

第7回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会

開催日 令和5年5月15日(月)

○武石座長 それでは、定刻になりましたので、ただいまから第7回「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」を開催いたします。

皆様には御多忙のところ御参集いただきまして、誠にありがとうございます。

本日は所委員が御欠席と伺っております。

頭撮りはここまでとなります。

それでは、早速ですが、議題1に入ります。

本日はヒアリングとして、富士電機グループ労働組合連合会、富士電機労働組合、小暮様にお越しいただいております。

まず最初に、小暮様から15分程度でお話をいただければと思います。御説明が終わりましたら、20分程度質疑応答の時間を設けたいと思います。

それでは、小暮様、よろしく願いいたします。

○小暮様 ただいま御紹介いただきました富士電機グループ連合、富士電機労働組合で中央執行委員を務めております小暮と申します。本日はよろしくお願いいたします。

本日は「仕事と介護の両立支援について」ということで御説明させていただきたいと思っております。

なお、皆様にお配りしております資料ですが、詳細なデータ等もございますので、お取り扱いには十分御注意いただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

では、まず最初に弊社の組織体制になりますけれども、一番上が連合になっています。その下が電機連合、その下に富士電機グループ連合ということで、富士電機の関係会社の12組合が加盟しております。約1万3700人といった規模になってございます。その12組合の中で私が所属しておりますのが富士電機労働組合ということで、所在地は東京都日野市、支部数は富士電機の事業所が全国に12か所ございまして、そこにひもづく形で支部を設置しております。役員数は、本部が6名、支部が81名ということで、こちらは三役プラス執行委員の人数となっております。組合員数は、2022年12月現在ということでちょっと前のデータにはなりますが1万505名、うち男性が8,869名、女性が1,636名といった割合になっております。平均年齢は43.0歳、平均勤続年数は20.0年といった状況になってございます。

続いて、労使による取組について、富士電機グループ連合でのダイバーシティ推進委員会による取組を御紹介したいと思います。富士電機グループ連合は先ほどありました12組合で構成されており、全ての人が働きやすく、やりがいを持って働き続けることができる

職場環境の実現を目指し、ボトムアップの視点で職場実態やニーズ把握、在り方検討を進めるとして、2013年度よりダイバーシティ推進委員会を立ち上げました。開催頻度は年3回から4回、メンバーは先ほどのグループ連合加盟組合から代表して10名、それから会社からも1名参加いただいております。

2013年度に発足したのですが、2013年度が終わる頃に次期のテーマとして何をやっていこうかという議論になったときに、高齢化が進む中で、今後介護に携わる方の増加が予想されることから、介護支援関連の取組が必要ではないかという議論に至りました。

では、具体的に何をするのかということですがけれども、介護は突然やってくるものであり、いざというときに慌てずに、仕事と介護を両立させるための情報周知のツールとしてガイドブックを作成することとなりました。

次のページが作成の内容で、まずヒアリングを実施しました。こちらは加盟組合の執行部を対象に介護に関するヒアリングを実施しております。どういった情報が必要かですとか、あとは介護をしていない方も活用できるというか、読んでもらえるような内容、それから、組合役員が質問や相談を受けたときに応じられるような資料があるとよいという意見が出ておりました。

それから、専門家との意見交換ということで、このときのメンバーは全員介護未経験だったため、専門家への取材であったり講演を依頼しました。弊社の関連会社が運営しておりますデイサービスの施設がございましたので、そちらを見学して介護現場の現状を把握したりですとか、あとは日野市の地域包括支援センターに取材をしに行ったりですとか、あとは講演依頼をしました。

それから、電機連合のガイドラインも参考にさせていただいております。電機連合では2015年に介護支援ガイドラインを策定しております、特にⅢの「仕事と介護を両立するために（個人編）」ですとか、Ⅳの「労使で仕事と介護の両立を支援するために（組合役員編）」といった項目がありまして、こちらを参考にさせていただきました。

次のページがガイドブックの構成になります。第1章から第4章まで分けて作りしましたが、先ほどお話しさせていただいた専門家等のヒアリングというか取材の中で、特に第1章「介護に直面する前に」で、例えば介護をするに当たって何が必要かというところで、まずは情報収集が必要だよねというところのほかに、介護は自分1人でやるものではないんだよというところ。会社の制度を使う場合には会社の理解も必要なので、会社への相談が必要。それから、介護は自分1人でやらないでマネジメントをしましょうといったところ。それから、自分自身の時間を取ることも大事だよというお話も聞いておりますし、やはり介護になる前に家族との日常の会話の中でどういった介護をしてもらいたいとか、あとは、ちょっと話づらいと思うのですけれども、どこに何があるかといったような情報も共有しておくべきだといったような話を聞いて、非常にそこに感銘を受けまして、ガイドブックの中で第1章に持ってきて、そこを一番強く伝えましょうというところからこういった構成にさせていただいております。

こちらは2016年度に第1版を発行しておりますけれども、会社の協力を得まして、組合員だけでなく幹部社員にも配布して幅広く周知を行っております。その後、制度の改正がございましたので、2019年度にも改訂版を発行しております。

こちらは3種類ありますけれども、これは制度が適応する会社、それから共済会が適用する会社、それ以外の会社という3つのパターンがございましたので、内容をそれぞれ変えて同時に3冊発行しております。

次がその他の取組になります。まず、組合による取組では、支部による相談対応を行っております。ガイドブックなどを配布しておりますけれども、やはりまだ制度の使い方であったり、遠距離介護などによる相談というものも来ているところです。それから、ガイドブックのほかに、やはり制度周知はもっとしなきゃいけないねというところで、育児・介護支援の両立支援制度周知に関するピラを作成して、2017年度に配布しております。

それから、会社のほうも事業所による介護セミナーの実施ということで、事業所が主体となって介護セミナーを開催したりですとか、あとは会社のダイバーシティ推進活動のホームページに介護の両立支援情報を掲載したりですとか、あとは介護支援制度のメルマガを従業員に年4回配信を行っております。そういった取組も労使でやってきているという状況にあります。

続いて、それ以外の取組ですが、主に闘争による取組も多くて、2016年から直近では2020年の闘争にかけて、それぞれ現行制度を少しずつ改善してきている状況にあります。特に近年で大きかったのは、2017年闘争によってテレワークの導入がされました。これを弊社ではLocation Flexible勤務制度とっておきまして、これまでは在籍事業所でしか仕事ができなかったのですが、この制度が導入されたことによりまして、自宅であったり自宅から近い事業所、また要介護者の住居での勤務が可能となりました。

さらには、闘争以外には窓口協議ということで、職場会とって秋に組合が職場に入っていくって職場の課題であったり意見・要望を集めるといった取組をやっているのですけれども、そこで上がった声ですとか、各種アンケートで寄せられた介護に関する意見を会社側に窓口を介して共有しております。今回そういった意見、声ですとか、あとは会社が実施しましたヒアリングを基に、このLocation Flexible勤務制度は来月、さらに拡充を予定しております。こちらは働く場所の選択肢がもっと増えるといった状況になります。

続いて、弊社の両立支援制度の概要になります。ほぼ法律に沿ったものもございますし、下から2つ目の介護休職。弊社は介護休職と言っておりますが、こちらは期間が通算36か月を限度として、本人の申し出た期間ということで、分割取得も可能となっておりますので、こちらについては法を超えた期間となっておりますし、その下の再雇用希望登録制度につきましても、特に介護などの理由で退職する場合は、原則5年間の再雇用希望登録が可能となっております。こういった制度を導入して両立支援を図るといった取組を行っております。

続いて、その他の支援ですけれども、富士電機共済会からの給付ということで、介護休

職給付金といひまして、こちらは介護休職期間中の社会保険料の個人負担分相当が給付されるもの。それから、介護見舞金は介護負担の軽減ということで、こちらは実費ですが、四半期ごとに2万円まで、年間8万円まで給付を受けることができるものがございます。

それから、その他の支援ということで、介護相談窓口、これは各社、各工場に設置されておりますし、あとは外部委託になりますけれども、介護相談ダイヤルということで、24時間365日無料で専門家に相談できるといったものもございます。

次が各種両立支援制度の利用状況で、分かる範囲にはなりますけれども、休暇であったり休職の利用状況です。これは大体同じような利用頻度になっているかと思っておりますけれども、③の積立休暇、介護事由の場合ですが、2022年度は大幅に人数が増えております。こちらは会社側に確認したのですが、明確な事由が分からないということで、恐らく介護を必要としている方が増えたということですか、あとは制度の周知が浸透してきたのではないかとこのころで会社は認識しているということです。

あとは在宅・サテライト勤務の利用状況も、延べ利用者ではございますが、一定数の方が利用されているということですか、先ほどの見舞給付金も、大体500から600の方が利用されているといった状況になります。

最後ですけれども、いろいろ制度等、整備はしてきておりますが、まだ課題があると考えておまして、大きく2つに分けてございます。まず1つは労使による取組で、介護に対するさらなる職場風土醸成ということで、これまでガイドブックの配布であったりビラの配布、またはセミナー等をやってきておりますけれども、やはりまだ継続した制度周知であったり介護への理解促進の取組も必要であると感じております。

それから、遠距離介護への対応ということで、これは割と組合のほうにも相談が来ますが、先ほどあったテレワークの制度も大分拡充されてきてはいるものの、そういった制度の利用促進であったり、その他の制度の拡充も必要であると感じております。

次は、法対応が必要なものということで2つ挙げております。まず1つが介護休業中の社会保険料負担ということで、弊社は先ほどあったように共済会から社会保険料相当分が給付されるのですけれども、グループ連合全体で見たときに、まだそういった制度がない会社も多くございますので、そういった会社に関しては、介護休業は無給になるという中で、社会保険料の負担があるといった状況になっておりますので、その辺の負担の軽減も必要ではないかと思っておりますし、育児休業中は社会保険の免除になっておりますけれども、介護休業はなっていないといったところがありますので、そこは合わせていくのが望ましいのではないかと考えております。

また、介護休業期間の拡充ですけれども、法律では今、93日間ですが、弊社は先ほどあったように36か月ということで大きく超えてはおりますが、こちらも加盟組合を見ますと、まだまだ100日とか法対応で止まっている企業もあります。法の期間が増えれば、そういった会社にも波及効果があるのではないかと感じておりますし、やはり一般的な企業を見ましても、なかなかその期間については法対応で止まっている企業もあると認識して

おりますので、ぜひこの期間、拡充に関しては波及効果というところで拡充が必要ではないかと考えております。

簡単ですが、御説明は以上となりますので、よろしくお願いたします。

○武石座長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの御説明について、委員の皆様から御質問、御意見等があれば願いたします。いかがでしょうか。

池田委員、お願いします。

○池田委員 非常に興味深いお話がたくさんあって、いろいろ聞きたいのですが、時間もありますので絞ります。

まず、介護休業制度について、分割取得が可能といった場合の分割回数を確認させていただきたいという点が1点。

それから、通算36か月という期間を設定している根拠ですね。どういった介護を念頭に置いて36か月としているのか。また、実際に取得されている日数が結構多いですよ。2020年が664日、これは月に換算すると計算上22か月ちょっとということになる。2年弱ですよ。挙げられている3年度分が全て相当な日数になっているのですけれども、これはどういった用途で実際にこれだけの日数を取得されているのかということの説明をいただきたいと思います。

○武石座長 では、お願いします。

○小暮様 御質問ありがとうございます。

分割というのは弊社の分割で。

○池田委員 はい。

○小暮様 条件が決まっておりません。

○池田委員 というのは、36か月ということは。

○小暮様 その中で分割をして、何度も取っていいという、通算で36か月。

○池田委員 そうすると、理論上は、例えば31日掛ける36回を細々と1日単位で取ってもいいという。理屈上は。

○小暮様 そうですね。

○池田委員 分かりました。

○小暮様 あと、36か月になった経緯なのですからけれども、ごめんなさい、こちらに関しては調べさせていただいて、また改めて回答させていただきたいと思います。

実際に利用者が大体600日、500日単位というところにはなっているのですけれども、課題として認識している中で、介護との両立支援のためにいろいろな制度が整備されているのですけれども、やはり工場の製造ラインに立っている方はテレワークとかの制度が使えないというところがございます、ちょっと臆測にはなりますけれども、そういった方たちが介護を実際に行っているというふうには考えられると思っております。

いわゆる企画職であったり、事務職や営業職の方はそういった制度が使える状況にある

のですけれども、仕事内容によっては、そういった制度があっても使えない方がいるので、休みをしばらく取って休んでしまう。それから、さっきあったような遠距離介護とか、自分が行かないと見られないような状況の方が実際にいらっしゃるの、そういったところでかなり日数がかかっているのではないかと考えております。

○池田委員 この後にも関係する大事な点だと思うので、もうちょっと伺いたいのですけれども、この場合、復職ができていくかということが気になるのですね。つまり、日数がたてばたつほど要介護状態が悪くなっていったり、介護負担が重くなっていくと、結局、36か月たった時点で復職できる状態にあるかどうかということが問題になるのです。子育ての場合は、要するに月がたてばたつほど子どもは親の手を離れていくので、要するにベクトルが逆なので、その場合に考えられるのは、やはり終末期介護で親御さんが亡くなった後に復職するという事かなというふうに一般論として推測できるのです。あるいは36か月取りました、定年来ちゃいました、退職ですというふうになってしまうと、この36か月介護休業を取って介護に専念する時間を保障するというのが、実質的に復職してキャリアを継続するとか、そういったことと結びついているかどうかということを知っている限りで教えていただきたいと思っております。

○小暮様 まず、36か月使った時点で復職されているかどうかというところは、会社に確認しないと分からないので、こちらも確認させていただきたいと思っております。

それで、長期に休んだ場合の復職後のキャリア形成というところは、会社も課題に感じておられて、育児休業中はそういった連絡ツールとか、情報共有ツールがあるので、すけれども、介護の場合は実はそういったものがなくて、そういったところも、今お話を聞いていて必要かなと思っております。そういった手段とかに関しては、育児より、もしかするとちょっと検討しなければいけないかなと思っております。こちらは確認させていただきます。

○池田委員 ありがとうございます。

○武石座長 では、佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 どうもありがとうございます。9ページ、介護見舞金のところで、特に従業員の親御さんを想定したときですけれども、子育ての場合は親が子育ての費用を負担するのですよね。親の場合は、自己負担分というのは親が自己負担分を払うわけですね。つまり、所得に応じて1割負担、2割負担、3割負担とありますけれども、そうすると、この自己負担分というのは基本的に親が負担して社員に払う。それとも、いや、自己負担というのは社員が払うべきものなのだから、社員に払うんですよという趣旨でつくられているのか、そこをちょっと伺いたい。自己負担分の見舞金って何なんだろうかと。

○小暮様 ありがとうございます。おっしゃるとおり、サービスを使う場合は御本人、介護が必要な方が負担するというのはあるのですけれども、それ以外にかかる部分もあると思っております。自己負担と書いてしまっていますが、介護に関する様々なサービスとか、かかる費用ですね。その費用負担というふうに見ております。

○佐藤委員 分かりました。どうもすみません。今みたいなものではなく出している会社も結構多いので、基本的には介護にかかる費用は親自身が負担するということと、あともう一つ、結構意外に知られていないのは、介護も高額については医療費と同じように出るわけですね。無限に負担するわけではなくて上限があるのですが、意外に知られていないので、その辺も社員の方に伝えていただくといいかなと思いました。

○小暮様 はい。その辺はガイドブックにも記載してあるのですがけれども、やはり実際にそうならないとなかなか分からないところがあると思うので、引き続き周知はしていきたいと思います。

○武石座長 今の見舞金は、一律ではなくて本人が申請して出すものなのですか。

○小暮様 はい。2万円までで実費の分ということです。

○武石座長 分かりました。

ほかにいかがでしょうか。

久米委員、お願いします。

○久米委員 貴重なお話をありがとうございます。勉強になりました。

2点ほどお尋ねしたいのですが、1つ目は会社によるその他の介護支援というのが9ページにあり、相談窓口を設置して個別の情報を集約するということですが、この相談を受けたときに解決方法を相談者に戻すルートがあるのか、ないのか、ある場合はどのように実際に困っている人の個別事情を解決するのか、その辺の方法があるのかどうかを教えてくださいたいのが1つ目です。

もう一つは、次のページの見舞給付金が延べ500人、600人というところで、全社員の3から5%ぐらいにあたるかと思います。一方、休職・休暇の取得はそれに比べてずっと少ないという面からみると、今後、社員のどれぐらいの人たちが介護休暇を利用すると想定しているのか、将来的な潜在的な介護休暇需要をどう見込んでいるのか、そのあたりの見立て、大体の予想みたいなものをお持ちかどうかを教えてください。

○武石座長 お願いします。

○小暮様 ありがとうございます。まず、相談ダイヤルのほうですけれども、今日はデータを提示していないのですが、会社のほうから利用状況は年に1回報告があるのですが、非常に利用数が少なくて、2件、3件とかなのですね。しかも、介護に関する内容というよりは、どういう相談があったかという細かいところは聞けていないのですが、その他という項目がありまして、恐らく介護に直接結びつくような相談ではないというふうに見ておりまして、実際に細かいそういった相談があったときは、当然、外部に委託していますので、制度の話であれば会社側に回してもらいますとか、あとはそういった施設の紹介というところは専門のほうに任せてやらしてもらったりしていますので、そういった個別の対応は質問に応じて委託会社のほうで振り分けてやっていただいているという状況にあります。そもそもの利用件数があまりないということは、情宣が少ないのか、必要としている人がそんなにいないのかというところが見極められないのですが、今、そ

ういった状況でございます。

給付金の将来の見込みなのですけれども、詳しい数字は聞いていないのですが、弊社の労務構成は40代から60歳までが今非常に多くの割合を占めておりまして、それがどんどん増えていく。介護を担う方たちが増えていくというところでは、これもデータはあるはずなのですけれども、ちょっと今すぐには思いつかないのですが、恐らく相当な数を見込んでいるはずなのです。ごめんなさい。こちら確認をして、また御連絡させていただきたいと思えます。

○武石座長 給付金の見込みでよろしかったですか。

○久米委員 そうです。あと、休業の取得のほうですね。そのギャップがかなりある感じがしました。

○小暮様 給付金のほうは、予算を立てるときに前年度プラス3%というようなイメージで予算を組んでいるというのは確認をしております。介護なので、突然増えたり減ったりというところがあると思えますので、具体的なところは確認していませんけれども、そういった形で予算を組んでいるというところで、あと、介護休暇とか介護休職がちょっと少ないというところにはなるのですけれども、こちら例えば自分が直接見なくても、自分の周りにそういった介護をしてくれる人がいるんじゃないのかなという推測にはなってしまうのですが、その辺のひもづけというか、少ない理由というのは会社に確認してみたいと思えます。

○武石座長 よろしいですか。ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

水町委員、どうぞ。次に小田委員、お願いします。

○水町委員 ありがとうございます。36か月とか長い期間の介護休暇の制度の中で、短時間勤務制度がどうなっているのか、短時間勤務で介護をする人たちがいらっしゃるのかどうかということと、実際それくらい長く介護でお休みになる場合に、ここでは社会保険料負担を育児休業と同じように免除するということが一つ提案されていますが、社会保険料負担だけではなくて、収入がその分、賃金がなくなることに對して労働組合として何かお考えになっていることとか、それとも人数が少ないので、ここはさすがに賃金、有給、無給の話にならないのかとか、そこの中の御意見をお伺いできればと思えます。

○武石座長 お願いします。

○小暮様 短時間勤務に関しては、こちらにも会社に確認が必要になってきますので、また別途回答させていただきたいと思っておりますが、実際に聞いた話ではありますけれども、事業者はいるということです。

介護休業中の無給のところに関しては、組合としても会社側にはそういった要望をしているのですけれども、やはり休業の取扱になるので、そこに対する賃金の検討は難しい状況にあります。ここを動かすのはもうちょっと力が要るかなと感じております。

○武石座長 ありがとうございます。

水町委員、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

では、小田委員、お願いします。

○小田委員 ありがとうございます。本日はとてもためになるお話をどうもありがとうございます。3点ほど伺いたいと思っております。

こちらの動きそのものが2013年度のダイバーシティ推進委員会において次期のテーマとして高齢化、介護支援関連の取組が必要との議論の結果に至ったというところだったのですけれども、一方で具体的にガイドブックを作成するに当たって、つくっているメンバーは未経験の方ばかりだったというところで、なるほどと思ったのですけれども、実際はそもそもこれを始める前に、組合員のほうから数多くこういう取組が必要だという声があったのか、それとも必要ではないかという推測といいますか、考えられるので始めたのか。細かいところなのですけれども、そこが聞きたいなと思いました。それがまずきっかけの部分ですね。

2つ目ですけれども、具体的に会社側に闘争でいろいろな内容を勝ち取っていったという経過のところがあります。7ページ目ですけれども、ここで2016年から2020年に至るまで、最近までずっと闘争で少しずついろいろな条件を勝ち取ってきたと思うのですけれども、これは恐らく各種アンケートで寄せられた意見で多いものから順に要求していたのかなというのがちょっと分からなかったのも、特に、例えばアンケートでこういった声が多かったとか、生の声的なものを教えていただきたいなと思いました。

3つ目ですが、闘争のプロセスの中で、企業側はどのような姿勢だったのかを知りたいです。つまり、要求を大体のんでくれたのか、それとも結構厳しめの対応だったのか、可能な範囲で構わないのですけれども、その辺りを教えていただけますでしょうか。

○武石座長 小田委員、ありがとうございます。

では、よろしくお願いします。

○小暮様 まず最初のガイドブックの作成ですけれども、こちらは結果からいうと、メンバーの議論の中で出たという形になります。介護に特化した取組というのは、実は組合としてはガイドブックの作成が初めてでして、その頃から介護というワードが結構聞こえてきておりましたので、ぜひやりましょうということでメンバーの中で出た意見というふうに認識しております。

それから、闘争のところなのですけれども、アンケートなどで寄せられた声も反映してもらっておりますが、やはり会社は、最初は慎重な姿勢だったというところもありまして、全てが全て組合の要望が通ったというわけではございませんでした。その後、最小限の改訂から、組合からもいろいろな場面でこういった要望が出ていますといったところを会社側と共有して行って、その次の闘争で改善したりですとか、あとは来月改訂が予定されている内容につきましても、働く場所はもっと拡充することになるのですが、それも組合からの意見要望が反映されているといったところで、全てが全てアンケートどおりになったわけではないのですけれども、アンケート結果に沿った要求、それから、上部団体で電機連

合の闘争の方針によるものもございまして、そういうところと組み合わせて要求をしております、会社側はできる範囲の改善からというところでやっていながら、組合の意見を共有して、少しずつ改善してきているという状況にあります。

あと、最後は何でしたでしょうか。すみません。

○小田委員 2つ目のところでもう御回答いただいているような気もするのですが、アンケートで寄せられた特に多い要望、従業員の方からどのようなニーズが出てきているのか。この内容、取組を見ると、時間、休暇を取りやすいようにとか、あと働く場所が自由になったほうがいいとか、そういった声なんだろうと推測はできるのですが、その辺りを教えていただきたいと思いました。

○小暮様 今おっしゃったとおり、働く場所というのは非常に声も多くて、組合側からは、自宅であったりとか、要介護者の自宅も入れてほしいというところはあったんですね。会社としては、やはり初めて入れる制度だったりするとどうしても慎重になってしまって、それこそ情報漏えいの観点であったり、あとは安全衛生の観点から、そこが働く場所に適しているかどうかというところも会社側は非常に懸念しております、そういったところで要求しながら改善していったという状況にあります。

○武石座長 ありがとうございます。小田委員、よろしいでしょうか。

○小田委員 はい。

○武石座長 ありがとうございます。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 10ページの利用状況のところ、これはほかの会社とも重なると思うのですが、結構日本の場合、有給を使わないで積立休暇がありますね。これで今回見ると、一番利用者が多いのは積立休暇なのね。平均5.2日。多分これはばらつきが大きいとすると、つまり、20日ぐらい使うと介護休職を1か月使ったのと同じような形で積立てを使っている。これはうんと大きいかもしれないので、そうすると実際、これから厚労省としても有給は使ってくださいとなってくるわけね。だから、だんだんこれはなくなっていくわけですよ。そうすると、実際には介護休職とか介護休暇の利用ニーズはもっと大きいのか。つまり、積立休暇のほうに乗っかっちゃっているのも、もしかするとこの203人で介護休職的に割合長く取っている人とか、介護休暇的に年に3、4日みたいな。何か分かりますか。

○小暮様 違いですかね。

○佐藤委員 難しいですかね。ちょっとこれが気になって、これはどこの企業もそうなのですか、もしかすると、介護休職的に使っているのは平均5.2でしょう。そうすると無給のほうは5日だよ。ここはちょっと超えているわけだよ。なので、どんな感じかなと思っただけです。分からなければ構いません。ちょっと気になるのでということです。

○小暮様 臆測にはなってしまうのですが、積立休暇は年間30日まで積み立てることができるのですが、いろいろな理由で、あと積立休暇は有給、お給料が出ますので、その辺の差はあると思っておりますが、やはり会社としては、まずは休むのには有給

の積立てからというところを促してはいるのですけれども、この辺の差はちょっと今すぐには感覚が難しいです。

○佐藤委員 これから親の介護とかをするから、そうすると有給を残しておこうということで、そうなるのはやはり、片方では有給をちゃんと取りましょうと言いながらというふうになるのもまた問題なので、ちょっとこの辺は難しいなと思いつつ伺いました。

○小暮様 やはり有給と無給で大分違ってしまっていて、その辺の差は出てきていると思いつつ、有給があるところから使っていくって、なくなってから休職なり休暇という流れになっていますので、そういったところの違いかなと思っています。

○武石座長 よろしいですか。ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。

それでは、小暮様、いろいろと御質問に御回答いただきありがとうございます。可能な範囲で、もし今日分からなかった点でお調べいただければ、事務局のほうにお願いしたいと思います。どうもありがとうございました。

それでは、次に、議題2、仕事と育児・介護の両立についてこれまでの議論の整理に入りたいと思います。

資料が2つありますが、育児について、第5回でも論点案について御議論をいただいています。それで、これまでの議論をまとめて、今日は制度の中身について具体的な御意見をいただきたいと思うのですが、その前に総論として私のほうから4点ほど、ペーパーにはないのですけれども、考え方を整理しましたので、そこを述べたいと思います。

まず1点目なのですが、今回の議論の前提として、両立支援の本質に男女がともに望むキャリアを実現していくということがあって、その基礎にジェンダー平等があるということです。これまでの両立支援制度の充実で、出産後の女性の就業継続が進んできていますが、育児休業から復帰した後のキャリア形成の配慮がますます必要になっているということが1点です。

それから、2点目として、テレワークについても御議論いただきますが、特にコロナ禍で導入が進んできたということで、柔軟な働き方の一つとして明確に位置づけられるようになったという今の富士電機さんのお話もございました。今後の働き方を考えるに当たって、保育サービスとの関係ということもこの委員会で議論になりましたが、保育サービスとの関係を踏まえつつも、テレワーク中の健康管理、それから利用の際の課題という辺りにも目を配りながら、積極的に活用を促進していくことが望ましいのではないかとということが2点目です。

3点目として、育児に関して、これまでの育児・介護休業法での両立支援制度に加えまして、子が3歳以降、それから小学校就学以降における両立支援のニーズが高くなっているということで、特に女性のキャリア形成に配慮しながらニーズに応じていくことも求められてきているのではないかとということです。

4点目ですが、これは何度も御議論があったことですが、両立支援が最終的に目指す方

向は、過度に制度に依存していくということではなく、仕事と育児や介護が両立できるということがベースにあると思います。特に正社員を中心に残業が多く、働く場所や時間を選べない働き方というのが前提になっていると、まず職場の全員の労働時間が短くなる、それから柔軟な働き方が選べるということが基本になっていくと考えます。その上で、育児・介護の負担が大きい時期に休業や短時間勤務などの特別な両立支援制度も活用できるということが重要になります。ただ、その時期を越えれば、フルタイムで働きながら仕事と育児・介護を両立できるようにしていくということの取組を考えていくべきではないかということです。

こうしたことについては、この研究会における総論として取りまとめていきたいと考えています。

総論についてはほかにもいろいろな御意見があると思いますけれども、今の4点が今まで出てきた主な御意見かなということをも整理させていただきました。

本日は、まず各論について皆様の御意見を聞いて、それを固めた上で、改めて総論を含めた全体を別途議論することにしたいと考えております。

つきましては、事務局をお願いをして各論の論点案を整理したというのが今日のこれからの議論になっていきますので、本日はそれについての御意見を頂戴したいと思います。

総論を含めた報告書の全体については、次回の研究会で御議論いただく予定になっております。

ということで、そういう進め方になりますが、よろしいでしょうか。

それでよろしければ、まず、事務局から論点案について御説明をいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○新平職業生活両立課長補佐 事務局でございます。資料2と3を中心に御説明させていただきます。

まず、資料2でございます。育児についての論点案につきまして、3月24日に一度お示ししておりますので、これまでの議論を踏まえまして、修正をしております。修正した箇所につきましては下線を引かせていただきまして、新たな論点も含めて提示させていただいております。

まず、「1 子が3歳までの両立支援について」につきましては、①のテレワークですが、両立支援における位置付けについて改めて書かせていただいております。就業時間中は保育サービス等を利用して、就業に集中できる環境が必要であり、そのために、保育所等への入所についていただいた御意見を反映しております。

また、こういった就業のための条件を整えば、フルタイムで勤務できる日も増やせるということも含めて両立支援に資するということを書かせていただいております。

③ですけれども、短時間勤務につきましては、原則1日6時間とする措置以外のニーズにも対応できるように、6時間以外の勤務時間も併せて設定することを促していくことが必要ではないかとしてございます。

おめくりいただきまして、「2 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援について」ですけれども、まず1つ目の固まりが、柔軟な働き方を実現するための措置でございます。前回論点案でお示ししました複数の措置を事業主が講じる義務を前提としまして、幾つか考えられる論点を追加しております。例えば1つ目の矢羽根の最後のところですが、事業主が複数措置を講じた中から、労働者が1つ選ぶという仕組みが考えられるのではないかとしております。

2つ目の矢羽根のところですが、事業主が複数措置をする場合に労働者からのニーズをどのように聞いていくかということで、労働者代表に聞くほか、育児をしている当事者の意見集約のための手段につきまして、御意見があればさらにいただけるとありがたいと考えております。

3 ページ目が3つ目の矢羽根になりますけれども、労働者が選択して適用された制度につきまして、定期的な面談などを通じて見直しを行うことも必要ではないかとしております。

②は、フルタイムを前提としたテレワークやフレックスタイム制などの柔軟な働き方をしていくに当たっての注意点として、労働者の心身の健康への配慮も必要ではないかとしております。事業主が勤務間の休息时间等を確認することや、あるいは労働者自身がセルフケアを促すことが必要ではないかとしております。

③で事業主が選択する措置について2つ論点を書かせていただいております。1つ目が短時間勤務についてですけれども、これは1日原則6時間とした上で、ほかの勤務時間も併せて設定することを促すものとしてはどうかとしております。

テレワークにつきまして、選択的な措置義務としていくに当たりましては、何らかの基準が必要かどうかについて御意見があればいただければと思っております。

④につきまして、残業免除のところですが、3歳までとなっている現行制度につきまして、小学校就学前まで請求できることを可能とすることについてどのように考えるかと論点をお示ししております。

4 ページにお進みいただきまして、「3 子の看護休暇について」でございます。こちらは資料4の補足資料の1 ページも併せて御覧いただければと思っておりますけれども、これまで年次有給休暇との比較において、子の看護休暇についてどう考えていくかということ論点とされていたと思いますので、補足資料のほうで整理させていただいております。制度の趣旨、時間単位の休暇の使い方、使用者の時季変更権なども勘案しますと、基本的には労働者の心身の疲労を回復させることを主たる目的としている年次有給休暇とは別に、やはり子を育てる労働者の特別なニーズに対応するために、より柔軟な休暇として育児・介護休業法の中で措置していくことが必要ではないかということで、資料2の4 ページに戻りますけれども、3点論点を示させていただいております。

a) は取得目的についてですけれども、今現在、努力義務となっております育児目的休暇であったり、コロナ禍での対応を踏まえまして、子の行事参加であったり学級閉鎖等に

も活用できるように広げてはどうかとしております。

b) は補足資料の5ページも併せて御覧いただければと思っておりますが、1年間に子どもの病気のために利用した制度別の休暇等の日数を見ているものです。こちらは特に女性正社員のところを見ていただきますと、子どもが1人の場合には年次有給休暇で2.3日、子の看護休暇で0.8日、その他の休暇制度で0.4日、欠勤で0.7日などとなっております、この辺りの利用状況等も見ますと、基本的には原則5日というところを維持してはどうかというのがb)の最初のところでございます。

もう1点、補足資料の7ページですけれども、こちらは診療を受けた平均日数を年齢階級別に見た資料になりますが、ゼロ歳から4歳、5歳から9歳、10歳から14歳というふうに分けてございます。この10歳から14歳のところが5歳から9歳のところなどと比較して少なくなっていることから、小学校3年生ぐらいまでについては看護に関するニーズが高いのではないかとということで、論点案の4ページにお戻りいたしまして、取得可能な子の看護休暇等の年齢については、小学校3年生の修了まで引き上げることとしてはどうかというふうにしてございます。

c) ですけれども、子の看護休暇につきましては、現行でも労使協定を締結することで勤続6か月未満の労働者等を適用対象外とすることができますけれども、これについて、労働移動に中立的な制度とする観点から見直すことが必要かどうかというようなことを論点として出させていただいております。

5ページ以降に進んでいただきまして、「4 子が小学校就学以降の両立支援について」は、今御説明しました子の看護休暇の取得可能な年齢引上げによって対応することとしてはどうかとしております。

5は次世代育成支援対策のところを書かせていただいております。前回から追加させていただいたのが①から④になりますけれども、特に②を御覧いただければと思います。今、数値目標の設定やPDCAサイクルについては行動計画策定指針で示されているのですけれども、こちらを法律上の枠組みとしまして、しっかり見直しを進めていくというような形にしてはどうかとしております。

④が一般事業主、行動計画のところ盛り込むことが望ましい事項として指針で示している内容に追加してはどうかというところで、今までの御議論を踏まえて書かせていただいておりますが、特に追加いたしましたのは6ページのところで、vの育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること、それからivの育児中の労働者が、今後のキャリアの希望に合わせて、両立支援制度の利用とか育児分担等について検討することを促すためのキャリア研修を追記させていただいております。

「6 両立支援制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援」ですけれども、前回の御指摘等を踏まえて追記させていただいております。

7は「障害児等を育てる親等、個別の事情に配慮した両立支援の在り方について」とさせていただきます。

7ページにお進みいただきまして、②は現行制度の運用についてさらに見直しが必要な点をこれまでの御議論を踏まえて書かせていただいております。

a) は、子が要介護状態にある場合には、介護休暇制度の利用も可能であることにつきまして周知を強化すべきではないか、b) は、要介護状態の判断基準についてさらに見直しが必要ではないか、としております。

③は、これまで企業や組合、当事者団体へのヒアリングを通じまして、様々なコミュニケーション手段で御対応されているということが把握されたかと思っております、そちらを参考にいたしまして、社内で用意されている制度以外の制度の利用を希望する場合などに、個人の意向を聞いて、それを尊重する仕組みを設けてはどうかというような形にしております。

矢羽根のところですが、その際、各家庭様々な事情があるかと思っておりますけれども、対象となる労働者についてどのように考えるかというふうに論点を出ささせていただいております。

「8 その他」といたしまして、これまでの議論を踏まえまして、プライバシーの件や育児休業取得状況の公表の件、男性の育児参加に関する論点を追記しております。

続きまして、資料3は介護に関する論点案ですが、本日もヒアリングをさせていただきましたので、まだ議論の途上ではございますけれども、これまでの意見から論点としてお示しできる範囲で書かせていただいております。

1つ目が両立支援制度の情報提供や雇用環境の整備の在り方についてでございます。①で考え方を書かせていただいておりますけれども、介護につきましては、あらかじめ準備をしておくことや、地域包括支援センターなどの機関に早期につながる事が大事だというお話はこれまでもあったかと思っております。この点、両立支援制度等につきまして、その制度の趣旨も含めて当事者に認識されていないという声にいかに対応していくかというところで、②、まずa) で、労働者個人に対する情報提供の在り方についてどのように考えられるかということを書かせていただいております。

おめぐりいただきまして、2ページのb) になりますけれども、例えば40歳、介護保険の第2号被保険者となるタイミングで一律に情報提供を行うなどの仕組みも考えられるのではないかと書かせていただいております。

③ですけれども、雇用環境の整備の在り方についてどのように考えられるかというところで、これまでのヒアリングも踏まえまして、検討してはどうかとしております。

それから、④で、これらに加えまして、両立支援制度の本来の利用目的を周知するために適切な手段として何が考えられるかというところで御意見があればいただければと思っております。

それから、3ページの「2 介護休業」についてでございます。こちらにつきまして、利用目的の理解促進を行いつつ、こうした目的に照らしてどのように現行制度を考えるのかという論点を書かせていただいております。

3番目、介護期の働き方について、特にb)のところでテレワークを書かせていただいておりますけれども、テレワークを介護との両立支援の中でどのように位置付けていくか、これらにつきまして御意見をいただければと思っております。

このほか、本日、資料5で前回水町委員から御指摘いただきました両立支援制度の利用実績と労働時間の関係のクロス集計結果をお配りしておりますので、併せて御覧いただければと思っております。

それと、介護に関する参考資料といたしまして、補足資料の最後の12ページで厚生労働省で行いましたケアマネジャー向けの研修カリキュラムの策定事業について概要をおつけしております。本日、そのカリキュラムの本体も机上に配付させていただいておりますので御覧いただければと思います。また、日本介護支援専門員協会さんのほうで策定されましたワークサポートケアマネジャーガイドブックも佐藤委員から御指摘いただきましてお配りいたしておりますので、併せて御覧いただければと思っております。

資料に加えまして、本日御欠席の所委員から事前に資料2の育児の論点案につきまして御意見を預かっておりますので、事務局のほうで代理で簡単に御説明させていただければと思っております。

大きく4点ございまして、まず1点目が、子が3歳まで請求できる残業免除につきまして、現在、論点案のほうで小学校就学前まで延長してはどうかと提案されているところですけれども、残業免除は、小学校卒業年齢、12歳まで延長すべきではないか、という御意見をいただいております。小学校卒業までの時期につきましては、学校終了後から就寝までの間に親子のコミュニケーション時間を十分に確保する必要性が高く、それから子どもの家庭内の安全確保の観点からも、親が頻繁に残業する状況を避ける必要がある、とのことです。

学童保育につきましては、通常、18時から19時までの預かりが多くありますので、例えばフルタイム勤務のシングルマザーは、子が小学生になると、不定期の残業に応じられなくなるか、あるいは1人で自宅留守番をさせなければならない状況になる。

また、学習塾やスポーツクラブなどの学校外学習活動に参加している小学生も、平成20年の文科省の調査でも8割を超えている。21世紀の育児の現実のニーズに即して、所定外労働の免除制度の大幅な延長が必要と考える。以上が1点目の御意見です。

2点目、3歳以降小学校就学前までのところで論点案に書かせていただいている柔軟な働き方を実現するための措置ですけれども、事業主が選択して複数措置した制度の中から労働者が1つ選択するだけでなく、例えば短時間勤務とテレワークを組み合わせるなど複数を選択することにより、労働者自身が担当する職務、職責を果たしてキャリア形成のペースダウンやキャリアの断絶を避けることができるようにする必要がある、というのが2点目でございます。

3点目、子の看護休暇につきまして、論点案では、小学校3年生の修了、9歳までに延長することが提案されていますけれども、子が小学校高学年であっても、微熱のある場合

や体力が落ちている場合に単独で療養させることはできず、親が年休を取得するか、ほかの看護者を確保する必要がある。このような状況に鑑みますと、看護休暇につきましては、小学校卒業、12歳まで延長すべきではないか。特にひとり親の場合には、子の看護休暇の必要性が高い、という御意見をいただいております。

もう1点、労使協定の関係で、副業・兼業が普及している現状から、1つの会社では週1日、2日しか働いていなくても、複数の会社で働いている労働者の両立支援についても検討すべきである。子の看護休暇を取得できる労働者の範囲について、今回の論点案に加えて、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者も労使協定で除外できる労働者の範囲から外すべきではないか、という御意見をいただいております。

最後に4点目ですけれども、育児休業につきましても、労使協定で除外できる労働者から継続して雇用された期間が1年未満の労働者や、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を外すべきではないかという御意見をいただいております。20代から30代の転職が常態化する今日では、継続期間1年以上の要件というのは、女性の妊娠のタイミングの制約につながりかねないし、男性にとっても転職活動を妨げかねない。少なくとも継続雇用期間6か月に短縮することはできないか、とのことです。

以上、所委員からの御意見の代読です。

説明は以上です。

○武石座長 御説明ありがとうございました。

様々な論点がありまして、残りの時間で御議論いただくのですけれども、まず大きく育児と介護、資料2と資料3で分けて議論を進めたいと思います。それから、育児に関しては論点が多いので、項目1と2、3と4、5以降というふうに分けて、これも御意見を頂戴したいと思います。

それでは、まず最初に、資料2、仕事と育児の両立のほうの1と2に関して御意見があればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

池田委員、お願いします。

○池田委員 恐らく育児・介護休業法で措置する制度を念頭に置いていると思うのですけれども、2ページ目の一番下の事業主が措置を選択する際には、労働者からのニーズを把握することは重要と考えられるため、労使で話し合うことや労働者からの意見を聞くこととしてはどうかということ、これは育児・介護休業法で何かそういう義務付けをするという想定のお話ということによろしいのでしょうか。

○新平職業生活両立課長補佐 はい。ここでは、そういうイメージで書かせていただいております。

○池田委員 これは調査している人にとっては割かし当たり前の話なのですけれども、労使で話し合っただけでニーズ把握してくださいねというのは、サンプル・セレクション・バイアスといって、過酷な労働環境の場合、既に嫌な人は辞めちゃっているんで、タフで生き残った人たちが労使の代表に入ってニーズを聞き取っても、あまり実のある、要するに離職

防止とか継続就業とかキャリア支援ということにならない可能性があるので、離職率がかなり高い職場は、そこはちょっと注意したほうがいいです。

組合とかがあって、結構その組合がしっかりとふだん聞き取りとかもやっている場合は、だから、今日聞いた富士電機さんの話とかは多分、ある程度、離職防止にとって信憑性がある、あるいは効果が期待できるコミュニケーションが取れると思うのですが、無組合とかの場合、そういうふうになってしまうのです。だから、子育てして、継続就業して、管理職になっている女性がいたりしても、私は子どもの運動会だって行ったことありませんよみたいな、だから何みたいな感じの人たちの声ばかりだとすると、離職防止とか、継続就業とか、これからの女性のキャリアディベロップメントとか、さらに少子化対策ということと違う結果が出てしまうことになるので、そこはちょっと単純に法律で義務化して何かすればいいんでしようというふうになってしまうと本末転倒になる可能性があります。私は、こういう話は次世代法とかでも、次世代法というのは実質的な労使コミュニケーションによって計画を立てましようねとか、そういうところとうまく相乗的に作用するように規定をつくっておかないと、あらゆる労使協定がそうなのですよ。ここに判子を押しておいてねで終わっちゃうみたいな感じになってしまうと困るので、そこはこれからに向けて注意が必要かなというか、留意点としてあるかなと思うので、そこだけです。

○武石座長 ありがとうございます。労働者からのニーズを把握する方法としてということ、今こういう案がありますので、貴重な御意見をありがとうございました。

ほかにいかがでしょうか。

水町委員、どうぞ。

○水町委員 資料2について、今聞いていて思いついたことだけ五月雨的に申し上げます。

2 ページ目の一番下から2行目、柔軟な働き方を実現するための措置で、過半数組合とか過半数代表者、労使委員会の取組とは別に、子どもを育てる労働者の意見を集約するための手段についてどのように考えるかですが、具体的にどういうことを制度化するときに考えていらっしゃるのかというのが1つです。

3 ページ目の上から4行目、5行目ぐらいでしょうか。②の特に、テレワークとかフレックスタイム制などで心身の計画の不調のための仕組みを設けるというところで、フルタイムを前提としたと書いてあるのですが、何でフルタイムを前提としたと書いてあるのか。必ずしも、フルタイムだけでこの問題が起きるのか、フルタイムじゃなくてもこういう中で多様な働き方で心身の不調が生じる可能性は、フルタイムの定義がどうなのかということも含めて、もう少し幅広く、こういうことに対していろいろなケアをちゃんとしますよというふうにしたほうがいいのではないかと。

それと、④です。3 ページの真ん中よりちょっと下のところ、所定労働時間の制限、残業免除のところ、これは所委員の意見とか池田委員の意見とも関わることもかもしれませんが、残業免除自体、そのこと自体はいいのですが、全体として残業が蔓延しているところに残業免除の人たちをこういう状態で増やすということに対する全体としてのバランスを

失するということが非常に問題なので、全体として残業がすごく減っているところで、こういうふうに残業免除を進めるというところはすごくいい企業なんだよと。この人たちの残業免除が増えて、ほかの人の残業が増えたというふうにならないように政策的な工夫をするかというのが、これは次世代法のところとどうリンクさせるかですが、これを小学校就学前までなのか、12歳までなのか、いろいろな政策的な選択肢はあると思いますが、上手にやっていかないと、現場の混乱というか、非常に全体としてバランスを失う状況になるので、きちんとやっていったほうがいいのではないかとということが1つです。

4 ページ目、子の看護休暇について、真ん中辺りの①のb) のところで1年間の取得日数は原則5日と書いてありますが、この原則5日の意味は、法律上は5日にするけれども、それを超えたものは労使で自由に考えていいですよという意味の原則5日なのか、先ほど佐藤委員がおっしゃったように、今までは年休で使った残りをこれでやっているのだけでも、本当は年休は年休で別に取らなければいけないときに、5日で足りるのかどうかということを、5日にしますよと最初に決めておくのか、それとも実態とかニーズとか年休とのバランスに応じて、ニーズに合った形でここを5日にするのか、さらにはこの日数がどれくらいの線が妥当なのかを継続して考えていくというふうにするほうがいいのではないかなということ。

c) の労働移動に中立的な制度とする等の観点からもと、これは大変いいことだと思うので、継続勤務期間がどれくらいにかかわらず、育児とかいう問題に対しては幅広くきちんと権利を認めることが大切だと思いますが、それを振り返って見て、表題の子の看護休暇というところなのですが、子の看護休暇について、いろいろな事由も含めていくというときに、実は介護休暇も、年齢が高い人たちの介護だけではなくて、障害を持ったお子さんについても介護休暇が取れるよというふうに制度上はなって、細かい規則を見ると分かるのだけれども、実際上はみんな認識がそうじゃなかったというので、介護休暇という名前になっているし、今回もし内容を含めるときに、子の看護休暇という名前がいいのかどうかですね。実際、介護休暇と子の看護休暇でそれぞれ本来想定していたものと広がっていったときに、どこできちんと説明を分かりやすくして、それぞれ5日、5日になっているのだけれども、それでいいかどうかというのをもうちょっと利用者に分かりやすく、制度設計としてどうするか、利用制度をどう調整するか、5日、5日でもいいのかとかいうのを考えながら制度設計をするということはネーミングとしても必要ではないかなと思いました。

もう一点だけ、5 ページの5の③のところ。これは総論と関わることもかもしれませんが、いずれにしても、今、男性も女性もたくさん育児休暇を何%以上取ったことがマークをもらうための非常に重要な要件になっていますが、本当に育児休業を取った人がたくさんいるところがいい企業なのかというので、少なくとも育児休業を取得せずに、例えばフルタイム勤務をしている人も含めて、ちゃんと継続して勤務して活躍しているということを併せて評価しないと、育児休業を取る人が増えるといいマークをいっぱいもらえるよという

のではなく、育児休業を取らずに、キャリアを中断しないでちゃんと働いている人がたくさんいるよという企業も同じように評価するような制度設計にしておかないと、取りあえず子どもが生まれたところは男も女もいっぱい休業を取れと、それを政策的に応援しているということで本当にいいのかというので、少しかじ取りを変えていくときに、ちょっと中立的な制度にしていきながら、将来の方向性を見据えたほうがいいんじゃないかなというので、これは総論と関わるところですが、ちょっとそこら辺を注意しながら丁寧に制度設計したほうがいいんじゃないかなと思いました。

差し当たり、ここのところでは以上です。

○武石座長 ありがとうございます。時間の関係で、もう1から全部併せて御議論いただいたほうが良いと思うので、すみません。事務局からお願いいたします。

○新平職業生活両立課長補佐 御質問いただいた点も含めて、2ページの子どもを育てる労働者の意見を集約するための手段につきましては、この研究会のヒアリングの中で、子どもを育てるお母さんの会とかお父さんの会とか、そのようなところでいろいろな情報交換をしているというお話もありましたので、それを想定した書き方とさせていただきます。

それから、3ページのところ、フルタイムを前提としたということで、ここは「特に」と書かせていただいておりますけれども、例えば日中は仕事をしたあと、早く帰って、夜間、家に帰ってからテレワークをするとか、そのようなことをするときどうしても少し時間が長くなりがちであったりとか、夜にはみ出していくとか、そのようなこともあるかと思ひまして、「特に」という形で書かせていただいたところです。

その次の残業免除につきましては、制度の設計の仕方の御意見ということで承りたいと考えております。

あと、4ページ目の子の看護休暇のネーミングについては、まさに取得目的をどう広げていくかということかと思っております。今参考に書かせていただいておりますのですが、育児目的休暇というものが努力義務でありますけれども、これは割と広く設定されていますので、ここまで広くするのか、それとも今書かせていただいておりますような子の行事とか学級閉鎖等に限ったものにするのかも含めて、最終的にはネーミングも考えていかないといけないと考えております。

その次のb)のところを原則5日としたのは、子どもが1人の場合は年5日なのですが、2人以上のときは年10日まで取れるというところがありますので、原則5日と書かせていただいております。

あともう一点、5番のところは御意見としていただいたと思っておりますので、承りたいと思ひます。

○武石座長 ありがとうございます。

水町委員、どうぞ。

○水町委員 1点だけ。フルタイムのところ、現行法上のフルタイムの定義は、その事

業場の通常の労働者の所定労働時間と同じがフルタイムというふうに定義されているだけで、実際その人たちが実労働時間何時間かに関わらない定義なので、ここはそういう形式上のフルタイムではなく、いろいろな働き方でも心身の健康に対する配慮が必要だという制度設計が必要かなと思います。

○武石座長 ありがとうございます。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 では、2つ。1つは5ページ、今、水町委員が言われたとおり、ここ全体なのですけれども、育児休業なり短時間勤務があって、それは手厚くて、かつ利用者が多いのがいいというわけではなく、武石座長が言われたように、例えば男女ともに話し合ってお互いのキャリアを尊重できるような子育てができていくということが大事なので、そういう意味では、女性が育児休業を長く取るとか短時間勤務を長く取らなくても、フルタイムに早く戻って、フルタイムを無理なく利用できるような、それは本人もそういう働き方があるし、配偶者も、育児休業は取らないけれども、例えば週2日、3日は定時に帰って保育園に迎えに行くというほうが、1か月ぐらい育児休業を取るよりずっといいよね。

そういう意味では、その辺が、例えば男性も育児休業を取ればいいのだみたいにならなくて、きちんと子育てに関わるということの一つの例として育児休業があるのでというような形で評価していくような形になるといいかなということでもあります。

あと2つ目は、次世代法の策定指針の中でなのですが、6ページの両立支援制度の利用者に対する取組のところ、育児休業中の労働者が今後のキャリア希望に合わせてどう使うかを配偶者と話し合ってくださいなのだけれども、育児休業に限定するのがいいのか。妊娠して産休を取る前ぐらいから、本当は結婚してすぐぐらいのほうがいいのかも分からないけれども、ちょっとこれは、もうこのとき話し合っても遅いのよね。なので、育休の前に産休があるわけでしょう。本来であれば、少なくとも産休の前からだよね。カップルで話すような機会を企業が促進するようなことをやるのが大事で、本当は女性については結婚する前から女活法のほうで、結婚しないかも分からないけれども、もしする場合であれば、こういうことを考えたほうがいいよみたいな情報提供を本当はしてもらったほうがいいのかと思います。2点です。

○武石座長 ありがとうございます。御意見として承りたいと思います。

小田委員が先ほどから手を挙げておられますので、小田委員、どうぞ。

○小田委員 ありがとうございます。では、幾つかあるのですけれども、まずは3ページ目のテレワークに関するところなのですが、ここでは基本的に心身の健康の不調が生じないようというところがクローズアップされておるのですが、それだけではなくて、仕事のスムーズな進行や他者理解に必要な情報共有を促すといったような見方も必要かなと思っていました。というのは、テレワークが一つの働き方として浸透しているわけなのですが、よいことがある反面、やはり働いている人が孤独、孤立化してしまう部分もあったりするので、例えば転職して間もない方とか、あとは入社して間もないとか、異動し

て間もないような方だと、職場の人とのコミュニケーション量が減っていくと孤立化して、ちょっと仕事の流れからそれてしまうような人もいると思うので、心身の健康の不調だけではなくて、そういった情報共有といった視点も盛り込んでみてはどうかと思いました。

次が同じく3ページ目の残業免除に関してなのですが、所委員の御指摘のとおり、小学校就学前ではなくて、自分も今小学1年生の娘がいるので、こうしてオンラインで参加させていただいてありがたいのですが、特に軌道に乗るまでは、所委員は6年生になるまでとおっしゃっていましたが、この期間をもう少し長くするといったことは、そうしたことで助かる人は増えるのではないかなと思いました。

そして、水町委員の御指摘に私も同意で、特にここに書かれてははいないので、やはり前提として、今は長時間残業を前提とした働き方というものがあったり、長時間勤務を評価する風潮がまだあると思うのですが、そういったことを改めて、生産性の高さを評価する文化醸成を促すといったような言葉がどこかに入るととてもいいのではないかなと思います。これは働き方改革だけではなくて、今後の仕事と育児の両立支援において必要なことではないかと思っております。

あと、5ページ目の5の③に男女がともにとという言葉がありますが、この表現として、性別にかかわらず、誰もがというふうにしたほうがいいのではと思います。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

それでは、久米委員、先ほど手が挙がっていたので、お願いします。

○久米委員 二、三点、印象も含めてですが、これは既に池田委員や水町委員からも御指摘があったとおりで、2ページ目の労働者の意見を集約するための手段というところは、メッセージとしてそういう機会が大事だということだと理解していますが、具体的にそれが何で、本当に機能するのかというところは、なかなか難しいかもしれないという印象を受けました。かといって代案があるわけではないのですが、今日の企業ヒアリングなども通して、個別の相談事項を集約するのはなかなか難しいのかなというのを実感しました。

2つ目は、両立支援という観点から、事業主にどうさせるかという全体の流れの中で、例えば3ページ目に労働者が選択して適用するだとか、あるいは結構大事だなと思ったのは、労働者自身のセルフケアを促すとか、労働者にどうさせるかという観点もすごく大事だと感じました。そういう意味では先ほどの佐藤委員からも御指摘があったとおり、6ページに両立支援の制度、利用者に対する取組のところで、先ほどのセルフケアの話だとか、自立的なキャリアの選択に対する支援や周知、教育が大事だなと思いました。そういう意味では、法律の中でリーチできる部分ではないかもしれませんが、労働者の自律的なケア、セルフケアだとか選択というところも重要だと感じました。

最後、所委員からもあったとおり、4の就学以降の両立支援について、小学3年生であるのは先ほどの資料4のエビデンスで言うと、3年生ぐらいまでが一番休んでいるのが多

いということでしたが、例えば資料の左にある子の行事に合わせて休みを取るなどと考えると、小学3年生と4年生で行事が変わるわけでもないですし、子ども中心で考えた場合には小学6年生までという案もあり得るかなと思いました。もちろん、看護という観点をもう少し狭い領域で考えると、エビデンスがあるのは10歳ということですが、もう一押しして、子の行事に休暇目的を置くのであれば、小学生の期間全体を支援対象にするというのもあり得るかなと思って聞いていました。ありがとうございました。

○武石座長 ありがとうございます。

この制度はどこまでの年齢にするかとか、何日がいいかとか、制度が2つなのか、3つなのかとかいろいろあるのですけれども、その辺りでもし御意見があれば。

では、佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 これはシングルの人もあるけれども、今は5日ですよ。パートナーがいる場合は10日間あるわけだよね。でも、10日使われているかどうかなんだよね。増やしても結局また女性のほう、これをどうするか。これは難しいんだけど、現状でも10日使われていないんじゃないかという気がしないでもなくて、やはりこの問題、ますますこの状況をつくってしまわないように、これは難しいのだけれども、ちょっと考えておいたほうがいいかなと。

シングルの人はもちろんいるのだけれども、カップルで言うと10日あるのですよ。10日で足りないかなと思う。それとももちろん何歳までがあるのですよね。1年で10日あるのが足りないとしたときに増やすという話と、何歳までというのがあって、だから、やはりカップルで使っているデータはきっとないよね。そこは難しいのだけれども、ちょっと念頭に置いていただかないと、ニーズがあるのはよく分かるのですけれども、女性が小学校6年まで介護休暇を使ったりというふうになるのはあまりよくないなと。そういう意味では、武石座長が言われたように、女性活躍ということを阻害しないようにというところが何かあるといいなということだけ、すみません。

○武石座長 ありがとうございます。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 私はもう少しざっくりとした論点なのですけれども、育児・介護休業法が対象にする育児期というのは、結局いつまでを念頭に置いているのですかということ。例えば転居転勤の配慮義務とか、今回議題に上がっていないことまで含めて、深夜業の制限とか、そうなったときに個別に聞かれたときに、私もはっきりよく分からないことがあります。例えば、転勤命令が来たのが、子どもが5歳なのだけれども、3歳までの時短は終わっていますとか、所定外労働免除はもう終わっています、でも、子の看護休暇は小学校就学前までだしなとかなるじゃないですか。

そうすると、まず大前提として、今この参考資料2のところで見ると、この矢印、要するに小学校就学前までを大体フォローしているというふうに読めるので、現行の育児介護休業法が大前提としている育児期というのは、小学校就学前までの子どもを対象にしてい

るんだらうなど。その中で努力義務があったり、義務があったりというふうな濃淡をつけているんだらうなどというふうになるのですけれども、今回の改正で、結局これが引き上がるということを念頭に置いて改正の議論をしているので、まずそれがどこまで引き上がるのかということ。要するに、育児期の定義変更をするという大きな制度改定が含まれているので、ここをまずはっきりさせておいたほうがいいのですね。

特に断りがなければ、小学校3年生までは転居転勤の配慮義務も深夜業の制限ももろもろの保護がかかるのですよというふうに、要するに当事者の人が相談に来られたときに、あれ、これ、転居転勤配慮義務はいつまで、小学校3年生まで、卒業までとかなったときに混乱を来すので、ここはこの際はっきりしておいたほうがいいということです。

そのときに、先ほど久米委員とか所委員からあったように、小学校卒業まで子育て期というものの定義の範囲を引き上げて議論するという話になるのか、いや、そこまでは引き上げませんよという話になるのかというところの整理が必要です。

子の看護、要するに病気になった子どものお世話だけということであれば、小4ぐらいになったら1人で半日ぐらい寝ていられるでしょうと言えるかもしれないですけれども、おっしゃるように学校行事に関しては、これは下手すると高校ぐらいまで結構駆り出されます。そうなってくると、必要だから上乘せしてあげましようと言っていくと、極端な話、成人するまで使用できないと、高校の入学式もあるしとか、地方の大学を受けるのでついていかなきゃいけないんですとか、そういう話にも付き合っていかなければいけなくなってくるじゃないですか。だから、そこはちょっと話の大前提として、今回の改正で育児期をどこまで引き上げるという前提で、その枠の範囲で濃淡をつけていきたいと思いますという整理をしておかないと、どんどん引きずられてしまって、育児期がいたずらに延びていってということにもなっていきかねない心配があるので、そこはどういうふうに理解したらいいですか。取りあえず小学校3年生ぐらいまで。どうですか。

○武石座長 今の育児休業法で小学校就学以降のところについて規定しているものはない。

○新平職業生活両立課長補佐 基本的に義務や努力義務が課せられている部分で、小学校就学以降に延びているものはないのですけれども、さっき池田委員がおっしゃった転勤の配慮義務については、条文上「育児」としか書いていません。厚生労働省のほうで出している解説の中では、「小学生や中学生も含まれます」と書かれております。ただ、ここは配慮義務になります。基本的には、義務がかかっているのは今、小学校までというところですよ。

○武石座長 非常に重要な点ですけれども、その辺りでもし何か、今の流れで言うと、小学校3年ぐらいまでのところの看護休暇という制度が出てきているので、そこまで手当てをするかどうかということで、さらに先をどうするかですね。

○池田委員 実際、多分、各都道府県の雇用環境・均等部とか雇用環境・均等室で相談を受けたときにちゃんと対処できなければ困る。私は前回の改正のときもこの話をしたのですが、育児・介護休業法に関わる部分については、解釈の余地なくルールを決めてお

いたほうがいいのです。やはり妊娠中で身重だったり、小さいお子さんを抱えていたりしている方が相談に来られるので、お話し合いで、解釈論争になったりとか、ここは当てはまるけれども、当てはまりませんみたいな複雑な話をすると、当事者の人が結局制度を利用すること自体が面倒くさくなっちゃうとか、だったらもういいです、やめちゃいますというふうになりかねないので、こういうことで会社から転勤命令が出て困っているんですといったときに、少なくとも、あなたはこの規制の対象になるかどうかとか、法律上その制度を利用することが認められるかどうかということについては、割かしぱしぱしと決まるようにルールメイキングしておくことが当事者にとってフレンドリーだと思います。

次世代法のほうは、さっきの話なのですけれども、労使で話し合って、自社に沿った行動計画を立ててくださいねということなので、大きな原則の下、会社が駄目というのだったらしようがないんじゃないですかみたいなこともあっていいと思うのですけれども、その部分でさっき言ったところがちょっと気になっているのです。

○新平職業生活両立課長補佐 今論点案でお示ししているのは、小学校3年生まで、子の看護というニーズに対応するということで見えていきますと、ある程度の特別なニーズが見られるのではないかとこのところで御提案をさせていただいているところです。

なお、先ほど佐藤委員からもありました看護休暇の取得の男女のバランスというところで言いますと、補足資料の5ページに少し書かせていただいております、左側のところが企業に聞いた調査で、取得者の女性と男性の割合を聞いているもので、女性が16.2%、男性が6.7%となっています。実際の日数については右側のほうが労働者に対する調査でありますけれども、女性の正社員と男性の正社員を比べますと、女性の正社員のほうが年次有給休暇等を取得した日数が多いということも御参考にしていただければと考えております。

○武石座長 実際に子の看護休暇を取っている人がそもそも少ない、1割とか2割以下ぐらいで、その中では5日未満が75%ということで、かなりの部分は5日未満だということですね。

○新平職業生活両立課長補佐 はい。今の小学校3年生までという御提案は、看護というニーズに対応するところで御提案しているということです。

○武石座長 ここに入学式とか、父母会とか、そういうのを入れるかどうかということで、今は入れてはどうかという御提案になっています。看護休暇がこれからもう少し事由が広がると広い意味になるのですが、そこが小学校以降のところではいろいろなニーズに応えられる、付加的な休暇として位置付けてはどうかということです。小学校就学までのところで働き方を変える柔軟な仕組みをつくろうということで、小学校入学以降はそれよりも限定的な制度ということでの議論なのかなと思っています。

水町委員、お願いします。

○水町委員 これはいろいろな措置があるので、例えば私法上の権利として効果が発生す

るとか、行政上の実効性確保措置の対象になるというところについては明確に、この規定については何歳まで、この規定についてはどこまでということを明確にしなければいけないということで、別に育児介護休業法全体で横並びにする必要はないと思うのですが、26条でしたっけ。転勤の配慮義務については、私法上の義務とダイレクトに結びついているわけでもないし、行政上のサンクションも特に結びついていない、ある意味で権利濫用みたいな、なるべく配慮してくださいねというソフトな規定なので、逆に何歳というふうに明確にしないほうがいいのではないかと。仮に26条に抵触しなくても、一般的な権利濫用で、家族的な事情によって労働者に著しい不利益を与えるようなものは権利濫用になりますというのと表裏なので、選択肢としては、26条についても、26条の配慮というのは、例えば小6までだとか、中3までだとか決めて、それ以外は権利濫用のところに影響しませんよというふうにして規定をするか、それとも権利濫用と結びついた配慮義務なので、何歳までというのではなく、幅広に、子育てとか介護とかその他のいろいろな家族的事情があるので配慮しながらやってくださいというので、特に年齢は、この条文にだけはつけませんという政策的選択肢は2つあると思うので、これは話し合っただけではいいのではないかなと思います。

その他の義務づけているところはやはり明確に、一個一個政策的に検証しながら、何歳までとこの時点では決めるということになるかと思えます。

○池田委員 深夜業の制限とかも決めていったほうがいいということですね。

○平岡職業生活両立課長 御指摘ありがとうございます。今も労働者の権利でしたり、事業主の義務に当たるようなものについては、育介法でかなり明確に子の年齢のようなものは法律に規定がされていますので、今後、研究会で御議論いただきましたら、もちろん審議会の御議論を経てだと思えますけれども、同じように位置づけていくのではないかと考えています。

○武石座長 ありがとうございます。いろいろなことが整理されてきました。何歳まで、何日にしましょうかみたいところはまだ残っているのですが、育児のほうはいろいろな御意見をいただきました。もう一つの介護のほうで御意見があれば、資料3になりますけれども、お願いしたいと思えます。いかがでしょうか。

佐藤委員、お願いします。

○佐藤委員 1つは1ページ目の②で、これはこれまで今日お配りいただいたように老健局の介護保険のほうで一応40歳、2号被保険者になったときに組まれている。これはすごくいいことだなと思って、多分5年前ぐらいからつくっていて、1つお願いは、今回の議論で決まったら、中の文章を、介護休業とかの説明は多分意見がこちらのほうに来ているようになっているので、例えば4ページの上のほうのピンクのところ介護休業を両立のためと書いていただいたのですけれども、家族の介護をしながら仕事、この辺の表現とかを少し見ていただくといいかなと思います。

それから、先ほどの3ページのところのサービス利用の負担があるのだけれども、これ

は自己負担の上限があるのだよね。書いていないんだよね。無限に1割が増えるわけではなく、でも、結構働いている人は親がどのぐらい負担しなきゃいけないのかすごく気にしていて、なので、これは毎年見直していると思いますので、今回のここでの議論を踏まえてまた見直しの意見を言っていただければと。

あともう一つは、これは老健局が各都道府県の健康保険のところとか健保組合に配ってくださいと言っているみたいなのだけれども、本当にどのぐらいこれが下まで行っているか。なので、介護休業法上、企業がやっていただくのと、介護保険上こちらで、情報提供が両方いくようになるといいのかなと思うので、実際これは本当に下まで届いているのかどうか、あるいは届けてもらうようにしてくださいというふうにお願いしてもいいかなということであります。

あと、3ページの介護休業です。これは大きな話なのですけれども、これまでの研究会で仕事と介護の両立の準備ということがあるのですよという話をしているのですけれども、御存じのように介護休業の法律を読むと、介護休業というのは要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業ですという介護保険制度ができたときの規定がそのまま残ってしまっているのです。これはそういう理由があって、介護休業が入ったときというのは、介護保険制度ができる前だったのですね。僕の記憶が間違いなければ、93日というのは、たしかお茶大の袖井先生が委員で入られて議論して、脳梗塞で急性期のときに家族が介護するので93日であれば間に合うと。だから、急性期対応で93日ができたと思うのです。です。なので、介護の状態が続くようなことを多分当時は想定していなかった。ただ、その後、介護保険制度ができたので、本来、育児・介護休業の目的を変えるべきだったのですが、法律の説明が変わっていないのだよね。解釈でずっと変えてきたのです。これをどうするかなので、すぐしろとは言いませんが、法律を読むと、仕事と介護を両立する準備のためと読めないんだよね。なので、どうするかというのがあります。そういう意味でこれは結構大きな話です。

あともう一つは、企業が就業規則上、介護休業とか育児休業を決めますけれども、名称はいろいろ選べるのだよね。なので、今日、富士電機さんからお話いただきましたけれども、電機連合の富士通は、七、八年前に就業規則の名称を変えて、介護休業・両立準備休業というふうに就業規則上の名称を変えているのだよね。だから、それはできるはずなので、今回の短時間勤務も、6時間を入れておけば、ほかの多様な短時間勤務を入れてもいいですよという情報提供をしましょうねという話があるように、介護休業の名称についてはもう少し中身が分かるような名称にしたらどうかというのを少し書いていただくといいかと思います。ですから、介護することもあるのですよね。介護・両立準備休業みたいな名称にすると誤解が少し減るんじゃないかなということもちょっと書いていただくといいかと思います。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

何かありますか。

○新平職業生活両立課長補佐 補足いたしますと、確かに法律上の介護休業につきましては、「要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業」という形で書かれていますが、今御提案いただいた内容も含めて検討させていただきたいと思います。

○佐藤委員 企業からすると、例えば今、在宅で介護しているのだけれども、遠距離なので、施設を探すので介護休業を使いたいというと、使えませんかと言ってもいいんだよね。これは多分そういうことになるのではないかと思うのです。だって、あなた、介護するわけじゃないよね、施設を探すために行くんだよねというと、取れませんかと言われてしまう可能性もあるのかなど。その辺はどうなのですかね。

○新平職業生活両立課長補佐 それも含めて今、「介護する」というふうにしています。

○佐藤委員 介護の解釈を広げるとのことね。なるほど。分かりました。介護するところを解説に書いてあるのね。

○新平職業生活両立課長補佐 はい。

○佐藤委員 解釈のほうが変わっている。なるほど。分かりました。

○武石座長 ただ、どちらがいいかですね。ありがとうございました。

ほかに介護に関して。

池田委員、お願いします。

○池田委員 私も3ページの介護休業の期間と取得回数について、今日ちょうど御報告もいただいたので、ちょっと考え方を整理しておいたほうがいいかなと思うのですが、まず、93日より増やすということについては、先ほど佐藤委員からもお話があったように、当初は脳血管疾患に伴う発症直後の緊急対応とその後の体制づくりというところで3か月というふうになっているわけですね。

ただ、分割取得を可能にした時点で結構その前提が既に崩れているという状態なのですが、これをどう延ばしますかといったときに、それで先ほど富士電機さんに聞いたのですけれども、結局、法律として、例えば6か月がいいとか、1年がいいとか、2年がいいとかいうふうな期間を定める根拠が今のところ見つからないのです。個別の労使で、我が社の社員がこれだけ望んでいるからどうですということは自由にやっていただいている話なのですけれども、何でもかという、介護期間が3年で終わる人と5年で終わる人と10年続く人で、どの期間を想定して、どういうふうな日数の配分で考えるかという答えが一意に決まらないので、93日から理屈の上で動かす理由が見つからない。理屈の話として動かしようがないという状態になるので、増やすには別の大きな理由、強い理由がどこかから見つからないと駄目なのですけれども、拙著の宣伝になりますが、遠距離介護とかいろいろ上がる理由を当てはめてみても、なかなかかちつとした理由はまだ見つからないのです。そういう意味では、延ばす理由がないという状態を改めて再確認しておくことは大事かなと思います。

あともう一つは、分割の回数なのですけれども、93を3で割ると31で、31って多分素数

だと思っております。だから、4とか5とか増やしていったときに、1回当たりの取得日数の根拠をまた何か用意しなければいけなくなるので、そうすると93日を3回というのは、収まりがよ過ぎて、ほかに動かす理由が見つからない。

あともう一個は、介護休業の日数の分割回数を増やしていくと、実質的に介護休暇の日数を増やすことと当事者にとっては同じことになってしまので、あとは要するに給付金がつくかどうかという話だけになってしまうので、そうするとどうするかというと、6回に分割できますとあって、1回当たり2週間ですといたら、介護休暇の日数を5日から10日に増やすとか15日に増やすのと、どちらが便利なのかという話にもなってしまうので、そうすると介護休業については93日を3回というところから、理屈の上で動かさないある種の均衡状態になってしまっているということだと思っております。もうこれはこれとした上で、先ほどずっと話に出ていた働き方の問題とか、介護休暇の日数とか、そちらのほうで政策展開を考えていったほうがいい。そこで出てくるのが、給付とか有給化の問題がちょっとくっついてくるので、そこは整理が必要なのですけれども、私は介護休業についてはそういう印象を持っていて、そのことを言うためだけに1冊本を書いたみたいなどころがあるので、1については、どのように考えるかではなくて、そのように考えますというふうに書いた上で、ほかのところを少ししっかりと検討していくという考え方が建設的なのではないかなと思っております。

富士電機さんから、強い理由がありますというのが出てきたら、また改めて検討したいと思っておりますけれども、後で調べていただくのでというところですね。

あとは、制度周知については平成26年ぐらいからいろいろツールとかパンフレット、リーフレットを作っているし、実証実験のようなこともやっています。そのプラットフォームにうまく載せていくということが大事ですので、何か育児のほうでやったから、介護のほうもぽっと出てきたような話のように、報告書だけ聞いているとそういう印象を持たれかねないのですけれども、実は結構歴史のある政策ですので、そこをうまく。老健局のほうでも、たしか介護者支援の文脈で、どうやったら働いている人に制度の情報が届くだろうかみたいなことも検討されていますので、そこはやはり報告書とかにしっかりと書いていただいたほうが、歴史的な重みがある政策として労使にもしっかりと理解していただけるのではないかなと思っております。

以上です。

○武石座長 ありがとうございます。

ほかにはいかがでしょうか。育児のほうはいろいろ制度の中身が変わる御提案があるのですが、介護のほうは、休業は今までどおりでいいんじゃないかというご意見のようです。介護期の働き方のところで1つ、テレワークを追加するかどうかということでも、もし御意見があれば頂戴したいと思います。また、今お話があった介護休暇については、今回は特に増やすというような御提案にはなっていませんので、そこについてももし何かあればお願いしたいと思います。それ以外でももちろん大丈夫です。いかがでしょうか。

池田委員。

○池田委員　なので、①の介護休業と介護休暇については、さっき富士電機さんのところでお話を聞こうと思って、ちょっと意地悪な質問になりかねないので控えたのですけれども、分割回数を増やしていくのだったら、実質的に統合されちゃうんですよ、介護休暇と介護休業が。1年間に例えば93日ないしは何日というのを、だから分割回数を聞いたのですけれども、際限なくできますということは、介護休暇が36か月取れるという話と理屈の上では地続きになってしまうので、繰り返しますけれども、要するに日常的な介護において現状で足りない休業ないしは休暇のニーズがある場合は、一つの政策の選択肢としては、介護休暇と介護休業をマージして、そうすると何が起きるかという、給付がつくじゃないですか。介護休業給付がつくという形で統合するというやり方は一つあるかなと思います。

実質、この後の話になるのですけれども、体制構築もずっとべたっと休み続けているわけではなくて、結構断続的に休んでいる方もいらっしゃるもので、そういう部分でも、実態としても何となく介護休業と介護休暇は非常に地続き感があるというふうに私も実感として思っているのです。育児のほうは別なんですよ。育休は全然地続きじゃないのですけれども、そういう意味ではちょっと、介護休暇について何かをすることになると、繰り返しになりますが、日数を増やすと介護休業に近づいていってしまうので、そこの地続きのところを接合するのか、あくまで別々のものとして運用していくのかということは考え方の整理が必要だなと思います。

○武石座長　介護休暇は時間帯とか半日単位で取れるので、その使い勝手は介護休業とは多分違うというところはあるかもしれないです。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員　もともと介護休暇のほうは5日で、初めは分割で時間があつたのは、もともと在宅介護と言うと月に1回、基本的にはケアマネジャーと1時間弱会わなきゃいけないので、そうすると半日も必要ないので、時間単位、午前中2時間取って、午後は在宅勤務みたいなことで、基本的には在宅勤務のときに毎月ちょっとケアマネジャーに会わなければいけないようなことを介護休暇のほうで。休業のほうは、例えば5日とか1週間とか、体制準備でいえば1か月ということはなくて1週間取るとか、そういう意味で、もし分割で日数というよりかは5日、だから土日入れて1週間。5日をミニマムにするという手はあると思うんだよね。

○池田委員　最低取得日数を決める。

○佐藤委員　1日単位では取れないで、5日、つまり1週間とか9日ぐらいが一番ミニマムというので差別化するというのはあるかなと思います。

○武石座長　ありがとうございます。最低の日数を決めると、利用者からすると制度が硬直的になっていくので、なかなか難しいのかなという気がします。だから、介護休暇との違いは、時間単位とか、今おっしゃったようにケアマネさんと短い時間で対応できるとい

うところが違うのかなと思いました。

ほかにかがでしょうか。もし育児のほうで言い残したことがあればお願いしたいと思いますが。

久米委員、どうぞ。

○久米委員 介護のことにに関して、感想になってしまうのですが、3のテレワークの話で、テレワークを導入するとかえって家族である労働者本人に依存するおそれがあるというところはそのとおりだなと思っていて、むしろそう考えてテレワークを選ぶ、そういう可能性があるかと。

本人による介護を前提とするテレワークは推奨しないとしても、現実としてあり得ると思っていて、それは前々々回か、川内さんが来られたときに、介護の問題というのは不安の解消だとおっしゃっていましたが、それが解消されない限り、やはり労働者本人がテレワークを使って要介護者のそばにいてあげたいと思う可能性があると思います。そういう意味では、介護保険制度もそうですけれども、あくまでも自立支援のためであるというところが周知されないと、テレワークを導入するといっても自分で介護を、というふうになってしまうおそれがあります。

私個人的には、自分で介護を、という選択肢もあっていい、心情としてはもっていますが、ただし、制度として考えたときにそのような制度にはなっていないことを考えると、現在の報告書案以上の書きぶりはなかなか難しい、テレワークと本人介護に関する懸念があることが報告書に書いてあるというのは、結論であり、また、いたし方ないことかなと思って読んでいました。○武石座長 ありがとうございます。テレワークは両面あるのでなかなか書き方が難しいのですが。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 私も同じことは思うのですが、多分、テレワークを家にいられるという方向で考えるとおっしゃるような話なのですが、例えば、介護休業を取って全く仕事ができないよりは、テレワークで仕事ができますとか、短時間勤務で労働時間を削減しなければいけないところが通勤時間の分だけ働けますというような形で、働く方向のベクトルに考えていく。実際、例えば子の看護休暇を半日取って、でも、子どもが薬を飲んで寝ている間に家で仕事できるというケースもあるし、どちらかといえばそっち側に話を持っていくようにすると、今、久米委員がおっしゃったようなことは、だからちゃんと子どもとか介護のほうもサービスを確保するとか、就業環境をきちんと確保するということを担保していただく必要があって、あくまで働いていく方向に持っていくためのテレワークというふうに考えたほうが、当事者の人の話なんかを聞いていても、どちらかという、やはりそちら側のほうがうまくいっているケースが多いですね。遠距離介護で金曜日はテレワークにしていますとかという場合、往復の時間をうまく節約できるのでとかいう感じだと思います。そこはちょっと、制度としてどう措置するかというのは難しい話ですけれども。

○佐藤委員 テレワークも今言ったように、遠距離で金曜日に行って、泊まって、月曜日にいるというときのテレワークはいいのだけれども、そういうのではなくて問題なのは、在宅で一緒にみたいに、恒常的にテレワークでやれますよというふうになりかねないので、そう思っている人は結構多いので、やはりちょっとそこは、それが分かるような形で情報できるといいかなと思うのですけれども。

○池田委員 両面ありますね。

○佐藤委員 ただ、もう一つは、育児・介護というよりかは、目的を問わずテレワークをやれるということになっていくので、その中で介護の場合もテレワークを使ってもらいたいというのがいいのではないかな。要するに、法律上、テレワークもと言う必要はなくて、誰でもテレワークを使えるという中で使っていただく方向に持っていくのがいいかなと思います。

○武石座長 ありがとうございます。介護の総論のところ、何のための制度なのかという点、つまり要介護者の自立を前提にするとかそういうことをきちんと書いた上でのいろいろな制度設計が明確にならないとミスリードされてしまうのかなと思いました。ありがとうございます。

ほかによろしいでしょうか。時間になってしまいましたので、いろいろな御意見をいただき、ありがとうございます。

では、次回は、今日の御意見を踏まえまして、これまでの議論を整理して報告書の案という形で御提示をさせていただきたいと思っておりますので、またよろしく願いいたします。

事務局から御連絡があればお願いします。

○新平職業生活両立課長補佐 本日は誠にありがとうございました。

次回、第8回につきましては、5月30日10時からを予定しております。詳細につきましては、また改めて御連絡させていただきます。

○武石座長 それでは、本日の研究会はこれで閉会とさせていただきます。どうもありがとうございました。