

「経営教育」 やさしい法律教室



第9回 高齢社会における法律問題

平成20年10月1日現在、総人口に占める65歳以上の高齢者人口の割合は22.1%(2,822万人)となり、今後、総人口が減少する中で高齢者人口が増加することにより、平成25年においては高齢者が4人に1人となると言われています。

そこで今回は、このような高齢社会が進む中で関連する法律問題について考えてみたいと思います。

1. 法定後見制度

認知症などで判断能力が低下した場合に活用が想定されているのが、法定後見制度です。法定後見制度には、本人の判断能力に応じて「成年後見」「保佐」「補助」の三種類があります。重度の認知症などで、自分では金銭の管理や支払ができず、判断能力がほとんど（全く）ないという場合は「成年後見」、日常の買い物などは自分でできるけれど、重要な財産処分行為などは一人ではできないような場合は「保佐」、重要な財産処分行為も一人でできるかもしれないけれど不安があるという場合は「補助」をそれぞれ利用します。

高齢者が介護サービスを受けるにしても、契約の締結が必要で、かつ、利用料が発生します。その支払のため、銀行の定期預金を払戻したり、時には所有不動産を売却してその売却代金を介護費用に充てることがありますが、本人の財産を処分するには本人確認が必要であり、本人の判断能力がほとんどない場合には本人の意向がわからず、実行できません。本人に代わって契約締結、預貯金の管理、不動産の売却などを行うのが成年後見人の主な仕事です。

保佐人や補助人は高齢者本人をサポートする役割を担い、認知症の程度が進むなどして判断能力が低下した場合には、改めて成年後見人となり、より大きな役割を担うこともあります。

法定後見制度を利用するには、家庭裁判所の審判が必要です。成年後見人・保佐人・補助人はいずれも家庭裁判所が選任しますが、本人のサポートをするのにふさわしい人がいる場合は、審判を申し立てる際に「候補者」として家庭裁判所に推薦することもできます。

2. 家族の介護を行う

労働者のための制度

家族の介護を行う労働者が増加しており、その職業生活と家庭生活との両立を図る必要があります。「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）においては、介護休業、残業の制限・勤務時間の短縮、転勤時の配慮に関する規定が設けられています。

1) 介護休業

正社員だけでなく、契約社員や派遣社員、パートタイム労働者も、介護休業の取得は可能です。期間雇用の場合も条件を満たせば取得が可能ですが、日々雇用される人は対象とはなりません。

介護の対象となる家族やその家族の状態については、条件が設けられています。「対象家族」とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、さらに、労働者が同居して扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫を指します。また、その家族の状態とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり、入浴、排せつ、食事等の日常生活における基本的な動作の全部又は一部について、常時介護を要すると見込まれる状態であることを指します。

そして、その家族が要介護状態に至るごとに1回取得でき、再び要介護状態に至ればまた取得が可能です。ただし、日数の上限は、対象家族1人につき通算して93日間です。

介護休業の間の賃金については規定がなく、それぞれの会社の判断に委ねられます。雇用保険に加入している場合は、条件によって介護休業給付金が給付されることがあります。介護休業を希望する場合、休業しようとする日の2週間前までに申し出る必要があります。

2) 残業の制限・勤務時間の短縮

家族を介護しながら働くことを容易にするため、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、事業者は、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、労働者が利用する介護サービスの費用の助成、その他これに準ずる制度の何れかの措置を講じなければなりません。

3) 転勤についての配慮

事業主は、労働者を転勤させようとするときには、介護を行うことが困難となる労働者について、介護の状況に配慮しなければならないとされています。現に家族の介護が必要な状況下で、労働者本人が転勤に対して拒否的な意向を持っている場合は、転勤を命じることは困難と言えるでしょう。人事と労働者のプライベートの問題は、より密接に関連してくるでしょう。

4) 事業主の努力義務

介護休業の制度または勤務時間の短縮等の措置の内容について、介護を必要とする期間、回数、対象となる家族の範囲等に関し、法で定められた最低基準を上回るものとするのが、事業主の努力義務として求められています。

5) 介護休暇

平成21年改正法により、介護休暇制度が導入されました。「介護休暇」は要介護状態にある家族の通院の付き添い等を念頭に置いた1日単位の休暇制度で、家族1人につき年5日まで(対象者が2人以上であれば上限は年10日となります)取得が可能です。施行日は、改正法公布日(平成21年7月1日)から1年以内の政令で定める日(常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、公布日から3年以内の政令で定める日)です。

3. 高年齢者の雇用促進のための制度

高年齢者雇用安定法は、急速な高齢化の進行等に対応し、高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため、事業主に対し、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止

のいずれかの措置を講じるよう求めています。

なお、継続雇用後の労働条件については、最低賃金などの雇用に関するルールの範囲内で、かつ、高年齢者の安定した雇用を確保するという高年齢者雇用安定法の趣旨を踏まえたものであれば、事業主と労働者の間で決めることができます。

また、定年後に子会社やグループ会社へ転籍させることも、子会社なども含めて一つの企業と捉えることができ、65歳まで安定した雇用が確保されると認められる場合には、継続雇用制度に含まれるものと解されています。

4. 高齢者保護のための制度

悪質な訪問販売など、高齢者が悪質商法に巻き込まれることもあります。例えば、訪問販売によって「契約」をし、多額の代金を支払ってしまった場合、高齢者はいかに保護されるでしょうか。

この場合、次のような対処が考えられます。

- ・詐欺などを理由とする取消し
- ・クーリング・オフ
- ・勧誘に際して嘘を述べるなどして誤信させ契約をした場合の契約の取消し
- ・過量販売がなされた場合の解除権

これらのうち、「詐欺」については民法、それ以外の項目については「特定商取引に関する法律」という法律によって、規定されています。

クーリング・オフとは、契約後に冷静になって考えて「やっぱりやめたい」と思ったときに、一定の期間内であれば、一方的に契約を解除することができる制度です。その期間は、訪問販売の場合、法令の定める内容が記載された契約書面の交付を受けた日から8日間です。しかし、高齢者のみで居住している場合、周囲が気付かないまま放置されて、クーリング・オフの行使が認められないこともあります。

また、「特定商取引に関する法律」の平成20年改正法では、日常生活において通常必要とされる分量を著しく超える商品を購入する契約を締結した場合（過量販売）、購入者はこれを解除できることとされました。

まずは周囲の目配りが期待されますが、万一被害を発見したときは、保護規定の活用により被害回復を図ることになるでしょう。

参考文献

- 1) 平成21年版高齢社会白書
- 2) 厚生労働省ウェブサイト

<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>

