



労働政策研究報告書 No.21

2005

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

# 介護休業制度の導入・実施の実態と課題

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果の再分析

労働政策研究・研修機構

# 介護休業制度の導入・実施の実態と課題

厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果の再分析

独立行政法人労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

要介護高齢者が急増しつつある今日、在宅介護の比重はいちだんと高まるものと推測される。家族だけで支えることも、家族とケアマネジャーやホームヘルパーなど社会的支援の担い手たちだけで支えることも困難となっている状況にあって、家族と社会的支援の担い手たちとの連携は欠かせない。家族がケアマネジャーやホームヘルパーとの関係を密に保つためには、多くの時間を必要とする。介護休業制度は、家族がこうした必要な時間を確保しつつ、仕事と介護を両立させていくことを支援するためのものである。2005年4月から施行される改正育児・介護休業法では、同一家族に対して複数回の休業取得が認められ、また、制度の適用対象となる労働者の範囲が拡大された。改善・整備は進んでいるが、今後さらに検討すべき課題は少なくない。

プロジェクト研究「仕事と生活との調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」のサブ研究として、介護休業という視点から「仕事と介護の両立」問題に関わる研究を進めるにあたり、その緒として、介護休業制度実施の現況について整理することとした。本報告書は、第1に、法が定める基準を上回る内容を実施している事業所の割合およびその年次推移をみること、第2に、法が定める基準を上回って実施されている制度の内容をみることを目的として、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」の平成8年度、11年度および14年度の調査データを再整理、検討した結果をまとめたものである。介護休業の問題、仕事と介護の両立支援の問題に関心を寄せられる方々の参考になれば幸いである。

この研究を進めるにあたり、厚生労働省より「女性雇用管理基本調査」データを貸与して戴いた。厚くお礼を申し上げる次第である。

2005年3月

労働政策研究・研修機構  
理事長 小野 旭

執筆担当者

氏名

所属

ほった ちあき  
堀田 千秋

労働政策研究・研修機構 主任研究員

# 目 次

## まえがき

研究の目的と結果の概要 .....	1
1 . 研究の目的 .....	1
2 . 研究結果の要旨 .....	1
(1) 導入されている介護休業制度の内容 .....	1
(2) 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置 .....	3
(3) 介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い .....	4
(4) 休業期間中の賃金・賞与等の取扱いの状況 .....	5
(5) 就業規則等による制度の明文化の有無と制度内容 .....	6
(6) 考察と展望 .....	6
第1章 研究の目的と課題 .....	9
1 . 研究の背景 .....	9
(1) 高齢化の進行と先鋭化する介護問題 .....	9
(2) 在宅介護態勢の構築と課題 .....	10
(3) 利用者・家族とホームヘルパーの連携の難しさ .....	11
(4) 介護休業制度の機能：家族とケアマネジャーの連携を促進するもの .....	14
2 . 介護休業問題に関わる研究の目的、趣旨、問題意識 .....	15
(1) 既存調査データの分析・検討、その視点 .....	16
(2) 検討する調査事項 .....	19
3 . 本報告書の構成 .....	19
第2章 事業所が導入している介護休業制度の内容 .....	22
1 . 介護休業制度の規定の有無の年次推移 .....	22
2 . 取得回数 .....	23
3 . 対象労働者 .....	26
4 . 介護休業期間 .....	28
5 . 対象家族の範囲 .....	32
6 . まとめと考察 .....	33
第3章 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置 .....	37
1 . 講じている援助措置の種類 .....	37

2 . 講じている援助措置の内容	38
3 . 「短時間勤務制度」の最長利用期間	40
4 . 介護休業期間の最長限度と「短時間勤務制度」の最長利用期間	42
5 . まとめ	43
第4章 介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い	46
1 . 介護休業中及び休業後の労働条件の取扱い : 努力規定の履行の状況	46
(1) 休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法	46
(2) 復職後の職場・職種	47
(3) 職業能力の維持・向上のための措置	49
2 . 介護休業中及び休業後の労働条件の取扱い : 不利益取扱い禁止の遵守の状況	53
(1) 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い	53
(2) 復職後の賃金の取扱い	54
3 . 時間外労働の制限の規定、深夜業の制限の規定	56
(1) 時間外労働の制限の規定	56
(2) 深夜業の制限の規定	57
(3) 時間外労働の制限の規定と深夜業の制限の規定との関連	58
4 . まとめ	60
第5章 休業期間中の賃金・賞与等の取扱いの状況	62
1 . 休業期間中の経済援助	62
(1) 会社や共済会等から支給される金銭の有無	62
(2) 短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い	63
2 . 休業期間中の定期昇給の取扱	64
3 . 退職金算定時の休業期間の取扱い	66
4 . 休業期間中の社会保険料の支払い	67
5 . まとめ	69
第6章 就業規則等による制度の明文化の有無と制度内容	71
1 . 介護休業制度の規定の有無と働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置等	71
(1) 介護休業の規定の有無と介護のための勤務時間短縮等の援助措置	72
(2) 介護休業の規定の有無と労働条件の明示の有無	74
(3) 介護休業の規定の有無と労働条件の明示の有無、制限の規定の有無	74

2 . 介護休業中及び休業後の労働条件の明示の有無と労働条件の内容	75
(1) 労働条件の明示の有無・方法と復職後の職場・職種	76
(2) 労働条件の明示の有無・方法と職業能力の維持、向上のための措置	76
(3) 労働条件の明示の有無・方法と復職後の賃金の取扱い	77
(4) 労働条件の明示の有無・方法と算定期間内に休業期間があった場合の 賞与の取扱い等	78
3 . まとめ	79
第7章 介護休業問題に関する若干の考察	81
補論 介護休業制度の概要	87
1 . 介護休業制度について	89
(1) 休業の定義	89
(2) 対象労働者	89
(3) 対象となる家族の範囲	90
(4) 期間、回数	90
(5) 手続き	90
2 . 介護休業の終了、消滅	91
(1) 介護休業の終了	91
(2) 休業申出の消滅	91
(3) 休業申出の撤回	91
3 . 時間外労働の制限	91
4 . 深夜業の制限	92
5 . 事業主が講ずべき措置について	92
(1) 介護休業に関する定めの周知等の措置	92
(2) 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置	92
(3) 勤務時間の短縮等の措置	93
(4) 家族の介護を行う労働者に対する措置	93
付表	95

## 研究の目的と結果の概要

### 1. 研究の目的

要介護高齢者が急増するなか、在宅介護の比重はいちだんと高まるものと推測される。家族だけで支えるのも、ケアマネジャーやホームヘルパーなど社会的支援の担い手たちだけで支えるのも困難となっている状況にあって、家族と社会的支援の担い手たちとの連携は欠かせない。家族がケアマネジャーやホームヘルパーとの関係を密に保つためには、多くの時間を必要とする。家族がこうした必要な時間を確保しつつ、仕事と介護を両立させていくことを支援するためにあるのが介護休業制度である。2005年4月から施行される改正育児・介護休業法では、同一家族に対して複数回の休業取得が認められ、また、制度の適用対象となる労働者の範囲が拡大された。改善・整備は進んでいるが、これらの改正点に匹敵する重要な改正事項が他にないだろうか。あるいは、実態として、法が定める基準を上回って既に多くの事業所が導入・実施している制度や措置はないだろうか等、検討すべき課題は少なくない。

プロジェクト研究「仕事と生活との調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」のサブ研究として、介護休業という視点から「仕事と介護の両立」問題に関わる研究を進めるにあたり、その緒として、介護休業制度導入の現況について整理することとした。本報告書は、第1に、法が定める基準を上回る制度を導入している事業所の割合およびその年次推移をみること、第2に、法が定める基準を上回っている制度の内容をみることを目的として、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」のデータを再整理し、分析・検討した結果をまとめたものである。加えて、労働者個人を調査対象として制度に対するニーズ等を調べている諸調査の結果を適宜に参考データとして紹介し、上記の分析結果とあわせて考察を行った。

なお、年次推移をみるため、平成8年度、11年度、14年度の「女性雇用管理基本調査」結果を利用することとしたが、8年度調査は介護保険制度が努力義務であった時期の調査であり、11年度および14年度調査は義務化されて以降の調査である。制度変更が与える影響は小さくないので、年次推移の問題については、この点を留意しつつ分析・検討を行う。

### 2. 研究結果の要旨

#### (1) 導入されている介護休業制度の内容

介護休業制度の規定の有無および介護休業の取得回数、介護休業の対象労働者、介護休業期間、介護休業の対象家族という事業主が講ずべき介護休業制度の内容について、法が定める基準を上回る内容の制度を設けている事業所の比率及びその年次推移を分析・検討し、以下の知見を得た。

第1に、介護休業制度の規定がある事業所の比率は、事業所規模の如何にかかわらず11年度から14年度にかけて増加している。とはいえ、規定のない事業所の比率は、「30～99



人」規模で3割、「5～29人」規模では5割あまりにのぼっている。休業の規定がないこと、即ち、就業規則等により制度を明文化していないことが違法であるかの問題もある。こうした問題の明確化を含めて、さらなる改善の努力、啓発が必要である。

第2に、介護休業の取得回数については、「対象家族1人につき1回」という法の定めを上回る制度を設けている事業所の比率が、事業所規模にかかわらず14年度が最も低く、その比率は「500人以上」で3割強、「5～29人」では2割強となっている。法の基準を上回る制度を設けている場合、その内容は調査年度や事業所規模の別なく「制限なし」の比率が最も高い。「法の定めを上回る制度を設ける事業所は、年々増えている。また、その傾向は事業所規模が大きいほど顕著であろう」という分析当初の予測ははずれた。ただし、17年4月1日から改正育児・介護休業法が施行されると、取得回数の制限はすべての事業所で撤廃されることになる。

第3に、介護休業制度が適用される労働者の範囲については、法の定めを超えて有期雇用者にも制度を適用している事業所の比率が、11年度、14年度ともに4割ほどであった。事業所規模による差がみられ、従業員数「500人以上」の事業所ではそれ以下の従業員規模に較べて法を上回る制度の導入率が高い。こうした状況について調査年度による差はみられないが、14年度ではとくに、「500人以上」の事業所における導入率は5割を超えている。法の定めを上回る事業所での対象労働者の範囲についてみると、およそ2社に1社は、「期間を定めて雇用される者」「勤続1年未満の者」「3か月以内に退職することが明らかな者」を対象としていた。ただし、対象労働者の範囲についても、改正育児・介護休業法の施行によって大きな変化が生まれることになる。

第4に、介護休業期間については、事業所規模による差、調査年度による差がともにみられた。事業所規模でみると、法の定める「3か月」を上回る制度の導入率は規模が大きいほど高く、14年度の場合、「5～29人」の26.5%に対して、「500人以上」では69.4%にのぼる。調査年度による差をみると、法を上回る制度の導入率は、事業所規模の別なく8年度で最も高く、14年度で最も低い。事業所規模が小さいほど年度間の格差は広がっており、「500人以上」では8年度の91.7%から14年度の69.4%へと比較的小幅の減少にとどまっているが、「5～29人」規模では84.8%から26.5%へと大幅な減少を示している。法の定めを上回る休業期間となっている場合、期間の長さは、どの調査年度でも「1年」が圧倒的に多い。その比率を14年度でみると、事業所規模「5～29人」でも6割近くを占めており、「500人以上」では74.9%と7割を超えている。

第5に、介護休業を取得できる家族（対象家族）の範囲については、法の定めによって制度を設けている事業所が圧倒的に多い。他方、「同居していない、あるいは扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫」を対象家族としている、言い換えれば、法が定める最低基準を上回る制度を設けている事業所の比率は11年度、14年度ともに1～2割にとどまっている。こうした傾向に事業所規模による差はみられない（8年度調査は「扶養の有無」を調査して

おらず対象家族の区分ができないため、分析から除いた)。法を上回る制度を設けている事業所における対象家族の範囲をみると、事業所規模や調査年度の如何に関わらず、一定の制限を設けているところが大半を占めている。当初の予想に反して事業所規模が小さいほど制限を設けていない比率が高くなっており、「規模が大きいほど制度が充実している」といった単純な図式はあてはまらない。

## (2) 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置

働きながら家族の介護を行う労働者に対して、法の基準を上回る援助措置を講じている事業所の比率及びその年次推移をみるために分析・検討を行い、以下の知見を得た。

第1に、働きながら家族の介護を行う労働者に対する勤務時間短縮等の援助措置の状況を見ると、何らの援助措置も講じていない事業所が、いずれの年度においても5割を超えている。育児・介護休業法は、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度」の4つの措置のうち、少なくともいずれか1つは講じるべきことを定めているが、これに違反する事業所が5割を超えるという問題状況が浮き彫りにされた。ただし、事業所規模による差が顕著であり、14年度の場合、「500人以上」では15.7%であるが、「30～99人」規模では45.6%、「5～29人」規模では58.9%にのぼる。規模が小さくなるほど何らの援助措置も講じていない事業所の割合が高くなっている。こうした問題状況の背景には厳しい経営環境があると想像されるが、「5～29人未満」でも介護休業の規定がある事業所では、何らの援助措置も講じていない事業所の比率は23.1%と3割を切っている。介護休業制度に対する取り組みへの意識の差も無関係とはいえない。

第2に、援助措置を講じている事業所の状況についてみると、まず、法が定める基準を上回る2種類以上の援助措置を講じている事業所の比率は、8年度が13.1%、11年度が16.5%、14年度が17.2%と、僅かずつではあるがアップしている。事業所規模別にみると、「500人」以上では、複数の援助措置を講じている事業所は11年度33.1%、14年度33.1%でともに3割を超え、8年度の13.1%から大幅に増加している。それに対して、「5～29人」規模ではいずれの年度も1割台で、年度間の差はみられない。こうした結果から、規模の大きい事業所で援助措置の充実化が図られている状況がうかがえる。

第3に、講じている援助措置の内容をみると、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度」の4つの措置のうち、最も導入率の高いのは「短時間勤務制度」で、調査年度・事業所規模の別なく、講じている事業所は8割を超える。次いで多い「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は4割台にとどまっており、「短時間勤務の制度」の比率は図抜けて高い。しかし、事業所が講じている措置と利用者が求める援助の内容にギャップもみられた。「労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度」の導入率は1

割に満たないが、介護経験者の間では「介護に要する経費の援助措置」に対する要望が58.1%と最も多い。一方で、「短時間勤務の制度」は41.6%と最も低い比率であった。

第4に、勤務時間短縮等の措置の最長利用期間についてみると、各事業所が講じている最長利用期間の長さは、措置の種類は別なくほぼ同一である。そこで、導入率が最も高い「短時間勤務制度」の最長利用期間の状況をみると、法が定める最低基準を上回る「3か月超」としている事業所の比率は、8年度が89.1%、11年度が29.7%、14年度が23.4%となっている。8年度と他の年度との差が顕著であるが、8年度の場合、介護休業制度が努力義務であった時代に制度を導入している事業所という特殊性を考慮する必要がある。また、11年度および14年度では規模による差が顕著であり、「500人以上」では「3か月超」の比率が6割を超え、「3か月以下」の比率を上回っているが、それ以下の規模の事業所では、「3か月以下」の比率が「3か月超」の比率を上回っている。とりわけ「30~99人」「5~29人」の100人未満の規模では、「3か月以下」の比率は7割にのぼる。

### (3) 介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

努力規定あるいは禁止事項となっている介護休業中及び休業後の労働条件、深夜業の制限、時間外労働の制限等の問題について分析・検討を加え、以下の知見を得た。

第1に、努力規定の事項については、その履行の状況にばらつきがみられた。まず休業中及び休業後の労働条件の明示については、「書面交付」の比率が14年度で増加している等整備の進捗がうかがえるものの、小規模の事業所では3割~4割台と低率にとどまっている。同様の傾向は、職業能力の維持・向上のための措置の履行という面でもみられる。何らかの措置を講じている事業所の比率は、11年度に比べて14年度で増加しているものの、「500人以上」以外の規模の事業所では3割~4割台と低率にとどまっている。これに対して、復職後の職場・職種については、「原職または原職相当職に復帰」させている事業所の比率が8割を超えており、履行の度合いは良好である。

第2に、不利益取扱いの禁止という面では、「賞与の取扱い」では8割~9割、「復職後の賃金の取扱い」では7割~8割の事業所が法の定めにしたがった取扱いをしており、法は概ね遵守されているといえる。とはいえ、1割~2割は不利益取扱いをしている可能性が強いわけであり、問題なしという現状ではない。

第3に、「深夜業の制限の規定」及び「時間外労働の制限の規定」については、事業所規模による差が大きい。深夜業の制限については、「規定あり」の比率が14年度で増加している等整備の進捗がうかがえるものの、その比率は「100~499人」で6割、それ以下の事業所規模では5割と低率にとどまっている。時間外労働の制限については「規定あり」の比率はさらに低く、「30~99人」では4割弱、「5~29人」では3割弱という状況にある。この面での努力規定履行の度合いはきわめて低い。

以上の分析結果を要約すれば、次のように結論づけることができる。すなわち、不利益取

扱いの禁止という面では若干の問題はあるが概ね法の定めは遵守されている。他方、努力規定の事項に関しては、「原職への復帰」など履行の度合いが高いものもあり、また、時間の経過とともに高まっている状況も一部にみられるが、総じて履行の度合いは低く、問題状況が多い。とりわけ、事業所規模の小さい事業所において改善すべき点は多い。

#### (4) 休業期間中の賃金・賞与等の取扱いの状況

休業期間中の賞与の取扱いや短時間勤務の時間短縮分の賃金支給など、介護休業の取得に伴って発生する経済的問題に焦点をあてて検討した結果、以下の知見を得た。

第1に、休業期間中の会社・共済会等からの金銭支給については、「支給あり」の事業所は「500人以上」では3割にのぼるが、それ以下の規模では1割台にとどまっている。こうした状況に、11年度調査時点と14年度調査時点との間で違いはみられなかった。

第2に、短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いについて14年度調査の結果をみると、賃金を「支給する」とする事業所は、事業所規模の別なく1割台にとどまっている。賃金を支給している事業所の場合、「有給」と「一部有給」とが凡そ半々であった。

第3に、休業期間中の定期昇給の取扱いについては、8年度調査時では、事業所規模の如何にかかわらず「定期昇給時に昇給する」の比率が最も高く、11、14年度調査時でも「500人以上」では「定期昇給時に昇給する」の比率が最も高いが、それ以下の事業所規模では、「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」が最も高い比率となっている。こうした傾向に、11年度と14年度の間で差はみられない。「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」の比率は、「500人以上」も含めて年度を追うごとに増えている。

第4に、退職金の算定の際の休業期間の取扱いについては、「勤続年数に全く算入しない」が調査年度や事業所規模の如何にかかわらず最も比率が高く、5割を占めている。次いで、「原則として全期間を勤続年数に算入する」も3～4割を占め、「一定期間、一定割合を勤続年数に算入する」は1割となっている。

第5に、休業中の社会保険料の支払いについて8年度及び11年度の調査結果をみると、調査年度や事業所規模の如何にかかわらず「労働者本人が負担する」が4割ほどを占めて最も比率が高い。「会社・共済会等が介護終了時まで立て替える」も2割あるが、その場合、復職後の返済免除の有無については「免除されない」が8割となっている。ただし、この点について、14年度調査では調査されていない。

最後に、「介護休業制度の改善して欲しい点」、あるいは、「仕事と介護を両立させるために必要と思う点」について介護経験者に尋ねている労働省調査<sup>(1)</sup>の結果によれば、いずれの設問に対しても「休業中の経済的支援の増額」が最も高い比率であった。例えば、「介護休業制度の改善して欲しい点」に関しては、「休業中の経済的支援の増額」67.7%と「介護休業中の社会保険料の免除」67.1%の2項目が図抜けて高い比率であった。このように、休

業中の経済援助の充実を望む声は強いが、休業期間中の経済的援助に関わる制度・措置は十分とはいえない現状にある。

#### (5) 就業規則等による制度の明文化の有無と制度内容

この章では、「就業規則等により介護休業制度や休業中・休業後の労働条件について明文化することが、法を上回る制度を講じていく上でプラスの効果をもたらすだろう」との仮説を検証するために分析を行った。

まず、介護休業制度の規定の有無と働きながら介護する労働者に対する援助措置（勤務時間短縮等の措置）との関連、休業中及び休業後の労働条件の明示の有無・方法、時間外労働・深夜業の制限規定の有無との関連をみた。分析の結果、休業制度の規定がある事業所で、より多くの種類の援助措置を講じていること、また、文書を交付して労働条件を明示している比率が高いこと、時間外労働や深夜業の制限規定をしている比率が高いことが示され、当初の仮説は支持された。しかし、講じている援助措置の最長利用期間や短時間勤務をした際の短縮した時間分の賃金の取扱いについては、休業制度の規定の有無による差はみられず、仮説は支持されなかった。

次に、労働条件の明示の有無・方法と休業中の金銭支給の有無や職業能力の維持・向上のための措置、復職後の賃金の取扱い、復職後の職場・職種、休業期間中の賞与の取扱いや退職金の算定の際の休業期間の取扱い等との関連を分析した。その結果、復職後の職場・職種および職業能力の維持・向上のための措置については明示の有無・方法による差がみられたが、他の事項については差がみられなかった。ここでも、仮説が支持されたのは一部の事項についてのみであった。

以上の検討の結果を要約すれば、「就業規則等により休業制度を明文化したり休業中及び休業後の労働条件について明示することは、現職への復帰や援助措置の種類を拡充といった器の整備には有効であるが、経済的援助や最長利用期間といった制度・措置の内容、いうなれば器に盛る中身の充実には有効とはいえない。少なくとも関連性が薄い」と結論づけることができる。

#### (6) 考察と展望

介護休業制度の導入の実態について分析・検討し、以下の点について問題の提起を行った。

第1の問題点は、「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置」である。仕事と介護の両立を支援する施策の重要性が増しつつある今日、働き続けながら家族の介護を行うことを容易にする勤務時間短縮等の措置の強化はいつそう必要になってくるが、現状は、働くことを一時停止し、休業して介護にあたることを可能にする「介護休業」の制度・措置と比べて、決して充実しているとはいえない状況にある<sup>(2)</sup>。慢性期は終わりの見通しを持ってぬが故にどのような援助措置が有効であるかの判断はいつそう困難であろうが、より精緻な調査の実施を含めて援助策の充実に向けた行政努力が望まれる。

第2の問題点は、「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置の最長利用期間」である。介護休業の複数回取得が可能になれば、急性期だけでなく慢性期の介護のために介護休業制度の利用を希望する者も増えよう。援助措置の最長利用期間の検討が望まれるが、しかし、現行では、援助措置の期間は、「連続した3か月以上の期間、介護休業した期間があれば3か月からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間」とされている。そのため、「援助措置の利用期間」の問題は、「介護休業期間」の問題として取り上げねばならず、「これ以上介護休業の期間を増やす必要があるのか」といった「介護休業の期間」の延長問題と混同して捉えられ、批判される事態も生じている。そうした弊害を除くためにも、「援助措置の利用期間」を「介護休業の期間」の残余期間としてなく、固有の理念と目的を持つ期間として定義づけることが重要である。その上で、援助措置の理念や目的にそった適正な利用期間についての論議が深められ、今後の改正案のなかに結実されていくことが期待される。

第3の問題点は、就業規則等による介護休業制度の明文化、休業中及び休業後の労働条件等の明示に関するものである。制度の明文化や労働条件等の明示は、勤務時間短縮等の措置の種類や時間外・深夜業制限の規定など「制度という器」の整備という点で大きな効果が確認されたが、現状では明文化や明示を行っている事業所は高率とはいえない。明文化や明示を促すための行政指導・啓発の必要性はまだ高い。ただ、明文化や明示の効果という点では、重要な問題点が未検証に終わっている。それは、制度の利用・取得に及ぼす影響である。明文化や明示の効果は、むしろ制度の利用しやすさに大きな影響を与えるということもできる。この問題の検証は今後に残された課題である。

第4の問題点は、介護休業や短時間勤務制度等の利用に伴う経済的側面の問題である。とりわけ働きながら介護を行う労働者に対する経済的援助の仕組みは脆弱で、利用者の要望とはほど遠い現状にあり、制度を利用する上でのネックになることが懸念される。短時間勤務制度を利用する労働者に対する雇用保険からの給付や経済的援助を行う事業所に対する支援施策の充実など検討の余地があるのではないだろうか。

第5の問題点は、介護休業の取得率の問題である。これまで、若干の問題点を例にあげながら今回の分析の総括をしてきたが、最大の問題点は、介護休業の取得率が出せないことであり、そのため、制度の効果測定ができないことである。「介護休業の複数回取得」が導入されても、それが介護休業制度の利用にどのような影響を与えたか、具体的な数字で表すことが出来ない。せいぜいが、利用者なり一般従業員の「介護休業の利用のしやすさ」意識を比較する程度である。明文化、明示化の効果測定も休業取得率なしには難しい。今回、法が定める基準を上回る制度、措置が、どれほどの比率で導入され、講じられているかを分析の核としたのは、「法が定める基準を上回る制度、措置となっていれば、労働者にとっていっそう使いやすい制度となり、利用・取得率が上がるだろう」という認識に立ってのことであった。いうまでもなく、これは次善の策であり、制度内容と利用・取得率との関連分析を行うことが最善であることは論をまたない。どのような仕組みを整えれば休業取得率の算出に

必要な情報の収集が可能となるのか、知恵を出し合い論議を深めることが急務といえる。

最後に、介護休業問題の調査研究は緒についたばかりである。今回は、「女性雇用管理基本調査」結果をもとに、制度の実施状況に関する基礎資料・情報の作成を主たる目的として再集計・分析を行った。こうした基礎的研究の積み重ねはこれからも重要である。利用状況に関するより大規模な調査研究の必要性も大きい。何よりも優先されるべき研究課題といってもよいだろう。多くの機関、研究者が、この問題をテーマに取り組みられることを願っている。

## 注

- (1) 労働省が(財)女性労働協会に委託して、平成12年1月に実施した調査である。調査結果は、労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査結果概要」(平成12年8月)にまとめられている。
- (2) 介護休業制度では、休業して家族の介護にあたる場合と、働き続けながら家族の介護にあたる場合のそれぞれに援助措置を講じるべきことを定めている。しかし、休業期間を例にとると、働きながら家族の介護を行う労働者に対する「勤務時間の短縮等の措置」の最長利用期間は、「介護休業をした期間があれば、3月からその期間を差し引いた残りの期間以上」とされている。いわば、残余期間として位置づけられているのである。このことから、介護休業制度は、介護休業への援助措置が主であり、働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助は従という仕組みになっているのだと筆者は考える次第である。

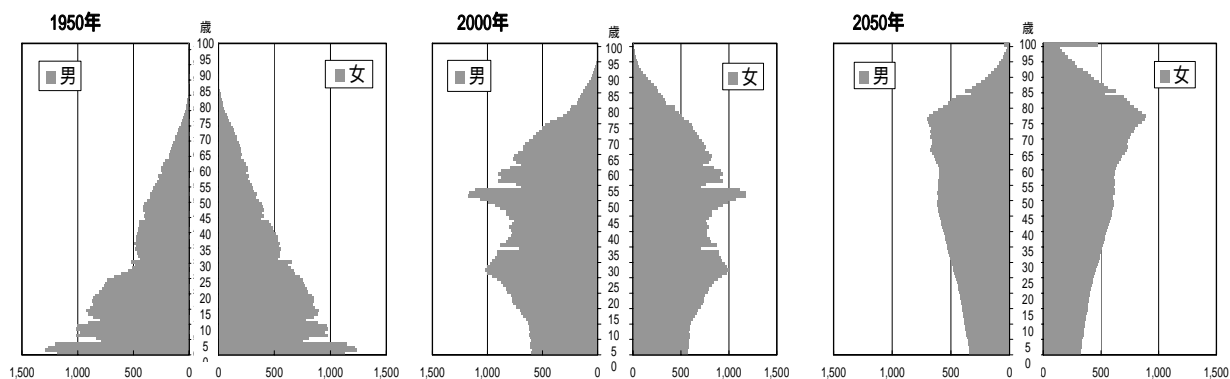
# 第1章 研究の目的と課題

## 1. 研究の背景

### (1) 高齢化の進行と先鋭化する介護問題

図表1-1は、1950年、2000年、2050年（推計値）の人口の年齢別構成を図示したものである。100年の間に理想的なピラミッド型が樽型に、さらに逆ピラミッド型に移行するのが分かる。日本における高齢化の進行は、1950-60年代は緩やかなものであった。全人口に占める65歳以上の人口の割合を示す高齢化率は、1950年の4.9%から1970年の7.1%まで、2%あまりの増加に20年のときを要した。しかし、1970年以降、高齢化のスピードは急激にアップし、24年後の1994年には14.1%と倍増し、高齢化社会から高齢社会に移行した。さらに、国立社会保障・人口問題研究所の推計によると、高齢化のスピードは落ちず、2010年には22.5%と2割を超え、2050年には35.7%に達する。その間、2020年には後期高齢者（75歳以上の高齢者）の比率が前期高齢者（65～74歳の高齢者）の比率を上回る。

図表1-1 人口ピラミッドの実績及び将来推計



資料出所：総務省統計局『国勢調査報告』，国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口(平成14年1月推計)により作成

高齢化の進行とともに、介護を必要とする高齢者の増加が予想されている。その数は、厚生労働省の推計によれば、2000年に270万人であったのが、2010年に390万人、2025年に530万人にのぼる。こうした要介護高齢者をどう支えていくか、その態勢作りは大きな社会問題となって今に至っている。

我が国では、家族が高齢者の面倒を見、それが困難な場合に例外的に国が見るのが通例であった。しかし、近年、家族の介護力の衰えはつとに指摘されている。急激な高齢化の促進要因となっている長寿化及び少子化は、家族の介護力を弱める方向に作用している。これまで家事や育児・介護など家庭の仕事を一手に引き受けてきた女性の役割変化も大きい。「専業主婦」という生き方は、仮に望んだとしても経済的にも難しくなりつつある。また、共働きを当たり前の生き方として社会が求める時代になってきた。その結果、介護に割かれるエネルギーは小さくなり、相対的に介護負担は重いものとなっている。60歳を過ぎた子ども

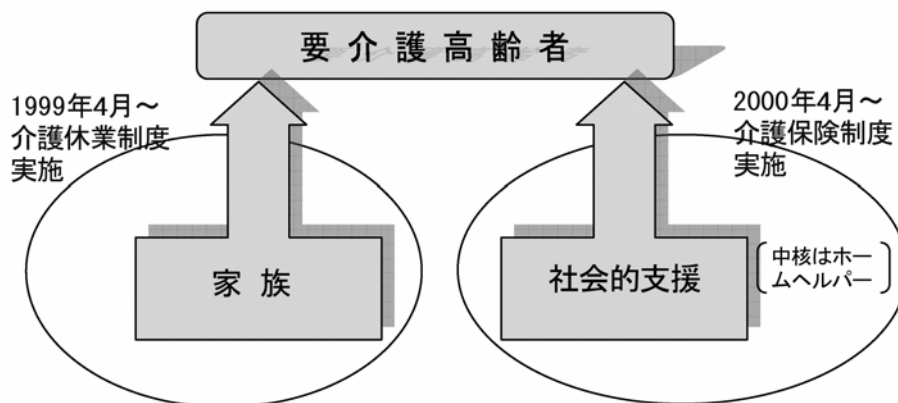


が親の面倒をみるといった老老介護も増えている。厚生労働省の調査によれば、その比率は5割を超え、担い手は圧倒的に女性の比率が高い(厚生労働省「2001年国民生活基礎調査の概況」)。また、最近では、晩婚化や出産の高齢化を背景に30代、40代の女性が育児と介護の同時負担が問題状況として指摘されつつある(アエラ、2004.8.9、N036号)。上記のさまざまな事情が示唆するように、女性だけが家事・育児・介護を担うという旧来の性別役割構造が変わらない限り、家族の介護力は衰えていくのは必然の趨勢となっている。

## (2) 在宅介護態勢の構築と課題

要介護高齢者を家族だけで支えるのが困難になってきた状況を踏まえて、近年、図表1-2に示すような家族と社会的支援の2つの柱で高齢者を在宅で支える態勢が整えられ、また、2つの柱を補強する仕組みが構築された。「家族」については、1995年に介護休業法が施行されて介護休業制度の整備が事業主の努力義務となり、1999年にはすべての事業主に義務づけられることとなった。「社会的支援」については、2000年に介護保険制度が実施され、居宅介護の面では訪問介護・訪問入浴介護・訪問看護・通所介護などの多様な種類の居宅介護サービスが用意された。また、これらのサービスを組み合わせる最善の介護態勢を整える役割を担う介護支援専門員(ケアマネジャーともいう)も配置された。こうして、2本の柱が協力して高齢者を支える在宅介護支援態勢が整えられたのである。

図表1-2 在宅介護の担い手



弱化する家族介護力を支える社会的支援の強化が期待されるなかで、社会的支援を第一線の現場で担うホームヘルパーに対する期待、需要は高まっている。こうした期待・需要を背景に、現在、「新ゴールドプラン21」のもとでホームヘルパーの数を1999年度の17万人から2004年度35万人に増やす計画が進められている。ホームヘルパーの養成は、行政の定めたカリキュラムに沿って営利法人を含む種々の機関が実施している研修によって行われており、厚生労働省の資料によると、平成14年度までの養成研修修了者の累計数は200万人を超える。しかし、実際にホームヘルパーとして業務に就いている者は約26万人で研修修了者の1割強にとどまっている(厚生労働省第8回社会保障審議会介護保険部会資料より)。1999

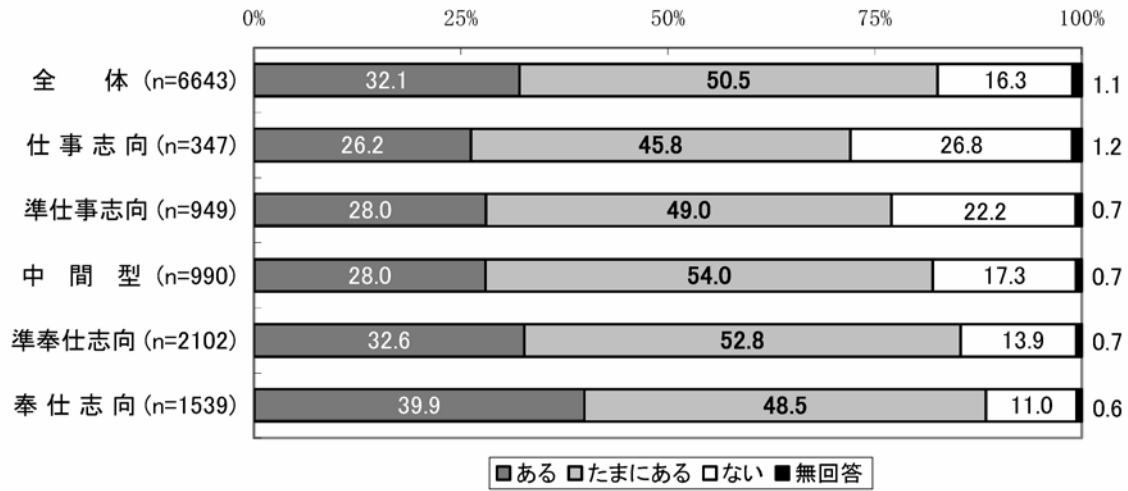
年8月に発表された労働省(現・厚生労働省)の「第9次雇用対策基本計画(案)」では、「現在、ホームヘルパー養成研修修了者が就労しない理由の1つとして、労働条件に対する不満を挙げる事ができる。このため、..(中略)介護分野で働く労働者の雇用の安定や福祉の増進を図る」ことがうたわれている。しかし、養成研修終了者の終業状況をみる限り、労働条件の改善等の施策は未だ十分な効果をあげているとはいえず、ホームヘルパーを必要数確保することは決してたやすいものではない。

### (3) 利用者・家族とホームヘルパーの連携の難しさ

説明が冗長になったが、家族という柱も社会的支援という柱もそれぞれ瑕疵があり、単独で高齢者を支えることは難しい。その故に、2つの柱が相互に補い合いながら支えていくことが必要不可欠である。こうした家族とホームヘルパーの連携は、介護の質の維持・向上という点でも当然のことといえる。しかし、現実には、両者の連携は言うほどに簡単なことではないようだ。介護保険制度が実施される前の時期に行われた諸調査の結果をみると、利用者・家族には「言いたくても言えないことがある」「してもらえないことがある」「家事の仕方、言葉づかいが気になる」「体に被害を受けた」等の不満を持っている<sup>(1)</sup>一方、ホームヘルパーの側では「お手伝いさん扱いされる」「ヘルパーが関わるほど家族が介護から手を引くようになる」「要求が多く所定の仕事がこなせない」といった悩みを訴えている<sup>(2)</sup>等の問題点が浮き彫りにされている。

家族とホームヘルパーの連携を進めるには、こうした問題状況を改善・解決し、ギャップを埋めていくための調整が不可欠である。介護保険制度においてこうした調整機能を果たす役目を含めて、介護計画全体の設計と調整を委ねられたのがケアマネジャーである。利用者側の要望 demands を聞き、また、どのような援助が自立した生活の維持・継続に欠かせないかサービスの必要度 needs をチェックし、その調整を進めつつ介護計画を立てるのは、ケアマネジャーの主たる業務のひとつとなっている。こうした調整を通して立てられた介護計画に沿って介護サービスを行うことで、ホームヘルパーは利用者である高齢者やその家族と良好な関係を保ち、また、ホームヘルパーと家族との連携が促進され、介護の質が高まっていくことが期待されるのである。しかし、現状は、ケアマネジャーの過重な業務負担等が一因となって、なかなか理想通りには進んでいない状況にある。訪問介護計画にないサービスの要望が多いなどは、その典型的な問題例といえる。筆者らが2002年度に行った調査<sup>(3)</sup>の結果によると、ホームヘルパーの8割が、頻度は別として、ケアプラン外の仕事を頼まれた経験をもっている。特に「ヘルパーの仕事は、基本的に奉仕である<sup>(4)</sup>」と考える利用者・家族の間で、ケアプラン外の仕事依頼は多くなっている(図表1-3)。

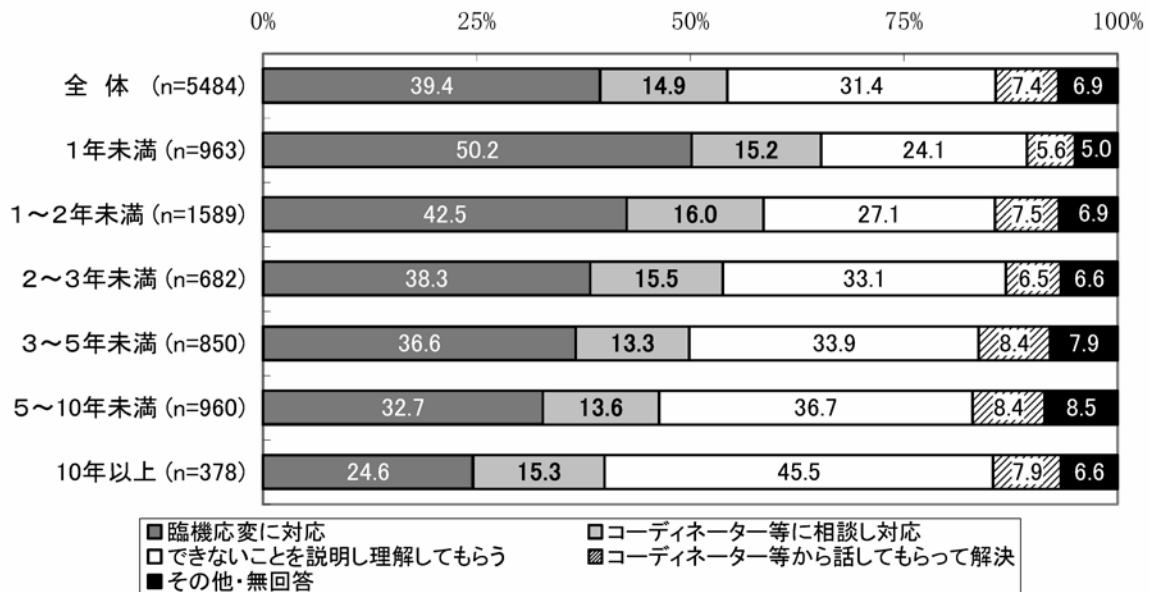
図表1-3 利用者・家族のヘルパー役割観と「ケアプラン外の仕事を頼まれること」



資料出所: 堀田千秋 2003「ホームヘルパーの仕事・役割をめぐる諸問題」日本労働研究機構調査研究報告書No.153

こうした依頼に対して、ホームヘルパーはどのように対処しているだろうか。図表1-4にあげた調査結果をみると、経験の浅いホームヘルパーの間で「臨機応変に対応する」の比率が高くなっているのがみてとれる。改めて言うまでもないが、介護保険では、ホームヘルパーがケアプランからはずれて独断で当初計画にないサービスを行うことは禁じられている。とはいえ、介護の現場では杓子定規に事は進まないことも少なくなく、臨機応変の対応は実態としてやむを得ぬケースもあるであろうことは否定しない。しかし、それが許されるのは経験を積んだホームヘルパーの場合であり、経験の浅いホームヘルパーが臨機応変に対応するというのは能力・責任の上からも疑問である。その意味で、経験の浅いホームヘルパーの間で「臨機応変に対応する」の比率が高いという現状は問題である。

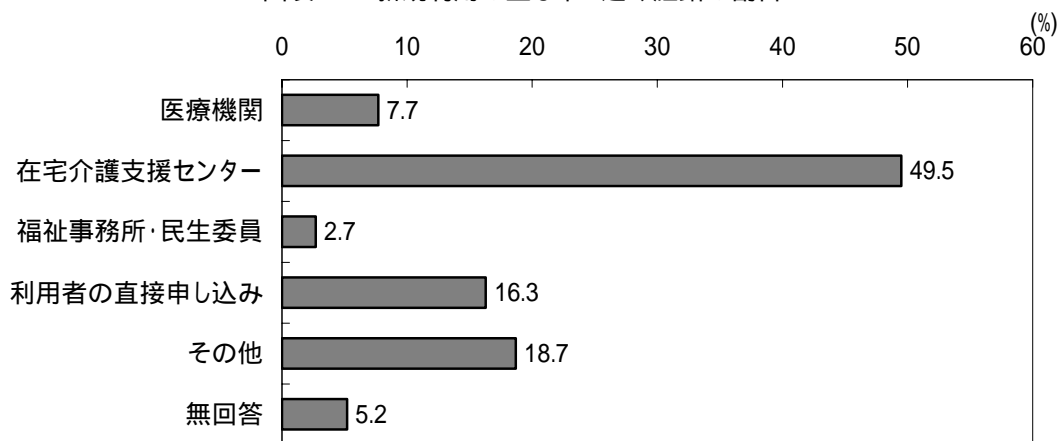
図表1-4 仕事の経験別にみた「プラン外の仕事を頼まれたときの対処」



資料出所: 図表1-3に同じ

ケアプラン外の仕事の依頼が多発するのは、ケアプランが十分ではない、あるいはケアプランを見直すサイクルが実情に合わない等が一因として考えられる。これはサービス提供側の問題である。また、安易に依頼に応じるのもホームヘルパーという、サービス提供側での問題である。しかし、他方で、図表1 - 3が示すようにホームヘルプサービスについての理解が不十分であることや、自分たちの要望事項を十分に吟味していない、要望を伝える十分な時間を用意していないといった家族側の問題もあるのではないだろうか。一例をあげよう。筆者らが2000年末に行った「訪問介護事業状況調査」結果<sup>(5)</sup>をもとに、2000年10月の段階での「事業のセールスポイントとして訪問介護事業所が力を入れている施策と利用者確保状況の関係」を調べたところ、利用者確保を高めるのに役立った施策は唯一「これまでの実績と知名度の高さ」だけであった。他方、利用者に非常に役立つと思われる「質の高いヘルパーの派遣」「介護保険外のサービスも含めた多様な介護サービスの提供」「利用者からの要望や苦情に対応する窓口の設置」「24時間介護」等々の施策は、利用者確保につながってはいなかった。つまり、特徴ある独自サービスの提供よりも「これまでの実績と知名度の高さ」が利用者確保において有利となっているのである。こうした結果は、新規利用の主な申し込み経路とも軌を一にしている。すなわち、従来からのルートである「在宅介護支援センター」から新規利用の依頼や申し込みを受けることが多いとする事業所が49.5%を占めて最も多かったのである(図表1 - 5)。

図表1-5 新規利用の主な申し込み経路の割合



資料出所:井手亘、久保真人、堀田千秋 2002「訪問介護サービス事業の現状」日本労働研究機構資料シリーズNo.120

こうした結果は、利用者が自分のニーズに合ったサービスを提供してくれるかどうかを自分の目で確かめ相互に比較し、事業所を主体的に選択するという介護保険制度の趣旨からほど遠い状況を暗喩するものである。介護保険制度が始まって数年を経たいま、事情は変わってきていると予想もされるが、ケアプラン外の要望が多いという上述の結果をみる限り、利用者側の要望 demands とサービスの必要度 needs とのすり合わせ、調整が十分に行われていない可能性は小さくない。今なお大きな問題となっていると懸念されるのである。

#### (4) 介護休業制度の機能：家族とケアマネジャーの連携を促進するもの

要介護高齢者を抱えた家族は、ケアマネジャーに相談してサービス提供事業者を決める前に、まず家族自身で彼らの要望や自分のなし得る事柄などについて検討し、どのような社会的支援、どのような介護サービスが必要かを熟考しておくことが大切である。さらに、一人ではなく複数のケアマネジャーと話してみる、幾つかの訪問介護サービス事業者を見学すること等も必要となるであろう。専門家だからケアマネジャーに委ねておけば大丈夫だろうでは、納得できるサービスは得られないからである。喩えて言えば、家族と社会的支援という2本の柱をつなぐ梁となるのが、家族とケアマネジャーの相互連携であり、両者間のコミュニケーションである。この梁があってはじめて、バランスよく安定した支えができ、質の高い介護を行うことができるのである。ケアマネジャーに委ねてしまうだけでは、梁はわたせない。

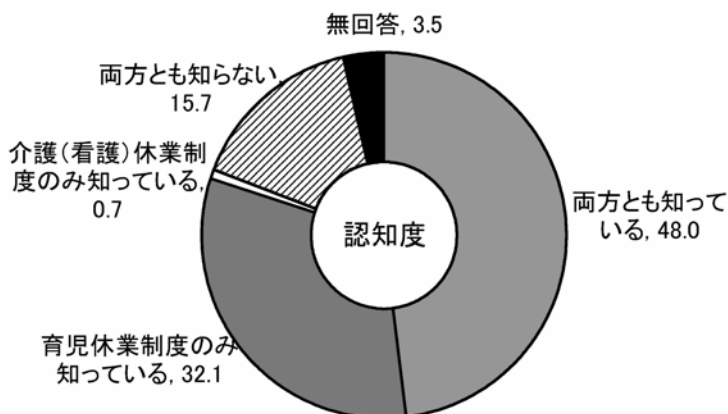
とはいえ、仕事をしながらそうした活動を行うことは困難をともなう。そのために導入されたのが介護休業制度であり、その趣旨は、仕事に就いている家族が仕事との両立を図りつつ介護に当たれるよう支援することにある。長きにわたる介護の態勢を整えるための準備期間を、退職という手段をとることなく「休職」によって確保できるように配慮することは、大切な支援策のひとつである。家族・親族の間での話し合いやケアマネジャーとの密な意見交換は、そうした準備期間中に行われるべき大事な活動である。働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助もまた、大切な支援策のひとつである。図表1-2に示したように、在宅介護は社会的支援の担い手の核であるホームヘルパーと家族という2つの柱で支えるものであり、両者の共同作業である。介護目標を共有し、密に意見交換を行って介護計画の見直しをともにし、ホームヘルパーが行うサービスとの関係に目配りしつつ必要に応じて役割分担をする等、仕事との両立を果たしつつ介護を行えるような環境づくりは大変に重要な事項である。

現状においてはしかし、介護休業制度はこうした趣旨にそってどれほど有効に利用されているのか懸念される。介護休業制度が十分に周知されていないことがその理由のひとつである。介護保険制度については、数多くマスコミに取り上げられており、また、保険料の支払いなど身近な問題として実感できる制度であり、周知度は高い。一方、介護休業制度についてはどうであろうか。浜松市が平成15年に行った調査によると、調査対象となった市内事業所の従業員のうち47.8%が「そのような制度は知らない(「介護休業制度は知らない」と「育児休業制度も介護休業制度も知らない」の合計)」と回答している<sup>(6)</sup>(図表1-6)。また、筆者も、何年もの間ホームヘルパー2級養成研修の講義のつど介護休業制度についての周知の有無を受講生に尋ねてきたが、「制度について聞いたことがある」とする者は毎回1割に満たなかった。このように、介護休業制度の周知度は必ずしも高いとはいえない状況にある。

こうした周知度の低さは、制度への無関心や不必要性を示しているということでは無論な

い。むしろ、どのような形で介護休業が取得されているか、取得率は増加してきているか、制度の使い勝手はどうか等々、制度の利用実態を取り上げた調査報告も報道記事もほとんどなく、あるいは、育児休業のように介護休業の取得率の達成目標値が行政施策の中で盛り込まれ、社会の関心を集めることがないことが、周知度の低さを生んでいるのではないかと推察される。要するに、介護休業制度に関する情報の発信が決定的に少ないということである。

図表1-6 育児休業制度と介護(看護)休業制度の認知度



資料出所: 浜松市「浜松市男女共同参画に関する市民意識調査報告書」平成16年3月

## 2. 介護休業問題に関わる研究の目的、趣旨、問題意識

制度の施行そのものが比較的に新しいこともあり、介護休業制度の利用実態などに関する調査・研究は、育児休業に比べて出遅れている。確かに介護休業制度の導入状況に関する調査は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査 育児・介護休業制度等実施状況調査」など大規模な調査が行われているが、一方で利用実態に関する調査はほとんど行われていない。また、僅かに実施された調査も、規模は小さく、結果の精緻な分析も十分には行われていないのが実情である。したがって、周知度の状況も含めて利用実態を調べて基礎資料を得るとともに介護休業制度の導入、利用状況についての分析・検討を深めて、介護休業制度の活用を促進していくために必要な措置や施策について検討することは喫緊の課題となっている。

現在、労働政策研究・研修機構では総合プロジェクト研究「仕事と生活との調和を可能とする社会システムの構築に関する研究」を進めている。これは、仕事と生活の両立を可能にする社会システムのあり方について総合的・体系的に検討し、両立支援策を明らかにすることを目的として企画され、平成15年度(後半)から3年6か月計画で進めている研究事業である。介護休業に関わる問題も、この総合研究の研究課題のひとつとして加えられた。そこで、上記のプロジェクト研究の一環として介護休業問題を取り上げるにあたり、介護休業制度と介護保険制度との連携、相互補完に焦点を当てて研究を進めることを企図した。介護

プロセスのどのような段階で、何をするために介護休業が取得されているのか、ケアマネジャーとの相談など介護保険サービスの利用と連動して介護休業が利用されているか、ホームヘルパーと相互理解や連携を深める上で介護休業制度は有効か等の疑問については、これまでの調査・研究のなかでまったくといってよいほど取り上げられておらず、手つかずのままになっているとの問題認識が、介護保険制度との関係を視野において介護休業制度の問題を研究していこうという企図の背景にある。

#### (1) 既存調査データの分析・検討、その視点

繰り返しになるが、介護休業の問題に関する研究は、その緒についたばかりである。そのため、研究を開始するにあたり、以下にあげる視点から既存の調査データの分析・検討を進め、これまでに明らかになった点、今後の実態把握が必要な点等について整理を行うことを最初の課題とした。本報告書はその結果をとりまとめたものである。

##### a . 介護休業制度の導入状況

制度の導入状況を検討するにあたり第1の関心は、いわゆる「育児・介護休業法」が定める介護休業制度の基準を上回る内容の制度を設けている事業所がどれほどあるか、上回る制度を設けている事業所ではどのような内容になっているかどうかである。法が定める介護休業制度の内容は、事業所が設けるべき制度の最低基準を示したものであり、その基準を上回る制度を設けるよう努力することを法は求めている。介護休業制度が努力義務とされ、さらに義務化されてから数年を経た現在、法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の割合が増加しているかどうか、重要な検討課題である。

第2の関心は、就業規則等により介護休業制度が明文化されているか否かによって、講じられている制度・援助措置の内容やその利用状況に違いがあるかどうかである。この点について、介護休業制度の実施状況を3年ごとに詳細に調べている厚生労働省「女性雇用管理基本調査 育児・介護休業制度等実施状況調査」（以下では「女性雇用管理基本調査」と略記する）の各該当年度の結果報告書で既に、就業規則等により介護休業制度が明文化されているか否か（以下では「女性雇用管理基本調査」の用語にそって、制度の規定の有無という）によって講じている制度の内容に大きな相違があり、制度の規定のない事業所で制度内容がより未成熟であることを明らかにしている。しかしながら、報告書では事業所規模別の比較はしておらず、事業所規模による影響を排除していないという問題点がある。つまり、平成14年度調査結果でみると、従業員数「500人以上」の事業所では98.0%が制度の規定があるが、従業員数「5人～29人」の事業所ではその比率は51.7%にとどまっている。こうした結果から、介護休業制度の規定の有無による差は事業所規模の差ではないかという疑問がでてくる。そのため、同一規模の事業所であっても制度の規定の有無によって制度の内容に差があるかどうかを比較分析する必要がある。規模の別なく制度の規定の有無によって制度内容に差がみられ、制度を規定することの効果を検証されたならば、こうした「規定なし」の状

態を是正するよう働きかけていくことが大切であるというのが、背景にある問題意識である。

上の2つの関心と重なるが、第3の関心は、働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置がどれほど整備・充実しているかである。介護保険制度は、施設介護よりもコストがより少なく済む在宅介護の比重を高めており、また、介護予防を保険対象とする一方で家事援助サービスを制限する等の見直しが検討されている（2004.1.5 読売新聞記事、2004.2.24 日本経済新聞記事）。また、家族が同居している場合には、家事援助サービスを制限するとの方向性は既に打ち出されてもいる。こうした流れは、結果として家族の介護役割や介護負担を相対的に重いものにする。それだけに、働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置の重要度は、今後ますます増すであろうと推察されるのである。この面での充実化が進んでいるかどうか、第3の検討課題である。

#### b. 介護休業の利用状況

介護休業の取得・利用状況を把握することは、制度の有効性をチェックする上でも、事業所が実施している制度の利用しやすさ等をチェックする上でも必要かつ重要である。取得・利用状況を見るもっとも有効な指標は、いうまでもなく介護休業の取得率である。取得率はまた、どのような事業所で制度の利用度が高いか等を比較、検討するのに有効な指標である。であるにもかかわらず、育児休業と異なり介護休業の場合、取得率は算出できない状況にある。各該当年度の「女性雇用管理基本調査」結果報告書では、常用労働者に占める介護休業取得者の割合を算出しており、その割合は、例えば、平成11年4月1日から9月30日までに介護休業を開始した者の割合は0.06%、平成13年4月1日から平成14年3月31日までに介護休業を開始した者の割合は、0.05%であると記述している。しかし、これは育児休業の取得率とはまったく異質なものであり、介護休業の取得率として適切なものとは言い難い。それは、常用労働者に占める育児休業取得者の割合を求めても意味のある指標とはなり得ないことを考えれば、一目瞭然であろう。育児休業の場合、厚生労働省「少子化対策プラスワン」(平成14年9月20日発表)のなかで、達成すべき取得率として女性80%、男性10%と具体的な数値が掲げられるなど、明確な目標を打ち出すことができている。しかし、介護休業については、そもそも介護休業の取得率を算出できないために、こうした具体的な数値目標を掲げることができない。また、どのような属性を持つ事業所で取得率が高いか、取得率は年々アップしてきているかといった比較検討もできない。さらに、勤務時間短縮等の措置の利用状況についても、問題点は介護休業の場合とまったく同じである。取得率の算出ができなければ、各事業所が講じている措置の有効性を評価することもできない。このことは、介護休業問題について研究を進め、分析・検討を深める上で、また、介護休業制度を充実させていく上で大きなネックとなっている。取得率の算出に当たり分母にどのような数字を持ってくるのが適切であるか、また、どのようにしてそれを捕捉できるのか困難な問題点が山積しているが、それでも制度利用の状況を有効に示すことのできる指標作りが早急に求めら



れる。

介護休業の取得・利用状況に関する調査は、育児休業の取得・利用状況に関する調査はるか介護休業制度の実施状況に関する調査と比べても比較にならないほど少ないことも、大きな問題である。加えて、標本サイズも小さいといった問題を抱えている。これは、調査規模が小さいという問題ではなく、休業を取得した者自体が少ないために調査効率が悪いという、構造上の問題である。一例を労働省が女性労働協会に調査を委託して行った「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査」にとってみよう。調査対象は、同時に行われた企業調査の対象企業3,300社に勤務する家族の介護を経験した労働者9,900人。回答労働者は1,553人で回収率15.7%となっている。かなり大きな標本サイズである。しかし、介護休業制度の利用状況を調べた結果をみると、図表1-7にみるように「介護休業制度を利用した」比率は21.1%となっている。人数に換算すると328人である。また、当機構でも「育児や介護と仕事の両立に関する調査」（平成15年実施）を行っているが、分析標本数2444人のうち、家族介護の経験者は418人、介護休業の取得者は34人という状況である。このように、調査対象者数は多くても、介護休業制度の取得者数は、きわめて小さな標本サイズになってしまうのである。介護休業に関する調査が少なく、難しいことの原因要因であるといえよう。また、休業取得者の属性や利用状況の分析に際しても、困難が生じる一因ともなっている。

図表1-7 介護休業制度の利用状況

	介護が必要になったとき仕事をしていた			介護が必要 なとき仕事を やめていた	無回答
	介護休業制度を 利用した	制度はあったが 利用しなかった	制度がなかった		
計	20.3	44.8	31.2	0.5	3.2
女性	32.9	30.0	32.9	0.9	3.4
男性	10.1	56.8	29.8	0.2	3.1

資料出所：労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査結果概要」2000.8

以上のように、現状では関連調査も少なく標本サイズも小さいため、今回は介護休業制度の取得・利用状況についての分析、検討は断念した。とはいえ、例えば、介護休業制度の利用時期の分布など複数の調査で同一の傾向を示していれば、それは制度の利用実態を知る有益な調査結果と評価できよう。また、介護休業制度を利用する上でどのような要望あるいは不満を利用者は持っているかをみることも有益である。2005年4月から施行される「改正育児・介護休業法」では、介護休業の取得回数制限の緩和および休業対象者の拡大が盛り込まれているが、その他にどのような点の改正を求める声が強いかを調べることは重要だからである。そこで、本報告書では介護保険制度と介護休業制度の相互性に関わる資料や介護休業制度に対する要望・不満に関わる資料を中心に、既存の調査結果を参考資料として随時取り上げた。

## (2) 検討する調査事項

介護休業制度の導入状況に関する分析・検討に入る前に、既存調査の調査事項について概観しておこう。導入状況については、当機構でも調査を行っているが、基本的には旧労働省及び厚生労働省が実施している「女性雇用管理基本調査 育児・介護休業制度等実施状況調査」を取り上げるだけで十分である。「女性雇用管理基本調査」は毎年行われているが、「育児・介護休業制度等実施状況調査」を副題とする調査は3年ごとで、近年では、平成8年、11年、14年に実施されている。標本サイズも大きく、調査事項も網羅的である。

介護休業制度の利用実態については、労働者本人を対象とした個人調査のデータが有効である。事業所を対象とした上記の「女性雇用管理基本調査 育児・介護休業制度等実施状況調査」（以下では単に「女性雇用管理基本調査」という）でも利用者数や利用期間など一部情報については把握されているが、休業取得時の家族状況（要介護高齢者の状態など）や休業制度・支援措置に対する満足度や要望などは個人調査を俟たねばならない。しかし、この種の調査はきわめて少なく、標本サイズも小さいことは上で述べた通りである。それ故に、利用実態については調査結果を一部紹介するにとどめ、分析・検討は行わないが、参考までに調査事項をあげておく。

既存の諸調査の主な調査事項を整理したのが図表1-8である。取り上げた既存調査は以下のものであり、調査事項等は各調査の結果報告書から引用した。

### a. 実施状況

労働省「平成8年度女子雇用管理基本調査」1996.7

労働省「平成11年度女性雇用管理基本調査」1999.11

厚生労働省「平成14年度女性雇用管理基本調査」2002.11

### b. 利用状況

婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査」1996.2

労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査<sup>(7)</sup>」2000.1

日本労働研究機構「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」2001.5

日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査：個人調査」2003.3

浜松市「浜松市の男女共同参画に関する市民意識調査 従業員用」2003.8

## 3. 本報告書の構成

この報告書は、介護休業制度の実施状況に主たる焦点をあて、既存の調査データを分析、検討した結果をとりまとめたものである。

第2章では、育児・介護休業法が義務づけている基準を上回る制度がどれだけの事業所で設けられているか、法の基準を上回る制度が設けられている場合どのような内容になっているかを平成8年度、11年度、14年度の「女性雇用管理基本調査」の調査結果によって分析・検討した結果をまとめている。

図表 1 - 8 介護休業制度の実施・利用状況に関する既存調査の調査事項

調査事項のカテゴリー	調査事項
1. 休業制度の規定・明文化	規定の有無
2. 介護休業制度の規定の内容	休業期間 取得制限の有無および取得できる回数 対象家族の制限の有無および範囲 労働者特性の別にみた休業制度の対象の有無 a. 期間を定めて雇用される者 b. 所定労働日数が週2日以下の者 c. 勤続1年未満の者 d. 3ヶ月以内に退職することが明らかな者 適用対象となる有期雇用者の労働者特性 a. 1回あたりの雇用契約期間が一定期間以上の者 b. 雇用契約を一定回数以上契約更新した者 労働条件の明示の有無と内容 会社からの金銭支給の有無と内容 定期昇給の取扱い 賞与の取扱い 復職後の賃金の取扱い 退職金の算定の際の取扱い 職業能力の維持・向上措置の有無と内容 復職後の職場・職種
3. 働きながら介護を行う労働者に対する支援措置	支援措置の有無と最長利用期間 a. 短時間勤務制度 b. 介護の場合に利用できるフレックスタイム制度 c. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ d. 介護に要する経費の援助措置 平均1日の短縮時間(実数) 短縮した時間分の賃金の取扱い 介護を行う労働者のための時間外労働の制限規定の有無 介護を行う労働者のための深夜業の制限規定の有無
4. 制度の利用状況 1) 事業所調査事項	利用者数(性別) 介護休業の利用期間 勤務時間短縮等の措置の利用者数(制度別・男女別)
2) 個人調査事項	介護のために仕事を休んだことの有無 休みの形態(仕事を休んだことが「有る」場合) 制度の利用期間(介護休業制度の利用が「ある」場合) 制度の利用時期 企業の介護支援措置別の利用の有無 短時間勤務制度 フレックスタイム制 始業・終業時間の繰上げ・繰下げ 週・月の所定労働日を減らす 残業の免除 介護費用の補助等 在宅勤務 休日労働の免除 その他 上記措置の利用時期(トータルな設問)
5. 介護休業制度、支援措置に対するニーズ、要望	両立支援措置への労働者ニーズの把握の有無 把握の方法 最もニーズの高い支援措置 介護と仕事の両立状況に対する満足度 介護と仕事の両立促進のため推進すべき施策 介護休業制度を利用しやすくするための改善点 「期間延長」を改善点にあげた場合、その理由 利用したい介護支援措置(支援措置別) 利用したい支援措置を「利用していない」理由(支援措置別) 介護休業を取得しなかった理由 介護休業制度の改善点 仕事と介護を両立させるために必要と思う対策
6. 制度の効用	復職予定者の復職・退職状況 介護のために仕事を辞めたことの有無
7. その他	介護を必要とする状態になったとき望ましいと思うもの a. 「軽度」の状態の場合 b. 「重度」の状態の場合

第3章では、働きながら家族の介護を行う労働者に対する介護のための勤務時間短縮等の援助措置を取り上げ、法が定める基準を上回る援助措置が講じられている程度や法を上回る援助措置の内容について分析・検討した結果をまとめている。

第4章では、「復職後の職場・職種」「職業能力の維持・向上のための措置」「時間外労働の制限の規定」「深夜業の制限の規定」等の配慮事項の履行状況や、「解雇」「労働契約内容の変更の強要」「復職後の賃金の取扱い」「退職金や賞与の算定」等の不利益取扱いの禁止事項の遵守状況について分析・検討した結果をまとめている。

第5章では、義務事項なり配慮事項として位置づけられておらず、あるいは、具体的な基準が定められてはいないが、休業取得の判断に少なからぬ影響を与えるだろうと考えられる「会社や共済会等から支給される金銭の有無」「退職金の算定の際の休業期間の取扱い」「短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い」等の、休業中及び休業後の賃金・賞与に関わる事項について分析・検討した結果をまとめている。

第6章では、介護休業制度の明文化の有無、あるいは休業中及び休業後の労働条件の明示の有無が制度の内容や労働条件の内容に及ぼす影響について分析・検討した結果をまとめている。具体的には、「介護休業制度の規定の有無」と働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置の内容及び時間外労働・深夜業の制限の規定の有無との関係について、また、「介護休業取得者に対する休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法」と労働条件の内容との関係について、平成14年度の「女性雇用管理基本調査」のデータにより分析・検討を行っている。

第7章では、2章から6章まで行ってきた分析・検討の結果をもとに得られた知見や浮き彫りにされた問題点を整理し、提言を行っている。また、今後に取り上げるべき研究課題について論考している。

補論では、介護休業制度の概要を紹介し、すべての事業所に一律に義務づけられている基準（最低限の基準）や努力義務、禁止事項について整理するとともに、法が定める基準の一部について改定の必要性やその理由を論じている。

注.

(1) 国民生活センター「在宅介護サービスと消費者問題 - 在宅介護サービス利用実態調査報告 - 」1997.4

(2) 日本労働研究機構「ホームヘルパーの就業実態と意識」調査研究報告書 No.119、1999.3

(3) 堀田千秋「ホームヘルパーの仕事・役割をめぐる諸問題」日本労働研究機構調査研究報告書 No.153、2003.3

(4) 「利用者が自分でできることまで、ヘルパーはお世話をすべきではない」「仕事のけじめをつけるために、利用者・家族と個人的に親密な関係を作るとは慎むべきである」「ホームヘルプサービスの基本は、介護という仕事の遂行である」の3項目を組み合わせて類型化した。詳細は、上記(3)の報告書を参照のこと。

(5) 井手亘、久保真人、堀田千秋「訪問介護サービス事業の現状」日本労働研究機構資料シリーズ No.120、2002.3

(6) 浜松市「浜松市の男女共同参画に関する市民意識調査報告書」平成16年3月。従業員調査の他に、事業所調査及び市民調査が同時に行われており、上の報告書にはこれらの調査結果も掲載されている。

(7) 労働省が(財)女性労働協会に委託して実施した調査である。

## 第2章 事業所が導入している介護休業制度の内容

この章では、介護休業の取得回数、介護休業の対象労働者、介護休業期間、介護休業の対象家族に関して事業主が講ずべき介護休業制度の内容について、厚生労働省が平成8年度、11年度及び14年度に実施した「女性雇用管理基本調査」データにより分析・検討した結果<sup>(1)</sup>を報告する。第1章で述べたように、介護休業制度の導入状況について既存の調査データを検討・整理することの問題意識・目的はいくつかある。繰り返しになるが、再度明記しておこう。

第1の目的は、育児・介護休業法が定める基準を上回る内容となっている制度を導入している事業所の割合およびその年次推移をみることである。「仕事と生活の調和」は、今日における大きな社会問題のひとつであり、行政施策の柱となっているが、介護休業制度もその一翼を担うものとして、制度の整備・充実化が進められていることが期待される。この点を、平成8年、11年、14年調査の比較を通して確認していく。

第2の目的は、法が定める基準を上回って導入している制度の内容の検討である。それは、基準を再検討し、より充実した制度へと改善を進める上で参考となるだろう。基準を上回る内容を好事例として収集していく際の手がかりを得ることもできる。

なお、介護休業制度の内容についての質問は、8年度調査では全対象事業所に尋ねているが、11年度と14年度調査では介護休業制度の「規定がある」事業所に絞って尋ねている。そのため、8年度調査データについては11年度及び14年度調査の方式にそって絞り込み、「介護休業制度があり、かつ、制度の規定がある」事業所について再集計・分析を行った。

繰り返しになるが、11年度および14年度の「女性雇用管理基本調査」では規定のない事業所の制度内容については調査しておらず、そのため、規定のない事業所の制度内容がどうなっているのか吟味することはできない。規定のある事業所に限定して分析する所以である。

### 1. 介護休業制度の規定の有無の年次推移

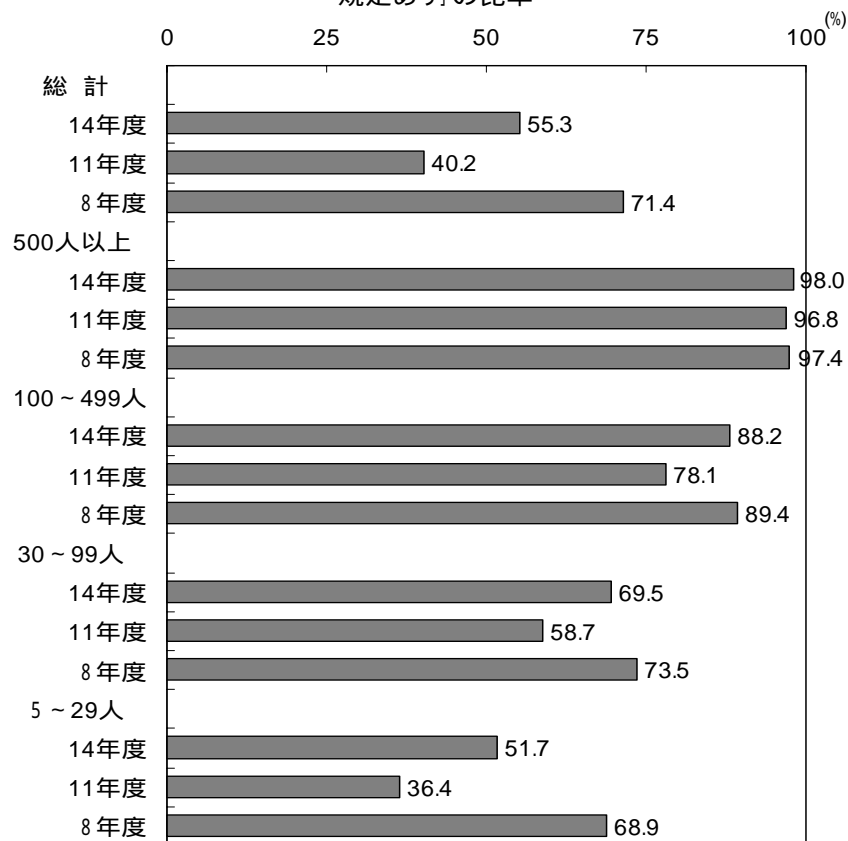
制度内容の吟味に入る前に、介護休業制度の規定の有無についての年次推移をみてみよう。各該当年度の「女性雇用管理基本調査」では、最初の設問で介護休業の規定の有無について尋ねている。ここで、介護休業制度の「規定あり」とは「就業規則等により制度が明文化されているものをいう」と定義されている。「規定あり」の比率は、どう推移しているだろうか。

図表2-1は、「規定あり」の比率を調査年度及び事業所規模<sup>(2)</sup>別にみたものである。事業所規模によって顕著な差のあることがみてとれるが、問題は調査年度による差である。介護休業制度の実施が義務化されて以降の11年度と14年度の結果を比べると、すべての事業所規模で「規定あり」の事業所の割合が増加している。制度が定着していく中、制度の整備

度もあがっている様子が見える。とはいえ、「500人以上」の規模を除いて8年度の水準に達していない状況にもある。

介護休業制度の実施は、8年度においてはまだ「努力義務」の段階であり、それだけにこの時点で実施した事業所は明確な問題意識に立ち、積極的に取り組んだことと推察される。それが、高い「規定あり」の比率となって現れ、かつ、事業所規模間の差が小さいことに現れていると解することができる。換言すれば、8年度の調査結果は、問題意識の高い事業所の特徴とみることもできる。ところで、育児・介護休業法は、「就業規則等への明文化」について明確に義務づけてはいないが、労働基準法において休業に関する決まりは就業規則等で明記することが義務づけられている。したがって、介護休業も休業の一種であるから、明文化は義務であると解することができる。とすれば、図表2-1の結果が示すような、義務に反する事業所が多数ある現状は、看過できない問題状況といえる。「就業規則等への明文化」は義務であるという見方には、異論もあろう。今後において、こうした点も論議され、明確化されていくことが必要である。

図表2-1 調査年度・事業所規模にみた介護休業制度「規定あり」の比率



## 2. 取得回数

2004年12月1日、「育児・介護休業法」の改正案<sup>(3)</sup>が参院本会議で可決、成立し、2005年4月1日から改正法が施行される。改正法では、介護休業制度の対象労働者の拡大とともに

に、「介護休業の複数回の取得」が盛り込まれている。これによって、現行法の定めである「対象家族1人につき1回」という取得回数の制限はすべての事業所で撤廃される。状況は大きく変わるが、ともあれこの事項に関する現況をみてみよう。

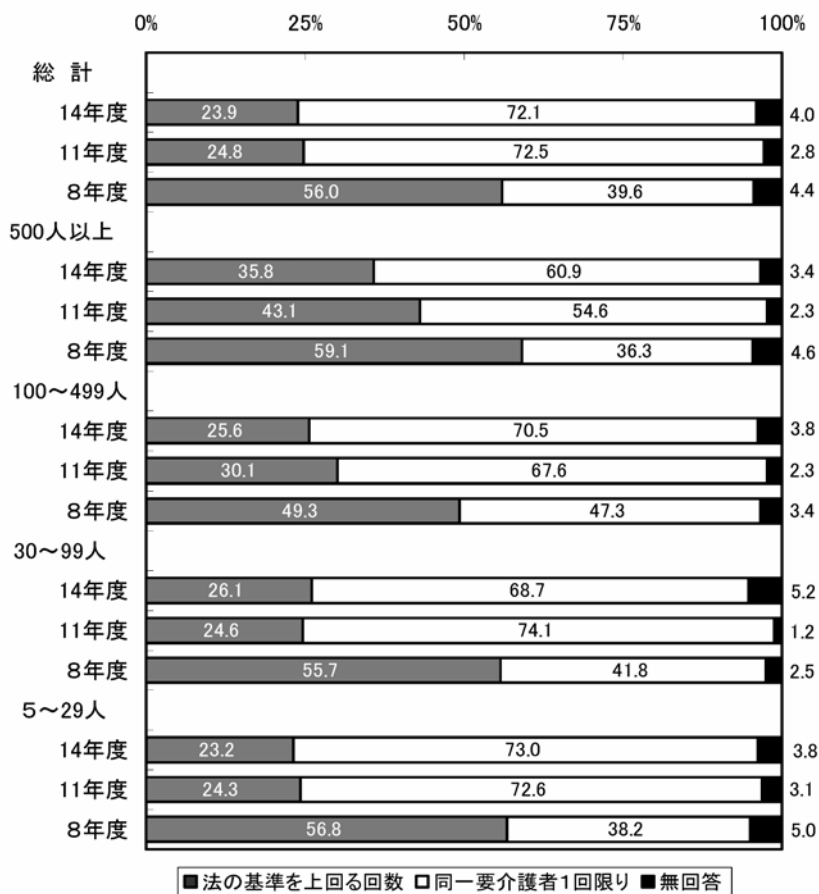
図表2-2は、「対象家族1人につき1回」という法の定めを上回る内容の制度を設けている事業所の割合を、事業所規模、調査年度の別にみたものである<sup>(4)</sup>。また、図表2-3は、法が定める基準を上回って講じられている制度の内容を事業所規模、調査年度の別にまとめたものである。これらの結果から以下のことが分かる。

法の定めを上回る内容の制度を設けている事業所の比率は、事業所規模に関わりなく8年度が最も高い。「500人以上」及び「100～499人」では、顕著ではないが11年度と14年度の間にも差がみられ、法の定めを上回る制度の導入率は14年度が最も低い。

11年度と14年度では事業所規模による差がみられ、「500人以上」では、その他の規模に較べて法の定めを上回る制度を設けている事業所の比率が高い。

法の定めを上回る制度の内容についてみると、調査年度、事業所規模の別なく「制限なし」の比率が最も高い。ただし、事業所規模による差がみられ、規模が大きいほど「制限なし」の比率が下がり、「同一疾病につき1回以上」の比率が高くなっている。

図表2-2 介護休業の取得回数(事業所規模及び調査年度別)



(注) 取得回数に制限はあるが、取得回数は不明及び制限の内容が「その他」の場合は「無回答」に区分して集計している。

図表 2 - 3 「法の基準を上回る取得回数」の内容の種類

(%)

	同一要介護者 2回以上	同一疾病につき 1回以上	制限なし
総計			
14年度	5.5	25.9	68.6
11年度	14.2	22.2	63.7
8年度	2.6	28.9	68.5
500人以上			
14年度	4.4	44.6	51.0
11年度	9.7	38.4	51.9
8年度	4.7	34.0	61.3
100～499人			
14年度	4.5	28.8	66.8
11年度	12.1	29.8	58.1
8年度	3.5	20.6	75.9
30～99人			
14年度	3.6	26.4	70.0
11年度	15.0	30.2	54.8
8年度	2.8	14.5	82.7
5～29人			
14年度	6.0	25.4	68.5
11年度	14.2	19.5	66.3
8年度	2.4	33.2	64.4

取得回数についての分析を行うにあたり、「法が定める基準を上回る制度を設ける事業所は、年々増えている。また、その傾向は事業所規模が大きいほど顕著であろう」との予測を立てていた。しかし、結果は見事にはずれた。法の定めを上回る制度を設けている事業所の比率に増加傾向はみられず、また、従業員規模による差も顕著にはみられなかった。このように、7割あまりの事業所が「同一要介護者<sup>(5)</sup>につき1回」としている現状にあり、「改正育児・介護休業法」が施行されれば状況は大きく変わることになる。

〔参考〕介護休業制度の利用時期

現行の制度は、「対象家族1人につき1回限り」が法の定める基準となっている。それでは、家族が介護を必要とする状態になったとき、どの段階で休業をとっているのだろうか。図表参 - 1は、介護休業制度の利用時期について3つの調査結果を整理したものである。いずれも「要介護状態になった直後」の比率が最も高く、前2者では5～6割を占める。他方、「要介護状態が安定した状態の時期」や「看取りまたは看取りに近い状態の時期」もともに1割を超えている。日本労働研究機構調査の場合、標本サイズも小さく、無回答の比率も高いなどデータの信頼性に難があるが、「対象家族1人につき1回限り」は制度の利用ニーズにそぐわないことを示唆するに足る調査結果となっている。



図表参 - 1 介護休業制度の利用時期

	要介護状態になった直後	要介護状態が安定した状態の時期	看取りまたは看取りに近い状態の時期	その他	無回答
婦人少年協会調査(n=111)	50.5	12.6	11.7	18.0	7.2
労働省調査(n=328)	62.0	12.0	12.7	10.1	3.2
日本労働研究機構調査(n=54)	27.8	9.3	16.7	9.3	37.0

資料出所：婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査結果報告書」1996.3

労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査結果概要」2000.8

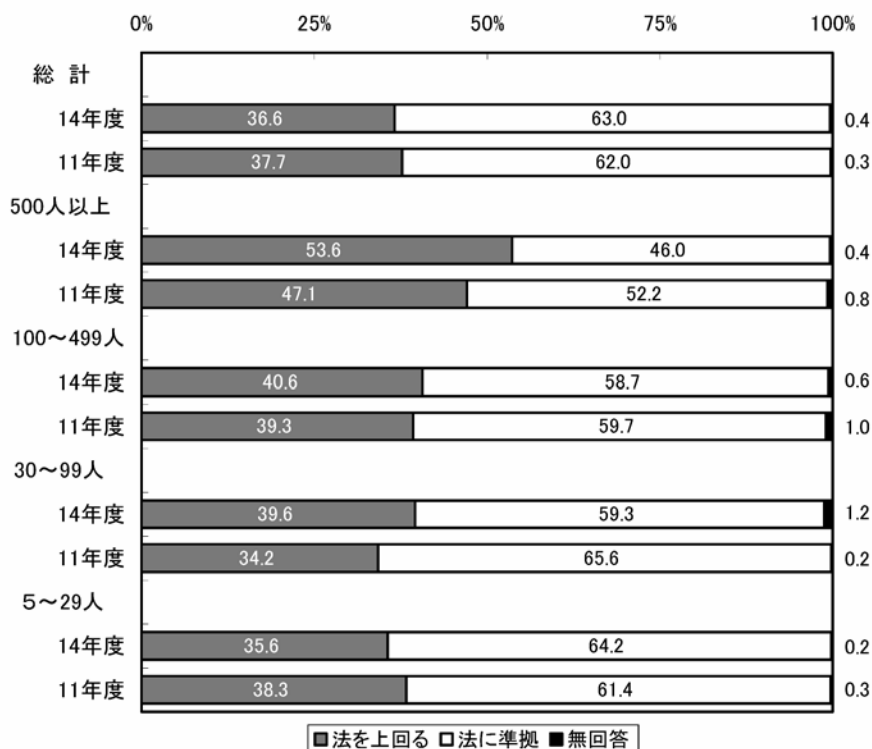
日本労働研究機構「育児や介護と仕事との両立に関する調査報告書」2003.9。表の数値は調査対象者本人及び配偶者の調査結果を合して再集計したものである。

### 3. 対象労働者

改正法では、介護休業の対象となる労働者の拡大も盛り込まれており、「一定の要件を満たす有期雇用者にも適用する」ことがうたわれている（詳細は補論を参照のこと）。従って、改正法が施行されれば状況は大きく変わるが、参考までに現状における対象労働者の範囲の状況を見ていこう。

法が定める最低基準にそって介護休業制度が設けられている場合、現行では、日々雇い入れられる者や期間を定めて雇用される者には適用されない。従って、これらの労働者のいずれかに制度を適用している場合、法の定めを上回る制度を設けていると捉えることができる。図表2-4は、事業所規模及び調査年度別に法を上回る制度の導入率をみたものである<sup>(6)</sup>。

図表2-4 事業所規模別及び調査年度別にみた対象労働者の範囲



(注) 8年度調査は、「期間を定めて雇用される者」が調査事項にないため除外。

はじめに、法が定める基準と対比してみよう。全体で見ると、両調査年度ともに法が定める基準を上回る内容となっている事業所の比率は4割ほどで、6割は法が定める最低基準に従った内容となっている。事業所規模による差がみられ、従業員数「500人以上」の事業所ではそれ以下の従業員規模に較べて法が定める基準を上回る制度の導入率が高い<sup>(7)</sup>。とくに14年度では、その比率は53.6%と5割を超えている。他方、調査年度による差はみられない。

法の定めを上回る制度を設けている事業所では、対象労働者の範囲をどのような就業形態や属性の労働者にまで広げているのであろうか。「女性雇用管理基本調査」では、期間を定めて雇用される者、所定労働日数が週2日以下の者、勤続1年未満の者、3か月以内に退職することが明らかな者について、対象となっているかどうかを尋ねている。図表2-5は、この4タイプの労働者に対して制度を適用している事業所の割合を整理したものである。「期間を定めて雇用される者への適用のみ比率が高いたらう」と予想していたが、表をみると、予想に反した結果となっている。すなわち、「所定労働日数が週2日以下の者」はやや低い比率となっているが、他の3者については大きな差はみられず、およそ2社に1社は制度を適用している。

図表2-5 法の基準を上回って適用する労働者のタイプ

	有期雇用者	週勤務日数 2日以下の者	勤続1年未満 の者	3月内の退職 予定者
総計				
14年度	57.3	24.3	38.2	47.7
11年度	43.9	38.9	55.7	61.5
500人以上				
14年度	50.3	22.2	45.1	48.8
11年度	43.3	21.6	55.3	54.0
100～499人				
14年度	54.5	24.2	41.0	45.7
11年度	44.5	24.3	44.7	48.6
30～99人				
14年度	55.8	26.2	41.6	55.2
11年度	51.9	26.2	33.2	45.4
5～29人				
14年度	58.0	23.9	37.1	46.0
11年度	42.2	42.5	61.1	65.7

(注) 法が定める基準を上回る制度を講じている事業所を母数として集計。

ただし、法が定める基準を上回る制度を設けているこれらの事業所は、4タイプの労働者すべてを対象労働者としているわけではない。図表2-6は、そのうち何タイプの労働者に対して介護休業制度を適用しているかを事業所規模・調査年度別にみたものである。14年度の状態をみると、ひとつのタイプの労働者だけを対象労働者としている事業所は58.0%と6割近くを占めており、すべてのタイプを対象労働者としている事業所は1割に満たない状況にある。ちなみに、ひとつのタイプの労働者だけを対象労働者としている事業所の場合、「期

間を定めて雇用される者」を対象としているところが 57.9%と最も多く、次いで多い「3か月以内の退職予定者」の 24.3%を大きく上回っている（詳細は付表の表 2-6 を参照のこと）。こうした傾向について、事業所規模による差はみられない。11 年度調査時の状況についても、「5～29 人」規模を除けば状況は変わらず、調査年度による相違はみられない。

もっとも、「改正育児・介護休業法」が施行されれば、こうした状況は大きく変わり、すべてのタイプに制度を適用する事業所の比率が飛躍的に増えていくことであろう。

図表 2 - 6 非常用労働者への適用状況

	計	複数のタイプに適用		1つのタイプに適用	無回答
		（％）			
		4者全員	その他		
総計					
14年度	42.0	6.9	35.1	58.0	0.0
11年度	58.8	11.5	47.3	40.3	0.9
500人以上					
14年度	48.9	3.4	45.5	51.1	0.0
11年度	47.3	3.9	43.5	51.0	1.7
100～499人					
14年度	44.6	6.6	38.0	55.4	0.0
11年度	39.6	6.6	33.0	59.0	1.4
30～99人					
14年度	47.1	11.9	35.2	52.8	0.1
11年度	41.7	3.8	37.9	55.7	2.6
5～29人					
14年度	40.5	5.7	34.8	59.5	0.0
11年度	63.6	13.4	50.2	35.8	0.5

（注）図表 2 - 5 に同じ

#### 4. 介護休業期間

現行では、介護休業をすることができる期間は、「連続した3月の期間を限度として、原則として労働者が申し出た期間」である。言い換えれば、「3か月」が法の定める最低の基準となっている。したがって、3か月を超えて休業期間を認めている事業所は、法が定める基準を上回る内容の制度を設けている事業所であるとみなすことができる。図表 2 - 7 は、法の定めによって制度を設けている事業所、法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の割合を、事業所規模、調査年度の別にまとめたものである。

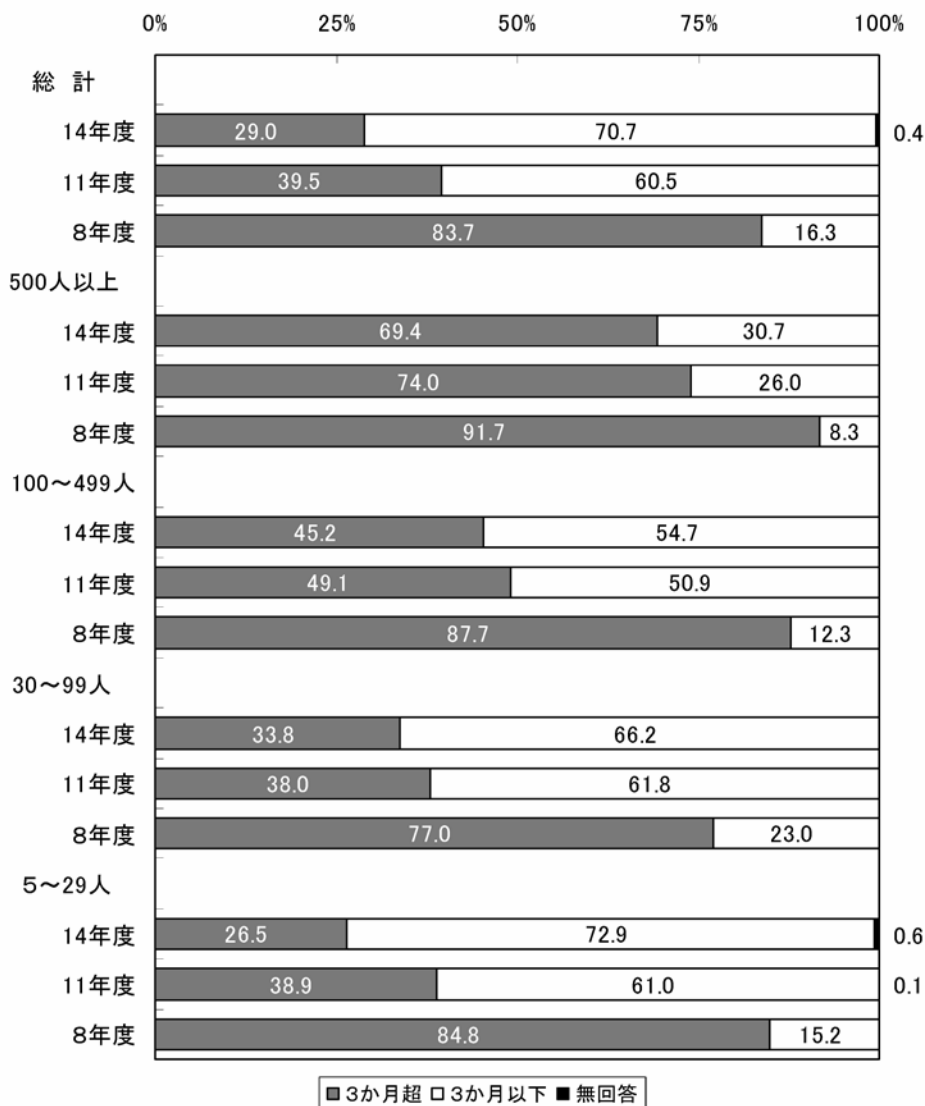
結果をみると、法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の比率は、事業所規模による差、調査年度による差がともにみられる。まず、事業所規模による差をみると、規模が大きいほど法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の比率が高くなっており、14 年度の場合、その比率は「5～29 人」の 26.5%に対して、「500 人以上」では 69.4%と2倍以上の格差がある。

調査年度による差をみると、法の定めを上回る事業所の比率は、事業所規模の別なく 8 年度で最も高く、14 年度で最も低い。事業所規模が小さいほど年度間の格差は広がっており、

「500人以上」では8年度の91.7%から14年度の69.4%へと比較的少ない減少にとどまっているが、「5～29人」規模では84.8%から26.5%へと大幅な減少を示している。

以上の結果が示すように、「介護休業制度は年々整備され、充実化されてきているだろう」との当初予想に反して、休業期間という面では、法の定めを上回る内容を導入している事業所の比率は減少している趨勢がみられた。ただし、当初に説明したように、8年度は介護休業制度が努力義務であった時代に制度を実施していた事業所の調査結果であり、対象事業所の属性は、11年度や14年度と異なっていることが推察される。単純な比較は難しい。

図表2-7 最長介護休業期間(事業所規模、調査年度別)



次に、法の定めを上回る休業期間を講じている事業所の「休業期間」をみると、図表2-8に示すように、「1年」というところが圧倒的に多い。その比率を14年度でみると、事業所規模「5～29人」でも57.0%と6割近くを占めており、「500人以上」では74.9%と7割を超えている。調査年度の如何にかかわらず、事業所規模が大きいほど「1年」および「1年超または無制限」の合計比率は高い傾向がみられる。しかし、経年変化をみると、その合

計比率は減少し、「3か月超～1年未満」の比率が高まっている傾向が、すべての事業所規模でみてとれる。企業を取り巻く経済環境の厳しさの故か、「介護休業期間」の延伸は難しいようである。

図表2-8 休業期間「3か月超」の事業所の  
最長休業期間

	(%)		
	3か月超～ 1年未満	1年	1年超または 無制限
総計			
14年度	25.2	58.6	16.2
11年度	24.9	60.3	14.9
8年度	13.7	71.2	15.2
500人以上			
14年度	19.5	74.9	5.6
11年度	11.9	81.0	7.0
8年度	10.3	80.7	9.0
100～499人			
14年度	23.2	68.1	8.6
11年度	16.5	74.2	9.4
8年度	16.6	74.9	8.6
30～99人			
14年度	25.4	60.7	13.9
11年度	19.5	69.7	10.8
8年度	14.4	66.5	19.1
5～29人			
14年度	25.7	57.0	17.3
11年度	26.9	56.8	16.3
8年度	13.2	71.6	15.2

〔参考〕介護休業の利用期間

図表参-2は、介護休業取得者の実際の休業期間について、諸調査の結果を整理したものである。いずれも「1～3か月未満」が最も高い比率であるが、利用者を調査対象としている前2者の調査と事業所が調査対象となっている後2者の調査とでは、その比率に開きがある。

法が定める最低基準である「最長3か月」を超える利用率にも差がみられ、利用者調査では5割近い値となっているが、事業所調査では1～2割台にとどまっている。ただし、利用者調査では制度としての「介護休業期間」データがないため、調査相互の厳密な比較は難しい。言うまでもないが、より長い休業期間の制度が導入されているところで実際の利用期間も長くなると予想されるからである。利用期間の実態については、さらなる調査や分析が望まれる。

図表参 - 2 介護休業の利用期間

	( % )			
	婦人少年協会調査 <sup>(1)</sup> (n=111)	労働省調査 <sup>(2)</sup> (n=328)	労働省調査 <sup>(3)</sup> (H11度)	厚生労働省調査 <sup>(4)</sup> (H14度)
2週間未満	9.9	5.1	8.1	8.8
2週間～1か月未満	9.9	7.6	6.5	10.3
1～3か月未満	30.6	39.2	55.9	62.9
3～6か月未満	24.3	19.6	5.1	14.1
6か月～1年未満	15.3	22.2	23.8	1.8
1年以上	9.0	6.3	0.7	2.1

資料出所：(1)婦人少年協会「仕事と介護との両立に関する調査結果報告書」1996.3。表中のnの数は分析標本数。

(2)労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査結果概要」2000.8

(3)労働省「平成11年度女性雇用管理基本調査結果報告書」2000.12

(4)厚生労働省「平成14年度女性雇用管理基本調査結果報告書」2003.11

#### 〔補足〕介護休業期間について

育児・介護休業法における「介護休業期間」について補足を加える。「介護休業期間」は、法第15条において、「介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間」とされている。このように、法のいう「介護休業期間」は字義とおり介護休業をする期間であるが、働きながら介護を行う労働者に対して援助措置を講ずるべき期間との関わりを考えると、ことはさほど単純ではない。

法は第23条で、働きながら対象家族の介護を行う労働者に対して、介護休業を取得した期間があれば3月からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間、勤務時間の短縮等の援助措置を講ずべきことを義務づけている。これを解釈すれば、法が定める最低基準である「最長3か月」という介護休業期間には、介護休業を取得する期間と援助措置を受ける期間（以下で「援助措置の期間」という）とが含まれることになる。言い換えれば、「介護休業期間」は、実質的には介護休業の期間と援助措置の期間とを合算した期間という性質を持っていると解されるのである。さらにいえば、「援助措置の期間」は「介護休業期間」の残余の期間として位置づけられており、そのために、「介護休業期間」と独立して「援助措置の期間」を検討する方途がない。例えば、「援助措置の期間」を長く取ろうとする場合、「介護休業期間」の取得を短くするか、最長3か月という「介護休業期間」の延長を求めるか、いずれにしても「介護休業期間」という枠の中で考えるしか方法はないのである。

本報告書では、仕事と介護の両立支援として、働きながら介護を行う労働者に対する援助措置の重要性について触れている中で、「介護休業期間」の延長の必要性を強調している。これは、介護休業を取れる期間の延長を求めているのではなく、援助措置の期間の確保・延長が必要であることを訴えているのである。こうした混乱・混同を招かないために、「介護休業期間」に加えて、介護休業期間と援助措置の期間を含めた「援助措置を受けうる期間」を別途に定めることの必要性を痛感する。補足として、この点を明確にしておきたい。なお、「援助措置の期間」については第3章で改めて取り上げる。

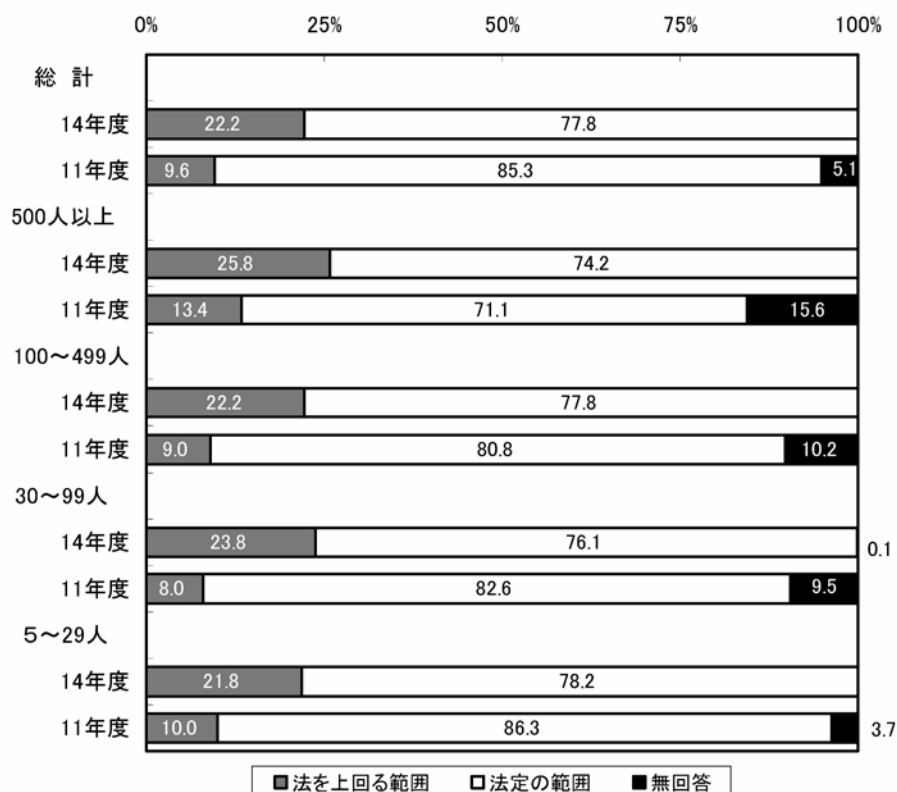
## 5. 対象家族の範囲

法では、父母（配偶者の父母を含む）と子の他に、「同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫」が介護休業の対象となっている。したがって、同居していない、あるいは扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫を対象家族としている場合は、「法を上回る制度」と捉えることができる。

図表2-9は、各事業所が導入している制度における対象家族の範囲について、事業所規模及び調査年度別に整理したものである。8年度調査は「扶養の有無」を調査しておらず対象家族の区分ができないため、分析から除いてある。結果をみると、11年度、14年度ともに法が定める基準を上回る範囲を対象家族としている事業所は1～2割にとどまっており、法の定めによって制度を設けている事業所が圧倒的に多い。こうした傾向に事業所規模による差はみられない。

経年変化をみると、法を上回る事業所の割合は、事業所規模の別なく14年度調査時点のほうが11年度調査時点よりも多い。11年度調査では「無回答」の比率が高く<sup>(8)</sup>、比較に若干の難があるが、対象家族の範囲という面では、取得回数や休業期間と異なり制度の充実化が進んでいる傾向がうかがえる。

図表2-9 対象家族の範囲(事業所規模及び調査年度別)



(注) 8年度調査は、祖父母、兄弟等についての扶養の有無が未調査で分類できないため、除いてある。  
対象家族の範囲について「制限あり-範囲無回答」の場合は、「無回答」に区分して集計。

法が定める基準を上回る範囲を介護休業の対象家族としている事業所について、法の定める家族に加えて対象とする家族の範囲に制限があるかどうかをみたのが、図表2-10である。結果が示すように、事業所規模や調査年度の如何に関わらず、対象とする家族の範囲に一定の制限を設けているところが大半を占めている。しかし、興味深いことに、事業所規模が小さいほど制限を設けていない事業所の比率が高くなっている。「規模が大きいほど制度が充実している」といった単純な図式は成り立たないようである。

〔参考〕対象家族の拡大に対するニーズ

介護休業の対象家族を拡大することについて、どれほどの要望があるだろうか。家族介護の経験者を対象に、「介護休業制度について、どのような介護休業制度であれば利用しやすくなると思うか」を尋ねた中で、対象家族の範囲について取り上げた調査<sup>(9)</sup>がある。図表参-3はその結果を整理したものである。結果をみると、およそ2人に1人が「同居していない、または扶養していない祖父母、兄弟姉妹、または孫の介護のために休業することができる」ことをあげている。介護経験者のこうした意識を踏まえれば、法定どおりの制度の実施率が7割という現状は、まだまだ改善の余地は大きいといえる。と同時に、法の基準自体の改定を視野に入れることの必要性も高い。第1章で述べたように、対象家族の拡大は時代の要請でもあるからである。

図表2-10 拡大対象家族の範囲

		(%)	
		制限あり	制限なし
総計	14年度	66.9	33.1
	11年度	56.3	43.7
500人以上	14年度	89.0	11.0
	11年度	87.5	12.5
100～499人	14年度	83.4	16.6
	11年度	83.0	17.0
30～99人	14年度	71.6	28.4
	11年度	81.0	19.0
5～29人	14年度	64.6	35.4
	11年度	50.0	50.0

図表参-3 介護休業を利用しやすくなると思う制度の内容(M.A)

(%)						
	同居や扶養の 区別なく介護 休業できる	3ヶ月を超えて 介護休業がで きる	3ヶ月を分割し て取得するこ とができる	今のままで よい	わからない	無回答
全体(n=418)	49.5	23.0	21.8	1.9	24.9	6.0
男性(n=139)	42.4	14.4	27.3	2.2	31.7	5.8
女性(n=279)	53.0	27.2	19.0	1.8	21.5	6.1

資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」2003.9

6. まとめと考察

この章では、介護休業制度の規定の有無および介護休業の取得回数、介護休業の対象労働者、介護休業期間、介護休業の対象家族という事業主が講ずべき介護休業制度の内容について、法が定める最低の基準を上回る内容の制度を導入している事業所の比率及びその年次推移を明らかにすることを目的として分析・検討を行った。それにより、以下の結果を得、問題の所在を明らかにした。なお、介護休業の取得回数および介護休業の対象労働者について



は、2005年4月より改正育児・介護休業法が施行されるにともない、状況は大きく変わると予想される。以下は、現行法の下での状況であることに留意してほしい。

第1に、介護休業制度の規定がある事業所の比率をみると、努力義務の時代であった8年度の水準には戻っていないものの、事業所規模の如何に拘わらず11年度から14年度にかけて増加している。制度が定着していく中で、制度の整備が着実に進んでいる様子が見えてくる。とはいえ、規定のない事業所の比率は、「30～99人」規模で3割、「5～29人」規模では5割あまりにのぼっている。看過できない比率の高さである。規定がない、即ち、就業規則等により制度を明文化していないことが違法であるかの問題もある。こうした問題の明確化を含めて、さらなる改善の努力、啓発が必要である。

第2に、介護休業の取得回数についてみると、「対象家族1人につき1回」という法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の比率は、事業所規模に関わりなく14年度が最も低く、その比率は「500人以上」で3割強、「5～29人」では2割強となっている。法の定めを上回る制度を設けている事業所についてその内容をみると、調査年度や事業所規模の別なく「制限なし」の比率が最も高い。「法の定めを上回る制度を導入する事業所は、年々増えている。また、その傾向は事業所規模が大きいほど顕著であろう」という分析当初の予測はずれた。2004年12月1日、「育児・介護休業法」の改正案が参院本会議で可決、成立し、2005年4月1日から改正法が施行される。改正法によって、「介護休業の複数回の取得」が義務づけられることになり、現行法の「対象家族1人につき1回」という取得回数の制限はすべての事業所で撤廃される。7割あまりの事業所が「同一要介護者につき1回」としている現状は大きく変わることになる。

第3に、介護休業制度が適用される労働者の範囲について、法を上回る制度となっているかどうか再区分ができる11年度および14年度の状況をみると、日々雇い入れられる者や期間を定めて雇用される者にも介護休業を適用している、法を上回る内容を講じている事業所の比率は、両調査年度ともに4割ほどである。事業所規模による差がみられ、従業員数「500人以上」の事業所ではそれ以下の従業員規模に較べて法を上回る制度を設けている事業所の比率が高い。とくに14年度では、その比率は5割を超えている。こうした状況について調査年度による差はみられない。法の定めを上回る制度を設けている事業所での対象労働者の範囲についてみると、およそ2社に1社は、「期間を定めて雇用される者」「勤続1年未満の者」「3か月以内に退職することが明らかな者」を対象としており、3者の間に差は見られなかった。ただし、改正育児・介護休業法では「期間を定めて雇用される労働者のうち、当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上ある等の一定の要件を満たすもの」についても対象労働者として定めており、この面でも大きな変化が生まれることになる。

第4に、介護休業期間についてみると、法の定める最低基準である「3か月」を上回る制度を設けている事業所の比率は、事業所規模による差、調査年度による差がともにみられる。事業所規模については、規模が大きいほど法が定める基準を上回る制度を設けている事業所

の比率が高くなっており、14年度の場合、「5～29人」の26.5%に対して、「500人以上」では69.4%と2倍以上の格差がある。調査年度による差をみると、法を上回る制度の導入率は、事業所規模の別なく8年度で最も高く、14年度で最も低い。事業所規模が小さいほど年度間の格差は広がっており、「500人以上」では8年度の91.7%から14年度の69.4%へと比較的少ない減少にとどまっているが、「5～29人」規模では84.8%から26.5%へと大幅な減少を示している。「介護休業制度は年々整備され、充実化されてきているだろう」との当初予想に反して、休業期間の面では、法が定める基準を上回る制度を設ける事業所の比率は減少傾向がみられた。ただし、当初に説明したように、8年度は介護休業制度が努力義務であった時代に制度を導入していた事業所の調査結果であり、対象事業所の属性は、11年度や14年度と異なっていることが推察される。単純な比較は難しい。法の定めを上回る休業期間を設けている事業所の「休業期間」をみると、どの年度でも「1年」というところが圧倒的に多い。その比率を14年度でみると、事業所規模「5～29人」でも57.0%と6割近くを占めており、「500人以上」では74.9%と7割を超えている。

第5に、介護休業を取得できる家族（対象家族）の範囲についてみると、「同居していない、あるいは扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫」を対象家族としている、言い換えれば、法が定める基準を上回る制度を導入している事業所の比率は、結果をみると、11年度、14年度ともに1～2割にとどまっており、法が定める基準にそって制度を設けている事業所が圧倒的に多い。こうした傾向に事業所規模による差はみられない（8年度調査は「扶養の有無」を調査しておらず対象家族の区分ができないため、分析から除いた）。経年変化をみると、法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の比率は、事業所規模の別なく14年度調査時点のほうが11年度調査時点よりも高く、増加傾向がみられた。法の定めを上回る制度を設けている事業所における対象家族の範囲をみると、事業所規模や調査年度の如何に関わらず、一定の制限を設けているところが大半を占めている。興味深いことに、事業所規模が小さいほど制限を設けていない事業所の比率が高くなっており、「規模が大きいほど制度が充実している」といった単純な図式はあてはまらない。

以上の結果を要約すれば、14年度において法が定める基準を上回る制度を導入している事業所の比率は、11年度に比べて高まっているが、努力義務の時代であった8年度の水準に達しておらず、決して高い比率とはいえない。努力義務の時代に制度を導入していた事業所は介護問題により前向きな姿勢を持っていた、現在は企業を取り巻く経営環境がはるかに厳しくなっている等がその理由として考えられるが、より正確な背景要因を解明し、制度の充実に向けた方策を図ることは、今後の重要な課題となっている。

注.

(1) 調査データを検討・整理するにあたって、厚生労働省から該当年度の調査データを借出して再集計、分析を

行った（8年度および11年度調査は労働省の時代に実施され、14年度調査は厚生労働省になってから実施されたものである）。調査年次によっては、回答用の選択肢が現行の基準と合わない設問もあり、その場合はデータを適宜に加工して処理を行っている。また、11年度及び14年度調査は介護休業制度が義務化されてから実施された調査であるが、平成8年度は努力義務の時代の調査である。分析結果を解釈していく上で、これらの点に留意する必要がある。なお、本文中で資料出所がない図表は、「女性雇用管理基本調査」により作成したものである。こうした留意点は、第3章以下でも同じである。

- (2) 雇用管理の諸制度・規則は企業単位となっていることが多く、したがって企業単位で分析を行うのが適切である。しかし、14年度調査では企業全体の労働者数を調べておらず、企業規模のデータがないため、企業規模別の分析ができない。そのため、各年度とも事業所規模によって分析を進めている。
- (3) 「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等の一部を改正する法律案要綱」。平成16年1月16日付け厚生労働省発雇児第0116001号をもって労働政策審議会に諮問され、平成16年1月23日に「概ね妥当と認める」との答申を受けた。
- (4) 取得回数の制限の有無に関する各年度調査の結果を整理するにあたり、「同一要介護者 - 無回答」は、法の定めを上回っているか否かの判断ができないため、図表2-2では「無回答」に区分した。また、「制限あり - その他」という回答選択肢についても、「その他」の内容が不鮮明なこともあり、図表2-2では「無回答」に区分している。
- (5) 介護休業制度では、介護休業をすることが出来るのは、「要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者」と定めている。対象家族についての年齢制限はない（対象家族の範囲についての詳しい説明は補論を参照のこと）。したがって、第1章で論じた要介護高齢者は、「要介護状態にある対象家族」の一部である。なお、「女性雇用管理基本調査」で使われている「要介護者」とは、「要介護状態にある対象家族」のことである。
- (6) 8年度調査では、「期間を定めて雇用される者」についての設問がないため、法の基準を上回る内容となっているかどうかの判断がつかない。そのため、分析から除いてある。
- (7) 対象労働者をどの範囲にするかは、期間を定めて雇用される労働者がいるかどうかで左右され、これが事業所規模別の差に反映している可能性がある。ただし、該当労働者がいない事業所のほうが範囲を拡大しやすいという考え方も成り立ち（対象労働者の範囲を拡大することで従業員にやさしい会社ということをアピールできる。しかも、利用者が現れる心配もない）、どちらの方向に影響するかは定かでない。いずれにしても、データそのものがないこともあり、この点の分析は不十分である。従って、分析結果の解釈に注意が必要である。
- (8) 介護休業の対象となる家族の範囲について、「制限あり」と回答しているがその範囲については解答していない場合は、「無回答」に区分した。そのため、各年度の「女性雇用管理基本調査」結果報告書の付表の数値と相違がでている。
- (9) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」2003.9

### 第3章 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置

法は、働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置として、短時間勤務の制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度という4つの措置のうち、少なくとも1つを講ずることを義務づけている。期間については、連続した3か月以上の期間において、また、介護休業した期間があれば3か月からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間において、この措置を講ずることを義務づけている。端的に言えば、「上の4つの制度のうち1つを、介護休業した期間を含めて最長で3か月実施する」ことが法で定められた最低基準となっている。いうまでもないが、これらの措置をまったく取らないのは違法である。2005年4月から施行される改正育児・介護休業法でも、この点に変わりはない。

これまで専らといってよいほどに介護の役割を一手に担ってきた女性の就業が一般的になりつつある今日、休職して介護にあたる労働者に対する援助とともに、働き続けながら介護にあたる労働者に対する援助についてもまた、いっそうの整備・充実化が期待される。調査データに即していえば、8年度より11年度、11年度より14年度時点のほうが、法が定める基準を上回る措置を講じている事業所の割合が増えていることが期待される。実態はどうか。

#### 1. 講じている援助措置の種類

図表3-1は、働きながら家族の介護を行う労働者に対する勤務時間の短縮等の援助措置について、何種類の措置を講じているかを事業所規模・調査年度別にみたものである<sup>(1)</sup>。

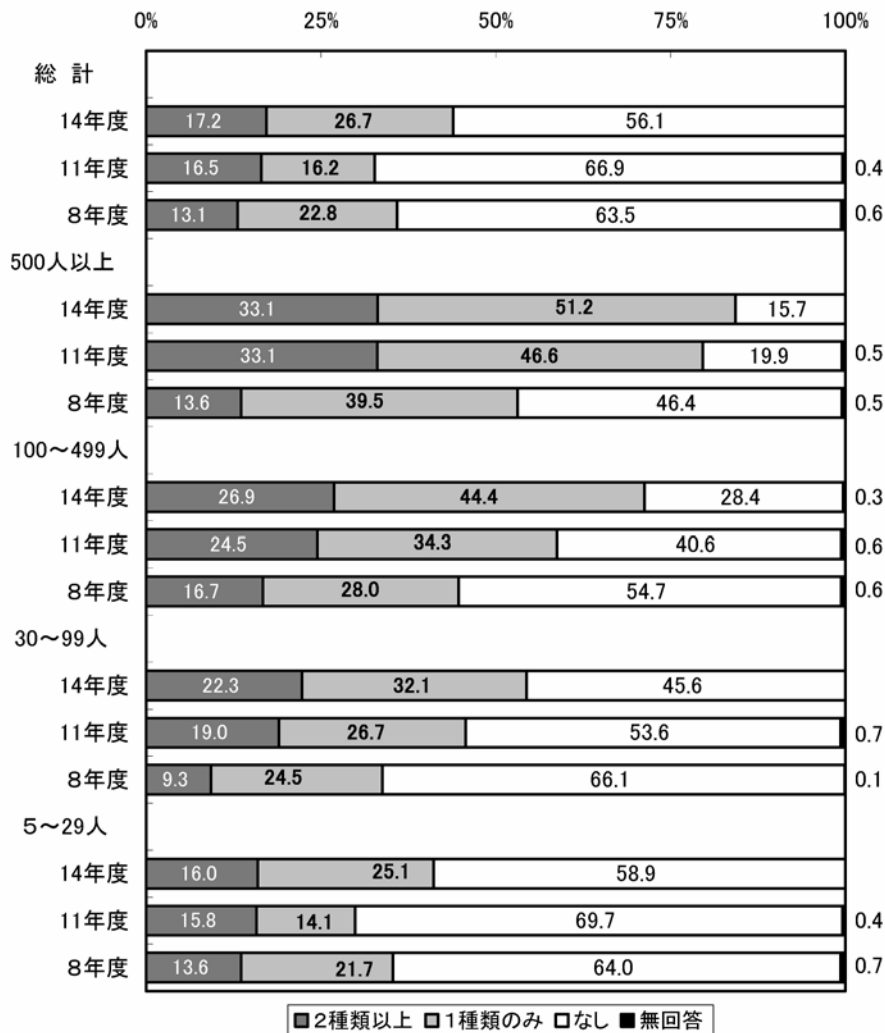
結果をみてまず驚くのは、講じている援助措置「なし」という事業所の多いことである。事業所全体で見ると、その比率はいずれの年度も5割を超えている。ただし、事業所規模による差が顕著であり、規模が小さくなるほど援助措置をまったく講じていない事業所の割合が多くなっている。その比率は14年度調査の場合、「500人以上」では15.7%であるが、「30~99人」規模では45.6%、「5~29人」規模では58.9%にのぼる。8年度や11年度に比べて比率は低くなっているとはいえ、法に反して何らの援助措置も講じていない事業所の比率はきわめて高い現状がみてとれる。

次に、援助措置を講じている事業所の状況についてみていこう。まず、法を上回る2種類以上の援助措置を講じている事業所の比率をみると、事業所全体では8年度が13.1%、11年度が16.5%、14年度が17.2%となっている。14年度と11年度に差はみられないが、8年度と較べると僅かではあるがアップしている。事業所規模による差がみられ、「500人」以上では、複数の援助措置を講じている事業所は11年度33.1%、14年度33.1%とともに3割を超え、8年度の13.1%から大幅に増加している。それに対して、「5~29人」規模ではいずれの年度も1割台で、年度間の差はみられない。こうした結果から、規模の大きい事業所

で援助措置の充実化が図られている状況がうかがえる。

とはいえ、法の定めによって「1種類のみ」援助措置を講じている事業所の比率は、事業所規模や調査年度の別なく、「2種類以上」の援助措置を講じている事業所の比率を上回っている。また、すべての措置を講じている事業所の比率は、14年度調査でみると、事業所規模の別なく1%ほどにとどまっている（付表を参照のこと）。改善の余地は大きい。

図表3-1 講じている援助措置数



(注) 11年度では「所定外労働の免除」のみ実施している事業所は援助措置「なし」に区分、8年度では実施している援助措置内容が不明の事業所は「無回答」に区分して集計。

## 2. 講じている援助措置の内容

何らかの援助措置を講じている事業所では、具体的にどのような内容の措置が講じられているのであろうか。上にあげる4つの措置は、概ね均等に講じられているのであろうか。図表3-2は、こうした疑問に対する答えを求めた結果である。すなわち、何らかの援助措置を講じている事業所および「1種類のみ」講じている事業所を対象に、措置別の比率率をみたものである。



(したかった)企業の介護支援措置」について尋ねている日本労働研究機構の調査<sup>(2)</sup>がある。図表参 - 4 は、その調査結果を整理したものである。

図表参 - 4 企業の介護支援措置・利用したいもの(M.A)

	1日当たりの勤務時間の短縮	フレックスタイム	始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ	介護費用の補助等	週・月の所定労働日を減らす	在宅勤務	残業の免除	休日労働の免除	その他	無回答
全体(n=418)	41.6	52.4	51.2	58.1	51.7	48.8	45.5	43.5	15.8	23.9
男性(n=139)	41.0	55.4	49.6	64.0	57.6	54.0	44.6	47.5	15.8	18.0
女性(n=279)	41.9	50.9	52.0	55.2	48.7	46.2	45.9	41.6	15.8	26.9

資料出所：日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」2003.9

これによると、介護経験者の利用ニーズが最も高い措置は男女を問わず「介護費用の補助等」で、6割あまりがあげている。次いで、男性利用者では「週・月の所定労働日を減らす」57.6%、女性利用者では「始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ」52.0%の比率が高い。他方、事業所で実施率が最も高い「1日当たりの勤務時間の短縮」は、上の2つの措置に「フレックスタイム」を加えた4つの援助措置のうち比率が最も低く、また、回答選択項目のなかで最も低い比率となっている。

とはいえ、この「1日当たりの勤務時間の短縮」に対するニーズが低いという結果は、この措置に対する希望が少ないというよりも、短時間勤務により短縮した時間分については「無給」の扱いをしている事業所が大半を占めている現状<sup>(3)</sup>にあつて、収入が減ることを望まないという事情を反映していると考えるのが妥当であろう。「介護費用の補助等」に対するニーズが高いこととも合致するからである。いずれにもせよ、事業所が講じている援助措置と労働者の利用ニーズの間にこれほどのギャップがあることは、看過できない問題状況である。より効果的な援助措置は何か等、さらなる調査の実施・蓄積が望まれる。

### 3. 「短時間勤務制度」の最長利用期間

つぎに、勤務時間短縮等の措置の最長利用期間についてみていこう。「女性雇用管理基本調査」は、4つの措置のそれぞれについて「最長利用期間」を尋ねている。これによると、各事業所が講じている最長利用期間の長さは、措置の種類は別なくほぼ同一である。すなわち、「短時間勤務制度」の最長利用期間が「3か月未満」の事業所は、「フレックスタイム制」や「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の最長利用期間も「3か月未満」であり、「短時間勤務制度」の最長利用期間が「1年以上」の事業所は、「フレックスタイム制」や「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の最長利用期間も「1年以上」である。一例をあげよう。図表3 - 3は、「短時間勤務制度」の最長利用期間と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の最長利用期間との関係を14年度調査によってみたものである<sup>(4)</sup>。2つの措置の最長利用期間はほぼ完全に重なっているのがみてとれる。

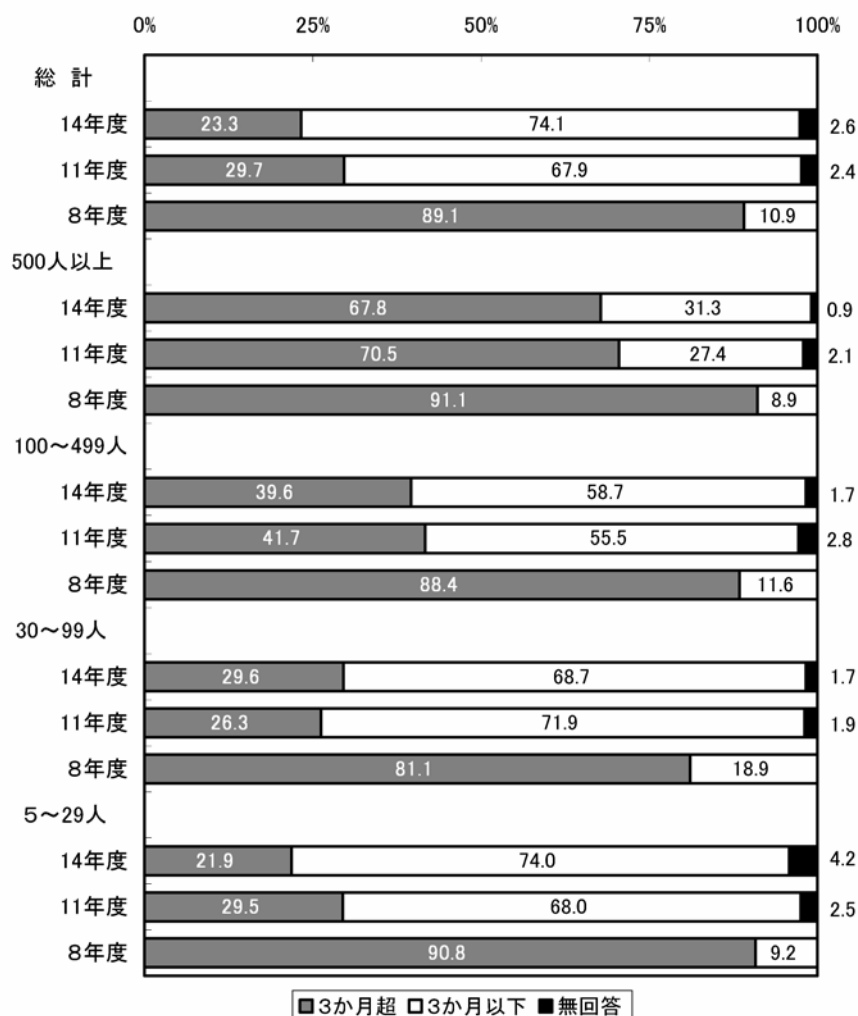
図表3-3 短時間勤務制度の始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの関連 (%)

短時間勤務制度の 最長利用期間	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの最長利用期間			
	3か月以下	3か月超～ 1年未満	1年以上	無回答
3か月以下	99.8	0.0	0.1	0.1
3か月超～1年未満	0.0	99.9	0.1	0.0
1年以上	0.0	0.0	100.0	0.0

(注)14年度調査結果によって分析している。

このように、各援助措置の最長利用期間相互の間には強い連関がみられるため、最も多くの事業所で講じられている「短時間勤務制度」を選び、年度及び事業所規模別にその最長利用期間の分布をみてみた。図表3-4はその結果である。なお、この図表では、「3か月超～1年未満」と「1年以上」を合算して「3か月超」としている。

図表3-4 「短時間勤務制度」の最長利用期間



(注)「短時間勤務制度」を講じている事業所を母数として集計。8年度は、介護休業制度の制度があり、かつ、短時間勤務制度を実施している事業所を対象として集計。

結果をみると、年度による差が顕著にみられ、法が定める基準を上回る期間である「3か月超」の比率は、8年度調査時で圧倒的に高く、11年度と14年度の間には差はみられない。



こうした傾向は、図表2 - 7でみた「介護休業期間」の状況に酷似している。8年度は、介護休業制度が努力義務であった時代に制度を導入していた事業所を対象としており、11年度や14年度と事情が異なっていることが背景にある点は、第2章で触れたとおりである。また、11年度および14年度では規模による差が顕著であり、「500人以上」では「3か月超」の比率が6割を超え、「3か月以下」の比率を上回っているが、それ以下の事業所規模では、「3か月以下」の比率が「3か月超」の比率を上回っている。とりわけ「30～99人」「5～29人」の100人未満の規模では、「3か月以下」の比率は7割にのぼる。こうした傾向もまた、介護休業期間の場合と類似している。

なお、最長利用期間が「3か月超」の事業所の場合、その期間は、年度や事業所規模の如何にかかわらず「1年」の比率が最も高く、14年度調査の場合、その比率は規模の別なく5割を超えている（詳しくは付表を参照のこと）。

#### 4. 介護休業期間の最長限度と「短時間勤務制度」の最長利用期間

3. で触れたように、「短時間勤務制度」の最長利用期間の分布は、介護休業期間の分布とよく似ている。この点を確認するため、14年度調査によって介護休業期間の最長限度と「短時間勤務制度」の最長利用期間との関係をみたのが図表3 - 5である。

図表3 - 5 介護休業期間の最長限度と短時間勤務制度の最長利用期間 (%)

介護休業期間の最長限度	短時間勤務制度の最長利用期間			
	3か月以下	3か月超～1年未満	1年以上	無回答
3か月以下	91.8	1.4	2.3	4.5
3か月超～1年未満	13.7	66.0	19.0	1.3
1年以上	14.7	4.1	80.5	0.7

この結果から、両者の間には強い関連性がみられることが分かる。すなわち、介護休業期間の限度期間が「3か月以下」の事業所では「短時間勤務制度」の最長利用期間が「3か月以下」の比率は91.8%と9割を超え、限度期間が「1年以上」の事業所では最長利用期間も「1年以上」の事業所の比率は8割にのぼる。「3か月超～1年未満」では一致率がやや低いが、全体として2つの制度の利用期間の限度はきわめて一致度が高い。こうした高い一致度は、調査年度や事業所規模に関わりなく一貫している。

また、介護休業期間と他の援助措置との間でも同様の傾向にある。図表3 - 6は、一例として、介護休業期間の最長限度期間と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の最長利用期間との関係をみたものである。いうまでもなく両者の一致度は高い。

図表3 - 6 介護休業期間の最長限度と繰上げ・繰下げの最長利用期間

介護休業期間の 最長限度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの最長利用期間 (%)			
	3か月以下	3か月超～ 1年未満	1年以上	無回答
3か月以下	86.6	4.2	4.5	4.8
3か月超～1年未満	39.1	43.9	17.0	0.0
1年以上	16.9	2.0	80.0	1.1

当然の結果であるかも知れない。しかし、その意味するところは重要である。つまり、「導入している制度の内容は、概ね法の定める基準に沿っているが、一部の制度・措置の面では法を上回る内容を講じている」といったことはまずないということを示唆しているからである。介護休業制度のすべての面で充実しているか、あるいは、すべての面で最低基準の内容であるかであり、その中間はないという可能性が強いということである。介護休業制度の意義についての事業所の認識、価値観の相違が、こうした対応の違いを生む大きな背景要因になっていることが推察される。この点についての結論を出すには、さらなる詳細な検討・分析が必要であるが、検討に値する研究課題であると考ええる。

## 5. まとめ

この章では、働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置について、法が定める（最低の）基準を上回る内容の制度を講じている事業所の比率及びその年次推移を明らかにすることを目的として分析・検討を行った。それにより、以下の結果を得、問題の所在を浮き彫りにした。

第1に、働きながら家族の介護を行う労働者に対する勤務時間短縮等の援助措置を講じている状況をみると、何らの援助措置も講じていない事業所が、いずれの年度においても5割を超えている。育児・介護休業法は、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度」の4つの措置のうち、少なくともいずれか1つは講ずるべきことを定めているが、違法の事業所の多さに驚かされる。ただし、事業所規模による差が顕著であり、14年度の場合、「500人以上」では15.7%であるが、「30～99人」規模では45.6%、「5～29人」規模では58.9%にのぼる。規模が小さくなるほど何らの援助措置も講じていない事業所の割合が高くなっている。こうした問題状況の背景には厳しい経営環境があると想像されるが、第6章で詳述しているように、「5～29人未満」でも介護休業の規定がある事業所では、援助措置を「何も講じていない」事業所の比率は23.1%と3割を切っている。介護休業制度に対する取り組みへの意識の差も無関係とはいえない。介護休業制度に対する啓発や意識変革の必要があるようだ。

第2に、援助措置を講じている事業所の状況についてみると、まず、法が定める基準を上回る2種類以上の援助措置を講じている事業所の比率は、事業所全体では8年度が13.1%、

11年度が16.5%、14年度が17.2%となっており、僅かずつではあるがアップしている。事業所規模による差がみられ、「500人」以上では、複数の援助措置を講じている事業所は11年度33.1%、14年度33.1%でともに3割を超え、8年度の13.1%から大幅に増加している。それに対して、「5～29人」規模ではいずれの年度も1割台で、年度間の差はみられない。こうした結果から、規模の大きい事業所で援助措置の充実化が図られている状況がうかがえる。とはいえ、年度や事業所規模の別なく「1種類のみ」援助措置を講じている事業所の比率に比べてはるかに低く、また、すべての措置を講じている事業所の比率は、14年度調査でみると、事業所規模の別なく1%ほどにとどまっている。改善の余地は大きい。

第3に、講じている援助措置の内容をみると、法が挙げる「短時間勤務制度」「フレックスタイム制」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度」の4つの措置のうち、最も導入率の高いのは「短時間勤務の制度」で、調査年度・事業所規模の別なく、導入している事業所は8割を超える。次いで多い「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は4割台にとどまっており、「短時間勤務の制度」の比率は図抜けて高い。しかし、事業所が講じている措置と利用者が求める援助の内容にギャップもみられた。「労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度」の導入率は1割に満たないが、介護経験者の間では「介護に要する経費の援助措置」に対する要望が58.1%と最も多い。一方で、「短時間勤務の制度」は41.6%と最も低い比率であった。効果的な援助措置は何か、さらなる検討が必要と思われる。

第4に、勤務時間短縮等の措置の最長利用期間についてみると、各事業所が講じている最長利用期間の長さは、措置の種類は別なくほぼ同一である。そこで、導入率が最も高い「短時間勤務制度」の最長利用期間の状況をみると、法を上回る「3か月超」としている事業所の比率は、8年度が89.1%、11年度が29.7%、14年度が24.3%となっている。8年度と他の年度との差が顕著であるが、8年度の場合、介護休業制度が努力義務であった時代に制度を導入している事業所という特殊性を考慮する必要がある。また、11年度および14年度では規模による差が顕著であり、「500人以上」では「3か月超」の比率が6割を超え、「3か月以下」の比率を上回っているが、それ以下の事業所規模では、「3か月以下」の比率が「3か月超」の比率を上回っている。とりわけ「30～99人」「5～29人」の100人未満の規模では、「3か月以下」の比率は7割にのぼる。少子高齢化に伴い家族の介護負担が大きくなる一方で、共働きが当然となる時代を迎え、介護と仕事の両立を図る労働者に対する支援は、介護の問題が発生した急性期もさることながら、その後の終わりの見通しなき慢性期においていっそう必要となろう。働きながら介護を行う労働者に対する援助措置は、法定を上回る期間の適用が望まれるが、現状はそうした期待とはほど遠い状況にある。

以上の結果を要約すれば、14年度において法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の比率は、11年度に比べて高まっているが、努力義務の時代であった8年度の水準に達し

ておらず、決して高い比率とはいえない。努力義務の時代に制度を導入していた事業所は介護問題により前向きな姿勢を持っていた、現在は企業を取り巻く経営環境がはるかに厳しくなっている等がその理由として考えられるが、より正確な背景要因を解明し、援助措置の種類についてもその最長利用期間についてもいっそうの充実に向けた方策を図ることは、今後の重要な課題となっている。

注.

- (1) 11年度調査の場合、「所定外労働の免除」のみを実施している事業所は「援助措置を実施していない」に区分して再集計を行った。また、8年度調査の場合、実施している援助措置を実施しているがその種類については無回答の事業所は、「無回答」に区分して再集計を行っている。
- (2) 日本労働研究機構「育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書」2003.9
- (3) 第5章の図表5 - 2を参照のこと。
- (4) 両者の関係は、規模の如何にかかわらずまったく同じであるため、図表は規模別の集計結果を省いている。結果の詳細は付表を参照されたい。
- (5) 上記(1)に同じ。

## 第4章 介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

育児・介護休業法は、介護休業に関する制度（第2章を参照のこと）や働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置（第3章を参照のこと）に関して最低限の規準を定めるとともに、介護休業中及び休業後の労働条件の取扱い等についてあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力すべきこと、また、介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力すべきことをうたっている。また、復職後の賃金の取扱いや職金や賞与の算定等については、不利益な取扱いを禁じている<sup>(1)</sup>。この章では、こうした諸事項について事業主が努力すべきことをうたった法の定めに対する履行の状況や不利益取扱い禁止の遵守状況について分析・検討した結果を報告する。

### 1. 介護休業中及び休業後の労働条件の取扱い : 努力規定の履行の状況

育児・介護休業法は、第21条において、「事業主は、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知するための措置を講ずるよう努めなければならない」こと、「このような定めを個々の介護休業の申出をした労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努めなければならない」ことを定めている。具体的に、介護休業に関わる事項として、「介護休業中における待遇に関する事項」「介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項」「厚生労働省令で定める事項」が掲げられている。また、第22条では、「介護休業申出並びに介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、労働者の配置その他の雇用管理、介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない」ことがうたわれている<sup>(2)</sup>。

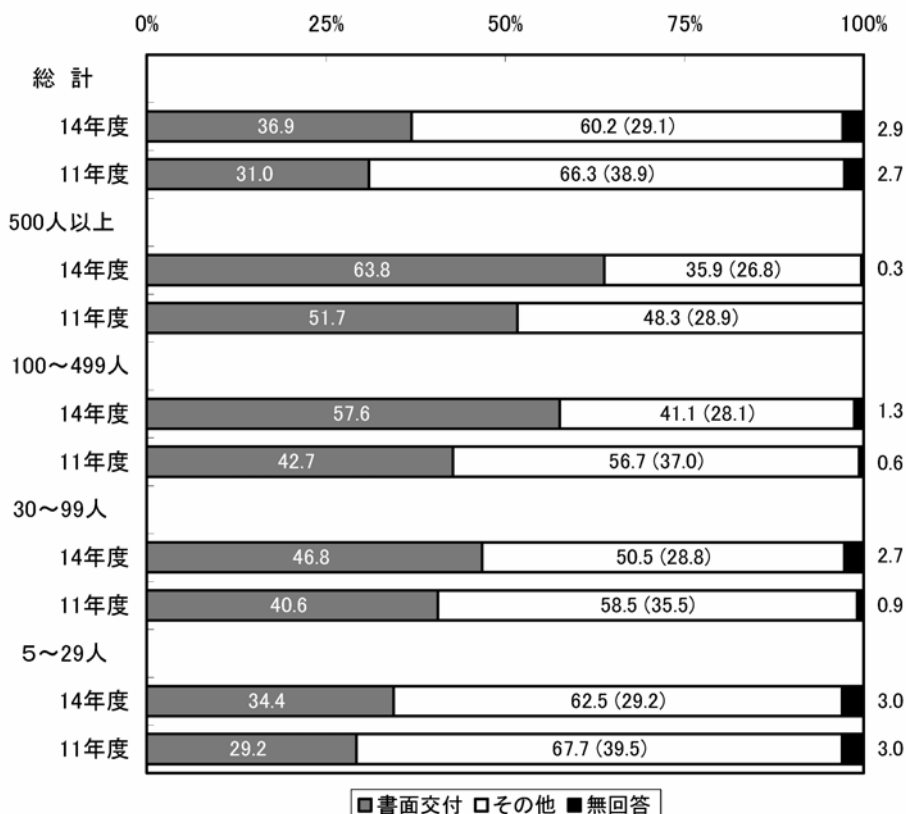
これらは、法が基準を定めて義務づけているものではないが、「努めなければならない」とされているという意味で、努力規定となっていると読み取ることができる。以下では、こうした理解に立って努力規定の履行状況を分析・検討した<sup>(3)</sup>。

#### (1) 休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法

法は、介護休業中の待遇に関する事項について、休業の申出をした労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示するよう努めなければならないとしているが、さらに、「規則」において「労働者に対して具体的な取扱いを明示するに当たっては、文書を交付することによって行うこと」とされている。このことから、「文書の交付による明示」をすることが努力規定の履行にあたりとみることができる。図表4-1は、調査年度別・従業員規模別に、労働条件の明示の有無及び方法について整理した結果である（なお、8年度調査では該当する調査項目がないため、集計から除いている）。この結果から、事業所規模の別なく、11年度に比べて14年度は「書面交付」による労働条件の明示をしている事業所の比率が高まっている、調査年度の別なく事業所規模による差が顕著にみられ、11年度も14年度もともに、「5~

29人」では「書面交付」の比率は3割ほどで、「500人以上」の凡そ2分の1に留まっている、「その他」の内訳をみると、概ね「口頭で伝達」の比率が「明示しない」の比率を上回っている、等の傾向を読みとることができる。

図表4-1 労働条件の明示の有無及び方法



(注) その他：「口頭で伝達」及び「明示しない」の合計、( )内は「口頭で伝達」の内数。  
 なお、平成8年度は該当する調査項目がないため、集計から除いている。

以上の結果が示すように、休業中及び休業後の労働条件の明示に関する努力規定の履行については、事業所規模の小さい事業所を中心に不十分な状況もみられるが、「口頭で伝達」が「明示しない」よりも比率が高い、「書面交付」の比率が14年度で増加している等、整備の進捗がうかがえる。

## (2) 復職後の職場・職種

法は、雇用管理等に関する措置について、「介護休業の申出や介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、・・・(中略)労働者の配置その他の雇用管理、介護休業している労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない」(第22条の一部を抜粋)としている。また、「指針」では、復職後の職場・職種について「原則として原職または原職相当職に復帰させることが多く行われていることに配慮すること」をうたっている。これを「女性雇用管理基本調査」の調査事項にあてはめた場合、「原則として原職または原職相当職に復帰する」が努力規定の履行であり、「本人の

希望を考慮し会社が決定する」及び「会社の人事管理等の都合により決定する」はともに努力規定の履行には至っていないと筆者は解釈した。こうした見方に立って調査結果を整理したのが図表4 - 2である。

図表4 - 2 復職後の職場・職種

	原職復帰	計	その他		無回答
			希望考慮し 会社が決定	会社の都合 により決定	
総計					
14年度	70.4	24.9	15.1	9.8	4.8
11年度	71.1	26.2	14.8	11.4	2.7
8年度	71.0	25.4	10.8	14.6	3.5
500人以上					
14年度	88.0	11.9	6.0	5.9	0.1
11年度	81.0	18.9	7.8	11.2	0.1
8年度	80.9	15.5	8.5	7.0	3.6
100～499人					
14年度	85.6	13.0	6.8	6.2	1.3
11年度	82.1	17.1	9.9	7.2	0.9
8年度	82.2	14.4	7.3	7.2	3.4
30～99人					
14年度	76.8	19.6	12.3	7.3	3.6
11年度	77.5	20.9	12.0	8.9	1.6
8年度	83.2	11.1	8.1	3.0	5.8
5～29人					
14年度	68.8	26.1	15.8	10.3	5.1
11年度	69.8	27.2	15.3	11.9	3.0
8年度	66.9	30.1	11.8	18.2	3.0

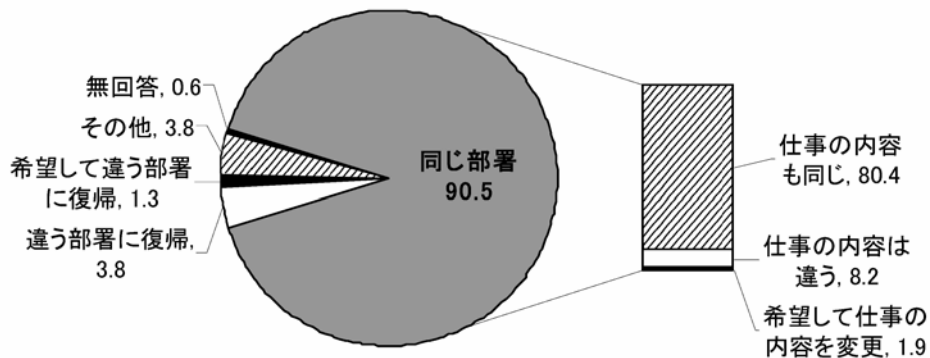
(注)「その他」は、「本人の希望を考慮し会社が決定する」と「会社の人事管理等の都合により決定する」の合計比率。

結果をみると、原職または原職相当職に復帰させている事業所の比率は、事業所規模による差がみられるものの、7～8割の高い比率となっている。調査年度による差は、いずれの事業所規模においてもみられない。他方、「会社の人事管理等の都合により決定する」の比率は、14年度調査の場合、事業所規模の如何にかかわらず1割以下に留まっている。このように、「復職後の職場・職種」という面では、努力規定は履行されていると評価できる。ただし、「30～99人」「5～29人」規模の事業所では、「本人の希望を考慮し会社が決定する」が1割を超えており、実際の処遇内容如何によっては、努力規定未履行の比率が2割を超える可能性もある。原職復帰の原則が無条件で配慮されるべきという法の趣旨に則れば、現状はまだ改善の余地は大きい。

〔参考〕介護休業後の部署

休業後の部署について、実際の状況はどうであろうか。前出の労働省調査の結果によると、休業制度利用者のうち9割が休業前と同じ部署に復帰しており、8割が同じ内容の仕事に復職している(図表参 - 5)。制度の運用のみならず実態面でも、原職復帰の努力規定が履行されている現状がうかがえる。

図表参-5 介護休業後の部署



資料出所：労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査結果概要」2008.8のデータにより作成

とはいえ、介護休業制度を利用しなかった介護経験者に対して、介護休業制度の改善点を尋ねている同調査の結果をみると、「元の仕事又は希望する仕事への復帰」は29.1%と、「介護休業の取得に対する職場の理解」48.7%、「休業期間中の経済的援助の増額」45.6%、「休業期間中の社会保険料の免除」33.7%に次いで高い比率となっている（図表参-6）。このように、原職に復帰できるかどうかの不安や、加えて、介護休業を利用すること自体に職場の理解を得られるかという不安を持つ者は少なくない。そうした不安感を和らげるための対策、措置について一考する必要があるようだ。

図表参-6 介護休業制度の改善点

	(%)	
	介護休業制度利用者	介護休業制度非利用者
計	100.0	100.0
休業期間中の経済的援助の増額	67.7	45.6
休業期間中の社会保険料の免除	67.1	33.7
元の仕事又は希望する仕事への復帰	12.7	29.1
職場復帰後の労働条件の改善	18.4	11.1
より長期の介護休暇	28.5	21.2
代替要員の確保	9.5	19.4
介護休業の取得に対する職場の理解	19.0	48.7
その他	11.4	4.4
特になし	8.2	8.4

資料出所：図表参-5に同じ

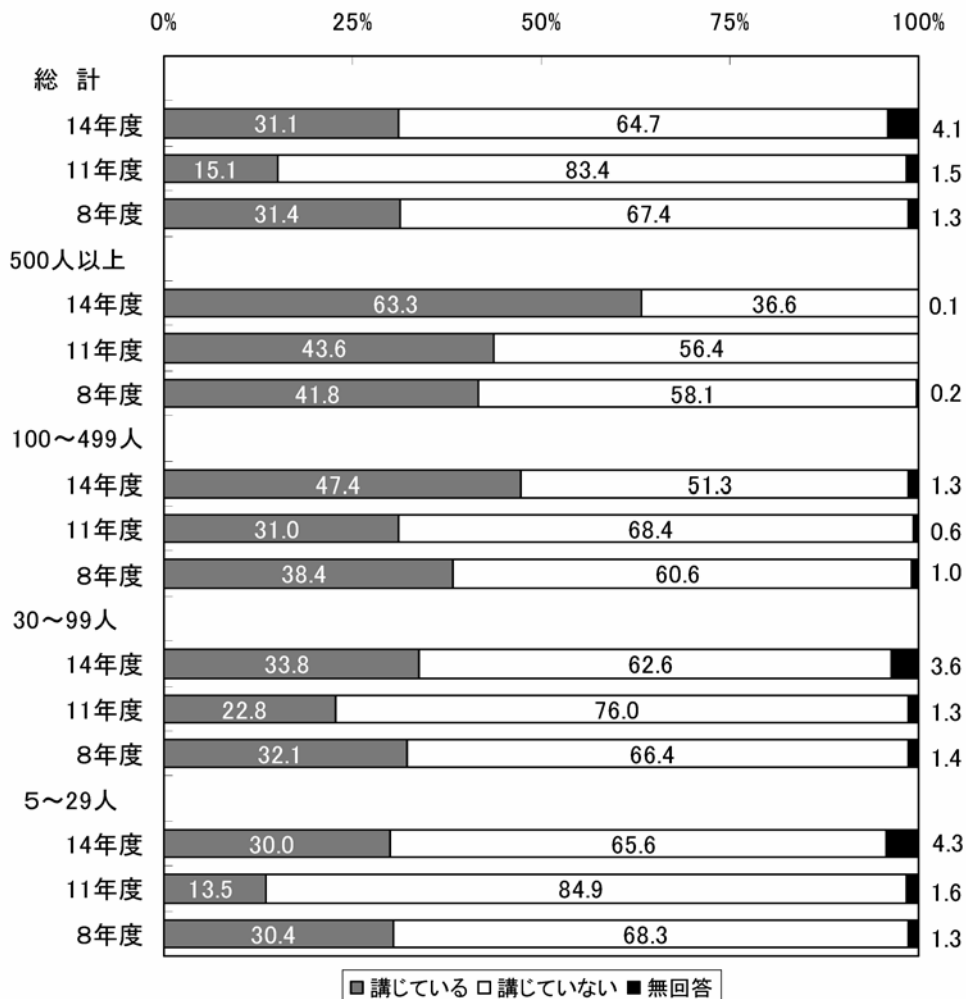
### (3) 職業能力の維持・向上のための措置

先述したように、法は、介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力すべきことをうたっている。「女性雇用管理基本調査」の調査事



項に即していえば、介護休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置を「講じている」場合、努力規定が履行されているとみることができる。図表4-3は、この点についての調査結果を整理したものである。「500人以上」及び「100～499人」規模では、職業能力の維持・向上のための措置を講じている事業所の比率は14年度でもっとも高く、制度の整備度が進んでいる状況がうかがえるが、「講じていない」もなお3割にのぼっている。他方、「30～99人」や「5～29人」規模では、職業能力の維持・向上のための措置を講じていない事業所の比率が6割を超えており、また、8年度と14年度の比率に差はなく、時間経過に伴う変化はみられない。このように、職業能力の維持・向上のための措置については、改善の余地が大きい。とりわけ小規模事業所において、早急の改善が望まれる。

図表4-3 介護休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置



次に、職業能力の維持・向上のための措置の具体的内容に関しては、調査では、休業中の情報提供（社内報、職場・仕事に関する情報）、職場復帰のための講習、その他、のいずれを講じているか複数回答形式により尋ねている。図表4-4はその結果である。全体傾向としては、「休業中の情報提供」（それに加えて「その他」を実施している場合も含む）のみを行っているところが6割近くを占めてもっとも多く、特に「500人以上」では8割あ

まりにのぼる。他方、「職場復帰のための講習」（それに加えて「その他」を講じている場合も含む）だけを行っているところは2割程度、2つの措置を講じているところは1割程度にとどまっている。調査年度による差はみられないが、事業所規模による差がみられ、規模が大きいほど「情報提供」の比率が高い。一方、「職場復帰のための講習」の比率は規模が小さいほど高くなっている。

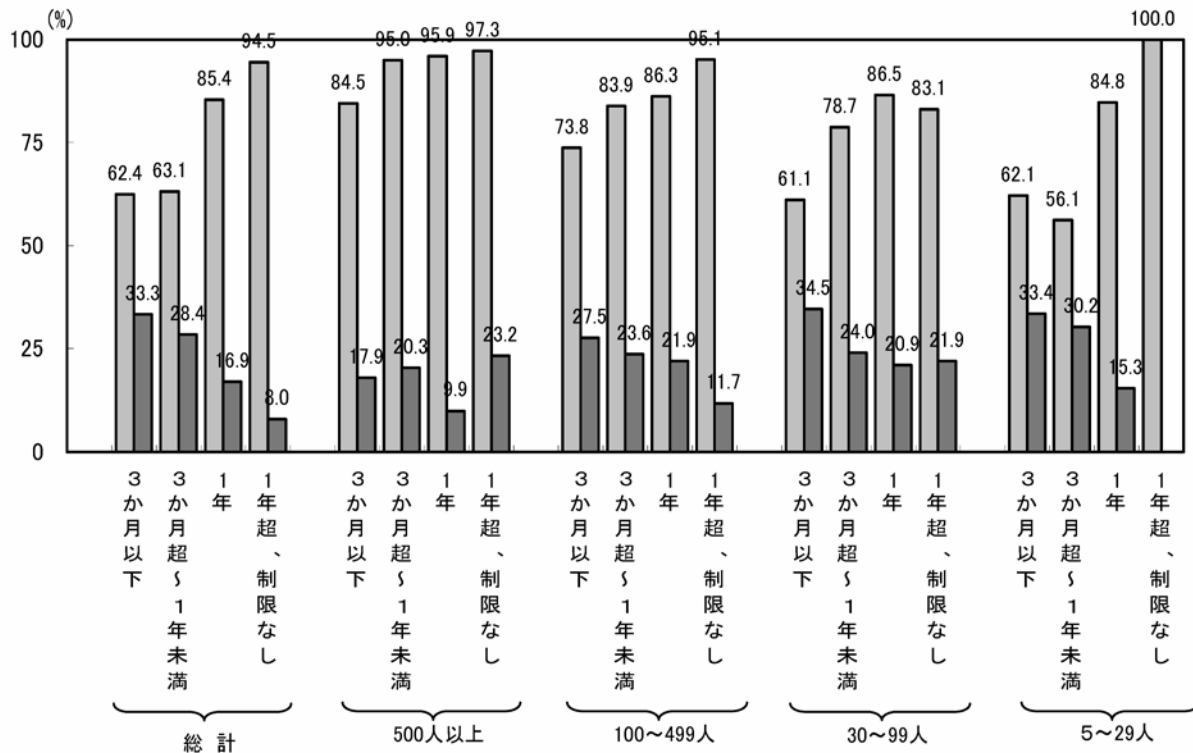
図表4 - 4 職業能力の維持・向上のための措置の内容

	(%)				
	情報提供及び講習	情報提供	講習	その他のみ	無回答
総計					
14年度	6.5	58.7	20.1	14.7	-
11年度	16.2	51.8	22.6	6.6	2.8
8年度	10.1	68.0	17.8	3.2	0.8
500人以上					
14年度	11.0	82.1	2.6	4.3	-
11年度	11.8	72.1	4.5	5.7	5.9
8年度	12.3	84.4	1.9	1.3	0.1
100～499人					
14年度	12.5	67.7	11.9	7.8	-
11年度	18.0	56.2	17.1	6.7	2.0
8年度	13.2	74.5	5.7	5.6	1.0
30～99人					
14年度	8.3	63.0	18.8	9.9	-
11年度	16.5	53.1	20.8	8.5	1.0
8年度	18.2	69.4	6.8	4.5	1.1
5～29人					
14年度	5.7	57.2	21.0	16.0	-
11年度	16.1	51.0	23.6	6.1	3.3
8年度	7.7	66.6	22.3	2.6	0.8

職業能力の維持・向上のための措置として「情報提供」の比率が高く「職場復帰のための講習」の比率が低いのは、介護休業期間が3か月程度であれば情報提供くらいで十分であり、講習は特に必要でないからであると解釈することができる。仕事の種類・内容にもよるが、妥当な解釈といえよう。ところで、こうした視点に立てば、法が定める基準を上回る介護休業期間を設けている事業所では、法定の休業期間となっている事業所よりも「講習」措置を講じている比率が高くなっていることが期待される。この点を見るため、14年度調査データにより、介護休業の限度期間と職業能力の維持・向上のための措置との関連をみたのが図表4 - 5である。この結果をみると、期待に反して「情報提供及び講習」と「講習」を合わせた講習の措置を講じている事業所の比率は、介護休業の限度期間が長くなるのに比例して減少している傾向がうかがえる（参考までにみると、情報提供を講じている事業所の比率は、限度期間が長くなるに比例して増えている）。こうした傾向は、事業所規模に関わりなくみられる。ただし、08年度調査結果では若干異なる傾向がみられるなど、介護休業の限度期間と

職業能力の維持・向上のための措置との間に必ずしも一貫した関連性を見出すことはできなかった（付表の表4-5を参照のこと）。今後の検討課題である。

図表4-5 休業限度期間と能力維持講習



(注)平成14年度調査結果による。

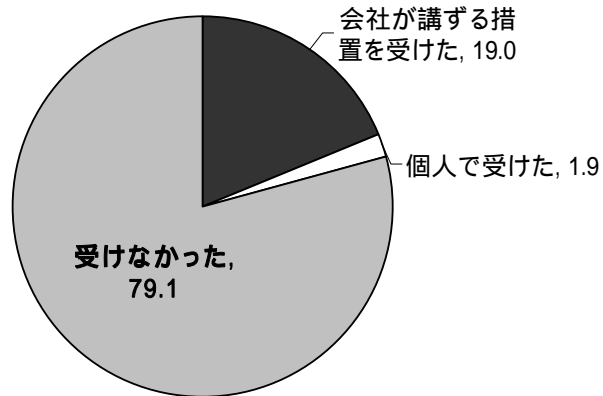
■休業中の情報提供 ■職場復帰のための講習

ちなみに、休業期間が長い育児休業の場合も、職業能力の維持・向上のための措置を講じている事業所の措置内容について14年度調査の結果をみると、「休業中の情報提供」68.0%、「職場復帰のための講習」25.5%となっており、状況は介護休業の場合とさして変わらない。こうしてみると、「講習」の比率が低いのは、休業期間が3か月だからという理由だけではないようだ。職業能力の維持・向上のための措置として「職場復帰のための講習」は有効ではないのかどうか、さらなる検証が必要である。

〔参考〕介護休業利用者の職場復帰のための措置

上記の図表4-3でみたように、介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講じている事業所の比率は、14年度調査の場合全体で30.9%と決して高い数字ではない。こうした状況の故か、介護休業利用者を対象に職場復帰のための措置を受けたかどうかを尋ねている前出の労働省調査の結果によると、図表参-7のとおり、「会社が講ずる措置を受けた」者は19.0%と2割そこそこである。こうした結果から、介護休業を実際に取得した利用者の中で、職場復帰のための援助措置を何も受けていない者が大半を占めている現状が浮かび上がってくる。

図表参 - 7 介護休業利用者の職場復帰のための措置



資料出所:図表参 - 5に同じ

以上、介護休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置を講じているかの状況を見てきたが、現状は措置を講じている事業所の比率という点でも措置内容の点でも、また、実際の利用状況という点でも不十分であると結論できる。規模の大きい事業所では職業能力の維持・向上のための措置を講じている比率が高まっていると上で述べたが、14年度の場合、比率のもっとも高い「500人以上」でも64.4%であり、「100～499人」では5割を切っている。決して高い数値とはいえない。「休業中の情報提供」と「職場復帰のための講習」の両方を行っている事業所の比率が1割台というのも寂しい話である。改善の余地は大きい。

## 2. 介護休業中及び休業後の労働条件の取扱い : 不利益取扱い禁止の遵守の状況

法は、「介護休業の申出をしたこと又は介護休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」ことを定めている(第16条)。また、「指針」では「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」等を不利益取扱いの典型例のひとつとしてあげている(厚生労働省「育児・介護休業制度のあらまし」より)。以下で、これらの事項について分析・検討を行った結果をみていこう。

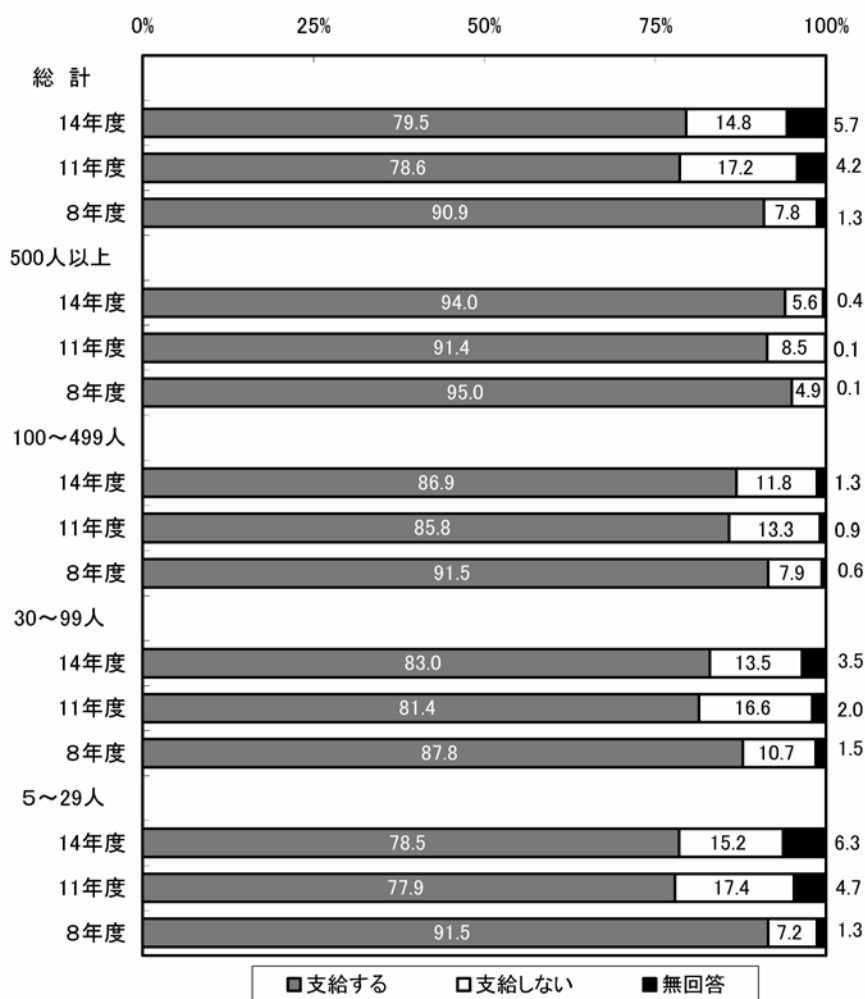
### (1) 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い

賞与の算定期間内に休業期間があった場合、賞与の算定に当たり休業した期間分を日割りで算定対象期間から控除することは不利益な取扱いに該当しない。しかし、休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な算定」に該当する。これを「女性雇用管理基本調査」の調査事項に当てはめれば、賞与の算定期間内に休業期間があった場合に「出勤日又は休業期間に応じて支給する」「出勤日又は休業期間にかかわらず、一定額又は一定率支給する」は問題ないが、賞与を「支給しない」というのは、「不利益な算定」に該当するものとみることができる。図表4-6は、こうした見方に立って、賞与の取扱いにつ

いての調査結果を整理したものである<sup>(4)</sup>。

結果をみると、賞与を「支給する」とする事業所の比率が全体で8割を占めており、禁止事項を遵守している状況がうかがえる。しかし、いずれの事業所規模においても、「支給しない」とする比率が11年度、14年度ともに8年度よりも増えている、「100～499人」以下の規模では「支給しない」が1割を超え、とくに「5～29人」では8年度の7.2%から14年は15.2%と大幅に増えている、等の問題点も明らかになった。法遵守に向けていっそうの事業所努力や行政の啓発努力が求められる状況にあるといえよう。

図表4-6 賞与の取扱い



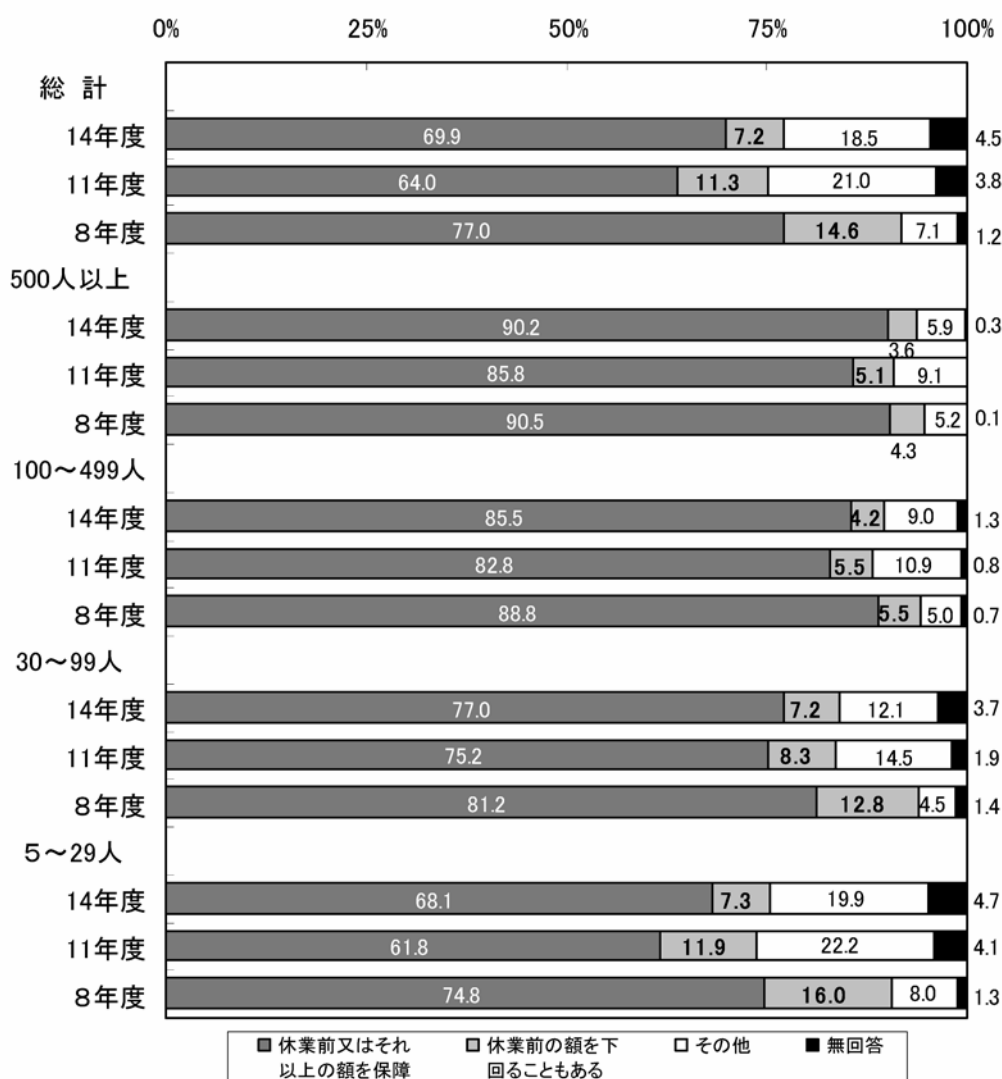
(注) 「賞与の制度がない」とする事業所を除いて再集計している。

## (2) 復職後の賃金の取扱い

介護休業をとったことを理由として「減給する」こともまた、「不利益取扱いの禁止」事項である。「女性雇用管理基本調査」の調査事項に当てはめれば、復職後の賃金の取扱いに関して、「休業前の額を下回ることもある」という措置は、法に抵触する処遇がなされるケースが発生すると懸念される。こうした問題意識に立って、復職後の賃金の取扱いについての調査結果を整理したのが図表4-7である。

これによると、「休業前の額を下回ることもある」の比率は、調査年度の推移とともに低下してきており、14年度では事業所規模の別なく1割を切っている。少数であれ禁止事項を無視している事業所があることは問題であるが、全体傾向としては、法に順じた措置が浸透しつつあるといえることができる。ただ、11年度、14年度ともに8年度に較べて「その他」の比率が高くなっており、特に「5～29人」ではその比率は2割にのぼっている。休業の期間や形態によって、取扱いが異なるのであろうか。「その他」の内容の如何によっては「休業前の額を下回ることもある」の比率はさらに高まることも懸念される。調査設計において、「その他」の内容を具体的に捕捉する工夫が必要と思われる。

図表4-7 復職後の賃金の取扱い

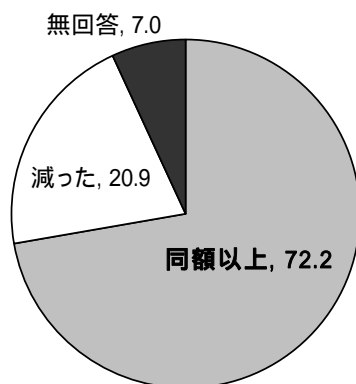


〔参考〕復職後の賃金

復職後の賃金の扱いについて、事業所が制度として実施している内容は上図のとおりであるが、実態として、休業利用者はどのような処遇を受けているのであろうか。前出の労働省調査の結果によると、休業前の賃金と「同額以上」が7割、「減った」が2割となっている（図

表参 - 8 )。講じられている制度内容の比率とほぼ重なっている。

図表参 - 8 復職後の賃金



資料出所: 図表参 - 5に同じ

### 3 . 時間外労働の制限の規定、深夜業の制限の規定

労働者が対象家族を介護するために時間外労働の制限あるいは深夜業の制限を請求した場合、法は、「事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではない」ことを留保しつつ、時間外労働あるいは深夜業の制限をすべきことを定めている。また、「指針」では、「あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意すること」がうたわれている。したがって、特段の事情がない限り時間外労働や深夜業の制限を設け、就業規則等に記載することは、事業所が果たすべき努力規定であるとみなすことができる。これを「女性雇用管理基本調査」の設問に即してみれば、時間外労働あるいは深夜業がある事業所のうち、制限の「規定あり」と回答している事業所を努力規定の履行群、「規定なし」の事業所を努力規定の未履行群と区分することができる。以下では、この区分にしたがって時間外労働の制限及び深夜業の制限の事項について分析した結果を取り上げる。

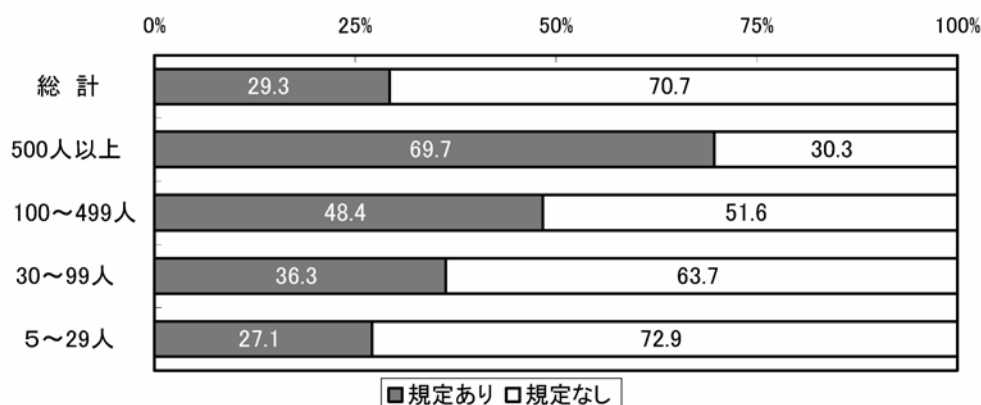
なお、平成8年度調査には時間外労働や深夜業に関する調査項目がなく、また、11年度調査も時間外労働については設問内容が異なっている（「激変緩和措置に関する協定の有無」についての設問となっている）。そのため、時間外労働の制限の規定については14年度調査の結果のみで検討し、深夜業の制限の規定については11年度及び14年度調査結果によって検討を行っている。

#### (1) 時間外労働の制限の規定

まず、時間外労働が「ある」事業所は、最も比率が低い「5～29人」で79.7%、もっとも多い「500人以上」で97.8%にのぼり、全体で8割を占めている。時間外労働がある事業所を対象に、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定の有無を尋ねた結果は、図表4 - 8のとおりである。事業所規模による差が顕著にみられ、「500人以上」では「規定あり」の比率が「規定なし」の比率を大きく上回っているが、「5～29人」や「30～99人」

では「規定なし」が多数を占めている。努力義務が履行されていない「規定なし」の事業所の割合は、「500人以上」の29.1%に対して「5～29人」では71.3%と7割を超えるなど、規模が小さくなるに比例して増えている。事業所規模が小さいほど「規定なし」の比率が高くなる傾向は、深夜業の制限の規定についてもみられ、小規模事業所での制度の運用の難しさを物語っている。

図表4-8 「時間外労働の制限の規定」の有無



(注) 集計は14年度調査結果による。母数は時間外労働がある事業所。

## (2) 深夜業の制限の規定

11年度調査と14年度調査では、深夜業の有無についての設問の形式・内容が異なる。11年度調査では介護を行っている労働者に対する深夜業があるかどうかを尋ねているが、14年度調査では、介護を行っている労働者に限らず深夜業そのものがあるかどうかを尋ねている。その結果、それに続く深夜労働が「ある」事業所に対する設問内容（「家族の介護のための深夜業の制限の規定があるか」）は同じであっても、回答する事業所の範囲は大きく異なっている。つまり、14年度調査の場合、介護を行う労働者に対する深夜業がない場合でも回答が求められる設計になっているのである。そのため、介護を行う労働者に対する深夜業の制限について「規定あり」とする事業所の比率は、その分低まる可能性があると考えられる<sup>(5)</sup>。念のため、深夜業のある事業所の割合を両年度で較べてみると次のようである。

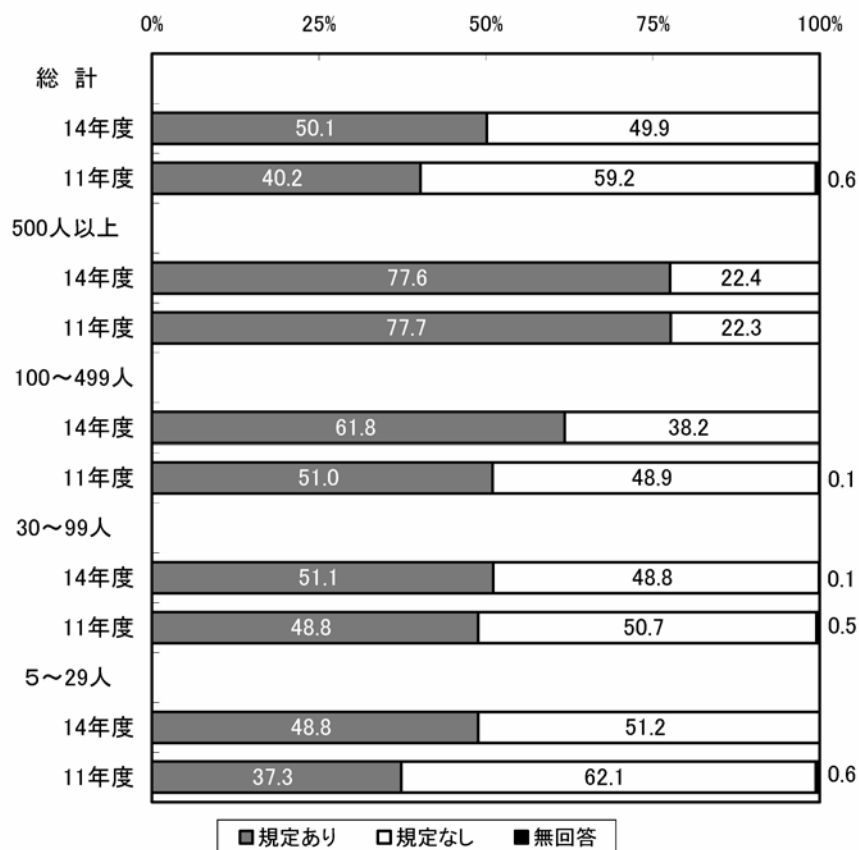
11年度調査では、介護を行っている労働者に対して深夜業がある事業所は19.9%である。育児を行う労働者に対して深夜労働がある事業所も19.6%とほぼ同率で、クロス集計をした結果、深夜業のある事業所はほぼ完全に重なっていた。したがって、事業所の2割に深夜業があると推定される。ただし、介護も育児も行っていないその他の労働者に対して深夜業がある事業所がさらにどの程度あるかは分からない。一方、14年度調査では、介護を行っている労働者に限らず深夜業そのものがある事業所の割合は39.7%となっている。このように、深夜業が「ある」とする事業所の比率は、14年度は、11年度の2倍近い比率となっている。

深夜業がある事業所の比率のこうした差が「深夜業の制限の規定の有無」の比率に何らか



の影響を及ぼすかも知れないという問題点はあるが、それを念頭におきつつ「家族の介護のための深夜業の制限の規定の有無」についての両年度の調査結果をまとめたのが図表4 - 9である。結果をみると、「規定あり」の事業所の割合は、「500人以上」の規模では調査年度による差はみられないが、それより小さい規模では年度による差がみられ、14年度において「規定あり」の割合が増加している。14年度調査の場合、介護を行う労働者に深夜業がない事業所も制限規定の有無の回答が求められている設計になっている点を考慮すれば、全体として、努力規定を履行している事業所は間違いなく増加していると評価できよう。ただし、従業員規模による差が顕著にみられ、14年度調査の場合、「規定あり」の事業所の割合は「500以上」で78.9%にのぼるのに対して、「5～29人」では50.5%にとどまっている。小さい規模ほど、「規定なし」の比率が高く、努力規定未履行の割合が多い傾向にある。「深夜業の制限の規定」に関する現状は、改善は認められるが未だ不十分というところであろうか。

図表4-9 「深夜業の制限の規定」の有無



(注) 母数は深夜業がある事業所。

### (3) 時間外労働の制限の規定と深夜業の制限の規定との関連

上では、時間外労働の規定の有無と深夜業の規定の有無について別々に検討してきたが、両者には関連性があるのだろうか。例えば、時間外労働の規定のある事業所では深夜業についても規定があり、一方の規定がない事業所では他方の規定もないといった関係があるのだ

ろうか。図表4 - 10は、14年度調査の結果をもとに、時間外労働と深夜業がともにある事業所を対象に、この点について整理したものである。結果をみると、時間外労働の制限の規定のある事業所では、事業所規模の別なくその9割が深夜業についても制限規定をしている。一方、時間外労働の規定がない事業所の7割あまりが深夜業についても規定をしていない。両者の関連性が高いことがみてとれる。

図表4 - 10 時間外労働制限の規定と深夜業制限の規定の関連 (%)

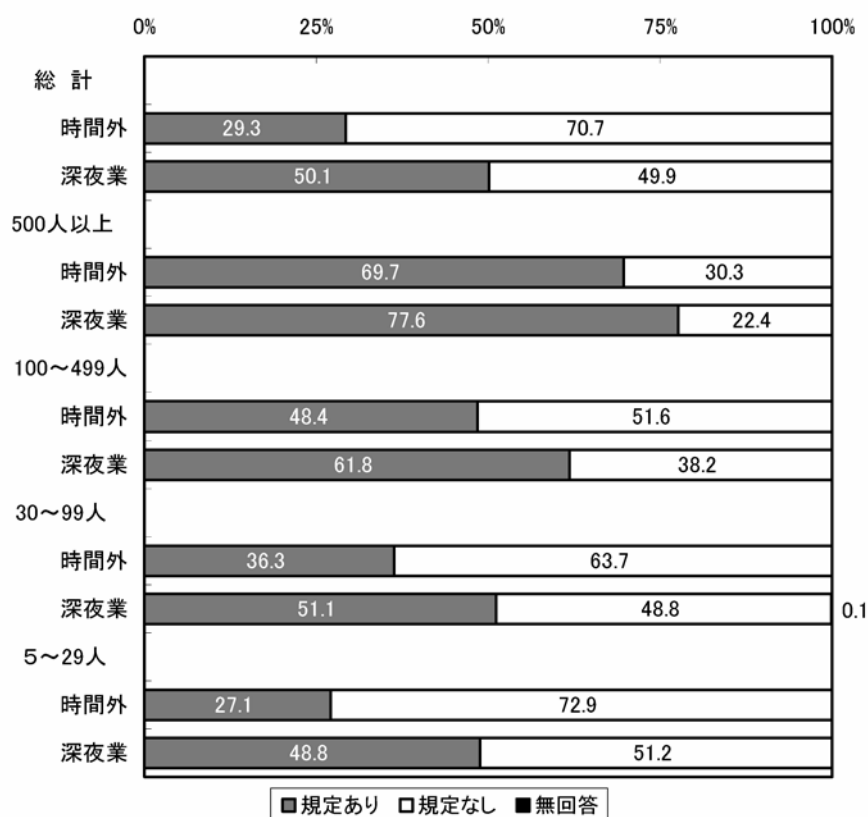
時間外労働 の制限	深夜業の制限		
	規定あり	規定なし	無回答
総計			
規定あり	94.5	5.5	0.0
規定なし	20.7	79.3	0.0
500人以上			
規定あり	92.0	8.0	-
規定なし	44.8	55.2	-
100～499人			
規定あり	91.4	8.6	0.0
規定なし	33.1	66.9	0.0
30～99人			
規定あり	94.3	5.6	0.1
規定なし	21.3	78.5	0.2
5～29人			
規定あり	94.9	5.1	-
規定なし	19.7	80.3	-

(注) 集計は14年度調査結果による。

ところで、制限の規定が「ない」場合、両者の一致度はやや低くなっている。その原因は、時間外労働の制限規定の有無の比率と深夜業の制限規定の有無の比率に差があることに起因しているようだ。すなわち、時間外労働の制限の規定が「ある」事業所の比率を、深夜業の制限の規定が「ある」事業所の比率と比較すると、図表4 - 11にみるように、すべての従業員規模において時間外労働の制限の規定が「ある」事業所の比率は、深夜業の制限が「ある」事業所の比率を下回っている。そのため、時間外労働の規定がない事業所で、深夜業の規定があるところが多くでてくるということである。

両者の「規定あり」の比率のこうした差は、時間外労働のある事業所の割合が80.0%と、深夜業のある事業所の割合39.7%に比べて圧倒的に多いことが一因として考えられる。つまり、事業所にとって時間外労働は不可欠のものであって、制限の規定をあまり前面に打ち出しにくい事情があるのではないかと推察される。さらに、こうした状況は、小規模の事業所で一層深刻になると推測される。上記(1)でも触れた小規模事業所の事情も含めて、こうした実態についてのより正確な背景要因を把握し、検討するために、さらに詳しい調査を行うことも必要ではないかと考える。

図表4-11 「深夜業の制限の規定」と「時間外労働の制限の規定」の比較



(注) 集計は14年度調査結果による。

#### 4. まとめ

この章では、努力規定あるいは禁止事項となっている介護休業中及び休業後の労働条件、深夜業の制限、時間外労働の制限等の問題について分析・検討を加え、以下の知見を得た。

第1に、努力規定の事項については、その履行の状況にばらつきがみられた。まず休業中及び休業後の労働条件の明示については、「書面交付」の比率が14年度で増加している等整備の進捗がうかがえるものの、小規模の事業所では3割～4割台と低率にとどまっている。同様の傾向は、職業能力の維持・向上のための措置という面でもみられる。何らかの措置を講じている事業所の比率は、11年度に比べて14年度で増加しているものの、「500人以上」以外の規模の事業所では3割～4割台と低率にとどまっている。これに対して、復職後の職場・職種については、「原職または原職相当職に復帰」させている事業所の比率が8割を超えており、履行の度合いは良好である。

第2に、不利益取扱いの禁止という面では、「賞与の取扱い」では8割～9割、「復職後の賃金の取扱い」では7割～8割の事業所が法の定めにしたがった取扱いをしており、法は概ね遵守されているといえる。とはいえ、1割～2割は不利益取扱いをしている可能性が強いわけであり、問題なしという現状ではない。

第3に、「深夜業の制限の規定」及び「時間外労働の制限の規定」については、事業所規模による差が大きい。深夜業の制限については、「規定あり」の比率が14年度で増加している等整備の進捗がうかがえるものの、その比率は「100～499人」で6割、それ以下の事業所規模では5割と低率にとどまっている。時間外労働の制限については「規定あり」の比率はさらに低く、「30～99人」では4割弱、「5～29人」では3割弱という状況にある。この面での努力義務履行の度合いはきわめて低い。

第4に、以上の分析結果を要約すれば、次のように結論づけることができる。すなわち、不利益取扱いの禁止という面では若干の問題はあるが概ね法の定めは遵守されている。他方、努力規定の事項に関しては、「原職への復帰」など履行の度合いが高いものもあり、また、時間の経過とともに高まっている状況も一部にみられるが、総じて履行の度合いは低く、問題状況が多い。とりわけ、事業所規模の小さい事業所において改善すべき点は多い。

注.

(1) 下記の省令、通達に記している。

- ・「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施行規則」（平成3年労働省令第25号、33条）、以下で「規則」と略記する。
- ・「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」（平成14年厚生労働省告知第13号）。以下で「指針」と略記する。

また、厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」のなかで、詳細に解説している

(2) 厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より抜粋。

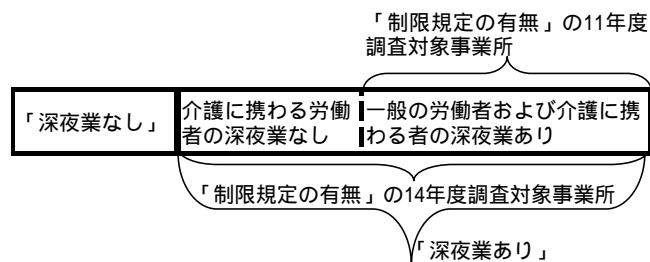
(3) 「女性雇用管理基本調査」では、「介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い」に関わる調査事項として、ここで取り上げる事項以外にも、「介護休業中に支給される金銭の有無」や「休業期間中の定期昇給」「退職金の算定の際の休職期間の取扱い」等が取り上げられている。これらの項目については、努力規定の基準が判然と識別できないため本章の分析から除いたが、各事業所が実施している介護休業制度の内容の質や充実度をみる上では重要なものである。これらの事項については、第5章で取り上げているのでそちらを参照されたい。

(4) 「賞与の制度がない」とする事業所は、分析から除いている。

(5) 「深夜業の有無」および「深夜業の制限の規定の有無」についての11年度と14年度の調査設計の違いは下

図のように表すことができる。「介護に携わる労働者の深夜業なし」の事業所では、介護に携わる労働者に対する深夜業制限の規定がない事業所が多いと予想される。そのため、「介護に携わる労働者に深夜業がある事業所」だけを対象にしている11年度に比べて14年度は「制限の規定」のある事業所の比率が低く見積もられると考えられるのである。

図 深夜業の有無と深夜業の制限規定の有無



## 第5章 休業期間中の賃金・賞与等の取扱いの状況

休業中及び休業後の賃金・賞与等の取扱いに関しては、第4章において「賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い」及び「復職後の賃金の取扱い」の事項について検討してきた。「女性雇用管理基本調査」では、この他にも、「会社や共済会等から支給される金銭の有無」「休業期間中の定期昇給」「退職金の算定の際の休業期間の取扱い」「短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い」について尋ねている。これらの事項について、第4章で取り上げなかったのは、いずれも努力規定として配慮すべき具体的な基準が明示されておらず、あるいは禁止事項となってもいないためである。例えば、「指針」によれば、休業期間中に賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定にあたり休業した期間分は日割りで算定対象期間から控除すること等専ら休業期間は働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な算定」に該当しない。従って、退職金の算定に際して介護休業期間を全く算入しないことは、特に不適切な対応とはいえないのである<sup>(1)</sup>。

とはいえ、金銭的問題は、介護休業を取得するかどうかの判断に少なからぬ影響を与える要件であると考えられる。そこで、この章では、第4章で取り上げなかった休業中及び休業後の賃金・賞与等に関わる事項について、若干の整理を試みる。

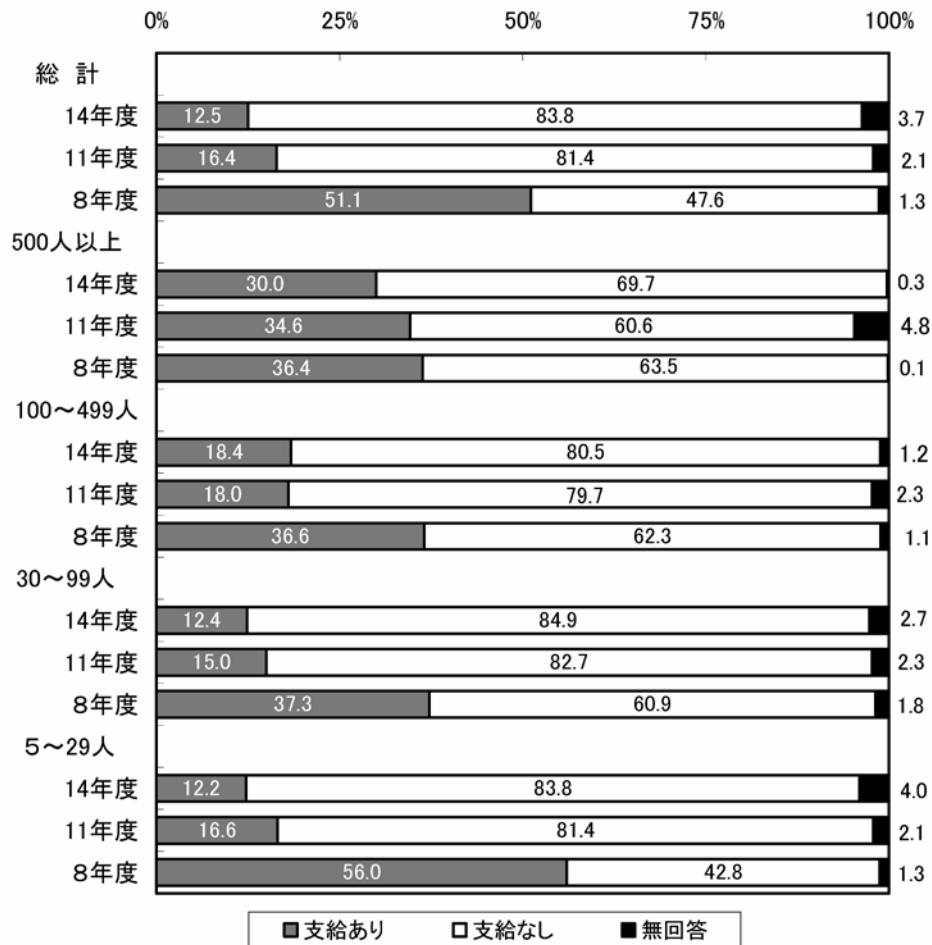
### 1. 休業期間中の経済援助

#### (1) 会社や共済会等から支給される金銭の有無

介護休業中は、条件が満たされていれば、平成11年度調査時点では雇用保険から直前の給与の25%が、平成14年度調査時点では40%が支給されるが、他に会社等からの援助はあるのだろうか。「女性雇用管理基本調査」では、会社や共済会等から休業中に支給される金銭の有無について尋ねている。ただ、この事項についての調査内容や形式は、調査年度により異なっており、8年度及び11年度調査では会社からの支給の有無と共済会等からの支給の有無を分けて別個に尋ねているが、14年度調査では「会社や共済会等から支給される金銭の有無」と一本化して尋ねている。そこで、8年度及び11年度調査の結果を14年度調査の形式に合わせて集計し直して、整理した。図表5-1はその結果である。

休業中に金銭を支給している事業所の比率は、年度間で顕著な差がみられ、11、14年度の比率は8年度に比べて大幅に低下している。11年度と14年度の間では差はない。事業所規模による差もみられ、8年度では規模が小さいほど金銭の支給率が高くなっているが、11年度や14年度では全く逆の傾向がみられ、規模が大きくなるに比例して支給している事業所比率が高くなっている。介護休業制度が義務化されて以降は、休業中に金銭を支給している事業所の比率は「500人以上」では3割、それ以下の規模ではいずれも1割台で推移しているようだ。

図表5-1 休業中に会社・共済会等から支給される金銭の有無



(注) 8年度と11年度は、14年度に合わせて再区分し直して集計している。

## (2) 短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い

14年度調査では、働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置として「短時間勤務制度」を導入している事業所を対象に、短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いについて尋ねている。図表5-2はその結果である。事業所規模による差はみられず、賃金を支給している事業所の比率は1割台で、「無給」の扱いをしているところが大半である。

「有給」か「一部有給」については、「500人以上」では「有給」の比率が高く、「100～499人」「5～29人」では「一部有給」の比率が高い等の違いがみられるが、有意な差ではない。

介護をしている労働者に対する支援措置という性格からすれば、介護休業を取得した場合と同様に、「短時間勤務制度」を利用した場合にも何らかの経済的支援をすることが、「短時間勤務制度」の有効活用を図るために必要ではないだろうか。その意味でも、短縮した時間分に対する「有給」ではないまでも「一部有給」という形で、短縮時間分の賃金を「支給」する事業所が増えることが望まれる。加えて、「有給」「一部有給」扱いにしている事業所に対する助成金の支給、あるいは、短時間勤務制度を利用する労働者に対する雇用保険から

の給付など、その実現の方途について検討されていくことが望まれる。いずれにもせよ、短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いに関する今後の調査継続を期待したい。

図表5 - 2 短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い

(%)

	計	支給		無給	無回答
		有給	一部有給		
総計	16.2	7.8	8.4	83.6	0.2
500人以上	14.6	8.5	6.1	85.0	0.3
100～499人	16.5	7.7	8.8	83.5	0.0
30～99人	19.7	9.9	8.8	80.3	1.0
5～29人	15.7	7.3	8.7	84.2	0.1

(注) 集計は、14年度調査結果による。

## 2. 休業期間中の定期昇給の取扱い

休業期間中に定期昇給の時期がきた場合、定期昇給はどのように処理されるのだろうか。図表5 - 3は、その場合の取扱いについての調査結果を整理したものである。全体の傾向をみると、年度を追うごとに「定期昇給時に昇給する」とする比率は減少してきている一方、「定期昇給の制度なし」とする比率が、事業所規模の別なく高くなっている。14年度の場合、その比率は「30～99人」で2割、「5～29人」では3割にのぼっている。厳しい経営環境、とりわけ小さい事業所の経営環境がうかがえる結果である。

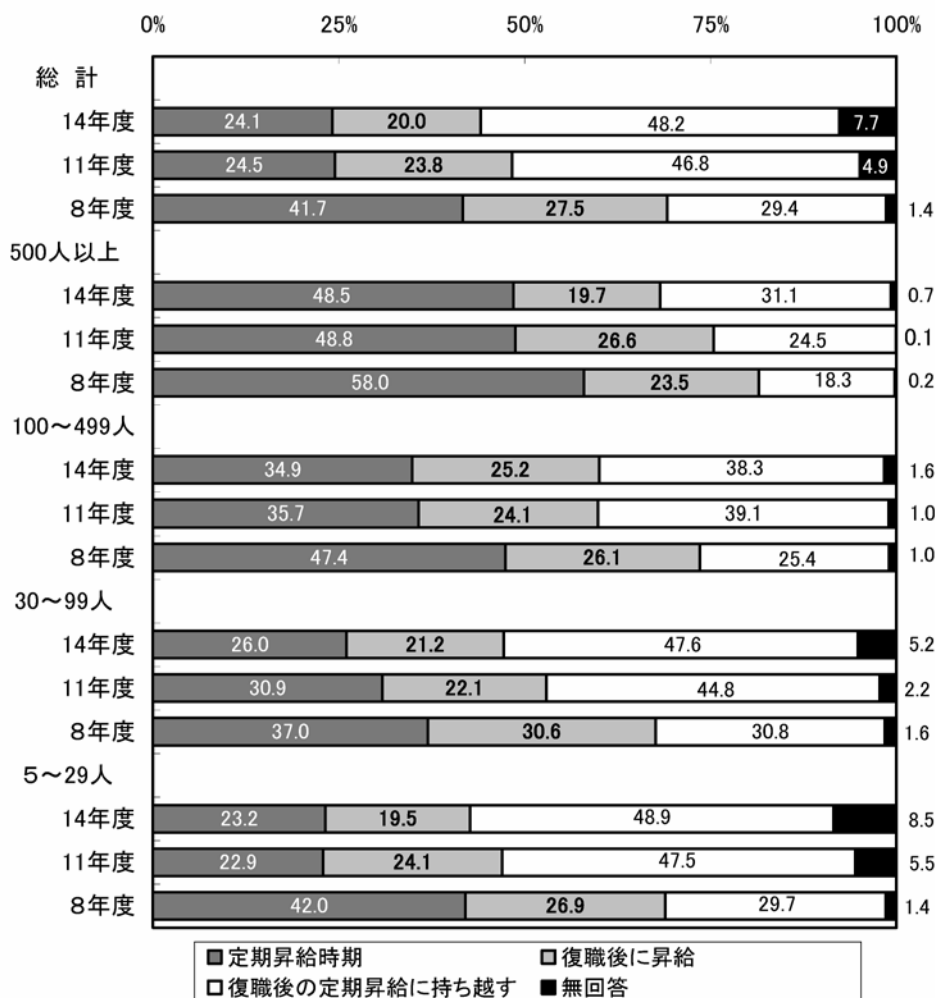
図表5 - 3 休業期間中の定期昇給の取扱い

(%)

	定期昇給時に昇給する	復職後の昇給	復職後の定期昇給に持ち越し	定期昇給の制度なし	無回答
総計					
14年度	17.1	14.8	33.8	29.6	4.8
11年度	18.0	17.5	34.4	26.5	3.6
8年度	37.9	25.0	26.8	9.1	1.3
500人以上					
14年度	41.9	21.0	29.5	7.0	0.6
11年度	46.8	25.6	23.6	4.0	0.1
8年度	56.9	23.0	18.0	1.9	0.2
100～499人					
14年度	28.1	22.6	35.2	12.8	1.4
11年度	31.8	21.4	34.8	11.1	0.9
8年度	46.1	25.4	24.7	2.9	1.0
30～99人					
14年度	20.1	16.8	38.2	20.8	4.1
11年度	26.3	18.8	38.2	14.9	1.9
8年度	35.4	29.3	29.5	4.3	1.5
5～29人					
14年度	16.1	14.1	33.1	31.7	5.0
11年度	16.3	17.2	33.9	28.6	3.9
8年度	37.5	23.9	26.4	10.9	1.3

「定期昇給の制度がない」事業所の比率が高いと、休業期間中の定期昇給の取扱いについて正確な分析が難しい。そのため、「定期昇給の制度がない」事業所を除いて再整理したのが図表5-4である。やはり、年度を追うごとに「定期昇給時に昇給する」とする比率が減少しているのがみてとれる。「定期昇給時に昇給する」は、8年度では事業所規模の別なく最も高い比率となっており、11、14年度でも、「500人以上」では依然として最も高い比率となっはいる。しかし、「100～499人」以下の規模では、「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」が「定期昇給時に昇給する」に代わって最も高い比率となっている。とりわけ、「30～99人」「5～29人」ではその比率は5割近くにのぼり、「定期昇給時に昇給する」に倍する比率となっている。11年度と14年度の間ではさしたる変化がみられず今後の動向は判然としてはいないが、「500人以上」でも「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」の比率は年度を追うごとに高くなってきており、これが休業中の定期昇給の取扱いとして最も有力な方法となっていくものと推測される。

図表5-4 休業期間中の定期昇給の取扱い

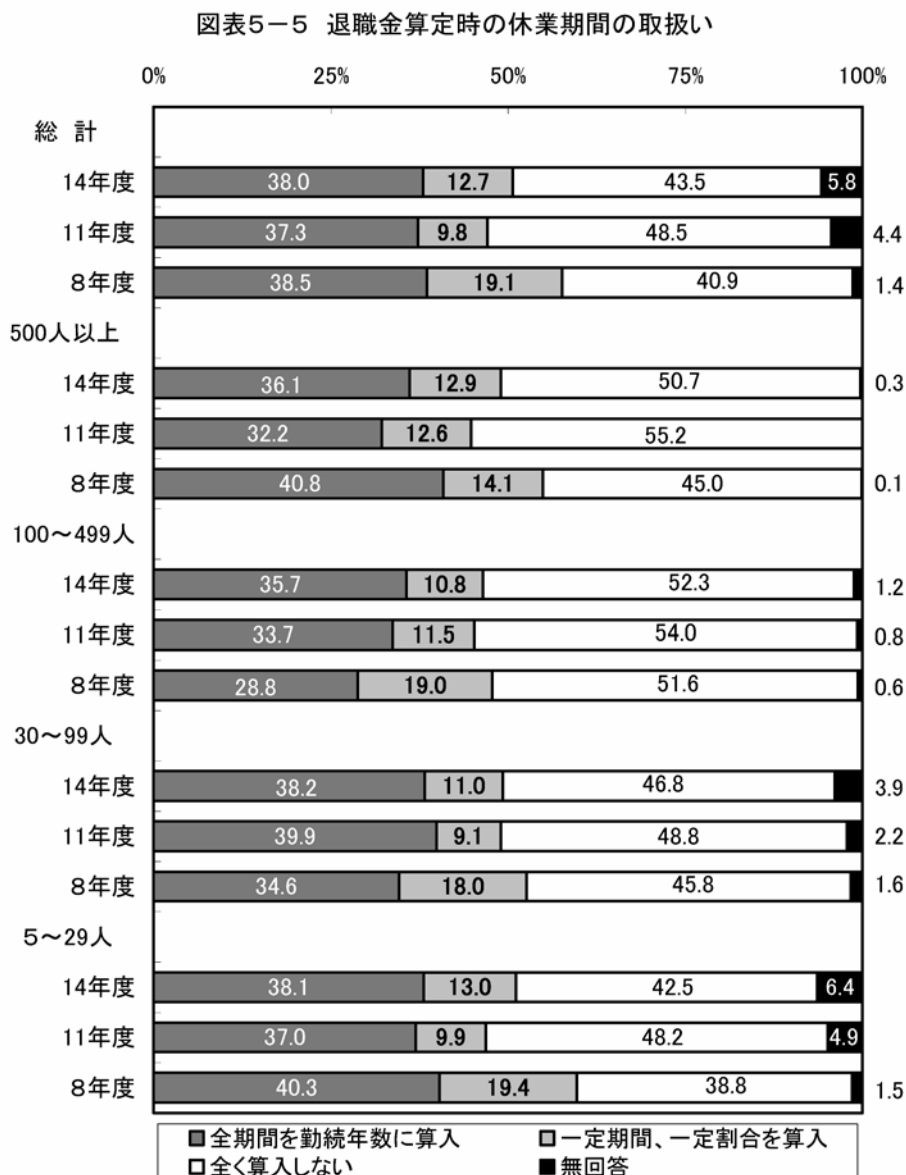


(注) 定期昇給制度のない事業所を除いて再集計している。



### 3. 退職金算定時の休業期間の取扱い

退職金の算定にあたり、休業した期間分を日割りで算定対象期間から控除することは、「不利益な算定」に該当せず、法の上では問題はない。しかし、援助措置の充実という観点に立てば、この面でも配慮が望まれる。実態として、事業所はこの問題をどのように取り扱っているのだろうか。図表5-5は、退職金算定時の休業期間の取扱いについての調査結果を整理したものである。なお、「定期昇給の制度」と同様に、「5～29人」で退職金制度がないとする比率が高いため、図表5-5では退職金制度がある事業所のみを分析対象として集計している。



(注) 退職金の制度がない事業所を除いて再集計している。

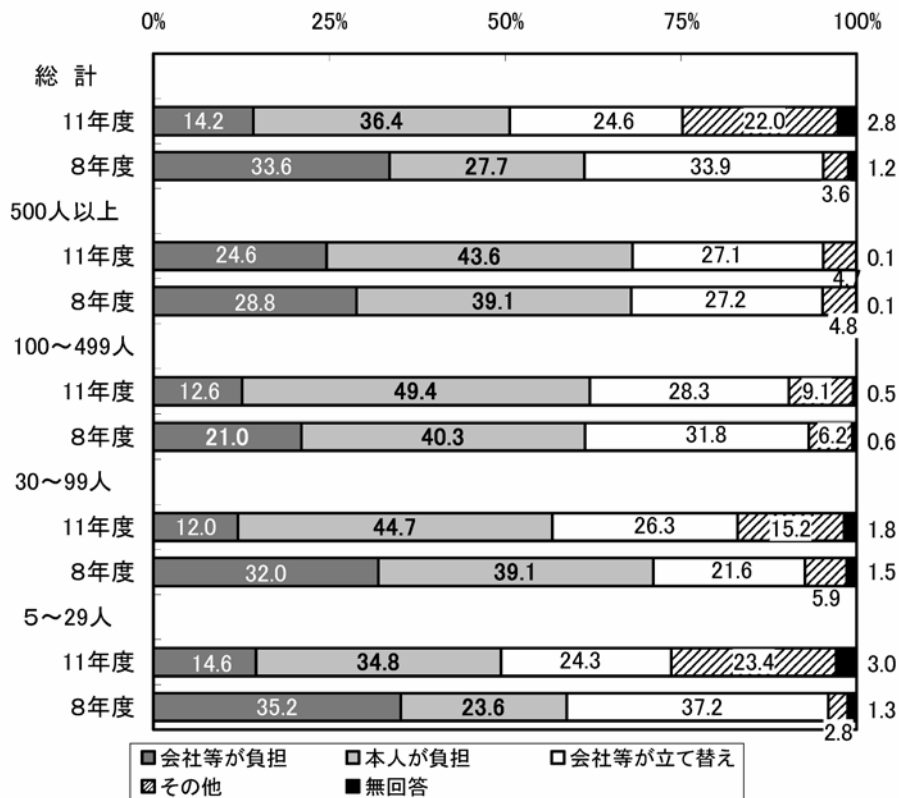
結果をみると、退職金算定時の休業期間の取扱いについては、調査年度や事業所規模による差はみられない。介護休業制度が努力義務であった8年度調査の時代も義務化された11

年度や14年度の時代も変わりなく、いつの時代も同じ扱いをされている状況がうかがえる。全体で見ると、「勤続年数に全く算入しない」が4～5割を占めて最も多く、次いで、「原則として全期間を勤続年数に算入する」が3～4割となっている。「原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入する」は1割台と、低率である。退職金算定時の休業期間の取扱いは、全部算入するか全くしないかに2分され、部分的に算入といった取扱いがほとんどないという特徴がみてとれる。

#### 4. 休業期間中の社会保険料の支払い

休業中の社会保険料の支払いは、どのように取り扱われているのだろうか。この点について、14年度調査では取り上げていないが、8年度及び11年度調査では調べられている。図表5-6はその調査結果である。調査年度や事業所規模の別なく、「労働者本人が負担する」が最も比率の高い支払い方法となっている（例外的に、8年度の「5～29人」では最も比率が低い）。また、その比率は、8年度と比べて11年度ではいずれの事業所規模においても増加しており、特に「5～29人」で増加率が大きい。一方で、「会社、共済会等が負担する」の比率は大幅に減少し、「500人以上」でこそ24.6%と8年度と変わらぬ高い比率を保っているが、それ以下の規模ではいずれも1割そこそこ下がっている。

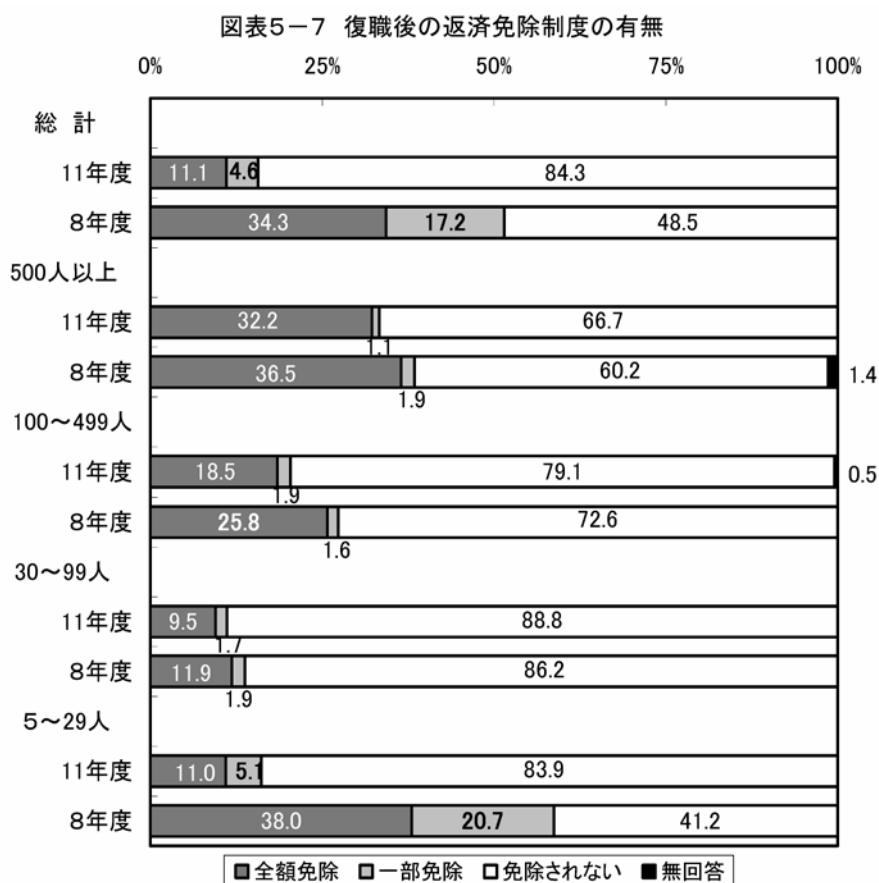
図表5-6 休業期間中の社会保険料の支払い方法



(注)14年度は、該当する調査項目がないため分析から除いている。

ところで、「会社等が介護休業終了時まで立て替える」は、両年度とも2～3割台の比率

となっている。この場合、休業取得者は、休業終了時に立て替え分を会社等に支払っているのであろうか、それとも職場復帰したことによる返済免除の制度があるのだろうか。この点をみたのが図表5-7である。結果をみると、復職後の返済免除の有無については、「返済は免除されない」の比率が最も高い。その比率は、11年度の場合、「500人」では66.7%であるが、それより小さい規模では8割を占めている。8年度と11年度では大きな差はみられないが、「5～29人」に限っては顕著な差がみられ、「返済は免除されない」の比率は、41.2%から83.9%に倍増している。返済の免除なしが大勢のようである。



(注)母数は、図表5-6で「会社等が立て替え」の事業所。

#### 〔参考〕介護休業制度の改善して欲しい点

現状では、図表5-7でみたように、社会保険料の返済免除をしている事業所は低率にとどまっている。しかし、介護休業の取得者の間では返済免除の要望は強い。また、その他の経済的援助に対する要望も強い。こうした休業取得者のニーズを調べたものに先述の労働省調査がある。この調査では、介護休業制度を利用した介護経験者及び利用しなかった介護経験者それぞれに対して、介護休業制度について改善して欲しい点を尋ねている（第4章参-6を参照のこと）。その結果によると、制度利用者の場合、「休業期間中の経済的援助の増額」67.7%と「休業期間中の社会保険料の免除」67.1%が図抜けて高い。非利用者では、「介

「介護休業の取得に対する職場の理解」48.7%をあげる者がもっとも多いが、「休業期間中の経済的援助の増額」45.6%、休業期間中の社会保険料の免除」33.7%もそれに次いで高い比率となっている。また、「仕事と介護を両立させるために必要と思う対策」について尋ねている上記調査の結果によると、図表参 - 9 にみるように、「休業中の経済的支援の増額」は39.3%と、「介護施設の整備・拡大」30.1%、「介護サービス、マンパワーの拡大」24.8%、「円滑な職場復帰の促進」23.7%等を上回って、最も高い比率となっている。

このように、社会保険料の免除も含めて介護休業に伴う経済的負担に対する援助を望む声は大きく、仕事と介護の両立支援という面からも考慮すべき課題となっている。

図表参 - 9 仕事と介護を両立させるために必要と思う対策(M.A.)

(%)	
計	100.0
介護休業期間の延長	14.6
休業中の経済的支援の増額	39.3
職業能力の維持・向上措置の充実	2.4
代替要員の確保支援の充実	9.3
円滑な職場復帰の促進	23.7
短時間勤務制度の導入	8.6
フレックスタイム制度	14.9
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	7.1
所定外労働をさせない制度	1.7
短期的な看護のための休暇	19.9
介護施設の整備・拡大	30.1
介護サービス、マンパワーの拡大	24.8
事業主による介護経費等の援助	5.7
配置転換・業務内容への配慮	8.4
住居の異動を伴う転勤への配慮	5.3
労働時間の短縮	5.2
在宅勤務制度の導入	10.3
職場優先の企業風土の是正	9.9
介護後の再就職支援	4.5
介護に対する相談、情報の提供	9.7
地域での介護の助け合いへの支援	12.4
その他	1.1

資料出所：労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査結果概要」2000.8

## 5. まとめ

この章では、休業期間中の賞与の取扱いや短時間勤務の時間短縮分の賃金支給など、介護休業の取得に伴って発生する経済的問題に焦点をあてて検討した。

第1に、休業期間中の会社・共済会等からの金銭支給については、「支給あり」の事業所は「500人以上」では3割にのぼるが、それ以下の規模では1割台にとどまっている。こうした状況に、11年度調査時点と14年度調査時点との間で違いはみられなかった。

第2に、短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いについて14年度調査の結果をみると、賃金を「支給する」とする事業所は、事業所規模の別なく1割台にとどまっている。賃金を支給している事業所の場合、「有給」と「一部有給」とが凡そ半々であった。

第3に、休業期間中の定期昇給の取扱いについては、8年度調査時では、事業所規模の如何にかかわらず「定期昇給時に昇給する」の比率が最も高く、11、14年度調査時でも「500人以上」では「定期昇給時に昇給する」の比率が最も高いが、それ以下の事業所規模では、「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」が最も高い比率となっている。こうした傾向に、11年度と14年度の間で差はみられない。「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」の比率は、「500人以上」も含めて年度を追うごとに増えている。

第4に、退職金の算定の際の休業期間の取扱いについては、「勤続年数に全く算入しない」が調査年度や事業所規模の如何にかかわらず最も比率が高く、5割を占めている。次いで、「原則として全期間を勤続年数に算入する」も3～4割を占め、「一定期間、一定割合を勤続年数に算入する」は1割にとどまっている。

第5に、休業中の社会保険料の支払いについて8年度及び11年度の調査結果をみると、調査年度や事業所規模の如何にかかわらず「労働者本人が負担する」が4割ほどを占めて最も比率が高い。「会社・共済会等が介護終了時まで立て替える」も2割あるが、その場合、復職後の返済免除の有無については「免除されない」が8割となっている。ただし、この点について、14年度調査では調査されていない。

最後に、「介護休業制度の改善して欲しい点」、あるいは、「仕事と介護を両立させるために必要と思う点」について介護経験者に尋ねている労働省調査の結果によれば、いずれの設問に対しても「休業中の経済的支援の増額」が最も高い比率であった。例えば、「介護休業制度の改善して欲しい点」に関しては、「休業中の経済的支援の増額」67.7%と「介護休業中の社会保険料の免除」67.1%の2項目が図抜けて高い比率であった。このように、休業中の経済援助の充実を望む声は強いが、休業期間中の経済的援助に関わる制度・措置は十分とはいえない現状にある。

注.

(1) ただし、「法が定める基準を上回る制度を導入・実施することが望ましい」とする法の精神に照らせば改善の余地はあるが、それは別の問題である。

## 第6章 就業規則等による制度の明文化の有無と制度内容

この章では、就業規則等による介護休業制度の明文化、あるいは休業中及び休業後の労働条件の明示の有無によって、事業所が設けている制度の内容や休業中及び休業後の労働条件等に差がみられるか否かを検討する。「事業所が設けている制度や労働条件の内容は、明文化によってより整備され、充実したものになる」というのが、検討にあたっての仮説である。「女性雇用管理基本調査」の用語にそって言い換えれば、「制度の規定のある事業所は、規定のない事業所に比べて、法を上回る内容の制度の導入率が高い」という仮説の検証を行うことになる。明文化によって、事業所の介護休業制度に対する認識なり姿勢が公式のものとなり、外に発表される。それ故に、明文化という公的な手続きを取り入れている事業所は、それだけ社会的責任ということに対する認識を強くもち、また、外に出しても恥ずかしくない内容のものにしたいという心的機制が働いて、より従業員に配慮した制度となっているだろうというのが、上記の仮説の根拠である。

「女性雇用管理基本調査」は、制度の規定あるいは明文化に関わる調査事項として、介護休業制度の規定の有無、介護休業取得者に対する休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法、時間外労働の制限の規定の有無、深夜業の制限の規定の有無、を取り上げている。この章では、「介護休業制度の規定の有無」と「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置」との関連、「介護休業取得者に対する休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法」と「介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い」との関連という2つの分析課題について、14年度調査の結果にもとづいて分析・検討した結果を報告する。

なお、介護休業の規定の有無別にみた調査結果は、「女性雇用管理基本調査結果報告書」で集計結果がまとめられており、差のあることが示されている。しかし、事業所規模別の集計はされておらず、「規定あり」は規模の大きい事業所、「規定なし」は規模の小さい事業所の割合が多いという状況を反映して、規模の差が「規定の有無」による差に反映しているのではないかという疑問に答えることはできない。疑問に答えるには、同一規模の事業所における規定の有無の差を検討することが必要であり、それが再分析を企図したゆえんである。

### 1. 介護休業制度の規定の有無と働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置等

介護休業の限度期間や取得回数など介護休業制度の内容についての設問は、14年度調査では「規定あり」の事業所に限定されており、規定の有無別による分析にはのらない。ここでは、働きながら家族の介護を行う労働者に対する勤務時間短縮等の援助措置の種類や最長利用期間、時間外労働の制限の規定の有無、深夜業の制限の規定の有無について、介護休業制度の規定の有無による違いがあるかどうかを検討する。違いが検出された場合、休業制度の規定を行うことの効果が見出されたと評価できる。なお、「500人以上」の事業所規模では、介護休業制度の規定がない事業所の数がごく少数であった。そのため、介護休業制

度の規定の有無を説明変数として分析を行うにあたって、「500人以上」のデータは分析から除いた。このため、図表6-1～図表6-6では「500人以上」の結果を省略してある。

(1) 介護休業の規定の有無と介護のための勤務時間短縮等の援助措置

はじめに、実施している援助措置の種類、その最長利用期間、短時間勤務制度がある場合の短縮した時間分の賃金の取扱いについて、事業所規模及び規定の有無の別に集計し、分析・検討する。

a. 規定の有無と勤務時間短縮等の措置の種類

図表6-1は、「短時間勤務制度」「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「介護に要する経費の援助措置」の4種類の措置のうちの何々を実施しているか、実施している措置の種類を事業所規模および休業制度の規定の有無別にみたものである。結果をみると、制度の規定のない事業所では、何らの措置も実施していない事業所の比率が規模の別なく9割を超えている。一方、休業制度についての規定がある事業所では、「なし」の比率は1～2割台にとどまっている。また、規定がある事業所では、2種類以上の措置を実施して法が定める基準を上回る内容となっているところの比率が、事業所規模の別なく3割を数える。他方、「規定なし」では、その比率は数%にすぎない。

このように、事業所規模に関わりなく、規定の有無による差は大きいことがみてとれる。

図表6-1 介護休業の規定の有無と勤務時間短縮等の措置の種類 (%)

	2種類以上	1種類のみ	なし	無回答
総計				
規定あり	31.0	48.2	20.8	0.0
規定なし	1.5	1.9	96.6	0.0
100～499人				
規定あり	30.3	50.1	18.8	0.7
規定なし	2.5	4.1	93.4	0.0
30～99人				
規定あり	30.5	44.7	24.0	0.8
規定なし	3.4	2.9	93.6	0.1
5～29人				
規定あり	30.0	46.9	23.1	0.0
規定なし	0.7	1.2	98.1	0.0

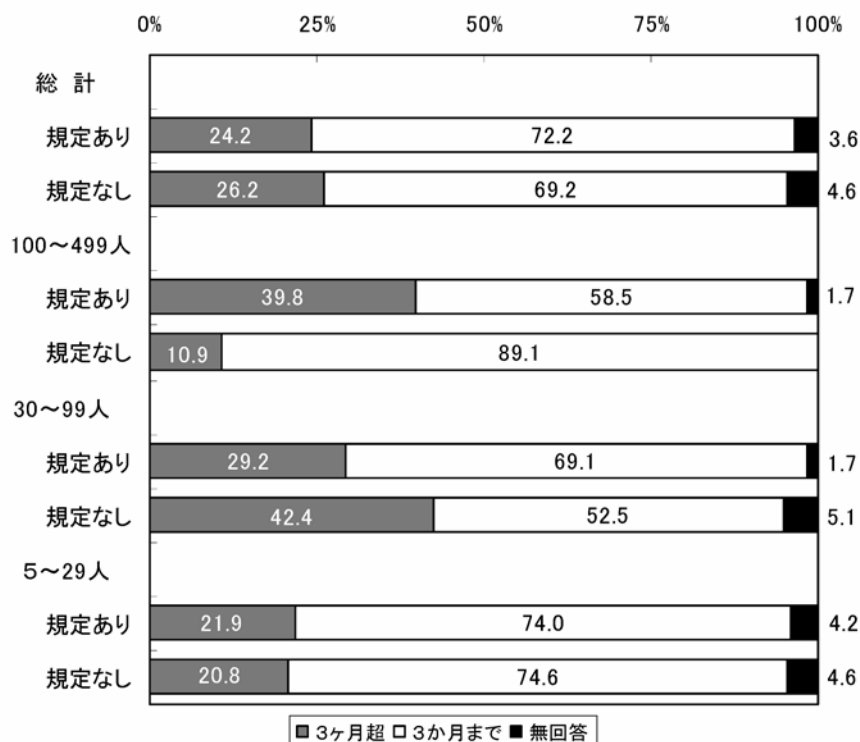
(注) 集計は14年度調査結果による。「500人以上」では「規定なし」がごく少数であるため分析から除いた。図表6-2～図表6-6も同様である。

b. 規定の有無と短時間勤務制度の最長利用期間

働きながら家族の介護を行う労働者に対して実施している援助措置の最長利用期間は、休業規定の有無によって差がみられるだろうか。この点について、もっとも多く事業所で実施されている「短時間勤務制度」を取り上げ、その最長利用期間と休業規定の有無との関係についてみたのが、図表6-2である。この結果から、事業所規模によってまったく異なる状況にあるのがみてとれる。すなわち、最長利用期間が3か月を超える事業所の比率は、「100

～499人」では「規定あり」で高いが、「30～99人」では「規定なし」で高くなっている。「5～29人」では規定の有無による差はみられない。このように、規定の有無と最長利用期間との関係はまちまちであり、少なくとも、当初の仮説「規定がある事業所の方が、最長利用期間は長いであろう」は支持されなかった。

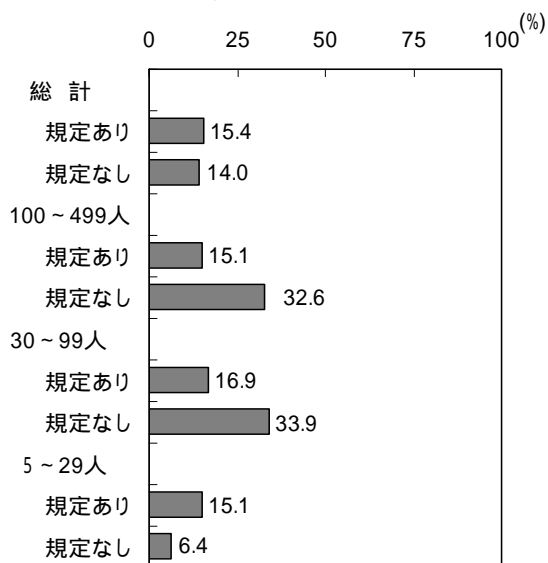
図表6-2 介護休業の規定の有無と短時間勤務制度の最長利用期間



c. 規定の有無と短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い

図表6-3にみるように、短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いについても同様の結果が得られた。すなわち、「100～499人」や「30～99人」規模の事業所では、休業制度の規定が「ない」ところで有給扱いをしている比率が高いが、「5～29人」では規定が「ある」ところで有給扱いの比率が高い。この結果が示すように、休業制度の規定の有無と短縮した時間分の賃金の取扱いとの間には一定の関係はみられず、「短時間勤務により短縮した時間分を有給扱いとしている比率は、休業規定のある事業所で高いだろう」という仮説は支持されなかった。

図表6-3 時間短縮分の賃金を有給としている事業所の比率





以上、休業規定の有無と働きながら介護を行う労働者に対する援助措置との関係について調べた結果、「事業所が導入し、講じている制度や措置の内容は、制度の明文化によってより整備され、充実したものになる」という当初の仮説は、講じている援助措置の種類という面では検証されたが、最長利用期間や短縮時間に対する賃金支給といった面では支持されなかった。支持されなかった理由は今の段階では理由は定かではなく、課題は今後に残された。

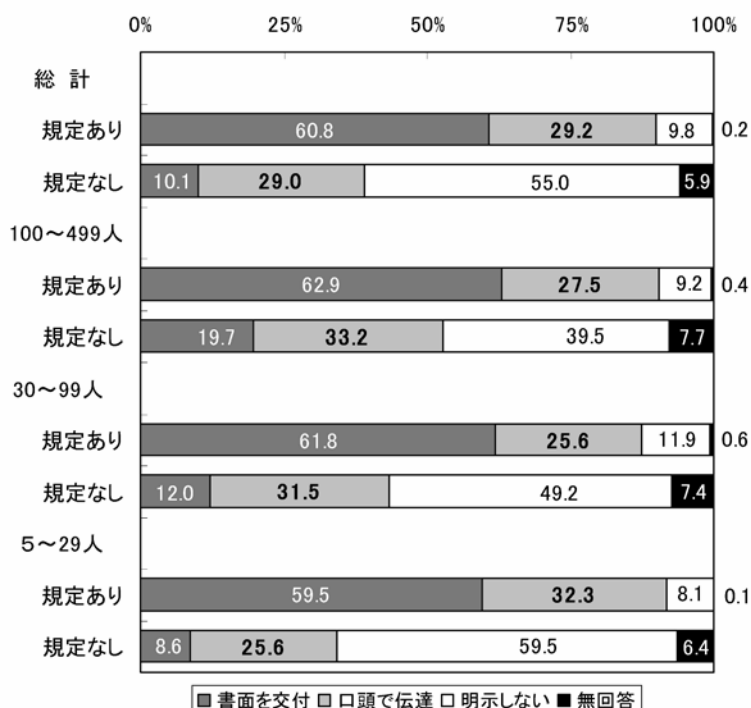
### (2) 介護休業の規定の有無と労働条件の明示の有無

次に、介護休業制度の規定の有無と休業中及び休業後の労働条件についての明示の有無・方法との関係について検討する。休業制度の規定がある事業所では、休業中及び休業後の労働条件等についてもまた明示している比率が高いといった特徴があるのだろうか。

図表6-4は、介護休業の規定の有無と労働条件の明示の有無・方法との関連をみたものである。両者の連関の強さを示す $\phi$ (ファイ)係数<sup>(1)</sup>は0.517で、たいして強い連関とはいえないが、「書面を交付」している事業所の比率は、休業制度の規定が「ある」事業所で有意に高い。この点で、事業所規模による違いはみられない。

こうした結果が示すように、労働条件の明示という努力規定の履行に関しては、事業所規模の如何に関わらず、介護休業の規定が「ある」事業所で良好であるといえることができる。

図表6-4 介護休業の規定の有無と労働条件の明示の有無及び方法

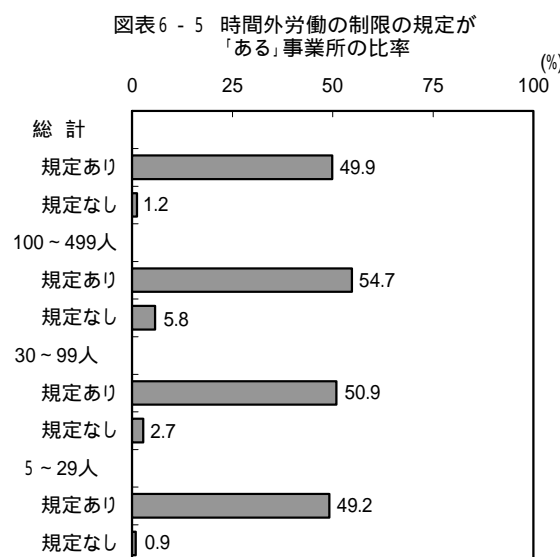


### (3) 介護休業の規定の有無と労働条件の明示の有無、制限の規定の有無

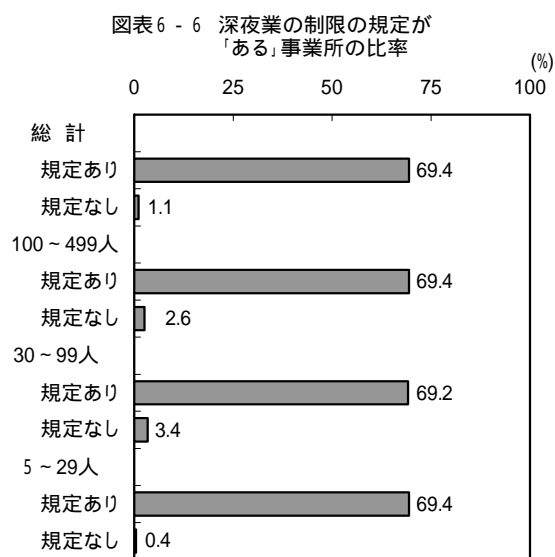
次に、介護休業制度の規定の有無と時間外労働や深夜業の制限規定の有無との関係について検討する。休業制度の規定がある事業所では、時間外労働や深夜業の制限規定をしている

比率が高いといった特徴があるのだろうか。

図表6-5は、時間外労働がある事業所を対象に、介護休業の規定の有無と時間外労働の制限の規定の有無との関連をみたものである。同様に、図表6-6は、深夜業がある事業所を対象に、介護休業の規定の有無と深夜業の制限規定の有無との関連をみたものである。結果をみると、時間外労働の制限の規定がある事業所の比率も、深夜業の制限の規定がある事業所の比率もともに、休業制度の「規定なし」の事業所ではわずか数パーセントにすぎない。他方、休業制度の「規定あり」の事業所では、事業所規模に関わりなく時間外労働については5割、深夜業については7割の事業所が、制限の規定を明文化している。



(注) 母数は時間外労働がある事業所。



(注) 母数は深夜業がある事業所。

「指針」では、時間外労働や深夜業について、あらかじめ制度が導入され、就業規則等に記載されるべきものであることに留意することとされている。しかし、それを履行している事業所は、第4章の図表4-10に示したように、「30～99人」や「5～29人」規模では、時間外労働については3割、深夜業については5割にとどまっている。そうした状況の中で、介護休業制度の規定をしている事業所においては、それぞれ5割と7割の事業所が制限の規定を明文化しているのである。介護休業制度を明文化すること（「規定あり」）の効果をみることができる。

## 2. 介護休業中及び休業後の労働条件の明示の有無と労働条件の内容

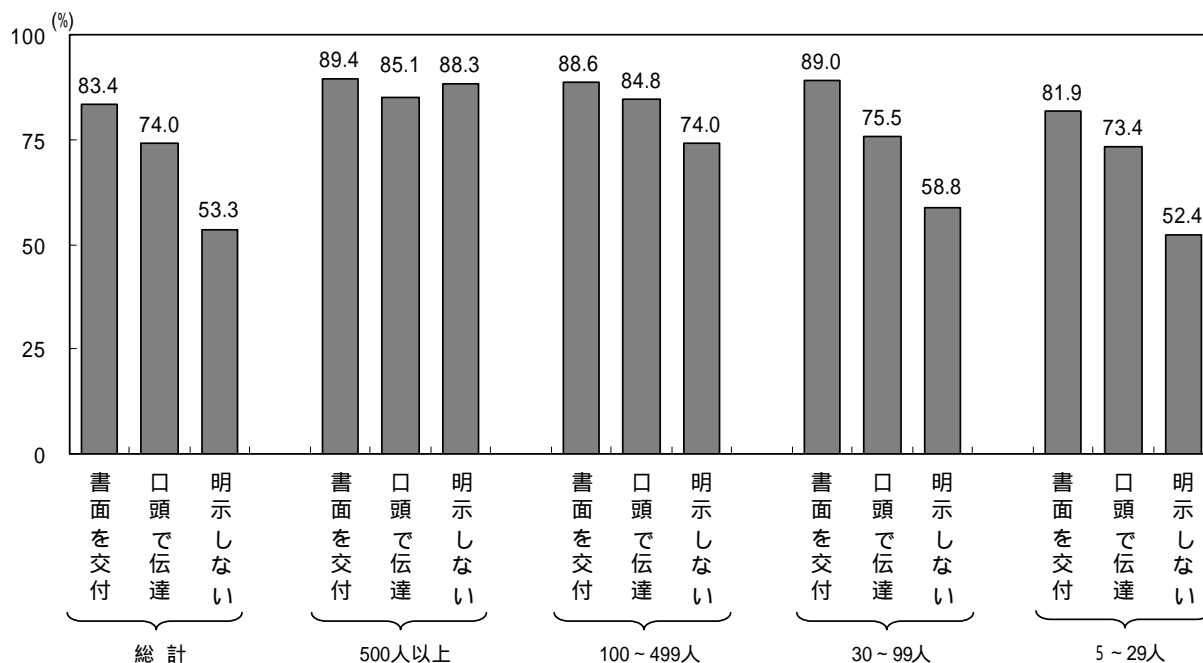
介護休業中及び休業後の労働条件の明示をしている事業所とそうでない事業所、明示している場合書面を交付している事業所と口頭で伝えるだけの事業所では、休業中の待遇や休業後の賃金、配置その他の労働条件の内容に差がみられるかどうかを検討した<sup>(2)</sup>。「書面の交付という、いわば公的な手続きを取り入れている事業所は、それだけ社会的責任ということに対する認識を強くもっている。それ故に、労働条件の内容も、休業する従業員により配慮したものとなっているであろう」というのが、分析に際しての問題意識、仮説である。

「14年度女性雇用管理基本調査」では、介護休業中及び休業後の労働条件等に関連して、会社や共済会等から休業中に支給される金銭の有無、休業期間中の定期昇給、賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い、復職後の賃金の取扱い、退職金の算定の際の休業期間の取扱い、復職後の職場・職種、休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置といった設問を設けている。これらの項目について分析を行った結果、「復職後の職場・職種」及び「職業能力の維持、向上のための措置」については労働条件の明示の有無・方法による差がみられたが、他の項目については有意な差はみられなかった。以下で、少し詳しくみていこう。

### (1) 労働条件の明示の有無・方法と復職後の職場・職種

図表6-7は、復職後に「原則として原職又は原職相当職に復帰する」制度となっている事業所の比率を、明示の有無・方法の別にみたものである。結果をみると、「500人以上」では明示の有無・方法の違いによる差はみられないが、従業員規模が小さくなるにしたがって差が顕著に現れている。とくに、明示しない群と明示する2群（「書面を交付」及び「口頭で伝達」）との間で差が顕著である。「書面で交付」と「口頭で伝達」の間では顕著な差はみられない。

図表6-7 休業中及び休業後の労働条件の明示の有無・方法と原職への復帰



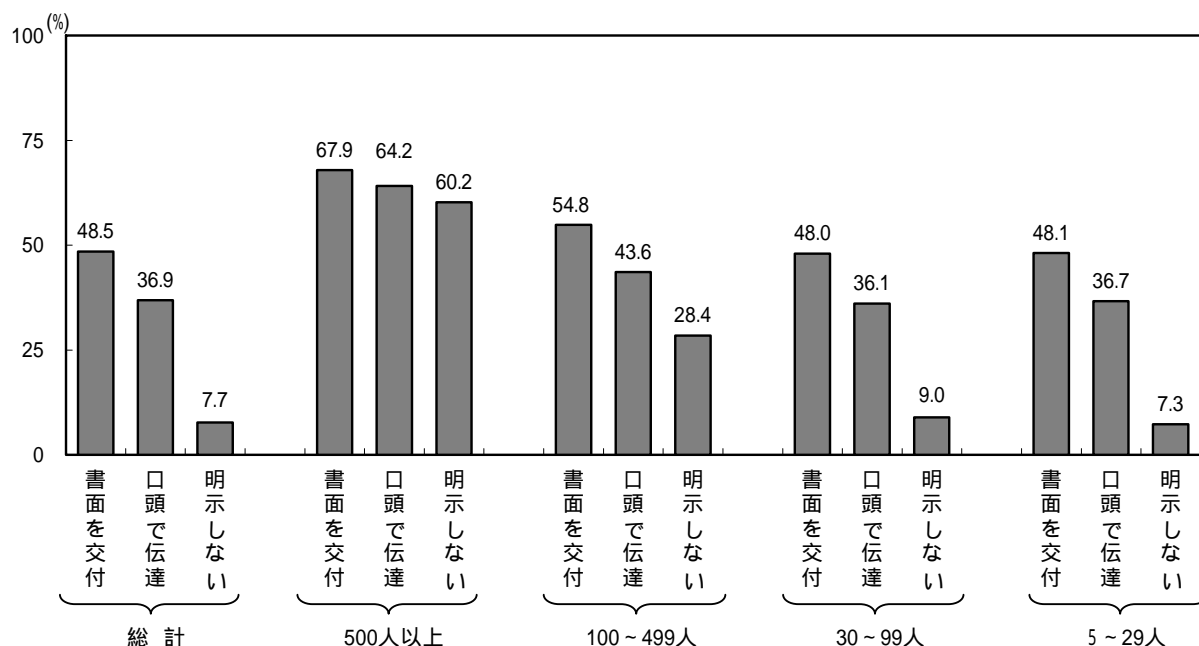
### (2) 労働条件の明示の有無・方法と職業能力の維持、向上のための措置

介護休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置を講じている事業所の比率を、休業中及び休業後の労働条件の明示の有無・方法の別にみたのが図表6-8である。「100～499人」以下の事業所規模で、明示の有無・方法による差がみられる。とくに、労働条件を「明

示していない」事業所において、職業能力の維持・向上のための措置を講じている事業所比率が低い状況がみてとれる。

措置を講じている場合の「措置の内容」についてみると、「100～499人」以下の規模が小さい事業所において労働条件の明示の有無・方法による差がみられ、「講習」を講じている事業所の比率は、労働条件を明示していない群で最も高く、「口頭で伝達」群で最も低い。「情報提供」と「講習」を合わせて講じている事業所の比率も、労働条件を明示していない群で最も高いという傾向がみられた（付表の表 6-8 a を参照のこと）。「書面を交付」で最も比率が高いであろうという予想に反した結果であった。

図表 6 - 8 労働条件の明示の有無・方法と職業能力の維持・向上のための措置

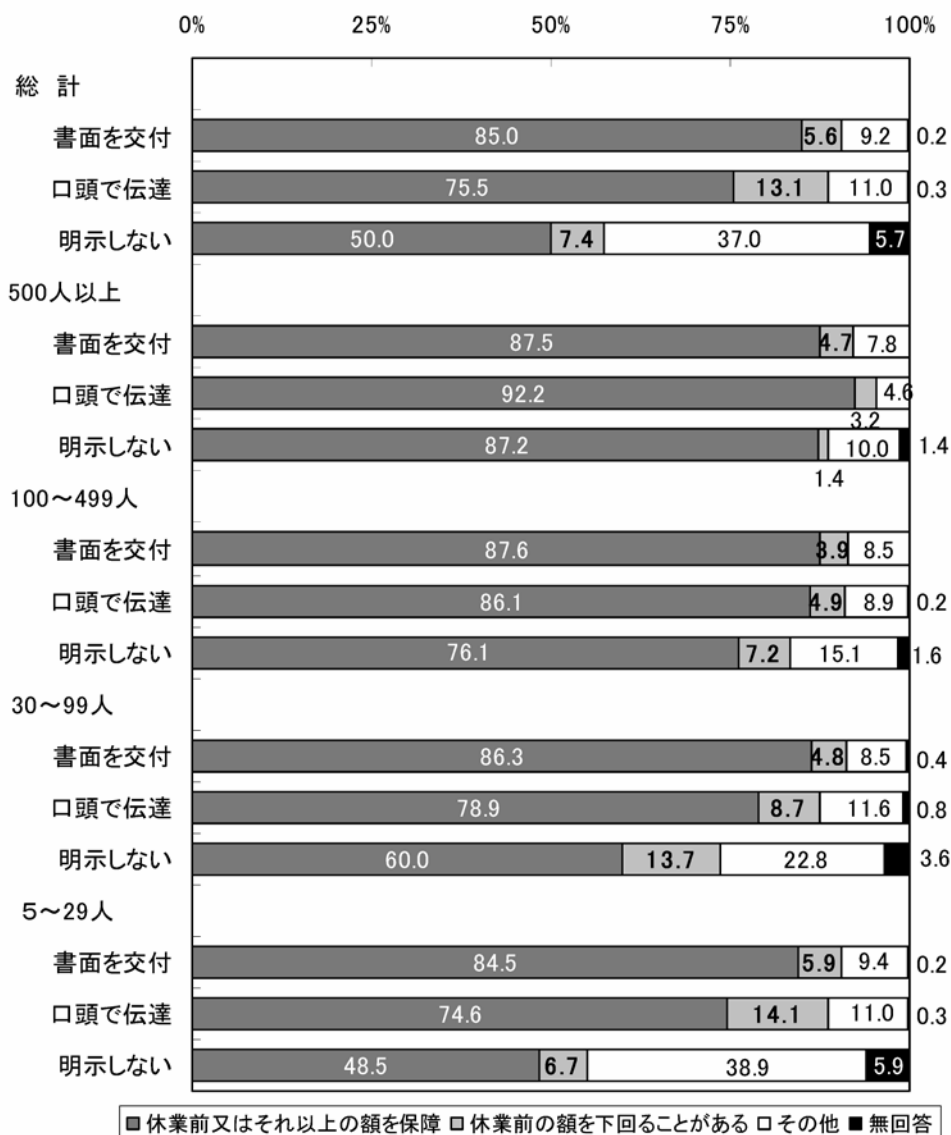


### (3) 労働条件の明示の有無・方法と復職後の賃金の取扱い

図表 6 - 9 は、復職後の賃金の取扱いについてみたものである。「休業前の額を下回ることもある」とする事業所の比率は、事業所規模や明示の有無・方法の如何にかかわらず、高くても1割台にとどまっており、差はみられるにしても僅かである。これに対して、「その他」の比率については顕著な差がみられる。差がみられたのは「100～499人」以下の小規模の事業所、特に「5～29人」の規模で、「書面を交付」「口頭で伝達」ではその比率は1割ほどであるのに対して、労働条件を「明示しない」事業所では38.9%と4割近くにのぼっている。「明示しない」群で「休業前又はそれ以上の額を保障する」の比率が低いのは、こうした「その他」の高い比率のせいである。

調査では「その他」の具体的な内容を尋ねておらずその詳細は不明であるが、その内容如何によっては、復職後の賃金の取扱いが明示の有無・方法によって異なる状況が生じる可能性もある。以降の調査において、「その他」の具体的な内容を把握していくことが望まれる。

図表6-9 復職後の賃金の取扱い

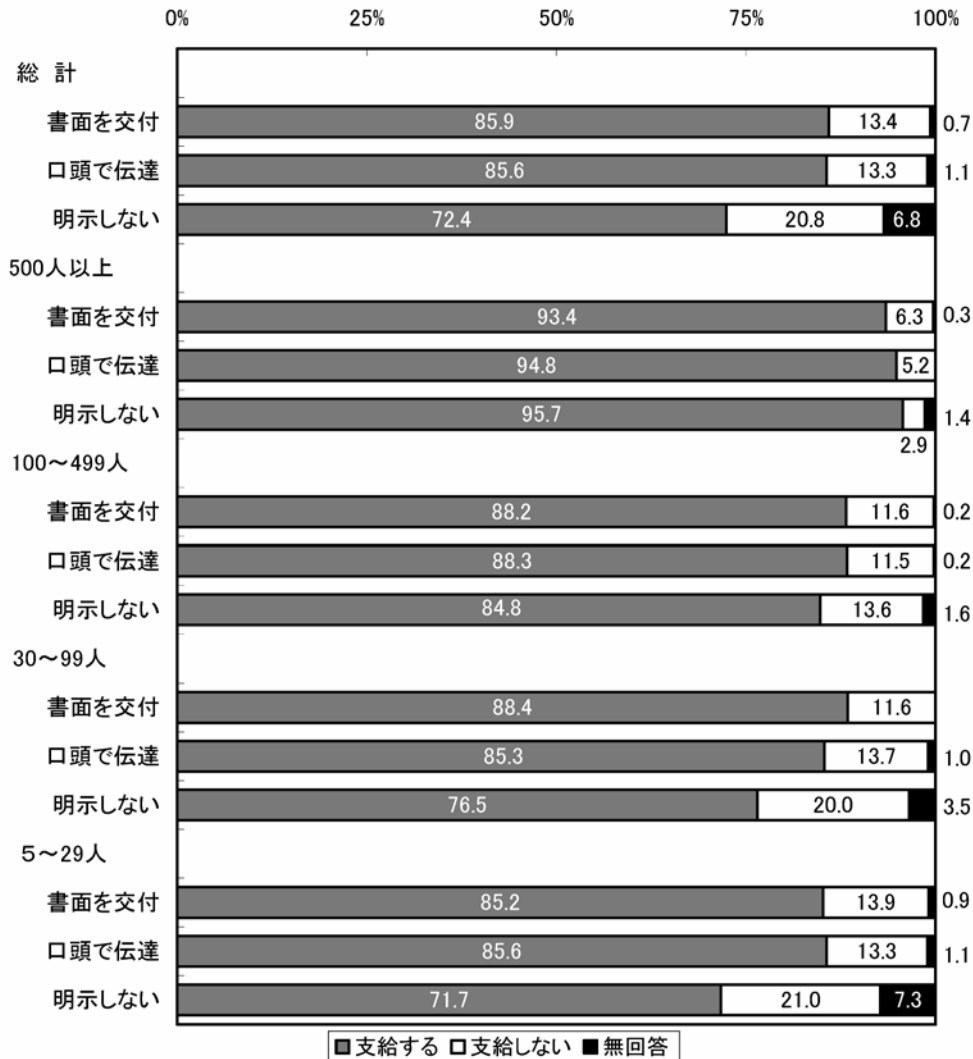


(4) 労働条件の明示の有無・方法と算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い等

図表6-10は、賞与の制度がある事業所を対象に、賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱いについて、労働条件の明示の有無・方法の別にみたものである。これによれば、企業所規模の別なく8割～9割の事業所が賞与を「支払う」としており、明示の有無・方法の違いによる差はみられない。

同様に、「会社や共済会等から休業期間中に支給される金銭の有無」「休業期間中の定期昇給」「退職金の算定の際の休業期間の取扱い」についても、明示の有無・方法の違いによる差はみられなかった<sup>(3)</sup>。

図表6-10 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い



(注) 賞与の制度が「ある」事業所だけを対象に集計している。

### 3. まとめ

この章では、「就業規則等により介護休業制度や休業中・休業後の労働条件について明文化することが、法を上回る制度の導入を進める上でプラスの効果をもたらすだろう」との仮説を検証するために、介護休業制度の規定の有無と働きながら介護する労働者に対する援助措置との関連、休業中及び休業後の労働条件の明示の有無・方法、時間外労働・深夜業の制限規定の有無との関連、労働条件の明示の有無・方法と休業中の金銭支給の有無や職業能力の維持・向上のための措置、復職後の賃金の取扱い、復職後の職場・職種、休業期間中の賞与の取扱いや退職金の算定の際の休業期間の取扱い等との関連について分析を行い、以下の結果を得た。

第1に、介護休業制度を規定することの効果について分析した結果、休業制度の規定がある事業所で、仕事と介護の両立を図るためのより多様な援助措置を講じている、文書を交付

して労働条件を明示している、時間外労働や深夜業の制限規定をしている事業所の比率が高いことが示され、当初の仮説は支持された。しかし、講じている援助措置の最長利用期間や短時間勤務をした際の短縮した時間分の賃金の取扱いについては、休業制度の規定の有無による差はみられず、仮説は支持されなかった。

第2に、労働条件を明示することの効果について分析した結果、復職後の職場・職種および職業能力の維持・向上のための措置については明示の有無・方法による差がみられたが、他の事項については差がみられなかった。ここでも、仮説が支持されたのは一部の事項についてのみであった。

以上の結果が示唆するとおり、「就業規則等により介護休業制度を明文化したり休業中及び休業後の労働条件について明示することは、原職への復帰や援助措置の種類や拡充といった器の整備には有効であるが、経済的援助や最長利用期間といった制度・措置の内容、いかなれば器に盛る中身の充実には有効とはいえない。少なくとも関連性が薄い」と結論づけることができる。

#### 注

- (1)  $2 \times 2$  分割表における連関の強さを示す係数。 - 1 ~ + 1 まで変化するが、順序尺度以上でない限り + や - というのは意味がない（岩原信九郎「新訂版教育と心理のための推計学」1966）。完全な連関は 1 であり、0.517 という値は、同書の事例解説にしたがえば「たいして強い連関とはいえない」ということになる。
- (2) 法は、介護休業中及び休業後の労働条件に関する就業規則等を一括して定め、周知することが望ましいこと（指針）、休業を取得する労働者に対して具体的な取扱いを明示するに当たっては、文書を交付することによって行うこと（則第 33 条）としており、それ故に、第 4 章では、「文書を交付」している事業所を努力規定の履行群として、「口頭で伝達」している事業所及び「明示しない」事業所を努力規定の未履行群として 2 区分し、分析を行った。しかし、この章では、労働条件の明示や方法の効果についてより詳しく検討することを目的としているため、「文書を交付」「口頭で伝達」「明示しない」の 3 群に分けて分析を進めた。
- (3) これらの項目の集計結果は、報告書巻末付表の表 6-10b ~ 表 6-10d を参照のこと。

## 第7章 介護休業問題に関する若干の考察

在宅介護を行う上で、家族と社会的支援の担い手たちとの連携は欠かせない。家族だけで支えるのも、ホームヘルプサービスの担い手たちだけで支えるのも困難となっている状況にあって、両者の連携はなおさらに重要である。しかし、現実には、これがなかなか難しい。例えば、家族とケアマネジャーとの関係。両者の関係に焦点を当てた調査研究はほとんどないが、「新規利用者の主な申込経路は、従来からのルートである在宅介護支援センター経由が5割を占め、利用者からの直接申し込みは18.7%と2割程度」<sup>(1)</sup>、「ケアマネジャーの月平均のケアプラン作成数は、50件以上が24%で最多。40～49件の22%と合わせて凡そ5割を占める」<sup>(2)</sup>、「ヘルパーがケアプラン外の仕事を頼まれる比率は、「ある」と「たまにある」を合わせて8割を超える」<sup>(3)</sup>など、ケアマネジャーの選択や介護計画を立てる際の打ち合わせの頻度・密度の不十分さを傍証するデータは少なからずある。

家族とホームヘルパーとの関係についてはどうか。「家族はホームヘルパーに不信感を抱き、ホームヘルパーは自分たちをお手伝いさん扱いする家族に不満を持っている」。ホームヘルプサービスに関する多くの調査・研究が、このような調査結果を報告し、警鐘を鳴らしてきた<sup>(4)</sup>。こうした問題状況の原因・背景として、ホームヘルパーの仕事を単なる収入を得る手段としかみていないホームヘルパー、ホームヘルプサービスの目的やホームヘルパーの役割を曲解し、偏見を持っている利用者・家族の存在など、様々な問題点があげられるであろうが、家族とホームヘルパーとの接触頻度の少ないことも、大きな原因となっている。筆者らが行ったホームヘルパー就業実態調査<sup>(5)</sup>の中でも、相互の意思疎通の必要性を訴えるホームヘルパーの声が少なくなかった。以下は、その一例である。

- ・仕事の依頼がくるとき、相手の人に1回も会わないで時間とか仕事内容だけで決めなければならない。できれば、事前に対象者や家族に会う機会を持つことも必要ではないか(パートヘルパー、家事中心、40代)。
- ・ヘルパーを利用し、家族のゆとりが出来るのは嬉しいのですが、ヘルパーが訪問することによって家族がだんだん手をださなくなる。このときは、どのような援助の仕方をすればよいのかと迷うことがあります。家族あつてのヘルパーという認識を持って欲しいと思います(短時間パート、身体・家事従事)。
- ・手伝いをしている人との関係は非常に大切だと思います。それでもいろいろお互い口には出さなくても気まずい思いをすることがあります。相手方も変に遠慮などせずに上手に私たちヘルパーを使ってほしい。もっとお互いにオープンにできるような機会・態勢を望みます(パートヘルパー、介護中心、40代)。

今日では、複数のホームヘルパーが1人の利用者をケアする場合も少なくない。彼らが異なる訪問介護サービス事業所に所属している場合も少なくない。であればこそ、複数のホームヘルパーが共通の介護目標に従い、同一のスタンス・態度でケアをしてきているかを家族はチェックし、必要に応じて話し合い、要求を出すことが必要である。家族自身もヘルパーたちと介護目標を共有し、足並みを揃えて介護にあたることが大切であることは論を待た



ないであろう。実際、ある者は可能な限り要介護者が自分でするように働きかけ、ある者は可能な限り要介護者に負担をかけぬようお世話し、また別の者は・・・では、介護の質は高まるまい。

いうまでもなく、家族がケアマネジャーやホームヘルパーとの関係を密に保つためには、多くの時間を必要とする。働きながら介護をする状況にある者にとって、それはなかなか困難な課題であろう。しかし、決して避けて通るわけにはいかない道である。また、その必要性は今後増えこそすれ絶対に減ることはないだろう。であればこそ、介護休業制度が導入され、すべての事業所に義務づけられたのである。今後ますます比重が強まるであろう在宅介護、その質を高めるために、介護休業制度をフルに利用して、ケアマネジャーやホームヘルパーとの関係を密にしつつ介護態勢を固め、また、自ら介護に携わっていくことが、仕事との両立を図りながら介護を行う家族に求められ、期待されるのである。第1章において、介護休業に関わる問題を、介護休業制度と介護保険制度との連携・融合という視点から捉えていくと述べたのは、こうした問題意識・関心に立ってのことである。

家族にとって、介護態勢を整え、介護を行っていく過程のなかで、介護が必要な事態が生じた当初の急性期の段階においてはケアマネジャーと密に情報交換、意見交換を行って介護計画を固めていく作業が、以降の慢性期の段階においてはホームヘルパーと密に連携して相互の役割を状況に合わせて柔軟に変化させ、また、所期の介護目標の到達度をチェックして介護計画の点検・修正を図っていく等の作業が待っている。その意味で、介護休業の取得が1人の家族に対して1回限りという現行の制度が、複数回の取得が可能となる制度となる改正育児・介護休業法は、急性期と慢性期のそれぞれの段階で休業を取得することを可能にするわけであり、大きな効果が期待できる。加えて、今回の改正法では、制度の適用対象となる労働者の範囲を拡大することが盛り込まれている。これも、大きな前進である。では、欲が深いのが、これらの改正点に匹敵するような重要な改正事項が他にないだろうか。また、実態として既に多くの事業所が導入し、講じている、法が定める基準を上回る制度や措置はないだろうか。もし、そのような事項があるならば、今後の改正に向けての施策の整備・充実が望まれよう。

介護休業問題に関わる研究を進めるあたり、今回、その第1歩として、かかる問題意識を念頭において、介護休業制度の実施状況について再整理・検討を行った。その結果及び考察は各章で行っているが、若干の問題事項について、重ねてこの章で取り上げ、考察することとしたい。

第1の問題は、「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置」に関する問題である。「介護休業」は、介護の問題が発生した急性期の段階、あるいは介護終期の段階でまとまった「介護のための時間」を取る上で有効である。とりわけ、急性期の段階においては、(退職することなく)介護態勢を固めていく作業に集中して取り組むためにという介護休業

制度の理念がきわめて明確である。現行の休業期間も、かかる目的遂行に適切な期間として策定されている。では、「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助」については、介護休業制度はどのような理念に立っているのだろうか。かかる疑問を発するのは、「援助措置はひとつ実施すればよい」「勤務時間短縮等の措置は、介護休業した期間があれば3月からその期間を差し引いた残りの期間以上」としている背景にある法の理念、慢性期に入った時期の家族介護のあり方というものに対する基本認識について、筆者が理解できていない故でもある。

介護保険がカバーするサービス範囲が拡大・充実していくならば、介護休業制度は急性期段階での介護計画の作成や終末期ケアのために役立つ措置の充実化を図ればよい。その逆に、介護保険のサービス範囲がより縮小・限定されていくならば、介護休業制度は慢性期の段階の介護、具体的には「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助」に、より力を入れるべきであろうと筆者は考えている。そして、いま介護保険は、施設サービスよりも在宅サービスに軸足が移り、また、買い物などはホームヘルプサービスから除く、家族がいる場合には家事援助を制限する等の方向に向かっている。介護保険のサービス範囲の縮小・限定化が進んでいると理解されるのである。それ故に、今後においては、「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助」の強化がいつそう必要になってくると考えられるのである。現状は、しかし、「援助措置はひとつ実施すればよい」とする法の基準を上回る援助措置数を導入している事業所の比率は増えている趨勢にあるとはいえ、「何らの援助措置も実施していない」事業所の比率は、14年度調査時点において56.1%と半数を超えている(図表3-1)状況にある。また、短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いについても、「支給している」とする事業所の比率は16.2%と2割に達していない(図表5-2)。結論をいえば、「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助」は、休業して介護にあたる「介護休業」に対する援助と比べて、決して充実しているとはいえない現状にある。慢性期は終わりの見通しを持たぬが故にどのような援助措置が有効であるかの判断はいつそう困難であろうが、より精緻な調査の実施を含めて援助策の充実に向けた施策の整備が望まれる。

第2の問題点は、上記の第1とも関連するが、「休業期間」の問題、とりわけ、「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置の最長利用期間」である。介護休業制度の内容や種々の援助措置の実施状況について時系列比較を試みた結果をみると、「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置の種類(講じている措置数)」「休業中及び休業後の労働条件等の取扱いについての明示」「介護休業者に対する職業能力の維持・向上のための措置数」「時間外労働・深夜業の制限の規定」等、少なからぬ面で8年度から14年度にかけて法を上回る制度の導入率が増加し、整備が進んでいる傾向がみられた。しかし、「介護休業期間」や「援助措置の最長利用期間」については、法が定める基準を上回る制度の導入率に増加はみられず、むしろ反対に、時間の経過とともに減少を続けている状況がうかがえ

る。「介護休業期間」についてみると、法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の比率は、8年度の83.7%から11年度に39.5%、14年度に29.0%と大きく減少している。8年度の場合、努力義務の時代に制度を導入している事業所が調査対象という特殊性があるにしても、大きな差である。14年度の場合、それでも事業所規模「500人以上」では法が定める基準を上回る制度を設けている事業所は69.4%と高い比率となっているが、「5~29人」では26.5%と3割に届いていない(図表2-7)のが現状である。働きながら介護を行う労働者に対する援助措置の最長利用期間も同様の傾向にある(図表3-4)。

育児・介護休業法の改正にともない介護休業の複数回取得が可能になれば、それだけ利用する側の介護ニーズも膨らんでいくとも予想される。急性期だけでなく慢性期の介護のために介護休業制度の利用を希望する者も増えてこよう。長きにわたるであろう慢性期の介護に援助措置が少しでも有益なものとなるように、援助措置の最長利用期間もまた延長されることが期待され、また、そのための論議が進められることが望まれる。しかし、現行では、援助措置の期間は、「連続した3月以上の期間、介護休業した期間があれば3月からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間」とされている。そのため、「援助措置の利用期間」の問題は、「介護休業期間」の問題として取り上げねばならず、「これ以上介護休業の期間を増やす必要があるのか」といった「介護休業の期間」の延長問題と混同して捉えられ、批判される事態も生じている。そうした弊害を除くためにも、「援助措置の利用期間」を「介護休業の期間」の残余の期間としてではなく、固有の理念と目的を持つ期間として定義づけることが重要である。その上で、援助措置の理念や目的にそった適正な利用期間についての論議が深められ、今後の改正案のなかに結実されていくことが期待される。

第3の問題点は、就業規則等による介護休業制度の明文化、休業中及び休業後の労働条件等の明示に関する問題である。前述のごとく、いずれもその実施が義務づけられていると解釈すべき事項である。しかし、小規模事業所では、その実施率は11年度に比べて14年度は増加しているものの依然として低率であり、「5~29人規模」の場合、制度の規定がある(就業規則等により制度を明文化している)事業所の比率は51.7%(図表2-1)、労働条件等について「書面を交付」している事業所の比率は34.4%(図表4-1)にとどまっている。明文化、明示化を促すための行政指導・啓発の必要性はまだまだ高い。

制度の明文化、労働条件等の明示が制度の整備度や制度内容の充実化に及ぼす効果についても分析を試みた。結果は、勤務時間短縮等の措置の最長利用期間や制度利用に伴う賃金・賞与の取扱いなど「制度に盛る中身」の充実という点では明文化や明示の効果はみられなかったが、勤務時間短縮等の措置の種類や時間外・深夜業制限の規定など「制度という器」の整備という点では大きな効果があった。「明文化や明示は、導入する制度の充実・高度化に役立つ」という当初の仮説は部分的にしか支持されなかったが、それでも明文化を進めることの重要性・必要性は検証された。ただ、明文化、明示化の効果という点では、重要な問題

点が未検証に終わっている。それは、制度の利用・取得に及ぼす影響である。明文化や明示の効果は、むしろ制度の利用しやすさに大きな影響を与えるということもできる。この問題の検証は今後に残された重要な課題である。

第4の問題点は、介護休業や勤務時間短縮等の取得にともなう経済的側面の問題である。本編で取り上げた労働省の調査結果<sup>(6)</sup>によれば、「介護休業制度の改善点」として最も多くの介護休業利用者があげたのは、「休業中の経済的支援の増額」67.7%であり、「休業期間中の社会保険料の免除」67.1%である。同様に、「仕事と介護を両立させるために必要と思う対策」として最も多くの介護休業利用者があげたのは、「休業中の経済的支援の増額」39.3%であった（ちなみに、次いで多いのは「介護施設の整備・拡大」の30.1%）。しかし、現状では、「働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助措置」を講じている事業所で、「介護に要する経費の援助措置」を講じているところは、14年度調査でみると1割に満たない（図表3-2）。また、休業期間中の社会保険料について「会社が負担」しているところは、11年度の場合1～2割にとどまっている（図表5-6）。その他にも、短時間勤務により短縮した時間分については「無給」とする事業所比率が14年度の場合8割を超えている（図表5-2）、休業期間中に定期昇給については、「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」の比率が年を追うごとに増えている（図表5-3）等の分析結果が得られている。このように、介護休業の取得に伴う経済的援助の仕組みは脆弱で、利用者の要望とはほど遠い現状にあり、介護休業制度を利用する上でのネックになることが懸念される。短時間勤務制度等を利用する労働者に対する雇用保険からの給付や経済的援助を行う事業所に対する支援施策の充実など検討の余地があるのではないだろうか。

これまで、若干の問題点を例にあげながら今回の分析の総括をしてきたが、最大の問題点は、なんといっても介護休業の取得率が出せないことであろう。この点が、介護休業問題の研究を進める上で最大のネックであるといってもよいだろう。取得率が出せない最大のマイナスは、いうまでもなく制度の効果測定ができないことである。「介護休業の複数回取得」が導入されても、それが介護休業制度の利用にどのような影響を与えたか、具体的な数字で表すことが出来ない。せいぜいが、利用者なり一般従業員の「介護休業の利用のしやすさ」意識を比較する程度である。明文化、明示化の効果測定も休業取得率なしには難しい。分母にもってくる変数の概念定義、操作定義を含めて、休業取得率を算出するためのどのような工夫があるか、効果を測定する代替変数には何があるか、復職率はどのような工夫を加えれば有効な変数となるか等、取り組むべき課題は少なくない。今回、法が定める基準を上回る制度、措置が、どれほどの比率で導入され、講じられているかを分析の核としたのは、「法が定める基準を上回る制度、措置となっていれば、労働者にとっていっそう使いやすい制度となり、利用・取得率が上がるだろう」という認識に立ってのことであった。いうまでもなく、これは次善の策であり、制度内容と利用・取得率との関連分析を行うことが最善である

ことは論をまたない。どのような仕組みを整えれば休業取得率を算出するために必要な情報の収集が可能となるのか、知恵を出し合い論議を深めることが急務といえる。行政の力を期待したい。

介護休業問題の調査研究は緒についたばかりである。今回は、制度の導入状況に関する基礎資料・情報の作成を主たる目的として、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」の8年度、11年度、14年度の調査結果の再集計・分析を行った。こうした基礎的研究の積み重ねも、これからである。また、利用状況に関するより大規模な調査研究を行っていくことの必要性も大きい。何よりも優先されるべき調査研究といってもよいだろう。多くの機関、多くの研究者が、この問題をテーマに取り組みられることを願っている。

注 .

- (1) 井手亘、久保真人、堀田千秋「訪問介護サービス事業の現状」日本労働研究機構資料シリーズ No120、2002.3
- (2) 朝日新聞社「全国ケアマネジャー調査」2001.4.5 付朝日新聞記事
- (3) 堀田千秋「ホームヘルパーの仕事・役割をめぐる諸問題」日本労働研究機構調査研究報告書 No153、2003.3
- (4) 第1章で紹介した国民生活センターの調査、日本労働研究機構調査（第1章の注(1)を参照のこと）などがある。
- (5) 上記(3)(4)にあげた調査
- (6) 労働省「育児・介護を行う労働者の生活と就業の実態等に関する調査結果概要」2000.8

## 補論 介護休業制度の概要

2004年1月に改正案がまとめられた「改正育児・介護休業法」は、2004年12月1日第161回国会で成立し、2005年4月より施行されることとなった。介護休業制度に関わる部分の改正案の内容は、「一定の要件を満たす有期雇用者にも適用」(現行では有期雇用者は適用外)、「同一家族について分割取得を可能に」(現行は同一家族について1回限り)というものである。

雇用労働者として就業している女性の4割が短時間雇用者である(厚生労働省「平成15年版働く女性の実情」)現状において、有期雇用者への適用拡大は仕事と家庭の両立を促進する上で必要不可欠なことであり、かつ有効であると期待できる。介護休業の分割取得もまた同様の効果が期待される。とはいえ、改善が望まれる事項は他になかったのか、あるとすれば今回の改正が優先されるべき事情や根拠は何であったのか、今後さらにどのような改定が求められるのか等々、検討すべき問題は多い。例えば、休業期間(現行は最長で3カ月)の問題。施設入所の希望はなかなか叶えられず在宅介護の比重が高まるなか、「ホームヘルプサービスやデイサービスを利用しているが、日々、親が一人で家にいる時間帯がいつも不安」(日本経済新聞2004.2.17記事より引用)というケースは増えてくるであろう。「在宅介護の場合、フレックスタイム制など柔軟な働き方の支援が重要」(日本経済新聞、同上)という指摘にあるように、働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置の充実がいっそう重要になると同時に、3カ月という期間の延長への要望もまた大きいのではないかと推察される。また、介護対象の家族範囲の問題もある。老老介護が進むにつれて、孫が両親を手助けしながら祖父母の介護をする必要もでてくるだろう。しかし、現行では、同居していない祖父母のために介護休業をとることはできない。三世帯世帯の比率が激減している状況<sup>(1)</sup>にあって、同居条件の緩和に対する要望が強まるのではないかと推察される。

本研究の目的のひとつは、現状において、どれだけ企業が法の定める基準を上回る内容の介護休業制度を設けているか、設けている場合その内容はどのようなものとなっているか、その実態を明らかにすることにある。そのために、法が定める基準はどのような内容となっているかを正確に理解・把握することは必要不可欠であり、補論として、介護休業法を概観し、法が定める基準について整理することとした。図表補-1は、介護休業制度の概要をまとめたものである(厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より引用)。概要であるため説明などを簡略化している個所もあるので、以下で、図表の内容にそって若干の捕捉を加えていく<sup>(2)</sup>。なお、文中で用いている「規則」「指針」とは、以下の略称である。

\*規則:「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施行規則」(平成3年労働省令第25号)

\*指針:「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成14年厚生労働省告知第13号)

図表補 - 1 介護休業法における制度の概要

\* [ ] は、省令事項  
 \* [ ] は、平成13年度改正に係る事項

休業制度	休業の定義	労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の傷害により、[2週間以上の期間]にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	労働者（日々雇用及び期間雇用を除く） 労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・3月以内に雇用関係が終了する労働者 ・週所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母及び子 [同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫] 配偶者の父母
	期間・回数	連続した3月（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて3月）以内の期間 対象家族1人につき1回
	手続き	[書面で]事業主に申出 [事業主は、証明書類の提出を求めることができる。] 申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間 [2週間前の日までに]申し出ることにより、3月の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 休業開始予定日の前日までに申出撤回可 上記の場合、その後の再度の申出は1回は可
	不利益取扱いの禁止	休業申出をし、又は休業したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いの禁止
時間外労働を制限する制度	制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない。
	対象労働者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 [3 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者]
	期間・回数	1回の請求につき1年以上1年以内の期間 請求できる回数に制限なし
	手続	開始の日の1月前までに請求
	例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。
深夜業を制限する制度	制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない。
	対象労働者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう。 4 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	1回の請求につき1年以上6月以内の期間 請求できる回数に制限なし
	手続	開始の日の1月前までに請求
	例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。
勤務時間短縮等の措置等	常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、連続する3月（介護休業した期間があれば、それとあわせて3月）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務 ・短時間勤務の制度 ・フレックスタイム制 ・始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・労働者が利用する介護サービスの費用の助成 その他これに準ずる制度	
家族を介護する労働者等に関する措置	その家族を介護する労働者に関して、休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務	
労働者の配慮に関する配慮	就業場所の変更を伴う配慮の変更において、就業場所の変更により就業しつつ家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その家族の介護の状況に配慮する義務	

厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より

## 1. 介護休業制度について

### (1) 休業の定義

図表補 - 1 の休業の定義にある「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものである。介護保険制度の要介護・要支援の定義とは異なる点に注意を要する。

日常生活動作事項(図表補 - 2 の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴、着脱衣の5項目)のうち、全介助が1項目以上および一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。

問題行動(図表補 - 3 の行動欄の攻撃的行為～失禁の7項目)のいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

図表補 - 2 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

第1表(日常生活動作)

状態 事項	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩 行	・杖等を使用し、かつ時間がかかっても自分で歩ける	・付添いが手や肩を貸せば歩ける	・歩行不可能
ロ 排 泄	・自分で昼夜とも便所ができる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる	・介助があれば簡易便器ができる ・夜間はおむつを使用している	・常時おむつを使用している
ハ 食 事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	・臥床のままで食べさせなければ食事ができない
ニ 入 浴	・自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する。 ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
ホ 着脱衣	・自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	・自分でできないので全て介助しなければならない

第2表(問題行動)

程度 行動	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	自殺を図る	自分の体を傷つける	自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	屋外をあてもなく歩きまわる	家中をあてもなく歩きまわる	ときどき部屋内でうろうろする
ホ 不穏興奮	いつも興奮している	しばしば興奮し騒ぎたてる	ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、排便をする	衣服等を汚す
ト 失禁	常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイレに行く

### (2) 対象労働者

現行の介護休業法では、有期雇用者は対象労働者から除外されている。この点、2005年4月から施行される改正育児・介護休業法では、「1年以上の勤務実績など一定の要件を満た



す有期雇用者にも適用する」ことが盛り込まれている（厚生労働省雇用均等分科会「仕事と家庭の両立支援対策の充実について（報告）」2003.12.25 参照）。内容は、「期間を定めて雇用される者にあつては、次のいずれにも該当するものに限り、介護休業の申出をすることができるものとする。」として、以下の2つの要件が附されている。

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者。

ロ 介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下「九十三日経過日」という）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）。

### (3) 対象となる家族の範囲

配偶者、父母（配偶者の父母を含む）及び子は無条件で対象家族となっているが、祖父母、兄弟姉妹、孫については、当該労働者が同居し、かつ、扶養していることが条件となっている点に注意を要する。

前述したように、老老介護が進むなかで、老いた母親に付き添って別居している祖父母の面倒を見に行くといったケースが増えてくることも予想される。今回は改正案件とはなっていないが、「同居していない祖父母も対象家族に」といった要望がでてくる可能性は十分に考えられる。

### (4) 期間、回数

改正育児・介護休業法では、現行の「同一家族に対して1回限り」という要件が緩和され、「同一の対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して3か月まで休業できるようにする」ことが適当であるとされた。断続的な取得が認められる結果、利用しやすくなると予想される。但し、合計して最長3月という条件に変更はないので注意を要する。

### (5) 手続き

ア．「申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間」について

希望どおりの日から休業するには開始予定日の2週間前までに申し出ることが必要。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で開始日を指定できる。その場合、3月フルに休業できなくなる恐れもある。3月フルに休業する場合には、次にあげる「終了予定日の繰下げ」変更の申請が必要である。

イ．終了予定日の繰下げ可

休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、1回に限り、理由を問わず予定日を繰下げ変更し、3月の範囲で休業期間を延長できる。「変更申出書」の提出が必要。

ウ．休業開始予定日の変更（繰上げ・繰下げ）、休業終了予定日の繰上げについて

法律上の権利としては認められておらず、労働者の申出だけでは当然にできない。この点

は、開始繰上げ変更ができる育児休業制度と異なるので注意を要する。なお、この点に関して、取り決めやその手続き等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと、「育児・介護休業法のあらまし」では解説している。

## 2．介護休業の終了、消滅

図表補 - 1 に掲載されていないが、制度では介護休業の終了などについても定めている。

### (1) 介護休業の終了

以下の場合、終了予定日前であっても労働者の意思にかかわらず終了する。

労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合

介護休業をしている労働者について、産前産後休業、育児休業、または新たな介護休業が始まった場合

対象家族を介護しないこととなった場合は、遅滞なくその旨を事業主に通知しなければならない。ここで「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、省令で定める事由が生じた場合であり、具体的には次の場合をいう。

対象家族の死亡

離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅

労働者本人が負傷・疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

なお、老人ホームへの入所等の理由は、労働者の権利として終了事由にならないので注意を要する。

### (2) 休業申出の消滅

休業開始前に対象家族を介護しないこととなった場合、申出はされなかったことになる。この場合も、その旨を事業主に通知しなければならない。

### (3) 休業申出の撤回

労働者は、休業開始予定日の前日までであれば、理由を問わず、介護休業の申出を撤回することができる。介護休業の申出が撤回された後、再度、同一の家族について介護休業の申出を行った場合、事業主は1回目（撤回後の最初の申出）は拒むことはできない。つまり、一度休業の申出を撤回した家族についても、もう1回までは再び休業を申出て取得することができる。ただし、2回目以降は事業主はこれを拒むことができる。したがって、同一の家族について2度申出を撤回した場合、その対象家族について介護休業をとることができなくなる恐れがある。その点に注意が必要である。

## 3．時間外労働の制限

日々雇い入れられる者は時間外労働の制限を請求できないが、期間を定めて雇用される者は請求できる点は育児休業の場合と同様である。請求に対して、「事業の正常な運営を妨げ

る」と判断される場合、事業主は例外的に請求を拒絶することができるが、その場合、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁簡、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなる。

なお、「指針」では、時間外労働の制限については、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意することとしている。

#### 4．深夜業の制限

時間外労働の制限と同様に、「指針」では、時間外労働の制限については、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意することとしている。

#### 5．事業主が講ずべき措置について

##### (1) 介護休業に関する定めの周知等の措置

###### ア．周知するための措置

事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力しなければならない。

休業中の待遇に関する事項

休業中の経済的給付、教育訓練、福利厚生施設の利用など

休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項

休業後の給与、賞与、退職金の取扱い、配置(含む配置転換)、昇給昇格、年次有給付与(休業期間中は出勤したものとして扱わねばならない)など

その他の事項：次の2つがある。

- ・休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期
- ・労働者が休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法

###### イ．休業を申し出た労働者に対する労働条件明示(「努力義務」とはいえ必須)

休業期間中の待遇など就業規則で予め定めた取扱いについて、休業の申出をした労働者に当てはめた具体的な取扱いを明示するよう努めなければならない。

明示は、速やかに文書を交付することによって行うよう努めねばならない。

##### (2) 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置

介護休業の申出や休業後の再就業が円滑に行われるよう、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業または介護休業期間中の労働者の能力開発・向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければならない。「指針」において、次のものをあげている。

###### ア．雇用管理に関して必要な措置

原職または原職相当職への復帰が多く行われていることに配慮すること。

上記 の考え方を前提に、他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えること。

#### イ．能力開発・向上等に関して必要な措置

労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければならない。

該労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に措置が講じられることが望ましい。

#### (3) 勤務時間の短縮等の措置

##### ア．「短時間勤務制度」の内容について

「規則」では、短時間勤務制度として次の4つのタイプをあげている。

1日の所定労働時間を短縮する制度

週または月の所定労働時間を短縮する制度

週または月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務・特定の曜日だけの勤務等の制度)

労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

事業主は、措置の少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではない。しかし、「指針」において、次の点を配慮すべきことをうたっている。

短時間勤務の制度は、(…略)その要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

介護保険が在宅介護に比重を置いていることもあり、在宅介護の必要性・必然性が高まるなかで、柔軟な働き方を可能にする「勤務時間の短縮等の措置」の充実に対する必要性、要望は一段と高まることが予想される。実情はどうなっているかは関心事のひとつである。

##### イ．対象労働者について

日雇い労働者は対象外であるが、有期雇用者は対象となる。

休業を取得したことがある者でも、現に休業していない者は対象に含まれる。

##### ウ．期間

義務づけられる期間は、連続する3月の期間以上の期間。

介護休業した場合は、両方を合わせて休業開始予定日から3月以上の期間

法律が定める最適基準は、介護休業の期間と勤務時間の短縮等の措置の期間を合わせて3月であり、それぞれが3月ではない。今回の改正案でもこの点に変更はない。この点についても、実施状況、利用者の要望がどうであるかが注目される。

#### (4) 家族の介護を行う労働者に対する措置

法に定められた介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準であり、最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことを求めている。

ア．「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」について

指針では、具体的には次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和をも勘案して、必要な措置を講ずるよう努力することを事業主に求めている。

労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間または老人福祉施設への入所その他介護に係わるサービスを利用することができるまでの期間が3月を超える場合があること。

既に介護休業をしたことがある対象家族または勤務時間の短縮等の措置が講じられた対象家族についても、介護を要する状態でなくなった後再び介護を必要とする状態となる場合があること。

対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること。

要介護にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。

労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

注

- (1) 総務省「国勢調査」によると、65歳以上の親族がいる一般世帯に占める三世代世帯の割合は、1980年46.9%、1985年42.6%、1990年36.4%、1995年30.1%、2000年23.0%となっている。
- (2) ここでは、育児・介護休業制度のなかで介護休業制度に関わる部分だけを取り出して概説している。制度全体についての概説ではないので、この点を留意してほしい。

# 付 表

(注) 付表は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果のみ掲載している。



## 第2章

表2-1 調査年度・事業所規模にみた介護休業制度「規定あり」の比率  
(%)

	総計	規定あり	規定なし	無回答
総計				
14年度	100.0	55.3	44.7	0.0
11年度	100.0	40.2	59.8	0.0
8年度	100.0	71.4	27.4	1.2
500人以上				
14年度	100.0	98.0	2.0	0.0
11年度	100.0	96.8	3.2	0.0
8年度	100.0	97.4	2.5	0.1
100～499人				
14年度	100.0	88.2	11.8	0.0
11年度	100.0	78.1	21.9	0.0
8年度	100.0	89.4	9.9	0.7
30～99人				
14年度	100.0	69.5	30.3	0.2
11年度	100.0	58.7	41.3	0.0
8年度	100.0	73.5	25.3	1.3
5～29人				
14年度	100.0	51.7	48.3	0.0
11年度	100.0	36.4	63.6	0.0
8年度	100.0	68.9	29.8	1.3

表2-2 事業所規模別取得回数

(%)

	法の基準を上回る回数				同一要介護者1回限り	無回答
		同一要介護者2回以上	同一疾病1回以上	制限なし		
総計						
14年度	23.9	1.3	6.2	16.4	72.1	4.0
11年度	24.8	3.5	5.5	15.8	72.5	2.8
8年度	56.0	1.5	16.2	38.4	39.6	4.4
500人以上						
14年度	35.8	1.6	16.0	18.2	60.9	3.4
11年度	43.1	4.2	16.5	22.4	54.6	2.3
8年度	59.1	2.8	20.1	36.2	36.3	4.6
100～499人						
14年度	25.6	1.2	7.4	17.1	70.5	3.8
11年度	30.1	3.6	9.0	17.5	67.6	2.3
8年度	49.3	1.7	10.1	37.4	47.3	3.4
30～99人						
14年度	26.1	0.9	6.9	18.3	68.7	5.2
11年度	24.6	3.7	7.4	13.5	74.1	1.2
8年度	55.7	1.5	8.1	46.0	41.8	2.5
5～29人						
14年度	23.2	1.4	5.9	15.9	73.0	3.8
11年度	24.3	3.5	4.7	16.1	72.6	3.1
8年度	56.8	1.4	18.9	36.6	38.2	5.0

(注) 取得回数に制限はあるが、取得回数は不明及び制限の内容が「その他」の場合は「無回答」に区分して集計している。



表 2 - 3 「法の基準を上回る取得回数」の内容の種類  
(%)

	同一要介護者 2回以上	同一疾病につ き1回以上	制限なし
総計			
14年度	5.5	25.9	68.6
11年度	14.2	22.2	63.7
8年度	2.6	28.9	68.5
500人以上			
14年度	4.4	44.6	51.0
11年度	9.7	38.4	51.9
8年度	4.7	34.0	61.3
100～499人			
14年度	4.5	28.8	66.8
11年度	12.1	29.8	58.1
8年度	3.5	20.6	75.9
30～99人			
14年度	3.6	26.4	70.0
11年度	15.0	30.2	54.8
8年度	2.8	14.5	82.7
5～29人			
14年度	6.0	25.4	68.5
11年度	14.2	19.5	66.3
8年度	2.4	33.2	64.4

表 2 - 4 対象労働者の範囲

	法を上回る	法に準拠	無回答
総計			
14年度	36.6	63.0	0.4
11年度	37.7	62.0	0.3
500人以上			
14年度	53.6	46.0	0.4
11年度	47.1	52.2	0.8
100～499人			
14年度	40.6	58.7	0.6
11年度	39.3	59.7	1.0
30～99人			
14年度	39.6	59.3	1.2
11年度	34.2	65.6	0.2
5～29人			
14年度	35.6	64.2	0.2
11年度	38.3	61.4	0.3

(注) 8年度調査は、「期間を定めて雇用される者」が調査事項にないため除外。

表 2 - 5 法の基準を上回って適用する労働者のタイプ

(%)

	有期雇用者	週勤務日数 2日以下の者	勤続1年 未満の者	3月内の 退職予定者
総計				
14年度	57.3	24.3	38.2	47.7
11年度	43.9	38.9	55.7	61.5
500人以上				
14年度	50.3	22.2	45.1	48.8
11年度	43.3	21.6	55.3	54.0
100～499人				
14年度	54.5	24.2	41.0	45.7
11年度	44.5	24.3	44.7	48.6
30～99人				
14年度	55.8	26.2	41.6	55.2
11年度	51.9	26.2	33.2	45.4
5～29人				
14年度	58.0	23.9	37.1	46.0
11年度	42.2	42.5	61.1	65.7

(注) 法が定める基準を上回る制度を設けている事業所を母数として集計。

表 2 - 6 法の基準を上回って適用する労働者のタイプ

(%)

	複数の労働者タイプに適用			1つの労働者タイプにのみ適用					無回答
	計	4者全員	複数タイプ	計	有期雇用者	2日以下 勤務者	勤続1年 未満者	3か月内の 退職予定者	
総計									
14年度	42.0	6.9	35.1	58.0	33.6	3.8	6.4	14.1	0.0
11年度	58.8	11.5	47.3	40.3	15.4	3.4	7.6	13.8	0.9
500人以上									
14年度	48.9	3.4	45.5	51.1	24.7	4.2	9.6	12.6	0.0
11年度	47.3	3.9	43.5	51.0	18.3	3.2	15.4	14.1	1.7
100～499人									
14年度	44.6	6.6	38.0	55.4	26.9	3.4	12.5	12.6	0.0
11年度	39.6	6.6	33.0	59.0	22.2	4.8	14.4	17.6	1.4
30～99人									
14年度	47.1	11.9	35.2	52.8	27.2	3.4	5.7	16.4	0.1
11年度	41.7	3.8	37.9	55.7	23.9	6.4	10.7	14.7	2.6
5～29人									
14年度	40.5	5.7	34.8	59.5	35.8	4.0	6.2	13.6	0.0
11年度	63.6	13.4	50.2	35.8	13.2	2.7	6.5	13.4	0.5

表 2 - 7 事業所規模別最長介護休業期間

(%)

	3か月超	3か月超			3か月以下	無回答
		3か月超～ 1年未満	1年	1年超または 無制限		
総計						
14年度	29.0	7.3	17.0	4.7	70.7	0.4
11年度	39.5	9.8	23.8	5.9	60.5	0.0
8年度	83.7	11.4	59.6	12.7	16.3	0.0
500人以上						
14年度	69.4	13.5	52.0	3.9	30.7	0.0
11年度	74.0	8.8	59.9	5.2	26.0	0.0
8年度	91.7	9.4	74.0	8.3	8.3	0.0
100～499人						
14年度	45.2	10.5	30.8	3.9	54.7	0.0
11年度	49.1	8.1	36.4	4.6	50.9	0.0
8年度	87.7	14.5	65.6	7.5	12.3	0.0
30～99人						
14年度	33.8	8.6	20.5	4.7	66.2	0.0
11年度	38.0	7.4	26.5	4.1	61.8	0.0
8年度	77.0	11.1	51.2	14.7	23.0	0.0
5～29人						
14年度	26.5	6.8	15.1	4.6	72.9	0.6
11年度	38.9	10.5	22.1	6.4	61.0	0.1
8年度	84.8	11.2	60.7	12.9	15.2	0.0

表 2 - 8 休業期間「3か月超」の事業所の最長休業期間

(%)

	3か月超～ 1年未満	1年	1年超または 無制限
総計			
14年度	25.2	58.6	16.2
11年度	24.9	60.3	14.9
8年度	13.7	71.2	15.2
500人以上			
14年度	19.5	74.9	5.6
11年度	11.9	81.0	7.0
8年度	10.3	80.7	9.0
100～499人			
14年度	23.2	68.1	8.6
11年度	16.5	74.2	9.4
8年度	16.6	74.9	8.6
30～99人			
14年度	25.4	60.7	13.9
11年度	19.5	69.7	10.8
8年度	14.4	66.5	19.1
5～29人			
14年度	25.7	57.0	17.3
11年度	26.9	56.8	16.3
8年度	13.2	71.6	15.2

表2 - 9 事業所規模別対象家族の範囲

(%)

	法を上回る 範囲	法定の範囲			無回答	
		拡大家族員	その他	制限なし		
総計						
14年度	22.2	3.3	11.6	7.3	77.8	0.0
11年度	9.6	3.8	1.6	4.2	85.3	5.1
500人以上						
14年度	25.8	11.1	11.8	2.8	74.2	0.0
11年度	13.4	9.4	2.3	1.7	71.1	15.6
100～499人						
14年度	22.2	7.1	11.3	3.7	77.8	0.0
11年度	9.0	5.7	1.7	1.5	80.8	10.2
30～99人						
14年度	23.8	4.6	12.5	6.8	76.1	0.1
11年度	8.0	4.4	2.0	1.5	82.6	9.5
5～29人						
14年度	21.8	2.7	11.4	7.7	78.2	0.0
11年度	10.0	3.5	1.5	5.0	86.3	3.7

(注1)8年度調査は、祖父母、兄弟等についての「扶養の有無」が未調査で分類できないため、集計から除いてある。

表2 - 10 法の基準を上回る対象家族の範囲の内容

(%)

	制限あり	制限なし		
		範囲を明示	その他	
総計				
14年度	66.9	14.7	52.2	33.1
11年度	56.3	39.5	16.8	43.7
500人以上				
14年度	89.0	43.3	45.7	11.0
11年度	87.5	70.5	17.0	12.5
100～499人				
14年度	83.4	32.2	51.1	16.6
11年度	83.0	63.6	19.4	17.0
30～99人				
14年度	71.6	19.1	52.5	28.4
11年度	81.0	55.6	25.5	19.0
5～29人				
14年度	64.6	12.3	52.3	35.4
11年度	50.0	34.8	15.1	50.0

(注1)「範囲を明示」の具体的内容及びその比率は表2 - 10aの通りである。

表2 - 10 a 事業所規模及び調査年度別にみた拡大対象家族の範囲 (M.A.)

	同居していない家族			扶養していない家族		
	祖父母	兄弟姉妹	孫	祖父母	兄弟姉妹	孫
総計						
14年度	24.7	15.2	11.6	25.5	18.2	15.4
11年度	90.2	86.2	72.2	68.5	68.0	61.5
500人以上						
14年度	52.2	42.4	40.1	50.0	41.4	39.4
11年度	88.6	86.3	85.4	72.3	72.3	72.3
100～499人						
14年度	39.2	29.6	22.5	35.0	25.5	21.3
11年度	83.1	79.0	79.0	66.9	63.2	63.1
30～99人						
14年度	25.6	21.2	18.2	25.8	18.8	16.8
11年度	66.6	65.0	58.7	50.1	49.0	53.1
5～29人						
14年度	23.0	12.1	8.7	24.5	17.2	14.3
11年度	97.8	93.0	75.3	73.9	73.9	63.6

(注1)表2 - 10の「制限あり」を母数として求めた「範囲を明示」の内容別の比率である。

### 第3章

表3 - 1 働きながら家族の介護を行う労働者に対して講じている援助措置数

	2種類以上			1種類のみ	なし	無回答
	2～3種類	すべて				
総計						
14年度	17.2	16.4	0.8	26.7	56.1	0.0
11年度	16.5	15.9	0.6	16.2	66.9	0.4
8年度	13.1	10.2	2.8	22.8	63.5	0.6
500人以上						
14年度	33.1	32.3	0.8	51.2	15.7	0.0
11年度	33.1	32.9	0.2	46.6	19.9	0.5
8年度	13.6	13.6	0.1	39.5	46.4	0.5
100～499人						
14年度	26.9	26.1	0.8	44.4	28.4	0.3
11年度	24.5	24.3	0.2	34.3	40.6	0.6
8年度	16.7	15.8	0.9	28.0	54.7	0.6
30～99人						
14年度	22.3	21.3	1.0	32.1	45.6	0.0
11年度	19.0	18.7	0.3	26.7	53.6	0.7
8年度	9.3	8.3	1.0	24.5	66.1	0.1
5～29人						
14年度	16.0	15.2	0.8	25.1	58.9	0.0
11年度	15.8	15.2	0.6	14.1	69.7	0.4
8年度	13.6	10.1	3.5	21.7	64.0	0.7

(注) 11年度では「所定外労働の免除」のみ実施している事業所は援助措置「なし」に区分、8年度では実施している援助措置内容が不明の事業所は「無回答」に区分して集計。

表3-2 勤務時間短縮等の各援助措置の導入率

a. 実施事業所全体

(%)

	短時間勤務 制度	フレックス タイム制度	繰上げ・ 繰下げ	経費の援助 措置
総計				
14年度	87.7	14.3	43.1	3.0
11年度	84.3	24.8	58.0	3.9
8年度	89.6	19.5	35.5	15.8
500人以上				
14年度	81.2	21.2	38.1	8.0
11年度	79.0	23.7	43.2	4.8
8年度	87.7	15.8	18.7	8.0
100～499人				
14年度	86.8	15.1	42.6	4.1
11年度	82.2	16.2	49.1	3.7
8年度	82.9	20.3	35.7	10.0
30～99人				
14年度	87.3	13.4	45.6	3.9
11年度	84.8	17.5	48.5	2.1
8年度	80.8	15.0	38.7	3.4
5～29人				
14年度	87.9	14.4	42.6	2.7
11年度	84.3	26.9	60.7	4.3
8年度	92.4	20.6	35.2	19.6

b. 「1種類のみ実施」の事業所

(%)

	短時間勤務 制度	フレックス タイム制度	繰上げ・ 繰下げ	経費の援助 措置
総計				
14年度	83.1	3.8	12.9	0.2
11年度	75.3	3.4	20.7	0.6
8年度	85.0	2.2	7.2	5.6
500人以上				
14年度	79.6	7.3	12.7	0.5
11年度	70.7	8.4	19.9	0.9
8年度	89.0	5.6	3.5	2.0
100～499人				
14年度	84.4	4.3	10.8	0.5
11年度	73.7	4.9	20.7	0.7
8年度	81.0	4.4	9.2	5.4
30～99人				
14年度	81.9	1.9	15.3	1.0
11年度	79.7	3.2	16.6	0.5
8年度	74.3	8.9	16.8	0.0
5～29人				
14年度	83.3	4.2	12.5	0.0
11年度	74.2	3.3	21.8	0.7
8年度	88.3	0.0	4.5	7.2

(注) 何らかの援助措置を講じている事業所を母数として集計。

表3-3 短時間勤務制度の最長利用期間と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの最長利用期間との関連

(%)

短時間勤務制度の 最長利用期間	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの最長利用期間			
	3か月以下	3か月超～ 1年未満	1年以上	無回答
総計				
3か月以下	99.8	0.0	0.1	0.1
3か月超～1年未満	0.0	99.9	0.1	0.0
1年以上	0.0	0.0	100.0	0.0
500人以上				
3か月以下	99.5	0.0	0.5	0.0
3か月超～1年未満	0.0	90.0	10.0	0.0
1年以上	0.0	0.0	100.0	0.0
100～499人				
3か月以下	96.3	1.1	2.5	0.1
3か月超～1年未満	0.3	99.7	0.0	0.0
1年以上	0.2	0.0	99.8	0.0
30～99人				
3か月以下	99.5	0.0	0.2	0.3
3か月超～1年未満	0.0	100.0	0.0	0.0
1年以上	0.0	0.0	99.9	0.1
5～29人				
3か月以下	100.0	0.0	0.0	0.0
3か月超～1年未満	0.0	100.0	0.0	0.0
1年以上	0.0	0.0	100.0	0.0

(注) 集計は14年度調査結果によって分析している。

表3 - 4 「短時間勤務制度」の最長利用期間

(%)

	3か月超				3か月以下	無回答
	3か月超	3か月超～1年未満	1年	1年超または無制限		
総計						
14年度	23.3	5.1	12.2	6.1	74.1	2.6
11年度	29.7	6.1	14.0	9.6	67.9	2.4
8年度	89.1	13.5	38.2	37.4	10.9	-
500人以上						
14年度	67.8	11.8	38.3	17.7	31.3	0.9
11年度	70.5	8.3	45.0	17.2	27.4	2.1
8年度	91.1	5.4	51.8	33.9	8.9	-
100～499人						
14年度	39.6	6.9	21.2	11.5	58.7	1.7
11年度	41.7	8.4	23.1	10.2	55.5	2.8
8年度	88.4	7.7	52.9	27.8	11.6	-
30～99人						
14年度	29.6	7.9	14.5	7.3	68.7	1.7
11年度	26.3	4.6	13.8	7.8	71.9	1.9
8年度	81.1	4.0	38.2	38.8	18.9	-
5～29人						
14年度	21.9	4.6	11.6	5.7	74.0	4.2
11年度	29.5	6.3	13.3	9.9	68.0	2.5
8年度	90.8	16.2	36.4	38.2	9.2	-

(注)「短時間勤務制度」を講じている事業所を母数として集計。8年度は、介護休業制度の制度があり、かつ、短時間勤務制度を講じている事業所を対象として集計。

表3 - 5 介護休業期間の最長限度と短時間勤務制度の最長利用期間

(%)

介護休業期間 の最長限度	平成8年度				平成11年度				平成14年度			
	短時間勤務制度の最長利用期間				短時間勤務制度の最長利用期間				短時間勤務制度の最長利用期間			
	3か月以下	3か月超～1年未満	1年以上	無回答	3か月以下	3か月超～1年未満	1年以上	無回答	3か月以下	3か月超～1年未満	1年以上	無回答
総計												
3か月以下	96.4	1.6	2.1	-	96.9	1.4	1.0	0.7	91.8	1.4	2.3	4.5
3か月超～1年未満	9.2	67.7	23.1	-	47.5	47.5	3.9	1.1	13.7	66.0	19.0	1.3
1年以上	2.0	10.7	87.3	-	14.6	3.9	75.3	6.2	14.7	4.1	80.5	0.7
500人以上												
3か月以下	-	-	-	-	85.7	7.9	4.9	1.5	85.9	8.3	4.3	1.5
3か月超～1年未満	-	-	-	-	15.5	59.4	23.3	1.8	10.4	70.8	16.0	2.8
1年以上	-	-	-	-	5.8	1.9	89.9	2.4	6.7	2.4	90.6	0.2
100～499人												
3か月以下	-	-	-	-	91.5	3.7	2.1	2.7	93.8	1.5	2.9	1.9
3か月超～1年未満	-	-	-	-	34.0	46.7	12.3	6.9	22.6	60.7	16.5	0.2
1年以上	-	-	-	-	12.2	7.9	77.5	2.4	12.2	3.3	82.7	1.7
30～99人												
3か月以下	-	-	-	-	93.6	1.5	3.8	1.1	96.1	0.9	1.9	1.1
3か月超～1年未満	-	-	-	-	52.4	39.4	7.0	1.2	28.5	59.7	7.7	4.1
1年以上	-	-	-	-	24.6	1.1	70.6	3.7	9.4	6.3	82.1	2.1
5～29人												
3か月以下	-	-	-	-	98.0	1.3	0.3	0.4	90.9	1.4	2.4	5.3
3か月超～1年未満	-	-	-	-	47.2	49.2	2.8	0.8	5.3	69.7	25.0	0.0
1年以上	-	-	-	-	12.9	4.1	75.8	7.2	16.7	3.6	79.5	0.2

(注)8年度は標本数が少ないため、総計の集計のみ掲載した。

表3 - 6 介護休業期間の最長限度と始業・就業時間の繰上げ・繰下げの最長利用期間

(%)

介護休業期間 の最長限度	平成8年度				平成11年度				平成14年度			
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ の最長利用期間				始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ の最長利用期間				始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ の最長利用期間			
	3か月 以下	3か月超 ～ 1年未満	1年以上	無回答	3か月 以下	3か月超 ～ 1年未満	1年以上	無回答	3か月 以下	3か月超 ～ 1年未満	1年以上	無回答
総計												
3か月以下	96.2	0.3	3.5	-	95.8	1.7	1.8	0.7	86.6	4.2	4.5	4.8
3か月超～ 1年未満	18.6	65.9	15.5	-	75.0	17.3	5.9	1.8	39.1	43.9	17.0	0.0
1年以上	4.4	30.1	65.5	-	13.6	13.1	70.8	2.5	16.9	2.0	80.0	1.1
500人以上												
3か月以下	-	-	-	-	90.6	1.3	3.1	5.0	85.2	7.4	3.5	3.9
3か月超～ 1年未満	-	-	-	-	18.6	63.6	17.9	0.0	5.7	71.3	22.9	0.0
1年以上	-	-	-	-	7.6	3.8	86.7	1.8	10.0	2.7	86.5	0.8
100～499人												
3か月以下	-	-	-	-	92.0	2.4	1.9	3.7	92.8	2.1	4.0	1.1
3か月超～ 1年未満	-	-	-	-	22.2	60.3	10.5	7.1	21.5	61.1	17.5	0.0
1年以上	-	-	-	-	14.1	8.0	76.5	1.4	12.0	4.3	82.3	1.4
30～99人												
3か月以下	-	-	-	-	91.1	1.2	7.2	0.5	93.1	1.2	5.2	0.4
3か月超～ 1年未満	-	-	-	-	38.6	51.5	9.2	0.7	12.3	83.5	4.3	0.0
1年以上	-	-	-	-	23.1	5.8	70.1	1.0	10.8	4.5	79.9	4.8
5～29人												
3か月以下	-	-	-	-	96.8	1.8	0.8	0.6	84.9	4.9	4.3	5.9
3か月超～ 1年未満	-	-	-	-	83.5	9.8	5.0	1.6	47.7	32.1	20.3	0.0
1年以上	-	-	-	-	11.2	15.6	70.2	3.0	19.3	1.0	79.7	0.0

(注) 8年度は標本数が少ないため、総計の集計のみ掲載した。



## 第4章

表4-1 労働条件の明示

(%)

	書面交付	努力規定 未履行	口頭で伝達		無回答
			口頭で伝達	明示しない	
総計					
14年度	36.9	60.2	29.1	31.1	2.9
11年度	31.0	66.3	38.9	27.4	2.7
500人以上					
14年度	63.8	35.9	26.8	9.1	0.3
11年度	51.7	48.3	28.9	19.4	0.0
100～499人					
14年度	57.6	41.1	28.1	13.0	1.3
11年度	42.7	56.7	37.0	19.6	0.6
30～99人					
14年度	46.8	50.5	28.8	21.7	2.7
11年度	40.6	58.5	35.5	23.0	0.9
5～29人					
14年度	34.4	62.5	29.2	33.3	3.0
11年度	29.2	67.7	39.5	28.3	3.0

(注1) 8年度調査は、該当項目なし

表4-2 復職後の職場・職種

(%)

	原職復帰	計	その他		無回答
			希望考慮し 会社が決定	会社の都合 により決定	
総計					
14年度	70.4	24.9	15.1	9.8	4.8
11年度	71.1	26.2	14.8	11.4	2.7
8年度	71.0	25.4	10.8	14.6	3.5
500人以上					
14年度	88.0	11.9	6.0	5.9	0.1
11年度	81.0	18.9	7.8	11.2	0.1
8年度	80.9	15.5	8.5	7.0	3.6
100～499人					
14年度	85.6	13.0	6.8	6.2	1.3
11年度	82.1	17.1	9.9	7.2	0.9
8年度	82.2	14.4	7.3	7.2	3.4
30～99人					
14年度	76.8	19.6	12.3	7.3	3.6
11年度	77.5	20.9	12.0	8.9	1.6
8年度	83.2	11.1	8.1	3.0	5.8
5～29人					
14年度	68.8	26.1	15.8	10.3	5.1
11年度	69.8	27.2	15.3	11.9	3.0
8年度	66.9	30.1	11.8	18.2	3.0

(注) 「その他」は、「本人の希望を考慮し会社が決定する」と「会社の人事管理の都合により決定する」の合計比率。

表4 - 3 職業能力の維持・向上のための措置

(%)

	講じている	講じていない	無回答
総計			
14年度	31.1	64.7	4.1
11年度	15.1	83.4	1.5
8年度	31.4	67.4	1.3
500人以上			
14年度	63.3	36.6	0.1
11年度	43.6	56.4	0.0
8年度	41.8	58.1	0.2
100～499人			
14年度	47.4	51.3	1.3
11年度	31.0	68.4	0.6
8年度	38.4	60.6	1.0
30～99人			
14年度	33.8	62.6	3.6
11年度	22.8	76.0	1.3
8年度	32.1	66.4	1.4
5～29人			
14年度	30.0	65.6	4.3
11年度	13.5	84.9	1.6
8年度	30.4	68.3	1.3

表4 - 4 職業能力の維持・向上のための措置の内容

(%)

	情報提供 及び講習	情報提供	講習	「その他」 のみ	無回答
総計					
14年度	6.5	58.7	20.1	14.7	-
11年度	16.2	51.8	22.6	6.6	2.8
8年度	10.1	68.0	17.8	3.2	0.8
500人以上					
14年度	11.0	82.1	2.6	4.3	-
11年度	11.8	72.1	4.5	5.7	5.9
8年度	12.3	84.4	1.9	1.3	0.1
100～499人					
14年度	12.5	67.7	11.9	7.8	-
11年度	18.0	56.2	17.1	6.7	2.0
8年度	13.2	74.5	5.7	5.6	1.0
30～99人					
14年度	8.3	63.0	18.8	9.9	-
11年度	16.5	53.1	20.8	8.5	1.0
8年度	18.2	69.4	6.8	4.5	1.1
5～29人					
14年度	5.7	57.2	21.0	16.0	-
11年度	16.1	51.0	23.6	6.1	3.3
8年度	7.7	66.6	22.3	2.6	0.8

表4 - 5 介護休業限度期間別職業能力の維持・向上のための措置

(%)

介護休業限度期間	平成8年度		平成11年度		平成14年度	
	講じている職業能力の維持、 向上のための措置		講じている職業能力の維持、 向上のための措置		講じている職業能力の維持、 向上のための措置	
	休業中の情報 提供	職場復帰のた めの講習	休業中の情報 提供	職場復帰のた めの講習	休業中の情報 提供	職場復帰のた めの講習
総計						
3か月以下	94.1	17.9	66.3	49.8	62.4	33.3
3か月超～1年未満	95.9	3.4	46.7	64.9	63.1	28.4
1年	77.5	33.9	76.3	23.2	85.4	16.9
1年超、制限なし	66.0	39.3	98.2	6.4	94.5	8.0
500人以上						
3か月以下	97.0	25.8	78.2	25.4	84.5	17.9
3か月超～1年未満	99.2	16.4	83.8	31.2	95.0	20.3
1年	96.2	12.6	85.3	9.3	95.9	9.9
1年超、制限なし	100.0	21.9	83.9	47.1	97.3	23.2
100～499人						
3か月以下	94.4	30.4	67.6	42.7	73.8	27.5
3か月超～1年未満	74.6	13.2	64.5	49.3	83.9	23.6
1年	89.2	17.9	84.9	25.1	86.3	21.9
1年超、制限なし	84.7	31.3	95.0	23.0	95.1	11.7
30～99人						
3か月以下	82.6	50.6	63.9	49.8	61.1	34.5
3か月超～1年未満	99.7	3.1	85.9	38.5	78.7	24.0
1年	85.0	17.5	70.8	27.8	86.5	20.9
1年超、制限なし	98.3	42.5	84.1	53.1	83.1	21.9
5～29人						
3か月以下	98.1	5.1	66.6	50.2	62.1	33.4
3か月超～1年未満	100.0	0.0	22.3	82.3	56.1	30.2
1年	72.4	42.5	77.4	20.2	84.8	15.3
1年超、制限なし	60.9	39.1	100.0	0.0	100.0	0.0

表4-6 復職後の賞与の取扱い

(%)

	支給する	一定額・一定率		支給しない	無回答
		出勤日に 応じて			
総計					
14年度	79.5	73.9	5.6	14.8	5.7
11年度	78.6	74.1	4.5	17.2	4.2
8年度	90.9	83.1	7.8	7.8	1.3
500人以上					
14年度	94.0	91.3	2.7	5.6	0.4
11年度	91.4	89.1	2.3	8.5	0.1
8年度	95.0	89.0	6.0	4.9	0.1
100～499人					
14年度	86.9	83.8	3.1	11.8	1.3
11年度	85.8	82.7	3.1	13.3	0.9
8年度	91.5	86.2	5.3	7.9	0.6
30～99人					
14年度	83.0	78.4	4.6	13.5	3.5
11年度	81.4	76.5	4.9	16.6	2.0
8年度	87.8	82.6	5.2	10.7	1.5
5～29人					
14年度	78.5	72.7	5.8	15.2	6.3
11年度	77.9	73.4	4.5	17.4	4.7
8年度	91.5	82.9	8.7	7.2	1.3

(注) 「賞与の制度がない」事業所を除いて再集計。

表4-7 復職後の賃金

(%)

	休業前又はそれ以上の額を保障		その他	無回答
	休業前の額を下 回ることもある			
総計				
14年度	69.9	7.2	18.5	4.5
11年度	64.0	11.3	21.0	3.8
8年度	77.0	14.6	7.1	1.2
500人以上				
14年度	90.2	3.6	5.9	0.3
11年度	85.8	5.1	9.1	0.0
8年度	90.5	4.3	5.2	0.1
100～499人				
14年度	85.5	4.2	9.0	1.3
11年度	82.8	5.5	10.9	0.8
8年度	88.8	5.5	5.0	0.7
30～99人				
14年度	77.0	7.2	12.1	3.7
11年度	75.2	8.3	14.5	1.9
8年度	81.2	12.8	4.5	1.4
5～29人				
14年度	68.1	7.3	19.9	4.7
11年度	61.8	11.9	22.2	4.1
8年度	74.8	16.0	8.0	1.3

表4-8 「時間外労働の制限の規定」の有無

(%)

	規定あり	規定なし	無回答
総計	29.3	70.7	0.0
500人以上	69.7	30.3	-
100～499人	48.4	51.6	0.0
30～99人	36.3	63.7	0.0
5～29人	27.1	72.9	-

(注) 集計は14年度調査結果による。母数は時間外労働がある事業所。

表4-9 「深夜業の制限の規定」の有無

(%)

	規定あり	規定なし	無回答
総計			
14年度	50.1	49.9	0.0
11年度	40.2	59.2	0.6
500人以上			
14年度	77.6	22.4	-
11年度	77.7	22.3	0.0
100～499人			
14年度	61.8	38.2	0.0
11年度	51.0	48.9	0.1
30～99人			
14年度	51.1	48.8	0.1
11年度	48.8	50.7	0.5
5～29人			
14年度	48.8	51.2	-
11年度	37.3	62.1	0.6

(注) 母数は深夜業がある事業所。

表4-10 時間労働制限の規定と深夜業制限の規定の関連

(%)

時間外労働 制限	深夜業の制限		
	規定あり	規定なし	無回答
総計			
規定あり	94.5	5.5	0.0
規定なし	20.7	79.3	0.0
500人以上			
規定あり	92.0	8.0	-
規定なし	44.8	55.2	-
100～499人			
規定あり	91.4	8.6	0.0
規定なし	33.1	66.9	0.0
30～99人			
規定あり	94.3	5.6	0.1
規定なし	21.3	78.5	0.2
5～29人			
規定あり	94.9	5.1	-
規定なし	19.7	80.3	-

(注) 集計は14年度調査結果による。

表4 - 11 「深夜業の制限の規定」と「時間外の制限の規定」の比較  
(%)

	規定あり	規定なし	無回答
総計			
時間外	29.3	70.7	0.0
深夜業	50.1	49.9	0.0
500人以上			
時間外	69.7	30.3	-
深夜業	77.6	22.4	-
100～499人			
時間外	48.4	51.6	0.0
深夜業	61.8	38.2	0.0
30～99人			
時間外	36.3	63.7	0.0
深夜業	51.1	48.8	0.1
5～29人			
時間外	27.1	72.9	0.0
深夜業	48.8	51.2	-

(注) 集計は14年度調査結果による。

## 第5章

表5 - 1 休業中に会社・共済会等から支給される金銭の有無  
(%)

	支給あり	支給なし	無回答
総計			
14年度	12.5	83.8	3.7
11年度	16.4	81.4	2.1
8年度	51.1	47.6	1.3
500人以上			
14年度	30.0	69.7	0.3
11年度	34.6	60.6	4.8
8年度	36.4	63.5	0.1
100～499人			
14年度	18.4	80.5	1.2
11年度	18.0	79.7	2.3
8年度	36.6	62.3	1.1
30～99人			
14年度	12.4	84.9	2.7
11年度	15.0	82.7	2.3
8年度	37.3	60.9	1.8
5～29人			
14年度	12.2	83.8	4.0
11年度	16.6	81.4	2.1
8年度	56.0	42.8	1.3

表5 - 2 短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い

(%)

	計	支給		無給	無回答
		有給	一部有給		
総計	16.2	7.8	8.4	83.6	0.2
500人以上	14.6	8.5	6.1	85.0	0.3
100～499人	16.5	7.7	8.8	83.5	0.0
30～99人	19.7	9.9	8.8	80.3	1.0
5～29人	15.7	7.3	8.7	84.2	0.1

(注) 集計は14年度調査結果による。

表5 - 3 休業期間中の定期昇給の取扱い

(%)

	定期昇級時に昇給する	復職後の昇給	復職後の定期昇給に持ち越し	定期昇給の制度なし	無回答
総計					
14年度	17.1	14.8	33.8	29.6	4.8
11年度	18.0	17.5	34.4	26.5	3.6
8年度	37.9	25.0	26.8	9.1	1.3
500人以上					
14年度	41.9	21.0	29.5	7.0	0.6
11年度	46.8	25.6	23.6	4.0	0.1
8年度	56.9	23.0	18.0	1.9	0.2
100～499人					
14年度	28.1	22.6	35.2	12.8	1.4
11年度	31.8	21.4	34.8	11.1	0.9
8年度	46.1	25.4	24.7	2.9	1.0
30～99人					
14年度	20.1	16.8	38.2	20.8	4.1
11年度	26.3	18.8	38.2	14.9	1.9
8年度	35.4	29.3	29.5	4.3	1.5
5～29人					
14年度	16.1	14.1	33.1	31.7	5.0
11年度	16.3	17.2	33.9	28.6	3.9
8年度	37.5	23.9	26.4	10.9	1.3

表5 - 4 休業期間中の定期昇給の取扱い

(%)

	定期昇給時期	復職後に昇給	復職後の定期昇給に持ち越す	無回答
総計				
14年度	24.1	20.0	48.2	7.7
11年度	24.5	23.8	46.8	4.9
8年度	41.7	27.5	29.4	1.4
500人以上				
14年度	48.5	19.7	31.1	0.7
11年度	48.8	26.6	24.5	0.1
8年度	58.0	23.5	18.3	0.2
100～499人				
14年度	34.9	25.2	38.3	1.6
11年度	35.7	24.1	39.1	1.0
8年度	47.4	26.1	25.4	1.0
30～99人				
14年度	26.0	21.2	47.6	5.2
11年度	30.9	22.1	44.8	2.2
8年度	37.0	30.6	30.8	1.6
5～29人				
14年度	23.2	19.5	48.9	8.5
11年度	22.9	24.1	47.5	5.5
8年度	42.0	26.9	29.7	1.4

(注) 定期昇給制度のない事業所を除いて再集計している。

表5 - 5 退職金算定時の休業期間の取り扱い

(%)

	全期間を勤続年数に算入	一定期間、一定割合を算入	全く算入しない	無回答
総計				
14年度	38.0	12.7	43.5	5.8
11年度	37.3	9.8	48.5	4.4
8年度	38.5	19.1	40.9	1.4
500人以上				
14年度	36.1	12.9	50.7	0.3
11年度	32.2	12.6	55.2	0.0
8年度	40.8	14.1	45.0	0.1
100～499人				
14年度	35.7	10.8	52.3	1.2
11年度	33.7	11.5	54.0	0.8
8年度	28.8	19.0	51.6	0.6
30～99人				
14年度	38.2	11.0	46.8	3.9
11年度	39.9	9.1	48.8	2.2
8年度	34.6	18.0	45.8	1.6
5～29人				
14年度	38.1	13.0	42.5	6.4
11年度	37.0	9.9	48.2	4.9
8年度	40.3	19.4	38.8	1.5

(注) 退職金の制度がない事業所を除いて再集計している。



表5 - 5 a 事業所規模別退職金算定時の休業期間の取り扱い

(%)

	全期間を勤続 年数に算入	一定期間、一 定割合を算入	全く算入しない	退職金制度 なし	無回答
総計					
14年度	33.4	11.0	36.7	14.6	4.4
11年度	32.1	8.5	41.8	13.8	3.8
8年度	38.3	19.0	40.6	0.7	1.4
500人以上					
14年度	32.5	13.8	52.5	0.8	0.4
11年度	31.9	12.5	54.7	0.9	0.0
8年度	40.8	14.1	45.0	0.0	0.1
100～499人					
14年度	35.1	12.4	48.7	2.3	1.3
11年度	33.1	11.3	52.9	1.9	0.8
8年度	28.8	19.0	51.5	0.0	0.6
30～99人					
14年度	36.8	11.0	41.5	7.1	3.7
11年度	37.4	8.5	45.7	6.3	2.1
8年度	34.3	17.9	45.4	0.8	1.6
5～29人					
14年度	32.7	10.9	35.4	16.3	4.6
11年度	31.3	8.4	40.8	15.3	4.2
8年度	40.0	19.3	38.4	0.8	1.5

(注) 母数は全事業所。

表5 - 6 休業期間中の社会保険料の支払い方法

(%)

	会社等が負担	本人が負担	会社等が立て 替え	その他	無回答
総計					
11年度	14.2	36.4	24.6	22.0	2.8
8年度	33.6	27.7	33.9	3.6	1.2
500人以上					
11年度	24.6	43.6	27.1	4.7	0.1
8年度	28.8	39.1	27.2	4.8	0.1
100～499人					
11年度	12.6	49.4	28.3	9.1	0.5
8年度	21.0	40.3	31.8	6.2	0.6
30～99人					
11年度	12.0	44.7	26.3	15.2	1.8
8年度	32.0	39.1	21.6	5.9	1.5
5～29人					
11年度	14.6	34.8	24.3	23.4	3.0
8年度	35.2	23.6	37.2	2.8	1.3

(注) 14年度は該当する調査項目がないため分析から除いている。

表5 - 7 復職後の返済免除制度の有無

(%)

	全額免除	一部免除	免除されない	無回答
総計				
11年度	11.1	4.6	84.3	0.0
8年度	34.3	17.2	48.5	0.0
500人以上				
11年度	32.2	1.1	66.7	0.0
8年度	36.5	1.9	60.2	1.4
100～499人				
11年度	18.5	1.9	79.1	0.5
8年度	25.8	1.6	72.6	0.0
30～99人				
11年度	9.5	1.7	88.8	0.0
8年度	11.9	1.9	86.2	0.0
5～29人				
11年度	11.0	5.1	83.9	0.0
8年度	38.0	20.7	41.2	0.0

(注) 表5 - 6で「会社等が立て替え」の事業所を母数として集計。

## 第6章

(注) 第6章の付表の集計は、14年度調査結果による。

「500人以上」では介護休業規定がない事業所の数はごく少数である。そのため表6 - 1～表6 - 6では「500人以上」の「規定なし」の集計は除いている。

表6 - 1 勤務時間短縮等の措置の種類

(%)

介護休業制度の規定	2種類以上	1種類のみ	なし	無回答
総計				
規定あり	31.0	48.2	20.8	0.0
規定なし	1.5	1.9	96.6	0.0
500人以上				
規定あり	33.8	51.9	14.1	0.0
規定なし	-	-	-	-
100～499人				
規定あり	30.3	50.1	18.8	0.7
規定なし	2.5	4.1	93.4	0.0
30～99人				
規定あり	30.5	44.7	24.0	0.8
規定なし	3.4	2.9	93.6	0.1
5～29人				
規定あり	30.0	46.9	23.1	0.0
規定なし	0.7	1.2	98.1	0.0

表 6 - 1 a 1種類のみ実施の場合の措置の内容

(%)

介護休業制度 の規定	短時間勤務 制度	フレックス タイム制度	始業・終業時 刻の繰上げ・ 繰下げ	経費の援助 措置
総 計				
規定あり	84.2	3.8	11.9	0.1
規定なし	41.4	6.0	49.4	3.2
500人以上				
規定あり	79.6	7.3	12.7	0.5
規定なし	-	-	-	-
100～499人				
規定あり	84.9	3.9	10.7	0.5
規定なし	35.0	47.0	18.0	0.0
30～99人				
規定あり	83.5	1.8	14.1	0.6
規定なし	41.9	3.9	38.0	16.2
5～29人				
規定あり	84.3	4.2	11.5	-
規定なし	41.4	5.4	53.1	-

表 6 - 2 「短時間勤務制度」の最長利用期間

(%)

介護休業制度 の規定	3か月超				3か月以下	無回答
		3か月超～ 1年未満	1年	1年超または 無制限		
総 計						
規定あり	24.2	5.3	12.8	6.1	72.2	3.6
規定なし	26.2	3.0	4.7	18.6	69.2	4.6
500人以上						
規定あり	68.0	11.8	38.4	17.7	31.2	0.9
規定なし	-	-	-	-	-	-
100～499人						
規定あり	39.8	7.0	21.3	11.5	58.5	1.7
規定なし	10.9	0.0	3.6	7.3	89.1	0.0
30～99人						
規定あり	29.2	7.8	14.7	6.8	69.1	1.7
規定なし	42.4	11.5	6.0	24.9	52.5	5.1
5～29人						
規定あり	21.9	4.7	11.7	5.5	74.0	4.2
規定なし	20.8	0.0	4.2	16.6	74.6	4.6

表6 - 3 短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い

(%)

介護休業制度 の規定	有給	有給		無給	無回答
		有給	一部有給		
総計					
規定あり	15.4	6.8	8.6	84.4	0.2
規定なし	14.0	8.0	6.0	82.7	3.3
500人以上					
規定あり	13.0	7.1	5.9	86.7	0.2
規定なし	-	-	-	-	-
100～499人					
規定あり	15.1	6.1	9.0	84.9	0.0
規定なし	32.6	31.6	1.0	67.4	0.0
30～99人					
規定あり	16.9	8.7	8.2	82.1	1.0
規定なし	33.9	15.3	18.6	66.1	0.0
5～29人					
規定あり	15.1	6.4	8.7	84.9	0.0
規定なし	6.4	4.8	1.6	89.0	4.6

表6 - 4 労働条件の明示の有無及び方法

(%)

介護休業制度 の規定	書面を交付	その他	その他		無回答
			口頭で伝達	明示しない	
総計					
規定あり	60.8	39.0	29.2	9.8	0.2
規定なし	10.1	84.0	29.0	55.0	5.9
500人以上					
規定あり	64.0	36.0	27.0	9.0	0.0
規定なし	-	-	-	-	-
100～499人					
規定あり	62.9	36.7	27.5	9.2	0.4
規定なし	19.7	72.6	33.2	39.5	7.7
30～99人					
規定あり	61.8	37.6	25.6	11.9	0.6
規定なし	12.0	80.6	31.5	49.2	7.4
5～29人					
規定あり	59.5	40.4	32.3	8.1	0.1
規定なし	8.6	85.0	25.6	59.5	6.4

表6-5 時間外労働の制限規定の有無

介護休業制度 の規定	時間外労働の制限の規定		無回答
	あり	なし	
総計			
規定あり	49.9	50.1	0.0
規定なし	1.2	98.8	0.0
500人以上			
規定あり	72.1	27.9	-
規定なし	-	-	-
100～499人			
規定あり	54.7	45.3	0.0
規定なし	5.8	93.6	0.7
30～99人			
規定あり	50.9	49.1	0.0
規定なし	2.7	97.2	0.1
5～29人			
規定あり	49.2	50.8	-
規定なし	0.9	99.1	-

(注) 母数は時間外労働がある事業所。

表6-6 深夜業の制限規定の有無

介護休業制度 の規定	深夜業の制限の規定		無回答
	あり	なし	
総計			
規定あり	69.4	30.6	0.0
規定なし	1.1	98.8	0.1
500人以上			
規定あり	80.0	20.0	-
規定なし	-	-	-
100～499人			
規定あり	69.4	30.6	0.0
規定なし	2.6	96.5	0.8
30～99人			
規定あり	69.2	30.8	0.0
規定なし	3.4	96.1	0.5
5～29人			
規定あり	69.4	30.6	-
規定なし	0.4	99.6	-

(注) 母数は深夜業がある事業所。

表6-7 復職後の職場・職種

介護休業中及び 休業後の労働条 件の明示・方法	原職(相当職) に復帰	その他	本人の希望を考 慮し会社が決定		会社の人事管理 等の都合で決定	無回答
総計						
書面を交付	83.4	16.3	11.1	5.2	0.2	
口頭で伝達	74.0	25.7	19.2	6.5	0.3	
明示しない	53.3	40.2	20.6	19.5	6.5	
500人以上						
書面を交付	89.4	10.6	6.0	4.6	0.0	
口頭で伝達	85.1	14.9	5.3	9.6	0.0	
明示しない	88.3	11.7	3.7	8.0	0.0	
100～499人						
書面を交付	88.6	11.4	6.8	4.5	0.0	
口頭で伝達	84.8	14.9	8.3	6.6	0.3	
明示しない	74.0	24.4	5.1	19.3	1.6	
30～99人						
書面を交付	89.0	10.7	7.2	3.5	0.3	
口頭で伝達	75.5	23.5	15.7	7.8	0.9	
明示しない	58.8	37.7	22.0	15.7	3.5	
5～29人						
書面を交付	81.9	17.9	12.3	5.6	0.2	
口頭で伝達	73.4	26.4	20.1	6.2	0.2	
明示しない	52.4	40.7	20.7	20.0	6.9	

表6 - 8 休業中の職業能力の維持・向上の措置

(%)

介護休業中及び休業後の労働条件の明示・方法	講じている	講じていない	無回答
総計			
書面を交付	48.5	51.2	0.3
口頭で伝達	36.9	62.8	0.3
明示しない	7.7	87.4	4.8
500人以上			
書面を交付	67.9	32.1	0.0
口頭で伝達	64.2	35.8	0.0
明示しない	60.2	39.8	0.0
100～499人			
書面を交付	54.8	44.9	0.3
口頭で伝達	43.6	56.2	0.2
明示しない	28.4	71.4	0.2
30～99人			
書面を交付	48.0	51.6	0.4
口頭で伝達	36.1	63.0	0.9
明示しない	9.0	88.0	3.1
5～29人			
書面を交付	48.1	51.6	0.3
口頭で伝達	36.7	63.1	0.2
明示しない	7.3	87.6	5.1

表6 - 8 a 講じている措置の内容

(%)

介護休業中及び休業後の労働条件の明示・方法	情報提供及び講習	情報提供	講習	その他のみ
総計				
書面を交付	8.0	54.7	24.3	12.9
口頭で伝達	3.0	74.1	9.4	13.5
明示しない	10.0	20.9	36.5	32.6
500人以上				
書面を交付	11.3	79.9	3.5	5.3
口頭で伝達	9.9	87.3	1.2	1.5
明示しない	11.8	82.5	0.0	5.7
100～499人				
書面を交付	10.0	69.5	12.8	7.8
口頭で伝達	12.8	65.8	11.6	9.8
明示しない	30.7	61.4	6.3	1.6
30～99人				
書面を交付	8.2	63.2	20.6	8.0
口頭で伝達	6.9	64.9	15.0	13.2
明示しない	15.4	52.4	16.8	15.4
5～29人				
書面を交付	7.8	51.7	26.1	14.5
口頭で伝達	1.9	75.8	8.5	13.8
明示しない	8.2	13.9	41.1	36.8

表6-9 復職後の賃金

(%)

介護休業中及び 休業後の労働条件の明示・方法	休業前又はそれ 以上の額を保障	休業前の額を下 回ることがある	その他	無回答
総計				
書面を交付	85.0	5.6	9.2	0.2
口頭で伝達	75.5	13.1	11.0	0.3
明示しない	50.0	7.4	37.0	5.7
500人以上				
書面を交付	87.5	4.7	7.8	0.0
口頭で伝達	92.2	3.2	4.6	0.0
明示しない	87.2	1.4	10.0	1.4
100～499人				
書面を交付	87.6	3.9	8.5	0.0
口頭で伝達	86.1	4.9	8.9	0.2
明示しない	76.1	7.2	15.1	1.6
30～99人				
書面を交付	86.3	4.8	8.5	0.4
口頭で伝達	78.9	8.7	11.6	0.8
明示しない	60.0	13.7	22.8	3.6
5～29人				
書面を交付	84.5	5.9	9.4	0.2
口頭で伝達	74.6	14.1	11.0	0.3
明示しない	48.5	6.7	38.9	5.9

表6-10 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い

(%)

介護休業中及び 休業後の労働条件の明示・方法	支給する	出勤日・休業 期間に応じて		支給しない	無回答
		出勤日・休業 期間に応じて	一定額又は 一定率		
総計					
書面を交付	85.9	83.1	2.8	13.4	0.7
口頭で伝達	85.6	76.9	8.7	13.3	1.1
明示しない	72.4	65.4	7.0	20.8	6.8
500人以上					
書面を交付	93.4	90.6	2.8	6.3	0.3
口頭で伝達	94.8	91.8	3.1	5.2	0.0
明示しない	95.7	94.2	1.4	2.9	1.4
100～499人					
書面を交付	88.2	86.2	2.0	11.6	0.2
口頭で伝達	88.3	83.4	4.8	11.5	0.2
明示しない	84.8	80.2	4.6	13.6	1.6
30～99人					
書面を交付	88.4	84.8	3.6	11.6	0.0
口頭で伝達	85.3	80.1	5.2	13.7	1.0
明示しない	76.5	69.7	6.8	20.0	3.5
5～29人					
書面を交付	85.2	82.5	2.7	13.9	0.9
口頭で伝達	85.6	76.2	9.4	13.3	1.1
明示しない	71.7	64.6	7.1	21.0	7.3

(注) 賞与の制度がない事業所を除いて集計。

表6 - 10a 賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い

(%)

介護休業中及び 休業後の労働条件の 明示・方法	支給する	支給しない		賞与の制度 がない	無回答	
		出勤日又は 休業期間に 応じて支給	一定額又は 一定率支給			
総計						
書面を交付	84.3	81.6	2.8	13.1	1.9	0.7
口頭で伝達	78.7	70.7	8.0	12.2	8.1	1.0
明示しない	53.9	48.7	5.2	15.5	25.6	5.0
500人以上						
書面を交付	93.0	90.2	2.8	6.2	0.5	0.3
口頭で伝達	94.8	91.8	3.1	5.2	0.0	0.0
明示しない	94.6	93.1	1.4	2.9	1.1	1.4
100～499人						
書面を交付	87.3	85.2	2.0	11.5	1.1	0.2
口頭で伝達	86.5	81.8	4.7	11.3	2.0	0.2
明示しない	81.8	77.3	4.4	13.1	3.6	1.6
30～99人						
書面を交付	87.4	83.9	3.5	11.5	1.1	0.0
口頭で伝達	79.8	75.0	4.8	12.8	6.4	0.9
明示しない	61.5	56.0	5.5	16.0	19.7	2.8
5～29人						
書面を交付	83.4	80.8	2.6	13.6	2.1	0.9
口頭で伝達	78.3	69.6	8.6	12.2	8.6	1.0
明示しない	52.7	47.5	5.2	15.5	26.5	5.3

(注) 全事業所を母数として集計。

表6 - 10b 介護休業期間中の金銭の支給

(%)

介護休業中及び 休業後の労働条件の 明示・方法	毎月金銭及び 一時金の支給あり			金銭の支給 なし	無回答
	毎月金銭のみ 支給あり	一時金のみ 支給あり	毎月金銭及び 一時金の支給あり		
総計					
書面を交付	1.2	9.0	4.1	85.7	0.0
口頭で伝達	0.4	15.3	2.1	82.0	0.2
明示しない	0.2	6.7	0.8	88.7	3.5
500人以上					
書面を交付	2.7	18.6	10.8	68.0	0.0
口頭で伝達	5.6	15.1	9.3	70.0	0.0
明示しない	4.8	10.3	14.2	69.2	1.4
100～499人					
書面を交付	1.4	12.4	3.4	82.9	0.0
口頭で伝達	2.4	10.4	3.3	83.8	0.0
明示しない	3.9	6.7	4.8	84.5	0.1
30～99人					
書面を交付	1.4	9.4	4.0	85.2	0.0
口頭で伝達	0.7	12.1	1.2	85.9	0.1
明示しない	0.1	7.0	1.0	90.4	1.5
5～29人					
書面を交付	1.1	8.6	4.2	86.1	0.0
口頭で伝達	0.2	16.0	2.2	81.4	0.2
明示しない	0.2	6.7	0.8	88.5	3.8



表6 - 10c 休業期間中の定期昇給

(%)

介護休業中及び休業後の労働条件の明示・方法	定期昇給時期	復職後に昇給	復職後の定期昇給に持ち越す	定期昇給の制度がない	無回答
総計					
書面を交付	21.2	20.7	43.4	13.9	0.8
口頭で伝達	19.1	13.7	39.5	26.0	1.8
明示しない	11.3	7.7	20.3	55.8	4.9
500人以上					
書面を交付	42.1	20.6	28.3	8.2	0.7
口頭で伝達	46.6	14.4	32.6	6.5	0.0
明示しない	58.1	12.5	20.8	6.0	2.6
100～499人					
書面を交付	31.5	23.4	33.2	11.6	0.2
口頭で伝達	30.0	19.1	32.4	18.0	0.4
明示しない	23.7	20.3	34.8	19.2	2.0
30～99人					
書面を交付	22.1	20.6	42.8	14.1	0.5
口頭で伝達	20.8	15.1	41.7	21.1	1.4
明示しない	18.8	12.0	24.9	40.3	4.0
5～29人					
書面を交付	20.3	20.5	44.2	14.0	0.9
口頭で伝達	18.3	13.3	39.4	27.1	1.9
明示しない	10.2	7.0	19.5	58.1	5.1

表6 - 10d 退職金算定の際の休業期間の取扱い

(%)

介護休業中及び休業後の労働条件の明示・方法	原則として全期間を勤続年数に算入	原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入	勤続年数に全く算入しない	無回答
総計				
書面を交付	40.6	10.9	48.3	0.2
口頭で伝達	44.9	11.5	42.4	1.3
明示しない	31.5	18.4	42.9	7.2
500人以上				
書面を交付	36.8	11.7	51.3	0.2
口頭で伝達	37.9	14.5	47.6	0.0
明示しない	26.1	16.6	55.9	1.4
100～499人				
書面を交付	36.9	9.2	53.9	0.1
口頭で伝達	35.9	11.1	52.8	0.3
明示しない	31.6	19.2	47.5	1.7
30～99人				
書面を交付	37.8	10.1	52.0	0.2
口頭で伝達	39.2	11.9	47.9	1.1
明示しない	42.6	13.9	39.1	4.3
5～29人				
書面を交付	41.5	11.2	47.1	0.2
口頭で伝達	46.2	11.4	41.0	1.3
明示しない	30.0	19.0	43.3	7.6

(注) 退職金制度がない事業所を除いて集計。

---

労働政策研究報告書 No. 2 1

介護休業制度の導入・実施の実体と課題

- 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果の再分析 -

発行年月日 2005年3月22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

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

---

©2005

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training