

# チコ労務管理事務所通信

## 介護離職、支援制度利用の現状と対策の必要性

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。

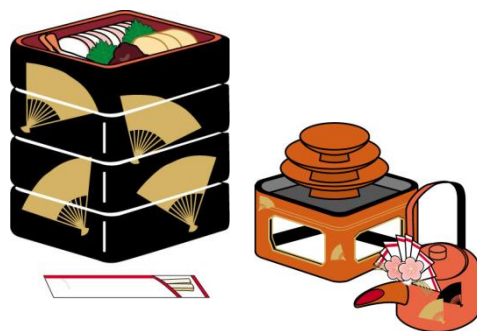
仕事と介護の両立支援をマニュアルなどで明文化している企業は50.2%あったとのことですので、従業員への制度周知や会社による利用の働きかけの不足、従業員が周囲に遠慮してしまい休暇が取りにくいといった状況がうかがえます。

### ◆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。



【東京商工リサーチ「介護離職に関するアンケート」調査】

[https://www.tsr-](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198090_1527.html)

[net.co.jp/data/detail/1198090\\_1527.html](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198090_1527.html)

## “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。

【日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査 2023】

[https://www.jtuc-](https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597)

[rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597](https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597)

## 令和5年改正労基則等に係る裁量労働制に関するQ&A（追補版）が作成されました

厚生労働省は、今年8月に作成した裁量労働制に関するQ&Aについて、追補版を作成しました。追加された内容からいくつか抜粋して紹介します。

#### ◆労働者の自己申告による労働時間の状況の把握は可能

専門型・企画型において、労働時間の状況の把握方法は「タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切なもの」であることが必要とされています。そのため、労働者の自己申告による把握は原

則認められません。ただし、ここでいう「労働時間の状況」の概念およびその把握方法は、安衛法66条の8の3と同一のものであるため、やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合においては認められます。

#### ◆事前に協定または決議し、制度を適用しない期間後に再適用することは可能

専門型・企画型において、健康・福祉確保措置として、把握した労働時間が一定時間を超えない範囲内とすること、および当該時間を超えたときはみなしの効果が生じないこととする措置を定めた場合に、一定期間の適用をしないこととしたうえで、同期間経過後に再度制度を適用することをあらかじめ協定または決議し、実施することは可能です。

ただし、適用しない期間は事前に労使協定の当事者となる労働者の過半数で組織する労働組合等または労使委員会と協議のうえで決定しておくことが必要です。また、再度適用するにあたっては、適用解除後の労働者の勤務状況（労働時間の状況を含みます）や健康状態等を踏まえて、使用者が個別具体的に再適用の可否を判断することに留意する必要があります。また、いったんは適用が解除された以上、改めて労働者の同意が必要です。

#### ◆評価制度および賃金制度の運用状況の説明は、概要資料等の開示を想定

専門型・企画型において、裁量労働制の適用対象である「労働者に適用される評価制度およびこれに対応する賃金制度の運用状況（労働者への賃金・手当の支給状況や評価結果等をいう。）」の開示方法は、実際に支給されている平均賃金を示した資料を開示することや、賃金水準や制度適用に係る特別手当の実際の支給状況や評価結果等について、その分布をまとめた概要資料などを開示することが考えられます。特に適用対象である労働者が1名の場合は、賃金額等について一定の幅を持たせて開示すること、当該労働者の値が非適用労働者と比べてどの程度多いかもしくは少ないかという相対値を示すことなどが考えられますが、労使で協議のうえ、個人が特定できないようプライバシーの保護に十分留意が必要です。

【厚生労働省「令和5年改正労働基準法施行規則等に係る裁量労働制に関するQ&A】

<https://www.mhlw.go.jp/content/001164350.pdf>

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは—

子コ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3

電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185

e-mail：info@chiko-jinusho.com