

労務通信

2017.4月号

対策はお済みですか？

「従業員による介護」をとりまく最新事情



◆施行から3カ月「改正育児・介護休業法」

今年1月、育児・介護休業法の改正法が施行されました。報道などでは「育児」の改正についてクローズアップされがちですが、もう一方の「介護」も要注目の改正となっています。

◆1月から変わった「介護休業」

従業員の介護休業に関する今年1月からの改正点は次の通りです。

- (1) 介護休業の分割取得が可能に（3回を上限に通算93日まで）
- (2) 介護休暇の取得単位が柔軟化（半日単位も可能に）
- (3) 介護のための所定労働時間の短縮措置の回数増（介護休業とは別に3年間で2回以上）
- (4) 介護のための所定外労働の制限の新設（介護終了まで所定外労働を制限）

この他にも、介護の対象となる家族の範囲が拡大されたり、有期契約労働者の介護休業取得要件が緩和されたりと、全体的に従業員の「就業と介護の両立」をより柔軟に支援する方向性での改正と言えます。今後、介護のために休業を希望する従業員が増えてくることが予想されますので、介護休業の運用体制や就業規則、社内規程の整備が必要です。

◆マタハラ防止は当たり前。ケアハラ防止も忘れずに

さらに、今回の改正では、介護を理由とする従業員への不利益な取扱い（介護ハラスメント。通称「ケアハラ」）の防止措置が新たに義務付けられました。介護休業を取得しようとする従業員に対し、休業を拒否したり、復帰後に閑職へ追いやったり、心無い言葉をかけるような行為が発生したりした場合、その企業は法的責任を追及されるおそれがあります。

◆企業もダブルケア対策の時代

「ダブルケア」という言葉をご存知でしょうか？ 横浜国立大学の相馬准教授とブリストル大学の山下上級講師による造語であり、「子育てと介護が同時期に発生する状態」を指します。

近年は晩婚化の影響で、子育て期間と親の介護期間が重複しやすい傾向にあり、ダブルケアに直面する人が増えています。

セクハラ・パワハラ・メンタルヘルスのことなら合同労務『こころの健康』相談窓口へ

内閣府の推計によれば、ダブルケアを行っている人口は約 25 万人（男性約 8 万人、女性約 17 万人）で、平均年齢は男女とも 40 歳前後となっています。子育てと親の介護を同時にしなければならない世帯（ダブルケア負担の世帯）の増加が予測されています。

「仕事と子育ての両立」、「仕事と介護の両立」についての対策が注目されている昨今ですが、今後は「子育て・介護・仕事の両立問題」に対して、企業も対策が必要となってくるといえるでしょう。

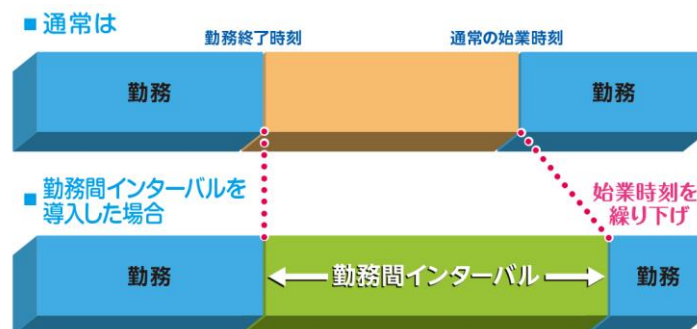
助成金情報

◆職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）が新設されました！

平成 29 年 2 月 15 日より、中小企業事業主を対象とした「職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）」の申請受付がスタートしました。本助成金は、過重労働の防止および長時間労働の抑制に向け、勤務間インターバルの導入に取り組んだ際に、その実施に要した費用の一部（最大で 50 万円）を助成するものです。

◎「勤務間インターバル」とは？

勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するもの



<厚生労働省：勤務間インターバルサイトより抜粋>

この助成金を活用するには、すべての対象事業場において休息時間数が 9 時間以上の勤務間インターバルを導入し、以下の支給対象となる取組のうち、いずれか 1 つ以上を実施する必要があります（原則としてパソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません）。

- (1) 労務管理担当者に対する研修
- (2) 労働者に対する研修、周知・啓発
- (3) 外部専門家（社会保険労務士、中小企業診断士など）によるコンサルティング
- (4) 就業規則・労使協定等の作成・変更（時間外・休日労働に関する規定の整備など）
- (5) 労務管理用ソフトウェアの導入・更新
- (6) 労務管理用機器の導入・更新
- (7) 勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

その他の支給要件等については、厚生労働省のホームページ等でご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

合同労務・合同労働保険事務組合 <http://www.godo.gr.jp/roumu/>
 〒730-0051 広島市中区大手町 5-17-13 TEL:082-504-0504, FAX:082-504-0505