

2024.5.10

田村まみ組織内参議院議員、本会議で質疑！

## 育児介護休業法と次世代法の改正案について質疑を行いました。

今回は、本国会に提出された育児介護休業法と次世代法の改正案について、本会議に登壇し質問しました。本会議では、質問はまとめて一度のみとなることから、大きな論点について課題提起する形とし、政府の回答を踏まえ、詳細な議論が必要なものは厚生労働委員会で引き続き議論をしていきます。なお、今回の改正案では、育児との両立支援と比較し、仕事と介護との両立支援に関する改正内容が非常に乏しいことから、まずは介護に関係する質問を中心に行いました。



本会議で質疑する田村まみ議員

<https://youtu.be/Xix0Jb5Labo>

田村まみ組織内参議院議員、発言抜粋

### 「育児介護休業法と次世代法の改正について」



#### まみに聴かせてキャンペーンに寄せられた声

「子育てをしながら実家の親の介護も始まりました。時間やお金もですが、仕事との両立も厳しさを感じます。共働きが基本となるような家族体系の中で会社も人手不足。せめて介護等での金銭的、行政的な支援が行き届いてほしい。」

「介護をしながら生活していく上で、給与と親の年金だけでは家屋を維持するのは大変です。国の制度ももっと簡単に周知徹底してほしい。」

「介護休業、介護休暇などの使い方を全く教えてもらえず、介護で急な休みが増える度に迷惑をかけ、給料が減り仕事に限界を感じる。これから介護に関わる人が増えるため、子育てと同じ様に休みを取りやすい環境になってほしい。」

「介護休暇を手厚くしてほしい。今後、困る人が急増して大変な事になります。」

「介護しながら働けたり、介護休業・介護休暇が気兼ねなく取得出来る環境整備をいろんな企業にしっかりと伝えてほしい。」

- 育児と介護が重なるダブルケアラーに対しては、複合した課題を抱える家庭への相談支援など、両立支援のための総合的な支援が必要です。ダブルケアラーの支援を促進すべく、2015年度の内閣府による前回調査以降、大規模な調査が行われていない実態調査の早急な実施を求めました。厚生労働省からは、昨年公表の総務省の就業構造基本調査の結果、未就学児の育児かつ介護をしていると回答した者が約20万人いたという調査結果も踏まえ、実態把握に努めると回答がありました。
- 今回の改正では、介護離職防止策として、両立支援制度の周知・意向確認、労働者への早期の情報提供を事業主に義務付けることとしていますが、事業主が講ずべき措置の多くは省令事項となっており、法成立後に形骸化してしまうことが懸念されます。本措置の実効性を担保するために、労働政策審議会で改めて省令事項について詳細に審議していくべきと課題提起しました。厚生労働省としても、労働政策審議会での公労使の議論を踏まえて検討する方向と確認できました。
- 仕事と介護の両立支援について、今回の法案では、現行の介護休業、介護休暇の拡充や、新たな両立支援制度の創設は盛り込まれませんでした。仕事と介護の両立支援制度を改正しなかった理由を確認しつつ、仕事をしながら家族の介護に従事するビジネスケアラーに対する支援を充実すべきと求めました。特に介護休業は、育児休業と異なり、社会保険料免除の対象になっていませんが、ビジネスケアラーの生活を支えるため、介護休業期間中の社会保険料免除についての検討を求めました。厚生労働省としては、育児休業と同様の次世代育成につながるという意味合いを介護休業では見出しがたく、他の被保険者や事業主の理解が得られるか慎重な検討が必要であると、考え方に疑問が残る回答となりました。
- 経済産業省が本年3月26日に「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」を公表しており、介護離職防止に関しては厚生労働省と経済産業省との連携は重要です。経済産業省における①仕事と介護の両立支援への取組状況と②ダブルケアラー支援への見解について問いました。経産省からは、①本ガイドラインに基づき取組を進める企業を健康経営優良法人認定制度で評価し、また経済団体を通じたガイドラインの幅広い企業への周知等により普及を図る、②家事負担を軽減するサービスの支援に資する取組として、家事負担を軽減するサービスの適当な利活用に向けた環境整備を進めている、との答弁がありました。
- 前回の育児・介護休業法改正を背景にくるみん認定基準が改正され、令和4年4月から男性の育児休業基準の引き上げやトライくるみん認定制度の創設が行われたものの、トライくるみんを認定された企業として公表を了解したのは僅か2件に留まっています。この要因と、より上位のくるみに移行する企業の動向について確認を求めました。厚生労働省からは、トライくるみん認定は制度開始からそれほど時間がたっておらず、引き続き取得を促進するとの回答に留まりました。
- ワークライフバランスに係る各種認定マークについては、次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん、女性活躍推進法に基づくえるぼし、青少年の雇用の促進等に関する法律に基づくユースエール、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組むことを示すトモニンなどがありますが、乱立してわかりづらいです。これらを統合しマークの認知度を向上させ、また特定の対策に偏重することなく全ての支援体制の整備を企業に促すことが必要ではないかと課題提起しました。厚生労働省としては、慎重に検討すべきとの回答に留まりました。