

2016 年度政策委員会委員および検討経過

| | | | |
|-------|--------------|-----|------------|
| 委員 長 | 小川 富春(古河電工) | 事務局 | 岩本 潮(中 執) |
| 副委員 長 | 高橋 英人(昭 和) | 〃 | 佐藤 裕二(〃) |
| 委 員 | 前田 良一(住友電工) | 〃 | 東 純史(〃) |
| 〃 | 藤崎 英夫(フジクラ) | 〃 | 石井 直樹(〃) |
| 〃 | 大上 裕(三 菱) | 〃 | 阿曾 正之(〃) |
| 〃 | 戸丸 晴樹(沖) | 〃 | 小林 俊之(〃) |
| 〃 | 富岡 克彦(東 特) | 〃 | 志波 正隆(〃) |
| 〃 | 長沢 久一(FMGW) | | |
| 〃 | 阿部 文一(タ ツ タ) | | |
| 〃 | 坂井 純一(O C C) | | |
| 〃 | 間野 伸治(住友電装) | | |

| | 開催月日 | 主 な 検 討 事 項 |
|-------|--------------------------|--|
| 第 1 回 | 2016 年 9 月 29 日 | ○正・副委員長の選出 ○検討項目の確認 |
| 第 2 回 | 2016 年 11 月 7 日 | ◇介護制度整備状況と今後の調査 |
| 第 3 回 | 2017 年 2 月 17 日 | ◇全電線「介護調査」 |
| 第 4 回 | 2017 年 4 月 6 日 | ◇介護制度の他産別状況 □ブロック構成変更に伴う課題の検討 |
| 第 5 回 | 2017 年 5 月 15 日 ～16 日 | ◇検討項目の整理 ◇有識者による講演 □ブロック構成変更に伴う課題の検討 |
| 第 6 回 | 2017 年 6 月 13 日 | ○2016-2017 年度政策委員会 中間報告(案) |

◇：【介護】について □：【ブロック構成変更に伴う課題の検討】について ○：その他

2017 年度政策委員会委員および検討経過

委員長 小川 富春(古河電工) 事務局 岩本 潮(中 執)
 副委員長 高橋 英人(昭 和) // 佐藤 裕二(//)
 委員 前田 良一(住友電工) // 東 純史(//)
 // 藤崎 英夫(フジクラ) // 石井 直樹(//)
 // 戸丸 晴樹(沖) // 小林 俊之(//)
 // 富岡 克彦(東 特) // 阿曾 正之(//)
 // 長沢 久一(FMGW) // 志波 正隆(//)
 // 阿部 文一(タ ツ タ)
 // 坂井 純一(O C C)
 // 中川 千章(住友電装)

| | 開催月日 | 主な検討事項 |
|------|--------------------|---|
| 第7回 | 2017年9月27日 | ○検討項目の確認 ○労働契約法第18条(無期労働契約への転換)に対する全電線の基本的考え方 |
| 第8回 | 2017年11月6日 | ◇両立支援の取り組み |
| 第9回 | 2018年2月14日 | ◇両立支援の取り組み ◇介護をするうえで必要となる知識 |
| 第10回 | 2018年4月5日 | ◇両立支援の取り組み ◇介護をするうえで必要となる知識 □中央役員派遣体制(2020年度以降) |
| 第11回 | 2018年5月14日 ~15日 | ◇介護の背景・現状 ◇介護を予防するための取り組み ◇介護分野における 社会保障制度の充実・安定化 □関西支部の位置づけ □中央役員派遣体制(2020年度以降) |
| 第12回 | 2018年6月12日 | ○2016-2017年度 政策委員会検討結果(案) ○組合員意識調査の実施のあり方 |

◇:【介護】について □:【ブロック構成変更に伴う課題の検討】について ○:その他

目次

「介護」について

| | |
|--------------------------|----|
| はじめに | 2 |
| 1. 介護の背景・現状 | 3 |
| 2. 両立支援の取り組み | 12 |
| 3. 介護をするうえで必要となる知識 | 23 |
| 4. 介護を予防するための取り組み | 33 |
| 5. 介護分野における社会保障制度の充実・安定化 | 34 |

「ブロック構成変更に伴う課題の検討」について

| | |
|--------------------------|----|
| はじめに | 36 |
| 1. 中央戦術委員会の構成枠 | 37 |
| 2. 中央戦術委員会および政策委員会の具体的構成 | 38 |
| 3. Cブロック加盟組織内における記載の順番 | 39 |
| 4. 中央役員派遣体制 | 40 |
| 5. 関西支部の位置づけ | 41 |

参考資料

| | |
|--|----|
| ○介護リーフレット | 43 |
| ○労働契約法第18条（無期労働契約への転換）に対する 全電線の基本的考え方 | 45 |

| | |
|--------------|----|
| 全電線中央執行委員会見解 | 53 |
|--------------|----|

【「介護」について】

はじめに

全電線では、これまでも「全電線 中期基本政策」「全電線 社会政策」「ワーク・ライフ・バランスにかかわる法令等に対する全電線の基本的考え方（第1版）」に沿って、「介護」については、「ワーク・ライフ・バランスの実現」の「育児・介護への対応」として運動方針に掲げ、取り組みが進められてきました。しかし、介護については、育児とは異なり、終わりが見えないなどの特有の問題を抱えていることから、介護を理由とした不本意な離職をする労働者が後を絶たず、社会的な問題として広く認識されています。また、超高齢社会の進展に伴って、介護に直面する従業員は今後も増え続けることが見込まれるため、介護離職の防止に向けた対応は急務となっており、2016～2017年度の政策委員会として2年間で論議・検討をするべく、「介護」について諮問を受けました。

そのような状況のなか、2016年度では、全電線における介護制度の実態把握をしつつ、有識者による講演会を開催するなど、介護に対する認識を深めながら、柱となる項目の検討をしてきました。

また、その検討結果を踏まえて、2017年度では、「介護休業制度は介護をするための期間ではなく、介護の準備をする期間である」との、仕事と介護の両立支援に向けて最も重要となる考えを認識するなかで、柱となる項目の具体的な内容について論議・検討を重ねてきました。

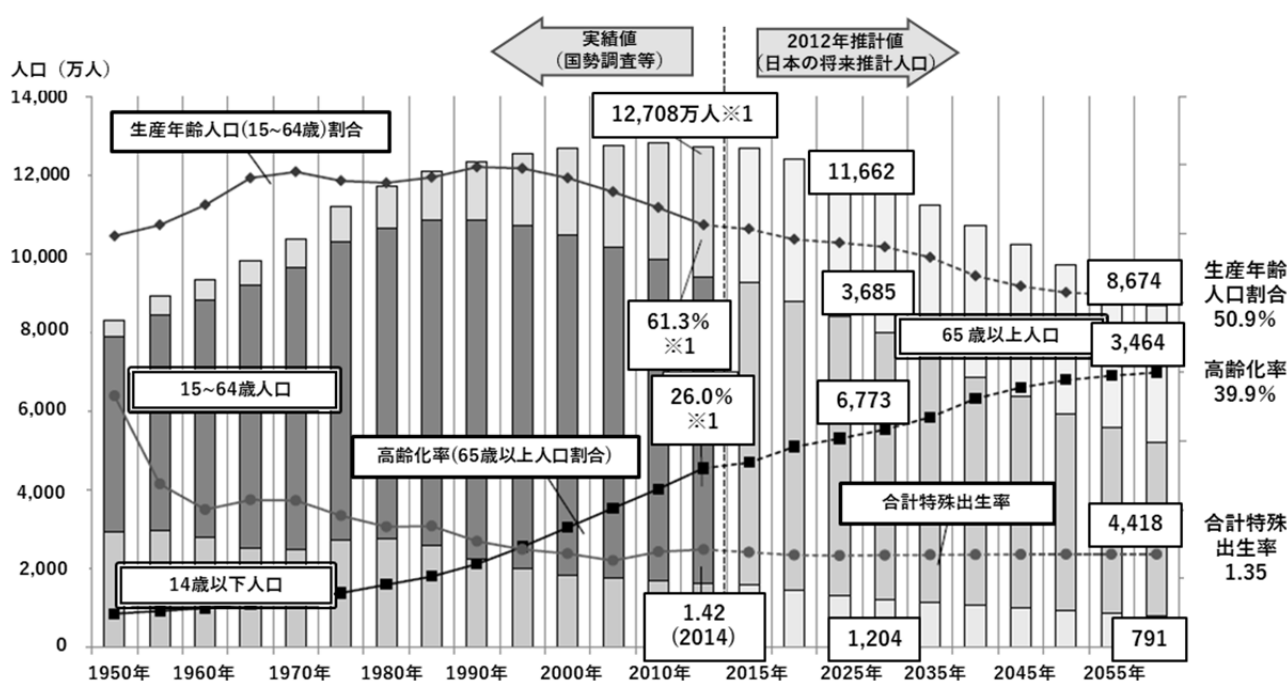
以上の通り、本政策委員会では、介護における実態を踏まえながら、介護離職の防止に向けて鋭意検討を重ねてきましたので、ここに諮問事項に対する検討結果を提起します。本検討結果の実践により介護を理由とした不本意な離職をする労働者を出さず、それが全電線運動の糧となり、さらなる前進に結び付くことを強く期待します。

1. 介護の背景・現状

(1) 介護の背景と日本社会における現状

日本の人口は近年横ばいであり、人口減少局面を迎えています。少子高齢化が進むことにより、2014年には高齢化率が26.0%となり、4人に1人が65歳以上の高齢者となっていますが、今後も高齢化率が高くなる傾向は続き、2060年には高齢化率が40%近くになることが推計されています【図表1-1】。そのような超高齢社会のさらなる進展に伴い、介護を要する人も急速に増加してきている状況で、要介護（要支援者）の認定者数は、2015年4月時点で608万人となり、この15年間で約2.79倍にも膨れあがっている状況にあります【図表1-2】。特に高齢化と核家族化が進んできたことにより、高齢者が高齢者を介護するいわゆる「老老介護」も珍しくない状況です。また、要介護者の原因疾患については、2013年国民生活基礎調査（厚生労働省）【図表1-3】では、1位が脳血管疾患（18.5%）、2位が認知症（15.8%）となっている現状もあり、認知症患者が認知症患者を介護するいわゆる「認認介護」も増え続け、「老老介護」と合わせて、親と離れて暮らす働き盛りの世代が抱える不安の一つであり、深刻な社会問題として認識されています。

【図表1-1】 日本の人口の推移

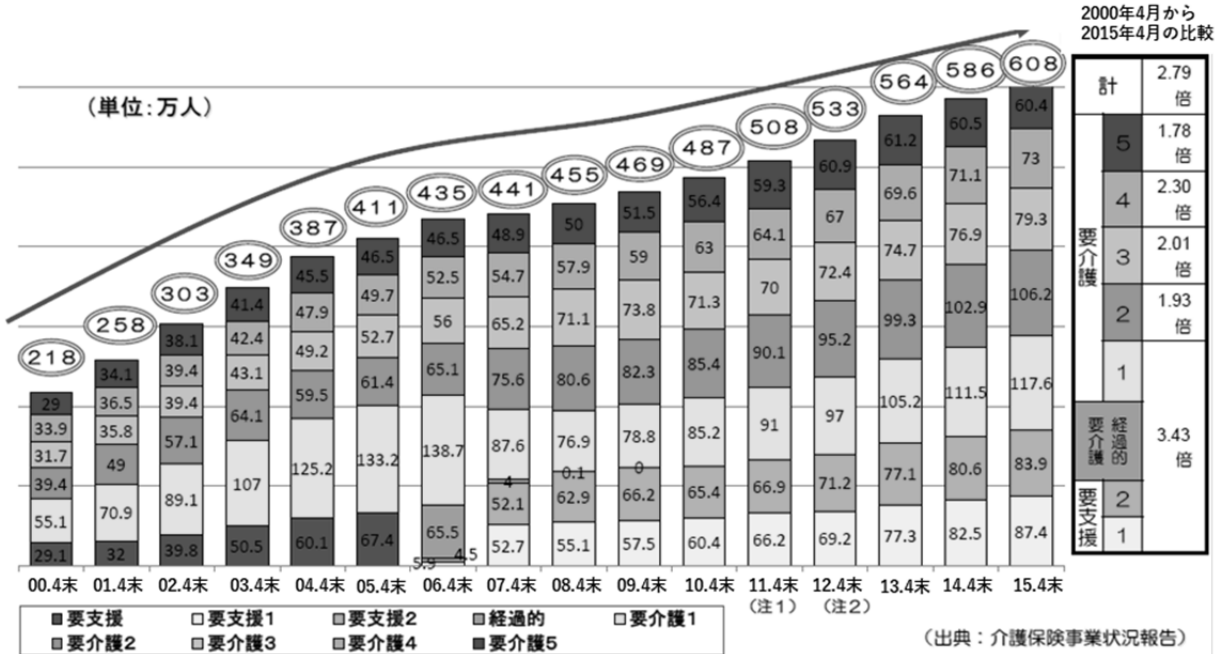


(出所) 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(2012年1月推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

※1 出典:2014年度 総務省「人口推計」

資料:厚生労働省資料より全電線作成

【図表1-2】要介護度別認定者数の推移



注1) 陸前高田市、大槌町、女川町、桑折町、広野町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町は含まれていない。
 注2) 楡葉町、富岡町、大熊町は含まれていない。

資料：厚生労働省資料より全電線作成

【図表1-3】要介護者の原因疾患について

○1998年国民生活基礎調査（厚生労働省）
 における要介護者の主な原因別の構成割合

○2013年国民生活基礎調査（厚生労働省）
 における要支援・要介護状態になった者の
 主な原因別の構成割合

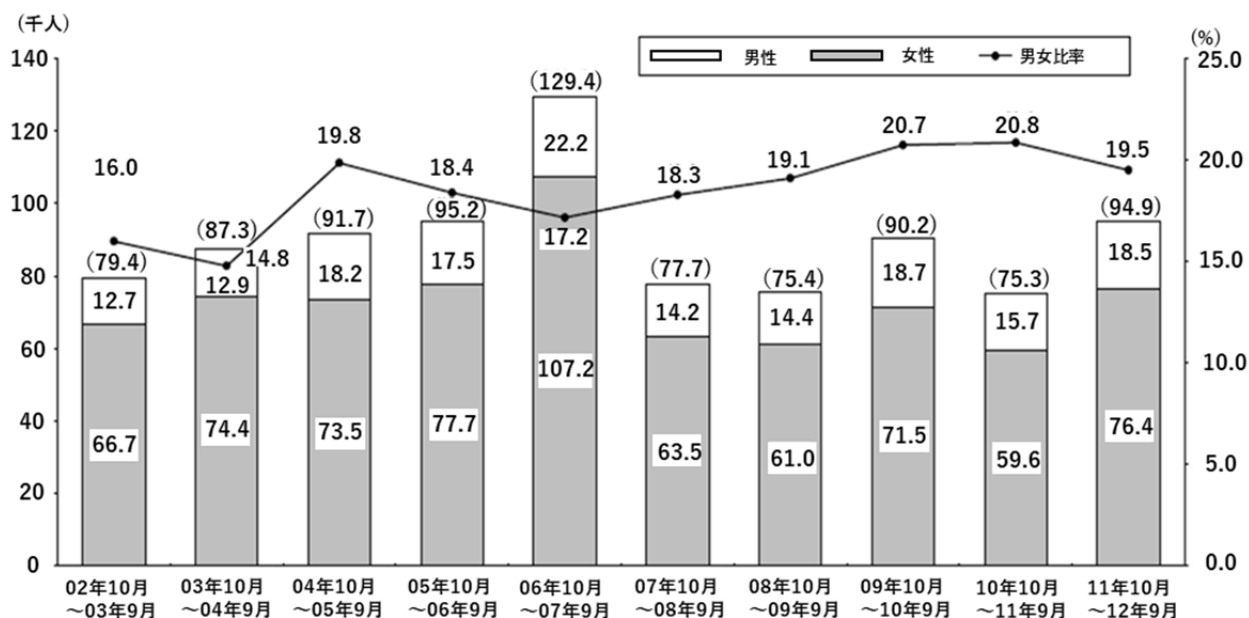
| 順位 | 原因疾患 | 構成割合 | | 順位 | 原因疾患 | 構成割合 |
|----|---------------|-------|---|----|---------|-------|
| 1位 | 脳血管疾患 | 29.3% | → | 1位 | 脳血管疾患 | 18.5% |
| 2位 | 高齢による衰弱 | 12.1% | | 2位 | 認知症 | 15.8% |
| 3位 | 骨折・転倒 | 10.4% | | 3位 | 高齢による衰弱 | 13.4% |
| 4位 | 痴呆 (現:認知症) | 10.1% | ↗ | 4位 | 骨折・転倒 | 11.8% |
| 5位 | リウマチ・関節炎 | 6.6% | | 5位 | 関節疾患 | 10.9% |

資料：厚生労働省資料より全電線作成

(2) 家族の介護を理由とした離職の現状

「老老介護」や「認認介護」といった事態を避けるために、介護については、要介護者の子どもなど、働き盛りの雇用者が行わなければならないケースも多くなっています。実際、介護をしながら働いている雇用者の数は2012年時点で239.9万人となっています。そのうち、家族の看護・介護を理由として離職した雇用者は2011年10月から2012年9月までの1年間に約9.49万人（男性：1.85万人、女性：7.64万人）にも上っており【図表1-4】、介護を理由とした離職者を出さないための対策が求められてきました。そのような状況のなか、国も育児・介護休業法をはじめとする介護に関わる法令の改正等による「仕事と介護の両立支援」に向けた対応を行ってきており、一定の離職防止の効果をあげてきました。しかし、介護に直面すると先は見えず、時間面、金銭面、肉体・精神面においてどれだけの負担を強いられるかは介護が終わってみなければ分からないといった実態にあることや、介護休業などの制度を有効に活用しつつも介護の途中でやむを得ず離職しなければならない状況に陥ってしまうケースもあり、国だけではなく、企業等においても離職を防ぐさらなる対応策が求められています。

【図表1-4】 家族の介護を理由とする離職者数の推移



出典：総務省「就業構造基本調査」(2007年、2012年) 2002年10月～2007年9月は2007年調査、2007年10月～2012年9月は2012年調査。
資料：厚生労働省資料より全電線作成

(3) 全電線「介護」調査

「介護」テーマの論議検討を進めるうえでは、全電線加盟単組における介護制度の整備状況の整理が必要であり、さらには、改正育児・介護休業法が2017年1月1日より施行されたことから、各単組における改正育児・介護休業法への対応を全電線としても改めて整理する必要性がありました。そこで、これらの必要性を踏まえた実態把握をすることを目的として、介護および育児に関する調査を行い、その結果を以下にまとめました。

1) 介護休業

2017年1月1日より改正育児・介護休業法が施行され、改正内容に沿う形で各単組において労働協約・社内規程の見直しが行われました。介護休業制度においては、「介護対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに3回、通算して93日を限度として、介護休業を取得することができる」とされていますが、全ての回答において制度化（労働協約や社内規程等への明記）されている結果となりました。

①介護休業の取得回数

多くの単組において法定に沿った設定となっていますが、法定を上回って取得可能回数に制限を設けない単組も4単組ありました。【図表1-5】

【図表1-5】 介護休業の取得可能回数 (n=30)

| 取得可能回数 | 無制限 | 12回 | 3回 | 1回 |
|--------|-----|-----|----|----|
| 回答数 | 4 | 1 | 23 | 2 |

②介護休業の通算取得日数

半数の単組で法定を上回って定められています。最も長い期間で対応している単組では2年間にもおよびます。【図表1-6】

【図表1-6】 介護休業の通算取得可能日数 (n=30)

| 通算取得可能日数 (期間) | 2年 | 1年 | 半年 | 93日 |
|---------------|----|----|----|-----|
| 回答数 | 1 | 13 | 1 | 15 |

③介護休業時の賃金・一時金の取り扱い

介護休業中においては、月例賃金、一時金が支給される単組は限定されますが、最も多く支給される単組では月例賃金30%支給かつ一時金60%支給（休業取得可能回数無制限、取得期間1年）となっています。【図表1-7】 【図表1-8】

【図表1-7】 介護休業時の月例賃金の支給割合 (n=30)

| 月例賃金支給割合 | 30% | 25% | その他 | 無し |
|----------|-----|-----|-----|----|
| 回答数 | 2 | 1 | 3 | 24 |

【図表 1-8】 介護休業時の一時金の支給割合 (n=30)

| | | | | |
|---------|-----|-----|-----|----|
| 一時金支給割合 | 60% | 50% | その他 | 無し |
| 回答数 | 1 | 3 | 1 | 25 |

2) 介護休暇

「要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、1年度において5日（対象家族が2人の場合は10日）を限度として、介護休暇を取得することができる。」とされていますが、回答いただいた30単組中3単組において、まだ制度化されていない結果となりました。

①介護休暇日数

多くの単組で、法定に沿って無給5日で定められていますが、一部単組では有給としているところもあり、最も多い単組では有給20日となっています。【図表 1-9】

【図表 1-9】 介護休暇日数 (n=30)

| | | | | |
|------|---------|--------|--------|--------|
| 休暇日数 | 有給 20 日 | 有給 5 日 | 無給 6 日 | 無給 5 日 |
| 回答数 | 1 | 3 | 1 | 25 |

②半日取得

介護休暇の半日取得については法改正により、必須の対応となりましたが、回答いただいた30単組中5単組において、まだ制度化されていない結果となりました。

3) 所定労働時間の短縮等の措置

改正育児・介護休業法では「要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。具体的には、2回以上利用できる措置（d.を除く）であって、次のいずれかの方法により講じなければなりません。

- a.時短勤務制度
- b.フレックスタイム制度
- c.時差出勤制度
- d.介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

とされていますが、ほとんどの回答において、「a.時短勤務制度」が適用されており、「b.フレックスタイム制度」、「c.時差出勤制度」を制度化している回答は少ない結果となりました。なお、「d.介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度」を制度化している回答はありませんでした。【図表 1-10】 【図表 1-11】

【図表 1-10】 「所定労働時間の短縮等の措置」における対応（n=30、複数回答）

| 措置項目 | 回答数 |
|----------------------------|-----|
| a. 時短勤務制度 | 29 |
| b. フレックスタイム制度 | 6 |
| c. 時差出勤制度 | 5 |
| d. 介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度 | 0 |

【図表 1-11】 構成の組み合わせ（n=30）

| | 時短勤務 | フレックス | 時差出勤制度 | 費用の助成 | 単組数 |
|---|------|-------|--------|-------|-----|
| 1 | ● | | | | 22 |
| 2 | ● | ● | | | 3 |
| 3 | ● | | ● | | 1 |
| 4 | ● | ● | ● | | 3 |
| 5 | | | ● | | 1 |

4) 時間外労働の制限

改正育児・介護休業法では「要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヵ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけない」とされていますが、全ての回答において制度化がされていました。制限については、月間・年間において法定を上回って定めているとする回答が3回答あり、これらのいずれもが時間外労働の完全制限でした。【図表 1-12】 【図表 1-13】

【図表 1-12】 時間外労働の月間制限時間（n=30）

| 月間制限時間 | 完全制限 | 24時間 |
|--------|------|------|
| 回答数 | 3 | 27 |

【図表 1-13】 時間外労働の年間制限時間（n=30）

| 年間制限時間 | 完全制限 | 150時間 |
|--------|------|-------|
| 回答数 | 3 | 27 |

5) 深夜業の制限

改正育児・介護休業法では「要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはならない」とされていますが、全ての回答において制度化されている結果となりました。一方で、「所定労働時間の全てが深夜にある者」、「深夜に介護のできる同居の家族がいる者」、「勤続年数1年以上」など、法令で認められた範囲で適用の除外対象が明記されている回答もありました。

6) 労働者の配置に関する配慮

改正育児・介護休業法では「事業主は、労働者を転勤させようとする場合には、その介護の状況に配慮しなければならない」とされていますが、配置に関して制度化されている回答は30単組中12単組と半数を下回りました。

7) 介護支援制度・施策

会社および労働組合において介護支援として独自に行っているサービス・情報提供等について調査をし、【図表1-14】にまとめました。

全体として、独自に介護支援制度・施策を行っている回答は少ない結果となりました。最も多く行われているものとしては、「b.情報提供」であり、セミナー実施、ハンドブックの配布がなされております。

【図表1-14】各単組・企業において独自に行っている介護支援制度・施策

| | | |
|----------------------------|-----|---|
| a. 費用補助 | 回答数 | 2 |
| ◆カフェテリアプラン内に設定 | | |
| ◆カフェテリアプラン単価2倍 | | |
| b. 情報提供 | 回答数 | 7 |
| ◆セミナーの実施 | | |
| ◆ハンドブックの配布 | | |
| c. 相談窓口 | 回答数 | 3 |
| ◆E-mail等による相談窓口の設定と周知 | | |
| d. メンタルヘルスケア | 回答数 | 2 |
| ◆外部による従業員支援プログラム（EAP）サービス | | |
| e. 支援会社・団体等との契約 | 回答数 | 2 |
| ◆福利厚生サービスを提供する企業での介護相談窓口開設 | | |
| ◆介護サービスの斡旋 | | |
| f. その他 | 回答数 | 2 |
| ◆失効年次有給休暇の使用可 | | |
| ◆ジョブリターン制度 | | |

(◆) は回答における制度・施策の具体内容

8) 柔軟な働き方に関する制度

在宅勤務、サテライトオフィス勤務、裁量労働制、中抜けなど、「柔軟な働き方」に関する制度について調査をし、【図表 1-15】にまとめました。

多くの回答で「柔軟な働き方」に関する対応がされていませんでしたが、一部の単組では、在宅勤務・サテライトオフィス勤務などのテレワークや裁量労働制が導入され始めています。また、【図表 1-15】の結果とは別に、テレワークと裁量労働制をトライアルで導入している単組がそれぞれひとつずつありました。さらに 1 単組ではテレワークの導入に向けて検討中であり、大手単組を中心に制度化が進みつつあります。

【図表 1-15】各単組において対応している「柔軟な働き方」に関する制度

| | | |
|--|-----|---|
| a. 在宅勤務 | 回答数 | 2 |
| ◆育児や介護の休業対象者が、休業せずに在宅で就労することを希望する場合に自宅での勤務を認める在宅勤務制度 ◆在宅勤務制度を 2015 年 10 月に試行導入。まずは部門から推薦された、妊娠・出産、育児、介護により、就業機会が限定される社員を対象に、1 日/週を限度とし、スタート | | |
| b. サテライトオフィス勤務 | 回答数 | 1 |
| ◆個々人の事情等によりスポット的に就労できなかつたり、集中して業務を行いたいケースにおいて、会社以外での就労を認めるテレワーク | | |
| c. 裁量労働制 | 回答数 | 1 |
| ◆管理職に近い層を対象に導入。但し所定内時間の拘束は基本一般者と同等。 | | |
| d. 中抜け | 回答数 | 0 |
| e. その他 | 回答数 | 0 |

(◆) は回答における制度の具体内容

9) 育児支援制度・施策

「介護」調査と同時に「育児」調査も同様に行っており、そのなかから育児支援制度・施策をピックアップし、【図表 1-16】にまとめました。介護支援と同様の対応も多いですが、「出産・育児サポートプログラム」や「保活コンシェルジュ」、「キャリアアップ支援」など、育児支援でのみ対応している制度も存在します。

【図表 1-16】各単組・企業において独自に行っている育児支援制度・施策

| | | |
|--|-----|---|
| a. 費用補助 | 回答数 | 4 |
| ◆育児・介護メニューについては1ポイントあたり2円、保育所・託児所メニューについては1ポイントあたり4円に補助を増額 | | |
| ◆カフェテリアプラン内に設定 | | |
| ◆保育所利用料、満3歳に達する年度の年度末までの期間、半額（上限2万円/月）を会社が補助する。 | | |
| b. 情報提供 | 回答数 | 8 |
| ◆社内ホームページ開設、女性のネットワーキング活動支援等 | | |
| ◆ハンドブックの配布 | | |
| ◆年1回の制度説明会の開催 | | |
| c. 相談窓口 | 回答数 | 3 |
| ◆E-mail等による相談窓口の設定と周知 | | |
| d. メンタルヘルスケア | 回答数 | 2 |
| ◆外部による従業員支援プログラム（EAP）サービス | | |
| ◆出産・育児サポートプログラム（特に仕事との両立支援が必要となる妊娠～育児休業復帰の時期に、本人と上長が面談を通じ、個々人の状況に応じた両立体制を築いていく仕組み） | | |
| e. 支援会社・団体等との契約 | 回答数 | 2 |
| ◆保活コンシェルジュ【育児休業からの計画的な職場復帰支援を目的とした、保活（＝保育所を探す活動）を支援】 | | |
| f. その他 | 回答数 | 6 |
| ◆失効年次有給休暇の使用可 | | |
| ◆ジョブリターン制度 | | |
| ◆育児休業中の従業員へのキャリアアップ支援（通信教育の利用推進） | | |

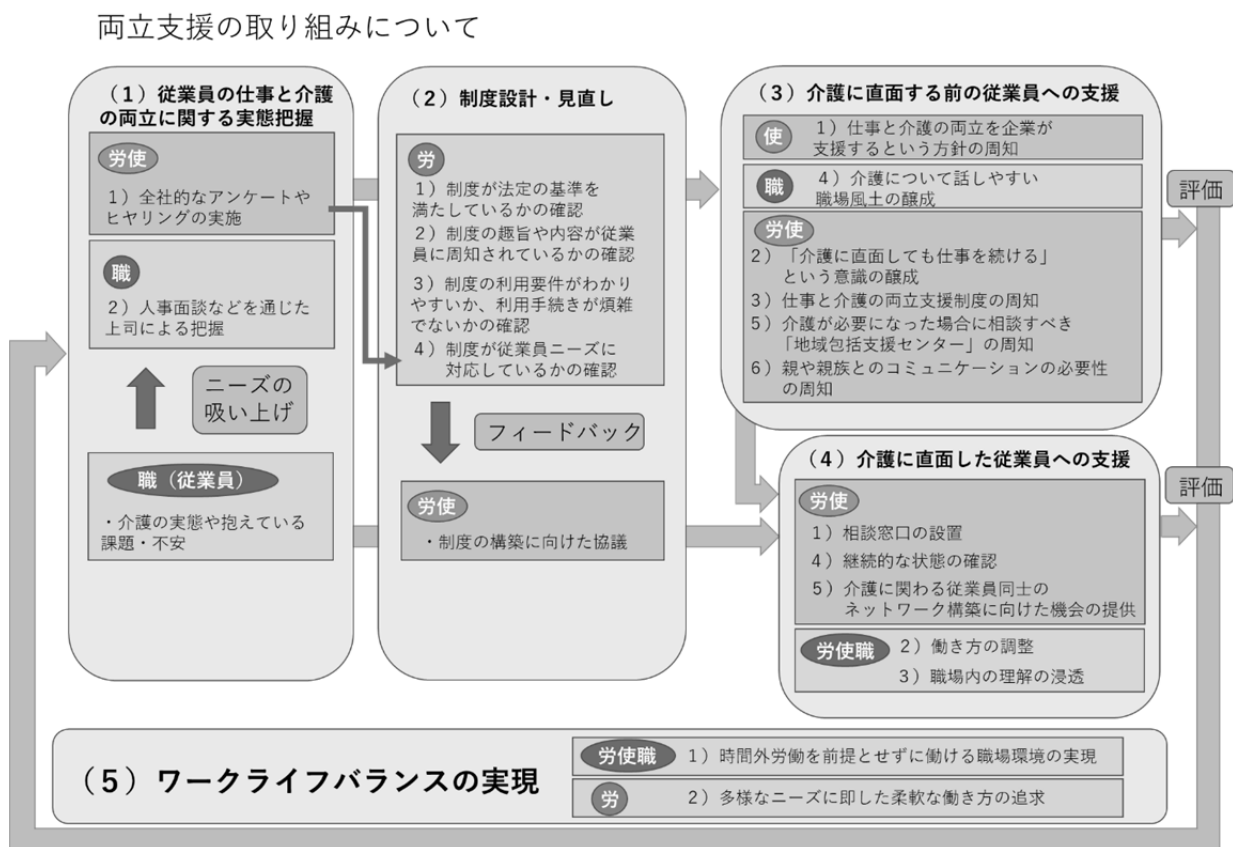
（◆）は回答における制度・施策の具体内容

2. 両立支援の取り組み

介護離職の防止に向けては、従業員が介護に直面しても仕事と介護の両立を可能とし、安心して働き続けられる職場環境を維持・構築していくことが必要です。よって、労働組合としても、仕事と介護の両立支援について、労使で協力するなかで対応していくことが求められます。

仕事と介護の両立支援の取り組みは、従業員各人が介護に直面する前から、あらかじめ介護について正しく理解をすることが最も肝心であり、労使による主体的取り組みと周知を基本に、介護休業制度の位置づけや介護に向けた準備などの周知をするとともに、職場も巻き込みながら理解を深め、風土の醸成を図っていくことが重要であると考えます。また、制度の構築・改善に向けては、【図表2-1】のような流れのサイクルを展開するなかで進めていくことが基本となると考えられます。つまり、(5)ワーク・ライフ・バランスの実現をめざすなかで、(1)「実態把握」を基に、(2)「制度設計・見直し」を行い、(3)(4)「従業員への支援」をした結果を評価・把握して、再度制度設計・見直しを行うことの繰り返しにより、介護に関する社内制度の構築・改善が図られるものと考えます。

【図表 2-1】 両立支援の取り組みにおける流れ



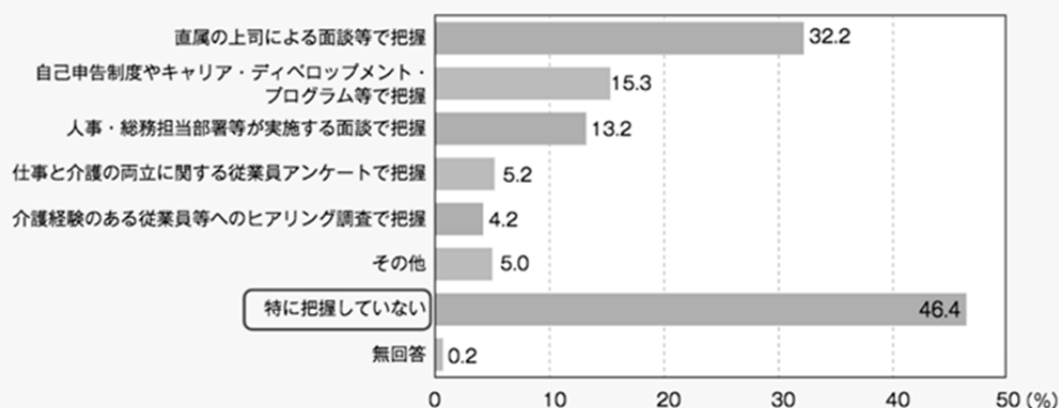
※ 労：労働組合主体の取り組み 使：使用者側主体の取り組み 職：職場主体の取り組み

(1) 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握

企業ではまだ「介護休業」などの制度利用者が少なく、従業員の仕事と介護の両立に関する実態が把握できていない可能性があります。実際、【図表 2-2】に示す企業での介護に関する実態把握の状況によれば、「特に把握していない」とする企業が 46.4% と半数近くを占めており、従業員の不安や両立の状況を十分につかめていない現状が浮き彫りになってきております。

実態把握は、各企業における仕事と介護の両立支援を進めるうえで出発点となるものであり、効果的な両立支援を行うためにも、実態把握により従業員の介護の実態や抱えている課題・不安を的確に把握することが重要であると考えます。

【図表 2-2】 介護に関する実態把握の状況 (n=967、複数回答)



(資料) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する企業調査」(厚生労働省委託事業) 平成 24 年 10 月実施
厚生労働省資料

1) 全社的なアンケートやヒアリングの実施 (労・使)

一般的な課題やニーズについては、各種一般調査などを活用するなかで把握することが基本となりますが、労働組合としての特色を生かした対応を図る場合や、介護制度等の新設および改訂を検討する場合には、必要に応じて全社的なアンケートやヒアリングを実施するなかで、制度設計をすることが重要であると考えます。とりわけ、仕事と介護の両立においてキーとなる労働時間やコミュニケーションの取り方などは、各企業により異なる部分も多いため、それらの内容を盛り込むことが重要であると考えます。

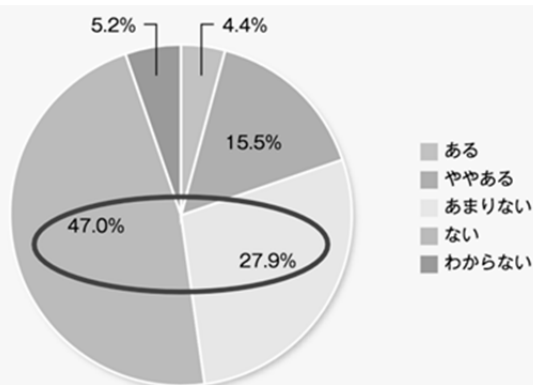
また、アンケートやヒアリングなどの実施は、企業が従業員の仕事と介護の両立を支援するという姿勢を示すことにもつながり、従業員が介護について職場で話しやすくなるきっかけにもなるため、労使で連携を図りつつ、必要に応じてその実施を求めていくことが重要であると考えます。

2) 人事面談などを通じた上司による把握 (職)

職場上司のなかには、介護をプライベートの問題として捉えて、そこに踏み込むことを躊躇してしまう人もいられるかもしれませんが、【図表 2-3】の調査結果が示すように、介護や手助けを行っている就労者の「介護について上司や同僚に知られることの抵抗感」は「あまりない」「ない」と考える人が 7 割を超えており、抵抗感はそれほどな

いことが分かります。その一方で、【図表 2-4】に示されるように、介護や手助けについての相談先をみると、勤務先に相談した人は 7.6%と極めて低い割合となっており、仕事と介護の両立に悩んでいても言い出せず、周囲が気づかないまま離職を選択してしまうリスクが存在することが分かります。このような事態を防ぐためにも、実際に介護に直面した従業員の支援ニーズを、従業員の身近にいて日常的にコミュニケーションをとりやすい上司が把握して、具体的な両立支援方法を共に考えていけることが極めて重要であり、上司による把握ができる仕組みや体制づくりに向けて、職場も含めて各労使で進めていく必要があると考えます。とりわけ、仕事と介護の両立について相談のあった従業員の上司に対しては、労働組合としても、従業員の同意のもとに、ニーズや実態の把握をしてもらえるよう会社を通じて働きかけるなどの対応も必要であると考えます。

【図表 2-3】 上司や同僚に知られることの抵抗感 (n=251)

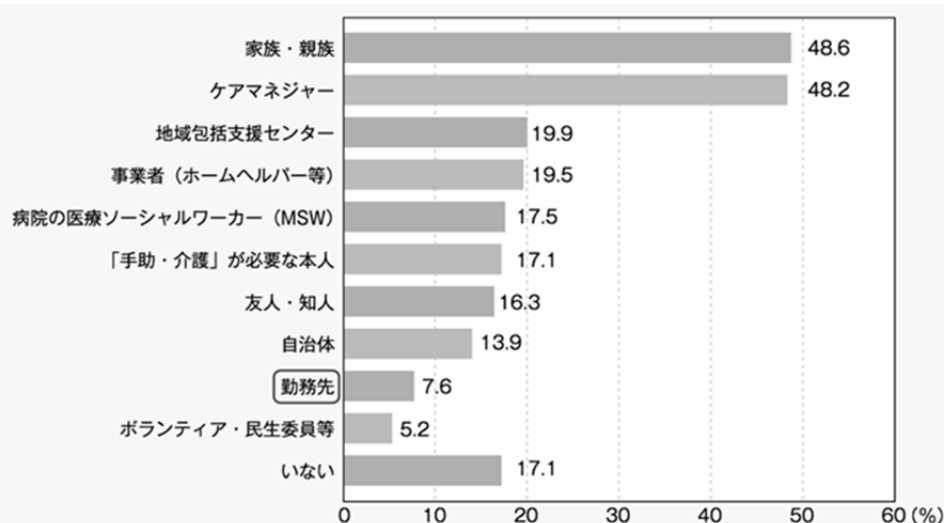


(注) 回答者は、就労者（男女各 1,000 人）のうち、本人が手助け・介護を担っているもの。

(資料) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」（厚生労働省委託事業）平成 25 年 1 月実施

厚生労働省資料

【図表 2-4】 手助け・介護についての相談先 (n=251)



(注) 回答者は、就労者 1,000 人のうち、本人が手助け・介護を担っているもの。

(資料) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立に関する労働者調査」（厚生労働省委託事業）平成 25 年 1 月実施

厚生労働省資料

3) 制度利用者などの介護経験者を対象としたヒアリング

介護に関する支援ニーズは、介護に直面してから顕在化するものもあり、そう遠くないうちに介護をする可能性の高い従業員や、実際に介護をしたことがある従業員からは、より具体的な支援ニーズに関する意見収集が可能となります。そのため、労働組合としても介護経験者を中心としたヒアリングの実施をすることは重要であると考えます。

(2) 制度設計・見直し

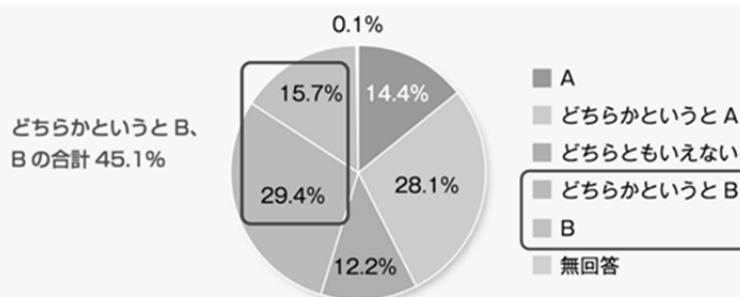
介護休業制度は「仕事と介護の両立の準備をするための期間」や「看取りのために利用」の位置付けにありますが、【図表 2-5】の結果が示す通り、半数近くの従業員が介護休業期間は介護に専念するための期間であると認識している実態もあり、介護休業制度については長期の休みが取れるように設計することに陥りやすくなっていることには注意が必要です。また、【図表 2-6】が示す通り、離職者に比べて、仕事を継続できた人に明らかに多かったものとしては「遅刻、早退または中抜けなどの柔軟な対応」であったことから、仕事と介護の両立に向けては、柔軟な働き方ができることが重要です。以上のことから、労働組合としても、長期の休みを取得できるようにすることを優先するよりも、柔軟な働き方ができる制度の構築に向けて会社側と協議を重ねていくことを重視する必要があると考えます。

さらには、「育児・介護休業法」と括られてしまうように、介護は育児と混合されて考えられていることも多々あります。しかし、介護は育児とは本質的に異なり、終わりの見えない場合もあり、制度については、その点も意識して設計・見直しを図っていく必要があります。

【図表 2-5】 介護休業制度の利用の仕方に関する理解度 (n=22, 582)

Q: 介護休業に対するあなたの考え方をお聞きます。あなたの考えに最も近いものをお選びください。

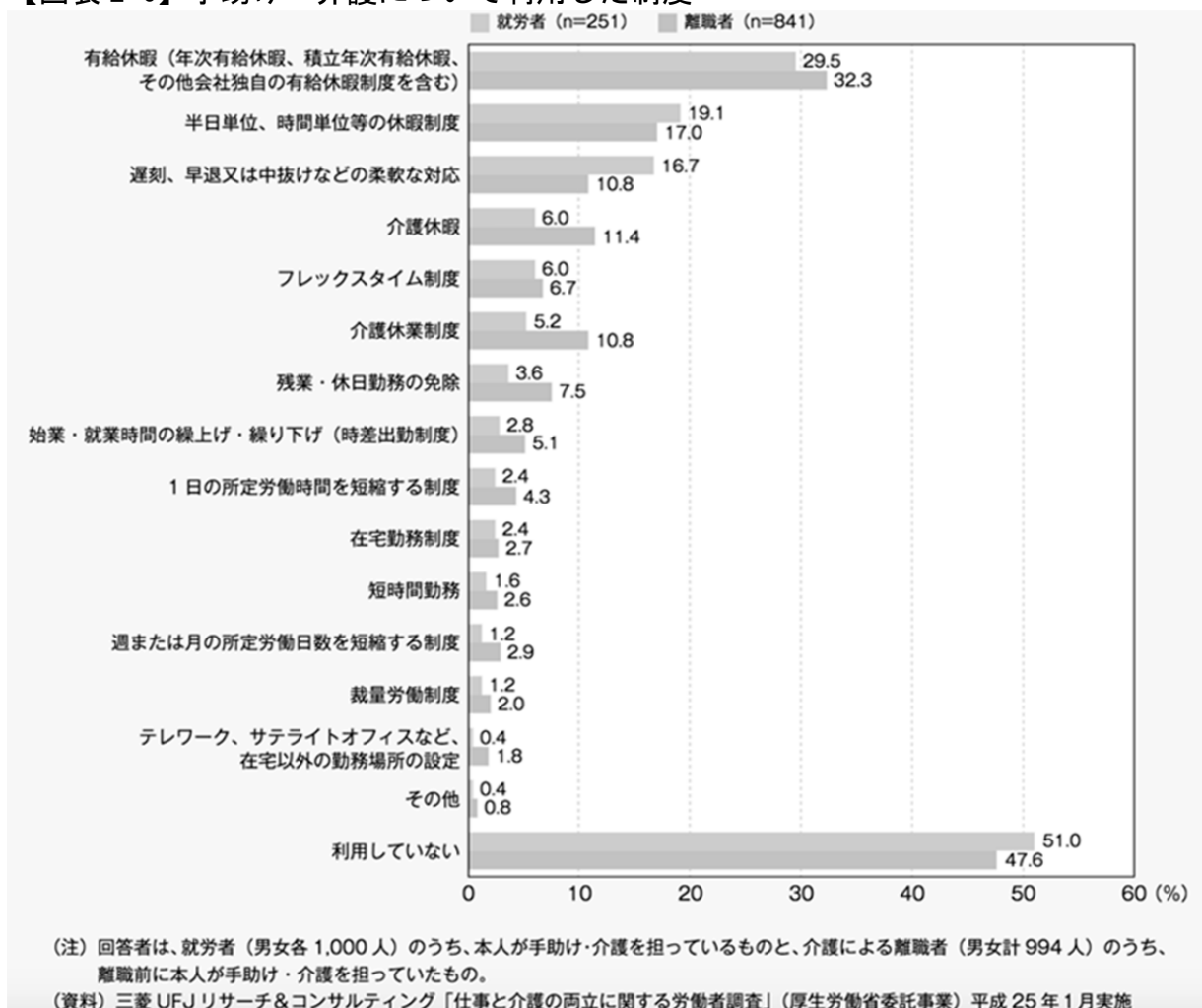
- A 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である
- B 介護休業期間は介護に専念するための期間である



(資料) 株式会社 wiiw 「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート (事前)」 (平成 26 年度 厚生労働省委託事業) より作成

厚生労働省資料

【図表 2-6】手助け・介護について利用した制度



厚生労働省資料

1) 制度が法定の基準を満たしているかの確認 (労)

育児・介護休業法により、仕事と介護の両立のための制度として「介護休業制度」「介護休暇制度」などが定められており、従業員・管理職への制度の周知・理解や、制度の確実な運用を促す観点からも、これらが労働協約や就業規則に定められているか確認・把握することが必要であると考えます。なお、労働協約や就業規則による定めがない場合は、速やかに会社側と協議をし、定めることとします。また、育児・介護休業法が改正された場合には、その都度、改正法と会社制度を照らし合わせ、法の基準を満たしているか確認することとします。なお、法改正された場合は、会社側と協議を行い、制度を改定していくこととします。

2) 制度の趣旨や内容が、従業員に周知されているかの確認 (労)

従業員が介護に直面したときに円滑に制度の利用を検討できるよう、自社の制度の趣旨や内容がどのような形で従業員に周知されているか確認することが必要であると考えます。会社側における従業員向けのパンフレットの配布や、セミナー等での周知

は効果的ですが、労働組合においても教育宣伝活動として機関誌やポスター、セミナー等を積極的に活用し、労使で周知活動に取り組んでいくことが重要であると考えます。特に、介護休業については、介護そのものを行う期間として認識されていることがよく見受けられますが、本来はそのような期間としての位置づけにはなく、仕事と介護の両立の準備期間や看取りの期間として位置づけられており、その趣旨を従業員に十分に理解してもらえよう周知していくことが必要であると考えます。

3) 制度の利用要件がわかりやすいか、

利用手続きが煩雑でないかの確認 (労)

これまでに制度の利用がなくても、利用者の立場からみて制度の利用要件や利用手続きがわかりやすいものであるか確認し、改善する余地がある場合は労使で検討を進めていくことが必要であると考えます。特に、労働組合としては、ヒアリング等の結果を会社側へフィードバックするなどしてフォローしていくことが必要であると考えます。

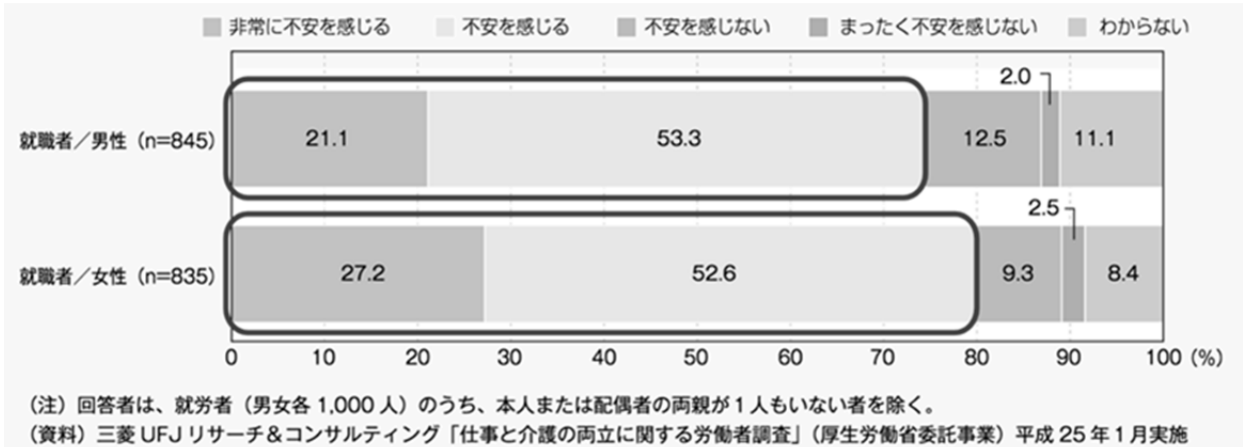
4) 制度が従業員のニーズに対応しているかの確認 (労)

仕事と介護の両立に向けては、現行の育児・介護休業法でもほとんどのケースにおいて十分に対応可能であるものと考えられますが、各労働組合で、必要に応じて法の基準を上回る制度を構築していくことも重要となると考えます。特に、介護中の従業員は、長期的な休業よりも短期の休暇取得、時間単位で就労時間を調整できる働き方を望んでいる場合も多く、制度の構築に向けては従業員のニーズに対応しているか確認することも必要であると考えます。

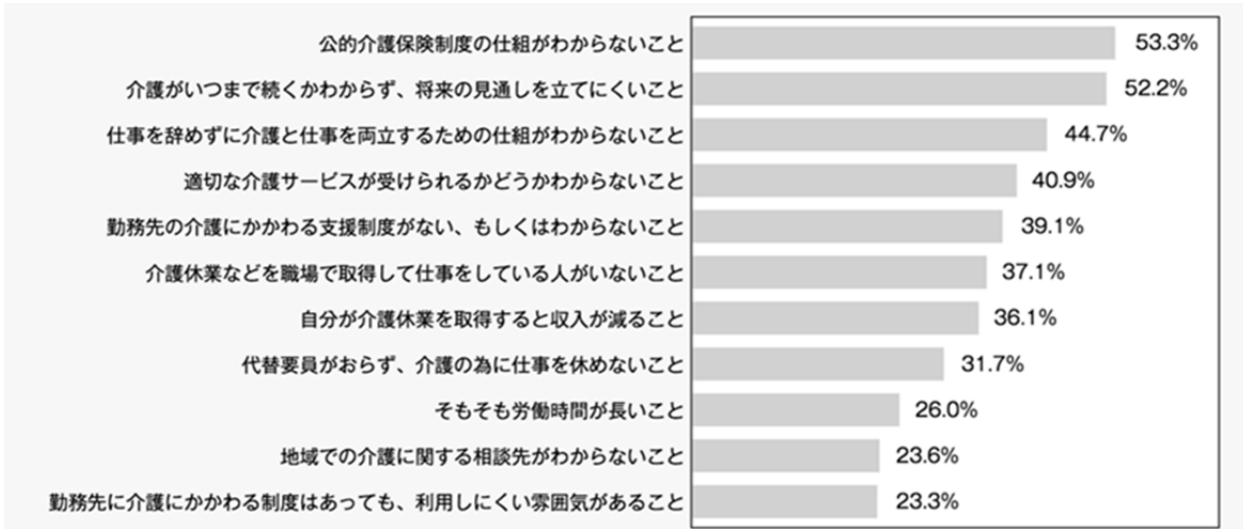
(3) 介護に直面する前の従業員への支援

介護については、社会問題として取り上げられることもあり、いつかは直面する可能性が高いという意識を持っているものの、未経験のためか知らないことも多く、【図表 2-7】の結果が示す通り、男女ともに多くの従業員が将来的に介護や手助けをする状況に直面した場合の不安が強いことがわかります。また、【図表 2-8】の結果が示す通り、そもそも介護に関する知識の不足を理由として不安を感じている部分もあります。そのため、介護の不安払拭に向け、介護に直面しても仕事を辞めなくてよいことを示していくのは当然として、いざという時に備えた知識等も労使で協力して周知することが重要であると考えます。労働組合独自の取り組みとしても、介護に関係した懇談会やセミナーの実施と、機関誌やポスター等での周知をしていくことが必要であると考えます。

【図表 2-7】仕事と介護を両立することに対する不安（40・50 歳代正社員）



【図表 2-8】介護に関する具体的な不安 (n=15,916)



(資料) 株式会社 wiwiw「仕事と介護の両立支援事業 社内アンケート (事前)」(平成 26 年度 厚生労働省委託事業) より作成
 厚生労働省資料

1) 仕事と介護の両立を企業が支援するという方針の周知 (使)

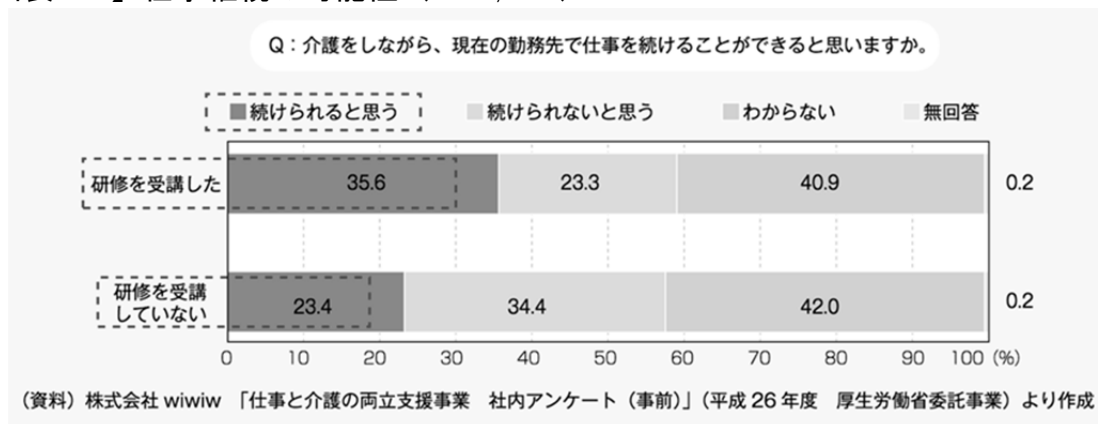
企業が「介護との両立で仕事の調整が必要になったとしても仕事を続けてほしい」という「従業員の仕事と介護の両立を支援する方針」を積極的に周知することが重要であり、労働組合としても会社の方針と対応について労使委員会などの場で確認とフォローを行っていくとともに、周知の取り組みをすることが必要であると考えます。

2) 「介護に直面しても仕事を続ける」という意識の醸成 (労・使)

企業としての方針を従業員に周知すると同時に、従業員にも「介護に直面しても仕事を続ける」という意識を持ってもらうことが重要となります。また、【図表 2-9】の結果にある通り、介護に関する研修を受講した後においては「介護をしながら現在の勤務先で仕事を続けることができる」と思う従業員が増えています。そのため、従業

員の意識の醸成に向けた研修・セミナー等の実施に、労使で努めていくことが重要であると考えます。

【図表 2-9】 仕事継続の可能性 (n=12, 648)

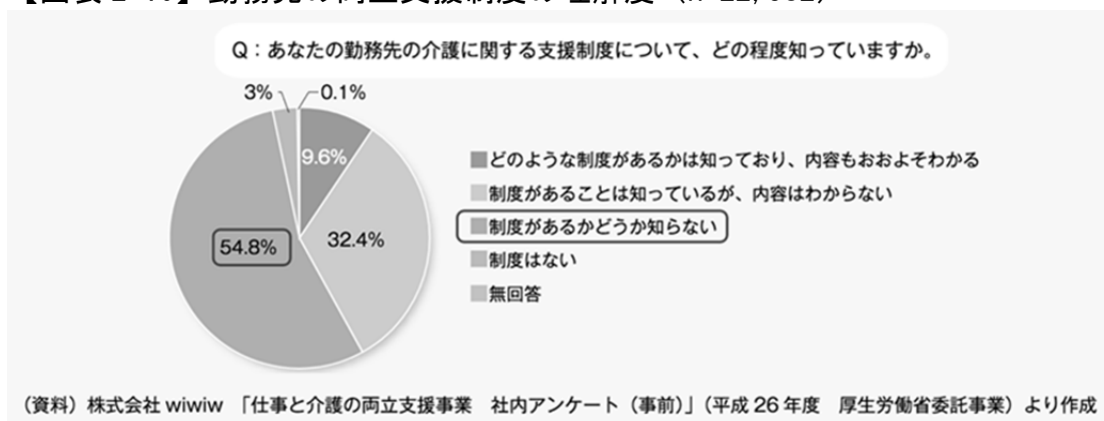


厚生労働省資料

3) 仕事と介護の両立支援制度の周知 (労・使)

【図表 2-8】の結果にある通り、「仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと」を理由に介護に対する不安を抱えている従業員も少なくありません。また、【図表 2-10】の結果にある通り、勤務先の介護に関する支援制度について、制度があるかどうか知らない従業員が半数以上を占めているのが実態です。そのため、労働組合においては、労使で協力しながら、仕事と介護の両立支援制度について趣旨や使い方も含めて十分に周知することが必要であると考えます。

【図表 2-10】 勤務先の両立支援制度の理解度 (n=22, 582)



厚生労働省資料

4) 介護について話しやすい職場風土の醸成 (職)

介護に直面したとき、従業員の側から上司へその事実を伝えない限りは、上司も気づきようがなく、職場に対する遠慮から離職に至る直前まで介護の必要があることが職場で共有されないケースもあります。そのため、介護について話しやすい職場風土を醸成することが必要であると考えます。労働組合としても、介護に直面した人の多

くが職場に相談できていない実態や、介護について話し出しやすい職場雰囲気的重要性などについて、あらゆる機会を通じて職場上司と話し合うなど、職場風土の醸成に向けた取り組みをすることが重要であると考えます。

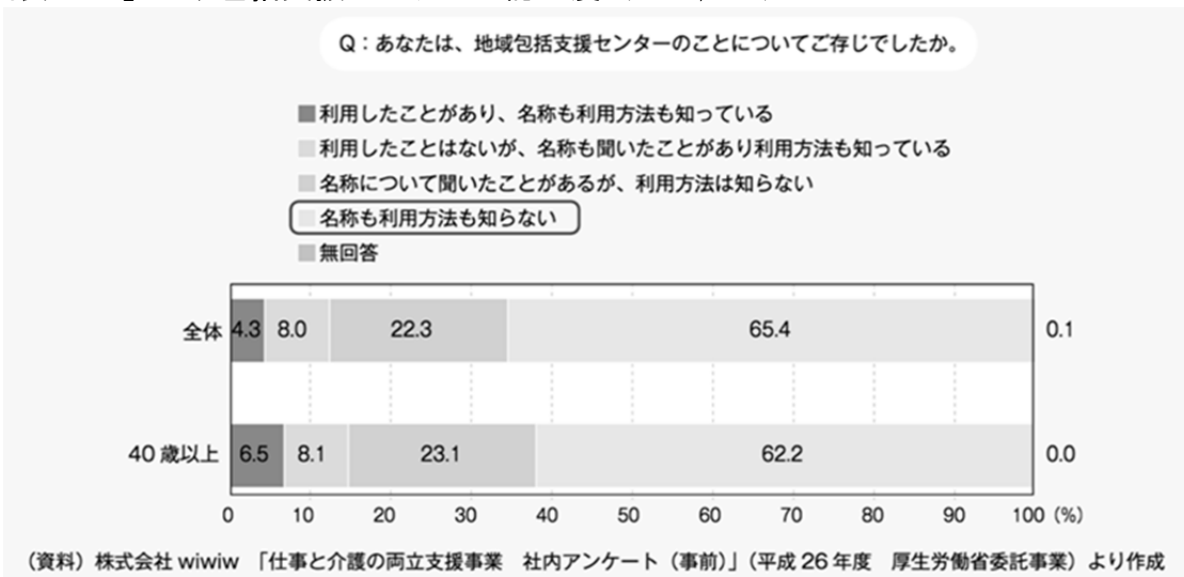
5) 介護が必要になった場合に相談すべき

「地域包括支援センター」の周知（労・使）

【図表 2-8】の結果にある通り、「地域での介護に関する相談先がわからないこと」を理由に介護に対する不安を抱えている従業員も少なからず存在しており、従業員に対し、介護に直面したらまず相談すべき窓口の存在を知らせることが重要であると考えます。

特に、「地域包括支援センター」については、介護に直面したときは必ず頼るべき存在であることに加えて介護保険のサービスの対象となっていない状態から相談することができる窓口となりますが、【図表 2-11】の結果にある通り、「名称も利用方法も知らない」従業員が半数以上を占めている実態もあります。そのため、労働組合としても、「地域包括支援センター」の存在を従業員に周知するとともに、介護をするときの準備として、「将来的に介護する可能性のある親や親族の居住地における地域包括支援センターに事前に連絡して、地域サービスの特色などをあらかじめ把握しておくこと」が重要であることを、労使で協力して十分に伝えていくことが必要であると考えます。

【図表 2-11】 地域包括支援センターの認知度（n=22, 582）



厚生労働省資料

6) 親や親族とのコミュニケーションの必要性の周知（労・使）

親や親族が急に倒れる可能性もあり、介護についてはいつ直面するかはわかりません。そのような場合に備えて、日ごろから親や親族の抱えている病気の状況、かかりつけ医、親しくしている人たちのこと、さらには介護保険証・健康保険証の保管場所

などについて、事前に知っておいたほうがよいことが数多くあります。また、臨機応変な対応が必要な介護や介護疲れのサポートなど、親族間の助け合いによって乗り越えられる局面も少なからず存在することから、親族間の協力が非常に重要となります。そのため、「日ごろから積極的に親や親族とコミュニケーションをとり、日常生活や身体状況を把握し、兄弟姉妹やその他親族でそれらの情報を共有すると同時に、いざというときどのように助け合えるかを話し合っておくこと」の有用性を、労働組合としても労使で協力して従業員に伝えていくことが重要であると考えます。

(4) 介護に直面した従業員への支援

介護に直面した従業員への支援については、支援対象となる従業員が明らかになっていることもあり、個別の問題として対応することになります。個々に抱えている介護事情も異なるため、相談窓口の設置や、窓口の役割の見直しと機能についての強化を図るとともに、職場においてもフォローができるような体制づくりをすることが重要となります。

1) 相談窓口の設置（労・使）

仕事と介護の両立支援に向けては、相談窓口を設置して、両立するうえで何が課題になるのかを、従業員本人とともに整理することが重要です。また、従業員と両立課題を共有後、自社の両立支援制度について具体的な利用方法や手続きなどをアドバイスしていくことも重要です。そのため、労働組合としては、まずは会社において相談窓口を設置することを求めている、既に設置されている場合には、窓口としての機能を把握するとともに、強化に向けて労使で努めていく必要があると考えます。また、労働組合の相談窓口としての役割も重要であり、従業員に窓口としての認識を深めてもらう努力をするなかで、機能を強化していくことが必要であると考えます。

2) 働き方の調整（労・使・職）

休業や休暇を取るだけでなく、既存のフレックスタイム制度、在宅勤務制度、早出・遅出、早退および就労時間帯の調整など、柔軟な働き方を把握したうえで、仕事の分担や役割について見直す必要があるかを労使で検討していくことが重要です。労働組合としては、個々のニーズに応じた現行制度に基づく働き方の提案をするとともに、働き方の調整については、必要に応じて会社を通じて職場に働きかけをしていくことが重要であると考えます。

3) 職場内の理解の浸透（労・使・職）

両立するためには周囲に自分の状況を知らせ、サポートを得る必要があります。また、従業員本人から介護の状況を説明するだけでなく、上司からも、職場の皆に「両立のための働き方を支援している」ことを伝え、周囲の理解を得ることも重要です。労働組合としての相談窓口では、職場内の理解を得れば両立もしやすくなることを従業員本人にアドバイスし、必要に応じて会社を通じて職場に両立支援に向けた働きかけをしていくことが重要であると考えます。

4) 継続的な状態の確認（労・使）

継続的に見守り、介護者（ケアラー）において両立が困難な状況に陥っていないか確認することは重要です。そのため、会社に対しては介護に直面した従業員の状態について把握していくよう求めていくことが必要となりますが、労働組合としても、直接相談のあった従業員に対しては定期的に面談をするなど、状況の確認をしていくことが重要であると考えます。

5) 介護に関わる従業員同士のネットワーク構築に向けた機会の提供（労・使）

同じような立場の人同士で情報を共有したり、悩みを分かち合うネットワークに参加したりすることによって、介護をする従業員の負担を軽減できる可能性があります。労働組合としては、介護に関する懇談会やセミナーを開催する際には、介護経験者に参加してもらう等の工夫をするなど、それらの機会が介護に関わる従業員同士のネットワーク構築に有効活用されるよう、労使で協力して努めていくことが重要であると考えます。

(5) ワーク・ライフ・バランスの実現

従業員各々のワーク・ライフ・バランスの実現を果たすことができる職場は、介護をする従業員を支援することも可能にします。しかし、【図表 2-8】の結果にある通り、「そもそも労働時間が長いこと」を理由として介護に対して不安を抱いてしまっている従業員がいるのも事実であり、定時間内に仕事を終わらせることを前提にしない職場が存在するのも実態としてあります。また、既述の通り、仕事と介護の両立に向けては、柔軟な働き方ができることが重要となります。そのため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、仕事と介護の両立を実現させることができる職場づくりや柔軟な働き方の観点も含めて、取り組んでいくことが重要であると考えます。

1) 時間外労働を前提とせずに働ける職場環境の実現（労・使・職）

介護に直面した従業員が躊躇なく制度を利用すること、また、ときには周囲の従業員にサポートしてもらいながら離職することなく仕事と介護を両立させるためには、時間外労働を前提としない職場環境を実現していくことが重要です。そのためには、労働時間に関する働き方の見直しはもちろん、「仕事の見える化」や、「個人の事情を理解しあえる職場風土づくり」にも取り組み、労使で協力してすべての従業員にとって働きやすい職場環境を実現していくことが重要であると考えます。

2) 多様なニーズに即した柔軟な働き方の実現（労）

働く時間（勤務時間、始業・終業時刻）や働く場所など、多様な選択肢を用意しておくことは、従業員の個別の事情に配慮した働き方を実現するうえで重要となります。そのため、労働組合としては、従業員のニーズを把握したうえで、ワーク・ライフ・バランスの実現の観点も含めて、柔軟な働き方ができる制度構築を会社に求めていくことが重要であると考えます。

3. 介護をするうえで必要となる知識

(1) 介護の準備

1) 親や親族とのコミュニケーション

介護において一番大変なのは、何の準備もないまま突然その時が訪れることであり、慌てないためにも事前の心構えが必要となります。まずは、親や親族の今の状況を正しく把握する必要があるため、【図表 3-1】を参考に趣味や好み、交友関係、経済状況なども元気なうちに共有しておくことが重要です。特に、兄弟姉妹がいる場合は、親に介護が必要になったときに介護費用についてどうするか話し合っておくことが重要です。なお、時期については、親が65歳になって介護保険被保険者証が届く頃までを目安に済ましておくことが望ましく、その後も確認していくことが必要であると考えます。

【図表 3-1】 親が元気なうちに共有しておくべきことのリスト

| | |
|--------------------|---|
| 親の老後の生き方の希望は？ | 介護が必要になった場合、誰とどのように暮らしたいか |
| | 子どもに介護してもらうことへの抵抗感の有無 |
| | 在宅介護サービスを利用するか |
| | 介護施設に入居するか |
| | 最期はどこで暮らしたいと思っているか |
| 親の生活環境や経済状況は？ | 延命治療を希望しているか |
| | 親の1日、1週間の生活パターン |
| | 高齢になって、生活上困っていることや不便に感じている場所 |
| | 親の経済状況(どれくらいの生活費で生活しているか、生活費を何でまかなっているかなど) |
| | 親の財産(預貯金、株式、保険、借入、年金など) |
| 親の趣味・好みは？ | 大切な書類(健康保険証、介護保険証、病院の診察カード、年金手帳、生命保険証書、預金通帳、印鑑類など)の保管場所 |
| | 親の趣味や楽しみ |
| 親の周囲の環境と地域とのつながりは？ | 親の好きな食べ物 |
| | 近所の友人や地域の活動仲間の名前・連絡先 |
| 現在の親の行動面・健康面の状況は？ | 地域の民生委員や配達員など、家族や友人以外で親の安否を確認できる人の有無・連絡先 |
| | 食事のとり方 |
| | 耳の聞こえ方 |
| | トイレ・排泄 |
| | 動く様子(歩き方、歩く速さ、つまずく、転ぶなど) |
| | 物忘れの傾向(同じものを買ってしまっているかなど)・頻度 |
| | 親の既往歴や血圧など |
| | 親の服用している薬(市販薬を含む)やサプリメント |
| 親のかかりつけ医 | |
| 親の不安・悩み | |

※「親が元気なうちから把握しておくべきこと ～突然、介護に直面しても困らないために～」(厚生労働省)から抜粋

2) 地域包括支援センターの活用

高齢者向けの介護支援サービスはたくさんありますが、その情報を知っていなければ、使うことはできません。加えて、高齢者向け支援サービスは、地域によってその内容が異なるため、例えば親への支援について知りたいのであれば、親の住む地域の高齢者支援について調べておかななくてはなりません。そこで活用できるのが「地域包括支援センター」です。介護対象者の住民票上の住所をもとに、対応するセンターを役所や役場などの自治体に確認するか、自身で検索するなどして、問い合わせを行えば、相談に応じてもらえます。

■地域包括支援センター

高齢者の保健福祉の相談や、支援を受けるための総合窓口となります。保険福祉や介護の専門家が、住み慣れた地域で高齢者が安心して、暮らしを続けられるよう、相談に応じてもらえます。また、必要に応じて、介護・医療施設や市町村などと連携をとり、高齢者支援サービスを受けられるよう、手続きをしてくれます。

3) 介護休業制度等の活用

育児・介護休業法はすべての労働者に適用され、介護休業をはじめとした各種介護制度【図表 3-2】は会社における就業規則等に関わらず最低限利用できるものとなっております。会社によっては法定以上の利用を可能とする規則がある場合もあるので、自社の制度を確認する必要があります。

【図表 3-2】 各種介護制度の概要（2018年6月時点）

| |
|--|
| <p>◇介護休業</p> <p>事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに3回、通算して93日を限度として、介護休業を取得することができる。</p> |
| <p>◇介護休暇</p> <p>要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあつては、10日）を限度として、1日単位又は半日（所定労働時間の2分の1）単位で介護休暇を取得することができる。</p> |
| <p>◇時間外労働の制限</p> <p>事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1ヵ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない。</p> |
| <p>◇深夜業の制限</p> <p>事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜において労働させてはならない。</p> |
| <p>◇所定労働時間の短縮等の措置</p> <p>事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、連続する3年間以上の期間において2回以上（④を除く）の利用が可能な所定労働時間の短縮等の措置（①～④）を講じなければならない。</p> <p>・選択措置：① 短時間勤務の制度 ② フレックスタイムの制度 ③ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度） ④ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度</p> |
| <p>◇介護休業給付の支給（雇用保険）</p> <p>雇用保険の被保険者が、要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をした場合、一定の要件を満たすと介護休業給付を受けることができる。</p> <p>・対象者：雇用保険の被保険者 ・給付金額：休業開始時賃金月額67% ・期間：介護休業開始日から最長3ヵ月</p> |

（2）介護の制度・費用

1）介護保険制度

高齢化の動きを受けて2000年からはじまった「介護保険制度」は、税金と介護保険料を財源として、介護を必要とする人に対してデイサービスや訪問介護サービスなど、様々なサービスを提供する制度です。介護が必要になったら多くの人が利用することになる制度ですが、年齢や要介護度によって受けられるサービスや条件などが異なっているので、正しく理解しておく必要があります。なお、自己負担額は介護保険サービス利用料の原則「1割」となります（65歳以上で合計所得全額が160万円以上の人は2割）。

■第1号被保険者（65歳以上の人）

原因を問わず、介護や日常生活の支援を必要とし、市区町村の要支援・介護の認定を受けた人となります。

■第2号被保険者（40歳以上65歳未満の人で医療保険に加入している）

介護保険の対象となる特定疾病により介護や日常生活の支援を必要とし、市区町村の認定を受けた人。ただし、特定疾病の原因が加齢に伴って生ずるもの以外（交通事故など）の場合は介護保険の対象外となります。

2) 要介護認定の申請

介護保険サービスを利用するための第一歩が、住所地の自治体への要介護認定の申請となります。窓口の多くは役所の介護保険課となります。また、申請書類は役所や地域包括支援センターだけでなく、多くの自治体がホームページからダウンロードできるようになっています。

なお、入院している場合など、本人が申請できないときは、家族が代わりに申請できます。ひとり暮らしや、家族や親族の支援が受けられない場合などは、次のところで申請を代行してもらうこともできます。

- 地域包括支援センター
- 居宅介護支援事業者
- 介護保険施設（入所中の方）

病院に入院している場合は、病院のソーシャルワーカーが、自治体の介護保険窓口や地域包括支援センターに連絡し手続きを進めることもできます。

3) 認定調査

介護サービスを利用するためには、認定調査を受け、要介護度を判定してもらい、要介護状態区分【図表 3-3】の認定を受けなくてはなりません。要介護度の段階は、その後に利用できるサービス量や金額に直結する重要なものとなるため、認定調査員と利用を希望する人の面談（認定調査）の際は、状態を正しく伝え、適切な認定を受ける必要があります。なお、認定には有効期限があるため、調査も一定期間ごとに受け直す必要があります（新規・区分変更は6ヵ月、更新は12ヵ月が基本）。

【図表 3-3】 要介護状態区分（2018年6月時点）

| 要介護度 | 心身の状態 | サービス区分 | 居宅サービスの 1ヶ月あたりの 利用限度額 |
|-------|--|------------------|-----------------------------|
| 要支援 1 | ①居室の掃除や身の回りの世話の一部に何らかの介助（見守りや手助け）を必要とする。 ②立ち上がりや片足での立位保持などの複雑な動作に何らかの支えを必要とすることがある。 ③排泄や食事はほとんど自分ひとりで行える。 | 予防給付 (予防サービス) | 50,030円 |
| 要支援 2 | ①見だしなみや居室の掃除などの身の回りの世話に何らかの介助（見守りや手助け）を必要とする。 ②立ち上がりや片足での立位保持などの複雑な動作に何らかの支えを必要とする。 ③歩行や両足での立位保持などの移動の動作に何らかの支えを必要とすることがある。 ④排泄や食事はほとんど自分ひとりで行える。 | | 104,730円 |
| 要介護 1 | ①～④は、要支援 2 に同じ。 ⑤問題行動や理解低下がみられることがある。 | 介護給付 (介護サービス) | 166,920円 |
| 要介護 2 | ①見だしなみや居室の掃除などの身の回りの世話の全般に何らかの介助（見守りや手助け）を必要とする。 ②立ち上がりや片足での立位保持などの複雑な動作に何らかの支えを必要とする。 ③歩行や両足での立位保持などの移動の動作に何らかの支えを必要とする。 ④排泄や食事に何らかの介助（見守りや手助け）を必要とすることがある。 ⑤問題行動や理解低下がみられることがある。 | | 196,160円 |
| 要介護 3 | ①見だしなみや居室の掃除などの身の回りの世話が自分ひとりで行えない。 ②立ち上がりや片足での立位保持などの複雑な動作が自分ひとりで行えない。 ③歩行や両足での立位保持などの移動の動作が自分で行えないことがある。 ④排泄が自分ひとりで行えない。 ⑤いくつかの問題行動や全般的な理解の低下がみられることがある。 | | 269,310円 |
| 要介護 4 | ①見だしなみや居室の掃除などの身の回りの世話がほとんどできない。 ②立ち上がりや片足での立位保持などの複雑な動作がほとんどできない。 ③歩行や両足での立位保持などの移動の動作が自分ひとりではできない。 ④排泄がほとんどできない。 ⑤多くの問題行動や全般的な理解の低下がみられることがある。 | | 308,060円 |
| 要介護 5 | ①見だしなみや居室の掃除などの身の回りの世話がほとんどできない。 ②立ち上がりや片足での立位保持などの複雑な動作がほとんどできない。 ③歩行や両足での立位保持などの移動の動作がほとんどできない。 ④排泄や食事がほとんどできない。 ⑤多くの問題行動や全般的な理解の低下がみられることがある。 | | 360,650円 |

4) ケアマネージャーの選定

要介護認定を受け、介護保険サービスを利用するためには、まずはケアマネージャーを決めなくてはなりません。ケアマネージャーとは介護支援専門員のことで、介護保険制度に基づき要介護者に対して居宅介護支援を行う資格取得者となります。利用者本人と家族がケアマネージャーを選んで契約を結びます。

5) ケアプランの作成

ケアプランは「自立した暮らし」をめざすための方針やケア内容を記したシートとなります。「本人と家族の生活への意向と総合的な援助方針」「生活の課題をカタチにするために取り組むことやケアチームの分担」「一週間の暮らしとケアのスケジュール表」の構成となっています。なお、ケアプランの作成は介護サービスを受けるためには必須となっており、ケアマネージャーが原案を作成します。なお、ケアプランの相談や作成にかかる費用は全額が介護保険で支払われるため、自己負担はありません。

6) 在宅介護で必要になる費用

一般的にサービス料金を左右するのはその内容となりますが、介護サービスの場合はこれに介護度が掛け合わされることもあります。同じサービスでも介護度が高いと負担が大きくなるため費用も高くなります。

① 訪問系サービス

訪問介護には、生活援助と身体介助の2種類があります。ホームヘルパーが自宅に来て、食事や洗濯、買い物などの手助けをするのが生活援助であり、利用者の体に触れて食事や排泄、入浴、通院介助などを行うのが身体介助となります。このふたつは利用料が異なります。また、介護を受ける人の居室以外の掃除など家庭への援助はサービスの対象となりません。

② 通所系サービス

利用者が食事や入浴など日常生活の支援を受けられるだけでなく、生活機能向上などにも効果が期待できる通所介護については、介護者（ケアラー）の負担を減らすことにもつながります。なお、昼食代やレクリエーション代など全額自己負担になる費用が発生することには注意が必要です。また、日帰りで日常生活機能訓練を行う通所施設は、施設の規模や時間によって利用料金が異なります。

③ 短期入所系サービス

宿泊を伴う施設であっても、在宅や通所と比べて大きく費用がかさむことはありません。ただし、在宅ならほとんどかからない、通所でも昼食1食程度だった全額自己負担となる費用が、朝昼晩の3食、居室によっては滞在費もかかります。その一方で、自宅での介護が難しい時期や、介護者（ケアラー）の負担軽減には効果が大きく現れます。

7) 給付サービス

在宅で介護をする際、介護される人だけでなく、介護する人にとっても負担を減らしてくれることになるのが、福祉用具利用や住宅の改修工事となります。介護保険サービスのメニューのなかには、福祉用具の貸与や購入、小規模な住宅改修に対する給付もあります。まずは、ケアマネージャーや地域包括センターに相談し、アドバイスを受けることが重要です。

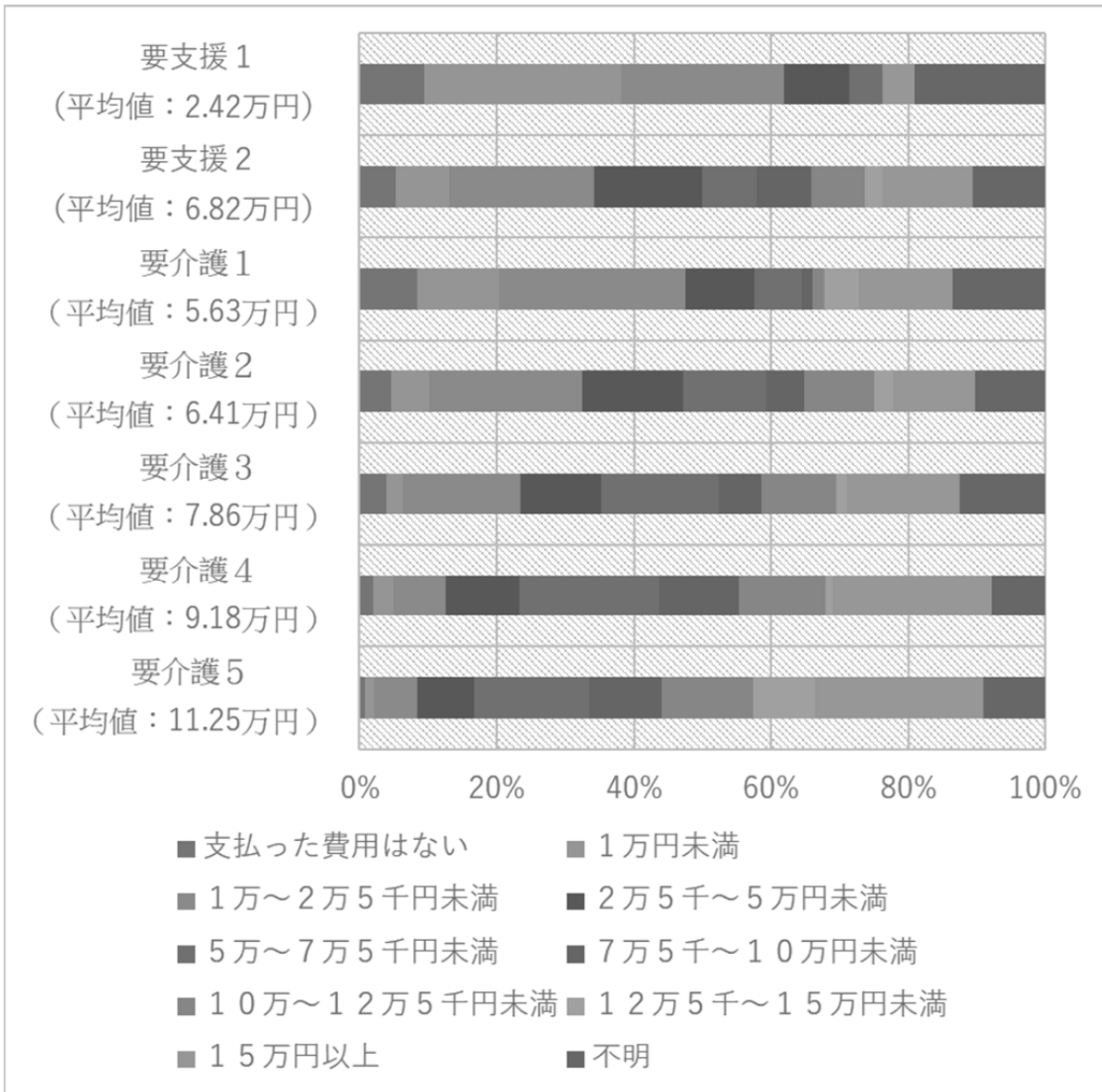
8) 費用負担の軽減制度

介護保険制度のおかげで、多くの人は1割の自己負担でサービスを受けることができます。しかし、多くのサービスを受けると、自己負担額が増えます。そのような時、各種の軽減制度があり、条件によっては適用可能となります【図表 3-4】。なお、いずれも申告制となるので、自分で手続きをしないと恩恵を受けられません。また、【図表 3-5】では、月にかかる介護費用を要介護状態区分ごとに示しておりますが、実際には、施設における食事代など、全額自己負担となるサービスもあるため、負担上限額以上の費用がかかることもある点には注意が必要です。

【図表 3-4】 介護サービスの1ヵ月の負担上限額

| 負担段階区分 | 負担の上限（月額） |
|-------------------------------------|-------------|
| 現役並み所得者に相当する人がいる | 4万4400円（世帯） |
| 世帯内の誰かが市区町村税を課税されている | 3万7200円（世帯） |
| 世帯内の誰かが市区町村税を課税されていない | 2万4600円（世帯） |
| ・ 老齢福祉年金を受給している | 2万4600円（世帯） |
| ・ 前年の合計所得金額と公的年金収入額の合計が 年間80万円以下 | 1万5000円（個人） |
| 生活保護を受給している | 1万5000円（個人） |

【図表 3-5】月にかかる介護費用



(出典) 公益財団法人 生命保険文化センター 2015年度「生命保険に関する全国実態調査」

(3) 在宅介護サービス

1) 訪問系サービス

自宅で暮らし続けながら利用できる訪問系サービスのなかでも、自宅を訪問してサービスを提供してくれる訪問介護は、ニーズが高くなっています。サービスの内容は日常生活のサポートをしてくれる生活援助から、食事や排泄を介助する身体介護、医療的なケアを受けられる訪問介護や訪問リハビリ、入浴が難しい場合は訪問入浴といったサービスもあります。

2) 通所系サービス・短期入所系サービス

要介護者が在宅での暮らしを望んでいても、自宅だけにいると状態を悪化させることにもなりかねません。また、介護期間が長くなると介護者（ケアラー）にとっては肉体的、精神的にも負担が大きくなります。そのようなときに利用できるのが、通所や短期入所できる施設です。サービスの内容は施設によって様々ですが、まずはどんなタイプの施設があるかを知り、利用者が楽しく通うことができ、家族の負担が軽減できる施設を探してみる事が重要です。

3) 地域密着型サービス

原則として、サービスを提供する事業者がある市町村に住んでいる人だけを対象に、サービスを行っているのが、地域密着型サービスとなります。認知症の高齢者や、寝たきりなどの中重度の要介護高齢者が、住み慣れた自宅や地域で継続して生活することをサポートしてくれます。「地域密着」という言葉通り、小規模な施設や柔軟なサービス内容がそろっていて、利用者の細かいニーズに応えてくれます。

(4) 介護施設

1) 施設の種類の違い

要介護度から入居できる施設が見えてきたら、情報を集めて、どんな施設があるのかを詳しく調べる必要があります【図表 3-6】。本人が暮らしたいと希望する地域や、家族が通いやすい場所にある施設に関する情報を収集します。

2) 入居条件

毎月支払う金額はどのくらいなのか、費用を負担するのは誰にするのか確認する必要があります。まずは、どのくらいの収入や貯蓄があるのかを確認し、費用負担に無理のない入居条件に絞ります。希望の施設が見えてきたら、必ず施設見学をする必要があります。

3) 施設との契約

入居したい施設が決まったら、入居申込書を記入し、施設へ入居希望意思を伝えます。施設と本人家族との面談で介護状態や心身の状態確認の後、支障がなければ入居となります。施設との契約時には、必要書類の準備や身元引受人を立てるなど、様々な準備が必要となります。施設の概要やサービス内容をまとめた「重要事項説明書」を事前に読みこみ、確認しておくことが重要です。

【図表 3-6】 主な介護施設

| | |
|---|---------------|
| 特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設） | 介護保険施設 |
| 特別養護老人ホームは、常時介護が必要で家庭での生活が困難な場合に入所する施設です。要介護者に対して、(1)入浴・排泄・食事等の介護等の日常生活上の世話、(2)機能訓練、(3)健康管理、(4)療養上の世話を行います。 | |
| 介護老人保健施設 | 介護保険施設 |
| 介護老人保健施設は、病状が安定し、リハビリを中心とする医療ケアと介護を必要とする場合に入所する施設です。(1)看護、医学的管理下での介護、(2)機能訓練等、(3)その他の必要な医療等を行います。 | |
| 介護医療院 | 介護保険施設 |
| 要介護者に対し、「長期療養のための医療」と「日常生活上の世話（介護）」を一体的に提供する施設です。(介護保険法上の介護保険施設ですが、医療法上は医療提供施設として法的に位置づけます) | |
| 有料老人ホーム | |
| 有料老人ホームは、高齢者の方が入居し、食事や生活サービスが提供されるホームです。(特別養護老人ホームやケアハウスなどの老人福祉施設は除く。) | |
| 軽費老人ホーム（ケアハウス） | |
| 軽費老人ホームは、低所得階層に属する高齢者であって、家庭環境、住宅事情等の理由により居宅において生活することが困難な方が、低額な料金で利用し、健康で明るい生活を送れることを目的とした施設です。対象は、家庭環境、住宅事情等の理由により居宅において生活することが困難な60歳以上の方（配偶者ともに利用するときはどちらかが60歳以上）となります。なお、収入や身体状況、要介護認定等が要件となる場合があります。 | |
| 認知症高齢者グループホーム | |
| 認知症高齢者グループホームは、比較的安定状態にある認知症の要介護者が少人数で共同生活をおくるホームで、入浴、排泄、食事等の介護等の日常生活上の世話や、機能訓練を受けます。 | |
| 小規模多機能型居宅介護・看護小規模多機能型居宅介護 | |
| 小規模多機能型居宅介護とは、通いを中心として、利用者の態様や希望に応じて、随時訪問や宿泊を組み合わせるサービスを提供することにより、利用者の居宅における生活の継続を支援するものです。看護小規模多機能型居宅介護とは、訪問看護及び小規模多機能型居宅介護の組合せにより提供されるサービスで、医療ニーズの高い利用者の状況に応じたサービスの組合せにより、地域における多様な療養支援を行います。 | |
| 養護老人ホーム | |
| 養護老人ホームは、経済的に困窮かつ、現在おかれている環境では在宅で生活することが困難な高齢者が入所する施設です。入所は、老人福祉法第11条に基づく措置権者(区市町村)の判断により行われます。 | |

4. 介護を予防するための取り組み

介護離職を防ぐという意味では、そもそも介護を必要とする状態にならないといった視点も重要であり、自身を含めて家族が要介護状態にならないように予防することも必要となります。

(1) 介護予防の考え方

介護を予防するためには、QOL（生活の質）の向上をめざしていくことが必要であるとされています。実際、厚生労働省科学研究班の調査によれば、社会参加と介護予防効果には相関があり、スポーツ関係・ボランティア・趣味関係のグループ等への社会参加の割合が高い地域ほど、転倒や認知症、うつリスクが低い傾向にあることが分かっています。こうしたことから、介護予防に向けては、家庭や社会への積極的な参加と活動を皆で常に意識するなかで、健康寿命をのばすことを念頭に適度な食事と運動などにより、身体機能を維持し、人生の最後まで元気に健康で過ごすことを目標として健康増進を続けていくことが重要となります。

(2) 介護予防への具体的取り組み

両立支援の取り組みと同様に「介護予防の考え方」を労使で協力して周知し、親や親族に健康増進と家庭や社会への参加を促していけるようにすることが重要であると考えます。労働組合独自の取り組みとしても、懇談会やセミナーのなかでの紹介や、機関誌やポスター等での周知をしていくことが必要であると考えます。

また、介護予防は親や親族に関わらず、従業員自身の将来にも関わることであるため、若いうちから健康を維持し、積極的にスポーツ関係・ボランティア・趣味関係のグループ等への参加ができるよう、現役時代からの健康増進の取り組みとワーク・ライフ・バランスの実現を推進していく必要があると考えます。

5. 介護分野における社会保障制度の充実・安定化

「1. 介護の背景・現状」で述べた通り、超高齢社会のさらなる進展に伴って要介護認定者は年々増加してきており、介護保険制度における介護給付費と保険料は年々膨れ上がってきております【図表 5-1】。こうしたなか税と社会保障の一体改革が求められてはいるものの、社会保障の充実・安定化と、そのための安定財源確保と財政健全化の同時達成に向けては、依然として本質的な改善の目処が立っていません。そのため、必要な時に必要な介護サービスを受けることができる社会保障制度を持続させ、労働者の安心につなげるためにも、連合政策や方針に沿って、介護保険制度やサービスの充実・安定化を社会に求めていかなければならないものと考えます。

【図表 5-1】 介護給付と保険料の推移

| 事業運営期間 | | 事業計画 | | 給付（総費用額） | 保険料 | 介護報酬の改定率 |
|--------|-----|------|-----|----------|------------------|------------------|
| 2000年度 | 第一期 | 第一期 | | 3.6兆円 | 2,911円 (全国平均) | 03年度改定 ▲2.3% |
| 2001年度 | | | | 4.6兆円 | | |
| 2002年度 | | | | 5.2兆円 | | |
| 2003年度 | 第二期 | 第二期 | | 5.7兆円 | 3,293円 (全国平均) | 05年度改定 ▲1.9% |
| 2004年度 | | | | 6.2兆円 | | |
| 2005年度 | | | | 6.4兆円 | | |
| 2006年度 | 第三期 | 第三期 | 第三期 | 6.4兆円 | 4,090円 (全国平均) | 06年度改定 ▲0.5% |
| 2007年度 | | | | 6.7兆円 | | |
| 2008年度 | | | | 6.9兆円 | | |
| 2009年度 | 第四期 | 第四期 | 第四期 | 7.4兆円 | 4,160円 (全国平均) | 09年度改定 +3.0% |
| 2010年度 | | | | 7.8兆円 | | |
| 2011年度 | | | | 8.2兆円 | | |
| 2012年度 | 第五期 | 第五期 | 第五期 | 8.8兆円 | 4,972円 (全国平均) | 12年度改定 +1.2% |
| 2013年度 | | | | 9.2兆円 | | |
| 2014年度 | | | | 10.0兆円 | | |
| 2015年度 | 第六期 | 第六期 | 第六期 | 10.1兆円 | 5,514円 (全国平均) | 15年度改定 ▲2.27% |
| 2016年度 | | | | 10.4兆円 | | |
| 2017年度 | | | | | | |
| 2020年度 | | | | | 6,771円 (全国平均) | |
| 2025年度 | | | | | 8,165円 (全国平均) | |

資料：厚生労働省「公的介護保険制度の現状と今後の役割 2015年度」より全電線作成

【「ブロック構成変更に伴う
課題の検討」について】

はじめに

三菱電線工業労働組合より、2016年8月26日にAブロックからCブロックへ変更したい旨、中央執行委員会へ申し入れがされました。中央執行委員会においてはブロック構成を維持すべく鋭意論議が重ねられましたが、単組の実情から変更はやむを得ないものと判断され、2017年1月31日に開催された第195回中央委員会において、三菱電線工業労働組合は第71回定期大会後よりCブロックに変更することが決議されました。それに伴い、2016～2017年度政策委員会へ「ブロック構成変更に伴う課題の検討」について追加諮問がされました。

2016年度では、検討課題を洗い出し、過去からの経緯も踏まえつつ、「中央戦術委員会の構成枠」「中央戦術委員会および政策委員会の具体的構成」「Cブロック加盟組織内における記載の順番」についての論議・検討を重ね、検討結果の報告をしてきました。

また、2017年度では残りの課題として、「中央役員派遣体制」「関西支部の位置づけ」について、論議・検討を重ねてきました。

以上の通り、本政策委員会では、組織としての大きな課題に直面するなか、運動を低下させることなく今後も維持すべく、鋭意検討を重ねてきましたので、ここに諮問事項に対する検討結果を提起します。

本検討結果が、全電線の組織強化につながり、ひいては運動の前進に向けての糧となることを強く期待します。

1. 中央戦術委員会の構成枠

○論議・検討内容

- ・中央戦術委員会発足時の経緯を踏まえ、構成枠について、現状も考慮しつつ、論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・中央戦術委員会の構成については、発足当時から A ブロック単組より各 1 名、BC ブロック各 3 名に中央執行部を加えるというものであり、その構成を維持することが望ましいとの結論に至りました。

なお、中央戦術委員会に関しては、1973 年発足時、以下の通りに定められていました。

中央戦術委員会

記

1 目的

73 春闘における闘争戦術の基礎論議および具体的な戦術論議を行い、各単組の闘う体制の確立、行動の統一性と産業別統一闘争の強化前進をはかります。

2 名称

全電線中央戦術委員会

3 性格

全電線中央委員会の補助機関として、一定の決定権限をもつものとします。

4 構成

A ブロック企業連 各 1 名

BC ブロック 各 3 名

中執 13 名の計 26 名とし、全電線中央執行委員長の委嘱とします。

5 運営

イ、戦術委員会の議長は全電線中央執行委員長が当たり、事務局は全電線中央書記長が担当します。

ロ、議事運営は全会一致を原則とします。

6 任期 73 春闘期間中（第 3 回中央委員会以降）

7 財政措置 春闘カンパ（組合員 1 人当り 100 円）財政より充当

以上

（全電線 30 年史 154 ページ抜粋）

2. 中央戦術委員会および政策委員会の具体的構成

○論議・検討内容

- ・中央戦術委員会および政策委員会の具体的構成については、構成各単組の意向を尊重しつつ、論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・中央戦術委員会の構成各単組の意向を踏まえ、Cブロック内における構成は維持することとし、三菱電線工業労働組合については、中央戦術委員会の構成に含めないとの結論に至りました。
- ・2016～2017年度政策委員会の設置に関する決議を踏まえると、三菱電線工業労働組合は政策委員会の構成組織として残任期があるものの、政策委員会の構成を中央戦術委員会と同一としてきた経緯もあり、2017年度から政策委員会の構成に含めないとの結論に至りました。

以上を踏まえると、中央戦術委員会および政策委員会の構成については、【図表-1】の通りとなります。

【図表-1】 中央戦術委員会および政策委員会の構成

| Aブロック (4単組) | Bブロック (3単組) | Cブロック (3単組) |
|-------------|----------------|-------------|
| 古河電気工業労働組合 | 沖電線労働組合 | タツタ電線労働組合 |
| 住友電気工業労働組合 | 東京特殊電線労働組合 | OCC労働組合 |
| フジクラ労働組合 | 古河マグネットワイヤ労働組合 | 住友電装労働組合 |
| 昭和電線労働組合 | | |

3. Cブロック加盟組織内における記載の順番

○論議・検討内容

ブロック構成変更前の各ブロック内における記載順番を踏まえ、変更後のCブロックの記載順番について論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・Cブロック加盟組織内における記載の順番も含めたブロック構成については、各種機関運営規定第14条に基づき、中央委員会において決定する必要があるため、以下の内容をもって、提案するのが望ましいとの結論に至りました。

ブロック構成変更前の記載ルールに則って、以下の①の条件を優先したうえで、②の条件にて記載していく。

- ①中央戦術委員会構成単組を先に記載する。
- ②全電線における加盟順に記載する。

なお、中央戦術委員会の構成の検討結果も踏まえると、具体的なブロック構成と記載順番については、【図表-2】の通りとなります。

【図表-2】各ブロック構成

| Aブロック (4単組) | Bブロック (16単組) | Cブロック (17単組) |
|-------------|----------------|----------------|
| 古河電気工業労働組合 | 沖電線労働組合 | タツタ電線労働組合 |
| 住友電気工業労働組合 | 東京特殊電線労働組合 | OCC労働組合 |
| フジクラ労働組合 | 古河マグネットワイヤ労働組合 | 住友電装労働組合 |
| 昭和電線労働組合 | 理研電線労働組合 | 三菱電線工業労働組合 |
| | 日本電線工業会従業員組合 | 津田電線労働組合 |
| | KND オレンジユニオン | KANZACC労働組合 |
| | 信越電線労働組合 | 太陽ケーブルテック労働組合 |
| | SEOF労働組合 | 行田電線労働組合 |
| | 岡野電線労働組合 | 住友電工ウインテック労働組合 |
| | 古河電工産業電線労働組合 | 倉茂電工労働組合 |
| | 大黒電線労働組合 | 菱星尼崎電線労働組合 |
| | 住電装プラテック労働組合 | 西日本電線労働組合 |
| | UACJ労働組合 | 大電労働組合 |
| | 【以下準加盟】 | 秦昌電線労働組合 |
| | 日本製線労働組合 | 古河AS労働組合 |
| | 古河テクノマテリアル労働組合 | 住友電工産業電線労働組合 |
| | SWS 東日本労働組合 | 菱星システム労働組合 |

4. 中央役員派遣体制

○論議・検討内容

- ・ 2017年度からAブロック単組が5単組から4単組となったことに伴い、Aブロック各単組から1名派遣している全電線中央役員についても、2018年度以降は5名から4名となり、従来とは異なる形で役員を派遣しなければならなくなりました。そこで、役員選考小委員会とBCブロック役員派遣小委員会の検討結果を踏まえつつ、今後の中央役員派遣体制について論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・ 2018～2019年度の中央役員派遣体制については、2014～2015年度組織委員会検討結果を踏まえて、現状の運動のなかでは引き続き7名体制は維持する必要があるとあり、Aブロック各単組から1名、BCブロックから3名派遣することが望ましいとの結論に至りました。
- ・ 2020年度以降の中央役員派遣体制については、2018～2019年度政策委員会において、財政シミュレーションや業務分掌の検証などを行うなかで、Aブロック単組からの2名派遣や、BブロックまたはCブロックからの2名派遣、役員数の削減など、幅広い視点で検討することが望ましいとの結論に至りました。

5. 関西支部の位置づけ

○論議・検討内容

- ・ 中央役員派遣体制の変更に伴い、関西支部長の担い手についての課題が生じ、関西支部長を設置することは、今後の役員派遣について、幅を狭め、大きく影響を与えかねない状況にあります。また、本部と関西支部は全電線としての統一組織であり、独立した組織としての従属関係にはありませんが、関西支部といった名称に加え、関西支部内規により関西支部長を設置していることなどもあり、対外的には本部と関西支部は従属した組織として誤解されるケースもあるのが実態です。そこで、関西支部長の設置の有無も含めた関西支部の位置づけについて見直すべく、論議・検討を行ってきました。

【検討結果】

- ・ 関西支部会館の機能については従来通り維持することが望ましいとの結論に至りました。
- ・ 関西支部会館の名称については、馴染みも深いことから、全電線内部ではそのままの扱いとすることが望ましいとの結論に至りましたが、組織体制の誤解を避ける必要があることから、名刺への記載や上部団体への登録など、対外的には「大阪事務所」として名称を変更し、同時に本部については「東京事務所」として名称を変更することが望ましいとの結論に至りました。また、名称変更に伴い、「規約」について点検しました。規約に関する具体的な検討結果については（1）の通りです。
- ・ 関西支部長については、2018～2019年度は設置することとし、2020年度以降は設置しないことが望ましいとの結論に至りました。
- ・ 関西支部長を設置しなくなると同時に関西支部内規は廃止することが望ましいとの結論に至りました。
- ・ 関西支部長に代わり、関西支部会館の責任者について定める必要があり、責任者については、大阪事務所を主たる勤務地とする中央役員が担うこととするのが望ましいとの結論に至りました。

(1)「規約」の改正について

全日本電線関連産業労働組合連合会規約 改正内容 (改正箇所)

| 現行条文 | 改正条文 (案) |
|---|---|
| <p>第3章 総則 (事務所所在地)</p> <p>第2条 全電線は、本部を東京都品川区旗の台1丁目11番6号におき、<u>関西支部</u>を大阪市北区西天満5丁目11番25号におく。</p> <p>第5章 権利および義務 (報告の義務)</p> <p>第16条 加盟組合は綱領・規約決議にしたがって全電線の発展のために努力し、その日常活動については<u>本部または支部</u>に報告しなければならない。</p> <p>第6章 統制 (争議権行使の通知)</p> <p>第20条 加盟組合が単独で争議行為を行おうとするときは、速やかに<u>本部または支部</u>に通知しなければならない。</p> <p>第74条 ～省略～</p> | <p>第3章 総則 (事務所所在地)</p> <p>第2条 全電線は、<u>東京事務所</u>を東京都品川区旗の台1丁目11番6号におき、<u>大阪事務所</u>を大阪市北区西天満5丁目11番25号におく。</p> <p>第5章 権利および義務 (報告の義務)</p> <p>第16条 加盟組合は綱領・規約決議にしたがって全電線の発展のために努力し、その日常活動については<u>全電線</u>に報告しなければならない。</p> <p>第6章 統制 (争議権行使の通知)</p> <p>第20条 加盟組合が単独で争議行為を行おうとするときは、速やかに<u>全電線</u>に通知しなければならない。</p> <p>第74条 ～省略～ <u>この規約は2018年8月24日改正され同日実施</u></p> |

《参考資料》

介護リーフレット

仕事と介護の両立に向けて

介護に直面しても仕事を続けるために

◆介護の現状

大介護時代の到来！介護離職をする労働者は年間10万人以上

現在の日本では、4人に1人が65歳以上の「超高齢社会」となり、要介護（要支援者）の認定者数は2015年4月時点では608万人となっています。その数は15年間で約2.79倍にもなっており、大介護時代の到来となりました。このような介護の現状において、介護を理由として離職をする労働者は全国で年間約10万人もあり、介護離職の防止に向けた対応が急務となっています。

◆仕事と介護の両立

介護に直面しても仕事を続ける意思を持つことが重要

介護を理由に離職をしてしまうと、収入が途絶えるだけでなく、精神面での負担が増すという調査結果もあります。また、その後の再就職も厳しくなります。介護に直面しても仕事と両立させることは十分に可能ですので、仕事を続ける意思を持ち続けましょう。

◆介護支援制度について正しく理解する

介護休業は介護の準備期間として活用

介護休業制度は、介護をするために利用するのではなく、両立を可能にするための準備期間として活用しましょう。介護は、育児とは異なり、いつまで続くかの見通しが立たないといった特徴があります。そのため、介護休業制度を利用して自分だけで介護をしようと思っても、いつかは立ち行かなくなってしまう場合もあります。仕事と介護を両立させるためには、専門家に頼るなどして、自身は介護をマネジメントすることを心がけましょう。

介護に直面したら意識したいこと

介護支援制度を有効に活用する

介護休業は準備期間として捉え、実際に介護を行うときには、短時間勤務やフレックスなど、柔軟な働き方のできる制度を活用します。

地域包括支援センターを利用する

地域包括支援センターは、地域の窓口となります。介護に関する様々な困りごとや申請・手続きなど、専門家による相談が受けられます。

職場や労働組合に相談する

両立に向けては職場における理解と支援が必要になりますが、ひとりで抱え込んで事情を相談しなければ、理解も支援も得られません。

法的制度 2018年7月時点

法律で定められた介護制度です。会社によっては、より充実した支援制度を設けている場合もあります。自社の制度を確認してみましょう。

育児・介護休業法

●介護休業

要介護状態の対象家族1人につき、通算93日まで取得することができます。また、3回を上限として分割取得が可能です。

●介護休暇

要介護状態にある対象家族1人の場合は年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得可能です。

●所定労働時間の短縮等

①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤制度、④介護サービスの費用助成のいずれかの措置を会社は講じなければなりません。

●その他

時間外労働・深夜労働の制限・転勤に対する配慮・不利益取り扱いの禁止等

雇用保険法

対象家族を介護するために介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと、休業開始時賃金日額×支給日数×67%の介護休業給付金が最長3ヵ月受給できます。

介護保険法

40歳以上になったら介護保険料を納め、介護が必要であると認定されると、認められた範囲内で介護保険サービスを利用することができます（65歳以上対象）。40歳以上65歳未満でも特定の疾病の場合は、介護保険サービスが受けられます。

詳しい利用要件などは、組合や会社に相談しましょう。

介護に直面する前の準備

介護は決して他人事ではなく、いつ直面するかは分かりません。介護に直面したときに慌てず冷静に対応するためにも、事前の準備をしておくことが大切です。

◆親や親族のことを把握する

親や親族と介護について話し合みましょう

親や親族が急に倒れる可能性もあり、介護についてはいつ直面するかは分かりません。そのような場合に備えて、日ごろから親や親族の抱えている病気の状況、かかりつけ医、親しくしている人たちのこと、さらには介護保険証・健康保険証の保管場所などについて、事前に知っておいたほうがよいことが数多くあります。また、臨機応変な対応が必要な介護や介護疲れのサポートなど、親族間の助け合いによって乗り越えられる局面も少なからず存在することから、親族間の協力が非常に重要となります。そのため、日ごろから積極的に親や親族とコミュニケーションをとり、日常生活や身体状況を把握し、兄弟姉妹やその他親族でそれらの情報を共有すると同時に、いざという時どのように助け合えるか話し合っておく必要があります。特に、兄弟姉妹がいる場合は、親の介護が必要になったときに誰が介護をするのか、また費用をどうするのかなどについて話し合っておくことが重要です。

親や親族について把握しておくべきこと

老後の生き方の希望

一緒に暮らす人、介護への抵抗感、介護の場所（在宅or施設）、延命治療 など

生活環境や経済状況

生活パターン、生活上の不便、経済状況、財産、保険証等の重要書類等の保管場所 など

趣味・好み

趣味、楽しみ、食の好み など

周囲の環境と地域とのつながり

近所の友人や活動仲間の名前・連絡先、配達員などの定期的に家に訪問する人物の有無 など

行動面・健康面の状況

食事、耳の聞こえ、トイレ・排泄、動く様子、物忘れの傾向・頻度、既往歴や血圧、服用している薬、かかりつけ医、不安・悩み など

◆介護に関する基本的情報を把握する

慌てず冷静に対応できるよう事前に調べておきましょう

いざという時に慌てず冷静に対応できるよう、事前に介護に関する基本情報を把握しておくことが重要です。会社の支援制度や介護保険制度・サービス、相談窓口などの最低限の情報を事前に知っておくことで、万一の際にも役に立ち、不安も軽減されます。また、地域サービスの特色などをあらかじめ把握するためにも、将来的に介護する可能性のある親や親族の居住地域における地域包括支援センターに、あらかじめ問い合わせをしておくのも重要です。

介護予防について

自身を含めて家族が要介護状態にならないように日頃から予防を意識することも必要です。介護予防には、健康増進はもちろんのこと、生活の質の向上をめざしていくことが重要です。特に、社会参加と介護予防効果には相関があり、スポーツ関係・ボランティア・趣味関係のグループ等への社会参加の割合が高い地域ほど、転倒や認知症、うつリスクが低いことが分かっています。そのため、介護予防に向けては、家庭や社会への積極的な参加と活動を意識するなかで、人生の最後まで元気に健康で過ごすことを目標として健康増進を続けていくことが重要となります。健康増進とともに、ワーク・ライフ・バランスの実現により生活の質を向上させ、自身や家族の介護を予防していきましょう。

《参考資料》

「労働契約法第 18 条（無期労働契約への転換）
に対する全電線の基本的考え方」

労働契約法第 18 条（無期労働契約への転換） に対する全電線の基本的考え方

わが国において、1980 年代末のバブル崩壊、失われた 20 年と呼ばれるデフレ経済の下、1995 年に旧日経連の『新時代の「日本的経営」－挑戦すべき方向とその具体策』によって提言された、3 タイプ（長期蓄積能力活用型、高度専門能力活用型、雇用柔軟型）の雇用を組み合わせた効果的な雇用ポートフォリオの導入の考え方や、職務にリンクした職能資格制度の導入、年功的定期昇給制度の見直しなどは、当時の社会に大きな影響を与えるとともに、その後の雇用の流動化や成果主義型賃金の普及を加速させるきっかけとなり、その結果、非正規労働者が急激に拡大しました。

われわれ電線関連産業についても、他産業と同様、事業構造改革や選択と集中を目的とした事業部の再編などにより雇用形態も変化し、派遣労働者以外の有期労働契約者（パートタイマー、アルバイト、60 歳以降の再雇用者、嘱託などの労働形態）が拡大してきました。

そのような状況のなか、2012 年 8 月 10 日に労働契約法 18 条が改正され、「同一の使用者との間で有期労働契約が通算で、5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換する」とする有期契約労働者の無期転換ルールが規定されました。

全電線は、これまでの「非正規労働者」への対応の取り組み経過を踏まえ、2018 年 4 月からはじまる、「無期労働契約への転換」のルールを、「労働契約法第 18 条（無期労働契約への転換）に対する全電線の基本的考え方」としてまとめました。

1. 全電線の実態（非正規労働者実態調査）2015 年度

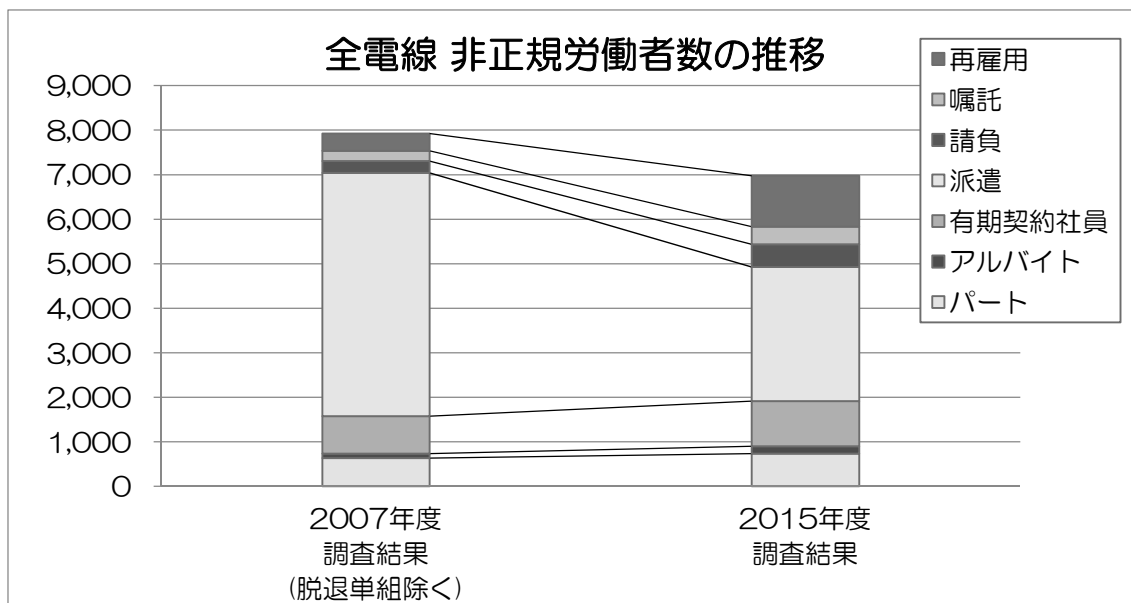
2015 年度の調査結果をみると、派遣労働者の大幅な減少に伴って、非正規労働者の雇用者数は 6,975 人（2007 年度比▲12%）となっているものの、労働力調査では、全体の約 7 割において非正規労働者（パート・アルバイト）が占め、世間の趨勢と全電線の実態は異なっています。

しかし、全電線においては、派遣労働者以外の有期労働契約者の雇用者数については拡大しています。

【調査結果における分析】

非正規労働者全体の割合は減少傾向にあり、派遣契約労働者から 60 歳以降の再雇用者へのシフトまたは、正社員への登用が進められていると推察されます（背景には、労働者派遣法の改正により、派遣社員の扱いに各企業が慎重になってきたことなどが考えられます）。

【図表-1】 全電線 非正規労働者数の推移



2. 労働契約法第 18 条のあらまし

2012年8月に「労働契約法の一部を改正する法律」が公布され、有期労働契約について、以下の3つのルールが規定されることとなりました。

| |
|--|
| 無期労働契約への転換 (2013年4月1日運用開始) |
| 有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール |
| 「雇止め法理」の法定化 (2012年8月10日運用開始) |
| 最高裁判所で確立した「雇止め法理」が、そのままの内容で法律に規定されました。一定の場合には、使用者による雇止めが認められないことになるルール |
| 不合理な労働条件の禁止 (2013年4月1日運用開始) |
| 有期労働契約者と無期労働契約者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルール |

3. 無期労働契約への転換について

(1) 無期転換ルール

「無期転換のルール」については、2012年8月に成立した「改正労働契約法」(2013年4月1日)の雇用に関する新たなルールで、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールとなります。

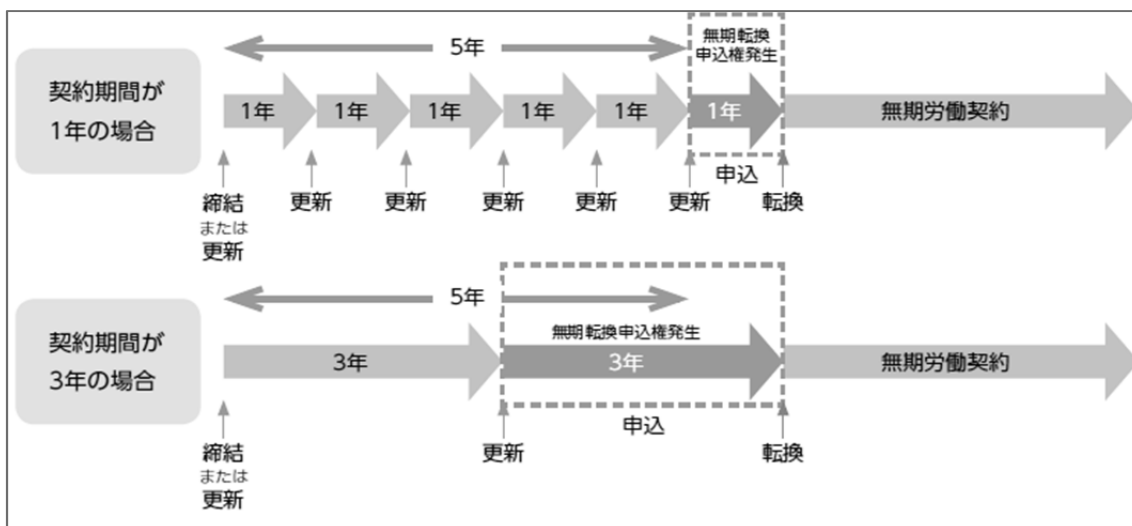
(2) 対象者

有期労働契約が5年を超えて反復更新された有期労働契約者（パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員）が対象となります。なお、「派遣社員」の場合は、派遣元の企業の対応となります。

(3) 無期転換申込権

無期労働契約への転換を申込み権利（無期転換申込権）が発生した契約期間中に、無期転換の申込みをした場合、使用者は申込みを承諾したものとみなされて断ることができず、その時点で無期労働契約が成立します（契約更新が1回以上行われていることが無期転換申込権発生要件となる）。

【図表-2】無期転換の仕組み



出所:厚生労働省

(4) 無期転換後の労働条件として考えられる区分

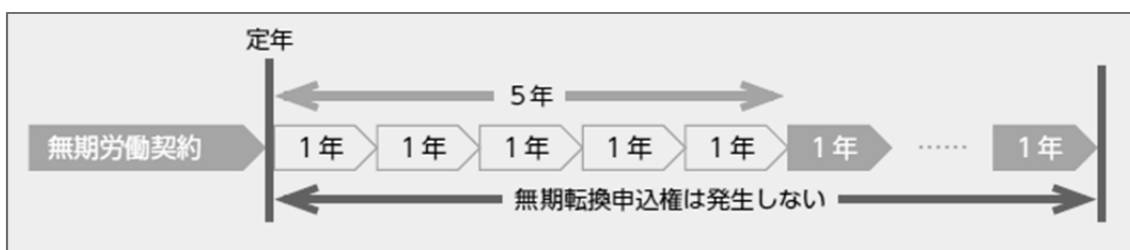
無期転換後の労働条件としては、「人材の有効活用」という観点から、以下3つの転換方法が検討されていますが、「労働負担を望まない方」、「子育てや介護と仕事の両立を図りたい方」など個々のニーズに合った選択肢があります。

| | |
|----------|--|
| 正社員区分 | 無期転換者を、既存の「正社員区分（職務・勤務地・労働時間度を狭く限定していない正社員）」に移行させ、その区分の労働条件を適用する |
| 多様な正社員区分 | 無期転換者を、既存あるいは新設の「多様な正社員区分（職務限定、エリアなど）」に移行させ、その区分の労働条件を適用する |
| 無期契約労働者 | 契約期間のみ無期とし、その他の労働条件は直前の有期労働契約時と同一とする |

(5) 定年退職後の再雇用者の対応

通常は、同一の使用者ととの有期労働契約が通算5年を超えて反復更新された場合に無期転換申込権が発生しますが、①適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた事業主の下で、②定年に達した後、引き続いて雇用される有期契約労働者（継続雇用の方）については、その事業主に定年後引き続き雇用される期間は、無期転換申込権が発生しません。

【図表-3】 定年退職後の再雇用者



出所：厚生労働省

4. 全電線の基本的考え方

2013年4月に公布された「労働契約法の一部を改正する法律」にある、「無期労働契約への転換」については、5年経過した2018年4月には「無期転換のルール」が適用されることとなります。

そうしたなか、全電線の基本的考え方としては、働く人が安心して働き続けられることができ、非正規労働者であることを理由として、不合理な労働条件が定められることのないよう、労働契約法第18条の改正内容を十分に理解し、法に基づいた取り組みを進めることとします。

そのうえで、同じ職場で働く仲間を保護する観点から、労働組合として使用者側に対しチェック機能強化を果たすことが重要であることから、無期労働契約者については、連合「改正労働契約法」に関する取り組みや、金属労協の「第3次賃金・労働政策」の考え方を踏まえるとともに、これまでの全電線の「非正規労働者」の取り組み経過などを鑑み、各単組の実態に即した取り組みを図っていくことが望ましいと考えます。

とりわけ、無期労働契約者のフルタイムの労働者については、各人の就労意欲や仕事と家庭の両立を尊重しつつ、人材の有効活用という観点から、「正社員化」を基本に取り組みを進めることとします。

今後に向けては、以下の考え方に沿って、労働組合がチェック機能強化を果たしていくこととし、使用者側に対しては、準備段階から計画的に取り組めるよう求めていきます。

【周知徹底】

パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員（有期労働契約者）が対象となる方々については、事前に通達するなど、周知徹底を使用者側に求めていくこととします。

【申込み時の対応】

無期転換への申込みに際しては、問題等を発生させない観点から、契約については、書面をもって手続きをすることを基本とし、労働組合としても使用者側に対し、その運用を求めていくこととします。

労働者の権利の保護やコンプライアンスの観点から、「解雇、解約の権利濫用の防止」を使用者側に対し求めていくこととします。（【図表・2】を参照）

【無期労働契約の条件面】

勤務地、賃金、労働時間などは別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となることから、不合理な条件とならないよう、労働組合としてもチェック機能強化を果たしていくこととします。また、就業規則などについては、使用者側に対し見直しを図られるよう求めていくこととします。

【更新時の対応】

無期転換を申込みないことを契約の条件とするなど、あらかじめ、権利を放棄させることができないことから、労働組合としてもチェック機能強化を果たしていくこととします。

【正社員化】

無期転換後については、各単組の実態に即し取り組むこととします。

正社員の募集を行う場合は、その業務内容、賃金、労働時間等の募集条件を先だって事業所内で掲示・周知し、フルタイムの労働者の正社員化に向けた措置を講ずることとします。

正社員への転換を推進するための措置（正社員登用制度など）を講ずることとします。

【組織化の推進】

有期契約労働者、とくに無期転換された労働者については、組織化に向けた取り組みの促進をすることとします。

《参考資料》

1. 連合「改正労働契約法」に関する取り組みについて

○無期転換促進の取り組み

法律で通算5年を超える場合となっている有期契約労働者の無期労働契約への転換について、5年より短い期間で転換させるよう労使協議を行い、労働協約又は就業規則の規定として具体化する。

法律上、無期労働契約への転換は、いわゆる正社員転換を義務付けるものではないが、法改正の趣旨を踏まえ、無期転換後は原則、正社員とする制度（パートタイム労働者については短時間正社員を含む）を設ける。また、既に正社員転換制度などを設けている場合には、法改正を踏まえて制度内容の見直しを行う。

○無期転換後の労働条件の対応

無期転換後の労働条件については、法律上、別段の定めがある部分を除いて同一となっているが、有期労働契約時の低い処遇で固定化されないよう、無期転換後の労働条件については、引き上げをめざして継続的に労使協議を行う。また、「別段の定め」による労働条件の引き下げは認めない。

○無期転換の申込み権に関する周知

無期転換の申込み権が発生する要件とその行使可能期間について周知し、雇入れ時、毎回の契約更新時に書面で明示するよう、使用者に求める。また、無期転換の申込みは書面など、記録に残る形で行うことについても周知する。

○クーリング期間の悪用防止

無期化逃れの目的での派遣・請負形態への切り替えなどが行われないう、使用者及び有期契約労働者への周知徹底など、クーリング期間の悪用を防止する取り組みを行う。

○雇止め法理の周知

有期契約労働者に対し、有期労働契約が反復更新により無期労働契約と実質的に異ならない状態で存在している場合、または有期労働契約の期間満了後の雇用継続につき、合理的期待が認められる場合には、雇止めが認められない場合があることを周知する。

○雇止めを争う場合の「契約更新の申込み」に関する周知

雇止めを不服として争う場合には、使用者に対する契約更新の申込みを行う必要がある旨を周知する。その際、更新の申込みは書面など、記録に残る形で行うことについても併せて周知する。

○有期契約労働者の労働条件全般の点検

均等・均衡待遇の実現に向けて、有期契約労働者のすべての労働条件につい

て、同一企業の期間の定めのない労働者との相違の有無・内容について点検を行う。なお、「同一企業」については、事業所単位ではなく、法人単位で考えるものとする。

○職務内容などの異同に関する分析、検討

有期契約労働者の労働条件全般の点検の結果、労働条件に相違がある場合、有期契約労働者と期間の定めのない労働者の①職務内容、②職務の内容や配置の変更の範囲、③その他の事情（合理的な労使慣行など）などの異同について分析を行い、当該相違が合理的理由となるかについて、検討する。

○労働条件の是正に向けた労使協議

職務内容などの異同の検討の結果、労働条件を相違させることに合理性が無いと判断される場合は、労働条件の是正に向けた労使協議を行う。特に、通勤手当、食堂やロッカーの利用などの福利厚生、災害時の備品の貸与などの安全管理、慶弔休暇などの休日・休暇制度などについては、働き方に関係なく同一の労働条件とする。

○組織化の推進

有期契約労働者の組織化の取り組みを促進する。特に、無期転換した労働者については、確実に組合員とする。

2. 金属労協「第3次賃金・労働政策」(抜粋)

<非正規労働者>

○非正規労働については、事業の繁閑に伴う業務量の変動や、特定期間に限定了プロジェクトなどに対応するための、一時的・臨時的なものとする
ことを基本とします。

○非正規労働者は、積極的に正社員への転換を図ります。労働契約法に基づき有期雇用者を無期雇用に転換する場合も、正社員への転換を基本とします。

全電線中央執行委員会見解

2016～2017年度の政策委員会におかれましては、中央執行委員会が諮問いたしました「介護」「ブロック構成の変更に伴う課題の検討」について、精力的に検討をいただき、ここに最終報告として答申されましたことに対し心から敬意を表する次第であります。

中央執行委員会は、答申内容について慎重に検討した結果、全電線運動の前進に向けた提言と受け止め、本答申を尊重するなかで、出された考え方に沿って、活動に反映させていくこととします。

以 上