



人事労務のよもやま話 #6

介護での退職を防ぐために

Q. 従業員の親が急病により介護が必要な状態です。当人の他に介護する人がいなければ、退職するしかないのでしょうか？

A. 介護については、介護休業、介護休暇などを利用して、会社を辞めずに働き続ける方法を探しましょう。

最近介護に関する相談が増えてきました。どれも皆深刻な相談です。家族の介護のために正社員で働き続けることを辞め、パートのトリプルワークをしている人を知っています。家族の介護のために退職するので手続きをお願いします、との連絡を頂戴すると、やむを得ないことだとは分かりますが、やりきれない思いにかられます。介護は突然やってきます。そして介護が終わるということは悲しい結果であることが殆どです。

介護に関する様々な制度を知り、利用することで、収入を確保することは勿論のこと、社会とのつながりを保ち共倒れを防ぐことや、介護が終わった後の選択肢を広げることが出来ます。介護がまだ先だと思っている人も、今のうちに制度を知って、いざというときに備えておきましょう。会社にとっても大事な従業員にいつ何時家族の介護が訪れるか分かりません。会社としても従業員の介護に対してどう対応すれば良いか、知ると知らないで大きな違いが出てくるでしょう。

育児介護休業法では、仕事と介護の両立を支援するために「**介護休業**」、「**介護休暇**」、「**短時間勤務等の措置**」、「**所定外労働の制限**」、「**時間外労働の制限**」、「**深夜業の制限**」といった様々な制度が用意されています。介護休業制度などは、**要介護状態**の対象家族を介護するための制度です。要介護状態とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたって常に介護を必要とする状態のことをいいます。対象家族は、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です。制度の対象者とは**要介護状態**の家族を介護する労働者です。パートやアルバイトで雇用期間の定めがある労働者でも、一定の要件を満たせば制度を利用できます。労使協定で利用できる従業員を制限する場合がありますので、会社として従業員が制度を利用可能かどうかについて、判るようにしておきましょう。

■介護休業

対象家族一人につき、通算3回まで、通算93日まで休業す

ることが可能です。休業中は賃金は発生しませんが、雇用保険から介護休業給付として賃金の約2/3を受けることが出来ます。家族を介護するための休みではありません。介護が必要な状態であっても施設等の介護サービスを受けながら働き続けるための体制を作るために会社を休む制度です。

■介護休暇

対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで、1日または時間単位で取得が可能です。病院につれていくなどの単発な介護のために利用できる制度です。

■短時間勤務等の措置

利用開始日から3年以上の期間、2回以上取得が可能です。短時間勤務制度・フレックスタイム制度・時差出勤の制度・介護費用の助成措置、のうちいずれか一つ以上制度を設けることが会社に義務付けられています。自社で出来る制度は何かを定めておく必要があります。

■所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限

これらの制度は介護が終了するまで利用することが出来ます。所定外労働の制限は、残業を免除するための制度です。時間外労働の制限は、1カ月で24時間、1年で150時間を超える時間外労働を制限する制度です。深夜業の制限は、午後10時から午前5時までの労働を制限する制度です。

■不利益取り扱いの禁止

介護休業等を申し出したり取得したことを理由として、介護や雇止めあるいは降格などの不利益な取り扱いをすることは禁止されています。また介護休業等に関するハラスメントが発生しないように防止対策を行うことが会社に義務付けられています。

介護保険の利用とともに、介護休業等の制度を活用しながら、従業員を辞めさせないで働き続けていけることをすすめていきましょう。

Profile

荒木 康之(アラキ・ヤスユキ)

上智大学経済学部卒業。小売業と外食業の経営に長くたずさわる。平成17年に横浜市中区に(株)ヒューマンリソースみらいを設立。社会保険労務士事務所みらいを併設。

人のつながりを大切にしながら、経営者も、従業員も、一人一人が生き活きた人生を送ることが出来るよう、「人と組織と社会のみらい」に貢献することを生き甲斐とする。全国の法人会、商工会議所、経済団体等において多数の講演実績があり、横浜中法人会で利用できるインターネットセミナーにも出演している。

著書「Q&A職場の労務トラブル対処法」セルバ出版 令和2年3月刊