

2024.5.16

田村まみ組織内参議院議員、厚生労働委員会で質疑！

育児介護休業法及び次世代法の改正について

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審議をしました。介護離職の問題がある中、今回の改正案では仕事と介護の両立支援制度の見直しはなく、既存の制度に関する周知等措置義務の追加に留まりました。この課題意識の下で、特に介護関係制度に焦点を当てて質問をしました。



田村まみ議員、武見厚生労働大臣（右）

<https://youtu.be/mEBaFLpnFjk>

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

「介護関連休暇を手厚くして頂きたい。

今後、困る人が急増して大変な事になります。」

「親の介護で仕事を辞めずに済む環境整備をお願いしたい。」

「親の高齢化、介護する側にも健康不安があり、介護に関する不安が尽きない。

介護制度の一層の充実を目指して欲しい。」

「介護しながら働くことができ、また介護で休暇を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欲しい。」

- 仕事と介護の両立支援制度の周知をしても、労働者が望む両立支援制度が整備されていなければ介護離職は防止できないことから、まずは周知措置義務の実効性について質しました。
- 厚生労働省からは、①事業主は労働者からの介護休業制度取得の申し出を拒めないこと、②現行制度の中でアウトリーチ型の働きかけにより制度の利用促進を期待してい

る、との答弁がありました。もちろん周知は重要ですが、現行制度がどうなのかの議論が置かれまま、周知措置の導入のみに留まったことは課題と指摘しました。

- 介護は多くの方が直面し得る課題で、介護に直面してからではなく、予め制度を知り準備することが重要です。事前準備に係る企業での対策強化が必要という課題意識の下、厚生労働省が把握している企業での事前準備対策の成功事例を伺いました。
- 厚生労働省からは、40歳以上の従業員への介護のしおりの配布を通じた情報提供や介護セミナーの実施による情報供給とお互いさま意識の醸成を図った事例が紹介されました。予め準備を進めることの重要性については、厚生労働省と同じ認識を有していることを確認できました。
- 一方、今回の法案では、労働者が40歳に達する年度等に、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を企業が提供することが義務付けられます。しかし、令和3年度厚生労働省委託調査「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」によれば、介護を要因に仕事を辞めた人の約3分の1は、「勤務先の介護休業制度等を利用しにくい雰囲気があった」と回答しており、職場の介護休業への理解促進が必要です。職場の理解を促すためには、労働者が40歳に達する年度での周知では不十分で、労働者全体にむしろ理解を図ることが重要と指摘しました。
- 厚生労働省からは、早い段階から両立支援制度の情報を把握すること重要であるが、タイミングによっては「自分にはまだ早い」との声も出るため、40歳を一つのタイミングにしたとの説明がありました。一方、職場の理解については、職場全体の休みにくさや働き方の見直しが課題であり、職場全体での意識改革も含めた対応も重要との説明もありました。
- 本年3月に経済産業省が公表した「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」に基づき、企業における両立支援の取り組みが健康経営優良法人認定制度で評価されます。これが企業にとってどのようなインセンティブとなるのか、特に土日関係なく働く必要があるエッセンシャルワーカーへの支援にも資するものであるかを確認しました。
- 経済産業省からは、①本ガイドラインは経営者への理解促進を図るために整理し、企業に求める具体的なアクションと先進的取組事例を示していること、②健康経営優良法人認定制度は毎年見直しされ、一回認定されたらお終いではなく、新しい項目についても常に評価しており、中小企業も含めて広く取り組みが進んでいるとの答弁がありました。
- 仕事と介護を両立しているビジネスケアラーについては支援の強化が必要です。前回の本会議での質疑で訴えた「介護休業中の社会保険料免除」については、厚生労働大臣は被保険者や事業主の理解を得ることに慎重な姿勢です。これは介護を理由に休業・休暇を申し出る方への偏見がある証左で、特に性別役割分担の現状下で、雇用労働者の男性の介護休業取得が進まない理由を肯定しています。また仕事と介護の両立は結果的に社会保険の担い手につながる視点が抜けています。休業による手取り減少への対処とセットで、介護離職の防止対策が必要であると訴えました。