

第二百四回国 参议院厚生労働委員会会議録第九号

令和三年四月十五日(木曜日)

午前十時開会

委員の異動

四月十四日

古賀友一郎君

島村 大君

四月十五日

清水 真人君

清水 真人君

出席者は左のとおり。

委員長

理事

委員

補欠選任

藤井 基之君

清水 真人君

補欠選任

岩本 剛人君

小川 克巳君

石田 昌宏君

自見はなこ君

石橋 通宏君

矢倉 克夫君

足立 信也君

岩本 剛人君

衛藤 晟一君

こやり隆史君

清水 真人君

そのだ修光君

羽生田 俊君

藤井 基之君

古川 俊治君

本田 顕子君

三原じゅん子君

打越さく良君

川田 龍平君

田島麻衣子君

福島みずほ君

国務大臣

厚生労働大臣

大臣政務官

厚生労働大臣政務官

事務局側

常任委員会専門員

政府参考人

内閣官房内閣審議官

内閣府規制改革推進室次長

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

厚生労働省労働基準局長

厚生労働省職業安定局長

厚生労働省雇用環境・均等局長

厚生労働省保険局長

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、古賀友一郎君及び島村大君が委員を辞任され、その補欠として藤井基之君及び清水真人君が選任されました。

○委員長(小川克巳君) 政府参考人の出席要求に関する件についてお諮りいたします。育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案の審査のため、本日の委員会に、理事会協議のとおり、厚生労働省雇用環境・均等局長坂口卓君外八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願います。

○打越さく良君 立憲民主・市民の打越さく良です。

今回の育児・介護休業法等の改正の狙いについて、どうしても何か引っかけるところがございます。男性の育児休業取得率の目標達成困難を見込んでの改正なのでしょうか。何か、目標を立てたのに達成できないから数をちよっとでも上乗せしたいと、それ自身が目標となっているとしたら、何かやっぱりもう本末転倒という気がしてならない。これは、男性も女性もワーク・ライフ・バランスを実現するというところこそ狙いであるんだから、何というか、目的、手段がずれていないかと思わなければならない、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) まず、おっしゃられるとおり、男性の育児休業の取得率というのが低いというのは、これは大前提であるのは確かでありまして、令和元年度七・四八％、それでも以前から比べると上昇はしているんですが、それでも七・四八ですから非常に低いと。取っていただきたいという思いがあるのは確かです。それはなぜかという、それは、ただ単に数字を上げるというのが目的というよりは、それによってやはり出産、育児等々で離職、これは女性が特にそうなんですけれども、離職をされるというふうなこと、こういうことを防いでいかなきゃならないという部分がありますし、やはり男女共に育児、家事、これがお互いにそれを分かち合いながら両立しているような、そんな社会をつくるということを考えると、当然男性も育児というものに参画をするべきであり、そして、そういう意味では育児休業も取得をしようというところは男女問わず必要なことであろうということでもあります。ですから、七・四八という数字を上げるというのは、そういう意味合いの意味で上げていきたいという意味合いであって、ただ数字だけ上げればそれでいいということではないわけでございます。そこは目的と手段というものが逆にならないように我々も心掛けていかなければならないというふうな思っております。その上で、じゃ、なぜ男性が取れないんだというところをいろいろと聞くと、職場の雰囲気がか

なかなか取りづらいということ、それからもう一つは、なかなか自分が休むと仕事が進まないんじゃないかという、これは本当はそういう企業だと余り、成長性というものがどうなのかなというようない気はするんですが、実態そういう声があるものでありますから、そこは柔軟な取り方ができるようになりましょう。ただし、それによって、逆に言うと、取ってみれば、それでも休むわけですから、取ってみれば、結果的には、ああ、ちゃんと会社回るじゃん、こうやれば仕事が進んでいけるじゃん、これは企業も御本人も気付くわけであって、それによってまた、育児休業取ろうというようない、そういう思いにもなっていないだけわけでもない、そういう意味でのポジティブアクションだということに御理解をいただければ有り難いな、決してよしまな気持ちでやっておるわけではございませんので、御理解をいただきますようお願いいたします。

○打越さく良君 何かまだ釈然としないんですけども。
やっぱり、今回の改正は、これ男性育児休業取得を促進するための特別な措置で、男性の育児休業取得が高水準になった場合は見直されるべきものというところで、過渡的な制度であるということとを本間に、繰り返しになりますけど確認させていただきます。ただ、このように思います。

大臣、本委員会では、まず入口として取っていたことによつて、それによつてこれから一般的に更に男性に育児を取るようにならざるを得ないという御答弁をいただきました。

過渡的な制度、入口ということであれば、出口もなければならぬのではないのでしょうか。この程度の水準になったら見直すということであらうか、始め決めてはいたかと思えます。そうでなければ、過渡的ではなくて恒久的な制度になつてしまふおそれがある。

どの程度の水準であつたら見直すのでしょうか。また、いつまでにどの数値までと決めてい

らっしゃるのでしょうか。それが、政府が目標とする二〇二五年の三〇％を想定していらっしゃるかどうか、その点をお願いします。

○国務大臣(田村憲久君) 前回も申し上げたとおり、これが入口になつてもらうということが非常に我々としては有り難いと思えますが、必要だということに思つておりました、これを恒久的な制度とするつもりはないわけでありまして、普通に男性も育児休業が取れるようになれば、今回のような特別な対応というのは必要ないわけでありまして、一般の育児休業として対応いただければ有り難いというふうに思います。

ただ、その目標というものをどう見るかというのは、なかなかそこまでは設定しておりません、正直言つて。目標を設定したからといって、その過程、道程、道のりが重要でありまして、ゆっくりと上がつていつても、結果的には何か本間に、それでこの措置をやめて、その後ちゃんと取つていただけるのという話になりますから、意識として、もうこれは、企業も、それから取られる男性も、もちろん女性の方もですね、普通にこれ男性が育児休業取るのは当たり前じゃないというふうな、そういう意識付けができてくる社会といえますか、そういうものが実現できればそのときにはこれはもう必要ないという話でございますので、目標数値は置いていませんけれども、

しかし、社会の一般の常識といえますか、雰囲気がある社会になればそのときにはもう必要がないであろうということでありまして、これは専門家の方々も含めていろいろな方々と御議論、関係者も含めてしていくべき話であらうなというふうに思っています。

ただ、一般的に、五年を目途の見直し規定はこれの中に入れておきますので、それは育児休業の取得の状況を踏まえた上ですね、検討を加えて、それは必要があるということであれば結果に応じて必要な見直しを行うということでございますから、五年を目途にした見直し規定といえますか検討規定というものはこの中に入れさせていた

だいておるわけでありまして。

○打越さく良君 何というか、見直し規定があつても、またのんびりやるのかと、何かそこ、数値目標もないということであるとなかなか、ずっとこのままプロセスは頑張つていましてということだけ、もう先送り先送りになつてしまふんじゃないかと思つておるんです、ちょっとその数値目標も立ないというところは考へて、再考していただけないかなというふうに思います。

それで、男性の家事、育児時間と妻の継続就業率というものは関係あるかどうかということ、あとは、その男性が家事、育児に時間を割くことによつて第二子以降の出生割合というものは関係あるかどうか、そちらの方、教えてください。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。お尋ねの点でございますけれども、厚労省の第十四回二十一世紀成年者縦断調査というものがございまして、そちらの方の調査によりまして、男性の家事、育児時間と、まず妻の継続就業率との関係についてでございますが、夫の平日の家事、育児時間がなしと回答した夫婦の妻が産前産後で同一就業を継続した割合、これが妻の継続就業率でございますが、これが五・一・五％でございます。それに対して、男性の家事、育児時間が二時間以上四時間未満と回答した夫婦は六四・五％、四時間以上と回答した夫婦は七五・〇％というところで、夫と、夫の平日の家事、育児時間が長いほど妻の継続就業率も高い傾向ということ、相関関係がそういうことだろうかと言われるということでございます。

一方、男性の家事、育児時間と第二子以降の出生割合との関係でございますが、同じく調査でございますが、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でございますが、こちらの方が一〇・〇％というところであるのに対して、二時間以上四時間未満と回答した夫婦は五九・二％、六時間以上と回答した夫婦は八七・一％となるなど、こちらの方も夫の休日の家事、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相関関係が見られるということかと思つております。

○打越さく良君 そうなんですすね。やっぱり出産直後のことだけではなくて、日頃から一人だけ任されるワンオペ育児であつたらもう立ち行かないということ、お父さんもお母さんも共に日頃から家事、育児を分担するということがないとなかなか難しいと。そこが、両親共に、出産直後でないときも分担するということが大切だということがもう本間に明らか数字であるというふうに思っています。

それで、育児休業取得率について、もう性別などについてクローズアップされがちなんですけども、収入でも違うのではないのでしょうか。男性についていかがでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。こちらの関係につきましては、私どもの厚生労働省の平成二十九年に行いました委託調査でございますけれども、男性の年収と育児休業の取得率との関係ということでございまして、年収一千万円以上の男性の取得率が二〇・三％というところで最も高くなつておるということでございますが、年収三百万円未満の男性の取得率は八・〇％、年収三百万円以上五百万円未満の男性の取得率は五・五％と、五・五％ということとなっております。

年収と育児休業の取得率の関係では、一概には判断することは難しいですが、傾向とすると、先ほど、年収一千万円以上の方が二〇・三％という形で最も高いという状況でございます。

○打越さく良君 そうなんですすね。高収入で正規雇用ということであれば一般的に責任も大きいんじゃないかというふうな気がするんですけども、むしろやっぱりそういう方たちの方が育児休業も取りやすくなつていまして、結局、雇用が安定して待遇もよいということであれば育児も取得しやすいということだと思つております。

十三日の当委員会では、連合の井上久美枝さんが、非正規雇用だと育児を取れる環境にないとい

うことを報告されていらつしやいました。そうしたことを直視すべきではないでしょうか。

ですから、本当、この改正について、一つの試みではあるということは分かっているんですけども、やっぱり雇用の安定と待遇の向上こそが先決ではないかという気持ちが拭えないんですけども、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) 制度上は、本人といたしませんか、申し込めば、それ育休取らせなきゃいけないわけでありますから駄目だということはないわけでありますが、委員おっしゃられるとおり、会社の業績が非常に良くつかりと社員に対して待遇をしている会社というものは一般的に社員の福利厚生等々もしっかりとやるわけであつて、そういう意味では、そういうような申請が来れば早く取らすと、取らすというか休業をしてもらうということが当然のごとくあるわけでありまして、非常に厳しい企業において、人もいないところにおいてはなかなか、本当は取らせなきゃいけないんですけど取らざらいいという、そういう状況もあるわけでありまして。

言われるとおり、経済の状況、それからそれぞの働く方々の処遇、こういうものもいい、良ければいいほどやはり育児休業等々を取しやすい環境になってくると、このように我々も考えております。

○打越さく良君 先ほど大臣御答弁されて、繰り返し御答弁されていますけれども、男性が育児休業を取得しづらい雰囲気とか、自分にしかできない仕事や担当している仕事があるということが本改正の背景にあるということなんですけれども、何かここはやっぱり引つかかるんですかね。

これを真に受けて改正に進んでしまうのかと。確かに、職場に理解がないということかもしれないんですけども、もう本当に、男性なのに、ええつ、育休なんか取得するのは、これ男性には女性以上に厳しいまなざしを向けられるかもしれない。でも、それこそ今までの性別役割分業の結果であつて、それに、旧来のあしき風潮、そ

れに付き合つていていいのかと。それを克服すべきなのに、それに合わせるような制度じゃないかなというふうに思います。

それに、男性の中には、自分にしかできない仕事があるという、これ自負があるのかもしれないんですけども、ここに私、とてつもなく引つかかるんですけども、女性だつて同じなんです。私だつて、休んだとき、これ自分にしかできない仕事や担当している仕事があつたわけなんですけれども、それでも子供が生まれる以上しようがないと思つて見切りを付けて休みに入るわけですよ。

だから、やっぱり男でも女でも、出産直後の一時期くらいはもうケアに打ち込まなきゃと、もうやりがいのある仕事はあるんだけど、もうこれはケアこそ大切な仕事だということで切り替えなきゃいけないということだと思つています。

ちよつと今日資料に出していませんけど、令和二年度の日本能率協会総合研究所の仕事と育児等の労働に関する実態把握のための調査で、子供、男性が、子供の年齢にかかわらず、つまり生まれて間もなくの頃でも、一番多い割合の二一・四%が残業しながらフルタイムで働くと、土日祝日や定休日を中心に子育てするという回答をしているわけですね。一番多いんです、その割合が。だから、子供が幼くても仕事をセーブするつもりはない、そういう男性がまだまだ多いわけですね。

だから、男性の意向に合わせようとはなかなか変わらないんじゃないか。だから、もう少し強く、男性が育児をすべきだ、育休を取るべきだ、取らねばならないんだというふうに変えていかなないと世の中変わらないというふうに思うんですね。

だから、これ、男性がなかなか取るつもりないからそういう男性に合わせようという、こういう法改正でいいんだらうかとまだちよつともやもやするんですけど、いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) 今までも、その両立支援ということで、育児と仕事を両立できるように形の中で、事業主に対して助成金等々を支給をさ

せていただいたりでありますとか、また、そういう育休、理解のある方々に、管理職ですね、こういう方々に表彰をすると、いろんなことをやってきておりますが、先ほど来申し上げておるとおり、男性の育児休業というのは取得がなかなか思つたようなスピードで上がつていかないという現状があります。

今言われたように、二つあると思うんですけど、

取りづらい雰囲気という意味。それはまさに会社側が、いや、そんな、育休取るのという、いや、女性に対してじゃなくて男性に対してですよ、取るの、おまえというふうな、そういうような雰囲気があるのも、日本の今までの職場の慣習といひますか環境の中であるわけで、そういうものはこの法律改正の中で、やはり周知、申出があれば周知した上で、その申出があればしっかりと意向確認をしていくでありますとか、相談窓口をつつたり研修等々、そういうような職場環境を変えていくということをや義務付ける。そういうところで、本当は義務付けず、そんな、それが当たり前だというのが普通なんですよけれども、そうじゃやないという部分でありますから、そこで職場環境を変えていかなきゃならぬというふうなものがあると思つています。

それともう一つは、委員おっしゃつたように、男性側が、自分がいなきゃできないんだ、これは俺の仕事だから俺が休んじゃ会社は回らないというのがある、そういう思いがあるが、実はそれに逃げている男性もいるのかも分かりますけれども、もつと子育てに参画するということが自分にとっての幸せなんだということ、それは大変ですよ、大変ですけど、大変なところからいるんだことが学べたり喜びを感じられるので、幸せなんだということを感じてもらふ、分かつてもらふということも非常に重要なんだと思うんです。

そういう意味からすると、やはり一番女性が出産して大変なときに、そこを時間を共有して、そして共に子供を育てるという体験をこの時期に

やつていただくということは非常に意味があるのではないかとこのふうな我々としても思つておりまして、それによつて、やはり子育て、家事、そういうことをやるのがいかに家庭において重要なことなのか、そしてそれが、家族といひますか、子供や奥さんといひますか、パートナーに対しての愛情形成にもつながつて幸せなことなんだということ、要するに価値観ですよ、感じていただくことが、いや、これは僕にしかできない仕事なんだというふうな思つて重要なんだと思うのとどちらが重要なんだということを感じてもらふきつかけになればいいのではないかとこの今回の中にあるわけでございまして、言いたいことは一緒でございますが、アプローチが多分ちよつと気に入らない、お気に入りにならないんだというふうな思つてしまいますけれども、こういうやり方をやるということ自体も、ゴールを目指す、同じゴールを目指す中においてはそういう方法も一つあるのではないのかなという中で今回こういう形で法律として提案をさせていただいてるわけでありまして、決して、再度重ねて申し上げますけれども、よこしまな思ひで言っているわけではなくて、同じ目標を達成するためにアプローチとしてこういう手法を御提案をさせていただいておるとこのことで御理解をいただければ有り難いというふうに思つています。

○打越さく良君 やつぱりちよつと、周囲の人に聞いてみるとやつぱり、私も最初、これいいなと思つたんですよ。私も仕事したいなと思つたんですよ。これいいじゃないと思つたら、えつ、私は駄目なのかと、男性は取れるけど女性には取れないんだということで、結構周りの女性たちも、ああ、いいね、それとか言つていたのが、違うの、私たちが取れないのということで怒り出しているというかですね。

やつぱり、女性はいや応なくキャリアはやつぱり断絶するわけですね。だけど、男性はある程度続けられる。俺は仕事があるぜみたいになつて、やつぱり、それで、でも、イクメンだぜとも言え

るみたいないな、どっちも、一挙両得みたいな感じ
で。それは、男性はイクメンというふうに評価も
高まって、何か私たち一体何みたいなこと、
やっぱり女性はいや応なくキャリアを断絶される
のにおかしいなというふうなことで、いろいろな
気を配って制度をつくられたんだろうと思うん
で、すけれども、ちょっともやもや感が私以外の方も
広がって、やっぱり性別役割分業の維持強化とい
うんですか、堅苦しい言葉で言えばそういうよう
なことに加担しかねないかなというふうに思いま
す。

それから、九条の五の二項ですかね、休業中の
就業ということで、何か不思議過ぎる言葉なんで
すよね、休業中の就業。何回も繰り返しても、
ちょっと何かいま一つ分らない。やっぱりこれ
は制度の後退と取られかねないものであって、こ
うした仕組みをやむを得ずビルトインするのであ
れば、就労可能日等の上限を設定するだけではな
くて、期間中の労働日については期間終了後に休
業日として持ち越せるような、そういうような
ポータビリティを持たせるべきではないかと思
うのですが、いかがでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。
まさにこの点も、先ほど来から委員と、あと大
臣の方からも御答弁させていただいておりますよ
うに、やはりこの育児の大変さ、喜びを実感しな
がら共に夫婦でその育児に入っていく、それから
あと家事分担等の隔たりの是正というようなもの
にもつながるようになっています。今回、柔軟な
出産直後の枠組みをつくるということによって、
まさに男性が入口としてこの育児休業というもの
を取得していただくというための一つの柔軟な制
度化という部分のためにこの休業中の就業という
ことを今回御提案をしているということでござい
ます。

そういう形で、今回の制度につきましても、
休業中、期間中にあらかじめ労働者が同意して就
業した日があってもまとめて一回の休業期間とし
て扱うこととしておりまして、御提案のように、

就業した日数分を休業日として持ち越せるような
制度とはしていないというものでございます。
これは、先ほど申し上げましたとおり、まさ
にこれが就業した、休業中の就業ということも含
めて、就業した日も含めて休業期間と扱うこと
で、労働者の状況等によってより柔軟な休業取得
が可能であるという形の制度設計をしようという
ことでこういう枠組みをしていこうというもので
ございます。

なお、当然、別の時期に更にこういうきつかけ
で育児をもつとしたので休業取ろうということ
であれば、今回のこの新たな枠組みの中でも二回
まで分割して取得することができるということ
ありますので、また次も取ることもできますし、
当然、今回の新制度をその時期にも取らなきや
いけないとか、その後取れないということではあり
ませんので、当然、通常の育児休業も取れます
し、それから、今回の改正では、この通常の育児
休業についても二回まで分割して取得を可能とす
るという枠組みにしているの、そういう形で別
の時期にまた取得したいという方については、ま
たそういう希望に応じた柔軟な休業の取得がで
きるという枠組みを活用していただければという
ことで考えてございます。

○打越さく良君 やっぱり根本的に性別で賃金格
差があると、本人の意向とか、あるいは夫婦の話
合いということに任せていると、結局、賃金が低
い妻の方が休んで男性が稼いできた方が家計とし
ては得策だねということになってしまふ。だか
ら、そういうのも、もっと強力的な実効的な制度
にしないと、この性別役割分業というものは変わ
らないんじゃないかというふうに思えてならない
んですね。

育児休業を取らない男性が余りにも多い会社に
は何かペナルティーをすとか、それが、育児休
業を取る男性が一定以上いるところには公共事業
とかで優先すとか、何かこうインセンティブを
与えるような、そういうような、克服すべきよう
な、性別役割分業を克服するんだ、是認するん

じやないんだという姿勢をもっと表していただき
たいと思うんですけども、そういうようなこと
は考えていただけないでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) なかなか難しいんで
す。委員がもやもやとされている部分は、多分そ
の、言い方が難しいんですが、子育てや家事とい
うものをやること自体、やはり女性が主体的に
担っているという世の中の風潮というものがあり
て、そこに男性が、あえて参画と私言っています
たが、参加、もつと参画と私言っていますだけ
何か世の中が、よく頑張っているよね、あそこ
旦那さんという風潮自体がちょっと違うんではな
いか。本来、それはお互いにやることであって、
共に、そこを手伝うことが偉いんではなくて、参
画と私言っているのは、先ほどから、一緒にやる
ことなんだからそれが当たり前でしようというも
のをこういう法律でちょっと柔軟にしながら男性
が取りやすくしている、女性とは違う制度だよ
ねというところ自体が何かもやもやとして、何か大
前提の当たり前がつかれていない社会というもの
に対する多分御疑問だと思います。

私もそういう部分はどうも感じている、だ
から、そういう意味からすると、今の男性の育児
を取ると何か会社に得があるよねというの裏返
すと同じような話で、何で男性が育児取らせると
そんな会社が得するのと、それって本来は当たり
前の話で、それが普通じゃなきゃいけないんじ
やないのという話なんだと思うんですよ。

ただ、それが今できていないというのが一番頭
の痛いところで、だからこそそれを普通になるよ
うに、まずは入口で第一歩がないことには普通に
ならないというか、気付かないわけですから。気
付いていないことには、それは企業も、それから
男性もという言い方しているのか、気付いている
男性もおられるんですよ、そういう話なので、企
業も実はそういうような育児休業をしつかり男性
も取っているような会社の方がより多様性があ
っているような会社の方がより多様性が上がる、
伸びるんだということが分れば変わってくるん

だろうと思うんです。でも、その第一歩がないか
ら分らないわけでありますから、そういう意味
で、じゃ、旦那さんに、旦那さんというか男性に
育児休業を取らせてみなさいよというのが今回の
ポジティブアクションみたいな話なんです。

ですから、そういう意味からすると、やっぱり
で、それに気付いて普通になれば多分目指す社会
になるんだろうな、でも、やらなければ多分いつ
までたつても、今の状態じゃこれ意味がないわけ
なので、そういう意味でこういうような法律を出
させていただいているんですが、更にそれを一歩
進めて、何か育児取らせたら企業の業績がぐつ
と伸びるようなものを、何といいますか、行政が
やるというのはなかなか実は難しいところござ
いますので、あえてこういうような形で提案をさ
せていただいたのが、何か、どうせやるならもつ
と大胆にやった方がいいんじゃないのというお話
なのかも分かりませんが、厚生労働省という範疇
の中のぎりぎりの中の提案ということござ
いますので、どうかその点は、なかなか我が省が
いろんな意味で企業の業績に関わるるところまでな
かなか手出しできないということで御理解をいた
だければ有り難いということに思いますが、委員
がおっしゃっている意味は、もやもやとしてい
る意味は、何となく男性の私も、ああ、こら辺な
のかなんというところを今お話を聞かせをいた
だきながら感じさせていただいております。

○打越さく良君 何か、心情を共感していただ
けただけじゃなくて、やっぱり制度として何か変え
ていただかないと、はい、お願いしたいというふ
うに思います。

あと、男は仕事、女は家庭とかで、男性が主な
働き手という性別役割分業をむしろやっぱりこれ
強化しちゃうんじゃないかなと思うんですよ、
この今回の法改正が。だから、ポジティブアク
ションの考え方に沿ってとか、今大臣もポジティ
ブアクション的なというふうにおっしゃるんだけ
れども、そういうふうなポジティブアクションと
言えるのかなと思うんですが、この点いかがで

しょうか。

○国務大臣(田村憲久君) まあ何か、ポジティブという言葉が余りお気に召されないんだと思いますが、試行的と言った方がいいのかも分かりませんが、制度としては前向きに取ってもらおうという話なんです、それ自体が本質論として、委員おっしゃられるとおり、そういうやり方でやること自体がどうなのというような意味合いなんだと思うんですね。いろんな試行錯誤をさせていただきながら、今般は労働政策審議会で御議論いただく中においてこういうやり方をやろうよということで御理解をいただいでてのことでございますので、ほかにもいろんな手法は、アプローチはあるんだというふうに思います。

我々としては、男性が家事、育児、家庭のいろんなことに共に女性と一緒にやって、参画して、それを進めていく。場合によってはいろんな、それだけじゃなくて、男性が逆に家庭や育児の中心にやる家庭があっても私はいと思うんですけども、いろんなパターンがあるんだと思いますが、いずれにいたしましても、それを夫婦がお互いに理解と共感したし中の家事それから育児の役割というものをお互いに分担していくということの中において、いろんな手法があると思いますので、またいろんなお知恵があればいただきたいと思っております。我々としても幅広く皆様方のいろんな御意見をいただきながら、男性の家庭での役割というものがより進むように努力してまいりますというふうに思います。

○打越さく良君 やっぱ、何というか、余りこれを何かイクメン、もうきらきらという感じの何かとかキャンペーンとかにしないでいただきたいんですけど、現状に合わせた情けない制度ですけどここから少しずつスタートしますと、少しずつとか、馬力を上げてスタートしますというか、そういう感じのキャンペーンに、キャンペーンをするならですよ、そういうふうにしていただいて、余りに高らかな成果という感じのメッセージでなく、現状に合わせた残念な制度ですというぐらい

な感じでやっていただきたいというふうに要望します。

それで、ちょっと違う、新型コロナワクチン接種における看護師の労働派遣について報道されましたので、伺いたいと思いますが。

厚生労働省は、今月十三日に、新型コロナのワクチン接種に限って派遣会社から医療現場への看護師派遣を全国で解禁する方針を決めたということでしたが、この方針の概要を教えてください。また、同日、労政審職業安定部会労働力需給制度部会における主な意見、労働者側などの主な意見を御紹介ください。

○政府参考人(田中誠二君) へき地以外のワクチン接種会場への看護師派遣については、現在、全国知事会などの要望を踏まえまして、労働政策審議会において議論を行っているところでございます。

四月十三日の労働政策審議会職業安定分科会労働力需給制度部会におきましては、ワクチン接種会場の人員確保のための選択肢の一つとして、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例措置という位置付けで、従事者、場所、期間を限定の上で労働者派遣を可能とする対応案をお示しました。具体的には、従事者は看護師、准看護師に限り、場所はワクチン接種会場に限り、期間は令和四年二月二十八日までに関り認めるという対応案でございます。

議論の概要でございますけれども、ワクチン接種のための各自自治体の体制整備という国民のニーズに迅速に対応している点について評価すると御意見や、人材確保は直接雇用を原則とすべきとむを得ないとの御意見がございました。また、これを前提に、労働者、労働者代表の委員からは、来年二月末までにワクチン接種を確実に実施できるように取り組んでほしいこと、今回の措置はワクチン接種業務に限定したものである旨を関係者に周知すること、派遣就業前の事前研修を実施すること、今回の措置は期間を区切って認めるもので

派遣の拡大を認めるものではなく安易な派遣の拡大は認められないこと、ワクチンの接種会場への看護師派遣の実施状況の把握と審議会への報告を行うことといった御意見をいただいたものでございます。

その上で、労働力需給制度部会としては、へき地以外のワクチン接種会場への看護師派遣を可能とする案について、おおむね妥当とされたところでありました。

引き続き、労働政策審議会の職業安定分科会において、この問題について御議論をいただく予定となっております。

以上でございます。

○打越さく良君 本日に直近の会議ですのでもたその議事録がないのはやむを得ないと思うんですけども、同部会に出された資料によると、まず全国知事会などから要望を受けているということだったと思いますが、その知事会の要望というのは、具体的にどんな要望だったのか。というのは、特に、あえて派遣会社の仲介に限定しての看護師派遣とまで言っているのか、それとも、例えばほかの自治体に雇用された看護師とか、そうした看護師の派遣も想定しているのではないかと、その点いかがでしょうか。

○政府参考人(正林督章君) 御質問の全国知事会からの提言は、緊急事態宣言解除を受けた今後の対策に係る緊急提言として、本年三月二十日に出されたところです。その中で、ワクチンの接種体制確保に関して、人材に限られている離島やへき地を始め、接種に係る医療従事者の確保が課題となつていことから、潜在看護師の掘り起こしや各種団体への派遣の働きかけを行うとともに、へき地以外の地域においても、へき地と同様に看護師及び准看護師の労働者派遣を可能とするなど、国として必要な支援を行うこととの提言がなされたところでございます。

○打越さく良君 つまり、別にその派遣会社を介しての派遣というような要望ではないということですよ。

○政府参考人(正林督章君) いや、この表現からすると、派遣会社からの派遣がイメージされると思っています。

○打越さく良君 ちょっと、イメージということではちょっとよく分りかねるので、それは全国知事会に確認してのことなのか、もう一度お願いします。

○政府参考人(田中誠二君) 済みません、労働者派遣の業の所管の立場からこの文書を読ませていただきますと、知事会からの要望は、看護師及び准看護師の労働者派遣を可能とするなどと書いてあります。労働者派遣という用語は、これは労働者派遣法に基づく派遣というふうに理解をしているところでございます。

○打越さく良君 それで、全国知事会などからということなんですけれども、そのなどということろが気になるんですが、その知事会以外の要望はいつ、どこから出されているのでしょうか。

○政府参考人(正林督章君) 全国知事会以外では、中核市長会から本年二月五日に、新型コロナウイルスワクチン接種に関する緊急要請が出されたところなんです。その中で、自治体が設ける接種会場における看護師の確保について、雇用形態が限定されることにより自治体における接種体制の確立に支障が出ていることから、医師の下で従事する場合等、特定の条件の下において、派遣による看護師でも医療行為が行えるよう、特別な措置を行うこととの要望がなされております。

○打越さく良君 念のためですけども、例えば日本派遣看護師協会から要望を受けたということではないですね。

○政府参考人(正林督章君) それは違います。○打越さく良君 昨日の報道で、脇田滋龍谷大名誉教授が、働く環境の改善も重要な課題であるということを踏まえて、労働者派遣では派遣会社への仲介料が必要になると、自治体が直接雇用し、その分を看護師の待遇改善に回すべきだと、規制の緩和によって看護師不足解消とは逆行するおそれがあるとおっしゃっています。本日にそのとお

りだと思いません。
看護師の待遇改善こそが必要であって、ワクチン接種の担い手が足りずもう本当に大変だと、その声を押されて、これ、なぜこう派遣会社利用促進に傾くのか、ちよつとには理解できないと。

今度は大臣に、ショックドクトリンという言葉御存じですかね、ショックドクトリンという言葉。災害などで人がショックを受けているときに、便乗して過剰なまでに利潤を追求する、これを許すようなやり方のことなんですけれども、感染症下では不安になっていて、便乗して利潤追求を許してしまふようなきつかけにならないようにすべきだと思ふんですけれども、これが杞憂であると大臣、断言していただけるでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) 今回の場合は、本当にすごい限定を掛けてお願いをさせていた、ごくごく話でございまして、そういう意味では、ワクチン接種というように、そういう行為といいますが業務に関わる者という形、それから期間も限定しておりますし、基本的には自治体に関わる話になる形になりますし、そういう全体の調整掛けているのは都道府県という話になりますので、そういうところが、要望をいただいで、とにかく、もちろんナースセンターでありますとか職業紹介でありますとかいろいろ活用するんですけど、なかなか全てで追いつかない中でこの看護師の派遣もという形でございましたので、労政審で御議論をいただいで、最終的に今このように形を方向性を出させていただくことではあります。

でありますから、本当に足りない中で、もう本当、これワクチンに関わる業務やれる方々限られているんですね、職種として。そういう中で話でございまして、そういう意味では、よりア

クセスをする、するのがしやすいようにということでの御要望だということに思いますが、しっかりと働き方々の処遇といいますか雇用管理、こはしっかりと見ながらでありますけれども、今回のような形に関しては必要なことであろうというふうにも思っておりますし、これをもつてして、何かこう言われたような、何か不当に大もうけをするようなというイメージなんですかね、今のお話は、そういうことのないように、これはしっかりと自治体の方々も、限られたワクチンの接種費用でやっていただくものでありますから、そういう中で対応していただくということでございますので、不当な利益が出ないようにというふうな形もしっかりと見ていただきながら対応いただけるものだとおもうに思っております。

○打越さく良君 私としても、ショックドクトリンにならないように注視してまいりたいと思ひます。

それで、資料一を委員の皆さんに見ていただきたいんですが、二〇一八年十一月二十八日の第一回規制改革推進会議専門チーム会合、この看護師の日雇派遣容認を含む政令改正について、やつぱり気掛かりなことがいろいろあるんですね。

この会合の議事録における日本派遣看護師協会の三人のうち二人の出席者の肩書が、旧、左の方に、資料一の方の方にありますけれども、前回の質問時に私これプリントアウトしたときにはこの旧の方です。で、今現在では右側の新の方ですね。現在内閣府のホームページ上にある議事録は、こちらは新の方なんです。それで、日本派遣看護師協会の方々のお名前の順番が変わっているんですね。林田理事、神農理事、高橋理事というふうな旧の方では書いてある。新の方では、高橋理事、神農社員、林田社員と。つまり、肩書と順番が変わっているんですね。これ、いつ変更されたのか。そもそも変更に至った理由は何でしょうか。

○政府参考人(彦谷直克君) お答え申し上げます。

御指摘の議事録についてでございます。これは、立憲民主党の厚生労働部会からの御要請を受けてまして、本年三月三十日に、NPO法人日本派遣看護師協会についての東京都のホームページの情報提出をさせていただきました。その際に、担当が当該議事録に記載されている当該法人からの出席者の肩書と取得しましたホームページの情報との間にそこがあることに気がしました。

そのため、会議の出席者が団体の関係者であったということも当時の担当者に確認の上、東京都ホームページの情報において理事でない者は社員と判断し、会議出席者の肩書を修正し、理事であった者から並べ直したと。その上で、本年三月三十一日に改めてホームページに修正された議事録を載せたものと承知しております。

○打越さく良君 ちよつと、ほとんど理解できていないんですけれども。何で、肩書とかだけだと、余りにもうつかりだと思ふんですけど、内閣府が間違つたのかな。でも、名刺とかもいただいているはずなのにおかしいなと思ふんですね。

それで、それから、その資料一の二ページ目と御覧いただければと思ひますが、議事録でいえば十三ページと書いてある資料一の二ページ目、上の方で、江田委員ですね、江田委員が司会で、上から六行目でしょうか、「それでは、まず日本派遣看護師協会の神農理事より、十分ほどで御説明よろしくお願いたします。」と言っているわけですよ、書いてある、記載してあるわけですね。だけ、新の方では、今現在は、「それでは、まず日本派遣看護師協会の神農様より、十分ほどで御説明よろしくお願いたします。」というふうな、発言している内容まで変わっているんですね。これは改変と言わなければいけないのではないのでしょうか。

これまでの規制改革推進会議の資料などでは、誤記がありましたので会議後に資料を差し替えておりますとかというような注意書きが付いていることがございます。今回のように、何の注意書きもなく議事録が改変されるということであれば、記

録としての信憑性に疑問符が付くでしょうが、付くと言わざるを得ませんが、なぜ付いていないんでしょうか。

○政府参考人(彦谷直克君) お答え申し上げます。

今回の、修正した上でホームページに新しい議事録を載せたことではありますけれども、こちら、御指摘いただきました箇所につきましても、中身に誤りがあったのではないかと、間違いがあつたのではないかとということから、当時の担当者に確認した上でより正しい方向に直すという趣旨で改正したものであると、修正したものであると承知しております。

それから、もう一点御指摘いただきました議事録の訂正、修正の件でございます。こちらにつきましましては、会議の議事録をホームページに掲載した後に内容の誤りが指摘され確認された場合には、訂正した上で再度ホームページに掲載する事例は問々あるというふうな承知しております。

○打越さく良君 やつぱり全然、当日の発言内容まで変わるといふのはちよつと理解できないことですね。

それで、元々、古い方では理事とされていて、その後、社員と表記が変わつた林田さんについてですかね、では、社員名簿にも書いていないんですね。これはどういふことなんでしょうか。それでもう、元々の方には、林田さん、一番初めに理事として、その三人のうち一番トップに来ていたわけですね。だけども発言もされていらないんですね、この方、下の名前はどのよう方なんでしょうか、教えてください。

○政府参考人(彦谷直克君) まず、社員名簿にお名前がないということでは御指摘いただきました。こちらは東京都のホームページの方でございますけれども、当該法人の社員名簿として十名の方が記載されているところがございます。ただ、こちら、ホームページ見てみますと、社員のうち十人以上の者の名簿ということで、全員の社員の記載が要求されているわけではないというふうな承知

しているところでございます。

そういう上で、先ほど申し上げましたとおり、担当者が当時の担当者に当会議の出席者が団体の関係者であったことを確認の上、社員では、理事でない者は社員と判断した上で修正したということでございます。(発言する者あり)

○委員長(小川克巳君) 速記を止めてください。

(速記中止)

○委員長(小川克巳君) 速記を起こしてください。

○政府参考人(彦谷直克君) お答え申し上げます。

手元にちよつと資料がないため、後刻御報告させていただきます。

○打越さく良君 いや、本当不思議でならないですね。

神農さんの場合は、インターネットで検索すると、ブログなどで、カフェとコーヒー、お花が好きなトラベルライター、OL、時々看護師ということですね。現在アクセスできないんですけども、株式会社スーパードラスにも所属していたというプロフィールもありました。御本人のものと思われるツイッターでは、看護師からのキャリアチェンジ、医療系の会社でOLをしていると書かれていて、フェイスブックではスーパードラス株式会社について、フェイクを押しつらつらるわけですね。スーパードラスというのは大手看護師派遣会社であつて、もし神農さんがスーパードラスに派遣登録していた時々看護師でいらつしやれば、これはもう利害関係者そのものではないでしょうか。

内閣府はこうした背景をどういうふうにご考えているのか。それでも内容が良いから採用したんだというふうにおつしやり続けるのか、教えてください。

○政府参考人(彦谷直克君) お答え申し上げます。

御指摘の方の経歴については、私どもでは明確に、御本人にも確認しておりませんので、確認できませんので、お答えできません。

その上でお答えいたしますけれども、規制改革のホットラインでございますけれども、こちらは広く国民や企業から提案を受け付けるということ、個人、法人を問わずにどなたでも提案できるという形で運営をしておつたところでございまして。当時の規制改革会議、推進会議に設けられていたホットライン提案に関する専門チーム会合でございますけれども、こちらは、まさにホットラインにいただきました提案の内容を踏まえて、その内容自体が重要であると判断した事項において、事項について議論する場でございます。そういう意味では、議論は内容に基づいてしっかりと行われたものと承知しております。

○打越さく良君 ちよつと考えられないですね、利害関係者かもしれないのに。それで、あと、どういう方たちか分からないのということ、全く度外視してということなのかどうか、本当に不思議でなりません。

滝口進さんが規制改革推進会議の委員をされたいたと思われましてけれども、その滝口進さんはスーパードラスの元代表でいらつしやるわけですので、その規制改革推進会議の委員をしていた時期と専門委員等の役職について改めて明らかにしてください。

○政府参考人(彦谷直克君) 御指摘の滝口進氏でございますけれども、平成二十五年九月から平成二十八年七月まで規制改革会議、こちらは今御議論いただきました規制改革推進会議の前身の会議体でございますが、規制改革会議の専門委員でございました。

専門委員時の肩書でございますけれども、こちらホームページにも記載しておりますが、日本メデイカルビジネス株式会社代表取締役、東京女子医科大学第二外科非常勤講師でございます。

○打越さく良君 スーパードラスは日本メデイカルビジネス株式会社の関連会社です。

それで、やつぱり内閣府規制改革推進室として内容さえ良ければいいと言いつついらつしやるのも、元をたどれば、この規制改革ホットライン

の運営に恣意性が増えられているのではないかと思わざるを得ないですね。

資料二を御覧ください。

二〇一三年五月、失礼しました、二〇一三年三月二十一日の第五回規制改革会議で規制改革ホットラインの設置が確認されました。五月十五日の第九回規制改革会議では、規制改革ホットラインの受付状況についての資料が提出されまして、所管官庁からの回答については、適宜規制改革会議、必要に応じてワーキンググループに報告する、このうち、更に精査、検討を要すると認められるものについては、必要に応じ規制改革会議、必要に応じてワーキンググループにおいて対応すると報告されました。この段階では、まだ所管官庁に裁量権があつたとも考えられます。

ところが、七月二十六日の第十三回規制改革推進会議においてホットライン対策チームがつくられて、八月二十二日の第十四回会議では、ホットライン対策チームは、所管官庁から回答がない場合においても、提案内容の重要性などから早期に検討を要すると認められる事項については、所管官庁の回答を待たず検討に着手する旨を規制改革会議に報告することとされました。ここにおいて、所管官庁と規制改革推進会議の立場が完全に逆転しました。

さらに、二〇一七年九月十一日の第二十回規制改革推進会議では、ホットライン対策チームは、本会議又はワーキンググループ等に扱わない事項についても、ホットライン対策チーム主査が重要と判断した事項については、議長又は議長代理の了承を得て専門チームにおいて検討することとされました。ここでは、ホットライン対策チームが、親会議である規制改革推進会議やワーキンググループで扱わないとされる事項まで取り上げることができるとされました。

さらに、ホットライン提案に関し、本会議又はワーキンググループ及び行政手続部会、以下ワーキンググループ等で扱わない事項のうち、ホットライン対策チーム主査が重要と判断した事項を検討

討するため、適宜、専門チームを設置し、専門チームによる検討のための会合を開催することとされ、そのためのホットライン提案に関する専門チームが設置されました。

専門チームは、議題となる事項ごとに委員及び議題となる事項に關した知見を有する専門委員の中から議長の了承を得て主査が指名する者が参加することとされ、主査は二名以上の委員又は専門委員を指名することとされております。これで、

ホットライン対策チームとホットライン提案に関する専門チームが規制改革推進会議の中で突出した権限と機動性を持ったことになって、極めて恣意的な運用を行うことが可能となりました。

このホットライン提案に関する専門チームによる二〇一八年十一月二十八日の第一回会合で議題とされたのが、看護師の短期派遣についてです。岡下政務官は、四月八日の本委員会、この会合は十一月十九日の規制改革推進会議に諮つた上で行われたと答弁しておりますが、資料が配付されたのみならず、同日の会議で配付された資料の中には、ホットライン対策チームの資料二の三、各ワーキンググループ等で更に精査・検討を要する提案事項(案)がありますが、会議で議決されていない以上、(案)は取れないはずですが。

資料提出のみで議決に代えるというのは、余りに乱暴過ぎるのではないのでしょうか。

○政府参考人(彦谷直克君) まず、規制改革のホットラインでございますけれども、こちらは、規制改革推進会議の会議の運営規則等におきまして、会議の運営に關して必要な事項は議長が会議に諮つて決めるということとされておるところに基づきまして決められてきたものでございます。

一言申し上げますと、上の四つの欄、いただきました資料二でございますけれども、四つの欄は規制改革会議という、こちらの下の会議の前身の会議体のときのものでございます。当時、規制改革会議は、規制改革に関する有識者会議は、三年程度の期限を限って設立されておりました。したがって、一番下の方の關係で申し上げます。

ますと、平成二十八年の十一月に規制改革推進会議、この会議、前身の次のものですね、の会議におきまして運営方針が定められたと。その後、この九月にこの運営方針の変更が行われたというものでございます。

それで、変更の趣旨につきましては、こちらにございますように、変更の主な内容は、専門チームというものを設けて別途会議をするということが可能になったということでございます。それで、当時の議事録を確認しますと、ワーキンググループ等で取り上げられる案件には限りがあるため、専門チームを設置してより強力に取り組んでいくことと、これが改正、運営方針の改正の趣旨とされたところでございます。

ワーキングチームと専門チームの違いでございますけれども、ワーキンググループはホットラインに寄せられた要望についても当然議論いたします。ただ、それに限定されず幅広く議論するという意味で、ワーキンググループの方がよりフォーマルな会議体であったというふうには承知しております。

専門チームにつきましては、御指摘のように、ここにございますように、ワーキンググループ等で扱わない事項について、当時の主査の判断によりまして検討するというふうにされたところでございます。（発言する者あり）

○委員長（小川克巳君） 速記を止めてください。

〔速記中止〕

○委員長（小川克巳君） 速記を起こしてください。

○政府参考人（彦谷直克君） 本会議、十一月二十九日の前でございますけれども、十一月十九日の規制改革推進会議において資料が提出されたというのはそのとおりでございます。資料提出の上、皆さんから意見を求めて特に意見がなかったということになっているものと承知しております。

また、元々のその専門チーム会合の立て付けにつきましては、主査が判断した事項については議

長又は議長代理の了承を得て検討するということになっております。

○打越さく良君 会議に今回諮っておりますし、委員の皆さんの御意見がなかったということではございますけれども、会議において決定した上で検討を行うというふうな立て付けになっていたものではないというふうに承知しております。

○打越さく良君 会議で議決してなくてもいいということなんですか。何かちょっと、その会議の運営のこととかなんか分からないんですけど、教えてください。

○政府参考人（彦谷直克君） お答え申し上げます。当時の運営の方針として、会議の議決が必要ということにはされておられません。

○委員長（小川克巳君） 申合せの時間が来ておりますので、まとめていただきたいと思っております。

○打越さく良君 ちよつと余りでも理解し難い経過が踏まえ、経て改正されたもので、ちよつとまだまだ追及したいことがあったんですけれども、とにかく、大臣、これを、このような経過ですから、一旦この政令廃止すべきだと思っておりますが、いかがでしょうか。

○国務大臣（田村憲久君） 前回申し上げましたけれども、規制改革実施計画に基づくニーズ調査をした上で、その内容に関して、社会保障審議会のこれ医療部会で業務管理上のいろんな検討をいただき、そして労働政策審議会の労働力需給制度部会、ここで六回だったと思っておりますけれども御議論をいただいたいて、雇用管理上おおむね了承という形になったわけでございますので、そういう意味では、今言われたことに関しては、これは規制改革の話でございますから、そちらの判断でこのよう

な形になってきておるので、厚生労働省としては、上がってきた案件を審議会にかけて、審議会でおおむね了承を得られたものでありますから制度改正をしたということでございますので、その点は御理解いただきたいというふうに思います。

○打越さく良君 御理解しませんが、引き続き追

及したいと思えます。終わります。

○石橋通宏君 立憲民主・社民の石橋通宏です。ちよつと閣法の審議に入ります前に何点か。今ちよつと引き続き、打越委員から質問がありましたが、参考人、引き続き出席いただいておりますので。

大臣、もう少し重たく受け止めた方がいいですよ、この案件。厚生労働省がそもそも反対と言っていたものが、その後いかなる経緯で、いかなる根拠に基づいてひっくり返ったのかと。そもそもこの入口のこの協会なるものの実体は重大な疑義が生じているわけですね。それに基ついで決定された運用で、さっきのような、大臣、答弁していたら駄目だと思えますよ。

それで、参考人、彦谷さん、さっき打越さんの指摘で、この議事録で、そもそも議事録は、この期に及んで修正掛けられるまではずうつとこの協会の理事ということでこの議事録はずうつと掲載されてきたわけですね。労政審の審議が行われていた間も理事ということで議事録にはこれはずうつと使われていたんだらうと思わざるを得ません

が、つまりは、理事ではなかったのに理事が三名出席をした、しかも、林田さんについては、どこを見て、社員録にも役員録にも出てこない、と一体この人はどこのどなたなのかということすら分からないのに、これに基づいて労政審も審議を

しているということであれば、これ重大な問題なんじゃないですか。

入口の段階で、この協会、もし理事と規制改革

会議に登録をして議事録したら、これ詐称じゃないんですか。それお認めになります。ずうつと皆さんは今まで理事として協会からヒアリングをし、理事として議事録にも載せてきたということであれば、そもそもこれ詐称であり、信頼置けないんじゃないんですか。

○政府参考人（彦谷直克君） お答え申し上げます。先ほど申し上げましたとおり、この議事録につきましては、三月三十日の時点で間違いが発見されたということから修正したものでございます。

御指摘いただきましたように、理事という形で議事録へ載っていたということは、間違いが載つて、議事録、ホームページに載つていたということでございますので、その点についてはおわび申し上げます。

○石橋通宏君 いや、だから、なぜ理事で、この十一月二十八日に理事として皆さん、このお三方は出席をされた。その場の会議にも、理事お三方に御出席をいただきましたということをやっただけでしょう。ということは詐称じゃないですか、それ。経歴詐称、その今の協会としてのポジション、詐称ですよ。理事ですよ。一般社員と理事の方は違いますよね、やっぱりね。

○政府参考人（彦谷直克君） 当時の担当者にも確認しているところでございますけれども、協会の方がそういう理事という名前をお使いになられたというふうには聞いておりません。

○石橋通宏君 ということは、誰が理事様にしたんですかね、これね。いや、これ、もし皆さんの方で箔付けをするために理事にしておけと言ったなら、これ重大問題ですよ。

いや、これちよつと理事会協議案件で、看護師協会の実体、これ早急に報告せよということにしておりますし、このまさに二十八日の会議に出席

した、された方々の経歴、経歴、プレゼン資料の客観性、調査結果、科学性、これも全部理事会に報告していただくことになっておりますので、今のところも含めて。

それから、追加で要求をしておきますが、重ねてさっきから何度もホットライン云々言われますが、規制改革会議、ホットライン、ホットラインのメンバーの方、責任ある方も含めて、この協会、そして協会の役員、社員の方々との全て

のコンタクトの履歴、行政文書若しくはメモ書き云々あるわけ、あるはずですから、これも全て参考資料として理事会に提出をいただきたいということ、これ衆議院でも実は理事会協議案件になつておりましたが、衆議院側に出された資料がもう真つ黒で、完全にのり弁当です。全く議論もできない。何が、分かりません。こういうものを国会に対して出してくることで自体が看過できません。

なので、きちんと、この二十八日の議論に至るまでのプロセスも含めて、やり取りを全てきちんと記録として分かる形で、もちろん個人情報等で真に秘匿するものはそれは理解しますが、それ以外はきちんと情報開示をしながら理事会に提出をいただきたいということで、改めて要求をしておきたいと思えます。

○委員長(小川克巳君) 後刻理事会で協議をいたします。

○石橋通宏君 名前調べて分かった、もう。

○政府参考人(彦谷直克君) 先日来申し上げておりますとおり、規制改革推進会議では、ホットラインにいただいた提案の内容を踏まえて議論をしているところでございます。したがって、規制改革推進室としては、NPO法人、当該NPO法人の実態や活動内容について承知ないし確認する立場にはございません。また、当室としてNPO法人に対して調査を行う権限を有しているわけではございません。

その上で申し上げますが、今般、本委員会の理事会から御要請がありましたことから、理事会協議事項の内容を当該法人に対してお伝えし、回答をいただきたい旨を依頼するとともに、回答については本委員会理事会に提出する旨を伝えたとごうございます。

当該法人からの回答につきましては、理事会に御報告させていただきますと考えております。

○石橋通宏君 今の点も含めて速やかに提出をいただきたい。

そうしなければ、大臣、本当に申し上げておき

ます、これ重大事案として我々は受け止めておりますので、これ、責任ある対応がなければ今後更なる閣法の審査には応じられないぐらいの思いで我々この問題取り扱っておりますので、内閣府にはしっかりと対応いただくこと、田村大臣からもこれは強く要請をして、責任持った対応をいただきたいということも申し上げておきたいと思えます。

内閣府参考人は以上で結構です。

○委員長(小川克巳君) 彦谷次長、御退室いただいて結構です。

○石橋通宏君 その上で、ちよつともう一点だけ、閣法審査に入ります前に、この間、老健局の感染拡大について、これ、クラスター疑いではないのかということも含めて議論をしてみたいました。

昨日、更に新たに感染者、陽性者が出たということですが、最新の状況を御報告ください。

○国務大臣(田村憲久君) 昨日、十四日でありましたが、老健局関係で二名の職員の陽性が確認されたというふうな報告を受けております。全体で、厚生労働省発表分でありませうけれども、十五名、うち他組織転出組が一名という形でございます。

○石橋通宏君 十七名ではないですか。

○国務大臣(田村憲久君) 十五名ということになります。

今言われた多分十七というのは、あと二名いるんじゃないかということだと思えますが……(発言する者あり)ちよつと待ってください。

○委員長(小川克巳君) 速記を止めてください。

(速記中止)

○委員長(小川克巳君) 速記を起こしてください。

○国務大臣(田村憲久君) 十五名確認中、確認済みでありまして、あと二名これ報告を受けておりますが、これ今確認をさせていただいておるということでありませうので、確定というのはまだということ、今十五名プラス二名、二名が報告を受けているということでございます。

○石橋通宏君 いや、だつて、陽性確定したんでしよう、昨日の時点で。おとこの時点で十五名の報告を我々は受けているわけですよ。昨日新たに二名確定陽性者が出たから、合計十七名なのではないですか、大臣。大臣。

ちよつと止めてください。

○国務大臣(田村憲久君) ちよつと私、今聞いて意味が分からないので、申し訳ありません。公表したのは十五名らしいです。らしいというか、十五名公表しております。二名報告が上がっております。まだ公表していないということなので、表向きはまだ十五名ということ、しかし二名報告を受けておるので実態は十七名ということでありませうので、あと二名をこれから公表するということのようでありませう。(発言する者あり)

○委員長(小川克巳君) 速記を止めてください。

(速記中止)

○国務大臣(田村憲久君) 申し訳ありません。もう私自身もちゃんと理解できないようなお粗末な説明でございます。申し訳ありませんでした。

どうも十五名は、細かい詳細を公表しているのが十五名で、二名は報告を受けて、まだその細かい公表をしていないものでありますから今のような発言になりましたけれども、ここで二名ということでございますので、十七名という形が公表された二名はまだ詳細は報告して、公表していないということでございます。

○石橋通宏君 ちよつと違和感を感じるの、いや、詳細はもう分かっているはずで、この後記者会見するから、いや、記者の皆さん優先して国会を劣後させるんですか。国会で、ここで審議しているんですよ。分かっていることをちゃんと国会に言ってくださいよ。それは、どういうことですか、それ。記者を優先、記者会見優先するの。ちよつとおかしな話ですよ、大臣、それ、もし事務方がそういうことを大臣に、大臣も混乱されて

いるけど。それだつたら、ちよつと国会審議、何を、我々何をしているんですか、ここで、大臣。

○国務大臣(田村憲久君) 私もまだ細かい報告自体受けていないので、取りまとめている最中ということでございますから、私も細かい内容、実は、十五名は細かい内容見ているんですけど、残り二名は今朝報告をいただきましたが、その中身見えていないということでございますので、多分まだ国会にもその二名の詳細は、報告という形じゃなくて、二名いるということが、感染の報告があつたということは御報告させていただいているんだと思うんですが、詳細に関しては今取りまとめ中ということでありませう。

○石橋通宏君 いや、ちよつともうこれでこれ以上時間使いたくないのであれですが、十三日時点の報告で我々いたたいっているのは、十三日に感染確認された方も入っているんですね。昨日の段階で二名追加で、我々早い段階で報告を受けたのに、それが大臣に報告が上がっていないってどういうことですか、それ。

こんなはずさんなことをしているから、これね、何を言いたいのかということ、もうここまで拡大しちゃっているんですよ。全部後手後手、後追いで、なぜ最初の段階でもっと広く網を掛けてきちんとした対応をしなかつたのか。結局するするする感染拡大してしまつて、今のコロナ感染対策、様々な対策の先頭に立つて頑張っていたかなければいけない老健局の皆さん、その他の部署もそうです、大臣言わないけど、その他の部署でも感染があるわけですよ、出ているわけですよ、合計十九名でしょう、厚生省全体でいっただら、そこまで拡大しちゃっているんですよ。その責任は誰がどう取るんですか。だから、ちゃんとこういうことに対応してくださいと先週から我々議論しているのに、ここまでずるずるなつた責任を、大臣、重く受け止めてくださいよ。

この後また理事想で我々も協議またさせていただきますけれども、重ねて、なぜこういう状況を招いてしまったのか、それ、大臣、ちゃんともう

一回きちんと説明受けていたで、で、対策打ってください。大臣、そこはよろしいですね。

○国務大臣(田村憲久君) 状況に関しては、保健所等々の対応、今やっていただいている最中であり、それ以外にしまして、これちよつと専門家の方々に入っていたらどうか、こういうことも踏まえて調査をいただきたいというふうに思っております。

いづれにいたしましても、委員今おっしゃられたとおり、感染が拡大すること自体これは防いでいかなきゃなりません、感染管理もしつかりやらなきゃなりません、そういう部分でどういうような、これはこの部署だけ、まずこの部署はしつかりと専門家に入っていたら確認はいたしますから、それ以外の感染管理も含めて他の専門家に入っていたら、しつかりと感染拡大しないように、若しくは他の、ほかのまた感染の要因が入ってくる可能性もありますから、そういう場合にもその感染が広がらないようない

ろんな対策を講じてまいりたいというふうな考えでおります。

○石橋通宏君 大臣、確認ですが、これもウクラスターですよ、明らかにね。

○国務大臣(田村憲久君) ちよつとそれは専門家の皆様方の御判断を、御評価をお待ちしたいと思います。

○石橋通宏君 いや、だからね、大臣、前回、足立理事も言われたけれど、ちよつとこれ最初の段階で専門家やウクラスター対策班を含めて入れて即ちちよつと対策をしていけば、こんな感染拡大にならなかつたんじゃないんですか。何か小さく見せよう、小さく見せようと思われたのか知らないけれども、後手後手に回った結果がこれだとすれば、初期の判断が決定的に間違っていたということになりますよ。そのことも含めてちよつととまた理事会にも報告をいただきたいということを強く申し上げておきたいと思えます。

その上で、パワハラ等の案件も確認したかったの

ですが、最後に回して、先に育介法改正案の議論、重要な議論をまだまだ積み残しの課題がありますのでやらせていただきたいと思えます。

先ほど打越委員から、重ねて我々の懸念として、今回の新たな男性向けの特別な言いながら就労を途中で可能にしてしまったこと、これがかえって男女間差別の固定化、さらには、結局は育休よりも仕事の方が重要なんだと、子育てより重要な仕事の方が重要なんだと、子育てより重要な結果にならないのかということがやっばり重く受け止めていただかないといけない。

そうでないと言われるのであれば、一つ提案です。これ、やっばり基本原則は連続して育休は取っていたらだんだんということを指針で明記していただきたい。いかがですか。

○国務大臣(田村憲久君) どうやれば育休を取っていたらだんだんということ、いろんな調査も含めて、取りやすい環境をつくっていくということと、これを御提案をさせていただいているわけでもおかけをさせていただいて、いろんな御意見も賜りました。

そういう意味では、いろんな御要望等々をしつかりと受け止めた形での言うならば柔軟化の部分でございまして、この点にしましては、御提案をさせていただく中において、しつかりと各職場の現場で御判断いただきながら対応いただければ有り難いというふうに思えます。

○石橋通宏君 いや、大臣、ちよつとこのもうストリートなやり取りですから。原則やっばり連続して取っていたらだんだんということを何らかの形で明記してはいいがですか。

○国務大臣(田村憲久君) 前回申し上げましたけれども、これは御本人がどのような形での提示をしていただきます。その日にちに合わせて、各企業でその中において労使共にお話しをいただきますながらお決めいただくという形でございまして、基本的には義務というよりかはそれぞれの判断、もちろんその半数以下というふう

に、半日以下というふうにしていただかなければそれはもうそもそも育休休業の意味がありませんので、そういうような制約は中に入らせていただいておりますけれども、それぞれの労使共の御判断で最終的には働かれるのであるならばその日をお決めいただくというところであります。

○石橋通宏君 今のような答弁するから我々重大な疑問を持たざるを得ないんですよ。

いや、基本は、言えはいいいじゃないですか、基本は、これ出生、出産されてからの八週間のうちの四週間ですよ。フルで取っても四週間。なかなか四週間取れないかもしれない。一週間、二週間、それはせめて基本は続けて取っていたらどうじゃないかと、これが立法趣旨なんだと何で言えないんですか。これで、いや、就労可能なんです、労使が合意すればいい。そうしたら、もうそうなりますよ。むしろそっちが原則になりますよ、就労するのが当たり前だ。それがこの制度の趣旨なんです。だから、打越さんが言われたとおり、いや、もうこれ数字ありきじゃないかと、単に率上げるだけじゃねえかと、ありきじゃないかと言われちゃいます。違うんだと。これは、もうとにかくせめてそれは、育休中はせめて集中してほしいと、だから基本は続けて取っていただくんです。何で大臣、それ言えないんですか。立法趣旨ですよ、大臣、首かしげてないで、いや、だったら僕はこれちよつと駄目だな、これ、いや、本当に。そういう立法趣旨なのであれば、まさに率ありきじゃないですか。基本、それはやっばり続けて取っていたらどうよ。

大臣、もう一度。

○国務大臣(田村憲久君) 育児休業を取っていただくというのは、これは立法趣旨であります。それをより多く取っていただきたい。でなければこういう法律出しませんので。それは立法趣旨であります。

ただ、それを取っていただくためには、いろんな調査の下において、なぜ取れないかという理由、なぜ取れないかという理由、それぞれがあつた

たわけで、その中でより柔軟になるべく取っていただくというところで、まずはこういうような御提案をさせていただきました。もちろん、いつまでもこの法律があるというものではありません、この制度自体が。それは、社会の意識が変わって男性の育児休業が一般化してくればよつと、この制度自体が要らないということになろうと思

います。

先ほどから申し上げておりますが、ポジティブアクションという言い方はお気を召さないのかも分かりますが、とにかくまずは制度を、これを使っていたら育児休業を取っていただくというところ、大きなこの立法の趣旨がございまして、取っていただくというところはこれは立法趣旨でございまして、それに対して、柔軟化のところ、いろいろんな制約を掛けることによってかえってその育児休業の取得が進まないんだということが起こった場合には、これは我々としては、いや、元々それは、この法律がなくても取ってもらえればそれが一番いいんですけれども、なかなか進まないという中で今般のような御提案をさせていただいておりますので、その部分はどうか御理解いただきますようにお願いしたいと思います。

○石橋通宏君 いや、理解できないから聞いているんですよ。

だから、せめて、せめて、やっばり本旨は育児休業と続けて取ってくださいと、それがこの立法趣旨なんですと、しかし制度としてはありますという形になかったら、むしろこの制度的に就労できるということが先に立つちやうんですよ。だから問題視しているんです。大臣、ちよつと局長と合わないんじゃないですか。いや、本当に。

大臣、そういうことを言っていたら、本当にそれが逆、むしろ就労できる、いや、これは新制度で取るときはもう就労が当たり前なんだつてなつちやいますよ。だから、我々は立法趣旨をこの場で明確にしてくださいと。基本は連続して休んでいただくんです。ただ、やっばり例外的に、それは例外的にそのときにはということではちよつと

たわけて、その中でより柔軟になるべく取っていただくというところで、まずはこういうような御提案をさせていただきました。もちろん、いつまでもこの法律があるというものではない、この制度自体が。それは、社会の意識が変わって男性の育児休業が一般化してくればよつと、この制度自体が要らないということになろうと思

います。

先ほどから申し上げておりますが、ポジティブアクションという言い方はお気を召さないのかも分かりますが、とにかくまずは制度を、これを使っていたら育児休業を取っていただくというところ、大きなこの立法の趣旨がございまして、取っていただくというところはこれは立法趣旨でございまして、それに対して、柔軟化のところ、いろいろんな制約を掛けることによってかえってその育児休業の取得が進まないんだということが起こった場合には、これは我々としては、いや、元々それは、この法律がなくても取ってもらえればそれが一番いいんですけれども、なかなか進まないという中で今般のような御提案をさせていただいておりますので、その部分はどうか御理解いただきますようにお願いしたいと思います。

○石橋通宏君 いや、理解できないから聞いているんですよ。

だから、せめて、せめて、やっばり本旨は育児休業と続けて取ってくださいと、それがこの立法趣旨なんですと、しかし制度としてはありますという形になかったら、むしろこの制度的に就労できるということが先に立つちやうんですよ。だから問題視しているんです。大臣、ちよつと局長と合わないんじゃないですか。いや、本当に。

大臣、そういうことを言っていたら、本当にそれが逆、むしろ就労できる、いや、これは新制度で取るときはもう就労が当たり前なんだつてなつちやいますよ。だから、我々は立法趣旨をこの場で明確にしてくださいと。基本は連続して休んでいただくんです。ただ、やっばり例外的に、それは例外的にそのときにはということではちよつと

立法趣旨を明らかにするわけだから。

大臣、違う答弁がしていたら、ただけるならもう一度どうぞ。でないなら時間の無駄ですからやめますが。

○国務大臣(田村憲久君) 立法趣旨というのがちょっと私もよく理解できないんですが、育休を原則しつかり取っていただきたいというのが、これは立法趣旨であります。だから、続けて取るということによってその育休が取れないという話になる、取らないという話になると、これは本来我々が今回提案している法律の意味を成さなくなりますので。

それは、私の個人的な思いはずっと取ってもらいたいですが、それは、私の思いは。でも、立法趣旨とおっしゃられるからなかなかつらい部分があった、私の思いは、それは取っていただきたいというの、それはそのとおりであります。

○石橋通宏君 大臣の思いとしてこの場で述べていただきましたので、これは事務方の皆さんもしっかりと受け止めて大臣の趣旨というものを踏まえていただければと思います。

それを更に実効たらしめるために、これ制度的に、前回も労使協定という話をしました。残念ながら、前回参考人でも、重ねて、残念ながら労働組合がある職場そのものが少ないと、労使協定、これも残念ながらきちんとして運用されていないということをお考えれば、幾ら皆さんが性善説なのか理想をおっしゃって、いや、大丈夫です、労働者の申出によってといったって、やられちゃうんですよ、使用者側から。

だから、改めてそれを担保するために、これ、仮に労働者側から、じゃ、いいですよ、働いてもという申出があったとしても、それが真に代替が利かないと、もうその方に本当にそれ限定的に働いていただかなければ企業が動かないと、重大なミッションが動かないということ、事業主側もきちんとして認定をしたときにだけオーケーにするというぐらいをきちんと明示していただけないですかね。これはどうですか。

○国務大臣(田村憲久君) もう委員お分りになられて言っておられるんだと思いますが、労使の協定というのはどちらか一方からというようなものはないわけでございます、そういう意味では……(発言する者あり)何の話を。

ちょっと申し訳ない。もう一回、もう一度お願いします。

○石橋通宏君 でも、質問しても大臣聞いてないよ。

大臣、今、労使協定の質問はしてないですよ。今は、労使協定の下で労働者側からの申出があったときに、でも、申出があったけれども、いや、いいと、ちゃんと企業側で代替すると、だから安心して続けて休んでくれと。事業主は、本当にそれが、その人がいなければ回らない仕事があるんだと、代替がどうしても利かないんだと、それをきちんとして認定したときには、やはり、じゃ、それはもうしょうがない、限定的にここは就業してねと、申し訳ないけどということでもやることによって、さっき大臣も、個人的には、続けて休んでいただくべきだという文化をきちんとして確立させよう。そういうふうな運用の中でやってはいかがですかということをお聞いているんですよ。

○国務大臣(田村憲久君) まず、この日この日とこの日というの、御本人が働くという意欲があらわれて提示されますよね。それに対して、事業主がどの日を選定して、これをお互いに話し合っていてやりますよね。そのときに、ちょっと申し訳ない、私の理解力がないのかどうか分かりませんが、それを限定してどのような形で企業側が提案をされるのか、それをどう限定するのかというのがちょっと私は言われている意味合いが分からなかったものでありますから、ちょっともう一度詳しく御説明いただければ有り難いと思います。

○石橋通宏君 違う。それは後の方の質問に対してですよ。全然違うじゃん、それは。

今言っているのは、協定を結びました、協定が結ばないとそもそも育休中の就業はできません、協定を結びました、その協定に基づいて労働者

が、じゃ、私は育休これから四週間取るけれども、でも、どうしても私、ここだけは就業しないといけない、責任も感じて、ここはいいですよと言われても、さっき言った、原則は、本来は続けて休んでいただくべきなんだということなのであれば、それを労働者側から申し出ても、むしろ事業主は、いや、それはあなたは休んでもいいと、ほかの人でちゃんと代替できるから、これは大丈夫だと、安心して続けて休んでくれというふうな文化をやるべきではないですかというふうに言っているんですよ。そこで。

○国務大臣(田村憲久君) いや、事業、事業主がこの日この日ということをお申し出ている者に対して言うわけですよ。で、それ、それを本人がその日……(発言する者あり)局長、分かる。

○政府参考人(坂口卓君) 先ほど大臣御答弁しましたように、本来、育児休業ということですから、休業するという中で、今回新たな制度を設けるに当たって、柔軟な枠組みということを設ける一つの手だてとして今回の休業中の就業というところが認められたということが一点でございます。

ただ、この休業中の就業を限定的にという御趣旨かと思えますけれども、今回はそういう柔軟な枠組みをということをつくるということなので、仕事を理由として育児休業の取得をためらっている労働者であってもその育児休業を取得しやすいようにすることでありますので、御指摘のような形でのその就業を限定的なものとするというのはなかなか難しいと思うんですけども、ただ、先般大臣も御説明して御答弁させて

いただいているように、いろいろ事業者の方の意向で一方的にということというところで、今回の国会の議論等も踏まえながら労政審では御議論いただいた上で指針の方は定めてまいりたいと思います。

○石橋通宏君 ちょっとこれ以上やり取りしてもなかなかかみ合わないといけないので、今の局長の答弁で、今後また指針の検討等々労政審でやら

れる際には、そのことを今、是非趣旨を御理解をいただいでやっていただきたいということで、これはフォローしていきたいと思えます。

ちょっといろいろあるので、時間がないので確認をしておきたいと思えます。

それで、今回、健保法の改正も含めて、一つの月の中で二週間以上育休を取得されれば社会保険料の免除がされるんだということになってまいりますが、逆に、結局、今回育休中に就労ができることとしてしまつたがために、仮に育休を二週間以上取られたとしても、その間に就労をしまつたと、この二週間に足らなくなつてしまつて社会保険料の免除にならなくなつてしまつてという問題があります。そうですね。とすると、絶対にそうならないように担保しておかないと、後になつて、いや、あつた、就労しちゃつた、二週間に足らなくなつちゃつた、あつた、結局、社会保険料免除にならないから、六七%で実質八割と言つていたけど、社会保険料の免除ないじゃないかというところで問題になりかねません。

どう、じゃ、それを、そう絶対にならない、させないことを事前に担保していただけるかということが問題なんです、これ、どうやって担保されますか。

○国務大臣(田村憲久君) 対象にならないということでは、保険料の免除から外れるということ自体が起こつちゃいけないという、そういう理解でいいですかね。要するに、それは育児休業を、育児休業、この制度にのつとらないということになるわけですね、すると、新制度に。つまり、まあ言うならば、半分以上を取らないという話、半分以上働くと、育児休業の、というふうな話でよろしいんじゃないでしょうか。

いずれにいたしましても、二週間というものがあつたわけでございます、これ以上取らない場合には保険料免除にならないわけでありまして、そういうことに関しては、ただ、育児、育児休業自体、四週のうち二週以上取つていただかない

と、それ以上働いていただかないと今回の制度自体には当たりませんので、その問題自体とういう絡みになるのかというのは、とにかく申出があった場合には周知をしなければなりません、そういう部分の中でそういうことも含めてしっかりとお伝えをいただくということが必要なんだろうというふうに思いますので、これから細かい部分にしましては労政審で御議論いただくとお思いますから、そこにおいてしっかりと御議論いただきたいというふうに思います。

○石橋通宏君 ちよつと、最後の部分の確認を今させていただきますので、最後の部分をどうきちんとそこがないように、理解が違った、いや、そんなはずじゃなかったということが絶対起こるんですよ。だから言っている。

皆さんはこういう制度だからこういう制度でやられるのが当たり前だと言っただけ、そうならならいから世の中にはいろんな法令違反があるわけですよ。それで全てうまくいったら苦労しないので。これ大事な問題ですよ。結果的に社会料保険の免除にならなかったっていったら、これ結構大きいんですよ。だから指摘しているんですよ。

で、それをどうちゃんと事前に担保するのか、そういうたそが起きないように担保してくれるのかということ聞いてるのに、何か大臣がよく理解されていないので、これはちよつと是非、いや、ちゃんとやってください。

次のものと関連して、これちよつと僕らもびつくりしたんだけれども、これ新制度の下で結局十日以上就労してしまつと、これ育休給付が支払われなくなってしまう。とすると、例えば三十日の育休を取得したんだけれども、そのうち十日以上就労してしまつたときには休業給付が一切出なくなってしまう。ということ、これは、あれ、これ、違つ、話が違つと、休業給付が出るはずだったのに休業給付が出ない。つまりは、就労した分の給料は出ますけど、休業給付は出ないので二十日間が無給になってしまう。

こういう事態も絶対に起こつてはいけないということ、しっかりとした対応をしないといけないし、それをどう徹底していただけるかということと事前のレクでも確認して、それを答弁してくださればいいこととお願ひしてありますので、答弁してください。

○国務大臣(田村憲久君) 要するに、そういうことを周知をするということによろしいんですよ。

いや、要するに、それ以上取つてしまつと今言われたような話になるわけで、休業給付自体が対応にならないという話でございますので、そうならないようにしっかりと制度の趣旨を伝えながら、要するに十四日以上働かないというような形を取つていただかないと今言われたような委員の御心配になりますから、そういうことをしっかりと周知をしております。

○石橋通宏君 いや、しっかりとした周知を、具体的に中身を聞いてるんですよ。厚生労働省が周知したつて、休業支援金、残念ながら、周知をしております、していませんと言つたつて、八か月以上たつて多くの皆さんがいまだに休業支援金を知らない。皆さん、一体どうやって周知をしてるんですよ。

単に周知をしましたじゃ駄目で、周知の中身をどう徹底して確実、着実に、そういうつたそごや間違いや理解違いがないようにするのかということ聞いてるのに、周知をしますつて。当たり前ですよ、周知するのは、それをこの場できちんと説明をしていただきたいということ言つていたのに、周知をしますじゃ議論にならないですよ、大臣。

○国務大臣(田村憲久君) 先ほどは社会保険料ですね、今回は休業給付の話だということに思いますが、いづれにいたしましても、その周知のところ、周知をいただくかどうか、その周知の中身、これはこれから労政審で御議論をいただきますので、委員がそのような御懸念があられるとい

うことは、これは我々も理解をいたしておりますので、労政審の中でしっかりと御議論をいただきたい、その周知の中身等々、これは義務行為でございますから、その中身をお詰めをいただくということでありませう。

○石橋通宏君 事前にちよつとレクも何度もやらせていただいて、それ確認をお願いしますと言つてきたのに、ちよつとここでかみ合わない議論になるのは非常に残念です。もういよいよこの後は、もつと審議するならいいですよ、ちよつと積み残ししちゃいましたね。これちよつと後日ちゃんとフォローさせていただきますので、具体的にどうするか、労政審でどういう議論をされるのかも含めて責任ある対応を是非いただきたいということ、これは申し上げておきたいと思ひます。

今後、これ、参議院先議で衆議院でも続いでいきますので、この辺はしっかりとした答弁を用意しておいていただければと思ひます。

有期の方々、これも打越さんからも少し議論がありました。ちよつと確認ですが、今回有期の方々について、一年という継続要件、これを撤廃をされるということ、これによつてどれだけ拡大を見込んでおられますか。今まで、これがあがために育休等の取得ができなかつた方々で、これを撤廃したことでどれだけの拡大をするというふうにご言つていただけるんでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

なかなか、具体的な推計というのはなかなか困難であるんですけども、令和二年の賃金構造基本統計調査によりますれば、勤続年数が一年未満の有期契約労働者の割合でございますが、有期契約労働者全体のうちの二六・九%となっております。

今回の改正によつて、今委員の方から御紹介いただきました要件の緩和ということを行いますと、今回の改正によつてこれらの方の一部が新たに育児休業を取得可能ということになり得るということでございます。

ただ、子が一歳六か月に達するまで雇用継続見込みという要件がございますので、その要件との関係で、どういった形でこの一部の方が該当することになるかということ、これはなかなか推計では難しいということなので、ちよつと数字的には申し上げられないということでございます。

○石橋通宏君 いや、そういう答弁されちゃうと、今回これが一つの目玉なんですよ、これを、いや、でも実はもう一つ残つた要件との関係でそつちに引つかかれば結局駄目なのでその効果は分かりませんと言われちゃうと、いや、やつぱり、じゃ非正規の方々、有期の方々が本当になつて、どれだけ本当に取つていただけるようになるのか分かりませんということになつちゃう。

ちよつと今の関係で確認ですが、改めて、この労働契約が一歳六か月、子供さん生まれてから一歳六か月に達するまで労働契約が満了することが明らかでない者というのはどういう契約の方ですか。

○政府参考人(坂口卓君) 御指摘のこの要件、いわゆる後要件と言われている、この労働契約が満了することが明らかでないという部分のこの明らかでないということ、でございますが、これは、労働者が育児休業の申出時点で締結している労働契約の内容及び当該時点で判明している事情に基づき、雇用関係が終了することが確実と判断できないということを申し上げます。

ということ、例えばということ、いろいろリーフレット等も作成して周知しておりますけれども、契約期間が一年であっても、更新が行われないということが明記されていない労働契約を結んでいる労働者については、この明らかでないというものにも当たるとございませう。

○石橋通宏君 残念ながら、今多くの有期の方々、これ派遣の方々もそうですが、三か月、三か月、三か月、せめて六か月、多数おられます。こういう方々はどうなるんですか。

三か月、三か月、三か月でも、今局長がおつ

しゃった労働契約に明記さえされていなければ明らかでは、終わるということが明らかではないから、もう期間は関係ない。三か月契約の更新だろが、一か月契約の更新だろが、それが契約書に書いていなければ明らかではないので対象になるんだと。一年六か月以上継続する可能性があるから、つまり、明らか、終わることが明らかではないから、そういう方々は全て対象になりますという理解でいいですね。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。先ほど労働契約に明記というのは例示として申し上げましたので、契約については口頭でなされることもございます。

ただ、逆に申し上げた方が分かりやすいのかもしれないけれども、労働契約が満了することが明らかであるのがどうということかと申しますと、書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されていて、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子が一歳六か月に達する日までの間であるものということでございまして、今委員が例示で出されたような更新されていく可能性があるということであれば、一年、一歳六か月に達するまでという段階で契約が満了することが明らかではないというものに当たるということでございます。

○石橋通宏君 明言されている、明示をされている。であれば、じゃ、あなたの契約は六か月後以降はまだ分かりませんというのはどっちに入りますか。

○政府参考人(坂口卓君) 分かりませんということですから、明らかではないということになります。す。

○石橋通宏君 ということはもう、断言、明示されている、契約書に記載があるということ以外は、以外は全てが、ここには当たらないので、育休取得する権限があるということを確認をいたしたいということではないですか。

○政府参考人(坂口卓君) ちよっと、直ちに、今

の先生の以外はというケースが全てをということなのか今判断できかけますが、私どもとしても、可能性があると、更新される可能性があるということであれば明らかではないということであるので、多分、委員が思っておられるのと同程度に相当限定的なものだということと考えております。

○石橋通宏君 ここは大事な答弁をいただいたと思いますので、それを是非きちんと指針なりになりはつきりとお書きいただくつもりでいただきたいと思う一方で、残念ながら、こういうことを確認するとどういうことが起こるかということ、世の中は、それを逃れるために限定した契約を結んでしまふ残念ながら経営者が、大臣よくお分かりのとおりだと思いますが、むしろかえって、じゃ、これからはっきりして結婚、出産迎えられる可能性があるような労働者の方が仮におられたときには、残念ながら事業主は、じゃ、もう可能性があれば期間明示しておこうと、いついつまでその後の更新はありませぬよとかいうことでやっちゃうことをかえって促進しないのかということになると思えますが、そういうことにならないような対策というのは何かお考えですか。

○政府参考人(坂口卓君) 御趣旨にたがうかも知れないんですけど、いざにしても、現在もこの有期契約労働者のこの取得要件については、リーフレット等も作成して、我々としても一生懸命周知しております。ただ、今回要件が変わりますので、またその点も含めてしっかり周知をしなければならぬと考えております。

一方、有期契約労働者についての、労働基準法に基づく労働条件の明示として更新があり得るのか、更新の場合であればどう判断基準なのかというところは明示はしなげければいけませんので、労働者の側、有期契約労働、有期契約雇用労働者の方にとっても、自分が更新されるのか、更新されるのはどういう場合なのかというのは入口の段階で明らかになっている方がそれは御本人にとつても重要なことかと思っておりますので、その

点は十分踏まえた上で私どもとして制度をきっちり周知する、事業主にとつて間違つた理解、あるいは間違つた悪用的な運用をなされないようにということについても留意した上で周知はしっかりとまいりたいと思っております。

○石橋通宏君 これも、おとこの参考人質疑でも、参考人の方から、もう現場では残念ながらこの非正規雇用の方々に対するいわゆるマタハラ的な、若しくは育児を申し出た瞬間に雇用契約を切られる、もうどんどん事例があるわけですよ。これ実態、大臣、どうされるんですか。

今回こういうふうにして、とにかくやっぱり非正規の方々でもきちんと取るべきとき取っていただきたい、取りたいと思つていただいたときにちゃんと育児、介護休業もそうです、取つていただける環境をつくらないといけない。でも、今実態がそうでないことがもう現場からの声で明らかになっていきますから、いや、法律上は取れるようになっていきますから、いや、でも現実はずうなっていないんです。であれば、どうこれを、重ねて、今回を契機にきちんと更に強化していただいて、それを、やっぱりハラスメントする企業は徹底的に取り締まってくださいよ。

ねえ、大臣、その決意がなければ変わりませんよ。これからどうされますか。非正規雇用の方々、有期の方々、派遣の方々、こういつた方々、今現実問題として取りたくても取れない、取るうとしたら解雇される、雇止めされる。これを絶対にさせないと、そのために今まで以上の対策を確固たる決意を持つてやると、じゃ、具体的にどうするかということも含めて、大臣、是非ここで強くメッセージを言つてください。

○国務大臣(田村憲久君) 取らせないと、これは、本来これ取らせなきゃいけないわけなので、そういう意味では取らせないと、そういうものがあつてはならないわけでありませぬ。しかしながら、取らせないと、そういうものにならば、これは今回の法律違反ということになりますので、

最終的には正勧告、指導まで、指導、指導、是正勧告、公表までという形で社会的な制裁というものをその企業は受けるんだらうと思っております。

それから、ハラスメント全般に関しては、これは雇用管理上の措置を行つていただくということに今もなつておりますので、それをそれぞれの企業でそういう対策を組んでいただいております。こととあります。ハラスメント防止という意味からすると、企業自体がもうハラスメントしたり不利益取扱ひすれば、これはもう論外でありますので、そういう場合に関してもしっかりとこれは指導していかなくならぬというふうにも思つておりますけれども、いざにいたしましても、マタハラといいますが、これは企業だけじゃなくって、その上、その企業の下で働く管理職の方々、こういう方々自体もそれぞれの職場を預かる中において、休みを取らせない、取らせないような対応から、そのようなことがないように意識を徹底していくということが非常に重要だということに考えております。

○石橋通宏君 大臣、まあ方向性はそうです。だけれど、具体的な策を、我々は、是非しっかりと厚生労働省に確固たる決意、でも決意だけではなくて具体的な策で、絶対にそういう、本来労働者の権利として雇用形態関係ないはずなんです。関係ないんだから、だからきちんと労働者が取りたいときに取つていただける、それが経営者が勝手に駄目だみたいなハラスメントをしたらもう断固許さないというのを、きちんとした対策、きちんとした施策をもつてその決意を示していただきたいということ、これは今後どう具体的な策を講じていかれるのか、これは我々もまた具体的にフォローしていきませぬけれども、しっかりと、大臣の決意を、具体的な策をもつて見ていきたいと思っております。重ねて強くお願いをしておきたいと思っております。その上で、これ、これまでの議論でも、今回パワハラ、昨年から民間の皆さんには措置義務をお願いをした。マタハラについてもセクハラにつ

○大臣政務官(こやり隆史君) 委員御指摘のとおり、海外におきましても様々な治療薬の開発が進んでいるところでございます。

そうした薬に、治療薬につきまして、日本において治験が進むように、第三次補正においても事業費を計上しておりますし、実際に国際共同治験が日本でも行われている例がございます。

そうした薬剤につきまして、厚生省といたしましてもその薬剤を開発している会社、メーカー等と交渉をしているところでございますけれども、個別のものにつきましてはなかなかお話ができませんので、そう言っていると信用していただけないので、例えばアストラゼネカ社、これは三月から治験が開始しております。こうした、これ抗体医薬でございますけれども、そうしたもののについて承認が得られれば、日本で、日本に提供することについて交渉しているものもござい

ます。

○東徹君 治療薬についても引き続きまたこれ質問させていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

時間がなくなつちやいますので、育休のことについて質問させていただきます。

昨日、朝から私の妻から電話がありまして、たまたま厚生労働委員会で僕が質疑しているのを見たんだと。で、あなた、まあ、あなた、あなた、あなた、育児休暇を取る意思があつたときあつたのと、こう言われまして、どの、どの口があんなこと言っているのみたいな、ちよつと言われてしましまして、いや、まあ、あのときは、あのときは、あのときはあつたのかなみたいな、ちよつとこうはぐらかしたんですけれど。やっぱり当時も、二十五年前でしたけれども、当時もやっぱり育休法があつて、普及率、給付率、お金、賃金の給付率は二五％で、当初始まったばかりだったんです、でした。

これはもう自分の反省ですけども、やっぱりよく僕が口にしてた、当時余り覚えていませんが、よく口にしてたのは、仕事よりもしんどい

なとか、疲れるなとか言っていたような記憶があるんですね。やっぱり育児からちよつと逃げたいなというふうな気持ちも正直あつたのは確かかなのかなと本反省しておるわけですね。

今回のその法案の審議の中でも、その雇用関係均等分科会から出された報告書にも、この制度がその後の育児の入口であり、休業取得によって育児の大変さ、喜びを実感し、その後の育児につながると、こういうふうには書かれていたわけでありまして、私も、大臣もよくそういったことを答弁の中で言っておられたし、私もそう思うんですけれども、そういったことを何か調査したようなデータとか何かあればもつと信憑性が増すのになと、信憑性というかもつと社会に言いやすいのになというふうなふうに思うんですけれども、何かそういったデータとかエビデンスというか、そういったものがあるのかどうか、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。

なかなか難しいお尋ねでございます、いわゆる男性が育児休業を取得して、それが主体的に関わられて、育児への関与であつたり育児、家事分担につながるといふことは、まさにその権利も含めて期待されるということなんですけど、そういった関係を直接的に表す統計、エビデンスというのは、残念ながら今把握はしておりません。ただ、私も、今回こういった改正もさせていただきますので、調査に回答をさせていただく方の御負担も考慮しながらですけれども、この改正法の効果検証というの的確に行なわなきゃいけないと思つたので、適切な把握方法については私もも検討してまいりたいと思つています。

いずれにしても、今委員の方から御紹介いただいたように、今回のこの改正が入口になるように、そして、いわゆる御議論もいただく中であつた取だけ育休というふうなことになるにしようという意味では、いろいろ父親学級であつたり企業版の父親学級であつたり、いろいろイクメンプロジェクトであつたり、いろいろなことを合わせ

ながらそういったことにつながるようという取組はしっかりと行つてまいりたいと思つています。

○東徹君 本大臣もおっしゃつたように、そういった育児、男性が育児をすることによって子供に対する愛情が増すとかですね、やっぱりそういったこととか、また夫婦間もやはりシェアすることによってお互いやっぱりいい関係でいられることかですね、そういったことにつながっていくことは、僕はすごくつながると思うし、やっぱりそういった何かものがあれば本当にいいなと思うんですけれども、まあなかなか難しいんだらうなというふうには思つています、そういったエビデンスというかそういうのを出してくるというのは、

ただ、育休の取得だけがやっぱり目的ではないというの今回いろいろ言われておりましたけれども、前回、宮下参考人も言っておられたんですが、育休を取つてどういふふうな過ごすのかというところがやっぱり大事だと思うんです。育休取つたら休みだから遊びに行くというふうなことではやっぱりいけないわけでありまして、そういったことがやっぱり非常に大事だということに思つています。

続きまして、前回の委員会でもちよつと質疑をさせていただいた有価証券報告書に男性の育休取得率の記載を義務化してはどうかということでも質問しました。金融庁からは、記述情報の開示の好事例集の中で男性育休取得率の開示企業を取り上げており、記載を促しているという、非常にこれ前向きな答弁をされているわけですね。

男性の育休をやつぱり取得をこれ進めていくためにも、まずはやつぱり上場企業でしつかりと進めてもらうということもこれは大事だということに思つておりまして、有価証券報告書への記載の義務化について大臣がどのようにお考えなのか、是非お伺いしたいと思います。

○国務大臣(田村憲久君) こういう公表をしていただけるということは、非常にこれは我々としても進めていきたいことであります。

厚生労働省、今回の法律は千人超という企業、上場企業と、法律に書くものでありますから、なかなか上場企業というのは法律の対象として書きづらいので千人超というふうな、そういう企業ということでこれは公表を義務付けをさせていたいただきました。

有価証券報告書という話になるとちよつと所管外になるんですが、ただ、先般、ここで金融庁の方が、有価証券報告書への記載を義務付けるものではないけれども、その開示の好事例集の中で有価証券報告書での、取得率開示している企業を取り上げ、開示の好事例の積み上げを促している、こういうふうな御答弁がありました。

我々としては、そういうことがどんどんどんどん広がつていけば、これは十分に、やはり投資家の方々含めていろんな方々が見られるわけでございますので、育休を取得していると、取得といひますか、取得率がどうであるかということをごさんが分かる、理解される中において、それが一つの企業の評価基準という言い方がいいのかどうか分かりませんが、更に育休の取得を促していこうという企業のインセンティブにもなつてくるのかなと思つていますし、選ぶ方は選ぶ方であつ、ここは取得率の高い企業だということから分かるという意味からすると、これは進めていただければ非常に有り難いというふうな思つております。

○東徹君 そういう有り難いというだけじゃなくて、これは、実は数社にしかとどまつているというふうな、数社にとどまつているというふうな言つていましたので、十社もないんだと思うんですね。だから、非常に少ないんですよ。

だから、やつぱり育休取得をこれからやつぱり拡大していくということであるならば、やっぱり金融庁に対して、財務省に対して、麻生大臣に対して是非働きかけを行つていただきたいということとを申し上げまして、質疑を終わらせていただきます。

ありがとうございました。

○梅村聡君 日本維新の会の梅村聡です。

それでは、まず前半は新型コロナ対応について質問をしたいと思います。今週から高齢者へのワクチン接種もスタートしたわけですが、現実には医療従事者への接種もなかなか進んでいない中で高齢者がスタートしたと。もちろん、これ一義的にはワクチンの絶対数が確保まだ難しいということなので見切り発車的にということもあると思うんですが、医療従事者からすれば、本来、自分たちがまずしっかり打って体制を整えてから高齢者、そして一般の方へという、こういうストーリーを考えていたんだと思うんですが、これも、なかなか医療従事者も今打てない状況が続いています。

今日も、朝の読売新聞では、高齢者向けに納入されたワクチンを自治体が一部医療従事者向けに振り替えているという記事も出ていますけれども、これも、もちろん一番大事なことはワクチンの絶対数をしっかり確保すると、これが一番急がれることだと思っております。私の地元のあるような医療従事者からも要望が来ていて、今、医療従事者用のワクチンってどういう立て付けになっているかというところ、まず都道府県にその物が納入をされて、ワクチンが納入されて、その後、主に患者さん、コロナ患者さんを受け入れている基幹病院、ここが手を挙げていただいて、そこに集中的にワクチンを集めて、そこに中小病院とかあるいは診療所とか、場合によっては訪問看護ステーションなんかもそうですけど、予約を取っていくと、こういう仕組みなんですけど、なかなか、二段階になっていることがですね、予約を取りたいときになかなか取れないとか、自分の仕事の時間と合わないとか、そこもなかなか予約が取れないということが今出てきています。

それぞれの自治体も、基礎自治体も、都道府県と掛け合せて、例えば医師会の休日診療所をワクチンを打つ拠点にしてもえれば、病院だったらその病院の職員さんが先、優先されますけれども、そういった休日診療所とかそういうところを

拠点にすればお互いに融通をして予約も取りやすいと、こういうことを都道府県に掛け合っているんだけれども、なかなかそれが許可されないというのか、うまくいかないという声が結構出てきています。

厚労省には事前にお聞きすると、百人程度以上接種をする見込みがある例えば休日診療所とかでしたら、そういう拠点になっていいんじゃないですかという通知は出しているんだとおっしゃっているんですが、なかなか現場はそううまくいっていないんですけれども。

もう一度確認をしたいんですが、これ、受入れの基幹病院以外にも、ある程度数が確保されれば、診療所であったり、あるいはそういう休日診療所であったり、これも医療従事者への接種のキーステーションになれるんだと、ちよつとそこを確認の答弁をお願いしたいんですが、いかがでしょうか。

○政府参考人(正林督章君) もう答えはイエスなんですけれども、医療従事者への接種方法については、都道府県が地域の医療関係団体等と調整しており、大規模な医療機関における接種だけでなく、小規模な医療機関等について、地域の医師会や病院団体等が各施設から接種人数や接種者リストを取りまとめ接種施設を調整する方法も標準的な実施方法として厚生労働省よりお示ししているところであります。

○梅村聡君 その答弁いただけましたら、また地元で調整できると思いますので。ただ、都道府県はどうもそういう認識じゃないところもあるみたいですので、またこれしっかり伝えていきたいと思っております。

それで、ちよつと次の話に行きたいんですが、これも、今日は内閣官房から来ていただきました。これまでこの委員会でもよく話題になっていたマスク会食の件なんですけれども、これなかなか、法的にきちつと担保をして、マスク会食してない人は出ていってほしいというのか、そういうことをするのはなかなか難しいと。何だったら、田

村大臣が、田村が言っているからやれと言つてくれとおっしゃったので、私は、ユーチューバーにでもなつていただけませんかと言つたら、まあ私になるのもどうかと。ちよつとそこが僕は残念なところなんですけれども。

それはさておき、これももう一回、法的にきちつと確認をしたいんですが、今回、特措法の三十一條の六で、まん延防止等重点措置の場合、地域に指定をされたら都道府県の知事は要請をすることができると、感染防止に対する要請ができる。その要請の本身というのが何かというところ、これはいわゆる施行令の第五条の五に八項目並んでいるわけですね。

その中で、八項目のうちマスク会食に当たるじゃないかと思われるところはこの六番ですね。この六番のところ、入場する者に対するマスクの着用その他の新型インフルエンザ等の感染の防止に関する措置の周知だ。その次の七番に、正当な理由がなく前号、今申し上げたことですね、前号に規定する措置を講じない者の入場の禁止と書いてあるので、まずここに書いてあるのは、入場するときですね、お店に入るときにやっているかやっていないかと。これは要請の対象にもなるし、万が一それを守っていないから、申し訳ないけど出ていってほしいと、これを言うことができる。それを守らなければ、更に命令までできるという話だったんですが。

確認したいことは、この六番のこの一文ですね、ここにマスク会食というのは読み込むことができるのかと、このことについてちよつと改めて教えていただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○政府参考人(梶尾雅宏君) お答えいたします。御指摘のとおり、特別措置法の条文構成は今御指摘のような形で、まん延防止等重点措置の対象地域の都道府県知事は、期間、区域を定めて、特定の業態に属する事業を行う者に対して、営業時間の変更その他必要な措置として政令で定める措置を講ずるよう要請できると。その条文で、そ

の政令の五条の五の六号に入場者に対するマスクの着用その他の感染の防止に関する措置の周知ということと、七号に正当な理由なくこれらの措置を講じない者の入場の禁止となつてございます。

この入場の禁止につきまして、七号の方ですけど、入場の禁止につきましては、感染防止策の徹底によるその蔓延の防止という法の趣旨から、入店時に確認をして入店を拒否するというところではなくて、入店後に店内で周知をする感染防止策を講じない者を確認した場合にその者を退店させることを含むというふうな解釈しております。この点につきましては、改正特措法の運用方針を示しました二月十二日に出しました施行通知にもその旨、既に入場している者の退場を含むというふうな明記をしているところでございます。

したがって、これらの規定に基づきまして、都道府県知事から事業者に対して、店内で周知するいわゆるマスク会食、これは食事中心の会話時にマスクを着けること、これが先ほど六号のこのマスクの着用その他の感染防止に関する周知、措置の、措置になります。

食事中心の会話時にマスクを着けるというマスク会食という感染防止策を徹底、正当な理由なく徹底しない方は退店させる、これは入場の禁止に退場を含むということですので、ということなので、法令上可能であるというふうな整理をしてございます。

○梅村聡君 要するに、確認ですけど、マスク会食というのはこの六番目のここに入っていて読み込めるということで、それで間違いはないですか。

○政府参考人(梶尾雅宏君) マスクの着用その他の感染の防止に関する措置ということが食事中心の会話時にマスクを着けることに該当しますので、六号に入るといふふうに考えてございます。

○梅村聡君 だから、これ入るんですよ。だから、田村が言っていると聞かなくても、この六号のところ、マスク会食が入つていないので、都道府県知事は要請をして、それをやっていない人はいたら退場できるという、言える可能性というのは

十分あるわけなんですよ。

だから、ここに入っているということが今ははっきりしたので、私は、是非それちゃんと周知をしていただきたいなというふうに思います。今まで、ほとんど世の中の方は、マスク会食といっても定義は何なんだと、この六を見ていたら、これは入場するときのやつっているかやっていないのことで、例えば自治体にしても、それからお店の方にしても、いや、マスク会食まではちょっと取り締まるのはどうなのかということから田村が言ってくれという話につながってきたと私は思うんですよ。

だから、今日この解釈で、ここにマスク会食が入っているということがはつきりすれば、私は、都道府県知事のそのまん延防止措置等の重点地域に、重点地域に対する命令じゃないけれども要請の中に入っているんだということ、これは非しつかり周知していただきたいと思えます。

これ周知しなかつたらどうということかという、マスク会食はうちわで口をやる、どこの都道府県とは言いませんけど、それと同じレベルでやっているということなんです。そうじゃないんだと、これは特措法の施行令の中できちっと定められているんだということ、これしつかり周知を、法律の解釈として周知を是非していただきたいと思っております。

何か大臣、もし、感想ありますか。ないですか。大丈夫ですか。

周知をお願いします。まず。

○政府参考人(梶尾雅宏君) 実際、大阪府においては、そのまん延防止等重点措置として、府内の飲食店に対して、利用者へのマスク会食の周知ですとか、正当な理由なく応じない方への入場の禁止あるいは退店をするよう要請もしているというような状況でもございます。

基本的対処方針でもそういったことが可能というところを申し上げておりますけれども、各都道府県知事の皆様におかれては、その各都道府県の感

染状況に応じて、こういった措置の活用も含めて効果的な取組を行っていただきたいと思えますし、私どもとしまして、この入場の禁止には退店も含む、あるいはその感染の防止に関する措置の方にもマスク会食は含むといったことにつきまして改めて周知をしていきたいと思っております。

○梅村聡君 もし大臣何かありましたら。よろしいですか。

○国務大臣(田村憲久君) 退店を求めることができるという話でございますが、なかなかそこが難しいんだと思えます。

よく言われるように、お客さんで来られている、それからマスク会食自体、じゃ、外してばっとなきゃべつという話ならば、それは、ちょっとお客さん、やめてくださいよということまでは言えるかも分かりませんが、何かしやべつているのかしやべつていないのかよく分からない、本を読みながら、二人で一緒にスマホを見ながら一緒にいる、これは大丈夫なのかどうかというので非常に難しいんだと思えます。

だから、そういうところも含めてちゃんと周知できるように、そういうガイドラインといいますか、それは大事だと思えますので、しつかりと、今委員がおっしゃられたことも踏まえた上で、西村大臣と相談してまいりたいというふうに思っています。

○梅村聡君 こだわっているのは、法的にちゃんとそこが読み込めるのかどうかと。そこが今曖昧だったから対応が都道府県によってもばらばらだったし、お店もなかなか自信を持てなかったということがあると思えますので、法的に読めるということ、今日は確認をしたかったという趣旨で御理解をいただきたいと思っております。

それでは、内閣官房の方、これで退室いただきたい結構でございます。

○委員長(小川克巳君) 梶尾内閣審議官は御退席いただいて結構です。

○梅村聡君 それでは、今回の育休法の話

ちよつとさせていただきたいと思えますが、今回、いろんな議論の中で、男性の育休率といいましか、男性が子育てに参加できるような環境をしっかりとつくっていくこと。これは非常に大事なことで、その結果として育休の取得率が上がっていくといいんじゃないかと。

それを目標にすべきかどうかということですけど、私は、もちろん目標にすることは悪いことではないんですけど、やっぱり大事なことは、子育ての環境を、子供さんも含めて、どういう環境をしっかりとつくっていくかと。それによって仕事を辞めずに済むような、そういう状況をつくっていくということが私は非常に大事なことで、いかなと考えています。

そういうことから考えますと、私自身は実は子供のときでどうだったのかというと、実は母親がもう定年までフルタイムで働いている家で僕は育ったんですね。自分の記憶をたどったら、実は小学校入るまでは母親の記憶って実は余りなくて、ちよつと申し訳ないんですけど、もうおじいちゃん、おばあちゃんといっしょに過ごしていたという、そういうことで自分自身は実は育ったということがあるんですね。

最近も、運動会なんか、ちよつと去年なんかはコロナでなかったですけど、運動会なんか行きまして、お昼、お弁当を校庭で食べておられるんですけど、子供一人につき大人が十人ぐらいいると。お父さん、お母さん二人と、おじいちゃん、おばあちゃん四人だと。あとの三人誰ですか言うたら、隣の家の人とか言うてね。子供をみんな支えているという環境というのも当然あるわけなんです。

そういうことから考えますと、もちろん男性の育児参加も大事なことです。最近のおじいちゃん、おばあちゃん、非常に元気です。運動会でも、お父さんと競走して徒競走で勝ったとか、そういうおじいちゃんもおられたりとかするぐらいですけど。おじいさん、おばあさんも非常に元気だということで、このおじいさん、おばあ

さんが育児に参加するということはこれどうなのかと。いろいろ調べてみました。

そうしたら、企業によつては、有休で普通は二年しか積み立てられませんが、それを二年以上積み立てられるように例えば社内でやつて、その二年以上の有休の分は孫の子育てのために休暇を使つていいですよ、そういう制度をつくる。孫育児休暇というやつですか、そういうのを導入する企業というのも出てきているんですね。

これ、自治体も実はそれに力を入れていまして、福井県はですね、福井県は育休等取得促進奨励金というのがあって、これは、就学前の孫のために連続十日以上の休暇を取得すると企業に十萬円の奨励金を支給すると。十日の休暇の取り方は、一回で十日連続取つてもいいし、二回に分けても構わないと。それから、岡山県ですね、岡山県は孫育て休暇奨励金というのがありまして、これは県内の三百人以下の事業所が対象で、孫育て休暇を制度化し、社員が一日以上取得した場合五萬円の奨励金を支給するというので、自治体レベルでもそういった孫育て休暇を取つた企業への奨励というのがこれ実際行われているんですけど、これ、今回の子供、子育て環境を整備する中で、政府の、政府というか厚生労働省の有識者会議等で、孫に対して休暇を取る、あるいはそういったことを後押ししていくという議論が出てこないのか、あるいは考えられないのか、ちよつとこの辺り、お聞かせいただきたいと思えます。

○国務大臣(田村憲久君) 同居、三世帯同居でありますとか、近くにおじいちゃん、おばあちゃんがおられるというふうな御自宅、御自宅とかお宅で、しつかりとお孫さんといひますかお子さんといひますか、それを分担して見ていただいていると。これ、結構北陸の方はそういう家庭が多いんですね。ですから、子供が比較的多いという話をお聞きしたことありますけれども、非常に有効だというふうな思ひますし、自民党は自民党で、そういう家庭を支援するような施策を

以前提案していたという記憶もあります。

とはいえ、それは私いいことだと思っただけで、今回の法律に関しては、これ育児休業法でございませぬので、基本的には法律上親子関係にある者若しくはそれに準ずる者でございませぬ。準ずる者というのは、例えば養子にする場合に監護期間があるということ、その監護期間、養子縁組する前の監護期間という、そういうような期間でありますけれども、そういう者に対しての対象になつておるものでありますから、今回の対象も、その中で育児を取りづらいた男性に対して何らかの形で育児をもつと取得していただくということ、で今般の制度を提案させていただいておられますから、そこは申し訳ありませんけれども、審議会で育児ということ、その前提でございませぬので、育児ということなので、そのちよつとおじいちゃん、おばあちゃんというのは、念頭にはないわけじゃないんだと思ひますが、議論の俎上の中にちよつと上がつていないということでありませぬので、私としてはそういう話が出たということは確認させていただいておりませぬ。

○梅村聡君 別に育児の枠でやってくれとかいう話じゃありませんので。企業側も、もしおじいちゃん、おばあちゃんまでその休業の対象に必要だとなつてきたら、これ大変な話なので、そういう、この枠でやってくれということではなくて、そういうことも政策としては考え得るのではないかとということ、それから、決してこの話で三世代同居のおうちの家を言っているわけではなくて、例えばおじいちゃん、おばあちゃんが違う地域に住んでいても、その十日間だけは子供のサポートをしに行こうとか、足立委員からもお話をしましたけれども、そのときにちよつと手助けをする、ちよつと相談相手になると、そういう環境をつくつていくということも非常に有用ではないかという話でございませぬので、この育児制度の中でこの話をしてくれということではありませぬので、提案としてさせていただきたいと思ひます。

それではもう一つ、今回もう一つのテーマの大きなことが、企業にとつては代替要員をどうやって確保していくかということが大きな問題になつていて、特に中小企業では人員の配置からいへばなかなか厳しいという状況があるんだと思ひます。

もう一つ人員の代替要員として厳しいのは、国家資格者が定員を満たしていたり、あるいは診療報酬でも介護報酬でもそうだと思いますけど、人員を満たすことによつてそれを確保できていると、こういう方が抜けるときというのは、これなかなか厳しくなるわけですね。その国家資格を持った人を探してこないといけないから、これは非常に代替要員の探し方が難しいと。

それに対して、厚生省もこれまでは、平成二十八年の診療報酬改定では、看護師さん、常勤でなく非常勤の方でも定員配置としては認めますよとか、加算を取ることができますと、こういうことがされていきますし、それから令和三年度のこの介護報酬改定、それから障害福祉サービス等報酬改定、こちらでも非常勤の方でも満たすことができるという制度改正が行われてきていますけど、これ、この分野というのは多分厚生労働省が得意なので、育児休業、育児を取ることのセツトでされていこうと思ひますけれども、私、こういうことをやれば医療や福祉だけではなくて、ほかの分野ですよね、例えば近くでいけば保育所の、例えば保育士さんの定員とか、もつと言えれば他省庁でも、例えば生産ラインの管理の国家資格とかいふものがあるかと。

そういうことを考えると、その国家資格者が抜けたときの穴埋め、代替要員、これの基準を緩和するなり特例をつくつていくということをもつと幅広にやつていかないと、これはなかなか育児取得の向上にはつながらないんじゃないかなと考へていきますけれども、こういった取組、厚生省の中でされるのか、あるいは他省庁とも連携されてされるおつもりがあるのか、この点について教えていただきたいと思います。

○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、育児休業の取得を、それを、じゃ、その仕事を誰がカバーするかということで代替要員の問題が出てきて、今委員の方からも御紹介いただきましたように、医療あるいは介護の分野でも一定の対応、それから保育の関係も、実は公定価格上の対応は一定の対応を今しておるという状況がございませぬ、そういった工夫をいろいろしている分野もあるということでございます。

ただ、そういった人員配置基準であつたり報酬の基準であつたりということになると、各々その分野でのサービスの質とか、あるいは今国家資格というお話ありましたけど、安全性とかとの問題との、どういう政策目的との比較考量という問題になりますので、やはり一義的にはそういった基準の必要性とか内容についてはやはり個々の分野での御議論をしていただくということにならざるを得ないのかなと思ひます。

私どもからいふのもあろうかと思ひますけれども、のべつ幕なくしても、なかなかそこで、じゃ、踏み込んだ御検討をという形にはならないので、我々とする、やはり今回の改正も含めてしっかりと内容を浸透させて、それで男性の育児休業のあるいは、女性も含めてですけれども、育児休業の取得を浸透させて、社会的な機運も醸成して、それぞれの業界であつたり業種で何がネックで、ということがもう少し明らかになつてきた段階で、そういう御議論になれば我々も、先ほど御紹介あつたようなこともありますので、そういった知恵であつたり協力をしたりというようなことをやつていくのかなと思つております。

○梅村聡君 さすがに全分野となつたらこれ大変なことだと思ひます。工事現場がどうするのかと、港の港湾の管理はどうするんだとか、そこまで行くと大変なことになりますけれども、少なくとも厚生労働省の分野でそういった国家資格と定員あるいは報酬というものの関連があるものについては積極的にもう一度しっかりと検討していただ

いて、育児を取りやすい、代替要員が見つけやすいような環境をつくつていただくということを是非お願いしたいと思います。

それでは、時間が参りましたので、ちよつとほかの御質問できませんでしたけれども、これで終わらせていただきたいと思います。ありがとうございます。

○田村まみ君 ありがとうございます。

国民民主党・新緑風会の田村まみです。今日はよろしくお願ひします。

まず初めに、私も、法案審議に入る前に一点、新型コロナウイルスの感染症の対策についての件で一点お伺ひをしたいと思います。

ちよつとお伺ひです、二ユースで大々的に、夜十時に家に帰つたら十時からの二ユースでやつていたんですけど、ハンドドライヤーの使用についてというのが、まさか十時の、経済とかが大体最初の二ユース項目になるはずなのに、そんなところでハンドドライヤーの使用開始みたいな二ユースが出て、大変驚きました。今、様々な商業施設やそして医療現場、介護現場も含めてですけれども、手洗いの場とところでハンドドライヤーが設置されていますが、このハンドドライヤー、新型コロナウイルスの感染拡大が広がる中で、対策のガイドライン、特に今回は経団連の方での発表だったということで、経団連が新型コロナウイルス対策の企業向けのガイドライン、これについて見直すというような報道が出てきました。

これについて、私、この委員会でも再三、企業別のガイドライン、それぞれの業界団体で出されているガイドラインについては、新たな知見が出てきたりとかいふことがあれば適切に見直すべきだといふふうな主張してきましたけれども、この件について、科学的な根拠を踏まえた上での内容なのであればアップデートは、多くの業界団体にも関わることでありますので、やるべきだといふふうな考へております。

その上でお伺ひしたいんですが、昨年の五月四日に新型コロナウイルス感染症対策専門家会議、

もうなくなっちゃいましたけど、が新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言の中で、ハンドドライヤーはやめ、共通のタオルは禁止するというふうな明記をはっきりされてきました。これは現在でも変更はありませんか。

○政府参考人(正林督章君) お答えします。

昨年五月の四日の専門家会議において取りまとめられた新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言を頂戴し、その中で、業種ごとの感染拡大予防ガイドラインに関する留意点として、トイレにおいてハンドドライヤーはやめ、共通のタオルは禁止するというふうにお示しいただいております。

これを受けて、御指摘のように経団連で作成されたオフィスにおけるガイドラインには、トイレにおいてハンドドライヤーは利用をやめ、共通のタオルを禁止とする旨が記載されていたところ、今般、その内容について改訂されたと承知しています。改訂の内容は、ハンドドライヤー設備は、メンテナンスや清掃等の契約等を確認し、アルコール消毒その他適切な清掃方法により定期的に清掃されていることを確認する、こんな記載に変わっていると思います。

各業種別のガイドラインについては、それぞれの業界において必要に応じて改訂が行われていると承知していますが、この専門家会議の提言については、御指摘のようにこの専門家会議もうなくなってしまうので、今でも特段改訂は行わない状態になっております。

○田村まみ君 では、改めて厚労省としての見解、このハンドドライヤーの使用についての見解、ございますでしょうか。

○政府参考人(正林督章君) 昨年五月四日のその専門家会議の提言については、専門家がその当時の知見に基づいてなされたものというふうな承知しています。

その上で、今般の経団連のガイドラインの改訂があったわけですが、これは、産業界が自ら専門家会議の一部のメンバーを含めた感染症、工学の

専門家に意見を聞いた上で、実験や諸外国での使用実績等により安全性を確認し、一定の管理されない条件下であればハンドドライヤーの使用は問題ないと結論を得て実施されたものと承知しており、承知しております。また、今般の経団連のガイドラインの改訂では、あくまでもオフィスの使用についてのものと認識しています。

厚生労働省としては、現時点で、一般的にハンドドライヤーを用いることに關して、アドバイザリーボード等における専門家からの見解も含め新たな知見が得られているわけではありませんが、今後のことについては、先ほど申し上げました、ちよつと専門家会議がそもそもなくなってしまうので、ちよつとどうしたらいいか、専門家の先生に相談してみたいと思います。

○田村まみ君 今一番最後に言っていたこととは私予想外で、有り難いなと思つたんですけど、専門家の方々に相談してみたいと思つていじやなくて、相談して、きちつと検討して、見解出していただきたいんです。どうですか。

○政府参考人(正林督章君) まだちよつと知見がどのぐらい集まっているかわかりませんが、まぢちよつと専門家の先生に御相談したいと思つています。

○田村まみ君 無理だつたら使うのは禁止というふうに出せばいいと思つているんですね。だけれど、検討の俎上に上がらないというのは、私非常に問題だというふうに思います。

というのも、今ここで議論をして、聞いていただいた方は御理解いただいたと思つていただけます。ただ、経団連に加盟している企業というのは、別にオフィス、いわゆる、何でしょう、事務的、事務をされているばかりの事業者だけではなくて、商業施設等を営業されているようなところもありますし、そのオフィスビルで少し商業施設が入っているようなビルを運営されているようなところもありますし、あのニュースの流れ方だと全てのハンドドライヤー大丈夫なのかなというふ

うにやっぱり一般の方は受け止めてしまうわけなんですよね。

なので、まず一点、事業者が困るなと思うのは、何で使えるというふうな話になったのに使えないんだというふうにお客様に言われるというのは、現場でそれを全部説明するというのは相当大変だなというふうに思いますので、使えるのか使えないのかみたいなことは、やはりこれ、もう今標準装備といつたらちよつと言ひ過ぎかもしれませんが、相当な数、いろんな手洗い場の横にハンドドライヤー設置されていますので、是非これはきちつと検討してはつきりと言つていただきたいんです。

もう一つ申し上げたいのが、これまでも業界別のガイドラインを出す中で、それぞれの業界が自分の、何でしょう、自費で選んだ専門家に頼んで実験なりして知見を出して結果が出ましたという形でお墨付きをもらったということとそれぞれガイドラインを出しているんです。なので、お墨付きをもらっている人たちもばらばらだし、どういう基準でどんな人に本当に頼んだかというのは残念ながら公開できませんので、私、内閣府のコロナ室にずつと聞いていますんですけど、言われているんです。

要は、どの専門家に頼んだかというのをなぜ書けないんですかと。ちゃんとした知見があるというんだつたら、どういう専門家に、どんな実験してどういう結果が出たからこのガイドライン出しているんですということを言わなければ、なぜ政府はこのガイドラインを守れと言っているのか分からないじゃないですかというのをずつと私申し上げてきたんですね。

でも、そこはあくまで業界団体の取組で、それを周知して守つていただきたいとお願ひする立場だということと、そこはどうしても今変わっていません。そこを変えていただきたいのは大前提なんですけれども、まあ責任の問題もあるということとでなかなか言い切つていただけないところも察する部分があります。いろんな状況もあると

いうことです。

であれば、今言つたような、部分的かもしれないですが、一旦、もうなくなりましたが感染症対策専門家会議といつて政府が認めていた会議の中でハンドドライヤーのこともう言及したわけですので、このハンドドライヤーに關しては、共通のインフラといつたらちよつと言ひ過ぎですけども、そのような公衆衛生上にも非常に関わるものですので、是非検討をするということだけは約束していただけないか。

○政府参考人(正林督章君) おまとめになられたのがあくまでも専門家の集団というか、専門家会議のメンバーでまとめられましたので、ちよつと私の方から検討するとは申し上げられませんが、きちんと当時の専門家のメンバーとかには御相談したいと思つています。

○田村まみ君 アドバイザリーボードでもいいと思います。課題提起していただいて、議論していただくということを是非お願いしたいんですけれども、それも無理ですか。

○政府参考人(正林督章君) 今のアドバイザリーボードのメンバーの中には当時の専門家会議のメンバーもいらつしやいますので、とにかくその専門家の先生には御相談しようと思つています。

○田村まみ君 相談と議題にしてもらうというのが違うのか違わないのかはちよつと今の言い方で、私、何とも受け止め難いんですけども、田村大臣、済みません、通告していませんけれども、やっぱりここまで皆さんが使つているハンドドライヤーなので、これぐらいはちよつと検討必ずするというのをしつらえませんか。

○国務大臣(田村憲久君) ちよつとにわかに、話を私も聞いていて、何でオフィスのハンドドライヤーと他のハンドドライヤーが違うのか、ちよつと、これはオフィスのハンドドライヤーですから話だつたんですが、オフィスのハンドドライヤーって特別なハンドドライヤーがあるのかなんてことを思いながら今の質疑を聞いておつたんですが。

分かなければいけないですし、もちろん、誤解があるじゃなくて、誤解なんだったら、誤解がなげ、そういう差がある理由をちゃんと公表すればいいわけですので、是非出してほしいと思います。

というのも、男女別賃金格差、厚労省というふうには検索すると、出てくるのが、男女間の賃金格差解消に向けた労使の取組支援のためのガイドラインという、ちょうどそれが検索エンジンに入るとそのページに引つかかるんですね、早いうちの場面で。そこには、実は書いてあることは、ガイドラインの中に、企業は、賃金・雇用管理において性別に基づく異なる取扱いは行っていないはずであると認識しているが、男女の取扱いの差異、賃金の差異が個々の企業においてあったとしても、それが見えていない場合もあるというふう

にわざわざガイドラインに書いてあるんですね。なので、見えていない場合もあるという可能性指摘しているんですね、やっぱりその事実ちゃんと出してもらって、で、それが正当な差異なのか、いやいや、やっぱりこの部分、差別してない、区別してないかと思っただけでも結果的にそうなっていたという検証していかなければ、いつまでたっても想像でしか私は変わらないと思います。

今回の、何度となく女性が休むことになるという話出ていましたけれども、男性と女性両方働いていて、私、子供、何回も、いませんけど、もううちに十年前に子供ができたときにどっちが休んだかと思ったら、夫の方が休みました。なぜかというと、夫の方が賃金が低かったからです。同じ社内、同じ人事制度で、なのでお互いの給料知っているわけですよ、こういう仕事やっています、で、何度か話しました。私、不妊治療もして、で、もってきたらどうするという話をしたときに、そりゃ、おまえの方が給料高いんだから、産んだらすぐ働けよと私は言われました。

だから、別に男女がというよりも、やっぱり賃金、さっき言った、収入が減る、そこなんです

よ。なので、やっぱりこの男女の賃金格差、ここを一つずつ丁寧に拾っていく。これが私は、先ほど十割、何でしょう、休業補償するということのような話もありましたけども、十割するのとかどうかというよりも、まず差がどうなのかという事実が分かるなければ、その、何でしょうね、話合いのスタートラインに立たない。それがさっき、先週じゃないな、昨日、井上参考人、おとといか、井上参考人ですね、連合の井上参考人がおっしゃっていた性別役割意識、そこがずっと尾を引くようになってしまふんだと思いますので、是非それも、さっき言った賃金で全てが解消する部分もありますので、是非そこを説明していただきたいということをお願いしておきます。

そして、もう一つ。こういう審議会等々いろいろ議論進めていただいていますけれども、今の性別役割意識、この意識変えるのは本当にやっぱり余裕じゃない、容易じゃないです。賃金のアプローチの話をしましたけれども、もう一つは、やっぱり海外のクオータ制のように、国がトップダウン的に社会意識を変えようといった思い切った政策転換が必要だと思っただけでも、まず、厚生労働省の政策議論の場である労政審始め、いろんな審議会、女性の委員何と入れようと思っ

ていて、努力は見えています。だけど、もうクオータ制は最低ライン、少なくとも五〇%を目指す、それ、意気込みというよりも、もうやるぞと、大臣、言っていただけませんか。

○国務大臣(田村憲久君) なかなか五〇%という問題、過半という問題、我々も意識しつつ、今日も厚生労働省の審議会で半分以上女性という審議会はあるのかと聞きましたら、ないようでございます。

ただ、全体として四一・六%で政府全体よりかは高いということなので、これ、一応第五次の男女共同参画基本計画では二〇二五年までに四〇%から六〇%ということであります。それはクリアしているんですが、それに甘えることなく、より高くなるように、場合によっては女性の方が多い

審議会があっても全然おかしくないわけでございますから、そういう意味で、しっかりと厚生労働省、推進する立場でございますから、取り組んでまいりたいというふうに思います。

○田村まみ君 ありがとうございます。なぜこれを聞いたかという、いろんな会議の比率の話もそうなんですけれども、実は今回のこの議論の手前である団体から要望等々も出ていたというふうには思っています。

一つホームページで公表されていたので紹介するんですけど、日本商工会議所の多様な人材の活躍に関する要望書という中には、実は育児、男性の育児休業取得の義務化に反対という回答が七割もあったアンケートがあると、だから義務化はあつてはならぬというような御主張の要望書があつたんですね。じゃ、この日本商工会議所で役員をされている方だったりとかアンケートを取った人たちは一体的に性別どうだったのかといったら、これも私、バイアス掛かっていると思われるかもしれませんが、少なくとも商工会議所の役員の方、男性、ほとんどです。もう八割以上男性。やっぱり中小企業でのその所属の性別を見ると男性の比率が多いわけなんです。

だから、男性に聞いて、男性、今まで取りづらく、取りにくいという中に、その人たちに義務化どうですかと聞いて、いや、無理です。まあ、当然のアンケート結果を基に要望されているというふうには見えませんが、こういうことも含めて、やはり厚生労働省の少なくとも審議会のところでは何とか半分は超える形で、半分は担保する形でいろんな議論していただきたいというふうに感じるところです。

もう一つ、少し厚労大臣、田村大臣に聞くのはどうかというふうには私も悩んだんですけども、でもやっぱり、女性が結果的に家庭に入つて家庭の家事を担うというふうな性別役割分担の結論を抱かせる制度が私は配偶者控除、配偶者特別控除ではないかと思っています。私も、職場で働いていて、そろそろ、すごくい

ろんな仕事を覚えたわけなんです、もう少し働く時間長くないというふうにはパートタイマーの人に声を掛けたら、いやあ、配偶者控除の範囲で働きたいんですけど、本当に多くの方に断られてきました。

是非、このこと自体も先ほど言った女性の働き方、生き方にも大きく関係するという意味合いで、厚労大臣の立場でこれ廃止するという議論を是非進めていただけないかなというふうには思うんですけど、いかがですか。

○国務大臣(田村憲久君) ちょっと先ほど間違っています、確認したら、一つ五〇%の審議会があつたようでございます。しかし、一つですから、しっかりとそちらの方も頑張ってもらいたいというふうに思います。

まあ配偶者控除、特別控除はこれはなかなか、働き方改革の観点から財務省の方でも見直しの検討を行っているという話はお聞きしておりますけれども、厚生労働省から、やはり税のことでありますので、財務省に何か物を申すというのは難しい部分がありますけれども、我々も同じような意識は持つております、やはり男女共同参画社会を考えると、このような形で配偶者控除という形になりますと、どうしても女性が働く機会というものを、先ほどの損得じゃありませんけれども、考えてまいるわけでございますので、こういうもののあるべき方向性というものを、我々としてもしっかり検討課題としておきながら、それが変わる、制度が変わるときにはいろんな状況が変わると思っております、それに準備したいような考え方というものをまとめておきたいというふうに思います。

○田村まみ君 ありがとうございます。様々な社会保障にも実は影響してくるようなこととがこの配偶者控除にも絡んでいると思っております、どちらが先かというふうには私は思っています。あえて今回は配偶者控除の方でアプローチしましたけれども、健康保険等々、雇用保険の話では

私は基本的には全員対象だというふうにするべきだといつも議論のときに主張させていただきまし、厚労大臣初着任のときの大臣の所信に対する質疑のときには二号、三号どうするんだという私、質疑させていただきまし。是非こは、今日は配偶者控除の切り口でお話しさせていただきまし、今受け止めていただいたとおり議論を進めていただきたいと思います。

そして、今日、済みません、文科省の方に来ていただきました。ありがとうございます。

先日、田島委員からも幼少期からの教育重要じゃないかという話がありましたけれども、前は家庭科の中の授業での取組が私、主な御紹介だったというふうにご答弁いただきました。是非、私は、例えばなんですけれども、アメリカなんかだと、コンピュータペーパー、コンピュータ内蔵されたような本当に赤ちゃんの形を使用した直接的な育児体験みたいなことを男の子たちにも、男女含めて、実際に父親の役割、母親、両親の役割というようなことを体験として体験学習もしているというような例もあります。

それについて具体的に何かもう進めていらいしやることがあるのかないのか、その辺をお伺いしたいと思います。

○政府参考人(蝦名喜之君) お答え申し上げます。

学校教育におきます取組ということでありますけれども、発達段階に応じまして、例えば小学校の生活科において、家庭や、家庭、家族や家庭生活について学ぶ際に身近な幼児と触れ合うような体験を重視するといったこと、あるいは中学校、高等学校の技術・家庭や家庭科におきまして、子供が育つ環境としての家族の役割や幼児の発達と生活の特徴などについて理解をしたり、高校の公民科で男女が共同して社会に参画することの重要性について学習をするといった取組を行っておりますが、特にその際、中学校、高等学校が中心になりますけれども、幼児の発達と生活に関して、学校や地域の実情に応じてということであ

りますが、乳幼児との触れ合いや交流の機会を持つよう努めるということとしております。

実際にも、平成二十九年一月に内閣府、厚生労働省と文科省の連名で事務連絡を出しておりますけれども、教育委員会等に対しまして、乳幼児との触れ合い体験の積極的な実施を求めておりまして、特に内閣府の地域少子化対策重点推進交付金を活用しまして、中高生と乳幼児との触れ合い体験などの取組も全国幾つかの地域で見られているところでございます。

今後もし引き続きこうした体験を伴う乳幼児に対する理解を深めるような学習活動というものを積極的に推進してまいりたいと考えております。

○田村まみ君 ありがとうございます。

これ、事務連絡の一番最後の行には、厚生労働省雇用均等・児童家庭局総務課少子化総合対策室も連名になって内容ですので、是非これも共同して、しかも交付金があるからやっぱりできるんじゃないかという部分もあります。指導要領に入っていないから難しいというのも承知してしましけれども、是非、こういうやっぱり体験というところによって育まれるのがやはり子供への愛情だったりとかいうことだと思いますので、積極的に進めて、厚労省の方でも検討いただきたいというふうにお願います。

一問質問を準備させていただいたので、文科省の方、退室していただいても結構です。

○委員長(小川克巳君) 蝦名審議官におかれては御退席いただいて結構です。

○田村まみ君 ありがとうございます。

それでは、そうはいっても、幾つか、私もこの間、法案の中で細かいところをお伺いした中で幾つか疑問が出てきましたので、そこに入らせていただきたいと思います。資料の二と三、見ていただければと思います。

まず、三の方で、前回付けなかったもので、雇環境の整備及び雇用管理に関する措置、第二十二條の三から三という話をさせていただいたんですけれども、今日付けさせていただきました。

その資料二、前に戻っていたら、前回質問させていただいたのはこの助成金の制度、これの内訳、実績と内訳を聞いて、まあ実績は答えていたんですけど、内訳がちよっとという話でしたが、改めて、この出生時両立支援コース、子育てパパ支援助成金の目的は何なのか、そしてどのような対策への助成金なのか、お答えください。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

今この資料の二で配付していただいておりますこの両立支援助成金の中の出生時両立支援コース、子育てパパ支援助成金と呼んでおりますけれども、これにつきましては、男性が育児休業や育児目的休暇を取得しやすい職場風土づくりに取り組む、その取組によって男性労働者に育児休業や育児目的休暇を取得させた事業主に対して助成することによって男性の育児休業取得等の促進を図るものでございます。

具体的には、その資料にもございますとおり、男性が育児休業を取得しやすい職場風土づくり、例えばということ、その会社の中の管理職への研修の実施などというふうな、そういった取得しやすい職場風土づくりに取り組んで、その上で、男性が子の出生後八週間以内に開始する連続十四日以上、あるいは中小企業であれば連続五日以上の育児休業を取得した場合や、一定の育児休業目的を取得した場合に事業主に対して助成をするという制度でございます。

また、令和二年度からは、その中に個別支援加算という部分が、この資料の中にも書いてございますが、個別面談などの育児休業の取得を後押しする取組ということをした場合には個別支援加算ということを設けて、更なる支援を行うことによりて育児休業の取得促進を図っているという助成金でございます。

○田村まみ君 ありがとうございます。

前回、それで私が実績を聞いたときに、内訳が分からないという話になったときに、その内訳が分からないと言った後に、でもちゃんと調べてく

ださいと言ったら、今後はちよっと検討するからみたいな形で、答弁がちよっとふにやふにやふにやふに感じて終わったような気がするもので、何を検討して、だから、内訳分からなくていいと言ったとは言い切りませんが、あそここの答弁の内容をもう少し詳しく教えてください。

○政府参考人(坂口卓君) 前回は失礼いたしました。

その内訳なり助成金の効果分析ということも私ももしつかり行わなければならないという趣旨で申し上げたのが後者の方でございますが、前者の方は、今日も議員の方から配付していただいている資料の三の方の、これは要綱でございますけれども、そのページの三番のところ、事業主は、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならないものとすることということで、今回、法案の中に、職場環境の整備ということについて、これは改正法の二十二条でございますけれども、事業主にこういった取組をするということが義務付けをするということに相なったということでございます。

ということでございますので、先ほど御紹介しましたように、一般のこの両立支援助成金の出生時両立支援コースは、取得しやすい職場風土づくりに取り組むということで、先ほどの管理職研修とかそういったものを取り組んだ事業主に対してのその支援ということでございまして、今般、そういった取組につきましては、選択的ではございませんけれども、何らかの取組を義務として果たしていただくということになりますので、こういった義務化をしたということを前提にして考えるところ、こういった助成金については法案成立後に見直しをしつかり検討しなければならぬという趣旨で申し上げたということでございます。

○田村まみ君 ありがとうございます。

最後、今、見直しを検討しなければならぬと言って、また、じゃ、どうするんだというふうな疑問が湧いたんですけれども、先ほど紹介いた

いた三ボツの方が二十二条でその三項が省令ということなんですけれども、やっぱり環境の、そうですね、円滑に行えるように次のいずれかの措置を講じなければならぬというところで、前回指摘しました、研修といえどデオを年に一回見てもらって判を押す、相談窓口といえどどこかに電話してください、終わり。大体これが常套手段だといふふうには正直思っていますので、設置しただけで正直本当の意味で機能しないんじゃないかなというふうに思っています。

もう一つ言いたいところが、その代替措置がその環境を整えるためというところで、義務化になるからこの助成金必要ないと、あっ、必要ないのかあるのかというところを検討するというふうにおっしゃったんですけど、先ほど来ずっと言っているとおりの、やっぱり代替要員を見付けたいというのは相当企業でもハードルが高いわけですし、御自身が取るにもやっぱり代替要員あるよということにはすごい心強いんですけども、その選択肢はここには明記はされていないという状態なんですよね。

そういう中で、何かまるでちよつとなくしていくような前提での答弁に聞こえたんですけども、今言った、やはりだからその代替要員を見付けるといふこと自体はこの三項に入るんでしょいか、二十二条の三項に入るんでしょいか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。

前回も御議論の中でもございましたけれども、この今お配りいただいている要綱にもございますが、この選択的な事項としては、一号で管理職等についての研修の実施、それから相談体制の整備ということが二号で、それから三号についてはその他省令で定めるという形になってございまして、この三号の関連については、この法案の御議論をいただいた労働政策審議会の建議では、この具体的な内容としては、中小企業にも配慮して、研修、相談窓口の設置、それから制度や取得事例の情報提供等の複数の選択肢からいずれかを選択することとすることが適当とされたということも

ございまして、少なくともこの省令で定める措置にはこういった建議でうたわれたようなものを規定するというところは想定しておるといふことでございます。

ただ、まだ、そのほかにどのような措置を規定し得るかということも含めまして、法案成立後、省令の詳細な内容については今後労働政策審議会に議論することといたしたいと思っておりますし、また、この取組の義務の履行に当たっては、中小企業でもしっかりと取り組めるようにということ、そういった、なかなか、やはり分りやすいツールがないと研修をしようと思ってもなかなかできないというふうな要望も労働政策審議会の中でも言われた点にも工夫をしながら、しっかりとこういった義務が果たされるようにということを私どもとしては取り組んでまいりたいと思っております。

○田村まみ君 私がここにこだわっているのは、午前中も議論にありました出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設の中で、やはりその休業中に就業するというところに関して、まあ本人がどうしても自分じゃなきゃいけないというところをどう説得するかというところもあるんですけど、やはりそれに対して代替要員がきちつと会社として、企業として準備できているかどうか、それを示すことで本人にも休めというふうによつぱり言えるわけです。なので、やはりこれは選択的措置義務で、本当は義務にして代替要員まで入れていただきたいのが一番の希望なんですけど、現実的に考えたときの今回のこの法改正であれば、ちよつとやっぱり代替要員というところは私相応キーになるというふうに思います、先ほどの柔軟な育児休業の枠組みの創設をこの形にするのであれば。

ですので、この代替要員の確保については、この取組の推進策、具体的に厚労省としてほかに助成金以外にあるんですか。

○政府参考人(坂口卓君) 今委員から御指摘ありましたように、この育児休業の際の代替要員の確

保ということは非常に重要なポイントだと思えます。

一方で、企業にとつてみると、どこまでやるとその代替要員の確保を、例えば義務としても人が来なければということもありますし、どういう形でのアプローチをすればということもあるんで、そういった面でも、そういった対応を義務化するかどうかというのはまた一つ御議論も必要になってくると思うんですが、ただ、議員からも御指摘があったように、やはり代替要員の確保ということ、どうやっていくかということ、やはり企業にとつても大きな課題ということで、労働政策審議会の建議の中でも、やはりとりわけ中小企業も含めて大変という意味も含めてですけども、代替要員の確保や業務体制の整備等に関する事業主の取組への支援のほか、ハローワークにおける代替要員確保のための求人に対する積極的な支援、あるいはノウハウが十分でない中小企業からの相談対応や好事例の周知なども含めて行うことが適当ということも示されておりました、私ども、省内関係部局とも連携しながら、施行に向けてどういったものが実効性のある支援策になるかということ、はしっかりと検討して対応してまいりたいと思っております。

○田村まみ君 企業が考えることと言いつつも、こういう今回制度をつくるというふうには、しかも、選択的ですけど措置義務というふうな形で義務というものが付いているわけですので、是非そこは厚労省としても、審議会の議論を経てということですが、手厚く、手厚くじゃない、厚みを持って議論をしていただいて、先ほど来疑問を呈されている柔軟な育児休業の枠組みがきちつと運用されるというところに資するようなことをしていただきたいというふうにご考えております。

もう一点、資料三の方のページの一という項目が二十一条です。これも前回、二十一条のたつた四行の中に厚生労働省令というのが四つ出てくるという話を、一つずつ解説いただきました。この厚生労働省令の中の最後の行ですね、育児

休業申出に係る当該労働者の意向を確認するため面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければいけない。意向確認をするのに、面談以外に何かあるんですか。

○政府参考人(坂口卓君) お答え申し上げます。前回もこの二十一条の一項の関係の厚生労働省令で定める内容ということで御下問いただき、御答弁を申し上げます。

その中で、一番最後のところが四つ目の省令ということになるということで、ここににつきまして、この意向確認のための手法について省令で定めるといふことを予定しているということ、今般、中小企業等に対してのいろんな対応の義務化の中で配慮が必要ということで、一定の選択的な形で方法についても書くべきではないかということ、前回も申し上げましたのは、面談によるその意向の確認というほか、書面やメール等による意向確認というような形を現在検討しているということでも申し上げたこととございまして。

○田村まみ君 そうなんです、面談以外には書面とかメールでいいと。メールだと直接合わせずにびつと、来たか来ていないかも分からない可能性もある、まあそんなみんな仕事できない人いなという言いかもしれないですけど。書面も机の上に置いてあるだけ。それで本当にこの妊娠又は出産等に関する申出があった場合における措置というところの役割が果たせるんでしょいか。

まさしく、先ほど、午前中石橋議員が様々、制度の使い方によってはもしかしたら労働者に不利な益あるんじゃないかという話ありましたけれども、この中で、きちつと面談で取るか取らないか意向確認をした上で、どういうふうに取っていくかというところを話さない、今のようないことが、その先の問題が起きるんじゃないかということに私は思っております。

なので、全体の制度として労使協定なり労働者代表でどうのこうのというのでもいいんですけども、やはり、最終的には御本人が取るといふところをきちつと確認して、しかも内容をちゃんとお

伝えして取る準備をしていたかどうかというのが一番私はずながると思うので、ここ、正直、面談以外を許すというところがまずあり得ないというふうで考えるんですけども、これ、その他というところ、せめて例外的にかいふうふうで今後のとき検討していただけないでしょうか。

○政府参考人(坂口卓君) いずれにいたしまして、この関係につきましては、法案成立後、労働政策審議会ですっきり御議論いただきたいと考えてございます。

ただ一方で、中小企業に対してもこの措置を講じていただくことを今回義務付けるということを、中小企業の方々にもお願いするということ、それから、今議員からもございましたけれども、一方で、こういった義務が果たされたかどうか、その措置を講じたかどうかということが不明確になってはいけないということもございまして、そういった点も含めて審議会において御議論いただいた上で省令を定めたいと思っております。

○田村まみ君 紙とかメールをもって面談するのが当然だといふふうには私は思っています。是非、この件については、先ほど来、これ、心配が出ていたことを歯止めするという意味で、前向きに検討いただきたいということをお願いして、質問を終わります。

○倉林明子君 日本共産党の倉林です。

内閣に聞きます。あつ、内閣と厚労省にそれぞれ聞きます。

NPO法人日本派遣看護協会の実体、これ解明するようにということでは理事会協議案件にもなっております。

厚労省は、これ、それぞれどこまでつかんだかを御説明いただきたいのと、厚労省には、派遣法上の許可事業者でないという事は分かっていたということは何っているんだけれども、いつ確認したのかということを押さえたい。

○政府参考人(彦谷直克君) お答えいたします。先ほど申し上げたとおり、規制改革推進室と

しては、NPO法人、当該NPO法人の実態や活動内容等について承知ないし確認する立場にはございません。また、当室としてNPO法人に対して調査を行う権限を有しているわけではございません。

その上で、今般、本委員会の理事会から御要請がありましたことから、理事会協議事項の内容を当該法人に対してお伝えし、回答をいただきたい旨依頼するとともに、回答については本委員会理事に提出する旨を伝えたとところでございます。当該法人からの回答につきましては、理事会に御報告させていただきます。

○政府参考人(田中誠二君) 厚生労働省は、御指摘の民間団体について、その事業内容等の実態を確認し得る立場にはないと考えております。なお、当該団体が労働者派遣事業の許可事業者でないという点については人材サービス総合サイト上で一般に公表されているところでありまして、現在のところ、このNPO法人が許可事業者でないことは確認できています。

ただ、これをいつ当省が知ったかという事は確認できていません。少なくとも、規制改革会議の専門チームに呼ばれて同法人と出席したときに初めて、この民間団体、要請者であるということに認知しております。それ以降、許可事業者かどうかという事は把握していると思っておりますけれども、分かっているのはそういうことでございまして、

○倉林明子君 規制官庁は厚労省です。そのきっかけをつけたのは内閣府です。どっちも知る立場にはないというふうなことで、こんなだまされたみたいなことが起こっているんですよ。はっきり調べて報告いただきたい。

解せないのは、その法人に対して回答依頼を出したということです。実体があつて出せたと思うので、報告の際に、一体いつ、どこ宛てに、誰宛てに回答を求めるといふことで、どんな形式で依頼したのか。これについては報告と一体のものとして文書でいただきたい。

さらに、内閣府に確認します。ホットラインに寄せられた厚労省に対する検討要望項目に対して、厚労省が対応不可とした件数というのは何件になっているのか、そして、そのうちワーキンググループで検討を行う事項となったもの、その件数は過去四年間で何件か。

○政府参考人(彦谷直克君) お答え申し上げます。

今回議論の対象となっております規制改革推進会議のホットライン、この規制改革推進会議は平成二十八年から三十一年当時のものでございまして、平成三十一年四月三十日までの間に受け付けました関係省庁に検討要請を行いました件数は、全体で千六百九十一件でございます。このうち、単独又は関係省庁共同という形で厚生労働省に対して検討要請を行い回答を得たものは四百四十三件でございます。この四百四十三件のうち、いずれかの省庁から対応不可との内容を含む回答がありましたものは二百二十二件でございます。

当時の規制改革推進会議におきましては、ホットライン提案のうち、各ワーキンググループ等で更に精査、検討を要する提案事項についての対応の整理を行っております。先ほど申し上げました二百二十二件のうち、規制改革推進会議において各ワーキンググループ等で既に検討中又は検討を予定している事項として整理を行ったものは三十一件、三十一件でございます。

なお、これは規制改革推進会議開催時点における対応方針を整理したものでありまして、実際に検討を行ったかどうかということとは関係がないものでございます。

○倉林明子君 厚労省が、まあ全体の報告今ありましたけれども、厚労省が対応不可としたものの、検討すべきということでワーキンググループが判断したと。こういうもので、見てみました、私も、過去の厚労省の、厚労省の、規制改革推進会議、ホットライン出たやつで、どうなったかと。この中身で見ると、実体が確認できないと、

要請、要望者の。それは、これ日本看護師派遣協会以外にないんじゃないかと、私見る限り、そう見えませんでした。

この、これ、実体のない団体に対してこの要望を検討すべきだと、厚労省は不可だと言ったんだけど検討すべきだというふうで誰が判断したのかといったら、ワーキンググループの主査ですよね。この判断、政策決定の過程が分かるものというところで衆議院でも要求があつて、これ、真つ黒けで出てきましたね。開催日時と、程度で、中身が全く分からないという文書が出されてました。

これ、出された文書が真つ黒になつた理由というのは何ですか。

○政府参考人(彦谷直克君) 打合せのメモでございますけれども、当該打合せは、専門チーム会合で取り扱う前の段階として、ホットラインに提出されました提案の内容等について、提案者、提案者といいますが、これは提案者、事務局又は委員の間で非公開を前提に率直な意見交換を行うことを目的に実施したものでございます。このため、情報公開法五条五号に該当するものとして黒、マスキングを行ったものでございます。

○倉林明子君 非公開を確認していても、これだけ問題になっているんですよ。非公開は原則として確認したけれども、こういう要請あるのでということでもう一回諮って、意思形成過程は明確に説明できるように私はすべきだと思う。

改めて、この原則非公開だつたけれども、要請を受けて諮りたいということは是非やっていただきたい。黒塗り解かぬと、何でもかまかり通るのか、全く説明になつていないので。

今日は内閣に対してはここまでいたしますけれども、今度来るときはちゃんと答弁できるようにしてきてほしいと求めて、帰っていただいて結構でございます。

○委員長(小川克巳君) 彦谷次長におかれては、御退室いただいて結構です。

○倉林明子君 それで、これ、ワクチン接種のと

めに接種会場に期限付とはいえず看護師の派遣対象を拡大するという政令改正をするという動きです。これ、今こういう状況なのでやむを得ない事情ということで出てきたと思うんだけど、根拠不明に解禁された看護師派遣の拡大、日雇派遣の拡大と、こういう拡大の方向がなし崩しに拡大されると、こういうことに、あつてはならないということを変更していきたくらいと思いません。

で、法案です。参考人質疑で、男性は仕事、女性は家事、育児と、ジェンダーギャップの存在ということが改めて紹介もされました。

性別役割分担の意識ということで男性育児促進の障害になっているという指摘について、大臣、受け止めはどうかということを開きたいのと、これ、やっぱり解消に向けた取組ということが一緒にやっていかないと進まないという課題でもあろうと思えます。大臣の思いをまず聞いておきたい。

○国務大臣(田村憲久君) 今委員から、性別役割分担意識というような、そういうお話がありましてけれども、そういう意識と同時に、それが何かこう、それが普通という言い方は変なんですけれども、男性が育児休業しないのは、別にそれ自体何ら不思議でもないという風潮がやっぱりあったんだと思うんです。やはり普通であれば、別に普通に取つても誰も物、文句言わないというか、冷たい目を、例えば社内でもそういう目もないわけです、そういうやはり環境、職場環境だけじゃなくて、社会全体の雰囲気みたいなものが、そういうものがずっとあったのは私は事実だと思つていまして、そういうものを変えていかないと、つまり男性が育児を取るんだというのはいま普通ですよという、そういう環境に変えていかないと、なかなかこれ取得は急速に増えていかないなと、そういう問題意識を持っております。

今なお、もう私が前回大臣やっていた頃、男性の育児休業取得率が二%そこそこだったと思いま

す。そんな状況で、あれからも十年近くたってまだ七%強しかないというのは、やはり何分スピードが遅いと、そういうこともございまして、今般このような形で法案を出させていただく中において、とにかくその役割分担そのものを、まあ持っている本質論そのものなんですけど、別に女性が育児をやる、女性が家事をやるというんじゃない、それはもう家庭の中において夫婦がお互いにそれは共同でやるんだという意識がないと、変わらないと進んでいきませんから、そういう意味でそういうものを、一番初め、子供が生まれたそのときに夫婦で共に共有していただくということがやはりこれからの育児をしっかりと男性がやっていくという意味合いでも継続していくのではないかと。つまり、始まりが非常に重要であるというような、そういう思いの中で今回の、ああ、済みません、もうこれでやめます、ということでございます。

○倉林明子君 そういふ男性が育児取る、普通だという意識改革ということの必要性ももちろん大事だと思つてますね。ただ一方で、男性が家事、育児に参加できない要因ということで見てみますと、過労死ラインを超えるような長時間労働と、これ本当に大きいんですね。二〇二〇年過労死白書で見ますと、子育て世代である三十代、四十代の就業時間の実態、これ男女の割合でどうなっているか、お答えください。

○政府参考人(吉永和生君) 過労死等防止対策白書では、総務省労働力調査を基にいたしまして、月末一週間の就業時間が六十時間以上の雇用者の割合を性別、年齢別にお示ししているところでございますけれども、直近の令和元年におきます月末一週間の就業時間が六十時間以上の雇用者の割合につきましては、三十代では男性が二・四%、女性が二・四%、四十代では男性が二・四%、女性が二・一%となっております。

また、月末一週間の就業時間が四十時間以上ある雇用者のうちに、その週の就業時間が六十時

間以上の雇用者の割合につきましては、三十代では男性が一五・一%、女性が五・一%、四十代では男性が一四・九%、女性が五・〇%となっております。ところでございます。

○倉林明子君 週六十時間といいますが、一日四時間の残業ということになるわけですね。過労死ラインで働いて家事、育児の時間が確保できるとは到底思えないですね。

そこで、一日当たりの男性の家事、育児時間別の割合というのはこれどうなっているか、正規、非正規ではどうか、数字でお答えください。

○政府参考人(坂口卓君) お尋ねの男性の一日当たりの家事、育児時間でございますが、平成二十九年の就業構造基本調査によればということで、簡潔に数字を申し上げます。

男性の正規の職員、従業員の場合でございますが、一時間未満が三七・一%、一時間以上二時間未満が三三・九%、二時間以上四時間未満が一・五%、四時間以上六時間未満が五・一%、六時間以上八時間未満が一・〇%、八時間以上が一・〇%でございます。

また、非正規職員、従業員の場合の分布でございますが、一時間未満が二四・四%、一時間以上二時間未満が二九・九%、二時間以上四時間未満が二九・四%、四時間以上六時間未満が八・七%、六時間以上八時間未満が四・〇%、八時間以上が二・九%でございます。

○倉林明子君 正規、非正規にかかわらず、家事労働時間二時間未満というのは圧倒的な男性の場

間以上という雇用者の割合につきましては、三十代では男性が一五・一%、女性が五・一%、四十代では男性が一四・九%、女性が五・〇%となっております。ところでございます。

○倉林明子君 週六十時間といいますが、一日四時間の残業ということになるわけですね。過労死ラインで働いて家事、育児の時間が確保できるとは到底思えないですね。

そこで、一日当たりの男性の家事、育児時間別の割合というのはこれどうなっているか、正規、非正規ではどうか、数字でお答えください。

○政府参考人(坂口卓君) お尋ねの男性の一日当たりの家事、育児時間でございますが、平成二十九年の就業構造基本調査によればということで、簡潔に数字を申し上げます。

男性の正規の職員、従業員の場合でございますが、一時間未満が三七・一%、一時間以上二時間未満が三三・九%、二時間以上四時間未満が一・五%、四時間以上六時間未満が五・一%、六時間以上八時間未満が一・〇%、八時間以上が一・〇%でございます。

また、非正規職員、従業員の場合の分布でございますが、一時間未満が二四・四%、一時間以上二時間未満が二九・九%、二時間以上四時間未満が二九・四%、四時間以上六時間未満が八・七%、六時間以上八時間未満が四・〇%、八時間以上が二・九%でございます。

○倉林明子君 正規、非正規にかかわらず、家事労働時間二時間未満というのは圧倒的な男性の場

す。

○倉林明子君 いや、ほんまにしつかり頑張つてほしいと思うんですね。

労働時間は一日八時間、週四十時間、これ法定化という原則ですよ。しかし、労働時間の上限について、上限については元々大臣告示ありますよ、週十五時間、月四十五時間と。この年三百六十時間、こういう単位での上限が大臣告示にとどまっているということについて、やっぱり法定化していく方向を考えるべきだと、目指すべきだと。さっきの決意を併せて、どうですか。

○国務大臣(田村憲久君) 長時間労働は是正していかなきゃならぬというふうに思っております。

つらいのは、現実と理想というものは、どうしても社会急に変わらないという中で難しい話で、一方で、例えば我が省も同じような中で苦しんでいるわけなんです。これを何とかしていかなくちゃならない。現実と理想は違う、でも理想に近づけていかなければなりませんから、だから、そういう意味で長時間労働は正、法律を改正する中で、余りにもひど過ぎた特別条項の基準、六月にわたって時間無制限、まあ無制限という言い方変でありませけれども、どこで結ぶかというのは自由というものがあつたということがありまして、それに関してはまだ委員から見られれば十分だという話なんだろうと思えますけれども、基準を一定にしつかりと定めるといふようなこともさせていただきました。

まだ理想までは行っていないわけでありませうから、理想に向かって、厚生労働省、不断の努力をしてまいりたいというふうに思います。

○倉林明子君 理想にいつまでもしておく、しておいちゃ駄目だと思ふんです。青天井が過労死ラインになっただけなんです。過労死ラインでいいのかということをお願いしたいと思います。

仕事に八時間を、休息に八時間を、やりたいことに八時間を、これ、スローガンとして世界の労働者が勝ち取ったILO第一号条約、もう百年以上前ですよ。だから、理想だと言っている限り、

やっぱりその実現というのがいつまでもできない国でいいのかということをお願いしたいし、やっぱり男女が共に活躍できるとおっしゃるのであれば、この労働時間の問題を正面から解決していく必要があるんだということを重ねて申し上げたい。

長時間労働、これを、奪われた時間に対しては、現状、残業代という金銭で補償するという立付けです。しかし、この金銭で補償するという仕組みだけでいいのかということも考えていく必要があると思つておられます。

奪われた時間については休息时间としての補償と、こういう考え方が必要だと思つておられます。いかがでしょうか。

○国務大臣(田村憲久君) それは超過勤務のところを割増しではなくて……(発言する者あり)割増しプラス休みをしつかりということでありませうか。非常に理想に向かってのお言葉だということに思ひます。

そういう意味で、平成二十年だつたと思ひますけれども、割増しのところを、六十時間以上に関しては更に引き上げるといふようなこともやりました。そういう意味では、本来はなるべくそういうような超過勤務というものを減らしていくというのが我々の目指すところでありませうけれども、致し方がないと言ひませうが、企業の都合においてそういうことを課せられる場合には、しっかりと労働者に対してそれに報いていくということは大切だといふふうに思ひますので、そういうような法改正もしながら、これからは我々不断の努力をしてまいりたいというふうに思ひます。

○倉林明子君 労働者の保護をきちんとしていくと、そしてILOの一号がいまだに批准できていない国としての自覚、はい、それがなぜできなかったのかということ、変形労働時間制があるといふような、八時間労働が担保できない、法的に追いついていないという部分あるんですね。

やっぱり法律でしつかり規制を掛けていくということが百年掛かってもできていないという自覚

を持つて、取り戻すような取組を強く期待したいと思ふんです。八時間働けばやっぱり普通に暮らせるんだと、こういうルールを法制化目指していつていただきたいと、そういう意味で我々も応援したいと思ひます。残業代でようやく暮らせるようなそういう働かせ方、賃金水準の問題についても改善が求められると、そうしてこそ育児取得も進んでいくと。

○委員長(小川克巳君) 他に御発言もないようですから、質疑は終局したものと認めます。

これより討論に入ります。——別に御意見もないようですから、これより直ちに採決に入ります。

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に賛成の方の挙手を願ひます。

(賛成者挙手)

○委員長(小川克巳君) 全会一致と認めます。よつて、本案は全会一致をもって原案どおり可決すべきものと決定いたしました。

この際、石橋君から発言を求められておりますので、これを許します。石橋通宏君。

○石橋通宏君 私は、ただいま可決されました育児休業、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し、自由民主党・国民の声、立憲民主・社民、公明党、日本維新の会、国民民主党・新緑風会及び日本共産党の各派共同提案による附帯決議案を提出いたします。

案文を朗読いたします。

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に対する附帯決議(案)

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

一、男性の育児休業の取得促進については、それが男性の育児・家事参加の機会確保と男女

共同参画への意識改革につながることに加え、出産・育児においては、男性も女性も一定期間、職場から離れて育児に専念するということを社会通念上も雇用慣行上も当然のものとして定着させることで、雇用・職業における女性への根強い差別的取扱いを是正・解消し、真に男女が共に参画できる社会を構築することに寄与する観点で、今後も引き続き前進させるための努力を行うこと。

二、男性の育児休業取得率の令和七年において三十パーセントという政府目標の実現に向けて、労働者及び事業主の理解の促進、育児休業制度の内容の周知、好事例の普及などに努めること。また、制度内容の周知に当たっては、本法による改正で複雑化した制度が国民によく理解され、もつて育児休業の取得が促進されるよう、適切な広報に努めること。

三、今回の出生時育児休業は、一定の範囲で特別な枠組みを設けることにより、男性の育児休業取得を促進するための特別な措置であり、男性の育児休業取得がより高い水準になり、この仕組みがなくなつてもその水準を保つことができるようになった場合には見直すこと。

四、今回の制度改正の施行に当たっては、企業の理解を得た上で実施していくことが必要となることから、全ての労働者が育児休業の権利を行使できるよう、小規模事業者であつても活用できるような形で代替要員確保や雇用環境の整備等の措置に対して支援を行うなど、事業主の負担に配慮した制度運営を行うこと。

五、事業主はその雇用する労働者に対して出生時育児休業の申出期限を適切に周知するとともに、その申出期限にかかわらず事業主及び労働者双方が早期の休業申出に向けて互いに配慮することが望ましい旨を指針に明記すること。

六、育児休業は労働者の権利であつて、その期

間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いがなされることのないよう方針に明記するとともに、違反が明らかになった場合には事業主に対して厳正な対処を行うこと。

七、出生時育児休業中の就業は、あくまで労働者からの申出が前提となっていることから、それを可能とする労使協定の締結についても、使用者側からの一方的な押しつけにならないよう、労働者側の意向を反映する適正な手続を明らかにし、周知を徹底すること。

八、育児休業中の社会保険料免除要件の見直しに関し、労働者が育児休業中に就業した場合には、休業中の就業日数によっては社会保険料の免除が認められなくなり、労働者に想定外の経済的な負担が発生する可能性があることについて周知徹底すること。

九、選択肢の中からいずれかの措置を講じなければならぬとされている雇用環境の整備については、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいことについて、事業主の理解を得るよう努めること。また、研修については、労働者のみでなく、事業主に対しても行われるような方策を検討し、労働者が希望する期間の育児休業を取得することのできる職場風土の醸成を図ること。

十、育児休業等の制度への理解不足により、労働者の権利行使が妨げられることのないよう、事業主が妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業制度のみでなく、休業の申出先や休業中の所得保障などについても知らせることとするなど、育児休業の取得に対して実効ある措置を講ずること。

十一、育児休業の取得意向の確認等において、労働者に対し取得を控えさせるような取扱いが行われないよう運用を徹底するとともに、

違反が明らかになった場合には事業主に對して厳正な対処を行うこと。

十二、常時雇用する労働者が千人を超える事業主に義務付ける育児休業の取得状況の公表に際しては、育児休業取得期間についても、その公表の促進を図る方策について検討すること。

十三、上場企業等については、有価証券報告書などの企業公表文書等への育児休業取得率の記載を促すこと。

十四、雇用均等基本調査における育児休業取得期間の調査及び公表については、取得状況の確に把握し、もって今後の育児休業制度の在り方の検討に資するため、その頻度及び調査項目について必要な見直しを行うこと。

十五、有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件の緩和について、労使双方の理解不足等により対象となる有期雇用労働者の権利行使が妨げられることのないよう、その趣旨を周知徹底すること。また、雇用の継続のために育児休業及び介護休業の取得を希望する有期雇用労働者が確実に取得できるよう、引き続き更なる環境整備に努めるとともに、今回の改正後の施行状況について検証を行い、必要な検討を行うこと。加えて、臨床研修医や専門医を目指す医師など、勤務先を短期間で移らざるを得ない者が育児休業を取得しやすくなるよう必要な方策を検討すること。

十六、派遣労働者については、派遣契約の違いによる育児休業及び介護休業の取得状況の実態把握を行い、取得促進に向けた運用の改善と具体的な促進策を検討すること。

十七、新型コロナウイルス感染症による雇用保険財政への影響を踏まえ、財政運営の安定確保策について早急に検討するとともに、雇用の国庫負担については雇用政策に対する政府の責任を示すものであることから、雇用保険法附則第十五条の規定に基づき、安定し

た財源を確保した上で同法附則第十三条に規定する国庫負担に関する暫定措置を廃止すること。

十八、本法附則の規定に基づく検討においては、出生時育児休業等の取得期間、出生時育児休業中の就業、育児休業の分割取得、有期雇用労働者の育児休業等の取得の状況等について詳細な調査を行うとともに、その結果を広く公表すること。

十九、女性の就業継続を促進するためには男性の育児・家事への参画を促す必要があることから、自治体を実施する両親学級、父親学級等については、より男性が参加しやすく、産後の育児・家事について学ぶものとなるよう、必要な支援を行うこと。

二十、育児休業取得促進に向けた事業主の積極的な取組を推進するため、両立支援等助成金の更なる拡充など、効果的なインセンティブの在り方について検討すること。

二十一、同性カテゴリーに対する育児休業、介護休業等の適用について、関連制度における取扱いも踏まえつつ、必要な対応の検討を行うこと。

右決議する。

以上でございます。

何とぞ委員各位の御賛同をお願いいたします。

○委員長(小川克巳君) たいま石橋君から提出されました附帯決議案を議題とし、採決を行います。

本附帯決議案に賛成の方の挙手を願います。

(賛成者挙手)

○委員長(小川克巳君) 全会一致と認めます。よって、石橋君提出の附帯決議案は全会一致をもって本委員会の決議とすることに決定いたしました。

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

○国務大臣(田村憲久君) たいま御決議になら

れました附帯決議につきましては、その趣旨を十分尊重いたしまして、努力してまいります。

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

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○委員長(小川克巳君) 御異議ないと認め、さよう決定いたします。

本日はこれにて散会いたします。

午後三時三十六分散会