

第二百四回国 参議院厚生労働委員会会議録第七号

令和三年四月八日(木曜日)

午前十時二分開会

委員の異動

四月七日

辞任

衛藤 晟一君

福島みずほ君

四月八日

辞任

北村 経夫君

補欠選任

北村 経夫君

石川 大我君

補欠選任

衛藤 晟一君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

小川 克巳君

石田 昌宏君

自見はなこ君

石橋 通宏君

矢倉 克夫君

足立 信也君

委員

衛藤 晟一君

北村 経夫君

こやり隆史君

島村 大君

そのだ修光君

羽生田 俊君

藤井 基之君

古川 俊治君

本田 颯子君

三原じゅん子君

石川 大我君

打越さく良君

川田 龍平君

田島麻衣子君

国務大臣

厚生労働大臣

副大臣

内閣府副大臣

厚生労働副大臣

大臣政務官

内閣府大臣政務官

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣官房内閣審議官

内閣府規制改革推進室次長

金融庁総合政策局審議官

厚生労働省大臣官房総括審議官

厚生労働省大臣官房生活衛生・食品安全審議官

厚生労働省大臣官房年金管理審議官

厚生労働省健康局長

厚生労働省職業安定局長

厚生労働省雇用環境・均等局長

塩田 博昭君

山本 博司君

東 徹君

梅村 聡君

田村 まみ君

倉林 明子君

田村 憲久君

山本 博司君

三原じゅん子君

岡下 昌平君

吉岡 成子君

梶尾 雅宏君

彦谷 直克君

伊藤 豊君

山田 雅彦君

浅沼 一成君

日原 知己君

正林 督章君

田中 誠二君

坂口 卓君

厚生労働省保険局長

厚生労働省政策統括官

厚生労働省政策統括官

農林水産省大臣官房審議官

道野 英司君

濱谷 浩樹君

伊原 和人君

鈴木英二郎君

本日の会議に付した案件

○政府参考人の出席要求に関する件

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案(内閣提出)

○委員長(小川克巳君) たいだいまから厚生労働委員会を開会いたします。

委員の異動について御報告いたします。
昨日までに、衛藤晟一君及び福島みずほ君が委員を辞任され、その補欠として北村経夫君及び石川大我君が選任されました。

○委員長(小川克巳君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省雇用環境・均等局長坂口卓君外十二名を政府参考人として出席を求め、その説明を聴取することに御異議ございませんか。

〔異議なしと呼ぶ者あり〕

○委員長(小川克巳君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

○委員長(小川克巳君) 育児休業、介護休業等育

児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案を議題といたします。

本案の趣旨説明は既に聴取しておりますので、これより質疑に入ります。

質疑のある方は順次御発言願います。

○石橋通宏君 立憲民主・社民の石橋通宏です。

今日から、参議院先議でございますが、育児法、閣法の審議ということで、私たち、もう今回、この育児法の中身、大変重要な中身で、いろいろな論点があつて、正直いろんな課題が実はあると思つていきますので、しっかりとした質疑、審議をやつていきたいと思つておりますので、大臣始め、是非、国民の皆様に対する、様々な疑問、問題、課題含めてしっかりと御説明をいただいて対応いただきたいということは冒頭お願いをしておきたいと思ひます。

ただ、残念ながら、ちよつと法案の審議に入ります前に、いろんな次から次へと課題が出てきておりまして、もちろん新型コロナウイルス感染症対策も、大変心配される拡大が本当に起こつてしまつておりまして、重点措置、そして東京の状況を含めて対応が必要だということなんです、今日は先に、昨日から今日にかけて明らかになつてまいりましたが、この間も、先般の厚生労働省老健局の二十三名の会食、深夜までの大人数での会食問題と。そしたら、今般、老健局、現時点では、六名の新型コロナウイルス陽性者が現時点までで判明をしていて、まだ結果待ちの方々もおられると。

局長も含めて保健所の濃厚接触かどうかの判断待ち等々あるということです、先ほど理事会で説明を受けたところ、このうちの三名は二十四日の大人数二十三人のうちの三人だったということです、ちよつとすごく大きな問題意識を持っていますので、まずこの点について、現状を御説明

をいただきたいと思います。

○国務大臣(田村憲久君) 今般、まず会食については、以前もおわびを申し上げておりますが、改めておわびを申し上げます。

その上でありますけれども、四月六日から昨日七日までありますが、三月三十一日時点で老健局職員であった者六名が新型コロナウイルス感染症に感染していることが判明をいたしました。症状の経過としては、四月の三日から六日の間に発熱し、検査の結果、陽性が確認されたということとであります。

六名のうちでありますが、五名は、三月三十一日までに老人保健課に所属する職員でございます。この六名に関しましては、三月三十日付けで公表した老人保健課の会食に参加していた三名が含まれております。まあ、残り二名が老人保健課でありましたが、これは会食に参加しておりません。さらには、老健局ではありますけれども、他課の職員が一名、これは当然会食には参加しておりませんけれども、陽性であったということとあります。

残り二名は老健局でありますね、あつ、老人保健課であります。残り、他課一名は、これは他課で、この一名も参加しておりませんし、老健局の残り二名も参加していないということ、つまり三名は会食には参加していなかったということとあります。

感染経路でありますとか濃厚接触者の特定につきましては、現在、保健所の判断によることとなるため、これに対して厚生労働省といたしましては最大限協力をさせていただいておるといふ、こういう現状でございます。

○石橋通宏君 現時点でまだ検査結果待ち、さらには保健所の判断待ち等々ですが、一応その懸念、可能性がある方を含めて全員これは今は自主的に待機状態に置いておられると、置かれているという理解でよろしいですか。

○国務大臣(田村憲久君) 基本的にはテレワーク等々の対応をさせていただいております。なるべ

くという形ではありますが、そういう対応をいたしております。

○石橋通宏君 まずは感染された方々にはしっかりとちゃんと療養をしていただいて御回復を祈念したいというふうには思いますが、やっぱり一番懸念されるのは、三月二十四日にあいっただ本当はあつてはいけない事態があつた、それに三名の方々は参加をされていた、その間の因果関係はどうなのか。これがもしあつたとすれば、本当に深刻な状況だと思いますし、そこからもしほかの方々に広がつたのだとすれば、更にゆゆしき事態だと。

我々はそれを、まさにそれだからこそ国民の皆様にも自粛をお願いをし、いろんな要請をしていたにもかかわらずということですので、これはしっかりと調査をしていただいて、速やかにまた我々、理事会、委員会に対しても報告をいただきたい、大臣、そこはよろしいですね。

○国務大臣(田村憲久君) 保健所の方に、今保健所の方がしっかりと調査をいたしておりますので、これには最大限協力をさせていただきなから、分かつたことに関して、ただ、個人のプライバシーでありますとかいろんな問題がありますので、そこを配慮しながらでありますけれども、最大限、皆様方にお知らせできることはお知らせをさせていただきたいというふうに思います。

○石橋通宏君 じゃ、そこはしっかりとした、プライバシーにも配慮いただきたいと思いますが、報告を、責任を果たしていただきたいと思ひます。

その上で、幾つか質問、確認したかったので、この間ここで議論して、おとといの委員会でも打越委員、さらには福島委員からありました。特に、打越委員からの質問において、看護師の日々雇い派遣の問題について、このそもそも規制改革会議に提案をしたNPO法人なるものが、実体、存在がないのではないかという重大な疑義が生じています。

内閣府には、このNPO法人の実体が本当に

あつたのか、あるのか、それをちゃんと確認をされてヒアリングにこのNPO法人をお呼びをしたのか、それを確認をしてほしいということをお願いをしておりますが、今日、政務来ていただいておりますので、まずその報告をいただけますでしょうか。

○大臣政務官(岡下昌平君) お答え申し上げます。

まず、規制改革推進室といたしましては、NPO法人日本派遣看護師協会の実態や活動内容について承知する立場にはございません。また、当室といたしましては、NPO法人に対して調査を行う権限を有しているわけではございません。したがって、提案団体の実態について調査を行う考えは今のところございません。

なお、規制改革ホットラインは、広く国民や企業などから規制改革に関する提案を受け付けることを趣旨として設けられたものでございまして、企業だけではなく、個人や団体などからも提案を受け付けてきたところでございます。

繰り返しになりますが、規制改革推進会議は御提案いただいた内容を基に議論を行っておりますので、提案者が誰であるかによつて議論を行つていくわけではございません。

また、規制改革推進会議における議論では、規制改革の提案を基に議論が行われますが、最終的な規制改革をどのような形で行うかという点につきましては、規制所管省庁が責任を持つて自ら判断した上で制度の見直しを行つております。

本件におきましても、提案に基づく規制改革推進会議での議論を経て、所管省庁である厚生労働省におきまして、看護師側、施設側の双方に対して日雇派遣に関わるニーズ等の調査を実施した後、同省内の労働政策審議会での議論など、必要な検討を経て制度改正に至つたものと承知しております。

○石橋通宏君 これね、今のような答弁を堂々とこういう場でされること、これ規制改革会議なるものの存在価値、意義まで問われる事態だと思います。

ます。

これ、資料、お手元の配付資料一。政務官、入口のところを聞いているんじゃないんです、我々は、ホットラインでいろんな方々から御意見をいただく、それはまあ百歩譲つてあるだろうなと思います。我々が問題視しているのはその後のプロセスなんです。

厚生労働省は、ここに書いてありますように、七月二十三日に明らかに不可だと、これは駄目だと、絶対に駄目だと、それはもうこの間の経過も含めて、いや、大臣笑つていますが、不可と書いてあります。大臣が笑つちゃいけないんです、そこで。いや、いかげんにしてください、大臣、これ笑つちゃいけない。明らかに書いてあります。にもかかわらず、これがひっくり返されているんですね。突然、十一月二十八日にこの専門チーム会合が設定をされて、そこで議題、三つの議題、三つしかない議題の一つにこれが、不可とされたものが上げられて、で、このNPO法人が招待をされて、このNPO法人がプレゼンをされて、このNPO法人のプレゼンが実は唯一のプレゼンなんですね、この会議はこれしか行われておりませんから、ここでもう決められているんです。

政務官、話が違いますね。我々が聞いているのは、なぜ厚生労働省が不可と言つたものがひっくり返されてここで議題に上げられたのか、なぜこのNPO法人が呼ばれて、そこでこのNPO法人の専門性、存在、中身、プレゼンをされた方の存在、専門性、これをどう判断をされてこれを採用されたのかということをお聞いているんです。

○大臣政務官(岡下昌平君) お答え申し上げます。当時、規制改革推進会議に設けられておりましたホットライン提案に関する専門チームの会合は、規制改革推進会議の有識者委員であるホットライン対策チームの主査が重要と判断した事項につきまして、議長又は議長代理の了承を得て検討するとされていたところでございます。

本件につきましても、当時のホットライン対策チームが本件の提案を取り上げることといたしまして、平成三十年十一月十九日の規制改革推進会議に諮った上で、同年十一月二十八日の専門チーム会合で議論したものと承知をしております。

○石橋通宏君 十一月十九日に諮ったのはなぜですか。そこで議論が行われましたか。

議事録読みました。そこでは一切議論は行われておりません。二十八日にこういう会議をやりますという紙が配られただけです。政務官、今の話は違うんじゃないですか。

○大臣政務官(岡下昌平君) 繰り返しになりますけれども、議長又は議長代理の了承を得て検討されることとされていましてございしますので、このホットライン対策チームが本件の提案を取り上げることを了とされたものと私どもは考えております。

○石橋通宏君 重ねて言います。

政務官、議事録見てください。議論は一切ありません、十九日は。もう突然出てきて、二十八日に開かれてるんです。

厚生労働省の名譽を僕が言うわけありませんが、一応言っておきますと、二十八日の会合で厚生労働省は同じく反対されているんです。駄目だと、一生懸命反対されています。ところが、資料の二にその議事録の抜粋をお付けしておりますが、何と、厚生労働省、当時、牛島課長が懸命に駄目だと言ったにもかかわらず、いきなりこの三名の委員の一人が厚生労働省は面白いへ理屈言いますねと、もう結論ありきで、早く労政審にかけると、早くやれと。もう結論ありきじゃないですか、政務官。

○大臣政務官(岡下昌平君) この会合におきましては議論が行われたというふうには把握しております。しかし、結論までは至っていないという認識でございます。

○石橋通宏君 重ねて、その後、じゃ、会議やられましたか。

○大臣政務官(岡下昌平君) その後、会議は行っ

てございません。

○石橋通宏君 行っていないんです。もうこの専門家、規制改革会議、これで終わりなんです。何が議論ですか。もうここで厚生労働省にやれと、調査もせよと、労政審にかけると言って、もうそれで終わっちゃっているんですよ。これ完全に出来レースですね。

しかも、NPO法人の存在も分からない。ちよっと個人名出しませんが、このときにNPO法人を代表してブレゼン資料を作成し、ブレゼンをされた方がおられますね。三名のうちの一人です。この方、これまでの説明で、看護師さんであると、看護師さんが看護師さんとして提案をしたんですと言われていました。

この方、本当に看護師さんですか。本当に看護師さんで、実績をお持ちの、現場で一生懸命頑張って看護師として働いておられる方ですか。

○大臣政務官(岡下昌平君) 繰り返しになりますけれども、この規制改革ホットラインというところは、個人、法人を問わずどなたでも提案できるものなのでございます。

提案の内容を見て、重要と判断した上で会合で議論したことを、会合で議論し、提案の内容に意味があるところを議論していくというものでございますので、その個人がどうのこうのとかな法人がどうのこうのとかな、そういったものではないというところを、私どもはそうように認識しております。

○石橋通宏君 ちやくちやですね。

そうすると、規制改革会議自体が、もう誰も問わない、誰でもいいんです、根拠も論拠もありません、どんな法人か関係ありませんから、言ったものを。いや、それすごいことです。それでこの我が国の規制改革をどんどん進めている、根拠のないことかもしれない。すごいことです。

このブレゼン読んでいますね、政務官。いろんな発言とか提言でいろんな資料とかあるんですけど、引用が全然ないんですね。どういう根拠に基づく資料なのか、全然論拠、引用がないんです。

科学的客観性が全然ないんですね。

しかも、この方、我々が調べたところ、何か、たまに看護師やっていますという方です。ふだんはライターをやっていて、原稿依頼があったら原稿依頼してくださいと書かれております。そういう方がブレゼンをされた。これ、政務官、重大な問題ですよ。こういうことで看護師の日々派遣という厚生労働省が駄目だと言ったものを覆させて、もう四月一日から運用する。

重ねてお願いします。これ、政務官、しっかりと一回調査をして、今理事会で要求しておりますので、全て、先ほど申し上げたとおり、NPO法人、それから専門性、この発言をされた方の経歴、経験、このブレゼン資料の客観性、科学性、そういったものを調査をした上で、理事会、今協議案件にさせていただいておりますが、それに対してしっかりと理事会に報告をいただきたい。

これ、委員長、追加で重ねてお願いします。

○委員長(小川克巳君) 後刻理事会で協議いたします。

○石橋通宏君 大臣、今聞いていただいたとおりです。厚生労働省頑張っていたのに、規制改革会議で、全く根拠、論拠もなく、どなたからのあれかも分からないし、科学性があるかどうかの根拠も分からない中でこれがこうなってしまう。

要求しておりますが、是非、大臣、これが内閣府からしっかりと説明を受け我々納得するような議論になるまで、今回の運用を是非止めてください、大臣の御判断で。

○国務大臣(田村憲久君) これ、一応もう制度としてスタートいたしております。

そういう意味では、どういうような状況の下で決まってきたかというのは今委員と内閣府の方でいろんな話ありましたけれども、我々としては、労働者を守るという観点から、しっかりとその雇用管理というものを、これをお守りをいただく中においてこの運用をしていただきたいということ等々、そういうところに留意しながら制度として

は運用させていただきたいというふうに思っております。

○石橋通宏君 大臣、その問題認識はちよっとまづいんじゃないですか。これ、政府全体の話ですよ。それだけ重きを置いて、これ、こんなプロセスを認めていいのかという問題だと思いますよ。なぜ厚生労働省、もつと規制改革会議に対して強くこんなやり方許せないと言っていただけなかったのかと思えば、いや、今、止めていただけるんですから、大臣の御判断で、しっかりと政府内で議論していただいて。それ重ねて強く要求しておかないと、これとんでもないことになりますよ。こないないかげんな話を進めて、国民の命や安全を守るべき看護師の皆さん頑張っていたにいてるのに。

是非、大臣、これ見直してください。重ねて理事会でしっかりと協議させていただきますので、早急に資料提出をいただくことをお願いしておきたいと思います。

最後に、ちよっと法案審議に入りたいのですが、もう一点、これ理事会で今日緊急で説明を受けましたので、パワハラ事案について少しだけ確認をしておきたいと思います。

先般、二〇一七年、一八年から発生をしていた厚生労働省内のパワハラ事案について、公務災害、認定が下りたということです。

ただ、私、問題視しておりますのは、二〇一七年、一八年時点ですよ、そこでも明らかに周囲も認める暴言、死ねと言ったら死ぬのかみたいな発言が周りが認めている形であったにもかかわらず、その後、適切な対処がされず、御本人はうつ病を患われて休職状態に陥った。復職されたんだけれども、結局、昨年退職せざるを得なくなりました。この問題がなぜ今ここに至るまで対処が適切にされてこなかったのか、厚生労働省内で。しかも、今日の、今朝の週刊誌で、先般、自殺未遂事案が発生をしていた、それが原因はパワハラではなかったのかと。これについても、二〇一九年に発生していたのではないかと、その後、休

職に追い込まれた、そして今回こういう事案になったのではないかとこの深刻な御指摘だと思います。

一体どうなっているのか。厚生労働省内の、今民間に措置義務を課してパワハラ撲滅をやっていると言っているその厚生労働省内で全然この対処が適切にできていないと。これ、大臣、深刻に受け止めておられるんでしょうか。どうされるんですか、対処。

○国務大臣(田村憲久君) 二〇一七年の当時の社会保障担当参事官室の職員でありますけれども、部下に対して業務上必要かつ相当な範囲を超える言動によりまして精神的、身体的な苦痛を与えるパワハラメント行為を行ったという事案でありますけれども、これに関しましては、被害者からのパワハラ等の訴えに対して人事課や所属部署において一定の対応をしたと聞いておりますが、結果的に休職、その後、退職という経緯をたどったというものでありますので、大変これは遺憾であるというふうに思います。

先日、当該職員に対して減給処分を行ったところでございます。あわせて、このようなことが起こらないようにということで、しっかりと相談があった事例について定期的なフォローアップを行うなどの措置を講ずることとしたところであります。して、再発防止に努めてまいりたいと思います。

今委員がもう一点おっしゃった案件であります。これに関しては今事実関係確認中でございます。本人にも確認をさせていただいた上で、御本人にも、調査をしておる最中でございますので、これに関しましてはちよっとお答えを差し控えます。させていただきますと思います。

○石橋通宏君 後者についても、三月二十二日に報道によれば発生をしていた。もうかれこれ三週間です。にもかかわらず、何も分かっているというところしか我々も聞いておりません。もう三週間です。これだけの事態ですから、何らかの初期対応はされていなければならないし、じゃ、初期対応をどういう形でやられているのかと。

昨日、私がレクで聞いたのは、いや、その方が所属していた課の中で、課の中でやっていますと。課の中でやる話ですか。そうじゃないでしょう。ということも含めて、一体どうなっているのかと問題指摘をさせていただいておりますので、理事会でも重ねてこれしっかりと調査をいただいて、当然、御本人のプライバシー等々は配慮いただきながらですけど。

最初の事案も、これ当該御本人が、何で減給処分で終わるのかと。これだけ自分が退職せざるを得ない状況にまで追い込まれていたのに、今の今まで加害者側とされる方が処分されず、処分は減給一か月ですか。いや、これは余りに違うのではないかと御本人がおっしゃっていると聞いています。

それも含めて、しっかりとこれいいのかということ、対処していただかないと、日本全体でパワハラをなくしていく、みんなで努力していくこと、それを厚生労働省が旗振っていただく状況にならないのではないかとということも含めて、大臣、深刻に受け止めていただいて、ちゃんと精査をし、国民に対する御報告、そして再発防止徹底するということをお願いをしておきたいと思っております。よろしいですね、大臣。うなずいていただいておりますので、しっかりとやりますとだけ。

○国務大臣(田村憲久君) この二〇一七年のことにしましては、これはもう既に事実関係が分かっておりますことでございます。これに関しましては、先ほども申し上げましたが、大変遺憾な話でありまして、このようなことが起こらないようないろんな対応をしてまいりたいと思います。

今般の件に関しましては、まだ十分に御本人の確認取れていないという状況でございます。しっかりと確認を取った上で、ただ一方でプライバシーの問題もございしますので、そこは十分に配慮していかなきゃならないと思いますけれども、調査の結果、結果が判明した時点で、プライバシー等々、言える範囲でありますけれども、御報告させていただきますというふうに思います。

○石橋通宏君 いや、だから、起こらないようにやります、当たり前ですけど、どう具体的にきちんと。

僕も、今回、余りにちよっと処分が軽過ぎないか、問題意識が強くあります。でも、これは厚生労働省内だけで決められる話ではない部分もあるのは当該分かります。ただ、そうしたら政府内で、やはりどうパワハラを撲滅、絶対なくしていくんだという決意で、これを教訓にしっかりと政府内でも生かしていただく、厚生労働省が音頭取らないと駄目でしょう。そういう決意をしてくださいますと。言っているのに、何か今のほわほわという感じじゃ、何か決意が感じられませんか。大臣、しっかりとやってください、フォローしていきますので。よろしくお願いします。

ということで、済みません、コロナの関係も実は幾つかやりたかったのですが、法案審議に入りたいのでそれはまた後日に委ねさせていただきましたと思っておりますので、育介法の中身に入っていきます。

政務官、お帰りたいだいて結構です。
○委員長(小川克巳君) 岡下内閣府大臣政務官、御退室いただいて結構です。

○石橋通宏君 まず、大臣、確認を是非。今回、男性育休の取得促進と。これ、何のためにやるんですか。

○国務大臣(田村憲久君) 男性がやはり育休の取得率がなかなか上がらないということでありまして、今、これ令和元年度で七・四八％、女性とは大きな差があるわけでありまして。

そういう中において、男性がなぜ育休取れないかということ調査しますと、一つは経済的な理由もあるんですが、もう一つはなかなか取りづらい雰囲気があるということ、それからもう一つは、やはり自分でなければやれないというふうなそういう仕事があるという、そういう意識があるということでございますので、そういう下においてでもしっかりと育児休業が取れるようなそういうような制度、環境をつくる。

ある意味、まず入口として取っていただくことによって、それによってこれから一般的に更に男性の育児休業に広げていくというような意味合いで今般のような法改正に至ったわけでありまして。

○石橋通宏君 いや、大臣、違うんです、その手前を聞いているんです。なぜ、なぜ男性の育休が上がないのは駄目なんですか。なぜ上げたいんですか。何のために上げるんですか。それを聞いているんです。

○国務大臣(田村憲久君) やはり育児というものを今まで女性中心にというふうな、そういう社会的な傾向があったのは事実だと思います。しかし、やはりお子さんを育てるということを考えた場合に、これは夫婦共の共同の参画する作業であるわけでありまして、そういう意味では男性も女性と同じように育児をしっかりとやっていたらいいので、そして子供に対する愛着形成でありますとか夫婦間の愛情の形成、こういうものを強めていただきたい。

同時に、女性に今まで過度に負担が掛かっていたところに関して、それを緩和といいますか、同じような負担にすることによって、一方で、女性が社会で活躍できる環境、それは仕事だけじゃないのかも分かりませんが、いろんな環境を整備していくというような意味合い、男女共同参画という意味合いで今般の改正に至らせていただいていることでもあります。

○石橋通宏君 前段の部分もちろん大事なんですが、最後にちよっとだけ言われたことが実はすごく大事で、私も実は議員になる以前に長年ヨーロッパにも生活をしておりまして。男性育休を進めていこうと、まあ一部の国、もう二十年近く前ですけれども、義務化をしようと、義務化をしなきゃいかぬと、そういう議論まで当時も行われておりました。

なぜかといえは、男女間格差を設けちゃいけないんだと。なぜ女性に対する様々な雇用上、職業上の不平等が、賃金格差、処遇格差、残っているのかと。それは、育児、出産、女性性はそうやって

担があつて、子供が生まれた、ほっとする暇もなくお子さんが夜泣きも含めて非常に寝れないというような対応が続く。

こういうときに、男性が育休を取ってそれを支援をするといいますか、共にその苦勞を分かち合うというか、子育ての喜びを感じ合うというか、こういうことをしていただくということでございますので、そういう意味では一番大変なとき、また一番愛情を感じるときを共に過ごしていただくということで、結果的に育児というものに対して男性も更に意識を持っていたらいて更なる育児休業等々を取っていただける、こういうようなことを目的にいたしております。

○石橋通宏君 何か大臣、もっともらしいことを言われますが、じゃ、数日取ればそれはいいんですか。

資料の四に、現状について、よく七・四八、七・四八、男性と言われますけれども、これ男性はもう圧倒的に五日未満ですね。数日です。五日未満のうち一日、二日は何人ですかと言ったら、それは分かりませんとおっしゃるので、圧倒的に数日が多いんだろうと。

大臣、今おっしゃられたすばらしい御発言は数日で達成できる話なんですか。ごく短期間男性は取れば、女性も長期間取る、男性は数日間取る、それで達成できる話なんですか。それを促進するのが今回の制度だとすれば、それで本当にそれ趣旨達成できるんですか。

○国務大臣(田村憲久君) 強制的に取らせるという方もおられます。しかし、私権制限して本当に強制的に取らせるのがいいのかどうか、それに對しては国民的ないろんな御議論もあると思います。

まず取っていただかないと次にはつながらないのも事実で、一步を踏み出せないものが百歩先までは行けないというふうに私は思っております。もちろん、今回でも長く取っていただく、若しくは、今回の新制度じゃなくてこの期間に育児休業を取っていただく、本来の育児休業、今までの既

存のものを取っていただくということもあつて当然いいわけでありますが、それをやっていただけた意識のある方、またそういうものをしっかりと企業としても支援していただければそれはそれで私はいいと思いますけれども、そうじゃないという今現状の中でどうやって一步を踏み出すかということが大切であろうということで、今までいろんなことを、私が今申し上げたみたいに、高邁な理想を申し上げてきたんですが、実態として男性の育児休業進んでおりませんので、そういう意味では、足下を見ながら地道に一步歩き出すという意味で今回のような法改正をお願いいたしておるということでもあります。

○石橋通宏君 いや、違うんです。問題は、これによって、大臣、現行制度だつて取れるんだとおっしゃるけど、現行制度が取れない、取る努力をせずに、しないままに今回新制度をつくったら、みんな新制度取っちゃいますよ。旧制度取らなくなっちゃう。それが問題で、そして、この新制度が果たして中身が本当にこれでいいのかというところに我々は疑問符を付けているわけなんです。

大臣、今回なぜこの新制度をつくるかさつきもちよつと大臣触れられたけれども、厚生労働省に説明してくれと言つと、いや、男性になぜ休業取れないんですかと聞いたたら、いやいやいや、自分にはできない仕事があるからというふうに言っていますね。それ、大臣、肯定するんですか。

○国務大臣(田村憲久君) 肯定するかどうかというんじゃなくて、そういうお答えがあるということでありまして、私がそれを肯定しているわけでも何でもないです。

○石橋通宏君 じゃ、違うんですか。厚生労働省に今回これやる理由は何ですかと。いや、回答で多かったのは、自分にできない仕事があるから、だから取れないんです、育児休業中にだから柔軟に就業できれば取るんですけどねと。厚生労働省が肯定しているじゃないですか。これ、制度でそういう制度を設けるわけですよ。ということとは、肯定することでしょう。

○国務大臣(田村憲久君) あのですね、取れない、取らない理由をアンケートを取るとそういう答えが出てくると。そういう意識の方がいるわけですよ。それが正しいか正しくないかは分かりません。しかし、そういう意識の方がいられば、そういう意識の下でそれを変えるか、若しくはその意識でもまず取っていただいて、そうじゃないということから感じていただく以外ないわけでありまして、そういう意味で、まず一步がなければ次ありませんから。

いやあ、理想はこうだからのとおりやつてくださいよと言つたつて、そう進んでこなかったのが今までであります。その反省に立つて、まずは自ら実感をいただきたい、そう思われている方々も実感をいただきたいという中において今回の制度というものを盛り込んでおるわけでございますので、そうちよつと後ろ向きにばかり評価いただかず、まず第一歩という意味で、思いは多分一緒だと思つてますよね。育児休業、男性にもどんどん広げていきたいという思いの中の今回のことでございますので、是非とも御理解いただければ有り難いと思います。

○石橋通宏君 だから、さつきからも言っているように、思いは同じなんです。手法が違うのではないかとというふうに申し上げているので、逆にそれが固定化しませんかと。

そういった、違うと大臣はおっしゃるけれども、でも今回のこの制度をすることによって、先ほど、男性は今回の新制度の下で育休中に就業ができてしまします、女性ではできません。その理由が、男性は自分にできない仕事があること。だから、取れないから男性はそれを許可しようとか。じゃ、女性はどうかなんです。なぜそこで男女間格差を設けるんですか。それを固定化してしまいませんか。

職業上も、会社の中でも、社会通念上も、男性は自分にできない仕事があつて育休が取れませんが、女性も就業可能にして育休の率を上げましょうと、でも女性は駄目ですよと。それによつ

て、結局、男女間格差、意識の差、職業上の差別、固定化につながりませんか。それがすごく心配です。大臣、それ否定できないと思いますよ、それは。それをどう払拭して担保するのかということが非常に重大だと思ひます。

もう一つの心配は、これなぜ、さつき大臣から、いや、お子さん生まれたら女性も男性もお子さん子育てやっていただくんですと。そこで愛情を育んでと言つていただいた。僕ら、重ねて、これ数日間の話じゃないと思います。一定期間やつていただかないと、一緒にね、いけないんだと思います。にもかかわらず、仕事、就労可能にしちゃうわけですね。

とすると、これが、いや、実はやつぱり育児より大事な仕事があるんですと、いや、私は育児より大事な仕事があるから仕事するんですと、戻るんですと。これまた肯定しちゃいせんか、大臣、育児より大事なんだ仕事という社会通念を。そういう懸念をお持ちじゃないですか、大臣。

○国務大臣(田村憲久君) 育休を取られた男性にアンケートを取ると、やつぱり休みを取りたいという意識であつたりだとか早く帰りたいという意識、他の方、他の休暇を取つた方よりもこれは高いんですよ。

つまり、やはり育児休業というものを、まあ全ての方とは言いませけれども、取られた方が意識が変わるといふのはこれはあるわけでありまして、仕事の方が大事だ、私がいなければこの仕事は進まない、こう思っている方が實際育児休暇を、休業を取られて仕事等々から一旦離れていろんな方に任せる中において、あつ、そうじゃないかたんだということを気付く。

つまり、仕事にずっと就いていりや、それは自分がやっていますから自分しかできないだろうなと、まあ政治家もそういうところありますけれども、そういう意識になるんだと思いますが、ただ實際離れてみるとそうでもなかった。

それによつて実は仕事も効率化して生産性が上

がるなんということもあるわけでありまして、そういうまず第一歩というものをしつかりと進めて、足を進めていきたいと。固定化につながってはこれは困る話でありますから、ポジティブアクションでございまして、一般化してくれば別にこういうものをそのまま特別にやる必要もないわけであります。

本当は一般の育休の中で我々も進めたいし、女性と同じような制度の中でやるのが一番いいと思いますが、それじゃ進まないという実態がある中でまず第一歩、先ほどから申し上げておりますが、それを進める、歩を進めるだけの話であって、制度を固定化しようとかという話じゃないということとは御理解いただきたいというふうに思います。

○石橋通宏君 いや、だからそれが理解できないので質疑させていただいているわけです。

それでもなかったら思っていたために就業を認めちゃ駄目なんですよ。一定期間しつかりお休みをいただいて、その間、だから、そうでもなかったら思っていただけないわけです、だって就業できちゃうんだもん。就業可能にしちゃっているわけだから、ああ、じゃ、やっぱり俺、私、僕には大事な仕事があるんだ、だから就業できちゃうんだ、就業しようよ。それを固定化しちゃうんですよ、大臣。

だって、これだけの期間ですよ。最初の二か月のうちの四週間までの話ですよ。四週間までの話で、しかも上限半分まで就業可能にしちゃっているんですよ。半分ですよ。それでなぜ、そうでもなかったら思っていただけなんですか。いや、そうだったと思わざるを得ないじゃないですか。ああ、良かった良かったと。就業できるから取れた、就業できるから取る。半分就業できます。それでどうやって変えていくんですか、大臣。違うでしょう、方向が。そして、それが固定化してしまえば、それが残りますよ。そのときが本当にこれ問題ではないかというのが私たちの問題意識です。

じゃ、大臣、これ固定化させてはいけないとか、これを恣意的に事業主側が使ってはいけないとか、それを、じゃ、どう本当に担保できるのか。それがすごく問題なんですが、今回、じゃ、いや、これ原則は就業してはいけないと、ちゃんと四週間しつかり取っていただくのが筋だと思います。

これ、一つ確認させてください。原則は、原則は就業はしてはいけない、原則はちゃんと休んでいただく、そういう趣旨だと、それはいいですね。あくまで、あくまで本当に必要なときと本人も、そして会社側も、社会通念上も認められるべきときのみに限って、つまり原則はちゃんと休んでいただくんだと、その原則はよろしいですね。

○国務大臣(田村憲久君) 働かなきゃいけないという法律じゃございませんで、休んでくださいという法律でございします。その上で、今も申し上げましたが、自分がいなきゃできないというふうにいる男性が多いと。で、半分は上限でございしますから、別に半分取って必ず働いてくれと言っているわけじゃなくて、これはもうできればそれは全部休んでもらいたい。

今言われましたけど、でも半分働けるじゃないかと。いや、私から言わせれば、俺がいなきゃ駄目だと思っている人が半分休んでそれが、仕事が終わっていくんならば、あんたいなくなつて大丈夫じゃないという話になるわけで、要はそれを感じてもらいたいんですよ。俺がいなくなつてこれだけ仕事回るじゃないかと。

じゃ、その中で、これ初め、要するに期間を決めていたとしても、まあ一定程度、二週間程度手前でも申し上げなきゃいけないので運用上難しいのかもしれないんですけど、提示した日を変えることもできるわけでありまして、そういう意味からいたしますと、まずは男性がそういう意識の方がおられるという中において、そうではないということを御理解をいただくという意味でこういうふうにして

決してこれは、半日、半日じゃない、半数は働いてくださいじゃなくて、それを上限として、思いついてはこれは全部休んでいただきたい、そういう思いの中で、これは育児休業でございしますから、そういう思いの中で今回提案させていただいているということでありまして。

○石橋通宏君 いや、大臣、この意思是、立法趣旨、立法意思は大事なところですよ。今最後におっしゃられたことを明確にしてくださいよ、大臣。基本は休んでいただくんですよ、休むんですよ。それがこの新しい制度なんですよ。それを言っていたかないと逆になっちゃいますよ、本当に。

意識と言われるけど、だからさつきから言っているじゃないですか。むしろ、これを可能にして半分も働けちゃう、それが固定化しちゃうんですよ、意識の中で。それを心配しているから、これ、新制度は、原則はやっぱ休んでいただくんですよ、四週間、そういう意思を固めてください、その上でという形にしないと駄目ですよ。

そこは重ねて、いや、大臣、そういう趣旨きちんと、何か局長が説明とまた違うんだけど、そういう趣旨だというのはきちんと明確に立法趣旨、立法意思を言っていたかないと、むしろ、現行制度の違いは何かと言われたら、そこが浮き立つちゃうんですよ、働けちゃうというのが。だって、事業主も、いや、じゃ、現行制度を取らない、新制度、これ働けるからねというふうになっちゃうんですよ。だから、ちゃんと立法趣旨として、我々の意思として、いや、違うと、原則はちゃんと休んでいただくということとは入口としてきちんと確認してほしいということです。大臣、そう言っていたけるなら、手挙げていただいています、どうぞ。

○国務大臣(田村憲久君) そう申し上げたつもりなんですけれども……(発言する者あり)いや、言いましたよ。だって、いや、ああだこうだじゃなくて、これ、働いてくれという、この育児休業中に働いてくれという法律じゃなくて、育児休業を

取ってくださいという法律なんですよ。しかも、本人がその就業可能日というのを出せますが、企業が働けとは言えない法律なので。

ただ、本人が働きたい、俺がいなきゃ回らないという意識があるから、それを変えてもらわないことには取ってもらえませんか、そういう意味の中でのいろんな工夫をしているのであって、言われるとおり、これは育児休業を取っていただくのが前提の法律であって、できれば働いてほしくないという思いは、それは当然あるわけでありまして。

○石橋通宏君 だから、そのできればじゃなくて、原則はこうだと本当は言うべきだと、それをお願いしているんですよ。それがないと心配。

大臣ね、首かしげているけど、大臣、現場お分りなんですよ。大臣が幾ら、いや、労働者側から申出がなければと。そんな理由、まさにそこそ現実を知らない。いや、大臣が知らないわけじゃないんだ。そんなことで通用するなら、労働法令違反なんて起きないんですよ。これだけ労働法令違反が蔓延していて、労働者の権利が取れない、そういった問題が蔓延している中で、いやいやいや、労働者が申し出なかったら採用されない制度になつていきますからって。それで通つたら苦労しませんよ、大臣。そこでしょう。

これ幾つか、例えば労使協定云々、労働者の申出云々言われるけれど、確認です。最初、これ労使協定がなければ育休中の、新制度の下での育休中の就労はできませんね、そうですね。この労使協定ですが、そもそものこの労使協定も、労働側から積極的にこの労使協定の締結の申出がなければそもそもの労使協定の議論は始まらないと、始めてはいけないということですよ。いいですね。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今委員の方から御指摘のとおり、今般のこの新制度におけます枠組みの一つとして、休業中の就業というのを一定の枠組み、手続の中で設定をしようというものでございます。その中で、まず第一弾として休業開始前までに労使協定を締結する

ということが要件とされておりますけれども、労使協定ということでございますので、いろいろな形で労使双方いろんな協定を結ぶ、あるいはその中でという形になりますので、必ずしもその使側から言い出さないと、労働側から言い出さないとというような制約というものを設けるものではないと思います。

○石橋通宏君 あれれ。ということは、使側から労使協定、これやりたいんだと、今回の新制度の育休中の就労を可能にしたいんだと、使側からこの労使協定の締結を申し出ても、それは有効だということですね。

○政府参考人(坂口卓君) その手続上、どちらからの申出によって有効、無効ということはないということでございます。

ただ、当然、労使協定ということでございますので、労使が合意できなければそういった労使協定は締結されませんし、その後の個別の労働者との関係という手続も法律上も明定をした枠組みというところで今回提案しているというところでございます。

○石橋通宏君 これ、ちよつと話が違いますね。

この間ずっと一貫して労働者側から、労働者側から望まない場合には違うんだ、駄目なんだと言っておられながら、そもその入口の労使協定において、使側からの申出においてこの労使協定は締結できてしまう。これも、まあ坂口さんはプロだからお分かりのとおりですよ。労働組合がない職場で、これ過半数従業員代表でやるわけですよ、労使協定。過半数従業員代表の実態お分かりのはずだ、局長だつて。それで使側から申し出て、はい、サインしておいてと。労使協定できちゃうじゃないですか、そんなの幾らでも。労働者の多くが知らないままに労使協定が結ばれるんですよ、大臣、残念ながら実態としては。

労働者側の意に反することができちゃうじゃないですか、局長。それでいいんですか。

○政府参考人(坂口卓君) 労使協定そのものにつきましては、やはり労使が適正な枠組みの中で御

議論され、締結されるというものでございます。いろいろな従業員、労使代表、過半数代表の選定の仕方等々については、それはもちろん民主的な手続でというようなこと等についてはきっちり担保していただくということかと思ひます。

先ほど議員の方からも、労働者側からということを繰り返して大臣なり私どもも説明をしているという御指摘ございましたけれども、労使協定を締結して、その上でどういう手続になるかということについては、あくまで、先ほど大臣も御答弁させていただいたとおり、労働者本人が就労、就業の可能日等を申出をすることから手続は始まるということで、あくまでそういう手続でない限りは今回の枠組みという形には設定はされていないということ御答弁をさせていただきま

す。

○石橋通宏君 いや、そこ認識違いだと思いますよ。重ねて、局長はよくお分かりのはずだ。従業員代表で適正な手続とおっしゃるけど、じゃ、どれだけ適正な手続が今世の中にあるんですかと、局長。それお分かりになってそれを言うから、根拠がないと言わざるを得なくなるわけ、大臣。それよく御存じのはずです。さんさん僕らも議論してきた。

これ多くの企業で、残念ながら、従業員代表、適正に選ばれないままに労使協定結ばれちゃいますよ。労使協定ができちゃったら事業主側は言うんですよ、こういう労使協定があるよねと。必ず言います、絶対に言います。それを前提に、新制度で取るならこの労使協定に基づいて取りますよねという話は絶対に起きます。絶対に起きないという証明、それがやった場合にはそれは無効だということをごで言っていただけですよ。

○国務大臣(田村憲久君) 労使協定は、この新制度の下において働くことができるというようなものを協定を結ぶわけであつて、今局長からも話ありましたが、じゃ、その就業ができる、就労ができる可能な日はどうなんだというのは、これは従業員の方がこれは申出をするわけで、提示をする

わけですよ。それに合わせて、じゃ、ことごとどうなんだという企業からの申出に対して、これまた同意がなければこれは決まらない話でありますから。

という、多分、いや、そんなことを言ったつて今の社会ならば勝手にその使側がこうなんだろうと言つて無理やりやるんだろうというお話でありますけれども、そういう場合には当然これは違反になるわけでございますから、そういうことを労働局の方におつしやつていただければいいわけでありまして、更に申し上げれば、確かに、だからこそ労働法制というのはあると私も思っております。つまり、何かというと、労働者とそれから雇用側、これは契約ではありますけれども、どうしても雇用側の方が強いという前提の下でいろんな労働法制があるということは我々も認識をいたしております。

それでありまして、労働者を守るためのいろんな法律であるというふうには思っておりますが、とはいえども、まず第一歩を進めるためのいろんな施策を今回は今回の法改正の中に入れさせていただいてるわけでありまして、そういう意味では、何もかも使側の手順に利用されてしま

うんではないかというふうなお話であろうと思ひますが、しかし、そもそもそれを言ったら、育児休業自体が進まなかったらそれでいいのかという話でございますから、そこは適正に運用をしていくように、我々としては、各企業に対して周知をさせていただきながら、労働者側にもこういうようなあなた方は権利があるんですよということをしっかりと伝えを、制度の中身をしっかりと伝えをさせていただいて、御理解の上、適切に運用いただくようにしてまいりたいというふうに考えております。

○石橋通宏君 適切に運用いただくのは当たり前なんです。ただ、それが現実的に、いろんなほかの話でもできていないでしょう。だから、できていないものを、あたかも何かそれをやればできるような、そういった無責任な議論はやめてくだ

さいよと、お分かりになつてはいるはずだから。だから、じゃ、重ねて、今回の制度において、どう本当にその適正な対応を担保していただけるのか、確実化していただけるのか。それをちゃんと責任を持つてこの場で審議させてほしいということなので、根拠のない理想論ではなくて、きちんとそれを制度的に、法令的に担保しているんですよ。

じゃ、違反企業云々言われた。罰則はどうなつてゐるのか。厳正に処罰をして絶対にそういう濫用、悪用できないということなのか、そうではないのか。それも非常に重要な点です。

あとは、この後また川田委員が質問されるので議論していただきたいと思いますが、一点、最後に、これ二段階なんですね。まず、さっきの労使協定の入口のところで大きな問題、課題があります。それをどう適正化するか。もう一段は、重ねて、それに基づいて労働者側からの申入れ、それが本当に労働者側からの申出、申入れ、本人の御希望なのかなんですが、一点確認させていただきます。

そのときに、労働者側が、いや、私にしかできない仕事があるんですよ、私はこれをしないと、就業しないとこれ取れないんですよともし労働者側が言ったときに、経営側は、いや、そんなことはない、ちゃんと会社が責任持つてあなたの職務を代替するから任せてほしいと、だからちゃんと就業なしで続けて休みを取りなさいということを会社側は言うべきだと思いますが、そういう制度を促進していただけませんか。

○国務大臣(田村憲久君) 制度促進と言われたんですか。聞いていましたけれども、そういう制度を促進していただけませんかとおっしゃられたということでもいいんでしょうか。

○石橋通宏君 だから、運用においてそういう仕組みにしてほしいと、制度的にね、それによってきちんと適正化というのを促進してほしいと、そういう趣旨なので、今言ったことを聞いておられれば、そういう形では非運用上担保をしていただ

きたいということです。

○国務大臣(田村憲久君) 基本は御本人の判断ですので、そういう意味では強制的にというのはなかなか実態上は難しいんですが、ただ、企業が、それだけの思いをお持ちいただいている企業であればしつかりとそういう企業を我々も支援してまいりたいと思いますし、従業員の方々も企業の思いというものをお伝えをいただくだけの、やはりそれだけの熱意を持った企業だと思えますので、そういうような、まあ促進という話がございますけれども、どういような形で我々がそれを支援していくかというのはちよつと検討させていただきたいと思いますが、委員の思いというのは我々も同じであります。

○石橋通宏君 終わります。

○川田龍平君 立憲民主党の川田龍平です。

質問時間をいただきまして、まず、ありがとうございます。

本日は、育児・介護休業法と、それから介護人材については時間があれば質問させていただきたいと思えます。

平成三年に育児休業法が成立し、平成四年に施行されて以降、育児休業期間の延長、不利益取扱いの禁止、所定労働時間の短縮など育児に関する両立支援制度は拡充されてきて、今年一月からは子の看護休暇が時間単位で取得できるようになりました。一方で、制度は充実したものの、男性の育児休業の取得率は低水準の状況が続き、出産を機に退職をする女性の割合も大変多いです。

そこで、本日は、現在の育児休業の状況を踏まえて、今回の法改正によって実効性のある制度運営がなされるのかを確認する観点から質問したいと思えます。

まず、具体的な法改正の議論の前に、現在の育児休業取得状況について確認したいと思えます。

女性の育児休業取得率は八割台を推移している一方で、男性の育児休業取得率は令和元年度で一割に満たしていません。政府は男性の育児休業取得率を令和二年には一三％、令和七年には三〇％と

する目標を掲げていますが、令和二年の目標を達成できそうなのか、育児休業取得率の最新の見込みを伺いたいと思えます。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

育児休業の取得率につきましては、厚生労働省において実施しております雇用均等基本調査におきまして、毎年七月頃公表しておりますところでございます。先ほど石橋議員の資料にもございましたとおり、直近の状況というのは令和元年度ということで、男性は七・四八％、女性は八三・〇％ということでございます。

今お尋ねは令和二年度ということでございますけれども、この点につきましては、現在集計中でございますまして、お答えすることは困難でございます。

○川田龍平君 今年、去年ですね、去年の特に令和二年度というのは、新型コロナウイルス感染症の影響によりテレワークが大変進んだということもあり、育児・介護休業に与えた影響について、これ家でも仕事ができるということになって、休業の必要がなくなつて育休が取らない傾向になったとか、そういうことはないんでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) いろいろ、今議員がおつしやいましたとおり、コロナの感染症の影響ということで、昨年から今年にかけていろいろ働き方という意味でもいろんな変容ということを余儀なくされている、あるいはそういった変容が出ているということかと思えますけれども、申し訳ございませんけれども、やはり今年度、二年度の状況についてはまだ把握ができておりませんので、ちよつとそういった部分についての詳細の分析ということではできていないので御容赦いただきたいと思います。

○川田龍平君 先ほど申し上げましたとおり、この石橋さんの資料にもありますけれども、女性の育児休業取得率は八割台で推移していますが、これは就業を継続した者が対象です。

第十五回出生動向基本調査によると、二〇一〇年から二〇一四年では四六・九％が出産を機に退職をしています。女性については、育児休業取得率ではなく、むしろ継続就業率に着目する必要がある、今回の法改正も出産、育児等による労働者の離職を防ぐことがその趣旨とされているところ

です。

そこで伺いますが、今回の法改正では、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設がメインテーマに据えられていますが、今回の改正が女性の継続就業率の向上にどのように寄与するのか、説明をお願いいたします。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

今、川田先生の方から御指摘ございましたとおり、第一子の出生前後の女性の就業継続率というものにつきましては、近年上昇傾向にはございますが、やはり今でも半分近くの女性が出産を機に退職を選ばれているという状況でございます。

また、平成三十年年度に実施しました委託調査でございますけれども、末子の妊娠当時に正社員であつた女性であつて当時の仕事を辞めた者に対してその理由を聞いたところの状況でございますけれども、仕事を続けたかつたが、仕事と育児の両立の難しさで辞めたという形で回答された方が三〇・二％で最も多かつたという状況でございます。

まさにこの点は、委員、あるいは先ほど石橋先生の方からも御指摘ございましたとおり、やはり女性に育児、家事の負担が偏っているというところ、あるいは職場が仕事と生活を両立しにくい雰囲気であるということなどが考えられると考えてございます。

今回の改正法案では、今委員の方からも御指摘ございました男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について新たな制度を設ける、それを現行制度より柔軟な取得しやすい制度という形で男性の育児休業の取得を促進するといふものでございますが、この点は先ほども大臣の方からも御答弁を申し上げておおり、そういったことを通じてその後の育児あるいは家事の分担ということ

につなげたいということになるのではないかと

思っております。

それからまた、今回の改正内容は、先ほど来の新たな枠組みの創設のみならず、本人あるいはその配偶者の妊娠、出産の申出をした労働者に対する個別の周知、意向確認でございましたり、あるいはその職場環境の整備を事業主に義務付けるといふようなことも盛り込んでおりました、こういったものと相まって女性の継続雇用、雇用継続ということに資するのではないかと考えてございます。

○川田龍平君 男性の育児休業取得率が上昇しても、いわゆる取るだけ育休になり、文字どおりのただの休業となつてしまふのでは意味がないです。育休は、労働者が単に休息を取るための期間ではなく、この期間の労務提供義務をなくして子育てに専念してもらふものです。育児、家事を夫婦で分担して共に子育てをすることが望まれています。つまり、育休の質も大切であると考えます。

そこで伺いますが、男性の育児休業の質を高めるために政府としてどのような取組を行っているのか、またどのように取組を強化していくつもりなのか、伺います。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

育児休業というのは、子の養育のための休業ということでございますので、休業中は育児を行っているただくということが当然であると考えております。

そういった中で、委員御指摘のような、取るだけ育休にならないようなことをという御指摘でございますが、これまでいろいろな自治体における父親学級の取組というようなものの推進というようなことを行っております。

今回の新たな制度というものも、育児への入口ということを位置付けるというような趣旨ということもしつかり浸透をするべく努力をしてまいりたいと思えますが、先ほどの自治体の父親学級の取組以外にも、いわゆるイクメンプロジェクトと

いう私どもの委託事業の中でも、両親学級というようなコンテンツを企業に提供する取組ということを実施しております。

また、令和三年度においてはいろいろ、企業の労務担当者のセミナーにおいても、企業が自社内でこういった両親学級を実施する際に活用できる資料、動画というようなものも提供するなど、そういった取組をしっかりと実施するという一方で、育児休業中にしっかりと育児に向き合うというようなことを後押しをしてまいりたいと考えております。

○川田龍平君 男性が育児休業することによって得られる家事、育児の経験というのは、仕事に復帰した後も生かせるものがあると思います。実際、育児休業を取得した男性の体験談を見ると、仕事を効率的に行うことを心掛けるようになったなどの声があります。

また、私たち国会議員といえ、育児休業制度の審議をしているところで、実際に自分自身が育児休業をした経験がある男性の政治家であれば、実体験を踏まえてより高い視点から議論を深めることができるという直接的なメリットもあるのではないかと思っています。

今日、党の部会でも、実際育児休業を取得した女性の方でしたけれども、国会議員をやっている、その前の職場で例えばボーナスが出なかったとか、実際、そういうふうないろんなことも実際体験をしていれば言えると思うんですが、田村大臣も今回の法改正を望んでいる国会議員の一人であるわけですが、男性が育児休業を取得することによって得られる経験がその後の業務に与える影響、効果についてどのように認識しているかを伺いたいと思います。

○国務大臣(田村憲久君) これ、平成二十九年の委託調査、仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書というのがあるんですが、これ、育児休業や休暇を取得して自身がどのように変化したかということでありますが、先ほども申し上げましたが、早く家に帰ることを意識

するようになった、これ三五・四％、仕事の効率化を考えるようになった、一九％、より多くの休暇を取得するようになった、一七・八％。さらに、育児休業を取得した労働者、男性労働者であります、そういう話だけじゃなくて、会社への帰属意識が強まったでありますとか、また、仕事で、いろんな業務でいろんな、会社に対して応えようというような意識になったと。

こういうような回答もあるわけでありまして、もちろんワーク・ライフ・バランスの部分もあるんですが、それだけじゃなくて、仕事をよりポジティブに受け止めるというような変化もあるようであります。私は、どちらかというと、それも含めて子供への愛着形成というものが非常に強くなるんだろうなと。

自分自身はこういうことを実はもう子供が生まれるときからずっとやっておりますので、ほとんど育児ができずに妻には大変申し訳ない思いが強かったわけでありますが、娘が妻の元を去って、学生時代、私、一緒に暮らしました。ちょうど大臣やっていた時期だったんですけども、週に二回お弁当を、ランチミーティングというのがありまして、まあ自分で作ってもよかったんですけども、けれども、父親として朝早く起きて作るというようなことをやりました。本当にそれが空になってお弁当箱が返ってきたときにはうれしくてうれしくて仕方がなくて、でも残っていると、やっぱりもつと何か努力しなきゃいけないんだというような思いがあつて、そういうような、ささいなことなんですよけれども、何か愛情というものが今まで以上に育まれたような思いがあります。

でありますから、やっぱりこの育児休業というもの、いろんなメリットはあると思いますけれども、取ったら本当にそれなりに得るものがお父さんも多いのではないかなというふうに思いますので、我々としてもしっかりと進めてまいりたいというふうに考えております。

○川田龍平君 田村大臣がイクボス宣言をしたということ、ホームページにも出ていました。余り

面白くなさそうに写真に写っていましたけれども、イクボス宣言してですね。

それから、娘さんもTBSで働いていて、非常に愛着があつてやっぱり非常に父親思いとか、非常に厚労省の、接待じゃなくて、二十三人のあの問題が起こった翌日の朝のニュースでTBSだけ取り上げなかったとかですね。まあそれは全然関係ないらしいんですけども、でも、今回また、TBSがまた抜いたりとかしていて、まあちよつとどこか一社の会社の話を出すのは良くないんですけども、でも非常に、それ関係ないという話ですが、非常に愛情がある感じなのかなと思います。

今回の法改正で大きなテーマとなつているのが、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設であり、報道では男性育児などとも言われています。男性が育児休業を子の出生直後に取得していることが多いことから、出生後八週間以内の需要が高いことを考慮して期間を設定したことは理解できます。

では、取得可能日数をなぜ四週間、二十八日以内としたのか、その理由を伺います。

○政府参考人(坂口卓君) 新制度につきまして可能日数を四週間とした理由ということでございますが、今議員の方からもございましたとおり、まずもつては、この新制度についての対象の期間というものを、先ほど来御説明しているような要因ということもあり、母親の産後休業期間である子の出生後八週間以内という形でまずもつて限定をしているということでございます。

その上で、今回、新制度については柔軟に利用しやすい制度ということとするために、通常の現行の育児休業制度は申出期限が原則一か月前ということになっておりますが、労働政策審議会でもこの新制度の枠組みを利用しやすいものとするということで、申出期限を通常の育児休業より短くするということで提言も受けているということでございます。

そういったことなども踏まえて、やはり新制度における取得可能日数については、申出期限も短くなっているということも踏まえて、年次有給休暇につきましては最長で年間二十日ということでもございますので、そういったことなども参考に、労政審においての御議論の中で、取得日数についてはやはりある程度限定をし、その八週間のうちの四週間とすることが適当であるということとされたものでございます。

あくまでその新制度というのは、業務の都合等により取得できないという男性でも取得しやすいように、柔軟で利用しやすいという制度としたものでございますので、四週間以上の育児休業を希望される方は通常の育児休業というものを取得することは可能ということも申し添えさせていただきます。

○川田龍平君 この原則として二週間前までの申出であるとか二回の分割を可能にするなど柔軟な制度とすることは、労働者に資するものである一方で、事業主の雇用管理に係る負担は増えるものであると思います。労働者の権利と事業主の負担増のバランスについて、どのように考えこのような制度設計にしたのかの説明ください。

○政府参考人(坂口卓君) 今も申し上げましたとおり、今回のこの法律の御提案に先立ちましては、この新制度の創設も含めて、公労使の三者構成から成る労働政策審議会において真摯に御議論をいただいたというところでございます。

当然、今回の法案の内容を御覧いただきますと、いろいろ事業主の方に義務を課すというもののほか、いろいろな内容でございまして、やはり使用者側も含めて、先ほど委員の方からも御意見ございましたように、負担を強いるという部分が出てくるということは議論の中でも当然あったわけでございますけれども、ただ、やはり男性の育児休業の取得率ということが、先ほど委員の方からも御指摘あったとおり、女性と比べて非常に低いという水準にとどまっているということ、それから男性労働者の育児休業の取得の希望ということ

が十分かなっていないという現状もあるので、そういったことを踏まえると、やはりこの男性の育児休業取得を促進する何らかのこういう新たな柔軟な枠組みということが必要なのではないかということでも御議論をいただいたところでございます。

その過程では、やはり当然、使用者側からはいろいろ現行よりも負担が増えるというような御意見もあったのは事実でございますけれども、全体としてはやはりこの男性の育児休業の取得の促進をするという観点から御議論をしていただいたということでも、その結果取りまとめたいただいた建議の中で、今議員からも御指摘ありましたような、申出期限については原則より緩和して二週間前までとするなどの建議というものをいただいたということでございます。

当然、実際の企業現場における実効性という点の確保もしなきゃいけないということでありますけれども、そういう中でこの男性の育児休業の取得の促進を図っていくという御提案でございます。

○川田龍平君 この休業中の就業については、業務が繁忙でまとまった休業を取得できない労働者や、ほかの者に任せられない担当業務を抱えている労働者にとっては、確かに業務との都合が付けやすい制度であると思われま。

しかし、この制度の運用は育児休業は労働者の権利であることを踏まえて慎重に行わなければ、労働者が希望する形で休業ができないことになりかねません。休業中の就業については、休業期間中の労働日、所定労働時間の半分を上限とする方向で検討されているようですが、最大で半分も就業してしまうと多いのではないかという印象を受けます。

休業中の就業の上限について、休業中の労働日などの半分とすることの理由を伺いたいと思えます。

○政府参考人(坂口卓君) 今回の新制度におきまして、休業中の就業ということを一定の枠組みの

中で認めるということにしておりますが、この点については、労働者がその意に反して休業中に就業させられないようにすることが大事だということでも、審議会の中でも御議論があり、建議もいただいているというものでございます。

そういったものも踏まえて、今般、こういった枠組みの中では必要な手続あるいは要件というのを定めてございまして、先ほども御議論ございましたが、具体的には、休業開始の前までに労使協定を締結すること、それから労働者本人が就業可能日等を申し出るということからスタートすること、その上で、事業主はあくまで労働者から申し出られた就業可能日等の範囲内の中で日時を提示するというところで、労働者がそれについて同意した場合に限って当該日時に就業させることが可能という枠組みとしております。

そういった上で、この就業させることができる上限につきましては、今般、休業期間中の労働日の半分までとする方向で検討しているということでございますが、これについては、この手続や要件というのを先ほど申し上げたような形で設計しておりますが、やはり休業期間の半分を超えて就業するというような場合は、休業期間全体について休業と認めることが不適切であろうという観点から、これ労働政策審議会の建議の中においても、就業可能日数の上限は休業期間の労働日数の半分とすることが適当ということで建議もいただいております。

また、法案の要綱の諮問においても、そういったことを建議を踏まえて省令で定める予定であるということも明記させていただいて、審議会の方にも諮問させていただいて御了解を得ているということでございます。

そういった内容の中で、今後、再度審議会の方で御議論いただいた上で定めてまいりたいということでも考えております。

○川田龍平君 この休業中の就業は労働者から自主的に就業可能日などの申出があることが大前提です。法案でも審議会の建議を踏まえて慎重に規定されているのは理解できます。

しかし、事業主側から休業中に就業することの指示があった場合など法律違反が明らかになった場合、どのような対応を行うことを想定しているのでしょうか。法律上は違反企業に対する勧告や企業名の公表に至ることなどと思われまますが、これまでに育介法に違反して企業名の公表に至ったような事例というのはあるのでしょうか。併せて伺います。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今のこの新制度における休業中の就業につきましても、先ほど申し上げましたような、必要な手続、要件ということを設けております。したがって、労働者からの申出と認められないという場合には、認められない場合には、事前に調整した上で休業中に就業を行うことはできないという仕組みでございます。

したがいまして、仮に労働者からの申出によると認められない形で事前に調整した上で休業中に就業させた場合には、今般のこの改正による休業中の就業の仕組みには当たらないということとなりますので、育児・介護休業法の義務に違反するということとなります。

ということで、今委員の方からもございましたとおり、そういったケースにおきましては、都道府県の労働局において労働者からの相談に応じて的確に対応するというところでございまして、事業所に対しては助言、指導、勧告というところを行うということになります。

最終的に企業名の公表という措置は法令上設けられてございますけれども、お尋ねの現時点でそういった事例ということにつきましては、育介法の違反として企業名の公表に至った事例というものはございません。

○川田龍平君 育児休業は当該労働者にとつては二度目が存在しないかもしれません。つまり、一度その権利が侵害されてしまうと取り返しが付きません。つまり、政府はそのような事情も考慮して、休業中の就業を強制するような違反企業には厳しく対応する旨を表明する必要があると思いま

すが、大臣の見解を伺います。

○国務大臣(田村憲久君) 今も局長から話ありましたとおり、本来育児休業を取っている中で無理に働く、働かせる、一応その協定結んでやるわけでありまけれども、そういう中、これはもう完全に違反でございますので、先ほどの話のとおり、助言、指導、勧告、勧告に従わなければ公表ということになるわけでありまますが、手間取っていたのでは、これ実際問題、育児休業、新制度が終わってしまうので、これ迅速に対応することが重要だというふうに思います。

今言われたように、新制度というのはもしかしたらもう一回しか取れないかも分からないということもあるわけございまして、しっかりとそこは、それぞれの各都道府県労働局通じて我々も対応するように指導してまいりたいというふうに思っております。

○川田龍平君 この育児休業を男性が取得したことによるメリットとして仕事の属人化の解消が挙げられるかと思いますが、代わりがない専門的な業務を抱える特定の労働者がいることは組織にとつても好ましいことではなく、当該労働者が万一例れるようなことがあると、企業経営、業務継続の観点からも大打撃となります。当該労働者が育児休業を取得すれば、仕事が一度棚卸しされることによつてほかの労働者にも当該業務が共有され、リスクの解消又は減少につながることができま。

しかし、最大半分は就業することができるといふ休業中の就業を認めることによつて、特定の業務が属人化している状態が解消されずに、結果として、企業、労働者の両者にとつて好ましくない状況が続いてしまうのではないのでしょうか。

育児休業は、労働者の権利であり、原則として労働者から取得申出があれば事業主は拒むことができないものであることから、休業中の就業はあくまでも例外的、限定的であるべきであるし、今申し上げましたように、休業中の就業しないことによる効果、休業中の就業を認めるデメリットも

踏まえて周知する必要があると思われませんが、その見解を伺います。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。先ほどもこの新制度における休業中の就業について一定の要件、あるいは手続ということについて御説明をさせていただきました。

かように、今般のこの新制度における休業中の就業というのは、あくまで個々の労働者が休業中に就業するか否かを選択できるという制度でございますし、今私なり大臣からも御答弁させていただいたように、そういった労働者がその意に反して休業中に就業させられることがないようにいうことで一定の義務等も設けているということ、手続を設けているということです。

また、不利益取扱いの禁止というものについても今般改正をして、休業中に就業することの申出、あるいは同意をしなかったことなども対象に加えている、あるいは、先ほど申し上げましたとおり、現行の育児休業制度というものも取得するということも可能であるのは当然ということでございます。

ということ、委員御指摘の点につきまして、やはり何をもってこういう制度というのはこういう枠組みでこういう手続等々が必要な制度なんだというようなことについてしっかりと周知を行って、個々の労働者がそのニーズに応じて休業中に就業するか否かということをしつかり選択していただくということができるということを明確にするということが重要だと考えております。

○川田龍平君 この審議会の建議によれば、この新しい枠組みはポジティブアクションとして、男性の育児取得が高水準となるまでの間の措置として想定されているようです。すなわち、この新しい枠組みがなくなっても男性育児が高水準であることを目指す必要があることから、長期的な視野に立った制度運営をお願いしたいと思えます。

高水準とは、これ一体どれくらいのことでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) 今、川田先生の方から

御紹介していただきましたとおり、今回の新たな制度というものは、対象としては主に男性というものが念頭に置かれますけれども、これは特に男性の取得が進んでいない現状ということを踏まえて設けるということで、御紹介いただいた労政審の建議におきましても、そういったポジティブアクション的な、ポジティブアクションの考え方に沿ったものとして設けるということとされたというものでございます。

その建議におきましても、一定の範囲でこういった特別の枠組みを設けることによって、この男性の育児休業の取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業の取得が高水準になり、この仕組みがなくてもその水準を保つことができるようになった場合には見直されるべきものであると考えられるということで、建議においてもそのように記載されており、私どもとしてもそういった建議に沿った形で今後フォローしていくという必要があるかと考えております。

ただ、建議におきましても具体的な記載がないということもございますけれども、なかなか、先ほどありましたとおり、現在の男性の育児休業の取得率が七・四八％ということで、一定の政府目標三〇％ということとは掲げておりますけれども、じゃ、その女性の現在の八三％と比べて、ではどこまでを高水準と考えるのか、あるいは、いろいろ先ほども取得の日数等の状況もございましたけれども、どういった形になればそういったこのポジティブアクションの考え方等に沿った対応ということがもう要らない状況なのかということについては、その状況を、そういったことも含めていろいろんな状況をきっちりフォローした上でまた御議論いただいた上で判断をしたいということで考えております。

○川田龍平君 新しい枠組みのこの愛称について、パパ産休、父親産休などと報道されていますが、産休と育児は制度趣旨が異なるので誤解を受けない適切なものとする必要があるのではないのでしょうか。パパ・ママ育児プラスの条件が複雑化

し、現行育児も分割が可能になるので、適用条件やこのパターンを周知徹底する必要があるのではないのでしょうか。いかがでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今委員の方からありましたパパ・ママ育児プラスというものは、お母さんだけではなくて、父親もその育児休業を取得する場合で一定の場合については、先ほど来申し上げている、通常原則育児休業一歳までということでございますけれども、この休業可能期間を一歳二か月に達するまで延長可能という形の仕組みということでございます。

この、今回パパ・ママ育児プラスの要件については変更はございませんけれども、御指摘の、委員の御指摘のとおり、今回の改正によっての新たな制度の創設、あるいはその現行の育児休業制度についても分割を可能とするというようなことなどもございますので、まさに委員御指摘のとおり、パパ・ママ育児プラスを活用もした育児休業の取得パターンがいろいろ増えるというのは想定されるということかと思えます。

私ども、今般、法改正、御議論をしていただいで法律改正が成立いたしましたら、こういった制度の改正の周知をしつかりしていかなければいけないと思えますけれども、この御指摘のパパ・ママ育児プラスというものを活用した育児休業の取得パターンということについても、いろいろそういったパンフレットの改訂などを通じて分かりやすい周知ということをしつかり行つてまいりたいと思えます。

○川田龍平君 通告していないんですけれども、パパ・パバカッブルとかママ・ママカッブルとかですね、これ同性愛の場合というのはどうなるんですかね。例えば、女性と女性で子供をアダプトして育ているとか父親同士と一緒に生活している場合とか、そういう場合はどうするのでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) 育児休業につきまして、いわゆる法律上のその親子関係にあるかどうかということでございます。その上で、一定の場

合の養子であったり養子縁組里親の場合ということも対象としておることでございます。あと、事実婚等については、認知その他、そういったものが行われているかどうかということで、先ほども申し上げた法律上のその親子関係になるということであれば、この法律の対象となるという形でございます。

○川田龍平君 ということは、男性二人の場合はどういことになるんですかね。両方ともこれ使えるということですか、この新しい制度は。

○政府参考人(坂口卓君) 考え方とすると、それぞれの、例えば男性男性の場合でそれぞれがその養子縁組をするというような形になればということかと思えますけれども、私ども、今、事例、実例としてはそういったことが、一定の裁判所等の扱いでそういったことが認められるということとは把握はしていないということでございます。

○川田龍平君 じゃ、また整理していただいて、また後日質問したいと思えます。

今回の改正により、常時千人を超える労働者を雇用する事業主は育児休業の取得の状況を公表することが義務付けられることになっております。具体的には男性の育児休業等の取得率が想定されていますが、現在はブラチナくるみんの認定を受けていた企業がみ公表の対象となっており、厚生労働省が運営するウェブサイトの「両立支援のひろば」で認定企業の取得率を見ることができま

そこで伺いますが、今回の公表義務付けについては、法案上はその公表方法について具体的に示されていませんが、どのように公表されることを想定しているのでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今委員からの御指摘の今般の改正に盛り込んでおります育児休業の取得状況の公表でございますが、御指摘のとおり、法案では、常時雇用する労働者数千人を超える事業主に対しての公表ということを求めることとしております。この点につきましては、労働政策審議会においても、企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運の

醸成をするため、育児休業の取得率の公表を促すということ、男性の育児休業の取得を進めることも必要ということとされ、今般、義務付けということについての御提案を盛り込んでおるというものでございます。

今、公表の方法についてでございますが、委員から御指摘ございましたような、いわゆるプラチナくるみん等についてということにつきましては一定の認定をということ、あるいは義務付けをという形でございまして、次世代法に基づいてという形で、厚労省のウエブサイトという形になっておりますが、その他、女性活躍推進法等々、企業規模によって一律に情報の公表義務というものを課している他の制度では、インターネットの利用その他の方法ということとされておるといこともございます。そういったことも参考にした上で、法律成立後に労働政策審議会において具体的な公表方法については議論してまいりたいと思っております。

○川田龍平君 この各事業主で公表方法が異なると、その情報を積極的に得ようとする国民にとっては非常に手間が掛かるものです。取得率が低い事業主は、目立たない形で公表義務を達成しようとすることも想定されます。取得率の公表の義務化が育児休業取得促進に寄与するためには、各事業主の育児休業取得率がよりオープンな形で公表されることが望ましいのは言うまでもないかと思っております。

提案ですが、例えば公表の対象となる企業の育児休業取得率を特定のウエブサイトに集約するなど、情報を求める国民が容易に参照できる一覧性のある形で公表することにはいかがででしょうか。公表義務化の施行期日は令和五年四月一日であり、厚生労働省としても十分な準備期間があると思われませんが、見解を伺います。難しいのであれば、その理由も説明をお願いいたします。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

先ほども申し上げましたとおり、労働政策審議会での議論も含め、今回の育児休業の取得状況の

公表を義務付けるという趣旨は、企業自ら積極的な取組を進めていくという社会的な機運の醸成ということを中心としております。よって、まずは企業にきちんと公表していただくということが重要かと考えておりますので、なかなかそういった一覧にしてという形について現在即答させていただける状況ということにはないかと考えております。

いずれにしましても、先ほど御紹介しましたような他制度の公表の方法等々も参考にしながら、この公表の方法については法案の成立後に労政審において議論していただいた上で対応してまいりたいと考えます。

○川田龍平君 先ほども答弁の中にありましたように、女性活躍推進法の情報公表項目、これも是非、私もこれ国会で何度も質問もさせていただいております。前にも加藤大臣と、それから、当時、根本大臣にもこれ聞いたんですけれども、男女間の賃金格差の問題、おとといも福島議員からも出ていました。是非この男女間の賃金格差、これを公表義務としてやっぱり課すように、是非これ田村大臣の下で検討していただきたいと思っております。今日ちよつと通告していただけないので答弁は求めませんが、是非検討していただいて、また聞きたいと思っております。

それでは次に、育児休業中はその経済的支援のために育児休業給付が支給されています。休業開始から六か月間は休業開始前賃金の六七％が、その後は五〇％が、原則として子が一歳になるまで支給することができます。

今回、新たな育児休業の枠組みも育児休業給付の対象となり、分割取得にも対応した改正がされます。特に男性は、これまで取得率が低かったこともあり、育児休業給付そのものに対する知識も少なく、結果として育児休業取得をちゅうちよすることもあるかと思っております。

しかし、実際は、この育児休業期間中は社会保険料が免除されており、休業開始から六か月間の

六七％の給付が受けられる期間は実質休業開始前の八割程度の給付となることが分ければ、経済的な不安が取り除かれるケースもあるのではないのでしょうか。

休業開始前賃金の計算、育児休業給付の上限額、賃金を得た場合の減額など、労働者にはなじみのないところであり、育児休業中の給付額について完全に知ることができるツールがあると望ましいと思われま。

現在、給付金額が自動計算されるようなシミュレーターを公開しているサイトもありますが、公的なものには用意されていないと認識しています。用意されていないのであれば、厚生労働省として、今回の法改正にも対応した自動計算ツールなど作成して公開してはいかがでしょうか。育児休業の取得を促進する厚生労働省として必要な責任の在り方だと思っておりますが、見解を伺います。

○政府参考人(田中誠二君) 育児休業給付は、育児休業を取得するに当たっての経済的な裏付けになるものでありまして、その額が幾らもらえるかという情報は、個々の労働者にとつて、育児休業を取得するかどうか、どのように取得するかも含めて非常に重要な情報だというふうに考えております。

委員御指摘のとおり、給付額というのは、簡単に言えば、休業前六か月の平均賃金の六七％又は五〇％というふうになっております。こういった給付額の計算方法については、育児休業給付のパネルフレットとか、あるいは様々な機会に具体例も交えてお示しして周知しているところでございます。

今申し上げましたように、給付額の計算方法自体は、休業前の賃金額が分かっているればそれほど複雑なものではありませんけれども、一方で、その前提となる平均賃金については、個々の方々で様々な要因で収入が変動する場合があります。そういう場合には、労働者間の公平にも十分注意しながら、特別な事情、病気でありますとか障害でありますとか、そういった形で特別な事情が

あったような場合の配慮といったものもいろいろあつて、そういったものを合わせた形で算出することになっております。

そういった意味で、個々の労働者に合わせた形で正確な給付額をお示することは、実際に育児休業を申請したときに審査してみないと分からないという面もあるんですけれども、今回御提案いただいて、その視点も踏まえながら、できるだけそういった、限界もありますけれども、分かりやすくどの程度もらえるのかということをお示できるように、その手法や技術的にどこまで可能なのかも含めて検討してまいりたいと考えております。

○川田龍平君 ありがとうございます。是非前向きに検討していただきますよう、よろしくお願いいたします。

また、育児休業給付資金の財政については、令和五年度から収支がマイナスに転じるにもかかわらず、令和六年度までは安定した運営が可能であると審議会で確認されていると承知しています。そして、昨年の雇用保険法改正の際に、附帯決議を始め、これまで幾度と衆参の附帯決議において、減らされている国庫負担を本則に戻すよう求めてきたところです。

今後の育児休業給付資金の運営を安定的に支えるためには早期の国庫負担率の本則復帰が求められますが、雇用政策に対する政府の責任の示し方について、大臣の見解を伺います。

○国務大臣(田村憲久君) 雇用保険制度でありまして、失業によって所得が失われるということに対して、基本的な保険事故というふうな、そのようにする制度でありまして、そういう意味では、政府の経済政策や雇用政策と密接に関わるということでございますから、その責任の一端を政府も担っているということでもあります。

この育児休業も同じように、事故のま言うなれば一端という考え方の下で所得が失われるということでございますから、そういう意味で、国庫負担を制度化しているということでもあります。

実際問題、これ、この育児休業給付の国庫負担、基本手当の半分の水準で八分の一となっておったわけでありませうけれども、失業給付等、失業等給付の国庫負担と同様に、これ平成十九年度以降は当分の間は原則の百分の五十五ということで、さらに雇用保険の財政等々を勘案しながら、平成二十九年からはこれ百分の十、原則の百分の十ということ、三年度までということであります。

で、令和四年度以降は、ちよつとこれいろいろと、雇用保険の状況もいろいろございますので、そういうものを勘案しながらいろいろと検討してまいりたいというふうに考えております。

○川田龍平君 是非検討していただきたいと思ひます。

育児休業の取得を理由に住宅ローンなどの融資を断られるケースがあるとのことで、三月二十六日付けで、金融庁は金融機関に対して、育児休業等取得する個人顧客向けローンに係る留意事項についてとのタイトルの通知を发出しました。内容は、育児休業の取得することのみをもって一律に謝絶することなく、育児休業等の取得を踏まえた返済計画など顧客の状況やニーズをきめ細かく把握して、顧客の立場に立つて対応することとしています。

確かに、育児休業を取得すれば賃金収入はなくなりませんが、前述の育児休業給付が支給されます。そもそも、育児休業制度が雇用の継続を目的としているため、育児休業後は職場に復帰することが想定されていますので、育児休業を理由にこの融資が敬遠されることが理解できません。

金融庁は、なぜ一部金融機関がそのような対応を取ってきたのか、聞き取りなどを通じてその理由を把握しているのであれば伺いたいと思ひます。

○政府参考人(伊藤豊君) お答えをいたします。

金融庁におきまして、育児休業中であることを理由として一律に融資を謝絶する取扱いがないか、改めて各金融機関の状況を確認をいたしましたところ、委員御指摘のとおり、一部の金融機関

におきまして、顧客の状況を十分に把握しないまま一律に住宅ローンを謝絶するといった取扱いが認められたところでございます。

このような対応が取られておりました背景、理由といたしましては、一般に金融機関が住宅ローンの審査を行うに当たりましては借り手の返済能力を審査するわけでございますけれども、その場合に収入がどうかということを見ます。で、その御指摘の育児休業の取得のみを理由に融資を謝絶していた金融機関におきましては、育休期間中は返済能力に懸念があると形式的に判断をいたしまして、顧客の状況を把握することなく一律な謝絶を行っていたということでございます。

金融庁といたしましては、こうした取扱いが適切ではないというふうに考えておまして、当該金融機関に對しましてはそういうことがないよう指導いたしました。是正をさせております。また、他の金融機関に對しましても、委員御指摘のとおり、全預金取扱金融機関に對しまして通知を發しまして、育児休業制度の重要性でございますとか、謝絶を、一律な謝絶というようないことがないように通知を發して今後も指導していきたいというふうに考えております。

○川田龍平君 この育児休業を取得することによって被る不合理な取扱いは一掃されるべきです。職場のみならず、住宅ローンなど職場以外でも育児休業取得者に対する不利益、差別的取扱いがなされていたことは看過できません。

厚生労働省は、他省庁とも連携し、育児休業取得によって不合理な取扱いがなされる事例が発生していないか、若しくはそのような疑いがないか、いま一度確認し、総合的な対策を取るべきと考えますが、厚生労働大臣の見解を伺います。

○国務大臣(田村憲久君) 育児休業を進める立場でございますので、当然それによって不利益を受けるというようなことがあつてはならない、これは一般論としてでありますけれども、厚生労働省はそういう立場であります。

今の金融庁の住宅ローンの話でありますけれども、

も、それは確かに育児休業で収入が減るからという話なんでしょうけれども、一律にというようなことがあつてはこれは絶対ならないわけでありまして、ほかにそういうような制度、厚生労働省内ではないとは思ひますけれども、ほかの省であるかどうかというのは我々としてはこれ把握いたしておりませんが、そういうものが分かれれば、これ関係省庁と連携しながら、そういうような不利益な取扱いをしないような働きかけをしていかなければならないというふうに思つております。

いづれにいたしましても、もしそういうようなことがあれば、まあそれはいろんな理由はあるんだと思ひますけれども、いろんな理由というのはほかの理由が、しかし、この育児休業を取得したということをもつてして一律にというようなことがあれば、それは是非とも我々厚生労働省の方にも情報をお知らせをいただきたいと思ひますし、情報を得ましたら、関係する省庁の方にも、しっかりと連携して、それに対する対応をお願いしていきたいというふうに思ひます。

○川田龍平君 今回、この育休の関係の改正ということですけれども、この介護休暇についてもこれ同じように改正される部分というのはあるんでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

今般、委員御指摘のように、育児休業を中心とした改正ということをしていたしますけれども、今回の改正の内容の中に、有期雇用労働者の育児休業の取得要件について、その取得要件の緩和とすることを改正をする内容として御提案をさせていただいております。

この関係につきましては、これまでも育児休業、介護休業のこの有期雇用労働者の取得要件については同時期に同じような形で改正をしていたということもあり、今回、介護休業の取得要件につきましても、現行制度では事業主に引き続き雇用された期間が一年以上であるということが必要であるということとされておりますが、育児休業と並んで介護休業につきましてもこの要件を廃止

するということとすることで御提案をしております。

○川田龍平君 前回、私が質問に、一般質問に立つた際に、訪問介護の問題を質問しようと思つていて、訪問介護の人材確保のための施策というのをちよつと質問を飛ばしてしまつたので、その質問をさせてもらいたいんですが、ちよつと翌日の毎日新聞にも訪問介護がなお苦境であるという大きな記事も出ておりました。今、介護現場の人材不足は大変深刻です。訪問介護員の年齢構成を見ると六十歳以上が三割以上を占めるとの調査結果が出ており、高齢化が進んでいます。若い人材の獲得が急務と考えますが、この訪問介護員は特に人手不足感が強く、そもそも採用自体が困難であるといひます。介護の仕事を辞めた理由として自分の将来の見込みが立たなかつたという回答もあり、この状態では若い人材の確保は難しいです。

訪問介護員を将来の見込みが立つ安定した仕事にするために、例えばこれ公務員化することが考えられますが、大臣の見解を伺ひます。

○国務大臣(田村憲久君) 確かに介護全般、有効求人倍率高いんですけども、訪問介護は特に高くて、これ令和元年の有効求人倍率であります

が、これパートタイム労働も含みますけれども、全体がこれ、まあこのときはコロナの前ですから非常に良かったんですが、全体、職業計で一・四一倍あるんですが、介護関係で四・二三倍、施設介護四・三一倍で、訪問介護十五倍というようない大変な倍率という形になっております。しかも、今言われたとおり、六十歳以上の方々の比率がこれ四割も、もう四割近くという形でありまして、そういう意味では若い方々含めて非常に厳しい状況であります。

今回、介護報酬改定〇・七％プラスという形の中において、当然、基本報酬の引上げもやっているんですが、あわせて、その特定事業加算という形で長く、今までは資格持っているというのが一つだったんですが、長く勤務いただいている、そ

ういうような方々の職員の割合、これも要件にさせていたながら、何とか長くいていただきたいというような形の中で、安定した職の中で若い方々も入っていただきたいという思いがあるわけですが、処遇改善加算やってきたんですけども、これ自体なかなか使いづらいということがございました。

ルールも若干見直して、介護職員間、一定の経験年数の方々を中心だったんですが、この配分ルールも変えましたし、それから、そもそも事務的な手続が非常に、ちっちゃい介護事業者は難しいということがございましたので、そういうものへの支援でありますとか社会保険労務士の方々のいろんな助言でありますとか、いろんな対応をコロナ禍で助成金も含めて対応していくということにならざるを得ないと思います。

公務員という話があったんですけども、なかなかこれ、多分委員のおっしゃっているのは、処遇が余り良くないので若い方々が来ないんじゃないかと、公務員ならば安定するんじゃないかという思いなんだと思いますが、介護報酬でやっているのが本来であって、多分今のお話ですと、公務員が足らざる部分を補填するというような形でというのは、やはり持続可能性から考えると、一部の自治体ではできるのかも分かりませんが、一般化というのはこれ難しいんだと思うんですね。

ですから、やはり、介護職員の方々の処遇改善、それから勤務の環境の改善ですね、こういうことを含めて、若い方々に魅力のあるそういう職場であるということをやとしても情報発信もしながらしっかりと伝えるしていくということ、これが重要であろうというふうに思います。

今までも随時改善は、処遇改善の方は当時民主党政権のときから含めてずっとやってきておりますので、そういうものを我々としても継続してしっかりと、まあ一番の大本はこれは介護報酬、これが一番大本になるわけでありすけれども、これの改善に向かって努力してまいりたいというふうに思っております。

○川田龍平君　なかなか介護報酬の改善だけでは改善が見込まれないというところもあって、本当に抜本的な大きな改革が必要ではないかと思っております。

二〇二五年には七十五歳以上になる団塊世代が来るということで、本当にもう時間がないという、今も既に逼迫化している状況が更に加速化するという状況にあつて、やっぱりこれは今何とか新しい方法をしっかりと見出してほしいという思いで提案をさせていただきました。是非様々な方法を検討していただいて、是非、訪問介護員の確保のためのやっぱり施策を是非考えていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

時間ですので終わります。ありがとうございます。

○倉林明子君　日本共産党の倉林です。

朝、報告も受けまして、新たな事案が次々と起こるということで非常に懸念をしております。それは、第三波を超えるようなパンデミックの状況が、更に大きな第四波が来るんじゃないかと、そういうぎりぎりのところに今いると思うんですね。こういう事態に職務に最も専念してもらわなれないという厚労省でこうした事案が次々起こること、最もやらなければならない仕事に支障を来すようなことがあつてはならないと思っております。

そこで、一つだけ私、質問したいと思うんですね。

この職員の感染が明らかになりまして、六人の感染があるということで、六人出ればクラスターと、これ更にクラスターを広げるようなことになったら、もう今止まったら大変なことだと思つていらっしゃる。先ほどの報告だと、保健所の指示を待って対応することです。しかし、東京はなかなか検査に行き着かないというような事案も、感染拡大とともにまた広がってきています。

私、保健所の指導を待つと、原則的にはそうだと思うんだけど、危機管理上、広くPCR検査

査を早めに対象を広げて早くやつてほしい。感染拡大を広げないというためにも今の危機に立ち向かっていくためにも、踏み込んだ対応、判断が必要じゃないかと。いかがでしょう。

○国務大臣(田村憲久君)　いずれにいたしまして、状況というものを含めて、これは、保健所が濃厚接触かどうかということは御判断いただくんだと思います。

その上で、これは必要な者はPCR検査をやらなきゃいけませんから、しっかりと対応させていただきたいというふうに考えております。

○倉林明子君　いや、東京の感染状況も日々拡大ということで、後手になったらクラスターが更に広がるということだけは、今やったらえらいことだという危機意識から申し上げております。職場環境も大変密なところもあると。十分な消毒も取れているのかというような理事会での御指摘もありました。そういう対策とともに、まずは陽性か否かということのを広く掛けてやつてほしい。これは重ねて要望をしておきたい。

法案に入ります。

本法案は、有期雇用の労働者の雇用期間一年以上の要件が廃止される、さらに、大企業の育休取得状況の公表、労働者に対する育休取得意向確認の義務付け、こういった前進があるというふうに思っておりますので賛成したいと思えます。その実効性について、先ほど来議論もありましたけれども、十分な検証が必要だということに思っております。

そこで、最初に聞きたいのは、少子化社会対策大綱、これ二〇〇四年に制定されております。策定当時から十七年ということになります。策定当時、男性育休取得率を実際どうだったかと、さらに、これ五年後に到達すべき目標も掲げておられますが、これどうだったのか、数字でお答えいただけますか。

○政府参考人(坂口卓君)　お答え申し上げます。

今、倉林先生の方から御指摘ございました少子化大綱の二〇〇四年の閣議決定ということをご

います。当時の二〇〇四年度の男性の育児休業の取得率の実績は〇・五六ということでございます。

御指摘ございましたとおり、この大綱では、我が国の人口が転換期を迎えることとされたこれからのということですから、その年からの五年程度を捉えて目標の設定をしております。目標については、一〇％を達成すべき目標値としております。二〇〇四年から五年後のということで、二〇〇九年度の男性の育児休業の取得率の実績でございますが、これは一・七二ということでございます。

○倉林明子君　本当になかなか進んでいないという状況で、いまだにこの当時の一〇％目標にも至っていないというのが現状だということは共有できると思うんですね。

男性の育休が進まないのはなぜか、議論もありましたけれども、私も、その要因について調査もされているので、その中身を御紹介いたします。

○国務大臣(田村憲久君)　これ、令和二年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書、これ、日本能率協会総合研究所の結果でありますけれども、収入減らしたくなかったからというのが、これが一位で四一・四％、それから職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気というものが、これが上司の理解等々がなかったというのも含めて二七・三％、先ほど来話がありましたが、自分にしかできない仕事、また担当している仕事があつたからというのが二一・七％というような結果であります。

いずれにいたしましても、取得しやすい環境でありますとか取得しやすい柔軟な制度、こういうことも含めて今回の法律を提出させていただいたということでもあります。

○倉林明子君　そもそも取れない理由の一番ということ、収入が減ると。これすごく大きくて、そもそも取れない理由ということ、この収入が減って何が困るか、男女の賃金格差があつ

て一層男性は取りにくい。世帯全体の収入の大幅減ということになりますので、それが最大の理由になっているところ、あるんですよ。

先ほども再々議論ありました、男性は仕事、女性 は家庭と、こういうジェンダーギャップの問題というのが、日本はジェンダー平等後進国ということが世界的にももう有名になってしまいましたけれども、そういう問題の解決も含めてやっていかないと、本当根本的な解決にはつながっていかないという問題意識を非常に強く持っております。

この問題については引き続き議論をさせていただくということで、法案の前身なんですけれども、出生時育児休業の取得、育児休業の分割取得ということが可能とするなどの内容を盛り込まれましたけれども、こういう改善が男性育児の取得率向上にどの程度の効果があるというふうに見込んでいるのか。

○政府参考人（坂口卓君） 今般の法案によりまして、先ほども委員の方からも御紹介いただいたとおり、いろいろ先ほども、また大臣からも今御答弁申し上げましたような状況ということもあるということで、男性の育児休業の取得の促進のために、業務等がある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度であったり、育児休業を申し出しやすい職場環境の整備といったことが必要ということで、今回のものもその改正の内容ということを御提案をさせていただいております。

そういった中で、やはり、育児のための休暇、休業の取得を希望した男性労働者のうち、育児休業の利用を希望していたけれどもできなかった方の割合が約四割というような調査もございました、こういった取組によって改善をしまいたいということでございます。

お尋ねの、ではこの取組によって、じゃ、取得率がどの程度という御下問でございますけれども、なかなか定量的にお示しするのは難しいわけでございますけれども、私ども、現状の育児休業

の利用者に加えて、先ほどのような、育児休業の取得を希望していたけれども利用しなかった方が利用できる、まさに育児休業を取りたいけど取れないという方も含めて、希望している方が取れるという状態になったらという状況で試算してみますと育児休業の取得率は約三割ということとなっております、これを二〇二五年三〇％というような少子化大綱における目標ということとしておるということで、そういったもの視野に入れた形で今般の、まずもつてということになりますけれども、考えておることでございます。

○倉林明子君 そう今の説明聞いて改めて、かなり高い目標水準が三〇パーだということがよく分かりました。しかし、遅れた、遅れているという育児、男性の育児取得率を引き上げていくという意味でいうと、まずは三〇％を二〇二五年まで達成すると、その決意が求められると思う。いかがです。

○国務大臣（田村憲久君） 先ほども御質問でありましたけれども、育児休業手当、給付ですね、これが六七％ということで、これちょうど私が前、大臣のときに引き上げさせていただきました。元々は、これ一年取る中で、半月、ああ、六月がこれを六七％。描いた理想は、男女共に半年ずつ取っていたら、これ全体、夫婦での所得の六七％になりますので、社会保険料等々の免除を入れると手元に残るのが、八割ぐらいは残るであろうということで、まあ収入の八割ぐらい、夫婦世帯の収入の八割ぐらい一年間うまく半々で取っていたらと確保できるのではないかとというような思いでこういうことを、それこそ、それぞれの団体にお願ひして御了承いただいたわけであります。ようなことをお決めいただいたわけでありまして、こういうものをまずしっかりと、まずは、経済的に収入が減るという話でありますから、これぐらいちゃんと確保できるんですよということ、これはお知らせをしなきゃいけないということ。

それから、先ほど来、なかなか職場の雰囲気

等々ということもございました。そういう意味からいたしますと、申し出た場合には、要するに子供が生まれますというような申出があった場合には、制度を周知していただくかなきゃなりませんし、こういうものちゃんとあるんだよということをお知らせをいただいて、促していただくかなきゃいけないということもあると思います。それから、何よりも、研修でありますとか相談窓口、こういうのもつづけていただいて、職場全体が取りやすい雰囲気あるんだよというのをおつくりをいただくかなきゃならない。

何よりも制度自体は今回、まあいろんな御議論ありますけれども、柔軟に取りやすい制度をというような形にしておりますので、そういう意味で、望んでいる方々が皆さん取れば何とか三〇％ということでございますから、しっかりと我々これが実現できるように努力をしまいたいというふうに思っております。

○倉林明子君 しつかり頑張っていたきたいと思うんです。

今、最後御紹介あつたけれども、議論もあつたように、今回の改正でやっぱり最も懸念されているのが、新たな出生時育児中にも就業を可能とすると、確かに取りやすくなるということではあるんだけれども、休業が本当に担保されるのかと、こういう疑念は当然だと思ふんですね。

そもそも、この育休期間中の就労を可能とした理由について改めて御説明をいただきたい。

○政府参考人（坂口卓君） お答え申し上げます。まずもつては、背景として足下の状況を、先ほど委員の方からも御指摘あつたとおり、まだ令和元年度で男性の育児休業取得率が七・四八％ということ非常に低いということ。その上で、男性の育児休業の取得しなかった理由としては、やはり、女性に比して、男性については自分にしかできない仕事や担当しているという仕事があつたかたという理由が多くなっているということ。

それから、育児休業を取得しなかった方にどのような制度であれば育児休業を取得できたかとい

うことを聞いたという結果については、育児休業中にもある程度柔軟に就業できる仕組みがあればよかったとする方が最も多かったというようなこともあり、こうした制約要因というものも本人の希望に応じて取り除けるように、まさに労働者の意に反したものとならないということを担保した上でございますけれども、今般御提案をさせていただきます。

○倉林明子君 本来、育休ということで、育児に専念するために保障される休暇、そして現状でも、これ育休取得中に就労している男性の方々、五・九％という数字も見ました。

結局、やっぱり育休の形骸化、これが最大の懸念だと思ふんですね。これ、どう歯止めを掛けていこうということになります。

○国務大臣（田村憲久君） 先ほど来話出ておりますとおり、まず、育休開始日までに労働協定をしっかりと結んでいただいて、その上で本人が就業可能日を申し出ただけで、その範囲の中で事業主の方が日を設定していただくわけでありまして、本人の同意がなければならぬわけでありまして、本人の同意が担保になってまいります。そもそもその同意した後もそれ撤回ができるという形になっておりますし、あわせて、まあこれも所定、所定の労働時間がこれ半分というのが多過ぎるという話もありますけれども、半分という一応上限も設けております。

それから、この八週間に関しては、そもそも今までの育休も取っていただきますので、それは御本人の選択でございますから、ずっと休みたいたいという方はそういうものをあえて取っていただくということもできると思います。

いずれにいたしましても、望まれない就業、これ強いられないように我々としてはしっかりと対応していく必要があるというふうに思いますので、ハードルが高くない、しかし一方でハードルが事業主にとって低過ぎるということでは困りますので、そこら辺のところはしっかりと我々としては対応してまいりたいというふうに考えております。

す。

○倉林明子君　そういうところがしつかり守られる、守られていくように、担保されるようにというところで取り組んでいただきたいと思うんだけれども、先ほど石橋理事からの指摘もあったとおり、現行の労使関係ですね、多くの企業では、労働者代表の自律性が担保されていないという現状がやっぱりあるし、労働者と事業主と個別の合意ということになると使用者側の圧力に抗し切れないと、これ十分に予測されるし、これまでも度々起こってきた問題でもあろうかと思うんですね。子の養育のための休業期間中の労務提供義務を消滅させるというのが基本的なこの育休の制度だと思うわけで、恒常的、定期的に就労させる場合は育児休業じゃないんだと、重ねて原則の徹底をしてほしいと求めたいと思いますけれども、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君)　先ほども申し上げましたけれども、これは育児休業という形で、それを我々も取得を促進をしてまいるわけでありまして、常態的に働いておれば、これはもう当然そんなことはあり得ないわけでございます。休むということが前提、前提でありますし、その上では、先ほど申し上げたようないろんな、本人の同意も含めて制度として盛り込んだわけであります。

いずれにいたしましても、強制的に休み、育児休業であるはずなのに強制的に働かせるようなこと、これは違反でございますから、それに関しては助言、指導、そして勧告、それに従わなければ公表という形でしつかりと厳正に対処をしてまいりたいというふうに考えております。

○倉林明子君　厳正な対処もして、趣旨の徹底が図られるよう、運用上も頑張つていただきたいと思ひます。

そもそも、育休中の就労可能と、これは確かに取りやすくなるけれども、原則の例外ということでもあるので、やっぱり就労可能とする運用については見直しを掛けていくということが必要だと、これは指摘をしておきたいと思ひます。

そもそも、現状の男性育休取得の状況について確認したいと思ひます。

平均取得日数及び正規雇用者、非正規雇用者の取得率、これ、有期雇用か無期雇用かでデータ取っているというようなことなので、そちらで結構です。あと、大企業、中小企業、この取得率についてはそれぞれどうなっているでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君)　お答え申し上げます。まず、男性の育児休業の取得日数、期間ということでございますが、平成三十年度の雇用均等基本調査によりますれば、育児休業を取得した男性のうち約八割の方が取得した期間が一月未満となっておりまして、うち三六％の方の取得期間が五日未満となっております。

それから、男女別の育児休業の取得率等についてですが、令和元年度の調査において、女性は一三・〇、男性は七・四八％ということで先ほど申し上げたとおりですが、お尋ねの形態でございますが、このうち有期雇用労働者の育児休業の取得率につきましては、女性は一七・五％、男性は約三・〇七％となっております。

それから、もう一点、事業所の規模別の育児休業の取得率でございます。同じく令和元年度の調査でございますが、順を追って申し上げますと、従業員規模が五百人以上の企業におきましては女性が一五・四％、男性が一・三四％、従業員規模が百人以上五百人未満の企業におきましては女性が一七・〇％、男性が四・八一％、従業員規模が三十人以上百人未満の企業におきましては女性が一〇・〇％、男性が七・八九％、従業員規模が五十人以上三十人未満の企業におきましては女性が六九・六％、男性が六・七三％となっております。

○倉林明子君　そういう数字いただと、やっぱりこの規模別でも大きな差が出てきているということは明らかだと思うんです。ちよつと有期、無期のところ、数字聞き取れなかったんですけども、無期のところで率が高いわけじゃないと思ひますので、そういう点で、その底をどう上げていく

のか、非常に全体を引き上げる上でも大事だと思うんです。その上で、中小企業で有休取得が、規模別でいうと、九十九から三十人のところであろう七・八九取れているということだけれども、全体として見れば中小企業のところ低いと。

ここで、その育休取得を中小企業で進まないのはなぜかということという、代替の確保が困難だという理由なども挙げられております。これまでも支援策を取り組まれてきているかと思ひます。その実績について御紹介いただきたい。直近のところでもいいです。

○政府参考人(坂口卓君)　お答え申し上げます。これは、中小企業に向けての代替要員等の確保のためを念頭に置いた助成制度としましては、両立支援等助成金の育児休業等支援コースというのがございます。令和元年度の実績でございますけれども、支給件数が七千四百六十五件で、支給金額が約二十四・二億円ということでございます。

○倉林明子君　有期、無期でいうたら、データはやっぱりないということですかね。これは確認です。

重ねて聞きますけれども、今の支援金、中小企業の支援金でいうと、確かに過去三年の実績、私も聞かせていただきましたところ、確実に利用件数、そして実績額共に伸ばしてきていると。明らかにニーズはあるということだと思ひますね。こういうところを更に普及する、使ってもらえるように拡充もしていくことが必要、だということに思ひます。

ちよつとごめんなさい、数字の確認と併せて。○政府参考人(坂口卓君)　先ほどの数字の点でございますが、有期、無期の関係についてでございますが、無期雇用労働者に限つた男女別の取得データについては公表されているものはないというところで、先ほど御答弁申し上げましたのは、有期雇用労働者の男女別の育児休業取得率というものでございます。

それから、あと、今御紹介いただきましたとお

り、育児休業支援コースについての実績等については伸びているということでございますが、やはり中小企業におきますと育児休業の取得に伴う代替要員の確保などの負担も大きいということ、今般の制度見直しに当たつた労働政策審議会の御議論の中でも、そういった点については、中小企業に対しての相談支援ということについての対応ということを求めるということは建議にもうたわれておりまして、そういった点については私どもとしても十分今後検討してまいりたいと思ひます。

○倉林明子君　最後、これ育児・介護休業法におけるハラスメント防止措置義務というのは、これ既にあります。ハラスメント防止措置義務。にもかかわらず、育児に積極的な男性に対する嫌がらせ、パタハラ事件と、こういうのも大きな企業でさえ横行しているという実態あります。ここに對して厳正な指導監督が及ぶようでない、告知、意向確認の義務付け措置も本当に機能するんだろうかという懸念があります。

育児休業取得を妨害するような使用者に対しては何らかのペナルティー措置の検討必要だと思ひんだけれども、この点最後答えていただいて、終わりたいと思ひます。

○国務大臣(田村憲久君)　今までも、育児休業等々の申出取得に不利益取扱ひ、これは禁止でありました。今回の出生時の育児休業に關しても同じような改正をさせていただいております。

あわせて、そういうようなものを従わないというふうなことで、これはあつてはいけないことであるけれども、厚生労働大臣が必要に応じて、これは報告を事業主に求められるわけでありまして、こういうような違反をしているような企業に對しては、それも先ほど来申し上げておりますけれども、助言、指導、勧告というような形であるわけでありまして、勧告に従わなければ、最後は公表ということもあるわけでございます。

いずれにいたしましても、地方労働局を通じて各事業者に周知徹底をしてまいりたいというふう

に思っております。

○倉林明子君 終わります。

○委員長（小川克巳君） 午後二時二十分に再開することとし、休憩いたします。

午後零時二十四分休憩

午後二時二十二分開会

○委員長（小川克巳君） ただいまから厚生労働委員会を再開いたします。

委員の異動について御報告いたします。

本日、北村経夫君が委員を辞任され、その補欠として衛藤晟一君が選任されました。

○委員長（小川克巳君） 休憩前に引き続き、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法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。

○本田顕子君 自由民主党の本田顕子でございます。

まず、質問に入らせていただく前に、午前中も委員の先生たちからも御指摘がございましたけれども、老健局でのコロナ感染でござい

ます。今一番、厚生行政を進めていく、一日も休むことができない大変な中にあるかと思いますが、私は心配しておりますのは、職場におけるコロナ感染拡大防止対策というものが厚労省の方で大丈夫かということなんです。

といいますのも、やはり三密を回避するようにということをお願ひをされている、厚労省もお願ひをさせていただいていると思いますが、いろんな共用で使う部分が多いのではないかと思います。コピー機や、また機密な内容も扱うので、常時窓を開けておけないとか入口を開けておけないとか、何かそういったことがあるのかな

いかなと。実際には、感染症の拡大防止をするためにどのような対策として徹底されているのか、その辺の

ことをお聞かせいただければと思います。

○政府参考人（山田雅彦君） 日頃から、勤務中はマスク着用、距離の確保、定期的な換気などの感染予防の実施をしております。また、毎日、出勤前には発熱等の体調を確認し、発熱等の症状がある場合は出勤しないこととしております。

感染経路等については保健所の調査に協力していくこととなりますが、日常的な感染防止対策や、発熱等の症状が疑われる場合には出勤を行わないなどについては、改めて徹底を図りたいと思っております。

いろいろ御指摘いただいておりますので、またちよつとそういったものも参照しながら、今の対応のままでいかどうかということは不断に見直していく必要があるとは思っております。

○本田顕子君 ありがとうございます。

厚生労働省のホームページを見ますと、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストという七枚にわたる非常にいいシートがございまして、私が言うのもなんですが、是非また再度徹底していただいて業務に当たっていただければと。済みません、よろしくお願ひいたします。

では、質問に入らせていただきます。

出生率の推移についてまずお尋ねさせていただきたいと思いますが、今回の質問に入る前に、私が二〇一九年、勉強会に参加をしたことの話をちよつとお話しさせていただこうと思います。

それは、私がまだ一薬剤師であつたときでございますが、薬剤師会の勉強で藤井基之先生が講演をされました。そのとき、藤井先生は、少子高齢化が進み、日本が人口減少社会になっている状態を静かなる有事と表現をされました。私はこの表現を聞き、大変なことと受け止めました。

御案内のとおり、少子高齢化は、年金などの社会保障体制の維持の問題のみならず、労働人口の減少、地域社会の活力低下、少子化は社会経済に大きく影響いたします。この静かなる有事に対応するその一つが私は今回の法改正にもつながって

いるというふうを意識しております。そこで、その中で、昨年五月に閣議決定されました少子化社会対策大綱では、新しい令和の時代にふさわしい少子化対策への副題も付いております。

そこで、まず初歩的な質問でございますが、我が国の出生率はどのように推移してきているのかを教えてください。

○政府参考人（鈴木英二郎君） お答え申し上げます。

我が国の出生率の推移につきましては、人口動態統計によります合計特殊出生率を見ますと、平成十七年が一・二六と最小でございまして、その後若干の増加を見まして、平成二十七年には一・四五になりました。その後若干減少して、直近で数字が出ております令和元年につきましては一・三六という数字になってございます。

○本田顕子君 ありがとうございます。

人口も、人口置換水準が二・〇七というところで考えますと、今伺いましたところでもう既に減少が始まっているということが明確でございまして、それが少しでも出生率が上向くための対策であるというふうに受け止めております。

そこで、就業率と退職率について質問をさせていただきます。

出産は、女性にとりましては、喜びと育みを経験する、人生における一つの大きな転換点だと思います。他方、仕事の継続の悩みを持つ女性が多いことも伺います。仕事と家庭の両立は女性にとつて最大の関心事だと思いますが、出産後の女性の継続就業率と退職率はどのようなものかを教えてください。

○政府参考人（坂口卓君）

お答え申し上げます。お尋ねの女性の出産後の継続就業率と退職率についてでございますが、国立社会保障・人口問題研究所の調査によりますれば、二〇一〇年から二〇一四年までの間に第一子を出産した女性については、出産前に就業していた女性のうち、出産後に就業を継続していた者の割合は五三・一％、一方、出産後に退職していた者の割合は四六・九％

ということでございます。

○本田顕子君 ありがとうございます。

答弁を伺いまして、本当は辞めたくなかったと、できれば続けたいという、そういった前向きな気持ちに追い付いていない現状もあるのかなというふうに理解をさせていただきました。産後うつなどのお話を伺いますと、少しでも社会とつながっていることが精神的な支えになるというお話も伺います。

その上で、さらに、退職した理由について御質問をさせていただきたいと思ひます。

先ほどの御答弁の中からちよつと考えましたのが、継続就業率は増加しているものの、半数は退職していることだと思ひますが、妊娠や出産を機に退職した理由についての調査結果があれば、その概要を教えてください。

○政府参考人（坂口卓君） お尋ねの点につきましてでございますが、平成三十年度の厚生労働省の委託調査によりますと、未子妊娠当時に正社員であつた女性であつて、当時の仕事を辞められた方に対してその理由というものを聞いた調査というものがございますが、仕事を続けたかつたが、仕事と育児の両立の難しさで辞めたと回答された方が三〇・二％で最も多かつたということとなっております。

また、この回答をした方について、その詳細な理由というものを重ねて、ちよつと回答数は全体として少ないわけでございますけれども、その詳細な理由を聞いたところ、多いものとして、育児と両立できる働き方ができなさうだつた、あるいはできなかったと回答した方が五七・七％で最も多く、次いで、勤務時間が合いそうもなかった、合わなかつたと回答された方が四六・二％、職場に両立を支援する雰囲気になかつたと回答された方が三八・五％という形で多かつたという結果でございます。

○本田顕子君 ありがとうございます。

やはり続けたいという気持ちを持ちながらも実現が難しい結果であるのかなというふうに思いま

す。
私は、働き続けることで、収入を確保すること
はもちろんでございますけれども、社会とのつな
がりを保ち続けるということは、男女問わず御本
人にとってとても大切なことだと思っております。

午前中いろいろお話がございましたけれども、
私は何も全ての女性が働くべきだという、働くこ
とを押し付けるような気持ちではないんですけれ
ども、これまで全国を回りながらいろんな女性の
対話を伺ったときに、続けるときに子育てや介護
が終わった後の自分の将来の選択肢を広げること
ができるという、そういう前向きなお気持ちも
伺っておりますので、是非労働者の福祉の増進に
資するように今回の法改正をつなげていっていた
だきたいと思えます。

そこで、次に、今度は男性の家事と育児問題に
ついて質問をさせていただきます。

今、道路などを歩いておりますと、子供をだっ
こしているパパたちの姿も多く見られるようにな
りました。私は、共働きの両親でございましたの
で、そうした姿を母が見ると、現代のパパは優し
いねと、当時、父が全然手伝ってくれなかったか
らだと思っておりますが、そうした頑張っているパパ
たちの姿をほほ笑ましく見る母の姿を見ると、私
は逆に変な中で育ててもらったんだなというこ
とを思うわけですが、父が顧みなかった分、周り
に支える雰囲気が非常に地域にあったり、職場に
あったということを母が申しておりました。

そうしたところから、今だんだん日本でも取得
が進んでいるというのは非常にいいことだと思っ
ていただいても、じゃ、世界と比較するとどうな
のかなというふうに思います。男性や家事が育児
に関わる時間について海外と比較した調査結果な
どありますでしょうか。男性の家事や育児の長さ
と妻の継続就業率や第二子以降の出生割合の関係
についてどのように把握されているかを教えてく
ださい。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

なかなか各国との比較を同じ調査で共通した調
査したというものはございませんので、単純に比
較するということはなかなか難しいので、留意が
必要ということを前提として申し上げますと、我
が国の六歳未満の子供を持つ夫の一日当たりの家
事・育児関連時間というものは一時間程度という
こととなっております。国際的に見て低い水
準、例えば欧米諸国では家事関連時間全体が、フ
ランスでは二時間三十分とかスウェーデンでは三
時間二十分というような形でございまして、国際
的には低い水準にあるというようなことと考えら
れます。

また一方、我が国の統計の中で見てみたところ
の夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割
合が高く、かつ第二子以降の出生割合が高いとい
う傾向、これはあくまで相関関係ということでご
ざいますけれども、そういった傾向があるという
ことで、こういった統計を踏まえると、やはり男
性が主体的に家事、育児に関わって夫婦間の家
事、育児の分担を進めるというのが、女性の継続
就業、雇用継続ということであったり、希望され
る子供さんをお持ちになるということにもつなが
るということもかがわれるのかなと考えます。

○本田顕子君 ありがとうございます。まさに私
もそのように今答弁を聞いて思いました。
それで、一つ私のまた今日の質問に当たって男
性の薬剤師の方にお話を伺いました。その方は、
今もう七十歳であられるんですけれども、当時ま
だ珍しかったときに、奥様が医療従事者として働
きながら二人のお嬢様を育ててきたということデ
ス。当時は男性の育児休業などはなく、また考え
てもないような時代に、その男性薬剤師の先生
は、毎日保育所への送りをその男性薬剤師がなさ
って、また朝の洗濯物の物干しや旦那さんが担
当されて、仕事と育児を両立されたというお話を
聞きました。

このように、女性が継続して働くことができ、
社会と密接につながっていくためには、男性の協
力がまさに必要であるんだなということを強く感
じます。

じております。

では、次に、現行の男性の育児休業制度の内容
と休業の取得率はどういったものになっているか、教え
てください。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

現行の育児休業制度でございますが、骨格でご
ざいますが、男女共に原則子が一歳に達するまで
取得することができるといってございまして、た
だ、やはり一定の手続等は設けてございま
す。原則一か月前までに申し出る必要がある、原
則として分割はできず一回のみの取得というよう
な、休業期間中は予定しての就業等をすることは
できないというような仕組みとなっております。

また、お尋ねの男性の育児休業取得率でござい
ますが、令和元年度、直近のデータとしては七・
四八%という形で、近年は上昇しているものの、
やはりいまだ低い水準にとどまっているというこ
とでございます。

○本田顕子君 ありがとうございます。

午前中もお話が出ておりましたけれども、ま
ず、実体験が増えていくことが大切ではないかな
というふうに思います。まだまだ少ないというこ
とでございますが、今までの取組と、更に加え
て、取得が増えることで、特に管理職の方が取る
ことで、経験に基づいて部下に気遣いができるよ
うな雰囲気づくりがこれからまた更に必要なの
かなというふうに感じました。

次に、今回の法改正について質問をさせていた
だきたいと思えます。

これまでにも育児休業の取得を促進するための
取組が様々な行われてきたと思えます。その取組
について、重複するところもあるかもしれませんが、
教えていただきたいと思います。また、その
際の取得率の目標はどのような数字であったのか
を教えてください。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。
まず、二〇一五年に閣議決定された前回の少子
化社会対策大綱においては、二〇二〇年の目標と

して一三%という目標を掲げていろいろ取組をし
てきたということがございます。

具体的には、男性の育児休業の取得の促進に向
けて、制度的にはございます。パパ・ママ育児ブラ
スであったり、午前中もございましたけれども、
あとパパ休暇ということで、これ、子の出生後八
週以内に育児を取得した場合には再度の取得を可
能とするという制度でございまして、こういった
制度の周知ということ、それから育児休業等を取
得しやすい職場の風土づくりに取り組む事業主に
対する助成金による支援、それから、午前中もあ
りました、イクメンプロジェクトというようなお
話ございましたけれども、積極的に取り組む企業
や管理職の表彰というような取組で、これまで男
性が育児休業に取得しやすい職場環境の整備とい
うことを企業には促してきたというところでござ
います。

なお、先ほど申し上げました目標が二〇一五年
の少子化対策大綱ということでございまして、昨
年の閣議決定されました同大綱におきましては、
二〇二五年に三〇%というものを目標として、現
在の育児休業の利用者に加えて、育児休業の取得
を希望していたけれども利用しなかった方が利用
できるようにするということを踏まえるとそう
いった割合となることを踏まえて目標として設定
をしておるということでございます。

○本田顕子君 ありがとうございます。

働く女性も増加していると思えますし、女性が
働きやすい環境の整備が喫緊の課題と思えます
が、周りで支えている方たちの理解と言ったらい
いのでしょうか、不公平感がない取得の理解が私
は必要だと思えます。

女性のいろいろ取得は増えているということデ
ス。若い薬剤師の子が、女性の方が羨ましい
と、僕だって婚活したいし、いろいろしたいん
だけど、女性の薬剤師がそうした取得をすること
で僕にしわ寄せが来ているんですということを
ちよっと言われたことが、私は非常にその若い子
の言葉も残っております、いつ何とき自分も同

じように取得するときがあるかもしれないと、私は結婚してはいないけれども思ったときに、逆に今度は介護のときでそうした取得をすることがあるかもしれない。ですから、職場にはいろいろやっぱり、いつ何とき自分がそういう立場になるかもしれないといったときのそのお互いさと言えりるような環境づくりとか、相互理解というのが必要不可欠ではないかなというふうに感じております。

そうした意味で、次に、法改正の次の更に質問でございますけれども、今回、お母さんのお子さんの出生直後における男性の育児休業取得について新たな枠組みを創設することでございますが、その点についてまた教えていただきたいと思ひいます。

といひいますのが、男性が率先して育児休業を申し出るためには事業主の意識を変える必要があるといひうことは先ほど申しましたが、一方で、会社から規則がないから介護休業、育児休業を取得できないと言われたという声も寄せられていると伺ひいます。この点についても教えていただきたいと思ひいます。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。子の出生直後における男性の育児休業の取得のための新たな枠組みでございますが、今般、先ほど来御答弁させていただいているように、男性の育児休業の取得の状況が低調ということで、議員の方からも今ございました産後休業期間中の子の出生後八週間以内という期間に四週間まで取得可能とするという枠組みでございます。

より取得しやすい仕組みという形で柔軟な枠組みにするということで、申出期限というものを現行の育児休業の原則一か月前までから原則二週間前までに短縮すること、また分割して二回まで取得可能ということ、それから事前に調整した上で休業中に就業することを可能とするといひうような形で、現行の制度よりも柔軟で取得しやすい制度を創設するといひうものでございします。

○本田顕子君 ありがとうございます。柔軟な育児休業の枠組みにより男性の育児休業取得が促進されることを期待をしております。

一方、サラリーマン男性が育児休業を取得しやすいするために、雇用環境の整備も重要と考えております。

そこで、次の質問に入らせていただきます。

今回の法改正において、雇用環境の整備の義務付けや、妊娠、出産の申出をした労働者に対して育児休業制度の周知をするための措置や制度の取得意向を確認するための措置を義務付けるとしていますが、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備等について教えてください。

○政府参考人(坂口卓君) 先ほどのところでも出ておりましたとおり、男性の育児休業を取得しない理由として職場が育児休業を取りづらいう雰囲気であるといひうことが挙げられておるといひうことで、これは男性のみならず女性も含めてといひうことでございしますが、育児休業を申し出しやすい職場環境の整備といひうことが必要といひうことでございします。

労働政策審議会の建議の中でもこいういった議論がなされ、今般、本人又は配偶者の妊娠、出産の申出をした労働者に対する個別の周知、意向確認や、あるいは研修、相談窓口等の育児休業を取得しやすい職場環境の整備を事業主の方に義務付けるといひうた提言がなされ、今回法案に盛り込ませていただいたといひうものでございします。

具体的には、労働者から本人又は配偶者の妊娠、出産の申出があった場合に、個別に育児休業に関する制度等の事項を知らせるとともに、労働者の意向を確認するための面談等の措置を講じていただくといひうのが一点。また、その雇用する労働者に対する研修を行うといひうこと、あるいは相談体制を整備するといひうことなどの複数の選択肢の中から、職場環境の整備としていひうれかを選択して取り組んでいただくといひうことを義務付けるといひうこととした次第でございします。

○本田顕子君 ありがとうございます。個別に促

すといひうところでございますが、是非その点を更に強化していただきたいなといひうふうに思ひいました。

といひいますのが、男性の育児休業取得に際した職場からの働きかけは、現状は男性の方が女性に比べて少ないと伺ひいます。制度が整備され、働きかけがある場合は育児休業の取得の割合が増えるといひうことでございしますので、取得を希望してゐる男性も上昇してきてゐるとのことですので、希望する方が安心して取得しやすい枠組みとなるようにお願いをいたします。

次に、今回の制度改正において、育児休業の分割取得や育児休業開始日の柔軟化が含まれてゐると承知してゐます。具体的な内容について教えてください。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

現行の育児休業制度につきましては、原則として分割の取得はできないといひうこととなつてございします。やはり一定の事業主の側の負担といひうことも考慮しつつといひうことになつておるんですが、今般の議論の中では、事業主の負担も考慮しながらも、より柔軟な育児休業の取得を可能とするといひうことが必要ではないかといひうことで、今回、事由を問わずに二回まで分割して取得するといひうことを可能としたといひうことがございします。御提案をしております。これによつて、例えば、お母さん、母親が重要なプロジェクトのために一旦復職されて、その間はお父さん、父親が育児休業した上でまた母親が再び育児休業に戻つて交代するといひうようなことも、分割取得といひうことが可能となれば可能となるといひうことでございします。

また、一歳以降の育児休業、これは保育所に入れない場合等の場合については一歳半まで、あるいはさらには二歳までといひう形で延長ができるといひう例外的なものでございしますけれども、これまでは、一歳以降に延長した場合の育児休業のその開始日、交代の時期といひうものが各期間の初日に限定をしてゐたといひうこととなつてございします。

た。

今般、その各期間の初日限定といひう部分を柔軟化するといひうことによつて、一歳以降の育児休業について途中での夫婦交代といひうようなことができるといひうようなことで、一歳以降の育児休業の開始日の柔軟化によつて、各期間の途中での夫婦交代の取得といひうようなものも可能とするといひうような取組をできるようにするといひう御提案を盛り込ませていただいているといひうものでございします。

○本田顕子君 ありがとうございます。柔軟化、期待をしております。

次に、育児休業の取得状況の公表についてお尋ねをしたいと思ひいます。

大手の企業に対してこの育児休業の取得状況を公表するよう義務付けるといひうことでございしますけれども、具体的な公表内容はどのようなものにあるのかをお聞かせください。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

お尋ねの今回の法案に盛り込ませていただいております育児休業の取得状況の公表の義務付けといひうものでございしますが、これ、労働政策審議会の議論等でも、企業自らの積極的な取組を進めていくといひう形で社会的な機運を醸成するため、一定の企業に対してこの取得率の公表といひうことを義務付けるといひう御提案をいただいたといひうものでございします。

具体的には、上場企業などの社会的な影響力の大きい企業に対応を促すといひうような観点から、こいういったものを勘案して、労働者数の千人超の企業を対象とするといひうこととしております。また、特に今回、男性の育児休業の取得が進んでいないといひう状況を踏まえまして、ポジティブアクションの考え方等に沿つたものとして、具体的には省令で定めるといひうことになりましたが、男性の育児休業の取得率等の公表を義務付けるといひうこと等を予定しておりますが、こいういった内容を含めて、公表の方法など詳細な内容については、法案の方が成立をさせていただければ、また改めて

労働政策審議会において議論をした上で具体的な内容を決めてまいりたいということで考えております。

○本田顕子君　ありがとうございます。モデル的に大手企業で調査、公表、実施を促すことなどななと理解させていただきました。

ある調査によりますと、男性が現在の会社を選んだ際に、自分で調べるときにでございますけれども、男女別の育児休業取得率を探したかという、その割合は四・八％でありましたけれども、実際に分かったらよかったものとして聞いたときの回答率では、その育児休業が分かったらよかったと答えたのは二七・一％と高い割合であったということを読みましたので、公表の義務付けは本当に大切なことだなと思います。

しかしながら、育児と介護は、企業的大小に係なく、働く皆さんにひとしく取得できることを目指すものだと思います。この公表が単に会社のお取組のアピールとならないようお願いをしたいと思います。

そこで、最後の質問でございますけれども、仕事と育児を両立できる社会の実現に向けての厚生労働大臣の意気込みについてお聞かせいただきたい。そこで、今日は、三原副大臣にこのことを御質問させていただきたいと思います。

○副大臣（三原じゅん子君）　お答えいたします。

少子高齢化が急速に進展する中で、出産、育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女共に仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要な課題となっております。しかし、令和元年度における男性の育児休業取得率は七・四八％と、近年上昇しているものの、いまだ低い水準にとどまっております。また、男性労働者の休業取得の希望が十分かなっていないという現状もございます。

このような観点から、本法案には、男性の取得二ーズの高い子の出生直後の時期について、現行制度よりも柔軟で取得しやすい新たな制度を創設すること、本人又は配偶者の妊娠、出産の申出を

した労働者に対する個別の周知、意向確認や、研修、相談窓口等の育児休業を取得しやすい職場環境の整備を自主的に義務付けをすること等の内容を盛り込んでいくところでございます。

女性に育児の負担が偏っているという現状に鑑みますと、女性の職場復帰ということにも課題があると思っております。企業の労務管理が難しくなるといった声もあり、女性活躍に逆行することとならないかなど、慎重な検討が必要であると考えております。

本法案について国会でお認めいただけるのであれば、男性が主体的に家事、育児に関わることにより、その後の育児、家事分担につながるよう、本法案の円滑な施行に万全を期してまいりたいと思っております。

○本田顕子君　ありがとうございます。

是非、こうした改正が、内容を踏まえまして、制度の趣旨、制度の利用のための手続など一層分かりやすく周知をすること、そして私は、何よりも学校の教育の段階から育児休業や介護休業制度について理解を深めることが大切だと考えております。今回の法改正により、出産や育児により労働者の離職を可能な限り防ぎ、男女共に仕事と育児を両立できる社会につながることを期待しています。

そして最後に、全国の薬剤師でございますけれども、三十一万人を超えていますが、女性の割合は六〇％以上となっております。女性薬剤師を始め医療に携わる女性も安心して出産し、仕事と育児を両立しながら国民の皆様の健康な生活を維持するために活躍できる、その一つの法改正となりますことを御期待を申し上げまして、私の質問を終わらせていただきます。

○矢倉克夫君　公明党の矢倉克夫です。よろしくお願いたします。

私からも、法案の質疑に入る前に、先日の会食、参加をした方を含めて、老健局の老人保健課の会食参加をした方を含めてコロナに感染されたということであります。まずは、感染された方、

早く回復するようにお祈りをしたいと思います。

その上で、状況から考えてもクラスターという疑いも非常に濃厚である、今大事な時期に一番最前線に立っている厚生労働省のまた業務というものが滞るということは国民全体にとっても非常に大きな影響があるわけであります。これ以上の広がりというものがないように徹した対策を是非取っていただくとともに、状況がどうなっているのかしっかりと把握をしていただいて、改めて私たちに報告をしていただきたいと思います。

その上で、あともう一点だけ。やはりこういう事態になった影響力の大きさということをそれぞれ実感もされることだと思っておりますが、改めて申し上げると、やはり官僚の皆様のお仕事というのは一つ一つがもう本当に国民の生活に直結をして、国民の皆様、国益にとって大きく影響する大事なお仕事をされているんだと。その裏返しで、こういう形で、大きな期待の声とともに、こういうことが起きたときに対してはいろんな声があるんだということを是非実感をしていただいて、これは我々政治家も更に考えなければいけないんですけど、それだけ国民に見られているということの緊張感を職務の重要性の誇りとともに是非持つていただく、これは教訓と是非していただきたいのと、私自身の戒めとしても、改めて皆様方にも求めておきたいというふうに思います。よろしくお願いたします。

じゃ、それでは、今回の法案について質問をさせていただきます。

まず、全体として男性の育児休業率を上げるということ、その数値的なことが当然目的ではないわけでありまして、ほかのところでも御質問させていただきましたが、やっぱり先ほども三原副大臣もおっしゃっていた家事とかの分担というところ、男性がそういうところにしっかりと意識共有を持って入る、そうでない限りは、ただ休まれるだけだと奥様方が苦しむという、そういうような実際の奥様方の声もあるというような実態もあるわけであります。

やはり最終的には、育児そして家事というものの分担という、更にそれを超えて責任感の共有というところをしつかり確立するのが大事であるという、そのための法案であると。一方で、現実、男性の方はなかなかそういうふうには休暇を取らない、参画しないということに対して育児休業を取りましようよと、こう後押しをする一歩として、今回はまず法案として重要な意義があるということで評価をさせていただきたいというふうに思っております。

その評価の前提で何点か法案について確認をしたいと思いますが、まず、今回の法案の中で大きな制度改正の一つは、先ほど来よりも質問出ている出生時育児休業制度、男性版の産休制度というふうなふうに一時期は略称されたこともありましたが、これはどういう制度なのかという広報ですね。従来のパパ休暇、子の出生日から八週間以内に最初の育児休業を取得した場合は、従来認められていなかった育児休業の分割取得を、これ二回目育児休業の取得が可能というような、そういう制度と同じ八週間ということで、今回の新しい制度も対象期間が同じであるわけでありますけど、制度としては全く違う制度である。

その違いを改めて確認させていただくとともに、こういう違いが分かりにくい制度である以上、適切な広報が行わなければいけないかというふうに思っております。この辺りの広報についての政府の方針をまずお伺いしたいと思います。

○政府参考人（坂口卓君）　お答え申し上げます。

今委員の方からも御指摘いただきましたけれども、パパ休暇というのは現行ある制度でございますが、従来の育児休業のこの仕組みの中で、配偶者の出産後八週間以内に父親が育児休業を取得した場合には再度の育児休業の取得を可能とするという制度でございます。

一方で、今回法案に盛り込まさせていただいておるこの新たな制度である出生時育児休業というものにつきましては、今も御紹介ありましたとおり、同じく出生後八週間以内を対象するものでは

ございますが、申出期限は原則二週間前、それからこの枠組みの中でも二回に分割を可能とする、また事前に調整した上で休業中に就業することが可能といった違いがあるということでございます。

現行のこのパパ休暇制度というものにつきましては、そもそも初回の取得が進んでいないという状況もございましたので、今回の法改正によって、より柔軟で取得しやすい仕組みである子の出生時育児休業と、あと先ほどの御質問にもございましたが、育児休業全体の分割取得化をするということもございまして、そういったものと併せての見直しということをさせていただくというものでございます。

御指摘のように、この新制度の周知等々がしっかりとすることが重要なのは御指摘のとおりでございますので、法案の方が成立させていただきますれば、いろいろ施行に当たつての問題についてまた審議会等でも議論した上でということになります。当然、労働局による周知であったりSNSの活用、あるいはいろいろ地域も含めての事業主団体の皆様にも御協力をお願いいたどうかということも含めまして、様々な手段を尽くして制度の周知ということにしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

○矢倉克夫君 よろしくお願ひします。

今回の法案に当たる前に、私、委員長を務めている公明党の青年委員会でも多くの若者とのやはり対話をしてきました、一昨年の末から。やはり育児取得について多くの声をいただいて、その中で明らかに変わったのは、やはり育児取得をちゅうちよする理由の一つは、午前の質問で、あと政府からの答弁では、特に男性側から、自分にしかできない仕事があるというそういうような声があるということもあったんですが、私たち聞いた言葉は若干ニュアンスも違って、これは男性も女性も含めてなんですけど、やっぱり取るとき、ほかの人にしわ寄せが行くと。そういうことに対しての気兼ね等もあってなかなか取りにくい、周りが理

解をしてくれるような環境をつくってくれることが、育児取りやすい、つくる上では非常に重要だという声があったわけでありまして。

それを受けて、昨年八月、当時の安倍総理に対しては、職場や社会全体が若者の育児を支え合う環境整備のための必要な施策、また若者世代が育児制度を利用しやすい社会構築、こういう理念の下、幾つか政策を申し上げたところでありまして、まず三原副大臣に、今の部分の我々の提言の実現ということに当たって、本改正案がどのような形に即されているのかをまず御説明をいただきたいと思ひます。

○副大臣(三原じゅん子君) 男性が育児休業を取得しない理由としては、業務の都合により取れないことや職場が育児休業を取りづらい雰囲気であることなどが挙げられていることから、男性の育児休業の取得の促進のためには、業務とある程度調整しやすい柔軟で利用しやすい制度や、育児休業を申し出しやすい職場環境等の整備といった取組が必要であると思っております。

公明党青年委員会の青年政策二〇二〇におきましても、育児取得申請をちゅうちよする主な理由の一つが周囲の理解を得ることの難しさや周囲の負担増への気兼ねであることが指摘されておりまして、政府と同様の問題意識に基づき、大変貴重な御提案をいただいたものと認識しております。

このため、本法案に、男性の取得ニーズの高い子の出生直後の時期について現行制度よりも柔軟で取得しやすい新たな制度を創設することや、本人又は配偶者の妊娠、出産の申出をした労働者に対する個別の周知、意向確認や、研修、相談窓口等の育児休業を取得しやすい職場環境の整備を事業主に義務付けること等の内容を盛り込んだところでございます。

このような取組を進めることで、特に男性の育児休業の取得の促進を図るとともに、男女問わず仕事と育児等を両立できる職場環境の整備、行つてまいりたいと思ひます。

○矢倉克夫君 副大臣おっしゃっていただいたと

おり、男女問わず、周囲への気兼ねで取りにくいというのは男性だけではなく女性も当然あるわけでありまして、その観点からの施策というのは是非また進めて、運用も進めていただきたいというところはあります。

その上で、気兼ねというのがありました。そういうことの現実的な対応策、周りも理解もして、そして本人も気兼ねなく取れるというような、その具体策等の一つとして午前中もいろいろと議論があった休業中の就労を認めたということ、これは、冒頭申し上げた男性が育児取りましようよと一歩後押しをするという意味合いでいえば評価もできることだというふうに私は理解をさせていただいておりますし、私も過去の質問で求めさせていただいたものであります。

その上で、この休業中の就労を認める場合の課題の一つは、企業における労務管理の難しさになります。その点について政府としてどのように支援をするのか、答弁いただきたいと思ひます。

○政府参事人坂口卓君 お答え申し上げます。今委員の方から御指摘いただきましたように、今回、子の出生直後の時期におきます柔軟な育児休業の枠組みにおいて、労働者の意に反したものとならないということを担保した上で、労働者の意向を踏まえ、労働者と事業主が事前に調整した上で休業中の就業を認めるという形で御提案をしておる内容でございます。

具体的な手続等の流れにつきましては、まずもっては労使協定を定めていただく、そして労働者が就業してもよい場合については労働者から事業主にその条件を申し出る、その上で事業主は労働者が申し出た条件の範囲内で候補日、時間を提示する、その上で労働者が同意した範囲で就業させることができるという枠組みを御提示をしておるというものでございます。

このように、休業中の就業を行うに当たりましては、企業における労務管理の難しさも踏まえた上で、労使間で事前に調整する手続ということを明確にし、そして労働者の意に反したものとなら

ないということを担保させていただいておるということでございます。

改正法案が成立した上では、労使共にこういった手続ということをしつかり御理解をさせていただいて適切に実施されるように、制度内容であったり手続ということについて分かりやすく周知ということをしつかり行つてまいりたいと思ひます。

○矢倉克夫君 周囲への気兼ねという言葉が正しいかどうか分かりませんが、そういうような思いから取りにくいというようなことから、何とかそれが解決するようにという制度であります。

その上で、やはり就労、育児取る側の自由意思に基づいたこういう就労であるということ、これは午前中も質疑あるところでありまして、手続的にもしつかり更に担保をしていただいて、是非よろしくお願ひを申し上げますというふうに思ひます。最終的には、育児取った人の分もしつかりとサポートできるような職務の分担とか、そういうこともあらゆる企業がしつかり対応できるような体制をつくるということも一つ重要なことというふうに思ひます。

次の質問に移らせていただきたいと思ひますが、今回のこういうような法案の、男性に限った形で期間を区切った特例を設けるということもこれは理解をできるところである一方で、やはり更に考えてほしいのは、今朝方の質疑ではパパ・ママプラスの話もありましたが、最長二歳まで育児の取得期限を延長できるというのが今現行制度であります。

ただ、例えば待機児童の問題もあり、二歳まででいいのかという問題もある。これをもつと延長するという方向性も今後は考えていただきたいなというふうにも思っております。それについて、三原副大臣、御見解いただきたいと思ひます。

○副大臣(三原じゅん子君) 育児休業は原則一歳までとなっており、保育所に入れない場合に限り最長二歳まで延長可能となっておりますが、この理由は、この時期が子の養育に最も手厚い手当てを必要としているからであります。

育児休業の取得期限の更なる延長につきましては、男性の育児休業取得率が低くて女性に育児の負担が偏っている現状に鑑みずと、女性の職場復帰に課題がある、企業の労務管理が難しくなるといった声もあり、女性活躍に逆行することとならないかなど慎重な検討が必要であると考えております。

○矢倉克夫君 今の御答弁、私はもう少しいろいろ考えなきゃいけないところはあるんじゃないかなと正直に思います。

女性の育児中の、事実上育児が女性だけが取るというそのような現実がある。偏っているということは、それは政策が不十分であるからであって、やはり男性もしっかり育児取ってみんな家事をやっていくというそういう環境をつくる、そういうのが目的であるし、むしろそれが理由であればそれを改善を図るのが、方向性を持つていくのが当然なんですけど、それを理由にして育児延長ができないところがあるかままだという考えなきやいけないところがあるかなというふうに思いますし、他方で、待機児童の現状などを考える、延長の必要性というのはやはりあるかなというふうに思います。

改めてちよつとまたやり取りの中でお伺いするかもしれませんが、そこは是非引き続き検討をいただきたいというふうに思います。

その上で、今ほどの議論にも絡むかもしれませんが、今回の法改正の中で私も注目させていただいているのは、やはり分割取得というものの、これが認められたことであります。そして、先ほど本田委員の質疑の中でも説明していただいたものでもありますけど、これ分割取得とともに、交互に、夫と妻が交互に育児取るための柔軟な制度ができたというのは実は結構重要なポイントんじゃないかなと。

今までは、一歳以降に延長した場合においては、育児開始日が各期間の初日、要するに一歳になったときとか、また二歳に延長するときには一歳半になったときとか、そこでは交代できない

かった、だからそういうような事情があったわけですけど、それをいつでも交代できるようになった、それぞれの状況に応じて、これまではお母さんが育児取っていたのがお父さんが交代するようになるとか、そういう柔軟性を持てるようになったということは、当初申し上げた、やはり夫と妻で育児を共有し合うというこの方向性に合致した改正ではないかなというふうに私自身は思っているところであります。

改めて、その趣旨とともに、これによって可能となる休み方のイメージ、御説明をいただきたいと思っています。

○政府参考人(坂口卓君) ありがとうございます。

今委員の方からも御紹介いただきましたが、今回の改正内容の中では、まず、現行の育児休業制度では分割ができないという形になっておるところ、柔軟な取得を、まあ事業主の負担の方も考慮しながらということではございますけれども、今回は事由を問わず二回まで分割を可能とすることとするという形で御提案をさせていただいているものでございます。

これによって、先ほど御紹介しましたが、母親が一旦、例えば重要なプロジェクトがあるのでということも含めて一旦復職されたら、で、今度お父さんの方が交代で育児休業を取得すると、そして、その後、母親が再びまた育児休業を取得するというような交代の取り方ということも可能となるということかと思えます。

それからまた、今回の改正法案では、御紹介いただきましたとおり、保育所に入所できない等の場合に一歳以降に育児休業を延長するという仕組みがござえますが、これまでは、育児休業のこの開始日、その延長の場合の開始日が各期間の初日、御紹介いただいたとおり、一歳であったり一歳半という初日に限定がされておりましたので、途中で交代しようと思ってもできないという形になっておりましたが、今般は、この開始日を柔軟化して途中からでも取得可能とするということ

で、各期間の途中で夫婦交代を可能とするという枠組みということでございます。

こういった枠組みについて、やはり分かりやすくまたお伝えするということが重要だと思えますので、具体的なイメージ等も御提示しながら、こういった活用ということができるということをしっかりと周知してまいりたいと思います。

○矢倉克夫君 今の制度も含めてではありますけど、やはり従来は、お母さんは一回育児入った後、状況に応じてお父さんが育児取ってというようない、そういうようなことの柔軟性がやはり欠けていたところがあり、それが最終的にはやはりお母さんの方に育児取得が偏ってしまったというような事情もあったかと思いますが、今後、この状況そのものをこの法改正でどうやって打破していくのかというところは非常に重要であるというふうに思います。

それをしっかりとやっていただいた上で、改めて、副大臣、先ほどちよつと申し上げた、要は延長を二年から更に超えていく、これはすぐにできるという話じゃないかもしれませんが、検討を是非またお願いしたいというふうに思います。

改めて答弁いただけんでしょうか。

○副大臣(三原じゅん子君) 先ほど答弁したとおりでございますが、女性の育児に負担が掛かっていること、あるいは女性の復帰に課題があることなど様々な検討、必要なことがあると思っております。

議員御指摘の産休の取得期間の延長に関しましては、休業期間が余りに長期にわたる場合に、復職を原則とする育児休業制度になじむのか、また本人の継続的なキャリア形成と両立するか、企業の労務管理負担はどうかなど様々な問題を考える必要があります、まずは本法案の施行状況をしっかりと注視してまいりたいというふうに思っております。

今、キャリア形成という話もありました。ちよつとその関係では後でまた関連の質問をしたというふうに思いますが、ちよつと次の質問に移らせていただきます。

今回の法改正によって分割取得が二回まで許されるというふうになりましたが、この二回目の取得における育児休業給付金の支給額の計算における育児休業開始時の時点がいつかという点であります。これについて答弁いただきたいと思えます。

○政府参考人(田中誠二君) 今般の改正で、労働者は二回に分割して育児休業を取得可能になっております。で、それぞれの育児休業について育児休業給付を支給させていただくという形にいたしますが、実は、それぞれが保険事故というふうな形でその直前の賃金を計算して給付に反映するということになりましたと、そこは事務の煩雑さもありますし、あと賃金計算上、それぞれの期間で賃金額変わってくるというようなことも起こってまいります。そういった点で、二回目の育児休業に関しても、育児休業給付の支給に関しては、一回目の育児休業に係る賃金額というものを活用して二回目の育児休業に係る育児給付金を支給するという仕組みにさせていただいております。

○矢倉克夫君 まあ、一回目のということであれば、今まで分割が認められなかった時期とそういう点では事実上変わらずという形であるかなというふうに今理解もしました。二回目の一番最初ということであれば、その前の六か月間の間に一回目の育児取得があったとき、当然それは普通の、通常の給料とはまた違うわけですから、その辺りがどういふふうな算定されるのかという点も関心はあったんですが、今の点はそういう点では変わりはないというふうに今理解もさせていただきます。

じゃ、次に、もう一点ちよつとまた、今育児休業給付金の話もありましたので、これに関連してまた三原副大臣にお伺いしたいと思うんですが、先ほど御紹介させていただいた公明党の青年委員

会の昨年の八月の提案では、もう一つ、休業前賃金の今六七％になっている給付金をやっぱり一〇〇％までしっかりと引き上げていくべきだと。これは、育児が取れない事情の一つは、周囲への気兼ねということもあったけど、やはり賃金下がる、その間の収入が難しい、元々平均の収入が少ない若い世代が更に大変になるという、その環境もあるわけであります。

これについて、改めて、男女共の育児取得推進とともに男性の育児取得率上昇というそういうことも含めて、また育児をめぐる暮らし方や意識を変革させるきっかけとなる、要は、育児を取る、その経験をした後、育児をするということの大きな後押しにもなるわけでありますから、それに就いての御所見をまた副大臣からいただきたいと思っています。

○副大臣(三原じゅん子君) 男性が育児休業を取得しなかった理由として、収入面も指摘されますが、職場の雰囲気や業務の都合が挙げられることも多くて、今回の改正案はそうした制約要因に対応するものでございます。したがって、育児休業給付の給付水準にしましては、まずは、こうした今回の改正法案の施行状況を見つつ対応を考える必要があると考えております。

加えて、育児休業給付の給付率は国際的に見ても高い水準でありまして、更なる給付率の引上げについては、こうした育児休業の取得促進等についての総合的な取組の実施状況も踏まえつつ、中長期的な観点から、財源の確保と併せて効果的な制度の在り方を慎重に検討する必要があると考えております。

○矢倉克夫君 給付水準が遜色ないというお話はあるかもしれませんが、給付取得率が低い以上はしっかりとした後押しをしなければいけないということにはやはり変わりはないかというふうに思っています。

あと、これはちょっと私もうろ覚えで大変恐縮なんですけど、北欧のどこかの国がやはり育児休業給付金一〇〇％にした、それに応じた大きな成

果というのは、やはり男性が、今までこれちゅうちよしていた男性がしっかりと育児取るようになって、そこで初めて育児というものに参加をして、育児のいろいろ大変なこともあるけど、子供との時間を過ごすということを体験して初めて実感できたという、その実感するための一押しとしてこれは是非重要だと思えます。将来的にも、例えば最初の一か月間だけとかそういう形で、財源の問題があるのであればいろいろ工夫をしながら、是非制度設計についてはまたいろいろと引き続き協議できるところはしっかりとさせていただきたいというふうに思いますが、この件については改めてよろしくお願いを申し上げますというふうに思います。

じゃ、ちょっと時間もあれですので次に行かせていただきたいと思います。あともう一点、育児のあるべきという部分も含めて考えたいと思うんですけど、先ほど三原副大臣から、キャリアの形成にやはり育児を取っている期間が長ければ影響があるというようなお話があったところであります。

それについては、じゃ、やっぱりそういうことにならないようにするというような視点も今後やはり必要になるかなど。特に、賃金水準という形だけではなく、その職場の職域というところであれば、育児取るのを認めました、認めて、育児、長く育児休業していたわけでありまして、じゃ、帰ってきたときの賃金水準どうなるかといったら、育児取る前の賃金水準なわけなんですよね。当然、同僚、同期なんかは、育児取っていない人はそのまま働いているわけですから、賃金は上がっていった職場の地位なんかも当然変わっていく。育児取ること、最終的には、同期とかの比較だけで考えても、やはりその間、キャリアというものは形成されなくなっているというようなことがあるわけであります。

ちよつと理念的な話になるかもしれないんですけど、やっぱり午前中の議論でもあったように、育児取っている期間、やはり得られる経験、スキ

ルというものはやっぱりあるわけであり、そういったものもしっかりと理解もしながら、最終的には、こういった格差が育児取ること、格差という言葉が正しいか分かりませんが、同じ同期の人との違いが徐々に生じてしまうという状況そのものをやはり変えていかなければいけないかというふうに思っております。

分とは超えて、やっぱり育児取ることです。事実上その後のキャリアとかにも影響が生じてしまうという事実そのものをどういうふうに捉えていって、労使等協議をしながら、使用者側とも協議をしながら、育児取ることが社会的にもっと支えられて認められるという環境をつくるということは、そこ辺りもしっかり対応していくという姿勢はやはり必要かなというふうに思います。

○政府参考人(坂口卓君) お答えいたします。まずもって、育児休業を取得したことを理由とするような不利益な取扱いというのは育児・介護休業法上も禁止されておることでございます。また、育児休業を取得した労働者について、当然、休業前より低い賃金水準とするというようなことであつたり、あるいは休業期間を超える一定期間についてまで昇進、昇格の選考対象としないというような人事評価をするというようなことは、これは先ほどの申し上げた不利益取扱いに該当するというところで考えられるかと思えます。

様々、評価の在り方等を含めて課題も大きいことかと思いますが、問題意識だけでも共有をさせていただいて、是非引き続きよろしくお願いを申し上げます。

ただ、この法が禁止するこの不利益取扱いに該当しないような中で、この昇進、昇格等、議員御指摘のような、この育児休業期間をどのように評価するかということにつきましてでございますが、これはまた、お子さんのいらっしゃる労働者の方、あるいは他の休業を取得した労働者などとのその均衡というようなことも考慮するということも必要かと思えますので、そういったものも考慮しながら、各企業の労使における話し合いなどが検討していただければというように、政府としては今考えておるところでございます。

今回の制度も定着させる上では、男性の育児取得を上げるためにも雇用の七割を占める中小企業の支援が不可欠と考えますが、いかにこれを図るか、副大臣の答弁いただきたいと思えます。

○副大臣(三原じゅん子君) 委員おっしゃるとおり、男性の育児休業の取得状況については、企業規模が大きいほど取得が進んでいるものと認識しております。これは、規模の小さな企業と比べて代替要員の確保等が行いやすいことや、男性の育児休業取得に先進的に取り組む企業に大企業が多いこと等が要因として考えられております。

特に、中小企業におきましては、育児休業取得等に伴う代替要員の確保等が重要な課題である一方で、例えば、新潟県の株式会社博進堂さんにお

○矢倉克夫君 お子さんがいない方との均等ということであれば、そういう部分、やっぱり育児期間もしっかりと、それで不利益を受けるようなことがないように、企業による不利益措置という部

分とは超えて、やっぱり育児取ることです。事実上その後のキャリアとかにも影響が生じてしまうという事実そのものをどういうふうに捉えていって、労使等協議をしながら、使用者側とも協議をしながら、育児取ることが社会的にもっと支えられて認められるという環境をつくるということは、そこ辺りもしっかり対応していくという姿勢はやはり必要かなというふうに思います。

○矢倉克夫君 お子さんがいない方との均等ということであれば、そういう部分、やっぱり育児期間もしっかりと、それで不利益を受けるようなことがないように、企業による不利益措置という部

分とは超えて、やっぱり育児取ることです。事実上その後のキャリアとかにも影響が生じてしまうという事実そのものをどういうふうに捉えていって、労使等協議をしながら、使用者側とも協議をしながら、育児取ることが社会的にもっと支えられて認められるという環境をつくるということは、そこ辺りもしっかり対応していくという姿勢はやはり必要かなというふうに思います。

いては、従業員百五十人の中小企業にもかかわらず、ファミリーフレンドリー企業を目指すことを経営戦略へ位置付けて、子供が生まれた労働者への個別の働きかけなどの取組により、男性の育児休業取得率一〇〇％を達成しております。このように、男性の育児休暇の取得が進んでいる事例もあると承知をしております。

労働政策審議会の建議におきましても、代替要員確保や業務体制の整備等に関する事業主の取組への支援、あるいはハローワークにおける代替要員確保のための求人に対する積極的な支援、ノウハウが十分ではない中小企業からの相談対応や好事例の周知なども含めて行うことが適当とされており、本法案を成立いただいた際には、施行に向けて、中小企業の関係団体等の御意見もよく聞きながら、実効的な支援策となるように対応してまいりたいと思っております。

○矢倉克夫君 是非、中小企業の経営者でも育休取ってもらいたくてもなかなか状況は難しいんだというような方もいるかもしれない、そういう方への全面的なサポートをお願いしたいと思います。

最後に一間、金融庁さんも今日来ていただいておりますので、金融庁さんと併せて副大臣にちよつとまた最後お伺いしたいと思いますが、同じ質問で。

午前中も川田委員も質問されていた件であります。私も同じ問題意識を持つておりまして、新聞などでも同じような意識が実は出ておりました。ある方なんかは、奥様とお子様二人の四人暮らしで、五か月間の育休を取ったら、条件に合った中古マンションを見付けて、不動産会社に契約の意思を伝えて審査を受けて、本審査通った後に、育休取っていますという話になったら、急に融資できないと断られたと。こんなことがあるのかと私も愕然としたんですが、それが、先ほど金融庁さんの方のまた通知もあったということであります。

むしろ逆に、やはり育休取る環境をもつとみんな

なで支え合おうというような環境をつくらなければいけないと思うんですね。埼玉県のある銀行なんかは逆に、育休や産休中でも借入れ可能とアビールをして、育休や産休期間中は最長二年間元金据え置いたりとか、そういうローンも組んだりとかしている。

こういう取組も含めて、金融庁さん、是非、先ほどの御答弁と同じになるかもしれませんが、今後徹底していただくということを改めて御答弁をいただきたい。こういうことがないということ、これを、育休を理由にしたローンを断るといことがないようにしていただくということを答弁いただくとともに、最後、副大臣に、やっぱり育休取る、みんなで育休取っている人を支えようという、こういう環境をいかに作るかということが大事であり、それがまだ足りないというのがこの一端に表れているんだと思います。そういう社会をつくる上でどういうふうにされるのか、決意を最後副大臣にお伺いをして、質問を終えたいと思います。

○政府参考人(伊藤豊君) お答えいたします。

委員御指摘のとおり、一部の金融機関におきまして、育休を取っているということを理由として一律にその融資を拒絶するというようなことがございまして、私どもとしては、その当該金融機関にも是正を求めると同時に、他の金融機関に対しまして、先生、委員御指摘のとおり、通知を出し、育休制度の重要性、それからそういう扱いがないようにということを指導しているところでございます。

今後とも、引き続きそのような対応をさせていただきたいと思います。

○副大臣(三原じゅん子君) 育児休業の取得を進める厚労省の立場としては、一般論として申し上げれば、育児休業の取得を阻害するような制度がある場合には見直していただくことが望ましいと考えております。

現時点で、先ほどの住宅ローンの事案以外には育児休業を理由として不合理な取扱いをする制度

は具体的には確認はしておりませんが、今後確認した場合には、その改善について、他省庁とも連携し、育児休業を取得しやすい環境整備や社会的機運の醸成というものにしつかりと取り組んでまいりたいと思っております。

○矢倉克夫君 終わります。ありがとうございます。

○東徹君 日本維新の会の東徹でございます。

田村大臣、どうもお疲れさまです。先ほどまで衆議院の方で高齢者の医療保険法ですかね、そちらの答弁だったというふうに聞いております。遅くなった場合は、私も野党ではありますが、その場合は三原副大臣に答弁していただくのかなとちよつと思つたぐらいです。今本場にコロナ対策で連日激務で、中、対応されていることに本場に敬意を表したいというふうに思います。朝の早くからたしか答弁の打合せもあるというふうにも聞いておりますので、是非お体にも気を付けていただきたいと思います。

ただ、やはり厚生労働省の職員の不祥事問題、先日からあった会食の問題、また、今回本場に深刻なのは、これ厚生労働省の職員がコロナに感染したということ、非常に聞きましてこれも危機的なやつぱり状況だというふうに思っています。

私の事務所でも全員に、抗原検査のキットとPCR検査のキットを全員に配つていまして、一人一個ずつです。そういう何かあったときにはすぐやつぱり検査をするという対応が必要だということに思いますので、是非そういうことも御検討していただいてはどうかというふうに思います。

今日ちよつと、男性の育児休業法の質疑に入る前に、ちよつとコロナについて二問ほど御質問をさせていただきますと思います。

御存じのとおり、非常に感染状況が深刻化してきておりまして、今までに見たことのないスピードで感染者が増えてき、そして病院のベッドは今まで見たことのないスピードで病床が埋まっていくという状況にあります。

東京でも、もうまん延防止の決定が今日されましたから、またあしたには議運も立てられて、そうなっていくんだろうというふうに思います。

大阪府では、四月七日の感染者の急増による病床の逼迫を受けて、医療非常事態宣言を出しました。特に、重症者向けの病床が、確保している二百二十二床に対して使用率が六六・五％に達してきており、十日前と比べますと倍になっているわけなんです。この宣言で大阪府民の方に更に感染対策への協力をお願いしながら、更に病床を増やしていく必要があるわけでありまして、こういったときに国からも府に対して病床確保に向けた支援というものが、お願いしたいと思いが、あるのかどうか、お聞きしたいと思います。

○国務大臣(田村憲久君) 前回、年末から年始にかけてコロナ病床を確保いただいたところ、重症化の患者の方々を診ていただいた病床に関しては、初め一千五百万と言つておつたんですけれども、緊急事態宣言等々ございまして更に四百五十万ということで、一千九百五十万円、支給いたしますが確保させていただいて、コロナ病床を増やしていただきました。

そのときに手を挙げていただいた病床、これは今もずっと確保いただいておりますが、これです。そこには直接このお金は出ませんが、さらに、新たに確保いただいたら一千九百五十万円お渡しをさせていただいて、感染防護のためのいろいろな対応をしていただかなきやありませんので、そういう初期費用等々も含めて対応いただくというところでございますので、是非ともこういうものを使つていただながら確保いただければ有り難いというふうに思うわけでありまして。

○東徹君 大阪府では、二百二十二床、これまでの確保病床数なんですけれども、その運用に向けて非運用医療機関に働きかけておりまして、病床がオーバーフローする可能性があるのか、並行的に、緊急的にいろんな機関に要請を行つています。その中でも重症患者の受入れ医療機関、大学等もありまして、それが追加合計で約三十床とい

うことであつたりとします。

また、国の病院もありますし、是非そういったところにも働きかけをしていただければ大変有り難いなというふうに思いますので、なかなかそういった指示を出す時間もないぐらいの対応かと思いますが、是非お願いをしたいというふうに思います。

続きまして、やはり問題になってくるのは、よく聞かれるのは、最近、やっぱりワクチンがどうなっているのということを非常に問合せ等が増えてきて、やっぱり深刻になっていきます。この感染者数がやっぱり増える、増えれば増えるほど、今そんな状況だということです。

来週十二日から高齢者の接種が始まりますが、約三千六百万人の高齢者に対して四月で約二百七十万回分、そして五月で千九百五十万回分、合わせて二千二百二十万回分のファイザー製のワクチンの接種をこれ確保しておりますけれども、この数量が本当にこれ確保できるのかどうかということと、それから、ファイザー以外のほかの企業のワクチンについて接種開始の時期の見通し、これについてはどうなのか、お伺いをしたいというふうに思います。

○副大臣（山本博司君） 東委員、先日も質問していただきました。本当に今、大阪が再拡大する中で、一人でも多くの方にできるだけ早くワクチン接種をという思いの問題意識の中での御質問だと思えます。

先日の委員会でも申し上げましたけれども、四月十二日から始まります高齢者に対する優先接種に関しましては、四月五日の週に各都道府県に二箱配送し、その上で、翌週、翌々週には各都道府県に十箱のワクチンを届け、四月二十六日の週には全ての市区町村に一箱ずつ配送することにしております。その後、委員が先ほどおっしゃいましたけれども、四月二十六日から五月九日の二週間で四千箱、五月十日からの二週間で一万六千箱のワクチンを配送することを予定しております。これらについては需要に応じてお届けをしたいと思います。

こう思っている次第でございます。

ただ、課題としては、EUの透明化メカニズムという不安定要素はございますけれども、今様々なルートでEUとも話をしております。河野大臣も中心になってやっておりますけれども、これを除いて供給がボトルネックにはならないと考えているところでございますので、接種体制の支援、しっかりとやってまいりたいと思います。

また、今後のワクチンのことでございますけれども、アストラゼネカ社のワクチンにつきましても、二月五日に特例承認を求める申請がなされまして、先月、国内治験データを含め主要データが提出されたところでございます。また、モデルナ社のワクチンにつきましても、三月五日に同様の申請がなされまして、五月に国内治験データが追加的に提出される予定でございますけれども、いずれも、現在、PMDAにおきまして有効性、安全性の確認、これを最優先に、迅速に今審査を進めているところでございます。

具体的な承認の時期に関しましては、予断を持ってお答えすることは困難でございますけれども、いずれにしても、委員のこの御指摘ございましたように、一日でも早くもう全ての国民の皆様 に安全で有効なワクチンをお届けできるように全力で取り組んでまいりたいと思えます。

○東徹君 山本大臣も誠実な方なので、誠実に御答弁されているのは分かるんですけども、ただ、その五月三日の週に三千箱とか、それから五月十日の週に一万六千箱と言われているのは、やっぱり箱の数を言われても分かりにくいんですよ。

まあそれは分かりますよ、一箱百九十五本入っていて、その一瓶が五回という計算すればいいんですけども、やっぱりそういう何か答弁の仕方というのはどうなのかなと、こう思いますので、是非人数で言っていた方がいい方が聞いている国民も分かりやすいんじゃないのかなと。ただ、やっぱりまだまだ少ないということには限らない、少ないということには間違いはないわけでありませう。

また、他の企業のワクチンですね、これも毎回言う話であります、確かに予断を持つていついつとは言えないというのでも分からなくはないですけども、何かもうちょっと手前前で、もうそろそろとか何か言っていたければ大変有り難いなというふうには思います。

やはり、予断を持つて言うと、また後でかえってアビガンなどのきになってしまつてはいけないというのでも分らないではないですが、やっぱり国民に安心感を与えていくということも一方では必要だと思えますので、できるだけ早く早めのリリースをお願いしたいというふうに思います。

では、今回の厚生労働省の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案について質問させていただきたいというふうに思います。

日本は二つの恥があるとかよく言われるんですけども、何かというと、一つは、男女の格差が百二十か国中、最下位、まあ一上がつて、百二十二か百二十一ですかね、何か一上がつたというふうなことを言われたりとかするのと、そして、G7の先進七か国の中で、働き方、生産性ですよね、生産性が五十年間最も低いというふうなことがよく言われます。

この男女格差が非常に厳しい状況というふうなことは常に言われている中で、よく本当に今まで偏見だったのが、家事と育児と介護は女性がやるものというふうに、そんなふうになっているというのが非常に強いと思いますね、日本は。そんな中でなかなか、男性の育児参加というのなかなか進んでこなかったところもあると思えます。

統計上は、男性の育児取得率が七・四八ということで非常に低い。非常に低いので、何とかこれをやっぱり改善しないといけないということで、今回、男性の育児休業取得促進のための、子の出生後八週間以内に四週間まで取得可能とか、分割

して二回取得できますよという今立法改正が行われるということで、これは率直に、改善されているということで、努力されていることにやっぱり評価をさせていただきたいというふうに思います。

そんな中で幾つかちょっと質問をさせていただきたいというふうに思いますが、まず、国家公務員なんですけれども、国家公務員の前に、内閣人事局が今年の一月二十六日に発表した数字だと、令和元年度の男性の国家公務員の育児取得率、これが一六・四％と、前年よりも四ポイント高くなつて過去最高だったということでありませう。

厚生労働省の男性職員の育児取得率、これはどうなっているのか、また、そのうち一か月以上育児取った職員はどれぐらいおられるのか、割合でどれぐらいおられるのか、お伺いしたいと思えます。

○政府参考人（山田雅彦君） 厚生労働省の男性職員の育児休業の取得率についてお答えします。

令和元年度中に新たに育児休業を取得可能となった職員は四百七十八人おりまして、そのうち、同年度中に新たに育児休業を取得した職員は二百八十三人であり、割合は五九・二％です。そのうち、育児休業期間が一月以上であった職員は六十九人でありませう。

○東徹君 全体の国家公務員の平均が一六・四％ですから、厚生労働省が五九・二％ということとで、これ全省庁の中で一番高いわけでありまして、高くてよかったなというふうに思っています。こういった法案を出している省庁が育児取得できないということであれば、どこがきんねんということになっていきますので、これはもうやっぱり厚生労働省だけではなく、全体的にやはり取得率を上げていつて、民間企業のやっぱり見本になるような形をやっていくしかないというふうに思えます。

これ、菅総理も今回の、今国会での施政方針演説で、男性の国家公務員には一か月以上の育児取得を求めていくというふうに話しておりました。

厚生労働省で新たに育休が取得可能になった男性職員のうち、一か月以上育休取った職員は一四・四％にこれとどまっております。これはやっぱり更に引き上げていく必要があるのではないかと思います。うふうに思います。

民間企業の模範となるようなやっぱり男性の育休取得率向上に全力で取り組んでいただきたいと思いますが、まずは厚生労働省で、何％目指して、そのために具体的にどのようなことを行っていくのか、大臣にお伺いしたいと思います。

○国務大臣(田村憲久君) 御承知のとおり、これは厚生労働省、比較的高いわけでありますが、一か月となるとなかなかそうはいかないということ、一か月以上育休を取っていただくと思うと、まず本人にしっかりと計画を提出を早めに出していただくと同時に、やはり管理職の方々が、そもそもそういうことも含めて振返奨励をしていただいた上で、来た場合には当然それに対して業務調整やついていたわけでありますが、まあ体制整備やそれから業務調整というようないことも含めて管理職の意識をしっかりと持っていたかなきゃならないところがあるというふうに思います。

あわせて、今やっていることでありますが、定期的に全職員宛てにメール等々で言えなければ取得を促すみたいなことも、また、管理職もいますから、そういう意識を持っていただくということも含めて対応いたしております。

いづれにいたしまして、どれを、一か月以上、台を目標にという数字自体は今のところ持っていないんですけれども、できればより多くの方々が一か月以上取得をしていただく。これ、総理が一か月以上の取得を言っておられますから、それをしっかりと取っていただくように、できれば全員一か月以上取っていただきたいというように思いでございますから、そういう思いの中で、職員に対しては育児休業等々の取得、促してまいりたいというふうに考えております。

○東徹君 一日でも取れば取ったということに

なってしまうので、やっぱり一か月以上取った目標も持たないと本当の育休取ったということにはなかなかならないんじゃないだろうか、そう思っています。その質問をさせていただきます。

今回の法案では、従来の育休のほかに、子供の出生後八週間以内に四週間まで取得可能な男性版の産休制度の創設がこれ入っているわけでありますが、けれども、この制度では、労働者から申出期限が原則休業の二週間前までと、育休の一か月前よりこれは短くなっておるんですね。これ、雇う側から、企業側からすれば、二週間では代替要員の確保とかこれはやっぱり難しい場合もあるというふうに思うんですね。

なぜ、この制度では二週間前というふうにしたのか、この点についてお伺いをしたいというふうに思います。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。現行の育児休業につきましては、今議員の方からもございましたとおり、子が一歳になるまで取得可能であるということもございまして、一か月前までの申出ということとしておるというところでございます。

今般の制度につきましては、まず、取得可能のその対象期間として子の出生後八週間以内という形で、時期をその産後休業期間中というよう形で八週間という、そのときという形で限っているということ、その上で最大四週間という形で、取得可能期間ということについても短期間の休業という形で位置付けているということも踏まえて、労働者の取得促進の観点から二週間前までの申出でも可能とするという形で柔軟な枠組みの設計といたしたところでございます。

ただ、委員からも御指摘あったとおり、企業にとってみると、育児休業を取られた方の仕事をどうするんだということになりますので、そこやはり審議会でも御議論はあり、やはり円滑な育児休業を、例えば長めに取っていただくということも含めてになりますけれども、やはり申出期限にかかわらず、やはり早めに申出がされ、そして労働

使共に十分な準備を行った上で休業を取得していただくということが望ましいというのは、これは労使双方そういうお気持ちであり、労政審の建議の中でも、そういったことを指針に定めてそういう形を進めていくという取組は進めていかなきゃいけないなということも建議もいただいておりますので、そういった点については、今後、労政審の最終的にはまた議論をしていただいた上で指針で定めるといことも検討しておるといことでございます。

それからまた、今回、職場環境の整備などについて一定のその今回の改正案による義務を上回る取組をしていただくということを労使協定で定めた場合には、もうしやくし定規にこの二週間ということにはめるのではなくて、そういうようなケースであれば一か月前を期限とするということも可能とするというような形で、計画的な取組ということも後押しをしてまいりたいということと考えております。

○東徹君 やつぱり、妊娠すればいつかは大体出産の時期というのは大体分かるわけですから、早め早めに夫婦間で話し合ってもらって育休取るうねと決めて、できるだけ早め早めに育休取らせてもらいますというふうなことを言う方がやつぱり望ましいと思うんですね。

だから、前までは一か月だったのが今回二週間、二週間前に言われちゃうとやつぱり困る場合もあると思いますので、そこはやつぱり早め早めに申し出てもらうような促し方が大切だということに思いますので、その点についてはよろしくお願いしたいと思えます。

以上で質問を終わらせていただきます。ありがとうございました。

○梅村聡君 日本維新の会の梅村聡です。

今日は、法案の前に、ちょっと昼休みに、東京都がまん延防止等の重点措置をこれを政府に要請するという緊急速報が流れておりましたけれども、今変異株と言われていますけれども、まだこれ分析は終わっていないとは思っていますけれども

も、実際に治療に当たられている関係者に聞けば、やつぱり侮れないんじゃないかという感想を持ってもらえるようです。

何が侮れないかというと、やつぱり四十代、五十代の方が結構重症化することが多いと。一度人工呼吸器が着くと、離れる、その人工呼吸器外すまでの時間が結構掛かるんじゃないかという意見もありますし、それから、そこに行くまでのスピードというか時間も結構早いので侮れないんじゃないかと、こういう感想を持ってもらえるようです。

そんな中で、今変異株という話をしましたけれども、世界的に見れば、さらにどんな変異株があるかというこの全貌もよく分かっていないわけなんです。そういう中で、いよいよ東京オリンピックが百日余りになってきたということで、多くの国民の方がいろんな意見を持っておられると思いますけど、やつぱりこは厚生労働省として、特にオリンピックに関しては検査ですね、これをどれぐらいしっかりとっていくのかということ、僕は、厚労省が一番きついというか、一番厳格なことをやつぱり言っていたきたいなというふうに思っております。

具体的には、今検査がどうなっているかといいますと、一番きついパターンとしては、二十九の、変異株が流行している地域、ここに過去十四日以内に滞在した場合は、三日間、検査が確保した宿泊所に隔離をして、PCRを受けて入国をしてもらうと。陰性証明がなければそれが六日間になるという、これが今二十九の国と地域に対して行われているんですけど、私はやつぱりこれオリンピックを考えたら、二十九だけじゃなくて世界中ですね、全国、全世界から入ってくることに關してこの一番きつい、きついというか、今行っているものを全ての国に対して適用すると、そのレベルを厚労省として考えるべきじゃないかなと思いますが、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) オリンピックで来られ

る選手……（発言する者あり）関係者も含めて。今委員おっしゃられたとおり、七十二時間以内の陰性証明、ああ、陰性証明ですね、で、なかった場合には基本的に帰っていただいているんだと思うんですね。

陰性であったとしても国内でルミバルスで検査をやっていたら、それで陰性、まあ陽性ならばそれで当然療養という話であります、その上で三日間療養をいただくというのが感染拡大国であります。それで三日後に検査をやつて、それから、入国からももちろん公共交通機関使用にそれぞれ待機する、御自宅等々も含めて。基本的には、今来ておられる方々は、オリンピックの関係は除いて日本に帰国をいただく方々が中心でありますけれども、御自宅でしたらと待機をいただくということだと思います。

それに対しては誓約書等々を書いていただいで、破られたら、当然、在留資格等々に関してはそれは強制送還もありますし、それから日本人であれば名前の公表でありますとか、こういうこともいたしております。

四月十九日以降送還予定ということでございす、要は陰性証明がない方々でありますけれども。

それで、更に一歩進めて、電話通話等々を含めてGPSを入れていただいて、もし自宅から出るようなことがあれば、もちろんちょっとでも、一歩でもという話じゃないんだと思いますけれども、そういう方々に関してはすぐに連絡等々で、健康観察やっていますから、しっかりと、やめてください、ちゃんといってくださいというようなことも含め、三日、そのGPSがどうも自宅にいないということになれば、これは民間の警備会社と契約して警備会社に飛んでいっていただくというようなことまで対応しておりますが、オリンピック関係者となると、多分選手は練習をしなきゃならないだとか、いろんなことがあるんだと思います。

ですから、そういうことも含めて、今調整会議

の方で御議論をいただきながら、以前、丸川大臣はバブルというような考え方も予算委員会でおっしゃっておられましたけれども、もうそこから関係者出ないというそのエリアを決めた中で、そこで定期的に検査、これは何日ごとかというのは直接まだ決まっていらないと思いますけれども、なるべく多く検査をやつて、で、陰性というものを証明していくみたいなことを今検討をされているんだと思いますが、詳細はちょっと、我々としてはその中身に関して、感染を外に拡大させないためにどうだという、そのいろんな評価はさせていただきましても、どういうふうにしていくかということは、我が省も入ったそういう調整会議の中で議論をしている最中でございますので、詳細はまだちょっと確定してないと思いますから、しっかりと委員の問題意識というものを、それは我々も持っておりますので、そういう問題意識の下で検討をさせていただきたいというふうに考えております。

○梅村聡君 やつぱり検疫という面では、厚労省が一番厳しい基準できちつと対応してほしいということが一つあります。

それからもう一つは、今選手という話がありましたけど、結局、選手の方が御自宅出て、今からオリンピック行つてくるねと言ってリュックサック背負つて日本に真っすぐ来るんだつたらそれでいいんです。でも、現実には、よそでトレーニングをして、またそこである方と交わつて、その交わる方はまた別の地域から来られている可能性があるということから考えると、日本国内で水際をするときに、流行地域かどうかでもう分けることというのはできないという認識で検疫をやつていただきたいということが、これが私からのお願いになりますので、是非この認識は持っていたいただければというふうに思います。

それからもう一つは、まん延等重点措置が実際に行われた地域ではいろんな措置ができるんですけれども、例えば飲食店でしたら、マスク等で感染防止をしていなければもう入らないでください

と、これは言えるんですけども、なかなかそれとマスク会食までがこれつながらないわけですね。

マスク会食というのは読み替えることはできませんから、あくまでも要請レベルだということ、これはこの間も、お好み焼き屋でやつたらソースまみれになつてえらいことやつたとかいようなニュースは流れていましたけれども、やつぱりここまで来たらもうやらざるを得ないと思うんですね。禁止措置にはできないとしても、これを実際にはほぼ原則義務化に近い形にしていこうということが私は大事だと思つていて、大阪府なんかは吉村知事も一生懸命テレビでは言っているんですけども、これはやつぱり、前も東委員から話ありましたけど、私は、田村大臣自らが正しいマスク会食と駄目なマスク会食の動画を撮つていただきますして、今ヤフーなんか見ていたら田村君とかが出てきてやつているんですけど、そうじゃなくて、もう田村大臣が、こういうマスク会食はいいよと、だだけ、飲んで、ぐでんぐでんになつてこんなになつたらマスク会食の意味がないというのを、もう大臣自らがインフルエンサーになつていただいたらどうかと思ひますが、ちよつとその御決意はないですか。

○国務大臣(田村憲久君) 私ごとで効果があるのならばそれはやぶさかではないんですけども、なかなか、ちよつと今反省しているところもございまして、そういう形で私がじかにそういうところに、表に出た方がいいのかどうか、ちよつと悩ましいところではございます。

ただ、マスク会食含めて、これやっていたかなきゃならないということはある確かでございまして、まあ面倒くさいとかいようなことを言われる方はおられますけれども、もう今の社会の中で、外で御飯を食べる、そういう社会を何とか維持しようということであれば、もう皆さんにお守りをいただかなければ、やがてはまた時短休業要請、いろんなことが将来、先起こらないとも限らないし、今実際、時短やつていただいている店も

あるわけありますから、そういうことも踏まえた上で国民の皆様方に更にお願いをどうしていくのか。納得をいただかなきゃなりませんから、そういう意味ではしっかりと御納得をいただいた上で実行いただけるような。

一方で、お店の店員の方々もいろんな今活動をしていただいております。東京ではそういうリリーダー制を取っていただいている店もあるようございまして、マスクどうぞやつてくださーいというようなことも言われていますし、大阪は大阪で、入ってくるときに今、まん延防止重点措置の中において対応いただいております。

以前から言つておるとおり、もうもし、もしです、お店の方が言いづらければ、マスク外しているお客様です、それこそ田村が、西村が言っているからやつてくださーい、あいつら悪者、あいつらが悪いんですからみたいなことを言つていただいても結構なので、何とかお願いをいただく中でそういうような社会が実現できていけばというふうに我々も思っておりますので、しっかりと頑張つてまいりたいというふうに思います。

○梅村聡君 なかなか映像には出ていただけないみたいですが。やつぱり大きいと思いますよ、誰々が言つていたとか、そういうこと、じゃなくです。

結局、本当を言えば、まん延防止措置の中のマスク着用、感染防止とをマスク会食に読み替えれたら一番いいんです。だけど、マスク会食の定義というのがこれなかなかないものだから、でもイメージとしてやつてもらえないといけないとか、これ読み替えることでなければどうするのかと。私は大臣自らの出番だと思つておりますので、また省内でよく御検討いただきたいというふうに思います。

済みません、それでは法案の審議に入らせていただきたいと思います、今回は、育休取得ですね。特に、男性の育休取得の率を上げていくということが大きな目玉だと思いますが、これ、先ほ

ど本田委員からも質問があつていたかと思うんですけども、これずっと、出生率と出生数をこれずっとスクロールして人口動態見ましたけれども、今の中位推計ですね、出生率が一・四四、高位でも一・六五ですかね、これもう幾らスクロールしても二一一五年までは出生数は増えない、子供の数も増えないと。これずっと出ているんですけども。

これ逆に、まあバーチャルの世界かもしれないませんが、幾つぐらいまで出生数、出生率を上げればこれどこかで底打ちをするのかという、そういうシミュレーションというのはこれはやっているのでしょうか。ちょっとあれば教えていただきたいんですけども。

○国務大臣(田村憲久君) もう御承知のとおり、子供を産んでいただく女性の方々がもう元から減っているわけなので、出生率、よく二・〇七で人口維持ねと言っていますけれども、それではもう追いつかないわけでありまして、そこが、どれぐらい出生率を上げていただければ、ちょっと想像付かない数字に多分なるんだと思いますが、そういうシミュレーションはいたしておりますが、そういうシミュレーションはいたしておりますが、実際にそれが実現可能な数字ならばシミュレーションする意味があるんだと思いますけれども、多分実現可能な数字じゃないので、今すぐにですね。

ですから、そういう意味では、そういうようなシミュレーションは今組んでおりませんので、申し訳ありませんけれども、ちょっとお答えできないということでもあります。

○梅村聡君 ということは、恐らく二一一五年といたらもう誰も生きていないと思いますけれども、そのときまではとにかく減り続けるんだと。だから、少子化対策というのは大事なんだけど、むしろ少子化ということが前提で、それに見合った社会をどうつくっていくのかということだと思っています。

そう考えると、男性の育児取得率ですね、これを上げていくというのは、もちろんジェンダーの

問題もあれば労働者の環境という問題もありますけど、やっぱり子供さんにとっても出生直後あるいは一歳までお父さんがお休みを取ること、その後の家庭の環境であるとか子育ての環境であるとか、こういうことがやっぱり改善されたり、あるいは子供にいい影響が出てくるということのためにこの制度をやっているんだと、新しい制度をつくるんだと、こういう認識も私はやっぱり大事なことなんじゃないかなと思っています。先ほどの東徹委員の質問とちよつとかぶるんですけども、今回、その申出期限が、先ほど局長の答弁では、出生直後八週間までの間に集中的に四週間を取ることでできるから、本当は一か月前までの申出を二週間前までの直前まで申出期限を短くしていいんだという答弁があつたんですけども、何となく分かるようで分からないのは、一か月前までの申出を二週間前にすることによって実際効果が出るんですかということをちよつとお聞きしたいんですね。

というのは、出産というのは元々何か月も前から決まっています、それに向けて、先ほどの話がありますように、労使が話し合つて計画を立てていくわけですから、一か月から二週間前までの間に急に取らぬといかぬということが多発しているのであれば、二週間前にすることによって取得率は上がることはなるかと思ひます。

でも、現実にはその一か月を二週間前にすることが果たしてどういうときに効果があるのかというの、私はその事業主側に負担を掛けるという以外にちよつとはつきりとよく分からないんですけども、これ、どういう効果を狙っているのか教えていただきたいと思ひます。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。その点については、今回の新たな制度をつくる枠組みというのが、まさに今七・四八%という低い男性の育児休業の取得率を、何とかそのきつかけをつくつて、今まで取らない、取れないと言っているような方が一度取ってみようというような形になるような仕組みという形で、柔軟な枠組み

を設計しようということでございます。

ですので、議員御指摘のとおり、一か月が二週間になったから必ず、じゃ、そういう方が手を挙げるのかというところまではなかなかそうは申し上げられないわけでありまして、また、このあくまで申出期限でありますので、御本人様も、まあ別に二週間ぎりぎりでないし手を挙げられないという枠組みでもないということではあります。

ただ、やはり一定の、その一か月前までに言わないとなかなか育児休業は取れないんだというような形の制約からは解放されて、一つハードルは下がるという意味でいけば、幾つかの今回新たな枠組みの設計の中での柔軟な制度化という部分の一つとしては一定の効果も見込まれるのではないかとということで、御議論もいただいた上でそういう設計にさせていただいたということでござい

す。

○梅村聡君 やらないよりはやつた方が可能性が広がるんじゃないかと、こういうことだと思ひます。私もちよつとイメージは余り湧かないんですけども、もしあるとしたら、例えば切迫早産が起りそうでちよつと直前になったら取らないといかないということが急に出てくるとか、その程度ぐらいいし余り思ひ付かないんですけども、基本的に、特に男性の場合は女性と違つて見た目でそのパートナーが出産を迎えているかどうかというの、は言わないと分からないわけですから、だからもつと早くから労使が話し合うという環境をつくるのがやっぱり大事なことであつて、期間を短くするから効果が出るというのではちよつとないんじゃないかなというふうに思ひますので、その辺もしつかりフォローしていただきたいというふうに思ひます。

それから、ちよつと時間が迫つてきているんですけども、今回、事業主に対して妊娠、出産の申出をした労働者に対する個別周知と意向確認の措置を義務付けるということがこれ入っていますけれども、これは事業主にそういう個別周知をし

てくださいねと、それから労働者が育児を取るかどうかの意向確認を必ずしてくださいねと。

これ、事業主に義務を掛けるというのはこれは分かるんですけども、これ、一方で、実際に育児を取る労働者側にも今回の制度が変わつたよということを伝えておかないと、要するに意向確認が漏れる場合もたくさん出てくると思ひますから、そういうものを労働者側にも、今回制度が変わつたんだと、ですから、これから事業主から意向確認をされますので、御夫婦でどうするかちゃんと話し合つてくださいねとか、そういう注意事項を労働者側に伝えないといけないと思うんですね。

ところが、なかなかそれは広がらないんじゃないかなと、すぐに法律施行だけでは広がらないかなと思ひまして、私いろいろ考えたんですけども、これ例えば母子手帳なんかそういう紙をちよつと一枚挟んでいただいて、男性も出生直後に育児を取り出すくなる制度ができましたと、二週間前までに申出はしてくださいと、事業主側からこれは意向確認が来ますから、そのときはきちつと夫婦で話し合つてくださいと、こういうことを母子手帳なんかを通じて実際の労働者側にも伝えるということが私は取組として必要なんじゃないかなと思ひますが、こういうことについて、ちよつと私の案なんですけれども、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) 委員おっしゃられましたとおり、事業主に対しては今回義務付けという形で周知や意向確認をしつかりやつていただく、あと研修であるとか相談窓口をつくつていただきたい、こういうお願いをしておるわけでありまして、けれども、義務付けですね、しておるわけでありまして、それから、それやっぱり働く方々、実際自ら、奥様が妊娠された方々がそれを分かっていたら、そもそも言われても何の話かよく分からないと。

今、母子健康手帳の話をされました。委員、御承知でおっしゃつておられるのかちよつと私分か

らないんですけれども、言われるとおりでございまして、この令和三年度、九十万部ほどそういうリーフレット、紹介したものを各自治体に配らせていただいて、そういうものをその母子手帳のとき、交付するときにしっかりと御説明といいますが、お付けをいただくというようなことをさせていただこうというふうに考えております。

昨年もそういうものを配っておったんですが、ちよつとリーフレットの数が少なかったものでありますから、これを大幅に増やして一応九十万ほど用意をさせていただいているということでございまして、しっかりと対応させていただきたいというふうに思っております。

○梅村聡君 今回の法改正がもし成立したときには、それも是非検討いただきたいなというふうに思います。

それから、最後になりますけれども、今回、育児休業の取得率ですね、これが千人超の常時雇用の企業では公表が義務付けをされるということになります。これ見たら、後で告示で取得率、取得率をこれ一つの公表事項だというふうに言われていますけれども、これ取得期間というのは今回テーマにならなかったんですかね。やっぱり取得率と、それからどれぐらいの期間育児を取ったかと、これセットで見た方がやっぱり世の中の方は分かりやすいと思うんですが、今回、取得期間がこの公表の義務化の対象として今考えられていない理由、これありましたら教えていただきたいと思ひます。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

今般、昨年来、公労使集まっていたいた労働政策審議会の中で、この男性の育児休業の取得促進あるいは女性も含めて継続雇用につながるような育児休業の取得環境の整備ということについて御議論いただきました。

そういう枠組みの中で、御案内させていただいているとおり、いろいろな形のお取組を事業主の方にもお願いするということが御議論いただいた中で、この育児休業の取得状況ということの公表

についても、これまで全くなかった中で何かそういうことができないかということで御議論いただいた上で、今回新たな義務という形で今回お願いをするということになったということです。

そういう意味では、育児休業の取得率について、委員御指摘のように、単に取得率を向上させることに加えて、希望する期間を取得できるようにすることが重要だということはこれはそうですねですけれども、やはりまずもつては、この先ほど来申し上げている七・四八%というような取得率について、社会的な機運も盛り上げつつ、そういうものについて育児休業の取得自体を促進するということをやまずは最優先にということも、企業側の負担も含めてでございますけれども、あるので、今般、労政審の中でも、まずは取得率の公表を義務付けるということについておまとめいただいたということで、今後、具体的には省令なりで大企業における育児休業の取得率の公表というような形で、法案が通りますれば御議論いただいた上で定めるというような形で、建議等々の御議論の中ではなってきたということでございます。

○梅村聡君 やつぱり労使が話し合つて計画的に休暇を取ると、これが本来の趣旨ですから、率だけだったらですね、率を上げますから、ほんなら一人ずつ全員義務でやってくださいと、こういうやり方というのはこれ本来の趣旨じゃないと思ひますので、将来的には取得期間も併せて公表義務化を是非検討いただきたいというふうに思ひます。

以上で終わらせていただきます。ありがとうございまして。

○田村まみ君 国民民主党・新緑風会の田村まみです。今日はよろしく願ひします。

私も、今回の法改正の質疑に入る前に、お昼休憩にまん延防止等重点措置の要請が東京都から出たというニュースを聞いて、そろそろ考えるんじゃないかというふうに思つてこの質問を考えているときのタイミングもあつたわけなので、実は

通告もちよつとコロナ関連でさせていただいたのて、先にちよつとその質問をさせていただきたいというふうに考えております。

今、飲食店の監視、防止対策で、特に現地の見回り調査みたいなことが報道が始まつております。バインダーを手にチェックリストで現地調査している映像が流れていきますけれども、実は、昨年の五月に業界ごとの感染対策のガイドラインの作成と遵守が西村大臣から発信をされ始めて、一度目の緊急事態宣言の解除後、経済活動再開のタイミングでは、少しずつウィルスについても分かつてきたことがあるわけなので、これガイドラインにきちつと反映させて改善すべきじゃないかと。

なかなかその改善も進まなく、中にはノロウイルス対策のマニユアルをコロナと書き換えただけのようなものも、正直、私、六十個以上見たんですけれどもあつたりとかして、ひどいなということです。この改善を求めたりとか。また、年明けの緊急事態宣言前から、飲食店の感染対策に改めて焦点が当たりました。感染対策の徹底チェックや第三者機関の認証制度などを設けたらどうかということも議運や厚労委員会でも提案してまいりましたけれども、今やつと現実問題で現地調査みたいなことが始まつております。

政府はこれまで業界団体が出しているガイドラインの遵守求めてきましたけれども、正直、その周知徹底を業界団体を通じてというふうなことだけでした。実際に飲食店、全国で七十万以上あるわけです。しかも、業界団体に属していないものも考えればもつとあるわけなんです。それを、ずうつと業界団体通じての周知徹底、遵守だというふうに言い続けたのは、私はやつぱりこれ一つ原因、感染がなかなか飲食店で収まらなかった原因でもあつたんじゃないかというふうに考えています。

その上で、済みません、まず、全国飲食業生活衛生同業組合連合会への予算措置で行つた、厚労省が行つたガイドラインの遵守と徹底について、

店舗の見回り等々されたというふうに聞いておりますが、その実績を御提示ください。

○政府参考人(浅沼一成君) お答えいたします。

飲食店における感染防止対策につきましては、業種別ガイドラインの実施促進を図るため、飲食店における座席間隔の保持や換気の確保といったガイドラインに沿つた取組につきまして、生活衛生同業組合等が飲食店を訪問し、実地で指導、助言等を行う事業への支援を行つてきたところでございます。昨年七月末から本年一月までの取組実績につきましては、現時点の速報値として、全国で約二万店程度の飲食店に指導を行つたと報告を受けております。

また、本年一月に緊急事態宣言を发出了十一都府県を対象に行つている訪問調査の実績といたしまして、一月二十八日より三月二十六日まで一千九百十三店舗の飲食店を訪問し、感染防止対策の指導を行つているとの報告を受けているところでございます。

○田村まみ君 ありがとうございまして。

今、特に後半のところは明確に答えていただいたんですけど、実は前半まで、予算措置で行つてきたはずなんですけど、二万店という店舗数なかなか出てこなかったんですよ。正直、予算措置をしていて、ただ衛生組合にもうお任せ状態で、正直、厚労省はきちつとそこを管理していなかったというふうに私は認識しています。それが、年を明けて、きちつとやつぱり管理していかなきゃいけないということと、農水省と同じくホームページで巡回の調査について実績を報告されるようにやつとなりました。

農水省の方、結構前からきちつと数字も追いつながら対策の方をされていたと思うんですけど、そちらの状況を教えてください。

○政府参考人(道野英司君) お答えいたします。

農林水産省におきましては、GoToイート事業に参加する飲食店等における感染症予防対策を徹底する観点から、昨年来、地方農政局による飲食店に対する訪問調査を行つてきております。

具体的には、昨年七月から八月にかけて、全国展開しているチェーン店等約五千五百店舗を訪問し、ガイドラインの周知、対応状況の確認、更なる遵守の徹底について働きかけてまいりました。また、昨年十二月にはＧＯＴＯイート事業の参加飲食店六百八十店舗を訪問し、徹底した換気と主な感染症対策について調査をいたしました。さらに、本年一月から、ガイドライン遵守の徹底を目的として、特に十一都県につきまして飲食店への訪問調査を行っており、全国展開しているチェーン店や大規模フードコート等を農林水産省が、また、厚生労働省から先ほどお答えがあったとおり、個人経営等の小規模店については厚生労働省の所管団体が訪問をし、現在、両省で合計で二千八百六十六店舗に対して調査を行っております。このうち、農林水産省の方で訪問した店舗につきましては九百五十三店舗となっております。

○田村まみ君 ありがとうございます。

地方農政局の方々がもうほぼ業務の一環としてされていたというふうに私も伺っております。予算措置、それに切り分けた形ではなかったんですが、ＧＯＴＯイートのキャンペーンも始まるというようなことを皮切りに調査はされていたそうです。ただ、二ユースになつて、このようにやっているみたい、徹底を進めているということは一切取り上げられなかったというのも現実だというふうに思っていますし、やはりこれ、そういうものがあるんだと、店舗見回りがあるんだというふうに思うだけでも少し飲食店の方々に歯止めになっただんじやないかなというふうに思つて、これまでなかなか提案通らなかったのがちょっと悔しい思いをしているところなんですけれども。

そこで、ちよつと今日、内閣府の方にも来ていただいております。それぞれ所管の業種、業界について所管の省庁がやるということはそうなんですけれども、全体としてその感染対策をやっていくという意味でいけば、今回、内閣府の方では、県別、都道府県等々で、特に山梨や大阪府等で実際には飲食店の感染対策の訪問調査が始まってい

るといふのは流れています。

この取組については、コロナ対策本部としては推進をするものなのか。そして、実施の、まあ推進するといふお答えであれば、実施の有無は都道府県に委ねるものなのか。また、それを実施しようと思つたときに、そうはいっても人件費必要だと思ひます。これの費用というのは地方創生臨時交付金の対象となるんでしょうか。

○政府参考人(梶尾雅宏君) この飲食店に対しまず感染対策の見回りにつきましては、基本的対処方針に、政府は、関係団体や地方公共団体に対して、飲食店に係る業種別ガイドラインの遵守徹底のための見回り調査、遵守状況に関する情報の表示や認定制度の普及を促すというふうに明記をしてございまして、これは推進をしていくということとでございます。

これを踏まえまして、農林水産省、厚生労働省とも私も連携しまして、各都道府県に対しまして、飲食店における感染症対策の見回り調査を行うための体制の構築や、既に見回りを行っている都道府県、今例示ございましたが、についてはその継続、強化をお願いしているところでございます。

その際は、それぞれ様々な、ばらばらでも余りよろしくございませんで、地方農政局や生活衛生組合の組織とも連携しながら取り組むことや、少なくともアクリル板の設置又は座席の間隔の確保、手や指の消毒の徹底、食事中以外のマスク着用、換気の徹底といった基本的な対策については確認をいただくということを求めるということもお示しをしております。

また、もちろん御指摘のとおり費用が掛かるわけでございますけれども、これにつきましては地方創生臨時交付金の活用ということは可能ということで、有効に活用いただきたいというふうに思っております。

○田村まみ君 あした、議院運営委員会も設置されたというふうに今伺っております。本日は、あした、これ西村大臣にも質問したいところなんです

すけれども、コロナ対策本部の副本部長としての田村大臣にもちよつとは是非お願いしたいと思ひます。

今ほどまで私、この約一年間、飲食店の巡回調査みたいなことを追つてきました。というのは、やつぱり今本当に、飲食店や観光業とかの倒産件数というのは本当に去年を上回る数値だった。二〇二〇年度の数値も出ておりましたし、今日、本当に、失業者数の件についても、その多い業種というのは飲食店というところが挙がつていたと思ひます。

やはり、感染が広がると、時間短縮をして必要以上に経済を止めるというところが續くと、やはり命を守るための生活というところにも響いてくるのも現実だと思うので、もちろん一過性の対策として店舗を閉めて、それに対しての協力金についてお金を使うというのは大事だと思うんですけど、私も営業できるという状況をつくっていくのも、私はもう本当にもつと費用を投じてやるべきだと思うんですよね。ただ、先ほど来言っているその店舗数を考えれば、七十万店超えます。人員も限られている。予算ももう既に限られ始めています。

今、ばらばらでというところを内閣府コロナ対策の方ではまとめてというふうに言っていたかもしれませんが、チェックリストも多分ばらばらだと思ひます。今、回っている中で、今、厚労と農水はそろえてきたんだというふうに思うんですが、都道府県との共通化も必要だというふうに思ひますし、また、その地方創生臨時交付金、この間、医療の方でのサポートのときも、やはりこれ自由に使えるんで、協力金で使つてしまつたらそれ以外に使うというのがなかなか地方で判断できないということであれば、先んじて感染対策をするという意味でのこの見回り調査についても、別途、別枠で予算付けてきちつと対策していく、その見回り調査を徹底していくというところもやっていくべきだというふうに考えているんですね。なので、是非、そのチェックリストの共有化

だったり、省庁横断できちつと現場チェックをするということと、あと予算措置、それについては非実現していただきたいんですけど、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) まん延防止措置をやつていただいている地域はこの見回りというものをやつていただくということになっておるわけですが、それが、それ以前も、三月の二十九日だったと思ひますけれども、これ、各省庁連携して、これは通知を出して、事務連絡という形で出させていただく中において、今話ありましたけれども、それこそアクリル板でありますとか、手指等々の消毒、手洗いですね、それからマスク、それから換気、こういうものはマスクでありますから、こういうことをちゃんとやつていただくということをチェックしてくださいというような形で、これは各自自治体にお願ひをいたしました。これはまん延防止地域だけではなくて、もう感染拡大しているところはもう当然のごとくやつていただきたいというところであります。

言われるとおり、結構これが功を奏している好事例の自治体もあるんですね、まあどことは言ひませんが、ですから、やはりそういう意識を高めていただく、当然、住民の方々が意識が高くなると当然店の意識も高くなるんで、結果的に感染防止、ふだんからいろんな形で感染防止しようという形になりますから、これは非常に、そういう飲食店というものを媒介にしてより意識を高めていただくという意味では非常に私は意味があると思ひますし、それ自身がお店を守ることであり、逆に言うと、住民の方々からしてみれば、外食を守ることで、自分らが外食に行くことを守ることになります。

そういう意味では、もうおつしやられるとおりでございますので、しつかりと、ここは何をチェックしていくかということと、共通の項目というものを更に周知をさせていただきながら、財源という話はちよつと厚生労働省の話じやないんですが、地方創生臨時交付金、非常に使い勝手の

いいものでございますので、こういうものを使っていたきながら、しっかりと各自自治体、もちろんそれは業者の方々も農政局もいろんな形でやるんですが、もう全然手が足りませんので、自治体がやはり腹を据えてやっていただくということが非常に重要だということに思っておりますので、そういうお声があったことは西村大臣にもお伝えさせていただきたいというふうに思います。

○田村まみ君 是非、副本部長として進めていただきたいというふうに思っていますし、あとは、その自治体の職員の人たちがフレックスタイムで時間をずらしてやっていただければいいんですけども、私、これ、もちろん営業していい時間帯にやることでじっくりチェックするという意味もあると思いますが。

もう一つは、先ほど来出ているマスク会食の注意喚起にもなると思うんですよ。その自分たちが食事、飲食しているところにそんなチェック来ているというふうなところで歯止めにも私なると思っているんですけどね。なので、是非、ちよっと時間帯をずらすにはやっぱり人件費の確保みたいなことも大分必要になってくると思いますので、一つのことで複数効果を得るというのは、まあ難しいところもあるんですけど、そのような効果も私考えていて今提案させていただいていますので、是非提案をいただきたいと思います、コロナ対策本部で。ありがとうございます。

それでは、こちらで農水省と、あと内閣府の方にはもう質問がないので、委員長、采配をお願いします。

○委員長（小川克巳君） 梶尾内閣審議官及び道野審議官につきましては御退席いただいて結構です。

○田村まみ君 それでは、法案の審議の方、入らせていただきたいと思います。

私もサラリーマンをやっていました。いわゆる労働組合での役員で活動もやっていて、職場で育児休暇や育児休業を取っている、また時短勤務をしながら育児をされている方たちの座談会とかも

開いて、そういう声を会社に向けて、法律以上に改善するものとか職場に合った運用の仕方を提案しながら改善してきた記憶があるんですけども、正直、十年以上前は、座談会開きますよと言ったら女性しか来なかったのが現実でした。

私たちの思いとしては、両性の方に来ていただいて、両親共にというふうな思いはあったんですが、なかなか男性の方来ていただけなかったんですが、本場に四、五年前ぐらいからは、男性も取ったよということで経験者として参加していただいたりとか、実際に取りたいと思うので、女性でもいいから先輩としてというアドバイスありますかというふうなことを共働きなので聞きたいというふうな形で、男性の方も参加するようになったというのは目に見えて変わってきた変化だというふうに私自身も実感はしております。

そういう中なんですけど、なので、どうしても私、この法案の審議なので法改正にきちっと焦点当てて審議しなきゃいけないんですけども、ついつい運用のことが気になっていくというのも一つありますので、分かりづらい質問があれば御容赦ください。

まず最初に、午前中からずっと話がありまして、やはり育児休業を取るときの心配事の一つとして、やっぱりためらう、取ってみて困ったといううちの理由の一つに収入減というものがありません。この収入減というところの中で一つ大事なものが、やっぱり財源の確保は、これが安定的にちゃんと確保されているかというのは大事だということふうに思っています。

そんな中で、今日午前中も審議ありました、令和二年の三月三十一日の雇用保険法等一部の改正の附帯決議について、国庫負担、きちっと本則に戻して、そして令和三年までの二年間に限ってちゃんと元に戻すこと、この措置にしてほしいという、するようにという附帯決議されました。午前中にもこれお答えいただいたので、まあ様々な事情があるということで、必ずやりますというお返事ではなかったんですけども、是非、附帯決

議を重く受け止めていただいて、この附帯決議と通りの議論をしていただきたいというふうに重ねてお願いをしておきたいと思えます。

その附帯決議のもう一つ、十五項目めだったんですけども、失業給付と異なる給与体系に位置付けられる育児休業給付については、給付額が増加傾向にあることを踏まえ、中長期的な観点から国庫負担を含めた制度の在り方を検討することということも決議をしております。

この二つの附帯決議を基に御質問したいと思えます。

今日、資料をお配りして、一は目の端で見ていただきたいながら、二の方を見ていただいたらというふうに思います。

この今回の制度改正に当たって、財政の運営試算というものが出されておりました。雇用保険部会の報告の方でも、今後五年程度、令和六年度までは安定的に運営可能と当部会において確認というふうになっておりました。

ただ、コロナ禍がここまで長引いて影響するかどうかとも分からない中でということなので、このコロナが起きている中で影響、現状認識はどのようになっているかということをお教えください。

○政府参考人（田中誠二君） 令和二年度の育児休業給付の支給金額の状況を見ますと、通常、年度ベースで最近の傾向を言いますと、毎年度、支給金額、総額で年率大体八％ぐらいずつ、育児休業給付の支給総額伸びております。これは全体としての育児休業の取得が促進されているという効果だと思えますけれども、この八％と比べて見ていただくと、考えていただくといふんですけれども、昨年度、令和二年度の前半、具体的に、前半の六月、七月、八月、九月という辺りに、前年同月比で支給額が二〇％を超える月が出てきておりました。

これは、コロナの影響で、育児休業、通常ですと年度替わりで育児休業をやめて職場復帰される方が、コロナの影響でその育児休業を延長した効

果が出てきているのではないかとというふうに考えております。そのため、年度後半においてはその率は一定程度落ち着いてきておりまして、例年と同様の伸び率が出てくる月も多くなってきたっております。

労働政策審議会の雇用保険部会では、こうした影響等も盛り込んだ上で昨年末から今年初めまでいろいろ議論していただいて令和六年までの育児休業給付に係る試算を出して、安定的に今後運営可能であるということを確認したという次第でございます。

○田村まみ君 改めて、そのコロナの影響で月度の多少のずれはあったけれどもということで、財政的には今のところこの試算については大きく変わらぬものだというふうな認識に立たれているというふうに受け止めました。

もう一つ、この同じ報告書には、育児休業給付の在り方については、一般の男性育児休業促進等に係る制度改正の効果なども見極めた上で、雇用保険制度本来の役割と関係や、ほかの関連諸施策の動向なども勘案しつつ検討していく必要があるものでありますというふうになっております。

今後検討するということに、この財政の試算も見ながら令和六年度を目途というふうに推測されたんじやないかというふうに私自身推測しているんですけども、大体、この大きい制度を変更していくとか考えるときに、六年から議論始めるとは思っていない。六年度には結論出すと思うんですけれども、大体、結論出した後にそれを運用していこうと思ったら、移行措置だったとか緩和措置みたいなことをして、結局六年には始められないということになると思うんですよ。

ここ見ていただいたら、この試算でマイナスにはなっていないけど、単年度でいけばやっぱりマイナス出始めているというのも現実なわけですね。なので、急いで悪いものをつくれないと言いませんけれども、やはりこの報告書も含めてなんですけれども、令和六年に完了ではなく、きちっと単年度収支でマイナス出ない、まず四年度までにき

ちつと検討して結論出して、六年にはもうこの運用も、移行期間も終わってきちつとその新しい形ということがちゃんと実施できるように、検討を早めるべきだというふうに私考えるんですけど、いかがですか。

○国務大臣(田村憲久君) 先ほど委員もおっしゃられましたけれども、労働政策審議会雇用保険部会で、おおむねこれ令和二年から五年ぐらいは今の料率で財政的には何とか安定しているであろうということですが、その中で新しいこの制度、これの状況も見なければならぬと、その上で令和六年度をめどにという話になっているわけですが、これが令和四年の十月から施行ということなので、影響出てくるの、多分、令和四年、五年の数字見ないと分からないと思うんです。

だから、その状況を見ないことにはなかなかこの見直しという形に入れないわけでありましてので、そういう意味で、そういうものを見ながらこの令和六年度までを目途に、めどに検討を進めていくということでございますので、どうかそこは御理解をいただきますようお願いいたしますというふうに思います。

○田村まみ君 今回の制度の効果だけといえば今大臣がおっしゃったとおりなんですけれども、これまでこの育児・介護休業については様々な制度改善してきているわけで、実際には、取得率というのは低水準ながらも男性も上がってきているという現実もあって、その中のトレンドで考えるべきことなので、今回のこの制度の改善の効果だけを見る、待つということでは私はやっぱり遅いというふうに思いますので、是非それは、結論ありきでも期限ありきでもないですけれども、今のような視点で早くそこに取りかかっていたかどうかということをお願いしておきたいというふうに考えております。

次の質問に入ります。
これ、もう一つの視点で、今回、有期契約労働者の方の育児休業取得についての期間、勤めてい

る期間の緩和というものがありません。これでもちよつと一点伺いするんですけども、男性有期契約労働者の育児休業率について、令和元年度の雇用均等基本調査で平成三十年には七・五四%まで伸びているんですけども、先ほど倉林委員が質問されたときには、令和元年度のところだけしかお答えがなかったんですけど、令和元年度は三・〇七なんです。

平成三十年は七・五四で、ずっと五年間上がり続けていたんですけど、なぜか令和元年度で一気に三・〇七というふうに低下をしております。この要因は何か分析されていますか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今、議員の方からお尋ね、御指摘ございましたこの男性の有期契約労働者の育児休業の取得割合の調査の関係でございますが、これは御指摘の雇用均等基本調査というもので提示をしておりますというものでございします。

それで、直近は、今議員からの御指摘のとおり、三十年度が七・五四、令和元年度が三・〇七というところでございますが、遡って見ましても、二十七年度が四・〇五、二十八年度が三・四二、二十九年度が五・六九、まあいずれも低いという状態の傾向というのは、先ほど女性との対比について申し上げた女性七割台ということで推移しているものとの関係でいくと、その傾向としては大きな違いが見られるということのほうがわかれるんですが。

ただ、今、この変動の状況ということにつきましていけば、元々男性の育児休業の取得者数が少ないという中で、それからまたさらに、有期契約労働者に対象を絞った上でという形のそのサンプル数の少なさということで調査結果にこういったぶれが生じているということは推測されるんですけども、全体の傾向も見つつということでは、今後その推移ということについては継続的にしっかりと注視をしてまいりたいと思います。

○田村まみ君 ありがとうございます。
今、推測というふうにされました。母数が小さ

いからパーセンテージとして大きく変動するということ推測だったというふうに理解しました。

ただ、推測ですし、やはりこの有期雇用の契約の方の方が正社員の方、正規雇用の方よりも取りづらいみたいなことはかねてから言われているわけですので、是非ここについても何の原因があったかというところは、済みません、私もいろいろ調べたりとかしたんですけど分からなかったというふうに思います。

ここ、今この件聞いたんですけども、今言った正規雇用の方と有期雇用の方の取りやすさ、取りにくさみたいな話が出てきているんですけど、も、やはり政府としては様々な働き方みたいなことは推進を今しているわけです。やはりこの法律というのはどうしても雇用労働者の法律です、もちろん雇用保険でやっているからということなんですけれども。

とはいえ、やはりライフスタイルの変化だったりと、少子化対策の一環みたいなことも言われる中でその出産、育児期間の中のサポートの制度というふうに捉えたときに、例えば、フリーランスなんかで働いているような方みたいにいる雇用契約だけにかかわらず働き方をしていいる人たちも含めて、やっぱりどのような、その出産から育児をしていくかというところ、男性、女性も含めて、制度を考えなければいけない。

そうなったときに、先ほどの財源の話をした、やっぱり雇用保険制度の枠組みによる育児給付そのものというのをやっぱり大きく捉えて、大きく検討し直して答えを出していかなければいけない時期に私は来ていると思うんですね。そこが入るんであれば、私、令和六年まで待ってもいいかなというふうに思うんですけども、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) 育児休業給付制度、少子化大綱の中においては、中長期的な観点から、その充実を含め、他の子育て支援制度の在り方も併せた効果的な制度の在り方を総合的に検討する

と、こうなっているんですが、フリーランスというところ、もうそもそも雇用保険に入っておられないということですから、そういう意味からすると、当然、育児休業給付の対象にはなかなかこれ入っていくというのは、関係者の方々の御理解を得られるかどうかということになるんだろうと思います。保険料も納めていないわけでありまして、でありますから、その給付の仕組みでありますとか財源の在り方考えると、なかなか課題が多い。

そもそも、雇用保険の中でこういうふうな形で広がってきたというような中には、やっぱり財源どこにあるんだという中において育児休業給付というものの率を上げてきたと、給付率を上げてきたというのも、実はそれぞれ関係者の方々の御理解をいただきながらやってきているわけでございます。ちよつとこの中にフリーランスの方々を今提案するのは厚生労働省としては荷が重いというのを御理解いただければ有り難いというふうに思います。

○田村まみ君 ありがとうございます。

この枠組みには入らないことだと思えます。だからこそ、もう少し広い枠組みで、財源もこの雇用保険ありきではないところで考えるというの、中長期的ではなくて、もう今求められていることだということが私の申し上げたいことですので、是非それを受け止めていただいて今後の検討をしていただきたいと思いますし、労働者団体も経営者団体も、やはりこの、何でしよう、育児休業の取得促進は少子化対策の一環として行われるものであり、育児休業期間中の経済支援は国の責任により一般会計で実施されるべきというような、要望書も今日資料三に付けておりますけれども、このような御意見も出ておりますし、先ほどの審議会の報告書の中でも、国の重要政策の一つである子育て支援の一環として育児休業給付率を上げるのであれば、その財源は雇用保険料ではなく、社会全体で子育てを支えていく観点から、安定的な財源確保のためにも税による恒久で賄う

べきで、恒久化、恒久的に賄うべきであるという
ような、このような意見もやっぱり出ているわけ
なので、理解はしているつもりです。

今現時点でできることということで法改正はさ
れているんですけども、この制度自体、雇用継
続を目的とした制度から、やっぱり出産期、育児
期における所得保障が前面に出てきている制度に
変わってきているというふうに私は理解していま
す。世の中も、世の中というか、先ほどの労使共
にそのように受け止めているからこのような発言
に私はなっているんだと思います。

なので、やっぱり今ほど言ったとおり、雇用保
険の財源ありきで、だから、雇用保険払っていな
いからフリーランスの人が入らないではなくて、
もう少し広くその育児というところ、子供を産む
というところの中の考えを是非示していただき
たいなというふうに思います。

続きましてなんですけれども、法文の件につい
て幾つか御質問させていただきたいと思います。
まず初めに、第二十一条の件ですね、第二十一
条。こちらにも今日幾つか話題になりましたけれ
ども、事業主が講ずべき措置のところで、ちよつと
読むには長いんで、お持ちでない方は申し訳ない
んですけども、ここの中に厚生労働省令が四か
所出てくるんですよ。

正直これ、何を申し出られたときに、何の決ま
りに基づいて労使に、何を労働者に伝えてどんな
措置を講じていかなければならないかということが
書いてあるんですけど、今の何のとかどんなと
いうのが全部厚生労働省令と書いてあるんです
よ。もう少し具体的にどういうことをイメージさ
れているか、お答えください。

○政府参考人(坂口卓君) お尋ねの今回の改正法
案の第二十一条というものでございます。

これは、御説明しましたとおり、新設をする
ということで、事業主に対して本人又は配偶者の妊
娠、出産等を申し出た労働者への個別の周知や意
向確認の措置を義務付けるということが第二十一
条の一項で、第二項で当該申出を理由とした不利益

取扱いを禁止するという規定を新設するもので
ございます。

この一項の中に省令に対しての委任規定を置い
ておりますが、まず、四か所ということで、一点
目が、本人又は配偶者の妊娠、出産の申出があつ
た場合ということで、その労働者ということであ
るが、この妊娠し、又は出産したことに準ずるもの
ということで、その他これに準ずるものとして厚
生労働省令で定める事実を申し出たときはという
ことで、準ずるものについてこの省令で定めると
いう内容となっております。

これにつきましては、いずれもこの厚生労働省
令は、法律が成立をさせていただいた後に、法案
成立後に労働政策審議会において具体的な規定に
ついては御議論いただくことになりましたが、現在
想定している内容としては、この点について
は、特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請
求して子を監護することとなったこと、それか
ら、養子縁組里親として子を受託することの意思
決定をしたことといったようなことを規定するこ
とを想定をしております。

それから、次の厚生労働省令で定めるところに
より云々という形については、これは一定の手続
的なものをということ、どういう形でこの個別
を周知するかという方法についてということで、
具体的には書面であったり電子メール等といった
労働者への個別周知の方法などについての規定を
定めるといようなことを現在想定をしております。

それから、この労働者への個別の周知の内容に
ついて、法律では、育児休業に関する制度その他
の厚生労働省令で定める事項を知らせるともに
ということになってございまして、この点につい
ては、具体的には省令では、育児休業に関する制
度、新たな制度ができ上がった時の段階施行の部
分についてはそういった新たな制度ももちろんの
ことでございますが、その他、先ほど御指摘ご
ざいましたような、その育児休業給付制度に関す
る内容等について定めるということを用意をして

おります。

それから、最後に、意向確認の観点についてと
いうことで、法律の条文上は、申出に係る労働者
の意向を確認するための面談その他の厚生労働省
令で定める措置を講じなければならないというこ
ととしておりまして、意向を、取得意向を確認す
るための措置として、労働者との面談のほか、書
面や電子メール等による方法での意向確認とい
うようなことについての定めということを用意を
しておるということで、具体的には、先ほど申し上
げましたとおり、労政審で御議論いただいた後、
定めるといふことと予定をしております。

○田村まみ君 結構、今回の法案の中でも、事業
主が講ずべき措置ということでも相当重要なところ
なんです、肝腎なところはもうほぼ厚生労働省
令ということ、もちろんこれからの議論で現
場、現実には合ったものをきちっと入れていくと
いう前提でこうされているというふうに私は理解
しております。

なので、そこに対して、何でもできるというふ
うにして、緩くなるような省令を入れるというの
はやっぱりやめていただきたいですし、逆を言
うと、形骸化するようなものですね、使えないとい
うようなものもやめていただきたいというふう
に思いますので、またこれの方、法案が通った後
には是非真摯な議論をお願いしておきたいとい
うふうに思います。

もう一つ、済みません、その次ですね、第二十
二条の雇用環境の整備及び雇用管理等に關する措
置についてなんですけれども、これ事業主に、措
置を講じなければならぬということ、選択的
なんですけれども、環境整備の義務付けをしたと
いうことでは一定の評価ができるものだというふ
うに考えておりますけれども、正直、一番二番
ですね、その雇用する労働者に対する育児休業に
係る研修の実施とか、二番目は相談体制の整備。
これ、企業がよくやるんですよ。一年に一回ピ
デオを見てもらって、研修しています、チェック
して終わりとか、相談体制というのは、何かあれ

ばこちらの部署に言ってください、以上、終了。
まあ形骸化する典型の二つが私は挙がっている
と思うんです。

なので、これも次の三項に懸けているんです。
そのほか厚生労働省令で定める育児休業に係る雇
用環境の整備に関する措置、ここです。これ
また厚生労働省令で、これからなんです。

今現実には起きている相談窓口と研修というこ
ろまでは書けるけれども、これも現実をちゃんと
見て、企業側、労働者側に聞きながら決めていく
という可能性を残してやっているといるというふう
に思ふんですけど、今考えられているもの、何かあ
るんでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

この改正法の第二十二條は、雇用環境の整備に
關する対応ということを事業主に求めるというこ
とでございます。

この二十二條は、今議員の方から御指摘ありま
したとおり、義務について次の各号のいずれかの
措置を講じなければならないということで、一号
が研修の実施、二号が相談体制の整備、そして三
号が、省令に委任した上で雇用環境の整備に関す
る措置という内容となっております。

この省令に定める措置の部分については、これ
も今後審議会でも議論した上で省令を定めるとい
うこととなりますが、この法案の前提となる労働政
策審議会の建議におきましては、この職場環境整
備の具体的内容としては、中小企業にも配慮し、
研修、相談窓口の設置、それから制度や取得事例
の情報提供などの複数の選択肢からいずれかを選
択することとすることが適当という御建議を頂戴
をしております、こういった点から踏まえる
と、この三号の省令の中としては、この制度や取
得事例の情報提供等というようにことがこの建議
に沿った形にはなるうかと思いますが、その点も
含めて労働政策審議会でも改めて御議論というこ
とになるうかと思っております。

いずれにしても、今回この点についても新
たな義務を設けるということで、かつこの義務に

つては中小企業も含めた全ての事業主も対象とするということでしょうか。建議も御頂戴し、こういった形での法案の内容として御提案をさせていただいているというものでございます。

○田村まみ君 今のも、どういう取得されているか状況を伝えるとかいうことで、正直、この法文の雇用環境の整備及び雇用管理に関する措置という割りには少し、何でしょう、今までにあったことがそのまま言われているだけで、中小まで義務付けをしたとはいえ、じゃ、義務付けした後に本当にできているかどうかみたいなことまで確認できるかというところが疑わしい中では、もう少しこの三の省令の中でのところの議論で、省令に書くものプラスのようなことが望ましいのかみたいなことまで詳細な例示までしていただかないとなかなか、先ほど言った、どここの部署が相談窓口ですと終わらせられることですので、是非その辺はもう少し望ましい取組等々含めて書いていただくことをお願いしていきたいというふうに思っております。

最後に、済みません、今日、資料四に付けておりますけれども、これも午前中からずっと議論になっていました両立支援助成金の御案内付けております。これの実績ですね、この実績教えてください。直近で結構です。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

この資料の四に御提示いただいているのが両立支援等助成金の出生時両立支援コースというものでございます。この助成金についてですが、支給実績でございますが、規模別には集計してございませんが、平成三十年度は、支給件数が五千二百二件で、支給額が二十六・一億円でございます。令和元年度につきましては、支給件数が六千六百七十二件で、支給額が三十・一億円という形になっております。

○田村まみ君 通告したので、あえて規模別には集計しておりませんがと前段付けていただきました。私、これ、中小企業と中小企業以外で差を付け

ているわけですし、ここに課題認識があるからこの分けた制度をつくられているわけなので、これ、代替要員がいらないというところでの対応策として設けられた助成金というふうに認識しております。大企業よりは中小の方が代替要員が見付かりづらいんだと、準備しづらいんだというような議論もありました。そんな中で、これあえて分けて金額まで差を付けてやっているのに、分けて集計していないというのは、ちょっと私信じられないんですかね。

これ、どうですか。今後は、もう今から調べるということがセンスあるというふうには私思いません。今後のこの制度活用、そして助成金がきちと活用されて本当に目的に合ったものになるかどうかという意味でいけば、これ、ちゃんと分けて集計していただけないでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) この両立支援等助成金には幾つかのコースがございます。ちよつと先ほど説明不足しておりますので、恐縮でございますが、御指摘のこの出生時両立支援コースというのは、まさにこの括弧書きで書いてございまして、子育てババ支援助成金というもので、まさに男性の労働者が育児休業等取得しやすい職場風土づくりに取り組むというようなことについて支援しようという助成金ということで、この関係については大企業も対象としておるといふものなんです。

先ほど委員の方から御指摘ございましたが、中小企業等で代替要員の確保等がいろいろ困難なので、そういったものについて支援するというものは、この資料四の育児休業等支援コースというところの助成金ということが、こちらについては中小企業に限った形での制度として盛り込んでいっているものであります。

というのがまず御説明でございますが、その上で、確かに、この支給額等に差を設けておりますので、規模別に集計ができていないということについての御指摘については重く受け止めていただきますが、当該この子育てババ支援助成金、

この出生時両立支援コースそのもののこの助成金につきましては、今般、先ほど二十二条等について御指摘いただきましたが、規模企業にかかわらず、今回、一定の取組を法律で義務付けるといふ形になりますので、この助成金そのものについては、この助成金をどうするかということをしつかり見直した上でその法の施行に当たっていく必要があるということについてもちよつと御理解を賜ればと思います。

○田村まみ君 見直すんだつたらまずまず、じゃ、やつぱり私、今までの集計しない方がいいと言ったんですけど、絶対集計してくださいよ。中小企業にやつぱり必要かどうかということをしな

たいなことができて始めているというのも現実にあるわけだと思ふんですかね。
なので、今回の千人以上の企業だけの義務付けみたいな、その人数だけで区切っていくみたいなことも、この後また今後議論する機会があれば私もしていきたいと思ふですけど、ちよつとその大企業、中小企業とかいうところももうちよつと焦点当てて議論していきたいと思ふます。
今日はありがとうございました。
○委員長(小川克巳君) 本日の質疑はこの程度にとどめ、これにて散会いたします。
午後五時二分散会

○政府参考人(坂口卓君) ちよつと、いずれにしましても、これまでの状況についての振り返りということはあるんですけども、この助成金の形そのものについては、義務になつてい

ますので、この助成金は恐らく、保険料を頂戴して、お預かりして、それによつて支援をしているということをやったというところに支援をするというま

で、この助成金は恐らく、保険料を頂戴して、お預かりして、それによつて支援をしているとい

うことを考えております。

ですから、そういったことも含めて、これまでの助成金についての見直しということをしつかりしてまいりたいと思ふます。

○田村まみ君 いずれにしましてもというふう

に言われましたけれども、やつぱりこうやつて支援分けてやつているものがそういう形で実績が出てきていないというのは、やつぱり国民の税金使つてやつていたり保険料を使つてやつてい

るわけなので、そこはきちつとやつぱり検証していかないと、その次の制度、これ、このままじゃいけ

ませんが、やつぱり中小企業に何らかの支援が必要かどうかという検証必要だと思ふます。

意外と、先ほど百人以下のところの企業で、顔が見える範囲であればちゃんとコミュニケーション取りながら育児休業を男性でも取つてもらう