

日本介護クラフトユニオン(略称NCCU)は、企業の垣根を超えて全国の介護従事者で組織している、日本では珍しい職業別労働組合です。現在組合員数は約8万7000名、労使関係のある法人は64法人です。本日は、介護従事者、労働者の立場から意見を述べさせていただきます。

■「育児・介護休業法」改正案について

まず、育児・介護休業法の「子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充」についてです。

私も共働きで子どもを二人育ててきて、その間、一番大変だった時期は、子どもを保育所に預けて職場復帰した生後6か月から、子どもが小学校に上がり自分で自分のことが何とかできるようになった小学校3年生までの間でした。今回の改正法案に、柔軟な働き方の中にテレワークが入っていることはありがたいと思いました。ただ、子どもは小さければ小さいほど病気になることが多いので、3歳までの施策については、努力義務というだけでなく、より多くの企業が導入できるように工夫していただければ、今よりいっそう働きやすくなると思います。

また、小学校では学童保育のお世話になりますが、受け入れを小学校3年生まで、時間は18時までとしているところが多いです。しかし、学童保育は保育所に比べ、預けられる時間が短いことから、いわゆる「小1の壁」が立ちはだかっています。この壁を乗り越えることが出来ずに、仕事を辞めてしまう親がいます。それを考えると、所定外労働の免除については子の看護休暇と同様、小学校3年生まで延長していただき、壁を乗り越える手助けをしていただきたいと思います。

次に、「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等」についてです。

両立支援制度等に関する情報の周知が事業主に義務付けられるということです。私どもも、介護離職防止についてお話しさせていただく機会がありますが、両立支援制度自体を知らない方がとても多いです。また、厚生労働省の令和3年度「仕事と介護の両立等に関する意実態把握のための調査研究事業報告書」を見ていただくと、「仕事を辞める理由となった勤務先の問題」で最も多いのは「勤務先に介護休業制度等の両立支援制度が整備されていなかった」となっています。このようなことから、周知を義務化することによって、おのずと自社の制度を整備しなければならなくなりますので、介護離職防止にとっても有効だと思います。また、先が見えない介護期の対応としてテレワークが選択できることはとてもありがたい措置ですが、努力義務となると対応は企業の裁量に委ねられることから、要件を加えた上での義務化が望ましいと思います。

一方で、先ほどと同じ厚労省の「調査研究事業報告書」には、施設入所できるまでの期間が載っています。「3か月以内」が最も多いのですが、次いで「2年超」が17.9%となっています。介護休業は法律では93日、3分割で取れることになっていますが、法律の範囲内では足りません。入所できるまで在宅で切り抜けよう、と考えたとしても、令和4年度の厚生労働省調査では、在宅での重度者が多く利用している看多機、定期巡回の事業所数は全国の自治体数にも満たない状態です。地域包括ケアシステムは2025年を目途に構築を目指すとしていますが、このように地域によって整備の仕方にばらつきがある状態では厳しいと思います。結果として、「仕事を辞める理由となった介護サービスの問題」として、「利用待ちが発生していて利用できなかった」「希望する介護サービスが地域で提供されておらず利用できなかった」ということです。

つまり、仕事と介護の両立を支援するために法律を整備することは素晴らしいのですが、実際に両立しようとした場合、介護サービスが充実していなければ仕事に戻れないことになるのです。

■「訪問介護緊急支援法案」について

ところが、今、介護現場は疲弊しています。私どもが毎年行っている『就業意識実態調査』『賃金実態調査』で「現場にある悩みや課題」を自由記述で尋ねると、最も多い内容は「人手不足」、次が「賃金の低さ」です。

また、介護サービスの中でも在宅サービス、そして訪問介護サービスは要であると言っても過言ではなく、仕事との両立、そして家族のレスパイトの観点からも欠かせないサービスです。しかし、その訪問介護サービスの求人倍率は、15倍を超えています。その結果、令和3年度「訪問介護事業のサービス提供体制見直しのに関する調査研究事業」の調査によると、介護を必要としていても、介護員がいないため断らざるを得ない、という状況になっていて、いわゆる介護難民が発生することになっています。

そのような中、本年4月から介護報酬の改定によって処遇改善加算率が大幅アップされるとともに、訪問介護サービスの基本報酬が切り下げられました。もちろん、私ども働く者たちにとって、各種処遇改善加算が1本化され、加算率も大幅アップしたことについては大変感謝しています。ですが、加算率のアップと基本報酬の引き下げとは別の話です。それは現場の従事者もよく理解しています。

訪問介護等の基本報酬引き下げについて私どもが緊急アンケートを行ったところ、基本報酬の引き下げには99.2%が反対。処遇改善加算の加算率を高く設定したため、事業収入全体では影響がない、という説明に「納得できる」とした割合はわずか5.8%。そして、加算率を高くするだけでは人材確保はできない、とした割合が90%。確かに、私たちは「人材の確保・定着のための最も有効な処方箋は処遇改善である」ということを言い続けておりますが、雇用される事業者が安定した運営がなされているということが大前提です。

その事業者ですが、ある法人ではすでに4月になる前に、継続の見込みが立たないと判断した事業所を数か所廃止しました。また、「これまでやってこなかった訪問介護事業所の統廃合に踏み切る考えがある」「現行の給与を下げることも視野に入れなければいけない」という声も聞かれています。

訪問介護員の賃金は、処遇改善加算だけで支払われているわけではなく、そのほとんどは基本報酬から支払われています。基本報酬が引き下げられ事業収入が落ちても、賃金を下げることなく、そして引き上げていこうとしたら、事業運営に支障をきたします。先行き不安な事業所に、果たして人は集まるでしょうか。

このようなことから、次期改定を待たずに訪問介護事業者が需要に応じて安定的に提供できる体制を確保する観点から、補助金の支給が必要だと考えます。

また、介護人材の不足ということから、厚労省は「介護経営の大規模・協働化」を図っていく方向であるのは承知しておりますが、特に地方で暮らす高齢者が要介護状態になっても住み慣れた地域で自分らしく最後まで暮らすことができるように、通所介護のように規模別に分けて単位数を決め、小規模事業者に手厚くするというのも必要なことではないかと思えます。

■「介護・障害福祉従事者処遇改善法案」について

介護離職防止のためには介護サービスの利用は必須なのですが、それを担う介護従事者が充足していなければサービスを提供することができません。介護従事者の確保・定着のためには処遇改善が重要です。岸田総理も全産業平均との格差是正や構造的賃上げについておっしゃられていましたが、厚労省の賃金構造基本統計調査と私どもの「賃金実態調査」の結果を比較すると、介護従事者の平均賃金と全産業平均との格差は5万5千円。また、連合調査による今年の賃上げ率は、一般企業では過去最高の3.58%だったのに対し、介護分野は全国老人福祉施設協議会調査によると1.42%。今年の春闘は4月2日現在の連合集計で5.24%、介護分野は厚労省による2024年度分の賃上げ見込みが2.5%となっています。これでは、国が行っている処遇改善加算によって縮まりかけていた格差は広がるばかりです。したがって、介護従事者の賃金と全産業平均賃金を同水準にするべく、更なる処遇改善をお願いしたいと思います。

育児介護休業法が改正され、育児・介護の両立支援体制が強力に推進されることは素晴らしいと思いますが、一方でこの法律だけではカバーできない両立支援の問題があり、それを解決していかなければ、労働力人口減少への対策にはならないのではないのでしょうか。

以上で、私からの意見陳述を終了いたします。