

大滝・馬場人事労務研究所便り

増加する「ビジネスケアラー」と介護離職防止対策

◆増える「ビジネスケアラー」

「ビジネスケアラー」とは、仕事をしながら家族等の介護を行う人を指す言葉で、経済産業省によると、2030年をピークに318万人に達すると推計されています。また、これによる経済損失は約9兆1,792億円にのぼるともいわれています。

◆介護離職防止の企業向けガイドライン

厚生労働省は、会社員が家族等の介護で離職するのを防ぐ目的で、企業向けの指針をまとめると発表しました。この指針には、企業が介護休業や休暇制度、介護保険サービス等について対象従業員に周知させたり、外部の専門家と連携し、介護事業所に提出する書類作成を肩代わりしたり、相談窓口を設置したりと、従業員の介護離職を防ぐ取組みを促す内容が盛り込まれる予定です。

◆介護のための短時間勤務制度がある会社は約8割

人事院の調査によると、介護のための短時間勤務がある企業は78.4%となっています。そのうち、短縮する週当たりの時間数の上限や、短時間勤務を行える期限の上限を設けている企業はいずれも88%以上を占めています。

◆介護離職防止において企業が求められること

育児・介護休業法に基づいて、既に休業・休暇制度を設けている企業は大多数だとは思いますが、従業員に周知されていないなかったり、運用がうまくいっていないなかったりするケースもあるようです。今年度中にも、介護離職防止の企業向けガイドラインが整備される予定ですので、ガイドラインが出て慌てて対応することのないよう、自社の制度をあらかじめ確認しておくといよいでしょう。



仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査（連合の調査から）

◆調査の概要

仕事と育児の両立支援制度に対する意識や実態を把握するために、日本労働組合総連合会（連合）が実施する「仕事と育児の両立支援制度に関する意識・実態調査2023」の結果が公表されました。小学生以下の子を持つ20歳～59歳の働く男女1,000名が回答したこの調査は、仕事と育児の両立のために何が求められているのか、様々なヒントを与えてくれます。

◆調査結果のポイント

「仕事と育児の両立のために利用したことがある両立支援制度」を問う質問では、育児休業（41.9%）や短時間勤務（16.3%）が挙げられる一方で、「利用したことのある制度はない」は47.8%、男性では58.4%にのぼります。その理由の1位は「利用できる職場環境ではなかった」というものです。なぜそのように思ったのか、という質問には「代替要員がいなかった」（39.6%）が最も多く、「職場の理解が低かった」（33.7%）、「言い出しにくかった」（26.2%）、「自分にしかできない業務を担っていた」（20.3%）が続きました。

代替要員がない、理解が低いという職場では、両立支援制度を利用しづらいという現状がうかがえます。こうした状況は採用活動においても不利に働き、いっそうの人手不足を生み出す負のスパイラルへと繋がってし

まいます。両立支援を必要とする従業員のみならず、職場全体で考えるべき問題です。属人化している業務はないか、理解のない言動は見られないかなど、職場全体で両立支援について考えていきたいですね。

～今月の判例研究～

今月は、労働組合の執行委員長らの解雇を不当労働行為とされた会社が、県労委の救済命令の取り消しを求めた行政訴訟（広島県・県労委事件 広島地判令 5.3.27）を解説します。事案は以下の通り。会社（X）がT労働組合の組合員であるE及び同組合の執行委員長であるFを解雇したことについて、T労働組合が広島県労働委員会（Y）に対し救済命令の申し立てをした。これに対しY労働委員会は、E解雇（通勤手当の不正受給が理由）およびF解雇（配転拒否が理由）が不当労働行為（労働組合法第7条第1号及び第3号）に該当するとして、X社に対し、①E解雇及びF解雇はなかったものとして原職に復帰させ、同人らに対し復職するまで得たであろう賃金相当額と遅延損害金を支払うことを命じる（第1項）とともに、②EおよびFに対し両人の解雇が不当労働行為であること及び今後このようなことを繰り返さないことを内容とする文書を交付することを命じる（第2項）旨の救済命令を発した。本件は、X社がY労働委員会の本件救済命令の取消し求めた事案です。広島地裁は以下の理由で本件救済命令を取り消して会社の訴えを認めました。

（1）本件解雇が労組法第7条第1号又は第3号の不当労働行為に該当するというためには、X社に不当労働行為の意思、すなわち反組合同的な意思又は動機があったと認められる必要がある。従ってE解雇が合理性や相当性を欠くことが明らかな場合はX社に上記のような意思又は動機があったことを推認し得る。（2）Eは通勤手当の不正受給が本来許されないものであることを認識しながら、通勤手当が減額される事情を秘して本件通勤手当を受給し続けた。X社が本件通勤手当の不正受給が規則の「故意又は重過失により会社に重大な損害を与えたとき」に該当すると判断したことについては十分理由がある。Eが管理者としての立場にあったこと、反省の態度を全く示していないこと、

Eには弁明の機会を与えられていることや退職勧告による自主退職の機会も付与しているも踏まえると、X社によるE解雇には合理性、相当性があったといえる。さらにY委員会が主張するX社側の言動等からもX社に反組合同的な意思又は動機を有していたと認める事情はない（E解雇は有効、X社に不当労働行為はない）としました。（3）Fに対する配転命令は、E解雇に伴い当該箇所にサービス管理責任者にA理事を充てざるを得ず、その結果、他に唯一サービス管理責任者の資格を持つFを配転先に配置する必要があったこと、X社はいきなり配転を行うと職場の状況や利用者の混乱を招くというFの意見を尊重して本件移行期間を設けることに合意していたこと、X社の令和3年3月の配置転換の内示及び同年4月1日の本件配転命令に反対し、X社の説得を受けて一度は本件配転命令を前提とする本件移行期間を合意したFが、再び本件配転命令に従うことを拒否し、X社が繰り返し説得を続けたにもかかわらず、さしたる合理的な理由も述べないまま、本件配転命令を明確に拒否続けたこと、Fの地位がサービス管理責任者であること等に照らし、本件配転命令拒否を理由にX社がFを通常解雇とすることは、合理性、相当性を欠くといえないとしました。X社側の言動等からX社が反組合同意意思又は動機を有していたと認めることができず、本件組合に対する嫌悪が決定的な動機となってE及びFの解雇がなされたものとは認められないとして、X社の請求を認めました。本件は、組合の執行委員長と組合の中心的な立場にある組合員の解雇でしたが、一般的には本来懲戒解雇相当ともいえる事案（Eは2年にわたる故意の通勤手当の不正受給でかつ反省を全く示していない事案であり、Fについては正当な配転命令に対して理由のない拒否）について、通常解雇としている点でX社は、周到な配慮していたと思われる事案でありました。広島県労働委員会の救済命令は首をかしげるものでありました。（大滝）

～今月のトピックス～

外国人技能実習制度および特定技能制度のあり方を検討する政府の有識者会議が、今秋にもとりまとめる最終報告書案の骨格が明らかになりました。在留期間3年の新制度（名称候補は「育成技能」）創設を柱としていて、新制度から特定技能への移行には日本語と技能の試験を必須とすることや、就労1年超で一定の日本語能力と技能があれば転籍を認める制限緩和の内容などが盛り込まれることとなっています。来年の通常国会に関連法案が提出され、様々な問題を抱えていた技能実習制度は大きく変わっていく見込みです。（馬場）