

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及び雇用保険法の一部を改正する法律案(内閣提出第六四号)

○田村委員長 次に、柚木道義君。

○柚木委員 民主党の柚木道義でございます。

大臣、参議院の方から駆けつけて、まだ息も整っていないところでございますが、早速質疑に入らせていただきたいと思っております。

十日水曜日のこの委員会での質疑を通じまして、実は、育児・介護休業の制度を申請したら解雇されてしまったり、あるいは減給、配置転換などのいわゆる不利益取り扱いを受けてしまっておられる方々が全国に多数おられる実態が明らかになりました。

そこで、いま一度整理をしてみたいと思っております。こちらの方にちょっとわかりやすくボードをつくってみました。ここに、育児休業と介護休業、そして子供の看護休暇も含めて、いわゆる相談件数の中でも不利益取り扱いに関する件数の推移を表にまとめてみました。育休を見ていただくと、ごらんのとおりどんどん年々ふえていっています。介護休や看護休における不利益扱いは、この表だけで見ると一定の推移なんですけど、実はこの中身を精査していくと大変大きな問題があるということの後ほど申し上げたいと思っております。

こういう現実を、いま一度ここで本委員会の委員の皆様にも、そしてきょうは、実はせんだって水曜日に傍聴にぜひ来たいとおっしゃっておられたいわゆる育休切りの被害に遭われた方々も傍聴席にいらっしゃる、あるいはもう間もなく到着されるという中で、この不利益取り扱い、その不利益の中でも究極の不利益とも言える育休切り、さらに介護休業切り、さらには、場合によっては看護休暇を申請することによっての退職奨励のような事態も実はございまして、そういった事態についてこの委員会の中でも御認識を共有させていただき、ぜひ本改正案の制度改定によってこれらの被害を起こさせない、それこそが我々議員あるいは行政に課せられた責務であると考え、質疑に入らせていただきたいと思っております。

こうした現状を改善していくために、本改正案では、新たに罰則規定として企業名公表あるいは過料を科すなどの規定を設け、さらには、この委員会でもそれぞれ委員の方々がさまざまな質問をされておりましたが、いろいろな政策とのミックスで育休切り初めさまざまな不利益取り扱いの防止を実現しよう

している。

ただ、私は、やはりその一つのツールとして、水曜日にもこの委員会で我が党委員の方も質疑をされておられました、野党修正案にもございます育児・介護休業を理由とした解雇、不利益取り扱いなど防止のための休業前後の書面による明示の義務化、これについて、何とか当委員会においてさらにもう一步踏み込んだ議論をさせていただきたい、大臣からもさらにそういった意味ではそのような御答弁もいただきたい、そのように考えております。

確かに、水曜日の議論でも大臣がおっしゃっておられましたように、書面明示を義務化することによって、仮に労働者側にデメリットがあるというようなことになればこれは本末転倒にもなりかねないわけですから、そういうデメリットは最大限考慮するにせよ、先ほども申し上げましたように、不利益取り扱いの中でも最大の事例はやはり育休切りであるわけですから、それを回避できる方法は、ここはやはり何らかの形で委員の皆さんとも知恵を出し合って考え、そして形にしていくという努力をしていくべきだと考えておまして、そのような思いを委員の皆様も共有され、法案提出者の方々を中心に御尽力をされて、実は、けさの新聞報道等を見ると既に記事が、これはある新聞紙の一面に、「育休法改正案成立へ」というような大きな見出しで出ておまして私も若干驚いてはおりますが、しかし、とにかく、きょうの段階に至るまで、さまざまな方々の御尽力で何とか書面による文書の明示の義務化についても合意に向けた努力が行われてきたようにもお聞きしております。

そこで、大臣に伺いますが、この文書の明示の義務化について、法案修正とかあるいは省令改正の項目に関する具体的かつ詳細な質問はこの後また我が党委員から改めてあると思いますが、私からは、以下、大枠の方向感なりあるいは大臣の御認識を伺いたいと思っております。この間議論があったことも踏まえまして、本日のこの現段階に至って、大体の大枠として、例えば法案修正あるいは省令改正なり、この育児休業の申出書、あるいは通知書、そのいろいろな使い方の工夫も含めて、ぜひ、きょう傍聴席にいらっしゃる育休切り被害者の皆さん、また全国の被害者の皆さんに向けて御答弁をいただけないかと思っておりますが、いかがでしょうか。

○舛添国務大臣 一昨日、私が尊敬する郡委員や山井委員からさまざまな御意見をいただきました。そして、与野党を超えていい意見であれば虚心坦懐に聞くべきである、そういう方針でずっと私は参りました。一昨日も申し上げましたように、紙の形できちんと出した方が、それは口頭で言った言わないというようなことが起こらない、これは大変にいいことであるということは共通の認識であります。それからもう一つは、ただ、今柚木さんもおっしゃってくださったように、かえって労働者に不利になるような縛りがあって、非常に悪意の経営者がそれを盾にとって逆に労働者をいじめる、いじめると言う言葉は悪いけれども、不利益な取り扱いをするということがあってはいけません。

そういう中で、山井さんが、少なくとも休業開始の日と終了の日をきちんと書いてやるというのはどうだということをおっしゃった。例えば、今考えていますのは、育児休業申出書というのはだんだん促進されてかなり実施されている、なかなかその取扱書の方までいくのは企業側も難しいというようなことなので、一つの方向としては、育児休業申出書を提出していただく、そしてそれに対して、手書きでも何でも、きちん

とそれをやりますというようなことで、労働者に対して、わかりました、何日から何日までですね、そういうメモをきちんと書いて、判こを押して、戻す。そうすると、証文というかそういう形でできるので、こういうことはなかなか法律で義務化というのは難しくても省令を使うことができますので、省令において措置する方向でこれは検討したいなというのが、山井さんや郡さんの意見も、今のそのほかの委員の先生方の意見を入れて、この一両日考えてそういう方向を出したいと思っております。

○**柚木委員** ありがとうございます。大変前向きな、さらに一步前進と私は今理解をいたしました。

きょう、資料にもおつけをしております、資料二ページ目の仮名ユウコさん、あるいは三ページ目のマユミさん、そして四ページ目のアキコさん、きょうもここにいらっしゃるまでにハローワークに行ってからこちらに来るとか、あるいは、きょう資料には、水曜日にはおつけしていたんですけども、都合でおつけしておりませんが、七月の十日ごろに出産を御予定されている妊婦の方も、何とかこれに間に合うように駆けつけたい、そんな思いで、皆さんがとにかく自分たちの、一労働者、一妊婦のこの思いが国会で聞き届けられるのであれば、ぜひ大臣の御答弁も含めて見届けたい、そういう思いできょうこちらにいらっやっていると、今の御答弁を受けまして、私、もう一度確認させていただきますが、育休に関する不利益取り扱いのパターンとして、年々ふえてきているこの不利益取り扱いの中でも最大の不利益である育休切りが、今の書面の明示をいろいろな省令改正等で工夫をするということによって、少なくともこの数値自体が、あるいはこの中に含まれる育休切り自体が減少していく、そのようになっていくんだということで、大臣、認識はよろしいでしょうか。

○**舛添国務大臣** 今おっしゃったように、いわゆる育休を理由として解雇されたり不利益になる取り扱いがあってはならない。そういう意味で、先ほど申し上げたような形できちんと事業主が育児休業申出書に追記をして、つまり、ちゃんと書面によって申し出を受けましたよ、何月何日から何月何日までが休業の日にごですよ、これは確認しましたよ、こういう紙をきちんと戻すということによって、不利益な取り扱いが大きく減っていくということを期待したいと思っております。

○**柚木委員** ありがとうございます。そういった形で、本当に経済的に雇用の情勢も厳しい中、何とかこの育休切り、あるいはこの後も申し述べますが介護休業、看護休暇に係る不利益取り扱いが減少していく、そういう一つの大きな端緒になることを私も期待させていただきたいと思えます。

さらに、この不利益取り扱いに関しまして、資料七ページ目に、実はそれぞれの不利益取り扱い事案、平成二十年度の二百二十一件の内訳、そしてその指導後の結果等に関しての資料をおつけしております。ごらんをいただきますと、それぞれ三番の「雇用不継続」というのがいわゆる育休切りというところに当たってしまうわけですが、よくよく見ると、各項目の二番の「解決しなければ連絡とのことだったが連絡なし」、それぞれ項目に件数もございます。この連絡なしという部分の件数自体が、ひょっとしたら、今後仮に追跡調査等を行った場合に、先ほど示したこの不利益取り扱いの件数の中における「雇用不継続」に、連絡をとった場合になっている可能性もこれはあり得る。その結果次第では、実は育休切りの実態がさらにふえる可能性があるというふうには私は考えるんですが、大臣、これについて認識はいかがでし

ようか。

○舛添国務大臣 これは雇用均等室に、実態はどうだということを若干精査させたんですけれども、やはり自分が勤めてきた会社の話なんで、まず匿名でお願いしますと行って来られたり、いや、申しわけないけれども役所の方からは連絡しないでください、連絡先を残していくのはちょっと勘弁してくださいというような声があったりするというのは、非常によくわかるんですね。

それで、紛争があって、解決しても、職場に戻っても何となく雰囲気としてやりにくいということがあるので、やはり紛争を未然に解決するということが最大の眼目だろうというように思います。今おっしゃったようなことは、ここの「解決しなければ連絡とのことだったが連絡なし」という件が、まさにあきらめちゃって、不利益取り扱いを受けてもしようがないわと思って、解決していないのに連絡しなかったことも当然あるというように思いますので、今言ったような状況で、匿名でお願いしますという方とか、連絡先を残していない方はフォローがなかなかできませんけれども、例えばアンケート調査をやってみるといようなことで、もう少し実態を明らかにできればということも考えております。

○柚木委員 ありがとうございます。結局のところ、これまでの事案の中でも泣き寝入りというケースを紹介しております。まさに連絡なしの方にもそういう方が多数含まれていることも考えられますので、そのアンケート調査等の実施によって、さらに連絡なしの方々に対するきめ細やかなフォローについても今御答弁をいただきまして、ありがとうございます。

それを受けて、私は、資料の八ページ目あるいは九ページ目以降、介護休業に係る不利益取り扱い事案、さらには看護休暇における事案についておつけしておるんですが、実は、八、九のページを見ていただきますと、これは「介護休業に係る不利益取扱い相談事案」ということでありまして、一からずっと見ていただくと、どれも、申し出たところ、例えば退職勧奨あるいは解雇された、さらには配置転換が起こった、まさに介護休業切りと言わざるを得ないようなさまざまな実態がこの八、九ページの各項目を見ても明らかでございます。

その明らかな中で、実は、十ページ、十一ページ目を見ていただくと、ちょっとこの集計方法が変わっております。それぞれ私の方から厚労省さんをお願いをして作成をいただいた形式になっておりますが、これは、相談内容に加えて、実際に会社の主張、そして指導の結果ということまでまとめられております。

実は、育休切りに関しては、こういったまとめ方で厚労省さんの方から資料提供をいただいた関係で、いろいろな実態が明らかになり、まさにきょうの書面の明示の工夫に至る、本当にそこまで議論が進むということになったわけでございます。そういった意味で申しますと、介護休業に係る不利益扱い、並びに看護休暇に関して、件数は少ないですがそういった扱いについても、この十ページ、十一ページのような形で、厚労省さんとしても数値は把握をしている、しかし実態としてはこういうまとめ方をしていなかったということで、正直、こういうまとめ方をすることによっていろいろなことが明らかになったという御認識をお持ちだということですから、この集計方法についてもぜひ工夫をいただきたいのですが、大臣、いかがでしょうか。

○舛添国务大臣 今おっしゃるように、私も介護をずっとしてきましたから、介護とか看護について不利益取り扱いをするというのは、まず前提として、それは育休の場合と全く同じで、これは法律で禁止をされておりますから、ぜひそこをまずしっかりと認識していただきたいというふうに思います。

その上で、今どういう形で整理、公表するかということ審議会などにおいて検討させていただいております。個々のケースを一つ一つ解決していくというのが基本的な雇用均等室の仕事でありますし、そういう意味で、今委員がおっしゃったようなことも含めて今既に検討中でございますので、どういう形でこういう事案を整理し、どういう形で公表することが可能であるか、常に個人のプライバシーとかそういう問題もありますから、そういうことも含めながら、今後さらに検討を進めていきたいと思っております。

○柚木委員 ありがとうございます。さらに半歩あるいは一步前進というふうに受けとめさせていただきました。ここには、介護休業による不利益取り扱い、年々の推移が百七十件前後でございます、全国から見れば、実はこれは氷山の一角で、資料の一ページ目におつけをしておりますように、介護休業制度に関する問い合わせ自体は年間五千件近く来ているわけですね。

ですから、今のようないろんな集計方法等の工夫によって、この背景にある、もっともっと全国の方がそもそも休業制度自体を利用できない、あるいは、この後申しますが介護と仕事との両立、こういったことに関して、ぜひこういった不利益取り扱いが今後是正されていくような形で希望いたしますし、この後議論を進めさせていただきたいと思っております。

きょうは、介護休業に係る不利益取り扱いに加えて、介護と仕事の両立支援についてぜひお尋ねしたいと思っております。実は、私が、いろいろな介護の問題の相談を受けられている、専門の仕事をしておられる方に、この不利益取り扱いあるいは仕事と介護の両立支援について昨日いろいろお尋ねをいたしました。そうすると、柚木さん、一昨日のNHKさんの「クローズアップ現代」を見てください、あそこにすべてが凝縮されていますということだったんですね。私、何とか取り寄せて見ました。

大臣、ちなみにこれをごらんになったか、多分忙しいと思うので、一昨日ですが、三十分の。みんなごらんになっていないですね。それはもうお忙しい中だと思います。私見てみたんですね。その中でいろいろな問題が明るみになっていまして、そこで取り上げられた事案も多少参考にさせていただきながら、今度はちょっと介護と仕事の両立支援についてお尋ねをさせていただきたいと思っております。日本の高齢者が二千八百万人、そして介護保険施行十年、施設の不足や、あるいは、この四月からの認定基準変更によるいわゆる介護切りとも言われるような問題も明らかになってきている中で、今度は、仕事か介護か、この二者択一を迫られている方が急増している。

しかも、二〇〇六年度の調査によりますと、介護離職者は十四万四千八百人。その中で、実は特徴的なのが、二万五千人は男性で、しかもその方々の半数が四十代、五十代という、いわば社会においても家庭においても一家の大黒柱として会社でも中核的な役割を担っていらっしゃる、そういう方々が、仕事か介護かという選択を迫られている。大臣、どちらか選択できればまだいいですよ。ですが、仕事をして生活費がなければそもそも介護の制度自体を御家族が利用できない。そういう中で、何とかこの制度を

工夫して、仕事をしながらでも介護と両立をさせていきたい。そんなことで、短時間勤務制度の利用等、いろいろな企業も努力をされておられますし、また、今回の事案の中でも含まれていると思っております。

そこで、具体的なことをお尋ねする前に、介護休業取得率。育休の場合には男性の目標値が二〇一七年に一〇%、女性が八〇%という目標値が設定されておりますが、介護休業の取得率というのは、現状ではわずか一・五%。これでは幾ら制度があっても絵にかいたもちでございまして、私は事前に質問しておりませんので、後ろの方、教えていただいて結構ですので、介護休業の取得率、これは育休と同様に目標値を設定されているのでしょうか。

○舛添国務大臣 目標値の設定はないということだそうです。

○柚木委員 ありがとうございます。

確かに育休の方が、件数でいっても、先ほどの表のように、ある意味では絶対数としてのニーズは高い。しかし、ここに来てにわかに今度は介護の中における仕事との両立で、特に働き盛り、しかも、ある意味では、育休の場合には、女性の方が休暇をとられた場合に御主人が一生懸命働かれて家計を支えておられる、もちろん給付もあります。しかし、四十代、五十代の一家の大黒柱の方が休業をとって、これで家計が成り立つのか、こういう問題がある中でこの一・五%という数字になっているんだと思うんですね。

そこで、詳細な質問はこの後短時間勤務の中でも伺いますが、まずはというか、だからこそ、ここで介護休業の取得率に対しても、私は男性と今言いましたが、もちろん女性の方も含めて、ぜひ目標値を設定して取り組んでいく姿勢をお示しいただきたいと思いますが、大臣、いかがでしょうか。

○舛添国務大臣 私自身が、四十代、五十代まで入っていたかな、とにかくほとんど介護に十年近く明け暮れていましたので、本当にその大変さというのはよくわかります。ただ、問題は、一つは、やはり介護保険制度をさらにいいものにして、仕事と介護が両立できるようにする。私が母親を介護していたときはまだ介護保険制度が入っていませんでした。あのころに既にあれば相当楽だったのになというふうに思いますから、一つは介護保険制度を充実させる。

それから、目標値の設定も考えてもいいんですけども、要するに、介護が必要な人が百人いれば、その対応が百人全部違いますね。そうすると、どういう形で介護と仕事を両立させるかというのは、かなり細かい工夫が要るかなというふうに思っております。

それから、たまたま私はそのころ自由業でしたから、自分で、仕事を週の前に集中して後半は母親の面倒を見るとか、そういうことができましたけれども、これはサラリーマンの場合だと全く不可能ですから。仕事をしている方のこともあるので、一つの目標を設定するというのは可能ですけれども、やはり政策のメニューとして多様なものを持っていく、それで、倒れてぱっと二月ぐらい長期的にしっかり見て、その後、実は三日とりたい、二日とりたいとかいうのがあるので、今回そういうことをぜひ実現したいというふうに思っています。当然目標値の設定も考えたいと思いますが、介護した立場からいうと、若干今言ったよ

うな問題点も逆にあるかなというふうな気もします。

○**柚木委員** 数値の設定自体、時間があればもう少し触れたいと思いますが、確かに大臣がおっしゃったように、その他のいろいろな事情あるいは施策優先度もあろうかと思えます。ですから、ちょっと先に進みますが、まさにそういう目標値設定自体を可能とするためには、まずは具体的な施策の充実もセットでやらなければ、逆に変な足かせになってもいけませんから。

そんな中で、介護と仕事の両立において、後ほど休暇制度についても新設の部分を伺いますが、短時間勤務の拡充をぜひお願いしたいと思っております。実は、そのNHKの番組では、ある百貨店勤務の男性の事例を挙げておられました。奥様がクモ膜下出血で倒れられて、一命を取りとめたものの重い障害が残ってしまわれた。

一方で中学生のお子さんがいらっしゃる。そういった中で、なかなか休業というわけにもいかない。そこで、実は百貨店というところが一つのポイントで、女性の職員の方が多い中で、育休制度自体が大変先進的な取り組みで充実している。まさに育休のパターンを今度は介護に生かそうという形でいろいろな制度の工夫がされていて、実は、休業は一年間、有給は四十日、さらには短時間勤務制度は四パターン、こういう中で制度を組み合わせて利用できて、その方は有給と短時間勤務制度を組み合わせて利用ができたんですね。

そういう形で何とかやっていくことができたという事例だったんですが、今回、育休については、勤務時間のこと、就学前までの拡充等、我々も修正案を提案しておりますが、ぜひ介護休業についても何らかの短時間勤務の支援強化拡充を行うことをお考えいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

○**舛添国務大臣** 短時間勤務制というのは、介護だけじゃなくて、女性の医師が復職するときにも非常に有効なので、そちらの面でもこれを活用しております。

それで、今現行法では、選択的な義務措置として、短時間勤務制度も一つ入っていますし、それからフレックスタイム制、さらに始業、終業時刻の繰り上げ繰り下げ、さらに介護サービスの費用助成、この四つから一つを選択して義務とするということで、この短時間労働制も含めて、今のようなことは有効な制度だというふうに思いますので、今後、この選択的義務制度からさらに進めて何らかの改善ができるか、また検討させていただきたいと思います。

○**柚木委員** ありがとうございます。そういう意味では、まさに今回新設の介護休暇制度の方もあわせて確認というか、お尋ねをさせていただきたいんです。

私は、この休暇制度も意味があると思いますが、やはり先ほどの、今御答弁をいただいた短時間勤務制度との組み合わせ、これによってより実効性を高めていただきたいと思います。そういう意味では、今の御答弁いただいた部分の確認にはなりますが、今後仕事と介護を両立できるという意味で、先ほどおっしゃっていただいた、育休の方は単独の措置として短時間勤務の制度を選ぶことになっている、しかし、介護休の方については現在は選択制でその中の一つが短時間勤務制度であるということで、それを

いわばまさに単独の一つの項目として省令改正を検討いただける、そういう御答弁でよかったのか、確認させていただきます。

○舛添国務大臣 そこまでいくかどうかというのは、逆に介護する立場から見たときに、短時間勤務制度のみを単独義務にするのか、それとも、私はちょっとそれを考えていて、四つぐらいの中から一つ選ぶというメニューも悪くないかなという感じはしていますね。

だから、短時間勤務制やフレックスタイム制、そういうのを上手に使っていく。それから、人によっては、むしろ頑張るから費用をもらった方がいいというのは、片一方で介護保険制度があるものですから、私が短時間勤務して早く帰って母親を見るよりは、むしろ費用をいただいて、それで介護保険でカバーできない横出しとか上乘せの部分をその費用を充ててプロにやらせた方が、ひよっとしたら介護としては、いつもいつも私が言うように、介護はプロに任せましょう、家族は愛情のみでいつも言い続けているので、そっちの方がいいかなということもあるので、これは介護の立場にある方々の御意見なんかもいただきながらさらに検討したい、そういうふうに思っております。

○柚木委員 この取得率一・五%という実態を考えると、まさに短時間勤務制度の実効性というのが背景にあらうかと思っておりますので、これについてはさらに研究、進めたいとおっしゃっていただきましたので、ぜひ審議会等でも前向きな検討を進めていただきたいと思います。

引き続き、答弁の中でまさに触れていただいたんですが、経済的な支援、特に、まさに働き盛りの方々が介護と両立しながらという問題がある中で、休業を取得したときの経済的支援というのも実は大変大きな要件でございます。

短時間勤務の方の事例、先ほどのテレビ番組の例だと、年収五百万だった方が二百五十万円になってしまった。奥様が若年性の認知症を患われて、そのために短時間勤務に切りかえた。しかし、施設での介護を受けた場合に、月二十万円の費用を払ったら生活が成り立たない、普通に働いていたら給料と同じ額が出ていく、これはもう限界だと。九時から四時までデイサービスを受けて、だから十五時で仕事を切り上げて帰らざるを得ない。

残業をすれば、今度は逆に介護の利用の限度額を超えてしまって全額自己負担となってしまって、何のために働いているのかわからなくなってしまうというような実態のある中で、では仮に休業したときの所得保障、今四〇%だったと思います。こういう短時間勤務ももちろんそうなんですが、今度は休業を取得した期間中の経済的な支援、はっきり言うと所得保障の増額、こういったものについてもぜひ御検討いただきたいんですが、大臣、前向きな答弁をお願いします。

○舛添国務大臣 委員御承知のように、この休業の場合は失業に準じた職業生活上の事故ととらえて雇用保険から支給するということになっているわけで、要するに問題は、失業者よりも高い給付率でいいのか、それが最大の問題なので、六〇%というのはそういうことであります。

それで、雇用保険のセーフティーネットでやるわけなので、今の御質問を聞いていて、私は、方向として

はむしろ介護保険制度をさらにより充実したものに、それで、先ほどちょっと申し上げましたけれども、四十万円という枠で、一割で四万円の実費の負担は済むはずなんですが、横出しとか上乘せがある部分がふえてきちゃうわけですね。だから、むしろそこを充実する形の方が、雇用保険のセーフティーネットで支えるよりも全体の社会的に見るといいのかなと。

だから、いつも申し上げているように、さまざまなセーフティーネットが重層的に織りなしている、どれを使うのが一番いいかというところちょっと私はそういう気もしていますけれども、これはまたともに検討したいと思います。

○柚木委員 そういう意味では私も実は共通した認識を持っておりまして、大臣、介護保険制度における、今一割負担の部分の限度額の引き上げ、こういった部分をぜひ具体的な検討をいただきたいと思いますが、いかがですか。

○舛添国務大臣 ちょっと質問の意味を誤解したらいけないので、もう一度おっしゃってくださいますか。

○柚木委員 利用限度額を超えてしまうと全額自己負担という部分ですね。ですから、自己負担にならない部分の額、サービスを利用できる金額をさらに引き上げていただければということの御見解を。

○舛添国務大臣 それも給付と負担の関係であるし、保険料がどこまで上がっちゃうのかなということもあると思います。

さらに、私は介護保険が入ってから相当よくなったと思っていますのは、私の母親は介護保険が入る直前に死んでしまったものですから、それがなくてやってきていて、実は私の姉が働いていたんだけど、介護にこれだけ金がかかるならあなた仕事をやめなさい、あなたの給料より介護の費用の方がかかるじゃないかというような議論をしたこともあるのを今でも覚えております。それに比べれば介護保険が入って相当よくなっていますが、今おっしゃったようなことも含めて、今後の介護保険改革の一つの大きな課題だと思っています。

○柚木委員 ぜひ次回改定の際の一つの大きなテーマとして、審議会等でも議論を進めていただきたいと思っています。続きまして、今度は、この委員会の中でも多少触れておられるんですが、この介護、育休制度とはまた別の支援策になるんですが、企業に対する支援ということで、育児・介護雇用安定等助成金、いわゆる中小企業子育て支援助成金について質問させていただきたいと思っています。

資料の十二ページ、十三、十四、十五とずっと、制度の概要、そして今般の拡充策、これまでは一人目、二人目だったのが五人目までの拡大、あるいは二人目以降の支給額の増額ということを十二ページで触れておりますし、十三ページにおいては利用の件数、そして支給の金額。これは大変な勢いでふえているんですね。十八年度はわずか八件、予算は十一億八千万用意していたのに六百四十万しか実績がない。ところが、翌年急増して千七百七件、そして十一億という支給。そして、何と二十年度はさらに倍以上ふえて二千五百六十五件、支給が何と二十六億五千万円。一人目のケースをずっと今言っています。実は、この場合にはそもそもの予算額は十二億だったんですが、その他のいろいろな基金、特別会計を

やりくりしていただいて、こちらに回していただいて、これだけの支給実績があるというようなことでございます。

こういう現状の中で、実は私も指摘をいただいて初めて知ったんですが、私の地元の、決して大きい会社とは申し上げません、ある意味での地場産業、中小と言った方がふさわしいんだと思いますが、こういう問い合わせが来ているんですね。この制度を利用したい、あるいは利用しているんだけど、同じ方が二人目の出産をされる場合にこの制度を利用しようとすると、実は利用できないと。

中小企業にとって一人の方が半年以上休めば大変なことで、その中で穴埋めも必要になるし、そういう中でこの制度が、同じ方に何で一人目はよくて二人目はだめなんだ、一人目の子供と二人目の子供はどう違うんだ、ぜひ調べてほしいということで、ここにこのパンフレットを私も取り寄せて、雇児局の方にいろいろ御説明をいただきました。そうすると、同一人物が複数回数取得する場合は対象とならないというお答えなんですね。

制度の趣旨を伺いますと、この資料の最後でしたか、おつけしておりますように、育休にしても介護休にしてもそうですけれども、確かに一番利用実績が少ないのは五人から二十九人等のいわゆる小規模の事業所ですから、そういうところへの最初の実績づくりのための制度なんだということを伺ったんですが、しかし、これはそれで本当にいいのか。

私は、先ほどの予実をわざわざお示しをしたのは、これだけニーズがある中で、これは、個人だけでなしに企業に対する支援も重要だということをこの間やりとりもされているわけですから、同一人物の複数回の取得もぜひ対象に含めていただきたい。別に法改正が必要なわけではなくて予算措置ということでございますので、ぜひいろいろな形での特会の利活用も含めて拡充を検討いただきたいと思うんですが、いかがでしょうか。

○舛添国務大臣 柚木さんのおっしゃることはよくわかります。ただ、もう一つ別の側面からいうと、なるべく多くの労働者の方にとっていただきたい。一人ばかりじゃなくて、最低五人、別々の人がとった方が、はるかにそれは企業にとっての公平感もあると思います。ただ、逆に、五人しか従業員がいないとかというようになったときに同一の人になっちゃうわけです。

こういう制度というのは、制度が定着する過程において、だれも神様じゃないですから、完璧な制度を最初からつくれるわけではありません。今のような要求がさまざま出てくると思いますから、これは一つ一つそういう御要望をいただいた上で、どういう形で解決できるのか。ですから、百人以下の中小企業ということにしていますけれども、規模別に分けるのかとか、そういうことも含めて大事なポイントだと思いますので、一つの検討課題とさせていただきます。

○柚木委員 そういう御認識で前向きに進めていただきたいと私が思うのも、今回、二十一年度予算の補正の中で子育て応援特別手当が含まれていたわけですが、第二子以降三歳から五歳の方を第一子に拡大する、そういう意味では、まさに同じ方に対してですよ。

私は、こういうことを一方で実施している、そういう意味においては、特に、あえて申し上げますが、一人目の方よりは二人目の方が、経済的、仕事と家庭の両立、いろいろな意味でハードルも高いわけですから、同一人物に対して、一方では補正で支給を拡大している、この制度ではそうでない、その理屈にはならないと思うので、もう一歩踏み込んで前向きな答弁をいただけませんか。

○舛添国務大臣 一人目が生まれた方の約一割の方がもし二人目を出産したというふうに計算したら一億四千万ぐらいの費用ということですから、私に言わせると大した費用ではありません。だから、そういうことも含めて、要するにさまざまな観点から、事業規模とかそこにおける従業員の状況とかいうことを含めて、柚木さんがおっしゃったように、企業側が非常に苦しくなるわけですね、マンパワーがいなくなる、それを支えるということで非常にいい制度だからこそ、これだけ拡大したんだ、ニーズがあるんだと思いますから、ぜひそれは、どういう形で実現できるか、前向きに検討したいと思います。

○柚木委員 ありがとうございます。その上で、この制度について、もう一つだけ質問というか確認をさせていただきたいんですが、実はこの制度が時限措置なんですね。十八年から二十年まで行ってきたものを、今般拡充、さらには二十三年度までの延長ということでございます。

まさにこういう制度は、もう制度がある、そして、実際申請しても、これを利用するのは大分先なわけですから、これがあるから、中小企業のお勤めの方も頑張って、よし、うちに働いていてもちゃんとこういう助成金があるから、育休もとれる、子育てもしよう、出産もしようと思っていただいても、これが、知ったと思ったら、気がついたらもう制度が終わっていた。こんなことであっては本当にこの実効性自体が疑わしいというふうに私は考えておまして、ぜひこれは継続的な、ある意味恒常的な形での施策として今後御検討いただきたいと思うんですが、大臣いかがですか。

○舛添国務大臣 私は先ほど、一億四千万、大した金じゃないと言って、恐らくそう言ったらすぐどこから反論が来るかという事業主なのです。これは雇用保険の二事業でやっているの、それは金を出しているのはおれたちじゃないかということになるのです。

要するに、事業主の皆さん方の御理解もいただかないといけないのと、これはきちんとフォローアップをして、大変いい制度であってこれは続けるべきであるし、事業主にとっても大変いい制度だということになれば、これは十分続けられればいいと思いますし、さらにこれが、今言ったような問題点が出てきたり、いや、もっといい制度設計ができるよ、もっとほかの制度の方がいいよということになるかもしれません。ですから、それを検証した上で、どういう対応がとれるかということはやっていきたいというふうに思っております。

○柚木委員 ありがとうございます。ぜひよろしく願いいたします。時間もそろそろ迫っておりますので、ここでちょっと介護休業に関して、ある意味では休業の取得あるいは不利益扱いにも大変影響し得ると思っておりますので、これまで大臣とやりとりをさせていただいている部分で関連して質問させていただきたいんです。

要介護認定基準の変更が四月から実施をされておられます。私との何度かのやりとりの中で、答弁の

中では、六月とか、七月というときもあったんですけども、一カ月でも前倒してとか、そういう形で事後検証を行って、そして私が経過措置をぜひということで、大臣、これを実現いただいて大変ありがたいと思っていますが、実はこういうことが起こっているんですね。

今回の経過措置というのは、更新の申請者だけが経過措置の対象であって、新規の申請者はこの対象から漏れてしまう。これはどう考えても、いわゆる受給者の権利を侵害してしまっている事態が今起きている。ぜひこの経過措置を新規の方も含めた形に広げていただき、もちろんこの検証の結果も早く出してもらって、そして必要な改定も行っていただきたいんですが、この新規の方に対しての経過措置の部分、これについてもぜひちょっと検討していただくとお答えいただけませんか。そして、早目に答えを出していただくと。

○舛添国務大臣 一番早くやらないといけないのは、今この認定の見直しのためのいろいろな研究会をやっているんで、これの結果が出れば新たなことができるので、今やったことをどういう形で実現するのかなというのは、更新するとき今までと違うということに対する経過措置であったので、その問題もちょっと預らせていただいて検討させていただきたいと思います。

というのは、今すぐ私の判断で、これはもうそうしますということは言える状況じゃないんじゃないかなと思っていますので、問題点の意識は認識をさせていただいて、どういう形でこの経過措置の拡大ということが可能かどうか、それを検討させていただきたいと思います。

○柚木委員 終わりますが、大臣、この実態も含めてそういう制度をちゃんと拡充していかないと、やはり減っていかないと思うんですよ。ぜひそこは、さらなる、今の調査結果を早く出していただいて進めていただくことをお願いもして、質問を終わらせていただきます。

ありがとうございました。