

第五十三回国会 衆議院 厚生労働委員会 議録 第五号

平成十三年十月三十一日(水曜日) 午前十時開議

出席委員

Table of committee members and their names, organized by position such as Chairman, Members, and Secretaries.

Table listing members of the committee, including names and their respective roles or affiliations.

委員の異動
十月三十一日
委員の異動
十月三十一日
委員の異動
十月三十一日

Table listing members of the committee, including names and their respective roles or affiliations.

Table listing members of the committee, including names and their respective roles or affiliations.

本日の会議に付した案件
政府参考人出頭要求に関する件
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の一部を改正する法律案(内閣提出、第五十一回国会法第三六号)

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の一部を改正する法律案(山花郁夫君外五名提出、第五十一回国会法第四一號)

第五十一回国会、内閣提出、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の一部を改正する法律案及び第五十一回国会、山花郁夫君外五名提出、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の一部を改正する法律案並びに津島雄二君外八名提出、児童福祉法の一部を改正する法律案の各案を議題といたします。

本日は、各案審査のため、参考人として、日本経営者団体連盟常務理事荒川春君、ゼンセン同盟常任中央執行委員女性局長秋元かおる君、全国労働組合総連合常任幹事・女性局長中嶋晴代君、中央大学法学部教授山田省三君、以上四名の方々に御出席をいただいております。

本日は、御多用のところ本委員会に御出席を賜りまして、まことにありがとうございます。それぞれのお立場から忌憚のない御意見をお述べいただき、審査の参考にいたしたいと存じます。どうぞよろしくお願いたします。

第一類第七号 厚生労働委員会議録第五号 平成十三年十月三十一日

ます。

今、我が国では、男女共同参画社会づくりに向けて、社会のさまざまな分野で取り組みが始まっております。その中で、仕事と家庭の両立のための環境整備、大きなテーマで、かつ実行を求められているものであるということにつきまして、使用者として十分理解し、さらに、個別の労働者あるいは産業のレベル、地域のレベルでさまざまな議論がされていると認識をしております。

経営側といたしましては、仕事と家庭の両立を具体的に展開するために、第一番目には、職場、地域社会、家庭、学校等、社会の各分野で男女の性的役割分担意識の解消に向けた意識改革を十分に行うことが前提であり、先決問題であると考えております。

例えば、職場におきましては、経営者、管理職、同僚、部下、はたまたお取引先などが事業所の組織としてかかわっているわけでございますが、そこにおきましては、働くこととそれから家庭のこと、これをいかに思うかということにつきましまして、日ごろの全活動におきまして認識を新たにしていこうということが今求められているのだと思っております。

確かに、職場は働く場所であり、間違いございません。生活の一分野であることも違いなところであり、職業生活があるのも、家族を持つていらっしゃる場所につきましまして、その家族が職場生活の出発点であり、家庭からその活動が職業生活に反映されるもの、こういう考え方が出てくる場所でもあります。子供の養育や家族の介護に象徴されますように、あらゆる事項につきましまして家族全体の働くことに対する支え合いというものがあって、仕事が進む、うまくいく、あるいは職場という組織活動ができるという関係、改めて考えていく。さらには、その中で実効あるものは取り進めていく、ここにポイントがあると思っております。

しかし、この考え方につきましては、大げさに

いいますと、新しい文化形成に等しいものであろうと思っております。それならば、この認識形成あるいは意識改革は、すべての事柄の前提に置くものである。それができないからといって、お国の指導あるいは法規制で行うということにつきましては、ロジックが違うのではないかといたしたような感じを私は持っております。

さらに、環境整備のために社会全体が先行して動くことにつきましても、やはり慎重な姿勢が必要だということも申し上げてみたいと思っております。しかし、環境整備は必要であります。そこで第二に、環境整備、社会規範づくりの点でございます。

行政指導や法律でという考えがおります。その場合には、やはり最低限のルールを定め、それを超える部分につきましては、関係者、職場であれば例えば労使、労働組合があるとならうと、労使という中で話し合いや工夫、この措置を積み上げて、その中でルールをつくる、慣行をつくるということを生み出されていくものだと思います。

職場における仕事と家庭生活の両立は、経営者だけの取り組みで求められるものではないことは確かでございます。むしろ、働く人たちの相互の理解が、具体的なアイデアの中で生まれる、意識啓発がされるということがあってこそ成就するものであると思っております。さらには、両立を支援する人、あるいはされる人、このバランスということも考えなければならぬところであります。

このような考えに立ちましまして、今回上程された育児休業、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の一部を改正する法律案並びに関連提出法案につきまして、個別的な意見を述べさせていただきます。

日経連では、職業生活と家庭生活の両立を支援する、その代表的なものとして育休休業があると考えておりまして、その関連施策も含めまして、平成四年の法制定と、それ以前の独自の取り組みをあわせて見ましても、制度の普

及、利用者の増大、十分な実績が出ている、制度の成果を出していると評価するところでありまして、改めて法改正をするよりも、さらなる運用実績を積み上げていくことを視点に取り組みすべきではないかというスタンスを持つておりました。

もちろん、さきの国会で、時間外労働の制限問題につきましまして、法律あるいは国会審議の附帯意見を尊重するということから、その部分についての検討をしなければならぬということとは十分理解するところでありますが、例えば看護休業等の審議を行うことなど、新しい改定問題も含めまして、なかなか私どもすつと理解ができていく場面が相当ございました。

しかし、女性少年問題審議会女性部会におきまして、昨年の夏から年末にかけて十六回の多岐にわたった真剣な議論をし、労使それぞれの主張に隔たりがある中にも最終的には公労使三者委員の厳格な結論を踏まえた建議までたどり着かれたこと、そして、その建議をベースに政府として法案要綱をつくられたことを思いますと、使用者側といたしましては、今回、内閣提出の同法案につきまして賛々と御審議をいただき、同案が可決成立されることを願うところでございます。ぜひこの点をお願いしたいと思います。

法案の中で、時間外労働の免除措置につきましまして議論がされました。子の養育を行う労働者の時間外労働の制限につきましましては、本来、激変緩和措置として、期間が終了すればまさしく終了であらうと我々は思っております。ですから、ポスト激変緩和措置の設け方につきましては疑問があったところでありま

す。

しかし、御案内のとおり、平成十年の労働基準法改正の際に規定されました検討事項、労働基準法第百三十三条であります。や、その関連の国会附帯意見決議がされたことを前提にしなければならぬということも理解しております。そこで、新たに男性にも適用されること、現行の時間

外労働の上限が三百六十時間であるのに、一定の水準を超える時間外労働の水準を年間百五十時間とするということについては、やはり疑問を持ったところでありまして、最終的にはやむを得ないと理解したところであります。

二点目。勤務時間の短縮等の措置の対象となる範囲の拡大でございます。対象となる子の年齢を一歳から三歳に引き上げることは、労務管理上の負担が多く、特に中小企業ではなかなかとりにくいこと、難しいことを考えなければなりません。しかし、これも大変な議論をしていただきました。ぎりぎりのところでやむなしと私も判断せざるを得なかったところを御理解いただきたいと思います。

三番目ですが、勤務時間短縮の措置の中で、短時間勤務を別格にし一律義務化すべきであるという議論もされたと思っております。考えてみますと、業種業態におきまして、あるいは同じ事業所の中でも、さまざまな取り組み、適している、適していない措置があると思っております。一律というのはなかなか難しい、現実的ではないと思っております。例えば三交代勤務職場では、短時間労働者のために絶えず時間外労働を行う労働者の設定をしなければならぬといったようなことがあるからであります。やはり、バリエーションの一つとして設定していただきたいということでありま

す。

最後に、看護休暇の努力義務化の点でございます。まず、導入の経緯につきましては、職場での休みがとりにくいという雰囲気の問題であるというのが原点だと聞いております。そうであれば、まず、これもまた緊急の看護を要する措置でありま

すから、職場内におきまして、さまざまな人の理解と意識改革と、その意識変化をつくり上げることが先決であらうと思っております。現在、看護にかかわる何らかの措置をとっている企業は全体の八割という統計が出ております。実際、現場では、まさしく支援的な取り扱いをさ

さまざまな形で取り決めている、あるいは慣行にしている私ともいろいろな場面で聞いております。その積み上げが今一番必要だと思えます。法を上回る年次有給休暇の付与、あるいは失効年次有給休暇の積立制度の運用範囲の拡大などをしておりまして、その中で子の看護の休暇問題につきましても解決しているところというものは、あるいはその都度その都度の皆さんのやりくりを職場の雰囲気の中にもきちんとつくっていく、こういうことにあるうかと思っております。

最後に、津島先生外御提案の児童福祉法改正案で示されております、認可外保育施設に対する届け出制の創設、認可外保育施設利用者への情報提供の強化、悪質な施設の排除の徹底などの内容につきましては、基本的に賛成の立場にあります。中でも特に、効率的な保育サービスの提供の推進については、積極的に取り組んでいきたいと思っております。

日経連はかねてより、待機児童の解消に向けて、延長保育、休日保育などの保育サービスの一層の充実を図るとともに、保育事業への民間参入や公設民営の促進など、民間活力の利用を強く求めているところであります。仕事と家庭の両立支援のために、ぜひとも積極的に取り組むをいただきたいと思います。

○鈴木委員長 どうもありがとうございました。(拍手)
○秋元参考人 おはようございます。センセン同盟の常任中央執行委員をしております秋元かおると申します。よろしくお願いたします。

きょうは、この場で意見を述べべる機会を与えていただきました。ありがとうございます。生涯を通じて充実した生活を送ることができるようになるために、両立支援のための対策が必要かつ急務であることは、労働組合のみならず、政府の各種審議会、会議、経営者団体など、各方面から指摘や提言がなされています。

二年前には男女共同参画社会基本法が施行され、昨年十二月には基本法に基づく基本計画も策定されました。今求められているのは、当たり前前に男女がともに仕事と家庭の両立が図れるように、社会全体を見直し、緊急に何を実行していくかという点としての対策です。

このような観点から、現在審議されている政府及び民主党提出の育児・介護休業法の一部を改正する法律案に対して意見を述べさせていただきます。

民主党提出の法律案が採択されることを望みますが、それがかなわないうときには政府提出の法律案をよりよいものにしていただきたい、それがILO百五十六号条約を批准している我が国の責務であると考えます。

具体的項目の一つ目は、子供の看護休暇です。子供の看護休暇については、請求権とすべきです。財団法人女性労働協会の、育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査では、仕事と育児を両立するために必要と思う対策に、子供のための看護休暇が一番多く挙げられています。

また、連合の実施した子ども看護休暇に関する調査では、一年間に、子供の病気が、予防注射、定期検診を理由に保育園に預けられなかった日数は、平均で十六・三日になっています。ただし、一歳児をカバーできる日数、また保育園入園当初の一年間をカバーできる日数としては、おおよそ二十日程度になっております。

この連合の調査に切実な声が多数寄せられていますが、幾つか紹介したいというふうに思いますが、まず最初に、子供が病気のときくらい家でゆっくり見てやりたい、肩身の狭い思いをせずに休暇のとれる制度が欲しい、気兼ねなく子供のための看護休暇がとれるようになったら第二子が欲しいです。次の人は、三歳くらいまで子供二人とも大変で

した、両方の祖父の協力なしでは無理でした、看護休暇のできることを願っています。その次に、育児休業から復帰した次の日から、発熱などで立て続けに休みました、ぜひ法制化されるよう早くお願いします。

次の人ですが、二歳ころまでは本当によく病気をし、職場の上司の理解もなく、仕事をやめてしまえとか子供を殺してしまえと何度言われたことか、あのとこのことを思い出すと、しんどくて、次の子を産む気になれません、一日も早くこの制度ができることを望みます。

次に、核家族では、年次有給休暇を子供の病気のときに使い切ってしまう、共働き家庭はぎりぎり時間的余裕のない生活をしています。また、少子化などで保育園の整備なども少しはなされておりますが、看護休暇がなかったらやめざるを得ないのが実態であり、サポートのない人は本当に苦しいし、子供を保育園に行かせるため、登園前に座敷を使つて、その場、熱を下げさせているという話も聞きます、そんなことをしなくても済むようにしてください。

本当に切実な意見が寄せられております。ぜひ今国会で、子供看護休暇を請求権としていただきたい。二つ目は、時間外労働の制限を請求できる対象者に関する件です。政府案は、雇用された期間が一年に満たない労働者が適用除外になっていますが、これは理に合いません。

育児や介護を行う一定範囲の労働者が、一年につき百五十時間、一カ月につき二十四時間を超える時間外労働を免除するよう請求できる制度です。から、時間外労働を全くしないという請求ではありません。

雇用期間一年に満たない労働者に該当する人は、新卒の人ばかりではありません。現在のよう雇用環境の中で、転職を余儀なくされている人もいます。昨日は、失業率が最悪の五・三%、完全失業者数三百五十七万人と発表されました。こ

のような中で、転職を余儀なくされた人が育児に携わつていたり介護に携わつていても、時間外労働を百五十時間までにしてほしいという選択が、勤続一年未満だからできないということですか。このような制度は、両立支援を充実させるという改正法の趣旨にそぐわないものです。

国の方針である年間総実労働時間千八百時間の達成目標もある中で、時間外労働の削減が求められているにもかかわらず、逆行するものではないでしょうか。時間外労働の制限の対象に、勤続一年未満の労働者を対象とすべきです。

三つ目は、勤務時間の短縮の措置です。政府案は、勤務時間の短縮やフレックスタイム等のメニューの中から一つ以上を選択するという事業主の義務を、一歳未満から三歳未満に引き上げるものです。育児休業復帰後の勤務時間の短縮の制度は、働き続けていく上でとても使いやすい制度として要望の強い制度です。ぜひ、対象年齢を小学校入学までとし、短時間勤務制度を設けることをすべての事業主に義務づけていただきたい。

四つ目は、期間を定めて雇用される労働者にも育児・介護休業法を適用することです。一九九二年の育児休業法施行時以降、ますます期間雇用のパート労働者や派遣労働者が増加しているにもかかわらず、改正案は、これらの期間労働者を対象外のままにしています。新技術の開発研究など専門的知識を有する三年契約の労働者も適用除外です。契約期間の有無で育児・介護の責任が異なるものではありません。育児・介護休業制度は、期間を定めて雇用される労働者にも適用されるべきです。

五つ目は、男性の育児休業の取得促進への対応です。財団法人こども未来財団が報告をしました平成十二年度子育てに関する意識調査事業調査報告書によりますと、男性本人もしくは男性のパートナー、夫が育児休業を取得する意向について尋ねているのに対して、男性、女性とも、取得す

る希望はあるが現実的には難しいという答えが一番多くとなっております。また、男性本人もしくは夫が育児休業を取得しない理由として、一番に、仕事の量や責任が大きいから、二番目に、収入が減少し家計にも影響するから、三番目に、職場で理解が得られないからというふうになっております。

私どももセンセン同盟のアンケートをお配りさせていただいておりますが、これは、毎年五月を男女平等推進月間としてアンケートをしたものの昨年度の一部の部分について配付をさせていただいております。裏面の方の、Q9という部分ですが、男性が育児休業をとれるようにするためには何が一番必要だと思いますかという問いに対して、女性は、職場での理解を深めることが必要と一番多く答えたのに対して、男性は、法律で義務づけるが一番多い答えでした。

男性の育児休業取得の極端な低さの背景には、男女の固定的な性別役割分担意識や職場優先の組織風土から、事業主、上司、同僚も含めた職場の理解が不足していることが挙げられます。また、多くの男性の働き方は、子供が起きているときに家に帰れない、我が子の寝顔しか見れないという働き方になっていきます。男女がともに育児にかかわり、仕事との両立を図るためにも、ここは、民主党案にあるような男性へのポジティブアクションが必要だと考えます。

最後に、育児・介護休業法の整備とあわせて、保育サービスなどの充実をお願いしたい。私どもの組織では、サービス産業で働く人が多数を占め、日曜日、祝日は通常勤務、また閉店時間が遅くなる傾向の中で、休日保育や延長保育は切実な要望です。政府が進めようとしている待機児童の解消はもちろん、病児保育や学童保育など多様なニーズに対応し、質を高めて、安心して預けられる保育体制を早急につくっていただきたい。

中央省庁の再編により、厚生労働省雇用均等・児童家庭局となったこともあり、働きながら子育て

てを行う労働者の負担の軽減に向けて、保育サービスの充実を総合的に行っていただくことをお願いし、発言を終わらせていただきます。ありがとうございます。(拍手)

○鈴木委員長 どうもありがとうございます。次に、中嶋参考人にお願いたします。○中嶋参考人 全労連の女性局長の中嶋です。参考人として意見を述べさせていただきます。二十一世紀は、男性も女性も仕事と家庭を両立させて働くことができる社会にすることが重要だとされていきます。しかし、二十一世紀を迎えた今日なお、とりわけ女性は、仕事と家庭を両立させる上でさまざまな困難を抱えています。仕事と家庭を両立させるために、労働時間の短縮、保育所や介護の基盤整備、実効性のある育児・介護休業制度の実現などが重要です。今回の育児・介護休業法改正法案は、一定私たちの要求と運動を反映していますが、労働者の要求に照らすならば不十分です。以下の点を修正し、実効ある制度となるよう求めます。

第一に、すべての男女労働者に時間外、休日、深夜労働の上限規制をし、労働時間を短縮するとともに、育児や介護を行う労働者には時間外労働の免除を求めます。我が国のパートを含まない労働者の総労働時間は、年二千二十時間といまだに二千時間を超えており、多くの企業があらかじめ時間外労働を組み込んだ業務計画を立てています。さらに、リストラ、合理化で人員削減が進む中で、年次有給休暇すらとれない職場実態があり、年休の取得率は四九・五％と、五〇％を切りました。父親は子供が寝た後にしか帰宅できず、育児にかかわりたくもかかわれないという家庭も少なくありません。また、女性の時間外や休日、深夜労働の上限規制が撤廃されたことで、私たちの労働相談にも、男性並み長時間労働ができないなら三万円賃下げするとか、残業ができないならばやめろ、そうした攻撃がされているという相談が寄せられています。長時間労働ができない女性は、パートなどへ

の転換や退職を余儀なくされています。本来、時間外労働や休日労働などは、ないことが当たり前だと思います。時間外労働が常態化している我が国の働き方は異常です。すべての労働者に対し、時間外労働は一日二時間、年百五十時間以内とし、休日、深夜労働などは不可避な職種や場合に限定する労働基準法の改正を求めたいと思います。

男性も女性も仕事と家庭を両立させて人間らしく働くために、労働時間を短縮することが急務です。そして、育児や介護を行う労働者には時間外労働の免除を求めたいと思っております。また、短時間勤務制度は労働者の請求によって取得できるようにすべきです。

第二に、育児・介護休業の申し出や取得を理由とした不利益取り扱いの禁止について、指針で実効性のある具体的な内容が明示されるよう強く求めます。十月二十六日の審議での政府答弁は、さまざまな条件を付し、極めて狭く限定しているように感じました。

今、職場では、昇進をあきらめなければ育児・介護休業はとれないと言われ、取得したことが昇格試験の欠格条項とされたり、勤務しなかったものとみなされて昇給延滞をされ、退職金や年金にまで不利益が及んでいる場合が少なくありません。不利益取り扱いの禁止は、子供の看護休暇や短時間勤務制度、時間外労働、深夜労働の制限などにも適用し、育児・介護休業を取得したことが賃金や昇進、昇格、配置転換等で不利益につながるがないよう、実効性のある具体的事例を明示することが必要です。また、原職復帰、所得保障、代替要員の配置などを明記すべきであると考えます。中小企業で取得しやすい制度にするためには、事業主への助成額を引き上げることが重要です。

第三に、子供の看護休暇の努力義務は少なくとも義務規定とすべきです。介護休業制度の利用率が低く、請求権とすることは時期尚早との政府答弁がありました。これは、現行の介護休業が一人について一回に限定され、緊急、短期の場合には取得できない制度だからであり、乳幼児を抱えた家庭では、突発的な発熱などのために短期の看護休暇の要求は大変切実です。

私たちは、子供だけでなく、大人を含む短期的病気の家族介護や検診、予防注射、保育園・学校行事参加など、家族的责任を果たすための特別休暇の新設を求めています。また、改善を見送っている介護休業制度についても、少なくとも、継続して介護を要する一つの状態につき一回として、一人の要介護対象者に複数回の取得を可能とすること、期間についても延長することが急務であり、早期の法改正を求めます。育児休業についても、公務員の制度が三年に延長される動きも踏まえ、民間でも期間の延長が求められています。

第四に、育児、介護をする労働者の転勤等への配慮義務がうたわれていますが、各職場において誠実に履行されるよう各企業に周知徹底し、強く指導することを求めます。今、異動に当たって、労働者の家庭状況など一切配慮されないまま、数日前の辞令一つで、通勤できない遠隔地への転勤が命ぜられることが多くあります。配偶者の勤務や子供の学校とのかかわりや単身赴任を余儀なくされたり、女性の場合には退職に追い込まれる場合も少なくありません。往復五時間以上もの通勤で疲れから病気になる、家族と団らんする時間が持たない、単身赴任で経済的にも精神的にも大変など、多くの問題が出されています。リストラ、合理化に際し、退職に追い込むために遠隔地への転勤が使われるケースもたくさんあります。家族的责任を持つ労働者の転勤は、十分な配慮の上に、本人の同意を前提とすべきであると考えます。

第五に、育児・介護休業の適用対象者を拡大することが必要です。現在、パート、臨時、派遣労働者が急増していますが、その多くは、長期間雇用されていても、

は、現行の介護休業が一人について一回に限定され、緊急、短期の場合には取得できない制度だからであり、乳幼児を抱えた家庭では、突発的な発熱などのために短期の看護休暇の要求は大変切実です。

私たちは、子供だけでなく、大人を含む短期的病気の家族介護や検診、予防注射、保育園・学校行事参加など、家族的责任を果たすための特別休暇の新設を求めています。また、改善を見送っている介護休業制度についても、少なくとも、継続して介護を要する一つの状態につき一回として、一人の要介護対象者に複数回の取得を可能とすること、期間についても延長することが急務であり、早期の法改正を求めます。育児休業についても、公務員の制度が三年に延長される動きも踏まえ、民間でも期間の延長が求められています。

第四に、育児、介護をする労働者の転勤等への配慮義務がうたわれていますが、各職場において誠実に履行されるよう各企業に周知徹底し、強く指導することを求めます。今、異動に当たって、労働者の家庭状況など一切配慮されないまま、数日前の辞令一つで、通勤できない遠隔地への転勤が命ぜられることが多くあります。配偶者の勤務や子供の学校とのかかわりや単身赴任を余儀なくされたり、女性の場合には退職に追い込まれる場合も少なくありません。往復五時間以上もの通勤で疲れから病気になる、家族と団らんする時間が持たない、単身赴任で経済的にも精神的にも大変など、多くの問題が出されています。リストラ、合理化に際し、退職に追い込むために遠隔地への転勤が使われるケースもたくさんあります。家族的责任を持つ労働者の転勤は、十分な配慮の上に、本人の同意を前提とすべきであると考えます。

第五に、育児・介護休業の適用対象者を拡大することが必要です。現在、パート、臨時、派遣労働者が急増していますが、その多くは、長期間雇用されていても、

有期雇用として対象から除外されています。労働契約が反復更新される等により事実上期間の定めなく雇用されている者は育児休業の対象とするよう指針で定めるとされていますが、使用者に徹底し、不当な取り扱いのないよう指導の強化を求めるところです。

また、これらの労働者は、繰り返し反復更新されて期間が定めないのであれば、本来正規雇用とすべきであり、通年かつ恒常的な仕事についている者をパート、臨時、派遣などに置きかえさせない指導の強化が重要です。

次に、育児・介護休業の改善とともに、休業を選択せずに仕事を続けることや、集団保育で子供を育てたいと望む労働者に対し、ゼロ歳児を含む保育所の整備や高齢者福祉の公的拡充が重要で

す。児童福祉法の一部改正法案が提出されましたが、一番の問題点は、認可保育所整備促進のための公設民営方式推進の問題です。これは、今後の保育需要や待機児解消に向けた公的責任を放棄し、株式会社を含む民間企業が保育に参入することに法的根拠を与えるものであり、私は反対です。

そして、こうした大変重要な内容を持つ法律案であるにもかかわらず、保育行政に責任を持つ市町村や保育関係者への十分な説明や意見聴取もなく突然出されたこと、また、本委員会では全く審議されていないのに、育児・介護休業法改正案と一緒に参考人質疑が行われるという国会運営も問題かと思えます。こうした運営を改め、十分な審議を尽くして、拙速に採決を強行することのないよう強く要望いたします。

今日、少子化が進んでいるにもかかわらず、都市部においては、保育所に入れない待機児童が増大をし、預ける保育園がなくて困っている人が少なくありません。

政府も待機児童ゼロ作戦などの緊急対策を行っていますが、その内容は、保育者はふやさず入所定員枠は撤廃をする、多様な保育要求にこたえる

として最低基準の弾力化を図る、公設民営で企業参入を推進する、保育士の二〇%までの短時間勤務保育士の導入などです。これでは安心して子供を託すことができません。定員をオーバーして入所させている保育園では、人間としての基盤が培われる大切な時期の乳幼児が一部屋に大勢詰め込まれ、心地よい居場所が保障されず、保育者も疲れ果てているのが実情です。

このような状況のもとで、保育需要が増加している市町村においては、保育所を計画的に建設することが緊急に求められています。しかし、保育所整備をどのような形で行うかというところは、地方分権の立場からも住民の意思に基づいて市町村が独自に判断すべきであり、保育の実施方法にかかわる部分まで国が法律で市町村に縛りをかけることは問題があると思います。これは、児童福祉法第二条、第二十四条の自治体の責任のあり方をなし崩しに変更することにもつながるのではないのでしょうか。

特に、保育への企業参入は、保育を金もうけの対象とし、保育所の開設や運営にコスト論や経済市場主義を優先させる企業原理を持ち込むものです。利潤を上げるために、職員を低賃金、無権利にすることに、運営費の大半を占める人件費の削減を図っています。これは、保育士の労働条件の悪化のみならず、経験の蓄積や専門性の否定にもつながり、保育の質を後退させ、子供の健全な発達を保障することができない結果にもつながるものです。

また、新設される第五十六条の七によって、参入する民間企業は国と市町村から公有財産の提供やその他の援助を受けられることになっていきます。その対象を社会福祉法人やその他の多様な事業者としており、その他という中に企業が参入できることを明確に法定しています。市民の公有財産を営利を目的とする民間企業に提供する一方、貸与を受けた企業がもうからなければ自由に撤退することを禁止する担保がこの法案にはありません。安心して預けられる保育所という父母の願

いに逆行するものです。公設民営については、その対象を営利企業にまで拡大し、保育分野に市場原理を導入するべきではありません。待機児童対策については、国や自治体の保育予算を大幅にふやし、保育を公的に拡充することが重要だと思えます。

次に、認可外保育施設に対する指導監督の強化については、ベビーホテルにおいてとうとう乳幼児の命にかかわる事故が多発しており、これに対する対策の強化は必要です。届け出の義務や監督の強化は、それによって認可外保育施設を法的に認知するものとするのではなく、子供の発達を保障し、安心して預けられる保育所を目指して行われることを強く望みます。

最後に、今日の待機児童対策の最大の問題は、子供を受け入れる量の拡大のみが追求をされ、子どもの権利条約が求める子供に最善のものを保障するという視点が希薄であることを指摘しておきます。

今日、かつて経験したことがない、社会を震撼させるような子供の問題が次々と起こっています。こうしたときだからこそ、子供の利益が最大限に尊重されることを政治や社会の最優先課題として考慮する必要があるのではないのでしょうか。子どもの権利条約を批准した我が国として、こうした立場に立つて慎重審議を心からお願ひし、発言とさせていただきます。

ありがとうございました。(拍手)

○鈴木委員長 どうもありがとうございました。

次に、山田参考人にお願ひいたします。

○山田参考人 中央大学法学部の山田でございます。私は、大学では労働法と社会保障法を担当しております。きょうは、研究者の一人として、ここで意見を言わせていただくことに大変感謝しております。

御承知のように、男女共同参画社会を迎えて、これからますます、いろいろな参考人の三人の先生がおっしゃいましたように、男女が安心して働きながら家庭生活を維持できることが求められている時代が来ております。それからもう一つは、我が国の二十一世紀の課題として、やはり少子高齢化の中で、高齢化をとめることはできませんから、少子高齢化ということとは、結局、少子化の問題ということに取れんではいけないかと思えます。その意味で、もちろん基本的には男女平等を達成することが基本的な問題関心ですけれども、政策的には少子化の解消という重要な課題がこの今回の法改正には込められているのではないかと思います。

その意味で、男女平等を達成するためには、少なくとも四つの政策が必要ではないかと私は考えております。

一番目が、実効のある男女平等法です。いわゆる均等法ですね。ある意味でポジティブアクション、あるいは間接差別も含んだ、実効性のある規定を設けること等です。

二番目には、その実効性確保のための救済機関。裁判所というのはなかなか、訴えるというのは時間も勇気もお金も要りますので、むしろ行政機関が、イギリスのEOCやアメリカのEEOCのような行政機関による救済をすることが平等の実効性を確保できる手段ではないかと思えます。それから三番目が、職場においてセクシュアルハラスメントがないような、安心して男女が働けるような職場環境の整備。

そして四番目が、先ほど申しました、育児、介護を含めた、職場だけではなくて家庭でも男女平等が図られることが四つ目の要件ではないかと思えます。前の三つは職場における男女平等だけが問題となっているんですけども、四番目の育児、介護については、職場だけではなくて、家庭での男女平等も求められているという点で、他の三つと区別される重要な問題ではないかと思えます。

そういう意味で、今回の育児・介護休業法について、さまざまな意見はあると思えますけれども、新しい法改正がされたことは一応評価させていただきます。

第一類第七号 厚生労働委員会第五号 平成十三年十月三十一日

いただきたいと思ひます。

具体的な問題について言及させていただきますけれども、まず第一に、いわゆる激変緩和措置。育児や介護に従事する女性労働者に対して労働時間を制限する、いわゆる労働基準法百三十三条の激変緩和措置が、来年の三月、平成十四年三月末で終了することになります。その後のポスト激変緩和措置をどうするかということがあったんですけども、これについても、小学校就学前まで、男女に共通する時間外労働の規制が問題となっていたわけですが、ここでこういった上限設定ができたことは非常に評価できるところではないかと思ひます。

ただ問題は、中で、事業の正常な運営を妨げる場合にはという条件がついております。これをどう考えていくかということです。これは、労働基準法の年休の使用の時季変更権の問題の要件でもありますし、あるいは、育児・介護休業法の男女の深夜業の拒否権行使のときの要件でもあります。そういう意味で、これが具体的にどういふもの意味するのかわからない点をぜひ指針等で明確にしたいだきたいということが第一点です。

それから、同じこの問題につきましては、時間外労働の上限設定を請求する場合、一カ月前までにすることになっていっているんですけども、育児や介護の緊急性を考えた場合には、当然、企業の人的な配慮の関係で一定の準備期間が必要ということとはよく理解できるんですけども、一定の例外、緊急的な事態については一カ月以内の短い期間でも例外的にそれを認めるような措置もとっていただきたいと考えております。

次に、これは大きな問題点だと思ひますけれども、第二が、育児・介護休業の取得を理由とする不利益取り扱いの問題です。

従来これは解雇については制限があったんですけども、では解雇以外の不利益取り扱いというのは何かというのは非常に大きな問題で、私、推測ですけれども、具体的定義が出なかったというのは、恐らくこれはかなり労使で意見が対立した

結果ではないかと推測しておりますけれども、そういう意味で、どこまで不利益を与えるかということ。これは、現在の法律でも、例えば、産前産後休暇について、労働基準法六十五条に規定がありまして、それを受けて十九条で解雇を禁止しております。そういう意味で、産前産後の休業取得を理由とする場合には現行の労働基準法は解雇を禁止しておりますけれども、その他の不利益取り扱いには禁止していないという点で、現在、この育児休業取得、似ているところがあります。

これにつきましては、東京高等裁判所の判決で、先生方御承知と思ひますけれども、ポーンスを支給する条件として九〇%出勤することを条件としていて、その欠勤扱いとして産前産後休暇やあるいは育児時間、育児休業や育児休業法上の労働時間短縮措置を含めていて、そしてその女性職員は、最初は、産前産後休暇はポーンスがなくなるのでとらなくて、倒れてしまつて出産をしたのですけれども、産後休暇はとらざるを得ないので、当然それをとれば一〇%超えますので、ポーンス支給なし。次回は、ではということ、育児休業法の労働時間短縮措置をとつて、やはりそれで一〇%割つてしまつてポーンスが支給されないということについて、裁判所は、そういった産前産後休暇について解雇を育児休業法は禁止している、そういった趣旨からすれば、欠勤扱いにできないのは労働者の責めに帰すべき事由に限定すべきであるとして、これは育児休業取得自体ではなくて、育児休業法上の労働時間短縮措置をとつたことを理由とする不利益取り扱いについて、それがポーンスの九〇%条項という関係で問題となつたのですけれども、一つのその考え方はとても参考になると思ひますね。

ただ、もう一つとして非常に難しい問題は、先ほどちょっと参考人の方からありましたけれども、例えば、育児休業を取得したからといって昇進試験を受けさせないというの、それは許されないとすることは明確だと思ひますけれども、例えば、ある程度欠勤した労働者に対してどの程度

の不利益を課することが公平であるかというの、結構微妙な問題ですね。

例えば賞与とか、あるいは昇格、昇進にどう評価するかとか、あるいは昇格、昇進にどう評価するかというの、もちろん基本的には育児休業などの取得を理由として不利益取り扱いをしてはいけないということになりますけれども、では、全くしてはいけないのか、これは微妙な問題だと思ひますね。

それは、一つには、もちろんこの休業をとつたことによる不利益は基本的に抑えるべきですけれども、反面、公平という観点からいいますと、他の労働者、取得しない労働者との公平性をどう担保するかという問題がもう一本入ってくる。この辺をどう調整するかというのは、極めて難しい問題。つまり、一〇〇%もらえるか、そういう考え方もあり得ると思ひますけれども、ゼロもおかしい、しかし一〇〇%もらえるというの、もどろい、いろいろな論点が出てくる。

その点で、そういったポーンスの査定、あるいはそういった昇格などの人事考課をどうするかについては、やはり詳しい具体的な指針をつくつて検討していただくということが必要ではないかと思ひます。

それから、次の問題ですね。先ほど、今日二十七日の夕刊に、一面に、今回の育児法改正の記事が出ていまして、非常にそこでは大きく、トップで取り上げられておまして、それだけ社会の関心も強いということを実感いたしましたけれども、そこによりまして、不当な配転や昇格差別を禁止することが挙げられておまして、不当な配転が、もちろん何をもちつて不当かが問題ですけれども、不当な配転が許されないと、育児休業をとつたことを理由として不当に配転することが許されないのは当然のことですけれども、問題は、昇格差別、何をもちつて不当な昇格差別とするかという基準、これは非常に難しいと思ひます。

そういう意味で、不利益をなるべく課さないということ、もう一つは、他の従業員との公平さ

をどう担保するか、この二点の相反する基準を調整しながら基準づくりをするという作業が指針づくりの中で求められるのではないかと思ひます。ところで、育児、介護については、一年間全く休むという休み方もあるんですけども、フレキシブルな休み方が不可欠ではないかと考えます。それは、例えば介護休業についても、ずっと休む必要はなくて、例えば病院に通つていて月曜日の午前中だけ毎週休みたいというケースがありますね。その意味でも、そういったフレキシブルな休暇のとり方、人員配置の問題もあつたんですけども、認めることが、それが育児・介護休業なんかとりやすい一つの方法ではないかと思ひます。

その意味で、労働基準法上の例えば変形労働時間制のように、働かせ方のフレキシビリティと言われるのですけれども、休み方のフレキシビリティ、あるいは働き方のフレキシビリティを保障することも必要ではないかと考えます。

また、育児休業につきましても、あるケースでは、一年間休業をとりまして、ある雑誌の女性編集者のケースなんですけれども、それとつて復職したときに、もうトレンドについていけないというので、他の部署に配転させられたということも聞いております。

そういう意味で、もちろんこれは育児休業期間の満了時の原職復帰等の権利保障が必要なんですけれども、なるべく休まない、休まないで済むなら休まない方が、そういう意味で勤務時間短縮制度が極めて重要な意味を持つてくるのではないかと考えます。そういう意味で、今回の勤務時間短縮措置が三歳まで延びたということは、やはり評価される点ではないかと思ひます。

それからもう一つ、育児休業などの最大の問題点は、先ほど御指摘がありましたけれども、男性の取得率が非常に低いということが大きな問題ではないかと思ひます。

しかし、やはり社会では男女が同じように荷物を持つということを考えれば、一つには不利益取

り扱いを禁止する措置と、もう一つは積極的な、男性がとれるような制度づくり、ある程度企業の制度づくりを奨励するだけでなく、一定の水準、一定の男性がとれるような方法づくりが求められているのではないかと思います。

それから、第三の点は、努力義務とはいえず、子の看護休暇が導入されたことも一つの前進ではないかと思われま。

看護休暇がない場合、小さな子供を持つ労働者は有給休暇を取得していただくわけですから、その意味で、一つには、これは無給ということになると思えますけれども、本来的には子の看護休暇というものが努力義務でも制定されたことの意味は非常に大きいと思えますけれども、反面、今までの制度がなくても労働者は有給休暇をとっていたわけですから、その意味で、実態はもしかしたら変わらぬのかもしれない。もちろん、従来よりはとりやすいつい面はあるのですけれども、無給であれば、結局有給をとって看護休暇をとるということになってしまふという問題があります。

そういう意味で、これだけ有給にするというのはちょっと突出していますので、なるべく労使が有給にするようなルールづくりを、それも指針の中でつくっていただきたいと希望しております。

それから、最後の点が、配置に関する配慮義務に関するものです。

現在、単身赴任者は三百万人を超えて、女性も約千人近く単身赴任していると言われています。このような中で、今回のこの規定の中で、配転させる場合には一定の育児や介護を配慮するということが非常に大切なことで、評価されるべきことですね。

けれども、そこでむしろもう一つの問題は、配転後の配慮の問題ですね。裁判例の中でも使用者の配転命令を認める条件として、一定の不利益を軽減する義務というのを求める裁判例もありま

なんですけれども、やはり、育児、介護との関係で、配転以降の配慮義務ですね、例えば一つには自宅に月に一回ぐらいは帰れるような交通費の保障をするといったような、配転後の配慮義務についても御検討いただければと思います。

以上、時間が参りましたので、どうも御静聴ありがとうございました。(拍手)

○鈴木委員長 どうもありがとうございます。以上で参考人の方々の御意見の開陳は終わりました。

○鈴木委員長 これより参考人に対する質疑に入ります。

質疑の申し出がありますので、順次これを許します。野田聖子君。

野田聖子 本日は、参考人の皆さん、お出かけいただき、貴重な御意見をありがとうございます。早速、質問に入らせていただきます。

日経連からお出かけいただいている荒川参考人

実は、この法律案、もともとこの育児休業法の原案もそうですが、今回の改正をする理由というか、なぜしなければならぬかというものは、この趣旨にあるとおり、少子化が進行しているということでありまして、日経連というのは経済団体の一つでございまして、折々、時の政府にま

たは内閣に、さまざまな貴重な御提言をしてくださる非常にありがたい団体であるわけですが、この少子化という問題に対して、日経連自体はどのような議論または取り組みをされているかとか、ちょっとお話をさせていただきたいと思いま

す。

○荒川参考人 日経連におきましては、少子化問題につきまして大変積極的な取り組みをしていると自負するところであります。

直近のものではございませんが、平成十年には、トータルで少子化問題をどう世の中、国、労働組合あるいは社会一般に訴えていくかというもので取りまとめをさせていただきました。さらに、その取りまとめを具体的に自分たちの行動計画、取り組み計画というふうにも設定したものでございます。

ポイントは大まか三つございまして、基本的なスタンスといたしましては、そのよって来るさまざまな問題につきまして、国としても企業としても環境整備をしたい、さらにはすべきである。個々人としても、そしてこのところがポイントな

んですけれども、レポートの中でも、特に男性において意識改革を進めること、ここが少子化問題のベシクなところだといったこと。

さらには、私ども、特に子育て支援のための環境整備ということにつきまして、保育所サービスの拡充あるいは保育所事業への民間企業の参入、幼稚園と保育所の施設あるいは職員の共有化の推進、そして子育て減税あるいは教育負担減税、はたまた土地住宅負担問題まで、この少子化問題をトータルで見えております。

最後のところで、性的役割分担の意識の改革がどうしても不可欠な話であるかと身をもつてこの問題につきまして提起を、会員会社あるいは世の中にも訴えております。その中の一つには、日本の雇用慣行への対応も含めているところでござい

ます。

いずれにいたしましても、日経連はこの問題につきまして取り組みをし、さらに、連合さんとともに、この少子化問題につきましてのそれぞれの取り組みと共同での取り組みを、意見の一致を見て、宣言までしたところでございます。

○野田聖子委員 ありがとうございます。

先ほど、意見陳述を聞いておりました、少々腰が引けているかなという感じがいたしました、と申しますのも、どうしても、労働者を使う側から申しますと、こういう休業法というのは頭の痛い、悩ましい問題であります。ただ、日経連におきましては、この日本の国のあり方、日本の国は軍事大国ではありません。経済大国の名のもとで、国連

の中でも世界の中でもさまざまなリーダーシップをとり、とらうとしていくわけで、すなわち、経済界のありようというのは非常に重要だと思っております。

私は、今荒川さんが御発言されなかつた、忘れてしまったのかもしれないけれども、この育児休業法の視点につきまして、個人の労働者の幸せとか、そういうことを守るためというのを希求されているわけですが、むしろ日経連としましては、個人の労働者、とりわけ女性労働者の幸せの追求という小さな枠組みだけではなく、少子化が引き及ぼす問題点、すなわち、子供が少なくなるということが、この国にとって、消費者がいなくなるということが、そして将来の労働力がなくなるといこと、さらには納税者もいなくなる、社会保障を支える納税者もいなくなるというような、そういうダイナミックな視点に立っての日経連ならではの取り組みというか考え方があれば、もう少し、腰が引けると言ったら失礼かもしれませんが、もう少し、この国を思う、はつきり

言つてしまえば民族の存亡にもかかわるような問題だという視点を持って議論していただければ、もつともつと笑顔でいろいろ意見陳述が聞かれるのではないかと思っているわけですが、そこら辺のところはいかがでしょうか。

○荒川参考人 御指摘をいただきましたこと、大変私も反省するところでございますが、少子化問題は、まさしく野田先生のおっしゃったことおりのことを日経連はポイントに置きまして、この世界が、日本国の存亡にかかわる話であり、その存亡というのは、産業社会のみならず、日本国の全体の活力の牽引ともなる大変厳しい問題であるという認識、その中から、では、何をいたすべきかと。

具体的に申し上げますと、経済活動が縮小する、あるいは成長が抑制される、国民の負担率が上昇する、創造力のある人材が減少する、子供の健やかな成長機会が低下する、地方行政、地域社会の行き詰まりがある、こういったトータルの問