

雇用保険法等の一部を改正する法律 国会審議 質疑状況（主な事項）

・有期契約労働者の育児休業取得要件について

質問者	質疑
3月24日 森本 真治議員（民進）	<p>（過去契約更新の実績があったり同種の労働者が契約を更新して働いている場合など、3つの例をあげ、これらは契約が満了することがあきらかでないと言うことに当たるのか、について質問）</p> <p>○塩崎厚生労働大臣</p> <p>（略）ご指摘の例について、今後作られる指針に育児休業が取得できることを書き込むと答弁したのではないわけでございます。</p> <p>有期契約労働者の方が育児休業の取得要件に該当するか否かの判断基準や具体的な事例などについては、この改正法の成立後、労政審において御議論をいただいて決めていただくというふうに考えているところでございます。</p> <p>○雇用均等・児童家庭局長</p> <p>（略）個別事例でいった場合に、今先生がご指摘のようなケースは、ご当人の雇用契約がどういう規定の仕方になっているかということによって、ある意味、本人がそこを、なんと申しますか、期待することが合理的かどうか、いわゆるグレーのところの判断がきちんとできるかどうかということとちょっと関わりますので、むしろ、もうちょっと細かく個別の例に即したような指針なりなんなりをきちんと作って行くということが必要なもので、ア prioriに全員そういう場合は取れますと無条件に言うてしまうということはちょっと無責任になりますので、そこは個別にきちんと見させていただいて、もうちょっと詳細な具体的な指針なり事例を指針できちんと書いて現場が混乱しないようにするということを申し上げた、私どもとして大臣にご答弁いただいた趣旨で、考え方としては、先ほど申し上げたように、一年半の以内に契約が終わるということがもう明らかでない方については取れますというのは、これは基本的な法律改正の考え方でございますので、今のお話のような個別に当てはめるときに、より細かい基準を作るときにケース・バイ・ケースをどのように書くかということは、できるだけ指針で細かく書かせていただきますという、そういう趣旨のご答弁でございます。</p> <p>○森本議員</p> <p>それぞれ個別に実態に即して判断をしていかなければいけないだろうということで、ただ、そのときに、じゃ、その判断をするやっぱり基準というものがあ程度しっかり分かっていないといけないので、現場の方でも、労使共に、それはしっかりと今後労政審で議論をして、指針の中で明確にそれはさせていただくということでもよろしいですね、そこをしっかりと確認をしたいというふうに思います。</p> <p>○雇用均等・児童家庭局長</p> <p>はい、そのような考え方で議論させていただきたいと思っております。</p>

・妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備について

質問者	質疑
<p>3月10日 佐々木さやか（公明）</p>	<p>○佐々木委員 （略）妊娠や出産をする女性社員の方はもちろんですけども、その周りにいる同じ職場の従業員の皆さんをどうサポートしていくかということもマタハラ防止対策として私は重要ではないかと思っております。これが実際にやはり効果的なんではないかということも、今回の実は実態調査ではデータが出ております。 （略） 妊娠、出産をする女性従業員の方の周りの従業員への業務上の応援、サポート、こういう効果的な対策が実施されるように是非していただきたいと思うんですけども、いかがでしょうか。</p> <p>○雇用均等・児童家庭局長 （略）今さっき先生御指摘ありました、昨年行いました労働政策研究・研修機構のマタハラ、セクハラの実態調査の中で、各企業において様々な不利益取扱いの防止策を講じていただいているわけですけども、この中で、職場においてそういった妊婦さん等に対する業務上の応援を講じているという御回答をされた企業は実は一番不利益取扱いの経験の率が下がっていると、つまり効果があったということが分かっております。 （略） <u>法律が成立した後、具体的に企業にどのような対策を講じていただくかということについては指針の中で具体的にその内容を定めるということにしておりますので、この調査結果なんかも踏まえまして、できるだけ実行ある取扱いが、各企業の取組が進みますように、これは審議会での御議論を踏まえて定めるわけでございますけれども、審議会の議論をいただきまして、具体的な指針を定めて、各企業に対する指導を努力してまいりたいと考えております。</u></p>
<p>3月16日 高橋千鶴子議員（共産）</p>	<p>○高橋委員 （略）相談体制の確立や、セクハラもマタハラも許されないんだということをきちんと、定義も含め、指針も大事ですが、法定化すべきだと思いますが、いかがですか。</p> <p>○塩崎厚生労働大臣 セクハラについては、男女雇用機会均等法において定義を規定して、具体的にどういうものがセクハラに該当するのかということは指針において詳細に規定をしているわけでございますけれども、<u>いわゆる今御指摘のマタハラについては、今般の改正法案において定義を規定して、具体的にどのようなものがマタハラに該当するかについては、法案成立後、労使の参画する労政審の議論を経て、指針で具体的な内容を定めることにしているわけでありませう。</u></p>
<p>3月29日 福島みずほ議員（社民）</p>	<p>○福島委員 （略）また、小酒部参考人などからも、マタハラ、セクハラ、パワハラの関係や、非常に深刻な報告があつて、なるほどというふうに思いました。一元化した相談体制などの整備、これは事業所にも事業</p>

	<p>主にも必要だし、厚生労働省においても必要ではないか。いかかがでしょうか。</p> <p>○とかしき厚生労働副大臣</p> <p>(略) 例えばセクハラとマタハラの境目というのは結構はっきりしなくなって、一つの言動が両方に当てはまってしまうとか、働く人がやっぱり相談しやすい、どちらに当てはまるのか何だか分からないけれども、心理的そういう圧迫を受けたということで相談しやすい環境をつくっていくこと、これとても大切でありますので、ハラスメントに対応する窓口を一元化することが有効であると、このように私どもも考えております。</p> <p>ということで、今回の法律案では、マタハラ防止措置の内容につきましては、<u>法案成立後、労政審で議論を経て、指針で具体的な内容を定めようと思っておりますけれども、その中で、ハラスメントへの一元的な対応を含め、こういった相談体制が望ましいのか、この辺は審議会でも御議論いただきたいと考えております。</u></p> <p>(略)</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

・ 育児休業取得後の原職又は原則相当職への復帰について

質問者	質疑
<p>3月11日 重徳 和彦議員(民進)</p>	<p>○重徳委員</p> <p>(略) それから、この資料の7に記載があるんですが、現行の法律の第二十二條、これは雇用主が行うべき雇用管理等に関する措置、これは努力義務なんですけれども、育休をとった方が、もともとの、原職ですね、もとの職に、原職または原職相当職に復帰させるということがあるべき姿だと思うんですが、この指針では、これは今回の法律改正事項とは関係ないんですけれども、法律が二十二條でただでさえ努力義務である上に、このアンダーラインがしてあるところに、今の指針では、「原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること。」という、これまた何だか、法規範としてこんなルールの書き方があるのかという書き方になっているように思います。</p> <p>「原則として」とか「配慮すること。」と、相当和らいでいる上に、「多く行われているものであることに配慮すること。」非常にこれはわかりにくいですね。書くならびしっと書くべきだと思うんですよ。原職または原職相当職に復帰させるよう配慮することとか、それでも配慮ですし、原則としてですし、しかも、この指針は法律上の努力義務に基づくものですから、何ら法律上義務づけるものではないわけですね、努力義務ですから。何らと言う言い過ぎですけれども。</p> <p>もう少しこれはきちんとした書き方に直せないものでしょうか。</p> <p>局長。</p> <p>○雇用均等・児童家庭局長(略)</p> <p>○重徳委員</p> <p>ちょっと時間が過ぎていますがけれども、今の質問は、「多く行われているものであることに」という、そういうような回りくどい言</p>

	<p>い方は何とかならないかということなんです。その点をお答えください。</p> <p>○雇用均等・児童家庭局長 申しわけありません。</p> <p>この書きぶりは、今申しあげましたような経緯があって、労使と調整をして今はこの書きぶりになっているということでございます。</p> <p>とりあえず今はこうなっていますが、今後、育児休業法も見直しをして新しく運用いたしますので、この中で、労使で議論させていただいて、ある程度、もうちょっと、実際の運用との関係でいい書きぶりができるということが労使で合意できれば、書きぶりについては考えたいというふうに思っております。</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

・介護休業の期間・回数について

質問者	質疑
<p>3月29日 津田弥太郎議員（民進）</p>	<p>○津田議員 （略）当該労働者が努力を尽くしても地域事情などによって施設に入所できない場合については、まさに特例的な対応として休業期間の延長を請求できる仕組み、こういうものを今後創設をしていくべきではないか、是非検討をしていただきたいと思いますが、大臣、いかがでしょう。</p> <p>○塩崎厚生労働大臣 （略）その上で、今ご指摘がございましたけれども、今回の改正法の施行後の状況を踏まえて、要介護者が施設に入所できない場合に介護休業期間の延長を請求できる仕組みの在り方、これも含めて今後労働政策審議会において大いに検討を行ってまいりたいというふうに思います。</p>
<p>3月29日 津田弥太郎議員（民進）</p>	<p>○津田議員 （略）マネジメントの状況というのは5年など一定期間経過後に少なからず変わってくる。（中略）介護が一定以上の長期間に及んだ場合に再度の介護休業の取得が可能となる仕組みの創設についても是非今後の検討課題にしていただきたいと思いますがいかがでしょうか。</p> <p>○塩崎厚生労働大臣 （略）今回93日にしたことは先ほど申し上げたとおりであり、また、上乘せの努力は是非やってほしいという努力義務を課しているという格好になっているわけでありますが、しかし、それでもやはりリセットすべきじゃないかというご意見が今もご指摘をいただいたわけでありまして、これもやはり今回の改正法の施行をしてみてもどういふ声が上がってくるのか、介護が一定以上の長期間に及んだ場合に再度の介護休業取得が可能となる仕組みの在り方というものも含めて、今後労政審でこれも多いに検討していただきたいというふうに考えているところでございます。</p>

<p>3月29日 津田弥太郎議員（民進）</p>	<p>○津田議員 （略）そうであるならば、労働者の離職の防止や職業生活と家庭生活の両立という法改正の趣旨を踏まえたときに、政策的な方向としては今後取得回数の増加を目指すべきであると考えます。中小事業主の雇用管理という問題点は確かにあると思いますが、三回にした後の施行状況を踏まえ、特段の混乱がないと言うことであつたら、将来的には5回など増加を検討する、三ツ林政務官、そういう方向でよろしいでしょうか。</p> <p>○三ツ林政務官 （略）その上で、今回の改正法の施行後の状況を踏まえ、ご指摘のように、介護休業の取得回数を増やすことを含め、今後労政審において検討を行ってまいりたいと考えております。</p>
------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

・時間単位取得などさらに柔軟な取得や介護のための所定労働時間の短縮措置等の在り方などについて

質問者	質疑
<p>3月29日 津田弥太郎議員（民進）</p>	<p>○津田議員 （略）その上で、審議会では、時間単位取得など更に柔軟な取得についても議論されたというふうに聞いておるわけでありまして。こうした点やあるいは介護のための所定労働時間の短縮措置、これなどについて、法改正後の利用状況等を調査をし、引き続き必要な検討をおこなっていただきたいというふうに考えるわけでありまして、三ツ林政務官、いかがでしょう。</p> <p>○三ツ林政務官 （略）介護休暇や子の看護休暇について時間単位取得を可能とすることや、介護のための所定労働時間の短縮措置などの在り方も含め、労働者が離職せずに働き続けるためにどのような制度とすべきかについては、今回の法案の施行状況などについて調査し、その状況も踏まえ、引き続き必要な検討を行っていかねばならないことは当然のことでありまして、今後労政審におきまして検討を行ってまいりたいと考えております。</p>

・介護に関する情報提供について

質問者	質疑
<p>3月16日 堀内 詔子議員（自民）</p>	<p>○堀内議員 （略）制度が充実しても、介護を理由とする離職を防ぐためには、働く方や事業主の方が介護休業制度や介護サービスについて十分御理解いただき、正しい情報を得ることができるようになることが重要ですが、どのように取り組んでいくのでしょうか。特に、企業を通じた働く方への周知が重要だと考えますが、いかがでしょうか。</p> <p>○雇用均等・児童家庭局長 （略）この点に関しましては、一つは、市町村に地域包括支援センターというのがございます、こちらでさまざまな相談に応じている</p>

	<p>わけですけれども、こちらでの対応。それから、労働局においても対応しておりますが、今般、介護サービスでありますとか介護休業、福祉の側の制度と労働政策の制度ですが、共通のパンフレットというのをつくりまして、それを使って市町村サイドあるいは労働局サイドから情報提供したり、あるいは御相談に応じたりという体制を用意しようと思っております。</p> <p>それからもう一つは、先生お話ありましたように、やはり直接相談するとなると、普通、大体、企業の中の人事部局ですとかいうところに御相談をされるということになりますので、それぞれの企業におかれまして、自社のさまざまな両立支援制度について従業員に周知をする、あるいは相談窓口を設置するということを積極的にやっていただくということをお願いしよう。</p> <p>また、こういった取り組みをして、さまざまな形で事業主に対して、両立支援の取り組みをされた企業に関しましては一定の助成措置を講じるということで、そういったものを通じて企業の取り組みも支援して、市町村サイド、労働局そして企業、それぞれからさまざまな情報発信、相談を受けることでこの利用の促進を図ってまいりたいと思っております。</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

・子どもの介護について

質問者	質疑
<p>3月16日 岡本 充功議員（民進）</p>	<p>○岡本議員 次に向けての論点として、私は、やはり子供の介護は高齢者の介護と違う特質を持っていると思いますから、こうした、子供の介護をする親に対しての休業のあり方、それから資金的なサポートのあり方、これは雇用保険を使うかどうかを含めて、ぜひ検討してもらいたいと思います。大臣、いかがですか。</p> <p>○塩崎国务大臣 確かに、育児・介護休業法の第二十四条でも、事業主は、言ってみれば、義務化されている以上に、みずから必要な措置を講ずるよう努めなければならないということになっておりまして、その中に、今御指摘をいただいた大事な論点である、子供の介護をする場合というのがあって、法律の水準を上回る柔軟な制度の導入について、全国の都道府県労働局雇用均等室にも、しっかり各企業での積極的な取り組みを促すように言っていきたいと思っております。</p> <p><u>子供を介護する場合については、やはり高齢者の場合とはまた違う観点が必要だと思っておりますので、そういう意味では、どのような支援が必要なのかということをよく私どもも研究をしなければいけないというふうに思っておりますので、大事な論点をいただきましたので、しかと受けとめて検討していきたいというふうに思います。</u></p>