

【1994年12月16日】介護休業制度等の法的整備について

婦人少年問題審議会

介護休業制度等の法的整備について（建議）

労働大臣 浜本 万三殿

平成六年一月一六日

婦人少年問題審議会 会長 人見 康子

婦人少年問題審議会は、婦人部会において、平成五年四月以来、婦人行政に係る主要な課題について審議を行ってきたが、このうち、介護休業制度等の普及対策については、今般、別紙のとおり部会報告がとりまとめられた。

労働省においては、審議の経過及び報告の内容を十分尊重して、介護休業制度その他所要の措置についての法的整備を速やかに行うよう建議する。

我が国は世界に例をみないほど急速に高齢化が進展しつつあり、西暦二〇〇〇年には世界一の高齢社会が到来するものと見込まれている。それに伴い、現在一〇〇万人といわれる寝たきりや痴呆性の高齢者の数も飛躍的に増大することが予測されている。また、少子化の進展、核家族化、単独世帯の増加、共働き雇用者世帯の増加など家族形態の変化が進む中で、家族による介護の機能が低下してきている。このため、老親の介護を中心に家族の介護の問題が国民的に重要かつ喫緊の課題となっている。

このため、国全体として緊急に総合的な介護対策を進めることが強く求められているが、我が国においては、社会福祉サービスの現状及び将来の見通しをみても、家族による介護を抜きにしては介護問題を解決しえない状況にあり、また、現実に家族による介護を求める国民の意識も強い。

このような状況において、家族の介護のために職を失わざるを得ない労働者は、四〇歳台、五〇歳台を中心として年間八万人を超えているほか、勤務形態を変更したり、勤務先を変更したりする労働者もあり、家族介護の問題は、勤労者にとって雇用を継続する上できわめて深刻な問題となっている。

この問題に対処するためには、国や地方自治体が介護施設や在宅介護サービスの一層の充実を図ることが重要であることはもとよりであるが、これと相まって、介護休業制度の普及定着を図っていくことが有効である。この制度は、介護を要する家族を抱える労働者が雇用を中断することなく家族介護を行うことができ、かつ、職場において有効に能力を發揮できる制度として、労働者にとってはもとより、企業にとっても有能な人材を退職さ

せることなく確保し得るメリットの多い制度ということができる。

このため、介護休業制度の導入については、労使による取組が積極的に行われ、また、労働省も平成四年に「介護休業制度等に関するガイドライン」を策定し、普及啓発を進めた。この結果、介護休業制度は、大企業を中心として普及が急速に進み、五〇〇人以上の事業所においては五〇パーセントを超える普及率となっている（平成五年度女子雇用管理基本調査）。また、国家公務員についても、本年九月から法律に基づき介護のために休むことができる制度が導入されている。しかしながら、中小企業における普及率は、三〇～九九人の事業所においては一四・二パーセントにとどまっており、いまだ低いのが実情である。

介護の問題は、大企業の労働者であると中小零細企業の労働者であるとを問わず共通に抱える問題であり、労使が自主的に取り組むことはもとよりであるが、上述したような背景において、介護休業制度を今後一層広く、かつ、迅速に普及させるためには、その定着を確保しうるような基本的な法的枠組みを作るべき時期にきていると考える。

この場合、その内容は、家族による介護の必要性及び労働者の雇用の継続の必要性と、企業の要員管理等の負担との調和が図られるよう配慮がなされる必要がある。また、介護休業制度の円滑な運用を図るため、代替要員の確保に関する問題について、国は、必要な対策を検討するべきである。

また、介護を要する家族を抱えた労働者が雇用を継続し、仕事と介護との両立を図ることを可能とするには、休業制度だけではなく、できる限り休まないですむようにする制度や施策の充実も重要である。このため、勤務時間短縮等の措置も有効であり、さらに企業が労働者の仕事と介護との両立を支援する様々な援助を行っていくことが期待される。国、地方公共団体においては、そうした企業に対する援助等を行うことが必要である。

さらに、介護のために退職した者のために、再雇用制度の普及、再就職の援助を行うことも重要なことであるので、これに関する施策の充実を図ることが適当である。

なお、高齢化の進展に伴い、介護を要する家族を抱えた労働者の雇用の継続の観点から、当該労働者以外の介護の担い手を確保することが不可欠であり、介護労働力の確保施策の積極的推進が図られることが重要である。また、介護に関する税制上の扱いについても、介護に要する費用の負担の軽減や介護に携わる者の労力をどのように評価するかという観点から、今後議論が深められることが求められる。

高齢化・少子化への対応が今後ますます大きな社会的課題となっていくことを考えると、介護とあわせて育児の問題も重要であり、男女労働者がその能力を十分発揮できるような条件整備を図るという観点から、職業生活と家庭生活との両立を図るための環境整備の事業を体系的・総合的に構築することが不可欠である。介護休業制度の法的整備に当たっては、この問題についてもあわせて取り組むことが望まれる。

以上のような点を総合的に考慮すると、法的整備に当たっての基本的考え方は概ね下記によることが適当であると考えられる。

- 1 男女労働者が、常時介護を必要とする家族の介護のために休業することを申し出たときは、一定の期間についてこれを認めることを事業主の義務とするという基本的な法的枠組みを作る必要がある。

本項については、事業主の努力義務の規定とすべきであるとする意見もある。

- 2 介護休業の対象となる家族の範囲については、介護休業制度利用者の実態からみて、介護休業の申し出を行う労働者の配偶者、子、父母及び配偶者の父母とすることが適当である。

本項については、同居又は扶養の条件を付すべきであるとする意見、同居の条件を付けてでも祖父母、兄弟姉妹等を含むより広い範囲とすべきであるとする意見もある。

- 3 介護休業を取得できる期間は、家族介護の必要性と企業の要員管理等の負担との均衡を考慮して、連続する三か月とすることが適当である。

また、介護休業を取得できる回数としては、対象となる家族一人につき一回は確保することとすることが適当である。

なお、休業の申出期間については、介護のために休業せざるを得なくなる場合の緊急性と、企業の正常な事業の運営の確保の必要性との調和が図られるように決められるべきである。

本項については、介護休業を取得できる期間は最長一年間とし、回数は継続する一要介護状態ごとに一回とすべきであるとする意見もある。

- 4 勤務時間の短縮等の措置は、このような措置が導入しにくい職種もあるという指摘がある一方、一般的には、労使にとって介護と仕事との両立を図る上で、現実的かつ有効な制度であると考えられるので、介護休業制度と相まって機能するよう法律の中に盛り込むことが適当である。

- 5 法律の内容は制度の最低基準を示すものとし、それ以外のところは労使の自主的な話し合いにより、それぞれの産業、企業の実態等に即した制度が工夫されることが望ましく、国もそれを必要に応じ支援することが適当である。

- 6 上記の内容に関する法律の適用時期については、介護休業制度の現時点での普及率を考慮すると、各事業所において介護休業制度を円滑に導入するための準備期間を三年間程度とる必要があり、当該期間内においてなるべく早期に制度の確立が図られるよう支援措置を含め、指導援助を行うことが必要である。この場合において、代替要員の確保については、有効な対策が講じられるよう法的整備を含め検討を進める必要がある。

本項は、全事業所に法施行後速やかに法律を適用すべきであるとする意見もある。

- 7 休業期間中の経済的援助のあり方については、今後、介護休業制度が適用される時期を念頭におきつつ、更に十分に議論することが適当と考える。

- 8 介護休業制度や育児休業制度とともに、育児、介護等の問題を抱えた労働者の職業生活と家庭生活との両立のための支援事業を体系化し、その内容を法律に盛り込むことが適当である。