

第百三十二回 参議院労働委員会 會議録第十一号

平成七年五月三十日(火曜日)

午後一時開会

委員の異動

五月二十五日

川橋 幸子君

補欠選任

五月二十六日

加藤 紀文君

補欠選任

五月二十九日

青木 新次君

補欠選任

五月三十日

田辺 哲夫君

補欠選任

角田 義一君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

大河原太一郎君

補欠選任

事務局側

常任委員会専門員

佐野 厚君

参考人

日本商工会議所 理事・産業部長

北海道大学 副学長・法学部教授

日本労働組合総連合会 女性局長

日本女子大学 人間社会学部教授

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

高島 順子君

法律案を議題といたします。

両案の審査のため、本日、参考人としてお手元に配付しております名簿の方々に御出席いただいております。

この際、参考人の方々に一言ごあいさつを申し上げます。

本日は、御多忙のところ本委員会に御出席いただきまして、まことにありがとうございます。

委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。

参考人の方々から忌憚のない御意見を承りまして、法案審査の参考にいたしたいと存じます。

よろしくお願いいたします。

次に、議事の進め方について申し上げます。

まず、参考人の方からお一人十五分程度で御意見を述べいただきます。その後、委員からの質疑にお答えいただきますと存じます。

なお、各委員の質疑時間が限られておりますので、御答弁は簡潔にお願いいたします。よろしく御協力をお願いいたします。

なお、御発言は着席のままで結構でございます。

それでは、まず佐々木参考人からお願いいたします。

○参考人(佐々木参考人) 日本商工会議所の佐々木でございます。

それでは、着席したままで発言させていただきます。

本日は、介護休業制度の法制化問題につきまして、このように意見を申し述べさせていただきます。

御案内のとおり、私も商工会議所の会員はその大部分が中小企業でございますので、私からは主として中小企業の立場からの意見を申し上げます。

御理解を賜りたいと存じます。

御高承のとおり、我が国は世界に例を見ないほど急速に高齢化が進んでおります。

これに伴いまして、介護を必要とする高齢者の数も飛躍的に増大していくことが予想されております。

また他方において、少子化の進展、核家族化や共働き世帯の増加など家族形態の変化が進む中でありまして、家族による介護の機能が低下しております。

こうしたことから、介護の問題は社会全体で取り組むべき重要な緊急課題となつてきています。

これは十分私どもも理解しているところでございます。

しかしながら、介護問題を考える場合、政府はまずあるべき介護対策の全体像を策定し、介護に対する政府、地方公共団体、企業、家族、個人など、それぞれの役割とコスト負担を明確にした上で国民的なコンセンサスを得ることが必要ではないかと存じます。

介護休業制度のあり方については、こうした枠組みの中で明確にし、取り組むべき課題だと考えます。

つまり介護対策は、基本的には社会福祉サービスの充実が根幹になるべきでありまして、これを補完するものとして位置づけられるべきものと考えております。

企業における介護休業制度は従業員福祉対策であり、労働条件設定の問題であります。

また、介護を要する状況あるいは環境によつて介護のニーズも極めて多様でございます。

このような点から、介護休業制度の法制化については、まず企業の置かれてある経営環境を十分に踏まえた上で、法で定めるべきものは必要最小限度のものにとどめ、それ以外のものについては個別労使の自主的な判断のもとでお互いの立場を十分に尊重した上で決めるべきではないかと存じます。

現在、介護休業制度の企業における普及状況を見てみますと、平成五年度の労働省調査では、五百人以上の事業所、すなわち大企業でございますけれども、ここでは五〇％以上の普及率になって

おります。しかしながら、中小企業の普及率は、三十人―九十九人の事業所を見てみますと一四・二％にとどまっております。まだまだ低いというのが実情でございます。

もとより、中小企業といえども介護の問題は大企業と同じで、従業員福祉対策の観点から労使が自主的に取り組むべき重要な問題であるということとは十分理解しているところでございます。また、実際個別企業においても真剣に取り組んでおられるものと存じます。しかし、中小企業において大企業に比べて普及率が低いということも現実の姿でございます。

その理由を考えてみますと、主として二つの要因を挙げることができそうです。

まず第一は、コスト負担の問題でございます。

御高承のとおり、中小企業は長期にわたる不況と最近の急激な円高の進行という大変厳しい経営環境の中で、生き残りをかけて必死に努力しているところでございます。私どもで毎月実施をしております景観観測調査によりまして、企業の景観は長期停滞基調を続けておりまして、中小製造業においては親企業や取引先企業の海外進出や部品の内製化、あるいはまた海外調達比率の上昇等により受注量の減少や納入単価の引き下げ要請を受け、採算面では悪化を訴える声が増強に強まっております。

また、中小小売・サービス業においても、郊外型の大型店やディスカウント店との競争激化、あるいはまた価格競争等もございまして、廃業に追い込まれる事例も最近見られるようになってまいりました。

こうした状況の中で、育児休業制度の導入や労働時間の短縮に加えて新たなコスト負担というものが強制的に課せられるようなことになりまして、中小企業にとりましては再生の意欲さえ喪失してしまうのではないかとということが非常に危惧されるところでございます。

次に、第二の要因でございますが、中小企業は代替要員の確保が非常に困難であるという問題で

ございます。

現下の我が国の労働需給を見てみますと、長期不況とリストラの進展によってやや緩和傾向にあるものの、中小企業においては若年労働者を中心として人材の確保が大きな経営課題となっております。こうした中で中小企業はぎりぎりの人員で事業をやっておられるわけでございまして、介護休業取得者が出た場合に、代替要員を直ちに社内から確保することはもちろんのこと、外部から確保することは至難のわざでございます。

特に介護休業の対象となる従業員は、多分四十歳代が中心になると思いますが、この方々は事業運営のかなめとなる従業員でございまして、代替要員の確保についての対策が講じられることなく法制化が進められるということになりますと、中小企業にとりましては経営の存続問題も起こりかねないということと存じます。

その意味で、介護休業取得者の代替要員の確保が容易になるよう、労働者派遣法の改正を初め代替要員確保のための法的整備というものが必要だと考えております。

このたびの政府案では、介護に関する部分について施行期日を平成十一年四月一日とされております。これは、中小企業を含めたすべての事業所に介護休業制度を円滑に導入させていくための相当の準備期間を置くということとともに、制度の普及と定着のための支援措置を初め環境整備を図っていくことと存じます。この点については評価をいたしているところでございます。

次に、法制化の内容について申し上げます。まず、介護休業の対象となる家族の範囲の問題でございます。

現在の介護休業制度利用者の実態を見てみますと、利用者の配偶者、子供、父母及び配偶者の父母が多数を占めていると言われております。法律で規定するという場合には、こうした実態に即して定めるべきではないかと考えます。また、介護休業の回数とか期間についても、中

小企業の要員管理等の負担や実際に介護に従事される方々の精神的、肉体的負担というものを勘案いたしますと、介護休業を取得できる回数は対象となる家族一人につき一回とし、介護休業を取得できる期間は連続して三カ月とすることが妥当ではないかと考えております。

もとより介護については、介護の必要な人、必要な期間、回数等さまざまなニーズや形態が考えられます。しかしながら、法律によって一般化するとともに、すべての企業に義務づけるということになりますと、その内容は最低限度の必要な範囲にとどめるべきであり、それ以上については個々の企業、事業所において個々の労働者の事情を踏まえて労使間で十分に話し合って決めるべきものだと考えます。

今回提出されております政府案は、正直に申し上げまして、中小企業にとって大変厳しいという受け取りをしております。しかしながら、介護問題の重要性にかんがみまして、中小企業といえども一定の役割を果たすべきものとの判断から、ぎりぎりの線であるというのが我々の理解でございます。これ以上義務づけを強化されますと、中小企業の対応を一層困難にさせるとともに企業の存続にも影響が出るものと考えます。ぜひこの点を御理解賜り、政府案でお取りまとめいただくようお願いいたします。

最後に、政府案によりまして施行まで約四年でございます。その間に中小企業においても介護休業が円滑に導入できるよう、代替要員の確保を初めさまざまな支援措置を講じていただきますようお願い申し上げます。私の意見陳述とさせていただきます。

ありがとうございました。

○委員長(笹野貞子君) ありがとうございます。

次に、保原参考人にお願いたします。○参考人(保原喜志夫君) 北海道大学の保原です。政府原案に大筋において賛成の立場から、次の

四点について意見を述べさせていただきます。

第一点、基本的視点。基本的視点の第一は、立法目的が労働者の福祉にあるということでございます。すなわち、企業で働く労働者が退職することなしに一定期間仕事を休んで親族、配偶者、子、老親等を介護することができるようになるというのがこの制度の趣旨でありまして、老親等の介護のために労働者が退職に追い込まれることがないようにという趣旨であると理解されます。

もとより立法は、当事者が複数いる場合に、特定の当事者だけを一方的に利するものであつてはならないのでありまして、当事者間の利害の調和が図られるべきこととなります。介護休業を考えると、当事者は最低限次の三当事者が考えられます。

第一に要介護者、老親等でありましても、この要介護者につきましては、この介護休業によつて介護の最小限度の目的が達成できるような制度でなければならぬ。

それから企業にとりましては、これは介護休業制度は必ずしもマイナス面ばかりではなく、労働者が仕事をやめないで済むという意味では企業にとつても利益もありますけれども、要員管理上のマイナス効果は否定できないわけでありまして、この要員管理上のマイナスの影響をできるだけ少なくするということが必要かと思ひます。

三番目の当事者である介護者といひますか労働者については、介護休業した後職場復帰が可能範囲のものでなければならぬということでもあります。

基本的視点の第二番目は、介護休業はいわば緊急避難措置であるというふうな考えられます。労働者が介護のために休業することによつて、老親等の介護のすべてを賄うことができるというふうなこの制度を考へるのは誤りであるというふうな思いがあります。高齢者等の介護は、もはや家族の手に負えるものではなくなっております。これは、肉体的、身体的には二十四時間の介護と見ても明らかなように、おのずから限界があります。

し、また精神的にも負担が大きく、育児とは質的にも異なるものであります。

人々の意識も変化をきておりまして、ある調査によりまして、大体日本人の四十五歳ぐらいを境にしまして、子供は親の介護義務を負っていない、必ずしも親を介護しなくてもよいという考え方の人が過半数を占めるに至っております。

我が国の介護についての基本施策である在宅介護との関係について見ますと、在宅介護は家族だけの手による介護を意味しないのでありまして、介護は社会的な介護でなければならぬ。その中で社会的介護のシステムをどのようにつくり上げ、その中で介護休業をどのように位置づけるべきかが問題になるはずであります。

以上が基本的視点ですけれども、第二の問題点は、介護休業の期間についてであります。法案では三カ月となっておりますが、私は結論としてはこの期間は妥当であるというふうに考えています。

今まで申し上げましたように、介護休業の期間は老親等の介護に最小限必要な期間でなければならぬというふうに思われます。なぜ最小限かという点でありますけれども、これは企業の要員管理面へのマイナス影響、それから労働者の職業生活に対するマイナスの影響を考えなければいけません。法的理念である公平の見地から、利益の侵害は最小限度にとどめるべきであるというふうに思われます。その意味で必要最小限度のものでなければいけないという点であります。

次は、最小限の期間といってもなぜ三カ月かということですが、これについては六カ月がいいとか一年がいいとか、あるいは無制限がいいとか、いろんなお考えがあるかと思えますけれども、私は以下の三つの理由から三カ月が妥当であるというふうに考えます。

一つは、介護休業につきまして政府関係の報告書が三回出されておりますが、その中で各種の典型的な老人性の疾患につきましてどの程度の期間

の療養が必要かというような検討がなされております。その中で最も典型的な高齢者疾患の症例である脳血管性疾患の経過を見ても、大体三カ月たちますとそれ以降の療養の方針並びに見通しがつけられるというふうに考えられます。それ以外の疾病につきましては、脳血管性疾患に比べますと見通しをつけるのは大変難しいと思われまが、あえて言えばアルツハイマー型痴呆とかあるいは骨粗鬆症による骨折等についても何とか三カ月で一応療養の方針あるいは見通しがつけられるのではないかと思います。

三カ月とする第二の理由は、これまで企業の中で行われてきた企業内福祉制度としての介護休業制度の利用の実績でありまして、これもいろんな数字があるかと思えますけれども、実際に介護休業をとった人の約四分の三強に当たる人が三カ月以内で職場に復帰しているということがわかります。

三カ月が妥当とする第三の理由は、職場復帰をスムーズにするために、三カ月を超えたらどうかという問題ではありませぬけれども、一応の目安がつく期間かなというふうに思います。介護休業制度は女性労働者だけでなく男性労働者にも認められるわけですから、これは日本だけでなく外国を見ても大体そういうことが言えますけれども、男性も進んでこの介護休業を取得し利用してもらうというためには企業の管理職の中堅の職員もひとしく利用できるような制度でなければならぬ、そのためには余り長期の期間を認めてもそれほど意味がなからうという点であります。

ただ残る問題として、政府原案では三カ月で要介護者について一回限りということになっておりますので、このほかに理想としてはいわゆるみとり休暇的なもの、あるいは発病直後の対応のための数日あるは一週間ぐらいの休暇等もあった方がよいというふうに思われますが、差し当たり制度の導入に当たってはその煩瑣を避けるために三カ月一回限りは妥当な線であるというふうに思われます。

うに思われます。

論点の第三番目は、対象となるべき家族の範囲ですけれども、これは法案では配偶者、子供、労働者の父母及び配偶者の父母を対象にしておりますが、これもほぼ妥当な線であろうかと思えます。企業の企業内福祉制度としての介護休業制度を見ましても、大体多くがこの四者に絞られているということができると思います。

ただ、介護休業制度は諸外国ではほとんどないわけでありまして、スウェーデンでは一カ月のいわゆるみとり休暇制度、それからアメリカでは一九九三年に導入された家族・医療休暇制度がありまして、例えばアメリカを見ますと、その対象になっているのはもとものと原案では配偶者の子供だけであつたわけですが、審議の過程で実の父母も対象にすることになったわけですが、しかし、配偶者の父母については当初から除かれていて、日本はそういう意味ではある程度手厚い保護を与えることになるかというふうに思われます。

論点の第四番目は、適用範囲についてであります。これはほとんどすべての労働者を対象にするという極めて広い適用範囲を持っております。

これもまたアメリカの家族・医療休暇法と比べてみますと、アメリカでは従業員五十人未満の企業にはこの法律の適用がない、それから企業の職員のうちの上位一〇％のいわゆる管理職層にはこの権利を認めないという点で、大体せいぜい全労働者の六割弱しか実際にはこの権利を行使できないというふうな言われておりました。今回の日本の法案はほとんどすべての労働者を対象にしている、この点もまた妥当な法案であるというふうに思われます。

私の意見の陳述を終わります。
○委員長(笹野貞子君) ありがとうございます。

次に、高島参考人にお願いたします。
○参考人(高島順子君) 連合の女性局長の高島で

ございます。

介護休業制度の法制化の審議に当たって意見を述べさせていただく機会をつくっていただき、感謝申し上げます。

私は、連合が介護休業制度の協約化あるいは法制化に当たって取り組んできた経過としてまた介護休業取得者の実態調査をしておりますし、それからまた要介護者の状況についての調査もしておりますので、これらのこれまでの運動の経過から意見を述べさせていただきたいと思っております。

まず、法制化についての連合の取り組みですけれども、連合ができる前は省略されてきたので、民間連合が八七年に結成されて以来、一貫して一年間の看護休業制度を要求してまいりました。特に九一年に育児休業法が制定されて以降は、次の課題として介護休業制度、短時間勤務制度の法制化に取り組むということを最重点に進めてまいりましたし、このことについて中央執行委員会でも確認をし、当時の社会党、公明党、民社党、社民連、連合参議院にお願いをし、共同法案を作成して国会における働きかけを要請してまいりました。

一方、労働協約については、政策制度要求は連合の責任と労働協約等は産別の責任になっておりますが、特に法制化を進めるためには労働協約化を急がなければいけませんから、既に先進的な幾つかの組合はそれぞれの力で協約を勝ち取ってまいりましたけれども、九二年の六月に労働協約の取り組み方針を連合として機関決定をいたしました、全組織に全力を挙げたその協約化を進めるように要請をいたしました。

協約の経過を見ますと、幾つかの組合が個別に先進的な単組でとっているところもありましたが、特に八九年にゼンセン同盟が産別統一闘争の課題に取り上げました。これで大きく前進をさせることができました。さらにその後、育児休業という一年間の休業ということが労働協約の中に入ってきたので、育児休業がその協約として締結されると同時に介護休業の協約化が進みまし

た。例えば電機連合、鉄鋼労連、造船重機労連、自動車総連そして電力総連と、次々と一年間の協約を獲得してまいりました。

したがって、私たちの経験として、育児休業を協約化するためには非常に長い時間がかかりました。しかし、介護休業については、一たびこういう制度が必要だという認識が広まると急速に進展をしました。これはまさに高齢化の速さがその必要度の高まりを促したということではないのかと思います。

地方公務員についても早くから、特に地方公務員については中高年齢女性の割合が高いです。それから地域の実情もありますので、条例で既に多くのところで実施をされています。ですから、そういう意味でいえば、中小に働く労働者の休業権の確立ということが残された大きな課題でありますから、何としても法制化を実現しなければならぬというふうな考えを持っている次第でございます。

さて、それでは介護休業を取得した人たちはどのような状態であったかということを調査を中心で紹介してみたいと思います。

それで、先生方は介護休業をとった人は一体どのような状況で介護をしているというふうに連想されているでしょうか。私どもの調査では、まず介護の場所ですけれども、介護休業取得者調査では、病院や施設での介護のみが全体の四四・五％で最も多く、次いで病院や施設での療養と介護が中心が二三・三％でありますから、これを合わせると約七割が病院や施設での介護であります。在宅での介護はわずかに一一・六％にしかすぎません。特に男性が介護している場合は、特に配偶者が入院した場合が男性の介護取得の場合多いわけですが、これも、四人のうち三人までが病院での介護です。ここで調査の項目が施設となつていきますから施設が入ってきますけれども、施設といつても老人保健施設や特別養護老人ホームはわずか三％程度しかありませんから、ほとんどの人が病院に家族が入院したために病院での付添看護をして

いた、それが介護休業をとった人の実態であるわけですが。

一方、同じ連合の要介護者を抱える家族についての調査を見ますと、調査対象のうち七割の人は働いている人たちですが、要介護者を抱えている状況について聞いているわけですが、これらの方の調査では六割は在宅です。病院に入っている人は二一・三％です。施設が一・九％あります。したがって、在宅で介護をしている人たちの多くは休業をとっていないということが言えるわけです。

ですから、介護休業というのは今の状況では病院と非常につながっていると。しかも、その人たちは介護休業中介護に当たっていた時間は十二時間十四分であり、睡眠時間はわずかに五時間二十分という厳しい実態に置かれています。利用した病院は、国公立病院が五六％、私立病院が四二％であります。多くが基準看護体制にある中でこのような状態です。

来年四月から健康保険で付き添いをつけることになっていきますが、これが本当に家族を付き添いから見舞いに変えてくれるでしょうか。社会サービスの拡充の議論とともに、病院における家族の付添看護の問題改善についてぜひとも労働委員会でも重要な事項として取り組んでいただきたいというふうに思います。

次に、介護の期間であります。政府案は、介護休業は家族の介護を行う労働者が介護のために仕事をやめざるを得ない状況を回避するための緊急避難的な制度として三カ月の休業をしたという考え方をとっているわけですが、連合の調査では、介護休業の上限は一年以上が五二・三％であり、一年未満はわずかに一五・六％となっています。労働省の調査でも、三十人から九十九人の事業所でも一年以上が五六・六％になっているわけですが、そして実際に、それでは介護休業をした期間はどれだけかというところ、休業が三カ月以内の制度のところにおいては、休業した人の七五％は三カ月きっかり休んでいます。制度が六カ月以内から三

カ月のところにおいては、三カ月以上六カ月以内が四二・九％で、平均期間は三・九カ月休んでいます。さらに、制度が一年のところにおいては、三カ月以上六カ月以内が二七・七、六カ月以上から一年未満が一七・〇であり、平均した休業期間は四・五カ月というふうな姿になっています。

したがって、制度が長くれば休む期間も長くなる。これは当然と言えども当然ですけれども、とにかく労働者にとっても休業期間が短くて済めばそれは大変いいことであるわけで、長く休みたいということでは必ずしもないわけですが。しかし、先ほど申し上げましたように、現在の状況からいってとても足りない。休業期間が短ければ、雇用の継続と言いつつ結局は職場を去らなければならなくなってしまうことにつながっている。それは職場にとっても損失だと思えますし、やめた本人、その人自身の生活、そして特にその人たちが老後の生活ということを考えると非常に不安になると言わざるを得ないと思えます。

実際に介護を必要とした期間は、平均値で七・七カ月、中央値は一〇・一カ月となっております。それから、休業取得者の評価が、三カ月以内の休業をとった人の六割が三カ月では足りなかったというふうな答えに答えているのは当然とも言えるのではないかと思います。これは、休業をとった人です。

そして、要介護者を抱える家族の調査の方を見ますと、この調査の中で五十五歳以下は対象者の一〇％以下ですから、ほとんどが高齢者を介護している人たちについての調査ですけれども、要介護状態になってからの期間は在宅で平均五・八年、病院で三・八年、老人病院で五・九年というふうな姿が出ています。

在宅で介護をしている人の中で、既に特養に入りたいというふうな申請をしている人は、現在時点で申請を出してから十一カ月待つています。施設に入るのに大体二年から五年ぐらい待たなければならぬ状態にあるというのは、もう労働委員会でも再々説明がされていますけれども、私たちが

お願いしている休業期間一年で介護をすべて賄えるものではありません。

長い介護期間に対して、せめて一年あれば労働者も安心できるということを私たちは訴えているわけですが。したがって、一年というこの主張とともに、何とでもやっていただかなければならないのは、新ゴールドプランをさらに前倒しをし施設入所が早くできるようにすること、そしてホームヘルパーを一週間に二回とか三回ではなくて、毎日何回でも来ていただけるような姿をどうして日本の社会につくっていくかということではないかと思えます。

第三点は、勤務時間短縮の措置についてであります。政府案は、休業と勤務時間の短縮を合わせて三カ月という案になっております。

先ほど申し上げましたように、介護期間が非常に長いわけですが。要介護者の症状に合わせて、例えば午前中とか午後とかといった短時間勤務の制度が入ってくれば、労働者にとっては仕事と介護が両立できます。そして賃金についても全額なくなるというわけではありませんが、企業にとっても全くないという状況とは違いますが、労使双方にとって有効な制度ではないかと考えるわけです。

労働省の雇用管理調査では、制度ありは五百人以上の事業所において二三・三％の導入率となっております。連合調査でも三〇・四％となっております。その取得期間ですけれども、この取得期間は、一年六カ月以上が三三・三％、二年を超えている人が五五・六％という長きにわたっています。それは介護期間の長さに対応しているというふうな言えるというわけですが、何とでもこの勤務時間短縮措置について介護休業と一緒に三カ月というのは短過ぎます。期間の延長をぜひとも検討していただきたいと考えます。

さらに第四点として、取得回数であります。人間だれしも病気になることは避けられませんが、生涯において何度か要介護状態になるかもしれません。家族一人につき一回しか介護休業する

ことができないとすれば、いつ休業を申請すべきか迷うことになるでしょうし、介護される側にとっても、自分について一回のみ、三カ月しかないんだということがわかっていけば、非常な重荷になるのではないかと思います。休業回数は一症状に一回とすべきであります。ただし、断続的に取得できるようにすべきであると考えます。

次に、施行期日でありますけれども、労働大臣は、介護休業制度について、小さく産んで大きく育てるといような表現をされておられます。私は、大きく育てるとい意味でなければ、どちらからかといえば、今の社会状況からいえば、大きく産んで後はきめ細かく育てていくということが社会の実態に合っているのではないかと考えます。不十分とはいえ新ゴールドプランにより介護を家族の責任から社会的にケアしていく体制が進みつつあります。社会サービス体制の整っていない今こそ休業制度は一年必要であり、またできるだけ早く施行すべきです。法の施行時期は、介護の問題が緊急かつ重要であることから一刻も早くすべきであり、私は九六年四月から施行すべきであると考えます。

中小企業の人たちの負担が重いということを言っておられますが、少しでも軽減するために、制度導入奨励金のみでなく、休業者が出たことについての費用助成等の検討もされるべきではないかと思ひます。

それから第六点は、休業中の所得保障並びに社会保険料免除についてです。介護は費用がかさむ上に賃金が無給であるならば、休業中の生活は厳しいものにならないを得ません。休業中の所得保障措置と社会保険料の免除の措置を講ずべきです。

最後に、これまで労働委員会の審議の中で、三者構成の婦人少年問題審議会の答申と、そしてその専門家会合の報告が大切にされています。労働関係の法案についてはILO条約にもあるとおり、当事者の意見が重要視されることは当然であります。ILOが言っていますのは政労使であり

まして、日本の公益ということを書いておられると思ひませぬけれども、それぞれの当事者の意見が重要視されるのは当然であります。

しかし、日本は世界に例を見ない急速なスピードで高齢化しています。そしてこの高齢化についてどう対応したらいいのかということ、単に労働関係だけでなく、日本社会全体の課題として議論をされなければならないと思ひます。その中で介護の労使における課題の問題をその当事者が意見を出し合つて意見を言っていく。しかし、それがこれまでの労使関係の枠組みの中だけで見て対応できるんだらうかということが私たちが投げかけている課題であります。国会で、国民の代表として真剣に先生方に議論をしていただきたいわけでありませぬ。

介護については、私たちはだれも避けて通ることができない課題です。事業主も人道的、社会的責任としてかわつていただかなければならないことであると思ひます。この意味で、立法院である国会に平成会が平成会案を提起されたことは、国民に介護休業問題を考える機会を提供した点として高く評価したいと思ひます。特に、良識の府であります参議院において介護の実態を慎重に審議され、国民の期待を受けて与野党による共同修正を強く期待するものです。

以上であります。

○委員長(笹野貞子君) ありがとうございます。

次に、暉峻参考人にお願ひいたします。

○参考人(暉峻参考人) 衆議院において行われた介護休業法についての記録を全部丁寧に読ませていただきました。これを讀みますと、かなり一般的に広い部分について国会議員の方がいろいろ質問をしたり勉強したりしていらっしゃるというところがわかりました。この衆議院で議論をされたことの中で、まだ不十分と感じられることだけを私はここで申し上げたいと思ひます。

私の場合は、政府案がどうかとか平成会が出している野党案がどうかというような立場をちよつ

と超えて、これだけには必要ではないかと思われる点を指摘させていただきたいと思ひます。

まず、今多くの方がおっしゃった介護の期間ですけれども、私はやっぱり三カ月というのは短いということ、私は父が亡くなったときに介護もしましたし、今母は九十三歳でまだ生きているわけですから、それから私は友愛の灯協会という老人介護をしている社団法人の理事もしていますけれども、そういういろいろな経験からいって、やっぱり三カ月は短いと思ひます。

それで、この国会の議事録をつぶさに見まして、三カ月というのが一体どこから出てきたのかという根拠をかなり綿密に追ってみました。けれども、三カ月というのは根拠がありません。これはただバランス論というふうなもので答弁されている。それから、あるところでは突然に、さきある参考人の方が言われたように、高齢者の典型的な症例である脳血管性疾患、これを見ると三カ月の期間が必要とされると。最低、回復期を経過し、状態が安定してくる慢性期の初期に至る約三カ月の期間が必要とされる。そういうことで、このため、最低限としては、この三カ月の期間の期間につき介護休業が認められることが必要であると考えられるという専門家会合の報告が百三十二回国会の議事録にあります。

ところが、こういうものをもし根拠とされるならば、何ゆえに二週間も前に介護休業の開始日を申し出なくちゃいけないんでしょうか。ここに出てくるいろいろな脳血管性疾患というのは突然に起こることが大変多いわけです。私の父親の場合もそうで、突然に倒れたんです。もう二週間前なんというところは言っていない。しかも、突然に倒れた当初が一番大変なんです。どうやって看護する人を見つめるか、一休病院はどこに入れるか、それから自治体には一体どういふホームヘルプの制度があつてそこどうやって申請書を出すかという、こういうこともたくさんあります。それからお金のお出し入れの問題もあります。

し、それから家庭の中の看病する部屋を一式どうやって、寝たきりになった人をそこに置いておかなきゃならないかという、そういう部屋の整備もあります。

ですから、二週間前なんということを事前に言っておいて、そこにはある程度の融通は考えられていますけれども、それは企業が決めるということですね。二週間前に申告した、申請したものと本人があした休みたいという、その期間の間のどこに決めるかは企業が決めるということになつていまして、これは本当に実際の法律の意味を理解してないと思ひます。ですから、この三カ月というのを見てもあちこち穴だらけで、なぜ三カ月にしないかといふのかというのとはとうとう私は理解できませんでした。

そして、先ほど私のお隣の参考人が言われたように、この私がいただいた介護休業等に関する法律案参考資料という、これを見てもらつたら一年から三年未満というところを一番多くの人がとっているわけですね。つまり介護というものをいかにしてもここで実態に即して三カ月にしましたという答弁を、これは松原局長がなさっているわけですが、そういうことをなさるのなら、やっぱり実態に即して介護の開始日をどうしたらいいのか、あるいは先ほどから何度も言われているように、何回にも分けてとるといふことは既に東京都ではそれがやられていたわけで、三回に分けてとつても、一回だけとつた人と三回に分けてとつた人との間にはそれほど大きな支障もないということもわかっているわけですから。

それからもう一つ言えば、これもお隣の方がおっしゃったことですが、例えば午前中は出勤して午後は介護に回るとか、あるいは午前中は病院で必要なことをやって午後からは出勤するとかということも含めて、私はやっぱり最低一年はあつた方がいいという考えです。

それで、例えば年次有給休暇の付与日数などを見ても、これもお隣の方がおっしゃったのと一致するんですけども、大体付与日数の半分ぐらい

を皆年次有給休暇でとるんですが、付与日数が多いとその半分をとるから結局とっている年次有給休暇も多いんですね。付与日数が少ないとまたその半分近くをとりますから結局とっている日にちも三日ぐらいということになっていて、政府がその期間を幾らと定めるかということとはとても大きな問題なので、私は三カ月はやっぱり短いと思います。

それから、雇用の継続ということですから、この資料で見ますと、やはり四十代ぐらいの働き盛りの人の人が老親の介護ということでやめていくわけですね。これはもう企業からいって、企業内の研修とかあるいはいろいろな仕事になれてきて全く働き盛りの一番大事な時期で、この時期にやめられるというこの損失を考えたから、そこの損失の方は余り議会の議事録に出てこないんですが、これは非常に大きな損失だろーうと思います。ですから、三カ月にしてどれだけ損をするとか、そういう損に比べたら私はこの何十年も積み重ねられた実績ある働き盛りの人がやめるといふことの損失の方がはるかに大きいのではないかと今ふいに思います。

それから、現在ではこれは公的介護の肩がわりとしてこの介護休暇がとられるわけではないので、すから、このことははっきりしなければならぬんですが、しかし現実を見れば公的介護というのは余りにも貧弱です。

ゴールドプランはまあ有名なものですけれども、消費税をかけるときにこれは老人がふえていくのでそのための費用がかかるということで消費税がかかれるようになったわけですが、消費税は一九八九年から九三年の間に消費税は二十九兆円の上がりがありました。しかしゴールドプランに回されたのは、そのうち一兆七千億にすぎません。それで、今回九五年、新ゴールドプランといつて七千億円の要求がされましたけれども、大蔵省はこれを三千三百億に削つてしまいました。それでホームヘルパー、特養ホーム、デイサービス、これはすべて削減されましたし、削減だけで

なくて見送りということになったものに地域ハビリ事業、痴呆性老人疾患センター、給食サービス、特養ホームの介護職員増、これは見送りなつてしまいました。これらのことが、先ほど言われた病院や施設でも家族が介護しなきゃならないということにつながると思います。

それから、在宅介護のサービスの目標値というものもこれは厚生省がある目安を示しているんですが、現行では長野では二八％だけれども、計画とすれば四二％必要だと、厚生省がこれを抑えに抑えているわけですね。例えば、奈良県の富麻町では大変細かく調べたものを出してしまつて、この町で必要なのは最低七十人である、だけれども今のところは十一人しか認められていない。上から押しつけられた水準では三分の二は家族介護を前提としてホームヘルプのサービスの用意が決められている。

病院の長期入院は六カ月以上が三十万人もありますというようなことを考えても、私はどうも三カ月というのは、公的介護というもので大きくは原則的にはやるといふことを考えてもおおくないのではないかと思います。特に、二〇〇〇年にはひとり暮らし老人は二百九十万人にもなり、二〇一〇年には四百六十万人にもなります。

働いている人というのは人間です。人間は自分の家族を抜きに働くことはできません。家族を持つた人間なんです。ですから家族の介護の問題を、これは不払い労働と言われているんですが、やみからやみに押し込んでただ働け働けと言つても、これはやめざるを得ないか、あるいは何らかの形で老人が大変悲惨な病床に置かれるという、そういうことです。

中小企業の場合、しきりに弱者、弱者と言われますが、これは衆議院でも樋口参考人が言っていることですが、弱者というのは中小企業だけではなく、本場に寄る辺もなく体の自由もきかない老人こそが弱者なわけですから、そこから考えてみてもバランス感覚からしても三カ月というのは私は少ないと考えております。

それからもう一つは原職復帰の問題なんです。これは私が一番長くいたドイツでも、二年間職場を離れても原職復帰または原職と同等以上の職につくということがうたわれていて、これは厳しく守られております。ただ不利益を受けないという程度の表現ではとてもだめで、これが守られないと男の人はなかなか休むという気持ちにはならないでしょう。

今はボランティア休暇というのもありまして、企業によつては一年間ボランティアに従事する社員にはちゃんと有給でボランティアに従事しないと言っているわけですが、これはなぜかという、ボランティアつまり介護とかそういう社会福祉の事業に従事することは大きなキャリアになるということですね。なぜ職場の中でのキャリアだけがキャリアなんですか。職場の中でのだけのキャリアをキャリアと見るから、例えば大蔵省の最も頭のいいと言われている人がああいういろいろな接待の中に加つたり、もう常識とてんてん離れたことをやらかすんですね。私はむしろ常識的な一般の生活の現場のキャリアをみんなに積んでほしい。そのためにはやっぱり原職復帰でないといけない。

それから、これは衆議院の報告と先ほどもちよつとアメリカの例が出ましたが、ほかの国では介護休暇はないというのがありますが、これは非常に表面的なつまみ食いの表現でありまして、例えばドイツなどの場合は確かに子供のための介護休暇は十日間なんですけれども、そのほかに非常に長い有給休暇というのがあります。

それから、法律としてはそう決められていなくても各企業ごとにベトリープスラートというのがあります。これはドイツの場合は労働者の企業に対する参加権というのが憲法で保障されているので、労働者も本心に納得できる制度を各企業がやるということ、その中心を担っているのがベトリープスラートという人です。これは労働組合から出ている人が半分以上なんですけれども、そうでない人もなれます。この人が一人一人の労働者の生活の状況を聞いて、企業に対して、この労働者についてはこういう介護を認めるべきだ、しかも不利益処分をしてはならない、原職復帰という提案をしますと、これはもうほとんど一〇〇％守られます。

そのベトリープスラートの外側にまた地方自治体のラートというのがあります。ベトリープスラートで納得できない場合は地方自治体のラートにまた持つていって、それが非常に大きな権限を持つて労働者の利益を守りますので、そういうことを抜きにして外国ではありまじやんとするのは大変表面的であります。

それから、私が長くいましたオーストリーでもアルバイターカンマーという特別のそういう労働者の生活を調査する中立の機関がありまして、これがオーケーと言わない限りは国会も法律で労働者に不利益なものを定めることはできないという強い権限を持っています。特に福祉について労働者の権利が侵害された場合は、裁判の第一審からこのアルバイターカンマーが労働者の保護のために弁護士を用意してその裁判にかかわるといふ非常に強い労働者保護というのがあります。

ですから、そういう全体を考えて、日本の労働者の権利は本心に守られているかということを考えるべきです。

それで、宮澤元首相が、これからは経済大国から生活大国にならなくちゃいけないとか、いろいろな審議会が、今までのようなただ企業利益を考えているだけではだめだということを経々としたというのはいささか日本のおくれというものを言っているわけ、先進国というのは人権という面において先進国であるということが一番大事なことなんです。ただお金を持っているというのは先進国ではありません。そのことを強く言いたいと思います。

それから、これは全然衆議院で指摘されていない大事なことです。婦人少年問題審議会がこういうふうな答申しておりますからという答えがしばしば政府側委員から出されています。しかし、

いる、こういうことでございます。

御案内のとおり、我が国の産業構造を見ますとやはり圧倒的に中小企業が多いわけでございませう。こういった福祉とか介護の問題というのは、やはり社会全体が活力ある中でどういう豊かな社会を築いていくかということで対応していくべきだろと思う。それにはやはり産業の活性化といひますか活力というものはどうしても維持していかなきゃいけないんだろと思う。

産業構造を見ますと、やはり中小企業が圧倒的に多うございませう、これまでも中小企業がある程度我が国産業の経済を支えてきたという自負心も中小企業の経営者の皆さんは持つておられ、今後もそういう形で中小企業は頑張つていかなきゃいけない、こういう自覚は持つておられるわけでございませう。そういう中で、みずから企業をつぶしてまでいろいろな問題に対応するというところには非常に大きな問題に与える影響というところは、やはり法律である程度決めるということであれば、ある程度実態に即して、中小企業も我慢しながら対応できるように、そういう線で決めてもらいたいというのが我々の、中小企業の立場からの多い声でございませう。

そういうことでございませう、確かに今の制度がそれじゃ最善であるかどうかということになると議論もいろいろあるかと思ひます。しかし、法律ということになりますと、我が国はどちらかというと法律と法律に対する遵法精神というのは非常に私は高いと思ひます。特に、中小企業の方々には法律違反を犯すということに対しては非常にやっばり回避したいという気持ちもございませう、なるべく中小企業もそういう法律を守りながら対応できるような制度の仕組みにしたいだきたいというのが本音でございませう。

○野村五男君 私実は中小企業に対して厳しい環境を見ております。というのは、私もよくタクシーに乗るんですけども、現在、東京でもやはりこの円高、それから土地本位制だったものが土

地の下落によって変わってしまったように、実際には金融機関の不良債権が表に出てくるよりもはるかに沈んでいくものが多いと流れてこない。こういうことから見まして、ほとんどもういなくなる社長のチケットで乗るお客さんというものがなくなつてきているというのも私たちは考えなくてはならないと思ひたもので、今そのようにお聞きしたわけであります。

次に、高島参考人にお聞きしたいと思います。今の問題も、実は労働者側から企業の側、中小企業側のことも考えなくてはいけない時期にもちろん来ているんだと思ひますが、それはともかく、本来家族の介護は、一人の人に押しつけるのではなくて、家族で交代で行うことが自然となる社会を実現することがよいのではないかと思ひます。一人の人が長期にわたる介護を押しつけることを認めることは、結局お嫁さんがおしゅうとめさんを見なければならぬなど、特に女性にとつて権利というより義務ということに、義務を押しつけるというふうな社会になつてしまふのではないかと、心が心配されるんで、この点についてお伺ひしたいのであります。

○参考人(高島順子君) おっしゃられることは理屈としては非常によくわかります。これは多少冗談を込めて申し上げるんですけども、もしそういう心配をしてくださるなら、まず最初に男性が義務づけられるべきです。そして、男性が権利を譲つたら女性にとるといふぐらゐの、例えばスウェーデンの育児休業みたいに、女性がずっとするのは望ましくありませんよ、したがって夫がとらなきゃいけません、どうしてか夫がとらなくて妻がとる場合は夫と妻の間でそういう書類をつくつていくことまで法律が求めています。ですから私たちは、そういう理想の姿だとか理論的なことではなくて、現実になんかということがかなわないんです。

そして、介護をされる人たちも、例えば経企庁の国民選好度調査なんかを見ますと、特に東の方

でいる。そして、日本の社会というのは、女性自身も女性の優しさが日本の介護をおくらせていると山井さんは本に書いていらつしやいますけれども、そういう部分があるのかもしれない。しかし、女性の中にもそういうことに対する心の痛みを持つていふことは事実です。それを全部捨ててしまふといふふうな言ひ方はいんでしょか。そういうことをしていけばだれにしわ寄せが行くのか。

そして、日本の社会にありますが特に男の人たち、介護のために休業をとる、私たちの調査でもありますけれども、例えば妻が入院したために職場をやめた人がいます。あと定年まで二年とか三年ぐらゐだといふ方も会社をやめています。ずっと結婚生活を長くやってきた人たちが、最後に妻のために介護をしてあげるといふことが自分たちの夫婦愛だといふふうな考えでございませう。そういうところまで日本の社会が成熟しているんでしょか。まだそういう成熟していないときに、理屈として妻にあるいは女性に娘に嫁にというふうな話というのは実態に合っていない。そうあつてほしいとは思ひますけれども、そういう実態にまだ日本の社会は成熟していないといふことを私は申し上げたいと思ひます。

○野村五男君 保原先生にお伺ひします。今のようなお二人の参考人の意見があらました。やはりこの法案を急ぐ必要性があるのは、実はこの委員会でも何回も言つていふんですけれども、現実的に八万人の人が介護のためにやめるような状態であるといふゆゆしき事態を聞きまして、しかし現実的には、私が先ほど申し上げましたように非常に日本の中小企業はかつてないほど厳しい状況にある、これが現実であらうかと思ひております。

先生は、介護休業制度に関する専門家会合の座長としていわれる介護の報告書をおまとめになられたとお聞きしております。介護というのは育児と違って多種多様でなかなか一律に法制化することが難しいと思ひていふところでありませうが、

要介護状態、家族の状況、家庭環境などさまざまな要因が絡み合う問題についてどう対処していくべきか、専門家会合でどのような議論があつたのか、最後に先生にお聞きしたいと思ひます。

○参考人(保原喜志夫君) 専門家会合の委員は六人で、そのうちお医者さんが二人です。あと法律家が二人、あとは看護の実務をなさつていて今は研究と調査等をなさつていられる女性の方と、それから家族社会学専攻の大学の方と六人ですけれども、前半は正直な話、介護といふのはどういふうに行われるかといふ医療関係の専門家三人のお話を伺つて、我々が質問をするという形で進みました。

それで、比較的早い時期に結論を得たのは、育児休業と違って複数の人が同時に休めると。例えば育児休業だと母親が休業をした場合には父親は同時に休めないとかそういう制度になつていませうけれども、介護といふのは大変だから複数の人が同時に休めるという制度にしよう、むしろそれが望ましいといふことで、これは大体比較的早い時期に意見が一致しました。

最後まで残つた問題は、結局、今問題になつております期間、どの程度にした方がよいのかといふことが一番大きな問題で、二番目は要介護者の範囲をどのように規定すべきかといふ問題でした。

この要介護者の問題につきましては、結局、老親、年老いた父母だけではなくて配偶者や子供も当然入るべきだろといふことでは直ちに意見が一致しましたが、問題は配偶者の父母を対象にすべきかといふことでは議論をしました。外国のいろいろな制度とかあるいは労働協約の中身等も多少参考にしまして、それからいろいろな意識調査とか企業の企業内福祉制度としての介護休業制度の実際等々を調べた結果、日本では配偶者の父母も介護の対象に少なくとも今の時点ではすべきだといふ結論になりました。

実際問題としては、男性も介護を一生懸命やるべきなんです、実際は女性に多くの負担がかか

っているというのが実情で、そうすると結局、いわゆるお嫁さんが仕事を休んで配偶者の父母の介護をするのかという問題で大分議論をしましたが、しかし今言ったような諸般の事情でこれも対象にする。しかし、あと孫と祖父母の関係とかあるいは兄弟姉妹とかいうのは、企業の実態とか人々の感情とかも考慮して、これは少なくとも法律上の制度の対象にはしないということになったわけだ。

それとも多少関係がありますが、最後まで残った問題は期間のことでありまして、正直なところ、病気の種類によって、それからその人その人によつてどの程度の療養期間が必要かというのはいまだわからない。特に老人の場合には育児と違ひまして先の見通しがないというのがむしろ普通です。結局どこかで割り切らざるを得ない。お医者さん方にお伺いしても、いやどのぐらいの長さがいいかというのは医学的には言えませんよということなんです。

それで結局、先ほど申し上げたような、中小の企業でも何とか人員のやりくりができるかというようなこと、それから最低限老親等が倒れた場合に療養の手段の見通しがつくのはいつかといううなことを考える。それからもう一つは、これはやつぱり余りきれいだけを言つてもしょうがないだろうということ、お嫁さんは本主に亭主の父母を見るということ、もちろん進んでやつてくれる人もいられるでしょうけれども、法律で規定されるときは周囲の圧力として使われるおそれないうことを無視できない。そうだとすれば、そういう弊害は避けるべきだといううなことで三カ月という線に落ちつきました。正直な話、三カ月がベストであるということは私も言えないと思ひますが、こゝにベターな線かなというふう思つております。

以上です。
○野村五男君 ありがとうございます。終わりです。

○千葉景子君 社会党の千葉景子でございます。きょうは四名の参考人の皆さんに貴重な御意見をいただきましてありがとうございます。これからの審議に向けてもぜひ参考にさせていただきます。きょうお話しした点にプラスして若干の質問をさせていただきます。

実は、この介護休業問題をめぐりまして、やはり今介護の実態あるいはそれ家族が置かれてある実情、そういうもののお話がよく出てまいります。私も、このような席で言うべき話ではございませんけれども、私の家族、祖母あるいは父、そういうものの介護に直接関与する状況もございましたし、あるいはまた周りの多くの皆さんの実情なども耳にさせていたたいところでもございまして、そういう実情を私なりに承知させていただいておるつもりではございます。そういうことも前提にしながら、何点かお聞きさせていただきたいと思ひます。

まず、佐々木参考人にお尋ねをさせていただきたいと思ひます。
先ほど来既に、中小企業などの立場でこの法案制定に向けてぎりぎり決断をされてきていて、そういう経過をお話いただきました。改めて佐々木さんの立場からこの法案の評価をお聞きさせていただきます。

また同時に、今後この制度は社会的にも必要なものとして多くの皆さんから認知をされていくだろうというふうにも思ひますが、それに向けて、導入までに至る間、中小企業の立場でやはり準備のためのさまざまな体制をとられたり、あるいは御努力もされなければならぬだろうというふうにも思ひます。そういう点についてはどんなことをお考えになつていらっしゃるか、あるいはまたそういう際にはサポートが必要だという点などございしたらお聞かせいただきたいと思ひます。

○参考人(佐々木修君) 今回の政府案をどのように評価しているかということでございます。すけれど

も、先ほど冒頭に申し上げましたように、ある程度実態を踏まえた形で、中小企業としてもぎりぎりの線ではあるが対応可能であるといううなことを十分に御理解いただいておりますし、また施行期日の問題につきましても相当の準備期間というものをとつていただいておりますので、その点については私も評価をしております。

また、なぜそれじゃそれだけの準備期間が必要かということでございますが、もちろんこういつた問題が制度化されますと、中小企業においてもやはり労使の話し合いの中での労働協約の問題なりあるいは就業規則の問題なり、そういう面でも社内での体制整備というものももちろん図つていかなくちゃいけません。また、そういう整備と同時に、実際にそういう事態が発生したときにどういう形で代替要員を確保していくのかということとある程度経営者としてはいろいろ考えていかなければいけない問題だと思ひます。

何回も申し上げておりますように、そういう事態が発生しますと、当然コスト・要員負担になりますので、そういうコストの問題も踏まえてどういった対応をしていくかということ、やはり準備期間の中でのいろいろ対応策を考えていかなければいけないと思つております。

また、それと同時に、この介護休業制度の問題について、要するに介護の問題をこの介護休業制度だけに頼るということではなしに、社会全体として、社会なり個人なり企業なり、また政府なりがどういう形でお互いに支え合つていくかということが大事な点であつて、そういう環境整備のためにもやはりある程度の準備期間というものは必要じゃないかと考えております。

そういうことをもろもろ総合的に判断しますと、今回の政府案というものが私も中小企業としても対応できるぎりぎりの線だといううなことで評価しているということでございます。

したがらしまして、ぜひともお願い申し上げます。というのは、こういう相当の準備期間の中でやはり中小

企業が本当にスムーズに円滑に対応できるようにという環境整備なり法体系的整備なり、それから社会的な仕組みの中でのいろいろな役割の分担の問題等々、やはり政府としても明確なビジョンなりそういうものを策定していただいて、国民の理解を求めるべきであらうと思ひます。

○千葉景子君 それでは次に、保原参考人にお尋ねをいたします。
きょうは、先ほどの御意見をお聞きいたしました。介護休業制度について、ある意味ではわかりやすくという整理をしてお話ししたいたたいうふうにも思ひます。

そのポイントとしては、やはりこの法案の立法目的が高齢者福祉ではなくてあくまでも労働者の福祉法である、そのためにつくられようとして法律だという点、これをまず私たちが改めて明確に認識をしておかなければいけないだろうというふうにも思ひます。

それからもう一つ高齢者介護、とりわけ在宅介護が今中心に据えられておりますけれども、これが決して家族のみによる介護を意味しているのではないんだ。そういう意味では、とかく在宅介護イコール家族介護というイメージになりやすいんですけれども、そうではないということも明確に指摘をいただきまして、この辺の整理を私たちがきちつとしておかなければいけないのではないかなというふうにも思ひます。

そして、諸外国を見ますと、介護休業制度というものがほとんど見られない。みとり休暇とか、それに近いものと言えるんでしょうか、あるいはこれは少し私たちの認識が違つていられるのかもしれないが、もし御指摘をいただければと思ひますけれども、アメリカの家族・医療休暇法、そういうところ若干共通点が見られるのかなというふうにも考えておりますけれども、そういう意味では非常に国際的に見てもまれな制度といううなふうか、非常に特異な制度であると言つてもいいのかもしれない。

そういうところから考えまして、家族のあり方

あるいは家族の役割、家族の責任、こういうところを諸外国などと比較して、そして近年の考え方の変化などを私たちが整理しておきたいというふうに思います。

そういう意味で、例えば扶養の問題、あるいは相続において家族の介護や家族の手助けというものがどのように寄与分として認められるのか、こういうような家族の責任の問題について諸外国の法制とかあるいは日本の法律制度の中での変化、現状、こういうものについて少しわかりやすく御説明をいただけないでしょうか。

○参考人(保原憲志夫君) 今、千葉先生の御指摘のとおり、アメリカには若干似たような制度が最近でございましたけれども、介護休業法は介護を目的とする休業を正面から認めたという意味では恐らく世界で初めての立法と言ってもいいかと思えます。

それで、諸外国ではこの介護の問題が扶養とかあるいは相続とか、そういうものとの関係でどのように考えられているかということをお話したいと思います。

アメリカでもそれからヨーロッパでも大体似たような事情にあると思いますが、子供が成人しますと親とは別々に暮らすというのが一般的でありまして、いわゆる三世同居は余り見られないということが言えるかと思えます。しかしながら、やはり女性が年老いた父母を介護しているというのはどの国でもほとんど共通の実態でありまして、女の人にかんがりの負担がかかっているということが言えるかと思えます。その軽重はありますけれども、押しなべてそういうことが言える。

ただ法律上の問題、つまり法律というのは権利を与えると同時に義務を課するわけですから、法律上の制度としてはどうなっているかということについて若干申し上げますと、まずイギリスとアメリカですが、御案内のとおり、コモローといいますが普通法がイギリス、アメリカのいわば原則ですけれども、この普通法では子供の親に対する扶養の義務は存在しないというふうに言われて

います。ただ、イギリスでは救貧法が何回か出されていまして、この救貧法に基づく公的な施設に収容された老人の子供に対して求償をすることができるという規定が置かれたことがあります。

それから、アメリカでもコモローではそういうふうな子の親に対する扶養義務はないわけですが、特別立法によりまして公的な医療機関とか救貧機関、救貧施設に収容された親の経費を生活に余裕のある子供に求償するという制度が多くの州によって大体二十世紀、一九一〇年代から三〇年代ぐらいの間に於いて立法されたと言われています。

ところが、これは訴訟がかなりありまして、一番有名な訴訟は一九七三年のカリフォルニア州の最高裁の判決ですけれども、これは子に対する公的施設からの求償は適法であるという判断がなされています。これはどういうことかといいますと、その求償を受けた子供は平等の原則に反する、したがってこの州の立法は無効であるということをお話したいわけですが、それは一つは、資力のある人だけに求償するというのは平等の原則に反する、同じ兄弟の中でも資力がなくて求償されない。それからもう一つの問題は、たまたま親が生きていて、たまたまと言つては言葉はあれですが、それで公的な施設にお世話になった人の子供だけが求償の対象になる、これも平等原則に反するということであることと主張したんですが、最高裁はこの求償の規定は合理的である、憲法に違反しないという判断をしたわけです。

ただ、その二年後に、つまり一九七五年にはカリフォルニアでこの求償の規定が廃止されています。というのは、アメリカの世論がこういう求償はよくないというのが圧倒的に強くなったというふうな言われていまして、今アメリカの州でこの求償の規定が残っている州はもう一けたであるというふうな言われています。

次に、ドイツとフランスですけれども、ドイツでは夫婦間だけでなく直系血族間に扶養義務を認めていまして、子の親に対する扶養義務も存在

しますけれども、最近の議論としては子の扶養義務を実際には認めないといえますか、これをできるだけ限定解釈しようという方向に行っているというふうな話を聞いております。

それから、フランスでも子供の親に対する扶養義務がありますけれども、現実には公的施設の世話になった親の経費を子供に求償するというような規定は廃止の方向にありまして、フランスにおいても子の親に対する扶養義務は法的な義務としてはかなり弱まっていると言ったことができます。あともう一つは、親を一生懸命介護した人に相続法上の寄与分というものが認められるかという問題であります。

これは、親を一生懸命介護した人はいわば親の財産をそれだけ経済的に守ったということが言えますから、したがってその人には相続の場合に多く相続していいんじゃないかという寄与分という考えですが、アメリカ、イギリスでは介護者の寄与分は特に認められないということが言われています。それからドイツでは、職業収入を放棄して親を、被相続人を長期間にわたって療養した場合に寄与分は認められるわけですが、職業収入というものは生活費を支弁するに十分な相当額を意味して、パートタイム等の人はこの中に入っていないということです。

おまけにもう一つ重大なことは、息子の嫁は相続権がありませんので、いわゆる義理の、配偶者の父母を介護しても寄与分の対象にはならないということになります。フランスでも寄与分の制度がありますけれども、実際に収益をもたらすような家業といいますが、家の事業に貢献したというふうな認められないと寄与分はありませんので、そういうことで介護による寄与分は法律解釈上まず認められないということになります。

そういうわけで、これらの国を大体総合してみますと、相続とかあるいは扶養については、そもそも子供がそういう義務を負っていないか、あるいはその義務を弱める方向、それから寄与分についても余り評価されないという、むしろ介護はそ

ういう家族間の問題ではなくて社会的な問題として取り扱おう、そういう趨勢にあるかと思えます。

○千葉景子君 今のお話をお聞きいたしますと、大きな流れとしては家族のありようというのがむしろ精神的に支えていくというようなことが中心になっていくのかなという気がするんですけども、ただ現実には日本の場合でも介護をせざるを得ない、そういう状況があり、それを踏まえて今回の法案などが検討されているということであらうかというふうに思いますが、それだけでやはりすべてを解決するということは到底できないだろう。

そういう意味で、先ほど先生に今後の課題ということもお話をいただきましたけれども、その点について、例えば介護、看護ではなくて介護、あるいは介護ではなくて倒れた直後の対応の仕方などについてどのような制度のあり方、あるいは今後の考え方というのを私たちはとっていったらよいのでしょうか。その辺について御意見がございましたらお聞かせください。

○参考人(保原憲志夫君) 今回は三カ月で一回限りというある意味ではやはりこれは使いづらい制度であるということも否めないと考えます。しかし、今までのような方がお話しされましたように、いわば法律上の利害の調整をして、なおかつ最低の線はこのぐらいだろうということと、まずここから歩みを始めてみようというのがこの法案の趣旨だと思えますので、私はそれに賛成をしております。

今後の問題としましては、一つはもとより休暇的なものを、これは短い期間でいいと思えますけれども、考えていったらよろうというふうに思えます。

それからもう一つは、今回の法案では予告期間が二週間ということになっていまして、普通は企業の方で大変だった二週間待たなくても休んでいいよというふうに言ってくれればいいと思えますけれども、しかし法律上の制度としては企業は二週間

待てと言ふことができるわけであり、それから、そうすると倒れた日にはどうするんだとか次の日はどうするんだということを考えないといけない。これについても、予告期間をやめるとか予告期間を三日にするとかというふうなことでなくて、むしろ別の種類の、倒れた次の日からどうするかという数日のお休みみたいなものを何か考えた方がいいんだというふうな思ひます。

それで、現実には今恐らくそういうものは年休で処理されるということになると思ひますけれども、年休はできれば計画的な連続取得の方向で考えるべきだと思ひますので、近い将来の問題としては本体の介護休業とは別に若干のみとり休暇、緊急時の休暇あるいは休業といったものを考える必要があるんじゃないかというふうな思ひしております。

○千葉景子君 ありがとうございます。

高島参考人、暉峻参考人にも貴重なお話を伺ひまして、本当はちよつと何点かお聞きしたいところもございまして、時間が参りましたので、これで終わらせていただきますと思ひます。

○都築議員 平成会の都築議でございまして。

きようは四人の参考人の方から大変貴重な御意見を伺ひまして、これからの法案審議に大いに役立てていきたい、このように考えておるわけでございます。

今回、平成会におきましても、政府から出されました介護休業制度の法制化に対する対案ということで介護休業制度の法案を出させていたいております。

私も平成会の方でこういう対案を出させていたのは、まだまだ政府案では現実の状況に十分対応し切れないではないかと。特に、急激に進んでおります高齢化の現状、そして将来予想されるであろう福祉の問題、こういったものを考えます。家庭と職業生活との両立の問題、さらに現実が生じております八万人の方たちが介護を理由として毎年退職せざるを得ないという現実の雇用問題、こんなものも考えながら、ただ、将来

的にはやはり日本経済が活力を維持し、発展しながら福祉社会を実現していくことがこれからの日本にとって本当に重要なことである、こういう観点から出させていたわけでございます。

きようは四人の参考人の方から本当に貴重な御意見を伺ったわけでございますけれども、幾つかお聞きした中から、またそれとも絡めまして質問をしたいと思ひます。

暉峻参考人からは大変貴重な、海外での生活の経験から、また御自分の介護の経験などからお話を伺ひしたわけでございますが、今公的サービスが余りに不十分な状況ではないか、こういう御指摘があったわけでございます。

これからの高齢化の問題を考えますと、現在でも要介護老人が約二百万人、さらに二〇二五年ごろには五百五十万人ぐらいになる、こういうお話もあるわけでございます。本当に安心して豊かに暮らせる社会をつくらなければならないのは政治のこれからの重要な課題でございますけれども、ソーシャル・セーフティ・ネットとして公的サービスの充実、必要な人に必要なサービスを提供するという体制をこれから築き上げていく必要があるかと思ひます。

ただ、そう言つても、やはり日本の文化といたつたものが、ヨーロッパとかアメリカの個人主義的な親子の紐帯がある程度薄いものと比べて東洋的な家族観と申しますか、そういったものがあるだろうと思ひます。御自分で日本でも生活した海外で生活をされて、これから家族による介護といったものがどういうふうな意味合いを持つのか。

これは、現在家族による要介護老人の介護のための休業を法制化する作業をやつておるわけでございますけれども、これから二十年、三十年とたつていくわけでございますが、実際に家族の介護というものは、先ほどお話がございましたけれども、子供の意識としては余りもう親の面倒を見ななくてもいいんだと、こういうふうな形で見えようか、それともまだ子供によるあるいは家族

による介護といったものが日本の社会の中では重要な意味を持つんだと、こういうふうにお考えになるのか、その点についてお話を聞かせたいだけまですしょうか。

○参考人(暉峻参考人) 私は、ヨーロッパの中で行かない国はポルトガルだけでほかの国には全部滞在した経験があるんですけれども、一番長いのがドイツとオーストリーです。市民の生活の中にまじつて、その市民たちが自分たちの親をどういうふうにしてるかというところまで知つてゐるのはドイツとオーストリーなんです。

その点でお話をしますと、私は、家族が親を介護するということを言うときに日本で大変気をつけなきゃいけないのは、子供が見るべきだというふうな強制してしまうということなんです。見なきゃいけないことと強制するのはいけなけれども、親子の情というものが自然発生的にあつて親を見たいんだという人には見させてあげる、そういう社会の制度が必要だと思ひます。

それで、この衆議院の議事録にも、多分、東さんだつたと思ひますが、自分がデンマークに行つて、デンマークはもうきよう倒れても公的介護の人が来ていろいろやつてくれるんだけれども、しかし、子供にあなたは病気の親にいつ会いましたかという質問をしたら、大体一週間以内にみんな会つてゐる、何度も親のところに行つてゐるんですね。

これは公的介護をしつかりしても、むしろしつかりするから子供は逆に親の介護もできるといふ、そういう関係を示しているわけが公的介護が親子の情を冷たくしているということはないんです。親子の情は親子の情で非常にこれは自然権としてとらえられてゐる。それで、例えばドイツの場合だと、親が入つてゐる老人ホームに、親の年金だけで足りなければ子供が自分の所得からそれを埋め合わせて払わなきゃいけないという、これはもう法律で決まつております。

それで、例えば緑の党という党が第三党に進出してゐるわけですが、緑の党は、余りにも

そういう夫婦の情、親子の情というふうなものを機械的に考え過ぎる個人主義の社会に対する反発をして、強制はいけなさんだけれども、自然に自分がそうしたいというふうな思ふならばそれをちゃんと実現させてあげる社会でなきゃいけないという、これをスローガンにして新しいいろいろなそういう哲学を出しているわけなんです。これはかなり賛成されてゐる哲学です。

それで、もう本当に強制はいけなと言ひますけれども、現実には、例えばホームヘルパーの人が家の中に入つてきても、寝たきりの老人だけだいて、あとだれもないというのは老人も不安がるんです。こういうことは、こで言うところの議論に残るとぐあいが悪いのかもしれないが、ホームヘルパーといつたつて公務員じゃないし、どういふ人が入つてくるかわからない。すると、やっぱり家族にいてくれということを言うわけです。

それから、病院でも同じで、家族がとちかく半日でもいてくれれば看護婦さんの対応も違ふ。それから、これは私の親の場合ですけれども、付添看護婦さんを一、二万幾らも出して雇つてゐるんですけれども、家族がしばしば行くと付添看護婦さんもかなりちゃんとした看護をしてくれるんです。私の父がいた隣の部屋の人は忙しくて余り来ない人だつたんです。そうしたら、やっぱり病院の対応が全然違ふ。どういふときにも家族といふのはたとえ半日でも三時間でも、寝たきりになつて特に意識が定かでない、手足が不自由になつていてあげるのが人間的だといふ、こういうことは経験上言えると思ひます。しかし、だから嫁が見なきゃいけないんだとか、そういう強制はもう間違つてゐる。

それから、公的介護と家族が本当に自然的に親の横にいてやりたいという気持ちとは決して相反するものではなくて、公的介護が十分になればなるほど家族もそういう情をあらわしやすいつつてゐる、こういうことだと思ひます。

○都築議員 ありがとうございます。

今の暁参考人のお話を伺っておりますと、本
当になるほどなど、こういうふうに思うわけで
ございますが、この関係で佐々木参考人にお伺い
したいと思うわけでございます。

私も、今のようにはやはり強制はいけないし、ま
た公的サービス等の本当に充実したサービスを受
けられるようにするために家族の力というのが大
きいんじゃないか、こういうふうに思うわけで
ございます。

それで、中小企業の皆さん方の困難な事情とい
うものを佐々木参考人の方からお伺いをしたわけ
でございますが、実はいま一つなかなか納得でき
ない部分もあるわけでございます。

と申しますのは、例えば労働時間の短縮につ
きましては、法定労働時間が短縮されることで、実
際労働時間が変わらないうえに、余った分は残
業時間ということで二五％増しとか、こういう形
になるわけでございますが、代替要員の確保がう
まくいけば中小企業の抱える困難、特に代替要員
の確保の困難性をぎりぎりの人員体制でやってい
る、こういうことをおっしゃっておられたわけで
ございます。現実には、先ほど八万人の方が退職
をされているということで、要員管理の困難性とい
うのが既に顕在化しているのではないのか。だ
から、八万人の方が家族介護のために退職をされ
たということで、現実には中小企業が立ち行かなく
なってしまう事例というものを御承知になつて
おられるのか。

あるいは、特に中小企業においては本当に少な
い人員でやっておられるということでございます
けれども、そういう例えば介護に当たるような四
十代、五十代の中堅層、今までその企業でスキル
を積んでこられて、なかなか余人をもつてかえが
たいような存在になつていられる方がやめざるを得な
いという状況よりは、最長一年でございまして、
私も平成会合の案が通つたからということで一年
全部との方が出てくるとはなかなか思いません。
勤務時間の短縮措置等と絡めて、必要な介護を
やりたいということで要望があつたらそれを認めて

やるという形で、退職を防止することによつて企
業がその活力をさらに維持していくことも十分で
きるのではないのか、こういうふうに思うわけで
ございます。

そういう意味で、現実の困難性の点について
少し御説明をお願いできれば、こう思います。
○参考人(佐々木修君) 今、先生から八万人の退
職を余儀なくされた人間が現実にいるではない
か、こういうお話がございました。

ただ、八万人という労働者が果たして全部すべ
てが中小企業なのか、また大企業なのか。この介
護という問題についてはいろいろな状況、環境等に
よつていろいろな問題がございまして、必ずしも
私も八万人の人間が中小企業ばかりではない
だろう、そういう受けとめ方をしております。

それから、実際に要介護者等の人数を見ますと
相当の数に及んでいるわけですが、その中
で現実には職場をやめざるを得ないという方が八万
人というのは、見方を変えれば、これまで介護制
度というものが企業になくても、企業はそれなり
にその場で労働者の話し合いの中で対応して
きた結果八万人でおさまっているのではないのか、
こういう見方もできるのではないかと、うううに
私は思っております。

それから、先ほど暁先生から介護したい者が
介護できるような制度をつくるべきだと、全くそ
のとおりだと思ひます。

ただ、逆に今度は、介護される人間から介護し
てほしい人間という者もあるんだらうと思うん
です。現実には私もいろんな本や何かを読まして
も、実際に子供には面倒を見てほしくない、むしろ
専門家に面倒を見ていただきたい、こういう要
介護者もたくさんいるというのがあるんな本にも
書かれております。やはりそこそこは公的介
護のサービスのおくれではないかと私は思いま
す。望ましい姿というのは、家族が精神的な面
の支えをし、肉体的ないろいろな介護の問題とい
うのはある程度公的な面で専門家が負っていくとい
うようなことも考えてもいいんじゃないかと思

ております。

そんなことを考えますと、私もとしては今の
この政府案でもって、そういったお互いお互いの
役割というものをきちっとしていけば十分に対応
できるのではないかと、こう考えております。

○都築議員 ありがとうございます。

先ほどアメリカの家族・医療休暇法の御紹介が
ございました。今回の政府案においても平成会
合においても適用範囲が相当広いという御指摘で
ございましたが、実際にアメリカの家族・医療休
暇法の中で五十人未満の事業所については適用が除
外される、こういうふうなお話でございました
が、その労働者の常用あるいは臨時・有期雇用の
別とか、そういったところまで含めてそういう形
になつておられるのか。

実際私も、中小企業には約四千万人の労働
者が働いている、こういうふうな承知をしており
ますけれども、長期雇用慣行として言われており
ます期間の定めのない契約の労働者というのは意
外と中小企業の方では少ないのかというふうな
感じを持っておりますし、中小企業における労働
移動の頻繁性というのはいくらあるだろうと思
うわけでございます。

そういう意味で、政府案も平成会案もいづれ
もいわゆる期限を切つた一年未満の労働者とかそ
ういった方々については適用がない、こういうふ
うになつておるわけですが、その点についてはい
かがでございましょうか。

○参考人(保原喜志夫君) 条文だけを見ますと、
休暇を取得できる権利を持つていられる者は、当該事
業主によつて最低十二カ月間雇用されている、つ
まり一年前から雇用されている、その上に過去一
年間当該事業主のもとで最低二百五十時間、大
体アメリカの年間労働時間の三分の二だと思いま
すけれども、それぐらい出勤した人ということに
なつていまして、この数字に当たらない人がど
れだけいるかというのはいくらもありません。そ
れから、上層職員一〇％を認めないとかというよう

なことを考えますと、物の説明では六〇％弱の労
働者にしか適用がないという説明もありますし、
いや半分ぐらいの労働者にしか適用は適用がない
んだという説明もあります。それで答えになつ
ていないのかどうか、わかりませんけれども。

○都築議員 ありがとうございます。

時間が参りましたので、最後の質問を佐々木参
考人とそれから連合の高島参考人にお聞きしたい
と思ひます。

この観点からは、実は中小企業のこれからのあり方
でございまして、戦後五十年を経まして日本の経
済は相当大きくなつてまいつたわけでございま
す。こういった中で、中小企業が日本の産業の中
で果たしてきた役割というのは相当あるわけで
ございます。そういった中で、商工会議所の皆さん
が中小企業の近代化のためにいろいろな提言をさ
れ、また実際にいろいろな指導をされてリードされ
てきた、こういった役割も私としては大変評価を
したい、こういうふうに思うわけでございます。

ただ、これからの本当に十年、二十年、さらに
五十年という長いスパンで見たときに、今まで中
小企業の近代化ということで経営改善とかある
いは技術革新への対応とか、産業構造変化への対応
とか、さまざまな変化が起こつた中で一生懸命や
つてこられたわけでございますけれども、実は中
小企業の労働者の労働組合の組織率というのがな
かなか進んでいない状況の中で、やはり大手の労
使の関係とは違つて、中小企業の労働者というの
はなかなか労働条件の改善が進まない現状に置か
れたまま来たのではないのか、こういうふうに思
うわけでございます。

例えば、労働時間について中小企業労働者と大企業
労働者とで格差が設けられているという、これは
法の適用がない労働者ということで除外するの
であれば話は別でございましてけれども、四十時間制
が適用される労働者と四十六時間とかあるいは四
十八時間という労働者が区分されたということの
問題があつたわけでございまして、今回の介護休

業法案、政府案においても施行時期を繰り延べすることその問題は回避をしているわけでございます。

私自身、これから本場に日本の産業が、経済が活力を持って発展していくためには、中小企業の近代化、さらにそれを支える労働者の福祉の向上、そういったものがまた必要で人員の確保にもつながるというのが、八〇年代の半ばからの前川レポートあるいは生活大五十年計画の中でうたわれた必要な人材をどう確保するか、よい労働条件を提示すべきである、こういう発想であつただろうと思うわけでございます。

これから中小企業の近代化について、やはり従来のような戦後五十年間の発想の中で労働問題はなかなか難しいんですという一言でやっつけいかれるお考えなのか、本場にこれからの五十年を考えると、労働条件については大企業も中小企業もそれなりの格差は労使交渉の違いがありましようからあるんでしようが、それなりの努力をされることになるのか。

そして、連合の高島参考人には、これから中小企業の労働組合の労働条件向上についてどういうふうに取り組んでいかれるお考えなのか、そういった点をお聞かせいただきたいと思います。

○参考人(佐々木修君) 先生御指摘のとおり、確かにこれまで中小企業というのはややもすると、先ほどどなたかの参考人の方もおっしゃいましたように、中小企業を弱者という見方で、弱者を保護というのか何とかしてほしいというような形の考え方というのが非常に強かつたわけですが、最近、中小企業経営者の中でも相当進歩的な考え方のある方がたくさんおられますし、それから中小企業の考え方も次第に変わってきてまして、弱いから何とかして欲しいという時代じゃないというところは、経営者として大分そういうところは認識をしてきていると思います。

したがって、社会のこういう大きな変革期の中で、これから中小企業として必要な人材をどうやって確保していくのか、そういうときにはやはり

り何といつても労働条件の改善、いろんな意味でそういった努力はしていかなきゃいけないということとは重々承知しており、またそれなりに努力はしていると思います。ただ残念ながら、いろんな現実の取引の関係の中で、また社会環境の変化の中で、また経済環境の変化の中で、なかなか中小企業が一遍にそこまではいけないというのが現実の姿でございます。

したがって、歩みは遅々としたものがありますけれども、中小企業といえども必ずしも昔の中小企業のイメージではなくて、やはり今後の二十一世紀の社会を支えていくという中小企業経営者がたくさんおられますので、そういう目でひとつ育ていくということ御理解を賜ればありがたいと思います。

○参考人(高島順子君) 中小企業と大企業の労働条件の格差は、働くということについては同じであるわけですから、本来あつてはならないんだというふうに思うわけですが。

しかし、日本の企業のあり方として幾重にも幾重にも下の方にたがっている、結果としてそのことで労働者にしわ寄せが来ている。中小企業の経営者の方は、中小企業は経営基盤が弱いんだから、社会的弱者なんだからということをしきりにおっしゃる。

しかし、人を雇っている責任というのは大企業であつても中小企業であつても同じわけですが。法のもとに、企業間で公正な労働慣行のルールを守つていただいた上で競争するというのは当然なことですから、そのことについて、しわ寄せを労働者の方に寄せるんではなくて、企業者、いわゆる経営者団体の中で、圧倒的多数が中小企業団体なんでしょうから、その方たちが公正な取引のルールを確立するための努力をしていただくということがもつとも必要だと思ひます。それから、商工会議所は通産省の法律に基づく団体ですが、もつとそのことを企業経営の中で主張していただくことが必要ではないかと思ひます。

そして例えば、労組法の地域の労働協約の拡張

適用なんかについて、法律をもつと積極的に前向きに進ませていくべきだと思ひます。それから、先ほど企業は遵法精神が高いんだとおっしゃつておられました、そういうことであれば、労働組合も組織化には努力いたしますけれども、事業主の方も労働組合の組織化について積極的に対応していただくこと。労使が話し合いで労働条件を確立していただくこと。その社会の前進的な進歩であるし、経営者責任、それから労働者責任をより明確にしていくことにならうと思ひます。

そういう前提がなくて、いろんなところで、労働基準あるいは事業経営あるいは税制について常に中小企業は弱いんだという話でも何十年もやつてきて、さらに一遍にはいかなないという話ではなくて、日本の中の雇用慣行あるいは経営環境、それから企業間競争が国際的になつてきている今こそ思い切つて、もつと日本の社会を公平、平等にしていくためのルールというのはどうあつたらいいのか、そしてそのことが国民全体の生活向上とどうつながるのかというのを、私は労使の間であらゆるレベルで産業間協定なんかで結ばれていくということがこれから必要であると思ひます。そういうふうな形で労働組合も対応していかなければ、本当の全体の労働者の条件向上にはならない。

特に、ここで議論していますように、多くの女性がかかわってくるような問題についてはなおさら前進していかなないと、結果として個々人が非常に大変な思いをしているという状況を切り抜けたいものだと思います。

○都築譲君 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。きょうは貴重な御意見、大変ありがとうございます。都築議員の最後の質問に関連するかと申すんですけれども、佐々木参考人、保原参考人に若干お聞きしたいと思ひます。

佐々木参考人は、中小企業のコスト負担の問題が大きいということを述べられました。保原参考人も、法律は利益の制限は最小限にしなきゃなら

ぬと。その言葉の裏には、中小企業の利益あるいは雇い主の利益ということが前提にあるんではないかと、こう思ひます。いずれにしても中小企業の利益の均衡からこの法律はそのあたりで仕方がないんだという印象を私自身は受けたわけなんです、中小企業のコストあるいは雇い主が一人を雇うためのコストというのをどのように考えていらっしゃるのか。

例えば、環境問題がやかましいときに、大企業ならば環境保全に設備投資ができるけれども、中小企業はそのコストはなかなか払い切れない、したがつて少し待つてほしいというのと同じように、一人の人間を雇うときに、大企業ならそれはできるけれども、中小企業はそれがしにくいんだ、競争に負けるんだというような議論が隠されているんじゃないかと、こう思つていられる。そういう中で、唯々参考人から、先進国というのはいかにお金持ちかというのではなくて、人権を大切にしている国であるかどうかというのが大きな問題だという御指摘もございました。それで、一人を雇う場合に、奴隷制度の時代ならいざ知らず、また女工哀史の時代なら別ですが、今日本は先進国として、一人の人間が病気になった場合には休まなきゃならぬ、これはもう当然の雇い主の倫理観として確立されていると思ひます。

じゃ、自分が病気なら休まなきゃならぬというのと同じように、子供が病気ならば休むのが社会的な情としてこれは当然な正義だ、だったら親だつたらどうかというところまで広がっていく社会的な常識といひますか、そういうものがあるはずだと思ひます。そういうことも考えて人を雇わなきゃならぬ、それがコストだという、雇い主にはそこまでの倫理観が必要なんではないか、そういう時代に来ているんじゃないかと。

特に、先進国である日本はもうそういう時代、ましてやそれを率先してやつていかなきゃならぬ立場ではないか、こう思ひますけれども、お二

人の参考人に、倫理観はそこまできつていて、どうかをお聞きしたいと思うんです。

○参考人(佐々木修君) 先生今御指摘の人間倫理観の問題ですけれども、私は中小企業の経営者といえどもそういった倫理観は当然持っていると思います。

やや先生の御指摘の点で誤解があるかと思ひますけれども、私も今度のこの制度について、中小企業は大変対応が難しいからこういった現状の家でよろしいんじゃないかと、決してそれだけの理由で申し上げているつもりはございませんで、介護制度というものは社会全体の中でどうあるべきかというこの全体像自身がまだ見えてきていないというのが大きな問題であると思ひます。やはり介護の柱となるべきものは公的サービス、公的福祉対策であると思ひます。あくまでも企業のこういう介護休業制度というのはそれを補完すべき一つの制度であると思ひます。

そういう視点からいろいろ総合的に判断したときに、法律で定めるとすればやはり最低限のところまで今回の政府案が私どももよろしいんじゃないかと、こう申し上げているつもりでございます。

また、コスト負担のことだけが強調されますとちよつと誤解がありますが、実は中小企業の従業員というのは、非常に少ない人数でかなり個々の人間が専門的な分野を担当しているという場合が多々ございます。したがって、そういう方が長期間休業されますとその代替要員の確保というのはだれでもいいというわけにはまいりません。したがって、コストの問題以前に代替要員をどうやって確保するかというのが非常に難しい問題としてございます。

仮にもコストが多少かかっても、代替要員を確保して企業経営をやっていきまないと企業自体が成り立たないわけでございます。したがって、コスト負担もかかることも事実でございますが、コスト負担よりもまず大事なのは代替要員がスムーズに円滑に確保できるかどうか、そのこと

ころに大きな問題があるということをひとつ御理解賜りたいと思ひます。

それから、先ほど保原先生も御指摘のように、やはり労働者の勤務意欲という面からいっても、中小企業の中で仮にも一年休んだとしますと、果たして職場復帰のときにはそういう以前と変わりのないような意欲を持って働いていただけるのかどうか。その辺の勤務意欲の問題も、保原先生から御指摘ありましたようなそういう問題も若干あると思ひます。

○参考人(保原喜志夫君) 専門家会合でも、古川先生御指摘のようなコスト計算はしておりません。したがって、どの程度の企業規模であればどの程度の期間の介護休業に耐えられるか、あるいはいつからできるかというのは正確には申し上げられません。

これは私の主観になりますが、数カ月前にイギリスのある新聞が次のような指摘をしていました、日本では何で弱い企業を守るんだと。つまり、自由競争の市場原理に従って消滅する企業はあつてしかるべきだということでありました。

イギリスの新聞が指摘するまでもなく、これから市場開放あるいは規制緩和が進みますと、中小企業はかなり大きな痛手をこうむることになる。それで、先ほど都築先生から労働時間の御指摘がありましたけれども、労働時間も短縮されてきてかなり負担が大きくなるということで、最低限何とか負担に耐えていたただけるのはこんな線かなという、いわば経験的な線で施行期日あるいは特にその期間を考えさせていただいたわけでありました。

したがって、できるところはできるだけ早く、それから三カ月と言わずにもっと長く、企業の中で先ほどお話がありましたような労働協約とか就業規則とかそういうの上積みは幾らでも可能でありますからやっていただいて、これは最低の線で、これだけは守っていただきたいというのが法案の中身だというふうに思ひます。これはちよつと古い調査ですが、平成元年の労働省関係の報告書を見ますと、アンケート調査では、超一流の企業を対象にそのときはやっていたようですが、介護のために仕事をやめたという回答はほとんどありませんでした。女性も含めて大企業の長期の雇用が慣行化している日本では、恐らくこの法律の直接利益を受けるのはどちらかといえれば中小企業の労働者が大きいんじゃないかなというふうに思ひます。

そういうわけで、綿密なコスト計算はしていませんが、中小企業は今非常に大変な時期になっているので、このぐらいは何とか最低やってもらいたいという線かなというふうに私は思ひしております。

○古川太三郎君 では保原参考人にもう一度別のことをお聞きしたいんですが、今三カ月以上になつてくると、また一年以上になつてくると職場復帰が難しい、こういうお話でございしますけれども、むしろボランティアというののキャリアだと、一つの経験からその会社にまた大きな寄与をするという人間をつくっていく制度だと考えれば、私は一年というのは決して長いものではないし、職場復帰が不可能だというものでもないだろうと思ひます。

いま一つは、介護休暇というのは確かに日本がそういう意味では先んじた国かもしれないけれども、これはアジアという家族的な情から私は当然のことだと思ひますし、むしろヨーロッパの感覚では、労働者個人のリカレント制といううなものの方が大きくクローズアップされてきています。そして、一年間ぐらい労働者が自分自身に磨きをかけていうことで休暇をとれるような制度もできてきているわけなんです。したがって、一年間休んだからといって職場復帰がしにくという理屈は成り立たないんじゃないかなと、こういうふうにも考えるんですが、そのあたりはいかがでしようか。

○参考人(保原喜志夫君) 先生御指摘のように、親の面倒を手厚く見るとかというのはどちらかといえれば儒教国といひますか、儒教の影響を受けたアジアの国にそういう考え方が強いんだというふうには私も理解をしております。ヨーロッパの個人主義だけではこの問題は解決しないというふうに思っております。

先ほど申し上げたのは、いわば先進諸国ではこの問題をどういうふうにかかっているかという一つの例でございますので、そういうふうには御理解をいただきたいと思います。

それからボランティアの問題につきましても、私も先生と全く同意見でありまして、狭い専門に偏らないでむしろ違った世界を見ようというところはキャリア形成の上でも重要なことではないかなというふうに思っております。

ただ問題は、介護休業に当たる人はいわば中高年の人たちが、企業の中でも重要な役割を果たしている人が多いと思ひますので、その業務の種類とか職種によつてはそんなに長く休むとなかなか原職復帰が難しいというのにも出てくるんじゃないかなというふうに思っております。

したがって、比較的長く休んでもいい、あるいはかえつてよそを見てきた方がプラスになるというふうな方と、余り長く休むとなかなかいざ仕事に追いついていけなくなるというふうな、そういうような仕事の身身とかあるいはその人の性格なりあるいは会社の全体の人事なりとか、いろんなことがあつてなかなか急には変えにくいと思ひますから、私は、三カ月以上の長期にわたる場合には企業の方と労働組合あるいは労働者の代表の人たちとが協議をしていただいて、そこで弾力的な、いわば法的な義務としてでなくて企業内の措置として弾力的な運用を図って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 ありがとうございます。時間ですので終わります。

○吉川春子君 日本共産党の吉川春子です。四人の参考人の皆さん、きょうは貴重な御意見を伺わせていただきましてありがとうございます。

順次伺ひしていきたいと思いますが、この介護休業制度の導入はILOの百五十六号条約、つまり家族責任を負う労働者が職業上の責任も全うできるような職場が継続できるように、そのための差別があつてはならないというその条約の国内法の整備という側面から導入された、こういうふう

に言うこともできるかと思ひます。
それで、高島参考人と暉峻参考人に、まずこの百五十六号条約との関係において、女性が働き続けるということとの関係において、今回の介護休業制度の内容について御意見なり御感想があらましたら、それぞれ伺わせていただきたいと思ひます。

○参考人(高島順子君) 百五十六号条約は、家族の責任を負つてゐる労働者と負つてゐない労働者の間に差があつてはならないということを求めています。そして、家族の責任を負つてゐる人たちが仕事と家庭を両立させながら、うまく雇用継続ができるようにということを求めています。したがつて、この介護休業の制度の法制化というのは、先生がおつしやられましたように、そのおつしやられた趣旨で全く合致してゐると思ひます。

○参考人(暉峻淑子君) これは国民生活白書にも指摘されてゐることですけれども、このごろ結婚しない女、男も女もそうかもしれないが、しない人がふえてきたり、あるいはそれよりもっと深刻なのは子供が欲しいんだけど子供を産めないという、そういう人がふえてきてゐるということはおつしやりましたように、家族を持つと独身の人と競争できないからだというのを多くの方が答えておられます。

つまり、独身だったら家族がないわけですから家族が病気になることもないし、ひとりでも自由にできる。そうすると、残業もどこまでもできるし、年次有給休暇も消化しないでも出ていっても平気だ。しかし、家族がいるとどうしてもそれは人間としてほつておけないので、足を引っ張られるという言い方は悪いけれども、面倒を見ざるを得ない。そうすると、企業の方も家族持ちよりも家族持ちでない人の方を優遇するということになりかねない。だから、そういうことがないようにしてほしいということだつたんです。

だから、家族を持つていても、老親を持つていようとして子供を持つていようとしてそこに下支えをして、そして人間らしい社会、人間らしい労働条件をつくつていこうということだつたわけですから、その趣旨をやつたり忘れないようにしてほしいと思ひます。

ですから、もう一つ言えば、期間の問題もそうすけれども、二週間前に言わなきゃならないとか、一回きりしかとれないとか、それから時間短縮の運用というのはきちんとしていかなければならない。そういうことはいつまでたっても解決しないことにもなりかねない。参議院のこの議会で本

当にそれが有効に働くように今後議論をどうぞしていただきたいというふうに思つております。
○吉川春子君 先ほど暉峻参考人が、諮問政治といひますか審議会の内容についてそれを答弁に使うといふことで国会の役割と関係で言われまして、私も、非常にその点については鋭い御指摘であるし、やつぱり審議会というものが別に国会の上にあるとはならないわけ、私たちは国権の最高機関で立法機関なんだからそういう立場で本法律案についてもきちつと審議をしていく必要があるなというところを痛感したわけですが、それは別に答弁は要りません。

もう一つ、暉峻参考人に伺ひたいのは、原職復帰についてなんですけれども、今回の法案は、介護休業をとつたために解雇という、そういうことをしてはならないといふことだけは書いてありますけれども、その他の不利益取り扱ひについては言及してゐないわけですね。そして、介護休業をとりながらなおかつ職業上の責任も全うし働き続けるという立場で言えば、職場に帰つてきた途端に意に反する配転とかあるいは昇給・昇格差別などがあつては本当に安心して介護休業をとれないわけなんですけれども、現実にはこういう休暇

をとらなくても、特に四十代、五十代の女性にとつては厳しい差別も待ち受けてゐるんです。
さつきドイツの例もおつしやいましたけれども、同等以上の職に復帰させるといふドイツの話も、聞いてうらやましいと思つたんですが、原職復帰を保障する上でどういふことが必要なのか、もう少し具体的にあれば教えていただきたいと思ひます。

○参考人(暉峻淑子君) それはやつぱり法律の中に、原則として原職復帰を妨げないとか原職復帰するものとする、もしそれが不可能な場合には同等な、これは賃金においてもステータスにおいても同等なあるいは同等以上の職場に復帰するものとするといふふうにしなさいと書いた方がいいと思ひます。

さつき、これは労働者福祉であるということをおつしやつた方がありますが、労働者福祉の立場に立てば、それは必ずしもそうしなきゃならないわけですね。特に男の人にも介護休業をとつてほしいといふことであればなおさらのことであつて、その一つには、さつきから繰り返すようになりますが、介護といふキャリアは職業上のキャリアにならない、これはマイナスなんだ、失点なんだといふ、こういう考えが根強くあるから原職復帰についてそれほど熱心じゃないんじゃないかと思ひます。

しかし、これは私の職場で言つても、短期的にはマイナスのように見えても、そういう広い経験を持つて、しかも人間的な経験を広く持つた人といふのは職業ばかりの人に比べるともうはるかに役に立つ。応用能力もあるし、それから物の考え方非常に深いし、こういう人を原職復帰またはそれ以上の職につけるといふことは企業にとつては全然損失じゃない、余り短絡的に企業に忠誠を誓わなかったのは左遷するぞみたいな、そういうようなやり方はもうこゝろで変えないといけません。それからもう一つ、これきよう持つてくればよかったんですが、国際統計で「ウィゾー」といふのがあります。これを見ると、企業福利の順番とい

うのがずつと出てゐるんですね。最下位が日本です、鉄かぶとに日の丸がついてゐるのがある。一番上はスウェーデンです。真ん中あたりがドイツとかフランスとかといふのがあつたんですね。だから、企業福利があつたか何か日本はいいかのように言われてゐるけれども、そうじゃない。それから、私は、通産省の外郭団体でメロウ・ソサエティ・フォーラムといふので、企業がどれだけそういう老人のためにいろいろな福利をやつてゐるかという審査員をしてゐまして、いい企業を表彰してゐるわけですから、それは驚くべきことに第一回の審査で全員がもう文句なしに九十点をあげたのは日本アイ・ビー・エムだつたんです。それで、日本の企業はそれに比べると企業福利が落ちてゐるわけですね。だから、企業福利という場合日本は、先進国レベル中進国レベルも入れてもそうかもしれませんが、決して企業福利は手厚い方ではありません。

それで、これも私が見たブラカードですけれども、日本がそういうソーシャルダンピングをやるから、せつかくEU、ヨーロッパ連合、これがいい社会福祉の制度、企業福利の制度を統一してつくつても、日本がそれを破つて低コストでテレビとかビデオとか自動車とかといふいろいろなもの、企業福利をやらないうちが低コストでつくつて、殴り込みをかけるから困るんだというポスターが、本当にそれを持つてくればよかったんですが、張られてゐるんです。

ですから、日本もやるべきことはきちんとやるといふことをしないと、貿易黒字でめっちゃやたらたかかれるといふことの反感の一つはそこにあると思ひます。

○吉川春子君 ありがとうございます。
佐々木参考人にお伺ひいたします。
私も日本共産党は、中小企業が置かれてゐる厳しい環境を考へて、修正案の中でも特に中小企業対策といふものを打ち出した案を出してゐるわけなんですけれども、中小企業が代替要員を雇つた場合のその人件費の国庫補助を行うとか、そう

いう内容を出しています。

代替要員の確保など具体的な、こういうふうにしていただければ中小企業はもっと介護休業に積極的に対応できるんだという案があればお示しいただきたいと思っています。

○参考人(佐々木修君) 正直なところ私も、中小企業の立場で今回のこの法案が実際に施行されるまでに何をすべきかということを、今内部でいろいろ検討しているところでございます。

ただ、先ほども冒頭にちよつと申し上げましたように、例えば現在の制度の中にある労働者の派遣法という問題がございますけれども、派遣法も現在かなり制限された形の制度になっております。こういった制度もできることでございまして、やはりそういう制度の中でももう少しスムーズに代替要員が確保できる体制というものをとっていただきたいというのが私の望みでございます。

もとより、そのコスト負担がかかることも事実でございますけれども、先ほども申し上げましたように、コスト負担がかかってもやっぱり企業としては存続するためにはやっていかねばいけませんので、その辺は現行の出されております法案であればぎりぎりの線で中小企業としても努力していこうじゃないか、こういうところでございまして、今例示的に派遣法の問題を申し上げますが、税制の面とか、あるいはまた融資の面とかそういったものも面々、やはりコスト負担を幾分なりとも緩和できるような形で環境整備というものはぜひお願いしたいと思っております。

○吉川春子君 ありがとうございます。

保原参考人にお伺いいたしますけれども、先ほど介護休業制度を設けるに当たりまして、利益の侵害は最小限でなくてはいけません、こういうふうな言われたんですけれども、介護休業制度によってもたらされる利益の侵害とは一体どういうものなのか、だれの利益がどのように侵害されるのか、またそのおそれがあるのか、その点について

一つお伺いしたいと思います。

それからもう一点は、三カ月という期間は脳血管性疾患の経過から病状の見通しがつけられる期間だ、それからアルツハイマーも三カ月で一応の療養の方針がつくと。これは専門家の意見の内容とも一致するわけですが、そういうお話がありましたけれども、ゴールドプランその他のいろいろの数値を見ましても、例えば特養老人ホームの数とか受け入れるべき施設の数というのは今極端に不足しているわけです。三カ月たつとどういう見通しが立つんだろうと。それは公的な施設に送り込める見通しが立つという意味なのかどうか。それだとすると、余りにも現実の数は少ないんじゃないかと思いますが、その二点についてお伺いいたします。

○参考人(保原喜志夫君) 第一点目ですが、これは労働者の職業上のキャリアにマイナスの要素があると思えます。先ほどからお話が出ていますように、プラスの要素もあると思えますけれども、専門的な職業になればなるほどその間職業に従事していない、それから職業に必要なさまざまな情報を受けない、勉強しないということになりますから、マイナスの要素として考えざるを得ない。ですから、プラスの要素ももちろんありますけれども、マイナスの要素としても考えざるを得ない。

それからもう一つは企業の要員管理の面でも、特に申し上げるまでもなくマイナス要素として働くことは事実です。ポランディアというか、介護等の仕事をやった場合、人間が立派になつて企業にもプラスになるだろうという考え方があって、その要素は否定できませんけれども、現実問題としては労働者の数が少ない企業ほど人のやりくりに困るということになると思えます。それで、日本の人材派遣法等も必ずしもそういう代替要員の確保を主たる目的にはしていないのでありまして、これは外国のヨーロッパ型の人材派遣法と違いますから、そういう意味でもマイナスの効果というのとは否定できないというふうに思います。済みません、もう一つ何でしたか。

○吉川春子君 三カ月という期間の根拠を説明されましたよね。

○参考人(保原喜志夫君) わかりました。どうも済みません。

それは正直な話、頭が痛いんです。公的な施設が、先生御指摘のように十分ではない。したがって、三カ月で見通しがついたら、はいすぐに十分な公的な施設に入れるかというと、そうではないですね。そうではないんですけれども、結局見通しがつく段階で後は介護休業以外の方法を考えるほかはなからうというそういうことであります。長いにこしたことはないんですが、諸般の事情、今までのいろいろ議論があつたような段階までで今回の立法は一応限度とするというのが妥当であろうという考え方でありまして、十分というふうには思っています。

○吉川春子君 時間ですので終わります。

○委員長(笹野貞子君) 以上をもちまして参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の方々に一言お礼のごあいさつを申し上げます。

参考人の方々に、長時間にわたりまして御出席を願ひ、貴重な御意見をお述べいただきましてまことにありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。本日の審査はこの程度にとどめ、本日はこれにて散会いたします。

午後三時三十八分散会