

付属資料

仕事と介護の両立支援に関するドイツ現地調査記録

以下の記録は、改正家族介護時間法成立直前の 2014 年 11 月にドイツを訪問して、同国の介護休業法制（介護時間および家族介護時間）について政府・使用者団体・労働組合の見解を聞き取ったものである。

インタビュアー：池田心豪（JILPT 主任研究員）、山本陽大（JILPT 研究員、記録作成）

1 連邦労働社会省、連邦家族・高齢者・婦人・青少年省

協力者：連邦労働社会省調査官

連邦家族・高齢者・婦人・青少年省家族介護時間担当部局長

実施日：2014 年 11 月 3 日

【介護時間法について】

・介護時間法は、介護される人の希望をかなえることを目的としている。ドイツにおける要介護者は、自宅で自分が気の許せる人たちによって介護されたい（在宅介護）という希望を持っており、これを考慮する必要がある。その際に、重要となるのは、介護者が職業を持っている場合、これを辞めることなく両立できるようにすることである。これは、人口構成が高齢化してゆくなかでは必要なことである。

・介護時間法は、労働法上の規定であり、大きくは 2 つの柱からなっている。1 つは、短期休業の制度であり、もう一つは介護時間の制度である。

・かかる介護時間法上の権利は、労働者のみならず労働者類似の者、および職業訓練生にも認められている。

・短期休業の制度は、10 日間、完全に労働を免除される制度であり、緊急の場合を想定して作られたものである。例えば、病院から患者の引取りについての連絡を受けた場合や、急に家族が倒れた場合のケアの場合などに、労働者はかかる短期休業制度を利用することができる。また、かかる 10 日間の期間内に労働者は今後生じうる介護のための体制を整えることとなる。

・介護時間法は、かかる短期休業期間中についての使用者の賃金継続支払義務を規定していない。但し、民法または労働協約を根拠に使用者の賃金継続支払義務が生じる場合はある。

・なお、使用者は労働者に対して介護が必要となったことの証明書の提出を要求できるが、労働者が自ら進んで提出する義務はない。

・他方、労働者は、要介護者の発生ごとに、最大 6 ヶ月を上限として介護時間を取得することができる。その取得に際し、短期休業の 10 日間とは連続していなくとも良い。かかる介護時間は、完全休業として取得することもできるし、部分休業（パートタイム就労）として取得することもできる。但し、両方を選択することはできない。また、労働者は分割取得す

ることは原則として許されない。もっとも、例えば6ヶ月間のうち3ヶ月を先に取得した後に、特別の事情（例えば、介護を予定していた兄弟が介護できなくなった場合）が生じた場合に、残りの3ヶ月についても取得することは、使用者の同意があれば可能である。

- ・介護時間を完全休業として取得した場合につき、介護時間法は、使用者の賃金継続支払義務を規定していない。

- ・介護時間の取得に際しては、労働者は介護が必要であることを証明しなければならないので、法律上、医療サービス機関による証明書を、2週間以内に使用者に対して提出することとなっている。

- ・例えば、要介護者の死亡などにより、当初取得を予定していた介護時間を、予定より早く終了させることは可能である。但し、この場合には、使用者側には調整の必要性があるので、4週間前に予告しなければならない。

- ・労働者は介護時間の申請から終了の時点まで、解雇から保護される。これは、労働者が介護時間の取得を躊躇しないようにするためのものである。但し、全く解雇できないわけではなく、行政が同意すれば解雇することは可能である（例えば、事業所閉鎖や、パートタイム就労を選択した労働者が勤務中に非違行為を行った場合）。なお、労働者は介護時間の終了後は、元の職場へ復帰する権利を保障されている。

- ・介護時間の上限期間が6ヶ月間に設定された理由は、政治的妥協の結果である。

- ・介護時間の利用率については、2010年の統計では5%という結果が出ている。但し、これは介護時間法が施行されてまだ間もないころのものであり、当時は制度自体が知られていなかったことに原因がある可能性がある。アップデートした統計はまだないが、もしかすると利用率は増えているかもしれない。

- ・ドイツでは、部分休業（パートタイム就労）のほうが好まれて使われているかどうかは、ケースバイケースによる。

【家族介護時間法について】

- ・同法が定める家族介護時間制度により、近親者の介護を行う労働者は、最長で24ヶ月間、労働時間を短縮しパートタイム就労に従事することができる（但し、短縮後の労働時間は、原則週15時間を下回ることができない）。但し、労使合意が行われていることが前提条件となっている。従って、労働者が一方的権利行使として取得できるものではない。

- ・家族介護時間中の収入については、労働者が使用者から受ける労働報酬は、家族介護時間開始前の労働報酬とその期間中の本来の労働報酬の差額の1/2を積み増した額が支払われることとなる。また、かかる積増支給分の支払いのために、使用者は連邦家庭・市民社会任務庁（BAFzA）から、無利子の貸付を受けることができる。かかる積増支給分については、家族介護時間の終了後、労働者が使用者に返済しなければならない。また、返済が行われないうちに備え、労働者には家族介護保険への加入が義務付けられている。

- ・労働者は、家族介護時間の取得期間中およびその後の積増支給分返済期間においては、解

雇から保護されている。

- ・使用者が BAFzA から融資を受けており、他方で労働者が返済不履行に備えて家族介護保険に加入している例を、行政では年間 135 件把握している。

- ・ドイツにおいては、統計上の平均によれば、要介護者を家族で平均 3 人くらいで分担してケアすることが多いため、パートタイム就労に切り替えることができることは、労働者にとってメリットとなる。

【改正案について】

- ・ドイツの介護休業法制については、現在改正作業が進められており、行政は 2015 年からの導入を希望している（主な内容は、以下の通り）。

- ・労働者は、一方的な権利行使として、家族介護時間を利用できることとする（労使合意は不要）。

- ・また、家族介護時間中の労働報酬の積増支給分については、労働者自身が BAFzA から直接、貸付を受けることができることとする。それゆえ、労働者は、家族介護時間終了後は、使用者に対してではなく、BAFzA に対して貸付の返済義務を負う。

- ・介護時間と家族介護時間を統合し、合計で 24 ヶ月を上限とする（この点、組合は従来の家族介護時間 24 ヶ月＋介護時間 6 ヶ月＝30 時間を要求していたが、使用者側が反対し、妥協の結果、24 ヶ月とされた）。

- ・介護時間法が定める短期休業の期間中につき、介護保険制度（介護金庫）から介護支援手当が支払われることで、所得保障を図る。

- ・要介護者の範囲を拡大し、例えば、重度障害を持つ子供を病院で看護する場合にも、休業を取得できることとする。

- ・改正案の草案は既に公開されているが、今後議会で修正が入る可能性はある。

【その他】

- ・ドイツにおいては、要介護者が自宅で近親者に介護されたいという要望を持っているため、日本のように、介護を全てケアサービスに任せるといったことにはならない。約 263 万件の介護例のうち、約 185 万件が在宅で介護されている。

- ・介護する家族の要介護者と同居・別居の状況は様々である。同居している場合もあれば、少し離れて住んでいることもある。

- ・介護を行う人の 41%は職業に就いていない。他方、28%がフルタイムで就労しており、31%がパートタイムで就労している。

- ・家族介護時間法施行以前から、個別の合意で、フルタイムからパートタイムに切り替える例はあった。ただし、その場合には常にフルタイムに戻れる保障はない。

- ・在宅勤務はドイツではポピュラーだが、法律上のルールはなく、労使の任意の合意によって導入されている。但し、行政では統計を把握していない。

2 ヘッセン州金属産業使用者団体

協力者：弁護士（労働協約・労働科学分野担当）

実施日：11月4日

・ドイツにおいては介護を行う労働者の数は増えている。これまでは、介護といえば主婦が行うことが多かった。

・介護時間法も家族介護時間法も目的は素晴らしく聞こえるが、これらのシステムはもともと労働者側から要求されたわけではなかった。従来、労働者に介護を行う必要性が生じた場合には、使用者との任意の個別合意（年休の消化、パートタイムへの切り替え、個別合意による就労免除）によって対応していた。

・実際にも、使用者団体であるヘッセンメタルは企業に対する情報提供や助言を行っているが、これまで介護時間法や家族介護時間法について、企業から使用者団体に問い合わせが来たことは無い。それは、これらの法制度が使われていないことを意味する。

・使用者は、介護の問題は家族の問題、ないし社会全体の問題であり、雇用関係の問題ではないと考えている。これまでのように個別合意により対応する場合には、事務手続は最低限のもので済んだのが、法制度として導入されると、使用者としては事務手続（アドミニストレーション）の煩雑さが過大なものとなる。

・特に、このような事務手続の煩雑さは、家族介護時間法によって更に過大なものとなった。このシステムに則る場合には、使用者は BAFzA から融資を受けなければならないし、労働者側も家族介護保険に加入しなければならない。

・また、家族介護時間と介護時間の両方が適用されると、使用者の事務手続の手間は極めて煩雑となる。すなわち、介護時間は完全休業としても取得されうるが、家族介護時間はパートタイム労働のみであるし、介護時間が先に取得されることもあれば、家族介護時間が先に取得されうることもある。

・従って、介護時間法や家族介護時間法は、法律の目的を果たしていない。ヘッセンメタルでは、4年前にこのテーマでセミナーを行ったが、その後の問い合わせは1件も無い。

・介護に対して、個別合意で対応している労働者はどれくらいいるのか、ヘッセンメタルでは統計を把握していないが、個別合意で対応している労働者はいるという認識を持っている。もし、介護時間や家族介護時間の制度が利用されているなら、法制度が複雑であるので、ヘッセンメタルは企業から問い合わせを受けるはずである。

・個別合意で対応することのデメリットとしては、特別解雇制限を受けることができず、一般的な解雇制限しか受けることができないという問題がある。ただし、かかる特別解雇制限も使用者側からすれば問題がある。というのは、かかる特別解雇制限は、介護時間および家族介護時間いずれについても、申請の時点から発生するので、労働者はこれを享受するために、かなり早い時期から申請を行うという、濫用的なケースが生じうるためである。但し、実際にこのような濫用があったという例は、ヘッセンメタルでは把握していない。

- ・個別合意で対応しようとする、交渉がうまくいかなかった場合に、労働者が退職してしまう例も若干数存在するが、大方の問題ではない。特に、専門知識を有する労働者が介護で辞めるとなると、新しい人を雇い入れた場合には教育コストがかかるため、そのような場合には、使用者は可能な限り当該労働者を企業内に留めておこうとする。
- ・個別合意が行われる場合の契約内容にそれほどの多様性はない。ただし、個別合意のなかには、パートタイムに切り替え、また介護終了後にはフルタイムへ復帰することを合意するものもある。
- ・個別合意で対応する場合、労働者間で待遇に格差が出ることはある。使用者は、労働者各人の能力に着目する。労働者が介護という自体に直面するのは、45歳くらいの年齢の時であるから、そのときには使用者としては、だいたい労働者各人の能力の有無が分かっている。そして、能力の優れた労働者の場合には、企業内に留めようとして優遇するが、そうではない労働者の場合には、むしろそれを契機に退職してもらいたいとさえ思うことがある。
- ・クリエイティブな労働の分野では、最近介護のためのテレワークも増えつつある。
- ・日本で介護休業法制を考える際にも、事務手続が煩雑となるようなシステムにすべきではない。むしろ、任意による対応にもっと注目すべきである。

3 金属産業労働組合

協力者：金属産業労働組合ダルムシュタット地区本部長

金属産業労働組合本部政策秘書（社会政策担当）

実施日：2014年11月4日

- ・介護というテーマは、5年、10年前までにはあまり扱われていないテーマだったが、近年、高齢化に伴い、各事業所内における重要なテーマになりつつある。特に、このテーマの主体は女性であり、女性が多い事業所（例えば、作業技術上、女性の手によるほうが適しているヘッドアップディスプレイを製作している事業所）において、問題となる。
- ・一人の要介護者が生じると、非常に多くの費用がかかる。例えば、ドイツでは要介護者を介護ホームに入れた場合、1ヶ月で2500～3000ユーロかかり、（介護等級にもよるが）その半額を自己負担しなければならない（残りは、介護保険）。
- ・家族介護時間の制度は、非常に稀にしか利用されていない。Beiter氏の記憶では、ドイツ全体でも5000人程度しか利用していない。また、その利用の条件である、家族介護保険についても、この保険サービスを提供している保険会社自体がそもそも少ない。そのため、介護を行う必要性が生じた場合は、任意の個別合意で対応することが多い。
- ・ドイツでも、最近ではプロのケアサービスに依頼することも増えている。但し、このようなサービスを行うのは、ルーマニアやブルガリアなどの東欧系の女性労働者が多い。この場合の費用は、1ヶ月で1500ユーロ程度である。
- ・Bosch社では、労働者が介護を行っているということを、人事評価において海外滞在経験

と同程度の要素として評価している。

- ・ドイツでは、介護休業法制が整備されてはいるが、今でも介護を実際に担っているのは女性（特に、娘）であり、多くはもともと職業に就いていないか、職業を辞めた人たちである。あるいは、介護のために仕事を半分に減らし、勤務時間中はプロのケアサービスに任せる例もみられる。

- ・介護保険から要介護者に現金給付が行われることによって、女性の労働参加が妨げられることはないのか？

⇒介護等級が1の場合でも現金給付は235ユーロだから、女性にとって職業を辞めて介護保険からの給付で生活するといったインセンティブにはなりにくい。

- ・任意の個別合意による対応をどのように考えるか？

⇒個別合意により対応することができるのは、収入が多い労働者層のみである。

- ・年休により介護に対応することがあると聞くが、年休は残っているものなのか？

⇒人それぞれだが、一般的には数日分は年休が残っていることが多く、それによって対応する。また、事業所協定によって介護については特別休暇を認める事業所もある。

- ・ドイツにおける平均出生率は、1.4人。

4 ドイツ労働総同盟（DGB）

協力者：執行役員、保健・介護政策部長

実施日：2014年11月6日

- ・家族介護時間制度は、労働協約のみならず、事業所協定によっても導入することが可能である。但し、家族介護時間法自体、まだ施行後数年しか経っていないため、実務上、事業所協定により導入されている例はない。

- ・また、家族介護時間制度を利用した例は、2012年以降、ドイツ全体でも138例しかない。これは、制度利用のための手続きが煩雑であり、実務上使いづらいためである。

- ・家族介護時間制度は、労働者にとっても都合の良いものではない。例えば、週労働時間は15時間を下回ってはならないし、上限期間も24ヶ月と限られている。また、家族介護時間終了後も減収となるため、ある程度収入がある労働者でなければ利用しづらいが、多くの場合介護を担当することになる女性労働者は、高収入であることは少ない。

- ・介護時間および家族介護時間の実施には企業にも負担が生じるため、政府は15人という基準で線引きを行うこととした。しかし、DGBの見解では、介護休業制度の利用が真に必要なとされるのは女性であり、女性というのはむしろ小規模企業で就労していることが多い（例えば、小売業、サービス業、理髪業）。にもかかわらず、15人未満の事業所を適用除外とすると、制度が本来ターゲットとすべき層にマッチしないこととなる。

- ・新草案によれば、家族介護時間においては労働者がBAFzAから直接融資を受けることとなるため、特別解雇制限が廃止されることとなる。しかし、これはDGBの立場からすれば

改悪であり、労働者は最悪の場合、BAFzA に対する返済義務を負いながら失業することとなる。この点につき、新草案では返済の猶予や免除を規定しているが、そのルールは非常に複雑なものとなっている。

- ・介護が社会全体の問題であるとする、今後はプロによるケアサービスのための施設・設備が必要となってくる。その費用は、税金でまかなう必要があり、そのためには企業も負担を負う必要がある。

- ・現在のドイツのケアサービスにつき、市町村レベルの認定介護センターなどは公的なものであるが、介護保険から支払われる額が十分でない、東欧からの介護労働者に依頼する例が多い。但し、この場合であっても 1 ヶ月で 1500 ユーロはかかる。また、このような東欧からの介護労働については、低賃金であり、違法労働の場合もあるなど、搾取の温床となっている。

5 ドイツ使用者団体連合 (BDA)

協力者：EU・国際社会政策担当、労働・関税政策担当

2014 年 11 月 7 日

- ・介護時間制度は最大 6 ヶ月間の休業を労働者に認めるものであるが、この間については法律上所得保障に関する規定は無い。また、家族介護時間制度はその導入のためには労使合意が必要であり、また実際に利用するには煩雑な手続を経なければならない。そのため、ドイツにおいてはいずれの制度もあまり使われていない。

【使用者による働く介護者の支援事例】

- ・印刷産業では、労働協約により 4 年間、労働時間を変更できることとなっている。
- ・ある保険会社では、事業所協定により、1 年間につきパートタイム就労を認め、その間の収入については、減額分の半額を積み増しして支払い、フルタイム復帰後に一定期間、パートタイム就労期間中の賃金と同一額で就労するという、まさに家族介護時間制度と同じシステムが、従来から採用されていた。
- ・大手航空会社では、介護のために 1 年間の休職を可能とし(個別のケースにより延長可能)、自動車メーカーでは 3 年間の休職を可能とする制度(最大 5 年まで延長可能)が存在している。但し、これらについては休職期間中の賃金は支払われない。
- ・フランクフルトの北部にある電機会社では、介護のためにフルタイム就労時の賃金額を維持しつつ、3 年間パートタイム就労へ切り替えることができる制度がある。しかも、家族介護時間制度や上記の保険会社の例とは異なり、フルタイム復帰後も賃金は減額されない。同社が、このような制度を採用している目的は、現従業員や新たに従業員となる人々に、会社に対する関心を示してもらうことにある。
- ・他方で、休職ではなく、介護終了後に再雇用の約束を行うという形で対応している会社としては、大手自動車メーカーや住宅積立金融公庫の例がある。

- ・住宅積立金融公庫では、企業が有する介護老人ホームに要介護者を入居させることができるといった形でのサービスも行っている。他にも、介護ホームや介護サービスをあつせんするという形でのサービスを行っている企業もある。
- ・比較的規模の大きい企業では、これまでも多様な形で介護を行う労働者に対するサポートを行ってきた。他方、小規模の企業では、いわゆる労働時間口座制度によって対応する例が多い。いずれにせよ、合計すると企業の35%が、介護を行う労働者に対して任意の形での休職のオファーを行っている。
- ・この他にも、在宅勤務や、個別の合意により介護を行う労働者には夜間や日曜労働のシフトを当てないといった形でのサポートもある。
- ・在宅勤務制度は20%の企業で導入されている。ドイツでは通勤時間は長くは無いが、労働者は両親と離れて住んでいるため、一定期間出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点に、在宅勤務制度のメリットがある。
- ・家族介護時間制度は、小規模企業にとっては大きな負担となる。特に、問題となるのは、介護を行う労働者が抜けた分の代替要員の補充である。介護により、ある労働者が抜けると、企業は往々にして有期契約労働者を代替要員として雇用することとなるが、ドイツでは専門的能力を持った労働者が不足しているため、新たに人を雇用するとすると、仕事に慣れてもらうために、企業には様々なコストが生じる。とりわけ、新草案により家族介護時間制度の利用が労働者の一方的権利行使により可能となると、小規模企業にはますますこのような負担が生じることとなるため、BDAはこの点を批判している。
- ・大規模企業であれば、比較的、人材の異動が容易であるので、このような問題は生じない。

【介護時間制度に関する見解】

- ・介護時間制度の利用につき、申請期間が10日前と短く、また使用者は申請を拒否できる余地が無い。また、短期休業制度の利用については、前日の申請でも良いこととなっている。それゆえ特別解雇制限による労働者の保護は、申請の時点から成立してしまうこととなっている。上記の通り、労働協約や事業所協定により、介護を行う労働者に対する任意のサポート制度があるにも関わらず、法律のなかではそれが尊重されていない。
- ・中小企業に対する政府からの補助金のようなものはドイツには存在しない。
- ・家族介護時間制度は、労働者を企業内に留めておくという観点からは、良い制度である。ドイツでは専門的労働者が不足しているため、企業としても、パートタイム就労という形によって労働者を企業内にキープしておく必要がある。特に、ドイツでは女性の26.1%が介護の必要性によってパートタイムにより就労している。新草案により、家族介護時間制度の利用につき労働者の請求権が認められると、今後、社会の高齢化を背景に、かかる請求権が行使される例は増えてくるであろう。

【改正法案について】

- ・BDAとしては、政府の新草案に対する見解として、次の点を強調しようとしている。

- －上記の通り、ドイツの企業はこれまでも任意の制度や個別合意によって、介護を行う労働者に対応してきたので、このような任意のものがある場合には、そちらを尊重するよう、法律上に開放条項を置くべき。
- －特別解雇制限が申請時点から生じるのを防ぐために、予告期間を法定化すべき。
- －適用除外の基準を 15 人から 50 人へ引き上げるべき。また、その単位を企業単位から事業所単位へ変更すべき。
- －労働者が介護を行う際には、年休からも数日分拠出するようにすべき。
- －現在では、民法典の規定に基づき、介護時間法に基づく短期休業の期間（10 日間）中、5 日までは使用者に賃金継続支払義務が生じるが、かかる 5 日分についても介護保険から所得保障が行われるようにすべき。
- ・特別解雇制限は、使用者にとって厳しい規制。例えば、整理解雇を行う場合、特別解雇制限を受ける労働者については、被解雇者対象リストに載せることが、そもそも出来なくなる。
- ・BDA としては、介護という問題については、労使合意が重要と考えている。一律に法規制を行うよりも、労使双方から様々なアイデアを出し合い、話し合っただけで決められた内容については、尊重されるべきと考えている。

仕事と介護の両立支援に関するイギリス現地調査記録

以下の記録は、2015年1月にイギリスを訪問して、柔軟な働き方（Flexible Working）をはじめとする同国の仕事と介護の両立支援について関係団体に聞いたものである。

インタビュアー：池田心豪（JILPT 主任研究員）

樋口英夫（JILPT 主任調査員補佐、記録作成）

1 Carers UK、Employers for Carers

協力者：Carers UK 事業開発・革新部長

Employers for Carers 戦略担当マネージャー、事業運営担当マネージャー、
事業開発担当者

同行者：村上栄味子氏（通訳）、和田幸典書記官（在英大使館）

実施日：2015年1月13日

【Employers for Carers と Carers UK の関係】

Carers UK が雇用主とのパートナーシップにより Employers for Carers を結成。Carers UK は数年にわたり雇用主のインタレスト・グループと、仕事と介護の問題に関する雇用主向け啓発を行っていたが、2009年にこれを会員向け組織とする目的で Employers for Carers を設立した。運営は Carers UK が行っている。ただし、雇用主主導、雇用主中心の組織として独立性を持っている。

会員組織数は現在 87 組織（雇用主）、雇用されている従業員数に換算するとおよそ 150 万人分に相当する。近々、もう 1 団体が加入する予定。民間から公共部門、あるいは非営利部門まで、様々な業種の雇用主が加入している。ただ、製造業や製薬業の雇用主からは加入を得ていないため、努力していきたいと考えている。会員の維持のために、4 半期ごとにイベントを実施、ワンストップ・ショップのサービス提供につとめている。また、ビジネス・デイベロプメント（会員拡大のための営業活動）として、イベントに参加して話をしたり、あるいはキャンペーンとして我々の団体や会長であるブリティッシュガスの CEO からレターを出すといったことを行っている。

加入を得るためには、組織の中で最も適切な担当者と話をすることが重要である。役員や上級管理職レベル、また人事部門の理解を得るよう努力をしている。会員企業はゆるやかに拡大しており、不況のただなかにあった 2009 年に組織を立ち上げて以降、ここまで伸びてきたことを考えれば、好調といえる。

会費は、従業員 1000 人超規模で 2000 ポンド、500~1000 人規模で 1000 ポンド、500 人未満で 500 ポンド。加えて、小規模企業の参加が重要であるとの考え方から、例えば自治体が代表で会員になり、この下に小規模企業が無料で加入するといったことも行っている（ア

ンブレラ・メンバーシップ)。会費の額については、例えば障害者や女性などの支援組織を参考に、市場相場を考慮して決定した。このほか、大規模企業の中には、例えば KPMG のように、会費だけではなく、例えばネットワーキング（後述）のようなイベントを主催する役割を担ってくれる組織もある。

【会員向け支援の内容】

会員へのサービスとして、介護責任を持つ従業員の支援方法に関する実際的な情報を、主にウェブサイトを通じて提供している。これには、介護者の法的権利、使用者の責任、好事例の紹介などを含む。ウェブサイトに掲載している情報のうち、例えば介護者を支援することの重要性・利益や、好事例などに関する情報は会員以外でも閲覧が可能だが、より詳細な情報や実際的なツールキット、アドバイスは、会員限定で提供している。また、会員には対面や電話、eメールによる支援、あるいは訓練のためのセミナー（lunch time session）などを実施している。

ウェブサイトで提供している情報はよく利用されている。訓練も利用されている。また、雇用主間の情報交換のための場を提供する「ネットワーキング」も、例えばどのような好事例があるかといったことを話し合う場として非常に価値があるとして評価されている。さらに、介護者間のネットワークを作って、様々な重要な情報を共有していくということも行っている。介護者同士が話し合うという機会はなかなかないので、非常に重要だと考えている。

会員制を採る理由は、会員に対する実用的なサポートを維持していくことにある。ケーススタディやモデルポリシーの収集、ツールキットの作成、ウェブサイトでのサービスや訓練の提供にかかるコストを、外部のプロジェクトファンドや政府の補助に頼らずに独立の立場で維持していくために、会費を徴収している。一方で、EfC のリーダーシップ・グループのメンバーは、政府やその他の関連機関（エージェンシー）とともに、介護者である従業員に対する支援の重要性や、彼らが抱える課題について理解することの重要性を社会に知らしめ、政策に取り組むという役割を担っている。いわゆる一般向けの意識向上のキャンペーンも行っている。

【雇用主の問題意識、具体的な啓発内容】

一番の動機は、社会が高齢化するなかで、介護を理由に仕事をやめてしまう従業員の慰留である。介護を理由に仕事を辞める人々は、人材としてピークにある重要な従業員が多く、彼らを失うことは非常に大きな損失となる。また、新たに採用して訓練を行う場合、費用が発生する。もうひとつは、雇用主がこの問題に理解を示して、従業員と話し合うことで、従業員のモチベーションが高まり、生産性の向上が期待できるという点である。加えて最近では、介護と仕事から来る身体的・精神的なストレスという面から、安全衛生の問題としても捉えられている。従業員に対して情報提供や支援を行うことで、ストレスを緩和し、安全衛生を確保していくということがある。

【従業員の問題状況（介護ストレス等）の発見・管理に関する支援】

主に意識啓発による。組織として支援施策を設けることは重要だが、その実施には、従業員とのコミュニケーションを通じてどのような制度が利用可能なのかを従業員に周知することが必要になる。具体例としては、掲示板やイントラネットでの情報提供など。また例えば、ロンドン警視庁（Metropolitan Police）では、従業員が介護責任を抱えているかどうかについて調査を実施している。従業員の介護責任は雇用主から非常に見えにくく、従業員の側から、支援が必要であると申し出てもらう必要がある。制度があっても実施されないと意味がない。実施を担保してこのギャップを解消していくことが重要である。

また、従業員へのアプローチに関連して、中間管理職（middle manager）を中心とした管理職層に対する訓練を重視している。介護責任を持った従業員のいる職場でも、理解のある上司とそうではない上司がいる。例えば、若くして出世した場合、介護の問題を全く理解していない管理職もいる。どの職場でも管理職が介護者に対してきちんと理解を示すことができる、という一貫性のある環境を整えることが重要である。このため、事例に基づく訓練を行って、ある問題にどのようにアプローチするか、どういった解決策がよいのかといったことを、介護者として働いている人々の立場になって考えてもらうという訓練をしている。

【弾力的勤務（flexible working）の申請を雇用主が認めない等の問題はあるか】

弾力的勤務の申請は法律で従業員に認められた権利であり、雇用主にはこれをビジネスの状況に照らして真摯に考慮する（consider seriously）義務がある。申請を拒否する雇用主は、往々にして十分な考慮を行っていなかったり、自分たちが一番先にそれを行った雇用主になることを恐れる、といった傾向にある。一方、人材維持の観点から、そうした取り組みの重要性をよく理解している小規模企業の間では、先進的・想像的な対応を行っている場合も多い。カギとなるのは、一度そうした取り組みを始めたら長期的に継続しなければならないとは考えないことで、試験的あるいは非公式なものとして行えるといった説明をしている。

また、サービスの維持という面で時間の融通が利きにくい職場では、対応を工夫する必要がある。例えば医療分野では、技術を持っている人が不在の時間を作らないようにチームで調整しつつ、柔軟な就業を実現するといった手法（self roastering）も採られている。また法務省では、子供の迎えのために 2 時間早く退社しなければならない職員に対応するため、2 時間だけ専門性のある契約社員を雇うといったことも行われている。雇用主に短時間の契約を認め、また従来とは異なる方法を考えることで、そうした仕事の仕方が可能になった。

【雇用主はむしろ弾力的勤務の促進策よりも、介護サービスの拡大を要望しないのか】

介護サービスの不足、また誰が費用を負担するのか（国か、個人か）といった問題は、経済にとっても重要であり、生産性にもかかわる。この議論は、15 年前の育児に関する議論と同型だが、育児にせよ介護にせよ、労働者の直面する状況への対応は、所与の条件と捉える必要がある。育児については、例えばある従業員に臨時に託児の必要が生じた場合に、他の従業員がこれを担う「バックアップケア」といった取り組みも行われているが、介護分野ではまだみられない。

【介護責任のある従業員の意識について】

愛情なり責任感なり、動機は個人によって異なるだろうが、自ら介護をしたいと考える傾向にはある。ただ、子育てと違って、介護・被介護者に関する状況は多様（身体的な問題の度合い等々）で、また予測しにくく、往々にしてネガティブ。介護者の状況や精神的な負担も異なる。このため、働き方のニーズも多様にならざるを得ず、個々人でそうした状況が異なることが、トラブルとなりうる。このため、使用者の対応は一貫性を持ちつつ、柔軟である必要がある。先のラインマネージャーの研修でも、そうした内容も盛り込んでいる。

【介護責任を理由とする差別の問題】

残念ながら、雇用主が介護責任を理由に従業員を差別するケースはあると思う。電話相談にも、実際に差別を受けたという案件が寄せられている。そうした差別は違法だが、実際に差別を受けた人たちは、ストレスを避けるため裁判沙汰にすることを抑制する傾向にあり、実際には法的に争われることは少ない。近年の例としては、Sharon Coleman 事件※がある。※法律事務所勤務の女性が、障害を持つ子供の看護を理由に不利益取り扱いを受けたとして、雇用主を関係者差別（associative discrimination）で提訴、訴えが認められた。

【労働組合の役割】

過去には、雇用主との交渉に関するガイドラインについて、国内最大の労組 Unite と話し合いを行った。Unite には、自前の支援機能があるらしいが、もっと協働したいと考えている。また、Unison（公共部門労組）は雇用主の立場で EfC に加盟しており、現在協働中（啓発など実施）。また EU からの基金を得て、ETUC（欧州労連）と組合向けの交渉ガイドを作成、イギリスのほか、ポーランドやマルタで利用されている。さらに政策面では、TUC とも法定の介護休暇に関するキャンペーンを共同で実施した。

【今後の課題、政府に対する要望・提言】

政府に対しては、介護休業の有給化に向けた働きかけを行っており、日数は 5～10 日と提言している。先々は日独と同様、より長期な無給の休暇制度との併用をにらんでいるが、最初からあまり過大な要求をしても受け入れられないので。また、介護サービスの拡充も重要と考えている。政府には、この問題の重要性を理解して、政策上の中心的課題の一つとらえてもらいたい。

2 助言・あっせん・仲裁局 (ACAS)

協力者：均等部門長

同行者：村上（通訳）、Sue Yeandle 教授（リーズ大学）、和田

実施日：2015年1月14日

【弾力的勤務に関する行為準則作成の背景】

行為準則とは、簡素に作られた法律に対して、その詳細な実施方法に関するルール。単なるガイダンスではなく、正当な理由がない限り従うべきもので、裁判所もこれを参照する。行為準則の作成にあたっては、案文を公表して12週間のコンサルテーションを実施、政府や労使、その他利害関係者からの意見を募ったうえで、最終的に固めた準則案を議会に提出、承認を受ける。弾力的勤務に関する行為準則は全部で14段落と短く、主な内容は、従業員からの申請があった場合に、正当な理由がなければ雇用主はこれを認めなければならない、というもの。

従来は、親と介護者にのみ申請権が認められていたが、2014年7月からは勤続6か月以上を条件に全ての労働者に申請権が付与された。ただし、あくまで申請の権利であり、ビジネスへの影響などにより最終的には雇用主が判断するという点が重要。なおデータによれば、雇用主のおよそ3分の2が従業員に何らかの弾力的勤務を認めている。

行為準則の作成を後押しした背景は、一つに労働者の高齢化がある。引退後に十分な年金がない層も多く、社会保障予算への圧迫が懸念され、高齢者の就労継続が企図された。法定定年年齢の廃止もそうした意図による。しかし同時に、高齢者の就労には限界もあるので、より緩やかな働き方として弾力的勤務が提示された。もうひとつ、ロンドンオリンピックの時期に、ロンドンに人が集中することを予防する意図から、在宅就労の普及促進が行われた。

【在宅労働の手法、実施上の課題】

適不適は仕事の内容にもよる（オフィスワークで、インターネットへの接続環境があれば可能）が、実施する場合に重要になるのは、労働者に対する雇用主の信頼。管理者（マネージャ）は、在宅勤務者が適正に働いていると信用し、従業員の方でも、その信頼を裏切らないという関係が必要。通常の労働者は、労働時間数で働きがはかられるところがあるが、在宅労働者についてはより成果に注目することになる。またマネージャは、在宅勤務者が適切な就業場所や機材などの設備が整っていることを確認する必要がある。

イギリスの住宅は広くはないので、寝室に就業スペース（work station）を確保する方法が採られることもある。決まった方法はなく、管理者と従業員との合意によるが、管理者は要件を明確化する必要がある。例えばACASでは、調停者（conciliator）が使用者・従業員との調停を自宅から電話で行っている。いつ働くかは自身で決めることができる。また自分（Williams氏）も週1～2日は始業時間より遅くに出勤する。ラッシュを避けられるし、環境にもやさしい。最近、オフィスが移転して現在の建物に移ったことで、弾力的勤務が必要になったという側面もある。大幅な経費の節約ができたが、全ての職員が新しいオフ

イスに入ることが出来なかったことによる。同様の理由で、小規模な企業でも在宅勤務を利用しているケースはある。遠隔地から電話で会議に出ることが出来るようになるなど、技術的な進歩もこれを後押ししている。

【育児・介護者にポピュラーな働き方】

育児や介護に関連して、典型的に使われる働き方があるというわけではない。弾力的勤務は、育児の代替物ではない（働きながらケアをすることが目的ではない）。育児や介護の責任のない従業員も、弾力的勤務を利用している。

【政府のスタンス】

在宅労働については、弾力的勤務の一類型というにとどまり、政府には特にスタンスはない。あくまで使用者と従業員、あるいは労働組合が自発的に実施の有無を決定するもの。弾力的勤務については、先ほども述べた通り、より長期的な就労を促す目的がある。結果的に、現在不足している介護サービスを補完している。弾力的勤務によって、育児・介護を社会が担うことが可能になり、国に費用負担が生じないですむ。

ただし、弾力的勤務だけで介護サービスの不足を埋めることはできない。介護は自治体が担っているが、予算削減によって受益者が重度の要介護者に限定される。軽度の要介護者については、家族がやりくりしている状態にある。そうした中で、フレキシブルワーキングによって、プレッシャーが多少なりとも軽減されるということはある。

【家庭生活の選好が弾力的勤務の背景にあるのか？】

過去 10 年間の間に厚生への注目が高まり、雇用主が家庭と仕事の両立ということを考えるようになった。とりわけ若者の間では、ワークライフバランスがより重視される傾向にある。弾力的勤務は典型的な働き方以外の全てを含むが、多くはパートタイムであり、女性が弾力的勤務で働く労働者の 63% を占める。ただし近年は男性の比率が増加している。これは、月曜日から金曜日、9 時から 5 時といった典型的な働き方以外の働き方の男性が増えてきたことによる。結局のところ、弾力的勤務の実質的な中身は、労働時間に関する契約内容の変更を要求する権利といえる。申請は年 1 回に限定されており、使用者が最終的にこれを却下する場合、従業員にはこれについて申し立てを行う権利は認められていない（審判サービスへの負担増になることを政府が嫌ったため）。ACAS は控訴の権利を認めるべきと提言している。

【申請に関する扱いの違いは差別になるか】

雇用主の判断には一貫性が保たれている必要がある。そのうえで、例えば午前中に 1 人目の申請を認めたが、人手の問題を理由に、午後 2 人目について認めないといったことは、雇用主の判断の問題であり、差別にはならない。しかし、男性には認めて女性には認めない、といったことは差別にあたる。さらに、平等・人権委員会（EHRC）は、女性が依然として家事の大半を担っている状況にあって、女性の申請を拒否することは間接差別に当たる可能性がある」と指摘しており、正当なビジネス上の理由があるか、雇用主は注意する必要がある。

一方で、男性の弾力的勤務に関連していえば、2016年4月に導入される共有両親休暇（shared parental leave）は、実質的に父親休暇の拡充。産後1年間の休暇について、母親と父親で共有できるというもの（※従来の父親休暇は1または2週分の有給休暇+26週の無給休暇）。男性も女性も取得可能な育児休暇というものが出てきている。

【在宅労働にかかわる問題（長時間など安全衛生面、夜間の就労による割増等）】

EU指令を受けて、労働時間に関する週48時間の規制はあるが、オプトアウトが可能。雇用主は、就労環境や設備等について確認する責任はあるが、働く時間帯や長さは、基本的には従業員の選択の問題。割増についても法的規定はない。最近も、医療関係で夜間就労に対する割増が廃止された。安全衛生については、就業環境や設備に関する確保をはかるのが使用者の責任であり、また政府の立場としては、一般論でいえば、安全衛生に注意を払うのは使用者とともに従業員の責任でもあるというもの。

【罰則が設けられていない規制（行為準則）は有効に機能し得るのか】

理論的には、雇用主が指針に従わない場合、労働者は雇用審判所に提訴することができる。ただし、働いている会社に関して申し立てを行うことは実際には難しい。また、申請者の65%は雇用主によって考慮されており、そこまでのトラブルにもなっていないとみられる。

3 イングランド公衆衛生庁

協力者：保健・厚生部門高齢者問題リーダー、成人保健コーディネーター

同行者：村上（通訳）、Yeandle、和田

実施日：2015年1月15日

【NHS改革と公衆衛生】

PHEは、NHSの制度改編が2013年4月から実施されたことに伴い、100以上の公衆衛生関連組織の統合により設立された。従来から、公衆衛生はNHSのPrimary Care Trustにおいて大きな位置を占めていたが、PCTの機能が自治体に移管され、国内152の自治体が広範な公衆衛生をカバーすることになった。これに伴い、PCTの公衆衛生部門の組織・人員が自治体に継承された。予算は税財源により、財務省から保健省を通じて配布される。

PHEは保健省に対する提言を行う組織（advisory body）であり、政策は作っていない。直接的な顧客は自治体で、ニーズに沿って訓練などを実施する。また、昨年NHSが策定した公衆衛生に関する5カ年計画において、PHEは一次予防（primary prevention）の運営を担うこととなった。国内に9カ所のPHEセンターがあり、自治体に対する窓口機関としてサービスを実施している。

【非営利部門とのかかわり】

①補助金によるプロジェクト：20万ポンドで2~3年単位のプロジェクトが複数並行で実施されている（総額で2~300万ポンド）

②戦略的パートナーシップ：50の参加組織からのアドバイスが保健省、NHS イングラン

ドおよび PHE に寄せられる

③非公式なチャンネルによる交流：各種団体に電話などで意見を聞く等

【介護者に関する事業】

介護者に関する PHE の事業の目的は、介護者の健康と福祉の向上にある。事業計画として、以下を掲げている。

- 短期：PHE の介護者向け施策の特定・マッピング、施策のアセスメント、ニーズと施策のギャップの分析、今後の施策の可能性を検討
- 中期：介護者のプロファイルの向上、ツール・リソース開発のためのパートナーシップ強化
- 長期：介護者に関する情報の把握の促進、ライフコースを通じた介護者の健康・厚生への促進、介護者人口の健康に関する不平等の削減

毎年、保健省、PHE、NHS で 20 万ポンドの予算を確保しており、この問題を扱う非営利団体と共同で行う事業に充てている。具体的な事業としては、まず報告書の作成を予定している。これには、①どういった施策が有効であったか／有効でなかったか、②どう啓発していくか、③ヘルプライン（民間企業 Serco が受託）によるアドバイス、支援、情報提供に関するデータの分析などを盛り込むことを予定している。

【職場厚生憲章（Workplace Wellbeing Charter）】

就労年齢人口の 75% は就労しており、禁煙運動など公衆衛生に関する事業を行う上で、職場を通じてアクセスすることは効率的。また、働くこと自体が健康に良いという側面もある（就労と健康をめぐっては、Black (2008)、Marmot (2010) など、多くの報告書が作成されている）。

職場厚生憲章は、こうした考え方に基づき、公衆衛生に関する全国統一の基準として作成された。従来は、自治体／地域ごとに多様な形で実施されていたが、一貫性がないため、複数地域にまたがる企業の場合、事業所ごとに異なる手法が必要となっていたという問題があった。このため、既存の多様な施策から良いところを集める作業をリバプールの非営利団体に委託、最終的に 2014 年 6 月に完成した。既に同種の施策を行っている自治体には、その基準を提供するとともに、バーミンガムなどそうしたスキームを持たなかった自治体には、その実施を支援している。チャーターの実施は自治体の資金によるが、1 ポンドの支出に対して生産性向上などで 3 ポンドの利益（予算節約）効果があると説明している。ウェブサイトで地域毎のプロバイダに関する案内を行うほか、情報提供などを行っており、自治体と非営利部門の混合で施策を実施する形をとっている。

チャーターは 8 項目。うち、いくつかの項目は介護者にも関連している（例えば、職場におけるリーダーシップ・文化・コミュニケーション、精神衛生、身体的活動、欠勤管理など）。雇用主の参加は任意。参加雇用主が各評価項目に関して自己評価を行い、これを外部機関がさらに評価して、その結果に応じて 3 段階の認証を受けることができる。評価結果をうけて、

外部評価を行うプロバイダがアドバイスも行い、評価の改善が図られる。なお、評価結果は現在のところ非公開。公開することで普及促進をはかれると思うが、結果的に有利な大規模企業ばかりが良い結果を得てしまうといったことになるため。

【EU 資金による高齢者の就業長期化に関するプロジェクト（マンチェスター）】

EU からの資金により、グレートマンチェスターの 10 地域とのパートナーシップによるパイロット・プロジェクト Greater Manchester Public Health Network の一環として、高齢者の就業長期化を図る取り組みに関する調査を行っている。4 つのテーマがあり、一つは高齢者の就業に合わせた職場の見直し、二つ目に定年に関する選択、三つ目に、慢性的な病気への関与、四つ目に、高齢の労働者の管理。

具体的には、オランダ、フィンランド、スウェーデンの事例に学ぶというもの。これらの国では、10～20 年前から就業長期化が戦略的に実施され、現在は評価の段階にある。各国の手法からモデルを引き出して、戦略を開発することを目的としている。ただし、国の規模、社会保障制度の違いから、そのまま転用はできない。

戦略が完成したら、グレートマンチェスターで展開して、雇用主からの評価を聞いていく。全国的な戦略として採用するかは、中央省庁が決定する。

4 ビジネス・イノベーション・技能省

協力者：労働市場局保健戦略担当、調査官、研究員

同行者：村上（通訳）、Yeandle、和田

実施日：2015 年 1 月 15 日

【イギリスの働く介護者】

介護者 580 万人のうち 440 万人が就労年齢層で、270 万人が被用者または自営業者として就労している。2009-10 年には 31 万 5000 人が離職しており、大きな問題といえる。高齢化でさらなる悪化が想定されている。

勤続 26 週以上の従業員に弾力的勤務の申請権が付与されている。かなり多くの介護者がこの制度を使うだろうと考えている。雇用主は、申請を考慮しなければならず、正当なビジネス上の理由なく拒否することは認められていない。

【介護者にポピュラーな弾力的勤務のタイプ】

第 4 回ワークライフバランス調査の従業員調査の結果によれば、50%超の被用者がフレキシタイム制度を利用している。また、短時間勤務の利用者も多い。このほか、テレワークや、相対的に利用者は少ないが、年間労働時間契約制（年間あるいは月単位で時間調整）、圧縮労働時間（週当たりで調整）などが利用されている。弾力的勤務の申請権の拡大から 6 カ月、介護者限定ではないが、既に多くの企業が育児・介護より広い範囲で制度を導入していると想定している。

【弾力的勤務の普及促進策】

ACASを通じた普及促進（ガイダンスなど）が主。EfCともコミュニケーションをとることはある（資金は提供していない）。あるいは、大臣らがスピーチなどで取り上げる、または雇用主と話をするなどの方法を通じて啓発を行う。大学からは、制度の影響に関するエビデンスなどで貢献を得ているほか、法改正に際して行うパブリック・コンサルテーションでも研究者からの貢献がある。

【雇用主と従業員の間トラブルあるか】

2010年平等法により、差別的取り扱いは違法となっている。

弾力的勤務に関して、事前の感触でも雇用主・従業員ともにポジティブな見方をしていた、第4回ワークライフバランス調査の雇用主調査でも、ワークライフバランスの効果としてモチベーション向上や欠勤率の減少、生産性の向上、採用のしやすさなど良い影響を回答する雇用主が多くみられる。制度改正に先立って、既に法定より広範な従業員に弾力的勤務を提供していた雇用主が多く、このため法改正による適用範囲の拡大は必要か、という議論もあった。一方で、若者の間では概してボランティアやキャリアブレイクといったものに関心の高まりがみられ、これに対応して弾力的勤務を選択しやすくするために、弾力的勤務に対する消極的な評価・印象を拭き去るといった目的があった。また規制の簡素化として、従来は手続きに関する規定があったが、これを考慮する義務に置き換え、ACASのガイダンス等に基づいて行えばよいこととした。従業員の側でも、（生産性などの理由がある場合以外は）大方の申請は認められるだろうとの想定が可能となった。また例えば、弾力的勤務の申請を行ったことを理由に解雇するなどの悪質なケースへの対応は、雇用審判所への申し立てによる。職場への復帰（解雇の取り消し）や、賠償金の支払いなどが課される。

【長期の介護休暇のニーズについて】

介護休暇以外に、従業員には緊急時におけるタイムオフ（無給）の権利がある。法律には合理的と認められるべきタイムオフの長さは規定されておらず、問題が生じた場合、雇用審判所に判断がゆだねられる。また両親休暇（無給）の権利が全ての18歳以下の子供を持つ親に、計18週、年間4週を上限に与えられている。雇用主にはビジネス上の理由で6カ月まで延期可能。

年休は法定28日、使用者によってはより多い日数を提供している場合もある。また多くの従業員が取得する傾向にある。

【今後の課題】

介護休暇を有給にすると、雇用主にとって極端に費用が高いため、今のところ制度改正は予定していない。まず誰が介護をしていて、働く障害になっているかなど、状況の把握が必要。

5 民間企業 A 社（電気・ガス・熱供給・水道業、従業員数 4 万人）

協力者：人事ポリシー・ダイバーシティグループ長

同行者：村上（通訳）、Yeandle

実施日：2015 年 1 月 16 日

【介護者支援の企業経営にとっての重要性】

従業員の参加（engagement）を高める方策の検討過程で、一部の従業員から介護責任のある従業員の支援に関して熱心な要望があり、2006 年に支援策を導入した。①介護者のネットワークを作成、相互支援や情報交換を促進（現在加入者は約 1000 人）、②介護休暇を有給で年間 1 カ月（両親休暇とそろえた）とし、2 週間を上限に、年休による申請と同等の追加的な有給の介護休暇を付与（介護目的の有給取得 1 日に対して、会社が 1 日の追加の有給を提供、累積 2 週間まで）。個々の状況に応じて断続的な取得が可能で、これより長期の休暇が必要な場合には無給のサバティカルも認める。ただし、無給になった従業員はまだ知らない。出来る限り柔軟な対応をしており、何らかの有給の範囲に留まっている。なお、年間の有給付与日数は 25 日（祝日 7 日は別）。このほか、突発的な必要に対応した休暇制度として、別途 dependants leave を設置している。法定では年間 1 日のところ、有給で 5 日間。職種や勤続期間を問わず、就業 1 日目から取得が可能。支援策の実施により、欠勤管理や従業員の慰留といった効果を想定している。

【介護者のネットワークづくりについて】

オンラインの介護者向けネットワークのほか、バックアップケア（自分の代わりとなる介護者を調達）のオンライン支援サイト「My Family Care」と、ヘルプラインを設置している。従業員ネットワークは従業員自身が運営するもので、熱心な従業員により維持されている。またオンライン支援は、外部プロバイダへの委託による会員向けサービスで、介護・育児が対象。現在、従業員の 60%以上が介護・育児の責任を有しているとみている。基本的な費用は、従業員一人当たりにして年間 2～3 ポンド。なお、あくまで調達の支援であり、介護サービスのコストは受益者負担。一連の施策の推進には、「ビジネス・スポンサー」（施策を支持する役員）の役割が大きい。

【介護者、ラインマネージャ向けセミナーの内容】

昨年から、介護者としての準備や、ラインマネージャ用の教育研修プログラムを実施している。あるデータによれば、5 人（あるいは 7 人）に 1 人、就業者の中に隠れた介護者がいるとされており、隠れている理由は、そもそも自分が介護者に相当することに気づいていないか、あるいは出世への影響の懸念など。介護者向けセミナーでは、こうした層の意識向上や、支援制度の利用の奨励を行っている。ラインマネージャに対するセミナーでは、従業員の状況（介護期間の長短等）とここから生ずるニーズへの配慮の必要性といった意識向上、またそうしたニーズを持つ従業員の管理・支援手法（何を・どのように支援できるか、例えば休暇ばかりではなく、始業・終業時間の調整など）、コモンセンスに基づくアプローチを奨

励している。

【弾力的勤務に関する法改正の影響】

これまでも全ての従業員に1日目から申請の権利を認めてきたため、制度改正の影響は小さい。就業パターンも変わってきており、個人的な関心なりスポーツといったことを理由に弾力的勤務、例えば週4日勤務を申請するといったこともある。

ラインマネージャや職場によっては、伝統的な働き方を選好するといったこともあるが、弾力的勤務を認めることによるメリットを示して、一貫性を持って施策を進めることで、企業文化を変えていこうと考えている。ただ、職種によっては全ての申請を認めるということが不可能な場合もある（たとえばボイラー修理のエンジニアは在宅で働けない、など）。

従来は介護者などに法的な保護があったが、現在は全ての人々に申請の権利があり、差別をしてはならない。従って、例えば育児を理由とする申請が必ずしも認められないといったことがありうる。ラインマネージャには、公正な取り扱いが求められる。

また、弾力的勤務の従業員によるチーム（flexible team）の管理は、時間がたつにつれて人員確保の困難に直面し得る。本部に関しては、在宅をはじめ比較的弾力的勤務が可能だが、コールセンターでは異なる。例えば10人のうち5人が育児を理由にフォーマルな（契約変更を伴う形での）短時間勤務をしているとして、5年もたてば当初のニーズは変わるわけで、内容の見直しが必要となる。彼女たちがその働き方で居心地がよいと思っていなくても、新たに入ってくる人々が同種のニーズを持っている場合、金曜日に誰も勤務しないということはビジネスとしては出来ない。

【どのような働き方がポピュラーか、在宅労働は利用されているか】

パートタイム労働が最もポピュラーで、例えばコールセンターではパートタイム労働者が多い。人によって働きたい時間帯が異なるので、シフトの組み合わせで調整できる。週3～4日勤務（フルタイムは7.5時間/日）が多い。このほか、例えば育児ニーズに対応して、6時間勤務も認めている。契約上の在宅労働者も居るが、通常の働き方の中でかなりの柔軟性が認められており、ある日は自主的に自宅で働く、といったことも職務によっては可能。

2006-07年頃に実施したwork wiseというプログラムにより、在宅労働や他事務所での勤務など、働く時間・場所の柔軟なモバイル労働が奨励された。これは、他社の吸収合併により、維持費用の高い事務所がロンドンに点在することとなったため、これを統廃合して経費節減をはかる必要が生じたことによるもの。ロンドン西部のオフィスの多くを閉鎖、1000万ポンドの経費節減効果があった。問題は、在宅労働者の業績をどのように管理するかで、従業員の側では、職務やマネージャの選好（職場に出てくること（visibility）の重視等）といったことを考慮して働き方を決める必要があった。管理者の側でも、理にかなった、一貫性のある判断を行う必要があり、管理能力が問われた。働き方の記録・監視は行わず、信頼に基づいて行われた。

介護者の場合、ニーズに応じて働き方も個々人で異なるが、恐らくは短期の（合意された

期間における) 労働時間や就業パターンの調整が相対的に利用されていると思う。経営側では、出来れば時間短縮は避けたいと考えており、まず就業パターン(時間帯)の変更によって調整が可能かを検討し、それから労働時間の短縮による対応をはかる。なお、いずれも雇用契約に変更を伴わない、非公式な範囲の調整。例えば9—17時勤務が通常のコールセンターで、被介護者の同伴や投薬など、朝の時間の介護責任のために10—18時勤務に調整、など。従業員の側でも、時間の減少は給与の減少につながるため、できれば減らしたくないという傾向にある。

【政策への期待】

例えば育児同様、税制上のインセンティブを与えるなど。10年前に育児と就労の両立が問題となった際には、託児バウチャー(託児費用に対する還付)が導入された。当時は介護の問題は現在ほど重要性がなかったが、例えば介護バウチャーなど、議論はあるべき。ただし費用(公的支出)は相当高くなると思うが。

JILPT 資料シリーズ No.186
ヨーロッパの育児・介護休業制度

発行年月日 2017年3月31日
編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23
(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104
(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263
FAX:03-5903-6115
印刷・製本 富士プリント株式会社

©2017 JILPT

* 資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)