

## 参 考 資 料

	〔頁〕
労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書	1
「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等の一部を改正する法律」の概要（雇用保険法関係）	5
育児休業給付の支給状況	6
介護休業給付の支給状況	7
第39回労働政策審議会雇用均等分科会議事録	8

# 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会報告書

(平成16年1月8日 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会)

(概要)

## 1 見直しの必要性

育児・介護休業制度の見直しに合わせ、新たに育児休業又は介護休業の対象となる場合について、育児休業給付及び介護休業給付によって育児休業及び介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進する必要性がある。

なお、改正に当たり、「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度の一環として制度化された制度本来の趣旨を十分踏まえるとともに、改正によっても基本的に財政的に中立となるよう配慮する。

## 2 見直しの方向

### (1) 育児休業給付の給付期間の延長

育児・介護休業法の改正による育児休業期間の延長に合わせて、保育所に入れない等特別の事情がある場合に限り、育児休業給付の給付期間を最大1歳半まで延長する。

### (2) 介護休業給付の受給回数の見直し

育児・介護休業法の改正により介護休業を取得できる回数の制限が緩和されること(現行：一の対象家族ごとに一回 改正案：要介護状態ごとに一回)に合わせて、介護休業給付の受給回数を見直す。

### (3) 期間雇用者の適切な取扱い

育児・介護休業法の改正により期間雇用者に休業の権利が付与されることとなるが、これに対応し、そのような者のうち「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度として制度化された制度本来の趣旨に適う者について給付が行われるよう必要な措置を講ずる。

### (4) 端数期間の処理の見直し

休業終了時の最後の支給対象期間について、休業日について日割りで支給する。

労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会は、育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しについて平成15年12月18日以来検討を行ってきたところであるが、今般、その結果を別紙のとおり取りまとめたので報告する。

平成16年1月8日

労働政策審議会職業安定分科会  
雇用保険部会  
部会長 諏訪康雄

職業安定分科会  
分科会長 諏訪康雄 殿

育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しについて

1 育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しの必要性

育児休業給付及び介護休業給付は、育児休業及び介護休業のように当該休業が円滑に取得できなければ労働者の職業生活の円滑な継続が困難となってしまうような性質を有する休業について、特に両休業が「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」(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)において義務化されており、当該休業の取得について社会的コンセンサスが確立していることを踏まえ、これらの休業事由が発生した一定の被保険者について、当該休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進することを目的として創設されたものである。

今般、労働政策審議会雇用均等分科会において、育児休業制度及び介護休業制度について法的整備を求める報告が取りまとめられた。この報告では、育児休業制度及び介護休業制度について、一定の期間雇用者についても育児休業及び介護休業の対象とすること、特別の事情がある場合に育児休業の期間を延長すること、介護休業を取得できる回数に関する制限を緩和すること等を行うことが適当とされているが、これらの内容は、労働者の雇用の継続等を図り、もって職業生活と家庭生活との両立に寄与するという育児・介護休業制度の趣旨目的を変更することとなるものではない。

したがって、このような改正に伴い、新たに育児休業又は介護休業の対象となる場合について、育児休業給付及び介護休業給付によって育児休業及び介護休業を取得しやすくし、その後の円滑な職場復帰を援助、促進する必要性もあるものと考えられる。

一方、雇用保険制度は、当部会の昨年12月18日の報告書に基づき、当面する財政破綻を回避するとともに、将来にわたり制度の安定的運営を確保するため、給付・負担の両面にわたる見直しを行い、本年5月1日から施行したところであり、このような中で今般育児休業給付制度及び介護休業給付制度の改正を行うに際しては、「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度の一環として制度化された制度本来の趣旨を十分踏まえるとともに、改正によっても基本的に財政的に中立となるような配慮が必要である。

なお、同報告書記の3「今後の課題」で指摘したように、育児休業給付制度及び介護休業給付制度については、雇用保険制度本来の役割との関係や、他の関連諸施策の動向等も勘案しつつ、今後ともその在り方について検討していく必要があるのは当然である。

## 2 育児休業給付制度及び介護休業給付制度の見直しの方向

育児休業給付制度及び介護休業給付制度については、以下のような見直しを行うことが必要である。

### (1) 育児休業給付の給付期間の延長

育児・介護休業法の改正による育児休業期間の延長に合わせて、保育所に入れない等特別の事情がある場合に限り、育児休業給付の給付期間を最大1歳半まで延長する。

### (2) 介護休業給付の受給回数の見直し

育児・介護休業法の改正により介護休業を取得できる回数の制限が緩和されること（現行：一の対象家族ごとに一回 改正案：要介護状態ごとに一回）に合わせて、介護休業給付の受給回数を見直す。

### (3) 期間雇用者の適切な取扱い

育児・介護休業法の改正により期間雇用者に休業の権利が付与されることとなるが、これに対応し、そのような者のうち「雇用継続を援助・促進する」という、雇用保険制度として制度化された制度本来の趣旨に適う者について給付が行われるよう必要な措置を講ずる。

### (4) 端数期間の処理の見直し

制度創設当初より、事務処理上の都合から、最後の支給対象期間について、その全日について休業を行っていないとも日割り支給とせず、支給対象期間の全体について育児休業給付又は介護休業給付を支給しているが、「育児休業又は介護休業に伴う賃金収入の全部又は一部の喪失」という保険事故に対する給付であるという原点に立ち返ってこれを改め、休業日について日割りで支給することとする。

「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等の一部を改正する法律」の概要（雇用保険法関係）

#### 1．育児休業給付の給付期間の延長

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（以下「育児・介護休業法」という。）の改正による育児休業期間の延長にあわせて、休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合には、育児休業給付の給付期間を1歳6か月まで延長する。

#### 2．介護休業給付の支給回数の制限の緩和

育児・介護休業法の改正による介護休業の取得回数制限の緩和にあわせて、介護休業給付の支給回数の制限を緩和する。

#### 3．育児休業給付及び介護休業給付の支給における端数期間の処理の見直し

支給対象期間について、その全日について休業を行っていない場合には、育児休業給付及び介護休業給付を日割りで支給することとする。

#### 4．施行期日

平成17年4月1日（平成16年12月1日成立）

# 育児休業給付の支給状況

(単位：人、百万円)

	初回受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成11年度	75,960	194	75,766	32,022	59	31,963
12年度	85,144	219	84,925	37,229	72	37,156
13年度	92,796	279	92,517	59,864	140	59,723
14年度	98,462	298	98,164	70,795	166	70,629
15年度	103,478	459	103,019	76,330	201	76,129
平成16年 4月	8,618	52	8,566	6,912	21	6,891
5月	8,464	45	8,419	6,634	18	6,616
6月	9,412	54	9,358	6,420	21	6,399
7月	9,051	43	9,008	6,412	20	6,391
8月	9,073	45	9,028	6,343	19	6,324
9月	9,139	41	9,098	6,384	19	6,364
10月	9,514	35	9,479	7,890	19	7,872
11月	9,618	41	9,577	7,347	21	7,325

# 介護休業給付の支給状況

(単位：人、百万円)

	受給者数			支給金額		
		男	女		男	女
平成11年度	3,304	657	2,647	500	139	361
12年度	3,907	752	3,155	630	169	461
13年度	4,570	955	3,615	1,157	338	819
14年度	4,488	963	3,525	1,158	339	819
15年度	4,668	987	3,681	1,192	347	845
平成16年 4月	379	75	304	97	25	72
5月	365	76	289	89	24	65
6月	447	85	362	117	31	86
7月	472	101	371	124	35	90
8月	394	81	313	104	29	74
9月	448	99	349	114	33	81
10月	467	123	344	123	42	81
11月	418	100	318	110	35	75



第39回労働政策審議会雇用均等分科会

日時 平成16年12月16日(木)

10:00~

場所 厚生労働省専用第21会議室(17階)

分科会長

ただいまから労働政策審議会雇用分科会を開催します。本日は樋口委員がご欠席です。また渡邊委員が途中で退席と伺っています。本日の議題に入ります。議第1の「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施行規則の一部を改正する省令案要綱」及び「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図れるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針案」について、議題2の「事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等のための措置に関する指針の一部を改正する告示案」について、この2つの議題について一括して審議したいと思います。

この2件につきましては、12月10日の当分科会においてご議論いただいたところで、その際に申し上げたように、本日は答申に向けて分科会報告をまとめたいと思っています。この件につきましては前回、ほぼご意見が出尽くしたかと思っていますが、本日、何か特段のご意見がございましたら、お願いします。

篠原委員

今回、施行規則ということでご提示いただきまして、その中で例えば育児休業を再度利用できる理由とか、1歳6ヵ月まで育児休業ができる場合の中に配偶者という言葉があり、配偶者ということに限定されていることになっています。いまの現状等々を考えれば、例えば親や兄弟が配偶者にかわって面倒を見ている場合も非常にあります。

例えばになりますが、いつも保育園の送り迎えをしているのが配偶者ではなくて、おじいちゃん、おばあちゃんだった場合、仮にそのおばあちゃんが骨折して1ヵ月間、どうしても入院しなければならなくなったら、その間は誰が保育園の送り迎えをするのかとなります。そもそも両親が育児をするものだということは十二分に理解します。ただ、いま申し上げたような現状もあるということが必ず考えられるかと思いますので、今後の改正の中ということになりますけれども、配偶者ということに限定されないような改正をお願いしたいということで、意見を申し述べたいと思います。

分科会長

ほかにございますか。吉宮委員、どうぞ。

吉宮委員

確認的なことと、それから質問をさせていただきます。1つは今回、有期契約労働者に適用を拡大するということについて、私ども建議の段階で賛成をしました。その理解の仕方は2つあって、要するに期限付きの契約をしているものの実質的に無期と変わらないという判断基準がある。したがって労働者が育児休業を申し出る時点の判断の物差しとして、まず第1のところは当たるか当たらないかということ。つまり有期であるけれども、実質的に期間の定めのない労働者なのかというのが1つある。これは仕事内容、事業の継続性等々を物差しにして見てみましょうということです。

第2のところは、第5条第1項各号に今回、新しく加えられた資格要件として1歳を越

える契約が見込まれる。さらに2歳を越える契約が見込まれる。これはまさに仕事内容には関わらず、契約の形を見て判断しましょうということです。2種類あるという私たちの理解で間違いはないかというのが1つです。

次に質問ですが、第5条第1項各号の問題で書面なり口頭で判断しましょうということ。しかし、書面なり口頭約束があった場合でも実態と異なる場合のことも想定されるので、その場合は事業主の言動とか幾つか要件が示されています。その場合の事業主の言動というのはどういうことを考えればいいのか。例えば各お店単位で労働者を雇うことは判断が委ねられているけれども、形の上ではもっと上のところで承認をしていると思います。労働者と事業主との間でということと店の責任者と話をしていたけれども、上のほうに行ったらちょっと違ったという場合に、事業主というのはどういう範囲なのか。実質的な判断をするのかしないのか、その考え方をお聞きしたいと思います。

2つ目の質問ですが、今回、有期契約労働の適用をした場合に、厚生労働省として何人の利用者を見込まれているのか。そこをお聞きしたいと思います。

麻田職業家庭両立課長

1点目ですが、契約が有期の方が育児休業の申出をして取れるパターンとして、従来どおり実質無期の方と、今回、法律改正をしたことによって適用が拡大された一定の範囲の有期労働者の方と、2パターンあるということですが、それはご指摘のとおりです。

2点目の雇用継続の見込みについての判断として指針に示している中で、実態判断の1つの事項として事業主の言動というのがありますが、これは具体的にどういう事業主の言

動なのかというご趣旨の質問かと思えます。そもそも指針にいろいろと事項を並べて示しているのは、雇用継続の見込みをどうやって判断するか、そのための判断材料を指針の中に並べているわけです。ですから雇用継続の見込みを判断するために参酌される事業主の言動というのは、実質的に雇用契約の更新について権限を持つ方の言動というのが、最も参考にされるべきというふうに考えています。そういう意味で実質的に見るということについては、おっしゃるとおりです。

3点目のご質問で、今回の改正によって、有期雇用者で育児休業の利用者が何人見込まれるのかですが、これは今後の問題ですのでなかなかきちんとお答えすることが難しいわけですが、ざっと粗い試算をして1万人という計算をしています。

吉宮委員

1点目の有期の判断のところについてはわかりました。2点目は実質的に判断すること。できればそれをきちんと通達等で誤解を生まないようにしていただきたいと思えます。3点目の今回の改正に伴う利用者数は粗っぽい計算で1万人と言うことですが、この審議会でも6ヵ月延長した場合と有期について、育児休業給付金はそのまま適用されますということで私も理解して、そう聞いてきました。それは間違いのないと思いますが、そこで育児休業給付金のところを議論する雇用保険課が今度、雇用保険法に基づいて検討依頼するというので、分科会の説明に連合の雇用保険担当者の所にこれられました。私も同席させていただいて聞いたところ、利用者としていま考えられている雇用保険課の物差しは、ここで私どもに示されたものと違って、結果2,500人だという説明を受けた

わけです。育児休業給付金受給者は2,500人です。

課長がおっしゃった1万人と2,500人というのは、7,500人の方は育児休業を取ったけど給付金は支給されないということでしょうか。育児休業を有期契約で取った場合に、給付金は出るものと私はずっと考えていました。これは何なのと突っ込んで聞いたところ、雇用保険の財政バランス、つまり給付金を出すほうとその財源を中立性にたもたなければいけないという、雇用保険部会のまとめをいただいていますということです。

したがって私どもが見せていただいた資料の中では、有期については実質4年間、つまり2つの種類があって、過去実績の契約が1年でその後3年間、事業主が労働者の能力や仕事状況等々を確認して、そこでいわば3年間雇いますよということで確認したものについて、給付金を支給する判断をする。これが1つのパターンです。2つ目は、過去の育児休業を取る前の契約期間3年の実績があって、さらに1年見込まれるという2つの種類に分けますということで、この育児・介護休業制度改正に伴う有期契約労働者の有資格の判断基準と、雇用保険の判断基準は違う。それで2,500人だと。

私は前から労働基準法で有期契約1年上限であったときにも、有期には適用すべきだとずっと言っていました。ところが厚生労働省は、それは育児・介護休業法の趣旨と違うということ、ずっと適用できませんと言っていましたけれども、労働基準法が3年契約可能に延長されたことに伴ってそこは変えたわけです。それで今回、この見直しを始めたわけです。それはまさに厚生労働省が労働基準法の改正に伴う影響を受けて、ここは見直しをしたわけです。

今度、ここで1年6ヵ月の延長と有期も適用しましたというと、雇用保険のほうはこれ

を受けてどうしようかと議論したところ、これはちょっと金がないのでということで、いま説明させてもらったことになります。

私は前回、建議をまとめるときに、雇用保険のあり方について申してきました。つまり、スタート時点では、育児休業の取得者に対し、雇用保険から払うという判断はあったのでしよう。しかし今後、少子化問題でどんどん育児休業を取るようになろう、男性も取りましようと旗を振っている。それはいいことです。

そこで12月15日のある新聞に、新新エンゼルプランの厚生労働省の検討案というのが報道されていて、それは私も聞いているように育児休業の男性取得率は10%、女性については80%です。こっちは一生懸命取ろうというのに、あっちのほうは入口で閉めてしまっている。育児休業を取らない理由は何かということ、経済的支援をもっと厚くしてほしいということ。薄いから取らないというのがアンケートに出ています。やっていることと言っていることが全然違うと思います。

これも新聞報道ですが、経団連で13日、財政再建に関わる提言をしました。そこで言われている報道ですと、「出産や育児で休業中に減少する所得を一般財源で補填したり、保育サービスを充実させたりする必要性を指摘」とあり、そういう意味で我が国の少子化対策は他の先進国に比べて見劣りする、思い切って財源を投入すべきだと提言されていることも報道されています。これは12月14日の新聞です。

たぶん、国民的統一認識として、育児休業が経済的にもちゃんと安定して取れるようにしましようということが世の中の流れにもかかわらず、今回、せっかくこちらでいいものを作ったにもかかわらず、雇用保険のほうで閉めてしまうというのは何なのか。私はこの

育児休業制度の改正と雇用保険は一体だと思います。向こうはまだ諮問されていませんけどね。今日、答申するということが、私の頭の中では前提が全然崩れています。これをどのように考えるのか。

樋口委員が、この建議をまとめる段階でどのようなことをおっしゃっていたかという、短時間勤務をした人について、その休業した時間数を雇用保険で経済的に見たらどうかという提言を、私の記憶に間違いがなければこの分科会でされています。そのように本当に経済的にもきちんとして保障した休業制度を作ることが大事だというのは、私だけでなく多くの方がそういう認識だと思います。

そのときに、こちらは1万人が見込まれます、雇用保険のほうは2,500人ですなんていうことを、この分科会は無関係ないというものの、私は一体だと思いますので、どう考えるのか。これは十分議論しなければ駄目です。局長、厚生労働省は一体でしょう。こっちは一生懸命取りましようと言っているのに、向こうへ行ったら金がないからと言う。金がないなら一般財源というのは、前回、雇用保険部会で雇用保険の要件をどうしようかというときに、労側委員は言っているはずで、それもままならないという現状で、これから一般的に賃金が高い男性が取るようになるでしょう。そうすると雇用保険がどんどん出ます。私も前回、一般財源というやり方もありますね、新しい保険制度を作る場合も、北欧にならってやるなど、そのことを中長期で検討したらどうですかと言いました。その姿は見えません。いざとなると閉めてしまう。全然納得できないです。

その点についてどのようにお考えになるのか。公益の皆さんも、そんなこともあっていいのだと思って議論されたのか。ちょっと違うのではないか。当審議会、分科会の総意と



してきちんと議論してほしいわけです。ここで答申して、みんな「それはそれだ」と無責任なことにならないでほしい。それはどのようにお考えになるのかお聞きしたいです。

麻田職業家庭両立課長

今回の育児・介護休業法の改正に伴って、期間雇用者を育児休業給付の仕組み上、どういうふうに取り扱っていくかということについては、雇用保険制度に関する事項を担当している職業安定分科会、また雇用保険部会において検討される事項です。

今年の1月8日、まさに今回の育児・介護休業法の改正に伴う期間雇用者の雇用保険上の取扱いについて、既に雇用保険部会で議論が行われています。その議論の報告書として、「育児・介護休業法の改正により期間雇用者に休業の権利が付与されることとなるが、これに対応し、そのような者のうち雇用継続を援助促進するという、雇用保険制度として制度化された制度本来の趣旨に適うものについて、給付が行われるよう必要な措置を講ずる」と、このように報告書が出されているところですので、今後、この報告書も踏まえた上で雇用保険部会、そして職業安定部会において今回の取扱いについて、さらに審議がされる予定になっています。

ただいま吉宮委員から大変幅広いご指摘がありました。そういう意見が当分科会であったことについても、雇用保険部会、職業安定分科会の事務局のほうに当方からお伝えしたいと思います。

川本委員

いま、課長のご説明があって、雇用保険部会の事務局のほうにお伝えしたいということでした。私も記憶が定かではないのですが、昨年12月にこの分科会において報告書を取りまとめたということで、その後、法案ということになったわけです。その分科会における1年間の議論の中で何度か、この雇用保険の問題も議論にはなっていたかと思います。ただ、そのときに、あくまでもこれは別の部会のマターであって、ここではお互いに多少意見は言いましたけれども、別のところで検討されるべき問題だということで、確か整理をしたというふうに私は記憶しているところです。

記録を持って来ていないので細かいことはわかりませんが、私がそのときに申し上げたのは、そもそも雇用保険による給付というのは、本来的には失業給付がベースになっていますので、次の就職先を探すまでの間の生活のために支給していくものであるということです。条件によって異なりますが、最長はいま1年ぐらいでしょうか、支給されることになっています。

今回の育児の問題については、失業しないように、つまり継続雇用させるための制度ということで、本来、雇用保険から支給することが趣旨に適しているか甚だ疑問であって、先ほど吉宮委員も言われましたが、本来的には一般財源という話で考えるべき問題なのではないかという発言も、私は確かさせていただいたと記憶しています。ただ、いずれにしてもそういう議論の過程で、これはまた別の分科会、部会のマターであって切り離して考えるべき話ということで、話は確かそういう形になっていったというふうに私は記憶していますということだけ、申し上げておきたいと思います。

吉宮委員

川本委員のおっしゃることも、もちろんそういう経過があったことを私も認識していますが、私は素朴に言って財政的な事情があったにしろ、こちらの有期契約労働者の育児・介護休業を取れる者の判断と、雇用保険の受給資格について、もちろん雇用保険の受給資格というのは、雇用保険適用事業所の有期契約雇用者が利用した場合が前提ですが、違うという場合のその効果が、こっちはせっかくいいものを作ったのに1万人と見込んで、雇用保険では1万人でない場合がある。もっと広い可能性がある。私は広いと思います。たぶん1万人と大まかに見た判断というのは、給付金の話は私は抜けていると思います。それは入れているのですか。入れた上で1万人なのですか。私はたぶん入っていないと思います。

実際、育児休業を取る労働者は、給付金が支給されるか、されないかを判断して、では取るのをやめようと、資格はあるけど控えようというふうになる。無給でもいいから取るという方も確かにいるかもしれません。しかし、私どもが期待している効果というのは、有期雇用者についても安心して休業制度が利用できるようにするのが、私どもが今回作った法律であり、省令、指針であるわけです。それが2,500人としたらもっと減る。私は有期問題については言いたいことがいっぱいあるのです。だからこういう問題があるから、有期というのは考えないと、いろいろなことが起こるわけです。

パートのときも議論させてもらいましたが、その根本を本当に何か、委員の皆さんはどう考えますか。1万人が2,500人なのです。同じ厚生労働行政でこれでいいのかと私は思います。審議会は別ですけど、何でお互いに調整しないのか。縦割り行政はずっと批

判されてきました。何で一体でやらないのか。本当に私は前提が崩れました。

川本委員

この問題は、いま吉宮委員がいろいろ言われましたが、私もこの問題についてはさまざまな考え方が個人的にはないわけではありませんが、先ほど申し上げたように、いずれにしても他の部会で、それもそこには公労使が参加して意見交換しているマターであって、だから私もあえて自分の意見を言おうと思いませんが、いずれにしても今日、吉宮委員からいろいろご意見が出て、先ほど課長のほうからは事務局レベルでお伝えするということがありましたので、私は私で他の分科会マターであるということを申し上げたということです。

それから昨年の12月にまとめるまでに、この雇用保険の絡みの問題では幾つか公益の委員も含めて意見は出ていますので、こういう意見があったのだということだけ、事務方としてお伝えをしておいていただきたいなと思います。ただ、ここで、いずれにしても議論すべき話ではなからうかと思えます。

麻田職業家庭両立課長

川本委員からのご発言についても、お伝えしたいと思います。

分科会長

ほかにご発言、ございますか。

吉宮委員

何を伝えるのですか。座長はそういうことは言えないのですか。答申した場合に、川本委員も先ほど言っていますから、座長まとめとして大臣に直接言うとか、総意としてですよ、私は総意として言ってほしいわけです。労側の委員だけでなく、この分科会の総意として、何でそれがならないのですか。

川本委員

いまのお話で、この雇用保険絡みの問題を、ここで議論をぎりぎりやってきたわけではないわけです。ここでまとめようもありませんし、また所掌も違うと思います。したがってもう1回申し上げますが、別のところでは、それなりの資料も提供されながら長い時間をかけて公労使が出てやっている。そこが労も使も入っていないくて、一方的に厚生労働省が例えば決めているということなら話は別だと思いますが、それはその場で長年かけて議論しているはずですよ。あえてここが違った問題についてまた議論して何かまとめて出すということにはなり得ないし、またそういうことがあったら、いまの審議会方式の根底を覆す問題だろうと思います。私はそれはあってはならないと思います。

分科会長

これは、ちょっと私から申し上げますが、特段、ここは分掌でもありませんし、もちろん議論の中でそういう雇用保険の問題が出てきたことは事実ですし、議事録にもそれは記

載されています。そういうことがあった上で、本日の中で出た議論も全部、課長のほうから雇用保険部会の担当のほうに伝えるということになっていますので、私はそれでいいのではないかと思います。

吉宮委員

公益の委員は全然発言しませんけど、これは本当に何ですか。

奥山委員

公益委員の観点から、これは確たる意見ということではないのですが、いまお聞きして、この場では感想という形でしかお話ができませんけれども、労側の吉宮委員がおっしゃることも、それから使側の川本委員がおっしゃることも、私はどちらも理屈は通っていると思っています。

実質的に見たときに、今回の育児・介護休業法の改正、有期労働者に対する法律上の権利の拡大という点が、実質的には育介法の改正のもとでは実際上取る前1年、取って1歳になるまで1年、それから1歳を越えたときに継続雇用が認められて1年と、ですから実質上は3年ということ的前提にしている。育児・介護休業を取ったときの給付金の支給要件、雇用保険法の給付金の場合には、それをもう少し延ばそうということですから、そういう点では吉宮委員がおっしゃったように、実際上1万人、こういう有期について権利の拡大が見込まれるという数字は、2,500人になるかどうか、それは私はわかりませんが、おそらくかなり、そういう休んでいる間の経済的な保障というのが全くないと

ということになれば、取りたくても取れないという人が出てくるのは考えられるところです。ですから、そういう点で適用法規自身の問題として違うということはありませんが、これは実質的には1本の事柄として議論すべき筋の問題であるということは、まさに吉宮委員がおっしゃるとおりだと、私は公益委員として思っています。

一方で、川本委員がおっしゃることも、理屈は通っていると思うのです。雇用保険の財源でこういう問題をカバーし考えていくか、それとももっと広い形の一般財源にするか、それとももっと特別の制度を作るか、これは非常に重要な問題だと思います。これからの社会の中で有期雇用契約を働き方の1つとして位置づけていくためには、そういうことが手立てとして講じられなければいけないし、議論もされなければいけないと思います。

ただし、現状では行政の縦割りがどうかわかりませんが、仕組みとしてはそういう問題は、雇用保険部会あるいは職業安定分科会のほうで議論してきている経緯もあります。またこちらでも川本委員がおっしゃるように、そういう行政の仕組みの中で突っ込んだ議論はしていないわけです。ですから今日、そういう状況の中で一本化だからということで、この答申についてその状況がどうかわかりませんが、併せてもう一度議論しなければいけないというのは、お気持としてはわかります。理屈としてもわかりますけれども、一方でそういう、これまでやってきた議論の仕組みというのがあるわけですから、いま吉宮委員が言われたことは、改めて雇用保険部会、職業安定分科会のほうで議論していただくことが、いまの現状では方法ではないかとは思っています。

吉宮委員

私が聞いた情報では公式なものではない。まだ審議会に諮問されていないわけです。だが故に、当分科会の総意として、こちらで作った有資格の判断で雇用保険も払ったらどうですかということです。財源問題はというときに、まさにいま予算編成をやっていますが、補正予算もあるでしょう。時間もあるわけですから、なるべく有期契約労働者が育児休業を取ったときに給付金が出されるように措置すべきです。

2,500人に伴う影響が20億4,000万円で、こちらに言わせれば2,500人の4倍ですから80億円、そういうことでまだ諮問されていませんし、こちらが先なので、だから答申することはいいです。施行規則について私は了解しているわけです。しかし、この実効上機能するように、雇用保険部会の議論はこれからですので、もう1回再考を願って、こちらの意思が十分反映できるように、お互いにやりましょうということです。

奥山委員

いまのような労側のご意見を、伝えていただくわけでしょう。

吉宮委員

その伝え方が、できる限りこちらのほうに合わせてくれと、財政事情があるけど、取った方が全員給付されるようにしてほしいというふうに何で言えないのですか。それで向こうは経緯がありますから判断するでしょう。その上で議論してほしいということを私は言っているわけです。私の要求は過度でしょうか。向こうが諮問されているのなら別ですよ、諮問されていないわけですから。



奥山委員

そういう要求があったということをお伝えしていただければ、それを踏まえて雇用保険部会は議論するでしょう。そちらにも労側の委員がお出になっっていますし、その意向をさらに強くおっしゃるのではないですか。

吉宮委員

ということは私が言った意見の、つまりこちらの基準に合わせてほしいということを私は伝えてほしいと課長に言ったわけです。伝えますというわけですね。そのことは皆さんも了解していいわけですね。

奥山委員

個人的には、そういう議論をしていただいて結構だと思います。ここでそれを是か非かの議論は、これは川本委員のおっしゃるように筋が違う問題ですからできませんね。そういう意見があったということをお伝えしていただいて、そういうものについて実質的に機能させるためには、そういうことを連動して考えてほしいという意見が、この雇用均等分科会の答申の場に出されたということをお伝えいただければ、それはいいことではないですか。

吉宮委員

とにかく伝え方を私はきちんとしてほしい。

川本委員

何度も申し上げて申し訳ないですが、この場ではその問題について議論もしていないし、いくつかの話は出ましたが、それは個人的に少し申し上げただけで私もそれ以上のことは言っていないし、また逆に言えばそれ以上のことを勉強もしていない。また私どもの機関に諮っているわけでもない。つまりこの分野という枠組みの中でやってきた話であるということでもあります。

したがって、ここで議論していないのに、この分科会としてこういう意見が出たというのを、正式に他の分科会なり部会に物申すということになれば、私は本当にいまの審議会方式は全部信頼関係がなくなると思います。それはその責任のもとにやっている。それも公労使が出てやっているということをいちばん重視すべきです。ですから、せいぜい私はできても、例えばこちらの分科会では使側からこんな意見も出ました、労側からこんな意見も出ました、公益委員からこんな発言がありましたよという議事録レベルで、情報としてお伝えするというのがせいぜいであって、それをもしも超すことがあったら、私は本当に筋が通らないと考えます。私はそれは決してあってはならないと思います。

奥山委員

私がいま申したことは、川本委員が言われるように、この分科会としてのまとまった意見として、雇用保険部会なり職業安定分科会なりで議論していただくときに、雇用均等分科会としてのまとめの要望ということではないです。この雇用均等分科会の中でもさまざま

まで、労側、使側、公益の中にもそれぞれ意見の違い、立場の違いというのはいり得るわけですから、それを越えて分科会として、そういう意見の要望を出せという意味ではないです。あくまでも労側からそういう意見があつて、公益委員の中にもそういう考えがあるということをお客観的にお伝えしているだけです。それをベースにしてそちらで議論していただきたい、そこまでです。そこを言っているだけです。

ただ、そのときに、川本委員がどういう意味合いでおっしゃっているかわかりませんが、全くそれはこの分科会の問題ではないと言う意味合いが、議論としてやるべき土俵ではないということと、育児・介護休業法の改正に伴うような議論と連動、あるいはそこまで言うと言い過ぎかどうかわかりませんが、関連している問題として意見が出たということとは、ちょっと違うと思っています。そういうような観点からの私の発言として理解していただきたいと思います。

片岡委員

川本委員にご意見を伺いたいのですが、私はすごく分かりやすくしか言えないのですけれども、育児休業の適用対象者を議論して、有期の適用要件を決めてきたわけですが、今後は無期であれ、有期であれ休業を取って、その人が意欲を持って仕事を続けていく環境を整えようというときに、有期の人にも当然、いままでの休業給付のやり方と同様に休業給付はあるべきだと思いますよね。そこはご意見は同じですよ。

川本委員

それについて私は個人的に意意がないわけではありませんが、先ほどから言っているように、この前の12月に建議をまとめる中で幾つか意見は出ていたと思います。ただ、あくまでもこれは他の部会があるからということで、本当にとば口の話しか私個人はお話をしていない話ということで、それをいま、ここでまた蒸し返して言うつもりはないのです。

片岡委員

いま、この問題に対していかがですかということできているのですが。

川本委員

ここでいま、そのお話にお答えして私は意味がないと思っているので、お答えをしないということです。いずれにしても12月までの段階では、議事録を見ていただければそれなりの発言をしていますけれど、ただ、申し上げたのは、本来、雇用保険から出すべき問題ではないでしょうということを、確か申し上げたと思っています。それから吉宮委員が言われたことは私はあまり記憶していないのです。たぶん同じような意見であったということは、その部分についてはあるということですが、ただ、給付をどういう形で、こちらに合わせるとか合わせないとか、根本的にどうであるべきとかいう、本当に突っ込んだ話をしているわけでもないし、逆に私も今日、こんな話が出ると思っていませんでしたので、特に前の記録を読み返して、私は自分自身がどんな発言をしたのかも記憶は定かではありません。また改めて今日、私も頭を整理してきていないので、このことについて改めて意見を言うつもりはありません。

ただ、いずれにしても、もう一度言いますが、それぞれ本来、ここで言うてはいけないということを私は言いたいのではなくて、所掌として他の分科会が持っている部分ですので、それはそれぞれ労側も私どもにしても、そこに委員が出ているわけで、そこで意見交換しながら、そこで必要があればしていくべき話ではないかなということを言いたいのです。この一線を越えてしまいますと、本当に混乱するのではないかなということを申し上げたい。そういうことです。

吉宮委員

私のほうは別に、職業安定分科会ですか、その中の雇用保険部会で議論することを否定しているわけではありません。ただ、向こう側で議論していただくときに、こちらで作った育児・介護休業法の改正に伴って向こうが議論しているわけです。私は育児休業の有資格者は、当然、給付金があるものと100パーセント思っていたのです。分離されるべきと想定している方は全然矛盾を感じないと思いますが、私が聞いたのは今週の月曜の午後です。私はびっくりしたわけです。その意味では議論していません。そんなことは思わなかったし、ここでしっかり議論すれば当然、自動的に一般労働者と同じように給付金は出されると思っていたわけです。それがもう1つの基準ができたということです。私から、その意味では有期労働者が安心して育児休業を取れるために、当分科会で作った改正案の実効が上がるようにしましょうということを、是非、その趣旨で検討してほしいということを何で言えないのか。それを受けて向こうが議論するのは、労側も出ていますし否定しません。

しかし、当分科会がせっかく作った改正案がうまくいくように、まさにそういう意味では雇用保険は関係しているわけですから、そのことをこの分科会で何で言えないのか。実効あるものにするために是非、そんな振り分けはしないで全員適用されるようにしてください、すべきだということを行うのは、私は全然矛盾は感じないですけどね。

分科会長

ほかの方、いかがですか。

横溝委員

吉宮委員がおっしゃるように、1人の働く人として見れば権利として、この育児休業が取れるということが決まった以上は、給付金も受けられるのではないかと思うのが素朴というか、基本的な考えとしてはそうだと思いますが、やはりステップ・バイ・ステップでいろいろな段階があるわけですから、雇用保険部会で慎重にいろいろな資料をもとに審議して、いま川本委員が言われたように労使も参加して審議を深めているわけです。

私どもは私どもの事務分掌とか所管があるわけです。私どもに与えられた課題について議論し、意見を申し上げているということで、その分掌のやり方が、いわゆる縦割り行政で良いか悪いかという議論はさておいて、現実にはそういう分掌があるわけです。それで雇用保険部会というのが慎重に議論を深めて、いろいろご意見をおっしゃっているわけですから、吉宮委員のお気持はよくわかりますけれど、いまの段階では、この雇用均等分科会としての総意として言うというのは、やはり越権というか拙速です。それぞれの委員が

こういう意見を持っていると、先ほど課長が言われたような形で報告していただき、向こうの審議を深めるための資料にさせていただくという意味で、それは是非やっていただきたいと思いますが。雇用均等分科会の総意として出すには私たちの議論も深まっていないし資料も少ない。深化度も薄いということで、全体として出すにはやや僭越ではないかという気がします。

吉宮委員がおっしゃるように1人の人間として見れば、権利として取れることになったのなら、それと対に雇用保険が出る。そうでなければ実質取れないではないかというのは、おっしゃるとおりだと思います。ですけれども現実を見ると、雇用保険から出るのがいいかどうかさえ問題なわけです。どこから財源を持ってきて取りよくなるかという時に、とりあえず雇用保険から出しておこうと、これは私の個人的な見方で違っているかもしれませんが、一種の苦肉の策で雇用保険という制度を使って今は出している。だけどそうでなくて一般財源から堂々と出すようにするのがいいのかというのも、これも大きな課題なわけです。

だから、いまの過渡期においては、第1段階としてこれを是としておいて、将来の課題として取り組んでいただく。そういう方向がいいと思います。あまり今のところで抱き合わせでやらなければ駄目だと言うと、昔風の言葉で言うと「角を矯めて牛を殺す」みたいになってしまう。そういうことのないように、よくわかりますけれども、ステップ・バイ・ステップの1段階ということで、雇用均等分科会としてはそこは総意でなく、それぞれこういう意見があるということ、課長がおっしゃるような形で報告していただくことがいいと個人的には思います。

今田委員

2つ言いたいことがあります。1つは、育児・介護休業法の今までの制度の発展の経緯から言って、まず育児休業の取得ということが制度化されて、次に経済的な視点という枠組みで拡大し、今度は有期のほうに適用が拡大したわけです。そうすると当然、その層に対する経済的な補填ということで、今までの経緯からすれば皆が期待する。だから普通に考えれば有期の人に拡大されたのだから、その人たちについて経済的に補填されると吉宮委員が言われるのは、ごく普通の議論であり、そういうふうに期待されていると思います。

ただ、ずっと言われているように、それが雇用保険の枠組みの中で処理されている。それは我々がこの育児休業制度を、そういう形で制度化して行って選択したわけですから、それに拘束されるのは、ある意味で現状ではしようがないと考えられると思います。そういう意味で、いま言った育児休業制度の拡充ということから育児休業が取得でき、その経済的補填ができる制度を作ったのだから、有期についても拡大され経済的補填がされる。それは雇用保険でされるのだから当然するべきだと、我々の雇用均等分科会の中では、そういう議論がされていると私は理解しています。ただ、そのことについて雇用保険の問題で補填される問題に関して、ここで議論はされなかったことは確かです。そういうことが議論されてきたというのは、雇用保険部会の事務局の方たちもここで傍聴されているし、課長や雇用均等分科会の事務局から、職業安定分科会のほうにきちっと情報も伝えられると思います。そういう枠組みの中で、私は処理されていくと期待しています。

2つ目ですが、私もいろいろな分科会に関わっていますが、課題が連動する場合



もあれば、片方が先導して課題として課されて次がスタートするのもある。そういう分科会の中で相互に関連し合う。当たり前の話で、労働問題ですから相互に関係する課題であるわけです。そのときの各関連というのは、とても難しいだろうと思うのです。やはり相互に独立しているわけですから、そこでそれぞれ三者がきちっと議論する。誰からも拘束されずに、その課題にピュアに資料に基づいて議論するというのが理想なわけです。どこからか何か拘束されるとか圧力がかかるというのは、審議会方式としてはまずいわけです。

そういう意味で、そこで純粋に議論してもらおうということがいいと思いますが、相互にテーマとして関わっていますから、そうであると同時に他の分科会で議論されているものについて、それは最大に考慮すべき情報として、分科会で議論するというのが筋なのだろうと思います。そういう意味で分科会も行われている。今後、職業安定分科会においてこの問題が議論されていくときには、ここで議論されてきた趣旨というのは、十分考慮されるであろうと理解しています。

吉宮委員

いま、各分科会で関連する事項を議論する場がどうなっているのか。私ども労側としては分科会の上に労働政策審議会というのがありますね。ここできちんとそういう問題を含めて、中長期の課題も含めて議論すべきだと思います。単に各分科会で決したものを事後処理するのではなく、まさに各界のトップリーダーの方々が入っている審議会ですから、少子化問題をめぐる話題で一方で一生懸命取ろうとやっている施策を、こっちで経済的に閉めてしまうというのは、あっていいのでしょうか。まず労働政策審議会でも議論すべきテーマ

だと思えます。

そういう意味で、まさに雇用保険部会とこっちの分科会の課題があるわけですから、早急に労働政策審議会を開いて、これをどういうふうに考えるか私はやっていただきたいし、そのことも求めたい。

要するに、各論でそれぞれおっしゃっていますけど、少子化問題というのをこれだけ国を挙げてやっているときに、皆さんのそれぞれを見れば、経済的な自立性とかいろいろおっしゃっているはずで、各論になると待ってくれとなる。どういうふうに政策実行というのを考えるかというのは、まさにいまの場面であって、育児・介護休業制度は少子化対策で労使が取り組む基本問題です。

まして有期契約者がどんどん増えています。あまり公表しないけど有期は増えている。その方たちが、せっかく作った権利が行使できないということに対してどう考えていくのかというのは、まさに課題なのであって、そういう面からも是非、私はこの有期雇用労働者の適用要件、これだって私は反対しました。過去1年で2年というのは長過ぎると。しかしなりました。驚くことに介護休業についても、給付については有期労働者は4年とされていて、違います。こっちのほうは93日です。向こうは同じ仕組みなのです。介護休業についても4年なければ、取っても給付されないということです。こんな実効が上がるのか。無給で介護休業を取るしかない。

こっちが作った仕組みが、せっかく作ったのに、向こうの経緯がわからないと言ったって、是非そのことが実効が上がるようにしてほしいということを、何でここの総意として言えないのか。具体的にはこの分科会とこの分科会にいきましたというのは結構ですが、

それは私は否定しません。こちらの総意として実効が上がるようにしてほしいということを私は伝えてほしいわけです。

岡本委員

1つの法律を、ある審議会でメインに作っていくわけですが、その審議会でほぼ合意できるというものを作り上げていながら、各論の部分でそれぞれの分科会で分かれて議論する。本来、各論の部分でその法律をさらに補強していくということだと思のですが、今回のように、そもそもの法律の趣旨と若干財源面という違うアプローチで、こういった形になっていくということが、私自身もどうも納得がいかないのです。審議会のあり方ということになっていくのだらうと思います。

先ほどの吉宮委員の話もそうですが、それぞれの分科会がアプローチの仕方、出発点としてどうしても問題意識のところが違ってきますので、そういった部分で全体を本当に少子化ということで見えていくというところが、どうしても必要だというふうに私も思います。私自身、本審に入っていますけれども、残念ながら本審はほとんどのものが事後承諾ということで、予算の議論と基本計画ぐらいしかなかなか議論ができないのです。

本来で言えば、本審というあらゆるセクションの方たちが来ているところで、重要な部分のところを決めていくということがあるべきだと思います。もちろん、忙しい皆さんですから何回も集まることはできないし、もっと専門的な議論をするために分科会があるということは十分に認識していますが、こういった問題が起こるとのこと自体が、私自身も大変残念だなというふうに思います。もう少し大きな視点で十分に事務局の担当の皆さん

と私たち三者で議論できる場を、幅広く持っていただきたいなと思います。意見です。

佐藤（博）委員

私は吉宮委員が言われていることが間違っていると言うつもりは全然なくて、ただ、そのことと、どういうふうこれから議論するかということは、いろいろな制度の調整とか所得保障をどうするかについて私も個人的意見を持っていますし、言う場があれば私はそこでも言ってきています。少子化対策の基本計画に基づいた対策を作るときもそういう話をしました。

ただ、この場では川本委員が言われるようにそれぞれ所掌が決まっていますので、その範囲内では責任を持って、この分科会で決まったことは出せますが、それ以外について総意として出すのは、それをやると逆に言うと、もし例えば労働基準法とか他で言われているから、そちらはこうしろと言われたら我々は議論できるのかと言えば、それは皆さん、それではとてもそれぞれの所掌において議論できないということになると思います。ですから、それぞれの所掌の範囲内について、総意として議論するという手続で進めざるを得ないと思います。趣旨はよくわかるのですが、そういう意味では皆さん言われたように、ここで出た議論というものを向こうの分科会に伝えていただいて、それぞれ向こうの分野の専門の立場から、それを踏まえて議論していただく。

もう1つは、労側はそちらの部会に委員を出しているわけですから、それは当然、そこをきちっと向こうの委員に伝えていただく。それはできる立場ですから、その中で出ていの方が、きちっと吉宮委員なり労側の意を汲んだ発言をしていただくという手続を踏むし

かないのではないか。それを越えてしまうと、我々としてもここで議論できなくなってしまうことを、我々自身がやることになります。そのことと、いま問題があるのを先送りしていいと言うつもりはありません。それはそれで問題として私も自覚していますので、さまざまな制度の調整とか財政の問題を議論しなければいけないというのは私も自覚しています。

佐藤（孝）委員

私はフード連合という組織から来ていますが、フード連合からも雇用保険部会にメンバーの人が出ています。事前説明か何かで聞いていますが、その聞いた段階で実はこのことがわかったわけです。もともとこの議論のときに、そういうことを全く想定していなかったわけです。それは当然、そういうことでいくものだと思って、これは勝手に思ったんだからと言われればそうかもしれませんが、この間の議論の中でそういう話は全く出ていませんから、当然、そういう人たちは今ある制度に乗っかっていくものだと思っていたところ、違うものが出ているということで、これは何だという話になったわけです。

そういうようなのは私だけなのか、ほかのメンバーの方は、みんなそういうことを想定して議論してきたのか。その辺のことを先ほどから言っているわけです。労側だけが勝手に想定して、そういうことできたということであるならば労側も責任があると思いますが、これまでの議論の雰囲気からすると、そうではないのではないかと。全体の雰囲気がそういう雰囲気だったのではないかとこの感じがしているわけです。そういう面で先ほど吉宮委員が言ったように、そういうようなことを付して報告できないのかどうかと、そういうこ

とを言っているわけです。そういう雰囲気でも議論したという感じはないですかね。労側だけですかね。

今田委員

いまのご発言ですが、先ほど課長から、雇用保険部会の育児・介護休業法の改正に伴う問題としての対応の仕方というものが紹介されましたよね。あれは一応、そういうものを受けて考えましょうという、雇用保険部会の対応として我々は理解しているということです。

いまおっしゃったように、まだ仮定の議論です。雇用保険が2,500人だとか具体的にそういうことが出て、どういう原則に基づいて2,500人だからというのは、議論された結論として出てきているわけではないですね。少なくとも公式の発言は課長が発表された、今後、そういう雇用保険の枠組みとの調整ということで議論しますという報告ですよ。これからやりますよという宣言はされているわけで、そういう意味で、いま仮定の議論で出されて、我々は考え方が間違っていたのではないかと問題提起されても、ちょっと我々としては、それは受け入れかねるというのがあるのです。

我々は当然、先ほど言いましたように、通常の労働者の育児休業の取得、経済的な補填をやって、同じように有期もそういうふうな給付が確保される。その人に対しての経済的な補填がされるという通常の常識的な議論の路線で、私は話していたと思います。ただ、雇用保険という、ある意味ではすごく特異な制度なわけですから、少なくともその制度に乗っからざるを得ないという、その拘束は受けるということだろうと思います。

純粹に育児休業の制度として、パーフェクトなものにするための制度としては一般財源とか、もっとやりやすいものがあるほうがいいのかもかもしれませんが、それは我々としては既にスタートしてしまっている制度なので、一応、雇用保険の制度で今度の有期の場合の対応をするだろうと、そのぐらいの予測をして我々は議論してきたわけです。裏切られたとか、ほかの人は違うのではないかと、そういう話ではないと思います。あくまでいまの吉宮委員の意見も、事実として我々の分科会に知らされたフォーマルなものではないわけですね。そういう仮定のもとにここで議論するというのは、あまり生産的であると思いません。

篠原委員

確かにそうだと思いますが、ただ、せっかくこの場で、ここまでやっとできたというものになっているので、さらに良いものにしましょうということです。あとは次世代育成対策推進法という法律ができて、来年4月から行動計画を提出するということになっていますし、やはり実効性あるものにしたいということ。あとは先ほど今田委員が言われたように、まだテーブルに上がってきたわけではなくて、水面下という言い方はよくないかもしれませんが、まだまだ論議の最中であるということを考えれば、この分科会としては良いものにしていくための発言を、その分科会のほうにしていくということは、やはりしていくべきではないかと思えます。それは1つの意見として、こういう論議がありましたということの総意で、やはり言うべきではないかと思うわけです。

佐藤（博）委員

できるだけ我々の趣旨を理解してやってほしいというのは、よくわかるのですが、それをどうするかということだと思います。私はこのやり方には2つあって、1つは労側は労側代表委員を通じてその分科会でやってください、というもの。これはフォーマルにやれるわけです。もう1つは、ここで総意として伝えるのか、こういう意見があったと伝えるのか、この2つです。

私は先ほど言いましたように、いくら重要だ、大事だということであったとしても、それは川本委員と一緒に、この審議会の仕組みを崩すことは避けたい。それをやってしまうと、今後、我々もほかの分科会から制約を受けることになる。そういう議論の仕方はまずいだろうと思います。

もちろん、分科会間の調整の仕組みを作っていくということは私は賛成です。それを労働政策審議会なりでやるのは駄目だと言うつもりはないですが、いま現状の分科会ということを見ると、現状では総意として伝えるということは、この仕組みを崩すことになるだろうということで、いまやれることは、こういう意見があったということを課長のほうから伝えていただく。もう1つは労側としてフォーマルなルートで、労側代表の人に是非言っていただく。私はそこの部会に入っていないから、それは私から願います。

片岡委員

私は、いまの佐藤（博）委員の総意とすることが仕組みを崩すということが、ちょっと自分の中にストツと落ちてこないのです。自分の言葉で言えば育児休業法の改正の趣旨と



というのは、もともとは少子化対策を頭に、2002年改正後、非常に短期間で今回のテーマを扱ってきた。その結果、それだけで少子化問題が解決されるとは思わないけれど、そういう趣旨でこれが始まって、いろいろ議論があった中で、有期で休業が適用できる人を決めようと、有期労働者で休業対象者という人はこういう人ですよとしたこと。しからばいま、いわゆる正社員が休業を取ることと雇用保険からの休業給付というのは、一体というセットで行われており、当然、有期で休業対象となる人に休業給付を行うということは、そこは全く異論のない、つまりそれが総意というふうになると思うのです。その総意で臨むということ。

佐藤（博）委員

それが合意できるかどうか、議論しなければわかりません。そのことを言っているのではなく、その手続のことを言っているのです。それは合意できるかどうかは議論してみなければわかりません。そのことと伝えるかどうかは別です。手続の問題が私は無理ではないかと言っているだけです。合意できないかどうかやってみないとわかりませんが、

片岡委員

そのことを伺いたかったのと、先ほど吉宮委員や岡本委員から、そうであるなら労働政策審議会の開催を、吉宮委員は要求するというので意見を申し上げたので、それに対するお答えをいただきたい。労働政策審議会というのは、それぞれの各分科会で扱ったこと

を総合的に議論できる場ですよね。ですからそこに一体的に、この総意をそこで見い出すために労働政策審議会を開くというのは、とても有効ではないかと思うので、そういう意味で開くようにと先ほど吉宮委員が言ったと思います。それについてもお答えがまだないから、それはいかがですか。

奥山委員

労働政策審議会という全体の会議に関わる権限と責任の問題を、この分科会の中で求めるというのは筋違いです。それは事務局としてもそんなすぐに答えられません。

片岡委員

一体的に審議する場があるとすれば、そこではないかなと思います。

奥山委員

ですから、それはそうです。そうだと思いますが、それをこの場で最終案を求めるような形で分科会の事務局に求めるのは無理です。それはもっと別のルートで、そういうことが分科会でそれぞれの個別の問題について、もちろん連動している問題ですけれども、個別の形の問題として議論している分科会が労働政策審議会の中でもそれぞれ存在するわけです。その上でトータルに縦割りの分科会で決まったことを、さらに調整しようということと労働政策審議会、親会議のところでその調整をしようと、すべきだという意見は私もよくわかります。でも、すべきではないですかということ意見を意図としておっしゃることは

いいですが、それに対してこの分科会の中で回答を求めるといえるのはできないです。責任ある回答というのは、おそらくこの分科会の中ではできないと思います。そういうのを改めて検討してくださいという形の要望であれば、労側の要望として承ると思いますが、これは事務局がお答えすることですから私はわかりませんが、聞いていて、それは無理な回答を求めていらっしゃると思います。

麻田職業家庭両立課長

事務局からきちんとお答えできなくて申し訳ありませんが、今日開かれているのは雇用均等分科会で、私は雇用均等分科会の事務局としてここに出席しているわけです。労働政策審議会の運営について私の立場でお答えすることはできません。

川本委員

申し訳ないですが、先ほどから公益委員からもご意見が出ているように、まさしく他にちゃんと公労使が出ている分科会なり部会があり、それぞれ責任を持ってやっているわけです。そこで勉強もし、いろいろなデータも見ながら精通した上での意見を言っているわけです。私どもは精通していないのにそこに言うというのは、本当に思いつきで無責任な議論しか言えないだろうと私は思っています。

したがって先ほども言いましたが、この雇用保険の絡みの問題でそういう分科会も部会もなく、政府が単独で勝手にやられているのであれば別ですが、そういうことを決める場がきちんと存在して議論しているのですから、ここでそれについて中途半端な議論をし

たり、所掌の分野を越すとかが、または他の部会や分科会に横槍を入れるということになったら、私はいまの審議会システムのあり方そのものにひびが入るだろうということを危惧せざるを得ないというのが1点です。

それと先ほど佐藤（孝）委員から、皆さん、この場では保険もそのまま付くだろうと思っていたのではないですかということでしたが、私は全然思っていませんでした。なぜかという中에서도意見が出たわけです。そのときに、あくまでも別枠の問題であるという話になったわけであって、したがって私は前にも、それ以上の意見を言うつもりもありませんでしたし、吉宮委員もある程度意見は言ったけど、それ以上は言わなかったのだろうと私は思っています。あのときも、この問題は他の分科会があるからという話だったということで、ほかのところで検討されるということは承知の上だったと考えています。

あえてこの場で、その絡みのことを言おうと思っていなかったのですが、ちょっと言っておきますと、私があのとときに言ったのは、本来、一般財源でしょうと、まして少子化対策だったらそっちの話でしょうということが1つです。それからいまの制度上、雇用保険ということであるけれども、本来、これが期間が延びていくようなことがあるとするならば、雇用保険でやっていくのは向かないし、そもそも野放図に延ばして支給するような話ではないでしょうということも、確か申し上げたと思います。また雇用保険となれば、当然財源問題もあるだろうと思っています。

もう1つ付け加えると、例えば私が職場を退職して、「実は半年後に次の就職先が決まっているんです」と言って雇用保険の失業給付が受けられるのですかと、公共職業安定所で聞いても、詳しく知らないですが、たぶんもらえないのではないかと思います。そうい

う問題も含めて我々はあまり精通していないというところで、安易にここでは話をすべきではないというのが私の考えです。

もう1つ、お金の枠組みの話は別と思っていましたが、いずれにしても今までであれば有期雇用契約の方というのは、あくまでも期間を限ったの雇用なのですから、こういう休業はあり得ないということで、お休みという概念ではなく、そのときは辞めざるを得なかった。辞めた後、復職したいときは新たに職を探さなければいけなかったわけです。それが今回は、この休業によって継続雇用の形になっているというのは、私は大変な1歩を踏み出したのだと思っています。

そういう意味で公労使、それぞれ意見はいろいろありましたが、昨年12月に建議をまとめたということは、私は歴史的に言っても大変な一歩を踏み出すことができたのだと思っています。これに必ずお金が付いていなければならないというのは、次のステップかと思っています。いずれにしてもデータの話もない、精通もしていない我々が、ほかの一生懸命検討している部会、それも公労使が出ているところに対して、ああだ、こうだという意見を軽々に申し上げるべきでは絶対にはないと思います。

吉宮委員

私としては全然納得いきません。経済的支援のあり方についての議論は私も95年の改正のとき、亡くなった安枝さんが公益委員のときですが、いわばこれだけ雇用の多様化が進んでいるときに、国民的な観点から育児休業というか、育児のための支援制度を雇用保険でやることは、つまり雇われている人だけに限定することは、ちょっとどうかという説

明を申し上げたときに、例えば医療保険がありますねという議論が公益側から出ました。

しかし、その時にいまそれを議論すると相当かかるから、これは課題で残しましょうと、公益側が当時言ったのを私は記憶しているわけです。あれからもう何年経ちますか。あの議論はたぶん95年ごろです。もう10年近く経っている。その間、ずっと失業者が増えてしまった。雇用保険は大変だねと、そういうこともあって使用者側も保険料をどこまで上げるのだと、育児休業、介護休業という、失業という観点だとちょっとおかしなものが入っているのではないかと、たぶんそこで今の議論が途中から出てきたと思います。

なおかつ、これからでしょう。先ほど申し上げたように、この10年間で男性は10%出しましょう、女性は80%という目標を掲げているではないですか。これを具体的な実効あるものとするためにどうやるのですか。こっちでそういうのを上げながら、実際、有期労働者、女性が多数だという議論をしているときに、所掌がと。所掌があることはわかっています。雇用保険部会があるわけでしょう。労側はそこで意見は言います。しかし、この問題の発信元はここなのです。その前は労働基準法の改正で有期契約が3年になったのが今回の発信元ですが、まさに厚生労働省の中の部局で話があって、雇用保険部会がそれを受けて、いま対応しようとしているわけです。

そのときに私どもの考えというのを、是非、今回作られた有期の要件で対応して全員が支給されるように検討してほしいと、なぜ言えないのですか。こうなさいと言っているわけではない。そういうふうに活かして検討してほしいということを何で言えないのですか。そこが全然私はわからない。

分科会長

言い方の問題だと思います。議論を整理しますけれども、とにかく審議会のあり方の根本に遡ったら、これまたいろいろ議論がありますが、これは審議会のやり方としては現状を前提にするということで、この分科会も進んできたわけです。ここでのテーマを議論してきたわけです。

その間に、それに関連する問題について、ここなりの意見が出たということはあると思いますけれども、専門的には今日、諮問のあった事項についてここで議論してきたわけです。今日は、それについてどういう結論を出すかということで、本日の会議のテーマはそうになっているわけです。

現在、育児・介護休業法の改正を受けて、雇用保険部会でそれに対する保険の対応をこれから検討しようという段階にあるわけです。そこでの議論は皆さんが先ほど言われたように、専門家が公労使それぞれ出ておられて、そこでこれから議論するという段階にある。これが現状だと思います。

こういうときに、ここで出た意見を伝えるということは、それはそれで結構なことだと思いますが、伝え方の問題として先ほど課長が言われたように、ここで出た議論をきちっと担当の部署にお伝えしますということなのですから、それをどうしても総意でなければいけないという、これはちょっと皆さん納得がいかないと思います。

問題は伝えるか伝えないか。最終的に雇用保険のほうで、こちらの議論を踏まえて専門的な観点からどういう結論を出されるか。そこが問題なわけです。ここは所掌が違うわけですから、意見は反映してもらいたいということであっても、別にここで総意なんていう

ことはできるわけではないのです。ここで専門的観点から議論をしたわけでもないし、この所掌でもないのですから、今日出た議論を伝えるということで、それは十分だというふうに考える。それでよろしいのではないですか。結局、吉宮委員の意見もそういうことだと私は理解するのですが、それでまずいですか。総意と言っても、できないことをしようと言っても無理です。

吉宮委員

最初から諦めることはないのではないですか。

分科会長

別に諦めるということを行っているわけではありません。

川本委員

専門的な議論でまとまるというのは、私は無理だと思います。総意というのはまとめなければ駄目ですから、まとまらないと思います。

分科会長

専門家に、この分科会の各委員の意見を伝える。

吉宮委員



こうなさいでなくて、有期の育児・介護休業制度の扉が開いたと、したがってその方々が、そういう給付金が出るような検討を是非お願いしたいということ、なぜ言えないかと私は言っている。それだけです。

奥山委員

いままでこの分科会で議論してきたことは、これまで通常のいわゆる正規と呼ばれるような労働者に対してのみ、基本的に育児・介護休業の権利付与を認めてきたものを、有期の雇用者についても一定の要件を課しながら、適用拡大しようということについて、これはさんざん議論してきました。でもそういう労働者に対して、今度休業給付金を出すときに、一般のそういう常用の労働者に対する給付金の要件と、こういう有期の人たちに対する当てはめの問題は、先ほど川本委員が言われたようにテーマにして諮問もされていないし、テーマにして議論していたわけではないわけです。

それについては、公益委員の中にも違った意見があるでしょうし労側にもあるでしょう。また使側の中にもあり得ると思います。ただ、それをもう1回改めて、この分科会の総意を図るためにそのテーマについて議論しろと言ったら、もちろん議論できるかもしれませんが、いまの時点では、そういうことをやってきていなかったのだから、今日突然、そういう話をされて、なぜ分科会として総意ができないかと言っても、それはできないです。それをするためには意見のすり合わせとか議論をやっていかなければいけない。しかもやった上でも、そういうふうにならない可能性だってあり得るわけです。

それを今日の時点で、当然、育児・介護休業法の実効性を図るという点では、公益委員

としても奥山個人としても、吉宮委員が言われることは重々理解していますしお気持ちよくわかっています。わかっていますけれども、いまそれを総意として雇用保険部会にぶつけるというのは、ちょっとこれはできない。

事柄の中身としても、こういう審議会制度で、分科会で専門的に個別の問題に当たってきたこれまでの経緯からしても、それは難しいと思います。ですから、やれることは最初に私が言ったように、また皆さんがおっしゃっているところですが、労側としては雇用保険部会に出ている方に、そういう意見をぶつけていただく。今日の意見の限りにおいても、例えば私が先ほど言ったようなことを、公益委員の中にそういう意見があったということを書いていただくことは構わないと思っています。でもそれを総意という形でなぜぶつけられないかという、もう既におっしゃっていることですから繰り返しません、それはいまのような理由で無理だと思います。

分科会長

ですから、この分科会としては、いま奥山委員がおっしゃったような方向で今日の取りまとめに入りたいと思いますが、よろしいですか。

片岡委員

有期で雇用保険料を払っている人がいますよね。もし法律が施行されて該当者が出たときにやはりそこで選別されて、もともとあった問題としては有期で働いているけれど雇用保険料も払っているという人は、給付の対象にならないということが、もともと大きな問

題としてあるわけです。だから今回、有期で適用対象者になった該当者に休業給付をするべきだということが、具体的に担保されるというか、そういうふうにつなぐというか、それは労側の意見だけでつながれるということになるのでしょうか。

分科会長

そんなことではないでしょう。皆さん、個人的にはいろいろおっしゃったわけですから、担保されるという意味がわかっていないのかもしれませんが。担保されるというのはどういう意味ですか。

片岡委員

分科会として、雇用保険部会に持っていく意見の中身というのは、どういう形になるのですか。

奥山委員

公益委員の中にも個人としてこういう意見があったとかいうことを、個別にお伝えしていただくことはできると思いますし、またその限りでしかできないと思います。どこにもこういう議論をする土俵がないというのであれば話は別です。でも土俵があるわけですから、そこで片岡委員なり吉宮委員の思いを、その雇用保険部会に出ていらっしゃる方を通してぶつけていただく。そういうことが今の現状では筋ではないですか。

それを越えて、この分科会として統一的な意見を言うのは、先ほどから繰り返し言って

いるように、おっしゃる趣旨も思いも私個人としては理解できていますから、そういう形で動くことは議論の流れとしてはありがたいと思いますが、それを分科会として他の委員も含めた総意としてやるのは、それはちょっと性格上、無理ですよということを言っているだけです。だから分科会として、分科会としてとおっしゃいますが、そのところが意見が違います。

吉宮委員

労側として検討させてください。休憩をもらえませんか。

分科会長

休憩します。

( 休 憩 )

分科会長

分科会を再開します。労側のほうからご発言があるそうです。どうぞ。

吉宮委員

私どもは、当分科会に諮問されている事項ではありませんけれども、まさに育児休業給付金というのは一体であるという認識で、この間、先ほどまで議論させていただきました。

重要な課題なので、できれば分科会全体の総意として育児休業給付金についての要件、今日答申される要件に基づいて育児休業を取った方、介護休業を取った方、すべての有期契約労働者の方が給付されるよう検討してほしいという要請を、総意としてすることを期待したのですが、残念ながら公益側の皆さんと使用者側の皆さんの賛意は得られませんでした。極めて私は残念です。

その上で労側の意見としては2点、行政側に要請をしたい。第1点は、これから検討されるであろう雇用保険に基づく育児休業給付金について、当分科会の考え方に基づいて育児休業を取った方、介護休業を取った方、すべて適用されるような検討を是非お願いしたいというのが第1点です。2つ目に、分科会のあり方についてご議論がありましたが、労働政策審議会を開催して分科会にまたがるような問題については、十分いろいろな角度から議論していただくよう、是非お願いしたいという2点を要望したいと思います。

分科会長

使側、どうぞ。

川本委員

私からも1点、要望したいことがあります。この分科会の取りまとめは昨年12月であり、その後、通常国会に法案が提出されたわけです。実は通常国会で決まっていたのがズレて、この臨時国会で12月1日でしたか、成立ということで今回の運びになっているわけです。

今回の改正内容で、この有期雇用契約のところの範囲拡大については、大変わかりにくく複雑な部分があるということです。施行が4月1日ですので、これを事業主、働く方々がよくわかっていないと、たぶん取れなかったり、逆にトラブルが起きたり、いろいろなことが起きる可能性があって、私はとても心配しているわけです。したがって今日、これが答申されたとして、あと残りが実質的には3ヵ月ぐらいの間で、事業主並びに働く方々すべてに周知をしていかなければいけないことになりますので、わかりやすい、そして速かにパンフレット等を作って周知に努めていただきたいと思います。これはお願いです。

分科会長

ほかにご発言がないようでしたら、本日の議題に上がっている2つの諮問案件について概ね妥当と認めるということにして、その旨の報告を私から労働政策審議会長宛に行うことにしたいと思いますが、よろしいですか。ご異議がないようですので、その旨の報告を取りまとめることにしたいと思います。

< 報告文（案）配布 >

分科会長

報告文については、ただいまお手元に配布されたと思います。この案のとおりになりたいと思いますが、よろしいですか。それではそのようにさせていただきます。

本日は、これで時間になりましたので、ここで終了させていただきたいと思います。

岡本委員

諮問案件に関しての事務局からの現段階でのお答えはないのでしょうか。

麻田職業家庭両立課長

雇用保険給付金につきましてご意見、それから労働政策審議会についてご意見をいただきました。今日、この分科会で出ましたさまざまなご意見につきましては、できるだけ正確に関係の部局にお伝えをしたいと思います。

分科会長

議事録署名委員は篠原委員、川本委員をお願いします。次回の予定についてのご連絡をお願いします。

麻田職業家庭両立課長

次回の開催については、日時、場所ともに調整中ですので、決まり次第ご連絡をさせていただきますと存じます。

分科会長

それでは本日の分科会は、これで終了します。ご苦労さまでした。

照会先：雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課 法規係（内線：7856）