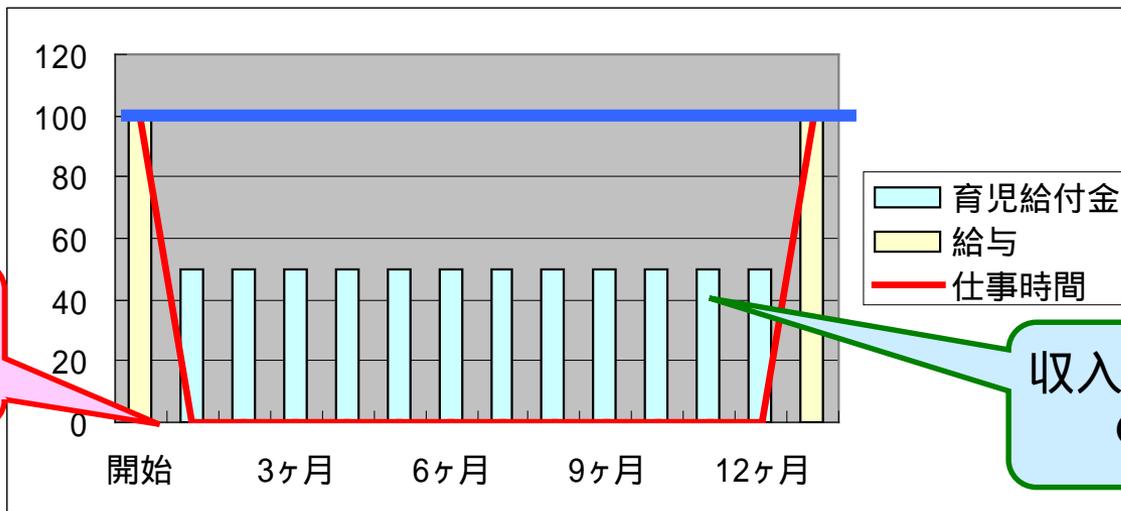


【4】在宅勤務と育児休業を両立させるための給付金支給規定の改訂

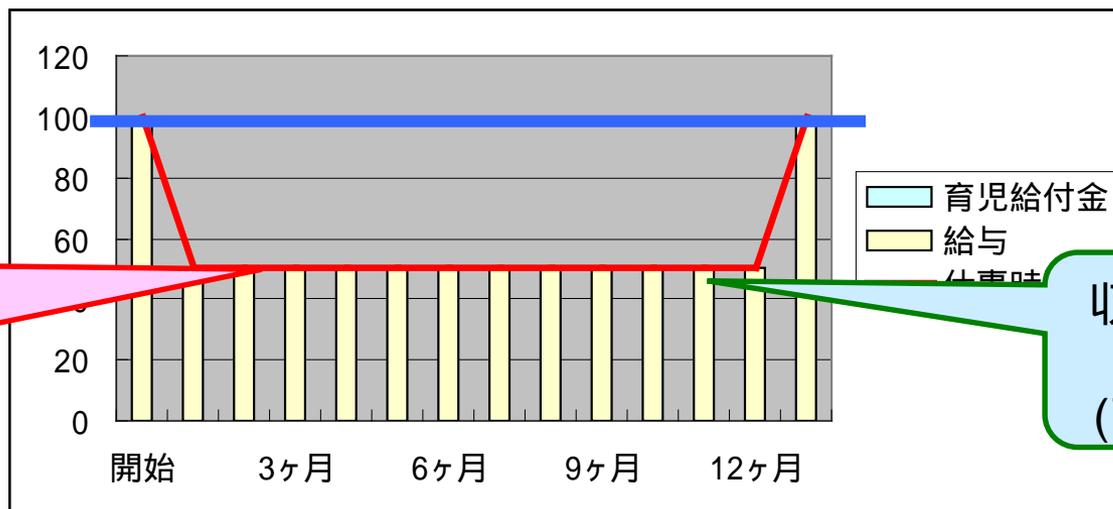
n 育児休業中、まったく仕事をしない場合



まったく仕事をしない

収入は、育児給付金の50%のみ

n 月80時間(1日4時間)のテレワークすると、給付金がもらえない



1日4時間テレワークしても...

収入は、通常勤務時の50%のみ (育児給付金無し)

[4] 在宅勤務と育児休業を両立させるための給付金支給規定の改訂

n 現在の規定

n 雇用保険法施行規則(昭和五十年三月十日労働省令第三号)

n 第二款 育児休業給付

第百一条の十一 育児休業基本給付金は、被保険者(高年齢継続被保険者、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。以下この款及び次款において同じ。)が、次の各号のいずれにも該当する休業(法第六十一条の四第三項に規定する支給単位期間において公共職業安定所長が就業をしていると認める日数が十日以下であるものに限る。)をした場合に、支給する。

n 「月10日以内であれば、働いていても給付対象となる」

n 月80時間に該当

n (出産後に仕事をしたくても)10日も会社に出勤するは、現実的ではない

n 1日8時間フルに働くことはできが、細切れの3-4時間であれば仕事が可能

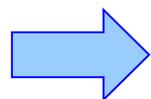
n 現在の規定では、1時間でも仕事をすれば1日とみなされる

n 実質、月40時間程度しか仕事ができない

n 1日3-4時間程度で、20日間働くことができれば、無理せず、1ヶ月80時間は労働が可能(通常時の50%)となり、育児給付金(50%)とあわせれば、**100%の収入**を確保できる(現状では80%上限あり・社会保険免除あり)

n 出産しても、テレワークで仕事をするすることで、収入を確保しつつ、会社業務を継続することを可能にするには…

十日以下



十日以下または80時間以下

【4】在宅勤務と育児休業を両立させるための給付金支給規定の改訂

- 「テレワーク」という新しい働き方を考慮し、育児給付金対象の基準を「月10日以下」を「月80時間以下」とすると…

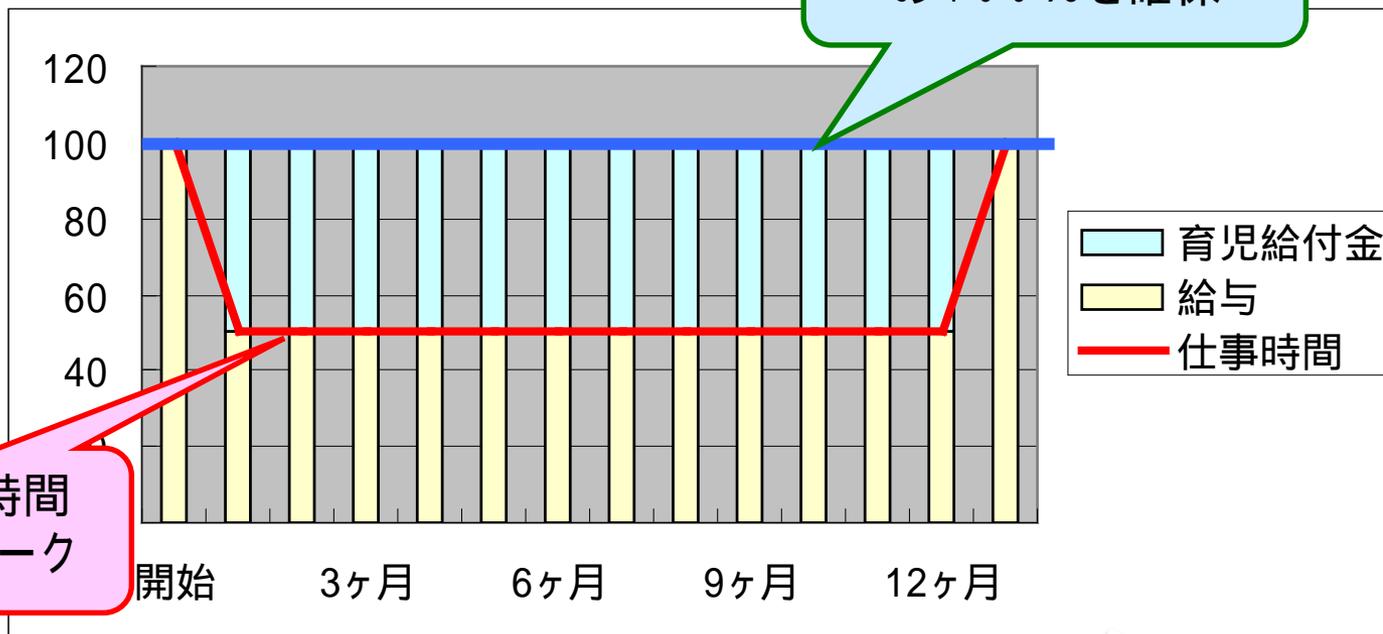
実質労働量はそのまま

収入は、通常勤務時の100%を確保

現状は…

80%が上限

社会保険の免除有



1日4時間
テレワーク

新しい選択肢

仕事のキャリアロスを心配して、出産を控えている女性
育児休暇を長期的に取得したいが、なかなかできない男性

【4】在宅勤務と育児休業を両立させるための給付金支給規定の改訂

キャリアロスの不安を軽減し、出産しやすくなる

男性の育児休暇取得を大きく促進

在宅での短時間勤務に対し、雇用保険制度の給付対象とすることは適切か

- 「在宅での短時間勤務」ではなく、子育てのための「休業」と考える。ただし、「完全に休業すると、復帰しにくい」「赤ちゃんが寝ている時間等を利用して、少しでも仕事をしたい」という育児休業取得者のための選択肢として、現状の「十日以下」の規程を緩和いただきたい。

育児休業を取得せずに、短時間勤務をしている者とのバランスはどうか

- バランスの問題については、現状においても、生じていると考える。
 - (1) 1日0時間の労働(休業)で、50%の給付が受けられる(育児休業)
 - (2) 1日6時間の労働で、75%の給与を得る(短時間勤務)(1)と(2)では、あきらかに(1)の方が条件が良く、現実として、1歳までは育児休業を取得して、その後短時間勤務を選択する女性が多い。雇用均等基本調査 女性の育児休業取得率が83.6%
- 現状の中で、
 - (3) 月80時間以下であれば労働しても、50%の給付が受けられる
- ことにより、1歳未満の子を持つ労働者にとって、新しい選択肢ができる。「完全に休む」ことに抵抗があり、取得がすすまない「男性の育休取得」にも効果が期待される。

【4】10月1日からの給付金取扱いの変更(追加)

育児休業を取得している方・育児休業給付金の申請を行う事業主の方へ

平成26年10月1日から 育児休業期間中に就業した場合の 育児休業給付金の取扱いが変わります

これまでの育児休業給付金制度では、支給単位期間*中に11日以上就業した場合は、その支給単位期間について給付金は支給されませんでした。

平成26年10月1日以降の最初の支給単位期間からは、支給単位期間中に10日を超える就業をした場合でも、就業していると認められる時間が80時間以下のときは、育児休業給付を支給します。

* 支給単位期間とは育児休業を開始した日から起算した1カ月ごとの期間をいいます。
(育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間)

【支給単位期間の支給額】

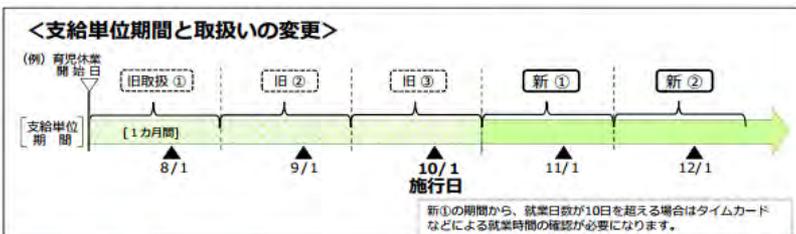
休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 50%
(平成26年4月1日以降に開始した育児休業については、育児休業開始後180日目までは67%)

ただし、各支給単位期間に支払われた賃金と育児休業給付金の合計額が休業開始前の賃金の80%を超える場合は支給額が減額され、賃金だけで【休業開始時賃金日額×支給日数】の80%以上となる場合は支給されません。

育児休業給付の支給申請書の様式が変わります

育児休業期間中の就業の取扱いの変更に伴い、平成26年10月1日から「育児休業給付受給資格確認票・(初回)育児休業給付金支給申請書」と「育児休業給付金支給申請書」の様式が変わります。

就業日数が10日を超える場合は就業時間の確認が必要になりますので、支給申請書の他に、タイムカード、賃金台帳、就業規則など就業時間や休憩時間が分かる書類を提出してください。これらの取扱いは、平成26年10月1日以降の最初の支給単位期間から適用となり、9月30日以前に開始した支給単位期間の取扱いについては、従来通りです。



育児休業中でも、完全に「休む」のではなく、
在宅勤務で「柔軟に働く」ことを可能に・・・

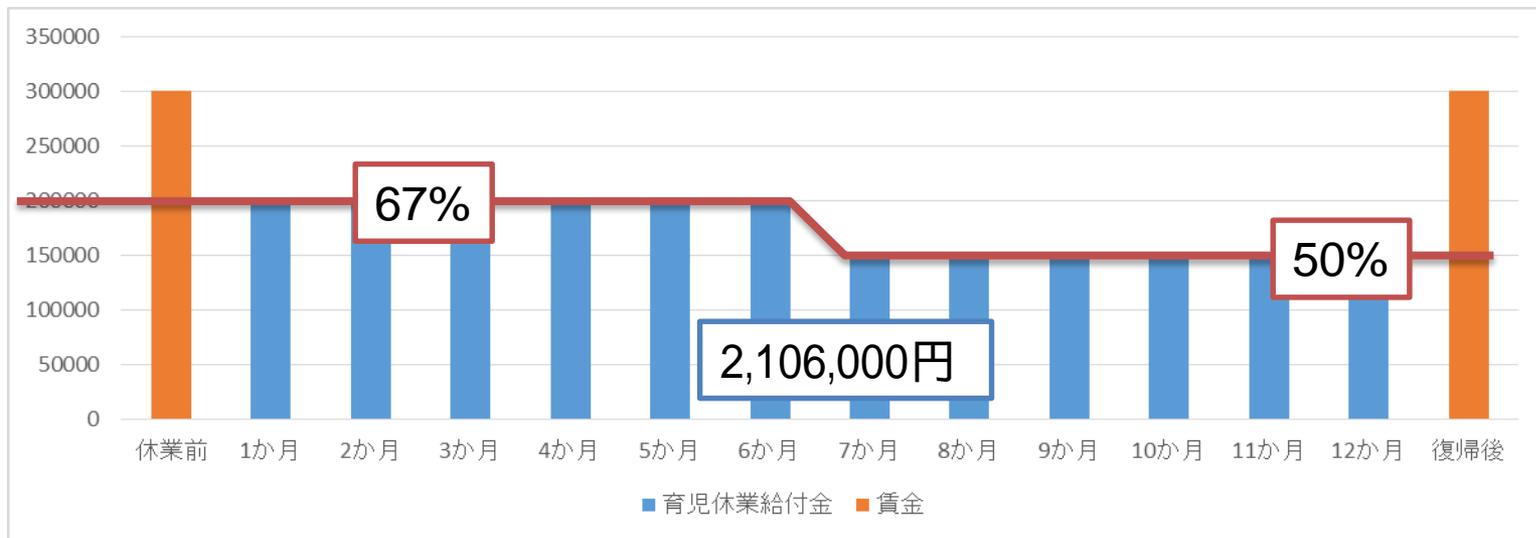
「条件」は設定されていないため、保育園に預けての短時間勤務が増加するという可能性が残っています。

- ・在宅勤務に限る
- ・本人の希望時に限る
- 等の、条件が必要?

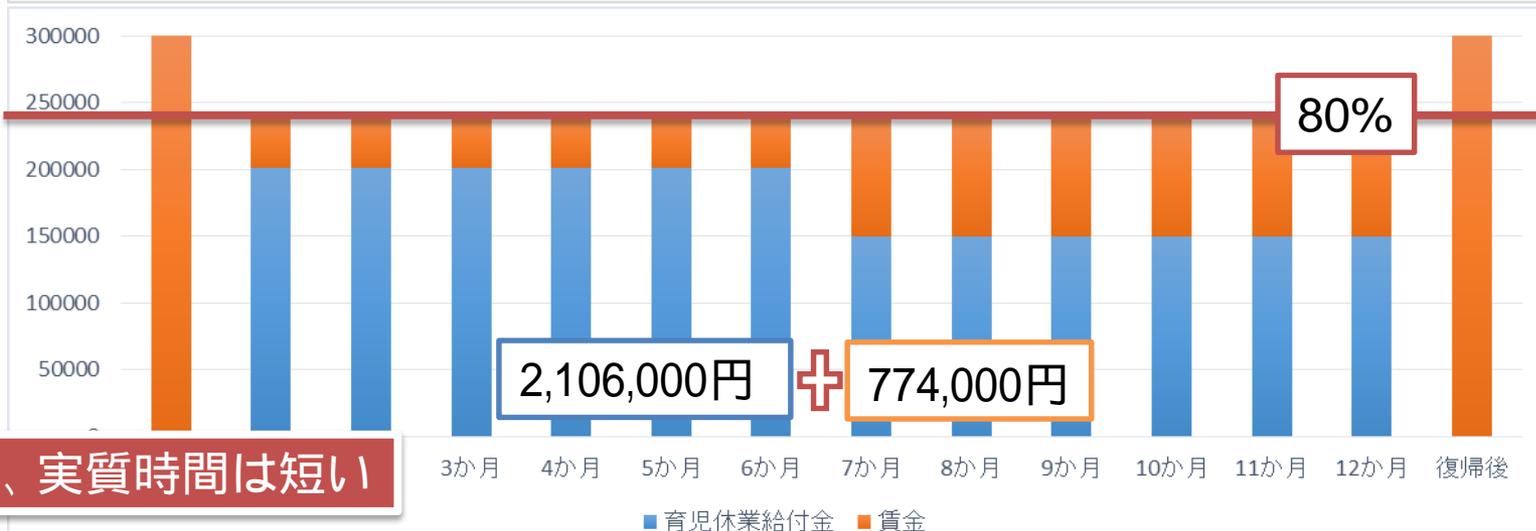
【4】育児休業中在宅で仕事をする場合(改正後)

休業開始時賃金月額が30万円の場合の例

完全休業



休業 + 在宅勤務

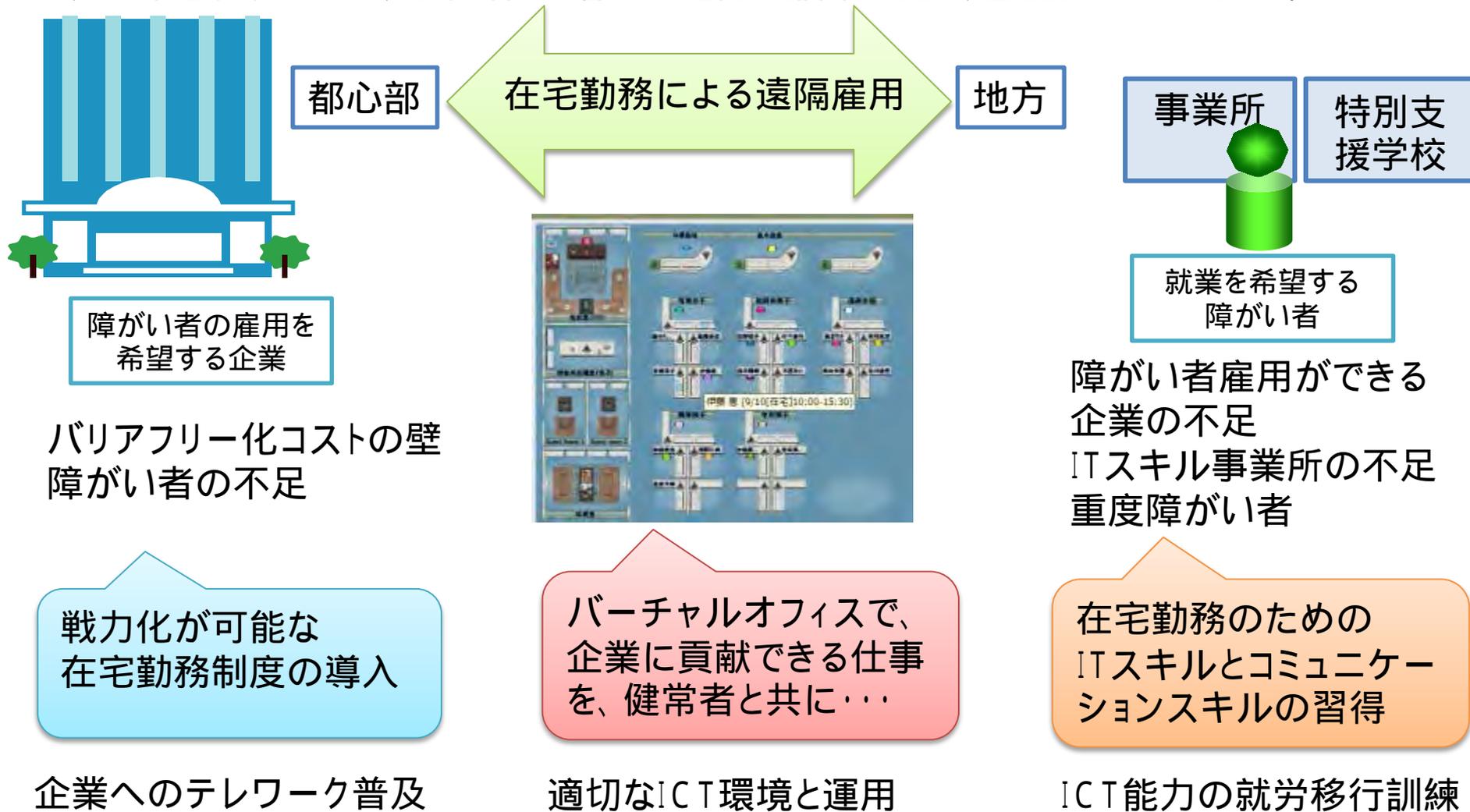


上限のため、実質時間は短い

月20日、1日の所定労働時間8時間として、労働育児休業開始から6か月は1日平均1.04時間(13%)、6か経過後から1日平均2.4時間(30%)を就業した35
 場合。ただし、社会保険料については未考慮。

【6】障がい者雇用における「在宅勤務」の就労支援

都心部で雇用の対象となる障がい者が不足する一方で、地方では多くの障がい者が就業できないでいる。テレワーク(在宅勤務)であれば、遠隔雇用が可能になるが、障がい者を育成するための事業所がない。また、就労移行支援は、「通所」を原則としており、地方の障がい者へのITを使った訓練ができず、在宅勤務につながらない。



【6】障がい者の在宅勤務の問題点

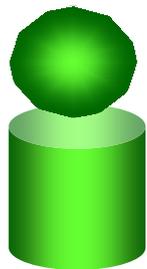
n 地方企業にまるごと委託

- n 依頼企業の事業所として登録
- n 障がい者の仕事も管理もまるごと委託

n 特例子会社での雇用

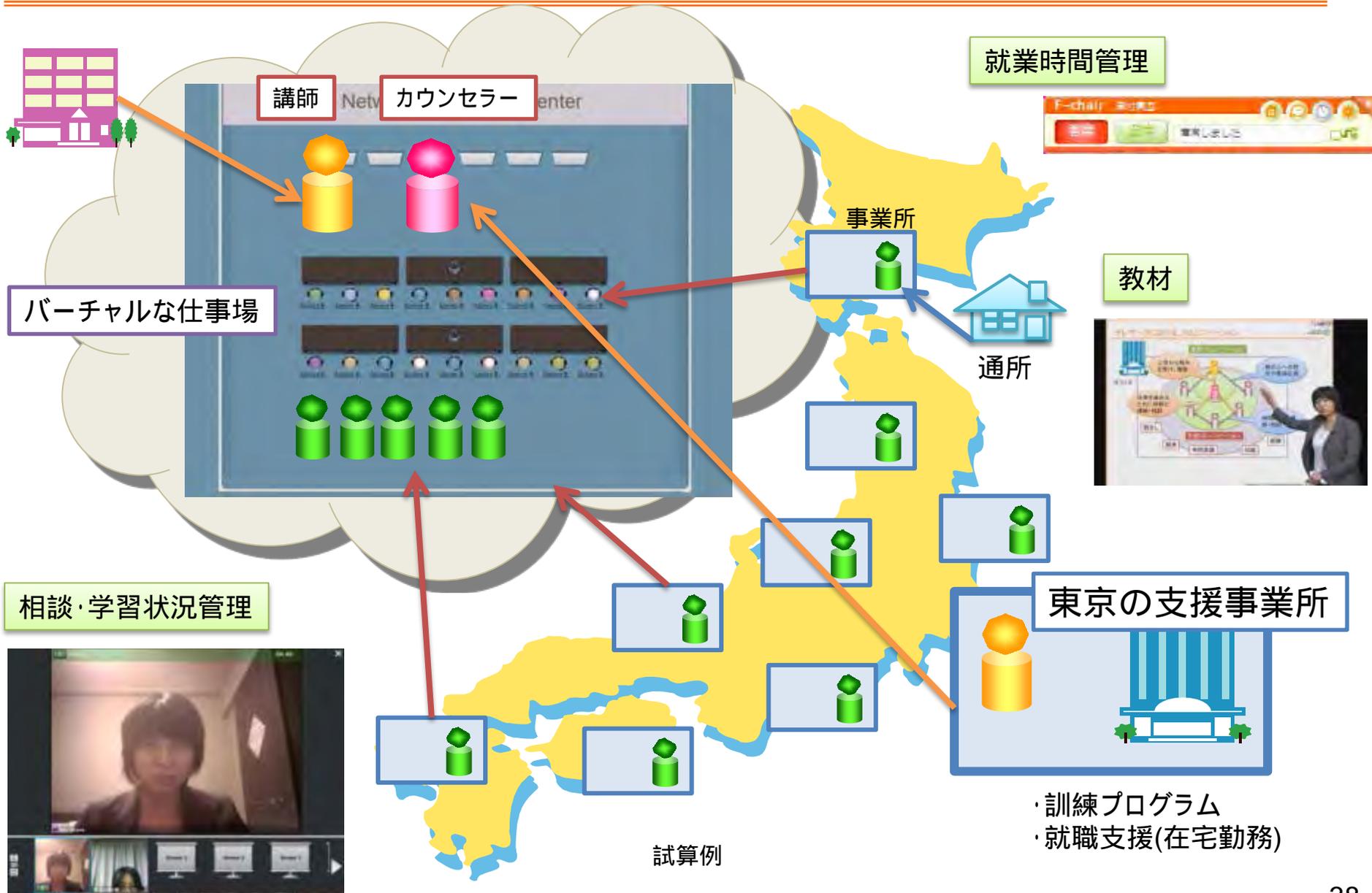
- n 地方に拠点を置き、最低賃金、最低給与で雇用

ある特例子会社の社員からのメッセージ



- n 在宅勤務が認められているのは重度障がい者のみ
- n 一日6時間以上、仕事をしてはいけない
- n 神奈川在住でも事業所のある地域の最低賃金
- n やりがいの無い、作られた仕事ばかり
- n 業績が悪くなると在宅勤務者から契約解除

【6】遠隔による障がい者の就労移行支援事業の可能性



【6】就業移行支援事業の課題

【利用者】

- 一般就労等を希望し、知識・能力の向上、実習、職場探し等を通じ、適性に合った職場への就労等が見込まれる者(65歳未満の者)

例えば...

- ① 企業等への就労を希望する者
- ② 技術を習得し、在宅で就労・起業を希望する者 等

【主なサービス内容】

- 一般就労等への移行に向けて、事業所内や企業における作業や実習、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援
- **通所によるサービスを原則としつつ、個別支援計画の進捗状況に応じ、職場訪問等によるサービスを組み合わせた支援。**
- 利用者ごとに、標準期間(24ヶ月)内での利用。

【6】就労移行支援における「通所」について

- n 「障害者自立支援法に基づく指定障害福祉サービス等及び基準該当障害福祉サービスに要する費用の額の算定に関する基準等の制定に伴う実施上の留意事項について」
(平成18年10月31日障発第1031001号 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長通知)

n p.167

(3) 就労移行支援サービス費

就労移行支援サービス費の区分について

- (一) 就労移行支援サービス費()については、**利用者を通所させて就労移行支援を提供した場合**又は施設入所支援を併せて利用する者に対し、就労移行支援を提供した場合に算定し、利用者が就職した日の前日まで算定が可能であること。

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai Shahukushi/kaisei/dl/tuuchi_01.pdf