○田村委員長　次に、山井和則君。
○山井委員　きょうは、五十分間質問時間をいただきまして、ありがとうございます。
　きょうは育休切りの問題を中心に質問をしたいと思いますが、まず最初の冒頭、一問だけ生活保護の母子加算復活ということについて質問をさせていただきたいと思います。
　といいますのは、私の配付資料の後ろの方、三十七ページにもありますが、昨晩も緊急集会がありました。「子育てを応援してください　子どもに貧困を背負わせないで」。「呼びかけ文」として、「授業料が払えず、卒業アルバムをもらえなかった」「入学式に着ていく学生服の代金を待ってもらっている」「貧困は、大人にとってはもちろん、子どもにとっても背負うには重すぎるもの」であります。
　そして、私たち民主党も、この間、母子加算復活作業チームというものをつくりまして、何とか、子供に貧困の責任はないんだから、とにかく生活保護制度、確かに問題はあるかもしれませんが、やはり子供に罪はない。高校進学を断念した、修学旅行に行くのを断念した、あるいは部活をやめた、あるいは不登校になった、舛添大臣もお感じになっていると思いますが、母子加算が廃止された後、こういう悲劇というのが残念ながら起こっているわけですね。今回、国会が延長されたわけですけれども、与野党を超えて子供の貧困の問題に立ち向かっていく、そういう意味で、私たちが提出した法案では、きょうの配付資料の三十九ページにもありますが、当分の間、母子加算をもとに戻す。一人親世帯の自立支援ということを確かに厚生労働省はその代替措置的なものとしてやっておられますので、その分は差し引いて百八十億、これを何とか、十月一日から一世帯平均二万三千円を戻すことができないのか。
　この被害をこうむっているのは全国で十万世帯、お子さんたちの数が十八万人なんですね。片や、定額給付金を二兆円ばらまいたり、あるいは国立アニメの殿堂百十七億円、ソフトを入れると百数十億円と言われていまして、この母子加算復活とも似たような額であります。
　ぜひともこのことに関しては与野党を超えて、選挙もありますが、そんなことを言っている場合ではなくて、例えば一年後、二年後、母子加算が復活したとしても、もう高校へ行けなかった子供、あるいは不登校になってしまった子供にとっては、後からちょっとやはり削り過ぎましたねといっても、これははっきり言って人生狂ってしまうわけです。
　厚生労働省はこのことに関してはかたい姿勢なわけですが、舛添大臣にお伺いをしますが、本当に母子加算というものはカットして全く問題なかったのか。カットされた十万世帯、十八万人の子供たちがちゃんと高校に行き、あるいは望みどおり、望んでいる人には大学へ進学できたり、今までどおり部活をやっていけたり、修学旅行に行けたり、ちゃんとそういう最低限の生活ができているとお考えなのか。そして、この母子加算復活について、これはこれから国会で速やかに審議すべきだと思っておりますが、見直しの余地というものはないのか、舛添大臣にお伺いしたいと思います。
○舛添国務大臣　生活保護を受けておられる家庭の中でも、一つ一つの家庭でそれぞれ状況が違うというふうに思います。だから、基本的にはそれぞれの住んでおられる市町村の福祉の担当の方がきめ細かい対応をしていく、それが必要だということをまず申し上げて、さらに、機械的に一律よりも、そういう多様な形のニーズにこたえるというので、いつも申し上げているように、教育支援費とか就労している場合の支援とかいうようなことがさまざまあるわけです。
　今、数字をちょっと出させてみますと、都市部の母子家庭で、就労していなくても、つまり未就労の場合でも、子供二人の場合に月額約二十七万円、子供が一人の場合は月額約二十一万円、これは年間で概算を出しますと三百二十万円ないし二百五十万というのが税金で給付されているということでありますので、そこそこの水準には行っているだろうというふうに思います。
　そして、私の問題意識は、やはり今全体に格差が広がっている、その広がった格差から出てくる問題は是正しないといけない。ですから、マイナスの所得税というような考え方もこれはあり得るだろうと思います。
　それからもう一つ、こういう問題を考えるとき、ずっと私この問題を考えていて、ちょっと単純化して言うの

で誤解をしないでいただきたいんだけれども、家族のあり方、母子家庭か父子家庭か両親がそろっているかを問わず、これだけの収入しかなければこれだけの給付というのを一律にやった方が、実は中立性、公平性を保てるんじゃないかなという気もしているんです。というのは、たとえ生活保護の中で両親がそろっていても、ひょっとしたら母子家庭や父子家庭の場合よりももっとひどい状況であるかもしれません。ですから、一番冒頭に申し上げたように、きめの細かい対応をどうできるかということであるので、現状が非常に厳しいということはよくわかっています。それは、全体の格差の是正という中でやっていく。それで、やはり働いていただくのが一番いい。

これは、私も母子家庭でしたから、ずっと学者としてアメリカの母子家庭の研究をしていました。昔のこういうデータが、私が研究をしていたころなので今は違うかもしれませんけれども、一番子供がしっかり育つ家庭というのは、母子家庭で、お母さんがしっかり働いて、本当に頑張っている家庭の子供というのは一番よく育っている。一番だめに育っているのは、母子家庭で、麻薬にお母さんが手を染めたとかいうような形で、ひどい家庭のが一番悪いというようなデータもあって、だから、母子家庭だから即だめだということではなくて、それは私のアメリカでの研究成果なんです。

そういうこともあるので、母子加算のことだけじゃなくて全体的に、憲法二十五条で定めている最低の文化的な生活はどのレベルなのか、そして公平性ということからも考えぬといかぬし、では、それをだれがどういうふうに負担するか、これは財源問題を含めて一度きちんと議論をしたいなという気はあります。

そういうことで、また法案については法案を拝見させていただいて考えたいと思います。

○山井委員　舛添大臣がおっしゃるとおり、これは一度きっちり議論しないとだめなんですよ。私は、選挙後に先送りする問題ではないと思います。なぜならば、この二万三千円がカットされて、それによってどういう影響が出ているか。繰り返しになりますが、高校進学は断念した、あるいは不登校になった、そういう事態が起こっているという話を私は残念ながら一部で聞いています。

やはり、そういう意味では、私たちの法案の今回の趣旨は、当分の間、まさにきっちり議論するまでに一回戻す。そして、舛添大臣がおっしゃったように、今、憲法二十五条が保障する最低限の文化的な生活を母子加算が削られた世帯が本当に送っていることができるのか、それを確認するまでは戻すべきだというふうに思っております。この問題、法改正ではなかったから、これは国会で審議されることなく全廃されてしまったんです。ぜひ早急に審議をすべきだと思っております。

私自身、政治家になった一つのきっかけが、大学時代六年間、私は母子寮という福祉施設でボランティア活動をしておりまして、そこで本当に貧困なお母さんと子供の姿を見て、何か役に立てないかと思って工学部から福祉に転換したという思いがあります。三十年来、この問題は私はずっと追い続けてきていますので、ぜひとも力を合わせて、与野党を超えてやっていきたいと思っております。

それでは、本題の育休問題について入らせていただきます。

私の配付した一ページに、この間、私が直接お目にかかったり、あるいは間接的に話を聞いた育休切りのパターンというものを幾つか書かせていただきました。大きく分けて、育休や産休の取得自体を拒否される場合、厳密に言うとこれは産休切りというものも含まれるのかもしれませんが、それも含めて、妊娠や育休による不利益取り扱いということで、きょうは育休切りと呼ばせていただきます。また、とったけれども結局復帰することができなかった、育休をとったばかりに雇いどめになってしまった、こういうふうなパターンがあるわけです。

そこで、具体例から話をさせていただきたいと思います。

二ページ目を見ていただければと思います。この方のケースは、第一子が生まれて育休をとった。復帰しようとしたら、舛添大臣、育休が明けて復帰するのは当たり前の話ですよね、ところが、この三ページに書いてありますように、会社側は「復帰するとは思わなかったし、復帰できないと言ったはず。」と。こんなこと、完全にこれは違法ですよね。育休とったら戻るのは当たり前じゃないですか。ところが、復帰するとは思わなかったし、復帰できないと言ったはず、子供を産んで戻りたいとは勝手過ぎると。えっ、労働者の当然の権利、出産を理由とした解雇は違法であるということをそのお母さんがおっしゃったら、復帰したところで仕事はない、仕事風景を見ているだけですよと。

結局、居心地は非常に悪かったけれども、この方、私も直接お目にかかりましたが、今までずっとこの会社を自分が支えてきたというぐらい必死になって頑張ってこられたわけですよ。そういう大黒柱なわけです。そういう自負もあったわけですよ。それで、その後、復帰したけれども居心地が悪かった。そして、次、二人目のお子さんを妊娠したと言ったら、では解雇しますとなって、解雇をされてしまったわけです。

次のページを見てください。解雇予告通知書の中身、これは実物でありますが、「理由　我が国を含める世界的な経済不況」というような理由になっているんですね。だから、これは明らかに、妊娠しましたと言ったら解雇されたわけです。

私はこの方の話を聞いて非常にショックを受けたのが、御本人が、妊娠がわかったときショックだったと言うわけですよ。首を切られるんじゃないかと。国を挙げて少子化対策をしようとしているときに、妊娠がわかってショックだった。妊娠したら解雇される、こんなことだったら安心して子供を産み育てられないと思うんですね。

そして五ページ目、この方も直接お目にかかりました。私がお話ししているのは、きょうは全部これは仮名です。二番目はユウコさん、三十九歳の方です。この方も、正社員として十年間その会社を支えてこられました。そして、何とB社で初めて育休をとった、産休をとったわけです。それで、一月末から復職する予定でおられた。そしたら、一月末から復職する予定でいたのに、一月上旬に社長面談。社長はこう言った、休んでいる間に経営不振になった、夜接待に出られるか、今までと同じ条件で雇用するのは難しいので、歩合制にするか、やめるか。

それでこの方は、今までから大好きだった会社だから事を荒立てたくない。そして、やはり失業保険の問題があるから、せめてもの願いで、では解雇してもらえますかと言ったら、それはできない、自己都合でやめてくれと。自己都合でやめさせられているわけですね。それで、離職票には育児による負担と。

最後のところに書いてありますが、このように育休切りがふえていくと、子供が欲しいと思っている女性も、仕事がなくなるのが不安で産むことをちゅうちょする、そのうち年齢が高くなり、出産のリスクも高くなり産めなくなるというふうな危険性もあるのではないか。

大臣、このような現状、特に二番目などは、自己都合で退職しているから育休切りにもなっていないんですよ。勝手に子育てに専念するためにやめたと統計的にはなっているんですよ。でも、こういう泣き寝入りをされている方がごまんといる。そして、こういう方々が不況でどんどんどんどんふえていっているんです。大臣、このような事例に関してまず御感想を、いかが思われますか。

○舛添国務大臣　個々のケース、私は全部これを調べたわけではないので、今の山井さんのこの御報告を聞いた限りですけれども、少なくとも、出産とか妊娠とかいうことを理由に解雇しちゃいけないことになっておりますから、こういう状況を改めないといけないと思います。

そして、私はずっとここのところ大臣をやっていて思っているのは、労働関係の法制に対する認識とか知識とか、それは我々の周知徹底努力も足りないと思いますけれども、余りにもこの国ではしっかりなされていない。年末年始、派遣切りのあのテント村の話なんかが出てきたときに、例えば派遣と請負の違いとか、労働者供給とは何か、そういうのを、メディアもやっとその区別を話し始めた。

ですから、例えば刑法とか交通違反の法律とか、そういうものをみんな身近に感じているんですけれども、自分たちの仕事というのは、一日のうちの三分の一、仕事をしているわけです、普通の人は。その仕事に関係する法律について、経営者の方も無知である、知らない、労働者の方も同じような状況。だから、これはこういう機会に周知徹底する。

例えば、泥棒したら、あんた警察に捕まって刑務所入りますよ、これはみんなわかっているわけですよ。それと同じぐらいの認識がないといけないんですけれども、労働省というのはちいちゃな省だったからかもしれないですけれども、ないしは、今でいうと、労働組合に支えられている方の政党が政権をとっている期間が極めて短かったからかもしれませんけれども、ヨーロッパで生活していて日本と比べれば、労働法制についての一般の浸透の仕方が全然違うんですね。私はそれは変えるべきだというように思っていますので、そういうことの一環として、例えば、こういうことはヨーロッパではあり得ない。泥棒したり人を殺しちゃいけませんと同じぐらいのレベルで浸透しているわけですよ。

ですから、そういうことも含めて、これを機会に、今度の法律の御審議をお願いしたのはそういうことの第一

歩とするためにやっているので、派遣法とかさまざまな、今、労働関係の法律を整備したいのはそういうことなんですが、法律はつくったけれども守る人はいない、そしてメディアも取り上げないというのでは話にならないので、一番やはりこれを周知徹底してこういうことをやっていただくのは、例えばテレビメディアがこういうことを、今、山井さんがおっしゃったような報告を流してくれれば、それは一番効きますよ。だけれども、例えばそういうことも含めて努力をしたいなと、社会全体に対する。だから、よくないと思います、よくないと思うその背景を申し上げた。一つそういう背景はあると思います。

○山井委員　今、ヨーロッパではあり得ないということをおっしゃいましたが、問題は、舛添大臣がヨーロッパであり得ないと言っていることが日本ではどんどんふえているんですよ。そこが最大の問題なんです。

周知徹底とおっしゃいましたけれども、だから、まさに午前中、郡議員が質問したように、最大の周知徹底は、労働者の手元に、いつからいつまで育児休業をとっていますよ、その書面を事業主からもらって持つ。事業主も出せば、ああ、これは法律で定まっていることなんだなと、書面一枚渡すときにわかるじゃないですか、どんな勉強不足の方も。また、労働者もそれを持って、ああ、三月三十一日まで育児休業、書面がある、ということは四月一日から私は復帰できるんだなと。一枚あればいいわけです。

今回、私も何人もの被害者に会いましたが、皆さんがおっしゃっているのは口約束だということなんですよ。そして、皆さんびくびくおびえていられるんですよ、本当に帰れるのかなと。

そこで、次の方の事例にも入りたいんです。

次の七ページのアキコさんは、この方もずっとその会社を支えてこられたけれども、この資料にありますように、九月二十六日に育休に入った。そしたら、何と九月二十九日、三日後、会社から一通の郵便が来た。育休に入ったときには子育て頑張ってねと言われていた、だから励ましの手紙かなと思ったら、もう契約を打ち切りますと。育休に入って三日目。こんなことで安心して子供が産めますか。

そして、もうお一方のマユミさん、この方も仮名ですが、六ページ。この方も、正社員でずっとその会社の中枢を担ってこられた優秀な女性です。

この六ページにありますように、パソコンで育児休業の申し出を行ったので、書面は手元にない。そして、時々、母子ともに健康です、復職の準備は万端ですと当然ちゃんとメールを送っておられたわけです、休んでいても。ところが、返事は来ない。まさか帰れないということはないだろうなといっても、返事が来ない。そして、春から復職する一カ月前に一通のメールが来て、ここに書いてありますように、「業績不振で仕事がない。復職を延期してほしい。」ああ、そうですか、ではいつまで延期したらいいんですか、「期日は言えない」。春から子供を保育園、当然予約しているじゃないですか。待機児童が多い中で保育園を予約した。保育園はもう二カ月しかリミットがない、二カ月で就労しなかったら、子供が保育園をまた出されてしまう。そしたら本当に就労ができない。何とか二カ月以内に帰りたいんですけれども、上司に、会ってくださいと。会ってくれない。

それで、この方は均等室に相談されたんです。それで、均等室も、明らかに違法なので勧告しましょうかとおっしゃったんですが、大臣、ここからが難しいところで、やはり今までから自分も中心になって支えてきた会社で事を荒立てたくない、やはりチクったと言われて無理やり帰ったような形になってもいづらくなるということで、指導はしないでくださいと言った。でも、ずっと待っていられたけれども上司は会ってくれない。結局、五月末の期限が来た。

私のところに電話がありました。山井さん、ごめんなさい、自分からアルバイトを見つけて、自分からもう退職しましたということをおっしゃっていられました。そして、では、大好きだった、ライフワークにしたいとおっしゃっていた今までの仕事と同じアルバイトが見つかったんですかと言ったら、全然分野の違うアルバイトですと。

そして、おまけに、業績不振と言っているけれども、この会社は十人新入社員を四月に雇っているんですよ。そして、おまけに、この会社には三十人の女性がいて、この方が初めての、第一号の育休をとった人なんですよ。残り三十人は、独身か、結婚していてもお子さんがおられなかった。みんなのパイオニアだったんですよ。第一号だったんです。その方がやはりやめさせられたというか、こう言ったらなんですけれども、これは巧妙ですよ。育休切りじゃないじゃないですか。周りには勝手にやめたと言っているんじゃないですか。

大臣、余り個別のことばかり言って恐縮ですが、ライフワークでこの仕事を続けたかったという方が仕事をや

めざるを得なくなった。大臣、何かこの女性は悪いことをしたんですか、なぜこういうことになったんですか。
○舛添国務大臣　山井さんの報告をきちんと今聞いておりまして、大変こういうことがあっちゃいかぬというふうに思いますが、ただ、ちょっと別の観点から物事を申しておきたいのは、一つの法律だけで世の中が完璧に変わるわけではありません。そして、例えば、今のような会社は、物すごく好景気で十人雇ったけれども、人を雇おうにも人がいない、好景気のときにとにかく人手が欲しい、そしたら、恐らく早く産休を切り上げて仕事に戻ってきてくださいと言うでしょうね。もっといい条件であなたを遇しますよと言う可能性はありますよ。ですから、そういうことが一つ。
　それから、私がさっき言ったことにつけ加えて言うと、労働法制の場合は意図せざる結果が出てくることも十分考えないといけないのは、解雇権の濫用はいけない、当たり前です、正しい主張です、ですからきちっとそういうことを言っている。何が起こりましたか。経営者から見たら、解雇しやすい労働力、労働調整をしやすい労働力、派遣に走る。そしたら、今度その派遣の強化ということを後追いしないといけない。だから、やはりこれは全体の経済を底上げする施策をとり、労働者の権利をしっかり守っていってやる。しかし、次から次と抜け穴が出てきちゃったわけです。今、まさに派遣の問題をやっている。
　だから、解雇権の濫用はいけませんよ、労働者の解雇はだめですよとぴっしり、これはだれも反対しません。しかし、それだけではだめなので、さまざまな施策をしないといけないと思います。そういう中で、今回、育休について少しでも前に進めようということであります。
　もうこの基本的な背景は、先ほどの何番目かの例であるように、世界的な不況によってしようがない、そういう理由を突きつけてくるわけで、当然雇用情勢、経済情勢の悪さというのは背景にあると思いますけれども、非常に、いい目的での法律の結果がまたほかの悪い副作用を、そういうことはあっちゃいけないんですよ、あっちゃいけないんですけれども、現実を今の派遣なんかについて見ると、現実にそういうことが起こってきている。
　では、今度はどこに行くかといったら、いや、それならば産業が空洞化しますよということになる。産業が空洞化して全部企業が海外へ出ていったら日本で働きようがないじゃないですか、こういう議論になってくる。
　だから、そういうものの悪循環ではなくて、それをいい循環の中で一つの政策パッケージをどうするかというのはこれからの労働政策に問われているんだろうというように思いますので、近いうちに山井さんが厚生労働大臣におなりになるときは、ぜひそういうことも念頭に置いていただきたいと思います。
○山井委員　大臣、幾つかの法案のミックスの問題だとおっしゃって、それはよくわかるんですけれども、私たちが今回この育休法の改正を審議しているのは、まさにこういう今喫緊の課題になっている育休切り、これに対してこの改正法案でどう対応できるのか。
　午前中、労政審での議論ということを郡議員も取り上げましたが、大臣もあのとき答弁されたように、これは非常に新しい話なんですよ。労政審で議論していたときよりも、その後、まさにことしの、年末年始以降のものですから、別に、労政審が育休切りを議論していなかったのはそういう意味では当然の話であって、私たちも労政審の議論が不十分だったと言う気は全くないんです。問題は、今最新にこういうことがどんどんふえているとなったら、国会の場で、労政審の議論に加えて、何か育休切りの防止策を加えねばならないんじゃないかと思うんです。
　そこで、大臣は先ほど周知徹底をしないとだめだとおっしゃったんですけれども、そこなんですよ。
　そこで、私たち民主党も、ここ二、三カ月ずっと議論を続けました。四月十四日に小林正夫参議院議員が、二十一条二項の書面の義務化ですね。きょうの配付資料でも入っておりますが、育児休業の取扱書、この十九ページ、育児・介護休業取扱通知書、これが今二十一条二項で努力義務になっている。これを何とか義務化すべきじゃないかということで、今回の私たちの修正案の一つの最大の目玉となっています。周知を徹底すると口で言うのは簡単なんですよ。問題は、ではどうして周知を徹底するのか。そのために私たち民主党が出した一つの結論が、やはり紙切れ一枚あればかなり違う。
　私も多くの被害者の方々と会ってきましたが、皆さん、本当に心配に思っておられるんですよ。大臣、大体、これは本当に復帰できるかどうかわからなかったら、安心して子育てできますか。安心して子供を産めますか。そのときに、さっきの話じゃないけれども、復帰しようと思ったら、復帰すると言っていたっけ、復帰させるなんて

言っていない、そんなこと言われたら人生が成り立たないじゃないですか。

先ほどのマユミさんのケースでも、育休切りをされたことによって、人生を大きく、はっきり言って狂いましたよ。人生が狂った先輩の姿を見て、後に続く三十人の女性社員が、私も同じように仕事と子育てを両立しようと思えますか。先輩が育休で切られて、子供を産んだら、何か知らないけれどもどんどんどんどん消されていってしまう。一人の問題じゃないんです。だから、この国会で育休切り対策に対して何か私たちが具体的な一歩を示すということは、大臣がおっしゃった周知徹底の上で非常に重要なんです。

そこで大臣、二十一条の二項、努力義務規定ですが、なぜこういう取扱書というものを発行することを努力義務であれ育休法で入れたんですか。

○舛添国務大臣　朝、郡さんとお話ししたのは、言っていらっしゃることは全部わかるけれども、こっち側のデメリットの側面もありますよということを申し上げたのです。

今言ったようなことを、つまり、休業中の待遇、それから復職後における賃金とか配置、労働条件を休業取扱通知書という形で、これは努力義務でやってくれということを、取扱書自体は省令で明示したわけです。当然、この紙があった方がいいに決まっている。先ほど口頭だと事例でおっしゃったように、後で言ったじゃないか言わなかったじゃないかと。そんなものは残っていないですから。そういう意味で、スムーズにいける。何回も山井さんがおっしゃったように、やはり日本人の場合、この会社にお世話になったので、これ以上事を荒立てたら、労働局が入って解決してもかえっていづらくなるということがあると思うので、そういうことを阻止するというのはいいと思います。

ただ、二つぐらいポイントがあって、一つは、先ほど柔軟性をどう担保するかという話を申し上げたんですけれども、会社の状況であるとか、特に個人の状況が一年ぶりにどうなっているかの変化についてフレキシブルに対応できる道をどう残すか、これが一つの課題だというふうに思います。

それから、あとは、今現実に努力義務で休業取扱通知書をちゃんとやっている事業主というのは、今私は細かい何％という数字、後で役所から出ればあれなんですけれども、ほとんど少数だというふうに認識をしておりますので、そうすると、一気に全部義務化、中小企業まで含めてやっていけるのかどうなのか。つまり実効性の問題なんですね、先ほど申し上げたように。

だから、そこが若干心配なので、大きな方向としては、それは紙を出してもらう方向にどんどん指導して広げていきますけれども、一気に法律で義務化まですることのメリット、デメリット、それと実効性、これを若干危惧しているわけなので、そこはちょっと知恵を働かせる余地があるかな。ただ、大きな方向として、言った言わないというようなことのレベルでとか、それから明確な育休切りとかいうのは、これはあっちゃいけないというふうに思っております。

○山井委員　大事なことなので確認しますが、やはり厚生労働大臣としても、今答弁があったように、労使ともに紛争の未然解決、トラブルを防ぐ上でも、紙切れ一枚あった方が望ましいということは思われるわけですね。

○舛添国務大臣　それは、後で言った言わないよりも、ぴっしり書いている方がいい。

ただ、その書いている内容が、先ほどちょっと悪らつだと郡さんに申し上げたんだけれども、子供を一年育ててみたときの自分の体のコンディションとか、そういうことに合ったことにきちんと対応してくれる経営者ならいいけれども、逆に、その書いた紙を盾にとって、いや、あなたはフルタイムと言っているから、それはもう無理だよというようなことでやられても困る。

ですから、そういうことの柔軟性への担保ということを労働者側に立ってどうするかということと、私は経営者を信じないわけじゃないけれども、とにかく厳しくやったときに抜け道を探す、そして実効性のあるものにならない、これをどう阻止するか。これは現実の問題として、あっちゃいけないことなんですけれども、そういうことを今考えているということであります。

○山井委員　午前中の郡議員の質問の中でも出ましたが、東京都の労働局の均等室長の峯岸とも子さんが、三十一ページ、三十二ページに、新聞のインタビューに答えて、こうおっしゃっているんですね。育休前に書面の確認をと。特に昨年秋以降目立っている育休切りに対して、身を守るポイントして、育休を申し出るとき、期間やその間の給与、職場復帰の条件などを事業主との間で書面で確認しておくことを勧めるということを両方の新聞で書

いてあるんですね。

大臣、ここで問題なのは、勧めていただくのはいいんですけれども、勧めても、育休をとる労働者自身が非常に申しわけないなという気持ちで、とらせてもらっているというムードなんですよ、日本のムードでは。非常に下手なんですよ。とらせてもらえるだけでもありがたいなというつつましやかな気持ちが多い日本において、やはり書面でちゃんと書いてくださいなんて言えないですよ。言えないって、それは。

となると、一人対事業主では言えないから、国会で決めて、本当は欲しいわけですよ、それはみんな。お守りになるし、欲しいわけですよ。ですから国会で、その紙を一枚、何月何日から何月何日まで育児休業をとっておられますねという確認書みたいなものでも渡せば、安心感になるわけです。

これは繰り返しになりますが、私、今回、何人かの方の話を聞いて本当にショックを受けたのは、復帰する当日まで、本当に帰って働かせてもらえるかどうかわからないと。そんなことあり得ますか、世の中。男の私が言うのも変ですけれども、そんなの嫌ですよ。そうなったら、自分の人生はどうなるんですか。それだったら、もう子供をあきらめようかと思わざるを得ないじゃないですか、そんなばくちみたいな話だったら。ところが、大臣おっしゃるように、復帰できるのは、本来、育児休業法の権利なんですよ。権利なんですけれども、労働者も事業主もそこが十分に周知できていないんです。

そこで大臣、例えばある女性の方が四月から三月三十一日まで一年間育児休業をとっている、この期間を明示してある書類、これは日本に存在するんですか。

○舛添国務大臣　育児休業の開始予定日及びその終了予定日を記載した書面としては、まず、労働者が育児休業を申し出るときに事業主に提出する育児休業申出書があります。それから、育児休業法施行規則第十一条及び第十四条に規定する書面で、これは労働者からの申し出が遅かった場合において使用者が開始予定日の指定を行う書面。それからもう一つ、育児休業等に関する労働者の取り扱いに係る書面のひな形として示している育児休業取扱通知書というもの、これらが存在しております。

○山井委員　だから大臣、問題はそこなんですよ。この十八ページ、十九ページの申出書と取扱通知書なんですが、くしくも先ほど大臣が自分で答弁されたように、何社がこれを使っているかわからないし、何人が出しているかも、実態も厚生労働省は把握していないし、大臣がおっしゃるように、ほとんど少数なんですよ。

ということは、大臣、私も今回驚いたのは、いつからいつまでその女性が育児休業をとっているという書類がないんですよ、ほとんどの会社には。まあ、人事の記録の書面の中には入っているのかも。いわゆる紙としてはないんですよ。それは、紙でないということはどういうことかというと、育児休業は多くの場合、口約束なんですよ。確かに、口約束だったらそれは怖いですよ。口約束だったら、こういう不況の折に、別に会社が悪くなくても、本当に会社がつぶれかかっていたりしたら、戻れるのかなとだれでも思いますよ。

そこで、大臣にお伺いしたいんです。

せめて育児休業の期間を、いつからいつまであなたはとっていますねということを、育児休業をとるときには事業主が労働者に紙を一枚渡す。私は、これで育休切りのすべてが解決するとは残念ながら思いません。でも、第一歩。その紙切れ一枚出すことによって、労働者にとってはお守りになる。なぜならば、三月三十一日まで育児休業ということは、四月一日から復帰できるということで、これは育児休業確認書であると同時に育児休業からの復帰の権利書にもなるんですよ、その紙切れ一枚が。かつ、復帰してからの労働条件を細かく書く必要がなければ、期間だけだったら事業主にとっても何ら負担はふえないわけなんです。せめてこういう紙は出すということが私は必要なんじゃないかと思いますが、大臣、いかが思われますか。

○舛添国務大臣　先ほど申し上げた申出書とか取扱通知書、これは努力義務でやれということを言っているので、ぜひ出すように、促進をさせるように指導したいと思います。

それからもう一つ、要するに、いつから育児休業を始めたかというのは、社会保険関係とか給与台帳とか、そういうものの中に当然記載はされます、状況が変わりますから。だから、スタートはわかると思います、社会保険労務関係の方で調べれば。ただ、いつまでで終わるかというのは、これはきちんと明示はしてないので、そこは、今、できるだけ多くの会社が先ほど申し上げたような努力義務を果たしてもらうように促進をさせたいと思っております。

○山井委員　大臣、ちょっとここは大事なところなので、ぜひきっちり答弁してほしいと思います。

今まで努力義務で、ほとんどまだまだ進んでいないんですよ、残念ながら。それをこれから頑張るといったって、頑張るでは全国の女性は私は納得しないと思いますよ。今までも頑張ってこられたんですよ、厚生労働省はそれなりに。でも、この法体系の中では限界があって、普及していないんですよ、その紙が。それに、今、台帳の中には書いているって、そういうことを言っているんじゃないんですよ。育児休業をとった女性が手元に紙を持っていることが大事だと言っているんですよ。

どうですか、大臣。せめて育児休業をいつからいつまでとっているという紙一枚、やはり本人に持ってもらえるようにするということは大事だと思いませんか。

○舛添国務大臣　ですから、口頭じゃなくて紙で双方がきちっと持っているというのが望ましい、それはそのとおりです。

○山井委員　そのとおりですよね。現状はそうなっていないんですよ。現状はそうなっていないから、私たちは今回修正案も出して、そういう書面を、復帰後の労働条件があるなしはさておき、とにかく、少なくともいつからいつまで育児休業をとっているという書面を事業主が労働者に出すことをやはり義務づけるべきなんじゃないか。いい会社は出す、でも悪い会社は出さない、それではだめなんです。

さらに、私たちは今回、二十一条の二項の義務化に関しては、百人以下の中小企業に関しては確かに負担が大きいということで、三年間の猶予期間、経過措置、三年後の実施ということにしております。

ですから、大臣、改めて御答弁をいただきたいんですが、こういう育児休業確認書、あなたは何月何日から何月何日まで育児休業をとっています、この紙一枚を事業主が本人に出すように義務づけていく、このことについていかが思われますか。

○舛添国務大臣　これは山井修正案ですよね。修正案というか、ただ、育休切りに遭っている女性の立場で私が申し上げると不十分なんですよ。労働条件はさておきとおっしゃいましたが、さておいちゃだめなんですよ。今までパソコンをやっていて、パソコンをやりたいといって帰ってきたら営業に回されたら、それなら嫌だということになるから、だから労働条件をどう書くかということが大切なんです。非常に妥協の才がおありになるので、期間だけで山井修正案が出たので、これなら乗ってもいいかなと思わなくもないんですが、もうちょっと議論しましょう。

ところが、一年たって、出産というのは女性にとって大変大きな仕事ですから、体も大変ですし、生まれてきた赤ちゃんを育ててみてどうだ、その間に自分の連れ合いの状況がどう変わったとかいろいろあるから、やるならば、そのときの労働条件の変更がフレキシブルにできるという担保が片一方である必要がありますよということなんです。ちょっと意地悪に私が言っているので、悪意にとらないでくださいね。山井さんは素直だから大丈夫だと思いますけれども。

だから、今、一つ最低ここに行こうというのを、修正案的なことをおっしゃったので、それも含めて、私がここで決めるわけじゃありません、私は私の考え、役所の考え方や問題点を言いますから、これは委員の先生方が決める。国権の最高機関で、皆さん方が国民の代表ですから、そこでお決めいただければいいというふうに思います。ただ、非常に重要な問題提起だというふうに思います。

それで、そこまで言えば、育児休業の期間だってフレキシブルである必要があるかもしれません、本人の状況によって。だから、期間、労働条件、ポスト、労働条件の中にポストとか給与とかそういうことも全部含みますけれども、そういうことに対して、変更があっても、労働者側の意向が十分反映されて不利益にならないような形での紙にするにはどうすればいいか、これがポイントだと思います。

○山井委員　半分ぐらい認識は一緒です。

確かに私の言ったことが多少誤解を招いたかもしれませんが、復帰後の労働条件はさておきというのは、これは育児休業法でそもそも不利益な取り扱いはだめと規定されているわけですから、書くまでもない。そこを不利益な取り扱いをしたら違法になるわけですからね、だからそのことは言ったわけであって。

ですから、大臣もおっしゃるように、やはり理想は原職復帰ですよ、もとの職に復帰する、ただ、理想の原職復帰を明記できない、確かにそういう事情もあるかもしれないから、そこに関しては育休法の、そもそもの法律に

書いてあることだからおいておいて、やはり期間を明示する。問題は、育休をとった人のすべてにその紙が行くように私はすべきだと思うんですね。

ですから、私はなぜここにこだわっているかというと、労政審でもさまざまな議論があった上で今回の改正案が出てきております。そこの中で予算がかかる大きな修正というのは、それはなかなか予算がかかることは難しい面もあるんじゃないかというのは私もわかります。ただ、問題は、紙を一枚出す、あなたは何月何日から何月何日まで育児休業をとっていますよ、それで、まさに舛添大臣がおっしゃったように、そのことが逆に労働者の不利益にならないような形で出す。この紙切れ一枚ぐらい出すということがこの国会で育児休業切りの、あえて言うならば足がかり、手がかりですよ。足がかり、手がかり、それぐらいができないんだったら、本当に何のために国会が存在しているのかということも私は思うわけです。

大臣、育児休業の期間を書いた紙をすべての労働者にやはり持たせるべきじゃないか、このことについて改めて答弁をいただきたいと思います。

○舛添国務大臣　山井さんも私も最大の問題意識は、育休ということを理由に解雇される、そのことをいかに阻止するかということに尽きますね。

そうすると、十条を使う。これは、不利益取り扱いはいけませんということを言ってある。それから労働契約法の十六条、合理的な理由のない解雇はだめだと言ってある。こういうものの法の趣旨を貫徹させるためにどういう手をとるか。

今、山井さんや郡さんがおっしゃったのは、きちんと紙を義務化すること、これが非常に強力な武器になるだろうと。それは認めます。そういう方向で努力はしたい。しかしながら、片一方で、何度も申しますけれども、労働者がそれで不利にならないような担保をつけることと、現実にそういう紙が非常にまだ普及していませんから、一気にそういうところまで持っていくと、今度は政策の現実性として、もっと言うと実現性として本当に可能なんだろうかということもあります。

ですから、こういうことをちょっと議論して、どういう形で取りまとめができるのか、これは皆さんのお知恵も拝借したいと思います。しかし、今こうしてみんなで真摯にこの問題を議論していること、国会の委員会でこういう議論をしているということ自体、それだって、育休切りは許さないよということの大きな一つの柱になると思いますから、そういうことを含めて、さらに議論を深めたいと思います。問題意識は共有しております。

○山井委員　私は、今求められているのは言葉じゃなくて行動だと思うんです。同情するなら紙をくれじゃないですけれども、幾ら頑張りますと言ったってだめなんですよ。やはり、自分の育休の後復帰できるための足がかり、手がかり、お守り、新たにそういう物がないと、国会で育休はだめですねとみんなで議論をしました、頑張ってくださいよと言ったって、これは残念ながらだめですよ。

ですから、そういう意味では、こういう育休切りについての審議をする以上は、私たち国会は、絶対に育休切りは悪だ、女性の人生を壊すぐらいの悪なんだ、罪悪なんだという明確な意思を、紙切れ一枚という形であれ、私は出していく必要があると思うんです。

大臣の育休切りは絶対だめなんだという決意がちょっとまだ感じられないんですよ。そこをもっと決意を、育休切りをなくしていくんだという、大臣が責任者なんですから。お願いします。

○舛添国務大臣　それは、しっかりした決意を持ってやりたいと思います。物を出した、しかしその物が効果的でないと、有効でないといけないと思うので、その物、ブツと言うと言葉が悪いんですけれども、そのツール、道具についてもう少し議論をしたいと思います。

しかし、こういう雇用情勢が悪くなる、経済情勢が悪くなるときに、一番弱いところにしわ寄せが行くんです。そして、片一方で少子化対策ということでこども基金一千億円を二千五百億円に上げましたと言いながら、片一方でこういう問題について本格的に取り組まないというのは政府としての責任を放棄していると思いますから、私はしっかりとそういう思いで頑張ってやりたいと思っておりますので、ぜひ委員の皆さん方、党派を超えて御議論をいただいて、そして先ほど民主党、社民党、国民新党の皆さんの共同提案の案も出ております、政府の案も出ております、両方の案をよく審議していただいて、育休切りは許さないんだ、そしてこういう経済情勢の犠牲にしないんだということを法律の形できちんと実現させていただきたいと思っております。

○山井委員　もう時間が来たので終わりますが、やはり自戒を込めて言うならば、国会というところには女性の声や子供の声、特に子育てをしているお母さんの声というのはなかなか届かないんです。先ほど郡さんもおっしゃいましたが、実はきょう、育休切りの被害者の方も聞きに来たいとおっしゃっていました。しかし、やはり子供が熱が出たとかそういうことで、なかなか国会に来られないんですよ。

やはり、不況は不況としても、最も弱い立場にいる子育て中のお母さんや子供を思うお母さんにしわ寄せするということは、これは私たち衆議院厚生労働委員会の責任で何としても阻止をせねばならないと思います。どうかよろしくお願いします。

ありがとうございました。