

第二百四回国 参议院厚生労働委員会会議録第八号

令和三年四月十三日(火曜日)

午前十時六分開会

委員の異動

四月八日

石川 大我君

藤井 基之君

四月十三日

藤井 基之君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

委員

補欠選任
福島みずほ君

補欠選任
古賀友一郎君

補欠選任
小川 克巳君

補欠選任
石田 昌宏君

補欠選任
自見はなこ君

補欠選任
石橋 通宏君

補欠選任
矢倉 克夫君

補欠選任
足立 信也君

補欠選任
衛藤 晟一君

補欠選任
こやり隆史君

補欠選任
古賀友一郎君

補欠選任
島村 大君

補欠選任
そのだ修光君

補欠選任
羽生田 俊君

補欠選任
藤井 基之君

補欠選任
古川 俊治君

補欠選任
本田 颯子君

補欠選任
三原じゅん子君

補欠選任
打越さく良君

補欠選任
川田 龍平君

補欠選任
田島麻衣子君

補欠選任
福島みずほ君

補欠選任
福島みずほ君

補欠選任
堀田 博昭君

国務大臣
厚生労働大臣

副大臣
内閣府副大臣

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

内閣官房成長戦略会議事務局次長

人事院事務総局職員福祉局長

内閣府子ども・子育て本部審議官

金融庁総合政策局参事官

文部科学省大臣官房審議官

厚生労働省大臣官房総括審議官

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

厚生労働省子ども家庭局長

厚生労働省保険局長

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

三ツ林裕巳君

吉岡 成子君

梶尾 雅宏君

松浦 克巳君

合田 秀樹君

藤原 朋子君

井上 俊剛君

蝦名 喜之君

山田 雅彦君

正林 督章君

田中 誠二君

坂口 卓君

渡辺由美子君

濱谷 浩樹君

参考人

厚生労働省政策統括官

鈴木英二郎君

一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部

鈴木 重也君

日本労働組合総連合会総合政策推進局長(ジェンダー平等・多様性推進担当)

井上久美枝君

特定非営利活動法人マタニティハラスメント対策ネットワーク

代表理事 宮下 浩子君

地域包括支援団

ピッツ浮間代表理事

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、石川大我君が委員を辞任され、その補欠として福島みずほ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、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し、質疑を行います。

質疑のある方は順次御発言を願います。

○田島麻衣子君 立憲民主・社民の田島麻衣子です。今日は、質問の機会、どうもありがとうございます。

まず初めに、この厚生労働省の老健局の会食問題で新たに新型コロナウイルスに感染していることが判明した四名、また、これまでの経過と現状について、大臣に最初に伺いたいと思っております。

昨日のプレスリリースです、で四名が新型コロナウイルスに感染しているということが判明したと出ております。ほかにも、濃厚接触者が判明したことで、ほかの課にもどんどん広がっております。これ、もし厚生労働省でクラスターが発生した場合に、非常に大きな問題になると思っております。

こうした問題意識の中で、大臣に伺いたいと思っております。

まず、この、現在、新型コロナウイルス感染症が判明した方々全員と会食、この関係性というものはしっかりと調査されていらっしゃるのでしょうか、お答えいただきたいと思っております。

○国務大臣(田村憲久君) この会食から一定時間たっている中で発症したわけでありまして、そういう

う意味では、これ、どういう因果関係なのかというの、これ今保健所で確認をいただいておりませんが、感染している方々の中には会食に出られている方々もおられますし、出られていなかった方々もおられるという状況でございますから、そのところを保健所にしっかりといると分る、中身を分析いただくことであります。

○田島麻衣子君 会食に参加されなかった方もいたというふうにおっしゃいましたが、これ、最初判明した六名のうち半分、三名は会食にも参加されていないことが分かっていますから、これはきつちりと関係性を調査しなければいけないと思います。

もう一回、大臣、お答えいただきたいと思えます。会食とのコロナ感染との関係性、しっかりと調査されますね。

○国務大臣(田村憲久君) ですから、これは保健所がやっていただくという話になりますので、保健所の方でしっかりと調査をいただいておりますということでもあります。

○田島麻衣子君 老健局の老人保健課以外でも、ほかの課で陽性者が出ております。また、四月一日にほかの組織に移ったというふうなこれプレスリリースで出ておりますが、これ、どこの組織に移られているんでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) 今までもどの課というようにすることは申し上げておりませんが、老健課に關しましては、これは委員も御承知のとおり会食ということがございましたので、これは特別にこういうことを申し上げます。どこでうつっているか、どこの課の人間が感染しているかということに關しましては、個人の特定の問題もございまして、これは今までも公表させていただいていないということで御理解いただきたいというふうに思います。

○田島麻衣子君 物すごく、これからもし広がっていったら、厚労省、物すごい大きな重たい責任を今後負っていく可能性があるんで、私はしっかりと調査するべきだと思うんです。

これは、今陽性者が出ていらつしやる課、また他の組織で全員関係者PCR検査やっておりますものなんでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) まず、老健局については、業務に支障が生じない範囲ではありますけれども、感染拡大防止のためにテレワークを今進めておることでもあります。

それから、老健局におきましては全職員、それから老人保健課から転職した、転籍、転出した職員もおられます。そういう方々には、それぞれ速やかにPCR検査を受けてもらうように呼びかけをいたしております。

○田島麻衣子君 皆さんこうやっていろいろなものを触ったりですか、エレベーターは触らないと開かないですか、限りなく広げてPCR検査をしていくべきだと思います。

単に陽性者が出た方々と隣り合わせの人だけではないで、そのフロア全体とか、そういった規模でPCR検査やっておりますか。

○国務大臣(田村憲久君) 専門家の方々の御意見もいただいて、消毒でありますとか、そういうことを今徹底をいたしております。接触感染というものが広がらないような対応は今いたさせていただきますいております。

○田島麻衣子君 PCR検査の範囲についてもう一回お答えいただけますか。これは老人保健課だけではなく、他組織、また他の課も含みます。

○国務大臣(田村憲久君) 老健局は全体で、これは関係して仕事を一緒にやる部分もありますので、これはPCR検査をするようにお願いいたしております。

それから、老健課から転出した職員もおりますので、このちょうど四月一日付けでいろいろな部署が変わっておりますので、そういう人たちにも早くPCR検査をやるようにということをお願いいたしております。

○田島麻衣子君 ほかの組織のPCR検査の範囲はどこになるんですか。ほかの課、またほかの組織のPCR検査の範囲です。

○国務大臣(田村憲久君) ですから、今老健局の中で広がってきておることでございますので、老健局を基本的、全ての人を対象にPCR検査をお願いをいたしております。そこから転出した人は元々おられましたから、老健局に、そういう方々に関しても検査をお願いをいたしておりますことでもあります。

○田島麻衣子君 転出した先でもエレベーターは触りますし、いろんな場所、ドアノブを触ったりとかするので、そういった方々も含めて私は広くPCR検査をすべきだと思います。

このPCR検査、自費で職員の方やっております。このPCR検査、自費で職員の方やっております。このPCR検査、自費で職員の方やっております。

○国務大臣(田村憲久君) 基本的に自費でございます。

○田島麻衣子君 これは職員の方、自費で行うべきものなんでしょうか。元々、会食が起つてからこそ広がっているコロナの陽性です。これ私、職員の方、自費でPCR検査を受けなきゃいけないというのはちよつとやり過ぎなんじゃないか、これ、それこそ厚労省がそれを支援するべきなんじゃないかと思えますが、いかがですか。

○国務大臣(田村憲久君) 一部カンパのような形ではやっていたようにありますが、厚生労働省の予算ということになりますと、これは税金ということになります。他のいろんな民間企業でも同じようなことがあるわけで、税金でそれは、もちろん、行政検査という形で濃厚接触者に認定されれば、それは税金でやることになりま

けれども、そうじゃなければ、幅広くやる場合にはこれ税金投入されておられないので、厚生労働省だからといって税金投入というのはなかなか国民の皆様方の理解を得られないのではないかと、このこと、個々にお願いをいたしておりますことでもあります。

○田島麻衣子君 行きたくもない会食に行かなければならなくて、そこで感染されてしまった方や、その方と同席して、隣の、職場で席を隣にしていたから陽性が出てしまった方々などの周りの

方々が、更に自費でPCR検査を受けなきゃいけないというのは、これは本当に厚労省の皆さんかわいそうだなと思えます。

大臣、お給料返納されているので、そういった費用も使って柔軟に考えるのはどうかと思つたりとかはしますけれども、自宅待機中の方々、今これ何人いらつしやるんでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) ちよつと人数までは今確認するにできませんので、後ほど確認してお知らせをさせていただきますと思います。

○田島麻衣子君 ありがとうございます。このプレスリリースの中でいろいろ発熱の症状出ておりますが、この中で重症者は何人いらつしやいますか。

○国務大臣(田村憲久君) ちよつとこれに關しましては、プライバシーにも関わつてまいりますので、ちよつと御答弁の方は御遠慮させていただきますというふうなふうに思います。

○田島麻衣子君 この職員六名と四名、計十名以外にも、ほかにも発熱者がいるのではないかと、この指摘がなされておりますが、これ以外に発熱者というのはいませんか。

○国務大臣(田村憲久君) まあ複数いるようではありますが、ちよつとこれも個人の情報でございますので、陽性確認できたわけでも何でもございませぬので、こゝまででお許しをいただければというふうなふうに思います。

○田島麻衣子君 厚労省内にほかにもこの老健局で発熱されている方がいらつしやるということなんでしょうか。

私たち、名前は知らなくていいです。職員一、二、三、四、五で全く構わないので、こうしたこともしっかりと調査して、今後のこの委員会、また理事会で報告をしていただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○国務大臣(田村憲久君) 発熱者というのは一般的にいますので、陽性確認させていただければ申し上げますが、いずれにいたしましても、発熱していた場合にはこれは検査をやっていただくこと

になっておりますので、陽性確認されればまた御報告させていただきます。

○田島麻衣子君 ありがとうございます。

次に、法案の審議に入りたいんですが、その前に新型コロナウイルスの変異株の話について少し大臣に見解を伺いたいと思います。

大阪では六百三人の感染が判明しました。不急の手術延期を要請していると。重症患者用の病床使用率、これ九割を超えていて、私はもう本当にぎりぎりのところに来ているなと思います。また、東京都知事は、昨日、変異株は素手、素手で開いているようなものだというふうにおっしゃっておいまして、やはりこの変異株をどのように追いかけていくか、その事実、現状を把握していくかというのは本当に大事なことだというふうに思います。

まず初めに、この変異株は海外から入ってきております。本当に日本の検疫は大丈夫なのか、水際対策は大丈夫なのか。私、前回の厚労委員会でも質問いたしました。大丈夫と言っているなら、なぜこんなに日本で変異株が猛威を振るっているのか、その見解について伺いたいと思います。

○国務大臣(田村憲久君) 分析はまだそこまでしっかりと専門家の方々からもいただいているわけではございませんが、変異株、基本的に十二月の終わり頃にイギリスが初めて発表された特にN501Yから始まっておりますが、しかし、イギリスはもうそれ以前に、九月くらいからは自国で広がりを始めていたであろうとおっしゃっております。その頃、多分、EUは人の自由は、あつ、人の行き来は結構緩やかといえますか自由であったんだというふうに思いますが、でありますから、一定程度広がっているということをおっしゃれば、確かにその後、フランスやいろいろなところがこのN501Yが広がっていると。

我が国も、十二月の終わり頃にこの発表、イギリスのを受けて、その後、順次厳しい対応をして、今はもう基本的には一月から世界中から人は

来れないということをお前提になっております。

ただ一方で、帰国者を中心に一部、これは人道上の配慮もしながらこれはお帰りのためにおおとということですが、そういう方々に関しては、もう御承知のとおり、流行国に関しては、もう三日、四日、ホテルに療養をいただいで、三日後にもう一度、三日目の検査を受けていただくということ。その後は、公共交通機関使わずに、帰国から二週間は御自宅等で待機をいただく。

今現状は、そういう方々に関しては、一応国がやっておりますセンター等々で健康観察をさせていただきますながら、GPSで自宅に待機いただいでいるかどうかを確認し、テレビ電話といひながら、電話通話を、じゃない、画像通話を使ひながら、本人が本当にそこにおられるかということも確認をしながら、場合によっては、そこからいなくなられば、民間の警備会社と連携しながら本人の確認等々、確保等々に対していろいろな対応をさせていただきますというところであります。

そういう意味では、かなり厳しい対応をさせていただきます。当然帰っていただくときには誓約書を書いておりますので、約束を破られた場合には名前の公表でありますとか、場合によっては自国に帰っていただくということも踏まえていろいろな対応をさせていただきますということでありまして、先ほど申し上げましたとおり、十二月の末にイギリスが、未といひますか、終わり頃にイギリスが発表したものでありますから、それ以前にはやはりある程度の広がりというものにはこれは世界中で予測されているわけでありまして、非常に感染力が強いということもございまして、今世界中で広がってきておるといふようなことであるといふふうに認識いたしております。

○田島麻衣子君 事実として、変異株は日本中でこれは広がっています。仙台は八割が変異ウイルスで、E484Kは百六十七件。東京でも本場に急増しているといふふうに出ています。本場に水際でしっかりと対策取れていたらこういった事態というのはいまは経験しなくてもよかったですかもしれない。

今後、厚労省がコロナを検証するに当たって、私は、この変異株と水際対策、しっかりともう一回考え直すことが必要であるといふふうにご考えておりますが、大臣、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) なかなか難しいのは、完全なる鎖国というものを選ぶのかどうかという問題。日本の国はいろいろなものを、物資を輸入しておりますから、事実上は、国内に入るかどうかは別に、いろいろな方々が物を持ってくるときに国内の近くに入ってきておられるという事実もありません。そんな中でできる限りの、今、国内に外国から来られる方々を入れていっていただかないような対応はさせていただいております。

変異株、御承知のとおり、このウイルスは二週間に一回ごとぐらいで、それぐらいの頻度で遺伝子変わっていくというような話もあるわけございまして、変異株は国内でも起こる可能性がございまして、そういう意味では、国内、国外限らず、やはりゲノム解析等々やりますが、しっかりと変異株があればそれを見付け、特徴等々海外からの情報もしっかりと入れながら、その特徴を把握した上で対応していくことが大事であろうというふうに思います。

いづれにいたしましても、もう国内で484K、それから501Y共に、ちょっと地域差もありますけど、どちらかというと関西は501Kで、関東から以北といひますか、そこは484K、東京も484Kの方が今優位であります。そういうものをしっかりと把握しながら我々として対応してまいりたいといふふうに考えております。

○田島麻衣子君 もうすぐゴールデンウィークが始まります。国民の皆さん、本場にゴールデンウィークを楽しみにしていらつしやうた方たくさんいらつしやうと思ふんですが、これも自粛をしてくださいといふことをおっしゃっている首長の方々もいらつしやう。

本場に楽しみにしていたゴールデンウィークの

旅が本場にこのコロナのために中止しなきゃいけないと思つていらつしやる国民の方たくさんいらつしやると思ふんですが、なぜこのまん延防止等重点措置をゴールデンウィークをカバーして期間を区切っているのかということについて、西村大臣、議院運営委員会、四月一日の議院運営委員会できういふふうにご説明をお願いします。

今、変異株が広がっている地域との行き来をできるだけ皆さんに避けていただくことも含めて、ゴールデンウィークも含めてこのまん延防止等重点措置を期間を限定しているといふふうにおつしやうしているんですが、この変異株が広がっている地域との行き来、これ抑える前提として、変異株がどの地域で広がっているのか、しっかりと厚労省の皆さん把握をいただいでいらつしやるんでしようか。

○国務大臣(田村憲久君) これは、一定程度501Yに関してはスクリーニング検査をやつていただいておりますから、今全国で平均すると三割ぐらいという数字になってきておりますが、四割に向かつて今努力しておりますが、そういう中で、501Yに関してスクリーニング、その後の確定、ゲノム解析で判断、ある程度これは分かってくると思ひます。

先ほど申し上げましたが、感染研の専門家の方々の評価では、大体五%から一〇%やれていればその地域の大体その変異株のパーセンテージ、それは大体分かるであろうという、こういうような御評価をいただいておりますから、今三割ぐらい、まあ地域によって若干違いますけど、東京、大阪は二割ぐらいなんですけど、まあそれぐらいやつていればどれぐらい広がっているかということとは分かると思ひます。

それから、あと484Kに関してはスクリーニング検査では分からない、今、わけございまして、ゲノム解析をその中から抽出してやつておりますので、この中において大体どれぐらいのウイルスが、ウイルス、484Kの割合なのかということ、今、宮城等々は484Kが圧倒的に優位であり、東京は484Kが、この間専

門家の方々にお聞きしましたら、484Kが東京は五割ぐらいいですかね、501Yが二割弱ぐらいいだというふうなお話でありましたけれども、そういうようないろんな流れの中で、我々としても認識しながらいろんな対応をしているということでもあります。

○田島麻衣子君 今大臣が、5%やれば大丈夫なんじゃないかと専門家の方々がおっしゃっているという。この5%の母数はPCR検査全体の件数に対する5%なんですかね。

今、私、厚労省の出していらつしやる最新のPCR検査の実施件数を調べてまいりました。四月八日で四万二千件、四月七日で五万三千件、四月六日で五万五千件と。

厚労大臣、昔、十万件はもうPCR検査やると。これ、菅政権のコロナ対策の本当に一つの柱は検査をしつかりやるんだと。我々が一年前に言ってきたことをやつと賛同していただけたのかと、私うれしかったんですが、まだ今、数見てみると、大臣がもう十万件やると言っていた中の半分ぐらいいしか行けていないんですね。この5%じゃ、変異株の探知、余りにも甘んじやないですか。

○国務大臣(田村憲久君) 私が十万件と申し上げた。それは十万件の能力を持つ必要があるというのを、九月ぐらいいでしたっけね、申し上げたと思う、八月かな、まだ大臣になる前だったというふうに思いますけれども、申し上げておりました。実際問題、今十八万件一日やれるぐらいいの、十八万弱だと思えますが、検査能力が増えるとう然りしましたが、結局、これ、感染者が増えるとう然り検査の件数は増えて、感染者が減ると検査の件数が減ると。

今、西村大臣の下で、モニタリングのような形で駆だとかいろいろところでやつてまいりました。なかなか、話聞くと、御協力をしていただけない。まあまあそれはそうでありましょう。もし自分に症状がないのに感染していると分かれば、そのまま御自身も療養いただくかなりません

し、そのときには多分濃厚接触者で家族とかいような方々も行動の制約を受けるということもございいますから、なかなか協力してくださいといつても協力してもらえないという事実もあるんだといふふうに思いますが、そこはいろんな企業等々、まあ製造工場でありますとか、蓋然性の高いところにお願ひする中で、今一万件を目指して、一日、西村大臣の下でやつていただいております。

我々は介護施設等々で、これも三月末までということ、大体介護施設も二万、二万施設ぐらいい御協力をいただいたということでありますけれども、今進めておりました、四月からは定期的にそれを頻回でやつていただきたいというお願ひをさせていただいております。

できる限り検査はやつていつていきたいといふふうに思っておりますが、こればかりはなかなか強制力をもつてして他の国のようにやれるといふわけではございませんで、国民の皆様方の御理解と御協力をいただく中において進めておりますので、これからは必要な検査は、これ計画的、戦略的に進めてまいりたいといふふうに思っております。

○田島麻衣子君 PCR検査十万件というのは二月の十九日にもおっしゃつております。厚労省の方で見解が、メディアの報道にも出ておりますので、言ったことはやつていただきたいと。5%やればいいといつても、その母数が少なかつたらやつぱり話にならないと思えますので、そこら辺はしつかりと検査をやつていく、また、変異株を素手で聞つていようなものとは言われないように、厚労省の皆さん、本当に私も応援させていただきたいと思つております。

次に、法案の審査に移らせていただきます。これ、四月八日の厚労委員会で石橋理事の質問に對して、大臣、この法案の趣旨、端的におつしやつていただきました。女性に今まで過度に負担が掛かつているところに關して、緩和といつか、女性が本当に社会で活躍できる環境、それは

仕事だけではないかもしれないけれども、男女共同参画という意味合いで今回の法改正に至らせていただくということだといふふうにおつしやつています。

私も一児の母で、今四歳の子供がいて、この仕事をやらせていただく中の一人として、やはりこの言葉、重いと思ひます。こうしたことの目的の達成のための今回の法改正だということを私は最初に申し上げたいんですが、まず、令和二年の第一子出産後の女性の離職率、これについて教えていただけますでしょうか。

○政府参事人坂口卓君 お答え申し上げます。第一子出産後の女性の離職率の現状でございますけれども、申し訳ございませんが、直近の令和二年という調査ではございませんで、平成二十七年に国立社会保障・人口問題研究所が行いました第十五回出生動向基本調査の夫婦調査によりまして、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、出産前に就業した女性のうち、出産後に退職しておられた方の割合が四六・九%ということでございます。

○田島麻衣子君 四六・九%の女性たちが一番最初の子供を産んだ後に仕事を辞めていられるんですね。これは、自分の意思で本当に辞めようと思つた方もいらつしやいますし、本当は辞めたくなかつたけれども辞めていられる、そういう方々もいらつしやうと思つてます。こういうところ、なぜ女性が子供を産むと仕事を辞めるのか、この原因について、大臣、どのようにお考えになつていらつしやいますか。

○国務大臣(田村憲久君) 以前は七割ぐらいいの方が辞められておるといふことでございまして、かなりそういう意味では、まだ半分近くの方が離職されておられますけれども、以前から比べると継続雇用というものは進みつつある、こういう現状あると思ひますが。理由でありますけれども、一つは、一番多い答え、これ、日本能率協会総合研究所が令和二年度に仕事と育児等の両立に關する実態把握のための

調査研究事業報告書というのがございまして、これで見ますと、令和二年度であります、まず一番多いのが、仕事を続けたけれども仕事と育児の両立の難しさで辞めた、こういう方々が四一・五%。あつ、一番多いといつか、まだ多いやつありました、済みませんで。一番多かったのが、自分の気力、体力がもたなそうだった、また、もたなかつた、こう回答した人が五九・三%。それから、勤務先に育児との両立を支援する雰囲気になかつた、これが三三・三%。制度は整備されていたが勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できなくなつた、できなかった、こういう方々が二九・六%。さらに、夜間から、あつ、夕方から夜間までの時間帯に勤務時間があつた、こういう方々が二九・六%となつております。

○田島麻衣子君 本日に続けたかつたけれどももめざるを得ない状況というのは日本には存在するんですが、男性の育児取得といつかはこういう状況を打開する一つの方法になると思ひます。本日に、パートナーが実際に休んでくれて子供の世話をしてくれと、やつぱり女性に本当に助かるんですよ。そういう意味での育児休暇なんですけれども、やつぱり五日だけじゃ少ないと思ひます。赤ちゃんは生まれてからずつとミルクが必要な状況が六か月間続いて、その後離乳食あげなきゃいけないので、そういうことをやるのは五日間だけじゃ足りないですよ。

私は、やつぱりこれは一番最初の一步だと思つています。そういう意味で、よく応援はしたいんですが、これをやつたからもう全ての問題は解決する、女性たちはハッピーなんだといふほど現状は甘んじやないと思つてます。

次の問題に移らせていただきたいと思いますけれども、この法改正の一つの目玉が育休中の就業である。男性が育休をすると、その間に就業するとまあ育休も取りやすいんじゃないかといつか、育休中の就業というのが男性にのみ今回の法改正出ておりますが、この理由、趣旨についても

う一度御説明いただけますか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

今議員の方から御指摘ございましたとおり、現在、まだ男性の育児休業の取得率が七・四八％、非常に低いと。そういう中で、今回、柔軟で取りやすい枠組みの、出産直後の時期に育児休業を取りやすい形でという形で新たな枠組みを設けようというものでございます。

その中で、一つの取組として、今、男性が育児休業を取得しなかった理由として、職場の雰囲気、業務の都合がということが挙げられることが多いんですけども、とりわけ、やはり男性については女性に比べますと自分にしかできない仕事や担当している仕事があったからという理由が多いということ、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があったら育児休業を取得できたかというようなことをお尋ねしますと、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つたとする方が約四割ということでも多かつたということ、こういったことから、新たな先ほど申し上げたような出産直後の制度を設ける、柔軟な制度を設けるに当たって、こうした制約要因を本人の希望に応じて取り除けるようにすることが一つの取得しやすいつけ組みということになるのではないかとこのように思います。

ただ、労働者の意に反したものとならないというこの担保ということも重要でございますので、いろいろな手続的な問題に対しての対応というようなことも含めて併せて設けることによつて、今回御提案をしているというものでございます。

○田島麻衣子君 今、答弁の中で、育児休業中にある程度柔軟に就労できる仕組みがあればよかつたという方が四割弱いらつしやつたということなんです、これは日本能率協会総合研究所の研究結果であるというように私、部会の資料からも理解しております。

そこで、皆さんにお配りしております資料二を見ていただきたいと思います。このデータの基

いのは同じ日本能率研究所です。このアンケート結果で、私が出している資料二と厚労省の皆さんが言っているらつしやる四割の差というのは、これはクロス集計して、育児休業制度を利用しなかつた理由も含めて載せているものです。

育児休業中にもある程度柔軟に就労できる仕組みがあればよかつた、これ、赤の下線で引かせていただいております。上から三列目になりますけれども。この中で、もうちょっと詳しく見てみますと、例えば約半数の方が収入を減らしたくなかつたからだというふうにおつしやつていますよ。育児休業中もある程度柔軟に就労できる仕組みがあればよかつたと答えている方々のうちの約半数、四六％が、やっぱり職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気があったからと答えているんです。

この四割という数字をもう少し細かく見てみれば、その中の声というのは、やっぱり収入を減らしたくないんだ、だから働かせてほしいんだと、また、職場の上司がおまえ本当にそんな休業なんかしていいのかわからないというふうから、それだつたら柔軟に就労できる仕組みがあればいいなと思う、こういった声が私は読み取れるんです、いかがでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) 今委員の方から御紹介いただきましたとおり、これ、ちょうどクロスをした形で資料をお配りいただきました、ありがたうございます。

先ほど私も申し上げたものは縦の方で、どういった制度があれば育児休業取得できたかということ、アンケートを取らせていただいたものが縦であり、いろいろ、本来的にこれは男女問わずということでございますけれども、育児休業が取得できない理由としては、こういった取得しづらい雰囲気であつたからというふうなこと、あるいは収入の面も、こういった御理解ということもあるんだらうと思っております。

後の新たに柔軟な育児休業の枠組みということも設けると同時に、今般、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備であつたりとか、あるいは個別に、出産、育児の申出をした労働者に対して個別に、ある程度の周知をするというふうなことも行つていくということ、事業主の方には義務付けで対応してまいらうということを考えてござい

ます。収入の面では、育児休業給付もあるということも含めて、やっぱり、この育児休業を取得するかなんか迷われている、あるいは知らない方に正しい制度というもの理解ということも、こういった雇用環境整備あるいは個別の周知というふうなことを通じてしっかり対応するというふうな枠組みをつくつてまいりたいと考えております。

○田島麻衣子君 どうして、じゃ、柔軟に就労できる仕組みが欲しいのかと申したら、それは育児休業中に収入が減るからですよ。また、育児休業中に上司が、おまえおかしな人じゃないかと言われてしまふおそれがあるからですよ。

もし本当に男性の育児休業の取得率を上げようと思つたら、こうした柔軟に就労できる仕組みがあればいいというふうな考えがなくなつて、もうちょっと根本の問題、収入を減らさなくても育児休業ができる仕組みや、職場の、ああ、いづら

いんじやないか、いづら、いづらさを感じさせずに休業を取らせる環境をつくる、こういったところ集中してエネルギーを投入することこそ、男性が自由に育児休業を取ることができるようになるんじゃないかと私は思うんですね。次に、まずこの収入を減らしたくなかつたからというところに着目して質疑をさせていただきたいと思つております。

したと皆さんおつしやるんですね。これを皆さん、厚労省の皆さん、把握していらつしやるんですか。有給の休暇で、消化で対応する場面も多いが、その理由は何であると分析していらつしやるんでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。今委員の方から御指摘ございましたとおり、私どもの委託事業で実施した調査によりまして、男性の方について、出産、育児のために何らかの休暇、休業の取得を希望していた方のうち、年次有給休暇を利用された方が四二・二％、それから配偶者出産休暇というふうなもの制度が設けられていてそれを利用された方が二四・二％というふうな形になつてございます。

やはり、このような形で子育てに関して一定数の男性が年次有給休暇を取得されているというのは事実でございますし、理由とすると、やはり育児休業と異なつてこういった年次有給休暇の申出でもできるということであつたり、育児休業についても育児休業給付はあるわけでございますけれども、やっぱり年休ということ、有休ということの結び付きが強いということ、そういったことから男性がこういった仕組みを活用されているというところであらうと思つております。

○田島麻衣子君 有休といったことで結び付きやすいからではなくて、有給休暇だと一〇〇％お給料が出るからですよ。有休を取ると八〇％ぐらいしか出ないからですよ。その二割を惜しくて、皆さん、男性は有給休暇を選ばれるんじゃないですか。

この休業開始前の八割程度というのは前回の厚労委員会でもかなり何度も説明されていますが、この八割というのは何の八割について言つていらつしやるのかというのをもう一回確認したいと思います。いろんな労働者の方々、歩合制の給与体系を取られている方もいます。例えば、車のセールスマンは車を売った台数に応じてお給料が決まっています。また、公共交通機関ですね、バスの運転士

ものを取った方がいいのではないかとという選択もあるというふうに思います。

いずれにいたしましても、有休の取得は有休の取得で、育児に使う、育児休暇に使うというのではなくて、本来育児、ごめんない、本来有休として使われるような消化率を上げていかなければならない問題でありますから、それとこれとはまた若干別だと思えますが、この衛藤前大臣の思いというものも大事にはしなきゃなりませんけど、一方で、費用掛かりますから、関係者の方々の御理解が要するという事は御理解をいただきたいというふうに思います。

○田島麻衣子君 後ろで厚労省の方々がうなずいていらつしやいますけれどもね。

前回の川田委員の質問について、これ育児休業給付費の財政運営試算見えますと、令和四年度までかなり残高残っていますよね。この指摘に対して、大臣、ちょっとしゃつています。で、令和四年以降は、ちょっとこれいろいろと、雇用保険の状況もいろいろと、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。

いろいろがたくさん出てくるんですが、これどういう意味ですか。何をいろいろとちよつと勘案されるんでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) これは、その間に決して何か対応できるけれども、それからまた取得が増えてきたら等々すると、その後の財源をどうするかということを検討しなければならぬということ、決して余裕があるからどんどん出ましようという話じゃなくて、将来的には、給付が増えてまいりますと雇用保険財政が厳しくなってくる中で、どう財源を確保していくかということを検討していかなくやならないということでありませう。

○田島麻衣子君 雇用保険法の附則第十四条で、令和三年度、本来の額の一〇％というふうになっていますが、この附則を本則に戻すことをしませうか。

○国務大臣(田村憲久君) 雇用保険の財政、今の育児休業だけではなくて、全体として非常に厳しくなりつつあります。これはコロナ禍にいていような対応の結果でありますから、それはそれで国民の皆様方の雇用を守ってきたというものもありませんから、それはそれで私は意味が非常にあつたと思えますが。

全体を含めてどうあるべきかということ、これは政府全体として考えていかなければならないというふうに思っておりますし、当然、関係者の方々のいろいろな御意見もいただきながら対応していかなければならないというふうに考えております。

○田島麻衣子君 本当に無駄な予算を何十億、百何億と付けていらつしやる中で、こういつたところのお金を流すというのは、私はやっぱり政治判断としてどうかと思えます。本当に少子化対策を考えるのであれば、やっぱりそこにお金をつぎ込むべきだと私自身は思うんです。

男性の育児を目的とした有給休暇の消化、これ、厚生労働省は奨励されるんでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) 先ほども申し上げましたけど、育児をどう取られるかは、あつ、ごめんない、有休をどう取られるかはそれぞれ労働者の方々の権利でございますので、これに対して厚生労働省がどうのこうの、使ってもらいたいということをお願いすることもなければ、そういうことを目標に挙げることもないもので、それぞれの方々の御判断ということになります。

結果的に育児に使うという方もおられると思いますが、先ほども申し上げたとおり、それで本来の育児が進まなかつたらこれは意味がないことではないです。やはり有休は有休で、それぞれの判断で本来使っていたくものに使っていたくということが大事だということに思っております。

○田島麻衣子君 次、資料の四番を見ていただきたいんですが、これは、実際に男性が育児にどれだけ時間を使っているか、女性が育児にどれだけ

けの時間を使っているかということなんです。これは、いろいろあつたんですが、私は保育園の迎えを選んでいきます。男性の過半数がゼロ日、保育園に迎えに行っていないんです。女性の過半数が五日間、月曜日から金曜までお迎えに行っているんです。こういった状況がやはり女性に対する育児の負担、こういったところに重くのしかかってくるんじゃないかと思うんです。

厚生省に伺います。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。これは、厚生労働省の第十四回の二十一世紀成年者縦断調査というものに基づくものでございまして、夫の休日の家事、育児時間との関係、まあ相関関係についてということになります。この休日の夫の家事、夫の休日の家事、育児時間がなしと回答した夫婦の第二子以降の出生割合は一〇・〇％ということでありまして、この家事、育児時間が長くなるといことで、二時間以上四時間未満と回答した夫婦でいくと五九・二％、それから六時間以上と回答された夫婦においては八七・一％ということ、この調査の相関関係からいくと、夫の休日、家事、育児時間が長いほど第二子以降の出生割合も高いという傾向が見受けられるということでございます。

○田島麻衣子君 本当にそうなんです。私も実際に経験して思いますが、育児、家事やってもらつたらもう一人余裕あるかなと考える。こんな考えがふつとよぎる瞬間というのは本当にありませう。

少子化対策、本当に本気でやろうと思つたら、五日間の男性育児を推進して、それでやつたというんじや終わらないですよ。もつともつと根本的に、どうしたら女性がもう一人本当に子供を産んで育てられるかなと思ふ環境をつくつていかなくやいけないうんなんです。

文科省の方に伺いたいと思えます。

これ、パバママ、両親学級とかで一時間講演、講座を受けたから男性が意識変革を起こして突然育児をやり始めると私全然思わないです。もつと、小学校、中学校、子供の頃からやつぱり育児、家事というものは男女平等にやるものなんだということを考える機会というのが大事だと思ふんです。

文科科学省の方、済みません、ありがとうございます。来てくださつて。男女共に子育てを行う大切な、これ、小中学校はどのように考える時間を持つていらつしやるんでしょうか、教えていただけますか。

○政府参考人(蝦名喜之君) お答え申し上げます。将来親となる子供たちが、その発達の段階に応じて、男女共に子育てを行うことや親の役割などについて学ぶということは大変重要なことと考えております。

中学校におきましては、従来、男子は技術に関する内容、女子は家庭に関する内容をそれぞれ別に履修をさせていたところ、平成五年度からは、五年度から実施をされた学習指導要領からは男女共修となつてございます。男子も女子と同様に家庭生活について学習をすることとなつております。

直近の平成二十九年に告示いたしました学習指導要領におきましては、例えば、小学校、中学校の生活科や家庭科、あるいは技術・家庭科などにおいて、家族には家庭生活を支える仕事があり、互いに協力し分担する必要があるということ、あるいは、子供が育つ環境としての家庭の役割について理解をしたり、幼児との触れ合いを通して幼児への理解、関心を高め、深めたりするなどの学習が行われているところでございます。

文科科学省といたしましては、引き続き、こうした学習指導要領に基づく男女共に子育てに関する教育の充実に努めてまいりたいと思っております。

○田島麻衣子君 ありがとうございます。本当に

しつかりやっていただきたいと、私も応援したいと思っております。

文科省の方、本当にお忙しいと思うので、これ以外の質問はありませんので、委員長の御指示で戻っていただいで構いません。

○委員長(小川克巳君) 暇名審議官におかれてはこれで御退室いただいて結構です。

○田島麻衣子君 ありがとうございます。

済みません、内閣府副大臣、本当にここまででいただいたのは、私、次にフリーランスの子育てについても聞きたいと思つたからなんです。昨日のレクで、もう物すごい長い時間ああでもないこうでもないといっているんな方とやっただんですが、問題は、このフリーランスの方々の子育てをどこの省庁が担当するべきなのか誰も分からないし、我々自身もどうしていいのかわからない、こうした問題が現在のフリーランスの子育ての課題を全くタッチできていない状況につながっているんじゃないのかなと思うんですね。

副大臣、内閣府副大臣、もしよかったらお答えいただきたいんですが、フリーランスの方々、本当にたくさんいらっしゃいます。その中で、こうした方々、妊娠したりとか、それから本当に赤ちゃんが小さいときには仕事ができない、その中で収入が本当に減っているという状況があります。これについて、大臣、どのように国として対応していくべきだとお考えですか。

○副大臣(三ツ林裕巳君) お答えいたします。いわゆるフリーランスといった働き方につきましては、仕事と子育ての両立も含め、様々な議論や課題があるものと承知しております。内閣府としては、フリーランスに関する関係省庁における議論の動向を今後注視してまいりたいと思っております。引き続き、少子化社会対策大綱に基づき、関係省庁と連携しながら、男女共に仕事と子育てを両立しやすい環境整備、これに取り組んでまいりたいと思っております。

○田島麻衣子君 これ、フリーランス、今国内で何人いらっしやるのか、国はどのように数字を把握していらっしやるんですか。

○政府参考人(松浦克巳君) お答えいたします。フリーランスといった働き方を選択する方の数は、フリーランスガイドライン策定のために内閣官房におきまして二〇二〇年に実施した実態調査におきまして約四百六十二万人と試算しております。二〇二〇年平均の就業人数が六千六百七十六万人であることから、就業人数全体に占めるフリーランスの割合は約七%を占める状況となっております。

○田島麻衣子君 四百六十二万人、これ本当に決して少なくない数ですよ。この方々の中で、やはり一定数の割合の方々が子育てされていると思うんですね。厚労大臣、どうですか、この四百六十二万人のうち子供を育てていらっしやる方々、この方々に対して厚労省はどのように寄り添っていきたくてお考えになりますか。

○国務大臣(田村憲久君) 育児に、仕事ができないという中において、その収入をどう保障するかという観点なんだというふうに思いますが、少なくともこの雇用保険の中において育児休業給付、別勘定にしましたけれども、こういうものを入れる、仲間に入れていいただかなきゃならないというのが前提になります。あわせて、多くの方々、基本的にはこれ働いている、要するに雇用されている方々でございまして。ですので、こういう方々が、フリーランスというものはやっぱり当然違うわけでありまして、それぞれ自らの意思で仕事を休んだりということができる方々でございまして、その理解といるものか果たして雇用保険の関係者の方々に得られるのかという問題はあります。しからば、やはり雇用保険でなかなかやるのは難しいなということになりますので、じゃ、そのフリーランスの方々、独自に何かつくるのかということになりますと、なかなかこれ厚生労働省でやるものなのかどうなのかということもあるの

で、先ほど副大臣からのお話になったんだというふうに思いますが、どういうようなことができるのかというのはつぶさに私も知恵を持っているわけじゃないし、当然国民的な理解が得られるようなものでなければならぬわけでございまして、そこはちょっと幅広にいろんな検討をしていく必要があるのではないかとこのように思っています。

○田島麻衣子君 昨日のレクでも同じ答弁いただきました。もう各関係省庁と連携しながら状況を注視していくの一点張りなんです。去年も私、このこと聞きましたが、一年たつて何も進展していません。四百六十二万人のフリーランスがいる中で、やっぱり国はこの問題を何もタッチしないのはおかしいと思います。今まだ問題としてこの解決策が出ないのであるならばいいですけれども、今後議論を進めていきませんか。どうですか、大臣。

○国務大臣(田村憲久君) なかなか難しい問題で、厚生労働省がその所管かどうかよく分からないうちです。収入補填、補償みたいな話だとすると、例えば民間保険でそういう制度設計ができるのかどうなのか、それに税制の何かがあるのかどうなのか、まあいろんな検討はあるのかも分かりませんが、いずれにいたしましても、厚生労働省だけでやるという話じゃないと思っております。今ほど来副大臣からお話がありましたけれども、全体としてどうい議論にしていけるのか、幅広い議論が必要になつてくるんだというふうに思います。

○田島麻衣子君 内閣府副大臣、どうでしょう。少子化担当の副大臣としてこの問題取り上げたいだこと可能ですか。

○副大臣(三ツ林裕巳君) お答えいたします。内閣府としては、フリーランスに関する関係省庁における議論の動向、こういことをしつかりと注視して、そして進めてまいりたいと思っております。

○田島麻衣子君 もうちょっと一声欲しいなと思

いました。時間もありませんので、委員長の御采配で、もう質問ありませんので、お忙しいと思

○委員長(小川克巳君) 三ツ林内閣府副大臣におかれては御退席いただいて結構です。

○田島麻衣子君 残りの時間であと二点やりたいんですけれども、資料の五番です。産後うつについて取り上げたいと思います。

これ、父親も入っていることに注目したいと思うんです。母だけではないです。父もです。年三万世帯、産後うつリスクがあるというふうに出ています。

私、名古屋、地元の名古屋に、名古屋市に電話をしまして、この産後うつ、どのように対策しているのかというふうに聞いたんですが、一年間、去年で四十八組の、たったの四十八組ですよ、日本全国で年三万世帯の方々が産後うつのリスクがあるという中で、名古屋市では去年四十八組の方々を宿泊型で支援されているとおっしゃっているんですね。これ、余りにも規模が小さいと思います。潜在化しているリスクの大きさに加えて、比較して、実際に国がやっている支援というの物すごく小さいと思います。

改正母子保健法、四月から適用になりました。この産後うつリスクにしっかりと応えるために、国としてどのようにしっかりと支援拡充していらっしやるんですか。

○国務大臣(田村憲久君) 今言われたとおり、この四月から施行しました改正母子保健法でありまして、全国展開、事業していかなきやならないということで、予算等々も増やしてきているわけでありまして、やはりこの産後ケアということも法律上しっかりと位置付けるといこと、それから自治体の努力義務とするということ、こういうこともこの中に盛り込ませていただいでおります。あわせて、今委員おっしゃられましたけれども、お母さんだけでなく父親の方もいるんなケアが、ケアといいますか、対応が必要だろう

ども、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) そんな思いもあつたのも事実なんです、厚生労働省だけ特別ということにはならないと思うんですね、これは。厚生労働省は所管だから特別なんだというんじゃないかと、多分、それはそれで霞が関押しなべて全てということに理屈はありますし、多分それは地方支分部局も含めて全てになるということになると思います。

ちよつと今そういうルールが決められていない中で、例えば庁費でやるということはやはりなかなか御理解いただけないと思いますし、私が全部お金を出すと、私も潰れてでも、自分の家が潰れてでもやるぐらいの気持ちは持っていますけど、ただ、私だけじゃなくてほかの大臣にも全部関わってくる話になってくると思います。場合によっては公職に就かれる方々全てにも影響が出てくるかも分かりません。

そこはやはり一つのルールをしつかりと持つてやるというのが本来の話であろうというふうに思いますので、多くの方々お声掛けに賛同いただいで検査をいただいておりますので、しっかりと検査をやつて感染拡大を防いでいきたいというふうに思っております。

○東徹君 ルールがないんだつたら早急にルールを作るとかするのがやっぱり仕事だというふうに思います。危機管理体制つてやっぱり僕大事だと思ひますので、是非そういう体制をつくつていただきたいと思ひますので、検討すべきだと思ひますね、これ。

やっぱり、本当に大事な部署じゃないですか、厚生労働省は、コロナのまあそれはほかにもあると言えはそうなんですけれども、でも、自治体もそうです。保健所だつてそうです。何かあつたときに、じゃ、やれるような体制をやつばり是非これつくつておくべきだというふうに思ひますので、今後もこれ出てくるかもしれませんので、そのときのために今からやつばり是非検討していただきたいと思ひます。

続きまして、コロナのことであつて二問ぐらいです、ちよつと質問させていただきたいと思ひますが、今、大阪だけじゃないですけども、最初

に大阪、兵庫、それから宮城ですね、まん延防止が出て、昨日から新たに加えて、東京、それから沖繩、京都ですね、六県、六都府県になつたわけ、六都府県になつたわけですけども、非常に大阪なんかも感染者数がなかなか今のところちよつと減つていないのかなと。月曜日にしては昨日も非常に高かつた。たしか東京が三百六人で大阪が六百三人でしたから非常に高い。

そんな中で、これ、本来なら休業要請掛けてもいいぐらいの状況になつてきているわけですけども、これまん延防止では休業要請を掛けることがこれはできないわけでありまして、これまん延防止では緊急事態宣言と違つて飲食店の休業要請、これできませんが、これなぜ休業要請外したのか、改めて伺ひしておきたいと思ひます。

○政府参考人(梶尾雅宏君) お答えいたします。特別措置法でございましてけれども、第五条に、新型インフルエンザ等対策による私権の制限というのには必要最小限にしなきゃならないということがございます。それで、緊急事態宣言の際の措置を定めます特措法の四十五条、休業要請でございますけれども、これは、事業の経営状況を始め国民生活、社会経済活動へ与える影響が甚大で、私権の制約の大きいものだと考えております。

他方、新型コロナウイルス感染症につきましては、専門家から示されました感染状況の分析から、飲食を介しての感染が家族内あるいは施設内に伝播していったということが推定されたり、また、昨年夏の感染拡大の際の経験からも、東京、大阪、愛知などで感染が拡大する中で、地域や業種を絞つた時間短縮というのを行うことで感染拡大を抑え込むことができたという分析がございます。そうした経緯と、あと、昨年四月、五月のその緊急事態宣言の発出に伴う休業要請というのは大変国民生活に大きな影響を及ぼした経験があつたという経験がありました。

そういったことを踏まえて制度の検討を昨年後半行ひまして、緊急事態宣言を発出するような事態に陥る前の段階で、期間、区域、業態を絞つた営業時間変更などの措置を機動的に講じることが出来るまん延防止等重点措置という仕組みを新たに位置付けたものでございまして、法律上、その三十一條の六の規定に営業時間の変更その他という表現を用ひまして休業は含めないという形に整理したものでございます。

○東徹君 そういうことで外したということは、そのときは理解できました。

今、今ですね、非常にこれ病床がかなり逼迫してきているんですね。というのは、やっぱり入院期間が長い、人工呼吸器がすぐに外れない、そういうような状況になつてきて、病床数がですね、病床がどんどん埋まつてきているというのが、今深刻な状況です。

そういったときに、なつてきたときに、まん延防止重点措置からこれ緊急事態宣言、これ切り替えることを想定しているのかどうか、また、ある県は緊急事態宣言の対象だけれどもある県はまん延防止重点措置の対象といつたように両方がこれ併存する形を考えていたのかどうか、この点について確認をさせていただきたいと思ひます。

○政府参考人(梶尾雅宏君) まん延防止等重点措置の適用の要件につきましては、基本的対処方針で、都道府県の特定の区域に感染が、感染が拡大、感染が拡大し、当該都道府県全域に感染が拡大をするおそれがあるというような形で総合的な判断の下で決めるとなつております。

一方、緊急事態宣言は、国内での感染拡大及び医療提供体制の逼迫の状況、またステージ4相当の対策が必要な地域の状況等を踏まえて、全国的かつ急速な蔓延により国民生活及び国民経済に甚大な影響を及ぼすかどうかといつたことで総合的に判断していくということでございます。

こうした要件に照らしまして、必要であれば緊急事態宣言を考えなきゃならないということではございませんけれども、そうならないようにまん延

防止等重点措置を活用して感染拡大を抑えていきたいということでございます。

そして、併存の関係でございますけれども、仮に緊急事態宣言を發出せざるを得なくなつた場合ですけれども、その都道府県の感染状況により、全国では緊急事態措置の都道府県とまん延防止等重点措置の都道府県というのが併存するという可能性はあると考えております。同じ都道府県の中で緊急事態措置の地域、まん延防止等重点措置の地域が併存するということは想定をしてございません。

○東徹君 分かりました。全国の中で緊急事態宣言の都道府県とまん延防止の都道府県と、そういったものが併存することですね、はい。

緊急事態宣言にならないようにとにかく今は感染防止を徹底していく以外にないというふうに思ひますので、引き続き徹底をお願いしていきたいというふうに思ひます。

続きまして、今回の育休の質問に入らせていただきたいと思ひます。

もしよかつたら、よければというところあれですが、御退席いただいても結構でございますが、そんなに時間変わりませんけれども。

○委員長(小川克巳君) 梶尾内閣審議官におかれましては御退席いただいて結構です。

○東徹君 育休取得率について伺ひしたいと思ひます。

我が国の男性の育休制度、これ、国際的な評価が高いというふうに言われています。ユニセフの二〇一九年の調査で、賃金全額が支給される日数に換算した場合の男性の取得期間がOECDやEUに加盟する四十一か国のうち第一位になつてい

るといふことで、非常に手厚い育休制度というふうに言われておりますが、二〇一九年度の男性の育休取得率は七・四八%にとどまつているわけですが、これ、世界一位の育休制度を持ちながら男性の取得率が低いであるということについて、これはどのように認識しているのか、伺ひしたいと思ひます。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

今委員の方から御紹介いただきましたとおり、このユニセフの二〇一九の調査で高い評価を受けているということですが、まさに今委員の方からも御紹介いただいたとおり、実際こういった給与と同等の給付が受けられる週数についていろいろ比較するとかというようにも含めてということ、この男性に保障された育児休業について、日本の場合は子が一歳に達するまでの間取得することができて、そして給付もその間支給されるということ、それから給付率についても、休業開始後は休業前賃金の六七％、それ以降は五〇％の給付が支給されるということ、まあ非常に給付との関係を重きを置いた比較評価をされているということ、そういった御評価をこの調査ではいただいているということ、承知をしております。

ただ、従前から御説明申し上げているとおり、現実には男性の育児休業取得率ということになると、令和元年度で七・四八％ということで、いまだ低い水準ということでございます。

先ほどもございましたけれども、この男性が育児休業を取得しない理由とすると、収入を減らしたくなかったという部分が多いのは確かに事実でございますけれども、やはりほかの要因とすると、業務の都合により取れないということ、あるいはその職場が育児休業を取りづらい雰囲気であるというように、やはり多く挙げられているということ、こういったことがございますので、やはりそういったことを取り除いていくと同時に、男性の方にも意識を持っていただくということが重要ということで、今回の改正法案では、出産直後の時期の柔軟に取得しやすい新たな制度の創設であったり、あるいは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であったり、職場環境の整備ということについての事業主の取組ということを盛り込んだということでございます。

○東徹君 所得が減るといふこと以外に、業務の都合が付かない、それから職場の取りづらさ

う雰囲気、そういったものがある、これも確かに大きいんだらうと思えますし、なかなかやっぱり日本は男性の育児に対しての考え方がやっぱり進んでこなかったというところが非常に大きいのかなというふうには思えます。

今回、こういった法律を作って取得をやったり進めていこうということですが、一方、ちよつと順番を変えさせていただいて、上場企業の育児の取得についてお伺いしたいというふうに思います。

今、男性の育児休業取得率七％と言われておりますけれども、では、上場企業だと何％になるのかですね、お伺いしたいと思います。

○政府参考人(坂口卓君) 直近の男性の育児休業取得率、今御紹介がございましたとおり、令和元年度で七・四八％ということでございませぬが、申し訳ございませんが、上場企業に限定をした把握ということではございません。

○東徹君 上場企業というところ、やっぱり社会的な責任も大きいというふうな思っています。

上場企業こそ育児休業の取得率はどうなっているのかというのをやっぱり公表すべきだと思いますし、そしてまた、厚生労働省としてもやっぱりそういった情報をつかんでおくというのは必要だと思います。

上場企業は、これ、毎年、有価証券報告書を作成する義務があるわけでありまして、有価証券報告書に男性社員の育児取得率、こういったものを掲載するようにこれを義務付ければ、経営のトツブも男性社員の育児取得を意識していくことになりかと思えますし、取得率も上がっていくのではないかとこのように思いますが、これ、どのようにお考えなのか、お伺いしたいと思います。

○政府参考人(井上俊剛君) お答え申し上げます。

有価証券報告書には、投資者の投資判断に資することを目的として、企業の事業内容や財務内容が記載されるものでございます。御指摘の男性の

育児取得率についても、企業が投資者の投資判断に重要な事項と考える場合には有価証券報告書に記載することができるとなっておりますが、現状、開示している企業は数社にとどまっているというところでございます。

他方、先生御指摘のように、上場企業が作成する有価証券報告書に男性の育児取得率の記述を一律で義務付けることについては、その情報の投資者にとつての有用性、企業に開示を求めることによる負担等を総合的に考量する必要があると考えております。

金融庁では、企業情報、あつ、記述情報の開示の好事例集の中で有価証券報告書で男性の育児取得率を開示している企業を取り上げて、開示の好事例の積み上げをまず図つていこうとございませぬ。引き続き、男性の育児取得率の有価証券報告書など企業公表文書等への記載を促すなど、企業情報の開示の充実に取り組んでまいりたいと考えております。

○東徹君 是非これ、田村大臣としても、やっぱり育児取得率を本気で上げていくことを考えていくのであれば、金融庁ともこれちよつと連携していただいて、是非、有価証券報告書に上場企業の育児の取得率、これをやっぱり記載することを義務付けていけば、これはおのずと社会的な評価にやっぱりつながっていくというふうな思っていますので、是非これ御検討していただきたいというふうな思っていますので、お願いしたいと思います。

あと残り、ちよつと時間が余りありませんが、残りの時間で何問か質問させていただきたいと思っておりますが、くるみんの認定についてお伺いしたいと思います。

くるみんなんですけれども、次世代育成支援対策推進法によつて、従業員が百人以上の企業では従業員の仕事と子育ての両立を図るための行動計画の策定がこれ義務付け、義務化されておるわけでありませぬけれども、昨年、二〇二〇年十二月末時点で、百人以上の企業全体のうち九七％以

上の四万七千八百五十三社が行動計画を届け出ていますけれども、くるみんの認定を受けた企業は三千二十五社にとどまっております。これ、なぜこのような状況にとどまっているのか、理由を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紹介いただきましたとおり、現在、次世代育成推進対策推進法に基づいて、常時雇用する労働者数が百人以上の企業については、一般事業主行動計画を策定し、これは届け出なければならぬという義務とされているというところでございます。

一方で、くるみん認定については、この行動計画を策定して、この計画に定めた目標を達成した上で申請を行つて、一定の要件を満たしているということが認められた場合に認定を受けることができるというものでございまして、要件の中には、例えば男性の育児休業取得率が七％以上又は育児休業目的の取得率も含めて一五％以上というふうなものがあったり、あるいは、小学校就学前の労働者について、子供を育てる労働者についているるな所定外労働時間に関する制度などについて対応しているというふうなことというふうなことで、いわゆる子育てサポート企業としてふさわしい取組をしているということで認定をすという、一定の要件を具備している必要性があるというところでございます。

こういった形で、先ほど御紹介いただいたような中で、一定の範囲の企業という取組ということになるみんな認定企業数との差ということが生じているというところでございます。

○東徹君 これ、田村大臣にも二〇一四年の厚生労働委員会でも質問させていただきました。くるみん認定を受けた企業、百人以上の規模の企業でも、一千七百十四社から三千二十五社まで増えましたが、割合でいうと全体の六・三％でしかないわけでありませぬ。

くるみんという名前とか、くるみん自体、効果、当時にいろいろと言わせていただきましたけれ

ども、七年間たつてみて、効果どうだったのか、くるみんという名前はどうか、改めてお伺いしたいと思います。

○国務大臣(田村憲久君) ちょうど私が前回大臣やっていたときにブラチナくるみんというものを提唱して制度をスタートしていったわけなんですけれども、いろんな地域のキャラクター等々とタイアップしながら宣伝をしたりでありますとか、それから通知書等々を認定するときにマスコミ呼んで、くるみん、この企業はみたいな形で対応したりだとか、いろんなPRしております。

全体的に、二〇一四年六月、千九百四であった企業の認定率が、今、三千、去年の十二月までで三千四百九十六企業と、まあ爆発的には増えていないんですよ、爆発的には。着実に増えていると言っているのかどうかという話なんです、増えているんです。

一応、学生さんなんか聞くと、イメージアップ、くるみん取っているのならばみたいな話とか、従業員の方々が認知度が上がったことであるとか、女性なんか会社選ぶときにやっぱりくるみん取っているところは女性に優しいねというように、そういう評価はいただいております。ただいておりまだけれども、なかなか委員が求められるような数にはなっていないというところを考えたときに、やはり更にどうすればくるみん認定取っていただけるのかということを我々としてもこれは考えていかなきゃならないなというふうに思っています。

元々はそんな悪い制度じゃございませんで、いい制度だと我々は思っておりますので、しっかりとこれから両立支援等々、子供をしつかり育てられるような環境をつくりながら、企業として対応いただけるように、くるみんのもっともって認知度が上がって、そして取っていただけるように、我々としても努力をしてまいりたいというふうに思っています。

○東徹君 我々もこうやって批判するのは簡単ですけど、実際に、じゃ、これをどうやって広めて

いくのか、本当に難しいと思えます。どうやってら皆さんに伝わっていくのかというのは本当に難しいと思えます。

ただ、やっぱり七年たつても六・三％というのはやっぱり非常に少ないなと、やはりこういってたいというふうには思っています、是非御検討していただきたいと思いますので、よろしくお願いたします。

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す。

○足立信也君 国民民主党の足立信也です。

この法案の質疑、今日しかない予定だったので全部それやろうと思つたんですが、今までの質疑でちょっと気になることがあるので、コメントとさせていただきます。

送別会との関連をおっしゃる方もいらっしゃいますが、これ、全ゲノム解析をして、送別会に出ていた人のゲノムと、ウイルスのですね、それ以外の人のウイルスのゲノムが違うということにならないと証明できないわけで、これ不可能だと思えます。それから、もし仮にこれが関連があるということになったら、濃厚接触者の定義を全部変えなきゃいけないんです、今までやってきた、そういうことになります。ただね、ただ、去年、大分でもクラスターが出て、病院とかですね、それはやっぱり全員検査していますし、ある病院では半径一キロ圏内に居住している住民の方全員やりましたね。ねえ、衛藤さん。やっぱりそれぐらいのことが必要です。

そこで、ちょっと大臣、もちろん通告してないですが、これ、老人保健課あるいは老健局は、これはクラスターと認定されて、クラスター対策班が入っているんですか。

○国務大臣(田村憲久君) 調査中でございますので、ちょっとコメントの方は控えさせていただきます。

○足立信也君 厚生労働省だけ別扱いというのは困るといったら、これ、別扱いじゃないですか。

本気でやるんだつたらやるべきだけれども、けれども、送別会との関係をいろいろ言うのは、私は無理だと思えますね。まあ、それだけ。

私の、では問題意識、法案に入ります。この国の最大の課題は少子化だと思つてます。現金給付に関しては私は三つあると思つていて、少子化対策に関連するですね、出産に関して出産育児一時金ですね、で、出産手当、休業手当、育児休業手当ですね、これがあると思つてい

るんです。

私、政務官のときに、出産育児一時金を増額して、妊婦健診を無料にして、そして直接支払というか、妊婦さん、産婦さんがお金を用意しなくても保険者から払われるように変えました。このことは、私地元で言われたんですが、お金を用意しなくても安心して産めるということで、二番目、三番目を考えた、次の子供を考えたということをやりました。これ確かにいいことだと思うんです。

ただ、その後の出産手当あるいは休業手当、育児休業手当は雇用保険の範囲じゃないですか。被用者保険の範囲じゃないですか。今この国が抱えている問題は、何も被用者保険、雇用保険に入っている人たちだけの問題ではないわけです。そういう観点、先ほどフリーランスの、田島さんがフリーランスのことをおっしゃいましたが、全就業で考えるともっと多いわけです。

そこで、まず最初に聞きたいのは、全就業者数で雇用者数、そして雇用保険被保険者数はそれぞれ何万人なのか。つまり、割合を知りたいわけですね。雇用保険被保険者数、つまりこれは育児休業業者数に占める割合、あるいは雇用者数に占める割合はどれぐらいなんですか。まずそれをお聞きしたいと思えます。

○政府参考人(田中誠二君) 労働力調査によりまして、令和三年二月の就業者数は六千六百四十六万人、役員を除く雇用者数は五千六百九十九万人、役員を除く雇用者数は五千六百九十九万人です。雇用保険業務統計で見た雇用保険被保険者数

は令和三年二月で四千四百三十八万人となっております。これを単純に割って率を出しますと、雇用保険被保険者の占める割合は、対全就業者数で見ると六六・八％、対役員を除く雇用者数で見ると七九・一％ということになります。

○足立信也君 育児休業給付の話をしていて雇用保険ということになると、全就業者の三分の二なんです。三分の二の議論だけなんです。これ、雇用者数で見ても八割弱なんです。二割は無関係なんです。

今、世の中は、例えば役員と今ありました。あるいは起業を奨励していますね。国保の方もいらつしやる。これ夫婦とも起業家というのはいますよ、若い。その人たちは今議論しているものの範囲外なんです。これでいいのかという話ですよ。

では、私は、出産には適したこれ生物学的にも年齢があると思えます。余り高齢ではやはり母子共によくないと私は思っています。そんな中で、じゃ、二十代、三十代では先ほどの数値はどれぐらいになるんでしょう。

○政府参考人(田中誠二君) 同じく労働力調査によりまして、令和二年三月の就業者数のうち、二十代は九百八十三万人、三十代は一千九百九十二万人です。また、役員を除く雇用者数のうち、二十代は九百五十万人、三十代は一千九十八万人となつておりまして、令和二年三月の雇用保険被保険者数は二十代で七百四十万人、三十代は九百四十七万人です。これについても単純に割合を計算しますと、雇用保険被保険者の占める割合が対全就業者数で二十代では七五・三％、三十代では七九・四％、対役員を除く雇用者数で二十代では七七・九％、三十代では八六・二％となります。

○足立信也君 全就業者が占める割合で見ると、やっぱり二十代も三十代も七五％、七九％、八割いないじゃないですか。それ以外の方というのはこの蚊帳の外の話なんですね。

そこで、ちょっと詰めていきたいんですが、私はこの育児休業という仕組みが雇用保険の中の話

で終わってはいいいとは思わないんですよ。今の問題意識、数でお分かりだと思えます。そう言ったときに、この雇用保険であくまでもやるんだというのを貫くとすれば、すればですね、労災保険のような特別加入制度もあり得ますし、あるいは、これ雇用保険の範囲だけのもう話ではないと、先ほど言いましたように、二割以上の方、二十代、三十代でも外れるわけですから、もっと大きな仕組みを考えなきゃいけない。どのように、大臣、思いますか。

○国務大臣(田村憲久君) 根本的に違うのは、言わなければ労災の特別加入、これ任意加入でありませんが、誰もけがしようと思つて働いているわけじゃない中で、特別加入でリスクを分散するわけですね。一方で、多分育児休業給付の特別加入みたいなものをつくと、これから子供を産む方々しか対象で入つてこない。すると、それで制度設計すると多分その方々の料率はもう異常なほど高くなつて保険というものが成り立つのかどうなのかということになってくるので、ちよつと違う仕組みを考えなきゃちよつと無理なんだろうというふうに、私は今話をお聞きして思っています。

いずれにしても、委員がおつしやられる意味合いは分かるんですが、もっと先ほど言われたみたいに広げるとすると、これだけの給付率、先ほどもっと上げるといってお叱りもいただいたんですけども、しかし、世界ではそれなりの給付率だと思えますが、これだけのものを確保できているというのは、実は、財源限られている中で、雇用保険の勘定、一応これ別勘定にしましたけれども、雇用保険というものがあつたからであるというふうに思っております。

これをもし新たな制度ということになると、そもそも子育て世代に対しての対応になりますので、多分、今の雇用保険の方も、じゃ、どうなんだと、それもこちら側、新しい制度に持つてくべきではないのかということ、そういう議論に公平性からなるとなつてくると思いますが、それを公費全体でやろうと思つと、今度は国民の皆

さんにそれだけの負担というものををお願いしていかなければならぬのだというふうに思っています。その御理解も含めて、そう簡単ではない、難しい議論をしていかなければならないというふうに思っています。

○足立信也君 雇用保険の中では難しいんではなからうかと。それから、もっと大きな話というのは、確かに現実の問題として議論する必要があるけど、まあ難しい話だろうということですね。

私は二年前に、先ほど言いました、出産育児一時金と出産手当と育児休業給付があると、出産手当のことを質問しました。これ、被用者保険では当然出産手当はあるんですけども、国民健康保険では保険者が条例又は規約を定めることによつて出産手当金を支給することができると法律上なつていまして。ただ、全国の市町村国保でこの条例を定めているところがなくて、一つもないんです、二年前はね。私はそのときに、これを督促じゃありません、奨励するようなことを通知でも連絡でもしたらどうかということをお願いしましたが、二年前はゼロでした。

じゃ、今はどうかということなんですけれども、現時点ではどうでしょう。ありますか、条例で。

○政府参考人(濱谷浩樹君) お答えいたします。

御指摘のとおり、被用者保険では、出産のため会社を休み、会社から給与を受けられない場合に、この一定期間補填して生活保障を図る観点から出産手当金が支給されます。

国保につきましても、御指摘のとおり、制度上は保険者が条例又は規約を定めることによりまして出産手当金を支給することができることとされており。

これ、国保につきましては、自営業者、無職の方々など多様な就業形態がございますのでこういった仕組みになつていましてございますけれども、実際に条例を定めて支給を行っている市町村は現在もない状況でございます。

○足立信也君 そこで、提案なんですけれども、

これ、今は、出産手当の話です、条例を作ればいいとなつていまして、できていない。私は、自治体としてはちゃんとやるべきだと思いますけど、ね。ところが、これ、国保組合では、百六十二あるうちの二十九が出産手当支給を行つていますね。じゃ、育児休業給付はどうなのか。これも、法律上、自治体の条例で市町村国保はできるとやる手もあるし、ですよ、やるべきだと私思ひますよ。そうしたら、手を挙げるところ出てくるかもしれない。

それと、この育児休業給付については出産手当と同じように国保組合で行つているところがあるのかどうか。どうですか。

○政府参考人(濱谷浩樹君) お答えいたします。

医療保険につきましては保険給付の対象が決まつております。出産につきましては保険給付の対象でございますけれども、こういった育児につきましても保険給付の対象ではございませんので、国保組合につきましてもそういった育児休業給付を行つているところはございません。

○足立信也君 繰り返になりますね。保険の種類によつてやつぱり受けられるものと受けられないもの、今具体例として出産手当と育児休業給付の話をしました。出産手当については条例さえあればできる。だとしたら、まだこの考え方を少し延ばせば対応できるところあるんじゃないかと思ひますよ。

実際、今、雇用されているのに市町村国保に入つていの方で非常に多いじゃないですか。若い起業者も非常に多いじゃないですか。この人たちが受けられるような仕組みというのを考えるべきだと私は思ひますよ。それが私のまず問題点の認識の一つです。

次は、じゃ、雇用保険でいいでしょう。雇用保険の範囲の話に、今回の法律案になるわけですけど、私、実際一番身近なのは、ここに何人かもらつしやいます、やつぱり若手医師ですね。これ、卒後臨床研修二年というのは皆さん御存じだ

と思ひます。いろんなところを回ります。それから、そこを過ぎれば専攻医となる。この十九領域の研修を三年以上やるようになる。ここは一つの医療機関となつていまして。でも、その後、サスペンシャリティー領域の専門医を何年かやる。更に高次の専門医を目指す。全部で十年以上。そこは、この専攻医になつて十九領域の研修をやる三年以外はいろんなところを転々とするわけですよ、場所をね。そうした場合に、この年齢、今申し上げました大体二十四、五から十年と考えると、一番出産適期じゃないですか。今は女性医師、医学部の入学生、四割以上は女性ですよ。その人たちが本場にこの制度を受けることができるのかという観点で質問します。

これ、育児休業というのもそれぞれ一年六か月は雇用契約が終了するようにならないというのがありますね。今回新たにできた出生時育児休業も八週間プラス六か月、合計八か月の、そこに切れない労働契約ということになっていまして。そういった場合、先ほど申し上げた十年の中で七年以上は職場を変わる人たちはどういう保障をされるのかと。

これ、簡単に言うと通算という話になるんだらうけど、じゃ、その場合誰が責任持つのかという話ですよ。医師会の、二年前かな、アンケートでも、通算、労働時間を通算すること自体が反対だというのが結構多かったわけですよ。そんな中で、今度、育児休業給付とか出生時育児休業とかを通算でやれるのかという疑問が私は生じるわけですよ。これ、皆さん理解していただけたらと思ひます。

それから、政府も兼業を推進してはいますよ。そこも同じようなもので、ただ、それは幅広くなつちやうので、この医師の養成課程というか、そこだけに絞つていきますけど。

まずは、労働者への個別の働きかけを義務化しますよ。先ほどみたに二か月や三か月転々としていく場合に、その義務化された労働者への個別の働きかけというのはどの使用者がやるんで

しょう。決まっているんですか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

今お尋ねの点は、今回新たに設ける個別の周知等の働きかけということでございますが、今回の措置については、労働者が当該妊娠、出産した旨の申出を行った時点の使用者が当該労働者に個別に育児休業制度などの周知をするということとなります。

したがって、お尋ねの意味でいきますと、一年でその雇用が終了してというような場合であったとしても、当該労働者が妊娠、出産したという申出をされたということがあれば、やはりこの趣旨とすると労働者の方に育児休業の制度を知っていただくということがまずは目的でございます。対象となる労働者の範囲は特段限定しておりませんので、そういった場合にも、その申出を出した時点での使用者ということが周知をするということとなります。

ただ、先ほど議員の御議論の中であったように、その段階では育児休業を取得するの、か、できるのかどうかというのとまた別の問題というところになります。

○足立信也君 その時点、出生した時点の使用者と、まあ説明はそうですよ。

じゃ、これから具体的に休業を取る話になるわけですけども、途中で、もうプログラムで、あるいはカリキュラムで変わる予定になっていると、それはどうするんだと。それから、処遇の問題。A施設とB施設で途中で変わる場合、給料が違う。それ、六七％と言われても処遇がまた違う。そここの辺の説明。つまり、育児休業給付に關しては、この二年間あるいは三年間の流れの中で、その期間の中で動きが決まっている、あるいはこうやるというふうになっている人たちは、通算した考え方じゃないと、その都度その都度使用者と労働者の関係ができ上がって、処遇の面あるいは休業給付金の面も変わってくるというのは難しいと思いますよ。

まず、処遇に関して、休業給付中の異動あるい

は施設が変わる、それはどう取り扱うんですか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

育児休業を取得できるかどうかという点について私の方からお答えをさせていただきませんが、先ほど委員の方から御紹介ありましたとおり、有期雇用労働者については育児休業について取得要件があるということで、今般、引き続き雇用された期間が一年以上という要件については緩和をいたしますが、もう一方の要件でございますが一歳六か月に達するまでにその労働契約が満了することが明らかでないということについては維持するというところでございます。

この要件が付いている趣旨については、やはり雇用の継続を図るのが育児休業法の趣旨でございますので、休業することによって相当程度の雇用の継続が図られる者について対象するというところでございます。なので、当該その一歳までである育児休業の期間後、一定の期間の雇用継続の見込みがない方についてはやはり対象とできないということ、こういった取得要件が設けられているということ、逆に言うと、そういった方についてまで当時雇っているその使用者に育児休業を拒むことができないという形にはなかなかすることができないということでございます。

このため、子が一歳六か月に達するまでにその労働契約が満了することが明らかである者については育児休業の申出はすることができないということでございます。当然、事業主が独自にということとは可能でございますけれども、法律上の育児休業の申出はすることができないということになります。

○足立信也君 お分かりのように悲しい結論で

しょう。だから、これやっぱり運用の問題で、この二十四、五歳から三十四、五歳というか、そこら辺の物すごく貴重な時期にあなたたちは対象外ですよと、こう言われている話なんです。それじゃ駄目ですよ。こういう話をすると元も子もないかもしれないけれども、雇用保険法の改正案というところで、それはまあ一歩前進だと思いますけ

ど、そこら辺に大きな、全就業者から見ると二割以上の人たちが抱えている大きな問題があるということなんです。これを是非、坂口さんも今、下を向いて小声で答えていましたけど、これ大きく議論すべきだと思いますよ。じゃ、ちよつとこの問題点指摘。

先ほど田島さんが、少子化対策としての、育児時間が長いと第二子、第三子へつながるという話がありましたね。私が実際知りたいのは、これ、育児休業、男性の育児休業の取得が第二子へつなげた、あるいは第二子の場合に取ったら第三子へつなげたというような調査はあるんですか、ダイレクトに。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

先ほど御紹介したような夫の休日等の家事、育児時間が長いということと第二子以降の出生割合という点についての相関関係はございますが、今委員お尋ねのような男性等のその育児休業の取得と第二子、第三子への影響ということについては、直接その環境調査というものはございませ

ん。

○足立信也君 是非調べてもらいたい。それに対

する答えを今大臣に聞きたいと思いますが、これ時間の関係でもう最後ですけど。

この流れ、今回、石橋理事を始めとして、本當にこの流れで育児休業が取れるんだろうかという問題の指摘がありました。例えば、先ほど私が挙げた業種のような場合の、これ時間外労働時間、時間外労働時間のときもそうだったですよ。猶予とか設けましたですよ、更に検討を加えるとか。そういうことも必要になつてくるかもしれないよ、場合によつては。

その点と、先ほどのこの調査、実際に取得が第

二子あるいは第三子につながっているかというのをきちつとやれるか、やるかどうか、その答えだけもらえませんか。

○国務大臣(田村憲久君) まず一番初めに、医師

の養成課程の話の育児休業といいますが、その出産時育児休暇も含めてなんですが、これはちよつ

と医師の養成課程をどう見ることから考えていかないと、多分この制度をいじるということの中ではなかなか難しいことだということに思いますので、非常に大きなこれは議論になろうと思えますけれども、委員の問題意識をいたしましては我々も認識させていただきました。

それから、猶予期間つて、ちよつと何の猶予期間をおつしやつておられるのかちよつとよくつぶさに私理解できていないんですけども、調査に關しては、推測からすると、育児休業を取れば、育児休業、育児休業すれば家庭のことをするであろうということで因果関係はある程度分かるんですが、ただ取つただけで、本當に取つただけの育児休業じゃ全く意味がないので、そこはそうならないようにしてまいりたいと思います。

調査に關しては、果たしてその中身まで含めてやるのかどうなのか、ちよつと制度設計自体は私もよくまだ分かっていませんが、その調査というものも、一つどういう形でやるのか勉強させていただきたいというふうに思います。

○足立信也君 最後になります。

私は少子化というのが一番の問題だと思つて今日議論を進めてきたんですけど。休業とか給付も確かに大事だと思いますけど。

例えば、私の後輩の夫婦でこういう例があります。しばらくお子さんでできませんでした。そして、アメリカに留学しました。アメリカに留学すると、制度の面もいろいろあるし、お子さんができること結構多いんですね。でも、できませんでした。ところが、日本に帰つてきて沖繩で就職したらお子さんができました。十年以上たつて。これは何が違うんだろうと聞いたら、周りがみんな喜んでくれるということなんです、お子さんができたら。

そういうこと、そういう周りの雰囲気も含めてですね、お子さんが生まれることに対する周りの温かい目というところが実は一番大きな少子化対策ではないかと私は思つておりますので、そのことを申し上げて、質問を終わります。

○倉林明子君 日本共産党の倉林です。

今日、理事会で改めて、厚労省の老健局クラスター、恐れていた事態に発展しているなということで、報告受けました。これ、全職員、そして転出した人たちも含めて、大島官房長の話では、百八十人のPCRをしてほしいということで要請を出したということでした。

この判断をいつしたのかというのを聞きたいんです。要請の範囲と、いつ指示を出したのか、この一点だけ確認させていただきたい。

○国務大臣(田村憲久君) これ行政検査も含んで百八十名ということですが、行政検査していない者に対しては、昨日、あつ、週末、週末、指示を出させていただきました。

あともう一つは何でしたっけ。それでよかったんですか。それでいいですか。

○倉林明子君 やっぱばりいかにクラスターを大きくしないかと、それは東委員おっしゃったとおり、理事、あつ、おっしゃったとおりだと思うんです。早くやっぱばりいかにその無症状の人も含めて拾っていくかと。

これ見ると、四月の五日に感染確認された人でさえ保健所はまだ確認中ということで、濃厚接触者も含めて特定できていないという、こういう遅れが出ていますよね。だからこそ今、やっぱばり判断をして掛けていくと、早急に拡大を抑えるということでの取組の強化を私からも求めておきたいと思えます。

法案です。現行法で、先ほど来議論もありましたけれども、制度設計上、男性、女性いずれが育休を取得しても実質八割の休業保障ができるものとしたんだということでした。

確かに、いずれも正規雇用の場合ということで考えますと、計算上そうなります。しかし、女性为非正規という場合はどうかと。事情変わってくるんじゃないかと思うんですね。男性が正規、そして女性が非正規というカプルの場合、男性が育休取得した場合と女性が育休取得した場合の世帯収入、これどうなりますかね。

○政府参考人(田中誠二君) 御質問の場合、かなりいろんなバリエーションがあるとは思いますが、

基本統計調査による所定内給付、所定内給与をこの育児休業給付の算定に用いる休業開始前の賃金と見立てて算定してみますと、この賃金雇用構造基本統計調査によれば、一般労働者、フルタイムにおける男性の正社員、正職員の賃金は三十五万七千円、女性の正社員、正職員以外の者の賃金は十九万三千三百円でございます。

これに育児休業給付の当初の給付率六七％を掛けてみますと、男性の正社員、正職員の育児休業給付は月額二十三万四千九百六十九円という計算結果になりますし、女性の正社員、正職員以外の者の育児休業給付の月額十二万九千五百一十一円ということになります。

これが世帯になったらどうなるかというのは、ちよつとバリエーションがありますので答えづらいんですけれども、男性、女性で正社員それから非正社員で分けて今申し上げて、計算した数字が今申し上げたとおりということでございます。

○倉林明子君 うちでも計算してみただけでも、やっぱばり正規の男性が取得した方が非正規の女性が取得するより減収になるというケースも出てくるんですね。男女の賃金格差ということで、やっぱばり正規雇用の男性の育休取得というのが進みにくいと、これ、やっぱばり一つの要因ではないかと指摘したいと思うんですね。

非正規と正規の賃金格差ということで、二〇〇〇年度でどうなっているかと、正規雇用の何％の賃金になっているのか、これ数字でお答えください。

○政府参考人(鈴木英二郎君) 令和二年賃金雇用構造基本統計調査によりますと、一般労働者における正社員、正職員の賃金を一〇〇とした場合の正社員、正職員以外の賃金は六六・三でございます。

になつていくという状況、少なくとも思うんですね。

非正規同士の、これ夫婦の場合ですね、休業取得の非正規要件緩和ということになりますけれども、八割給付では、八割給付ではこれやっぱばり踏み込めない、休業使うということに踏み込めないという実態が残るということだと思っております。

非正規賃金、この引上げが、やっぱばり底上げが、最低賃金のお話もさせていただきましたけれども、この育児制度だけではやっぱばり進まないというところあるんだということを重ねて指摘したいと思っております。

今や非正規労働者の六割が女性ということになっております。労働組合の調査でも、先ほども紹介あった収入の減少が育休取得に影響を与えていると。取れなかつた、取らなかつたという理由のやっぱばり一番に挙がってくるわけですね。

非正規労働者も正規と同様に育休取得できるようにすると、休業中のこの給付水準の引上げ、これ検討していくべきではないかと思うんですけれども、いかがですか。

○国務大臣(田村憲久君) その収入が下がるといふ理由と同時に、先ほど来局長からも話ありましたけれども、仕事の都合でありますとか職場の環境、こういうものも含めてしっかりとやっていかなきゃならぬというのが今回の改正の一つの大きな柱です。

支給水準に関しては、先ほども話ありましたけれども、正直言います、ヨーロッパ、フランスやいろんな国と比べても遜色がない、場合によっては日本の方が支給率高いという状況で、社会保険料免除も入ると八割ぐらいは手元に残るといふ話であります。非正規同士のいうのは、確かにおっしゃられるとおり、こういう方々は、日本の国、正規と非正規の差がありますから、その八割という形だとなかなか生活しづらいというのはそのとおりだと思っております。

るように、非正規の方々の処遇をどう改善していくか、若しくは非正規から正規にどのように移っていただくかということが大事であつて、そういう意味では、いろんな雇用政策、例えば職業訓練等々も含めた正規への言ひなれば誘導もありますし、一方で、同一労働同一賃金等々によって非正規の皆様の処遇を改善していくということも重要であると思ひますが、非正規の方々だけ給付率上げるといふわけには、なかなかこれ制度上でできないものでありますから、そこは御理解をいただきたいというふうに思ひます。

○倉林明子君 非正規労働者が本当に増えているという中でやっぱばり育休をどうやって取つていくのかと。私は、原則的にはやっぱばり給付水準を引き上げることが求められていると思ひます。これ、目標高いんですね。二〇二五年までに育休取得率を三〇％達成ですよ。これ、非正規部分の問題をしつかり正面に据えないと目標達成には至らないという状況だと思ひますので、よく検討していただきたい。総合的に取り組む必要がある課題だというのは私も認識しております。

次に、介護休業についてです。介護をしている労働者の総数、そして何らかの制度を利用しての割合、そして介護休業の利用者の割合、これ、平成二十四年度、平成二十九年度の調査されていますので、数でお答えください。

○政府参考人(坂口卓君) お尋ねのデータを申し上げますと、まず二十四年の就業構造基本調査の結果でございますが、介護をしている雇用者の総数は二百三十九万九千人、介護のための何らかの制度を利用しての割合は一五・七％、介護休業の利用者の割合は三・二％となっております。

また、二十九年の同じく調査でございますけれども、介護をしている雇用者の総数は二百九十九万九千人、介護のための何らかの制度を利用しての割合は八・六％、介護休業の利用者の割合は一・二％となっております。

○倉林明子君 介護している労働者が本当に増加しているという傾向出ています。

ところが、制度はあるんだけど、制度利用しているという人たちは後退しているんですね。率でもね、率で後退しています。これ、更に詳細見ますと、非正規の利用率って更にやっぱり低いんですね。なぜこんなに介護休業制度が進まないのかということをやったり正面から分析もするし改善も必要だと、取得率を上げるために。

そこで、確認したい。介護離職者数は直近で何人になっていきますか。

○政府参考人(坂口卓君) 平成二十九年の就業基本調査でございすけれども、家族の介護、看護を理由とする離職、転職者数は九・九万人ということでございます。

先ほどの調査も二十四年を御紹介しましたけれども、平成二十四年と比べますと、介護をしながらか働く方が二百九十一万人から三百四十六・三万人に約五十五万人増加しておりますので、その中では、離職者の割合は、十・一万人ということでは二十四年、ございましたので、直近の九・九万人ということでは約二千人の減少とはなっているということでございます。

○倉林明子君 少し減ったということですが、目標は何だったかという、前政権が掲げたのは介護離職ゼロだったんですね。そこから見ると、本当に今の水準というのは介護離職者を減らせていないところでは共有できると思うんですね。これも、前政権がこの介護離職ゼロを達成する年度として掲げたのは二〇二〇年初頭なんですね。こういう点での、更なる介護休業制度を使ってもらえるような、実効性上げるようなものに改善必要だということを強調したい。

今回の改正でいいますと、非正規雇用要件の見直しということは確かにされました。はい、同様に。ところが、それだけです。介護は、産休とか育休と違って、休業の終わりがこれ見えないというのが大きな違いだと思うんですね。通算九十三日を使い切れば、選択肢ということはいま

ずと退職しかない、退職するしかないという声も上がってきております。

この九十三日ではないのかということではないです。上の引上げの検討も要するんじゃないか。育休と同様、社会保険料の免除ありませんから、この社会保険料の免除という点でも思い切った取りやすくなるという環境整備に、制度改善に向かわべきだと。いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) 委員御承知だと思いますけれども、対象家族一人当たり九十三日、三回まで分割して取れるということですが、御本人が介護をずっとやるということは、これはもうこの日数では当然無理な話で、介護ずっと続きますから、多分ずっと休み続けなきゃいけないと、つまり辞めなきゃいけないという話になるわけ、だから、これ要するに介護保険費、いろいろなものがある中で、環境整備するのに一定期間日数が要するので、そこで例えば地域包括支援センター、いろいろなところに行かれていろいろな打合せされたりだとかいう中において、こういうような介護休業というものを両立できるような形で、つまり仕事と介護と、こういう日にちがあつて、とはいいながら、例えば介護休暇があつたりでありまして、例えば介護休業があつたりで、フレックスを使つたりでありますとか、いろいろな対応があるわけでございます。基本的にはこういうものとそれから介護保険というものをお使いをいただきながら仕事と介護を両立をいただきたいということでございます。そのような意味でまだまだ候補が足りないのと、それから、ケアマネジャーの皆様方にも、これも以前から私申し上げておるんですが、ケアマネジャーの方々がこういうことをしっかりと、働く、働くことと介護との両立ということを御認識を持っていただく必要がございますので、そういう方々、ケアマネジャーの方々にもそういうことにアドバイスをしていただけるような研修プログラムを作らせていただいで、働く方々が両立できるように、そんな環境整備を進めてまいってきて

おるわけでありす。

○倉林明子君 介護離職ゼロを本気で達成するために、ほかのものを使つてもらうため、使つてもらう、環境整備するための期間だということだけでも、介護をやつたり一定程度専念できるということも含めてこの介護休業の役割というのは大きいと思つておるんです。だって、すぐ施設入れたりとかいう環境にないでも、介護保険そのものも。

そういう意味では介護保険の改善も併せて必要ですが、介護休業が更に利用されて、介護離職ゼロにつながるような見直ししてほしいと。

○委員長(小川克巳君) 午後一時三十分再開することとし、休憩いたします。

午後零時三十分休憩

午後一時三十分開会

○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、藤井基之君が委員を辞任され、その補欠として古賀友一郎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いたします。

本日は、本案の審査のため、三名の参考人から御意見を伺いますが、参考人を御紹介する前に一言御報告申し上げます。

本日は、京都大学大学院人間・環境学研究科教授小畑史子君にも参考人としてお越しいただく予定でありましたが、京都府においてもまん延防止等重点措置が実施されることとなったため、長距離の移動を伴うことを考慮し、不本意ながら御出席いただけないこととなりました。皆様のお手元には、本委員会にて陳述していただくはずであつ

た小畑君の御意見を配付しております。

つきましては、これを本日の会議録の末尾に掲載することにいたしたいと存じますが、御異議ございませんか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(小川克巳君) 異議ないと認め、さよう取り計らいます。

それでは、参考人の皆様を御紹介いたします。御出席いただいております参考人は、一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長鈴木重也君、日本労働組合総連合会総合政策推進局長(シ)エンダー平等・多様性推進担当井上久美枝君及び特定非営利活動法人マタニティハラスメント対策ネットワーク代表理事・地域包括支援団体フイレルラビッツ浮間代表理事宮下浩子君でございます。

この際、参考人の皆様一言御挨拶申し上げます。

本日は、御多忙のところ御出席いただき、誠にありがとうございます。

皆様から忌憚のない御意見を賜りまして、今後の審査の参考にさせていただきますと存じますので、よろしくお願いいたします。

次に、議事の進め方について申し上げます。まず、鈴木参考人、井上参考人、宮下参考人の順にお一人十分以内で御意見をお述べいただき、その後、委員の質疑にお答えいただきたいと存じます。

また、御発言の際は、挙手をしていただき、その都度、委員長の許可を得ることとなっておりますので、御承知おきください。

なお、御発言は着席のままで結構でございます。それでは、まず鈴木参考人からお願いいたします。鈴木参考人。

○参考人(鈴木重也君) 経団連労働法制本部長の鈴木と申します。

私は、育児・介護休業法等の一部を改正する法律案に賛成する立場から意見を述べさせていただきます。

きたいと存じます。

経団連では、昨年、皆様のお手元にお配りをさせていただいております。新成長戦略を取りまとめました。サステナブルな資本主義を基本理念として掲げ、様々な格差の是正を図っていく必要性を強調した提案になっておるところでございますが、仕事と子育ての両立支援の重要性についても触れさせていただいておりますので、少し御紹介をさせていただければというふうに存じます。

まず、附箋の貼っております三ページを御覧ください。下から六行目、第二として書いてあるところでございますが、将来にわたる持続的な成長を可能にするための子供、若者の教育、子育て世代への支援など、未来への投資を重点的に拡充する必要がありと存じます。

また、恐れ入りますが、後ろの二十七ページを御覧をいただきたいと存じます。政府、経済界を中心に取るべきアクションといたしまして、(4)産みやすく育てやすい社会に向けた集中投資を挙げております。下から三行目でございますが、出生率回復を明確に国の優先課題に位置付け、そのためのあらゆる対策を強化すべきである。出会い、結婚から妊娠、出産、子育てに至る切れ目のない支援策の充実、具体的には不妊治療への保険適用、待機児童問題の終結、男性の育児休業取得を促す環境整備等が求められる。こうした中、企業は、時間や空間にとられない多様な柔軟な働き方を取り入れ、仕事と子育ての両立を推進する。また、産休や育休の取得によるキャリアの中断や遅れの回復が可能となるよう制度を見直す。男性が育児取得時に限らず育児を担うことが当然になるよう、職場の雰囲気を含めた環境の整備を進めるとして、経団連としてその実現に向け取り組んでまいりたいというふうに思っているところでございます。

今回の改正法案は、ただいま御紹介した経団連が目指す社会の実現を大きく前進させる内容であると考えております。

以下、法案の内容について申し述べたいと存じます。

まず、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、いわゆる出生時育児休業の創設についてであります。

同制度は、企業の実態に配慮しながら、男性の育児休業に対する多様なニーズに応え、取得率の向上につながるものと評価できると考えております。

企業の実態を踏まえていただいたと感じる点の第一は、申出期限についてであります。

原則二週間前までとされているところ、新たに求められる措置義務を上回る取組の実施等を条件に、二週間を超え一か月までの間で別段の申出期限を定める例外を設けていただく方向での提案となっておりますというふうに理解をしております。業種、業態によっては二週間前の申出では代替要員の確保が困難であるという企業の声がございます。外部から代替要員を確保できない場合、職場の同僚にカバーをしてもらうことになり得ます。その際、幅を持った申出期限を認めていただくことで同僚の理解、協力が得られやすくなるかと考えております。

企業実務の配慮の第二点目は、取得日数のカウントについてでございます。

配偶者出産休暇や育児目的に利用できる失効年休など、法定外の育児目的休暇につきましても出生時育児休業として扱っていただきたいと審議会に要望をいたしましたところでございます。結果として、建議におきまして、取得日数等の要件を満たせば出生時育児休業を取得したと解される旨、取りまとめをいただきました。育児目的の休暇は、仕事と育児の両立に向けて企業労使が知恵を出し合って設けてきた制度であります。そうした制度を出生時育児休業と同列に扱うことは、個別企業労使による独自の取組を後押しするものだとおもうに思っております。

次に、休業中の就労について申し上げます。

出生時育児休業の期間中における労働者の就労を認めた場合、例えば人手不足の企業経営者が就労を強要するのではないかと、そうした懸念が審議会において出てまいりました。議論を尽くした結果、労使協定の締結及び当事者と事業主の個別同意を条件とすることが盛り込まれ、事業主による強制的な就労を招かない仕組みになったと考えております。

もとより、育児休業は育児のためにしっかりと休むということが制度の趣旨でございます。使用者は、審議会におきまして、就労可能日数は制限すべきこと、育児休業や介護休業制度には適用すべきではないこと、休業中の就労は男女間の育児休業取得率の差が埋まるまでの臨時的、一時的な措置という位置付けを明確にすべきことなどを主張し、休業中の就労の仕組みの濫用はあつてはならないという思いを強く持っていたということを付言させていただきます。

続きまして、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠、出産の申出をした労働者に対する個別の周知、意向確認の措置について申し述べたいと思っております。

企業にお話を伺いをしたところ、出産予定の配偶者がいる社員に対して育児休業制度を周知することが育児休業を取得しやすい風土を醸成することや男性の育児休業取得促進に効果があるとの声を多く聞きました。そのため、雇用環境整備と個別周知、意向確認の措置義務は、男性の育児休業の取得率向上に寄与すると期待をしておるところでございます。

法案には、男女とも育児休業を分割して二回まで取得できることとする見直しが行われております。経団連といたしましても、審議会の審議に入る前から、分割取得を拡充することでより取得しやすい仕組みにすることの必要性を感じておりましたので、この見直しを評価しております。

育児休業の取得の状況の公表について申し上げます。

世の中の仕事と育児の両立に関する関心が高まる中、取得率を向上することは、企業自らが積極的な取組を進めていく機運を醸成することにつながるかと期待しております。

有期雇用労働者が育児・介護休業を取得する要件の緩和につきまして、有期雇用労働者の皆さんが育児・介護休業を取得できる機会を増やすことに直結するため、この見直しは適切な見直しであると考えております。

最後に、今回の改正法案は、労政審で公労使が真摯に議論をし、まとめたものを踏まえていただいたものと受け止めております。男女とも仕事と育児の両立ができる社会の実現に向け、本法案を可決、成立いただきたいというふうに存じます。

なお、改正法案の中身ににつきましては、例えば出生時育児休業と普通の育児休業との関係がどうなっているかなど、一般の方には分かりにくい部分もでございます。法案を可決、成立いただいた暁には、政府から分かりやすい制度周知をお願いするとともに、環境整備義務の履行に役立つ各種ツールの提供をいただけると有り難いと思っております。

経団連といたしましても、男性の育児休業取得促進に向けて積極的な周知活動と機運醸成を展開してまいりたいというふうに思っております。

私からは以上でございます。ありがとうございます。

○委員長(小川克巳君) ありがとうございます。次に、井上参考人をお願いいたします。井上参考人。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。ただいま御指名いただきました連合の井上です。

本日は、このような機会をいただき、感謝申し上げます。

私は、雇用環境・均等分科会の委員として、今回の育児・介護休業法の見直し議論に関わってま

いりました。本日は、働く者の立場から意見を述べさせていただきます。

最初に、育児をしながら働く者の状況について触れます。

育児休業取得率は、女性が八〇％台で推移している一方、男性は七％台にとどまっています。これは、根強い固定的性別役割分担意識が、社会、企業のみならず当事者にも影響しているものと思われまふ。連合が昨年十月に男女千名を対象に行つた調査でも、仕事と育児の理想を聞いたところ、男性は仕事を優先、女性は育児を優先が多く、さらに、男性はパートナーである女性に対して育児を優先、女性はパートナーである男性に対して仕事を優先を求める割合が多いことが分かりました。

また、配付資料にもありますが、男性育休の取得促進に向けた課題として多く挙げられるのが、代替要員がない、長時間労働などの人手不足、周囲の無理解などの両立しづらい雰囲気、経済的負担、キャリアへの悪影響です。

加えて、国立社会保障・人口問題研究所の第十五回出生動向基本調査によれば、女性は出産を機に退職する割合が約五割に上っていることが分かります。

このような中、女性の早期退職支援の観点から、父親である男性も育児休業を取得すること、また、女性だけが所得をロスし、キャリアが断絶されるという育児休業のデメリットを被らないように、その同僚の男性も育児休業を取得することは、男女雇用機会均等政策として重要であると考えます。連合としても、政策・制度要求と提言において、男性の育児休業取得促進を求めてきたところですが、解決に向けては、無制限な働き方を前提とするいわゆる男性中心型労働慣行の変革が必要です。

次に、今回新設される出生時育児休業ですが、女性に比べて著しく取得が進んでいない男性の育児休業取得促進策として、また、男性の場合、年次有給休暇や配偶者出産休暇等が優先的に利用さ

れている中で、選択肢の一つとなるものと受け止めております。

ただし、主に男性が対象となる制度であり、男女平等の観点に留意することが重要です。これは、雇用環境・均等分科会で公労使が一致したところでもあり、そのような中で出生時育児休業はポジティブアクションの考え方等に沿つたものとされました。

男性が取得しづらいことは事実ですが、根っこにあるのは固定的性別役割分担意識であり、ひいては女性に偏る負担、男女不平等が問題なのであつて、それらを解消するために男性の育児参加を促すこと、取得を促すことこそが本来のポジティブアクションだと考えます。

また、男性が取得しづらいということに関しては、配付資料にもありますが、二〇一六年の育児・介護休業法改正の際に、妊娠、出産、育児休業、介護休業などを理由とする上司や同僚等による就業環境を害する行為を防止する措置が義務化されました。しかしながら、そのことが職場に定着していないことが現在でも男性が育児休業を取りづらくしているのだと思います。改めて、政府は法律の内容をしっかりと事業主に周知することが必要だと考えます。

次に、休業中の就労ですが、出生時育児休業に限る旨は明記されたものの、本来は、休業を選択する以上育児に専念できることが望ましく、休業と就労の線引きが曖昧になる、あるいは結果的に育児より仕事の優先を余儀なくされるなどの懸念が残ります。

労使協定の締結と労働者本人の同意が条件になつていないといえ、残念ながら、労働組合の組織率が低い状況です。仕組みが濫用されないよう、今回、事業主の措置として、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠、出産の申出をしやすいた労働者に対する個別の周知が義務付けされたことも踏まえ、政府には事業主に對する十分な周知と運用の徹底をお願いいたします。

また、今回のことで、ほかの休暇、休業制度に波及することのないようにすべきだと考えます。

なお、休業中の就労により、結果的に休業中の所得保障につながるという考え方もありますが、所得保障は財源も含めて検討すべきと考えます。御存じのとおり、雇用保険制度は、コロナ禍の影響に對応するための雇用調整助成金の特例措置や、その受給者実人員の増加によって雇用保険特別会計の予算は枯渇化が進んでおり、さらに、積立金から雇用保険二事業への貸出額の累計が一・七兆円に上るなど、雇用のセーフティネットとしての役割を確保していく上で極めて厳しい財政状況に至つております。

そうした雇用保険会計の状況を踏まえた上で、現在、雇用保険から支出されている育児休業給付については政府の少子化対策としてより一層充実させる必要があり、連合としては、育児休業期間中の経済的支援の全てを一般会計から支給されるべきだとの認識の下、今後、時期を見てそのため検討が必要だと考えます。

今回、有期契約労働者の取得要件のうち、引き続き雇用された期間が一年以上が撤廃されました。これは連合が継続して求めてきた内容であり、一歩前進と評価しています。

ただし、子が一歳六か月に達する日までに労働契約が満了することが明らかでないことという要件が残っています。女性労働者の半数が不安定、低賃金の非正規雇用という状況の中、育児休業を取得できなければ退職せざるを得ないということになります。ただでさえ不安定な雇用を手放すか、出産を諦めるといふ究極の選択を迫られることになり、この要件も撤廃すべきと考えます。

また、先ほども触れましたが、事業主による職場環境の整備や労働者への個別周知を含む取得の働きかけの義務化、育児休業の分割取得等は、男女を問わず、仕事と育児の両立に資するものと期待をしております。なお、職場環境の整備に当たっては、いわゆるケアハラスメントの防止措置の対象に両立支援制度を利用していない場合の育児や介護に関するハラスメントも追加すべきです。

終わりに、今回の改正については、単に取得率の向上を目的化することなく、職場の理解と協力が進み、労働者本人が安心して希望する期間を取得できるようになるきっかけにしなければなりません。そのためにも、雇用均等基本調査で男女別の育児休業取得期間を毎年調査をし、実態を把握すべきと考えます。

ただ、翻つて考えれば、育児・介護休業法はあくまでも雇用労働者に関わる両立支援であつて、ややもすると正規労働者に限つた話になりがちであることに留意が必要です。加えて女性の場合、そもそも不安定、低賃金の非正規に就いているケースが多く、コロナ禍においては解雇、雇い止めに遭つた女性の三〇％以上が再就職できないというデータもある中では、両立以前の問題となつております。

是非、政府においては、今こそ女性の雇用と所得の安定、また、そのためにも子供、子育てを社会全体で支える仕組みの充実に向けて一層御尽力いただくことをお願いいたします。

また、日本の育児休業制度について、二〇一九年のユニセフの世界の子育て支援政策に関する報告書では、給付金などの支給制度を持つ出産休暇、育児休業期間の長さでは、日本の制度は男性で一位の評価を得ています。

一方で、母性保護の観点から見ると、全ての女性労働者に母性保護を認め、母性を理由とした差別を禁止するILO第百八十三号条約が批准されていません。この間、何度も育児・介護休業法が改正されてきましたが、百八十三号条約批准に向けた観点での議論は全くなされていません。SDGsしかり、労働のグローバルスタンダードであるILOの条約批准に向けて早急に対応すべきと考えます。

男は仕事、女は家庭といった固定的性別役割分担意識の払拭や、制度を取得しやすい社会と職場づくりには、公労使で取り組む必要があります。連合としても、働く者の立場から取組を進めてま

いりますことを申し上げ、意見陳述といたしました。ありがとうございます。

○委員長(小川克巳君) ありがとうございます。次に、宮下参考人をお願いいたします。宮下参考人。

○参考人(宮下浩子君) よろしくお願いたします。

NPO法人マタニティハラスメント対策ネットワーク代表理事、そして、地域包括支援団体フィールラビッツ浮間代表、宮下です。よろしくお願いたします。

私は、この二つの代表ではありませんが、マタニティハラスメントの被害者でもあります。そして、働きながら四人の子供を育て、来月には母の介護が始まる当事者目線でのお話もさせていただきます。

NPO法人マタニティハラスメント対策ネットワーク、以後、マタハラスメントと呼ばせていただきます。

マタハラスメントは、資料を御覧のとおり、被害者支援、政策提言、企業への啓蒙活動を三本の柱として活動しております。被害者支援では、交流会やメール相談で被害者に寄り添った活動をしており、マタハラ等防止措置義務が立法化されましたが、今に至っても被害者メール相談は一向に減りません。現場に日々寄り添う私どもとしては、検証はおろか、実態を踏まえた議論も皆無のままではいかぬか、男性育休が立法化されたときには同じことが起こり得るのではないかと懸念しております。ですので、マタハラが起こらない有効な施策をも立法化して、真からの法改正ができるように提言させていただきます。

先ほども述べましたが、法が変わってもいまだに起こっているマタハラの実態と施策をお話しさせていただきます。

お手元にご覧いただけます資料の五ページを御覧ください。被害事例を三つに分けていただきます。

一、解雇・退職勧奨、二、降格・不利益な評価、三、嫌がらせです。

内容を読んでいただいても分かるように、妊娠を報告したら、二回目の、二人目の妊娠を報告したら、二回目の産休、育休の事例は出しくたないから、ほかの人の見本になるように辞めたいと言われまして、このような内容の相談がたくさん寄せられております。ほかの内容も本場に信じられないような内容です。

昨年のJBL裁判でも、正社員だった女性が非正規に、そして解雇され、それを訴え、記者会見したら、名誉毀損とされ、慰謝料を支払うことになり、法によっても働く側が守られなかったのは私たちとしても不本意でした。その女性は普通に働き続けただけでした。

このようなことが起こらないための有効な施策例は、妊娠、出産や育児、介護休業などを理由に解雇や退職強要をした事業主に對する過料と社名公開、意思に反して退職に応じなかった場合、事後でも通報ができるようルール整備、失業して求職活動中に子が保育園に出願、在園、期間延長できるようルール変更、退職勧奨など勤務継続、関係修復が困難な場合、再就職先を元雇用主が支援することを義務付け、育休取得を目的化しないこと、育休さえ取ればオーケーではなく、育休を取得していない人や育休はクリアしても不利益を被るケースを取りこぼさないようにすること、育休取得前と同じ職務、現職相当職に戻す配慮義務を明確化すること、労働者と事業主の個別合意の下の強要を防止すること。

次に、降格・不利益な評価、こちらも読んでいただければと思います。

子育てかキャリアかを選択させられるというような現状が起こっております。とても信じられないです。

を業務上引き離す、接点を持たせないということもしていただきたいと思っております。

三番の嫌がらせです。この嫌がらせはいろいろな形でございます。妊娠、産休、育休の申請をしつづけない、業務上の情報を共有してくれない、休めていいわねなどの暴言も言われてしまいます。

この嫌がらせに對しての施策、必要な手続をしつづけない場合の対策、事業主が制度利用を促すことを義務付け、改正の概要二と同じです。そして、事業主が手続しない場合、本人の申立書により申請できる特例を設ける、現在の新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金にある労働者本人からの申請に準ずる。そして、バックアップする従業員の正当な評価と手当又は有期雇用による補充を義務付け、休業者の穴埋めを指示されたが、賃金や評価の上乗せがないために不満の矛先が休業者に向けられることを防ぐ。このように、法改正となるならば、有効な施策までを組み込んでいただきたいとお願いたします。

そして、労働局雇用均等室へお願いたします。相談したけれども担当者の言動により逆に嫌な思いをさせられたなどの二次被害の相談も少なくないので、私もそうでした。ですので、対応を見直し、定期的な均等部とマタハラスメントでの協議の機会をいただきたいと思っております。

私たちは日々寄せられた生の悲痛な叫びに寄り添っております。このような現状を早急になくす法改正をお願いいたします。

子は日本の宝ですが、育児の負担が女性に集中しております。私が代表をしております地域包括支援団体フィールラビッツ浮間で子供食堂を開催していますが、そこに、ワンオペ育児で大変な思いをしているママさんや、共働きで帰りが遅いから子供だけで食事に来る兄弟など、たくさんの方々が食べに来ます。

ある日のお話をさせていただきます。首がやつと握ったかの赤ちゃんを抱えて初

めて参加されたママさん、一緒にお話をしながら食事をしていただければ、ぼろぼろ涙を流し始めました。座つてゆつくり食事するのも大人と話しながら食事するのも数か月ぶり、本人は仕事が忙しく家に帰っても、あつ、主人は仕事が忙しく家に帰っても疲れて寝てしまつて、私は産後で体が思うように動かない、初めての育児、いろいろと不安があつて誰にも話さない、主人は話せない、主人は家計を支えてくれているから休んでほしいとも言えないです。このママはぼろぼろ泣いて心の声を話してくれました。このようなママさんがたくさんいます。

私たちがこうやつて話している間も悩み苦しんでいる人がおります。ですので、ワンオペ育児やワンオペケアが起こらないような施策をお願いいたします。

そのために、私たちは今までの活動計画を相談活動報告書として資料に添付しております。こちら、マタハラスメントに寄せられた相談メールを埼玉学園大学の杉浦浩美教授に調査分析していただきました。そして、もう一つ、もう一点は、東京駿河台法律事務所、坪田美子弁護士とともに、一九年十一月に、マタハラ撲滅に向けた七つの提言を労働環境審議会雇用環境・均等分科会会長様に提出させていただきました。この中にも法改正の論点に触れておりますので、この資料も是非参考に見ていただきたいと思っております。

最後になりますが、誰もが普通に働き続けられる社会にして、日本を背負つてくれるであろう子供たちに明るい未来のバトンを渡すために、今、私たちが、大人、この大人が変えるべきだと思います。

本日は、このような貴重なお時間をいただき、ありがとうございます。

○委員長(小川克巳君) ありがとうございます。以上で参考人の御意見の陳述は終わりました。これより参考人に対する質疑を行います。なお、質疑及び答弁は着席のまま結構でございます。

います。

質疑のある方は順次御発言願います。

○石田昌宏君 自由民主党の石田昌宏と申しま

す。参考人の皆様方には、本当に今日は丁寧なお話をいただきました。ありがとうございます。

これから幾つか御意見を伺いたいと思います。よろしく願います。

調べてみると、令和元年度の育児休業の取得率は、女性が八三・〇％、男性が七・四八％でした。その差は今は一倍ぐらいあります。この委員会の議論の中でもやっぱりこの議論が結構あつたんですけれども、男性が増えてきたとはいえまだ十分の一以下といった状況にあります。

また、ほかの先生方も質問の中で幾つか取り上げていましたけど、実際の取得日数がどのくらいあるかです。平均値を聞くと、今平均の数字がないということなので、いつかやっぱり平均の数字は出してほしいなと思いますけれども、今の状況で分かる範囲でいうと、女性の場合は、九割以上の方が、取得した方が六か月以上の育児休業を取っています。男性の場合は、育児休業を取っているというふうには、僅か七・四八％で取っていると言った人であっても、五日未満、僅か五日未満が三六・三％、三分の一。一か月未満まで広げると、八割がもう一か月未満だということです。平均かんないのですねとした数字かんないんですけど、大きっぱい言うと、多分、女性が二百日から三百日ぐらいでしょう、平均は。男性は多分七日とか十日ぐらいじゃないと思います。

そうすると、取得日数だけで見ると、多分二十倍、三十倍って差はあります。取得率と取得日数の掛け算をするのが多分人で考えた実際の取得の割合だと思ふんですけど、恐らく二百倍、三百倍、四百倍という、こんな数字になつてしまふと思います。

よく取得率が目標値として挙げられますけれども、本当は取得日というふうにも考えた方がいいんだと思います。いつかそういう指標で考えて

ほしいんですが、その指標で見ると、本当にまだ男性の育児休業というのは、育児休業の話はもう始まりの始まりぐらいなものだなというふうに思います。まさに黎明期ですから、逆に言えば、その認識の下でこの議論をスタートしなければならぬというふうにも思っています。今は、ともかく男性がどうやったら育児休業取れるか、長くなるかといった議論なのかというふうにも思っています。

さつき、ミヤモトさんの話を、参考人の話聞いていて、やはり、労働法制でこの議論をずっとこの委員会でもやっていましてけれども、労働法制の議論だけじゃいけないだろうな、もっと広く、多くの意味があるだろうというふうにも感じました。また、黎明期である以上は、これからこの育児休業法が社会に与えたり家族に与えたりする影響もかなり大きいなというふうにも思っています。

私は、若い頃は看護師として病院で働いていたんですけど、まさに女性の職場というふうにも言われたところなんです。ただ、そういう職場であっても、多分昭和の時代の頃なんですけれども、やはり出産するとう仕事辞めなさいといったのがよく当たり前だったんだと思います。その結果、子供を産んでいない方がだんだん管理職になっていて、もう師長さん、部長さんというのには軒並み独身で子供いないといった状況が当たり前に普通にあつたんですね。ただ、さすがにそういう課題はだんだん克服してきて、大体平成に入ると頃からそういうことがなくなつてきて、今は、子供がいるいないはもうほとんど関係なく、師長さん、部長さんへとなつている方も多いのが当たり前になつてきました。

ただ、そんな時代であっても、私が男性なので時々やっぱり言われたのは、男は育児がないから計算できる戦力ねというふうにも言われていました。そういう時代も、でも最近は大分なくなつてきて、男性看護師でも普通に育児休業を取るようになってきました。やっぱりミヤモト参考人の話聞いていて、やっぱりそういう中でも、今

あつさり僕言いましたけど、すごい苦悩がお一人お一人あつて今になつたんだと思つて、あつ、宮下さんだ、済みません、宮下参考人、大変失礼いたしました。宮下参考人です。宮下参考人、はい、宮下参考人、失礼しました。

それで、実は、先日、私、ある雑誌で、第二子の出産と同時に半年間の育児休業を取つた男性の看護師と対談したんですね。そのときの話を引張りながら、ちよつと幾つか御意見を聞かせていただきましたと思います。労働法制に限らず、広い意味で考えなきゃならないので、ちよつとそんな視点も入れてみたいと思いました。

まず、彼が何で第二子の誕生とともに半年の育児休業取つたかという、第一子のときは里帰り分娩だったそうです。そして、里から戻つてきて子供に会つたのは、出産のその生まれたときから一か月たったときだそうです。生まれたときの子供と一か月たったときの子供の成長が余りにも違つていて、彼が思つたのは、こんなに一瞬、あつという間に大きくなる子供の成長に向き合えなかつたことがとても悲しいというふうにも言つていました。そこで、第二子の場合は絶対にこの成長に向き合わなければいけないというふうにも思つて、半年の育児休業を取つたそうです。

育児休業を通じて男性の長時間の育児参加というのとはとても大事で、家族にとつても大きな意味をもたらずと思ひます。あくまでも労働法制の観点でこの議論ずつとやっていますけれども、同時に、やはり家族の形成とか人格形成とかウエルビーイングとか、そういう視点で物事を考えなければいけないというふうにも思っています。けれども、せつかくなので鈴木参考人にお伺いしたいと思うんですけど、企業もやはり社会的にいろんな責任を持つていて思ひますけれども、この育児休業を促進することによって、男性の、促進することによって、家族にとつてどのような意味があるのか、御意見をお聞かせいただきたいと思ひます。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。

先生おっしゃつていただいたように、最近ウエルビーイングというのが大変重要なキーワードになつていてと思います。単に仕事を職場ですればよいということではなくて、やはり、何でしょうか、プライベート、家族の愛情を育むというふうなことが、まあここは企業者目線というふうにも言われるかもしれませんが、ひいてはいい仕事をしたいということにもつながると思ひますし、そのいい仕事を適正な条件下でされていくということであれば家族の方にもより愛情が注がれるのではないかと、このように思つてい

次第でございます。

○石田昌宏君 ありがとうございます。とても大事な視点だと思つたので、こういう議論も是非していきたいなと思つてはいます。対談した彼が、もう一つの意味を言つていますが、それが何かというと、彼が感じたことなんです、女性だけが長期間育児休業を取ること、その間の仕事をしない時間と、残つた男性が仕事をしているわけなんです。そこで仕事時間に差ができてしまつて、それが女性と男性で子供が生まれることを理由にキャリアの差につながつていいのだろうかというふうにも考えた。確かにオン・ザ・ジョブのトレーニングとかいろいろとありますので、仕事を通じて学ぶこと、身に付けることもありまして、特に若いうちは半年、一年というのはやっぱり大きな時間だと思ひます。そこで彼が取つた行動は、自分も休もうという、こういう行動で、同じ、女性と男性で同じキャリア形成をしたいという、こういうことを話しました。

キャリアの平等の道筋、キャリアの平等への道筋ということで、男性の育児休業を考えた場合に、育児、育児制度の充実のためにまだほかにいゝるんな工夫が必要だと思ふんですけども、ちよつとできれば労使の立場からキャリア形成についてお話をいただきたいと思ひます。

○委員長(小川克巳君) 鈴木参考人でいいですか。

○石田昌宏君 鈴木参考人と井上参考人をお願い

します。

○参考人(鈴木重世君) ありがとうございます。
今の視点は大変重要だというふうに思っております。

今回の育児休業法の改正というのは、単に男性の育児休業の取得率を高めるというだけではなくて、先ほど経団連のペーパーを御紹介いたしましたように、産み育てやすい社会の実現、そして男女共に活躍する社会というものを実現をするというのがその先の大きなゴール、先生おっしゃったようにこの第一歩だというふうに思っております。

そういう意味では、育児休業に入られた方がキャリアの断絶ということ、それこそ男女間のキャリアの差というのが起こるといふようなことは何とか避けたいといけないといふふうに思っております。

特に、先生先ほど御紹介された第二子、第三子の方を産み育てるといふ場合には、特に女性の場合にはマミートラックというような問題も起きやすい。先生おっしゃったように、男性がしっかりと育児、家事をする、そのために休業するといふことであれば、おのずとマミートラックというようなものもなくなってくるのではないかと。そのため、この法改正を機にしっかりと企業としても取組を進めていかなければいけないといふふうに思っております。

以上です。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

先ほどの陳述でも述べましたけれど、男性が育児を取得しない、できない要因としては、代替要員がないとか、それから長時間労働などの人手不足というのが挙げられています。そういう中で、男性が育児休業を取得しようとすると、君は出世コースから外れるのかということがいまだに言われているということがあります。じゃ、女性はどうなのかと。そもそも出世を諦めているわけではなく、子供を産むといふことでやむなくキヤ

リアを断絶しているところがあります。

ですから、それを変えていかなければやはりこの問題は解決をしないといふふうにも思いますし、それから、これは企業側の立場に立つていふか、女性が育児休業を取得しやすい会社があります。一方で、ということは、共働きで同じ会社じゃなければ別の会社に夫が働いているということになります。女性が多く働いていて育児休業をしている会社の企業は、男性が育児休業を取得しないことに対していろんな負担も負うことになるんだと思っております。

そういう意味でも、やはり男性が育児休業を取ることができるような職場環境をつくるというのが重要だといふふうに思っておりますし、その意味でのキャリア形成でいくと、社会人になる前から、子供の頃からやはりキャリア形成をしつかりと行っていくことが必要だといふふうに思っております。

○石田昌宏君 ありがとうございます。

今の、ちよつと単純に考えちゃうと、今の何か流れの中の女性の社会参画というのには、ある意味男性中心の社会モデルを維持したまま女性がそこに参画しようといふトーンがやっぱり強くなつてきているような気がするんです。それ逆に、男性が家庭に戻ることによつて家庭と仕事の両立ができる社会をつくることによつて、女性が自然に社会参画をできるといつた視点を忘れちゃいけないなといつも思っています。

いろんな御意見、ありがとうございます。

もう一点だけ、今度は宮下参考人にお伺いしたいと思うんですが、その対談した彼が、育児取つて良かったことは何かと聞いたところ、彼は看護師だからだと思つておつたんですけど、育休中にテレビを見ていたら、自分の病院が、自分の病院がコロナに感染した患者さんに対して必死に向き合つてい

ます。

また、これは看護師だから余計そうかも知れませんが、言葉での意思疎通ができない赤ちゃんをずっと接していることによつて、やっぱり自分の思考の引き出しが増えたといふふうに通じていました。言葉によらないコミュニケーションをどうするかとか、相手のことを言葉がないので想像する力を養うとか、そういった意味で仕事にもすぐ役立つたといふふうに通じていました。多くの職場でもコミュニケーション能力大事だといふふうに言われていますけど、ひよつとすると、子供との接するに關しては他者の理解の力を増やすのかも知れません。

男性が育児参加することによつて得られるものがあつて、それが仕事にも反映することがあると思つておつたんですけども、今度は前向きな意味になつちやいますけれども、男性の育児休業が会社に与えるメリットがあると思つておつたんですけど、その視点でお話しいただけたらと思つておつた。

○参考人(宮下浩子君) 子育てはいろいろなこと

が起ります。その中で、男性が育児休業を取つて子育てに参加するといふことで、本当に臨機応変といふか、そういうような視野が広がる、仕事に対しての視野も広くなりますし、それと同時に、子供、言葉、先ほどお話しされたように、会話ができない子供との意思疎通はどうしたらいいかといふのを先にもう読んでいく。この子はこういうふうにするんだらうと先に物事を読む力とかも養つていける。そういうふうな形で、男性の育休時期というのでも子供によつて育てられるといふか、済みません、難しいこと、何か言えないですけど、私たち女性が子供を育てていろいろな状況で判断している、それを男性の育休によつて男性も得られるのではないかなといふふうに思います。済みません、難しいことが言えなくて。

○石田昌宏君 ありがとうございます。

確かに今、労働法制の問題で法律論の議論をずっと中でやっているんですけども、最初に申し上げましたように、まだかなり黎明期にあると

思つておつた。

思つておつた。この法律、かなりいろんな可能性を持っていると思つておつた。そういう視点でもいろいろとこれから私たちも先生方の御意見を参考にしながら議論したい、しなきゃいけないなといふふうに思つておつた。

今日は、様々な御意見をありがとうございます。

以上です。

○福島みずほ君 立憲・社民共同会派の福島みず

ほです。三人の参考人の皆さん、お忙しい中、本当にありがとうございます。

まず、井上参考人に、出生時育児休業について、男女平等の観点に留意することが重要とおつしやいましたけれど、この点についてもう少しお聞かせ願えますでしょうか。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

出生時育児休業の期間である子の出生後八週間というのは、女性は産後休暇で就業制限されている期間であります。一方で、男性は、休んだり仕事に行つたりできること、できることで所得の口スやキャリアの断絶が軽減をされるということになります。加えて、心情的に、だったら休まなくてもいいんじゃないかといふことの夫婦間での亀裂みたいのもできるんじゃないかといふふうに思つておつた。

仕事から離れづらいという男性特有の事情があるがゆえではありますけれども、それはひとえに、男は仕事、女は家庭、あるいは男性が主な稼ぎ手であるといつた固定的性別役割分担意識が根源にあるものと考えておつた。

もちろん、その取得が出生直後の短期間に固定されることも避けなければならぬといふふうにも考えます。男女問わず安心して希望する日数を取ることができるようにすることが重要であるといふ意味で、男女平等の観点に留意といふことで発言をさせていただきました。

○福島みずほ君 労働者への個別周知と職業環境

整備について、雇用環境・均等分科会で労働者側委員は当初から義務化を求めていました。その背景などをもう少しお聞かせください。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

先ほどの意見陳述でも申し上げたことと重なるんですけども、二〇一六年の育児、介護のハラメント防止措置が義務化されたにもかかわらず、相変わらず男性が育児を取得しづらい、それから取得しにくい雰囲気があること自体、法改正が職場で徹底されていないというふうに考えています。

加えて、連合が行った調査では、育児・介護休業法で定められている両立支援制度の認知について聞いたところ、一番認知度が高いものでも短時間勤務等の措置で、これが五一・四%でした。不利益取扱いの禁止ですとか育児休業等に関するハラメントの防止措置は三割程度にとどまっています。当事者の認知率ですらこの数字では、とても休業を取得しやすい職場環境とは言えないというふうに思っています。

そのため、取得しやすい職場環境のためには、職場の周りの理解も極めて重要であると思えます。当事者である労働者への個別周知のみならず、職場全体への制度周知が必要と考えているところです。

以上です。

○福島みずほ君 井上参考人にお聞きをします。

この法案は、休業中の就労が規定されています。だから、休んでいるんだけども働くといい、なかなか後ろ髪引かれるような状況も起こるかもしれないが、事業者の過半数代表との合意により育児休業期間中の労働者を就労させることが可能となるの規定ですが、労働時間管理も含め、就業と休業の線引きが曖昧になってしまっているのではないかと懸念を持っています。

第九条の五の二項では就業可能日等を申し出ることができる」とされ、三項では育児休業開始予定

日とされた日の前日までに変更や撤回ができるとされています。職場で実際にこの制度を運用する場合、やはり様々な問題が実際に起きるんじゃないか、例えば時間外労働をしないとなったりとか、いかがでしょうか。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

就業ができる日とその労働時間は、当該労働者の同意を基に決めることになると思います。そのため、時間外労働というのは発生しないはずなんです。時間外労働をしないと現場で何が起ころうか分かりません。その意味では、現場で突発的に時間外労働が求められる場合がないと言いつけるのかどうかというのは、少し疑問が残るところです。

そもそも、当該労働者は就業可能日と時間を申し出て働くわけですので、時間外労働は想定はしてないわけですね。本人同意を厳格に適用して、仮に事業主から時間外労働お願いされて、まあどうしても、元々時間外労働想定していませんから、お願いされて断った場合に当該労働者が不利益な取扱いがなされないようにすべきだということに今回のこの就業可能のところに關しては考えているところです。

○福島みずほ君 この間、政府は少子化対策に取り組んでおりますが、なかなか効果は上がりません。その原因は一体何なんでしょうか。

私は、ずっと、採用段階からというか、竹中平蔵さん、小泉構造改革じゃないけれど、物すごい規制緩和をし、労働法制を規制緩和し、長時間労働ができるようにし、ホワイトカラーエグゼンプションとかいろいろあります。それが、やっぱり採用段階から非正規雇用を増やしてきた、今四割が非正規雇用です。

ですから、もちろん、職場で育児が取りにくい、あるいは保育園がどうだという以前に、年収二百万、あるいはそういう状況で自分の将来が不安定で子供を持つと今の若者はなかなか考えづらいという問題があります。つまり、今こそ雇用をちゃんとしない限り、子供を産み育てることに

夢を持てる社会なんて来ないんだというふうに思いますが、この点について、井上参考人、どうお考えでしょうか。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

結婚や出産は本人の選択であるということも前提に、それらをためらう一番の理由は経済的理由というふうにされています。これは連合の調査でも出ています。その点で、この間、報道等にありました結婚祝い金や多子世帯への児童手当の増額は、結婚や出産を選択できることが前提となっています。

しかし、多くの場合、多くの女性の場合、雇用と所得が不安定で、そもそもそういう選択ができないような状況であり、それにこのコロナ禍が拍車を掛けています。このずれが原因の一つ目であるというふうに考えています。選択できるように、国は、採用段階から非正規雇用を増やしてきた。これまでの労働政策を見直すとともに、正規雇用の実現へ向けて指導力を発揮すべきだということに考えています。

また、二点目ですが、少子化問題は、出生率ではなくて、実体経済に直接の影響を与える出生者数、これは出生率掛ける過去の出生者数になります。これが重要であるというふうに考えています。

バブル崩壊以降、生まれた子供の絶対数は確かに減少傾向にあります。激減したわけではないというふうに考えています。また、出生率が改善しても、分母が減り続ければ出生率は減り続けます。あつ、出生数は減り続けます。出生率と先のことばかり考えて絶対数で見てもなかつたこと、ひいては現に生まれてきている子供たちを大切にしている、大切にすることを十分だしたこと、このずれが原因の二つ目だというふうに考えています。

さらに、国民生活にとって切実な問題という意味で大事なのは、数量的に子供の数を増やすことを目的とした少子化対策ではなくて、質的にスト

レスのない子育てで生活を実現する子育て支援だというふうにお考えます。

子育て支援は子供が一人でも二人でも必要です。一人目の子育てでストレスが小さければ、もう一人子供が欲しいと思っても不思議ではありませんが、そのもう一人は、当事者である夫婦にとって結果であつて、目的ではありません。このずれが原因の三つ目であるというふうにご考えています。少子化対策と子育て支援は区別して考えるべきだというふうに思っています。

また、先日のジェンダーギャップ指数で、日本は特に政治分野が課題とされています。子育て支援や男女平等を本場の意味で政治の中心課題とするためには、やはり女性の議員を増やす必要があるということも申し上げるまでもないということ述べておきたいと思えます。

○福島みずほ君 鈴木参考人にお聞きをいたします。

先ほど宮下参考人の方からも、夫に休んでと言つても夫はもう疲れているし大変だから言えないみたいな切実な声がありました。今、井上参考人からも、長時間労働の規制や非正規雇用を増やさない政策が必要ではないか、雇用の安定ということがありました。どう思われますか。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。

先ほど御発言もありましたとおり、どうしても男性が忙しく仕事をやっているとすることに育児、家事ができない、これを何とかしないと、いけないというふうな思っております。私どもも、業務の効率化を始め働き方改革ということで、企業に呼びかけをさせていただいております。まだまだ道半ばだというふうな思っております。こうした労働時間の改善ということがまずは大変重要だというふうな思っております。

また、ちょっと先生の御指摘から外れるかもしれませんが、休んでいても、育児休業を取るのは単に休むということではなくて、育児、家事をするということになります。したがって、経営

トップの役割というの大きいのではないかと
いうふうな思っております。といいますのは、この
男性の育児休業を取る場合には、何で取るのか、
更に申し上げますと、夫婦で共に育児、家事を
行っていくという価値観を管理職とともに旗振り
役となつて広めていく、このようなことが重要で
はないかというふうな思っているところでござい
ます。

○福島みずほ君 鈴木参考人にお聞きをいたしま
す。

有価証券報告書に男性の育児休業取得率、取得
していることを書くことを義務付けることや、公
共調達において男性の育児休業の取得率を公共調
達の一つのファクターとするということなどは効
果があるんじゃないでしょうか。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。
様々な形でこの問題取り組まないといけないとい
うのは大変重要な御指摘だというふうな思っ
ております。

有価証券報告書について申し上げさせていた
きますと、今般、百人以上の企業に対しては
男性の育児休業取得率というものを義務化する
というふうなことで、私も重く受け止めており
ます。これは全く同じ対象ではないかもしれませんが
ども、有価証券報告書の対象となるような上場企
業、これが百人以上と、かなりオーバラップ
するところもございまして、まずはそういった
形で公表に努めて、しっかりと公表したいとい
うふうな思っております。

また、公共調達の件でございますけれども、こ
れは様々、くるみん等の、何でしょうか、取った
ことによるインセンティブということで、私ども
も大変重要だというふうな思っているところで
ございます。そこで、そういうような様々な形で
インセンティブを付与していくことを検討す
ることは重要ではないかというふうな思ってお
るところでございます。

先ほど男性の育児休業取得率、取得率の公表と
いうことについては、済みません、千人以上と

いうことでございました。

以上でございます。

○福島みずほ君 ジェンダー平等指数が百二十番
目になっております。これをどうやってもつと上
げていくのか。鈴木参考人には、ちょっとフィー
ルドが違うかもしれないませんが、どうやって取
締役を増やすか、男女の賃金格差をどうやって
なくしていくのか。そして、井上参考人、宮下
参考人からは一言ずつお願いいたします。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。

この度、世界経済フォーラムの発表したジェ
ンダーギャップ指数が百二十位ということ、こ
れも経団連としてもいろいろとこれまで女性活
躍推進ということで取組をさせていただいてお
りまして、まだ海外との比較の中では大きな差
があるということで、真摯に受け止めておるこ
ろでございます。

経団連としては、本日皆様に附箋を貼ってお
りをお願いしております。「新成長戦略」の中で、
二〇三〇年までに女性の役職、済みません、女
性の役職比率を三〇%以上を目指すという目標
を掲げさせていただきました。既にこの実現とい
うのに向けて会員企業に二〇三〇年三〇%への
チャレンジという取組を展開しております。

ちょっと御紹介をさせていただきますと、例
えば、ダイバーシティ・アンド・インクルー
ションの考え方を経営戦略に取り入れていきま
すとか、あるいは、取締役会に注目してガバ
ナンス等に多様な視点を活用していきましょ
う、女性の方を中心に管理職とかその前とか、
そういったキャリアのステージごとに能力開発
等の支援をしていきたいと思いますというふう
な呼びかけをさせていただいております。四月
一日現在、八十六社の賛同をいただいている
ところでございます。

経団連としても、この外部からの目線とい
うのは重要だと思いますけど、まずは経団連
傘下自らが行っていくように、経団連として
いろいろな、例えば女性活躍推進のための
研修会の実施で

ありますとか、あるいは理工系ですと女性
が少ないという御指摘もありませんので理工
系女子の方々の育成といったことも含め、
様々な女性活躍推進に取り組んでい
きたいというふうな思っている
ところでございます。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

ジェンダーギャップ指数を引き上げるもう
一つの要因は、経済ですね、男女賃金格差
です。これは、男性と女性の勤続年数の
違い、それから、女性の管理職が少
ないということが大きな要因にな
っております。

その意味でも、先ほどから申し上げ
ておりますが、今まで女性は雇用の調
整弁として非正規雇用の方が多
かった、それをやはり変えていか
なければ変わっていかないと
思っていますし、それから、企業
に入るとまだまだ研修の段階で
女性と男性の差があつて、その
ことが結果としてキャリアに影
響するということも出てきてい
ます。そういうものを解決しな
い限りはジェンダーギャップ指
数は上がっていかないと考
えております。

○参考人(宮下浩子君) 先ほどお話し
されたように、賃金の格差も
そうですが、女性活躍推進、
まだ女性が活躍できていない
です。普通に働き続けること
がまだできていない現状です
ので、まずはその解決ではな
いかと思っております。

○福島みずほ君 どうもありがとうございます。

○塩田博昭君 公明党の塩田博昭
でございます。今日は、三人の
参考人の皆様に本当に貴重な
意見をいただきました。大変
ありがとうございます。

まず最初に、鈴木参考人にお伺
いをしたいと思います。日本の
男性の育児休業は、諸外国と
比べてもすばらしい制度であ
ると言われる面もあるんです
けれども、実際には男性の育
児休業の取得率というの
は低いままということござい
まして、労働者

の申出を事業主というのは拒
めないですし、育児休業給付
が支給されていることを考
えれば、取得できていない大
きな要因というのは、やはり
人手不足であるとか職場環
境にあるのではないかと、こ
のように思っています。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。
先生御指摘のとおり、男性の
育児休業が進まない大きな
要因の一つに、様々な職場環
境というのがあるというふう
に承知しております。

特に、中小企業の場合には、
代替要員の確保が難しい、
長時間労働なので同僚の方
がカバーしづらいという方
がヘジテートして、休業も
手を挙げないというふうな
ことも多いというふうな思
っております。そういう意味
では、代替要員の確保とい
うことを経団連としても好
事例集などを集めて周知を
していきたいというふうな
思っております。

今回の法改正について申し
上げますと、早めに妊娠の
事実を会社の方に伝えてい
ただきまして、労働者の方
も早めに会社に妊娠の事
実を伝えていただく、この
ことによつて代替要員の
確保もより円滑になるとい
うような面もあると思
います。

また、代替要員の確保とい
うことでは、中小企業さん
では多能工化というふうな
取組も進められていると
聞いております。これは先
生御案内かと思
いますけれども、特定の方
が特定の仕事をしますか、
特定の技能を持っています
と、その方が育児休業に
入れない。そこで、同僚
それぞれがスキルを持ち
合つて、育児休業を取り
たいという人が出たらお
互いさまの精神でカバー
をし合える体制をつくる
、このような取組とい
うものも広めてい

くというようなことが重要だと思えますし、また、中小企業団体からは、代替要員の確保ということで、ハローワークでの代替要員の求人との面ですとか、あるいは派遣社員の方に来ていただくようなときの応援といったようなところの支援がいただきたいというようなことで、この点は労働政策審議会の建議の中でもまとめて入れているというような状況だというふうに認識をしております。

○塩田博昭君 鈴木参考人に重ねてお伺いしますけれども、常に今育児休業制度の充実が図られている中で、両立支援制度の改正に対応しなければならぬ事業主、また労務管理の行う従業員の皆様は大変御苦労されていると、このように思えます。そういう中で、改正案が、改正案が成立すれば育児休業に新たな枠組みが導入されるわけですけれども、制度が複雑化することは否めないというふうにも思うんですね。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。冒頭も申し上げさせていただいたかもしれませんが、今、普通の育児休業制度と、あとはその出生時育児休業制度、これはどう違うのかというふうな素朴な声も出ておりますし、休業中の就労の要件、これは濫用防止のために必要だということも思っておりますけれども、やはり難しいというふうな声も聞いています。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。冒頭も申し上げさせていただいたかもしれませんが、今、普通の育児休業制度と、あとはその出生時育児休業制度、これはどう違うのかというふうな素朴な声も出ておりますし、休業中の就労の要件、これは濫用防止のために必要だということも思っておりますけれども、やはり難しいというふうな声も聞いています。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。冒頭も申し上げさせていただいたかもしれませんが、今、普通の育児休業制度と、あとはその出生時育児休業制度、これはどう違うのかというふうな素朴な声も出ておりますし、休業中の就労の要件、これは濫用防止のために必要だということも思っておりますけれども、やはり難しいというふうな声も聞いています。

○塩田博昭君 では次に、井上参考人にお伺いしたいと思います。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。やはり有期というだけあって、期限の定めがある雇用で働いているという実態ですね。それでいきますと、やはり無期、期限の定めのない働き方をしている労働者ややはり働き方が違うという、何でしょうね、自分たちはちよつと無期と違うんだという思いもあるでしょうし、それから、やはり有期雇用労働者の皆さんはそういう制度を取りづらいつつに思っているし、それから、現場でもやはり取りづらいつつに思っているところがあると思えます。その意味でも、この四月から同一労働同一賃金というのが法律でも改正になっていきますし、そういう労働条件も含めて、有期、無期に限らず同じ労働条件で働けるような環境整備をすることが必要だということも思っています。

○塩田博昭君 じゃ、引き続き井上参考人にお伺いしたいと思います。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。やはり有期というだけあって、期限の定めがある雇用で働いているという実態ですね。それでいきますと、やはり無期、期限の定めのない働き方をしている労働者ややはり働き方が違うという、何でしょうね、自分たちはちよつと無期と違うんだという思いもあるでしょうし、それから、やはり有期雇用労働者の皆さんはそういう制度を取りづらいつつに思っているし、それから、現場でもやはり取りづらいつつに思っているところがあると思えます。その意味でも、この四月から同一労働同一賃金というのが法律でも改正になっていきますし、そういう労働条件も含めて、有期、無期に限らず同じ労働条件で働けるような環境整備をすることが必要だということも思っています。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。やはり有期というだけあって、期限の定めがある雇用で働いているという実態ですね。それでいきますと、やはり無期、期限の定めのない働き方をしている労働者ややはり働き方が違うという、何でしょうね、自分たちはちよつと無期と違うんだという思いもあるでしょうし、それから、やはり有期雇用労働者の皆さんはそういう制度を取りづらいつつに思っているし、それから、現場でもやはり取りづらいつつに思っているところがあると思えます。その意味でも、この四月から同一労働同一賃金というのが法律でも改正になっていきますし、そういう労働条件も含めて、有期、無期に限らず同じ労働条件で働けるような環境整備をすることが必要だということも思っています。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。やはり有期というだけあって、期限の定めがある雇用で働いているという実態ですね。それでいきますと、やはり無期、期限の定めのない働き方をしている労働者ややはり働き方が違うという、何でしょうね、自分たちはちよつと無期と違うんだという思いもあるでしょうし、それから、やはり有期雇用労働者の皆さんはそういう制度を取りづらいつつに思っているし、それから、現場でもやはり取りづらいつつに思っているところがあると思えます。その意味でも、この四月から同一労働同一賃金というのが法律でも改正になっていきますし、そういう労働条件も含めて、有期、無期に限らず同じ労働条件で働けるような環境整備をすることが必要だということも思っています。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。やはり有期というだけあって、期限の定めがある雇用で働いているという実態ですね。それでいきますと、やはり無期、期限の定めのない働き方をしている労働者ややはり働き方が違うという、何でしょうね、自分たちはちよつと無期と違うんだという思いもあるでしょうし、それから、やはり有期雇用労働者の皆さんはそういう制度を取りづらいつつに思っているし、それから、現場でもやはり取りづらいつつに思っているところがあると思えます。その意味でも、この四月から同一労働同一賃金というのが法律でも改正になっていきますし、そういう労働条件も含めて、有期、無期に限らず同じ労働条件で働けるような環境整備をすることが必要だということも思っています。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。やはり有期というだけあって、期限の定めがある雇用で働いているという実態ですね。それでいきますと、やはり無期、期限の定めのない働き方をしている労働者ややはり働き方が違うという、何でしょうね、自分たちはちよつと無期と違うんだという思いもあるでしょうし、それから、やはり有期雇用労働者の皆さんはそういう制度を取りづらいつつに思っているし、それから、現場でもやはり取りづらいつつに思っているところがあると思えます。その意味でも、この四月から同一労働同一賃金というのが法律でも改正になっていきますし、そういう労働条件も含めて、有期、無期に限らず同じ労働条件で働けるような環境整備をすることが必要だということも思っています。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。やはり有期というだけあって、期限の定めがある雇用で働いているという実態ですね。それでいきますと、やはり無期、期限の定めのない働き方をしている労働者ややはり働き方が違うという、何でしょうね、自分たちはちよつと無期と違うんだという思いもあるでしょうし、それから、やはり有期雇用労働者の皆さんはそういう制度を取りづらいつつに思っているし、それから、現場でもやはり取りづらいつつに思っているところがあると思えます。その意味でも、この四月から同一労働同一賃金というのが法律でも改正になっていきますし、そういう労働条件も含めて、有期、無期に限らず同じ労働条件で働けるような環境整備をすることが必要だということも思っています。

○参考人(宮下浩子君) ありがとうございます。確かにそのとおりで、設置だけで満足しているのが現状です。私たちも後を追っていないんです。設置をしているかどうか、相談窓口も、そういうところも定かでない現状なので、そういうところをまず調査をしていただきたい。

○参考人(宮下浩子君) ありがとうございます。確かにそのとおりで、設置だけで満足しているのが現状です。私たちも後を追っていないんです。設置をしているかどうか、相談窓口も、そういうところも定かでない現状なので、そういうところをまず調査をしていただきたい。

○参考人(宮下浩子君) ありがとうございます。確かにそのとおりで、設置だけで満足しているのが現状です。私たちも後を追っていないんです。設置をしているかどうか、相談窓口も、そういうところも定かでない現状なので、そういうところをまず調査をしていただきたい。

○参考人(宮下浩子君) ありがとうございます。確かにそのとおりで、設置だけで満足しているのが現状です。私たちも後を追っていないんです。設置をしているかどうか、相談窓口も、そういうところも定かでない現状なので、そういうところをまず調査をしていただきたい。

必要なかなとも思いませんし、あと、今の日本の
いまだに続いている、マタハラNetでも言っ
ているんですけど、昭和の価値観押し付け型とい
ように、女性は家庭を守り男性が働くという、ま
だそういう風土が残っているところのやっ
ぱり意識改革、そこも大事なことでないかと
思っております。それがまだ残っているので、女
性が普通に働き続けることがまだ難しい日本で
いるので、そこを改正で何とかしていただきたい
と思います。

○塩田博昭君 もう三人の参考人の皆様の貴重な
御意見をこれからしつかり参考にしながら取り組
んでまいりたいと、このように思います。

以上で終わります。ありがとうございます。

○梅村聡君 日本維新の会の梅村聡です。

今日は、三名の参考人の皆様、貴重なお話を聞
かせていただきまして、ありがとうございます。
それで、早速なんです、お一人ずつお聞かせ
いただきたいと思えますが、まず鈴木参考人にお
伺いをしたいと思います。

法案の中身のことについてなんです、恐らく
鈴木参考人のお立場からいえば、一つは今回の出
生時の男性育児です、これが申出期限が二週
間になったと、それまでは休暇、育児は一般的
は一か月でしたけれども、やっぱり課題とすれ
ば、企業のマネジメントの中で代替員含めてこ
こは非常に大きな、特に中小企業にとっては大
きな課題になったんじゃないかなというふうに思
います。

それからもう一点は、先ほども話題に出まし
けれども、有期雇用の場合、この場合の育児で
継続雇用が事前に一年間、一年以上という条件
が緩和された。もちろん、これは一歩前進とも
言えますけれども、逆に言うと、有期雇用とい
うのはネガティブな話だけではなくて、例えばある
プロジェクトが始まる時に実際にそこに入っ
ただけ、そのための有期雇用ということも、こ
れもたくさん見受けられることだと思いますけ
ど、そういうところも企業側からすれば非常に

乗り越えないといけない課題じゃないかなと思
いますけれども、こういった課題に対してどうい
ふように、今回、この法案、まあ賛成というこ
でお話しいただきましたけれども、整理をされた
か、ちょっとその辺りをお聞かせいただきたい
と思います。

○参考人(鈴木重也君) 御質問ありがとうございます。
まず、二週間前の申出ということについてで
ございます。

ここににつきましては、もちろん突発的に、例
えばですけれども、奥様が産後うつになられて育児
休業に早く入らないといけないとか、そういうよ
うな状況ですとか、あるいは、仕事の山があるけ
れども今その山がいつ越えられるのかわからない、
そのために直前にならないと育児休業のスタート
時点が決まれないというようなことで、少しそ
この要件を緩和することである意味育児休業を取
りやすくなるというようなことの効果というのが
あるというふうに思っております。

ただ一方で、冒頭申し上げさせていただきました
たとおり、特に現場のシフト勤務を持っていら
っしゃるような会社からは、一か月以上前にシフト
を決められるということが一般的だそうござい
ます。そうしますと、シフトを決めた後、当然シ
フトによって休みがある日はプライベートな時間
を既に同僚の方も既に決めていらっしゃるにもか
かわらず、早めに申出があるということになりま
すとなかなか調整が難しいというような声を聞
いたところでございまして、この点につきまして
は、一定の要件の下で、その一か月を越えて二週
間前までの間で柔軟な取扱いをいただけるよう
な形で、高く評価をさせていただいているところ
でございます。

それから、二点目の有期雇用の継続要件につ
いてでございます。
この点について、審議会では、初めてのことで
すのでいろいろと使用者側の中でも意見があつた
ところでございますけれども、特に労働側の委員

から、やはり有期雇用労働者の取得の拡大とい
う意味で大変重要だというふうな御指摘をいた
さ、私どもも素直にその意見に賛成をしたとい
うような経緯がございます。

先生御指摘のとおり、プロジェクト型というよ
うなことの対応でいろいろとそこが起きるんでは
ないか、御指摘のとおりだというふうに思っ
ておりますが、その点についてはある程度、いわゆる
後要件というところでしょうか、継続要件とい
うのが、子が一歳半になるまでの就労が確実に
ならないというふうな方のみ、つまり確実に就
労が切れる方のみを対象外にするというふうなこ
の要件が残るところでございまして、そ
ういったところは現場にマッチした仕組みにし
ていただいているのではないかなというふうに思
っているところでございます。

○梅村聡君 ありがとうございます。

職場の環境をつくっていくということも非常
に大事だと思います。二週間前が期限になつた
としても、みんなが二週間前に言いつけてはあり
ませんので、できるだけ早くから言いつけて
て相談できるようなシステムをつくっていくと、
これが裏側にあるんだということを、これを私は
是非前向きに考えていただければなというふう
に思っております。

それではもう一点なんですけど、鈴木参考
人、今法案の中で、男性含めて働く世代が子育て
に割く時間を増やしていくこと、今法案の
中身のお話ししましたけれども、それ以外に、例
えば、このコロナが始まってテレワークというこ
とが大分広がってきました。最近も、子供さんが
将来なりたい職業で会社員が一位になつた。そ
れはなぜかという、在宅勤務されている御両親
の姿を見て、それで希望する子供さんが増えた
かですね、こういう新しい働き方の仕組みとい
うのがあります。

あるいは、今朝もニュースでありましたけ
れども、週休三日制という、これもやっぱりいろ
越えないといけない壁はあると思えますが、そ

いったことを通じて、子育てに使う時間で
すね、そういったものが育児以外でもいろいろ
通じて時間を確保していく、それが働く世代の子
育てへの参画を促していくと、こういうことも一
つ考えていけるんじゃないかなと思います。

ちょっと二つのテーマですけど、テレワークに
関しては、これ更に拡大をしていく可能性とい
うのがあるのかどうか。さらには、ちょっと突
然ですけども、週休三日制というものがある
課題として今横たわっているのか。この辺り、少
し御所見をお伺いできればと思います。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。
一点目のテレワークの拡充の可能性というこ
とでございます。

この度のコロナ禍でかなりテレワークが拡充
したということも事実でございますけれども、一
方で、特に地方の中小企業ではハード面です
と、ウハウウの面とか含めましてまだまだ十分
なところがあるというふうな承知をしております。
これは、先生御指摘のとおり、子育て世代ある
介護世代とか、いわゆる時間に制約のある社員
の方にとつてそうしたフレキシブルな働き方が
できるというのにはプラスの面も大きいという
ふうに思っております。

テレワークについては、これがちょっと、濫用
といえますか、長時間につながるんじゃないか
というふうな御指摘も労働側からいただいで
ますけど、そこはしっかりと手当てをしながら
広めていく支援というのを拡充していく必要
があるのではないかなと思っております。

もう一点、選択的週休三日制についてござ
います。
これも、時間的な制約を持たれる方も含めて、
時間と場所にとらわれない働き方ということ
を各社の実態に合わせて整備をしていくこと
が重要でありますので、その大きな選択肢の
一つになるのではないかなというふうに思っ
ております。
若干敷衍させていただきますと、週休三日制

もいろんなタイプのものが、タイプのあるように承知しております。その中で、フレックスタイム制と組み合わせてやっていたりというように、ことも聞いておりますので、そういった好事例、何かも広く周知をしながら、各社の実態に合わせた形で選べるようなことができるよいかのなかなというふうに思っているところでございます。

○梅村聡君 ありがとうございます。

いろんな可能性をしっかりと子育ての環境に向けて構築していくことを我々も考えていきたいと思っております。ありがとうございます。

それでは、続きまして井上参考人にお伺いをいたしますけれども、先ほども話題に少し出たんですけれども、女性が妊娠、出産を機に仕事を辞められる方が非常に多いというお話なんですけど、これ、現象としては辞められるという話かもしれないんですが、恐らく余りに相談されずに、あるいはそういう相談をする機会がなくて、御自身でちよつと思ひ込みみたいな感じで、もう辞めるべきじゃないかとかですね、そうすることがいんじやないかという判断で辞められている方というのもやっぱり私非常に多いんじゃないかなと思っております。宮下参考人はその辺の辺りを見つけて、やっぱり労働組合が一つのそういう相談窓口であったりとか、それから、単にそのとき相談するということよりもですね、その職場の中でその人のライフスタイルをやつぱり把握して、主治医じゃない、かかりつけ医じゃないですけども、そういう方々をしつかりフォローしていく、こういう役割というのが私は期待できるんじゃないかなと思っております。その辺りに関して連合さんとしてどういうお取組を今考えておられるのか、教えていただきたいと思えます。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

やはり労働組合がある職場は法律を上回る労働協約を持っていますので、育児休業も一年以上の期間があるという労働組合が大変多いです。その

意味でも、労働組合がその制度をきちんと周知をすることか、そういうこともしっかりとやっているんですけれども、一方で、やはり企業の中が長時間労働、それが、八時間働くのが当たり前、そういう環境の中で、幾ら制度があってもやはり取りづらいつうふうに思ってしまう女性が多いというふうに思っています。ですから、思ひ込みではなくて、やはり職場の環境がそういうふうにはなるといふことだということに思っていますね。残念ながら労働組合の組織率が二〇%を切っていますので、労働組合がない職場ですらそういう状況ですので、労働組合がない職場であれば、当然、妊娠を知らせる時期も、やはり安定期になるまでということと流産をするとかですね、そういうことが実際に起こっていますので、その意味でも、そもそも妊娠、出産した後もきちんと働けるんだという、そういう環境をつくっていくかという、どうしても女性の方が遠慮をして辞めてしまふ。それはやはり、さつきから言っているように、長時間労働が当たり前で、八時間その職場にいなければいけないという風土、環境がそういうことにさせているんだというふうに思っています。

○梅村聡君 組織率の低下というお話もありましたけど、同時に、その方、労働者のやつぱり背景も分かった上で相談に乗れるということは僕は非常に武器になるんじゃないかなと思っておりますので、また是非頑張っていたきたいと思っております。

それでは、最後に宮下参考人にお伺いをさせていただきます。

事前に記事をもう読ませていただいて、いろいろなお立場があったりとか、それを乗り越えて今お取組されているかと思うんですが、マタニティーハラスメントというのはちよつとほかのハラスメントと若干異なるところがあつて、それはちよつと組織的なハラスメントというか、例えばパワハラにしてもセクハラにしても一対一の関係で起こることが多いかと思うんですけど、このマタニティーハラスメントだけは、外見上は

昭和のおつちゃん、おつちゃん、おじさんか、おじさんがされているように見えるけれども、実際はその企業なりその労務管理の中で、社長さんによつては人件費が惜しいという人もおられるかもしれないし、またそういう人を次同じように、どういうんですか、申出されるのを避けるというか、あつてはならないことなんですけれどもね、そういう組織でどうもされているという感じが私を感じるんですけども、その辺りがどうなのかということ、それから、じゃ、そういう昭和な価値観が、学校教育なのか家庭教育なのか、あるいはおつしゃつたようなそういう研修会なのか、そういうものでその土壌というのが何によって変えていける可能性があるのか、ちよつとこの二点を教えてほしいと思えます。

○参考人(宮下浩子君) ありがとうございます。

何によって変えていけるか。私たちは企業研修で言っていることがマタハラを例にしていなくて、もしあなたの御両親が今日倒れて介護になつたらどうしますか、そういうような、もし自分だつたらという立場に置き換えたときに、あつ、そうだとつうふうなみんな振り返つてくださつていまして、やつぱり妊娠だつたりという想像ができないように、ただ言っていることは、妊娠は産んで育児してというめどがあります。介護は先が見えない、ですから、そのために今どうやって働き、働いていくかを考えていくべきです。というふうな講習や研修をさせていただいております。

それと同時に、企業、企業だけではなく、マタハラは、企業全体もそうですけれども、やはり先ほどもお話ししましたように個人攻撃だつたりもありません。ですので、誰がというのではなくて、やはり働き方に対する差別だつたり、そういうのがまだ根付いているところが根源にあるのではないかなというふうに思っております。

○梅村聡君 ハラスメントに多分共通するのは共感力のなさなんだと思うんですね。だから、また

そういう活動も是非頑張っていたら、我々

も、制度の面からそういう共感力をしっかりと持つてもらえるような、そういう仕組みを考えていきたいなと思えます。

今日は、お三方、本当にどうもありがとうございます。

○足立信也君 国民民主党の足立信也です。

今までの法案の審議は二日間、今日の午前中を含めてやってきたんですけど、育児休業の取得率の向上が自己目的化して、母親の負担軽減であるとか、ひいては少子化対策というものをどう考えるかというのが弱いような気が私はしているんです。

そこで、まず鈴木さんと井上さんにお聞きしたいんですけど、鈴木さんの方は企業規模に応じた話がありました。井上さんの方は非正規、正規の話がありましたけど、今日の午前中の質疑で明らかになつたんですけど、全就業者に占める雇用保険の被保険者の率、これは三分の二しかないんですよ。二十代、三十代に限つても八割ないんですよ。ということは、それ以外の方々というのは今関係ない話で、つまり、働き方、例えば経団連の方も起業をかなり後押ししようとしていると思いますが、起業するとそれは雇用保険の被保険者ではなくなるということですよ。

今その状況、この雇用保険の範囲内で考えることが本来の目的としてどうなのかということについて、お二方の意見を聞きたいと思えます。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。

大変難しい問題だつうふうにお承知をしております。これまでの国会での御議論の中でも、先生御指摘のとおり、雇用保険の中で何か手当てするというのが限界があるのではないかとつうようなことも承知をしております。

一方で、この少子化対策というのが広く雇用者だけではないということも御指摘のとおりだつうふうにお承知しております。

その中で、少子化対策に向けてどう財源を確保するかということにつきましては、済みません、

私もちよつと門外漢なところございますけれども、広く大きなレベル、視点に立って議論すべきテーマの一つではないかというふうには思っております。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。

先ほどの陳述、意見陳述でも触れさせていたんですが、連合としては、この育児休業給付については、雇用保険会計の状況を踏まえた上で、やはり一般会計から支給されるべきだという認識を持っております。

実は、連合も以前、子ども・子育て基金構想というのが何年前にあつたんですけれど、なかなか構成組織内の議論も統一ができなかったということで、今少しそれが頓挫しているところではあるんですが、まさに、非正規雇用が多い、イコール、女性がそこに多い、これも先ほど触れましたけれども、そもそも低賃金で非正規に就いている皆さん、女性の皆さんには該当してこないという問題がありますので、その意味でも雇用保険財政からの支給というのは少しもう限界が来ているのではないかとこのように思っています。

○足立信也君 私もそう思います。

次は、井上さんと宮下さんにお聞きしたいんですが、先ほど井上さんのプレゼンテーションで、女性は、母親ですね、男、男性に仕事優先を望むと、で、母親は奥さんに対して育児優先を望む、これが実態ですね。それから、つい先日テレビで見たんですが、女性の結婚の要件で、一番は収入なんです、相手の。それを考えたときに、二人で話し合つて、仕事優先でやつてくれと、休業、育児休業するよりもですね。その二人の意思といえますか、自由意思というか、それは尊重されるべきものなんでしょうか、それとも義務化するべきなんでしょうか。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。大変難しい質問でございますが、そのそもそも

女性が収入を一番にしたという背景が分からないので、これは想像の範囲で申し上げますけれども、最近、女子大とかで私も授業をするんですが、専業主婦願望が増えているというのがあります。それは、やはりその働き方、今の社会の働き方であったり、そういうものに不安を感じていて、安定を求めている女子学生が多いのか、そこに収入を求めているというのをちよつと今理想したんですけれども。

そもそも、収入なのか何なのかということあると思うんですけど、育児休業を取得するときにやはり収入が問題になってきて、男性が取らないというの、やはり女性の方が収入が低いので、収入が低い女性が休業した方が生活的にもいいんじゃないかということで収入が低い人たちが取って、取るという状況があると思うんですね。

それでいくと、やはり女性は収入に対して、それはやっぱりあればあるほどいいと思いますので、そういう意味でもその収入というふうにはなると、なっているのかなというふうに思つたんですが、やはり結婚するときどうやって話し合うかというのは非常に難しい問題かなというふうに思っています。

済みません、答えになつていなくて申し訳ありません。

○参考人(宮下浩子君) ちよつと私も難しい問題

ではございますけれども、ただ、やはり個人の意思は尊重すべきだとは思いますが、その中でも、やはり生活していく上では必要なものがたくさんありますので、そこをどう解決していくかが問題です。私も現に四人の子育てをしておりますので、本当に学費だの子供たちに掛かるものでとても大変な思いをしています。ですので、私も産休は取りましたが、育休はすぐに復帰して仕事に入るといふ形でやってきました。

○足立信也君 自由意思は自由意思として尊重す

ということでした。

じゃ、引き続き井上さんと宮下さんにお伺したいんですけど、先ほど宮下さんの方から子育ての孤独の話がありました。私は、二人の孫のそれぞれの両親を見ている。育児とか相当頑張つていますけど、期間限定の育児のための休暇よりも、それ以外のプラスアルファの人がいるということの方が大事だと私は思うんですね。

つまり、ゼロ歳児保育と、それから、フランスが少子化で成功したような小規模の家庭内保育ですよ。何かあるときに相談ができる。三歳から五歳までの教育費無償化なんというよりも、ゼロ歳、一歳の方がはるかに大事ですよ、私はそう思う。それを家庭内、夫婦に任せるという思想よりも、第三者がそこに、相談できる関係、あるいは困つたときに保育をしてくれる環境、その方がはるかに私は大事だと思うんですね。もちろん、その育児休業を取ることの両輪だと思いたす

○参考人(井上久美枝君) これもなかなか難しい御質問だというふうに思いますけれども、昔、昭和の時代は、周りにたくさん人がいて、私もそうだったんですけど、周りの人たちが面倒を見てくれたので、みんなで子育てができた環境だったというふうに思うんですが、最近核家族化で、例えば育児休業で男性が取るとしても女性が取るにしても、一人で子供を見なければいけない時間が多くなつていっているというふうに思うんですね。

○参考人(宮下浩子君) 難しい問題ではござい

その意味では、先生がおっしゃる相談機能というか、子供を抱えてどこかに行ける、そういう環境があると更に子育てが楽しくなるのではないかとこのように思います。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。両方必要で

す。もちろん、旦那さんの力も必要です。家族の力も必要です。ですけれども、第三者的な支援も必要です。ゼロ歳児保育、それも大事だと思います。育児ノイローゼになつて、それでも子育てを、子供を育てなきゃいけない環境にあるのならばゼロ歳児保育に預ける。やはり、両方が整つて子育てがしやすい社会になるのではないかと思

○足立信也君 去年、法律が成立したと思うんですけど、日本版ネウボラ、産前、産中、産後のずつと支援体制、こういふことが必要で、いざとなつたときにやつぱりそこを頼れる人がいる、代わりになつてくれる人がいるということが非常に大事だと私は思うんです。もちろん両輪なんです、両輪なんです、その方が現実的に早く私

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。若い医師の方々が子育てがしにくい環境にある

このことについて、これはイノベーション、成長戦略という観点からも極めて大きな話だと思うんですが、そこら辺についてはどのようにお考えですか。

んではないかという御指摘で、これは大変大きな政策的な課題のテーマの一つだというふう

に認識しております。
ただ、正直難しいところもありまして、この雇用保険、特に給付というふうなことですと、雇用制度全体の中で、恐らく企業単位で運用していくというふうな、全体の中でどのようなことが考えられるのか、この一方でそういった方々を救っていきたいという気持ちもありますが、一方で制度の統一性ということについてもどう考えるのか、大変難しい問題だというふうに感じております。

○足立信也君

じゃ、最後になるかと思えます。鈴木さんにお伺いしたいのは、今日の資料でもありますように、不妊治療への保険適用というのを推されている。実は、十七年前、私、初めて国会で質問したのが保険適用にしろという話だったんですが、これは生物学的に考えるとかなり難しい分野も出てくる。

経団連としては、保険適用に当たった最大のメリット、何が一番効果が、効果を期待しているか。この点について、まあ問題点についても指摘できればそれは有り難いんですが、最も期待されること、先ほど附箋を付けて書かれてあるので、是非そこはお伺いしたいと思います。

○参考人(鈴木重也君)

この問題は、いろんな目的と目的があるかと思えますけれども、経団連としては、少子化対策ということに資するということだけでなく、やはり男女共に継続雇用されて能力を最大限発揮できると、こういうところに重きを置いて、様々な、保険適用だけではございませんけれども、企業でも不妊治療のためのいろいろな支援というふうなことを取り組み始めているところがございまして、そういった目的で行うという、そういう認識でございます。

○足立信也君

先ほど、私、出産適齢期という話をしましたけれども、もちろん卵巣にも卵にも子宮にも一番いい時期というのはある、それから母体への負担を考えた場合に、それはずっと年齢を

過ぎて高齢になっても是非やるべきというものでもない、周囲の過度の期待というのも生じる。私は、最大のメリットは、費用負担のばらつきが均てん化されることだと思います。日本全国。強い挙げればそれぐらいかなというふうな気もしますけれども、これは付随する話です。

○倉林明子君

今日は、参考人の皆さん、ありがとうございます。日本共産党の倉林です。

本法案にはやっぱり改善点があるということ、我々も賛成したいなと思っております。そこで、改めて、この育休も介護休暇もなんですけれども、雇用が守られてこそだというふうに思っております。改めて現状はコロナ禍が雇用と与える影響というのが本当に大きく広がっているなと思っております。

そこで、順次、参考人の皆さんにお一人ずつ順番に答えていただきたいと思うのは、このコロナ禍によって非正規労働者への影響がすごく出ています。とりわけ女性労働者への大きな影響があると。女性不況というふうな言葉も生まれました。それぞれのお立場でつかんでいる影響について教えていただければと思います。

○参考人(鈴木重也君)

ありがとうございます。本当にコロナ禍で、特に女性の非正規労働者の方々に大変な大きなダメージがあるというふうにも私も認識をしております。これは、御案内のとおり、特に女性の場合にはサービス業ですとか旅館とか飲食店等で働いている方が多いということに背景としてはあるというふうな思っております。

そういう意味では、この給付等も、先生方の御尽力をもって順次拡充もしているというふうなことでございますけれども、そういった早めにも給付というものが届くような形の体制というのは、改めて皆様にも御尽力をいただければというふうな思っているところでございます。

○参考人(井上久美枝君)

ありがとうございます。

リーマン・ショックのときと違って、やはりこの今回のコロナにおける非正規労働者への影響というのは大変大きなものだというふうな思っています。特に、リーマン・ショックのときには製造業の派遣切りというのがありました。今回のコロナ禍においては、雇用調整助成金ですとか様々な政府の助成金のおかげもあって倒産の件数も減っていたり、あるいはは大企業で働く人たちに限っては助成金が支給されていますけれども、今回は、やはりそのコロナでお店が休業になったところというのはやっぱり飲食業とかそれからサービス業、そこではやっぱり女性の非正規が、皆さんが働いていて、そこに雇用調整助成金やあるいは学校の休業の給付金が回らないという実態があるというふうな思っています。

先ほど述べましたが、このコロナで雇用を失った非正規労働者の女性の三〇%以上が再就職できていないという実態があります。その実態もデータでちゃんと出てこない。あるいは、パートで働いている人たちが、結果、コロナで職を失ってしまった。元々そういう状況にある人たちが数字の中に、データの中に入っていないということがあつて、実際にどれだけ女性が雇用を失われたというのが分からない状態があるというふうな思っています。

○参考人(宮下浩子君)

ありがとうございます。非正規雇用、まさに私もそうです。飲食店で働きますながら子育てしておりますが、このコロナ禍で飲食店時短だとなったりし、やはりその収入にも影響が出ております。そうすると、やはり子育てにも影響が出てきているという現状でありますので、本当に切な思いで子育てをしております。

ですので、やはりこの非正規雇用への本当に補償も充実させていただきたいと思っております。

○倉林明子君

ありがとうございます。

非正規のところは絞った非正規マタハラ白書ですか、そういうものもお作りに、発表されているということも聞いたんですけども、特に、やっぱり妊娠、出産を契機に非正規にならざるを得ないとか、非正規で妊娠したら退職しかないとか、そういうやっぱりマタハラとその雇用の関係でもいろんな実態をおつかみ、お聞きになっていると思うんですね。リアルなところですね、さつきは文書で御紹介でしたけれども、リアルな事例などをお聞かせ願えればと思います。

○参考人(宮下浩子君)

非正規雇用で母子家庭で、この雇用が続かなくなったときに、妊娠して出産の病院に通うタクシー代もないというふうな、そういう悲痛なメールも届いております。ですので、やはりこの雇用をしっかりと整えて、そして非正規、整えて、支援など行き届くような環境づくりをしていただきたいと思っております。本当に、子育てをしながら働いてある日突然職場失ってしまう、それを皆さん考えていただきたいと思えます。

○倉林明子君

ありがとうございます。今回も、マタハラと同様に、いわゆるパタハラです。進まないかということの懸念も宮下参考人述べられていたかと思うんですね。なぜそんなふうな思っているのかというところですね、パタハラが増えるんじゃないかというか。

そういう、取りにくくなると、嫌がらせが増えるんじゃないかというふうな思われた背景という理由ですね、教えていただければと思います。

○参考人(宮下浩子君)

ありがとうございます。まず、背景というか、もうメール相談が本当にすごく寄せられておまして、本当に生の声を私たちは読んでいますので、ですでも現状がそういう状況というところです。

そして、本当に、皆さん働き続けたいのに働き続けられないという、妊娠したただけなのに首になつてしまつたり嫌がらせを受けてしまつたり、そういうのがいまだに続いているというところ、そこを本当に真摯に受け止めていただきたいと思いま

すし、この男性育児に関して私は本当に賛成しております。ですので、子供たちを育てる環境づくりを本当に皆さんに真剣に考えていただいで、子供たちが笑顔で過ごせるような社会にしてほしいと思っております。

○倉林明子君 ありがとうございます。

根深い問題として、役割、性別固定的な性別役割分担というのがいまだにずっとあるという指摘、それがなかなか休業を取って、育児を取っていく上でも、男性が取りにくいという現状がいまだになかなか改善しないということだと思っておりますね。

確かに、今回の法改正だけで一気に三〇%というような目標達成には行かないだろうなと私も思っているんですが、その上でもやっぱり社会が変わらなければならぬ、ジェンダー平等をどう進めていくのかという大きな課題だと思っておりますね。

そこで、井上参考人にお聞きしたいんですけども、連合が行われた千人に対する調査ですが、意識調査やられていますよね、男性育児家庭的責任に関する意識調査。これ、本当にちよっと注目したのは、男性と女性で回答が全く異なる、いわゆるギャップが物すごく見えやすい調査されていますよね。こういう調査が男女、ジェンダーギャップの見える化にすごくつながっていくんじゃないかというふうな受け止めたんですけれども、育児を、男性育児もですけども、進めていく上で、このジェンダーギャップをどう、ジェンダー平等どう進めていくかということ、御担当でもあるということ、御意見、アンケートの紹介も含めて、そこら辺の認識というか、御教示いただければと思います。

○参考人(井上久美枝君) ありがとうございます。今回の私の紹介というんでしょうか、その資料に連合が取りましたアンケートが出ていますかというふうな思います。まさに男性の育児等家庭的責任に関する意識調査ということで取らせていた

いただきました。やはりここで浮き彫りになってきたのは、ここまで来てやはり男性が女性に頼っているというか、明らかに男性が育児休業取得に対して本当は取りたいんだけど取れない状況があるということであつたり、あるいはテレワークの中で女性にたくさん負担が掛かっていたり、そういうことが出てきています。

いろいろ現場に行つて男性に聞くと、やはり特に地方の方では、親とか、それから地域の方で、男性が育児を取ろうとすると、何で男が取るんだと言われるので取りづらいんだというのがとてもよく聞かれます。特に二十代、三十代の男性の組合員からそういう話が聞かれますので、そういう意味でも社会的にいろんなことを変えていかないと、文化、風習変えるのは難しいんですけど、そういう地域での意識改革、それから両親とか親戚とかそういうところに意識改革、それから職場の意識改革をしていくことが必要だということに思っています。

○倉林明子君 私もう六十ですので、すごく女は家事やつて当たり前という育ち方したんですけど、これ、調査結果を見ますと、いまだに家事分担という非常に女性に負担が大きいと改めて分かったんですね。

そういう意味で、そういう意味でそういうギャップがすごく出ているところで特に紹介したいようなところというのはありませんか。是非知ってほしいギャップの御紹介をお願いしたいと思います。

○参考人(井上久美枝君) やはりギャップでいきますと、済みません、今ちよっと資料がすぐに出てこないのであれですけども、コロナ禍で仕事、子育てをやつた際の影響ということで、先ほども触れましたけれども、コロナ禍で保育園、幼稚園が休園しているときに日中の子供の面倒を誰が見たかということに関しては、男性は自分のパートナー、女性は自分というふうな答ええたりつしやるんですね。そういう意味でも、やはりこのコロナ禍でのテレワーク、在宅勤務は女性

に大きく負担が掛かったんだということが顕著に出てきたデータではないかというふうな思っています。

○倉林明子君 ありがとうございます。

鈴木参考人にお伺いしたいと思うのも、やっぱりジェンダー平等を企業としても進めていくと、経済界としても進めていくというのが世界的にも今求められている企業のスタンダードといえますか、評価の一つの指標にもなっているというふうな思っていますね。

企業としてジェンダー平等を進めていくその意義というのはどういふふうな捉えておいででしょうか。

○参考人(鈴木重也君) ありがとうございます。

これは、先生御案内のとおり、この少子化というふうな中で、やはり働いている社員の方お一人お一人が健康で持てる能力を最大限発揮していただく。持てる能力を発揮できないということになりますと、ビジネス側、経営者としても本来は、もったいないといえますか、企業の成長を止めてしまうようなことにもなりますので、そうした様々な観点からジェンダーギャップを解消するようないくということが重要ではないかというふうな思っているところでございます。

○倉林明子君 政府機関といえますか、官公庁、我々政治分野でも大変このジェンダーのギャップ指数でいうと足を引っ張っている方になっていて、これを進めていくということ非常に今努力も求められていると思つていますが、二〇・三〇・三〇という一つの目標があつたんですが、これやっぱり全然到達できなくて先送りというふうな、第五次の男女共同参画計画でも目標が先送りになつたんですね。

先ほど、二〇三〇・三〇だということで目標をおつしやつただけでも、やっぱり前倒しも含めてこれ前に進めていく意義が非常に大きいと思つていますけれど、最後伺つて、終わります。

○参考人(鈴木重也君) 私ども、女性の活躍なく

して、繰り返しですけども、企業の発展も国の成長もないというふうな強い危機感で取組を進めてまいりたいと、このように思つているところでございます。

○倉林明子君 終わります。ありがとうございます。

○委員長(小川克己君) 以上をもちまして参考人に対する質疑は終了いたしました。

参考人の皆様には一言御礼を申し上げます。参考人の皆様には、長時間にわたりまして貴重な御意見をお述べいただきまして、誠にありがとうございます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。(拍手)

本日はこれにて散会いたします。
午後三時二十九分散会

(参照)

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対する意見

京都大学大学院人間・環境学研究科教授 小畑 史子

育児休業は、取得要件を満たす労働者であれば性別に関わりなく取得を申し出ることができ、申し出さえすれば事業主はそれを認めなければならず、取得を理由に不利益に取り扱うことも禁じられています。それでも、男性の令和元年度の育児取得率は七・四八%です。育児法制定から三十年近くが経過し、その間取得を容易にするための様々な取組がなされてきたにもかかわらず、育児取得を希望していたのに取得しなかった男性の割合が、四割近くにはぼることからは、希望している男性が取得できるよう、新たな方策を講じる必

要があると考えます。

今回の法案の、子の出生後八週間の間に、男性が育児を取得しやすくする、新たな枠組みの創設は、育児介護休業法の二つの目的である、職業生活と家庭生活との両立にも、また子の養育等を行う労働者の雇用継続等の促進にも資すると考えております。

子の出生後八週間とは、出産した女性にとつては体調を整える産後休業期間に当たりますが、その時期に育児取得を希望する男性が産後の女性と共に育児を行うことは、女性が心身の回復を図るためにも、また男性・女性が育児と仕事の両立につき、よいスタートを切るためにも重要です。実際、育児を取得した男性の半数近くが、この期間内に取得しています。

ところで、現在、子の出生に差し掛かっている世代は、合計特殊出生率一・五七シヨックの一九八九年生まれが三十二歳、一・二六シヨックの二〇〇五年生まれが十六歳ですから、少子化が進み、育児を直接目にしたり、携わる経験が相対的に乏しい世代です。

また晩婚化・晩産化が進み、自分の子供が生まれるときに自分の親は体が弱っていて、育児への助力を頼める状態ではないことも増加しておりあります。親が元気な場合も、今の子育て世代は両親共働きが標準になりつつある世代ですから、両親四人が全員現役で働いていて、若い自分たちより多忙ということもあり得ます。七十歳まで現役で働き続ける社会が展望されている中で、この傾向は強まるとも考えられます。

このように子どもと接した経験が必ずしも十分でないにもかかわらず、親に頼れず、親戚も少なく、近所付き合いもなく、同居の家族以外の人との対面での交流もためられる昨今の状況の中で、今、夫婦共に、お互いにしか頼れないという状況が生じています。これは、育児法が制定された当時とは、かなり異なっています。

産後すぐで体力も万全ではない女性が、頼る人もなく、育児に行き詰まり、職場復帰を果たした

り第二子を考えるところではなくなるという状況に陥ることのないように、また、男女とも自身の望む形で職業生活と家庭生活の両立ができるように、子の出生直後につき育児取得を希望する男性が取得しやすい仕組みを用意すべきと存じます。

その中身ですが、まず、出産前後の母体、そして子の健康状態は必ずしも安定していませんので、直面する現実柔軟に対応できる仕組みが望まれます。それゆえ「分割取得」や、「申出期限の後ろ倒し」は、望ましいと考えます。

それに加え、着目すべきは、育児を取得しなかった労働者に、どのような制度があれば取得できたかと尋ねたアンケートで、男性正社員の「育児中もある程度柔軟に就労できる仕組みがあれば取得できた」とする回答が、「分割取得」や「申出期限の後ろ倒し」を上回り、三六・三％にのぼっていることです。

育児を取得しなかった理由について尋ねたアンケートによれば、男性正社員の「自分にしかできない仕事や担当の仕事があったから」、「残業が多くなる業務が繁忙であったから」という回答は、いずれも二割を超えています。これらの声を受け止め、現状を大きく早急に変えることを目指すならば、休業中の就労に光を当てざるを得ません。

出生直後の数週間以内の休業を想定しますと、自分の担当の得意先等をもったまま休業すると考えられますが、そうすると、自分の担当の得意先について何かあったときには責任を持って対応したいと考えるのは自然です。しかし現行法では、育児を取得した以上緊急事態でもない限り就労は許されません。すると、仕事への責任感ゆえに、取得したい気持ちはあるけれども育児取得を諦める道を選ぶこととなります。休業中もそうした場合に対応する就労を認めれば、仕事への差し支えの心配は減少します。

また、長時間労働が大きな社会問題となっているのが国では、自分が休業を取得することで、同僚の負担が相当重くなることも考えられ、同僚への

の気兼ねから、育児取得を断念するケースがあり得ます。多忙で残業続きで倒れそうになりながらも同僚全員が地域社会のために、身を粉にして働いている、そんな職場で育児を取得した場合、現行法では同僚が疲労困憊している時に少しも手助けが許されません。出産していない自分の体力は落ちておらず、子のそばに一人は親がついているので、一時的に子のそばを離れて同僚が疲弊している職場に駆け付けたい。それを認める改正をすれば、育児と職場の間で悩む男性にとつて、育児取得を断念するのではなく、少し職場に貢献しつつ育児を取得するという選択肢が生まれます。

これに対しては、本来育児休業は育児に専念する期間である、また休業中の就労を認めれば、ほとんどの期間就労し、形だけの休業となる例が出てくるとの批判があり得ます。

確かに、育児とは育児のためにする休業であり、働いていない休業状態であるから雇用保険法の枠の中で給付が支給されるという仕組みです。しかし、両立の難しさから退職を選んだ女性正社員の六割が、「自分の気力体力がもたなそうだったために退職した」と答えたことや産後うつ増加など、現在子の出生にまさに直面している女性の置かれていく厳しい状況に思いをいたせば、そして、早急に男性が育児を取得しやすくなる状況を作ることを目指すならば、出生直後の大切な時期に、取得を希望しているにもかかわらず、業務繁忙や担当している仕事へのかかわら、実際には全くとることができない男性がいる現状を改革することが、焦眉の急ではないかと考えます。

もちろん、就労は、国が上限を設け、労働者が申し出た場合に限り行えることとし、その範囲も、労働者が申し出た範囲内に限ります。

審議会でも、これらにつき確認したうえで、子の出生直後の男性の育児に関する新たな枠組みは、あくまで、状況が改善するまでの措置であり、ポジティブアクションの考え方に沿ったものであると位置づけられました。

さて、今回の法案には、この新たな枠組み以外にも、重要な改正が四点ほどございます。

その第一が、雇用環境整備、個別周知と取得の意向を聞く義務づけです。中高年絶対多数社会の同調圧力の中で、男性上司がほとんど取得していない育児の取得を、若い世代に積極的に検討させるためには、会社からのこうした働きかけが必要で、制度の内容が正確に伝達されれば、それにより検討を開始する労働者が存在し、さらに、今回の改正が功を奏して、一定数の上司が、たとえ数週間でも、たとえ一部就労しながらでも取得した、という例が蓄積されれば、それを数値で示しながら説明すると、取得に躊躇していた労働者も数値に安心し、取得に前向きになると思われます。そうした上司たちが、周知を担当したり、自らの経験に基づき子育て中の部下に配慮し見守るならば、取得はさらに促進されます。行政として、職場で活用しやすい丁寧で具体的な指針を示すことが必要であると存じます。

第二は、育児の、二回までの分割取得です。いったん撤回しても、あと一回取得できることとなり、途中交替など柔軟性が増し、活用しやすくなる望ましい変更と存じます。

第三は、常時雇用する労働者が千人を超える事業主に対する、育児取得状況の公表の義務づけです。各企業の取得状況は、企業の社会的責任に関心の高い消費者や取引先、投資家、求職者等が興味を持って見ます。採用面接で「何か質問はありませんか」と聞かれて、仕事の内容ではなく育児取得率を質問する学生が増えていることに現れているように、学生は、仕事だけでなくプライベートの充実も重視しており、就職活動をする企業を選択するのに、企業同士の育児取得率の数値を比較します。そうした学生を惹き付けたいと願う企業が、取得率向上に積極的になる効果がありますので、公表は望ましいと考えます。

第四に、有期雇用労働者につき育児・介護休業の取得要件とされていた「事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者」との要件の廃止

です。無期雇用労働者と同様の取扱とする、望ましい変更と存じております。
以上でございます。

四月九日本委員会に左の案件が付託された。

- 一、腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
(第八〇八号)(第八〇九号)(第八一〇号)(第八一一号)(第八一二号)(第八一三号)(第八一四号)(第八一五号)(第八一六号)(第八一七号)(第八一八号)(第八一九号)(第八二〇号)(第八二一号)(第八二二号)(第八二三号)(第八二四号)
- 一、医療・介護の負担増の中止に関する請願
(第八二九号)
- 一、腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
(第八三〇号)(第八三一号)(第八三二号)(第八三三号)(第八三四号)(第八三五号)(第八三六号)(第八三七号)(第八三八号)(第八三九号)(第八四〇号)
- 一、安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康を守ることにに関する請願(第八四一号)
- 一、患者負担を増やさないことにに関する請願(第八四二号)
- 一、七十五歳以上医療費窓口負担二割化に反対することにに関する請願(第八四六号)
- 一、減らない年金、頼れる年金を求めることにに関する請願(第八四七号)
- 一、高過ぎる国民健康保険料(税)の引下げへ抜本的改善を求めることにに関する請願(第八四八号)
- 一、腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(第八四九号)(第八五〇号)(第八五一号)
- 一、安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康を守ることにに関する請願(第八五二号)
- 一、社会保険料の負担軽減に関する請願(第八五三号)
- 一、介護保険制度の改善、介護報酬の引上げ、介護従事者の処遇改善と確保に関する請願(第八五四号)

一、腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
(第八六五号)(第八六六号)(第八六七号)(第八六八号)(第八六九号)(第八七〇号)

- 一、安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康を守ることにに関する請願(第八七一号)
- 一、福祉職員を増やし、賃金を引き上げることに関する請願(第八七二号)
- 一、七十五歳以上医療費窓口負担二割化に反対することにに関する請願(第八八五号)
- 一、医療・介護の負担増の中止に関する請願(第八八六号)
- 一、腎疾患総合対策の早期確立に関する請願(第八八七号)
- 一、安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康を守ることにに関する請願(第八八八号)(第八八九号)(第八九〇号)

第八〇八号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 茨城県ひたちなか市 柳沼昭吉
紹介議員 岡田 広君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八〇九号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 群馬県伊勢崎市 船戸雅樹 外七
百九十六名
紹介議員 中曽根弘文君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八一〇号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 鳥取県東伯郡琴浦町 染川衛 外
千四百十一名
紹介議員 舞立 昇治君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。
第八一一号 令和三年三月二十六日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 福島県郡山市 國分法和 外四百
二名
紹介議員 増子 輝彦君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八一二号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 熊本県上益城郡益城町 山内絹代
外二千七百七十九名
紹介議員 松村 祥史君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八一三号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 島根県松江市 井上幸子 外二千
七百九十五名
紹介議員 三浦 靖君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八一四号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 福島県いわき市 平林ケイ子 外
四百八十名
紹介議員 森 まさこ君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八一五号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 新潟市 村木美穂 外千三百六十
四名
紹介議員 打越さく良君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八一六号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 東京都江東区 後藤洋一郎 外七
百七十九名
紹介議員 川田 龍平君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。
第八一七号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 岩手県一関市 佐藤典正 外千二
百五十七名
紹介議員 横沢 高德君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八一八号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 福岡県春日市 原典子 外千九百
九十名
紹介議員 河野 義博君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八一九号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 大阪府富田林市 藤野静男 外二
千八百七十六名
紹介議員 東 徹君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八二〇号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 富山県高岡市 太田友成 外千五
百六名
紹介議員 柴田 巧君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八二一号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願
請願者 静岡県焼津市 松村弘志 外千三
十九名
紹介議員 榛葉賀津也君
この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八二二号 令和三年三月二十六日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 山形県飽海郡遊佐町 池田留雄

外千二十二名

紹介議員 舟山 康江君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八二三号 令和三年三月二十六日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 和歌山県東牟婁郡那智勝浦町 石橋美知子 外千五百九十七名

紹介議員 鶴保 庸介君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八二九号 令和三年三月二十九日受理

医療・介護の負担増の中止に関する請願

請願者 鳥取県米子市 岸田玲子 外千五百六十三名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第五〇号と同じである。

第八三〇号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 愛知県刈谷市 唐澤二郎 外千七十名

紹介議員 酒井 庸行君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八三一号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 宮城県塩竈市 佐々木勝清 外七百三十八名

紹介議員 櫻井 充君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八三二号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 奈良県生駒市 小玉謙一 外千四百名

紹介議員 堀井 巖君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八三三号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 広島市 井上和男 外千三百三十六名

紹介議員 宮沢 洋一君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八三四号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 富山県高岡市 西森晃 外千五百十六名

紹介議員 山田 俊男君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八三五号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 愛知県小牧市 小久保和広 外九十名

紹介議員 田島麻衣子君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八三六号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 新潟県三条市 馬場邦夫 外千三百五十四名

紹介議員 森 ゆうこ君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八三七号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 広島県呉市 武居秀宗 外千二百十八名

紹介議員 森本 真治君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八三八号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 大阪市 元村良子 外二千九百八

十四名

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八三九号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 山形県東置賜郡川西町 本田一雄 外千九百九十名

紹介議員 芳賀 道也君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八四〇号 令和三年三月二十九日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 岡山県井原市 片山武夫 外千二百十二名

紹介議員 柳田 稔君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八四一号 令和三年三月二十九日受理

安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康を守ることにに関する請願

請願者 長野県飯田市 北原富子 外四百九十六名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第三五九号と同じである。

第八四二号 令和三年三月二十九日受理

患者負担を増やさないことに関する請願

請願者 鳥取県米子市 庄司ひろみ 外七名

紹介議員 市田 忠義君

七十五歳以上の窓口負担を原則一割から二割にすることを始め、負担増が計画されている。

ついては、お金の心配なく安心して受診できるように、次の事項について実現を図りたい。

一、患者負担を増やさないこと。

1 七十五歳以上の窓口負担を原則一割から二割にしないこと。

2 受診するたびに百円～五百円を窓口負担に上乗せしないこと。

3 痛み止めなど、薬の「保険外し」や患者負担増を行わないこと。

二、お金の心配なく安心して受診できるように、窓口負担を軽減すること。

第八四六号 令和三年三月三十日受理

七十五歳以上医療費窓口負担二割化に反対することに関する請願

請願者 大阪府高槻市 紙田正治 外四百六十一名

紹介議員 倉林 明子君

この請願の趣旨は、第一号と同じである。

第八四七号 令和三年三月三十日受理

減らない年金、頼れる年金を求めることに関する請願

請願者 愛媛県松山市 小椋ひろみ 外七名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第五四号と同じである。

第八四八号 令和三年三月三十日受理

高過ぎる国民健康保険料(税)の引下げへ抜本的改善を求めることに関する請願

請願者 熊本県宇城市 倉本具輝 外十九名

紹介議員 市田 忠義君

この請願の趣旨は、第五五号と同じである。

第八四九号 令和三年三月三十日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 東京都江戸川区 村添るみ子 外七百七十八名

紹介議員 石田 昌宏君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八五〇号 令和三年三月三十日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 兵庫県尼崎市 斉藤伊佐夫 外二

千六百八十七名

紹介議員 加田 裕之君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八五二号 令和三年三月三十日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 山口県岩国市 斉藤重子 外七百

六十名

紹介議員 林 芳正君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八五二号 令和三年三月三十日受理

安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康を守ることに関する請願

請願者 名古屋市中村区 山代由衣 外九百九十九名

紹介議員 田村 智子君

この請願の趣旨は、第三五九号と同じである。

第八五三三号 令和三年三月三十日受理

社会保険料の負担軽減に関する請願

請願者 山形県新庄市 五十嵐賢一 外八

名

紹介議員 紙 智子君

社会保険(協会けんぽ)は、全ての法人と五人以上の従業員を雇用する個人事業所に加入が義務付けられている。協会けんぽの加入事業所は約二百三十八万者であるが、重い保険料負担から払い切れないため、多額の滞納が発生している。こうした中、年金事務所による差押えが横行し、小規模事業者の営業を脅かしている。また、国土交通省は二〇一二年十一月に「社会保険の加入に関する下請指導ガイドライン」を策定し、建設産業における社会保険未加入対策を進める中で、本来、社会保険の適用除外となる一人親方(事業主)や従業員四人以下の個人事業主が社会保険未加入を理由に現場から排除される事例が発生している。こう

した対応が広がれば、小規模事業者の経営は悪化し、倒産・廃業が広がり、ひいては地域経済の衰退を招くこととなる。小規模企業振興基本法制定時(二〇一四年六月)の国会附帯決議(参議院経済産業委員会)では、国に対し、「社会保険料の負担軽減に効果的な支援策」を講ずるよう求めている。ついては、次の事項について実現を図られた

一、社会保険料率の引下げと、減免制度を確立すること。

二、社会保険料の延滞金を引き下げるとともに、分割納付中、及び雇用調整助成金を活用している事業者には延滞金を課さないこと。

第八五四号 令和三年三月三十日受理

介護保険制度の改善、介護報酬の引上げ、介護従事者の処遇改善と確保に関する請願

請願者 熊本県玉名郡玉東町 境満男 外二十九名

紹介議員 山下 芳生君

介護保険の見直しが行われ、現役並み所得者の利用料三割化、生活援助の人員基準の引下げ、入院ベッドを削減するための受皿づくり、市町村を介護費用の削減に駆り立てる仕組みの導入など、新たな負担増やサービスの削減をもたらす内容が盛り込まれた。前回の見直しで「利用料が一割から二割になりサービスを半分に減らした」「特養の対象が原則要介護三以上になり入所できない」などの介護困難が広がっている。サービスの削減によって家族の介護負担が増え、仕事を辞めざるを得なくなるなど、政府が掲げている介護離職ゼロに反する事態も生じている。介護報酬の大幅な引下げによって事業者の倒産件数は過去最高となり、小規模事業所の廃業が後を絶たない。職場では、職員を募集しても応募がなく人手不足が常態化している。全産業平均と比べて月十万円も低い給与など、介護従事者の処遇改善も遅れたままである。介護福祉士の養成校では、学生が集まらず、募集定員を減らしたり廃校に至った学校もあ

る。サービスの削減・負担増一辺倒の見直しでは、高齢者の生活を守り支えることはできない。高齢化が進展する中で、介護保障の充実はその高年齢者・国民の願いである。そして、介護を担う職員が自らの専門性を発揮し、誇りを持って働き続けられる条件整備を一刻も早く実現させなければならぬ。

ついては、次の事項について実現を図られた

一、生活援助を始めとする介護サービスの削減や利用者負担の引上げを実施しないこと。

二、必要なサービスを受けられるよう、制度を抜本的に見直すこと、特養ホームなどの整備を早急に行うこと。

三、介護報酬を大幅に引き上げること。

四、介護従事者の処遇を大幅に改善し、確保対策の強化を急ぐこと。

五、以上を実現するために、政府の責任で必要な財源を確保すること、社会保障費の削減を中止すること。

第八六五号 令和三年三月三十一日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 佐賀市 中島智雪 外九百八十五名

紹介議員 福岡 資麿君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八六六号 令和三年三月三十一日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 徳島市 脇田くに子 外九百九十九名

紹介議員 三木 亨君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八六七号 令和三年三月三十一日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 佐賀県杵島郡大町町 古賀正之 外九百二十六名

紹介議員 山下 雄平君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八六八号 令和三年三月三十一日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 山梨県甲府市 鈴木千春 外千七百八十名

紹介議員 宮沢 由佳君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八六九号 令和三年三月三十一日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 神戸市 外谷茂 外二千六百一十一名

紹介議員 室井 邦彦君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八七〇号 令和三年三月三十一日受理

腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 大分市 首藤新悟 外九百八十二名

紹介議員 安達 澄君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八七一号 令和三年三月三十一日受理

安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康を守ることに関する請願

請願者 山梨県南アルプス市 深澤みどり 外四百九十九名

紹介議員 宮沢 由佳君

この請願の趣旨は、第三五九号と同じである。

第八七二号 令和三年三月三十一日受理

福祉職員を増やし、賃金を引き上げることに関する請願

請願者 山梨県南アルプス市 清水憲彦 外百九十九名

紹介議員 宮沢 由佳君

この請願の趣旨は、第三九四号と同じである。

第八八五号 令和三年四月一日受理
七十五歳以上医療費窓口負担二割化に反対するこ
とに関する請願

請願者 名古屋市 荒尾和子 外五百名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第一号と同じである。

第八八六号 令和三年四月一日受理
医療・介護の負担増の中止に関する請願

請願者 名古屋市 荻野高敏 外千名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第五〇号と同じである。

第八八七号 令和三年四月一日受理
腎疾患総合対策の早期確立に関する請願

請願者 長野県上田市 小林幸男 外千六
百六十五名

紹介議員 杉尾 秀哉君

この請願の趣旨は、第二七三号と同じである。

第八八八号 令和三年四月一日受理
安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康
を守ることにに関する請願

請願者 長野県下伊那郡松川町 高坂由子
外九百九十九名

紹介議員 杉尾 秀哉君

この請願の趣旨は、第三五九号と同じである。

第八八九号 令和三年四月一日受理
安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康
を守ることにに関する請願

請願者 長野県佐久市 岩松豊昭 外九百
九十九名

紹介議員 井上 哲士君

この請願の趣旨は、第三五九号と同じである。

第八九〇号 令和三年四月一日受理
安全・安心の医療・介護の実現と国民の命と健康

この請願の趣旨は、第三五九号と同じである。

を守ることにに関する請願

請願者 東京都小金井市 御子柴博子 外
九百九十九名

紹介議員 山添 拓君

この請願の趣旨は、第三五九号と同じである。