

第百六十一回国 参議院厚生労働委員会會議録第七号

平成十六年十一月三十日(火曜日)

午前十時開会

委員の異動

十一月二十九日

辞任

草川 昭三君

補欠選任

鰐淵 洋子君

出席者は左のとおり。

委員長 岸 宏一君
理事 国井 正幸君
武見 敬三君
辻 泰弘君
山本 孝史君
遠山 清彦君

委員

坂本由紀子君
清水嘉子子君
田浦 直君
中原 爽君
中村 博彦君
西島 英利君
藤井 基之君
水落 敏栄君
足立 信也君
朝日 俊弘君
家西 悟君
小林 正夫君
柳澤 光美君
柳田 稔君
蓮 舫君
鰐淵 洋子君
小池 晃君
福島みずほ君

衆議院議員

修正案提出者

国務大臣

厚生労働大臣

副大臣

総務副大臣

厚生労働副大臣

大臣政務官

文部科学大臣政務官

厚生労働大臣政務官

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

厚生労働省労働基準局長

厚生労働省職業安定局長

厚生労働省雇用均等・児童家庭局長

厚生労働省社会・援護局長

厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長

厚生労働省老健局長

厚生労働省年金局長

社会保険庁運営部長

参考人

財団法人二十一世紀職業財団理事長

本日、本日の會議に付した案件

水島 広子君

尾辻 秀久君

今井 宏君

衛藤 晟一君

下村 博文君

藤井 基之君

川邊 新君

青木 豊君

青木 功君

伍藤 忠春君

小島比登志君

塩田 幸雄君

中村 秀一君

渡辺 芳樹君

青柳 親房君

太田 芳枝君

○政府参考人の出席要求に関する件

○参考人の出席要求に関する件

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律等の一部を改正する法律案 第百五十九回国会内閣提出、第百六十一回国会衆議院送付

○委員長(岸宏一君) ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告申し上げます。

昨日、草川昭三君が委員を辞任され、その補欠として鰐淵洋子君が選任されました。

○委員長(岸宏一君) 次に、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等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長佐藤忠春君外七名の政府参考人の出席を求め、その説明を聴取したいと存じますが、御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(岸宏一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(岸宏一君) 次に、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等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、財団法人二十一世紀職業財団理事長太田芳枝君を参考人として出席を求め、その御異議を御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(岸宏一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(岸宏一君) 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等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、財団法人二十一世紀職業財団理事長太田芳枝君を参考人として出席を求め、その御異議を御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(岸宏一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(岸宏一君) 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等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、財団法人二十一世紀職業財団理事長太田芳枝君を参考人として出席を求め、その御異議を御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(岸宏一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(岸宏一君) 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等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、財団法人二十一世紀職業財団理事長太田芳枝君を参考人として出席を求め、その御異議を御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(岸宏一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(岸宏一君) 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等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、財団法人二十一世紀職業財団理事長太田芳枝君を参考人として出席を求め、その御異議を御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(岸宏一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(岸宏一君) 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等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、財団法人二十一世紀職業財団理事長太田芳枝君を参考人として出席を求め、その御異議を御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(岸宏一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(岸宏一君) 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等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、財団法人二十一世紀職業財団理事長太田芳枝君を参考人として出席を求め、その御異議を御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(岸宏一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(岸宏一君) 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等の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、財団法人二十一世紀職業財団理事長太田芳枝君を参考人として出席を求め、その御異議を御異議ございませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○委員長(岸宏一君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

決定いたします。

○委員長(岸宏一君) 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等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。

○坂本由紀子君 自由民主党、坂本由紀子でございます。

法案の質疑に入る前に、新潟中越地震の関係で一問御質問をいたしたいと思っております。

全国的には雇用情勢はやや回復の兆しが見られておりますが、新潟県は、さきの中越地震の影響で事業所が休業し従業員の解雇が多数発生するなど非常に厳しい状況になっております。被災した失業者をどう雇用対策を講じて職を、就くことができるように対策を取るかということが急がなければいけない大事な課題であります。

その場合には、それに伴う財源をどうするかということが大きな問題でありまして、私は、本年度で終了することになっている緊急地域雇用創出特別交付金、これを大いに活用すべきではないかと考えるのであります。交付金は、もう御承知のように、この数年厳しい経済情勢の、厳しい雇用失業情勢の中で、地方公共団体がそれぞれの地域に合った雇用を考え、そういう地域の創意工夫を生かして緊急で臨時的な雇用創出を図ると、それが安定的な雇用につながるということによって一定の効果を上げてきました。地方公共団体にも大変好評でありました。

新潟県では、この未執行の部分について被災失業者の雇用対策の財源で活用したいという話が出ていますと聞いています。ただ、この交付金の中で

中小企業枠というのが一定の要件に合致した中小企業に委託をするということになっているんで、そのままでうまく財源が使えない。新潟県の知事から先週の金曜日に、このところを何とかしてほしいという要望が出されたというふうに聞いています。

交付金事業というのは、本来、それぞれの要件に合致したものに適正に使っていくということが本来であるということは重々承知はしております。ただ、今回のこの大きな地震が起きて、これから冬に向かって非常に厳しい状況にあるというもろもろの状況を考えれば、この問題については、交付金を今回の被災者対策として最大限活用することができるよう要件緩和を図ることが適当じゃないかと思えます。そして、これをいつまでも検討するということではなくて、すぐに直ちに活用することができるよう、そして県が地域に合った雇用対策を講ずることができるよう、早急に政府としてこの問題に対処すべきだというふうに考えます。

政府としてのこの問題に対する考え方を答えたいと思います。

○政府参考人(青木功君) お答えを申し上げます。

新潟県における地震後の状況、ただいま坂本先生おっしゃるとおり、大変厳しい状況にあります。でも、雇用面でも随分影響を受けております。私ども、様々な雇用保険の災害の特例あるいは雇用調整助成金の実施等々やっておりますが、ただいま先生お触れになりましたように、新潟県の方から緊急地域雇用創出特別交付金の活用についての要請を受け取ったところでございます。

先生よく御案内のとおりでございますが、いわゆる中小企業枠、これは手続もございまして、言わば県が対応するのに若干時間掛かるし使い勝手が悪いというふうなお話も来ております。私も早速検討をいたしましたところでございますが、この制度の現地における事柄の緊急性、そして制度の即効性ということを考えますと、先生今お話し

のとおり、いわゆる中小企業枠を一般事業枠として活用できるように早速にもやってまいりたいというふうに思っていますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

○坂本由紀子君 それでは、早速にお願いをいたします。

安定局長、これで結構です。

それでは今回の法案の質疑に移りたいと思いますが、今般、育児休業制度も、労働政策審議会等の建議を受けて、より働きながら子育てをしようとする人たちにとって使いやすさの改善をされてきております。ただ、子育て、仕事と家庭の両立というのは、こういう制度を整えれば解決するというのではなくて、作られた制度がいかに使われているか、そして仕事と家庭責任の両立が無理なく果たされているかということが大事であります。

そういうところで考えますと、これまでの育児休業の制度について、育児休業を利用しようと思えば利用できたけれども利用しなかったという方たちについて理由を聞いていたものが、調査があります。その中で圧倒的に多いのが職場の雰囲気、四三%の人が職場の雰囲気から育児休業を取れるような状況じゃなかったという答えを出しております。私はこれは非常に問題ではないかと思えます。

世を挙げて少子化対策が重要だということが言われ、この労働政策審議会の建議の中でも、個別の制度を変えようというのほかに、子育てを社会全体で支援していくことが必要だということを特に訴えています。そういう、社会全体が本気で子育てが大事なことだと、働くことも大事なことだと、子育てということは本当に価値のあることで、育児休業を取ることにしても職場に気兼ねをする必要なんかないんですと、堂々と休んでもらっていいんですというのをみんなが感じているような、そういう職場を私は実現していかなきゃいけないんだと思うんです。

こういうのは、これまでも厚生労働省は現場の

出先機関も使って育児休業制度の普及であるとか理解を求めてきてますけれど、そういう事務的な対応ではこの問題は解決しないと思うんです。正に政治の出番で、正に大臣がリーダーシップを取ってやっていただけて初めて世の中の考え方が変わってくる。そういう世の中の考え方を変わる菌車を動かせる、動かせるかどうかということが、この育児休業の制度等が実効を上げて、働く女性、男性が仕事と家庭の両立が無理なくできることになるのではないかと思います。

この問題については、日本経団連も商工会議所も、少子化問題が社会保障制度等に大きな影響を与えるということもあって大分強く認識をしてくれて、それぞれいろいろな提言をしています。その中には、例えば日本経団連であれば、経営トップ自らがリーダーシップを取ってやるのが大事だとか、書いてあることは誠にそのとおり立派なことだ、これが一歩そのとおり現場に浸透していれば育児休業制度を遠慮しないというふうなことは全くないだろうと思うんです。なぜ、この問題がなかなか動いていない人たちは全体の中でも浸透しない。経営トップの中でも私はまだ十分浸透してないんじゃないかと思えます。

これを、この問題、さつき申し上げたような、子育てをすることの重要性を社会全体が認識をして職場風土が変わっていくためには大臣の力強いリーダーシップが大変重要で不可欠だと思うんです。ありますが、これについての大臣の考え、御決意をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(尾辻秀久君) 少子化に歯止めを掛けるということは、今お話しいただきましたように職場を変える、職場の環境を整えるということに始まって、社会全体の環境を整えることが大変必要なんだと。もう仰せのとおりだと思っております。私もそのことは絶えず申し上げてきたつもりであります。

そこで、そこまでは分かっているが、あと政治の世界、何やれるかというお話であります。とにかく、今のお話の中にもありましたように

に、制度をよく御存じでない方もおられますから、そうした方々に周知徹底するというような、細かに言うような話もあり得るけれども、もっと大きく言うと、やっぱり私どもがもう声を大にして繰り返し繰り返し絶えずこのことを訴えていく、そして理解していただくことが大変必要だと思っております。私も機会あるごとに、今後、もう本当に声を大にしてこのことを皆さんに分かっていただけるように訴えていきたいと思えます。またさらに、それを具体的にどう効果的にやる方法、何かないか考えてみたいと思えます。是非いろいろな御指導をいただきたいと、こういうふうに思います。

○坂本由紀子君 今、経済財政諮問会議は構造改革が日本にとつては重要だということで、総理も改革なくして成長なしということでおっしゃって、私も、これは、こういう子育ての重要性を社会が認識しなければ日本の未来はない、日本の将来はないということを、大臣はよく御認識いただいていると思うんですが、口に出して言っていた、それを大臣だけではなくて総理も、そして日本経団連の会長も常にそういうことをおっしゃって、それを行動に移していただくということが大事だろうと思っております。是非、そういう社会という目に見えないところに抽象的に働き掛けるのではなくて、一つ一つ、社会のいろいろな動きに大きな影響を与えるオピニオンリーダー、リーダーたちに対して、それがその人たちの信念になるような形で是非大臣に積極的な動きをしていただきたいと思います。強くお願いする次第であります。

そして、そういう、世を挙げてそういう取組をすると同時に、きめ細かくいろいろな支援策なり対応していくことも大事だろうと思えます。その点で私は大事だと思えますのは、比較的、育児休業の取得率を見ますと、大手企業はそれなりに進んでいるんですが、中小企業はなかなか厳しいというのがあります。それは、中小企業は経営も厳しいですし、また人も少ないとなかなか取

れないというのも実態だと思います。育児休業で人がいなくなればその間の仕事をだれが担当するか、それについては助成金制度も設けているようですけれど、助成金制度があればうまくいくという問題でもないと思います。

助成金制度が使いやすいことと同時に、本当にきめ細かなサービス、例えば、代替要員が必要だといったときに、それを助成金で人が手当てされるからいいじゃないかというだけではなくて、代替要員を募集する手間、またいい人が来るかどうか、その人に仕事を覚えてもらわなきゃいけない、もろもろの手間暇が掛かるんです。そういうことについて中小企業に対してはもっともっときめ細かな支援策をやっていないと、私は、中小企業で働いている人たちは日本全体では多数でありますので、なかなか制度の趣旨も生きて運営されないと思います。

中小企業に対して今後どういうお取組をしていただくかということについて、副大臣のお考えを教えてください。

○副大臣(衛藤晟一) 仰せのとおり、育児休業取得者代替要員を確保し、かつ原職に復帰させた事業者に対しては助成金を給付しているところでございます。今回また、最初に取り方に対してはその金額を増やそうということでやっておりますけれども、これをやっぱり充実していく、そういうことはやっぱりやらなきゃいけないというふうにも思っております。さらには、事業主に対して次世代育成支援対策推進法に基づいたところの行動計画の策定、実施をお願いしたいというところでございますけれども、これを更に徹底をし、そして、今全国で八十二か所できておりますところの推進センターにつきましても、もっとこれを充実していった中小企業全体をバックアップしていく、そのようにやらなきゃいけないというふうにも思っております。

いずれにいたしましても、今先生お話しございましたように、むしろ育児休業を取るのが当たり前だと。逆に、例えば家族がいて、たまたま育児

休業ほんの短期間で済んで、家族が、おじいちゃん、おばあちゃんが見てくれたよねというところとはまた取らなくて助かったねという感じに、主体の意識の転換をどうしてもやっぱりやっていかなきゃいけない。取るのが当たり前であって、たまたま取らなくて私のところは助かったというような形のものと主との関係を本気で変えていくという作業が、考え方の、変えるという作業はどうしても必要ではなからうかと思っております。

それに伴いまして、具体的にそれをバックアップするためにもっと充実方について考えさせていきたいと思います。どうぞよろしくお願いします。

○坂本由紀子君 副大臣おっしゃったように、育児休業を取るのとは当たり前という考え方で要員の配置もなされるのか、いろいろなことができると随分職場も違ってくると思います。是非、そういう方向に向かうために政治の世界でのリーダーシップをお願いしたいと存じます。

もう一つ、私、育児休業を始めとしてもろもろの子育ては何も母親だけがやるのではなくて、これは父親もやるのが当たり前ではありません。ですから、育児休業も女性の育児休業が進めばいいというだけではなくて、男性も育児休業を取りたいという人はどんどん取っていただく。そして、家庭の中でも子育てや家事にもっと男性が参加をしていくということが大変大事だろと思うんです。

ただ、男性の育児休業が伸びない理由のところ、なぜできないかという、休んでしまおうと経済的に苦しくなるからできないんだという意見もありまして、確かに今の給付の四割というレベルではなかなか、育児休業の期間が一年とか長くなってくると、若い人たちは貯金がそれほどあるわけじゃありませんので、生活をするのも大変だということがあるかと思えます。ですから、そういう意味で、法律の規定の整備だけではなくて、財源措置も含めた抜本的な対策、それから男性の育児休業についての理解と促進ということが

大事ではないかというふうに思う次第であります。

この男性の育児休業の取得ですとか子育てへのかかり等を確保すること、そのための財源措置等々についての副大臣のお考えをお聞かせいただきたいと存じます。

○副大臣(衛藤晟一) 委員御指摘のとおりでございますけれども、男性の育児休業を取得しなかつた理由の中には、一番多いのが自分以外に育児をする人がいたと、その次が業務が繁忙であつた、三番目が職場への迷惑が掛かる、四番目が家計が苦しくなるといふようなことでございます。意識的にはまだまだ収入減ということを考えると、いふところまでは行っていないのではないのかというか、確かにそういうことは予想されるわけではございますけれども、まだ取るか取らないかというところの意識の中では、やっぱり仕事の都合だとか職場の雰囲気というものが非常に大きく作用しているんじゃないのかなという具合に思っております。そうしますと、やっぱり育児休業を取得しやすい職場環境をどう整備していくのかということとを重点に考えなければいけないのではないのかという具合に思っています。

そういう意味で、この取得率の達成に向けて、男性一〇%という目標を掲げているわけではございますけれども、この達成をどう推進するかということについて考えていかなくちゃいけないんです。まずけれども、なかなか具体的にちゃんとした妙案をまだ講じていないというのが実情ではなからうかという具合に思っています。

○坂本由紀子君 その目標は、作ったからにはそれが実現できるように着実に手を打っていくということが大事だろと思えます。そして、それに向けて必要な財源措置もしっかりと講じていくということが大事だろと思えます。

よく言われることですが、高齢者の関係給付、日本では社会保障の給付を考えたときに、高齢者の関係の給付は約六十兆円、それに対して児童や家族に掛けているお金はわずか三兆円ちょっとと

いうことで、圧倒的に高齢者にお金が使われているわけがあります。未来の社会を担う子供を育てるといふことは大変なこと、だれもが分かっているんだけど、なかなかその財源がなくて行き詰まっているところがあるのは多いのではないかと思います。

保育所の問題にしてもそうですし、育児休業給付の問題にしてもそうですし、児童手当の問題にしてもそうです、いろいろやたらいいということがたくさんあります。あるいはヨーロッパの施策を見れば、日本に比べればはるかに充実した少子化対策を講じている。なぜ日本ができないのかというと、行き着くところはお金の問題になってくるんです。

これまでの国の予算制度というのは、ある程度対策ごとに枠が決まっています、なかなかその枠を越えて財源を持ってくるということができないというのが実態でして、私はこの少子化の問題について言えば、そういうことをやっていたら解決しない時期に来ていると思います。是非こういう問題について、厚生労働省の中からも是非枠を越えるお取組をしていただけないだろうかと思うのであります。

それに加えて、やはりこの問題を考えたときに、日本の男性の働き過ぎといいますが、特に子育て期にある三十代の男性は非常に労働時間が長いという現状があります。例えば三十代の男性ですと、週に六十時間以上働いているというのが四人に一人です。そういう状況の中で、なかなか育児休業を取れないというのはもちろんですし、子供の育児にもかかわってこれないという状況になっている。そして、女性の場合にもなかなか、子育て期だからといって短時間の働き方ができる人ばかりではなくて、どうしても保育園の延長保育をしてもらいたいというような要望もたくさん出てくるわけです。

ニーズに沿って保育サービスをするということ、これはこれで大事なことでありますが、私は、今の日本の働き方をこの際見直すことが必要

ではないかと強く思います。それは、特に男性の働き方をしっかりと直していかなきゃいけないのではないかと。子育て期にあつては家庭の中で母親と父親が子供を育てることができるようになる、そして、母親が働いて父親も働いている場合には、それを保育園等でサポートをするということが当たり前にできている社会が実現しなくてはいけないと思つています。そういう時間外労働をもっと減らすということでありまして、社会全体の働き方の見直しについて大きく強力に取り組んでいただく必要があると考えます。

そして、いろいろな子育てを支援する制度については、利用する人にとって使いやすいうようなものには是非見直しをしてもらいたい。これまでエンゼルプラン、新エンゼルプラン等いろいろな対策が講じられてきました。保育園の延長保育の数も増えていきます。あるいは病児保育の数も、まあ少しづつではありますが増えていきます。増えていくけれども、でもなかなか少子化に歯止めが掛からないというの、やっぱり利用する人から見ればそれが十分に利用しやすいものになっていないんです。

例えば、母子手帳をもらいに来たときに、どういう保育のニーズがあるかということ、市町村で聞いて、それに合わせて保育のサービスを整えるということが、やればできるのではないかと思ふのです。そうすれば、子供が生まれたときに、例えば自分は六か月は育児休業取るけれども、その後は自分の近くで土日動く日になつていくのでそういう保育サービスを使いたいというようなことがあれば、そういうのを地方自治体が把握して、ちゃんとサービスを提供するというようなことをすれば若い人たちの不安も解消するわけであります。

いろいろ申し上げましたが、要は、子育てについての社会の意識の改革ですね。本気で子育てを大事なことだと思つて応援するということが、そして何よりも働く人たちの働き方を見直すということが大事だと思います。

最後に、大臣のこの点についてのもう一度御決意をお聞かせいただいて、私の質問を終わりたいと思います。

○国務大臣(尾辻秀久君) 今のお話伺いながら、二つのことを考えておりました。

一つは、確かに厚生労働省としてもいろいろ施策をやります。それはまあそれなりにみんな一生懸命考えてやるわけですが、やっぱりどうして、よく言われるところの縦割りの中で考え付く施策であつたり、やはり役所等の視点で考えるものであつたりすることが多いんだろうと思ふんです。ですから、利用者の方からしたら、使い勝手が悪くなつたり、全体としてどうしたらいいのというようなところもあるんだろうと思ひます。そうした中で、やはり政治に求められている役割というの、それを利用者の皆さんの視点で見直してみよう、あるいは縦割りというところを取り外して我々が決断をする部分が出てくる、そういうところが大いにあるんだと、その御指摘だと思つてお聞きをしております、そのことはまたやらなきゃいかぬことだと思ひました。

もう一つ大きくは、先ほどのことでも御指摘になりましたけれども、社会全体で物を言わなきゃいけない、そのためには総理も是非先頭を切つて物を言つていただきたい、そういうところもあると思ひます。先ほどの御指摘に改めて申し上げますけれども、総理にも早速こうした御指摘があつたことを言つて、是非、総理自ら声大にして物を言つてくださいます、こうお願いしてみたいと思ひます。我々が事あるごとに声大にして物を言つていきたい、こういうふうに思ひます。

○坂本由紀子君 ありがとうございます。是非、これから子育てについての社会の意識が大変革する今年がスタートの年であることを心から願つて、質問を終わります。

○中村博彦君 今、国民のうちの四人の中で三人までが少子高齢化で不安と危機感を募らせておるわけでございます。当然、次世代育成支援対策、出生率の低下への歯止め、本当に重要な事項でござ

います。そういう意味で、今回のこの法案につきましては賛意を表したいと思つております。この少子化対策の中で子育てに係る経済的負担の軽減がトツプになつてございますが、この乳幼児の医療費無料化について国民からの要望が強く、ほとんどの都道府県では通院については三歳まで、入院については六歳まで助成をいたしております。正にこの流れは国民合意の流れになつてきておるわけでございますけれども、厚労省として、この乳幼児医療費無料化という施策は少子化対策に対して有効と考えているのか、それと同時に、国として地方を支援する考えはないのか、この施策を理由に国保会計への補助金を削減しているベナルティーを止める考えはないのか、お伺いをいたしたいと思ひます。

○政府参考人(佐藤忠春君) 今御指摘のありましたこの乳幼児の医療費の無料化の措置でございますが、全国すべての市町村で何らかの形でこういった助成措置を実施しておるということでございまして、これは大変経済的負担の軽減と子育てを支援するという観点から有効な施策であるというふうに考えております。

ただ、全体のこの医療費をどう負担するかという点の中で今のような仕組みになつていくわけでありまして、国としては、医療保険制度の基本的な考え方の枠内で何らかの医療費を患者さん個人にも負担をしていただく、こういう医療保険の原則にのつとつた上で、更に特に手厚い支援が必要な未熟児、障害児、それから、先ほどこども御審議をいただきました小児慢性疾患といったような特に手厚い支援が必要となる対象に医療費の公費負担を実施しておるところであります。こ、こういったことを基本的に安定的に続けていくということがまず必要ではないかというふうに考えております。

乳幼児の問題につきましては、そういう保険制度の中でも現在三歳未満の乳幼児の一部負担を、国民一般は三割であります、これを二割負担というところで保険制度も配慮しておりますし、私ども

も、公費負担医療との立場からは、今言つたように国として重点的に対象をある程度限定をして実施をしておると。こういう中で国、地方を挙げてこれに取り組んでいくということが重要ではないかというふうに考えておるところでございます。

○中村博彦君 介護についてお聞かせ願ひたいと思ひますが、この今回の法改正は本当に時宜を得たものでございまして、平成十五年度の女性の離職者のうちで三万七千人が介護を理由にして辞職をいたしております。そして、この介護休業制度にのつとつて利用をいたした利用者は四千六百六十八人しかいらつしやしません。これを考えてみるといかに、この職場環境を改善しなくてはいいんじゃないか。大企業、中小企業、いろいろございまして、その環境整備をどうしようとしておられるのか。そして、当然、有期雇用者の土俵の整備でございますが、この法案が成立して、この法案が生かされるも生きないものも今申し上げた視点ですべてでないかと、こういうふうに思ひますので、大臣にも御答弁をいただきたいし、局長にも御答弁をお願いしたいと思ひます。

○政府参考人(佐藤忠春君) できるだけ、こういう介護のニーズが非常に高まつておる、こういう状況にどう対応するかということで、今回育児・介護休業法の面からも改善を加えるということで、今回、従来の制度を改めて、要介護状態になるごとに複数回介護休暇を使えると、こういう制度に改めたわけでありまして、こういったことを通じてできるだけこの実情に合った利用が図られるようにしていきたいということでございます。

今、委員御指摘のありましたように、できるだけこれを広く周知をして、特に中小企業を中心に使いやすいものにしていくということが大事だということに思ひますので、これから法案が成立をいたしましたら説明会その他、あるいは企業就業規則に盛り込んでもらつて、こういうことも必要でありますから、そういうモデル就業規則といったものを紹介するなど、きめ細かいいろいろな指導をしていきたいというふうに考えております。

す。

○中村博彦君 尾辻大臣、どうでございますか。
○国務大臣(尾辻秀久君) 御指摘のとおりでありまして、働いている皆さんが安心して介護休業を取得できるようにするためには、職場の雰囲気や環境づくりが極めて重要でございます。

したがって、今、局長から答弁いたしましたけれども、まずは制度の理解が進むようにその周知徹底を図ってまいりたいと考えておりますし、また、仕事と育児、介護の両立を推進するファミリーフレンドリー企業の一層の普及促進や働き方の見直しなど、様々な取組を総合的に進めることによって休業を取りやすい職場の雰囲気、環境づくりに精一杯努めてまいりたいと考えております。

○中村博彦君 今の御趣旨のとおり、全力投球でお願いをいたしたいと思います。

このようにこの介護支援体制が進む中で、同じ厚生労働省内では、介護サービスの圧縮を前提とした介護保険制度改革案が出ておられるわけでございます。

そこで老健局長にお聞かせいただきたいんですが、まず介護保険ができてから四半世紀になります。委員の皆さんにも是非御理解をいただきたいわけですが、第二号被保険者、四十歳から六十五歳でございます。この人たちは保険料を支払っています。そして、介護保険料は正に全体の三二%、四千三百万人が支えています。しかしながら、介護を受けるサービスは老若にわたる疾病十五疾病に限定されております。よって、利用者はわずか八万弱になっておられるわけでございます。このような制度が保険なのか、介護保険制度と言えるのかどうか。そして、この第二号被保険者の保険サービスを今後どう構築していくか、広くサービスを提供していく必要があるのか。特に、御存じのとおり、二十歳からだと三十歳から第二号被保険者を拡大せしめようとしておるときに、もう老健局長必死でございいますから、そのときに、やはり保険があつて介護な

しでは国民の納得が得られないと思います。

そういう部分を含めて御答弁をお願いいたします。

○政府参考人(中村秀二君) 今の中村委員の御指摘のとおりでございます。現在の介護保険制度は四十歳以上の方に保険料をお支払いいただいている、被保険者の方は四十歳以上になっております。

介護保険法では要介護の方にサービスをするというところになっておりますが、介護保険法の第七條第三項で、この法律において要介護者とは、次の各号のいずれかに該当する者ということで、六十五歳以上の方にございましては要介護状態にある六十五歳以上の者と、こういうふうになっておりますが、四十歳以上六十五歳未満の方にございましては、要介護状態にある四十歳以上六十五歳未満の方であつて、その要介護の状態の原因である身体上又は精神上の障害が加齢に伴つて生ずる心身の変化に起因する疾病であつて政令で定める、これが委員御指摘の特定疾病と言われるものでございまして、現在十五の種類の疾病が指定されているところでございます。

このような状況でございますので、介護保険制度、サービスを受けておられる方は三百万人を超えておられますけれども、大部分の方が委員御指摘のとおり六十五歳以上の方で、四十歳から六十四歳については十万人に満たないと、こういう状況で、全体の二%程度という状況でございます。

この問題についてどう考えるかということでございまして、正にこれは介護保険制度創設時、これは平成九年十二月に法律を制定していただいたわけでございますが、立法当時から何歳以上の方で介護保険を支え、何歳以上の方を主として給付の対象に考えるかというところで大きな議論がある中、現在、基本的には六十五歳以上の高齢者の方に対して四十歳以上の被保険者で負担するということであるという制度になっておりますが、言わば法律の名前は介護保険法でございますが、実質的には高齢者介護保険法になっているところでござい

ございます。

現在、私どもの審議会、社会保障審議会介護保険部会でも御審議をお願いしております。法律制定当初からの課題でございますし、五年の見直しの際、この被保険者、受給者の範囲は介護保険法の附則の第二条でもどうしていくか考慮しなければならぬ事項となっておりますので、必死に議論をさせていただいております。

一つの考え方は、今の介護保険の状況を見ると、高齢者の介護保険制度を維持、持続していくだけでも精一杯であるので、まずはこの高齢者介護保険というところに純化して考えるべきではないかという御主張がある一方、もう一方の考え方としては、やはり国民の介護を負担できる、そうではございますが、全国民で支えるべきだと、言わば介護保険制度を普遍化していくべきではないかというところで、大変そのところの議論をさせていただいておるところでございます。

十五の四十歳から六十四歳の間の問題をどうするか。この十五の特定疾病の範囲を拡大するのかがどうか。十五の特定疾病の範囲を拡大するということとは一定程度高齢者の介護保険という路線に修正を加えることになると思っていますので、それ自体大きな御判断になると思っております。これから審議会の検討なども踏まえながら、時間は限られておりますが、議論を尽くしてまいりたいと思っております。

○中村博彦君 私が今申し上げたいことは、二十歳、三十歳という議論の中で、やはり保険料を支払っておられる人を大切に扱う保険制度にしたい。ただきながら、十五疾病だけのサービスでとどめ置いておきたいか、十五疾病だけのサービスを申し上げておきたいか。今、中村老健局長は、この要介護一、本当にボリュームは大きくなつてきておりますけれども、三割から四割は介護保険サービスの必要な方がいらつしやいます、そういう人まで切り捨てないようをお願いを申し上げたい、そういう改革を是非お願いしたいと思

ます。

続いて、これもまた利用者圧縮につながるわけでございますけれども、来年度予算、社会保障費二千二百億円の削減がございまして、その中で老健局のみが必死に対応をいたしておるようでございます。すなわちホテルコスト、食住費の問題でございます。今、老健局が出されておる案は、新しい第二段階では、ホテルコスト二万五千円、食費一万五千円、また第三段階では、収入が八十万円から百四十万円の方にホテルコストとして五万円、食費二万円を課せようとしたしております。

これは、私は、低所得者対策とは言えないのではないかと、これは副大臣もよく検討していただかないわけですが、アップ率が大き過ぎるのでないかということでございます。耐えられない、今特養入所者で耐えられない方が支払い不可能の方が続出するのではないか。それから、先ほど指摘しましたように、新第三段階、八十万から百四十万円収入分はやはりもう少し細分化して対応をすべきではないのかということも提案をさせていただきますので、大臣も衛藤副大臣も老健局長の意見をうのみにしないでお願いをいたしたいと思います。

続いて、再三申し上げておりますように、この介護サービスのなせ社会福祉法人のコストが高いか、その問題でございます。

これは前回の質問でも触れさせていただきました。ジェット機をかう民間企業がある反面、赤字だ、とんだという社会福祉法人があるんですよ。そして、今提案したいことは、身体拘束もなくならない社会福祉法人が大変多い事実であります。しかし、その身体拘束や虐待、そういうサービスを今なお続けておられる社会福祉法人は一体どんな社会福祉法人なのか。我々とは一線を画したい。堤前老健局長のときには、社会福祉法人は二分割すべき、民間企業と対峙する社会福祉法人と介護保険下の社会福祉法人と、身体障害者を厚く支援する社会福祉法人とは二大別すべきという形で議論がされ掛けてございました。衛藤副大臣、御存じのとおりです。

それが今回、社会福祉法人改革として出されようとしておる素案は誠にひどい。本当に身体拘束がなくならないのも、私は、この二十世紀型の措置費体質の、何にも知らない理事長さんの、無責任な理事さんの体質を持つ社会福祉法人があるゆえだと思っております。だから、早く社会福祉法人制度改革をしていただく、そしてリスクにこたえる、ニーズにこたえる。私はこの社会福祉法人を介護保険制度が始まって四年半放置したのは厚生労働省の責任だと、私はこういうふうに思っております。誠に残念でならないわけでございます。

大臣と、特に衛藤副大臣は一番大切なときにいらつしやらなかったんですから、その倍は今度は働いていただいて、御意見をひとつ是非お願いしたいと思っております。

○副大臣(衛藤一君) 非常に難しい御指摘をいただきました。

ただ、社会福祉法人につきましても、そういう検討を一時したことは事実でございます。ただ、全体の今介護保険制度見直しの中で、私どもは、どうしてもやっぱり持続可能な制度としてやっていかなければいけないというふうに思っております。

当初四兆円でスタートした介護保険制度が二〇二五年には十九兆予想されるという中では、これを制度的にどう支えるかということについてもっと本気で考えなければ、とてもじゃないけれどもこれは支えられないという心配もいたしております。

また、介護保険につきましても民間参入も大いにやっております。もともと規程ある参入もしていただかなきゃいけないという具合に思っておりますので、そういう意味では、社会福祉法人の見直しについて、私はやっぱり、根幹のところは公的な保険制度として対応する以上、一定のやっぱり規律を求めるということはこの介護保険制度の中でやらないと、大変水統性を持っていかないのではないのかとい

う具合に思っております。

ですから、先ほどお話ございましたように、ジェット機を買うのは結構でございますけれども、もちろんその介護保険の中で買ったものではないうようなお話もありますけれども、国民の皆さんから見ても、やはり信頼をいただける、評価をいただける形で介護保険制度に参入をしていただかなければいけないという具合に思っている次第でございます。

社会福祉法人につきましてもの見直しにつきましては、どういう在り方でやるかということにつきましても、これも一緒に考えてまいりたいと思っております。

いずれにいたしましても、非常に私ども心配いたしておりますのは、介護保険制度としてスタートをして四年半がたちましたけれども、いずれにいたしましても、本当にこの少子高齢化社会を乗り切れるだけの永続可能な制度として、いかに今のうちに基礎を作り上げるかという重大な今時期に差し掛かっているという認識をいたしております。

○中村博彦君 今、社会福祉法人改革の素案を作っておられる社会・援護局長に、ひとつ力強い反応を示していただいて、質問を締めくくりたいと思っております。

○委員長(岸宏一君) 小島局長、答弁するの。

○中村博彦君 簡単に、一言。

○政府参考人(小島比登志君) 私ども、今先生御指摘のように、社会福祉法人の取り巻く環境はますます厳しくなる中で、どうやって社会福祉法人としての役割を果たしていくかという観点に立ちまして、鋭意検討してまいりたいと考えております。

よろしくお願いします。

○小林正夫君 民主党・新緑風会の小林正夫です。法改正に関する部分と子育て支援について質問をさせていただきます。

まず、法改正に関する部分について質問をいたします。

一つとして、期間を定めて雇用される労働者に

ついて伺います。今回の法改正の提案では育児休業及び介護休業の対象となるわけですが、一定の範囲の労働者を対象とあります。この一定の範囲の労働者とはどういう労働者を指しますか。お聞きしたいと思います。

○政府参考人(佐藤忠春君) 今回、有期雇用者、いわゆる期間雇用者を育児休業及び介護休業の対象にするということですが、その趣旨は雇用の継続を図ると、そういう観点からこういう休暇が取れるようにするというところでございます。ですので、そういった観点から具体的な要件を設定しておりますが、具体的には、休業の申出時点において同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上であること、これが一つの要件であります。それから二つ目は、子が一歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること、継続雇用と。ただし、この場合には一歳から一年を経過するまでに雇用関係が終了することが明らかとなる者を除く、こういう限定付きであります。基本的には一歳以上まで引き続き雇用されることが、この二つの要件を定めておるのでござい

ます。

○小林正夫君 今お話しの中で雇用という言葉が一杯出てきましたけど、雇用という契約にはいろんな種類があると思います。例えば試して働いてみて、アルバイトの期間があつて、それから期間の限定した雇用がある。この雇用とはどういうことを指すのか。また、一年以上の雇用とする場合はどういう方が対象になるのか。あわせて、雇用が継続することが見込まれるとは具体的にどのような場合が対象となるのか。このことについてお聞きしたいと思います。

○政府参考人(佐藤忠春君) これはある程度実態的に判断をする必要があろうかと思いますが、いわゆる雇用というのは、事業主と雇用者の雇用契約がある通常の関係をいうことだと考えております。期間が一年以上という要件につきましても、これは実質的に連続しておるかどうかというところで判断をするということになろうかと思

いますので、この辺りの考え方につきましては、改正法が成立をいたしましたら具体的な判断の仕方、そういうものについてきめ細かい考え方を示してお示しをしたいというふうに考えております。

○小林正夫君 民主党も以前から、この期間雇用者に対して早く認めるべきだと、こういう主張もしてまいりました。また、働く多くの仲間からも早くこういう法律を作してほしいと、こういう要望もありました。今のお話ですと、労使間で話し合ったりして雇用という定義を決めていくということになっていきますが、ここで職場、働く者に混乱がないように私は分かりやすい資料を作って周知をしていくことが必要だと、このように思います。いい法律は作ったけど、実際に自分が対象になるのか分からないのか分からないということになると、これは生活設計ができていくということになりますから、そういう意味で、だれが見ても分かりやすい資料を作って周知をしてもらいたい。

この法案が本会議で可決して成立するということになれば来年の四月一日から施行ですから、この短期間の中に分かりやすい資料を作って周知をしていく、こういうことを大臣、やってくれますか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 今お答えいたしましたように、法律が改正されましたら、していただきましたら、今お話しのようないろんな判断のポイントがあると思います。それは指針、ガイドラインをしっかりと作ってお示ししたいと、こう考えます。そして、その作ったものは必ず周知徹底を図ってまいります。

○小林正夫君 是非、そのことは強くお願いしておきたいというふうに思います。

次に、休業給付についてお伺いしたいと思います。休業給付を受けられる人と受けられない人が出てくるかどうか、この点についてお聞きしたいと思います。

○委員長(岸宏一君) どなたが答えたいします

か。佐藤局長、どっち、青木局長。

○政府参考人(青木功君) はい、ちょっと混乱をいたしまして、失礼申し上げました。

育児、介護の休業給付の対象者でございますけれども、これは御案内のように、被保険者となった方でその要件を満たした方というのがまず原則でございます。

それで、今回の育児・介護休業法等の改正によりましてこの給付が法律上可能となるいわゆる期間雇用者の方々の問題であると承知しております。これにつきましては、これは法律が施行されるまでの間に関係審議会の御意見も聞きながら定めていきたいというふうに考えております。

その際の基本的な考え方といたしましては、この育児休業給付が雇用保険制度で制度化された趣旨は、育児を理由にして離職して失業給付を受ける代わりに育児休業給付を受給して雇用を継続していただきたいと、こういう趣旨で設けられたということとを前提に関係審議会でも御議論をいただきたいというふうに思っております。

○小林正夫君 この休業給付というのは、要は所得保障ですから、もう生活に直結する課題なんです。真に困った人が出ないように私たちはいい法律を作っていくことで日々努力をしているわけですから、是非そういう意味で、今のことをもつとつくりしてもらいたい、いかがですか。

○政府参考人(青木功君) 具体的には雇用保険制度の中で議論をいただくわけですが、私どもの考え方といたしまして、例えば休業終了後に有期労働契約が一回以上更新され、かつ三年以上雇用継続の見込みがあるというような場合を対象にしたいというふうに思っております。また、この点につきましてはもちろん御議論をいただかなければなりませんが、そういった考えを持っております。

○小林正夫君 そこで、休業給付の財源についてお聞きをしたいというふうに思います。

この少子化対策あるいは介護の支援は国を挙げたの支援ということでありまして、平成十三年に財

団法人のことも未来財団から出されました子育てに関する意識調査というのがあるんですが、この中で、男性本人若しくは夫が育児休業を取得しない理由とはという質問に対して、収入が減少し、家計に影響するからという答えが、男性が七一・四％、女性は六一・六％、いずれも男女ともこの理由がトップだったんです。

介護においても、私の身近な仲間の訴えがあったんです。それは、この人の場合ですけれども、お母さんの介護で二か月間介護休業を取った。そして、一か月間職場を復帰した。ところが、なかなかお母さんの状態が良くならないので、一か月後、更に一年間の介護休業を取得した。二回目に取得した一年間は休業給付なしの生活であった。住宅ローンの返済が重くのし掛かった。そして、蓄えはあつたという間に底をつき、結局、休業を続けられなくなったとして職場復帰をしたという訴えです。

さらにこの人は、休業給付がないことが一番つらいことであり、住宅ローンの返済も休業中は減額の措置が取ればいい、このように感じたと言っております。

私は、現状では、給付支援をしていきたいけど、雇用保険財政がパンクする、こういうことじゃないかと思うんです。育児・介護休業の支給を考えると、失業者、この失業者への給付とのバランスを取らなきゃいけないということが当然生じてくるんだと思うんですが、大臣、私、雇用保険で給付をしていくのには限界があるんじゃないかと思うんです。税収が落ち込む中で三位一体改革、まあ、つじつまが合わないと思ひますけど、ね、そういうことが検討されておりますけど、真に国民のためになるような改革を進めてもらいたい。そして、この育児、介護の支援は国を挙げたの取組ですから、私は国の税金で賄うことも必要じゃないかと思ひます。

十一月十二日の衆議院の厚生労働委員会でも小宮山議員の方から、小宮山議員の質問の中で尾辻大臣が、「雇用保険の中でぎりぎりまで来ている」

このように答弁をされています。ではどうしていくのか、大臣としての考え方を示していただきたいと思ひます。

○国務大臣(尾辻秀久君) 正に今お話しのとおりでございます。

この育児休業給付、介護休業給付は、今この雇用保険の中から支払をいたしております。そうなりますと、今四割でございますけれども、その他の保険だとかなんとか入ると実質五割ぐらいの支払になっているという、負担になっているというのを衆議院でも申し上げ、五割ぐらいまで来ていますからもうぎりぎりですということを率直に申し上げたところでございます。

じゃ、もつとということになると、この給付を上げるといふことになりまして、申し上げましたように、雇用保険の制度の中ではもうぎりぎりだと思ひますから、それは無理だ。そうなる、もし上げるといふことになると、今委員御指摘のとおり一般財源しかない、こういうことになります。それはおっしゃるとおりなんですけれども、じゃ、一般財源でやれるかやれないかというところが今のお尋ねだと思ひます。その話になりますと、今度は育児休業を取った方と取っていない方との公平性をどうするかという問題だとか、あるいは、率直に申し上げるんですが、やっぱり財源確保という問題などを考えますと、今、一般財源からということとは難しいと考えると答えさせていただきます。

○小林正夫君 真に困った人を助けていく、あるいは手を差し伸べていく、これが政治の私基本だと思ひますので、是非前向きにとらえて今後も検討してもらいたい、このようにお願いしておきたいというふうに思ひます。

次の質問ですけども、育児休業期間の延長についてお聞きをしたいと思ひます。

子が一歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合にあつては、子が一歳六か月に達するまでとなつております。必要と認められる一定の場合とはどのような場合でしょうか、お聞きをいたし

ます。

○政府参考人(佐藤忠春君) 一歳以降の期間について休業することが特に必要な場合ということでございますが、具体的には法案が成立をいたしましたら厚生労働省令で定めることを考えておりますが、(発言する者あり) いや、現在考えておりますのは、私ども二つのことを考えております、(発言する者あり) ですから、これからその内容を申し上げたいと思ひますが、二つ考えております、一つは、配偶者の負傷、疾病などによりまして子を通常保育できる家族がいなくなった場合、こういうことを一つ考えておりますし、それから二つ目として、今御紹介のありましたような、保育所における保育を希望しているが、その決定がなされないと、こういった場合のこの二つを私ども今考えているところでございます。

○小林正夫君 次に、保育所入所時期との整合についてお聞きをいたします。

平成十五年の日本労働研究機構の育児・介護と仕事の両立に関する調査、こういう調査があつたんですけれども、この調査の中で、より利用しやすい育児休業制度をするためにはどうしたらいいでしょうかという質問に対して、一年を超えて休業できるようにしてほしいという回答が五八・六％でトップでした。また、いつまで延長したいですかと、こういう質問に対して、三歳未満とか二歳未満までの希望が多かつたんです。しかし、もう一つ注目されるのは、一歳の誕生日の次の三月末まで、あるいは保育所に入所できるまでという希望も相当目立つた回答だつたんです。

私は、アンケートの取り方もいろいろあると思ひますけれども、二歳未満とか三歳未満まで希望する親の中には、三月末の保育所の入所のチャンスが休業中に複数回巡ってくる、この希望も多いものと推測できるんじゃないかと思ひます。したがって、保育所の入所ということが私は一つのポイントになるんじゃないかと思ひます。

その意味から、一歳の誕生日の次の三月末までとすることが私は当面必要だと思ひますが、大

臣、どうお考えですか。

○国務大臣(尾辻秀久君) これもお話しのとおり、今回私どもが法律改正をお願いした、そしてその中で休業期間の延長を盛り込んだといいますが、お話しのとおり、育児休業が終わって保育所にスムーズに入っていなければ大変いい、そのことが念頭にあることはもう間違いないところでございます。

ただ一方、今回の改正をお願いしましても、育児休業の期間が一歳までというこの原則は原則として残してございます。したがって、原則一歳まで、で、特例でといったときに、特例の期間がどのぐらいがいいのかという一つの御議論があると思うんですけども、その辺のバランスを私どもは半年と見たというのが一つでございます。

それからもう一つ、やっぱりどうしても無視できませんのは延長に伴う事業主の負担でございます。そして、その辺は配慮をした。この二つの配慮でもって六か月という期間を定めたということでございます。

じゃ、それでは、保育所に入ることとの、冒頭おっしゃったように整合性どうするんだという、もしうまくいかなかったらどうなるんだというお話があるかと思うんですが、これは私どもの調査でございますけれども、入所が遅れた場合であっても、大体六か月ぐらい待てば四分の三ぐらいの方はお入りになっておられるという一つのデータがあるものですから、それに基づいて六か月というのを言ったということもございまして。そうしたことを考えて六か月という期間を新たに特例として定めたということを申し上げたところであります。

ただ、いずれにいたしましても、保育所に入るというのを考えますと、おっしゃる通りに、この育児休業の期間でそれにアプローチするという方法と、もう一方からいいますと、待機児童がなければこれもすぐ入れるわけでありまして、待機児童を解消するという方からのアプローチと両方あるだろうと私は思っております、この

待機児童をなくす方法で是非アプローチしたいなと今思っておりますのでございます。

○小林正夫君 是非、世の中の若いお母さんからの要望は、やっぱり保育所に育児休業の中に入りたいて、このことを大変望んでいる方多いものですから、是非、大臣、今後の検討に当たってそういうことの整合について私は取り組んでもらいたい、このように思います。

次の質問ですけれども、看護休暇制度について簡単に質問します。

これは、家におじいちゃん、おばあちゃん、あるいは専業主婦で奥さんが家にいらっしゃる、そういう状態でも看護休暇が取れると理解していいんですね。

○政府参考人(佐藤忠春君) この看護休暇は、配偶者が働いているいなかかわらず、すべての労働者を対象とするものでありますので、御指摘のとおりでございます。

○小林正夫君 次に、子育て支援に関する質問に移りたいと思います。

まず一つ目、保育所制度の充実について伺いをしたいと思います。

新たな子の出生に伴って育児休業を取得すると、現に通っている上の子は家に世話をする人がいると、こういうことで保育所を退所しなければならぬ。ただし、次年度に小学校へ入学を控えている、二つ目に入所児童の環境の変化に留意する必要がある場合など、自治体が必要と認める場合は現に通っている子は継続入所の扱いをしても差し支えない旨を厚生労働省から通達をしております。

十一月十二日の衆議院厚生労働委員会において、民主党の水島議員が、子供は継続して入れるようにするのを基本とする姿勢が大事だと、こういうふうな発言をしたところ、尾辻大臣から「結局、通知しかない、柔軟にやってくれ」とお願いするしか今の時点ではないんだろ、このように答弁をされました。いつもの歯切れの良い大臣からいって、熱意が感じられない私は答

弁だったと思っております。

そこで、この新たな子の出生に伴って育児休業を取得する場合、上の子は現に通っている保育所に継続して通えるという内容を通知に入れてほしいと思いますけれども、いかがでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 今のお話は、最初の子供が保育所に入っている、そして二番目の子供が生まれる、その二番目の子供が生まれた途端に育児休業を取ったとすると一番目の子供が保育所を出なかならない事態が生じる、こういうことであります。

これは、法律に、保育に欠けると書いてあるものですから、市町村の判断では、市町村によつてはそういう判断をするということでありまして、けれども、お母さんが育児休業を取って家にいるんだから、その最初の子供のときの保育に欠けるという状態がもう変わってしまったって保育に欠ける状態ではないから保育所を出てくたさいと、こういうことを言うという話であります。それに対して厚生労働省としては、申していることは、柔軟に対応してほしいということを言っておるわけでありまして。

ただ、そのとおり柔軟に対応してほしいということは、そういう事態になっても最初の、一番目の子供が保育所から出なくてもいいようにしてほしいということも言っているつもりであります。が、どうしても待機児童が多い市町村は優先順位とかいろいろあるものですから、そんな中でどうしても柔軟にという私どもがお願いしている対応どおりにならないケースもある、こういうことであります。

したがって、そのところについて私どもが、率直に申し上げて衆議院でもそうお答えしたつもりなんです、それ以上踏み込んで物を言うということは無理でございますから、繰り返し、私もからのそういう柔軟に対応してほしいということは繰り返し市町村に言いたいと思っておりますし、これもまた先ほどと結局同じ答えになってしまいますのは、待機児童があるから、いや、待機児童が

あるからそういうことになるわけでございますから、やっぱり待機児童解消ということが大変優先することだというふうに理解をいたしております。

○小林正夫君 実際このことで悩んでいる人たちが非常に多いんです。私の先輩もこのように言われたから役所の窓口で担当者とかんかになったと聞いているんです。さらに、二人目を産むときにこの課題がやっぱり心配で次の子をなかなかつくりにくいという、こういう訴えも非常に多いものですから、是非そういう意味で、今の上の子供が通っているこの関係が維持できるような、厚生労働省として自治体へ強く通知をしてもらいたい、このことをお願いしておきたいというふうに思います。

次に、障害がある子への施策についてお尋ねしたいと思います。

障害がある子の保育所あるいは学童クラブの入所についてですけれども、どうも障害児枠があつて、希望するところに入りにくいという声があります。障害児枠は現にあるんですか。仮にないという場合に、障害児の子が入りにくい状況はどのような背景が考えられるのか、また入りやすい環境を作る取組をどのように進めていくのか、併せてお伺いしたいと思います。また、学童保育時間の受入れ時間についても健常者と違いがあるということが寄せられていますけれども、実態はどうでしょうか。

○政府参考人(佐藤忠春君) 障害児保育の問題であります。受入れ枠といった特別のものはございません。それぞれの市町村で、実情に応じて実施をしていただいております。現在の実施箇所を申し上げますと、全国で実施保育所が七千八百十八か所、受入れ障害児数が一万六千三百九十九人ということになっております。

この障害児の受入れについては特定の加算制度なり何なりをやつてまいりましたが、現在は一般財源化ということの中で市町村にこの取組をいただくことに平成十五年度からいたしまし

たが、その後も、一般財源化後も市町村の取組というものは数字から見ますと増え続けておるといふ状況でございます。

○小林正夫君 梓はないと、このように御回答いただきましたけれども、これは各自自治体含めて梓がないというふうに理解しておいていいんですね。

○政府参考人(佐藤忠春君) そのとおりでございます。

○小林正夫君 次に、障害がある子供のうち、特に中学生や高校生の子供に対する放課後タイムケアについてお伺いしたいというふうに思います。

放課後児童対策の中で小学生までの障害児対策がなされておりますけれども、中学生、高校生についても私はその対策を行うべきじゃないかというふうに思います。また、現にそういう要望が非常に多く上がっております。

今回の厚生労働省から出されました「今後の障害保健福祉施策の基本的な視点」の中で、年齢、障害種別の枠を超えた新たな制度を創設しようとしている、このことは聞いております。是非、中学生、高校生の放課後対策についてもこのことを取り入れたより良い制度を作っていただきたいというふうに思います。厚生労働省の考え方を伺えたいというふうに思います。

○政府参考人(塩田幸雄君) 障害を持つ中学生、高校生に対する放課後あるいは夏休み等の対策につきましては、御指摘がありましたように、現在、制度の谷間になっているものでございます。

一つは、中高生の障害児の活動の場の確保、それから保護者の就労支援、また障害児を日常的にケアしている家族の一時的な休息を目的としたしまして、来年度の概算要求に、学校の空き教室あるいは公民館等身近な施設を利用して障害を持つ中高生をお預かりし、社会的な適応訓練を行います障害児タイムケア事業を概算要求しているところでございます。

また、ランドデザイン案につきましても、年齢あるいは障害の別を問わない共通のサービスが

できる体制を目指すということでありまして、今後とも、いろいろな方の御意見をお聞きしながら、その実現に向けて努力をしてみたいと考えております。

○小林正夫君 私の記憶では、今言ったこの中学生、高校生に対する放課後のタイムケアについて予算措置をするというのは今回が初めてじゃないかと思うんですが、いかがですか。

○政府参考人(塩田幸雄君) 新しい、新規要求として現在財務省に要求しているところであります。予算の確保をすべく最大限努力したいと思っております。

○小林正夫君 是非、頑張ってくださいというふうに思います。

そこで大臣、障害児の療育は大変大事な施策だというふうに思います。また、その保護者の配慮も大切なものだというふうに思います。大臣として障害児施策について今後どのようなお気持ちで推進を図られていくのか、このことについてお聞きをいたします。

○国務大臣(尾辻秀久君) すべての児童が健やかに成長することが重要でございます。そういう意味においても各般の障害児施策の展開が必要でございます。

今後の障害保健福祉施策の在り方につきましては、今般改革のランドデザイン案をお示したところでございますけれども、障害児も含めて、年齢や種別を超えた幅広い障害者施策の推進が必要である、こう考えております。

今後とも、障害児の自立や社会参加に資するよう、その生活全般にわたる支援を図り、障害児施策の充実に努めてまいります。

○小林正夫君 次に、学童保育時間の充実という点についてお伺いしたいと思います。

現在、保育所運営の時間帯は、早朝あるいは夜間の対応など、利用者のニーズにこたえつつありますけれども、学童保育の時間についてはそれに追いついていない状況じゃないかというふうに思います。放課後児童クラブについては、昨年と比

べ、平成十六年はクラブ数でプラス七百五十九か所増えている、また登録児童数でプラス五万三千六百十四人増えている。要は年々増えているということだと思えます。保育の終了時刻ですけれども、親が仕事が終わって帰宅する、あるいは仕事を終わって学童保育に迎えに行く、こういう時間帯に配慮した時刻にしてほしいと思います。

先日、不幸にして奈良県で小学校の一年生が殺害をされました。大変悲しい事件だと思えます。一日も早く犯人を逮捕して、このような事件が起きない、こういう世の中を作ってもらいたいと本当に願うものであります。また、残念なこと

に小さい子供への犯罪も増えております。そういう点で考えると、夕方、暗くなる時間に、この暗くなるというのは日没ですから、大人でも何か物さみしさを感じる時間帯だと私は思います。そういう中で、家に独りでいる、あるいは暗くなった道を独りで帰る、こういう状態があるということだと思えます。

その意味から、保育時間の延長について、今日の実態と今後の取組について考え方を伺えたいと思います。

○政府参考人(佐藤忠春君) 放課後児童クラブのまず開設の時間でございますが、平成十六年五月現在で一万二千六十五か所、クラブ数でございますが、十七時、五時を超えて開設しているクラブ数が平成十六年五月で一万二千六十五か所でございます。開設時間につきましては、五時までで終了するのが全体の一六・五%でございます。五時から六時の間に終了するところが五七・六%、それから十八時から十九時までが二四・四%、それから夜の七時以降まで開設しているところが一・五%と、こういう状況になっております。

これでもできるだけニーズに対応するような形で運営をしていただくようにということで私もお願いをしております。

○小林正夫君 次の質問に移ります。仕事と家庭の両立、こういう点についてお伺いしたいと思います。

子育てや介護を行う場合に、勤務時間の短縮を求める声は非常に大きいものがあると思えます。既に勤務時間短縮の推進は取られておりますけれども、まだまだ制度化している企業は二〇〇二年度の段階では四〇%弱という統計も出ております。それも、一日の所定労働時間に対して一から二時間ぐらいの短縮が一般的になっていると思えます。

十月二十五日の読売新聞で紹介されておりましたけれども、その内容は、仕事か家庭かの二者択一ではなく、仕事も家庭もという人が増えていて、働く時間を減らしたければパートにという常識を覆し、正社員の身分のまま、勤務日数や一日の労働時間を減らす短時間正社員制度を導入する企業が登場という、ある企業の紹介がありました。

私は、多様な働き方を求める声にこたえていく、今言った短時間でも正社員であるという、こういう労働環境を作っていく必要があると思えますけれども、いかがでしょうか。

○政府参考人(佐藤忠春君) 労働者が多様な柔軟な働き方をすること、これは、これからの社会で大変重要なことだというふうに思っております。今御紹介のありましたような短時間正社員と、こういった形も一つこれから十分検討していくべき課題であるというふうに考えて、私どもも研究会等を通じて今、どういう形でこの導入が図られるかどうかということを実践的に少し、何といたしますか、モデル事業等を実施をして研究をしているところでございます。

今御紹介のありましたような例も含めて、そういった好事例を紹介するとか、そういったことも含めて、これから更に一層研究を深めていきたいというふうに考えております。

○小林正夫君 次の質問に移ります。父親の育児休業取得に関して質問をいたします。

少子化社会対策大綱や次世代育成支援に関する当面の取組方針において、社会全体の目標ですけれども、男性の育児休業の取得率を一〇%と目標

に定めております。実際は、平成十五年度〇・四四％というのが実績であります。更なる周知や取りやすい環境づくりが何よりも大切だと思いますので、先ほど話したとおり、休業給付を含めて十分な取組をしてもらいたいと思います。

特に周知をしていく中で、女性には労働基準法で産後八週間の休業が認められて、その後、育児休業に入る、男性の場合は、育児休業制度ができたということも多くの方が認知しているところでありますけれども、産後八週間、いわゆる母体の回復を図るためのこの期間に男性が育児休業を取得できることを知らない人が非常に多いんです。

これは、平成十五年のニッセイ基礎研究所の男性の育児休業取得に関する研究会報告の中で、産後八週間中における父親の育児休業取得権を知っているかどうかという質問に対して、男性は七七・一％が知らなかった、女性は六七・四％の人が知らなかったというふうに答えています。母体の回復、生まれた赤ちゃんと接するこの八週間において父親と一緒に赤ちゃんと過ごすという、こういう経験をしていくことができれば育児に対する父親の意識を高めていくことにもつながるのではないかと私は思います。是非、男性は出生日から取れることを周知してほしいと思います。

また、父親の意識という点でもう一点だけ要望したいというふうに思います。

これは、あるおばあちゃんからこういうことを是非言ってもらいたい、こういう話をもらったんです。それは、産後退院するときに、病院から産婦の今後の体調やケアなどについて産婦には説明がありますが、その際、父親、夫です、夫も一緒に状況を聞けるような環境を作ってほしいと。産婦は、見た目には元気そうに見えても一人の子供を産み終えた女性の体が今どんなにリスクを負っているかを理解させ、その回復を促すために夫の厚い手助けが心身ともにどんなにも大切かを十分説明を受けさせる必要がある。あるおばあちゃんの意見なんです。先週の二十七日の土曜日

ですけれども、広島で若いお父さんが生後四か月の赤ちゃんを虐待して逮捕されたという記事もありました。

大臣、その出生日から休めるんだという周知に併せて、今私が申し述べた父親の意識の醸成についてどのような所見をお持ちですか。お伺いしたいというふうに思います。

○国務大臣(尾辻秀久君) 先ほど来御指摘いただいておりますけれども、男性の子育て参加の促進というのは、これはもう極めて重要な課題でございます。そうした中で、今二つの御指摘をいただきました。

一つは、男性は出産日から育児休業が取得できる、これを周知徹底をすべきと。これはもうおっしゃるのとおりでございます。その促進に取り組んでまいりたいと、まずこう思います。

それからもう一つ、後段の御指摘がございまして、これも極めて重要なことでございまして、また、そうしたことも、まず男性の方に育児休業を取得してもらいたいというのが大変まず前提として大事なことでもあらうと思えますし、そのことについては次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の中でも述べておりますけれども、とにかく社会全体の意識を変えるべく、醸成を図るべく全力で取り組んでまいりたいと、こう考えます。

○小林正夫君 次に、子育て支援の具体的な施策についてお伺いしたいと思います。

行政の窓口の一本化あるいは総合調整機能の必要性について考え方を聞きたいというふうに思います。

子育て支援は、少子化あるいは核家族時代の流れでもあり、昔より充実をしてきましたけれども、それぞれの領域で実施をしているため相互のネットワークがないうような気がいたします。せめて、施策はそれぞれやっていくということでもいいんですけれども、窓口を一本化した総合調整的な例えば子育て支援課というようなものがあれば、相互に連携を取り、よりダイナミックで細かい部分に目の行き届いた子育て支援ができるので

はないかと私は思います。子育てに不安があつてどこに聞いたら、分からない、とにかく子育て支援課に行けばよいと、こういうふうになつていけば利用もしやすいんじゃないかと思えます。厚生労働を所管する大臣としてどのような所見をお持ちなのかお聞きをしたい。

続いてちよつと質問をさせてもらいます。

私は、地域の子育てセンターや集いの場の推進は大変大事だと思います。是非、これからもそのことに取り組んでいただきたいと思えます。加えて、全家庭に子育て支援の展開を図っていくことも大変大事なことでないかというふうに思うんです。全家庭への支援について私なりの考え方を申し述べ、お考えをお聞きをしたいというふうに思います。

子育て支援のメニューがいろいろありますけれども、そして支援は進んでいる。しかし、それらのほとんどは、この指止まれ方式で、都合のよい人が行きたい支援のところに行くという形であります。それはそれで選択制ということになるんでしょうけれども、そういうところに行ける人は比較的子育てに熱心であつたり大きな問題がない家庭だと思えます。反対に、児童虐待やあるいはネグレクトなど、いわゆる問題となつていいる家庭ではそういったことに関心が薄く、また、仕事の都合など行けない状態もあるんじゃないかと思えます。

つまり、このままでは支援、熱心な人がより熱心になつて、そうでない余り関心のない人はますます関与しないという格差が開いてしまふんじゃないかというふうに思うんです。格差が開くことが問題じゃなくて、あくまで、余り関心のない人たちにどうやって支援の光を当てていくかを考えることが今の子育ての支援で一番重要じゃないかというふうに思うんです。七割の人が子育て支援に全く触れていないという話も聞きます。

ごくわずかな時間でも構わないと思えますけれども、子育てのイロハを学べる機会を作ることが自治体の責務で必須とする決まりを作る必要がある

るんじゃないかと思うんです。自治体によつては母子推進委員が全家庭を回るところもあるようですけれども、これも経費などの問題を考えるとなかなか難しく、どのような制度がよいのか、自治体によつては事情が違うと思えますけれども、方法を統一することは思想的にも慎重であるべきだと思えますけれども、必ず行うということと、その方法を厚生労働省として示していくことは必要があると思えますけれども、どうでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 大きく二点の御指摘でございました。

一つは、言わば子育て支援の窓口の一本化というお話でございました。このことにつきましては、平成十五年度から、市町村にこのような業務を行つてもらつたための子育て支援総合コーディネーターの配置を進めてまいりました。そして、これは十七年度から市町村の事務として法定化したしておりますから、この業務を通じて市町村が適切にそうしたことを実施していくように私どもとしても強く指導、助言をしてまいりたいと考えております。

二点目のお話でございまして、委員の御認識と私どもの認識は一致をいたしております。非常に心配いたしておりますし、また大事なことでござっております。

そこで、今やっておりますことは、育児支援家庭訪問事業というのを創設をいたしました。できるだけ取り組もうとしておりますけれども、こうした事業の展開を見ながら今後また検討させていただきたい、こういうふうに考えます。

○小林正夫君 時間ですからこれで質問を終わりますけれども、本当に一步は前進するかなと、このように理解しますけれども、まだまだ一〇〇％完成したのじゃないんです。今の質疑の中でいろいろ要望も出しましたけれども、また前向きな答弁も一部ありましたけれども、是非積極的にこの問題について取り組んでいただいて、少子化あるいは介護の関係について充実した日本の国

になるように頑張っていたかと思いますが、以上で終わります。

○運動君 民主党・新緑風会の運動でござい

す。
今回の改正、非常に意味のある意義の高いもので、特に、有期雇用の方が育児休業を取れるようになったこと、あるいは育児休業の期間がこれまで一年だったものを半年延長できるようにする、非常に現実的な取組で、前向きな改正で評価をさせていただきたいと思うんですが、幾つか、現実的にこの改正が、今実際に育児を取りたい、有期で、思っている方たちにどれだけ効果があるのかに視点を置いて御質問させていただきます。

まず最初に、先ほど尾辻大臣、半年間育児休業を延長することは、これは双方に配慮してこの期間になった、また、あるデータで四分の三程度が待機児童のお子さんが六か月で待機児童じゃなくなっている、保育所に入っているということをおっしゃいました。確かに、平成十二年の地域児童福祉事業等調査では、七か月未満で入所できた児童は七三・六%いるんですね。

これ、でも、大臣、平成十二年なんです、このデータ。最新のデータの数字、御存じでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 私は承知しておりますけれども、局長承知しておりましたら答えさせていただきます。私は承知しておりません。

○政府参考人(佐藤忠春君) 今御指摘のありました地域児童福祉事業調査、これ、平成十二年の調査によりまして、七十数%の方が七か月未満で保育所に入れているということでございますが、十五年の調査でございまして、これによりまして、平成十五年の同じ調査、これは今年の九月に公表したものでございますが、これによりまして、若干統計の違い、一か月ずらしたあれですが、六か月未満で希望する、入所までの待機期間が六か月未満であったというのが五二・四%と、こういうことになっております。

○運動君 同じデータを継続して取っていくことで初めて、実態がこれだけ改善された、あるいは悪化したというのが分かる。十二年のデータでは六か月以下の待機児童でどれくらい入ったかという数字を取っているのに、平成十五年度は六か月未満と、もうここで一か月の差があるのはいか

がなものかと思うんですが、平成十五年のデータでは六か月未満に入所できた児童が五二・四%、それだけ待機児童が増えているんです。大臣が先ほどおっしゃった、四分の三程度のお子さんが半年以内に保育所に入っておられる、四分の三まで数字を広げると八か月待たなきゃいけないんですね、すべての方たちが、四分の三の方たちが入るということは、もう既に数字が法律の改正時点です。現実には追い付いていなくなっている。すなわち、それだけ待機児童というのは増えている。実際難しくなっている。特に小さいお子さんたちで待つという方が多くなっている。

大臣、もう今半分以上が六か月待っている、この数字を是非御認識をいただきたいんですが、やっぱり待機児童をもうちょっと減らす御努力を迅速に進める必然性があると思うんですね。今待機児童とどれくらいおられるのか、平成十三年度の待機児童ゼロ作戦からどれくらい改善されたか御認識ですか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 手元に詳しい数字は持っておりませんが、頭の中に入っている数字でお答え申し上げます。

まず、待機児童ゼロ作戦、三か年間にわたってありました。そして、毎年五万人ずつの待機児童を減らしてきたということでございます。そして、なおかつ残って、なおかつというのはちょっとと表現は悪いかもしれませんが、要するに今の待機児童数、約二万五千人程度と、こういうふう

に理解しております。
○運動君 不思議なんですけれども、これ平成十三年度、待機児童ゼロ作戦を始めた年からぐっと待機児童が減るんですね。これ何でかという

と、平成十三年度以前は旧定義と呼ばれるデータで待機児童の数をカウントしていたのに、待機児童ゼロ作戦をやったら新定義という新しい定義が出てぐっと減っていらつしやる。

今待機児童の数、二万六千三百八十三人いるんですが、旧定義で取ると佐藤局長、何人おられますか。

○政府参考人(佐藤忠春君) 二万六千人と申された数字、今年の四月現在で申し上げますと二万四千二百四十五人でございます。御指摘のあった数字は昨年の四月だと思えますが、今年の四月現在で今御質問のありましたことを答えさせていただきますと、新しい私どもの定義では二万四千二百四十五人ということでございますが、いわゆる昔の旧定義ということであります、これが四万一千八百人ということでございます。

○運動君 じゃ、その旧定義と新定義の間で一万人六千人ぐらいの子供さんがどこに行っちゃうんでしょうか、局長。

○政府参考人(佐藤忠春君) これはいろいろ議論をしてこういう形にしたわけでありますが、二つの要因がございまして、新しい定義を設けた際に、認可保育所に入所申請をしながらも認証保育所など地方自治体がきちっと、何といいますか、コントロールをしながら、しかも財政的な支援も行っているような、そういう自治体の関係の保育所を利用しているものはいわゆる待機児童からは含めないと、こういう整理を一つしたわけであります。

それから二点目は、家の近くの保育所に入りたいとか、そういう個人的な理由で特定の保育所を希望するということで、それ以外の保育所には入所しないという方々もおられますので、こういう保護者の私的な理由によるものは除外すると、この二つの理由でこういう今のような状況になっているわけでありまして。

○運動君 つまり、国の認めた認可保育所以外に入っていないらつしやる、自治体が施策として行っている保育所に入っていないらつしやるお子様は、これはもう待機児童としてカウントしないんだという

ことだと思わなければならない。

大臣、ここでお伺いしたいんですけれども、認可保育所に待っている子供を待機児童と、でも、待っている間が長くなればなるほど特に有期雇用の方は仕事がないリスクが高まりますから、じゃ、待っている間、仕方ないからちょっと高くても東京都だったら認証保育所に入れますようにとか、あるいは既存の認可保育所が、もう休日もやってない、延長もやってない、一時預かりもやってない、サービスが最悪だと、私たちのこの多様な働き方に合わないから、だから自治体の保育所に入れますようにという、こういうお子さんたちが一万六千人だと思わなければならない。

これは、なぜならばに取る必要があるとお考えなんでしょうか、大臣。

○国務大臣(尾辻秀久君) 新定義、旧定義というふうな言っておられますので、旧定義から申し上げますと、これはお話しのとおりでありまして、認可保育所に申込みをして、それ待っている子供たちの数、これを待機児童というふうに言いました。それに対して、新しく定義いたしましたのは、認可保育所とほとんど、まあほとんどという表現がいいのかどうか分かりませんが、その基準に最低基準、認可保育所は最低基準があるわけでありまして、そして具体的な話としては認証保育所、東京の認証保育所とそれから横浜のケース、このほとんど二つのケースでありますから、ここは認可保育所の最低基準とほとんど変わらない基準でやっておられる。したがって、ここに入っている子供たちは待機児童として数えなくてもいいだろうと、こういう判断をしたというのが正に今の新基準という基準でありまして、お答えとして申し上げます。認可保育所と最低基準が合っている基準のところに入っている子供たちは待機児童として数えなくてもいいのではありませんかと私は思っています。

○運動君 確かに基準はそんなに変わらない。だったら自治体の保育所は認可すればいいじゃない。

いですが。認可保育所にしてしまえば待機児童というのとは本当の意味でなくなる。

それともう一つ、大臣、これ御確認をさせていただきますが、十一月十二日の衆議院の厚生労働委員会では、自治体の保育料の保護者の負担と認可保育所の保護者の負担が遜色がないと、全く遜色がないと御答弁されていますが、認可保育所に入れて保育料の保護者の負担と東京都の認可保育所に入れて保護者の負担は同じだと御理解されているんでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 実は、私は同じだと理解をしておりましたのでそうお答えをいたしました。もし違っておれば御指摘いただきたいと存じます。

○運動君 是非、きつちりと学んでいただきたいと思ひます。とっても大きいことなんです。単純に比較はできないんですけれども、今一世帯の平均所得金額、大体五百八十九万、まあ五百万円として、認可保育所に預けた場合、子供の年齢、月齢にもよるんですが、そのとき大体東京の墨田区とか大田区では子供一人一月二万円前後です。一月二万円前後、認可保育所では、じゃ、東京都の認可保育所預けましょう。これ、東京都の認可保育所に預けると平均で四万から六万掛かるんです。二人預けましよう、二人預けたら、認可保育所四万、認可保育所では八万円です。つまり、二人の子供を産み育てるときに、認可保育所だった八万で済むけれども、認可保育所だった十六万掛かるんです。

少子化をおやりになられるというのであれば、どうやって二人目を産ませるかというアプローチ、この部分の御認識、とっても大きく間違っていると思います。経済負担が違ふ。これは子供を持つ親御さんにとってはとっても大きいことがあると思うんですが、実はこれ、私、行政監視委員会では同じことを大臣に質問させていただいたんですが、是非もう一度、そのときの議事録を読んでいたいただきたい。

○国務大臣(尾辻秀久君) 基準として示してあります。たしか七段階だったと思いますが、所得によつて七段階でこのぐらいの保育料という基準をお示ししてある。

東京都は、認可保育所の場合はそれを越えないようにとかというたしに決まっています。東京の場合、今度は認可保育所の場合は東京都独自の、何というんですか、補助を付けているというのか、その部分が安くなっているところはあるんだろうと思ひまして、まあ思つておるんですが、そのところに触れずにお答えをいたしたものであります。正確にじゃ数字並べたら違つておるといふ御指摘でありますから、そこそこについてはおわびをして訂正をさせていただきます。こういうふうに思ひます。

○運動君 おつしやるとおりです。上限は八万円つて決めているんですけれども、料金は自由設定なんです、自治体の講じている保育所というのは。

つまり、預けていらつしやる親御さんの経済負担があるにもかかわらず、これを待機児童つてカウントしないというのはどういうことなのか。あるいは三位一体改革で地方六団体が保育所も私たちにやらしてくださというのに厚生労働省は反対のお立場だと。少子化対策はまだまだ国がやるべきだと言っているにもかかわらず、自治体の講じた保育所に入っているお子さんは待機児童にカウントしない、こういう矛盾、是非お考えいただきたいと思ひます。

次に、今回の改正、有期雇用の方たちにも対象が広がる、すばらしいことだと思ひます。でも、この改正で実際に子供も仕事も欲しい、多様な生き方、多様な働き方があつて、あえて有期で働いていらつしやる女性もいらつしやる。その声にどこまでこたえられると期待されていますか、佐藤局長。

○政府参考人(佐藤忠春君) 今回この有期雇用という、今までこういう制度を適用していない分野

に初めて適用するものでありますから、これが現実面で社会の実態にどういうふうな機能するかというところはなかなか未知数のところもあることも事実であります。

私もとしては、有期雇用、大変この適用が、適用も運用もなかなか難しい分野であります。これをきつちり、できるだけ明確に分かるようになりやすい形で、先ほども御指摘をいただいたとおりです。事業主あるいは労働組合サイドからも両面通じて周知を図つて、できるだけこれに活用されるように努力していきたいというふうな思つております。

○運動君 今回の改正で対象者はどれぐらいいらつしやるかと計算していますか。

○政府参考人(佐藤忠春君) 大変、今言つたように、この推計といひますが見通し、見通すのがなかなか難しい面でもありますが、私もなりに粗い計算をして約年間一万人程度ではないかなというふうな推計をしておるところでございます。

○運動君 年間一万人程度、総務省の平成十五年の労働力調査によると、今有期雇用で働いていらつしやる方は千五百四十万人おります。女性はその半数以上が非正規でございます。それで対象者が一万人。私は、これはやっぱり今回取れる有期雇用の方たちの条件が厳しいんじゃないかと思ひます。

一年働いていて一年育休を取つて、その後一年働くことが見込まれる方、これ非常に厳しいんじゃないかと思ひますが、今有期雇用者の一回当たりの雇用期間で一番長いのは、佐藤局長、どれぐらいでしょうか。局長、通告していますよ。

○政府参考人(佐藤忠春君) 法律上は従来三年でありましたが、一番長い期間は今年から五年というふうになつております。

○運動君 違ふ違ふ。実態として、有期雇用で働いていらつしやる方たちの中でどれぐらいの期間で働いている人たちが多いのかつてお伺いしているんです。雇用期間です。

○政府参考人(佐藤忠春君) 平成十一年のその調

査結果によりますと、平均の勤続年数は四・六年と、それから平均更新回数四・一回と、こういう状況でございます。

○運動君 平成十四年度なんです、これは三和総合研究所のデータなんです。一番多い有期雇用者の一回当たりの雇用期間というのは六九・四％、七割が六か月です。次いで三か月から六か月が一六・七％、三か月までが七・三％。

大臣、有期労働者の九割が三か月から一か月以内の有期で働く実態の中で、一番多いのは半年です。その中で、育休を取つた、一年取つた上で更に一年の雇用期間が見込まれる者というのは、これ現実には取られる人というのは物すごい限られてくるんじゃないでしょうか。いかがでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 今回の改正法案におきまして、私も考えたといひます。ね、いといましたことは、育児休業制度の目的であるところの雇用の継続に資すると思はれる、このことでございますので、その一定の範囲で有期契約労働者を対象として新たに加えようとしたと、この観点でありますので、私も、今の答えに、ちよつとずれているかもしれないけれども、法律の改正の趣旨がそういうところであつたものでありますということを今申し上げていこうでございます。

○運動君 雇用の継続、これもとても大切なことだと思ひますが、同時に、今政府として少子化対策にこれだけ全面的に取り組んでおられるのであれば、雇用の継続だけじゃなくてこれは少子化対策という観点も当然加味されるべきだと思ひます。今後の改正を考えると、是非その部分、有期雇用者で育休を取られる人の範囲を狭める改正じゃなくて広げる改正が必要なんだといひます。お願い申し上げたいと思ひます。

次に、先ほど小林委員の方からも青木局長から御答弁をいただきました。有期雇用労働者への育児休業給付はどうなるのか、改めてお伺いします。

○政府参考人(青木功君) 先ほど御答弁を申し上げ

げました。もう一度繰り返しをさせていただきますと、ただいま大臣からお話ございましたように、要するにこの雇用が継続することが目的であります。そういったことでございますので、私も事務方といたしましては、休業終了後に有期労働契約が一回以上更新され、かつ三年以上雇用継続の見込みがあるような場合にはこの対象にしたということを前提に関係者と合意形成を図ってまいりたいというふうに思います。

○蓮舫君 つまり、今の条件を満たしたその上で育児休業を取った有期雇用者全員に育児の給付を支払われるのかどうかというのを伺いしているんです。答えてください。

○政府参考人(青木功君) ただいま申し上げたとおりでございますので、そういった方々、要件を満たす方が請求すれば、それはきちっとお出しする、こういうことになると思います。

○蓮舫君 じゃ、有期雇用で育児休業を取られた方たちは、育児をしている間に四〇%の給与保障というのは全員にあるんですね。大変なことを言っていますよ、今。

○政府参考人(青木功君) 雇用継続を援助促進するということが前提でございますので、要するに、休業を取られた後ちゃんと働いて、働き続けるというその決意を持っておられる方、こういうことになろうかと思えます。

○蓮舫君 先ほど小林委員の質問のときに青木局長は、要件を満たした方が育児休業給付を受けられるんだと、その要件はどうするかというのと、施行までの間に議論を深めていくと考えているとおっしゃいました。もう議論しないでもいいですね。すべての方が、じゃ要件満たしている、これ以上の要件は掛からない、条件はないんですね。

○政府参考人(青木功君) 雇用保険制度は、雇用保険の制度の枠内でこれは実施をするという限界がございます。そして、この制度を運営するに際しまして、拠出そしてその給付を受ける対象の方、いわゆる労働者それから使用者側として学識

経験者で構成されるところで合意形成をして、そして実施をするというのが今までのこのルールになっております。私どもの考え方もお出ししながら御議論をいただいて、合意を形成を図ってまいりたいというふうに思います。

○蓮舫君 いや、局長さっきおっしゃられたじゃないですか、すべての方たちに条件を満たしたら入ると。その先ほどの答弁と、今の、これから合意形成をしていく、私どもの考えもしていく、これ同じですか。

○政府参考人(青木功君) 御議論をいただきますので、私どもの提案なり考え方に対して関係の皆さんの御意見等をいただきながら定めていくということになると思います。

○蓮舫君 大臣、いかがでしょうか。

つまり、今私は議論をしているんだと思うんですよ、この委員会という神聖な場でもって。有期雇用の方たちがお休みになった間に、その間に休業保障、休業給与、生活保障ですよ、それが出るのかどうかとお伺いしているんですが、これから関係者を交えて御議論をする。そちらの関係者の方が大事なんですかね。私どもが話をして議論をしている意見の方が何よりも酌まなければならないかと思っておりますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 各方面の御議論をと言っておりますから、当然この御議論もそのうちの中に入ると私は理解いたします。

○蓮舫君 青木局長、どれくらい入るんでしょうか、意見は、私たちの。

○政府参考人(青木功君) こうして御議論を私ども拝聴しておりますし、当然国会における御議論も私ども今後十分に勉強させていただいて、勉強してまいりたいと思います。

○蓮舫君 いや、もう勉強はしないで結構だと思っておりますが、この議論も随分長くやっておりますしやう、育児休業、介護休業。そうじゃないんですよ。私どもが話しているのは、つまりその有期契約

の方たち、やっぱり仕事がなくならない経済的なつらさというのがありなんでしょう。それで子ども子供も仕事も、そのために育児休業を取ると、子供を産むという選択をした方たちを、これは正規の方たちと同じ条件でやっぱり育児給与は、休業給与とは差上げた方が差別にもつながらないし、少子化対策にもなるし、並びに、言うんだったら、継続の雇用という要件を満たしていらない方すべてにすべからず渡すべきではないかと思っております。そのような認識で臨まれますか、青木局長。

○政府参考人(青木功君) 雇用保険制度でございます。繰り返しになって恐縮ですが……

○蓮舫君 繰り返しはいいんです。意見を聞いています。

○政府参考人(青木功君) 育児休業をお取りになり、そして更に一生懸命働いていかれると、こういう人たちを応援できるようにしてまいりたいというふうに思います。

○蓮舫君 次に、看護休暇制度についてお伺いいたしますが、佐藤局長、看護休暇はどういう方がどれだけ取れるんでしょうか。

○政府参考人(佐藤忠春君) 看護休暇は、一年間に労働者が子供の負傷、疾病等によりまして五日間を限度に取れるということでございます。

○蓮舫君 五日間というのは何をもって五日と決めたんでしょうか、教えてください。

○政府参考人(佐藤忠春君) 各種データによつて実態上どのぐらいの看護休暇を取得しているかと、こういう社会の実情、それから他の休暇制度とのバランス、それから事業主の負担、そういったものをいろいろ総合的に勘案して五日と。これは、労使の入つております審議会という議論をしていただいて、基本的に最低基準として無理のないところだということで五日というふうに決めたわけでございます。

○蓮舫君 平成十五年の日本労働研究機構のデータなんですが、看護休暇を取った男性、一番多いのが一日から三日ぐらいです。じゃ、女性は一番

多くどれぐらい看護休暇を取っているのかというデータは、十一日以上が三割なんです。五日じゃ足りないんです。

私は思うんですけれども、労働者一人につき五日。でも、これ大臣、子供さんが一人だったら五日全部取れることができますが、二人三人いる方たちは五日取れない、この中から分けていかなければいけない。今、少子化対策を講じている、子供さんたくさん産んでいただきたい、いろいろな施策を講じているのに、こういう小さいことと受け止められているのかどうか分かりませんけれども、やっぱりこういう実態的に欲しいと言われる声には子供の数とかいろんなことも考慮すべきだと思っておりますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 衆議院でたしか私はこういうふうにお答えしたように思います。一步一步進めていきたいと思います。そして今一歩進めたところであります。また、今後当然必要なことは検討してまいりますというお答えしたつもりでありまして、そのお答えをもう一回申し上げて答えにさせていただきます。

○蓮舫君 是非、一歩と言わず十歩ぐらい進めていただきたいと思うんですけれども、待たないんですよ、本当に。一歩ずつ国会で進めている間に、実際に困って仕事をあきらめるとか子供をあきらめる、そんな保護者の声、そこに切実に耳を傾けていただきたいと思えます。

佐藤局長、今回対象になるお子さんというのは、これは就学前児童なんですか、確認させていただきます。

○政府参考人(佐藤忠春君) 小学校に上がる前の子供を対象にするということでございます。

○蓮舫君 つまり、何でも小学校に上がる前までの児童なんですか。お子さんというのは、小学生になった段階でいきなりけがをしなくなるとか病気になるのかなとか、けがに遭わなくなるとか、そういうものじゃないと思うんですね。いかがでしょうか。

○政府参考人(佐藤忠春君) これは、連続する成

長過程でありますから急にがらっと変わるわけはありませんが、一般論として、小学校に入学する前の子供は自分一人ではなかなか適切に対応しにくいと、そういうようないふような緊急性事態に、そういうことでもございますし、現実問題として、労働者が休むのはこの小学校入学前の子供のために休むケースが多いと、こういう実情に基づいてこういう判断をしたものでございます。

○蓮舫君 恐らく、小学校に入ったら文部科学省の管轄ですから、私はこれ省壁だと思っております。せっかく児童手当も小学生まで延長したのであれば、こういう大切な制度も、これまでの就学前は厚労省で就学した後は文科省だという、こういう発想はもう取っ払っていただきたいとお断りを申し上げます。

平成十五年度、最新の育児休業取得率は今どれぐらいでしょうか、局長。

○政府参考人(佐藤忠春君) 平成十五年度で、男性が〇・四四、女性が七三・一％でございます。〇蓮舫君 いや、この七三・一％というのはすごい高い数字で、世界にも誇れると私は思っております。日本の会社というのはいくらでも多くの女性たちに育児を取らせてくれるような、そんなすばらしいところだと思っていんですが、佐藤局長、厚労省が出していらっしゃる二十一世紀出生児縦断調査では、子供を産んだ後、出産前に働いていた女性の七割が仕事を辞める、こんな調査結果がございます。この人たちが育児休業を取らなかったのか取らなかったのかは分かりませんが、この仕事を持って子供を産んだその後仕事を辞めた人たちは、育児率を取るときに母数に入っているんでしょか、入っていないんでしょか。

○政府参考人(佐藤忠春君) 育児休業率の母数に入っております。

○蓮舫君 入っていないとなると、これは幅広く働く女性の現状というのを私は反映していないと思います。つまり、働きながら出産をした、子供を持った女性十割の中で、七割がその後仕事を辞めている、残り三割が仕事を続けている。この三割の中でだけ育児を取った人が何％かという計算をしているんです。

そうすると、大臣、元の十で見ると、働きながら子供を産んだ人たちの二割だけなんです。育児を取っている女性には、それを七三・一％だと訴えることは、これ佐藤局長、現実には適正な施策を講じるときに、大切なデータの取り方、表現、出し方をおかしいですか。

○政府参考人(佐藤忠春君) これは、いろいろ考え方はあるかと思いますが……

○蓮舫君 いや、ないと思いますよ。

○政府参考人(佐藤忠春君) その育児休業といいますが、いろんな機会に辞められる方がおりますので、育児休業の目的そのものが雇用を継続するために休業をする、こういうことであります。で、出産をして働き続ける者、こういう方を基本にして、そのうちのぐらゐの方が育児休業を取得したかと、こういう数字を表しているわけでありまして、今御指摘のような、実態を表していないのではいかというところについては、私も同じこととありますが、仕事を続けることを希望しながら辞めざるを得ないという、こういう社会の実態があることもまた事実でありますから、そういうことをできるだけ解消するためにどういう施策を講じていくべきかと、そういうことを真剣に考えていきたいと思います。

○蓮舫君 仕事を続けたけれども辞めざるを得なかった人たちの声をデータに入れないと、育児休業取得率はその方たちの声を入れていないから高いんですよ。実態を合わせないと、これから発表されるであろう新エンゼルプランですが、今後五年間の施策に大きな影響が出てくると思います。

平成十五年のニッセイ基礎研究所のデータによりますと、出産一年前に常勤、その後退職した労働者を加え、出産一年前、今常勤雇用の女性を母数にして育児率を算出すると、女性の育児休業取得率は三八・五％になります。これ、厚労省が

言っているのは七三・一％なんですけれども、かなり差がありますね。また、無業者を含めてすべての女性を対象に育児率を取ると二・四％なんです。男性が〇・四四で低いなんて言っている場合じゃないんです。

実態というのを表していくことが、私はこれらの施策を間違えないためにも、これまでも何年もやっているけれども出生率が下がり続けているのは、施策が間違っているのかデータの出し方が現実を表していないのか、そういうことに頼り過ぎていっている気がしますが、大臣、是非この部分、数字をこまかすんではなくて、どういふような実態をちゃんと表しているかという数字を厳しく見ていただきたいと思います。

○国務大臣(尾辻秀久君) 今お話し、出産一年前に就業し、その後退職した人、この人までを分母に加えて計算すると三八・五％になるという数字は私の手元にも、ここにもございます。したがって、私もこの数字は持つておるわけでありまして、できるだけ数字はお出しして議論していただくことが好ましいと思います。それから、今後はそのような努力はさせていただきます。と、こういうふうに思います。

○蓮舫君 ありがとうございます。

○委員長(岸宏一君) 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。

午後一時開会

○委員長(岸宏一君) ただいまから厚生労働委員会を再開いたします。

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等の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○山本孝史君 よろしくお断りをします。

○蓮舫君 入っていないとなると、これは幅広く働く女性の現状というのを私は反映していないと思います。つまり、働きながら出産をした、子供を持った女性十割の中で、七割がその後仕事を辞めている、残り三割が仕事を続けている。この三割の中でだけ育児を取った人が何％かという計算をしているんです。

そうすると、大臣、元の十で見ると、働きながら子供を産んだ人たちの二割だけなんです。育児を取っている女性には、それを七三・一％だと訴えることは、これ佐藤局長、現実には適正な施策を講じるときに、大切なデータの取り方、表現、出し方をおかしいですか。

○政府参考人(佐藤忠春君) これは、いろいろ考え方はあるかと思いますが……

○蓮舫君 いや、ないと思いますよ。

○政府参考人(佐藤忠春君) その育児休業といいますが、いろんな機会に辞められる方がおりますので、育児休業の目的そのものが雇用を継続するために休業をする、こういうことであります。で、出産をして働き続ける者、こういう方を基本にして、そのうちのぐらゐの方が育児休業を取得したかと、こういう数字を表しているわけでありまして、今御指摘のような、実態を表していないのではいかというところについては、私も同じこととありますが、仕事を続けることを希望しながら辞めざるを得ないという、こういう社会の実態があることもまた事実でありますから、そういうことをできるだけ解消するためにどういう施策を講じていくべきかと、そういうことを真剣に考えていきたいと思います。

○蓮舫君 仕事を続けたけれども辞めざるを得なかった人たちの声をデータに入れないと、育児休業取得率はその方たちの声を入れていないから高いんですよ。実態を合わせないと、これから発表されるであろう新エンゼルプランですが、今後五年間の施策に大きな影響が出てくると思います。

平成十五年のニッセイ基礎研究所のデータによりますと、出産一年前に常勤、その後退職した労働者を加え、出産一年前、今常勤雇用の女性を母数にして育児率を算出すると、女性の育児休業取得率は三八・五％になります。これ、厚労省が

○政府参考人(伍藤忠春君) 国家公務員についてのお尋ねでありますが、これ正確には人事院が御説明を申し上げるべきことかとも思いますが、私の方から状況を説明させていただきたいと思ひます。

のお尋ねであります。これ正確には人事院が御説明を申し上げますが、私の方から状況を説明させていただきたいと思ひます。

今御指摘がありましたように、事業主としての国が各種のメニュー、具体的には短時間勤務制度を始めとして七種類のこの制度がございいますが、その中からどれを適用するかと、こういう判断をされたものというふうに考えております。公務員という職種の性格といいますが、そういうものの中に、公務員の職務の実態にどういうものが適合しておるかということから、この国家公務員については育児休業の制度に準ずる措置ということで、三歳までこういった措置を講ずるという判断をされたものではないかというふうに考えております。て、これが必ずしもほかの措置よりも優れておるものというふうなことではないかというふうなことを考えております。

○山本孝史君 働いている側からすれば準ずる措置の方がはるかにいいわけですね。短時間勤務制度等のいろんなメニューの中で、なぜ育児休業の制度を国が選択をしたのかと。

いろいろ昨日聞いておりまして、私なりの結論は、働き続けてほしいと思つてゐる国あるいは働き続けたいと思へば可能な公務員の皆さん方と、働き続けてもらわぬ方がいゝと思つてゐる民間企業あるいは働き続けたいんだけれども、それなかなか願ひがかなわぬという民間の企業の従業員、このやっぱり立場の違いとか、あるいはその事業主としての国とそれから企業主のこの姿勢の違いがかなり大きいんですね。私は多分そういうことなだらうと思ひました。

それで、大臣にお伺いをしたいと思います、
実は、介護休暇についても、民間は通算して九十
三日と改正されますけれども、国家公務員は要介

だから、そこにおられる官僚の皆さん方は、こういう言い方をしたら失礼ですが、自分たちだけがいい思いをしておられる。で、そういう後れている民間企業についてはもうそのままなんだと、

こういうんじやなくて、やっぱり後れている民間企業もその公務員並みにするというそういう施策、そういう視点でもって考えるべきだと思うのですが、大臣のお考えをお聞かせください。

○国務大臣(尾辻秀久君)　まず、その私どもの理

お話しのように、十三年の改正で、公務員については介護休業の期間が三か月から六か月に延長されました。今回、民間は九十三日のまんまと、こういう御指摘でございますけれども、それはそのとおりでありますけれども、一方、今ちよつと委員がお触れになったことにも絡むような話でありますけれども、民間の場合は九十三日と決まっても、それから労使間の交渉でこれは延ばすこと

ができる。ただ、公務員の方は、もう六か月に決めれば労使間の交渉なんというのはあり得ないから、どうしてもそこがもう頭になるというか、もうそれ以上延びない。

この違いをどう理解するかだというふうに思うわけでありまして、今委員の御指摘は、確かになかなか介護休業も取れない民間の方のお立場でお述べになっておられますから、今のこの私の理屈がそっくりそのまま当てはまるとも実は思ってもおりませんけれども、私どもの理屈として取りあえず申し上げたところでございます。

○山本孝史君　その理屈は当てはまらないと私は
 思います。

九十三日って、これ通算して九十三日は、その要介護を必要としている人一人について通算九十三日なんですわね。公務員どうなっているかと聞いたら、反復する状態で六か月ですから、一遍六か

そういう意味で、私はやつかみて言っているわけでもありませんし、しかしなぜ公務員がそういう制度を採用することができて、しかしなぜ民間はできないのかということを考えることが、この育児休業制度をどう充実させていくかの非常に大

そのときに、公務員はやっぱ辞めたくないな
きなポイントだと思うんです。

あと、こう思っている方、あるいは国の方も、辞めていただかない方がその人身上もいいんだと、こう思っている。あるいは民間企業の場合に、妊娠なりが分かる、あるいは出産ということになれば、ほかにおられるから辞めてくださいと、こう思う企業、そういう立場に置かれている従業員と、いうのは全く違うわけですね。

この違いを放置したままではいけないのではな

いかと、こう思うものですから、なぜ公務員はこんなにもいい制度になっているのですかということについてよくその分析をしていただきたい。それから、先ほどおっしゃった労使の力関係だとい

んならば、公務員のそれだけ労働組合強いのかと、じゃ民間はもっと労働組合強くしなきゃいけないなど、こういうふうに考えるわけですね。だからこんなふうにお聞きをしているわけです。

それから、佐藤局長に御質問ですが、育児・介護休業制度を利用しない者に対して措置すべきとされる勤務時間短縮制度等について、衆議院で、

育児休業や介護休業制度とそれらの措置を組み合わせていただくよう、これからいろんな周知に

で、私の質問ですが、周知に努めるという程度で勤務時間短縮制度の措置をとる事業主を増やすをされておられます。

（政府参考人 佐藤忠春君） これは、法律によつて事業主の義務として位置付けられております措置をできるだけ広い企業に採用して、周知をしていくということは私も、この責務でございまして、今までも努力をしてまいりましたが、平成十一年度にかういった勤務時間短縮措置等を採用している企業が四〇・六％ということでございまして、

たが、十四年度にはこれが五〇%を超えるというところまで参りましたので、なかなか難しい面はありますが、そういった周知、それから意識改革、それから、今いろんな一般事業主の計画を作っていたいておりますから、そういったものもろのことは通じて是非周知を深めながら、進めながら、これを更にこの数字を引き上げていきたいというふうに考えております。

○山本孝史君 御答弁はそうだと思うんですが、今までいろいろやってきたけれども、決してその制度としては広がってこない。なぜ広がってこないのかと、これまでも十分に周知してこられたと思うんですが、しかしそれがなかなか広がらないところに問題があるんですね。

私 今日の午前中の皆さんの御答弁を聞いていて、これまでの日本社会の中で高度経済成長であれ、あるいはバブルであれ、割と雇用というものがある、その率的には確保されていて、どうしよう

ということは余り考えなくてもよかった、労働省としては非常に楽な仕事をしていた。しかし、これから先、非常に労働省の仕事は重いんですね。だから、今度厚生労働省となった中で、やっぱり労働行政をどうするかということについて、これまでやってきたことじゃない、発想を転換して考えるぐらいでないとい私はなかなか広がりがないので

はないかと思っています。
周知をするということでは駄目だと思うんで、

大臣にお伺いをしたいのですが、これはやはり御希望が非常に多いと思うんですが、三歳から小学校就学前までの子供を養育する人たちを対象とする短時間勤務制度等を原則として全事業者

に義務付けるという方向でお取り組みをいただきたいと思うのですが、いかがでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) お話しのとおりに、今は三歳までが全事業主に義務付けられておりまして、三歳以上小学校に入るまでというところでは努力義務になっております。これを義務付けるべきだといったいまのお話でございます。

私も、これらの問題考えますときに、午前中も随分同じ言葉を使っておりますけれども、どうしても事業主の負担ということに配慮せざるを得ない、このことがございます。今、今日時点で事業主の負担ということを考えますときに、小学校に上がるまでを義務付けるというのは大変難しいというふうに判断いたしております。

○山本孝史君 事業主負担というものをどう考えるかというのは、私は非常に大きなテーマだと思っております。この委員会でも一日集中審議してでも、あるいは数日わたっても、事業主をどうするかというのは非常に大きいと思うんですね。

というのは、今、介護保険制度の適用拡大の問題で、事業主が反対しておられるので自民党もそれに同調して駄目だと、こう言っておられる。新聞記事ではそうなっております。あるいは、年度の年金の話でも常に事業主負担をどうするか、こう言ってきた。社会保険制度の負担の増と減をどう考えるか、常にこの事業主負担という問題出てくるんですね。どこまでが事業主として負担すべきなのか、あるいはそういう、何とないまじょうか、保険制度という法律の中だけでない形でもいろんな事業主の負担というのはあるわけでしょうけれども、そうした皆さん方が、今後日本社会の中で事業主がどういう姿であらなければいけないのか、そういうことをやっぱり大いに議論することが、これは非常に重要なテーマだと思っております。

今のようになら事業主負担が増えることだから駄目なんだと、こう言い続けておられますと、いつまでたつてもここは行かないんじゃないか。だから、こういう方向性を持って、いろいろあるが、こう

したいという、こつちに行こうという、やっぱり先ほども御質問があったけれどもメッセージなんです。厚生労働省としてどういうメッセージを出すのかということが非常に重要だと、こう思っているわけですね。

それで、今日はわざわざ二十一世紀職業財団の太田理事長にもお越しをいただきまして、ありがとうございます。

お伺いをさせていただきたいと思いますが、いろいろと奨励金、助成金を出しになっておられます。見ておまして、平成十五年度に一億八千万円の予算を組んだけれども利用者が全くいなかった育児休業取得促進奨励金、一方、応募者が予想を超えたとおっしゃっておられますが、一億円の予算を組んだ育児両立支援奨励金が一億八千万円の決算、一億二千万円の看護休暇制度導入奨励金が八億七千万円の決算になるなど、給付金関係予算の編成に私は問題があるのではないかと思います。御見解をお伺いをします。

○参考人(太田芳枝君) 太田でございます。

今の御質問でございますが、財団の予算は私どもが作りまして、理事会の議決を経まして、それから評議員会の賛同を得て決められます。それを厚生労働大臣に御提出をするという形になっておりますが、特に私どもが指定法人になっております育児・介護休業法とパートタイム労働法に係る予算につきましては、労働大臣に認可を受けなければいけないというシステムになっておるわけでございます。今先生御指摘の形で、当初の十五年度につきましては受けたわけでございますが、途中で、おっしゃいましたように、各種給付金でございますので民間企業からの申請がいっぱいありますので、当初予算を上回る支出が見込まれたら、それからなかつたりという変動がございます。そういう場合におきましては、交付金金額の範囲内におきまして当該金額に相当する額を他の予算項目からこういうふうな、のうち節約ができるものだけ節約いたしまして確保すると。そして、当初予算と同様の手続をまた行い

まして、大臣の認可を受けまして変更を掛けるということをしております。

ですから、予算編成、執行面において特に私どもとしては問題はないのではないかとこのように考えておるところでございます。

○山本孝史君 元女性局長さんだから、問題ない、こう言い切れるところが、民間団体といつても外郭団体、ほとんどお変わりになっていないのかと、これ皮肉申し上げて恐縮でございますけれども。

そうしますと、その給付金の、奨励金の希望者が非常に多かつたとき、本来の総枠を超えたときはどういう措置になるんですか。

○参考人(太田芳枝君) 本来の総枠を超えたと思しますと、その予算額を全く多くなつてしまったという、しまつというところでございます。そういう例は目下はございませんが、できるだけ一生懸命、とにかく給付金はすべて申請してきた方にはお払いするという形になっておりますので、私という努力をさせていただくことになると思ひます。

○山本孝史君 予算そのものは財団の方でお立てになって、特別会計ですからほかの会計からの流用はないけれども、総枠としては雇用保険から来るので、厚生労働省側の一応オーケーをもらうんだと、こういうことで動いているわけですね。年度が動いていく中でいろいろと変わつてくればその特別会計内での予算の流用はしていいと。

私が申し上げて、もし多かつたらと言うと、それはそうならないように頑張るみたいな御答弁ですが、その予算の編成、結局、先ほど佐藤局長がいろいろと制度の周知に努めるんだと、こうおっしゃつたわけで、制度の周知は労働局としてこつちでやっていると、制度の周知は皆さんのところの財団は、言わば国がやろうとしてるものを、言わば何といいましようか事業部隊としてそれをやっているわけですから、そういう中において一体的な運営にはないし、余りその予算編成上のきんちとした意識なしにこの予算編成をしておられるよ

うに私には見えます、こういう決算状態になってくると。まあ、そういうことの御指摘だけ申し上げておきたいと思ひます。

それで、佐藤局長に戻りますが、その二十一世紀職業財団が扱う奨励金などは企業を対象に、法定化された短時間勤務制度等を導入して利用者がいた場合にその企業に対して給付されるという仕組みになっております。また、私、首をかしげているんですが、雇用保険の目的外だと思ふんですけれども、雇用保険の財政を元に子育て支援のための様々なものにお金が使われている。

それで、新しい私は仕組みとして御提案申し上げたいのですが、ひとつこういうことをやっていただけないかと、こう申し上げたいのは、国が決めております基準を超えて、あるいは国が考えていないような新たな仕組みで仕事と家庭の両立策の展開に積極的あるいは独創的に取り組んでおられる企業、あるいは取り組もうとしておられる企業について調査をして、ほかの企業の模範となるような先行事例として他の企業や社会に情報提供をする、そういう活動の展開のためにこの給付金の財源を使うべきではないかと、こう思ふんですが、御答弁してください。

○政府参考人(佐藤忠春君) 今御指摘のありました、そういう世の中に模範となるような企業、これを周知していくというのは大変重要なことであると思ひますので、私どもが今まで取り組んだことを申し上げますと、例えば法律の基準を上回るいろんな制度を整備して実際にそれが利用されていると、そういった幾つかの要件を満たすものにつきましては、これをファミリーフレンドリー企業という名称で毎年表彰制度を持っておりまして、累計今二百企業ぐらいを表彰しておりますが、そういったところを取り上げて積極的にこれを世の中に周知をしていくと、そういう活動は今までしてきておるところであります。こういったところから何らか更に積極的な給付事業をやるべきではないかという質問ではないかと思ひますが、どこまでこの限られた財源を有効に使うかと

いうことで、私どもは今までそういう周知、広報、そういった形でこういった企業の推進に取り組んできたところでありまして、今後のこの給付金事業全体の中でどう考えていくかということだろうと思いますが、取りあえずはこういった今までの施策を更にできるだけ分かりやすく世の中に周知をしていくと、そういうことは是非積極的に努めてまいりたいというふうに考えております。

○山本孝史君　ちよつと私の思いと局長の受け止め方が違うかもしれませんが、いろんな事業をやっているかなければいけないと思うと、そのとき国の財源は非常に限られていて、国として新たな事業を起こすというのはなかなか難しい。しかし、その雇用保険の財源ではあるけれども、今必ずしも有効には使われていないんじゃないかと私は首をかしげておりますが、その二十一世紀職業財団というところで一定の事業をしておられると、この財源を合理化しながら、私が申し上げたのは、厚生労働省はファミリーフレンドリー企業であれ、今度いろいろとその認証されるんでしたっけ、そういった制度であれ、企業の側が申請をしてきて、それが一定のものであればオーケーですよということ公表するということになつてくるんですよ。

私が申し上げているのはそうじゃなくて、もっと耳を大きくしていろんな形で、今いろんな形での雇用の姿だとかがあるわけだから、先行されている非常にいいなと思っておられるような企業というものを調査して、発掘をしてきて、それがなぜそんなにうまくいっているのか、従業員の満足度も高い、企業も非常にうまくやっている、満足しているというようなものがあるのあれば、そういう事例をよく調査をして、それをほかの企業に、こういうことでどうでしょう、こんなこともありますよということ公表していく、社会に対してこういう取組があるんですよということでお示しをしていくような事業というものを、ひとつ待ちの姿勢じゃなくてもっと出ていくような姿勢でお取組を組むを考えたらどうだろうか、

こう申し上げたんです。

○政府参考人(佐藤忠春君)　ねらいは同じような思いかもしれませんので、私もやっている今事業、どういふふうにするかという今先生のような思いを受けて止めて改善できるかどうかということについては是非また前向きに検討してみたいというふうに考えております。

○山本孝史君　国が決めて短時間勤務制度等、いろんなメニューとしてあるものやってくれる、それで人を雇うんだつたら出すという奨励金的なものになっていくので、そういう待ちの姿勢じゃない転換を望みたいというのが私の今の御提案でございます。

それで、そこで気になつて答弁がありまして、ひとつ佐藤局長にもう一遍御答弁いただきたいと思うんですが、次世代育成支援対策推進法が衆議院の厚生労働委員会が審議をされましたときに、企業に対して次世代法が策定を求めているという行動計画を公表するということについて当時の岩田局長はこういう御答弁をされておられます。「個々の企業の労働条件の設定は、労働法規などに反しない限りにおいては、そもそも労使の自治にゆだねられるという性格のものであることとか、どのような計画内容にするかということとは企業の人事戦略、企業の雇用管理のノウハウに係る面もございまして、この情報をすべて公開することとを義務づけるということとは、なじまないのではないかと考えております」と、こういう御答弁なんです。

で、私さっきの質問で申し上げましたように、厚生労働省としていい企業をできるだけ発掘して、あるいは助成金、奨励金まで出している企業があるといったときに、その企業がどういふ形で雇用というのかかわつておられるのか、あるいは人事管理をしておられるのか、そこでどういふ満足度があつてというようなことはやっぱり大いに公表すべきだと思うんですが、国が求めているおきながら公表することには否定的な御答弁というのは非常に及ばずには見えないんですが、

こんな及び腰でいいんでしょうか。

○政府参考人(佐藤忠春君)　この法律の策定時の議論、今お聞きしましたが、基本的な考え方といえますか、法律論といえますか、性格論を言えばそういうことになろうかと思いますが、他面、今委員から御指摘のあつたように、こういう先進的な事例をむしろ積極的に取り上げてこれを周知していくというのもこの世の中を変えていく一つの大きな牽引力になるというふうなことは私どもも十分考えておりますので、先ほどのような原理原則の範囲内ではあります。しかし、私ども、企業家の了解が得られるということが一つ前提になるかもしませんが、そういった範囲内でこういった参考となる事例を積極的に取り上げて世の中に広く周知をしていくと、こういう姿勢を持ってこれに取り組んでいきたいというふうに考えております。

○山本孝史君　説得される、合意されることが前提だと、こういうことですけれども、確かに局長が御答弁されたように知的財産権のようなものなのかもしれない。

しかし、今一社だけがいいというわけではなくて、ファミリーフレンドリー企業の公表もそうだと思いますけれども、そういう企業が非常に採用のときにもたくさんの方が来られるとか、あるいはそこで長く働いていたいとか、こう思われるというメリットを期待して公表する、あるいはそういうものを指定するというをやっているわけですよ。それはやっぱり一つの企業の財産にするんじゃないかと、みんなの財産にしようというところで、やっぱり何でしよう、厚生労働省としては説得をされる。それで説得に応じない企業があるとしたら、そんな企業はファミリーフレンドリー企業じゃないんですよ、私から言わせれば。あるいは、そういうところを変えていく。

だから、何回も申し上げているように、今回いろいろ読んでいて、法制上のいろんな整備をすることは必要なんだが、最終的にいくとやっぱり企業のピーアが変わらないことにはこの話は展開しないと思つたものですから、今のようなことを申し上げているわけです。

質問から外してしまいましたが、時間外労働のいわゆる何といましようか、サビバ残業をしておられて、そのところを払わないという企業について公表したらどうですか、こう言つたんですが、なかなかそこは公表は難しいんだと、こういう話なんですよ。だから、やっぱり消費者の側が、あるいは社会の側がもっと企業というものについて厳しい目を向けていくと、その不当な働き方をしている、あるいは、企業名は出しませんが、企業にはやっぱり退場していただくということに社会として厳しい目を向けていくということではないとこれはなかなか変わらないと私は思いますので、余りそこは、いい方はやっぱり積極的に公表する、悪い方もやっぱり公表していくというふうな姿勢が非常に重要なのではないかと、こう思っています。

それから、育児休業給付について先ほど小林委員から御質問がございました。私も、これはやはり拡大する方向を何とか考えなければいけないのではないかと、坂本委員はなかなかお金が少ないからこれは難しいというふうなことも先ほど来のお話の中にもありましたけれども、私もそう思っています。現行の育児休業給付金は雇用保険の被保険者が、すなわち雇用保険に入っている人が育児休業を取得したときに限って支給されるという仕組みになつています。

で、私、御提案申し上げたいんですけれども、子育てにかかわる経済的支援の方策の一つとして、非正社員も、あるいは公務員の皆さんも、雇用されている人は全員が雇用保険に加入をして、そのことを前提に、育児休業給付を育児休業の取得とは一連切離して、出産によって収入が低下したという人たちに定額で、あるいは従前所得とするのかと思いますが、一応定額で支給する仕組みに発展改組することを検討されたらどうかと、こう思っていますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 今のお話でございますけれども、私どもは今度の育児休業、介護休業の仕組みを今までどおり雇用保険の中で考えておる、そしてまたその中の仕組みとして改正も御提案申し上げておるということとはもう十分お分かりの上で、それから一步を踏み出せないかというお話だろうというふうに思います。そうなりますと、雇用保険の中で今考えております非正社員だとか公務員だとかいろんな人たちも、雇用保険の中には入っておりませんから、果たしてどうするのとか、いろんな問題が出てくるんだろうというふうに思っております。

したがいまして、今、先生の御提案というのは、率直に申し上げて私どもの今までの、何というのか、頭の中で考える範囲の中でなくて、ちよつとその外にあるお話でありますから、いろいろまた勉強させていただいて、こうしたことについての取組というの勉強させていただきたい、こういうふうに思います。

○山本孝史君 財源の確保というのはいろいろ考えなければいけないので、公平な負担、あるいは企業にどの程度の負担を求めるのか、いろいろあるわけですが、現行制度のおかしなところを改善していく中で、少しそれを発展させる、展開させていくという視点で柔軟に取り組んでいかなければいけないのではないかと、こう思います。

それから、そういう思いでもそうなんですが、佐藤局長が、各都道府県の労働局を通じて二十一世紀職業財団の扱っている各種給付金制度の周知、啓発に努めていると、こう御答弁されたんですが、しかし、財団が独立してこういう給付金制度を扱っていることが実は無駄を生んでいるのではないかと。育児休業給付金はハローワークで、そしてそれに関係している企業に出るもの、二十一世紀職業財団ということになっているものから、その間に連携性があるわけではないんですね。

そう思ったときに、そこで御提案なんですけれ

ども、厚生労働省の各種いろんな関係団体があちこちにあつて、しかも、就業支援とかあるいは雇用主に対する各種支援の機能も分散しているという状態があるものですか、そうしたものをハローワークというところを中心に集約して合理化を図つて、私、ハローワークという名称をハローワーク・ハローキッズということに変えていって、仕事と家庭の両立を支援する業務を一括して、そこに行けば相談に乗ってくれる、いろいろ制度を教えてくれるというような窓口拠点にすることを検討されたらどうだろうと、これは私の思い付きですけども、そんなふうにも思つたんですが、どうでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) ハローキッズという名前を大変楽しく聞かせていただきました。また、そういう発想が必要だと思つています。

ただ、今、委員の御提案を聞いて率直に私が思いますことは、このハローワークと子育ての方をどう結び付けるかな、これはちよつと難しいところがあるのかもしれないと思ひながら今のお話を伺つておりましたということ率直に申し上げたいと存じます。

○山本孝史君 ハローワークの在り方もいろいろ問われてきています、失業したらハローワークというのではなくて、もう少しイメージを変えて、やっぱりあちこちに相談に行くのじゃなくて、もういろんなパンフレットをもらうけれどもよく分からないというのではなくて、もつと、情報提供にしろ、あるいは仕事と家庭の両立を支援するということ、ここをリンクさせていくということにおいても、ハローワークの在り方というもの、これから検討されると思ひますけれども、その中にそういう視点が一つあつてもいいのではないかと、こう私は思ひました。

それから、国家公務員にも雇用保険を適用すべきだと、こう私は思ひました。国家公務員になぜ雇用保険が適用されないんですかとお聞きをしましたら、職業安定局の雇用保険課は、一つ、民間労働者に比してその身分が安定していること、二

つ、法令等の確実な根拠に基づき、雇用保険制度により支給される休職者給付及び就職促進給付の内容を超える給付が確保される仕組みが設けられているため国家公務員には雇用保険は適用していませんと、こういう回答をおよこしになりました。

自分たちの身分は安定しているし、雇用保険よりも充実した給付制度があるから雇用保険に加入しない。加入してもメリットがないから加入しないんだという考え方は、一般国民からすると受け入れられない私は考え方だと思つたんです。

共済年金と厚生年金の一元化ということを唱えておられる政府としても、雇用保険においても私は一元化が必要ではないだろうか。労働者の義務としてすべての被用者が雇用保険に加入すべきだと思ひますし、公務員制度の改革を進めるという観点からも公務員の皆さん方も雇用保険に加入すべきだと考えるのですが、大臣の御見解をお伺いします。

○国務大臣(尾辻秀久君) これはもう公務員制度の在り方、かなり基本的な部分に触れることでございまして。したがいまして、厚生労働大臣としての私が余り軽々に申し上げような、発言するようなことではないと思ひますけれども、あえて申し上げますと、極めて慎重な検討が必要であらうと、こういうふうにお答えを申し上げます。

○山本孝史君 連動委員は歯切れのいい答弁とおっしゃつたけれども、だんだん答弁されるたびに歯切れが悪くなつていくと思ふんです。

なぜそんなふうにお思ひになるんですか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 冒頭、委員も御紹介なさいましたけれども、国家公務員に雇用保険を適用してないのは、公務員というのは極めて身分保障がなされている、あるいはまた国家公務員退職手当法等に基づき雇用保険制度を上回る給付がなされていること、それから、国が退職手当と保険料とを二重に負担することを防ぐこと、こういったようなことで雇用保険に加入してない、雇用保険の外にあるんだというふうに理解をいた

しますけれども、それらのことというのは、正に公務員であることの制度といえますか、その基本の部分だと、こういうふうにも思ふものですか、ただいまの御答弁を申し上げたところでございます。

○山本孝史君 私がいたいたいたペーパーと同じペーパーをごらんになつて同じ御答弁をされたんだと、こう思ふんですけれども。

今、年金の一元化の中で、厚生年金と共済年金一元化しよう、こう言つています。だから、年金の世界の中では、公務員であれ一般企業のサラリーマンであれ、サラリーマンと言っちゃいけません、一般企業の従業員であれ、ここは変わりがないんだと、こういう話をしながら、同じ社会保険制度の中の雇用保険の部分は、実はこれは違ふんだと、入る必要性がないんだと、私が申し上げた、同じ御答弁されました、そういう理由が付いているわけですね。

では、と私は思つたわけです。今日、今井総務副大臣にもお越しいただいてるわけですが、同じような質問を総務省の公務員課が同じ、さっきの国家公務員と同じ答弁ぶりなんですけれども、雇用保険が本来的には給付対象としていける景気変動による失業が予測されにくいことから国家公務員同様に地方公務員は雇用保険の適用対象から除外されているという御答弁をよこされました。すなわち、一般企業に勤めている人はリストアップされたり、こういういろんなことがあつて失業する可能性があるが、公務員というのは失業する可能性がないので雇用保険は適用してないんだと、こういう御答弁なんです。

私は、そこで、じゃそんなに身分が安定しているというのであれば公務員の賃金というのは民間よりも低くてもよいはずだという意見が出てくるわけですし、尾辻厚生大臣並びに今井総務副大臣の御答弁をお願いしたいと思います。

○副大臣(今井宏君) 山本委員にお答えを申し上げます。

山本委員の御発言も納税者の立場、国民の立場

から見ますと一理はあるわけですが、国家公務員はいろいろな制約もございます。労働基本権制約の代償措置も取らなければなりませんし、職務の中立性確保をきちんと求められているわけでございます。

そういう状況の中で、御指摘の身分保障等が認められているほか、その給与でございますが、この給与につきましては、御案内のように、第三者機関である人事院勧告の勧告に基づきまして官民給与の比較を踏まえて行われるわけでございます。

このように公務員給与には民間の準拠に基づいて人事院の勧告がされるわけですが、現実の問題としまして、平成十一年から十五年、これは累計でございますが、累積で約七・七％下がったというのもこれ事実でございます。公務員ですから、民間の企業と異なりまして、特別競争があるわけでもございませんし、市場原理によって給与が決定されるということにはなりません、職員も勤労者であることは事実であります。

ということを考えますと、その時々々の経済状況あるいは雇用状況等を反映して決定されていく民間給与も併せて考えていくということが一番合理的であるし、また国民にも理解されやすいんじゃないか、このように考えているところでございます。

したがって、国家公務員について、身分保障があることだけをもってその給与水準が官民給与の比較の結果よりも低くていいという考え方には立っていないところであります。

○国務大臣(尾辻秀久君) 今、るる答弁ありましたから、繰り返しは申し上げません。

先ほどの御質問をお聞きいたしておまして、瞬間私がお答え申し上げたいと思いましたが、これは一番最後の部分でございます、身分の安定だけで給与が決まるものではないんじゃないかと、こう思います。

○山本孝史君 今日このメインの議論ではないのでこれ以上にやり取りはしませんけれども、私は決

して、育介法のこの公務員、民間格差の話も申し上げているのは、決して公務員の皆さん方をバッシングしているわけではありません。一生懸命仕事をしておられることもよく知っております。しかし、今回の年金改正でいろいろと国民の皆さんとこう議論しておりますと、共済制度の在り方についてかなり御批判の声がございます。これから先、公務員制度改革、先送りになったようでございますけれども、今井副大臣も市長さん等御経験されて、なかなか大変なお立場も御存じだと思ひますけれども、しかしある程度やはり冷静に議論を詰めていかないと、先のところで、大勢に押されるような形で理念もなく理屈もなく物事が決まってしまうというのが小泉内閣ですから、そういうことにならないように国会の側としてはきちんとして議論をしていこうじゃないかと、こう思うので、あえて問題提起をさせていただいていきます。

それで、今井副大臣、どうもありがとうございます。お忙しいようでしたら御退席いただいて結構でございます。

それから、育介法の三十四条に勤労者家庭支援施設というのが法定されてございますが、これは、この施設は平成七年のこの本法の改正で盛り込まれたものでございます。国は雇用保険から支出して建設費を補助するという仕組みですが、全国に三か所設置をされました。しかし、三か所です。止まりまして、平成十四年度には建設費の国庫補助が廃止をされております。なぜ地方自治体も全く手を挙げないような施設を、建設費が国庫で補助されたのはわずか三施設に止まるというふうなものをおわがざ法律を改正してまで造らなければいけないのか、局長から御答弁をいただければと思います。

○政府参考人(佐藤忠春君) この施設でございますが、平成七年の育児・介護休業法の改正によりまして、地方公共団体の努力義務として位置付けたものでございます。この経緯でございますが、従来、働く婦人の家

というものがございましたが、少子高齢化が急速に進展する中で、子の養育あるいは介護、こういった労働者の福祉の増進ということは、女性の労働者だけではない一般的な問題ではないかと、男性労働者も含めてより深刻になるんじゃないかと、ということから、従来の婦人の対象でありました働く婦人の家というものを改組して、機能を拡大してこういった勤労者家庭支援施設という一般的な施設にしたというふうなことが経過でございます。したがって、具体的には、高齢者を一時的に預かるのに必要な施設でありますとか各種の女性の設備、そういったものも備えまして、従来の女性対象の施設から脱皮を図るということにしたいわけでございます。

しかしながら、今御紹介のありましたように、大変厳しい財政難といったこともございまして、設置する地方公共団体が少なく、現在まで国庫補助をして設置したのは三施設、国庫補助なしで造ったのが一施設ということでございまして、そういった状況から、この補助事業につきましては平成十四年度で廃止をしたということがこれまでの経過でございます。

○山本孝史君 どんどん造っていればまたここで武見委員から厳しい御指摘があったんだと思うんだけれども、地方自治体は手を挙げなかったんで止まったんですね、三施設で。多分、造るときは鳴り物入りで、こんな施設がいんだとやってパンフレットを作ったりして、物すごいことをやって、しかし地方自治体は持ち切れないから三施設で終わって、四施設目は国が出さずに名前だけ変えた。四つしかないんですけれどもね。

しかし、これはグリーンピアの問題がいろいろ言われるけれども、こういう例も是非検証しながら、この雇用保険財政とか、こういう保険料から支出されているものについては是非検討のいうか対象に加えるというか、視野に入れておいていただきたい、こう思います。

それから、冒頭申し上げたもう一つの問題である、やっぱりM字型雇用をどうやって解消す

るかというのが一番の問題だと、こう思っているわけですが、それで、先ほど大臣の御認識、御決意をと、こういう御質問があつて、これ同じ質問しても同じ答弁しか返ってこないと思うから、私が今から申し上げることを聞いて、もう一遍決意を新たに、何かおっしゃりたいことがあつたら言ってください。

厚生労働省が用いている女性の育児休業取得率六四％という数字はミスリードするおそれがある、この指摘をされて、佐藤局長は、七割の人は出産を機に仕事を辞めたが、それらの人がすべて仕事を継続することを望みながらやむなく辞めたという方々ではないと、こういう無理やりの答弁をされました。これを読んだときに、非常に私にない思いがいたしました。やっぱり問題の所在は、やはり妊娠や出産を機に仕事を辞めなければいけない人というものをできるだけ少なくするということなのではないかと思ひます。

お茶の水女子大学の永瀬伸子助教が書いておられる、週刊社会保障の今年九月二十日号で書いておられる「少子化対策に欠けている視点」と題した論文がございしますけれども、そこで御指摘されておられることは、第一子の出産で無職化した女性は働く者としてのアイデンティティを失ひやすく、逆にこの時期に仕事を何らかの形で継続した女性は、子供を持ち働くスタイルが生活の中で定着し、生涯働き続ける可能性が高まるという研究結果があると指摘されておられます。第一子を産んだ人たちをどうやって労働市場にとどめていくかということが非常に重要なんだと。

出産を機に離職した女性が再び労働市場に戻ってこれるときは、正社員ではなくてパートタイマーとして戻ってこれれます。妊娠、出産を機に離職しないで済むということが、女性の自己実現、あるいは将来の労働力の逼迫を緩和をする、優秀な労働力を確保する、あるいは社会保障制度の安定にも寄与する私は大変重要な政策課題だと、こう思います。

衆議院で、均等待遇に対して大臣は、先ほど

御答弁でしたけれども、衆議院のときも、今私どもが精一杯進めておりますのは均衡待遇のところまで、均等待遇は今後の課題として検討していきたいと答弁されました。これ、国会用語で、今後の課題として検討するは何もしないと言っているのと同じなんですね。そこでうなずくかうなずかないかは大臣ですけど、私はそう思っています。

短時間正社員制度の導入というのは、正社員の皆さん方には生活のゆとりを手に入れていただく反面で若干その年取が減少するということを感じていただかなければいけないでしょうし、企業の皆さんにはパートタイマーを短時間正社員として雇用することで勤労意欲の高い社員を確保できるんだ、そういうメリットがあるんだと、このメリットはデメリットを超えてはるかに大きいんだと、こういう理解をしていただかなければならぬいんです。

実現への壁は非常に高いと思うんですが、やっぱりパート労働者への均等待遇あるいは短時間正社員制度の導入というのが非常に重要で、今るる申し上げましたが、同じ質問ですが、大臣の認識あるいは決意、お聞かせをいただければと思います。

○国務大臣(尾辻秀久君) お話のとおりに衆議院で、私どもが今答えられますのは均衡待遇という言葉でございますと申し上げました。それに対して均等待遇というお話がございます。そのこともよく承知をいたしております。

それに向けてどうするのだということで、今お話しのように、多分今後の課題として検討してまいりますとお答えしたんだと思いますけれども、決して私はそんなに消極的に答えたりつもりではありませんということだけをおっしゃりたいと思います。

○山本孝史君 済みません、大阪の人間やから、すぐ茶化したくなるんですけども。

大臣の御答弁見えていますと、私の立場としてはこういうことだけは申し上げておきたいと思いま

す、こういうのが結構多いんですよ。申し上げていただくのは結構なんです、私の立場でこう申し上げるといって、やっぱりその中で止まってしまうので、いや、もちろん立場とか申し上げられないんですよけれども、そのやはり思いをきちんと発信していくということが非常に重要で、駄目なんですとこう言ってしまうと駄目なんです。だから、そのところ、できるだけ。

私、坂口さんって非常に答弁うまかったと思うのは、後で読み返すとほとんど何も言っていないんですよけれども、何かやろうという意欲だけは示しておいて何もやらないというのが坂口大臣の答弁だったんです。尾辻大臣の答弁は、さっき受け止めたように、非常に物事をすばつと切つてしまつてそこで終わってしまうので、どっちがいいか答弁するのはよく分かりませんが、止めないで言っていた方がいいし、何かこうほわつとしないで、やるような雰囲気でも何やらないうのじゃなくて、やっぱりやるということを強いメッセージとして出して、そういう厚生労働大臣であつていただきたい、こう思います。

先ほどの永瀬先生の論文は、四ページほどの非常に小文ですけども、非常にコンパクトにまとまつていて、概要だけ申し上げると、こうおっしゃっているんですね。

子供を持つことは女性にとって無職化、仕事がない、無職化、収入稼得者としての独立性を失うか、あるいは仕事と育児の二重の負担を負うかの選択になっている。で、出産後の生活が制約をされて、子供のケアは産んだ親の自己責任にされる。さらに離婚のリスクもしよ込む。これは九七年の人口動態統計の「離婚家庭の子ども」という厚生労働省がやっておられる統計ですが、そこによりますと、子供のいる世帯の離婚では、子供が二歳未満が四割と圧倒的に多くて、さらに子供が六歳未満が全体の六割を占めている。すなわち、離婚は出産という変動期直後に起こりやすく、しかもいったん母子家庭になつてしまうと稼得もなかなか戻りませんので、貧困を生涯背負い

込むということになるので、女性にとって出産は非常にそのリスクが高いのだと。

だから、なかなか今、晩婚化あるいは晩産化と言われています。男の人なかなか相手が見付からないとかつて昨日もテレビでやっていましたけれども、そういう状態になるわけで、この論文の結論でこう書いておられるので御紹介しますと、普通の親子が無理せずに両立できる仕組みを若い世代に急速に拡大していくことが求められている。若い人たちにできるだけ両立できるように支援策を講じていくことが求められているのだと。それには、働き方を含めて極めて大きい変革が必要である。その合意形成と決意と予算を伴う施策が必要だと。腰が引けた支援策では子育てはますます縮小すると懸念すると、こう書かれておられます。

児童手当の議論もいろいろあります。どこまでどういうふうによればいいのかというのはあります。私、先ほど育児休業給付金をこうしたらと、こう申し上げたのは、やっぱりその出産直後のところに集中的に資源を投下する。一子も二子も三子もという形じゃなくって、かなりやはり、もし財源が制約されているならば、その中で何が一番効果的かということをやつて考えていかなければいけないのかもしれないという思いもあつたから、先ほどのような御提案を申し上げました。

限られていなければ、それを皆さんに御理解を求めながら、いろんな形で負担というものを考えていかなければいけないのかもしれない。子供保険という話がどこまで出てこんでしまったのか知りませんが、なかなかこういう経済状況なりの中で難しいのかもしれません。しかし、これがやはり日本の国としては絶対必要なんだと、子育て支援ということよりも、私はやっぱりM字型の雇用をできるだけ解消していくというために、出産あるいは育児を機に労働市場から撤退してしまわない、育児休業として残つてもらえる仕組みというのを考えていかなければいけないんだと思います。

そのために、やっぱり男性の方も働き方変えなきゃいけないわけで、長時間労働の問題がこう言われているわけですが、平成十三年の育児休業法の法案の審議の附帯決議で、年間総労働時間を千八百時間とすることを指すと、こういう附帯決議が付いております。平成十五年の少子化対策基本法審議の附帯決議でも、労働時間の短縮促進ということがこううたわれております。

しかしながら、厚生労働省が取りまとめております毎月勤労統計調査によりますれば、平成十五年度の一般労働者の所定内労働時間は千八百四十三時間、千八百時間に近づいてきているような感じがしますが、一般の所定内労働時間は千八百四十三時間。しかしながら、総実労働時間は二千十六時間なんです。それで、前年よりも所定内労働時間で七時間、総労働時間で十六時間延びているんです。国の方は一生懸命千八百時間を目指しているところとされている。その所定内の労働時間の上では、形の上では千八百四十三時間まで下がってきた。しかしながら、実労働時間ははるかに多い。しかも、それは前年よりも数字的には増えてきている、時間数が延びているという、むしろ逆の方向にきているわけなんです。

それで、その労働時間短縮のためにどういう施策を講じていこうとしているのかということについて局長から御答弁いただければと思います。

○政府参考人(青木豊君) 今委員御指摘のように、労働時間短縮ということで政府の目標として進めてまいってきておるわけでございます。ちよつと御紹介ありましたけれども、平成四年ごろには千九百、平成三年には千九百五十八時間という二千時間近かつたのが、お触れになりましたけれども十五年度では千八百五十、千八百五十三時間ということになっておりまして、それなりに労働時間の短縮が進んできたものというふうに思っております。しかし、御指摘のように昨年は千八百四十一時間でございましたから、若干増えているという状況にあるわけでございます。所定外労働時間についてもお触れになりました

けれども、所定外労働時間は景気の変動によるところが多いわけですが、これもまた去年、昨年に比べて増えているという状況でございます。

私どもは、労働時間の短縮のために有効な対策というのは、まずもって時短法等で政府の目標を定めて、ひとつ千八百時間を目標にしてやろうじゃないかということで、ひとつ、先ほど来の中のお話にもありましたように、言わばメッセージを発して、労使こそでそれに進んでいくという機運を作るといふことで、それが最もベースとして効果があつたといふふうに思っておりますが、その分析をしますと、そのために具体的にどうしたらいかなということでありまして、一つには、やはりこの十数年間の動きで明らかのように、所定労働時間をまず少なくするということが、それから所定外、これはかなり実現してきたわけでありまして、それから所定外労働時間というのをやっばり少なくしていくということだと思っております。それから休暇ですね。週休二日制は充分定着いたしましたけれども、年次有給休暇のような休暇をやっばりきちんと取るということでは、休暇の取得を促進を図っていくというように、これは、まずもって、何といひますか、具体的なアプローチとしてはいいのではないかなということとでそういつたことを進めてきているところでございます。

○山本孝史君 メッセージを出すということ、今おっしゃった、その有給休暇の完全消化をしていこうということも重要だと思います。

ちよつと今データ持っていないんですが、全労働者でたしか四七％程度だつたと思うんですね、有給休暇の消化率。これが、業種別で見ますと、製造業ですとかあるいは販売業等々では三〇％そこそこになってくるんですね。有給休暇を取るとやっばり首切りの対象になってしまう、なかなか取りやすい雰囲気がないというものもあるのではないかなと、こう思ったりするんです。制度としてそうなっているわけですが、なかなか取りに

くい。

それと、正社員の労働時間が、職場でパートさんですとか有期雇用の方ですとかという非正規の方たち、まあ非正規と言つたらあれですけども、そういう方たちが増えていく中で、むしろ正社員の労働時間が非常に延びてきているのではないかと、そんなデータはないのですけれども、そんな気がするんですが、局長、どんなふうに対応しておられますか。

○政府参考人(青木豊君) ちよつと今データを持っておりませんが、確かにパート等のいわゆる非正規といひますか、そういった方々の比率が極めてぐつと伸びてまいりまして、そういう方々は比較的短時間で働いておられるわけです。一方、長時間働く人々も相変わらずなかなか減らないと。むしろ、これもちよつと今データがないので、記憶によれば、六十時間以上を働く人たちはむしろ増えているというような状況だったかと思ひます。言わば二極化してきているのかなといふふうに認識をしております。

したがって、先ほど申し上げましたような短、労働時間短縮ということは大変パッチのある言わば一つの効果的な運動だつたと思ひますけれども、どうもそれだけではなくて、やはりもう少しきめ細かくそういった長時間労働対策を進めていくというふうなことをやっていかないと、総じてこれからの働き方に即した労働時間の在り方にそぐわないんじゃないかといふふうに思っております。

○山本孝史君 多分、自分の職場にパートさんとかがたくさん来られて入り継りされておられる中で、その基幹社員としておられる方にとっては、その職場の雇用管理ですとかいうので大変に忙しくて有給休暇なんか取つていない暇はないし、自分は最初、早く来て一番最後まで残つて仕事しているという状態があるんだらうなと思ひますね。

したがって、やっばり短時間正社員制度のようなもので、皆さんそれぞれに仕事を分担し合うと

いうか、お互いがその場の、職場における職制の中で一定の位置付けがされていくような形でないと、なかなかこの労働時間にしても、あるいは有給休暇の消化についても難しいんじゃないかなと、こう思つております。

私、いわゆる残業したときの、所定外労働をしたときの割増し率を今の二五％を五〇％に上げたかどうかと、こう思つたんですよ。ところがこの間、今年の六月に厚生労働省が、五〇％割増しの残業代を払つた方が新たに人を雇用するよりも安上がりになるんだと、こういう計算をされて発表されたんですね。昨日の新聞には、賃金不払い残業撲滅への労働基準監督署の是正指導が強調されたので、基本給をカットして残業代に付け替える企業が目立つてきたと、こういう報道がなされております。したがって、今日申し上げているように、企業が、その雇用についての姿勢を変わらないう限り、その働き方とかこの職場、変わらないうではないかと、非常に私、悲観的になつてきているんです。

だから、企業活動の維持発展のためには、優秀な労働力を妊娠、出産あるいは介護などのために失うことはできないと企業自身が認識をしない限り、こういう育休法の改正とかやつて目指している望ましい労働環境というのは生まれてこないのではないかと、こういうふうにも感じておられるんですね。いろいろやるけれども、やっばり企業の姿勢なんだと。ここをどうやって転換させていくのかということが非常に重要な点だと今回勉強して私は思ひ立つたわけです。

大臣、どうでしょう。

○国務大臣(尾辻秀久君) 先ほど企業のビヘーブアという言葉をお使いになりました。まさしくそのとおりだと思います。そこが変わらない限りにおいて問題の解決はない、私も同じ認識でございます。

○山本孝史君 大臣お得意の言い切りでして、認識はそうなんです。だからどうしようというのが私の聞きたいことなんで、どうしようが出てこな

いから厚生労働省頼つても仕方ないなど、こういうメッセージになつてしまふ。だから、駄目ですよと、こう申し上げているわけです。

それで、菌切れのいい答弁を提案者に求めたいわけですが、この法律は、衆議院で自由民主党、民主党・無所属クラブ、公明党、社会民主党・市民連合の四派の共同提案で今修正議決されてきております。

それで、附則に、政府は、この法律の施行後適当な時期において、第一条の規定による改正後の育児休業、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施行状況を勘案し、期間を定めて雇用される者に係る育児休業等の制度について総合的に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとするという規定になつております。

提案者に、今日、水島広子代議士来ていただいてありますが、この法案の施行後適当な時期とされた時期は、遅くともいつぐらいまでといふふうにはこの修正案の提出者はお考えになつたのか、また、どのような観点を踏まえて検討すべきかと考えておられるのか、提案者のお考えをお示しをいただきたいと思ひます。

○衆議院議員(水島広子君) 山本委員にお答えいたします。

まず、施行後の適当な時期とはいふぐらいまでかといふような御質問でございますけれども、改正後の育児・介護休業法の施行状況を勘案いたしまして、遅くとも施行後五年までに検討を行うことを考えまして提案をさせていただいたものでございます。

また、どのような観点を踏まえて検討すべきかという御質問でございますけれども、昨年の労働基準法の改正等、期間雇用者をめぐる制度の状況というのは、今、大きく変化をしてきております。こうした状況の変化を視野に入れたつ、期間雇用者の育児休業等の取得状況等、この法律の施行状況を勘案いたしまして、期間雇用者の方たちの福祉の増進を図るという観点から検討されるべ

きものと考えております。

また、今回初めて請求権化されました看護休暇についても、子供が何人いても年間五日という制度にはおのずと限界がございますので、その施行状況を見まして、衆議院で附帯決議に盛り込まれたように、子供一人当たりの看護休暇に向けた見直しを検討されるべきものと考えております。

同じく附帯決議に盛り込まれておりますけれども、男性の育児休業取得促進も検討に際して踏まえるべき観点であると考えております。

○山本孝史君 ありがとうございます。

労働基準法が改正されて、この一月一日から有期の方たちの期限が延びています。それで、三年で見直したのだと思いますが、いずれにしてもこの労働基準法の改正によって有期雇用の方たちの職場での姿がどうなっていくのかということが非常に重要でして、それが今回の改正の一つのねらいもあつたわけですが、そういう意味で局長にお願いを、佐藤局長にお願いしたいんですが、あるいは大臣でも結構ですが、あのときの附帯決議にも付いていて、有期雇用の皆さん方がどういう形で働いておられるのかという実態の調査というものを、あれが年限が延びていますのでこの時点でやるかはいろいろですが、少なくとも三年というような中で、あるいはその前にできるだけ早くその実態がどう変わってきているのかというこの把握をしていただきたいと思っております。済みません、最後のお願いで。

○政府参考人(佐藤忠春君) この法案を適切に実施していくためには一番基本的なところでございますから、御質問の趣旨を踏まえて十分検討してみたいと思っております。

○山本孝史君 ありがとうございます。

太田理事長にもありがとうございます。最後まででいていただいたのは、是非いろいろ考えていただきたい、しばらく国会離れておられるのかもしれませんが、こういう国会でやっておりますので、是非またいろいろ御意見いただきたいと思ひますし、大臣には、歯切れの良さはよいとして、

歯切れのいいので止めないで、もう少しその先までお話をさせていただきたいというをお願い申し上げます。ありがとうございます。

○鰐淵洋子君 公明党の鰐淵洋子でございます。よろしくお願ひいたします。

公明党は、仕事と家庭、育児の両立を支援するため、一九八五年に独自の育児休業法を提案するなど、また近年におきましては前坂口大臣を中心に様々な制度創設をリードしてまいりました。少子高齢化が一層進むことが予想されますので、今後も男女問わず働きながら育児、介護を両立させることができる社会づくりが重要かつ喫緊の課題であると思ひます。

平成十五年六月の内閣府による調査によりますと、女性は家庭、男性は仕事という固定的性別役割分担意識が、欧米諸国では賛成、どちらかといえば賛成とする割合は小さく、特にスウェーデンでは男女とも一〇％以下であるのに対して、日本では賛成が男性四六・五％、女性が三六・八％と割合が大きくなっております。このことから、日本の社会は女性に家庭、男性に仕事という伝統的意識がまだ強く、このような社会では仕事と子育ての両立は難しいと思われまふ。例えば、結婚をして子供ができ、仕事を続けたいと思ひ会社側からも了解を得ることができたとしても、御主人やそれぞれの両親が子育てに専念してほしいと仕事を続けることに反対するというケースもござひます。

女性に家庭、男性に仕事という固定的性別役割分担が正しいとか間違っているとか、そういうことは言えませんが、ただ、この日本の伝統的意識によつて女性の生き方が決められてしまふことはおかしいと思ひます。男女問わず一人一人がそれぞれの自分の生き方に満足をし、充実感を持つことができないような社会づくりが進む中で、今回の育児・介護休業法等の法律が生かされていくのではないでしようか。そして、それが少子化の流れを止めることにもつながると思ひますが、大臣の

御所見をお伺ひいたします。

○国務大臣(尾辻秀久君) 議員御指摘のとおり、男女問わず個人が自らの生き方を選択でき、人生に満足感や充実感を持ちながら子育てできるような社会づくりを進めていくことは、少子化の流れを変えらる上で重要であると考えております。

しかしながら、固定的性別役割分担意識は縮まってきているとはいえ依然として根強く存在している中で、お話しのように、男性は職場優先の働き方を求められ子育てに十分な時間や力を注ぐことができない一方で、今度は女性の方には出産、育児に伴う負担が極端に大きくなつておひまして、そういう意味で男女とも子育てに対する満足感を低くしているのではないかと、こういうふうにかえるところがございます。

このために、職場優先の企業風土や男女の固定的役割分担意識の是正を図ることを通じまして、例えば育児・介護休業制度を利用しやすい職場環境や社会環境づくりを進めるなど、男女がともに子育ての喜びと働く喜びを同時に得ることができるよう社会を築いてまいりたいと思ひます。

○鰐淵洋子君 大変ありがとうございます。繰り返しになりますが、男女問わず一人一人が自分の生き方に満足し、生き生きと生活していきけるような社会づくりに私も全力を取り組んでまいりる決意ですが、是非厚生労働省も率先して取り組んでいただきたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

続きまして、育児休業の取得促進策についてお伺ひいたします。

仕事と子育ての両立を推進する上で重要な育児休業取得について、政府は、男性が一〇％、女性八〇％に引き上げることを目標に掲げております。現実には、男性の育児休業取得率は平成十四年では〇・三三％、女性は六四％にすぎません。特に、男性の取得率を上げることについては、政府は今回の改正案では特に誘導する仕組みを盛り込んでおりますが、例えば、公明党ではマニ

フェストの中で、父親の育児参加を促すため、育児休業を父親が取得するババコータ制度の導入をすることを挙げております。

男性の育児休業取得が進まない要因として、経済的要因、伝統的職場意識等、様々なかと思ひますが、こうした課題を乗り越えて育児休業取得率男性一〇％、女性八〇％の目標達成を目指し、どのように取り組まれるのか。また、平成十四年五月に総理の指示でもある少子化の流れを変える実効性ある具体的方針についてどのようにお考えか、お伺ひいたします。

○国務大臣(尾辻秀久君) 我が国で男性の育児休業の取得が進まない理由といたしましては、再三申し上げておりますけれども、職場の理解不足や仕事量の問題など、男性労働者が育児休業を取得しやすい職場環境が整っていないという企業側の要因や、あるいはまた法制度に関する理解不足、育児は女性の役割という意識など労働者側や社会全体の要因、こうしたものが指摘をされておるところでございます。

したがいまして、こうした状況を踏まえまふと、男性の育児休業の取得促進のためには、ババコータ制の導入という御提言もございましたけれども、まずは現行の法制度の周知や社会全体の機運の醸成等から取り組んでいくことが重要であるかと考えておるところでございます。このため、政府といたしましては、男女別の育児休業取得率について社会全体の目標を掲げ、この達成に向けた取組を推進しているところでございます。

具体的には、次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画の策定、実施により、それぞれの企業における環境整備を図ることでありまふとか、ファミリーフレンドリー企業の一層の普及促進などによつて男性の育児休業の取得促進を図つてまいりたいと思ひます。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

この男性の育児休業取得により家事、子育てを分担してもらふことは女性にとって大変に有り難く、精神的にも心強いものでござひます。是

非、大臣を中心に、男性の育児休業取得の推進を更に図っていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

育児休業法を利用しやすく、仕事と家庭を両立させるためには、企業、現場の企業として上司を始め周りの方の理解、協力が重要ですが、その取組に力を入れている企業もごさいいます。その代表的な企業として、御存じの方もいらっしゃるかと思います。株式会社資生堂が挙げられます。公明党では仕事と生活の調和に関する検討ワーキングチームを設置し、この課題に取り組んでおりますが、先日、このワーキングチームで資生堂に視察に行っていました。

資生堂では、仕事はもちろん、育児、介護に限らず、趣味やボランティア、地域活動にも取り組み、個人生活を豊かにする生き方、ワーク・ライフ・バランス、この概念を経営戦略として取り入れておりました。

具体的な取組としては、育児休業を取るに当たって社会や会社から後れてしまうのではないかと不安を持つ方が多いと思いますが、それらの方に会社、上司から様々な情報等をメールで発信するなど、すぐに仕事に復帰できるような体制が組まれておりました。また、販売担当の方が保育園に子供を迎えに行くのに夕方五時に退社をしたい。しかし、その時間は一番忙しい時間に当たります。そこで、その時間帯にOBの方に来ていただき代わりに働いていただく、そのような体制も組んでおられました。ここまできめ細やかに体制を整えてくだされば、気兼ねなく早期退社もすることができそうです。また、本社ビルの近くには、数分のところでしたが、カンガルームという保育所があり、お子さんがそばにいますので安心して仕事もでき、お昼休みを利用して行事に参加するなど、社員の方に大変に喜ばれておりました。

このように、資生堂は大変に進んだ取組をされておりますが、その結果、採用試験の際に、採用人数百人から二百人に対して二万人の応募者があり、優秀な人材が集ってきているそうです。私

も、子供が二人いらっしゃる方で大きな責任を持ちながら仕事をされている女性にお会いしましたが、とても生き生きとされていたのが印象的でした。

このように、企業の発想の転換を促すことが重要で、先駆的な取組をしているモデル企業の周知徹底を積極的に展開し、ワーク・ライフ・バランス、仕事と家庭の調和を実行することが経営上もメリットがあるということなど、意識変革を促進していく重要性を強く感じますが、厚生労働省の具体的取組について伺いたいと思います。

○政府参考人(佐藤忠春君) 今お述べになりましたような御趣旨のことを進めていくということは大変重要だと思っておりますので、先ほど来御答弁しておりますが、こういった両立支援と、あるいは職場の改革ということに積極的に取り組んでいる企業を、私どもは今ファミリフレンドリー企業というように呼び名で表彰する制度を設けておりますが、こういった先進企業をできるだけこの世の中に広く周知をしていくと、こういったことに一層力を入れていきたいと思っておりますし、それから、両立支援に先進的に取り組んでおられるこういった企業等、企業の業績といえますか、そういう社会の評価、そういったものとの関係についても調査研究を今委託をしているところでありますので、こういったことを進めて、そういった関係も何らか明らかになれば、そういうことも含めてできるだけ世の中に普及啓発をしていくということを進めていきたいと思っております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。何よりも会社側の理解も重要でございまして、また、特に仕事と充実した個人生活の両立があつて社員の成長とまたその職場の業績アップにもつながるといふ、そういう経営上もメリットがあるということをは是非強く訴えていただきたいと思いますので、よろしく願ひしたいと思います。

今、本改正案の企業に対する周知徹底、意識改革の取組について伺いたしましたが、次は、労働者側に適切に権利行使ができるようにあらゆ

る機会を作つて周知徹底をしていくことが最重要課題の一つと考えます。

参考：別の制度の周知徹底の取組を紹介させていただきますが、欠陥住宅対策対応のためにできた住宅性能表示制度について、国土交通省はこの制度の普及のために、全国四紙、発行部数二千五百万部に及ぶそうですが、新聞に広告掲載をしたそうです。また、ラジオ番組の中で特集を組んだり、また講習会を四年間で四千五百回を開催し、延べ二十一万人がこの制度について受講をされたそうです。このように、具体的に実施を進めていく中で制度適用率が一〇%を超え、ようやく国民に認知をされているそうです。

このような具体的な取組を進めていく中で、育児・介護休業制度を国民の皆様だれにでも認知でき、利用できるように周知徹底を再度要望いたしますが、対応について伺ひたいと思います。

○政府参考人(佐藤忠春君) 育児休業制度の普及については、今までもいろいろな説明会でありまして、か、いろいろな形で周知に努めてきたつもりであります。更にこの改正を機に一層力を入れていきたいと思ひますし、それから一般企業、今、行動計画というのを策定していただいておりますが、そういったことを通じて企業における環境整備が図られてくるというふうにも思ひますので、行政の努力とそれから民間企業、企業の努力と相まって、できるだけ実効のあるものにしていくというふうなことを考えております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

この育児・介護休業が取得されることによつて個人の生活が充実していくことは間違ひございませんので、是非とも対応を引き続きよろしく願ひしたいと思ひます。

続きまして、介護休業について伺ひたいします。

介護の状況によりましては、施設入所を考えた場合、施設入所の申込みなどを三か月で入所施設を見付けられないことも考えられます。そこで、こうした特別な事情に対応した期間延長を介

護休業でも導入すべきと思いますが、対応はいかがでしょうか。

○政府参考人(佐藤忠春君) この介護休業制度の考え方の問題であります。これはいろいろ審議会等でも御議論がございまして、介護休業というものがどういう使われ方をするのか、どういう制度なのかということについて議論があつたところであります。

直接労働者が休んで介護をするということを介護休業で保障するということではなくて、それも併せて長期的な介護方針を定めるというようなことで、その期間としてこの介護休業を利用したいと、こういった活用の方を前提に議論が進められてきたところでございます。片方で、介護保険制度が充実をされ、いろいろな施設サービス、在宅サービスも充実をしておりますから、そういうものと両輪相まっていろいろこの世の中の要請にこたえていくことが必要だろうと思ひます。

そういった観点から、この介護休業の期間そのものを延長するということについては、そういった社会的要請が非常に強いということまでの認識にはまだ到達してないわけでありまして、今言つたような介護休業制度の性格からかんがみれば、一応今の期間を前提にして、それ以上のもし必要性については、必要があれば労使の話し合いにゆだねるところが限界かなというふうな考えでございます。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

様々なケースも考えられますし、また介護にございましては家族の協力抜きでは考えられませんが、是非将来にわたつて更なる拡充の検討も進めていただきたいと思いますので、よろしく願ひいたします。

次の質問に移させていただきますが、育児休業中には社会保険料免除措置が認められております。その一方で、介護休業中には社会保険料が免除されておられません。これではバランスを失すると思ひますので、介護休業中にも社会保険料免除の対

象とすべきと考えますが、御見解をお伺いいたします。

○政府参考人(渡辺芳樹君) お答え申し上げます。

現在の年金制度における先生御指摘の育児休業期間中の保険料の免除、こういう取扱いでございますが、将来の年金制度の支え手となる次世代の育成という観点から設けられてきたものでございます。介護休業の場合は、育児休業と異なっております。意味合いが薄く、育児休業と同様の取扱いとしていないというのが現状でございます。また、諸外国の年金制度におきましても、育児期間と介護期間の年金制度上の取扱いというのはどうも違いがあるようでございます。

なお、この問題につきましては、今般の平成十六年年金改正に向けた数年間の検討過程の中で、例えば女性と年金検討会というところでも議論が行われる中では、確かに性格や扱いは異なっている、今後検討すべきものとする、こういうような議論の結果があったというような経緯もございますが、その後様々な御議論を経て今回の年金改正が行われたわけでございますが、そのプロセスでは、さらに、給付に関連しないことは保険料を使わないという大きな原則が論じられ、またその下に今回の改正が行われてきたという経緯がございます。

どこまでをどういうふうにとらえるかというのは大変難しいわけですが、冒頭申し上げましたように、育児休業や子育てのための時間短縮に関する保険料の免除、あるいは時短の場合には特に標準報酬が不利にならないような措置を講ずると、こういうようなことについては、今回の年金改革の中にも、先ほど言った大原則の下ではありますが、ぎりぎり入れ込ませていただいたという経緯がございます。

そういう意味で、なかなか同列にはうまく扱えない性質ではないかと思っておりますが、今般年金制度の置かれている状況の推移というものをよく見極めまして、更に研究を続けて

いくべきものというふうを考えております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

次に、介護問題に関連いたしました。現在検討が進められている介護保険制度の見直しについてここで二点ほど伺わせていただきます。

次期通常国会に法案提出を検討されている介護保険制度改革においては、施設入所者の居住費、食費を原則保険料外とし、利用者負担を定める方向が打ち出されております。年金給付との重複の正や、在宅でサービスを受けている方と施設でサービスを受けている方の負担の公平という観点からもやむを得ないと思いますが、現場の方々のお話を伺っておりますと、所得の低い方々が施設にいらなくなるのではないかと懸念する声も一部にございます。

そこで、この施設給付の見直しに当たっては、きめ細やかな低所得者対策を講じることが不可欠だと思いますが、厚生労働大臣の御見解をお伺いいたします。

○国務大臣(尾辻秀久君) 施設給付の見直しでございますけれども、施設入所者における介護保険と年金給付との重複の是正、それからまた、在宅と施設との間の利用者負担の不均衡の是正、こうしたことの観点に基づき行うものでございまして、見直しの方向としては、居住費、食費を利用者に負担していただく方向で考えております。

その具体的内容の検討に当たりましては、御指摘のとおり、低所得者に十分配慮し、入所者の所得水準などに応じたきめ細かな対応を行っていくことが必要と考えております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

今大臣がおっしゃったとおり、是非ともこのきめ細やかな対応をよろしく願いたいと思っております。

また、現在施設に入っておられる方の中には介護保険制度発足前から施設を利用されている方が多くいらっしゃると思います。このような方々は、介護保険制度発足時に、制度移行に伴う経過措置として自己負担額が軽減されているところであります。

す。この経過措置は施行から五年間の措置ということで、来年三月にも終了予定と聞いており、現場では不安の声も聞かれます。

経過措置の取扱いについては十分に現場の実態を見ていただき、また関係者の声を聞いた上でその対応を検討すべきと考えますが、厚生労働大臣の御見解をお伺いします。

○国務大臣(尾辻秀久君) 介護保険制度施行前から特別養護老人ホームに入っておられた方、旧措置入所者という表現になっておりますけれども、につきましましては、措置制度から介護保険制度への円滑な移行を図る、このことが大事なことでございまして、一つには、利用者負担の軽減措置として、介護費用の自己負担部分と食費の合計額が法施行前の費用徴収額を上回らないように設定をし、要介護認定の結果、非該当又は要支援とされた方であっても引き続き入所を認める、こういうことにしたところでございます。

これらの措置でございすけれども、施行後五年間の経過措置とされておりますので、経過後、措置期間後、すなわち平成十七年四月以降は特別な扱い、こうした経過措置は、特例的な取扱いとは解消して、低所得者への配慮を含め、他の入所者と同様の取扱いすることが一般的ではないかと考えておるところでございます。

しかしながら、現場の実態等も踏まえた検討が必要との御指摘もございすので、そうしたものの取扱いを検討してまいりたいと考えております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。今後ともよろしく願います。

続きまして、看護休暇についてお伺いいたします。

公明党が一九九九年十二月に発表した総合少子化対策プランで子供の看護休暇創設をいち早く提言し、今回の改正案で事業者の努力義務からようやく労働者の権利として制度化されたことに高く評価いたします。働きながら子供を育てる親に

とって子供の急な病気やけがの対応はとても大変で、そのときに休暇が取得できるようになったことは大変に喜ばれることだと思います。

しかし、小学校就学前の子供は、はしかやおたふく風邪などにもかかりやすい時期で、医者から通園許可が下りますのが、人にもよりますが、五日以上掛かる場合もございます。このようなことから、更に取得可能な休暇日数の延長を検討していくべきだと思います。また、取得する際に半日単位にしたり時間単位にするなど、柔軟な運用ができるような配慮も併せてお願いしたいと思います。

○副大臣(衛藤晟一君) 看護休暇につきましては一労働日を単位としており、半日単位や時間単位で休む権利が法律上保障されているものではございませんけれども、事業者が半日単位や時間単位での制度を設けることには、それをむしろ勤めているという立場を取っております。

具体的な運用に当たりまして、それらの形での柔軟な対応が可能であるということを示してまいりたいというふうに思っております。

以上でございます。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

せっかくすばらしい制度ができておりますので、今おっしゃったように、柔軟な対応をしながら、是非ともこの看護休暇取得に向けて更に取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく願います。

続きまして、この制度に関する相談体制についてお伺いいたします。

育児・介護休業は労働者が黙っていても企業は与えてくれません。まずは労働者が事業主に申し出る第一条件です。しかしながら、労働組合のない職場も多く、不利益な取扱いが禁止されるところも、嫌がらせなどの問題が起きることも考えられます。そうした場合に、駆け込んで相談できる窓口のあることが非常に大切だと思います。育児休業や介護休業に関する相談にどこが対応するのか、また相談窓口がどこにあるかなどの

徹底をどのように行っていくつもりなのか、お伺いいたします。

○政府参考人(佐藤忠春君) 育児休業や介護休業に関するいろんな御相談には各都道府県にありま

す労働局の雇用均等室というところに対応しておりますので、育児休業を取らせないといったような嫌がらせとか、そういった法違反と判断されるような事例につきましては積極的にこういったところに御相談をいただきたいと思っております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

この相談窓口の設置はだれもが安心して育児・介護休業を取得する上でとても大切になってくるかと思っております。是非この取得の制度を広めるとともに、また相談していただける窓口がどこにどのようにあるのかという、再度徹底をしていただくことが大事かと思っております。まだまだ知られていないんじゃないかと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

続きまして、育児保険の創設についてお伺いいたします。

女性労働協会の調査で、育児休業制度を利用しなかった理由で、収入減となり経済的に苦しくなるといふ答えが四〇・二％もあり、経済面でも大きな課題だと思えます。また、予算の内訳を見ますと、社会保障給付費のうち、高齢者関係給付費は六九・九％で、児童・家庭関係はわずか三・八％しかありません。国際的に見ても高齢者への支援の手厚さに比べると子育てへの支援は手薄だと実感いたします。高齢化と少子化対策の両方を推進する必要性を考慮しつつ、児童・家庭関係予算を増額し、予算のバランスを図る時期に来てい

ると思っています。

しかし、高齢者の急増と厳しい財政状況を考えますと、児童・家庭関係予算を増額して予算のバランスを図ることが当面厳しい状況だとすれば、新しい財源、すなわち子育てに関する手当とサービスを総合的に給付する育児保険を創設することが出生率回復と少子化の流れを変える決め手と考えます。

育児保険を導入する一つのねらいは、すべての子供を社会の宝と位置付け、支援の対象をすべての子育て家庭に拡大する点にあります。出産育児一時金や出産手当金は医療保険から、育児休業給付は雇用保険からなど、既に一部で制度化されております。次世代を担う子供に社会全体の資源をもっと配分し、日本の社会保障を子育て支援重視型へ構造改革する時期だと思えます。そのために起爆剤となる育児保険の導入効果と創設に対する大臣の見解をお伺いいたします。

○国務大臣(尾辻秀久君) 御質問いただきました育児保険につきましては、社会全体で子育て支援に係る費用を支援しようという観点から研究者の間でも提案をされております。また、最近では九州地方知事会からも提案が出されました。

その提案されておる内容は様々でございますけれども、いずれにせよ、申し上げましたように、子育てを社会全体で支援していくための効果的な施策の在り方について検討していくことは極めて重要なことでございますから、御提案のようなことを含めて、今後とも様々な角度から研究、検討を重ねていくことが必要であると考えております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

すべての子育て家庭のための対応ですので、是非とも更なる研究、検討をお願いしたいと思います。

関連しまして、ファミリー・サポート・センター事業についてお伺いしたいと思います。

会社から急な残業が命じられたときなどの育児に関する相互援助活動の制度として、平成六年度

からファミリー・サポート・センター事業が始まっておりますが、全国でどのように展開されているのか、現状を教えてくださいたいと思えます。

○政府参考人(佐藤忠春君) 今年の三月末日現在で、全国の三百一の市区町村に設置をされているところでありまして、会員数が十八万人、いろいろな仕事を受託した活動件数として八十四万件と、こういう数字になっております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

具体的にどのような取組をされているか教えてくださいたいですか。

○政府参考人(佐藤忠春君) ファミリー・サポート・センターの事業でございますが、これはいろんな、高齢者でありますとか家庭の主婦でありまして、サービスを提供できる方を登録して、あらかじめ登録し、例えば共稼ぎの家庭で子供の保育園からの迎えを頼むとか、あるいはそのほか何でもいわけであります。いろんな日常の細々としたいろんなサービスを、そういったものをファミリー・サポート・センターというところが仲介役になって、あらかじめ会員を登録していただいで、必要なニーズとそれからそれを提供できる人とをマッチングすると、こういう事業をやっているわけでありまして、今までは比較的そういうニーズが多いであろう都市部、人口五万人以上といったところに設置を進めてきたと、こういうのが実情でございます。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

今御説明あったとおり、このファミリー・サポート・センター事業は、地域を挙げて育児に取り組むという上でも大変にすばらしい発想かと思えますが、このような制度が成功するには各地域での活発なPR、宣伝が必要かと思えます。

地方自治体を巻き込んで、どのような周知、マスコミ含めて、協力を求めているのか、どのように対応しているのか、お伺いしたいと思います。

○政府参考人(佐藤忠春君) 大変地域に密着した事業でございますから、そういった広報手段とい

うのもできるだけ市区町村ごとの、役場の広報紙とかそういうものもございますが、そういったものでありますとか新聞の折り込みでありますとか、そういうことができるだけ住民の目に触れるような形でそれぞれの自治体で取り組んでいただいております。

それから、国ではいろんな関係機関を通じてこういった事業内容、ポスターとかリーフレットの形で幅広くこの周知に努めておるところでございますが、国も頑張りますが、要は市町村といま

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

今も御説明がございましたが、このファミリー・サポート・センター事業、設立基準が人口五万人以上の市町村であるということが条件のようですが、この基準が厳し過ぎるのではないかと思います。また、もともと小さな市町村でも設立できるように基準を見直すべきではないかと思えますが、その点についてはいかがでしょうか。

○政府参考人(佐藤忠春君) ニーズの多いところから、その都市部からまず取り組み始めたわけでありまして、今御指摘のありましたように、いろんなところでこの事業の有用性というのが認識をされてきておりますし、是非設置をしたという希望もありますので、来年度以降、今御指摘のあったようなことも含めて是非検討していきたいというふうに思っております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。

子育ては家庭だけに限らず地域においても取り組むべき課題でありますので、是非このような制度を使つて、地域の協力も得ながら子育てでき、子育てがしやすい社会づくりを更に推進していきたいと思えますので、よろしくお願ひしたいと思います。

大変申し訳ありません。通告していないんですが、ちょっと幾つか質問をさせていただきたいと思えます。

まず、先ほども運動委員から質問もございましたが、女性の育児休業取得率が六四％と聞いても実際になかなかそれは実感がないんですが、この育児休業取得率の六四％、それまでに辞めた人も含めますとかなり低い数字になるということで、先ほどもいろいろ様々お話がありますが、実際にそうやって働きたいけれども辞めざるを得ないという方が確かにいる中で、再度、ある程度子供が大きくなってまた働きたいと思つたときに再就職を考えられる方もいらっしゃるかと思います。その再就職を支援する制度も重要かと思いますが、そのような何か取組がありましたら教えていただきたいと思ひます。

○政府参考人(佐藤忠春君) 是非、働くことを希望する方々が就業を継続すると、これに尽きるわけでありまして、こういうために何をしていくかということ、そういった環境整備を図ると、育児休業制度あるいは育児休業給付、こういったものの制度の整備を図るといことも重要であります。ハローワークとかそういった就業の、その雇用の紹介をしておるような機関を通じてもできるだけの再就職の援助と、あるいは私どもも雇用、何といいますが、雇用均等政策を通じても再就職の支援と、こういったことにも力を入れて、いろんな総合的な対策に取り組んでいきたいというふうに思っております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。先ほども申しましたとおり、本当に女性がどういう状況になつてもまた働きたいと思つたときにまたしっかりと再就職ができるような体制、ここも大事になつてくるかと思ひますので、また検討をよろしく願ひしたいと思います。

もう一つだけ質問をさせていただきたいと思ひますが、先ほども相談体制について少し御質問させていただきましたが、この本改正案のように制度を充実させても、その制度を労働者が気兼ねなく利用できる環境と雰囲気、雰囲気を作ることが大事かと思ひますけれども、そのために、労働現場における制度の利用状況や労働者の生の声を

吸い上げることを適時に適切に実行していくことが大切かと思ひます。

今後どのような対応をしていくか、先ほどの、窓口がどこにあるかという質問をさせていただきましたが、どのように実行していくか、また現状も含めてお話をさせていただきたいと思ひます。

○政府参考人(佐藤忠春君) 制度を整備いたしましたも、これが有効に活用されるということはおっしゃるとおりでございますので、まずはこういった今回の制度をできるだけ分かりやすい形で周知を図ると、これが肝心だろうと思ひますので、いろんなルートを通じて、労働組合、先ほど言いましたように、企業サイドからあるいは組合サイドから、いろんな面からこういうアプローチをして周知をしていきたいと思っております。それから有期雇用者という、なかなか実態がつかみにくいところでもありますので、そういった実情を把握するような努力と、こういったことも併せて必要かなと思っております。

そういったいろんな努力をしながら、今回の制度が社会に定着をし、根付いていくようにということ、是非、私どももそういったことを念頭に置きながら取り組んでいきたいと思っております。

○鰐淵洋子君 ありがとうございます。突然の質問で申し訳ありません。ありがとうございます。

様々質問させていただきましたが、仕事と家庭、育児の両立を支援するすばらしい制度です。もう再三言わせていただいておりますが、是非とも、企業においてもまた労働者においても周知徹底をしていただきまして、もう是非これを、この制度を活用する中で一人一人が充実した豊かな生活が送れるように、厚生労働省も先頭を切つて進んでいただきたいと思ひますので、よろしく願ひいたします。

以上で終わらせていただきます。ありがとうございます。○小池晃君 日本共産党の小池晃です。育児休業法の質疑をさせていただきますが、衆

議院の方では有期雇用の問題などを中心に質問をさせていただきましたので、別の角度からこちらではやりたいと思ひます。

ちよつと私事なんです。私、育児休業すごく大事だと思つていまして、というの、今ちよつと子供が来週一歳になるので、妻が今育児休業を取得しております。もう本当に切実に大事な制度だといふふうに思つていまして。ただ、やはり中身はいろいろとつと改善しなければいけない点があるといふふうに思ひますので、今回の第一歩だといふことは先ほどもお話をいたしましたけれども、第二歩、第三歩を中心に今日はちよつとお聞きをしたいといふふうに思っております。

まず、取得状況なんですけれども、厚生労働省が二〇〇二年度に従業員五人以上規模の事業所に對して行つた調査、先ほどから話題になつてい六四％、男性は〇・三三％で、男性はもともと余りにも低過ぎるわけですが、この数字が実態に合わないのではないかとということが指摘をされております。

先ほども指摘ありましたが、厚生労働省が三月十七日に発表した出生前後の就業変化に関する統計、ここでは出産を前後して仕事を辞めた女性の割合、それから産休、育休を取得して仕事を続け女性女性の割合はどれだけだといふふうに発表をしていらつしやいます。

○政府参考人(佐藤忠春君) 出生前後の就業変化に関する統計でございますが、これによりまずと、第一子の出生を機に離職した者の割合は六一・一％ということになっておりまして、出産前に離職した者が五二・五％、出産後が八・六％、合わせて六一・一％ということでございます。それから、出産前後とも働いている者が二三％、それから出産の際に離職したがその後復職、再就職した者が一三％と、こういう数字になっております。

○小池晃君 つまり、出産を契機に六割の人が仕事を辞めて、仕事を続けた女性二三％のうち育児

休業を取得した女性が六四％ということになるわけですから、結局、育児休業制度を利用した女性は、出産前に仕事をしていた人を分母とすると二割あるは一割強ということになるわけで、非常に少ない。制度があつても使えなければこれは意味がないのであつて、どうしたら本当に取得をして働き続けられる制度にできるのかということが本当に大事なテーマだろうといふふうに思ひます。

その点で、育児休業の取得が進まない理由には、職場の雰囲気とか昇進昇格への影響、いろんな問題が指摘されていましてけれども、やはり休業による家計への影響というのは本当に大きいと思ひます。所得保障を引き上げることが求められていといふふうに思ひます。

そこで、仮に現在の育児休業給付を六割に引き上げるといふことで試算をすると、幾ら必要なのか。これは失業等給付で賄うとすると割合はどうなるのか、それからまた、五割に引き上げるとこれは同様にどうなるのかについて、職業安定局長にお答えいただけますか。

○政府参考人(青木功君) 育児休業給付の平成十五年度実績を基に先生のお話のとおり単純に試算をいたしますと、給付率を四割から六割にした場合には、所要額は約千四百五十億円で、三百八十二億円の増になります。これが当該年度の失業等給付費に占める割合は五・七％で、一・八％増ということになります。また、同様に給付率を五割として単純計算をいたしますと、所要額は九百五十四億円で、百九十一億円の増になりまして、当該額が失業等給付金に占める割合は四・八％ということ、〇・九ポイント増ということになります。

○小池晃君 つまり、金額としては百九十一億円から三百八十二億円で、五割で百九十一億、六割で三百八十二億、失業等給付に占める割合は〇・九ポイント上がる、あるいは一・八ポイントの増加と。私、別に全部その失業等給付の中から、今の制度の枠組みの中でやれといふふうに主張する

つもりはございませんけれども、規模としてはこの程度だということでありまして、ちよつと大臣に基本的な認識をお伺いしたいんですが、私は、今のやはり育児休業取得がなかなか進まない、特に男性では本当にゼロに近い、こういう実態というのはいまだに所得保障の問題が大きいのではないかと。やはり所得保障のところを増やしていくということと育児休業の取得というのとはもつともっと前進させることができるというふうに思うんですが、大臣の見解をお聞かせいただきたいと思ひます。

○国務大臣(尾辻秀久君) 実は私もそういう感じを持っておりまして、ただ、今手元に、休業を取

得しなかつた理由というアンケート結果を見ておるのでありますが、これを見ますと、家計が苦しくなるためという答えは全体で、これは答えの取り方で、全部足して一〇〇%になる取り方ではないんですけれども、三〇%という答えが出ておりまして、その他の理由の方が結構大きなウエートを占めておる。したがって、少なくともこのアンケートを見る限りにおいて、決して小さくもありませんけれども、給付率を引き上げれば取得率が高まるのかどうか、これはよく分かりません。

○小池晃君 いや、しかし、例えば女性労働協会の育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査、これ二〇〇二年ですが、育児休業制度を利用しなかつた理由として、四〇・二%が収入減となり経済的に苦しくなるといふふう

に答えているんですね。それから、日本労働研究機構、この二〇〇三年の育児や介護と仕事の両立に関する調査によりますと、父親の育児取得が進んでいない理由としては、父親の給料が入らないと経済的に困る、これは四六・八%なんですよ。

大臣のちよつとアンケートが一体このものかよく分からないんですが、私は本当に、これは最初に大臣がいみじくもおっしゃったように、所得保障伸びればこれはやはり取ろうかと思う人は増えるという事は、これは当然じゃないですか。と思うんですが、いかがでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 正直に申し上げますと私もそう思っております、そうなんだろうなと思ひつつ、何かいろんなアンケート見ていると必ずしもそうでもないものですか、これまた正直によく分かりませんと申し上げたところでございます。

○小池晃君 私が紹介したようなアンケートの数値もあるわけで、これは先ほど議論あつたと思ひますが、所得保障をやはり引き上げるといふことについて、私は、これは第二歩、第三歩の育児制度の改革としてこれは是非踏み出すべき課題であるというふうに考えますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 育児休業の給付率でございまして、御案内のように、平成十三年に二五%から四〇%へと大幅に引き上げました。さらにまた、年金等の保険料も免除されておりますから、そうしたことを勘案いたしますと、給付水準は五〇%を超えておるのではないかと、超えておると、こういうふうにご考慮されておるところでございます。

そうした中で、これも午前中にも御議論あつたように、給付率を上げられるかどうかという話でありますけれども、雇用保険の制度の中で考える率直にお答えいたしました。もうかなりぎりぎりのところだといふふうに思っております、引き上げるべきかどうかという御質問でありますけれども、非常に現実的に難しいですということをおまず先にお答えをいたすところでございます。

○小池晃君 いや、まず先といふふうにおっしゃるのであれば、その次には一体何なのかと。失業給付の今のままで出すのは難しいのかもしれないが、例えば失業保険財政に対する国庫負担というのは引き上げることが法律的には可能なのではないかと。そういふことも含めて、私は、財源は失業給付から出さなさいという議論をしているんじゃないかと、やはり一般論として、やはり所得保障を、どこから財源持つてくるにせよ、前進をさせるというこ

とをこれは検討課題として、もうこれでいいんだといふことじゃなくて、今後の課題としてやっぱ検討していくべきだといふふうに考えますけれども、いかがですか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 少子化ということを考えますときに、少子化対策といふことを考えますときに、相当思い切つたことをやらなきゃいかぬとは日ごろ思っております、そうした中で今御提案のようなことは考慮すべきものの一つだといふところでは否定はいたしません。

ただ、まずは申し上げたんですけれども、もしこれを税からいふような話にいたしますと、先ほどもお答えしたところでありますけれども、育児休業取る人と取らない人との間の公平をどう考えるかとか、公平性をどう考えるときか、いろんな問題が出てまいりますので、まずはという表現をさつき使つてしまいましたが、現実的に大変厳しい面を持ちますということをおし上げたところでございまして。

○小池晃君 考慮すべき課題ということで、是非取り組んでいただきたいと思ひます。

それから、子育て支援のためには、経済的負担の軽減、子育て世代に対する負担の軽減が大切だと思ひますが、実際には逆のことが行われようとしております。政府税調が定率減税を今後二年間で廃止するといふ答申を行いました。

まず最初に、大臣に、基本的にこの定率減税の廃止というのは子育て世代に本当に重い負担がのし掛かることになると思ひますが、その点での見解をお伺いします。

○国務大臣(尾辻秀久君) もちろん、定率減税を廃止するといふことはいまですと、全体にその負担が掛かるということでは確かでございますけれども、特に子育て世代が他の世代と比べて税負担額が多くなるという性質のものではないかと考えております。

○小池晃君 いや、そんなことないと思ひますね。税負担の問題だけでこれは論じられないところがあると思ひます。

もちろん、税の負担だけでも、例えば共働きで妻の年収が、夫婦の年収があるんですが、妻の年収が三百万円、子供が一人、夫の年収が三百万円の場合でも五万九千円、四百万円、七万七千円、五百万円の場合で九万八千円、こういう増税になつていくわけですが、問題はこれだけじゃなくて、保育料が連動してくる。保育料は自治体ごとに所得税額に応じて決められておりまして、定率減税の廃止で所得税額が増えまして、これは年収が同じでも保育料が増えることあるんですね。

いろいろ調べてみました。例えば大臣の地元、鹿児島県の鹿児島市の場合ですね。子供が三歳未満で、夫婦合わせた所得税が五万七千六百円から七万二千円までの場合、これ定率減税廃止されると、保育料が何と年間十萬八千円増えるんですね。これ、年収でいうと大体夫婦合わせて三百六十万円から四百万円ぐらいの層ですから、十万円保育料が増えるというのはこれ大変なことなんです。

だから、ほかに、例えば千葉県野市では、夫婦合わせて所得税が十六万円以上十八万円未満、これ年収六百万円程度なんです、保育料が現在、月四万四千五百円から五万四千八百円、二ランク上がります、年間十二万三千六百円の負担増で、所得税、住民税の負担増が年間約五万円なんですけれども、その二倍以上の負担増、保育料で掛かってくるんですね。

この定率減税の廃止で、子育て世代の増税でこういう保育料の値上げといふことにもなつてくるんだと、この辺も含めて考えると、大臣、これ厚労省としてこれをやりますとやらせていいのかと、子育て世代にこんな不安、負担を負わせることを認めていいのかといふふうに考えるんですが、いかがですか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 子育て世代に特に負担が掛かるかどうかといふところについてお答えを申し上げておきたいと思ひます。そして、そのことと保育料との関係でございます。

市町村が保育の実施に要した費用を徴収した場合における家計に与える影響を考慮し、児童の年齢等に応じて定める額を徴収することができるとの規定をされておりまして、仮に定率減税が廃止された場合においても、この規定を踏まえ判断されるべきものと考えております。

言っておりますことはどういうことかといいますと、定率減税が始まりましたときにどういうことをやったかといいますと、平成十一年度と平成十二年度の違いであります。保育料の基準の、基準額というのを示しておりますけれども、七段階は、生活保護をもらっておられる方とか市町村民税非課税の世帯とか、そういうようなところになっております。その第四階層というふうに言っておりますが、ここから所得税の額で幾ら払ってくださるということになっております。

したがって、委員が言っておられるのは、所得税額が上がると当然保育料が上がるだろうと、そういう御指摘で今の御質問だと思ふんですけれども、今申し上げておりますことは、平成十一年と十二年度、定率減税が始まったときにどういうことをしたかといいますと、この第四階層のところを平成十一年度までは所得税八万円未満のところとしたものを、平成十二年度では所得税四万円未満と、こういうふうに変えておりますから、当然今後またこの逆のことが起きれば近いことをするということになるかと思ふので、必ずしもその所得税が増えて保育料が上がるといふことにはつながらないのではないのでしょうかというところをお答えを申し上げていこうとでございます。

○小池晃君 いずれにしても、この定率減税の廃止ということがこういう世帯、子育て世代の負担増につながる危険性が極めて大きいというふうな私どもは非常に危惧をしておりますので、子育て世代の経済的負担が増えていくようでは子育て支援も進まないわけですから、そのことについては厚生労働省としてはしっかりと物を言うべきだと思います。

ことを申し上げたいというふうに思います。

それから、今回の子供の看護休暇のことについてお聞きしたいんですが、一労働者につき年五日間ということですが、これは子供が二人いても三人いても同じなのかという問題点指摘されております。一人親の場合も、これは五日で済んでしまうということになってしまふのかという問題点も指摘をされております。この点でいうと、介護休業は対象家族一人について何日という立て方になっていてるわけですから、こういう立て方に照らしてもこの看護休暇、子供については、対象となる子供一人当たり何日という形にするのが実態に最も合う設定の仕方ではないかというふうに思います。局長、いかがですか。

○政府参考人(佐藤忠春君) 再三御指摘をいただいている点でございますが、今回、子供の看護休暇という点で、従来努力義務であったものを事業主の義務として位置付けるというところでございますので、そういう観点からいろいろ労使を含めていろいろ幅広く議論をしていただいて、今回こういう形にしたということが経緯でございます。

参考までにそのバックデータといいますか、その背景を申し上げますと、議論の背景であります。が、年間にこの子供の看護のために休んだ日数というのが、男性の従業員の場合には九割程度が五日以内と、女性も大体五割強が五日程度と、五日までということになっておりますので、こういったことも参考しながら、すべての事業主に義務付ける最低基準というところとしてはこういう労働者一人につき年五日というものが妥当ではないかと、こういう議論で集約を見て、議論の集約を見ただけでございますので、そんなことでスタートさせていたかと思っております。

○小池晃君 今の最低基準だというふうにおっしゃいました。最低基準ということであれば、やっぱり最低基準にとどまらずに、労働者の実態に応じて日数拡大する企業を増やしていくという立場でこれは臨むべきだと思うんです。

ちよつと資料をいただいたのを見ますと、子供の看護休暇の普及率が全体としてはちよつと伸びてはいるんですが、これは五人以上規模事業所の数字で、三十人以上になりますと逆に、平成十一年一・二％が平成十四年九・八％と減っているというそういう数字もありまして、これ大企業の方今の厳しい労働環境の中で減らしているんだろうかという、そんな印象も受けた。聞いたなら、何か抽出調査だからこういう数字になっているみたいな説明をされているんですが、私にはちよつとそれだけでは説明付かないんじゃないかと思っております。

最低基準だというふうにおっしゃるのであれば、やはりその国の最低基準に上乗せして制度を改善した企業に対してこれは支援策を取るとか、そういうことを当然図って、第一歩だ、第一歩だと言ふんじやなくて、やっぱり二歩、三歩ということを考えて進むべきじゃないですか。その点はいかがですか。

○政府参考人(佐藤忠春君) 先ほどのような議論の経過を踏まえてこういうことで提案をしているところでございますので、今回、今後の施行状況というのをよく見ながら、また御指摘のあったようなことも含めて議論をしていきたいというふうな考えております。

○小池晃君 今回、看護休暇取得できるようになったことは前進だと思ふんですが、これ、病気のときだけで、予防接種とか乳幼児健診などで休んだり早退せざるを得ないという状況もあります。それが適用にならないという問題もある。

それから、対象となる子供は就学前に限られておりますけれども、これは、小学校になったら病気になるわけでは決まらずに、むしろ小学生で病院に連れていかなければいけない、あるいは家で看病しなければいけないと。せめて、これ、小学生は対象にすべきでないかという問題もあります。

大臣は先ほど、一歩なんだと、一歩一歩前進さ

せていくんだというふうにおっしゃいましたけれども、やはりこの子供の看護休暇、本当に利用しやすく柔軟に対応できるように、それから対象年齢も引き上げていくように、いろんな改善のポイントあると思ふんですが、これは改善、前進の課題として二歩三歩進んでいくべきではないかと思ふますが、いかがですか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 一歩一歩進めてまいりますとお答えいたしました。そのとおり正に次の一歩をまた進めなさいいけない、その検討も絶えずしなさいいけないと、こういうふうな考えております。

○小池晃君 それから、育児・介護休業法の改正に関連して介護保険の問題について最後に幾つかお聞きをしたいと思ふんですけれども、介護保険法の施行以前に、先ほど指摘あったように、特別養護老人ホームに、措置制度の時代ですね、入所していた、こういう方について、一つは費用徴収の問題で、法の施行前の費用徴収を上回らないように、これは利用者の一割負担とか食費を減免する経過措置が取られておりました。

これ、実態聞きますと、利用料については、二〇〇二年度末で二万九千五百十人がこれは免除、自己負担ゼロなんです。それから、六万五千六百五十四人がこれは減額されております。一割の負担が三割あるいは五割の負担になっている。合計九万五千六百六十四人、かなりの人数が対象となっている。それから、介護保険実施前からこの施設に入所している人で介護保険が始まってからは入れなくなった非該当あるいは要支援の方、こういった方が施設サービスを受けることができる入所特例というのがあります。これについては、大分減ってきてはいるようですが、今年八月段階で四百人が残されていると。恐らくこれは、これまでいろいろな努力をしてきたけれども結局様々な事情があつて残つておられる方たちだろう、非常にいろんな厳しい難しい条件抱えた人たちだろうというふうな思ふんです。

これは、施行から五年たつて来年三月までが期

限とされている。この経過措置、切れると途端に負担がぐんと増える。いろいろと実態を聞いてみますと、例えばこんな話がありました。

川崎市のある施設に私聞いたんですが、七十人の入所者のうち十二人が旧措置入所の軽減措置を受けている人だということですね。中には、利用料負担全額免除を受けている、これは無年金の方らしいんですが、利用料負担全額免除を受けて日常生活費は四千五百円程度の負担なんだけれども、特例措置がなくなると、利用料一割負担、食費五百円負担ということになると月の負担が五万円を超えるわけですから、十倍、いきなり四千五百円が五万円を超えてしまうということで、これは、とてもじゃないけれども、これではもう暮らしていけないという声であります。

無年金であったりほとんど収入がないという方にこういう負担増をいきなりかぶせるということ、私は、到底これは無理があるというふうに思うんですね。あるいは経過措置、特例入所にしても、行く場のない人を、もうこれで切れますから、あなた、あしたからちよつと出ていってくださいますと、これは、幾ら何でもこんなことできないと思うんです。

その点で大臣に、私はこれ、この介護保険が始まる前に激変緩和ということで始まった制度ではありますけれども、このまま機械的に何の対策もなく打ち切るといふことはあつてはならないといふふうに私考えるんですが、その点についてお伺いしたいと思います。

○国務大臣(尾辻秀久君) これはもう、正に五年前に介護保険を導入したときに議論をいたしたことでございます。

介護保険を導入する。しかし、それ以前に既にもう特別養護老人ホームに入っておられる方がある。そして、特別養護老人ホームに入るといふことで、当然、要介護度幾つかに認定されなきゃいけないけれども、万が一、じゃそういうものに認定されなかったときにその人たちが出ていってくださいますのか、そういったような議論

論を随分いたしました。

それで、今委員からもお話ございましたように、経過措置として幾つかの措置を取ってきたわけでございます。それを五年間の経過措置といたしましたから、今度五年間が切れる。そういったしますと、今度は特例的な取扱いは解消をされますということになるわけでございますが、このことにつきましては、先ほど御答弁申し上げましたように、その取扱ひについて今後の検討課題の一つとして検討してまいりたいと考えております。

○小池晃君 これは、検討課題ということは、打ち切るといふことが法律上の問題ですから、それを検討するということは、やはり打ち切ること、ことを見直しを含めて進めていかれるということだと思ひますので、私は、当然、今の状態であれば、本当にこれは見直し、検討をしていかなければいけない課題だと。

介護保険の問題については、ほかにも予防重視型に変えていくということで軽度の人からサービスを奪うと。これも重大な、介護保険のそもそもの制度の基盤にかかわるような重大な改悪だといふふうに思ひますし、それから、利用料のホテルコストの徴収ということについても、これは、今の計画でいえば相部屋で八万円超える、個室で十三万円超えるという、そういう計算も出されておりました、国民年金で暮らしている方の満額六万六千円でも施設に入れないという実態になつていくという問題もあるし、様々、介護保険の問題については私も問題点を指摘させていただいておりますけれども、この特例措置あるいはその経過措置の廃止の問題については、これはやはり、本当に行き場のない人を追い出すといふのは、正に私、人権にかかわる問題ではないかといふふうに思ひます。その点では、これは絶対にかつていふことを機械的に打ち切ることなどはあつてはならないことだと。

大臣も検討課題だといふふうにおっしゃいましたので、その中身、しっかり実情をよく調べていただいて、私もいろいろと聞きますと本当に深刻な実情ありますので、よく調査をして、こういう人たちが本当に路頭に迷うようなことは絶対にさせないような手だてを取っていただきたいと、そのことは最後に強く求めて私の質問を終わります。

〔資料配付〕

○福島みずほ君 社民党の福島みずほです。育児・介護休業法改正法案を審議する前に若干お尋ねしたい点があります。

まず、十一月二十九日読売新聞一面に、社会保険庁コンピュータシステム、契約外業務百六億円支出、請求内容確認せず、財源は保険料、会計法違反の疑いという記事が載っております。この点につきまして、社会保険オンラインシステム刷新可能性調査ということで、冊子もいただきました。この百六億円支出に関して、大変驚いたことに、この中間報告によりまして、現行の契約には契約に明記されていない作業が行われている、あるいはハードウェアの調達レンタルであるのかリースであるのかあいまいである、コスト構造に不透明なところがあるとなつております。

契約外業務百六億円支出、この点について、このとおりなのでしょうか。

○政府参考人(青柳親房君) 契約外の業務という形で報道されました業務につきましては、社会保険オンラインシステムの運用上、当然必要な業務といふふうにして契約に含まれておるものでございます。

しかしながら、その個々の内容について必ずしも明確でないということから、契約の不透明性あるいはその中身の検証可能性が十分でないという指摘でございます。こういったものを高める見地から、個々の業務を契約上明確に位置付け、単価を設定するなど、今後、見直していかなくさいけない部分があるといふふうに認識をしております。

○福島みずほ君 追加業務が必要になつた場合に義務付けられている契約変更などの措置が講ぜられていない、これは大問題だと思ひますが、この

とおりでしょうか。

○政府参考人(青柳親房君) 少しこの契約の内容について御説明することをお許しいただきたいと思ひます。

元々、この今回問題になりました高井戸における契約の中身につきましては、個々具体的の中身については必ずしも明確に一つ一つを定めるといふやり方をしております。NTTデータに例を取りまして、このNTTデータの電気通信設備でありますところのハードウェアあるいはソフトウェア、通信回線あるいはその端末設備等を社会保険庁が包括的に利用して、その役務の提供の対価として毎月の利用料を支払うという形になっております。

したがいまして、個々に必要性が出た場合に、例えば今お尋ねのようなものについては、この社会保険オンラインシステムを運用する上での取決めということで、NTTデータの間では、センタ一の設備の運転に必要な準備作業並びにセンタ一の設備及び端末設備の運転等に必要機器の整備、予防保全及び修繕、修理等を行うといふような形で包括的に規定をしておることから、不明確であるとの御指摘をいただいたものでござい

○福島みずほ君 しかし、この中間報告で不明朗であると、契約に明記されていない作業が行われている、ハードウェアの調達がレンタルであるのかリースであるのかあいまいである、それからこれが人件費であると。記事によりまして、この読売新聞第一面、NTTデータは八十五億六千万円、日立製作所は二十億四千万円を請求、これらはすべて人件費だったが両社からの請求書ではソフトやハード機器の調達費に含められ、内訳も明記されていなかった。これは事実でしょうか。

○政府参考人(青柳親房君) 少し詳しい御説明をいたしますと、元々こういった通信サービス契約関係のものについては、大本をさかのばれば電気通信事業法にまでさかのぼるわけでござい

契約という契約を結ぶ。これは両者の約款という形で結ばれるわけであり。そして、その約款に基づきまして、料金の請求あるいは支払方法等、契約約款に必ずしも具体的な記載がない、先ほど申し上げました包括的な事項について、細目を覚書で定めると、これに基づいて個々体の支出を行っていくというのが一つの慣習、ルールとなっておられるわけですので、結果的に先ほど委員から御指摘のあったような形になって、大変そこが不明朗になっているというところはおっしゃる通りだろと思えます。

○福島みずほ 人件費として、例えばNTTデータから八十五億六千万円請求され、しかしこの請求書の中身がソフトやハード機器の調達費に含められ、内訳も明記されていないと、こういう巨額のお金が、これを不明朗と言わずに何と云うというふうになっている。

また、大変これが問題なのは、例えばシステム自体の所有権や著作権は、国ではなくて請負業者であるNTTデータ、日立製作所が持っている。そうしますと、これ随意契約から、この会社と手を切るということが非常に困難ではないかと思えますが、著作権は国が持っている、それでよろしいですか。

○政府参考人(青柳親房君) まず、人件費云々についての御指摘についてでございますが、これは確かに人件費に相当するものでございますが、社会保険オンラインシステムの運用上、当然必要な業務として先ほど申し上げたように契約に含まれておりまして、システムの正常稼働等の確認によりましてその検証が行われるという性格のものである点が一点でございます。

それからもう一点、こういった形のものが契約として不適切ではないか、今後どうするかという点につきましては、御指摘の点も含めて、正にレガシーシステムの見直しという観点から現在刷新可能性調査を行っておるところでございますので、そういった刷新可能性調査の結果として、こういった契約を見直していくことが必要であ

あろうと。

また、それが著作権その他、どのような取扱いになるかという点につきましては、いわゆる残債問題という形で、これまでのソフトを国がきちんと権利行使をできるようにするための必要な支払を計画的に行うことによりまして、こういった形の不明朗で、かつ不適切な契約の形が段階的に解消されていくように考えてまいりたいというふうに対応してまいりたいと思っております。

○福島みずほ ひといいわけで、著作権も何も国が持っているという、使っているだけで巨額のお金を使っているという、この実態は直さなければなりません。

では御質問します。不適切な支払が確認された場合、企業に対して払戻しを求めていくんですしうか。

○政府参考人(青柳親房君) 先ほど申し上げましたとおり、この支払そのものについては契約の中に含まれるものという意味で不適切なものとは私は考えておりません。

しかしながら、一般論をいたしまして、こういったシステムの支払のみならず、様々な予算の執行について不適切なものがあれば、これは当然その内容に応じてしかるべく処理をするものというふうには考えております。

○福島みずほ きちっと契約書を交わさず、あるいは変更になったにもかかわらず契約変更をきちっとせずに払うのであれば、明確なる会計法違反です。そのような支払があったということ、一部報道、一部報告が出ているわけですから、これは最終の報告書が出た段階で企業に対して、これは保険料から払っているわけですから、払戻しを求めていくべきだということを申し上げます。

百六億円は人件費に使われているとのことですが、どれだけの人材がどのような作業を行ったのでしょうか、確認していますか。

○政府参考人(青柳親房君) 契約の内容が、先ほど申し上げましたとおり、包括的な契約になっ

ておりますので、この百六億円分の人間がどの程度であったかということを中心に私どもも明確に切り分けるということができないということをお許しいただきたいと思えます。

○福島みずほ 君 この百六億円は、しかし人件費として計上されているんですね。

○政府参考人(青柳親房君) 人件費に相当するものと承知しておりますが、個々のそれぞれの行いました業務が具体的にそのシステムのどのような部分にどのように反映されているかということ、これが必ずしも明確でなく、包括的になっていったということでありまして、明確な切り分けは困難であるとお答えしたところでございます。

○福島みずほ 君 百六億円人件費として計上し、契約をしているのであれば、人件費として何人がどのような作業をしているかチェックをすべきです。何人ですか。

○政府参考人(青柳親房君) 先ほど来申し上げておりますように、NTTデータ及び日立がこの高井戸、三鷹のシステムを保持、管理するために必要な人件費の中に含まれておること、切り分けは困難ということでお許しをいただきたいと思えます。

○福島みずほ 君 問題、大問題です。これは保険料で人件費として計上されています。公務員がやったのではなく対外的に、受注をして、人件費として上がつてきているわけですから、人件費としてだれがどんな作業をしたか明確でないにもかかわらずお金を使ったのであれば、これは大問題です。包括的に使った、結局切り分けができない、検証してない、チェックしてないということじゃないですか。

○政府参考人(青柳親房君) 繰り返しになって大変恐縮でございますが、そのシステムの維持を全体として行っていくために必要な経費として使わせていただいておりますので、その検証そのものが正にこのシステムが適切に維持管理されているかどうかということで御判断をいたいただくことをお願いをいたしたいというふう

に考えております。

○福島みずほ 君 著作権も持たず、何の権利も持たず丸投げをし、言われるままお金を払い、契約書もきちっとせず、契約外、目的外のことが出てくる契約の変更をせず、お金を支出する。全部一括して払っていて、人件費と上がつてきていても何に使っているかは切り分けができない。これを会計法違反の処理と言わずに何と云うのでしょうか。

これについては、このような契約は以前からあったといいますが、いつごろからあったんでしょうか。

○政府参考人(青柳親房君) まず、株式会社NTTデータとの契約につきましては昭和五十五年の一月からの契約となっております。それから、株式会社の日立製作所及び日本電子計算機株式会社との契約は昭和四十二年の四月からということと承知をしております。

○福島みずほ 君 これは大問題で、契約外業務、百六億円支出と、こういう保険料の使い方をしているということについてとことんメスを入れるべきです。

大臣、監修料について以前お聞きをいたしました。報告がずさんではないかという私の質問に、大臣は、甘んじて受けまうと言ってくださいました。再調査はいつまでに調査をし、報告があるのでしょうか。

○国務大臣(尾辻秀久君) 御指摘ありました後、直ちに指示をいたしまして、もう一回調査し直すようにいたしておるところでございます。鋭意、今急いで調査をいたしておりますので、いつまでということも申し上げられませんが、急ぎますので、しばらく時間をおかしたきたいと存じます。

○福島みずほ 君 これにつきましては、いつまでということでは非発表していただき、鋭意報告をしていただきたいと思います。

次に、グリーンピアと住宅融資事業の年金資産に与える損失について、これも朝日新聞第一面、

十一月二十二日、最終損失一・三兆円の見通し、
「年金積立金から約四兆七千億円を取り崩して両
事業に残った」、「への債務を一括返済する方
針」という報道がなされております。

最終損失一・三兆円、そして四兆七千億円取り
崩すということについて、大臣、国民にきちんと
説明をすべきだというふうに考えますが、いかが
でしょうか。いや、年金局長でも結構です、どう
ぞどうぞ。局長でも結構です。

○委員長(岸宏一君) 年金局長。その後、大臣で
すか。

○政府参考人(渡辺芳樹君) 今お尋ねの新聞記事
にかかわりますグリーンピア及び年金住宅融資事
業でございますが、今日のように年金給付も本格
化されていない時代において、国会の附帯決議等
で年金積立金を被保険者に福祉還元すべき、長き
にわたり保険料を払い続けるだけなのかという観
点から、被保険者等の福祉の向上を図る目的とし
て進められてきたものでございます。

御指摘の最終損失が一・三兆円、これにつきま
しては報道機関による推計も一部含まれますので
すが、グリーンピアの償還財源、維持管理費、年
金住宅融資の利子補給金など、年金特別会計が負
担することが被保険者の利益にかなうということ
でやってきたものでございますので、今日的には
民間事業の普及、年金制度の厳しい財政状況とい
うことで既に閣議決定及び法律で廃止することに
しておりますけれども、過去のそうした経緯を踏
まえて、その過去の評価として損失というふう
に見ることにしては適切ではないのではないかと
いうふうに考えております。

なお、じゃ過去の経緯や意義につきましてもど
ういうふうに評価するのかという点につきまして
は、私どもだけでなく、有識者で構成する検証
会議においでいただい議論を進めていただいてお
るところでございます。

それから、四兆七千億につきましてもございま
すが、来年度の予算に向けて概算要求の中に盛り
込んでおりますが、長期借入金の一括償還という

ことです。事業廃止後、長々と長期にわたって年
金財政の負担を続けるということではなく、より
国民の理解を得るためには、年金積立金を活用し
て十七年度中に一括償還を行い利払いを軽減して
いくという、そういう方向での措置を今回講じた
というものでございます。

○福島みずほ君 これ、一・三兆円の見通し、そ
してこれは年金のときにがんがんこの委員会で議
論しましたが、年金積立金を四・七兆円初めて大
きく取り崩す、巨額のお金を。この点について、
このお金は年金保険料ですから、国民に対してき
ちんと説明をすべきだというふうに思います。

大臣、今日、監修料、グリーンピアを含んだ
一・三兆円の損失、それから社会保険庁コン
ピューターシステム、今日の答弁聞かれてどう思
われますか。これについてきちっと報告、あるい
は私は大臣自ら国民へ説明責任、特に一・三兆円
の見通しについてはしていただきたいと思いま
す、いかがでしょうか。

○副大臣(衛藤晟一君) まずは、コンピューター
システムについてはもうそのとおりでございま
す。

ただ、そのとおりですと言いましても、全部が
契約外業務というよりも、非常に包括的な契約を
やっていてこれ問題になったところございまし
て、それを私も自民党の中で一年以上前から早
くやり替えろというところで指摘をし、その方向で
今進めているところでございます。そういう中で
これは出てきた表現でございませうけれども、契約
外業務ということではございませうけれども、非
常に契約があいまいになっていったと、包括的に
なっていたというところに問題があつて、それを
是正されなくて今までのずるずる来たというのが実
態でございまして、これをちゃんとやり替えなけ
ればいけないということで、やり替への指示を今
出しているところでございます。そういう中でこ
ういう報道になったんだらうという具合に想像い
たしております。

それから、最終損失一・三兆円ということにつ

いて、損失といえば損失でございませうけれども、
一応これはいわゆる厚生年金の受益者に対して住
宅融資の上乗せ融資を何とかしろということで、
ここに全国で各県に転貸法人ができて、そしてそ
の利ざやとの差額あるいは事務費というようなも
のが約九千億ぐらいに上つていっていると思いま
すけれども、九千億ぐらいに上る。それからまた、グ
リーンピアも全部清算してみると約四千億ぐらい
になるといふことでございまして、その合計をす
ると一・三兆ぐらいになるということございま
す。それは、そういう意味では、年金の資金から
今となつてみれば流用したと言われてもやむを得
ないと思ひます。

なお、その間には、いろいろもつと我々は明ら
かにすべきだと思ひますけれども、転貸法人もか
んだ形でやつておりましたので、この転貸法人の
整理も今一斉に進めているところでございます。
○福島みずほ君 ここでやはり明らかになつてい
るのは、例えば社会保険庁コンピューターシステ
ム、グリーンピアもそうですが、極めて不明朗
で、じゃぶじゃぶじゃぶ使つて、最後に損
失が出る、あるいはこれから見直すということに
なっているわけです。

じゃ、今まで使つた分はどうなるのか、だれが
責任取るのか。この社会保険庁コンピューターシ
ステム百六億円については、不適切な支出であつ
たことが明らかになった時点で企業に対して、き
ちんと払戻しをすべき、この随意契約の場合に
よつては解消するということをきちっとやるべき
だと考えますが、大臣いかがですか。

○国務大臣(尾辻秀久君) ただいま衛藤副大臣を
主査として徹底した調査を行つております。そこ
で、まず衛藤副大臣にただいま答弁してもらつた
ところでございます。

この後、徹底して調査をいたしまして、すべて
私どもは公表をいたすつもりでございまして、全
くの包み隠さず、もうすべてを、正にうみを出す
という表現使つておりますけれども、うみを出す
つもりでおります。

そして、その上で、処分すべきは処分いたしま
すし、責任を取るべきところには責任を取つても
らう、これは断固して行つつもりであります。最
後は私が国民の皆様へ御説明を申し上げるつも
りであります。

○福島みずほ君 今日下村政務官にわざわざ来
ていただきました。中山大臣にも質問したかつた
んですが、他の所轄官庁大臣ということで今日呼
ぶことができませんでした。中山大臣の発言も
ちよつと問題だ、極めて問題だと思ひますが、今
日は下村政務官にお聞きをいたします。

今日、育児・介護休業法の改正法が問題になつ
ているわけですが、男性も女性も仕事と家庭の両
立ということをするように、できるようにという
法律です。ですから、職場における、社会におけ
る男女平等の実現と、それを実現するためには教
育の中の男女平等を実現することが極めて大事だ
と考えております。

最近、男女平等はいけれどもジェンダーフ
リーはよくないというような議論ありますが、
ジェンダーフリーということそのものの言葉は是
非として、男らしさ女らしさという性別役割分業
を見直していこうと、男女平等の考え方だとい
うふうに思つています。ジェンダーフリーを使わ
ないということ男女平等をむしろ封じ込めていく
ような動きになつていくことを大変危惧をしてお
ります。男女混合名簿も、男の子が一番、女の子
が二番と常にやるのではなく、らしさではなく、
性別役割分業を見直していこうという大きな動き
だと考えております。

そこで、政務官に是非お聞きをしたい。教育の
中における男女平等の実現についての決意をお聞
かせください。

○大臣政務官(下村博文君) お答えをさせていた
だきたいと思ひます。

まず、そのジェンダーフリーというその用語の
意味とか、その言葉によるその主張する内容とい
うのは人によって様々だといふふうに思ひます。
ただ、画一的に男性と女性との違いを一切排除し

よう、そういう意味でのジェンダーフリーという言葉が使われているということであれば、これは男女共同参画社会においてこのような意味でのジェンダーフリーを目指すものではないというふうに思います。男女共同参画基本法で求められているとおり、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができるといふことを目指しているというふうに考えております。

具体的に学校教育の中で、育児や介護については、人の生き方として、その意義、在り方を身に付けることが大変重要なことでありまして、男女共同参画社会の実現に向けて男女がともに協力して家庭を築くと、そのことについての理解を深め、そして実践をすることは大切であるということとを位置付け、学校教育においては児童生徒の発達段階に応じて、中学校においては技術・家庭科、また高校におきましては家庭科を中心として男女が相互に協力して家族の一員としての役割を果たし、家庭を築くことの重要性や子供を産み育てることの意義、家庭における親の役割の重要性、また高齢者の福祉や介護の基礎などについて指導するということで行っているところでございます。

○福島みずほ 君 ただ、今言及されたことは家庭の中、家族の中に言及されていることが私は分かりません。やはり、男女平等というのは職場の中でも、あるいは地域の中でも、社会の中においても必要なことなわけですし、それからジェンダーフリーというのは、男らしさ女らしさや性別、役割分業、役割をやはり見直していこうという考え方なわけで、そういうことが男女平等教育が徹底しない限り、実は今日議論になっている育児・介護休業法の実現、いやいや本当の意味での改正、男も女も育児・介護休業が取れる社会を作っていくことにならないというふうに考えております。

はもう小学校高学年からあるわけで、男女平等を推し進めることと、むしろその性的な、何ていうか、男女平等教育、男女平等を推し進めることと更衣室を別にすることはむしろ両立をする、最も両立すること、正直、大臣などにちよっと誤解があるのではないかとというふうに思ったもので今日来ていただきました。是非、文部科学省におきまして男女平等教育を熱心にしていただき、本日議論になっている育児・介護休業法改正法の基礎となる社会を本当にできるように心からお願いを申し上げます。

では、ちよっと長くなって済みませんが、厚生労働省にお聞きをいたします。

五十六条に基づいて指導、勧告を受けた件数と企業数を教えてください。

○政府参考人(佐藤忠春君) 育児・介護休業法の五十六条は、この育児休業法で禁止をしております不利益取扱いということでありまして、都道府県の労働局がこれに基づいて助言を行った件数は平成十四年度においては五十四件でございます。それから、平成十五年度においては助言が四十五件と、こういう状況になっております。

○福島みずほ 君 妊娠、出産を理由とした雇用止めについて、衆議院の議論で、どうするかという議論で、事業内容でありますとか従事する仕事の態様でありますとか、そういったことによつて判断することになると思っています。ケース・バイ・ケースで考える必要があるだろうと思っております。この点が答弁です。

ただ、大変危惧をするのは、妊娠、出産をすればやはりちよっと体調も悪いですし、フルに動けないということになってしまふ、有期雇用の更新拒否の理由と濫用されてしまふのではないかと、これは不利益取扱いになるのではないかと、この点についてはいかがでしょうか。

○政府参考人(青木豊君) その雇止めについて基準でありますけれども、これは今年の一月一日から労働基準法改正法が施行をされて、それまで雇止め、有期契約を更新をしているのを

途中でやめたといつて事実上解雇に近いじゃないかということとでトラブルになっていたり問題があるということ、そういう紛争、トラブルが生ずることを防止するためにこの雇止めに関する基準というものを法律上大臣が定めるといふことにしたわけでありまして。

この基準においては、実は今お話にありましたような中身といえますか、状況というのは非常に個々具体的、ばらばらでありますので、それを一々こう定めるといふのは非常に難しいわけでございます。まして、その基準では何を言っているかという、そういう更新をしないことをする場合に、はまず予告しなさいかぬと、それからその後、実際に労働者がその更新をしないことについての理由を教えてください、こう言った場合にはこれを文書にして交付しなさいかぬということ、言わば手続をきちんとしてやろうということとを定めただけであります。

それで、それに基づいて行政官庁としては指導をするという法律体系になりましたので、私どもとしてはそういったことだけではなくて、実際にその指導とかその相談に対する援助をする場合には、やっぱりどういう中身といえますか場合により雇止めができるのかできないのか、有効無効といふこともある程度大まかなところは言わなければ実際の相談には応じられない指導もできないのではないかとということ、パンフレットでそういったものを書いて、能力不足というようになことを書いたわけでありまして、ではいいということを書いたわけでありまして、それが直ちに、妊娠した場合にそれになるかどうかということについては、妊娠そのものではなくて、そこで言っているのは能力が……

○福島みずほ 君 短くしてください。

○政府参考人(青木豊君) 不足するというような場合にいかにかということ、言っているわけでありまして、直接に妊娠を理由として、こういって雇止め基準を奇貨として雇止めしていくといふようなことはならないんだらうというふうに

思っています。もし仮に……

○福島みずほ 君 はい、結構です。妊娠すればだれだって若干、どんな人だって体力が落ちるわけですね。妊娠を理由に雇止めをするなんていうことを言う経営者は、いるかもしれないが、少ないです。ですから、更新するときに妊娠を告げただけで、じゃ契約更新しませんと言ったり、それから今までは三か月ぐらいたったのが一か月になるという、こういうことを不利益取扱いと認めてほしいということを申し上げます。

最後に、済みませんが、ある会社で深夜業の制限についてこれを申請して深夜残業を免除されたが、反対にそれまで月二十日程度だった勤務日が月二、三日となり、ほとんど給付が保障されないというケースが出ております。つまり、法律はあるけれども、実際深夜業の免除をやると実際仕事を振られないというふうなことがあり、これは不利益取扱いと言えないのではないのでしょうか。

○政府参考人(佐藤忠春君) 御指摘のこの深夜業の免除の制度というものは、あくまでも深夜に労働しないということを労働者が自ら請求できると、こういう権利を労働者に与えたものでありまして、その反対として、その事業主に対して深夜業が免除された労働者にその代わりの勤務を行わせる義務までを事業主に生じさせているものではないと、こういうことでございます。

したがって、そういった労使の問題が起きましたときには、事業主ができるだけ合理的な範囲内で努力をさせていただいて、その労働日数ができるだけ減少しないように、あるいは賃金ができるだけ減少しないようにという努力はしていただくことが必要ではあります。それが結果的にできなかったからというふうなことをもって直ちにこれが不利益取扱いというふうなことになることは考えておりません。

○福島みずほ 君 はい、分かりました。実際は、父親、母親になって働き続けることが困難で、深夜業の免除やると仕事がいらない

政府は、本法の施行に当たり、次の事項につ

八、新たな子の出生に伴って育児休業を取得す

対、制度の改善に関する請願（第一八三号）

国民が安心して暮らせる年金制度確立のために、

年金改革法の実施を中止することに関する請願

請願者 長野県松本市神林二、六四六ノ一

武井美保 外六十六名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第二四号と同じである。

第一八三号 平成十六年十一月十二日受理

利用者負担の大幅増など介護保険の改悪反対、制度の改善に関する請願

請願者 長野県東筑摩郡波田町五、四四一

百瀬貴晴 外三千三百九十四名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第八八号と同じである。

第一八九号 平成十六年十一月十五日受理

改悪年金法の実施を中止し、国民が安心してできる年金制度をつくることに関する請願

請願者 札幌市東区北二十七条東三ノ一ノ七

北川正治 外五百九十九名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第五号と同じである。

第一九〇号 平成十六年十一月十五日受理

年金制度を土台から壊す年金改悪反対、最低保障年金制度の創設に関する請願

請願者 札幌市東区北四十五条東五ノ四ノ一二

藤巻朋子 外百名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第六六号と同じである。

第一九一号 平成十六年十一月十五日受理

改悪年金法の実施の中止に関する請願

請願者 札幌市東区北五十条東六ノ四ノ三

吉田玲子 外三百九十九名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第一五五号と同じである。

第二〇七号 平成十六年十一月十六日受理

国民が安心して暮らせる年金制度確立のために、

年金改革法の実施を中止することに関する請願

請願者 東京都葛飾区西新小岩一ノ一ノ二

ノ一、四一三 川東孝章 外二万五千九十四名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第二四号と同じである。

第二〇八号 平成十六年十一月十六日受理

患者負担の軽減に関する請願

請願者 東京都三鷹市上連雀六ノ一〇ノ五

ノ五〇四 西本治子 外六百八十四名

紹介議員 小池 晃君

長引く不況の下で、病气や老後、失業などへの不安が高まっている。景気が悪化しているときこそ、経済再生のために国の責任で社会保障制度を充実させるべきである。

ついては、次の事項について実現を図られたい。

一、健保三割負担を二割に戻すこと。

二、高齢者の患者負担を軽減すること。

三、国民健康保険の患者負担を二割に改善すること。

第二〇九号 平成十六年十一月十六日受理

患者負担の軽減に関する請願

請願者 奈良市古市町一、八四六ノ二八

武村史子 外三百名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

第二一〇号 平成十六年十一月十六日受理

患者負担の軽減に関する請願

請願者 奈良市南終町三ノ三九三ノ二

木村正雄 外三百名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

第二一一号 平成十六年十一月十六日受理

患者負担の軽減に関する請願

請願者 大阪市東淀川区大道南二ノ二一ノ五

五ノ五〇二 明石勲 外三百名

紹介議員 緒方 靖夫君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

患者負担の軽減に関する請願

請願者 奈良市高畑町一、四四三ノ一

浦好子 外三百名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

第二一二号 平成十六年十一月十六日受理

患者負担の軽減に関する請願

請願者 奈良市高畑町一、四四三ノ一

浦好子 外三百名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

第二一三号 平成十六年十一月十六日受理

患者負担の軽減に関する請願

請願者 奈良市高畑町一、四四三ノ一

中村郁子 外三百名

紹介議員 小林美恵子君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

第二一四号 平成十六年十一月十六日受理

患者負担の軽減に関する請願

請願者 奈良市高畑町七三〇ノ五

奥山孝司 外三百名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

第二一五号 平成十六年十一月十六日受理

患者負担の軽減に関する請願

請願者 奈良市高畑町三六六ノ五

藤田喜久 外三百名

紹介議員 仁比 聡平君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

第二一六号 平成十六年十一月十六日受理

患者負担の軽減に関する請願

請願者 奈良市高畑町一、四二二ノ一

岩手基夫 外三百名

紹介議員 吉川 春子君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

第二一七号 平成十六年十一月十六日受理

ホームレス対策予算確保に関する請願

請願者 東京都新宿区市谷田町二ノ二四

永峰徳 外千五百九十四名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

第二一八号 平成十六年十一月十六日受理

ホームレス対策予算確保に関する請願

請願者 岡山県浅口郡金光町大谷四三五ノ一

角道子 外九百九十九名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

第二一九号 平成十六年十一月十六日受理

ホームレス対策予算確保に関する請願

請願者 愛媛県越智郡宮窪町宮窪五、二五

四 横山知子 外九百九十九名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

第二二〇号 平成十六年十一月十六日受理

ホームレス対策予算確保に関する請願

請願者 新潟県糸魚川市中央二ノ三ノ二〇

五十嵐杉雄 外九百九十九名

紹介議員 緒方 靖夫君

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

第二二一号 平成十六年十一月十六日受理

ホームレス対策予算確保に関する請願

請願者 東京都杉並区高円寺南一ノ六ノ一

二 宇佐美恵子 外九百九十九名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

第二二二号 平成十六年十一月十六日受理

ホームレス対策予算確保に関する請願

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

請願者 和歌山県田辺市むつみ三ノ二三

湯川康子 外九百九十九名

紹介議員 小林美恵子君

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

第二二三号 平成十六年十一月十六日受理

ホームレス対策予算確保に関する請願

請願者 京都市左京区下鴨南野々神町一

木岡亜紗子 外九百九十九名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

第二二四号 平成十六年十一月十六日受理

ホームレス対策予算確保に関する請願

請願者 大阪府高槻市安満新町三ノ一〇

中村淑子 外九百九十九名

紹介議員 仁比 聡平君

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

第二二五号 平成十六年十一月十六日受理

ホームレス対策予算確保に関する請願

請願者 広島県府中市篠根町五四二ノ二

石川順子 外九百九十九名

紹介議員 吉川 春子君

この請願の趣旨は、第二二四号と同じである。

第二二六号 平成十六年十一月十六日受理

育児・介護休業法の改正に関する請願

請願者 東京都国立市西二ノ一ノ二 大場

章雄 外六百二十二名

紹介議員 小池 晃君

男女共同参画社会の実現は二一世紀の我が国社会を決定する最重要課題とされているが、ジェンダーエンパワーメント指数は、世界七〇か国中四位と下がり、リストラ「合理化」による人員減、長時間・過密労働、公的な保育や福祉の後退の下で、多くの女性が、仕事と家庭生活を両立する上で様々な困難を抱えている。少子・高齢化が大きな社会問題となる中で、男女平等社会の実現に向

け、子育てや職業生活と家庭生活の両立支援が更に求められている。職場では、昇進・昇給をあきらめなければ、育児・介護休業を取れない、要求しても認められない実態が少なくない。また、有期雇用契約や派遣労働契約が三年までに延長されたことに伴い、これらの労働者に対する育児・介護休業の適用や男性の取得促進も求められている。

一、育児・介護休業法を改正すること。
1 雇用契約を繰り返し定めのない雇用とみなされる労働者への適用を法律や政省令に明記するとともに、有期雇用労働者についても、一年以上の雇用期間が経過した後は、残余の雇用契約期間(更新を含む)に育児・介護休業を適用すること。
2 育児休業の期間を子が三歳に達するまでに延長し、複数回の取得ができるようにすること。当面、保育所入所ができない等の事情がある場合については一年間(二歳まで)の延長ができるようにすること。
3 介護休業取得を当面、継続して介護を要する状態ごとに一回、一回に付き三か月とし、更に期間を延長すること。取得予定日の数日前の請求を認めること。
4 育児・介護休業取得の際の代替要員の配置、原職復帰、所得保障の原則を明記すること。
5 子供の看護休暇は義務規定とし、有給で一年に一〇日以上とし、短期の病気の家族介護、検診、予防注射、保育園・学校行事参加等、家族の責任を果たすための休暇に拡充すること。
6 小学校就学前の子及び必要介護の家族を持つ労働者の請求により労働時間短縮ができるようにすること。
7 家族の責任を有する労働者の転勤等には、

本人同意を得ることを明記すること。
8 不利益取扱禁止規定を有効なものとし、男性の育児休業取得を積極的に促進すること。

第二二七号 平成十六年十一月十六日受理

育児・介護休業法の改正に関する請願

請願者 長崎県諫早市貝津町二、六七三ノ四三 林田愛子 外五百八十名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第二二六号と同じである。

第二二八号 平成十六年十一月十六日受理

育児・介護休業法の改正に関する請願

請願者 京都市西京区桂千代原町一一 勝山康子 外五百八十名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第二二六号と同じである。

第二二九号 平成十六年十一月十六日受理

育児・介護休業法の改正に関する請願

請願者 京都府亀岡市西つじヶ丘美山台二ノ一ノ四 野原達矢 外五百八十名

紹介議員 緒方 靖夫君

この請願の趣旨は、第二二六号と同じである。

第二三〇号 平成十六年十一月十六日受理

育児・介護休業法の改正に関する請願

請願者 京都府亀岡市余部町清水二二ノ六 渡辺峻甫 外五百八十名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第二二六号と同じである。

第二三一号 平成十六年十一月十六日受理

育児・介護休業法の改正に関する請願

請願者 富山県東礪波郡福野町江田三八 安川弘美 外五百八十名

紹介議員 小林美恵子君

この請願の趣旨は、第二二六号と同じである。

第二三二号 平成十六年十一月十六日受理

育児・介護休業法の改正に関する請願

請願者 富山県西礪波郡福光町才川七五、五四九 川原陸 外五百八十名

紹介議員 大門実紀史君

この請願の趣旨は、第二二六号と同じである。

第二三三号 平成十六年十一月十六日受理

育児・介護休業法の改正に関する請願

請願者 東京都日野市日野七、七七三ノ四四六 野口直也 外五百八十名

紹介議員 仁比 聡平君

この請願の趣旨は、第二二六号と同じである。

第二三四号 平成十六年十一月十六日受理

育児・介護休業法の改正に関する請願

請願者 京都府亀岡市西つじヶ丘霧島台二ノ一ノ四〇 広瀬てるみ 外五百八十名

紹介議員 吉川 春子君

この請願の趣旨は、第二二六号と同じである。

第二四六号 平成十六年十一月十七日受理

国民が安心して暮らせる年金制度確立のために、年金改革法の実施を中止することに関する請願

請願者 京都市下京区河原町通松原上ル幸竹町三八〇 青谷三恵子 外八万八千九百十八名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第二四号と同じである。

第二四七号 平成十六年十一月十七日受理

改革年金法の実施中止、最低保障年金制度の実現に関する請願

請願者 新潟県小千谷市高梨町六二四ノ二 水内恵美子 外六千八百一名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第二四号と同じである。

第七部 厚生労働委員会会議録第七号 平成十六年十一月三十日【参議院】

この請願の趣旨は、第三三三号と同じである。

第二四八号 平成十六年十一月十七日受理
年金改悪等をやめ、社会保障を拡大することに
関する請願

請願者 東京都三鷹市新川三ノ五ノ一二

石井澄枝 外二千名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第七九号と同じである。

第二四九号 平成十六年十一月十七日受理
利用者負担の大幅増など介護保険の改悪反対、制
度の改善に関する請願

請願者 埼玉県草加市八幡町一、一〇七ノ

七 小野恭一 外三万九千三百九

十二名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第八八号と同じである。

第二五〇号 平成十六年十一月十七日受理
利用者負担の大幅増など介護保険の改悪反対、制
度の改善に関する請願

請願者 北海道野付郡別海町別海上町一

三七ノ三一 西村稔 外九百九十

九名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第八八号と同じである。

第二五一号 平成十六年十一月十七日受理
患者負担の軽減に関する請願

請願者 奈良市古市町二、〇五九ノ一三

石垣美代子 外三千二百三十六名

紹介議員 小池 晃君

この請願の趣旨は、第二〇八号と同じである。

第二六六号 平成十六年十一月十八日受理
保育制度の改善と充実に関する請願

請願者 東京都渋谷区神宮前五ノ五三ノ一

社会福祉法人日本保育協会理事長

佐々木典夫 外七十七万九千八百
十七名

紹介議員 有村 治子君

急速な少子化の進行は、我が国の将来に重大な
影響を及ぼすものであり、次代を担う子供が心身
共に健全に育成されるための環境を整備すること
は、国が取り組むべき重要な基本施策であり、国
の関与と責任の下で推進するべきものである。保
育所は、多様化する保育需要に柔軟に対応し、保
護者の仕事と子育ての両立を支援する機能の充実
や育児相談など地域社会における子育て支援サ
ビスの中核施設として積極的に取り組むことが期
待されている。

一、民間保育所運営費国庫負担制度を維持するこ
と。

子育て支援は、国の責任と関与の下で推進
されるべきとの認識から、子育て支援対策の
中核を担っている保育所の運営に要する経費
は、国の直接負担制度となっていた。しか
し、三位一体の改革の名の下に、政府は、今
年度から公立保育所運営費を、自治体が自ら
その責任において設置していることにかんが
み、国の直接負担から使い道の制限がない一
般財源とした。このため、国から交付される
財源に不均衡が生じ、自治体によっては、保
育のための財源が不足し、保護者負担の値上
げや他の財源から補填する事態になってい
る。運営に要する費用の大部分を公的な補助
金に依存し、運営基盤の弱い民間保育所の運
営費が一般財源化になると、市町村の財政状
況により、保育予算が減額され、保育料の大
幅な値上げや保育環境の悪化につながり、現
在の保育の質が確保できなくなるおそれがあ
る。次代を担う子供の保育環境を守るため、
民間保育所運営費の国庫負担制度を維持する
必要がある。

二、次世代育成支援のための新プランの策定及び

予算の確保を行うこと。

新エンゼルプランに替わる新しいプランの
策定に当たっては、引き続き、低年齢児受入
枠の拡大や延長保育等の推進、病後児保育、
地域子育て支援センター事業等を推進すると
ともに、各事業を実施するための予算及び内
容の充実を図る必要がある。

三、保育所職員の人材確保対策を推進すること。
保護者が安心して子供を託すには、何より
も保育内容が充実していることである。しか
し、保育園長や主任保育士は担当保育士の保
育業務の応援や事務的な仕事に時間と労力を
費やしている。質の高い保育を行うには、最
も手が掛かる一歳児担当保育士の配置基準の
改善や健全な保育所運営のために事務職員を
すべての保育所に配置することが必要であ
る。

四、保育料基準を改善すること。
保育料は、家計の中で高い負担となってお
り、生活費に占める保育料の割合は高率に
なっている。特に、共働きの労働世帯の合算収
入による保育料は高額となり強い不公平感が
ある。子供たちの幸せのために、また、働く
母親等が安心して保育所に預けることができ
るように、保護者負担の軽減と公平化を図る
必要がある。

五、保育所整備を推進すること。
待機児童の解消や多様な保育需要に対応し
た多機能保育所にするため基準面積増等増改
築を要する保育所が増加してきている。ま
た、保育所は大半が非鉄筋系の構造のため順
次耐用年数が経過し改築が不可欠の状態に
なっている。地域の特性をいかして乳幼児を
心身共に健やかに育成するための保育所の環
境整備が必要である。

十一月二十九日本委員会に左の案件が付託され
た。

一、特定障害者に対する特別障害給付金の支給
に関する法律案（衆）

特定障害者に対する特別障害給付金の支給に
関する法律案
特定障害者に対する特別障害給付金の支給
に関する法律

目次

第一章 総則（第一条・第二条）

第二章 特別障害給付金の支給（第三条―第十
六条）

第三章 不服申立て（第十七条）

第四章 雑則（第十八条―第三十六条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、国民年金制度の発展過程に
おいて生じた特別な事情にかんがみ、障害基礎
年金等の受給権を有していない障害者に特別障
害給付金を支給することにより、その福祉の増
進を図ることを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「特定障害者」とは、次
の各号のいずれかに該当する者であつて、国民
年金法（昭和三十四年法律第四十一号）の規定
による障害基礎年金その他障害を支給事由とす
る政令で定める給付を受ける権利を有してい
ないものをいう。

一 疾病にかかり、又は負傷し、かつ、その疾
病又は負傷及びこれらに起因する疾病以下
「傷病」という。）について初めて医師又は歯科
医師の診療を受けた日（以下「初診日」とい
い、昭和六十一年三月三十一日以前にあるも
のに限る。）において国民年金法等の一部を改
正する法律（昭和六十年法律第三十四号）第一
条の規定による改正前の国民年金法第七条第
二項第七号又は第八号に該当し、かつ、同法
附則第六条第一項の規定による被保険者でな
かった者であつて、その傷病により現に国民

年金法第三十条第二項に規定する障害等級（以下「障害等級」という。）に該当する程度の障害の状態にあるもの（当該傷病による障害と当該傷病の初診日以前に初診日のある傷病による障害とを併合して障害等級に該当する程度の障害の状態にあるものを含み、六十五歳に達する日の前日までにいて障害等級に該当する程度の障害の状態に該当するに至ったものに限る。次号において同じ。）

二 疾病にかかり、又は負傷し、かつ、当該傷病に係る初診日（昭和六十一年四月一日から平成三年三月三十一日までの間にあるものに限る。）において国民年金法等の一部を改正する法律（平成元年法律第八十六号）第一条の規定による改正前の国民年金法第七条第一項第一号イに該当し、かつ、同法附則第五条第一項の規定による被保険者でなかつた者であつて、その傷病により現に障害等級に該当する程度の障害の状態にあるもの

第二章 特別障害給付金の支給

（特別障害給付金の支給）

第三条 国は、特定障害者に対し、特別障害給付金を支給する。

2 前項の規定にかかわらず、特別障害給付金は、特定障害者が次の各号のいずれかに該当するときは（第二号に該当する場合にあつては、厚生労働省令で定める場合に限る。）は、支給しない。

一 日本国内に住所を有しないとき。
二 監獄、労務場その他これらに準ずる施設に拘禁されているとき。

（特別障害給付金の額）

第四条 特別障害給付金は、月を単位として支給するものとし、その額は、一月につき、四万円（障害の程度が障害等級の一般に該当する特定障害者にあつては、五万円）とする。

（特別障害給付金の額の自動改定）

第五条 前条に規定する特別障害給付金の額については、総務省において作成する年平均の全国

消費者物価指数（以下「物価指数」という。）が平成十六年（この項の規定による特別障害給付金の額の改定の措置が講じられたときは、直近の当該措置が講じられた年の前年）の物価指数を超過し、又は下回るに至つた場合においては、その上昇し、又は低下した比率を基準として、その翌年の四月以降の当該特別障害給付金の額を改定する。

2 前項の規定による特別障害給付金の額の改定の措置は、政令で定める。

（認定）

第六条 特定障害者は、特別障害給付金の支給を受けようとするときは、六十五歳に達する日の前日までに、社会保険庁長官に対し、その受給資格及び特別障害給付金の額について認定の請求をしなければならない。

2 前項の認定を受けた者が、特別障害給付金の支給要件に該当しなくなつた後再びその要件に該当するに至つた場合において、その該当するに至つた後の期間に係る特別障害給付金の支給を受けようとするときも、認定の請求の期限に係る部分を除き、同項と同様とする。

3 前二項の規定による認定の請求は、当該請求をする者の住所地の市町村長、特別区の区長を含む。以下同じ。）を経由してしなければならない。

（支給期間及び支払期月）

第七条 特別障害給付金の支給は、特定障害者が前条第一項又は第二項の規定による認定の請求をした日の属する月の翌月から始め、特別障害給付金を支給すべき事由が消滅した日の属する月で終わる。

2 特定障害者が災害その他やむを得ない理由により前条第一項又は第二項の規定による認定の請求をすることができなかつた場合において、その理由がやんだ後十五日以内にその請求をしたときは、特別障害給付金の支給は、前項の規定にかかわらず、特定障害者がやむを得ない理由により認定の請求をすることができなくなつた日の属する月の翌月から始める。

た日の属する月の翌月から始める。

3 特別障害給付金は、毎年二月、四月、六月、八月、十月及び十二月の六期に、それぞれの前月までの分を支払う。ただし、前支払期月に支払うべきであつた特別障害給付金又は支給すべき事由が消滅した場合におけるその期の特別障害給付金は、その支払期月でない月であつても、支払うものとする。

（特別障害給付金の額の改定期期）

第八条 特別障害給付金の支給を受けている者に、障害の程度が増進した場合における特別障害給付金の額の改定は、その者がその改定後の額につき認定の請求をした日の属する月の翌月から行う。

2 前条第二項の規定は、前項の改定について準用する。

3 特別障害給付金の支給を受けている者につき、障害の程度が低下した場合における特別障害給付金の額の改定は、その低下した日の属する月の翌月から行う。

（支給の制限）

第九条 特別障害給付金は、特定障害者の前年の所得が、その者の所得税法（昭和四十年法律第三十三号）に規定する控除対象配偶者及び扶養親族（以下「扶養親族等」という。）の有無及び数に応じて、政令で定める額を超えるときは、その年の八月から翌年の七月までは、政令で定めるところにより、その額の全部又は二分の一に相当する部分を支給しない。

第十条 震災、風水害、火災その他これらに類する災害により、自己又は所得税法に規定する控除対象配偶者若しくは扶養親族の所有に係る住宅、家財又は政令で定めるその他の財産につき被害金額（保険金、損害賠償金等により補充された金額を除く。）がその価格のおおむね二分の一以上である損害を受けた者（以下「被災者」という。）がある場合においては、その損害を受けた月から翌年の七月までの特別障害給付金については、その損害を受けた年の前年又は前々年

における当該被災者の所得に関しては、前条の規定を適用しない。

2 前項の規定により同項に規定する期間に係る特別障害給付金が支給された場合において、当該被災者の当該損害を受けた年の所得が、その者の扶養親族等の有無及び数に応じて、前条の政令で定める額を超えるときは、当該被災者に支給された特別障害給付金で同項に規定する期間に係るものに相当する金額の全部又は二分の一に相当する部分を国に返還しなければならない。

第十一条 第九条及び前条第二項に規定する所得の範囲及びその額の計算方法は、政令で定める。

第十二条 故意に障害又はその直接の原因となつた事故を生じさせた者の当該障害については、これを支給事由とする特別障害給付金は、支給しない。

第十三条 故意の犯罪行為若しくは重大な過失により、又は正当な理由がなくて療養に関する指示に従わないことにより、障害若しくはその原因となつた事故を生じさせ、又は障害の程度を増進させた者の当該障害については、これを支給事由とする特別障害給付金は、その額の全部又は一部を支給しないことができる。

第十四条 特別障害給付金は、次の各号のいずれかに該当する場合においては、その額の全部又は一部を支給しないことができる。

一 特定障害者が、正当な理由がなくて、第二十八條第一項の規定による命令に従わず、又は同項の規定による当該職員の問題に應じなかつたとき。

二 特定障害者が、正当な理由がなくて、第二十八條第二項の規定による命令に従わず、又は同項の規定による当該職員の診断を拒んだとき。

第十五条 特別障害給付金の支給を受けている者が、正当な理由がなくて、第二十七條第一項の規定による届出をせず、又は書類その他の物件

を提出しないときは、特別障害給付金の支払を一時差し止めることができる。

(支給の調整)

第十六条 特別障害給付金は、特定障害者が国民年金法の規定による老齢基礎年金その他政令で定める給付を受けることができるときは、政令で定めるところにより、その額の全部又は一部を支給しない。ただし、当該給付の全額につきその支給が停止されているときは、この限りでない。

第三章 不服申立て

第十七条 社会保険庁長官のした特別障害給付金の支給に関する処分は、国民年金法に基づく処分とみなして、同法第一百条及び第一百一条の規定並びに社会保険審査官及び社会保険審査会法(昭和二十八年法律第二百六号)の規定を適用する。

第四章 雑則

(国民年金保険料の免除に関する特例)

第十八条 特別障害給付金の支給を受けている者であつて国民年金の被保険者であるものに係る国民年金法第九十条及び第九十条の二の規定の適用に關し必要な事項については、同法の規定にかかわらず、政令で特別の定めをすることができる。

(費用の負担)

第十九条 特別障害給付金の支給に要する費用は、その全額を国庫が負担する。

2 国庫は、毎年度、予算の範囲内で、特別障害給付金に関する事務の執行に要する費用を負担する。

(事務費の交付)

第二十条 国は、政令で定めるところにより、市町村(特別区を含む。以下同じ。)に対し、市町村長がこの法律又はこの法律に基づく政令の規定によつて行う事務の処理に必要な費用を交付する。

(時効)

第二十一条 特別障害給付金の支給を受ける権利

は、五年を経過したときは、時効によつて消滅する。

(不正利得の徴収)

第二十二条 偽りその他不正の手段により特別障害給付金の支給を受けた者があるときは、社会保険庁長官は、国税徴収の例により、その者から、その支給を受けた額に相当する金額の全部又は一部を徴収することができる。

2 国民年金法第九十六条第一項から第五項まで、第九十七条及び第九十八条の規定は、前項の規定による徴収金の徴収について準用する。

(受給権の保護)

第二十三条 特別障害給付金の支給を受ける権利は、譲り渡し、担保に供し、又は差し押さえることができない。

(公課の禁止)

第二十四条 租税その他の公課は、特別障害給付金として支給を受けた金銭を標準として、課することができない。

(期間の計算)

第二十五条 この法律又はこの法律に基づく命令に規定する期間の計算については、民法(明治二十九年法律第八十九号)の期間に関する規定を準用する。

(戸籍事項の無料証明)

第二十六条 市町村長(地方自治法(昭和二十二年法律第六十七号)第二百五十二条の十九第一項の指定都市においては、区長とする。)は、社会保険庁長官又は特定障害者に対して、当該市町村の条例で定めるところにより、特定障害者の戸籍に關し、無料で証明を行うことができる。

(届出)

第二十七条 特別障害給付金の支給を受けている者は、厚生労働省令で定めるところにより、社会保険庁長官に対し、厚生労働省令で定める事項を届け出、かつ、厚生労働省令で定める書類その他の物件を提出しなければならない。

2 特別障害給付金の支給を受けている者が死亡したときは、戸籍法(昭和二十二年法律第二百

二十四号)の規定による死亡の届出義務者は、厚生労働省令で定めるところにより、その旨を社会保険庁長官に届け出なければならない。

3 前二項の規定による届出又は提出は、当該届出又は提出をする者の住所地の市町村長を経由して行わなければならない。

(調査)

第二十八条 社会保険庁長官は、必要があると認めるときは、特定障害者に対して、受給資格の有無及び特別障害給付金の額の決定のために必要な事項に関する書類その他の物件を提出すべきことを命じ、又は当該職員をしてこれらの事項に關し特定障害者その他の関係者に質問させることができる。

2 社会保険庁長官は、必要があると認めるときは、特定障害者に対して、その指定する医師若しくは歯科医師の診断を受けるべきことを命じ、又は当該職員をして特定障害者の障害の状態を診断させることができる。

3 前二項の規定によつて質問又は診断を行う当該職員は、その身分を示す証明書を携帯し、かつ、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。

(資料の提供等)

第二十九条 社会保険庁長官は、特別障害給付金の支給に關する処分に関し必要があると認めるときは、特定障害者の資産若しくは収入の状況又は特定障害者に対する国民年金法第五条第一項第二号から第四号までに掲げる法律による年金たる給付の支給状況若しくは第十六条の政令で定める給付の支給状況につき、郵便局その他の官公署、同法第三条第二項に規定する共済組合等若しくは第十六条の政令で定める給付に係る制度の管掌機関に対し必要な書類の閲覧若しくは資料の提供を求め、又は銀行、信託会社その他の機関若しくは特定障害者の雇用主その他の関係者に報告を求めることができる。

(特別障害給付金の支払の調整)

第三十条 特別障害給付金を支給すべきでないに

もかわらず、特別障害給付金の支給としての支払が行われたときは、その支払われた特別障害給付金は、その後支払うべき特別障害給付金の内払とみなすことができる。第十条第二項の規定により既に支給を受けた特別障害給付金に相当する金額の全部又は二分の一に相当する部分を返還すべき場合におけるその返還すべき金額及び特別障害給付金の額を減額して改定すべき事由が生じたにもかかわらず、その事由が生じた日の属する月の翌月以降の分として減額しない額の特別障害給付金が支払われた場合における当該特別障害給付金の当該減額すべきであつた部分についても、同様とする。

(市町村長が行う事務)

第三十一条 特別障害給付金の支給に関する事務の一部は、政令で定めるところにより、市町村長が行うこととすることができる。

(事務の区分)

第三十二条 第六条第三項及び第二十七条第三項の規定により市町村が処理することとされている事務は、地方自治法第二条第九項第一号に規定する第一号法定受託事務とする。

(命令への委任)

第三十三条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施に關し必要な事項は、命令で定める。

(経過措置)

第三十四条 この法律の規定に基づき命令を制定し、又は改廃する場合においては、その命令で、その制定又は改廃に伴い合理的に必要とされる範囲内において、所要の経過措置(罰則に關する経過措置を含む。)を定めることができる。

(罰則)

第三十五条 偽りその他不正の手段により特別障害給付金を受けた者は、三年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。ただし、刑法(明治四十年法律第四十五号)に正条があるときは、刑法による。

第三十六条 第二十七条第二項の規定に違反して

届出をしなかつた戸籍法の規定による死亡の届出義務者は、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、平成十七年四月一日から施行する。

（検討）

第二条 日本国籍を有していなかったため障害基礎年金の受給権を有していない障害者その他の障害を支給事由とする年金たる給付を受けられない特定障害者以外の障害者に対する福祉的措置については、国民年金制度の発展過程において生じた特別な事情を踏まえ、障害者の福祉に関する施策との整合性等に十分留意しつつ、今後検討が加えられ、必要があると認められるときは、その結果に基づいて所要の措置が講ぜられるものとする。

別表第一に次のように加える。

特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律（平成十六年法律第 号）

（国民年金特別会計法の一部改正）

第七条 国民年金特別会計法（昭和三十六年法律第六十三号）の一部を次のように改正する。

附則に次の一項を加える。

8 特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律（平成十六年法律第 号）による特別障害給付金の支給に関する政府の経理は、当分の間、第一条の規定にかかわらず、この会計において行うものとする。この場合において、第五条中「附則第三十四条第一項第九号」とあるのは「附則第三十四条第一項第九号及び特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律（平成十六年法律第 号。以下「特別障害給付金法」という。）第十九条第一項」と、及び「附属雑収入」とあるのは「並びに附属雑収入」と、及び「附属諸費」とあるのは「及び特別障害給付金給付

れるものとする。

（財源の確保）

第三条 国は、この法律に基づく特別障害給付金の支給に要する費用を賄うための安定した財源の確保に努めるものとする。

（経過措置）

第四条 この法律の施行の日（以下「施行日」という。）において六十五歳以上の特定障害者は、施行日から五年以内に限り、第六条第一項の規定にかかわらず、同項の規定による認定の請求をすることができ。

第五条 前条に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（地方自治法の一部改正）

第六条 地方自治法の一部を次のように改正する。

第六条第三項及び第二十七条第三項の規定により市町村が処理することとされている事務

費並びに附属諸費」と、第六条中「第八十五条第二項」とあるのは「第八十五条第二項及び特別障害給付金法第十九条第二項」と、「とし、国民年金事業」とあるのは「とし、国民年金事業及び特別障害給付金」と、第十六条第二項第一号中「附則第三十四条第一項第九号」とあるのは「附則第三十四条第一項第九号若しくは特別障害給付金法第十九条第一項」とする。

（厚生労働省設置法の一部改正）

第八条 厚生労働省設置法（平成十一年法律第九十七号）の一部を次のように改正する。

附則に次の一項を加える。

3 社会保険庁は、第二十七条に規定する任務のほか、当分の間、特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律（平成十六年法律第 号）に基づく事業を適正に運営

することを任務とする。この場合において、第二十八条中「前条」とあるのは「前条及び附則第三項」と、「事務」とあるのは「事務、同項第八十七号（特定障害者に対する特別障害給付金の支給に関する法律（平成十六年法律第 号）に基づく事業の実施に関する部分に限る。）に掲げる事務」とする。

十一月二十九日本委員会に左の案件が付託された。

一、年金制度の充実に関する請願（第二七八号）
一、国民が安心して暮らせる年金制度確立のために、年金改革法の実施を中止することに關する請願（第二八四号）

第二七八号 平成十六年十一月二十四日受理

年金制度の充実に関する請願

請願者 東京都北区豊島一ノ九ノ一〇四〇

五 上野恵美子 外二名

紹介議員 吉川 春子君

老後の生活を支える年金制度の充実は、国民一人一人の願いである。日本国憲法第二十五条には「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する。国は、すべての生活部面について、社会福祉、社会保障及び公衆衛生の向上及び増進に努めなければならない。」とうたわれている。最低限度の生活とは、安心できる社会保障制度の下で人間らしい生活を送ることである。それにもかかわらず、今回の年金制度改革は大幅な給付減・負担増が明らかであり、また、財源には消費税増税までもが含まれている。国の予算の使い方を、ドイツ、フランス、スウェーデン、アメリカと比べると社会保障より公共事業が多いのは日本だけである。保険料・税金は増える一方で、給付される年金は減るといふ今回の改革は、より一層の不安を増強させるだけでなく、人間らしい生き方さえも否定する。

ついては、一人一人が人間らしく、安心した生

活を送ることができるよう、次の事項について実現を図りたい。

一、年金の保険料を上げないこと。
二、給付される年金を減らさないこと。
三、税金の無駄遣いをやめ、だれもが安心できる年金制度を確立させること。

第二八四号 平成十六年十一月二十四日受理
国民が安心して暮らせる年金制度確立のために、年金改革法の実施を中止することに關する請願

請願者 北海道深川市一巳町字一巳二、五一九ノ一二 吉澤知輝 外十九名

紹介議員 紙 智子君

この請願の趣旨は、第二四号と同じである。

平成十六年十二月九日印刷

平成十六年十二月十日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

D