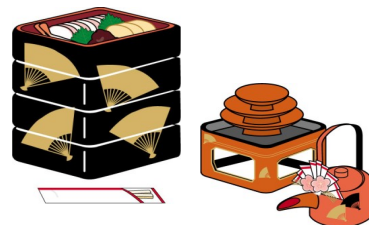


大滝・馬場人事労務研究所便り

介護離職、支援制度利用の現状 と対策の必要性



◆介護離職に関するアンケート結果

東京商工リサーチが行った「介護離職に関するアンケート」の結果によると、2023年8月までの1年間に介護離職が発生した企業は10.1%あったそうです。離職してしまった従業員の属性は、正社員が65.3%を占めています。

一般的には、50歳代から親の介護を担う必要が高まる傾向にあります。つまり、働き盛りの中堅以上の従業員が、介護のために離職してしまう可能性が高まるということです。

◆制度の利用状況

一方、同調査では、介護休業または介護休暇の利用状況についての結果も示されています。介護離職した従業員の半数以上(54.5%)が、介護休業または介護休暇を利用していなかったことがわかりました。

仕事と介護の両立支援をマニュアルなどで明文化している企業は50.2%あったとのことですので、従業員への制度周知や会社による利用の働きかけの不足、従業員が周囲に遠慮してしまい休暇が取りにくいといった状況がうかがえます。

◆育児・介護休業法の改正予定

2024年の通常国会で、育児・介護休業法の改正が予定されています。

従業員への介護に関する情報提供や制度選択の意向確認の義務化などが検討されているほか、休業制度の利用を促すための研修や相談窓口の設置を求めることも議論されるようです。

「介護のことは従業員個人の問題」という意識だったり、介護に限らずそもそも休暇が取りにくかったりというのでは人を採用できる会社にはなれない、という時代になっているようです。今後の法改正の動向も見ながら、従業員の介護離職による損失を防ぐ方策をしっかりと考えていきたいですね。

“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否したいと思っている人の割合は72.6%～連合の調査結果から

テレワークや副業などの広まりから働き方が柔軟になった一方で、勤務時間とプライベート時間の区別がつけづらくなってきています。連合が実施した、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながらない権利”に関する意識調査から注目すべき点をご紹介します。

◆調査結果のポイント

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくることがある」72.4%

その頻度は、「ほぼ毎日」(10.4%)、「週に2～3日」(14.3%)、「月に2～3日」(12.1%)、「月に1日以下」(17.9%)。業種別にみると、[建設業](82.7%)が最も高く、次いで[医療、福祉](79.6%)、[宿泊業、飲食サービス業](78.0%)となっています。

○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」62.2%

また、その連絡の内容を確認しないと、内容が気になってストレスを感じると回答した人の割合も、60.7%ありました。同様に、取引先からの連絡については、59%の人がストレスと感じているようです。

○「“働くこと”と“休むこと”の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」66.7%

また、「取引先からの連絡を制限する必要がある」と回答した人の割合も67.7%ありました。

○「“つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否できるのであれば、そうしたいと思う」72.6%

一方で、「“つながらない権利”があっても、今の職場では拒否は

難しいと思う」と回答した人は 62.4%いて、業種で見ると、[建設業] (74.1%) が最も高く、次いで[宿泊業、飲食サービス業] (73.2%) [医療、福祉] (72.8%) となりました。

◆“つながらない権利”の法制化

勤務時間外に仕事上のメールや電話への対応を拒否できる権利、いわゆる「つながらない権利」は、日本では法制化されていません。法制化されたとしても、業種によっては、特殊性や緊急性によって、権利を十分に行使できない可能性もあります。また、拒否することによる勤務評価やキャリア形成への悪影響を心配する労働者もいます。

権利を行使したい反面、行使することによる不安を強く感じる人は多いでしょう。今後日本でどのように法整備されるのか、注目です。

～今月の判例研究～

今月は、2か月間の派遣雇用期間満了、雇止めを無効としたグッドパートナーズ事件(東京高判令5.2.2)を解説します。介護の仕事を紹介する人材派遣会社である Y 社と派遣労働者である X は、2019 年(平成 31 年)2 月 3 日、同日から 3 月 31 日までの約 2 カ月弱の有期労働契約を締結した。X は、同年の 3 月 31 日をもって雇止めされたところ、本件雇止めは無効である旨を主張して Y 社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認、上記労働契約に基づき、2019 年の 4 月分から 2021 年 12 月分までの未払賃金の支払いを求めた事案である。X は、Y 社から 2019 年 2 月 21 日、「ご契約更新の期間が確定しましたので、ご報告させていただきます!」「ご契約更新期間:2019 年 5 月末日まで※2 か月の更新が確定しました!」との電子メール(以下「本件メール」)を受信した。X は 2019 年 2 月 25 日の勤務時間終了後、本件施設の副施設長に対し、施設職員による利用者への虐待行為があったとして、その旨報告し、行政機関にも同内容の通報を行うとともに、Y 社に報告した。Y 社は、2019 年 3 月 6 日、X に対し、契約更新を取り消し、新たに仕事の紹介もしないと通知し、同 3 月 31 日をもって、契約期間満了により本件契約を満了したものと扱い、本件雇止めをした。一審(東京地判令 4.6.22)は、本件雇止めは無効で、2019 年 4 月 1 日から 2019 年 5 月 31 日までの更新契約は成立するが、同年 6 月 1 日以降の契約については更新がなく同年 5 月 31 日をもって終了したとして、2019 年 4 月分及び 5 月分についての未払い賃金については X の主張を認めたが、2019 年 6 月から 2021 年(令和 3 年)12 月までの賃金については契約の更新がないとして X の主張を認めませんでした。これを不服として X 控訴。東京

高裁は以下の理由で X の控訴を棄却しました。

更新に対する合理的な期待の有無及びその期間について

(1)2019 年(平成 31 年)3 月 31 日時点での更新の期待について

本件契約に係る契約書について、更新がありうる旨の記載があったところ、Y 社の職員である A は、2019 年 2 月 21 日、X に対し、本件契約が更新される内容のメールを送信した。本件メールは、本件契約の更新が確定したことを内容とするものであることから、これを受信した X において、初回の契約満了時点である同年 3 月 31 日の時点において、本件契約が更新されることについて強い期待を抱かせるものであったといえる。そうすると、X には、同日時点において、本件契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるとしました。

(2)2019 年(令和元年)5 月 31 日時点での更新の期待について

X は、2019 年 3 月 31 日時点だけでなく、それ以降の契約更新についても合理的期待が生じている旨を主張する。しかしながら本件メールの内容は、2 か月間と期間を明示して、本件契約の更新が確定したことを内容とするものであり、2019 年 6 月以降の契約については更新の期待を生じさせるものではなかった。そして本件メール以外に、Y 社において同月以降の更新につき期待されるような言動があったと認める証拠はない。本件契約を締結した当初において、長期にわたる更新が予定されていたことを窺わせる事情も認められない。加えて本件雇止めが本件契約の初回の更新時になされたものであり、契約更新に対する期待を生ぜしめるような反復更新もされていなかった。本件メールに記載のない 2 度目以降の契約更新について、X が更新を期待することに合理的な理由があったとは認められないとして、2019 年 6 月以降の契約更新については X の主張を認めませんでした。本件は、X は登録型派遣だったと思われます。登録型派遣については、派遣元・派遣先の派遣契約にもよりますので、一般的に継続雇用の期待は認めることはそもそも困難であったと思われます。(大滝)

～今月のトピックス～

マイナンバーカードを健康保険証として使う「マイナ保険証」への移行をめぐり、マイナンバー情報点検総本部での、点検結果の報告を踏まえ、紙の保険証を来秋に廃止する表明がありました。今後は、「マイナ保険証」の円滑な利用に向けて、マイナンバーカードの改善が進められるようです。現行の保険証の廃止は 2024 年 12 月、発行済みの保険証は来年秋の廃止から最長 1 年間は有効とみなされるようです。マイナンバーカードを持っていない人や、マイナカードを持っていても保険証として利用する手続きをしていない人には、自治体や健保組合など加入する保険者から「資格確認書」が送られてくるそうですが、大混乱しそうだと思うのは私だけでしょうか(馬場)