

イギリス・ドイツにおける 仕事と介護の両立支援

労働政策研究・研修機構
副主任研究員 池田心豪

はじめに：調査計画

○調査の目的

仕事と介護の両立支援が利用されるためには？
＝海外では、どのような政策のもとで両立支援を制度化し、
どのような介護の場面で利用されているのか？

○調査対象

ドイツ：法定の介護休業制度と介護保険制度がある（日本と共通）
イギリス：法定の介護休業制度がなく、法制度による規定は少ない
が、民間団体による支援等を通じて、企業に自主的な取組を促し
ている（日本と相違）

○ 調査期間

ドイツ：平成26年11月3日（月）～7日（金）
イギリス：平成27年1月13日（火）～16日（金）

はじめに：調査計画②

○訪問先

ドイツ

- ・政府：連邦労働社会省、連邦家族・高齢者・婦人・青少年省
- ・使用者団体：ドイツ使用者団体連合（BDA）、ヘッセン州金属産業使用者団体
- ・労働組合：ドイツ労働総同盟（DGB）、金属産業労働組合

イギリス

- ・政府機関：ビジネス・イノベーション・技能省（BIS）、ACAS、Public Health England
- ・民間団体：Employers for Carers（Carers UK）
- ・民間企業：大手企業1社
（電気・ガス・熱供給・水道業、以下A社と呼ぶ）

はじめに：調査計画③

○主な調査事項

ドイツ

- ・政府：介護時間（＝介護休業）・家族介護時間（＝短時間勤務）の枠組みについて
- ・労使団体：介護時間と家族介護時間に対する労使の評価

イギリス

- ・企業における仕事と介護の両立支援の推進方法
- ・介護の実態に即した両立支援のあり方

I ドイツにおける仕事と介護の両立支援

- 1) 6か月1回の「介護時間」という日本の介護休業とよく似た法制度をもつ。ただし、日常的な介護を想定しているという点は日本の介護休業と異なる。日本の介護休業が想定する介護の準備・態勢づくりのための休業としては、10日1回の「介護時間」がある。介護時間(介護休業)の「6か月」は労使交渉の結果。
- 2) 2年間の「家族介護時間」は、週15時間を下限に従前の半分まで労働時間を短くできる。2年という期間は介護期間の中央値。週15時間(以上)の出勤中は、介護保険による在宅介護サービスで介護に対応可能な時間に相当。
- 3) 「介護時間」も「家族介護時間」もあまり利用されていない。労働者側は、所得保障が不十分であることを利用しにくい理由に挙げる。使用者側は、これらの法制度に先立って、協約(産別協約等)にもとづく両立支援制度があり、それで十分であるという。

背景と法制度の設計趣旨

～社会労働省と家族・高齢者・婦人・青少年省の
聞き取り結果を中心に～

- 「施設介護から在宅介護中心」の政策＝介護は家族が担う
- 約263万人の要介護者のうち、約185万人が在宅介護で家族が介護を担っている。在宅の要介護者のうち47%は、介護者が家族のみ。
- 介護保険の適用範囲は日本よりもせまい。
- 要介護者1人につき介護を担う家族は約3人
- 介護時間(介護休業)の「6か月」は労使交渉の結果
- 家族介護時間(短時間勤務)の「2年間」は、調査結果における介護期間の中央値
- 家族介護時間の利用中に最低勤務することが義務づけられている「15時間」は、介護保険による在宅介護サービスを利用することができる時間に対応

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

※判例により通常5労働日までは報酬請求権を失わない(民法典616条)

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。完全休業でなく部分休業も可。

※①・②とも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

→◎あまり利用されていない(2010年、1500世帯対象の調査)

短期休暇:6% 長期休業:4%(請求の要件を満たす者に占める取得者の割合)

→取得しない理由:知らなかった(短期64%、長期52%)

必要なかった(短期53%、長期51%)

ドイツの短時間勤務

○家族介護時間法(2012年施行)

労使の合意により、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。

→◎あまり利用されていない(2012~2014年に合計5000人程度)

改正家族介護時間法(2015年施行)

◎従来の介護時間と家族介護時間を統合

- ・家族介護時間の義務化
- ・最長2年の期間で介護時間と家族介護時間を利用可能に
→従来の介護時間+家族介護時間の通算期間より短い

◎その他の主な改正

- ・家族介護時間中の所得保障を事業主からの前借ではなく、公的機関(BAFzA)からのローンに=借金であること自体は同じ
- ・フルタイム復帰後の「清算期間」が特別解雇規制の対象外に
- ・10日の介護時間に限り、介護保険制度から手当てが出ることに

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

労使の評価

◎労働者側：

- ・制度利用中の所得保障が不十分
＝家族介護時間中の所得保障は単なる借金
- ・15人以下の事業所が適用除外であるため、介護者に占める割合の高い女性の比率が高いサービス業が多く除外される。
- ・高収入でない労働者(女性に多い)にとって、フルタイム復帰後も賃金が抑えられることは負担

◎使用者側：

- ・通常のパートタイム労働への契約変更よりも手間がかかる
- ・家族介護時間法ができる前から、労使協約にもとづいて、似たようなことはしていた。＝法制化によって硬直化した
- ・法定を下回る労使協約もあるが、労使協約を尊重してほしい。

労使協約にもとづく両立支援の事例 ～BDAでの聞き取りから～

- 在宅勤務制度は20%の企業が導入。両親と離れて住む労働者が、一定期間入社せずに両親の家に泊まりつつ介護を行うことができるというメリットがある。
- 1年の介護休業(運輸業)、3年の介護休業(製造業)
- フルタイム就労時の賃金額を維持しつつ、介護のために3年間パートタイム就労へ切り替えることができる(製造業)
- 時間貯蓄制度の決済期間を長くして介護に対応
(中小企業に多い)
- 介護離職者の再雇用制度(製造業、金融業)
- 介護ホームや介護サービスの斡旋(製造業、金融業)

Ⅱ イギリスにおける仕事と介護の両立支援

- 1) 介護のために法制化されている休暇・休業は、緊急時の休暇 (time off) のみ。具体的な期間の規定はなく、「合理的な長さ」とされている。長期の介護休業や日常的な介護に対応するための介護休暇のような制度はない。柔軟な働き方 (flexible working) の対象が、子育てから介護に拡大され、現在は家族的責任を負わない一般の労働者にも広がっている。
- 2) 介護のための柔軟な働き方の選択肢としては、労働時間を減らさずに勤務時間を変更する方法が好まれる傾向にある。
- 3) 企業においては、法定以外のさまざまな両立支援制度が導入されている。企業の取り組み推進方法としては、セミナーや事例の紹介とともに、企業同士のピアグループをつくって情報交換することも有効。こうした活動を民間団体が支援。

介護のための休暇

- 1999年「雇用関係法 (Employment Relations Act, 1999)」により法制度化 (1999年12月施行)
- 「扶養家族 (dependent) のための休暇 (time off)」として、病気の介護等、条文上規定の理由により、合理的な長さ (reasonable amount) の休暇を使用者から認められる権利を有する
- 無給
- 休暇日数、回数 の制限規定なし: 「合理的な長さ」
- 被用者の勤続要件なし
- タイムオフを取得したことによる不利益取扱いおよび解雇の禁止

介護のために利用している休暇制度

- 年次有給休暇を利用：38%
- 病気休暇 (sick leave) を取得：22%
- 介護者のための休暇 (leave for carers) を取得：12%：
- 扶養家族のための休暇 (dependents leave) を取得：7%：
- 親休暇 (parental leave) を取得：4%
- 上記の何も利用しない：20%

出典：State of Caring survey, 2013 (Carers UK, Caring & Family finances Inquiry UK report, 2014, p.76)

介護のために利用できる企業独自の休暇 (A社の事例)

- 1 計画的介護者休暇：2週間を上限に、年休による申請と一緒に同じ日数の有給休暇を認める。年休と合わせて介護のために年間1か月有休を取得できることになる。

※年休の付与日数は年間25日

- 2 介護休暇：突発的な緊急事態に対応するための休暇(年5日)
- 3 キャリアブレイク：より長期の介護に専念するため、3か月から2年の期間で取得可能

- 4 介護者のための追加的な休暇

→長期のキャリアブレイクを取得する従業員はいない。1人の介護者が付きっきりで在宅介護をするということはあまりなく、ほとんどが有給休暇の範囲に収まる。

介護のための柔軟な働き方

◎「柔軟な働き方」(flexible working)とは:

労働時間(hours)の変更、労働時間帯(times)の変更、勤務場所の変更、その他担当大臣が規則で特定する労働条件の変更(雇用権法80F(1)(a)条)

→実務上は、パートタイム労働、フレックスタイム、圧縮労働時間制、在宅勤務、年間労働時間制、学期間労働、ジョブシェアリング、シフト制、自発的・一時的な勤務時間短縮や労働時間貯蓄など、多様な雇用形態・勤務時間制を含むものとされている

→2006年就業および家族法(Work and Families Act, 2006)により成人の家族等の看護・介護を行う労働者に拡大(2007年4月施行)

→2014年から家族的責任を持たない一般の労働者にも拡大

介護のための柔軟な働き方②

◎法定の適用労働者

申し出前に26週を超えて勤務していることと、申し出前の12か月間に「柔軟な働き方」の請求していないこと

→使用者は、法規定の理由に基づく場合にのみ拒否できる

例) 追加コストの負担、顧客需要(に見合う)への損害、従業員間での業務再編成が不可能、別の従業員を雇用できない、質への損害、業務執行への損害等

⇒ただし、上記のような理由を使用者が述べても、差別禁止に抵触する場合は拒否できない。

柔軟な働き方の利用率

	介護	育児	一般
フレックスタイム	53%	58%	47%
パートタイム労働	42%	47%	38%
在宅勤務	38%	—	43%
学期間労働	27%	40%	27%
年間労働時間契約	25%	—	30%
圧縮労働時間	24%	20%	26%
一時的な労働時間短縮	18%	6%	13%
ジョブシェア	7%	17%	9%

※一般：育児や介護といったケアをしていない一般の労働者

資料出所：「第4回ワークライフバランス調査（従業員調査）」
Department for Business Innovation & Skills

その他、企業による両立支援 (A社の事例)

- 従業員支援制度: 仕事や介護のことを含む、様々な事柄についてカウンセリングや助言を受けることができる支援制度
- 介護者のネットワーク: インターネット上で従業員が運営する介護者のネットワークを会社が支援。(金銭的な援助はなく、活動のために有休を認めるなど。)
- 電話へのアクセス: 管理職の許可を得て、就業時間中に介護の用事で電話をかけることができる
- 介護研修: 介護者としての準備や、現場の管理職向けの教育研修を実施。(背景に、「隠れた介護者の存在」がある)

まとめ

○日英独の類似点

- (1) 英独両国とも、長期の介護休業に関する労働者のニーズはそれほど高くない。経済的なロスを抑える意味でも、なるべく出勤しながら介護との両立を図る労働者が多い。
- (2) 法定の両立支援制度よりも、介護にかかわらず利用できる柔軟な働き方や、企業独自の両立支援制度を利用している介護者が多い。

⇒ しかし、(2)で問題ないのか、は重要な論点

(例. ドイツの特別解雇規制をめぐる議論や、イギリスにおける柔軟な働き方と差別禁止の関係)