

(第一類 第七号)

第一百九十三回国会 衆議院

厚生労働委員会議録 第五号

号

(107)

平成二十九年三月十四日(火曜日)  
午前九時開議

出席委員

委員長 丹羽 秀樹君	理事 後藤 茂之君	理事 高鳥 修一君	理事 三ツ林裕巳君	理事 柚木 道義君	理事 赤枝 恒雄君	理事 穴見 陽一君	理事 木原 誠二君	理事 白須賀樹君	理事 田中 英之君	理事 谷川 とむ君	理事 豊田真由子君	理事 長尾 敬君	理事 福山 勉君	理事 新谷 正義君	理事 小松 裕君	理事 江渡 聰徳君	理事 勝沼 桂葉君	理事 井坂 信彦君	理事 横屋 敬悟君	理事 中村 実君
田村 勲久君	田村 勲久君	としきなみ君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	賢也君	上西 充子君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君	阿部 正浩君

参考人 (法政大学キヤリアーデザイン学部教授) （中央大學経済学部教授） 厚生労働委員会専門員	参考人 (法政大学キヤリアーデザイン学部教授) （中央大學経済学部教授） 厚生労働委員会専門員	参考人 (法政大学キヤリアーデザイン学部教授) （中央大學経済学部教授） 厚生労働委員会専門員
矢島 洋子君	矢島 洋子君	矢島 洋子君

委員の異動

三月十三日

辞任

田畑 裕明君

務台 勝沼

同日

赤枝 恒雄君

勝沼 桂葉君

裕君

正義君

裕君

至つたところでございます。これらの措置は、失業している全ての方々の給付日数を単純に延ばすというのではなく。これまでの検討で明らかになつて、持つ効果等を勘案して、雇用のセーフティーネットとして必要な部分に限定して措置をしたものです。

次に、教育訓練給付に関しては、今回の法案では、専門実践教育訓練給付の拡充を行うこととしてあります。少子高齢化が進む中で、労働者の職業能力の開発、向上が必要という時代背景を踏まえますと、教育訓練を支援することは必要であり、妥当な施策と考えております。

続いて、雇用保険の財政について御意見を申し上げたいと思います。雇用保険の制度を考えるに当たりましては、財政の観点からのみ論じるというのではなく。しかしながら他方で、雇用保険というの公的な社会保険制度でございまして、その健全な運営というものが常に求められております。したがいまして、財政面にも着目して議論をすると、いうことはやはり必要でございます。財政面では、今回の法案では、雇用保険料率の時限的な引き下げを行なうこととしております。

私が考えますに、雇用保険の積立金には二つの意義がございます。一つは、当該の年度に支給される給付の原資となるということです。積立金の意義にはもう一つございまして、実はこちらが非常に重要なことです。それは、雇用情勢が悪化し失業がふえたときに、雇用保険料を引き上げずに給付を安定的に支給するための原資となるということです。

したがいまして、積立金を十分に持つておくと

いうことは大変重要でございますし、そもそも積立金は、企業と労働者の方々から失業に備えるための保険料として徴収したものを作り立てるといふものでございますので、この観点からしても、ほかの用途に使うということは許容されないものというふうに考えております。

そうはいっても、現在、積立金が一定額に上っていることも事実でございますので、先ほど御説明しましたような給付面での必要な手当てを行つても財政的に安定運営が見込まれるということを大前提としつつ、保険料率をさらに千分の二引き下げまして、労使の負担軽減を行うということをおいたしました。このため、この保険料率の引き下げは三年間に限定した措置ということになつております。

あわせて、国庫負担につきましても、過去、雇用保険料率とあわせて一定程度軽減してきた例があるということに鑑みまして、その軽減を行うということはやむを得ないという結論に至つたところでございます。

ただし、部会におきましては、公労使の三者が一致して、今回の措置は国庫負担を速やかに本則に戻すべきであるという考え方を変更するものではなく、国庫負担の引き下げは三年間に厳に限定すべきであるとの強い意見が示されたということを強調しておきたいと存じます。

雇用情勢は国の経済政策、雇用政策によつても

変動するものでございまして、その意味で、国庫負担というのは国の責任を体現しているものと考

えております。ですので、本則に定められていて

おりに國も負担をするのが本来の姿だといふふうに考へてゐるところでございます。

最後に、まとめますと、雇用保険制度について

は、経済情勢、雇用情勢に応じて適切にその時々

の必要な措置を講じていくことが肝要と考へてお

ります。また、実施した措置の効果も把握、検証

し、可能な限り、それによつて得られた実証的な

データに基づいて議論をしていくといふことが必

要であると考えております。

○丹羽委員長 ありがとうございます。

次に、天野参考人にお願いいたします。

○天野参考人 初めまして。私は、希望するみんな

が保育園に入れる社会をめざす会の代表を務めて

おります天野妙と申します。どうぞよろしくお願ひ

いいたします。

本日、八時四十分までにこちらに入室をすると

いうことで、きょう、私、ゼロ歳の子を連れて国

会まで参りました。しかし、議場に小学生未満の

子は入れないということでございまして、ここで

も子連れに厳しいのかなと大変残念に思つており

ます。今、友人に抱っこをして廊下で待機して

らっていますのでもし泣き声が聞こえました

ら、ちょっとにこやかにしていただけたらなとい

うふうに思つております。

ちなみに、欧州会議では、議員の方が子連れで

議会に出席できるような仕組みにもうなつてゐる

ということで、ぜひ日本でもそのように進めてい

ただけたらなといふふうに期待をしております。

さて、まず、私の自己紹介を簡単にさせていた

だければと思います。皆さん、私が何者か、御存じないと思いますので。

○丹羽委員長 ありがとうございます。

○天野参考人 ありがとうございます。

保育園の問題は、なかなか、野党のテーマとい

うふうに言われることが多い、ぜひ、与党の皆

様の、政権の政策の本丸を入れていただければな

と思いますので、私どもも、ぜひ皆様方と対話を

させていただき、直接対話させていただけたらと

思いますので、ぜひ、後ほどお声をかけていただけたら、というふうに思つております。

さて、本題に入る前にございますが、育休二

年についてきようお話しさせていただくんですが

れども、育休二年延長よりも、とにかく保育園を

配付資料の表紙の家族写真ですけれども、この八歳の女の子が、保活を八年前に私がいたしまして、不承諾通知を受け取りました。そこから八年たつて、また改めて保活をこのたびしたんですけれども、当時より大変な状況に今現在なつておる保険法の改正法案というのも、まさに労使が議論を尽くして合意に達し、それをベースとしてつくりたるものでございます。この点につき、ぜひ御理解を頂戴いたしたく、お願い申し上げる次第でございます。

以上でございます。ありがとうございました。

○丹羽委員長 ありがとうございました。

○天野参考人 初めまして。私は、希望するみんなが保育園に入れる社会をめざす会の代表を務めております天野妙と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日、八時四十分までにこちらに入室をするということで、きょう、私、ゼロ歳の子を連れて国会まで参りました。しかし、議場に小学生未満の子は入れないということでございまして、ここでも子連れに厳しいのかなと大変残念に思つております。今、友人に抱っこをして廊下で待機してらっていますのでもし泣き声が聞こえましたら、ちょっとにこやかにしていただけたらなといふふうに思つております。

ちなみに、欧州会議では、議員の方が子連れで議会に出席できるような仕組みにもうなつてゐるということで、ぜひ日本でもそのように進めていただけたらなといふふうに期待をしております。

さて、まず、私の自己紹介を簡単にさせていただければと思います。皆さん、私が何者か、御存じないと思いますので。

保育園の問題は、なかなか、野党のテーマといふふうに言われることが多い、ぜひ、与党の皆様の、政権の政策の本丸を入れていただければなと思いますので、私どもも、ぜひ皆様方と対話をさせていただき、直接対話させていただけたらと思いますので、ぜひ、後ほどお声をかけていただけたら、というふうに思つております。

さて、本題に入る前にございますが、育休二年についてきようお話しさせていただくんですが

ふやしてくれということで、それが大前提ということで

上でお話を進めたいと思います。

結論を先に申し上げますと、条件つきで育休二

年に賛成をする立場で御説明をしたいと思いま

す。民進党の参考人なのに、おまえ賛成かと柚木

議員に怒られてしまうかもしれませんけれども、

五ページ目をめくっていただきまして、施行に

よるメリットとデメリット、当事者の立場から御

説明したいと思います。

三点ございます。

一つは、失業の緩和です。今、一年が原則です

けれども、半年延ばすことが可能です。またそれ

を半年延ばす、そういうお話をございますが、

半年失業が緩和されるであろうということです。

あとはまた、四月入園というものが主になりますので、打席数がふえるというメリットが二点目に挙げられます。

そうすると、ゼロ歳児が減りますので、その分、一歳児に保育士が移行することができますので、保育士が一对三から一对六になりますから、三人多く受け入れることが可能になつてくるというところになります。

そして、デメリットになりますけれども、これは残念ながら大きくなることがあります。

一つ目は、何度もお話をあります、待機児童数のメリットとして挙げられます。今、待機児童数、自治体ごとにカウンタがばらばらでございますので、自分が待機児童だよということを育休でカウントしてもらえないということになりますと、行政の計画の中に入つていかないことがリスクとしてあります。

二点目ですけれども、単純に育休二年に延長しますと、一年半とついた女性側が恐らくまた半年延長することになるということになりますので、家族や社会の中でも性別役割分担意識が根強く残るということが予測されます。

また、三点目につきましては、女性の活躍推進に反するものではないかということが言えるかと

思います。私自身、第一子出産のときに一年三ヶ月ほど産休でお休みしましたけれども、会社のシステムも変わつておりますので、戻つてみると浦島太郎状態でした。人脈や仕事勘を取り戻すのに、休んだ期間と同じだけかかるんですね。ですので、やはり、女性が休むということは、女性を活躍からより遠ざけることになるのではないかなどいうことが危惧しております。

また、四点目ですけれども、この制度を遵守してくれるのは大企業になつてしまつという可能性が非常に高いです。特權階級の人そのための制度にならないのかなということになります。

また、五点目ですが、この制度、マタニティーハラスメントの被害増加の懸念があります。

資料六ページにありますとおり、マタニティーハラスメントの調査によりますと、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七割の企業が答えていま

す。つまり、その仕事が残された人にしわ寄せが行くという構造になつておりますので、よりマタハラが横行する可能性が高まるということです。

そして、六点目ですけれども、ページをめくりまして七ページ目ですけれども、マミートラックに陥りやすいのではないかということが言えます。

マミートラック、いわゆる出世しないお母さん

のためのキャリアコースといふものでございます

が、労働政策研究・研修機構の調査によります

と、育児休業が長期化、つまり十三ヶ月以上にな

りますと、人的資本量の顕著な下落が生じ、マ

ミートラックに陥りやすいといふことが研究の結

果としてわかっているといふことがあります。

また、女性活躍推進法の影響で、女性管理職数

をふやそうという動きがあります。マミートラッ

クに入つて責任のある仕事を任されていないにも

かかわらず、女性管理職をふやそうと、そこから

ピックアップをしてしまして管理職コースに乗せるん

ですが、その結果、経験が少ないですから、余り

結果が出せない、成果が出せないということになります。有休が余つているのに、収入が目減りする育休を取得する理由がないということで、有給休暇を利用した隠れ育休が多く存在しているのも事実

で扱われるといった負のスパイラルが発生しています。少子化の視点から考えたいと思います。

そもそも、本件の本質的な課題は、日本の人口

減少社会、つまり少子化にあります。よつて、次

に、厚生労働省の人のリソースが本件に割かれてしまつて、本末転倒にならないかなという危惧がございます。

そこで、二点目ですけれども、資料八にありますとおりに、男性の育児参加というのが必要な足りないかなというふうに思われます。第二子の出生率が上がり、妻の継続就業率が高くなる、育児参加をされるとそのような成果があるということが証明されていますけれども、男性育児休業取得、今二・六五%と大変低い状況であります。

男性たちに、育休を取得したかたができるなかつた、できないと思う理由の第一位は何かと聞きました。

男性は育児休業を取得するためには、資料にありますとおり、三つの壁があるといふふうに言わ

れていました。

一つ目は、本人の無意識の壁といふところで、育休すら、男がとるものではないといふふうに思つてゐるところです。

そして二点目は、職場の雰囲気の壁。一応クリ

アしても、周りが、何でおまえが休むの、奥さん

何しているのといふ話になるわけであります。資

料八にありますとおり、男性の子育てに対して最

も理解があると感じるの誰かという質問に対

し、職場には誰もいないというのが圧倒的首位と

いう状況です。

そして三点目は、収入の壁です。先ほど申し上

げたとおり、経済的負担が第二位に入つていま

す。有休が余つているのに、収入が目減りする育休を取得する理由がないということで、有給休暇の三つの壁を段階的に取り払つことで貢献できると言えます。

よつて、少子化を改善するには、保育園の供給

增加と男性の育休取得が近道でございます。

続きまして、韓国の事例でございますけれども

オーストリアでは、一九九〇年に、七月生まれから育休二年という制度に変わりました。この結果、復職率が一〇%悪化し、出生率が五%改善しているという結果が出ているそうです。

続きまして、韓国の事例でございますけれども

も、韓国は非常におもしろくて、日本と同様に少

子化の国でございますけれども、男女ともに一年

ずつとすることができて、一人目がとつた後、二人

目、つまり、妻が一年を取得した後、夫が育休をとると、最初の三ヶ月については給付金が一〇〇%支給されるようにしたわけであります。そうし

ますと、お得、男性が育休をとるとお得という設

計になつてゐるわけですね。そうしました結果、前年同期比で五三・二%育休取得率が上がつたと

いう結果になつております。

日本で子供がふえない理由というのは、誤解を

恐れずに申し上げますと、子供を産むと損をする

社会になつてしまつてゐると言えるのかと思いま

す。私も三児の母ですけれども、周囲から、尊敬

するとか、偉いね、よくやるねというふうに、信

じられないといったような言葉をかけられます。

つまり、親たちは、子供を産み育てることがお得

というふうには思つていいというのが現状だと

思います。少子化を抑制するためには、産んだ方

がお得だねという社会にならなければならないわ

けです。

長く休むと会社で隅に追いやられるることを女性

たちは知つていますし、男性が育児参加しない現

状で数多く子供を産むと、より自分に負荷がかかるということを女性たちは知っています。女性にたくさん働いてもらい、子供を多く産んでほしいということであれば、この待機児童対策プラス男性育休取得によるお得論というのを組み合わせていただく必要があるのかなというふうに思つております。

それゆえに、私が提案させていただきたい、ぜひ参考にしていただきたいというものにつきましては三点ございまして、待機児童のカウンントを統一化して、育児休業中もカウント数に入れるというのが一点目。そして二点目は、男性の育児休業、育休を促進させるために給付金を一〇〇%支給する。そして三点目が、育児休業は夫婦が同時に取得することができ、時期を分割して取得することができます。これが二点目です。

一一〇〇年までに、男性の育休、今二・六五を一三%にするという目標がございます。あと四年でございますので、前年比一・五倍増といふうにいえば、達成の見込みができるということです。ぜひこのタイミングでお得プランというのを推奨していただきまして、ぜひ、男性の育児休業取得に拍車をかけて、少子化対策への礎を築いていただけたらというふうに願つております。

以上であります。ありがとうございました。

(拍手)

○丹羽委員長 ありがとうございました。

次に、矢島参考人にお願いいたしました。

○矢島参考人 皆様 こんにちは。三菱UFJリサーチ＆コンサルティングの矢島と申します。

本日は、参考人としてお招きいただきまして、ありがとうございます。

私は、シンクタンクで、女性の活躍ですとかワーク・ライフ・バランスに関する調査研究、そしてコンサルティングを行つて來おります。そうした立場から、きょうは、近年当社が実施したさまざまな調査のデータをもとに、育児・介護休業法に関する現状と課題についてお話をしたいと思います。

皆様、お手元の資料をお配りさせていただいております。まず、きょうの育児・介護休業法関係の改正案の部分について、議論の前提と、女性の就業継続、活躍と育児休業に関する問題、それから、男性の育児休業、育児目的休暇取得等の問題、そして最後に、改正法案の意義と留意点についてお話ししたいと思います。

まず、議論の前提ですけれども、こちらは、もう既に労働政策審議会の建議で出されておりますけれども、やはり一つ目には、育児休業を取得した労働者が安心して職場復帰できるよう保育所等の整備を一層進めるということが何より重要だということは間違いないことではないかというふうに考えております。そして、今は、年度初めの四月に入れるようについてところがまだ実現しない状況があるわけですから、今後は、さらにそれを一步進め、四月に限らず、復帰を希望する時期に子供を預けられる環境の整備と保育の質の確保、これも建議に書かれていますけれども、こういったところが目指すところであるかと思います。

それから二つ目に、やはり安倍政権の最重要課題の一つが女性が輝く社会の実現ですし、女性活躍推進法が施行されたところで、多くの企業がこの問題に真摯に取り組み始めています。女性の就業継続から活躍へということで、さまざまに今、かなり本当に企業は取り組みに苦慮しながら、試行錯誤しながら取り組んでいます。そして、そういった取り組みをしないとマタハラという問題で訴えられてしまうリスクも抱えながら、何とか、単に仕事を続けさせるだけではなく、活躍できるような環境づくりということに取り組んでいるということを前提に、そういった、長く休むといふよりは、どちらかといふと、職場復帰して、両立支援制度をうまく使いながらキャリアを積めるような環境をつくるということが今大きな課題である。これは間違いなく議論の前提ではないかというふうに考えております。

その上で、女性の就業継続、活躍と育児休業の現状と課題についてお話をしたいと思います。

現状と課題について、データでお示ししたいと思います。

次のページ、第一子出生年別に見た第一子出産前後の妻の就業変化、こちらのデータは、皆さん、もうよく御存じだと思いますけれども、出産後の継続就業率が、二〇一〇年から二〇一四年に生まれた子について、五三・一%というところまで来ています。

ただ、これを正規の職員とパート、派遣に分けて見ますと、正規の職員は六九・一%、そのうち育休を使っての就業継続が五九%まで来ていました。一方、パート、派遣は二五・二%，うち育休を利用した就業継続は一〇・六%と、かなり格差がある状況です。

ただ、育休を使った就業継続というのは、こちらのグラフを見たくなりますとわかるとおり、二〇〇五年～九年に生まれた子供のところから、この五年間に、かなりぐっと伸びているということがわかると思います。

そういう背景の中で、その下のグラフは、二〇〇九年の育介法改正後の五年間の変化というものを捉えたものです。これを見ますと、企業調査なんですが、企業の認識としても、育児休業の利用は、女性の利用が特にふえているというところがわかります。正社員の女性ですけれども、有期契約労働者については、対象者がいないといふ答えが多いんですが、有期契約労働者について企業アンケートをとると、対象者と認識している方についてはほぼ一〇〇%とれているという答えが多いんですね。ですので、対象者として企業が認めるかどうかというところが有期契約労働者については大きいんですねけれども、女性の利用者は有期契約労働者でもふえてはいるというような状況です。

次の一ページに参りまして、では、結婚、出産で女性の離職状況というのはどうなつてているのかというのを、やはり同じ平成二十七年の調査で見ますと、正社員の全体としては、結婚、出産で離職する女性はほとんどいないと回答する企業が四

七・六%、それから、少数派だが離職する女性もいるというところが三〇・七%、合わせて八割以上が、大分離職をしなくなつてきているというような認識を持っている。

これは、この調査だけではなくて、私、さまざま企業でコンサルティングや研修をさせていたり人事担当者の方とお目にかかりますが、現場の人事担当者あるいは女性労働者自身が実感として持っているところではないかなというふうに感じております。

その中でも、その下のグラフは、では、こういふ状況の中でもやめている人はどういう理由でやめているんだろうかということを見ていています。仕事を続けたかつたが両立が難しくてやめたという人が二五・二%います。その二五・二%の内訳を見ると、一番多いのは勤務時間が合いませんが、かつたということで、育児休業そのものよりも、復帰後の働き方、復帰後の労働時間の懸念というところが示されているところです。ただ一方で、育休の制度が会社になかつたという答えもまだ二二・六%ございまますし、保育園に子供を預けられたものがなかつたという答えも一七%ある状況です。

さらに、では、育児休業が十分とれたら就業継続は可能なのかどうかなんですかけれども、九ページのグラフは、もう少し昔にさかのぼりますと、平成二十三年度にやつた調査で、ちょうど平成二十二年の、改正法の前後五年間で企業における就業継続がどう変化しているかというのを見てみますと、大企業を中心いて、結婚、出産を機に離職する女性がかなり減つているという状況がこの時点でも見られます。

この離職が減つた原因というのを企業の人事担当者に聞いてみると、その下のグラフなんですがけれども、一番多いのは、やはり短時間勤務制度を利用できるようになつたこと。二〇〇九年の育児・介護休業法の改正で、短時間勤務制度が三年までの子を持つ親には義務化されました。この効果を企業の人事担当者は実感しているということ

が見てとれます。ですので、子が一歳までの育児休業プラス短時間勤務制度というものが普及してきただけでないかといふに認識しております。次のページでは実際の育児休業期間の希望とどういった状況なんだろうかというのを見ますと、休業期間が希望どおりだったかどうかといふのを男性正社員、女性正社員、女性非正社員に聞いてるんですが、特に女性正社員で見ますと、六九・一%が希望どおりだった。男性でも六九・三%ですけれども。一方で、希望よりも実際の取得日数が短かつたという方が二五・三%、女性の正社員でいます。つまり、四分の一は自分の希望したよりも短くしか育児休業がとれていないというような状況です。一方で、希望よりも長くなつた方もいます。それは、やはり保育所に入れない等の理由で、自分の希望よりも長くなつてない方も五・六%いるという状況です。

では、一番自分の取得したかった休暇、休業期間はどれぐらいなのかというと、やはり一年から

一年半未満のところが一番多いというような状況です。

希望より少ない期間で休業期間を取得した理由なんですが、男性の正社員では、男性の両立支援制度に対して会社や職場の理解がないですか、残業が多い等業務が繁忙というあたりが、職場の働き方の問題あるいは制度の認知状況が問題になつております。そして、女性の正社員で見ますと、実は一番多いのが、休暇を長くとると保育所に入れなくなるためというのが多くなつていふるということです。ですので、今までの状況ですと、入れないので短くする、あるいは長くしても入れないというふうな、両方八方塞がり的な状況があるのではないかというところも見てとれます。

では、実際に一歳を超えてとる人というのは、どういう状況で一歳を超えて育児休業をとつていいんだろうかというのを十三ページで見ますと、こちらも、保育所に入れないと、または法に定める

事担当者に聞いたのですけれども、大企業では五〇・二%が、保育所に入れないなどの理由で、一歳を超えて育児休業を実際に取得する従業員がい

るというような状況です。

こういった状況で、育児休業で保育所に入れない期間を補いながら、今までの、一歳を超えて一歳半までは育児休業を延長できるという仕組みを使いながら、それと、育児休業と短時間勤務の組み合わせで女性の就業継続というのが進んできているというは間違いくと言えるんですけど、では、今安倍政権で言つてある、就業継続だけではなく、女性の活躍といふところの面でどんな課題があるのかを見ますと、育児休業復帰後の配属の問題、ここに大きな課題があるのではないかと思われます。

十四ページなんですけれども、育児休業復帰後の配属というのは、原則もとの職場にということマネジメントされているケースが多いです。が、ほとんどどの職場に配属しているというのが全体で六九・六%，もとの職場に配属している場合が多い、そうでない人もいるというような状況が一八・一%というところです。中小企業ほど、もとの職場に配属しているということが実施されてしまっているんですけど、大企業では、それがプラス、もとの職場に配属している場合が多い、一部はそうではないというようなところの組み合

わせで、九割近くところになつているわけです。では、もとの職場に戻つてない理由はどうなんだろうかといふと、これは本人の希望といふところを皆さんに御紹介したいと思います。

今、企業では、育休から復帰した後の本人と、そして上司に対する働きかけというものを通じて、先ほどお話をありましたマミートラックといったような状況に陥ることを防ごうという取り組みがさまざま行われております。一番多いものは、今後の職務や働き方にに関する面談を実施するといったもので、大企業でも四・五%までふえてきているような状況です。

ただ、まだこうした取り組みを行つていなかつた企業も多い状況でして、就業を継続する

理由で休業を延長した人がいる。これは企業の人事担当者に聞いたのですけれども、大企業では五〇・二%が、保育所に入れないなどの理由で、一

年に超えて育児休業を実際には取り組んでるというような状況です。

十五ページには、では、育休からの復帰時期に考えてます。

十五ページには、では、育休からの復帰時期に見てますと、末子一歳半以上になりますと、休業前と同じ内容に復帰できるという割合がぐつと下がるというような状況です。そして、末子一歳半以上になりますと、休業前と異なるだけではなく、職責や能力に見合わない簡単な仕事になつてしまふという割合がふえるということが見てとれます。

また、企業の人事担当者に聞いた、育休や短時間勤務制度を利用した場合の長期的なキャリア形成への影響というところで見ますと、どの規模の企業でも、多くの職種で長期的に影響しないといふ答えが一応多いんですけど、大企業では、多くの職種では余り影響しないが一部の職種で影響するというようなような割合が二〇%。そして中小企業では、どちらとも言えない、わからない。企業の人事担当者に聞いてるんですけど、育休から復帰した後、制度を利用したことで長期的なキャリア形成への影響がわからないというような回答が多くなっています。これは、利用する本たちからすると、かなり不安な状況ではないかなというふうに思っています。

また、こういう簡単な仕事になつてしまふという面もあるのではないかと思いますけれども、次のページ、十六ページに参りますと、自分の希望どおりだったかどうかといふことも、育休が十八・一%といふところです。中小企業ほど、もとの職場に配属しているということが実施されてしまっているんですけど、大企業では、それがプラス、もとの職場に配属している場合が多い、から復帰がおくれると、自分の希望どおりだったという割合が徐々に下がつていくということも、これを見つけるわけです。

十七ページには、こうした状況の中で、今、企業はどんな対策をしているんだろうかといふところを皆さんに御紹介したいと思います。

今、企業では、育休から復帰した後の本人と、そして上司に対する働きかけといふのを通じて、先ほどお話をありましたマミートラックといったような状況に陥ることを防ごうという取り組みがさまざま行われております。一番多いものは、今後の職務や働き方にに関する面談を実施するといったもので、大企業でも四・五%までふえてきているような状況です。

ただ、まだこうした取り組みを行つていなかつた企業も多い状況でして、就業を継続する

ということは、女性が復帰後に活躍するという面ではなかなかハードルのないかといふふうに思っています。

十五ページには、では、育休からの復帰時期に見てますと、末子一歳半以上になりますと、休業前と同じ内容に復帰できるという割合がぐつと下がるというような状況です。

十五ページには、では、育休からの復帰時期に見てますと、末子一歳半以上になりますと、休業前と同じ内容に復帰できるという割合がぐつと下がるというような状況です。これは、利用する本たちからすると、かなり不安な状況ではないかなというふうに思っています。

また、企業の人事担当者に聞いた、育休や短時間勤務制度を利用した場合の長期的なキャリア形成への影響というところで見ますと、どの規模の企業でも、多くの職種で長期的に影響しないといふ答えが一応多いんですけど、大企業では、多くの職種では余り影響しないが一部の職種で影響するというようなような割合が二〇%。そして中小企業では、どちらとも言えない、わからない。企業の人事担当者に聞いてるんですけど、育休から復帰した後、制度を利用したことで長期的なキャリア形成への影響がわからないというような回答が多くなっています。これは、利用する本たちからすると、かなり不安な状況ではないかなというふうに思っています。

また、企業の人事担当者に聞いた、育休や短時間勤務制度を利用した場合の長期的なキャリア形成への影響というところで見ますと、どの規模の企業でも、多くの職種で長期的に影響しないといふ答えが一応多いんですけど、大企業では、多くの職種では余り影響しないが一部の職種で影響するというようなような割合が二〇%。そして中小企業では、どちらとも言えない、わからない。企業の人事担当者に聞いてるんですけど、育休から復帰した後、制度を利用したことで長期的なキャリア形成への影響がわからないというような回答が多くなっています。これは、利用する本たちからすると、かなり不安な状況ではないかなというふうに思っています。

また、企業の人事担当者に聞いた、育休や短時間勤務制度を利用した場合の長期的なキャリア形成への影響というところで見ますと、どの規模の企業でも、多くの職種で長期的に影響しないといふ答えが一応多いんですけど、大企業では、多くの職種では余り影響しないが一部の職種で影響するというようなような割合が二〇%。そして中小企業では、どちらとも言えない、わからない。企業の人事担当者に聞いてるんですけど、育休から復帰した後、制度を利用したことで長期的なキャリア形成への影響がわからないというような回答が多くなっています。これは、利用する本たちからすると、かなり不安な状況ではないかなというふうに思っています。

す。

そして、次のグラフは、育児を目的とした休業の取得率と取得日数ということで、実は、育児休業以外の年次有給休暇や配偶者出産休暇の方が、男性の場合はやはり取得しているというような状況があるということです。

次のページに参りまして、では、男性が育児休業を取得しなかつた理由は何なのかというのを見ますと、最も多いのは、職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったということで、職場環境というのが一番多く挙げられていますし、次に、会社で育児休業制度が整備されていなかつたからということです。

この整備されていなかつたからということについて言うと、さらにその下のグラフで、育児休業とか両立支援制度が会社に整備されていなくても、法律上、制度の対象であれば利用できるという状況があるわけですが、これを知っていたかどうかと聞きますと、男性の正社員の六七・九%は知らないというような状況です。

そして、企業における性別に見た育児休業の利用やすさで見ますと、やはりまだまだ、女性は利用しやすいが男性は利用しづらいというふうに企業の人事担当者が直接答えるという割合が高い状況といふのも見てとれます。

こうした状況の中、企業は、男性に向けた育児休業取得促進の取り組みとして、配偶者出産休暇制度を整備するといったことや、上司や人事部から働きかける、それから、取得率や取得の人数を目標として定めているということをやっているわけですが、いずれも、これまでのところは大企業が突出して多い、中小企業との間に大分差があるというような状況です。

参考までに、次のページに、非正社員の女性の育児休業取得率というのも低いわけですねけれども、この取得率といふのが、実際に企業から直接働きかけた場合と働きかけなかつた場合でかなりの差があるといふところを見ています。ですので、男性の育児休業についても、企業からの働き

かけというののが取得率に影響があることが期待でいるのではないかなどというふうに考えておいます。

最後に、改正法案の意義と留意点ですけれども、育児休業の再延長については、現状、一歳を超えて、さらに一歳六ヶ月を超えても保育所に入所できず、離職を余儀なくされる人のセーフティーネットとして一定の、今の状況でいうと二一歳があるのではないかというふうに考えております。

しかも、従来の一歳六ヶ月までの延長では、生まれ月によって入所可能性の高い四月のタイミングに届かない人がいるという状況があります。こうしたことから、今回の延長というのは二一歳があるのではないか。

ただし、年度の初めに届かないという問題と、年度を越えて、年度頭にさらに入れないという状況は、これは実は大きく違います。今回の延長は、今の保育環境下では、一時的に、四月に入れないと受け皿になる可能性も考えられます。こうした状況については、やはり早急に解消していくただかなければならぬのではないかと考えています。

それに関しまして、待機児の問題について言いますと、待機児問題といふのは、保育所の整備の問題もありますが、また、整備の問題だけではなくて、今検討されているコンシェルジュやマッチングの問題といふのも非常に大きいわけです。一方で、整備の問題といふのは、待機児だけを見てみるとおくれてしまふ、後で後になつてしまふ。

実際に、平成二十年から、国は、潜在保育二一歳に基づく保育計画といふものを自治体に求めてきました。しかし、自治体の中では、この潜在保育二一歳といふものに対応するという意識が十分広まつていないのではないかというふうに感じています。というのは、保育が整備されたことで働く女性がいるということを、ネガティブに言う自

問題については、マッチング機能等を高めることで早急に解消していただくことが大事かと思いま

ります。

そして、女性のキャリア形成ということについては、企業が現在、活躍ということをさまざまな取り組みをしておりますので、そうしたことに対する

格差がつくという事態、これが早急に解消される必要があるかと思います。

そして、男性の育児休業取得の促進については、やはり、男性が両立支援制度の存在や制度を把握していないことが顕著に見てとれます

ので、こうしたことを個別に周知していただく取り組みといふのは非常に意義のあるのではないかと思いますが、ただ、留意点としては、やはり働き方改革とあわせて進めていただき、実際に代替要員や周囲の環境など、とりやすい環境整備と

育児休業以外の制度を利用して実際に休暇を取得している状況から、育児目的休暇を努力目標としていただくのはよいことなのではないかといふふうに評価しております。

ただ、留意点としては、国が把握する育児休業取得率の算出方法です。企業はこれを非常に気にしていますので、他の休暇をとっても育児休業取得率と同じような認識をされるのかということがあります。

最後に、育児目的休暇につきましても、男性が育児休業以外の制度を利用して実際に休暇を取得をしているということ、また、企業がさまざまな支援をしており、育児目的休暇を努力目標としていただくのはよいことなのではないかといふふうに評価しております。

ただ、留意点としては、国が把握する育児休業取得率の算出方法です。企業はこれを非常に気にしていますので、他の休暇をとっても育児休業

取得率と同じような認識をされるのかということがあります。

ただ、留意点としては、国が把握する育児休業取得率の算出方法です。企業はこれを非常に気にしていますので、他の休暇をとっても育児休業

取得率と同じような認識をされるのかといふふうに評価しております。

ただ、留意点としては、国が把握する育児休業取得率の算出方法です。企業はこれを非常に気にしていますので、他の休暇をとっても育児休業

取得率と同じような認識をされるのかといふふうに評価しております。

ただ、留意点としては、国が把握する育児休業

取得率の算出方法です。企業はこれを非常に気にしていますので、他の休暇をとっても育児休業

取得率と同じ

ページ目に抜粋をした、雇用仲介事業等の在り方に関する検討会報告書、それから職業紹介等に関する制度の改正に関する労働政策審議会の建議が示すとおりです。

しかしながら、固定残業代の明示に関する事項は今回の法律案には盛り込まれていません。労働政策審議会における法律案要綱の検討過程を確認すると、改正法が成立した後に指針が作成される予定のようです。二〇一五年の秋に成立をした若者雇用促進法の場合も、指針によって固定残業代の明示を求めるという方法がとられました。

では、若者雇用促進法に基づく指針の場合、指針が出されたことによって、若者を対象とした求人における固定残業代の明示は的確に行われるようになつたのでしようか。

配付資料の二ページ目をごらんください。

若者雇用促進法に基づく指針は二〇一五年十月一日から適用とされ、翌年三月に新規大卒の募集要項が公開されるまでには六ヶ月の準備の時間がありました。けれども、六ヶ月後の二〇一六年三月にウエブ上で公開された新規大卒の募集要項を見ると、指針に従つた表示が行われていたケースもあつたものの、そうではないケースも多く見られました。

朝日新聞が二〇一六年五月にウエブ上の就活サイトのリクナビで検索を行つたところ、固定残業があるとしている約百九十社のうち、三分の二の会社は、固定残業代とそれに相当する時間のいずれか、または両方を示していました。時間数だけ、あるいは金額だけでは、情報として不十分であるのは明らかです。

また、二〇一六年三月の募集要項では固定残業代を含んでいることをうかがわせる記述は全くかつたような企業の中にも、実際には固定残業代を給与に含ませていた企業もあつたようです。こゝの三月に公開された募集要項との比較から、それがわかります。

配付資料のX社、これはあくまで一例ですが、この企業の方に示した募集要項を見ると、初

任給二十五万円には四十五時間分の残業代五万円余りが含まれていることがわかります。けれども、上の方に示した、こちらは昨年の募集要項ですが、こちらからは、固定残業代が二十五万円の中に含まれているということはわかりません。固定残業代を明示せよという指針は実際には守られていないかったということでしょう。東証一部上場の大企業においても、このような例は複数確認済みです。

固定残業代が給与を高く見せる効果を持つことを考えると、企業としては給与に固定残業代が含まれていることやその詳細はできるだけ伏せておきたい、そういう意向があると考えてもおかしくありません。X社の場合は、ことしは一定の情報開示を行つていますが、ことし三月の募集要項でさえ、固定残業代の存在をいまだに隠している企業もどうやらある模様です。

このように、各企業の対応がばらばらであり、それが放置されたままであれば、眞面目に情報開示をした企業の方が不利な競争条件に立たされてしまうという大変おかしな状況が生まれてしまいます。

皆様のお手元にある法律案に関する参考資料の三百六ページの調査結果でも、固定残業代の存在が面接時や入社時などに後出しで出されている実態が明らかになつていています。このような実態に対処できるような法改正でなければなりません。

労働政策審議会の建議の趣旨を踏まえれば、募集時における固定残業代の明示は、強行規定ではない指針によつてではなく、省令によつて定め、さらに、固定残業代を採用しているにもかかわらず募集の段階で適切に明示を行わないような企業については指導を行い、指導に従わない企業には、企業名を公表するなどの対策をとつていくことが必要と見えます。そのような内容が法律案に盛り込まれるべきです。

〔委員長退席、三ツ林委員長代理着席〕

四ページ目に移つて、二番目のポイントです。

今回の法律案では、募集時の労働条件から労働契約締結に至る過程で変更を行う場合には、改め

てその変更内容を明示することとされており、それが働く方を保護することになると位置づけられています。十日のこの委員会で、大臣はそのように答弁をされています。しかしながら、私は、変更内容を明示すればよいとなると、募集に際しての労働条件の明示義務の意味が損なわれ、募集時からの労働条件の大幅な変更に、むしろお墨つきを与えかねないのではないかと危惧しております。

この点について御説明申し上げます。

まず、変更のタイミングはいつであるかといふ問題があります。

法律案を読むと、配付資料の下線部に示すとおり、労働契約を締結しようとする場合に、変更があれば、その変更事項を明示しなければならないとされています。

この労働契約を締結しようとする場合とは、一体いつのタイミングを指すのでしょうか。それがされば、その変更事項を明示しなければならないとされています。

この労働契約を締結しようとする場合とは、一度いつのタイミングを指すのでしょうか。それがされば、その変更事項を明示しなければならないとされています。

法律案を読むと、配付資料の下線部に示すとおり、労働契約を締結しようとする場合に、変更があれば、その変更事項を明示しなければならないとされています。

この労働契約を締結しようとする場合とは、一度いつのタイミングを指すのでしょうか。それがされば、その変更事項を明示しなければならないとされています。

法律案を読むと、配付資料の下線部に示すとおり、労働契約を締結しようとする場合に、変更があれば、その変更事項を明示しなければならないとされています。

この労働契約を締結しようとする場合とは、一度いつのタイミングを指すのでしょうか。それがされば、その変更事項を明示しなければならないとされています。

その場合、見た目のように求人を使ってだます意図がもともとあつたのか、もしくは能力や適性を見きわめて労働条件を変更したのか、その点を識別することは困難です。

募集に際して虚偽の労働条件を表示することはありません。虚偽であることの立証は困難であるからです。

また、まだ契約が締結されていない段階にある求職者は、途中で労働条件を変更して提示されたとしても、問題だと争うことによって経済的に得るものがあります。その点が残業代不払いなどの問題とは異なります。

そのため、争うことも困難であり、後から労働条件が変更され、こんな労働条件だと最初からわかつていれば応募していないかつたのにというような場合でも、辞退して求職活動を一からやり直すか、もしくは求職活動をやり直す余裕はないため泣く泣く承諾するかという大変つらい状況に置かれてしまします。求職者には、せつかくつながり就職先を失いたくないという思いがあるため、問題が把握できた場合であつても行政指導を行ひにくいという声も聞いています。求職者と求職者の間には圧倒的な力関係の差があるのです。

このような事情があるため、求人と実態が違うというトラブルは表面化しにくいいのです。ハローワークの求人におけるトラブルの件数が公表されていますが、あれはあくまで氷山の一角です。たとえば苦情処理の窓口を設けても、苦情を申し立てずに諦めるケースも多いだろうと考えられます。

また、募集時の労働条件は公開されているため第三者がチェックしやすいですが、その後の面接時に求人者に新たな明示義務を課すといふ法律案の内容は、実効性において、現行法における労働契約締結時の労働条件明示義務を超える

メリットを求職者にもたらすものではありません。むしろ、変更時に明示すればよいと求人者に受け取られ、募集時からの労働条件の大幅な変更にお墨つきを与えかねず、改悪のおそれが強いものと考えます。

六ページに移つて三点目です。今回の法律案では固定残業代の明示にかかるトラブルはどうなるのです。

四月の入社になつて初めて本当の労働条件がわかるということであれば、非常に学生は厳しい状況に置かれます。まずは、現状において労働条件の書面交付の実態がどうなつていいか調査を行ない、適切な対策を進めていただきたいというふうに考えております。

○阿部参考人 中央大学経済学部の阿部と申します。

と一括で今回法案が提出されておりますが、一括法案からは切り離した上で、改めて、職業安定法については法案を別途提出すべきと考えます。  
以上です。ありがとうございました。(拍手)  
○三ツ林委員長代理 ありがとうございました。

雇用状態の失業率がどの程度あるかということです。完全雇用状態というのはどういうことかというと、需要が不足することによって発生する失業がほぼない、ですから、需要不足の失業率がほぼないような状況にある状況を均衡失業率といふように言っているわけでござります。

八ページ目に移ります。  
時間も限られていますので、その他の点は概  
括するにとどめましたが、裁量労働制が適用され  
ている求人の場合にも、その明示は募集に際して  
求められないという点が大きな問題としてあ  
ります。新卒採用でも、裁量労働制が本来の範囲  
を超えて拡張適用されているという実態がありま  
す。

また、現在の募集時の労働条件明示の形式は統  
一されていないため、給与に固定残業代が含まれ  
ているか否かがわからぬ、あるいは給与と諸手  
当は別建てなのかどうかわからない、期間の定め  
のない雇用なのかどうなのかもわからぬ、実は  
業務委託かもしれないなど、募集要項では判別で  
きないという大きな問題があります。

○阿部参考人 中央大学経済学部の阿部と申します。  
よろしくお願ひいたします。

私は、大学で労働経済学を専攻しておりまして、主に日本の労働市場について研究を行つております。本日は、そうした立場から、最近の労働市場の状況をお話しした上で、今、日本の労働市場に必要とされている政策のパッケージについて、少し私の意見を述べたいというふうに思つております。

まず、お手元の資料の一ページ目でござりますが、これは、皆様御案内のとおり、リーマン・ショック以降、日本の労働市場での失業率及び効求人倍率の推移を示しているものでございま

問題は、この均衡失業率が今ほど三%程度で高まりしているということころであります。これが八〇年代ですと、二%の半ば、あるいは一%の後半というぐらいの数字でしたので、相当、日本の労働市場では均衡失業率が高どまりしている状態であるということになります。

では、何で均衡失業率が生じるかということですが、一般的には、構造的な問題、産業や職業の構造的な問題によって生じているといふふうに考えられております。つまり、衰退する産業がある一方で成長する産業がある、衰退する職業がある一方で成長する職業がある、この産業と職業の間に必要な知識や技能、そいつたものの違いがあることによつて失業が生じてしまうというこというなことがよく言われており、よく、ミスマッチ

る労働条件の明示について、より的確な明示を求めることが重要と考えます。

労働契約締結時の労働条件と異なる労働条件を募集時に示すことは違法とすべきです。加えて、募集時に明示する労働条件を最低保証と位置づけた取り組みの促進が行われるべきです。

そのため、ハローワークの求人票の書式なども参考にしながら、一般的の求職者にもわかりやすく、かつ、紛れがない形での労働条件の表示を行うモデル求人票を厚生労働省が作成すべきです。来年度には、総合的職場情報提供サイトが新たに運用される予定とも聞いております。各社はそ

続けて、七ページ目の四点目です。  
新規学卒の場合、募集から入社までにはかなりの期間があるため、募集時に労働条件の的確な明示を行わせることは特に重要です。そして、内定時ににおける労働条件の書面交付も確実に行わせるべきです。

現在の大卒採用のスケジュールにおいては、実は、労働契約の締結時とはいつの時点を指すのか曖昧であるのが現状です。六月ごろに面接を終えて就活を終える学生もいますが、十月の内定式でさえ労働条件の書面がないだけないというようなケースも実際には多いようです。

のサイトにモデル求人票の書式に従った求人票を掲載することを促すなど、モデル求人票の普及に厚生労働省として取り組みを行なべきです。同じ条件で数十人規模を採用する新規学卒採用などでは、このような取り組みは効果的と考えます。これは法改正を待たずに行えることですので、直ちに取り組んでいただきたいと思います。

最後になりますが、今回の職業安定法の改正案は、これまで申し上げてきたように、多くの課題を積み残しております。また、状況をさらに悪化させるおそれを持む内容ともなっております。年末までに成立が必要な雇用保険法の改正案など

が発生していない、ほぼ完全雇用の状態にあるというふうに私は認識しているところであります。そういう意味では、非常に、景気回復に伴つて労働市場の需給がタイトになつて、労働市場の政策としては余り必要ないのではないかというようなことも言われるときがありますが、実際のことから、細かなところを見ていくと、課題がないわけではありません。

というのは、二枚目のグラフをこちらにただきたいのですが、これは均衡失業率と需要不足失業率を推計したグラフでございます。

均衡失業率というのは、先ほど申しました完全失業率

失業に陥るというようなことが生じます。そういった意味で、従来から、ミスマッチを防ぐためには教育訓練の拡充が必要だとよく言われているところでありまして、今回の法改正においても、一部こうした配慮があるというふうに私は考えております。

ただ、長期失業が問題になつてゐるわけですけれども、その長期失業者の中には一部、一生懸命というか、密度の濃い職探しをされていないようのような層が一定程度いるということも事実のようあります。

会雇用保険部会の平成二十八八年十月十七日に提示された雇用保険受給者の実態に関するアンケート調査でございますが、その次のページ、五ページ目、就職できない理由についてといったところで、年齢の違いによる再就職割合の違いといふことを見ておりますが、特に、表の一番右側にあります、雇用保険受給終了後に再就職先が見つからなかつた、これが長期失業者にはほぼ相当するかと思いますが、他の年齢層と比較して特に六十歳以上、六十歳から六十四歳、六十五歳以上のところに赤い文字が示されていると思いますが、ほかの年齢層に比べてこうした六十歳以上の層が就職活動に關しては長期化する傾向があるかというふうに考えられます。

もう一つあるのは、次のページでございますが、六ページ目、雇用保険受給中に考えていた再就職する時期の違いによってどの程度再就職の割合が違うかということです。またこの赤い文字のところを注目していただきたいと思いますが、雇用保険受給期間中に、受給終了時期にかかるわらず一刻も早く就職したいと考えていたという方々は、雇用保険受給期間中に再就職が見つかっている一方で、雇用保険終了後に再就職先が見つからなかつた割合は七・八%、相当低い。一方で、できるだけ受給終了した後に就職したいと考えていた人たちの場合には、雇用保険受給期間中に再就職が見つかった方は七・一%に対し、雇用保険受給終了後に再就職先が見つからなかつた割合が五四・九%と高うございます。

次のページが、求職活動中にどの程度企業に応募をしていたかということですが、応募回数が最も多かつた時期が、給付制限期間中ですとか、所定給付日数の前半ですか、所定給付日数の後半に一番応募回数が多かつたといふふうに答えていらっしゃる方々の、雇用保険期間中に再就職が見つかった割合は高うございます一方で、基本手当の受給終了後ですか、企業へ応募はしなかつた、そいつた余り密度の濃い就職活動をされていなかつた層では、比較的長い失業期間といふうになつ

ているということになります。

したがいまして、そこに書いてありますように、早期から就職活動を行うことが再就職の割合を大きく左右するということになつてゐるかと思ひます。

〔二〕ツ林委員長代理退席、委員長着席

が如実にあらわされているわけでござります。こうした状況は、今後の人口減少、特にこゝら若年人口が減少していくことを考えますと、この人手不足の問題というものは今後顕在化していく、だろう、というふうに思います。

とでありまして、それが緑色の部分です。最後に、紫の部分が、デニソン効果というふうに呼ばれておりまして、これは生産性の水準が相対的に低い産業から高い産業に人が移ることによって生産性が引き上げられる部分だということでありま

---

Page 1

Digitized by srujanika@gmail.com

くといふことが本来の目的かと思ひます。そういった意味で、失業給付の水準や日数といったものは、生活の安定と同時に、求職者のモラルハザードを防いで、早期の失業離脱あるいは再就職に向けて、そうした行動を促すよう設計されることが必要かと思われます。そいつた意味で、今回、給付日数あるいは給付水準といったものはこうしたこと反映して設定されているといふふうに私は理解をしているところであります。

また同時に、こういった再就職に導いていくためには、労働市場の需給調整機能を高度化していく必要があるというふうに考えておりまして、その意味で、今般の改正案で職業安定法が果たす役割は重要であるというふうに認識しております。

こうした長期失業あるいはミスマッチ失業の課題といつたものがある一方で、他方で、失業率が下がってきて有効求人倍率が上がっているといふ中では、人手不足に悩んでいる企業も多数発生しているということになります。御案内のとおり、今、人が足りず業務が上手に遂行できないような例え宅配便の問題ですか、あるいは外食産業の営業時間の短縮ですか、そういうつしたこと

に思います。これを果たすような労働市場政策等、いうのが今求められていると思います。そうした意味でも、労働市場の需給調整機能や、あるは育児休業制度の拡充ですとか、そういうことが必要かというふうに思います。

また、今後の労働市場のことを考えていくと、人口が減少していく中で労働力不足が顕在化していくという中では、当然ながら、働く希望の人たちが働く状態にするということが望ましいわけですが、その一方で、生産性を上げていくといったことも必要かと思います。

十一ページ目に、労働生産性の変化率の寄与と分解というようなグラフがございます。

これは、三つの要因に労働生産性の変化を示したものでありまして、グラフの赤い部分が结构性要素、というのは、労働者の知識が高くなつたとか技能が高度になつたとかそういうことをとよって生産性が上がつた部分寄与した部分であります。もう一個、緑色の部分が、ボーナス効果というふうに言つていまして、これは生産性の上昇率が相対的に高いような産業の全体のアが高まつていけば生産性を引き上げるとい

東と  
部分、それから緑の部分、これをうまく伸ばして  
いく必要があるだろう、というふうに思います。  
そういう意味では、赤い部分を伸ばすために  
は、教育訓練の拡充、大学教育も含めて教育の充  
実といったものが必要かというふうに思います。  
また、紫色の部分も相当生産性に寄与しております  
ので、労働市場での需給調整機能の高度化をよ  
り進めていくといつたことが必要かと思われます。  
そして、低い生産性の部門から高い生産性のある  
部門に人を動かして、日本経済の生産性をより高  
めていくといつたことが必要かというふうに私は  
考へておるところであります。  
ここまで、日本全体の労働市場の概況について  
お話をさせていただきましたが、最後に、地域労  
働市場の状況についてお話ししたいと思います。  
といいますのも、地域によつて、失業率、有効  
求人倍率に大きな幅がございます。  
最後のページに載せておるのは地域別の有効求  
人倍率でございますが、確かに、リーマン・  
ショック以降、日本全体の有効求人倍率が上がつ  
ていく中で、各地域の有効求人倍率も上がつてい  
るわけですが、しかし、一方では、地域によつて

したがいまして、そこに書いてありますように、早期から就職活動を行うことが再就職の割合を大きく左右するということになっているかと思います。

〔三ツ林委員長代理退席、委員長着席〕

また、離職理由の違いによつても再就職の割合が違います。

例えば、倒産、希望退職への応募、その他会社からの申し出によるといった会社都合による離職者の場合には、早期に再就職したいと考えている方々が多いこともあり、受給終了時期にかかるわざ一刻も早く就職したいと考えている層が一定程度おり、こういった人たちの再就職の時期は相当早くなっているというふうに考えられます。

雇用保険については、そもそもは、失業中の生活の安定と同時に、早期就職を労働者に促していく

こうした状況は、今後的人口減少、特にこれら若年人口が減少していくことを考えますと、この人手不足の問題というのは今後顕著化していくだろうというふうに思います。そういう意味で、働く希望のある方が実際働くようになるということが、労働市場政策としてはめられるんだろうと思います。

今、日本の人口の推移は、御案内のとおりで、のちよつとはしまして、十ページ目に、〇一六年の労働力状態という円グラフがございす。

ここで、不本意非正規の雇用労働者が三%。これから就職希望者、これは非労働力人口の中の職希望者ですが、四%。それから完全失業者、全体では一%。こういった人たちが仕事をつよいにしていくことが望まれるといふこと

に、紫の部分が、デニソン効果というふうに呼ばれておりまして、これは生産性の水準が相対的に低い産業から高い産業に人が移ることによって生産性が引き上げられる部分だということであります。これを見ますと、これは二〇一〇年までしかないんですけど、直近の〇六年から一〇年の部分については、生産性が余り上がっていない中で、それまでと比べて一番大きく変わったのは、赤い部分が小さくなっているということでありまして、純生産性効果が小さくなっています。その一方で、紫色の部分は若干大きくなつて、労働移動の効果がかなり生産性に寄与しているということがおわかりになるかと思います。

今後ますます生産性を上げていく必要があると思うのですが、その場合には、赤い部分と紫色の部分の就業率がどうなるかが問題になってくるかと思います。

はまだ厳しい地域がある、有効求人倍率がまだ一を超えていないような地域もございます。

こういったところでは、より、地域の労働市場政策を行いつつ、地域の活力を維持向上させるといふことがあります。今は地方創生と

言われておりますが、地方創生の第一には労働市場を整備して状況を改善するといつたことが必要かと思いますので、今後はますます地域別の労働市場政策への配慮といつたものが必要になるかといふに思います。

以上でございます。ありがとうございます。

(拍手)

○丹羽委員長 ありがとうございました。

以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

○丹羽委員長 これより参考人に対する質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。

○中川(郁)委員 自由民主党の中川郁子と申します。

きょうは、五人の参考人の先生方に、お忙しいところおいでをいただきまして、大変貴重な御意見を頂戴いたしましたことを心からお礼を申し上げさせていただきます。時間が限られておりますので、全員の先生方にお聞きできるかどうかちょっとわからぬわけありますけれども、お許しをいただきたい、このように思います。

雇用保険といふものは、やはり失業した際の本当に支えであり、希望を持つ新しい仕事を探す、そして準備をする、また生活の支えをするものである、このように思っています。

先生方からの御意見の中に、雇用情勢が大変好転をしている中での今回の改正であるという認識のものにお話をいただいた、このように思います。

一方で、私は北海道の出身でございまして、現在、厚生労働委員会の委員の中には北海道の委員が必要かと思います。

というのは私一人ですので、少し北海道に偏った形でお聞きをする場合もあるかというふうに思いますが、お許しいただきたい、こういうふうに思います。

まずは、最後の阿部参考人にお話を伺いました。

いところでありますが、北海道におきましては、幾つか雇用情勢が好転していない地域がございます。有効求人倍率がまだ一まで全然到達していない地域もあるという中で今回の法律改正があつたわけですが、若年層あるいはそういう地域にも十分配慮した今回の改正であつた、このよう

に思います。

しかし一方で、若い方たちとの対話をよく

しているところでありますけれども、私の地域は小さい町村が多くて、成人式に二十人か三十人いらっしゃって、いろいろ対話をするところであります。中川郁子君。

以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

○丹羽委員長 ありがとうございました。

以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。

○中川(郁)委員 自由民主党の中川郁子と申します。

きょうは、五人の参考人の先生方に、お忙しいところおいでをいただきまして、大変貴重な御意見を頂戴いたしましたことを心からお礼を申し上げさせていただきます。時間が限られておりますので、全員の先生方にお聞きできるかどうか

ちょっとわからぬわけありますけれども、お

許しをいただきたい、このように思います。

雇用保険といふものは、やはり失業した際の本

どおり、希望を持つ新しい仕事を探す、そして準備をする、また生活の支えをするものである、このように思っています。

一方で、私は北海道の出身でございまして、現

それぞれ地域には特色のある産業もありますし、あるいは特色のある職業もあるかと思います

ので、そういうものを核にして、より産業が伸びていくことを考えるといったことが行われています。

また、人々の生産性を上げていくためにも、そ

れぞれ地域の活性化につながつていくためにも、技術力あるいは知識、こういったものを高め

ていく必要があるかと思います。特にこれから

してお聞きをする場合は、雇用保険財政につきましても十分配慮した今回の改正であつた、このよう

に思います。

それから、もう一つ大きな問題としては、技能伝承の問題というのもよく言われております。

私は、先日、ある製鉄所に伺つたところ、今やその製鉄所の現場の人たちも、一割は女性が進出しています。ところが、教える方は男性が多くて、女性にどう教えたらいいかよくわからない、あるいは、そもそも、高齢者の方が引退してしまつて技術をどうやって伝えるかがなかなかわからぬといつたところもあるんだというようなお話をお聞きしました。そういう意味で、技術伝承を維持していくためにどうしていいか、それをどういうふうに政府が手助けできるかといったことも必要かというふうに思います。

この点につきましては、審議会におきまして、雇用保険の財政状況についてのいわば精査をし、雇用保険制度によりましては、財政の安定的な運営というものが欠かすことのできないものでございます。

そういう意味で、保険料を下げるということは、注意深くやらないと財政の安定性を損なう危険といふのが常に存在いたします。

この点につきましては、審議会におきまして、雇用保険の財政状況についてのいわば精査をし、雇用保険制度によりましては、財政の安定的な運営といふのは欠かすことのできないものでございます。

そこで、今回のように千分の二下げたとしても、財政的に何か揺らぎが生ずるということはない

という検証結果を得た上で、労使ともに最終的には賛成をいただいたというふうに言えるかと思いま

す。

簡単ではございませんけれども、ありがとうございました。

○中川(郁)委員 大変ありがとうございました。

次に、岩村参考人にお話を伺いたいというふうに思います。

久しづりに私の家の近くにある帯広のハロー

ワークに行つてきました。本当に大変好転してい

るという状況を所長さんにお話を伺つたところでもありましたけれども、保険料の話になりますが、それぞれの地域で分析し考えていくといつたこと

のは誰にとってもうれしいことでありますから、保険料が下がることはいいことであります。

一方で、雇用保険財政が悪化するのではないか、そういう懸念もあります。

財政面についてはどのように審議会で議論をさ

れて、またどういう意見が出たかということについて、先ほども御説明をいただきましたけれども、少し補足をしていただければというふうに思

います。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

審議会におきましては、雇用保険財政につきましても真摯に議論をさせていただいたところでございました。

もちろん、先ほども申し上げましたが、雇用保険制度によりましては、財政の安定的な運営といふのは欠かすことのできないものでございます。

それから、もう一つ大きな問題としては、技能伝承の問題というのもよく言われております。

私は、先日、ある製鉄所に伺つたところ、今やその製鉄所の現場の人たちも、一割は女性が進出

している。ところが、教える方は男性が多くて、女性にどう教えたらいいかよくわからない、あるいは、そもそも、高齢者の方が引退してしまつて技術をどうやって伝えるかがなかなかわからぬといつたところもあるんだというようなお話をお聞き

ました。そういう意味で、技術伝承を維持していくためにどうしていいか、それをどういうふうに政府が手助けできるかといつたこ

とも必要かというふうに思います。

御参考になつたかどうかわかりませんが、以上でございました。

○中川(郁)委員 大変ありがとうございました。

次に、育児休業関係についてお話を伺わせていただきたいというふうに思います。

私も、先ほどお話をしたように、私の地域は北

海道の帯広市といふところでありまして、今回、帯広市と、それから大企業のある札幌に行つて、

海道の帯広市といふところでお話を聞かせていただいだところであります。

私が聞かせていただいた皆さんのお話ですと、やはり育児休業制度についても、それから時短制

度についても、取り入れている会社がふえてきてるんだなというところで大変ほっとしたところあります。ですが、そういう中で、時短制度をとつた後にも管理職になつた女性もいらっしゃつて、随分と御苦労されながらも頑張つておられる方がいらっしゃつて、三十代は結婚・子育て、そして四十年代は自分のキャリアについて考えながら仕事をする時期である。また五十代になると、これは、本当は女性だけではないんですけども、介護について考えながら仕事をしていく時代である。それぞののライフステージに、それぞれ考えながら、一方で、いろいろな皆さんいろいろな事例をつくりながら女性の活躍というのを推進されたいくんだというような御意見が多かつたかというふうに思います。

そういう意味で、育児休業以外に女性が育児と両立しながら継続就業するために必要なものは何であるか、あと五分しかありませんので、女性の参考人の皆様方に順番に一言ずつお答えをいたただければありがたいというふうに思います。天野さん、矢島さん、上西さんの順番で、済みません。あと四分づらいになつたので、一言ずつでお願いします。

○天野参考人 御質問は、女性の活躍を進めるためにということでよろしいでしょうか。

女性の活躍、やっとこの時代が来たなというふうに私は思つておりますし、政府の制度について、政策について大変期待をしております。

口を酸づばくして申し上げて恐縮ですけれども、やはり保育園がないと働き続けることが難しい、まずそこがベースのラインなのかなというところです。また、やはり男性の意識改革が最も重要なだなというふうに思つてますので、男性の方々に御理解を進めていただくことが重要ではないかなというふうに思つております。以上です。

○矢島参考人 ありがとうございます。

私は、やはり育児休業から復帰した後の時間制約がある時期、短時間勤務あるいは所定外労働の

免除といった形で働く人たちがきちんと一人前として役割を与えられ、公正に評価される仕事をする、こういう環境をつくることが最も重要ではないかと考えております。いきなり管理職ではなくて、時間制約がある中でも能力を發揮して評価されるということを踏まえて、その先のキャリアがあるのではないかというふうに考えております。

また、そのためには、周囲の同僚の皆さんにも余り長時間働かないでいただき、これも非常に重要な要素かと思います。

○丹羽委員長 次に、柚木道義君。  
○柚木委員 よろしくお願ひいたします。  
それぞれの参考人の皆さん、きょうは本当にありがとうございます。時間の関係で全員にお尋ねできるかどうかちょっとわかりませんが、質問をさせていただきます。

まず、天野参考人に、実は、育休二年の問題と、それから、それぞれメリット、デメリットを挙げていただきまして、それぞれ当然あるかと私も思いますし、我が党も条件つき賛成かなとい

に遭う、ではそれを回避しようと思つて入るのをやめたら何が起るかといふと、これは、待機児童数カウントの統一化といふ話があつたんですねが、実は待機児童数にカウントされないといふことに多分なるんですね。そうすると、隠れ待機児童が実は増加してしまふ。打席数はふえるかもしないけれども、入れてもそういう問題があつて、入れなくてもそういう問題がある。

きよう、保育の質の話もございました。どつちにしたつて、やはり、待機児童解消、保育園の整

○上西参考人　就職という局面に関連して申し上げたいんですけれども、今、女性活躍推進企業データベースというものがつくられていて、あれ是非常にいいと思うんですね。

各企業における女性の管理職比率ですか、育児休業の取得者の数とかそういうのもありますし、男性と女性の平均勤続年数とか残業時間とか、コース別の残業時間とか、そういう職場の実態が非常に見える化されるような形になつております。そして、女性の求職者にとつても男性の求職者にとつても、より自分の能力を、キャリアを伸ばせるような企業を選べるといふことでいいと思いまして、そういうような職場実態の見える化については今後も進めていくことが必要ではないかと思うつております。

○中川(郁)委員　大変ありがとうございました。

私が民間企業に就職をしたのが昭和五十六年であります。男女雇用機会均等法前といふことで、女性は結婚したらやめるのが当たり前の状況の中でありました。現在、結婚してもやめる人はほとんどいない、子育てをしながら頑張つていく、そういう時代が来たなというふうに思つています。

きょうは、参考人の皆様方にいろいろなお話を聞かせていただきいたこと、本当にありがとうございました。参考にさせていただきたいというふうに思います。

ありがとうございます。

○丹羽委員長 次に、柚木道義君。  
○柚木委員 よろしくお願ひいたします。  
それぞれの参考人の皆さん、きょうは本当にありがとうございました。時間が関係で全員にお尋ねできるかどうかちょっとわかりませんが、質問をさせていただきます。  
まず、天野参考人に、実は、育休二年の問題と、それから、それぞれメリット、デメリットを挙げていただきまして、それぞれ当然あるかと思う私も思いますし、我が党も条件つき賛成かなとう一応立場ですので、私にこう言っても怒られませんので、思ったことを言つていただければいいと思うんです。  
実は、待機児童数のブラックボックス化というデメリット、それから逆にメリットとして四月の打席数があえるとか、それぞれあつたんですが、私は、両方のことが實際今起つてている問題の中では起りこなないと思って聞いていたんですけど。  
それは、森友保育園という、ちょっとこれは例を出して恐縮なんですが、実は、保育園で虐待の疑いがあつて、近く大阪市が立入調査に入る。しかし、まさに今、そこに募集で園児さんを行かせようと思つている親御さん、あるいは行つている親御さんもいるわけですが、これは二バターン今後考えられると思つて、実はこの問題と関連すると思つて、お尋ねするんです。  
結局、では森友保育園に入る、しかし、今問題になつてしているのは、保護者の間でも、いや、虐待が行われているような保育園、可能性があつて、そこには我が子を入れるのかどうなのか。かといって、私もやめさせたお母さんの話を聞きましたが、ほかが落ちて、ようやく入れた、決まつて内定している、断るのか。基本的には二者択一ですね。どちらも私、問題が起こると思つていています。

に遭う、ではそれを回避しようと思つて入るのをやめたら何が起るかというと、これは、待機児童数カウントの統一化という話があつたんですね。が、実は待機児童数にカウントされないといふことに多分なるんですね。そうすると、隠れ待機児童が実は増加してしまつ。打席数はふえるかもしないけれども、入れてもそういう問題があるて、入れなくてもそういう問題がある。

きょう、保育の質の話をございました。どつちにしたつて、やはり、待機児童解消、保育園の整備、質が担保されていることが重要だと言われる中で、こういうような選択を迫られているお母さん方も出てきてるんですね。

ですから、一人の親御さんとしてこれは究極の選択になつてしまふんですね。どつちを選ぶか、もし自分がそういう環境になつたら。これは、待機児童のカウントの統一化の問題ともかかわるので、一人のお母さんとしてどちらを選ぶか、あるいはどう悩まるか、よかつたら教えてください。

○天野参考人 大変難しい選択なのかなというふうに思います。

ただ、ちょっと個別の事案につきましては、私がその園に入れるか入れないかというところについては、御回答は控えさせていただきたいんですけれども、この問題というのは、やはり保育園の需給バランスが崩れてるということが一番の大きな問題です。親に選択肢がないということですね。もうこしかねないよといふところに入れていののか、いけないのかという不安に常にさらされているわけであります。

園の事業者側も、保育の質やサービスの向上を目指そうという思考がやはり生まれにくい状況ですね。競争原理が働きませんので、幾らでも園児が入ってくるという状況ですから。そういうつた状況が改善されませんと、やはり選択ができるないと、いう状況を改善しなければ消滅できない、保育の質が担保できないというところになるのかなと思ひます。

なので、待機児童解消のための保育園の受け皿の拡大いうことが、保育の質の向上の効果を生み出すというふうに思つております。かわいい我が子の預け先はどこでもいいというわけではないといふふうに思つております。

続いて、上西参考人にお伺いできればと思うんです  
が、資料の五ページ目のところで、募集時に  
示された仕事と、実際に採用されてさせられる仕  
事が異なる、そのことに対する、この法改正に  
おけるさまざまな危惧を指摘いただきました。  
おっしゃるとおりだと思ふんですね。  
これは、ちょっと重複で一つ言ひお詫びします。

ですが、私は森友学園の関係で取材していく中で、今度は塚本幼稚園の話なんですが、実際にもうやめちゃつたんですけども、その先生も、事務職で求人募集に行つた。ところが、幼稚園の教諭の資格を持つていてその先生は、いきなり担任を持た

されちゃつた、話が違うぢやないかと。しかし、今さらと。そういう中で担任をやつたんですけどれども、一言で言うと、教育方針に強烈な違和感を感じておやめになつてしまつたんですね。

は、このようなことが仮に起こったときに、「デメリット、負の影響として、例えば保育士さんもそうですね、それとも不足している業種、業態ほど、こういうような懸念が顕在化すると、ますます人手不足、負のスパイラルに陥りかねないんじやないかと思うんですね。

ですから、まさに求人詐欺のようなことに、仮にこの法改正が、抑止じゃなくて、むしろ、そういうことを後押ししちゃうような改正になつた場合に、より不足している業種、業態ほどその影響を受けかねない。保育士さんも介護士さんもそういう業界ですね。そのようにちょっと懸念するんですが、御見解をいただければと思います。

ところで起こっておりまして、新卒でも起こっております。アルバイトもありますね。アルバイトであれば、まだ仕事をやめるということも簡単なんですねけれども、就職活動の場合は、先ほどちょっとと時間に制約があつて余りお話しできなかつたんですけども、資料の七ページを見ていただきますと、最初の募集が出てくるのが、今の三月なんですね。就職するのが来年の四月です。非常にその期間が長い。

では、自分は教員として採用されるんだとか、自分は事務職で採用されるんだということを考えて就職活動して、ほかは全部断つて、もうここに行くと決めて、にもかかわらず、四月になつてから初めて、全く違う仕事を任される、全く違う労働条件を提示される、これは非常に大きな問題なんです。

その大きな問題に対して、きちんとした手当でが今回の法改正案できていないんじゃないのかと思うんですね。ただ、いや、事務職で募集していないけれども、あなたは営業職の方が向いてそういうだからみたいなことを言われてしまう可能性があるので、そのあたりをここまで厳密にするかというのではなく、難しい問題ではあるかも知れないんですけども。

ただ、今回、審議時間が非常に限られている中で、いろいろな論点が話題になっちゃうので、この問題について、皆さんが審議を十分にいただけないのは私としては大変残念なんですけれども、そういうような、君ならちょっとと労働条件を下げるみたいな話と、実は、固定残業代はあるんだけどそもそも隠しているという話は、結構違う問題なんですね。君だから固定残業代をつけるという話ではないので、本当は固定残業代の話もきつちりとこの会で審議をしていただきたいです。

それから、おつしやるとおり、人手不足というのはいいように思われますけれども、求人倍率も状況が好転してきていいように思われますけれども、やはり人が来ないところほどよく見せようということは起りますので、法改正がきちんとし

た実効性のあるものでないと、正直に労働条件を、実際の労働条件を明示したところの方がある意味ばかりを見るというか、そういうことにもなってしまいがちになると思いますので、ぜひそこは慎重に御検討をお願いします。

ちなみに、突然先生がやめるとクラスが統合されたりして、保育、教育の質にも私はマイナスの影響があると懸念をしておるところです。

続いて、矢島参考人に伺いたいんですが、これは天野参考人も同様に、男性の育児参加の重要性、有効性についてお話をあつたと思います。

それで、私自身もこれまで提案をさせていた。だ  
いてきたのが、男性の育児参加を促す上で、天野  
さんはお得感、子育てのお得感と言われたんです  
る、ムーブメントについての取り組み

か私たちは企業にどこでもお得意 メリットがある  
ることを、あるいは経済にとっても、男性  
の育児参加が進むことで、これは、例えばなんで  
すけれども、男性がとった期間、具体的な提案は

天野さんからもありましたけれども、100%休業補償する、お金の壁があるという話がありましたがから。

そして、それをよりとつてもらうためのインセンティブというか、制度の壁を乗り越える、プラスしてパパクオータ、割り当て制、これは割り当

てといつてももう二・六五%で、パパ・ママプラ  
スが一%台で全然実効性が上がっていないから、  
多少、義務化ぐらいのことをやらないと。

これは、男性の勤労の権利とかいう話が、  
ちょっと役所の方とやっているとあつたんですけど  
れども、女性の勤労の権利も当然あるんだから、  
同じく。どうやら、多くは義務的でないところ

同じように、そうすると多少雑務作業なども含めてのパパ活オータ、割り当て制をsettで、休業補償一〇〇%とパパ活オータ、割り当て制を

多少義務化をして、そして、そういうことをする  
ことで私は実は男性の労働生産性も上がると思う  
んです。

実は、ワーク・ライフ・バランス先進企業をグローバルで調べたときに、シカゴ大学の山口先生

が、そういう制度を先進している企業ほど、そういう企業と比べて利益率が二倍くらい高いという、これはよく日経新聞とかの社説にも取り上げられています。

矢島参考人、御専門だと思うので、男性に、まさにこういう、イクメン企業アワードというのもあるわけですねけれども、一〇〇%休業手当、そしてパバクオータを多少義務化した割り当て制などを導入してより実効性を上げて、そのことが私は女性の復職の支援になるとも思っています。働く女性、子供アンケートをると、一番必要なのは保育園じゃなくて夫の理解、協力です。

企業にとっても利益率が上がる、経済にとってもプラス、こういう観点で、今の一〇〇%休業補償の導入やパバクオータの割り当て義務化などの視点について、いかがお考えになられますでしょうか。

○矢島参考人 ありがとうございます。

女性の就業継続や活躍において、男性の育児参加、家事参加ということが非常に重要であるということは私もそのとおりだというふうに考えております。

その上で、男性の育児休業がどのようにしたら進むのかということについては、幾つか、確かに施策としては休業補償やクオーターという考え方もありますが、私は、今の時点で申し上げますと、さらに言いますと、やはり働き方改革といいますが、職場が余りにも休みない、あるいは残業ありきの働き方になっていて、少しでも休むことが非常に大きなマイナスになる。

それは、どちらかといふと、調査していますと、休んだ間の給与の問題だけではなくて、その後のキャリアに対する影響を非常に気にしている。調査してみますと、女性の場合は一年以上休んでいるわけで、その後のキャリアへの影響というのにダイレクトに響くのは、懸念はわかるんですが、男性の場合、育児休業を一週間程度しかとらなくとも非常に評価を気にするというようなことがあります。



育て世代が多い三十代女性の労働力率の落ち込み、いわゆるM字カーブの底も持ち上がってきております。

国立社会保障・人口問題研究所の調査でも、第一子出産後に就業継続した女性の割合は、かつては四割前後で推移してきたものが、直近では五割を超えるまでになっておりますが、その一方で、依然として五割、半分ぐらいためは出産、育児ゆえに退職をしている現状に対して、就労継続支援の一つとして育児休業期間を二段階で延長できるようにすることが本改正案にも盛り込まれておりますが、これは、面では、保育所の整備が追いつかない大都市などの要望を踏まえたという面もありますけれども、本来、キャリアプランクが長期化することは好ましくないという意見もあり、一方であります。育児休業期間の延長についての評価について、まずお二方の参考人にお伺いしたい。

それから、あわせて、実際に今育休を得てできているのかどうか、ここを見てみますと、全体的な取得率というものは上がってきているものの、

中小零細特に非正規で働いていらっしゃる方はなかなか育休がとれない、育休をとらずにやめてしまっているという方も多數いると考えられます。

こういったことについては、国としてもしっかりとした調査をして、今後の施策に役立てていいく、そうした取り組みも必要だううと思いますけれども、非正規で働いている方の就業継続支援の充実、これもこれからの大好きな課題と考えますが、この点についてのお考えをおわせて伺えればと思いますので、よろしくお願ひいたします。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

まず、今回の法改正における育児休業の延長についてでありますけれども、私自身は、政策の大きさ方向性としては、やはり先生もおっしゃいましたように、保育所をふやすということだとうふうに思つております。ただ、これはハードウエアに係ることでありますので、そう急になし遂げられるということでございません。そういうた

状況を勘案しますと、今回の延長というのはやむを得ない措置かなというふうに考へておるところです。

それから、非正規の方の育休の問題というの是非常に難しい問題であるということは、おっしゃるとおりだと思います。これについては、例えば現在のところでは、有期契約の場合であれば、例えはそれを無期に転換するということが徐々に進んできますが、これは、面では、保育所の整備が追いつかない大都市などの要望を踏まえたという面もありますけれども、本来、キャリアプランクが長期化することは好ましくないという意見もあり、一方であります。

育児休業期間の延長についての評価について、まずお二方の参考人にお伺いしたい。

それから、あわせて、実際に今育休を得てできているのかどうか、ここを見てみますと、全体的な取得率といふものは上がってきているものの、

中小零細特に非正規で働いていらっしゃる方はなかなか育休がとれない、育休をとらずにやめてしまっているという方も多數いると考えられます。

以上でございます。

○矢島参考人 ありがとうございます。

今回の育休の延長については、先ほども私述

べさせていただきましたけれども、基本的には、

今まで、一歳を超えて保育所に入れなかつた方が一歳六ヶ月まで延長できる、ただ、生まれ月に

よつて大分不平等がある、そのため、早期に、

早い段階で、ゼロ歳児で、本人の希望ではなく保

育所を探さなければならぬという方もいたとい

う状況を考えますと、二歳まで、全ての方が一

歳を超えて、比較的入所の可能性の高い四月まで

延長できるということに意味があるかなというふ

うに思つております。

ただし、そこを超えてとなりますと、やはり、

本人も、企業にとつても、ただ単に育児休業期間

が長くなるというだけではなくて、復帰の時期の

見込みが立たなくなる、この問題が非常に大きい

と思いますので、四月を超えてというところは非

常に慎重にならなければならないところではない

かと考へております。

また、今回の延長が、ちょっと先ほどの御質問

の方のお話にもありましたけれども、決して育休

が二年になつたというふうに捉えられないようにならなければならないということは強く申し上げたいと思

います。あくまで一歳が基本であるというところです。

これは日本の場合、今まで非常に三歳児神話と

いうものが根強くある中で、ようやく女性たち

が、一歳まで育児休業をとつて、その後、短時間

勤務がとれるのであれば、働きながら子育てがで

きるというふうに、ようやく気持ちの折り合いが

ついた時点なんですね。だから、一歳が二歳で

も、どちらでもいいじゃないかという話ではな

い、そういう形であれば、企業側も一歳までの育

休だつたら受け入れられるということで折り合

をつけ、その後の短時間を認める、そして、女性

たちの側も、一歳から保育所に預けるといふこと

をようやく気持ちの中で多くの方が受け入れたの

で、就業継続に結びついたと思うんですね。

この点は非常に大きいので、決して今回の法改

正が、育休が二年になつたというふうに受けとめ

られないよう気につけることが重要ではないか

と思いますし、あと、有期の方と中小の問題の格

差というのは非常に深刻だと思いますので、た

だ、有期に限って言うと、有期契約労働者の方の

就業継続という言い方に若干の矛盾がございま

す。このことについて、まずお二人の参考人にお伺

いしますが、出産、育児によつて一旦離職した女性に対する今回の支援策に対する評

価、それとあわせて、女性が活躍しやすい環境づ

くりに向けて、今後どのような政策展開が求めら

れているのかについてお考えを伺えればと思いま

すので、よろしくお願ひいたします。

このことについて、まずお二人の参考人にお伺

いしますが、出産、育児によつて一旦離職した女性に対する今回の支援策に対する評

価、それとあわせて、女性が活躍しやすい環境づ

くりに向けて、今後どのような政策展開が求めら

れているのかについてお考えを伺えればと思いま

すので、よろしくお願ひいたします。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

引き続き、岩村参考人、矢島参考人にお伺いを

したいと思っておりましたけれども、希望すれば働

き続けられる環境の整備依然として大きな課題

として残つていて、必要な施策を推し進めていく

必要がありますと思つておりますけれども、同時に、キャリ

アが断絶した女性も能力を最大限發揮して活躍で

きる環境を整えていく、これも非常に大きな課題

だと考へております。

このために、今回の法改正に当たつて、離職後

に出産、育児でプランクがあつても、必要とされ

る能力を身につけ、あるいは能力を向上させて再就職しやすくするために、専門実践教育訓練の指定講座数を二千五百から倍にするとか、

また、この中で、子育て女性のためのリカレント教育の講座であるとかEラーニング講座の新設、

増設を厚労省としては推し進めることにしております。

さらに、これは省令の改正になりますけれども、出産、育児等によつて離職後一年間の教育訓

練が受けられない場合に延長できる期間を、現在の離職後四年から十年まで受けられるようになります。

このことについて、まずお二人の参考人にお伺

いしますが、出産、育児によつて一旦離職した女性に対する今回の支援策に対する評

価、それとあわせて、女性が活躍しやすい環境づ

くりに向けて、今後どのような政策展開が求めら

れているのかについてお考えを伺えればと思いま

すので、よろしくお願ひいたします。

このことについて、まずお二人の参考人にお伺

いしますが、出産、育児によつて一旦離職した女性に対する今回の支援策に対する評

価、それとあわせて、女性が活躍しやすい環境づ

くりに向けて、今後どのような政策展開が求めら

れているのかについてお考えを伺えればと思いま

すので、よろしくお願ひいたします。

○角田委員 ありがとうございます。

この点は非常に大きいので、決して今回の法改

正が、育休が二年になつたというふうに受けとめ

られないよう気につけることが重要ではないか

と思いますし、あと、有期の方と中小の問題の格

差というのは非常に深刻だと思いますので、た

だ、有期に限って言うと、有期契約労働者の方の

就業継続という言い方に若干の矛盾がございま

す。このことについて、まずお二人の参考人にお伺

いしますが、出産、育児によつて一旦離職した女性に対する今回の支援策に対する評

価、それとあわせて、女性が活躍しやすい環境づ

くりに向けて、今後どのような政策展開が求めら

れているのかについてお考えを伺えればと思いま

すので、よろしくお願ひいたします。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

引き続き、岩村参考人、矢島参考人にお伺いを

したいと思っておりましたけれども、希望すれば働

き続けられる環境の整備依然として大きな課題

として残つていて、必要な施策を推し進めていく

必要がありますと思つておりますけれども、同時に、キャリ

アが断絶した女性も能力を最大限發揮して活躍で

きる環境を整えていく、これも非常に大きな課題

だと考へております。

このために、今回の法改正に当たつて、離職後

に出産、育児でプランクがあつても、必要とされ

る能力を身につけ、あるいは能力を向上させて再就職しやすくするために、専門実践教育訓練の指

定講座数を二千五百から倍にするとか、

また、この中で、子育て女性のためのリカレント

教育の講座であるとかEラーニング講座の新設、

増設を厚労省としては推し進めることにし

ております。

さらに、これは省令の改正になりますけれども、出産、育児等によつて離職後一年間の教育訓

練が受けられない場合に延長できる期間を、現在の離職後四年から十年まで受けられるようになります。

このことについて、まずお二人の参考人にお伺

いしますが、出産、育児によつて一旦離職した女性に対する今回の支援策に対する評

価、それとあわせて、女性が活躍しやすい環境づ

くりに向けて、今後どのような政策展開が求めら

れているのかについてお考えを伺えればと思いま

すので、よろしくお願ひいたします。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

引き続き、岩村参考人、矢島参考人にお伺いを

したいと思っておりましたけれども、希望すれば働

き続けられる環境の整備依然として大きな課題

として残つていて、必要な施策を推し進めていく

必要がありますと思つておりますけれども、同時に、キャリ

アが断絶した女性も能力を最大限發揮して活躍で

きる環境を整えていく、これも非常に大きな課題

だと考へております。

このために、今回の法改正に当たつて、離職後

に出産、育児でプランクがあつても、必要とされ

る能力を身につけ、あるいは能力を向上させて再就職しやすくするために、専門実践教育訓練の指

定講座数を二千五百から倍にするとか、

また、この中で、子育て女性のためのリカレント

教育の講座であるとかEラーニング講座の新設、

増設を厚労省としては推し進めることにし

ております。

さらに、これは省令の改正になりますけれども、出産、育児等によつて離職後一年間の教育訓

練が受けられない場合に延長できる期間を、現在の離職後四年から十年まで受けられるようになります。

このことについて、まずお二人の参考人にお伺

いしますが、出産、育児によつて一旦離職した女性に対する今回の支援策に対する評

価、それとあわせて、女性が活躍しやすい環境づ

くりに向けて、今後どのような政策展開が求めら

れているのかについてお考えを伺えればと思いま

すので、よろしくお願ひいたします。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

引き続き、岩村参考人、矢島参考人にお伺いを

したいと思っておりましたけれども、希望すれば働

き続けられる環境の整備依然として大きな課題

として残つていて、必要な施策を推し進めていく

必要がありますと思つておりますけれども、同時に、キャリ

アが断絶した女性も能力を最大限發揮して活躍で

きる環境を整えていく、これも非常に大きな課題

だと考へております。

このために、今回の法改正に当たつて、離職後

に出産、育児でプランクがあつても、必要とされ

る能力を身につけ、あるいは能力を向上させて再就職しやすくするために、専門実践教育訓練の指

定講座数を二千五百から倍にするとか、

また、この中で、子育て女性のためのリカレント

教育の講座であるとかEラーニング講座の新設、

増設を厚労省としては推し進めることにし

ております。

さらに、これは省令の改正になりますけれども、出産、育児等によつて離職後一年間の教育訓

練が受けられない場合に延長できる期間を、現在の離職後四年から十年まで受けられるようになります。

このことについて、まずお二人の参考人にお伺

いしますが、出産、育児によつて一旦離職した女性に対する今回の支援策に対する評

価、それとあわせて、女性が活躍しやすい環境づ

くりに向けて、今後どのような政策展開が求めら

れているのかについてお考えを伺えればと思いま

すので、よろしくお願ひいたします。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

引き続き、岩村参考人、矢島参考人にお伺いを

したいと思っておりましたけれども、希望すれば働

き続けられる環境の整備依然として大きな課題

として残つていて、必要な施策を推し進めていく

必要がありますと思つておりますけれども、同時に、キャリ

アが断絶した女性も能力を最大限發揮して活躍で

きる環境を整えていく、これも非常に大きな課題

だと考へております。

このために、今回の法改正に当たつて、離職後

に出産、育児でプランクがあつても、必要とされ

る能力を身につけ、あるいは能力を向上させて再就職しやすくするために、専門実践教育訓練の指

定講座数を二千五百から倍にするとか、

また、この中で、子育て女性のためのリカレント

教育の講座であるとかEラーニング講座の新設、

増設を厚労省としては推し進めることにし

ております。

さらに、これは省令の改正になりますけれども、出産、育児等によつて離職後一年間の教育訓

練が受けられない場合に延長できる期間を、現在の離職後四年から十年まで受けられるようになります。

このことについて、まずお二人の参考人にお伺

いしますが、出産、育児によつて一旦離職した女性に対する今回の支援策に対する評

価、それとあわせて、女性が活躍しやすい環境づ

くりに向けて、今後どのような政策展開が求めら

れているのかについてお考えを伺えればと思いま

すので、よろしくお願ひいたします。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

引き続き、岩村参考人、矢島参考人にお伺いを

したいと思っておりましたけれども、希望すれば働

き続けられる環境の整備依然として大きな課題

として残つていて、必要な施策を推し進めていく

必要がありますと思つておりますけれども、同時に、キャリ

アが断絶した女性も能力を最大限發揮して活躍で

出産、育児等の、そういう状況に置かれている女性の方々の今後の処遇をどうしていくかということは、非常に多くの問題にかかる難しい問題だと思いますけれども、やはり第一義的には、保育のサービス等の充実によって、育児休業をとつた後に、もとの企業に復帰するということをいかに推し進めていくかというのが一番肝要だといふうに私自身は考えております。

簡単ではございませんけれども、以上でございます。

○矢島参考人 先ほど申し上げましたとおり、妊娠、出産期に就業を継続できる女性は大分ふえてまいりました。ただ、その後、やはり夫の転勤の問題であるとか、あるいは親の介護問題で一旦会社を離れる方もいらっしゃいますので、そういう意味で、再就職の機会、そしてそれに向けての教育機会が充実されるというのは大変意義のあることだと思います。

また、最近では、妻の転勤に伴つて夫が離職するということも私どもの調査の中で確認されておりまして、今後は、二十代の男女の中では賃金格差も大分縮まっておりますので、そういうことを考えますと、どちらがどちらについてといふことは、さまざまなかげがあるのではないかなどといふうに考えております。そうした中で、再就職へ向けての教育機会が充実するというのも大変重要ですし、また、そういったライフイベントによるいろいろな人生設計が、生涯の中で何度か変わることの可能性があるということが、これから男性も女性もふえてくるのではないか。

そういう意味で、現在、文部科学省では、高校生に向けてのライフプランニング支援ということでお開発等の検討を行つていますけれども、高校、大学生、学生の方ですね、そして大人になつてからは、男女共同参画センターや大学のリカレント教育などで、やはりライフプランニング、自分の人生をさまざまな場面で立て直していく、計画していくことの取り組みも重要なではないかなと考えております。

○角田委員 ありがとうございます。

まだにどうするか結論が出ていない課題の一つであるマルチジョブホルダーについてお考えを伺いたいと思いますけれども、本業も副業も雇用者である労働者は百万人以上いると言われて、実態は正確に把握されていませんけれども、雇用保険が適用されないという労働者も三十万人いると見積もられておりますけれども、これは増加傾向にあつて、今はまたマイナンバー制度の導入、こうしたものをきっかけとして、適用対象の拡大について早急な検討が求められていると思いますけれども、この点について最後にお考えを伺えればと思います。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

今先生おっしゃいましたとおり、マルチジョブホルダーにつきましては、審議会におきましても一つの課題として認識しているところであります。議論をしているところでござります。

ただ、マルチジョブホルダーの場合、失業というのをどのように考えるかという非常に難しい、雇用保険の根本にかかる問題であるとか、あるいはマルチジョブホルダーを被保険者としてどのように把握するのかといったような問題が存在しますし、今のところ、まだ具体的に議論を詰めるところには行つております。

聞いているところでは、今後、検討会などを立ち上げて、基礎的な研究をまずやつて議論を進めたいみたいといふうに聞いているところでありますので、これから議論かといふうには思つております。

○角田委員 ありがとうございます。

以上で質問を終わります。ありがとございました。

○三ツ林委員長代理 次に、堀内照文君。

○堀内(照)委員 日本共産党の堀内照文でございます。

本日は、お忙しい中お越しいただきました、また、貴重な御意見を賜りまして、ありがとうございます。

私は、減らすのではなく、やはり給付の拡大に使うことが必要だと考えております。

最初に、岩村参考人に伺いたいと思います。

失業給付に係る国庫負担についてであります。私は、今回の部会報告では、基本的にはこの立場に立つべきだとしながら、きょうも冒頭の陳述では、過去に下げた例もあるということがありましたが、報告ではさらに、未来への投資を実現する経済対策での指摘も考慮してということで、一〇%にまで下げられております。

きょう陳述の中で、国の責任を体現したものだということもおっしゃついていただきました。だからこそ三年間に限定をした措置なんだろうとは思いますが、この本則へ戻すということの必要性についての御認識を改めて伺いたいと思っております。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

まず、審議会におきましても、この国庫負担の問題といふのは、かなり真摯な議論をしたテーマの一つでござります。

やはり公労使三者一致しておりますし、雇用保険会計における国庫負担といふものは、先ほども申し上げましたけれども、国の雇用政策あるいは経済政策上の責任といふものを具体的にあらわすものであるといふところから、ぜひともこれは本則の負担率に戻していくべきだといふうに考えているところでありまして、この点は揺らぎがないかなど考えております。

○角田委員 以上で質問を終わります。ありがとございました。

○三ツ林委員長代理 次に、堀内照文君。

を受け入れざるを得ないという苦渋の決断をしたことも事実でございまして、その点は、例えれば雇用保険部会の意見書と報告書等にも記載しているところがございますので、もし機会があれば御参考いただければというふうに存じます。

○堀内(照)委員 前回、昨年の法改正のときの参考人質疑で、当時の井上全労連事務局長が失業する権利ということを言われ、私は新鮮に受けとめたんです。つまり、今ブラック企業が問題で、ここに入つてしまつた場合、自己都合でやめたとしても、給付制限の期間なしに失業中の生活保障がある、安心して次の仕事探しができるということは大事だという指摘がありました。

モラルハザードという議論もあるんですが、阿部参考人からも示されました中で、六十歳以上とそうでない層とではやはり再就職の動向が違うんだという指摘もありました。そういうところが、過去に下げた例もあるということがありましたが、報告ではさらに、未来への投資を実現する経済対策での指摘も考慮してということで、一〇%にまで下げられております。

きょう陳述の中で、国の責任を体現したものだということもおっしゃついていただきました。だからこそ三年間に限定をした措置なんだろうとは思いますが、この本則へ戻すということの必要性についての御認識を改めて伺いたいと思っております。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

まず、審議会におきましても、この国庫負担の問題といふのは、かなり真摯な議論をしたテーマの一つでござります。

やはり公労使三者一致しておりますし、雇用保険会計における国庫負担といふものは、先ほども申し上げましたけれども、国の雇用政策あるいは経済政策上の責任といふものを具体的にあらわすものであるといふところから、ぜひともこれは本則の負担率に戻していくべきだといふうに考えているところでありまして、この点は揺らぎがないかなど考えております。

ただ、いろいろな状況の中で、今回も引き下げる

います。

それから、男性の育児休暇の取得についても指摘をいただきました。仕事と家庭の両立ということも含めて考えても、やはりこの長時間労働の是正というは待ったなしの課題だと思っているんです。天野参考人からは、男性の場合は特に、本人の意識と収入と代替要員等々、そういう壁があるんだということもありましたので、そついつた働き方改革について、天野参考人の御意見、お考えをぜひお聞かせいただきたいと思つています。

○天野参考人 ありがとうございます。

御指摘いただきましたとおり、育休延長を可能にする労働環境というところですが、これも女性活躍推進と同じ話だと思つております。まず、制度がきちんと整わなければいけないということ、そしてあと女性が活躍できる機会、皆さんの意識の部分ですね、そしてあと女性本人の意識、やはりこの三つがセットになつていてるのはないかなというふうに思います。

やはり、制度がなければ使うことはできませんので、そういった設計が必要ですし、機会、これは男性の職、仕事を提供するだとか、あとマネジメントの部分でどういうふうに差配をしていくのかというところが大きな課題なのかなというところ、そしてあと、女性側の意識のことについても、育休二年になつたからラッキーというような考え方ではなくて、いかに会社に貢献できるか、社会に貢献できるか、そして家族をどうやつて大目にできるかといったところの視点を意識高く持つ必要がやはりあるのかなというふうに思つております。

○堀内(照)委員 ありがとうございます。

もう一点、天野参考人に伺いたいんですが、この間、待機児童対策では、規制緩和をして小規模保育をふやしていく、それが結局三歳の壁といふ新たな問題も生み出しております。そういう点で、待機児童対策に何を求めるか、保育園といふことがここに書いてあるようだ、受け皿といふこと

とで何を求めるのかということを、ちょっと御意

見を伺いたいなと思つています。

○天野参考人 話し始めるところへ長く深くなつてしまふんですけれども、三歳の壁を御指摘いたしました。

おっしゃるところ、小規模保育園というのが近年できまして、ゼロ、一、二までが入ることがで

きるんですけども、三歳になると追い出されちゃうわけですね。

今、現行制度で、小規模保育園に三歳も入れら

ますけれども、三歳児を持つているお母さんたちがおっしゃつていらっしゃるのは、小規模保育園

というのは、名前のとおり面積が小さな保育園になります。やはり例えば三歳の男の子とかになりますと物すごく活動量が大きいですし、こんなに小さな空間に押し込めていいのかなという思いが

お母さんたちに一つあるのかな、親御さんたちの思いに一つあるのかなというところと、狭さだけではなくて、外遊びもなかなかしにくいような場所。マンションの一室とかにどうしてもなります

ので、雨が降つたらもちろん外で遊べないんです。やはり、そういったところでちょっと遊ばせてあげる、雨がやんだから外に出せるね、園庭に

出せるねというような状況にないというところになると思います。

三歳の壁のお話もありますけれども、いろいろなことを踏まえて、待機児童を解消していく

く先に、何か義務教育みたいな話も一部ありますけれども、またそこは、義務という話になる

いろいろ御意見があるとは思いますが、それでも、そういう点をもう少し詳しく述べていただけたらと思うんです。

〔三ツ林委員長代理退席、委員長着席〕

○上西参考人 この求人トラブルの問題は二つに分けて考えることが必要だと思っていまして、一つは固定残業代を隠すという問題ですね。それからもう一つは、仕事とかいろいろな労働条件を途中で変えるという問題です。

固定残業代を隠すという問題については、人を見て変えるということはあり得ないので、そこを隠せないようにするために、最初の募集要項の段階できちんとそれを明示させることを省令で定め

るということが大切だと思っています。

一方の、人によって職種とかいろいろな労働条件を最初の募集と実態で変えるということが虚偽のこと、そして保育の質を同じように担保していくことが必要。そのステップの上でまた、今、待機児童は八十万、百万人とも言われていますけれども、そのところの受け皿の無償化だとかそれ

ういったところも含めて視野に入れながら、一つ

○堀内(照)委員 ありがとうございます。

続きまして、上西参考人にお伺いしたいと思

います。

学生の就職活動を間近に迫らんになつて、その

実際からの提言だと、深く納得して聞かせていました。募集時からの労働条件の変更へのお墨つきを与えてしまうという指摘も、本当にその

とおりだと思いました。

それで、お聞きしたいのは、その問題で、労働条件変更の内容を明示すればいいということになります。

それはもう虚偽になるんだということでありましたが、それではどこで虚偽を見分けるのかという

のが大問題なんだううと思つていて。参考人が

ましたけれども、はなから変更を見込んでいたら

それはもう虚偽になるんだということでありましたが、それではどこで虚偽を見分けるのかという

のが大問題なんだううと思つていて。参考人が

ましたけれども、その立証は困難だという話がありましたけれども、そういう能力を見きわめるとか、本当に困難だという点をもう少し詳しく述べていただけたらと思うんです。

○上西参考人 この求人トラブルの問題は二つに分けて考えることが必要だと思っていまして、一つは固定残業代を隠すという問題ですね。それからもう一つは、仕事とかいろいろな労働条件を途中で変えるという問題です。

固定残業代を隠すという問題については、人を見て変えるということはあり得ないので、そこを隠せないようにするために、最初の募集要項の段階できちんとそれを明示させることを省令で定め

るということが大切だと思っています。

そのことも含めた虚偽求人で、実際に学生さん

や卒業生の皆さん

が長時間労働を強いられたり、心身ともに壊されていくようないろいろな実態があろうかと思ふんですが、先生御自身がいろいろ接した中で見てこられたような、そういう卒業生、学生の実態、実際というものが非常に大事だ

ということは非常によくわかる指摘だと思いま

した。

そのことも含めた虚偽求人で、実際に学生さん

や卒業生の皆さん

が長時間労働を強いられたり、心身ともに壊されていくようないろいろな実態があろうかと思ふんですが、先生御自身がいろいろ接した中で見てこられたような、そういう卒業生、学生の実態、実際というものが非常に大事だ

ということは非常によくわかる指摘だと思いま

す。

職に配置をしました。これはやはり明らかにだめだよねということはわかるんですけども、でも、それが一人、二人だつたらどうかというと、やはり実証ができない。

例えば女性と男性の賃金に格差があるかというのは、一つの会社の中で何十人という女性と何十人という男性を比べて、ある程度合理的な格差があるかどうかというのは判断できると思うんですね。

けれども、就職の場合というのはそうではない。本当に、数名だけ入るとか、十数名しか入らないという場合はありますので、その中で、何か大量

観察みたいな形で、これは虚偽ですねと判断ができるかというと、できない。

ですので、虚偽かどうかと、うろこでの厳格化というのは恐らく不可能であつて、募集時のきちんとした表示というところにより焦点を当てる

ことができるかというと、できない。

ですので、虚偽かどうかと、うろこでの厳格化というのは恐らく不可能であつて、募集時の

ことは、一つあるのかなといふうに思つていて、それが後出し変更を許すことになると、これは、こ

の委員会での質疑のことも先ほど御紹介いただき

ましたけれども、はなから変更を見込んでいたら

それはもう虚偽になるんだということになります。

やはり例えれば、女性と男性の賃金に格差があるかというのは判断できると思うんですね。

それで、お聞きしたいのは、その問題で、労働

条件変更の内容を明示すればいいということにな

ります。

学生の就職活動を間近に迫らんになつて、その

実際からの提言だと、深く納得して聞かせていました。募集時からの労働条件の変更へのお墨つきを与えてしまうという指摘も、本当にその

とおりだと思いました。

それで、お聞きしたいのは、その問題で、労働

条件変更の内容を明示すればいいことにな

ります。

るなところを回りましようねどか、マナーはきちんとしましようねどか、何かそういうことがばかりで、入った後にそういう求人トラブルというのはすごく表面化をするんだけれども、今就職活動している学生たちにそこが届いていないんですね。なので、私なんかも、今就職活動している人に募集要項を見てということをよく言いたいんであります。

最初に、労働条件は余り気にしてないで、やりたいことを考えて就職活動する、最終の面接くらいの段階で、実は残業代が入っているんだけれども、いいよねみたいに言われちゃうというのが現実にあるんです。そうすると、学生からすると、まあそこだけ我慢すればいいみたいに思つてしまふんですね。実際、そういう相談を聞いたことがあります。ほかは全て自分はこの会社に満足だ、ただ、残業代が入っていることを最後の段階になつて知つた、どうしようかと思っているけれども、でも行こうと思いますというような話なんですが、それでも、それは本当は、最初の段階できちんと検討していれば、また違った企業への就職といふことを考えたんじゃないかなと思います。

そういう意味で、最初の段階で、募集の段階できちんと明示をさせるということと同時に、ワーカル教育、労働条件の見方とか、契約とは何かとか、そういうことに関して学生がきちんと認識できるような、ワーカル教育を含めたキャリア支援というのが必要だと考えております。

○堀内(照)委員 ありがとうございます。

先生がこれまでお書きになつたものなんかを読みますと、それこそ、直接のときに労働条件を質問すると何か目をつけられるとか不利になるというようなことも指摘されて、ああ、なるほどなど思つた次第であります。

ブラック企業規制が大きな世論になつて、若者雇用促進法にも対策の一端が盛り込まれましたけれども、このような虚偽の求人や、また隠されようなども、このよが助長されるようでは、やはりこの間の規制の流れからも反するんだと思つて

きょうは、本当に貴重な御意見、ありがとうございます。質問を時間の都合でできなかつた皆様もありましたけれども、御容赦いただきたいと思います。

以上で終わります。ありがとうございます。

○丹羽委員長 次に、河野正美君。

○河野(正)委員 日本維新の会の河野正美でございます。

きょうは、五名の参考人の方、本当に貴重なお話を、また、お忙しい中、ありがとうございます。

○河野(正)委員 ありがとうございます。

次に、天野参考人と矢島参考人にお尋ねしたい

のですが、私は最後の質疑者ですので、大体、準備をしていても、当初の皆さんの開陳された陳述と、さらに、前の質問者の方で終わつてしまいま

すので、それ以外のことと/or、あるいは繰り返しになるかも知れませんが、伺いたいと思います。

まず初めに、岩村参考人に雇用保険法というごとで伺いたいんですけれども、雇用保険関係助成金の不正というものが極めて多く続いている

ました、これは看過できないような額になつてゐる

と思いまして、先日のこの委員会におきましても、会計検査院あるいは厚生労働省の御意見を聞

いたところでございますが、雇用調整助成金等の不正取得について、何かコメントあるいは対策、ございましたら教えていただきたいと思います。

○岩村参考人 御質問ありがとうございます。

おっしゃるとおり、雇用助成の助成金の不正と

いうのは、非常にこのところ多発しております。

て、不正額そのものもかなり大きな額であるとい

うことも承知しているところでございます。当然

のことながら、これは、強制的に徴収した労使の

保険料、とりわけ助成金の場合は使用者側の保険

料というのを財源としておりますので、そういう

た不正の受給というものがあつてはならないとい

うのは当然のことだというふうに思います。

どういうふうにして対策を考えるかというの

た不正の受給というものがあつてはならないとい

うことは、非常に難しいことは思いますが、やはり、申請時に

おけるチェックであるとか、あるいはまた、実際

おります。

さいます。質問を時間の都合でできなかつた皆様もありましたけれども、御容赦いただきたいと思

います。

以上で終わります。ありがとうございます。

○河野(正)委員 ありがとうございます。

やはり、貴重な財源ですので、不正取得のない

ようにつかりとしていかなければいけないなど

いうふうに思つております。

ありがとうございました。

次に、天野参考人と矢島参考人にお尋ねしたい

のですが、男性育休ということについて改めて伺

いたいと思います。

ちょうど、男性が育休を取得できるようになつ

たころ、私も子供が生まれまして、いろいろ議論

しておりました。当時、私、医者なんですか

も、大学病院に勤務しております、子供が生ま

れたら男性育休を取得できるようになつたんです

よねという話をしたら、ある先生から、休んでも

いいけれども帰つて来られるのかなみたいなこと

を、冗談めかして言われたところもあります。も

ちろん、患者さんをたくさん抱えていましたの

で、とてもじゃないけれども休めないなと思いつ

つ、そういう話をお茶飲み話程度にしたところ、

そういう環境だつたことを思い出しております。

まず、天野参考人、いろいろ、お得な制度にし

なればいけない等々言われておりました。当事

者の立場からそういうことをお話ししたり

いなと思いますし、矢島参考人は企業の方でいろ

いろ見識もあると思いますので、そういう立場

からそれをお答えいただきたいと思います。

○天野参考人 お話をちよつと重複するかもしれませんけれども、やはり男性育休の取得の壁は女性が育休をとるよりもはるかにハードルが高いとい

ういう現状でございますので、私が御提案させてい

ただいたとおり、韓国の事例が非常に参考になる

のではないかなというふうに思つております。少

子化は韓国も日本と同様な課題になつております

て、思い切つてやつたというところ、思い切りの

よさがかなり数値を上げている、押し上げている

といふふうに思つて

います。

韓国の事例をまた深く掘り下げてお話ししてし

まうんですけれども、日本の場合は、育休をとる

と半年間は約三分の一が給付されます。その後が

半分になる、二分の一になるというふうになつて

いるんですけども、韓国の場合は実は四〇%

の給付で、非常に少なくはあるんですね。二人目が

とると一〇〇パーになるというような制度設計に

なっています。

あとまた、育休をとつた後に短時間勤務をとる

と、日本の場合は短時間勤務は純粹に給与が減つ

てしまうんですけれども、短時間勤務の減つた分

の給与を補填するといったような、そういういた制

度もありまして、子育てをするとお得になるとい

うような仕組みができるのかなというふうに

なつておりますので、ぜひそちらも参考にしてい

ただけたらなというふうに思つております。

○矢島参考人 ありがとうございます。

男性の育児休業の取得率は、先ほどデータを見

ていたいたとおり、全体で一%台なんですけれ

ども、企業の間で大分格差がございまして、実際

にはゼロ%、全くいないという企業の割合がまだ

かなり高い状況です。

一方で、最近、男性の育児休業取得率一〇〇%

といふふうに

まあ、まだ始めて間もない企業が

多いので一定の期間ですけれども、達成している

企業もござります。こういったところは比較的大

企業で、今は、男女問わず育児休業の最初の一週

間を有給化するというような形を設定した上で、

上司に働きかけをして、上司から部下にきちんと

とるようになつたといふふうにとつて、とるといふ形を

とつております。

これは、企業にとっては、先ほどお得感の話が

ありましたけれども、今はやはり新卒の学生の採

用事情が厳しくなつて、男子学生も企業

のそういう立場から、タフ・ラブ・バランスである

か、女性も活躍できる企業であるかとかといふ

ことを非常に気にしているので、そういう中でいい

ますと、男性の育児休業一〇〇%といふのは今非

常にインパクトがありまして、私が企業の皆さんにお勧めしているのは、これは企業にとって本当に得な支援ですよ。というのは、たった一週間なんですね、正直言つて、男性の育児休業。それがいいことではないので、長くしていただきたいんですけども、女性と違って、タイミングがいろいろ選べるわけですね、子供が生まれたときから一歳までの間。ですので、仕事の繁閑に合わせて、どるタイミングも選べるので決してそんなに難しいことではない。それに気づいた企業が今、男性の育児休業取得一〇〇%という取り組みをしています。

ですので、企業間でちょっと差はついてしまいますがけれども、今、これから男性の育児休業といふのはかなり進んでくるのではないかなど期待しているですし、そのためには、おつしやつたように、働き方について、女性はいいけれど男性はねというその風土、男性についての厳しい風土というのを見直していただくことが非常に重要なないかと考えております。

○河野(正)委員 ありがとうございます。上西参考人に伺いたいと思いますが、まずもつて、最後に、上西参考人がおっしゃいました、一括法案から切り離してとらうことであります。我々野党の立場でございまして、本当に、この部分は賛成できるけれどもここは絶対譲れないというところが全て一括されて出てくると、我々としても、いつも国対・役員会等々、党内で協議するときに非常に悩ましい問題であります。応援いたしておりますが、ぜひ細かく分けて審議できればなというふうに思つてはいるところでございます。

あわせて、先ほど天野参考人、矢島参考人からお得とかいろいろな言葉が出てきましたけれども、安倍内閣におかれましてはかなりキャッチフレーズというのが多いと思いますので、そういうことを通じて男性育休一〇〇%を目指していくべきだと思いますので、与党の先生方、ぜひ

よろしくお願いいたします。

そこで、上西参考人に伺いますが、求人トラブル防止ということをずっとおっしゃつておりました。苦情を受け付けたからといって抜本的な解決策にはなりませんし、やはり、そういった意味で、求人トラブルを防止するために事前に何らかの方策をとつておかなければならぬと思いません。モデル求人票ということかも言われました。が、改めて、どのような対策をとればいいのか、具体的に伺いたいと思います。

○上西参考人 モデル求人票について、追加で御説明をしたいと思うんですけれども、今、給与、諸手当というような表示で、初任給の場合、書いてあります。例えば、給与二十万円、諸手当の中に家族手当、住居、残業代とか書いてあって、でも残業代がその二十万の中に実は入っているとか、あるいは、交通費が給与の手当の方に書いてあるんだけれども、でも交通費も入れて給与を示しているとか、そういうものが実はたくさんあるんですね。それが判別できない。

固定残業代についても、あると書いてあつたらわかるけれども、何も書いてなかつたら、あるのないのか、ないからなのか、あるけれども隠しているのか、わからないというようなことがあります。そこで、そこを紛れのない形にするようなものというの、紛れのないフォーマットというものがやはり必要なんですよ。

それをハローワークは実はつくつてあるんですね。固定残業代があるかないか、あるんだつたら、では何時間分、幾らみたいなことを書かせる必要が生徒方に……(発言する者あり)野党席から応援いたしておりますが、ぜひ細かく分けて審議できればなというふうに思つてはいるところでございます。

というふうに学生も思えると思うんですよ。

それでは、阿部参考人に伺いたいと思いますが、先ほど、資料を提示していただきまして、早期から就職活動を行つておくことが再就職割合を大きく左右していく、よくなつていくということになりますし、また、そのなかなと思います。また、早期から就職活動を開始される方というのは、早く就職したいということです。そういうモチベーションも高いでしようし、結果につながらつていくのかなというふうに伺つたところであります。

○河野(正)委員 ありがとうございます。上西参考人に伺いたいと思います。どちらも書いてあるべき早期に就職活動をしていただこうな制度づくりについて、何かよいお知恵があります。たら教えていただきたいと思います。

○阿部参考人 ありがとうございます。今既に再就職手当というのがございまして、期間によっては、再就職をすると一定程度の手当が出るというような制度がございます。これを利用される方をもう少しやすとこうよくな、モチベーションを促進するようなことをすればいいのかなというふうに思つてはいます。まずは一つは、再就職手当の周知を行うということ、それから、再就職手当がもらえますということが一つ。

それから、再就職手当を今後どういう水準で出していくのかとか、どういうふうな形で手当を出すのかといったことを検討していくということも

あつてもいいのかなと個人的には思つていてることであります。

○河野(正)委員 それでは、時間がほとんどありませんので、最後に岩村参考人と阿部参考人、お二人だけお伺いしたいと思いますが、雇用保険法改正ということは極めて頻繁に行われております。フォーマットのサイトをつくつていただき。どうやらそういうようなサイトをつくるような計画もあります。モニタリング求人票といふこととかも言われました。が、改正で、どのような対策をとればいいのか、報サイト、総合サイトの方にそういうものをつくりたいだけれどと思ひます。

○河野(正)委員 ありがとうございます。岩村参考人、私もマルチジョブホルダーの問題は積み残してたとおり、一つはマルチジョブホルダーの問題というのがござります。あともう一つ、これも前から課題としては認識しているのですが、なかなか検討が進まない問題の例としまして、例えば長期失業者の方の問題といたるものも存在するというふうに考えております。

○阿部参考人 ありがとうございます。私もマルチジョブホルダーの問題は積み残してあろうというふうに思つております。同時に、今後の労働市場の状況を考えますと、例えば独立自営業者ですかそういつた人たちの保障をどうしていくかとか、そういうしたことにも、多分、A.I.やロボット、あるいは在宅勤務だとかそういうふうなものが出てきたと同時に、そういう企業から独立して働くような自営業者がふえていく、こういったときに雇用をどういうふうに保障していくか、生活を保障していくかという問題も今後は考えていくべきではないかと個人的には思つております。

○河野(正)委員 本当に貴重な意見、ありがとうございます。時間が参りましたのでこれで終わります。ありがとうございました。

○丹羽委員長 以上で参考人に対する質疑は終了

いたしました。

この際、参考人の方々に一言御挨拶を申し上げ

ます。

参考人の方々におかれましては、貴重な御意見をお述べいただきまして、まことにありがとうございました。当委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。ありがとうございました。  
(拍手)

次回は、公報をもつてお知らせすることとし、  
本日は、これにて散会いたします。

午前十一時三十六分散会

平成二十九年四月十八日印刷

平成二十九年四月十九日発行

衆議院事務局

印刷者  
国立印刷局

K