

大滝・馬場人事労務研究所便り

これからの「介護休業」見直しの重要性

◆「WLB」の意味合いが変化

これまで“ワークライフバランス”というと、「育児休業を取る人のための…」「私生活を重視したい人のための…」といったイメージで捉えられていたようですが、最近は「介護」についての重要性が強くなってきたようです。

たしかに、育児・介護休業法が改正された当時（平成 21 年改正、平成 22 年施行。平成 24 年 7 月から常時 100 人以下の労働者を雇用する中小企業についても完全施行）、子を持つ社員の休業や子の看護休暇については注目され、企業は規程の変更等に迫られました。

しかし、近年、少子高齢化社会の著しい進展に伴い、親の介護のために休職を余儀なくされる方が増えてきています。そして、団塊世代の高齢化により、2017 年には介護を必要とする高齢者数が過去最高になると予測されています。

◆企業の課題は？

企業としては、育児と介護の大きな違いが、考えなければならぬ課題の 1 つになります。大きな違い、それは「介護については終わりが定かでない」という点にあります。子育てについては一定年齢での目処がつかますが、介護については、始まりも終わりもそれぞれの状況により千差万別です。

製薬大手のアステラス製薬が、ガンなどで余命 6 カ月以内の宣告を受けた家族を持つ社員に、最長で 1 年間の休職を認める制度を導入したそうです。休職期間は、1 週間～6 カ月間で、最大で 1 年間まで延長できるそうです。

こうした取組みが今後、他の企業でも注目されるようになるかもしれません。



◆人事制度の見直しも必要に

こうした介護休業を必要とする社員の増加が見込まれる中、これまでの休業に関する規定を見直すとともに、業務の進め方や人事制度そのものも見直す必要が出てくるでしょう。

さらに現在、政府で検討している「限定正社員」などの勤務形態の多様化への対応とも併せ、企業は具体的な検討を始める時期に来ているのかもしれない。

今年度から「キャリアアップ助成金」が創設

◆有期契約労働者等のキャリアアップを促進

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等（有期契約労働者および正規雇用の労働者以外の無期契約労働者。短時間労働者、派遣労働者を含む）の企業内でのキャリアアップを支援する事業主を対象として支給される助成金です。

実施は平成 25 年度の予算成立後となりますが、重点分野等（健康、環境、農林漁業等）の事業主が実施する人材育成についての助成のみ、前倒しで平成 25 年 1 月から実施されています。

◆事業主の業種・規模、対象労働者の年齢は制限なし

有期契約労働者等（年齢不問）の正規雇用への転換、人材育成、処遇改善など、事業主（業種不問、事業規模の制限なし）の行う施策ごとにコースが分かれています。

コースの概要は下記の通りですが、この他にも、対象労働者の状況や企業の行う施策によって助成額が加算・上乘せされる場合もありますので、十分な検討が必要です。

◆コースの内容

下記の助成額は中小企業のもので、()内が大企業のもので。

【正規雇用・無期雇用転換コース】

…転換の内容により、1人当たり20万円(15万円)～40万円(30万円)

【人材育成コース】

…Off-JT(1人当たり):賃金助成1時間当たり800円(500円)、経費助成上限20万円(15万円)

…OJT(1人当たり):実施助成1時間当たり700円(700円)

【処遇改善コース】

…1人当たり1万円(7,500円)

【健康管理コース】

…1事業所当たり40万円(30万円)

【短時間正社員コース】

…1人当たり20万円(15万円)

【パート労働時間延長コース】

…1人当たり10万円(7.5万円)

◆「人材育成」「雇用管理」見直しのチャンス

計画的な人材育成は、企業の成長にとって不可欠です。この機会に助成金を活用し、人材育成・雇用管理の見直しに取り組んでみてはいかがでしょうか。

～当事務所よりひと言～

最近、「解雇の金銭解決制度」（従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み）が大きな話題となっています。裁判例では、解雇（整理解雇）を行う場合には4つの要件（人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性）が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した（解雇が不当であると認定された）場合、職場復帰が原則となりますが、元の職場に戻るのには現実的には難しいものです。そのような場合、企業側は、「和解金を支払うことでトラブルを解決する（職場復帰させない）のが妥当である」「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」として、制度導入に賛成しています。一方、労働者側は、『解雇が違法である』と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を払えば解雇できる』と安易に考えやすくなる」などして制度導入に反対しています。私は、紛争がこじれた場合は、労使間の信頼関係が崩壊していることが多いので、「お金で解決もあり」と考えますがいかがでしょう。（大滝）

新卒で会社に入り1年目2年目又は、短いと1ヶ月2ヶ月務めた若い労働者が会社を辞めていく事例を最近よく見かけます。辞められてしまう会社にとっても大きな損失ですが、会社を去る労働者にとっても、そこで重大な選択をすることになります。次のステップを目指して学びなおす、新しい分野の仕事にチャレンジするという事であれば、全く問題はありません。そうであればそのような前向きな考え方のできる労働者を自分の会社につなぎとめられなかった会社側に問題がある、もっと言えば会社の理念であったり経営方針であったりが魅力のないものだったのだらうと思います。しかし、地方から出てきた若者が仕事に追われ自分の体や心を病んで会社を去るような場合、自分を「負け組」のように思いなかなか次のステップに踏み出せないケースが増えていきます。私はこれも本来は当初の会社の人材の育て方に問題があったのではないかと考えるのですが・・・会社側からすればそんなことまで責任は負えないと。私は人材を育てることが会社の業績を伸ばすことに直接つながっていると思うのですが、そんな余裕がない現実も実感しています（馬場）