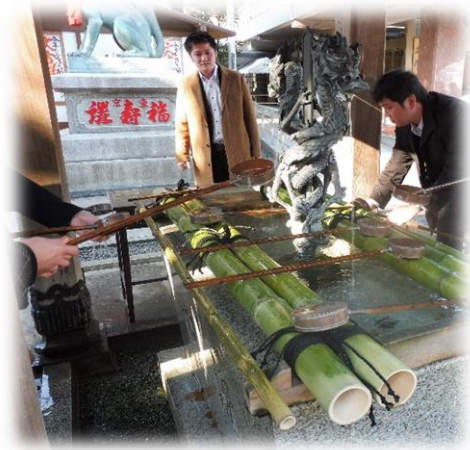


初詣の風景



◎介護離職防止のための 両立支援制度の見直しについて

介護保険制度における要介護者または要支援者は平成 25 年度末で 584 万人（平成 25 年度 介護保険事業状況報告（年報））となっており、会社などで働きながら介護をしている方は約 240 万人、介護・看護のために離職した方は年間約 10 万人（共に平成 24 年就業構造基本調査）となっています。

そのような中、平成 27 年 9 月に安倍総理が表明した『新・三本の矢』の第三の矢「安心につながる社会保障」では、介護離職者ゼロが掲げられており、平成 27 年 12 月 21 日には労働政策審議会により育児介護休業法改正に向けた建議が行われるなど、介護離職の防止に話題が集まっています。



今回は、建議に挙げられている、仕事と介護の両立支援制度の見直しについて概要をご紹介します。

◇仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

介護に関する両立支援制度については、いつまで続くか分からないという介護の予見性の低さや、個々の事情の多様性などに対応できる内容に見直す必要があります。また、介護が必要な家族を抱える労働者が一人で介護を支えると、結果として離職につながりかねないことから、介護サービス等を十分に活用できるようにする必要があります。以上から、介護休業や柔軟な働き方の制度を様々に組み合わせ対応できる制度構築の方向性として次の 6 つが挙げられています。

(1) 介護休業の分割取得

現行の介護休業制度は一つの病気やけがなどの症状につき、原則 1 回のみ（通算 93 日以内）しか休みを取る事ができないため、見通しが立ちにくい介護において状況の変化に対応できずに、継続就業することが難しくなるケースが多くありました。そのため、今後は介護開始から終了までの間に要介護者の状態が大きく変化した場合や、病院への入退院、介護施設間の移動などの際に、介護の体制を構築するための休業として、弾力的に介護休業を活用できるように最大 3 回まで分割取得できるようにすることが適当であるとしています。

(2) 介護休暇（年 5 日）の取得単位の柔軟化

介護休暇の取得単位については、介護保険関係の手続きやケアマネージャーとの打ち合わせ、通院等丸一日休暇を取得する必要がない場面も想定されるため、半日単位での取得を可能とすることが適当であるとしています。

(3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）

現行では、何らかの理由で介護休業を取らない労働者に対し、就業しつつ家族の介護を容易にするための措置ですが、今後は、日常的な介護のニーズに対応するために、介護休業と合わせて 93 日とされている現状から独立させ、利用開始から 3 年の間で 2 回以上の申出を可能とすることが適当であるとしています。

(4) 介護のための所定外労働の免除

日常的な介護のニーズに対応する目的で、所定外労働の免除と組み合わせて利用できる介護サービスを活用するために、介護に係る所定外労働の免除を法律上に位置づけると共に、介護終了までの期間について請求できる権利とすることが適当であるとしています。

(5)介護休業等の対象家族の範囲の拡大

現行では、祖父母、兄弟姉妹及び孫は同居かつ扶養していることが条件でしたが、昨今の世帯構造の変化を鑑み、その要件を外すことが適当としています。

(6)仕事と介護の両立に向けた情報提供

仕事と介護の両立を円滑に図るためには、労働者が両立支援制度や介護保険制度の仕組み等について十分に情報を得ている事が必要であるため、行政の情報の周知、相談や支援の充実を図るとともに、企業における両立支援制度の利用等に関する周知や相談窓口の設置等の取組を支援することが適当であるとしています。

◇おわりに

育児介護休業法においては、企業は介護が必要な家族を抱える労働者に対して、社会保障制度を十分に活用できるように柔軟な働き方を選択できる制度による支援を行うことが求められています。

そして、改正法案要綱では、「制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならないものとする」と事業主へ就業環境を害する行為に対するの防止措置を課しています。

介護離職防止が喫緊の課題となっている今、法改正を待たずとも介護離職防止支援の体制について、検討されてみてはいかがでしょうか。

◎学生アルバイトの労働条件確保について

◇学生アルバイトの原状

厚生労働省は、昨年11月に、「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」を公表しました。それによると、「試験の準備期間や試験期間に休ませてもらえない、シフトを入れられた」、「シフトを多く入れられたり、他の人の代わりに入れられたりなどのために、授業に出られなかった」など、学業とアルバイトの適切な両立への影響が疑われるものが認められたほか、労働基準関係法令違反のおそれがあるものもありました。参考までに、学生アルバイトを雇用する事業場に対する労働基準監督署の監督指導事例をご紹介します。

◆監督署の指導事例

事例 1
労働契約の締結に際して、賃金、労働時間、その他労働条件を書面により明示しなければならないにもかかわらず、口頭での説明のみとしていたもの。(労働基準法第15条(労働条件の明示)違反) また、常時使用するアルバイトについては、1年以内ごとに1回(午後10時以降の深夜業を含む業務に常時従事するアルバイトについては、6か月以内ごとに1回)、定期的に医師による健康診断を行わなければならないが、これを行っていなかったもの。(労働安全衛生法第66条(健康診断)違反)
事例 2
アルバイトは、学業のためにシフトに入れないと伝えていた期間にシフトを入れようとしたため退職したものであるが、事業主は、突然の退職により新たな募集をしなければならず経費がかかるので「迷惑料」を賃金から差し引くと一方的に主張し、賃金不払を発生させたもの。(労働基準法第24条(賃金支払)違反)

◇課題解決に向けた対策

このような状況に対して、昨年12月、厚生労働省は文部科学省と連携して、学生アルバイトの多い業界団体に対し、労働基準関係法令の遵守のほか、シフト設定などの課題解決に向けた自主的な点検の実施を要請しました。

また、今後も大学生などに対する労働基準関係法令の周知・啓発や相談への的確な対応など、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組を強化していくとしており、学生アルバイトを取り巻く労働環境整備が進むものと考えられます。

す。今後は、少子化の流れを受けて、学生アルバイトを多く雇用する労働集約型の産業では、学生アルバイトの確保は重要な経営課題になることが予見されます。その他の関係法令等も踏まえ、学生の本分は学業であることにも配慮したうえでシフト設定にするなど、企業は学業とアルバイトが適切な形で両立できる環境を整えていくことが重要になるでしょう。

◇労働条件確保について

学生アルバイトでも、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」という定義に当てはまれば、「パートタイム労働者」として、パートタイム労働法の適用を受けますので、注意が必要です。労働基準法で明示が義務付けられた労働条件に加え、昇給、退職手当、賞与の有無および相談窓口について、文書の交付等により明示する必要があります。その他の注意事項などについては、以下に簡易的な自主点検表をご案内いたしますので、ご参照ください。

◆ 学生アルバイトの労働条件確保のための自主点検表

<input type="checkbox"/>	1	アルバイトを雇い入れる際、賃金や労働時間などの労働条件を記載した書面を交付していますか。
<input type="checkbox"/>	2	アルバイトを含め、常時10人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出ていますか。
<input type="checkbox"/>	3	就業規則をアルバイトに周知していますか。
<input type="checkbox"/>	4	所定の労働時間は、週40時間(※)、1日8時間以内となっていますか。 ※商業や接客娯楽業などの業種の内、常時10人未満の労働者を使用する事業場は週44時間
<input type="checkbox"/>	5	アルバイトに法定労働時間を超えて労働をさせる場合、時間外労働・休日労働に関する協定を締結し、所轄の労働基準監督署長に届け出ていますか。
<input type="checkbox"/>	6	1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、労働時間の途中で与えていますか。
<input type="checkbox"/>	7	少なくとも週1日もしくは4週に4日以上の日を与えていますか。
<input type="checkbox"/>	8	アルバイトに、勤務日数に応じて年次有給休暇を付与していますか。
<input type="checkbox"/>	9	賃金は、毎月、決まった支払日に、その全額を支払っていますか。
<input type="checkbox"/>	10	都道府県ごとに定められている最低賃金額以上の額を支払っていますか。
<input type="checkbox"/>	11	規律違反やミスをしたことを理由に、就業規則に記載なく罰金等を課していませんか。
<input type="checkbox"/>	12	週40時間、1日8時間を超えた時間外労働については通常の賃金の25%以上、休日労働については通常の賃金の35%以上の割増賃金を支払っていますか。
<input type="checkbox"/>	13	午後10時から午前5時までの深夜労働については通常の賃金の25%以上の割増賃金を支払っていますか。
<input type="checkbox"/>	14	解雇する場合、少なくとも30日前に予告するか、解雇予告手当として30日以上平均賃金を支払っていますか。

※本点検表は簡易的なものであるため、実際は労働実態を見て、自社の規程に基づきながら確認する必要があります。

ご意見・ご質問などは、お気軽にお問い合わせください。次号は02月29日に配信いたします。(石田久男)

発行元: 石田労務管理事務所

発行人: 石田久男

発行日: 月1回+不定期



〒107-0061 東京都港区北青山2-10-17 SOHO北青山103号

[電話] 03-5410-0789 [FAX] 03-5410-0790

<http://www.ishidalmo.com/index.html>