

食品の安全を確保するための、食品衛生法の改正と充実強化に関する請願(藤井裕久君紹介)(第三三三号)

野宿生活者自立支援法制定に関する請願(植田至紀君紹介)(第四九号)

同(鍵田節哉君紹介)(第五〇号)

同(今田保典君紹介)(第五一号)

同(藤村修君紹介)(第五二号)

同(中村哲治君紹介)(第六七号)

同(前田雄吉君紹介)(第六八号)

同(山井和則君紹介)(第六九号)

同(桑原豊君紹介)(第七七号)

同(水島広子君紹介)(第七八号)

同(井上和雄君紹介)(第一二七号)

同(大谷信盛君紹介)(第一二八号)

薬害ライ症候群後遺症に係る医薬品機構障害年金者認定に関する請願(山名靖英君紹介)(第六三三号)

マッサージ診療報酬の適正な引き上げに関する請願(水島広子君紹介)(第七五号)

は本委員会に付託された。

十月二十二日

温泉療法の公的医療保険適用の早期制度化に関する意見書(宮城県議会)(第八一六号)

温泉療法への公的医療保険の早期適用の調査検討等に関する意見書(仙台市議会)(第八一七号)

温泉療法の公的医療保険適用の早期制度化に関する意見書(松山市議会)(第八一八号)

介護保険実施一年をむかえ、早急な改善措置に関する意見書(奈良県平群町議会)(第八一九号)

介護保険制度に関する意見書(名古屋市長市議会)(第八二〇号)

介護保険制度の改善と財政措置に関する意見書(石川県羽咋市議会)(第八二二号)

介護保険制度の改善と老人保健福祉計画に基づく事業の拡充に関する意見書(埼玉県川口市議会)(第八二二二号)

介護保険制度の充実に関する意見書(大阪府河

内長野市議会)(第八二三号)

児童保育の施設拡充と予算大幅増額に関する意見書(兵庫県明石市議会)(第八二四号)

緊急地域雇用特別交付金事業の改善・継続と公的労務事業制度確立に関する意見書(京都府綾部市議会)(第八二五号)

緊急地域雇用特別交付金事業の改善・継続と公的労務事業制度確立に関する意見書(京都府京田辺市議会)(第八二六号)

緊急地域雇用特別交付金の継続など雇用創出策の実施に関する意見書(北海道旭川市議会)(第八二七号)

国の制度として各自治体の乳幼児医療費助成制度の支援に関する意見書(滋賀県議会)(第八二八号)

国の制度として乳幼児医療費無料化制度の実現に関する意見書(広島県議会)(第八二九号)

国の制度として乳幼児医療費無料化制度の実現に関する意見書(高知県議会)(第八三〇号)

雇用創出等のための国の新たな支援制度の創設に関する意見書(愛媛県議会)(第八三一号)

食品衛生法の改正と充実強化に関する意見書(岩手県議会)(第八三二号)

食品衛生法の改正等による食品の安全性確保の強化に関する意見書(山形県議会)(第八三三三三)

食品の安全性確保の強化に関する意見書(大阪府河内長野市議会)(第八三四号)

JR採用問題の早期解決に関する意見書(長崎県佐世保市議会)(第八三五号)

JR不採用問題の早期解決に関する意見書(宮城県議会)(第八三六号)

障害者の自立支援策の促進に関する意見書(愛知県議会)(第八三七七号)

精神保健福祉の充実・強化に関する意見書(名古屋市長市議会)(第八三八八号)

乳幼児医療費国庫負担制度の創設に関する意見書(大阪府高槻市議会)(第八三九号)

乳幼児医療費助成制度の創設に関する意見書(愛媛県議会)(第八四〇号)

乳幼児医療費の無料化のための国庫補助制度の創設に関する意見書(富山県城端町議会)(第八四一号)

乳幼児医療費の無料化を国として行うことに関する意見書(松山市議会)(第八四二二二)

乳幼児医療費無料化制度の創設に関する意見書(三重県御浜町議会)(第八四三三三)

乳幼児医療費無料化制度に関する意見書(埼玉県越谷市議会)(第八四四四四)

乳幼児医療費無料化制度の実現に関する意見書(鳥取県議会)(第八四五五五)

乳幼児医療費無料化制度の創設に関する意見書(三重県白山市議会)(第八四六六六)

ハンセン病入所者に安心できる療養生活の保障に関する意見書(香川県議会)(第八四七七七)

保育料に対する国の財政措置の充実に関する意見書(名古屋市長市議会)(第八四八八八)

未就学児医療費無料化制度の創設に関する意見書(静岡県議会)(第八四九九九)

同月二十六日

温泉療法の公的医療保険適用の早期制度化に関する意見書(宮城県名取市議会)(第一〇七七七)

温泉療法の公的医療保険適用の早期制度化に関する意見書(松江市議会)(第一〇七八八八)

緊急地域雇用特別交付金事業の改善・継続と緊急の就労事業に関する意見書(神奈川県三浦市議会)(第一〇七九九九)

緊急地域雇用特別交付金事業の改善・継続と緊急の就労事業に関する意見書(山口県小郡町議会)(第一〇八〇〇〇)

緊急地域雇用特別交付金事業の改善・継続と緊急の就労事業に関する意見書(宮城県名取市議会)(第一〇八一一一)

緊急地域雇用特別交付金事業の改善・継続に関する意見書(長野県議会)(第一〇八二二二)

緊急地域雇用特別交付金事業の改善・継続に関する意見書(東京都港区議会)(第一〇八三三三)

緊急地域雇用特別交付金の改善・継続に関する意見書(香川県高松市議会)(第一〇八四四四)

現物給付による乳幼児医療費助成を行う市町村の国民健康保険事業に対する国庫負担金減額を行わないこと等に関する意見書(富山県議会)(第一〇八五五五)

雇用危機の打開に関する意見書(埼玉県和光市議会)(第一〇八六六六)

雇用対策の抜本的な対策の充実に関する意見書(宮城県名取市議会)(第一〇八七七七)

最低賃金制度に関する意見書(大阪府和泉市議会)(第一〇八八八八)

就学前までの乳幼児医療費無料化制度の国の制度化に関する意見書(岡山県倉敷市議会)(第一〇八九九九)

鍼灸師養成施設・学校の無秩序な急増の抑制に関する意見書(長野県議会)(第一〇九〇〇〇)

鍼灸師養成施設・学校の無秩序な急増の抑制に関する意見書(徳島県議会)(第一〇九一一一)

総合的な少子化対策の推進に関する意見書(大分県議会)(第一〇九二二二)

特別養護老人ホーム入居者の新たな自己負担増の計画中止に関する意見書(宮城県名取市議会)(第一〇九三三三)

乳幼児医療費国庫負担制度の創設に関する意見書(大阪府摂津市議会)(第一〇九四四四)

乳幼児医療費国庫負担制度の創設に関する意見書(奈良県大淀町議会)(第一〇九五五五)

乳幼児医療費助成制度を国として創設することに関する意見書(東京都港区議会)(第一〇九六六六)

乳幼児医療費の公費負担制度の導入に関する意見書(佐賀県議会)(第一〇九七七七)

乳幼児医療費無料化制度の実現に関する意見書(埼玉県和光市議会)(第一〇九八八八)

乳幼児医療費無料化制度の拡充に関する意見書(埼玉県深谷市議会)(第一〇九九九九)

乳幼児医療費無料化制度の創設に関する意見書(神奈川県川崎市議会)(第一一〇〇〇〇)

乳幼児医療費無料化制度の創設に関する意見書(沖縄県北中城村議会)(第一一〇〇一一)

乳幼児医療費無料制度の創設に関する意見書
(沖縄県多良間村議会)(第一一〇二号)

乳幼児医療費を無料とする制度の創設に関する意見書
(長野県議会)(第一一〇三三号)

養育費(長野県議会)(第一一〇四号)

養育費(長野県議会)(第一一〇四号)

老人医療制度の対象年齢の引き上げ反対に関する意見書
(宮城県名取市議会)(第一一〇六号)

老人医療制度の対象年齢の引き上げ反対に関する意見書
(宮城県名取市議会)(第一一〇六号)

本日開議に付した案件
政府参考人出頭要求に関する件

参考人出頭要求に関する件
育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案(内閣提出 第五百一十回国会開法第三六号)

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案(山花郁夫君外五名提出 第五百一十回国会開法第四一四号)

児童福祉法の一部を改正する法律案(津島雄二君外八名提出 衆法第二号)

○鈴木委員長 これより会議を開きます。

第五百一十回国会 内閣提出、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案及び山花郁夫君外五名提出、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案の両案を議題といたします。

この際、お諮りいたします。

両案審査のため、本日、政府参考人として人事院人事官小澤治文君、人事院事務総局勤務条件局長大村厚至君、厚生労働省労働基準局長日比徹君及び雇用均等・児童家庭局長岩田喜美枝君の出席

を求め、説明を聴取いたしたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと認めます。〕

○鈴木委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

○鈴木委員長 これより質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。林省之介君。

○林(省)委員 おはようございます。自由民主党の林省之介でございます。

最初に、まさに我が日本では予想だにし得なかったBSBの発生、あるいはアメリカにおけるテロ事件を受けた炭疽菌騒動、私たち厚生労働の委員会に大いに関係する事案が発生をいたしました。坂口厚生労働大臣を初めとする関係各位の皆様方の御努力にまず感謝を申し上げます。どうぞ大臣、御自愛いただきまして、国家国民のために頑張ってくださいませようお願いします。

ところで、今我が国は、少子高齢化というまさに世界に例を見ない大変急激な人口変動が起こっております。平成十二年度、出生率は一・三五と聞いております。御案内のように、これはある一定の人口を維持するための最低限の要件であるところの二・〇八を大きく下回る。大変大きないろいろな問題がここから発生することも、皆さん御案内のとおりでございます。

ただ、我々、この少子化問題あるいは介護問題を考えるいろいろな研究会でありますとかあるいは討論会、あるいは私などの国会報告会で、いわゆる教育問題が出てまいりますと、いろいろな意見が出てまいります。その中の重立ったものを二、三まず御紹介を申し上げようと思うのですが、例えばこんな意見があるんですね。

これは総じて、子育てを終えられた、どちらかというとお年を召した方に多い御意見でございますが、例えば、自分たちは、あの終戦直後の食うものもろくに食えないような状況の中で、母親は

子供を背負い、あるいは子供を抱え、一生懸命仕事をやってまいりました。それに比べれば、今は随分と先生、恵まれているんじゃないですか。にもかかわらず、いろいろな少年犯罪あるいは少年が引き起こすいろいろな社会問題、こういうことを見ていると、我々は信じられないというわけですね。どうして、手厚い補助がいろいろとなされているにもかかわらず、こういう少年犯罪が頻繁に起こるんであるのか、先生、どこに問題があるんでしようねという御意見。

あるいは、これはちょっと極論に過ぎるのかも知れませんが、人間の子供を牛の乳で育てて、そして乳飲み子を人に預けて、いい子供が育ちますかねという御意見も出てまいります。

あるいはまた、三つ子の魂百までというのは、やはりきちっと親に、言うならば扶養の義務をもっと明確にするべきではないですか。これは極端な論論になってくるわけではございませんけれども、どうしても乳飲み子を施設に預けて働かなきゃ飯が食えない、こう言うんだしたら、むしろその金を親御さんに渡したらどうですか。そして、あなたは責任を持って、ある一定の年齢になるまで子供の養育に専念してください、そのかわりに、万が一この子供に何かあったら、あなたと一緒に責任をとってもらいますよ、それぐらい強い覚悟で親の子供の養育義務というものを求めていったらどうでしょうという御意見も出てまいります。

まさに、今いろいろとこれまた問題になっている幼児虐待、これがどこから起こってくるかという、その原因の一つに、どうも幼児虐待をする親というのは、幼いころに愛情豊かに育てられていない、そこに一つの原因を見出すというふうな考えも最近出てきているように聞いております。

まさに、日本の将来、今いろいろな問題がありますが、しかし、このいろいろな問題を引き起こしている、その最ももとになっているのは、私は人間であらうと考えます。コンピューターがやった

わけではありません。バブル崩壊にしても、現在のこの不況にしても、あるいは今いろいろと問題になっている国際紛争にしても、すべて人間のしわざでございます。

その人間を育てる日本の教育に大変な問題があるのではないかと。こんなことで我々の将来どうなるんでしよう。むしろ、そういうことを言う失礼かもしれませんが、あと余命幾ばくもないと言ってもいいお年を召した方々が、そのことを大変心配しておられるんです。

私は、そのときによく申し上げます。どうぞ皆さん、子育ての大先輩として、もっともっとしっかりと後輩を指導してください。核家族だ何だかんだと言って、あるいは、孫を猫かわいがりしてきちんとしたしつけをしないというふうなことをせずに、ぜひ皆さんが、大いにもう一回、あの戦後の焼け野原の中から立ち直ってきた、あの力をもう一回かしてくださというふうな御返答を申し上げたりすることもございます。

大臣、こういう皆さんのいわゆるちまたの声と言ってもいい声でございますけれども、あくまでも感想で結構でございます。今のようなお話に対してどういう御感想をお持ちになるか、お聞かせをいただきたいと思っております。

○坂口国務大臣 先生の大きな立場での、そして戦後日本の歩みました道を振り返りながらのお話でございますが、私も、どちらかといえば同世代、そしてそういう中を生きてきた人間の一人といたしまして、過去のそうした歴史を振り返る中で、日本のいい面、よき習慣、そうしたものがたくさんあったことは紛れもない事実でございます。

その当時と現在とを比較いたしましたときに、どうも余りにも違い過ぎる、そして、どこがどういふふうになってこのようになったのかはなかなか説明のつきにくいところがございまして、明らかに人の生き方というものが変わってきているということだけは事実でございます。

今、私たちが厳しいこの経済状況の中で、もう

一度我々は立ち直らなければならない、そういうふうにお互いに奮い合っているわけでございますが、そのときに、やはり過去のそうしたとき時代、決してよき時代ではなかった、経済的には非常に苦しい時代ではありましたが、人と人とのつながりという面ではあるいは今よりもっとよき時代であったかと思いますが、そうしたことを振り返りながら、やはりもう一度過去のことを取り入れるべきものは取り入れていかないといけない。余りにも前を向いて進むだけではない、後をもう一度振り返って、そして過去のよきものは拾い上げていくという作業も同時に行っていくかなければ、やはりこれからの日本が不安である。それは、高齢者の皆さん方だけではなくて、現在、この日本を支えておみえになります世代の皆さん方にも同様な御心配があるのではないかと、いうふうに思っております。

だんだんと少子化が進んでまいりまして、将来、この少子化というものが、ただ単に子供の数が減るというだけではなくて、そのことが非常に社会保障にも大きな影響を与えるのは当然であります。それから経済そのものにも大きな影響を与えてくることは事実でございます。

そうした中で、この子育ての問題一つを取り上げまして、やはり、さまざまな生き方をベストミックスでかみ合わせながらやっていかないと、一筋縄でこれをやっていくというだけでは、これは行き詰まる場所があるのではないかと、そんな思いで先生のお話を聞かせていただいた次第でございます。

○林委員 どうもありがとうございます。大臣が大変深く広いお心でこの問題について受けとめていただいているというのを聞かせていただきまして、安心をいたしました。

そこで、今回の法でございますけれども、少なくとも仕事と子育ての両立支援というのは、現在においてはやむを得ないことではあるかと思えます。一方で、そういう気持ち、心を大切にしながら、やはり子育て支援をしていかなければい

ない、このことはよくわかることでございますが、ただ問題は、育児のための時間、これが十分にとれないという、それこそ大変忙しい現代社会に生きている親御さんの中にはそういう方もいらっしゃるわけでございますから。

例えば、子育てのために、今回の法改正もそこを目標にしているわけでございますけれども、子育てのためのいわゆる時間を生み出すために、労働時間の短縮であるとか、あるいはフレックスタイムの導入であるとか、いろいろな方策が考えられるであろうと思えます。

それと同時に、現在、努力義務となっております小学校就学前までの措置ということについても、もう少し広く普及をしていくようなことを我々としては考えていくべきではないか、このように思っているわけでございます。この小学校就学前までの勤務時間短縮等のいろいろな措置について、今後の前向きなお考え等が御ありなのかどうか。この問題について、できれば南野副大臣にお答えをいただきたいと思えます。

○南野副大臣 先生の教育者としてのお立場、さらに今先生の哲学をお聞かせいただきました。本間に、優しい人づくり、国づくりというものが子育てという原点の中にあるのではないかな、本間に、そばにいてお世話をできる母親、父親は幸せでしようけれども、社会の流れの中で、やはり女性も自己実現していく、その観点の中から教育と子育てと仕事というものを両立していかねばならないというふうに思っております。先生のおっしゃっているように、やはり人間だから人間らしくという問題がそこにあるかなと本間に共鳴いたしますところでございます。

今先生の御指摘の、労働者が働きながら子育ての時間をできるだけ確保するようというところが重要であるということについては、本間に同感いたしているところでございます。

このために、改正法案にも、小学就学前、先生御存じのように、養育する労働者が百五十時間を超える時間外労働をいたした場合に、その労働の

免除ができるという仕組みを取りつたところでございますが、労働時間の短縮などの措置義務について対象となる子供の年齢を引き上げたところでございます。

また、小学就学前までの子供を対象とする労働時間短縮などの措置につきましては、従来から努力義務規定に基づいているところでございますが、平成十四年度の概算要求には、これは二億円とでもいまいしょうか、そうした措置を奨励するための助成金を今要求しているところでございます。

企業におきましては小学校就学前まで勤務時間の短縮などの措置の実現が図られますように、こうした施策も活用しながら、効果的な啓発、指導を積極的に展開してまいりたいと思っております。

先生の御趣旨がちゃんと盛り込まれますように、我々も努力してまいりたいと思っております。先生のさらなる御指導もいただきたいと思っております。ありがとうございます。

○林委員 どうもありがとうございます。ちょうどきょう、これはけさの読売新聞の朝刊でございますが、「ゼロ歳保育四万人超」という、私なんかにとっては信じられないような、これが現実だろうと思えます。そういう現実を踏まえ、そして少し資料等を見ますと、やはり今回の育児あるいは介護の休業法の法改正というのは本間に必要なんだということを痛切に感じるわけでございますが、ただ、我が国の将来として、これはどういう姿を我々は模索していくんだらうか。

極端に申しますと、アメリカ型と言ってもいいような、アメリカあるいはイギリスといったような国というのは、どちらかといえば自己努力型の社会制度だと言っているように思えます。それに比べて、少しくなっているのは、日本に比べてずっとこれはいいなというのは、私の手元にある資料では、ドイツとかフランスというのはいかなる意味での福祉型社会になっているか

な。さらに、これはすごいわというのは、スウェーデンでございます。確かにこれは税の問題もあるかと思いますが、大変高い税を取られているスウェーデンであるからこそ、これはできるんだらう。とてもじゃないけれども、今の我が国の税収状況でこんなスウェーデンのようなことをやろうとすれば、あれもこれもカットしなきゃいけないというふうな、恐らく大問題が起ってくるのだらうと思ふんです。

問題は、今後の我が国は、いわゆるアメリカ、イギリス型を目指していくのか、あるいは、せめてドイツ、フランス、理想的にはスウェーデンのような完全な高福祉社会型を目指していくのか。どちらを大臣としては目標となされるのか、このことをお聞きいたしまして、私の質問を終わろうと思ひます。どうぞよろしく願ひいたします。

○坂口国務大臣 これはさまざまな問題が絡んでいるというふうに思いますが、一つは、どうしてもやはり私は職業を持って働きたい、こういうふうにおっしゃる女性が増えていくことも事実でございます。この人たちが、やはり職を持って生涯社会で活躍するんだという大きな希望をお持ちになられている女性の皆さん方にお報いをしなければならぬというのが一つ。

もう一つは、子育ての段階だけは、これは自分で育てて、その後はともかくとして、その間は自分で育てたいんだという方もおみえになりますけれども、しかし、それはなかなか経済状況の上からいって許さない。結婚をして、御主人だけの給与ではなかなか生活が十分でない、やはり自分も働かなければならないという方もおみえになるというふうに思ひます。

私は、そうした両方の方をやはり抱えていける社会をつくらなければならぬ。とりわけ後者の方の、やはり働かざるを得ないと思われる皆さん方、この皆さん方が多いか少ないかというのは、これからの日本の経済の中で、日本がどういう経済のかじ取りをしていくかということと大きなかわりがあるというふうに思ひます。

これは、アメリカ型、ヨーロッパ型という分け方をされましたが、この分野におきましても、いわゆるアメリカは、どちらかといえば幅広い仕事を抱えまして、そして別な言葉で言うならば、非常に賃金の高い職種もあれば、非常に開発途上国と同じようなものもつくられる、そうした低い賃金のももの取り入れていくという行き方でございますから、そういうふうな幅広いとり方をしていくということになりますと、日本もいろいろな働き場所がたくさんあって、特に女性の働く場所というのはふえてくるというふうに思いますが、そうしますと、やはりその皆さんの場所、皆さんをお預かりする場所といったようなことを十分にしていかなければならないということになってくる。

それから、どちらかといえば、これもフランスやドイツのように、ある程度働く場所を絞り込んで、非常に他の国々がまねができないような、ほかの国の追従を許さないようなところに仕事の範囲を絞り込んでいくという行き方をしてみたいですと、そうすると、一方で失業率はふえますけれども、しかし働いている皆さんの給与は高い給与をある程度維持できるといったことになってきます。

そのどちらを選ぶかということによって、私は非常に大きな影響を受けるのではないかとこのように思っておりますが、いずれにいたしまして、現在の日本は、そういう方向を目指す、どの方向を目指すというのを確定してやっているわけではないのでしようけれども、何となくアメリカ型とヨーロッパ型の中間に定着しているような気がいたします。

そうしたことを考えますと、やはり御自身で職を持って生涯立派な仕事をしたと思われ、皆さん方、そしてまた、そこまでは思わないけれども、しかしそうせざるを得ないと思われ、その皆さん方に双方お報いをしていく体制を確立していかなければならない。そうした意味で、今回提案をさせていただいたような子育てに對します

さまざまな制度というのをひとつ構築していく必要があるのではないかと。それが、先生から御指摘をいただきました最初の少子化対策にも大いに役立つのではないかと、そんなふうと考えている次第でございます。

○林(省)委員 終わります。

○鈴木委員長 福島豊君。

○福島委員 おはようございます。大臣、副大臣、政務官、連日大変に御苦勞さまでございまして、基本的な事柄をお尋ねいたしたいと思っております。

本日は、育児休業、介護休業法の改正案につきまして、基本的な事柄をお尋ねいたしたいと思っております。

育児休業をしてもまた介護休業の制度ができて、着実に我が国に定着をしている、そしてまた、それを利用される方の割合もふえてきています、そのように認識をいたしております。しかしながら、現在におきましてもなかなか一〇〇%までいかないというのは、実際にこうした制度を利用して育児休業というようにした場合には、職場に復帰する場合のハードルになるんじゃないかというふうな状況がまだにあることもまた事実だろうと思っております。そうしたハードルを取り除いていくことは極めて大切な作業でございます。二十一世紀の我が国の姿を考えると、ときには着実にその取り組みを推し進めていかなければならない、そのように思っております。

本法案では、この育児休業、介護休業取得者の不利益取り扱いの禁止ということが盛り込まれたわけでございます。大変大切な改正点であろうというふうにも思っております。

これにつきまして具体的にお尋ねをさせていただきたいと思っておりますのは、不利益取り扱いとされる事業主の取り扱いというものは一体どういう範囲に及ぶのだろうか、このことがまず一点でございます。そしてまた、不利益取り扱いを受けた場合に行政としてどのような対応というものをしていくのか、このところについて具体的なことをお聞きしたいと思っております。

○岩田政府参考人 育児休業の申し入れ、あるいは実際に取得をしたという理由とした不利益取り扱いを今回明文をもって禁止をするということでございますが、具体的には、例えば、退職を強要する、本人が希望しないにもかかわらず正社員からパートタイムなどの非正規社員に身分を転換する、あるいは減給をしたり、退職金や賞与の算定に当たりまして、実際に休んだその期間を超えてペナルティ的な取り扱いをするといったようなことが想定されるというふうに思います。

何が不利益取り扱いに当たるかということにつきましては、この改正法案が成立しました場合には、関係審議会でも御審議いただいた上で、厚生労働大臣が定める指針の中で、今申し上げましたようなことも含めて具体的に定めてまいりたいというふうに思っております。その指針の内容をよく周知をして、不利益取り扱いが起らないように、予防のための周知ということが大変重要かというふうに思います。

残念ながら、もし仮に不利益取り扱いということが起こることになりました場合には、この育児・介護休業法は都道府県労働局で施行いたしておりますので、ぜひそちらの方に御相談いただきまして、労働局が調査をした上、不利益な取り扱いがあったというところをございましたら、事業主に対して助言、指導、勧告というところをして是正をさせたいというふうに思っております。

○福島委員 ただいま周知ということが極めて大切であるというふうに岩田局長からお話ございました。私もそのとおりだと思っております。

そういう不利益な取り扱いということについては禁止をされているんだということについて、明確に働いておられる方に知っていただく必要がある、そしてまた、そういう場合にはちゃんと行政が対応するんだということを知っていただく必要がある。ぜひとも、お一人お一人の働く方に、改正がなされたんだということについて徹底するための取り組みというものを推し進めていただきたい、そのように思っております。

そして、次にお尋ねしたいことは、看護休暇、看護休業のことでございます。育児休業、介護休業と並んで要望が近年大変高まっている、そのように思っております。

子供さんが病気になるたときに、看護のためになかなかすぐに休めない、これは、仕事と子育てというものを両立するということを目指している方にとっては、大変なつらい思いをその時折にされているんだというふうに私は思っております。

公明党としまして、看護休業制度というものをきちんと創設すべきであるというのを提案してまいりました。今回の改正案におきましては、導入するよう努めなければならぬということになっていくわけでございます。

これは、日本の企業風土の変化というものはなかなか一朝一夕にはいかないということも当然でございます。着実に変化を推し進めていくということが大切なんだろうと思っております。そしてまた、現実に対応ができないのに無理やり法律で定めるといふことも、なかなかそれはできないことであろうという御指摘もそのとおりかと思っておりますけれども、これは大臣にぜひお聞きしたいのでございますけれども、この創設に向けて今後着実な努力をしていただきたいと思っております。大臣の御決意をお聞かせいただきたいと思います。

○坂口国務大臣 御指摘いただきましたように、今回出した法律は努力義務というところになっておりまして、今までのことを思いますと、一つの前進であるというふうに思いますが、見方によりましては、努力義務では物足りないという御意見もあるわけでございます。しかし、その目指します方向性としたしましては、これは間違っていないというふうに思います。この方向性を今後スピードをどう上げていくかということになってくるだろうというふうに思います。

努力義務ということ、ただ単に努力義務というところにしてしましても、その内容をただ啓蒙すると

か周知徹底するということではなくて、もう少し、より積極的にこの義務を果たしていただくような方策をやはり考えていかなければならないだろう。

現在のところ、まだ看護休暇というのとはおとりになっている皆さん方も非常にパーセントが低うございますし、やはりもっともこの必要性というものを理解していただかなければならないことも事実でございます。大きい企業はともかくとしまして、中小企業もたくさんあるわけで、数はこちらの方が多いわけで、その中で、中小企業の方にも御理解をいただいて、そして実現をさせていただけるようなことを考えていかなければならない。

やはり若干の時間がかかるのではないかとこのように思いますが、ただ、その時間をしかし浪費するのではなくて、与えられたこの努力義務の時間の間により積極的に、よりこれを有効にどう使って、そして次のステップにどう結びつけるかということが大事だということに思っている次第でございます。

○福島委員 経済状況は大変厳しいわけでございます。その中で企業に負担ばかり求めるというのはいかかという御指摘もございします。しかしながら、ワークシェアリングについて、経営者側としてまた労働側が検討を始めたわけでございます。二十一世紀の労働のあり方の一つの大きな流れになっていくのだらうと思っておりますし、そういう大きな変化の中でこうした課題も着実に実現をしていくということで、ぜひとも今後とも努力をいただきたいと思っております。

次に、転勤の問題でございます。転勤に当たって配慮を求めています。この配慮というのはなかなか難しい言葉でございますし、どのような対応をすればいいのか、この点について御説明いただきたいと思っております。

○岩田政府参考人 子供を養育したり、親を介護したり、そういうことを行っている労働者にとりましては、住居の移転を伴うようないわゆる転勤

は、仕事と家庭生活の両立の負担を著しく増す、あるいは、場合によっては仕事の継続それ自体が難しくなるといったようなことも起こり得るのではないかとこのように考えております。

そのために、今回の育児・介護休業法の改正案におきましては、育児や介護を行う労働者については転勤について配慮してほしいということを明記したところでございますが、この配慮というのは、一律に、すべてのケースについて配置転換を行ってはいけなく、転勤を行ってはいけなくということではございませんで、事業主が転勤命令を出すかどうか、どこに転勤させるかあるいは転勤させないのか、そういうことを検討する際に、それぞれの労働者、育児や介護を行っている男女の労働者でございますが、それらの方々の育児や介護の状況でございしますと、考えられる転勤の負担ですとか、そういうことを十分熟慮した上で決定しては、という考え方を明らかにしたものでございします。

○福島委員 ぜひ現場での適切な対応がなされるように、この法改正後、状況がどのようにになったかという点についてフォローアップをしていただければというふうに私は思います。

次に、男性の育児休業の取得に向けての取り組みについてお尋ねをしたいと思っております。

私も子育ての最中でございまして、育児休業をとればいいなと思いつながら、なかなか思うに任せず今に至っておりますけれども、まだまだその普及というのには不十分であると言わざるを得ないというふうに思っています。これは意識の問題もございしますし、そしてまたみずからの昇進というようなことも、当然、男性の場合というのは大変大きなハードルになるのだらうというふうに私は思っております。企業風土も変えていかなければいけません。多面的な取り組みが必要だと思いますけれども、大臣のお考えをお聞きしたいと思います。

○坂口国務大臣 私もこの問題に答える資格が実はないわけでありまして、本当に自分の子育て

は、小学校に行っております間はいつ学校に行つたのか全然記憶にない、気がついてみたら中学生になつていたというのが私の過去でございますので、余り大きな声で、ここで男性の育児休業についてのお話を申し上げる資格はないというふうに思っております。

しかし、平成十一年度で見ますと二・四％、この数字が高いと見るか、低いと見るかでございします。まだ二・四％しかないんですと局長さんなどはおっしゃるわけでございしますが、しかし、私から見れば、それでも二・四％までふえてきたかという気もするわけでございします。

これから、どんなとこの数字がふえていかなければならないことは事実だというふうに思いますが、これも先ほど御指摘になりましたように、企業の中の風土というのもの、やはり意識改革もしていただかなければならない。企業がだめだからとれないというのものはあるかもしれないけれども、それだけではなくて、全体にどうもというふうなことをすぐに言われるような風土、そこを直していかねばならないわけでありまして、その辺の意識改革を、どう直していくか、より積極的にここは取り組みまいといかないというふう

に思っています。

仕事と家庭の両立できる社会ということを言っております以上、ここはこれからの一番大事なところだというふうに思っておりますが、非常に努力を要する部分でもある、これは予想外に努力を要する部分だというふうに思っています。人間の社会のすべての行き方に全部かわってくる話でありますから、そこを全部、やはり一つ一つ変えていくということが大事でありますので、その努力をしていくアクションプログラムをどうつくるかということにかかってくるというふうに思っております。

私も、過去を振り返ると、どうもそれを言うだけの自信はありませんけれども、しかし一生懸命にやりたいと思っております。

○福島委員 こうしたことは経済の面から私には大切なのではないかとこのように最近思っております。

日本の経済が戦後高度経済成長をいたしましたのは、単純に言うところの効率の追求だったのではないかとこのように思っています。ですから、働いて働いて働いてということでございます。二十一世紀の日本の経済は、効率の追求ではなくてイノベーションこそが必要だ、創造こそが必要だという状況に入っているのだと思っております。ですから、ゆとり働く、働くときは集中的に働く、そして創造性を発揮する、そういう働き方そのものを考えるというふうな契機がないと日本の経済そのものも成長しないのではないかと、そんなような思いもいたしておるところでございます。

次に、保育士の資格制度についてお尋ねをしたいと思います。

これは今般、児童福祉法の改正案、議員立法で提出させていただきました。その中で、保育士の名称独占の問題についても取り上げさせていただきました。

現場で保育士の方にいろいろとお話をお聞きしますと、地域における子育て支援というような役割というものが、保育士が担うべき役割として新たに出現している。そういう中で、例えば児童虐待のような病理現象もあるわけでございします。こうした幅広い問題に対応するためには、保育士としての専門性というものを身につけていただければいけないのではないかと、そしてまた、さまざまな知識というものを修得するようないくつかも必要だろうという指摘がございします。その中で、四年制というような大学の課程でより専門的な知識というものを修得する、そういうコースもつくってはどうかというふうな御指摘もございました。この点についてお考えをお聞きしたいと思います。

○岩田政府参考人 今先生おっしゃいましたように、保育士は、保育所の中で実際に子供の養育に当たるといふことだけではございまして、地域のすべての家庭の子育てを支援するという重要な

役割が近年高まっております。そういうようなことから、保育士の資質の向上がますます求められていくというふうに思っております。

これまでも現職の保育士に対して、政府といたしましても研修を実施してきておりますし、また、児童虐待その他児童を取り巻く環境が大変厳しいものになってきているということもございまして、それらも考慮しながら保育士の養成課程、カリキュラムでございしますが、これを見直し、また、それと連動したような形で保育士試験のあり方も見直しをしたところでございまして、平成十四年度からは新しい課程で実施をすることといたしております。

お尋ねの、四年制の大卒者についてでございますが、現行の保育士、大半の方は短大ですとか専修学校で二年教育を受けた方でございしますが、これは別の資格を付与するということがいかにどうかということについては、保育の現場にどういう影響が出てくるかとか、保育士の養成体系にどういう影響が出てくるかといったようなことについて検討をしなければいけないというふうに思っております。今後の検討課題とさせていただきます。

議員立法で御提言いただきました保育士の国家資格化は、保育士のステータスの向上、資質の向上に大変大きな影響があるというふうに私も評価をしております。

○福島委員 あと一点お尋ねをさせていただきますのは、待機児童ゼロ作戦でございます。十四年、十五年、十六年と、五万人ずつ入所枠というものを拡大していくという話でございます。しかしながら、今後も少子化の傾向は進むであろうというふうにも言われておりますし、これをどういうふうな形で実現するのかということは極めて大切だと思っております。箱物ばかりふやせばいいということでは決してなくて、既存のものを活用しながら、そしてその中で、財政も大変厳しい状況でございますから、弾力的な運営によってこれを実現していくということも、当然その中で検討

されるべきだろうと思っております。

定員枠につきましては、これは規制緩和ということで弾力化が進められておりますけれども、こういうものをこの中で上手に活用していくということが必要だろうと思っておりますが、この点についてのお考えをお聞きしたいと思います。

○岩田政府参考人 待機児童ゼロ作戦ということで、おっしゃいましたように、十四年度から毎年五万人程度子供さんの受け入れの枠を拡大していく、これは、大変厳しい財政状況の中で大きな仕事でございます。そういうことから、新設をしていただける自治体にはもちろん補助をいたしますけれども、保育所の新設整備とあわせて、既存の施設の活用ですとか、それから受け入れの子供さんの定員の弾力化、これも進めてまいりたいというふうに思っております。

従来から、定員の弾力化について努力をしてまいりました。その状況を見ますと、定員の弾力化の効果を見てみますと、例えば定員の充足率、定員に対して実際お子さんが何人入っているかということですが、これは近年目覚ましく上昇しております。弾力的な受け入れということが進んでいることのあかしだというふうに思っておりますが、それでも、平成十二年の四月現在で、全国平均で見ますと充足率が九三％ということでございます。まだまだ受け入れ、特に年度途中の弾力的な受け入れが十分ではないというふうに思っております。

こういうことから、本年度もさらに定員の弾力化を図ることといたしまして、特に短時間勤務保育士の活用をさらに進めるための規制緩和を行ってところでございます。

また九月には、地方自治体に文書を出しまして、これまで進めてきました規制緩和の目的、具体的な内容、それをよく自治体に周知をして、私どもの問題意識と自治体の問題意識がよく合うように、問題意識をシェアできるようにということで、周知をさせていただいたところでございます。

もちろん、認可保育所の最低基準を守り、良質な保育サービスを提供するという観点での、その中でのご配慮をいたしますけれども、定員の弾力化という手法も使いながら、待機児童の解消に全力を挙げてまいりたいというふうに思っております。

○福島委員 以上で、時間が来ましたので質問を終わります。ありがとうございます。

○鈴木委員長 井上喜一君。

○井上喜一委員 井上喜一でございます。育児休業、介護休業等の育児とか家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律、こういうような法律が提案されるようになりますというところは、育児でありますとか、介護でありますとかが大変切実な、今日的な問題になっているというところだと思います。

そこで、しかし、そうはいいますものの、例えば育児休業の取得なんかの状況を見ますと、育児休業をとっている人というのは六〇％ぐらいというところになっているわけですね。これは一体どういふことなのか。例えば、育児をしてもらう家族がいるとか、あるいは共稼ぎの場合は夫婦どちらかが休めばいいわけだから、必ずしも一〇〇％にならなくてもいいということなのか。あるいは、何かの事情で育児休業がとれないということなのか。この数字をどのように理解をしておられますか。

○岩田政府参考人 育児休業の取得率が六割で、十分ではないんではないかと御指摘かと思いますが、これでも着実にふえてはきております。平成八年では四四・五％でございましたが、平成十二年には、先生おっしゃるように五六％を超えて、六割近くになっております。

育児休業を取得したいという女性はもちろんたくさんおいででございますけれども、すべての女性がそれを希望しているということでは必ずしもございませんで、仕事に早く復帰をしたいというふうに思っておられる方も少なからずおられます。それでは、育児休業を利用したいんだけども

利用しにくかった、あるいは利用できなかったという方がどういふ状況であるかということを見てまいりますと、育児休業を取得しなかったその理由ですが、職場の雰囲気から育児休業がとりづらかったという方がその四三％で、これが一番多うございまして。その次には、収入減となり、経済的に苦しくなるというお答え、これが四〇・二％でございまして、職場の雰囲気と経済的な苦しさ、この二つが大きな理由でございました。

これらのうち経済的な問題についてでございますが、これは、従来は雇用保険の枠組みの中で、休業期間中は賃金の二五％を給付するというところでやってまいりましたけれども、ことしの一月からそれを四〇％に引き上げるといふことで、改善を図ったところでございます。

もう一つの、職場の雰囲気の問題でございますけれども、やはり、家庭生活よりは仕事を優先すべきであるといったような、職場優先の企業風土は根強いものがあるというふうに思います。そういうことで、育児休業の取得について十分な理解が得にくい、そういうこともあろうかというふうに思っております。

このために、今回の改正法案におきましては、職業生活と家庭生活との両立が重要であるということ、そういうことを広く国民一般に働きかけたと思っておりますし、また、事業主や職場における上司、同僚の理解を進めるための意識啓発が必要であるということで、国が先頭に立ってそういう意識啓発をするといった条文も設けさせていただいておるところでございます。

いうのがない現状だと思ふんですね。確かに、保育所をつくるのか、あるいは児童手当を出すとか、あるいはファミリーサポートセンターみたいなものをつくっていくということでありませう。それはそれなりに効果がありまして、必ずしもこれは少子化と結びついているという状況じゃないと思ふんですね。

役所の人に聞きますと、どうして子供が少ないかといふと、要するに晩婚化の傾向がずっと続いてきているということ、あるいは結婚をしない人がふえてきている、こういうことを言うわけですね。したがって、こういうことに対する直接効果のあります対策でなければ、いろいろなことをやりまして結局は大した効果はない。その対策はその対策なりに効果はあるけれども、どうもやはり少子化を解消していくようなことにはならないんじゃないかと思ふんですね。

昔は、全国的にそうだと思ふけれども、私どもの方では仲人を一生懸命やってくれる人がいたわけですね。本当に無償でやってくれた。ところが、最近はそのような人も少なくなってきた。仲人をやるような人は大金ももうけでやるわけですね。ですから、余りそういうところへ近寄らないというようなことにもなっている、こんな状況なんですね。

そういうことで、商工会議所なんかが中心になりまして、一年に一回ぐらい地域の未婚の男女をどこか旅行に連れて行って、お互い交流するよきな機会をつくるなんというのをやっております。これは結構効果を上げていっているように思ふのでありますが、何か少子化対策というようになことで、やはり新しい考えのもとに、ある種の企画、政策というんですか、そういうことを考える時期に来ていると思ふんですね。従来の手法ではもう限界があると思ふのでありますが、この点について、厚生大臣どんなお考えですか。

○坂口国務大臣 子育ては人生最大の事業であるという言葉がございますが、そうした思いで皆さんがお取り組みをいただくことを願っているわけ

でございますけれども、今御指摘をいただきましたとおり、現実にはそれは逆の方向に向かってきているような気もいたします。

今いろいろの理由をお挙げをいただきましたとおり、晩婚化が進んでおりますし、そして、結婚をしない人もふえてきていることも事実でございます。そうした皆さん方に対して政治が何をなすべきかというのは大変難しい問題でございます。政治家がとやかく言う話ではない、こう言われてしまふとそれはそのとおりでございます。しかし、産みたいけれども、それに對して現状が整っていないから、社会のシステムが十分にでき上がっていないから産めない、こう言っていたら人に対してどうお報いをするかということなんだろうというふうに思ひます。そこに絞ってやはり我々はこの体制をつくる以外にない。

結婚する気持ちがないという人に対して何をなすべきかというのは、手だては私も持ち合わせておりません。子供を産みたい、もう一人産みたい、しかし現状が、もう少しここがこうだったら私は産みたい、そういう人がありますならば、その人におたえをしていくということ以外にないのではないかとこのように思っております。

○井上(喜)委員 子供をつくりたいんだけどいろいろな状況でつけれないということは、これはある程度、対応で不可能でないわけですね。問題はそうじゃないと思ふんですね。

結婚したくないというのはそれはそれでいいんですけれども、結婚したいんだけどなかなか結婚できない、これが今の現状なんですね。だから、ここをやはりもう少し考えて、これに焦点を当てて私は取り組んでいかないとはいえないと思うので、これはなかなか難しい問題であります。ぜひ役所を含めて私はお考えをいただきたい。

これは確かに、結婚なんというのは当事者の問題だから当事者に任せればいいじゃないかという考えもあると思うのでありますけれども、日本の少子化というのは、そこまでやはりよく考えない

といけないようなところまで来ているんじゃないかというふうに私は思ひます。

次に、この間、私、厚生労働省の方から資料をいただいたんですが、出生する子供、あるいは六歳ぐらいまでの子供の発育状況の資料を見ました。身長とか体重とか胸囲、いずれも最近ずっとマイナスが立ってきているんですね。身長は低くなる、体重は軽くなる、それから胸囲ですかな、これも小さくなる、こういう傾向なんですね。これはどうしてこういう傾向が出てきているのかというところで、それが一つ。それからもう一つは、こういうことはいい傾向なのか、やはり憂うべきといふますか、注意を要する傾向なのか。この二点について伺ひたいと思います。

○岩田政府参考人 御質問の乳幼児身体発育調査は、乳幼児の身体発育の状態を全国的に調査しまして、これをもとに我が国の身体発育値を定めまして、乳幼児の保健指導の改善に役立てるということで、昭和二十五年から十年ごとに実施をしてきております。

平成十二年度を実施した調査結果が先般まとまりまして、その調査結果のことを先生はおっしゃったわけでございますが、二十年前の昭和五十五年、そして十年前の平成二年と比較いたしますと、生まれてくる赤ちゃんがやはり少しずつ小さくなっているという、軽度ではございますが減少傾向が認められております。

この原因ですけれども、断定的なこととはなかなか申し上げられないのですが、いい要素、悪い要素、いろいろまざっているのではないかとこのように思ひます。

一つは、妊娠中毒症の予防をするためには妊婦が余り太り過ぎちゃいけないという教育をしております。そのために妊婦の体重増加を適切にコントロールできるようになっている人がふえてきているということ。これは安全な出産につながるわけでございますからいいことだというふうに思ひますし、また、医療技術の進歩によりまして、未熟児の生存率が非常に良好になつてきてい

るといふようなことも平均の赤ちゃんのサイズを小さくしているという要因であるというふうに思ひます。

懸念される要因といましては、妊婦の喫煙率の上昇でございます。特に十代の母親、二十代の母親の妊娠中の喫煙率は最近上昇傾向でございます。これは出生時の体重の減少と無関係ではないというふうに思っております。

今回の調査結果に基づきまして、深刻な健康問題として新たに何か手を打たないといけないというふうなことは必ずしもないというふうに思っておりますけれども、今申し上げました妊婦の喫煙、これについては警鐘を鳴らしていきたいというふうに思っております。

健やか親子21というものを昨年策定いたしました。これは母子保健について、今後十年間、関係者、関係機関が取り組むべき課題と取り組み方をまとめたものでございますけれども、この健やか親子21の中におきましても、十年後には妊婦の喫煙をゼロにするという目標を掲げて取り組んでいるところでございます。この喫煙問題については、引き続きやらないといけないというふうに思っております。

○井上(喜)委員 そうしますと、小さな子供が生まれるということ自身はどうなんですか。余り悪いことじゃないんですか。あるいはいいことなんですか。それとも、どちらとも言えないということなんですか。

○岩田政府参考人 十年間の体重の減少が百グラムというところでございますから、そして今の赤ちゃんの大きさを考えますと、そのこと自体は心配することではないというふうに思っております。頭囲などは変わっておらないようでございますので、しっかりと発育していただける赤ちゃんが生まれているというふうに思っております。

○井上(喜)委員 次に、保育所のことについてお伺ひしたいのでありますけれども、私は、特に問題として取り上げなくちゃいけないのは、公立の保育所なんですね。これは公立の保育所がありま

すとなかなか社会福祉法人の保育所を認めたりしないというか、その設立を抑えるわけですね。しかも、それでは公立の保育所はどうやっていんだというふうなことになるかと、なかなか延長保育だとか、そういった手間がかかるというんですか、規定を超えるようなそういうことについてはなかなかやらないわけですね。

私は、公立の保育所については抜本的に運営の仕方を立てていく必要があるだろうと思うんですね。これは相当な決意を持って厚生労働省の方で取り組みたいのだと思うんでありますけれども、いかがですか、厚生大臣。

○坂口国務大臣 保育所の経営形態もかなり多様化を遂げてまいりましたし、また我々の方も多様化するよう心がけているわけでございますが、確かに、地域によりましては、そういう公的な保育所がございまして、一つの地方自治体の方針として、何でも、何となくそのほかの分野にそれを広げることには躊躇うといたしたことも、今まで私も聞いてまいっておりますが、これから、しかし、そういうことではなくて、もう少しやはりオープンにいろいろのところができるようにしていかないといけない。

今まではかなり規制も厳しかったものですが、一つはできにくかったということもありまして、しかし、経営形態を非常に多様化してもいいというようにしてまいりましたから、これから少しそういうふうになってくるんだらうというふうには思いますが、これはしかし、地方自治体のやはり関係者の皆さん方もそういう気持ちになつてもらわないといけないということもあるだろうというふうには私は思っております。

○井上善委員 なかなかそうはいまして自治体というのには言うことを聞かないんですよ。と、強いものからして、そう簡単に自治体が、こうしたいからといってすぐには変わらないわけですよ。よほど腹を据えて改善していくということとをしないと変わってこないと思うんであります。

で、これからは、ぜひ強力なる取り組みをお願いしたいと思っております。

それから、最近、社会福祉法人がやっております分野で民営化の議論が出るんですね。確かに、民営化することによりましていいところも出てくると思うんですね。非常に効率的にやっていくというふうなことで、非常にいいんですが、また、片や民営化に伴うマイナス面もあると思うんですね。ですから、一概に民営化がいいとも言えない。

そこには、何か民営化を取り入れるにいたしても一定のやりかたのようなのがあると思うんですね。民営化というのは、例えば株式会社なんでしょうか。要するに金をもうければいいじゃないかというふうなことになるんです。これはまた問題でありまして、その辺、民営化をするにいたしたとしても、一定の限界というんですか、歯どめというんですか、それが必要だと思わなければならない点についてはどういうぐあいに考えますか。

○岩田政府参考人 保育所につきましては、待機児童を解消するという観点から、多様な経営形態のものに参入してきていただきたいということでございまして、昨年の三月に設置主体についての制限を撤廃したところでございます。

先生おっしゃいますように、経営主体がどういふものであれ、質のいい保育サービスを提供していただかないといけないというのは大原則でございます。

そこで、認可保育所の設置のいかんを問いません、設備、例えば子供一人当たりどのくらいの広さの保育施設が要るかとか、あるいは運営面ですと、子供の数に対して保育士の数が何人必要かといったような基準でございまして、これは株式会社も含めてすべての設置主体の認可保育所共通の基準として遵守を義務づけているところでございます。

また、社会福祉法人の場合は、設立のときに人的な面あるいは財産的な要件について十分審査が

されておりますけれども、それと同様に、社会福祉法人以外の設置主体が保育所を設置する場合に、認可時にそれらの設置主体の人的あるいは財産的要件についてもしっかりとチェックをいたしております。

このように、多様な経営主体が入ってまいりますので、利用者が保育内容を十分把握して、安心して選択できるというようにすることが大変大事かというふうな思っておりますので、保育所についての情報提供、利用者への情報提供ということは今進めておりますし、あわせて、公正かつ専門的な第三者による評価システム、これも導入したいというところでございます。検討中でございまして、来年度から実施できる見込みでございますが、こういうようなことも通じまして、経営主体の多様化を図りつつ、しっかりと保育をやっているように努力してまいりたいというふうに思っております。

○井上(善)委員 終わります。

○鈴木委員長 水島広子君。

○水島委員 民主党の水島広子でございます。

本日の質疑の中にも出てまいりましたが、子育てに關しましては、いまだにさまざまな偏見がございまして。特に、子供が三歳になるまでは母親が二十四時間そばにいないと子供の発育に悪影響が及ぶという、いわゆる三歳児神話は、既に学問的には否定されているにもかかわらず、いまだに多くの大人たちがそれに縛られておられまして、それが親たちを追い詰め、親たちに不本意なライフスタイルを強要し、そのストレスが子供の虐待へとつながっていくということはだんだんと知られるようになってまいりましたけれども、本日の質疑を伺いまして、まだまだ国会では知られていないという事実が驚いているところでございます。

さて、私は、子供たちの心の病を診てきた立場といたしまして、また私自身、ゼロ歳と三歳の子供を抱えて働く母親という立場といたしまして、親が自分らしく社会にかかわることでの健康を保つこと、そして、父親も母親も、親としての責

任をしっかりと果たせるだけの環境を提供すること、それが子育てにおけるかぎだと思っております。仕事と家庭の両立を支援する施策はその一つの重要な柱であり、今回の政府の改正案は一歩前進するものとして評価できます。でも、まだまだ十分なものではないため、私たちは民主党案を提出いたしました。よりよい方向性を示しております。

以下、質問に入りますが、根拠のない偏見でます親たちを追い詰めることのないよう、厚生労働省には、ぜひ啓発活動に努めていただきたいとお願いを申し上げます。

さて、今回の法改正では、子供の看護休暇が当然請求権化されると思っておりますが、努力義務規定にとどまっておりますので、大変失望しております。これはほとんどの働く親たちが同じ気持ちだと思っております。

一九九九年の旧労働省委託調査の勤労者家族問題研究会報告書によると、仕事と育児の両立のために必要だと考えられる対策の第一位が、子供のための看護休暇となつております。また、年次有給休暇の取得理由では、小学校入学前の子供の病気が六五・〇％と高く、自分の病気五三・三％よりも高くなつております。

ILOの第百六十五号勧告におきましても、子供の看護休暇を認めるよう勧告が行われておりますし、子供のための看護休暇はぜひとも請求権化すべきであると考え、私たちは民主党案に盛り込んでおります。まず、今回請求権化が見送られた理由を大臣にお答えいただきたいと思っております。

○坂口国務大臣 お答えを申し上げます前に、水島先生にはお子様がお生まれになったさうでございまして、心からお祝いを申し上げますと存じます。

ただいまお話がございました請求権化の問題でございますが、方向性として、民主党がお出しになつております方向性、私たちも十分に理解をしているところでございます。そして、将来的にはこの看護休暇というものがそうした方向に進んで

いくことを私たちも期待をいたしておりますが、現在のところ、この看護休暇制度を利用している人の数はまだ八割でございまして、非常に低い。低いから何とかしなきゃいけないんじゃないかと、いう御意見があるわけでございしますけれども、もう少し皆さん方に、この必要性というものを、そしてこれをとっていただける環境というものをもう少しやはり整える必要があるというふうに思っております。

それをそんなに長くするというのではなくて、しばらくの間、そうした期間をとりながら、そしてだんだんとこの目的が完全実施されるような方向に向かっていくように努力をしたいと考えているところでございます。今後ひとつ、引き続きましてこの問題につきましては努力をしたいと思っております。

○水島委員 大臣も御承知だと思っておりますけれども、子供の病気については、子供だけの対応が不可能でございます。また、予測が難しく、頻度も高く、病状の急変も多いという特徴があります。さらに、伝染性のものがありまして、家庭での療養が必要な場合が多いことも重要な点でございます。これらの事情を考えますと、子供の看護休暇は、子供を持つ人にとっては非常に高い制度であると言えまして、現在の普及率云々と申しまして、今子供を育てている人間にとっては、まさに待ったなしの問題であると思っております。

先ほどの大臣の御答弁、大臣がもし現在子育て中の立場でございましたら、どう思われましたでしょうか。

○坂口国務大臣 もう孫が育っております、子育ての時代は終わったものですから、すっかり今、過去のことになってしまいました。しかし、今の状況を見ておきますと、やはり子供が病気をしましたときに、母親が勤めている勤めがないにかかわらず、現在はそれに対して適切にアドバイスをしてくれる人たちが周辺にいないというところもあって、これはやはり制度的にもつくり上げていかないとけないなという気持ちを持っております。

ております。特に、お勤めになっております場合に、病気をなすったお子さんをどうするかというのは大変な問題だと思っております。

最近、病院の中で、病児看護というんですか、その制度ができ上がりました。そして、でき上がりましたところは非常に多くの皆さん方が利用されて、そして、もっとやはり数が必要だということとが言われているところでございます。先日、始められた病院の方にお聞きをしたところでございますが、一度何かの病気が流行し始めますと、とにかくもうベッドが足りない、どうするかということになるというふうなお話をお伺いいたしました。

したがって、その辺のところはこれからも充実をさせていかないとけませんし、そして、気持ちよくそうした休暇がとれるという、そのことが大事でございしますから、そこをやはり力を入れていかなければならないというふうに思っております。

○水島委員 おっしゃるとおり、親に看護休暇がないために、現実的な問題といたしましては、病児であるのに家に一人で放置されてしまう子供も、今この看護休暇とまた病児保育がどちらも進んでいない現状では、実際に存在しているわけでございします。子供の福祉、人権という観点からも非常な問題だと思っております。親としての責任を果たせるような制度をつくることは、社会的な要請であると思っております。

公明党でも、選挙政策の中に、年間十二日の看護休暇を掲げられています。例えば、年間わずか五日でもよいですから、まずは今回の改正で請求権として確立するのが急務ではないでしょうか。普及率が高くなれば実施するというのは、私は政治家など要らないと思っております。大臣の政治判断として、まず、本当に少ない日数でもいいから、始めてみるということができませんか。もう一度お答えいただきたいと思っております。

○坂口国務大臣 子供が病気がけの際に労働者が休暇を取得しやすくするためには、将来的に

は看護休暇を請求権とすることが望ましいという点につきましては、私も議員と同じ認識でございします。

しかし、先ほど申しましたように、現在のところ、事業所におきましては、看護休暇制度の普及率というものが非常に低い段階にある。一飛躍に請求権というのでは、特に、大きい企業はいんですけれども、中小企業の場合など混乱が生じる可能性がございします。もう少し全体にそういう環境が整うということが大事ではないかというふうに思っております。

我々も趣旨は十分に理解をしながら、しかし、その方向に向けて一歩を踏み出して、そして着実に前進をさせていきたいというふうに思っております。

○水島委員 小泉総理は、仕事と家庭の両立のために待機児童ゼロ作戦などとアピールされているわけですが、子供の看護休暇も請求権化できないようでは、私自身小さな子供を育てながら働いている立場としまして、どうも小泉総理はその本質を理解されていないのではないかと思わざるを得ません。

坂口大臣は、ハンセン病の場合を見ても、私たちが心から願ったことは実現してくださる温かい方であると思っております。今からでも遅くはありませんので、ぜひもう一度考え直していただきまして、看護休暇の請求権化を盛り込んでいただきたいと思います。働く親を代表いたしまして、心からお願いを申し上げます。

さて次に、この法律の適用対象に移らせていただきます。

法第二条におきまして、「日々雇用される者」と「期間を定めて雇用される者」が育児・介護休業の適用を除外されておりますが、まず、その理由をお答えください。

○岩田政府参考人 育児休業制度は、長期雇用を前提といたしまして、育児を理由として仕事を中断する、仕事が継続できないというようなことがないようにということで設けられている制度でござい

ます。そういう趣旨からいいますと、日々雇用ですとかあらかじめ雇用期間が定められております期間雇用者をその対象にするということは難しいというふうに思います。

○水島委員 では次に、期間雇用者の実態についてお尋ねします。

パート、契約社員など、名称はいろいろございしますが、その実情については、昨年九月に、有期雇用契約の反復更新に関する調査研究会報告が公表されました。同報告は、一九九八年の労働基準法改正の国会審議の際に行われた衆参の労働委員会等の附帯決議を踏まえて検討されたものです。労働契約が反復更新されており、実質上期間の定めなく雇用されている人が多いという実態が示されています。

この結果を受けて、今まで厚生労働省としてどのように対処してこられましたでしょうか、また、今後対処されるおつもりでしょうか。

○日比政府参考人 御指摘の報告書でございします。その中では、いろいろなアンケート調査、実態調査その他やっております。

その結果として、数字的に申し上げますと、余り細かいことは省かせていただきますが、調査対象となった労働者、これはもともとの有期の契約者でございしますが、その方々の過半の人たちが更新をしたことがあるという実態でございまして、更新をした方々に限ってその更新回数を見ますと、平均で六回強ということになっております。

そのような数字の問題と、また、この報告書では、数十件の裁判例、この裁判例といいますが、は、有期契約のいわゆる雇いどめが争われた裁判例でございしますが、その数十件の裁判例について分析いたしました。その結果、雇いどめがいわば有効であるとしたものもそれなりにあるけれども、その実態等を見て、雇いどめが認められない、つまり更新しなければいけぬという判断が出たものもあるというように分析をした上で、やはりトラブルを未然に防いでいくためには、いろいろな措置を行政としてやるべきであらうというよ

うな提言をされているところでございます。

これを受けて、昨年十二月二十八日でございますが、行政として有期労働契約の締結等に関する指針を定め、その中では、やはり有期労働契約の締結時、あるいは更新もしくは雇い止め、それに当たって一定の説明事項あるいは手続等について明確にするように、その他のことも指針化しておりますが、そのようなことを定めまして、その後は、パンフレット作成等によりまして、この点の周知を図るための活動を現在行っているところでございます。

○水島委員 坂口大臣は六月八日の本会議で、期間を定めて雇用されている者であっても、特段の事情がない限り当然に更新されることとなっている場合には、実質上期間の定めなく雇用されている者として育児・介護休業の対象となると答弁されております。まず、大臣、これは言葉どおり受けとめてよろしいでしょうか。

○坂口国務大臣 そのとおりお受け取りたい結構でございます。

○水島委員 女性少年問題審議会の建議「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」では、期間雇用者について、「育児休業の対象とする」とは困難であると考えられるが、労働契約が反復更新される等により実質上期間の定めなく雇用されていると判断される者が育児休業の対象となることは当然であり、その取扱いを具体化することが適当」とございます。

今の大臣の御答弁にもございましたけれども、厚生労働省では、これらを受けて、期間雇用者の扱いを指針で明確にする方向と聞いております。問題は、その指針の具体的な内容ですが、「実質上期間の定めなく雇用されていると判断される者」というのは、具体的にはどのような者をお考えでしょうか。大臣にお答えいただきたいと思っております。

○岩田政府参考人 労働契約が形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なるという状況

態になった場合には、育児休業として介護休業の請求ができるということでございますが、どのような者がそれに該当するかということについての判断の基準がこれまで明確でなかったという問題がございます。

そして、先生今おっしゃいましたとおり、関係審議会の建議にもございますので、この改正法が成立した時点には、もう一度審議会での御議論を経て具体的な判断基準を指針で定めることといたしております。今ここで具体的にその内容を御説明できるだけの検討が進んでいるわけではございませんが、有期労働契約に關しまして裁判例も多数ございますので、そういうものも参考にしつつ、どういった場合がこれに該当するかということまでできるだけの明確なものになるように努力をしてみたいというふうに思っております。

○水島委員 今のところまだ明確なお考えがないということではございますけれども、裁判例における判断の過程を見ますと、主に、業務の客観的内容、契約上の地位の性格、当事者の主観的態様、更新の系統・実態、他の労働者の更新状況などを評価しているということが、有期労働契約の反復更新に関する調査研究報告でも述べられております。指針においてもこれらのことが判断の基準として記されるのでしょうか。

○岩田政府参考人 これもまさにこれからの検討でございますが、今先生おっしゃいましたように、私もどもが勉強しました裁判例の中でも、仕事の内容が恒常的なものであるかどうか、あるいは契約の更新がどの程度の回数なされているか、また、更新の系統が実質的な判断をしているのか、相当形式的なものか、そういったようなところが勘案されているようでございますので、そのこともしっかりと勉強をさせていただいているところでございます。

○水島委員 ぜひ、指針をつくる際には、厚生労働省の専門家の方でなくてもわかるものが指針であるべきだと思いますので、せめて一々訴訟を起こさなくても理解できる、取り扱いのできる指針

をつくっていただきたいと思っております。

また、今の御答弁にもございましたように、実質上期間の定めなく雇用されていると判断される期間雇用者というのは、その要件が厳しく、今までも十分に検討されていまいませんでした。雇用継続の期間や反復更新の回数によって、一律の基準をこの際設けたらどうかと思っております。具体的には、反復更新し一年を超えて継続雇用された者は対象とすべきではないかと考えますけれども、大臣はいかがお考えになりますでしょうか。これは大臣のお考えをお願いします。

○岩田政府参考人 申しわけございませんが、まず、私の方からお答えさせていただきます。

先ほど申し上げましたように、実質的に期間の定めのない契約になっているかどうかという判断をするときには、やはり少なくとも複数の観点が必要なんだというふうに思いますので、例えば、契約の更新の結果、一年を超えたというそのことだけをもって、これが実質的に期間の定めのない雇用になったというふうに判断するのはなかなか難しいんじゃないかというふうに思います。

例えばですけれども、業務の完了の見込みが一年ぐらいたったというところで、一年契約で雇用したとします。そして、業務の進展の結果、それでは終わらずにもう少ししばらくかかるといったときには、その契約期間が更新されるわけですから、そのときに、次にいつ業務が終了するかというのを念頭に置いて更新されるということだというふうに思いますので、一律に、一年を超えればそれで雇用期間の定めのない形態に変わったというのには、なかなか無理があるんじゃないかというふうに思います。

ですけれども、先生がおっしゃる通りに、厚生労働省の専門家だけがわかる、あるいは裁判で争って初めて決着するということでは困りますので、私どもの第一線の職員がわかることはもちろんですけれども、当事者である企業の方、働く方、その方たちにもわかるように、なるべく具体

的なものを、難しいですけれども、勉強して検討したいと思っております。

○坂口国務大臣 雇用形態が非常に多様化をしてまいりまして、今までになかったような雇用形態も出てまいりますので、少しこの辺は整理をして、そして、さまざまな法案に対しまして、その対応を決めていかなければならないというふうに思っております。御趣旨もよく尊重しながら、これからひとつ対応してまいりたいと思っております。

○水島委員 今の御答弁を聞きましてわかりました。従来よりずっと同じ議論が続いております。どこかで政治判断として割り切らないと永遠に終わらない議論なのではないかと思っております。この際、大臣に割り切ったいただきまして、この問題を一歩前進させるべきときが来たのではないかと思っております。

指針をつくられる際には、本当にこれだけの難しい問題をどのように指針にまとめ上げられるのか、私も大変楽しみにしておりますので、ぜひ、だれが見てもわかる、そして、一々訴訟を起こすことは普通の人にはできないわけですから、一々訴訟を起こさなくても判断できるような指針を必ずつくっていただけますように、お願いを申し上げます。

そして、有期労働契約の反復更新に関する調査研究会報告によりますと、期間雇用者の約三分の二が契約更新を希望しております。また、期間雇用で就業している具体的な理由として、正社員として働ける職場がないとしている人は、全体の二六・七％、長時間パート労働者に限って見れば四一・二％に上ります。正社員として登用してもらいたいや、別の会社で正社員として働きたいとしている人は、全体で見れば一三・九％、長時間パート労働者に限って見れば二一・七％となっております。

一方、期間雇用者を雇用する理由としては、人件費節約のためが全体でも最も多いですが、長時間パート労働者においては七一・〇％と、最も高

くなっております。

これらより、期間雇用者、特に長時間パート労働者においては、正社員として働きたいけれども、事業主側の事情によって期間雇用者とされており、その契約が反復更新されているという実態が浮かび上がっております。

この実態、つまり、本人は正社員として働く希望を持っており、実質上期間の定めなく働いているけれども、身分が期間雇用者であるという理由のみによって育児休業の恩恵にあずかれないという実態を踏まえて、厚生労働省といたしましては、今回指針を定められるのと同時に、今後どのような取り組みをされていく予定でしょうか。

○南野副大臣 まず初めに、御出産おめでとうございます。

今のお答えを申し上げますが、その前に、先ほど、看護休暇のお話がありました。働く者の看護休暇につきましては、この前、フレンドリーサービスの企業の方々といろいろお話ししまして、四十一人しかいない企業でもその努力を企業主がしているということも、ちょっと申し添えたいと思っております。

さらに、今の御質問でございますが、育児休業制度の中では、育児を理由とする雇用の中断、これを防ぎたい、そういう、自分の仕事を継続するというこの目的からしておられる場合でございますので、雇用期間をあらかじめ決めておられる方の場合には、これはなじまないものであろうというふうに思います。

さらにもう一つつけ加えますならば、形式上期間を定めて雇用されている方であっても、労働契約が反復更新されるなどによって常用雇用者と一緒にだと見られる人に限っては、それは当然であろうというふうに思っているところでございます。どのような者がそれに該当するかはできる限り明確な指針を定めるということに頑張っていきたいと思っております。

○水島委員 雇用保険料も支払っているが、雇

用継続給付をもらえないのは不公平だという声も上がっております。もちろん、雇用保険制度との整合性には検討の余地もございますけれども、本意ながら期間雇用者とさせられている人たちの率直な不平感を受けとめていく必要があると思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

そして、現在、期間雇用者やパート労働者、派遣労働者など、いわゆる不安定労働者がふえています。今後さらに増加する見通しでございます。このような時代の流れに対して、法律の整備が追いついていないというのが現状だと指摘されております。坂口大臣も先ほどの御答弁でそのような認識を示されたと思っておりますけれども、今後、労働形態にかかわらず、あらゆる労働者に関して職業生活と家庭生活の両方を支援する法整備をする必要があると思っておりますけれども、それについての大臣のお考えを最後に聞かせたいと思います。

○坂口国務大臣 それは、御趣旨は私もそのとおりというふうに思っております。

非常に労働環境は多様化されてまいりましたし、そしてまた働く場の方も大変多様化されてまいりました。そうしたすべてのことに多様化されていくと、今までの法律が合わなくなってくるというところもあることも事実でございます。そうしたことも見直しながら、そして、多くの労働者の皆さん方にできるだけこの網の目がかかるようなことをやはり考えていかなければいけないというふうに思っている次第でございます。

○水島委員 ぜひよろしくお願いいたします。

そして次に、不利益取り扱いの禁止についてに移らせていただきます。

今回の改正で、不利益取り扱いの禁止規定が明文化されたことは、とても意義のあることだと思います。ただし、不利益取り扱いが何を意味し、実際にどのような手続がとられ、どのようにして実効性が担保されるのか明らかにされなければ、まさに絵にかいたもちになってしまいまし

て、せっかくの規定が何の意味もなくなってしまうということもなりかねません。

六月八日の本会議において坂口大臣は、労働者が育児休業や介護休業を申し出たは取得したことを決定的な動機として、例えば、休業から復職後は正社員からパートタイマーに変わる等の身分変更を命ずるといったような扱いと答弁されております。

女性少年問題審議会女性部会における公益委員からの補足説明でも、育児・介護休業の申し出や取得を直接の理由として不利益に扱うもの、例えば、休業したこととで正規職員からパートへ身分を変える、休業により著しく給料を減額、昇給を定める、降格させるなどで、休業以外の合理的理由がないケースとされており、政府が想定しているのはどうも極端な例ばかりではないかと思えます。

正職員からパートに切りかえるなどというのは、労働契約違反そのものではないでしょうか。問題は、だれが見てもわかることではなく、一見そのようには見えないけれども問題があることを指摘する意味からも厚生労働省の指針を作成するのではないのでしょうか。

まず、不利益取り扱いに相当するもので、都道府県の雇用機会均等室が相談を受けた事例で代表的なものにはどのようなものがあるかを教えてください。

○岩田政府参考人 雇用均等室にどういう相談があるかという点について、私どもも調査をいたしました。

幾つか例をお話ししたいと思います。まず、本間に代表的な例ですが、休業復帰後、身分変更を命ぜられた事例。これは正社員からパートタイマー、あるいはパートタイマー以外の非正規職員というところもあると思えます。

それから二つ目の事例としては、休業復帰後、配置転換を命ぜられた事例でございます。配置転換がすべて不利益扱いになるということではないと思えますけれども、雇用均等室で扱った事

例の中には、休業前は事務職であった方が復帰後は配送業務に転換した、あるいは遠隔地への配置転換の内示を受けた、過去には正社員が配置されたことがなかったような部署への配置転換を行われたといったような相談がございました。

また、もう一つの事例では、休業復帰後、降格された例でございます。休業前は役付であったのが復帰後は一般職員へ降格された、このような例がございました。

○水島委員 民主党案では、業務復帰したときに原職または原職相当職に復帰させることを義務として明文化し、さらに、雇用管理等に関する措置といったしまして、賃金、配置、昇進等に関する処遇について、同一の事業所、同種の労働者との均衡を失うことがないようにすることを努力義務として明文化しております。政府案の指針にもこれ以上明確に書いていただきたいと思います。

今の御答弁にございました事例に相当するものも含みまして、まず、休業の取得を理由として、解雇のみならず、減給したり、不利益な配置転換をしたり、降格をしたり、退職金や賞与の算定に当たり休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは不利益取り扱いと考えますが、よろしいでしょうか。

○岩田政府参考人 先生の御指摘のとおりだと思います。

○水島委員 今回の事例のようなことは指針に具体的に書き込んでいただけないように考えてよろしいでしょうか。

○岩田政府参考人 はい。指針にはなるべく具体的に書きたいと思えます。

○水島委員 その指針の中に、原職または原職相当職への復帰を明記していただけないでしょうか。

○岩田政府参考人 実際には、復帰後、原職、あるいは原職相当職にかわっておられるということが多いようでございますし、そういうことは働く人たちにとっては大変よろしいことだというふうに思えます。

しかしながら、そうではないケースについて、人事管理上の必要性、あるいは本人のキャリア形成の必要性上、それ以外の配置転換ということもあるかというふうに思います。

そして、その場合に、何が不利な取り扱いに当たるといったようなことについても、配置転換の前後で賃金やその他の労働条件がどういうふうに変化しているか、あるいは変化していないかとか、通勤事情がどういうふうになるかとか、そして本人の将来のキャリア形成にどういう影響があるかといったようなことを総合的に比較考量して、不利な取り扱いに当たるといえるかどうかということとを判断することになるのではないかとこのように思います。

○水島委員 今おっしゃったようなむしろ望ましい配置転換、原職に戻らないでもっといいポストにつけてもらうというふうなもの、そもそも本人が不利と感じないわけですから、不利な取り扱いとして申し立てられることもないのではないかと思いますので、この際、そういう事例があるので原職または原職相当職ということが書けないというのは、私はちょっと理屈としてはおかしいのではないかと思います。

まず、ぜひ、不利な配置転換ということと具体的な指針を示していただくことももちろん本場に必要なことだと思いますけれども、大原則としたしまして、原則としてという表現つきで結構でございますので、原職または原職相当職への復帰とする、そのように指針に明記していただくということはかなり大きな前進になるのではないかと思いますけれども、大臣のお考えはいかがでしょう。

○坂口国務大臣 例えばこのようにいろいろの事情がありました場合に、通常の人事異動ルールからは十分に説明できない配置の変更は、不利な取り扱いに該当する可能性が高いというふうに思います。育児休業をします場合に、その前にどういう職場にいたかということによりまして、中には、そ

の後の復帰をしましたときに、それは都合が悪い、そういう職場の中にはあるだろうというふうには僕らは思うんですね。だから、そういうときにはそうした職場の方に転換するということもあるだろうというふうに思いますので、そこは少し幅を持って考えないといけないというふうには思いますが、大きな意味での御趣旨というものは理解をしながらも、しかし、今申しましたように、配置の変更は、不利な取り扱いに該当する可能性が高いもの、そうしたものに付きまして我々としては考えている、こういうことでございます。

○水島委員 私は、原職と言っているのではなくて、原職または原職相当職と申し上げております。この原職相当職というのは、解釈通達によりまして、個々の企業または事業所における組織の状況、業務配分、その他の雇用管理の状況によってさまざまであるとされておりまして、一般的に、職務内容、職制上の地位等の事情について原職と総合的に比較考量の上判断するものであることと、まさに今御答弁の中でおっしゃっているようなことが解釈通達に書かれておりますので、原職または原職相当職と書くことには何の不都合もないのではないかと思いますけれども、何で書けないんでしょうか。

そこまで慎重に答弁されてしまうと、こういうことをむしろ認める方向に進まないんじゃないかとこちらでも何か疑いたい気持ちになつてきてしまふんですけれども、どうしてだめなんだろうかと。

○岩田政府参考人 先ほども申し上げましたように、御本人が希望するのであれば、原職あるいは原職相当職に戻していただくというの望ましいこととでございますし、多くの事業所はそういう努力をしてくださっていると思います。ここで法律で規制したいというふうに思っておりますのは、やはり何が不利な取り扱いかということとを明らかにした上で、その不利な取り扱いは絶対やらせない、そのための具体的な指針をつく

とということでございますから、先生の議論を反対方向からアプローチするということでしょうが、ねらっていることは同じだというふうに思います。が、何が不利な取り扱いであるかについて、なるべく具体的にお示しをする方向で検討したいと思っております。

○水島委員 育児休業をとっている立場というのは、本当に不安なものでございます。戻ったときにちゃんと自分の仕事があるだろうか、どんなふうに受け入れられるだろうかということを、そんなに不安な気持ちのままでは育児をさせないように、ぜひわかりやすい、安心できる指針を書いていただきたいと思います。そして原職または原職相当職という言葉を使いたくないとおっしゃるのであれば、その裏側にきちんと寄り添うような、全く同じことを意味するような指針を書いていただきたいと思います。それをお願いしたいと思います。

さて、不利な取り扱いの内容についてさらに質問をさせていただきたいと思いますが、例えば、ボーナスの支給要件として一定以上の出勤率が必要とされている場合に、育児休業を取得し、それが欠勤扱いとなつてボーナスが日割り分以上にカットされるというようなケースについては、不利な取り扱いになりますでしょうか。

○岩田政府参考人 不利な取り扱いに当たると思っています。

○水島委員 また、育児休業をとって職場に戻つてみたら、解雇や減給という目に見える不利はないけれども、精神的な嫌がらせを受けるという事例もございまして。

育児休業などとして仕事を何だと思っているのだと上司から嫌みを言われたり、育児休業をとったせいで、ほかの社員が不公平だと言って、職場のモラルが低下して困っていると言われたり、君みたいな人はやめてもらいたいくらいだと言われたり、あるいは仕事を与えてもらえない、あるいは一人だけ特殊な部屋に置かれるなど、精神的な苦痛をこうむるような扱いを受けることが実際に

ございます。

不利な取り扱いという場合に、このような精神的な苦痛についても配慮されるのでしょうか。

○岩田政府参考人 育児休業を理由とする不利な取り扱いは、一般論としては、経済的な不利だけでございまして、例えば職場におけるいじめなど、精神的な苦痛を与えるということも含まれるというふうに思っております。

それを指針でどういう形で書けるかというのはなかなか工夫が要するところかと思いますが、審議会でも御議論いただいた上、検討してまいりたいと思っております。

○水島委員 指針でどういう形に書けるかというふうにおっしゃったんですけれども、とにかくそのような内容を指針に書いていただけたらということ、そういうふうにご了解してよろしいんでしょうか。

○岩田政府参考人 先生も例に出しておられましたけれども、仕事を与えないなどといった職場の処遇といましようか職場でのいじめ、そういった精神的な苦痛の問題について、何らかの形で指針に書きたいと思っております。

○水島委員 また、育児休業をとったことを直接の理由としていいますけれども、その直接の理由というのは、どこまでいうのかということをお伺いしたいと思います。

例えば、上司の方が、私は育児休業をとったのは構わないと思うんだけど、ほかの従業員から不公平だと苦情が出ているというような理由で、不利な取り扱いを受けてしまったという場合は、一見直接ではないように見えますけれども、このような事例は含まれますでしょうか。

に難しいことだとは思いますが、例えば、それが、上司本人が直接自分の考えをその言葉で語らせているというのを本場に証拠としてうまく見つけることができるのかというのは非常に疑問なんですけれども、それをどうやってやるつもりかというのをひとつお伺いしたい。

また、ほかの従業員からの苦情を処理できずに、それを直接本人に言ってしまうというのは、育児休業を当然の権利として定めた法の趣旨を事業主が理解していないということにもなると思います。こういったことは厚生労働省からの指導の対象にはなりませんでしょうか。

○岩田政府参考人 都道府県労働局雇用均等室の方にそういう事例が相談として寄せられましたら、労働局の方では、御本人からしっかり話を聞くということだけではなくて、企業責任者あるいはその関係者から話を聞いて、不利益な取り扱いと育児休業を取得したということとの間に因果関係があるかどうかということを確認していくということだと思います。

○水島委員 実際にどのような手続でということ、また後ほどもう少し詳しく伺いたいですけれども、まずここで伺いたいのは、不利益取り扱いの禁止規定に実効性を持たせるためにどのような取り組みをされるかということをお伺いしたいと思います。

そのような指導をしていったとしても、はいはい、わかりましたと言うだけで、それで終わってしまうのでは実効性を持つとは言えないと思いますけれども、それはどのようにお考えでしょうか。

○南野副大臣 本場にいろいろな状況に応じては不安なことがいっぱいあるだろうというふうに思いますが、今先生御質問の不利益取り扱いの禁止規定の実効性というものを確保するためには、法案が成立した時点にはというふうなことを言わせていただきたんですが、不利益取り扱いの判断に当たっての考え方、また厚生労働大臣が定めます指針、この中で明らかにしていく。さらに、各事

業所におきましての育児休業等を理由とした不利益な取り扱いというところを行わないように、十分指導または周知をしていきたいというふうに思っておりますので、少しでも不安を取り除いていきたいと思っております。

○水島委員 実際に雇用均等室に相談をされるケースであっても、今の職場で働き続けたいから職場には言わないでほしいとおっしゃいますし、実質的に泣き寝入りする例が多いと聞いております。それを職場の方に言われてしまうと、自分の立場がいよいよ悪くなって、仕事の環境がますます悪くなるということだと思いますけれども、ですから、それだけのリスクを冒して申し立てるわけですから、申し立てが妥当なものである場合には、決定的な打撃を事業主側に与えるくらいでないか実効性は保てないのではないかと私は考えておりますが、例えばそのような事実を公表するくらいには必要なのではないでしょうか。これは大臣のお考えをお聞かせいただきたいのですが。

○岩田政府参考人 まず私の方から御説明させていただきます。

今の育児・介護休業法の中には、違反事業主の氏名の公表をするといったような仕組みはございませんで、地方労働局が助言、指導、勧告、広く行政指導と言っているいかもしませんが、それぞれ強さが違うということで、助言、指導、勧告という段階を踏みながら指導をしていっております。

これまで、先ほど申し上げましたように、育児休業に関する働く女性、男性からの相談はございまして、そういう場合には労働局の方で助言、指導、勧告をしているわけでございますが、今までのところ、法違反があるというケースについては、ほとんどのケースは助言で解決いたしますし、助言というのは口頭で指導するわけですけれども、それで改善されない場合には、次のステップとして、指導ということで指導書を交付して指導いたしておりますが、この段階でこれまではすべて改善を見ておりまして、勧告にまで至るよう

なケースはございませんので、今法律が持つております助言、指導、勧告というこの仕組みをフルに使いまして、法違反の是正をさせていくことが十分できるというふうに思っております。

○水島委員 それが十分で、できないということは今後さらにきちんと検討していただいて、どうしてもこの枠の中ではできないようなケースが出てきたら、公表という手段も当然考えに入れていただけたらということではないでしょうか。これは大臣の判断をお聞かせいただきたいと思いますが。

○坂口国務大臣 これは個々のケースによりまして大分違うと思いますから、そこはなかなかお答えしにくいところがございますね。

これはケース・バイ・ケースによるというふうに思いますが、すべて公表すれば解決ができるというわけのものでもございませんし、その皆さん方の御要望というものが、どのようにしてそれが実現できるかということになるんだろうというふうに思いますから、公表ということだけにこだわるとうまくいかないこともあり得る。しかし、すべてのことに公表するというのを除外するとは我々も考えておりませんけれども、そこはよくケース・バイ・ケースで考えて対応しなきゃならない問題だということに思っております。

○水島委員 公表ということだけを考えているわけではなくて、助言、指導、勧告という枠組みのさらにその先に公表がある。公表されることによって、それまでは全く聞く耳を持たなかったけれども、企業イメージの問題などもあって、そこで初めて聞く耳を持つというようなことがセクハラの実例なんかでもあると思います。そのような現実を考えた上で、今後きちんと、今の枠組みの中で解決できるのかどうかをしっかりと監視をしていただきた上で、必要なときには公表という手段もお考えいただけますように、今の御答弁であれば、それもきちんと視野に入れていくということとでございますので、ぜひお願いいたします。

次に、実際の手続をちょっとお伺いしたいんですが、

すけれども、不利益取り扱いの申し立てがあった場合に、厚生労働省としてはどのような扱いをされるのかをお伺いしたいと思います。

例えば、今私が不利益取り扱いを受けたと申し上げるとします。そうしましたら、具体的にどのような手続を経ながら対応していくのでしょうか。これは法律を全く知らない素人でもわかるように説明してください。

○岩田政府参考人 複雑な手続は何もございませぬ。

働く方が都道府県労働局雇用均等室に出頭していただきますと、電話の御相談も多いですけれども、深刻な事案ですとやはり来室していただけてじっくり話を聞かせていただいた方がよいというふうに思います。そして、やはりこれは問題があるのではないかとこのように思われる場合には、次に事業主の方に事情を聞くということになります。これも、できるだけ呼び出して事情聴取をしましたり、関係する資料を提出させるといったようなこともございながら、事実関係を確認していくということでございます。

○水島委員 そのときに、申し立てている人間と事業主との言い分が違ってしまうことが往々にしてあると思えますけれども、その場合、立証責任というのはどちらにあるのでしょうか。

○岩田政府参考人 申し立ての内容が異なるというところについては、私どもの方としましては、事実関係がどこか、事実がどこかということを確認するということで最大限の努力をするということとございまして、必ずしも事業主が言っているとおり、あるいは労働者の方が言っているのとおりというところで進めることはございまして、行政の責任で事実関係を把握して、これが事実だというふうに判断できれば、しかるべく措置を講ずるということでございます。

○水島委員 行政の責任で調べて判断していただけるということなんですけれども、どういうふう

例えば、私はこういう不利益な取り扱いを受けた、いじめを受けたというようなときに、事業主がそんな事実はないと言った場合に、例えば同僚がそれを証言してくれたりとか、そういうこともあると思いますけれども、そういうことも行政側でちゃんと調べられるということなんでしょうか。

○岩田政府参考人 そうでございます。実は、セクシュアルハラスメントの相談事案が今大変全国的に多いわけですが、それを通じて私どももいろいろな行政的な手法を学びつつございます。

使用者と労働者の言い分が違ふときに、事実関係を確認するために、もちろん同僚の方の証言を得るということはあると思いますが、また、御本人が、いつどういことがあったということを克明に記録なさっている方もありまして、その記録が信憑性があるということであれば、そういう事実があったというふうに強く推測できますので、それに基いて指導するということもございます。

○水島委員 くれぐれも、こういうときに申し立てをしている労働者というのは、やはり一般的に弱い立場に置かれていますし、先ほど申しましたように、かなりのリスクを負って申し立てるということもございまして、事業主が言っていることが間違っているんだというように労働者側が全部証明しなければいけないというような構造にはしないでいただきたいのですけれども、それはきちんと証拠をそろえることを労働者側に要求するような構造にならないのかどうかを一つ確認したいことと、あと、このようなものがそろっていけば非常に手続がスムーズになりますというように、労働者側に広くわかりやすいように、指針が何かに書かれる予定はあるのでしょうか。

○岩田政府参考人 先生のお話を伺う前にはちょっと考えておりませんでしたけれども、そういうことが必要かどうか勉強してみたいと思います。

○水島委員 そうしますと、では、申し立てを行うと、それから事情を聞いて、さらに必要であれば周りの人間からも事情を聞いて、それで最終的に行政の責任において不利益取り扱いがあったかどうかを判断されて、そしてそれに基づいて事業主側に助言、指導あるいは勧告を行う。そのような構造になっているというふうに理解してよろしいでしょうか。その中心を担う窓口になるのが、それは雇用均等室ということでしょうか。

では、私も、今最後に御質問しましたことは事前通告もしておりませんで、今お話を伺っている中で、ではこれはどうなるんだらうというのを思ったようなところでございまして。私が今思いついたくらいですから、かなり基本的なことなんじゃないかと思ひますので、ぜひ、そのことも含めてわかりやすく対応していただきたいと思います。

さて、その不利益取り扱いにも関連するのですけれども、次に、ちょっと個々の条文に移らせていただきますのですが、第二十一条の育児休業等に関する定め、周知等の措置が、これは今回の改正でも変更なく努力義務にとどまっておりますけれども、これは私は義務にすべきではないかと思ひます。不利益取り扱いを禁ずる以上、本人への周知を義務づけるのは当然なのではないでしょうか。

○岩田政府参考人 育児休業中のさまざまな条件について、あるいは復職後のさまざまな条件について、あらかじめしっかりとそれを定め、周知をするということは大変大事だと思います。

と申しますのも、働く方たちが育児休業をとるべきか、とるのをやめようとか、どのくらいとろうかといったようなことを選択するときにも必要な情報だというふうに思ひますし、また、復職した後の労使間のトラブルを未然に防止するという観点からも必要なことであるというふうに思っております。

先生の御発言の趣旨は、現行の努力義務を強化すべきではないかということかと思ひますけれども、このあらかじめ定めて周知をしておくように

ということでも求められております事項が幾つかございまして、その中で賃金とか労働時間などに関することもございまして。これらについては、一方、労働基準法の中で定めがございまして、常時十人以上の労働者を使用する事業所においては、あらかじめこれらの事項については就業規則という形で定めてそれを周知させなければいけない、そのことを罰則をもって担保するという法制になっております。

このために、育児休業等に関する定め、周知を義務化することになりますと、これらの常時十人以上の労働者を使用している事業所については、既に規制のあることでございまして、二重規制になるということがありますし、一方で、逆に十人未満の事業所については、労働基準法の取り扱いと均衡を失するということも出てきて、過剰な規制になるという問題も出てきて、まして、この育児・介護休業法の中で今の規定を義務化するというのは、措置義務とするというのは法制上難しいのではないかとこのように思ひます。

ただ、先生のおっしゃる趣旨はもう全く同感でございまして、あらかじめ諸条件を定めてそれを関係者によく周知するということが、そのことがしっかりとやられるように、私どもも啓発、そして、具体的に何か問題がありましたら個別の指導もしっかりとやっていきたいというふうに思ひます。

○水島委員 はかの法律との整合性ももちろんなんでしょうけれども、やはりこの法律だけで見ましても、不利益取り扱いを禁ずるという、そちらの方は義務規定という強いものになっているのに、その前提となる定め、周知というものが努力義務になっているというのは、この法律の中で見ましてもおかしいのではないかと思ひますので、現実的にきちんとしていただかざるを得ない、実質的には本当に義務と同じくらいに運用できるように、そうして初めてこの不利益取り扱いの禁止ということが意味を持ってくるのではないかと思ひます。

ておりますので、今の質問の趣旨をぜひ御理解をいただきまして、そちらの方向で御検討をいただきますようお願いいたします。

そして、次に、第二十八条についてお伺いしたいのですが、(厚生労働大臣は、第二十一条から前条までの規定に基づき事業主が講ずべき措置及び子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立を図られるようにするために事業主が講ずべきその他の措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項を定め、これを公表する)とございまして。

二十四条までの部分に關しましては既にあるところとございまして、その残りの二十五条から二十七条までのそれぞれについて、新たに指針を定められるのでしょうか。

○岩田政府参考人 今のところ、厚生労働省としては、それらについて特設指針に盛り込むべき事項があるというふうには考えておりませんが、けれども、関係審議会の審議の中で労使の御意見も聞きながら、必要なものがあればまた検討してまいりたいと思ひます。

○水島委員 確認させていただきますと、今の段階ではそれぞれについての指針をつくるおつもりはないというふうな受け取ってよろしいのでしょうか。——わかりました。

次に、第二十九条についてお伺いしたいのですけれども、事業主は職業家庭両立推進者を選任するとありますけれども、この新たに定められた職業家庭両立推進者というのは、どのような仕事を存在であって、どのような基準で選任されるのかを教えてくださいたいと思ひます。

○岩田政府参考人 このたびの改正法案で盛り込みました職業家庭両立推進者は、企業の中におきまして事業主を補佐する立場で、育児・介護休業法で求められております措置を確実に実施をする、あるいは仕事と子育てや介護が両立できやすいような職場の雰囲気、環境を率先してつくっていくといったような、そういう役割を担っていた

だく担当者でございます。

例えばですけれども、法律上措置をとることが義務づけられている、あるいは努力するように求められているような事項についてでございますが、育児休業制度について就業規則を作成するか、それを社員にしっかり周知するというお仕事をすとか、勤務時間の短縮などの制度についても制度の設計をしたり、それを周知したりするような仕事ですとか、あるいは子供の看護のための休暇制度を導入するために企画をしましたり、運営を実際にするといったような仕事もあろうかと思っております。

また、法律にもその必要性がうたわれておりますけれども、職業生活と家庭生活との両立が重要である。遠慮なく育児休業、介護休業の取得ができる、また戻ってこられる、そういう職場の雰囲気といましようか、そういう企業の社風づくりといましようか、そういうことにもぜひ活躍していただきたいというふうに思っております。

選任の基準については、具体的な資格などを設けるつもりはございませんけれども、職業家庭両立推進者のたぐいま御説明いたしましたような業務を遂行していただくために、必要な知識経験を一定程度お持ちの方というように選任していただくことになるのではないかと思います。

○水島委員 その知識や経験をどのように判断するのでしょうか。研修か何かを通して、それをきちんと終えた人がその職業家庭両立推進者として選任される資格を持つとか、そういった形にはされないのでしょうか。

○岩田政府参考人 先生が今おっしゃったような形にはならないと思います。ただ、本当に専門性が必要と思われまますので、選任された方たちに、例えば二十一世紀職業財団に広報啓発のための事業をお願いするということを考えておりますけれども、その事業の一環としてこういう責任者を集めてしっかり研修していただくというふうなプログラムも考えてまいりたいと思っております。

○水島委員 では、そうしますと、最初に選任す

る段階で事業主側にもそのような知識が余りないようなときに選任するのだとすると、余り正しい選任が行われないかもしれないわけですから、その後の研修を通して、またいろいろな指導を通してきちんと成長していただく、そのような考え方を理解してよろしいのでしょうか。

○岩田政府参考人 これまでも、例えば雇用均等推進を図るためには雇用均等推進責任者を設置していただく必要があり、また、パートタイム労働者の処遇の改善などを図るために、パートタイムの雇用管理責任者を設置したりいたしております。それらの経験から言えますことは、企業の方は、やはり従業員の中からこういう人事管理、特に仕事と子育ての両立の分野についてしっかりした経験のある方から選任していただけたらというふうに思っておりますし、選任された際には、さらにその資質の向上を図るというふうな観点から、先ほど申し上げましたような研修もやってみたいと思っております。

○水島委員 今回、職業家庭両立推進者の選任というのが新たな事項として加わったわけでございますけれども、今回からこれが加わったその理由だけ、一言教えていただけますでしょうか。

○岩田政府参考人 大きな理由を申し上げますと、仕事と子育ての両立ができるような職場をつくっていく、私どもはそれをファミリー・フレンドリー企業というふうに呼んでおりますけれども、そういう職場をつくっていくためにはやはり相当、企業の風土といましようか、社風を変えないといけないということがあります。

制度の整備ですとそれは事務的にできることかもしれませんが、実際に制度を導入し、運用し、男女の労働者が使いやすいようなものにしていくためには、職場の雰囲気づくりというものが大変大事だと思っております。そういうこともあり、今回、責任者を必ず選任していただいて、その方が先頭に立って職場の雰囲気を変えていくというふうなことをお願いしたいと思っております。

○水島委員 一歩前進していくために、企業の雰囲気を変えていくために新たにつくられた制度であるということでございますので、ぜひ、これが単に形骸化してしまわないように、だれかが片手間にやって、余りまじめにやっていないなどということにならないように、しっかりと指導していただきたいと思います。

そしてまた、同じく新たに加わりました第三十三条でございますけれども、職業生活と家庭生活の両立に関する理解を深めるための措置を国が講ずると新たに定められておりますけれども、今回これが新たに加わった理由は何かでしょうか。

○岩田政府参考人 国の広報活動についての法律上の規定を新たに設けた理由でございます。

これも先ほどの答弁と重なりますけれども、子育てをしながら働きやすいような職場をつくっていくためには、経営者、管理職の方はもちろんですが、働く方々すべてを含めて、やはり相当マインドを変えていただかないといけないというふうな思いがあります。例えば、子育ては女性の仕事だというふうな男女の固定的な役割分担についての意識、これは我が国には非常に根強いものがあるというふうに思っております。多少家庭生活は犠牲にしても仕事で頑張るんだといったような、過度な職場優先の風潮も根強いものがございます。

そういうことで、育児休業、介護休業その他の措置も含めてでございますが、そういうものを本当に利用しやすいようにするために、そういう人々の意識や企業の風土を変える必要があるというふうに思っております。特に男性が、こういうふうなことがございますので、そのことを考えても、その必要性は非常に高いというふうに思っているところでございます。

そういうことから、国民一般に働きかけるといふこともございますし、企業の経営者、管理者、働く男女の労働者、そういう方たちに、広く広報

活動を通じまして働きかけをしていきたい、そのための根拠の規定を設けていただいたと思っております。

○水島委員 意識を啓発するための広報活動ということでございますけれども、かなりこれは戦略的に行わないと、ただ広報物だけが出て、いつまでも人の意識が変わらないという結果に終わってしまうのではないかと思います。

どのような手段、どのような措置が有効だと思われているか。人の意識というものを変えるためにはどのような手段が有効であるのか。この例ではなくてもいいのですけれども、何かデータはお待ちでしょうか。

○岩田政府参考人 データはございませんが、私どももさまざまな取り組みをしまいたしております。たまには人を褒めることでその努力を促し、たまには、そういうことであつては困るというところで指導することによって是正をする、さまざまな手法をやっているわけでございます。

例えば、先ほどファミリー・フレンドリー企業という概念を少しお話ししましたけれども、ファミリー・フレンドリー企業にすべての企業がなつていただくように、例えば一年に一度、先駆的な、ほかの企業にとってモデルになるような企業を大臣表彰、あるいはそれぞれの地域で労働局長が表彰するといったようなこともやっております。また、好事例を集めて、こういうふうなことを労使に情報提供していくこともそうだとはいふに思っています。

また、新しいこととして今年度着手したいと思っておりますのは、仕事と子育ての両立指標、企業がどの程度達成できているかというふうなことをはかるための指標を開発したいというふうにも思っております。例えばそういうものを使つて企業の方にみずから自己点検していただくといったようなこと。それ以外にもさまざまなやり方があろうかと思っておりますが、なかなか一朝一夕にまいりませんし、この方法だけがいいというふう

なものもございません。さまざまなことを組み合わせながら、できるだけやっていきたいと思っております。

○水島委員 今お話しになったようなことも、もちろん企業に対して有効なところもあるとは思いますが、企業が向いている限り、大企業はやるかもしれないけれども、中小はなかなかそういう余裕がなくなっていくようなことにもなっております。

私は、やはり社会全体の風土といいますが、意識が変わっていくことが大前提として必要であると思ひます、そこそが一番難しいところであると思ひますけれども、先ほど冒頭に申しましたような三歳児神話に関するデータでございますか、実際に両立した人の方が、スムーズに両立できた人の方が仕事の能率が上がるのですか、そういったデータをぜひいただきたいと思ひます、せっかく厚生労働省と、一つの省になられたわけでございますので、厚生分野でこれがストレスにどうなっているとかそういうことを、いろいろな知識をすべて総合した上での啓発活動をぜひしていただきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

そして、社会全体の意識が変わるということに關しましては、例えば、かなり意識改革に成功してきている北欧の例などを見ますと、やはり女性の政治家がふえて、制度が変わってから意識が変わってきたという側面もございします。意識が変わるのを待つ前に、政策で誘導しないとかなか意識というものは変わらないのが実態ではないかと私は思ひます。そう考えまして、民主党案ではパクオータ制などを導入して、制度が意識を引っ張っていくというような構造をとらせていただいているわけですが。

そのように政策で誘導していくことに關しまして、大臣はどのようにお考えでしょうか。○坂口国務大臣 それは両方あるだろうというふうに思ひます。制度で誘導するということも大事だというふうに思ひますし、それでは制度だけで

いかかといえ、制度だけでいいかない部分もある。やはり全体の意識改革というのは制度だけでは進まない部分もあるわけでございますから、そこは両方相まって進めていくということが大事だろうというふうに思ひます。

制度の改革は、比較的簡単という言葉は当たらないかもしれませんが、できると思ひますが、やはり意識改革というのをどう進めるかということが大変大事で、それは先ほどからお話しになりまして、さまざまな情報をやはり提供して、これは決して、長い目で見れば、大きな目で見れば、そのことがいかにプラスかということを経営者にもわからせなければならぬだろうというふうに思ひます。そうした幅広い努力がやはり要求されている法律であるというふうに考えております。

○水島委員 今大臣は、まさに制度を変えていく権限を持っていられたいと思ひます。ほかの人がそうしたいと思ひてもなれないポストにいらつしやるわけでございますので、今は、意識を変えるというのは、いろいろなところで、民間レベルでも工夫していただきたいところでございしますけれども、制度を変えられる立場にいらつしやる方といたしまして、ぜひ、政策で引っ張る、そちらの方に力を尽くしていただきたいと思ひます。

本日私が質問してまいりましたことは、今までずっと指摘されていながら、わずかずつ進んでいるのかもしれないけれども、いまだにずっと同じ壁にぶち当たっているというようなテーマのものが多かったと思ひます。その中で日々苦しんでいる、またストレスをため込んでらるる労働者の方たち、そしてそのもとで育てられている子供たちのことを考えますと、この壁は本当に早く突破をして、この国会での審議も、もっと上のレベルの審議ができるべきではないかと思ひます。その壁を突破していくためには、私は大臣のリーダーシップがあればそれで十分ではないかと思ひます。

何度もお願ひを申し上げますけれども、本当に本日の質問の趣旨を御理解いただきまして、いろいろなところで制度が少しでも前に進んでいくような御英断をいただけますように改めて心よりお願ひを申し上げます。私の質問を終わらせていただきます。ありがとうございます。

○鈴木委員長 午後一時十五分から委員会を再開することとし、この際、休憩いたします。

午後一時十五分開議

○鈴木委員長 休憩前に引き続き会議を開きます。

質疑を続行いたします。山花郁夫君。

○山花委員 民主党の山花郁夫でございます。育児休業法等の改正について、何点か御質問を申し上げます。

午前中も質疑がございましたけれども、男女雇用機会均等対策方針、これは平成十二年の七月の十四日に発表されたものでございします。これによりまして、「仕事と育児・介護の両立が図られるためには、女性だけでなく男性も含め、育児・介護休業を取得しやすく、また、就業しつつ子どもの養育や家族の介護を行いやすい職場環境づくりを促進することにより、男女労働者とも育児・介護について家族の一員としての役割を円滑に果たすことができるようにすることが重要である。このため、固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の組織風土の是正に向けて、広く意識啓発のための広報活動を実施するとともに、各種助成措置の効果的な活用を図る等により、仕事と育児・介護の両立に向けた労使の取り組みを支援する。」というふうになされております。

これは、ホームページなどでも掲載されているようでありまして、平成十二年度から平成十六年度までの五年間を運営期間とする、雇用における男女の均等な機会及び待遇のための施策の基本方針を示したものとされております。また、これは先ほど来何度もお出てきております女性少年問題審議会の建議と言われているもので、すけれども、平成十二年七月に女性審議は女性部会というのを設けまして、十二月二十二日に坂口臨時労働大臣あてに、こういったものを出してあります。

この中に、六番目の項目のところでございしますけれども、「固定的な性別役割分担意識の解消や職場優先の組織風土の是正を図るため、国民一般に広く働きかけることはもとより、事業主や職場における上司、同僚の理解を高めるための意識啓発を積極的に行う必要がある。その際、男性の育児休業の取得率が低い現状にかんがみ、男性の育児休業の取得が促進されるよう配慮することも重要である。また、各事業所における仕事と家庭の両立のための取組に係る実施体制を明確化することとし、これらの仕組みを法律の中に盛り込むことが適当である。」こういったことが建議に書かれてあります。

さらに、ちょっと資料のあれが続いて申しわけございせんけれども、平成十三年六月十九日に発表されました、男女共同参画会議、これは内閣官房の方で設置されているものでありますが、仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会の報告という、結構ページ数のあるものであります。こちらの方を拝見いたしますと、「両立ライフ・職場改革」というしやれたタイトルのものがございまして、その中で幾つか、「具体的目標・施策」あるいはその前の、四つほどポイントが書いてございしますけれども、こうした中にも、「育児休業制度ならびに出産休暇の十分な活用を求め、とりわけ」ということで、「とりわけ男性の育児休業取得を奨励するとともに、父親の出産休暇の全員取得をめざす。（父親の産休五日間）」というところがうたわれております。

「具体的目標・施策」のところ、下のところになりますけれども、「育児休業制度の広報を一

層積極的に、男性の育児休業取得を奨励する。また、配偶者の出産時における父親の出産休暇について、育児休業の制度を活用して取得が可能であることを広くPRする。」というふうにされております。

これは専門調査会の報告書ということで、これを受けまして、本年七月六日、閣議決定ということですから坂口大臣もこれに参加しておられると思いますが、今言ったような内容を含みます仕事と子育ての両立支援の方策についてということが閣議決定をされております。

この調査会の方の所見について一言申し上げておきますと、確かに、女性については出産休暇というものがございすけれども、パートナーの方には出産休暇というものは現行法上ございせん。ただ、この調査会の中で出てきた意見としては、男性に、男性の方でも育児休業をとれるわけですから、育児休業を活用してせめて出産時には休みをとったかどうかという提言だと思ふんですが、ただ、本来、育児休業というものは、むしろ退院してからの方が大変だと思ふわけでございます。

私ごとで恐縮ですが、私も現在五カ月ちょっとになる子供がおりますが、夜は泣きますし、できるだけ自分も、両立支援という法案を提出いたしておりますから言行不一致にならないように、ミルクを与えたりおむつをかえたりということぐらしか、時間のあいてるときにしかできないのでありますけれども、そういうことをやるようにしております。また、大学時代一人で下宿をしていたものですから、炊事とか洗濯は、苦にならないわけではございませんが、それなりに努力をしているつもりであります。

ところで、午前中から、二・四％という数字が何度かお話に出てきておりますけれども、これは平成十一年度の女性雇用管理の基本調査から出てきている数字だと思ひます。ただ、この数字でありますけれども、育児休業取得者に占める男性の割合ということですから、男性、女性のうちで育

児休業をとった人の中で男性が二・四％というところであります。同じく、同じ資料によりますと、配偶者が出産した男性労働者という形で、これを母数にしますと、実に〇・四二％しか育児休業を取得していないというのが現実なわけでありま

す。この問題については今までも議論されてきていたことだと思ひますし、それなりのPR活動も、つまり女性だけが育児をとれるわけじゃありませんよというふうなこともやってきたと思ふんですが、私はこの育児休業の取得率は大変低いのではないかと思っております。もちろん、価値観が多様化している現代の社会でありますから、働きながら子供を育てたいという女性もいれば、私は、専業主婦というのもそれはそれで立派な生き方だと思ひますし、また一方で、双方本心に合意があつた上で、男性の方が働いて女性だけが育児というのでそれでいんだという価値観ももちろんあり得ると思ひますけれども、それにしても少し低過ぎると思ふんです。

こういった大変低い育児休業の取得率をどのように分析されておられますでしょうか。

○岩田政府参考人 先生がおっしゃいましたように、育児休業の取得者に占める男性が二・四％というのは極めて低い数字だといふふうに思ひます。その原因は、先生の御発言の中にもありましたが、やはり子育ては女性の仕事というふうな価値観がまだ根強く残っておりますし、それから、仕事を犠牲にしてまで家族のことをやるというところに対する抵抗も職場に大変強いものがあるといふふうに思ひます。そういった、私どもの、人々の意識、あるいは企業の中の風土、雰囲気、そういうものが原因であるといふふうに思っております。

○山花委員 恐らくそういう答えなのかなと思つておりましたが、月刊世論調査というのがございまして、内閣府大臣官房政府広報室が編集しているもので、平成十三年、ことしの二月号ですけれども、この調査によりますと、この月刊世論調査

でいいますと三十ページ目のところにありますけれども、男性が育児休業や介護休業をとることに ついてどう思ひますかというアンケートがござい

ます。その中で特に、男性が育児休業をとることに ついてどうですかという調査で、とつた方がよいとする割合が実に六八・四％になっております。積極的にとつた方がよいというのは二一・七％、二割強ですけれども、どちらかといへばとつた方がよいというのが四六・八％ですから、七割近くの方が一般論としてはとつた方がいんだというふうな、もう意識としてはそこまですべていっていることは申し上げておきたいと思ひます。

特に、これは当然かなと思ひますけれども、二十代、三十代の方が数値が当然高くなつております。やはり現実に子供を育てて大変な思いをしていられるとより切実にそう思うのだと思ひますけれども、二十代、男性女性を問わず、もう七割を超え

る人たちが、育児休業は男性であつてもとつた方がよいと、これは内閣府のこちらで出している世論調査の方で出ているわけでありま

すけれども、ノルウェーですと出産休暇に近いものがあるようですが、それも含めた数字だと思ひますが、実に八〇％近くという数字があります。これは九九年の数字です。デンマークは、これはかなり低くて一〇％前後ということですが、日本に比べればはるかに高いような感じでありま

す。最近でも海外でのいろいろ動きがございまして、今ドイツでも、男性の育児休暇というか、男性の親期間という呼び方に改めたようでありま

すけれども、こういったものが二〇〇〇年から導入されるようでありま

す。大変興味深い考え方だと思ひました。育児休業という用語については、育児というの

は不適切であるとかねてからドイツでは議論があつて、親期間という形に改められた。こういった議論があつたよう

です。ドイツは、こういった制度になつていたり、あとはイギリスの方でも、ブレア首相のものでい

ろいろとお取り組みがなされているわけでありま

す。こういった各国でも、この分野に関しては非常に進んでいる国でも、いろいろど

んどんと取り組みがされておりますし、また、今申し上げましたように、イギリスとかドイツとかでも取り組みがあるわけでありま

す。後ほど看護休暇その他のことについても申し上げたいところはあるんでありますが、男性の育児参加、あるいは休業をとることだけがイコール育児参加ではないと思ひますし、また時短という方策もありま

す。ただ、それにしてもちょっと、数字を見る限りは日本のビッチというのは少し遅いんじゃないかと感じる次第なんでありま

すけれども、今までの厚生労働省ないしは労働省として、旧労働省です

ね、こういった取り組みをされてきたんでしょ

うか。

○岩田政府参考人 この問題は、人々の意識やそ

して職場の雰囲気を変える話でございすから、

やはりさまざまな工夫をしながら広報活動、啓発活動を重ねることが中心になるというふうに思っています。

毎年十月を仕事と家庭を考える月間というふうに厚生労働省として定めておりまして、関係機関、自治体の御協力をいただきながら、この月を中心にした大きなキャンペーンの活動をやっております。毎年その月間のためにポスターをつくっておりますが、昨年策定いたしましたポスターは、二・四％というのをポスターの真ん中に大きく書きまして、そして、我が国の場合には男性の育児休業の取得率が低い、低過ぎるというような問題提起もさせていただいたところでございます。

○山花委員　やはり、今お話に出てきましたけれども、なかなか人々の意識がというのが最初に出てきてしまっているんですが、一般論として言えば、もうかなりの人がとるべきだということは考えているというぐらいの意識にはなってきたというのではないかと私は思っているんです。ただ、問題は、一般論としてはそうなんだけれども、具体的に、例えば職場で、あの人が休むなという話になったときに、あるいは自分の立場になったときに、ちょっとどうしようかというところ、低いのかというように感じます。特に職場の理解ということが私は重要なのではないかと思います。

今の局長のお話にもございましたけれども、やはりどう考えても取得率が低過ぎると思うわけでありまして、少し抽象論になってしまっていますが、もう既に制定されております男女共同参画社会基本法の理念からいくと、この現在の実態というのは余り好ましくないのではないかと。つまり、やはり固定的な性別役割分担という形になっていくような気がいたしております。ですので、こちらのPRみたいなことを言うようですが、積極的に広報活動、啓蒙活動をやったいただくのももちろん大事なことだと思うんですが、今回法案を提出させていただいておりますけれども、何らかの形で制度的に取得促進を仕組む必要があるのではないかと考えております。

また、午前中の質疑でも、大臣からは、制度的に仕組むということになると、急に仕組むというのはちょっとどうでしょうか、意識の問題とかいろいろあるからという御答弁があったように思うんですが、ただ、制度的に積極的に仕組むこととともに、今あるものでちょっとひっかかる条項がございまして、これは民主案だと削除すべきだという主張になっているところなんです。が、いわゆる育介法の六条の二の二であります。

条文自体は少々長いので読み上げませんが、要するに、専業主婦が、専業主婦と言ってしまうと限定されてしまいますね、パートナールのうち片一方が仕事についていないで子育てに従事しているようなケース。わかりやすく言えば、一つの例が、専業主婦がいるようなケースでは、労使協定によって育児休業を取得しないようにしても構わないという条項が入っているわけでありまして、労使協定でありますから、これは労使の合意によってだからいいのではないかと。一つの価値判断だとは思いますが、そもそも、こうした六条一項二号、法律は別に専業主婦という言葉はそもそも使っていないんですが、実態はほとんどのケースが専業主婦がいるケースになるわけ、そうだとすると、これは事実上やはり固定的な性別役割分担を前提とするもののような感じがするわけでありまして、私の所見、あるいは民主党案の主張としては、こういったものは幾ら労使協定によるものであったとしてもなくしていった方がいいのではないかと。このように感じております。

先ほど午前中、水島議員からもお訴えがございましたけれども、積極的に何か制度をつくらなければならない、あるいは今までのところで少し問題となることを手直ししていったらということが必要なんですね。厚生労働省として、男性の育児休業取得の促進についての今後の取り組みについてお伺いしたいと思います。

○岩田政府参考人　まず、先生が御指摘の条文についてでございますけれども、育児休業は何が目的の制度かと申し上げますと、副次的な効果もあるかもしれませんが、メインの目的は、仕事と子育てを両立できる、子育てのために仕事を休まなくても、仕事をあきらめなくてもいい、長期継続ができる、そのための制度であるというふうに理解をいたしております。

また一方、事業主にとってどうかといいますと、この休業制度は最大一年間ということと長期に渡りますから、そのことを受け入れることにしている負担があることも否めないというふうに思っております。

そういうことを考えますと、配偶者が専ら育児に専念できるような状況の場合には育児休業を認めないということについて、労使が合意して、それを書面で協定を結ぶというようなケースについては、育児休業の対象から除外してもいいんじゃないかということ、今日の法制ができていないというふうに理解をいたしております。育児休業の必要性、非常に高いケースから、相対的にはそうではないケース、いろいろあるかというふうに思います。育児休業の必要性の度合いと、そして企業の負担のバランスを考えましたときに、現行では今のよう仕組みが妥当ではないかというふうに思っております。

育児休業を男性がもっととりやすくするということ、お考えについてはそのとおりでございます。先ほどからの話とも重なりますけれども、啓発活動はしっかりとやっていきたいというふうに思っております。そのために、今回の改正法の中で、国が広報活動をしつかりやるという条文も入りましたので、従前以上に努力をしたいというふうに思っております。

○山花委員　制度的なところに関しては、もちろん政府案と民主案では大きく違うので、こちらの思うところというわけにはいかないのは理解いたします。しかし、今までも広報活動をそれなりにやってきて、なかなか上がってきいていないわけでありまして、より一層広報はやっていただきたいとは思いますが、それ以上のこと、何が何

か必要なのではないかという気がいたしているところでございます。この点については一応これぐらいにしたいと思います。

ちょっとさきようは人事院の方に来ていただいておりますけれども、今国会で、公務員の方でも育児休業制度の関連の法案を提出される予定だと聞いております。こういった問題については、憲法二十八条の勤労者は、別に公務員は入らないという議論はもちろんないわけでありまして、対価をもらって生計を立てている者が勤労者であるというところから、公務員でも同様の問題があるわけでございます。

男女共同参画基本法における基本計画などで公務の社会的役割の重要性が定められておりますし、また、ことしの人事院の報告、これは報告そのものではなくて、ちょっとさきようは人事院月報を持ってきていますが、それに出ておりますが、ことしの報告の中でも「人事院としても、公務における男性職員の育児休業取得について積極的な促進を図られるよう努める。」と書いてございます。

こうしたことを踏まえて、男性職員の促進策について人事院としても積極的に御検討されるべきではないかと考えますが、この点についてはいかがお考えでしょうか。

○小澤政府参考人　国家公務員の場合ですが、育児休業制度につきましては、男女別なく適用されているわけでありまして、ただし、取得状況を見ますと、男性の育児休業をとっている数というのは極めて少ない。したがって、育児については、女性がかかりの責任を負っているというのが現在の状況であります。

人事院といたしましては、男女共同参画社会、これを実現するためには、男女双方で家庭の責任を担うということが重要であると考えております。こういう考えから、ことしの六月の、公務組織における男女共同参画の取り組みについてという中で、男性が育児休業をとる必要性を指摘しております。さらに、先生先ほど御指摘ありまし

たように、八月の報告におきましても取り上げて
いるわけであります。

いかに男性の育児休業をとる率を高めるかとい
うことなんですが、当面は、育児休業制度とい
うのを周知させる、さらに、各省庁に對しまして、
育児休業を積極的にとるように今後とも働きかけ
ていきたいというふうに考えております。

○山花委員 先ほど来、厚生労働省の方からも、
職場の意識ということが何度か出てきております
けれども、何といつてもやはり、役所ですらだめ
だということになると、民間になると大変厳しい
わけですので、ぜひとも御努力いただきたいと思
います。

厚生労働大臣にお伺いをしたい、お伺いとい
うか所見をお尋ねしたいと思ひます。当然、お立場
からいいますと、民主党案への所見といつても答
えらるる範囲には限界があるんでしょうけれど
も。

私もが考えた一つのやり方としては、対象、
取得できる期間については小学校就学までと少し
広くとつた上で、その中で、男性が七カ月、女性
が七カ月取得できて、ただ、一カ月は固有の期間
として持つてゐるので、相手方に譲り渡すことも
できますが、譲り渡せるのは六カ月だけ。です
から、専業主婦に全部やらせてしまふという人は
三カ月で、双方がとるのであれば十四カ月とれる
という仕組みを仕組んだ上で、このやり方につ
いてはいろいろ議論があろうかと思ひますが、少
なくとも制度的に男性の取得促進にはつながら
ないだろうか。

つまり、観点を交えていえば、男性の側がとれ
ればカップルで十四カ月とれるのに、男性がとら
ないと十三カ月に減つちやいますよというよう
な仕組みになつてゐるわけでありまして、論点
はもう少しほかのことについてしまふかもしれ
ませんが、最低二回の分割取得を可能とする
というふうな形で仕組んでございます。

これは、育児という概念をどこまでと見るか
にもよるんですが、少し広く見たときに、御経験あ

る方も与党の方、野党の方問わずいらつしやると
思ひますけれども、子供が小学校に入るぐらい、
あるいは学校に入る前とかになると、学校の手続
をいろいろしたりとか、細かい話ですけれども、
自分がなさつてゐなかつたこととパートナーの
方がやつてゐるのを見ていたんじゃないかと思
ひますが、夜遅くまで文房具にちつちやい名前を
シールか何かに書いて張つてとか、そういう負担
が出てくる時期もあるわけで、本当に新生児のこ
ろの手がかかる時期とは別に、直前にやはりそ
ういう手のかかる時期というのがあるわけで、そ
うすると、分割取得ということが可能にした方が使
い勝手がいいのではないかと、いろいろなことも考
へたのでありますけれども、こういった点につ
いて、大きな方向性という観点で結構ですから、御
所見をいただければと存じます。

〔谷畑委員長代理退席、委員長着席〕

○坂口国務大臣 民主党のお考えになつており
ます方法も一つのこれは方法だといふふうに私も
思つております。

先ほど御紹介いただきましたように、皆さん方
の思ひとしては、とってもいいかどうかと言われ
れば、それはもうとつた方がいいよ、とるべき
じゃないかといふ、かなり積極的なお気持ちはお
持ちになつてゐる方がかなり多い。しかしなが
ら、現実問題としては、とられた方の二・四％で
すから、割り算いたしますと、女性が四十四人お
とりになることに一人とるぐらいの程度になるん
じゃないかといふふうに思ひますが、そのぐらい
しか男性はとつてゐない。

ですから、人事院の方の先ほどのお話もござ
いしましたが、やはり公務員でもなかなかそんな状況
でございまして、私の方も、だれかとつてゐる人
あるかと言ひましたら、前に担当の課長さんが一
人おとりになつたといふ話でございまして、それ
ではちょっと厚生労働省としても肩身が狭いな、
こういうことを言つたわけでございますが、やは
り、それはそれとおりだといふふうに皆思ひなが
ら、しかし、一番先にそれじゃ先んじてやつてみ

るぞといふ、その勇氣がなかなか出ないといふ
こともあるのではないかと。

島議員が、なかなか踏み切れないようなお話がご
ざいましたけれども、頑張つていただきたいと思
ひます。この点については午前中にも少々質疑がご
ざいましたけれども、少し数字を出してお話をし
たいと思ひます。

したが、いまして、民主党さんの案のように、そ
こまで我々の方の、政府の方の案は踏み込んで
おりませんけれども、この法案によつて一歩前進
させれば、もう少し、そこをもう一押しすれば、
そういう事態は開けてくるのではないかと、いふ
うに思つております。そこをもう一つ民主党さん
の場合には踏み込んでおみえになるわけでありま
すから、それも一つの方法ではあるといふふう
には私も評価をしつつ、しかし、政府としては、そ
こまでまだやるちょっと勇氣がない。

過去一年間であなたは有給休暇幾もらいま
したかといふ統計があつて、例えば看護とか予防接
種、定期健康診断で自分が休まざるを得なかつた
日は何日かとか、こういうものがいろいろ出て
ゐるんです。余り細かい数字をすべて取り上げま
せんが、ただ、この調査によりますと、母親は実
に年次有給休暇の七割を子供の看護のために仕事
を休んでゐるという実態がございします。また、それ
だけではなくて、加えて、子供の看護のために平
均すると二・八日欠勤をしてゐるということ
です。

といひますのは、大きい企業だけではなくて、
中小企業も、民間のそうしたものを抱えてゐるも
のですから、そうしたところにもう少しさうい
う雰囲気をはやりつくつていって、そしてその次
に、我々の気持ちがあるものですから、そこは
いささか我々はちゅうちょせざるを得ないとい
ふ状況にございします。

そして、この調査報告書にも注がついてありま
すけれども、こういった統計も、例えば、まだこ
れは恵まれてゐる方じゃないかと。つまり、子供
が病気がちで親が休む日数が多ければ多いほど退
職に追い込まれてゐるようなケースがあつて、こ
れはさういつたケースは入つてこない、出てこ
ない数字ですから。

○山花委員 先ほど公務員のこととて人事院
の方にはお願い申し上げましたけれども、その中
でも特に厚生労働省の方の御指導をいただければ
と思ひます。また、役所がどうのと言つてゐるだ
けではなくて、我々議員の側も、積極的に啓蒙で
きる機会があれば、やつていかなければいけない
のかなと思つております。

そうすると、有休の七割プラス二・八日を子供
の看護のために費やしてゐるというのが実態であ
ります。

実は私、五月十日に娘が生まれたとき、本会議
に欠席届を出しまして、かなり辛口の御批判もい
ただいたところでありまして、午前中、福

私の、私ごとでまた恐縮ですが、ついちよつと
前までは民間の研究所にいたんですけれども、や

はり同じようなケースを問々、友人であるとか見てまいりました。考えてみると当たり前のことなんでしょうけれども、幼い子供を持つている世代というのは比較的若い世代、若い勤労者に当然多いわけです。若い勤労者に多いということは、昔に比べれば随分よくなったとは思いますが、有休の日数もそんなに余っていない。もうそれこそ勤続十年、二十年になれば余っていて使い切れないという人はたくさんいますけれども、若い世代だと、まだちょっとそんなに潤沢にはない。そういった中で、今申し上げたような数字が出てきているわけがあります。

また、もっと考えてみれば、本来、年次有給休暇というのは勤労者のリフレッシュのためにあるわけであって、子供の看護を、まあそれに使っていないといけないことはもちろんですけれども、それに使うということではないはずでありまして、むしろリフレッシュのために制度上設計されて用意されているものが、そういったかえってストレスがたまると、ストレスがたまると言っている表現が適切ではないかもしれませんが、けれども、そういったことに使われているという実態があるわけがございます。

また、坂口大臣はよく御存じだと思います、釈迦に説法だと思えますけれども、学校伝染病というのがあって、それにかかると、学校に出ていってはずいぶんすね。言葉をかえて言えば、国の側が、そういうときには子供は学校に出ていかないうえに家にいなさいという仕組みになっているわけでありまして、一方でそうやっておきながら、子供を看護する親の方に休暇を認めていないというのは、私は、ちょっとこれはバランスを欠いているのではないかなと思いますけれども。

ですから、努力義務にとどめる、今回は努力義務ということで入ってきました、半歩前進くらいの評価はしてもいいのかもしれないけれども、請求権化というものをぜひとも検討していただきたいと思うのでありますけれども、この点については、改めて伺いますが、いかがでしょうか。

か。
○坂口國務大臣 確かに、そういうことはあると思います。

私も若いころに経験をいたしておりますが、小児科におりまして、そして多くのお子さんが入院をされておみえになります。伝染性の病気で中にはございますし、法定伝染病でありませんでも、例えばおたふく風邪でありますとか、あるいは普通のインフルエンザでありますとかそういう問題でありまして、もうお子さんは症状がなくなりましたよというけれども、学校の方は大体五日間ぐらいはひとつおうちに置いておいてくださいということになるわけであって、そういったときに、家に連れて帰るとだれかが見ていなくて、それで、お勤めのお母さん方は、私は勤めていなくても、もう症状はなくなつたかもしれないけれども、もう二、三日、済みませんが、この病院に置いていただけませんかといったようなお話があったことを記憶いたしております。

確かに、そういうことでお母さん方は悩まれるんだらうと思うんですね。まあ小学校に入ってからぐらいいいお子さんでしたら、一人お留守番というところだとして、それはあり得ると思えますけれども、三歳、四歳のお子さんを一人置いていくというわけにはいかない。

そういう事態は起こっておるものから、病児保育といったようなことをスタートさせまして、そういうお子さんを一時的にお預かりをするようなシステムをつくつたりしているわけでございます。徐々ではございますけれども、一歩一歩前進はさせているつもりであります。

そうしたことを考えますと、やはり介護休暇というものが大手を振ってとれるようになれば、それはもうかなり解消するわけでございますので、それに向けて、一日も早くそういう状況になりますように、ただ単に努力をしなさいというだけでは、なかなか積極的な要請、企業に対する要請、PRだけではなくて要請をしていくということとを我々もしていかなきゃいけないというふう

思っている次第でございます。
○山花委員 PRだけではなくてより徹底した要請をというところで、力強い言葉だと思えますけれども、私どもの法案としてはもうこれは請求権として規定しておりますが、一日も早いこういったことの実現ということを考えていかなければいけないと私も思っている次第であります。

ところで、民主党の方でも、この看護休暇についてなんです、基本的には、請求権として規定しているのは、子供のための看護休暇という形で規定してございますが、ただ、私どもの考え方としては、全体的な枠組みとしては、家族のための看護休暇という枠組みがあつて、ただ、ここは割と、先ほど来の大臣と同じようなトーンになつてしまふんですが、いきなり家族のためのというのはちょっと難しいということで、せめて子供のためのという形で検討してきたわけでありまして、外国の例を見ますと、家族のための看護休暇というふうな制度になつているところも幾つかございまして、やはり家族看護という発想も必要なのではないかと思ふんですが。

そこで、先ほど、前いた職場で私と同じ世代のという話をちょっとさせていただきましたが、今度はこちらと違つたケースがまた身近にあつたもので、私にはこの問題についてはすごくこだわりのあるんですけれども、私よりちょっと上の世代で、四十、五十で、すごく一生懸命やつていらつしやる世代の方なんですと、本当に個別の例で、ちょっとこの話をすると具体的に顔が浮かんできちゃうんですが、そういう方で、割と早い時期にパートナの方が亡くなつてひとり身の方、中高年という方、中年という方はいくつか、中年の一生懸命ばりばりやつていらっしゃるんですが、ただ、御両親という方、こちらも片方が割と早い時期に亡くなつて片方の親だけ残つておられるんですが、足が悪いんですよ。日本の法制の中では介護休業という制度がありますけれども、介護というのは、これは割と長い期間を想定して、寝込んでしまつたりとかそ

ういうケースだと思ふんですが、これの適用とはちょっと違うのかなというケースで、今言つたような割と年齢の高い方で足が悪い方ですと、それで時々ちょっと病気がちなところがあるので病院に行くというので、私の上の人だったんですが、有休を消化して送り迎えがやはり必要になつてしまふんですね。

子供のための看護ということと違つて家族まで広げちゃうという議論の中では、大人になれば一人で病院にも行けるし、薬を自分で判断して飲めるし、家族まで広げるとどうかなという議論の中で価値判断としてはそういうのもあつたんですが、一方で、今申しましたように大人という範疇でくくつたとしても、介護までには至らない、しかも要介護認定もないというぐらいいい人であつたとしても、お年になれば足が悪いとか腰が悪いとかいろいろなケースが出てくるわけであつて、やはり一人で動くのがかなりきついなというケースだつてあるわけですよ。

これから高齢化社会というのか、もう既にやつてきていますけれども、こういうケースというのは、私の身近にいたからこうやってお話しているんですけれども、結構あるんじゃないかというふうに思ひます。

ただ、こういうことを言うと、実際、数値として上がつてきていないじゃないかと、あるいは運動体として上がつてきていないじゃないかというふうな議論もあろうかと思いますが、私が知っているケースで言えば、さっきの若い世代の話とは違つて、私の知っているその方は、それこそもう年齢がそこまできていますから、有休なんというのは二年たつてほとんどなくなつちゃうぐらい持っている人なわけですよ。その上、ある程度のポジションにいますから、自分で仕事の都合をつけて休んで行けるというところがあるものではないけれども、そういうケースだと切実感もないのかもしれないけれども、実際にそういうケースだつて、必ずしも数字に出てきていない、運動になつていないからといって、少なくともではないかと思

うわけであります。

そういうことを考えますと、家族のための看護休暇というものが将来的には検討していくべきではないかと思うのですが、また、介護休業制度ですらあるのにという言い方はちょっとどうか、そう言えるかどうかは別ですが、今のケースですと、一回使い切りであるとか、要するに一日行って送り迎えしたりとかそういうケースですので、余り企業としても負担感がないように思うんですけれども、こういった方向性については、つまり、子供のための看護休暇というのをもう少し大きなフレームの中の一部分としてとらえるという考え方についてはいかがお考えでしょうか。

○岩田政府参考人 子供以外の家族の看護についてでございますが、先生のお話の中にもありましたが、子供の場合はなかなか、もちろん自分で身の回りのことができませんし、ましてや病気やけがのときはできれば親がついてやりたいというところもございしますが、それと比べましたら、相対的な問題ではございますが、大人の場合は自分で対応できるということもありますので、家族でなくても有料でサービスを買ったりとか、あるいは地域の互助活動ですとかボランティア的な活動のお手伝いをお願いするといったようなさまざまな対応でやれるケースもあるのではないかと、いうことで、必要の度合いから見て、今回は子供を看護するときの休暇を初めて我が国の法制上、努力義務ではございますが、導入をしたいということでございます。

将来的には、もちろん育児・介護休業法は常に見直しをしていくわけでございますから、将来的な検討を排除するわけではございません。その時々さまざまな検討課題の中で何が最も優先順位が高い課題なのか、何が最も切実なニーズなのかといったようなことで検討されることであると思っております。

○山花委員 家族看護休暇ということについて排除することではないというお話でしたので、ぜひとも検討をしていただきたいということを申し上げ

げて、次の質問に移っていきたく思います。

ちょっと条文等前後いたしますが、今回の政府案によりますと、二十三条によって、勤務時間の短縮等の措置に係る事業主の義務ということで、対象となる子の年齢を一歳未満から三歳未満まで引き上げられております。

今回のこの法律なんですけれども、全体として育児関係の年齢別に見ていきますと、まず、子供が生まれてから一歳に達するまでの間については、育児休業であるとか勤務時間の短縮等の措置の適用ということになります。一歳に達してから三歳に達するまでは、育児休業制度に準ずる措置、勤務時間の短縮等の措置から最低一つの適用義務というものが生じてまいります。そして、さらに三歳から小学校就学までの期間を見てみますと、育児休業に準ずる措置あるいは勤務時間短縮等の措置などの、これは今度は努力義務という形になっていくわけでありまして、方向性としては、こういった形でいくということには評価できる面があるかと思えます。

ただ、特にこの勤務時間の短縮を求めるというケースで考えてみますと、これは、働きながら、ただ時間を短くしてほしいと希望する方というのはどういう方かといえば、例えば早く帰って子供に食事をつくってあげたいとか、あるいは保育園や幼稚園の送り迎えのために朝少し遅く出て、夫婦共働きの場合は、どっちかが送り行つて、迎える方はどっちかがやる、こういう使い分けをしたいというケースだと思えます。

そうであるとする、せっかくこういった勤務時間短縮等の措置、メニューとして盛り込んだんですけれども、ニーズからいうと、これはやはり三歳ということではなくて、小学校就学の始期ぐらいまで上げるべきではないかと思えますけれども、これはいかがでしょうか。何で三歳で切ってしまったのでしょうか。

○岩田政府参考人 育児の実態を統計などで把握しておりますけれども、年齢が上がるにつれまして、やはり親が育児にかけなければならない時間

というのは少なくなってきました。ゼロ歳、一歳、二歳、このあたりは相当の時間がかかっておりますけれども、三歳を過ぎますと、例えば雇用されている妻の場合は一日五十一分。それまで、一歳、二歳ですと、一日一時間四十分かけております。こういうふうな、三歳というのが一つの発達の区切りかなというふうにも思うわけでございます。

そういうことで、もちろん小学校就学前まで育児にかかる時間というのは相当ございますので、勤務時間の短縮などについても事業主に措置を講じていただくように努力義務を設けておりますから、それに沿って努力をしていただくよう指導したいというふうに思っております。また、十四年度の概算要求には、そういう学校の就学前までの年齢についても勤務時間の短縮の措置などを講ずるよう、努力義務になっている部分については努力をさらに促していただくような助成金制度についても財務省に要求したところでございまして、そういうことも使いながら、普及を図ってまいりたいと思っております。

○山花委員 ちょっと局長、済みません、確認をしたいことがございます。

通告をしていただいた話ではないんですけれども、午前の水島議員から、三歳神話というのがかつてあって、三歳まではやはり親が、両親が手をかけて見ないというふうなのは、あれは神話であつて実態とはちょっと違うんだ、学術的には違うんだという議論があるというお話が紹介されました。確認したいのは、私は三歳よりもっと引き上げてほしいと思うんですが、今回三歳という数字が出てきているのは、そういった今お話があったような統計に基づくものであつて、別に三歳神話ということに引きずられたものではないということですね。

○岩田政府参考人 そのとおりでございます。

これは、我が国のケースも、そしてアメリカその他の諸外国のケースについても、科学的な実証研究、それも非常に長いスパンにわたって、十数

年、子供を追いかけて調査をいたしておりますが、子供を保育所に預けて育てたケースと、母親が自宅で育てたケースと、子供の育ちに何か違いがあるか、問題があるかというところ、そういうことではないというところはもう科学的にはつきりしているわけでございます。ただ、親が育てようと保育所で育てようと、特に小さいときの保育の質が大変であるというのには言えるようにございますが、育つ場所が家庭でないといけないということはないというふうな、それは強く思っております。

したがって、今回三歳というところで一つの区切りをつけましたけれども、これは、実際に育児にかかっている時間の負担、これらを見て考えたものでございます。

○山花委員 ありがとうございます。

厚生労働大臣、今の、勤務時間短縮等について、小学校就学までは育児にかかる時間というのは大変多くとられているけれども、特に三歳までのところが多いので今回は切ったというように御説明がありましたけれども、今後の方向性としては、もう少し、小学校就学後ぐらいまで引き上げていただいてもいいのではないかと私は思うのであります。恐らく今すぐは無理だというお話なんでしょうけれども、今後の方向性について何か御所見をいただければと思うんですけれども、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 まずはスタートからということ、今回こういう形で始めさせていただきますが、こうしたことが社会の中でだんだんと取り入れられてくるということになってまいりました場合に、次のステップとして考える選択肢の一つというふうに思っております。

○山花委員 ぜひ積極的に考えていただきたいと存じます。

それでは、次のテーマに移りたいと思います。時間外労働とか深夜業の制限についてでございます。

時間外労働の制限でありますけれども、現行法のもとでは、事業主は、小学校入学までの子の養

育であるとかあるいは常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う一定範囲の労働者が請求した場合においては、原則として、深夜において労働をさせてはならないこととなっております。十六条の二であります。

これは、小学校入学までの子ということなんですが、時間外労働の制限というわけですから、先ほどの勤務時間の短縮とは違っていて、例えば、朝九時から午後五時まで働く、そのこと自体は構わないと思ってそれを選択したケースですね。これも、今までの育介法でもメニューがあって、これから少しメニューがふえるようですね。そのふえた中で、時間外労働の制限の方を選択するという人はどういう人だろうということを考えて、要するに、時短でなくてこれでも構わないというわけですから、例えば、五時で終わって、一時間もあれば、一時間以内ぐらいで家に着いて、家で御飯をつくってあげようというふうな人なのかなというふうに思うんです。

ただ、これは小学校入学までの子ですから、御飯をつくることだけがすべてではないと思います。が、そういうケースを想定した場合に、小学校一年生ぐらいですと、まだまだ一人で御飯を食べるということは、ちょっと厳しいのではないかなと思います。小学校の中学年ぐらいになれば、おむすびを置いておいて食べればいいのか、電子レンジでチンしないというふうな指導もできるかと思いますが、小学校一年生ぐらいですと、親から勝手におやつを食べちゃいけないとかいろいろ言われている中で、なかなかちょっと難しいのではないかなと思うんですね。

政府案の方では、ポスト激変緩和との関係では、この時間外労働の制限ということが設けられたんですが、恐らくこの条文のつくりとしては、深夜業の制限に似てたのかなと思われるところがございます。政府案では小学校就学前ということになっていくんですが、せめてこれは小学校高学年とか中学就学の始期ぐらいまで上げるべきではないかと思うんですけれども、この点はどうい

う考え方に基いてつくられたんでしょうか。

○岩田政府参考人 時間外労働の制限の対象となる子の年齢についての考え方が、まず、子供の発達の状況を見ておきますと、確かに、小学校一年生になったときに一人で御飯を食べるというのが若干心もとないところはあるかもしれませんが、けれども、子供が学齢に達するころには身の回りのことは一通りは自分でできるといふふうな発達いたしますし、親が育児にかけている時間も、これは本当に格段に短くなっている。統計的にそれがわかるわけがございますので、親の育児負担が、子供が就学しましたら相当程度軽減されるといふことがあると思います。これが第一点目の理由です。

また二点目は、現行の労働基準法において措置しております、いわゆる激変緩和措置との連続性のことでございます。

時間外労働の制約のあり方については、現行の労働基準法の激変緩和措置との連続性を考慮すべきであるという趣旨のことを、平成十年の労働基準法改正の際の衆議院労働委員会の、たしか全会一致だったと思いますが、全会一致でつけられました附帯決議にもうたわれております。そういう検討の経緯もございまして、現在の激変緩和措置が小学校の就学の始期に達するまでの子供を対象にしているということもあわせ考えまして、小学校の就学前の子供を対象とした時間外労働の免除請求権というふうに、一定の時間を超える時間外労働の免除請求権を制度化したいと思っております。わけでございます。

○山花委員 先ほどから言おうかなと思って言っていないんですけれども、統計の読み方が、多分恐らく我々とはちょっと違うのかなと思うんです。

小学校に入ると、親が子供に手をかける時間というのがすごく短くなるのは確かなんですけれども、それは、義務教育が始まるわけですから、小学校に通っている時間がどんと入ってきますから、そういった事情もあるんじゃないかと思うん

です。その上で、時間外労働とか時短とか、そういうメニューをそろえるときに、果たして親が勤めているとしたらどういったメニューが一番適切か、それに合わせた年齢というのはどれぐらいかという観点で考えるべきではないかと思うんですが、ちょっとこのところは見解の相違のようなんです。我々はこういう考え方だということだけ申し上げておきます。

副大臣にお伺いしたいと思いますが、この時間外労働の制限のところでありまして、深夜業の制限についても同様になっておりますが、これを請求し得るためには勤続期間として一年勤めていなければならないというふうになっておりますけれども、勤続期間一年というのはいかがなものでしょうか。つまり、私は、半年勤めていければいいのではないかなと思うんです。

と申しますのも、半年でいきなりかいというふうな御意見もあろうかと思いますが、もともと年次有給休暇も一年だったものが半年に短縮されたという経緯もあるわけでありまして、こういったことと並びかいらいっても半年でいいのではないかと思うんです。今回の改正を機に半年にするということもあってもよかつたのかなと思うんですが、この点についてはいかがお考えでしょうか。

○南野副大臣 先生は、今五カ月の子供さんがおられるということで、大変手間がかかっておられるのではないかなと思いますが、いいパパをしておられるんだらうというふうに思っております。

これから先のことも考えますと、今先生の御質問でございますが、時間外労働の制限の制度といえますものは、小学校就学前までという長期六年間にわたるものになっております。そういうことから、労働を免除するという長期にわたるものがあるために、事業主の負担というものの均衡を考えてみましたら、一年間の企業への貢献ということもやむを得ないのではないかなというようにことを我々考えております。そのために、現行の深夜業、多分先生深夜業のこともあれだったと思

ますので、その制限の制度と同様に、勤続一年未満の労働者を対象とすることから除外させていただきます。さらに、勤続一年未満という水準を見直すことにつきましては、育児休業制度や介護休業制度の権利発生ということとのバランス、これが一番大切であると思ひ、そこら辺、十分な検討が必要であると思っております。

○山花委員 これは価値判断ということになろうかと思ひますので、ただ、方向性としてはぜひ今後とも検討していただきたいと思ひます。さて、時間外労働の制限のところですが、今回こういうのが激変緩和との関係で出てきたわけですが、少々気になる条文がございます。正常な事業の運営を妨げる場合は例外だというふうにされているのであります。

こうした条項は、例えば民主党案にもあるじゃないかという御指摘もあろうかと思ひますが、私たちもこういったことをちょっと議論してまいりましたが、ただ、深夜業の制限のときもそうなんですが、本来であれば存在しない方がいい条文だと思っております。ただ、どうしてもしょうがない、やむを得ないような状況が生じたような場合は、念のために規定したというふうな我々としては位置づけでありまして、極めてこれは限定的に解釈すべきであらうと考えております。

これは、深夜業の制限の規定が設けられたときにも、この「事業の正常な運営を妨げる場合」ということについては議論があったようでございますけれども、深夜業については、これはかなり厳格に解釈すべきであるという解釈通達が出されているものと承知いたしておりますが、このケースと同様に厳格に解釈するというところで理解してよろしいのでしょうか。つまり、たまたまその日に翌日までの仕事をたくさん会社の方が受注したという、そういったケースでは足りなくて、本来にまねな例であるということでもよろしいでしょうか。

○岩田政府参考人 「事業の正常な運営を妨げる

場合」に該当するのがどういふ場合かということについては、先生おっしゃいましたように、厳格に解して適用すべきというふうに考えております。

具体的には、その労働者が所属をしております事業場の単位でまず判断をするということ、そして、その労働者が従事している業務の内容ですとか繁閑、そして代行者の配置がどの程度容易にできるかどうかといったような、そういう諸般の事情を考慮して客観的に判断されるというふうに思っております。例えば、同じ時期に、一時期に多数の専門性の高い労働者から時間外労働の免除の申請が集中しまして、代替要員を探すことが著しく難しいといったような場合が該当するということに思われます。

事業主は、労働者の請求が実現されるよう、通常考えられる相当の努力をすべきでございます。単に時間外労働が必要だからというようになことだけで拒むということは許されないというふうに思っているところでございます。

こういうように、事業主がこの例外事項を乱用して労働者の権利の行使を妨げるというようなことがあってはいけないうえでございますから、そのようなことがないように運用してまいりたいと考えております。

○山花委員 次に、深夜業の制限についてでありますけれども、深夜業の制限については、省令の方で、十六歳以上の同居の家族がいる場合は例外という形になっていますが、幼い子供の面倒を見る、しかも責任を持って面倒を見るというためには、せめて十八歳ぐらいが適当ではないかと考えております。法律事項ではないので、このあたり、いかがお考えでしょうか。

○岩田政府参考人 深夜業制限の制度におきまして、これは深夜において小さな子供以外にだれも家にいないといったような状況を避けるという趣旨から設けられたものでございます。したがって、子供の面倒を見ることができ、保育することができる同居の家族がいる場合にはこの申請が

できないというような枠組みになっているわけでございます。

この場合の保育をすることができると同居の家族としまして、十六歳という基準を設けているわけでございますが、これは、法的に婚姻が認められている年齢、十六歳でございますので、そういうようなことも念頭に置いて決めたものでござい

ます。深夜業の免除申請の制度は、平成十一年の四月から施行になっておりますけれども、まだ、これからしっかりと定着させていかないという状況でございます。当面は、現状の制度で定着を図るというところで頑張つてまいりたいと思ひます。

○山花委員 次に、恐らく時間の関係で最後の質問になろうかと思ひますが、転勤についての配慮義務のところをお伺いしたいと思います。

午前中福島委員からも質問がございましたが、改正法案の二十六条ですが、労働者の配置に関する配慮ということが規定されております。

この法文を拝見いたしますと、非常に似たものがかつてありまして、つまり、一九八一年に出されております、男女労働者特に家族の責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告、いわゆるILOの百六十五号勧告の中で、その二十のところで、労働者がある地方から他の地方へ移動させる場合には、家族の責任及び配偶者の就業場所、子を教育する可能性などの事項を考慮すべきであるという条項に大変似たものと拝見いたしました。感想を持ちましたが、恐らくこれを受けてのものであると考えられます。

事業主に求められる配慮義務の内容についてどういふことを想定しているかということをお伺いしようと思つたのですが、午前中に福島委員から質問がありまして、恐らく同じ答えだと思つたので、それだ、ただ、そのお答えを聞いておりましたけれども、条文中に書いてあることを、何か似たようなことを繰り返されたような感じを受けたのでありますが、もちろんこれは育児・介護休業法の改正なわけでありまして、育児や介護の状

況を把握して、熟慮した上で検討してほしいといううような言葉がございましたけれども、要するに、育児とか介護というその実態をしっかりと尊重した上で判断していただくという趣旨でよろしいのですね。

○岩田政府参考人 そうでございます。

先生がお引きになりましたILO条約、勧告でございますが、百五十六号条約を我が国は早い段階に批准いたしましたし、勧告そのものは拘束力があるわけではございませんが、今回の法制の検討に当たりましては、百六十五号勧告も十分勉強し、参考にさせていただいたところでござい

ます。具体的な転勤の配慮の内容でございますけれども、午前中にも申し上げましたように、これで直ちに配置転換をしないとか、するとかということの結果として求めているものではございませんで、転勤命令を検討する際には、育児や介護を行っている労働者についてその育児や介護の負担の状況、それを十分配慮して決定していただきたい、そういう趣旨でございます。

○山花委員 ありがとうございます。

○鈴木委員 ありがとうございます。

○佐藤（公）委員 自由党の佐藤公治でございます。

午前中にもいろいろな質問がございましたので、その辺はできるだけ省かせていただきたいと思います。本日は質問させていただきました一番最初に、この改正の中で、もしくはこの法律の中で、どういふ目的でこの法律改正を行うかということ、もう一度基本的なことを確認し、そして大臣から御説明を、簡単に整理して順列をうまくつけて御説明を願えればありがたい、よろしくお願ひ申し上げます。

○坂口国務大臣 うまく言えるかどうかわかりませんが、午前中にも申しましたとおり、一つは社会の中で男性と同等あるいはそれ以上に終生働きたい、こういう女性が多くなってまいりましたことは事実でございます。社会参加そして生涯にお

ける社会における活躍ということを主張される皆さん方がふえてきたことは望ましいことでございますし、また非常に大事なことだというふうに思っております。

そして中には、しかし、子育ての間は自分の手で育てたい、子育てもしたいというふうに思われる皆さんもおみえでございますが、しかし、この中には、今日の経済状況の中でやはりそうもいかない、やはり共稼ぎをして、そして子供たちを保育所その他に預けながら働かなければならない、そういう皆さん方もおみえであらうというふうに思ひます。

こうした皆さん方を背景にしながら、この皆さん方に男性と同じような環境の中で働いていただくようにしていく、そういう社会を私たちは今つくり上げていかなければなりません。

そういう社会をつくり上げていきますためには、お子さんの、あるいはまた御家族の介護といったものがついて回るわけありますから、それは男女を問わず、そうした不慮の出来事と申します。緊急の事態に對して休暇がとれる制度というものをつくり上げていかなければならない。そうしたときに初めの今日的な雇用環境の充実というものが図られるものである、そういうふうに思っている次第でございます。

〔鈴木委員長退席 吉田（幸）委員長代理着席〕

○佐藤（公）委員 おっしゃられていることは何となくわかるのですが、はっきりよくわかりにくいところがございます。

私もいろいろな厚生労働省関係のものを読ませていただく中、介護ということもございしますが、やはりその大もとにあるのは少子高齢化、少子化ということが一つの基盤になり、その環境整備の中でこれが一つあり得るといううなとらえ方を自分はいいたしました。まさに構造改革、確かに前々から言われていることですけれども、社会全体の構造が変わっていく中、それに立ちおくれしている部分を直していく、こんな感じもする部分が

でございます。

先ほど水島委員の方からもございました、坂口厚生労働大臣の、御出身というか御所属の公明党のいろいろな政策を読ませていただく中、やはりその中でも、働く女性支援の二十一提案とか、こういう内容のものが幾つかあり、まさにこういうものを読ませていただくと、政府案よりも、どちらかといえば民主党の方が本当は坂口大臣のお気持ちとしては近いんじゃないかということを感じるのですけれども、実際問題、今やはり子育て、育児、介護というこの状況が、大臣いかがでしょうか、おかれていらっしゃるのか、ぼちぼち進んでいると思われるのか、全くとおられてはいないと思われるのか、その辺はいかがでしょうか。

○坂口国務大臣 順調よく進んでいるとまでは言いませんけれども、しかし、着実に前進しているというふうには思っております。

党は党としての考え方がございますし、そして、党の立場というものもあるわけでございますが、やはり厚生労働大臣という立場で物を言いますと、これは全体を眺めて、そして企業の実況を見ましても、大企業もあれば中小企業もある、大企業にお勤めの皆さん方だけスムーズにいけばいいという話ではありません。

やはり、中小零細企業にお勤めの皆さん方が多いわけでございますから、その皆さん方も同じようにやはりその恩恵に浴する制度をつくり上げていかなければなりません。そうしたこと考えますと、やはり一度に、大上段に振りかぶりまして、そしてこまめというふうなことを申しまして、中小零細企業がそこまでついてこられるわけはございません。

したがって、徐々に、着実に一步一步前進をしながら、その中でひとつ皆さん方にもその理由、事の次第というものをよく御理解いただいて前進をしていく、それがやはり大事ではないかというふうに考えている次第でございます。

○佐藤(公)委員 大変ありがたい御答弁なんです

が、今の御答弁を聞いてみると、やはり今おかれている、おかれていらっしゃるけれども、一步一步前進しているかなというふうに大臣は思われているのかなと私はとらせていただきたいというふうに思います。

そういう中で、この法律、改正の、特に不利益取り扱い等に関しましても含めて実効性のポイント、そして周知徹底というものがどういうところにあるのか、簡単、簡潔に教えていただけたらありがたいと思います。

○岩田政府参考人 改正法が実効性を上げるために、まずルールを明快なものにする、これから指針をつくっていくわけでございますが、そういうことをなるべく具体的、明快なものにするということ。そして二番目には、さまざまな機会を通じて周知を図る、そして問題が起こることの予防を図るというところ。そして三番目には、もし仮に違反するようなケースが出てきましたら、それは個別の企業に対してしっかりと指導、勧告をする。こういうようなことに留意しながら、実効性を上げていくための努力をいたします。

○佐藤(公)委員 今、不利益取り扱いに関してのお話が多かったようにも思えるのです。

ところで、ちょうど十年前ですか、平成三年のときに社会労働委員会での議論されたわけでございますけれども、そういう中で、この議論の中で、三つの問題点もしくは四つの問題点、育児休業中の経済的保障措置、そして二点目、不利益取り扱いの禁止、実効性、そして三番目に中小企業への適用の猶予の期間、こういう部分が議論になっていたかと思うのです。

そういう中で、特にその不利益に関しては、当時の委員会の議事録を見ると、政府委員が、今は厚生労働省ですけれども、当時の役所の方が、「何が不利益であるのかの判断が難しく、ケース・バイ・ケースの問題でありますので、一律に法律で規定することは適当でないとしたところがございます。」当時こんな議論があつて、不利益の

件に関しては、ちょっと横にずらされたような状態があつたかと思ひます。このときも、このほかにも、当時小里大臣ですが、大臣も同じような答弁を何回もされているのですけれども、何が不利益であるのかの判断が難しく、ケース・バイ・ケースの問題であります。

当時わかんないと言っていたのが、今回、こうやって出てきた。はっきり明文化された。これはどうしてですか。十年たつて、その時間の中でいろいろなことがあつたかもしれません。いかがでしょうか。

○岩田政府参考人 そのとおりでございますが、先生が今御紹介されましたのは、育児休業法を最初に制定するときの議論でございます。

その後十年ほど経過いたしましたので、けさの御質問の中でも答弁させていただきましたけれども、全国の労働局雇用均等室に多数の相談が寄せられてまして、そういった個別の問題を処理する中から、何が不利益な取り扱いであるかというような判断基準を、私ども、もうつくれるのではないかと、そういうようなことに至つたわけでございまして、それが今回の提案になつていっているわけでござい

ます。

○佐藤(公)委員 私が思いますのは、先ほど指針をつくるということと幾つかのことを局長はお話しされましたが、それはもう既に十年前から僕らは変わつていっていると思ひません。当時でもある程度わかつていた。だけれども、いろいろな様子を見ると、こういうことで十年が経過してしまつた。

この十年間の間に、不利益な取り扱いを受けた人たちがどれぐらいいるかは私わかりません。でも、そのときに、十年前にちゃんとそこら辺をきちんと押さえて明文化していたならば、不利益な取り扱いを受ける人たちがはるかに少なかったようにも思ひます。

同じようなことの意味で、今回は民主党さん案も出ています。政府案も出て、それがある意味で比較しながら私の方も見せていただいておりますが、請求権のことも、先ほどからも大臣が、請

求権のことは今は混乱が生じる、いろいろな理由をおっしゃられて、今回はしないということをおっしゃられました。しかし、今しておけば避けられること、もしかしたら十年後に請求権がつくかもしれない、その十年間の間に不遇な状態もしくは不利益、不利益というものはこの場合違ふかもしれないが、そういったことが出てくるかもしれない。先をとって、先取りをして、やはりその辺は手を打っていくというのが政府の対応の考え方だと私は思ひます。

賛否は別にしまして、その辺はきちんと考えていかなければいけないと思ひますが、ちょっとここで、委員の皆さん方もきょういらつしやる中、私は幾つかのことを、これは聞けばわかることですが、けれども、この場であえて幾つかの点だけを聞かせていただければありがたいと思ひます。

請求権のことにしましては先ほど大臣もお話をされました。ですが、その辺の部分、十年を先取りして今しておくことが、この十年間、次に請求権ができるまでの間、やはり不遇な状態にならないように、また、そういう人たちが多くならないように、今手を打っておくべきだというふうに考えております。

時間外労働、休日労働の制限、こういうことにしまして、先ほど山花委員と局長の間でも、お話し合つたというよりも議論がございました。片方では、民主党の案では小学校三年生、片方の政府案では小学校就学前というお話がこういうことであるわけですが、先ほどの御答弁を聞いてみると、統計の読み違えみたいなふうにも受け取れるところがございます。

まず局長から結構でございます。先ほどの統計の取り違えの部分に関して、山花委員のときは御答弁がございませんでしたが、局長、続いてその部分に対して、なぜ政府案で今小学校就学前というところで、ここで区切るのか。山花委員に対してのお答え、そちらより私の方が絶対にいいですという御答弁をお願いいたします。

○岩田政府参考人 時間外労働の制限の対象とす

る子供の範囲につきまして、先ほど統計を挙げまして、年齢の経過とともに育児のために要する時間が少なくなっているというお話をしましたところ、山花先生の方からは、統計の解釈の間違ひではないか、解釈が違ふという御指摘もございました。

確かに、小学校に上がりますと、そのことによってうちにいる時間が短くなりますから、その結果育児時間が減るというのはそのとおりでございますが、例えば働いている親、保育園に子供を預けながらずっと働いてきた親の育児時間を見ましても、明らかに年齢によって、一つの区切り目有三歳程度、もう一つが就学前というところで育児時間の負担が明らかに、だんだん段階的に軽減をいたしております。

そういうようなことを念頭に置きまして、どこに最もニーズが強いといったようなことを考えましたときには、時間外労働の制限の対象とする子供の年齢といたしましては、就学前の子供を養育している男女労働者というふうに思っております。これはまた、現在、労働基準法の激変緩和措置の対象となっている子供の年齢とも連続をするということも先ほど申し上げたところでございます。

○佐藤(公)委員 とうとう局長から聞くと、そっちの方が、小学校就学前でいいのかなと思っております。まあ、データもちゃんと見ていないからまだわかりません。

山花委員、今のお話を聞いて、先ほどちょっと解釈が違ふという話のございましたけれども、なぜ民主党さんの方は三年生というので区切られるのか、簡単に御答弁を願えればありがたいと思います。

○山花議員 今、時間外労働のお話でございますけれども、我が党の案は、いろいろなメニューに応じて対象年齢を変えてございます。

例えば、子が小学校就学の始期に達するまでとしているのは、育児休業、看護休業及び一日の所定労働時間の短縮の制度であります。これは、子

のそばに親がいてあげることが最も必要とされる時期が小学校就学の始期に達するまでと考えたからであります。

対象期間、今お話が出ています小学校三年生という話ですが、小学校四年生に達する、第四学年の始期に達するまでとしているのは、時間外労働もそうですが、変形労働時間制における労働時間の制限、時間外及び休日労働の制限ということで

小さい新生児から、だんだん大きくなっていくに従って事実上手がからなくなるのは、そのとおりだと思います。先ほど申し上げましたように、小学校に入ったら、まあ義務教育ですから、ほとんどすべての児童が小学校に入ってから義務教育になりますから、その時点でかなり親の手がかかる時間が減ります。

三歳とか小学校就学前の段階であったとしても、例えば保育園、待機児童ゼロ作戦なんということがキャッチフレーズになっているところもあるようにですけども、すべての子供が保育園や幼稚園に行っているわけではないですね。ただ、行っている人もいなくて、手がからなくなる人もふえるという話でありまして、行っていない人のところは相変わらず子供に手をかけて、単純に数字だけ見て年齢ごと、一気に手がかからなくなるということではないのではないかなという所感を持っております。

また、ちょっともう一つだけ言わせていただきますと、深夜業の制限については、子が小学校就学の始期に達するまでということと長くっておりますが、特にこれは深夜業ですから、夜はやはり御両親がおうちにいてあげた方がいいのではないかなということで、年齢に応じた配慮というものを仕組んでいるわけでございます。

○佐藤(公)委員 細かいことで申しわけございませんが、局長、今の御答弁を聞きまして、そういうことも一応考慮した上で私たちは小学校就学前ということを決めたということではよろしいんで

しょうか。

そしてもう一つ、これも年齢の一つの区切りですが、勤務時間の短縮等の措置ということで、民主党さん案は小学校就学前、そして政府案の方は三歳前ということになっているんですけども、この三歳前も、先ほどちょっとお話も幾つかございしましたが、山花委員の方に、なぜ小学校就学前までということ、このあたりの三歳より上というところになられたのか、簡単にもう一回お願いいたしますと思います。

○山花議員 労働時間の話をしているんですか。(佐藤(公)委員「いいえ、勤務時間の」と呼ぶ)

勤務時間の短縮というところでございますけれども、これは、勤務時間の短縮、つまり、例えば朝少し遅く出て、あるいは夜早く帰りたいというニーズがあるのはどういう家庭だろうかということも考えたときに、先ほど私がちょっと立場が違いました質問したときにも申し上げましたけれども、朝例えば保育園に送りに行く、幼稚園に送りに行く、あるいは夜に家に帰って御飯をつくってあげるというようなことがニーズなのではないか。せめて小学校就学の始期、そういうケースも考えますと、やはり政府案の方ではまだまだちょっと対象年齢が短過ぎるのではないかと思います。いろいろ提案させていただいております。

○佐藤(公)委員 ありがとうございます。

いろいろと参考になりましたが、あともう一つ、民主党さんの方にお聞きしたいんですけども、パバクオータというか、育児休業制度の改正の中で、七カ月、七カ月、計十四カ月、合わせて十三カ月とか、こちらがございすけれども、一年間の間に、もしも、A社に勤めていた、A社に勤めていたがその一年以内にB社に移ってしまったという場合の休暇の管理という状況をどういうふうに管理しながらこういうのを運営していくかというところ、その辺を簡単に御説明くださいませ。

○山花議員 いわゆるパバクオータ制というものを導入しようとしているわけでありすけれども

も、要するに休業期間中に会社をかわったようなケースというお話だと思いますが、休業期間中に会社をかわったとしても、育児休業取得までには勤続要件があるわけございまして、当然、会社に入った途端に休んでいるというケースはないわけでございます。トータルで七カ月ということでありすけれども、このところについては、基本的には、既に使ったところは、もう消化しているわけですから、次のところではとれないという形になるわけでありす。

ただ、恐らく御質問の趣旨は、いや、そんなことは次の会社ではわからないんじゃないかと、そういうことなんだと思います。ですが、その辺は、人事のあたりで問い合わせをしていただくとか、そういう形で、事実上、転勤をする際に、普通の会社であれば前に本間に在籍していたかどうかということ、私も電話を入れた覚えがありますが、そういう調査をしたり、そういうことについて調査をいたします。

また、これは本当はあつてはいけないことだと思ひすけれども、仮に次のところで七カ月とてやろうとしたとしても、もともとが勤続期間その他すべての要件が整っていたとすれば、その会社は勤めていたときに生まれたとしても、結局それは企業が受忍しなければいけない範囲なわけでございますから、その点についてはやむを得ないのではなからうかと考えております。

○佐藤(公)委員 まだ少し聞き足りないところがございますが、もう時間もあとわずかなので、最後に、これは審議会等でも、お話し合いでも

出ているかもしれない。なぜ会社で育児、介護がとりにくいのか、いろいろな御研究されていると思います。いろいろなことも啓蒙啓発しようとしている、またしてきた。でも、私が考えて思うことは、それは確かに、育った家庭、環境、社会というものが大きく影響していることは事実だと思ひます。でも、就職、働くとき、このある程度の期間をとった場合に、一番問題なのは僕は採用時点だと思ひます。

極端なことを言います。厚生労働省さん、僕を採用してくださいと言ったときに、私は国家国民のため、そして厚生労働省のために家庭も犠牲にして働きます、こいつはよくやる、採用してやろうか、こういう思いになっちゃう。でも、これは現実なんです。では、例えば、その時点で、君は厚生労働省に入りたいのか、入りたいです、でもやはり家庭が第一番でございまして、そのとき家庭で何かあったときは家庭を優先する、失格。これが現実なんです。皆さんも多分それはわかっていてと思う。でも、どこか忘れちゃっている。

就職や何か、皆さん、衆議院の先生方もたくさん世話されていると思います。就職の面接へ行く前に何と言いますか。やる気を見せろ、情熱を見せろ、何が何でも入るんだという思いで行けというのをよくおっしゃいませんか。僕はよく言います。その一部には、家庭を犠牲にしてもという何かそんな気持ちでどこかにあるような、また、そういうことをはっきり言ってしまう人もいるのも事実でございまして。自分も、会社の人事関係を多少手伝う中、やはり採用のときに、いや、家庭のいろいろなことがどうのこうのとなると、何となくこいつ頼りないな、おれの部下として使うためにはすべてを犠牲にしてやる気になるような気持ちがあってもいいなというのが何となくあったことは事実です。

だから、本当にこれは参考として聞いてください。これからは、民主党さんも政府も考えていただきたいのは、具体的にやる場合に、具体的に指示する場合に、採用の時点でそういうふうに行った、聞いた、何となく口頭同士での契約なり心理状況がここで働いていっているんですよ。だから、男性がとるのが少ない。いや、おれも何か犠牲にして働くことを約束しちゃったしな。やはりその人たちがだんだん大きくなる、管理職になる、同じようなことを思っ面接している、これが僕は現実だと思えます。そういう部分をよく見ていただいて、僕は、採

用の時点で、家庭が非常に大事だ、そこら辺のあたりのやり方見方、そういう考え方、こういうものを指示していただくこと、これが非常に具体的に効果があるのではないかと私は思いますので、どうか、大臣、その辺を見ていただいて、その辺における行政的指導ができるかどうかかわかりませんが、わかりませんが、その辺のことを考えていただければありがたいと思います。最後に大臣、いかがでしょうか。

○坂口国務大臣 今おっしゃいましたことは、あるいは何割かは本当のことだと私も思っておりますが、しかし、働く人というのは、一度入りますと労働権でこれは強くなるわけでありまして、入りましたらそれ相応の権利がそこに生まれることも事実でございまして。

したがって、いわゆる仕事をやる気、それと、やはり家庭なんなり何かがあったときに休むということ、休暇をとるということ、これは私は両立する話でなければならぬと思っております。次第でございまして。

○佐藤(公)委員 大臣、まさに僕もそのとおりだと思います。やる気と、家庭を犠牲にする、それはまた違うことでございまして。そこをちゃんと整理、区別した状態にしていかなきゃいけない。

そうやって就職を毎年毎年している。幾ら社会全体、国、行政が一生懸命やっても、そういう人たちが毎年そういう面接を受けて会社に入る。そういう人たちが積み重なって、そういう人たちがどんどん押し込まれる。幾ら社会全体を変えようとしても、少しづつは変わるかもしれない、少しづつは変わるかもしれない、やはりその部分を変えていかないと、僕は大きく、本当に、まさに構造改革というよりも現場レベルでいったら構造改革に近い、意識改革に近いものになることであると思えますので、その辺に対する大臣のリーダーシップを御期待申し上げたいと思えます。

以上でございまして。ありがとうございます。
○吉田(幸)委員長代理 木島日出夫君。

○木島委員 日本共産党の木島日出夫です。

本改正法案は、働く皆さんが仕事と家庭を両立させることをより容易にする、そのために、育児休業の取得や職場復帰をしやすい環境を整備するものでありますから、基本的には賛成であります。しかし、現在、出産した女性の育児休業の取得率が五六・四％、男性についてはわずかに〇・四％にすぎない。しかも今日、電機、通信など大企業の職場においてリストラ人減らしの合理化のあらしが吹きすさんで、完全失業率が五％を超え、史上最悪になっている。こういう背景、状況があるもとは、私は、労働者が真に仕事と家庭を両立させるためには、率直に言って政府案、本改正の程度ではまだまだ不十分ではないかと考えております。

以下、育児休業、介護休業の問題を、取得をより確実にするという観点から質問をしたいんですが、最初にその前提問題として、有給休暇の根本問題であります。労働基準法上でしっかり権利として確立している年次有給休暇の問題について質問をしたいと思えます。委員長のお許しをいただきますまして、二枚の資料も配付させていただきます。

最近、我が国の労働者の年次有給休暇の取得率が過去最悪になった、初めて五〇％を割ったということが明らかになって、重大問題になっております。これまでの我が国労働者の年次有給休暇の取得日数、取得率、労働省が調査を開始したのが昭和五十五年以降だということで、それ以降、平成十二年までのすべての年度の付与日数、取得日数、取得率を皆さんにペーパーとして配付しております。

調査を始めた昭和五十五年、付与日数十四・四日。しかし、現実には年次有給休暇は八・八日しか取得できていない。取得率六一％でありました。それがだんだんだんだん減っていく中で、平成五、六年ごろはちょっとふえてはいるんですが、とうとう平成十二年には、付与日数が十八日、しかし現実には年次有給休暇の取得日数が八・九日、

四九・五％に落ち込んだ。こういう数字が、これは労働省が出した賃金時間制度等総合調査の結果の数字、また、厚生労働省の就労条件総合調査の数字であります。

年次有給休暇というのは、労働基準法三十九条で法定されている労働者の基本的権利であります。違反に対しては、百九十九条による罰則の規定もあるんです。一九八七年、昭和六十二年には、わざわざ労働基準法百三十六条、これをつくりました。「使用者は、「有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。」こういう追加条文までつくったわけでありまして、取得率が下がってきたわけです。

なぜこんなに我が国では取得率が低いのか、どんな調査を厚生労働省はしているのか。簡潔にお答えいただきたい。

○日比政府参考人 年次有給休暇の取得率が低い理由、事情でございまして、私ども、昨年、調査を外部のシンクタンクに委託して行ったものがございまして。

それで事情が正確にすべてわかるというわけではございませんけれども、その調査結果から推測できる材料というのを見つけてみますと、まず、労働者の方の年休取得に対する姿勢の問題が一つございまして。できるだけ多くとるとする人、それから、年末のことを、病休を意識してだと思えますけれども、数日残してとるとする人。それから、年休をほとんどとらない、あるいは残り休む気がない。そして、そういう態度としましては、休もうとする傾向の方々というのはそう多くございまして。

そして一方、別途、年次有給休暇取得へのためらいというのをどの程度持っているかということも調査いたしておりますが、ためらいを感じるという方々が六八・六というところでございまして、そのためらいを感じる理由につきましましては、みんなに迷惑がかかると思える、あるいは後で多忙になる、職場の雰囲気取得しづらいというふうな

結果が出ております。

いずれも、これをもって客観的に言うわけにまいりませんし、また、全くためらいを感じないとする人たちについて取得率を調べてみますと、ためらいを感じないと言いつつ、一〇〇％取得をしている人は二〇％程度、逆に二〇％未満の取得率にとどまっている人も三割近くいる、こういうような状況でございます。

したがって、決定的にどうだということとは申し上げられませんが、私どもは、やはり職場の雰囲気、あるいは後で多忙になるというケースもございますので、専門職的であればとりくにいか、そういう職場の雰囲気の問題等がやはり相当大きいのであらうと。ほかにも要因はあらうかと思ひますが、そういうふうにも思っております。

○木島委員 そうおっしゃいましたが、それでは、ヨーロッパ、アメリカの状況を聞かせてください。G5の諸国、米英独仏の同じような年次有給休暇制度があるはずでありますから、その取得状況、どうでしょうか。

○日比政府参考人 私どもが把握しておりますところでは、アメリカでは年次有給休暇十三日、イギリスでは二十四日、ドイツで三十一日、フランスで二十五日付与されている。そして、取得状況につきましては、具体的な数値としては把握いたしておりませんが、ほぼ完全に取得されているという状況である、そういうお話のようでございます。

○木島委員 おっしゃるとおりなんです。欧米では、ほぼ完全に取得されている。私、統計なんかも調べてきたんですが、今答弁したように、米英独仏の統計の数字は付与日数しかないんですよ。取得率なんというのはいないんですよ。付与日数。

なぜ欧米ではほぼ一〇〇％、日本は半分と。大臣に聞きたいですね、これは。どうしたらいいか、なぜこんな状況なんですか。厚生労働省の責務というのはどう考えていますか。

○坂口国務大臣 これは、国民の物の考え方にも

ある程度よると僕は思います。小さいときから、学校は休まない方がいい、毎日行つて皆出席が、一番いい、そんな環境の中で大きくなってきた人が、やはり労働の場に行きまして、休まないのが一番いい、そういう思いを持たれるというところとも私はあるんじゃないか。それは、国民の一つの物の考え方として、私はあるような気がいたします。

しかし、事労働のことです。有給休暇というものは、そこでリフレッシュをし、そしてまたあすからの労働のためにそれは役立てるというところでもあるわけでありまして。したがって、この与えられた有給休暇というのは、お互いに適時これをとって、そしてまたあすのための力を養おうということに、やはりそういう慣習と申しますか、そういう労働環境をつくり上げていくというところは大事なことだというふうに思っております。

○木島委員 先ほど局長も労働者の姿勢の問題だとおっしゃる。労働大臣も労働者の物の考え方とおっしゃる。私は、その見方が根本的に間違っていると思うんですね。

実は今、リストラ推進をしている電機大手の年次取得率、そして年間時間外労働時間の状況、リストラ減らしの状況、調べてみました。そして、皆さんに一覧表を配付いたしました。

もう実名を挙げております。今、大変な万単位のリストラ計画を発表しております。電機大手、日立、富士通、NEC、東芝、三菱電機。この経常利益総額がどうか。内部留保がどうか。そして今後のリストラ計画、どんな状況か。そして五年間の人減らし、どんな状況か。年間総労働時間、どうか。年間時間外労働、何時間か。そして問題の年休の付与日数と取得日数、そして年次有給休暇取得率を、一覧表を出してみました。こういう状況であります。

厚生労働省の調べによっても、大企業の方が取得率が高い。しかし、こういうところでも五四・六％、また、一番高いところでも、ここにあるの

は八八・七％、こういう状況ですね。だから、一方では大企業ですらこんな状況。これは、私は、もう時間がありません。きょうは育児休業、介護休業の論議ですからやめたいのですが、労働者個人の問題じゃなくて、日本だけがこんなに年休が取得できないという根本には、大企業が、中小企業はもうありませんが、年休取得率を事実上抑えるような、抑えることを前提とした生産計画が現に立てられている。もう年休を労働者が、権利としてあるんだけれども、取得できないような生産計画にがっかりと組み込まれてしまっている。だから、労働者がそれを破って年休を取得しようとする、職場の周りの皆さんに気兼ねをする、ためらいを感じるということなんじゃないでしょうか。

この根本のところを、やはり厚生労働省が、大企業に対するきちとした指導を、法的権利なんですから、これを徹底することなしに、私は、年次有給休暇の取得が欧米のようにならないと。そして、それを本場にやらなければ、過密労働、これをやめさせることもできない。そして、そんなのが放置されたまま、人が余っているなんていう理屈で、電機大手が、通信大手が莫大な人減らし、合理化をやるということとは全く大義がない、理屈がないということだけ私はこの問題では指摘をして、以後この問題、徹底して私は追及していきたい、今後の厚生労働委員会。予告だけをして、まして、育児休業、介護休業の問題を質問したいと思ひます。

最初には、不利益取り扱い禁止の問題です。今度の政府案でも大事なものは、不利益取り扱いを、解雇だけじゃなくて、解雇その他の不利益取り扱いをしてはならないと改めたことでもあります。前進です。賛成です。

そこで聞きますが、もう既に他の委員からも聞かれておりますが、その他の不利益取り扱いとは具体的に何か。指針に書くと言っているようでありすが、一応きちっと簡潔に述べてください。

○岩田政府参考人 育児休業などを理由とした不

利益取り扱いに該当するものとしては、これから検討いたしまして厚生労働大臣が指針で明らかにしていくことになりすが、例えば、退職を強要すること、本人が希望しないにもかかわらず、正社員からパートタイム労働者その他の非正規の社員にするというような労働契約内容の変更を行うこと、減給したり、退職金や賞与の算定に当たり実際の休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことなどが想定されているわけでございますが、できるだけ具体的に定めていきたいと思っております。

○木島委員 一部だけを答弁されました。

私、事前のレクチャーでいろいろ、今まだ案の段階なんですけれども、既に同じような不利益取り扱いを禁止した解釈通達などがありまして、その中には、例えば、休暇取得を理由とする合理的理由のない賃金の意図的な減額という言葉や、長期間の昇給停止という言葉や、著しい精神的、経済的負担を伴うと考えられる配置転換等が、事前のレクでは、想定される問題としては言われたわけでありまして。

きょうは、ここで細かい論争はしません。私は、これまでの、そういういろいろな分野での不利益取り扱い禁止の解釈通達の内容では著しく狭過ぎると思ひます。要するに、余分な修飾語がつき過ぎている。例えば、合理的理由のない賃金の意図的な減額なんて、修飾語が余分だ。育児休業、介護休業をとったことを理由とする、相当因果関係がある賃金の減額はもう明白な不利益取り扱いじゃないか、そういうすっきりとした指針を出してもらいたいと要望だけはしておきます。

そこで次に、では聞きます。こういう厚生労働省が明示する不利益取り扱いに該当して行われた違反行為、それに対しては法的な効力はどうなるのでしょうか。その救済方法はどのようなものなのでしょうか。違反行為に対する制裁措置は何でしょうか。

○岩田政府参考人 幾つかお尋ねになったかと思ひますが、育児休業の取得などを理由とした何ら

かの不利益な取り扱いが行われた場合、まず法的な効果でございしますが、この法律は、民事上は許されるものではなく無効と解されると思っております。

また、是正のためのやり方でございすけれども、違反した事業主が判明いたしましたときには、都道府県の労働局長がこの事業主に對しまして、育児・介護休業法に基づき助言、指導、勧告などを行って是正を図ってまいりたいと思っております。(木島委員「制裁措置」と呼ぶ)

申しわけございませんでした。

育児・介護休業法は、子育てをしながら、あるいは家族の介護をしながら仕事を継続することができるよう、そういう労働者のための福祉の措置を講じたものでございまして、法律全体として、先生おっしゃった制裁というものは、例えば刑事罰のことを念頭に置いておいでかと思ひますが、そういうものは設けておりません。ですから、今の、労働局長の助言、指導、勧告で、これまではすべて問題は解決いたしましたし、これからは解決していけるというふうに思っております。

○木島委員 罰則規定はない、そういう意味の制裁措置はない法体系であります、違反に対しては民事上無効だと御答弁されました。大変大事な答弁だと思ふのです。

そうしますと、やはりどういふものが不利益取り扱いかという、その概念規定が非常に大事になる。民事上許されない不利益取り扱いか、無効になる不利益取り扱いかどうかが決まる概念ですから。

そうすると、さかのぼってもう一回、では、どういふものを不利益取り扱いとしようかと今考えているか、もうちょっときつと答弁いただけませんか。

○岩田政府参考人 先生、これからの検討でございまして、先ほど申し上げましたように、これまで私どもの地方労働局が扱いました不利益取り扱いの事案の中から、ルールとして取り上げること

が適當であるというふうに思われるものなるべく具体的に、かつ網羅的に取り上げたいというふうに思っておりますが、ここでちょっとその全容をお話しできるほど検討が詰まっているわけではございません。お許しください。

○木島委員 それでは、要望だけ出しておきます。

これまで、いろいろな解釈例規の中で、合理的理由のない賃金の意図的な減額なんというのを不利益取り扱いの一つの例として出しているようなので、ぜひそんな修飾語をやめて、賃金の減額、これは不利益取り扱いだというふうにしてほしい。

長期間の昇給停止とあります。長期間なんというところはやめて、育児休業、介護休業をとったことを理由とする因果関係さえあればいいのですから、昇給停止はそれはもう不利益取り扱いだ、そうしてほしい。

それから、著しい精神的、経済的負担を伴うと考えられる配置転換等なんという修飾語を全部ばつさり削って、育児休業をとったことを理由とする配置転換、こんなものは不利益取り扱いだという立場で、きちっとした指針や解釈通達を出してもらいたいということを篤と要望しておきます。

それで、違反に対しては、民事上無効だ、裁判をやればそれはひっくり返せるということなんですよ、助言、指導、勧告で大体事足りているという答弁であります、そんな、事足りていないから取得率が五〇％台じゃないんでしょ、かね。ちょっと手ぬるいんじゃないか。せめて違反事業者名を公表して社会的制裁のもとに置くぐらいいのことはやられたらどうかと思うのですが、大臣、どうでしょう。

○坂口国務大臣 先ほども他の委員にもお答えをしたところでございますが、できるだけ企業に對しまして厳しく、そして指導監督を強化していきたいというふうに思っております。しかし、四九・五％しかそれをとっていないというふうなお

話は、一つにはそれは企業側の意見もあるだろう、影響もあるだろうと私は思いますが、しかし、働く側の人の物の考え方もあるということでありまして、その数字が低いからといって、だからそれはだめだと一概に言うこともできない、私はそう思っております。

○木島委員 どうも見解が違ふんですが、今四九・五％と言ったのは年次有給休暇です。育児休業は、先ほど最初に私が言ったように、出産した女性の場合には五六・四と、半分ぐらいなんです。やはりこれは一〇〇％で当然だと思ふんです。法律をつくって権利として付与された以上は、もっと厳しい措置というのがやはり必要じゃないかと思ひます。

次に、もう一つ大事な点であります労働者の配置変更に関する事業者の配慮義務についてお聞きいたします。

今回の改正法で非常に重要なものとして、第二十六條、労働者の配置に関する配慮、そういう条文が入ってきたことだと思ひます。私は高く評価したいと思ふんです。そこで、簡潔に聞きます。この条文で言う「就業の場所の変更」というのは何でしょう。

(吉田幸)委員長代理退席、委員長着席

○岩田政府参考人 「配置の変更で就業の場所の変更を伴うもの」とは、例えば、ある地方の事業所から別の地方の事業所への配置転換など、場所的に離れた就業の場所への配置の変更を考えております。

○木島委員 抽象的にはそうなんですけれども、どのぐらゐの場所の変更を伴った二十六條に反するかということ具体的にお聞きしますが、その関係で、この二十六條には、「その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるとき」、そういう労働者に対しては配置転換に配慮しなさいという条文であります。

そこで、就業しつつその子の養育、家族の介護に困難となることとなる労働者というのは具体的にど

ういふ場合を指すのか、明確なる答弁をしてください。

○岩田政府参考人 どういうケースがこの「困難」に該当するかというお尋ねかと思ひますが、配置転換前にその労働者が行つてきておりました子の養育や家族の介護にどういふ影響が出てくるかということだと思ひますが、具体的には、配置転換後における通勤の負担、また、その労働者の配偶者、その他の家族がどういふ形で子の養育や介護にかかわっているか、あるいは、かわることができるかといったような状況、あるいは、配置転換の前と後での就業場所の近辺に利用可能な介護サービス等がどの程度整備されているかといったような諸般の事情をやはり総合的に勘案して、そして、個別のケースごとに判断していくということになると思ひます。

○木島委員 個別のケースで判断する、そうすると、これは解釈通達など、あるいは解釈指針など出される予定はないんですか。

○岩田政府参考人 今申し上げましたような基本的な考え方は通達その他で明らかにすることになるといふふうに思ひますが、また、それよりもさらに具体的な判断基準がつくれるか、あるいは要るかどうかについては、法律の施行をやりながら、また検討してみたいと思ひます。

○木島委員 私はそれは最低限必要だと思ひます。といひますのは、第二十六條は、そういう子の養育や家族介護を行うことが困難となる労働者がいるときには、企業、事業主は配慮しなければならぬ、義務規定ですね。一体どういふ場合かは、今明示しようと厚生労働省はしている。そうしますと、逆の立場から聞きます。そういう厚生労働省が明示をした条件にどんぴしゃり当てはまった、これは明らかに配慮義務違反だとなつた場合に、その配置転換命令は、民事上、労働法上、無効だということになりますか。

○岩田政府参考人 大変難しい御質問でございしますが、今般の規定は具体的に、例えば配置転換をやらせてはいけないとか、配置転換を逆にさせる

べきであるといったような規定ではございませんで、そういった具体的な行為を義務づけているものではございませんから、こういう問題が例えば裁判で争われた場合を想定いたしますと、それで直接司法の判断を律するといましようか、司法の判断がそれで決定されるといったような関係にはないのではないかとおもうに思っております。

ただし、転勤命令が合理的なものであるかどうか、使用者が権利の乱用に及んでいないかどうかというようなことを裁判で判断するときに、この改正後の育児・介護休業法の配置についての配慮義務、これを事業主が行ったかどうかというようなことは、裁判所の転勤命令の効力を判断するときの要素の一つにはなるのではないかと思っております。

○木島委員 それはちょっと弱いと思うんですね。二十六条は明文をもって、事業主は配慮しなければならぬ、義務規定になっているんですね。

御案内のように、我が国の裁判例を見ますと、一般的な転勤について、育児休業その他と関係なく一般的な転勤について、使用者の転勤命令権は無制限に行使できるものではない、これを乱用することはできないとして、有名な三つの要件を明示してきました。

非常に有名な最高裁判所の、昭和六十一年七月十四日、東亜ベイント事件の転勤事件の判決であります。配置転換の権利乱用になる三つの要件。

一つは業務上の必要性があること、二つは他に不当な動機、目的がないこと、三つは労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものでないこと。この三つが必要なんだ。これに一つでも該当すればその転勤は無効なんだ。もう判例法体系が最高裁によって形づくられているんですね。

今度の政府案の育児休業法の第二十六条の配慮義務を育児、介護に持ってきた。こういう場合は事業主は配慮しなければならぬだと義務規定

を持ってきたということは、私は、この最高裁判例の一般転勤法の権利乱用の三要件に具体的なものを一つ持ち込んだできたものだ、そういう意味で非常に大事な条文だと思うんですね。

そうしましたら、育児休業、介護休業に関して、転勤することによってこういう配慮を尽くさなかったというのであれば、それはもう明白にそれは転勤が無効だということにつながるんじゃないか。また、そういう立場で配慮義務違反に対する指導を強めていただきたいと思うんですね。どうでしょうか。

やはりこれは配慮義務違反に対しては、先ほどの不利益取り扱いと同じように、法律の四十八条、助言、指導、勧告、そういう中で動き出す、そういう条文でしょう。

○岩田政府参考人 裁判所の判断との関係につきましては、私もそうですが、そういうふうに見ているということでごさいます。具体的には個々の事件ごとに裁判所の方で判断されることになろうかと思っております。

先生がお尋ねの最後の点、行政的にどうするかということにつきましては、働く男女の労働者の方からそういう御相談がありましたときには、個別の企業に対し、この配慮が行われていないというところでごさいます。助言、指導ですね、なかなかちょっと一挙に勧告までいくかどうかはあれですが、少なくとも助言、指導をしっかりとやらなければならない、個別の問題の解決に資したいと思っております。

○木島委員 時間ですから終わりますが、私は、日本の労働者の年次有給休暇の取得や、こういう育児休業、介護休業の取得が、まことに粗末な理由には、せっかくこういう法律をつくり、事業主に義務規定までつくっておきながら、その運用、執行に関して厚生労働省が余りにも甘いということが背景にあるんじゃないか。

それは、もう既にどんなに甘いというのは、裁判所ですら、ああいう転勤の三要件というのを

明確に打ち出して、転勤無効の判決を下している。裁判所ですらそこまでやっているんですね。それから、せめて厚生労働省は、この法律の提案者として、そして運用者として、裁判所より以上に厳しいやばり運用をやっていくことが必要じゃないか。それが欠けているからこそ日本の労働者の休業取得が非常に粗末、低いということになってしまっているんじゃないかということに指摘させていただきます。きょうのところ、質問は終わります。

○鈴木委員長 中川智子君。

○中川(智)委員 社会民主党の中川智子です。まず、質問に入る前に、坂口大臣、ぜひとも、ちょっとお願いを兼ねて御答弁をお願いしたいことがあるんですね。

私も、土、日、月と韓国に行つてまいりました。在外被爆者の方々と、約百六十人お会いしてきました。大臣も八月末にいらして、とても韓国では大臣が直接お見えになったということが話題にもなっております。そのときにきつちりと政府とお話し合いの中で述べられたことに対して期待を持っています。

私は、やはり直接向こうに行つてお話を聞けてよかったなと思ったのは、特に在韓の被爆者の方々というのは、強制連行されて日本に連れてこられて、八月十五日、その日をもってもう日本人じゃないから後は勝手にということでは補償は受けられませんでしたし、また、お国に帰られた後、日本帰りだということですから差別を受けた。その上、被爆者であるということ、結婚も、また地域の中で生きていくこと、働くことすら大変な御苦労があったと。石を投げられて、ケロイドの上に石つぶつてで血まみれになって、そんな悔しい思いをお一人お一人語られまして、本当に涙なくしては聞けなかった状況でした。超党派の議員で参りましたので、さまざまな立場はありましたが、私も、思いは一緒でした。

そして、皆様口々におっしゃるには、六月一日の郭賢勲さんの裁判で、ああこれで勝ったんだ、

これで長い間の思いが実ったんだと思つていらつしゃって、私も本当に申しわけないと思つたんですが、やはり控訴に対して、そういうふうなことでまだ決着がついていないということを再び残念な思いで語られました。

でも、坂口大臣の御英断で、やはりこれは人道的にきつちり解決していきたいということで検討会が今行われていまして、次は十一月八日になっております。やはり、どなたもおっしゃるには、また韓国の政府の方の思いも、被爆者は差別しないではしい。広島だけでも二十万人でした。長崎、広島、被爆者を差別しないではしい。同じように、援護法に基づいて同等に自分たちにもきつちりとした援助をしてほしいというのが心からの叫びのように聞いてまいりましたので、どうしてもやはりそれだけはこの場でお伝えして、今回、大臣がいまして、大臣のリーダーシップのもとでその検討会がされていることに対する期待をお伝えしたいということと同時に、韓国との問題では、教科書問題、靖国問題がありまして、今度の決着というのが一つの外交的な意味でも大きな力を持つと思っております。

ひとつ御答弁をお願いしたいのは、十一月八日の検討委員会に大臣は御出席していただきたいということ、大臣のリーダーシップを期待しているということ、簡潔に御答弁をお願いいたします。御答弁というふうに申し上げるのはいきなりで申しわけないんですが、大臣の御決意をお願いいたします。

○坂口国務大臣 大変複雑な問題でございますので、もう一度研究会をつくらせていただきます。今鋭意御検討をいただいているところでございまして、立派な先生方にお入りいただきまして、そして、その立派な先生方の中での御議論、十分に踏まえさせていただきますというふうに思っているわけでございます。

したがって、周辺からまた余りいろいろのことを申し上げるのは大変失礼でございますので、この先生方のいろいろのお考え、御判断というも

のを尊重させていただきたいと思っております。

○中川(智)委員 お願したいと思いますが、特に委員の先生方、本当に御立派な方々ですが、検討会の中で、参考人として語られた秋葉広島市長の訴え、そしてまた、当事者である在外のアメリカ、ブラジル、そして韓国の当事者の方々の訴え、その言葉に大臣が耳をかしていただきたいというのを、特にあわせてお願い申し上げます。

それでは質問に入らせていただきますが、今回のこの法改正、いよいよ日本もこれまで来たかなと思っております。一歩前進ということで評価しておりますし、そのような中身の充実に対して、やはり力を合わせていかなければいけないというふうに感じております。

隔世の感があると思うのは、私、ちょうど三十年前に結婚いたしました。そのときには、もう結婚したら退職するのは当たり前と。結婚して働けるということが、とてもそんなことをやる人は今までなかったし、またということで、歴史を少しでも変えたいと思って、働き続けたいと思つたんですが、愛する人が別の場所に就職してしまつたので、会社をやめてちよつとそつちを追いかけてしまつて、寿退社というのをしたんですね。そして、かの地に参りまして、兵庫の方に参りまして、今度は再就職いたしました。妊娠いたしました。そうしたらば、おなかが大きくなるに従つて肩たたきの力が、度が増すという形で、特に女性、そして妊娠して、育児休業なんかはそのときにはなくて産休しかなかったんですが、産休をとる人はリストラの対象という形で、私は子供を産んだのと同時に退職せざるを得ませんでした。

そういうことから見ますと、やはり一歩一歩進んできているなというところは思うんですが、現行法、そして、表になっているのを勉強しましたら、そして次に閣法、そして衆法が、議員立法のがあります。この横に社民党案というのがあつたんですが、書かれていないわけですが、出せないものですから。そんなことで、右に行くほい

いものになるんですが、左の現行法と比べれば、まあいいなという感じで、気になるところを幾つか質問をさせていただきます。

働き続けるためには、まず保育サービスの充実というのがとても大事だと思います。現在、小泉総理が待機児童ゼロ作戦をおっしゃっているんですが、やはり必要な場所にあるということがとても大事で、ただ、一番やはり便利な、もう一分を争う形で出社する中で、やはり便利などところに保育所を充実した形でつくっていくということが大事だと思つております。

私、以前質問したときに、求職中の女性たちが、保育所に入れないがために再就職が非常に困難になっているので、求職中の女性に対して、その待機児童をちゃんとカウントしてほしい、それが自治体によって、今保育に欠けるというのが優先なので、そちらだけカウントしている自治体と、そして求職中もカウントをしているところでは、待機児童の数が物すごく違ってくるので、それをきつちりと一つにまとめて、国としての指導をしてほしいということをお願いいたしました。が、それに対して、今現在どのような形での対応がございいますか。

○岩田政府参考人 先生がおっしゃいますように、必要などところに必要な保育サービスが提供できるような体制整備を早急に図ることが重要な課題だと思つております。そのベースといたしまして、待機児童を正確に把握するということが大切であるということ、おっしゃるとおりでございます。

従来は、市町村が独自の方法で把握して、おりましたものを私どもの方に報告をいただいております。したけれども、十一年に調査をいたしましたときに、厚生労働省として統一的な定義をつくりまして、その十一年のときの定義は、求職中を理由としていない場合については、保護者の状況を考慮し、一律に除外することのないようにすることという書きぶりでごさいますので、先生がまさに今おっしゃつたような問題があつたわけござい

ます。

そこで、御指摘を踏まえまして、十三年度の調査に当たりましたは、求職中の取り扱いをより適切に明確にするということで、保護者が求職中の場合にについては、一般的には保育に欠けるというふうに該当するといふふうに考えられるというところを明らかにした上で、求職活動もさまざまな形態が考えられるので、求職活動の状況把握に努め、適切に対処してほしいというようなことを新たに定義をつくり直しまして、調査をしたところでございます。

ことし四月に、待機児童の多い自治体、五十七の自治体を厚生労働省の方に呼びまして、待機児童の状況についてヒアリングを行いましたけれども、その結果を見ますと、今保育所の待機をして、その状況の調査がわかつたわけでございますが、四割の方は求職活動中というふうに出ております。

ですから、先生御心配いただいた、求職中も保育所に入れるんだという定義、あるいは、そういうことが少しづつしつかり関係者に周知がされていくということの、一つのあかしではないかというふうに思つております。

○中川(智)委員 わかりました。

続いて、育休明けの当事者の方々にお話を伺いますと、例えば、育休が九月に切れたらば、四月から、保育所に次に入れるまでがうまいかない、四月まで、保育所に入れるまでがうまいかない、その間にかなりお金を払つて、ベビーシッターとか私立の保育所を懸命に探して、不便だけれどもそつちで預けたとか、その辺のところの配慮というのがなかなかきつちり行き届いていないようなんですね。特に公立保育所の場合はそのあたり、書面上は非常に厳しい。むしろ民間での柔軟な対応で助けられているところもございまして、その辺の配慮というのはしっかりと、期間途中の場合ですね、どうなっていますでしょうか。

○岩田政府参考人 年度途中からでありましても

保育所に入りやすくなるということは大変重要なことであるといふふうに思ひまして、保育所定員の弾力化という形で、規制緩和を何回か行つてきております。特に、都市部を中心としたしまして、乳児の年度途中入所が大変困難であるという状況がございいます。

そういうことですので、保護者が産後休暇が終わつた後、あるいは育児休業が終わつた後、速やかに保育所に入れるように、そのところについては定員の外で受け入れることができるという弾力化を平成十一年度からやっております。

また、本年度につきましては、年度途中に子供が入り、特に入ってくる子供さんの方が多いうわけでございますが、その結果、配置すべき保育士の数がふえるということがございまして、そのふえた部分については、短時間勤務の保育士でもよろしいという形の規制緩和をさらにやつたところでございいます。

本年九月には、自治体に対して、待機児童解消のためにこれまでやってきたさまざまな規制緩和を再度周知徹底するための文書も流したところでございいます。

○中川(智)委員 続いて、保育所のことでもう一点なんですが、海外をのぞいてみますと、企業の中に、会社の中に、ビルの一室を借りたりして、企業内保育というのかなり進んでいるように見受けられます。

午前中の質問の中でも、そういうふうにとりやすい雰囲気をつくるための工夫というのが述べられました。やはりモデル的には、企業の中にそういう保育所を、企業内保育所をつくつて、今、公立の病院なんかは結構進んでいます。民間企業の中で取り組んでいるところがどれぐらいあるのか。そして、そのことに対して行政としてはどのようにお考えか、積極的に推進すべきだと思うのですが、いかがでしょうか。

○岩田政府参考人 これまでの法案の審議の中に出てまいりましたけれども、今回、子供が三歳になるまで、事業主に勤務時間の短縮その他の措置

を講じることを義務づけているということになっておりますし、子供が就学するまでは、努力義務ではございますけれども、同じような措置を事業主に講ずるようにならなければならないことになっております。その中に幾つかのオプションがありまして、企業内の保育施設を設けるということもそのオプションの一つということで、法律上位置づけられているところでございます。

平成十一年十二月時点の数字でございますが、企業内保育所の数は、全国で三千八百三十一施設でございます。その一層の促進を図りたいというふうに思っております。保育の質が担保できるある一定の要件を満たす事業所内保育施設については、最初に設置するときの経費あるいは運営をする経費、それらの一部を事業主に対して助成をする、そういった補助金もございます。

そういうことでございますので、この補助金もぜひ活用していただきながら、事業所内の託児施設の整備も普及させていきたいというふうに思っております。

○中川(智)委員 続いて局長にお伺いいたしますが、不利益取り扱いが生じたときの、その事後の申し立てのことで、ちょっとこれは質問通告してないんですが、伺いたいんです。これは均等室、都道府県にありますそういう相談業務の部屋とか、あと労働基準監督署、労働局でしょうか、どういふところに申し立てをしていくのか、そのシステムをちょっと教えてください。

○岩田政府参考人 厚生労働省の地方支分部局としまして、各都道府県単位に労働局がございまして、その労働局の中に雇用均等室というのがございまして、そこで男女雇用機会均等法の施行などにあわせて、この育児・介護休業法の施行もいたしております。ですから、不利益取り扱いを受けたということで訴えたい、御相談されたいという向きがございましたら、この労働局の雇用均等室の方で相談にあずかるということになります。

どこに相談していいかわからないということ

ございましたら、とりあえずは最寄りの安定所でも監督署でも、御相談いただきまして、雇用均等室の方につながれるということになっております。

○中川(智)委員 先ほど、午前中の答弁の中で、双方の言い分が違ったときには、きっちりその事実を調べて、そしてきちん公平な形で取り組んでいくとおっしゃったのですが、労働基準監督署などは、私も何か所か行ったときに、もう全然人がいない。人的な配置がもうぎりぎり、今さまざまな労働の相談業務や、また監督署でやるべきでないものとか、すごく仕事はふえているのに、スタッフが少ないので、物すごいけんもほろろに言われて、もう行く気しないとかというところ、結構今、特にホームヘルパーの現場とか、いろいろなところで出てくるわけなんですね。

人的なものというのはきっちりしていっていただくと局長はお思いですか、そういう個別の事案に対応できるようなきめ細かな人の配置は。

○岩田政府参考人 各都道府県単位に設置しております雇用均等室には全国で、正確な数字はちょっと覚えておりませんが、二百数十名の職員がおりまして、この者は働く女性の問題を専門に扱っているという職員がございまして、数が少ないのは確かでございます。増員の努力もさせていただいておられますけれども、なかなか需要に追いつかないというところでございます。

少ない人数ですけれども、非常に質が高い、モラルの高い集団だと私は自負しておりますけれども、引き続き資質の向上のために意を用いてまいりたいと思っております。

○中川(智)委員 それと、都道府県に一つということですね。やはり、遠いとか、働きのがらいらっしゃる人が多いと思うんですね。そういうときに、やはり身近な、先ほど安定所でもどこでもとおっしゃいましたが、窓口の一本化と、また、そういうスタッフが配置されている場所をもっとふやしていくことが大事だろうと思っておりますので、要望としてつけ加えさせていただきます。

思います。

復帰後の不利益の取り扱いの禁止というのは、私もやはり育児、介護のみならず、時間外労働や深夜業の制限や、また勤務時間の短縮、これも不利益取り扱いの対象として広げるべきだというふうに考えておりますが、そのところは、これも対象として入るという認識でよろしいのでしょうか。

○岩田政府参考人 けさからずっと議論になっております不利益取り扱い、これを厚生労働大臣が指針で具体的に明らかにすることでございますが、これは、育児休業そして介護休業、この二つを申請した場合あるいは実際に取得をした、これを理由とした不利益取り扱いについてでございます。

もとより、先生がおっしゃいますように、時間外労働の免除申請をしたり、深夜業についての免除申請をしたり、そういうようなことが理由で不利益な取り扱いを受けるということはあってはならないものでございますから、そのことは通達その他で明らかにして、そういうことがあれば指導はいたしますが、けさ以来議論になっております、法律に基づいて大臣が定める指針で扱うことにしております不利益取り扱い、休業の申請、取得に係るものでございます。

○中川(智)委員 ぜひとも、これからの施策として希望をいたします。

次に、事業主の講ずべき措置についてでお伺いしたいんですが、看護休暇は、小学校就学までの子の看護休暇制度導入の努力義務です。これがやはり、措置義務というか、努力規定では非常に難しい。どうしてかと申しますと、たくさんの子の育児休業をとられた女性に聞いてみましたら、頑張って本場に育児休業をとってよかった、そして職場も温かく受け入れてくれた、これからは迷惑かけないよう頑張っていくというときに、何しろ子供は病気をするので、本場に、病気がしたときが物すごくつらい、そして、そのときにくじけそうになってやめてしまふ事例はたくさんある

と思います。

看護休暇が努力義務、なぜここでとまっていたのかという理由を教えてください。

○岩田政府参考人 おっしゃいますように、仕事と子育ての両立で最も難しい局面というのは、子供が病気になったときだというふうに私も思います。これを乗り越えていただくためには、子供が病気のときには仕事を休めるといった看護休暇制度を普及するということが、そしてまた、もう一方では、地域で病後児、病児を預かる保育所をもっとふやすということ、この両面作戦でやっていく必要があるというふうに思っております。

そういう中で、今回、請求権あるいは事業主の措置義務とせず努力義務としたのは、現状を見ますと、本場にまだわずかな普及率でございまして、普及率が一割もいっていません。そういうことで、法律上の強制的な義務として一律に事業主に課す、中小企業も含めて一律に課すというのは、ちょっと当面は難しいというふうに思っています。努力義務規定でスタートをさせていただきたいというふうに思っているわけでございます。

あわせて、十四年度の概算要求では、これを普及するために、看護休暇制度を普及するために、導入企業には助成金を出すといったようなことも財務省に要求いたしております。そういうこととあわせて、普及に全力を尽くしたいと思っております。

○中川(智)委員 少子化が叫ばれて非常に長いわけですが、一人産んで、本場に子供はおもしろい、かわいいな、大変だけれども産んでよかったなと思うけれども、もうこんな苦労は一人で十分と。そこがしっかりしていると、二人目を産んでみよるか、三人目を産んでみよるかというふうになつていくと思いませんか。やはり看護休暇は早急にお願したいし、また家族にも広げていただきたいということは思います。

その看護休暇が、介護休業はあったとしても、ちょっとした病気をして、そして、もうこれはだ

めというところで介護休暇というのをとっていくわけですが、家族に看護休暇を広げるべき、子供だけではなく、それも私も主張しておりますが、家族に広げるべきというのを質問していたらちょっと時間がなくなるので、それはまた次にいたします。

労働者の配置に対する配慮についてなんですけれども、配慮の具体的中身、先ほど木島先生が伺いましたのですが、ここで、私も、経験なんです、夫が転勤族で、転勤を拒否するというのは、一応サラリーマンの常識ではできないというところからスタートしていますね。もうそういうふうになつてしまっている。転勤は、言われたらせざるを得ない。どんなに子供が受験で大変で、子供がどうあろうと、もう泣いて引越したくないと言われても、一緒に頑張るしかないんだということでも動いていくというのが、子供が小さいときは特に、高校生ぐらいまでは非常に深刻な問題です。それにあわせて、介護とかそういうのを抱えますともう大変なんです。

ひとつ、これは、企業が三年ぐらいですと云われて、ああ三年の辛抱かというので転勤するということ、結構あるんですね。でも、心の中では三年じゃ済まないなと思っていたら、案の定済まないんですよ。やはり、三年ということを経験が言ったら、それに対して三年を守らせるということ、これは、今回のこの配慮にあるんじゃないでしょうか。

○岩田政府参考人 今回の法律の改正について議論しました経過では、むしろ、配置転換をさせるかさせないか、どこにさせるか、そのときの判断を事業主がするときに、子の養育や高齢者の介護の状況などを考慮してほしいということでございます。

今、先生のお尋ねのように、当初の約束と違つた、長期に及ぶ単身赴任の状況でしょうか、そういうことをどういうふうにかえたらいいのかわからないのは、私自身、ちょっと今、頭がよく整理されませんので、また勉強してみたいと思います。

○中川智委員 ぜひと、そのあたりもきつち

り押さえていただきたいと思ひます。それだつた計画を立てることができるとは、ただもう延ばされていくというのは非常に悲劇でございます、そこは、勉強と今おっしゃいましたが、具体的にその辺、押さえた形で、中身の検討をお願いしたいと思います。

最後に、私はやはり子供を産んだときにやめざるを得なかったわけなんです、そのころはちょうど子育てで大変なとき、今二十五歳と二十二歳になりましたが、生まれてちょうど小学校低学年ぐらいまでは、残業時間というのが月に百二十時間ぐらいございました。月に百二十時間なんです。土日はほとんど出ている。帰ってくるのも夜中。そんな中で一人で子供を母親が育てている。そしてまた、地域もなかなか交流が難しいということもございまして、地域で子育てで専業でやっている特に女性たちへのサポートというのがやはりまだまだ足りない。

私は、ぜひと、育児ノイローゼという言葉がちょっと適切じゃないと思ひますが、育児不安を抱えている親、また児童虐待、虐待などに走つてしまふその実態調査、原因というのがどういふものなのか、そして地域の子育て専業の親がどのようなことを望んでいるか、それに対する施策というのをしっかりとあわせてやっていくこと、このことが非常に大事だと思ひます。いまだに企業戦士で会社で夫がとられていゝ中で、地域の親の孤独が深まっています。

最後にそれをお答え願ひまして、質問を終わります。大臣です。休養していただいたんですが、最後によろしく願ひします。

○坂口国務大臣 最後まで休ませていただきました、ありがとうございます。

近年の核家族化あるいは都市化の進行によりまして、母親の育児の孤立化と申しますか、今お話がありましたように、家庭におみえになつていゝもなかなか周辺とそういうお話ができないといったような方もあるわけございまして、家庭や地域の子育て機能の低下が言われているわけござ

いますから、こうした人たちに對します社会全体での支援というのは、これは大きな課題であるといふふうに思つておりますし、また新エンゼルプランにおきましても、御承知のように、保育所入所児童へのサービスの充実をいたしておりますほか、子供を一時的に預かります一時保育でありますとか、保育不安についての相談、指導などを行います地域子育て支援センター、これもかなり整備をしてきていゝところでございます。

それから、平成十四年度の概算要求におきましては、育児に不安や悩みを抱えている親などが気軽に交流できる場を提供するつゝの広場事業というのを創設を盛り込ませていただきました。これは、今までにありませんたもの、今までありました支援センターは保育所に併設をしていゝような形でございしましたが、今回のつゝの広場事業というものは、必ずしもそういうふうになつていゝも、もっと皆さん方がそこに集つて、そしてお互いに子育ての勉強もできるし、またお話し合なものををつくり上げていゝかうというので提案をさせていたわけでございます。

そうしたことをやりながら、皆さん方の御期待におこたえをしていゝかと思つております。

○中川(智)委員 終わります。

○鈴木委員長 次に、津島雄二君外八名提出、児童福祉法の一部を改正する法律案を議題といたします。

提出者より趣旨の説明を聴取いたします。根本匠君。

児童福祉法の一部を改正する法律案
〔本号末尾に掲載〕

○根本議員 ただいま議題となりました児童福祉法の一部を改正する法律案につきまして、その提案の理由及び内容の概要を御説明申し上げます。

都市化の進行や家族形態の変容など児童を取り巻く環境が大きく変化している中で、近年、子育て不安の増大や児童虐待に関する相談件数の急増、認可外保育施設における乳幼児の死亡事故の発生などが大きな問題となつていゝところであり、こうした状況を踏まえ、地域において児童が安心して健やかに成長することができるよう環境を整備するため、認可外保育施設に対する監督の強化、保育士の名称独占資格化、児童委員活動の活性化を図る等の措置を講ずることとした次第であります。

以下、この法律案の内容につきまして御説明申し上げます。

第一に、認可外保育施設等に対する監督の強化であります。

近年、認可外保育施設において発生した悲惨な事故等に対応するため、認可外保育施設について、都道府県知事への事業開始の届け出制を創設するほか、事業者による契約時の書面交付、都道府県知事への運営状況の報告等を義務づけることと、報告等により都道府県知事が得た情報を公表することにより、利用者が施設やサービスの選択を行うための情報提供を推進していゝこととします。また、認可外保育施設等について、従来から規定されている都道府県知事による事業停止等の命令権限に加えて、改善勧告及びこれに従わな場合の公表等を規定し、認可外保育施設等に対する監督を強化することとしております。

また、認可保育所について、保育需要が増大している市町村は、公有財産の貸し付け等の措置を積極的に講ずることにより社会福祉法人その他の多様な事業者を活用した保育所の設置運営を促進し、保育サービスの供給を効率的かつ計画的に増加させる旨規定することとしております。

第二に、保育士の名称独占資格化であります。保育士とは、都道府県知事の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術を持って児童の保育及び児童の保護者に対する保育に関する指導を行うことを業とする者をいゝものとし、

保育士でない者が保育士を称することを禁止するとともに、守秘義務や信用失墜行為の禁止について規定を設け、保育士の資質の向上を図ることとしております。あわせて、都道府県知事による試験、登録の実施等に関する規定を設けるなど、必要な規定の整備を図ることとしております。

第三に、児童委員活動の活性化であります。

児童委員の職務を明確化し、また、主任児童委員を法定化して厚生労働大臣が指名すること等とするとともに、児童委員の研修についての都道府県知事の責務を定め、児童委員の資質の向上を図ることとしております。

以上が、この法律案の提案理由及びその内容であります。

何とぞ、慎重に御審議の上、速やかに御可決あらんことをお願い申し上げます。ありがとうございました。

○鈴木委員長 以上で趣旨の説明は終わりました。

○鈴木委員長 この際、参考人出頭要求に関する件についてお諮りいたします。

第百五十一回国会、内閣提出、育児休業、介護

休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案及び第百五十一回国会、山花郁夫君外五名提出、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の一部を改正する法律案並びに津島雄二君外八名提出、児童福祉法の一部を改正する法律案の各案審査のため、来る三十一日水曜日前午十時、参考人の出席を求め、意見を聴取することとし、その人選等については、委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ありませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○鈴木委員長 御異議なしと認めます。よって、そのように決しました。

次回は、来る三十一日水曜日前午九時五十分理事會、午前十時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後四時八分散会

児童福祉法の一部を改正する法律案

児童福祉法の一部を改正する法律

児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)の一部を次のように改正する。

目次中

第三節 児童福祉司及び児童委員(第十一

条―第十四条)

第四節 児童相談所、福祉事務所及び保健所(第十五条―第十八条の三)

福祉司(第十一条―第十三条の三)

委員(第十二条―第十四条)

相談所、福祉事務所及び保健所(第十五条―第十八条の三)

保育士(第十八条の四―第十八条の二十四)

に、〔第五章 雑則(第五十六条の六―第五十九条の七)に改める。〕

第六章 罰則(第六十条―第六十二条の二)

第一章第三節の節名を次のように改める。

第三節 児童福祉司

第十一条の次に次の二条を加える。

第十一条の二 市町村長は、前条第二項に規定す

〔第三節 児童

福祉司

第五節 児童

委員

に、〔第二章 福祉の保障〕を

第二章 福

に改める。

る事項に関し、児童福祉司に必要な状況の通報及び資料の提供並びに必要な援助を求めらるる児童福祉司は、その担当区域内における児童

に關し、必要な事項につき、その担当区域を管轄する児童相談所長又は市町村長にその状況を通知し、併せて意見を述べなければならぬ。児童福祉司の任用叙級その他児童福祉司に關し必要な事項は、命令でこれを定める。

第四節 児童委員

第十二条第三項中「民生委員法」の下に「(昭和二十三年法律第百九十八号)」を加え、同条第二項及び第四項を削り、同条に次の二項を加える。

厚生労働大臣は、児童委員のうちから、主任児童委員を指名する。

前項の規定による厚生労働大臣の指名は、民生委員法第五条の規定による推薦によつて行う。

第十二条の次に次の一条を加える。

第十二条の二 児童委員は、次に掲げる職務を行う。

- 一 児童及び妊産婦につき、その生活及び取り巻く環境の状況を適切に把握しておくこと。
- 二 児童及び妊産婦につき、その保護、保健その他福祉に関し、サービスを適切に利用するために必要な情報の提供その他の援助及び指導を行うこと。
- 三 児童及び妊産婦に係る社会福祉を目的とする事業を経営する者又は児童の健全な育成に關する活動を行う者と密接に連携し、その事業又は活動を支援すること。
- 四 児童福祉司又は社会福祉法に規定する福祉に關する事務所(以下「福祉事務所」という。)の社会福祉主事の行う職務に協力すること。
- 五 児童の健全な育成に關する気運の醸成に努めること。
- 六 前各号に掲げるもののほか、必要に応じ、児童及び妊産婦の福祉の増進を図るための活動を行うこと。

主任児童委員は、前項各号に掲げる児童委員

の職務について、児童の福祉に關する機関と児童委員(主任児童委員である者を除く。以下この項において同じ。)との連絡調整を行うとともに、児童委員の活動に対する援助及び協力を行う。

児童委員は、その職務に關し、都道府県知事の指揮監督を受ける。

第十三条第一項中「第十一条第二項又は前条第二項」を「前条第一項又は第二項に改め、児童福祉司又は」を削り、「求めることができる外、児童福祉司に必要な援助を求め、児童委員に」を「求め、並びに」に改め、同条第二項中「児童福祉司及び」を削り、同条に次の一条を加える。

第十三条の二 都道府県知事は、厚生労働大臣の定める基準に従い、児童委員の研修に關して計画を作成し、これを実施しなければならない。

第十四条中「外、児童福祉司の任用叙級その他児童福祉司及び」を「ほか」に改める。

第一章中第十八条の三の次に次の一節を加える。

第六節 保育士

第十八条の四 この法律で、保育士とは、第十八条の十八第一項の登録を受け、保育士の名称を用いて、専門的知識及び技術をもつて、児童の保育及び児童の保護者に対する保育に關する指導を行うことを業とする者をいう。

第十八条の五 次の各号のいずれかに該当する者は、保育士となることができない。

一 成年被後見人又は被保佐人

二 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わら起算して二年を経過しない者

三 この法律の規定その他児童の福祉に關する法律の規定であつて政令で定めるものにより、罰金の刑に処せられ、その執行を終わら起算して二年を経過しない者

四 第十八条の十九第一項第二号又は第二項の規定により登録を取り消され、その取消しの

日から起算して二年を経過しない者
第十八条の六 次の各号のいずれかに該当する者は、保育士となる資格を有する。

一 厚生労働大臣の指定する保育士を養成する学校その他の施設（以下「指定保育士養成施設」という。）を卒業した者

二 保育士試験に合格した者

第十八条の七 厚生労働大臣は、保育士の養成の適切な実施を確保するため必要があると認めるときは、その必要な限度で、指定保育士養成施設の長に対し、教育方法、設備その他の事項に関し報告を求め、若しくは指導をし、又は当該職員に、その帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

前項の規定による検査を行う場合においては、当該職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があるときは、これを提示しなければならない。

第一項の規定による権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

第十八条の八 保育士試験は、厚生労働大臣の定める基準により、保育士として必要な知識及び技能について行う。

保育士試験は、毎年一回以上、都道府県知事が行う。

保育士として必要な知識及び技能を有するかどうかの判定に関する事務を行わせるため、都道府県に保育士試験委員（次項において「試験委員」という。）を置く。ただし、次条第一項の規定により指定された者に当該事務を行わせることとした場合は、この限りでない。

試験委員又は試験委員であつた者は、前項に規定する事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

第十八条の九 都道府県知事は、厚生労働省令で定めるところにより、民法（明治二十九年法律第八十九号）第三十四条の規定により設立された法人であつて、保育士試験の実施に関する事務（以下「試験事務」という。）を適正かつ確実に

実施することができるものと認められるものとして当該都道府県知事が指定する者（以下「指定試験機関」という。）に、試験事務の全部又は一部を行わせることができる。

都道府県知事は、前項の規定により指定試験機関に試験事務の全部又は一部を行わせることとしたときは、当該試験事務の全部又は一部を行わないものとする。

都道府県は、地方自治法（昭和二十二年法律第六十七号）第二百二十七条の規定に基づき保育士試験に係る手数料を徴収する場合においては、第一項の規定により指定試験機関が行う保育士試験を受けようとする者に、条例で定めるところにより、当該手数料の全部又は一部を当該指定試験機関へ納めさせ、その収入とすることができる。

第十八条の十 指定試験機関の役員及び解任は、都道府県知事の認可を受けなければ、その効力を生じない。

都道府県知事は、指定試験機関の役員が、この法律（この法律に基づく命令又は処分を含む。）若しくは第十八条の十三第一項に規定する試験事務規程に違反する行為をしたとき、又は試験事務に関し著しく不適当な行為をしたときは、当該指定試験機関に対し、当該役員の解任を命ずることができる。

第十八条の十一 指定試験機関は、試験事務を行う場合において、保育士として必要な知識及び技能を有するかどうかの判定に関する事務については、保育士試験委員（次項及び次条第一項において「試験委員」という。）に行わせなければならない。

前条第一項の規定は試験委員の選任及び解任について、同条第二項の規定は試験委員の解任について、それぞれ準用する。

第十八条の十二 指定試験機関の役員若しくは職員（試験委員を含む。次項において同じ。）又はこれらの職にあつた者は、試験事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

試験事務に従事する指定試験機関の役員又は職員は、刑法（明治四十年法律第四十五号）その他の罰則の適用については、法令により公務に従事する職員とみなす。

第十八条の十三 指定試験機関は、試験事務の開始前に、試験事務の実施に関する規程（以下「試験事務規程」という。）を定め、都道府県知事の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

都道府県知事は、前項の認可をした試験事務規程が試験事務の適正かつ確実な実施上不適当となつたと認めるときは、指定試験機関に対し、これを変更すべきことを命ずることができる。

第十八条の十四 指定試験機関は、毎事業年度、事業計画及び収支予算を作成し、当該事業年度の開始前に（指定を受けた日の属する事業年度にあつては、その指定を受けた後遅滞なく）、都道府県知事の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも、同様とする。

第十八条の十五 都道府県知事は、試験事務の適正かつ確実な実施を確保するため必要があると認めるときは、指定試験機関に対し、試験事務に關し監督上必要な命令をすることができる。

第十八条の十六 都道府県知事は、試験事務の適正かつ確実な実施を確保するため必要があると認めるときは、その必要な限度で、指定試験機関に対し、報告を求め、又は当該職員に、関係者に対し質問させ、若しくは指定試験機関の事務所に立ち入り、その帳簿書類その他の物件を検査させることができる。

前項の規定による質問又は立ち入る検査を行う場合においては、当該職員は、その身分を示す証明書を携帯し、関係者の請求があるときは、これを提示しなければならない。

第一項の規定による権限は、犯罪捜査のために認められたものと解釈してはならない。

は、都道府県知事に対し、行政不服審査法（昭和三十一年法律第六十号）による審査請求をすることができる。

第十八条の十八 保育士となる資格を有する者が保育士となるには、保育士登録簿に、氏名、生年月日その他厚生労働省令で定める事項の登録を受けなければならない。

保育士登録簿は、都道府県に備える。

都道府県知事は、保育士の登録をしたときは、申請者に第一項に規定する事項を記載した保育士登録証を交付する。

第十八条の十九 都道府県知事は、保育士が次の各号のいずれかに該当する場合には、その登録を取り消さなければならない。

一 第十八条の五各号（第四号を除く。）のいずれかに該当するに至つた場合

二 虚偽又は不正の事実に基づいて登録を受けた場合

都道府県知事は、保育士が第十八条の二十一又は第十八条の二十二の規定に違反したときは、その登録を取り消し、又は期間を定めて保育士の名称の使用の停止を命ずることができる。

第十八条の二十 都道府県知事は、保育士の登録がその効力を失つたときは、その登録を消除しなければならない。

第十八条の二十一 保育士は、保育士の信用を傷つけるような行為をしてはならない。

第十八条の二十二 保育士は、正当な理由がなく、その業務に関して知り得た人の秘密を漏らしてはならない。保育士でなくなつた後においても、同様とする。

第十八条の二十三 保育士でない者は、保育士又はこれに紛らわしい名称を使用してはならない。

第十八条の二十四 この法律に定めるもののほか、指定保育士養成施設、保育士試験、指定試験機関、保育士の登録その他保育士に関し必要な事項は、政令でこれを定める。

第二十一条の第三項中「昭和三十七年法律第百六十号」を削る。

第二十一条の五中「明治二十九年法律第八十九号」を削る。

第二十一条の十第二項第二号中「民法(明治二十九年法律第八十九号)に定める扶養義務者をいう。以下同じ。」を削る。

第三十四条の四第二項を次のように改める。

第三十八条の十六第二項及び第三項の規定は、前項の場合について準用する。

第三十四条の四第三項を削る。

第四十六条第二項中「第三十四条の四第二項及び第三項」を「第十八条の十六第二項及び第三項」に改め、同条第四項中「第五十九条第三項」を「第五十九条第五項及び第六項」に改める。

第四十八条の二に次の一項を加える。

保育所に勤務する保育士は、乳児、幼児等の保育に関する相談に応じ、及び助言を行うために必要な知識及び技能の修得、維持及び向上に努めなければならない。

第五十六条の六の次に次の一条を加える。

第五十六条の七 保育の実施への需要が増大している市町村は、公有財産(地方自治法第二百三十八条第一項に規定する公有財産をいう。)の貸付けその他の必要な措置を積極的に講ずることにより、社会福祉法人その他の多様な事業者の能力を活用した保育所の設置又は運営を促進し、保育の実施に係る供給を効率的かつ計画的に増大させるものとする。

国及び都道府県は、前項の市町村の措置に関し、必要な支援を行うものとする。

第五十七条の二第三項中「昭和二十二年法律第六十七号」を削る。

第五十九条第一項中「施設に」を「事務所若しくは施設に」に改め、同条第二項中「第三十四条の四第三項」を「第十八条の十六第三項」に改め、同条第三項中「施設について」の下に「児童の福祉のため必要があると認めるときは」を加え、同条第二項の次に次の二項を加える。

都道府県知事は、児童の福祉のため必要があると認めるときは、第一項に規定する施設の設置者に対し、その施設の設備又は運営の改善その他の勧告をすることができる。

都道府県知事は、前項の勧告を受けた施設の設置者がその勧告に従わなかつたときは、その旨を公表することができる。

第五十九条に次の二項を加える。

都道府県知事は、児童の生命又は身体の安全を確保するため緊急を要する場合で、あらかじめ都道府県児童福祉審議会の意見を聴くいとまがないときは、当該手続を経ないで前項の命令をすることができる。

都道府県知事は、第三項の勧告又は第五項の命令をした場合には、その旨を当該施設の所在地の市町村長に通知するものとする。

第五十九条の二を第五十九条の二の七とし、第五十九条の次に次の六条を加える。

第五十九条の二 第三十九条第一項に規定する業務を目的とする施設(少数の乳児又は幼児を対象とするものその他の厚生労働省令で定めるものを除く。)であつて第三十五条第四項の認可を受けていないもの(第五十八条の規定により児童福祉施設の認可を取り消されたものを含む。)については、その施設の設置者は、その事業の開始の日(同条の規定により児童福祉施設の認可を取り消された施設にあつては、当該認可の取消しの日)から一月以内に、次に掲げる事項を都道府県知事に届け出なければならない。

一 施設の名称及び所在地

二 設置者の氏名及び住所又は名称及び所在地

三 建物その他の設備の規模及び構造

四 事業を開始した年月日

五 施設の管理者の氏名及び住所

六 その他厚生労働省令で定める事項
前項に規定する施設の設置者は、同項の規定により届け出た事項のうち厚生労働省令で定めるものに変更を生じたときは、変更の日から一月以内に、その旨を都道府県知事に届け出なければならない。

ればならない。その事業を廃止し、又は休止したときも、同様とする。

都道府県知事は、前二項の規定による届出があつたときは、当該届出に係る事項を当該施設の所在地の市町村長に通知するものとする。

第五十九条の二の二 前条第一項に規定する施設の設置者は、次に掲げる事項を当該施設において提供されるサービスを利用しようとする者の見やすい場所に掲示しなければならない。

一 設置者の氏名又は名称及び施設の管理者の氏名

二 建物その他の設備の規模及び構造

三 その他厚生労働省令で定める事項
第五十九条の二の三 第五十九条の二第一項に規定する施設の設置者は、当該施設において提供されるサービスを利用しようとする者からの申込みがあつた場合には、その者に對し、当該サービスを利用するための契約の内容及びその履行に関する事項について説明するように努めなければならない。

第五十九条の二の四 第五十九条の二第一項に規定する施設の設置者は、当該施設において提供されるサービスを利用するための契約が成立したときは、その利用者に対し、遅滞なく、次に掲げる事項を記載した書面を交付しなければならない。

一 設置者の氏名及び住所又は名称及び所在地

二 当該サービスの提供につき利用者が支払うべき額に関する事項

三 その他厚生労働省令で定める事項
第五十九条の二の五 第五十九条の二第一項に規定する施設の設置者は、毎年、厚生労働省令で定めるところにより、当該施設の運営の状況を都道府県知事に報告しなければならない。

都道府県知事は、毎年、前項の報告に係る施設の運営の状況その他第五十九条の二第一項に規定する施設に児童の福祉のため必要と認める事項を取りまとめ、これを各施設の所在地の市町村長に通知するとともに、公表するものとする。

第五十九条の二の六 都道府県知事は、第五十九条、第五十九条の二及び前条に規定する事務の執行及び権限の行使に関し、市町村長に対し、必要な協力を求めることができる。

第五十九条の五第二項中「第五十九条第三項」を「第五十九条第五項及び第六項」に、「第五十九条第三項中」を「第五十九条第五項中」に改める。

第五十九条の七の次に次の章名を付する。

第六章 罰則

第六十条の次に次の三条を加える。

第六十条の二 第十八条の二十二の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

前項の罪は、告訴がなければ公訴を提起することができない。

第六十条の三 第十八条の八第四項又は第十八条の十二第一項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

第六十条の四 第四十六条第四項又は第五十九条第五項の規定による事業の停止又は施設の閉鎖の命令に違反した者は、これを六月以下の懲役若しくは禁錮又は三十万円以下の罰金に処する。

第六十一条の次に次の二条を加える。

第六十一条の二 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十八条の十九第二項の規定により保育士の名称の使用の停止を命ぜられた者で、当該停止を命ぜられた期間中に、保育士の名称を使用したもの

二 第十八条の二十三の規定に違反した者

第六十一条の三 正当の理由がないのに、第十八条の十六第一項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、同項の規定による質問に對して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、又は同項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避した場合には、その違反行為をした指定試験機関の役員又は職員は、

二十万円以下の罰金に処する。

第六十二条の二を次のように改める。

第六十二条の二 第五十九条の二第一項又は第二項の規定による届出をせず、又は虚偽の届出をした者は、五十万円以下の過料に処する。

附則

(施行期日)

第一条 この法律は、次の各号に掲げる区分に並び、それぞれ当該各号に定める日から施行する。

一 第五十六条の六の次に一条を加える改正規定及び次条の規定 公布の日

二 目次の改正規定中

「第三節 児童福祉司及び児童委員(第十一条―第十四条)」を「第三節 児童福祉司(第十一条―第十四条)」に改める部分、第一章

第四節 児童相談所、福祉事務所及び保健所(第十五条―第十八条の三)」

第五節 児童相談所、福祉事務所及び保健所(第十五条―第十八条の三)」

第三節の節名の改正規定、第十一条の次に二条を加える改正規定、第一章第四節を第五節とし、第十二条の前に節名を付する改正規定、同条の次に一条を加える改正規定、第十三条の改正規定、同条の次に一条を加える改正規定及び第十四条の改正規定並びに附則第七条から第九条までの規定 平成十三年十二月一日

三 目次の改正規定中「第五章 雑則(第五十六条の六―第六十二条の二)」を「第五章 雑則(第五十六条の六―第五十九条の七)」に改める部分、第四十六条第四項の改正規定、第五十九条第一項及

第六十二条の二」に改める部分、第四十六条第四項の改正規定、第五十九条第一項及第六十二条の二」に改める部分、第四十六条第四項の改正規定、第五十九条第一項及

び第三項の改正規定、同条第二項の次に二項を加える改正規定、同条に二項を加える改正規定、第五十九条の二を第五十九条の七とし、第五十九条の次に六条を加える改正規定、第五十九条の五第二項の改正規定、第五十九条の七の次に章名を付する改正規定、第六十条の次に三條を加える改正規定(第六十条の四に係る部分に限る)並びに第六十二条の二の改正規定並びに附則第六条及び第十條の規定 公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日

四 前三号に掲げる規定以外の規定 公布の日から起算して二年を超えない範囲内において政令で定める日

(実施のための準備)

第二条 この法律による改正後の児童福祉法(以下「新法」という。)の円滑な実施を確保するため、都道府県知事は、新法第十八条の九第一項

第五条 前条に規定する者であつて、新法第十八条の十八第一項の規定による登録を受けていな

もの(新法第十八条の五各号のいずれかに該当する者を除く)については、新法第十八条の二十三の規定は、附則第一条第四号に掲げる規定の施行後三年間は、適用しない。

(新法第五十九条の二第一項に規定する施設の届出に関する経過措置)

第六条 附則第一条第三号に掲げる規定の施行の際現に新法第三十九条第一項に規定する業務を行っている新法第五十九条の二第一項に規定する施設を設置者については、同項中「その事業の開始の日(同条の規定により児童福祉施設の認可を取り消された施設にあつては、当該認可の取消しの日)から一月以内」とあるのは、「児童福祉法の一部を改正する法律(平成十三年法律第...号)附則第一条第三号に掲げる規定の施行の日から一月以内」とする。

(政令への委任)

第七条 附則第三条から前条まで及び附則第九条に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

の主任児童委員として指名されるべき者が明示された推薦とみなす。

(暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律の一部改正)

第十条 暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律(平成三年法律第七十七号)の一部を次のように改正する。

別表第八号中「第五章」を「第六章」に改める。

理由

都市化の進行及び家族形態の変容等児童を取り巻く環境が大きく変化し、児童の健全な成長に影響を及ぼすおそれのある事態が生じていることにかんがみ、地域において児童が安心して健やかに成長することができるよう環境を整備するため、児童委員の職務の明確化及びその資質の向上等を図るとともに、保育士資格の法定化、認可保育所整備促進のための公設民営方式の推進、認可外児童福祉施設に対する監督の強化、認可外保育施設が提供するサービスに関する情報の公開等の措置を講ずる必要がある。これが、この法律案を提出する理由である。

平成十三年十一月二日印刷

平成十三年十一月五日発行

衆議院事務局

印刷者 財務省印刷局

C