

第一百五十三回
國會

參議院厚生労働委員会會議録第七号

平成十三年十一月八日(木曜日)

午前十時開會

委員の異動

補欠選任

段本 幸男君
西山登紀子君

出席者は左のとおり。

理事

阿部
正俊君

朝日 俊弘君
柳田 稔君
松 あきら君

三
員

久野 恒一君
斎藤 佐藤 泰三君
十郎君

佐藤泰三
斎藤十朗君
伊達忠一君
鶴保庸介君

伊達鶴保
忠一君庸介君

中原 爽
南野知恵子君
藤井 基之君
宮崎 秀樹君

今井 澄君

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行
士川橋幸子君泰弘君労働者の福祉に関する法律の一部を改正する

沢 たまき君
井上 集代君
律案(第百五十一回国会内閣提出、第百五十回国会衆議院交付)

回國名物語卷之二

【參議院】

第七部 厚生労働委員会会議録第七号

平成十三年十一月八日

○児童福祉法の一部を改正する法律案(衆議院提出)
○委員長(阿部正俊君)　ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

まず、委員の異動について御報告いたします。

去る六日、櫻井充君が委員を辞任され、その補欠として川橋幸子君が選任されました。

○委員長(阿部正俊君)　次に、政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

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審査のため、本日の委員会に文部科学大臣官房審議官玉井日出夫君、厚生労働省労働基準局長日比徹君、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長岩田喜美枝君及び厚生労働省年金局長辻哲夫君を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(阿部正俊君)　御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(阿部正俊君)　次に、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を議題といたします。

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

質疑のある方は順次御発言願います。

○川橋幸子君　おはようございます。民主党・新緑風会の川橋幸子でございます。

大臣、きのうは夜ぐつすりお休みになられましたでしょうか。きのう夕方、私ども野党の女性議員が超党派で大臣を要望させていただきまして、

の看護休暇について気持ちはわかるというふうに言つていただいたかと思いますが、きょうはよく眠れないかなとお漏らしになつていらつしやいます。私も大臣がお休みになれなかつたら困るなと気がかりでございましたが、でもすつきりしたお顔をしていらっしゃいます。ぜひ、きょうは長時間の審議でござりますが、女性たちが大変強く望んでおりました育児休業法の改正でございました。参考人の意見聴取という、女性にとっては意見表明する機会が非常に少のうござりますけれども、審議の促進という観点からそれも省略いたしまして、審議の時間を十分にちょうどいいとするということで私どもきょうはこの審議に臨ませていただけます。

それでは始めさせていただきます。

まず、もう皆さん御存じのことばかりかもわかれませんけれども、少し復習させていただきますと、育児・介護休業法の改正につきましては先通常国会からの継続審議でございました。通常国会に出された時点からも、政府もこれについては随分努力してくれたというふうに関係者の間では評価をされておりました。原案を見ましたら、労働基準法の改正、つまり女子保護規定の適用がなくなりたったときに、時間外労働、長時間労働に対しまして激変緩和措置としてある程度の時限措置がとられた。この時限措置が今度なくなるので、期限が切れるのでポスト激変緩和措置を規定していただき、これどまりかと思つておりますとしたら、それに加えまして、育児休業を申し出、取得したことによる不利益取り扱いが禁止されること、あるいは短時間勤務等の措置につきまして対象年齢が規定三歳に達するまでということで年齢が上に引き上げられましたこと、それから転勤等の配慮が規定されましたことなど、女性にとってはやはり朗報でございまして、関係者の方々に敬意を表するわ

卷之三

また、衆議院の段階で附則の改正が行われまして二条設けられた、この点についても一定の評価はしたわけでございますが、きのう大臣のところ

にお持ちました要望書は、やっぱり子供が病気になつたとき、けがをしたとき職場に気兼ねなく休めるようにしたい、あるいは看護休暇をとつたことによつて不利益な処分を受けることがないようにしてほしいという、そういう要望の趣旨を伝えさせていただいたわけでございます。

さて、この政府原案ができるまでの審議会の検討の中では労使、いつものことでございますが、労働側と使用者側との意見はかなりかけ離れていたわけでございます。それが公益の労もありまして一本にまとまって出てきたのでござりますけれども、ことし二月の労働政策審議会の答申を出された際についておりました使用者側の意見を見ますと、こんなふうなことが書かれておりました。「政府におかれでは、これが三者委員の厳肅なる結論であることに思いを致され、内容趣旨等の変更が行われないよう、強く要請する。」と、このようない文が付されているわけでございます。

使用者側のこうした意見、政府の対応を繰ると
いいですか、場合によつては国会の審議を制約す
るということでありまして、私どもはこのような
表現を、信頼関係のある三者構成委員会の中から
出てることに対し、逆に民主主義の立場から
見ますと疑問を呈せざるを得ないのでございま
す。

○國務大臣(坂口力君) 昨日はお申し入れをいた
だきまして、眠れない夜を過ごさせていただきまし
たが、ただいまの労働政策審議会におきます「政
府におかれては、これが三者委員の歎願な結論で
あることに思いを致され、内容趣旨等の変更が行
われないよう、強く要請する。」こういう文言が
ついているわけでございます。公労使三者の代表

が一ノ回りかかる。身蓋の詰詰な縁は、いわ

だいたいというふうに理解をいたしております。
しかし、三者構成でそれぞれの御意見があつて、非常にいろいろの議論が白熱する中でお認め

をいただいたんだろうといふうに思います。太
変白熱した議論でありますがゆえに、この粹組み
を右にも左にも少しでもずらせてもうたら我々々
のまとめたことが崩れますよという、そんな思
いを込めて実はこういう文章が出てきたのではない
かというふうに思つております。

おきますそういう思いを込めての文言でございま
すから、それはそれとして受け取りながら、しかし
しこのことが議会における議論を縛るものでもござ
いませんし、そしてまた、このことが政府の、
特に厚生労働省の考え方というものをだからとい
つて縛るものではない。皆さん方の御議論をいた
だきましたそのお気持ちはお気持ちとして拝領を
しながら、それを参考にさせていただきながら論
論を出していくということではないかというふうに
思つておる次第でございます。

○川橋幸子君 これによつて結論を一言一句変え
られることはございませんが、この辺はこの審議会は

るなどいろいろな強い繩りをかけたものではなしに、
というふうに私も理解しておりますし、さらに、
国会の審議というものは非常に重要なものである
ということを私の方から申し上げて、本来ならば
これは多分国会の方から審議会使用者側委員に抗
議を申し込む、私どもがやつてもいいことかなと
いうふうに感じます。

一点お詫びおきいただきましたが、以後も御努力いただきたいと思いますのは、省の職員の方々が到底のところに御説明に来られましてこれを殊々さらに言及されるというのは、私の方から見ますと、ああ皆さん本当に心配してとらわれていてのかなと、こんな感じを抱くことがござります。旧労働省のOGとして、老婆心ながら、そういうことは中立の政府におかれましてはこれから慎んでいただきたいということを要望として申し上げさせていただきたいと思います。

卷之三

ども、お一言おありでしようか。どうぞ。
○副大臣 南野知恵子君) 一言ということでござ
いまして、本当に川橋先生は旧労働省におきまし

ではOGとしての抜群な力を見せていただいており、そのために、我々の旧労働省におられた仲間は先生のところに行つてお慕い申し上げながら、い心を吐露されたんじやないかなというふうに思つております。

○川橋幸子君 それでは次の質問でございますが、法律の名前でございます。
私ども、今回の法改正につきましては衆議院段の脇をおかりすることになりて取扱い紹介していくのでありますので、ぜひ御指導をよろしくお願ひしたいと思います。

階で民主党の対案というものを出していただきました。その対案を出すに当たりましては、連合の方からこちらに要請のあった事項がありまして、それまたいかにももつともだということでさせていただいたわけでございますが、連合の方の要請は両立支援法という、そういう名前の法律が欲しいと。今、小泉内閣におかれましては子育て支援というものが非常に大きな課題になつていて、それに對してこの法律というのは育児休業、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改正ということになつていて、わけでございます。

厚生省と旧労働省が一緒になつたということもございまして、旧厚生分野では福祉という言葉がたくさん使われておりますね。そうした場合に、児童休業の方の福祉という言葉がしっかりと一般に、国民に理解されるものであろうかと私は疑問に思ひます。

○副大臣（南野知恵子君） 本当に名は体をあらわ

福社という名前の法律というのは確かに労働行政関係があるのでしょうか、お尋ねします。これまでは局長にお尋ねいたしましたよ。

一 言ひは 月相の言葉 二

いろいろとこれ考えなければならぬ課題はあるとは思いますけれども、今我々、本来、職業生活上は家庭生活の両立支援といった場合には、保育など

の子育て支援策が雇用環境の整備とともに重要な要素となるという心は生かされていかなければいけないというふうに思っております。

そういう意味で、保育などの子育て支援策にきましては児童福祉法に基づいて実施されていますが、そこで、雇用環境の整備、わけでございますが、そこで、雇用環境の整備、内閣二十条の首記一个度未だ去つてしまつて先生

内容とする育児・介護や農業は一ときまして先生おつしやつておられる職業生活と家庭生活の両方支援ということを題名として用いてしまいましたと、これが内容を適切にあらわすものではない、いうふうに我々は今解釈いたしております。福祉がどういうふうに使われているかというとについては、局長さん、よろしくお願ひします○政府参考人(岩田喜美枝君) 旧労働省の行政・野で法律の名前に福祉という用語を使つた例は「法律では勤労青少年福祉法がそれに該当するとあります。

には雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律という名前でございまが、これの母体になりました昭和四十七年に制定された勤労婦人福祉法の例もございまして、またこの勤労婦人福祉法が昭和六十一年にいわる最初の均等法になりましたときにも福祉に関する法律という名前でございまして、十一年改正おきまして、男女雇用機会均等法の名称として福祉という用語はそのときに整理をされているいうふうに理解しております。

○川橋幸子君　雇用機会均等法の方はそういううに時間をかけて法律の名前がはつきりわかるようになります。現状のところが削除されてきているんですね。現在残っているのは勤労青少年福祉法ございます。

先ほどの南野副大臣のお答えですと、保育も

は、労使の中で実際的に議論なさるときに、先ほど局長が言っておられた現実的な問題をよく踏まえていただきたい。現実の中でも取得状況というものを見よ踏まえた上で、本当に不利益があつてはならないという、そういう態度でもつてこの指針作成に臨んでいただきたいと思いますが、大臣、「一言いかがでしようか、御決意を。

○国務大臣(坂口力君) ここは指針を定めることになつておりますので、大臣がこれは定めることになつておるということでございますから、よくそこは、具体的にどういうことになつておるかを踏まえしたいといふうに思つています。

先ほどから御指摘をいただいておりますように、古典的な考え方だけではなくて、新しい今の立場に立ちました指針をつくるようになつておられます。

○川橋幸子君 きょうは傍聴席にもたくさんの方たちが来てくださつておられます。大臣、ずっと熱い視線が注がれておりますので、よろしくお願ひいたします。

さて、それでは次の点に入りたいと思います。

期間雇用者の問題でございます。
育児休業制度のそもそも対象として、モデルとして頭に描かれているのは、どうも男性型の継続就業型の女性、これがモデルになつておるような気がいたします。しかし現実には、就業形態、雇用形態はさまざま変わつてきているわけでござりますけれども、特に最近は、グローバリゼーションの中で正社員の割合、割合だけじゃなくて数が減つて、非正規雇用者の割合が高まつてきている

こういう状況の中で、育児休業の対象者、法律上は期間雇用者についてはそもそも育児休業の対象としないということになつておりますが、この点はどういう理由からでしようか。まず、その点だけ伺います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児休業制度の最大的目的は、育児が原因となつて職業生活が中断されるということを防ぎまして、雇用が継続され

ることを保障するということが基本的な目的であるというふうに思つております。

その目的に照らし合わせますと、契約を締結した当初から雇用期間があらかじめ定められております期間雇用者をその対象とするということは、育児休業の期間も相当長い期間に及ぶ場合がある

ということを考えますと、なんじまないといふうに思つております。

○川橋幸子君 そのところなんですよ。

雇用が中断しない、継続就業で同一企業の中でずっと働き続けることだけが雇用が中断しないと、いうことではなくて、今の働き方は、この企業この企業という、企業を変えることもあるわけでござります。そして、それがむしろ現在のグローバリゼーションの中では企業がとろうとしているさまざまな雇用形態の変化でもあるわけです。

そういう期間雇用の方、具体的にはパートタイマーの方であつたり派遣労働であつたりといふ方々でござりますけれども、そうした方々の職業の継続についてもやつぱりこれからの方策の中では考へていく、雇用の安定、職業生活の安定といふ意味から、雇用形態が多様になる中でもそこで雇用の継続を考えるといふことが必要であるとして、期間雇用者についてはすべて初めてから対象外とする、はじくということよりも、そこにどの程度の継続性があるのか、どの程度の長さの期間雇用があるのかといふことも考えるべきではないかと思います。

特に有期雇用の契約、以前は、大臣の言葉をかりれば古典的には一年といふのは基準法上の要件であったわけですが、それが現に企画業務等々、一般的の特定の業務につきましては三年まで延びて反復されることが多いのはもう御存じのとおりでございます。それから、初めから契約期間を定めておきましたが、そのあたりが契約更新について明確にされていない、当然反復されるんだろうと思っておるところが突然の中断、突然の解雇、解雇といふんでしようか契約終了となる、そういう実態がござりますので、今回、審議会の中の御議論でも、形式的には期間雇用であつても、一年が、労働者が最大一年間という長い期間休業を請求することができる、請求があれば事業主は必ず

くと話が大きさではござりますけれども、妊娠期間、出産時期、いろいろ調節しながら苦労しながらやつておられるわけでございます。そういう時代になつておるのに雇用契約期間、期間雇用者といふことで初めてから対象外とするということに私は疑問を感じます。

それでは、特に有期の雇用契約であつても三年という長期の期間雇用者、こういう方々については検討すべきだと思いますが、いかがでしようか。

○副大臣(南野知恵子君) 本当に先生の熱い思いは私にもひしひしと伝わってきます。私も助産婦でありますから、出産をさせていただいた方々が本当に雇用、保育、育児休業というものを中断して仕事がというようなところは大変気になつておるところではござりますが、現在は育児休業制度というものを見詰めてみたときにはやはり育児を理由とする雇用の中断を防ぐということに一つのポイントがあり、その継続を図ることを目的としているところは川橋先生も今おっしゃつたとおりであろうかといふうに思つております。

そういった意味で、期間雇用をされる方、一年でも二年でも三年でもその期間がはつきりしておりますよという方には今のところなんじまないといふところがお答えになろうかなというふうに思つております。

○川橋幸子君 それでは、これは要望として申し上げさせていただきます。

契約期間がはつきりしているといつても事実上は反復されることが多いのはもう御存じのとおりでございます。それから、初めから契約期間を定めておきましたが、そのあたりが契約更新について明確にされていない、当然反復されるんだろうと思っておるところが突然の中断、突然の解雇、解雇といふんでしようか契約終了となる、そういう実態がござりますので、今回、審議会の中の御議論でも、形式的には期間雇用であつても、一年未満であつても実質的に雇用継続があるかどうか

がわかりやすくなるように指針を改めると書いていていただいていますので、現下の労働事情を考慮しておられるわけでございます。そういう時代にえた場合にはこの有期雇用の点についても十分な御議論をいただきたいと要望させていただいて、次に移りたいと思ひます。

さて次は、よく聞かれる話なんですけれども、育児休業というのは共働きの家庭ばかりとられる。だけれども、専業主婦の方がおつしやるのは専業主婦であつても出産直後あるいは子供が病気しがちなとき、そういうことを考へると、むしろ核家族でだから支援がなくて都市の中ではほとんど密室状態で置かれる、そういう家庭こそ育児休業は欲しいんだと。つまり、夫が休んでくればずっと気持ちの上では楽になる。今、子供の数が少なくなつてゐるところの理由に心理的負担というのが非常に大きゅうございまして、この心理的負担というのはどちらかといふと共働きの方よりも専業主婦の方から聞かれることが多いござります。

さてそこで、現在の育児休業法は、労使協定を定めるときに配偶者が就業していない場合は制度の対象外とすることができる、そういう規定になっておりますけれども、この点も時代に合わなくなつてきているのではないでしようか。配偶者が就業しない、夫が就業しない場合だって大きいにありますね。一律にもうこれは適用除外としていいのだと、こういう規定ぶりが時代に合わなくなつておりますことにつきましてどのように考へるのでしようか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 専業主婦の子育ての孤立感、閉塞感の問題は大変大事な問題であるといふうに思いますし、育児に父親、母親双方がしっかりとかかわるということの重要性を否定するものでは全くございません。

育児休業法では法律上のすべての事業主に義務づける最低の基準としてどうものを規定するかという、そういう観点からのものでござりますが、労働者が最大一年間という長い期間休業を請求することができる、請求があれば事業主は必ず

それを受容しなければいけないという制度でござりますから、事業主側の負担ということもあわせて考慮をする必要があるというふうに思うわけでございます。法律では、配偶者が例え専業主婦などで専ら育児に携わっているようなケースについても、その夫である労働者の育児休業を一律に排除しているわけではございませんで、こういった労働者には育児休業を与えないことを労使協定で合意をされるという場合には、そういう形でこれらの労働者を除外することについても無理からぬことではないかということについては、現状では社会的な多数のコンセンサスがあるといふふうに思つております。そういうことから現行の法制の体系といいましょうか、仕組みになつてゐるわけでござります。

○川橋幸子君 労使協定によつて除外することができるといふのは最低基準ですよと。そこ理解がはつきりしないんですね。日本の場合は労使協約の普及も少のうございまますし、あるいは労使協定といつても何かどこかで売つている法令様式の中で書き込んでくればできてしまふ。むしろそれは行政だけが悪いわけじゃなくて、労働市場中の労働契約の結び方についてのなかなか契約意識が進まないといふことが問題なんだろうと思ひます。

日本人の意識風土が悪いと言つてしまふとおしまいございまして、やはり私は時代の変化を考え、それから時代の要請を考え、なお日本の労使の態度を考えるときには、私は、今、局長がおっしゃつたようなことではなく、特に日本の男性の育児参加が少ないことを考えますと、この部分は専業主婦のいる家庭の男性を含めるとしても、どちらかといへば日本の現実はとらないだろうと。こう書いたつてどる、請求するというところまで進めの人たちが少ないことを考えますと、何とかこの書きぶりは原則対象外ととられないよう書ぶりにしていただきたい、工夫していただきたいということだけ申し上げたいと思います。

局長、何か目を白黒しておられますけれども、

法の論理と実態に、その法令の論理がどこまで理解されるかという日本の社会の実態というものをよく考えていただきたいということをございまして、私の申し上げる意味は御理解いただいているだろうと思います。

今回の育児休業法の改正につきましては、使い勝手のいい制度にしてほしい、こういう要望が非常に強うございました。どうやつて使い勝手をよくするかということをございますけれども、柔軟にしてほしい、柔軟に取得できるようにしてほしい、これが二点であります。

私は、何か自分の個人的なことをお話しするのは非常に恥ずかしい人間でございまして申し上げない方なんですが、でも机の上の話だけじゃなくして、実際に職業と家庭というのをどうやって両立させるかと。私の場合はもうかなり以前の話でござ

思います。旧聞になりますけれども、こういう法律案の文言を見ていると、自分の体験もじわりと思い出してくるわけでございます。

私は、先ほども申し上げましたように、労働省で働いておりまして、そのとき民間と比べて一番いいなと思ったのは休暇が一時間単位でとれることでした、分割してとれるということです。休暇が一時間単位で分割してとれるというのは、特に通勤事業者が忙からういうようなところに

たけれども、家族的責任を持つ人たちには大変歓迎されたりまして、それこそフレックスタイルでもあり、それから始業時刻・終業時刻の繰り上げ、繰り下げる、あるいは部分休業でもあります。非常に、これは何というんでしようか、現業じゃない事務部門だからできることだとは思いますが、ますけれども、そういうことが実感として感じられます。

しかし、今の育児休業というのは、現行法では一歳に達するまでの間一回どれるということなんですね。ですから、三ヶ月未満で終わる人、半年未満の方、一歳まで本当にそれを活用する人は二割程度という、こういう実態になつていてるわけですが

二〇一

さて、この育児休業制度というものは先進諸国で発達している制度でございます。女性の職場参加

うな柔軟な形での育児休業の取得を請求権として認めるということは難しいんではないかというふうに思つております。

○川橋幸子君 ここに私、これはそちらの省の方

にも差し上げました資料ですが、住友生命総合研究所、シンクタンクでございますね、その生活部の山田さんとおっしゃる男性の方でございます

が、書かれた一文がございます。柔軟な取得が可能になれば従業員が長期間不在にする必要が少なくなることが予想される、そしてそれは従業員ばかりでなく、顧客の立場からも理解され得る事実である。

かりではなく、企業、従業員双方にとつてメリットが多く、育児休業をしやすくなると考えられる

ということです

もないとおっしゃるとすれば、これは今の大企業がむしろ古典的な労働協約を結んでいるわけであ

りまして、関係者の方がおられたら謝りますけれども、連合自体が組織している範囲が非常に狭い

こと、しかもその組織率が下がってきていること、もつと幅広い、サービス業なり小売業なりさ

さまざまな業種、職種を頭に描いた制度設計というものを、私は労働協約の締結状況が少ないなら少し

ないほどむしろ行政の側でリードするように資料提供をしていただきたい、このように思います。

このように思うことについていかがでしようか。もう一回お願ひいたします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 先生が御紹介いた
だきました今の論文も早速勉強させていただきた

いというふうに思いますし、例えば諸外国の法制、先進的な二つの法制がどういうことになつ

制、先進的なかつるの活用がござりまする。それで、おどりでござるかといつたようなことについても広く労使の皆様方に情報提供はしてまいりたいというふう

の皆様方に感謝お伝えしてまいりたいと感じます。
に思います。

川格子君、さへと局長のオヤハシ一郎
れるかもしれません、これはプライバシーでは
なく、一般的に非常に共感、共有できる二つのこ

なく、一般的に非常に共感共有できることがと
思いましてお話をさせていただいてよろしいでし
ょうか。回数、分割には直接関係ない先生が、

。うか 回数 分書とは直接關係ありませんか 意識の上の話でございます。

先ほど期間雇用者ごとに申し上げましたけれども、大変その昔、その昔というと失礼ですね、岩田局長がOEC Dのアタッシュで出向なさるときの話を私はあのとき非常に新鮮な気持ちで受けとめたエピソードがございます。どういうことかといいますと、OEC Dに出向なさる、当然期間雇用ですよね。なかなか日本と外国との間の契約がスムーズに、事務手続がスムーズにいかなくて待機なさっているうちに妊娠してしまわれた。それで、いざ行くときに先方に問い合わせを出された。実は妊娠したのですがよろしいのでしょうかと言つたときの先方の答えが、ああ、それが何だ、何が問題なんだと。

私流の言葉を使わせてもらえば、女性が妊娠し出産し、あるいはそれによって勤務形態が影響されること、そんなことは当たり前で、何が一体問題なんだと、そういうやつぱり社会の意識なんじやないかと思います。

今、回数、分割のところでお話しさせていただきには適当ではなかつたかもわかりません。むしろ期間雇用等々あるいは職場の企業風土という点でお話しすべきかもわかりませんが、そういうところに含めまして、今どんどん企業の方が柔軟になつてきてている。柔軟になつてきているにもかかわらず、なかなか労働者の意識が、あるいは諸制度の仕組み、システムがそれに合つてきていない。この問題を考えますと、私はやっぱり雇用形態の変化する中でのこれから日本の育児休業のあり方を工夫していただきたいということを申し上げて、次に移りたいと思います。

さて、先ほど来も出ております男性の取得促進の話でござります。

男性の育児休業の取得率は〇・〇四でしたか、失礼しました、そんな低くないです。といいましても〇・四二%ですから、お連れ合いの女性が出産したときに育児休業をとる方の場合は千人のうち四人という、こういう割合になつているわけでございます。男性の育児休業の取得促進といいますか休暇取得の促進、これが家庭と職業との調

和、あるいは親子関係のきずなを深めるというようなことからも必要だと言わされているわけでございますけれども、この男性の取得促進について、これは衆議院でも大変御議論のあつたところでございまして、附帯決議の中では男性の育児休業取得促進について調査研究を行い、有効な措置を講ずること」と、このように書いてあるわけでございます。

どのような調査研究を行っていただけるのでしょうか。その結果、有効な措置というのはいつごろとつていただけるのでしょうか、伺います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 先生御指摘のように、育児休業者に占める男性の割合というのは大変小さいものでございます。平成十一年度で二・四%という、休業取得者の中に占める男性の割合でございますが、二・四%という数字でございますので、これをどういう形で高めていくかというのは大事な課題であるというふうに思っております。

私どもも、育児休業を進めるための政府のポスターに、大きく二・四%ということをポスターの真ん中に書きまして、そういうことで問題提起をした年もございました。

これは男性自身の意識の問題でございますし、それに加えて、職場における職場優先の企業風土ですとか、育児は妻がやればいいといつたような伝統的な通念がまだ職場の管理職や同僚に根強いというようなことも大きな原因になっているというふうに思っております。

そういうことで、今回の改正法案が成立いたしましたら、國も率先いたしまして男性の育児休業の取得が進みますよう、特に意識啓発の面ではすぐに取りかかってまいりたいというふうに思っております。

また、先生が今引用なさいました衆議院の附帯決議についてでございますけれども、「男性の育児休業取得促進について調査研究を行い、有効な措置を講ずること」という附帯決議をいただいたわけでございます。

まだ決議をいただいたばかりでござりますの
で、どういう調査研究をどういうスケジュールで
実施していくか、またその結果どういう措置を講
じているかということはこれからのこととござい
ますけれども、そんなに遅くするつもりは毛頭ござ
いませんので、諸外国の例ですか、我が国の中にも先進的な企業で男性の育児休業の取得が進
んでいるところもございますから、そういう例も
勉強しながら男性の取得促進のために何が有効な
措置であるかということについて研究を進めてま
りたいと思います。

○川橋幸子君 一度、先ほども申し上げた局長の
エピソードですが、そういうものは頭で聞いても
実感しないと理解されないということがございま
すので、この委員会で諸外国の視察に行くとか、
あるいは審議会の冒頭申し上げた使用者側の意
見、ああいうことをおっしゃる方を海外に連れて
いかれるとか、少しショック療法をしていただく
必要があるんじゃないかと思います。

それでは、この附帯決議については大臣の御決
意を衆議院では伺っていると思いますけれども、
改めて参議院でも大臣の御決意を伺わせていただき
たいと思います。

○国務大臣(坂口力君) 局長のお話が先ほど出ま
したけれども、個人的なことを言わせていただき
ますと、私は全然これにお答えをさせていただくな
れないといふに、どう大きくなつたのかは全く記憶
にないというのが私の今日までございまして、
医者をいたしておりますときにも、政治家になり
ましてからも全く家内任せでございまして、落選
をいたしまして、はっと気がつきましたら、中學
校の三年生と一年生になつていたと。こんなに大
きくなつていたのかと、そのときに初めてわかつ
たというぐらいでございますから、これも私がこ
こでお答えさせていたく資格は全くないわけで
ござりますけれども、しかし立場上お答えをさせ
ていただくとすれば、これはやつぱりこれからのが
男性のいろいろの物の考え方というものを一番変

考え方を変えるかと。職場が終わりますと同僚と、おい、一杯飲もうかといつて家に帰るよりも一杯飲みに行く、あるいはまた休みになつたら、おい、ゴルフに行くことかと、もうとにかくみんなとゴルフに行くことが先行してしまう、家庭で子育てをどうするかということが眼中にない、そこが一番やっぱり問題だと思うわけであります。やはり子育てに自分が大きな責任を持つていてるという自覚をいかにその男性が持つかということが一番私は大事なことであって、そのためには何をなすべきか、国がなすべきことなのか、それともそれはいろいろの啓発活動をして皆さんにそう思つていただくことなか、そこが私は大事だと思っているわけです。

ここにお見えになります男性の皆さん、僕が言いましたことが大体当たっていると思うわけですが、そこが私は大事だと思っているわけです。

ございまして、その心を、意識改革をどう進めるか、これは私も含めまして、私はちょっと遅過ぎますけれども、意識改革をしていかなければならないと思っていますところでございます。

○川橋幸子君 大変古きよき時代をお話しいただきました。

先ほどの調査で、専業主婦の家庭ですね、奥様の意識ですよ、男性も育児休業をとつてほしいと、とつた方がよいとおっしゃる方が七二・一%、共働き家庭の方が六八・〇%ですから、専業主婦のいる家庭の方がそういう悩みが強いということですね。立場上とおっしゃいましたけれども、私は立場というよりも大臣としての責務上、制度のあり方を考えていきたい、若い世代はそれを望んでいるということを申し上げさせていただきたいと思います。

御紹介しますと、先ほどのEU指令の中では、八歳の誕生日まで少なくとも男女労働者それぞれが三ヵ月の休暇期間を持つと。ちょっとその対象年齢が高かつたりあるいはとれる期間が三ヵ月と、それぞれ最大公約数のような最小公倍数のよ

うなものがこのEU指令の中ではとられておりま
すが、問題は個人単位、働く人個人単位だとい
うことでございます。その点をしっかりと調査して
いただきたい。

意識啓発が進まなければ法律改正できないとい
うことのほかに、後ほど看護休暇の請求権化の問
題についてもお話しさせていただきますけれど
も、法律制度によって意識を変えない限り日本は
なかなか変わらないというところもあるのでござ
います。その点を御理解いただきたいと思いま
す。

さて、それでは次に移ります。

育児休業の前に、ひとつ産休を男の人がとつて
ほしいと、こういう要望が非常に強うございま
す。そうした要望を受けまして、去る七月六日、
閣議決定されているんです。御存じない方が多い
と思います。ぜひ覚えていただきたいと思います
が、これは閣議決定されたことでござります。父
親の産休五日間取得、これの全員取得を目指す
と。閣議決定ですよ。政府が決定しているんです。
そのように閣議で決定された男女共同参画基本計
画、男女共同参画会議から要望されました子育て
支援策、小泉内閣の子育て支援策の目玉として、
男性の産休五日間全員取得を目指すと政府の側で
言明されているわけでございますが、今後どのように
これを実行していくかれるのでしょうか、お答
えください。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 七月六日に閣議決
定されました「仕事と子育ての両立支援策の方針

について」の中に今おっしゃいましたことが盛り
込まれているわけでございますが、同じ閣議決定
の文章の中でそれを具体的に進めるための施策を
あわせて盛り込んでいるところでございます。
その具体的な施策といったしましては、「育児休
業制度の広報を一層積極的に行い、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。」
とされております。以上、閣議決定の文章でござ
ります。

います。

厚生労働省としましては、これを受けまして、
その直後、本年の七月でございましたが、地方の
労働局に文書で指示をいたしました。その内容
は、育児・介護休業法の周知を図るさまざまな場
で二つのことをしっかりと周知するようについてこ
とを指示したわけでございます。

一つには、育児休業は男女を問わず取得するこ
とができることという原則的なことでござります
が、もう一つには、仮に配偶者が常態として子を
養育する労働者については育児休業することがで
きないと労使協定が締結されている場合であつ
ても、男性労働者は配偶者の産後八週間は必ず育
児休業を取得することができること、この二つにつ
いてよく周知をするように地方に指示したわけ
でございます。

二番目の点はちょっとおわかりにくかったかも
しれませんが、これは先ほど先生の御質問の中に
も出てきましたように、例えば配偶者が専業主婦
で専ら育児に従事できるといいますか、こういう
御家庭であったとしますと、労使協定でこういう
労働者については育児休業の取得を認めないとい
う合意を、そういう内容の労使協定を締結するこ
とができるということになつております。仮にそ
ういった、奥様が専業主婦であるような男性労働
者の育児休業の取得を認めないという労使協定が
あつた場合であつても、産後の八週間、この時期
は母体の回復のために大変大事な時期で、母親が
自由に育児ができるという状況ではまだございま
せんので、この産後の八週間はすべての男性労働
者が育児休業を取得することができるということ
になつているわけでございます。

今回の改正法案が成立しました場合には、さら
にこの点も含めて改正法案の周知のための広報啓
発活動の中でしっかりとPRしてまいりたいと思
います。

○川橋幸子君 この委員会にも子育て真っ最中の
同僚議員もいらっしゃいますし、それからまだこ
れから何人が奥様が出産なさる方もいらっしゃ
います。

ますし、有資格者の方がたくさんいらっしゃるわ
けでございます。笑い話ではなくて、本当に男性
の方々が日本の出生率を回復させたいと思うな
がら、安心して産める、安心して育てられる、そ
ういう環境を政治家も行政もしっかりとやつていただき
ます。それから、早期に看護休暇制度が導入され
ます。それでは子供の看護休暇の話に入らせて
いただきます。子供の看護休暇、病気をしたとき、
がけをしたとき、そういうときの看護休暇でござ
います。

さて、それでは子供の看護休暇の話に入らせて
いただきます。子供の看護休暇、病気をしたとき、
がけをしたとき、そういうときの看護休暇でござ
います。

女性が一番、男性でもそういう方いらっしゃる
と思いますけれども、仕事をとるのか家庭をとる
のか、本当に心中では絶えず絶えず緊張してバ
ランスをとりながら選択をするという、そういう
職業生活を送つてゐるわけでございますが、中で
も子供の看護休暇の問題は切実な問題でございま
す。後ほど同僚議員の方からも質問が相次ぐと思
いますので、私の方は簡単に事務的な質問をさせ
ていただきたいと思います。

今回、衆議院の改正によりまして、衆議院段階
の審議によりまして附則第三条と第四条というも
のがつけ加えられております。こちらの、まず第
三条の方でござりますけれども、国の育児休業の
普及促進の責務が書かれているそういう附則だ
と思いますが、では一体どの程度の普及を期待し
ておられるのか、目標としておられるのか、今後
のつもりを伺いたいと思います。

先ほども若干申しましたとおり、この問題はあ
らゆる角度から取り上げていかなければなりません。
言うならば、企業のこれからの方にもか
かわつてくるというふうに思います。大麦グローバ
ル化してまいりましたこの現在において、企業
は企業としていろいろの立場から大変な悩みを抱
えております。ややもいたしますと、その悩みの
中でこうした問題までやることは大変だという思
いも私は率直に言つてあるだろうというふうに思
いますが、しかしこれからのこのグローバル社会
の中では企業が生きていけるためには、こうした
子育ての問題等、女性の皆さん方の立場というも
のも十分に考えていくというような経営のあり
方、そうしたものを持たなければいけないと思
いますし、そうした皆さん方の全体の動きという
ものを見ながら、そして国といつてしましても、こ
の子育てに対する責任を持つべきだというふうに思
います。國が子の看護のための休暇制度をつ
くり上げていく姿勢がなければ、私はグローバル社会
の中で日本の企業は生きていいく
ことができないのではないかというふうに思いま
す。

現在のところござりますと、事業所における
看護休暇の普及率がかなりまだ低い、そういう現
状でござります。国が子の看護のための休暇制度
を、制度の普及のための事業主それから労働者そ
の他の関係者の努力を促進するものとしてこれが
ら努力をしなければならないというふうに思つて
います。そうした経営者の育成というのも大事でござ
いますし、そうした皆さん方の全体の動きという
ものを見ながら、そして国といつてしましても、こ
の子育てに対する責任を持つべきだというふうに思
います。國が子の看護のための休暇制度をつ
くり上げていく姿勢がなければ、私はグローバル社会
の中で日本の企業は生きていいく
ことができないのではないかというふうに思いま
す。

具体的には、この三条の規定に基づきまして、
国は子の看護休暇制度の普及に向けた啓発指導を
積極的に行いますほか、平成十四年度の概算要求
において盛り込んでおりますが、子の看護休暇制
度、この制度を設けた事業主に対する助成制度も
活用をしなければならないというふうに思いま
す。それから、早期に看護休暇制度が導入される
よう、労使の取り組みにつきましても、我々はそ
ういう取り組みが促進をするように努力をしたい
というふうに思っています。

現時点で普及率の具体的な目標をなかなか定め
ていくというのは難しいですけれども、できる限
り多くの事業所で子供の看護休暇制度が導入され
るよう努力をしなければならないというふうに思
っています。

先ほども若干申しましたとおり、この問題はあ
らゆる角度から取り上げていかなければなりません。
言うならば、企業のこれからの方にもか
かわつてくるというふうに思います。大麦グローバ
ル化してまいりましたこの現在において、企業
は企業としていろいろの立場から大変な悩みを抱
えております。ややもいたしますと、その悩みの
中でこうした問題までやることは大変だという思
いも私は率直に言つてあるだろうというふうに思
いますが、しかしこれからのこのグローバル社会
の中では企業が生きていけるためには、こうした
子育ての問題等、女性の皆さん方の立場というも
のも十分に考えていくというような経営のあり
方、そうしたものを持たなければいけないと思
いますし、そうした皆さん方の全体の動きという
ものを見ながら、そして国といつてしましても、こ
の子育てに対する責任を持つべきだというふうに思
います。國が子の看護のための休暇制度をつ
くり上げていく姿勢がなければ、私はグローバル社会
の中で日本の企業は生きていいく
ことができないのではないかというふうに思いま
す。

のではないかと思っているところでございます。

○川橋幸子君 ありがとうございますと、ついこういう言葉が

出でてしまい、大臣のお気持ちのあふれる御答弁をいただきまして。

グローバルといいますと常にコストダウンの話が出てまいりますが、逆にグローバル化していくからこそ諸外国の水準に日本のシステムも合わせていかなければいけない。そうしなければむしろ日本の企業は受け入れられない。ディーセントワークという言葉がISOから打ち出されておりまして、ディーセントといいますと、ノーベル文学賞をもらった大江健三郎さんが、授賞式のときにディーセントじゃない日本という、こういう表現を反省を込めて言られたわけですね。大臣の御決意とおり、この三条に沿いまして、普及について御努力いただきたいと思います。

重ねて、今度は第四条でございます。

女性議員は、えつ三年も待たされるのと、こういうため息が思わず出たところでございました。きのう大臣のところに御要望を申し上げた際、ある女性議員は、えつ三年も待たされるのと、こういう結果を踏まえて必要な措置を講ずる。非常に一般にはわかりにくい表現でございます。きのう大臣のところに御要望を申し上げた際、ある女性議員は、えつ三年も待たされるのと、こういうため息が思わず出たところでございました。

そこで、お尋ねさせていただきます。

附則四条に基づく検討の一環として子供の看護休暇の請求権化について検討を行うと、こういう理解でよろしいでしようか。

○国務大臣(坂口力君) 改正法附則の第四条に基づきます検討を行います際に、子供の看護休暇を請求権とすることにつきましても検討の対象にしたいと思います。

○川橋幸子君 それでは、その次の話に移らせていただきます。

今回、短時間勤務等をあわせまして、等といふますと、フレックスタイムですとかあるいは費用の措置ですか、そういう配慮措置、いざれか事業主のオプションで講じなければならないと、こういう規定ぶりが現行法でございますが、そこの

対象とする年齢が一歳未満から三歳まで引き上げられた、これは朗報かと思います。

私は、そもそも、全日休暇をとる、すつかり休

んでしまうのと短時間勤務制度、短時間正社員という、そういう制度を設けてくれば、どっちが働く側にとつてもあるのは扱う側にとつても便利かといったら、ぱっと休まれて代替要員を配置させて、復帰したときにはまた代替要員のその後の配置先まで考えなければいけないシステムよりも、部分休暇といいましょうか、短時間勤務制度の方がむしろ請求権化になじむ制度だと思つています。現行法でもそこの整合性はとれていらないんだと思っております。そのあたりが、こちらの短時間勤務制度の方は三歳に引き上げられ、育児休業の方は一歳、この年齢の差が、三歳と一歳、二歳の差が出てきたことによって余計整合性がとれないことが私にははつきりしたのではないかと思われるところでございます。

今度は、その四つのメニューですか、育児休業をとらない人に対して事業主はいかにその措置をとらなければいけないとしています。メニューといふのは、時間面の配慮とそれから経済面の、保育園の費用でしょうか、そういうものに対する補助、異質のものが入つていて、どれかを事業主が選択すればよいと、こういう制度になつてゐるわけですね。むしろ、今回の審議会の中でも強い要望があつたことだと思いますが、すばつとその間休みます。

そこでの選択は、本来セットとして考える方が法律の論理的には整合性がとれるんじゃないかなと、そういう考え方の持ち主でございますし、それから調査の点でも、先ほどおつしやいましたけれども、連合からもう調査は別の結果になるんですね。調査のとり方ということもあるわけでござります。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 今回の改正法案におきまして規定しております育児休業などを理由とした不利益取り扱いの禁止によりまして、休業から復帰する際に原職と比較して不利益な職務につかされるということになりますと、不利益取り扱いの禁止の対象になるというふうに考えているところでございます。

また一方で、育児休業などを取得した後に原職に復帰させる、必ず原職に復帰させるということについては、職場の状況によつては育児休業中に休業者の後任の問題をどうするかとか、そして多くの企業では計画的な人事のローテーションをやつておりますので、そういうローテーションの一環として、復帰後に原職に戻さずに別のポストに異動させることがあるというふうにも民間の企業の人事異動の慣行を踏まえますと思われるわけでございますが、原職復帰を一律の枠にはめると

幾つかの措置の中から事業主の方が一つ以上選択しまして実施をしていただくということになつております。

先生の御主張は、短時間勤務については一律に事業主の義務とすべきではないかという御主張か

というふうに思いますけれども、業種業態によりましては、なかなか短時間勤務制度を導入するということが困難な事業所も少なからずあるんではないかというふうに想像できるわけでございません。また、働く人たちのニーズがどのあたりにあるかということを調査いたしておりますけれども、短時間勤務制度を導入してほしいという御要望ももちろんございますけれども、むしろそれよりも、例えばフレックスタイム制度の導入の方を希望する方が若干多かつたりということで、働く側から見ましてもニーズは非常に多様でございま

す。

そういうようなことで、今回、短時間勤務制度は従来どおり事業主が選択して実施すべき幾つかの措置の中の一つとして位置づけているわけでございます。

○川橋幸子君 これもお答えは変わらないようですが、次に移りたいと思いますが、私は、繰り返しますけれども、本来セットとして考える方が法律の論理的には整合性がとれるんじゃないかなと、そういう考え方の持ち主でございますし、それから調査の点でも、先ほどおつしやいましたけれども、連合からもう調査は別の結果になるんですね。調査のとり方ということもあるわけでござります。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 今回の改正法案におきまして規定しております育児休業などを理由とした不利益取り扱いの禁止によりまして、休業から復帰する際に原職と比較して不利益な職務につかされるということになりますと、不利益取り扱いの禁止の対象になるというふうに考えているところでございます。

また一方で、育児休業などを取得した後に原職に復帰させる、必ず原職に復帰させるということについては、職場の状況によつては育児休業中に休業者の後任の問題をどうするかとか、そして多くの企業では計画的な人事のローテーションをやつておりますので、そういうローテーションの一環として、復帰後に原職に戻さずに別のポストに異動させることがあるというふうにも民間の企業の人事異動の慣行を踏まえますと思われるわけでございますが、原職復帰を一律の枠にはめると

または原職相当職への復帰を保障する、これが育児休業の要件として示されているわけでござります。その点について、今まででは指針の中で、「育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われてゐる」企業の中で多く行われているという、そういふ趣旨だと思いますが、一般には、横並びで考えれば、それをやつてゐる企業が多いんだよ、それが頭に入れないさいよという、そういう指針の書きぶりになっているわけでございます。

先ほど、不利益取り扱いというのが、伺うところによると、著しい差別を禁止するぐらいの不利益取り扱いの禁止ということにすぎない、そういう懸念があることから考えますと、むしろ原職または原職相当職への復帰と今までガイドラインに書いてあつたことを法律にすべきだ、民主党案はそのようにして衆議院に出したわけでございますが、この部分については、少なくともこの指針の表現というのは見直さなければいけないと想います。

さて、先ほどは不利益取り扱いについて伺いましたが、もう一つは、今度は原職復帰という点でお伺いしたいと思います。

EU諸国の中では、原職復帰、原則として原職

いうことは困難であるというふうに考えておりま
す。
いずれにしましても、復職した場合の職務の配
置の仕方によりましてどういうケースが不利益取
り扱いになるかということについては、大臣が指
針を定めるということになつておりますので、先
生御指摘のように、法案が成立しました暁には現
行の指針の内容は見直す必要があるというふうに
思っております。審議会の労使の意見も徴しながら

どもの権利条約をいろいろ審議しましたときに、やはり社会が保護すべき年齢というのはどうやら十八だと、諸外国においては十八というものが基準になつてているという話があるわけでございま
す。

ということで、十六歳のこの年齢は時代の変化に合わせて十八歳、婚姻年齢が十六歳という古典的な我が國のやり方から少し前進していただきたいというのが私の希望ですが、見直すべきではないでしょうか。

というような状況を避けるという趣旨からこの深い夜業の制限の制度が導入されているわけでござります。したがつて、保育をすることができる同居の家族がいる場合には請求できないこととなっております。

また、夜間でございますので、保育といいましても、食事を与えたりというようなことではなくて、むしろ寝ている子供の安全をきっちりと管理するという程度の保育かというふうに思うわけでござります。このような保育をすることができる同居の家族といたしましては、厚生労働省令で十六

歳以上ということになつてゐるわけですが、けれども、その根拠の一つは、今、先生おつしやいましたように、我が国の民法で婚姻が認められる年齢

として、最低年齢として十六歳ということがありますので、それを一つのメルクマールにして要件としているものでございます。

いずれにいたしましても、この制度も平成十二年の四月から施行されたばかりでございますので、当面はこの制度の定着に努めたい、そういう時期であるというふうに思っておりますので、現段階で要件を見直すということは考えておりません。

○川橋幸子君 次は、時間外労働の制限、これを認められるかどうかという話が、要件、省令で定められているわけでございますが、時間外労働の制限につきましては、配偶者以外の同居の家族がん。

第七部 厚生労働委員会会議録第七号 平成十三年十一月八日 【参議院】

—

○川橋幸子君 もう一点、ちょっと機械的なお聞きの仕方になつてしましますけれども、確認弁をちょうだいしたいと思うことがございます。もう一回、時間外労働の制限の申し出、取得を理由とする不利益取り扱いについて戻させていただきます。

今回は育児休業の申し出、取得を理由とする不利益取り扱いが規定されたわけでございますが、時間外労働の制限、これを免除してほしいという申し出について今までの条文は欠けていたのでござります。

これについてはどのように対処するお考えか、確認答弁をちょうだいしたいと思います。

○國務大臣(坂口力君) 時間外労働の制限の申し出、取得を理由とする不利益取り扱いはあってはならないものであります。その旨指針で定めてまいりたいと思います。

○川橋幸子君 それでは、いささか確認答弁の点が何点か続きましたので、お聞きにくかった、御理解しにくかったことは思いますですが、育児休業法の改正に直接に関係する問い合わせ以上で終わりまして、まだ三十分時間がございますので、きょうは大変貴重な機会でございますので、パートタイム労働の関係についてお伺いさせていただきたいと思います。

まず一点目は、局長に伺いたいのですけれども、結局、柔軟な働き方といった場合に、一番典型的な働き方といいますか、数も多いし、それから柔軟になると同時に安定が損なわれていく危険性が大きい、そういう状況でパートタイム労働という問題があるわけでございます。パートタイム労働という選び方、女性の場合が非常に選択しやすい雇用形態でございます。育児とも両立しやすい雇用形態でございまして、今回の法改正とは無縁ではない、非常に関係の深い問題でございます。

現在、ことしは第十七回を迎えるのでしようか、パートタイム労働時間というのがございまして、実施されているところでございます。ことし

のパートタイム句間の標語、テーマですけれども、このように書かれております。「パートタイムの公正な評価 誇れる処遇」、これがことしのパートタイム句間のテーマ、大変適切なテーマだと思ひます。

ところで、具体的にこのパートタイムの、特に「公正な評価 誇れる処遇」、これが何を意味をし

て何を訴えておられるのか、局長御自身の口から御説明いただきたいと思います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 厚生労働省では、昭和六十年度が第一回だつたわけですけれども、それ以来毎年十一月の上旬をパートタイム労働旬

間としまして、パートタイム労働に関する啓発活動を実施いたしております。その都度標語をつくりつておりますけれども、その時々のパートタイム労働をめぐる問題をどういう形で関係者に理解をしていただかかというような観点から選んでおります。

例えば、第一回のパートタイム労働時間は、働く条件……
○川橋幸子君 前はいいです、ことしのだけ言つ
てください。
○政府参考人(岩田喜美枝君) 今申し上げたいと

いうふうに思いましたのは、歴史の経過とともにパートタイム労働問題の所在、それに対する行政の認識が変わってきているということを申し上げたかつたんすけれども、十七年やつてまいりましたして、ことしはさつき先生おつしやいましたよう

に、パートタイム労働の公正な評価・誇れる処遇」という標語のもとで、これは都道府県にあります労働局を中心にパートタイム労働者の雇用管理の改善のための取り組みを集中的に実施していく、そのときの標語でございます。

このパートタイム労働者の雇用管理の改善に当たりましては、労働条件について職務に応じた公正な評価を受けること、そして通常の労働者との均衡を考慮した処遇の確保を図っていくことが重要であるというふうに思っております。

その精神は現行のパートタイム労働法の中にもうたわれていることでございますけれども、それを広く労使一般に訴えて理解を深め、パートタイム労働者の待遇の改善を図りたいということでおなじみなわけでございます。

○川橋幸子君「公正な評価 誇れる処遇」これで今、パートタイム労働者の方々が非常に強く望んでいることでござります。同じ仕事をしているのにフルタイマーの方との賃金格差が大きい、同じ仕事をして、仕事に誇りを持ってやっているのにパートとという身分で差別をされている、その差別感を感じると、仕事になかなか誇りが持てない、というのが悩みなわけでございます。

改めて申し上げるまでもなくですが、この賃金格差、一時間当たりのフルタイマーとパートタイマーの賃金格差、以前は、一九七八年では八割ぐらいで済んでいたのが、九九年の厚生労働省の調査によると七割まで下がってしまった。非正規社員がふえて、その中ではパートタイマーのふえ方が大きくて、しかも一時間当たりの賃金格差は広まってきているということで、平均賃金の男女格差は男性の約五割というところで下がってきてきている、これがジエンダーバイアスと言われる日本の現状なわけでございます。

さて一方、今度は大臣にお伺いしたいのですけれども、先ほどの柔軟な働き方、グローバリゼーションの中でそうした就業形態がふえる、そういう働き方がふえている。これが日本だけではなく、日本以上に国際的な潮流になつていてるわけでございます。その中で、最近よく言われるのがオランダ・モデルでございます。この委員会でも何回かそれが話題になりました。

オランダ・モデル、十年ぐらい前には失業率が一〇%ぐらいだったのがオランダ・モデルの導入によって今やヨーロッパの低失業率を誇るようになつた。しかも、何というんでしようね、世帯当たりの可処分所得が上がることによって消費も上がってきた。ちょうど今、日本が抱えているような高失業・消費の低迷、こういう事態の中にあ

つて、オランダ・モデルの成功がオランダの奇跡というようなことで言われているわけでござります。

いしたいと思います。
○國務大臣（坂口力君） 最近、ワークシェアリングの問題が非常に大きな問題になりつつございま
す。私も、ワークシェアリングにつきましては労
使の間でいろいろお話を進んでおりますので、政
府といたしましても最大の関心を持ってこの問題
に対処しなければならないというふうに思ってい
るところでございます。

昨今の日本におきます企業の置かれております立場を考えましたときに、先ほども申しましたとおり、大変な国際化の中で、第一次産業、第二次産業が非常に厳しい中にあるわけござります。こうした状況の中でのワークシエアリングを行いますときに、その前提として国が一番心がけて、そして努力をしなければならない問題は、一つは現在の日本の中におきます企業のあり方、あるいは労働のあり方、そうしたもののもう少しレベルアップをするということの努力がやはり前提になければならないというふうに思っています。

(理事中島眞人君退席 委員長着席)

次産業、サービス産業といった分野につきましては、一次産業、二次産業に比較をいたしますと、まだここを拡大するゆとりがあるわけございませんから、そうしたことを懸命にやはり国は努力をして、もう少し第三次産業なら産業を拡大をして、働く人たちをそこでつくり上げていくという前提、あるいはまた、ベンチャー企業のことがよく言われますが、このベンチャー企業につきましても総力を挙げてベンチャー企業を育成していくというようなことをひとつ前提にしながらこのワークシエアリングの問題に取り組んでいく決意がなければならないというふうに思っているわけであります。

オランダ・モデルのお話がございました。大変成功されて、私たちも参考にすべき問題だというふうに思っておりますが、しかしこのオランダ・モデルをそのまま日本に持ってきて日本モデルになるかといえば、これもそう簡単にいかなんだろう、日本という大きな国の中でもまたオランダとは違った今までの雇用形態というものも存在をする、それらのことも十分に配慮しながら考えていかなければならないというふうに思つております。

ただ、ここで魅力的と申しますか、大変私たちも参考にしなければならないのは、同一職種といふんですか、同一賃金、何でしたかね、同一労働同一賃金ですね、同一労働同一賃金という、そういうことを実現ができるかどうかかということにかかるてくるだろうというふうに思つています。これが最初の問題に、時間をとつて申しわけありませんが、戻るわけですが、日本のこの厳しい環境の中で、近隣の諸外国と比較をして高賃金になりました日本が高賃金であるがゆえに非常に悩んでいるというこの状況があるわけありますから、そのことをできるだけ維持をしながら、そしてやつていかなければならぬという問題がありますだけに、非常に難しいかじ取りではあるといたふうに思いますけれども、試みるべき一つの課題というふうに思つている次第でございます。

○川橋幸子君 ちょっとそれでは質問の順番を変えまして、その同一労働同一賃金の話に移らせていただきたいと思います。

大臣がおっしゃった、日本は高賃金に悩んでいらっしゃいますが、そういう御趣旨でしょうか。

○國務大臣(坂口力君) そのことも十分に考慮に入れなければならぬと私は思つておられます。

そういたしますと、日本からさらにまた諸外国へ企業が出ていつてしまうという空洞化が進む可能性がございますから、前提として私が申し上げましたのは、そうならないようにするための前提の努力をやはり国がしっかりとやらなければならぬ、そういう努力をした上でやつていかないといけないということを私は申し上げているわけでございます。

○川橋幸子君 それじゃ、ちょっと話の聞き方の視点を変えたいと思います。

法第四条で定められていると言わわれているわけですが、男女同一賃金のこの基準法四条

は、同一といいますか、同じ労働であつたら男女の賃金を差別しちゃいけないよと、そういう規定なんですね。それともう一つ、ILOの百号条約というのがあります。これも男女の同一報酬条約というふうに略称され、日本もかなり前に批准しているわけでございますけれども、こちらの方は同一価値の労働に対して同一賃金、こういう規定ぶりになつております。

今、フルタイマーとパートタイマーの賃金が仕事の内容が同じなのに違うという非常に大きな不満が出ているのは、価値が同じなのに賃金が格差がある、差別される、こういう問題なんですね。

その問題に対しても労働基準法は救いにならないと、それを明言した条文であるというふうに思ひます。男女雇用平等対策を推進する上で大変重要な条文であるというふうに思つております。

厚生労働省も從来からその履行を確保するために労働基準監督署がその任に当たつているわけでございますけれども、履行のための指導を行つてしまりましたし、これからもその努力はしてまいりたいと思つております。

○川橋幸子君 もう純粹に法律上の問題、法律論

の賃金の差というのは、これはこの基準法四条では救えないと。そうですね、局長。

ということは、やはり基準法四条というものは改正すべきなんぢやないでしようか。同じ価値の仕事に対して同じ賃金を払う、これが国際基準であるとすれば、基準法第四条というのは、批准はしているけれども国内法がそれに沿つていなかつたという、そういう結論になるのではないかと思ひます。こういう聞き方でお答えいただきたいと思います。じゃどうぞ、局長の方から。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 労働基準法第四条では、男女同一労働同一賃金をうたつております。これと国際的なILO百号条約との関係も今お尋ねでございましたけれども、なかなか難しい点は、日本の賃金体系といいましょうか日本の賃金決定のメカニズムというのは、職務の価値だけに着目をした賃金が払われているとは限らないと仰るところでございまして、その中で男女同一労働同一賃金といいましょうか、性による差別なく賃金が支払われるということをどういうふうに確保していくかという問題であるというふうに思つております。

労働基準法四条は、そういうことで、女性であるということが理由となつて賃金の決め方に男女で違いがあるとか、あるいは社会通念として、あるいは事業所の女性労働者の一般的な姿あるいは平均的な姿と言つていいでしようか、そういうことから、勤続年数が一般的に女性は短いからといったような理由で男女で賃金の決まり方が違うといったような指摘は受けております。

○政府参考人(岩田喜美枝君) ILO百号条約の批准に当たりましては、この条約ばかりではございませんが、国際条約の批准に当たりましては、我が国は国内法制との整合性の確保の問題について大変厳密に關係部局で審査をいたしまして、その上で批准をいたしております。

したがいまして、ILO百号条約の要請と労働基準法四条の間に乖離はないというふうに思つておりますし、批准した後も定期的にその批准の実施状況、あるいは国内法制がこういうふうになつてゐる、現実、現状では男女間の賃金格差の問題でこういうものがあるということを定期的にILOに報告をしておりまして、ILOの条約勧告適用専門家委員会でその審査が行われますが、いまだかつて一度も労働基準法四条では百号条約の要請を満たしていないといつたような指摘は受けておりませんし、その条約と国内法制の関係はしっかりと整理をされているというふうに思つております。

賃金慣行を変えるべきでないかということについては、男女平等の観点以外にもさまざまな観点から、そして多くの場合は労使の合意に基づいてこれまでやられてきたということございましてこれから、そういう大きな枠組みの中で議論をしていただくことではないかというふうに思つております。

しかししながら、先生と問題意識が共通でありますところは、諸外国と比べてみましても、男性の平均賃金、女性の平均賃金を比べると余りにもやはり格差が大きい、男女雇用機会均等法制定後は若干格差縮小はいたしておりますけれども、先進国との比較で見ますとやはり余りにも大きいといふ問題はあるように思います。

て、女性も差別されたくない、差別するのは人間の尊厳に対する冒瀆ではないかということからやつてきたんですが、今言われている均等待遇というのは、むしろ同一価値のものに対しても同一の報酬が支払われて当然ではないか、育児休業のときの短時間勤務もそうでしょうし、パートタイムもそうですし、派遣もそうです。そういうふうに問

○川橋幸子君 とにかく、先ほどのじっくりといふ言葉はちょっと、この際は急いでといふうに思っておりません。

そこでは均衡を考慮するといふに言ってい

るところでございますが、この実効性を上げるためにどういう対策が必要かということについても検討していくかしないといけない課題の一つだと思つております。

きくなってしまう、こういう労働市場なわけです。ですから、むしろ雇用慣行の中で職務を再設計してもらう、デザインを変えてもらう、こういう雇用管理の改善というものがこれからの雇用失業対策の中では非常に大きな問題になつてくる、それができれば流動化もしていくと。

そういうことで、賃金格差問題を少しじっくり勉強したいというふうに思いまして、近いうち研究会を立ち上げて男女間賃金格差の問題の勉強に着手したいと思っております。(「よくわかった」と呼ぶ者あり)

とも、私は全くわからないですね。ILOの事務局から、あるいはILOの理事会ですか、日本の審査を行われたときに、何らそこではないと、そこはないに向こうが言ったんじやない」と、丁寧な言葉でござります。

なりますが、労働基準法で手当てができるなど
いうふうに思いますが、実態上の問題があ
るということで研究を始めたというふうに申し
上げたわけでござります。

りの話で、もし日本の女性たちが、ILOによつて何ら指摘を受けたことがないということたゞ、NGOたちがよく説明すれば、これはおかしいぞということになる条文だと私は思いますね。そう言つてもそれは何ら問題はないというお答えになるんだと思いますが、じつくりとというほどしつくりかけていていい問題なのかというのが私の問題意識です。

きょうの育児休業法の改正には女性たちの関心がとても高いということを申し上げまして、先ほどの問題も派遣の問題もみんな関連する問題ですよ、就業形態が多様化している中で職業と家庭との両立というものがどのようにならしていくのか総合的に考える問題なんですよというふうに申し上げましたけれども、その中でも最近非常に強く指摘されているのがこの同一労働同一賃金、均等待遇。むしろ均等待遇という言葉を共通の用語にして市民団体の方々が運動しておられるわけです。パートとフルタイマーとの賃金格差の問題。まさに均等待遇といいますと、今までは男女雇用機会均等法の中の男女間の差別を意識しまし

パートタイム労働法の第三条で事業主は、その雇用する短時間労働者について、その就業の実態、通常の労働者との均衡等を考慮して、「ちょっと中を飛ばしますが、「雇用管理の改善を図るために必要な措置を講ずる」という趣旨のことが盛り込まれているわけでございまして、現行法のパート法の中で通常の労働者との均衡等を考慮しないといけないということがうたわれております。

ここで言う均衡というのは均等も含む概念であるというふうに思つておりまして、同じものを同じく扱うというのは均等待遇、違う場合であつてもその差がいかなる差があつてもいいということではないという意味のバランスということも含め

私個人としましては、均等まで行き着くまでに
もし時間がかかるなら均衡でも確保していただき
たい、今は少し理由がつきにくい身分差としての
この賃金差をひとつクリアすることが先決ではな
いかと、このように思つてはいるところでございま
す。

さて、一番最後に締めくくりとして大臣にお聞
きしたいと思いますが、今まで同一価値の仕事に
対する同一賃金の話をずっとしてまいりました。
このもう一つ前の前提是、何が同一価値の仕事か
ということがあるんだと思います。日本の場合、
雇用のミスマッチが大きいというのは、結局、職
務概念がはつきりしていない、職種の価値をはか
る物差しがない、だからあれだけミスマッチが大

と御指摘になりましたように、労使のその基本的な物の考え方、整理の仕方ということも当然こればかりつくるであろうというふうに思つておはかかわつてくるのですが、どうした労使の物の考え方を超えた現りますが、どうした労使の物の考え方を超えた現在の社会の大きな流れと申しますか、どうしたものも大変に大きな影響を与えているというふうに考へておられる次第でござります。もちろん、労使のお考へ方も大事にしながら、社会全体の大きな流れの中でもこれからこの雇用の問題を考へていかなればならないというふうに思つております。

また、先ほども少し委員が途中でお触れになりましたけれども、ややもいたしますと、終身雇用、いわゆる大きい企業あるいは官庁にお勤めになつて、そして生涯そこで勤めになるという終身雇

ことをまず御認識いただいて、今の雇用失業情勢の中でこれはじっくりじやなくて急いで検討していただきたいということをお話しさせていただきたいと思います。

現在のこのミスマッチ等の問題を考えてみましたが、その内容はまことに複雑なものでございまして、なかなか一言で言いがたい状況になつていても事実でございます。もちろん、先ほ

ク、モテルが反対したのに、時間による差別としてしましかった。時間賃金差別を禁止したことによって、それが男性にもパートタイムを広げる成功例になり、ワークシェアリングの成功になつてい る。ですから、女性の問題ばかりではないといふ

○國務大臣(坂口力君) 今、委員がお話しになりました内容を私は率直に言つて十分に理解ができるいるのかどうか、ちょっと紛らわしい点がござります。

問題も考える、これについては女性たちの方から
は異議申し立てが非常にたくさん出ていることを
まずお伝えたいと思います。バランスという前
にやつぱり均等が欲しいんだと。先ほどのオラン
ダ・エジレが戦力につき、時間による差別につ

いく、そういう方に向いていただきたいと思いま
すが、最後にこの問題に対する大臣の御決意を伺
いまして、十二時一分が私の持ち時間でございま
す、二分ほどの答弁をいただきたいと思います。
長き間ありがとうございました。

用の問題を中心にしてこの雇用問題を考えがちでござりますけれども、やはりもう少し広い範囲で考えなければならないときを迎えてるというふうに思います。例えば、大きい企業だけではなくて、いわゆる自営業の方々が今大変多く廃業に追い込まれて、この一年間だけを見ましても七十万ぐらいの減少を来しているというような状況でござりますから、もう少しこの雇用問題もそうした幅広い中で考えていくことが大事ではないかというふうに思います。

そういたしますと、その中で本日のマーチンテー

マでございますところの育児休業、育児休暇、介護休暇といったような問題も広く取り上げていくことができるのではないかというふうに思いま

す。一部の本当に限られた優秀な企業の中のみでこれが実行されるだけではない、広くこれは中小企業も含めて、その中に働く皆さん方がやはりこの法律の恩恵に沿うと言つたら大変言葉は悪うございますけれども、この法律の中に当てはまつたことになつていくといふことが非常に大事ではないかといふうに思つております。

○委員長(阿部正俊君) 午前の質疑はこの程度とし、午後一時まで休憩いたします。

午後零時二分休憩

午後一分開会

○委員長(阿部正俊君) ただいまから厚生労働委員会を開いたします。

委員の異動について御報告いたします。

本日、小池晃君が委員を辞任され、その補欠として西山登紀子君が選任されました。

○委員長(阿部正俊君) 休憩前に引き続き、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を議題といたします。

質疑のある方は順次御発言願います。

○沢たまき君 公明党の沢たまきでございます。

の立場から質問をさせていただきます。

まず、男性労働者の育児休業取得の推進につい

てお伺いをいたします。

男性の育児休業取得率は、かすかに上昇してお

りますけれども、ほとんど進んでいないというの

が現状です。男女の役割の分業觀とか、伝統的、

文化的に形づくられたジエンダーによる男性中心

社会になつておりますから、根深い男女差別意識

が妨げているのではないかと考えております。新

エンゼルプランや本法による育児・介護休業制度

などの推進により、仕事と子育ての両立のための

就業環境の整備は進んでまいりました。しかし、

男性あるいは使用者の意識変革は遅々として進ん

でおりません。

厚生労働省は男性の育児休業取得推進のために

どう取り組んでいらっしゃるのか、あるいはどう

取り組まれるお考えか、伺わせていただきます。

○国務大臣(坂口力君) 育児休業取得者に占めま

す男性の割合は平成十一年で二・四%、これは取

得された方の中で何%あるかといえば二・四%

と、こういうことでござりますから、先ほど川橋

委員からもお話をありましたように、全体とすれば○・四二でございますが、少ない数字でござい

ます。しかし、二・四%という数字をどう評価す

るかでございますが、うちの局長さんあたりから

見れば何と低いとかということをございます

が、私から見るとそれでも二・四%になつてきました

かと、こういう気持ちもしないではないわけでございます。

しかし、これがもう少し上がつていなければ

ならないことだけは紛れもない事実でござります

が、そのためには、午前中にも議論がありました

ように、さまざま角度からやはり子育てには男

性も参加をするという意識改革が必要ではないか

最近の若い男性はそれでも少しは優しくなつてき

ています。

○委員長(阿部正俊君) 休憩前に引き続き、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を議

題といたします。

質疑のある方は順次御発言願います。

○沢たまき君 公明党の沢たまきでございます。

の立場から質問をさせていただきます。

まず、男性労働者の育児休業取得の推進につい

てお伺いをいたします。

男性の育児休業取得率は、かすかに上昇してお

りますけれども、ほとんど進んでいないというの

が現状です。男女の役割の分業觀とか、伝統的、

文化的に形づくられたジエンダーによる男性中心

社会になつておりますから、根深い男女差別意識

が妨げているのではないかと考えております。新

エンゼルプランや本法による育児・介護休業制度

などの推進により、仕事と子育ての両立のための

就業環境の整備は進んでまいりました。しかし、

男性あるいは使用者の意識変革は遅々として進ん

でおりません。

厚生労働省は男性の育児休業取得推進のために

どう取り組んでいらっしゃるのか、あるいはどう

取り組まれるお考えか、伺わせていただきます。

○国務大臣(坂口力君) 育児休業取得者に占めま

す男性の割合は平成十一年で二・四%、これは取

得された方の中で何%あるかといえば二・四%

と、こういうことでござりますから、先ほど川橋

委員からもお話をありましたように、全体とすれば○・四二でございますが、少ない数字でござい

ます。しかし、二・四%という数字をどう評価す

るかでございますが、うちの局長さんあたりから

見れば何と低いとかということをございます

が、私から見るとそれでも二・四%になつてきました

かと、こういう気持ちもしないではないわけでございます。

しかし、これがもう少し上がつていなければ

ならないことだけは紛れもない事実でござります

が、そのためには、午前中にも議論がありました

ように、さまざま角度からやはり子育てには男

性も参加をするという意識改革が必要ではないか

最近の若い男性はそれでも少しは優しくなつてき

ています。

○委員長(阿部正俊君) 休憩前に引き続き、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を議

題といたします。

質疑のある方は順次御発言願います。

○副大臣(南野知恵子君) 先生の御指摘、全くそ

のとおりだとうふうに思つております。特に、

子健康手帳の改正というものがござりますが、父

親の育児参加の促進という観点からも母子健康手

帳に新たな記載を設けていたくべく今検討をお

願いいたしております。

これは今検討中のものでございまして、今まで
これはハンドバッグに入れるくらいのハーフサイズ
ぐらいがあつたんですが、これは各市町村でい
ろいろな形にしていただいていいですよというこ
とでございます。一番前の表紙のところに母の氏
名と子の氏名と書くようなところもございます。
これも私懸念いたしますが、これから夫婦別姓に
なつたらどういうふうに表示したらいいのだろう
か、ちゃんと保護者というような形をとりながら
父親も表に顔を出してよというふうに私も思うと
ころでございます。

さらにまた、父親の妊娠期間中の妻へのいたわりと同時に、胎児への関心を膨らませてもらえた。めには、ここの中で母親が胎児に対して語りかけるページもございます、それを夫となる胎児の父親に対してもそのページを利用していただきたい。きょうママのおなかをさわつたら君が動いたんだよと、その感激を書いてもらうとか、検査を行ったときに超音波で聞いたそのことの感想を書いてもらう、心臓がどきどきしているところも僕はどういうふうに感じたと、父親の交流を、この紙面を通してやがて読んでくれる子供に対話することも必要であろうかと、そのように思つております。

○沢たまき君 大変ありがとうございました。
居並ぶ男性委員の先生方は苦笑いをなさつて
もう皆様方は御使命が終わつたようで、お坊ち
ん方にこれをしつかりやつていただこうと。
次に進ませていただきます。

○沢まさき君　出産したすぐ後の産後休暇の八週間というのに、男性の育児休暇の取得の促進、してくれるというのは大変ありがたいことですし、討してみたいと思います。

男性にとつても育児の負担を理解したり子育てのノウハウを習得する絶好のチャンスでもあろうかと思つております。

こういう制度は事業主の方にとつても協力しやすい制度であろうかと思います。これを促進するためにも女性の産後休暇中の父親の育児休暇取得を、ちょうど母体の回復期でもありますし、精神的にも夫がそばにいてくれると大変精神的にも安心いたしますので、回復も早くなるかと思いま

答弁にもございましたけれども、保健所でもさまざまな取り組みが既になされていると思います。また、これまで余りやつてこなかつたと思いますが、地域子育てセンターの整備も進めておりますので、例えばそういうところで先生の御提言のようなプログラムを実施するということも考えられようかというふうに思いますので、どんな機会が最も効果的なか検討しながら、ぜひその構想は実現させていただきたいと思います。

○沢たまき君　ありがとうございます。

また次に、先ほど川橋委員の御質問にもございまして、妻が専業主婦であつても産後休暇中である場合は夫の育児休業取得は可能という御答弁がありました。

この取得状況は把握されていらっしゃいますでしょうか。
○政府参考人(岩田喜美枝君) 妻の産後八週間の期間に限つて男性が育児休業をどの程度取得しているかというのは、残念ながら手元にございません。

○政府参考人（岩田喜美枝君）　現行の育児休業法の中で、例えば妻が専業主婦であつても、産後八週間の間は男性労働者が育児休業を請求できる請求権があるわけでございますが、率直に反省しながらいといけないんですけれども、そのことを広く十分周知し切れていたかったというふうに思いますので、皆さんもう既に請求権があるわけでござりますから、それをこれから周知徹底していきたいというふうに思います。

私のこれは私見でございますけれども、私もずっと働いておりましたから、この子育てと仕事の両立支援というのはもう本当にきめ細かくてありがたいなという気もしておりますが、ちょうど現役世代の専業主婦の率はどのくらいあるのか、ちょっと調べておりませんけれども、専業主婦のための施策ももう少し手厚く丁寧にやっていただきたいがたいかなと思っております。

じゃ、次に進ませていただきます。

以前ここでもお伺いしたことがあります、有給休暇の取得について、公務員は時間単位の取得が可能だと先ほど川橋委員のお話で、ああそうなのかと思いましてけれども、民間労働者には認めていられないことが多いようでございます。

今回の改正案におきましても、勤務時間の短縮等の措置の対象となる子供の年齢を一歳から三歳に引き上げることが盛り込まれたところでござい

ますが、小学校就学前の子供を養育するための時間確保するということも仕事と子育ての両立を進めていく上で重要なことがあります。

そこで、短時間勤務制度を含めた勤務時間の短縮等の措置を進めるためには、政府としては今後どのように取り組んでいくつもりでしようか、伺います。

○副大臣(南野知恵子君) 先ほど川橋先生の方からお話をございました部分でございますが、労

働者が働きながら子育ての時間をできるだけ確保しようとするためには、勤務時間の短縮の措置を導入促進する、これはもう重要であると考えているのは先生と御一緒でございますが、今回の法案では、勤務時間の短縮などの措置、その義務づけの対象となる子の年齢を三歳までに引き上げたということについては多としていただきたいとは思いますが、小学校就学前までの子供につきましては、改正前に引き続きまして事業主の努力義務ということになるということでございます。これは措置の導入が進むようになつての努力義務規定を設けたということで御理解いただきたいと思いますが、それにつきましては積極的に援助してまいりますということをお誓い申し上げたいと思います。

具体的には、平成二十年度の概算要求におきまして、小学校就学前までの子供を対象とする勤務時間の短縮など、そういった措置をしていただきましたところについては助成金というものを出そろとする法案づくりにこのたび向かっているわけでございますが、それは大きな企業に対しては大体三十万、中小企業に対しては手厚く四十万というような形で今検討しておるところでござります。小学校就学前まで勤務時間の短縮などの措置が図られますように、こうした施策を活用しながら啓発活動をしてまいりたいと思つております。

○沢たまき君 ありがとうございます。

その三十万、四十万でどのくらい推進できるか、やっていただく事業主が多くなればいいかなと思つております。

さて、仕事と両立を推進するファミリーフレン
ドリー企業に対しても何らかの助成や支援策を講
じるべきだと思いますが、どのような現状なんで
しょうか。

ます。

ファミリーフレンドリー企業というのは、訳しますと、従業員の家族に優しい企業ということです。ございまして、仕事と育児や介護や、そういう家族的な責任との両立が図りやすい企業ということです。さまざまな制度を、育児休業制度あるいは短時間勤務制度などの制度を整備していくなどといふことはもとよりですけれども、実際にそれを非常に使いやすいように管理職、男性も含めてでですね、使いやすいような企業の文化をつくっていただく、これがファミリーフレンドリー企業でございます。

これを普及するためには、平成十一年度より化企業の模範となるような企業を選定いたしました。中央では厚生労働大臣表彰、あるいは地方では労働局長表彰などをやつております。それではほかの企業に参考にしていただくということをねらっているわけでございます。

また、幾つかの助成金も今申し上げましたようなファミリーフレンドリー企業という概念を普及するためには有効であるというふうに思つております。それで、先ほどの副大臣の御答弁の中にもありますように、平成十四年度の概算要求では、従来からある給付金に加えまして、一つは育児両立支援奨励金、これは小学校に入学するまでの子供に対するしまして短時間勤務等の措置を導入した企業にお支払いしたいと思っているわけですが、そのような奨励金ですか、今回、努力義務としております看護休暇制度を導入した企業に対する奨励金なども盛り込んでいるところでございます。こういった奨励金も積極的に活用しながらファミリーフレンドリー企業の取り組みを進めてまいりたいというふうに思います。

○沢たまき君 ありがとうございました。

こういう企業がたくさん出てくれれば法律もつくなのかいがあるというものでございます。

次に、専業主婦の支援の事業について伺いま

の社会参加の推進から、小泉総理みずからの陣頭指揮で進められております。しかしながら、地域における子育ての支援も大変重要な課題であります。専業主婦にとって、夫は仕事で遅い、地域には友人はいない、子供と二人きりということで育儿ノイローゼの悩みを訴えられます。

厚生労働省は、平成十四年度概算要求において、つどいの広場事業の創設を考えていらっしゃるようございますが、その内容について御説明をいただきたいと思います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児の孤立感とうのは大変問題があるようでございます。統計なども見ておりますけれども、働いている女性以上に専業主婦の間で育儿に対する不安ですとか閉塞感が高いという問題があるように思います。

そういうことを背景にいたしまして、平成十四年度の概算要求に盛り込みましたつどいの広場といふのは、子育て中の親が子供を連れて気楽に集つて、打ち解けた雰囲気の中で交流をすると。何か特別に大きなイベントをするとかそういうことではございませんで、いつでも好きなときに子供を連れて同じような子育て中の親と交流ができるという本当にシンプルな事業でございますけれども、諸外国の例も勉強させていただきましたが、例えばカナダではこういう事業が非常に成功しているということもわかりましたので十四年度の概算要求に盛り込んだところでございます。

具体的には、例えばですが、公共施設内のあいているスペースを活用したり、商店街の空き店舗など既にあります資源といいましょうか、それを活用するというようなところがよろしいんではないかというふうに思いますが、子育て親子が交流できる場を提供する、そしてそこに子育てのアドバイザーを配置いたしまして、必要であればいろいろ相談に乗ったり情報提供したりすることができるといったような事業でございます。

○沢たまき君 ありがとうございます。

おっしゃるとおりでございますが、専業主婦からは本当に子育てが大変で、働いている方の方が

いわれと言われて、苦情をいただいておりま
す。今、全国にアメリカー・サポート・センター
は拡大されておりますけれども、申し上げました
ように、専業主婦から見ますともう少し手軽にと
いうことで、今つどいの広場を公共の建物、商店
街ということで、本当に概算要求ではなく予
算をとるよう私ども頑張りますけれども、こ
れはぜひしっかりと取り組んでやっていただきた
いなと思っております。

育児休業取得の普及によりまして女性の社会参
加が促進されておりますが、妊娠とか出産とか育
児、介護など、さまざまな理由で一たん仕事を中
断して家庭に入った女性の皆さんが再就職を希望
する場合の支援、これも極めて大事だらうと思つ
ております。

乳幼児を抱えて求職活動をしている女性のため
に、例えばハローワークの中で、職を探しに行つ
たところで保育所だとかあるいはサポートセン
ターとか、育児関連の情報というのも同時に提供
していくだけるとありがたいという声もいただいて
おるんですが、いかがでございましょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) ハローワークの取
り組みの前にちょっと御紹介したいことがござい
ますが、二十一世紀職業財団という公益法人で、
そちらに事業を委託して実施をしているわけです
けれども、これは育児関係の情報を、本当に地域
の日常的な育児関係の情報を集積しております
て、利用者からの電話の照会に応じてお答えをし
て情報提供しているという事業がございまして、
これを応援の意味を込めてフレーフレー・テレフ
ォンサービスと言っておりますが、こういう事業
を二十一世紀職業財団に委託をして厚生労働省と
してやつております。

また、こども未来財団におきまして、i-子育
てネットという、これはインターネットを通じた
地域の子育て情報の提供の仕組みでございまし
て、こういうサービスも今年度から始めておりま
す。

ワークでそういう情報の提供をしてもらえないか
ということござりますけれども、率直に申し上
げまして、今すべてのハローワークでそういうこ
とができるということではないようござい
ます。

ハローワークの中でも、全国に十二ヵ所あります
両立支援ハローワーク、特に子育てをしながら
仕事を探して両立させたい、育児のために一たん
休職した人が再就職のために職探しをすることを
念頭に置いた専門のハローワークがございます。

ここでは、都道府県労働局の雇用均等室や先ほど
申し上げました二十一世紀職業財団、各都道府県
レベルで地方事務所がございますので、そういう
ところと日常的に連携を図りながら仕事と子育て
の両立支援関係の情報も共有しておりますから、
そういう活動をこれからまたしつかりやつていつ
ていただきたいというふうに思っております。

○沢たまき君　では、最後になりますが、育児と
介護で退職した女性の皆さんのが職場復帰しやすい
よう環境の整備が必要だと思思いますけれども、厚
生労働省はどのような対策をお持ちでしょうか。
それを伺つて、もう時間になりますので、終わら
せていただきます。

○政府参考人(岩田喜美枝君)　子育てなどのために
に一たん離職した方が、相当の期間を置いて再就
職するというのは大変でございます。そういうこ
とで、そういう方たちを支援するために、先ほど
も出てまいりましたが、財団法人二十一世紀職業
財団に委託しまして再就職の支援事業をやってお
ります。

具体的な内容ですけれども、育児や介護のため
に退職をする方で、将来的に再就職したい、復
帰したいというふうに希望なさっている方を登録
するという登録事業をやっております。そして、
登録をなされた方には、産業界どんどん変わつて
まいりますので、そういう仕事に関連する情報を
定期的に提供いたしましたり、また職業意識の維
持や職業能力の維持、再開発のためにセミナー、
カウンセリング等をやっているところでございま

す。

また、この事業の中で自己啓発のための教育訓練の受講の奨励もやっておりまして、受講をいたしました費用の一一定割合を助成するという仕組みも持っているところでございます。この受講奨励のための制度はこれまですべての都道府県ではやられておりませんで、現在三十三の都道府県でやつておりますけれども、これを早急にすべての都道府県で実施をしたいということで、十四年度の概算要求ではすべての都道府県で実施できるような予算をお願いしたところでございます。

○沢たまき君 もう少し伺おうと思つたんですが、もうちょっととなくなつてしまつたので、あと一回だけ聞かせていただきまます。

看護休暇についてですけれども、転勤についての配慮とか、国による意識啓発などに関する規定が新設されたことについては一歩進めるものだらうと思つておりますが、特に看護休暇について、子供の看護のために有給休暇を残している人が多くて年休の取得率を高める上で大変妨げにもなつてることから、ぜひこの制度の導入が望まれるところです。しかし、本改正では努力義務にとどまっておりますが、普及が進むのか心配なんですね。とにかく一步踏み出すとの一点については評価いたしますが、実効性を持たせるために厚生労働省はどんな対策を、どんな政策を推進していくおつもりかを伺つて、終わらせていただきます。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 子供の看護休暇制度の普及につきましては、この改正法が成立しました暁にはまず改正法の内容の周知を地方の労働局を挙げて集中的にやつてしまいたいというふうに思つております。

また、先ほどの御説明の中とも重複いたしますけれども、平成十四年度の概算要求では子供の看護休暇制度を設けた事業主に対する助成金を支給するということをお願いいたしております。事業主に理解していただく、あるいは労使でよくお話を聞いていただいて制度の導入を進めていただくと

いうことが大事でございますので、労使の取り組みを促す、そういうことを私どもとしては努力してまいりたいと思います。

○井上美代君 日本共産党的井上美代でございました。

私は、皆さんも触れられた、まず不利益扱いの問題について質問をしたいというふうに思いました。本改正法案によつて、育児休業を取得したことについて、せめて育児休業を理由とした解雇禁止、これを解雇その他の不利益扱いの禁止としました。そのほか、不利益扱いについて、とした賃金、そして昇給また昇格などの不利益と、こういうふうに明記していただければ大変いいというふうに思つておりますし、私ども共産党はそこを一生懸命今提案しているところでございまます。

私は、まず女性労働者の現状、特に育児休業法、介休休業法の問題と関連しまして、現状がどうなつているかということを少し触れたいというふうに思います。

育児時間を持つたり残業ができないということとで、産休復帰後、それまでの人事査定が最低ランクに下げられてしまい、そして同じ年代の男性はもちろん、未婚の女性と比べても賃金格差が百万円単位で抑えられ、そして年後年の年金額にはね返るというような現状にあるわけです。

ほかの会社でそれとも、Aさんは第一子を出産し、産前産後休暇と、そして年休で五ヶ月の休暇をもらいました本俸の昇給額は八十円から七十円に下げられてしまった。その後、今度は第二子を出産いたします。二ヶ月の育児休業を取得し

ましたら本俸昇給額はさらに七十円から五十円になります。資格給は据え置きになつてしまつたとい

十五円に下がつてしましました。そして、資格給もアップなしになつてしまつたというんです。育児休業を活用することによって、男女の差はもちろんすけれども、女性の間でも大きな賃金格差が出ているというのが今日の現状でございます。このような賃金格差がその後の退職金にももちろん影響しますし、また、年金は本当に今男性の半分しかないわけなんですけれども、年金額にもはね返つていていることで、言ってみれば二重に格差がつくられているということを私たちはここからとらえることが重要ではないかなというふうに思つております。

休業や、また時間外労働の免除申請、そしてまた短時間勤務制度の利用など、育児休業・介護休業法の制度を利用したことに対するあらゆる不利益扱いを禁止することをやはり徹底していくなければいけないと思うわけなんです。

そこで、質問をいたしますけれども、解雇その他の不利益扱いというのは具体的にはどういうことなのかということもなんです。

育児休業取得復帰後人事考課で低いランクに抑えられ続けているというケースは不利益扱いということです。さらに、休業を利用したことに対する昇進がおくれることも不利益扱いということが言えるのではないかと私は考えておりますが、そういうことではないかと私は考えておりますが、そういうことではないのでしょうか、御答弁を願います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児休業を取得したことの理由とする不利益取り扱いの具体的な内容は、法律施行後、厚生労働大臣が指針でなるべく具体的に明らかにしたいというふうに思つております。

今、先生の方から二つのケースについて具体的なお尋ねがございましたが、まず第一の降格についてございます。周辺の事情をすべてわかつているわけではありませんけれども、一般的に申し上げますと、先生御指摘の降格は不利益取り扱いに該当するというふうに考えられると思いま

もう一つの御指摘の育児休業を取得したことを理由とした昇格や昇給のおくれの問題についてでございますけれども、実際に休んだ期間以上にマネスに評価をされるということであれば、それは不利益な取り扱いになるというふうに考えております。

○井上美代君 何しろ、できるだけ法文できちんと明記してほしいというのが私どもの願いでございます。

今、指針で定めるということを言われました。指針には降格などということを列挙をされるといふうに聞いているんですけども、出産や育児をしている労働者に対して、残業ができないから労働の質と量がダウンする、こういうふうに言って、一律に低い人事考課を行い、そして低いランクのままその後も賃金が抑えられるという例があるわけなんです。これは改正案の言うところの不利益扱いに当たると考えるのです。

先ほど、降格の問題はいろいろ環境の問題はあるかもしれませんけれども不利益扱いだということを言われましたけれども、短時間勤務制度の利用、そして時間外労働の免除、また深夜労働の免除など、この制度を利用したということを理由としての不利益扱いについてどう扱うのかということ、これをお聞きしたいと思います。そして、昇給をストップすることはやはり不利益になるのではないかということなんですかね。このことがあわせて御答弁を願いたいというふうに思いますが。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 今回の改正法案に盛り込んでおります不利益取り扱いは、育児休業及び介護休業の申請または取得を理由とした不利益取り扱いでございまして、先生が今お尋ねの時間外労働の制限の制度、あるいは深夜業の制限の制度、短時間勤務の制度、これらについては、今回、改正法の中で不利益取り扱いを規定したその

ての職種に共通した基準として、客観的な基準として、それが争われた場合には民事上も無効となるようなそういう基準を指針で明らかにしていくことの検討をまいりたいと思っております。

いた対応をしていただかないといけないわけですが、もしさういうことに反するようなことがございましたら、個別の問題として行政指導をするということになります。

が不利益な取り扱いに該当するかどうかというふうとを個々具体的に判断をする必要があるというふうに思つておりますし、そういう意味では指針に取り上げられるケースというのは代表的な例示であつて、それ以外のものも不利益取り扱いはもちろんやつてはいけないし、何が不利益取り扱いか

かということを御答弁願いたいと思います。
○政府参考人(岩田喜美枝君) 転勤の対象となり得る労働者への配慮の具体的な内容についてです
が、一つは育児や介護の現状ですね、どういう状況に労働者やその家族があるのかということをし
つかり把握するということ、そしてもう一つは労

マイナス査定、休業中のマイナス査定、いろいろ
ケース・バイ・ケースで判断していくかなければい
けないのではないかと思つておりますので、ぜひ
その点は検討していただきたいというふうに思
います。

ども、休業を取得した際に、指針には降格や、そしてまた身分の転換、休業期間以上の昇進ストップなどを列記するということを聞いておりますが、そういうはつきりとしたケースのみしか列記されずに、それ以外は不利益扱いに当たらないと

そういうことについては個々に判断するという、そういう趣旨のことを事業主など関係者に十分周知していきたいと思います。

○井上美代君 配慮の内容になるというふうに考えます。

あと、航空会社の各社の様子をいろいろ調べました。その中で、妊婦については気圧の変化などを伴う航空機の乗務は危険とされております。そのため、ある会社では妊娠確認とともに地上勤務にするところもあるし、また別の会社では妊娠確認のうえ大飛行しないようにするところがあつた

ならないように、この法の趣旨というのを事業者にもう本当に徹底していただきたいというふうに思うんですね。やはりそこが徹底しませんと、例示をしていただいても、列記をしていただいてもなかなか変わらない現実、それがある。だから、表三にこのつづりを残す、これよりお書き用

は職場では、特に競争原理、市場原理が動いているときでありますので、そういう点でも大変であります。そこで、ぜひこの指針というもののなかで明確に書いていただきたいということを再度お願い申し上げまして、次の質問に移っていきたいと思います。

もそこに反映するということでおろしいんです
ね。

訊したら休職扱いとしてしまうこともあるわね。なんですね。そして、妊娠、出産の後、産休、育休と、言つてみればかなり長期にわたつて休業することになります。その分、昇進、昇格、昇給これがおくれることになるということがあるのでね。

長年はわたくちで不利を拗らへるにしても、出産休暇の問題にしましても、本当に女性がとるいろんな母性のための休暇に対しているんな嫌がらせや圧力がかかるつてくるわけですね。

と思ひます。次は、配慮義務について質問をさせていただきます。

本人の意向を十分しんしゃくするということは、大変重要な配慮だと思います。

○井上美代君 やはり、事業主が育児をするわけではないわけですから、労働者自身が育児を、介護をするわけですから、本人自身がそれが両立できる、働き続けたいと思っているわけですから、

航空会社でも地上勤務に切りかえている会社もあるんですけれども、機械的に休職扱いにするのではなくて、やはり労働を軽減させる措置というのをとるべきではないかなというふうに思つてい るんですけども、これについてはどのようにお考えになるでしょうか。

しなければいいのかということではないと思うんですね。だから、列記はあくまでも一つの例としで示さるということになるんじゃないのかと思うんですね。だから、それ以外も、見えないものもあるわけですから、それが示されている以外にも出てくるですから、そのところがわ

きにくくなるというふうに思うんですね。実際にこれは、これまでも別居配転というようなものもあります。御夫婦が別々に遠いところにやらされたということも配転という形でやられたわけなんですね。そしてまた、単身の赴任命令なども出して働き続ける女性にプレッシャーをかけてきたケース

それが両立できるかできないか、その判断、希望をしっかりと聞くということで今御答弁をいただきました。

○政府参考人(岩田喜美枝君)　先生御指摘の妊娠中の軽易業務への転換でございますが、これは労働基準法第六十五条の中に規定されているわけであります。(第三項、「使用者は、妊娠中の女性が

かるようにやはり指針をつくっていただきたいと
いうふうに思つておりますが、いかがでしょ
うか。

というのを言つてみれば幾らでも、私がいろいろ関係してきただけでも幾つも挙げることができるんですね。だから、育児休業対象者の配転といふのは本ほんの同感で育てたいと思うんです。

よろしいですね。

請求した場合においては、「他の軽易な業務に転換させなければならない」という規定でございまして、妊娠中の女性が他の業務に転換をしたいとすることで請求があつた場合には、使用者は他の軽易な業務に転換させなければならないということをはつきりうたっております。そういうことでございますので、事業主はそぞ

申請あるいは取得を理由とした不利益取り扱いに該当する行為にはさまざまなものがあるというふうに考えられます。したがいまして、指針を策定する場合にそれらすべてが網羅的に列挙されることはならないというふうに思います。

したがいまして、御指摘のよう、指針で具体的に示されていない行為につきましては、それ

のは本人の同意を前提とすべきだと思つてゐる。家族の関係もあるし、自分の体の状態もあるし、いろいろあると思うんですね。配慮義務というふうになつてているんですけども、いろんな本人同意を得ないでやるなんということがあつたら、これは大変だと思うんです。ほんとどこかへ出されてしまうなどということでは困ると思うんですね。だから、配慮義務の内容はどういうことなの

しては、仁事と育児や介護の両立のために、車いす使用者のための就労支援事業を運営する「アシタス」が、この問題を解決するため、市議会議員として活動している。アシタスの代表である井上美代君は、かなり配慮の心の強い議員だ。井上君によれば、この問題は、市議会議員として活動するうえで、非常に重要な問題だ。なぜなら、市議会議員として活動するうえで、非常に重要な問題だ。なぜなら、市議会議員として活動するうえで、非常に重要な問題だ。

今まで、やはり転勤命令というふうになりますと、主観的に私ども思うのは、事業主が配慮したんだと言えば許されることがありましたけれども、そういうことがあってはならないといふうに私も思います。転勤命令は、やはりその労働者の生活を破壊しますし、また家族も破壊されるということもあります。だから絶対的なものではないんだと、本人の希望や判断、こういうものをきちんと反映させる、そういう配慮の要素というのは大きいんだということを私は今お聞きしながら思つたところです。

本来だつたら、私は、それだけはつきりしているんだつたら法文の中に明記すべきだといふうに思つておりますけれども、せめてその指針や通達の中でそこが、地方の労働局が指導されるにしても、会社が受け取るにしましても、はつきりとわかるようにお願いをしたいといふうに思いますが、私は子供の看護休暇の問題でお聞きをしたいと思います。

法案は、子供のための看護休暇を努力義務としております。このことは非常にまだ本当に不十分なことで、衆議院の修正でそのための促進の努力をするという、半歩進められまして、私どもはそれだけではいけないだろうといふうに思いました。

特に、私たち党では家族の病気など家族休暇を義務規定とする提案をこれまでやってまいりました。子供の病気や保育園などの行事の出席のための休暇、そして配偶者の、例えば妻の出産の際の夫の出産休暇、これは先ほど御答弁いただきましたけれども、そういうことをずっと言い続けてきたわけなんですねけれども、特に今、乳幼児時期の発熱やアレルギー疾患が子供たちのところには本当に広がっているんですね。だから、子供が体調を崩して、夜中に眠れない赤ちゃんも多いですしこれでもしかながら育児休業復帰後が年度途中に子供ももう中学生になつてもまだアレルギー疾患で悩んでいるんですね。子供たちのための

看護休暇というのは非常に切実であるといふうに思つてます。

連合調査でも最も切実な要求となつてているといふことが出ておりますけれども、私たちの案でい

ますと、病気以外の保育園行事、例えば入園式、卒園式、運動会、発表会などの出席も含めるべきだといふうに提案しているわけなんです。病気

じゃなくとも、これらの行事というのが子供の発達を確認し、そして地域の子育ての共同を広げる

ことであるといふうに考へてあるからなんですね。そこで、病気以外の保育園行事、例えば入園式、卒園式、運動会、発表会などの出席も含めるべきですが、病気のためが最大の理由となつていて、結局年にどれほど病気になるかわからなければ非常に重要だと。これがあってこそ安心して年休もとれるというようにしなければならない。

一千八百時間をまじめに政府として達成させようというのならば、私は子供のための看護休暇、これが非常に重要なことです。年休もとれるというようにしなければならない。ますます長時間労働が進むことになるような状況にありますので、そういう点でも非常に重要なふうに思つてます。

大臣、子供たちのための看護休暇、検討してみてくださいたといふうに私聞いておりましたけれども、労働者の請求権とすべきだといふうに思つてます。そして、自分が子供にあそこが足りなかつた、これが足りなかつたということもありますので、そういう点でも私は、ぜひこの入園式とか卒園式、また運動会などを改めて反省するんですね。そして、自分の子供にあそこが足りなかつた、これが足りなかつたというふうに思つてます。だから、私は、もう

一歩踏み込んで請求権として経過措置をとりながらでもこれを導入するということでやつていただけないだろうかといふうに思つてます。いかがでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) 随分お話をいただきましたので、どこに落ちつくのかなと思ひながら聞かせていただいておりました。結局、御指摘になりましたのは、いわゆる看護休暇というのをもう少し前進させてはどうかという御主張であったと

いうふうに思ひます。

それで、私は大臣にお尋ねをしたんですけれども、政府の育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査結果でも、仕事と家庭を両立するために必要と思う対策のトップというの

現実は年休などを使つてゐるのが実情なんですねけれども、しかし今回この問題をここに取り上げたのは、今までの諸般の事情を踏まえて、かなり踏み込んでここまで来たといふうに思つております。これを一足飛びにもう義務といふうにしてしまうところまで行ければそれは問題ないわけでござりますが、しかし、きょう午前中にも

御答弁を申しましたとおり、一度になかなかそこまで行きますのにはいろいろと検討をしなければならない問題もあり、また周辺の整備を必要とするところもございます。この問題だけ飛び抜けて行いましても、その周辺が整備をされておりませんといろいろの問題も起つてございますので、全体のレベルを一步一步やはり上げていかなればならないといふうに思ひます。

そういう意味で、今回、全体のレベルを一歩上げるために役立つといふうに思つております。それで、どうかひとつ、そうした意味で、歩みは少しのりいかかもしれませんけれども、徐々に前向きに歩き続けておりますことに御評価をいただきたいと存じます。

○井上美代君 御答弁いただきましたけれども、女性の皆さん方と御一緒でしたけれども、いろいろとこれから周りのことも整備してというようなお話だつたんですけど、これは特別に、どうしても子供の病気ということで帰れない女性たちのことを思ひながら私たちは行きました。子供というのはもうあしたがありませんので、三年後などということにはなつては困るんです。

だから、そういう意味でも、私はできるだけ早くに検討してほしいといふうに思ひますけれども、その辺の時間的なことも含めまして、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) 私も並々ならぬ思いで聞かせていただいたわけでございまして、御趣旨は十分にわかっています。

こういう法律でござりますから、それは年々歳々いろいろの、諸般のことを考えながら改革もしていかなければならぬわけでござりますか

ら、これがいつまでといふうに期限を切ること

はなかなかできませんけれども、できるだけ早く

所期の目的が達成できるような方向に行くことを

私も期待いたしているところでございます。

○井上美代君 もう本当に働く全女性がそれを待つてじつと見詰めでおりますので、きょうも傍聴席に皆さんおいでになっておりますけれども、ぜひ実現させてもらいたいと思います。

私は、ある女性から話を聞きました。季節の変わり目などは毎週のように子供が調子を崩して本

当に困った、これでは普通の会社では働き続けられない、このように言われました。また、全労連の話を聞きました。共働きの子育てで一番大きなのは子供の病気、特にはしかやおたふく風邪、水ぼうなど、長くかかるものですから、そういう病気では遠くの親に無理を言って来てもらわざるを得ませんと、こういうふうに言つていらつしやるんですね。

私も私の小さい子供を育てたころのことを思い出していたんです。私も、この法定伝染病にかかりました。新潟にいる親戚のところに預けに行つておと遠かっただんすけれども、そのようにして何とか乗り切つたわけなんすけれども、やはり今日の若い、ヤングママの間でも御苦労しておられるんだなということを思つております。

そのほか、子供がはしかになつたとき長くは休めず、心を鬼にして子供をひとり家に残して出勤せざるを得なかつた、心配で仕事も手につかなかつた、病気のときぐらい休めるようにしたいと、このように言つておられます。また、別な人は一歳から保育園に預け、一ヶ月で四回、三十八度の発熱をした、年休は子供の病気で使い切つてしまつた、子供の看護休暇がどうしても欲しいと、こういうふうに言つておられて、やはり現場の労働者たちがどんなにいろんな苦労をしながらやつてこられているのかということがわかります。

私はそういう思いできのうも大臣のところに野党の女性議員と一緒に行つてお願いをしていたわけなんです。何しろ早急に、できるだけ早く考えていくというふうに答弁いただきましたので、本当はもうみんな野党の女性たちはもつと進んだ答

弁をしてほしいと思っているんですけども、まずは先にまだ問題をいつぱい持つておりますの

で、進みたいというふうに思います。私は、もう本当に一年後の施行として、今回やはりもう一步、経過措置としてでもやつてほしいというのが思ひであるということをもう一度強調しておきます。

それで、あと時間外労働の免除について移つて

いきたいと思います。

今回の改正案では、労基法の女子保護規定撤廃を行つたための激変緩和措置を、育児休業・介護休業法で、就学前の子供を持ち介護を要する家族がいる場合、年百五十時間以上、月でいまして二十四時間以上の時間外労働の免除請求権を与えるというものです。

女性労働者が対象であったものを男女労働者としたことは本当に前進であると思います。請求しやすい環境にすることがいよいよ大事になつてきています。

私は、ここに一つのある女性から参りましたメッセージ、お手紙を持っております。その手紙には、やはり家庭が本当に妻の孤独な子育てと、そしてまた夫の長時間労働が書かれているんです。

「私の家は夫と男の子二人の四人家族です。夫は結婚当初から現在までずっと仕事が忙しく、十二時前に帰つてきたことは数えほどしかありません。今はすつかり夫が家にいない生活に慣れてしまつて、土・日に夫がいるとかえて生活のリズムがくるつてしまします」、「長いのですね。結果として、家族そろつて夕食を食べない。日本の食卓の風景において、かつては本当に夕食はみんなでやるというものでした。しかし、今はもう本当に珍しい姿になつてているんです」。

新日本婦人の会の九八年の発表ですので、ちょっとまだ幾らか残骸があつたころだらうといふふうに私は思つております。働く女性の健康アンケートで出ました数字では、家族そろつて夕食は週に一、二回が一番多かつたんです。そして二九%となつてしました。全く週のうちでも家族が夕食を一緒にするといふことがないといふふうに言われた、このアンケートに回答した人は7%もあつたんです。

保育所でも、父母の深夜型の生活を反映して、午前中はもう本当にぼうつとしている子供があつてゐるというのを保母さんが言つておられますけれども、そういう保育士の実感としても、私はこの深夜の長時間労働、それはどうしても深夜業の体です。今はまだ若くて無理がきくかもしませんが、このままではいつか倒れるんじやないか本当に心配です。時々おべんとうを持っていきますが、三食のうち二食が外食というのも体に悪いし、お金もかかるし、いいことありません」と、このように書いておられるんですね。

深夜の免除や時間外労働年百五十時間以上の免

除の対象は、ほかに養育者がいれば請求できないことになつていますよね。これは、今御紹介いたしました家庭は決して特別の家庭ではないんですけども、恐らく皆様方忙しい方はかりですので、ここにおいてなる方々は、だから家庭でも結構このような状況がつくり出されているのではないかと

いうふうに心配をするわけなんです。

やはり、共働きの場合にはまだ週に何回かはお父さんがお迎えに行くなどといふこともせざるを得ないから父母で分担したりといふこともあります。それが夫は長時間労働しているのが多いわけなんですね。結果として、家族そろつて夕食を食べない。日本の食卓の風景において、かつては本当に夕食はみんなでやるというものでした。しかし、今はもう本当に珍しい姿になつてているんです。

父さんがお迎えに行くなどといふこともせざるを得ないから父母で分担したりといふこともあります。それが夫は長時間労働しているのが多いわけなんですね。結果として、家族そろつて夕食を食べない。日本の食卓の風景において、かつては本当に夕食はみんなでやるというものでした。しかし、今はもう本当に珍しい姿になつているんです。

夫は長時間労働しているのが多いわけなんですね。結果として、家族そろつて夕食を食べない。日本の食卓の風景において、かつては本当に夕食はみんなでやるというものでした。しかし、今はもう本当に珍しい姿になつているんです。

夫は長時間労働しているのが多いわけなんですね。結果として、家族そろつて夕食を食べない。日本の食卓の風景において、かつては本当に夕食はみんなでやるというものでした。しかし、今はもう本当に珍しい姿になつているんです。

夫は長時間労働しているのが多いわけなんですね。結果として、家族そろつて夕食を食べない。日本の食卓の風景において、かつては本当に夕食はみんなでやるというものでした。しかし、今はもう本当に珍しい姿になつているんです。

間、これはやはり希望がある人には免除してあげなければいけないんじやないだろうかというふうに思うのですが、いかがでしようか、御答弁を願いたいというふうに思います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 配偶者がいわゆる主婦で常態として子供を育てることができているではござりますけれども、困難さがやはり比較的小ないというふうに考えられます。

一方、事業主の負担を考えますと、子供が就学するまでの間ですから最長六年ぐらい、ある労働者が時間外労働の免除の制度を利用するという、非常に長い期間にわたつて利用されるという可能性もあるわけございますので、そういう事業主の負担なども考慮いたしました。やはりどういう状態にある方が最も時間外労働の免除申請の必要性があるかということを考えまして、お尋ねいたいたい配偶者が主婦であるというケースについては対象から除外するということを、日本の現状を見ますと、不合理であるというふうには言い切れないというふうに思います。

○井上美代君 私は、子供の状態などについてもやはり今日の状況というのは非常に深刻な状況だと思います。

特に、子供も預けられながら暮らしておりますけれども、親との触れ合いが少ないということは、確かに、子供も預けられながら暮らしておりますけれども、親との触れ合いが少ないということは、それが、愛の欠乏症とでもいいますか、そういう状態になつていて、子供が理性を失つて泣きわめいてとまらないといふような状態になつたときに、若い母親はそれに対して本当にどう対処していかなければいけないじめなどといふような不幸な事態が起きてはいるといふことがあります。そういう状態になつてしまつて、そういう中で子供への言つてみればいじめなどといふような不幸な事態が起きてはいるといふことがあります。

だから、そういう今の社会全体の子供のことも考えながら少子化を乗り越えていくといふことでいるんですが、「何といつても一番の心配は夫の

ても、ぜひその点の現状についても考えて、そして労働者が安心して暮らして働いて育児をしていくようにしていかなければいけないと思つてお

りますけれども、その点はどうでしようか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 衆議院におきまして修正是ございました。法律の施行後三年をめどに、施行状況を把握しながら、看護休暇の問題その他総合的な見直しをするということをございますので、先生の御指摘の点ももちろんその総合的な見直しの対象となるという可能性はあるわけでございます。

○井上美代君 時間外労働についてもお聞きしましたので、先生の御指摘の点ももちろんその総合的な見直しの対象となるという可能性はあるわけでございます。

○井上美代君 時間外労働については現実的には非常に困るといふことがありますし、深夜業では妻が職業についてもついていくなくても一概に適用除外にすべきではない。妻の心身の状況、子供の状況、いろいろあるわけなんですが、本当に希望している人、これはやはり認めるといふにしていただきたい。そして、そうでなければ取り返しのつかない事態になってしまふのではないかと。

だから、私は、よく検討をして、省令で定められたままのところでは現実的には非常に困るといふふうに思っています。そして、そうでなければ取り返しのつかない事態になってしまふのではないかと。歩進んで省令などで検討するということはできるのではないかと思つていますけれども、いかがでしようか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 具体的に先生がどの点について御主張なさつておられたのか、ちょっと私、正確に理解できずについだ変申しわけございませんが、時間外労働の免除申請、そして深夜業の免除申請については既にござりますけれども、これまで御答弁申し上げましたような範囲の労働者について認めていくというふうに考えております。

○井上美代君 それでは、またいろいろ問題点も見ていただきながら引き続き検討をしていただけたいということをお願いして、次に移ります。

私は、制度の適用対象の問題で質問をいたしました最初にお聞きしたいのは、全雇用者に占めるパートの率、そして派遣、契約社員、こうしたいろんな多様な形態で働く女性労働者がふえておりますので、その率がどうなつてゐるのかということをお聞きたいと思います。

労働者がどういう率になつてゐるのか、女性ではどうなのかとということですね。そしてまた、ちょうど子育て世代でもあります二十歳代、三十歳代の女性で、全雇用者に占めるパートの割合というのはどういうふうになつてゐるかということをお聞きしたいと思います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 手元に準備いたしましたのがパートタイマーの数でございまして、派遣労働者、契約社員については手元にございませんので御容赦いただきたいと思います。

パートについては調査によりまして定義が必要でしたのがパートタイマーの数でございまして、派遣労働者、契約社員については手元にございませんので御容赦いただきたいと思います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 手元に準備いたしましたのがパートタイマーの数でございまして、派遣労働者、契約社員については手元にございませんので御容赦いただきたいと思います。

パートについては調査によりまして定義が必要でしたのがパートタイマーの数でございまして、派遣労働者、契約社員については手元にございませんので御容赦いただきたいと思います。

○井上美代君 これが大変ふえているということがわかります。今も言われました、二十代、三十代で二八・五%になることが今御答弁でいたいたわけなんですねけれども、やはり女性の間に今、派遣、そして契約社員、これが大変ふえているということが言えると思います。

これは総務省の二〇〇一年二月の非正規雇用、パート、契約、派遣ということで、多くこれは重なる部分があるのかとも思つますけれども、男女で全雇用者に占める割合は二七・二%、女性の雇用者に占める割合は四七・八%というふうに出ておりましたので、そういう点でもやはり不安定な形態の女性労働者がふえているといふふうに思ひます。そういう点で、九〇年代の変化というのがいかにさまじいものであるかということがはつきりするといふふうに思います。また、女性の半数がやはりパートやそういう不安定労働者ではありますけれども、労働力の主軸になつてゐるといふことが言えるのではないかと思ひます。

そこで、実際に聞いてみると、パートといえども責任をとらされておりまして、事実上はフル

タイマーと同様に働き、本人は働き続けたいと思つてゐるわけなんですね。ここへの適用がなけれ

ば、やはり育児休業法の実効性ある制度として育児休業制を適用してもらわなければいけない、適

用がこういう人たちのところにも及ばなければこ

の法律の価値がないんじやないかと私は思つてゐるわけなんです。

だから、パートや派遣や契約社員などへの制度

の適用はどういうふうになつてゐるのかといふこ

とを御答弁願いたいと思います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児休業、介護休

業の適用に限つて御説明したいと思つますけれども、けさの御質問にもお答えいたしましたよう

に、これは雇用関係を継続し、育児や介護のため

に仕事をやめなくて済むように、そして雇用がつ

ながるようになつておられるようになります。

○井上美代君 どうもありがとうございます。

私もいろいろ見ていたんですねけれども、非正規

の雇用者というのはこの十年で非常にふえている

ということなんですね。九二年で九百五十二万人

ということ、そして二〇〇一年で一千三百六十万

人ということですから相当に膨れ上がつてゐる

ということがわかります。今も言われました、二十

代、三十代で二八・五%になることが今御

答弁でいたいたわけなんですねけれども、やはり

女性の間に今、派遣、そして契約社員、これが大

変ふえているということが言えると思います。

これは総務省の二〇〇一年二月の非正規雇用、

パート、契約、派遣ということで、多くこれは重

なる部分があるのかとも思つますけれども、男女

で全雇用者に占める割合は二七・二%、女性の雇

用者に占める割合は四七・八%というふうに出て

おりましたので、そういう点でもやはり不安定な

形態の女性労働者がふえているといふふうに思ひ

ます。そういう点で、九〇年代の変化というのが

いかにさまじいものであるかということがはつき

りするといふふうに思います。また、女性の半

数がやはりパートやそういう不安定労働者ではあ

るけれども、労働力の主軸になつてゐるといふこ

とが言えるのではないかと思ひます。

そこで、実際に聞いてみると、パートといえども

責任をとらされておりまして、事実上はフル

タイマーと同様に働き、本人は働き続けたいと思

つてゐるわけなんですね。ここへの適用がなけれ

ば、やはり育児休業法の実効性ある制度として育

児休業制を適用してもらわなければいけない、適

用がこういう人たちのところにも及ばなければこ

の法律の価値がないんじやないかと私は思つてゐるわけなんです。

だから、パートや派遣や契約社員などへの制度

の適用はどういうふうになつてゐるのかといふこ

とを御答弁願いたいと思います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 先生のお尋ねにな

りましたケースを育児休業の取得と、妊娠、出産

と分けて御説明したいといふふうに思ひます。

実質的に期間の定めなく雇用されていると判断

されるケースでございますが、これらの方が育児

休業の取得をしたい、あるいは育児休業の取得をしたということを理由に事業主が雇いどめをするということがあれば、この雇いどめの意思表示は、先生おっしゃいますように、実質的には解雇の意思表示に当たるというふうに思いますので、育児・介護休業法の第十条に違反するというふうに解釈されると考えます。

また、妊娠、出産については男女雇用機会均等法の問題かというふうに思うわけですが、妊娠、出産したことを理由に事業主が雇いどめをするとということは、今議論になつておりますような実態判断をして実質的に期間の定めなく雇用されないと判断されるケースについてござりますけれども、雇いどめをするということはこれまでの解雇に当たり、男女雇用機会均等法の第八条の第三項に違反をするというふうに解釈されると思います。

○井上美代君 ありがとうございます。

私は、次に休業期間のことでお尋ねをしたいと 思います。
介護休暇は現行制度では一生に一回のみ三ヶ月と、こういうふうになつておりますよね。ことし の全労連の調査を見ましたけれども、両親を見るための休暇をぎりぎりまで我慢をしていました、休むために人の手当てができるということで結局休暇をとることができずに入国に行つてしまいまし た、安心して休暇がとれる制度が欲しいと、こういうふうに切実な声が寄せられております。

期間を延ばして一介護状態に一回とれるように

すべきだと思うんですけれども、ここところはなぜ見直されないんだろうかというふうに思つて いるんです。特に、やはりお年寄りは日々弱つて いきますので、そういう点でも一回きりというの ほしいというふうに思つております。

また、育児休業の場合、国家公務員の場合は休業期間というのが三年間という法改正が行われようとしているということを聞いているんですけども、待機児童は十月段階では何しろ保育の五万

八千人にもなつてゐるということで、ふえておりま す。そういう保育園の問題も含めてまたちよつと課題を持つてはいるんですけれども、まずは一七百七十五件、二億二千八百八十万円と五分の一になつてゐるということなんですが、十二年度の実績枠と、そして十三年度の現段階での前半期の実績というものがどうなつてゐるのかということをお聞きたいんですが、御答弁をお願いします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 介護休業法につきましては、現行法では対象家族一人につき一回、三ヶ月以内という最低基準になつております。

これを超える問題といたしまして、例えば介護

の期間、それから回数あるいは対象となる家族の範囲などについてでございますが、この最低基準を超えた部分につきましても、それらに配慮した必要な措置を講ずるよう事業主の努力義務を育

児・介護休業法第二十条第二項に規定をしているところでございます。

○井上美代君 これはやはり現状からすれば非常

に深刻な現状がありますので、今後の検討課題と

行されたばかりでございますので、まだ施行後の

期日も浅く、検討するに当たってはもうしばらく

まして、その後で検討したいというふうに思つて

おります。

○井上美代君 これはやはり現状からすれば非常

に深刻な現状がありますので、今後の検討課題と

してぜひやはりやつていただきたいというふうに思つて

おります。

○井上美代君 あと、中小企業の助成制度の充実の問題についてお聞きしたいと思います。

○井上美代君 代替要員の確保について、育児休業のとりにくさの原因の大きな一つに職場の雰囲気というのがあるということですね。それは、代替要員もなく休めば、休暇をとつてしまふと周りの人に仕事がふえるからだとということで、中小企業の助成制度の問題があるというふうに思つています。

○井上美代君 まず最初に、代替要員の配置について、育児休

業代替要員確保等助成金制度が平成十二年度一

年前から導入されました。新規の場合は中小企業

で五十万円の補助が出ます。そしてまた、二人目

から十五万円とされております。平成十三年度

ないといったようなところも出てきているよう ございます。

せつかく創設した助成金でございますので、そと課題を持つてはいるんですけれども、まずは一

かというふうに思いますが、そこはいかがでし ょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) お尋ねの育児休業

代替要員確保等助成金の平成十二年度の状況でございました。初年度ということもございまして、実績枠と、そして十三年度の現段階での前半期の実績というものがどうなつてゐるのかということをお聞きたいんですが、御答弁をお願いします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) お尋ねの育児休業

代替要員確保等助成金の平成十二年度の状況でございました。初年度ということもございまして、実績枠と、そして十三年度の現段階での前半期の実績というものがどうなつてゐるのかということをお聞きたいんですが、御答弁をお願いします。

○井上美代君 業務量が減つてゐるということも

あるかと思いますけれども、やはり日本の総労働時間というのはそれで見るとふえているわけなん

です。また、サービス残業も言つてみれば五割ふ

えているわけですね。だから、やはり代替要員の確保、そこが担保されていないから休業申請をた

めらうというのがあると思います。しかも、日本

の労働時間は世界的に見ても多いわけですから、

周囲に労働強化でカバーさせようとしているか

ら、代替要員を置かなければ申請はしにくいとい

うふうに思ふんですね。だから、この制度につい

てどれほどやはり周知活動を行つていくのかとい

うことも問われていると思うんです。

○井上美代君 実績は十分伸びていないといふ

うに考えられますけれども、代替要員の問題とい

うのは、労働者にとっても事業主にとっても休業

を利用できにくい大きな問題点があるんじゃない

かと思うんですね。

それで、その辺はどうのようなんでしょうか、活

用を十分し切れないんじゃないかということ

を非常に心配しているわけなんですけれども、こ

の辺はいかがでしようか。特に景気も低迷してい

るわけなんですか。そこはどうですか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 平成十二年度の予

算額と実績を先ほど御説明申し上げましたけれども、確かに予算額と比べて実績が著しく小さな数

字になつております。これは制度創設初年度でございましたので、事業主に対する周知が必ずしも

十分ではなかつたのではないかという反省もいた

してあります。また、反面、昨大変厳しい経済

環境の中で企業の事業量も落ちているというこ

とでございます。

したがいまして、この金額の見直しというのは

ちょっと今すぐ考えてはいけないんですけれども、

先生御指摘のように、周知が十分ではないとい

うことについては反省をしないといけない面

もあると思いますので、助成金制度の周知、そし

て代替要員を確保するということが育児休業制度の実際の活用にとって重要なこと、さらには、そういうことがもしまくいつているような事業所があれば、そういう好事例の収集、提供なども考えていきたいというふうに思っています。

○井上美代君 女性労働者の場合には中小企業で働いている人たちが非常に多いですし、そういう点でもこの中小企業の助成制度の充実によってこの育児・介護休業法がもっとみんなが活用できるものになればいいと思いますので、ぜひその点検討を願いたいというふうに思います。

次の質問は、私、男性の育児休業の取得向上のための施策をどうしてもやらなければいけないんじゃないかというふうに思っているんです。

先ほどから、女性の取得している割合というのが非常に多くて、九七・六でしたか、になつているわけですから、男性は二・四%という、男性の取得率について、このように著しく男性の取得率が低いということ、これは男性の取得率を高めるための一つとして私どもは六割所得保障をやはり請求していかなければいけないというふうに思つておられるわけです。

質問したいのは、男女賃金格差がある中で、賃金の低い方が休業するというのは経済的な仕組みの上で誘導されることになるのはもう当然なんですね。それで、所得保障、今後の改善についてどのように考えておられるのか、その点をお聞きしたいと思います。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児休業期間中の所得保障は雇用保険の枠組みの中で育児休業給付という形で行われております。従来は休業前の給与の二五%を支給いたしておりましたけれども、本年一月からこれを引き上げまして四〇%になりましたところでございます。一方、失業者に対する給付でござります雇用保険の基本手当がございますけれども、これは給付水準、最も少ない方であります、下限が六〇%ということになつております。

育児休業期間中は社会保険料の本人負担分も免除されますのでそのことも勘案いたしますと、休業前の給与の四〇%の保障と社会保険料の本人負担分、これが約一三%ございますが、それを合計いたしますと約五三%程度の実質的な所得保障がなされているというふうに思つております。

失業保険の基本手当の給付の水準との均衡を考えていきたいというふうに思つております。また、当面は適当な水準まで引き上げることができたのではないかというふうに思つております。そして、新しい水準の制度を着実にしっかり運営していくべきだというふうに思つております。

○井上美代君 私、例えば申し上げますけれども、夫が三十六万円、妻が二十万円の共働きの場合、夫が育児休暇をとつたとしたら、夫は十二万、そして妻二十万、足して三十二万円。妻がとれば、夫三十万円、妻八万円ですか、それで三十八万円と、こういうふうになるわけですね。どちらを選ぶかということ、子育て世代の若い世帯にとってこの六万円の違いというものは非常に大きいと思うんです。これがじゃ六割になつたとして、夫がどちらとしても十八万円と妻の二十万円で三十八万円。妻がとれば三十万円と十二万円で四十二万円、四万円の差で四割のときとの差が縮まるわけですね。

現状の男女賃金格差のもとでは、この四割保障というのは女性と男性に中立に働くかない制度となつてゐる、経済の面から見て、男女賃金格差をなくす努力を一方で進めながら、所得保障を六割に引き上げる検討がどうしても今後必要になるんじゃないかなといふ。お金が必要な問題ですからそろそろすぐにできるというふうにはならないかもしれませんけれども、そういう矛盾を持つた制度であつて、どうしても男性の二・四%しかとらないというのは男性の意識だけではなくて、経済的にもそこで縛られておられる、そういう矛盾を持っているというふうに思いますが、その点はどうでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 現実問題の男女間の賃金格差がござりますので、そのことが男性の育児休業取得が進まない背景にあるという御指摘

はそのとおりだというふうに思います。しかしながら、先ほど申し上げましたことの繰り返しになりますが、育児休業給付の水準につきましては、ごく最近引き上げましたこと、そしてその水準が失業者に支払われる基本手当とのバランスを考えても妥当ではないかというふうに思つますので、現時点において再検討する考え方はございません。

○井上美代君 私ども、そういうことで六割を検討していただきよう提言をしておりますが、今後いろいろ研究もされていくと思いますし、またこの法律の矛盾もっと現場の中で明らかになつていくと思いますので、ぜひそういう点を見ながら改善をしてもらいたいというふうに思います。何といっても、男女共同参画の社会を実現するためには、この法律がどうしてもあと一步前進し、またもう一步前進しということがされない限り、女性が本当に育児とそして仕事を両立させていくということはかなり大変だと思うんです。きょうは幸いなことに時間をおきましたので、私は現場のいわゆる女性労働者の現状から出ている声をできるだけここに反映するようにと思つてくどくどとたくさん申し上げましたけれども、でも私は現状が変わるようにならなければ本当に変わったということは言えないと思うんですね。そういう意味で、法律ができて、それが現場に伝わり、そして現場に伝わって変化を起こしていくかなればいけないなというふうに思つております。

そして、男性、女性、仕事と家庭を両立させていくというのが今やもう最大の私たちの課題になつておりますが、安心して子育てできる社会づくりのためには、私はこの育児休業・介護休業だけではもちろん不足だというふうに思います。何とつても、ずっとと今質問の中でも触れさせていたいたいんですけども、異常な長時間労働ですね、これが正されなければいけないと思うんであります。十二時前に夫が帰ることが何回もないなんと

いう、そういう状態では子供とも妻とも本当に人間関係を維持していくことはできないというふうに思ひます。

男女賃金格差を是正し、それから私はもう一つは保育所を公的責任で大幅に整備をしていくといふこと、これも大事だと思います。やはり私は、公的責任を手放してしまつたら今の子供の状態というのはもつと大変になつてくると思うんであります。やはり、総合的に取り組むことが重要であると、このような幾つかの課題があるというふうに思つております。

○国務大臣(坂口力君) 大脇先生から今御指摘をいただきましたように、この法律をつくりました場合に一番大事なことは、中小企業がどれだけこれを正確にやつてくれるかということにかかってくるだろうというふうに思ひます。なぜなら、言うまでもなく中小企業が大変多く、そして大きい企業に比べますとその数におきましては八割、九割を占めているわけでござりますから、一にかか

りましてその皆さん方に早くこの法律の内容を理解していただき、そして実施をしていただけようにならぬといふことでござります。

今朝来いろいろの御意見があつて、そして努力義務ではなくてこれは義務としてやるべきではないかというようなお話もあつたわけでございますが、私は、大きい企業だけならばそれは初めからそういうお願いをすることもあるいはあるだろ、選択肢だらうといふうに思つておりますけれども、しかし中小企業がこの実現をしていただくなめにはそう簡単なことではない。例えば七人、八人の事業所の中で一人なりお二人なりがお休みになつたときにどうなるかということを考えましたときに、その中小企業の立場に立てば大変なことだらうといふうに思うわけでございま

す。そうした意味で、この法律を実現いたしていきますためには派遣業を始めといたしまして周辺の整備も十分に進めていかなければなりませんし、そして全体で一步前進していくという方向をつくつていかなければならぬといふうに思つてゐるところでございます。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 平成十二年度の一年間の実績を見ますと、労働者から各都道府県勞

働局に寄せられました相談の中で、育児休業または介護休業の申し出あるいは取得を理由とした解雇についての相談が、育児休業につきましては四百三十五件、介護休業につきましては九十八件ございました。

この相談の多くは、労働局の方からいろいろ情報提供あるいはアドバイスをいたしますと、それによつて御自分の力で会社の方と話し合いをされ自主的な解決を図つておられる、こういうことが大半でございますけれども、中には行政指導を求めるものもあります。そういう場合につきましては、法律の四十八条に基づきまして、事業主から事情を微収する、あるいは事業主に対して助言、指導、勧告をするといったようなことをやっておりまして、その解決を図つているところであります。

○大脇雅子君 今回は、その解雇だけではなく、

その他不利益取り扱いを禁止するということでござります。今までこの不利益待遇の内容についてさまざま質問が出されておりましたが、賃上げ率や賞与の算定、昇格の場合の取り扱いなど、どのような内容の施策を考えておられるのか、改めてお尋ねをいたします。

○副大臣(南野知惠子君) 先生お尋ねなのは具体的な内容といふことです。

○大脇雅子君 現行法では育児休業または介護休業の取得を理由といたしまして解雇することができないという旨規定されておりますがこれまで相談などを通じまして、解雇のケースといふのはどれほどあつたのでしょうか。これについてどのように対処されてきたのでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 平成十二年度の一

しょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) この改正法案が成立しました暁には、なるべく早い時期に労働政策審議会のもとに置かれております雇用均等分科会にお諮りしまして、その結果を踏まえて厚生労働大臣が定めることになります。

○大脇雅子君 先ほどの質疑、これまでの質疑の中で、専ら休業期間中働かなかつたことを理由とするものは不利益待遇に当たらないというふうにお答えになりまして、その根拠はノーワーク・ノーペイの原則だとおっしゃいましたが、それに

間違ありませんか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) そのように御説明いたしました。

○大脇雅子君 ノーワーク・ノーペイの原則の法的根拠をお尋ねいたします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 法的根拠といふぞの根拠をお尋ねいたします。

○副大臣(南野知恵子君) 先生お尋ねなのは具体的な内容といふことです。

○大脇雅子君 休業の取得を理由として、解雇のみならず、減給したり、または退職金や賞与の算定に当たりましては、正社員からパートタイム労働者として休業期間を超えて働くかなかつたものとして取り扱うこと、また正社員からパートタイム労働者の身分の変更を行うことは不利益取り扱いに該当すると考えております。

○政府参考人(岩田喜美枝君) これらのことにつきましては、先生先ほど申されたとおり、指針で定めることいたしておりますが、休業の取得を理由とする配置変更

考えます。

○大脇雅子君 先ごろ、東朋学園事件というのが平成十三年四月十七日、東京高裁で判決がありました。これは、賞与の支給条件として支給対象期間の出勤率九〇%以上であることを要求する条項に関して、使用者の出勤率の算定に当たつて、八週間の産後休業日及び勤務時間短縮措置による育児時間を欠勤日数に算入する取り扱いをした結果受けられなかつた賞与分の賃金請求は不合理な取り扱いであるとして賞与全額の支払いを命じた判決であります。

この場合に、育児休業法十条というものが一つ根拠になつて、労基法六十五条、労基法六十七条の趣旨に反しているということで公序良俗違反として無効にされたことであります。

○政府参考人(岩田喜美枝君) この件について何かコメントございますか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 御指摘の裁判事例につきましては、正直に申し上げまして、私自身よく勉強いたしております。判例の勉強をした

いというふうに思います。

ですから、この事案について判断をするだけの十分な情報はありませんけれども、例えばその出勤率九〇%という、何というんでしようか、要件の具体的な内容ですか、具体的な出勤率を要件としている目的ですか、あるいは賞与自体の算定の方法がどうなつてあるかなどを見てみないと正直申し上げましてちょっとコメントするのが難しいかなというふうに思つてゐるところでござります。

○大脇雅子君 民法の原則であるといつます

例えは、通常、賞与の算定期間に育児休業の期間がほんますが、賞与の算定期間に育児休業の期間がほんのわずか重なつてゐるような場合にそれでも賞与が全く支給されないといふのは問題がある、不利益取り扱いに当たる可能性が高いのではないかと

いう感じがいたしますが、一方、その賞与の算定期間の全期間にわたつて育児休業期間が重なつておりまして全くその間は働いていないといふよう

なケースであれば賞与を支給しないといふことが

不利益な取り扱いに当たるというふうには一般的には言えないのではないかというふうに思つてゐるところでございます。

○大脇雅子君 私が申し上げたいのは、今までの判例によりますと、ノーワーク・ノーペイの原則というのは、さまざまな年休、産休等の場合に変更をされているのが最高裁の判例であるということを申し上げたいのであります。

例えば、稼働率八〇%以下の者を賃上げ対象者から除外するという規定との関係で、年休、産休、ストによる欠勤、生理休暇などを欠勤扱いとしたことが問題とされたのは日本シェーリング事件であります。生理休暇を皆勤手当支給に関して欠勤扱いをしたのはエヌ・ピー・シーの事件であります。さらに、沼津交通事件というものがございまして、これは年休を皆勤手当支給に関して欠勤扱いしたことが問題とされたことであります。

こうした判例を考えると、ノーワーク・ノーペイの原則というのは、まずそした年休その他の法の趣旨を脱却するというようなもの、そしていわば権利の行使に対する抑制的働く場合といふのは、労働者に権利を保障した趣旨を失わせるものと認めるることは公序良俗に反して無効だという判例があるわけですから、だから必ずしもこの育児休業、それから介護休業で専ら休業期間中働くことを理由とするものは別に算定期間に欠勤扱いとして算定するのいい、その休暇期間をオーバーしてはいけないけれどもというふうに言われるのは、この判例の基本的な考え方方に反するのでありますか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 先生は本当に専門家でありますから私はちょっと先生にお答えするだけの今十分な準備ができておらず恐縮でございますが、指針を策定するに当たりましては、そういう参考になるような判例も勉強して、そのことも参考にして指針をつくりたいというふうに思つております。

私も、ちょっと法律の専門家じゃないので不正確なことを先ほど言つたかも知れません。ノー

ワーク・ノーペイというのは、ある期間働くなければ賃金を払わないというのがノーワーク・ノーペイという原則でございましょうから、先ほどの御質問の中で、私がノーワーク・ノーペイと言つたのは不適切だったかもしれませんですね。それはたしか昇給延伸のときにそういう御説明をちょつとしたかと思いますので、それは少し不正確な説明だつたと思ひます。

○大脇雅子君 わかりました。

ですから、指針の策定には、例えば賞与の算定や昇格、昇給の場合も含めて、こうした権利行使に抑制的に働くようなことのないように、そしてまた法の趣旨を没却することがないように検討を十分慎重にしていただきたいということを申し上げたいと思います。

ただ、私の考え方いたしましては、権利行使を制約するもの、権利行使をすることによって差別されないということが重要であるかと思いますので、そういう意味では回復不可能な不利益処遇というのは私は権利行使を抑制するというふうに考えざるを得ないということで、そういう考え方方は学説でもござりますので、それもまた含めています。

さて、それでは不利益取り扱い禁止の指針に違反した場合には、それは法的に無効となりますか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 不利益取り扱いの指針に違反した場合は、すなわち不利益取り扱いがあつた場合につきましては、民事上無効になることがあります。

さて、それでは不利益取り扱い禁止の指針に違反した場合には、それは法的に無効となりますか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児休業法に基づきまして事業主に対しても助言、指導、勧告をする及び将来に向かつての救済策というのはどのようになりましようか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児休業法に基づきまして事業主に対し是正の指導をするということになろうと思ひます。

○大脇雅子君 育児・介護休業は原職復帰を原則として、そしてそれが困難な場合には相当職にするということを考えられますか、この不利益取り扱いの禁止例として、原職に復帰する場合の基準はどうないように考えたらよろしいのでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児休業から復帰する際の配置の変更が不利益な取り扱いに該当するかどうかということを判断する場合に、例えば配置の変更の前後の賃金その他の労働条件がどういうふうに変わっているのか変わっていないのか、あるいは通勤の事情がどうであるか、またその配置転換がその当人の将来のキャリア形成にどういう影響を及ぼすかといったようなもろもろの事情を総合的に判断いたしまして不利益取り扱いかどうかということを決めていくべきものではないかというふうに思つているわけでございます。

したがいまして、こういったような諸般の事情を勘案した上で、通常の人事ルールでは十分に説明できないような配置の変更というのは一般的に不利益取り扱いに該当する可能性が高いんですねいかというふうに考えております。

○大脇雅子君 例えば、事務労働を現業に変えるとか、営業業務を窓口業務に変えるようなのはこの原職相当職ではなくて不利益取り扱いの禁止例に勘案されますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 雇用均等室で取り扱った事案にも類似のものがございました。

事務職を現業職に配置がえするというケースでございまして、育児休業を取得した者以外の者についてそういう配置転換は行われておりません企業の話でございましたので、そういうケースについては不利益取り扱いに該当するというふうに考えております。

○大脇雅子君 人事ルールでは十分に考えられる

是非のお話かというふうに思ひますが、具体的な例えれば、妊娠したらどこかの部署に転勤というか配置がえをするようなルールがあつたり、あるいは育児休業が終わつた後は一巡業務を行つて、それから配置を考えるというよう配置がされる例というのは幾つかございますが、そういった点はそういう不文律というか、あしき慣行というふうに考えられますか、どうでしようか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 例えば、妊娠した場合には本社から支店に配置がえをするというケースは私も窓口で取り扱つたことがございますが、これが本人の希望によらずその企業で一律に妊娠した女性はすべてそういうふうにすることを勘案した上で、通常の人事ルールでは十分に説明できないような配置の変更というのは一般的に不利益取り扱いに該当する可能性が高いんですねいかというふうに考えております。

○大脇雅子君 大臣にお尋ねをいたします。大臣は、川橋議員の不利益取り扱いの禁止に関する質問に対し、古典的な考え方ではなく、今立場を十分考えて決めていきたいというふうに意味深長な御発言をされました。今の不利益処遇の取り扱いの禁止の趣旨をどのように生かし、どのように配慮をされるのか、お尋ねをいたします。

○國務大臣(坂口力君) 私も、具体的にこれをどういうふうにしたらしいのかということは、専門でございませんので、よく専門の皆さん方の御意見をお聞きしなければならないというふうに思いますが、企業等が今までの慣習みたいなことでそういうふうに思つたことはいけないというふうなことをはつきりとわかつていただかなければならぬというふうに思ひます。企業等が今までの慣習みたいなことでございませんので、よく専門の皆さん方の御意見をお聞きしなければならないというふうに思ひます。

○政府参考人(岩田喜美枝君) そういうふうに思つた参考になるような判例も勉強して、そのことも参考にして指針をつくりたいというふうに思つております。

私も、ちょっと法律の専門家じゃないので不正確なことを先ほど言つたかも知れません。ノー

ふうなことがあるということを明確に示さないと、とりわけ中小企業等につきましてはなかなかそのことが徹底しないのではないかというふうに思つておりますので、ここはかなり具体的で、そしてこれは詳細なやはり考え方というものを示す必要があると思つております。

○大脇雅子君 先ほど申し上げましたように、その法の趣旨を脱却するような場合、あるいは権利の行使を抑制的に働くような不利益待遇といふものはやはり不利益待遇として指針に書くべきだと考えますが、いかがでしょうか。大臣の御答弁をお願いします。

○国務大臣(坂口力君) そこは御指摘のとおりと思ひます。

○大脇雅子君 それでは、一生涯この権利行使したことによつてその不利益が継続するというの問題でありまして、やっぱり一定の年限内に解消を図る労使の努力が必要であるかと思ひますが、そういう点をこの指針の中に加えていただきたいことについてはいかがでしょうか。大臣の御答弁をお願いします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 不利益取り扱いとは何かということを具体的に明確に指針でお示しをしたいというふうには思つております。今のことからは、そういうた將来にわたつての労使の努力のレベルの話は取り上げるつもりはございませんでしたけれども、関係審議会で議論をしていく中でそういう議論が出来ましたらそういうことがでございましょうか。

○国務大臣(坂口力君) 今、局長が答弁させていただきましたとおりでございまして、先ほども申しましたとおり、やはりそこはかなり具体的によく精査をしてやらなければいけないというふうに思ひます。指針を定められる大臣としてはいかがでございましょうか。

○大脇雅子君 それでは次に、有期雇用労働者の

取り扱いについてお尋ねをいたします。

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、その取り扱いを具体的にすることは適当であるという提言が平成十二年十二月二十二日の女性少年問題審議会の建議の第七項にあります。

これはまさしく有期雇用労働者の実態を鋭く踏まえた大変重要な提言であると思いますが、この点については、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(坂口力君) 労働契約の形式上、期間を定めて雇用されている者であります。当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異ならぬ状態となつている場合には、育児休業及び介護

休業の対象となるのではどのような者がそれに該当するのか、これも指針で定めることといたしております。この指針を定めるに当たりましては、有期労働契約に関する裁判例も参考にしながらであります。

○大脇雅子君 有期労働者の場合は雇いどめになる場合が非常に大きな問題となるわけです。有期雇用労働者が育児休業や介護休業の申し出をした

ら、それまでの継続的な雇用関係が存在したにもかかわらず、申し出後の期間満了を理由に雇いどめになる。これは合理的な理由がない解雇として不利益取り扱いとして当然民事上争い得るものと考えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 形式的には有期雇用であつても実質において期間の定めなく雇用されていると判断されるケースでございますが、育児・介護休業を申請したこと、あるいは取得したこと

理由として事業主が雇いどめをするということであれば、その雇いどめの意味表示は実質において解雇であるというふうに考えられますので、育児・介護休業法第十条に違反するものと思われます。

○大脇雅子君 指針を定められる大臣としてはいかがでございましょうか。

○国務大臣(坂口力君) 今、局長が答弁させていたいたとおりでございまして、先ほども申しましたとおり、やはりそこはかなり具体的によく精査をしてやらなければいけないというふうに思ひます。

○大脇雅子君 として労働者は民事上争うことができると思いま

す。

○大脇雅子君 繼続的な雇用関係がずっと存在していて実質上雇用が継続している状況とみなされる場合はいいんですが、有期契約で、職種やボストから見て反復更新が当然に期待される蓋然性があるときに、まだ雇用契約上の期間が少ない場合、やはり雇いどめは権利乱用と思われますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 先生が提示なさいましたケースに直接お答えするのはちょっと今の段階で難しいかというふうに思いますが、今、過去の判例などを勉強いたしておりまして、それらの判例に示された幾つかの判断の要素、それも相合共通したものがあるよう思いますので、その

中から、労使の当事者あるいは第一線の行政機関が判断しやすいような、できるだけ具体的な明確な判断基準を指針で示していきたいというふうに思つております。

○大脇雅子君 それで、時間外労働の制限についてお尋ねをいたします。

時間外労働について、一年で百五十時間、一ヶ月二十四時間の制限が盛り込まれて、それ以外

時間外労働拒否権というものが請求権としてあると。しかし、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて認めるところについては、使用者の恣意的な運用を歯どめする必要があるのではないかと思ひます。深夜業の制限と同じく時間外労働制限のこの法文の趣旨を生かすために厳格な運用をすべきと考へます。具体的にどのように運用され、将来どのように対処されるのでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 先生の御意見と全く同じ考え方を持っています。

事業の正常な運営を妨げる場合に該当するかどうかは、その労働者が所属する事業所を単位として、労働者が從事する業務の内容、業務の繁閑、そして代行者の配置の難易度など諸般の事情を考慮いたしまして客観的に判断されるものであろうかというふうに思ひまして、例えば、同一時期に

多数の専門性の高い職種の労働者が請求した場合

であつて、代替が著しく困難な場合などが該当するものだというふうに考えております。

また、事業主は、労働者の請求が実現されるよう、通常考へられる相当の努力をすべきものであります。そして、単に事業経営上時間外労働が必要であるといった理由だけで拒むことは許されないというふうに思つております。

事業主がこの例外項を乱用いたしまして労働者の権利行使を妨げることが許されないというのは当然でありますので、そのことを事業主によく周知徹底をいたしたいというふうに思つております。法律に基づきまして助言、指導、勧告などの適切な対応をしてまいりたいと思います。

○大脇雅子君 現場では事業の正常な運営という解釈が業務の正常な運営というふうにしばしば理解をされる危険がございますので、今申されたような基準をぜひ徹底して運用していただきたいと思います。時間外労働の制限の制度は家族的責任を果たしたい労働者にとっては非常に実効性のある、魅力のある制度ではないかということで、その定着を期待したいのです。

次のような場合について確認しておきたいのですが、ちょっと細かくなります。年間の限度時間が三百時間かつ時間外労働の制限適用者については百五十時間とという三六協定が締結期間が四月一日から来年三月末までの一年間で締結されて労働基準監督署に届けられている場合、協定の期間内に既に九月末まで八十時間の時間外労働をしていて、時間外労働の制限適用労働者が制限の事由が消滅して十月一日から通常の勤務に復したときは、残りの協定時間内の時間外労働の限度時間というのはどうやって算定したらいいのですか。少し細かい質問ですが、この点だけちょっと確認をさせてください。

○政府参考人(日比徹君) ただいま御設定なさいましたケースでは、三百時間から既に時間外労働をした八十時間を差し引いた時間、具体的には二百二十時間ということになりますが、それが当該

三六協定に基づき、残余の期間について時間外労働をさせることができない時間となるものと考えております。

○大脇雅子君 先ほど、時間外労働と深夜労働をしなかつたことを理由とする不利益待遇というのはあってはならないということ、育児・介護休業と同等に不利益な処分はないという確認 답변があつたと思いますが、この点については、大臣、そのように解釈し、そして通達等でそれをお書きいただけんでしょうか、お尋ねをします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 短時間勤務などの措置、そして深夜業の制限の請求、これらについては既に指針等で不利益取り扱いをしてはならない旨徹底いたしておりますが、時間外労働についても時間外労働の制限の請求をしたことを理由とした不利益取り扱いがないよう何らかの形でその考え方を明らかにしたいというふうに思つております。

○大脇雅子君 激変緩和措置には盛り込まれなかつたのですが、家族的責任を理由とした男女労働者の休日労働の制度を検討すべきだと考えますが、その点、いかがでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 時間外労働と比較いたしまして休日労働は、行われている実態を見ますと、休日労働が行われている事業所の割合は時間外労働と比べて非常に低いものになつております。これは、休日労働というのは余り一般的ではなくて、真にやむを得ない場合に限り例外的に行われているのが我が国の現状ではないかというふうに、これから思うわけでございます。

したがいまして、事業主の負担の問題を一方で考慮をしないといけないといふこともこれあり、法律上の一律の休日労働の免除請求権を今認めるということについては、社会的なコンセンサスまでは至っていないのではないかというふうに思つております。

○大脇雅子君 しかし、休日に家族的責任として男女労働者の要求といふのはかなり現実の生活では強いと思うので、ぜひ将来検討をお願いしたい

と思います。

それから、勤務時間の短縮措置につきまして、今回、一歳未満から三歳未満に引き上げたという

ことは労働者の選択の幅を広げることにつながる意義があると思います。育児休業を含めて、働き続けながら育児をすることが可能となるというこ

とで、このような措置を、三歳だけではなくて、その後少なくとも就学まであるいは小学校四年生まで拡大をして充実させるべきであると思うので

すが、いかがございましょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児にかかります時間は子供の年齢が上がつてまいりますとだんだん短縮されるというのが通常でございます。今の育児休業法では、子供が就学するまでの間につきましては勤務時間の短縮の措置等を導入するよう事業主に努力義務を課しているわけでございまして、今般、十四年度の概算要求にこういった努力義務になつております措置を普及するための奨励金の要求もいたしたところでございますので、就学前までの子供を持つ労働者が勤務時間の短縮等の措置がとれるよう、そういう制度が普及するよう努めてまいりたいというふうに思つております。

法制的に当面新たな対応をするということは考えておりません。

○大脇雅子君 副大臣は、この勤務時間短縮制度を就学年、少なくとも就学年、それから小学校四年生まであるいは小学校を卒業するまでといふいふんな思いを持つ女性が多いと思うんですが、いかがお考えでしょうか。

○副大臣(南野知恵子君) 働く母親にとつてはいろいろな緩和という問題が提起をされ、それがでるべきようになれば本当に幸せだと思いますが、現実の問題といふことを考えるならば、今、局長がお答えしたような形になるのではないかというふうに思つております。

勤務時間の短縮などの措置、これを義務づけることにはよく私も理解できるところでございますが、先ほどから申し上げておりますように、一步前進する以外にないというのが我々の立場でございます。そこはひとつ御理解をいただきたい

まで事業主の努力ということでございますので、それらを積極的に指導してまいりたいと思うわけだと思います。

成十四年度の概算要求にもそれらを三十万、四十万、中小企業に厚くということで今お願いしているところでございます。

さらにまた、そこ辺を盛り上げていくということにつきましては、ファミリーフレンドリー企

業など、いろいろと我々働きかけながら、四十人ぐらいの小さな中小企業でも介護休業を取り入れてくださつていているところとか、それからいろいろと図つてくださつている企業がございますので、そこ辺も奨励していく、それも一つの作業かな

と思っております。

○大脇雅子君 子供の看護のための休暇制度の導入についてお尋ねをいたします。

これは、私が九度以上の熱を出した子供をひとり置いて泣きながら法廷に行つたときにたまたま乗つたのが女性の運転手さんで、その方も本当に子供の看護休暇があればいいのにという話をして法廷に送つていただいたというのがもう二十年ぐらい前の話でございます。やはり、子供の看護のための休暇制度といふのは本当に太い命綱だと思います。したがつて、これがようやく導入されたということに私は感無量でございます。

しかし、これが努力義務であるということについては何とも力が抜けることでございまして、ぜひとも請求権化をしていただきたいといふに考えてゐるのですが、先ほど附則の第四条、検討のところ、子供の看護休暇に関しては請求権化を含めまして三年以内には検討すると、そしてできるだけ早期に検討するといふふうに大臣はおつしやつた考ふのですが、この点、確認をさせていただきたいと思います。

○國務大臣(坂口力君) 御熱心に御主張になりますことはよく私も理解できるところでございますが、先ほどから申し上げますと、やつぱり現状でございまして、現状の普及率が一割に達していないという状況で看護休業の請求権化をすることは、やはり一方では企業の雇用管理上の負担を伴いますので、中小企業などを特に念頭に置いていた場合には、今すぐ請求権化することは適当ではないというふうに思つております。

○大脇雅子君 看護休業の導入奨励金というものを出しになるというふうに聞きましたが、どういう要件で出されるのでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) これは十四年度の概算要求で求めたところですけれども、小学

というふうに思います。

しかし、これから、この法律も含めてでございますけれども、周辺のその他の法律につきましては整備をしながら、そしてまたさらに前進をしなければならないわけでございますから、そうした御主張を念頭に十分に置きながら、我々も早く次のステップに踏み出せるようひとつの努力をしたいと思います。

○大脇雅子君 そうすると、これは三年を経過した場合においてのみならず、でき得る限り早期にそうしたことは考えたいといふふうに考えておられますと理解してよろしくございますか。

○國務大臣(坂口力君) 一つのことが決まりまして、そしてその実態をよく把握をしながら、そして次の準備を行う、次の準備を行つて、そしてそれを法案とするというのにはやつぱりそれは二、三年どうしてもかかるわけでございますから、そ

の手順を手早くやるということを念頭にしながらも、それはことしやつて来年それじゃ変えられるかといえば、それはそれなりの手順を踏まなければなりませんから、そうした時間はひとつ御猶予をいただかなければならぬというふうに思つております。

○大脇雅子君 何が障害であると、請求権を規定するためには何が一番の障害であるといふふうに厚生労働省は思つておられるんでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) いろいろございますが、一つだけ申し上げますと、やつぱり現状でございまして、現状の普及率が一割に達していないという状況で看護休業の請求権化をすることは、やはり一方では企業の雇用管理上の負担を伴いますので、中小企業などを特に念頭に置いていた場合には、今すぐ請求権化することは適当ではないというふうに思つております。

○國務大臣(坂口力君) 御熱心に御主張になりますことはよく私も理解できるところでございますが、先ほどから申し上げますと、やつぱり現状でございまして、現状の普及率が一割に達していないという状況で看護休業の請求権化をすることは、やはり一方では企業の雇用管理上の負担を伴いますので、中小企業などを特に念頭に置いていた場合には、今すぐ請求権化することは適当ではないというふうに思つております。

○大脇雅子君 看護休業の導入奨励金というものを出しになるというふうに聞きましたが、どういう要件で出されるのでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) これは十四年度の概算要求で求めたところですけれども、小学

校就学前の子の看護のための休暇制度を設けた事業主に対しまして、中小企業事業主には四十万円、大企業事業主には三十万円を支給するということです。さらに具体的なことで要求をいたしております。さらに具体的な支給要項については予算が通りました後検討して定めてまいりたいと思つております。

○大脇雅子君 子供の病気のために休まざるを得なかつたという場合、それを理由にして解雇等の不利益取り扱いというのは、努力義務であつても、権利の乱用ないしは公序良俗違反になり得るを考えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) これは、今の改正案では事業主の努力義務として規定をいたしておりますので、制度が導入されていなければその従業員が看護休暇を請求するということにはならないわけでございます。私どもとしては、なるべく広く導入されますように事業主に助言、指導をしてまいりますけれども、制度を導入していない限りにおいては請求権となつておらず、したがつて今先生がおっしゃつたような問題にはならないと思います。

○大脇雅子君 しかし、努力義務が使用者にあるわけですから、その導入する、どうしても休まなければならなかつたときに休んだ場合は、その努力義務を使用者が努力しなかつたということがあるわけですから、不利益待遇といふことも、解雇等著しい場合といふのはやはり問題にならうかと思いますが、いかがでしようか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) にわかには判断できませんので勉強いたしたいと思います。

○大脇雅子君 労働者の配置に対する配慮でこれまでさまざま判例がありますが、家族的責任を理由として就業場所や労働条件の配慮を求めた労働者側の願いはかなわなかつたことは非常に家族の生活にかかる負担が大きい場合には大きな規定だと私は思います。

かかる負担が著しく大きい場合はこの配

慮の対象になるのではないか、また対象となる事業主に對しまして、中小企業事業主には四十万円、大企業事業主には三十万円を支給するのか、お尋ねします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 転勤についての配慮の内容でございますが、育児や介護の状況を把握すること、そして本人の意向をしんしやくすること、転勤させた場合の育児や介護の代替手段の有無の確認を行ふことなどが考えられるのではないかと思います。

また、配慮される育児の対象となる子の年齢についてでございますけれども、今回の改正案におきましては特段のことを規定しておらず、また育児・介護休業法における他の制度との直接的な関係もございませんので具体的に子の年齢を限ることでございます。したがいまして、小学生、中学生なども対象になると思います。

○大脇雅子君 最後に、父親のための育児休暇制度のポジティブアクトショーンといいますか、男性優遇措置の導入についてお尋ねをしたいと思います。

例えば、男性労働者に対するパパ月という形でスウェーデンなどは父親のための育児休暇期間というのを強制的に定めておりますが、男女の労働者に対してそのままのライフスタイルに合わせた働き方といったしまして、育児休暇をとつた男性に対する優遇措置といふものを導入したりするというのが一番私はこれを推進するために大きな制度ではないかと。固定的役割分業に基づいて、現在でも、進に配慮した広報啓発を早急かつ積極的に行うとともに、男性の育児休業取得促進について調査研究、お決まりのことだと言われるかもわかりませんが、やはりそれを行ひながら有効な措置を講じてまいりたいというふうに思つております。

○副大臣(南野知恵子君) 男性も応分の家族責任を果たすべきであるということは、本当に先生と同じく考える者の一人でございます。

スウェーデンなどもこういう点には大変発達しているところかなと思いますし、またいつかスウェーデンの大蔵大臣も、男性でございますけれど

も産休などをとりになつたということを、またブレア首相もそうですが、いろいろな国の方々もとられております。我が国でもとつていく方向にあるのではないかというふうに思つますが、例えば育児休業を取得をされる方に對して男性の占める割合が二・四だと、これは本当に少ないというふうに思つております。

そういう背景にあるのは、やはり男性自身の意識の問題といふこともあり、これは女性が男性に子育ての魅力を分け与えてあげなきゃいけない部分もあるのかなと、そのように思つております。また、固定的な性別役割意識というのがそこら辺にあるならば、それをやはり我々、男女共同参画の中で共有しないかなければならないというふうに思つております。また、職場優先の風土などがあるところからは、それはやはり是正しないかなきやいけないんですが、まだまだその考えが不足しているのかなというふうに思つております。

このようなことから、今回の改正法案におきましては、固定的な性別役割分担意識の解消、それから職場優先の企業風土の是正、そういうものの御主張をひとつ私たちも共有しながら、この法律を一度つくさせていただいて、そして事業主の皆さん方にもやはりこういう考え方を持たなければならぬという意識改革をひとつ十分に行つていただくということがまず必要ではないかというふうに思つております。

そして、その後において、その後のことまで申しませんけれども、そういう決意を込めてこの法案を出させていただいたところでございます。

○森ゆうこ君 自由党の森ゆうこでございます。長時間にわたつて大変お疲れさまでございます。

四十五歳、子育て真っ最中というのが私のキャッチフレーズでして、そういうことで質問させていただきますが、念のために申し上げたいんですけれども、今回のこの法律の改正というのは女性労働者の権利の主張だけではないということございます。まさかそんなことはないかと思うんですけど、自分のこの部屋にいらっしゃる男性の皆さんも、自分には関係のないことだと思つていらっしゃる方はいないと思いますが、念のためにその構築を目指して努力してまいりたい。子供を育てるこの喜び、また母乳を与えている母親を見ることの喜び、また夫の喜びといふことも、夫婦が共有していくよう努力しなければならないことかなと思つております。

以上です。

○大脇雅子君 子供を育てる喜びを共有するといふことは非常に私は人間的な魅力にあふれたことがあります。

大臣、最後にこの父親のための育児休業制度の促進方について御決意をお願いいたしたいと思います。

○國務大臣(坂口力君) この少子化社会の中になりました、少子化ができるだけ解消をしていくまでもう少しをとらせております。我が国でもとつていく方向にあります。

今回のこの法律案の中身につきましても、もう一度踏み込んではという御主張がありますことも十分理解のできるところでございますが、それらの御主張をひとつ私たちも共有しながら、この法律を一度つくさせていただいて、そして事業主の皆さん方にもやはりこういう考え方を持たなければならぬという意識改革をひとつ十分に行つていただくということがまず必要ではないかというふうに思つております。

そして、その後において、その後のことまで申しませんけれども、そういう決意を込めてこの法案を出させていただいたところでございます。

○森ゆうこ君 自由党の森ゆうこでございます。長時間にわたつて大変お疲れさまでございます。

四十五歳、子育て真っ最中というのが私のキャッチフレーズでして、そういうことで質問させていただきますが、念のために申し上げたいんですけれども、今回のこの法律の改正というのは女性労働者の権利の主張だけではないということございます。まさかそんなことはないかと思うんですけど、自分のこの部屋にいらっしゃる男性の皆さんも、自分には関係のないことだと思つていらっしゃる方はいないと思いますが、念のためにその構築を目指して努力してまいりたい。子供を育てるこの喜び、また夫の喜びといふことも、夫婦が共有していくよう努力しなければならないことかなと思つております。

そして、前半、大臣が謙遜でおつしやつたと思いますが、御自分が子育てのことを語る資格はない。そしてまた、もう既に遅いというふうにおつしやいましたが、これはきっと御謙遜だと思うんですが、政策決定の場にいる男性が意識

改革をすること、子育てと仕事の両立に関して、この男女共同参画社会の実現に關して意識改革をしなければならない、そういう意味で、当然大臣が子育てのことを語る資格なしというものは御謙遜だと思いますが、念のため申し上げたいと思います。

それで、まず今ある制度というものは戦後五十年の高度経済成長に合うためにつくられた制度だと思います。そして、そこには一定のモデルがあつたと思うんですね、家族形態、男性の働き方、女性の働き方、男性の家族へのかかわり方、家庭生活の持ち方というのがある一つのモデルがあつて、そこへ向かっていろいろな政策というものがつくられていったのではないかと思うんですが、新しい世紀を迎えて、また社会の事情も全く異なりますし、そのためいろいろな、今回もこのような法の改正がなされるわけですからども、男性の代表として坂口大臣に、そして女性の代表として南野副大臣に、それぞれ個的な意見でも結構ございますが、目指すべき家族のあり方、仕事の仕方という、そのモデルがございまして、たらお聞かせ願いたいと思います。

○委員長 阿部正俊君 森さん、念のためにお尋ねしますけれども、最初の質問の冒頭にここにいる委員の皆さんの方の子育てに対する御認識についてはどうだろかというふうな御質問があつたようにも聞こえたんですが、御質問としては厚生労働大臣でよろしくうございますね。

○森ゆうこ君 大臣です。

○国務大臣（坂口力君） 先ほど私は自分の過去を振り返りながら申し上げたわけですが、そういう意味で私は自分の過去を反面教師としながらやつていかなきやならないというふう思つております。

もう一言つけ加えますと、私の子供が小学校になりましたときに、学校の先生がお父さんのない人と言つたら、私の娘が手を挙げたと。それで、あなたはお父さんあるじゃないのと言つたら、いや、私はお父さんがありませんというふうに言つたという話を聞きまして、私もさすがにそれは愕

然といたしました。それほど私はこのことに対しても反面教師的存在でございます。

今回のこの法律を提案するに当たりまして、やはり今回の育児にかかわりますこの問題は、ただ単に介護休業とかあるいは育児休業とかあるいは看護休暇とかいうだけの問題ではなくて、日本全体の社会構造を変えなければならぬ話だとうふうに思つています。そういう大きな広がりを持った今回のこの法律であると。そうしなれば、ここに書かれましたこの内容がなかなか実現をしないという気もするわけでございまして、これは大きなテーマだというふうに思います。これから先、この少子高齢化を切り抜けていきますためには、日本がどうしてもこれは通らなければならぬ、そしてやらなければならぬことではございますし、そしてただ単にこの法律だけではなくて、もっと大きな意味で全体を改革していく問題だという自覚を持つて、自分を反面教師としてながらひとつこれからやっていきたいと思っております。

○副大臣（南野知恵子君） 今、女性の代表と言われましたけれども、これはもう大変おこがましいことで、私一人の考え方になろうかなと思つております。さらに、先生がおつしやられました戦後というようなお言葉がありました、さすが先生のプロフィールを見させていただくと戦後だなというふうに思いますが、今、日本の世の中には戦前、戦中派もまだ生きているというところもお認めいただけるならばうれしいというふうに思つてます。子産み、子育てという問題点につきました。

では、今、子供を産み育てるのは女性だけだといふに思つてます。それは、今、子供を産み育てるのは女性だけだといふに思つてます。それは、今、子供を産み育てる喜びの実感を伝達できるのは母親しかいないんじゃないかな、これが、先ほども申しましたが、男性にいわゆる公団住宅を建てるにあたります。そこで、おつしやられましたとしまして、一時間か二時間で、そして家庭に帰れるような、そういう社会をお互いにつくっていくことがまず大事でございますから、そうした社会ができるようにして、それが当たり前だという社会になつてしまふまでの間でありますから、それはまさに異常なことでござります。

ただ、私がお聞きしたかったのは、今までの社会制度というものは、男性、父親がサラリーマン、そして母親は専業主婦、そして子供が二人、いわゆる公団住宅を建てるにあたります。そこで、おつしやられましたとしまして、一時間か二時間で、そして家庭に帰れるような、そういう社会をお互いにつくっていくことがまず大事でございますから、そうした社会ができるようにして、それが当たり前だという社会になつてしまふまでの間でありますから、それはまさに異常なことでござります。

それがあつと統いておりますとそれが当然、それが当たり前だという社会になつてしまふまでの間でありますから、それはまさに異常なことでござりますので、八時間労働なら八時間労働、そして多少時間外があつたとしましても一時間か二時間で、そして家庭に帰れるような、そういう社会をお互いにつくっていくことがまず大事でございますから、そうした社会ができるようにして、それが当たり前だといふに思つてます。それも男女の役割分担が余りにも長過ぎるといったようなことは、それを受けた学校教育、社会教育といふものにつなげていけるのではないか、そんなふうに思つております。

○森ゆうこ君 すばらしいそれぞれの大臣の御答弁でございました。

ただ、私がお聞きしたかったのは、今までの社

ように育てるかというのは、やはり父親の後ろ姿を見て、母親の後ろ姿を見て、私のようになりなさいよとおっしゃっていました森先生のよう、みんながそのように育ててくださいなといふふうに思つてます。

そういう意味では、二十一世紀の宝物である今の子供たちをいかにしていい大人に育てていくか、というのは今の大人が考えないといけないことです。あろうと、そういうふうにして考えるならば、夢と希望を持てるということはなかなか難しい現象にあると思いますが、それは我々が努力していかなければならぬ課題ではないかなと思つております。

それから、ちょっとこれは思春期教育、性教育というところにも行くんでございますが、働く母親が多くなってきてる世の中で、一日に一回、二回、四十五センチの範囲で育てているだろうか、ということは抱き締めてあげているだろうか、そのような肌と肌との触れ合いの中から自分が、その心を子供に伝達する家庭生活ということをどのようにしておられるんだろうか、ということをお母さんたちにお尋ねしたい。

それから、子供たちに家の中の役割というのも、家内の作業というものがあります、お茶わんを台所まで運んでいく、お風呂を掃除する、そういったこともやはりあわせて子供たち、父親と共に有した家庭内の役割分担をしていくことが大きな家庭内の教育であり、それを受けた学校教育、社会教育といふものにつなげていけるのではないか、そんなふうに思つております。

○國務大臣 坂口力君 言われるほどの青写真を

描いているわけではございませんが、しかし子育てをしていきますときに、やはり両方が子育てにかかわつて、いける社会といふものをつくつていきますためには、例えば現在の社会の中でも時間外労働が余りにも長過ぎるといったようなことは、これは社会全体として変えていかなければならぬことではないか。

先ほど井上さんのお話を、十二時よりも早く帰つてきたことがないというお話をございましたけ

れども、皆が十二時までというのをそんなに多くはないんだろうという気もしますけれども、しか

しそういう人も中にはかなりいるんだろうというふうに思ひます。

それがずっと統いておりますとそれが当然、そ

れが当たり前だという社会になつてしまふまで

と思います、社会保障制度一般ということでおざいますけれども。

そういう意味で、新しいモデルを持つていらっしゃるのかどうかということがお聞きしたかった

わけで、具体的にできればそのモデルというもの

がそれぞれ、例えば私でしたら男性も女性も自分

の仕事を持つて、ただし子育て期間中はできれば

休めればいいし、継続するとしても三時ぐらいに

は帰れと、どちらか片方でも、また両親ともで

いいんですけれども、仕事場から帰れて、家族

生活と仕事が両立できるような働き方、そして

それを支援する社会制度というようなものが自分

の理想の中にあるんですけれども、そういうふう

なものがそれぞれ大臣にございましたら、ぜひお

答えていただきたいんですが。

○國務大臣 坂口力君 言われるほどの青写真を

描いているわけではございませんが、しかし子育

てをしていきますときに、やはり両方が子育てに

かかわつて、いける社会といふものをつくつてい

きますためには、例えば現在の社会の中でも時間外

労働が余りにも長過ぎるといったようなことは、

これは社会全体として変えていかなければならぬことではないか。

先ほど井上さんのお話を、十二時よりも早く帰つてきたことがないというお話をございましたけ

れども、皆が十二時までというのをそんなに多く

はないんだろうという気もしますけれども、しか

しそういう人も中にはかなりいるんだろうという

ふうに思ひます。

それがずっと統いておりますとそれが当然、そ

れが当たり前だという社会になつてしまふまで

ありますから、それはまさに異常なことでござります。

つまり、八時間労働なら八時間労働、そして

多少時間外があつたとしましても一時間か二時間

で、そして家庭に帰れるような、そういう社会を

お互いにつくつしていくことがまず大事でござりますから、そうした社会ができるようにして、

それが当たり前だといふに思つてます。

○森ゆうこ君 これから、ワークシエアリングの話が出たりも

いたしておりますけれども、そのときに一番先に問題になりますのは時間外労働を一体どうするかということがまず問題になつてくるんだろうというふうに思います。ましてや未払いの時間外労働というようなことは、さらにさらにこれは改めなきやならない問題でございますから、そうした家庭といふものと社会といふものとをお互いが共有していく、いや、していくような社会、それが一人一人のその人たちだけではなくて、社会全体がそういう方向に動くようにしていかないといけないというふうに思っています。

そのころには、現在のよう非常な扱いの強さ

の中で男性の育児時間というのは一日平均して十分しかないというようなことも聞いておりました。また、国際的に見ましても子供と一緒にいる時間が短いというようなことがあります。が、こうした現状が結婚生活または育児に対する女性の負担感を高めているのではないか、そのように思つておりますので、仕事も子育ても男女が役割を担うということが一番必要になつてくるのではないかなと。

の方から質問がありました。看護休暇の請求権化ということで野党の女性議員で修正案を出すわけですが、今までの議論を聞いていると、きっと違う立場の方は、要するに使用者側の立場の方は、それじゃ中小企業はやつていけない、導入しなければいけないということはわかるけれどもこの不況の中で、企業の存続そのものが危ういような状況の中でもそれを導入することは非常に難しいとうふうにお考えになるかもしれません。

しかし、この厳しい状況の中であっても、やはりこの制度は早急に導入し、また実現しなければ、日本の少子化というものが齿どきをかざるこ

めには特に中小零細企業の負担も考慮に入れながら進めていくことが必要であるというのは先生の御指摘のとおりであるというふうに思つております。

そのたとえれば、現在のところは非常に嬉しい結果で、状況の中で、しかもグローバル化の中で今企業は大変苦しんでいるわけでございますが、その苦しんでいる企業に対しましても私たちは、それはこの経済がこういうことだからやむを得ないんだということではなくて、やはりその企業に対しましても我々がその苦しみを共有していくというようなくなつていろいろの改革を加えていかなければならぬこと

こういうふうなためには、少子化対策推進基本方針というものなどがございますので、それに基づいて見てみますと、固定的な性別役割分業や職場優先の企業風土の是正、これはもうやつていかなきやならないことだらうと思つておりますし、二番目としましては仕事と子育てを両立しやすい雇用環境の整備、これがもう今もろもろ検討されている課題であろうかと思つております。

これを十分に育てていきながら充実させていき、男女とともに職場を初め家庭や地域においても

しかし、この厳しい状況の中であっても、やはりこの制度は早急に導入し、また実現しなければ、日本の少子化というものに歯どめをかけることはできないと思います。将来を考えても、厳しい状況の中でどうやつて、特に中小企業においてこの制度が導入され、そして現実化されるべきなのか。

ないという、そういうことをまず中小企業も含めて企業の方にしつかり理解をしていただくといふところから始まるというふうに思います。

その後で、今回の制度が法律上どういうふうに変わったかといったようなことについてさまざまな機会の説明会などを利用いたしまして周知を図つたり、中小企業でも看護休暇など既に導入をしてアーミリーフレンドリー企業になっている企業もありますから、そういう好事例を収集して提供するなど助成金の活用とあわせてやっていく必要

らないのだというふうに思つてゐる次第でござります。

ともに参画できる社会を築いていかなければならぬ。その社会を築いていくのは当然ですが、男女ともに参画して築いていく家庭をつくるというのがその前に必要ではないか、夫婦の役割といふのは大きな役割があるうかというふうに思っております。

画があるようですが、その中でぜひ企業内失業者と
と言われるような方たちに対し、育児・介護休業
業という形でリストラされない、本来リストラ対
象者になるような方たちに積極的に助成金をたくさん
もつと出してこの育児・介護休業をとるよう
に促してこの機会にこの制度の導入の促進を図る
というのも一つの案ではないかと思いますが、ア

があるのではないかというふうに思つております。中小企業で普及が進まないとなかなか全体の普及率が上がらないということでござりますので、そういうところに十分注意しながらやつていただきたいと思つております。

○森ゆうこ君　どうも、ちょっと語句の使い方を間違えたようだ。

それで、看護木段が二つで子供と一緒に

かおたのい　なまに好きが好きだと　て女の二
供とお夕飯なんかしながら、そしてベッドに寝た
わけですけれども、夜中になつたらママのところ
に帰ると言つて帰つていつた、そういう悲しさも
子供のいない方々と共有できるのかなと思えばい
ろいろなパターンで子育てというものを経験して
いるようにも思うんです。

うのを出すのは大変難しいのかかもしれません。しかし、多様性を認め合う社会を目指すんだということであれば、それなりに幾つかのモデルを用意するなり、当然、私が言うようなことではないかもしれません、政策というのは理想型に向かってそれを実現するために一方でつくられるものであり、もう一方では現実にある問題を解決するためにつくられるものであると考えますので、より具体的なモデルを構築されることをお願いしたいと思います。

そして、先ほど来、今回の育児・介護休業法の改正につきまして諸先輩、先生方から、女性議員

○政府参考人(岩田喜美枝君) 先生が最後におつしやいました育児・介護休業は法律の上で請求権制度になつておりますので、企業の大小を問わず、そして企業の中にそういう制度を明文で、例えば就業規則などにおいて書いている場合もそうでない場合も、すべての男女の労働者が請求できるものでございます。

一方、看護休暇制度につきましては、今回努力義務として導入をしたいというふうに思つておりますので、大事なことは多くの企業の中で制度化をしていただくということでございまして、そのため

方が本当にいいんですけれども、なかなか中小企業の事情からしますといろいろな助成金があつたとしても難しい、そういう事情があるわけです。が、外で親のかわりに子供を見てくれる、そういう子育て支援の環境というのも一方で整えなければならないということだと思います。

小泉内閣の目玉ということでさまざまな子育て支援策というのが閣議決定されたようございます。それに当たりましては、男女共同参画局の指導というよりは監督のもとにこの施策が、各省庁において子育て、仕事の両立支援策というものが進むようにさまざまなものも練られているようですが

具体的なモデルを構築されることをお願いしたいと思います。

そして、先ほど来、今回の育児・介護休業法の改正につきまして諸先輩、先生方から、女性議員

一方、看護休暇制度につきましては、今回努力義務として導入をしたいというふうに思つておりますので、大事なことは多くの企業の中で制度化していくいただくということでございまして、そのためござい

支援策というものが閣議決定されたようでございま
す。それに当たりましては、男女共同参画局の指
導というよりは監督のもとにこの施策が、各省庁
において子育て、仕事の両立支援策というものが
進むようさまざまなもののが実現されているよう

す。
具体的にいろいろお聞きしたいと思いますが、その点につ

まずファミリー・サポート・センターの、先ほど質問がありましたけれども、実施状況、そして設置数、補助金等についてよろしくお願ひいたします。

○副大臣(南野知恵子君) 先生お尋ねのファミリー・サポート・センターの現状ということでござりますが、それにつきましては從来からエンゼルプラン、新エンゼルプランに基づきまして推進してきたところでございます。

平成十三年度から、対象者を從来の雇用労働者だけではなく自営業者や家庭の主婦にも拡大いたしております。そして、保育所との連携強化を図つていたり大都市部での重点的な設置を図ることもに、設置個所数についても百八十二カ所から大幅に拡大するなど総合的に展開してきたところでございます。ファミリー・サポート・センターは、本年七月末現在、百五十一市町村に設置されておりまして、皆さんからの評判は大変高いものをいただいているというふうに思っております。

〔委員長退席、理事中島眞人君着席〕

ちなみに、どういう設立基準があるのかということを申し上げますならば、人口基準といったしましては、これは原則でございますけれども、五万人以上の市町村であること、さらには会員数と

いうことにつきましても、原則でございますが、

今三百人いなきやいけないとということではないんですねが、会員数は三百人以上であることというような本当に簡単な条件がつけられておりますので、どうぞ皆さんから親しまれているファミリー・サポート・センターがますますいい方向に向かうようにといふふうに願つてあるところでございます。

○森ゆうこ君 希望数も多いということで特に今年度は支部の設置というものにむしろ力を入れて予算の設定をなされたようですが、そちらの方の実績よりもむしろ本部機能の設置の希望が多いとこのことで来年度の概算要求ではもつとたくさん

の予定になつてゐるかと思ひますが、その点について、局長、お願ひします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 今、先生がおつしやつたとおりでございます。平成十四年度の概算要求におきましては、さらに百四カ所をふやそうとすることでおこなつて、二百八十六カ所分の予算の手当をいたしていいるところでございます。

副大臣の御答弁の中にも新エンゼルプランに基づいてというお話をございましたけれども、新エンゼルプランの最終年、十六年度でございますけれども、既に今年度において目標をもう突破しております。そういう形でできるだけ必要な予算措置を講じて多くの自治体に取り組んでいただきたいというふうに思つております。

○森ゆうこ君 それでは、子育て支援センターの設置状況についてお願いいたします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 子育て支援センターは平成五年度に創設されました制度でございます。これは、保育所がせつかく育児の専門的な機能を持つておりますので、保育所に通つている家庭だけのためではなくて、専業主婦家庭も含めて広く地域の子育て家庭への支援を行うということを始められたものでございまして、当初は保育所に併設される形で地域子育て支援センターが設置されておりました。

平成十二年度からは、地域の需要にもう少し柔軟に対応できるようにと設施の設置の要件を緩和いたしまして、保育所以外の公共的な施設などでも事業の実施ができるようになりますて、その結果、十二年度実績では保育所以外で地域子育て支援センターが三十四カ所設置されてゐるところでございます。引き続き地域のニーズに合合うような形で地域子育て支援センターの整備を図つてまいりたいと思います。

○森ゆうこ君 地域子育て支援センターは、特に専らというか専業主婦として子育てに専念する母親または父親にとって非常にニーズがありまして、地域の中でも既にできているところでも実

はもう定員満員になつて、そして本来であれば毎日行ける場所であるべきだと思うんですが、割り当てで週に一回しか利用できないというような現状もございます。さらなる拡充が必要かと思われますので、よろしくお願ひいたします。

そして、今ほど要件が緩和されて保育園でなく設置できるというお話をあつたんですが、実際にはその辺の周知徹底というのがまだまだなようございまして、実は私も地域子育て支援センターを設置したいと思って、今、老人福祉センターやつたというのほどの地域にもございますが、そういうふうに思つております。

○森ゆうこ君 それでは、今の学童保育の運営についてお願いいたします。これは、保育所がせつかく育児の専門的な機能を持つておりますので、保育所に通つている家庭だけのためではなくて、専業主婦家庭も含めて広く地域の子育て家庭への支援を行つて、その辺の周知徹底も図られるようにお願いいたします。

そして、今回も緊急雇用対策の中で学童保育の充実というものが図られる予定になつております。これは、保育所がせつかく育児の専門的な機能を持つておりますので、保育所に通つている家庭だけのためではなくて、専業主婦家庭も含めて広く地域の子育て家庭への支援を行つて、その辺の周知徹底も図られるようにお願いいたします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 子育て支援センターは、実は働く母親にとって一番問題になるのは長期の休みで、夏休み、冬休み、春休みと。会社が休みなわけではありません。非常に長期の休みで、長期の休みといふと今度は朝から晩まででござりますが、開設されるように働きかけをお願いしたいと思いますが、その辺のことに関していかがでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 先生がおつしやるとおりだと思います。夏休み、春休みなどの長期の休みにも開所をする放課後児童クラブをふやしていきたいというふうに思つておりますし、また学校が週五日制になりますと土曜日の開所の必要性も高まりますし、また夕方も、今は五時あるいは六時で閉所する学童クラブが多いわけでござりますけれども、その閉所時間についてもう少し

遅くまでやれないかといつたようなことについても努力をお願いしたいと思つております。

○森ゆうこ君 時間の延長に関しては具体的に指導なり、何か通知を出されるのでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 今申し上げましたような、年間の開所日数をふやすということ、また開所時間を夕方遅くまで下げるということについては補助金に付加的なものをつけ加えておりまして、そういうような施策を通じて地方自治体にお願いしているところでございます。

○森ゆうこ君 それでは、今の学童保育の運営に關しまして、きょう文部科学省の方からも来ていただいています。が、長期の休みの開所ということになりますと、ただ子供をその場で預かつていればいいということだけにならないのでして、非常に長時間でありますし、また学童ですのでそれなりの本当は大人が一つのカリキュラムで縛るのではなくいとは思つんですが、なかなか限られた施設の中でただその場に預かるということだけでは長期間の休みを過ごすというのは大変難しくうございます。

そこで、特に学童保育の場合、設置場所も時には学校の空き教室を使つてということもありますし、その辺のところ、カリキュラムという言い方はちょっとあれなんですが、キャンプとか、さまざまな試みを学校側の指導において何かやられるというようなお考えはありますでしょか。

○政府参考人(玉井日出夫君) いわゆる学童保育の関係でございますけれども、確かに御指摘のとおり、学校のいわゆる余裕教室を活用したり、あるいは学校の中の敷地に専用施設を設けて行われているのが大変多いということはよく承知しているわけでございます。

私どもが今まで進めておりますのは、実際に余裕教室がかなりできてきておりますので、その積極的な活用ということで、学校教育ももちろん必要ですけれども、それ以上にさまざまな施設に活用されることを促進するという観点でさまざまな施設を続けております。

ただ、その学童保育の具体的中身の事業になりますと、これは從来から厚生労働省の方で中身についての御努力をされておりましたので、そのあたり、先ほどの担当局長の御説明にありますように、さらにまた御努力をなされると思いますので、私どもとしてはその場の確保についての御努力をされてきておりますので、それがかかるだけの努力はまた今後ともさせていただきたいたい、かようと思つております。

○森ゆうこ君 そうしますと、空き教室を利用したりするという手続に関して結構難しかつたりするんですけども、その辺の連携というのは、厚生労働省の関係、管轄する部署と文部科学省の方の管轄する部署とで連携はとれているんでしょうか。

○政府参考人(玉井日出夫君) いわゆる余裕教室の活用につきましては、私ども既に平成五年に余裕教室を活用するための指針を示して全国の都道府県、市町村での活用を促してまいりましたし、その促進をするためには、先生御指摘のとおり、いわゆる財産処分の手続があるものですから、その手続をできるだけ簡素化、明確化しようという方針で改善を加えてまいりました。

具体的に申し上げますと、いわゆる学童保育施設については、平成三年度にはいわゆる承認ではなくて報告で足りるという簡素化を図りましたし、それから保育所については平成九年度から報告で足りるという形に改善をさせていただきました。

ただ、それだけではなかなか進まない面があるのですから、実は平成十年には、老人デイサービスセンター等の社会福祉施設に活用される場合などを念頭に置いて、当時の文部省と厚生省、協力してそういう活用のパンフレットを作成して全國にお配りをいたしましたし、それから平成十三年には、ことし、余裕教室の保育所への転用事例を取りまとめて、これはまたホームページに載せておきたいと思いますので、各自治体においていろんな形が今できつつあるということを積極的にPRさせていただきたいと思っております。

○森ゆうこ君 先ほど、中身のことに関する御質問にございました。学童保育の場合には指導員だけは思うんですが、例えば子供たちのそういう環境を整えるためにさらに緊急雇用対策のお金を使つたんですが、今回の緊急雇用対策の中でも補助教員の採用で公的な雇用をふやすというふうな手筋がありますが、責任を持つておやりになるということではございませんで、平成四年では三万三千八百三十二人でありましたが、十年には三万四千六十四人ということでほぼ横ばいでございます。一方、医師全体がこの間ふえておりますから、その中で小児科医がふえていないという現実はあるようでございます。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 放課後児童クラブの運営費助成に指導員を子供の人数に応じまして必要な数配置できるための補助金の手当てをいたしております。

さらに内容を充実するために緊急雇用対策の一環として何かやれないかという御提言ございましたが、それぞれの地域に基金を設置してさまざまな創意工夫のもとでの雇用対策をやる枠組みについて補正予算で検討されているようございますから、地方自治体によってはそういうことをお考えになるということもあり得るのではないかと思ひます。

○森ゆうこ君 今回の緊急雇用対策に関しては、好事例というのを示して、具体的には地方に任せることで足りるということが思ったと思うのですが、もしできましたら、雇用対策とともに仕事と子育ての両立支援というものがさらに進むような形での緊急雇用対策と一石二鳥というような、そういう形でされればと思います。

それでは、小児医療体制について、関連がござりますので質問させていただきます。

今回、子供の看護休暇ということで、子供が病気をしたときにどうするかというのはもう本当に多いわけですね、突然熱を出すとかということ夜中に駆け込むというようなこともあります。そして、ぜんそくの子供さんが今多いんですね。今アトピーではない子を探す方がかえって難しいといいますが、私も別に数字を把握しているわけじゃないんですが、学校の先生にお聞きしても、自分の担任している子供たちも非常に多くの子がアレルギー疾患を持っていて、そしてぜんそくの子供が多いと。ぜんそくの子供が多いということは夜突然発作を起こすことも多いということで、救急の医療体制というものが特に子供さんの場合に求められるわけですが、小児科の医者が足りないといいうような警告を発せられることについて、数字上はそうですが、実際どのようにお考えですか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 小児科の医者の数は減っていないと申し上げましたけれども、病院の中に小児科がある病院は減っているわけでござりますし、またお医者様の年齢が若干高齢化していきます。そこで、この問題は坂口厚生労働大臣が非常に強い危機意識を持たれまして、私どもを強く指導され、小児救急医療体制の今整備に関係局一生懸命取り組んでいるというふうに聞いております。まだ私どもとしては、若い医学生あるいは研修生に小児科に関心を持つていただきて入ってきていただかないといけない、また入ってきていただけた方にしっかりと研修していただけて立派な小児科医になつていただかないといけないわけですが、小児科の若手の医師の確保育成をどうするかということについて調査研究をするようなどいう大臣からの御指示がありましたので、十四年度の予算要求にはそのための調査研究費を厚生科学研究の一環として要求をさせていただいているところです。

○森ゆうこ君 それでは、大臣が非常に力を入れていらっしゃるということですので、一言だけ大臣からお願ひします。

○国務大臣(坂口力君) 小児科の医師がかなり地域におきましては減ってきてているというニュースをよく聞くわけでございます。

統計上見ますと、先ほども多分御説明があつたと思いますけれども、それほど大きな数字の減少にはなつていませんが、現実問題といたしますと、内科・小児科というような看板をお出しになつているところがかなりございまして、そうした意味で、そうした皆さん方も入れるとそんなに減っていないということだろうと思ふんです。本当の小児科だけ今まで標榜しておみえになりました皆さん方が多分減つてきているのではないかというふうに私は思っております。

とりわけ地域における救急医療というものが非常に充足しておりませんで、このことをやはり全津々浦々、小児の救急医療というものがしつか

りしていくことがお母さん方にも非常に安心をしていただきますし、そしてそのことがまた、きょうのこの法案にも関係をしてくるわけでございますが、何かありましたときにはすぐにそうしたところに連れていっていただけます。たとえそれが保育所においても、あるいは他の先ほどからのサポートセンターのようなところへ預けていただいているようなときであります。でも、すぐにはそうしたところに何か急にあります。したときには連れていっていただけるという体制が大事ではないかというふうに思つております。それで、ここは何とか回復をするようにしてもらいたいというふうに思つています。

ただ、小児科の場合には、夜間に往診等が多いということもござりますし、医師の方も大変重労働になるということも私はあるのではないかとうふうに思ひますけれども、しかし小児科を目指すような人たちというのは、少々体が疲れるとかなんとかというようなことは余り思つておりませんで、本当に子供が好きで、子供が健くなることを願つてやつてゐるわけでござりますから、そこの皆さん方におこたえをしていくような全体としての医療制度といふものもつくり上げていかなければ簡単にはもとに戻らないんだろうというふうに思つてゐる次第でございます。

○森ゆうこ君 ありがとうございます。
それで、先ほども申し上げましたように、子供が病気のときには休みが堂々とれる、これが実は望んでいることですけれども、なかなか中小企業では今の現状を考えると難しいというのもまた現実でございます。

そういう意味で、乳幼児健康支援一時預かり事業というものがありますが、これをもつとさらに充実すべきだと思います。国の施策よりも先行してある自治体では病院と連携してベッドを確保しているというような支援策をしているところもございますが、この乳幼児健康支援一時預かり事業について、現状と今後の見通しといいますか、様子を

りとしていくことがお母さん方にも非常に

よろしくお願ひいたします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 子育てと就労を両立させるため、特に子供が病気になったときの対応は、一つには企業において看護のための休暇が他に先ほどからのサポートセンターのようない大事ではないかというふうに思つております。でも、すぐにはそうしたところに何か急にあります。したときには連れていっていただけるという体制を持つ預かつていただく体制をつくっていることが重要であるかというふうに思つております。病後児保育と言つたりいたしておりますが、お子さんあるいは病気の回復期のお子さんを責任持つて預かつておこなうことが大事でございますが、あわせたて、先生御指摘のように、地域でそういう病気の治療が重要なことが大事でございますが、あわせたときには連れていっていただけるという体制を持つ預かつておこなうことが大事でございますが、その件に関してはいかがでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 情報提供の一元化につきましては、旧厚生省、旧労働省が一体化したことでもございまして、今そちらの方向で事業が展開できていると思います。先ほどの答弁の中でも御説明したんですけれども、自分の住んでいる地域でどういうサービスを受けられるかということについて電話で相談したりというふうに思われる方については、二十一世紀職業財団がフレーフレー・テレフォン・サービスというのをやつております。また、インターネットでいろいろ検索したいという方のために、こども未来財団が一一子育てネットというネットを通じた情報提供もやつておりますので、これら情報を提供、さらに内容の充実を図つていきたいというふうに思つております。

子供支援のため、子育て支援のための施策は本当にきめ細かくいろいろやつておりますけれども、先生おつしやるよう、効率化という観点からも、この点について大臣のお考えをお願いいたしました。地域社会そしてこの社会全体で支えると、つまり親の責任だと思います。でも、その次世代をはぐくむということで、それは両親だけではなく、地域社会の社会化というコンセンサスを得るということが非常に重要なことはないかと思います。この点について大臣のお考えをお願いいたしました。

○国務大臣(坂口力君) 高齢者に対する施策といたしましては、この大体十四、五年、とりわけこの十四、五年非常に充実をしてきたというふうに思つております。しかし、それに対しまして、先ほど御指摘いただきましたように、子供に対します問題、少子高齢化とはいいますものの、高齢化対策は非常に早くから取り組まれたわけでござりますが、この少子化対策というのは比較的、この四、五年と思います。どういたしましても子育ては家庭で行うものという、何となくそういう気持ちが強かつたというふうに思つておりますが、しかし少子化がだんだんと厳しさを増してまいります中で、やはり子供は各家庭だけではなくて、社会全体の中でバックアップをしていかなければいけない、子育てをしていかなければならぬ、と、それと比べると子育て支援というのはまだ不満があるというのがござります。

○森ゆうこ君 一般的な意見ですが、高齢者に対する施策というのは非常にここ数年来進んできたことがあります。国も運営費の認識が急速に高まってきたような感じがありましたが、それから普及することを非常に強く期待をして、これから普及することを非常に強く期待をいたしているところでもございます。國も運営費のための助成金を措置しているところであります。

介護保険が導入されたことによって、この制度そのものもこれから改良を加えられるべきだと思いますが、その制度そのものについてはともかく、とにかく高齢者の介護を社会で支えるという介護の社会化というコンセンサスができたということは非常に大きなことだと思うんですね。ただ一方、子育てに関してはどうでしょうか。

「なんでも鑑定団」というのがあって、全国津々浦々にあるその家のお宝というものを探してくる番組がありまして、先日、子供と見ていたんです。ママ、うちには何の宝もないねと言つて言つた三つもあるからこれにまさるものはないよと言つたら、またそんなうまいこと言つてなんて言われたんですが、子供は家の宝であると同時に、先ほどおっしゃいました社会の宝、それで厚労大臣もおっしゃいましたが、その件に関してもいかがでしょうか。

かなり意見の異なるところでございますが、しかし全体としましてこの子育て支援というのもこの三、四年急ピッチで進んできただいうふうに思つてゐる次第でございます。これから先もこの子育て問題につきましてはきめ細かく進めていかなければなりませんし、そして予算が厳しければ他の分野から少し回してもらつてもこの分野はやつていかなければならないというふうに私は思つております一人でございます。

ぜひとも御協力をいただいて、そして、やはりこの出生率が一・三四とか一・三五といったようないきませんけれども、少なくとも早く一・六か一・八ぐらいにはなつてこなければ、これは日本全体として高齢化も大変なことになつてしまつたという気がいたします。この少子化が回復をいたしましたのは三、四十年は少なくともかかるといふふうに言われているわけでございますから、将来を見据えながら今のうちに手を打たないといけないという気がいたしております。

○森ゆうこ君 すばらしい御答弁、ありがとうございます。

他の分野を削つてでも予算措置をするべきだといふ非常に力強い御答弁をいただいて感激しております。

そして、具体的に一・六以上に合計特殊出生率を戻さなければいけないということで、それに向けて、それを目標にますますこの両立支援策が進められることを、私も力を出していきたいと思つます。

また戦後と言ふと怒られるんですが、戦後のこの五十年、六十年というのは、結局、日本が戦後の復興、そして経済成長のために工業社会、効率のよい工業社会ということで、その社会制度が、男性が会社に勤めて、それも終身雇用で、専業主婦の妻とそして子供を会社が福利厚生を含めて、将来の年金も含めて全部丸抱えて面倒を見て、夫は妻に家庭責任を全部任せて、後ろを憂うことなくとにかく仕事をだけに専念して猛烈に働いて、そ

れが非常に効率がよくこの経済の成長に役立つたわけですから、もう本当に社会が変わりました。状況が変わつて、これからの方針の目的は新しい環境に合うものにしていかなければならないのではないかと思います。

今までの制度は生き方の多様化、この社会の変わつたことに對して、旧来のままで制度疲労を起しているという部分が大きいのではないかと思ひます。この制度改革そのものが先ほど大臣もおっしゃいました構造改革そのものだと思います。そこで、構造改革というのは既得権益というものを断ち切ることだと思うのですが、全然進みませんが、特殊法人の改革だけじゃない。既得権益を持つているのは、特殊法人とか族議員と言われている人たちとかそういうことじゃなくて、私たち国民一人一人がすべて既得権益を持っているんじゃないでしょうか。

それで、構造改革というのは既得権益というものを断ち切ることだとと思うのですが、全然進みませんが、特殊法人の改革だけじゃない。既得権益を持つているのは、特殊法人とか族議員と言われている人たちとかそういうことじゃなくて、私たち国民一人一人がすべて既得権益を持っているんじゃないでしょうか。

いつの間にか子供が育つてしまつたといって子育てに全然責任を持つてこなかつた男性もそうですが、川柳にあります、これは今度は専業主婦、要するに女性に対する既得権益ですが、「まだ寝てる帰つてみればもう寝てる」という、その男性に対する経済的責任を負わせてのうと暮らしている女性と、いうふうな表現があるわけですが、それも一種の既得権益もあると思います。とにかく、すべて私たちが持つてゐる既得権益を断ち切つて全く新しい社会をつくるために何をやらなければいけないかということだと思います。

ということで、私の時間も終わりましたので、これで質問を終わらせていただきます。

○西川きよし君 どうぞよろしくお願ひ申し上げます。長時間にわたつて本当に御苦勞さまでござります。

今回のこの改正案には私は賛成をさせていただきます。長時間にわたつて本当に御苦勞さまでござります。

この改正案では育児休業の部分が中心になつてゐるわけでございますけれども、午前中から女性の先生方から十分な審議がございましたので、私は法務委員会でお世話になりました。平成元年より当時の社会労働委員会に所属をさせていただきまして、その当時、委員会で初めて質問をさせていただきましたのが実はこの介護休業制度でございました。当時、佐藤ギン子さんという方が局長さんでございました。まだ調査研究が始まつたばかりで、とりあえず介護休業制度を奨励することから始めようと考えておりますという御答弁をちょうだいいたしました。その後、平成三年に育児休業、七年には介護休業制度がそれぞれ法制化されましたけれども、昨年からはまた介護保険制度が導入をされました。

当時と比べますと介護を取り巻く社会の認識も相当変わってきたように私自身も思うんですが、まず冒頭、このあたりの御答弁、厚生労働大臣よりよろしくお願い申し上げます。

○国務大臣(坂口力君) 介護休業についての委員からの御質問をいただいたわけでございますが、今お話をいただきましたとおり、平成七年当時、この介護保険制度が法制化をされまして、十一年の四月から全面的に施行されるということになりました。実質的には昨年の四月からということになりますが、実際に全国津々浦々でこの介護保険制度が実施に移されて、いろいろ具体的な問題では問題点を残してはおりますし、そして皆さん方からもう少しここはこういうふうにしてほしいという御要望がありますが、それとともに事実でございましょう。

その当時、岩田局長さんが育児・介護休業などの担当課長さんであったと記憶しております。私がそうした質問をさせていただきたいと御相談を申し上げますと、岩田さんはまだまだこの問題を国会で取り上げる男性の議員さんは少ないですねというふうにおっしゃつておられたのを僕は記憶しておりますが、今、大臣から社会認識のあり方、そして移り変わり、お話をいただきました。

そうした中での仕事を持ちながら介護をされている方々の状況、大変難しい問題があります。どのような変化をもたらしているとお考へであるか、岩田局長にお伺いいたしました。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 大臣がおっしゃいましたように、私も介護の問題というのは人口が急速に高齢化する中で本当に一人一人にとつて身近な問題になつてきているというふうに思いますが、これから先、在宅介護ということが非常に重視をされてきたわけでございますから、やはり施設介護もこれは捨てておくことのできない大事な問題でございますけれども、できる限り在宅介護というものがもつと育つていくようにしていかなければならぬというふうに思つています。

この在宅介護を進めるに当たつて、やはりこれもみんなの意識改革が必要でございまして、何か介護で難しくなればすぐには施設へということが言われるわけでございますけれども、そうではなくて、そこでみんなが協力をし合いながら、どうしたら在宅ができる限り自由な雰囲気の中で介護を実施していくのかということにもう少し知恵を絞らなければならぬんだろうというふうに思つています。その場で働く皆さんのこととも全体を見ながら今後考えていかなければならぬと思っています。

私は、特に仕事をしながら介護にかかる、この両立をどういう形で実現するかといった分野に特に関心がございまして、これまでは残念ながら介護をするために仕事をやめる、あるいは介護をするために正社員からパートに移るといったような例も少なからずございました。そういうことで、仕事をしながら介護を続けるという環境をつくっていくことは大変重要な課題であるというふうに思っております。

育児・介護休業法が全面的に実施に移りましたのは、すなわちすべての事業所すべての労働者が請求権として介護休業を請求できるようになりましたのが平成十一年の四月からでございました。本当にまだ歴史が浅い分野でございますが、育児・介護休業法の施行を通じて、働きながら介護もできる、それも男性も女性もそういうことが可能になる、そういう条件をつくっていくために力を注ぎたいと思います。

○西川きよし君 先ほど坂口大臣の方からも在宅というお話をございましたが、我が家には私の両親と家の母親がおるわけですから、うち二人は要介護でございまして、その中で妻の母親は五でございますが、このところ入退院を繰り返しているということでござります。

そうした中から実際に身をもつて感じることですけれども、施設へ参りましても、我が家でもそうですけれども、例えば我が家から病院への入院、退院、それから準備、大変です。この入退院の手続、おしめは持たないかな、車は出さなければいけない、だれかが背負わなければいけない、手続はとらなければいけない、だれがどうして時間を作り出してお世話をするのか、相当な時間、労力、大変です。どこのうちでもそうだと思うんですけれども、幸いに我が家はそれぞれに仕事をつております。そして、本当に幸せなことに、家族が多いのですから、親子四代といふことでござりますけれども、時間的に調整をしてみんなが対応ができる。

これを、仕事をお持ちでまた家族が少ないとな

れば、制度面の整備はもちろんのことですけれども、相當な事業所内での理解をしていただくことがあります、総務省の平成四年就業構造基本調査によつて御説明をいたしております。この改正案ではどのような点について今回の改訂案ではどのような配慮がされているのか、政府参考人にお伺いします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 仕事と介護の両立年齢的に育児休業と違いまして介護休業の請求をする方はもうバテラン社員になっておられたりあるいは管理職になつておられたり、そういう方たちでござりますので、そういう方が長く職場をあけるということについては大変企業の運営という観点から見れば難しいという、その中で休業を保障していくことが重要でございますので、職場の理解を深めることが大変重要であるというふうに思います。

今回の法律改訂の中では、国は、子の養育または家族の介護を行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を妨げておる職場における慣行その他の諸要因の解消を図るために「関係者に意識を啓発する、そのための広報活動などの措置をとる」という趣旨の条文を盛り込んでいたところ改訂法が成立しました。改訂法が成立しました暁には、仕事と介護の両立がしやすいように、職場の理解を得やすいように関係方面に広報活動を積極的に展開してまいりました。

○西川きよし君 どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

次に、この介護休業制度創設の法制化の審議が行われた平成七年当時の政府側の説明によりますと、年間に約八万人の方が介護を理由として仕事をやめなければならない状況にあるというお話をございました。

当時の状況をここで改めて御答弁いただきたい

○政府参考人(岩田喜美枝君) 平成七年当時、その時点まで直近の数字は平成四年の数字だったわけですが、その後の数字ですが、総務省の平成四年就業構造基本調査によつて御説明をいたしております。この改訂案ではどのような配慮がされているのか、政府参考人にお伺いします。

○西川きよし君 そうした状況の中で、平成十一年より介護休業制度を導入したわけですけれども、その後の取得状況の推移はどうなつているのか、そしてこの八万人という数字はどうなつておられるのか、改めてお伺いいたします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 平成十一年度の数字でございますが、男女年齢を問わずすべての常用労働者の中で介護休業取得者がどの程度いたかという割合でございますが、〇・〇六%という、全体に占める割合は大変小さなものでございました。その後、最近の状況を把握するデータが今日までございませんので、その後の変化はそういう形では把握できておりません。

また、介護休業の休業期間中に雇用保険制度の中で介護休業給付を受けることができるのでその受給者を見る能够でござります。平成十一年度では三千三百四人でございましたけれども、十二年度には三千九百七人ということで、介護休業給付の受給者は増加をしているということが言えようかと思います。

また最後に、介護を理由として仕事をやめなければならない労働者の数がその後どうなつたかとお尋ねについてございますが、先ほど、平成四年の調査で八万一千人と申し上げましたけれども、平成九年の調査ではこれが十万一千人というふうで増加をいたしております。

○西川きよし君 数はふえておりますが、高齢化の進展という社会情勢をこの数字が物語っているように思います。

次に、これまでの具体的な対応の状況について

お伺いをしてまいりたいと思います。

まずは期間の問題ですけれども、期間についてですが、この期間の延長についてはこれまでにもたびたび議論になつてゐるところですが、この点については法第二十二条の規定に基づく指針におきまして事業主側に対し配慮を求めておりますけれども、その内容とこれまでの事業主の対応についての状況はいかがございましょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 請求権としての介護休業の最低基準は三ヶ月となつておるわけでござりますけれども、この三ヶ月は三ヶ月経過すれば介護の状態がなくなるということで三ヶ月といふふうに決めておるわけではございませんで、介護をする家族の発症からその症状が安定期になるまでの平均的な期間、あるいは介護に対応するためには施設やサービスを利用できるかといふことで態勢が落ちつくまでの期間といふふうに決めておるわけございます。

しかしながら、現状は三ヶ月では対応ができないこともありますので、先生今お尋ねの法第二十二条に基づく指針におきましては、こういふ期間が三ヶ月を超える場合があるということにも留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和を勘案し、必要な措置が講じられることが望ましいものである」ということを指針で述べております。事業主にそういう配慮を求めているところでござります。

それへの事業主の対応、その結果でございますのが、介護休業制度の規定がある事業所で介護休業の期間の最高限度を決めておる事業所がこれは大部分でございまして、平成十一年度では九四・九%という事業所で最高限度の期間を決めております。その期間の内訳でございますが、やはり法律の最低基準三ヶ月、これに合わせておるところが六三・七%ということで最も高いわけですねけれども、例えば一年というふうにしている事業所が二

五・一%、三カ月以上六カ月未満としている事業

所が六・一%ということで、三ヶ月を超える期間を設けている事業所もあるということでございました。

○西川きよし君 そこで、介護休業法の法制化審議のときには当時の新進党案も提出をされました。新進党案では一年ということで、今、局長さんもおっしゃいましたけれども、一年ということで大きな争点の一つであつたと思います。

皆さん方も御記憶があると思うんですけれども、樹屋副大臣が当時は提出者として答弁をされている議事録も改めて読ませていただきました。びっくりいたしました。自分自身も、えらい便利な世の中ですので、パソコンやインターネットやという議事録を調べておりますと、びっくりいたしました。

少し読ませていただいてもよろしいでしょうか。

○副大臣(樹屋敬悟君) はい。

○西川きよし君 議事録を持つてまいりましたのでけれども、「介護休業制度につきましての期間でございますが、期間の最高限度を定めている事業所のうち、三ヶ月未満としている事業所はわずか一〇・四%、一年以上としている事業所は六一・二%に上がるわけでございます。さらに、期間に限度がない事業所もあるわけでございまして、「なお、この一年の範囲内での労働者の介護に対する多様な選択肢を認めたものでございまして、すべての介護休業者が丸々一年休業しなければならない」というものでは決してございません。あくまでも最長一年間というふうに私どもは考えております。」大変説得力のある御答弁でございました。

当時の状況と、そして樹屋副大臣としてどのようにお考えをお持ちであつたのでしょうか、ぜひ僕はお伺いしてみたいなと思いました、本当に時間がお忙しいところを、今走ってそちらの方へ御席なさつて、まことに申しわけございません、御答弁の方をよろしくお願ひいたします。

○副大臣(樹屋敬悟君) 西川委員におかれまして

は、まさに、私は余り後ろ振り返らない人間であります、みずから行動してまいりましたみずからの軌跡を改めて原点としてきょうは教えていただこうなそんな場でございまして、今、提案理由のところまで読んでいただきまして、鮮明に当時のことを私も思い出しております。本当にありがとうございます。

いい機会を与えていただきました。当時は私も新進党の一員として、ただいまは本院に籍を置いておられます松岡滿壽男先生を先頭にこの問題、本当に一生懸命取り組んだことを思い出しております。確かにあの当時は、平成七年のときの議論は介護休業の期間あるいは回数とかそうしたことが大きな争点になつたというふうに思っております。

当時は私が所属しておりました新進党の中で議論いたしましたのは、連合の皆さんが当時さまざまに調査をされて、やはり実際に介護休業をおとりになつた方々の実態というデータ等もお示しをいただいて、たしか五・八ヶ月とか、あるいは平均すると三ヶ月とかそんな数字もあつたように思いますが、そんなデータを出しながら、あるいはまた今お示しをいたきました、当時数は少なかつたけれども、介護休業制度を導入しておられた企業の中では、その多くが一年というような期間を設定しているということをもつて、これは最長一年ということで、それぐらいの幅があつた方がいいのではないかという主張をさせていただきました。

○副大臣(樹屋敬悟君) 私も政治家の一人でありますから、原点は忘れないようにこれからも取り組んでいきたいということをきよう改めて認識をさせていただきました。

そうした議論があつて十一年四月から介護休業制度が施行されたわけであります。今、局長の方からも答弁がありましたが、やはりこの介護休業制度、導入されたこの制度は、介護にかかる最初の部分、介護が必要になつたときに、例え仕事を持つておられる方が、さあどうするといふ事態になつたときに、まずは三ヶ月ぐらいために大変だらうということでその部分をこの制度でカバーをするという考え方だと。私どもはそれが少し長くてもいいんじやないかと当時思つたわけであります、今もその思いはもちろん変わつてはいないわけであります、先ほど局長から答弁がありましたように、介護休業についてはやはり企業の労務管理の負担、それから働く者のニーズといふもののバランスというのはこれはあるわけですか。

○西川きよし君 ありがとうございます。

改めて申し上げることもないと思うんですけれ

ども、介護の場合は育児と違つてなかなか姿が見えてきませんし、期間というものがなかなかまた

見ええません。みんなで本当に大変なんですか

れども、施設へお伺いすると施設なりに、我が家

は我が家なりに、それぞれのおうちはそれぞれの

おうちなりに、本当に幸せの平均点と申しましょ

うか、そのおうちそのおうちの介護のやり方とい

うものがあります。

私の体験としても、やはり介護する家族の一人

としまして大変だつたのは、副大臣もおっしゃつ

ておられましたけれども、介護状態になつた最初

の三ヶ月と申しましようか最初の時期、妻の母親

が骨折をしたんですけど、それで骨折で寝たきりに

なりますと本当に早いですね、瞬く間に介護度五

ということになつたわけです。介護の知識がみん

ななかつたのですから、そんな中でもおむつを

かえたり、おふろへ入れたり、そしてまた食事を

主張は通らなかつたということを記憶しているわけであります。

○西川きよし君 ありがとうございました。今お示しになつた副大臣の記憶をこちらの方で見ていただきましたら、そのとおりでございました。

制度の創設後、三ヶ月を超える利用期間を認め

る企業も出てきているわけですが、現状においてはこの利用期間のあり方にについては、樹屋副大臣としてはどのようにお考えでしようか、もう一度。

○副大臣(樹屋敬悟君) 私も政治家の一人でありますから、原点は忘れないようにこれからも取り組んでいきたいということをきよう改めて認識をさせていただきました。

そうした議論があつて十一年四月から介護休業制度が施行されたわけであります。今、局長の方からも答弁がありましたが、やはりこの介護休業制度、導入されたこの制度は、介護にかかる最初の部分、介護が必要になつたときに、例え仕事を持つておられる方が、さあどうするといふ事態になつたときに、まずは三ヶ月ぐらいために大変だらうということでその部分をこの制度でカバーをするという考え方だと。私どもはそれが少し長くてもいいんじやないかと当時思つたわけであります、今もその思いはもちろん変わつてはいないわけであります、先ほど局長から答弁がありましたように、介護休業についてはやはり企業の労務管理の負担、それから働く者のニーズといふもののバランスというものはこれはあるわけですか。

○西川きよし君 ありがとうございます。

改めて申し上げることもないと思うんですけれ

ども、介護の場合は育児と違つてなかなか姿が見

えてきませんし、期間というものがなかなかまた

見ええません。みんなで本当に大変なんですか

れども、施設へお伺いすると施設なりに、我が家

は我が家なりに、それぞれのおうちはそれぞれの

おうちなりに、本当に幸せの平均点と申しましょ

うか、そのおうちそのおうちの介護のやり方とい

うものがあります。

私の体験としても、やはり介護する家族の一人

としまして大変だつたのは、副大臣もおっしゃつ

ておられましたけれども、介護状態になつた最初

の三ヶ月と申しましようか最初の時期、妻の母親

が骨折をしたんですけど、それで骨折で寝たきりに

なりますと本当に早いですね、瞬く間に介護度五

ということになつたわけです。介護の知識がみん

ななかつたのですから、そんな中でもおむつを

かえたり、おふろへ入れたり、そしてまた食事を

四月から始まりました介護休業制度の実施状況、あるいは今申し上げた介護保険のサービス、そうした利用状況等も勘案をしながら、私個人的にはこれからもこの問題については注視をしていきたく、いついうふうに考えているところでございます。

○西川きよし君 どうもありがとうございました。

それでは次に、利用回数についてお伺いをしたいと思います。

この点についての状況をまずお伺いします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 平成十一年度の状況ですけれども、介護休業制度の規定がある事業所の中で取得の回数について制限があるものが八四・二%であります。その内容を見ますと、九一・四%の企業では同一要介護者につき回数を制限している、そして六・五%の企業では同一要介護者との同一疾病につき回数を制限しているということがあります。

○西川きよし君 ありがとうございます。

改めて申し上げることもないと思うんですけれ

ども、介護の場合は育児と違つてなかなか姿が見

えてきませんし、期間というものがなかなかまた

見ええません。みんなで本当に大変なんですか

れども、施設へお伺いすると施設なりに、我が家

は我が家なりに、それぞれのおうちはそれぞれの

おうちなりに、本当に幸せの平均点と申しましょ

うか、そのおうちそのおうちの介護のやり方とい

うものがあります。

私の体験としても、やはり介護する家族の一人

としまして大変だつたのは、副大臣もおっしゃつ

ておられましたけれども、介護状態になつた最初

の三ヶ月と申しましようか最初の時期、妻の母親

が骨折をしたんですけど、それで骨折で寝たきりに

なりますと本当に早いですね、瞬く間に介護度五

ということになつたわけです。介護の知識がみん

ななかつたのですから、そんな中でもおむつを

かえたり、おふろへ入れたり、そしてまた食事を

とつてもらつたり、かなりの時間はかかりますけれども、家内なんかは水着に着がえ、うちの父親を入れたり、一人だけではありますんのでもうやわんやですけれども。一人では到底絶対にこないうことはできません。先ほども申しましたように、家族が多かったことが本当に幸せだな、よかつたなと思うわけですけれども、この時期は肉体的にも精神的にも相当な負担感があります。そういう意味では、やはりこの時期の取得というのが一番多いのではないかというふうに思います。

またその後ですけれども、安定したときを経てやがては、やっぱり悲しいことですけれども、みとりの時期を迎えます。これも本当に悲しいつらいことですけれども、私の家の母親は現在そういうふうな時期になってしまっておりまし、東京で、こちらで仕事をしておりますが、電話が鳴るたびにどきどきするわけです。本当に今回身をもつて感じていることとして、やはりこの時期の人は、人によって本当に短かたり長かたり、かなり長期化する方がおられたり、しかし家族にとっては一日一日が最後というような気持ち、状況がございます。少しでもそばにいてやりたいな、長くてやりたいな、お世話してやりたいな、どうしても仕事を休まざるを得ないということも出でまいります。

しかし、対象者一人につきこれが一回ということでござりますから、最初の時期にとつてしまえばもうあととれないということでござります。こうしたことを考えますと、この回数につきましても今後さらに検討をしていただきたい、必要ではないかな、こういうふうに思うわけですけれども、これはぜひ大臣にお伺いしてみたいなと思うんですけれども、お願ひいたします。

○國務大臣(坂口力君) 今ずっとお話を伺つてしまいまして、確かにそう言われてみればそうだな

といふに思いますのは、小さなお子さんの場合ですと、病気をいたしましても、それはインフルエンザでありましたり水ぼうそうでありました

りあるいは耳下腺炎でありましたとか、そういうことは一過性の場合が多うございますから、それはその病気ですつとということは多分ない場合には慢性で経過をしていくわけですが、それが動脈硬化でありますとか、あるいは動脈硬化の後に起こりますところの例えは脳血栓でありますとか、というようなことになりましたときには、それは一つの病氣でありますから、一つの疾患で一遍ずつということになりますと、その時々悪くなるわけですから、そのときにそれじやどうするかという問題は確かに起つてまいりますの

で、これはその対象者一人について「一回とか」それから一つの病氣について「一回とか」、そこはやっぱり考え方やならないかなという、私個人的考え方でございますが、そんな気がいたします。

○西川きよし君 ありがとうございます。

この少子高齢化、在宅介護、親を大切にすること、そしてもう一度その辺のところの結論を出したいというふうに思つて、次第でござります。

この少子高齢化、在宅介護、親を大切にすること、しかも、それにいたしましても西川議員のおうちのお父さん、お母さん——おじいさん、おばあさんでございましょうか、大変私は幸せだと思います。ふうに思いますが、それはやはり悪くなりましたが、今は病院にあるは施設に入りますということがありますのも、少しよくなればまた家に連れて戻つて介護をしてもらえるという、これは非常に幸せな人であります、なかなか最近そういう人が少なくなつてきているわけでございます。

これも余り私個人のことを申し上げてあれでござりますけれども、落選いたしましたときに私はある老健施設に勤めまして、時には落選するのもいいものでございまして、そういう経験をしたわざいでございますが、そうしますとなかなか一遍それほども、それぐらいの気持ちでいないとやっぱり家族がもたなくなつてきます。そういうときにつりり笑いながらお話をさせていただいたんでけれども、それぐらいの気持ちでないといふことはありますけれども、落選いたしましたときには落選するのも多いわけであります。特に、若いときに権力の地位についていたような人は大体迎えに来てもらえないとかケアマネジャーさんに本当に感謝をしたりとかいたします。

お見えになる人もどうぞひとつ御注意をいただきたいと思うわけでございますが、そういう若いときにいろいろの立場におありになりました人というのは、年をとりましてもわがままが多いのかどうかわかりませんけれども、なかなか迎えに来てもらえないという人が多かった、そういうことがございました。

そういう意味では、非常に西川議員のおうちの御家族の皆さんというのは大変私は幸せだなと、大変でござりますけれども、どうぞひとつ看護をしてあげていただきたい、私からもお願いをいたしまして答弁といたします。

○政府参考人(岩田喜美枝君) お尋ねの介護休業給付は配偶者、父母、子、同居親族などを介護をするため介護休業を取得した雇用保険の被保険者であつて所要の要件を満たした方に休業前賃金の一定割合を支給するものでございます。平成十二年度の実績ですが、支給対象者数は三千九百七人、支給金額は六億三千万円となつております。

仕事と介護の両立支援をさらに充実するという観点から、本年一月から、改正がございまして、育児休業給付と同様に給付率を従前の二五%から四〇%に引き上げたところでございます。ことしに入つてからの一月以降の受給者数は、前年と比べてみましても増加の傾向が見られております。

○西川きよし君 旧労働省の平成十二年の調査結果を見てみますと、利用された方の声として経済的支援の増額という声が圧倒的に多いわけですが、それでも、四〇%への給付の引き上げによりまして少しでも安心をして休業できる環境になればとうことは私も思いますし、よろしくお願いを申し上げたいと思うんです。

統いて、これはこれまでにも何度となく要望のありましたところであります、介護休業中の社会保険料の免除についてでございます。労働者負担の支払い方法、復職後の返済免除等々、現在の状況はどのようになつておりますのでしょうか。

○政府参考人(辻哲夫君) 現行の厚生年金保険法、そして健康保険法におきましては、育児休業期間につきまして、現在の少子化傾向の中で育児を行なう労働者を支援することは次代の制度を支える被保険者を育てることへの支援である、こういう観点から保険料の免除がなされておりますけれども、介護休業期間中につきましては次世代を

育成する育児休業とは観点が異なるということを整理されておりまして、制度的には休業直前の標準報酬月額を用いて算定した保険料を労使折半で御負担いただいております。

介護期間中の社会保険料が実際にどのように支払われているのかということにつきまして、平成十一年度時点の調査、女性雇用管理基本調査によりますと、まず労働者が毎月支払うこととしている事業所、これが三六・四%、それから会社や共済会等が休業終了まで立てかえている事業所、二四・六%、そして会社、共済会等が負担したり休業中に支給する金銭で負担している、このような事業所が一四・二%となつております。

お尋ねにもありました一たん立てかえることとしている事業所、今二四・六%と申しましたが、その一部、事業所、今二四・六%と申しましたが、その一部、これはその事業所全体の一五%ですので全事業所

から見たら数%になりますけれども、ここでは復職後一定期間勤務することにより返済を全部または一部免除しているという実態があると承知いたしております。

○西川きよし君 ありがとうございます。

次に、育児休業取得者については既に免除が行われておるわけですけれども先ほどの調査結果を見ましても、この点に対する要望がやっぱりたくさんございますし、この介護休業取得者に対する社会保険料の免除につきまして大臣の御見解をぜひ本日はお伺いしておきたいと思いますが、お願ひいたします。

○国務大臣(坂口力君) 先ほどお話をございましたように、育児休業取得者には既にこれはあるわけでございますが、介護休業取得者には対しましては現在ございません。

それで、将来の社会保障の担い手となります次世代の育成という観点から見ますと、育児休業といふのは非常にそうした意味で意味があるということがあつたと思うんですね、導入をいたしますときに。フランスなどにおきましても育児の場合

の社会保険料というのを免除したりもいたしておりますのでありますから、そういうことで日本もこれは導入されたというふうに思います。

しかし、介護休業というのと育児休業というのは少し意味合いが違うという気がいたします。育児休業の方は、お子さんというのはこれから例えば年金ならば年金を支払って支えていただく扱い手になつていくわけでございますので、どうしてもこれは何らかのことをやらなきゃいけない。しかし、高齢者の場合には、既にもう年金をもらう年齢になつておみえになるわけでございますから、そこは若干違うかなというのが我々の考え方でございまして、そこをどうするかということはこれから議論ではございます。確かに議論はやつていかなきやならないというふうに思いますが、今までのところはその辺のところ、育児休業と介護休業というのは少し区別をして考えてきたと、こういうことでございます。

○西川きよし君 ありがとうございます。

今まで何回となく御質問もさせていただいたんですけども、今に今にというような御答弁もい

ます。政府参考人からお願いいたしました。

次に、職業生活と家庭生活の両立支援策についてお伺いいたします。

これまでの取り組んできた具体策について、ま

ず政府参考人からお願いいたしました。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 職業生活と家庭生

活との両立支援策でございますが、さまざまなもののがございます。

第一の対策は、育児休業、介護休業を取得やすい、そしてまた職場に復帰しやすい、そういう環境をつくるための対策でございまして、例えば制度の定着を図るための啓発、指導でございます。

○国務大臣(坂口力君) お話を実施しているところでございます。

二番目の柱は、休業せずに育児や介護をしながら働き続けることができる、そういう環境をつくることも大事であるというふうに思つております。具体的には、事業所内に託児施設を設置する事業主に対して助成金を支給する、育児・介護サービスに関する地域の具体的な情報を電話で提供するフレーフレー・ティフォン事業、そして急な残業や子供の急病など臨時、突発的な保育需要などに対応するために、地域において会員制で相互援助活動を支援するファミリー・サポート・センター事業などを実施いたしております。

さらに三番目の柱といたしましては、育児や介護のためにやむなく退職なさる方もいらっしゃるわけですが、そういう方が再就職をするときに職業情報の提供をしたり自己啓発のための資金援助をしたりということで再就職の支援をやっているところでございます。

また、大変大きな対策としては、厚生労働省において、新エンゼルプランなどに基づいて多様なニーズに対応した保育サービスを充実する、あるいは放課後児童クラブの拡充をするということをやつております。また介護保険制度の円滑な運営とともにゴールドプラン21に基づく介護サービスの実施も進んでおりますけれども、これらも仕事と家庭の両立という観点から見た場合にも大変重要な基幹的な政策であるというふうに思つております。

○西川きよし君 そこでお伺いしたいのは、事前にちよだいたしました育児・介護休業関係給付金の予算と支給実績を見せていただきますと、平成九年度から十二年度までの予算額と給付実績の開きがかなり大きいよう思うのですが、この背景はいかがなものなんでしょうか。

○政府参考人(岩田喜美枝君) 育児・介護休業関係給付金はさらに幾つかの種類の助成金に分かれますけれども、全般的に見まして、先生御指摘のとおり、予算額に比べて支給実績が小さいということは否めないというふうに思つております。

小さくなつてきておりまして、直近の状態では予算額の六割程度が実際に使用されているという状況になつております。

こういった事実があるわけでございますが、その背景としては、一つは昨今厳しい経営環境の中で企業が福利厚生措置を拡充するといったようなことについてなかなか難しいような状況があるというようなことも挙げられるというふうに思いますが、また、私どもといたしましても、こういう給付金をしっかりと活用していただくための周知などの努力が足りない面もあつたよう思いますので、周知徹底を図りまして、せつかくある給付金を有効に使っていただき、仕事と子育てや介護が両立するようなファミリー・フレンドリーな企業になつていただくよう努めています。

ありがとうございます。

○西川きよし君 どうぞよろしくお願いを申し上げます。

先ほどもお伺いいたしました社会保険料の免除制度などは大変大きなニーズがありながらもなかなか実施されない、一方で多額な予算が有効に活用されていないというこの事実を見せていただきますと、やはり利用者ニーズをしっかりと把握していくいただいて、そして事業の見直しを行ななり、また場合によつては予算配分の見直しということも必要ではないかなというふうに思うわけですが、それでも、この点につきましてはいかがお考えでいらっしゃるか。これはぜひ厚生労働大臣にお願いいたします。

○国務大臣(坂口力君) 予算がつきましたときにそれが十分に活用されないとことになれば、やはりその使い勝手が悪いと申しますか、何かそこに問題があるかどうかということなんだろうというふうに思います。

そうしたこととも考えていかなければなりませんが、先ほど局長からの答弁にありましたように、初めは三割ぐらいでありましたのが六割ぐらいまでふえてはきている、確かに。ふえてはきておりますが、そういう予算ならば私の方の自治体へと

いうのでみんなが手を挙げて取り合いつこになる

ような状況でないことは事実でございますので、もう少しみんなに役立つような使いやすいような

ものに多少改正をするか、それとも少なければこ

れは減額をするか、どちらかにしていかなければならぬんだろうというふうに思つております。

ひとつ研究をさせていただきたいと思います。

○西川きよし君 ありがとうございました。

育児、介護などによって退職された方に対する再就職の支援についてお伺いをしたいと思いま

す。

この支援策の一つに教育訓練受講援助制度と、

タイトルは長いんですけれどもこういう制度がござります。再就職を希望される方が指定される教

育訓練を受講しますと、一定額の割引が受けられ

るという制度でございます。

実は、二年ほど前の予算委員会でございました

が、この制度について私が御質問をさせていただ

きました。当時は二割の割引で限度額が五万円と

いうことでございました。さらに支援を強化する

意味でせめて五割に引き上げられませんかと、当

時の甘利大臣という方でございました。御要望さ

せていただきました。いろんな観点からまだまだ

検討が必要であるというふうにおっしゃっておら

れまして、つまりそれは、役所の答弁を飛び越して、私の判断で引き上げる検討をするという答弁

をそのときはいただきました。大変私はうれしか

ったんですけども、その後の対応についての御

答弁をいただきたいと思います。

○國務大臣(坂口力君) 西川議員の御質問は、甘

利元大臣も飛び越えたんだからおまえも飛び越え

ると、こういう御発言ではないかというふうに思

いますが、現状を御報告申し上げますと、育児、介護等のために退職をし、そして将来的に再就職を希望する方を対象としたしますところの再就職

希望登録者支援事業、長い名前でございますけれども、こういう事業がございまして、ここにおきましては、教育訓練の受講費用の二割、先ほどお

つやいましたように、五万円を上限として支援

してきたところでございます。

平成十年から、より高度な資格の取得であります

とか、再就職に結びつきやすい講座に対応でき

るよう、雇用の拡大が見込まれるいわゆる新規

あるいは成長十五分野というのがございますが、

この分野に該当するものにつきましては割引率を

五割に引き上げているわけでございます。上限は

十二万五千円になつております。この新規・成長

十五分野でありましたなら、これは御指摘をいた

だきました五割にしたわけでございまして、この

十五分野というのはかなり広範に及んでおります

し、これから成長産業、成長産業といいまして

もそんなに難しいことばかりをしなければならな

いというようなことではございませんで、多くの

皆さん方が雇用に対応していくだけの内容のもの

も随分たくさん含んでいるわけでございます。

例えば、医療・福祉関連分野でありますとか、

生活文化関連分野、この生活関連分野というのに

はいろいろな私たちの周辺のものが含まれておりますから、これは非常に多くの人が雇用において

もらいややすい内容のものだというふうに思いま

す。それから、もちろん情報通信産業もございま

すし、新しい製造技術関連の分野というのもござ

いますし、あるいは流通・物流関係、それから

環境の関係、それからビジネスの支援関連でござ

いますとか、海洋関連、もちろんバイオテクノロ

ジーでござりますとか、都市環境整備、それから

航空・宇宙、新エネルギー・省エネルギー、ちょ

っと難しいものもござりますが、人材関連、国際

護問題は介護休業制度の整備だけに対応できるものではありません。当然、福祉サービスの整備を初め、職場、地域社会の理解、そしてどうしても忘れてならないのは、先ほど大臣も御答弁いたしましたように、家族の理解。悲しいことではありますけれども、最近では老人の虐待だと、子供さんもそうですけれども、本当に悲しい報道がされているわけですけれども、こういった報道やニュースが珍しくない世の中になつてしまりました。つらく寂しく、本当に嫌な思いがいたします。多くの場合に、長年の介護生活の中で多かれ少なかれそうした感情を持つという話を、虐待をするというようなことを聞いたり見たりするんですけれども、私はただ一度も親にそんな気持ちを持ったことはもちろんございません。

その意味では、介護を行う家族の負担軽減に向けてはまだ総合的な施策の整備が必要である

と思っています。こうした点についての大臣の御見解をぜひ本日はお伺いをしたいと思います。

○國務大臣(坂口力君) 一時間にわたりまして介護の現状、そして問題点等を御指摘をいただきま

してあります。こうした点についての大臣の御見解をしてあります。ようやくひとり立ちをしたと申しますか、歩き始めたところでございますので、まだまだこれからというふうに思つております。

介護は、先ほども申しましたとおり、やはり在宅介護が中心であることは間違いないわけですが

ざいますから、多くの御家族にやはり理解をして

いただける、そして一人でも多くの人が在宅で安心して老後を送つていただけるような体制をつくりたいかなければならないというふうに思つております。そのため何をなすべきか、何が足りないのかといったことにつきましても、これから十分な検討をしていかなければならないというふうに思つております。

○委員長(阿部正俊君) この際、委員の異動について御報告いたします。

本日、田浦直君が委員を辞任され、その補欠として段本幸男君が選任されました。

○委員長(阿部正俊君) 本案の修正について川橋君から発言を求められておりますので、この際、これを許します。川橋幸子君。

○川橋幸子君 私は、ただいま議題となつております育児休業、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に対し、井上美代、大脇雅子、森ゆうこ及び

いうふうに思いますし、また、こうした新しい制度の中に生まれました働く人たちの問題につきま

しても、その人たちが十分にやつていただけるようにひとつ配慮をしていかなければならないと思つて

いる次第でございます。

○西川きよし君 どうも御丁寧な御答弁を本当にありがとうございました。

子供さんのことも一〇〇%しっかりと頑張つてや

つていかなければいけないと思いますし、またお年寄りのこともちろんそうですが、ただいま委員長であります阿部委員長の講演録を昔読ませていただきました。その中には、死はだれにでも訪ねてまいります、若いころから一生懸命努力し頑張つてまいります、老後を不安な気持ちで生活

を送る、これは不幸せではないかな、そういうこ

とのないようによろしくお願いいたします。

お年寄りのこと、また子供さんのこと、しっかりと頑張つてまいります。これからもよろしくお願ひいたします。

私、川橋幸子の共同提案に係る修正の動議を提出いたします。その内容はお手元に配付されております案文のとおりであります。

以下、その趣旨について御説明申し上げます。子の看護のための休暇制度導入について、今回の改正法案第二十五条においては、小学校入学前までの子の看護のための休暇制度の導入を事業主に努力義務として義務づけています。

例えば、連合の子ども看護休暇に関する調査結果(二〇〇〇年五月)によりますと、子供の看護のために年休を使用した場合の取得日数は、女性(母親)は八・六日、男性(父親)は二・八日であり、さらに、子供の看護のために欠勤日数は、女性(母親)は二・八日、男性(父親)は〇・七日という実態であります。また、調査回答者の七〇・九%が子供の看護休暇の創設に賛成しています。

このように、子供の看護のための休暇制度は、家族的責任を果たす上で必要不可欠であり、この制度を設けることへの要望は強く、それだけに事業主の努力義務による制度導入を盛り込んだことは評価できるところであります。

しかし、一九八五年に制定され一九八六年四月に施行された男女雇用機会均等法において、募集・採用・配置・昇進に関する女性への均等待遇(第七条・八条)につき事業主の努力義務であったことが、その制定趣旨にもかかわらず、実効性の欠如が批判され続けた経緯がありますことと、さらに労働省女性局平成十一年度「女性雇用管理基本調査」による家族看護休暇制度を有する事業所が八・〇%でありますことを重く受けとめ、本修正案を提出するものであります。

修正案の要旨は、今回の改正法案第二十五条に係る子の看護のための休暇制度の導入を事業主の努力義務としている規定を、さらに一步進めて、事業主の義務による導入とすることでありまして、本修正によりまして、この制度の事業所への早期導入と定着内容の豊富化を期することができ、子の看護のために休暇を利用する労働者の取得促進も図ることができると考えるものであります。

す。

以上であります。

何とぞ、男性及び女性委員各位の御賛同を賜りますよう、お願い申し上げます。

○委員長(阿部正俊君) これより原案並びに修正案について討論に入ります。——別に御意見もな

いようですから、これより育児休業、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について採決に入ります。

まず、川橋君提出の修正案の採決を行います。本修正案に賛成の方の挙手を願います。

○委員長(阿部正俊君) 少数と認めます。よつて、川橋君提出の修正案は否決されました。

次に、原案全部の採決を行います。

○委員長(阿部正俊君) 本修正案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(阿部正俊君) 全会一致と認めます。よつて、川橋君提出の修正案は否決されました。

次に、原案全部の採決を行います。

確な助言・指導・勧告を実施すること。

二、男性の育児休業取得促進について調査研究を行い、有効な措置を講ずること。

三、各事業所における子の看護のための休暇制度の早期の導入を促進するため、事業主に対する格段の相談・指導・援助に努めること。

四、男女共同参画社会基本法に基づき決定された、男女共同参画基本計画の具体的な施策を推進し、男女労働者がともに職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするため、職場における固定的な役割分担意識や職場優先の企業風土の是正に向けた労使の努力を促すよう努めること。また、ILLO第百五十六号条約の趣旨を踏まえ、家族的責任を有する男女労働者が、差別を受けることなく、できる限り職業上の責任と家族的責任を両立できるよう、必要な措置を講ずること。

五、少子・高齢化が進展する中で、仕事と子育ての両立のための雇用環境を整備することは喫緊の課題であり、本法に定める両立支援に関する諸制度の一層の定着促進を図ること。また、そのためにも政府目標である年間総実労働時間千八百時間の実現へ向けて、関係省庁間の連携・協力を一層強化し、政府が一体となって労働時間短縮対策を総合的に推進すること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(阿部正俊君) ただいま柳田君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

○委員長(阿部正俊君) 速記を起こしてください。

○委員長(阿部正俊君) 次に、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。

発議者衆議院議員根本匠君から趣旨説明を聴取いたします。根本匠君。

○衆議院議員(根本匠君) 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っているところであります。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環境を整備するため、認可外保育施設等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

ただいまの決議に対し、坂口厚生労働大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。坂口厚生労働大臣。した本法案に対する附帯決議につきまして、その趣旨を十分に尊重いたしまして、努力してまいりました。

○國務大臣(坂口力君) ただいま御決議のありました本委員会の決議とすることに決定いたしました。

御熱心な議論をありがとうございます。

○委員長(阿部正俊君) なお、審査報告書の作成につきましては、これを委員長に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(阿部正俊君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

〔速記中止〕

○委員長(阿部正俊君) 速記をとめてください。

○委員長(阿部正俊君) 速記を起こしてください。

○委員長(阿部正俊君) 次に、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。

発議者衆議院議員根本匠君から趣旨説明を聴取いたします。根本匠君。

○衆議院議員(根本匠君) 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っているところであります。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環境を整備するため、認可外保育施設等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。

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関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、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日か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関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、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなつた日か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

第五十八条の六 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關し報告を求め、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。)を適正かつ確實に実施することができる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せることとする。

第十八条の十 指定試験機関の役員の選任及び解任は、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处分を含む。)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、試験事務を行なう場合において、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ものとす。

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、指定期を受けた日の属する事業年度にあつては、その指定期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ぬ。

第十八条の十五 都道府県知事は、試験事務の適

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、関係者に對し質問させ、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入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、犯罪捜査のため認められたものと解釈してはならない。

第十八条の十七 指定試験機関が行う試験事務に係る処分又はその不作為について不服がある者は、都道府県知事に對し、行政不服審査法(昭和三十七年法律第百六十号)による審査請求をすることができる。

前項の規定による質問又は立入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、犯罪捜査のため認められたものと解釈してはならない。

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った場合

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。

若しくは禁錮又は三十万円以下の罰金に処する。

第六十一条の二 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 正當の理由がないのに、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 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応じ、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) 福祉事務所及び保健所 第十五条―第十八条」を「第三節 児童福祉司(第十一条―第十三条)」を「第四節 児童相談所、児童相談所、福祉事務所 第十五条の三」に改める部分、第一章第三節の節名の改正規定、

四条 児童相談所、児童相談所 第十五条の三」に改める部分、第一章第三節の節名の改正規定、

第五節 児童相談所、児童相談所 第十五条の三」に改める部分、第一章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 罰則(第六章 罰則)

学校その他の施設は、当該施行の日に新法第十八条の六第一号の規定により保育士を養成する者として政令で定める者は、新法第十八条の規定により保育士として必要な知識及び技能を有する者として政令で定める者は、新法第十八条の六に規定する保育士となる資格を有する者のみなす。

第四条 附則第一条第四号に掲げる規定の施行の日前に前条の規定による改正前の民生委員法第五条の規定により都道府県知事及び民生委員推薦会が行つた推薦において、新法第十二条の二

条の六―第六十二条の二)」に改め(第五十六条の六―第五十九条の七)に改め(第六十条―第六十二条の二)に改め(第五十九条の二)に改め(第五十六条の二)に改め(第五十九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二の七とし、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、第六十条の次に三条を加える改正規定(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条の規定 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

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いもの(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つてゐる新法第五十九条の二第一項に規定する施設の設置者について同項の規定を適用する場合においては、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。
(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。
(民生委員法の一一部改正)
第八条 民生委員法昭和二十三年法律第百九十八号の一部を次の二項を加える。
第六条に次の二項を加える。
(保育士に関する経過措置)

第三条 附則第一条第四号に掲げる規定の施行の際現に保育士を養成する学校その他の施設として必要な条件を満たすものとして政令で定める

平成十三年十一月十六日印刷

平成十三年十一月十九日発行

参議院事務局

印刷者 財務省印刷局

K

として指名されるべき者を明示しなければならない。

(民生委員法の一部改正に伴う経過措置)

第九条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の日前に前条の規定による改正前の民生委員法第五条の規定により都道府県知事及び民生委員推薦会が行つた推薦において、新法第十二条の二

第二項に規定する主任児童委員の職務に相当する職務を行なうべき者が明示されている場合は、当該推薦は、前条の規定による改正後の民生委員法第六条第二項の規定により児童福祉法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。