

第6回 保育・雇用ワーキング・グループ 議事概要

1. 日時：平成30年12月7日（金）13:49～14:41

2. 場所：合同庁舎4号館2階共用第3特別会議室

3. 出席者：

（委員）安念潤司（座長）、大田弘子（議長）、森下竜一（座長代理）、飯田泰之

（専門委員）池本美香、島田陽一

（政府）中村内閣府審議官

（事務局）窪田次長、福田参事官

（説明者）日本労働組合総連合会 総合男女・雇用平等局長 井上久美枝

4. 議題：

（開会）

1. 介護休暇、休業に関するヒアリング

（閉会）

5. 議事概要：

○福田参事官 それでは、ただいまより「規制改革推進会議 保育・雇用ワーキング・グループ」第6回を開催いたします。

皆様には御多用の中、御出席を賜りましてまことにありがとうございます。

本日は大田議長も御出席です。

八代委員は欠席との連絡を受けております。

池本専門委員からは、10分ほどおくれるという連絡がございました。

本日の議題は「介護休暇、休業に関するヒアリング」でございます。

報道関係の方がいらっしゃいましたら、こちらで退室をお願いいたします。

（報道関係者退席）

○福田参事官 それでは、ここからの議事進行につきましては、安念座長、よろしく願いいたします。

○安念座長 どうもありがとうございます。議長にまた出席いただきありがとうございます。

「介護休暇、休業に関するヒアリング」でございますが、本日は日本労働組合総連合会からヒアリングを行います。

ヒアリングに先立って、事務局より介護休暇、休業制度の概要を資料1に沿って御説明いただきます。

○福田参事官 承知いたしました。

お手元に、右肩に資料1と書かれましたA4横の資料を御用意ください。事務局より、現行の介護の両立支援に関する御説明を致します。

高齢者人口の増加に伴って、介護を必要とする方たちは年々増加し、介護する期間も伸びているのは皆様御認識のとおりです。今後、団塊の世代が70歳台に突入することから、この傾向は当面続くことが見込まれます。

介護する側の多くは働き盛りの年代であり、企業にとっても管理職として活躍されている方たち、また責任の重い仕事に従事する方たちの介護離職は非常に深刻な問題であります。介護は、男性が当事者として関わるというケースも珍しくありません。

介護が育児とは異なる点は、問題が突発的に発生することです。また、介護を行う期間や方策など、人によって事情は多種多様です。

総務省の調査によりますと、人手不足にもかかわらず仕事と介護の両立が困難となって、介護を理由とした離職者は年間10万人。この傾向はここ10年間、ほとんど変わっておりません。

さて、介護に関する状況は、この後、連合様から詳細を御発表いただきますので、私からは、この資料に沿って、現行の制度を御案内いたします。

制度の対象者は、雇われて働いている、雇用者の介護と仕事の両立支援の制度です。

まず、1つ目の介護両立支援政策として、介護休業、介護休暇制度がございます。

これは2週間以上の期間にわたって、常時介護を必要とする家族を介護する労働者の人たちに、1人の要介護者あたり、年間5日間の介護休暇と、介護対象者の家族がお亡くなりになるまでの期間、最大で93日間の介護休業を、3回に分割して取得することができる制度です。

この介護対象となる家族というのは、資料の欄外に書いてございますとおり配偶者、これは事実婚の方も当然含みます、父母、子供、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫も含まれ広範囲の方です。

誤解を招きやすいのは、介護を要する条件とは、2週間にわたって常時介護が必要になるという状態であって、介護保険の要介護認定が義務ではないということを申し添えます。

2つ目の両立支援策です。これは、所定時間の短縮、フレックスタイム制度、始業・就業時間の繰上げや繰下げ、又は介護サービスの助成にかかわるお金の支援などのメニューから、事業者は、いずれかの制度を設定しなければならないというものです。さらに、労働者の制度 冒頭に申しあげました介護休暇、休業は無給が原則ですが、雇用保険に加入している条件の方、具体的には2年間で12か月以上の雇用保険の加入実績があれば介護休業給付ということで、所得保障の制度もございます。

これは休業開始時賃金日額といって、介護休業を開始する前の一人当たりの給与額をもとにして、実際に休んだ日数ごとに賃金日額の67%相当分が給付されます。ただ、給付月額には年度ごとの支給上限がございまして、今年度は33万円ちょっとです。ちなみに、この

給付は非課税です。

以上、介護と仕事の両立において、休業、休暇、又は働き方、柔軟に働けるような配慮の制度がございますが、これはあくまでも制度であって、これを使うか使わないかは本人の申告に基づいています。

以上でございます。御質問はございますでしょうか。

○安念座長 何か今、ここでお聞きになりたいことがありましたらどうぞ。

よろしゅうございますか。また後々あれば、福田参事官か島田先生かに聞いていただくこととなりますので、よろしくお願いいいたします。

○福田参事官 承知いたしました。

○安念座長 それでは、引き続きヒアリングに移ります。本日は日本労働組合総連合会総合男女・雇用平等局の井上久美枝局長にお越しいただいております。

(説明者入室)

○安念座長 井上局長、お忙しい中どうもありがとうございます。きょうはよろしくお願いいいたします。

改めて御紹介いたします。井上久美枝総合男女・雇用平等局長でいらっしゃいます。

それでは、大体 20 分程度をめどにして、資料 2 に基づいて御説明をいただければと存じます。

○井上局長 改めまして、本日は貴重な機会を頂きましてありがとうございます。

○安念座長 こちらこそ、ありがとうございます。

○井上局長 それでは、「介護離職の現状、介護休業・休暇に関する連合の考え方について」ということでお話をさせていただきたいと思います。資料 2 をお開きいただければと思います。

お開きいただきまして、資料ナンバー 2 につきましては、本日御説明させていただく内容について、目次として書かせていただきました。早速入らせていただきます。

資料ナンバー 3 につきましては、介護の現状ということで、内閣府の資料ですので、ここは細かく説明というよりは、後でごらんをいただければと思いますけれども、第 1 号被保険者の要介護度別認定者数の推移ということで、内閣府の資料を掲載させていただきました。認定者数については、2015 年度末で約 607 万人。第 1 号被保険者の約 18% ということで、65 歳以上のデータでございますけれども、こういうことで年々認定者数はふえているという実態だと思えます。

資料ナンバー 4 ですけれども、介護の現状ですが、こちらは総務省の調査を引用してまいりました。介護をしている雇用者ということで、赤線で四角囲みもしてありますが、介護をしている雇用者数は約 300 万人。男女比はほぼ半々というデータだということです。

資料ナンバー 5 は、家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移等ということで、左側の棒グラフにつきましては、下の黒いところが女性、上が男性ということで、女性の方が多いということです。

介護休業法の改正は 2016 年で、施行が 2017 年ですけれども、当時改正議論も、年間の介護離職者数が 10 万人を超えている、しかも男性の介護離職が多いということで議論が始まったと思うのですが、データで見ると、やはり女性の方が離職をする数が多いというのが、ここで見られるかと思います。

右のデータは年齢構成ということで、50 歳から 64 歳のところが多いというのが、ここで見られるかと思います。

資料ナンバー 6 ですけれども、介護離職者の再就職状況等についてです。こちらも総務省のデータを引用させていただきました。

左上の「(ア) 介護離職経験者における離職時の仕事の継続希望の状況」ですけれども、「続けたかった」と答えた方が 67.6%。その下が「上記 (ア) において仕事の継続希望があった者の現在の仕事の状況」で「仕事あり」が約 30%、「仕事なし」が約 70%ということになっています。

右上の (ウ) ですが「上記 (イ) において現在仕事をしている者の現在の就労形態」ということで、正規の職員、ブルーのところの①が約 20%で、それ以降は契約、派遣とありますけれども、一番多いのが⑤のパートタイム・アルバイトで約 53%。一番下の、「現在仕事をしている者の介護離職前の就労形態」ですけれども、一番多かったのは「正規の職員・従業員」ですが、再就職したときに、なかなか正職員に戻れないというのがこのデータでも見られるかと思います。

下のスライド 7 につきましては、「介護離職による経済的なインパクト」ということで『週刊エコノミスト』の記事ではございますけれども、そこから引用させていただきました。

右の四角囲みの中に下線が引いてありますけれども、介護が理由による非労働者数は 17 万人で、その上の方に、「『就業者数が 1 万人変化すると GDP が 577 億円変化する』という関係がある」ということがここに書かれていて、介護が理由による非労働者数は 17 万人。その上に、そうすると、577 億円掛ける 17 で、「9809 億円の GDP が、介護離職によって毎年失われる計算になる」ということが書かれていました。この数字は非常に大きなインパクトがあるものではないかと思います。

その意味でも、連合としても、この間取り組んできたというのがスライド 8 以降でございます。こちらは連合が実施した意識・実態調査です。ここに記載はございませんけれども、連合の職場で管理職、短時間勤務も含めて、40 歳以上の働く民間の労働者を対象にデータをとったものです。

15,000 枚配付して、8,195 枚回収できましたので、54.6%の回収率です。連合の調査的には 50%を超える回答は珍しいものですので、その意味ではたくさんの方に協力していただいたと思っております。

左の円グラフから見ていただくと「近い将来、家族や親族の介護の予定」ということで「介護することになる」と答えた人が 63%以上います。

「家族や親族の介護への不安」ということで「非常に感じる」と「やや感じる」が半々ぐらいですが、約半数の人が「非常に感じる」と回答しています。

「介護のために仕事を辞めようと思ったこと」が「ある」と答えた人が 27.9%います。労働組合がある職場でも、約 30%の人が介護のために仕事を辞めようと思ったことがあるということを踏まえると、連合が言うのはあれですけれども、残念ながら労働組合の組織率は 17%しかありませんので、80%以上の人たちが労働組合がない職場で働いているということを考えると、介護のために仕事を辞めようと思った人は、働く人全てを見たときには、もっといるのではないかと思います。

スライド 9 ですが「(2) 介護施設へのニーズ」ということで、こちらは要介護者が施設で入居できるまでの期間をアンケートとしてとりました。

下を見ていただきますと、施設の入居までに 93 日、今の介護休業期間ですが、それを上回る日数を要したという回答をしたのが 3 割強いらっしゃいました。

また、1 年以上も 2 割を超えています。

右側の棒グラフですが、こちらは介護保険サービス全体の満足度と不満の理由ということで回答していただいたのですけれども、これも赤囲みしてありますが、「施設にすぐに入所できない」と回答した人が 3 割近くいるということで、そのほかにも「自己負担額が大きい」、あるいは「事情や希望に対応したものが少ない」ということで、介護休業の法的な日数、それから、施設に入所できないというのが、調査したのが 2015 年ですけれども、その当時でも既にこのようなデータが出ているというところでございます。

スライド 10 ですけれども、これは介護に関する不利益取扱い、あるいはケアハラスメントがあったかどうかです。

介護中に経験した不利益取扱い、ハラスメントということで、7 つ以内を選択してくださいということでしたものですが、介護支援制度の利用者のうち 2、3 割が賃金や一時金の引下げや、人事考課での不利益な評価、言動などによる嫌がらせなどを経験しているということでございます。

今は育児・介護休業法で、ハラスメントに関しては一定程度の措置が入りましたけれども、この当時ではまだ不利益な取扱いを受けたという回答が出てきていたということです。

スライド 11 につきましては「介護と仕事の両立のために必要な制度、施策」ということで、一番大きかったのがグラフの一番左になります、「介護費用の助成」です。そして、「両立できる職場風土」「介護休業期間の延長」「介護休假日数の引上げ」への期待も大きいというところで出ております。

労働組合があるところ、特に大手のところは、既に大体 1 年近くの介護休業期間があるのですけれども、それでも「介護休業期間の延長」というのが出てきているということは、今以上の日数が必要だというニーズがあるのではないかと思います。

スライド 12 以降ですが、こちらにつきましては、連合の取り組みとして、この間、2017 年の 1 月の法施行以降取り組んできたことをまとめたものです。労働組合ですので、当然

法律を上回る労働協約を締結できる権利がございますので、その意味でも、真ん中のグリーン「すべての労働組合が取り組むべき課題」というところは、法律の最低限のところでは、オレンジのところは「法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題」ということです。

スライド 12 は介護休業の期間です。当時の審議会でも主張してまいりましたが、労働側としては少なくとも 1 年は必要だということで主張してまいりましたので、休業期間は少なくとも 1 年とする。それから、分割回数も柔軟に対応するという。それから、対象家族 1 人につき 93 日を超える、それから、分割回数が 4 回目以降となりますと、雇用保険の方が支給対象となりませんので、そこが課題となってくると思いますので、そこは休業中の所得保障制度、企業の共済ですとか、そういうものを活用して整備するという取り組みを課題に入れております。

スライド 13 は、介護のための所定労働時間の短縮措置等ということで、法を上回る要求としてということであれば、これは介護の事由解消まで、回数の制限なく利用できる制度とするということです。それから、介護のための所定労働時間の短縮措置等は事業主の選択的措置義務になっております。これにつきましては、短時間勤務制度は単独措置とするということ。これも審議会のところで主張してまいりましたが、残念ながら選択的措置義務ということで、フレックスや時差出勤の制度と同様の形で今入っておりますので、これは単独措置として取り組むように、ということでガイドラインには入れております。

スライド 14 は介護休暇です。

1 日単位でとれるものが、改正で半日単位になりましたけれども、法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題としては、時間単位の取得も可能とするということです。こちら審議会の中で主張させていただきましたが、デイサービスあるいはケアマネさんたちとの打合せは、どうしても半日とか 1 日より短い時間で行われるというところがあると思います。それから、急に病院に呼ばれるとか、そういうこともあると思うのですが、1 日が半日になったのも大きいとは思いますが、やはり時間単位で柔軟な対応で取得できるということが望ましい制度の在り方ではないかと思っておりますので、時間単位の取得も可能とするということです。

取得可能日数は対象家族 1 人につき年 5 日ということです。

半日単位の取得については、労使協定で除外事項、こういう人はとることができないということで除外もできますが、全ての労働者が取得できるようにするというで入れてございます。

スライド 15 は、有期契約労働者の介護休業についてです。

こちら今回、2017 年改正ではかなり前進したとは思いますが、まだ有期契約労働者は取得要件がありますので、そちらを撤廃し、無期契約労働者と同様に介護休業を取得できるということで、労働組合としては取り組むべき課題に入れております。

16 のスライドにつきましては、その他の課題というところですが、改正介護休業

法では、両立支援の周知や情報窓口の設置というのが努力義務で入ったかと思います。こちらにつきまして、その周知あるいは介護保険制度に関する情報も提供する。それから、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置すること、ということで記載してございます。

私たちが労働相談等で相談を受けますけれども、会社に相談しても、制度をよく知っていないとか、いきなり退職を届け出るような人たちもいたりしますので、そういう意味では、まず企業がしっかりと、この制度自体を理解し、従業員に対してそれをしっかりと周知するというのが大前提だと思っております。

法を上回る取り組みということで、簡単でございますが、説明をさせていただきました。

加えて、現在の医療体制が在宅にシフトしている中では、仕事と介護の両立というのは非常に厳しいと思います。その意味でも期間の延長ですとか、柔軟な制度の取得というのは、これからは更に改善というか、そういう取り組みを進めるべきだと思っております。

最後のスライド17は「ハラスメント防止に向けた取り組み」ということで、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、かなり改正されたのですが、下の水色のところですが、〈法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題〉として、介護休業等の両立支援制度を利用していない人に対するハラスメントの防止です。あるいは職場における配慮等なのですが、そこが制度を利用していないということで、どうしても除外されてしまうというケースがございます。

その意味でも、このハラスメントの防止に関しては、両立支援制度を利用していなくても適切な対応を行うことが必要ではないかと思っております。

また、ハラスメントの実態や背景ですが、なかなかこの調査も職場の中で行われていないというところもありますので、きちんと調査・点検を行って、必要な措置を講ずることが必要だと思います。

そして何より、性別役割分担意識の解消、そして男性も含めて、この制度利用に関しては周知・啓発、あるいは職場の理解等を進めていくということが必要になると思っておりますし、一番下にあるのが、ハラスメントを受けた被害者が休業を余儀なくされる場合もあると思います。それに関しての原職又は原職相当職に復帰できるような対応です。済みません。その上を1つ抜かしてしまいました。ハラスメントが起こる要因の解消です。パワハラもそうですけれども、人手不足や職場の閉塞感が結果としてハラスメントにつながるというところがあると思います。

その意味でも、業務体制の整備あるいは代替要員の確保。これは育児休業もそうなのですが、法律が当初できたときには、代替要因というのはどこの会社も取り組んでいたのですが、最近人手不足というところで、なかなか代替要員の確保がなくて、1人休業で抜け、2人休業で抜け、残った人数で仕事をやらなければいけない。そのことが職場のぎすぎす感を生み、それがハラスメントにつながり、という悪循環になっておりますので、その意味でも、この下の2つは労働組合としては積極的に取り組むべき課題ではない

かと思えます。

準備をさせていただいた資料は以上でございます。あとは委員の皆様から御質問等をいただければと思います。

ありがとうございます。

○安念座長 どうもありがとうございました。

それでは、もう早速ディスカッションに入りましょう。どうぞ、どなたからでも御発言ください。

島田先生、どうぞ。

○島田専門委員 詳しい御報告をありがとうございました。

介護休業のことを考える場合に、育児の場合はどういうニーズに対して休業という制度が必要なのかということが明確になっていると思うのですが、介護という場合に、休業というシステムが、どういうニーズとの関係で必要なのかをはっきりさせる必要が多分あると思うのです。

かなり実態も調べられておりますので、是非お伺いしたいのですが、この制度が導入される時に93日、要するに、およそ3か月という発想で入ったときの、私が記憶しているのは、先ほど出ていたように突発的に要介護者が出たときに、その入院等での、症状が安定して、その後の介護方針が決まるのに、およそ3か月あれば決まるだろうと。その後は継続的介護というのがいいのだと。だから3か月、93日というのが合理的な期間なのだという事だったし、もう一つは、余りに介護休業期間が長いと結局、女性が介護休職をとらされてしまって、世代的に言うと、第一線のかなり幹部的な職員の方が、そのまま結局もとに戻るのが難しくなるのではないかと。だから、むしろ短い方がいいのだという議論もあったように記憶しているのです。

○安念座長 今でもあるのではないですか。

○島田専門委員 それとの関連で、制度自体も分割が可能になったり、変わってきていますし、介護ニーズも大幅に変わっていると思うのです。ですから、制定のときに言われていて、この期間が合理的だと言われたことと、現実というのがどう変わってきているのかというところも、もう少し詳しく聞きたいです。

もう一つは、どういうニーズについて休業が必要だとお考えなのか。というのは、育児と違うのは、介護の必要期間は予測がつかないところがあるので、それを全て休業という制度はなかなか難しいのではないかと。それとの関連で、どういうニーズで休業が必要だと。従来と違ってきているということなのか、もし御意見、御感想等あればお聞かせ願えればと思いました。

○安念座長 私も是非伺いたいです。極めて本質的な御質問と思えます。

○井上局長 ありがとうございます。

まず、現実的な課題というところでは、厚生労働省のホームページにも、介護休業の期間の「『93日』という期間は、介護に関する長期的方針を決めるための期間と考えてくだ

さい」と記載がございます。

ただ、一方で、先ほどの資料のスライド9に「介護施設へのニーズ」を書かせていただきましたが、やはり施設に入居するまでに、93日はあっという間に過ぎてしまうというのがあると思います。私自身も父の介護をやりましたが、やはり施設に入るのは大変ですし、病院に入ったとしても、症状が固定すると3週間で出されてしまうということがあったりしますので、その意味では、長期方針を決めるための期間という概念は変わってきてしまっていて、どうやって、自宅でなり、仕事と介護を継続しながら面倒を見るのかということにつながると思います。その意味でも、施設入居がもっと早くなればいいのですが、そうではないとなると、やはり休業せざるを得ない状況は出てくると考えています。

それから、介護の期間が長くなると、それが結果的に女性のキャリアに影響を与えるというのは、育児も同じだと思っています。

私ども労働組合は、みんながみんないっぱい期間をとればいいのかは思っておりません。できる限り短期間で職場復帰し、キャリアに戻れるのが望ましいと思っておりますが、今、申し上げたような課題が現実的にあるとすると、やはり最大限休業できる期間は担保としてしっかりあった上で、それを労働者がどう選択するのかということが必要だと思えます。

その意味でも、今回、93日の延長はできませんでしたが、分割してとれるということになりましたので、その意味では介護も山がありますから、一度介護休業をとってめどが立って復帰して、また事由が生じたときに休業をとれるような、そういう意味での柔軟な対応が、分割制度が入ったことで可能になりましたので、その意味でも、期間がもっと長く延長ができる。そして、柔軟に分割できて、介護の状態に合った形で休業の取得ができれば、望ましい姿になるのではないかと考えております。

○島田専門委員 どうもありがとうございます。

そこで、先ほどおっしゃったように、93日というが、いわば症状が固定して、長期的な期間というのは実態と合わないのではないかと御主張で、そうであるとした場合に、どういう状態になるときまで休業期間が必要だという、いわばそれにかわる基本的な、基礎的なお考えというのですか。それはどういう内容になるのでしょうか。

○井上局長 済みません。どういうときというのは、症状とかということなのでしょう。

○島田専門委員 いえ、つまり、要介護対象者がいても、永遠に介護の必要性があれば休業というのは事実上難しいのではないかと私は思っているのですが、そういう中で、先ほどおっしゃったように、例えば入所ができるまでとか、そういう形で期間というものを根拠づける基本的な理念みたいなものですね。そこら辺をお伺いできればと思いました。

○井上局長 なかなか難しいと思うのです。

確かに入所するまでの期間というところもあると思います。入所してしまえば、そんなに長い休業は必要なくなると思いますが、ただ、休まなければいけない状況は出てくると思います。そういう意味で、それをどこに置くかというのは正直、今は具体的にという

ところは出てきませんが、ケース・バイ・ケースで、施設に入所していても休業して面倒を見たいという方もいらっしゃると思いますし、あるいは、施設から出てきた後に自宅で一定期間は面倒を見たいという方がいらっしゃると思いますので、そこは個人のニーズに合わせた形でとれるということが大事ではないかと思えます。いかがでしょうか。

○島田専門委員 非常によくわかるのですが、ただ、休業という形をとるのかどうかです。どういうニーズには休業というのがマッチしていくのかというあたりの整理が、制度をつくっていく上では必要なかと思うのです。

今、育児休業については、例えば保育所に入所できない場合は一旦、1歳6か月まで待って、もう一度そこにチェックポイントを設けて、最大2歳までという対応があるかと思うのですが、そういう可能性も含めて、あるいは施設に入所後でも、休業の必要性はどういうことなのか。個人としてやりたいということだけでは、なかなか根拠づけられないと思いますので、そこら辺をどう考えていくのかというのが多分、制度改革を進めていく上では、一つの重要な論点になろうかと思うのですが、私が答えを持っているというわけではないので大変恐縮なのですが、そういうふうに思いました。

○安念座長 そうでしょうね。

もしお考えがあれば。

○井上局長 連合で調査したもので、希望する利用日数ということでアンケートをとったものがあります。

どの程度の日数を希望しているのかというところですが、法定の93日以下を挙げた人は、介護休業制度で22.7%。短時間勤務制度で30.7%というのが出ています。

それから、実際に利用した93日以下の日数は、両制度ともほぼ半数ですが、法定日数の水準に対しては不満があるのではないかと。

介護休業制度で、介護の必要がなくなるまで利用したかったという答えが約28%、3割近く出ています。なので、その意味でも、法定を上回る日数としては、介護休業では6か月超から1年以内が18%。1年を超えて3年以内が12.9%。介護の必要がなくなるまでを希望する人は28.9%と、3割近くを占めています。

短時間勤務制度は更に顕著で、介護の必要がなくなるまでを希望する人は約50%ということが出ています。

○島田専門委員 どうもありがとうございます。

多分、介護休業ではなくて、例えば短時間勤務によって相当介護ニーズが満足できるということになればそういう組合せになってきますし、休業プラス継続した、働きながらどうやって介護を保障していくのかという仕組みを、うまくその辺のマッチングを考えていくのがこれから必要なかと思いました。

どうもありがとうございます。

○安念座長 森下先生、どうぞ。

○森下座長代理 これは意見なのですけれども、これは非常にバランスが難しい話だと思

います。

育児だとある程度期間を切って、その期間だけでいいのですけれども、介護の場合は後にいく方が時間がかかってきて、しかも、これはある意味永遠に続く話なので、そう考えると、休暇というのは一時的入所のときにとったとしても、後はどちらかという、やはり時間を区切って使えるようにしていく方が、恐らく現実的だと思うのです。介護施設等でニーズが出るときというのは、急に容体が悪くなったりとか、認知症が進んで手間がかかるようになってとか、割と突発的に起きる話なので、それを全部休業でやるとなると、なかなか会社も大変だろうと思うので、時間的に細かく切っていく、分けてとれるような形の方が多分、実際のニーズは高いのだと思います。

周りでも結構辞められる方が多いのですけれども、辞めた後、落ち着いたら次に戻れないということがあるので、なかなか困っている方も非常に多いので、うまく制度とマッチしていく必要はあるのだらうと思います。

○安念座長 そうでしょうね。

ありがとうございます。

ほかにいかがですか。

池本先生、どうぞ。

○池本専門委員 育児休業との比較で、基本的な質問なのですけれども、これは介護を受ける方が1人いて、複数の親族が休暇をとるということは制度上可能なのですか。先ほど女性のキャリアがとって、育児も女性のキャリアがとったときには、男性の取得をふやせば、そこは解消されるという話があるのですけれども、介護はそれがどうなのかということが一つです。

あと、もう一つ、育児の分野でダブルケアというのが結構話題になっていて、要するに、育児をしながら介護の負担も来るといようなことがあるのですけれども、それは連合の方で何か調査とかの状況がありましたら、教えていただければと思います。

○安念座長 いかがでしょうか。

○井上局長 介護を受ける人に対して何人が取得できるかということなのですが、これは厚生労働省の方が、法律的な課題なので。

○安念座長 できるでしょう。

○福田参事官 補足いたします。

先にお配りしました資料1の欄外にあります人たちが、今回の介護休業、休暇制度の対象でございまして、当然、両親ともというケースもありますので、その場合は期間が重ならなければ、1人当たりで最大93日という取得が可能です。ですので、ただ、同じタイミングで、例えば1か月ずれてお父様、お母様が立て続けにというケースであれば、期間はそのときはかぶりますので、2人合わせてそれぞれ93日ということにはならないです。

○安念座長 いえ、夫婦そろってはどうかということです。介護する側が、夫婦両方ともとれるかという話です。とれますね。

○福田参事官 とれます。育児と同様でございます。

失礼いたしました。

○安念座長 育児もですね。

○福田参事官 はい。育児休業には夫婦ともに取得を促す制度がございます。パパ・ママ育休プラスというもので、両親ともに育児休業を取得すると、育児休業期間を延期できる制度もございます。

○安念座長 あとのダブルケアの話は。

○井上局長 ダブルケアは連合としては調査をしておりませんので、一般的に出ているデータでいうと、たしか20万人とか30万人というデータが出ていたような記憶があります。

○安念座長 それは例えば、割と若年性でも認知症になったりする人はいるわけだから、今までもいたのだらうと思いますけれども、だんだん出産のタイミングが高くなっていったために顕在化しているという感じですか。

○池本専門委員 はい。普通は育児が終わってから介護の負担が来るのですけれども、今は出産時期が遅いので、そういうのが結構。

○安念座長 そうなのですか。

○池本専門委員 子育ての分野で、そのあたりを研究している人なども出てきています。

○安念座長 そうですか。それは注目すべきというか。

○福田参事官 最近、出産年齢が、特にキャリアの高い人ほど30代半ば以降で出産を迎えるというケースも珍しくなく、40代半ばで出産という方もいらっしゃいます。そうすると、当然御両親の年代から、育児と平行しながら、又は介護をやりながら妊娠・出産をするというケースもございます。

数字に関しましては次回御用意いたします。

○安念座長 そうですか。ありがとうございます。

○島田専門委員 それは結構重要な問題です。これをつくったときは、世代が明らかに違うのだということが前提となった議論だったので。

○安念座長 そういう前提でしょうね。そうだと思います。

○福田参事官 回の議論から少しそれてしまいますが、ヤングケアラーというケースもございます。ケアラーというのは介護をする側の人です。平均寿命の延伸により、介護を受ける期間も長くなり、20代、30代の若い人たちが、世帯の中での所得が低いという理由で家庭内で介護を担っている方が顕在化してきました。親御様は働かれて、かわりにお孫さんに当たる方がケアをするというケースです。

いったん、家庭での主たる介護者になりますと、しばらくの間仕事ができせんし、就職の機会がなかったり、短いと、介護が終わった段階で就職をすることが難しいという問題です。

○安念座長 しかし、社会問題としてはもっと深刻ですね。

わかりました。ありがとうございます。

どんどん深刻になっていきますね。

飯田先生、どうぞ。

○飯田委員 93日という期間が現行では非現実的であるという話なのですが、ただ、懸念されるのが、これをより長期にしますと、中小企業等でますます代替要員の確保が難しい。そうすると、経営側からすると、何とかしてとらないで済ませてもらえないかという管理職からの圧力にもつながって、それがまた取得を困難にする。

これは労働関係の問題全般なのですが、法的な規制が足かせになっているというよりは、職場での慣習とか、周りからの同調圧力みたいなものがかかなり大きいかと思えます。

一つは、この長期化というのが取得率の低下につながらない工夫は、どういうものがあるのか。例えば、そういった介護離職の防止に向けた取り組みについての先進企業みたいなものがあったりするのか、取り組みがあったりするのかについて伺えればと思います。

○安念座長 何か御存じよりのことがございますか。

○井上局長 次世代育成支援対策推進法のくるみマークという、認定制度があります。ただ、あれはどちらかというと、やはり育児の方が中心になっているのではないかという意見もありますので、その意味では、介護に関する環境整備に向けた認定制度が、もしかしてないのかもしれないです。

そういう意味で、次の審議会等でも、その辺は課題にすることが必要になってくるのではないかと思います。

○安念座長 これは制度では限界があります。しかし、極めて本質的な問題ですね。介護であろうが、育児であろうが、さらには有給であろうが、常にこれだけ消化率が低いかなりの理由は、職場における同調圧力というか、気兼ねというか、そういうものであろうと推測されますね。これはもう極めて制度横断的に考えなければいけない話なのだと思います。

○飯田委員 更に同様に、一つは広報ですし、もう一つは極端な事例についての告発と言うと変ですけども、どちらかというとメディアを使った情報流通みたいなものをして、ある意味で言うと意識を変えていかないと、なかなか難しいところだと思います。

○安念座長 そうですね。

森下先生、どうぞ。

○森下座長代理 会社側の事情もあります。一方で、介護施設が探せないというのも大きいのです。

○安念座長 それはもちろんです。

○森下座長代理 これはないわけでもなくて、ミスマッチングが大きいのです。御本人に意識があるので、子供の場合だと、ある意味本人の意思はないわけではないですか。この場合、本人の意思があるので、遠いとか、ここが嫌だとか、雰囲気が悪いとか、なかなかそこが出てきて、結局家族の方が納得いくところまで探さなければいけないとなって、こ

れが結構大変なのです。そこもちょっと何かしてあげないと、多分幾ら日数を延ばしても同じになりかねないので、提供側の話も含めて、全体で考えていかないと駄目な気がします。

○安念座長 議長、どうぞ。

○大田議長 第一次答申で「介護事業者選択に資する情報の分かりやすい表示への見直し」を行っていますので、フォローアップしてみます。

きょうは、お話をありがとうございました。御質問ですが、資料の「連合の取り組み」というところについて、「全ての労働組合が取り組むべき課題」は、2017年法改正の内容までは全ての労働組合がやるようにということでのいいのでしょうか。

○井上局長 2017年改正に入るときに、労働組合としてここまではやりましようというものです。

○大田議長 それでは、「法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題」というのは、具体的に言うと、さらなる法改正に向けて、連合として要望すべき事項なのか、あるいは、それぞれの企業の労使で取り組むようにということなのでしょうか。

○井上局長 それぞれの労使が取り組み、労働協約を締結しましようというものです。

○大田議長 さらなる法改正を考えておられるわけではなくて、介護休業の制度としてはこれでいいが、労使協定でもっととれるようにしようということでのよろしいですか。

○井上局長 本来であれば、法律も今の内容を上回るべきだと思っておりますので、次の法改正につなげる意味でも、まずは労働組合があるところが法律を上回る労働協約を結び、それが結果として次の法律の改正のときにつながるように、協約をできる限りいいものにしていこうということでの取り組んでいるということでのです。

○大田議長 済みません。もう一点。

総務省の「介護施策に関する行政評価・監視」という調査で、介護している労働者で、介護休業を利用したことがない人が95.7%。その中で、介護休業自体を知らない人が63.4%という結果が出ています。これに関連して2つお尋ねしたいのですが、一つは認知度を高めるために、先ほど飯田さんからは広報という話が出ましたが、何かできないかというのが1点です。

それから、会社としても余り従業員に知らせていない可能性もありますし、要は介護休業をとりにくい、なるべくとらせたくない、という雰囲気がある中で、事業者に対してもう一段何か政府としてすべきことはないか。もしお考えのことがあればお教えてください。

○井上局長 やはり広報は必要だと思っておりますして、制度を利用しなかった理由というのをそれぞれ、例えば介護休業、短時間勤務、介護休暇、それぞれ聞いているのですけれども、まず一番先に挙がってくるのが、制度内容や手続がわからないと。ということは、誰に聞いていいかわからない、イコール、会社でしっかりそれが周知されていないということでの、まずは企業でしっかりと対応することが必要だと思えます。

その後は、仕事をかわってくれる人がいない。昇進・昇格など処遇に影響が出る。そう

いうところも心配しているということがアンケートでも出ています。その意味で、いかに安心してとれるかというところだと思いますので、所得保障であるとか、介護休業を取得したことでキャリアに影響が出てしまうという懸念をどうやって拭うかというところがあると思います。その意味では、育児も同じなのですが、評価制度を、休業を取得したことによって不利益をこうむらないような評価制度をつくる必要があるのではないかというのは、この間の法改正の審議の中で、労働側としては発言しているところでございます。

○安念座長 それはもっともですね。

ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○井上局長 追加でよろしいでしょうか。

○安念座長 もちろんどうぞ。お願いします。

○井上局長 先ほどのダブルケアの件なのですが、内閣府の平成28年4月の「育児と介護のダブルケアの実態に関する調査」ということで、推計は、ダブルケアをしている人は25万3000人となっています。男性が8万5000人、女性が16万8000人ということで、ダブルケアも女性の方が負担が大きいというデータが出ているということです。

○安念座長 負担が大きいですね。なるほど。

わかりました。ありがとうございます。

ほかにいかがですか。

きょうはどうもありがとうございました。大変貴重なお話を頂きまして、我々はこれからこの問題について考えていく上で最初の御教示を頂いて、大変助かりました。

本日の結果を踏まえて、今後更に検討を深めていきたいと思っております。

井上局長、本当にありがとうございました。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

○井上局長 ありがとうございます。

○安念座長 事務局から何か。

○福田参事官 次回のワーキングの日程につきましては、また追って御連絡を差し上げます。

以上でございます。

○安念座長 それでは、きょうはどうもありがとうございました。