

衆議院 厚生労働委員会 議 録 第 十 五 号

令和六年四月二十三日(火曜日)

午前九時三十分開議

出席委員

委員長 新谷 正義君

理事 大岡 敏孝君

理事 橋本 岳君

理事 井坂 信彦君

理事 足立 康史君

秋葉 賢也君

上田 英俊君

金子 容三君

塩崎 彰久君

田所 嘉徳君

田村 憲久君

中谷 真一君

西野 太亮君

本田 太郎君

柳本 顕君

吉田 真次君

大西 健介君

西村智奈美君

柚木 道義君

早稲田ゆき君

遠藤 良太君

福重 隆浩君

宮本 徹君

福島 伸亨君

大串 正樹君

三谷 英弘君

中島 克仁君

伊佐 進一君

畦元 将吾君

勝目 康君

川崎ひとと君

鈴木 英敬君

田畑 裕明君

高階恵美子君

仁木 博文君

堀内 詔子君

三ツ林裕巳君

山本 左近君

阿部 知子君

堤 かなめ君

山井 和則君

吉田 統彦君

一谷 勇一郎君

岬 麻紀君

吉田久美子君

田中 健君

厚生労働大臣政務官

参考人

(一)一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部参事

参考人

(U)Aゼンゼン日本介護ク

ラフトユニオン(副会長)

塩崎 彰久君

布山 祐子君

村上久美子君

参考人 (東京大学大学院経済学研 山本慎太郎君 究科教授)

参考人 (東京大学名誉教授) 佐藤 博樹君

参考人 (日本労働弁護団本部事務 小野山 静君 局長)

参考人 (厚生労働委員会専門員 森 恭子君)

委員の異動

四月二十三日

辞任

勝目 康君

同日

辞任

西野 太亮君

同日

補欠選任

西野 太亮君

同日

補欠選任

勝目 康君

同日

補欠選任

西野 太亮君

同日

補欠選任

勝目 康君

同日

補欠選任

西野 太亮君

同日

補欠選任

勝目 康君

同日

補欠選任

同日

補欠選任

同日

ベーション推進を求める意見書(大阪府四條畷市議会)(第一一八八号)

医薬品や医療機器の安定供給確保を求める意見書(広島県議会)(第一一八九号)

医療・介護・障害福祉分野における処遇改善等を求める意見書(札幌市議会)(第一一九〇号)

医療・介護・障害福祉分野の処遇改善等を求める意見書(埼玉県議会)(第一一九一号)

医療扶助受給者の国民健康保険等への加入検討に対し慎重な対応を求める意見書(東京都調布市議会)(第一一九二号)

医療保険制度の抜本的改革及び財政支援の拡充を求める意見書(京都府綾部市議会)(第一一九三号)

H P V ワクチン接種政策の充実を求める意見書(宮崎県西都市議会)(第一一九四号)

介護・障害福祉従事者の処遇改善と人材確保を求める意見書(京都府福知山市議会)(第一一九五号)

介護保険制度における訪問介護の基本報酬減額を早急に見直すことを国に求める意見書(茨城県つくば市議会)(第一一九六号)

火葬場の整備等に対する支援についての意見書(愛知県議会)(第一一九七号)

火葬料金を届出制とする法整備等を求める意見書(東京都練馬区議会)(第一一九八号)

加齢性難聴者の補聴器購入に対する公的補助制度の創設を求める意見書(北海道網走市議会)(第一一九九号)

加齢性難聴者の補聴器購入に対する助成制度の加齢性難聴者の補聴器購入に対する助成制度の実施を求める意見書(甲府市議会)(第一二〇〇号)

国に対して、石綿建材製造企業による補償の措置と特定石綿被害建設業務労働者等に対する給付金等の支給に関する法律による救済対象

の拡大、並びに石綿建材の除去費用等の助成制度確立を求める意見書(福岡県小竹町議会)(第一二〇一号)

ケアラー支援の法制化等を求める意見書(埼玉県議会)(第一二〇二号)

建設アスベスト被害者の救済とアスベスト対策の拡充を求める意見書(京都市議会)(第一二〇三号)

建設アスベスト被害者の救済とアスベスト対策の拡充を求める意見書(京都府綾部市議会)(第一二〇四号)

建設アスベスト被害者の救済とアスベスト対策の拡充を求める意見書(京都府京丹後市議会)(第一二〇五号)

建設業における二〇二四年問題の早期解決を求める意見書(青森県議会)(第一二〇六号)

後期高齢者医療制度に関する意見書(宮城県七ヶ浜町議会)(第一二〇七号)

高齢者や若者が安心して老後を暮らせるように、物価上昇に見合う高齢基礎年金等の支給額の引上げを求める意見書(北海道登別市議会)(第一二〇八号)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(那覇市議会)(第一二〇九号)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(沖縄県糸満市議会)(第一二一〇号)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

国保運営方針改定にあたり、物価高騰などで困窮した県民生活と医療を受ける権利を守るためにも、保険料(税)引き下げ、減免制度拡充等国保制度改善を求める意見書(神奈川県)

<p>見書(札幌市議会)(第一二七七号)</p> <p>認知症との共生社会の実現を求める意見書(埼玉県議会)(第一二七八号)</p> <p>認知症との共生社会の実現を求める意見書(埼玉県上尾市議会)(第一二七九号)</p> <p>認知症との共生社会の実現を求める意見書(埼玉県久喜市議会)(第一二八〇号)</p> <p>認知症との共生社会の実現を求める意見書(東京都足立区議会)(第一二八一号)</p> <p>認知症との共生社会の実現を求める意見書(名古屋市中議会)(第一二八二号)</p> <p>認知症との共生社会の実現を求める意見書(奈良県大和高田市議会)(第一二八三号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(青森県藤崎町議会)(第一二八四号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(岩手県八幡平市議会)(第一二八五号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(秋田県井川町議会)(第一二八六号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(埼玉県朝霞市議会)(第一二八七号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(埼玉県寄居町議会)(第一二八八号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(千葉県旭市議会)(第一二八九号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(神奈川県逗子市議会)(第一二九〇号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(神奈川県座間市議会)(第一二九一号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(神奈川県清川村議会)(第一二九二号)</p>	<p>九二号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(新潟県弥彦村議会)(第一二九三号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(富山県滑川市議会)(第一二九四号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(富山県舟橋村議会)(第一二九五号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(富山県立山町議会)(第一二九六号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(長野県茅野市議会)(第一二九七号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(静岡県熱海市議会)(第一二九八号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の制度見直しを求める意見書(三重県明和町議会)(第一二九九号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(大阪府泉南市議会)(第一三〇〇号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(鳥取県三朝町議会)(第一三〇一号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(広島県大崎上島町議会)(第一三〇二号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(徳島県東みよし町議会)(第一三〇三号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(愛媛県新居浜市議会)(第一三〇四号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(高知県仁淀川町議会)(第一三〇五号)</p>	<p>〇五号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(高知県大月町議会)(第一三〇六号)</p> <p>年金制度における外国人への脱退一時金の是正を求める意見書(福岡県上毛町議会)(第一三〇七号)</p> <p>脳脊髄液減少(漏出)症医療改善に関する意見書(茨城県下妻市議会)(第一三〇八号)</p> <p>脳脊髄液減少(漏出)症医療改善に関する意見書(茨城県桜川市議会)(第一三〇九号)</p> <p>脳卒中・心臓病等総合支援センターモデル事業への群馬大学医学部附属病院の採択を求める意見書(群馬県議会)(第一三一〇号)</p> <p>パーキンソン病患者をはじめ難病患者への難病対策の推進に関する意見書(鹿児島県議会)(第一三一一号)</p> <p>はり、きゅう、あんま、マッサージ及び指圧の東洋医療の養成学校の改善等を求める意見書(兵庫県議会)(第一三一二号)</p> <p>福島県最低賃金の引上げと早期発効を求める意見書(福島県議会)(第一三一三号)</p> <p>福島県最低賃金の引き上げと早期発効を求める意見書(福島県郡山市議会)(第一三一四号)</p> <p>物価高騰に見合う年金額の引上げを求める意見書(福島県喜多方市議会)(第一三一五号)</p> <p>物価上昇に見合う老齢基礎年金等の引き上げを求める意見書(北海道北見市議会)(第一三一六号)</p> <p>物価上昇に見合う老齢基礎年金等の引き上げを国に求める意見書(北海道美唄市議会)(第一三一七号)</p> <p>物価上昇に見合う老齢基礎年金等の引き上げを求める意見書(北海道苫小牧市議会)(第一三一八号)</p> <p>物価上昇に見合う老齢基礎年金等の引き上げを国に求める意見書(北海道根室市議会)(第一三一九号)</p> <p>物価上昇に見合う老齢基礎年金等の引き上げを</p>	<p>求める意見書(北海道古平町議会)(第一三二〇号)</p> <p>物価上昇に見合う老齢基礎年金等の引き上げを求める意見書(北海道仁木町議会)(第一三二一号)</p> <p>物価上昇に見合う老齢基礎年金等の引上げを求める要望意見書(北海道余市町議会)(第一三二二号)</p> <p>物価上昇に見合う老齢基礎年金等の引き上げを求める意見書(北海道安平町議会)(第一三二三号)</p> <p>物価上昇に見合う老齢基礎年金等の改善を求める意見書(岩手県議会)(第一三二四号)</p> <p>ブラッドパッチ療法の先進医療体制の充実を求める意見書(広島県議会)(第一三二五号)</p> <p>訪問介護における基本報酬の引き下げ見直しを求める意見書(北海道網走市議会)(第一三二六号)</p> <p>訪問介護報酬引き下げの撤回を求める意見書(北海道芦別市議会)(第一三二七号)</p> <p>訪問介護報酬引き下げの撤回を求める意見書(北海道根室市議会)(第一三二八号)</p> <p>訪問介護報酬引き下げの撤回を求める意見書(北海道倶知安町議会)(第一三二九号)</p> <p>訪問介護報酬引き下げの撤回を求める意見書(北海道浦河町議会)(第一三三〇号)</p> <p>訪問介護報酬引き下げの撤回等を求める意見書(北海道本別町議会)(第一三三一号)</p> <p>訪問介護報酬引下げの撤回等を求める意見書(青森市議会)(第一三三二号)</p> <p>訪問介護基本報酬の引下げに反対し、報酬引上げを求める意見書(福島県喜多方市議会)(第一三三三号)</p> <p>訪問介護基本報酬の引下げの撤回を求める意見書(東京都三鷹市議会)(第一三三四号)</p> <p>訪問介護の処遇改善を求める意見書(東京都府中市議会)(第一三三五号)</p> <p>訪問介護の基本報酬引下げの撤回等を求める意見書(東京都西東京市議会)(第一三三六号)</p>
---	--	--	--

第一類第七号 厚生労働委員会議録第十五号

令和六年四月二十三日

<p>訪問介護報酬削減の撤回を求める意見書(長野県飯島町議会(第一三三三七号))</p> <p>訪問介護報酬引き下げの見直しを求める意見書(奈良県大和高田市議会(第一三三八号))</p> <p>訪問介護基本報酬の引下げを撤回し引上げを求める意見書(島根県吉賀町議会(第一三三三九号))</p> <p>訪問介護事業者への支援と介護事業経営調査の見直しを求める意見書(高知県宿毛市議会(第一三三三〇号))</p> <p>訪問介護報酬の引き下げ撤回を求める意見書(高知県いの町議会(第一三三三一))</p> <p>民生委員・児童委員のなり手不足の解消に向けた抜本的な取組を求める意見書(福井県小浜市議会(第一三三二二))</p> <p>民生委員・児童委員の一斉改選の時期の見直し及び活動費に見合った財政措置を求める意見書(福岡県糸島市議会(第一三三三三))</p> <p>令和六年度介護報酬改定で訪問介護の基本報酬の引き上げを求める意見書(北海道標茶町議会(第一三三四四))</p> <p>労働者派遣事業者における実効性ある社会保険加入対策を求める意見書(栃木県議会(第一三三四五))</p> <p>若者による市販薬の過剰摂取(オーバードーズ)防止対策の強化を求める意見書(滋賀県議会(第一三三四六))</p> <p>若者のオーバードーズ(過量服薬)防止対策の強化を求める意見書(宮城県議会(第一三四七号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(水戸市議会(第一三四八号))</p> <p>若者の市販薬のオーバードーズ(過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(埼玉県春日部市議会(第一三四九号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(埼玉県八潮市議会(第一三三〇号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(千葉県松戸市議会)</p>	<p>(第一三五一号)</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(東京都新宿区議会(第一三五二二号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(東京都町田市議会(第一三五三三号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(富山市議会(第一三五四四号))</p> <p>若者のオーバードーズ防止対策の強化を求める意見書(石川県議会(第一三五五五号))</p> <p>若者のオーバードーズ防止対策の強化を求める意見書(金沢市議会(第一三五五六号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(岐阜市議会(第一三五五七号))</p> <p>若者のオーバードーズ防止対策の強化を求める意見書(静岡県議会(第一三五五八号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(愛知県豊橋市議会(第一三五五九号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(滋賀県甲賀市議会(第一三六〇号))</p> <p>若者のオーバードーズ防止対策の強化を求める意見書(京都府議会(第一三六一号))</p> <p>若者のオーバードーズ(市販薬の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(京都市議会(第一三六二二号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(大阪府議会(第一三六三三号))</p> <p>若者のオーバードーズ(市販薬の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(大阪府議会(第一三六四四号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(大阪府豊中市議会(第一三六五五号))</p>	<p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(大阪府茨木市議会(第一三六六六号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(大阪府松原市議会(第一三六七七号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(大阪府摂津市議会(第一三六七八号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(兵庫県議会(第一三六八九号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(奈良県議会(第一三七〇号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(奈良県大和高田市議会(第一三七一一号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(和歌山県議会(第一三七二二号))</p> <p>若者のオーバードーズ(薬物の過剰摂取)防止対策の強化を求める意見書(福岡県大牟田市議会(第一三七三三号))</p> <p>若者も安心できるよう物価上昇に見合う老齢基礎年金の改善を求める意見書(新潟県議会(第一三七三四号))</p> <p>若者も安心できるよう物価上昇に見合う老齢基礎年金等の改善を求める意見書(新潟県阿賀町議会(第一三七三五号))</p> <p>若者も安心できるよう物価上昇に見合う老齢基礎年金等の改善を求める意見書(新潟県関川村議会(第一三七三六号))</p> <p>は本委員会に参考送付された。</p>	<p>第五四号)</p> <p>訪問介護事業者に対する緊急の支援に関する法律案(楠木道義君外八名提出、衆法第六号)</p> <p>介護・障害福祉従事者の人材確保に関する特別措置法案(楠木道義君外八名提出、衆法第七号)</p>	<p>○新谷委員長 これより会議を開きます。</p> <p>内閣提出、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案並びに楠木道義君外八名提出、訪問介護事業者に対する緊急の支援に関する法律案及び介護・障害福祉従事者の人材確保に関する特別措置法案の各案を議題といたします。</p> <p>本日は、各案審査のため、参考人として、一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部参事布山祐子君、U A センセン日本介護クラフトユニオン副会長村上久美子君、東京大学大学院経済学研究所教授山口慎太郎君、東京大学名誉教授佐藤博樹君、日本労働弁護団本部事務局次長小野山静君、以上五名の方々に御出席をいただいております。</p> <p>この際、参考人の方々に一言御挨拶を申し上げます。</p> <p>本日は、御多用のところ本委員会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。それぞれのお立場から忌憚のない御意見をお述べいただき、審査の参考にしたいと存じますので、どうかよろしくお願い申し上げます。</p> <p>次に、議事の順序について申し上げます。</p> <p>最初に、参考人の方々から御意見をそれぞれ十分以内でお述べいただき、その後、委員からの質疑にお答え願いたいと存じます。</p> <p>なお、発言する際はその都度委員長の許可を受けることになっております。また、参考人は委員に対して質疑することができないことになっておりますので、あらかじめ御承知お願いたします。</p>
<p>本日の会議に付した案件</p> <p>育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案(内閣提出)</p>				

それでは、まず布山参考人をお願いいたします。

○布山参考人 おはようございます。経団連労働法制本部の布山と申します。

今日は、育児・介護休業法等の一部を改正する法律案に対する経団連の考え方について御説明する機会をいただきまして、誠にありがとうございます。

改正法案に賛成の立場から意見を述べさせていただきます。

まず、今回の育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法の改正は、昨年六月に政府が取りまとめた当時のこども未来戦略方針、これを踏まえたものと理解をしております。

経団連といたしましても、同方針に盛り込まれた共働き、子育ての実現につきましては大変重要と考えております。

そこで、昨年六月には、十倉経団連会長名で、会員企業、団体に対して、全ての社員が働きやすい環境整備の推進とともに、特に、男性の育児休業につきましては、政府が掲げる取得率の目標の達成だけではなく、男女がイコールパートナーとして家事、育児を実質的に担うことができる十分な日数の取得に挑戦するよう要請をいたしました。

加えて、本日お手元にお配りしておりますが、春季労使交渉における経営側指針として今年一月に経団連が公表した二〇二四年版経営労働政策特別委員会報告では、賃金引上げのモメンタムの維持強化と併せて、女性に偏っている家事、育児の負担の軽減に向けて、アンコンシヤスバイアスを払拭するための研修の実施や、男性による長期の育児休業取得の促進、さらには、性別を問わず、時間外労働の削減、柔軟な就業時間の設定、テレワークの活用、家事、育児支援サービスの利用促進などを広く呼びかけてまいりました。この辺は経労委の報告書の三十六ページあたりに書いてあるところでございます。

その上で、厚生労働省の労働政策審議会にお

ける育児・介護休業法の見直しに当たりましては、女性の家事、育児負担が大きい現状の改善や、中小企業における対応のしやすさ、育児期、介護期の社員をサポートする周囲の社員への配慮などを特に重視して議論に臨んでまいりました。

今回の改正法案は、こうした経団連の考え方が反映されており、仕事と育児、介護との両立しやすい環境整備を大きく発展させるような内容と考えております。

それでは、改正法案に盛り込まれている各措置につきまして、特に重要と考えているものを五点到絞って申し述べます。

まず、子が三歳以降小学校就学前までの間、労働者が柔軟な働き方を活用し、フルタイムで働くことができる措置についてです。

本制度は、従来、育児休業を延長したり、あるいは短時間勤務で就労していた可能性のある女性が、柔軟な働き方により、フルタイムで就労しやすくなることに加え、男性の仕事と家事、育児の両立を促進する観点から、大きな効果が期待できるものと考えております。

設定されている五つの柔軟な働き方につきましては、事業所内の業務の性質、内容に応じて組合せを変えられることのほか、テレワーク等は一か月十日の基準を設けつつも、これを柔軟に運用することが可能とされていること、新たな休暇の付与は、業務の性質、実施体制に照らし、時間単位での取得が困難な業務に従事する労働者について労使協定で除外できることなど、いずれも企業における多様な働き方の実態を踏まえた仕組みと評価しております。

二点目は、子の看護休暇の拡充についてです。取得事由に入園式や卒園式などの行事参加、感染症に伴う学級閉鎖が追加されること、子の対象年齢を小学校三年生修了まで延長されること、対象として、継続雇用期間六か月未満の労働者を労使協定で対象から除外する仕組みを廃止することにつきまして、子供が診療を受けた日数の実態などを勘案した上、多様な労働者のニーズやコロナ禍

で生じた学級閉鎖等の状況を踏まえた必要な措置と考えております。

三点目は、子が三歳になるまでの適切な時期に、三歳から小学校就学前までの柔軟な働き方を實現する措置に関する面談等を義務づけること、あわせて、勤務時間や両立制度の利用期間などに関する労働者の意向を確認した上、配慮することを事業主に義務づける制度についてです。

これらの措置は、企業が育児期の全ての従業員との両立を支援する観点から、有効なものと考えております。

各企業の状況に応じて、勤務時間や配置、業務量の調整などについて配慮することが望ましいことが例として示されることになっており、経団連としても周知してまいりたいと考えております。

なお、障害児や医療的ケア児の要望を受けて、こうしたお子さんを持つ従業員の要望を受けて、短時間勤務や子の看護休暇等の利用可能期間を延長することが望ましいことも指針で示される予定です。

障害児、医療的ケア児につきましては、育児と介護の両面からのアプローチが必要な問題と認識しており、例えば、要介護状態の要件を満たせば介護休暇等の制度を利用可能であることなど、企業に周知してまいりたいと考えております。

四点目は、次世代育成支援対策推進法の見直しについてです。

まず、同法の期限を二〇三五年三月末まで十年延長することにつきましては、急速に進行する少子化に歯止めをかける観点から、不可欠な措置と考えます。その上で、同法に基づく一般事業主行動計画において、男性の育児休業取得率などの状況を把握、分析し、計画を定めること、さらに、期間に関する目標を設定することが望ましい旨を明示することにつきましては、各企業が自社の状況を踏まえ、男性の家事、育児を促進し、共働き、子育てを實現していく観点から、必要な施策と考えております。

最後に、介護期の両立支援についてです。家族の介護の必要性に直面した労働者が申出を個別に周知し、意向を確認することを義務づけること、また、四十歳のタイミングなどにおいて、事業主が労働者に一律に情報提供を行うこと、介護に関する両立支援制度の利用が円滑に行われるよう、研修の実施、相談体制の整備等の措置を講じることが義務づけることにつきまして

は、従業員の介護離職を防止し、仕事と介護との両立を支援していく観点から、有効な措置と考えます。

政府におかれましても、自治体等と連携しながら、介護保険制度の更なる周知にお取り組みいただくとともに、中小企業の事業主が周知に活用できるツールの提供などの支援をお願いしたいと思います。

以上が、主な措置についての考え方でございます。

今回の改正法案は、共働き、子育ての実現や介護離職の防止などの観点から大変多くの見直しが行われており、企業としても、労働組合等と協議しながら準備、対応をしっかりと進めることが求められます。

あわせて、男性の育児休業取得促進や全ての従業員を対象とした長時間労働の是正など働き方改革を継続し、仕事と育児、介護を両立しやすい環境整備に取り組んでいくことが必要と考えております。

経団連といたしましても、引き続き、男性の家事、育児に関する好事例の周知などを通じまして、企業の取組を後押ししてまいれる所存でございます。

私からは以上です。ありがとうございます。

(拍手)

○新谷委員長 ありがとうございます。
次に、村上参考人をお願いいたします。
○村上参考人 皆さん、おはようございます。私は、U A センセン日本介護クラフトユニオンで副

会長を務めております村上でございます。今日は、参考人としてお招きいただきまして、ありがとうございます。

私も日本介護クラフトユニオン、略称NCCUと申しますが、企業の垣根を越えて、全国の介護従事者で組織しております、日本では珍しい職業別労働組合です。現在、組合員数は約八万七千名、労使関係のある法人が六十四法人です。

本日は、介護従事者、労働者の立場から意見を述べさせていただきますと思います。まず、育児・介護休業法の、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充についてです。

私も共働きで子供を二人育ててきて、その間、一番大変だった時期が、子供を保育所に預けて職場復帰した生後六か月から、子供が小学校に上がったで自分で自分のことが何とかできるようなになった小学校三年生までの間でした。

今回の改正法案を見ると、柔軟な働き方の中にテレワークが入っていることはありがたいと思いましたが、ただ、子供は小さければ小さいほど病気になることが多いので、三歳までの施策については、努力義務というだけではなく、より多くの企業が導入できるように工夫していただければ、今より一層働きやすくなるのではないかと考えています。

また、小学校では学童保育のお世話になります。受入れを小学校三年生まで、時間は十八時までとしているところが多いです。しかし、学童は保育所より預けられる時間が短いということから、いわゆる小一の壁というものが立ち上がってきています。この壁を乗り越えることができなくて、仕事を辞めてしまう親がいます。それを考えると、所定外労働の免除については、子の看護休暇と同様、小学校三年生まで延長していただき、壁を乗り越える手助けをしていただきたいと思えます。

次に、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援の強化についてです。

両立支援制度等に関する情報の周知が事業主に義務づけられるということです。私も介護離職防止についてお話しさせていただく機会がありますが、両立支援制度自体を知らない方がとても多いです。また、お手元の資料がございますけれども、一ページを見ていただきますと、仕事を辞める理由となった勤務先の問題で最も多いのは、勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていないなかったとなっております。このようなことから、周知を義務化することによっておのずと自社の制度を整備しなくてはならぬようになります。介護離職防止にとっても有効だと思えます。

また、先が見えない介護期の対応としてテレワークが選択できることはとてもありがたい措置ですが、努力義務となる対応は企業の裁量に委ねられることから、要件を加えた上での義務化が望ましいと思えます。

一方で、資料二ページを見ていただきますと、こちらは施設入所できるまでの期間が載っています。三か月以内が最も多いのですが、次いで、二年超が一七・九％となっております。介護休業は法律で九十三日、三分割で取れることになっていますが、法律の範囲内では足りません。

入所できるまで在宅で切り抜けようと考えたとしても、資料の三ページにありますように、在宅での重度者が多く利用している看多機、定期巡回の事業所数は、全国の自治体数にも満たない状態です。地域包括ケアシステムは二〇二五年を目途に構築を目指すのですが、このように地域によって整備の仕方にはつきがある状態では厳しいと思えます。結果として、仕事を辞める理由となった介護サービスの問題として、利用待ちが発生して利用できなかつた、希望する介護サービスが地域で提供されておらず利用できなかつたということになります。

つまり、仕事と介護の両立を支援するために法律を整備することはすばらしいのですが、実際に両立しようとした場合、介護サービスが充実していなければ仕事に戻れないことになるのです。

ところが、今、介護現場は疲弊しています。資料の四ページですが、私どもが毎年行っている調査での組合員の記述内容です。幾つかピックアップしました。最も多い内容が人手不足、次が賃金の低さです。

また、介護サービスの中でも在宅サービス、そして訪問介護サービスは要であると言っても過言ではなく、仕事との両立、そして家族のレスパイトの観点からも欠かせないサービスです。しかし、その訪問介護のサービスの求人倍率は、資料五ページにあるとおり、十五倍を超えています。その結果、資料六ページを見ると、介護を必要としていても介護員がいなかったため断らざるを得ないという状況になっていて、いわゆる介護難民が発生することになっていきます。

そのような中、本年四月から、介護報酬の改定によって処遇改善加算率が大幅アップされるとともに、訪問介護サービスの基本報酬が切り下げられました。もちろん、私どもも働く者にとつて、各種処遇改善加算が一歩化され、加算率も大幅アップしたことについては大変感謝しております。ですが、加算率のアップと基本報酬の引下げとは別話です。それは現場の従事者もよく理解しています。

資料の七ページのデータを御覧ください。基本報酬の引下げには九九・二％が反対。処遇改善加算の加算率を高く設定したため、事業収入全体では影響がないという説明に納得できるとした割合が僅か五・八％。そして、加算率を高くするだけでは人材は確保できないとした割合が九〇％。

確かに、私たちは、人材の確保、定着のための最も有効な処方箋は処遇改善であるということをお願いしておりますが、雇用される事業者が安定した運営がなされているということが大前提です。

その事業者ですが、ある法人では既に四月になる前に、継続の見込みが立たないと判断した事業所を数か所廃止しました。また、これまでやってこなかつた訪問事業所の統廃合に踏み切る考えがある、現行の給与を下げることも視野に入れなければならないという声も聞かれています。

訪問介護員の賃金は、処遇改善加算だけで支払われているわけではなく、そのほとんどは基本報酬から支払われています。基本報酬が引き下げられ事業収入が落ちて、賃金を下げることなく、そして引き上げていこうとしたら、事業運営に支障を来します。先行き不安な事業所に、果たして人は集まるのでしょうか。

このようなことから、次期改定を待たずに訪問介護事業者が必要に応じて安定的に提供できる体制を確保する観点から、補助金の支給が必要だと考えております。

また、介護人材の不足ということから、厚労省は介護経営の大規模、協働化を図っていく方向であるのは承知していますが、特に地方で暮らす高齢者が要介護状態になっても住み慣れた地域で自分らしく最後まで暮らすことができるように、通所介護のように規模別に分けて単位数を決め、小規模事業者に手厚くするというのも必要なことではないかと思えます。

介護離職防止のためには介護サービスの利用は必須なのですが、それを担う介護従事者が充足していなければサービスを提供することができません。介護従事者の確保、定着のためには、処遇改善が重要です。

岸田総理も全産業平均との格差是正や構造的賃上げについておっしゃられていましたが、資料八ページを見ていただくと、介護従事者の平均賃金と全産業平均との格差は五万五千円。そして資料九ページ、昨年の賃上げ率、一般企業では過去最高の三・五八％でしたが、介護分野では一・四二％。今年の春闘は、四月二日現在、五・二四％。介護分野は二〇二四年度分が二・五％の賃上げ見込みとなっております。これでは、国が行っている処遇改善加算によって縮まりかけていた格差は広がるばかりです。したがって、介護従事者の賃金と全産業平均賃金を同水準にするべく、更なる処遇改善をお願いしたいと思います。

育児・介護休業法が改正され、育児、介護の両立支援体制が強力に推進されることはすばらしいと思いますが、一方で、この法律だけではカバーできない両立支援の問題があり、それを解決していかなければ、労働力人口減少への対策にはならないのではないのでしょうか。

以上で、私からの意見陳述を終了いたします。ありがとうございます。（拍手）

○新谷委員長 ありがとうございます。

次に、山口参考人をお願いいたします。

○山口参考人 おはようございます。東京大学大学院経済学研究所の山口慎太郎と申します。

本日は、家族政策、労働政策の実証研究を行う経済学者の立場から、本改正案について意見を述べさせていただきます。

最初に総論を述べさせていただきます。その後、主要な三点についてお話しさせていただきます。

総論としては、まず、ワーク・ライフ・バランスの改善で、多くの人が活躍する社会をつくることのできるのではないかとというふうに期待しております。現在、少子高齢化で、労働力不足が実際に進行しておりますし、これが今後深刻化していくことが見込まれていますが、ワーク・ライフ・バランスが改善することによって、全ての人が労働市場に参加していただくことで、御本人も経済的に収入を増やすことができるし、経済社会の安定にもつながるといふふうに考えております。

とりわけ、短期的には女性の労働市場における活躍が進むのではないかとという点に特に注目しております。

一方で、育児、介護をしながら働けるようになるということになると、じゃ、女性もつと育児、介護をやったらいよいよ懸念も同時に抱えてしまうのではないかとという懸念も同時に抱えております。いわゆるミミートラックに女性が押し込まれてしまうのではないかとということも重要な懸念点として指摘しておきたいと思っております。ワーク・ライフ・バランスの改善、それ自体は望

ましい方向だといふふうに認識しておりますが、同時に、男性が家事、育児を積極的にやりやすくなるような、より踏み込んだ強い措置についても、今後何らかの施策が講じられる必要があるのではないかといふふうに考えております。

では、三つの主要な点について意見を述べさせていただきます。

一つ目、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充についてです。

子供を持つ労働者により配慮した制度になることと、子育てと仕事の両立が一層しやすくなるというふうに期待しております。

また、全ての職種で利用可能なわけではないんですが、可能な方については、テレワークの利用というの、非常に効率的で有効な取組になるのではないかといふふうに考えております。

私たちの研究グループでは、テレワークがどのよう労働者、特に男性の中高年の方の家事、育児に影響するの、働き方に影響するの、かという点について研究を行いました。その結果、テレワークが増えることによって、家事、育児時間が延びて、家族と過ごす時間が増えいくという好ましい方向の変化が起こることが分かりました。

同時に、通勤時間が減ることによって、労働生産性を犠牲にすることなくワーク・ライフ・バランスの達成に寄与することも分かっています。特に東京のような大都市部では通勤時間が二時間になることも珍しくありませんので、週一日、二日といった少ない日数でも、家族に対して大きな変化を及ぼすことができる、非常に有効な施策だといふふうに考えております。

また、育児取得などについて個別に意向聴取を行う、個別に配慮を行うことを事業主に義務づけることも非常に重要な取組だといふふうに認識しております。

実は、日本は、育児制度については世界でも最も充実したものの一つであるということが、国際機関、ユニセフによって指摘されております。しかしながら、実際の男性の育児休業の取得率を見

てみると、先進国の中でも極めて低水準にとどまっております。この背景にあるのは、やはり、職場で同僚、上司に気兼ねしてしまう、遠慮してしまう、そのために、実際のところ、取得はできない、制度としてはあるんだけども使えない、というのが現状になっております。こういった周囲に対する気兼ねを打ち破るための一つの方法として、第一歩として、意向聴取を個別に行う、配慮を個別に行うということは重要な変化になり得るというふうに思っております。

もつとも、それだけで直ちに男性の育児取得が容易になるといふふうには考えにくいと思われまして、何らかの踏み込んだ施策が更に必要になってくるというふうには考えています。例えば、一部の民間事業所では行われていますが、育児取得者の代替あるいはバックアップとして入る従業員の方に、仕事量が増えるわけですから、追加の手当を支払う、それに対して行政が補助金をつける、そういった取組も、一つの男性育児取得を促進するための有効な取組ではないでしょうか。

二点目、育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進、強化についてです。

多くの若い労働者は、例えば私のような四十年代、五十代あるいはそれ以上の労働者と比べて、ワーク・ライフ・バランスを非常に重視する世代だといふふうに認識しています。これは各種アンケート調査にも顕著に表れるものですし、男性の育児取得意向などを見ても二十代、三十代ですと八〇%から九〇%で、もう育児を取るといふことが基本になっています。

こうした状況を必ずしも上の世代は理解できていないのではないかと懸念があるわけなんです。企業が育児の取得状況を公表することによって、若い労働者がどういふ企業で働こうかと選ぶ際にワーク・ライフ・バランスの重視というものが重要な観点になってくる、この部分の情報を透明化することによって、ワーク・ライフ・バラ

ンスを重視しているような企業がより若い労働者に選ばれやすくなってきて、将来的には、社会全体で育児を取りやすいような状況をつくり出せるのではないかといふふうに期待しています。

今回の改正法案では三百人以上の企業ということになっていますが、今後は、この適用範囲を広げていくことが望ましいといふふうに考えています。

また、数値目標の設定も必要な措置だといふふうに考えております。一定以上の規模を持つような企業であったとしても、必ずしも自社の状況を把握できているとは限らないといふふうに認識しています。自社の状況が正しく把握できていなければ適切な措置を講じることができないので、こういった形で公表義務ですとか数値目標を設定させることによって、社会がより育児を取りやすくなる、ワーク・ライフ・バランスを重視するような方向に進めていくことにつながっていくといふふうに思っています。

そして三点目、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化ですが、先ほども申し上げたように、今後、高齢者人口比率というのが上昇していくわけ、そうなることで労働者不足が大いに懸念されてくるわけなんです。また、全体の年齢層が上がってくるということは、介護を行う人が今後増えていくことが見込まれています。

こうした状況で、介護離職で労働力を失ってしまうというの、企業にとっても社会にとっても大きな損失となり得ます。同時に、介護を行われる労働者御本人にとっても所得の減少、喪失につながるるので、介護離職を事前に防げるような措置を講じておくといふのは社会にとつて非常に重要な取組になってくるというふうに認識しております。

最後に、改めて、まとめとして、今改正法案についての意見を述べさせていただきます。

育児、介護と仕事の両立支援を充実させることは、多くの人材を活躍させるために必要な措置であり、労働力不足を迎える日本経済にとつて重要

な措置になり得るといふふうに考えております。

一方で、育児、介護しやすくなるからといって、女性に育児、介護の責任を期待してしまう、押しつけてしまうといったことにならないように、同時に注意していくことも必要であり、男性が育児、介護でもっと大きな役割を担っていくような措置も同時に取っていかねばいけないのではないかといふふうに考えております。

私からは以上です。ありがとうございます。(拍手)

○新谷委員長 ありがとうございます。

次に、佐藤参考人をお願いいたします。

○佐藤参考人 おはようございます。東京大学名誉教授の佐藤です。

本日は、人事管理が専門です、その中で、今回の法改正の中で、仕事と介護の両立に絞って私の意見を説明させていただければというふうに思います。

お手元に資料があると思いますが、飛ばしながら、ところどころ説明させていただければというふうに思います。

今日お話ししたいのは、一枚目ですけれども、企業にとつて、これから社員の高齢化はますます進んでいきますので、後でお話ししますように、仕事と介護の両立というのはすごく重要になってきます。ただし、企業も社員も、仕事と介護の両立の仕方について誤解が結構あります。仕事と子育ての両立と同じようにすれば仕事と介護の両立ができるというふうな誤解があるということですね。今回の法改正は、その点を解く上で非常に重要だということに思っています。そういう意味で、法改正の評価については、仕事と介護の両立の仕方について、企業や社員に適切に、事前に情報提供するという点で貢献できるかというふうに思っています。

三ページですけれども、社員が四十五歳を過ぎると、親御さんは七十五を過ぎてきますので、大体七十代後半から高齢者、要介護、要支援の人がだんだん増えてきますので、そういう意味では、

企業からすると、四十五歳、後半以降、つまり四十代後半から定年までの社員というのは、仕事と介護の課題に直面する層だということでありま

す。それともう一つ大事なことは、本人もですけれども、企業も、誰が定年までに介護の課題に直面するかの確率で発生する。確かに、今、四十代前半で介護の課題がある社員は、四ページにあるように、このパーセントですけれども、じゃ、この人以外の人たちが来年、再来年、介護の課題に直面しないのかというと、それは言えないんですよ。それともう一つは、これはある一定時点で介護している人の割合なわけでありまして、結婚している社員でいうと、親御さんは四人いる可能性があるので、また別の、別の、場合によっては四人の親の介護の課題に直面する可能性がある。それが介護の課題であります。

五ページですけれども、そういう状況がある中で、企業にとつて、社員が仕事と介護の両立ができませんと、先ほど、介護離職ということが起きたり、あるいは、離職しないまでも、今日親はちゃんと家で過ごしているかな、そういう心配を持ちながら仕事に集中することはなかなか難しいですよ。やはりモチベーションが下がってしまう。つまり、生産性が下がることが起きてしまう。企業にとつても、やはり、社員が仕事と介護の両立をうまくマネジメントできないと、離職や生産性の低下という大きな課題を受ける可能性があります。

社員にとつても、確かに仕事と介護の両立は結構大変です。ただ、辞めるともつと大変なんですよ。介護離職した人に調査をすると、六ページにありますけれども、やはり辞めなければよかったという人がほとんどであります。もちろん、ですから仕事と介護の両立が易しいという意味ではありません。ただ、辞めるともつと大変なんですね。そういう意味では、どういふふうに仕事と介

護を両立しながら、できるだけそれを円滑にやれるような支援というのがすごく大事な状況にあるというふうに考えています。

八ページですけれども、先ほどお話ししましたように、仕事と子育ての両立と仕事と介護の両立は違うんですよ。

一番大きいのは、事前に、企業であれば、四十五歳以上の社員の誰が介護の課題に直面するか、いつか、いつ誰が、これは分からないです。本人もなんですね。親がいても、七十五だけれども今元氣だなど、でも、翌年、庭で転んで腰の骨を折って要介護状態になる、こういうことが起きるわけですね。つまり、事前に予測できない。これがすごく大事であります。そういう意味では、そういう問題が起きる前から、親がいる限り、もし自分の親が要介護の状態になったらどういふふうに両立していいのかわかることを事前に知っておく、これがすごく大事なことです。親が要介護になつてから、どうしよう、これじゃ遅いんですよ。事前の知識を得ておくというのがすごく大事であります。

それともう一つは、いつまで続くかわからない。これなんです。これが子育てとの違いであります。お子さんが生まれた、育児休業を取り、保育園に預けて短時間勤務を取り、すると、お子さんの成長に応じてどういふふうに仕事と子育ての両立をしていいか、ある程度見通しが立つわけです。企業も、それに応じた支援もできるわけです。企業も、介護の場合は、いつまで続くかわからないんですよ。

九ページにありますけれども、平均五十か月くらいなんです。十年以上かかる人もいます。一か月の人もいます。これは分からないんですよ、事前に。

ですので、例えば、自分で介護をしようとする、介護休業期間が足りなくなるんです。しばしば、だから介護休業を延ばせという議論はあるんですけれども、じゃ、十年以上に延ばせるかという話なんです。つまり、いつまで続くかわから

ないというのが介護の課題であります。

そういう意味では、社員が自分で介護しやいけないんですよ。介護は、両立をマネジメントする、介護自体は専門家に任せるといふことがすごく大事になってきます。この点でも子育てと違うんですよ。ですから、育児休業というのは、社員が子育てするような仕組みですね、男性も含めて。介護休業は違うんですね。もちろん介護しなきゃいけないときもあるんですけども、介護休業を使って介護を続けると、いつまで続くかわかりませんから、仕事を辞めるといふことが起きるんですよ。

ですので、同じ休業といつても、中身が違う、目的が違うということがすごく大事であります。しかしながら、そのことを知らない社員がたくさんいるんですよ。

十一ページにありますように、介護休業の制度や介護保険制度、両方についてきちっと説明している企業は半分を下回っています、社員も、介護休業や介護保険制度の仕組みについて知らないという人が多いわけがあります。十三ページ、十四ページに、介護休業の利用の目的について社員や企業に聞いているんですけども、社員だけじゃなく企業もまだまだ、介護休業は介護するための制度だと思っている人は結構いるんですよ。この辺を変えていくということがすごく大事だろうというふうに思います。

そういう意味では、十六ページにありますように、社員が、親がいる限りいつかは介護の課題に直面する可能性があるという心構えを持ち、もし親が要介護になったら、自分が介護するのではなくマネジメントする、仕事と介護を両立することを優先するんだということをする。そのためには、介護保険制度の利用の仕方、例えば、地域包括支援センターを知らないという人がいるんですね。介護保険制度は認定の手続を経ないと使えないんですけれども、こういうことを知らないんですよ。

一つは、四十歳のときに介護保険制度の被保険

者になります。保険証は来ないんですよね。保険証が届くのは六十五歳です。つまり、四十歳になると介護保険料は取られるわけでありましてけれども、自分自身が介護保険制度の被保険者というふうには知らない人は結構います。それはそうですよね、保険証がないわけでありまして。

でも、自分は六十五歳の誕生日になると保険証は届くわけですが、実は、その前に、親がいる限り、親の介護の課題に直面したときに、子供が、親が要支援、要介護認定を受けたりと、介護サービスの、在宅であればケアマネジャーを探したり、これは多分子供がやるわけですよね。そうすると、介護保険制度のサービスをどうすれば利用できるかということを知らなきゃいけないわけでありまして、そういう知識を欠いている人が多いということでもあります。

そういう意味で、十九ページのように、社員が介護の課題に直面したときに、自分で介護するわけではなく、もちろん緊急対応はしなきゃいけないんですよ、その後、自分はマネジメントに徹して、仕事に戻れるようにしていく、このことを知っておくということでもあります。

そういう意味では、介護保険制度の利用の仕方あるいは介護休業の利用目的、こういうものを事前に知っている、そして、自分に親がいる限りいつか親が要介護になるかもしれないという事前の心構えを持っておく、これがすごく大事だということに思います。

そういう意味で、今回の法改正の評価でありますけれども、二十三ページに書いてありますように、今回は、社員が親等の介護の課題に直面したら、個別周知します。これはすごく大事だと思います、それまで知らないです。

あるいは、事前に、四十歳になったとき、これが一つのポイントだと思います。介護保険制度の被保険者になりますから。四十代後半ぐらいから親の介護の課題に直面する社員は増えてきますから。一つは、四十歳になったときに、介護保険制度の仕組みなり、親御さんはまだ元気かもしれない

いけれども要介護状態になったらこういうふうに関立するんですよというふうな研修をする、こういうことがすごく大事であります。

そして、介護休業の目的ですよね。もちろん、緊急対応で介護しなきゃいけないこともあるわけでありまして、介護はいつまで続くか分からないので、介護休業というのは、両立体制を準備する、そういう体制をつくるための準備のために使う、これをきちっと社員に周知するということが大事であります。そういう意味で、法律上は介護休業という名称ですけども、企業によっては、介護休業・両立準備休業。これだけでも違うんですよ。

今回も、多分、厚労省は、法律が通った後、そういうような情報提供を始めるかと思っておりますけれども、やはり育児休業にやや引つ張られ過ぎちゃっているということはあると思っておりますので、介護休業の違いということもきちっと分かるような情報提供も大事だと思います。

最後に、これからますます社員自身が両立をマネジメントしていくときに誰と相談するか。もちろん、企業も大事ですけども、介護の場合は個別性が高いです。まず在宅から始まるわけですから、そうするとケアマネジャーさんと相談する、これは結構多いんです。ただし、ケアマネジャーさんの仕事は、要介護者の状態をきちっと把握して、要介護者が質の高い生活を送るためという支援をすればいいかと考える、これが役割ですよね。でも、要介護者の家族はケアマネジャーに相談するわけですよね、仕事と介護の両立をどうしたらいいか。そういう意味では、ケアマネジャーさんがそういうことのアドバイスもできるようなこともこれからは必要になるのではないかと思います。

実際、ケアマネジャーの団体、ちよつと誤植もありますけれども、二十四ページ、日本介護支援専門員協会が、ワークサポートケアマネジャーという上乘せ資格、ケアマネジャーさんが要介護者家族の両立についても相談できるような仕組みを

つくるというようになっていきますので、こういうこともこれから必要になるのかなというふうに思います。

あと、最後、家族の役割は何かということはこれから大事だと思います。是非その点も御検討いただければというふうに思います。

どうもありがとうございます。(拍手)

○新谷委員長 ありがとうございます。

次に、小野山参考人にお願いたしました。

○小野山参考人 日本労働弁護団本部事務局次長の小野山静と申します。

本日は、日本労働弁護団本部事務局次長として、また、小学生の子供を育てる一人の親としてお話をさせていただきます。

日本労働弁護団としては、現在審議されている育児・介護休業法等の改正案について、主なものだけでも四点、問題点があると考えております。

まず一点目が、子の看護休暇制度の見直しが極めて不十分だという点です。

今回の改正案は、子の看護休暇を、対象年齢を現行の小学校就学前から小学校三年生修了前まで引き上げるといった内容になっていますが、小学校三年生までとする合理的な理由はあるのでしょうか。

お手元に配付しました、子の看護休暇制度に関するアンケートを御覧いただきと、日本労働弁護団が実施し、四月二十一日時点で七百十四件の回答が集まっております。このアンケートにおける、子の看護休暇制度は子供がどのくらい大きくなるまで必要ですかという問いに関する回答結果を御覧いただきと、小学校三年生まで必要であるという回答は僅か三・九%です。小学校卒業までという回答が四五・二%、中学校卒業までという回答が三二・四%となっております。

小学校卒業まで必要であると回答された方の中には、病気の小学生一人では病院に行けないからという意見が多く見られました。また、中学校卒業まで必要であると回答された方の中には、中学

生までは小児科扱いで受診には保護者の同伴が必要だから、また、田舎では通院に車が必要なため子供だけでは通院ができないという意見が見られました。実際に子育てをされたことがある方であれば、こうした意見は当然納得されると思えます。

国民の声に真摯に耳を傾けていただけるのであれば、子の看護休暇制度の対象年齢は少なくとも小学校六年生まで引き上げていただきたいです。小学校三年生までというのは、はっきり申し上げると中途半端です。

また、今回の改正案は、子の看護休暇の取得日数については何ら触れていません。つまり、現行の日数のままということになります。しかし、一年間に五日、子が二人以上の場合には十日という現行の日数は、十五年も前に改正されたものです。十五年前と比較して、共働き世帯は約三百万世帯も増加しています。それでもまだ、十五年前に改正された日数で足りると思われませんか。

アンケートにおいても、現行の日数では十分ではないと回答した方は実に九二・五%に上ります。現行の日数で足りていると思う当事者なんてほぼいません。アンケートの結果を見ると、一人当たり年間十日、二人以上の場合には二十日を希望する人は四四・三%、一人当たり年間十五日、二人以上の場合には三十日を希望する人は四一・七%です。

インフルエンザなどの感染症にかかった場合に、年に一度感染しただけでも五日間の看護休暇を使い果たしてしまうことがあります。子の看護休暇制度の拡充を求めているおかげプロジェクトのメンバーの方も、既にインフルエンザ、溶連菌、扁桃炎で入院もあって、残り有給休暇五日、子の看護休暇二日ほどしか残っていない状況で、あと八か月、これで乗り切れるとは到底思えないとお話しされています。

こちらに関しても、国民の声に真摯に耳を傾けていただければ、子の看護休暇の取得可

能日数も是非速やかに見直していただきたいです。ちなみに、スウェーデンでは子一人につき百二十日間の看護休暇制度が設けられていて、フランスでも最長四か月の子供に付き添うための休暇というものが設けられています。

さらに、今回の改正案は、子の看護休暇の有給化についても一切触れられていません。しかし、アンケートの結果を見ると、子の看護休暇制度を有給にすべきであるという回答は八二・九％に上ります。

有給にすべきであるという回答の理由を見ると、有給でないお金面でも苦しい、子供とお金をてんびんにかけてたくないという切実な声が上がっています。親であれば、経済的な心配をすることなく、病気の子供の看護に専念したいです。しかし、残念ながら、子の看護休暇を有給としている事業所の割合は二七・五％にとどまっています。

子の看護休暇制度を本当の意味で労働者にとって利用しやすい制度にするには、法律による有給化が急務と言えます。

二点目は、柔軟な働き方を実施するための措置に関する提案が不十分な点です。

改正案では、柔軟な働き方を実施するための措置として、始業時刻変更等の措置、在宅勤務等の措置、短時間勤務制度、新たな休暇の付与、ベビシッターの手配や費用負担、これら五つの中から事業主が二つ以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者は事業主が選択した措置の中から一つ選べることとなっています。

しかし、はつきり申し上げて、事業主が二つ選択して、その中から労働者が一つ選択することができる、まだそんな次元の議論をしているのかというのが改正案に対する率直な意見です。

始業時刻変更等の措置、在宅勤務等の措置、短時間勤務制度、ベビシッターの手配や費用負担、これら四つは日常的な働き方に関する措置と言えますが、全部必要かつ重要で、私も、夫と共働きで小学生の子供を今現在育てていますが、

これら四つをフル活用して何とか仕事と育児を両立させているのが現状です。

確かに、柔軟な働き方を実施するための措置を講ずる事業主の義務というものが新たに設けられること自体は前進と言えます。しかし、今回の改正はあくまで経過措置にすぎないと考えていただき、将来的には、原則としていずれの措置も労働者が選択できる制度を構築すべきであると考えております。

また、柔軟な働き方を実施するための措置について、改正案では、子の対象年齢が小学校就学の始期に達するまでの子とされています。

この部分を読んだとき、正直申し上げて、私は自分の目を疑いました。小一の壁が社会問題にもなっていて、早朝から出勤する保護者の子供を受け入れるために、大阪の小学校が朝七時に校門を開放することにしたというニュースが先月も報道されたばかりです。それなのに、柔軟な働き方を実施するための措置に関して、子の対象年齢を未就学児までにしようとしている。本当に子育てをしたことのある方がこの改正案を検討されたんでしょうか。

小一の壁のほかにも、小三の壁も言われています。少なくとも子供が小学生の期間は、仕事と育児やキャリア形成の両立を果すには柔軟な働き方が必要不可欠です。そのため、対象年齢は小学校六年生まで引き上げていただきたいです。

三点目は、男性による育児休業取得に関する目標設定が不十分な点です。

二〇二三年六月に出された、今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会の報告書では、政府において男性の育児休業取得率の目標を掲げる場合には、取得率だけでなく、男性の育児休業取得日数や育児、家事時間等も含めた目標の検討が必要であると記載されました。ところが、改正案では、男性の育児休業取得率の公表義務の対象が拡大されただけにとどまり、男性の育児休業取得日数や育児、家事時間等も含めた目標の検討という部分が削除されてしまっています。

なぜ、議論がこのような後退してしまうのでしょうか。出産、育児による女性の離職を防ぎ、男女共に育児と仕事やキャリア形成を両立できるようにしていくためには、男性の育児参加は不可欠であるということには誰もが分かっていることだと思えます。

しかし、残念ながら、現状は、育児休業を六か月取得したのは、女性が九五・三％であるのに対し、男性は僅か五・五％であり、男性の育児休業は五日未満が二五・五％、五日以上二週間未満が二六・五％で、半数余りが二週間未満の取得となっています。

男性が育児を手伝うのではなく、男性も女性も育児を共に分かち合うようにしていくためには、速やかに男性の育児休業取得日数の増加や家事時間等の確保も目指すべきであり、それらも含めた目標の検討が現段階から必要です。

最後の点は、長時間労働の是正という観点で極めて希薄であるという点です。

仕事と育児、介護の両立の最大の障壁は長時間労働です。現在の長時間労働による働き方が変わらないままでは、仕事と育児、介護の両立を幾ら掲げても、現実に家庭責任を負わねばならない女性労働者や、配偶者とともに育児や介護を担う責任感のある男性労働者がキャリア形成から阻害されてしまうことになります。また、両立支援に向けた制度をどんなに充実させても、周囲が長時間労働を行っている中では制度を利用しづらいというのが実態です。

育児や介護もそうですが、誰しも、ほかの人の負担を分け合わなければ乗り越えられないような人生のステージがあります。私も、夫と育児の負担を分け合い、両親に支えてもらって、どうにか弁護士として十年以上働き続け、今日ここでお話をさせていただきました。女性労働者だけが育児や介護の責任を感じて勤務の継続やキャリアの形成を諦めるという状況を、もういっかげん打破していかなければいけません。今まさに育児や介護に向き合っている当事者の

声に耳を傾けていただき、異次元と呼べる抜本的な法改正をお願いいたします。

以上です。(拍手)

○新谷委員長 ありがとうございます。

○新谷委員長 これより参考人に対する質疑を行います。

○金子(容)委員 おはようございます。衆議院議員、長崎四区の子金子容三でございます。

今日は、貴重な御意見をいただきまして、大変ありがとうございます。

私も、小学校六年生と四年生の男子を持つ親として、また、昨年までは民間企業で働いていた、そういった経験も踏まえて質問をさせていただければというふうに思います。

まず、育児休業の期間に関しまして御質問をさせていただきます。

柔軟な働き方を実現するための措置、これは今回の法改正で就学までというふうなところになっております。加えまして、看護等休暇、こちらも小学校三年生修了時点までというふうなことになると思いますけれども、私自身、コロナ禍でテレワークで働くことになって、それまで自宅から会社まで片道一時間通勤をしていたんですけども、まず、その往復二時間の通勤がなくなっただけで、それによって、子供たちと一緒に朝御飯が食べられるようになった、それから夜も一緒に晩御飯が食べられるようになった、そういったことで、家族との触れ合いの時間というものが本当に増えたなと。

それによって、今まで、コロナの前までは、遅くまで働いて、夜遅く帰ってきて、子供が寝た後にちよっと妻と話してみたいな、そういうふうな生活が続いていたんですけども、テレワークの活用によって、私のワーク・ライフ・バランスとい

うものも本当にならぬというふうな思っています。

しかし一方で、コロナが明けて、企業は徐々に徐々に、やはり出社を原則としていくというふうな形に戻っていったのかなというふうな思っています。

家事、育児というふうな言われますけれども、料理を作ったりとか、洗濯、畳んで、それから皿洗いをするみたいな、これだけが家事というふうなことではない、家事、育児ではない。やはり、子供たちというものは、学校に行つて、いろいろなことがある、心のケアをしたりとか、あるいは、中学に近づいてくると受験勉強が忙しくなつて、そのフォローもしなければいけない。そういう子供たちのケアというものは非常に多いものでありまして、これはもちろん、女性だけではなくて、親、両親で育てていかなければいけないというふうなことを最近本当に強く思っているところなので、ございますけれども。

まず、期間について、先ほど小野山参考人からは小学校六年生までに延長すべきだというふうな話がございますけれども、ほかの参考人の皆様方におかれまして、事業者側やはりニーズというふうなもの、そういったバランスもあると思えますけれども、期間について御意見をいただければというふうな思っています。

○布山参考人 御質問ありがとうございます。

今回の柔軟な措置を小学校就学までということであれば、一応、子供が生まれてから三歳までは、育児休業を取り、その後、例えば育児休業を会社によっては延長したり、あるいは短時間勤務等で三歳まではそれでいく。その後、この法案の考え方、労働政策審議会の中で議論していたときには、三歳以降小学校就学までの間は、むしろ女性に關してもフルタイムで働きたいというニーズもありませんし、それから男性については、それよりも前の段階、お子さん、前の段階から通常どおり働きたいというニーズがあると、できるだけフルタイムで働けるような選択肢をメニューとして

措置をするという形で考えています。

子の看護休暇について言えば、小学校三年修了時までの延長ということについては、実際に子供の年間の診療日数を見ると十歳以降は減少する傾向が見られて、それから、子の看護休暇自体は、少なくとも御両親がいる場合、男女共に、両親共に取れるような制度でございますので、そうすると、この関係、それから育児期の従業員を支える周囲の従業員との公平性の確保、そういうことを考えると、ケアの必要が高い小学校三年生までということと審議会の中では取りまとめました。

以上です。

○村上参考人 御質問ありがとうございます。

まず、三歳になるまでの子を養育する労働者に努力義務としてテレワークというお話でございますが、私も、子供を育てたことから考えると、これはやはり三歳までというよりは、小学校に入らないうまで延ばしていただきたいというのがちょっと感覚としてあります。

やはり、保育所に預けていると、ほかの子供が熱を出したらすぐに熱がうつってしまうとか、それですぐ呼び出されるんですね。それは男性ではなくて、やはり母親にかなり電話がかかってくる、行かなきゃいけないということがすごくあって、何で父親じゃなくて母親ばかりなんだろうとすごく思っていたことがあるんですよ。

そういうことも考えると、やはり小学校の始めまでは、入るまでは、テレワークというのは結構、コロナ禍でも利用はさせてもらいましたけれども、今もかなり便利なツールだと思っておりますので、テレワークに関しては、言ってみれば努力義務ではなくて義務化していただいて、小学校始期までというのがありがたいかなとは思っています。

それからあと、看護休暇なんですけれども、小学校三年生まで延ばされたということなんです病弱ではなかったのに、私の子供たちはそんなにうのはなかったんですけれども、やはり小学校に

入つて三年生くらいまでは、小学校に慣れて過去していくのに、ちよつと小学校三年生というのはいくつかの区切りじゃないかなと思つていて、病気なんか、やはり三年生くらいを過ぎるとかなり安定してくるのではないかなと思つてます。ですので、もちろん、小学校六年生までとしていただければすごく助かると思つてますが、一つの区切りとして、小学校三年生までというのはいいのではないかなというふうな思っています。

以上です。

○山口参考人 ありがとうございます。

短時間勤務、育児など様々な施策について、対象となる子供の年齢を引き上げていくこと自体は、より子育てに対して時間をかける余裕があるという意味ではプラスの面があると思つています。

ただ、同時に懸念してしまうのが、特に女性に起りやすいのですが、マミートラックに押し込まれてしまふ、子育てがあなたの仕事の中心であつて、家の外で働く部分というのはあくまで副次的なものですよということにされてしまふのではないかなという懸念があります。

経済学の研究でも、国ごとによる育児制度の違いがどのように女性の就業に影響を及ぼすのかを見た研究というのが複数あるんですが、例えば、育児ですと、一年程度だつたら女性の就業にとつてプラスであるんですが、三年ぐらいに長くなつてくると今度は就業にマイナスになつてくるという側面があります。

したがって、もちろん、子供が大きくなつても短時間勤務が使えるというようなプラスの側面もあるんだけれども、同時にマイナスの面もある。子の福祉を考えた場合には、むしろこれは、病児保育などの制度の充実で対応するという方法もあるかもしれないというふうな考えています。

そして、女性だけに育児、介護がどうしても期待されてしまうというマイナスの側面が大きくなつてしまふという点に対して、育児休業の取得と同様に、男性だけが取れる枠というのを設けて、男性の取得を促すというのも一つの解決策か

なというふうな考えております。

以上です。

○佐藤参考人 今回の、育児休業、短時間勤務、その後の小学校就学までの柔軟な制度、二つ選択ということ、あと、子の看護は小学校三年まで。今、山口委員が言われたように、基本的にはカップルで子育てをする、かつ、女性もフルタイムでできるだけ早く仕事に復帰し、フルタイムで両立できるということを考えると、僕はこれで基本はいいのではないかな。

ただし、大事なことは二つあります。

一つは、男性も含めた勤務先の働き方改革です。これが同時に進んでいくという前提だと思つています。ですので、ここに書かれていませんけれども、社員全体の働き方改革、つまり、フルタイムでも無理なく仕事と子育てを両立できるように、そういう全体の働き方を用意する。もちろん、保育サービスや病児保育、こういうことも大事ですけれども、それを進めていくということがすごく大事ななところだと思います。

あと、子の看護休暇をもし延ばす場合は、大事なのは、社員全体とのバランスというのを考える、僕は、やはり病気休暇などを広げていく中で、本人や家族のいう中で入れるというのはいり得るかと思つています。つまり、子育て中の人だけじゃなく社員全体の、日本は、病気休暇をきちんと企業の中で制度化していくという中で組み込んでいくというのは、小学校三年の上についてはあり得るかなというふうな思っています。

○金子(容)委員 ありがとうございます。

ちよつと時間がなくなつてしまつていられるんですけども、次に、介護に關しまして佐藤参考人に御質問をしたいと思つています。

大体四十代半ばくらいから介護が発生するといふような方が多いと思つていますが、実際、今は結構晩婚化が進んでいて、二十代後半とか三十代前半から介護を行うというふうな人も結構増えてきているのではないかなと思つています。ただ、その年代だと、まだまだお金が、給料も少なく

て、親の介護をするのにちよつとお金が足りないというふうな、そういった切実な課題というものがあつたりすると思えますけれども、そういった方に対するあるべき支援制度の在り方について御質問いたします。

○佐藤参考人 どうもありがとうございます。

四十代後半ぐらいから、親がいる限り、介護の課題に直面する人は増えるんですけども、御指摘のように、二十代、三十代でもいらつしやる方はいます。ですから、そういう意味では、若い人たちも含めて、仕事と介護の両立支援、すごく大事だと思えます。

その上で、お金のことなんですけれども、まず大事なのは、親御さんの介護に要するお金は誰が負担するのか。基本は親のお金を使うんですけどね。ここは、結構これも誤解があつて、子供が財政的な負担をするのではなく、もちろん、親の経済状況、いろいろでありますので、一律に全て親のというわけではありませぬけれども、基本的には、私は、親の年金収入なり貯金等を使って親の介護に関わる、精神的なサポートと両立支援のアドバイスということが子供がやる役割ではないかなというふうに思えます。

○金子(容)委員 ありがとうございます。

最後に、中小企業にとっては、大企業よりも負担が多くなる、重くなるのではないかなというふうに思えます。中小企業の方が少ない人数で事業をやっておりますので、代替要員が確保できないとか、そういったいろいろな問題があると思えますけれども、中小企業の両立支援制度のあるべき姿について布山参考人と山口参考人に御質問いたします。

○布山参考人 ありがとうございます。

育児、介護の支援については、会社の規模にかかわらず、やはり全体的に同じように行うべきだと思っております。

ただ、その中で、先生御指摘のとおり、中小企業の対応というのはなかなか難しい点もありますので、これは、政府の中でやる施策について助成

をしていただきたりだとか、あるいは、特に代替要員の確保のところについては、行政の方でもサポートしていただくということが重要ではないかというふうに思っております。

○山口参考人 ありがとうございます。

もちろん、中小企業においては、人数が少ないこともあり、育児で欠員が出てしまうと仕事を進めることが難しくなつてしまふという問題があるわけですが、同時に、中小企業の今後の将来的な存続を考えた場合に、育児、介護休業というのをきちんと提供できるような体制にしていなければ若い優秀な労働力を確保することができなくなつてしまふため、中小企業であっても、今後は育児、介護休業を取れるような体制にしておくことが必要だというふうに思っています。

その上で障壁になるのは、規模の小ささというのはもちろんそうなんですけど、必ずしも効率的な経営がなされていらないのではないかとこの点について懸念しております。

特に、中小企業において男性の育児取得が進んだ企業においては、ある意味、働き方改革、具体的に、IT投資などを行うことによって情報共有化などを進めることによって、効率的な人員配置を可能にした好事例などが既に報告されておりますので、そういった取組を支援していくことによつて、中小企業においても働きやすさというものを高めていけるのではないかとこの点について考えております。

○金子(容)委員 ありがとうございます。

質疑を終わらせていただきます。

○新谷委員長 次に、井坂信彦君。

○井坂委員 立憲民主党の井坂信彦です。

本日は、前半はまず介護のこと、後半は育児のことについて伺いたいと思います。

まず、村上参考人に介護を伺います。

介護離職の原因は介護サービスが十分に提供されないからだというお話がありました。そして、その介護サービスが足りないのは介護の給料が安

過ぎて人手不足だからということでもあります。介護職全体で見ると、月給の方の平均賃金に着目しかなんですが、例えば訪問介護事業所で訪問介護員をされて現場を支えている方は主に非正規雇用の方が多いと認識しています。

そこで質問ですが、訪問介護員のうち非正規雇用の方の平均月収というのは幾らぐらいで、どのような特徴が見られるのか、また、訪問介護員の人材不足対策としてどのようなことが考えられるのか、伺います。

○村上参考人 御質問ありがとうございます。

おっしゃるとおり、訪問介護サービスの主力というのは、非正規雇用の時給で働く皆さんです。これはほかの介護サービスとは違います。この方たちの働き方というのは、御自分の自宅から御利用者のお宅へ直接行ってケアをしてまた自宅に戻ってくるという、直行直帰の働き方になります。ですので、例えば、九時から十八時まで拘束されているのではなくて、ケアの時間と、あとは、連続して稼働する場合には移動時間、こちらが拘束になります。

月収は、時間にもよるんですけども、二〇二三年度の調査では平均十三万円弱、年収が百五十万円ぐらいです。

時給に関しては、身体介護と生活援助というのが分かれてまして、時給は、身体介護が千五百二十円ぐらいで、生活援助が千二百二十円ぐらい。ですので、時給自体はそんなに他産業と比べて大差ないというか、むしろいいくらいなんですけれども、やはり、この方たちのケアの時間で、三十分とか一時間、連続したらその移動時間、こちらの部分の時給が発生するという細切れの働き方になっていまして、このような収入になつてしまっています。

訪問介護員の人材不足対策について、もちろん処遇改善は必ず必要なんですけれども、働き方の問題というのもあると思います。

介護保険制度が始まった頃というのは、今のように入材不足が深刻ではなかったと思います。た

だ、時がたつにつれて高齢者が増えてきて、要介護者も増えてきたということで、そこに訪問介護員の伸びがついていないということなんですね。

時給の訪問介護員の方というのは、子供が幼稚園に行っている間とか、日中空いている時間とか、あとは、生活費の足しになれば、そのような感覚で、専業主婦の方が多かつたんですね。

ところが、共働き世帯が増えています。総務省の労働力調査によりますと、介護保険が始まった二〇〇〇年では専業主婦世帯が四九・三％、令和五年では二八・八％と、今はもう七割が共働き世帯になっていきます。もちろん、その背景には、社会の変化とか、女性活躍推進法とか、あと男女の意識の変化、あと物価高騰、様々な要因があると思うんですけども、そうすると、この細かい働き方ですね、専業主婦から転向する方が多かつた時給の訪問介護員というのは、もう不足するのは明らかです。

私もNCCUは、この不安定な働き方をなくして、多様な働き方という観点から、短時間正社員制度の導入というのを推進しています。子育て期で、子育てが終わつた方がフルタイムで働けるようになったら正社員になるということであれば、人材も安定してくるのではないかとこの点について思っています。

以上です。

○井坂委員 ありがとうございます。

続いて、ちよつと村上参考人に介護の処遇改善

の実態について伺いたいと思います。

事業所が処遇改善加算を取っているのに、それが職員の上上げにつながっていない、加算をもらえていないという声、私も地域を回っていると本当によく聞きます。そのことについてどう思われるかというのが一つと、それからあと、今年の

二月に始まった介護職員処遇改善支援の補助金、月額平均六千円相当の引上げとなつていて、二月、三月は一時金として支払つて、四月からは月々払うということになっていきます。これも質問

なんです、現時点で分かっている範囲で結構です、賃金などの程度上がっているのかということについて伺いたいと思います。

○村上参考人 御質問ありがとうございます。

処遇改善につきましては、法人の経営状態が厳しい場合、具体的には、キャッシュフローが不足を以て事業が継続できないとか、あと、長期的に赤字が継続している、こういった問題がある場合には、処遇改善加算を取得しても、特別な事情に係る届出書というのがあるんですが、これを出すことによって、それを職員に配分しなくてもいいことになっているんです。ただし、その経営状況が改善されたら速やかに配分することということになっていくんですけれども、こういった、経営上の課題がある場合に処遇改善加算をいまだきながらも配分しなくてもいいというルールがあるわけなので、当然、厳しい経営状況、特に訪問介護事業所は四割近くが赤字だというデータがありますので、その事業所が処遇改善加算を配分していないということは当然あることだと思っております。

今回の訪問介護事業者に対して基本報酬を下げた処遇改善加算をアップしたという方法を取ったことに関してなんですけれども、先ほど申し上げた仕組みがある限りは、基本報酬を下げたことによつて赤字になれば、たとえ処遇改善加算を上積みしていても、その上積みして得た分を職員に配分しない特別な事情があるんだということを法人が訴えれば、まあそういう法人が増える可能性が今後出てくると思うんですね、処遇改善加算分のアップ分がそのまま職員に行き渡らないということが更に増えるということが懸念されています。

一方で、処遇改善加算の対象者であるにもかかわらず、支給されたかどうか分からないという人が、私どもの調査でも一定程度います。その理由は、支給ルールが分かりにくいということなんです。これは制度の仕組みの問題だと思えます。

加算が創設されたときから、制度そのものが、

これは加算分というように、明確に分けて支給するようにというふうになっていないかということですね。ですので、加算を処遇改善手当という名称で支払っているところとか、あと、定算に使っているところ、それとか、両方のやり方で支払っているところとか、既存の手に積み増ししていついていて、複雑な配分になっているんです。ですので、給与明細の中で加算分を切り分けて記載するということができなくなっています。ですので、制度そのものが明確に分けて支給するようになっていけばこのような声は出てくることはなかったというふうに思います。

それからあと、二月から始めました支援補助金なんですけれども、まず、六千円ということが言われているんですが、六千円というのは平均額であつて、必ずしもその金額だけもらえるわけはありません。

数字にすぐインパクトがあつて独り歩きをしてしまふということがこれまでもありました。一番大きなインパクトがあつたのが、二〇一九年十月からの特定加算ですね。こちらで、勤務年数が十年以上の介護福祉士に八万円程度の処遇改善を行うということだったんですが、この八万円が独り歩きをして、それで私どものところにも毎日電話がかかつてきて、私は八万円ももらえるんですとか、勤続十年以上なんだけれどもどうなんだとか、すごい多くの問合せがあつたんです。

ですので、実際にその数字とおりの金額がもらえなかったときに現場の人たちのモチベーションにかんがりの影響を与えることは、御承知おきいただきたいと思います。

現時点で、支援補助金分だけで大体平均すると四千円ぐらい、まだ交渉真つただ中なので全ての数字は出そろつてはおりませんが、四千円ぐらい。施設にしましては、介護職員を法定人員以上に職員を配置しているところがほとんどです。でももちろんその六千円にはなりませんし、訪

問介護についても、時給制の方が多いので常勤換算すると六千円にはならないところでございます。

以上です。

○井坂委員 処遇改善加算というのはなかなか現場では必ずしもうまく機能していないことがあるということ、我々もやはり本体の報酬引上げが必要だというふうに考えております。

続きまして、今度は、育児のことを山口参考人と、それから小野山参考人に同時にお伺いしたいと思います。

一つは、男性の育児参加についてです。育児休暇を増やしても少子化は余り改善しない、むしろ、土日も含めて男性が育児、家事を何時間するかの方が少子化には影響するというデータがあつたかと思えます。

山口参考人は、男性が家事、育児をしやすくする踏み込んだ施策が必要だとおっしゃいましたし、小野山参考人も、男性の育児、家事時間の目標がないのは駄目だと厳しくおっしゃいました。それぞれのそのような施策が考えられるのか、先進国の例、アイデアなど、もしありましたらお願ひしたいと思います。

○山口参考人 ありがとうございます。

男性の育児参加というのは、非常に、少子化対策としても重要だというふうに認識しております。特に日本においては、男女の間で家事、育児時間の差というのが非常に大きくなっています。

今回、男性の育児の取得状況についての公表義務があるんですが、実際の日数となると実態としてはかなり寂しい状況になっていることが指摘されています。特に、取得状況だけの数字を見かけ上をよくしようとして、一日でも二日でも取つたら取得したとして報告できるため、期間として短くなっています。したがって、取得期間についての公表義務づけというのも一つのよい方向性ではないかというふうに思っています。

また、男性の育児取得を進める上で諸外国で有効だった取組の一つとしては、育児の給付金の引

上げというのもございます。これについても、日本で短期間でよいから更に充実させるといふのも可能性としてはあるのではないかとおもうふうに思っております。

そして、日本特有の状況として踏まえておきたいのが、周囲に気兼ねしてしまうというものです。これについては、民間事業者の中で、周囲の同僚に対して、支援してくれたことに対して手当を支払うという取組が起つていて、それによって周りも納得するし、本人も気兼ねしないで取れるようになったということが報告されていますので、こういった施策について財政的なバックアップを行政の方から行っていくことも有効ではないかというふうに考えております。

以上です。

○小野山参考人 御質問いただき、ありがとうございます。

まず、先ほど申し上げたように、長時間労働の是正が大前提ではないかというふうに思っています。

フランスは、週法定労働時間が三十五時間制を取つていて、週三十五時間制が生活に与えた影響に関する調査というものがある二〇〇一年に発表されていて、もうかなり前なんですけれども、それぐらいからフランスは法定労働時間が週三十五時間というふうになっているということになります。三二％の男性、三八％の女性が、そうした長時間労働の是正後、家庭生活と職業生活の両立が容易になったという回答をしていたりします。なので、やはり、実質問題、そこは、先ほど土日のお話がありましたけれども、家事、育児時間に男性がどれだけ関与をするかというところ、そこを改善していかないことには先に進まないのではないかなというふうに思っております。

あと、男性の育児休業なんですけれども、育児休業を取得しても少子化が改善されないというデータもあるのかもしれませんが、やはり、まずは、今、育児休業取得率が非常に低い状態ですので、そこを更に改善した上での結果を見ていく必

要があるかなと思っております。

男性の育児休業を取得しやすくするためには、先ほどお話がありましたけれども、一部期間だけでも給与相当額を全額保証するとか、経済的な不安をなくすということですね。あと、人事上の不利益を一切なくすということも、労働者側の弁護士としては、やはり非常に重要であると考えております。

あとは、経営方針として事業主の方にも育児休業の取得を推進していただくという辺りであつたりとか、育児、介護の理解促進のための研修の実施、あと、育児取得者に不公平感を抱かないような職場風土というものを醸成しなければ、やはり、事件として、ハラスメント、マタニティーハラスメント、パタニティーハラスメントの事件も多数扱っていますので、そうしたところを改善していく必要があるというふうに思っております。

○井坂委員 ありがとうございます。

私も子育て支援とかを本当に促進をしている立場なんです、最近気になってるのが、山口参考人もちらつとおっしゃった、周りの人にかわ寄せが行ってしまうという問題。ネットなんか見ていると、子持ち様がまた早く帰ってしまった、こっちはもうまた忙しくなるみたいな、ちよつと分断を生むような形になりつつあるので、おっしゃったような、バックアップの方への手当、それに対する補助金などというのは、今日、本当にいいアイデアをいただいたと思いますので、また質疑に生かしてまいりたいと思います。

本日はどうもありがとうございます。

○新谷委員長 次に、遠藤良太郎。

○遠藤良委員 日本維新の会の遠藤良太でございます。

貴重な御意見をいただきました、ありがとうございます。私からは別の観点というか、男性の育児休業取得が望ましいということは前提であるんですが、一方で、男性が自宅に滞在する時間が長くなっていく、その中で、親子関係の深まりにも寄与するという点もあるんですが、男性が長期間自宅にいて、このことでもむしろ夫婦関係に悪化したりということも考えられると思います。

一方、意図せずに離婚が起きてしまったりとか、こういうことが考えられるとすると、出生率を引き下げる原因にも、引き下げる方向性に働く可能性もあるんじゃないかなというふうに思うんですが、この点について、五名の参考人に御意見を伺いたいと思います。

○布山参考人 御質問ありがとうございます。

男性が家で仕事をする事によつてどういうふうになるかというのは、各それぞれの御夫婦間の内容だと思つて、なかなか私の方から、こうではないかということはないんですが、

でも、少なくとも、私ども、イコールパートナーシップという中で、男女共に仕事も育児、介護も行うということをしておりますので、それぞれの御家庭の中できちんと、お互いに、変な役割分担をせずにそれぞれやっていたかということがよろしいのではないかとこのように思っています。

○村上参考人 御質問ありがとうございます。

自宅に滞在する時間が長くなって夫婦関係が悪化するのではないかとこのように思っています。ですが、恐らく、旦那さんの方が自宅にいたら奥さんの方が外で働くとかそういうような感じ、二人が一遍に自宅にいるということは余りないのかなという感じがしました。自分がコロナのときにとうだったかなというのを考えたときにそんな感じがしました。

それからあと、男性の方が自宅で仕事をする場合には、リビングで子供たちが騒いでいるところではなくて、どこか一室で真剣に集中してテレワークとかするという方法も考えられると思うので、御自宅の中で働く場所というのをちよつと考へ取っていただければなと思つておりました。

山口参考人 御質問ありがとうございます。夫婦仲に対する影響なんです、男性の育児取得で見ると、夫婦仲にとってはプラスであつたという報告が研究の中ではされております。

一方で、育児を取る事によつてかえつて妻側の不満が高まつたという事例、日本では確かに耳にすることが多いんですが、そうした事例に共通するのは、いわゆる取るだけ育児になつてしまつている、男性の側に少し準備が足りなかつたという問題があつたと思つております。

諸外国で、あるいは国内でも、スムーズに育児を男性が取る事によつて夫婦で協力して子育て期を乗り切つた事例なんかを見てみますと、子供が生まれる前の段階に両親学級なんかに参加して、どういふふうの有効に育児期間を活用して二人で大変な時期を乗り越えていくかということについて、よい計画がなされていたわけですね。

ということは、子供が生まれる前に両親学級のようなものも既に提供されているんですが、行政が土日のような休日、一般の方が参加しやすいような時期にやるんですとか、あるいは会社の中でやつていただいて、そこに対して補助金をつけていくといった形で、計画的に育児期間に入つていければよいのかなというふうに思っています。

また、出生率に対する影響なんです、これはまだはつきりとしたことは分かつていないんですが、一事例として報告されているのは、出生率に対しては必ずしもプラスではない、その理由としては、今までは女性が育児をやつていたから、男としては子育て負担というのを分かつていなかったんだけれども、育児を取るようになると、こんなに大変だつたら子供は余り欲しくないなみたいなことも分かつてたということも報告されています。

過渡期ですので、そういった変化が日本でも一部には出てくるかもしれないんですが、やはり長期的に見ると、子育ての大変な時期を夫婦で乗り越えるということは、プラスの方が大きいのではないかとこのように考えております。

佐藤参考人 男性が育児を取ることの意味なんですけれども、育児を取ることが長い子育てに男性が関わることにつながるかどうかなんです。すると、育児の取り方が大事なんですね。

妻が産前産後休業を取る。今、産後休業中、これは母体保護の時期ですから、このときに夫が産後パパ休業、休暇が取れますから、そのときに取る、妻がきちつと休めるようにする。その後、妻が育児を取るときに夫の方は仕事に復帰する。それで今度、妻が育児から短時間勤務に、一般的に多いですよ、そのときに今度男性が育児を取る。つまり、夫婦共に同じときに育児を取る、これは駄目なんです。単独育児が大事なんです。男性が一人で家で子育てをするような取り方、今みたいな組合せで取っていくというわけですね。

それからもう一つは、夫婦で半年、半年育児を取る方が所得保障が一番いいですよ。そういう意味では、夫婦で育児を半年、半年取るというのが収入面でもプラスになりますので、是非夫婦で育児の取り方を話し合つて、育児を取つて夫の子育て参加につながるようなことを是非進めていただければというふうに思っています。

小野山参考人 夫婦の関係が悪化するのではないかとこのことですけれども、先ほど申し上げたように、手伝うではなく、分かち合う、御自身も担うという意識を持つていただければ、そういった争いとか悪化というのは減るのではないかなというふうに思っております。

内閣府の男女共同参画社会に関する世論調査が令和四年に発表されておりますけれども、二十代、三十代の男性のうち約八割が、育児について配偶者と半分ずつ分担を希望するというふうに回答されていますので、先ほどお話がありましたけれども、今まさに過渡期なんだと思つていただいても、そうした意識が変わつていく、それこそ教育とかも必要かもしれませんが、そういった中で、次第にそこは、共にやるというふうになっていく

のではないかと思っております。

○遠藤(良)委員 ありがとうございます。

次に、我が党は、ベビーシッターなど様々な子育て支援に利用できる子育てパウチャーというのを提言しているんですけども、その中で、児童手当の拡充の現金給付ですね、現金給付と比較してその効果というのはどうなのかと思うんですけど。

例えば、学校給食の無償化についても、市区町村ではらつきがあつて、実際できているところとできていないところがある。こういった観点で、現金給付がいいのか、こういう学校給食の無償化が効果があるのかというのは、この辺り、どういふふうなお考えをお持ちなのか、お尋ねしたいと思うんですけども、布山参考人と山口参考人と小野山参考人にお願ひしたいと思います。

○布山参考人 御質問ありがとうございます。

どういう形がよいかというのは、それぞれどんな施策をしていくかということに尽きると思ひます。

今、少子化ということの中でどんなことをやっていくかという中で、全体的な財政と、それから子育てをしている方のニーズと、それからそれを支える方というか国民全体の社会的な機運ともに行う形なので、どちらがどういふふうかというのは、やはり組合せということもあろうかと思ひますし、結局、施策の内容次第ということになるのではないかとこのように思っております。

以上です。

○山口参考人 ありがとうございます。

現金給付についてですが、これはいろいろな国で導入されていて、それに対する出生率への影響というのも評価されていますが、それほど大きくはないということが知られています。そういった意味では、費用対効果が必ずしもよくない政策だということに認識しております。

それに対して、パウチャーあるいは現物給付というのですが、具体的な中身が重要になってくると思ひます。パウチャーなら何でもいい、

現物支給なら何でもいいというわけではなくて、やはりニーズが高いものに絞って行うことが重要だと考えております。

特に、遠藤委員が御指摘になったような学校給食の無償化については、非常に重要で、優先度の高い政策になってくるというふうにご考えております。給食が提供されることによって、子供の健康面でのプラスですとか、登校の出席率が上がるというの海外の研究でも報告されております。また、日本においても、子供にとってプラスであるということについては国民の中で了解が取れているものだというふうにご考えています。

一部の自治体ではもう既に無償化に取り組まれているわけですが、給食の必要性というのは地域にかかわらず間違いなくあるものですので、これを国で一律に行っていくというのは理想的な政策の進め方だと思ひます。

同時に、無視できないのが、学校給食を無償化することによって、給食費の徴収の手間の削減になると思ひます。今、先生方は大変お忙しくいらして、子供と向き合う時間が足りなくなっているわけですが、先生にはやはり教育に時間を使っていただきたいところですので、そういった観点からしても、学校給食の無償化というのは望ましい政策だということも考えております。

○小野山参考人 御質問いただき、ありがとうございます。

ベビーシッターのパウチャーというお話がありましたけれども、やはり、なかなか労働者の賃金が上がらない状況が長年続いています。そういう中、ベビーシッターを利用したいけれども費用が高つくので利用が難しいという方も非常に多いのではないかと思ひます。

私自身、先ほど申し上げたように、ベビーシッターも含めてフル活用している状況ですけれども、毎月の負担は決して軽くないなと思う中、そういったパウチャーとか支援がある中で何とかやりくりをしているところがありますので、是非、そういったところの拡充というのは進めてい

ただけるといいかなと思っております。

○遠藤(良)委員 ありがとうございます。

介護についてちよつとお尋ねしたいんですけども、人材の確保が難しくなっている中で、今後更にそういう傾向が強まるということが予想されています。実際、今、外国人の積極的な活用という方向性もあると思ひますし、家族介護者に現金給付をしていくという方向性も考えられると思うんですが、この点について、村上参考人、山口参考人、佐藤参考人にお尋ねしたいと思ひます。

○村上参考人 ありがとうございます。

人材確保がすごく厳しくなつてきて、外国人の方を介護者としてということでご覧になって、今、国の方も外国人労働者を介護現場に入れるということもすごく積極的にされております。私もNCCUの中でも外国人の組合員は増えてきています。やはり人手が足りませんので、いろいろな、アジアの方に行って法人がいろいろ契約をして入れる、そういうパターンがすごく多くなつてい

るんですが、外国人の方で懸念されることというのが、やはり言葉の壁というものがありまして、御利用者の少しいの感情だとか、あとは慣習だとか、それから、方言だとか、特に認知症の方たちとの会話とか、そういうのがかなり厳しくなるのではないかとこのように懸念されています。ですので、特に訪問介護の方に今度、外国人を入れるということになっておりますけれども、ちよつとこの辺りは慎重にしていかなければならないのではないかなというふうに思ひます。

また、外国人の方も、ほかの産業のように、介護の方に、どんどん増えてきているというか、増加率がすごく低くなつてきているんですね。以前に比べて、入つてきてはいるんですけども、その増加率がすごく低くなつてきておりますので、そういう方たちは、皆さん、欧米の方に行かれる、あえて日本には来ないというような形を取られてい

だと思ふんですね。あとは賃金の問題です。ですので、そういうところは、外国人の方を入れるにしても、やはりもう少し日本の介護の現場を整理してからの方がいいのではないかなというふうに思ひます。

あと、家族介護者に現金給付というのは、ちよつと私どもとしては賛成いたしかねるところでござい

ます。

○山口参考人 介護を行う家族に対して給付を行う点について意見を申し上げます。

介護は、多くの方が考えているよりも過酷な仕事になつてしまつてということが専門家から指摘されています。したがつて、家族に給付することによつて家族自ら介護を行つてもらつてを促すよりも、むしろ、佐藤参考人からお話がありましたように、家族はマネジメントに徹して、介護専門職の方に介護をお願いする方が、御本人の経済的な状況にとつても、仕事を続けやすくなるのでプラスであると思ひます。同時に、家族であるからこそある意味甘えが出てしまつて、深刻な場合は虐待にもつながつてしまつてという事例も報告されておりますので、家族に給付をするのではなくて、専門家が介護を行うのが望ましいというふう

に考えております。

○佐藤参考人 前半の介護分野における外国人の方の活用ですけれども、介護労働安定センターの調査、これを担当してやっています。そういうところも、施設について言えば、受け入れてい事業所の方の評価は比較的高いです。受け入れていないところは、いろいろ心配であるという方が多いんですけれども、受け入れている事業所は、確かに言葉の問題はあるわけでありまして、入居者さんから好評とか、職場の活性化、比較的若い方がいらつしやるので、そういう意味では、きちつとした、受け入れて教育できるような施設、特に施設が受け入れるのはあり得るかなと。

訪問介護について今検討中のようですけれども、やはりコミュニケーションの問題があるの

で、少し時間が必要かなと。

あともう一つは、やはり、介護は今、日本の資格がもししたら国際化する可能性はあり得るので、中国、アジアでも高齢化が進んでいまして、日本で介護の資格を取っていただいで、日本で覚えていただいで戻るといようなことにつなげるのもあるかなと思います。

あと、家族介護ですけども、やはり、介護福祉士の方でも自分の親の介護はできないと言います。つまり、手を出し過ぎるんですね。やはり大事なのは、親を介護すればいいわけじゃないですね、自立支援であります。専門職の方でも自分の親の介護はできないと言います。

そういう意味で、やはり、家族は精神的なサポート、何もしないわけじゃないですよ、精神的なサポート、マネジメント、介護自体は専門職に任せるというのが望ましいのではないかと思います。

○遠藤良委員 貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。

質問を終わります。

○新谷委員長 次に、伊佐進一君。

○伊佐委員 公明党の伊佐進一です。本日は、貴重な御意見をいただきまして、ありがとうございます。

早速質問させていただきます。まず、布山参考人と山口参考人に伺いたいというふうに思います。

こうした今回の法案でいろいろな制度が新しく始まりますが、これが生かされるかどうかという点、そのベースになる意識というのが非常に大事だと、いわゆるアンコンシヤスパイアス、無意識の思い込み、これを解消していくことが、いろいろな、様々な支援の土台になるんじゃないかというふうな点に思っています。男女間の不平等、性別役割分担意識をどう解消していくのかということ、実は、当たり前だと思っていたことがそうじゃなかったんだ、これがアンコンシヤスパイアスだったんだという気づきの機会の提供というの

が非常に大事だと思っております。

山口参考人の方も今日も言及がありましたけれども、制度はあっても取りにくい雰囲気がある。これもアンコンシヤスパイアスにも関係しているのかなというふうに思いましたが、じゃ、これを改善していく、こうした意識の是正に向けて、これは政策的にやるのはちょっと難しいのかもしれないが、具体的にどういう取組ができるのかということ、これを布山参考人と山口参考人に伺いたいというふうに思っています。

○布山参考人 御質問ありがとうございます。

まず、例えば、出産、育児期のライフイベントに就いて柔軟な働き方を選択することで就業継続できる環境づくりというものをきちんと社内に周知するということがありと思います。

今回の改正案の中で、育児期の方にそれぞれ制度の内容を説明して、それを周知して、意向確認をする、そういう一連の取組がございしますが、周りの従業員の方についても、同じように、そういう制度だということをきちんと説明して、協力体制をつくっていただくというのがありと思います。

先生おっしゃるとおり、いわゆる機運醸成なので、こうすればこうということはないかと思いますが、ただ、一つ一つ、男女のそれぞれ、やはり、特に若い世代では考え方も変わってきておりますので、少なくとも管理職の方がまずは模範を示して、会社全体の取組の中に、経営トップから働きかけるとか、あるいは、それぞれの管理職研修なり研修の中でそういうこまをつくること、うことで幅広く浸透させていくということが、ちょっと時間はかかるかもしれませんが、重要だと思えます。

○山口参考人 御質問ありがとうございます。

もちろん、意識下にあるアンコンシヤスパイアスを直接動かすような施策というのは少し考えにくいと思うのですが、それ以前の問題として、まだまだやはり、世の中にもっとはつきりした、露骨な差別なりバイアスなりというのがあ

で、これに対してきちんと、問題であるという指摘をしていくことが重要になっていくと思えます。

企業の活動においては、企業内の格差を可視化する、男女間賃金格差の可視化ですとか、役職の女性比率といったものを詳しく示していくことが必要になると思えます。

既に男女間賃金格差については公表が義務づけられているわけですが、その内容が非常に大ざっぱなものにとどまってしまうため、少なくとも大企業については、男女間賃金格差がどこから来ているのか、勤続年数なのか、役職なのか、あるいは学歴なのか、専門資格なのかといったところまで詳しく踏み込んでいって、どこが男女間格差の源泉になっているかというところまで公表するようなことを求めていく必要があると思えます。そうした数字が出てきた後に、今後どういふふうに格差解消のための行動を行っていくのか、行動計画の策定も義務づけられるのがよいかと思えます。

また、ジェンダー意識については、教育の役割も極めて重要だと思えます。

やはり、大人になってから意識の方を変えるというのはなかなか進みづらいということが分かってはいるのですが、一方で、子供は大きく変化するわけです。したがって、教育現場において、例えば、生徒会長になるのが男の子ばかりに偏っていないだろうかとか、あるいは、理数系は男で文科系は女の子だということになっていないだろうかといった点についても常に統計で把握することが大事になってくると思えますし、同時に、教育現場の管理職であられる校長先生の方が男が多いといったことも解消していかなければいけないのかなというふうな点も考えております。

○伊佐委員 今、可視化が重要だというお話をいただいたので、ちょっと、どこまで可視化できるかという点、布山参考人に伺いたいと思うんです。

今回、男性の育休取得率の目標です、目標

については努力義務あるいは義務化された、百人超の企業は義務、百人以下は努力義務というふうになりました。じゃ、その目標を立てた後の成果、実際に取得率がどうだったかというところの公表は、いまだ一部の企業に限られている。具体的に言えば、今回、法改正でより広げはしましたが、三百人超までは拡大された。でも、三百人以下は義務化されていないという状況です。ここを引き下げていく必要があるんじゃないかというのは山口参考人もおっしゃったところだと思えますが、事業者サイドから見るとどうなのかという点を伺えればというふうに思っています。

○布山参考人 まず、今回、育児休業の取得率の公表については千人超から三百人というところに落としました。一応、現状、三百人超になったところ、それは、それ以下の企業については、まず実態として、なかなか対象になる方が少ないというところもありますし、それをまた定期的に集計することについてはかなり御負担もあるというところで、まずはここからやろうということになっております。

実際に、公表することによって各社のある意味アピールにもなりますしということの中で、どれだけインセンティブを持つてやっていただくかということがこれから重要な一つのポイントになるのではないかと思います。

○伊佐委員 次に、マミートラックについて伺いたいんですが、まず小野山参考人に伺った後、山口参考人に伺いたいというふうな点も思っています。

これは非常に難しい問題だなと思っております。両立支援が充実すればするほど、例えば過度に依存してしまう、そうすると女性の能力開発の機会が減ってしまう。

実は、ずっとこれまで議論があったのが、今回の法改正につながっている子育て中の短時間勤務。これは三歳になるまでは事業主の義務でした。三歳以上をどうするかというのは、私もいろいろ声もいただいでいたので、せめて就学前まで拡充したらどうかということ、これをこれまで国会でも

取り上げてきたんです。そのときの厚労省の答弁はどうだったかというと、短時間勤務制度を利用して労働者の多くは女性なので、拡充すれば女性だけが短時間勤務に、それに更に縛りつけられることになる。いわゆるマミートラックです。でも、今回、結局それを一歩踏み越えて、三歳以上も取れるようにした、いろいろな制度も取れるようにしたことになりました。

だから、充実してほしいという声がある一方で、充実させるとマミートラックになるんじゃないかというバランスが難しいなと思っております。一時期、だっし放題三年みたいな話もありましたけれども、三年間、本当に、長ければ長いほどいいというものでもないと思っておりますが、この辺のバランスが難しいと思っておりますが、まず小野山参考人にお考えをお伺いした後で、山口参考人に伺いたいというふうに思っています。

○小野山参考人 御質問いただき、ありがとうございます。今お話があった時短勤務もそうですし、子の看護休暇制度の取得日数でも同じ議論があったと思います。拡充することで女性にかえて偏るのではないかと理由が書かれていたのを私も拝見いたしました。ただ、これはちよつと、鶏か卵なのか本末転倒なのかちよつと分からないですけれども、制度自体はやはり充実をさせて、女性だけが取るのではなく、男性も取りやすいもの、男女関係なく取れるものにしていけば、そこから先、女性だけが取るものだよねという意識は変わっていくのではないかと思うので、女性に今偏っているから制度の拡充を制限しようというのは、私はそれは逆の議論ではないかというふうに思います。

なので、まずは制度自体、充実したのになり、先ほど、子持ち様というふうなお話もありましたけれども、周囲の労働者の負担も、代替要員の確保だったりして軽減をして、全労働者がやはり負担がないような制度で、充実した、当事者も

取りやすい制度をつくってあげれば、それは女性だけに偏る、マミートラックというふうには言われませんが、そういったものから離れることはできるのではないかと思います。

○山口参考人 どうもありがとうございます。マミートラックについては、過去に幾つかの企業の事例を研究したところ、やはり、短時間勤務を拡大したところ、女性だけが取るようになって、かえって役職への昇進が進まなくなってしまう、あるいは、別の企業では、子持ちの社員であったとしても夜間ですとか休日の勤務を促すようにしたところ、むしろ仕事へのコミットメントが高まることによつて仕事で活躍するようになったということが報告されているので、現在の性別役割分業に対する見方を所与とすると、働きやすさ、子育てと仕事の両立をしやすくするだけだとマミートラックが発生してしまうという懸念は現実のものだというふうに憂慮しているところがあります。

一方で、選択肢が増えること自体は労働者にとつてプラスであることは間違いないわけで、選択肢を増やすと同時に、男性の家事、育児、介護への参加を促すような施策というのにも同時に取り組んでいく必要があると思えます。そのためには、例えば、病児休暇についても、男性だけが取ることのできるような枠、育児休業などでは既に設定されているわけなんです、男女別に枠を設定することで、男性も取らないと活用できないというふうな仕組みをつくっていくことも解決策につながるのかなというふうに考えております。

○伊佐委員 ありがとうございます。次に、佐藤参考人に伺いたいというふうに思います。

本日に、今日の陳述を伺っていて、目からうろこでした。おっしゃっていた、育児と介護は違うんだ、大体どれぐらいでめどがつくかと分かっている育児、しかも、パパとママが育児することを支援するという支援策と、いつ終わるか分からない介護、それで、マネジメントが大

事なんだ、そこをどう支援するかという介護、これが余り、介護が育児に引つ張られるとよくないよというお話は、非常に目からうろこでした。

その上で、最後におっしゃった、家族の役割の検討も大事だとおっしゃっていただきましたが、ちよつと私、是非伺いたいのは、当然、専門家にいろいろと介護を任せなきゃだという流れと同時に、今の政府のいろいろ政策を見ていると、在宅の流れというのがあつて、地域で、在宅で。ここを、介護を社会化してきたにもかかわらず、また地域で、在宅で、また揺り戻しているような、この流れをどう御覧になつているか、伺いたいというふうに思います。

○佐藤参考人 ありがとうございます。

基本的には、僕も、介護の社会化ということを前提に、仕事と介護の両立支援をやるのが大事だと思えます。ですので、私が家族の役割と言つたのは、家族介護という意味ではなく、基本的には、介護の社会化といったときに家族の役割は何なんだろうか。

一つは、僕、何度もしましたように、精神的なサポートですよ。それとも一つは、マネジメント。例えば、在宅介護であれば、月一回、ケアマネジャーさん、一時間かかりますけれども、話をし、親御さんの状況とか、来月どうするという話をするわけですよ。こういうことをきちつとやるのが家族の役割だと思っております。その辺が、ただ、介護保険制度の中に書かれていないんですよ、家族は何をやるのか。ですの、家族はもつと介護しろというふうな議論も出てきたりするので、そこを僕は、もう一度、家族の役割というのは何なのか。

それとも一つは、やはりこれから単身化ということにもなつてきますよね。基本的には、一人でも、高齢期になつて要介護状態になつたら介護サービスを受けられるということも考えていかなきゃならないので、そういうことも踏まえた上で考えていく、家族がない人も出てくるわけでありまして、そういうことを踏まえた上で議論し

ていただければいいかなというふうなことで、ちよつと申したわけであります。

○伊佐委員 最後に、村上参考人に一言だけ伺いたいというふうに思いますが、さっき、井坂委員の質問に対して、いわゆる処遇改善が取れていない事業所の中で、特段の事情があれば処遇改善加算を取つても配分しなくてもいいというふうなことを伺つて、私は正直そこは不勉強で知らなかつたもので、実際、現場でどれぐらいの事業者がそういうようなことを知っているのか、ちよつと、肌感覚になるかもしれませんが、是非伺えればというふうに思います。

○村上参考人 御質問ありがとうございます。現場の事業者でこのことを知っているというのは、恐らく、処遇改善加算を取られている事業所は全部知つていると思えます。

ただ、私どもと労使関係のある法人に関しましては、そういう経営状況がすごく悪化して届出書を出したところなどはございませんで、恐らく、もつと地方に行つた中小とか零細とか、そういうところに関しては、出されているところはないかと思えます。

○伊佐委員 時間になりました。終わります。ありがとうございます。

○新谷委員長 次に、宮本徹君。

○宮本(徹)委員 日本共産党の宮本徹です。

今日は、五人の参考人の皆様、大変貴重な御意見を賜りまして、ありがとうございます。

まずは、小野山参考人にお伺いをしたいと思います。

今日、配られております日本労働弁護団の出している意見書を見ますと、転勤命令における育児、介護への配慮が必要だというお話が書かれておりまして、転勤命令に対する司法判断について、基本的に広く使用者の裁量を認め、労働者への配慮に余りにも欠ける硬直的な判断がなされる傾向が続いているという指摘があるんですけれども、最近の転勤命令をめぐる裁判ではどうい

法判断が特徴的なんでしょうか。
○小野山参考人 御質問いただき、ありがとうございます。

実は、今お話あったように、全国転勤というか、転居を伴う配転命令ですね、いわゆる転勤というものですけれども、これが仕事と育児、介護の両立のすごく大きな障壁になっている、問題になっているという事は、若い世代ほど実は認識をされていて、二十代、三十代の仕事と育児、介護を両方担っている労働者がそうした転勤命令を受けて転職をしようというケースが非常に増えている、そうした労働者を確保することが実は難しいというのが、最近、会社で直面している問題だというふう聞いております。

今御質問があった裁判所の判断なんですけれども、そういう状況があつて、やはり、皆さんも御想像が簡単にできるかと思えますけれども、仕事をしながら、共働きで育児、介護をしているのに片方が転勤になってしまった、じゃどうするんだ、一緒にいていたら共働きの片方は仕事を続けるのは難しい、単身赴任になったら一人で育児、介護を担わなければいけない、どつちの選択肢もかなり厳しいものがあると思えます。ただ、そうした中、裁判所はいまだに転勤命令については昭和六十一年の最高裁判例の枠組みで判断をしています。御存じの方もいらっしゃるかもしれませんが、東亜ペイント事件という、配転命令に関しては、労働問題を取り扱う弁護士であれば誰でも知っている事件になります。

具体的には、転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存在する場合であっても、転勤命令がほかの不当な動機、目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対して通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるときなど、特段の事情の存する場合でない限りは、転勤命令は権利の濫用になるものではないと。要するに、権利が、配転命令権が濫用されているかどうかという判断枠組みでしか考慮がされていません。

その結果、もちろん、最近の裁判例の中で、そうした仕事と育児、介護の両立を視野に入れた判断が示されている下級審判例もあるんですけども、他方で、現在の住所から通院できる医療機関でのみ受けることができない特別な治療を受けているとかでなければ、別に子供の生命等に重大な結果が生じるものではないので、特段の事情がないという判断がされてしまい、お子さんが実際に罹患して通院をしているにもかかわらず、転勤命令は有効だというふうに判断した下級審裁判例もありますので、非常にこの辺りは問題のある裁判所の判断の在り方だというふうに思っております。

○宮本(徹)委員 今、小野山参考人から、司法判断では企業の側に幅広く転勤命令権を認めるという判断が続いているというお話がありましたけれども、これは何らかの法改正なんかも必要ではないかと思うんですけれども、ちよつとその点について、五人の参考人の皆さんに、この問題、どう対応すればいいか、配転の育児、介護との両立の問題についてお伺いしたいと思います。

○布山参考人 御質問ありがとうございます。
現在の育児・介護休業法の中でも、転勤の配慮という項目は条文の中にあつたかと思えます。それを踏まえて、企業の中でどういうふうに対応するか。

ただ、必ずしも、申し出た労働者の希望どおりには、配転の問題なのでなかなか難しいかもしれませんが、一応、一度企業の中で配慮をして、その配慮した結果こうなつたという形を御説明するという形になるのではないかと思います。

○村上参考人 済みません、御質問の件につきましては、専門的な知見がございませんので、お答えできません。失礼します。

○山口参考人 転勤についてですが、過去の調査では、介護については考慮されることが多いようです。介護しなければいけない転勤について時期をずらすといった対応が民間企業ではなされているようです。

一方で、転勤自体が家族に対して悪影響を与えようという点については否めないものだと思います。例えば、配偶者のキャリアが中断してしまう。さらには、子供たちの環境が変わってしまうことによる子供のメンタルヘルスに対する悪影響なども懸念されています。

この点について、最低限、どれぐらい転勤を行っているのかという点について情報開示、転勤の方針についての情報開示なんかを行っていくことによって、育児休業の取得率と同様に、ワーク・ライフ・バランスにどれぐらい配慮しているのかという指標として開示することによって、労働者の方がそういった企業を選ばなくなるといふような形になっていくことによって、無理な、企業からの一方的な転勤というのは減らすことができるのではないかと考えております。

○佐藤参考人 転勤問題は、企業の人事管理で今最大の課題だというふうに思います。確かに最高裁判例は変わっていないわけですが、企業側のマネジメントとしては大きく変わりとつあると思えます。

基本的には、やはり、企業のモチベーションを維持する上、あるいは人材を確保する上で、無理やり、以前のように、会社の都合だからあつち行けこつち行け、これはできなくなつてくるということですので、やはり社員と丁寧に対話するというような方向に変わつてきていますし、あるいは、転勤を見直して、できるだけ転勤の頻度を減らすというような取組をしてきている企業が多い。あるいは、転勤をテレワークに代替するというような、つまり異動はするんだけども居住地変更はしなくていいですよ、こういう会社も出てきています。今、ちよつと過渡期かなというふうに思っています。

それと、もう一つは、この四月からですか、採用時点で就業地の範囲を、異動の範囲を明示しなきゃいけないりましたので、このことも異動についての見直しを進めるのではないかなというふうに思います。

○小野山参考人 先ほども申し上げたように、転勤命令に対する司法判断が、現在、残念ながら硬直的なものと言わざるを得ません。他方で、労働者に対する転勤によって生じる影響というのは非常に重大なものです。

そのため、先ほど御指摘あつたように、育児・介護休業法二十六条で、転勤する場合に育児、介護を行うことが困難となる労働者への配慮義務というものは定められているんですけども、こちらはやはり、法的義務に格上げをしていただくということが必要かと思えます。また、具体的な義務の内容についても、指針にとどめるのではなくて、そちらについても、育児・介護休業法の中で条文として明記をしていただくということが必要であると、日本労働弁護団としては考えております。

また、転居を伴う転勤命令が、先ほど申し上げたように、権利濫用でなければ無効となるものではないということが、現在、裁判所の判断ではありますけれども、ちよつとこの枠組み自体も見直す必要が今現在出てきているのではないかと。個別の同意であつたり、先ほどお話あつた、個々の労働者の事情を配慮したりというところまで踏み込んだ、そうした施策が必要ではないかというふうに思っております。

実際に、昨年、日本労働弁護団では、配転に関するシンポジウムを開催しまして、複数の労働組合からヒアリングを行いました。その中で、労働組合の方で個々の労働者の育児や介護の状況をヒアリングした結果を人事と共有しながら、配転に際しても配慮をしていくと。それはなぜするかという、労働者の保護ももちろんありますけれども、それをしないと、先ほど申し上げたように、会社自体も優秀な人材を手放さなければいけなくなるということなので、労使双方共にとつてそうした協力関係というのが重要になってきている。今、時代なのではないかと思えます。

○宮本(徹)委員 ありがとうございます。
次の質問ですけれども、男性が育児、介護を女

見ているとか、国は在宅介護を捨てたと思うとか、訪問介護を何だと思ってるのか、住み慣れた自宅で生活するために支えている訪問介護や定期巡回の単位数を下げるなんて国の考えと逆行している、このようなことになっていきます。

それからあと、事業所の経営状態のことをすごく心配している、不安に思っている方がかなりいらっしゃると思います。事業所として利益が減少する、それから、現時点でも赤字が出ている状態なのに、更に収入が減少することに心配しれない、あとは、訪問介護事業所の倒産を多く耳にする中、今ある事業所を守っていただけに状況をつくるのはおかしいとか、そういうようなことですね。

それからあと、最も多いのは、やはり、基本報酬が引き下げられたことによって自分自身の賃金が引き下げられるのではないかとということなんです。基本報酬の引下げイコール賃金の引下げと捉えている従事者が非常に多いのにちよつと驚きました。賃金が引上げになるのではということ、すごく心配だと。基本報酬が下がることで、賃金が引き下げられる可能性が大きく、更に離職が増加する。報酬が下がると、会社はどこかで経費を削減する、そして、それは働き手にしわ寄せが来て、ますますヘルパーをしないとと思う人が減るとかいうことですね。

今回の調査をして、かなりの数の回答がすごく早い段階で返ってきたというのにすごく驚いておりまして、訪問介護員のモチベーションにかなり影響があったなということを感じている次第です。以上です。

○田中(健)委員

ありがとうございます。大変厳しい声、また現場の声があるということなんですけれども、そんな中で、先ほど、離職をする人が多いということ、また賃金が低いということ、人材の話がありました。

訪問介護の人材不足対策は、先ほど質疑がありましたけれども、介護全体としても、今、人材不足というものが大きな課題となっておりますが、処遇改善以上に、またそれ以外で、どのような人材確保のために必要なものがあるかというのを、現場からの声があれば教えていただければと思います。

足というものが大きい課題となっておりますが、処遇改善のほかに、やはり職場の労働環境の改善ということが重要なと思います。働きやすい職場づくりということですね。

○村上参考人 御質問ありがとうございます。処遇改善のほかに、一般的に言うハラスメントのほかに、利用者、家族からのハラスメントというものが発生しています。こちらにつきましては、私どもが二〇一八年に御利用者、御家族からのハラスメント調査を行いました、実に回答者の七四・二％の方がハラスメントを受けたことがあると回答しています。

この結果を受けてまして、厚生労働省の方も検討委員会を設置していただきまして、私の方もその委員に参画いたしましたけれども、その検討会で対策マニュアルとか研修の手引とか事例集とか、そういうものも作成しました。これは厚労省のホームページの方にも載っております。ただ、様々な対策を講じたとしても、やはり利用者とか家族が介護保険についてちゃんとした理解を持たなければ、このようなハラスメントというのはなくならないというふうに思っています。ですので、国とか自治体とか、もちろん事業者もそうなんですけれども、利用者、家族に介護保険制度のことをもっと理解するように周知をしていただければいいかな、そういうふうに思います。

あと、新しい人を業界に入れるということだけではなくて、今いる人たちを定着させるということも考えていかなければいけないかなと思っております。

特に、職場の環境をよりよくするために、管理職の方がすごく重要でございまして、管理職の方は、管理職に就いたが、研修を受けることな、かなり、まあ、言い方は悪いですけども、放置されているような状況があったりするので、

管理職教育というのを事業者の方もきちりしていただきたい。それとともに、介護従事者の職員の方たちも、いろいろな勉強とか研修会とかをしていただくことによって介護のサービスの質というものが向上しますから、こういうこともやっていただきたいということ。あとは、本当に何でも話し合える風通しのよい職場づくり、これが本当に重要だと思えます。

○田中(健)委員

ありがとうございます。最後に村上さんに質問なんですけれども、先ほどの質疑の中で、介護専門家も自分の親の介護はできないというような話がありました。

実際、まだ介護休業というのは、全体の労働者、三百二十万人の中でも一・六％と低い中で、実際介護をしている、介護のプロである介護事業者の中で介護休業を取得した人というのは実際いらいらっしゃるのか、そういう数があるかもしあれば教えていただければと思います。

○村上参考人

私どもNCCUの組合員の中で、介護休業取得者というのが昨年一年間で四十七人です。組合員比率で〇・〇五％です。ですので、ほかの産業に比べて少ないというのが実態です。介護従事者の皆さんというのは、介護保険制度というのは知っている、理解しているということが前提にあって、それで、介護休業を取ると、介護休業給付金で給与の六七％が保障されるということなんですけれども、今、平均賃金が二十六万ぐらいなんですけれども、現在もらっている賃金が目減りをするということで、休みを取るのをちゅうちよするということなんです。

それで、実際、仕事と介護の両立はできると言った方たちに質問をしたんです。では、どうすればいいんでしょうかということなんですけれども、やはり職場の理解、それからあとは、様々な社会資源、これを利用して介護を乗り切りたいということ、その方は世帯主の方だったんですけれども、働かないと生活ができないので、仕事と介護の両立ができるかできないかではなくて、しな

れば生活できないんですということだったんです。ですので、やはり公的介護サービス、こちらが充実すれば、介護離職というのは減らせるのかなというふうな思います。

○田中(健)委員

ありがとうございます。引き続きまして、佐藤参考人に伺いたいと思うんですけれども、佐藤参考人から、介護離職のない社会ということでお話を伺いましたが、村上参考人の資料に、施設入所の手続期間が三か月から二年と大変長いということがありまして、施設を使いたくても、また介護を使いたくても、期間があるんだという中で、その中で、先ほど最後の方のキーワードで介護・介護両立休業ですかね、ないしは、参考資料で読ませてもらった中では、介護・介護準備休業というように形で、名前を変えたり、そのような形の普及をしていくのがいいんじゃないかという御提言もありましたけれども、もう少しそれについて詳しくお聞かせいただければと思います。

○佐藤参考人

まず、介護休業についての取得率はどのぐらいなんですとかという議論があるんですけども、育児休業と違って、介護休業を取得しないのが一番いいですね。取得しないで両立できれば、それはそれでいいわけ。つまり、介護の場合、長い休業を取る必要はそれほどないんです。

ただし、例えば、親が地方にいますので、認定を受けるためにも一週間、二週間休まなきゃいけない、こういうふうには取らなきゃいけない場合もあるかも分りませんが、そうじゃない場合であれば、認定を受けるときも、近居、同居であれば、介護休業を使わなくて済んだりする。ですから、まず、介護休業を取りやすくして、みんなが取らなきゃいけないということではなくて、普通の働きをしながら仕事と介護を両立していく、これが一番いいわけですね。

今、在宅介護だけでも、ちよつと要介護度が上がって施設に入らなきゃいけない、地方なので施設を探さなきゃいけない、これが一か月ぐらい時間がかかるといふようなときに、介護休業を取らねえといけない、時々、介護休業を取らなきゃいけないというところ、介護休業を取らなきゃいけないというところが起きるのですけれども、そういう取り方ができるということが大事かなといふふうな思います。

ですので、もう一つは、介護サービスの方です。よね、先ほど、在宅、それから在宅で施設に移れない、今、要介護三以上じゃないと特養に入れませんけれども、もちろん、空きがあるかどうかというところがありますよ、それで待機があるというふうなことがありますので、そういう意味では、同時に、他方で、介護サービスの人が、現状では人手不足ということがありますけれども、そういう中で、介護の社会化ということを進めながら、やはり介護サービスの基盤をきちつとつくっていただくということをやらねえとなかなか難しいかなといふふうな思います。

ですので、企業による様々な情報提供と、社員が仕事と介護の両立のマネジメントの仕方を知ると同時に、介護サービスの利用の仕方なり、サービスの充実というのがセツトでいかないと、介護離職というのは減らないかなといふふうな思います。

○田中(健)委員 ありがとうございます。

介護の関係で、布山参考人にもお伺いしたいんですけども、今、企業が介護の情報を提供するということは大切だということもお話しいただきました。

今回の制度では、四十歳のときに個別の周知や意思確認をするところ、これはもうデーターを見ますと、なかなかまだ実際は行われていない。

また、四十歳といつても、親と離れていたりしますとまだまだ介護という実感がないという中で、どのようにして企業が四十歳の人たちに介護の情報やまた現状といふのを知らせていくのかと

いふのは大変重要なテーマであり、課題かと思つています。

それについて、どのような課題があつて、どのような取組が企業にとつて必要なかといふ御見解があれば、教えていただければと思います。

○布山参考人 ありがとうございます。

まず、四十歳の時点で、今、企業が何かしら周知しているかとなると、それは、やっている企業といふのはそんなに多くないと思います。

今回、労政審で議論していったときに、先ほど佐藤先生からお話がありましたけれども、まずは、御本人が被保険者になつた段階で、余り実感がなく、そうすると、どこかのタイミングで、まずは介護保険といふのはこういうものだといふのを知らせる必要があるだろうといふところで、四十歳、被保険者になるところを一つのタイミングといふふうな考えました。ですから、これは四十歳以外のところでも、例えば何かの、企業の中の節目節目の研修等の中に入れるということもあると思います。

その中で、介護保険が何なのかということについては、実は保険者もきちんと周知をしてきたかといふふうなところ、少くとも、企業が従業員に周知するだけではなく、まずは保険者が被保険者になつた方にきちんと周知をしていただきたか、そのため、企業が、特に中小企業が対応するためには、それなり説明ができるようなツールも御用意いただければ大変ありがたいと思います。

いづれにしても、そこで一回、介護保険といふのはこういうものだといふふうに分かれば、その先、何かあつたときに、何も頭にならなかつた、例えばこんな話を聞いたといふところがあるのでは、随分違うのではないかと思つています。

○田中(健)委員 ありがとうございます。

最後、山口参考人に伺いたいですけれども、育休制度の件です。

もう、答弁の中にもありましたし、また、「子育て支援の経済学」を読ませていただいたんで

す。その中でも、育休制度といふのが母親の就業に及ぼした影響は全体的に高い、短期的には仕事への復帰時間を遅らせる傾向があるものの、中期的には影響はないということでした。また、一年間の公的休業制度は女性の就業を促進する効果がある一方、三年間に延長しても効果はないということもありました。さらに、費用対効果についても、保育は正当化されるけれども、育休政策は当てはまらないという経済学からの指摘もあり、これについて、ちよつと私もどきつとすると、か、経済学からするとそうなんだなという、すとは落ちなかつたんですけれども、それについてちよつと教えていただきたか、あくまで、これは母親の就業についてでありまして、これを男性に置き換えられることはできるのかということと最後に教えてください。

○山口参考人 ありがとうございます。

田中委員より御指摘のあつたように、女性の育休については、ある程度までは就業にプラスになるんだけれども、余り長くなつてしまつてかえつて女性をマミートラックに押し込めてしまつていふことが分かつているので、その使い方については十分気をつけなければいけない、あるいは、女性だけに家事、育児を押しつけるようなことにならないうような施策とセツトで行うことが重要なかなといふふうな思つています。

一方で、男性の方の育休取得についてなんです、これが国際的に見ても仕事に悪影響を及ぼすといふ事例については報告されておられません。むしろ、子供の発達上プラスであるとか、夫婦仲、離婚率で測つた場合なんです、そちらについてもプラスであるといふことが分かつています。なので、男性に関しては、今のところ、取り過ぎを心配するよりも取らな過ぎを心配する方がよいのかなといふふうな理解しております。

○田中(健)委員 時間となりました。ありがとうございます。

小野山参考人、済みません、質問できませんで

した。

○新谷委員長 次は、福島伸亨君。

○福島委員 無所属の四人で会派を組んでいる有志の会の福島伸亨と申します。

五人の参考人の先生方、今日は有意義な話をありがとうございました。最後の質問ですので、あとちよつとおつき合いたければと思います。

五人の方に一人ずつお伺いしたいんですけれども、まず布山参考人で、今回の制度改正、全面的に賛成だといふ話がありましたけれども、逆に、経営者側が全面的に賛成といふのは、もうちよつと経営者側がこれは大変だと汗をかかぐらいじゃないと、こういうのはうまくいかないと思ふんですね。

今回の制度改正で、逆に、これは本当は厳しいんだけれども我慢してやつたといふものがあれば教えていただきたかです、それがいいんだけれども、せめて、看護休暇が小三といふのは私はどう考えても合理性がないから小六まで広げるとか、あるいは無給を有給休暇にするとか、その程度はできるんじゃないかと思ふんですけれども、その辺りの認識はいかがですか。

○布山参考人 ありがとうございます。

賛成の立場といふのは、私、労政審の議論で、その建議に基づいて、建議した内容に基づいて法案を策定していただいたので、当然、そういう意味で賛成の意味といふことでございます。当然、企業にとつては、なかなか難しい点といふのはそれぞれにとつてあります。

先生から御指摘いただいた子の看護休暇といふところについてなんですけれども、もちろん、審議会の中でも、もう少し後ろまで、例えば小学校の修了まで拡充すべきではないかといふ御意見もありました。

ただ、先ほど申し上げましたけれども、子供の年間の診療日数を見ると、ケアすべきところというのはやはり小学校三年生までといふところがありまして、そういうところがまず一つ、そういう傾向が見られるということ、育児期に、もち

ろん、従業員を支える、先ほど、ハラスメント的なことがあるというふうにおっしゃる参考人もいらつしやいました。やはり、周りの方々がサポートしようという形で、そういう公平性の確保の観点とかを考えると、まずはケアの必要性が高い小学校三年生の修了時まで延長するということが妥当ではないかというふうに思っております。

また、有給が無給かということについても議論になりました。これもいろいろ考え方はあるとは思いますが、少なくとも、ほかの制度との整合性、あるいは、基本的に、働いていない、ノーワーク・ノーペイという原則をそのまま貫いた形で制度設計をしていただければありがたいなと思っております。

以上です。

○福島委員 ありがとうございます。あした、委員会です。この点は議論したいと思っております。次に、村上参考人にお聞きしたいんですけれども、今回の介護報酬改正で訪問介護の基本報酬が引き下げられる、私もこれは全く理由になつていないと思っております。じゃ、訪問介護の事業者がそれほど経営状況がいかといたら、ほか比べてトータルで見たらいいのかもしれないけれども、しかし、報酬を引き下げるものでもないと思っております。

私は、理由がない中で下げられたら、何か別な理由があるんじゃないかと思っております。財務省との関係とか、業界団体の政治力とか、何かその辺りの思うところがあれば述べていただければと思っております。

○村上参考人 ありがとうございます。

訪問介護の経営状況、収支差率がかなりよかつたというのはいさぐちあると思っております。ただ、おっしゃられたとおりさくさく差があつて、収支差率が二・三%以上のところもあれば一%前後のところもかなりあつて、一・何%というところも三三%ぐらいですか、ありましたので、これを一緒にして改定率というのをぼんと出されると非常に困るなと思つたんです。

それが、その引き下げた理由というのが、恐らく、平均値を取つて、全体のサービスよりも高かつたからというので、数字だけで、現場のことは関係なくと言つたら怒られちゃうんですけれども、数字だけを見て恐らく切り下げたんだと思うんです。やはり、上げるところと下げるところ、そういうメリハリをつけるというところで、訪問介護の方がちよつどそういう数字になつたので引き下げられたということだと思っております。

以上です。

○福島委員 是非、御遠慮なくおっしゃつていただければと思っております。もう一問、村上さんについてお聞きさせていただけますけれども、介護の現場には子育てをされている方もいっぱいいらつしやつて、今回の法律の、子供の年齢に応じた柔軟な働き方の対応というのがありますけれども、これを会社側が決めるときに、過半数の労働者で組織する労働組合か、労働者の過半数を代表する者の意見を聞くとなつております。

恐らく、今、皆さんの介護クラフトユニオン、八万七千いて、六十四法人ということですから、なかなか一つの法人当たりだと組織率が低かつたりとか、あるいは横割りのな、企業ごとの組合じゃないんですかね、多分、職種の組合なので、そうしたときに、この制度というのは本当に労働者の意見を聞いたことになるのか、実効性があるのか、その辺りの現場の感覚を教えてくださいなと思っております。

○村上参考人 私どもは職業別労働組合なんですけれども、活動の単位を分会という形で、各法人で一つ分会をつくつて、そこで交渉するようにしているんです。ですので、その法人の方と直接NCUCの職員が話し合いをして、それで決めていくという形になります。ですので、八万七千名全体ではなくて、そういう活動の仕方がありますので、大丈夫だと思っております。

○福島委員 でも、なかなか全体で、組合があるところはいいんですけれども、ほとんど私の周り

で見ても組合があるところというのはないわけですから、そこで過半数の働く人といつてもなかなか大変なのかなと私は個人的に思つております。次に、山口先生にお聞きをするんですけれども、テレワークが、家事、育児の時間の削減とか、労働生産性をアップするのに効果があるという話がありました。私は、ここまで効果があるんだつたら、今回の努力義務じゃなくて、きちんと義務化した方がいいんじゃないかと思つてます。会社も大分対応できるんじゃないかと思つてますけれども、努力義務自体がちよつと遅れているというか、時間的に遅れているんじゃないかと思つてますし、あと、今回、三百人以上の事業主に育児休業取得率の公表義務があつて、小野山参考人からありましたけれども、これは取得率だけじゃ駄目、特に男性の場合はどのぐらいの期間を取つているかというのが大きいと思つてますので、取得率だけではなくて、その中身も含めて公表させた方がいいと思つてますけれども、その点についてのお考えはいかがでしょうか。

○山口参考人 ありがとうございます。テレワークについては、やはり仕事の内容によつて大きく実行可能性が変わつてくるので、一律の取組というのはまだまだ難しいのかなというふうに思つております。

とはいえ、コロナが明けても、それまでテレワークができたのが急にできなくなる、そこに対して必ずしも正当化できるような理由がなかつたりすることも見られるので、今後もテレワーク促進というのは進めたいところだと考えております。

また、育休について、取得割合では不十分だという御指摘は私も同意するところであつて、取得期間についても公表を義務づけていく方向で進めるのがよいと思つております。

○福島委員 ありがとうございます。この点もあつたの審議につなげていきたいと思つております。次に、佐藤参考人の今日の話は本当に我が意を得たりという思いで、私も最近父親がパーキンソン

ン病にかかつて、政治活動をしながら、ちよつと離れているところに住んでいる父親一人、母親が亡くなつていて、弟は海外にいて、私しか介護できないというので苦勞した経験があるので、子育てと介護は違うというのはそのとおりだと思つてます。

とりわけ、今、子育てとか少子化が言われていますけれども、今後の人口構成の変化を踏まえると、介護と仕事の両立は、子育てと仕事の両立と同じか、それ以上に深刻じゃないかと思つてます。特に、一人っ子で未婚の男子と一人の親となるのが今度多いと思つてます。実は、私の秘書もそれでこの間、介護のために離職をせざるを得ないというのがあつたので、この辺りの、今後の人口構成の変化とこの問題の対応の深刻さという辺りについて、是非御説明いただけませんか。

○佐藤参考人 どうもありがとうございます。これから介護の課題に直面する、特に親御さんの介護の課題に直面する介護の負担は、その方の親御さんが経験した介護の負担より大きくなつていきます。なぜか。一つは、寿命が延びていってます。ただし、健康寿命が延びるわけじゃないんです。要介護の期間が延びている。そういう意味では、介護に係る平均的な期間が延びるということなんです。あともう一つは、兄弟数が少なくなつていきます。ですので、今御指摘のように、一人っ子で親二人、そういう意味では、介護負担が増えていくということは一つ大きいんです。

あと、結婚していても、男性は、自分の親の介護のときに、妻が思つても無理です。今日、帰られたら奥様に聞いてみてください。介護してくれるの。すると、あなたの親、私の親と言われる、何で私があなたの親まで見なきゃいけないの。そういう意味では、介護の課題というのは、もう一つは男性の課題なんです。ただ、これから介護の課題に直面するのは、子育てに関わつてこなかつたような人、そういう意味では、余りワーク・ライフ・バランス、仕事と子育て

ての両立の経験がないような人たちが仕事と介護の両立の課題に進むという点で、そういう意味では、結構これから大変だと思えます。

そういう意味でも、今回の法改正を踏まえて、早めにそういう状況をきちつと提供し、知識を持つていただいて、一人っ子でも親御さんの介護ができるような体制を準備していただくというふうな思いがあります。

○福島委員 ありがとうございます。

私の周りでは、未婚というか、結婚していない人が多いです。それが五十、六十になってくると大変になるのかなというふうに直感を感じております。

あと、もう一つ佐藤先生にお伺いするんですけども、確かに、介護休業とか介護休暇制度というのを知って、仕事と介護をどうマネジメントしているか分かるかが必要だということなんですけれども、ただ、今の介護休暇なり介護休業の制度を知ると、介護は介護の課題がいつまで続くのか事前予測が困難という話がありましたけれども、対象家族一人につき三回までしかできなくて、通算九十三日。例えば、うちの父の例で見たら、確かに足は動かないけれども、頭は元気なんですよ。これから認知症になってきたら、それは大変だから、もし私の立場であれば、今介護休暇を取ることが手控えると思うんですね。つまり、予測不可能だからこそ、一回ぼつくりで、三回しか取れないとなったら、なかなかできないから、知れば知るほど、今取るのをやめておこうとなつちやうと思うんですね。

四十代のうちから本当はこまめにやらなきゃならないんだけど、それに対応するような介護休暇、休業。休業も、一年に五回だったら、例えば透析とかに親を連れていくんだ、週に三回とかのうち、妻とかほかと分担したって、五回じゃ到底無理なわけですね。こうした制度上の問題が逆に取得を低くしているように思うんですね。その点についての認識はいかがでしょうか。

○佐藤参考人 介護休業期間を延ばす必要がある

のではないかと、あるいは法定の分割回数を増やすんじゃないかという議論は、これはかなり前からありました。

ただし、先ほどお話ししました、いろいろなデータをみると、この九十三日の分割取得なら大体カバーできるというのが現状だと思います。

そういう意味では、利用の仕方ですね。先ほど通院についても、介護休業ではなく介護休暇を使うとか、あるいは通院の支援もヘルパーさんがやってくれたりしますよね。なので、やはりその辺は、自分がどこまで、実際に介護を担わなきゃいけない分はどの程度なのか、そのために、介護休業なり介護、これはもう少しきちつと情報提供をするということが大事かなと。

データの見るに、かなりこれでカバーできると思えます。ただし、仕事と介護の両立のために九十三日が足りないという議論は、ですから、僕はあり得ると思うんですね。

ただし、多くの場合は、本人が介護するには足りないというんですね。それは足りないんです、本人が介護するのでは。十年以上の方も一〇%ぐらいいますので、そうすると十年以上に延ばすのかという議論になってしまっていますので、やはり両立のためのマネジメントとしてどれぐらい必要なのかという議論でいうと、現状、いろいろなデータを見ると、かなりの部分はカバーできているというふうな理解です。

○福島委員 ありがとうございます。

最後に、小野山委員にお聞きします。

今回の法改正も様々な問題があるということの中で、冒頭、経営側の委員の方に、布山先生に厳しいことを申し上げましたけれども、私、この厚生労働分野は門外漢で、今期から初めて関わっているんですけれども、やはり何かという労働政策審議会が、労働政策審議会がという非常に違和感があるんですね。果たしてこの労働政策審議会、公益代表、労働者代表、使用者代表と言っているけれども、労働者代表に非正規を代表しているような人はいないし、フリーランス的な働かせ

方を反映する人も少ないであろうし、労働者側も、どちらかといえば名前の知った企業の方が多いという状況でありまして、こうした政策決定の仕方自体に問題がないのかというのが一点。

二問まとめますけれども、先ほどの村上参考人と同じなんですけれども、今回、子供を持つ方の柔軟な働き方の措置で、過半数の労働者が加盟している労働組合か、あるいは労働者の過半数と私が知っているのは、例えばJR東日本というのは、過半数の労働組合を潰して、今、会社側が親睦会みたいなをつくってやっていくわけですね。そういうところで言ったって、やはり意見は言えないと思うんですね。この在り方についてどう考えるか。

この二点についてお答えください。

○小野山参考人 御質問いただき、ありがとうございます。

まず一点目なんですけれども、ちよつと労働政策審議会の問題点というのを私の方から指摘するのはなかなか難しいんですけども、日本労働弁護団としましては、そこで議論されている内容を定期的に確認をさせていただいて、随時、意見書や声明は出させていただいております。

意見書を最初に出したときに、長時間労働の是正が必要だという点を指摘しましたところ、その次の審議会ではそうした議論もなされたというふうに伺っておりますので、今後も、そうしたところを我々としても注視しながら、適宜必要に応じて意見をさせていただければというふうに思っています。

二点目の、そうですね、おっしゃるとおりで、私も労働組合と一緒に事件をやっております、労働組合と一緒に労働問題をやっておりますけれども、じゃ、過半数を取っている労働組合かということ、なかなかそうではないんですね。労働者のために本当に一生懸命働いている、活動されている組合が過半数を取っているかという、残念ながらそうではないのが現状というふうに言えます。

なので、そうした組合が意思決定をしたことが本場に労働者の意思を反映していると言えるのかというところは私自身も疑問に思うところですので、今回、柔軟な働き方の措置の中で、措置の対象とならない労働者に関して、こちらに関して、労働協定の中で除外規定ができるというふうになっております。一部の労働者、一年に満たない労働者については、労働協定で措置を講じないということが定められるというふうになっていまして、今申し上げたように、じゃ、本当にその労使協定というのが個々の労働者の意思を反映しているかどうかというのが非常に疑問です。そもそも論、柔軟な働き方というのは個々の労働者にとつて本来認められる権利だと思いますので、そこを、労働協定だったり、過半数を占めるような労働組合だからといって、制限する方向で何か権限を与えるというのは批判すべき点ではないかと思えます。

○福島委員 ありがとうございます。

時間が参りましたので、終わりにいたします。

ありがとうございます。

○新谷委員長 以上で参考人に対する質疑は終了いたしました。

この際、参考人の方々に一言御挨拶を申し上げます。

貴重な御意見をお述べいただきまして、参考人の方々におかれましては、誠にありがとうございますと申し上げます。委員会を代表いたしまして厚く御礼を申し上げます。ありがとうございます。(拍手)

次回は、明二十四日水曜日午前八時四十五分理事會、午前九時委員会を開会することとし、本日は、これにて散会いたします。

午後零時十五分散會