

1. 助成金

介護離職防止支援の助成金に「新型コロナウイルス感染症対応特例」が創設



厚生労働省は、家族の介護を行う必要がある労働者で、かつ新型コロナウイルス感染症の影響を受ける方に対して、有給休暇を取得させて介護を行えるような取組を行う中小事業主を支援するため、「両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）」に「新型コロナウイルス感染症対応特例」を創設しました。本稿では、その助成金の概要についてご案内いたします。

1. 支給要件 一般的な助成金の要件を満たすほか、以下の二点の要件を満たす必要があります。

①新型コロナウイルス感染症への対応として利用できる介護のための有給の休暇制度を設け、当該制度を含めて仕事と介護の両立支援制度の内容を社内に周知すること。

休暇制度について

- ・所定労働日の20日以上取得できる制度であること
- ・法定の介護休業・介護休暇・年次有給休暇とは別の休暇制度であること

社内通知について

新型コロナウイルス感染症対応としての介護のための有給休暇制度については、少なくとも次の事項を社内に周知することが必要です

- ・新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護する労働者が利用可能である旨
- ・取得可能な日数
- ・休暇中は有給（賃金全額支給）である旨

②新型コロナウイルス感染症の影響により対象家族の介護のために仕事を休まざるを得ない労働者が、①の休暇を合計5日以上取得すること。

2. 対象となる労働者（以下のうちいずれかに当てはまること）

- ・介護が必要な家族が通常利用している、または利用しようとしている介護サービスが、新型コロナウイルス感染症による休業等により利用できなくなった場合
- ・家族が通常利用しているまたは利用しようとしている介護サービスについて、新型コロナウイルス感染症への対応のため利用を控える場合
- ・家族を通常介護している者が、新型コロナウイルス感染症の影響により家族を介護することができなくなった場合

3. 助成額

休暇の取得日数	助成額
合計 5 日以上 10 日未満	20 万円
合計 10 日以上	35 万円

※ 1 中小事業主当たり5人分まで

休暇について

- ・令和 2 年 4 月 1 日～令和 3 年 3 月 31 日までに取得した休暇であること。
- ・過去に年次有給休暇や欠勤により休んだ日について、事後的に①の休暇を取得したこととして振り替えた場合も対象となること。
※振り替える際には労働者本人に説明し、同意を得ることが必要
- ・半日単位や 3 時間以上の時間単位の休暇も取得日数に含めることが可能

<計算方法>

(半日単位や時間単位で取得した休暇の時間数の合計)
÷ (1 日の所定労働時間数) = 取得日数(1 日未満切り捨て)

4. 通常の「両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)」について

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組んだ事業主に助成される助成金です。取り組み内容や助成額については、以下をご覧ください。

<取り組み内容>

介護休業

休業取得時	要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、同一の対象家族について合計5日以上介護休業を取得させること
職場復帰時	休業を取得した対象となる介護休業取得者を、原則として現職等に復帰させること

介護両立支援制度

要介護状態にある対象家族の介護に直面する雇用保険被保険者について、介護支援プランを作成し、同プランに基づき、以下の両立支援制度を導入した上で、同一の対象家族について合計20日間以上利用させること

<該当する両立支援制度>

所定外労働の制限制度	介護のための在宅勤務制度
時差出勤制度	法を上回る介護休暇制度
深夜業の制限制度	介護のためのフレックスタイム制度
短時間勤務制度	介護サービス費用補助制度

※介護支援プランとは

介護に直面した従業員との面談結果を記録した上で、介護の状況や今後の働き方についての希望等を確認のうえ、個々に両立支援の取組を行うためのプランとなります。

<助成額>

		主な違反事項
介護休業	休業取得時	28万5,000円<36万円>
	職場復帰時	28万5,000円<36万円>
介護両立支援制度		28万5,000円<36万円>

※< >内は生産性の向上が認められる場合の額 ※各助成区分について1年度当たり5人まで

5. さいごに

新型コロナウイルス感染症の影響が長期化する中で、介護にあたる方は従来に増して不安を感じているはずで、本助成金の活用も視野に入れつつ、従業員が安心して介護に専念できるような就業環境の整備に取り組んで、介護離職の防止に努めましょう。

2. 判 例

長時間労働に関する最近の裁判例

本年4月から、時間外労働の上限規制が中小企業にも義務化されました。このことから、今後ますます長時間労働についての話題は耳目を集めることになるでしょう。そこで今回は、長時間労働に関して特徴的な裁判を2事例紹介いたします。

1. アクサ生命保険事件【令和2年6月10日 東京地裁判決】

アクサ生命保険株式会社（以下、同社）で保険営業業務に従事していた労働者（以下、当該労働者）が、長期にわたる過重労働は違法と訴えた裁判で、東京地方裁判所（以下、同地裁）は、同社の安全配慮義務違反を認め、慰謝料10万円の支払いを命じました。

次に概要をご案内します。

長時間労働の状況	同地裁は、当該労働者が上司に平成29年3月頃には長時間労働の改善を求めていることなどから、遅くとも平成29年3月～5月までに課題として認識できたと指摘。同社がそれ以降、長時間労働を放置したと判断したため、 労働者には具体的な疾患発症は認められなかったものの、安全配慮義務違反が認められるとした。 加えて所轄の労働基準監督署から、賃金不払い残業等に関する是正勧告を受けていた点も、安全配慮義務違反を根拠づける1つの事情としている。
判断	「結果的に具体的な疾患を発症するに至らなかったとしても、1年以上にわたって、1カ月当たり30時間～50時間以上に及ぶ心身の不調を来す可能性があるような時間外労働に従事させた」として、慰謝料10万円の支払いを命令した。

2. 狩野ジャパン事件【令和元年 9 月 26 日 長崎地裁判決】

食品加工業を営む株式会社狩野ジャパン（以下、同社）において、食品工場でミキサーに小麦粉を投入する業務に就いていた労働者が、長期間に渡る過重労働は不法行為に当たると訴えた裁判で、長崎地方裁判所（以下、同地裁）は、疾病が未発症でも不法行為に当たるとして、慰謝料 30 万円の支払いを命じました。次に概要をご案内します。

長時間労働の状況	<ul style="list-style-type: none">・退職前2年間の時間外労働は2カ月を除き、月100時間を超えていた。・最も多い月は160時間以上、100時間を超えない月も90時間以上の時間外労働があった。・長時間労働による具体的な疾病は発症していなかった。・36協定を適正に締結せずに時間外労働をさせていた。・固定残業の一部として職務手当が支給されていた。
判断	<ul style="list-style-type: none">・同地裁は、同社は労働状況について注意を払い、改善指導するなどの措置を講じていなかったため、安全配慮義務違反があったとした・結果的に疾患を発症しなかったとしても、心身に不調を来す危険のある労働を行わせたことは、人格的利益の侵害に当たると判断し、不法行為を構成するとして、慰謝料30万円を命じた・固定残業代の有効性について、同地裁は何時間分の割増賃金が明確でないとして、付加金を含む未払い賃金計446万円の支払いを命じた

3. さいごに

長時間労働に起因する脳・心臓疾患などが現実には発症しなくとも、疾病の原因となりうる長時間労働に対する使用者側の安全配慮義務違反が認められたケースとして、上記 2 つの裁判例は先例的な意義があると言えます。

また、時間外労働が過労死ライン（残業時間が月 100 時間または複数月平均 80 時間を超える場合）を超えている狩野ジャパン事件と比べて、アクサ生命保険事件では、月 30～50 時間程度の残業が恒常的に行われていたことについて安全配慮義務違反が認められるなど、長時間労働に対して厳格な判断が行われています。

これからは、過労死ラインを超えるのは論外として、時間外労働の上限規制に抵触しないようにするという観点のみならず、いかに残業時間を削減していくかという点を積極的に考えて実行していくことが、係争の未然防止として重要となるでしょう。

意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。
次号は 8 月 31 日に配信いたします。（石田久男）

