

(3) 介護に関する不利益取り扱い、ケアハラスメント

介護支援制度利用者のうち、2～3割が「賃金や一時金の引き下げ」「人事考課での不利益な評価」「言動などによる嫌がらせ」などを経験。



介護中に経験したこと（7つ以内選択）

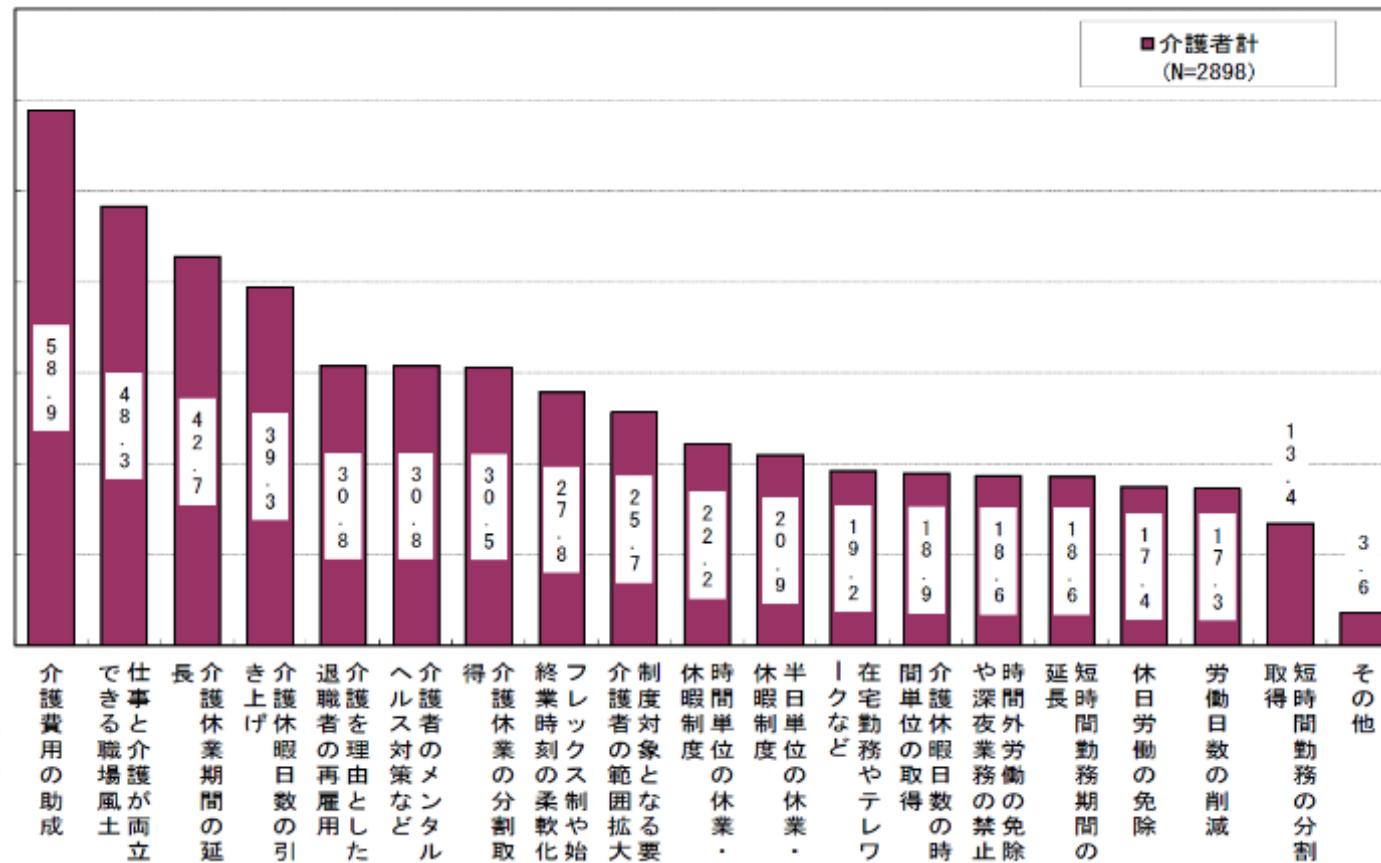
	解雇された	退職勧奨された	雇用形態の変更を求められた	雇用形態を変更させられた	役職を降格された	異動させられた	部下なしのポストへ配された	職能資格を引き下げられた	された	不本意な配置転換をされた	変更された	不本意に仕事内容を命じられた	不本意な自宅待機を命じられた	賃金や一時金を引き下げられた	賃金や一時金を引き下げられた	評価をされた	人事考課で不利益な評価をされた	言動などによる嫌がらせを受けた	その他	特に受けていない	*不利益な取り扱いを受けた人の比率	無回答	件数
介護者計	0.1	1.3	0.8	0.2	0.7	1.5	1.1	1.8	2.1	0.2	2.5	3.6	3.8	2.3	80.2	11.8	8.1	2898					
介護休業制度の利用者	...	4.6	1.5	0.5	1.0	3.6	3.6	4.6	6.2	0.5	13.9	11.9	10.3	3.1	63.4	32.5	4.1	194					
短時間勤務制度の利用者	...	3.0	3.0	1.0	...	1.0	3.0	1.0	3.0	1.0	9.9	8.9	7.9	4.0	70.3	26.7	3.0	101					
介護休暇制度の利用者	...	3.5	2.2	0.9	0.4	1.3	2.6	3.5	6.2	0.9	9.3	8.8	10.1	3.1	67.8	26.9	5.3	227					

注. <不利益な取り扱いを受けた人の比率>は、100%から「特に受けていない」と無回答を差し引いて算出した。

(4) 介護と仕事の両立のために必要な制度、施策

「介護費用の助成」がトップで、続いて「両立できる職場風土」。「介護休業期間の延長」・「介護休暇日数の引き上げ」への期待も大きい。

介護と仕事の両立のために必要な制度、施策（7つ以内選択）



(1) 2017年法改正を踏まえた取り組み

① 介護休業

改正育児・介護休業法に関する取り組み <介護>		法を上回る取り組み
改正内容		
<p>介護休業</p>	<p>通算 93 日まで 3 回を上限に分割取得できる</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・介護休業期間は最低 1 年とし、分割回数は柔軟に対応できる ・休業中の所得保障制度を整備する

すべての労働組合が取り組むべき課題




○対象家族1人につき、通算93日まで少なくとも3回分割取得できる制度となるように整備する。

法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題

○介護休業期間は少なくとも1年とし、分割回数は柔軟に対応する。なお、対象家族1人につき、通算93日を超える、もしくは分割回数が4回目以降となる場合の介護休業は、雇用保険の介護休業給付金の支給対象とはならないことに留意し、休業中の所得保障制度を整備する。

(1) 2017年法改正を踏まえた取り組み

② 介護のための所定労働時間の短縮措置等

改正育児・介護休業法に関する取り組み <介護>		法を上回る取り組み
改正内容		
 <p>介護のための所定労働時間の短縮措置等</p>	 <p>利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする</p>	 <ul style="list-style-type: none"> ・介護の事由解消まで無期限に、回数の制限なく利用できる ・短時間勤務制度を単独で整備

すべての労働組合が取り組むべき課題

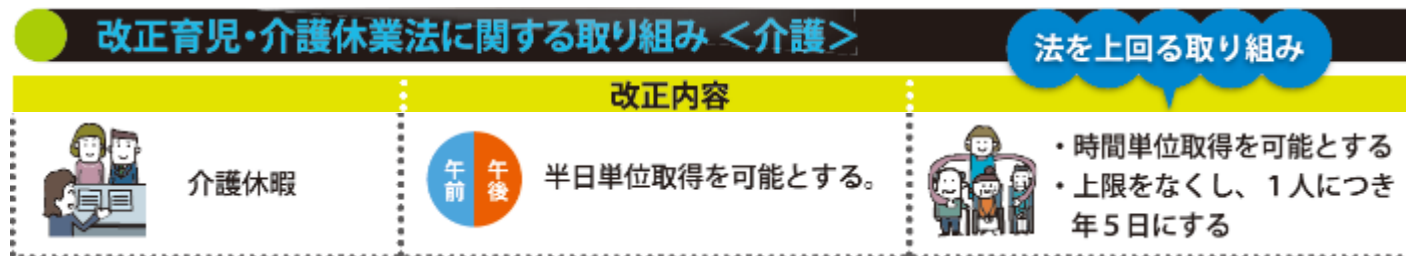
○利用開始から3年の間で2回以上の利用ができる制度となるように整備する。なお、介護休業と取得日数を通算している場合は単独措置とする。

法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題

○介護の事由解消まで回数の制限なく利用できる制度とする。また、介護のための所定労働時間の短縮措置等は事業主の選択的措置義務となっているが、短時間勤務制度は単独措置とする。加えて、必要に応じて、その他の選択的措置についても整備する。

(1) 2017年法改正を踏まえた取り組み

③ 介護休暇



すべての労働組合が取り組むべき課題

○取得単位が1日単位のみの場合は、半日単位の取得も可能とする。





法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題

- 時間単位の取得も可能とする。また、取得可能日数について、対象家族1人につき年5日の取得を可能とする。
- 半日単位の取得について、労使協定による除外は行わず、すべての労働者が取得できるようにする。



(1) 2017年法改正を踏まえた取り組み

④ 有期契約労働者の介護休業

改正育児・介護休業法に関する取り組み <介護>		法を上回る取り組み
改正内容		
 <p>有期契約労働者の 介護休業の 取得要件</p>	<p>拡充</p>  <p>取得要件を下記のように緩和する</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 同じ事業主に継続雇用された期間が1年以上 ② 93日経過した日から6ヵ月経過する日までに更新されないことが明らかでない 	 <ul style="list-style-type: none"> ・取得要件を撤廃し、無期契約労働者と同様に介護休業を取得できるようにする 

すべての労働組合が取り組むべき課題

- 「休業開始から起算して93日を経過する日以降も雇用継続の見込みがあること」という要件が規定されている場合は、これを削除する。
「93日を経過した日から1年を経過する日までに更新されないことが明らかである者を除く」という要件が規定されている場合は、「1年」を「6ヵ月」に短縮する。
法定の要件を上回る運用がされている場合は、労働協約・就業規則等に明記する。



法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題

- 有期契約労働者の取得要件を撤廃し、無期契約労働者と同様に介護休業を取得できるようにする。

(1) 2017年法改正を踏まえた取り組み

⑤ その他

改正育児・介護休業法に関する取り組み <介護> 法を上回る取り組み

改正内容	
 <p>その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> 介護終了までの期間請求できる権利として、介護のための所定労働時間の免除を新設する 介護休業等の対象家族の範囲に同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹および孫も追加する
	<p style="text-align: center;">両立支援</p>  <ul style="list-style-type: none"> 両立支援制度とともに介護保険制度に関する情報提供なども含めた仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置する



すべての労働組合が取り組むべき課題

○介護のための所定外労働の免除を介護終了までの期間請求できるように制度を整備する。
 介護休業等の対象家族の範囲で祖父母、兄弟姉妹及び孫に「労働者が同居し、かつ扶養している」との要件があれば削除する。

法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題

○両立支援制度の周知とともに、介護保険制度に関する情報も提供する。また、仕事と介護の両立を支援するための相談窓口を設置する。

(2) ハラスメント防止に向けた取り組み

育児・介護休業等に関するハラスメント（ケアハラスメント）	
法律	育児・介護休業法
義務	ハラスメント防止措置（措置義務）
定義	職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること
行為類型	< 指針 > 上司又は同僚から行われる、その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの
行為者	< 指針 > 上司、同僚

ケアハラ（育児・介護休業等）は
防止措置のみで

禁止規定ではない！

介護現場における
利用者等からの
ハラスメント
も深刻な問題！



<法を上回る要求として積極的に取り組むべき課題>

育児休業や介護休業等の両立支援制度を利用していなくても、育児や介護に関するハラスメント防止に
取り組み、被害者等に対して適切な対応を行う。

ハラスメントの実態と背景について、調査・点検を行い、必要な措置を講ずる。

性別役割分担意識の解消に留意し、男性も含めて制度利用に関する周知・啓発を行う。特に、新たに両
立支援制度利用の対象となった者とその上司に対して必ず行う。

相談窓口については、あらゆるハラスメントの相談を一体的に受けられる体制を整備する。また、取引
先からのハラスメントも対象となることを周知する。

ハラスメントが起こる要因を解消するために、業務体制の整備に際しては代替要員を確保する。

ハラスメントを受けた被害者が休業を余儀なくされた場合においては、原職又は原職相当職へ復帰でき
るようにする。

ありがとうございました。

