

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次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案(趣旨説明)

○高木真理

立憲民主・社民の高木真理です。

会派を代表し、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次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案について質問させていただきます。

本改正案は、少子高齢化が急速に進む中、男女が共に働きながら育児、介護を担うことができる環境の整備の必要性に鑑み、仕事と育児、介護の両立支援制度の拡充を図るものです。

育児休業法の初施行が一九九二年四月。介護が加わり育児・介護休業法になって、介護部分の施行が一九九九年でした。それから四半世紀以上たち、合計特殊出生率は一九九二年の一・五〇から二〇二二年は一・二六まで下がりました。家族の形も変わり、少ない子供で親を介護する時代になりました。女性は二十歳から六十歳までの間、有配偶者でも年代を問わず七五%前後の労働力率で仕事を持つようになっています。

こうした中で、育児、介護と仕事の両立支援策の更なる充実が必要であることは論をまちませんが、本改正案には、少子化や介護離職の実態を正面から見据える危機感が本当にあるのかと疑問を持たざるを得ません。

以下、問題点につき、質問していきます。

初めに、育児や介護という人の営みと経済活動の関係性について伺います。

カトリーン・マルサル著「アダム・スミスの夕食を作ったのは誰か？」という本を御存じでしょうか。経済学の父と言われるアダム・スミスですが、彼の経済学の中には、彼に夕食を作る母親らの労働は入っていませんでした。家事や育児や介護という家庭内の人の営みは、いわゆる経済活動のらち外に置かれてきたけれども、それで経済の全貌は捉えられているのだろうかということがこの本では投げかけられています。

我が国でも、戦後の経済成長は、GDPにはカウントされない育児や家事を家庭内労働が担ってきたからこそなし得たものだとも言えますが、いわゆる有償の経済活動にとって、育児や介護はこれまで常に枠の外に置かれてきました。

しかし、経済活動を行うのも人です。子ども産めば、産んだ子供が病気にもなる、親がいて、介護も必要になります。仕事という経済活動を考えるに当たって、切り離れた家庭やプライベートがあるのではなく、働く人の人としての営みも包含して常に考える必要があると思います。武見大臣の御所見を伺います。

次に、少子化の進行と育児休業制度について伺います。

我が国では少子化が進行しています。少子化には様々な要素が関係していると言われ、一つに限定できるものではありません。しかし、育児休業制度が充実しているか否かは、少子化に影響を与える要素の一つと言えると思います。武見厚生労働大臣は、我が国の制度を諸外国と比較して充実度をどう評価されるでしょうか。少子化との関係はどうでしょうか。これまでの改正の経緯を振り返りつつ、武見大臣の御所見を伺います。

フランスでは、女性が子供か仕事かの二者択一を迫られない仕組みづくりが必要として進め、少子化対策を成功させてきました。しかし、日本では、育児休業制度を充実させてきましたが、男性の育児参加は二二年度で一七・一三%と、思うように進んでいません。この現実が少子化に与えている影響

についても言及いただきたいと思います。

男性の育児休暇といえば、小泉進次郎元環境大臣が二〇二〇年、第一子の誕生に当たり、二週間程度の育休を男性閣僚として初取得ということで話題になりました。ロールモデルは力になります。環境省内でその後の男性育休取得率にどのような影響が出ているか、伊藤環境大臣、お答えください。

この際、伊藤環境大臣に今月一日の大臣と水俣病の患者、被害者らとの懇談の件についても伺います。

一昨日、大臣は謝罪の中で、水俣病は環境省の原点と述べられたそうです。原点、重い言葉です。そこで、改めて、環境省設置の歴史的経緯と、環境省設置法における公害問題の関係について御説明願います。

五月九日付けの環境省の説明ペーパーが意味不明です。五月一日に、現場では各団体からの発言は全て聞こえており、マイクの音量が切られた認識がなかったとありますが、では、なぜ被害者の方々のマイクを切らないでくださいの声は聞こえなかったのでしょうか。マイク音が切られたことについて、五月七日午前中に事務方から報告を受けるまで認識しなかった旨ありますが、三日から報道されていてなぜ四日も気付かないのですか。対応が遅過ぎませんか。伊藤大臣の認識を伺います。

総理の聞かない力を見習ったのでしょうか。省設置の原点の公害病の被害者の声をマイクを切って無視をする。これを現場で止めなかった大臣は、資質が欠如していると言わざるを得ません。伊藤大臣、自身に環境大臣としての資質があるとお考えか、答弁を求めます。

続いて、育児、介護を理由とした離職のもたらす損失について伺います。

育児、介護との両立がなし得ず、離職せざるを得ない人がいます。育児では、一つのパターンとして、出産で仕事を辞め、少し育ったらパートなどの仕事で復帰するというのもあります。しかし、それまで積み上げてきたスキルを手放すことは、本人にとっての損失のみならず、企業にとっても、ひいては我が国経済にとってもマイナス要因となります。

育児、介護によりそれまでの仕事を離れる人々の人数と経済的損失について、武見厚生労働大臣、それぞれお答えください。

ちなみに、ドイツでは仕事に正規、非正規の区別がなく、短時間労働の場合にはフルタイムの人の給与に時間の割合を掛けて算出するという仕組みだそうです。ドイツでも子育て期には母親の労働時間の方が短い傾向がありますが、正規、非正規の別がないので、社会保障もきちんと付いています。日本において、パートで社会復帰する女性が安い労働力の不可欠な存在として想定される経済になっているのだとしたら、そこから変えていく必要がありますが、武見大臣の受け止めをお聞かせください。

次に、改正案における柔軟な働き方について伺います。

今回の法案では、子の年齢に応じた柔軟な働き方拡充策として、三歳以上小学校就学前まで、テレワーク、始業時繰下げなどの四類型から事業主が二類型を選び、うち一類型を本人が選択することができるようになっています。私も、自身の双子を含む三人の子育てを振り返ると、市議、県議という一部に柔軟性がある仕事だったから乗り切れたという側面があると思います。

しかし、今回の柔軟性ですが、最終的に働く人が選べるのは一種類です。これで柔軟でしょうか。業種や職場により取れる対応はまちまちかもしれませんが、幾つかを組み合わせても成果を出せる働き方が可能と思います。

また、これまで三歳以降で完全フルタイムだったものが小学校就学前までに延びることは前進ですが、とはいえ、小学校一年生になったら残業免除もなく完全フル規格で働くしかないというのは無理があります。実際、とある勉強会の講師の先生から、霞が関勤務の優秀な教え子が完全フルタイムに復帰後、過酷な残業が続き、子供が不安定になって、とうとう離職したとのお話を聞きました。

子供は機械ではありません。小学一年生になったら親が遅くまで帰らなくても大丈夫になったりは

しません。放課後児童クラブも遅くまでは預かりません。

改正案の柔軟性を拡充する必要性について、武見厚生労働大臣の御見解を伺います。

子の看護休暇について伺います。

小学校三年生までに延長されるのは、方向としては歓迎です。しかし、大臣、リアルに小学校四年生の子供が高熱を出している姿を想像してください。一人で寝かせておくわけにはいきません。病児・病後児保育も九歳までです。少なくとも看護は小学六年生まで必要との声があります。私の感覚では中学生ぐらいまで必要に思います。けがで自力通院ができない場合なども考えれば、むしろ年齢であるとは看護不要とすることに無理があるとも言えます。子の看護休暇の年齢制限は妥当なのでしょうか。武見大臣の御見解を伺います。

子の看護休暇について、もう一点伺います。現行制度になります。子供一人で五日まで、二人以上は十日までというのは妥当か、武見大臣に伺います。

子供一人五日までは、一回のインフルエンザの出席停止にも足りません。二人以上は子供何人でも十日までというのも理解に苦しみます。兄弟で感染症にまとめてかかるようなことはありますが、別々の人間で、別々の病気にかかります。けがもします。何人子供がいても十日までというのは、たくさん産んだことへの罰なのでしょうか。お答えください。

育児休業、子の看護休暇、介護休業等で休む人が出る場合の職場側への支援について伺います。

これらで休む人が出る職場では、カバーする同僚に負荷が掛かります。管理職も手腕が問われます。

今回、代替する周囲の社員に応援手当を支給する中小企業主に対する助成を拡充することですが、それに加えて、マネジメントを行う上司のスキルアップ支援などはあるか、武見厚生労働大臣に伺います。

男性の育児休業の取得が進むかどうかのキーは管理職が握っているとも言えます。職場に不公平感がたまらないようにするマネジメントスキルを付け、迷惑を掛けるから休みは取りづらいという実情を打破する必要があります。スキルアップ支援の必要性についてもお答えください。

介護休業と介護休暇について伺います。

介護は育児と異なり、何年後に大体こうなるという先の予想が付きません。今回は、制度自体の変更はなく、取得率を上げるための制度周知等が改正の内容ですが、そもそも取得率が低い理由の中に制度が使いにくいとの指摘はなかったのでしょうか。

介護休業は通算九十三日まで、三回分割取得可能と言われても、先が読めないため、どう三回に分ければ大丈夫か分かりません。通院に付き添う必要の多い高齢者には、介護休暇が年五日で足りるかは分かりません。これらが重なると、もう仕事を辞めるしかなくなります。

もっと利用しやすい制度への見直しをすべきではないか、武見厚生労働大臣の御見解を伺います。

介護離職防止に向け、介護サービスを維持する必要性と方策について伺います。

本改正案では、介護離職を防ぐべく、現行の介護休業等の制度利用が低い現実に鑑み、制度周知に努める内容などが盛り込まれています。しかし、幾ら周知が届き、当該働く人が介護休業等を使って親の介護態勢を整えようとしても、介護サービス自体が不足していて利用できないのでは元も子もありません。

今回、介護の報酬改定で訪問介護の基本報酬の引下げがあり、事業者からは倒産の危機を懸念する声が上がっています。処遇改善加算の取得状況調査は四月分より行われるとのことですが、今、何より必要なのは、期中改定も盛り込んだ我が党衆議院提出の訪問介護緊急支援法案の成立と考えます。

あわせて、我が党からは、介護と障害サービスの担い手を確保するため、政府の報酬改定の処遇改善に加えて、月額一万円の給与アップを可能にする介護・障害福祉事業者処遇改善法案を衆議院に提

出しています。

衆議院で吉田統彦議員への答弁で武見大臣は、今回の介護報酬改定で対応可能と答えられました
が、それではもたないとの現場の声に答えていません。再度、この二法案の成立の必要性について、
武見厚生労働大臣、御答弁願います。

最後に、両立支援のためには長時間労働の慣行を改めるべきについて伺います。

今、この国の人手不足は深刻な状況にあります。今後ますます深刻になることも予想されます。一
方、日本人の美德とも思いますが、人手不足で職場が困っていても、何とかいる人たちの頑張り
で、残業してカバーしようとする傾向があります。

しかし、それでは結局働き方改革はされぬまま、長時間労働の世界が続きます。長時間労働が常態
化しては、育休も介護休業も絵に描いた餅です。権利は行使しにくく、離職を決意せざるを得な
くなります。少子化に歯止めを掛けるためにも、働く人の人間としての営みの側面を大切にす
るなら、長時間労働の現場を許してはなりません。

長時間労働はさせないという大臣の強い決意と、そのための政府の取組について、武見厚生労働
大臣、具体的にお答えください。

一人一人の働き手は、単なる労働力ではなく、子育ても介護も行う人です。人の営みを働くとい
う経済活動から切り離すことなく、そのまま包含する働き方を考えなければ、人の営みは押し潰
され、これまでこの国を支えてきてくれた親世代を大切にすることも、これからを担う子供の命
の誕生もかわなくなってしまう。

今こそ、人へ、未来へ、真っ当な政治へ、立憲民主党が変えていきます。

御清聴ありがとうございました。(拍手)

○国務大臣(武見敬三君)

高木真理議員の御質問にお答えをいたします。

育児、介護などの人の営みと経済活動としての仕事との関係性についてお尋ねがありました。

御指摘のとおり、仕事という経済活動の在り方については、育児、介護を含む家庭生活と切り離
して考えるべきではなく、その双方とも人々の生活を構成する重要な要素として、各人の希望
を踏まえて両立されるべきものと考えます。

このため、今回の法案においては、男女とも育児、介護といった労働者の家庭責任や生活にお
ける希望に対応しつつ、仕事やキャリア形成と両立できるよう、新たな両立支援のための制度等
の創設を盛り込んでいます。

引き続き、仕事と家庭生活を両立しやすい環境整備に向け、全力で取り組んでまいります。

我が国の育児休業制度や男性の育児休業取得率が少子化に与える影響についてお尋ねあり
ました。

諸外国の育児休業制度と一律に比較することは難しいですが、我が国の育児休業制度は、両親共
に、保育所を利用できないなどの場合に最長二歳まで育児休業取得が可能であり、その期間、両親共
に育児休業給付が支給されるなど、充実した制度であると考えます。

男性の育児休業の取得率が直接的に少子化に影響を及ぼすという調査結果は承知しておりませ
んが、少子化の背景には仕事と育児を両立しづらい職場環境もあると考えます。このため、育
児休業制度を利用しやすい職場環境整備に取り組み、男女とも希望に応じて仕事と育児を両立
できるようにしていくことは、少子化対策にも資するものと考えます。

育児、介護による離職者数と、それによる経済的損失についてお尋ねがありました。

令和四年の就業構造基本調査によると、一年に出産、育児のために離職した就業者数は約十四・八

万人、介護、看護のために離職した就業者数は十・六万人となっています。経済的損失を一律に算出することは困難ですが、一定の前提の下、ビジネススクエアーの離職や労働生産性の低下等による損失額が二〇三〇年には約九兆円になるとされている経済産業省の試算などがあると承知しています。

いずれにせよ、個々の労働者の事情にかかわらず、誰もが充実感を持って活躍することが労働者本人だけでなく企業や社会全体にとっても重要であると考えています。このため、今回の法案を通じて、労働者が離職することなく、希望に応じて仕事と育児、介護を両立できる社会の実現を目指してまいります。

育児からパートとして復帰する女性労働者等に関してお尋ねがありました。

女性が妊娠や出産などにより離職することなく、希望に応じてキャリア形成と育児を両立できるようにしていくことが重要であり、育児・介護休業法においては、育児期の労働者が継続して働き続けることができるようにするため、育児休業や短時間勤務制度等の措置を規定し、仕事と育児等の両立支援を進めています。

これに加え、育児からパートタイム労働者として復職した方の正社員への転換を支援するとともに、パートタイムや有期雇用などで働く方についても、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の遵守の徹底などにより、非正規雇用労働者の処遇改善を進めてまいります。

柔軟な働き方を実現するための措置についてお尋ねがありました。

今回の法案では、企業規模にかかわらず全ての事業主に対して適用される制度であること等を踏まえ、三歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者を対象として、柔軟な働き方を実現するための措置の中から二つ以上を選択して措置することを事業主に義務付け、労働者はその複数の措置から利用する措置を選ぶこととしています。

その上で、事業主が法を上回る取組をすることは望ましいことから、事業主が三つ以上の措置を講ずることなど、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することなどが望ましい旨を指針において示すことを予定しております。

子の看護休暇の対象年齢の引上げや取得日数の拡大についてお尋ねがありました。

今回の法案においては、労働政策審議会での議論を踏まえ、男女共に仕事と育児を両立できるようにするため、子の看護休暇の見直しを行うこととしています。子の看護休暇の対象年齢については、十歳以降の子と九歳までの子が診療を受けた日数の状況などを勘案して、小学校三年生修了までとしております。

子の看護休暇は当日の申出でも取得できる柔軟な制度であり、全ての事業主に適用される実効性のある制度設計を行う必要があることから、事業主の負担や子供のいない他の労働者との公平感などにも考慮をし、子供が一人の場合は年五日、子供二人以上の場合は年十日までとしております。

職場におけるマネジメント支援についてお尋ねがありました。

職場全体として仕事と生活が両立しやすい職場環境を整備していくことは重要であり、労務管理の専門家による中小企業への個別相談支援事業の実施やイクメンプロジェクトにおける管理職等に向けたセミナー等を実施しているところです。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく指針において、事業主が行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、育児休業取得者等の業務を代替する周囲の労働者に対するマネジメントや心身の健康への配慮についても記載することとしています。

これらの取組により、全ての労働者が仕事と生活を両立できる職場環境の整備に向けて取り組んでまいります。

仕事と介護の両立支援制度についてお尋ねがありました。

仕事と介護の両立を支える介護休業や介護休暇の利用が低水準にとどまっている背景には、そも

そも両立支援制度が十分に知られておらず、制度が整っていても利用が進んでいないということなどがあると考えています。

このため、今回の法案では、仕事と介護の両立支援制度について、個別の周知とその制度利用の意向確認などを事業主に義務付けるとともに、仕事と介護の両立支援に取り組む事業主に対する助成などを通じた支援により、労働者が介護で離職することなく両立できる環境の整備を目指してまいります。

介護に関する法律案についてお尋ねがありました。

国会に提出された法律案の取扱いについては、国会で御議論をいただくべきものと考えます。その上で、訪問介護を含め、介護現場における人材の確保及び定着を図るため、その処遇改善に取り組むことは重要と認識をしています。

今般の介護報酬改定における対応を通じて処遇改善加算の取得促進に全力を尽くすとともに、各種調査等を通じて速やかに状況の把握を行い、必要な方々が必要な介護サービスを安心して受けられるよう取り組んでまいります。

仕事と育児、介護の両立支援に向けた長時間労働の是正についてお尋ねがありました。

長時間労働の是正は、仕事と育児、介護の両立支援を推進するに当たっても重要と考えています。今回の法案では、次世代育成支援対策推進法の改正により、事業主が一般事業主行動計画を策定する際に時間外労働等の労働時間の状況に関する数値目標の設定を義務付けることとしており、これにより各職場での労働時間短縮に向けた取組を促進してまいります。

加えて、労働基準監督署における監督指導の徹底や、労働時間の短縮等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主への助成金の支給などを通じて労働時間の短縮を図ってまいります。

以上でございます。(拍手)

○国務大臣(伊藤信太郎君)

高木真理議員にお答え申し上げます。

まず、環境省における男性育休取得率の変化についてのお尋ねがありました。

小泉元環境大臣が育休取得した二〇一九年度の環境省の男性職員の育休取得率は一九・二％でした。その後、二〇二〇年度四七・二％、二〇二一年度六一・九％、二〇二二年度五一・五％となっており、二〇二〇年度以降、増加傾向でございます。

これは、小泉元環境大臣のリーダーシップ、そして、その後も継続的に環境省が省を挙げて業務改革の推進など、仕事と生活の両立支援に取り組んだ結果だと認識しております。

引き続き、育児と両立しながら職員がキャリアを積んで着実に成長していけるよう、職員に寄り添った育休取得等の取得の促進に努めてまいりたいと考えております。

次に、環境省が設置された歴史的経緯についてのお尋ねがありました。

我が国では、昭和三十年代頃から公害問題が全国的な問題となり、その後、公害行政を総合的に実施する行政主体の設置が望まれるようになったことを踏まえ、昭和四十六年に、これまで各省庁において個別的行われてきた環境行政を調整し、総合的、積極的に推進すべく、環境庁が設けられました。

環境省設置法においては、環境省の任務を規定する第三条第一項において、環境省は、地球環境保全、公害の防止、自然環境の保護及び整備その他の環境の保全並びに原子力の研究、開発及び利用における安全の確保を図ることを任務とすると定められております。

次に、五月一日の水俣関係団体との懇談についてのお尋ねがありました。

懇談当日においては、各団体のお話は私には全て聞こえており、発言の途中でマイクの音量が切ら

れてしまった方のお一人については、団体全体で七分程度お話をされて話を終えられ、全てお伺いさせていただきます。

この間、御指摘のマイクを切らないでくださいという御発言そのものは聞いておらず、また同席した事務方にも確認したところ、なかったとのことでございます。

ただし、懇談終了後、退出する際に、環境省の職員がマイクを切ったことについてどう思うかという趣旨の御質問があり、マイクの音量を切ったのか、切ったとしても誰がマイクを切ったのか、事実関係が分からなかったので、環境省の職員がマイクを切ったことは認識していないという趣旨で申し上げました。

懇談会後は――懇談会後は事務方が事実確認等を行っていたと承知しており、その結果として、五月七日に報告を受け、その日のうちに謝罪や現地訪問などの対応を指示しました。

対応が遅いのではないかという御指摘については、私としては、事務方からの報告を受け、その都度指示を出してきたつもりであります。結果として一週間たってしまったことについて、真摯に反省しております。

最後に、私自身の環境大臣としての資質についてのお尋ねがありました。

今後、今回の深い反省の上に立って、環境大臣として皆様に寄り添って対応を進め、引き続き職責を全うすることで資質があることを自らの行動をもって示したいと、そのように考えております。(拍手)