

### 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>。

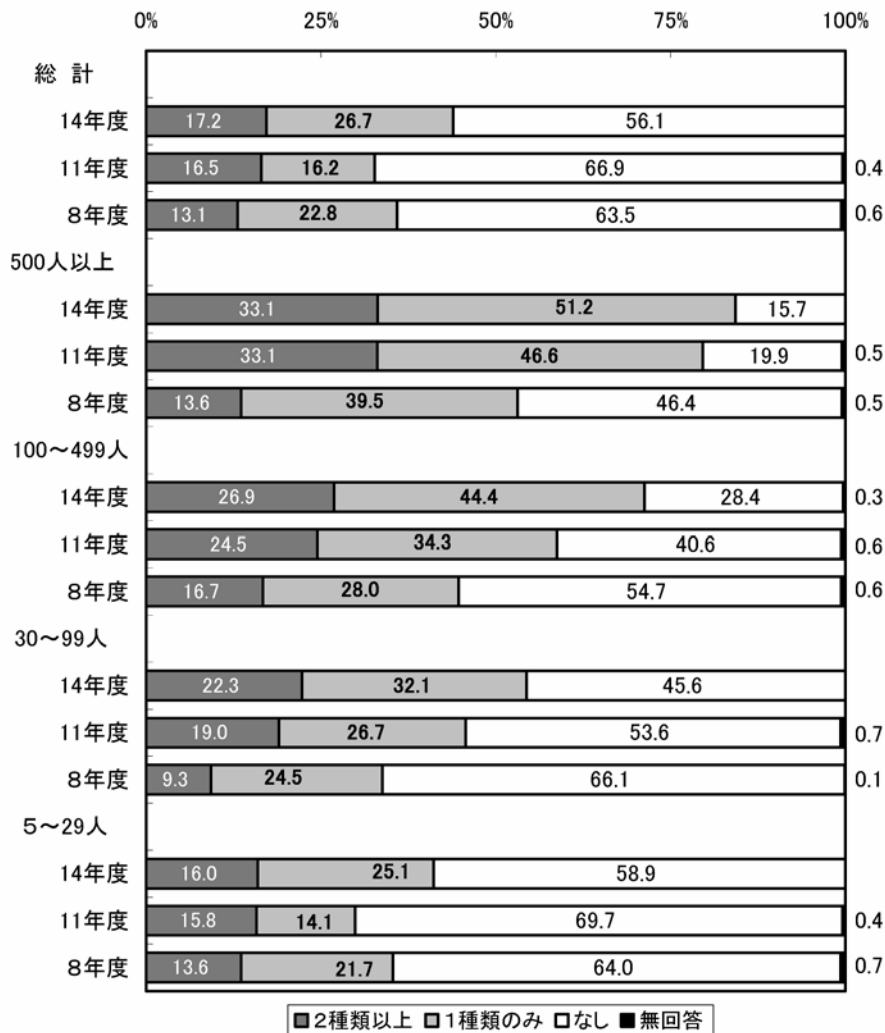
結果をみてまず驚くのは、講じている援助措置「なし」という事業所の多いことである。事業所全体で見ると、その比率はいずれの年度も5割を超えている。ただし、事業所規模による差が顕著であり、規模が小さくなるほど援助措置をまったく講じていない事業所の割合が多くなっている。その比率は14年度調査の場合、「500人以上」では15.7%であるが、「30~99人」規模では45.6%、「5~29人」規模では58.9%にのぼる。8年度や11年度に比べて比率は低くなっているとはいえ、法に反して何らの援助措置も講じていない事業所の比率はきわめて高い現状がみてとれる。

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。

まず何らかの援助措置を講じている事業所全体の状況をみると、「短時間勤務制度」を講じている事業所の比率が8割を超えて圧倒的に多く、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が凡そ4割ほどで、それに次いでいる。「介護に要する経費の援助措置」は比率が最も低く、例外的に8年度で高い事業所規模もあるものの、全体的には1割に満たない。

次に、援助措置を「1種類のみ」講じている事業所の場合をみると、「短時間勤務制度」の比率が8割と違いはみられないが、他の3種類は比率が大きく下がっており、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」を講じている事業所の比率も1割台にとどまっている。

こうした傾向・特徴について、調査年度や事業所規模による相違はみられない。

図表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（複数回答）					b. 「1種類のみ導入」の事業所			
	（％）				（％）			
	短時間勤務制度	フレックスタイム	繰上げ・繰下げ	経費の援助措置	短時間勤務制度	フレックスタイム	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	83.1	3.8	12.9	0.2
11年度	84.3	24.8	58.0	3.9	75.3	3.4	20.7	0.6
8年度	89.6	19.5	35.5	15.8	85.0	2.2	7.2	5.6
500人以上								
14年度	81.2	21.2	38.1	8.0	79.6	7.3	12.7	0.5
11年度	79.0	23.7	43.2	4.8	70.7	8.4	19.9	0.9
8年度	87.7	15.8	18.7	8.0	89.0	5.6	3.5	2.0
100～499人								
14年度	86.8	15.1	42.6	4.1	84.4	4.3	10.8	0.5
11年度	82.2	16.2	49.1	3.7	73.7	4.9	20.7	0.7
8年度	82.9	20.3	35.7	10.0	81.0	4.4	9.2	5.4
30～99人								
14年度	87.3	13.4	45.6	3.9	81.9	1.9	15.3	1.0
11年度	84.8	17.5	48.5	2.1	79.7	3.2	16.6	0.5
8年度	80.8	15.0	38.7	3.4	74.3	8.9	16.8	0.0
5～29人								
14年度	87.9	14.4	42.6	2.7	83.3	4.2	12.5	0.0
11年度	84.3	26.9	60.7	4.3	74.2	3.3	21.8	0.7
8年度	92.4	20.6	35.2	19.6	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。

要約すれば、介護しながら働く労働者に対する援助措置の核となっているのは、「短時間勤務制度」である。複数の援助措置が講じられている場合、「短時間勤務制度」に加えて他の3種類の援助措置のいずれかが講じられているものと推察される。このように、「短時間勤務制度」が最も講じやすい制度であるようだ。

〔参考〕利用したい企業の援助措置

上記でみたように、事業所が講じている援助措置としては、「短時間勤務制度」の比率が最も高い。一方、利用する側としては、どのような措置に対する要望が強いのでしょうか。事業所が用意するメニューと同様に、「短時間勤務制度」に対するニーズが高いだろうか。これらの問題点を調べているものに、介護経験のある労働者を対象に「できれば利用したい

(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。

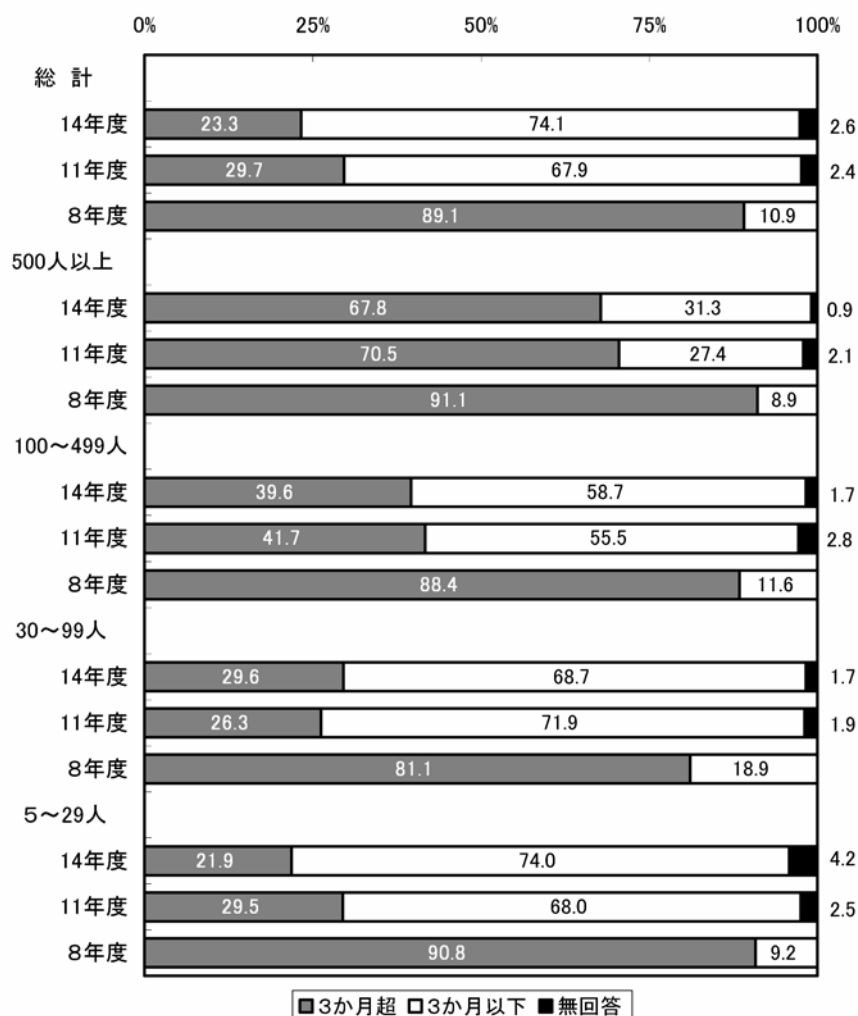
図表3-3 短時間勤務制度の始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの関連 (%)

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年度調査で見ると、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。