

諸外国における仕事と介護の両立支援 ～法制度と企業の取組みに関する 文献調査報告～

労働政策研究・研修機構(JILPT)

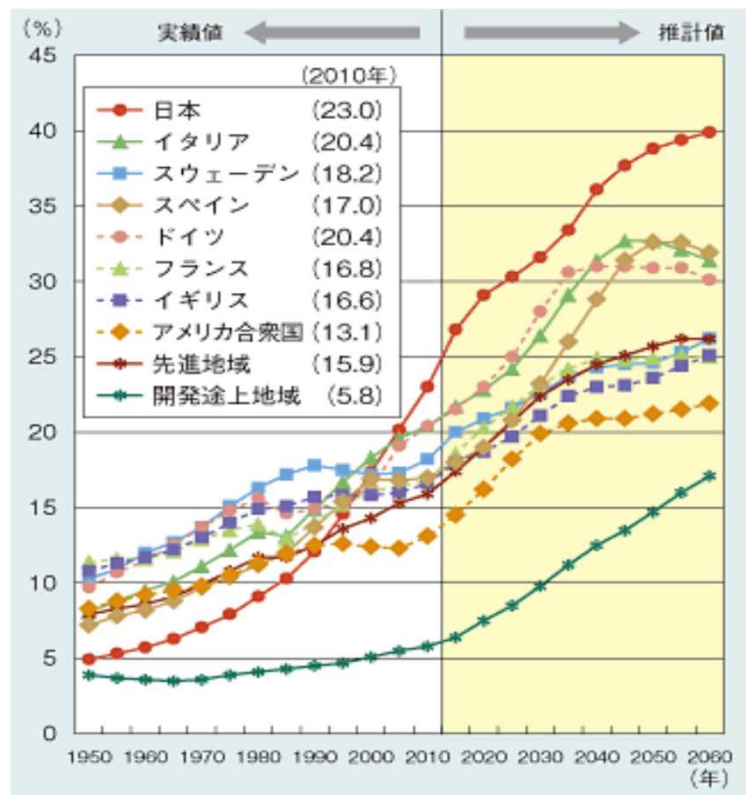
副主任研究員 池田心豪

本報告は、JILPTが厚生労働省の要請にもとづいて平成26年度に実施した調査研究にもとづいている。また、文献調査に当たっては、主として以下の2つを参考にしている。
Eurofound (2011) Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults
OECD (2011) Help Wanted? Providing and Paying for Long-Term Care

はじめに

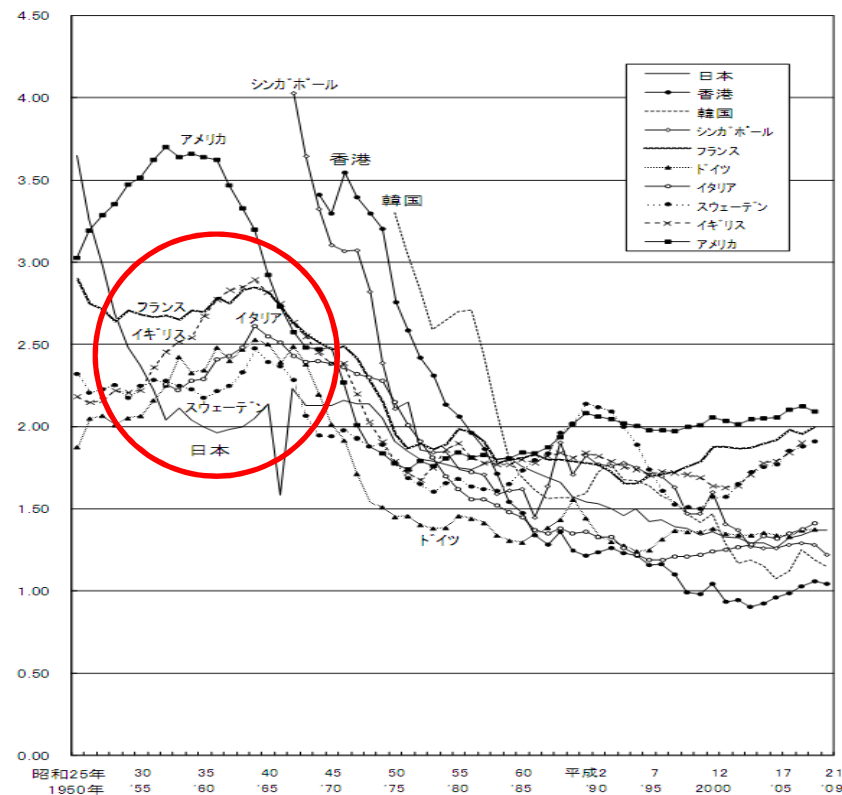
日本は欧米諸国に比べて高齢化率が高い(左図)。また、現在現役世代で介護者となっている1960年代前後のコーホートの出生率は、欧米諸国よりも日本の方が低い(右図)

欧米諸国の高齢化率の推移



平成25年度版「高齢社会白書」から引用

各国の出生率の推移



平成22年度「出生に関する統計」の概況から引用

I 各国の法制度

◎国ごとの多様性が大きい

⇒日本との比較のための類型化

○休業

1) 長期休業あり

1-1) 終末期介護のため(スウェーデンなど)

1-2) 限定なし(ドイツなど)

2) 長期休業なし(イギリスなど)

○柔軟な働き方

1) パートタイムへの契約変更(イギリスなど)

2) 期限付きの勤務時間短縮(ドイツなど)

介護のために利用できる 各国の休暇・休業に係る法制度

	性質	* (←特に介護に限らない場合)	期間	金銭的手当	対象者	使用者の裁量権ほか
日本	介護休業		93日まで(勤務時間短縮利用の場合は、それと合わせて)	休業前賃金の40%	要介護状態にある対象家族を介護する労働者	
	介護休暇		年5日まで	なし		
アメリカ	Family and Medical Leave	*	年12週まで	なし	病気の状態にある配偶者または子をもつ者など(自らの病気・産休のためにも利用できる)	50人以上の従業員を擁する民間企業でのみ
イギリス	緊急時の休業(time off for emergency)	*	「合理的(reasonable)」な期間	なし		
ドイツ	短期介護休業(Kurzzeitige Arbeitsverhinderung)		年10日まで	介護保険制度から介護支援手当の支給		
	介護時間(Pflegezeit)		6か月まで(家族介護時間と併せて24か月まで)部分休業可	(連邦家庭・市民社会事務庁[BAFzA]から一部貸付を受けられる)		
フランス	家族連帯休業(Family solidarity leave; Congé de solidarité familiale)(看取り休業)		3か月(1回延長可)	21日までは日給補償	終末期の家族介護(1親等または同居家族)のため	使用者には拒否権なし
	家族介護休業(Family care leave; Congé de soutien familiale)	←2006年法成立	1回3か月(最長1年)	なし	勤続2年以上、4親等までの家族かつ同居であること	元の職業上の地位への復帰権をもつ
	RTT Days(Réduction du Temps de Travail)の利用	* (実際は最も利用されている)		有給	週35時間を超えて働いた分で取得できる有給のタイム・オフ	
スウェーデン	看取りのための休業		100日まで	賃金の80%	終末期ケアの状態にある家族のため	

特に記載ない場合、金額の単位はユーロ(2014年1月現在 1ユーロ=約135円)

介護のために利用できる 各国の休暇・休業に係る法制度(2)

休業						
	性質	* (←特に介護に限らない場合)	期間	金銭的手当	対象者	使用者の裁量権ほか
オランダ	緊急時の休業 (emergency leave)	*	1日単位で取得	有給		
	短期的介護休業 (short-term carer's leave)		年10日まで	使用者から給与の70%の支払い	病気の家族のケアのため	使用者は重大な業務上の理由により拒否可
	長期的介護休業 (longer-term carer's leave)		年12週まで (週の労働時間を半分にして)	なし		使用者は重大な業務上の理由により拒否可
デンマーク	看取りのための休業		制限なし	傷病手当の82%	余命2-6か月の終末期にある配偶者、内縁者、親のケアをする者	
	(その他の無給の休業は労使交渉に委ねられている)					
ベルギー	看取りのための休業 (Palliative care leave)		最長2か月 (1か月延長可) 部分休業可	741.40/月 (国の補償) 部分休業の場合は減額	終末期にある者 (友人や隣人も可) を助けるため	
	Medical assistance leave	*	1-3か月、部分休業可	741.40/月 (国の補償)		
	タイム・クレジット制度	*	1回につき3か月-1年 (計5年まで) 部分休業可	379.37/月 (公共部門)、453.28 or 604.38/月 (民間企業) - 国の補償だが、金額は勤続年数に拠る		essentialな業務上の理由でのみ拒否できる (公共部門)
	緊急時の休業 (emergency leave)	*	年45日まで (公共部門)、年10日まで (私企業)	なし		
フィンランド	Job alternative leave	*	90-359日 (最低90日は連続すること)	失業手当の70% (勤続25年以上は80%) - 国の失業基金および社会保険協会から	勤続10年以上	使用者は失業者リストから代替者を雇用しなければならない
	介護のための休暇 (unpaid leave to care)	←2011年法成立	使用者との合意による	なし	家族介護のため	元の職業上の地位への復帰権をもつ
	(その他の無給の休業は労使交渉に委ねられている)					
アイルランド	介護休業 (carer's leave)	←2001年施行	104週まで=2年 (1回最低13週)	なし (ただし、何らかの労働 or ボランティア等に週15時間まで従事であれば介護者給付受給可)	勤続12か月以上	
ポルトガル	事故または傷病のための休業	(単に高齢者介護の理由では認められない)	年15日まで	基本給の65% (社会保障給付)		
	障がいまたは長期的疾病のための休業	(単に高齢者介護の理由では認められない)	年30日まで	基本給の65% (社会保障給付)	配偶者または同居の家族のため	

各国における介護のための 柔軟な働き方 (Flexible work arrangements) と 追加的給付に係る法制度

	柔軟な働き方	柔軟な働き方の内容	追加的給付
日本	所定労働時間の短縮措置	介護休業日数と合わせて93日まで	
アメリカ	Family and Medical Leave	深刻な病気の状態にある配偶者、子または親のケアのため、12週までパートタイム労働とすることができる(50人以上の従業員を擁する民間企業でのみ)フルタイムへの復帰権、使用者の拒否権はなし	
イギリス	Flexible working	勤続26週間以上(過去12か月の間に請求していないこと) 使用者は業務上の理由で拒否できる	介護者手当 (carer's allowance) - 週61.35ポンド(週35時間以上介護し、賃金収入が週102ポンド未満であること)
ドイツ	家族介護時間 (Familienpflegezeit)	労働時間を50%まで短縮できる(介護休業と併せて24か月まで)(連邦家庭・市民社会任務庁[BAFzA]から一部貸付を受けられる)	
	介護時間 (Pflegezeit)	労働時間削減(部分休業)での利用可(家族介護時間と併せて24か月)(連邦家庭・市民社会任務庁[BAFzA]から一部貸付を受けられる)	
フランス	家族連帯休業 (Family solidarity leave; Congé de solidarité familiale) (看取り休業)	労働時間削減での利用可	
スウェーデン	なし		

各国における介護のための 柔軟な働き方 (Flexible work arrangements) と 追加的給付に係る法制度 (2)

	柔軟な働き方	柔軟な働き方の内容	追加的給付
オランダ	Flexible working	労働時間の調整を求める権利	10人以上の事業所のみ。使用者は緊急の (pressing) 事業上の理由でのみ拒否可
デンマーク	(労使交渉に委ねられている)		なし
ベルギー			
	タイム・クレジット制度	労働時間削減での利用可	記載なし
フィンランド	Job alternative leave- ケアのため	雇用経済開発室 (Employment and Economic Development Office) からパートタイム手当を受給しつつ介護のためのパートタイム労働を選択可 (使用者の同意が必要)	
	社会的または健康上の理由によるパートタイム労働請求	使用者は可能なよう調整義務はあるが、同意する義務はない (2005年法成立)	
アイルランド	なし		
ポルトガル	Flexible working	ただし、12歳までの子または障がいをもつ子を有する場合のみ	

ドイツの介護休業

○介護時間法(2006年施行)

① 最長10日の短期休暇(分割不可・無給)

→介護発生直後の準備に対応するため

② 最長6か月の長期休業(分割不可・無給)

→日常的な介護を担うため

※15人以下の事業所は適用除外

※①と②は連続して取得することを想定

※②の期間中の失業保険と年金保険の
保険料は、介護保険で負担

ドイツの短時間勤務

○家族介護時間法(2012年施行)

最長2年間、最大50%の勤務時間短縮(最低週15時間以上)が可能

→勤務時間短縮分の50%の賃金を前借りできる

(借りた分はフルタイム復帰後に清算)

例)週40時間勤務から週20時間勤務に短縮

→賃金は20時間分ではなく30時間分に。

→40時間に戻った後も賃金は30時間分のまま。

⇒介護時間と家族介護時間を統合した法律が2015年施行

(JILPT『Business Labor Trend』2015年1月号参照)

イギリスにおける介護のための 休暇と柔軟な働き方

○介護のための休暇 (Time Off)

「合理的な長さ」=日数、回数^の具体的規定なし。無給。不利益取り扱いと解雇の禁止。

○柔軟な働き方 (Flexible Working)

使用者との契約変更により、勤務する時間の長さや時間帯、勤務場所等の変更を請求する権利。2006年に子の養育から成人家族の介護・看護に対象を拡大。2014年から一般の労働者にも拡大。

Ⅱ 企業の取組み ～Eurofound(2011)より～

企業による両立支援の取組みの種類

- 1) 休暇・休業に係る施策
- 2) 時間短縮に係る施策
- 3) 柔軟な働き方に係る施策
- 4) 介護関連の支援
- 5) 意識啓発と能力開発
- 6) 職業上の健康管理とウェルビーイング
- 7) 外部との連携

1) 休暇・休業に係る施策

企業レベルの施策

- 法定を超える休暇・休業の機会
 - 柔軟な適応範囲
 - 追加的な休暇の蓄積方法(時間貯蓄等)
- 長期休業と関連して...
- 休業中の従業員との労働契約継続の奨励
 - 休暇を取るか否かの熟慮と他の選択肢の検討
 - 状況が替わった場合の早期復職の促進
 - 休業に伴う不公平なキャリアや不利益への対処

1) 休暇・休業に係る施策の事例

○長期休業中の契約と復職支援

(イギリスのエネルギー会社)

短期の休暇に加えて、長期の「キャリアブレイク」を介護のために利用することができる。キャリアブレイクが認められた場合は、復職支援がある。現場の管理職は従業員の希望に応じて、彼(女)と連絡を取り続けて支援を与える。従業員は、本人が拒否しない限り、会社とあらゆるコミュニケーションをとることができる。

Eurofound(2011)43頁を参照

2) 時間短縮に係わる施策

勤務時間短縮のマイナスの影響の軽減

例) 経済的影響、キャリアへの影響、
同僚との関係

3) 柔軟な働き方

- フレックスタイム
- テレワーク
- 勤務中の会社の施設の使用と休憩

2) 時間短縮に係わる施策の事例

○休業中の賃金補填

(ドイツの保険会社)

この会社の従業員は、3～12か月の長期休業と同じ期間のパートタイム就業が認められている。休業期間中の所得保障として、賃金の前借ができる。たとえば、休業中に30%の賃金を要求することができるが、その場合、フルタイムの60%の労働時間で働くパートタイム労働で復職しても、賃金は30%分減って、フルタイムの30%になる。

Eurofound(2011)44頁を参照

3) 柔軟な働き方に係わる施策の事例

○チームワークによる透明性と理解の促進

(イギリスのエネルギー会社)

チーム単位で役割と責任を定義し、その合意を得ることで、働く介護者のケア責任がチーム全体にとって透明になる。これにより、介護のために休暇を取る必要が生じたとき等に、他のメンバーが進んで仕事をカバーするようになる傾向が強まる。

Eurofound(2011)46頁を参照

3) 柔軟な働き方の事例

○テレワーク

(イギリスの電話会社)

テレワークを奨励し、これを可能にするという会社の方針に沿って、介護支援としてもテレワークに力を注いでいる。テレワークは、労働者が効果的に働きながら介護の必要性に対応することを可能にする。

Eurofound(2011)47頁を参照

3) 柔軟な働き方に係わる施策の事例

○勤務中の会社の施設の使用と休憩

- ・会社の方針で働く介護者は勤務時間中に、介護の問題で電話やメール、インターネットを使うことができる。 （ドイツの製薬会社）
- ・管理職の同意を得て、仕事中に介護のための電話をかけることができる。

（イギリスのエネルギー会社）

Eurofound(2011)49頁を参照

4) 介護関連の支援

- 情報提供／相談
- 介護者の介護研修
- 経済的支援
- 介護サービス関連の支援
- 介護の提供

4) 介護関連の支援の事例

○従業員主導の介護者支援グループ

(ドイツの自動車メーカーの事例)

従業員主導で、情報提供や相談、イベントの開催を行っている。情報提供サービスには、介護の初期に行うべき基本情報を載せたリーフレットもある。社内のイントラネットには自助グループや介護サービスに関するインターネットのリンクもある。生産工程の労働者はメールやインターネットにアクセスしないため、紙の情報も重要。個人的な相談では、メールや電話、あるいは直接会って、介護の肉体的・精神的な疲労への対処について、支援している。

4) 介護関連の支援の事例

○将来の介護に備えた研修

(ドイツの健康保険組合が、製薬会社とその地区の他の企業と協力して行っている取組み)

5つのパートからなる研修を実施しており、現在は年に2回行っている。そのトピックは、介護の必要性とその種類、経済的・法的な問題、認知症、高齢期うつ、日々の介護の実践的な支援。従業員のパートナーも参加できる研修もある。従業員は自分が興味があるものを選んで受講。

Eurofund(2011)52頁を参照。

4) 介護関連の支援の事例

○介護サービス提供事業者との提携 (ドイツの電話会社)

会社の「家族の週」に、地域の非営利介護事業者の代表を招いて、ドイツの一般的な介護支援制度とともに、地域で提供される介護サービスについて情報提供を受ける。すべての従業員がこの情報にアクセスし、介護サービスの紹介を匿名で受けることができる。

Eurofund(2011)54頁を参照。

4) 介護関連の支援の事例

○退職者とパートナーによる介護支援 (ドイツの化学分野の会社)

退職者1名と従業員のパートナー4人から成る5人1組のネットワークが、緊急時に、従業員の要介護者の世話をする支援サービスを実施。そのための保険は会社が提供。

Eurofund(2011)54頁を参照。

5) 意識啓発と能力開発

- 自覚と理解を促す
- 管理職研修
- 介護者に関する社内調査
- 介護者フレンドリー審査

5) 意識啓発とスキル開発に関する事例

○男性に焦点を当てる（ドイツの製薬会社）

仕事と介護の両立を問題にすることをタブー視し、議論することを避けがちな男性従業員を対象に、実際問題としてそれが何を意味し、個々の従業員がどのように対処しているかを自覚させる。

○管理職との対話（ドイツの化粧品・製薬会社）

仕事と介護の両立について、会社の文化になじむ方法で部下を管理するよう、継続的な管理職研修を行う。

Eurofund (2011) 58-59頁を参照。

6) 職場での健康管理に関する事例

○介護者のアセスメント

(イギリスの公衆衛生提供団体)

介護が従業員に及ぼす影響を評価するために「介護者アセスメント」という、職場での健康管理サービスを提供。働く介護者が介護関連の支援を必要としていることが明らかになったら、組織は地域のNGOに連絡を取って相談をし、介護者をそこに行かせることができる。

Eurofund(2011)61頁を参照。

7) 外部との連携

○使用者団体への積極的な関与

(イギリスの電話会社)

介護者のための使用者団体の支援を通じて、仕事と介護の議論を進めることに寄与している。

○ナショナルイニシアチブに参加

(ドイツの電話会社)

ナショナルイニシアチブのメンバーとして、事例をパンフレットやガイドブックに掲載している。

Eurofund(2011)62頁を参照。

まとめ

- 1 仕事と介護の両立は多くの国が問題にしている
→背景には、人口の高齢化
- 2 各国の法制度は多様性が大きい
＝日本のような長期休業がない国も珍しくない
- 3 法制度になっていない支援メニューも多様
＝企業レベルでは、労働時間面の支援に加えて、
各種の情報提供や相談も重要な支援