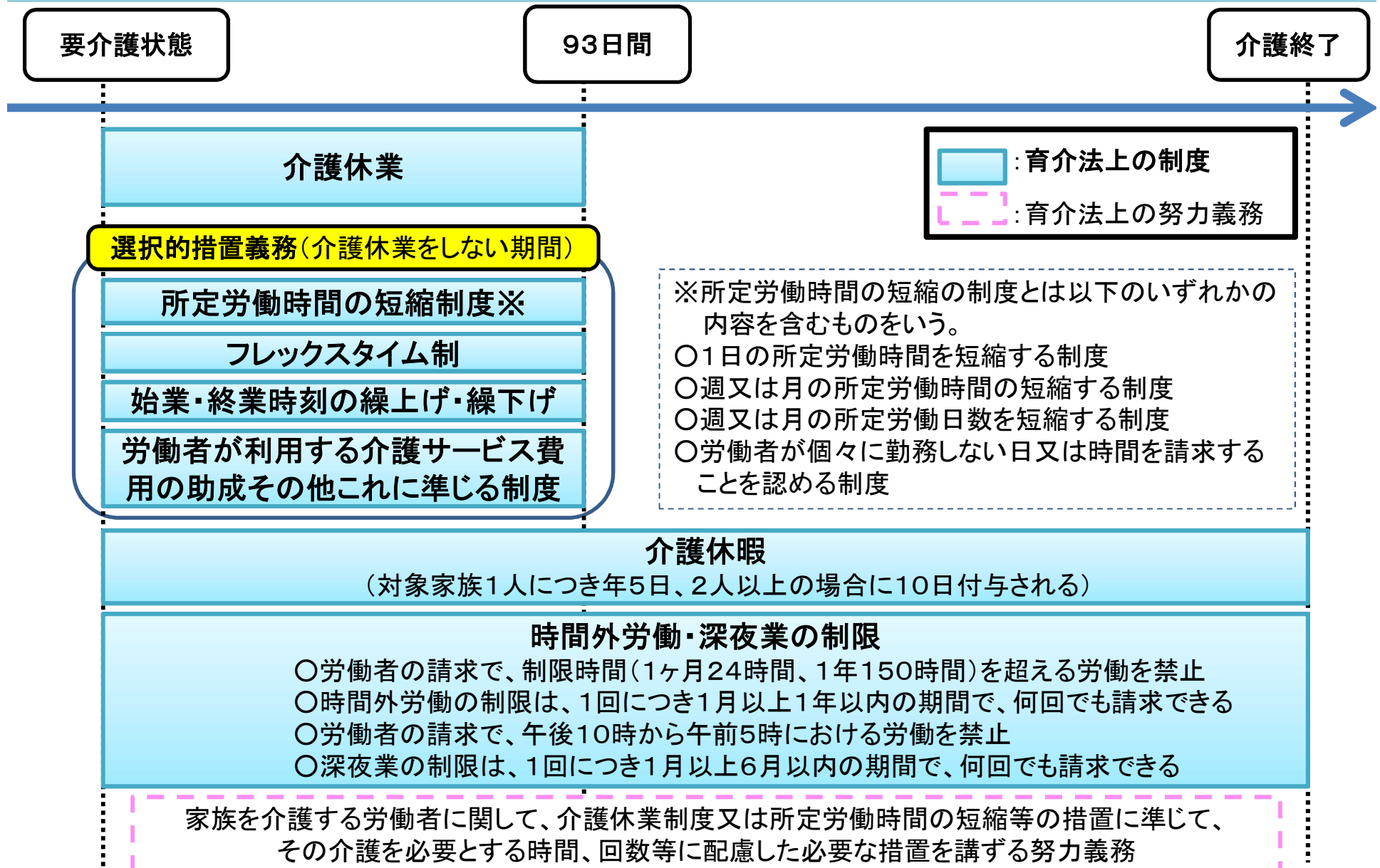


検討すべき論点に係る参考資料集

仕事と介護の両立支援制度（現行制度）

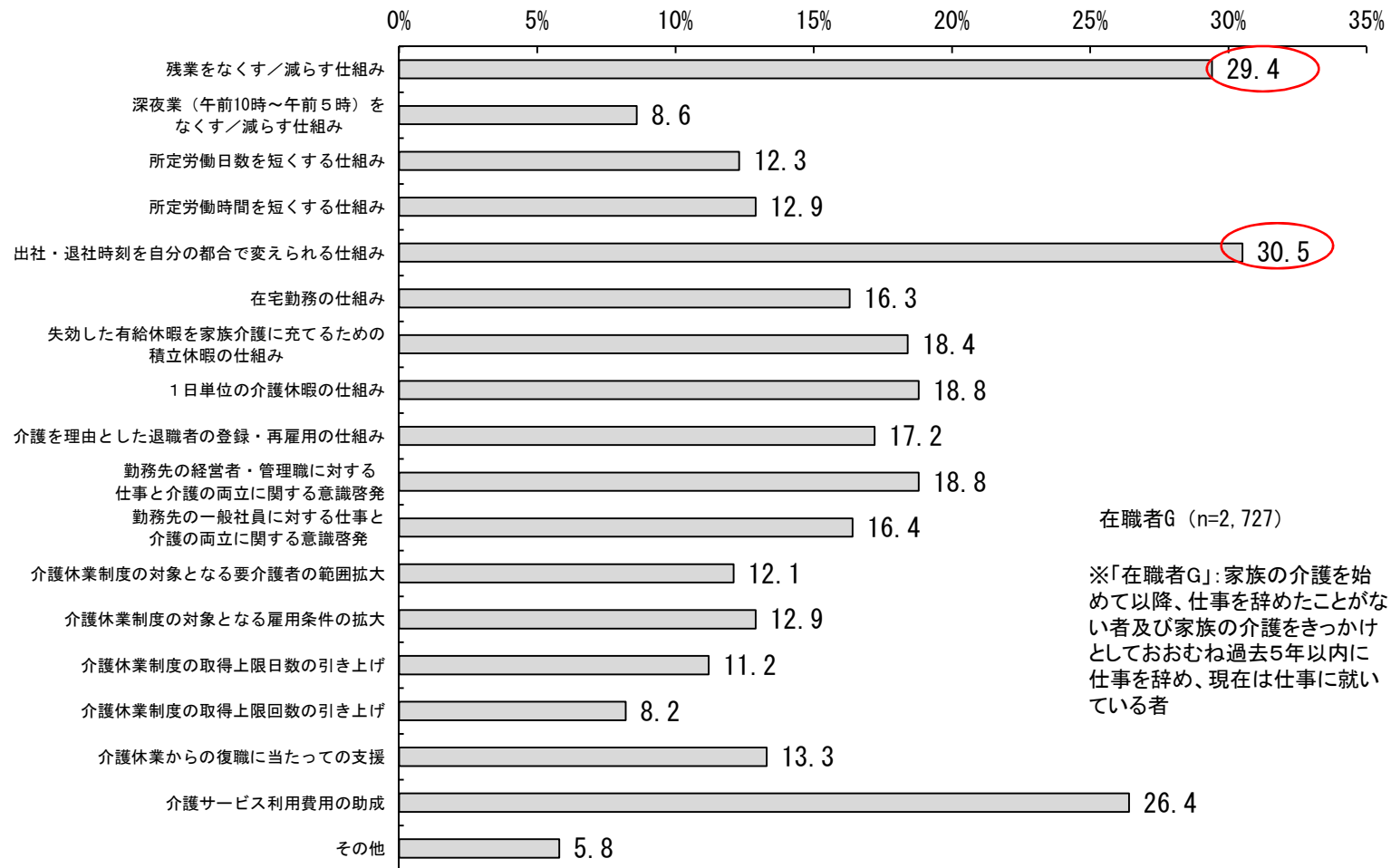


※育児で措置されている所定外労働の免除は、介護については措置されていない。

仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援

○ 仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援として、「残業をなくす、減らす仕組み」「入社、退社時刻を自分の都合で変えられる仕組み」等の割合が高い。

【仕事と介護の両立のために必要な勤務先による支援(複数回答)】



介護のための勤務時間短縮等の措置の最長利用期間別事業所割合

介護のための勤務時間短縮等の措置の最長利用期間別事業所割合

※括弧内は、制度あり=100%とした場合の割合

	制度あり				制度なし	不明
	93日	93日超 1年未満	1年	1年超		
割合	43.0% (75.8%)	3.9% (6.9%)	4.1% (7.2%)	5.8% (10.2%)	42.8%	0.5%

(平成24年度「雇用均等基本調査」厚生労働省)

短時間勤務制度・所定労働時間短縮・所定外免除の 制度の有無別の継続就業率

短時間勤務制度

※介護短時間勤務については、介護休業とあわせて93日の範囲内で義務化
※実際の利用有無に関わらず、勤務先の制度の有無に基づいて比較

	継続	離転職
短時間勤務制度あり	78.1%	21.9%
短時間勤務制度なし	87.0%	13.0%

統計的有意差なし

所定労働時間の短縮

※勤務先の制度の有無にかかわらず、所定労働時間の短縮を行った者について比較

	継続	離転職
所定労働時間短縮あり	78.8%	21.2%
所定労働時間短縮なし	78.4%	21.6%

統計的有意差なし

所定外労働の免除制度

※実際の利用有無に関わらず、勤務先の制度の有無に基づいて比較

	継続	離転職
所定外労働免除制度あり	91.9%	8.1%
所定外労働免除制度なし	79.1%	20.9%

↑ 12.8%

継続：介護開始時と同じ勤務先で現在就業

離転職：介護開始時と別の勤務先で現在就業もしくは介護開始時の勤務先を辞めて現在非就業

分析対象：2000年4月以降介護開始かつ介護開始時正規雇用

(平成27年「仕事と介護の両立に関する調査」JILPT)

介護期間・在宅介護期間

介護期間・在宅介護期間（全介護者）

※雇用者である全介護者

	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
介護期間(月)	45.21	42.74	0.00	180.00	31.0
在宅介護期間(月)	30.16	30.73	0.00	167.00	21.50

介護期間・在宅介護期間（主たる介護者）

※雇用者かつ主たる介護者

	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
介護期間(月)	47.60	42.94	0.00	180.00	35.0
在宅介護期間(月)	33.99	38.17	0.00	180.00	21.00

(平成26年度「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」三菱総合研究所)

介護開始から介護離職までの期間

介護開始から離職までの期間

※介護に関係ない離職理由を除き、雇用者かつ主たる介護者に限る

	平均	標準偏差	最小値	最大値	中央値
期間(月)	25.8	36.6	0.0	174.0	13.0

介護開始から離職までの期間(累積)

※介護に関係ない離職理由を除き、雇用者かつ主たる介護者に限る

介護開始から 介護離職までの 期間	3か月まで	6か月まで	9か月まで	12か月まで	15か月まで	18か月まで	24か月まで	36か月まで
累積(%)	22.86%	34.29%	39.05%	47.62%	52.38%	60.95%	74.29%	80.95%

育児休業の対象となる労働者①

期間を定めて雇用される労働者の育児休業取得要件

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

②についての考え方は次のとおり。

- ② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
・育児休業申出があった時点で明らかになっている事情に基づき判断する。

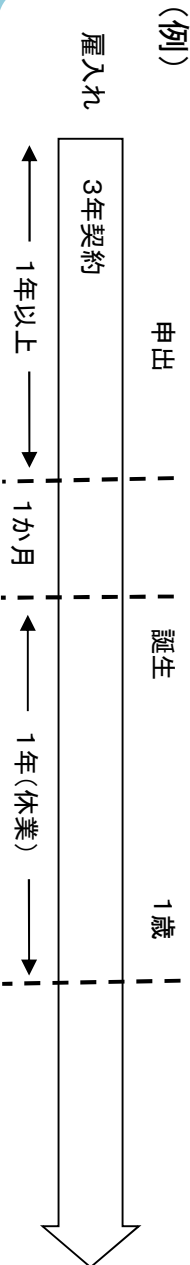
・引き続き雇用されることが見込まれるかどうかは、労働契約が更新される可能性について書面または口頭で示されていることから判断される。

※ ただし、労働契約の更新可能性が明示されていないときは、

- 1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動
 - 2) 同様の地位にある他の労働者の状況
 - 3) 当該労働者の過去の契約の更新状況
- などの実態を見て判断される。

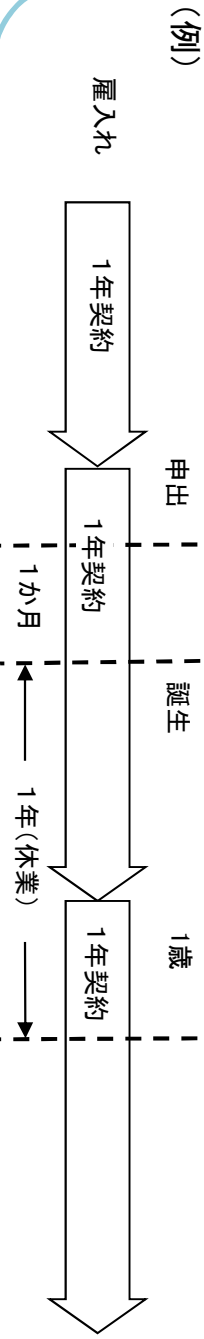
☆②の要件を満たすケース

A 申出時点の労働契約の終了日が子の1歳の誕生日以後

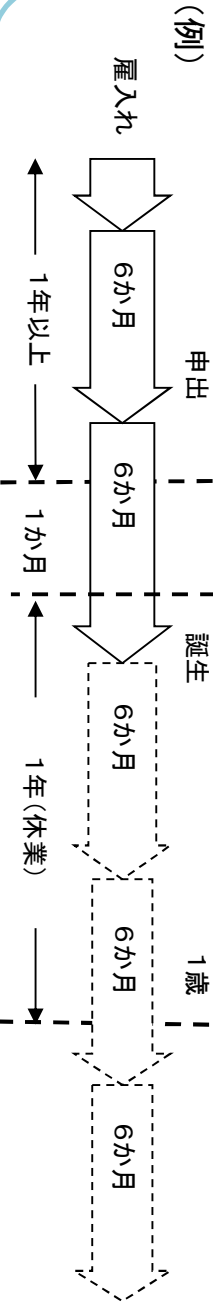


B 書面または口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点の契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後 ※労働契約が更新される可能性の明示とは、以下のような場合が当たる。

- (1) 契約を更新する場合がある。
- (2) 業績が良ければ更新する。
- (3) 更新については会社の業績にに応じ、契約終了時に判断する。



C 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上限が明示されていない、又は、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

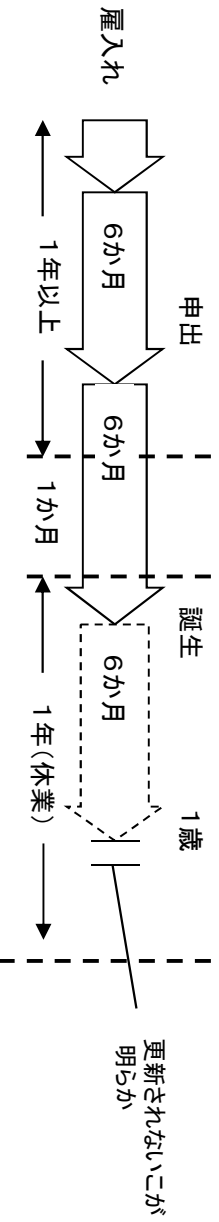


育児休業の対象となる労働者②

☆②の要件を満たさないケース

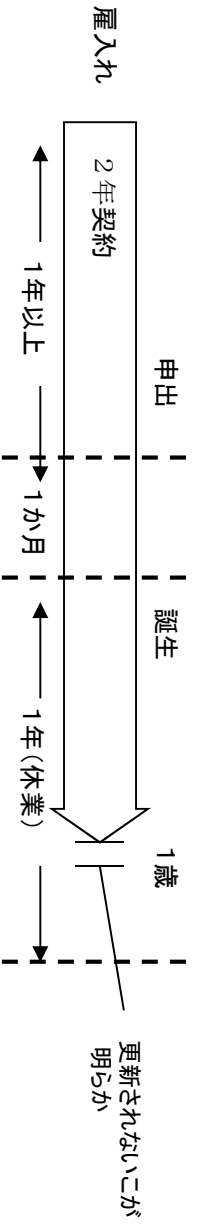
D 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日以前

(例)



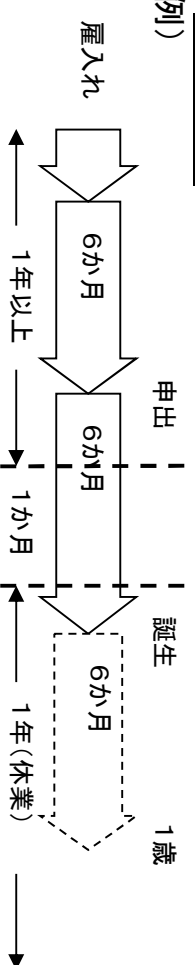
E 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日の前日以前

(例)



F 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されているが、申出時点の契約と同一の長さで契約が更新されても、その更新後の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日以前

(例)



☆ただし、A～Fに該当する場合であっても、
 (1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動
 (2) 同様の地位にある他の労働者の状況
 (3) 当該労働者の過去の契約の更新状況
 等の実態を見て判断されることもある。

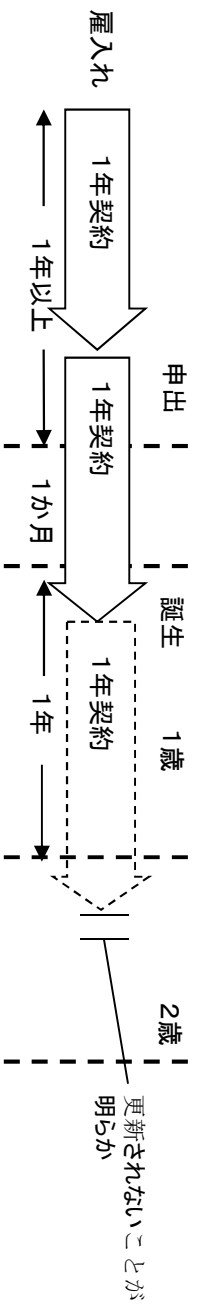
育児休業の対象となる労働者③

- ③ 子の2歳の誕生日の前々日まで、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと
- ・育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断される。

☆③の要件を満たさないケース

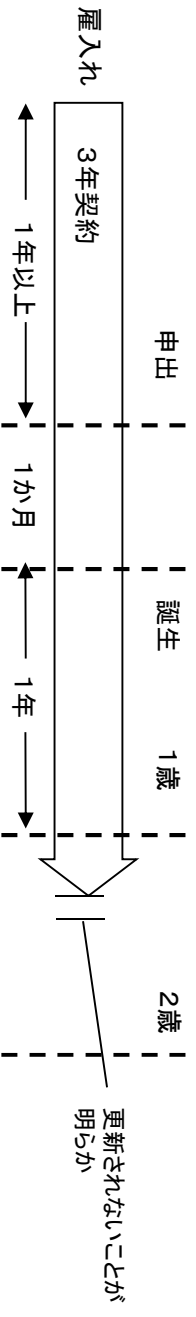
α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である

(例)



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である

(例)



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、
 (1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、
 (2) 同様の地位にある他の労働者の状況、
 (3) 当該労働者の過去の契約の更新状況
 等の実態を見て判断されることがある。

指定法人制度の見直しについて①

第2WG 評価コメント

評価者のコメント

事業番号2-16(1)両立支援レベルアップ助成金

(2)短時間労働者均衡待遇推進等助成金

(両立支援レベルアップ助成金)

- 21世紀職業財団を運営し続けるために事業をやっている感は否めない。本末転倒であり、この財団を通じて支給する理由はない。
- 通常業務は都道府県労働局やハローワークでできるようにするべき。21世紀財団を一旦解体すべき。
- 21世紀職業財団の活用は廃止した上で本来の事業(助成金等)は、ハローワークや各自治体に委ねるべき。
- 事業活動支出のうち、給付金37億円、事業支出6.8億円、管理費支出9億円(そのうち、給与5.7億円)となっている。仕分けの中で問題となっている実質活動に対する管理費の高額さは問題が大きい。このように自主活動比率が低く国からの補助金事業が主となっている財団であれば厚生労働省としては他の省庁内、地方自治体が行っている事業をよく精査して本当にこの財団におおす事業が適正なものかどうか検討していなければ国民に対しての説明責任がなされていないとみられても仕方がない。本事業の内容をみると自治体やNPO等々との積極的な連携を図らなければよりよい労働環境整備は得られなく思え、現財団に果たしてその能力があるだろうか。民間企業の現場を経験している人間でなければ処理できないことが多いと考えられる。
- 助成金のprojectsはそもそも財団を“生かす”ために委託されている様に見える。「自主的に推進するため」に生まれた財団が、政府のbudgetがなければならぬ専門的な知識がなければ業務ができないということでOBの天下りがあるというのは存続の意義すら疑われる。事業は、国から地方へダイレクトにすべき。
- 事業の必要性は認識するが、典型的な天下り財団を経由しての事業。同財団へのすべての業務の発注方法を全面的に見直すべき。
- 完全な二重行政。21世紀職業財団はこの事業を見る限りでは解散しても不具合は及ばない。この金額を別の雇用対策に回すべきだと考える。

(短時間労働者均衡待遇推進等助成金)

- 地方労働局とハローワークに委ねるべき。21世紀職業財団を解体して予算を本当に必要な分野に活かしていくべき。
- 財団のあり方、どのような仕事をしているかを再考すべき。

- ハローワークとの「選択と集中」が必要。
- この事業を21世紀職業財団を通じてやる必要はない。
※このほか、両立支援レベルアップ助成金と同様とのコメントがあった。

WGの評価結果

両立支援レベルアップ助成金

見直し

(廃止 3名 自治体/民間 1名 見直しは行わない 0名
見直しを行う 6名:うち
ア 21世紀職業財団の活用を廃止 5名
イ 同財団の管理費を削減 1名
ウ その他 0名)

短時間労働者均衡待遇推進等助成金

見直し

(廃止 3名 自治体/民間 1名 見直しは行わない 0名
見直しを行う 6名:うち
ア 21世紀職業財団の活用を廃止 5名
イ 同財団の管理費を削減 1名
ウ その他 0名)

とりまとめコメント

両事業とも21世紀職業財団の活用を廃止。指定法人のあり方について法改正を含めて対応をお願いしたい。ご議論いただいたとおり、外形的なことから言うと国民の目から見ると財団ありきでこの仕事が財団に流れているのではないかという疑念はぬぐえない。指定法人の指定をはずした上で一般競争入札や、労働局、地方自治体に移すことを考えていただきたい。その上でどうしても受ける場所がないという場合はまた考えていただきたい。

以上、業務の発注の仕方の見直しをしていただきたい。

指定法人制度の見直しについて②

【参考】

○厚生労働省告示第百二十号

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(平成三年法律第七十六号)第五十二条第一項の規定に基づき、厚生労働大臣が同法第三十九条第一項に規定する福祉関係業務を自ら行うこととしたので、同法第五十二条第二項の規定により公示する。

平成二十三年四月一日

厚生労働大臣 細川 律夫

一 実施しようとする福祉関係業務の範囲 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第三十九条第一項に規定する福祉関係業務(雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令(平成二十三年厚生労働省令第四十八号)附則第二条第三十八項の規定によりなお従前の例によることとされた給付金の支給に関する業務を除く。)

二 福祉関係業務の開始の日 平成二十三年九月一日

○厚生労働省告示第四百六十七号

育児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第二十二条第一項の規定に基づき、同法第二十四条各号に掲げる業務を行う法人を指定した件(平成七年労働省告示第百十七号)、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第三十九条第一項の規定に基づき指定法人に行わせる福祉関係業務(平成七年労働省告示第百十八号)及び育児休業、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第三十九条第三項の規定による届出に係る事項(平成七年労働省告示第百十九号)は、平成二十三年十二月三十一日をもって廃止する。

平成二十三年十二月二十二日

厚生労働大臣 小宮山洋子