

# 狙われる金塊

密輸 失われた100億円 2



# 格安スマホ再編

楽天がフリーテル買収 15

育児・介護休業法は労働者に介護休業を取る権利を認め、事業主は拒めないと定める。日数は通算93日まで、3回まで分割できる。第一生命ではこれを730日に延長、回数も無制限とした。同社の社員の平均年齢は46歳で、介護に直面し

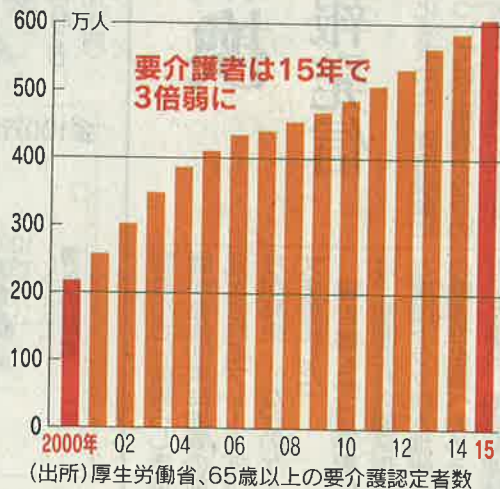
介護に追われる社員の退職を防ぐため、企業が多様な働き方を念頭に置いた支援制度を整え始めた。第一生命保険は介護休業(3面きょうのこと)について730日を上限に回数無制限とする制度を整備。花王やパナソニックは有給で休める仕組みを設ける。日本の介護離職者は既に年10万人、予備軍は100万人とも見込まれる。貴重な戦力である社員のつなぎ留めが重要な経営課題に浮上している。

# 介護離職防止策を拡充

## 第一生命 回数制限なく休業日 立9カ月は5割支給

やすい50歳以上の社員は4割を占める。「近い将来に介護に直面する社員が増加することを想定し、十分な安心感を与えるため」(人事担当)とし、法律より大幅に手厚い制度にした。悪用のリスクを恐れるよりも、離職予防の方が経営上、重要な課題だと判断した。実際の介護では施設が

### 法律より手厚く



を高め、仕事と介護を両立しやすくする。このほか明治安田生命保険も2016年春に介護休業を通算1年から2年に拡大。イオンも2年の介護休業を認める。介護休業中に、国から介護休業給付金(賃金月額額の67%)を受け取れる。ただし、期間は法律が休業を認める93日間だ。パナソニック、日立の支援は大幅に手厚くなる。休業よりも日常で使いやすい休暇制度を整える企業も出てきた。日本マインソフトは9月か

ら、介護目的で年20日休める有給休暇を新設した。花王も1月から介護のために、最大年40日休める有給休暇を設けた。両社とも年次有給休暇(最大年20日)とは別のもので、合わせて使える。介護離職者は年10万人前後。既にこの10年で累計100万人になった。

介護休業中は基本は無給だ。この期間を収入面で支援する企業も相次ぐ。パナソニックは16年春から介護休業(同社は通算1年)の期間中、6カ月は基準内賃金の7割、それ以降は4割支給する制度を整備した。日立製作所も介護休業(同1年)のうち9カ月は給与の5割を支給する。国の制度では雇用保険被保険者の会社員は、介

明治安田生活福祉研究所の試算によると予備軍は98万人にのぼる見通し。現在、介護・支援を必要とする65歳以上は約600万人で、過去15年で3倍弱に急増してきた。日本全体の就業者数(約6300万人)のおよそ10人に1人が直面する割合にまで高まっている。

# 介護休業

# 3回まで分割可能

育児・介護休業法が定める介護分野の規定

制 度	概要(日数は介護対象1人あたり)
介護休業	通算93日。上限3回まで分割可能
介護休暇	年5日(2人以上は年10日)。半日単位。年次有給休暇とは別物
勤務体系	所定外労働(残業)の免除 ①短時間勤務②フレックスタイム ③時差出勤④介護費用助成のいずれかの制度・措置の整備
そ の 他	転勤に対する配慮、解雇など不利益な取り扱いの禁止

▽：育児・介護休業法で定める労働者の権利。要件を満たす全労働者が対象で契約社員やパートを含む。会社の規模に関係なく事業主は請求があれば拒めない。違反すれば行政指導が入る。日数は介護%

対象1人につき93日まで、3回まで分割可能。休業中は無給だが、雇用保険被保険者の場合は、介護休業給付金が最長3カ月、1期間支払われる。金額は賃金月額の67%で上限(約31万円)がある。

▽：厚生労働省は介護休業を「仕事と両立するための準備期間」として位置づける。休業できる準備として、社内制度の確認、介護認定の申請、介護施設の見学などを例示する。「みどり」のための利用も勧める。  
▽：同法による労働者の休む権利では介護休暇もある。日数は1人につき5日で、これも事業主は拒否できない。

きょうの「ことば」