

特集 5

介護と仕事を両立できる 職場の実現に向けて

すがむら
菅村ゆうこ
裕子

●連合 ジェンダー平等・多様性推進局 局長

はじめに

2024年1月30日に開催された第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、育児・介護休業法および次世代育成支援対策推進法の改正法案要綱（以下、改正法案）が「おおむね妥当」として答申された。改正法案は、第213通常国会に提出され、夏ごろまでには成立する見込みである。

育児・介護休業法は度重なる改正が行われてきたが、介護に関しては、介護休業の分割回数や介護休暇の時間単位取得など、小幅な制度改正に留まってきた。そのため、附則に沿った今回の改正においては、介護に主眼をおいた見直しが行われるのではないかと考えられてきたが、政府が掲げた「異次元の少子化対策」に引っ張られる形で、育児は大幅な制度の拡充が図られた一方、介護に関しては周知および環境整備といった、現行制度の利用促進を図るための改正となった。

1. 介護に係る制度利用の現状

連合は、改正の議論において、介護休業制度は介護のための体制整備期間であることを理解した上で、現状の介護業界における人手不足等により93日では体制整備が難しく、介護休業期間を1年に延長すべきであると主張してきた。実際、連合の「労働条件調査」（2019年）を見ても、介護休業制度の利用可能期間を法定どおりの「93日」としている組合は約4分の1であり（**図表1**）、「93日を超え1年以内」が半数、「1年を超える」としている組合も2割近くある。

なお、「雇用均等基本調査」（2022年）によれば、8割を超える事業所において介護休業期間は法定どおりであり（**図表2**）、利用者がほとんどいない実態が明らかとなっている（**図表3**）。

一方、総務省の「就業構造基本調査」では、介護をしている者に占める有業者の割合は調査を重ねるたびに増加しており、2022年調査では全体の6割近くを占めるまでになっている（**図表4**）。

また、介護・看護を理由として過去5年間に前職を離職した者の数が47.4万人であることを踏ま

えると、介護休業を必要としている者は多いが、現行制度は利用されていないといえる（図表5）。

その上で、審議会に先立って行われた施行状況調査（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査」（「労働者調査、令和3年」）によると、制度が「整備されていなかった」、「利用しにくい雰囲気があった」ために仕事を辞めたと回答してい

る者が多い（図表6）。

こうした調査結果を踏まえると、労働組合として法を上回る制度導入に取り組むのはもちろんだが、全体としては現行制度の周知と利用促進に取り組むことが求められている。介護休業制度が1999年に義務化されてから25年経つが、育児休業が利用者の増加と制度拡大を繰り返してきたことと比べると、制度間で大きな違いがある。

図表1 介護休業制度の利用可能期間

	利用可能な期間		
	通算93日 (法定)	93日を超え 1年以内	1年を 超える
金属	8.8	54.4	36.8
化学・繊維	21.4	71.4	7.1
食品	27.8	66.7	5.6
資源・エネルギー	13.3	40.0	46.7
交通・運輸	53.1	40.8	6.1
サービス・一般	25.0	50.0	25.0
情報・出版	12.5	87.5	0.0
商業・流通	100.0	0.0	0.0
保険・金融	25.8	64.5	9.7
建設・資材・林産	25.0	75.0	0.0
2019年	25.7	55.4	18.9
2016年	29.2	48.2	22.5
2014年	35.1	49.3	15.7
2012年	27.7	57.4	14.8

資料：連合「2019年労働条件調査報告」

図表2 最長介護休業期間の制限の有無及び最長介護休業期間別事業所割合

	介護休業 制度の規定 がある事業 所計	期間の最長 限度を定め ている	最長限度						期間の制 限はな く、 必要日数 取得でき る
			通算して 93日まで (法定どおり)	93日を超 え6か月 未満	6か月	6か月を 超え1年 未満	1年	1年を超え る期間	
令和元年度	100.0	95.3 (100.0)	(84.6)	(2.6)	(2.6)	(0.4)	(8.1)	(1.8)	4.7
令和4年度	100.0	96.1 (100.0)	(82.9)	(3.2)	(2.9)	(0.9)	(8.2)	(2.0)	3.9

資料：厚労省「雇用均等基本調査」（2022）

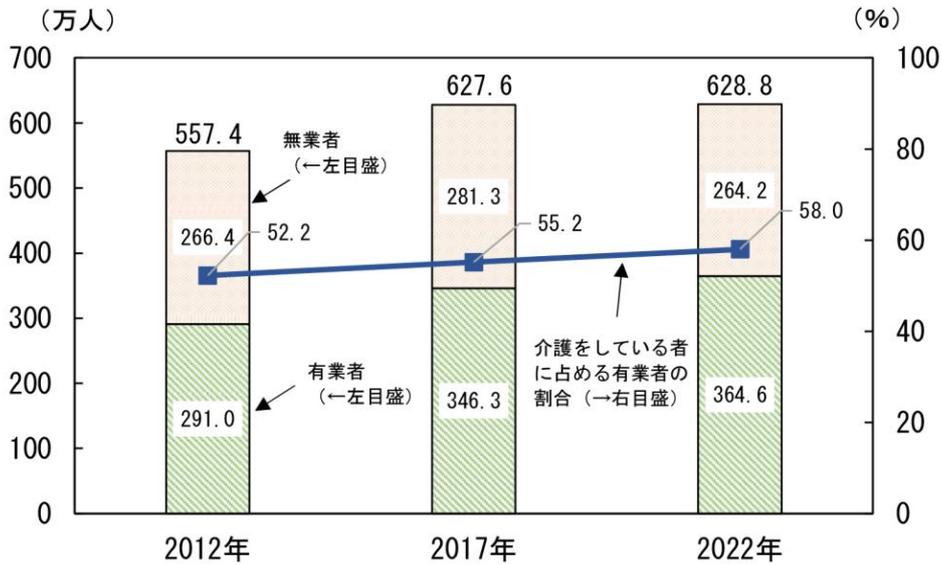
図表3 介護休業取得状況別事業所割合

	事業所計	介護休業者あり	介護休業取得状況別			介護休業者なし	不明
			男女とも介護休業者あり	女性のみ介護休業者あり	男性のみ介護休業者あり		
令和元年度	100.0	2.2 (100.0)	0.3 (12.3)	1.2 (54.6)	0.7 (33.1)	97.8	-
令和4年度	100.0	1.4 (100.0)	0.1 (4.6)	0.9 (66.0)	0.4 (29.4)	98.5	0.1

資料：厚労省「雇用均等基本調査」(2022)

図表4 就業状況別介護をしている者の数及び介護をしている者に占める有業者の割合の推移

(2012～2022年。全国)



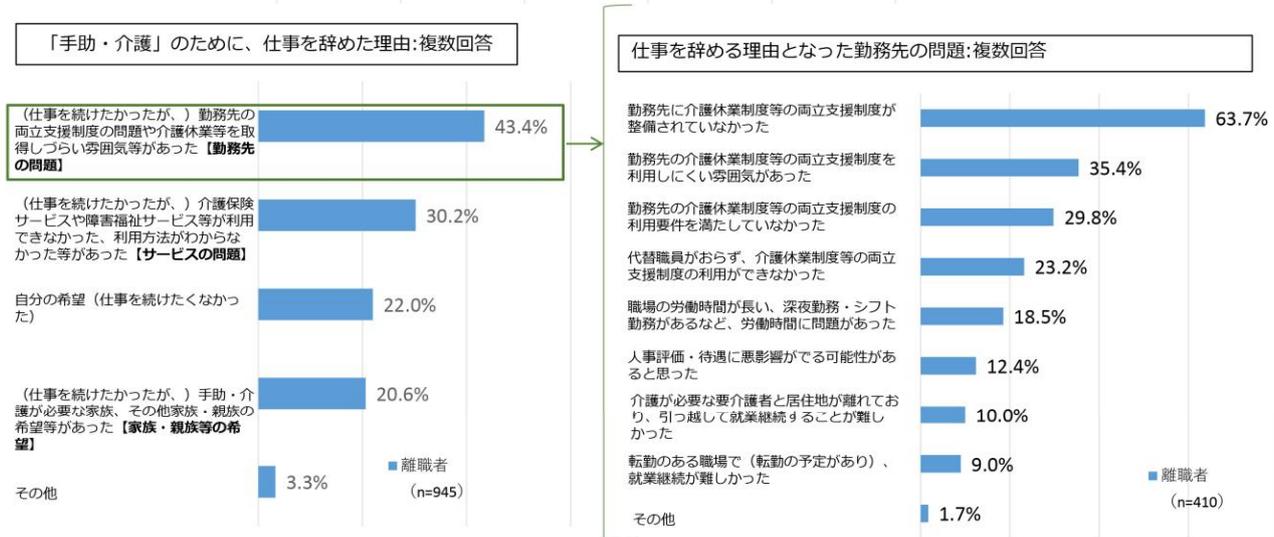
資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

図表5 前職の離職理由別にみた過去5年に前職を離職した者の数 (2017年、2022年。全国)

前職の離職理由	2022年	2017年	増減数
総数	1994.6	2008.8	-14.1
会社倒産・事業所閉鎖のため	100.0	100.1	-0.1
人員整理・勤奨退職のため	55.4	51.2	4.2
事業不振や先行き不安のため	67.5	60.0	7.6
定年のため	173.0	193.3	-20.3
雇用契約の満了のため	139.5	135.4	4.1
収入が少なかったため	137.5	141.0	-3.6
労働条件が悪かったため	232.6	235.0	-2.4
結婚のため	36.6	50.8	-14.2
出産・育児のため	69.6	102.5	-32.9
介護・看護のため	47.4	49.8	-2.5
病気・高齢のため	215.9	203.2	12.8
自分に向かない仕事だった	140.9	115.6	25.3
一時的についた仕事だから	92.0	102.3	-10.4
家族の転職・転勤又は事業所の移転のため	30.9	32.1	-1.2
その他	445.7	419.4	26.2

資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

図表6 「手助・介護」のために仕事を辞めた理由と、勤務先の問題



資料：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「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報告書」(労働者調査)(令和3年度厚生労働省委託調査)

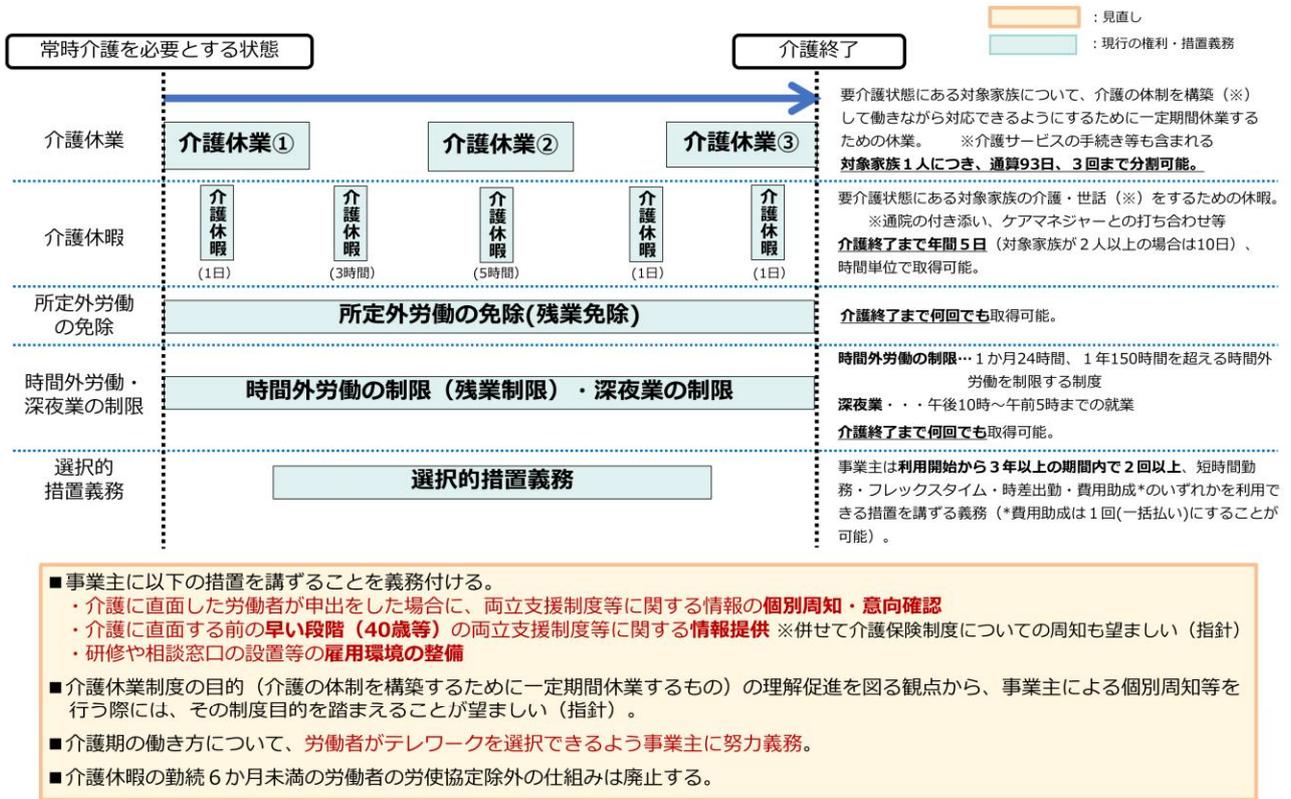
2. 2024年育児・介護休業法の介護に係る改正内容

上記のような利用状況を踏まえ、今回の改正は事業主に両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認や情報提供、雇用環境整備を義務づけるとともに、柔軟な働き方で仕事と介護を両立できるようにテレワークを努力義務とした(図表

7)。

連合の「労働条件調査」(2019年)によれば、介護休業と介護のための短時間勤務制度を利用している者はどちらも1,000人に満たないが(図表8)、家族の介護をしながら就業する者が364.6万人いることを踏まえれば、制度の整備だけでなく、実際に利用できる環境整備に労働組合としてより取り組まなければならない。

図表7 仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等



資料：第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

図表8 介護休業制度と介護のための短時間勤務制度の利用者数(人)

	介護休業制度				短時間勤務制度			
	回答組合	利用者数計	女性数計	男性数計	回答組合	利用者数計	女性数計	男性数計
金属	30	126	47	79	27	87	61	26
化学・繊維	45	38	21	17	44	37	30	7
食品	5	10	7	3	2	1	1	0
資源・エネルギー	26	56	28	28	24	39	26	13
交通・運輸	41	87	35	52	34	69	26	43
サービス・一般	12	173	82	91	12	51	31	20
情報・出版	13	30	18	12	14	10	5	5
商業・流通	30	216	190	26	29	323	205	118
保険・金融	24	95	83	12	20	47	44	3
建設・資材・林産	4	0	0	0	3	1	0	1
2018年実績	230	831	511	320	209	665	429	236
2015年実績	257	759	419	237	211	600	388	149
2013年実績	284	626	401	204	265	374	263	100
2011年実績	306	673	303	182	215	250	122	67

注：「女性数計」と「男性数計」との合計数が「利用者数計」と一致しない調査年があるのは、「利用者数計」のみ記入したケースがあるためである。

資料：連合「2019年労働条件調査報告」

3. 個別のニーズに 配慮した両立支援

今回の改正内容で特筆すべきは、「障害児等に係る現行の仕事と介護の両立支援制度の運用の見直し」¹として、子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合における介護休暇制度などの利用について明示的に取り上げたことである。

現行の育児・介護休業法第24条第2項は、家族を介護する労働者に関する事業主の努力義務が規定されているが、要介護状態の要件を満たせば、対象が子であっても介護休暇等の制度利用が可能であること、介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講じる努力義務が事業主に課されていることについて、「周知を強化することが適当」²とし、改めて同条の周知徹底の必要性について言及した。

また、要介護状態の判断基準に関し、現在は①介護保険制度の要介護状態区分において要介護2であること、または②厚生労働省が定める「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」³の項目が該当すること、が求められているが、①または②の判断基準が主に高齢者介護を念頭に作成されていることを指摘したうえで、「今後、さらに検討することが適当」とされた。

加えて、育児に係る制度であるが、「さらに望ましい対応」として、「i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望する

ときには、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること」、「ii ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮すること」などについて、「指針で示すことが適当」とされ⁴、法案成立後に行われる省令・指針の議論に委ねられることとなった（図表7）。

連合は、今回の改正に係る対応方針において、子に障害がある場合などの制度のあり方について争点化できておらず、具体的な制度案まで提起して議論の俎上に乗せることができなかった。審議会に先立って行われた施行状況調査（三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査」（「労働者調査、令和3年」））においても、調査が念頭においていたのは高齢者介護であり、連合もその思い込みに捉われていたことは反省しなければならない。

障害のある子や医療的ケアを必要とする子に関しては、育児関連の諸制度が念頭においている、子は成長すれば次第に親の手を離れていく、ということとは違う側面があり、したがって成長につれて親の働き方はフルタイムに戻していくという発想とは違う観点が求められている。

今回の育児・介護休業法の改正は育児に焦点が当てられていたが、今後行われるであろう要介護状態の判断基準に係る検討会の知見なども踏まえ、子の介護という視点も含めて制度を検討していく必要がある。

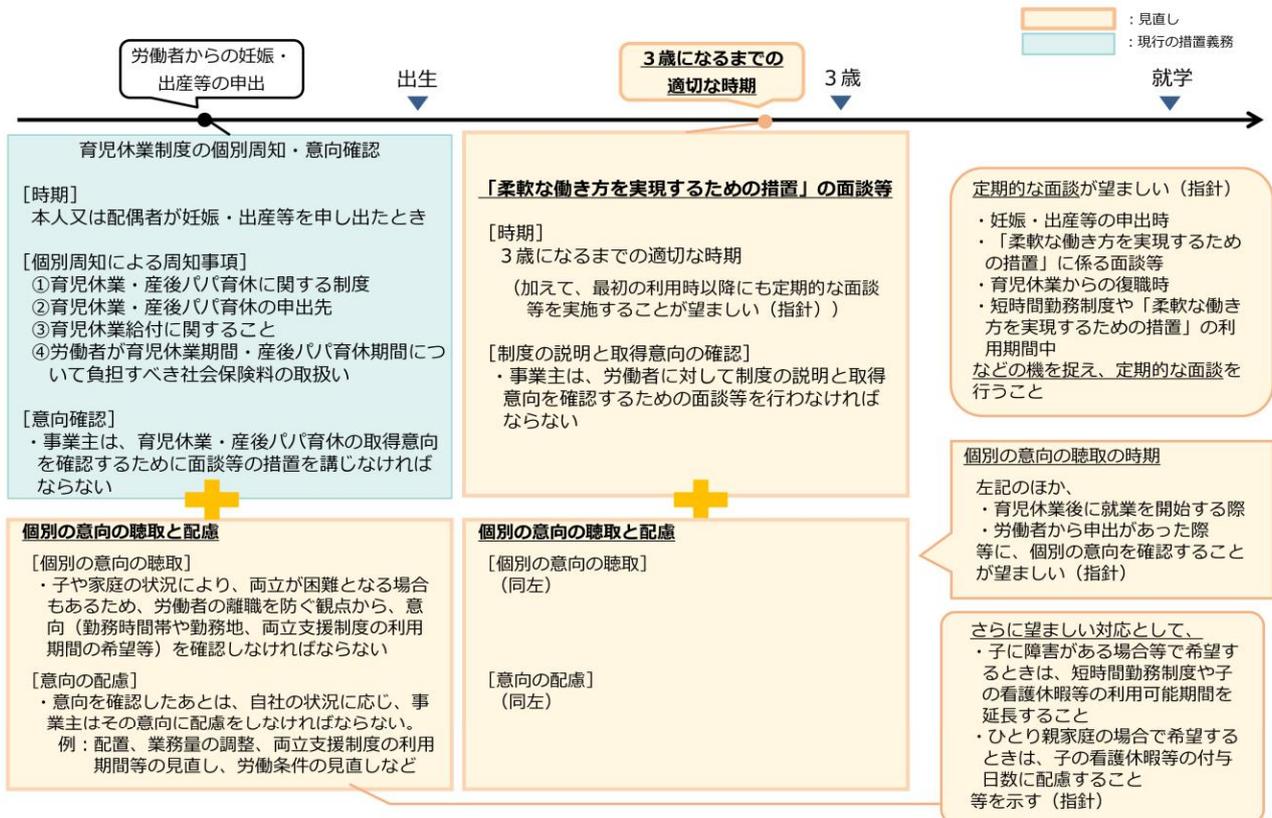
1. 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」 p. 13（第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会）

2. 同上p. 14

3. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/otoiawase_jigyousya.html（厚生労働省HP、参照2024年3月7日）

4. 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」 p. 15（第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会）

図表9 仕事と育児の両立支援のための労働者への面談等、個別の意向の聴取と配慮の新設



資料：第67回労働政策審議会雇用環境・均等分科会

4. これからの連合の取り組み

まずは、審議会の建議において、望ましい取り組みとして指針に示すこととされた点、要介護状態の判断基準に係る検討の早期開始について、確実な指針への反映、検討会の早期立ち上げを目指し、国会対応に全力で取り組んでいく。

また、法案成立後においては、審議会における省令・指針の議論はもちろんのこと、新たな制度を職場に展開していくための労働組合の取り組みについても、併せて提起していかなければならない。その際、上述した個別のニーズに配慮した両立支援制度という観点をしっかりと踏まえ、真に誰もが仕事と育児・介護を両立できる職場となるよう、取り組んでいく所存である。