

参議院厚生労働委員会会議録第十号

平成二十八年三月二十五日(金曜日)
午前十時開会

委員の異動

三月二十四日

西村まさみ君 補欠選任
磯崎 哲史君

出席者は左のとおり。

委員長 三原じゅん子君
理事 島村 大君
高階恵美子君
羽生田 俊君
津田弥太郎君
佐々木さやか君

委員

赤石 清美君
有村 治子君
石井みどり君
太田 房江君
木村 義雄君
武見 敬三君
藤井 基之君
古川 俊治君
足立 信也君
石橋 通宏君
磯崎 哲史君
小西 洋之君
森本 真治君
長沢 広明君
小池 晃君
東 徹君
川田 龍平君
福島みずほ君

事務局側

常任委員会専門員
小林 仁君

参考人

法政大学キャリアデザイン学部教授 武石恵美子君
日本労働組合総連合会総合男女平等局長 井上久美枝君
特定非営利活動法人マタニティハラスメント対策ネットワーク代表理事 小酒部さやか君
ジャーナリスト 猪熊 弘子君

本日の会議に付した案件

○理事補欠選任の件
○雇用保険法等の一部を改正する法律案(内閣提出、衆議院送付)

○委員長(三原じゅん子君) 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いたします。
昨日、西村まさみ君が委員を辞任され、その補欠として磯崎哲史君が選任されました。

○委員長(三原じゅん子君) 理事の補欠選任についてお諮りいたします。

委員の異動に伴い現在理事が一名欠員となっておりますので、その補欠選任を行いたいと存じます。

理事の選任につきましては、先例により、委員長の指名に御一任願いたいと存じますが、御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(三原じゅん子君) 御異議ないと認めます。

それでは、理事に高階恵美子君を指名いたします。

○委員長(三原じゅん子君) 雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題といたします。

本日は、本案の審査のため、四名の参考人から御意見を伺います。

御出席をいただいております参考人は、法政大学キャリアデザイン学部教授武石恵美子君、日本労働組合総連合会総合男女平等局長井上久美枝君、特定非営利活動法人マタニティハラスメント対策ネットワーク代表理事小酒部さやか君及びジャーナリスト猪熊弘子君でございます。

この際、参考人の皆様方に一言御挨拶を申し上げます。

本日は、御多忙のところ当委員会に御出席をいただき、誠にありがとうございます。

参考人の皆様から忌憚のない御意見をお述べいただきまして、本案の審査の参考にさせていただきます。

次に、議事の進め方でございますが、まず、参考人の皆様からお一人十五分以内で順次御意見を述べさせていただきます。

なお、参考人、質疑者共に発言は着席のままです。

それでは、まず武石参考人をお願いいたします。

○参考人(武石恵美子君) おはようございます。法政大学の武石でございます。今日はどうぞよろしく願っています。

私の専門は、企業の人事管理あるいはそこで働く女性を含めた労働者のキャリアというのが専門でございます。

その立場から今日は意見を申し述べさせていただきます。また、私、労働政策審議会の雇用均等分科会のメンバーでもございまして、そちらの方でも議論をさせていただきました。

が、そういうことも踏まえまして、意見を述べさせていただきますことになりました。

主として、仕事と介護、育児の両立という問題に関しての意見陳述ということになります。

お手元に資料をお配りいただいておりますので、そちらに沿って意見を申し述べさせていただきます。

仕事と介護、それから仕事と育児の問題に分けてまして、現状、課題、残された今後の方向性ということに関して順番に意見を申し上げます。

まず、仕事と介護の両立に関してになります。右下に小さく一と書いてありますページを御覧いただきたいと思います。

これは御承知のとおり、少子高齢化により要介護者が増え、働きながら介護をする人というのが大変増えてきております。

そして、今後、人口構造の観点から見ますと、ますます働く介護者というのが増えていく、そして、企業の人事管理においてこの問題が大変重要な課題になってまいります。

次の二ページにデータがございますが、介護を理由とする離職者、年間十万人と言われておりますが、育児と異なりまして、男性の離職というのも大変高いというのが特徴でございます。

そして、三ページに介護離職の理由がございしますが、一番多いのが仕事と介護等の両立が難しいと、そういう職場だったという理由が大変多くなっております。

ところが、四ページを御覧いただきますと、現行でも介護に関する両立支援制度というのがある

七ページですが、では、こういった課題に関して今回の育児・介護休業法でどういうふう to この両立の在り方を考えたらいいかということをございます。

それから、もう一つが、介護をしている間、ケアマネジャーさんと打合せをするとか、デイケアを使っている場合にその送迎の時間を家にいなくしてはならないとか、そういう定期的、スポーツ的に対応が必要な状況というのがございまして、この両方にトータルに対応していく制度というのが必要になるということです。

です。休業だけであると休業を長くしなくてはいいけないという議論になるんですが、bの部

八ペジのところが、仕事をしながら介護をする場合に、自分で介護をすると離職をしてしまうという、右側が離職していた人のデータなんです。特にこの赤で囲ってある排せつ、入浴等の身体介護、これが左側の就労者と比べて離職者は自分がしているという割合が高くなっておりますので、この辺りをサービスに委ねていくということが両立して働き続ける上では重要ではないかというところだと思います。

特に、企業の皆さんは介護に関して非常にこれからは大変だという思いはあるんですが、現状労働者がどのぐらいの介護責任を担っているか等について十分把握していない、ですので必要な制度

それから、正規は継続就業が増えているんですが、非正規に関しては、十一ページにもございますように、制度利用、継続就業において課題が残っている、特に若年女性の非正規化が進んでいますので、これは大きな問題だと思えます。

それから、男性に関しては育児休業の取得等低いという問題があり、また、妊娠、出産等におけるいわゆるマタニティーハラスメントなどの問題も生じてきているというような現状がございます。

それを踏まえまして、済みません、十三ページに参ります。

仕事と育児の両立の在り方についてどういうふうに考えたらいかなということなんですが、まず両立支援制度を利用すること、これが大変重要なんですが、それとともに、やはり長期的なスキル形成あるいは能力発揮、これができるといふことも併せて考えないといけないということで、このための制度設計、運用というのが不可欠ではないかということです。ですので、今回育児に関しては、両立支援制度が介護のように大きく進んだという部分は余りないかもしれないんですが、むしろ男性の育児休業とか柔軟な働き方というのを進めることによってキャリア形成それから両立支援を進めていくということが重要ではないかと思ひます。

それから②ですが、この両立支援制度が特に育児に関しては女性に大変偏在しておりますので、それによって特に女性の能力発揮が阻害されているという問題がございます。ですので、こういった観点からも男性の育児への関わりを高めること、これが重要になってくると思ひます。

それから、有期契約の労働者、これが大変今回大きな課題になって法律の対応がなされた部分ですが、取得要件の休業後の復帰の見込みというのが非常に分かりにくかったということがありますので、この要件を取り除いたということが大変重要な改正点ではなかったかというふうに思ひます。また、派遣労働者に関しても、派遣元の責任というのが明確になったというふうに思ひます。それから、ハラスメントなどの環境整備ということでも対応が行われたということが評価できるといふふうに考えております。

十五ページで、済みません、飛びますが、仕事と育児の両立のため残された課題、これは介護と同じですが、職場環境の整備ということで、やはり長時間労働の是正等を含めた働き方の見直しというものは、これは不可欠であろうと。

それから、女性の能力発揮というものと両立す

る両立支援策、これを検討していくことが大変重要になってきているということ。

それから、介護サービスと同様に、育児に関しては、特に保育所に関して今大きな問題になっておりますので、都市部を中心にこれに対応していくということが求められているというふうに考えております。

今回の法改正は、こういった現状に対して課題を解決するためのものというふうに考えて、私は評価しております。

仕事と介護の両立というのは、労働者の福祉という側面もございしますが、一方で企業が持続的に発展していくという、両方を見据えて法律などの制度を考えていかなくてはならないと思ひますので、その観点から、今後も労働政策審議会等で両方の意見を聴きながらより良いものになっていくということを期待したいというふうに考えております。

本日はありがとうございます。以上でございます。○委員長(三原じゅん子君) ありがとうございます。

次に、井上参考人をお願いいたします。井上参考人。

○参考人(井上久美枝君) 委員長、ありがとうございます。

皆様、おはようございます。ただいま御指名をいただきました連合の井上と申します。本日は、このような場で私ども連合の意見を表明する機会をいただき、感謝を申し上げます。

私は、雇用均等分科会の委員として育児・介護休業法の改正議論にも関わってまいりましたが、本日は、働く者の立場から見た育児・介護休業法をめぐる労働者の現状と課題について述べさせていただきます。初めに、仕事と介護の両立支援制度について申し上げます。

資料の方は、先生方のお手元、育児・介護をめぐる労働者の現状のパワーポイントを配付をさせていただきます。

ていただいておりますので、御覧をいただければと思ひます。また、こちらの主な資料につきましては、私ども連合の組合員を対象にした介護休業制度等に関する意識実態調査のデータも活用させていただきながら御説明をさせていただきます。思ひます。

ページ数が振ってございましてしたので、大変申し訳ございません、一枚開いていただきます。この介護への不安につきましては、現在又は将来において家族や親族を介護することによる程度不安を感じているか聞いたものです。非常に感じる、やや感じるを合わせると約九割の人が不安を感じるとしています。また、現在介護している人では九五%以上が不安を抱えており、現在介護している人は、先行きの見えない中、この不安の大きさが見て取れるかというふうに思ひます。

次のスライドの、要介護者の原因疾患と要介護者の認知症割合ですが、まさにその介護への不安材料として考えられるであろうデータではないかというふうに思ひます。

要介護者の原因疾患と要介護者の認知症の割合ですが、平成十年、これは介護休業法成立の三年後でございますが、その調査における要介護者の主な原因別の構成割合では、当時は認知症が痴呆となっておりまして、それが四位となっておりまして、平成二十五年には、いわゆる痴呆、認知症が二位ということで、この数値が上がってきております。

また、下のグラフの認知症に関する診断状況を御覧いただきますと、この丸囲みをした部分を合計いたしますと要介護者で認知症と診断された人たちは五四・八%となっており、こちらの方、データは掲載をしておりますけれども、認知症と診断されなかった人でも三分の二に何らかの症状が現れており、要介護者の約八割に程度の違いはあれ認知症の症状が出ているとの結果となっております。

これは、要介護者が施設に入所できるまでの期間について、法定の介護休業期間である九十三日を上回る日数が掛かったという人が三五・五%、また一年以上掛かったとの回答が二二・二%との結果が出ております。施設入所まで長時間、時間が掛かっているということが見て取れるというふうに思ひます。

また、右のデータ、こちらは介護保険サービスに不満の理由ですけれども、こちらを見ていただきますと、施設にすぐに入所できないとの回答が三三・一%となっております。こちらに回答した方々の内容ですが、認知症で専門治療が必要な場合が多く、認知症が進行した段階での在宅介護の難しさ、これが記載がされておりましたので、やはり認知症の場合の在宅介護の難しさが見て取れるのではないかとこのように思ひます。

また、次のスライドの介護時間と認知症に関するのですが、こちらの左のデータを御覧いただきますと、継続就労者の介護時間に注目して見ますと、仕事ありの日の二時間、仕事なしの日の五時間程度が働き方を変えずに仕事も継続できるボーダーラインの見方とできるのではないかとこのように思ひます。また、右の方のデータですけれども、親が認知症の場合、平日で二・九時間の介護時間、あるいは仕事なしの場合は七時間ということ、いずれも男女とも認知症の場合の介護時間が増加をしているというのが見て取れるかというふうに思ひます。

次のページを御覧ください。済みません、失礼いたしました。次のページは育児の方に入りますので、介護の方を少し取りまとめさせていただきます。たいと思ひます。

これまでの介護に関する法制度につきまして、施設入所までの緊急の対応に使うことが想定をされており、介護休業や短時間勤務制度がその役割を果たしてきたと考えております。しかし、介護休業法が制定されて以降、認知症の増加、施設入所への待機の問題など、介護の実態も大きく変わってきております。

今回の法改正に当たりましては、両立支援制度と介護保険サービスは車の両輪であり、制度の組合せをすることで働きながら仕事と介護を両立できるようにすべきという考え方につきましては、私たちも同じ思いでございます。しかし、介護保険サービスも十分とは言えず、そして介護保険サービスと両立支援制度の組合せから漏れてしまう場合も懸念をしております。

また、介護休業等の制度利用につきまして、不利益取扱いや嫌がらせというものの連合の調査では出ております。制度が利用しやすい職場環境の整備も課題となっております。また、介護関連制度の利用者が極めて少ない中では、法改正を経ても介護休業の制度を利用せず、有休を利用して介護を担うケースも少なからず残るのではないかと。これは育児の場合でも同じであると思っております。

現在の法律では、介護や育児の制度を利用している労働者に対しては、制度の利用に配慮する努力義務は課されているんですけども、制度を利用せずに育児や介護を担っている労働者に対する配慮はありません。そういう意味では、介護や育児を抱えた労働者に対する事業主の配慮につきましても措置が必要だというふうに考えております。

次に、仕事と育児の両立支援制度について申し述べたいと思います。スライドの方、仕事と妊娠・出産・育児の両立に関する困難の状況を御覧ください。今回の改正で、育児・介護休業法の制定以来の懸案である有期契約労働者の休業取得の一部緩和につきましては一定の評価ができるところでありますが、まだまだ実態は厳しいというものがこちらのスライドでございます。

依然として約六割の女性が第一子出産を機に退職をしていますけれども、両立が難しい理由の一位は、勤務時間が合いそうもない、合わなかった、二位は、職場に両立を支援する雰囲気になかったとの結果が出ています。最近、待機児童や保活が問題となっておりますけれども、このような実態

では、女性の継続就業率の向上などは絵に描いた餅となってしまうのではないかとというふうに思っております。

次のスライドが非正規労働者の育児休業の取得状況ですが、こちらの方、育児休業を利用して継続就業したパート、派遣労働者の比率が全体の四割にとどまるなど、制度の利用が進んでおりません。これが継続就業を阻む大きな要因となっております。

資料の方、後から一枚めくっていただきましたが、育児休業取得が困難な状況という資料を見ていただきますと、こちらのマタニティーハラスメントに関する、これも連合の調査でございますが、こちらの方に育児休業が取得できなかった理由なども掲載をさせていただいております。

連合も労働相談ダイヤルというものを行っておりますが、育児休業を取ろうとすると、うちの会社にはそんな制度はないとか、法律すら知らない事業主がまだ存在をしているという実態があります。また、取得できない背景につきましては、有期雇用労働者が育児休業を取得する要件が厳しく、かつ要件が明確でないことが理由として挙げられると思っております。

今回の改正で有期契約労働者の取得要件一部緩和となりますけれども、有期契約労働者も育児休業制度が利用できることを労使共に周知するところから始めなければ、取得率の向上にはつながらないというふうに考えております。

スライドの方ですが、後から二ページめくっていただいて、育児短時間勤務制度の利用意向のところを御覧ください。

こちらの方、現行法では子の年齢が三歳までとされている短時間勤務制度の利用に関して、子が三歳から五歳、及び子が小学校一年から三年生の子を持つ女性の制度利用希望者がそれぞれ四割に上っております。その背景としては、三歳以降の預け先が見付からない三歳の壁、三歳の誕生日を迎えた途端、短時間勤務が使えなくなり仕事を辞めざるを得ない実態、さらには保育所より学童の

方が預かる時間が短い小一の壁問題があり、仕事と育児の両立を図りながらの就業継続には短時間勤務制度の充実が不可欠であるというふうに考えております。

また、次のスライドにつきましては、短時間勤務制度の利用の子供の年齢別の朝夕の時間の保育士不足、こちらのデータでございます。こちらのスライドは、朝夕の時間の保育士不足が供給面で問題になっているというものです。

先日、保育士の資格を取っても処遇が悪いために別の職業に就職をしようというニュースを見ましたけれども、保育士の処遇改善のためには、預ける側の短時間勤務の利用促進が当面の保育士不足を解消する一つの面もあるのではないかとこのように思います。また、待機児童解消のためには、預かる側、預ける側の両面の取組が必要と考えております。

一ページめくっていただきまして、下のスライド、それから一番最後のスライドにつきましては、マタニティーハラスメントやケアハラスメント、いわゆるハラスメントに関するデータでございます。

先ほど申し上げましたが、連合では労働相談ダイヤルあるいはマタニティーハラスメントに関する意識の実態調査をしております。今回の改正ことには一定の評価ができるというふうに考えております。また、この防止措置の内容については、セクシュアルハラスメントの防止措置を参考に今後審議会で具体的な内容が議論されるものと認識をしております。

ただ、セクシュアルハラスメントの防止措置でも課題となっているのは、ハラスメントの被害者がメンタルヘルスを害し職場に行くことができなかった場合の復帰のための権利が担保をされていないということです。長い間休業したことで復帰する際に戻る職場がないというケースがあるというのも実際に相談で伺っております。健康に気を遣うべき妊娠・出産期などのハラスメントで健

康を害されることに關しての保障、少なくとも職場に復帰する権利が担保されるべきだというふうに考えております。

以上、私ども連合のデータを、あるいは民間のデータを使って少し説明をさせていただきましたけれども、この育児・介護休業法の改正に当たりまして、まずはやはり男女の固定的役割分担の意識を払拭をして、そして男女が共に協力をして家事、育児、介護への参画をし、そしてまた働く者たちの余暇を享受できる労働環境を実現することが重要だというふうに考えております。

私ども連合としては、二〇一六春季生活闘争におきまして、今、ベースアップの方がどうしてもマスコミでクローズアップされておりますけれども、生活改善闘争の位置付けということで、この育児・介護休業法の改正を見据えて、来年の一月にも改正されるであろう法案を見据えた労働協約改善の取組をしております。

労働組合の最大の強みは、法律を上回る労働協約を締結できることだというふうに思っております。そういう意味では、労働組合がある私ども、あるいは労働組合がある職場の組合員が法律を上回る協約を締結することで制度を変え、社会を変えていくことができるというふうに考えております。

そのためには、私ども連合も一生懸命頑張っていくというふうに思いますけれども、この育児・介護休業法、雇用保険法等の一部を改正する法案につきましては、全ての人が、雇用形態や家族形態にかかわらず、育児や介護をしながら継続就業できる支援制度となるよう、国会における真摯な御審議をお願いをしたいというふうに思います。

以上、ありがとうございます。

○委員長(三原じゅん子君) ありがとうございます。次に、小酒部参考人をお願いいたします。小酒部参考人。

○参考人(小酒部さやか君) 私、NPO法人マタ

ニティハラスメント対策ネットワークの代表理事をしております小酒部さやかと申します。本日は登壇の機会をいただきまして、ありがとうございます。大変光栄です。

私は、二〇一四年の七月に被害者支援団体としてこの団体を立ち上げました。現在一年九か月、この間、約二百五十件近い被害相談が寄せられています。マタハラという言葉が日本に広め、国民的議論を巻き起こしたということが評価され、昨年三月、アメリカの国務省から、国際勇気ある女性賞という賞を日本人として初めて受賞させていただきました。

保育園落ちた日本死ねのブログが話題になり、国会前に保育園落ちたの私だと当事者の方々が集まりました。妊娠報告と同時に退職を余儀なくされれば、保育園入れないの私となります。産休、育休を取得させてもらえず、妊娠報告時点でマタハラされることが非常に多いです。私もその被害者の一人でした。

育児休業は単なるお休みではありません。女性にとっては二つのはしごが掛けられています。一つは育児給付金、そしてもう一つが保育園のチケットとその後復職です。育児休業制度へのこの認識を、今回の改正を機に全ての労働者に徹底いただきたいと思います。マタハラは、保育園入れないの私だにつながる問題であることを念頭に置いていただき、私の話を聞いてくだされば幸いです。

今回の法改正における具体的な要望を六つ、優先度の高い順にお話しさせていただきます。

まず最初に、育児法の改正案では、非正規の育休取得要件の二は削除されましたが、要件三の削除もお願いしたいです。今回の改正案では、要件一、同一の事業主に引き続き一年以上雇用されていることが残っている。そして、要件二は削除していただきます。そして要件三、子が一歳六か月に達するまでの間に労働契約の期間が満了し、かつこの更新がないことが明らかでないこと、この更新がないことが明らかでないことを入れることで、では更新がないことを明らかにしてしまおう

と企業が契約更新しない、マタハラをする後押しとなる内容となっています。改正案では、育休取得を理由に更新しないことは不利益扱いとして禁止しているからというすみ分けをされていますが、不利益扱い、マタハラされても女性は声を上げられない、泣き寝入りが大半です。そのことを是非御考慮ください。

参考資料の二ページ目を御覧ください。

私たちの調査では、派遣、パート、契約社員などの非正規は、六割が要件のない産休すら取得させてもらっていないという現状が分かりました。つまり、育休取得の要件を全て削除したとしても、大半の非正規が取得困難な状況は続きます。だとしたら、なおのこと要件三の削除を是非ともお願いしたい。附帯決議に付けていただけたらと思います。

次のページを御覧ください。

イギリス、カナダ、フランスなど海外の例では、未来の不確定要素は要件となっていない。未来の不確定要素を要件に入れるのはとても高い壁のように思えます。そして、このことが理由で、日本はいまだに第一子の妊娠を機に六割もの女性が仕事を辞めているのではないのでしょうか。

資料の四ページ目を御覧ください。

こちらは、厚生労働省が出している年金健全化のための将来推計です。二〇三〇年まであと十四年のうちにM字カーブをなくし、二十五歳から五十歳までの女性の就業率が八〇％以上を保たなければならない。年金は健全化されないとしています。あと十四年のうちに女性の就業率を一五％近く引き上げるためには、抜本的な改革が必要なんです。未来の不確定要素は要件から削除し、抜本的な改革につなげてもらいたいんです。

要件三の削除がもしどうしても難しいというのとであれば、せめて、一歳六か月ではなく、育休の原則である一歳で御検討いただけるようお願いいたします。契約社員は契約期間が一年更新がとても多いです。一歳六か月では二回更新に匹敵してしまいます。再度の審議をどうぞお願いいたします。

ます。

二番目に、マタハラ防止の措置義務について、改正案では、上司、同僚からの行為を防止するための措置について、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付けるとされています。今まで雇用主の妊娠、出産を理由にした解雇や退職強要は違法とされていたんですが、そこに上司、同僚もマタハラだということに加えていただけることになりました。ここについては感謝しております。

これと同時に、是非、産休、育休で休んだ分の業務をフォローする上司、同僚の評価、対価の見直しなども同時に企業に義務付けていただきたいです。

資料の五ページ目を御覧ください。

私たちが先日、HR総研さんという企業と共同調査した調査結果では、七割の企業で、産休、育休を取得する社員が出ると、その社員の業務は周囲の社員が負うことになる労働環境だという現状が分かりました。これは企業規模に大差はなく、千人以上の大企業でも代替要員の導入がなされていない状況です。皆さん、逆マタハラという言葉は御存じでしょうか。フォローする側が、残業ばかりで死にそうだと、フォローする分の業務のしわ寄せを受けて迷惑だ、逆マタハラだと不満の声を上げるのも、これでは無理がありません。

代替要員が入らないのであれば、フォローする上司、同僚が評価される評価制度の見直し、それから、産休、育休で一人分の賃金が浮いているわけですから、それを企業が吸い取るのではなく、きちんと社員に分配するなどの対価の見直し。今は、結婚、妊娠を望まない社員も多くいます。そのような社員にも長期休暇を取得できる制度の導入などをして、制度を利用する側と制度の利用をフォローする側の不公平さをなくし、ダイバーシティ・インクルージョン、一体化を図っていただきたいです。

逆マタハラ解決なくしてマタハラ解決はあり得ません。そして、この逆マタハラ解決をすることで、マタハラ解決が全ての労働者の労働環

境の見直しへとつながっていきます。働き方改革へとつながっていきます。是非、フォローする社員のインセンティブも同時に義務化に加えてください。

三番目に、これもマタハラ防止の措置義務について、育児休業後の復帰先として原職及び原職相当職への復帰を義務化してください。

マタハラNetに寄せられる育児復帰時の被害相談では、あなたのポジションに別の人が入ったからあなたを戻すことができない、あなたを戻すならほかの人を辞めさせないとならないと会社から言われることが往々にしてあります。ほかの人に迷惑が及ぶとなると会社は反論できず、多くのマタハラ被害者が復帰を断念しています。育児復帰時の代替要員として新規雇用された者の存在を理由に、原職及び原職相当職への復帰の拒絶は不利益扱いとすると明記されるべきです。優先権は元々そのポジションにあった女性であるとルールを徹底してください。

四番目に、均等法について、不妊治療、流産もマタハラ行為の対象としてください。

現在、均等法九条では、妊娠、出産等を理由とした女性に不利益な扱いをすることは禁止するとされていますが、妊娠等、出産等と改正することをお願いいたします。妊娠等とすることで、妊娠だけに限らず、不妊治療や流産など妊娠にまつわることも全て含めると明示していただきたいです。

不妊治療時のマタハラをプレマタニティハラスメントと呼びます。働きながら不妊治療を受けた九割が、仕事と治療の両立を難しく感じています。このうち半数近くが退職や休職など働き方を変えざるを得なかったという実態があります。

また、私は流産を二回してしまいました。子供がいないんですが、妊娠の報告時からマタハラが始まり、流産をした後も、通常どおり働けているにもかかわらず退職強要を繰り返されました。妊娠の可能性があると分かると、会社は迷惑な存在というふうに捉えてマタハラを繰り返しております。流産

において、上司から、妊娠した女性を守る法律はあるが流産した女性を守る法律はないから辞めてもらっても構わないと退職強要された実例などもマタハラNetに届いております。是非、妊娠等というふうに変更することを御検討いただきたいです。

五番目に、先ほど井上さんからも三歳の壁についてございました。改正案では、育児のための所定労働時間の短縮措置等の対象となる子の年齢の引上げについては引き続き検討するとありますが、時短勤務期間の延長をどうぞよろしくお願いいたします。

現在、三歳までとされる時短勤務ですが、三歳以降も育児の負担は変わりません。にもかかわらず、時短勤務制度が適用されなくなることが理由で、三歳以降に会社側が待ってましたとばかりにマタハラし、離職を余儀なくされる例が一定数存在します。選択肢の一つとして、少なくとも就学までの時短勤務制度の延長を設けていただきたいです。実質延長している企業も多数存在します。

最後に、認定マークの創設、こども是非併せて一緒に検討していただきたいです。厚労省が発行する子育てサポート企業認定マークくるみん、プラチナくるみん、そして経産省が発行する女性活躍推進に優れた企業認定マークなでしこ銘柄、これらの認定を基に、妊娠、出産しても就業継続できるであろうと信頼して入社した企業が実はマタハラ会社であり、退職に追い込まれたといった声が多く寄せられています。私も、くるみん認定企業、子育て応援企業とうたっている会社でマタハラに遭いました。そして、現在も剝奪されず、そのまま認定マークを保持したままであります。

実態はマタハラ会社であるにもかかわらず国が認定を維持させ続ければ、国が国民を欺く結果になります。また、制度本来の趣旨をも損なうものです。均等室にて行政指導がなされた場合、また民事訴訟に運ばれてしまった場合などは、直ちに認定省庁と情報共有をし、各認定の取消しなどの措置を連携してもらえよう、認定制度の改正も

併せて必要だと思いますので、どうぞ御検討くださいませ。

私からの要望は、具体的に以上六つになります。女性活躍、一億総活躍、活躍の前に、まず安心して妊娠、出産、子育てしながら働き続けられる社会、就労を継続できる社会の実現に取り組んでいただきたいです。マタニティーハラスメントを解決しなければ、パタニティーハラスメント、ケアハラスメントと、次なるハラスメントに連鎖していきます。マタハラ解決をきっかけに長時間労働を見直し、全ての労働者のワーク・ライフ・バランスが守られる働き方改革が行われることを切に願います。

御清聴いただき、ありがとうございます。
○委員長(三原じゅん子君) ありがとうございます。次に、猪熊参考人をお願いいたします。猪熊参考人。

○参考人(猪熊弘子君) おはようございます。本日は、こういうところに私も来るの初めてなんですけれども、皆さんの前で、今盛んに話題になっている保育園の保活の現状ですとか待機児の現状などについて特に中心にお話をすること、今回の法律の改正にひとつ御参考いただければと思います。本当にこのような場所をいただいて、ありがとうございます。

私は、ジャーナリストという肩書でこちらに今日来させていただきましたけれども、ジャーナリストとして私自身が四人の子供を育てながらずっとやってきました。長女はもう十九歳で、もうすぐ二十歳になりますけれども、その長女がゼロ歳のときから、四人ともゼロ歳で保育園に預けて働いてきたわけなんですけれども、ずっとフリーの記者として、ある意味、非正規の労働者として働いてきたというわけです。その自分の経験から、本当に子供の問題ですとか保育の問題というのは非常に生活に関わる、人間の生き方に関わるとても重要な問題だということから、ずっと記事を書き続けてまいりました。

私は、現在では記事を書くだけではなくて研究の分野にも関わっておりまして、今ではお茶の水女子大学の大学院で保育・児童学コースというところで勉強もしております。

そういったことで、今日は資料をいろいろお持ちしたんですが、私、ちょっと余り上手にパワーポイントなどが作れないもので、いっぱい書いてあるもので大変申し訳ないんですが、まず一つ、今日皆さんにお配りしている雇用保険法等の一部を改正する法律案というものは、これは事前にお配りいただいたかと思うんですが、私も、略歴が載っているところの後ろに、私がこれまで書いてきたものの中で今回のことを考えるきっかけにさせていただきたいと思う記事を三つ付けていただきました。

一つは、乳幼児期の教育について考えるということです。昨年の四月から、今年度から、子ども・子育て支援新制度という新しい制度をつくっていただきまして、保育、幼児教育の質の向上、それから量の拡大ということで、先生方にはたくさん御尽力をいただいて、本当に感謝しております。その中で、乳幼児教育ということ、今ゼロ歳から五歳までの連続した教育というふうに考えられていますので、それがどういうものなのかということ、是非ここをお読みいただければというふうに思っています。

それからもう一つ、次に、「規制緩和が招く「保育の質」の危機」ということで、これは保育の専門の雑誌に掲載したものですけれども、これまで私がジャーナリストとして長らく保育の質ということに警鐘を鳴らしてまいりました。保育の質という言葉を簡単に言われるんですけれども、要は、究極的に言えば、先生方がどういうふうな子供に関わるかということ。どういうふうな子供に関わるか、愛情深く子供に接することができるといのが最大のテーマでして、それができなくなっているのが保育の質の危機というふうに言えると思います。例えば、いろんな規制緩和をしたことで子供たちの命が危なくなっている、危険に

さらされているという現状を是非これで読んでいただきたいと思っています。

もう一つ付けていただきましたのが、一番最後の五十七ページになりますが、これは、最近すごく大変な問題になっております、保育士さんがないと。保育士不足の問題について経済雑誌に書いたものです。保育士さんがないという話になるんですが、実は、保育士さん自身もワーキングマザーの方が、女性が多いですから働く母親であることが多いわけで、その方たちがどういう苦労をして、どういう形で働いていらつしやるかということをもとめています。この中でいろんな難しい問題が出ていますけれども、是非こういういったものも後でお読みいただければと思います。

そして、もう一つ、配付資料として今日お配りいただいたものがあつて、こちらも本当に大変なものなんですけれども、とじてあるものが三つあると思います。

まず、一つ目のホッチキスで留めてあるものは、杉並区の保育園に入れないでとても困っているお母さんたちが、来年度の、この四月から新しく保育園に入りたいたいと思っていた区内の方に向けてアンケートをしたものです。

そして、次のホッチキス留めの二つは、保活実態アンケートということなんですけど、これは武蔵野市の同じく保育園を増やしてくださいという保育園増やし隊というのをやっていらつしやるお母さんたちが作ってくださった資料で、一つ目は実態アンケート、もう一つ、最後のホッチキスのくくりは、兄弟が一応保育園に入れたものの別々の園になってしまったという話なんです。どういうところに勤務していて、どういうふうな別々の園になってしまったかというふうなこの実態調査になっていきます。

まず、今日は、この一番最初の保育園ふやし隊、杉並のお母さんたちが作ってくださった資料をちょっと見ていただきたいんですけど、本当に入れなかったという方が結構多いんですね。杉

並区は、今年、認可保育所の希望が二倍ということで、最近受験並みに言われています。倍率二倍というふうになっていました。

この三ページ目を御覧いただきたいんですけども、ここに、本当に具体的な親たちの苦労とか親たちの心が書いてあります。

例えば、最初の左側のところ、認可に入らず生活が苦しいところでは、もし今職を失ったら次は正社員にならないと思いますし、夫の収入だけでは生活できません。妊娠中から働きながら保活を始め、何とか認証保育所の内定をいただきましたというような話。

それからその次には、入れなかった方なんですけれども、今後生活を成り立たせるために働くことは必須なので、何をするか、できるか思案中です。子供が生まれたことで育児休業を取りましたが、保育園が決まらないとの情勢から、仕事へ戻れなかった場合の生活がよぎり、子供へはお宮参りやお食い初めの行事等を控え最低限の出費で日々を送っていますというふうになっています。次のページには、保活の厳しい現状というのが書かれています。

ここを見ていただければと思うんですけども、実は私自身も二十年前、そして次女のととき十六年前、そして、三番目、四番目が実は双子なんですけれども、それも十二年前ですね、非常に苦労して保活をしてきた経験があります。でも、私のときに比べて更に本当にひどくなっている、今年は今まで聞いた中で本当に指折り数えてというぐらいひどい状況です。

保活の厳しい現状というところでは、母親が一人につき二十件ほどの問合せ及び申込みをしなれば入れない、仕事に戻れないというのは、国の、女性が輝ける国という目標とは到底離れているとか、あと、妊娠中に保活をしたということで体調が悪くなったという話も本当にたくさんここに挙げられています。五月の段階で見学に行った認可保育園でゼロ歳児四十人待ちと言われた。五十人待ち、六十人待ち、七十人待ちと言われたり、

申込み自体を断られたり、非常にづらい思いをしました。そんな話、ずっと書いてあります。

右の方でも、無認可でも七十人待ち、もう百人待ち。入れたけれども、家から近いといっても電車で四駅、隣の区まで行つて通っている、ゼロ歳児を抱えて毎日の電車通勤は本当にしんどいというふうな話ですね。働くために保育園に入れないのに受け入れてもらえず、働かなくては加点がもらえないなんてこんな制度おかしいですというふうに書いています。赤ちゃんが生まれるということ、家族にとっても地域にとっても日本にとっても喜ばしいことなのに、こんなことで子供を産みたいと思う人がどんどん少なくなっていますというふうに書いてあります。

ほかのところ、また見ていただければと思うんですけども、同じように次の、武蔵野市の増やし隊のお母さんたちがアンケートをしてくださいました。

この中でも、三ページ目から、こういったことが保活の中で感じているか、改善要望、特に大変だったということがあります。これ、非常に重要なことなので、細かいものですが見えていただければと思います。この中で、子供を産んで働きたいことがこんなに大変だとは思わなかったという声、本当にシビアに書いています。しかも、それをやはり受けているのがほとんどが母親だということですね。父親ではなく、母親がこれを全て受けているというふうになっています。

それからもう一つ、認可外保育施設への保活状況というものが四枚目のページにちよつとあるんですけども、実は今、小規模保育所というのが今年の新制度からできまして、地域型保育というところで、小さい施設を使つてゼロ歳から二歳までの保育をするというのをとても増やしています。特に待機児の多い東京などでは、なかなか認可保育所がつかないというのを理由にしてそういった小さな保育所がつくられていくわけなんです。が、実はそれがまた特に大変なことになっています。

というのも、二歳になったときに保育園を出なければいけない、今度三歳からの施設を探さなければいけないということで、もちろん連携施設というのをつくってくださいということにはなっているんですけども、今まだその連携施設がないというふうなことでなかなか難しく、先日聞いたお話の中でも、小規模、二歳までだったのだというところで、そして下のお子さんが生まれて、ゼロ歳のお子さん二歳のお子さんの二人のダブル保活というのをしているという話も伺っています。本当に大変な状況です。

そして、規制緩和で詰め込みになっています。さらに、お庭がなくてとても狭い認可外のところがとても高い保育料になっているという現実で、私たち、何も子供をただ預ければいいというふうには思っているわけではありません。やはり働いて子供たちにもいい思いをさせてあげたい、それなのにそういう希望がかなえられないということが現実にあります。

規制緩和で詰め込みでということでは、本当に事故が、年間に二十人ぐらい保育施設でお子さん亡くなっているというのが今現実にあります。そして、そういう方たちの話を聞くと、待機児で、この保育園に入りたかったんだけど入れなくて、仕方なくやと見付けたところで余りいい保育が行われなくて事故に遭ったという事例がほとんどなんです。そういうことも考えていただし、この二十年間、規制緩和を続けてきましたけれども、なかなか保育園が十分に足りる状況にならない、一方で少子化はますます進んでいるという中で、規制緩和ではなくて本当に子供のためにことを考えていただきたいと思っています。

今回の法律のことに關しますと、私がお話しできるのは、特に妊娠、出産、育児等を理由とする不利益取扱いの防止措置と有期契約労働者の育児休業法要件の見直しということになると思います。ですので、これまでたくさん待機児解消の問題をずっとやってきているわけなんです。が、国の方でも本当に御尽力をいただいて、お金

もたくさん付けていただいて、つくるうつくるうというところでやっていただいていますけれども、なかなか追い付かないと。その中で、一つ、働き方の問題というのがあるのではないかなというふうに考えているんですね。

働き方の問題ということでは、先日も保育士さんとか園長先生たちとちよつとお食事する機会がありました。そこで話題になったんですが、この四月から新しく入ってくるお子さん、先生の園で八時まで預かり希望のお子さん何人いるみたいな話になったんですね。どの園でもやっぱり五人とかいて、ゼロ歳児の子供をやっぱり八時まで預けて働かなければいけないという現状が本当にあるんですね。もちろん、特別な仕事だったり重要な仕事で空けられなくてどうしても子供を預けなければいけない場合には、家庭のように温かく子供たちを見てくれる場所が保育園として必要なんですけれども、今現在、十三時間開所が求められる中で、その中で十三時間子供たちがいるという状況、本当に辛さかどうかというのを考えていただきたいというふうに思っています。

それから、子供の病気のときに今病児保育というのが非常に充実してきているわけなんですけれども、最近聞いたハラスメントでは、充実してきただけで、逆に、子供が病気になるたので休みたいというふうな会社に言っても、えっ、なぜ病児保育に預けないの、病児保育に預けてくれればいいでしょうというふうなハラスメントがあるというふうな聞き取りがありました。もちろん、どうしても休めない方もいらっしゃるんですけども、必要なのだと思うんですけども、やはり会社の方で、子供がいる人が子供が病気になるたときに休めるような制度というのを本当に充実させてほしいと思います。子供がやはり安心して育つためには、親とも関わり合うことがとても大切だと思っています。

そして、私が保育・児童学の研究者として、そして保育のジャーナリストとして本当に最後に訴えたいことなんですけれども、今就労支援という

ことでこの保育とか乳幼児教育ということが考えられてリンクされているなというふうに思うんですが、一つ考えていただきたいのは、ゼロ歳から五歳の時期というのは一生で一回きり、必ずやり直しの利かないものだということを考えていただきたいんです。

というのも、大学に入り直したり高校に入り直したりということはできますが、幼稚園、保育園にもう一回入り直したいと言っても誰も認めてくれないわけですね。それだけ実は大切な時期なんです。ですので、そこは非常に充実させるということが国の未来に関わってくるということも言われています。乳幼児教育の充実が国の未来を支えることになるというのは最近たくさん言われていることですので、就労支援の保育、幼児教育ということではなく、子供のための保育、子供のための乳幼児教育、そしてこの国で子供たちが良い環境で育つ権利があるというふうに思っています。それを充実させるほどにしていきたいというふうに思っています。

親がなかなか子育てに関われない現状があります。まだまだ厳しいです。でも、このような国で本当に少子化が進む中で、私も子供がいて本当に幸せだなと思ったことが何度も、何度もというかも本当にずっとあります。そういった子育てという幸せをずっと感じられるような世の中にしていただきたいと思うんですね。そのために、やはり親が子供と当たり前に関わる幸せな時間、その大切な時間というのを企業がむやみに奪うことがないように、更なる制度の充実を望みたいというふうに思います。

私たち女性は、本当に母親は、頑張つて社会のために貢献したい、活躍したいというふうに思っています。でも、それが子供の犠牲の上に成り立つものでは、私たちはそんな子供の犠牲の上では活躍したくないというふうにみんな思っているんですね。ですので、みんなが女性活躍の名の下に、安心していい保育施設で子供たちが充実した保育を受けながら、乳幼児教育を受けながら働けるよ

うな環境というのを是非つくっていただきたいというふうに思っています。

ありがとうございます。

○委員長(三原じゅん子君) ありがとうございます。

以上で参考人からの意見の聴取は終わりました。

これより参考人に対する質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○東徹君 おおさか維新の会の東徹でございます。

本日は四名の参考人の皆さん、大変貴重な御意見をいただきましてありがとうございます。

まず、武石参考人とそれから井上参考人にお伺いをさせていただきたいと思っています。

武石参考人の方からもお話がありました。本当に今、介護を理由としてやむを得なく離職している人たちが十万人いますよということがよく一般的に言われております。本当に、二十年前、三十年前とは違いまして高齢者の人口もやっぱり増えてきましたし、もちろん介護を必要とする高齢者の数も増えてきたわけでありまして、そしてまた核家族化という問題もあって、今までは誰かに見てもらっていたけれどもやっぱりなかなか見てもええなという現状もあると思いますし、また夫婦共に仕事をしているという状況もあるかと思

ます。

その中で、家族が、誰かが介護を必要になったときになかなか見ることができないという状況になってくるわけでありまして、その中で、仕事を辞めなくても介護をやるうと思えば、なかなか在宅での介護って非常に難しいとは思っています。先ほど武石参考人の話にもありましたデイサービスセンター活用したとしても、大体三時ぐらいに終わって四時ぐらいには家に戻ってくるというケースも多かったりとかすると思えますけれども、じゃ、四時に帰ってきたら誰が迎えに行くという問題もあるかと思えます。

まず、在宅介護についてお伺いをしたいと思うんですが、在宅介護、こういったサービスを増やしていけばもう少し仕事を辞めなくても介護ができるんじゃないだろうか、そういった点についてはいかがでしょうか。お二人の参考人から御意見を聞かせたいと思います。

○参考人(武石恵美子君) ありがとうございます。

東委員おっしゃるように、在宅介護というのはこれからの介護の基本になっていくというふうに考えております。施設介護というのは要介護認定の一定以上の認定が出ないと入れないということになっておりますので、基本、介護というのは在宅介護というのが主流になっていく、そういう中で在宅介護のサービスが充実するというのは非常に重要であるというふうに考えます。

何が重要か、どういうサービスがというのは、やはりこれは状況に応じて多様ないろんなメニューが重要になってくると思うんですが、今ありますデイサービスなどの拡充、あるいは時間が、働く人の両立の方の制度が充実するとともに、そちらのサービスの方もそれに合った形での提供というのが重要になってくる。

それから、介護をしている人が、じゃ、働いていないときはいつも要介護者を見ていなくてはないかという、これはやはり心身的に大変疲労も重なってまいりますので、時には要介護者の方に泊まっていたり介護者の方も少しそこでリラックスするとか、そういうことも必要になってくると思いますので、そういう意味では、多様なと言ってしまうと一言で終わってしまうんですが、今のサービスが更に充実していくということが重要だというふうに考えております。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

連合の方では、こちらの方、調査を実施しているんですけども、まず一番在宅介護で必要なものにしましては、緊急時の相談支援体制の充実、あるいは夜間の場合の緊急対応、そういうものに対して必要であるというものが出ております。ま

た、デイサービスの延長であるとか、またそれを支える人材の充実、そういうものも必要ではないかというふうに思っております。

○東徹君 ありがとうございます。

次に、そうしたら施設介護のことについてお伺いをさせていただきたいと思っています。

井上参考人の資料にも、法定の介護休業期間である九十三日を超えるのは三五・五％、一年以上は二二・二％、かなり期間が掛かるんだというのがアンケートの調査なのかなというふうには思っておるんですけども。

今、非常にいろんな施設介護も多様なサービスが提供されるようになってきました。二十年前、三十年前は、こういった介護施設といえば特別養護老人ホームということしか余り頭になかった時代もあったかと思うんですけども、介護老人保健施設はたくさんどんどんできてきましたし、そしてまた、今、有料老人ホームというのも、昔の、何というんですか、非常に豪華なあいうイメージの有料老人ホームではなくて、少し費用は負担は掛かるけれども、何とか入所させることができるのかなというような有料老人ホームもできてきましたし、そしてまたサービス付き高齢者住宅というのもできてきたと思うんですね。そういったメニューが多様化してきているかと思

います。

離職せずに、こういった入所施設を利用していただければ何とか仕事も辞めずに済むのではないのかなというふうに思うんですが、そういったメニューの中で、なかなか特別養護老人ホームが増えてもなかなか増えないというような状況もありますし、物すごくたくさん待っているという状況もありますけれども、その辺のところについて率直な御感想、もうちょっとこういったサービスがあればとか、いや、有料老人ホームでどんどん増やしていけばとか、サービス付き高齢者住宅をもう少し緩和していけばとか、そういった御意見がありましたら、是非お聞かせをいただきたいと思っています。

○参考人(井上久美枝君) 個人的に思うところでは、よろしければなんでも、まず、入所するに費用が非常に高いところがあると思います。やはり今の年金でそれが果たして賄えるのか。

例えば、入所するにしても、入所する入所金は何十万も掛かたりする、あるいは月の費用も十万円以上掛かたりする。とてもではありませんが、今の年金の受給額でそれを賄えるかどうかというの、もし仮に私自身あるいは自分の親が入ったときにも、とてもではないけれども負担をするというところは難しいというふうに思います。また、現在、自分の親だけではなく親以外、祖母であったりあるいは兄弟であったり、あるいは結婚していれば、妻と夫の両方の両親となれば四人になってしまいます。四人の介護の費用をどうやって捻出するのか。

そういうことでいくと、まず費用の負担というところがあると思います、それからやはり入所をするまでの待機が非常に長いというのがあります。それによって離職をせざるを得ないという実態もありますので、やはり早く施設に入所ができること、あるいは介護費用の負担の割合を減らすこと、そして、在宅介護につきましても負担を軽減するような地域でのサービス、そういうものが必要ではないかというふうに思います。

○東徹君 ありがとうございます。
最後に、猪熊参考人の方に少し伺いをさせていただきたいと思っています。

規制緩和及び待機児童問題と保育事故ということではいろいろと先ほどもお話がありました。待機児童の解消についてなんですけれども、例えばなんです、なかなか保育所をつくるにしても時間的掛かることありますから、じゃ、一人何とか入れようと思っても、面積基準というのがあります、面積基準を少し緩和して緊急的に入るということはどうなのかということ、もう一つは、じゃ、子供を見るのに保育士の資格が必ずしもなくても、保育士さんが何人かいる中で一人サポー

ト的に、保育士の資格はないけれども、猪熊参考人みたくに子育てをしてきた、そういう方がいる、こういうことはいかがでしょうか。

○参考人(猪熊弘子君) ありがとうございます。
今の、まず一つ目の規制緩和についてなんですけれども、面積基準の緩和をしてはどうかという話です。

確かに、面積基準を緩和したことで待機児が、二〇一三年には横浜市が待機児ゼロというのを出したときに、本当でしたら、ゼロ歳児の面積、保育園の子供のための一人当たりの面積三・三平米というのを緩和しまして、二・五平米以下、二・四六五で、そのくらいの面積で緩和をして、そして詰め込みをして待機児ゼロと言ったけど、現実にはゼロではなかったんですが、そういうふうに言ったというのがあります。

確かに、面積を少なくすれば子供は預かれるかもしれないんですが、三・三平米を二・五にする、そこを三つ合わせた分の中に子供が三人いて、そこに先生が一人ということになりますから、先生の数も更に必要になってくるわけですね。保育士さんも更に必要になってきます。

そして、おっしゃるように、同時に保育士の資格の要件緩和ということが言われているわけで、詰め込みをして、そして保育士の資格がない人にやらせるということであれば、じゃ、保育というものが何なのかということにつながってくると思うんです。

面積基準の緩和については、明らかに確実に事故につながります。それから、保育士の資格がないということ、それを許してしまうと、明らかにやはり事故につながります。それは論文なんかでもそういったものがありますので、面積基準の緩和というのはやはりしないでいただきたい。

日本は三・三平米ですが、五平米でやっている自治体もあります。そして、五平米というのは決して広いわけではなくて、スウェーデンとか七平米です、それは人口が少ないからできるのかどうか、やる気があるからできるのかどうかという

ことだと思っています。

児童福祉法の最低基準を作ったのは、もう昭和二十年代ですが……

○委員長(三原じゅん子君) 時間が過ぎておりますので、おまとめください。

○参考人(猪熊弘子君) はい。

ありがとうございます。

○東徹君 ありがとうございます。

○川田龍平君 今日参考人の皆様、貴重な時間と御意見ありがとうございます。

質問に入らせていただきますが、私も今年四十歳で、まだ子供がいなくて、私自身も、これから子供をつくりたいと思っていて、そうすると、育児とそれから親の介護もダブルで同じ時期に来るんじゃないかという感じもするんですけども、それについて、そういった、育児だけでも大変です、介護だけでも大変なのに、両方これから抱えてくる四十代とかそれからの世代というのは本当に多いと思うんですが、それについて、武石参考人、そういった問題についてはどのように現状を考えておられますか。それと、課題について。

○参考人(武石恵美子君) ありがとうございます。
介護と育児がダブルで来るダブルケア問題というのは大変大きな問題になっていきます。両立支援制度は育児、介護、それぞれの制度があるわけですが、やはり基本的に働き方を見直さないと、幾ら両立支援があってもそこは対応ができませんというところだと思います。やはり長時間労働の是正、それからフレキシブルな働き方をもちと広げていく、在宅勤務なども含めてですね、そういう働き方が広がっていかないとなかなか厳しいのではないかとこのように考えております。

○川田龍平君 武石参考人のこの「人材教育」という雑誌、去年の八月の雑誌の特集が資料としてあったんですが、特に、ドイツに私も留学をしてきたことがあって、非常にドイツ人の働き方というのは日本と比べて全然違うなと思っておりま

す。

保育なんかに関しても、ホームステイをしていた家でゼロ歳、一歳の子供を育てていたときに、本当に働きながら保育もしていましたし、それから、男性がやはり昼に帰ってきて料理をして、職場と生活空間が非常に近いので、本当にそういったこともフレキシブルにできるというか、やっぱりそういった教育に関して、保育に関しても、働きながら家庭のことも両方できるような仕事をしていたということに非常に驚いたというか、全然日本と違うなと。私は、もう本当に職場と住んでいるところは絶対近くなきゃいけない、そうでないと家庭の時間というのはつくれないと思っていたので、本当にこのドイツの働き方というのはとても参考になったんですが。

特に、ドイツでは、残業をした時間をためて、労働時間口座制度というのがあって、残業した時間をためて後でこれ休暇に使えんというの、非常に優れた制度だと思っております。これについて、武石参考人、ちょっと、短くお答えいただけますか。

○参考人(武石恵美子君) ありがとうございます。
ドイツに関しては、欧州の中でもかなり労働時間が短い国でございます。日本も参考になるのではないかとこのように思います。やはり女性だけではなくて男女が育児、介護に関わっていくことによって、ダブルケアの問題、夫婦であれば分担ができるという問題があると思います。

ただ、一つ、これから少子化の中でシングルの人、シングルの人は子供はいないんですが、介護の責任を担っていくということ、かなりやはりケアの問題が労働者にとって重い責任としてのしかかってくるというのが日本の今後ですので、そういう意味では本当に働き方の改革は重要。

それで、残業時間をためておくというのは大変面白い制度なんです。ただ、ドイツの場合、やはり労働時間の考え方が、あとは、残業手当というものが日本と相当制度そのものが違うの

で、将来的には参考になる制度だとは思いますが、けれども、周辺のものもろのものを踏まえてどういう制度設計が必要かということが今後考えていく課題であるというふうに思っております。

○川田龍平君 この雑誌の記事、大変興味深く、コンプレックスワークといって、四日で五日分働くとか、そういうことができればこの働き方によって本当に休暇の時間を長く取ることができ

それから、ドイツは夏の休暇のバカンスの時間が長い。それによってやっぱり非常に長い時間、長期休暇が取れて、それも州によって休暇の時期がずれているので観光地なども混雑が緩和された

思うんですが、日本で考えると、お盆があつて、お盆の時期はみんな一緒に休むので、なかなかお盆の前と後で東と西で分けて休むとか、ちよつとそういう何か少し休暇の時期を分けることで、

ゴルフデンウィークとかそういう時期にまとまって休むことによって結局休暇に行っても休まらないというような、本当にそういった状況を何とか緩和していく。ワーク・ライフ・バランスと

同時に、そういった休みの時期を個人がフレキシブルに取れるようにしていかないと、日本の場合には休暇が公休という形で休みになっているの

みんな同じ時期に休むと。休みの時期に働いている人ももちろんいるわけですが、観光地とか。そういう意味で、その働き方を改めていく、そ

ういった日本全体を考えていかなきゃいけないのではないかと非常に常々思っています。

それから、時間がないので次に移りますが、マタニティーハラスメントの四類型、特に、昨年の日経新聞の記事でマタハラには四種類あるとい

ことなんですけれども、是非それについて教えていただけますか。小酒部参考人をお願いします。

○参考人(小酒部さやか君) ありがとうございます。ここに、今、川田さんからおっしゃっていた

た四類型という図が載っているんですけども、まず、私たちの団体では、マタハラの根っこは二つあると考えております。一つが長時間労働、そして性別役割分業の意識。マタハラは大きく個人型と組織型に分かれます。この組織型があるのがマタハラがセクハラ、パワハラと一線を画すところかと思っています。

マタハラは、人事が加害者になる、それから経営者が加害者になる。つまり、マタハラを防止する役割の部署からもマタハラの加害を受けるというふうなデータがあります。今は、一人の女性が人事からセクハラを受けるとか複数人からセクハラを受けるというふうな組織ぐるみのセクハラなどというものはもう存在しないかと思

ところが、マタハラにおいては、この組織ぐるみということがあるのが一つの特徴です。そして、個人型の一つに、昭和の価値観押し付け型、これは性別役割分業の意識が根付いていて、子供のことを第一に考えないといけないだろう、旦那さんの収入があるからいいじゃないかという

ふうに、専業主婦が一番の幸せだと思つてい

そして、いじめ型、こちらが先ほと言った逆マタハラの声ですね。迷惑なんだけど、休めていいよねと。業務をフォローする、カバーする同僚、上司の怒りの矛先が、本来はマネジメント層や会社に疑問を呈さなければならぬんですが、同じ労働者の女性に向いてしまふ。制度を利用できる人

と利用できない人がいることによって、利用できる人を羨ましく妬んでしまふ気持ちもあるかもしれません。また、企業側がその代替要員を入

れていないとか、フォロー分の評価、対価の見直しができないという現状から不満の声が上がつて

組織型の方は、長時間労働が根っこにありまして、長時間労働できない人に長時間労働を強いる方にベクトルが向くのがパワハラ型、追い出す方にベクトルが向くのが追い出し型と分けていま

す。パワハラ型は、保育園のお迎えで時短勤務をし

なければならぬのに時短勤務は許さない、夕方帰る正社員なんて要らない、妊娠しても特別扱い

はできず、残業をほかの人と同じようにしろというふう

に労働を強いるのがパワハラ型です。もう一つの追い出し型は、本

当にひどい会社でいう会社がまだにたくさんあります。実際にそういう声

がマタハラNetには寄せられていま

す。残業できないというその一つを取つて、もう労働者として扱えない、必要がないということ

で、排除されてしまう方に向くのが追い出し型です。以上で四つに分けていま

す。○川田龍平君 ありがとうございます。本

当に、くるみんの制度のことですか、先ほどくるみん

会社をやつていたということに對しう意見など、参考になる御意見、本

当にありがとうございます。今日お話し

いただいて、本

当に被害を受けた人の声という

のが本

当に重く受け止めるなければいけ

ないなと思つていま

す。一生を懸けてマタハラ撲滅に取り組ま

れるということ

で、本

当にマタハラをなくしていくことが育児、介護をしながら働

作業と思わなければ到底働けない、愛情のない保育には子供たちの人権もない、これは保育ではな

くただの作業だと感じたこともある。本

当に、この保育の現場で、保育というよりも本

当に作業になつてしまつてい

るというこの訴えを、やっぱり本

当にしっかりと保育を改めてい

かなければいけ

ないと思つていま

す。本

当に、大

学生のときに子供ができて、大

学に保育所があつて預けられればい

いんではないかと

か、本

当に早く時期に子育てできるような環境を整えてい

かなければいけないと思

います。保育士の処遇改善もしてい

かなければいけ

ないと思

いますし……○委員長(三原じゅん子君) 申合せの時間が過ぎ

ております。

○川田龍平君 はい、時間ですね。

ちよつと猪熊参考人に聞きたかつた

こともあるんですが、時間です

ので終わりますが、本

当にそ

ういう意味で、この働き方とい

うことと保育の質、こ

ういうこと、そして保育そのもの

がやっぱり教育なんだというこ

の考え方をやっぱりしっかりと

国会として議論していかなければ

いけないと本

当に切に思

います。三

歳児までの受けた影響というの

が本

当に大人になつてからも影響を受ける

ということ

です、是非そこはしっかりと

しまえばもう使えないというのはどうか。これも、できればもっと柔軟に使えるようにしたらどうかというふうにも思っておるんですが、いかがでしょうか。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

審議会では、私も労働側は一年の延長をずっと発言をしてまいりました。しかしながら、今回、介護保険給付の方の関係もありまして、九十三日ということでありましたけれども、建議の方には、この介護休業期間の見直し、検討につきましても盛り込ませていただいたところですので、是非次に向けて延長していただけるような議論をお願いをしたいと思います。

また、三回につきましても、やはり今の特に認知症を中心としている介護を考えると、やはり三回というものではまだ足りないというふうに思いますので、やはりこれも柔軟な対応ができるような回数が必要ではないかというふうに考えております。

○福島みずほ君 井上参考人にお聞きをいたします。

これ、半日取れるようになるんですが、私は時間休も取れたらいいなと思っておるんですが、その点についていかがでしょうか。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

こちらにつきましても、審議会では、労働側は一時間単位での取得を主張してまいりました。と申しますのが、既に有給休暇の五日についてはもう一時間単位で取れるということになっておりますけれども、残念ながら、使用者側が労務が煩雑になるといふことの見解もありまして、折衷案ということでは半日ということになりました。

しかし、例えばケアマネジャーさんとの打合せであるとか、それから子供の突発的な介護であるとか、仕事を中抜けをするというケースもありますので、やはり時間単位、こちら柔軟な取得とというのが求められてくると思います。

○福島みずほ君 小酒部参考人にお聞きをいたします。

今日、本当に、話を聞きながら、長時間労働の規制をすべきではないか。ですから、一つは、今、国会に継続中の労働基準法の改正法案、時間規制をなくしてしまう労働者を誕生させるわけですが、この点についていかがお考えでしょうか。

○参考人(小酒部さやか君) ありがとうございます。

長時間労働、マタハラととても関係する問題だと思っています。

マタニティーハラスメントは、働き方の違いに対するハラスメントと呼んでいます。何かというと、やっぱり長時間働いて一人前、長時間働けなくなつた育児や介護を抱えるような人たちは半人前扱いされて排除の対象になつてしまつと。マタハラは加害者、一番多いのは直属の男性上司なんですから、同僚においては、男性よりも女性の方が二倍近い、多いんですね。ですので、よく知られるセクハラは異性からされることが多い、よく知られるパワハラは上司からされることが多い、ところが、マタハラにおいては、異性、同性問わず、上司、同僚問わず、四方八方が加害者になつてしまつという悲惨な状況です。なぜこのようないことが起こつてしまふかという、マタハラが働き方の違いに対するハラスメントだからなんですね。

私の資料の一番最後のページを御覧ください。マタハラと周辺ハラスメントの位置関係という図があります。連合さんが、パワハラ、セクハラ、マタハラ、これを三大ハラスメントと呼んでいます。主に個人型というふうにつけています。そして、マタハラ、ケアハラ、パタハラ、これをダイバーシティーの第一人者である渥美由喜さんがファミリーハラスメントというふうと呼んでます。こちらの三つのハラスメントは、異なる働き方、働き方の違いに対するハラスメントというふうには私は捉えていて、主に組織型というふうに思っています。

企業は、産休、育休で人が抜ける、戻つてきても時短勤務で残業ができない、ほかの社員と同じ働き方ができない、このような働き方の違いをどうやって受け止めていいかわからないんですね。一番の解決方法はもちろん長時間労働の是正だとは思いますが、そして、同時にやっていただきたいことが、産休、育休で人が抜けたり、戻つてきて残業ができない、時短勤務する、在宅ワークするなどの働き方の違う人達を、できている会社は、うまくインクルージョンさせていたり、いろいろな解決策でできている先進企業が幾つかあります。そういう事例も同時にどんどん情報発信し、できていない企業に情報を伝えていってほしいなと思います。

以上です。

○福島みずほ君 小酒部参考人にお聞きをいたします。

私は、将来は仕事と家庭の両立支援法などを作るといふことは必要ではないか、それについてどうかという点と、もう一点、マタハラ、セクハラ、パワハラなどの様々なハラスメントに一元的に対応する、そういう体制を整備するというようなことは必要ではないか。この二点について、いかがでしょうか。

○参考人(小酒部さやか君) ありがとうございます。

おっしゃるとおり、どちらも必要だと思います。是非推し進めていただければと思います。よろしくお願ひします。

○福島みずほ君 猪熊参考人にお聞きをいたします。

私も、三月二十二日、偶然、保活中のママ、四か月の赤ちゃんだつてこしているママに話しかけられて、四月に復帰しなければならぬのに、十六園実際行つたけれどもまだ決まっていなくて。結論は、その後メールもらつて、無認可に入れることができたというのがあったんですが、もうみんな地獄というか、本当に大変と。

例えばベビー離乳すればポイントが高くなるのでそうするとか、例えばアエラの記事で、自分が死ねば一人親でポイントが高くなるんじゃないか、そこまで追い詰められる。こういうことの声はどう思うかということとを一点と、もう一点は、私も、何とかもう早くこれ対応しなきゃという面と、やっぱり保育の質は大事だと思つています。猪熊参考人は、今の状況を打開するのに例えば提言というのを、もし、こうすればいいんじゃないかというのがあれば、また教えてください。

○参考人(猪熊弘子君) ありがとうございます。

本当に、保活という言葉ができたのは二〇一一年ぐらいだったんですけども、保活というのがすごく厳しくて、同じマンションに住んでいて、仲よくしている子供がいるママさんたちが、片方は入れて片方は入れないということで関係がぎすぎすしてしまふなんというのは本当によく聞く話なんです。

私がすごく思うのは、子供がいて、これから働き続けて、それこそ納税をしよう、そして未来の国の支える子供を育てようという希望があるときに、それを競争にしよう、そしてその中で勝ち組、負け組というような言葉が出てくる。情報があつた人、たくさんお金を使える人が入れるというふうな状況になつてしまつていて、本当にこれでは子供がいる幸せというのを味わう暇もなく、働く喜びも味わうことができないだろうなというふうに感じています。

ですので、もう一つ、やはり至急に対応しないといけないということと保育の質ということに関して私も非常に懸念をしています。

私、自分の二〇一四年に出した待機児童についての「子育て」という政治」という本の中で書いたことがあるんですけども、ある子育て中の、それこそ保活をしているというお父さんに聞かれたことで、どうして小学校に入れない子供はいないのに保育所に入れない子はこんなにいるんだかというふうに聞かれました。そういう意味で、

私も、確かに本当にそれに答えることが私の役目だと思つて一生懸命調べたんですけれども、答えはやはり一つで、小学校に入る子供というのは結局憲法で守られて、法律で支えられているその権利、子供の教育を受ける権利、子供自身の教育を受ける権利というのがやっぱりあるので、受けさせないわけにいかない。どんなにマンションが増えても、どんなに家が増えても人口が増えても、建てなければいけないわけですね。でも、今、日本では、ゼロ歳から五歳の子供について一切そういうふうな居場所の権利がないんです。

ドイツなどでもやはり待機児童の問題とかいろいろあるんですが、三歳以上の子供に居場所を与える権利、正式な、子供にとって一番いい居場所を与える権利というのが確立しまして、それが二〇一三年に一歳までというふうに下げられました。要は、親が本当に保育所に入れたいんだというふうに言ったら、国がその責任を持って、法律の後ろ支えがあつて、子供の権利としての保育というのを守らなければいけないというふうになつたんです。

私は、やはりこれだけ政府の方でもお金をたくさん入れていただいて、保育園を一生懸命つくっている状況も本当に分かっているんですけど、それでもなかなかできないというのは、結局その権利保障の部分が法律の後ろ支えがないということに尽きると思うんですね。ほかの国ではそれが非常に進んでいて、OECD諸国の中でそういうものがないのは本当はつきり言つて日本だけなんです。

ですので、その部分についても、これから子供たちを守つて親たちが競争することのないように、確実に安心できる居場所がいられるように、そういう権利保障につなげていただければというふうに思っています。

ありがとうございます。

○福島みずほ 君 それぞれありがとうございます。時間ですので、終わります。ありがとうございます。

○薬師寺みちよ 君 無所属クラブの薬師寺みちよでございます。

本当に今日はありがとうございます。何か、同志と一緒に話を聞いているような感覚で私おりました。

まず、猪熊参考人にお伺いさせていただきたいと思ひます。

私、本当に今話を聞きまして我に返つたと思つていましてけれども、やっぱりチャイルドセクターというものをどうしても忘れがち、預けなさや、働かなさやということ、当事者が自分だと思つてしまふんですけど、本当の当事者は子供です。ですから、そういったものというものをいかにやつぱり制度の中に織り込んでいくのか、これ大変難しい問題だと思います。働かなければ本当に食べていけないという皆様方もたくさんいらっしゃいます。量を増やせば、じゃ質が落ちていくのかという問題、様々な問題を包含して今回の法案なんですけど、もし今回のこの法案の中に何か、チャイルドセクターという魂を入れ込むためには、何か工夫するべき点というものはございますでしょうか、教えてください。

○参考人(猪熊弘子 君) ありがとうございます。制度の中に、本当に就労支援という意味での保育というのがこれだけ進められている中で、子供の権利を守る、子供にとつて喜ばしい環境であることを守るというのは本当に忘れられがちな視点だということに思ひます。

ですので、今日こういうふうな厚生労働委員会でお話しさせていただくのは本当に有り難いというか、意味があることだということに思ひますけれども、一言その法律の中に、やはり保育と乳幼児教育というのは子供のためのものなんだと、やはり子供の幸せをなくして親の幸せはないし、女性の活躍もないし、やはりこの国の明るい未来につながらないということで、何か子供の幸せを損なわないようにというように一言入れていただくことができればというふうに思ひていま

す。

○薬師寺みちよ 君 ありがとうございます。

私も、小学校の息子がまだ、一番下なんですけれども、帰ってくるのが議員会館で、ちよつと今かなり心が苦しい思いをいたしておりましたけれども、でも、本当に猪熊参考人のおっしゃることもとてもなことでございますので、是非、私もこれを参考にさせていただきたいと思ひます。ありがとうございます。

では、次に小酒部参考人にお伺いさせていただきます。

実は私、昨日、ちようど先ほどお話しくださいましたいわゆる不妊治療のことについて大臣とやり取りをさせていただきました。不妊治療の、受けていらっしゃるいろんな人数も把握をしていない、かつ不妊治療と就労についての関係性を全く今調査もしていないというのが今の厚労省の実態だということが分かつてまいりました。

おっしゃっていただきましたように、私も、ハラスメントの一つの中にやつぱり不妊治療を受けている女性というののもちゃんと入れてくれということだったんですけれども、審議会の中で議論をしていないのでそれは入れられないというふうにおっしゃったんですね。でも、私は、おっしゃったように、不妊治療を受けている女性、そして、もちろん流産をなさった方々についても、しっかりとその文言の中に、もし法律の中に入れられなかったとしても、何かマニュアル若しくはガイドラインなんかを出すときには入れるべきだと思ひておりますけれども、そのことにつきまして御意見いただけますでしょうか。

○参考人(小酒部さやか 君) ありがとうございます。

審議会でも議論をされなかったのは非常に残念だったと思ひていますし、私たちも、今回は、非正規の育休取得の要件の方に力を注いで署名活動などをしていたので、抜け落ちていたというのか、おろそかだったところがあります。是非、指針の方には入れていただいたり、何かどこかで賄つて

いただければと思ひます。

日本は今ハラスメント大国であり、先進国の中ではマタハラ大国であるので、同時に不妊治療大国でもあるんですね。先進国の中では不妊治療のクリニックが一番多いと、不妊治療している人は六組に一组と言われています。私も現在、二回の流産後子供がでなかったもので、不妊治療をしています。あと三年、私たち団塊ジュニアが四十三くらいまで子供を産めるとしたら、あと三年のうちにいかに産むか、これが百年後の日本の経済と人口に大きく関わると。今この団塊ジュニアがどれだけ産むかというところが非常に大きく関わっているんですね。それを意識していただいて、是非お願いしたいと思ひます。

ありがとうございます。

○薬師寺みちよ 君 ありがとうございます。私もデータがなかったもので、NPO法人のFINEさんのデータで昨日は議論させていただきました。だから、もつともつと我々も、どういうところに穴があるのかということをしつかり見詰めていかなければならないなと思つた事例でもございますので、本当に今日、御意見をいただきました。ありがとうございます。

では、井上参考人にお伺いをさせていただきます。

短時間勤務というのは随分進んできましたよというお話もございましたが、しかし、私今産業界をいたしておりまして、大変困つたことに、二〇二〇・三〇というところで、かなり、女性の管理職をいかに育成していくのかというのが企業の中でも命題になってきてしまひました。

その中で、短時間勤務である女性も、短時間勤務を取つてもらつては困るんだと、君には管理職になつてもらわなければならぬのだという、うれしかな、だけれども、自分に今そんな時間はない、もう少し子育てに力を入れたいのというところで、多くの皆様方が、短時間勤務の中で管理職の育成なども受けられて、体調を崩して、結局は辞めてしまうような事例なんかも本当にこの

数年間で何例も経験をいたしております。

かつ、いわゆる育児を取って、育児明けですね、結局女性が働き、育児もする、家事も全部やっしまわなければ、今まで男性は育児中何一つ手を出さなかった、そのために、逆にその育児を取ったこと自体が今自分のしわ寄せになって返ってきたという女性もいます。

その辺り、何か労働者の皆様方の声、拾っていらつしやいますでしょうか。教えてください。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

二〇二〇・三〇は非常に大きな課題というふう
に思っております、労働組合でも取り組んでお
りますし、政府の取組につきましても是非推進す
るようというところで実施をしているところでご
ざいます、やはり女性に対する教育が企業の中
でなかなか男性と同様にされていないという実態
がまだまだあると思います。そして、女性の管理
職の比率だけを上げようとして、引き抜くような
形で、突然、君、管理職になってくれないうとい
うことで戸惑う女性が非常に多い。やはり私の周
りでも、それで職場を辞めている女性たちがたく
さんおられます。

そういう意味では、短時間勤務、子供がいなが
ら、子供を産み育てながら、短時間勤務もしなが
ら、その上でキャリアをどうやって積むのか、そ
れをやはりしっかりと企業の中でも、あるいは国の
制度でも担保するようなそういう取組が必要では
ないかというふうに思っております。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。

本当にこれ大きな問題だと思います。うれし
い方もいらつしやる。でも一方で、それがごく負
担になっていらつしやる方もいらつしやる。そう
いうところをしっかりと見極めながら多様化を目指
していくといったようなこと、今後とも私しまし
かり学ばせていただきますので、よろしくお願
い申し上げます。

最後に、武石参考人にお伺いさせていただきます
と思います。

いろいろ今お話を伺いまして、これからどう
やってそういう文化をつくっていくのかって大変
難しいことだと思ふんですね。制度はある。先ほ
どもおつしやいましたように、なかなかそれは周
知徹底がされていかないうこと。昨日の私も
議論をした中でも、職業家庭両立推進者という方
を努力義務で企業は選任をしなければならぬ。
結局、でも努力義務のために全企業の中でも二
に満たないんですね、そういう方々を選任して
いるということ。

ですから、誰がどのように、こういう制度があ
るんですよ、だから利用しなさいということをも
進めるべきなんでしょうか。その辺りが、やっ
ぱり大企業から中小まで様々なところで負担感が
違うと思うんですね、その点につきまして
何か御意見ございますでしょうか。

○参考人(武石恵美子君) ありがとうございます。

文化を変えるというのは大変難しいことだと思
います。

企業の中でそういうことに成功している企業も
たくさんあって、何が違うかという、やはり一
つはトップの意識というのがかなり影響していま
して、ですから、大企業だけが両立支援ができて
いるわけではなく、むしろ中小企業で理解のある
経営者がいると、そこで一気にこういった考えが
広まるという傾向がございます。やっぱりトップ
に働きかけていくというのが一つ重要なこととい
うふうに思います。

あとは、働く女性の方も、先ほど委員がおつ
しやったように、短時間勤務を取り、育児もやり
たいというように全部女性が引き受けているん
ですが、やっぱり夫を巻き込んで一緒に育児をして
いくという姿勢をもつと女性も持つて、全部
自分で引き受けるのではなくて、夫婦でシェアを
していくというような意識というのも広がって
必要があるのではないかとこのように考えてお
ります。

○薬師寺みちよ君 ありがとうございます。時

間になりましたので。

本間に、今日はどうも、感謝を申し上げます。
ありがとうございます。

○高階恵美子君 本日は、四人の参考人の皆様、
貴重な御意見を賜りまして誠にありがとうございます。

この度の法改正案では、料率の引下げ、そして
料率を引き下げると同時に、離職防止をし、そし
て再就職を促進していくこと、こういう工夫がさ
れているわけなんですけれども、私も、一生懸
命審議をし、制度を良く、充実したものにしたい
と思つて議論させていただいてはいるんですが、
制度ができた後、これがしっかりと使われるかど
うかということがこれからは大事なんじゃないか
というふうに思います。

とりわけ、この委員会の委員の先生方みんな
共通しているところだと思ふんですね、一人一人が
一人て関わらなければいけないということではなく
て、制度でもつてしっかりとガードしていく、それ
を具体的に進めていくということ、一生懸命議論
していただいている、そういう姿勢だということ
に思ふんですね、事業側に対しては、
制度をフル活用していくための主体的な働き方改
革、こういうことにしっかりと取り組んでもらわ
なければいけないというふうに思ふんです、それ
から、各々の部署で制度がどういうふうに使え
るかといったようなこと、積極的に使っていくた
めの活用方法の具体的な検討をやっているかな
い、そういうところに社会の側からもしっかりと
目を向けていくという、これがこれからは大事な
んだらうと思ふんですが、例えば職場においては
テレワークなど、制度を使える労働環境をつくり
出すための多様な働き方の一層の普及、定着が肝
になってくるかなというふうに思ふんです。先ほ
ど小酒部参考人からは、優良企業という先行事例
の情報発信という話もいただきました。

例えば、武石参考人の視点からすると、これを
より一層後押ししていくためにほかにどんな知恵
があり得るか、もしお伺いできれば有り難いな
というふうに思ふます。

○参考人(武石恵美子君) ありがとうございます。

おつしやるように、制度ができて、それが職
場で運用されていかないう絵に描いた餅になつて
しまふので、きちんとこういう制度があるとい
うことを職場のマネジャーレベルが理解して、
あとは労働者も権利を知っていくということが大
変重要であらうというふうに思ふます。

そういう意味で、なかなかマネジメント改革あ
るいは従業員の意識改革というのが法律で規制で
きるものではないので、ソフトな形、例えば先ほ
ども出ました認定制度ですとか、そういうものを
受けている企業の状況を普及していくというよう
なことでの対応というのが今考えられることなの
かなというふうに考えております。

テレワークというのも大変日本では非常に普及
が少なく、欧米諸国では、通勤時間もなくなり
ますし、オフィススペースもカットされるという
ことで、大変有効な制度だということ、普及して
いるんですが、日本ではなかなか普及していか
ない。それはやっぱり職場のマネジメントが大変や
りにくくなるといふような問題がありますので、
この辺りをうまくやっている企業もたくさんある
ので、そういう事例紹介などは大変有効ではない
かというふうに思っております。

○高階恵美子君 それから、先ほど来育児の話も
たくさん御意見いただいているところですけれど
も、日本人の今の平均初産年齢が三十一・四歳な
んですね。

この三十一・四歳という年齢の周辺を考えてま
いますと、仕事上のキャリア形成をしていく、そ
して家庭生活を安定していくために結構様々な努
力をしなきゃいけない、そういう年代なんだと思
うんですね、そういう年代で育児と介護と、
トリプルパンチといふますか、たくさん課題が
同時にやってくる。こういう方々がこれからは

もつとも増えてくるんだと思うんですね、生殖補助医療の利用状況なども考えてまいります。そうすると、地域社会の中でのふんわりとした支援というのも併せて喚起していかないといけないんだらう。

そういう点では、今回、高齢者の活躍促進というところを法改正の中にも盛り込んでいただいていますけれども、例えばこういった分野で高齢者の経験とかノウハウを有効にその地域において生かしていただくための環境づくりであるとか、あるいはそういう世代間をつないでいくような場に、大学の果たすべき地域貢献の役割というんでしょいか、可能性、こういったようなところについて、武石参考人、もしお考えになっているところがあれば伺いたいと思います。

○参考人(武石恵美子君) ありがとうございます。

高齢者の方というのがこれから増えていくわけで、元気で、しかも能力が高い人たちが、定年退職の年齢後も社会で活躍いただくというのは大変重要なことだと思います。今回もシルバー人材センターの機能の拡充などが雇用保険関係の今回の法案で盛り込まれていますけれども、そういった仕組みというのは大変重要だということに思っています。

それから、大学の可能性というのは、大変、私も大学の教員をしていて、もつともっと大学が地域にできることというのはあるんだらうというふうに考えておまして、私どもの学部でも、地域の例えば小学校とか中学校に行つて学生がそこで放課後の支援をするとか、そういうことを始めております。そういうことをどんどんほかの大学にも広げていきながら、大学生から高齢者までいろいろな人的資源を活用してこれからのこのケア社会を乗り越えていくというのは、非常に重要な視点ではないかというふうに思っております。

○高階恵美子君 最後に、今と同じ点で、猪熊参考人、御発言ございましたら御意見いただけますでしょうか。

○参考人(猪熊弘子君) ありがとうございます。

現実には、例えばシルバーセンター、シルバー人材のセンターの方ですとかファミリー・サポートでも、かなり御高齢の方で登録してくださつていて地域の子育てをサポートしてくださる方はたくさんいらっしゃるんですね。そういう方に、直接の保育というのとはやはり資格の問題とかいろいろ難しいと思うんですが、例えば送り迎えのところでお手伝いいただくとか、あと、やはり母親の育児負担、精神的なものとても大きいので、本当にちょっとだけの間見守つていただいたりとか、それこそ声を掛けていただけるだけでも、頑張っているねという声があるだけでも本当に勇気付けられるというふうに思っています。

です、そういう関わりを、例えば保育所ですとか幼稚園なんかをうまく使つて、そういう場所を、地域の子育てセンターみたいな役割を与えて、そういったところでの世代間交流というのもできるんじゃないかなというふうに思っています。

ありがとうございます。

○高階恵美子君 ありがとうございます。

制度の一層の充実に私たちも力を合わせていきたいと思ひますので、今後ともよろしくお願いいたします。

○津田弥太郎君 民主党の津田弥太郎です。

本日は、四人の参考人の皆様、ありがとうございます。

まず最初に、猪熊参考人にお尋ねをしたいと思ひます。

本日議題となつていられる法案の柱は、職業生活と家庭生活との両立、ここに寄与するために、例えば育児休業制度について一定の前進が図られるわけでありまして、一方で、猪熊参考人が様々な形で主張されております保活地獄、これを解消しない限り、育児休業制度をどれだけ拡充しても育休明けの復職が不可能、これも事実であります。今回大変有名になりました、保育園落ちた日本死ねの女性も、出産前は正社員として働いておられ、育

児休業の最中であつたブログを書かれたということでございます。

こういう現状を直視して、私たち民主党は野党五党の共同で、昨日、衆議院に保育士の給与を五万円引き上げる法案を提出したところでございまして。この保育士不足が待機児童の増加に大変大きな影響を及ぼしているというふうに私たちは考えなければなりません。

これ、何とか与党の御賛同もいただいて法案の成立を図っていきたく考えておるんですが、こうした保育士の労働条件を引き上げていくことに對する猪熊参考人の評価をお聞かせいただきたいと思ひます。

○参考人(猪熊弘子君) ありがとうございます。

保育士の給与を五万円上げるといふことで法案を出していただくというところで伺つております。

保育士の就労条件、労働条件、確かにとても厳しいです。お手元に配布している資料の中で、この関連資料の中の五十七ページを見ていただければというふうに思っています。ここで、保育士の、主に女性の保育士ですね、の労働条件について書いてある記事なんですけれども、非常に疲弊している、そして給与も安いというのが現状なんです、とはいへ、本当に頑張つて子供と一緒にいて、子供の育ちを守るといふことに生きがいを見出している保育士さんたくさんいらっしゃるという現場では本当に頑張つていられるというふうに思っています。

保育の質というものは、実はいろんな研究で、九〇年代の研究が今とても日本にフィットしていると思うんですけれども、アメリカの研究なんでもありますが、保育の質というのには三つあるというふう

にされています。条件の質、労働環境の質、プロセスの質という三つの質があるというふうにされているんですね。プロセスの質というのは、先ほども申し上げたような、先生たちが子供とどう関わるか、温かい心で接することができるかといったこと。そして、条件の質というのは、例えば制度の問題、何人に当たり先生が一人付くとか、

広さの話とかということがあるんです。もう一つが労働環境の質ということ、労働が良くない、例えば働くモチベーションですとか、ダイレクトにお給料ですね。それが良くならない限りは、その三つの質が良くならないというふうな研究があるんです。それ、非常に保育界では有名な研究なんですけれども、そういう意味では、保育士の労働条件を上げるといふことは非常に大きな意味があるというふうに思ひます。

ただ、その具体的な五万円という数字が、上げたからといって、保育士さんが戻ってくるのかとか、あと待機児解消にどれだけつながるかということについては、ちょっと私はただだけ有効かということについては分かりかねますので、その点は御了承ください。

ありがとうございます。

○津田弥太郎君 ありがとうございます。

続いて、井上参考人にお聞きしたいと思ひます。労政審の雇用均等分科会、労働者側代表委員として井上参考人は参加をされておられるわけですが、今回の育児・介護休業法の建議、前文に、「各企業において、育児や家族の介護を行う労働者の状況等を踏まえた柔軟な配慮を行うことが望まれる。」という文言が記載をされているわけでありまして。

これは、恐らく審議会の場で労働側が主張されたということだと思ひますが、具体的にどのような柔軟な配慮が望まれているのか、お示しをいただきたいと思います。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

育児や介護に携わつておられますと、想定外のことが突然起こる場合があると思ひます。現状では、育児や介護に関する制度を利用せずに有休などで対応している労働者、先ほどの意見陳述でも述べさせていたしましたが、現行法は育児、介護の制度を利用していない労働者への配慮は記載がされていないため、制度を利用していない労働者がやむを得ず想定外の休業あるいは欠勤をしなければ

ばならない場合、育児やそれから介護関連制度の申出の手続をすることもできず、不利益を被る場合が考えられます。

〔委員長退席、理事島村大君着席〕

労働者が制度の利用の有無にかかわらず、仕事や介護を理由に就業継続できない、不利益な取扱いなどをされるということとならないよう企業が柔軟に配慮などを行うことが望ましいと考えておりまして、その旨が労使合意の下、建議の前文に書かれたと認識をしております。

○津田弥太郎君 もう一問、井上参考人にお尋ねをいたします。

審議会の中で労働側は、育児の所定労働時間の短縮措置における子の対象年齢の引上げ、これを主張されていたというふうに向っているんですが、その意図についてお教えいただきたいと思っております。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

先ほどの意見陳述でも小一の壁、二歳の壁のお話をさせていただきましたが、短時間勤務制度の子の対象年齢の引上げ、労働側は少なくとも小学校就学前までということでは主張しております。これは就業継続の観点からセーフティーネットとして必須との考えから主張しております。しかしながら、審議会の方では子の年齢を引き上げることが女性のキャリアにも影響するということ主張もありまして残念ながら今回の改正にはなりませんでしたが、こちらも建議の方には今後の検討ということを入れていただきました。

〔理事島村大君退席、委員長着席〕

労働側としては、そもそも短時間勤務制度を取得するのが女性に偏っていることそれ自体が問題であり、性別役割分担意識の払拭あるいは男性の長時間労働の是正、これを変えるべきであるというふうに考えております。

四月一日から女性活躍推進法も施行がされます。まさに、これから男女が共に制度を利用し、責任と役割を分かち合いながら仕事と育児の両立

を図る施策が始まることとなります。今こそ、男女平等の観点から職場の環境を改善していくべきだというふうに考えております。

○津田弥太郎君 続きまして、武石参考人にお聞きしたいと思っております。

今回の法改正、介護離職ゼロに向けての大変重要な法改正だと思っておりますが、果たしてどの程度この介護離職ゼロに向かって進むんだろうかと。いわゆる十万人というふうに向われているわけですが、武石参考人の推測でいけば今回の改正でどのくらいこの十万人が減るのか、予測を教えてください。ありがとうございます、いかがでしょう。

○参考人(武石恵美子君) 予測できればいいのですが大変難しいと思うんですが、介護離職ゼロを目指すというのは、私は方向性としては正しいと思うんですが、ただ、やはり自分が介護をしたいというところでの離職というの、積極的な意味での離職というのがあると思いますので、やっぱり望まない離職というのをできるだけゼロにするということが必要だということに思っています。

十万人がどれだけ減るかというのはなかなか分からないと言ってしまうと本当に申し訳ないんですが、両立支援制度の利用と、もう一つはやはり介護の方のサービスというのがきちんと提供されない、幾ら働きながら介護をしようといっても、その介護の方の受皿がないとやはり辞めなくてはいいけないということになってしまいますので、両方のサービスがきちんと提供されていけばその望まない離職というのがゼロに近づいていくというふうに考えて、期待しております。

ありがとうございます。

○津田弥太郎君 小酒部参考人にお聞きしたいと思っております。

長時間労働の問題、何回も御主張されております。日本の場合には、残業が青天井、実質的になっております。私たちは、これはやはり絶対にかかぬ、制限を設けるべきだというふうに考えておりますし、インターバル規制も必要だというふう

考えております。

具体的に小酒部参考人が何か、残業を含めた労働時間を短くするためにこういうことをやったらどうかというようなことがあれば簡単に聞かせていただきたいと思っております。

○参考人(小酒部さやか君) ありがとうございます。

やっぱり、先ほどもトップの考え、経営者とトップの考えということがありましたが、長時間労働をなくすることが逆に生産性アップにつながるんだ、ワーク・ライフ・バランスを上げた方が利益につながるんだという、言わば逆転の発想ですね、そこをしっかりと認識していただきたいと思っております。

また、先ほどから、制度だけでなく利用はどうしていくのだというお話が出てきたと思うんですが、ダイバーシティー・インクルージョンのことややっぱり一つポイントかなと。ダイバーシティー、またここでいう育児をしながら働く女性、ダイバーシティー人材を職場に取り入れるべきだということ企業も分かっていると思っております。

ところが、そのような異質な人材を取り入れたときにどうやって利用していくのか、どうやって活用していくのか分からない。ダイバーシティーの成功というのは、そのようなダイバーシティー人材を入れたときにほかの人員にも好影響、いい影響がもたらされることがダイバーシティーの成功につながっていきます。そのことによってインクルージョンされていく。

つまり、産休、育休が女性だけが取得できるのではなくやはり男性も取得できるように、それから、在宅ワークが介護や育児をする女性ではなくあらゆる社員が使えるようになっていく、ほかの社員たちにも好影響をもたらしていくということ、全体的に長時間労働を減らし、全ての人のワーク・ライフ・バランスの見直しにつなげ、生産性を上げるにつなげていってもらえるとうれしいなと思っております。

以上です。

○津田弥太郎君 ありがとうございます。終わります。

○佐々木さやか君 公明党の佐々木さやかです。今日は、参考人の四人の先生方、お忙しいところを大変にありがとうございます。

私の方からは、まず最初に武石参考人にお聞きをしたいと思っております。

今日、これまでの議論の中でも、育児又は介護と仕事をどう両立させていくかという中で、長時間労働の是正、そういった働き方の柔軟化というものが必要だというお話あったかと思っております。

それに関連いたしまして、事前にいただいた資料の中に、武石参考人の書かれたものの中にドイツの例が出ていて、ドイツでは残業した時間というふうに書いてありました。なかなか面白い制度だなと思つたんですけれども、この制度の、どういう内容なのかということ、日本において参考になるようなことがあるのかどうか、その点について御意見いただけないでしょうか。

○参考人(武石恵美子君) ありがとうございます。

ドイツの制度は、先ほども御質問がありましたけれども、労働時間で所定労働時間を超えた部分に関して自分の口座のようなところにためておいて、それをいろんな理由で取り崩しながらその部分が休暇のような形で使える、ただそこは自分がためておいた部分なので給料も支払われていくという、そういう制度がございます。

これ、期間的に、例えば一年とか二年という中でこの口座の取崩しをやっていると、非常に長い、要は若いときにためたものを高齢期に取り崩すというようなことで認めている企業と大変多様なんですけれども、非常にその期間が長ければ、高齢期に、短時間勤務になりながら、ただ若いときに働いたものを取り崩すことができるというところで、非常に働き方を自分で考えて設計していくというところの有効な制度だろうというふう

に思っています。

ただ、先ほども申しましたように、日本と長時間労働のところが手当ての考え方なども違いますので、要はドイツは残業に対する割増し賃金がないというような制度になっていたりします。その辺りがすぐに日本で導入できるかということ、なかなかいろいろ周辺の制度整備が必要ではないかというふうに思っています。

ただ、非常に、働いている人の話を聞くと、それを有効に使っているという印象を受けますし、自分で生活設計をしながらどんなふうにかというワーク・ライフ・バランスを考えていくのかということに有効に機能しているような印象を受けました。

○佐々木さやか君 では次に、井上参考人にお聞きしたいと思います。

私、ある方から意見とか相談とかを受けたことがあって、介護休暇とか介護休業制度というのは、今回改善させていただくわけですから、要介護状態になって初めて使える制度になっています。ただ、その前の段階で、例えば何週間も付き添わなきゃいけないというわけじゃないけれども親が病院に行かなきゃいけない。例えば、御自身は結婚してなくて自分が親の面倒を見なきゃいけない、なかなか経済的にも大変という中で簡単に休めなかったりとか、そういう悩みを抱える方がいらっちゃって、お話を聞いたことがあるんです。

なので、そうしたことも含めて、先ほどの、柔軟な配慮でしょうか、それとも関係するのかなと思いついて聞いていたんですが、そうした要介護状態にある意味なる前の介護予防ということにももしかしたらつながるかもしれないと個人的には思っているんですが、そうした介護休業、介護休暇を使う以外のところで、そうしたケアとか家族の看護といえますか、携わりたい労働者の方のためにどういう配慮を考えていったらいいのかというところについて、何か御意見をいただければと思うんですが、いかがでしょうか。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

まずは、企業におけるこの介護休暇、介護休業制度の周知をどのようにしているかというところもあるかというふうに思います。現在、介護休業、介護休暇の取得率が少ないというのは、やはりその制度を知らないということが一番大きくなっています。また、年齢が高いことで、介護をする対象の方が管理職であったりして、そして、なかなか、職場に迷惑を掛けるので休業の取得ができず仕事を辞めちゃうというケースが出てくるというふうにも思っています。

ですので、まずは企業の中で、こういう場合はしっかりと休暇制度がある、休業が取得できるというところで、有休で対応している今の現状を変えるようなそういう仕組みをしっかりと企業の中でやはり取らなければ、なかなか労働者のニーズに合った柔軟な対応というふうにはならないのではないかとこのように思います。

○佐々木さやか君 ありがとうございます。ちよつと時間が限られているので、もう一方しかもしかしたら質問できないかと思いましたが、小酒部参考人にお聞きしたいと思います。小酒部参考人は、御自身の経験を通してマタハラ対策の必要性ということを声を上げられてきました。以前はこのマタハラという言葉自体なかなか知っている方も少なかったわけですが、今回の法改正にも盛り込まれておりますし、そういう意味では、徐々に社会の認識といえますか意識も変わる方向に行きつつあるのかなと思っております。

そうした意味で、今日御出席の参考人の皆様始め、関係者の皆様の御努力に敬意を表したいなと思っております。そうした意味で、やっぱり意識の改革、いろんな制度をつくっても、会社、職場での皆さんの意識を変えていかなきゃいけない、やっぱりそこが最終的には重要で、同時になかなか難しいというところでもあると思うんですね。

そういう意識啓発について、小酒部参考人御自身もいろんな講演活動でとか通じて取り組んでいらつしやると思うんですが、その中でお感じになつていて、意識啓発の、例えば難しさだったりとかこういう形で成功した例があるとか、そういうことがあったら是非参考に教えていただきたいんですね。

○参考人(小酒部さやか君) ありがとうございます。本当に政府の方々には急速な対応を取ってもらって感謝しております。マタハラという言葉が広まって僅か一年半足らず、二年半でマタハラ防止が施行に向かうと思うんですが、これだけ急速に法改正していただいた例は類を見ないのではないかとこのように思っています。

私が二〇一四年にマタハラの被害者支援団体を立ち上げたとき、バッシングがすごかったです。わがまま団体めとか、あとは、そもそも子供を保育園に預けることがかわいそうだと思わないのかとか、権利ばかり主張しやがってとか、日本はやはり女性が声を上げることがよしとしない文化が根付いていました。ところが、マタハラという言葉も広まりましたし、今保育園問題も広まり出して、徐々に働く女性たちが声を上げていてというムーブメントが起こり出しています。私は、国務省で受賞したときにアメリカの方から言われました、日本は市民がいけないね、労働者じゃないね、そして労働者同士で食い潰し合っているねと。今、日本に市民活動というムーブメントが起こり出しているなというふうに私は感じています。そして、その市民活動が女性から起こっている、ここが一つのポイントかな。いい流れが来ていると思えますので、是非この流れを絶やさず、女性同士が手を取り合って働き方改革を進めていけたらいい。

そして、子育てしながら働ける社会、女性が働きやすい社会は男性にとっても働きやすいはずなんです。今まで女性たちが分断してました。大きく分けて三つのグループに分かれていたんですね。一つが専業主婦のグループ、それから結婚、妊娠

をせずにばりばり働くキャリアウーマン、バリキャリア、それから私たちのように子育てと仕事の両立を求めるワーキングマザー、ワーママ、この大きな三つが分断されていたことによって、男性側への理解も進まず、社会への理解も進まず、後れを取ってました。

いよいよこの三つのグループが一枚岩になって、女性同士で手を取り合って進めていけたらいい。そして、このモメンタム、ムーブメントを絶やさない。やはり、労働問題は当事者が声を上げることでは解決していきません。当事者の声を是非政治家の皆さん、議員の皆さんには拾っていただきたいなと思います。よろしくお願いします。

○佐々木さやか君 時間が参りましたので、終わります。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。今日は、参考人の皆さん、ありがとうございます。

井上参考人にまずお伺いしたいと思うんですが、介護休業制度の問題ですが、介護というのは言わばエンドレス、育児に比べてもそういう意味では先が見えない。そういう中で、九十三日というのはいかに短いというふうに思うんですね。連合の調査では、九十三日超えが三五・五%、施設に入るまでということなんです。この資料で厚労省はこれ調査していないというふうに書いてありますけど、これちよつと余りに無責任じゃないかなと、こういつたことを調べもしないで九十三日のままだというのはいかなるものかと思いが、いかがでしょうか。

○参考人(井上久美枝君) 審議会の方でも、施設に入るまでの期間についての調査がないということについて主張をしたところでございます。

やはり元々介護休業の法制度ができたときの概念というところから始まっておりますので、そういう意味でいえば、今、当時の介護休業法ができたときから明らかに介護の実態が変わってきているというふうに考えますので、そういう意味では、やはり施設に入るまでの期間から、あるいはその

エンドレスで終わるところまでも含めて、どれぐらい本当に掛かるのか。労働組合があるところにつきましてはやはり二年や三年の介護休業期間を協約で結んでいるところがありますので、やはりそれだけ必要だというふうに思います。

○小池晃君　ありがとうございます。

引き続き、井上参考人に育児休業の問題でお伺いしたいんですけど、やはりこの育児休業制度、これを取れる職場環境づくりのためには、代替保障、所得保障、原職復帰と、やっぱりそういった制度が必要だと思うんですが、背景にやっぱり長時間労働の問題が、先ほどからもあるようにあると思うんですね。これはもう連合さんも主張されているように、残業時間の上限規制、それからインターバル規制、これやっぱり待たなすではないかなと私も思っているんですが、育児休業との関係でその重要性をどのようにお考えになっているでしょうか。

○参考人 井上久美枝君　まさに御指摘のとおりで、インターバル規制につきましてはもう数年前から連合としても方針に入れておりまして、既にそれを協約化している組織もあるんですけども、やはり男性の長時間労働が大変課題としてあると思います。特に三十代の男性の超過勤務、これが月平均六十時間を超えているという実態があります。そういう意味では、男性も女性も仕事をしながら子育てをするということに関して、月に六十時間以上超勤があれば、家には帰れない、ましてや地域での活動もできない。そういう意味では、待たなすの長時間労働の是正というのは私も同感でございます。

○小池晃君　小酒部参考人にお伺いしたいんですけども、もう本当にリアルな実態、大変よく分かっています。ハラスメントの1元的対応ということと主張されていると思うんですが、これはやっぱりどういう効果を期待されているのか、理念も含めてお考えをお聞かせいただけますか。

○参考人 小酒部さやか君　先ほど三大ハラスメント、それからファミリーハラスメントの位置付

けという図を説明させていただきました。マタハラは、三大ハラスメントとファミリーハラスメントの全要素が含まれているのがマタハラだというふうに捉えています。なので、マタハラを解決すれば周辺のあらゆるハラスメントが解決していくのではないかとというふうに私は期待しています。

また、マタハラ問題は人権問題であると同時に、日本の経済問題です。そして、経済問題であるからこそ、私はアメリカの国務省から受賞させていただきました。

マタハラは、ドミノ倒しというものがあって、二つのドミノ倒し、一つが少子化へのドミノ倒し、そしてもう一つが、保育園のチケットがなくなり保育園に入らず、労働人口の不足にもかかわらず労働力不足へとつながっていくと。この二つのドミノ倒しにも関わっていますので、マタハラを解決すれば日本のあらゆる問題が解決され、経済の維持にもつながるのではないかとというふうに捉えています。

○小池晃君　ありがとうございます。

猪熊参考人。保育園入れないの私だというすごい声が今広がっているわけですね。政府の方からはやっぱり規制緩和的な対応策が出されています。小規模保育を増やすってちょっと論理矛盾じゃないかなと思うんですけど、そんな中身とか、企業内保育所って出てきているんですけど。

猪熊参考人は、川崎や横浜の実態で、株式会社立の保育所が産廃の隣につくられているとか鉄道の高架下につくられているとか、そういった実態を告発されていらつしやいます。緊急に確かに手当ては必要なんですけど、事は子供の問題ですから、やっぱり私はいわゆる認可保育所をつくっていくということと緊急に、特に公立の保育所が今ほとんど統廃合をやっているという、これをやっぱりストツプさせて、そこを強めていくことが必要、遠回りのように見えてこれがやっぱり根本的な解決、しかもこれが緊急にも願いに応えることになるんじゃないかと思っているんですが、いかがで

しょうか。

○参考人 猪熊弘子君　ありがとうございます。保育の質のことにしましては、今日の関連資料の五十四ページに、これは「発達」という保育の専門誌ですけども、そこに「規制緩和が招く『保育の質』の危機」ということで、本当に細かく私がいりんな情報開示していただいたものとかを使つて、それで書いた原稿ですので、是非読んでいただきたいと思っています。この五十五ページの左下のところの一番最後の段落のところに、やはり待機児解消にはスピードが必要ですよということもお示ししています。

やはり、園舎を整備するために三年掛かるとぞ口歳の子供は三歳になってしまふということから、本当にニーズが変わってきてしまふ。本当にいち早くという対策は必要なんですけど、だからといって命に関わるような規制緩和というのを私はやはりするべきではないだろうというふうに思っています。

それから、公立保育所に関しましては、一般財源化で公立の保育所があるのに使えない、どんどん減らしていくというようなことになっていますけれども、公立保育所の中も先生たちも半分ぐらいが非正規だったりして、保育所の中の問題というのすごく大きくなっているというふうに思っています。

規制緩和ではなく、やはりお母さんたち、お父さんたちにアンケートという質問、取材をしていますと、例えば、とてもいい小規模保育所に出会えたという方ももちろんいらつしやるんですけど、本当にそういった小さいところも、本当に良心的にやってくださっているところはたくさんあるわけなんですけれども、やはりそれでもまた、二歳で三歳にいくときにとても壁ができてしまふと。そのところをうまくつなぐような政策をするとか、もちろん今少なくなっている公立保育園、ゼロ歳から五歳までちゃんと行けるところをもつと整備できるようなお金を付けていただくとかということもやはり更に必要だというふうに思っています。

います。

私は、実は保育事故のことをずっと取材をしていまして、子供さんを、保育施設で亡くなったというのを本当にもう十五年以上ずっと取材をしているんですけども、やはり、本当に多くの方が待機児で保育園に入らなくてということ、子供の未来の夢も絶たれてしまふ、仕事をしながら子供を育てるという夢も絶たれてしまふ、本当に悲しい現実をたくさん見てきています。ですので、保育園というのは、もちろん就労支援にとっても大切な施設ですけども、それは子供のための施設なんだということ、是非そこをこの意見を皆さんで考えていただければと思っています。

ありがとうございます。

○小池晃君　ありがとうございます。それから、保育士さんの待遇の問題ですが、公定価格なわけですよ。そこをどこをやっぱり引き上げるといふことで私はやっていくべきだと思っておりますが、その点、端的にお答えいただけますか。

○参考人 猪熊弘子君　ありがとうございます。やはり、新制度になりましたから公定価格の値段的に上げていくという話は、公定価格を引上げていくということは、本当に保育の質についても保育士さんのことについても重要なことだと思っております。

○小池晃君　ありがとうございます。

○委員長 三原じゅん子君　以上で参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の方々には、長時間にわたりまして貴重な御意見をお述べいただきまして、誠にありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。(拍手)

本日はこれにて散会いたします。

午後零時二十一分散会

平成二十八年四月二十一日印刷

平成二十八年四月二十二日発行

参議院事務局

印刷者 国立印刷局

P