

## 雇用均等分科会（10月8日）における主な意見

## 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とする制度の整備について

	労働委員	使側委員	公益委員
全 般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業や短時間勤務制度等は今まで施設に入所するまでの緊急対応に使われてきたが、介護保険制度と車の両輪であることから、現在施設介護から在宅介護の流れになっていることを踏まえて検討するべきである。</li> <li>・制度の利用率がおしなべて低いことをふまえて、より柔軟な制度にすべき。</li> <li>・諸外国の制度も参考になるものであり、また、ILO 条約等にも定められた労働者の権利の確保を図りつつ、国際的にも遜色ない制度にしていく必要がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法律は全事業主が対象となるので、企業規模に関わらず遵守できる内容とすべきだ。法律を上回る部分については、労使自治に委ねねばよい。</li> <li>・煩雑な制度だと労働者が利用しづらく、事業主も管理がむずかしいので、管理のしやすさと労働者のニーズの二つのバランスを考えるべきである。</li> <li>・中小企業でも、仕事と介護の両立に柔軟に対応している。一方で、法律は最低限の基準であることが必要。</li> <li>・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。</li> </ul>	

1 仕事と介護の両立支援制度の全体像	(1)介護休業制度の位置づけについて	・まとまった休みのニーズは介護開始時の緊急的ニーズだけではなく、介護期間中や介護終了時に利用できることが望ましい。	・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。【再掲】	
	(2)介護休暇制度の位置づけについて	・位置付けはこれでもいいかもしれないが、ニーズに対応できるような制度にするべきである。	・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。【再掲】	
	(3)所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)など、柔軟な働き方の制度の位置づけについて	・短時間勤務も緊急時対応ではなく、日常的なニーズに対応するものであるべき。		
	(4)仕事と介護の両立に向けた情報提供について	・制度に対する認知度が低いことが、利用率に影響しているので、周知が必要である。		

2 介護休業制度について	(1) 分割取得について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・急性期対応や看取りのため、分割すべき。</li> <li>・分割するにあたって、非常に短い単位で取れるところもあり、取得単位や回数の設定にあたっては柔軟に対応できるよう検討すべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業、介護休暇などについて、制度が複雑になると、労務管理の負担が懸念されることへの配慮が必要。【再掲】</li> </ul>	
	(2) 休業できる期間について	<ul style="list-style-type: none"> <li>・制度導入時は施設入所までの期間を93日としていたが、脳血管疾患では在宅介護の期間47ヶ月というデータがあり、93日を施設入所までの期間としても施設に入るまでに93日を使い切ってしまうのではないか。</li> <li>・休みの期間の1回の最長は2週間というデータがある一方、復職した人の調査結果では3ヶ月以上の休業を取得した割合も3割以上あることから復職するにはこの期間の休業が必要なのではないか。</li> <li>・連合の調査によれば延長のニーズは高い。状態の変化、看取りのためのニーズはあり、また認知症では見守りが必要。この</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分で直接介護をすると離職につながるから、休業期間の延長ではなく、休まずに介護できるように他の制度との組み合わせの中で考えるべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「介護のために1週間を超えて連続した期間仕事を休んだ日数」のデータは、介護休業以外の休暇等も含んでいることから、介護の為に休むのは2週間以内というのが実態に近いのではないか。</li> </ul>

2 介護休業制度について	<p>(3) 取得できる対象家族について</p> <p>(4) 「常時介護を必要とする状態」の判断基準について</p>	<p>ような観点から延長を希望。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・遠距離介護をしている人もいることから、現在の対象家族に限るのではなく、実態に合わせて拡大するべき。</li> <li>・国家公務員の基準も参考にしつつ、現在の状況に合わせてしたものとするべき。</li> </ul>		
3 介護休暇制度について	<p>(1) 取得単位について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・スポット的なニーズに必要な制度であり、例えばオムツの処理で1時間の休みで助かる場合があり、一方で事業主にとっても社員の就労時間が増えるので、中抜けや時間単位取得を可能とするべき。</li> <li>・年休も労使の話し合いで時間単位取得が可能であり、実際に柔軟に休むことができている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・何らかの柔軟化については議論をしたいが、中抜けは管理が難しく、時間単位は業種業態によっては難しいので、どの企業でも適用できる柔軟化を考えたい。</li> <li>・年休のように労使の話し合いで時間単位取得できるところはよいが、介護休暇の時間単位取得は法律で義務化するという話であるので、全ての企業が対応できるかどうか、という観点から考えるべき。</li> </ul>	

<p>4 介護のための柔軟な働き方の制度について</p>	<p>(1) 所定労働時間の短縮措置等(選択的措置義務)について</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟な働き方は日常的に利用可能な制度にするべき。</li> <li>・93日を超えないように取り控えることもあり、短時間勤務を介護休業から切り出しという要望が多い</li> <li>・症状には波があるので、短時間勤務が必要な時に複数回利用できるように、事由終了まで期間制限なしにすべき。</li> <li>・短時間勤務も緊急時対応ではなく、日常的なニーズに対応するものであるべき。【再掲】</li> <li>・短時間勤務は男女共に利用しやすいものとするべき。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・柔軟な働き方はできた方が良く、職場を抜けることによって、残った職場では、生産性の維持や向上、労務管理が難しい。全ての職場でやるなら法律は最低基準とし、労使の話し合いの余地を残すべき。</li> <li>・短時間勤務はもともと緊急避難的なものとして介護を行うためのものであるが、長期間短時間勤務をして身体介護を行ってしまうと、継続就業につながらないのではないか。</li> <li>・短時間勤務を長期間できることとすると、現行、介護の負担はまだまだ女性の方が大きいことから、短時間勤務を利用して介護を行うのが女性に偏ってしまうのではないか。</li> </ul>	
------------------------------	--------------------------------------	--	--	--

	<p>(2) 措置の内容について</p>	<p>・ 選択的措置義務にすると、一部の労働者しか利用できない措置を事業主が選択する可能性がある。全ての人が利用できるものとして、短時間勤務を93日から切り出して単独的措置義務又は請求権とした上で、それに加えてそれぞれの企業毎にフレックスや時差出勤を選択的措置義務にするべき。</p>	<p>・ 業種業態や労働者も様々であるので、選択的措置義務は今まで通り事業主が選択できる措置とすべき。</p>	
	<p>(3) 所定外の免除制度について</p>	<p>・ そもそも残業をしない働き方が望ましいものであるが、離転職抑制効果があるというデータも踏まえ、せめて介護を行う人については残業免除を受けられるように単独での措置とすべき。</p>		