

# 月刊労務パーパ

## ふとした疑問はここで解決!

「意見」「感想」取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 14

### 改正育児介護休業法 平成24年7月1日より

## 介護をしながら働き続けることが可能な社会を目指して

平成24年3月より健康保険料率、介護保険料率ともに改定されました。毎年引き上げられる「医療」「年金」「介護」の保険料の負担は、経営者にとっても労働者にとっても深刻な影響を与えています。介護保険制度が医療制度から分離導入されてから12年が経ち、毎年上がっていく保険料に改善の兆しは見えませんが、このような状況下において、「要介護状態」の家族の介護をしながら働いている労働者の労働環境の改善などを目的としている「育児介護休業法」の最新の改正が7月より、全面適用されます。今回は、前回の「育児」に続き、「介護」をテーマに説明致します。

**「介護休業」とは?**

介護休業は、労働者が事業主に申し出ることに伴い、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることが出来る制度です。この「要介護状態」とは、自傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたる常時介護を必要とする状態をいいます。そして、「対象家族」とは、配偶者(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子、労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫、配偶者の父母です。また、介護休業を取得できる者の範囲としては、原則として要介護状態の家族を介護するすべての労働者が対象とされています。申出は、①休業に係る対象家族が要介護状態にあること、②休業開始日及び休業終了予定日を明らかにして、原則として2週間前までに書面などにより行います。介護休業の申出があった場合に事業主は、①介護休業の申出を受けた旨、②介護休業の開始予定日及び終了予定日、③介護休業を拒む場合はその理由を労働者に速やかに通知する必要があるとされています。

### 短時間勤務制度

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希望すれば、利用が出来る「短時間勤務制度」「短時間勤務制度」の措置を講じる必要があります。短時間勤務制度とは、次のいずれかの措置を講じなければなりません。①短時間勤務制度②フレックスタイム制度③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤)制度④介護サービスを利用する場合労働者が負担する費用を助成する制度です。これらの制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、介護休業をした日数と合わせて、少なくとも93日間を利用することが出来るようにする必要があります。対象労働者は日々雇用される労働者以外のすべての労働者です。適用を受けられるための手続は、基本的に「就業規則(育児介護休業規程)」などの定めによります。

### 年5日の介護休暇

要介護状態にある対象家族の家族の介護その他の世話を行う労働者は、事業主に申出ることにより、対象家族1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することが出来ます。その他の世話とは、①対象家族の介護、②対象家族の通院等の付き添い、③対象家族が介護サービスを提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をいいます。対象労働者は、原則として対象家族を介護するすべての労働者で、日々雇用者は除きます。休暇の申出は、休暇を取得する日や理由等を明らかにして行います。この介護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話などの口頭での申出でも取得を認め、書面提出を求める場合は事後提出とすることも差し支えないこととすることが必要です。

### 深夜業の制限

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が申出た場合は、その労働者を深夜(午後10時から午前5時)において、労働させら

## 所長の一言

会員となっている建設業関係行政書士研究団体のフォーラムが仙台市で開催され、震災現場で活躍された業者さんのお話を聞き、1年ぶりに石巻市を視察しました。石巻市のような津波が直撃した被災地は道路や住宅、商業地などの瓦礫は片付けられなかったものの、その瓦礫が集められているところは処理に何年かかるか想像できないほどの瓦礫の山でした。すっかり更地となったところは住めるわけでもなく、商売ができるわけでもなく、これからのように復興していくのでしょうか? これからの本場の支援が必要なのです。公共事業縮減が政売りの文句となつて、建設投資が減り、少ない、そんな逆風の中で、雇用調整や資産の処分などで生き残ってきた地元建設業者さんたちは、震災時はいち早く対応し、不眠不休で復旧にあたったそうです。自衛隊の活躍も建設会社の活躍がなければ、現場へ出向くことも困難であったことでしょう。震災特需などといわれていますが、建設会社では長引いた不況により、作業員も高齢化し、若者の新規採用も控えてきました。単純に需要が増えても人は足りず、長期的に人件費も抑えられてきましたから、まだまだ低いレベルのようです。地域建設業の役割、公共投資のあり方を震災を機に真剣に考えてみる必要があります。

(所長 堀井 潤)

## 理想の人材が我が社を選ぶには?

求職者がハローワークにて職を選ぶ際に次のような流れをとるのが一般的ではないでしょうか?

- ①希望する職種を決める
- ②その職種の求人情報を数社分集める
- ③賃金額や労働時間、通勤距離などを比較する
- ④③の結果一番理想の企業へ就職を申し込む

求職者がハローワークにて職を選ぶ際に次のような流れをとるのが一般的ではないでしょうか?

求職者がハローワークにて職を選ぶ際に次のような流れをとるのが一般的ではないでしょうか?

理想の企業へ就職を希望することになり、その企業へ応募することになります。その際、求職者は「理想の企業」をどのように選んでいるのでしょうか? 理由の一つとして、面接時に「今までの職務経歴」や「資格」などを基準に採否を決定したものが考えられます。もちろんこれは大事な要素ですが、何よりも大事な事は会社の理念、社長の夢をしっかりと伝えることだと思います。それに賛同しない人間が、就職後に企業にとって必要な人間になるわけがありません。

自ら情報を発することが容易になった現代において、ホームページ等で自社の理念を公にする事は決して難しい事ではありません。

希望とされる人間がA社とB社でどちらに就職を希望するか迷っているとしたら、A社とB社の求人情報として労働条件が全く同じだった場合、この人間は果たしてどちらを選ぶのでしょうか? 「賃金」や「通勤距離」が選択の基準から消えた場合、この人間が基準にするものは何かということになります。それは人それぞれ異なりますが、少なくとも自分の理想や理念と反する企業へ就職を希望することはないでしょう。それは裏を返せば採用に関するトラブルを未然に防ぐことにつながっていきます。

(社会保険労務士 柴田 幸春)

ホームページURL **所長やスタッフのブログもあるよ!**  
<http://www.horii-office.jp/index.html>  
 E-mail:h-office@js3.so-net.ne.jp  
 TEL:018-863-7300 FAX:018-863-7303

事務所 秋田県秋田市野金町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所  
 本館 秋田県秋田市野金町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所  
 (C)社会保険労務士法人 堀井事務所 編集責任者 柴田 幸春

