

うでない方の給付水準、給付日数につきまして統一化をするという考え方がますざいまして、その上で、給付水準につきましては、基本手当の金額とそれから再就職の賃金が逆転しているような高賃金層の方がいらっしゃいまして、そういう方につきましては逆転現象を解消するという考え方で改正がされたところでございます。

○川合孝典君 曾頭おつしやいましたとおり、財政状況が非常に厳しくなったということ、お手元にお配りした資料の一枚目のところに付けさせていただいておりますが、雇用情勢が非常に厳しくこの当時なりまして、その結果、雇用保険財政が逼迫したという、そのことが給付の引下げのそもそもの発端であったということでございます。

今回、財政状況が好転したからということでお手元負担の引下げということで、國民負担を少しでも軽減することで経済に好循環を与えるということを目的としてそういう措置をとられているわけでありますけれども、そもそもその話として、この雇用保険の財政が改善したのであれば、この引き下げられた給付水準を本則に戻すということをせずに保険料率を、保険料負担を引き下げるという措置に踏み切られたのか、この点について大臣に御見解をお伺いしたいと思います。

○国務大臣(塩崎恭久君) 過去二回の改正で、どういう趣旨でやったのかということについては今局長から答弁申し上げたところでござりますけれども、これを、基本手当の給付水準を今の、平成十二年と十五年の改正前の水準に戻すことについての御提案をいただいておりますが、昨年度に引き続いだ労政審においてこれについては議論が行われたわけであります。そのため、その結果、倒産、解雇などによって離職をされた方のうちで被保険者期間が一年から五年の三十歳から四十五歳の層につきましては、所定給付日数での就職率が他の層と比較して低くなっていることを踏まえて給付の拡充を行うということをまずさせていただき、また、基本手当日額の下限額、上限額などについても最新の賃金分布を基に引き上げること等の結論に至って、これらについて基本手当は拡充をするということにしたわけであります。

○川合孝典君 労政審のお話がありましたので、その点についても確認をさせていただきたいところがあるんですけども、その前になんですが、

御存じのとおり、財政制度等審議会、財務省の方であります。こちらの方では、度々この雇用保険の在り方、国庫負担の在り方にについての議論が繰り返し行われております。この中で国庫負担の停止ということについて財政制度等審議会では議論されていけるわけであります。雇用保険の国庫負担の停止といふこの審議会の議論について厚生労働大臣はどのように捉えていらっしゃいますでしょうか、これをまず確認させてください。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今、財政審の方での雇用保険についての国庫負担の停止の問題について御指摘をいただきましたけれども、この雇用保険の国庫負担は、もう何度も申し上げているように、失業というものが国の経済政策、雇用政策と關係が深い、そして政府もその責任の一端をやはり雇用に関して担うべきだと、こういうことで国庫負担が行われているというのが基本だというふうに思います。

今回は国庫負担を时限的に引き下げるということをしておりまして、国庫負担についての基本的な考え方は不変で、変わらないということでございまして、平成三十一年度以降できるだけ速やかに、安定した財源を確保した上で国庫負担に関する

拡充を行うということをまずさせていただき、また、そのについてこれを弱めてしまうのではないかといふ、また、かえって再就職を阻害をするということもいつもながらかねないと、こういうことで、そういう意見を考慮しながら慎重な検討が必要ではないかというふうに考えているところでござります。

○川合孝典君 考え方についてはまさに大臣がおつしゃったとおりということであります。事象として現実に現れてきているのは、厳しい財政状況の中でどう国家財政回していくのかという議論の中では、考え方はぶれていませんけれども、実態としてはどんどんシエリュンクしていくてしまつて、いるというのが今置かれている状況ということだと思います。

○川合孝典君 考え方についてはまさに大臣がおつしゃったとおりということであります。事象として現実に現れてきているのは、厳しい財政状況の中ではどう国家財政回していくのかという議論の中では、考え方はぶれていませんけれども、実態としてはどんどんシエリュンクしていくてしまつて、いるというのが今置かれている状況ということだと思います。

私はもと与党の時代には、この雇用保険の在り方も含めて、やはり様々な形でプレッシャーがあつたことを記憶いたしておりますけれども、今我々が非常に心配いたしておりますのは、今回、三年間の期間限定で国庫負担の引下げといふことの措置が行われておられますけれども、これまでの流れからいきますと、本当に三年で終わるのかと、このことについて非常に不安と不満の声が上がってきておるわけでありますけれども、これまでの流れからいきますと、本当に三年で終わるのかと、このことについて非常に不安と不満の声が上がつてきておるわけでありますけれども、

○国務大臣(塩崎恭久君) 今回の国庫負担の引下げは、雇用保険財政の安定的運営が確保されるということが大前提でなければならないし、またそ

う思つておるわけであります。それがゆえに三年間の限定的時限的な措置としての引下げと、この位置付けであるわけであります。これはもう法律上三年間ということになつておるわけであります。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今回の国庫負担の引下げたとおり、失業というものが国の政策によって大きく影響を受け得るということで、國も責任を担うべしと、こういうことで国庫負担が決まって、二五%というのが本則としてあるわけであります。

したがつて、それが原則であつて、あとは、そのときそのときいろいろな事情を考慮した上で最大限の努力をするというのが私どものやるべきことだらうというふうに思いますし、今財政的に余裕があるといつても、リーマン・ショックのよ

うなときが来れば、急に来た場合にどうなるかと

いうことはもう既に経験済みであるわけでありま

すから、そういうことも十分踏まえた上でやるべきこととして明記をさせていただいているとい

うふうに我々も考えております。

○川合孝典君 雇用保険財政が安定することを前提とおつしゃっていますけど、今安定していな

いということではないですよね。しっかりと積立

をいただけて大変有り難いわけでありますけれども。

要は、雇用形態も雇用期間も過去と違つて非常に多様化してきているという状況に置かれておるわけでありますから、そうした働き方で実際にこの雇用保険の適用をどう受けられるようにするのか、セーフティーネットを張るのかということの議論は、過去の考え方の延長線上では既に難しくなつてゐるのが今の労働の現場の実態だと思つておりますので、この点について是非今後議論を深めていただきたい、対応していただきたいと思うんですが、大臣、よろしくお願ひします。

○国務大臣(塩崎恭久君) これから、今回の場合

は労働移動というよりは会社が変わってその場に

いる方は変わらないというケースだらうと思いま

すが、労働移動も十分これからはあるわけですか

ら、実態として継続的に働いている人が形式的に

変わつたことによつてこの育児休業給付を受けられないと、いうことが問題ではないかといふ御指摘は大変意味ある御指摘ではないかといふに思ひますので、そういうケースは幾らでもあり得る

様々な労働移動ケース、そういうことをよく念頭に入れながら、今後、今回働き方改革で両立支援のことについてやつておりますし、今回の法律で

も御検討いただいておりますが、更に何ができる

のかといふことについて私どもとしては考えてい

きたいと思っておりますので、今の御指摘を受け

てしつかり議論してまいりたいと思います。

○川合孝典君 もう一声いきたいところであり

ますけれども、是非、まず問題認識共有していた

だくところから始めないと、いけないと思っており

ますので、是非、良かれと思って制度設計、法律

を作つた、そのことの結果が労働の現場で必ずし

もうまく運用につながつていなければなりません

のは、今日はたくさん実はこれ準備しただけ

けど、余りそういう話してくれるなという声もございましたので、今日は事例として一点だけ、今

日は例として挙げさせていただきましたけれども、ほかにも実はたくさん類似の事例というのは

あります。皆さん多分御存じだと思います。そうした事例が実際にあるということを踏まえて、今後の議論をしていただきたいと思います。

あわせてなんですが、一定の加入期間を求める

というのは、要はモラルハザード対策も含めて、

財政の問題よりも、モラルハザードの問題とい

うのがそもそも議論の入口のところで必ずされ

ているはずなわけありますが、今回のような事

例は、特にモラルハザードの問題には何ら問題が

ない事例ということでもありますので、やっぱり

真面目にきちんと働いてきちんと保険料を納めて

おられる方が、雇用形態のみが理由となつて適正

な給付が受けられないという状態をなくす、そ

のために何をするべきなのかといふことの議論を是非進めていただきたい、これが私からのお願いということです。

この点について大臣の御見解をお伺いしたいと願いということです。

○国務大臣(塩崎恭久君) 続きましてですが、次の質問に行かせていただきます。課題たくさんあります、まだ四つしかやつておらぬのですが、二十八問作つてしまいま

したが、雇用保険の二事業について少し質問させ

ていただきたいと思います。

今回、雇用保険二事業の理念として、労働生産

性向上に資するものとなるよう留意しつつ実施さ

れるものとすると、この旨を明記するということ

が書かれておりますけれども、この場合でいうと

ころの労働生産性の指標といふのは何を指してい

らっしゃるのかといふことをちょっと確認させて

いただきたいと思います。

○政府参考人(坂根工博君) いたしましては、労働者一人当たりの付加価値額

を言つております。具体的な計算式を申し上げま

すと、まず、分子といたしまして、営業利益、人

件費、減価償却費、動産・不動産賃貸料、租税公

課を分子といたしまして、これを雇用保険被保険

者数で割るということで労働者一人当たりの付加

価値額を求めております。

○川合孝典君 計算式はそういうことなんですか

れども、いわゆる労働生産性、要は新たな雇用を

生み出すためにどうスキルアップにつなげていく

のかということも含めての議論といふことになるわけでありますけど、労働生産性とか生産性向上のですから多用しがちなわけでありますけれども、実は労働生産性を計算する上では、企業の付

加価値、業績、売上高、様々な指標がこの中には含まれることになるわけであります、いわゆる

求職者個人のスキルアップや失業中の生活維持を行つたための二事業の給付という考え方でいつたと

きに、企業業績だとか付加価値といふものが、こ

の雇用保険二事業のそもそもの理念になじむのかどうかといふところに素朴な実は私疑問を感じた

わけであります。

この点について大臣の御見解をお伺いしたいと

思います。

○国務大臣(塩崎恭久君) 価値といふことで、今定義を申し上げましたこの

生産性の定義というのが、付加価値を分子に、あ

とは頭数で割るという意味での生産性を取つてい

るわけであります、今回、この生産性要件につ

いては、私がかなりこだわりを持って入れ込んだ

ということで、やはり賃金を上げるために賃金を

上げないといけないということであつて、やはり暮らしを良くするために働き方々の働きがい

を上げていくためには、生産性を上げることで賃

金を上げられるようにしていくといふことで、そ

ういう意味で、やはりせつから二事業で使う政策

が賃金アップにつながらないようではいけない

と。それは、別な言い方をすると、企業自体が付

加価値を上げられるようになるということは、同

時に企業の競争力も付くといふことでもあるとい

うことだらうといふに思います。

○川合孝典君 御指摘のように、雇用保険二事業の中には、経

済上の理由によって事業を縮小せざるを得ない企

業への支援とか、あるいは就職が困難な方の就労

支援、障害を持ついらっしゃる方の就労とか、

そういうようなための助成金など、いろいろ幅が

ありますから、当然、この生産性要件を課すこと

う議論とは別に、スキルがなかなか身に付いてい

けでありますから、そこは峻別をしていくということが基本的な考え方であります、そういうこと

になる、賃金アップにつながる、あるいは企業も

強くなるということが見込まれるというか期待さ

れるようなものについては、やっぱりこの生産性

要件を課して、優遇をしてそちらにできるだけ

行つていただくということを私どもとしては期待

をしたいというふうに考えております。

○川合孝典君 確認をさせていただきたいんです

けれども、この労働生産性向上に資するものが何

なのかなという点については、何かのスケールと

いうか、指標といふか、ルールというものをお作

りになると、このことなんでしょうか。

○政府参考人(坂根工博君) 今、私どもいたし

ましては、例えば生産性が三年間で6%上がつ

るといつた客観的な指標などを使っております

し、また、金融機関が個々の企業の事業性評価を

行いまして、その事業性評価を参考にしながら労

働局が適切に判断するような仕組みも設けてい

るところをございます。

○川合孝典君 その指標といふか、考え方とい

うか、ルールというものは明示していただけると理

解してよろしいですか。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

この生産性要件の関係につきましては、関係省

令やあるいは要領の中できちんと措置いたしました

ので、関係者と十分御相談して対応させていただ

きましたと考えてござります。

○川合孝典君 その上で御提示いただけるとい

う理解でよろしいですか。

○政府参考人(生田正之君) こういった内容につ

きましては、周知をすると、いうことも大事だと

思つておりますので、提示できると考えてござい

ます。

ない方が職に就けるよう必要は研修や様々な教育を行つと、これを生産性の考え方といふのはどこにその目線を置いて制度設計するのかで、本来救われるべき人が救われないような状況、給付対象となるべき方が給付対象にならなくなってしまう可能性、懸念といふものも当然あるわけであります。

今回の法の改正の趣旨の中では余り注目されていない部分ではありました、労働生産性を向上させるという、私自身も生産性向上の活動は長年にわたってやつてきた人間でありますのでそのこと自体は一切否定するものではないんですけども、扱い方を間違えるとそういう危険性はほんといるということについては是非念頭に置いた上で今後の議論を深めていただきたいというのが私からのお願いということであります。

次の質問に入らせていただきたいと思いますが、研修、教育の話が出ましたので、専門実践教育訓練について一点だけお伺いをしたいと思います。

今回、対象講座についても範囲を広げていくことについては法案の中身に記載されておりますけれども、どういう考え方に基づいてこの訓練講座、対象講座を今後見直していくのか、対象を拡大していくのかという考え方についてちょっと確認させてください。

よろしくお願いします。

○政府参考人(宮野甚一君) お答えをいたしま

す。

専門実践教育訓練給付の対象講座の基本的な考え方でございますけれども、これは、働く方の中長期的なキャリア形成に資する特に専門的、実践的な教育訓練を指定をするということとしております。

付くものであると期待される課程の類型を対象としてまず位置付けております。さらに、これらの課程の類型に該当する講座であつて、修了者の就職・在職率や資格の受験率、合格率等の指標について一定以上の実績を有しているものを対象講座として指定しております。

今後とも、専門実践教育訓練給付の対象講座を拡充するに当たりまして、これまでと同様の基本的な考え方によりまして、客観的な基準の下で指定を行つていく所存でございます。例えば、就業者数の増が見込まれる高度IT分野の講座などについて、レベルや資格の受験率、合格率等につき一定の要件を満たすものを拡充していくということを考えております。

○川合孝典君 丁寧な説明ありがとうございます。

大臣には是非今後検討課題としてちょっと記憶の隅にどめておいていただきたいのは、声として実はありますのは、そのITだとかいわゆるハイ

スキルな労働者をどう育てていくかということが一つこの対象講座の選定に当たつての大きなルールになつておるわけでありますが、その考え方と同時に、もう一つ是非入れていただきたいな

時間が参りましたので、最後の質問をさせていただきます。

育児休業制度に関して確認をさせていただきました。

ただいまのところはまだ大臣からの御答弁がない

と思います。

○川合孝典君 是非よろしくお願ひしたいと思

います。

時間が参りましたので、最後の質問をさせていた

ただいまのところはまだ大臣からの御答弁がない

と思います。

延長できるという内容を提案させていただき、御賛同をいただいたということです。

○國務大臣（塙崎恭久君） 今回、あくまでもこれ
は緊急的なセーフティーネットだということは今
も説明をいたしましたけれども、それはそのとお
りであります。が、大事なことは、やっぱり男性も
育児休業をしつかりと取れるということに社会全
体が変わつていかなきやいけないとということた
めに、じゃ、更に何ができるのかと。
先ほど御指摘のように、前回の改正で、例えは
努力義務で個別に取得を奨励する仕組みを事業主
がやらなきやいけない、あつ、今回、ということ
で、それから、育児目的休暇を新設するといった
ようなことをやってまいりますが、やはり保育の
受皿の整備を我々としては更にやつて待機児童の
解消を、常時解消していく様にする。そういう
う体制をやっていく中で、やはり男性に育児休業
を取つてもらえるようにが更に追加的に政策と
して我々ができるのか、このことについては引き続
きやつぱりしつかり議論していくかなきやいけない
というふうに思つております。

○石橋通宏君 民進党・新緑風会の石橋通宏です。
川合委員に続きまして質問させていただきますが、先週、本会議で代表質問させていただいた際に大いに先づいておりましたが、本会議質問でありますので、かなり答弁、丸めて答弁をいただいておりますので、具体的な部分でまだ残している部分がありますし、先週来の当委員会での質疑で各委員から重要論点についてるる質問がありましたけれども、今日これが私にとっても最後の雇用保険法等改正案質疑になろうと思いまして、整理も込めて質問させていただきたいと思います。
まず、雇用保険法一部改正案に関連して何点かお聞きをしていきます。
先ほど川合委員から、国庫負担の在り方について幾つか重要な指摘がありました。改めて、大

臣、川合委員が指摘された実態が必ずれているという部分について重ねて、ちょっと今日は委員の皆さんとも共有の意味で質問したいと思いますが、大臣も本会議でこの国庫負担の位置付けについて、失業が国の経済政策、雇用政策と関係が深く、政府もその責任を担うべきとの考え方により、労使と国の三者で負担を等分することとしたという大変重要な答弁をされております。

お手元に資料一をお示しをさせていただきました。改めてこれ見ていただくと、雇用保険財政収入に占める保険料収入と国庫負担の違いというのを見ていただけるのではないかと思います。国庫負担、こんだけなんです、たったこんだけ。たつたこんだけが、更に今回本則の十分の一になるということになります。来年度予算、最後のところを見ていただければ、労使負担約一兆円です。国庫負担、たったの二百四十六億円です。

これ、労使と等分の負担なんですか、大臣。大臣、この状況を御存じなんだと思って等分と言われているのかどうか分かりませんが、大臣、この状況について、等分の負担、国されているのか、見解をお示しください。

○政府参考人(生田正之君) 雇用保険の国庫負担につきましては、委員御指摘のように、四分の一、最初三分の一だったんですけども、今四分の一ということで法律の本則に書いてございまして、その理由をいたしましては、やはり国が、経済政策あるいは雇用政策と非常に関係が深い中で政府が責任を負うべきだということで負つておるところをございまして、その考え方方が今回の改正で変わったものだとは全然思っておりません。

今回の改正につきましては、あくまで三年間の時限ということで、三年たてば自動的に戻るという仕切りの中で導入しているものでございまして、最終的に負担額がその三年間に限り少なくなりますけれども、基本的な考え方方は一切変えないという考え方で立案したものでございます。

○石橋通宏君 全然答弁になつていません。これが等分の負担なんですかと、考え方が変わらな

い、でも実態がずれている、この点についてどういうふうにお考えになつてあるのかということを聞いているわけです。

大臣、重ねて、これまで、今、生田局長は今回はと言いましたけど、これまでだつてずっと減額措置が暫定といながら続いてきて、これまでだつてこんだけしか国庫負担なかつたんですよ。それが更に十分の一に減額になるわけです。だから、これまでも全然等分の負担じゃないでしょう。それをどう考えるかと大臣に政治家の答弁を求めているわけです。

それで、大臣、本会議の答弁でも、これまで暫定といながら減額で千二百億円、毎年財源が浮いていたと、今回更に一千百億円財源が浮くんだとお認めになつて、一般会計予算全体で適切に使われる。何に使われているんですか。

お手元の資料二、見てください。職業安定行政関係の予算、いろいろデータいただいてグラフ作つてみました。政府、雇用安定施策で責任を持ついろいろやつてあるといながら、一般会計予算で、じゃ、どんだけの安定施策で使われているのか。こんだけですよ、ほぼ下にはつてているじゃないですか。こんだけしか国の責任を果たしていないのですか。ただいま、さつきの雇用保険財政でも一般会計でも労使雇用の安定が第一といながら、こなんだけしか国の責任を果たしていただいていないわけです。

大臣、これ見てどう思われますか。

○國務大臣(塙崎恭久君) この間の答弁で申し上げたように、二十九年度予算における十分の一への引下げで生じる財源一千百億円程度ということをございますが、その際に、今お話をあつたように、一般会計予算全体の中で適切に使われるということを申し上げたわけでありますけれども、今、この一般会計で行われている予算はこれしかないと、こういう御指摘でございました。

何が雇用にとってプラスなのかというのはそれいろいろあって、直接的な雇用対策ということもちろんそのとおりでありますし、それが令少

ないじやないかという御指摘については、それはそれとして受け止めなければいけないと思つておられますけれども、全体として雇用情勢がここまで改善をしてきているということは、いろんな形での一般会計の使い方の中で経済が活性化を、そして雇用が改善をするということも、これは無視できない事実でもござりますので、そういう意味で一般会計予算全体の中で適切に使われているものだということを申し上げたというふうに思います。

○政府参考人(生田正之君) 恐縮でございます。若干の補足をさせていただきます。

それで、一般会計につきましては、委員御指摘のように、安定関係の一般会計、こういうグラフになつてござりますけれども、雇用状況が非常に厳しいときにつきましては補正予算という形で一般会計が措置されているケースもございます。例えは、リーマン・ショック、平成二十一年のときでござりますけれども、二十一年の補正予算で、一般会計、国庫負担を除きましても五千四百四十四億円の措置がされてござります。ですから、状況に応じまして一般会計予算の確保につきましても私どもとして努力はしてまいりたいというふうに考えてございます。

○石橋通宏君 大臣から受け止めなければならぬいという御答弁がありましたので、是非しっかりと受け止めてください。

今、状況が良くなっていると大臣繰り返し言われていますが、その中でも結局労使の負担でこれだけの様々な事業をやられているわけです。だから、国の責任、等分の負担と。であれば、それが等分の負担になっているんですとかと。結局、国の責任を減らして労使の負担でこれだけの事業を引き継ぎやられている、それが違うんじゃないかなということを指摘をさせていただいているわけで

る。じゃ、それぞれどんだけの本則の国庫負担が決められていて、それがこの間暫定措置といながら減額をされてきて、今回赤字の数字で示しておりますが、今回の減額で更にこれだけ国の責任が減じられるわけです。責任放棄じゃないかと指摘しているのはそういうことなんです。こんだけが減じられるわけです。責任放棄じゃないかと指け止めいただきて、それで発言をいただくのはやつぱり厚生労働大臣の責任だというふうに思います。

これ三年間の期限だと先ほど川合委員に対する答弁でも繰り返し述べていただきましたが、先ほど大臣もちらっと雇用保険財政の安定を云々と言われた。とすると、三年後に結局財政は安定しているからまたその十分の一延ばしましようとか改定出してこられるのではないかと、それを心配しているわけです。

それも含めて、雇用保険財政がどうなるとも絶対に十分の一延長することがない、再度確認答弁をお願いします。

○国務大臣(塩崎恭久君) これは先ほど答弁申し上げたとおりで、本則復帰についても法律上明記をしているところでありまして、私どもとしても、今回はこの三年間の暫定ということで、平成三十二年度以降、この実施に向けてできる限りこれまで努力をしていかなければならないというふうに考へているからこそ、三年間ということが法律上明記をされているわけでございます。

○石橋通宏君 三年間ということで大臣、今答弁いただきましたので、これはもう三年間、厳に限つていただくということでこれ重ねて要求しておきたいと思います。

その上で、もう一つ、自発的離職者の三ヶ月の給付制限期間について確認をしておきたいと思います。これ、昭和五十九年改定で三ヶ月延長導入されているわけですけれども、改めてこれ、政策の目的、その効果の検証、こういうふうにお考えになつてあるか、端的に教えてください。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今、導入趣旨につい

て、この給付制限についてお尋ねがございましたが、正当な理由のない、御自分で自己都合でお仕事を持められる方々につきましては、安易な離職により繰り返し基本手当を受給するということを防止をしないといけないということで、早期再就職を促進する観点から三ヶ月の給付制限期間を設けています。

これ三年間の期限だと先ほど川合委員に対する答弁でも繰り返し述べていただきましたが、先ほど大臣もちらっと雇用保険財政の安定を云々と言われた。とすると、三年後に結局財政は安定しているからまたその十分の一延ばしましようとか改定出してこられるのではないかと、それを心配しているわけです。

それも含めて、雇用保険財政がどうなるとも絶対に十分の一延長することがない、再度確認答弁をお願いします。

○国務大臣(塩崎恭久君) これは先ほど答弁申し上げたとおりで、本則復帰についても法律上明記をしているところでありまして、私どもとしても、今回はこの三年間の暫定ということで、平成三十二年度以降、この実施に向けてできる限りこれまで努力をしていかなければならないというふうに考へているからこそ、三年間ということが法律上明記をされているわけでございます。

○石橋通宏君 三年間ということで大臣、今答弁いただきましたので、これはもう三年間、厳に限つていただくということでこれ重ねて要求しておきたいと思います。

その上で、もう一つ、自発的離職者の三ヶ月の給付制限期間について確認をしておきたいと思います。これ、昭和五十九年改定で三ヶ月延長導入されているわけですけれども、改めてこれ、政策の目的、その効果の検証、こういうふうにお考えになつてあるか、端的に教えてください。

○国務大臣(塩崎恭久君) 今、導入趣旨につい

て、この給付制限についてお尋ねがございましたが、正当な理由のない、御自分で自己都合でお仕事を持められる方々につきましては、安易な離職により繰り返し基本手当を受給するということを防止をしないといけないということで、早期再就職を促進する観点から三ヶ月の給付制限期間を設けています。

○石橋通宏君 確認ですが、この対象となる、三ヶ月給付制限の対象となっている労働者、これ失業給付等の受給資格者全體に占める割合って今は一体どうなっているんですか。これ事前に資料いたしましたので、これは局長で結構です。

○政府参考人(生田正之君) 受給資格を平成二十一年度受けた方のうち三ヶ月の給付制限の対象となつた方は七十五万人いらっしゃいまして、六五%となつてございます。

○石橋通宏君 かなりの割合になるんですね。

それで、今、大臣は正当な理由がない安易な離職云々とおっしゃられましたが、じゃ、三ヶ月給付制限の対象となつてある方々、この方々がみんな安易な離職なのかどうか、これって客観データがあるんですか。

○政府参考人(生田正之君) 自己都合退職された方につきまして、安易な離職かどうかということについて直接示すようなデータというのはございません。

ただ、私の方でアンケートを、平成二十五年度の対象者、各安定所で基本手当の受給資格決定を受けた方につきまして取った結果によりますと、自己の希望や都合による離職者につきましては、それ以外の受給者と比較しまして、受給終了時期にもかかわらず一刻も早く就職したいと考えていたというふうに考える方の割合が非常に低くて、このような実態を踏まえると、給付制限制度とべきだということで慎重に対応すべきだと、検討すべきだというふうに考えております。

○石橋通宏君 参考までに、今局長そうやって答弁されるので、企業の申出と本人確認の結果、違つたので自発的ではないと判断をされて給付が決定された例というのはどれぐらいあるんでしょ

うか。

○政府参考人(生田正之君) 今ちょっと手元に数字がなくて申し訳ございません。

○石橋通宏君 そのデータは事前にいたしましたが、必ずしもそれがじゃ本当に実態を示してありますのか、ちょっと疑問があります。

なぜこれ確認するかというと、昨今、残念ながらプラック企業問題等々、結局、自發と強要されている、若しくは自發と偽装されている、そういう形の自発的な離職者、これもやつぱり現にあるというのは、これ厚生労働省も把握しているはずだし、問題認識はされているはずです。これ一体どうなっているんですか。これ事前に資料いたしましたので、これは局長で結構です。

○政府参考人(生田正之君) 受給資格を平成二十一年度受けた方のうち三ヶ月の給付制限の対象となつた方は七十五万人いらっしゃいまして、六五%となつてございます。

○石橋通宏君 かなりの割合になるんですね。

それで、今、大臣は正当な理由がない安易な離職云々とおっしゃられましたが、じゃ、三ヶ月給付制限の対象となつてある方々、この方々がみんな安易な離職なのかどうか、これって客観データがあるんですか。

○政府参考人(生田正之君) 自己都合退職された方につきまして、安易な離職かどうかということについて直接示すようなデータというのはございません。

ただ、私の方でアンケートを、平成二十五年度の対象者、各安定所で基本手当の受給資格決定を受けた方につきまして取った結果によりますと、自己の希望や都合による離職者につきましては、それ以外の受給者と比較しまして、受給終了時期にもかかわらず一刻も早く就職したいと考えていたというふうに考える方の割合が非常に低くて、このような実態を踏まえると、給付制限制度とべきだというふうに考えております。

○石橋通宏君 参考までに、今局長そうやって答弁されるので、企業の申出と本人確認の結果、違つたので自発的ではないと判断をされて給付が決定された例というのはどれぐらいあるんでしょ

うか。

○政府参考人(生田正之君) 今ちょっと手元に数字がなくて申し訳ございません。

○石橋通宏君 そのデータは事前にいたしましたが、必ずしもそれがじゃ本当に実態を示してありますのか、ちょっと疑問があります。

なぜこれ確認するかというと、昨今、残念ながらプラック企業問題等々、結局、自發と強要されている、若しくは自發と偽装されている、そういう形の自発的な離職者、これもやつぱり現にあるというのは、これ厚生労働省も把握しているはずだし、問題認識はされているはずです。これ一体どうなっているんですか。これ事前に資料いたしましたので、これは局長で結構です。

○政府参考人(生田正之君) 受給資格を平成二十一年度受けた方のうち三ヶ月の給付制限の対象となつた方は七十五万人いらっしゃいまして、六五%となつてございます。

○石橋通宏君 かなりの割合になるんですね。

それで、今、大臣は正当な理由がない安易な離職云々とおっしゃられましたが、じゃ、三ヶ月給付制限の対象となつてある方々、この方々がみんな安易な離職なのかどうか、これって客観データがあるんですか。

○政府参考人(生田正之君) 自己都合退職された方につきまして、安易な離職かどうかということについて直接示すようなデータというのはございません。

ただ、私の方でアンケートを、平成二十五年度の対象者、各安定所で基本手当の受給資格決定を受けた方につきまして取った結果によりますと、自己の希望や都合による離職者につきましては、それ以外の受給者と比較しまして、受給終了時期にもかかわらず一刻も早く就職したいと考えていたというふうに考える方の割合が非常に低くて、このような実態を踏まえると、給付制限制度とべきだというふうに考えております。

○石橋通宏君 参考までに、今局長そうやって答弁されるので、企業の申出と本人確認の結果、違つたので自発的ではないと判断をされて給付が決定された例というのはどれぐらいあるんでしょ

うか。

○石橋通宏君 はつきりしませんが、事前にいろいろデータいたしましたけれども、結局三か月の給付対象、先ほど七十数万人という数字もいたりました。必ずしも三ヶ月で皆さん就職されるわけではありません。三ヶ月間で就職できずに、その後も就職活動をずっと続けられて、給付受けておられる方も多いです。こういう実態もある。そして、今のように積極的に移動されたいという、そういう方。

企業に対して、まあリストラ支援金云々という問題ありましたけれども、そうじゃなくて、より労働者、積極的に考えられる方も含めてどう応援していくのか、その観点から是非これ見直しも含めて検討していただきたい。重ねてお願いをしておきたいと思います。

最後に、今、労働移動支援助成金の関係も少しお話になりましたので、改めて皆さんの資料のお手元四とそれから五で現状について示しておきました。

これ、鳴り物入りでと言つていいんでしようか、安倍政権の下で三百億円以上に増額をされ、我々さんさん、これリストラ助成金に使われるぞと、駄目だよこれは、ずっとと言つてきた。そうじやないと塙崎大臣も就任以降答弁をされたわけですが、昨年、残念ながら、あの王子ホールディングスの問題が発覚をして、結局そういう形で不適正にこの助成金が使われていたと。今大臣答弁いただいたように、昨年改善策について対応いただいて、今その実行途上にあるというふうに理解をしておりますが、これは結局、資料四の状況を見ていただくと、実績としてもお寒い状況でいるわけです。非正規雇用への転換も多数あるわけです。

そして、資料の五が問題なわけですが、これど ういうふうに評価をされているのか。実際に労働移動・成長産業、でも大半の労働者給料下がっているわけです。非正規雇用への転換も多数あるわけです。

これやめちやうことも含めて、何か根本的に見直さないと、結局労働者のためにならないんじやないのか。これ大臣、どう捉えて来年度以降やつていく決意なのか、改めて確認だけしておきたいと思います。大臣、答弁お願ひします。

○國務大臣(塙崎恭久君) もちろんこれは労働移動する際のケースで様々あることはそのとおりでありますし、また、当然おっしゃるように、できれば前の賃金よりも高い賃金になるべくの移動が行われることがたくさん出てくるということが望ましいことはそのとおりだと思つております。

これは去年の通常国会でいろいろな御指摘をいただいて、去年の八月に、一層着実に成長産業への労働移動というものを進めるために、例えば実現した場合に受入れ企業に対する人材育成の助成であつたり、そういうようなことを優遇するなどの制度の見直しでもつて当初の趣旨が貫徹できるような、実現できるような、そういう制度に替えをし、また労政審でも議論をいただいたところでございました。

この見直しの実績については今お示しをいたしているものもありますが、再就職が実現して支給申請までに一定の期間を要するわけでございまして、まだこれから出てくることになるわけでありますし、見直し前の制度の対象となつた方の再就職状況を見ますと、平成二十六年四月から一十八年十二月までに再就職した方のうち雇用形態が無期フルタイムの方の割合は六五・八%、それから平成二十六年度に再就職支援を開始をした方のうちで再就職後の賃金が離職前の八割以上の方の割合が三一・六%となつておりまして、これをどう評価するかというのはいろいろあるうかと想います。

本助成金の平成二十九年度の予算、これにつきましては、制度見直しに伴う縮減を図る一方で、成長企業が成熟産業から転職者を受け入れて行なう、先ほど申し上げた能力開発とか、あるいは賃金アップの場合、こういったものは優遇をして助成を拡充すると。それから、中途採用を拡大して

生産性を向上させる企業の助成についても新設を計上していくことになります。

本助成金については、今後とも、今般の見直しによる効果をよく把握をしながら適切な運用が図られるよう不断地の見直しをしていきたいというふうに思います。

○石橋宏君 この資料の五をどう評価をするかですが、これ一〇〇%からそれ以上つて一割しかおられなくて、残りは九割という見方もできるわけです。相當に下がつておられる方々も結局おられるというのが実情ですので、これ今回の改善策でどうなるのか、これは我々も引き続きしっかりとありますので、これ大臣、今答弁ありましたので、全力で正しい、本当に労働者たためにとつていい形でこれが使われる、それを期待しておりますので、これは是非それで全力でやつていただきたいということをお願いをして、職業安定法に移りたいと思います。

最初少し別の案件聞こうと思いましたが、時間もありませんので、これ後に、時間ががあれば聞かせていただくことに回させていただいて、最初に本題に入りたいと思います。

これ衆議院段階から、今回、労働条件の変更の明示義務云々が相当な議論になりまして、本会議でも質問させていただきましたし、先週も各委員会からこの点取り上げられました。改めて整理をして、大事な点ですでの確認をさせていただきたいと思いますので、大臣、是非前向きなしっかりと答弁いただきたいと思います。

そもそも職業安定法の趣旨、それから今回、求職者の保護、これを何としてもやりたいといふこととで提案をされていると理解をしております。されば、まずは大原則として、安定法の第五条の三第一項、募集時の明示義務、これがいかにちやんとなされるのか。募集の当初の段階で十分かつ的確な労働条件の明示というのがやっぱり極めて大事だというふうに思いますが、この点について、まず大臣、見解をお願いします。

第1回　小説の歴史とその特徴

○國務大臣(塙崎恭久君) 御指摘の点は大変重要だと私もも思っています。現行の職業安定法では、働く方が労働条件を認識した上で求人への応募それから労働契約の締結、これに向けた事業主との交渉を行うことができるよう労働条件の明示を義務付けているわけでありまして、こうして規定の趣旨に鑑みていきますと、募集の今お話をあつた当初、最初の段階で適切に労働条件が明示されることが重要だということはそのとおりだと思います。

○石橋伝宏君 これは本当に大事なところだと思います。

今、当初の段階でとことん答弁いただきましたけれども、これつまりは、そもそも、求人募集がある、広告なら広告が出されるというその段階で本来十分な情報が提示される、明示されなければならぬという趣旨。かつ、もちろん広告なんかの場合にはスペースの関係等で十分なそこに明示ができるないということも、それはもちろんあるうかと思います。でも、その場合でも、それに対しても、仕事を探されている方が興味を持つて、これどういう具体的な条件なんでしょうかとファーストコンタクト、いわゆるこれまでいろいろ出てきておりましたが、その段階でそこに載つていなかつた情報についてもきちんと明示をされるべきであるということだと、うふうに思いますが、これもそういう理解でよろしいでしょうか。

○国務大臣(塙崎恭久君) 募集あるいは職業紹介を行った際に労働条件を明示するということを義務付けているということは先ほど申し上げたとおりでありますけれども、その趣旨に照らしてみると、可能な限り速やかに明示は行われるべきと考へるべきだらうと思います。

具体的には、原則として求職者と、今ファーストコンタクトというお言葉がありましたが、最初に接觸する時点までに明示が行われるべきであつて、やむを得ず労働条件の一部を別途明示することとするときは、その旨をそのとき明示をして

おくべきだというふうに考えております。

○石橋通宏君 これも重要なポイントだと思います。そのときに明示ができなかつた部分について

は、この点については明示していませんというこ

とを明示をするべきではないというふうには思いますが、少なくともその段階で明示ができるべきなもの、まあこれは状況、場合によつてはあらんなどうなというの理解できなくもありません。それがちゃんと明示をしていなければならぬといふいう答弁は、これは重要な答弁だつたと思います。

そこに、とりわけ今求人詐欺問題等々、今回そ

ういうこともあつてこれ提案をいたいでいるんだと思いますが、特に固定残業代の問題、さらには試用期間などの問題でやっぱりトラブルが多いというのは、これはもう皆さんも御存じのとおりです。それに対してやっぱり明示がきちんとされていない、はつきりとされていない、こういうところが問題だということを考えれば、こういった固定残業代に関する話、試用期間に関する話、こういったことも当然、先ほど言つていただいた当初の募集時というところの明示、ここに含まれる話などいうふうに理解をひきますし、その具体的な措置やつていくんなどいうことだと思いますが、大臣、これもそれでよろしいですね。

○国務大臣(塙崎恭久君) 昨年十一月だったと思ひますが、労働政策審議会の建議がございましたが、それを踏まえると、今御指摘の固定残業代、これについては明示が当然必要だということ、それを明確化することが大事だと思います。

それから、試用期間についても御指摘ありましたが、その有無と、試用期間があるときはその期間を明示の対象に追加すること等を、建議を踏まえれば、要は私どもとして予定をしているということのございまして、これらの事項も含めて、現行の職業安定法に基づく募集あるいは職業紹介を行う際の労働条件明示につきましては、先ほどお答え申し上げましたが、可能な限り速やかに行わ

れなければならないというふうに考えております。

○石橋通宏君 ということは、今の点も含めて、さらには先ほどの、その時点はどうしてもやむを得ず明示ができるない部分は明示ができるないとい

うことを明示するということも含めて、それをしなかつた場合とかについてはこれは処罰の対象と当然なり得ると。もちろん虚偽で、本当は明示が

できるのに明示しなかつたとかいうこともあります。これは虚偽と判定され得る、判定さればもちろん処罰の対象とするんだと、これもその点、確認させていただいてよろしいでしょうか。

○国務大臣(塙崎恭久君) 御指摘のとおり、不的確な明示が虚偽の条件の提示に当たるかどうかと、これは、当然個別のケースでいろんなことがあります。それは、是非個別に判断をいたしますが、するべきだと

思ひますけれども、今御指摘のように、該当する事案も当然あり得るというふうに思います。○石橋通宏君 これは是非積極的な意味合いで、これはもうやつぱり、そういう不適切な形があればこれは処罰の対象となるんだという形でそれを非担保していただきたいと思います。その意味も含めて、今幾つか重要な、大臣、御答弁もいただきました。問題はそれをどうちゃんと担保でき

るのかということだと思います。

○国務大臣(塙崎恭久君) 募集あるいは職業紹介を行ふ際の労働条件の明示につきましては、可能な限り、先ほど申し上げているように、速やかに行われるべきだということだと思いますが、具体的には、先ほどもお話を出ましたけれども、原則として求職者と最初に接触する時点までに明示が行われるべきだということがまず第一点。やむ

を得ず労働条件の一部を別途明示するということは、先ほど来繰り返されているように、その旨を明示をこれもするということだと思います。

こういう考え方は職業安定法に基づく指針において明確に定めています。そしてこれを踏まえて明示が行われるよう広く周知をし、また指導もしていくということを私どもとしてはやつてまいりたいと思っております。

○石橋通宏君 我々の考えは、これは非省令でしっかりと規定をしてほしいということです、そのことを排除せずに考えていただきたいと思います。

ますが、いずれにしても、きつりこの辺担保をいただいて徹底していただきたいことが何よりも重要だと思いますので、この点、今大臣の答弁も踏まえてやつていただきたい。我々もしつかりウオツチをしていきたいというふうに思いますので、そのことは申し上げておきたいと思います。

○上、今回提案をされております変更の明示の義務化についてであります。これがやつぱり重ねて変更の明示も速やかにやつていただきなければならぬというふうに、当然だと思うわけで、その上で、今回提案をされております変更の明示の義務化についてであります。これがやつぱり重ねて変更の明示も速やかにやつていただきなければならぬというふうに、当然だと思うわけです。雇用契約締結の間際のようなタイミング、もう言われたってどうにもならないようなタイミング、それじゃいけないというふうに思います。これ大臣も同じ考え方だと思いますが、それを改めて確認してください。

○国務大臣(塙崎恭久君) 今回の法改正で新たに義務化されることになつております労働条件の変更等の明示、これにつきましては、労働条件が確定をした後に労働契約を締結するか否か、求職者がされている方が考える時間が確保されるということが大事だというふうに思つていています。それは寸前にも示されても考える余裕はないわけであります

から、考へる時間というものが確保されるように可能な限り速やかに変更について示すということが大事だと思つております。

この点につきましても、改正法の施行に向けておりまして、これを踏まえた明示が行われるようになりますので、この指針の中でしつかりと皆様方に分かりやすいように示していきたいと思つております。

○石橋通宏君 確認ですが、とすると、大臣、今、考へる時間の確保と言わましたが、考へる時間つていろいろそれぞれ状況があるわけです。考へる時間はあつてももうそれを受け入れざるを得ない状況というのもやつぱりあるわけで、これ非常に死活的な重要なポイントだと思うわけで

ます。

先ほど、そもそも当初の段階でちゃんと明示がされなければならぬというふうには確認をいたしました。すると、その当初の明示から何らかの、これどうでもいいという話ではないと思うんです、何らかの合理的な理由、もう本当にやむを得ない理由、そういう理由があつて変更が生じた段階でやつぱり明示がされなければならぬんです、それがちゃんと理解される形で伝わらなければならぬ、そういう理解で先ほどの答弁をされたとということで、大臣、これもよろしいですね。

○国務大臣(塙崎恭久君) 繰り返し申し上げますけれども、この募集あるいは職業紹介を行ふ際に明示された内容を変更して労働条件を確定させるに当たります。この募集あるいは職業紹介を行ふ際に、労働契約を締結するか否か、求職者が、先ほど申し上げた、考へる時間が必要だと。この表現ぶりがどうなるかは別にして、そのところはしつかり考へる時間が確保されるような表現ぶりにしたいと私は思つておりますが、この労働条件の変更等の明示は、おつしやるよう、可能な限り速やかに求職者が理解できる方法で行われなければならぬというふうに考へておられます。また、働く方から労働条件の変更の理由等について質問された場合、この場合は、事業主は当然適切に説明を行ふべきというふうに考へております。

指針において明確にこれを行つて定めておりまして、これを踏まえた明示等が行われるようにしつかりと広く周知をし、指導もやつていただきたいというふうに思つま

○石橋通宏君 特に新卒者の問題もこれまでも議論をされてきました。もうこれも、大臣も重々共有いただいています。新卒者、新規学卒者、これはもう本当に死活的に、それからの人生のことを考えれば、求職活動、重要なわけです。

特に新規学卒者の場合には、別に自分で労働条件交渉するわけじゃありませんし、そもそも求職活動を通じて内々定もらつたり内定もらつたり、いろんなプロセスの中で、自分で最後どこにしようか、本当に将来懸けて判断をされるということであります。また、これは先ほど考える時間とも言われましたけれども、これやっぱりそういう判断の中、ちゃんとした労働条件の明示がされていないと正しい判断できないわけです。だから、余計に新規学卒者、新卒者の場合にはこの労働条件の明示、変更の明示、本当に重要だというふうに思いますが、基本的にやっぱり学卒者の場合には、明示された労働条件が変更されるようなことがあります。なならないというふうに思います。これが大臣、どうですか。

○國務大臣(塙崎恭久君) おっしゃるよう、新卒者は全く社会に出るのは初めてで、そういう方が多いわけですが、世の中にまだされるだの、知らない学生さんが社会に出る際の初めての言つてみれば契約につながるものだと思います。したがいまして、新卒者については、労働契約締結時の労働条件が募集時の労働条件から変更されたことに気付いたとしても、もう就職活動終わっちゃつてますから、改めて就職活動を行うことは難しいということになれば、まさに最初の職業への就き方でつまずいてしまうことになるので、これは避けないと、いけないというふうに我々も強く思っております。

そのために、新卒者向けに明示をいたしました労働条件を変更することは不適切だと考えておりますので、その旨を指針で明確にし、周知、指導をしてまいりたいというふうに思います。

○石橋通宏君 今大臣から、新卒者向け明示した

労働条件は変更することは不適切だというところまでしつかりとした答弁をいただきました。原則

変更しちゃいかぬということだと、いうふうに思いました。また、これ指針ということで、そこがどうかというのは強く思います。本来はこれやっぱり省令でやるべきだというふうにも思いますが、今大臣から明確な答弁をいたしました。

それで、先ほど来、変更の明示、やっぱり大切なのは、さつきの、繰り返しますけど、そもそもの当初の明示があつて、やっぱりそこが大事なので、変更は変更があつた段階で、これちゃんと明示をする、これも今答弁いたしました。でも、やっぱり安易な変更を許しちゃいかぬ。そうしたら、そもそもの明示がいいかげんにやられちゃつたら、これまた結局意味がないわけで、そうすると、いつどんな理由でも勝手に一方的に変更していくというもののじゃないんだというのは、これやっぱり意図を明確にしておいていただきたいといついけないと思いますが、これ、変更の理由といふのはやっぱり安易になつてはいけないと、そもそもの明示が、変更というのはよっぽどやっぱり合理的正當性がある変更でなければならんんだと、これも是非明確に規定していただきたいと思いますが、これもそういうことによろしいですね。

○國務大臣(塙崎恭久君) さつき申し上げたように、就職活動のやり直しというのはなかなかこれは利かないわけでありますので、遅くとも、いわゆる内定が今、石橋先生はおっしゃいましたが、まさに遅くとも就職内定までに労働条件等が明示をされなければならないというふうに思つております。これが原則だということです。

○石橋通宏君 ここもしつかりとそういう方向で決定していただきたいと思います。

最後に、今いろいろと大事な答弁、当初の明示、それから変更の際ということで整理、確認をいたしておりますけれども、やっぱり、募集の段階で、一体どういう情報がちゃんと提供されなければならぬのか、分かりやすい形で、誤解のない形で示されなければならぬと。これはやっぱり今回の法改正の趣旨も踏まえて、例えばモデル求人サイトをもつていろんな情報を得られるということを考えれば、そこでどれだけしっかりと了労働条件の明示が募集段階で担保されるか、これ本当に重要なポイントだと思います。これを徹底していただかないと、結局、今回の改正も絵に描いた餅に終わってしまう懸念も強くありますので、今々答弁いたしました、これしっかりと実践していっていただきたい、我々もウオッチをしていきたい、そのことを最後に申し上げておきたいというふうに思います。

さらに、求人票や求人広告で明示をした労働条件を変更し、求職者にその変更等の明示をした場合には、求人票や求人広告の内容も改めて検証し直して、求人の出し直しとかあるいは求人広告にはまず行われてはならないというのが第一点だと思います。

なお、募集などの当初の段階での明示が職業安定法に抵触するような場合は、労働条件変更等の明示をしたとしても、必要な指導等を実施をしなければならないというふうに思つております。

今申し上げたような考え方については指針において明確に広く周知をして、そして指導をしつかりとやつていかなければならないというふうに思っています。

○石橋通宏君 安易な変更というのはいけないということ、これはしつかりと厚生労働省としても明記してやつていただくということだったと思ひます。

先ほど一点確認を飛ばしましたが、学卒者の場合、先ほど幾つか大事な確認もいたしましたけれども、これやっぱり遅くとも、いわゆる内定が示されるべきだというふうに思つておりますが、これもそういう確認でよろしいですね。

○國務大臣(塙崎恭久君) さつき申し上げたように、就職活動のやり直しというのはなかなかこれは利かないわけでありますので、遅くとも、いわゆる内定が今、石橋先生はおっしゃいましたが、まさに遅くとも就職内定までに労働条件等が明示をされなければならないというふうに思つております。これが原則だということです。

○石橋通宏君 ここもしつかりとそういう方向で決定していただきたいと思います。

最後に、今いろいろと大事な答弁、当初の明示、それから変更の際ということで整理、確認をいたしておりますけれども、やっぱり、募集の段階で、一体どういう情報がちゃんと提供されなければならぬのか、分かりやすい形で、誤解のない形で示されなければならぬと。これはやっぱり今回の法改正の趣旨も踏まえて、例えばモデル求人サイトをもつていろんな情報を得られるということを考えれば、そこでどれだけしっかりと了労働条件の明示が募集段階で担保されるか、これ本当に重要なポイントだと思います。これを徹底していただかないと、結局、今回の改正も絵に描いた餅に終わってしまう懸念も強くありますので、今々答弁いたしました、これしっかりと実践していっていただきたい、我々もウオッチをしていきたい、そのことを最後に申し上げておきたいというふうに思います。

いうちゃんとした情報が提供されるようについても含めてこれはやっぱり徹底をしていただきたいというふうに思いますが、これもそういう方向でちゃんとやつていただけるということであります。

○政府参考人(鈴木英一郎君) 具体的な事業の話でございますので、私が御答弁させていただきます。

民間の職業紹介事業者につきましては、各社がだということ、これはしつかりと厚生労働省としても明記してやつていただくことだつたとしても、必要な指導等を実施をしなければならないというふうに思つております。

この委託事業の中では、業界横断的なガイドラインを策定しまして普及を図ることとしております。この委託事業の中では、業界横断的なガイドラインを策定しまして普及を図ることとしております。この委託事業の中では、業界横断的なガイドラインを策定しまして普及を図ることとしております。この委託事業の中では、業界横断的なガイドラインを策定しまして普及を図ることとしております。

また、求人広告の募集情報等提供事業につきましては、求人情報の質の向上に向けた業界の自主的な取組を促すための委託事業を行つております。この委託事業の中では、業界横断的なガイドラインを策定しまして普及を図ることとしております。この委託事業の中では、業界横断的なガイドラインを策定しまして普及を図ることとしております。

また、これにより求人広告がより適切なものとなるよう促してまいりたいと考えてございます。

○石橋通宏君 やっぱり今多くの皆さんがそういう求人サイトをもつていろんな情報を得られていますので、これにより求人広告がより適切なものとなるよう促してまいりたいと考えてございます。

これも本会議で質問させていただいて、一年までの延長について、これ本当に、果たして、じゃ、現在一年半まで延長されておられる、そういう皆さん、先ほど川会委員に対しても大臣も答弁されましたけれども、やっぱり本来は一刻も早くお子さんを預けられるそういう保育環境、これやつぱり大前提だと思います。二年までの延長を余儀なくされてしまふ、そういう方々現におられるわけで、今回の提案によつて救われる方、就業継続がそれによって確保される方も当然おられるんだろうと。でも、大臣、それが、是非、多数は結局女性労働者だろうというふうに思いますが、それがキャリアなりその後の就業継続に不利益にならぬよう、どうやつたら政策、施策的に担保していただけるのか、ここも大変重要な課題だと思います。

今回の施策に併せて、まさに女性の活躍の観点からも、そこも併せて積極的に政府としても施策を打つていくんだと、女性の就業継続、キャリア促進、応援をしていくんだと、そこはやつていただけるものだと思っておりますが、最後にその点を確認しておきたいと思います。

すし、また、男性の育児休業取得促進を始めとする働き方改革全体についてこれから更なる施策を講じていくということもよりでございます。

その上で、今回の措置の法的な位置付けについてのお尋ねでございますが、改正法の附則におきまして、改正法の施行状況や保育の需要と供給の状況等を勘案して検討を加えるという旨のいわゆる検討規定を設けさせていただいております。今回

の延長につきましても、緊急的セーフティーネットであるということを前提に、この規定に基づきまして、この附則に書いてございますような項目を中心に適切に見直し進めさせていただきました。

○山本香苗君 また、明確化するという中で、しっかりとこの五年の施行の段階で見直すということをございますが、この延長の手続につきまして、育休だけの延長じゃなくてそれに伴う育児休業給付の延長ということも今回なされるわけですが、それに関する去年の十月に総務省の行政苦情救済推進会議の意見を踏まえたあっせんというものがお出されております。

今日、総務省の方に来ていただいております

が、あっせん内容の概要を御説明ください。

○政府参考人(讃岐建君) お答えいたします。

育児休業給付金の支給の延長の手続及び要件といたしまして、申請者は、子供が一歳に達する日の前を希望日とした保育所入所申込みを行い、それが不承諾になったことにに関する市町村の証明書を添えて申請することとされています。

総務省の行政相談に対しまして、これに関する苦情が平成二十四年四月以降二十四件寄せられておりますが、その内容は、延長の要件を正確に知らず、保育所の入所希望日を一歳に達する日の後、例えば誕生日の数日後あるいは翌月の一日として申込みを行ったが入所不承諾となつた場合、育児休業給付金の延長申請を認められなかつたなどとあります。

当省がこれら的事情を調べたところ、これらの苦情の原因といたしまして、育児休業給付金の延

長手続を示したパンフレットの記載が不十分で分かりにくくものとなつてること、また、市町村によつては保育所の入所日を一歳の誕生日の翌月の一日とするなどの運用が行われており、このようないい場合、一歳の誕生日の後保育が行われないことの証明書の発行は可能ですが、そのことが十分知られていないなどの状況があつたところ

であります。

このため、有識者から成る当省の行政苦情救済推進会議に付議し、パンフレットの記載を改善するなど延長の手続及び要件を分かりやすく周知することで、市町村に対し、必要な場合、一歳の誕生日以後保育が行われないことに関する証明書を発行することと、市町村に対し、必要な場合、一歳の誕生日以後保育が行われないことに対するよう改めて協力を求めることなどを改めます。

○山本香苗君 ありがとうございます。

三年半で十二件ということです。たつた十二件と見るべきものではなくて、私は大変多い数字であったと思いますし、それに対して行政評価局の方でちようどタイムリーな形でこのようないい意を表したいと思います。

やはり保育園に預けられなくて育休延長せざるを得なくなつたこと自体もシヨツクでありますし、またそれに重ねて延長できなかつたとなつたらまた更にシヨツクでありますし、今回のあつせんで、延長できなかつた後どうなつたのかといふところまではフォローされていないといふことでござりますけれども、恐らく延長できなかつた方とというのは職場復帰を諦めたんではないかと思いま

ます。

今回、保育所等に入れなかつた場合、一年半か

ら更に半年延ばせるということであります、この再延長の手続、これはどのようにお考えになつていらっしゃるんでしようか。

また、併せてお伺いしたいと思いますが、先ほどのあっせんを受けて、厚生労働省は、昨年十二月二十八日に通知を出して改善するための手だて

を講じておられますけれども、再延長手続に当たり同じようなトラブルが生じないようにならなければなりません。そのため月十一日以上就業した場合の一日とするなどの運用が行われるようになります。

まず、今回の改正によります再延長の手続につきましては、法案成立後に審議会の意見を聴いて現時点で具体的にお答えすることは非常に難しいわけですけれども、ただ一歳から一歳六ヶ月に延長する場合に準じたものになるというふうに考へてございます。

その検討に当たりましては、今委員御指摘の総務省のあつせんを踏まえたものになるというふうに延長する場合に準じたものになるというふうに考へてございます。

このため、有識者から成る当省の行政苦情救済推進会議に付議し、パンフレットの記載を改善するなど延長の手続及び要件を分かりやすく周知することで、市町村に対し、必要な場合、一歳の誕生日以後保育が行われないことに対するよう改めて協力を求めることなどを改めます。

○山本香苗君 ありがとうございます。

三年半で十二件ということです。たつた十二件と見るべきものではなくて、私は大変多い数字であったと思いますし、それに対して行政評価局の方でちようどタイムリーな形でこのようないい意を表したいと思います。

やはり保育園に預けられなくて育休延長せざるを得なくなつたこと自体もシヨツクでありますし、またそれに重ねて延長できなかつたとなつたらまた更にシヨツクでありますし、今回のあつせんで、延長できなかつた後どうなつたのかといふところまではフォローされていないといふことでござりますけれども、恐らく延長できなかつた方とというのは職場復帰を諦めたんではないかと思いま

ます。

今回、保育所等に入れなかつた場合、一年半か

ら更に半年延ばせるということであります、この再延長の手続、これはどのようにお考えになつていらっしゃるんでしようか。

また、併せてお伺いしたいと思いますが、先ほどのあっせんを受けて、厚生労働省は、昨年十二月二十八日に通知を出して改善するための手だて

ます。

○山本香苗君 全体の一・一八%ということなんですねけれども、この制度改正によってこういう声あるいはパンフレットなどを活用して十分に周知して、皆さんに知つていただいて対応するのがいいと思いますので、そういう対応をしていきたいというふうに考えてございます。

○山本香苗君 是非、指摘されるまでもなく厚生省としてしっかりフォローしていただきたいと思

ます。

この育児休業給付の取扱いについては、平成二十六年十月からがらっと変わつたんですね。というのが、これまで月十一日以上就業した場合は支給されませんでしたけれども、月八十時間までならば就業日数関係なく育児休業給付が支給されることとなりましたけれども、どういう就労だったら認められるんでしょうか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

育児休業そのものはその期間の労務提供義務を消滅させる制度ということでございますので、恒常的に定期的に就労される場合につきましては育児・介護休業法上の育児休業には該当しないといふふうに私ども整理をしております。

一方、今御指摘のように、育児休業中の就労につきまして、労使の話合いによりまして、子の養育をする必要がない期間に一時的にその事業主の下で就労するということは可能であると私は整理をしておりまして、その場合につきましては、就労が月十日、月十日を超える場合は八十時間というのを目安、上限に、以下であれば育児休業給付金が支給されるという取扱いをさせていただいているところでございます。

○山本香苗君 支給状況というのはどうなつてますでしょうか。

おられる方、平成二十七年で延べ実人員が三百万人いらっしゃいますけれども、その中で就労があつた方で給付を受けている方が三・五万人でございまして、全体の一・一八%になつてございま

す。

○政府参考人(生田正之君) 育児休業給付を受けたような内容も含めまして、今後二歳まで延ばすときについてもこういった対応をいたします。

それで、こういつた対応をするわけですけれども、延長申請に際しましてトラブルを生じないようになりますということを考えますと、延長手続やあるいは必要書類につきましては、ホームページやあるいはパンフレットなどを活用して十分に周知して、皆さんに知つていただいて対応するのがいいと思いますので、そういう対応をしていきたいというふうに考えてございます。

○山本香苗君 是非、指摘されるまでもなく厚生省としてしっかりフォローしていただきたいと思

ます。

また、先日の参考人質疑の中でも、男性が育休

を取得するに当たって、一番の阻害要因とというの

が育休を取得しづらい職場の雰囲気という話があるなされておりましたけれども、実際、仕事場であつたり取引先に育休で長期間休むと言うのは男性の方は大変気が引けるそうです。しかしながら、育休中でも必要なときは仕事できるんですけど

言えるというのであれば、育休を言い出す多少ハードルが下がつて、そしてもう少し長く育休を取りたいと考えることができるという声も上がっています。

このような今回の制度改正で男性の育休取得の後押しもできるんじやないかと考えるんですけど、いかがでしようか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

このような今回の制度改正で男性の育休取得の後押しもできるんじやないかと考えるんですけど、いかがでしようか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたしました。

今幾つかの例をお挙げいただきましたように、育児休業制度の先ほど御答弁申し上げましたような基本的な立て付けの下で、一時的、臨時に、合意がある場合とということを前提に働くかれるということにつきましては、男性に限らず、自分しか対応できない突発事態が起きたときには育休中であつても臨時に働くんだということを分かっているということが育休を取らうとされている方にとっても安心につながって、育休取得ができるのではないかといふふうに私も思います。

また、今お話をございましたように、仕事とつながつていてるといふふうなことで、例えばありますけれども、私たちの方に聞こえる声といつましても、育児休業中に社内報が届くとか、いろいろな形で会社とつながつていてるといふふうに感につながつて、育児休業から復帰後に振り返つたときに、臨時に就労できただけでなく、育児休業から復帰後に振り返つたといふふうに感じられるといふふうにも伺っておりますので、そのようなお声も踏まえています。

○山本香苗君 今いい方の話をしたわけなんですが、ただ、留意しなくちゃいけない点が何点かござります。

一つは、やはり企業が従業員を働かせるために

悪用してしまえば、育休時でも働くことを強要さ

れるんじやないかといふふうな懸念もございま

す。こういったことは法律に違反することでありますので強要されることはあるではならないと思つておりますが、どういう対応をされていらっしゃるんでしょうか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

一方で懸念もあるといふふうでございまして、先ほど来申しておりますように、育児休業制度そのものは、労働契約関係を存続したままその期間の労働提供義務を消滅させるということをございますので、原則としましてはその期間に就労させることはできないということになりますし、そういう意味でいふと、一定期間までの就労といふことをつきましては、労働者の合意がある場合、あるいは子の養育をする必要がない期間である、そして一時的、臨時に、事業主の下でも就労できるという仕組み、立て付けでござりますので、その旨を周知徹底をさせていただくといふのはもちろんござりますし、合意もしていなければ、それを強要されるという場合には、私ども厳正に対処してまいりたいといふふうに考えております。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

まず、今委員御指摘の給付の減額の問題でござりますけれども、育児休業給付につきましては、育児休業中の所得保障といふふうの旨を周知徹底をさせていただくといふのはもちろんござりますし、合意もしていなければ、それを強要されるという場合には、その賃金額によりまして私ども厳正に対処してまいりたいといふふうに考えております。

○山本香苗君 もう一点留意しなくちゃいけない

のが、先日、こういった声、月八十時間以内労働だったのに育児休業給付金が減額されたといふふうの声をいただきました。

八十時間以内であつたとしても、賃金が休業開始時の賃金額に支給日数を掛けた額に対しても、一三%を超えるときは支給額が減額され、八割

以上の場合には給付金が支給されないと

なつているんですが、この点が余り知られておりません。

育児休業給付金というのは二か月ごとに支給さ

れるわけですね。なんですが、その方は、二か月で約三十二万円近くもらえると思っていました。

実際支給されてきたのが十万円弱だったと。それで、ハローワークに問い合わせたら、その際に、就業日数が一日でも十日を超えた支給できない

んですと言われたそんなんです。

でも、しかし、問題は、賃金が八割を超えて支払われたとか、さつき一三%だと、そういうことであつたのであって、十日超える超えないといふふう話

思つておりますが、どういう対応をされていらっしゃるんでしょうか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

一方で懸念もあるといふふうでございまして、先ほど来申しておりますように、育児休業制度そのものは、労働契約関係を存続したままその期間の労働提供義務を消滅させるということをございますので、原則としましてはその期間に就労させることはできないということになりますし、そういう意味でいふと、一定期間までの就労といふことをつきましては、労働者の合意がある場合、あるいは子の養育をする必要がない期間である、そ

して一時的、臨時に、事業主の下でも就労でき

るという仕組み、立て付けでござりますので、その旨を周知徹底をさせていただくといふのはもちろんござりますし、合意もしていなければ、それを強要されるという場合には、その賃金額によりまして私ども厳正に対処してまいりたいといふふうに考えております。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

まず、今委員御指摘の給付の減額の問題でござりますけれども、育児休業給付につきましては、育児休業中の所得保障といふふうの旨を周知徹底をさせていただくといふのはもちろんござりますし、合意もしていなければ、それを強要されるという場合には、その賃金額によりまして私ども厳正に対処してまいりたいといふふうに考えております。

○山本香苗君 これまでは、育休を取るか、それ

とも子供を預けて職場復帰するか、このいずれかしか選べないといふふうの状況であったわけですけれども、この制度改正によりまして、育休中に一時的、臨時に働くといふ新しい選択肢が加わったんだと思います。これによって、より仕事と育児の両立を実現しやすくなるんじやないか

と思つておりますので、きちんと位置づけて周知徹底を図つていただきたいと思います。

育介法の今回の改正案の二十一條、新たに括弧書きで、「労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知つたときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む」という文言が入りまし

た。この意義は何でしょうか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

今回の法案、労政審の建議を受けまして、働く方が育児休業の取得をちゅうちょするということ

あるいは男性社員の配偶者が妊娠あるいは出産したことを知つた場合に、その方に対する育児休業を防ぐということから、事業主が、女性社員本人

あるいは男性社員の配偶者が妊娠あるいは出産したことを知つた場合に、その方に対する育児休業を防ぐということなどを周知、奨励する努力義務

という形で新たに追加をさせていただきます。

具体的なところが今先生御指摘いただいたとこ

ろでありますけれども、現行の育介法第二十一条第一項、まず現行法におきましては、事業所に対して、育児休業制度、これは介護休業も併せてであります。ですが、介護休業制度については、事業所に働く方全体に周知するというまず努力義務が課されています。

今回の改正は、それに加えて、今御指摘いた

きました新たな括弧書きという形で加筆をして、事業所で働く方全体への周知だけではなくて、育児休業や介護休業の対象となる個々の方、個別に周知するということも併せて努力義務とさせていただいたところでございます。

これによりまして、育児休業だけではなくて介

護休業についても個別周知の対象ということになります。これによりまして、介護休業等の対象となる家族がいることを事業主が知つたときは、その方に対して介護休業制度も周知努力をするという義務も課されたところでございます。

○山本香苗君 厚生労働省においては、企業における仕事と介護の両立支援の状況の実態をどの程度把握されておりますか。

○政府参考人(吉田学君) 私どもの雇用均等・児童家庭局において実施しております雇用均等基本調査という調査がございますが、これにおいては

企業における介護休業制度あるいは介護休暇制度の内容、利用状況について調査をしております。

また、この仕事と介護の両立につきましては、企

業における好事例を把握をし、またホームページ

で公表するとともに、ファミリー・フレンドドリ

企業ですとかいろいろな形での表彰などを通じて横展開をしているところでございます。

○山本香苗君 実態調査の現状ということなんですが。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

今、現状いたしましては、今お答え申し上げました雇用均等基本調査ということでございますけれども、昨年の法改正、今年の一月から改正された育介法におきまして、介護休業の分割あるいは介護休業の半日取得などの仕組みも入れさせていただきました。

こういう形で、個別周知につきましても今御提案させていただいている法律に入れさせてございます。この辺りについて全体の法施行状況、実施状況につきましては、これから調査時期あるいは調査項目についてよく検討させていただきまして実態把握に努めさせていただきたいと思つております。

○山本香苗君 是非そうした調査をしていただきたいと思うわけなんですが、ある民間企業が一万二千五社を対象として実施した仕事と介護との両立に関する企業実態調査というのがございました。それを見ていますと、例えば介護に関するニーズ等の実態調査を実施している企業というのはたつた六%ぐらいしかないと。また、この間の育介法の改正で相談窓口という話ありましたけれど、たつた一割しかやっていないと。そしてまた、セミナーとか公的介護保険制度の周知をしている企業たつた八%と、そういう数字もありました。是非厚労省でしっかりと調べていただいて、こういった実態が進むようにしていただきたいのですが。

先ほど来より、この個別周知というのは努力義務だ努力義務だという話でありますけれども、今回も事業主指針をしつかり改定していただいて、より一層企業における介護と仕事の両立支援が進めるようにしていただきたいと思うんですが、どうでしょうか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

育児・介護休業法に基づきまして、今指針といふ御指摘いただきましたが、事業主が講ずべき措置に関する指針というのを設けてございます。そ

の中では、特に介護を行う労働者の方々の仕事と両立のために、特に事業主の方に留意をしていただく点として、いろいろな両立支援制度の内容ですとか、介護に係るサービスの情報などを周知することが望ましいですとか、あるいは両立に係る相談対応のための窓口をあらかじめ定めておいていただくことが望ましいということを記載しております。

また、昨年の改正を踏まえまして、ハラスメント防止措置など、事業主が講ずべき措置についての方針の明確化、さらには窓口の整備ということも盛り込まれていただいております。

今回の努力義務の個別周知に併せまして、この指針につきましても、私ども改正措置を踏まえて見直そうということが必要であると思つておりますし、従来からのこの内容に今回の措置が加わる組ませていただきたいと思つております。

○山本香苗君 事業主指針、この間いろいろ制度ニーズ等の実態調査を実施している企業というの改正是ありますけれども、しっかりと実態が変わるのはたつた六%ぐらいしかないと。また、この間の育介法の改正で相談窓口という話ありましたけれど、たつた一割しかやっていないと。そしてまた、セミナーとか公的介護保険制度の周知をしている企業たつた八%と、そういう数字もありました。是非厚労省でしっかりと調べていただいて、こういった実態が進むようにしていただきたいのですが。

先ほど来より、この個別周知というのは努力義務だ努力義務だという話でありますけれども、今回も事業主指針をしつかり改定していただいて、より一層企業における介護と仕事の両立支援が進めるようにしていただきたいと思うんですが、どうでしょうか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

の検証を分析する新たな仕組みを実施していただくことになつたと伺つております。

実態をしっかりと把握しないと有効な再発防止策も打てませんので、是非、事前に暴力があつたかどろかということではなくて、命を奪うこと自体が虐待であつて、事件が虐待に当たれば報告の対象となるんだということ等、解釈をしつかり明確化していただきたいと思います。自治体が迷いなく、自治体の裁量の幅で数字が変わることを防ぐために実績が非常に少ないという県もありますので、是非これも総理の言葉どおりに実施できただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(蒲原基道君) お答え申し上げます。

厚生労働省では、毎年、全国の市町村等に対し、高齢者虐待の対応状況等を把握するための調査を実施しているということでございます。御指摘の今回の調査における死亡事案の扱いについてでございますけれども、調査票の中で、介護している親族による介護をめぐって発生した事件で、被害者が六十五歳以上、かつ虐待等により死亡に至つた事案という形で報告を求めており、

介護に関連して一点、蒲原局長に来ていただきたのでお伺いしたいんですが、先日、平成二十七年度の高齢者虐待に関する調査結果が公表されました。しかししながら、自治体によって介護疲れにかかる殺人、心中等、事件を事前に暴力が確認できなかったら高齢者虐待に含めない、そのため報告しないということが指摘されています。

例えは、認知症の母親の介護で生活苦に陥つて、母親と話をしてその上で殺害したという事件もありました。こうした双方合意した承諾殺人とよる殺人、心中等、事件を事前に暴力が確認できなかつたら高齢者虐待に含めない、そのため報告しないということが指摘されています。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

と思ひますが、総理が施政方針演説で、子供を託児所に預けながら職業訓練が受けられるということをおっしゃつていただけです。本当にそういうのを見させていただく、国がいろいろやつていますと。ただ、都道府県委託の訓練によつたら、未実施の県が結構あるわけなんです。かつ、やつていても実績が非常に少ないという県もありますので、是非これも総理の言葉どおりに実施できただきたいと思いますが、最後に御答弁をお願いします。

○政府参考人(宮野甚一君) お答えをいたしました。託児サービス付きの職業訓練でございますけれども、平成二十七年度の実績で申し上げますと、職業訓練コースが全体で八千七百五十八コースあるうち六百七十九コース、七・八%が託児設定をしております。実際に使われた方が、二十七年度、六百六十五名の方でございます。

都道府県ごとの状況でございますけれども、同じく二十七年度、三十七都道府県でこの託児サービス付き職業訓練を実施しております。したがいまして、十県やつていないところがあるということがあります。ただ、御指摘がございましたとおり、いろんな現状を見ますと、市町村等に事前に相談、通報がなかつたような死亡事案についても報告が必要とされています。しかししながら、自治体によって介護疲れにかかる殺人、心中等、事件を事前に暴力が確認できなかつた死亡事案についても報告が必要とされています。逆に、この託児サービス付きの職業訓練の実績はございます。私どもも、この未実施地域の存在、あるいは地域差があるということにつきましては対応すべき課題であると考えております。

逆に、この託児サービス付きの職業訓練の実績が大変進んでいる県、見てみますと、委託先の選定に当たりまして、入札で託児サービス付きの提案、これを加点をするというような形で、さらに、そういうた措置をとることを広く周知をするというような取組を行つております。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

おります。

○山本香苗君 終わります。

○委員長(羽生田俊君) 午後一時に再開することとし、休憩いたします。

午後零時二分休憩

午後一時開会

○委員長(羽生田俊君) ただいまから厚生労働委員会を開会いたします。

休憩前に引き続き、雇用保険法等の一部を改正する法律案を議題とし、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○小川克巳君 自民党の小川でございます。

まず初めに、二〇二〇年の東京オリンピック・パラリンピック、次いで、団塊の世代が全て後期高齢者となる二〇二五年に向けての地域包括ケアシステム、それから十年後の医療福祉制度を俯瞰しての保健医療二〇三五の策定と、政府は経済政策と社会保障政策に力点を置いて困難な課題に立ち向かっています。

言うまでもなく、社会保障制度はそのまま国民の暮らしの在り方に大きく影響を与えます。世界に先駆けての少子高齢社会を生きる子供たちから高齢者というあらゆる世代の国民の安心を守るなりである厚生労働行政の在り方は、過去に経験したことのない事態に対応するために、旧来の制度や慣習にとらわれることなく大胆かつ緻密な度が試されているというように感じられてなりません。今こそ政府の、とりわけ社会保障を担当する厚生労働省の本気度が試されています。今まで大きな問題との認識がありながらなかなか声にならなかつた受動喫煙の防止に向けて具体的な政策を打ち出した塩崎大臣以下厚生労働省の皆様には、そういう意味で心から敬意を表す次第であります。本件についてはまだ熱い議論が交わされていますが、これを契機に誰が何と言おうと良いものは良い、駄目なものは駄目とい

う是々非々、そして国民を議論の中心に据えた建設的な政策協議を図りたいものと願願しております。では、質問に入らせていただきます。

まずは、雇用保険法改正についてお尋ねいたし

ます。では、質問に入らせていただきます。

雇用保険法は、昭和二十二年に、第一次世界大戦後のインフレと社会不安の中につきまして、失業問題が大きくクローズアップされていた時代を背景に、当時の社会情勢の変化に応じた改正がなされました。以降、日々の社会情勢の変化に応じた改正がなされ、今日は至つていると承知していますが、失業保険から昭和四十九年に雇用保険法と名称を変えた背景、そして今回の改正も含めて、最近の改正の内容とその背景について、これまでを整理する意味で御説明いただきたいと思います。

また、昨年の改正において、高齢者の就業促進及び雇用継続を図るために、六十五歳以上の者への雇用保険の適用拡大等の措置が実施されました。この改正は、高齢者の就業を促進する観点から大変意義のある改正だったと思いますが、制度の周知について多少の不安を感じています。本制度の周知についてどのような対応がなされているのか、併せてお伺いいたします。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

委員御指摘のように、失業保険法につきましては、第二次世界大戦後のインフレと社会不安の中におきまして大きな社会問題になりました。失業問題に対応するということで、昭和二十二年に創設されました。当時は、失業者に対する給付を中心とした仕組みでございました。昭和四十九年には、失業者の生活の安定だけではなくて、積極的に失業の予防や労働者の能力の開発などを図る雇用に関する総合的な機能を持つた制度として再構成をして、雇用保険法が制定されました。その後、経済社会情勢の変化あるいは雇用情勢の変化に対応して改正を行つてきましたところでおさいます。

直近の主な改正内容でござりますけれども、まず、平成二十六年の改正でござりますが、これにつきましては、育児休業の取得を促進するため、育児休業の給付率を最初の六ヶ月につきましては、育児休業の引き上げるということ、それから、非正規雇用労働者などの中長期的なキャリア形成を図るために、専門実践教育訓練給付を創設したことがございます。

それから、次の平成二十八年改正でござりますが、これにつきましては、高齢化の進展に對応いたしまして、六十五歳以上の高齢者への雇用保険の適用拡大を図るということといたしました。今委員御指摘のとおりでございます。それから、介護による労働者の離職の防止のため、介護休業給付の給付率を四〇%から六七%に引き上げるなどの改正を行いました。

今回提案させていただいたいる改正でございま

すけれども、これにつきましては、リーマン・ショック時に設けました暫定措置が今年の三月末で切れるということなども踏まえまして、まず若者層の所定給付日数の拡充、それから雇い止めされた有期労働者に関する暫定措置を延長することと、それから賃金日額といいまして辞める前の平均賃金額の上下限額を法律上書いてあるわけですけれども、その上下限額を引き上げることによりまして基本手当の給付額を改善するということ、それから雇用保険料率、国庫負担率の時限的な引下げなどをを行うことといたしております。

今委員から御指摘いただきました六十五歳以上の方への雇用保険の適用拡大、非常に大事なことだと私も思つておるわけですが、この周知につきましては、全国のハローワークにおきまして、来所する事業主の方あるいは適用拡大の対象となり得る六十五歳以上の求職者の方、ハローワークに来られますので、求職者の方に対しましてリーフレットをお渡しすること、社会保険労務士会あるいは事業主団体等に対しまして周知を依頼すること、厚生労働省のホームページに掲載すことなど様々な方法で徹底を図つておるわけですから、この適用拡大、本年の一月に施行さ

ず、平成二十六年の改正でござりますが、これにつきましては、育児休業の取得を促進するため、育児休業の給付率を最初の六ヶ月につきましては、育児休業の引き上げるということ、それから、非正規雇用労働者などの中長期的なキャリア形成を図るために、専門実践教育訓練給付を創設したことがあります。

それから、次の平成二十八年改正でござりますが、これにつきましては、高齢化の進展に對応いたしまして、六十五歳以上の高齢者への雇用保険の適用拡大を図るということといたしました。

今委員御指摘のとおりでござります。それから、介護による労働者の離職の防止のため、介護休業給付の給付率を四〇%から六七%に引き上げるなどの改正を行いました。

今回提案させていただいたいる改正でございま

すけれども、これにつきましては、リーマン・ショック時に設けました暫定措置が今年の三月末で切れるということなども踏まえまして、まず若者層の所定給付日数の拡充、それから雇い止めされた有期労働者に関する暫定措置を延長することと、それから賃金日額といいまして辞める前の平均賃金額の上下限額を法律上書いてあるわけですけれども、その上下限額を引き上げることによりまして基本手当の給付額を改善するということ、それから雇用保険料率、国庫負担率の時限的な引下げなどをを行うことといたしております。

今委員から御指摘いただきました六十五歳以上の方への雇用保険の適用拡大、非常に大事なことだと私も思つておるわけですが、この周知につきましては、全国のハローワークにおきまして、来所する事業主の方あるいは適用拡大の対象となり得る六十五歳以上の求職者の方、ハローワークに来られますので、求職者の方に対しましてリーフレットをお渡しすること、社会保険労務士会あるいは事業主団体等に対しまして周知を依頼すること、厚生労働省のホームページに掲載すことなど様々な方法で徹底を図つておるわけですから、この適用拡大、本年の一月に施行さ

れればかりでございまして、まだ周知が不十分なところもあるかと思います。引き続き徹底してやつていただきたいということ、それから周知についても努力が図られているということでおさ

ります。○小川克巳君 ありがとうございます。

元々の失業保険からその性格を大きく積極的な対策へと変えていったということ、それから周知についても努力が図られているということでおさ

ります。

まず、平成二十六年の改正でござりますが、これにつきましては、育児休業の取得を促進するため、育児休業の給付率を最初の六ヶ月につきましては、育児休業の引き上げるということ、それから、非正規雇用労働者などの中長期的なキャリア形成を図るために、専門実践教育訓練給付を創設したことがあります。

それから、次の平成二十八年改正でござりますが、これにつきましては、高齢化の進展に對応いたしまして、六十五歳以上の高齢者への雇用保険の適用拡大を図るということといたしました。

今委員御指摘のとおりでござります。それから、介護による労働者の離職の防止のため、介護休業給付の給付率を四〇%から六七%に引き上げるなどの改正を行いました。

今回提案させていただいたいる改正でございま

すけれども、これにつきましては、リーマン・ショック時に設けました暫定措置が今年の三月末で切れるということなども踏まえまして、まず若者層の所定給付日数の拡充、それから雇い止めされた有期労働者に関する暫定措置を延長することと、それから賃金日額といいまして辞める前の平均賃金額の上下限額を法律上書いてあるわけですけれども、その上下限額を引き上げることによりまして基本手当の給付額を改善するということ、それから雇用保険料率、国庫負担率の時限的な引下げなどをを行うことといたしております。

今委員から御指摘いただきました六十五歳以上の方への雇用保険の適用拡大、非常に大事なことだと私も思つておるわけですが、この周知につきましては、全国のハローワークにおきまして、来所する事業主の方あるいは適用拡大の対象となり得る六十五歳以上の求職者の方、ハローワークに来られますので、求職者の方に対しましてリーフレットをお渡しすること、社会保険労務士会あるいは事業主団体等に対しまして周知を依頼すること、厚生労働省のホームページに掲載すことなど様々な方法で徹底を図つておるわけですから、この適用拡大、本年の一月に施行さ

れればかりでございまして、まだ周知が不十分なところもあるかと思います。引き続き徹底してやつていただきたいということ、それから周知についても努力が図られているということでおさ

ります。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

少子高齢化が進展する中で我が国が持続的に成長していくためには、労働者の職業能力の開発、向上に取り組むことが不可欠だというふうに考えております。このために、働く方の中長期的な

キャリアアップを支援するため、今回の法案につきましては専門実践教育訓練給付の拡充をする

ということになつてござります。

まず、専門実践教育訓練給付につきまして、給付率を最大六〇%から七〇%に引き上げて受講しやすくなるということをいたしております。それ

て、四十五歳未満の離職者の方が受講する場合に、生活費といたしまして教育訓練支援給付金といふものがござります。この給付額が現在は基本手当の額の五〇%でございますけれども、それを八〇%に引き上げまして専門実践教育訓練を受けやすくなるという形にいたしております。

それから、今 法律事項について申し上げましたけれども、法律以外でも、助成対象講座を増設すること、あるいはリカレント教育を受けやすくなるための仕組みを設けることなど、様々な工夫を行なうことといたしておりまして、こういった見直しによりまして働く方々のキャリアアップ、キャリア形成を支援していくかないと考えてござります。

教育訓練給付には一般教育訓練給付と専門実践教育訓練給付の二種があるわけですが、特に大幅な支援を行う専門実践教育訓練給付については、その政策効果をしつかり見ていくことが必要であると考えます。

専門実践教育訓練給付の政策効果をどのように考えているのか、また今後、専門実践教育訓練給付を受けた者のうち、どの程度の割合で実際の就業につながったのか、あるいは専門実践教育の種類によって就業につながる割合に差異はないかななど、その成果について検証する必要があると考えますが、この点についてお考えをお伺いいたします。

ただ、この専門実践教育訓練給付自体が「二十六年の十月にスタートしたばかりでございまして、まだ体系的なデータというのはございません。唯一取つてあるデータが平成二十七年度に専門実践教育訓練給付の受講者へのアンケートでございまして、その結果をちょっと御報告いたしますと、

されている方で受講の効果について聞いているわけですけれども、処遇の向上に役立つという意見円滑な転職に役立つという意見、それから社内外との評価が高まるという意見などの肯定的な意見を八割の方からいただいているということをごぞいります。

それから、この専門実践教育訓練組合、就業率について、いい方も受けられるわけですが、それとも、受講時に就業していなかつたと回答した方につきましては、希望の職種、業界で就職できるという意見を見、より良い条件で就職できるという意見など、肯定的な意見を九割の方からいただいております。

この給付につきまして、今申しましたように、一十六年十月開始したばかりでございますけれども、

も、平成二十九年四月以降、多くの受講者の講座の修了が始まるということになりました。そこで、いつた講座の修了の機会を捉えて、資格を取得して雇用保険の被保険者として雇用されている方の割合を始め、いろんなデータが取れるということになります。そういうたデータを指定講座ごとにきちんと把握して、この給付の効果を把握した上でPDCOAを回していくかたいというふうに考えています。

○小川川口君 ありがとうございました。
専門実践教育訓練給付については、先日のデータで、平成二十七年、平成二十八年、二十九年度と、それぞれ予算額は百一十八億円、八十二億円、そして五一億円というふうに漸減しております。漸減というよりもかなり大幅にカットされているという気はしますが、それぞれ執行率が、二十七年度では九%、二十八年度で三三%となっています。数字を見る限り、少しずつその周知度が図られているというふうに思いますが、この背景につきましては今後確認が必要だろうというふうに思っております。是非後追いをしていただきたいというふうに考えております。

七
ま
た

女性に限らず男性でも同様ですが、育児等で一定期間職場から離れる、再び職場へ復帰するのには本人にとって想像以上に困難を伴うプロセスではあります。今回、育児休業に関する制度の見直しにより最長二歳まで育児休業及び育児扶養給付の支給期間が延長されることになります。このこと自体は保育の受皿環境が完全でない現状では歓迎すべきことと受け止めています。が、根本的な解決策はやはり何といっても保育環境の整備であり、対応が急がれる国家的課題であると思っています。政府のなお一層の精力的な取組を期待するところであります。

ところで、今回の育児休業制度の見直しと言わばパッケージとして考慮しなければならない課題があると考えています。二年間就労状態から遠ざかった後に円滑に復職を進めるための効果的な復職支援が求められるわけですが、事業系と技術系ではその在り方が必ずしも同一ではないと考えられることから、それぞれの特性に合った復職支援プログラムが必要であると考えています。

政府は、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を企業向けガイドラインとして提示していますが、出産や育児、また介護など、メンタルヘルス以外の理由により離職を余儀なくされた方々への技術系の復職支援対応

は、本人の自助努力、受入先施設及びそれぞれの職能団体の努力に委ねられているのが現状です。特に、医療専門職にとって現場を長く離れたことによる技術的、心理的影響は極めて大きく、潜在的専門職の活用がなかなか進まない原因の一つであると考えます。

そうした支病的享樂や不安に対する一定の美満感

現場や臨床現場における実践的トレーニング、特に〇-JTは極めて有効であります。しかし、〇-JTを実施するには医療機関や介護施設等の協力と指導者の育成が求められることになり、個人や能団体のみの活動だけでは思うように効果が上が

らないというのが現状です。

これらの課題に対し政府はどうのように考えるのか、是非とも意欲的な答弁をお願いします。

○政府参考人(神田裕一君) 医療従事者の復職支援についてのお尋ねですが、これまで御指摘のとおり、医療技術の進歩などに対応するためには、OJTを含め臨床現場における実践的なトレーニングを行うことが重要であるというふうに考えております。

厚生労働省いたしましては、これまで医療従事者の復職支援いたしまして、医師についてでは平成十八年度より女性医師バンクを設置し、就業

を希望する医師に対し、医師を募集する医療機関において、採用に至るまで支援などを実施しております。また、平成二十七年度より、医療機関におけるモデル事業として、復職支援から継続的な勤務までの女性医師支援に関する先駆的な取組を実施しております。

また、看護職員につきましては、平成二十六年に成立した医療・介護総合確保推進法に基づきまして、看護職員が離職した際に連絡先を届け出る制度を創設いたしまして、離職者のニーズに応じたきめ細かな対応を行うなど、届出情報を利用した都道府県ナースセンターによる復職支援の強化を図っているところでございます。

また、医師、歯科医師、薬剤師、看護職員等については、都道府県からの委託によって職能団体等が行う復職支援に対する研修に対しまして、医療介護総合確保基金による支援を行っているところであります。

した取組を通じまして医療従事者の復職支援について積極的に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

るという部分がやはり今後大きな課題になるとうふうに思つております。是非積極的な施策展開をお願いしたいということでござります。ありがとうございました。

更に踏み込んで、今後の潜在的専門職の活用に向けて、民間職能団体との連携が不可欠であろうといふうに考えておりますが、この点についてどのように考へておられるのか、また、その前提としての各々の職能団体が内包する諸課題の把握の必要性についてどのようにお考えか、お尋ねをいたします。

医療系技術職の復職支援については、さきにも述べたとおり、その主体は個人的努力とそれ

の職能団体であり、一億総活躍社会を標榜する政

府は、国策推進の一環として職能団体との連携体

制を強化することは自然又は必然であると考え

ております。

平成二十年十二月、一般社団法人及び一般財団

法人に關する法律、いわゆるそのほか公益法人制

度改革関連三法が施行され、法人制度が大きく変

更されました。その狙いは二つ挙げられておりま

すが、第一点は、民間が担う公益を我が国社会経

済システムの中で積極的位置付け、その活動を

促進すること、二点目は、公益法人について指摘

される諸問題に適切に対処する観点から制度を抜

本的に見直すというふうにされています。

公益法人制度改革関連三法が、五年の経過期間

の後、本格施行されて既に三年余りが経過してい

ますが、公益法人として認定された医療専門職団

体の活用についてどの程度進んでいるのか、現

状、それぞれの職能団体との連携体制はどのよう

になつているのかもし未整備や偏りがあるとい

う場合には今後この課題について精力的に取り組

む意思があるのか、その方向性又は具体的な計画に

ついてお聞かせをいただきたいと思います。

一部お話をいただきましたけれども、今後の方

向性について具体的な意圖若しくは方向性がある

ようでしたらお答えをいただきたいということな

んですが、いかがでしようか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

今委員の方から、大きく先ほど医政局長の方から御答弁申し上げたのを踏み越えて、更に今回提案させていただいております育児休業の延長のよ

うなことから端を発した、いわゆる専門職の方々の復職支援を更にどうふうに取り組むかとい

う御趣旨での御質問と、後段は、今回の法人改革を踏まえて、医療専門職種団体の在り方といいま

しょうか、についてのコメントを踏まえた御質問

についてのふうに承りました。ちょっと私、前段の部

分について、まず雇用均等・児童家庭局として整理をさせていただきたいというふうに思

います。

まさに先ほど医政局長からも申し上げましたよ

うに、一般論として、育児休業から、働く方のそ

れぞれ希望とかニーズを踏まえてということでは

あろうかと思ひます、早い復帰が望まれるとい

うこととは非常にこれまでも指摘されたこと、それ

は重要であるということはこれまでも私ども十分

受け止めさせていただいております。

しかしながら、結果的にやむを得ず長期間の休

業期間になるというケースもありまして、それぞ

れ企業あるいはそれぞれの職場における仕事と育

児の両立支援を推進するという意味では、休業か

らの円滑な復帰ということがいろんな分野において

重要だという点は、まさにおっしゃるとおりだ

というふうに思つております。

そういう中では、復職支援でなかなかいろいろ

と困難があるというふうに私どもこれまで受け止

めておりました例として、例えば中小企業という

ような方々がございまして、そういう方々を念頭

に円滑な職場復帰をつけさせていただくという意味

でした。どうも済みません、ありがとうございました。

では、次の質問に参ります。

育休を取りづらい理由として、これは午前中には少し触れられましたが、勤務先のスタッフ数が

少ないことに起因する取得しづらい職場の雰囲気

いうようなものをパッケージでこれまで取り組ま

せていただいたという先例はございます。

さらに、今日の御質問は、技術専門職というと

門職では、施設基準等の関係で、有休並びに育

休、短時間勤務の制度を利活用しづらい、又はで

きないという事情があります。日本理学療法士協会が平成二十年に実施した調査では、切迫流産を

経験した者が実に四人に一人という高率に及んで

いるという事実が浮き彫りになりました。背景に

かという点、関係団体の方々からも率直な御意見交換をさせていただいて、既存施策を何

か必要なのかという点については我々問題意識を持った取り組ませていただきたいというふうに思

います。

○政府参考人(神田裕二君) 医療関係団体として

の取組ということでござりますけれども、先ほど

もちょっと御答弁させていただきましたけれど

も、一般的に制度の周知についても、当然職能団

体を通じて周知を図っていくことは重要だと思つ

ておりますし、先ほど御紹介させていただきまし

たように、復職に当たっての相談窓口の設置でござりますとか、復職に当たっての研修、それから

復職先のマッチング等を各団体で実施をしていた

だいておりますので、先ほど申し上げたような医

療介護総合確保基金等によつてしっかりと支援を

させていただきたいというふうに考えております。

○小川克巳君 行政主導で全てが片付くわけでは

なくて、やはり官民が一緒になつて共同しないと

本質的な改革若しくは改善はできないというふう

に思つていまして、そういう意味で、特に医療系

の職能団体の活用度がまだ足りないんじゃないかな

というふうに思つてゐるわけですね。ですから、

そういう視点でちょっとお尋ねをさせていただきました。どうも済みません、ありがとうございました。

では、次の質問に参ります。

育休を取りづらい理由として、これは午前中には

ありますけれども、育休取得者の方を原職に復

帰させた場合などに、一企業当たり一年延べ十人

まで五年間支給ということで、お一人当たりの支

給額、これは平成二十七年度當時から引き上げま

して現在では五十万円という形で、それ代替替

職員の引継ぎ期間の実績を踏まえた賃金相当分を増額してという形で五十万円の形で支給をさせていただいておりまして、その実績、二十七年度におきましては六百八十二件ということになつてござります。

あと、後段、医療の場合は、特に診療報酬などでいろいろな人員配置が決まつておるところがあろうかと思いますが、その医療従事者の方々の人員配置のやりくりにつきましては、直近の二十八年度の診療報酬改定におきまして、医療機関におけるいわゆる常勤配置という形で掲げられております考え方を見直しまして、常勤の職員の方が例えれば産前産後休業を取るとか、あるいは育児とか介護の休業を取得するという場合において、複数の非常勤職員の方々の勤務時間を合計して常勤配置の要件を満たす、いわゆる常勤みなしといいうような形の改定を二十八年度に行わせていただいたところでございます。

引き続き、それぞれ医療の現場における仕事と育児の両立という話、あるいは医療従事者の方々の負担軽減、さらには人材確保という観点から、いろいろな対応については検討してまいりたいと考えてございます。

○小川克巳君 ありがとうございました。

医療専門職、それこそ人員要件の関係でなかなか休業しにくいことがあります。それともう一つは、事務的な業務が最近極めて大きく膨らんでいるということから、その辺りも少し今後課題にしていく必要があるかななどというふうには思つておるところでございます。ありがとうございます。

さきにも述べましたが、育児休業の延長とともに更なる保育の受皿整備が必要になります。徐々に保育所も増え、待機児童も減少しているとの話が聞こえますが、この点について、今後の見通しについてお話をいただければ有り難いと思います。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

希望される方々が保育園等を利用できるよう

に、政府といたしましては、各自治体による受皿整備の前倒しあるいは自治体の取組の加速化、さらには企業主導型の保育事業という仕組みを創設させていただいて普及するという取組を通じまして、現在、平成二十九年度末までの五年間で当初掲げおりました五十万人という目標を上回る保育の受皿拡大を進めさせていただいているところです。

一方、そうはいいながらも、これによりまして、加速化プラン策定前と比較して、二十五歳から四十四歳の女性の方々の就業率、さらには一、

二歳のお子さんの保育利用率、保育の申込者数、このような指標については、それぞれ二倍近い極めて高い伸びを示しているというのが実情でございます。こういう中、この四月におきましても、第一次選考あるいは二次選考において希望された保育園に入れないという方のお声、あるいは保活という形でいろんな取組がなされていることについては、私もとしても承知をし、重く受け止めさせていただいているところでございます。

このような状況を踏まえまして、私どもとしまして、保育の受皿の整備状況、さらには女性の就業率、保育園の利用率、男性の育児休業取得状況などを見ながら、この待機児童の解消、そしてさらには待機児童ゼロを絶えず実現するということを目指して、これからも引き続き自治体共々努力をしてまいりたいというふうに考えております。

○小川克巳君 是非積極的に進めていただきたいと思います。

○サ高住、高齢者対応の各施設の増設等についてはかなり進んできています、空床も目立つといふふうな話が出てきていますが、今後の人口動態を見ると、いわゆる高齢者は次第に減っていくことになります。

いうことがあります。ですが、子供に関してはこれから増やしていくというのが国策でもありますので、是非その環境を早く整える必要があるというふうに思いますので、よろしくお願いいたします。

ます。

それから、男性の育児休業の取得率というの

は、前回も話題になりましたが、二・六%にとどまつてあるということが課題として指摘されています。男性の心理からすると、最近の若い方々の男性心理を代表するかどうか分かりませんが、育児休業というのはなかなか言いづらい部分があるのかなというふうに思います。そうした点から、有給休暇を育児休業に充てているというふうな側面があるのではないかというふうに考えてしまいますが、この辺りの実態について把握をされただけですが、この辺りの実態について把握をされているのかどうか、お知らせいただきたいと思います。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

配偶者の方が妊娠あるいは出産されるということに際して男性が取得した休暇制度について、私ども二十七年度の調査、これは民間リサーチ機関に依頼をいたしました仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査というものを行わせていただきましてけれども、その二十七年度調査結果から見ますと、年次有給休暇制度を利用する、妊娠や出産に際して男性が取得する休暇、まず年次有給休暇制度を利用するという方の割合が三九・〇%と、これ一番高うございます。次いで配偶者出産休暇制度、それそれ企業において設けられた出産休暇制度を利用して、年次有給休暇制度の利用が一九・九%というふうに統計であります。

なお、この調査における法定育児休業については五・四%、先ほどおっしゃっていたときましては、私どもマクロの数字としましては二・六といふ数字で我々も問題意識を持つておりますが、この調査の比較するという意味でいうと、先ほどの

年次有給休暇制度三九・九と並んで法定育児休業取得というのが五・四%というデータを手元に持つてございます。

こういう調査から押見しますに育児休業といふふうな話が出てきていますが、今後の人口動態を見ると、いわゆる高齢者は次第に減っていくことになります。

ます。

で、こういう仕組みも非常に有効であろうというふうに思つております。

そこで、今般の改正では、男性による育児を促進するために就学前までの子供を持つ方が育児に使える休暇制度を設けることを努力義務として盛り込ませていただきました。

厚生労働省いたしまして、今後、働き方改革全体を進めるとともに、育児休業に限らず男性が仕事を休んで育児しやすい環境というものをこういうふうに考えております。

○小川克巳君 一方で、経済のことを考えると、働き働けど、一億総活躍、働きといふうに聞こえますし、一方ではもつとゆとりあるワーク・ライフ・バランス、こういったものをしっかりと考へてやれというふうなことも言われます。働き方改革も進められているわけですから、言つてみれば二律相反するような施策を進めなきゃならない、また国民に求めなきやならないという点で矛盾する部分はかなりあります。かならずいうふうに思ふんですが、その落としどころといつたものをやつぱりきちんと論理的に提案していくということが今後必要なんだろうというふうに思つています。

○小川克巳君 一方で、経済のことを考えると、

働き働けど、一億総活躍、働きといふうに聞こえますし、一方ではもつとゆとりあるワーク・ライフ・バランス、こういったものをしっかりと考へてやれというふうなことも言われます。働き方改革も進められているわけですから、言つてみれば二律相反するような施策を進めなきゃならない、また国民に求めなきやならないという点で矛盾する部分はかなりあります。かならずいうふうに思ふんですが、その落としどころといつたものをやつぱりきちんと論理的に提案していくということが今後必要なんだろうというふうに思つています。

いざれにしましても、せつかくの制度を活用されなければ全く無意味であります。先ほどもちょっと触れましたが、人の意識を変えるためには、五感全てに常に訴えるぐらいの覚悟で臨まなければ実効性ある啓発活動にはなりません。より実効性のある広報啓発活動について重ねて御検討をお願いする次第であります。

次に、職業安定法に関連して質問をさせていただきます。

働く方一人一人が、それぞれの希望に応じ、またそれぞれの能力を發揮して働くことができる社会を実現するためには、人材マッチングの機能強化が必要不可欠だと考えますが、今回の職業安定法改正法案にはどのような対応が盛り込まれているのか、この点について御説明をお願いいたしま

す。

○政府参考人(鈴木英二郎君) お答え申し上げま
す。

今回の職業安定法改正におきましては、就職後のトラブルの未然防止を強化いたしましたために、ハローワークや職業紹介事業者など全ての職業紹介を行ふ機関におきまして、新卒者向け求人のみならず全ての求人を対象とした労働関係法令違反を繰り返す事業主等からの求人を不受理とするという制度を導入してございます。これは、昨年施行されました若者雇用促進法ではハローワークの新卒向け求人のみが対象になつておりますが、これを全体に広げるものでございます。また、求職者や事業主における適切な職業紹介事業者の選択に資りますよう、職業紹介事業者に対しまして、これは就職者数でございますとか、それから定着率、それから手数料に関する事項など、紹介実績等に関します情報提供義務を課すこととなりてございます。

またさらに、最近普及しております求人情報サイト等につきまして、これを募集情報等提供事業といたしまして新たに法律上位置付けまして、情報の適正化に向けました努力義務を課して指導監督を行ふという制度も導入することにいたしてござります。

○小川克巳君 医療関係者から医師、看護師等の職業紹介に関し紹介手数料が高額であるなどの指摘がなされていますが、トラブル防止に向けてどのような対応を講じていくのか。特に、悪質なケースとして、医師、看護師等に病院を転々とさせることで病院から何度も手数料を徴収し、その一部を医師、看護師等にお祝い金として還元しているようなケースがあるとも聞いています。このようなケースに対して何らかの対応を講じる必要があるのではないかというふうに考えますが、見解をお聞かせいただきたいということでござります。

それから、あわせて、求人情報サイトや求人情報誌を利用して仕事を探す人も多い中、求人求職

活動については一定のルールに基づいて行われてゐると承知していますが、企業サイト内で掲載されているのか、今回の職業安定法改正法案には何らかの対応が盛り込まれているのか、この点についてお答えをお願いいたします。

○政府参考人(鈴木英二郎君) 一点御質問をいたしております。

まず、前段の医療関係の職業紹介でございますけれども、最近、医療関係の民間の職業紹介事業者をお使いいただくなースが増えておると聞いておりますけれども、一部の医療関係者の方々から、医師、看護師の職業紹介手数料が高額であること、また、紹介した人を辞めさせまして別の病院に紹介するこれで紹介手数料をまた取るということがありますけれども、こういった悪質なケースがあるという御意見を伺つておるところでございます。

今回の職業安定法の改正におきましては、先ほども申し上げましたように、職業紹介事業者に対しまして、紹介実績や手数料に関する事項について、これらをインターネットで情報提供をする義務を課すということにいたしてござります。

また、紹介いたしました求職者が早期に自ら退職した場合等に手数料の一部を事業主にお返しするというふうなことを内容としております、これは返戻金制度と申してありますけれども、こうした制度も導入するよう、これらを職業安定法に基づきます指針におきまして推奨してまいりたいと考えてございます。

また、こういった返戻金制度があるかないかといふことも、これ手数料に関する事項でござりますので、そいつた内容につきまして求人者に対する明示することも義務付けたいと考えてございます。

さらに、自らの紹介によりまして就職した無期雇用労働者が、二年間は転職奨奵を行つてはならない、要はこれ転職の奨奵を紹介事業者がやるということを禁止するという意味で、そういうたことをやつてはならない旨をこれまで職業安定法に基づきます指針に規定することいたしてございます。

また、お祝い金の御指摘ございましたけれども、これにつきましては、職業紹介事業者が求職者を集めるに当たりましては、求職者の希望や能力に適合する職業を紹介するなど、職業紹介のサービスの質を高めることによりまして人を集めることをするべきだと考えてございます。

したがいまして、自らの職業紹介により就職した求職者に金銭を提供することによって求職者を集めようとすることは好ましくないと考えてございますので、その旨も指針において定めることとしていたと考えてございます。

それから、もう一点の御質問でございますけれども、企業の求人サイトではなく自社のサイトに掲載する場合等に手数料の一部を事業主にお返しするよう、職業紹介事業の適切な運営の確保を担保していくべきだと思ってございます。

また、紹介いたしました求職者が早期に自ら退職した場合等に手数料の一部を事業主にお返しするというふうなことを内容としております、これは返戻金制度と申してありますけれども、こうした制度も導入するよう、これらを職業安定法に基づきます指針におきまして推奨してまいりたいと考えてございます。

また、こういった返戻金制度があるかないかといふことも、これ手数料に関する事項でござりますので、そいつた内容につきまして求人者に対する明示することも義務付けたいと考えてございます。

しても、やはり庶民感覚でアクセスする、これが知りたいと思つてもなかなかそこに行けないといふのがあります。何かこう、毎回のようにお願い

私はしていますし、ほかの委員からも御指摘があります。そこら辺、是非改善をよろしくお願ひしたいと思います。

私の質問、最後になりますが、現在、安倍政権は、アベノミクス第一ステージとして、ニッポン一億総活躍プランを策定、その実現に向けて総力を傾けているところと承知しています。国民は、老いも若きも男性も女性も、障害のある人もない人も、誰もが安心して生き生きとその人らしく暮らしを営み社会参加ができる、そんな社会の実現に不可欠であるのが、安定したきめの細かい社会保障制度であると考えています。

昨年の年金法改正、今回の雇用保険法等の改正はまさにその一環であると信じますが、真剣にこれらの方々による適切な職業紹介事業の選択に資するよう、職業紹介事業の適切な運営の確保を担保していくべきだと思ってございます。

また、紹介いたしました求職者が早期に自ら退職した場合等に手数料の一部を事業主にお返しするというふうな疑いを持つ場合には、求職者等から都道府県労働局に通報をいただきましたら、事業主に対しまして必要な指導等を行い、是正を図りましたと考えてございます。

○小川克巳君 いずれにしましても、先ほど何度も申し上げているように、やっぱり周知されなければ全くそのセーフティネットが機能しないことがあります。是非小まめに出していくべきだと思います。

また、こういった返戻金制度があるかないかといふことも、これ手数料に関する事項でござりますので、そいつた内容につきまして求人者に対する明示することも義務付けたいと考えてございます。

それから、あわせて、求人情報サイトや求人情報誌を利用して仕事を探す人も多い中、求人求職

しても、やはり庶民感覚でアクセスする、これが知りたいと思つてもなかなかそこに行けないといふのがあります。何かこう、毎回のようにお願い

私はしていますし、ほかの委員からも御指摘があります。そこら辺、是非改善をよろしくお願ひしたいと思います。

私の質問、最後になりますが、現在、安倍政権は、アベノミクス第一ステージとして、ニッポン一億総活躍プランを策定、その実現に向けて総力を傾けているところと承知しています。国民は、老いも若きも男性も女性も、障害のある人もない人も、誰もが安心して生き生きとその人らしく暮らしを営み社会参加ができる、そんな社会の実現に不可欠であるのが、安定したきめの細かい社会保障制度であると考えています。

昨年の年金法改正、今回の雇用保険法等の改正はまさにその一環であると信じますが、真剣にこれらの方々による適切な職業紹介事業の選択に資するよう、職業紹介事業の適切な運営の確保を担保していくべきだと思ってございます。

また、紹介いたしました求職者が早期に自ら退職した場合等に手数料の一部を事業主にお返しするというふうな疑いを持つ場合には、求職者等から都道府県労働局に通報をいただきましたら、事業主に対しまして必要な指導等を行い、是正を図りましたと考えてございます。

○小川克巳君 いずれにしましても、先ほど何度も申し上げているように、やっぱり周知されなければ全くそのセーフティネットが機能しないことがあります。是非小まめに出していくべきだと思います。

また、こういった返戻金制度があるかないかといふことも、これ手数料に関する事項でござりますので、そいつた内容につきまして求人者に対する明示することも義務付けたいと考えてございます。

それから、あわせて、求人情報サイトや求人情報誌を利用して仕事を探す人も多い中、求人求職

。

○国務大臣(塙崎恭久君) 今、一億総活躍社会はどういうものかということを引用されながら、こ

れからの新しい社会保障の在り方について御質問を頂戴をいたしましたが、まさに一億総活躍社会づくりは、一億人にとって一億通りのやっぱり生き方があって、またそれぞれの地域でそれぞれのいろいろな助け合いの仕組みも異なるというこ

とでもあります、一方で、高齢化が進み、少子化も進み、そして人口あるいは労働人口が減つていく中で、どのようにして皆さん方が安心して、また夢を持つて暮らしていくことができるようになるかと。それぞれやはり、まずは個人としても家族としても、そして地域として、また国としても、それぞれの個人や地域にとってそれのやつぱり特徴ある社会保障を提供できるようにしていかなきやいけないというふうに考へて、それでいながら、どうぞお聞きください。

今、年金、医療、介護のお話がございましたけれども、特に、例えばデータヘルス改革を今我々やろうとしていますが、こういったものは、今までいろいろな、予防もあれば健常づくりもあれば、そして医療、介護とそれぞれならばにやつてきた感じがしないでもないと。これやつぱり全体としてデータをきっちりと分析できるようになら、それぞれに合った治療法や新しい薬を、言つてみればプレシジョンメディシンといいますが、一人一人に合った薬を作る。

あるいは、介護が、最近自立支援介護とよく言いますけれども、どのようにしたら、そもそも若干にどういうことをやつていればまず介護にならない、必要になる可能性が低くなるかとか、そういうこともきっちりと分析できる、個人の歴史も分かるようなことも分析できるようになら、それぞれの言つてみればアーラーストードの社会保障を提供していくという、この間申し上げたようなことをこの我が事・丸ごとやれればなと。

こういうことで、今、組替えをいろいろ考えて、今までの縦割りでずっとやつてきました、局もそれぞればらばらにやつていますが、やはりそれをトータルでやつていただけるようにしていくといふことが大事なんだろうというふうに思いますので、それぞれの地域に合つた、そしてそれぞれの個人に合つた社会保障を我々もう一回再構築をしていくべきではないか、そんなふうに考へております。

○小川克巳君 ありがとうございます。応援しております。よろしくお願ひいたします。

終わります。

○宮島喜文君 自由民主党の宮島喜文でございます。本日は質問の機会をいただきまして、ありがとうございました。

終わります。

今回の法律案、雇用保険法等の一部を改正する法律案でございますが、この提出の背景でございましたが、平成二十八年八月の一日に閣議決定されました未来への投資を実現する経済対策等を踏まえ、雇用保険制度、育児休業制度、職業紹介等に関する法制度の見直しを図るため、雇用保険法等の一部を改正する法律案として、雇用保険法、育児・介護休業法、職業安定法の改正案が一括にして提出されておりますので、この関連法案について質問させていただきます。午前中から三名の先生方、また午後は小川先生の方からの質問もありまして、一部重複するところがございますが、何とぞよろしくお願ひいたします。

まず、雇用保険でございますが、労働者が失業した場合及び労働者についての雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うほか、労働者が自らの職業に関する教育訓練を受けた場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、求職活動を容易にするなどその就職を促進し、あわせて、労働者の職業の安定に資するため、失業の予防、雇用の状態の是正及び雇用の機会の増大、労働者の能力の開発及び向上その他労働者の福祉の増進を図ることを目的とすると、この雇用保険法第一条に明記されております。

雇用保険法でございますが、この法律の目的を達成するため、雇用保険制度は大きく分けて、失業等の給付と、それと雇用の安定又は能力開発の雇用保険二事業を行つておられるというふうに思つておられるわけでございます。

そこで、法律の内容に入る前に、基本的なことになるわけでございますが、雇用情勢等についてお伺いしたいと思います。

日本の雇用状況ですが、アベノミクスの成果によつて雇用情勢が安定に推移していると言われてゐるわけでございますが、最近の失業者数、失業率、これはどのようになつてあるかということ、まだ完全失業者数も失業率も、これについても前年より比べますと減少しているということでござりますけれども、正規職員、従業員数はどのようになつてあるのか、今後の雇用情勢の見通しも含めて厚生労働省の方から見解を伺いたいと思います。よろしくお願ひします。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。委員御指摘の雇用情勢でございますけれども、直近、二十九年一月の雇用情勢を見ますと、有効求人倍率につきましては季節調整値で一・四三倍でございまして、約二十五年ぶりの高水準で推移をいたしております。それから、完全失業率、同じく季節調整値でございますが、三・〇%ということで、これは二十二年ぶりの低水準で推移しているということでござります。それから、完全失業者数、これは原数値でございますけれども百九十七万人でございまして、前年同月と比べまして十四万人減少しております。この数字は八十カ月連続の減少ということになつてござります。それから、正規雇用労働者数、原数値でございますが、これにつきましては三千四百七万人でございまして、前年同月に比べますと六十五万人増加をいたしまして、こちらの方は二十六か月連続で増加をいたしております。

この状況につきまして、私ども雇用判断というのをやつておるわけですけれども、現在の雇用情勢は着実に改善が進んでいるというふうに認識をいたしております。それから、今後の先行きでござりますけれども、雇用・所得環境の改善が続いていることを期待しております。そういうこともございまして景気は穏やかな回復に向かうということ期待されております。そういうことを期待をしていくといふことを期待をいたしております。

○宮島喜文君 ありがとうございます。雇用情勢の積立金に關しては、先ほどからお話を伺つて改めて認識いたしました。

雇用保険の積立金に關しては、先ほどからお話を伺つて改めて認識いたしました。

が何人かの先生からございましたけれども、平成十四年度の過去最低の約四千億円まで落ち込んだ末にはおよそ六兆四千億円と過去最高額になつているところでござります。

このような状況を受けまして、今回の法案においては、雇用保険率を〇・二%引下げ、企業、労働者にそれぞれ千七百五十億円の軽減負担、そして約一千百億円の国庫負担の軽減や所定給付日数の引上げが図られることになつておるわけでござります。

そこで、労使の負担が軽減されるということは、これは非常にいいことで朗報なんですが、今回雇用保険法改正に伴う必要な財源でございまして、財政見通しも併せて、厚生労働省の見解を伺いたいと思います。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。まず、今回の改正の財政影響額でございますけれども、給付の拡充部分につきまして平年度べ一歳で見た数字を申し上げますと、まず基本手当等の充実がございまして、これにつきまして約二百九十億円を使います。それから、教育訓練給付の充実等につきまして最大約百億円使うことになりまます。それから、育児休業給付の給付期間の延長によりまして最大約四百二十億円を見込んでござります。こうした影響額を合計いたしますと、年間約八百億円になるということでござります。

それから、先ほど来御答弁いたしております雇用保険料率の引下げでございますけれども、これにつきましては三年間の期限、三年間限りで実施するということにいたしております。この三年間とくふうにいたしましたことの根拠といたしまして、三年後の平成三十一年度末の積立金が、雇

用保険財政の安定的運営の目安として私ども考えています。弾力倍率の二倍、おおむね年間の事業等給付の一倍でございます約四・一兆円になるということが見込まれるところでございます。こういった目安を満たしてございますので、今後も今回の三年間の限界で対応することによりまして安定的な運営が維持できるとふうに考えてござります。

○宮島喜文君　ありがとうございました。政府としては安定していけるというお話をだつたと思うわけですが、どうぞ。

今後、我が国が直面する人口減少社会に対応するためには、これはそれこそ塙崎大臣の肝煎りだと思いますが、労働生産性の向上ということをおっしゃっているわけでございまして、確かに不可欠な問題だというふうに考えところでござります。そのためには、やはり労働者の職業の能力を向上させていくことが重要だと考えますので、政府としてこの環境整備などをどのように行っていくか、ということが求められていると思つております。

雇用保険は、雇用と生活の安定を目的とする公的な保険制度でござりますから、その積立金というものは、失業者に対して支給される給付の原資というもので、非常に大切なものです。

今回の雇用保険法の改正で、この雇用保険の二事業について、被保険者等の職業の安定を図るため、労働生産性の向上に資するものとなるようにな

留意しつつ行われるものとするとなつてはいるところでございますが、現在の、先ほどから申しましていける雇用保険財政を踏まえれば、求職者だけではなく、この雇用のミスマッチを解消する、又は労働生産性に向けて人材の育成、資格の取得といった職業訓練など、この積立金をもつともと活用するべきではないかと考えるわけでござります。

○國務大臣（塙崎恭久君）　今回、働き方改革の議論の中で一番焦点が集まつた中の一つが長時間労働の解消ということであります。が、長い時間労働

かなくとも同じだけのアウトプットを出すために、より多くのアウトプットを出すために、今は、今お触れをいただいた生産性、なかなかずく一人の、マンアワー当たりの、単位時間当たりのそういう生産性をどう上げていくかということがあ大事であるというふうに思っています。

一方で、当然ノーベーションも必要であり、ノーベーションは、アイデアは一人で仮に生み出しができたとしても、それを支えて生産活動をしていくためにはやっぱり人材が必要なわけでありますので、そういう意味で、少子高齢化

が進む中でも我が國が持続的に成長していく、そして、働く方の職業能力の開発、向上をしつかりと進めるこことよつてその持続的な成長を可能にしていくことが大事なんだろうというふうに思います。

そういう意味で、貴重なこの雇用保険の財源をいかに有効に使っていくかという中で、やつぱり人づくりということで、専門的かつ実践的な教育訓練を受講される場合の専門実践教育訓練給付の給付率、これを、給付割合を最大六〇%から七

0%に今回引き上げますし、それから四十五歳未満の離職者が専門実践教育訓練を受講する場合に支給する教育訓練給付金についても、給付額を基本手当の50%相当から80%相当へ引き上げることで、一人一人の職業能力を高めて、そして短時間でも今まで以上のアウトプットが出せるようにしていくことが、我々にとって

も、そして一人一人の働く人にとって大事なんだ
ろうというふうに思います。
そういうことで、働く方々のキャリア形成に
しっかりと使える雇用保険財源を生かしていくた
いというふうに思います。

○宮島喜文君　ありがとうございました。この積
立金を大切に使うということは、それは誰も本當
に望むことだと思います。

事業といふのは、いろいろ人がつくり人が進めていくものでござります。そういう意味でいいま
すと、厚生労働省は本当にそういう、率先して

えられます。が、今回この人材開発統括官の新設には、職業能力開発局が廃止され、雇用均等・児童家庭局を再編して新たに子ども家庭局が設立されるというふうに聞いております。

前回、私は、前々回ですか、厚生労働委員会で医務技監の新設についてお聞きしたんですが、今回はこの関係部局の再編、これに対してもどうのような考え方で取り組まれたのか、また、これをどのような方向で厚生労働行政の牽引に使っていくのか、厚生労働省の決意をお聞かせ願いたいと思います。

○副大臣（橋本岳君） 今、来年度に予定をしております組織再編について御質問をいただきました。

安倍内閣の最重要課題でありますところ、今御指摘もいただきましたが、働き方改革であり、また少子化対策、子育て支援、児童虐待の防止、そ

して、先ほど来御質疑をいただいております生産性の向上、こうした課題があるわけでござります。そうしたものに的確に対応していくといったこと、また複数部局に非正規労働者対策が分掌されておりますので、これを総合的に推進をする必要があるだろうと、こうしたことを持案をいたしまして、来年度組織再編をしたいというふうに考へているところでござります。

具体的に申し上げますと、働き方改革に対応し、非正規労働者対策を総合的に推進する雇用環境・均等局というものを設けます。これは、例え

これは、今お話をいたしましたが、今職業能力開発局があるわけでございますが、そこに若者の就労支援についても一緒に担当してもらおう、特に若い人については、やっぱりスキルアップをすることとそれを仕事をつなげていくことというものを一体的にやつっていくことが更に効果を上げることにつながるのではないかと、こうしたことであって、そうしたことを、人材開発統括官といふものを設置しようということにしております。

今申し上げたような思いの中での、新たな組織の下、これら的重要施策を強力に推進をしていきた
い、こうした決意で取り組んでいるところでござ
います。

か、期待できることだと思って考えているところでございます。

私は就職氷河期世代の非正規雇用労働者についてちょっとと御質問させていただきたいんですが、離職者のうち倒産や解雇で離職した割合は全体の五三%で、被保険者期間が一年から五年の三十歳から四十五歳未満の層が四〇%とされておるわけでございます。この世代の、いわゆる就職氷河世代と言われておりますけれども、新卒時に就職難で非正規として就職し、その後もなかなか安定した職に就けなかつたということをございます。

これは大きな課題だと考えているわけでございますが、今回の改正で、この層の方々に対応して所定給付日数を三十日から六十日、これは、三十日は三十歳以上三十五歳未満でしたか、ということになりますし、六十日は三十五歳以上四十五歳未満でございますが、引き上げる提案がなされ、基本手当の所定給付日数を引き上げることとされています。これは、基本手当の所定日数内で就職した割合がほかの層と比べて、年代と比べて比較的低くなっていることから、この就職支援は非常に重要だと思っているところでございます。

平成二十九年の十二月十三日の雇用保険部会の報告を見ますと、このような特定受給資格者以外についても見直すべきとの意見があつたというふうに聞いているところでございますが、この方々というのは今現在働き盛りである年齢層でございます。そういうことを考えますと、例えばこの一般受給者の方については三年間ぐらい暫定措置とすることも考えられると思うんですが、今回どのような考え方で見送ったのか、お伺いしたいと思います。

○政府参考人(生田正之君) まず、今回の改正によりまして、倒産、解雇等で離職した方、いわゆる特定受給資格者となる方のうち、被保険者であつた期間が一年から五年の方で三十歳から四十五歳の層につきまして、所定給付日数内での就職率が他の層と比較して明確に低くなっているということを踏ままして給付の拡充を行うこととい

たしました。

その他の層をどうするのかということなんですがけれども、更に基本手当を拡充すべきだという御意見はもちろんござりますけれども、ただ、拡充につきましては早期再就職のインセンティブを弱めでかえつて再就職を阻害するんじゃないかといふような御意見もございまして、労働政策審議会でのこの点について御議論いただきましたけれども、今回意見はまとまらなかつたということもございまして、今回は盛り込まれてございません。今後とも状況を見ながら慎重に検討していく必要があるというふうに考えてございま

す。

○宮島喜文君 ありがとうございました。

私は、これに対してもいろいろ考え方もあるうとしますけれども、大変重要なことだと思つております。確かに、生活が安定しなければ、それこそ自分の将来設計がつくれない、もちろん老後も当然そういうことになつてくるわけでございますので、是非留意していただけたらというふうに思うところでございます。

では、求職活動中の問題について御質問をさせていただきます。

厚生労働省が発表いたしました平成二十五年の国民生活基礎調査によりますと、日本の労働人口の三人に一人が何らかの疾病を抱えながら働いているという調査結果が出ております。例えば、がんに罹患しまと離職する人が約三四%存在し、離職の理由は治療を続けながら働くための制度や社内の理解が不十分であるというアンケート結果の報告もございます。病気の治療と仕事の両立、これは働き方改革のテーマの一つであると思いますけれども、がんを始めとする疾病により離職せざるを得ない方が多くいることが指摘されているわけでございます。

今回の改正では、新たな個別延長の給付の一つとして、難病等疾病の治療を図りながら求職活動をする特定受給資格者等についても給付日数を六十日延長できることとされております。

そこで、この対象となる基準は、厚生労働省の省令でございますが、これで定めるということになつておるわけでございますが、この基準を策定ですね、に当たっては、対象とする疾病を適切に選定する必要があるということ、それから患者さんの状態の変化、これに対応するような基準が必須でかえつて再就職を阻害するんじゃないかといふような御意見もございまして、労働政策審議会でのこの点について御議論いただきましたけれども、厚生労働省のお考えをお聞きしたいと思います。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

倒産、解雇等により離職した方のうち心身の状況により就職が困難な方につきまして、委員御指摘のように、今回創設する新しい個別延長給付の対象としたすことにしております。具体的にどのような方が該当するのかということにつきましては省令で決めるんですけれども、法案の成立後、労働政策審議会の議論も経て決めるということになりました。現在確定的に申し上げるのは難しいですけれども、難病や発達障害の方などを指定する予定でございます。

それから、タイミングといいますか、病気をどういうタイミングで見るのかというふうなことでござりますけれども、個別延長給付につきましては、所定給付日数の終了までに延長の可否を決定すればいいということになつておりますので、対象となる疾病をお持ちの方につきましては、疾病的状態にかかわらず、まず必要な書類をお持ちいただいて、ハローワークの方で検討をさせていたただくということでございますので、終了までの間に申し出でいただければ、心配なら申し出でいたたましまして、病気の治療を図りながら求職活動をする方を支援してまいりたいと考えてございま

す。

在職中の中長期的なキャリアアップ形成、これを支援するためにこの専門実践教育訓練給付があるわけでございますから、これが本当に国家試験の必要な業務独占や名称独占の資格を取るために講座として非常に有用だと思います。

ただ、これ、やはり私は思うのですが、例えば検査技師の場合は五講座ぐらいしか現在指定されていませんから、これが本当に国家試験の必要な業務独占や名称独占の資格を取るために必要なわけでございます。看護師さんは相当多くござりますけれども、そんなふうに考えますと、これは、文科省とそれと厚生労働省と両方で、それぞれ給付の、給付というか、認定した場合とということになるわけでございますけれども、この制度そのものが十分知られていないんじゃないかなあいかと思うわけでございます。

こういうような給付を受けられることになりまると、一方では不正受給というのも当然増えてくる可能性があるという心配はあるわけでござりますが、今後、それこそ全ての者がインターネットでつながる時代になつてまいりますし、人工知能とかITの人材が必要が本当に高まるということも一方では言われているわけでございます。この人材不足ということに対応することも、これも大きな課題ということも先ほどから指摘されてい

るわけでございますが、これをどのように広報していくか、これはそれぞれの学校にどういうものもござりますし、国民に、国民というか、給付対象者となる方に広報していくかということについて、厚労省のお考えをお聞きしたいと思います。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたしました。

専門実践教育訓練給付を使っていただくということを考えますと、委員御指摘のように二つの問題点がございまして、一つがやはり、対象講座がきちんとあるということで、これがないと受講がそもそもできないということになりますのと、もう一つはやはり、制度を御存じないと使っていただけないということ、その二点だと思っております。

この給付の周知につきましては、今現在やつておりますのが、全国のハローワークですとか、あるいは訓練校におきましてリーフレットを配付するといったようなこと。あるいは、ハローワークインターネットサービスといいまして、求人情報が検索できるサービスがあるわけですけれども、そういったところに制度概要を掲載するといったような形で周知をやっておりますけれども、まだ不十分なんぢやないかというふうに私ども自覚をしております。

今回の改正を契機といたしまして、更に多くの必要な方に情報が届きますように、例えばSNSを活用するといったようなことも含めまして、様々な新しい工夫をして、更に制度の周知、広報に努めてまいりたいと考えてございます。

○宮島喜文君 ありがとうございました。

この制度、できて三年目でござりますか、そうですよね。ですから、まだまだ浸透していないんだろうと思いますし、私自身も、自分の領域といふか、職域のあれが五個しかないというのは、五つしかなかったのには非常にびっくりしたわけでございます。今回、そんなところがございましたので質問させていただきました。

では、育児休業の再延長についてちょっとお話をさせていただきたいと思います。

ますけれども、現在一歳六か月までの延長が認められておりますが、保育所の入所が一般的には四ヶ月、年度初めだということで、年度途中からは、育児休業期間が終了しても保育所の空きがないということ、なかなか入れないということがあるわけでございます。そうしたことから、労働政策審議会の雇用均等分科会において、育児休業の延長期間を二年とすべきということが、報告書がまとめられて今回対応されたことと考えているところでございますが、これは緊急的なセーフネットであるというふうに言われております。

そこで、様々なこれ期間の問題については議論があるところでございますが、二歳を超える三歳まで延長という問題と、これに対してどのように今後また考えていくのか。今回、施行に対して、この点についてどのような点を留意していくのかと、いうことについて厚生労働省のお考えをお聞きしたいと思います。

○政府参考人(吉田学君)　お答えいたします。

育児休業、現行制度につきましては、保育所に入れない場合などに限りまして一歳六か月まで延長する権利というものを見出しております。

今回御提案させていただいております延長は、今御指摘いたしました労政審、労働政策審議会での御議論も踏まえて、子供が保育園などに入れないと理由に離職してしまう事態を防ぐということを理由に離職してしまう事態を防ぐという、この事態の対応として緊急的なセーフティーネットとして行わせていただくというふうに私ども位置付けさせていただいております。

あわせて、この議論をしていただきました労政審の中では、女性のみに育児の負担が更に偏るんじゃないか、あるいは女性のキャリア形成が阻害されることで女性活躍の流れに逆行することがないようだという懸念もお示しをいたしております。そして、この辺り、この議論を私どもとして非常に重要なもののというふうに受け止めております。

今、期間の話、今回最長一歳という形で延長させていただきますが、ちなみにとくことで申し上げれば、今回、この一連の御議論をいただいた

中では、単純に延长期間を一歳を上回らせるといふうな御指摘、御意見はなかつたかというふうに思います。

また、御審議いただいております改正法案が成立した場合ということと、その先でございますが、その施行に当たりましては、今労政審の方での御懸念にもありました女性労働者の方々のキャリア形成が阻害されないようにということから、早期の職場復帰についての機運も醸成する、あるいは男性の育児休業取得促進を中心とした男性の育児への関わりを増やす、そして全体としての働き方を進めることによる取組を行いまして、我が国の働き方改革全體を進める中で、更に仕事と育児の両立ができるような支援策を講じてまいりたいというふうに思ひます。

○宮島喜文君　ありがとうございました。

育休というのは、地方公務員でいきますと三年知徹底、あるいは考え方を進めるのも、いろいろと工夫をして進めさせていただきたいというふうに思つております。

また、この辺りについての考え方についての周知徹底、あるいは考え方を進めるのも、いろいろと工夫をして進めさせていただきたいというふうに思つております。

どうなるかと云うことを注視していきたいと思つておるところでござります。

さらに、今回の法改正に際しては、雇用均等分科会で取りまとめられた経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について、国は、産前産後の休業、育児休業に入る前に労働者に直接両立支援について情報提供を積極的に行うべきであるという旨の指摘がなされております。

安倍政権では、女性が輝く社会の実現というのを掲げておるわけでございます。政府はこの雇用均等分科会の指摘に対しでどのように応えていくのか、厚生労働省としてのお考えをお聞かせ願いたいと思います。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

御質問いただきました前段、昨年の制度改正によりまして、今回、従来からの育児休業を取得したことを探りとする不利益取扱いの禁止という育児・介護休業法の仕組みに加えて、育児休業を利用したことを理由とする嫌がらせを防止する義務というものを事業主に課す、これを本年の一月から、これ、昨年の改正を踏まえて施行させていただいております。

これにつきまして、今施行に向けて、あるいは施行後、PRに努めておるところでござりますけれども、さらに周知徹底すると同時に、このような事案に対する違反に対しは必要な指導を徹底してまいりたいということをまず申し上げさせていただきたいというふうに思います。

その上で、今回の改正案につきましても、十二月の労政審の建議から、産前産後休業、育児休業に入る前の両立支援についての情報提供をと、いう御提言をいただいた点について御指摘をいただきました。

私どもとして、まさに先ほども申し上げましたように、今回の改正が、女性のキャリア形成が阻害されることで女性活躍の流れに逆行することのないよう、という懸念を受け止めさせていただいているところでございまして、男女共に復帰後の働き方も見据えて計画的に産前産後休業や育児休

業に入ることができるようにしていかなければいけないと思つております。

具体的には、短時間勤務制度あるいは残業免除制度の利用などの両立支援制度でありますとか育児休業から復帰した方の事例というものについて、こういう両立支援についての役立つ情報といふものについて広く広報、PRをしていきたいところで、厚生労働省のホームページなどの媒体、あるいは、今、産前産後休業とか育児休業に入る前というこの建議の御指摘でございますので、そのタイミングからいうと、母子保健といふのとどうやってタイアップするかなどなど、あらゆる手段あるいは機会を活用させていただいて、分かりやすく周知をするよう努力してまいりたいと思っております。

でござりますので、労働者にとつてのプライバシーという問題にも一部関わるのではないかと思ふ。うわけでございますが、事業主にすれば、どのように行動したらいいかと戸惑うこともあるかと思うのです。

て、男性職員を含めてしつかり子育てに参画をするように進めているところでございます。
引き続いて、男性職員を含めて積極的に育児休業が取得できるよう職場環境の整備を進めてまいりたいというふうに思います。

問題からの逃げというのであれば本末転倒と、正面から待機児童問題に取り組む、保育所を増やしていく、保育サービスインフラを拡充していく、それが一丁目一番地だと、こういう御意見もいただいたわけです。

大臣自ら率先してこの仕事をされているということございますので、これ、知っている人は余りいないんじゃないですか。みんな知つていましてか。（発言する者あり）ああ、どうも済みませ
ん、私が知らなかつた。
はつきり言つて、厚生省だけじゃなくて、官庁
いっぱいござりますので、やっぱりこういう問
題、週休二日制もそうでしたが、大手の企業が
やつていてらいいと、いうものじゃなくて、やっぱ
り行政機関が率先して見せるというところから広
がっていくということがござりますので、是非、
いいことはP.Rしていただきて、大臣が自らの率
先して行動されていふことを外に示していくだく
といふことをお願い申し上げまして、私の質問を
終わりにしたいと思います。

○國務大臣（塙崎恭久君） 今、保活をされている方々がたくさんまだおられるということでありますし、私ども政府として、希望する方が保育園などを利用できるようにしなければいけないと思っています。

各自治体による保育の受皿整備の前倒し加速化、そして、これ、企業が貢献することによつて企業主導型の保育事業の創設、普及促進と幅広く今取組を行つております。待機児童解消に懸命に取り組んでいるわけでございます。こういうことで、平成二十九年度末までの五年間で五十万人を超える保育の受皿拡大、これを進めることとしておりまして、これは民主党政権時代の二・五倍のペースで、今大車輪で受皿の拡大を進めており

○倉林明子君 日本共産党の倉林明子です。
質問に入ります前に、さきの二十八日に政府の
働き方改革実現会議が実行計画を決定したと。一
言申し上げておきたいと思うんです。月の上限時
間がとうございました。

同時に、今、女性活躍ということで、二十五歳から四十四歳の女性の就業率、あるいは一、二歳児の保育利用率も、そしてさらには保育の申込者の数、それぞれ二倍近いペースで高い伸びとなつた

卷之三

間は百時間未満とされたこと、さらに、指摘もあつた年間最大九百六十時間、この残業が可能となる重大な抜け穴に対する歯止めもない、過労死ラインの長時間残業を容認する、こういう働くせめいが方改革は断じて認められない。議論はまだ改め方でやりたいと思います。

拡充について私からも質問させていただきたいと思ひます。

とを目指してまいらなければならないというふうに思つております。

設していくと、こういうことで対応していくんだということは強く申し上げて、私の方からも申し上げておきたいと思います。

そこで、統いて雇用保険について大臣に聞きます。

そもそもこの雇用保険制度の最大の目的、これは何か、御説明ください。

○国務大臣(塩崎恭久君) 先ほども、前身の失業保険の法律ということでかつてあつたという話がありました。雇用保険制度は、働く方が失業した場合や働く方にについて雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に給付を行つばかりに、働く方が自ら職業に関する教育訓練を受けた場合に給付を行つ。こういったことによつて、働く方の生活や雇用の安定、就職の促進というものを図ることを目的としている制度だといふうに理解をしております。

○倉林明子君 そのとおりだと思うんですね。失業者の生活の安定ということで一番に来ているわけで、やっぱり失業給付の水準、これ本当にそれに見合つたものに確保していくくといふことが雇用保険の根本的な課題とか制度の目的達成のために必要だと思うわけです。

失業給付の水準というのは十分と言えるのかどうかというところが問われているんだと思うんですね。参考人質疑でも、村上参考人から改善の余地はあると指摘がありました。二〇〇〇年、二〇〇三年、この改正で引き下げられたという水準になつてあるわけですね。その中身について主なものを改めて確認したい。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。委員御指摘の、平成十二年、平成十五年の改正でござりますけれども、この改正の考え方は、倒産、解雇等を理由にいたしましてやむを得ず離職した方への給付の重點化ということと、あと、基

本手当の額が再就職した際の賃金を上回る方の多い高賃金層の給付率の見直しを行つたということです。

具体的な内容を申し上げます。

まず、平成十二年改正では、改正前は離職理由を問わずに最大三百日の所定給付日数でございました。これを離職理由によつて給付日数を分けまして、自己都合離職者につきましては最大百八十日、倒産、解雇等による離職者は最大三百三十日といたしました。

それから、平成十五年改正の具体的中身でござりますけれども、これにつきましては、短時間労働被保険者とそれ以外の一般被保険者の給付を統一するというところで給付日数が変わつたわけでありますけれども、所定給付日数につきまして、短時間労働者以外の一般被保険者について見ますと、自己都合離職者について三十日分短縮しまして、最大百八十日から百五十日となつてございました。それから、倒産、解雇等による離職者につきましては

大百八十日から百五十日となつてございました。それから、倒産、解雇等による離職者につきましては三十日分を拡充するといふことにいたしております。あわせて、基本手当の給付率を、給付と再就職賃金の逆転現象を解消するという考え方から、高賃金層につきまして給付率を下げるということで、給付率、六〇%から八〇%の給付率であつたんですけれども、それを五〇%から八〇%に引き下げてございまます。

今回の改正でござりますけれども、まず、倒産、解雇等によつて離職した方のうち、被保険者が期間、被保険者だった期間が一年から五年の三十

歳から四十五歳の層につきまして、所定給付日数

で一定の層につきましては三十日分を拡充するといふことをいたしておきました。それから、倒産、解雇等による離職者につきましては、年齢や被保険者期間、被保険者であつた期間に応じまして、九十日から三百三十日となつてござります。

○倉林明子君 大臣に聞きたいと思うんですね。

この自己都合といふものの実態についてです。

よく聞くようにハローワークでも指導しているという答弁もありました。この自己都合といふ

中には事業主都合の離職が隠れていると、こうい

う実態があるんだといふことも厚労省からも答弁あつたとおりだと思うんですね。さらに、事業主

都合でなくて、本当に自己都合なんだけれども、過労死するような職場をやつぱり辞めざるを得ないに含まれるわけですね。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。さことに今回改定して引き上げるところもあるんだけれども、一体、一旦引き下げている中身についてはどう改善されるのか、御説明ください。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

委員御指摘の、平成十二年、平成十五年の改正でござりますけれども、この改正の考え方は、倒

て、下限額、上限額等につきまして引上げをいたしております。

○倉林明子君 いろいろ御説明いただいたんだけれども、実質、その給付日数の問題等大きいと

ころで二〇〇〇年、二〇〇三年、これ引き下げた水準、二〇〇〇年前のところには戻つていいと復活できていないという状況にあるといふのは、これ事実だと思つんですね。

これ、参考人から更に指摘がありました。特定受給資格者と自己都合の場合の格差があり過ぎると午前中議論もありました。これ、端的にお答えいただきたい。どれだけの格差があるといふことになつてゐるんでしようか。

○政府参考人(生田正之君) 基本手当の所定給付日数につきましては、就職の困難度を踏まえまして、年齢や離職理由を考慮するといふことと、給付と負担の均衡の観点から、被保険者であつた期間を考慮して決定するといふ考え方でございま

す。

具体的な所定給付日数でござりますけれども、自己都合離職者につきましては、被保険者であつた期間に応じまして九十日から百五十日でございま

す。一方、特定受給資格者、倒産、解雇等による離職者につきましては、年齢や被保険者期間、被保険者であつた期間に応じまして、九十日から三百三十日となつてござります。

○倉林明子君 いや、妥当やとは思いませんよ。

自分が再就職までの一定の期間を要すると想定されためでございまして、こうした現行の仕組みはそれぞれの方の必要に応じた給付を行つ観点から妥当な内容ではないかといふに考えて

いるところでございます。

○倉林明子君 いや、妥当やとは思いませんよ。

身を守るために退職したら、次、やっぱり自己都合だといふことになつて、格差があるといふこと

で、次に就職といふことでいうと選んでられない

という、また質の悪い就職につながる危険かたへるわけですよ。

○倉林明子君 そういう意味で、私は実態を踏まえて考えるべきだといふふうに思つんですね。そこは実態を見

ます。一方、特定受給資格者、倒産、解雇等によ

る離職者につきましては、年齢や被保険者期間、被保険者であつた期間に応じまして、九十日から

三百三十日となつてござります。

○倉林明子君 大臣に聞きたいと思うんですね。

この自己都合といふものの実態についてです。

よく聞くようにハローワークでも指導しているという答弁もありました。この自己都合といふ

で大きな格差を付けているといふ合理性がないんじゃないかなと思うんです。格差解消、必要だと思います。

○国務大臣(塩崎恭久君) 長時間の中でもひどい

ケースにつきましては、これは自己都合ではなくて特定受給資格といふことになる扱いをしているところでございまして、自己都合離職者に比べて

特定受給資格者、これの給付日数を手厚くしてい

るというのは、倒産、解雇などあらかじめ再就職の準備をする余裕がなく離職を余儀なくされた方

はやはり再就職までの一定の期間を要すると想定をされるためでございまして、こうした現行の仕組みはそれぞれの方の必要に応じた給付を行つ観

点から妥当な内容ではないかといふに考えて

いるところでございます。

○倉林明子君 いや、妥当やとは思いませんよ。

身を守るために退職したら、次、やっぱり自己都合だといふことになつて、格差があるといふこと

で、次に就職といふことでいうと選んでられない

という、また質の悪い就職につながる危険かたへるわけですよ。

○倉林明子君 重ねて質問しますけれども、賃金日額が先ほどあつたように引上げするといふことに

なつています。月額 最低どれだけの給付水準になるのか、御説明ください。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

今回の法改正によりまして、賃金日額の下限額につきましては一千二百四十六円から一千四百六十円に引き上げられるになります。賃金日額

が上がるのですから、それに合わせまして基本手当として受け取る金額、日額も上がりまして

それが日額千九百六十八円になるところでござい

ます。

○倉林明子君 月額で計算してみても、私は、決して失業者の生活保障に十分な水準と言えるのか

と、これは本当に検討が必要だというふうに思っています。私は決して十分ではないというふうに思っています。離職前の生活保障がこれでできると言えるのか、生活安定の水準と言えるのかと、こういう検証必要だと思うんですね。抜本的な拡充が求められる水準だということを強く指摘しておきたいと思います。

〔委員長退席、理事島村大君着席〕

そこで、私、具体的な解決すべき課題として今回提起したいと思いますのが、季節労働者の問題です。積雪寒冷という気象条件から、冬期、冬場の産業活動に著しい制約があり、北海道を中心に冬期に失業する労働者というのが現在でも全国で十万九千人いらっしゃいます。こうした季節労働者に対する雇用保険が適用されるわけですから、それも、これ雇用保険制定時の給付水準どうだったのか、そして現状の給付水準どうなっているか、御説明いただけますか。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

まず、雇用保険法の前身の失業保険法が昭和三十年に改正されまして、それで九十日の一時金という形で給付が設定されました。現在は季節労働の方に対する給付である特例一時金といたしまして、基本手当の四十日分の給付となつてございます。

○倉林明子君 そうですね、雇用保険が制定されたときに、それまで失業保険で九十日だったのが五十日になつたんですね。それが今四十日だということになつているわけですよね。

これ、二〇〇七年には二十日間の講習で七万円が受け取れたという季節労働者冬期援護制度といふものあつたんだけれど、これも廃止された経過があります。今あるのは、通年雇用促進支援事業、これ実施しているんだといふんだけれど、使えているのは二千七百人程度にとどまつていてですね。

私は、昨年二月に北海道がまとめた季節労働者の調査結果報告書というのを見せていただきまして。これ北海道だけで季節労働者は六万六千人お

られます。家計の中心、平均年齢五十二歳ぐらいです。この家計の中心となつていて季節労働者による平均年収というのは二百十二万円なんですよ。

とても厳しい状況です。

厚生労働省は、その

二事業、支援事業も使つて通年雇用を促進、支援するんだといふんだけれども、実は事業主の意向調査もしているんです。これ、今後も季節労働者

の雇用を維持、拡大すると答えた事業主

が八九・五%、傾向としては増加傾向にあるんで

すよ。通年雇用、これも特に考えていました

う事業主は三八・五%、結構な数なんですね。

現状を踏まえますと、通年雇用というのはうま

くいつていないんです。引き続きこの季節労働と

いう実態が続いていくと。その場合、失業給付と

び支援事業というのを、このままでいいんだろう

かと。私、拡充の方向で見直すべきではないかと

思つていただけれど、いかがでしょうか。

〔理事島村大君退席、委員長着席〕

現状を踏まえますと、通年雇用といふのはまだ現状が続いているんです。引き続きこの季節労働という実態が続いていくと。その場合、失業給付とび支援事業というのを、このままでいいんだろうかと。私、拡充の方向で見直すべきではないかと思つていただけれど、いかがでしょうか。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

まず、雇用保険法の前身の失業保険法が昭和三十年のときに、九十日につきまして一時金と申し上げましたけれども、当時は一時金ではなくて、一般的の求職者と同じように失業の認定をして払つというやり方でございましたので、訂正をさせていただきます。済みませんでした。

○政府参考人(生田正之君) 済みません、最初に先ほどの答弁の訂正をさせていただきます。

昭和三十年のときに、九十日につきまして一時金と申し上げましたけれども、当時は一時金ではなくして払つというやり方でございましたので、訂正をさせていただきます。済みませんでした。

○国務大臣(塩崎恭久君) ただいまの通年雇用促進支援事業、この御指摘でござりますけれども、これは季節労働者の通年雇用化が効果的に進むよう

うちに、地域の要望を踏まえながら、働く方向けの技能講習あるいは事業所向けの経営労務管理講習、こういったことなどの支援に取り組んできた事業でございまして、季節労働者が減少する中で

も本事業によつて通年雇用化した季節労働者は増加傾向にございまして、着実にそれなりの成果を上げているというふうに思つております。

厚労省としては、今後も地域における通年雇用の促進、これは今先生から御指摘のとおり大事なことでござりますので、この取組をしっかりと後

押してまいりたいと思っております。

それから、季節労働の方につきましては、一定

時期に失業が事実上予定をされているというふうに考えられるわけでありますので、そして循環的

な給付とすることになりますから、一般的の被保険者とは異なる給付内容とした上で、受給者の給付と負担の均衡、これを考慮しつつ、既に最大限の配慮を今日まで行つてきているというふうに考えているところでございます。

○倉林明子君 いや、後押ししたいと今おつ

しゃべった通年雇用

仕事の確保

という点で、北海

道はそれなりに、夏場に本当に冬場だったら公共事業打

つところを、冬場でもできるものは冬場に回して

その賃金については割増したりとか

仕事を出

すし、かさも増すと、賃金の、そういう努力して

いるんだけど、地元に言わせると、国の姿は見え

ないというわけですよ。後押しするんやつたら冬

場の仕事くれと、こういう声に正面からやつぱり

国全体として応える、こういう点でも強く努力を

求めおきたいというふうに思います。

そこで、これまでいろいろ紹介してきた給付の

水準、季節労働者の問題ありました。改めて大臣

の認識をここで総括的に伺つておきたいと思う

ですけれども、現状の給付水準で雇用保険法上定めているような国の責任、これ十分に、責任は十分に果たしているというふうにお考えでしよう

か。

○国務大臣(塩崎恭久君) 雇用保険制度というの

は、働く方の生活の安定と、それから先ほど申し上げたように就職の促進ということを図ることが目的であるわけでありますので、これらのバランスを取つた給付水準とすることが必要だというふうに思つております。

今回の改正におきましては、若年層について、

所定給付日数内の就職率が他の層と比較をして、

年齢層ですね、他の層と比較をして低くなつてい

るということを踏まえて、基本手当の給付日数を

引き上げるなどの失業等給付の拡充を行つて

いることをいたしました。

○国務大臣(塩崎恭久君) 先ほど申し上げたよう

に、今回三年間の限定ということで引下げをさせ

ているのではないかというふうに考へておるところでございます。

○倉林明子君 私は全く不十分だと思うんです

よ。とても厳しい状況です。

厚生労働省は、その

二事業、支援事業も使つて通年雇用を促進、支援

するんだといふんだけれども、実は事業主の意向

調査もしているんです。これ、今後も季節労働者

の雇用を維持、拡大すると答えた事業主

が八九・五%、傾向としては増加傾向にあるんで

すよ。通年雇用、これも特に考えていました

う事業主は三八・五%、結構な数なんですね。

現状を踏まえますと、通年雇用といふのはまだ

現状でございます。

○倉林明子君 つまり冬期は使いません。

二〇〇三年の引き下げた水準さえも復活できてい

ない。さらに、余裕があるというわけでしょう、

積立金もあつて。そういうとときに拡充へ足を踏み出すということが私は強く求められていると思う

わけです。そこで、問題だと思うのは、こうした

給付水準の改善が不十分なまま、更に国庫負

担を大幅に引き下げるということになつているわ

けですね。

そこで、確認したいと思うんです。国庫負担の

本則を確保した場合の金額、さらに改正後の国庫

負担額、数字でお答えいただけますか。

○政府参考人(生田正之君) お答えいたします。

まず、雇用保険の国庫負担を本則どおり付けた

場合でござりますけれども、平成二十九年度予算

ベースで考えますと二千五百三十六億円でござ

ります。それから、今回一〇%になつてございます

五十五億円でござります。

○倉林明子君 私、こういうときに国庫負担をこ

こまで引き下げるというのは本当に国の責任放棄

だと、この批判免れないと思うわけですね。この

水準というのは、雇用保険法制定以来過去最低

水準なんですよ、改めて確認しませんけど。雇用

保険に対するこうした責任放棄というのは許され

ないということ。雇用保険制度は、私、雇用の

セーフティーネットであり、安定した就職先を探

す失業者の生活維持を可能とする水準に引き上げ

べきだと、引上げの方向を目指すべきだと思います

ますけれども、最後、大臣の決意を聞いて終わり

にしたいと思います。

が、先ほど来御指摘いただいておりますこの検討会での検討で実態として把握をさせていただくことができました。

私どもとしましては、このような待機児童数を把握するという取組の中で不合理な市区町村におけるばらつきというものは望ましくないという基本的なスタンスから、この調査に当たっての取組について、昨年の九月來、待機児童数調査検討会として御議論をいただいたところであり、先ほど御指摘いただきましたように、今日の午前中に一応私もとしての会を終えたというふうになつております。

その中では、育児休業中の方につきましては、保育園等に入園してきたときに復職するということをその入所保留通知書の発出後などいろんな機会を捉まえて継続的に確認する、その方の御意思を確認する、そしてその上で、復職に関する確認ができる場合には待機児童数に含めるという扱いにしたらどうかという形での御提言、取りまとめをいただいたということです。

あわせて、この検討会では、ほかの三類型、例えば求職活動を停止している場合の方についてどうするか、あるいは特定の保育園について希望されているという方についてどのように整理をするか、そして地方単独事業と言われるような事業に入所されている方についてどのように扱うかといふことについても御議論をいたしました。

いずれにつきましても、今回の待機児童調査の調査要領をお答えいただくためにどういう形で不合理なばらつきが是正できるかという御提言をいただいたと受け止めておりますが、いずれにしていただいだと受け止めております。しかし、これまで私ども、寄り添う支援という言い方をさせていただいておりますけれども、保育園の入園を希望された方に対してその情報をきちっと提供する、あるいはその御意向をきちっと、あるいは事実を確認するという形で、個々にいろいろなツール、あるいはいろいろな機会を捉まえて働きかけをしていくて、この方々のできるだけのニーズを受け止めさせていただきながら、現場に

おける市区町村の保育園の受皿とのマッチングをするという基本的な考え方が必要だというふうにとができました。

○石井苗子君 隠れ待機児童なんという言葉が使われていますけれども、この待機児童を正確にどう把握するか、そしてなぜ待機しているのかといふことをフォローアップスタディーとしてやっていっています。

次に、保育士の確保と保育士のキャリアパスですけれども、保育士は年間四万六千人が就職して、年間三万二千人が離職しております。保育士の資格を持つ約八十七万人が現場で働いておりません。この改善策として、私立の保育所で八年勤務をするとそれ以降は月額四万円上がる政策を打ち出しましたが、それによって、少ない保育士のパ

イを引き抜きによる地域格差が社会問題になつていいくのではないかと思つております。

保育士は、ゼロ歳児は三人に一人が必要です。一、二歳になりますと、一、二歳、六人に一人でよくなっています。こういう状態から、附帯決議にありましたように、衆議院で出たもの、振り返りますと、保育士について四項目出ております。「公立保育所の非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組を一層推進すること。」とありますけれども、厚生労働省の、大臣でも副大臣でも政務官でも結構でござりますけれども、ここについての御所見をお伺いいたします。

○副大臣(古屋範子君) 附帯決議に関する御質問をいただきました。

保育人材の確保に当たりましては、保育士等の処遇改善を始めとして、潜在保育士の再就職支援や保育士の事務負担の軽減などに総合的に取り組んでまいりました。

保育士の事務負担の軽減などに総合的に取り組んでまいりました。特に保育士等の処遇改善につきましては、来年度一律二%の処遇改善に加えまして、技能、経験に応じたキャリアアップの仕組みを構築して、園長、主任保育士と一般の保育士との間に副主任保育士や職務分野

別リーダーの役職を新たに設けまして、最大月額四万円の処遇改善を行うこととしております。

その運用に当たりましては、基本給を含めた月給による賃金改善を行うことのほか、その賃金改定することや翌年度に事業実績報告書を提出することを求めることがあります。

こうした取組を通じて、保育の現場で働く皆様がやりがいを感じながら長く働き続けられるよう待遇改善の着実な実施に取り組んでまいりたいと思います。

厚生労働省所管の附帯決議といたしましては、以上といたします。

○石井苗子君 ここに四項目ありますけれども、書類にありましたように、看護婦も看護師と名称が変わったのは平成十五年でした。児童福祉法の改正です。御存じのように、看護婦も看護師と名称を変えました。そうすることで何が変わったか。男性の医療職場への進出が始まりまして、名称の改革といいますか、名称を変えることも一つの対策ではありますが、保育士の離職率、これ一〇%

ですが、これを下げていく、そしてゼロ歳児から、さつき言つたように、すぐに預けることもできるし、子供をそばに置いておくこともできるけど、保育所を担保するということであれば、保育士の数を上げていくことも必要だと思いま

す。

社会的な地位の向上の制度を保育士につくつていくことも必要だと思いまして、厚生労働省から保育士のキャリアパスについてお考えをいただいたいと思います。私は、速やかに男性の保育士を増やすのがいいと思ってるんですが、いかがでしょうか。

○委員長(羽生田俊君) 吉田局長、簡潔にお願いいたします。

○政府参考人(吉田学君) はい。

まず、男性の保育士の実情につきましては、私

ども、平成二十八年の賃金構造基本統計調査において、現在、全体の保育士さんの中で男性が五・四%という実態を承知をしております。今、平成十五年という数字をおっしゃいましたけれども、ちなみに同じデータにおける平成十五年が三・八%だったという実績がございます。

その上で、保育士さんのキャリアパス、私どもとしては男性であれ女性であれ共通しての課題と思つておりますけれども、高い使命感と希望を持つてこの保育の道を選んだ方々に活躍いただるために、先ほど副大臣の方からも申し上げました二十九年度の処遇改善を行いますとともに、その中では技能、経験に応じたキャリアアップの仕組みを入れるということにさせていただいております。

現在、園長と主任保育士、保育士さんという三つの大きな肩書の中で運営されております保育士さんに、先ほどの技能、経験に応じたキャリアアップの処遇改善の中で、副主任保育士あるいは職務分野別のリーダーなどを設けて、それに応じた処遇を私どもとしては確保するという取組を行いました。

さらに、保育士のキャリアアップにつながるよう、有識者等による検討会を踏まえまして、私ども、リーダー的な役割を求められる職員の研修の体系化を図ることとしており、二十九年度から自治体に対してキャリアアップのための研修を実施していくかと思います。

いずれにいたしましても、保育士さんの方々、男性であれ女性であれ、専門性を十分に發揮して保育に従事していただくことが重要だというふうに思つておりますので、これまでよりも多くの保育士さんにより長く活躍いただけるよう取り組んでまいりたいと思つております。

○石井苗子君 ありがとうございます。

資料五を見ていただきますと、千葉市立保育所男性保育士活躍推進プランというのがございまして、男性も女性も心から子育てを楽しめる保育所を目指して、平成二十九年一月に千葉市が出ました

十年計画の一つで、中を読みますと良いヒントがございます。

保育士の社会的な地位の向上と申しましたが、先ほどの看護師もそうですが、看護師になると病院や大学そのほかで社会的な地位の向上があり、活躍の場が広がります。男性の保育士が増えて社会で保育士の活躍する場が保育所に限らないとなつていけば、資格者としての賃金の上乗せにも貢献していくことができるかもしれませんといふ試みです。千葉市が制定した男性保育士の積極的な取組というものは、保育士確保ですね、保育士の確保という課題の糸口になると思つております。

ちょっとと真面目な話いたしますと、現在、一人親の家族というのは百二十万人を超えておりまして、保育所には男性、女性それぞれの保育士がいることでもあつてもいいんではないかと私は思つております。男性保育士がいると保育所の防犯にもつながりますし、複数の男性保育士がいれば職場の活気にもつながると思われますし、保護者から男性保育士というのはどうかという懸念の声もありますが、男の子には男性保育士でもよいと思われますし、三歳以上の女の子については細かい配慮をしていけば問題ないんではないかなと思っておりますが、この保育士の不足についての解決策として男性保育士の確保を積極的に打ち出しています。○国務大臣（塙崎恭久君）今、千葉市の取組について御紹介をいただいて、自治体によっては男性保育士の積極活用をされているということを改めて確認をさせていただきました。

子供たちにとって、やはり初めて社会に出るのが保育園ということはあるわけでありまして、やはり社会には多様性というのがある、そういう意味で、男性と女性がまずいるということを改めて確認をしながら保育園で暮らすということが子供たちにあつてしかるべきかなということも思いましたので、多様な子供に対して様々な個性を持つた

保育の扱い手、これが保育に当たるというのを感じます。

今、母子家庭の子供さんのお話がございました。男性と接触する機会としても、男性保育士、意味あるんじやないかと。男性保育士が保育園でその園を守るということにも役をなすということもありました。

所に行つたら男性の保育士もいていいんだし、そないうことが世界に広がつていけばいいと。ただ、待つたなし大変だと思つておられます。○石井苗子君 時間がなくなつてしまひました

が、私は、女性がなるべく、マーケットこそしかなわけですから、たくさんそういう気持ちになつてほしいし、保育園があつてほしいし、保育所に行つたら男性の保育士もいていいんだし、そないうことを将来に広がつていけばいいと。ただ、待つたなし大変だと思つておられます。○石井苗子君 時間がなくなつてしまひました

が、私は、女性がなるべく、マーケットこそしかなわけですから、たくさんそういう気持ちになつてほしいし、保育園があつてほしいし、保育所に行つたら男性の保育士もいていいんだし、そないうことを将来に広がつていけばいいと。ただ、待つたなし大変だと思つておられます。○石井苗子君 時間がなくなつてしまひました

が、私は、女性がなるべく、マーケットこそしかなわけですから、たくさんそういう気持ちになつてほしいし、保育園があつてほしいし、保育所に行つたら男性の保育士もいていいんだし、そないうことを将来に広がつていけばいいと。ただ、待つたなし大変だと思つておられます。○石井苗子君 時間がなくなつてしまひました

が、私は、女性がなるべく、マーケットこそしかなわけですから、たくさんそういう気持ちになつてほしいし、保育園があつてほしいし、保育所に行つたら男性の保育士もいていいんだし、そないうことを将来に広がつていけばいいと。ただ、待つたなし大変だと思つておられます。○石井苗子君 時間がなくなつてしまひました

が、私は、女性がなるべく、マーケットこそしかなわけですから、たくさんそういう気持ちになつてほしいし、保育園があつてほしいし、保育所に行つたら男性の保育士もいていいんだし、そないうことを将来に広がつていけばいいと。ただ、待つたなし大変だと思つておられます。○石井苗子君 時間がなくなつてしまひました

が、私は、女性がなるべく、マーケットこそしかなわけですから、たくさんそういう気持ちになつてほしいし、保育園があつてほしいし、保育所に行つたら男性の保育士もいていいんだし、そないうことを将来に広がつていけばいいと。ただ、待つたなし大変だと思つておられます。○石井苗子君 時間がなくなつてしまひました

という議論はもう少し必要だと思います。有識者検討会というのは意義があることだと思います。なかなかフランクにこういうことを話すことがあります。

今、母子家庭の子供さんのお話がございました。男性と接觸する機会としても、男性保育士、意味あるんじやないかと。男性保育士が保育園でその園を守るということにも役をなすということでもあります。ながながフランクにこういうことを話すところがなくて、また親のところに戻つて虐待を受け死んでしまったという、そういうデータもございまして、心を痛めています。

こういうふうに里親の考え方もある長男長女となるか、養子養女というふうになるかというこの書き方の違いももう少しなら聞いて改善して、私さつき言いました、今そこにある小さな命というのを将来の日本に変えていくつほしと思つうですけれども、一分でもしどなたかの御意見がないだけたらコメントいただきたいと思います。

○國務大臣（塙崎恭久君）特別養子縁組について御指摘をいただきましたが、今、厚生労働省では、検討会、ワーキンググループで議論をし、一昨日、年齢要件を引き上げるなど考えられるといった、そういう提言を取りまとめ中で、今座長預かりになつていています。

御案内のように、日本の場合には、特別養子縁組に出せるのは六歳未満という制限があります。ほかの国では、例えばドイツでも十八歳というのがあり、それからフランスで十五歳、イギリスで十八歳、アメリカは制限なしと、こういう年齢制限が日本には重たくあつて、その他いろいろあります。例えば児童相談所長がこの申立てを今はできません。養子を受ける親の方が申請をするといふのはなかなか難しいといふようにも言われております。まして、児童相談所長がこの申立てができるようになります。いかというような議論もされていると理解をしております。

十二人となつておりますが、人口が半分以下のイギリスでは四千七百三十四人と、こういうことで、ですから、二十倍ということありますので、我々、去年の児童福祉法の改正で、やはりまず生みの親がしっかりと養育をするというのが一番はやっぱりこの特別養子縁組だろうと、そ

うすると、あと里親ということありますので、やはり日本はかなり家庭と同様の環境で育つ子供たちが少ないとということを深く認識をしながら、この特別養子縁組についても議論して、また結果を出していかなきやいけないというふうに思いました。

○石井苗子君 ありがとうございます。ちょっとと民法の第八百十七条六、この父親と母親の同意というのが必要で、特別養子縁組の成立には養子となる者の父と母の同意がなければならぬ、ただし、父と母がその意思を表示することも少しあり、多くの日本の子供たちの生きる幸運の道を築いていただけることを願いして、質疑終わります。ありがとうございます。

○福島みづほ君 社民党的福島みづほです。今回の法案では、雇用保険事業の労働関係助成金について、一層の雇用の安定や職業能力開発の実施に資する観点から、生産性の向上を後押しする理念を法律に明記するということになつてします。

○福島みづほ君 ありがとうございます。しかし、私は、その生産性向上について一体何なんだろうか、これを明記することがいいのかどうかという疑問があります。そして、このときの指標が問題で、助成金についてなんですが、生産性要件の生産性の計算式を見ると、分子に役員報酬や人件費が入っています。役員報酬が上がると何で生産性向上になるんでしょうか。

○政府参考人（坂根工博君）お答えいたします。生産性とは労働者一人当たりの付加価値額を指すものでございますが、この付加価値額につきましては、企業の営業利益、人件費、減価償却費、動産・不動産賃借料及び租税公課の額を合算いたしまして求めることが一般的です。労働関係助成金の割増しの判定に当たつても、この考え方に基づいて算定をすることといたしております。

付加価値額に含まれます人件費につきましては、例えば企業活動基本調査などの政府の統計調査におきましても、従業員及び役員の給与や賞与並びに福利厚生費などを基に計算することとしていますことから、労働関係助成金の生産性の判定においても、これら統計調査と整合する形であります。これも、これら統計調査と整合する形で役員の給与や賞与を含めることとするものでござります。

○福島みずほ君 役員の賞与を上げることが何で生産性向上になるんですか。

○政府参考人(坂根工博君) 例えばでございますけれども、企業活動におきましては、役員のマネジメント力の向上など、役員の生産性向上によつて組織全体の生産性が上がることは当然あり得るものと考えております。こうしたことを考えますと、人件費に役員の給与や賞与を含めることはあんがち間違いではないというふうに考えております。

○福島みずほ君 全く問題、問題がすごいありますよ。だって、腐った企業で役員報酬ばかり高いといふところいっぱいあるじゃないですか。役員報酬だけ上げて、みんながひいひい言つて、なんて山ほどあるじゃないですか。何でこれで生産性向上なんですか。

○政府参考人(坂根工博君) 繰り返しになりますけれども、生産性の計算式、このとおりになつております。政府全体として統計調査に整合を取りまして、政府全体として統計調査を取る形で生産性を計測をしているところでございまして、労働関係助成金につきましてもこのような算定式を使わせていただいているところでございます。

○福島みずほ君 労働関係やつて応援するというときには生産性向上なんてやるからそもそも間違つていてるし、役員報酬を上げれば、この式でいえば生産性が上がるんですよ。でも、そんな腐った話はないと思いますよ。この生産性向上つて、大臣の趣味ですか。

○国務大臣(塙崎恭久君) GDPを上げることが反対というなら別ですけれども、GDPの過半数

はこの付加価値、それも人件費ということでありますので、それを大きくするというのは、あとは分配の問題ですから、労働者に行くが役員に行くことではその会社の中のガバナンスで決まってくることがありますので、それを支え切れるといつて、企業活動が大事なのであって、それによって初めて働く人の賃金というのは上がつてくるわけですね。あとは、その中で、企業の中でどういう割り振りをするのかという点については、労使でこれはいろいろ議論があるところだろうというふうに思っています。

○福島みずほ君 役員報酬が上がれば生産性向上だというのは是非見直していただきたい。いかがですか。

○福島みずほ君 役員報酬が上がれば生産性向上だといつて全くおかしい、それで生産性向上したとして助成金を増やすというのを何度も申し上げている。これを生産性向上と言つて、全くおかしい、それが生産性向上ますよ。もし本当に労働関係応援しようと思つたら、男性の育児、例えばですよ、育児休業率が高いとか実質賃金を上げているとか、いろんな指標で可能なのに、そもそも生産性向上という指標をやつて、生産性向上の数式に役員報酬が上がるというのに入つたりすることは全く間違つていてるというふうに思います。

これは、例えば分母の問題でいうと、例えば分母で人員削減すると、人員削減による被保険者数の減少によつてもこれは生産性が向上することになります。そういう考え方で立ちまして、労働関係助成金につきましてもこののような算定式を使わせておられます。

○政府参考人(坂根工博君) 今委員御指摘ございましたとおり、従業員数を減らすことによって生産性の向上を図るということは、雇用の安定といふことが大変重要な問題であります。これ問題じやないでしょうか。いかがなもんか、労働関係がいいということの指標でもつとやるべきだと思いますし、役員報酬を上げれば、確かにそれだけで判断するのではないけれども、数式上はそれで生産性向上が上がる気になるじゃないですか。それはおかしいですか。

○福島みずほ君 しかしながら、やはり労働関係で応援するわけですから、生産性向上と労働関係は私はいかがなものか、労働関係がいいということの指標でもつとやるべきだと思いますし、役員報酬を上げれば、確かにそれだけで判断するのではないけれども、数式上はそれで生産性向上が上がるくなるんじゃないですか。それはおかしいですか。

○政府参考人(坂根工博君) このため、生産性の計算期間内におきまして事業主都合において離職者を発生させた場合については要件として扱わないと、生産性向上したものとは扱わないというふうな取扱いにしていきたい

と考えております。

○福島みずほ君 人件費削減による被保険者数の減少によつて数式上は生産性が向上するようになります。それはカウントしないということ

を確認させてください。

○政府参考人(坂根工博君) そのような扱いを取扱領等に明記し、また事業主等にも周知をしていきたいと考えております。

○福島みずほ君 役員報酬が上がれば生産性向上だというのは是非見直していただきたい。いかがですか。

○国務大臣(塙崎恭久君) この数値は一つの、ま

あ言ってみれば、数値としてまず見るわけですが、これだけで物事を決めるわけではなくて、金

融機関の事業性評価というのをやるということ

を、活用するということを何度も申し上げている

ますよ。もし本当に労働関係応援しようと思つた

ら、男性の育児、例えばですよ、育児休業率が高

いとか実質賃金を上げているとか、いろんな指標

で可能なのに、そもそも生産性向上と労働関係

やつて、生産性向上の数式に役員報酬が

上がるというのに入つたりすることは全く間違つ

ていてるというふうに思います。

これは、例えは分母の問題でいうと、例えは分

母で人員削減すると、人員削減による被保険者数

の減少によつてもこれは生産性が向上すること

になりますね。これ問題じやないでしょうか。いかがですか。

○政府参考人(坂根工博君) 今委員御指摘ございましたとおり、従業員数を減らすことによって生

産性の向上を図るということは、雇用の安定とい

ふうな指標でもつとやるべきだと思いますし、役員報酬を

上げれば、確かにそれだけで判断するのではない

けれども、数式上はそれで生産性向上が上がるこ

とになるんじゃないですか。それはおかしいですか。

○福島みずほ君 しかし、やはり労働関係で応援するわけですから、生産性向上と労働関係は私はいかがなものか、労働関係がいいということの指標でもつとやるべきだと思いますし、役員報酬を上げれば、確かにそれだけで判断するのではないけれども、数式上はそれで生産性向上が上がるこ

と考へております。

次に、非正規育休取得の問題について聞きたい

と思います。

残業規制だつて、例えば非正規雇用、ダブル

ワーク、トリプルワークしている人にとっては残業時間の規制なんて関係ないんですよ。あつ、こ

れは三番目です。

非正規育休取得の調査についてお聞きをいたし

ます。非正規の人たちにとつて育休取得が極めて困難、実際、残業時間規制も育休取得も正社員の人たちを前提に考へているんじゃないかというこ

とから質問させてください。

有期契約労働者の育児休業については、昨年の

雇用保険法等の改正により、申出時点で引き続き

雇用された期間が一年以上であること、かつ子供

が一歳六ヶ月に達する日までに労働契約が満了す

ることが明らかでない者が取得の要件とされまし

た。

昨年の厚生労働委員会での雇用保険法等の改正

の議論において、三月二十九日、私は、有期契約

労働者についても正社員と同様、育児休業取得の

ための要件を撤廃すべきだと主張しましたが、そ

れは受け入れられず、大臣は、育児休業の取得要

件緩和などの改正内容について、事業主に対しても

正確に伝えるよう周知徹底する必要性を認める答

弁をされました。

要件の緩和は本年一月から施行されたものです

が、どのような周知徹底を取つたのか、また非正規の育児取得率を上昇させるためには具体的な目

標値を設定すべきだと考えますが、いかがですか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

す。

次に、非正規育休取得の問題について聞きたい

と思います。

残業規制だつて、例えば非正規雇用、ダブル

ワーク、トリプルワークしている人にとっては残

業時間の規制なんて関係ないんですよ。あつ、こ

れは三番目です。

非正規育休取得の調査についてお聞きをいたし

ます。非正規の人たちにとつて育休取得が極めて

困難、実際、残業時間規制も育休取得も正社員の

人たちを前提に考へているんじゃないかというこ

とから質問させてください。

有期契約労働者の育児休業については、昨年の

雇用保険法等の改正により、申出時点で引き続き

雇用された期間が一年以上であること、かつ子供

が一歳六ヶ月に達する日までに労働契約が満了す

ることが明らかでない者が取得の要件とされまし

た。

昨年の厚生労働委員会での雇用保険法等の改正

の議論において、三月二十九日、私は、有期契約

労働者についても正社員と同様、育児休業取得の

ための要件を撤廃すべきだと主張しましたが、そ

れは受け入れられず、大臣は、育児休業の取得要

件緩和などの改正内容について、事業主に対しても

正確に伝えるよう周知徹底する必要性を認める答

弁をされました。

要件の緩和は本年一月から施行されたものです

が、どのような周知徹底を取つたのか、また非正規の育児取得率を上昇させるためには具体的な目

標値を設定すべきだと考えますが、いかがですか。

○政府参考人(吉田学君) お答えいたします。

が、どのよう周知徹底を取つたのか、また非正規の育児取得率を上昇させるためには具体的な目

標値を設定すべきだと考えますが、いかがですか。

の改正におきましても、求人申込みにおいて虚偽がありました場合にはその対象に加えることとしたとしてございます。

おつしやるとおり、虚偽の場合、これは刑法違反になりますので、これにつきましては、労働者、求職者の方から御相談いただきまして、最終的には刑事裁判でという格好にならうかと思います。

また、虚偽に至らないようなケースも多々あるかと思いますけれども、そういった場合でも、募集等の当初の段階で明示された労働条件はそのまま労働契約における労働条件となることが期待されているものでございますので、その変更が安易に行われてはいけないと考えてございまして、こうした内容につきまして、今回の改正におきまして職業安定法の指針で明確にしまして、周知指導をしていきたいというふうに考えてございま

○福島みずほ君 虚偽募集、虚偽広告で、その広告の方を変えるのではなく、それで申込みをし、それで承諾をしているのであれば、広告の方を変えるのではなく、現実の労働条件の方を変えるべく是非取り組んでいただきたいということを申し上げます。

募集情報等提供事業に係る規定の整備についてお聞きをいたします。

今回の法案により、これまで法規制がなかった求人情報サイト、求人情報誌等の募集情報等提供事業に係る規定が整備をされたことは一步前進です。一方、募集情報等提供事業を行うには届出等の手続が要件とされていないため、厚労省が募集情報等提供事業者の実態を把握することは難しいのではないか。今後どのように募集情報等提供事業者について把握をし、どうやっていくのか、お聞かせください。

○政府参考人(鈴木英二郎君) まず、今回、いろいろこの法律で規定いたしまして、また、さらに指針も改正いたしまして新しいルールを作つてしまりますわけでございます。

こういった指針を含みますルールを周知することによりまして、まずは求職者の方、それから、いろいろな指導を行う中でそういった事業者からもいろいろな労働局と接する機会が増えますので、そうした相談や情報提供、いろいろな様々な機会を捉えましてこの募集情報等提供事業者の実態の把握をしてまいりたいと考えてございます。

また、募集情報等提供事業者につきましては、求人情報の質の向上に向けた業界の自主的お取組を促進します委託事業を行つておりますので、この中でも事業者の把握というものを一定程度やっておるところございます。こうした業界の取組の結果も活用しながらこういった事業者の状況を把握いたしまして、募集情報の適正化に努めてまいりたいと考えてございます。

○福島みずほ君 個人情報の取扱いに係る規定の対象に募集情報等提供事業者は追加されておりません。募集情報等提供事業者に係る規制を更に強化することについて検討すべきと考えますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(鈴木英二郎君) お答え申し上げます。

今回の法改正によりまして、募集情報等提供事業に対しまして情報の適正化に向けました努力義務を課すことといたしてございます。この努力義務の具体的な内容につきましては指針で示すことにいたしてございまして、この指針の中には、働く方からの苦情を受け付ける体制の整備と併せて個人情報の適正な管理、さらには募集を行いう事業主と協力して募集情報を適正化し、協力に応じない企業の不適切な人は掲載しないなど適切な対応をすることといった内容を記述する予定でございます。こうした内容を踏まえまして、まずは募集情報等提供事業者に対しまして必要な指導を実施してまいりたいと考えてございます。

○福島みずほ君 行政の指導監督体制の強化についてお聞きをいたします。

今回の法案により、職業安定法に基づく指針や厚生労働大臣による指導、助言等の対象に求人者が募集情報等提供事業者が追加をされます。そのため、労働力の需給調整に関わる事業者や利用する企業に対して規制を強化するものであり評価できますが、実効性を担保するための体制が本当に必要だというふうに思っております。改善を是非図っていただきたい、いかがでしょうか。

○国務大臣(塩崎恭久君) 職業紹介事業者あるいは派遣元事業主などの指導を担当する需給調整指導官、これにつきましては、平成二十七年度に二十七名増員、そして二十八年度には五名増員といふことで、労働者派遣法改正への対応のための増員をしております。そして、平成二十九年度においても、職業安定法改正法案が成立をした場合の対応のために十八名増員する内容をしているわけだと思います。

今後とも、必要な指導監督体制の確保ができるよう、必要な研修や適正な人員配置を行うことなどによって専門性の一層の向上等を図るとともに、行財政改革は大変厳しいものがあるわけありますけれども、最大限必要な定員の確保に努めたいといったふうに思います。

○福島みずほ君 二十八日の委員会で駒崎参考人が、日本の男性の家事・育児参加率が先進国最低ラインなのは長時間労働だからだと指摘をしていました。そのとおりだと思います。少子化やそれから子育て支援というのであれば、男女共の長時間労働を規制しなければなりません。だとすれば、繁忙期において一か月百時間の残業を認めるとかホワイトカラーエグゼンブションなど論外だと思いますが、大臣、いかがですか。

○国務大臣(塩崎恭久君) 三月二十八日に働き方改革実行計画を取りまとめをいたしました。そこでは、週四十時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を原則として月四十五時間、年三百六十時間として、違反には特例の場合を除いて罰則を科すと、こういうことを初めて法律で明定をすることがこの計画の中に入れ込まれました。

この特例として、臨時的な特別な事情がある場合、そして労使が合意をして労使協定を結ぶ場合においてお聞きをいたします。

今回の法案により、職業安定法に基づく指針や

保険適用分をまずその労働者が保険者に返還をしなければ労災給付が受けられないという仕組みになっています。アスペストのがんなどは治療費が非常に高い場合が多いわけでありますので、当事者が返納できないというケースが起きてしまつてゐる。例えば、私がおります埼玉県で実際に起きたケースでいきますと、保険適用分の八百万円をまず保険者に返納しなければいけないと、そうしなければ労災給付が下りないということが起きて非常に困ったケースがありました。

そこで、一昨年の九月にこの委員会で局長に御答弁をいただいたんすけれども、速やかに労災給付が受けられるようにするにはどのような方法があるのかという質問をさせていただきました。が、そのときに局長とは十分私は問題意識を共有できただというふうに思つておりまして、その後、厚生労働省としてどのような対応をされたのか、お聞かせいただきたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) お答え申し上げま

労災保険で業務上と認められた傷病に関しましては、過去に今御指摘がありましたような健康保険による診療を受けていた場合には、原則として、まず被災労働者が健康保険による保険給付額をその保険者に返還をいただいた後に労災保険に対し請求をしていただくというのが原則になつておりますけれども、他方で、従来より、被災労働者に多大な経済的な負担が生ずる場合におきましては、健康保険の保険者に対する保険給付額を返還する前であつても労災保険から保険給付をすることが可能となつておりますので、二年前の委員会での御指摘も踏まえまして、平成二十七年九月十一日付けで都道府県労働局に通達を発出しまして、この例外的取扱いの徹底をまず図つたところでござります。

そして、その後でござりますけれども、さらに、被災労働者の事務的な負担も軽減するという観点から、今年の二月一日でござりますけれども、保険者に返還を要する額相当額につきまして

保険適用分をまずその労働者が保険者に返還をしなければ労災給付が受けられないという仕組みになっています。アスペストのがんなどは治療費が非常に高い場合が多いわけでありますので、当事者が返納できないというケースが起きてしまつてゐる。例えば、私がおります埼玉県で実際に起きたケースでいきますと、保険適用分の八百万円をまず保険者に返納しなければいけないと、そうしなければ労災給付が下りないということが起きて非常に困ったケースがありました。

そこで、一昨年の九月にこの委員会で局長に御答弁をいただいたんすけれども、速やかに労災給付が受けられるようにするにはどのような方法があるのかという質問をさせていただきました。が、そのときに局長とは十分私は問題意識を共有できただというふうに思つておりまして、その後、厚生労働省としてどのような対応をされたのか、お聞かせいただきたいと思います。

○政府参考人(山越敬一君) お答え申し上げま

労災保険で業務上と認められた傷病に関しましては、過去に今御指摘がありましたような健康保険による診療を受けていた場合には、原則として、まず被災労働者が健康保険による保険給付額をその保険者に返還をいただいた後に労災保険に対し請求をしていただくというのが原則になつておりますけれども、他方で、従来より、被災労働者に多大な経済的な負担が生ずる場合におきましては、健康保険の保険者に対する保険給付額を返還する前であつても労災保険から保険給付をすることが可能となつておりますので、二年前の委員会での御指摘も踏まえまして、平成二十七年九月十一日付けで都道府県労働局に通達を発出しまして、この例外的取扱いの徹底をまず図つたところでござります。

そして、その後でござりますけれども、さらに、被災労働者の事務的な負担も軽減するという観点から、今年の二月一日でござりますけれども、保険者に返還を要する額相当額につきまして

直接国から健康保険の保険者に支払うことも可能という取扱いをしたところでございます。

○行田邦子君 今の御答弁を聞いていまして、私は労働基準局というのは非常に頼りになるところだなというふうに思つております。あのとき問題意識を共有をさせていただきて、そして能動的に

現場にも確認をして、そして必要な通知を出す

ということを、まあ一年半掛かったということを除

けば、非常に的確な対応をしていただきたとい

ふうに、まさに役所の模範ではないかと言うと

ちよつと言ひ過ぎかもしませんけれども、と

思つております。また、恐らくこれ大臣の日頃の

御指導があつた成果だというふうに思つて、大臣

にも感謝を申し上げたいと思います。

それでは、法案の質問に入らせていただきま

す。雇用保険法等の一部を改正する法律案、今日

は対政府質疑は二回目ということですし、私が最

後バッターですので、ちよつとできるだけ重な

らないようにしておきたいと思つております。

まず、専門実践教育訓練給付金について伺いた

いと思います。

できるだけ多くの働く皆さんにこれを受けてい

ただきたいということです。そこで、助成

対象の講座を多様化して、また利便性の向上を上

げるというために、五年間で講座数を、今二千五

百あるところを五千講座に増やしていくという倍

増計画ということですけれども、これが計

画倒れになつてはいけないと思っております。そ

のためには、この五年間で各年度ごとにどのぐら

い増やしていくのか、あるいはどういう分野でど

う増やしていくのか、あるいはどういう分野でど

う増やしていくのか、

ピューラーのＩＴの技術とか、それぞれすぐ役立つものを半年なり一年なり学んで、そしてちゃんと受け取る企業の方も評価をして、その能力を、その職務の能力を評価した上で再就職しているんだな、あるいは就職しているんだなというこ

とを思いました。

したがって、こういうことはやっぱり全国でやるべきだらうというふうに思いますので、この三大学から更に広げていくことが大事だらうというふうに思いますので、文科省とよく協力をして、この大学を増やしていくということを大事にしていきたいというふうに思っています。

私たちが総理官邸で車座をやったときに一番多かったのが、日本女子大の御出身の方だったんですね。すぐに私も日本女子大のリカレント教育の運営の御担当の方に来ていただきて、今後どうするかということについてお話し合いをさせていただいて、これをまた横展開をしていきたいというふうに思っています。

○行田邦子君 私の周りにも、介護とか子育てで仕事を辞めてしまったというお母さんたち結構多いんですけど、ただ、ちょっとブランクがあるともう仕事の復帰はできないよと諦めてしまつているけど、やはりでも働き続けたいという思っている方を持つている方というのは本当に多いと思いますので、このリカレント教育、量だけではなく質の充実ということもこれからやつていただきたいと思つております。

それで、今、三講座しかまだ指定されていないわけでありますけれども、この三講座を見ますと、ちょっと気になりますのと、ちよつと気になりますのと、ちよつと気になります。例えれば日本女子大は十二ヶ月だし、関西学院大学、明治大学も六ヶ月という、かなりしつかりとした教育を受けられるということだと思いますけれども、これはちょっと人によつてはペビーカなという気もしますので、こういった、例えればもう少し軽い、短い期間でのプログラム、ショートプログラムといったことももしかしたらニーズが出てくると思

いますので、そういうことも含めて文部科学省とよく連携を取つていただきたいと思っておりま

す。それで、専門実践教育訓練の講座がこうどんどんど増えていきますと、これは働く皆さんにどうしては選択肢が増えるということで大変いいと思

ますが、ただ、それとともに、やはり御自身にマッチした講座が選択しやすくなるためによりきちんと増えていきますと、これは働く皆さんにどつては選択肢が増えるということで大変いいと思

ます。

○政府参考人(宮野甚一君) お答えをいたしました。教育訓練給付の講座につきましては、受講を希望される方が講座ごとの具体的な内容を確認の上、的確に選択できるよう、厚生労働省のホームページを通じまして講座検索システムによる情報提供サービスというものを提供いたしております。この検索システムでは、講座ごとのプログラム内容、目標資格、資格取得や就職の実績等の情報を掲載の上、分野、資格名、施設名、キーワードからの検索によりましてその方の希望に即した講座を選択できる機能を備えています。

○行田邦子君 お答えをいたしました。

○政府参考人(宮野甚一君) お答えをいたしました。キャリア形成助成金につきましては、ただいま御指摘がありましたように、助成メニューを非常に細かく規定をしておりましたために、事業主の方がどの助成メニューを活用できるのか非常に分かりづらいという面がございました。また、助成の対象となります訓練時間の下限でござりますけれども、これを二十時間以上ということで比較的長時間に取つていていたということなどから効率的な執行の妨げの原因となっていた、執行率が御指摘のような状況になつていていた原因になつていて、うふうに考えております。このため、平成二十九年度からは、事業主の方にとつて利用しやすくする観点から、助成メニューなど抜本的に見直すことといたしました。

具体的には、訓練関係の助成メニューを、訓練効果が高く労働生産性の向上に資する訓練とその他一般的な訓練という形で二つに大くくりをいたしました。また、人材育成制度の導入関係の助成メニュー、これにつきましても、企業内の労働者のキャリア形成に資する制度導入と職業能力検定制度導入の二つに大くくりをするということによりまして、助成メニューを現行の十六コースから四

見てみたんですけれども、企業がオフJTなど從業員に対して職業訓練を行う際の助成金としましてキャリア形成促進助成金というのが今現在あります。この中身を見たんですけれども、まず平成二十七年度の執行率なんですが、三五%と非常に低いということに大変驚きとショックを受けてしまつたんですけれども。

じゃ、どんなものがあるのかというのを見ますと、細かく十六コースに分かれていまして、ちょっと私、最近離さないとなかなか見えにくくなつていて、かなりしんどいなど、大臣は丈夫なのかもしれませんけれども、という正直な感想です。どうにかならないのかなと思うんですけれども、もっと使いやすくするべきだと思いますが、まず執行率が低い理由と、そして改善策をお聞かせいただけますでしょうか。

○行田邦子君 お答えをいたします。

○政府参考人(宮野甚一君) お答えをいたしました。キャリア形成助成金だけではないというふうに思つてます。

それで、次、副大臣に伺いたいと思うんですけども、ただ、雇用関係助成金については非常に改善の必要が大きいにあるといふうに思つております。改善しなければいけないのはキャリア形成助成金だけではないというふうに思つております。

○行田邦子君 十六あったコースを合併させると

いうことで、来年度からの人材開発支援助成金、手元に私もありますけれども、これなら私も事業主として雇用保険料納めていますので使ってみよろでございます。

○行田邦子君 お答えをいたします。

○副大臣(橋本岳君) お答えをいたします。

今、資料というかパンフレットからの抜き刷りをお配りをいたしました。ここに実物がございま

すけれども、これはもう二十八年度までですか

ら、今後、今局長が答えたように、例えば

キャリア形成促進助成金であれば、十六コースこ

の時点ではございますが、これは四コースになる

などなど、その助成金の中身そのものも大ぐくり

にしていくというような改善をしておりますの

で、その新たな制度によつてパンフレットを作り

直すということになります。

全を期すべきである。

一、雇用保険法の一部改正について

1 失業時の生活保障及び早期再就職の支援を一層推進する観点から、特定受給資格者に限らず、失業等給付の給付改善に向けた検討を早期に行うこと。その際、特定理由離職者に係る所定給付日数を拡充する暫定措置については、恒久化も含めて今後の在り方を検討し、必要な措置を講ずること。

また、自己都合離職者に対する三箇月の給付制限期間については、政府が進めてきた「成熟産業から成長産業への労働移動」との政策的整合性の観点から必要な見直しを検討すること。

2 雇用保険における国庫負担は、国民の職業の安定に対する政府の責任を示すものであります。自己都合離職者に対する三箇月の給付制限期間については、政府が進めてきた「成熟産業から成長産業への労働移動」との政策的整合性の観点から必要な見直しを検討すること。

業の安定に対する政府の責任を示すものであります。自己都合離職者に対する三箇月の給付制限期間については、政府が進めてきた「成熟産業から成長産業への労働移動」との政策的整合性の観点から必要な見直しを検討すること。

二、職業安定法の一部改正について

1 労働条件等の変更内容等の明示義務については、変更等による不利益から求職者を保護することがその目的であることに鑑み、変更等が発生した段階で遅滞なく明示がなされるべきことを明確に規定するとともに、求職者がその内容を十分に理解できる適切な明示方法を指針で定めること。また、募集段階における労働条件等の明示義務については、募集当初の段階で求職者の

判断に必要な情報が的確に提供されるべきであることから、その徹底を図る手段を講ずること。あわせて、新規卒業者の募集・採用に当たっては、特に配慮が必要であることから、原則、採用内定時までに書面で労働条件を明示するよう指針に定めること。

2 求人申込みの不受理の対象に、職業安定法に基づく勧告又は改善命令を受け、これに従わずに公表された者からの求人を追加することについて検討すること。また、有料の職業紹介事業を行う者が職業安定法又は労働者派遣法の規定に基づく命令又は処分に違反した際に厚生労働大臣が命ずることでのきる業務停止命令について、規定の趣旨を踏まえ停止期間が適切に定められるよう所要の措置を講ずること。

三、育児・介護休業法の一部改正について

1 女性であると男性であるとにかかわらず、乳幼児期の子どもを持つ労働者が職業生活と家庭生活との両立を図るために、何より安心して子供を預けられる保育サービスの確保が必要であることから、待機児童問題の解消を始めとする保育サービスの量的・質的拡充に最優先に取り組むこと。

また、その際、責任ある役割を担う保育士が適正な待遇の下で働きがいのある就労環境を確保することができるよう、安定財源の確保を前提に俸給表の見直しやキャリアアップ制度の構築など待遇体系の改善を行ない、公立でも私立でも、他産業に比して遜色ない待遇水準が実現されるよう具体的な対策を講ずること。

2 本法の施行後一年を目途として、育児休業制度の対象となる労働者等への事業主からの個別周知の有無を調査すること。また、本法附則の規定に基づく検討においては、男性的育児休業取得率が依然として低いことに鑑み、利用率の低いパパ・ママ育

休プラス制度の活用促進に向けた改善措置を講ずるとともに、父親に一定期間の育児休業を割り当てるパパ・クオータ制の導入に向けて検討すること。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願い申し上げます。

○委員長(羽生田俊君) ただいま足立君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

〔賛成者挙手〕

○委員長(羽生田俊君) 多数と認めます。よつて、足立君提出の附帯決議案は多数をもつて本委員会の決議とすることに決定いたしました。

ただいまの決議に対し、塩崎厚生労働大臣から発言を求められておりますので、この際、これを許します。塩崎厚生労働大臣。

○國務大臣(塩崎恭久君) ただいま御決議になられました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして努力いたす所存でござります。

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

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

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

○委員長(羽生田俊君) 御異議ないと認め、さよう決定いたしました。

本日はこれにて散会いたします。

午後四時十八分散会