四百九十九人となりますと、もう半分になりまして二二・五%、それから三十人から九十九人になりますと一四・二%と、これまた低くなりますから、三十人以下になりましたらこれは大変な数ではないかと思うわけです。

こういうバランスを考えたときに、私はこういう制度を、全体の普及率が一六・三%とさっきの平均が出たこと、かつまた非常に必要で喫緊の課題であるということも理解しながら、やはり中小企業も円滑にこういう制度が導入できるようにするために、政府案は平成十一年の四月施行となつてまあまあ時間的にもゆとりがありますからよろしいかと思いますが、先ほども幾分かお話しはいたしたんですけれども、それまでの間に中小企業に対してさまざまな支援策が考えられるべきだと思ひます。もうちょっと具体的な面が、もしありましたらお聞かせをいただきたいと思ひます。

○政府委員(松原旦子君) 政府案はこの介護休業制度が事業主に義務づけられる時期を平成十一年というふうにしてあるわけですが、その平成十一年までの間におきましても、なるべく多くの事業所がなるべく早くこの制度を導入していただくことが望ましいわけでございます。そういうことから積極的な指導、援助を行いたいというふうに考えているわけでございます。

そのため、この法案を成立させていただきまして、この法律の内容の趣旨徹底を図るための集団説明会ですとかシンポジウム、そういう各種会合を活用したいというふうに考えております。また、介護休業制度というのは労働条件でございますので就業規則等に書いていただく必要があります、そういう規定の整備についての援助をするとか、また実際に介護休業制度を実施していただける

ところの好事例といったようなものを集めて、そういう情報を提供するといったようなこともやりたいというふうに考えております。

また、特に中小企業に対しては支援措置が必要だということは私も十分認識いたしているところでございまして、例えば、中小企業集団におきまして傘下の企業に対するこういった問題の取り組みに対する支援を行っていただきたい、集団が支援をするといったようなことをやっていただきたい、それを国としても支援したいというふうな、そういう事業をやりたいというふうな考えをしております。また、介護休業制度を施行時期前に導入した事業主、特に中小企業事業主に対しては手厚く介護休業制度導入奨励金を支給するといったことも考えております。

また、特に介護休業制度の導入が難しい理由として挙げられているのが代替要員の確保の問題でございます。そういうことから、事業協同組合などが傘下の中小企業の委託を受けて代替要員の募集を行う場合に、これは原則的には許可制なんではございますけれども、これを特例的に届け出制にするといったことも今回の法律案の中でやらせていただくとしておりますし、また中小企業集団を通じて代替要員確保のための情報の提供ですとか、相談、援助による代替要員確保のための支援策といったようなことも実施したいというふうなことを考えております。

これら総合的な支援措置によりまして、最初に申し上げましたように、中小企業も含めるべく多くの事業所に平成十一年より前にこの制度が導入されるように私も行政努力をやっているというふうな思いでいるところでございます。

○小野清子君 両方が相まって少しでも早く施行されるということに望んでいるところでもあるわけでございます。代替要員の問題等が、これから人手が非常に少なくなるという現状をかんがえますと、許可制を届け出制にしてあるというところ等々、改革、改正されている部分がある部分については大変評価をさせていただきます。

平成会の方にお尋ねをさせていただきたいと思ひます。先ほどから申し上げておりますように行政指導の過程、現在の普及率などを考えますと、本来労使が自主的にそれぞれ実施すべき介護休業を今の時点で直ちに来年度から義務づけというふうなことは余りに性急ではないかと、そんなふうなことを余り考えられず、その辺の合理的根拠についてお答えをいただきたいと思ひます。

○委員(外田清二君) 今おっしゃられたように、平成会案では介護休業制度の施行期日を企業規模を問わず平成八年四月一日としております。

その理由は、年間八万人に上る労働者の方々が介護のために退職しておられる、そうした大変深刻な現実がございます。また、急速な高齢化社会を迎えまして、今後ますます介護問題に直面することが避けられない多くの労働者の方々にとっての必要性を考えますときに、介護休業の法制化というのはまさに待たないの課題でございます。また、可及的速やかな実施が必要であると私もは考えるからでございます。また、公的介護体制を整備されるまでの間こそ、まさに介護休業制度が必要とされる時期であると考えております。

ちなみに、政府計画による新ゴールドプランの達成時期は平成十一年であると承知しておりますが、仮にそれが計画どおりに達成されて公的介護体制が格段に進化したとするならば、介護休業制度の必要性というのはその時点で相当低下するものと考えられますが、平成会はこのような認識に立ちまして、平成八年四月から施行すべきであると判断いたしました。また、衆議院段階での政府案に対する異例の与党修正によりまして介護休業の早期導入に関する努力義務がより明確にされたことは、与党各党におかれましては介護休業制度の早期導入の必要性を認識しておられる、それを示しているものと思ひます。

確かに、事業主の方々にとりましては大変厳しい経済情勢、また法律あるいは制度の変革の中で事業主の方々の負担が大変大きくなるということ

も承知しておりますが、中でも中小企業の負担の増加ということとは否定できないところでございませうけれども、高齢化社会におきましては、いかにこの共助また共生の観点からの理解を求めることも、また激変緩和の観点から、企業とりわけ中小企業の方々に対しては、手厚い助成制度の措置を行うことによりまして早期導入に係る困難というものは克服できるものと確信しております。

○小野清子君 手厚い助成とは、具体的にどのようなかことをお考えになつていらっしゃいますでしょうか。

○都築謙君 現在、政府の方でも検討されております奨励金という形で、介護休業制度を導入する企業に対してさまざまな手厚い助成措置を講じていくというところをお聞きしておるわけでございますが、私も平成会の考え方としていたしましては、単に制度導入を奨励するという観点だけではなくて、とにかくこういう形で義務づけを進めていくわけでございますので、一種の激変というふうにとらえることもできるわけでございます。

そういう観点で、企業にとってある程度代替要員の確保とかそういう面での負担が生ずるわけでございますから、そういう負担を少しでも緩和をしていくという観点から助成措置を講ずるということ、具体的には、介護休業制度を導入して実際に介護休業を取得する労働者に対して一定額の助成金を交付してはどうか、こういうようなことを考えておるわけでございます。

この助成措置に当たりましては、中小企業の抱える困難性といったものを特に配慮いたしまして、中小企業に対しては少し手厚目の、少しと申しますか手厚目の措置を講じて、中小企業におきましても円滑に介護休業制度が導入されるように努めてまいりたい、こういうふうに考えておるわけでございます。

○小野清子君 政府の方の、この辺の介護休業制度を導入した場合の助成に関しまして、お答えを

いただきたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) 政府の方の介護休業の導入に係る奨励金でございますけれども、これは制度を導入し、そして初めて介護休業の取得者がした場合に支給をするというものでございまして、一企業当たり、大企業につきましては五十万円、中小企業につきましては七十五万円を支給するということにいたしていただいております。

○小野清子君 ありがとうございます。

助成をするということも、今初めて導入したときにその助成をするということではございまして、それは継続されるということではありませぬ。ですから、この助成という問題もなかなか難しいところがございます。私は、一律に義務化するというところの中における大変厳しい現状の状況をかんがみまして、今こういう質問をさせていただいていただいております。

では、次に介護休業というものの定義についてお伺いをしたいと思います。政府側の方からお願いいたします。

○政府委員(松原亘子君) 介護休業の定義でございますけれども、これはこの法律案の中に規定をいたしております。「労働者が、第三章に定める」というのはちよつと後ほど御説明申し上げますけれども、その「第三章に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するために休業をいう。」というふうに定義をいたしております。

まず、その「要介護状態にある対象家族」というものも説明が要るわけでございますけれども、この「要介護状態にある対象家族」につきましては、まず「要介護状態」でございますが、「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、一定の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。」、こういう状態にある対象家族。そして、その対象家族は配偶者、それに準ずる人たちも入っているわけでございますが、配偶者、父母及び子、これらに準ずる者も含むということでございますが、配偶者、父母及び子、そして配偶者の

父母、基本形はですね、そういう対象家族、先ほど申し上げた要介護状態にある今申し上げた対象家族、こういう家族を介護するための休業でございます。いまして、「第三章に定めるところにより」というのは具体的に介護休業の権利に係る部分が規定してあるところでございますけれども、労働者が申し出ることにによりまして法律上の権利としては最大限連続する三ヶ月の休業ができる、そしてその申し出があった場合には事業主はそれを拒むことができない、こういうふうなものでございまして。

○小野清子君 平成会の方、お願いをいたします。

○都築謙君 介護休業等に関する平成会の案でございますけれども、第二条の第三項におきまして、「介護休業」とは、労働者が、この法律で定めるところにより、その要介護状態(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をいう。以下同じ。)にある家族の介護を行うために休業をいう。というふうになつております。そして、介護休業の対象となる家族の範囲でございますけれども、これは配偶者、子、父母、配偶者の父母、そして政府案とは異なりまして、私どもとしては同居の親族ということで対象にしたいというふうに考えております。

また、要介護状態という問題でございますけれども、今申し上げましたように「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」をいうわけでございます。さらに、介護休業の期間でございますが、これは私どもとしては一年間というものを考えております。

さらに、政府案と異なります点は、私どもの案としては、一の継続する要介護状態ごとに労働者は一回取得することができるというふうに構成をしておるところでございます。

○小野清子君 平成会の方の「日常生活を営むのに支障がある状態」というのは、具体的にこれはちよつとわかりにくいんですけれども、もうちよつと詳しく御説明いただければよろしいかと。

○都築謙君 これは、要介護状態の点についてはいろんな議論があることは委員も御承知だろうと思つたわけでございまして、例えば老人福祉法等、介護の定義などがいろいろ書いてあるわけでございます。

そういった中で、私どもとしては、通常の生活を営むのに他人の手助けが必要であるというふうなことではございまして、例えば入浴とかあるいは排せつとかあるいは食事とか、そういった通常の日常生活を営むに際して他人の手助けが必要となる、そういう状態をいうというふうに考えております。

○小野清子君 それと、介護を必要とする一の継続する状態ごとに一回とするというところは、一人の人間が時を置いてぐあいが悪くなった場合には何度でも得られるということなのではないでしょうか。

○都築謙君 委員御指摘のとおりでございます。平成会案と政府案との異なる点の一つとして、一の要介護状態ごとに一回介護休業を同一の労働者は取得することができるという形で構成をさせていただいております。これは、人事院の方で国家公務員に、非現業でございますけれども、導入されました介護休暇というものがございまして、私どもも参考にさせていただいております。

個人的な話で大変恐縮でございますけれども、私の母は昭和五十一年の十一月に脳溢血の発作で倒れました。ちよつと私は地方勤務をしておりまして、当時県庁に勤務するがてらその介護を少し行つたわけでございますけれども、母が昭和五十六年の六月に他界するまで実は三回の脳溢血の発作を起こしております。

最初の発作で、これは本人にとつても初めてのことでございまして、私自身も大変動転をするような状況がございました。しかし、お医者様のい

ろんなお助けによりましてかなり回復をいたしました。実際に三年後ぐらいには、兄が広島に勤務しておりました、兄の嫁が出産をするに当たりましてわざわざ一人で新幹線で愛知県から広島まで行つたというふうな形でございまして、やはり最初の要介護状態をどう手助けするか。それからまた、二回目が昭和五十四年に発作を起こしたわけでございますけれども、このときはかなりひどうございました。そして三回目に他界する最後の発作を起こしたわけでございます。

そういったことで、これから高齢化がますます進んでまいりますと、高齢者の抱える疾病というのはたくさん問題がございまして、また事故も起こしやすい状態になつてくるわけでございます。そういった意味で、働く人たちが本当に親の介護をやらなければいけないという状態に置かれたときに、そういう状態ごとにやはり介護をしていく必要が生じてくるだろうと、こういうふうな考えをわけでございます。働く人たちのそういったニーズといったものも十分勘案をして法律を構成していく必要があるのではないかと考えております。

○小野清子君 先生のお話、私も身に深く自分の親の介護のときを思い出さすわけでございますけれども、あくまでもこういう法律で努力義務にしたときに、いわゆる努力義務ではなくて正当なるこれが法律化された場合に、事業体とその介護休業をとる者とのバランスが私はやはりこういう立場における場合に非常に問題ではないかと思つております。

そのあたりからいいますと、例えば先ほどから少子化という問題が言われているわけですが、一人、一人の子が多いですから、両親から子供が一人ずつ生まれて、それがまた結婚して一人づつになつた場合に、この一人は何人を見るだろうかと、両親と祖父母と、そして結婚する相手も同じような形態である場合に、一体誰は何人を見なさないかという、こういう計算までいきますと、十人くらい見なさないといけないこと

になります。

これは仮定をするまでもなく、現実的にその人間が、例えば今平成会の出されている案では同居者も含むということを考えたときに、毎年毎年介護休業をとっていくという、社会的労働者としての仕事ができずに続いていくこともなきにしもあらずなのかとか、今回いろいろ勉強させていただきまして、いろいろ感ずるところもござい

です。それから、いろんな問題をお互いにつけ合ひながら一番いい道を模索していかなければならぬいんだと思ひますけれども、事業主の義務として介護休業制度を政府案としては三カ月とするこの合理的な根拠についてお答えをいただきたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) 私どもが出させていただきました法律案の基本的な考え方は、家族介護の必要性が一つある、また労働者にとつての雇用の継続の必要性があると、こういう労働者サイドの必要性が一方にあるわけでございすけれども、もう一方には企業の負担というのがあるわけ

でございます。したがひまして、それらの調和を図るということが重要であろうというふうに考えております。つまり、介護休業制度を社会に確実に定着させるということとは、やはりバランスをとつた中で決めていったものでなければ難しいというふうに考えております。そういうことから、介護休業制度の定着が確実に、そういうものとして基本的な法的枠組みをつくるというふうな基本的な立場に立っているわけでございす。

すなわち、介護休業制度の法制化につきましては、法律ですべての企業に一律にこの休業を義務づける、こういったものを制度化することを義務づけるとする一方で、義務づけの部分は最低基準というふうにいたしておきまして、これを上回る部分につきましては、企業の努力義務といたしまして労使の自主的な努力にゆだねるという基本的な考え方に立っているわけでございす。

今、先生の御質問にございました三カ月ということでございますけれども、これは、この法律案を提案させていただきまますまでの間いろいろ御検討をいただいておりますが、その中で一つ介護休業制度に関する専門家会合というのを私どもも昨年から設置をいたしまして、昨年の七月にそこからの御報告をいただいておりますが、その報告の中に疾病介護が必要になる方々の典型的なパターンを幾つか挙げられて、そういった場合に家族の介護がどの程度必要になるだろうかということも御検討をいただいたわけでございす。

詳細を御説明し始めますと非常に長くなりますので省略させていただきますけれども、こういった専門的な御検討の中でも、介護休業の期間としては、やはり要介護者の状態が安定する間これはどうしても家族の手が必要であるということから、家族による介護がやむを得ない場合の緊急的な対応措置としては最低三カ月というのが適当であるというふうにされたことを踏まえたわけでございす。

また、もちろん長期にわたるという方もあるわけでございます。介護が必要な状態がもっと続くという方がないわけではございません。ただ、じゃそれらをすべて企業に休業という形で負担を求めるといふことになりまして、これはまた国民のコンセンサスが得られる問題ではないというふうに考えます。三カ月程度の期間があれば家族が介護に関する長期的な方針を決めることができるというふうなことも踏まえて、この三カ月という期間が適当というふうに判断したわけでございす。

また、既に介護休業制度が導入されている民間の事業所におきまして、実際に介護休業をした方の八割近くの方が三カ月以内に復帰をされているわけでございます。そういうことから三カ月といたしたことにさせていただいているわけでございす。

○小野清子君 それでは、介護休業の取得回数を対象家族一人につき一回とする理由についてお答

えをいただきたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) この回数でございますけれども、労働者の立場だけを考えますと、介護が必要な家族を抱えるたびに何度も何度もとれるという状態になることが最もいいということかもしれません。ただし、やはりこれは労働条件でございすので、一方でそれを受け入れる事業主の立場というものも当然考慮しなければいけないわけでございます。

先ほど、基本的な考え方を申し上げましたけれども、家族の介護の必要性、労働者の雇用の継続の必要性という労働者サイドの必要性と同時に、企業の負担、それとのバランスをやはり考える必要があるということをおもひます。基本的な立場といたしては、このようにございす。

また、先ほどちょっと申し上げました介護休業制度に関する専門家会合におきましてその回数についても御議論をいただいておりますが、その中に、ちょっとこれは短いので御紹介させていただきますと、繰り返し介護休業を取得することを認めることは労働者にとっては望ましいが、代替要員の確保、計画的な人員配置等に支障が生じることとなり、特に中小企業においてその負担は著しいと考えられるというふうに言われております。また要介護者の継続する一介護状態について一回は介護休業を認めるといふ考えもあるが、再発・併発の場合など一介護状態が継続しているか否かの判断が困難な場合もあり、難しい問題を含んでいるという御指摘をいただいております。

なお、この専門家会合に御参集いただきました先生方は、お医者様とかそういう方も入っていただいておりまして、そういう見地から見ると今のようなおまとめをいただいたわけでございすので、私どもはこういったことも踏まえていたでいて対象家族につき一回というふうにさせていただいて

○小野清子君 今御説明をいただいたわけですが、けれども、家族による介護が必要な期間が三カ月を

超えてしまつたり、一度治つたと思つたらそれがまた再発をするとか、あるいは一度を超えて家族による介護が必要になった場合がないわけでもないわけですね、現実には。そのような場合にはどういうふうな対応、対処をしたらいいのか、その辺のお考えがありましたら。

○政府委員(松原亘子君) 今回御審議をいただいております中心的なテーマは、事業主などの程度の介護休業を導入することを義務づけるかというのが最大のポイントであろうかと思ひます。つまり義務づけの部分でございす。

そういう観点から見ますと、御指摘のように三カ月やまた一回を超えて家族による介護が必要な場合もあり得るわけでございすけれども、一人の家族に長期や複数回の介護をゆだねるということとは、個人の肉体的精神的疲労の程度を考えると、私どもとしては限界があるのではないかとこのように考えます。この場合、家族が交代して介護に当たるなど、特定の人だけに介護の負担がかからないようにする工夫が必要だと思ひます。そういうことにより、より長期の介護にも対処していくことが可能ではないかというふうに思ひう

でございます。また、長期や複数回の休業取得者が出た場合の中小零細企業の負担ということも十分配慮すべきであります。三カ月を上回る長期間や一回を上回る複数回の介護休業を企業に一律に義務づけるというところは難しいというふうに考えているわけ

でございます。ただ、先ほど来申し上げておりますように、そういうことがある場合は否定できないわけでございます。つまり、三カ月や一回を超えて介護が必要な場合があるということも否定できないわけでございますが、そういうような場合に対処するためには労使で十分話し合つていただかしまして、法律で定めるものは最低基準でございすので、それを上回る制度の導入を労使間で十分話し合ひの上、進めていただきたいというふうに思ひます。具体的にはこの法案の中でも、それに

つきましては事業主の努力義務規定、事業主に対する努力義務規定というのが置かれているわけでございます。政府といたしましてもその趣旨を十分周知啓発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。

○小野清子君 平成会の方では介護休業期間を一年にされておりますけれども、この件に関して御質問したいと思います。

○都築讓君 平成会の方では、委員御指摘のように、介護休業期間を最長一年ということで定めさせていただきます。

この根拠をいたしましては、労働省の行いました介護を行う労働者に関する措置についての実態調査、平成三年でございますけれども、労働者の

平均介護期間は約二年八カ月、こういうふうな状況になっております。また、同じ調査によりますと、介護休業制度がある企業が最長の休業期間を

定めている場合、一年とするものが四四・九％、それから一年を超える期間とするものが九・〇％、合計いたしますと最長休業期間を一年以上

とする企業が五三・九%というような状況になっておるわけでございます。その後、また労働省の行いました平成五年度の女子雇用管理基本調査に

よりますと、介護休業制度がある事業所が最長休業期間を定めている場合、一年とするものが五六・四％、また一年を超える期間とするものが四・

八%となっております。合計いたしますと六一・二%、こういう形で制度が導入をされておるわけでございます。

政府案におきましては、介護休業期間の限度を三月、こういうふうにしておるわけでございますけれども、先ほど来政府委員からの御答弁にありま

したように、これは最低限要介護者の症状等がある程度安定するまでの間の緊急避難的な休業というふうな位置づけをされておられるということを

る述べておるわけでございますけれども、今日の高齢化の現状の中で、果たして緊急避難的なそういう休業期間といったものが与え

関係とか、あるいは特別養護老人ホームとの調整とか、老人保健施設あるいは訪問看護ステーション、こういった施策がこれからますます充実をしてくるわけでございますけれども、いろんな方にお伺いいたしましても、とても三カ月ではそこまでのしっかりとした体制を組むことはできないだろう、こういうふうなお話をお聞きするわけでございます。

私ども一年間と、こういうふうにさせていた
いておりますけれども、要介護者の状態が安定し
ながらも、日常生活にまだ支障が生ずる、生じて

いる状態が継続することがむしろ今日の大きな介護問題の焦点でございます、それに対して公的サービスがこれからますます充実されることが期

待されるわけでございますけれども、いすれにしても家族が担う責任というか、そういう役割というのはやはり大きいのではないかと、こ

ういうふうに思うわけでございます。

ただ私自身、これは平成会案を議論する中でいろいろ議論をしてまいりましたけれども、介護休

業期間一年ということで、べたに一年間を本業に
使い切るのかどうか。と申しますのは、介護休業
というのは基本的にはノーワーク・ノーペイの原

則でございますから、休業ということでございますから企業は賃金を払う必要はないわけでございます。労働者にとっては賃金がもらえないという

ことでは、かえってみずからの生活の安定を欠く問題になってまいります。そういう意味で、政府案にもございますように、平成会案におきまして

も短時間勤務という形で事業主がそれなりの努力をしっかりとしてもらうようにと、こういうふうにやっておるわけでございます。

私ども介護休業期間一年間というふうに言っておきますけれども、実際の休業それから短時間勤務、合わせて一年間は労働者がもし必要ということ

お願いをしておるわけでございまして、これは労働者の生活の安定、賃金がもたえるという観点から

また労働者の持つスキルを、技能を陳腐化させないためにも休業というよりは短時間勤務という形で、例えば朝一時間おくれて出てまいります、あるいは退社時刻は二時間早めさせていただきますというふうな形で勤労者の生活の安定を図りつつ、また技能も維持しつつ、そして会社にとってもそれなりの生産労働に従事するという観点で、役立つような観点から、そういったポイントで、

な選抜肢を提携するとうふうな形で考えて一年間というものを設定させていただいたわけでございます。

確かに代替要員の確保の問題等いろいろが課題がございますけれども、私どもとしては特に困難が予想される中小企業に対しては、先ほど

申し上げましたように、手厚い助成措置を講じて、単に制度導入だけでほんと一括のお金を出して、単に制度導入だけでほんと一括のお金を出さずんではなくて、一回の介護休業の取得に対しま

うふうに思っているわけでございます。

○小野清子君 お話を伺っておりますので、介護休

業期間が一年になるといふことの中にあって、一人の者が逆に一年間介護に束縛されるという心配もあるのではないかなという気もいたしました。

ですから、長きにわたってくわいの悪い家族の者をお支えするということとは、これは心情的にもよく理解できませんし、すばらしいことではあるわけ

てございますけれども、逆にこのことが家族の介護を一人の者に押しつけてしまうということにもなるのではないかと。

例えは、育児休業法のと看にも、男性でもね
ることになると、じゃ女性と男性どちらが休むか
という給料の安い方が休むと、こういうふうな

性より女性の方が年齢が若いのが通例でございませうから、給与の段階でも女性の方が休むことになる

そうした場合に、家族の分譲は一人の人間に押しつけられるのではないかなという気持ちもないわけでもありません。そういった意味では、やはり

も一つであり、一年というものに固執しますと、逆に女性にとってはむしろ権利よりも義務として何かやらなければならないということになってしまふのではないかなということも幾分危惧するところでもあります。

男女共同参画室というものでもできましたし、これから男性と女性がともに力を合わせていく社会になるように仕組みにある程度考えられていることになるような仕組みにある程度考えられていること

になり、ますので、この期間といふ問題が、それい
た意味で女性に負担がかかり過ぎないような配慮
というものがやはり必要ではないかなということ

また、先生の方からお話がありましたけれども、休業期間中の雇用継続の実効を上げるためには、企業と雇用者の労働者との交渉がなくてはならない。今議論の中で感じているところまでいきたいと思います。

けですね、先生はさつきノーワーク・ノーペイということを話されました。でも、食べていくために

には費用に納税が必要になるわけですね。この面での必要不可欠であるという観点から考えますと、政府の方ではまだこの具体的施策といえます。

ちよつとお伺いをいたします。

○政府委員(松原亘子君) 介護休業期間中の経済的援助につきましては、この問題と御審議いただき

的援助につきましては、この問題を徹底的に調査しました婦人少年問題審議会の中でもいろいろ御議論がございました。

律案の介護休業制度にかかわる部分は平成十一年からが施行になっているわけでございます。この

しては、「休業期間中の経済的援助のあり方については、今後、介護休業制度が適用される時期をい

必要性を否定しているというようなことではござ

ただ、適用の時期を平成十一年ということにさせていたでいるわけでございますので、労働省にしましては、その適用時期を念頭に置きま

て、今後十分検討の上、対応してまいりたいというふうに考えているところでございます。

○小野清子君 平成会の方は、この辺はいかがでしょうか。

○委員以外の議員（浜四津敏子君） 平成会案では、国等は介護休業中の労働者に対して別に法律で定めるところにより、介護休業給付を支給するものとしております。また、これに加えて、介護休業中の労働者の社会保険料を免除することとしております。

その理由といたしましては、介護休業中の所得保障といえますのは、やはり労働者の方、また家族の方の生活保障のために必要である上に、また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必要なことだと私も考えているからでございます。

仮に所得保障がない場合には、収入がなくなる上に介護の費用もいろいろかさんでまいります。また、特に介護をされる労働者の年代というのは大体四十代、五十代の働き盛りの年代の方が多くございまして、特にこの世代の方々は住宅ローンとかあるいは子供の教育費がたかさんかさむ世代でございまして、労働者の方々の経済的な負担というのが大変重くなってまいります。さまざまな調査を見ましても、収入がなくなるので困る、またそのために介護休業がなかなかとれない、そして無理をしようという方々もたくさんいらっしゃる実態がわかってまいります。

そういう意味で、介護休業を取得する労働者、そして家族の方々の生活の安定と、そしてまた安心して介護休業をとっていただくということにするためにも、所得保障が不可欠であるというふうに判断したからでございます。

○小野清子君 介護を要する家族を抱える労働者にとりましては、休業だけではなく、先ほどからもお話しありますように、なるべくなら働き続けられるように時間短縮の問題等々あるわけですが、何れともあれ公的サービスの施設サービスあるいは在宅介護サービス等々こういった面の充

実が欠くことのできない点ではないかと思えます。

特に、介護のマンパワーの確保がなくてはこの政策そのものが生きていかないと思えます。新ゴールドプランも、そういった意味におきましてはそういうマンパワーの養成あるいは確保両面合わせてこれが非常に大きな問題であり、それが充実していくことによってこの介護休業制度というものも非常に育っていくのではないかと、受け入れられるようになっていくのではないかと思えます。

そういう意味におきましては、今後どのように取り組まれるお気持ちなのか、政府側にお伺いしたいと思います。

○政府委員（征矢紀臣君） 御指摘のように、今後の高齢化社会におきまして介護労働力の確保、これは大変重要な課題であるというふうに考えております。このため、労働省といたしましては、平成四年に成立いたしました介護労働者の雇用管理の改善等に関する法律に基づきまして、介護労働者の雇用管理の改善、能力の開発向上等に関する措置を講じることによりまして、介護労働力の確保対策を推進しているところでございます。

具体的には、在宅介護分野におきまして企業と紹介所団体の提携を促進します介護クーポン制度の普及促進、各都道府県ごとに指定いたしました福祉重点公共職業安定所におきまして潜在的マンパワーの登録、あるいは登録者等に対しまして情報の提供、福祉関係の合同選考会の実施、介護労働者に対する職業講習の充実、あるいはシルバーサビ業者者に対しまして雇用管理改善事業の実施、職業紹介事業者に対しまして紹介事業高度化推進事業の実施等の施策を講じているところでございます。

今後とも、介護労働力確保対策の積極的な推進に努めてまいりたいと考えております。

○小野清子君 私は、こういう現状の新しい施策を持つていく場合に、非常に多面的にこれをサポートしていく状況がつけられていかなければこ

の介護休業制度というものも成立をしないかというのだと考えます。

そういう意味におきましては、今回の法制化というのは育児休業法の一部改正という形式をとっておりますけれども、労働者がいわゆる職業を継続していく上での非常に大きな育児と介護、この両面を仕事と両立させながら行っていくための法律ということになるわけでございます。

いわゆる労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援する施策として具体的にどういうものが考えられているのか、手短かに御紹介をいただきたいと思えます。

○政府委員（松原亘子君） 幾つかございます。

一つは、育児休業や介護休業をとりやすく職場復帰しやすい環境を整備するという点から、先ほども申し上げました介護休業制度の導入奨励金といったようなものを新設するということがまずございます。現在、育児休業をとった人に対しては職場に復帰しやすいようにと、そういったプログラムを設けていただく企業に奨励金を出すという仕組みがございますけれども、それを介護休業をとった方にも広げるといったようなことをやりたいというふうに思っております。

また、育児や家族の介護を行う労働者が介護休業や育児休業をとらずに働き続ける、そういったことができるような環境の整備も必要であるというふうに考えておられます。これまで事業所内託児施設の設置の促進ですとか、育児や介護に関するいろいろな情報を電話により提供する事業ですとか、相互の援助活動で育児や介護需要に対応するファミリー・サポート・センターと称しておりますけれども、そういった事業もやってきておりますが、本年度から新たに、育児や介護のためにベビーシッターやホームヘルパーを利用する従業員に対してそれに要する費用を補助する事業主に対しましてその費用の一定割合を助成するといったような事業も開始をいたしたいというふうに考えております。

また、育児や介護のために一たん退職する方も

あろうかと思えます。職業生涯で見れば、一時期育児・介護のために退職するけれども、そういったことが一段落したらまた職場に復帰するということも広い意味では両立でございます。そういう観点から、再就職を希望する方に対してのさまざまな支援措置、例えばそういう方を登録しておいて必要な職業情報を提供するというようなことをやり、絶えず職業についての意識を持っていただく、そういったサポートもやりたいというふうに考えているわけでございます。

○小野清子君 今お話がありましたけれども、ファミリー・サポート・センター、フレール・テレフォン事業とか、ベビーシッターとか、このごろ片仮名が非常に多くなりまして、わかりやすいんですけれども、日本語をひとつ置いていただいて片仮名をその横につけていただくとか、その辺はぜひ御配慮いただきたいと思えます。英語に直すと英語になっていない片仮名言葉がこのごろ大変多くなっておりますので、そういった点もあわせて、海外の皆さんがその言葉を使っている意味がわかるような言葉でぜひお願いをしたいと思えます。ライフプランづくりとかありますけれども、これは一体何をやるんだらうかと、あるいはファミリー・サポート・センターは相互援助活動、これは何をやるんだらうかと、いろいろ気になるところではございますけれども、やっぱり日本人でございまして日本国でありますから、ぜひ日本語を大事にしたいだいたいと思えます。

法のもとに整備され保障されていくということは、それぞれの働く者にとりまして、いい環境条件の中で、そして家族を大切にしながら働いていくということは、本人にとりましても、またそういう労働者を支える事業主にとりましても、ともどもにそれがいい意味で、いわゆるせっかく持っている技術とか能力というものを中断することなく継続していけるようなものでなければ、本当に幸せでありかつまた企業にとってもプラスではないわけでございます。

そういう意味におきまして、介護休業制度というものの成立にしましては拍手を送る一人ではございませんけれども、ただ、その施行の期日であるとか内容におきましては平成会と政府案との間に差がございます。やはりそういった意味におきましては、私は余りに性急にやり過ぎてしまつて支援策やその他のサポートシステムが理解されないうちに進んでいくことには少々、心情的にはわかりませんが、危惧をするところの一人でもございます。

企業にとりまして事業所にとりまして、先ほどから申し上げておりますように、有能な人材が継続して働き続けられるようなことになつていくということが、やはり有効なことであるということは言うまでもないことではございません。

こういった意味で、一方の負担が絶対に大きくなつたり、制度ができてきたことにより逆にたえられないという制度であれば、それは何の意味もないということになつていくわけではございませんから、現状を考えると準備時間というものは、マンパワーにいたしましてはその養成はあるいは時間的に必要であると思われまふ。そういった観点に關しまして、これから詰めていかなければならない部分も少なくないような気がいたします。

最後に、大臣のそうした点への御配慮と、それからこの取り組みに対する御決意を伺つて私の質問を終わらせていただきます。

○国務大臣(浜本万三君) 少子・高齢化が進展いたします中で、労働者にとりましては職業生活と家庭生活をどう両立させていくかということは非常に重大な問題となっております。したがいまして、先ほど局長から答弁を申し上げましたさまざまな支援をしていくことが重要であるというふうな認識をしております。

中でも育児・介護と仕事の両立は、労働者が生涯を通じて充実した職業生活を送りますためにはぜひとも解決していかなければならない大きな問題であると思ひます。このため、今御審議をいただいております法案をぜひとも早期に成立させて

いただきます。本法に基づき育児休業制度や介護休業制度の普及・定着、育児・介護を行う労働者が働き続けやすい環境の整備など、労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための対策を充実させまして、総合的、体系的に推進してまいりたいと考えております。

○庄司中君 きょうから介護休業制度の具体的な審議が始まるわけですが、これからいろんな角度で審議が行われるだろうというふうに思います。きょう私はそれを前提にしまして、状況と制度との関係といふか、ある意味では包括的な問題について、そういう意見を中心にして質問をしてみたいというふうに思います。

まず、先ほど小野先生から御指摘がありましたけれども、法制化するに際しましては普及率の問題が非常に大きいだろうというふうに思います。一六・三％という普及率、これはかなり重い制約条件だったんじゃないか、こんなふうに受けとめることができます。

それからもう一つ、平成五年末の日経連の報告を改めて読んでみますと、法制化による一律実施を図るべきではない、つまりこの制度については企業の主体的な判断で行うべきであると。考え方としては、社会サービスを先行させまして雇用環境をつくっていくべきだという意見だろうというふうに思います。いずれにしても、かなり慎重な態度が見受けられます。

そういう意味では、法制化をする、制度化をするということとは一つの合意が非常に難しかったんだらうというふうに私は受けとめますけれども、その難しさを乗り越えていいますか、今後の高齢化の状況の見通しの上に立つて決断をされたことについて私は敬意を表したいというふうに思います。

そこで大臣、決断をされた理由といひますか、いろんな制約条件があるのに思い切つて踏み込んだということ、これについてまずお伺ひしたいというふうに思ひます。

○国務大臣(浜本万三君) 高齢化の進展に伴いま

して要介護老人の増大が予測されます一方、核家族化や共働き世帯の増加により家族による介護の機能の低下が見られる中で、家族の介護の問題は国民的に非常に重要な課題となつておるわけでございます。こうした状況の中で、介護休業制度は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考えたわけでございます。このため私といたしましては、介護休業制度の法制化の問題を大臣として大きな仕事のひとつと考えまして積極的に取り組んできたところであります。介護休業制度を労働者の権利として盛り込んだ法律案を今国会に提出させていただいたわけでございます。

○庄司中君 普及率の問題というのはいさなり重い制約条件だといふふうに思います。この点については小野先生からの御指摘がありましたけれども、少し角度を変えてその重さのかけんといひますか、そういうものを指摘してみたいというふうに思ひます。

例えば産業別に非常に普及率のばらつきがあるというところは小野先生から指摘がありましたけれども、突き詰めていきますと規模別の格差といひますか、普及率の規模別の格差が一番問題だろうというふうに思ひます。

例えばこれを時系列、時間の経過の中で見てみますとこういふふうになつております。大企業の場合、これ五百人以上でありますけれども、ある時点から普及率が急激に上昇しております。例えば数字を追つてみますと、八八年には一四％であつたものが九〇年には二〇％、そして九三年には過半数を超えるというふうに非常に普及率の角度が大きいということですね。

ところがその一方、中小企業の場合、これは三十人から九十九人までの規模でありますけれども、大体八八年は大企業と同じスタートラインに立っていたわけですね。一四％でございます。それが、九三年になりましたら一四％にとどまつています。だから、この間大企業の普及率の角度とそれから中小企業の普及率の角度が物すごく違ふ。

中小の場合にはいわば長期の普及率の停滞ということが言えるだろうというふうに思ひます。

こういふふうなことを考えますと、中小企業の場合、これを制度化することは大変に困難があるだろう。それは、一つは行政施策がなかなか浸透しにくいという条件がある。それからもう一つは、労使の交渉力、これは中小の場合には非常に組織率が低いわけでありまして、労使の交渉力が働きにくいというふうな条件が片方においてはあります。したがつて、これから制度化する場合にかなり重い条件を抱えておるんじゃないだろうかというふうに私は考えておりますけれども、この辺の認識はどういうふうにお持ちでしょうか。

○政府委員(松原直子君) 先生御指摘のとおり、介護休業制度の普及率の規模別状況というのはいさなり大きくばらついているわけではございます。また、産業別にも電気・ガス・水道業ですとか金融・保険業が高く、サービス業ですとか卸・小売業が低いといったことも、これは規模別の差も反映している結果ではないかというふうに私も思ひます。

平成三年の私の調査によりますと、介護休業制度を実施しない理由、また検討もしない理由といたしまして、多くの企業が挙げておりますのが代替要員の確保が困難というところでございまして。統いて挙げております理由は、特に必要がないとか、同業者などが導入していないといったようなことでございます。

これは先生御指摘の、労使の交渉というふうにおっしゃいましたけれども、特に大企業につきましてはこの導入のきっかけといったことを私ども聞きますと、かなりのところで労働組合から要求があつたということが契機になつていっているのを把握いたしております。逆に、今申し上げましたように、特に必要がないとか、同業者などが導入してないといったようなことは、場合によりましては企業自身がそういう必要性を十分感じてないという、つまり労働者からどの程度声が上がっているのか明確でないということもあるのではない

かというふうにも思われるわけでございます。こういったことが実施しない、または検討しない理由でございます。

また、介護休業制度がない企業が介護休業制度を導入することになるとどういう問題点があるだろうかというところで調査した結果もございすけれども、それによりましてやはり代替要員の確保が困難というのが一番高い割合を占めているわけでございす。続いて休業中の給与などの負担、給与のみならず休業中でも社会保険料の使用負担分の支払いというのがあるわけでございすので、そういったことも念頭にあっての回答だと思ひますが、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、つまり代替要員が幸いにして確保された場合に、休業した方が今度復職されるわけでございすけれども、代替要員として採用された人をどうするかというその処遇の問題、こういったことが問題点として挙げられてゐるわけでございす。

いずれにいたしましても、代替要員の確保の問題、復職時の代替要員として採用された人の処遇の問題を含めまして、代替要員の問題というのがやはり非常に大きな理由として挙げられてゐるという実態がございす。

○庄司中君 介護休業の問題は、社会サービスのレベルと非常に関係を持っているだろうというふうに思ひます。これは、ヨーロッパの先進国なんか見えていますと痛切にそのことを考えます。ただ、介護の場合には、社会サービスだけあればいいという問題じゃなくて家族責任の問題も固有の領域としてある、この家族責任と社会サービスがうまく補完関係になっていかないと効果を上げることはできない、こういうふうな考えます。

ですから、介護の問題をとって見ますと、例えば先ほども入浴の話が出ましたけれども、私も特別養護老人ホームを何回か見てもらったことがありますが、かなり障害が重度になりますととてもじゃないけれども人の手では入浴ができないようになりまして、大きな福祉機器を使つて

浴槽に入れるというふうなことをやっております。

それから、最近の介護の考え方、これは治療面でも変わつてきてまして、例えば今までは症状が固定をしないと福祉機器をつけない、与えない、それからリハビリを行わない、こういうのが一般的でしたけれども、最近は症状が固定しない前にリハビリを行うとか福祉機器を装着する。さらに、介護の専門性が非常に高まったといひますが、介護の場合には二次障害、三次障害が起こり得るからそれを防ぐための介護の仕方を考えていかなければいけない、こういうふうな言われてきています。いわば介護イコール家事という観点ではもうとらえ切れなくなつてきている、介護には専門的な知識が必要になつてきている、こういうふうな時代になつてきたというふうに思ひます。したがって、社会サービスの役割というのはかなり大きいというふうに考えます。

そうは言ひましても、家族がやらなければならぬ仕事というのがあるわけですね。これはヨーロッパの例を見ても、一番大きいのは精神的な支えです。これはほかの人ではかえることができないというところがわかります。それ以外には例えば身の回りの世話、さつき言ひましたリハビリの介助であるとか、それから今後の療養方針を決定するというのもこれは家族がやらなきゃいけない。それから、関係機関との折衝もこれは家族がやらなきゃいけない。つまり、家族責任の側の領域というものはいかに社会サービスが発展してもあるんだということが言えるだろうというふうに思ひます。したがって、社会サービスと家族の介護というのは両方がないとうまく進んでいかないというふうに思ひます。

そういう点から考えますと、例えば休業期間三カ月というふうな今度の介護休業制度は、社会サービスのレベルといひますか、これをある程度想定をしないと成立はしないだろうというふうに思ひます。例えば新ゴールドプランというのがスタートいたしましたけれども、その社会サービス

のある程度のレベル、それを想定しないとこの制度は成立をしないというふうに考えますけれども、その想定レベルをどの辺に置いていらいらっしゃるのか、その辺をお伺いしたいと思ひます。

○政府委員(松原巨子君) 先生御指摘のように、この介護の問題というのは単に休業制度というところで解決できるわけではございせん。社会全体でさまざまな面から取り組まなければいけない、そうでなければまた解決できないという問題になつてゐるわけでございす。

この問題を乗り切るためには社会サービスの充実というのが基本であるということも私も考えておりますが、ただ、国や地方自治体だけではなく、企業や個人もそれぞれの立場でこの問題に取り組んで、少子・高齢化社会を担う一員としての社会的役割を果たすことが必要であるというふうに考えてゐるわけでございす。

この介護休業制度を検討していただくためにといひますか、審議会の中で審議を進めていただくための参考にしていただくということで、介護の専門家の方、お医者様の方々にお願いいたしまして専門家会合というのをやらせていただきまして御検討をいただいたわけでございす。そのとき、先生が今おっしゃいました家族による介護という世話、そういうふうな面も含めまして家族にどういったことがそれぞれの病状、症状に応じて必要になるだろうかということも御検討いただいたわけでございす。

例えば、脳血管性疾患を例にとつて申し上げますと、発病しますとその後一般に急性期または亜急性期というふうな言われてゐるようございす。この時期は病人の状態は非常に混乱している状態であり、家族もまた同じように混乱している状態であり、発病直後でございます。これは主として医療施設においてケアをされる、治療を受けるというのが重点になつてまいります。したがひまして、家族がやることは入退院

のための手続等、入院に伴うさまざまなことはあるわけでございす。基本的にはケアは病院において行われるということが前提になつてゐるわけでございす。

その後といひますのが、急性期ですとか亜急性期、これが大体発病してから二週間ないし一カ月というふうな専門家の先生方の御判断でございす。それを過ぎますと回復期というのに入つてくるようございす。

医療施設のケアを受けた結果、全く完全に治る方もあれば、軽快される方もある、状況が余り変わらないという方もある、もっと悪くなる方もある、不幸にしてお亡くなりになる方もある、いろいろなパターンに分かれるわけでございすけれども、この回復期におきましては、軽快されてゐる方とか状況が変わらない方につきましてはリハビリといったようなことが求められるといひます。必要になつてくる時期のようございす。また、状態が変わらない一部の方はそのまま寝たきりになる方もあるようございす。この二週間ないし一カ月の間で状況がさらに悪くなるといふ方はなかなかリハビリというのは難しいようございまして、寝たきりになるとか、場合によっては痴呆になるといふようなことになつてゐるようございす。ちょうどこのいろいろな形に分かれていく時期といひます。固定していく時期がでないし三カ月になるようございす。

特に、今申し上げましたような回復期に当たる時期、これは家族にとつてはまだいふんことが決まらない不安定な時期、動揺期にあるわけでございすけれども、この時期が最も家族による介護、世話が必要とされる時期でございまして、病状が固定するまでの世話もあれば情緒的な支えもあるわけでございす。また、リハビリのための病院を探すとか、リハビリに通うための介助をするといったようなこともございすし、また家庭でのリハビリを介助するといったようなこともございすし、もちろんいろいろな身の回りのこともあるわけでございす。したがひまして、この

時期、家族はやはりどうしても見なければいけない。

この回復期を過ぎますと、次は安定期という時期に入ります。こういう時期になりますと、一般的に公的介護サービスと云われておりますところの相当部分ゆだねることができるといふ時期でございます。家族がやることはかなり縮小されるといいますか、先ほど申し上げた勤務期である回復期と比べますと少なくなってくるわけでございます。そこで、いわば家族が主として見ていたことから公的介護サービスに見えていく、こういうことになってくるわけでございます。

こういったような考え方に基きまして今回の私どもの介護休業制度の法制化はやらせていただいたわけですが、介護休業制度を企業に一律に義務づけるという制度でございます。そういうことからすれば、社会サービスが不足しているからその穴埋めを企業に求めるという考え方はなく、社会サービスの充実と相まってこの制度が機能するということが必要ではないかというふうに考えているわけでございます。そういうふうな観点からすれば、社会サービスの充実と相まって機能するように、家族の介護がやむを得ない緊急避難的な措置であるというふうに位置づけて現在の提案させていただいております内容を構築させていただいているわけでございます。

こういう考え方を基本といたしまして、私どもは労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための施策を総合的、体系的に推進するというようにしておりますが、こういった施策と公的介護サービスの充実とが相まって初めて高齢化社会に向けての介護対策が十分になるというふうに考えているわけでございます。

○庄司中君 社会サービスの役割というのは休業制度を成立させる上でも非常に大事な条件の一つだろうというふうに思います。私たちが介護休業制度を考える上で主として先進工業国の例を考えてみないといけない、一つの参考として検討して

みる必要はあるだろうというふうに思います。

私たちも三、四年前からその作業を進めてまいりました。例えば、福祉先進国であるヨーロッパのケースが大体中心でございますけれども、これは国際基準であるILOの百五十六号条約、今度批准をいたしましたけれども、さらに百六十五号勸告、それからEUの指令というのがございますね、私たちが調べたところはまだECでございますけれども、私たちが調べたところは、それから各国の制度をずっと当たって見ますと、どうも私たちがイメージするような介護休業制度というものが見当たらない。どうしてもヨーロッパの場合には非常に短期の休暇でございまして、ということですね。わずかにスウェーデンの親族等介護休暇法、これが大体期間が三十日でございましてから私たちのイメージしている制度と非常に近い。ところが、さらに中身を洗って見ますと、この休暇の性格とい

いますのはどちらかというとどうもひとり休暇というふうな性格を持っているというふうに私たちに考えられました。こうして見ますと、社会サービスと非常に関係を持っています。しかし、ヨーロッパには私たちがイメージするような制度というものはちょっと見当たらない。

この介護休業を法制化する場合に、恐らく外国のケースも調べになったと思えますけれども、大体大づかみにどんな傾向でどんな制度があるのか、お話しいただきたいと思えます。

○政府委員(松原亘子君) 御指摘のように諸外国におきましては、日本のような介護を要する家族を抱えた労働者がその介護のためにやむを得ないという場合、一定の長期間休むことによって雇用の継続を図ることができるようになるという制度を持つ国はほとんど見当たらないのでござい

ます。ちょっと御紹介させていただきますと、西欧諸国におきましては、子供の病気の看護のための短期間の休暇を法制化している国は多いわけでございます。例えば、スウェーデンでは一九七六年の

育児等の休暇の権利に関する法律という中で、十二歳未満の子供一人につき各年六十日まで休むことができないということになっておりますし、ドイツにおきましては、一九七四年の社会法典におきまして、十二歳未満の子供一人につき各年十労働日まで休むことができるということになっているなどでございます。

子供以外の親族を含む近親者に関するものといましては、重病の近親者に対するひとり休暇的なものはございます。例えば、スウェーデンの一九八八年の、先生も御指摘になりました親族等介護休暇法に基づきまして、被介護者一人につき介護者全体の合計で三十日までとれる。それからスペインでは、一九八〇年の労働者憲章によりまして、二親等以内の血族及び姻族の重病または死亡の場合に二日とれるというふうになっているといったような例がございます。

ただ、今回私も提案させていただいております法律案の介護休業に近いものといましては、アメリカの家族・医療休暇制度というものがございまして。これは、一九九三年に制定されました家族・医療休暇法に基づくものでございまして、従業員規模五十人以上の事業所で働く労働者につきまして、出産、育児、家族の介護または本人の病気のため各年十二週間まで休暇が取得できるということになっているものでございます。

○庄司中君 わかりました。

それで、例えば今話題に出ましたスウェーデンをとって見ますと三十日という休暇がございまして、スウェーデンの場合には、私が調べたところだと、親との同居率がわずかに四％です。ほとんどないと言っている状態でありまして。しかし、意識調査をしますと、それでも親の介護は自分の手で行いたい、そういう人たちが四六％、つまり半分近くの方が、同居はしていないけれども親の介護は自分の手で行いたいというふうな意識調査がござい

ます。こういうふうに見てみますと、社会サービスの水準イコール介護休業との関係だけじゃなくて、

局長がさっき言いましたように一つはこれは企業内福祉制度ですから、どうしても企業に負担がかかるわけでありまして、企業の負担、それから社会サービスのレベル、そしてさらに家族の考え方という、その社会の価値観の問題にかなり関係を持ってきているんじゃないだろうかというふうに思っています。

例えば、ヨーロッパを見てみますと、よく言われますけれども、スラブの冷めない距離に親子が住むのが一番いい、私たちがヨーロッパへ行ってそんな話をしますと必ず出てくるのがこういうことですね。それからオーストリアの社会学者がこういうことを言っています。家族は各人お互いを尊重し合った上での親密さが要るんだ。尊重しなかったりした親密さは困る。これを距離を持った親密さというふうに表示をいたしました。残念ながら、残念ながらからかうかわかりませんが、けれども、我が国の家族のイメージ、考え方とはまだまだ距離があるという感じがいたします。全体としてですね。家族の考え方といふのはやっぱり価値観の問題ですから一様には言えませんが、

そうやって見ますと、介護休業制度が成立する条件というのは、一つは社会サービスとの関係、それからもう一つは局長がおっしゃったように企業の負担の問題、そしてさらに家族像といいますが、家族の考え方、この三つがバランスをとったときに制度として成立をするし、成立した制度は安定度を持つ、こういうふうには考えますけれども、御意見はいかがでしょう。

○政府委員(松原亘子君) 社会サービスの状況、それと企業の負担ということにつきましては先ほど来御説明したことでございまして、今おっしゃいました家族による介護といいますが、その価値観といいますが、そういったことにつきましてもなかなか一概に申し上げられない面もあるかと思えますけれども、先ほど来ちょっと御紹介いたしました介護休業制度に関する専門家会合の中で家族による介護に影響を与える要因というの

をしていただきました。

それは、先ほどちょっと申し上げました傷病の状況ですとか日常の生活活動がどの程度できるかというその状況はもちろんあるわけでございますが、それに加えて家族の介護能力というのものが検討しなければいけないのではないかと。例えば、介護を期待できる家族がどの程度いるか、別居しているのか同居しているのかといったこと、また本人や家族がどの程度の介護を望むのか、つまりできるだけ手厚く行ってほしいというふうに考えるのか、それとも本人の自主性にゆだねるのかといったようなことと、外部のサービスを利用する程度望むのか、施設の利用を望むのか、ホームヘルパー等の外部サービスを利用したいのか、それとも家族のみによる介護を望むのかといったようなこと、またその頻度もあるわけでございします。また、介護サービス利用のためにどの程度の経費を支出できるかといったような経済的な負担能力の問題もございします。

そういったことから、今申し上げました家族の介護能力ということにつきましては、本人や家族の意識、要求水準、経済状況、そういったことによつて大きく違ってくるのではないかと指摘もされております。もちろん、それ以外にも住宅の状況ですとか、その他幾つかの要因はございしますけれども、家族による介護ということを考える場合には広い意味での家族の介護能力、そこにあるから介護をする側の意思、認識、そういったものも大きく影響してくるのは先生御指摘のとおりであらうというふうに考えます。

○庄司中君 きょうは社会サービスの問題を扱いたいと思いますので、厚生省の方にちょっと質問をさせていただきます。

一つは、介護サービスの政策の対象という問題であります。

例えば、高齢者介護サービスの大きな区切りとなりましたのは九〇年度の例のゴールドプラン、十カ年戦略だろうというふうに思います。それが

今回見直しをされて、充実をすれば再スタートをしたというのが現状であるというふうに思います。

これを、少し歴史的にさかのぼってその位置づけを考えてみますと、例えばもう一つの転換の区切りといえますか、大きな転換があったのは、昭和三十八年、一九六三年の例の老人福祉法の制定だろうというふうに思います。このときに初めて現在あるような特別養護老人ホームであるとかあるいは養護老人ホーム、そして軽費老人ホームとか老人福祉センターというものが、主として施設サービスですけれども、これが成立をしたというふうに思います。この法律の以前は例の生活保護事業ですね。もう遠い昔のことになりますけれども、養老院というのがありました。そういう意味では、この六三年の老人福祉法が成立をしたときがやはり一つの大きな介護サービスの転換だったろうというふうに思います。

これは、主として社会保障制度審議会の答申であるとか勧告であるとかをずっと洗って見ますと、こういふふうになっていきます。つまり、老人福祉法以前については差し迫った窮乏対策という表現が出ています。そして、制度審議会はこれから転換すべきだと、老人福祉法のあの時点ですね。この時点は高齢化の比率がたしか五％です。国際的には高齢化社会といふのは大体七％というふうになっていきますけれども、少しそれに近づいてきた段階だろうというふうになります。このときに制度審議会は低所得者層対策へ転換すべきだというふうに提言をされています。

現在、高齢化率を考えてみますと一三％、二十一世紀の前半の部分でいわば二五％を超えるという推計がございしますけれども、もう救済ではとてもできない、それから低所得者だけを相手にする、政策対象にするということはもうこういう状態の中ではできない。

そういうふうになりますと、やっぱりゴールドプランといふのは、もう低所得者対策ではなくて、所得に関係なく国民全部であるというふう

に政策対象を変えていると思ひますけれども、そういうふうな考えでよろしいのかどうか、その辺ひとつ伺いたいと思ひます。

○説明員(渡辺芳樹君) 高齢者介護対策本部事務局というものを厚生省の中に設置させていただいておりまして、そちらの事務局の次長をやっている立場で御答弁させていただきます。

今、先生御指摘のとおり、私どもの社会保障の大きな流れの中で昭和二十五年それから昭和三十七年の社会保障制度審議会の勧告というものが非常に大きな影響を与えております。また、御指摘のとおり生活保護法の時代、そして老人福祉法制定、そしてゴールドプランという大きな節目を確かに高齢者福祉あるいは介護の問題では経てきたというふうに私も認識しております。

御承知のとおり、長寿化に伴ひまして国民だれもが相当程度の確率で介護の必要な状態になり得る、そういう推測が成り立つ時代に私も生きておるというふうを意識しております。また、各種世論調査におきましても、こうしたお年寄りの介護の問題が老後生活の最大の不安要因となつてきているというこの認識も重要だと思つております。

そこで、先生の御質問に直接のお答えになりますのかどうかという点はございしますが、私どもの現時点におきましてこの高齢者介護に關しますさまざまな取り組みの背景を申し上げることで若干のお答えをさせていただきますと思ひます。

御承知のとおり、御指摘ありました新ゴールドプラン、昨年の十二月に策定させていただきましたが、この中では高齢者介護サービス基盤の一層の整備を進めるといふことでさまざまな新しい数

量的な目標も設定させていただいておりますが、これからの高齢者介護の基本理念の一つとしてこの新ゴールドプランの中で普遍主義というものを掲げまして、支援を必要とする高齢者に対して必要なサービスを提供していくという考え方が明記されたところであります。

なお、もとのゴールドプラン、一九九〇年の

ゴールドプランには今回の新ゴールドプランにありますような定性的あるいは理念的な政策の記述が多くはございせんので、今回の新ゴールドプランにおいてそういう定性的、理念的な部分というものを明記させていただいたということでございます。

また、昨年十二月、相前後いたしました厚生省の方でお願いをしております学識経験者の集まりによりまして高齢者介護・自立支援システム研究会の報告におきましても、サービス基盤の整備を進めながら、国民だれもが身近に必要なサービスをスムーズに利用できるような新しい高齢者介護システムの構築が提言されております。

こうした背景のもとで、現在私も省内的にもさまざまな検討を進めさせていただいてるわけでございします。そうした中で、先生御指摘のように、普遍的な介護サービスの像として指摘されていることを十分認識して検討を進めていこうと思ひます。

○庄司中君 現在、新ゴールドプランで在宅それから施設の整備が年度別に計画をされて進行しておりますけれども、介護のニーズというのは非常に高いわけですね。ですから、年次別に整備がされていくというわけでありまして、このプランは平成十一年を目標にしておりますが、地域によってアンバランスがありますからすべての地域ということじゃないと思ひますけれども、介護のニーズが基本的に充足をされるというのは大体どの辺を考へていらっしゃるのか、その辺をお伺いします。

○説明員(吉富宣夫君) 高齢者に対します介護サービスにつきましては、昨年すべての自治体で地域の高齢者の実態やニーズ等に基づきました老人保健福祉計画が作成されました。その中で平成十一年度末におきます地域の高齢者数や、こうした方々に対します介護サービスの必要量、こういったものが明らかにされたところでござい

厚生省としましては、この老人保健福祉計画の作成を踏まえまして、従来のゴールドプランにおきます介護サービスの整備目標量、こういったものを自治体の老人保健福祉計画に合わせまして大幅に引き上げた、こういうことでございます。これは、昨年の十二月に大蔵、厚生、自治の合意によりまして新ゴールドプランとして策定をしたというところでございます。

厚生省としましては、今後とも引き続き新ゴールドプランを着実に推進しまして、自治体の老人保健福祉計画に基づきます取り組みを全面的に支援してまいりたい、このように考えております。

この新ゴールドプランは平成十一年度を目標年度としているわけでございますけれども、この時点におきましては老人保健福祉計画に基づきましてそれぞれの地域において必要な介護サービスが提供される、このような体制が構築できると考えております。

○庄司中君 普遍的であるとか利用者本位であるとか、今度の新ゴールドプランでは理念を高く掲げております。ただ、利用者本位というふうに考えてみますと、現実にはいろんな制約があると思われています。例えば、供給量が少ない、それから供給資源が非常に寡少でありますとそれがうまくいかないだろうというふうに思います。

一つの例として、措置制度があるだろうというふうに思っています。現在行っており、措置制度といえますのは、例えば特養の入所であるとかヘルパーの利用であるとか、これは実際には市町村の決定がないとできませんね。片方では、例えば保健施設であるとか老人病院であるとかというのはもうこれは直接契約になっていますね。ですから、利用者本位といえますのは利用者が選択ができるという条件がなければいけない。特に、措置制度といえますのは資産が調査されたり家族関係が調査されたり、そういうふうになっております。それから、利用者の方もお世話になるという考え方を嫌がるわけですね、実際。ですから、この措置制度を何とかしていかなきゃいけない

4.

もちろん供給資源の制約というものはありますけれども、そういう点から考えますと、だんだん整備をされていきますから、いつごろ措置制度をなくするといえますか、大体これはどの辺をめどに置いて利用者本位で選択ができるという条件が生まれるのか。そのときに初めて社会サービスの水準を超えたというふうに見ることができると思いますが、それでも、その辺はどういうふうにお考えでしょうか。

○説明員(渡辺芳樹君) 先生御指摘の措置制度、これは老人福祉制度のみならず社会福祉制度、各諸制度の中に生きている現存の法律制度の仕組みでございます。それらがこれまでの戦後の社会福祉の歴史の中で実際に果たしてきた役割というものには非常に大きなものがあつたというふうに承知しております。

他方その制度に伴いやはりこれがすべからく行政庁の決定に係るという仕組みであるがために、あるいはさまざまな所得審査等の手続などにもあり、いわゆる心理的な抵抗感というものを一體市民に与えているのではないか、利用に対する阻害要因を形成してはいないかというような御議論もございます。さまざまな見解やさまざまな意見あるいは検討がこの措置制度に関しまして従来行われてきているというふうに考えております。

私ども 高齢者介護の新しいシステムを検討していくという立場に立つて取り組む中で一つ御紹介をさせていただきたい考え方は、先ほども引用させていただきましたが、昨年十二月に学識経験者の先生方により取りまとめられた高齢者介護・自立支援システム研究会の報告によりますと、高齢者介護の今後のサービスのあり方は、高齢者がみずからの意思に基づいて利用するサービスを選択して高齢者みずからが決定するということを基本とするべきではないか。このために、老人福祉制度における措置制度を見直して、高齢者とサービス提供機関の間の契約方式によることを原則にすべきではないか、かような御指摘をいただいて

おります。

本年二月から、新ゴールドプラン等を受けまして、厚生省内の老人保健福祉審議会におきましてこれからの高齢者介護サービスに関する御審議を賜つておるところでございますが、その中におきましては、今報告申し上げました高齢者介護・自立支援システム研究会の報告書や関係諸団体の報告書等の内容を踏まえながら、さまざまな角度から現在御検討をいただいているところでございます。

現時点ではまだその検討途上ということでございますが、御指摘の措置制度の評価ということも含めて現在審議会においてさまざまな角度から御検討をいただいているところであるということを御報告申し上げます。

○庄司中君 措置制度の問題で各自自治体の中ではいろいろな試みが行われています。例えばモデル的に実施をする、それから利用券制度なんというところもありますね。さらには、とにかく当地人土で契約をして後で市町村が事後承認をする制度とか、いろいろ試みが行われていると思います。

私は、措置制度は介護の施設の資源が非常に少ない時代にはやむを得ないというふうに思いますが、けれども、毎年どんどんふえていく状態の中では、各自自治体がこういう試みをしている以上、措置制度から直接契約制に完全に移行する間に経過的な措置ということが当然考えられると思いますけれども、この辺についてはどういう見解というよりも感觸でございますかね、どんなふうにお持ちになつていらっしゃるか、お伺いします。

○説明員(渡辺芳樹君) 現行の措置制度を前提としたとしても、御指摘のとおりこれまでの歴史の中で、また各地域ごとにさまざまな工夫とでも申しますか、というものが積み重ねられて運用されているわけでございます。

そうした中で、今後措置制度という仕組みをどのように扱っていくかということにかかわる新しいシステムを創設していくことでございませうれば、そういう新しいシステムの創設という前

提を置いて考えた場合、御指摘のとおり各地域におけるさまざまな条件といったものを念頭に置きながら、新しいシステムが円滑に実施されるようさまざまな手当てを十分配慮しながら考えていくべきではないかというふうに承知しております。

○庄司中君 厚生省の方、ありがとうございます。厚生省からもう一度労働省の方に話を移しますので、どうもありがとうございます。

社会サービスの面では大体そういうレベルが想定をされている。そういうレベルを想定しますと、社会サービスの面から見て介護休業制が成立する条件といえますか、ですから私は、休業期間が必ずしも長ければ長いほどいいという立場はとるべきではないだろうというふうに思っております。

次の課題は、介護休業制度が法制化されて成立をした場合、この制度がうまく機能するためにはそれだけでいいのかどうかという問題があるだろうというふうに思います。

例えば、要介護者が実際に発症をするというの
は突然のことでありますから、家族は大混乱いた

しますね。そうしますと、まず労働者がやらなきゃいけないことは、つまり要介護者の介護でございませけれども、その場合にはまず年休をとりますね。年休がないときはどうしても欠勤になってしまふ、こういうふうなことになるだろうというふうに思います。労働省が調べた調査の中でも、ない場合には年休か欠勤というのが非常に多いですね。この制度が仮にできたとしても、この制度といいますのは最大限二週間待たないと介護

休業という制度を取得できないというわけですから、発症したときと二週間の間にいろんな問題が起こる。どうしても制度ができたとしても介護休業をとれないわけですから、年休を充てるとかあるいは欠勤にならざるを得ないという問題が当然出てまいるといふふうに思います。

そこで、家族が介護休業をとる前に、さつきも議論に出ましたけれども、ヨーロッパのように数日から一週間ぐらいのいわば短期の休暇があります。

すと、短期の休暇ですから企業の対応も三カ月の対応とは違ったものになるはずであります。ですから、ヨーロッパみたいな休暇のレベルですと、もっと手軽に休暇がとれるだろうというふうに思っています。

そういう点では、介護休業制度ができたその後、短期の家族看護休暇ということが恐らく日程に上がってくると思います。今介護休業制度が法制化される瞬間ですから、今後のことは考えられないというふうに思いますけれども、私はそんなふうに感じますけれども、この点についてはどんなふうにお感じになっていらっしゃるか、御意見として伺いたいと思います。

○政府委員(松原亘子君) 要介護の状態になられる方の状況というのは、さまざまでございますので一概には申し上げられないかと思えますけれども、先ほど脳血管性疾患の場合についてちょっと申し上げましたけれども、病気になるまでと、通常家族が何か介護するというよりはまず病院に入院をさせるということになるかと思えますので、いわゆる看護ですとか介護ですとか、そういうものは病院においてなされるということであらうというふうに思います。

通常のケース、通常といいますが要介護状態になる方が最も多い要因であるというふうに言われております。脳血管性疾患の場合には、入院の期間というのは大体二週間から一カ月というふうに言われておりますことから、今先生御指摘の二週間前までに申し出るということで、いろいろ多様なケースがございますのですべてがカバーできるという趣旨ではございませんけれども、二週間程度の期間で申し出るということがあってもそんなに大きく問題にはならないということから判断したものでございます。

ただ、御指摘の短期の家族看護休暇というのは、今の場合にも当てはまるのかもしれませんけれども、それ以外にも確かに子供が突発的な病気で面倒を見なければいけない、そんな長期の介護ではないけれども子供の看護をするために休まざるを得ないという場合は、特に共働きの家庭がふえるということになりますと、そういったニーズが高まってきているということは私どもも十分承知をいたしているところでございます。

ただ、この制度につきましても、私ども十分には制度の実態を把握していないというのも正直申し上げてございます。今後制度の実態といえますか、こういった制度がどの程度の企業にどういう形で導入されているかといった実態を把握するための調査も含めまして、今後の検討課題というふうにさせていただきたいと思っております。

○庄司中君 最後になりましたけれども、大臣に質問したいというふうに思います。介護休業制度の法制化といえますのは、今後の高齢化対策を考えた場合、非常に大きい役割を担っているだろうというふうに思います。例えば、単に福祉が拡大するというだけじゃなくて、経済面でも非常に大きな材料になると思います。か、つまり介護休業制度ができれば、そこから福祉需要が生まれてくるだろうと。さっきも厚生省の方が言っておりましたけれども、ゴールドプラン、今検討しております介護保険の問題ができてまいりますと、恐らく福祉需要に対する供給力というものは非常に高まってくるだろう、急速に出てくるだろう、そこには当然投資が行われていくというふうなことがあるだろうというふうに思います。

事実、昨年三菱総合研究所が推計をいたしました。旧ゴールドプランを前提にして二〇〇〇年のレベルでGDPにどのくらい影響力を与えるだろうかと、このことを推計しますと、〇・二%の押し上げ効果を持つというふうに推計しているわけでありまして、ゴールドプランが旧が新に変わりましたからさらにこれは押し上げ効果が拡大するということになるだろうと思っております。

需要が拡大する、そして投資が行われていくということになりますと、当然雇用も拡大するということになってまいります。先ほどもお話が出ましたように、特に労働者としては介護労働力の量

的、質的な面の確保が非常に大きな課題になってくるだろうというふうに思います。そういう意味では、経済面を含めましていけば社会的進歩に果たす役割というのはかなり大きいんじゃないだろうか、私はそういうふうに思っていますけれども、大臣の御見解をお伺いいたしまして最後の質問にさせていただきます。

○国務大臣(浜本万三君) 少子・高齢化社会が進展いたします中で、介護の問題は、議員御指摘のように国民を挙げて取り組むべき重要課題であるというふうに思います。国民一人一人が生涯を通じて充実いたしました職業生活を送ることができるようになり、その能力や経験を生かすことのできる環境を整備していくことが非常に重要な課題だと思っております。

御指摘の、労働者のこれからの対策といたしましては三つ考えられるわけでございますが、その第一は、労働者が家族の介護をしながら働き続けられるような環境の整備など、職業生活と家庭生活との両立支援対策を充実させること、二番目は、高齢化の進展に伴いまして介護ニーズの増大に対応いたしました介護労働力の確保・育成対策に力を注ぐこと、第三は、重度被災労働者に対する介護対策を充実させることなどが考えられるわけでございますので、これらの点につきまして今後とも積極的に推進してまいりたいと思っております。

○委員長(笹野貞子君) 両案に対する午前の質疑はこの程度にとどめ、午後一時まで休憩いたします。

午後零時一分休憩

午後一時三十六分開会

○委員長(笹野貞子君) ただいまから労働委員会を再開いたします。委員長より一言申し上げます。委員長の発言が足りなために定足数を欠き、再

開がおくれたことは、まことに遺憾であります。与党は委員の出席について格段の努力をお願いいたします。

休憩前に引き続き、育児休業等に関する法律の一部を改正する法律案及び介護休業等に関する法律案を一括して議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○武田節子君 平成会の武田でございます。私は、政府提出の育児休業法の一部を改正する法律案について質問させていただきます。今さら申すまでもなく、我が国の高齢社会は世界にその例を見ないスピードで進んでおります。あわせて、子供の出生率がまたこれも著しく低下しておりますので、ついに一・四〇割を割ってしまったわけでございますけれども、こうした状況の中で、我が国の高齢者人口、六十五歳以上の人口は約一千六百九十万人で、七・七人に一人の割合になっておりますが、三十年後の二〇二五年になりますと約三千二百五十万人となりまして、三・九人に一人という割合になると予想されております。

こういう状況になりますと、日大の人口研究所の調査によりますと、現在、四十歳以上の夫婦十五人に一人の寝たきり・痴呆老人を背負うのが、二〇二五年になりますと二人に一人の割合で背負うような状況になると言われております。また、団塊世代の昭和二十二年生まれの人が六十歳になる二〇〇七年の二〇%になる年というのが一番の赤信号でございます。この人が七十歳になる二〇一七年には介護される老人の数が介護する人の数を上回るという逆転現象になると予想されております。まさに超高齢社会の到来と言えらると思っております。

現在、我が国の労働力人口は総人口一億二千五百万人の約半数、六千六百四十五万人と言われております。雇用労働者数は五千二百万人と言われておりますけれども、二〇二五年には六十五歳以上の高齢人口が大変増大しますので、生産人口は激減して、逆に非生産人口が増大しまして、この推移

でいきますと現役二人で一人を支えるということも予測されております。

そうしますと、高齢社会の問題は単に六十五歳以上の高齢者の問題としてとらえがちですけれども、むしろ若い人の問題であり、男性の問題であり、女性の問題であり、労働者の問題であり、さらには日本の経済問題であり、そして我が国の社会問題としてとらえるべきであらう、こう思っております。そして、この対策は急がなければならぬというふうに痛感しておる次第でございます。

また、このようにいまだ経験したことのない新しい新しい問題に当たっては、企業に偏り過ぎた考え方とかあるいは企業の労使間だけのこととしてとらえるのではなくて、企業も、男女労働者も、ともに喜びも苦しみも分かち合いながら、人間らしい生き方を、人間らしい働き方を考え、新しい時代をつくり出すためにこのたびの介護休業法も考えていかなければならない。そうでなければ本当の解決の道は見出せないのではないかと、こんなふうに思っている次第でございます。

ですから、企業の側も今大変厳しい状況にありますことは存じておりますけれども、二十一世紀という未来展望に立って、今日までの企業の競争あるいは日本型効率追求の姿勢をまず改めなければ高齢社会は乗り切れないのではないだろうかというふうにも思っているところでございます。

さて、私は、ちょうど平成三年まで二十数年間、働く婦人の会におきまして未組織で働く中高年女性の方々と女性の労働問題に取り組んでまいりました。特に一九七六年から一九八五年の十年間は、国連婦人の十年の運動の中で多くの働く女性と連携をして、一日も早い介護休業法の法制化を願ひ、実態調査をもとに運動を続けてまいりました。

坂本労働大臣、山口労働大臣、丹羽労働大臣等々、目まぐるしく変わる多くの労働大臣やあるいは厚生大臣に、親や夫を介護しながら、さらに家事一切をこなしながら、骨身を削る思いで働き

続けなければならぬ中高年女性労働者や男性労働者と一緒に請願に参りました。実態調査を通して生の声を届けるために、何度も何度も足を運んだわけでございます。

その中に、葛飾区に住む四十四歳の男性のBさんは、独身で、七十七歳の母親と同居して二人暮らしでございますけれども、母親が心筋梗塞で倒れて、おむつ使用の状態になったために、Bさんは会社をやめて自宅に機械を持ち込んで仕事を続けた。しかし、収入は半減して、結婚したくともお嫁に来てくれる人はいりません。そういう方と御一緒に参りました。あるいは千代田区に住むMさん、この方も独身で、女性でありますけれども、山陰に住む父親が痴呆性老人になりまして、母親が二十四時間、眠る暇もなく介護している。この母を助けるために有給休暇を使って、土日を利用して、東京と山陰を往復。会社をやめようと思っただけでも、自分もシングルでございますから自分の老後を考えると、やめた後の自分の老後が心配でやめるにやめられず、そして新幹線で通い続けて介護したという状況がございまして。そういう方たちと一緒に何度も大臣に訴えてまいりました。

このときこういう人たちは、短縮時間の勤務制あるいは介護休業制度があったらどんなにいいかということを絶えず訴えておられましたけれども、職場をやめたくともやめられない人、やめたくなくともやめざるを得ない人、そういう人を入れますと七万人とか八万人ではとてございませう。今、長い長い間願ひ続けてまいりました介護休業法が国会の場で審議される段階を迎えることができましたことに深い感銘を覚えるものでございます。

しかし、今日までどんなにすばらしい法律ができましたとしても、その法律はいつも未組織で働く女性たちの頭の上のみならず、彼女たち彼女たちの全身に当たって、そしてだれもが安心して働き続けられる職場環境の実現と祈

り、願っているわけでございます。

私と同じ思いの多くの方々から一通を超えような、労働組合の方たちあるいは組合に入っていない方、男性、女性から、多くの方からはがきが届いておりますし、また五月十六日の朝日新聞にも掲載されました。その思いは同じ内容でございますので、ここで掲載された新聞を、御存じだとは思いますが、ちょっと読み上げてみたいと思ひます。「介護休業法は国民側に立て」、相模原市の平川さんという五十四歳の主婦でございます。

急速に進む高齢化社会に、国民は今すぐ介護を必要とする老人を抱えながら、休暇もままならず、さりとて施設も足りず、設備も整っていない家庭での介護には限界もあり、費用はかさむが、やむをえず老人病院入院という例も多いのが今の老人介護の実態だ。

わが家でも痴呆症の姑を十年余り介護した経験から早期実現を切に望む者である。政府案、新進黨案どちらを優先させるかは、今すでに国民が高齢化社会という暗いトンネルの中で右往左往している姿を見れば、九六年施行で一年に複数回とれる新進黨案が国民の期待にこたえうるものだ。

今、政府がこの現実が見えないとしたら、あまりにも国民を侮ることになる。とかく、権力というイスに座ると謙虚に現実を見る姿勢に欠けるものだ。その醜い姿から今すぐ目をさましてほしい。「人にやさしい政治」を掲げて発足した村山内閣は今、その腕を見せる時が来ている。

というような内容の文章です。同じく、やはり名古屋での公聴会を聞かれた専門学校の教員の方も同じような内容で載せておられますけれども、これが今、働く女性、働かなくとも介護をしている人の同じような声ではないかというふうに思ひます。

そこで、まず大臣にお尋ねいたします。もう耳にたこができるほど聞かされておりますが、介護

のための離職者が八万一千人で、そのうちの九割、七万三千人が女性労働者という数字に対して、大臣はどのような感想をお持ちでしょうか、お伺いいたします。

○国務大臣(浜本万三君) 今、議員から過去にさかのぼっていろいろお話がございました。たんですが、私も承知しておりますが、公明党の皆さんが介護休業法を制定しようということで、参議院の野党で話し合ひまして準備をしてまいりましたことはよく承知しております。私もその当時、皆さんと一緒に介護休業法をできるだけ早く制定したいという気持ちを持っておったことは、今申し上げなくてもよく御承知いただいております。

お話がございましたように、たくさんの方が家族の介護のために職場をやめなきゃならぬ、そういう事実があることも承知しておるわけでございます。

ただ、こういう制度を新しく導入いたします場合には、これは労働条件に類することでございますから、当然、労働者の皆さんの御要望があり、それを受けて立つ事業主の皆さんの御意見も十分拝聴しなければならぬと思っております。ですから、労働者の皆さんの御要望と事業主の皆さんの御要望を聞きながら、バランスのとれた介護休業制度というものを早急に実現することが必要であるというふうに思っております。

今回、提案をさせていただいております介護休業法につきましましては、そういう意味で各種審議会の慎重な御議論をいただきましたので、そういう考え方に基きまして法案を作成させていただきましたわけでございますので、御了承をいただきたいと思います。

○武田節子君 女性離職者七万三千人という数字の中にあらわれてこない仕事、家事、あるいは寝たきり・痴呆の親の朝昼晩の食べ物や寝床のまくら元を用意して介護を毎日行つて、それで勤務をしている労働者たちは、毎日ががけっ縁を歩くよ

うなまた綱渡りをするような生活に心身の疲労に耐えたあげくの果てに、ぎりぎりの選択で離職したというふうに思われるのでございますけれども、大臣の胸には彼女たちの痛みが伝わってくるのでございましょうか。このたびの政府案でこの問題が解決されると思いいしうか。人にやさしい政治を志す労働大臣の御所見を賜りたいと思ひます。

○国務大臣(浜本万三君) 私、こゝし労働省の重要施策を決定いたしますときに、今、日本の社会で重要なこと、介護の問題はおろそかにすることができないというふうにかねがねから思っておりますので、今度この法案をつくらせていたような次第でございます。

介護休業制度というのは、議員も御承知のように、高齢化、核家族化が進んだことで、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ふうに考えております。このため、政府といたしましては、今国会に介護休業制度の法制化を盛り込んだ法律案を提出してあるところでございます。

この法律案につきましては、長い間、労働者の代表、使用者の代表及び公益委員で構成される婦人少年問題審議会におきまして真剣な討議が行われ、労使ぎりぎりの折衝を重ねた結果を踏まえまして、家族介護や労働者の雇用の継続の必要性と企業の負担と調和を図りつつ、人にやさしい制度が確実に定着するようにと考えまして作成をいたしましたものでございます。

この点につきましても十分御理解をいただきまして、この法律案の早期成立方につきましても心からお願ひを申し上げます。

○委員長(世野貞子君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、大河原太一郎君及び安永英雄君が委員を辞任され、その補欠として加藤紀文君及び青木新次君が選任されました。

○武田節子君 次に御尋ねいたしますけれども、

私は、もう既に施行されております育児休業法と今回の介護休業法は、男女で取得できるという画期的な法律に喜びを感じ得ないわけではございません。それは、この法律の施行によりまして、まだまだ我が国に根強く残っております男は仕事、女は家庭という男女役割分業体制が崩れて、そして我が国の方針でもございます男女共同参画型社会の実現が一段と進むことが予想されるからでございます。このたびの政府提出の介護休業法の内容で、男女共同参画型社会の実現に期待は持てるのでございましょうか、お伺いいたします。

○政府委員(松原亘子君) 先生の御指摘のとおり、今回の介護休業制度も男女労働者が請求できるということにいたしましたわけでございます。育児休業法と同じ内容でございます。

これは、おっしゃる通り育児や介護、こういった家族的責任はこれまでとかく女性の仕事、女性の責任というふうにされてきた嫌いがあるわけでございますけれども、そういうことではなく、男性も家族の一員としてぜひ育児・介護に責任を持っていたいただきたい、そういう方向に社会全体が動いていく方向になっていただきたいというふうに私も思うわけでございます。

そういうことで、法律といたしましては、先ほど申し上げましたように、男女労働者が請求できるといふことにいたしましたわけでございますけれども、実際に男性がこういう休業をとるかどうかというところは、またこれは大きく意識にもかかわってくるわけでございます。

育児休業法に基づいて育児休業制度が男女労働者ともとれることになっておりますけれども、私どもの調査結果によりますと男性の取得者は非常に少ないという結果になっております。ただ一方、介護休業につきましても、これも私どもの調査でございますけれども、介護休業をとった方の約四分の一が男性という結果も出ております。これは育児と介護との違いがあらうかと思ひます、その他いろいろなことがあらうかと思ひます。

の主、女性だから仕事よりは家庭のことが主といったような固定的な役割が決められるというところはおかしいわけでございます。これは社会を構成する男性女性、全体がそういう意識を持って取り組んでいただくことが必要であらうかと思ひます。この法律の枠組みで男女労働者がとれるということになったことだけでそういう方向に行くかどうかというのはなかなか一概には言えないものでございまして、こういうものであるということ、私どもも啓発をいたしたいし、また先生方にもぜひ御協力をいただきまして、男女共同参画型社会の実現に向けて一歩でも進めていただければというふうに思ふ次第でございます。

○武田節子君 だからこそ男性がとりやすい条件というものをしっかりとつくってほしいなというふうに思ふんですけれども、政府案に対してひとつこれからお尋ねします。

第一点目は、介護休業の対象となる範囲についてでございますが、政府案では、要介護者の範囲を配偶者、父母、子、配偶者の父母としておりまします。今後、生活スタイルが多様化し、シングルで人生を過ごし高齢期を迎える人々も増えると思ひます。そのため、シングルで過ごしてきた兄弟姉妹を介護するために休業を取得できるようにすることが重要であると考えますけれども、政府案はこれに対応できるようにしているのでしょうか、お尋ねいたします。

○政府委員(松原亘子君) 介護休業制度において対象とする家族の範囲でございますけれども、この制度自体が、企業に一律に義務づけられる制度だということを前提として、その範囲をやはり検討する必要があるというところでございまして、そういう観点からすれば、労働者本人が休業してその家族の介護に当たる必要性について、やはり国民のコンセンサスというものが必要であらうというふうに思ひます。

このため、この法律案では、実際に既に介護休業制度が導入されている企業における制度利用者

の実態などから見まして、配偶者と父母、子供及び配偶者の父母というものを基本といたしていただくべきだと思います。この問題を検討していただきまして、婦人少年問題審議会の議論を踏まえまして、父母及び子に準ずる一定の範囲の親族をも対象にすることにいたしております。

具体的には労働省令で定めることにいたしておりますけれども、今先生御指摘されました兄弟姉妹につきましても、同居し扶養している場合には労働省令に含めるといふ方向で検討したいというふうに考えているところでございます。

○武田節子君 次に、介護休業期間と回数についてお尋ねいたします。

政府案は、介護休業期間を三カ月、取得回数を要介護者一人につき一回としておりますが、これは余りにも現実を御存じない方々でございまして、これではないかというふうに思ひますけれども、大臣、夫の介護のために離職した女性の切実な声をちょっとお聞きください。

東大和市に住んでいる五十一歳のKさんですが、こういった回数とか期間というのは、病気によると思ふけれども、入院、手術の期間が三カ月以内で治る可能性のある病気であればよいのですけれども、高齢の方の病気の場合、さまざまに病気が同時に併発することが多いのです。このため、入院、手術、退院し、リハビリのための通院、また、施設への入所となりますと現在でも二、三年は待機しなければ入所が困難でございます。生きるか死ぬかの瀬戸際るとき、三カ月というのは先の見通しがつきません。医療的な立場を踏まえ、状況に合わせて、せめて一年の期間があれば入院、施設への入所等の見通しがつくのではないでございましょうか。

夫がクモ膜下出血で倒れたとき退職勧告を受けました。仕事を続けるか夫の介護をするかの選択に対し、生活や仕事のことを悩み抜いた末に余儀なく退職をいたしました。現在、介護をして二年になりますけれども、振り返ると三カ月というのはい入院期間であり、その後のリハビリの見

通しが立つのが一年。一年あつたら見通しが立ち、仕事に復帰できたと思います。三カ月ではとても今の私たちには役に立たないと思いますというようにおっしゃいます。

また、前にもお話ししたことがございますけれども、中野区に住むひさんという中小企業に働く中高年女性で、両親の介護に、母親は入院、留守番の父は失禁する要介護者になった。高速道路をタクシーで飛ばして病院へ、帰って父の介護、九年間介護しお母さんが亡くなった。そして今度は父親の自宅介護が続きました。こんなとき勤務時間短縮と介護休業法があつたらと、切実にこの方は訴えておりました。今、この人々の願いがかなうかどうかみんなかたずをのんで成り行きを見守っていると思います。

私の姉も生活の主体者でしたが、仕事を一切やめて仙台で寝たきりになった母を五年間介護し、送りました。高齢者介護は先の見通しがつきません。普通、介護は五、六年が多いのですが、長い人で十年以上も見ている人だっております。そのために家庭不和になったり離婚問題になったりしておりますけれども、大臣、三カ月は余りにも短過ぎます。最低一年はどうしても必要だと思ひますけれども、三カ月とされた理由についてお尋ねいたします。

○政府委員(松原亘子君) この法律案を私ども立案する基本的な考え方につきましては、既に御説明しておりますが、もう一度改めて申し上げさせていただきますと、一方で家族による介護の必要性、そして労働者にとって雇用の継続の必要性という労働者サイドの必要性があるわけでございますが、もう一方では、介護休業制度というのが労働条件でございますことから企業の負担というところがあるわけでございまして、こういった双方の事項といえますか、事由といえますか、ニーズといえますか、必要性といふか、そういうことの調和を図る必要があるということでございます。そして、この制度の定着というのを確実にさせるということがまた必要だというふうに考えているわけ

でございます。

そういうことから、もっと具体的に申し上げれば、この介護休業制度の法制化については、法律ですべての企業に一律に介護休業を義務づけるというようにしております一方、その義務づけの部分には最低基準というふうにいたしまして、これを上回る部分については企業に対する努力義務規定というのがございますが、その努力義務として労働者の自主的な努力にゆだねるという基本的な考え方に立っているものでございます。

この介護休業期間の三カ月ということでございますけれども、これは介護休業制度が家族による介護がやむを得ない場合の緊急的な対応措置であるというふうな位置づけをすること、さらに家族が介護に関する長期的な方針を決めることができるようになるまでの期間としては、三カ月程度の期間が必要とされるということから三カ月というふうな判断したわけでございます。

なお、既に介護休業制度が導入されている企業において、実際に介護休業を取得しそして復職した方のその期間を見ますと、七八%の方が三カ月以内に職場復帰しておられるといったようなことも勘案いたしまして三カ月というふうなさせていただきます。

○武田節子君 要介護者一人について一回の休業については、先ほどの夫を介護している区さんはこんなふうな言っております。いつとらうかという判断が難しい、今回は危ないと思つてもこの先もっと重い症状になったらどうしようと思つ、ぜひとも一症状に一回を望むと、こんなふうな言っております。

大臣、とにかく高齢者は幾つもの病氣を持っているんです。私も時々病院などに様子を見に行くことがございますけれども、病院のフロアは高齢者でいっぱいなんです。そして、眼科の治療から出てくると今度は耳鼻科、そこから出てくると内科、そこから出てくると今度は歯科、そして最後はひざ小僧にたまった水を取りに行くと、幾つもの病院を回っていただくさん病氣を持っております。

ですから、要介護者一人につき一回では、さきに述べましたように判断に迷う。この次にもっと重い症状になったら、なかなかとれない。そして我々に我慢して共倒れになってしまうという実例が多々ございます。

人生五十年時代から八十年時代、もしかするときんさん、ぎんさん時代の到来にもなるのではないかとこのように考えられます。とにかくとつてもない長寿の時代です。こうした時代の推移から考えますと、要介護者一人について一回と定められた理由はどんなものなのでしょう、お伺いしたいと思います。

御参考までに、施設の入所がどれほど厳しいかという点を聞いてみましたけれども、田無に住んでいるAさんですけれども、この方は特養ホームの勤務でございます。そこは百名の収容施設です。現在四百八十名以上の人が入所を待っております。年間五、六名が入所可能が現状である。それから、大田区のあるホームでは、入所申請、それは福祉事務所からホーム入所までの期間が最長六年七カ月、最短一年二カ月、平均二年二カ月。その間申請の手続とかなんとかを入れますともっと長い時間になるということでございます。世田谷のあるホームでは、ほとんどの特養ホームも全部あきなしで、亡くなったときにそのあいた分だけ受け入れておられます。ですから、今世紀には間に合いませんとの返事が返つてまいります。

このような実態を踏まえまして、三カ月、一回ということをお考え直していただきたいと思いますけれども、いかがなものでしょうか。お答えをいただきたいと思います。

○政府委員(松原亘子君) 三カ月に過ぎましても少し追加的に、今先生が御指摘なさいましたホーム等への入所に時間がかかるということをおっしゃられたことに對しまして申し上げさせていただきますと、確かに御指摘のように、家族による介護が三カ月じや終わらずもう少しかかるという方も症状によってはあるかもしれませぬし、また先生が御指摘されましたように、施設などに

直ちに入れないということから、待機期間が要するというようなこともあろうかというふうには思ひます。

ただ、まずその三カ月を超えて家族による介護が必要となるというふうなことに過ぎましては、一人の家族が全部その介護をやるのかどうかということが一つあるかと思ひます。一人の家族に長期の介護をゆだねるということは、個人の肉体的、精神的な疲労というのを考えますと、どうしても限界があるのではないかとこのように思ひます。

介護について何が問題であつたか、何が大変であつたかという調査をいたしますと、もちろんいろいろな選択肢があつて、それなりに多くの方が答えておられるんですが、その中でも精神的に非常に負担が大きいというのが非常に大きな割合を占めているというふうな調査結果もございまして、こういったことから、家族が交代して介護に当たるなど、特定の人だけに介護の負担を負わさない工夫ということが必要ではないか。そういうことによつてより長期の介護にも対応できるのではないかとこのように考えるわけでございます。

また、先ほどの入所待ちのことも含めまして、長期の休業取得ができるようにということについて申し上げますと、長期の休業取得者が出た場合の中小零細企業の負担ということも一方であるわけでございますので、そういったことも考えるべきだというふうな考えておりました、今回の介護休業制度が労働者の権利、事業主の義務という形で法制化するというのを考えますと、三カ月を上回る長期間の介護休業を企業に一律に義務づけるというのは、これはなかなか難しいというふうな判断したものでございます。

また一回、要介護状態一回ではなく家族一回についてということでございますけれども、この問題を御検討いただきました審議会の審議に資するために、介護問題の専門家の先生、またお医者様、そういった方々に入つていただきました介護休業制度に関する専門家会合というのを開きまし

そこで、この専門家会合におきましても、繰り返し介護休業を取得することを認めるということ、は労働者にとっては望ましいが、代替要員の確保、計画的な人員配置等に支障が生じることになり、特に中小企業においてはその負担は著しいというふうに指摘をされております。また、要介護者の継続する一要介護状態について一回は介護休業を認めるという考え方もあるが、再発・併発の場合など、一要介護状態が継続しているか否かの判断が困難な場合もあり、難しい問題を含んでいるというふうに指摘されているわけでございます。

ただ、三カ月を超えて必要な場合、またどうしてももう一回必要な場合ということが全くないというのを申し上げているわけではありません。そういって、そういうこともあるかと思ひます。そういう場合に対処するためには、労使で十分にお話し合いをいただきまして、法律で定める最低基準を上回る制度の導入を進められることが望ましいわけでございます。

○武田節子君　今、局長からいろいろ御説明を伺いましたけれども、三カ月以上の介護を一人だけにすれば負担がかかるので家族でというふうなお話がありましたけれども、今はもう核家族化しているし、一人娘、一人息子の時代ですから、家族でみんなで交代というのもちょっとこれは無理なことでございまして、果たしてそういうことができるかなと思ひながら伺ったんです。ですから、そうなりますと一日も早くゴールドプランの達成ということが待たれるわけですが、そういう状況にあることを今ちょっと申し上げておきたいと思ひます。

私は、解雇の禁止は当然として、原職復帰、配置転換、昇給、昇格、ボーナス、退職金等の不利益取り扱い禁止規定を法律に明記すべきと考えますけれども、御所見を伺いたいと思います。

ただ、それ以外の賃金ですとか配置、その他の事項につきましては、介護休業をする労働者とい

○武田節子君 次に、介護休業中の所得保障についてお尋ねいたします。あわせて社会保険についてもお尋ねしたいと思います。

先ほどの局長の御説明で約七八％の方ですか。三カ月の取得期間で職場へ復帰しているというお話がございました。三カ月になさったさまざまな理由を伺いましたけれども、私は所得保障がなければ三カ月がぎりぎりの限界線のように思うのです。また、所得保障がない休業法は逆に女性にそす。

ここにまた働く女性の声を御紹介して、大臣の御所見を伺いたいと思うんです。

江戸川区に住んでいる〇さんですけれども、母子家庭で、子供三人と八十歳の母親を抱えて、中小企業に勤務しています。生活の主体者です。八十歳の母親が心臓とリュウマチの持病で、時々心臓の発作を起こします。ことしの二月、入院をしたときに、ベッドのあきがないので一日二万二千

彼女はこんなふうに言っています。無給で介護休業をとるとなると、生活はどうするのかと考えると借金しかありません。区から介護費用の貸し出しはあるのでしょうか、生活費の貸し出しはあるのでしょうか、介護のために首をくくらなければなりません、親子共倒れです、こんなふうに言っておりますけれども、ぜひとも政府案の休業中の所得保障についてお尋ねしたいと思うんです。

○国務大臣(浜本万三君) 社会保険の問題は後で局長の方からお答えしますが、最初に休業期間中の所得保障の問題について私の方からお答えをいたします。

したが、いまして、制度の適用時期というものを念頭に置きながら、十分に検討の上対処をしてまいりたいと思っております。

○政府委員(松原亘子君) 社会保険料の労働者負担分の問題でございますけれども、これは労働省の問題というよりは厚生省の所掌の問題でございまして、私からはちよつと申し上げにくいこととでございます。先生からそういう御質問があったということは担当のところに伝えたいというふうに思います。

○武田節子君 次に、中小企業の事業主の支援と施行期日についてお尋ねいたします。

現在八万一千人の人が介護のために退職を余儀なくされている現状で、四年後では余りにも過ぎるだろうと私は思います。それを聞いただけでどれだけの人が泣くだろうか。一日も早い制度の施行を望むわけでございます。職場が忙しいときに、労使の話し合いということですが、待ったなしのときに話し合いで断られたらどうすればいいのでしょうか、とKさんは自分の経験からこんなふうに言っておりました。

中小企業で働く労働者は約四千万人、中高年女性、男性もですが、就労先は中小企業が多うございます。大企業には比較的若い人が採用されているように思うんですが、中小企業のために実施を四年先送りするという人は、この考えは私は逆で、今すぐ休業制度の欲しい人は中小企業で働く人たちでありますし、女性であると思うんです。ですから、中小企業に手厚い助成を行って、平成八年四月から一斉に実施すべきだと思いますけれども、これは私の部屋に山積みになっている要望書や意見書などを見ますと一目瞭然だと思ふんです。

ですから、大企業を中心とした考え方それ自体が私は介護休業の精神に反するのではないかと思ふのですけれども、いかがなものでしょうか、お伺いいたします。

○国務大臣(浜本万三君) 介護休業に関する施行日につきましては、介護休業制度の現時点での普及率を考慮いたしますと、中小零細企業を含めた事業所において介護休業制度を円滑に導入するための十分な準備期間が必要であると考えております。したがって、施行日を平成十一年四月一日としたものでございます。

私としては、今般政府が提出いたしました法律案につきましては、ぜひとも速やかに成立させていただくことにより、介護休業制度を法律で義務づける時期を明確にするともに、それまでの間におきましても、中小零細企業を含む各事

業所のできる限り速やかに制度が導入されるよう積極的な支援措置を講じ、法の円滑な施行を図ってまいりたいと考えております。

大企業優先ではないかというお話でございますが、もしそういう考え方を通すのであれば、育児休業法の方に大企業を先行させて中小企業を十分準備期間を置いて後で実施する、こういうことになるんですが、今回の場合には中小企業も大企業も同時にやっておりますというふうな御希望があったようでございます。そういうふうになったというふうに思います。

○武田節子君 次に、ILO百五十六号条約についてお尋ねいたします。

家族の責任を有する男女労働者が職業上の責任と家族の責任との間にできる限り抵触を生ずることなく職業に従事する権利を行使することができるようになること等を国の政策の目的とすること等について定めているILO百五十六号条約は、さる四月十四日、国会承認を得ているわけでございます。

この家庭責任条約を批准する上で最大の関門とされておりました男女ともにとれる育児休業法は既にスタートいたしましたわけでございます。残る介護休業法を一日も早くスタートさせて批准してほしいというふうに思っているわけでございます。

今、時代は企業中心社会から個人生活中心社会へと変わってきています。それは男女ともに職業生活と家庭生活が調和できる社会の実現であらうかと思ひます。一日も早くILO百五十六号条約を批准して、百六十五号勧告どおりの措置を実現すべきと思ひます。それにつけても介護休業法の日も早いスタートというところが望ましいと思ひます。けれども、大臣の御所見を伺わしていただきたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) 先生おっしゃいましたILO百五十六号条約、家族の責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約でございますが、介護休業に関連すると思われる条約は第四条というのがございまして、ここには「男女

労働者の機会及び待遇の実効的な均等を実現するため、次のことを目的として、国内事情及び国内の可能性と両立するすべての措置をとる。」、こういうふうになっておまして、その中に「雇用条件及び社会保障において、家族の責任を有する労働者のニーズを反映すること。」、こういうふうになつております。

今回の介護休業制度の法制化は、今ちょっと読み上げさせていただきます。ILO百五十六号条約の第四条に書いておりました家族の責任を持つ労働者のニーズを反映した雇用条件ということで、その趣旨に合致するものであるというふうに考えているわけでございます。四条に、読み上げさせていただきます。これは「国内事情及び国内の可能性と両立する」というふうに書いてございまして、これは介護休業制度の内容ももちろんございまして、いづつこういって措置をとるかということも含めまして、その国内事情なり国内の可能性を踏まえて決定するということが条約の精神でもあるわけでございます。

もちろん、私もこの制度がなるべく早く多くの企業に導入されることが望ましいというふうに考えているというのとは先生と全く同じでございますけれども、中小企業も含めて義務づけるといふことを考えますと、先ほど大臣から御答弁を申し上げましたとおり、やはり今直ちにというのはなかなか難しいのではないかと、むしろいろいろな摩擦が出てくるのではないかと、そういう心配をされるわけでございますので、そういう観点から、かつまた審議会が労働使が御議論いただいた結果も踏まえまして平成十一年というふうにさせていただいたわけでございます。

ただ、先ほど申し上げましたように、なるべく早く多くの企業でこの制度が導入されることが望ましいということで衆議院段階で事業主に対して、平成十一年まで待たずに、それ以前にこの制度が導入されるようにという努力義務が入りましたけれども、そういう趣旨を私どもも十分踏まえて、事業主に対する積極的なPR、指導等を

やっていきたいというふうに考えております。

○武田節子君 一日も早い批准を心から願っております。

最後に、大臣へのお願でございますけれども、人にやさしい、働く人にやさしい政治というのは人の痛みがわかるということだと思ふんです。その痛みを直ちに取る行動を実践することではないでしょうか。例えば、隣の町の人が指を切った、それを聞いただけで自分の指が取れたような痛さを感じて、直ちに医者にお金を連れて行って治療させる人のことだと私は思ふんです。介護のために八万一千人の人が離職しているのに、平成十一年の実施では余りにも無慈悲な法律ではないか。もし傷を一周間も置いたら手おくれになってしまふのじゃないか、直ちに医者につれていく、私はそういうことが人の痛みをわかる政治だと思うんです。

平成十一年の実施では余りにも私は期間として長いし、無慈悲だと思ふんです。新ゴールドプランの目標が平成十一年でございますから、むしろそれまでの間が介護制度の必要性が高いものと私は思ふんです。平成八年度の平成八年四月一日の実施にすべきものと思ひますけれども、大臣はいかがでございますでしょうか。社会党御出身の労働大臣でございますし、どうぞ国民の側に立って、労働者側に立った慈愛あふれる御答弁を求めて、私の質問を終わりたいと思ひます。

○国務大臣(浜本万三君) 介護休業に関する施行日につきましては、先ほどもお答えいたしましたように、介護休業制度の現時点での普及率などを考慮いたしますと、中小零細企業を含めた各事業所において介護休業制度を円滑に導入することはなかなかできないのじゃないかというように思ひております。円滑に導入いたしますためには十分な準備期間が必要になってまいります。そういう意味で平成十一年四月一日としたわけでございます。

しかし、先ほどもお答えいたしましたように、今般政府が提出いたしました法律案につきましては

はぜひとも早く成立をさせていたいただきまして法律で義務づける、そしてそれまでの間でも中小零細企業の皆さんに対して積極的に啓蒙啓蒙活動を行いまして、できるだけ早く円滑に導入できるように支援措置を講じてまいりたいと思っております。そして、全体が導入できるように体制を整備できますれば、議員の御主張のように早くできることあるのではないかとこのように思っておりますので、私どもは今後積極的な努力をしまいにまいりたいと思っております。

○武田節子君　ありがとうございます。終わります。

○足立良平君　足立でございます。

平成会の方に少し質問をさせていただきます。政府から提案をされましたこの法案の趣旨とい

いますのは、きょう朝からたびたび話がありますように、急激な高齢化社会を迎えて、そして家族介護と職業生活の両立を要する必要がある、こういうように説明をされているわけであり、私は平成会の方に、政府案に対して対案を出されている基本的な考え方、いわゆる家庭生活と職業生活の両立を図る観点から、この法案の意義というものをどのように考えておられるのか、これをまず冒頭お聞きをいたしたいと思っております。

○星野朋市君　お答えをいたします。

今、足立委員が御質問なさいましたように、家庭生活と職業生活の両立ということ、これは政府の理念と私も全く同じでございますけれども、育児の方はこれは一年たてば一年、二年たてば二年、はっきり予定ができるわけでございます。介護の方は急に起って、しかも先がなかなか予測できない、こういう大きな違いがございます。そこで、我々は育児と介護は全く別個の視点で考えなくちゃいけない、こういうことが一つござい

ます。

それで、せっかく育児休業法案がここで魂が入ったわけでございますから、介護休業をここで法制化するならば、最初から完璧とは言えない

でも、もう少し実のある形で法制化させたい、そういうのが私たちの心でございます。

余談になりますが、これはある仏具屋がPRにこういうことを言っています。心は形を求め、形は心をすめる。いい文句なんですよ。我々はまさにそういう考えでこの法案を提出した次第でございます。

○足立良平君　それでは、これはひとつ大臣にお聞きをしておきたいと思うんです。

大臣はよくこの介護休業法案について、俗な言葉、俗といいますが、ことわざ的に言われている小さく産んで大きく育てていくのではないかとこのことをたびたびおっしゃってまいりました。意味は、大臣、これは一体どういう意味で受け取らせていただいたらいいたらいのか。

○国務大臣(浜本万三君)　介護休業制度のような労働条件を定める法律の制定に当たりましては、労使を初め関係者のコンセンサスを基本とすべきであるという考え方を持っております。それぞれの立場からのさまざまな意見を踏まえまして、最大公約数の結論を得るよう調整を行うことが政治のリーダーシップではないかというふうに思っております。

今回提出いたしました法律案は、長い間、婦人少年問題審議会におきまして、真剣な討議が行われました。そして、労使ぎりぎりの折衝を重ねた結果生まれたものでございます。家族介護や労働者の雇用の継続の必要性と企業の負担との調和を図りながら、介護休業制度が確実に定着するようにと考えて作成したものであるというふうに御理解をいただきたいと思います。

私といたしましては、今般政府が提出いたしました法律案につきましては、先ほども申し上げましたように、ぜひそういう意味で速やかに成立させていただくことによりまして介護休業制度を法律で義務づけること、法律で義務づける時期を明確にいたしますとともに、それまでの間におきましても、中小零細企業を含む各事業所で行

うことができる限り速やかに制度が導入されるように積極的な支援措置を講じまして、法の円滑な施行を図ることが最良の方法ではないかというふうに思っております。次第でございます。

○足立良平君　大臣、前段のいろんな各界の理解を得てやらなきゃいけない、あるいはこれは法としてきちんとやっていかなくちゃいけない。これは私はもう全く大臣の認識と変わりはありません。私も対案を出している平成会の一員として、その点では全く一緒なんです。

ただ、俗に言う小さく産んで大きく育てるといふことは、小さく産むということ自身に、ここにはこの法としていささか、まだまだ問題があるのではないかと、足らざるところがあるのではないかと。本来は、保育器に入れたくても、生まれたらすぐにすくすくお乳をそのまま飲ませて、その後すくすく育てていくというのが一番いいわけですからね。保育器に入れたくても、小さい産むというところは、これはいささか問題があるだろうと私は思っております。きょうは私、時間がどれだけあります、これきょうでなければ、また次の機会に譲りますけれども、この辺のところを後ほどもう少しまた議論をしていきたいと思っております。

それで、大臣にもう一つお聞きをしておきたいと思うんです。今も大臣の答弁の中に、婦人少年問題審議会の議論を踏まえてという文言がありました。朝からずつと何回あるんだろうかと正ちゃん印でつておったのですが、途中でばからしくなつてやめちゃった。相当多い。これは大臣だけじゃない、局長も含めて。例えば私の方の星野議員が本会議で質問したときにも、答弁のまぐら言葉にみんないておる。

申し上げますと、この要介護者の範囲の問題について質問すると、これもまた婦人少年問題審議会の議論を踏まえてこうしましたと、いわゆるその範囲についてこうしましたと。それから、期間及び回数。いわゆる三カ月にするのか一年にするのかという今回一番重要なこの問題。これも婦人

少年問題審議会の結論を踏まえてと、こうおっしゃる。

所得保障。先ほど来話が出ておりますが、所得保障をきちんとしないとこの介護休業法案というものは、これはもうほとんど意味をなさないではないかというの、ずっとそれぞれ意見が出た。そのときにも婦人少年問題審議会の建議において、これは建議において、こういうふうにおっしゃった。

それから施行期日。来年の四月からやりましょうという平成会の提案に対して、さらにそれを三年間延ばして、実質四年ぐらい先にならないとやりませんよと、こうおっしゃっている。これについても婦人少年問題審議会における多数意見を踏まえてと、こうおっしゃっているんです。

これは例えばの話ですよ。これはこの前の本会議での議論。

本来、この種の問題を考えていくときに、それは公労使のいわゆる審議会におけるいろんな意見を吸収して、そして政府が案をつくるということ、私は当然だと思ふ。当然だと思ふけれども、この建議なり議論なりですべてやってしまつて、極端に言うなら、ちよつときここ文書を持っていませんけれども、その最終の答申の中には、日経連のときにおいては、この議論を一切変えてもらつては困るというふうなとき意見が添付されております。その婦人少年問題審議会のこの議論の中で、この結論を変えてもらつたら困りますよと。それだったら立法府における審議というのを一体どう考えるのかという問題は出てくると思ふ。

だから、この点で大臣にお聞きをいたしたいと思ふのは、私は、大臣としてあるいは政府として、そして社会党出身の私は個人的には大変に尊敬する浜本議員として一体どのようにこの問題をお考えになるのか、これをお聞きしたいんです。

○国務大臣(浜本万三君)　社会党出身の労働大臣としてというのがございまして、そういう立場に立ちましてお答えをさせていただきます。と思

う。

ます。

社会党といたしましては、早くから介護休業問題につきまして党内の討議を深めまして、一九九三年の七月に「家族看護・介護休業法制化問題に関する基本的考え方」というのを取りまとめた次第でございます。この内容は、介護休業問題について当時の参議院の野党間で話し合ったときには、私どもの方から報告をいたしまして、皆さんに御理解を得たところでございます。

その内容につきましては、簡単に言いますと、高齢者介護問題については基本的には社会サービスの整備によって解決すべきではあるが、当面の対応策として緊急避難的に老親介護のための休業を設けることとし、その期間は例えば三カ月として、それ以上については個々の労働者の実情に応じて引き続き休業を認める努力義務を事業主に負わせることなどを打ち出している次第でございます。ですから、今提案しております法案の趣旨とはほぼ同様のものを当時お出しをしておるわけでございます。

今御審議をいただいております政府案は、およそ社会党のそういう考え方に基きまして提案しておるといふふうに私は理解をしておるところでございます。ですから、決して使用者側の御意見や御要請をそのまま受け入れておるといふことではないと存じます。

また、介護休業の法制化につきましては、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ので、政府案は、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提案したものであるというふうに確信をしておるような次第でございます。本法案審議をお願いしておる議員各位におかれましては、そういう点はひとつ御理解をぜひお願いしたいと思っております。

それから、もう何回も審議会、審議会というお話でございますが、私は、この労働行政は、労働政策を決定いたします場合には、労使がそれぞれ利害が対立するものでございますから、労使及び

公益の皆さんの三者構成によって諸政策についていろいろ御審議をいただいて、建議をいただき、それをもとにいたしまして法律をつくるというふうな建前をとっておるわけでございます。

今まで本会議におきましても、項目別におっしゃるものから、項目別に審議会の御答申をいただいてというふうな答えざるを得ない、そういう状況になっておるわけです。まともにお話が合った場合には当然一括して申し上げるのでそのことは省略できると思うのでありますが、質問の要領がそういうふうになっておるので、何回も審議会という名前を出してしまつたことにつきましては、御了承いただきたいと思います。

○足立良平君 大臣、この介護休業法案、これはもうまさに強行法規ですね。こういうものを提案されたというのには、私は浜本労働大臣というのは大変な決断をされた、介護休業法案として出されたということは、私は平成会で野党の立場でありましたけれども、これは評価しているんですよ。大変御苦労さんでした、私は大変な評価です。

ただ、今私が言いました審議会云々というよりも、これは政府からたびたびこの法案について、文言をちょっと私ははつきり覚えていないけれども、文をちょっと、少子化社会の中で急激な高齢化社会が今到来をしようとしている、そしてその中でいわれる家族介護と労働の継続というものの調整を図っていかねばならないというのがこの法案の趣旨と、こういうふうなずつとお聞きをしてきたんです。

ただ、私は確かにこれは直接的にはそういうふうな意義づけをできるとしても、今日の日本の経済的な日本は、持たせている一番の問題点は、経済的には大変な難しい問題になってきている。米の貿易問題なり、これも大変大きな問題なんです。その原因は、今日までの我が国の経済社会の中で働いている人たちの、犠牲という言葉をいかにどうかは別として、大変な努力によって膨大な、千何百億ドルという黒字が毎年どんどん累積をされるという社会がずつと続いてきた。そして、

て、一たん不況になれば、また大変だと言ってリストラだ、首切りだ、あるいは一時帰休だ、配転だ、こういうことをどんどんして、そして企業はそこを乗り越えていく、体質を強化する、そしてまた黒字はどんどんふえていく、さらに円高になってくる。これの繰り返しばかりやってきたんです。この我が国の戦後五十年の歴史を振り返ってみると。

ですから、私はこの法案の意義というのは、先ほど武田委員からも指摘がありましたように、従来の企業中心の社会から人間中心の社会に転換をさせていくある面においては、そのきつかけになるものである。労働とそして家族生活、個人の生活というものを調整しようというところは、今までの企業中心、極端に言えば個人生活はもうすべてだめよと、単身赴任も行くのは当たり前ですよというふうなそういう物の考え方から、やはり個人の生活を大切にしながら、そして社会も企業もまた繁栄をするような方法はどういうものであるのかというこの物の考え方、思想、哲学というものを大きく変えていくのがこの法案の一番大きなねらいになってきているのではないかと思ふ。それが今日の一番大きな意義だと私は思ふ。思っているんです。

ですから、そういう観点からするならば、この法案に対して私は、社会党出身の労働大臣として、社会党出身の総理大臣の内閣として、働いている人たちの生活なりを一体どうするかということがまずあって、そこから次にどうするかということが考えてはしなかったなという気持ちが正直言っています。ですから、これは希望です。私にしろはいいんです。ですから、これは希望です。からなんですけれども、あえて申し上げておきたいと思ふんです。

それで、これは平成会にお聞きをいたしたいと思ふんです。平成会の方でこの法案を出されたときの考え方、基本的認識をお聞きをいたしたいと思ふのは、在宅介護と公的介護の役割分担、これはきょうは朝からいろいろな議論がございました。これは、

れは、どういふふうな基本的な認識を平成会としてお持ちになっているのかということがまず第一点目でありまして。

この介護休業制度の充実ですね、新ゴールドプラン、これから福祉制度というものをもうとさらに高めていこうというその充実の問題があるわけでありまして、これは一年間から一年間という介護休業制度をきちんとやれば、一方で、福祉制度で新ゴールドプランを、まあそんなに急いでやらなくてもいいよとか、ちょっとレペルダウンしていいよとかというふうな議論もあるわけでありまして、これを一体平成会としてどのようにお考えになっているのかというところが二点目。

そして三点目、これもどなたか質問がございましたけれども、一年というのをやってみようという女性ばかり、女性ばかりじゃないです、男もこれから介護休業をとるわけですからそれはあれですが、女性労働者の介護負担をふやすことにつながるのではないかと、一年ということになると、一人になつてしまふというふうな話もございまして、その点、平成会として一体どのようにお考えになっているのか、お聞かせを願いたいと思ふんです。

○委員以外の議員(山崎順子君) お答えいたします。

ただいま足立委員が御指摘のように、まさに今の日本の社会といたしましては企業中心の社会だと思ひます。それで、これから人間中心の社会、個人の生活を重視した社会に変えていくためには、おっしゃる通りに公的介護体制の整備というものがまず第一に考えられなければならないと思ふんです。

私ども平成会では、介護のあり方については公的介護体制というものを第一に考えておりまして、在宅介護をもつて公的介護に代替せよという考え方は持っておりません。そのことは、私どもが福祉ビジョンから新ゴールドプランへの公的介護体制整備への流れをつくつたことから明らか

からだと思ひます。しかしながら、現状では御承知のように公的介護体制の整備は大変不十分で、女性たちは本当に悩んでおりますけれども、この公的介護施設への入所にも一年以上かかるというのが普通でございます。

そこで私も、この現状を踏まえまして、介護休業期間を一年というところで提案しているのをごさいますけれども、公的介護体制が未整備な現在でこそ介護休業制度の必要性が大きいという認識から来年四月からの施行としていただいております。

このことは、例えば、一年というのはずっと介護休業をとらなくてもいいわけで、半年間介護休業をとって、その後は時間短縮で勤務をするということになりましたら、今人生八十年というライフサイクルの中で多くの女性たちが仕事もやっていきたい、そして家族も大事にしたいというふうに思っておりますけれども、勤務も続けながらということができまして、その残りの半年の時間短縮をしていくときに、例えば夫がそこで介護休業をとり、また勤務時間を短縮するという形にすれば介護される家族も大変安心です。そのことを考えますと、三カ月で交代をするよりも一年間という期間が保障されている方が男女が共同して介護休業をとりやすいということはおもひ白だと思ひます。

またもう一つ、男女に限らず、所得保障ですとか社会保険料の免除というふうなものが必要なければ、先ほどから何度も御議論なさっておりますけれども、現実には介護をしなきゃいけない家族がおりまして、とくに女性に多いことで、ほとんどの女性たちが今板挟みになって苦しんでおります。

私も平成会案では、きちんと所得保障もする、そして社会保険料の免除もするというところで、仏つって魂入れずというふうな形だけ法案をつくつてもいいものではない、これこそ本当に生きた、今現実に介護で悩んでいらっしゃる方たちの恩典になるものだと思いますし、それは今

現実には悩んでいる方たちだけではなくて、これからの日本を支える若い人たちが今後介護という問題に突き当たるわけですから、ぜひとも所得保障や社会保険料の免除ということは必要でございます。

そういう形でいきますと、もちろん性別役割分業の意識を変えていくという努力を粘り強く進めることも大事ですが、私たちが公的介護体制をつくり、そして男女が介護の休業をとれるような、そういう体制をつくる責任がございますし、女性の負担がますますふえるというふうな懸念や批判は私どもの平成会案に対してではなくて、これはむしろ仏つって魂入れずの閣法に対してなされるべきではないかと考えております。

○足立良平君 それでは次に、要介護者の範囲等についてお聞きをいたしたいと思います。平成会の方に先にお聞きをいたしたいと思うんですが、要介護者とは具体的にどのような状態を平成会としては想定されているのか、これをお聞きしたいと思います。

○星野朋市君 平成会のこの法案では、いわゆる日常生活に支障のあるという形で、食事、用便、入浴その他、介護者がいないと日常生活が営めない、こういう形をとっております。そういう意味では、政府案の常時介護を要する、こちら辺りの区別では我々の案の方がやや広いかな、そういう感じを持っております。

○足立良平君 さらにお聞きをいたしたいと思うんですが、その前にお断りしておきたいと思ひますが、ずっとときより朝から、大体焦点は四つか五つぐらいの項目に絞られてきていますからほとんど似たようなことになってしまっていますから、ひょっとしたら政府の方に質問通告してないものが飛び込んでくるかもしれませんけれども、その辺ひとつよろしく願ひいたします。

それで、範囲の場合には、平成会の場合は同居の親族というのを対象に入られております。政府の方は、同居の親族というふうなものが、これは親族というの六親等になりますから大変な幅

になるということ、これを外されているというふうに考えていいと思ひますが、この同居の親族というものを平成会に入られた理由、これをお聞かせ願ひたいと思ひます。

○星野朋市君 お答えをいたします。政府案は、配偶者、子、父母、そして配偶者の父母、こういうことになっております。先ほども武田委員が御質問になりましたように、家族形態がいろいろふえまして、シングルの兄弟、シングルの姉妹、こういうようなものもふえておる、特にシングルの姉妹というのがかなりふえると思ひますけれども、もっと範囲が広がっておりますので、例えばおじさん、おばさんはどうするんだ、こういう問題がございます。

ざっくりばらんな話になりますけれども、柴又のとらやの寅さん、あの家族のシチュエーションというものを考えてみますと、これはさくらという寅さんの妹がおじさん、おばさんのところで働いているんですね。あのおじさん、おばさんが病気になるたびにどうするんだということがございます。

平成会の案でしたら、さくらさんはだんなと子供と別のアパートに住んでいるわけですから、これがとらやに同居して介護をするという場合、これは許されるわけですね。もともと、あの家族が引っ越してきちゃうと、寅さんが帰ってきて寝泊まりする場所がないということはお断りします。それから、さくらの御主人というの、木戸をあければ裏の印刷屋ですから実際にはそういうことは起こらないんですけれども、一つの仮定とすればそういうことも可能である、こういうふうにお考えいただければおわかりいただけると思ひます。

○足立良平君 これは政府の方にお聞きをいたしたいと思ひますが、この両方の案を見ますと、今平成会の方から答弁ありましたように、主として同居の親族を平成会に入れているし、政府の方は一応それは外している、表向きは。ところが、これはずっと答弁等をお聞きしてございましたら、

省令への委任事項として、別途同居であるとか扶養であるとかという条件を若干つけるとしても、政府としては兄弟姉妹といひますか、それを一応考えなきゃならないだろうというように私は実は受けとめております。

そこで、お聞きをしたいのは、これはなぜ法案の中にそのことをきちんと盛り込もうとせずに省令でそれをやろうとされるのか、その意図を教えてください。

○政府委員(松原巨子君) 先生に改めて申し上げるまでもなく、この介護休業制度の法制化という場合には、労働者の権利として事業主にはそれを認める義務を課す、こういう形になっているわけでございます。今の家族の範囲について申し上げれば、労働者本人が休業して、その休業を企業に受け入れさせてまでその家族を介護することが必要だということについて、国民のコンセンサスというものがやはり必要ではないかというふうに考えるわけでございます。

また、現実には介護休業制度を実施している企業の内容を見ますと、配偶者とか本人の父母、子供を範囲に入れているものは非常に割合が高く、いづれも九割を超えているわけでございます。次いで、配偶者の父母を加えている制度も八割強でございます。やはりこの四種類の家族というのが基本であろうかというふうに思ひます。今の九割、八割で申し上げました、あと祖父母、兄弟姉妹になりますとずっとその割合は下がってまいりまして、祖父母で四割程度、兄弟姉妹になりまして三割というところで、最初の四つの基本的な家族の範囲と申し上げましたものに比べまして、やはり世の中の実態というのとはそこで一つ線があるのではないかとというふうに私も判断したわけでございます。

そういうことから、最初の四つにつきましては法律できちんと明示をし、それ以外につきましては、先生がおっしゃられましたとおり、労働者本人による介護の必要性の高さというところは理解し、そして同居、扶養を条件として祖父母、兄弟

姉妹、孫というものを労働省令で定めるといふ方向で検討したいというふうに判断をしたものでございます。

○足立良平君 これもきょうの午前中からの議論にも少し出ていたわけですが、諸外国で介護休業制度というものが比較的それはない、全くないというわけじゃないんですが、ほとんどない。

日本はこれは大変大きな、これは言葉をかえて言えば日本の文化に由来するものかもしれない。日本の家族制度の問題に由来するものかもしれないし、あるいはまた日本の例えは長期雇用慣行という前提があるところに初めてこの種の問題が出てくるわけですし、そういうことを前提にしない諸外国の場合には、これは本来的には介護休業というふうなものは余り思想的には入り込んでこないのではないかと、いうふうに私は実は受けておられます。

ですから、単に外国がどうかこうとかいう問題を例にして、これがいいか悪いかと我が国の議論をするというところはいささかなじみにくい問題だらう、私は実はそう思っているんです。

ただ、そういう点から考えてみますと、同居の親族というのを考えてみると、民法の七百三十条だったでしょうか、もし条文が違っていたらまた後ほど議事録で修正願いたいと思うんですが、民法の七百三十条でいわゆる同居の親族は助け合わなければならないという法文があったかと思うんです。

ですから、そういう面では、それぞれのいろいろな事情の中で、しかも日本文化あるいはまた家族というものが大変希薄になりかけている状態の中で、しかも労働とそしてこちらの介護というものの調和を図るということになると、企業の側にそれほど大きな負担がほとんどない場合には、私はむしろ政治的にもそういう判断を加えてもいいのではないだろうかというふうに考えておりますが、この点について再度、政府の方で御意見があればお聞きをいたしたいと思います。

○政府委員(松原亘子君) 先生がおっしゃられます

したとおり、民法では「親族間の互助の義務」というのが七百三十条に規定されておりまして、「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。」と、こういう規定があるわけでございます。

もちろん、精神的にはこういうことをバックグラウンドにしているというところはあるわけではございますけれども、この介護休業制度は、単に助け合うというだけではなく、労働者が仕事を休むことができる、それも一方的な意思表示で、事業主はそれを拒否することができない、こういう権利義務の関係で構築しようというふうになっているものでございます。そういうことになりましたと、一般的に、いわば精神というだけではなくて、実態的にどこまで労働者本人がそういう権利を行使するというところについての社会の認識というものが一般化しているかどうかということをはり判断せざるを得ないのではないかと、いうふうに考えているわけでございます。

お答えがダブるかと思っておりますけれども、先ほどちょっと御紹介いたしましたけれども、現在行われております介護休業制度の実態、そこにおきまして対象家族の範囲などを考えますと、やはり先ほど申し上げたような範囲というものが、社会的にその範囲であれば労働者が権利として事業主に休むことを認めさせるといいますか、そういうものとして法制化することについてのコンセンサスを得られやすいということではないかというふうに思います。

ただもちろん、その範囲でなければ絶対いけないというところをこの法律はまた言っているわけではございませんで、先ほど来、三カ月とか一回とかに関連いたしまして、これは最低基準だからそれを上回る制度について、企業が労使の自主的な話し合いに基づいてさらに別の制度といたしますか、上積みする制度を設けていただくことは望ましいことであるというふうに申し上げましたが、それは実態によりましては、もちろん家族につきましても法律の条件というものは最低基準というこ

とでございますので、労使のお話し合いによってもう少し広い範囲まで認めようといったようなこととでやっていただくことは、それはあってもいいわけでございます。

そうあつてはならないということをこの法律は決めているわけではございませんで、この法律の内容は最低基準であるというところについては私も今後周知を図り、それを上回る制度については個別企業の実情に応じて労使でお話し合いをいたして、検討していただきたいということについては、周知を図りたいというふうに考えております。

○足立良平君 わかりました。

この最低基準云々というのは、まさにそういうふうに理解をしないと、これはあと全くこの法案が理解できなくなってしまうから、おっしゃるとおりだと思います。

それで、次に介護休業の期間の問題についてお聞きをいたしたいと思います。

これはもう一度平成会の方にお聞きをいたしたいと思うんですが、政府の案は、三カ月というところとは、一応これは審議会等を通じてずっと出されているわけですが、それに対して一年、一年ないのだめだよ、こういうことで出されているわけでありまして、そういう面ではこの一年というふうな提起をされたのか、この点再度お聞きをいたしたいと思っております。

○都築謙君 お答えいたします。

今、足立委員の質問を聞いております。戦後の日本の経済発展の過程で企業優先社会からさうに人間中心社会へというふうな発想、あるいは文化論、家族論まで、大変その炯眼に改めて敬服をする次第でございますけれども、この介護休業期間におきましても、人間中心のそういう社会をこの経済発展の過程の中でどう築き上げていくのかという観点から私も真剣に議論をしてきたわけでございます。

そして、午前中も御議論ございましたけれども、各種の調査いろいろございます。労働省の

行っております、平成三年の介護を行う労働者に関する措置についての実態調査、これでは労働者の平均介護期間は約二年八カ月、こういうふうな状況がございました。さらにその後、平成五年度の女子雇用管理基本調査、これによりまして、介護休業制度がある事業所が最長の休業期間を定めている場合は、一年とするものが五・四％、あるいは一年を超える期間とするものが四・八％でございます。合計をすると六・二％、こういう状態になっておるわけでございます。

政府案の方におかれましては三カ月ということでございます。またその三カ月とした趣旨につきましても、緊急避難的な対応を行うための期間とあること、また事業主の抱えるであろう困難とかあるいは負担、こういうふうなもののバランスを考慮して三カ月、こういうふうな形で法案を準備した、こういうふうな御指摘でございます。

私どもの考え方として、やはり例えば脳卒中で突然とかあるいは心筋梗塞であるとか、あるいは徐々に進行するものとしてはアルツハイマーとか、いろいろな高齢者に伴う病気があつたわけでございます。先ほどから山崎議員もお答えしておりますように、例えば倒れてから公的な施設へ入所するまでの期間が相当かかる、あるいは地元、地域のそういうデイサービスセンターとかあるいはナースステーションとか、こういうところとの連携を図っていくに当たりましてはそれなりに期間がかかるわけでございます。緊急避難的に、病院において通常のリハビリを開始するまでの期間は、例えば年次有給休暇という仕組みが労働基準法において認められておるわけでございますから、もっともその年次有給休暇の取得状況も実際のところは五割か六割程度という状況でございますけれども、こういうふうなものを活用することによって対応することが実は可能なのではないかと。

むしろ本当の困難は、やはりそういう介護を要する状態というものが実際には長期間続く、そういった中で年間八万人を超える方たちが退職を余

饑なくされるという状況にかんがみまして、せめて一年間は義務として、まあ最長期間でございませう。もともと、短時間勤務という仕組みと取り合わせましてうまく活用していくこともできるわけでございますから、少なくとも労働者がそれを希望するということであれば一年間は与えてやってください、こういう内容にした次第でございます。

○足立良平君 私、時間がほとんどなくなりかけていますので、予定しましたものが余り進んでおりません。これはまた改めてのときに譲らざるを得ないと思うんですが、その前に一応お聞きをしておきたいと思ひます。これは、政府の方にお聞きをいたします。

答弁をお聞きをいたしております、いわゆる労働者の介護をしていくというその欲求と、そして企業の負担との調和を図っていくなければならぬということとをずっと政府の方はおっしゃっているわけですね。だから、この介護休業法を導入すると、企業、特に中小企業は大変なことでございまして、大変だということをおっしゃるんだけれども、それでは具体的に何が大変なのか、どれほど大変なのか、私はこれをちょっとお聞きをいたしたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) 私どもが介護休業制度を実施していない企業に対して、介護休業制度を導入する場合にどういったような問題点があるかと考えるかというのを調査した結果がございまして、けれども、それによりますと、最も多くの企業が挙げたのが代替要員の確保が難しいということとでございます。また、休業者の給与等の負担と。等という中には、社会保険料の使用者負担分の負担ということがありかと思ひますが、そういう負担。そして、代替要員の処遇というのが挙げられております。二番目に申し上げたことは別といたしまして、やはり代替要員に関連する問題が、特に中小企業にとってはこの制度を導入することの非常に重要な問題といたしまして、困難をもちまして重要な問題ではないかというふうに理解

ができるわけでございます。

そういうことから、いろいろなところで先ほど来、企業の負担とのバランスとかいうふうに申し上げましたけれども、それは今のこの代替要員の確保対策との関連で言いますと、労働市場の状況において確保できるかどうかということ自体問題としてあるわけですが、代替要員を入れることがどの程度可能であるかという要員管理上の問題といたしまして、そういうこともあろうかというふうに思ひます。

そういうことからすれば、企業としてはできるだけ代替要員を新たに採用することではなくて、むしろ現在いる労働者で休業者が出た場合には対応できるような形にさまざまな人事ローテーションを工夫するとか、現在いる労働者の多能工化を図るための訓練をやるとか、業務をマニュアル化するとか、権限を移譲するとか、企業内の人事・労務体制の整備ということをやったりやらなければいけないんじゃないかということについては理解できるわけでございます。

また、代替要員を採用する企業にありまして、十分な技能や知識レベルからして企業の需要に合うような労働者がそんなに簡単に、しかも代替要員というものは短期間なわけですから、短期間の労働者として確保できるかどうかといったようなことは非常に難しいわけでございます。仮にできたとしても、先ほどちょっと申し上げたかと思ひますけれども、休業した方が復職してきた、そうするとその方はもうそれで解雇しなければいけないという状況になるといったようなさまざまな問題があるわけでございます。

仮に、これを直ちにこの国会で成立させていただくということになっても、例えば来年からすぐ施行するということになりますと、これは十分な準備がないままにスタートするということにもなるのではないかとこのように思ひますが、ございまして、先ほど来るる申し上げましたが、そういった検討をやはりしていただく必要があるだろう。それには時間もかかるし、かつ既存の労働力

で対応するということになりまして、そこには訓練その他さまざまなコストがかかる面も出てくるといったようなことがあるということを私どもはいろいろな折に把握し、そういうことに對してそれとのバランスを考慮する必要があるだろうというふうにも考えたわけでございます。

○足立良平君 例へば、三年、実質四年くらい先だ、準備期間が必要とかいうふうな話も今一緒に出たわけでありまして、これはまた次回の委員会では私は詰めていきたいと思ひます。

実際、私は今おっしゃったような意味で本當にその準備期間が必要なのかどうかについて考えてみると、私自身も今まで現場でその種のいろいろな対応をずっとやってまいりました。例へば労働時間短縮の問題であるとか高齢者の問題であるとか、いろいろなことを自分でやってきて、そしてその準備期間が必要なことと、それからこの場合の必要性などという相当格差があるなどというふうに思ひますが、これは後の方で十分議論をさせていただきたいと思ひます。

ただ、一点だけお聞きをしておきます。私は認めませんが、政府の提案のように介護休業が三カ月、そして平成会の提案は一年。そうすると、今問題点がある、企業として負担が大きいと言われておった中で、代替要員が焦点でしようね。ノーワーク・ノーペイですから賃金は余り関係がない。そうすると、三カ月はいいですよ、一年だったらだめだよということになるわけですね、この政府の案と平成会の案、三カ月と一年、双方の介護休業の案が。三カ月はいいです、負担は大したことはありません、一年だったら負担が大変大きい、このなを指示してください。

○政府委員(松原亘子君) 代替要員だけについてまず申し上げますと、介護休業をとる方は現実に四十代、五十代の方が多く、かつ勤続年数も相当たっている方が多いわけでございます。で、企業においてはもうベテランの方がほとんどといひますか中心になるのではないかとこのように思ひます。

そういうことになりまして、特に中小企業においてはそういう方々がたくさんいるというわけではないわけでありまして、そういう方がいなくなるることによってその穴埋めをどうするかということは、企業によっても違ひましようけれども、一部には企業の死活問題であるということをおっしゃる企業の方もあろうかと思ひます。そういう方がすぐ外部からそこに採用されるということではなくてなかなか難しい面があろうかと思ひます。

先ほど申し上げましたように、こういったことが法制化される、企業のベテラン労働者が、二週間という申し出期間がありますけれども、二週間の申し出によって三カ月欠員になるというようなことが十分想定されるわけですから、そういうことになりまして、そういうことを想定した上で在籍する労働者の訓練ですとか、そういう人が抜けても対応できるように多能工化を図るなどのさまざまな対応措置が必要であらうかと思ひます。これは大企業と中小企業とはかなり事情が違ひましようし、それが三カ月はなくて一年ということになれば、これはちょっと単純ですから申し上げてはいけないのかもしれないけれども、数字だけからいへば四倍の負担になると言っても言い過ぎでない場合もあろうかというふうに思ひます。

三カ月についてももう少し申し上げさせていただきますと、企業の負担もさることながら、この介護休業制度というものをどう位置づけるかというところにかかわってくる方がむしろ三カ月に比べては大きいのではないかとこのように思ひます。

それは、また審議会を申し上げて恐縮ですが、審議会でも御審議いただくときの参考にするためというところで介護休業制度に関する専門委員会、お医者様とかこういう介護の問題についての専門家の方に御検討をいただいた結果でございますけれども、その専門家の報告書によりますと、脳血管性疾患ですとかアルツハイマーその他心筋梗塞ですとか、幾つかの介護が必要となる状態の原

因となるような疾病ごとに御検討をいただきまして、その結果、途中省略して恐縮ですが、家族による介護というものは三カ月程度確保することが適当であるというふうな、そういう専門的立場から御検討いただいた結果があるわけでございまして、これが私どもが三カ月としたことの最大のよりどころでございます。

企業の負担ということももちろんあるのでございますけれども、それが最大のよりどころというよりは、むしろ三カ月については今申し上げたようなところがよりどころになっているというところを御理解いただきたいと思います。

○足立良平君 これ終わりますが、今おっしゃいましたように、私が質問したのは三カ月がよくて一年がだめな理由をはっきり言ってくださいと申し上げたので、今の答弁はまた改めての日にゆくり聞きます。それから、最後におっしゃった専門家会議で大体三カ月で病状が安定するというのは、これは介護が必要であるかいかという問題はまた別問題ですから、これもまた次のときに全部反論させていただきます。

まだ、あといろんな問題がたくさんありますが、それぞれお聞きをいたしております、いよいよどうなのか、平成会案でないこれはやっぱりだめかなというふうに、今私はますますその感を強くいたしているとだけ申し上げて終わらせていただきます。

ありがとうございます。

○古川太三郎君 新緑風会の古川でございます。午前中から随分と議論してまいりましたけれども、この法律は本当に一体どういう柱なのかというのがいま一つわかりにくくなってきました。一つは、確かに福祉をカバーするような形で労働者の権利を引き上げてくる、そうなのか、それとももともと労働者の権利として確立していくという法律なのか。福祉の補完が労働者の権利かというのを、ちょっとそのあたりの柱を聞かせていただければありがたいと思います。

○国務大臣(浜本万三君) つまり議員の御質問

は、社会保障政策の観点から行うものか、もしくは労働政策として行うものかどっちかと、こういう御質問のように理解いたしましたので、お答えいたします。

急速に進展しております少子・高齢化それから核家族化の中で、家族による介護の問題は労働者が働き続ける上で深刻な問題になっておるといいます。先ほどの御議論で御承知いただけたと思います。このため、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として、介護休業制度の法制化を盛り込みました法律案を提出し御審議いただいております。

そういう意味でございますから、介護休業制度は社会保障政策の観点というよりも、むしろ家族の介護の問題を抱えた労働者の雇用の継続を図るという労働政策の観点によるものだというふうに理解をさせていただきたいと思っております。

○古川太三郎君 そうなれば、社会保障の補完というよりも労働政策の問題として考えていいわけですね。

そういうことであれば、企業にお願いするとか、企業の理屈で押しつけてられるよりも、人を雇用するためにはこれだけのことが必要なんですという倫理観をつくっていくことが大切だと思うんです。その方が先なんです。二、三百年前の奴隷時代ならいざ知らず、もう相当に文化も発達しましたし、人間は人間であるんだというふうな観念も発達してききました。そして、幾ら人にお金を払って働いてもらうということであっても、その人の人生あるいはその労働時間というものを拘束するわけですから、やはりそれなりの雇用条件というものをきっちり雇い主も考えていくべきがこれからの労働政策だと、こう思うんです。

とすれば、労働者が本心に心配なく働けるためには、自分の病氣もありましょう、そういうときは当然休みますね。自分だけじゃなくて親や兄弟、そういう方が倒れたときにはこれは介護するんだ、これは当然ですね。先ほどの午前中の議

論にもありましたけれども、日本の家族制度というものを大事にするならばその部分は保存しなきゃならぬ、そういう文化というのがあるはずだと思ふんです。外国にこういう介護制度が少ないと言われるのは個人というのが確立しているからである。そしてまたその反面、社会ケア、社会サービスですか、そういうものが発達している。こういうことから、その両者が相まって外国では介護休暇というものを特別に必要としないだろうと思ふんです。しかしながら、外国でも雇用者としては労働者を雇うその条件としてこれだけのコストがかかるんだと、一人雇うためにはこれだけのコストがかかるんだと、給与面だけじゃなくて労働条件として、そういう認識が雇用者にあるはずなんです。あるからこそ個人的な、人間らしい、そういう生活ができるようになってきている。

今までの企業は、物を生産して、そしてそれを幾らで売ると。それも本当に今までは原料とか、あるいは土地代とか、利子だとか、そして人件費だとかというように形で、それだけを考えて製品をつくって売っていったらよかった。しかし、最近環境問題とかいろいろな問題があります。そういうものまで考慮しながら、配慮しながら製品をつくって値段は幾らだ、こうならざるを得ない。それが今の資本主義のルールじゃないかなと思ふんです。世界に共通するルールというのはそうあつてしかるべきなんです。

日本だけが環境を汚しても大丈夫だとか、あるいは労働者を十二時間も働かせても大丈夫だとか、もうそういう時代は過ぎ去った。十二時間も働いている時代ではないです。二千時間以上働いていたときには外国から何と言われたか。これは労働者の低コストで物をつくっているじゃないか、こういうふうに言われていたんです。だから、だんだん労働時間を少なくしてきたんです。そして、今の介護休暇という制度ができていくことは非常にいいことなんですけれども、それが本当に実効あらしめるために、そして

また世界の資本主義のルールとして、市場原理のルールとして、商売のルールとして、そういうものをきっちり、人を一人雇うためにはこういうことまで考えなければ雇えないんだという倫理観をつくっていくのが今一番大切なことではないかなと思ふんですけれども、大臣の御意見を聞きたいと思ひます。

○国務大臣(浜本万三君) 今、議員から述べられました考え方は、基本的に私はそのとおりだというふうに思ひます。

ただ、それを行う場合に大切なことは、これは労使の労働条件の内容にわたる問題でございますから、労使のバランスのとれた接点というものを正しく探る必要があるというふうに思ひます。労働者の要求に対しまして事業主が、まあここならばうちの企業の力からいえばよろうというふうにある程度合意するぎりぎりの線を探っていく必要があるのではないかと今思ひます。

そういう意味で言えば、今回出しております政府案というのは、そのぎりぎりの考え方を法案として提出しておりますのでございます。そういうふうなひとつ御理解をいただきたいと思います。

○古川太三郎君 大臣にそう言われるとまたこの法律の意味がちょっとわからなくなるんですけれども、世界に共通するルールだということであれば、これまで一人雇うのにこれほどのことを考えておいてくださいと、労働者が病氣になったら休ませまじょう、当然ですね。それはずっと前から同じだ。では家族が病氣になったらこれも休ませまじょう。各国でそういうルールがあるわけですね。

だから、日本だけの中小企業がそういうルールを守つてないとかいう問題ではなくて、世界の労働条件というものはこういうルールで、日本も製品をつくっています、だからこそこれは守つてほしい、お願いしますというところは日本の言葉としてはいいいんですけれども、法律的な言葉とすればこれは守るべきだというふうな政策を打ち出していく必要があるんだと。

それは、確かに中小企業は大変でしょう。しかし、大変だといっても先ほどの議論にもありません。たまたまに代替要員をつくるだけが大変なことで、その人が休んでいる間は給料を別に払うとかいうようなものはこの法律には全然ないわけなんです。

だから、だれか代替要員さえ見つけられればスムーズにいくなんでいいですね。これにお金を払わなきゃならぬということであれば、これは中小企業の死活問題でもあるかも知れぬ。だから、中小企業にとかいうのじゃなくて、企業主にかかってくるものは物を頼むのではなくて、これは世界のルールだから早く確立してほしいと、確立しないといふことがあってもいいんじゃないかな、そこまで考えることができるのじゃないかなと、労働政策で考えれば。

それが、世界から見ても日本も一人一人の労働者を非常に大事にしていると、そういうところでの製品だから安心して買える、ダンピングとかそういうことは言われなくて済む、こういうように考えるんですけれども、そういう考え方は労働省としてはいいかなんですか。

○政府委員(松原亘子君) 今、先生がおっしゃられました国際的なルールといいますが、こういうことについてのルールという観点から言えば、それは例えば国際労働基準としてILOがILO条約といったようなことで定める、そして、かつ国際的にもそういうものを国際的なルールとして設定すべきだというコンセンサスのもとにILO条約というのはできているわけですから、それが一つの国際的なルールということになるのではないかと今思っています。

ただ、その国際的なルールであっても、最低限すべての国が守らなければいけないというものと、国情に応じて、そこへ向けての努力をし、なるべくそういうことが実現できるようにということとで設定されたものなど、さまざまあるかと思えます。

そういう観点から、この介護休業の問題というのはどういった位置づけになるのであろうかとい

うふうに考えますと、私ももととしては、これはすべての国がこれを導入しなければいけない、最低どの国もがやらなければいけないものとして求められるルールとまでは言えないのではないかと今思っています。

関係するILO条約、先ほどもちょっと申し上げましたが、ILOの百五十六号条約という条約がございいます。家族の責任を持つ労働者についての条約でございいます。家族の責任を持つ労働者が、そういった家族に対する責任と職業生活における責任とを両立させながら継続して働くことができるようにというために、そういったニーズに合った労働条件の設定などについて国が配慮することを求められているものでございいますけれども、この中でも、そういった雇用条件の設定に当たっては、国内の事情に応じてとか、国内の可能性に配慮してそういった措置をとるといったようなことが条約自体に規定をされているわけがございます。

そういう意味では、国情を踏まえて、いわば国民のコンセンサスを踏まえて設定していくということがこの介護休業制度については求められているといえますが、そういうことで対応してしかるべきものではないかというふうに判断をいたしているわけがございます。

○古川太三郎君 今の局長のお話ですと、日本は、そういう意味では貿易国としては非常に先進国ですね。そういう意味でのゆとりはあるんです。そして介護休業というものは、先ほどの議論もありましたように、日本の特殊事情、そういった形ででき上がった法律だと、外国にはなかなか少ないと言われるのは、その必要性がないと。

それは、一つはそういう社会サービスがあります。そしてまた、大きな家族主義、家族単位での生活じゃなくて夫婦単位の生活、親子単位の生活、親と子であっても自分の家を売買するぐらいの個人の確立があるわけなんです。日本で、自分の家を息子に売ろうとか、そういう発想をする人

はだれもいないんです。だから、家族というものを大切にしているんです。ある意味では。そういったことをやったら水臭いとか、何とまたがつがつしている人だとか、必ずそういう批判がありますよ。外国ではそれが当然なんです。学費を出してやれば、その学費は、お父さんがあるいはお母さんが年寄りになったらちゃんとその分は返してくる。家を売買してその代金は親がもらう。そうしていくんですから、ある意味では、介護休暇という制度が外国で本当に必要とするのかということになると、私は余り必要じゃないんじゃないかと。

日本でなぜこれが必要か。労働者が介護することによって職を失う、また失わなければならないような社会情勢なんです。その一つは、今申し上げましたような家族主義的な問題があるでしょう。そしてまた、日本の社会サービスがそこまで行っていない。ゴールドプランが全部できたとしても、本当にそれが要らなくなるんじゃないかというところまでは行っていない。だから二本立てで行きましようというのがこの法律の柱だと思っております。

そうならば、外国と比較せずに、率先して今のILOの考え方を入れて、労働者にそれだけの権利というものを与えてももうおかしくない時代ではないか、こう思っていますけれども、時代の問題として、日本の今の経済力の問題として、どうお考えになりますか。

○政府委員(松原亘子君) 私ども、今回この法律案を提出させていただきましたのは、一方で非常に急速に高齢化社会に突入しているという社会の変化、そしてこれまでは家庭の中で担われてきた介護というものが、女性が職場に進出して、共働き家庭が増えてくるといったことによつて、家庭での介護機能が低下してくるという大変な変化があるという社会の非常に大きな、急激な変化があるわけがございます。

そういった中で、この法律、これまでのこういう労働条件を規制する法律の成立の経過などを見

ますと、例えば非常に似た制度として育児休業というものがございいますけれども、これは昭和四十七年、四十年代の後半から法律の中に事業主に對する努力義務として規定され、労働省でもそれをもとに育児休業についての奨励金制度なども設けて、企業に対する積極的な行政指導もやってきて、そういう二十年の歴史があったわけでございます。それを踏まえて、労働者の権利として育児休業法というものが四年前に成立をしたわけでございます。

そういうことからすれば、この介護休業の問題、急速な高齢化があったということはあるわけでございますけれども、労働省が行政の施策として取り上げましたのは五年前でございます。平成二年から、シンポジウムをやるとかいうようなことで、この介護休業制度の必要性についての世論の喚起といえますが、理解を求めるための活動を始めたわけでございます。

それからわずか五年という中で私どもも、先生の御趣旨も私も理解できますし、かつ一方で、先ほど申し上げた社会のさまざまな事情の変化、そういったことも踏まえて、ややこういう種類の法律を制定するということからすれば異例の速さとも言えるのではないかと今思っています。側面法制化についての抵抗が非常に強かったというところもあるわけでございますが、異例の速さで私どもとしても法制化の必要があるのではないかと今思っています。そして、労働者の権利、事業主に對する義務づけということで介護休業の法制化を図るということを決断し、今回法律案を提案させていただいているということを御理解いただきたいというふうに思っております。

○古川太三郎君 よくわかります。それは一気にはり年数が重要なこともよくわかります。しかし、せっかくこういう法律ができ上がるんですから、やはり施行までの期間がもっと短くならない

だらうか。

先ほどの労働者の権利だと考えたときに、企業主にそれほど遠慮する必要はないんじゃないか。三年後ですよというんじゃないかと、それはすぐに、あなたはその介護休業をとった人にも給料を払いなさい、そして代替要員で雇った人も企業主が払わなきゃならぬとか、そういう法律ならそれは大変だということになりますけれども、休業をとりなさい、しかし給料は払いませぬよ、こういったことが言えるわけなんですね。

だから、休暇をもらう人はとにかく介護するのに大変で、非常にお金もかかるでしょう、そして自分の給料もストップするということになると、一年とりたくても三カ月で頑張つてまた出てくるかもわからない。統計上三カ月ぐらいい多いんだと言われる裏には、そういう事情があるのでないかと思つたりもするんですけれども、そのあたりの調査はどうなっていますか。わからなければ結構なんですけれども、わかつたらよろしくお願ひします。

○政府委員(松原亘子君) 先ほど、三カ月の関連で、私どもの調査によると、介護休業制度がある企業で介護休業をした労働者がどの程度の期間で復職しているかということについては、三カ月未満で復職している人々が約八割ということを上上げたわけでございます。

なぜ、じゃ三カ月で復職したのかということについてまでは私どもはちょっと調査しておりませんので、そこから同じ調査でその理由を申し上げることはできないんですが、連合が昨年の三月に実施された調査によりますと、介護休業をした期間が何カ月であったかというのは三カ月というのが最も多く約三割です。最も多かったんですが、その理由というか、そのみならずも、企業の制度があるにもかかわらず、その目いっぱいではなくてそれより少ない期間になった理由はどうしてかというふうに聞いておられる調査結果がございますが、この調査結果によりますと、最も多いのが被介護者が死亡したということ挙げられ

ているのが二五％、被介護者の病状が回復したというのが二一％ということで、いわば四六、七％の方々は介護をする必要がなくなったという実態でございます。三番目に挙げられている理由で多いのが経済的に苦しかったというのが一六％といたつたような状況でございます。

休業期間をどう決めたか、実際にどうしてそうになったかということとはさまざまな理由があるかと思ひますけれども、連合の調査では今申し上げたような調査結果になっているということだけ御紹介させていただきますと思います。

○古川太三郎君 言にくいことでもやはり一六％あるわけなんです、経済的事情というのとは、だから、本当は言いたくないという部分も含めますと、その倍ぐらいいはあるんじゃないかと推測するんです。

ある意味では、これが本当に一年間あるんだよと会社と言われながら三カ月で帰ってくる。これは確かに半分は今おっしゃつたようにもう必要性がなくなった、これはこれでいいことなんですけれども、あとの半分は一体どうなんだろうという問題はあつたろうと思ひます。

ここで、政府が三カ月というふうなことをおっしゃつたのなら、即三カ月の分については何らかの方法で、それは雇用保険でもいいでしょうし、そういったことで育児休業と少なくとも同じような形で出せないものかどうか、またそのことをお考えになつていかどうかをお聞きしたい。

○国務大臣(浜本万三君) いわゆる休業期間中の経済的援助の問題であらうと思ひますが、これは昨年の十二月に出されました婦人少年問題審議会の建議におきまして、「休業期間中の経済的援助のあり方については、今後、介護休業制度が適用される時期を念頭に置きつつ、更に十分に議論することが適当である」というふうに申されております。したがつて、私といたしましては制度の適用時期を念頭に置きながら、十分に検討の上対処してまいりたいと思ひておるわけでございます。

うなときには、中小企業含めて非常に国は援助しますね、いろいろなことで財政から出します。この休業保障、こういったことが救えないかと。これ十万人が例えば年間百万もあつたと、百万というのは恐らく二五％だつたらないだろう、四百万ですから、大体百万としましうか、十万人の人がもらつても一千万ですよ。中小企業対策だとか円高対策には何千億使っていますか。その財政支出を考えれば私はこういうことは労働者としてももっとも努力をさせていただいて、少なくとも三年間待たすのならば、そのときからすぐにも育児休業と同じような手当は考えようというぐらゐの約束をいただきたいと、こう思っているんですけれども、大臣いかがでしょうか。

○国務大臣(浜本万三君) さっきこれは答弁申し上げたことなんで、二回繰り返して答弁申し上げることを何となくはばかりたいというふうにお思ひしておりますが、少しでも早くやつたらどうかという御趣旨ではないかと思ひますが、介護休業制度がすべての事業所に義務づけられていない状況で経済的援助措置を設けることは、介護休業制度を早期に導入している事業所の労働者と導入していない事業所の労働者との格差が生ずることになりまして、好ましくないというふうに思ひます。

したがつて、すべての事業所に介護休業制度が義務づけられます平成十一年四月を念頭に置きながら対処していかざるを得ないと思ひております。

ちなみに、育児休業給付の支給は、育児休業制度の導入がすべての事業所に義務づけられました本年四月一日から実施されておるような状況でございますので、私どもといたしましては、これを円滑に実施いたしますためには、全体の事業所に普及された後でないと思ひます。

○古川太三郎君 そういう理屈もよくわかります。わからないではないんですけれども、本当に日本で、むしろどんなふうな個人個人にお金が行くという方向が今一番必要なんです。企業が国がため込んでこれはいくらいいんで、一人

一人が豊かにならなきゃならない。今まではそういう豊かさを追求してこなかった。企業がお金をため込む、それに国は大きな援助を出してきたんです。それが生産者優先の政治だったんです。今まさに個人、消費者優先とか生活者優先、この政治が叫ばれているわけですね。

そういう中では、できれば早くこういう制度をしないといふ、した人にお金をつけますよと、これを言った方がむしろ早まるんじゃないかなと思ひます。現に企業に対しては三年後からじゃなく三年以前でもこの介護休業制度を確立した企業には、中小企業には七十五万円、大企業には五十五万円差上げるじゃないですか。企業主には差上げて労働者にはそのお金が行かないという理由が私は余りよくのみにめないんで、そのあたりを、違ふところがあつたら教えていただきたいと思ひます。

○政府委員(松原亘子君) 企業に対して介護休業制度の導入奨励金を支給するということについておきますのは、施行日を平成十一年というふうにしてはいるわけでございますけれども、なるべく早く多くの企業にこの制度が導入されることを望ましいということから、それを促進するため、一回限りの一時金でございますけれども、大企業五十万、中小企業七十五万ということで介護休業制度を導入された企業に支給をするということでスタートさせたいというものでござい

ます。一方、育児休業給付に見合ったようなことか、何らかの給付を労働者に支給するということになりまして、介護休業制度が制度化されている企業の労働者は介護休業をできる、そして給付が受けられる、こういうことになりまして、一方で、まだすべての企業に義務づけられていない期間の話でございますけれども、したがつて、介護休業がとれない労働者、企業に制度化されていないために介護のために休むことができない労働者がいる。その方たちは、休めないということであるのに加へ、もちろん給付はないわけですよ。

そういうことからすると、全体の労働者の公平という観点からいかなるものか、やはり問題があるのではないかと、給付につきましても、すべての事業所にこの制度の導入が義務づけられる時期を念頭に置いて考えることが適当だというふうに判断したものでございます。

先ほど育児休業給付について大臣から御答弁がありましたが、育児休業につきましても、義務づけの法律は四年前にでき、ことしから中小企業まで含めてすべて義務づけられました。ただ、いわゆる努力義務規定というものは、先ほど申し上げました昭和四十七年から、育児休業を実施するように努めなければならないという規定は昭和四十七年から法律にあったわけではございません。それに基づいて育児休業の導入奨励金のような措置もと、なるべく多くの企業に育児休業が導入されるようにという指導をいたしました。

導入された企業、導入されない企業がそのときあったわけではございますが、また、法律でも四年前に成立し、そしてその翌年から、つまり三年前から大企業が先行して適用の対象になり、そしてことしから中小企業も含めてすべての企業に強制される、こういうことになったわけですが、それでも、大企業だけが適用されていた時期に労働者に対して給付をするということについては、中小企業に働く労働者は、育児休業をとることが、もちろん制度化している企業に働いている方は別ですけれども、そうでない限りはとれないということになりますと、とれない上にももちろん給付もないという、そういうアンバランスはいかなるものかという判断が国民的であったということだというふうに思います。それはやはり介護休業の場合についても同様であるというふうに私もは判断をしているわけではございます。

○古川太三郎君 成立して、三年後に施行できすね、そのときにはどのような形で実施する、労働者にもその保障がいくというようなことを考えていらっしゃるんですか。

○政府委員(松原亘子君) これは、今回のこの法

案を成立させていただきましてから検討をしなればいけない重大な検討テーマだというふうな思っております。現在のところ具体的にはこういう案というものを私どもが描いているわけではございませんし、まだ関係者の間での議論が進められていない状況ではございませんけれども、既に育児休業給付という制度がスタートしているということもございまして、こういった制度も参考に検討をするということにはなるかと思っておりますが、現在のところはまだはっきりしたことは申し上げられない段階でございます。ただし、全企業にいたしますか、平成十一年四月一日に間に合うような検討はしていきたいというふうに考えております。

○古川太三郎君 局長のおっしゃることはよくわかるんですが、しかし、そういうことになれば、この三年間というのは、中小企業にとつては、介護休暇がもらえない、もらえないのならば、やめざるを得ない、やめざるを得ないのならば、食いつなぎますというふうな形になって、また再雇用。こういうようなことになれば雇用保険そのものは失業という形をとってそこから出費がいきますね。むしろ三カ月でも雇用を減らしておきながら介護給付を支給した方が、労働者にとつてもいいし国にとつてもあるいは社会全般にとつてもいいんではないかという気がするんですが、だから、三年と言わずにもう一年ぐらい、あるいはもう二年縮める努力というものは絶対無理なものですか。

○国務大臣(浜本万三君) さっきもお答えしたんですが、少しでも早くやりなさいというお気持ちにがにじみ出ておりました大変気持ち打たれるんですが、結局この法案が成立いたしますと、十月からは、事業主に対する助成措置等を積極的に展開する、そしてできるだけ介護休業制度を導入していただく。これは事業主だけの御努力でなしに、そこで働いていらっしゃる労働者の皆さんにも積極的にこの制度を導入していただくようにお願いする。

何しろ今一六・三％でございますから、だから助成措置とそういう啓発啓蒙活動を積極的にやりながら、できるだけ早くたくさん企業に導入していただくような措置が多くなれば多くなるほど、議員が御希望になっておる状況が早まってくるのではないかと思います。私どもはそのために一生懸命助成措置を講じながら啓発啓蒙を行っていきたくと思っております。

○古川太三郎君 最後になりますが、政府案では解雇の禁止だけでは規定がないわけなんです。減給とか降格、こういった不利益処分についてはどう考えていらっしゃるのか、お聞きしたいと思っております。

○政府委員(松原亘子君) 私どもの案では、今先生がおっしゃいましたように、介護休業の申し出をしたこととすると介護休業を取得したことを理由として解雇してはならないということで、解雇の禁止を規定しております。また、年次有給休暇の取得要件に出勤率というのがございまして、出勤率八割以上の労働者に対して年次有給休暇を与え、こういうことになっているわけではございますが、その出勤率の算定に当たりまして介護休業を出勤とみなすという取り扱いをしたいということ、今回の改正法案の中に労働基準法の一部改正で入れているわけではございます。

ただ、それ以外の賃金ですとか配置、そういうことにつきましては、どういったことが不利益な取り扱いとして禁止をすることが適当であるかということについては、まだコンセンサスが得られていないと言えないのではないかと、いうふうな判断をいたしていただいております。つまり、休業というところでございまして、それをどういう実績があるわけではございまして、それをどういうふうな配慮するのか、考慮するということがいかにいかなることか、どの程度だったらいのかといったようなことについて、まだそこまでのコンセンサスがある状態ではないというふうに私どもは考えております。

そういうことから、今回のこの法律案の中には

その点についての明文化はしていないというものでございます。

○古川太三郎君 もう一つ最後に聞きたいんですが、二条の意味がなかなかわかりにくい。いま少しみなにわかるような形で説明していただきたいと思います。

○政府委員(松原亘子君) 先生が御指摘になられておりますのは附則の二条として挿入されました新しい部分だと思っておりますが、これは「事業主は、第二条の規定の施行前」というのは平成十一年四月一日前という意味ですが、その前においても「可能な限り速やかに」「介護休業の制度を設けるとともに」「勤務時間の短縮等の措置ですが、こういった「措置を講ずるよう努めなければならない」という文がいろいろ引っ張ってあるものですが、非常にわかりにくいということなのでございまして、端的に申し上げれば、これは平成十一年の四月一日以前以前になるべく、「可能な限り速やかに」と書いてございまして、事業主は可能な限り速やかに、平成十一年四月一日以降労働者の権利として規定される介護休業制度、こういった制度を導入するように努めなければならない。つまり、平成十一年四月前にも事業主ができるだけ早くこういった介護休業制度を導入するように努めなければならないという、事業主に対する努力義務規定でございます。

そういうことから、もちろん平成十一年四月一日まで何も事業主はしなくていいと私どもこの修正がある前でも思っていなかったわけではございますけれども、この努力義務が明文化されたということによりまして事業主が努力する義務というのがはっきりしたわけではございまして、私どもはこの趣旨を十分周知を図るというふうな思いをいたしてございまして、この修正された趣旨ののちとして、なるべく多くの企業にこの制度が導入されるようにさまざまな機会に働きかけをしたというふうに考えているところでございます。

○古川太三郎君 そうしますと、あの修正がある

ことによつて、労働省の監督とかあるいは指導が前の法案よりも変わるんですか。もっと関与できるような立場になったんですか、あれで。

○政府委員(松原亘子君) この修正がある前は平成十一年四月一日までの間についての具体的な事業主の努力義務規定というのがなかったわけでございます。

ただ、精神的には平成十一年から施行になるんだから努力してくださいと、こういうことは言えたわけでございますが、明文化される、つまり、はっきり事業主が努めなければならぬというふうな書かれたことによりまして、行政としてもより積極的な指導ができるということになるというふうに理解しております。

○古川太三郎君 終わります。

○吉川春子君 日本共産党の吉川春子です。

質問をいたします。

男子は働いて家族の家計を支え、女性は家事、育児を担当して家庭を守る、こういう伝統的な性による役割分担論が政治、経済、社会から女性を排除してきました。一九七九年の女子差別撤廃条約では「社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要である」としています。また、ことしの四月に国会で承認されたILO百五十六号条約も、家族の責任を有する男女の労働者がその責任によつて経済活動における向上の可能性が制約されることのないように、そして差別を受けることなしに職業上の責任と家族の責任の間に衝突が起きないように働く権利を行使できるようにすることを国家の方針とする、こういうことが求められています。

今回の介護休業制度の導入は、この二つの条約、つまり性別役割分担からの脱却、そして家族の責任を有する労働者が職業上の責任も果たし得る、そういう政府の施策として提案されたというふうな受け取ってよろしいんですね。

○政府委員(松原亘子君) 今回の私どもの法案の提案の趣旨というのは、男女を含めてですけれど

も、働く労働者が子供の養育、家族の介護、こういったことと職業とを両立させながら雇用の継続が図れるようにということを目的としているものでございます。

そういう意味では、とかくこれまで子の養育や家族の介護は女性の役割というふうにされてきたという面がございまして、例えば、現行法はまだそこところは改正はいたしておらないわけではございますけれども、これまでの男女雇用機会均等法におきましても、職業生活と家庭生活との両立というのは女子労働者についてのみ書かれていたわけでございます。もちろん、性別役割分担意識を直さなければいけないということで、私どもはさまざまな啓蒙活動はやってきたわけでございます。

今回の法律では、今ちょっと申し上げましたように、子の養育、家族の介護と職業との両立、職業生活と家庭生活との両立というのは女子労働者だけの問題ではなくて、男女労働者が家族の一員として家庭生活上の責任を果たさなければいけないということを、そういうことは明示しておりますけれども、暗黙の前提として男女労働者を想定して、想定してというのは男女労働者について職業生活と家庭生活との両立ということを正面から取り上げたという意味におきましては、今先生が御指摘されましたような女子差別撤廃条約、またILO百五十六号条約の中に脈々として流れております性別、性による固定的な役割分担、こういったものをなくしていく、そういったことの線に沿ったものだというふうに私どもも理解をしているわけでございます。

○吉川春子君 けさの朝日新聞の戦後五十年特集で、マッカーサーは五大改革の第一に婦人解放を掲げた、日本の軍国主義復活の最大の歯止めは婦人の解放と考えたからだ、こういう記事が出ていました。日本の女性解放運動は、明治、大正、そして暗黒の昭和の時代でもずっと行われてきました。女性解放の流れは一層加速されなくてはならないし、そして女性解放のために資する介護休業

制度というものをつくっていかなくてはならないというふうに考えるわけです。

介護休業制度が一足先に非現実的な国家公務員に昨秋導入されました。早速この制度を利用して利用する人が出ています。国公労連の調査によりますと、利用者は二十六名、うち女性が十七、男性七、不明二となっておりますけれども、男子の利用者が二六％いる、これが育児休業制度とは大変違う点だと思います。

同労働組合のアンケートに次のような声が寄せられています。

「夫の突然のがん宣告で、介護のため、仕事もやめようかと考えたが、平成六年九月からの介護休暇制度ができて、制度そのものがあることで、ついぶん救われたように思う。三ヶ月の介護休暇がとれるということは、病気の夫ともども強い支えになったとほんとうに感謝している。今、仕事をやめずに仕事をしながら、夫を失った悲しみをのりこえようとしているのも、この制度のお陰だ」と、導入に頑張ってくれた人々、労働組合のことかもしれませんけれども、その他の人々かもしれませんけれども、とにかく感謝していると。同時に、この導入された制度が不十分でもっとよくしてほしいという声が私の手元にもたくさん寄せられています。

そういう声も参考にしながら、民間への介護休業制度創設に当たって具体的に何ってきたいと思ひます。

まず、対象家族の範囲について伺います。

介護休業制度は、対象家族を配偶者、父母及び子、配偶者の父母に限って、兄弟姉妹、おじ、おば、おい、めい、こういう人を法律上の介護の対象家族より外していますけれども、これはなぜなのかというのを伺います。

民法では、直系血族及び兄弟姉妹に絶対的扶養義務を負わせているわけですね。これは俗に一杯の御飯を半分にしてでも扶養しなければならぬ義務、こういうふうに変な強い扶養義務が課せられていいます。その民法の規定は私はいいとは思わ

ないんですけれども、そういう制度が今あるというところの整合性上、今度こういうものを外したということはいかがなものかと思ひますが、その点どうですか。

○政府委員(松原亘子君) 御指摘のように、私どもが提案させていただいております法律案では、配偶者、父母、子及び配偶者の父母を基本として法律にはつきり書いてあるわけでございます。これは、制度の利用者の実態等から見まして、それが基本になるということで書いたわけでございます。

ちなみに、実際にある制度で要介護者の範囲をどこまでとしているかというところを見ますと、配偶者、本人の父母につきましては九五％前後、子供で九一％、配偶者の父母で八二％弱といったようなことで、非常に高い割合で現在設けられております介護休業制度がこういった家族を対象にしているわけでございます。

それに対して、祖父母、兄弟姉妹につきましてはかなり低くなっておりまして、祖父母で四二・三％、兄弟姉妹で三〇・七％というのが現行制度で対象になっている要介護者の範囲でございます。

そういったような現状を踏まえまして、配偶者、父母、子及び配偶者の父母につきましては法律できちんと明記して対象家族に含めておりますけれども、それ以外の者につきましては括弧書きで父母及び子に「準ずる者」として労働省令で定めるものを含む」という書き方にしてございます。

この省令はこれからの検討事項なのでございますけれども、私どもとしては、祖父母、兄弟姉妹、孫につきましても、同居及び扶養している場合につきましては労働省令でこの対象に含める方向で検討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。

○吉川春子君 厚生省にお伺いいたします。

生活保護の申請があったときに、まず扶養義務者に扶養義務を履行させるために親族を捜して調査していますけれども、その範囲はどこまでです

か、具体的に言ってください。

○説明員(松尾武昌君) 生活保護法でございますが、第四条に「民法に定める扶養義務者の扶養及び他の法律に定める扶助は、すべてこの法律による保護に優先して行われるものとする。」という条文がございます。民法を引用しております。その範囲は、夫婦、直系血族、兄弟姉妹及びその他の三親等以内の親族で家庭裁判所が特別な事情があると認める者ということになります。

○吉川春子君 その他の三親等以内の親族にどういふ人たちが含まれますか。具体的に言っているだけですか。

○説明員(松尾武昌君) その他の三親等以内でございまして、おじ、おばもありませんし、おい、めい等も入ります。そういう意味では非常に広範囲な範囲で入れてございます。具体的に読み上げた方がよろしゅうございますか。

○吉川春子君 言ってください。

○説明員(松尾武昌君) おじ、おば、あるいはおい、めいがございまして、それから配偶者の父母あるいは子、孫、曾孫等も入ります。そういう状況でございます。

○吉川春子君 要するに、この民法八百七十七条の一項、二項は、曾祖父父母の配偶者、義理の関係ですね、それから曾孫の配偶者、そういうところまで含めていられるわけですね。しかも、これは抽象的ではなくて、実際の生活保護を受けようとするば、そういう範囲にさかのぼってそういう扶養義務者がいるかどうかを捜しするわけなんです。家捜しと言ってしまうか、その系列を捜すわけですね。そして、いけばその人にまず扶養義務を履行させようとするんですが、その場合どういふ方法で扶養義務者を調査したりするんですか。厚生省、お願いします。

○説明員(松尾武昌君) 調査の実施法でございますが、管内は実地に調査をいたします。それから管外は文書照会等によりまして世帯構成あるいは職業、扶養のできる程度、扶養のできない理由等を調査するようになっております。

○吉川春子君 つまり、もう自分は忘れていたとか存在すら知らないような親族が生活保護を受けようとする、ある日突然はがきか封書か舞い込んできて、扶養義務を果たさなさいと、こういう国からのお達しが来るんですね。これが民法の八百七十七條の一項、二項の範囲なんですか。それういふ物すごい強い扶養義務が法律上課せられて、実際にやらされている。しかし、今度介護休業で休暇をとろうとすると、兄弟姉妹すら法律からはじかれていっているという実情ですね。

私は、生活保護のこのやり方はいいと思っていないので、きょうはちょっと対象が違いますが、事実だけ厚生省に説明していただいたわけですが、そういう一方では厳しい扶養義務を課されているのにこの介護休業法においては社会的なコンセンサスが得られていないとかいう説明がもう朝から何十通も私の耳に達していますので、もうその説明はいいんですが、そういうことでもってその対象から外されている。これは働く人たちが介護休業をとる上からいっても非常に不自由なんです。

それで、私は具体的に要求いたしますけれども、労働省令で含めるという範囲を、おじ、おば、めい、おい、この範囲もぜひ、同居とか扶養というものを条件として課して結構なんですけれども、それを労働省令で含めてほしいと要求します。これは案外パーセントは少ないというお話です。これは実際に身の回りを見回してみますと、さっきの寅さん一家じゃないけれどもあるんですよ。だから、そういうものを排除しないためにも労働省令でこういうことも実情に即して対象家族の範囲を決めていただきたい、そのことを要求いたします。大臣、どうですか、常識的に考えておかしいと思いませんか。

○政府委員(松原亘子君) 対象家族の範囲につきましては、労働省令でどういったことを規定することを考えているかということまで先ほど申し上げました。それで、先生御指摘のおじ、おば、めい、おいの範囲までは、また同じ言葉で恐縮ですけれども、労働者が休んでその範囲まで介護するということについては、やはり現段階でそこまで考えておられないわけでございます。

扶養についてのお話ございましたけれども、扶養の義務ということと、当該労働者が権利として休んでそして介護するということとを同列に論ずるというわけにはいかないのではないかというふうに思っているわけでございます。

ただ、これは先ほど来、また何度も申し上げていることではございますけれども、法律で定めておきますところは最低基準として定めているところでございます。したがって、対象家族につきましては、法律で定めるより以外の家族を含めてはいけないということではないわけでございます。また、企業の実情に応じて労使の話し合いによりまして、個別企業でももう少し範囲を広げて介護休業制度をつくるということがあってもいいのは当然でございます。そういう趣旨はいわゆる努力義務規定、事業主に対する最低基準を上回る部分について努力義務規定の範囲に入っているわけでございますので、それは個々の事情によって労使の自主的な努力で対応していただきたいというふうに考えているところでございます。

○吉川春子君 私は、松原さんの答弁はもちろん官僚サイドではそこまでだと思っております。それで、政治家としての大臣にお伺いいたしますけれども、これは努力義務規定云々じゃなくて、国はまさに民法八百七十七條を根拠として強制しているわけですよ、扶養義務の履行を。そしてまた、労働者の立場から自発的に介護するという立場ではありますけれども、やはりこれは今後の課題として政治家としてこういうものも対象に含めて検討する、それもその研究課題にぜひしていただきたいと思います。

これは政治家でなければできない答弁だと思っておりますので、大臣、どうですか。

○国務大臣(浜本万三君) 扶養と介護というのは基本的に違うものですから、したがって今の答弁としては局長答弁と全く同じ答弁しかできないというふうに思います。

ただ、議員が言われるように、こういう問題は常に我々は研究、検討をする必要がありまして、必要に応じては研究、検討をしなきゃならぬと思っております。

○吉川春子君 その次に、形成権と要介護状態の問題についてお伺いいたします。

介護休業制度は、十二条によりまして、事業主は介護休業の申し出があったとき申し出を拒否できないとしております。そしてこの権利は、申し出をしただけで介護休業を取得できるという、形成権というふうに説明されているんですけれども、非常に強い権利として認められているわけなんです。

しかし、労働者自身が、十一條二項によりまして、対象家族が要介護状態にあることを明らかにしなくてはならないわけなんです。育児休業の場合は赤ちゃんが生まれるわけですから、これはもう非常に育児休業と比べると介護の場合ははっきりしているわけですね。しかし、介護の場合は要介護状態というふうに認められないと休めない、こういうふうになるわけなんです。要介護状態の設定の仕方によって非常にとりにくい権利になってしまおうおそれがあるのではないのでしょうか。

その意味で、まず原則論を伺いますけれども、要介護状態は弾力的に定められなくてはならないと思えますが、いかがでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) 介護休業制度の対象となる要介護状態を、私どもの法律案では、常態的かつ継続的に日常生活を営むための便宜の供与を必要とする状態というふうに考えております。具体的には、歩行ですとか排せつ、食事、入浴、衣服の着脱、そういうことにつきましてどれだけ他人の介助を必要とするかということ、また、痴呆などによってもたらされる危険防止などのための監視がどれだけ必要かということを見て判断したいというふうに考えているわけでございます。

○吉川春子君 今言われましたのは、要するに脳

血管障害に伴い介護の必要が生じた場合の一つの基準だというふうに思うわけですけれども、しかし介護休業をとらなければならない病気というのはいっぱいあるわけで、しかも対象範囲も広く認めるということになると、お年寄りの、しかも脳血管障害ということだけに限った、それを基準にした要介護状態の判断では非常に不都合が生じてくるといふふうに思うわけです。

先ほどの労働組合の調査によって、介護休業をとった場合で、お子さんの場合もとっているわけです。子供がそういう状態になったとき。そして、子供が例えば障害児であるとか、あるいはいろいろな病気をした、そして介護休業をとる場合に、やはりそれはまた違った基準が必要になってくると思うんですね。子供の場合についても介護休業をもちろん認めるわけですね、要介護状態。その場合はどういうふうに考えますか。

○政府委員(松原亘子君) 大人の場合であれば子供の場合であれ、介護休業という場合には、病気がどのような状態かということではなくて、先ほど申し上げましたように、実際に要介護者が歩行とかかき上げとか食事とか入浴とか衣服の着脱、そういったことについて他人の介助がどの程度必要なのかどうかという、その実態に着目するということにならうかと思います。

そういう意味では、子供の場合は違うとか、例えば今の場合は脳血管性疾患だけでそれ以外の場合は違うということではなく、原因はいろいろあるのかと思いますけれども、日常の生活活動状況状況というのがどの程度か、先ほど申し上げたような項目を見て判断するということです。

○吉川春子君　一番多いのが寝たきりとか老人介護、虚弱老人介護ということからスタートしているということは実際上の問題として私はあるとはは思いますが、しかし子供の場合は、例えばネフローゼとかいろいろな長期にわたる病気があるのと。そして、歩行がどうか衣服の着脱がどうかという問題にプラスして、特に子供の場合やはい精神的な状況であるとか、そういうことで、今

一律に言われたさういうことは一応できてもやっぱり介護ということが必要という状態も出てくると思いますので、そういう精神的な面での問題についても考えていただくかなきゃならないと思いますが、その点について伺いたいと思うんです。

それで、今松原局長が言われたのは専門家会合の報告の中に出てまいりまして、これはもう明らかに脳血管障害の問題を基準にして言われていることなんです。それだけじゃなくて、ぜひそういう子供の問題も含めて、精神的なものも含めて要介護の状態というのを弾力的に考えてもらいたいと思います。その点もう一度いかがでしょうか。

○政府委員(松原亘子君) 先ほど申し上げたのは必ずしも脳血管障害の場合だけではなく、専門学会でも、脳血管性疾患によりまして介護が必要な状態になる場合も検討はされておりますけれども、アルツハイマー型痴呆の場合ですとか、それから骨粗鬆症等による場合ですとか、その他幾つかの介護が必要となる状況の原因、そういう原因となる疾病について取り上げて検討していただいております。

具体的に、例えば先ほど痴呆等によつてもたらされる場合の危険防止というふうに申し上げましたが、それにつきましては、例えば攻撃的な行為がどの程度あるかとか、自傷行為がどの程度かとか、火の扱いがどうであるとか、徘徊の状態がどうかといったようなことも判断になつてこようかと思ひます。

ただ先生がおっしゃいました精神的な支えと
 いったところまでは要介護と、介護とは何かとい
 うことになってしまふわけですけれども、家族に
 よる広い意味での世話という中には精神的な支え
 というのは非常に大きいものがあろうかと思いま
 すけれども、介護をする人の具体的な行動による
 支えによつて日常生活を正常にしてもらうとい
 う意味においては、精神的な支えというのはちよ
 と違うのではないかということで、今回私どもが
 御提案させていただいておりますこの法案におい

ては、精神的支えだけについて必要ということについてまではちょっと範疇には入れがたいのではないかというふうに考えております。

○吉川春子君 精神的支えというのは、そばにいれば心強いということだけじゃなくて、例えば障うつ病なんというのはまさに精神的なもので、最後は自殺に至るわけですね。しかし目が離せないわけでもない、こういうような状態もあるわけです。お年寄りが障うつ病が多いということもあるし、お年寄りに限らないわけなんですけれども、要するに目とを離れたときに自殺しちゃったと、私、医学のこ

とは全然詳しくないんですが、そういう状態もあるんで、何か物理的に、とにかく手を支えてあげないと何かできないということだけに限って要介介護状態という基準を設けますと、やっぱりそこから漏れてくる問題が出てくる。そして子供とか、がんとか、がんも非常に多いわけですよ。だから、そういうあらゆる問題を含めて考えたときに、物理的に何かしてあげないとだめなことが要

介護状態の類型というふうにとらえますと、やはりこれはちよつと足りないんじゃないか。

大臣、その点についてどうお考えですか。これまた詳しい基準を何らかの形で今後検討を加えていただくかなきゃならないと思うんですけれども、その点の工夫が必要なんじゃないかと思いませんか。

○政府委員(松原眞子君) 先ほどちょっと御説明したつもりだったんですが、十分していなかったかと思ひますのでもう一度繰り返させていだきますと、単に物理的というだけを上上げたつもりではございませんで、痴呆等によつてもたらされる危険防止などのための監視というのもあるわけでございます。

監視というのも物理的な行動だと言われればそうなのかもしれませんが、例えば先ほど先生がおっしゃったように、自殺を図るとか自分の体をお傷つけるといったような自傷行為をやるおそれがあるのかどうか、それから他人に暴力を振るうとか乱暴な振る舞いを行う、それが重度、中

度、軽度でどの程度の状態かといったそういう程度、軽度の行為の程度ですとか、火の扱いについてもどの程度の状態であるかといった、そういうたこととはある意味では一人にしておけば非常に危ない、危険が発生するというおそれがあるわけですから、そういう場合には監視と、医学的に監視と言うんだそうですが、そういう行為が、行為といえますか介護の一形態なんだろうと思いますが、そういう監視ということによる介護が必要な場合があらうかと思えます。それを否定しているわけではございません。

ただ、単なる精神的にそばにいて安心感を与え
るといった意味だけの精神的な支えというふう
に受け取ってしまったものだから、そういつた
ことだけということであれば、それを介護休業の
対象ということはなかなか難しいのではないかと
いうふうに申し上げたつもりでございます。

と広い意味で私は申し上げたつもりです。

そのことを一つ確認したいのと、入院してないなどだめだということも、そうすると、そういうことではないわけです。入院している場合にはもう要介護状態じゃないんだということをちょっと説明にいられた方がおっしゃったんですけれども、そういうことも確認しておきたいと思っています。

そういう点に加えて、私はもう時間がないもの
ですから最後に要望しておきますけれども、この
要介護状態という縛りでせつかくの介護休業が取
得できない、できにくい、こういうことがないよう
うに十分弾力性を持たせた基準を定めていただき
たいと大臣に要望したいと思います。

最後に、それを答えたいだいて終わりたいと
思います。

○国務大臣（浜本万三君） 要介護状態というの
は、さつき局長から詳しくお話をしたとおりでござ
いますが、議員からいろいろ御希望が出ましたこと
は検討してまいりたいと思います。

○吉川 春子君 終わります。
○委員長(笹野貞子君) 両案に対する本日の質疑
はこの程度にとどめ、本日はこれにて散会いたし
ます。

午後四時三十二分散会

平成七年六月二日印刷

平成七年六月五日発行

参議院事務局

印刷者 大蔵省印刷局