

J A M 政策NEWS

【発行】J A M

【発行責任者】大山勝也

【編集】社会政策局

03-3451-2586

E-MAIL : syakai@jam-union.or.jp

育児・介護休業法等改正法案に関する衆議院厚生労働委員会での審議概要

政府提案の「育児・介護休業法等の一部を改正する法律案」は、11月18日の衆議院本会議において全会一致で可決され、参議院に送付されました。(政策ニュース21号参照)今号では、11月12日及び17日の衆議院厚生労働委員会における審議の概要について、下記のとおりお知らせします。

なお、民主党が提案していた「仕事と家庭の両立支援法案」は、11月17日の衆議院厚生労働委員会で撤回が許可されました。

	質問の概要	厚生労働省(大臣・副大臣・担当局長)答弁
休業の期間	<p>育児休業期間の延長を6カ月上限とした根拠は何か。</p> <p>介護休業の「93日」という期間はどのような趣旨で設定しているのか。3カ月では短すぎるのではないのか。</p>	<p>厚生労働省「平成12年地域児童福祉事業等調査」(2000年10月1日現在)によると、希望する時期より入所が遅れた場合の約4分の3は7カ月未満で入所しているため、6カ月上限とした。(雇用均等・児童家庭局長)</p> <p>緊急的に対応する中で、長期的な介護方針を決めるまでの期間として設定している。企業の理解も得なければならない中で、93日間よりも長くするというのは厳しい。(副大臣)</p>
有期雇用契約労働者への適用について	<p>育児休業は1年間取らなくても済む場合も多い。なぜ、子どもが2歳になるまで雇用が継続する見込みがなければ取得できないのか。</p> <p>「引き続き雇用が見込まれる」ことの判断基準を客観的に示す必要があるのではないのか。</p> <p>契約の反復更新で事実上期間の定めのない状態となっている場合は、現行の育介指針が適用され、休業は取得できるのか。</p> <p>有期契約労働者が育児・介護休業を取得しようとする時、事業主が雇用契約を更新しなくなるおそれがあることについてどう考えているのか。</p> <p>雇用の継続を希望する労働者が妊娠した場合は、告示で言うところの「事業を遂行する能力が十分でない」と認められる事案に含まれないということではないか。</p>	<p>育児休業の取得は労働者の雇用が継続することが大前提。有期契約労働者への適用要件の設定にあたっては、過去1年以上の勤務実績に加え、子どもが1歳に達した後も1年程度は雇用を継続して企業に貢献していただく趣旨で、子どもが2歳になるまで雇用が継続する見込みがあることも要件とした。(雇用均等・児童家庭局長)</p> <p>「引き続き雇用が見込まれる」ことの判断基準については、指針等で考え方を示していきたい。(雇用均等・児童家庭局長)</p> <p>考え方は全く変わらない。(雇用均等・児童家庭局長)</p> <p>改正法の趣旨を周知徹底していくとともに、事業主の行動でその趣旨が没却されないよう注視していきたい。(雇用均等・児童家庭局長)</p> <p>労働基準法の施行関係については実態をみて判断することにしており、事業の内容や従事する仕事の内容によって判断することになるので、ケース・バイ・ケースで考える必要があるだろうと思っている。(労働基準局長)</p>
子どもの看護休暇	<p>子どもの看護休暇制度の運用面における配慮をどう考えているか。</p> <p>子どもの看護休暇について、子どもが何人いても年5日しか取れないというのでは、まるで1人っ子誘導策のように聞こえるし、子どもの視点に立った施策とは思えない。少子化だと大騒ぎしているのに、政府は就学前の子どもは1人に抑えろと言いたいのか。</p>	<p>運用面での配慮については、半日単位や時間単位の取得を認めるといった面での工夫の余地は、事業主の柔軟な対応によって可能になるのではないかと考えている。(雇用均等・児童家庭局長)</p> <p>世の中の理想とする方向に一步一步近付けていきたい。従来の努力義務から今回の改正で制度化することは一歩前進であることは認めていただけないかと考えている。法律は最低基準であり、あとは労使交渉で上乗せしてもらえれば有難い。但し、事業主の負担を考えると、今回「子ども1人あたり年5日」と法律で定めることについては困難だと判断した。(大臣)</p>