

◇この議事速報（未定稿）は、審議の参考に供するた  
めの未定稿版で、一般への公開用ではありません。  
◇後刻速記録を調査して処置することとされた発  
言、理事会で協議することとされた発言等は、原  
発言のまま掲載しています。  
◇今後、訂正、削除が行われる場合がありますの  
で、審議の際の引用に当たっては正規の会議録と  
受け取られることのないようお願いいたします。

○新谷委員長 次に、堤かなめ君。  
○堤委員 おはようございます。立憲民主党の堤  
かなめです。

立憲民主党は、チルドレンファーストの下、社  
会全体で子供の育ちを応援し、誰もが個性と能力  
を十分発揮できるジェンダー平等社会の実現を目  
指す政党です。少子化対策としてもチルドレンフ  
ァーストとジェンダー平等が重要であるという立  
場から、以下、質問させていただきます。

今回の法改正は、育児休業や介護休業などを取  
りやすくしたり、短時間勤務など柔軟な働き方  
ができるようにする制度を拡充するものであり、  
一定評価しております。しかし、そもそも、育児  
や介護などのケアと仕事の両立を図る制度である  
両立支援制度では、今の日本社会が抱える問題の  
全てを解決できるとは思えません。

例えば、昨日の参考人質疑で山口慎太郎教授が  
指摘されておりましたように、たとえ制度が充実  
しても、女性がマミートラックに押し込められて  
しまうという課題が残されています。直近の統計

では、育児休業取得率は、女性では八〇・二%、  
およそ八割、これに対し、男性では一七・三%、  
およそ二割で、大きな開きがあります。山口教授  
は、男性が取得しやすい制度が重要と提言されて  
いました。

例えば、スウェーデンでは、子供が八歳になる  
まで両親合わせて四百八十日もの育休を取れるん  
ですけれども、そのうち九十日はもう一方の親に  
割り当てられ、この九十日は、もしもう一方の親  
が取らなければ権利を失う、つまり、双方の親が  
育児に関わるように誘導する、そういう制度、仕  
組みができています。このような制度も大胆に導  
入すべきであると考えます。

また、さらに問題は、正規で働く方々は両立支  
援制度を利用しやすいけれども、非正規で働く方  
々は利用できない、また、大企業で働く方々は利  
用しやすいけれども、中小企業で働く方々は利用  
しにくいといった課題もまだ残されていると思い  
ますけれども、この点について、どう改善するの  
か、お聞かせください。

○堀井政府参考人 お答えをいたします。

今、堤委員から御指摘がございましたが、まず、  
企業規模に関してでございますけれども、中小企  
業で働く労働者の両立支援を進める、これは大変  
重要な課題だと考えております。そして、これは、  
中小企業にとっては、負担だけではなくて、中小  
企業の人材の確保や定着にもつながるもののだとい  
うふうに考えております。一方で、代替要員の確  
保が困難となったり周囲の労働者の業務負担が増  
加をする、このような場合もございますので、事

業主にとっても大きな課題であるというふうに考  
えております。

このため、令和六年一月から、両立支援等助成  
金の中に育休中等業務代替支援コースを新設をい  
たしまして、育児休業中の労働者の業務を代替す  
る周囲の労働者に対して中小企業事業主が手当を  
支給する場合などの助成措置を大幅に強化をした  
ところでございます。また、労務管理の専門家か  
ら個別の相談支援などを無料で受けられる事業、  
こういったものも実施をしておるところでござい  
ます。

また、もう一点、堤委員から御指摘がございま  
したが、正規雇用、非正規雇用の関係で申し上げ  
ますと、雇用形態にかかわらず、男女が希望に応  
じて仕事と育児を両立しやすい環境整備、これ  
が大変重要というふうに考えております。

そして、厚生労働省といたしましては、有期雇  
用労働者の方も希望に応じて育児休業の取得が可  
能というふうになるように、有期雇用労働者も要  
件を満たせば育児休業を取得をできる、このよう  
なことの周知を徹底することに加えまして、両  
立支援等助成金の育休中等業務代替支援コース、  
先ほど申し上げたコースでございますが、この中  
で、有期雇用労働者が育児休業を取得した場合の  
加算措置を設けております。このような取組を通  
じまして、引き続き、有期雇用労働者を含めて、  
雇用形態にかかわらずに育児休業を取得しやすい  
職場環境の整備に取り組んでまいりたいと存じま  
す。

○堤委員 堀井局長、ありがとうございます。是

非、引き続き力強く取組をお願いします。

でも、まだまだ、雇用者全体のうち非正規雇用はおよそ四割ですけれども、非正規雇用全体のうち、女性がおよそ七割も占めています。また、育休を取ったものの復帰できずに辞めてしまう女性や、復帰できても職場になじめずに、先ほど吉田統彦議員からもありましたけれども、やはり周りの理解が得られないというようなこともあって辞めてしまう女性がまだまだ多いという状況です。

こういう状況の中、日本では、女性全体の生涯賃金は男性全体よりおよそ一億円も低いと言われておりますけれども、これに間違いはありませんでしようか。また、男女の生涯賃金の違いは早期に解消すべきだと考えますが、いかがでしょうか。

**○堀井政府参考人** 男女の生涯賃金の試算に關しましてですが、例えば、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、学校を卒業し、定年の六十歳までフルタイムの正社員として働いた場合に、生涯賃金の男女差が五千万円程度である、このような試算をしたものがあるというふうに承知をしております。

そしてまた、堤委員から御指摘がございました男女の賃金差異の關係でいいますと、こうした賃金差異、生涯賃金の男女差の要因といたしましては、就労期における男女間の賃金差異が大きいことが考えられます。そして、この男女間賃金差異をなくしていくための取組といたしましては、令和四年七月に、女性活躍推進法に基づきまして、従業員三百人以上の企業を対象に、その公表を義務化したということがございます。

そしてまた、賃金差異の主な要因といたしましては、女性の管理職比率が低い、そして、男性と比較して女性の平均勤続年数が短い、このようなことが考えられます。このため、希望する女性が、キャリア中絶をすることなく、その個性や能力を生かして女性管理職として活躍するための環境整備が大変重要だと考えております。

その観点から、女性活躍推進法に基づいて、各企業の状況把握や課題分析を促し、その取組を推進していくとともに、女性のキャリア形成の障壁となつている性別役割分担意識の是正やアンコンシャスバイアスの解消を図るために、メンター制度の導入等についてマニュアルなどを作成し、女性管理者や、管理職を含む男性労働者、企業経営者などを対象とするセミナーを開催し、周知啓発を進めているところでございます。

このような取組を更に強めてまいりたいと考えております。

**○堤委員** 武見大臣、生涯賃金、これが上がれば、税収も増えますし、社会保険料の収入も増えるわけです。属性別の生涯賃金、ジェンダー統計として、基礎統計として大変重要ではないか、女性全体、男性全体を比較して、大事だと思うんです。

通告しておりませんが、武見大臣、国際政治学者として国際的な事情にも詳しいと思えます。日本の状況が男女間の賃金格差が大きいということは非常にいろいろところで指摘されていると思えます。フルタイム間の男女の賃金格差ではなく、非正規で働かざるを得ないという女性もいる状況から、それが全体として、女性全体、男

性全体の賃金格差、これが一億円もある、生涯賃金が。そういった試算をしているところもありますので、是非政府として正式な試算を出すべきかと思えますけれども、御答弁をお願いいたします。

**○武見国務大臣** 我が国が、欧米の主要先進国と比べて、こうした男女の生涯賃金の格差というのが極めて大きいというのは事実であつて、否定しようがございません。これをいかにして改善するかということに今まさに私も取り組もうとしているところでございます。

その中で、実際に、今回の法改正のみならず、一連の、こうした女性参画の新たな法律もでき、そして男女の雇用の平等に關わる法律もでき、そして実際に、今度は、育児をするときにも男性の方がきちんとここに参画をして、そして女性とともに子育てをするという新たな法律の枠組みをつくり、そして、それによって共に男女が働きやすい、自分の希望する職場で働くことができる、その中で、当然に能力に応じて、女性については幹部の役員としても大いに発展していただいて、それによって給与というのは確実に今度上がっていくわけでありますから、やはりそういう平等な立場で男女が職場で仕事ができるようにしていくことが大事だと思います。

**○堤委員** 賃金格差が是正するということは非常に大事だと思います。そのためには、やはりベータラインデータとして実態を正確に把握して、その推移がどうなるかを見るべき。EBPM、エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキングの初歩中の初歩ではないかと思えます。何も難しいこと

ではないと思います。やはり全体として生涯賃金が男女でどう変わっていくのか、それは是非試算をして、ちゃんと公表していただきたい、そして推移を見ていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

さて、保育園については、待機児童問題が完全には解消しているとは言えませんが、私たちが野党も求め続けてきて、ようやく全国的にかなり整備が進んでまいりました。

しかし、今、切実な問題になっているのは、子供が小一になるとぶつかると壁、小一の壁です。この委員会でもいろいろな方がこの小一の壁について言及されておられました。しかし、現に、小一の壁という、高い、これをどう解消するかということが大事だと思っております。それについてはこの後に質問させていただきたいと思っておりますが、今現在ある小一の壁、これがある以上、まず、せめて子供が小学校三年になるまで短時間勤務、残業時間規制、テレワークなど柔軟な働き方ができるように延長すべきではないかと思っておりますが、いかがでしょうか。

○三浦大臣政務官 お答えいたします。

御質問なされました柔軟な働き方を実現するための措置の対象となる子の年齢の延長につきましては、一点目、育児・介護休業法は、企業の大小の規模にかかわらず全ての事業主に適用される基準であるということ、また二点目に、柔軟な働き方を実現する措置を利用する子育て中の者と、その方が担当していた業務を代替する周囲の方との不公平感が生じないように配慮する必要があります。

この点におきまして、いろいろ考え、小学校就学前までの子を対象年齢としたところでございます。○堤委員 昨日の参考人質疑でも、かなりの方がやはり、なかなか、子供を、小さい低学年の子供、この子供たちを置いて働くというのは非常に厳しいということ、延長を求める声がすごく多かったと思うんですね。そういう声をしっかりと聞いていただきたいと思いますので、今後の改善を期待しております。

また、今、我が国はどの職場も人手不足で困っています。そんな中で、ケア労働のために休みやすい制度、柔軟な働き方ができる制度をつくっても、なかなかそれが難しいということ、ケア労働を社会全体で支える仕組みをつくり、育児離職や介護離職を防ぐということは、ますます深刻になっている人手不足の解消というだけではなく、やはり、さつき述べましたように、税金や社会保険料の担い手を増やすという意味でも重要かと思っております。

地元でケアマネジャーとして働いている高校の同窓生に介護の現場の状況を教えていただきました。武見大臣、是非聞いてください。

働く仲間がどんどん減っていき、結局、サービスが足りなくなると、報酬のないケアマネが緊急時に対応せざるを得ない、そしてケアマネも疲弊していなくなるという負のスパイラルとなっております。介護は待ったなしの場面が多いだけに、誰かがやらないといけません。いい仕事をする小さな事業所が淘汰されて、日本の介護が静かに崩壊してしまふ、そんなことを感じています。本当に

訪問介護が大切と思っているなら、今回のようなマイナス改定にならないのではないのでしょうか。

特に在宅介護チームは、公的施設に入れば介護保険を逆に圧迫してしまうことが分かっているだけに、在宅で一日でも長く過ごせるように、ヘルパーさんや看護師さんを中心に生活を支えています。

武見厚労大臣は、今回の報酬改定で、きちんとチェックした上で了承したのかどうか、官僚任せにせず、省庁の代表者としてしっかりと改定内容の把握をしているのかなとも思いますということです。

武見大臣、通告してありませんが、現場の声、どのように受け止めていただけましたでしょうか。

○武見国務大臣 限られた財源の中で、実際に収益率がやはりどうしても高いというのが訪問介護の場合には目立ちました。実際に、施設介護の多くがマイナスであるのに対して、七・幾つというような極めて高い収支差率がありました。

しかし、その中で、小規模の、特に地方で実際に従事しておられる訪問介護事業者というのがやはり厳しい赤字の中であって、実際に、人件費の引上げということについても非常に難しい課題を抱えておられるということでございます。

したがって、全体のバランスを取るために基本料の引下げはさせていただきましたが、実際に必要とされる賃上げ分については、今までと違って、加算の仕方を徹底的に簡素化して、そしてその率を大幅に拡大をさせて、それによって、実際に、小規模事業者等の方々にとっては持続可

能な形を少しでも応援させていただくという考え方で今回の改正をさせていただいたという経緯がございます。

○堤委員 処遇改善、頑張ってくださいというところですけれども、事業所が倒産してしまうとそもそも払えなくなりますので、その辺りもよく考えていただきたいと思います。

昨日の参考人からも、また我が党の委員からも再三指摘しておりますけれども、正規雇用の拡大、長時間労働を是正する働き方改革、保育や学童、介護の充実などによって育児離職や介護離職を防ぐこと、社会全体、地域全体で子供の育ちを支える思い切った政策が必要だと思います。

にもかかわらず、現政権は、介護離職につながるかねない政策、来年度の介護報酬を改定し、人手不足の訪問介護事業者の更なる離職や小規模の訪問介護事業所が倒産しかねない政策を執行しようとしているわけです。その上、保育や介護の現場で働くエッセンシャルワーカーの方々の処遇改善には極めて消極的で、まだ不十分だと言わざるを得ません。

立憲民主党は既に、小規模の訪問介護事業者への緊急支援を行う法案に加え、介護と障害福祉事業者の処遇を更に改善する法案も提出しております。全ての委員の皆様には是非御賛同いただきたいと思います。

次に、小一の壁についてお聞きします。  
資料の一を御覧ください。「小一の壁」打破首相「喫緊の課題」というタイトルの新聞記事でございます。

小一の壁、まず、都市部での待機児童、これもまだ、新聞にもありますように、一万五千人に上るといふことで、解消されておりません。そのほかに、三つの壁があると言われています。時間の壁、人数の壁、広さの壁の三つです。

一点目に、時間の壁についてです。  
保育園では朝七時から預かってくれるんですけども、小学校に上がるとそれはなく、この時間の壁を解消しようと、大阪府豊中市ではこの四月から市立小学校三十九校全てで、早く、午前七時に校門を開けて、登校時間まで児童を体育館などで見守る事業を始めています。

共働き、一人親の御家庭の方、通勤のため、朝七時頃家を出なくてはいけないという方はかなり多いのではないかと思います。こういった家庭では、小一、小二といった低学年の子供が一人で行き出かける準備をして、家の鍵を閉めて、家に行けるか心配だということだと思います。そのため、朝、親御さんと一緒に家を出るわけです。でも、朝の八時にしか校門が開かなければ、子供は学校の門の前で三十分近く待たなければなりません。豊中市では、そういう子供が何人かいたため、朝七時からの学童保育を始めたということです。

しかも、既に長時間労働の先生方の負担にならないよう、教育委員会の責任で実施するため、年間約七千万円かかるということです。つまり、自治体によって、財政的にゆとりがあるとそうではないところで、この仕組みをつくれるところとつけれないところが出てきてしまいます。  
したがって、国として、小一の壁を解消する取

組を行う自治体に財政支援などをすべきかと考えますが、いかがでしょうか。

○高橋政府参考人 お答え申し上げます。  
今先生の方から、放課後児童クラブの開所時間の延長、特に朝の延長というようなお話がございました。

私どもといたしましては、開所時間に対して補助をしておるところでございますが、専ら夕方の延長のところに集中しているところがございます。ただ、学校の長期休暇中における開所時間、これが一日八時間を超える事業所、これは朝に前倒ししているものもあり得ると思うんですが、こういったところについては長時間開所加算の補助を行っているというのが現状でございます。

○堤委員 次に、広さと時間の壁についてです。  
次の資料二を御覧ください。「放課後 すし詰めの子どもたち」というタイトル、見出しがついております。

下線部を引いております①のところです。狭い空間に多くの子供が詰め込まれ、重大事故も相次ぐなど質の低下も大きな課題と記されていますけれども、学童保育での重大事故、年間どのくらい起きているのか、教えてください。

○高橋政府参考人 お答え申し上げます。  
私ども、毎年、放課後児童クラブで発生した事故件数を捕捉してございますが、取り方といたしまして、三十日以上の上の加療を要するものが等々重大事故として報告をいただいております。

この報告によりますと、平成四年中に発生した重大事故、五百六十五件ということでございます。

て、前年に比べて九十件の増加という状況になっておるといふ状況でございます。

○堤委員 重大事故が五百六十五件、九十件増加というところで、やはりすごく心配だと思えます。

私も、先日、地元の学童保育のところに視察に伺わせていただきました。多分、何か所か行ったことがありますがけれども、全国的に見ると比較的恵まれた環境にある、ログハウスで木のぬくもりがして、いい環境にあるんですけれども、その日、たまたま雨の日だったということもありますが、子供たちがかなりぎゅうぎゅうに、本当にすし詰りめという感じがしました。

一時間ほど滞在させていろいろなお話を聞きましたけれども、子供たちの声がざわざわがやがやして、その音だけで私は一時間で疲れてしまいました。本当に指導員の方々には敬服いたします。そして、狭い階段を上ったり下がったりする子もいますし、指導員の方々はもちろん細心の注意を払って見守ってくださっているんですけれども、もし、もっと子供の数が増えれば事故の危険性があるなというふうに感じました。

国は、二〇一四年、十年前に、質の確保のため、省令で、学童保育について、一クラス四十人、一人当たりおおむね一・六五平米、これは畳一畳ぐらいになります。そういう設置基準を定めたという事です。しかし、この新聞記事の②のところにもありますが、国の基準に法的拘束力はないという事です。その結果、下線部③にありますように、全体の四割もの学童で国の基準の四十人を超えているという事です。

そこで、お伺いします。

広さやクラスの人数について、義務化など法的拘束力を持たせるか、あるいは基準をクリアした自治体に補助金を上乘せするなど、インセンティブを与えるべきではないかと思いますが、いかがでしょうか。

○高橋政府参考人 お答え申し上げます。

今先生から御紹介がありましたとおり、放課後児童クラブに関する基準、これは地方自治体が参酌すべき基準として国の方で定めておるといふこととでございます。

この趣旨といたしましては、放課後児童クラブ事業の実施主体が市町村であることも踏まえまして、全国一律ではなく、自治体の責任と判断により質の確保を図った上で、運営形態が極めて多様という地域の実情に応じて事業運営を行うことを可能にするためということとでございます。これを先生がおっしゃるよう義務化するというところについては、なかなか現状では困難ではないかというふうに考えてございます。

先生の方から補助をといたようなお話もございましたけれども、こども家庭庁といたしましては、国が定める基準、参酌基準を踏まえて各自自治体が多様な例等によって適切に基準を定めた上で、その自治体の基準を満たして設置されているところに対しては補助を行っておるといふのが現状でございます。

○堤委員 今、自治体が運営主体だから自治体の判断に任せるといふことでしたけれども、保育園もやはり自治体が運営主体だと思わなくては

も、こちらは義務化されていると思うんですが、いかがでしょうか。

○高橋政府参考人 お答え申し上げます。

広さにつきましてでございますけれども、待機児童が今全国で一・六万人いるということで、その解消を図ることが喫緊の課題になっているというところがございますので、国といたしましては、まずは場の確保というのを早急に進めていきたい。その意味で、地方が柔軟に設定できる基準を参酌基準として、面積基準も含めて今お示しをしているところとございます。

○堤委員 ちょっと先ほどの答弁と矛盾していると思えますけれども、広さの壁も、人数の壁も、やはり私は早く取り払うべきだと思います。事故だけではなく、子供たちの育ちもとても心配です。視察させていただきました学童も、限界ぎりぎりの広さだと思いました。夏休みはこれからもっと増えると聞いて、頭がくらくらする思いでした。学校がある間は、放課後は、習い事に行ったり、家で一人で過ごしたりできても、夏休みなどの学校の長期休暇は、一人で一日中家にいるというのはやはり親として心配だということ、お昼御飯も自分で食べなくちゃいけないということになりますし、子供を学童に預ける人が増えるということ

です。夏休みは、朝から夕方まで、一日の大半を学童で過ごすことになります。雨の日ですとか暑い日中は、外で遊ぶことができませんから、室内でぎゅうぎゅうのすし詰め状態で長時間過ごさなければなりません。なぜこんなに貧弱な環境しか

供たちに提供しないのか、これはずっと続いているわけで、不思議で仕方がありません……

○新谷委員長 申合せの時間が経過しておりますので、御協力をお願いいたします。

○堤委員 分かりました。

是非、北欧など、本当にゆとりがある状況になつております。「しあわせな放課後の時間」という本なども出ております。本当に放課後が幸せな時間というふうに親も子供たちも思えるように、是非御尽力をいただきたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

質問を終わります。