

## 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>。

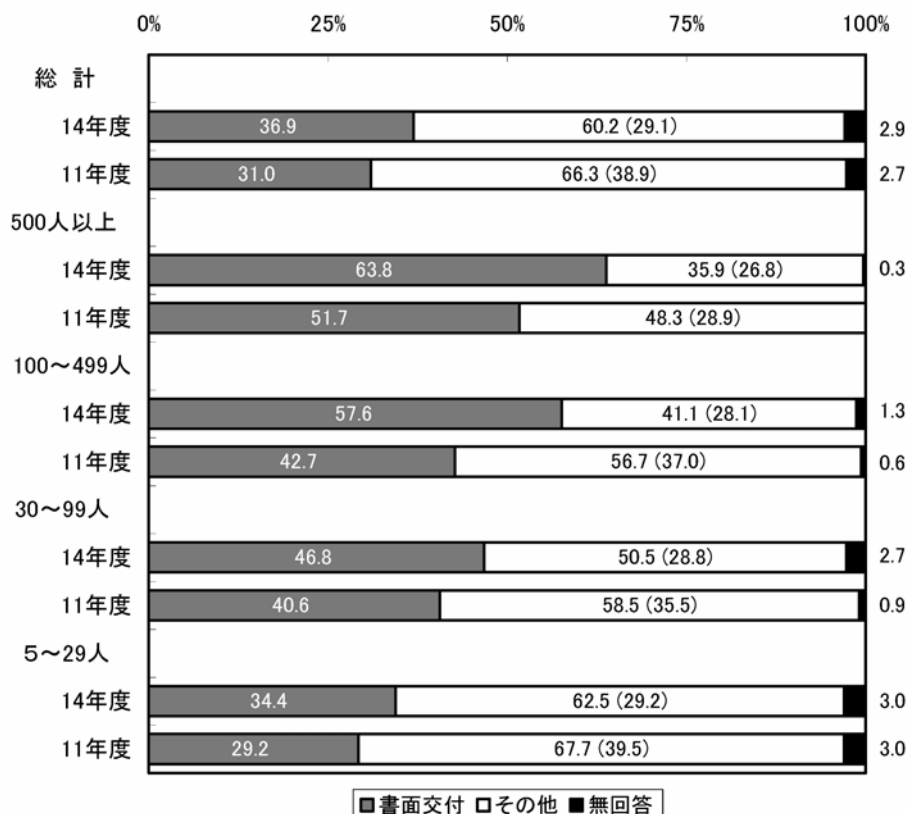
これらは、法が基準を定めて義務づけているものではないが、「努めなければならない」とされているという意味で、努力規定となっていると読み取ることができる。以下では、こうした理解に立って努力規定の履行状況を分析・検討した<sup>(3)</sup>。

#### (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

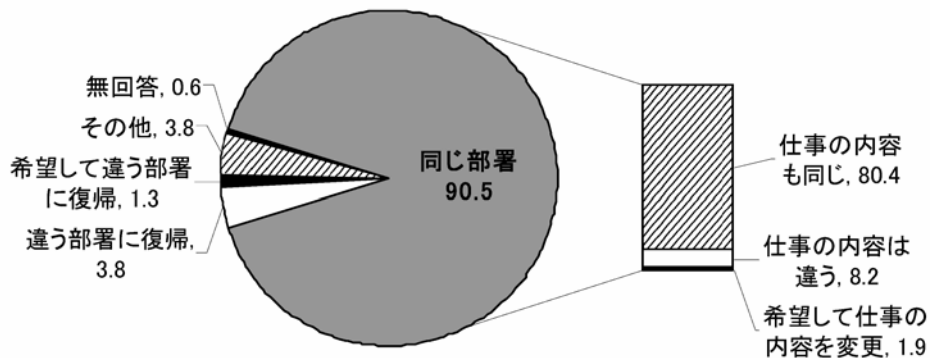
(注)「その他」は、「本人の希望を考慮し会社が決定する」と「会社の人事管理等の都合により決定する」の合計比率。

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

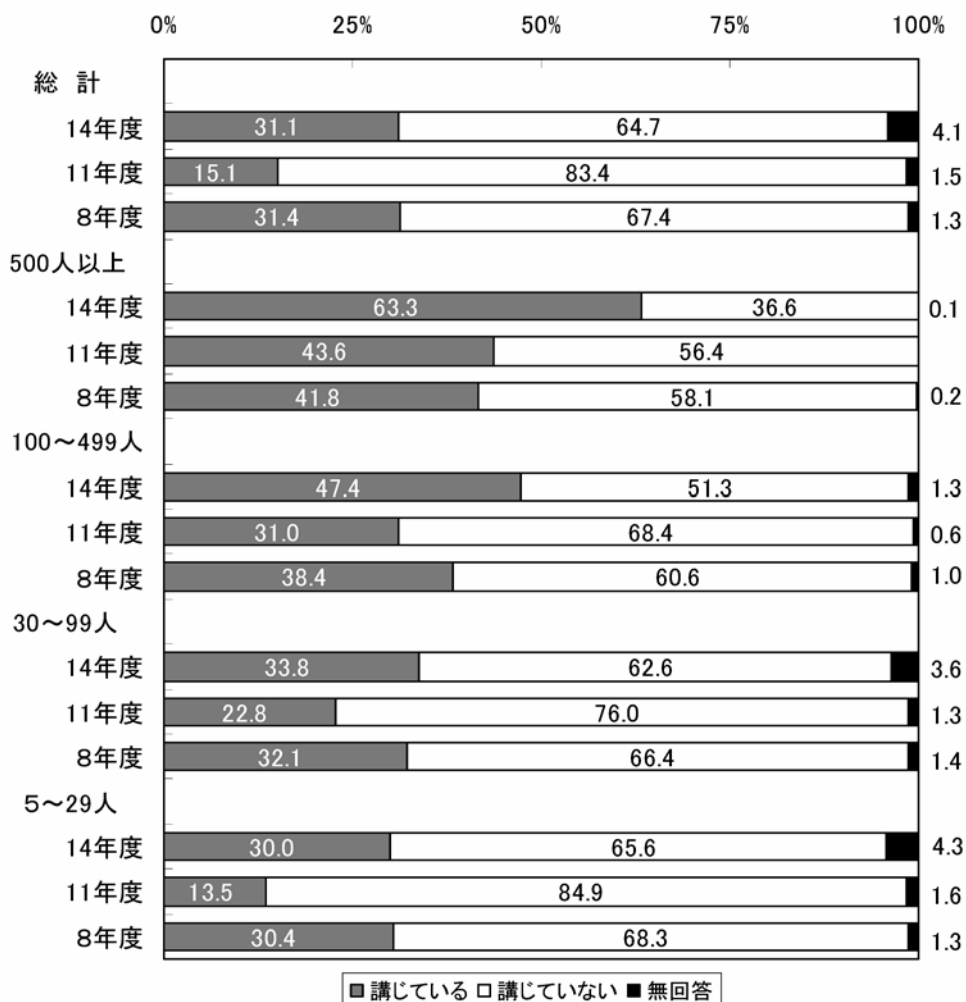
資料出所：図表参-5に同じ

### (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。

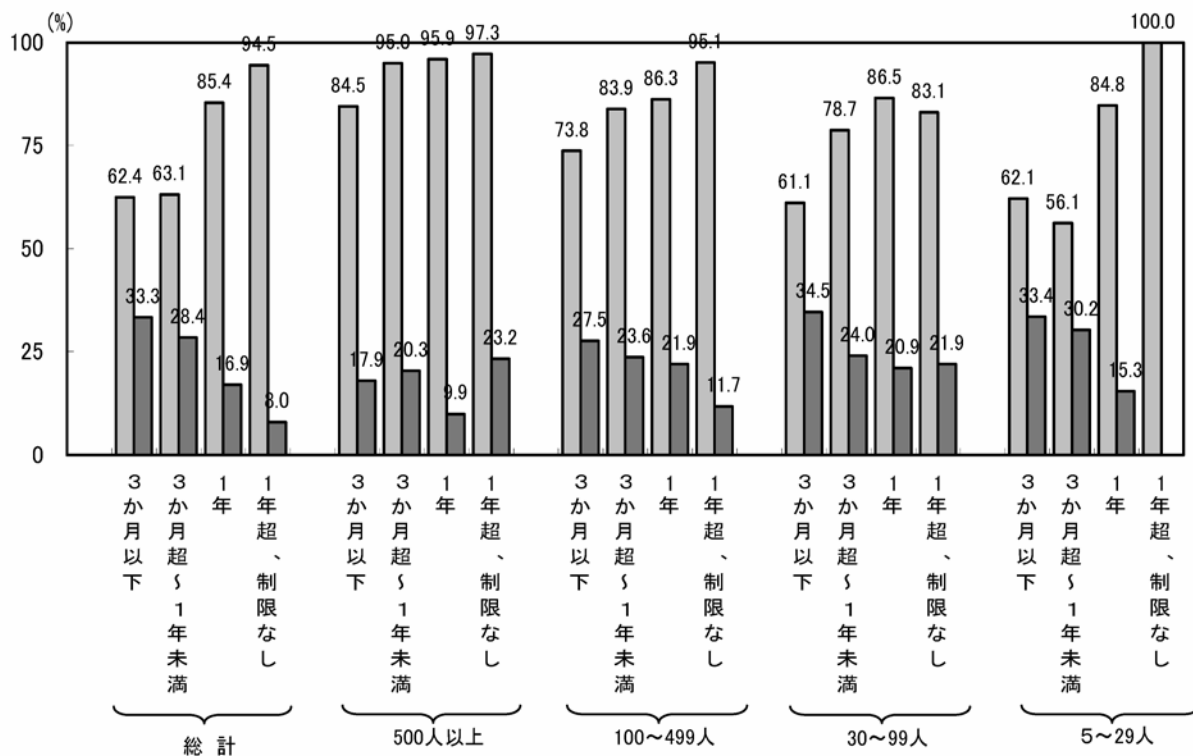
図表4 - 4 職業能力の維持・向上のための措置の内容

	(%)				
	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。

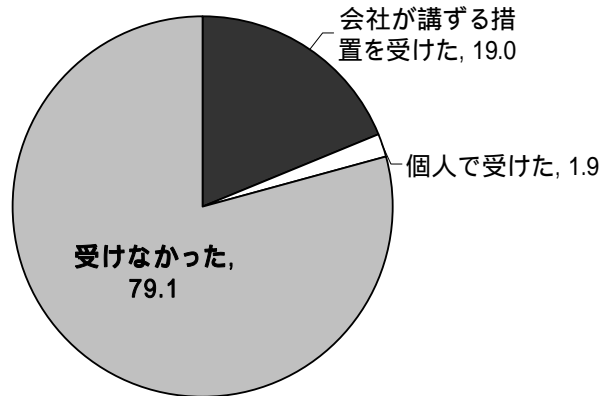
■休業中の情報提供 ■職場復帰のための講習

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

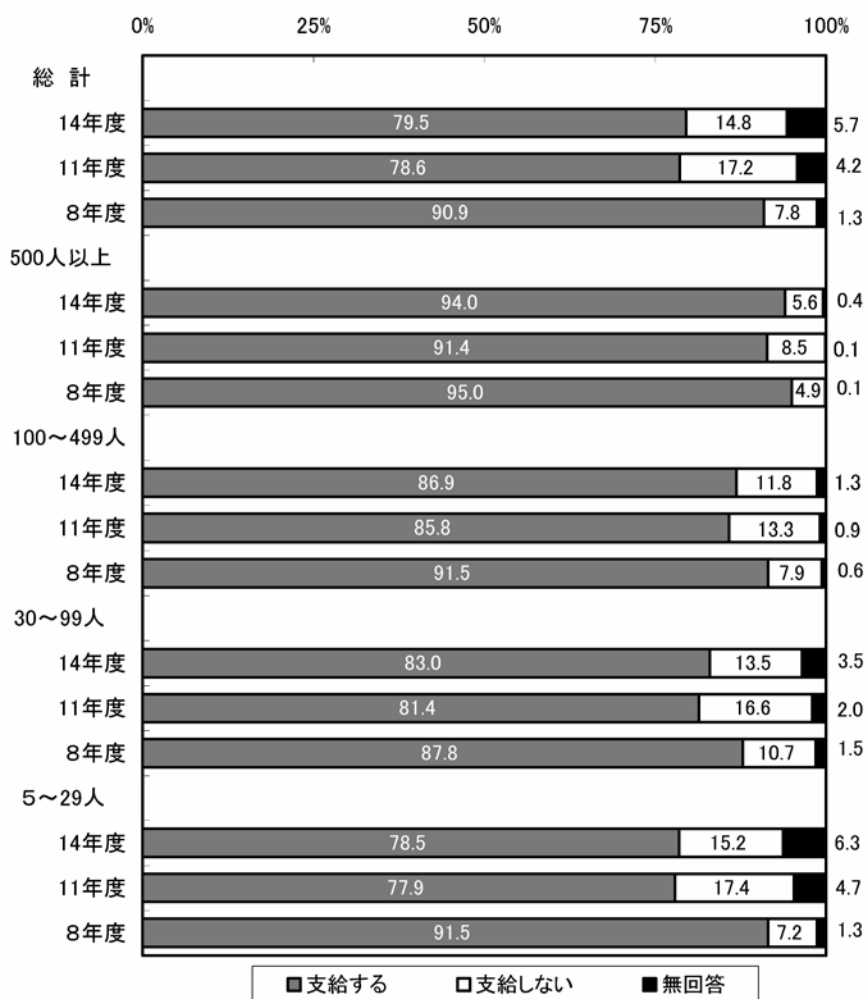
賞与の算定期間内に休業期間があった場合、賞与の算定に当たり休業した期間分を日割りで算定対象期間から控除することは不利益な取扱いに該当しない。しかし、休業期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な算定」に該当する。これを「女性雇用管理基本調査」の調査事項に当てはめれば、賞与の算定期間内に休業期間があった場合に「出勤日又は休業期間に応じて支給する」「出勤日又は休業期間にかかわらず、一定額又は一定率支給する」は問題ないが、賞与を「支給しない」というのは、「不利益な算定」に該当するものとみることができる。図表4 - 6は、こうした見方に立って、賞与の取扱いにつ



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



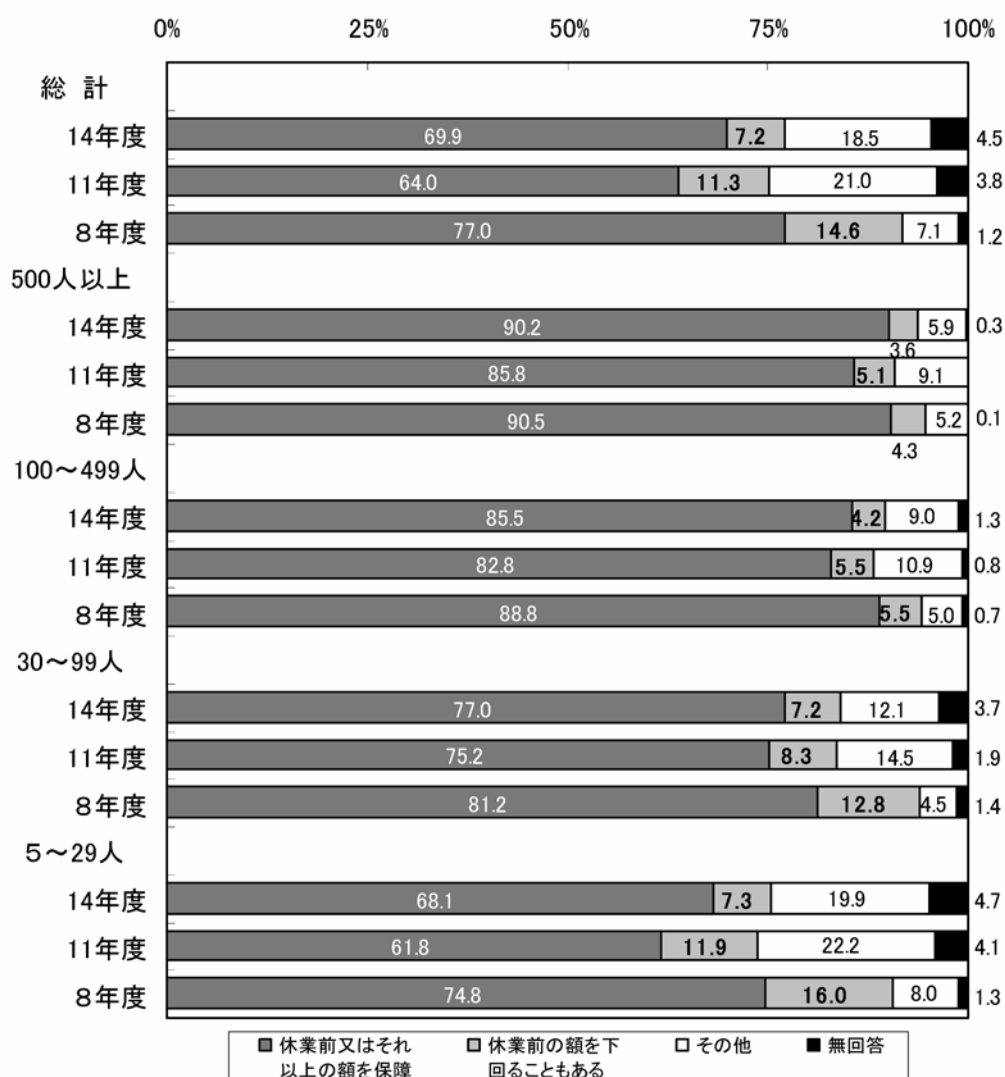
(注) 「賞与の制度がない」とする事業所を除いて再集計している。

## (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

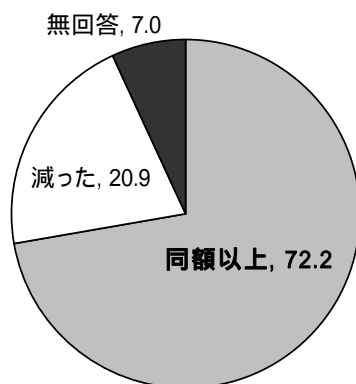


〔参考〕復職後の賃金

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。

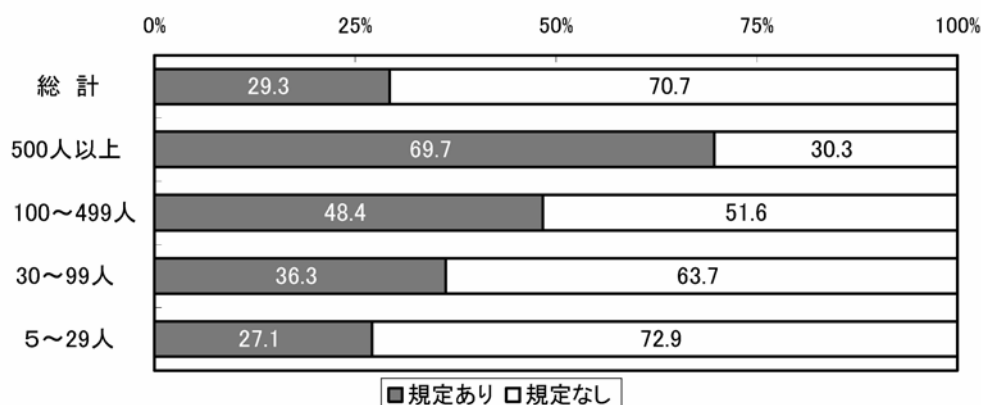
なお、平成8年度調査には時間外労働や深夜業に関する調査項目がなく、また、11年度調査も時間外労働については設問内容が異なっている（「激変緩和措置に関する協定の有無」についての設問となっている）。そのため、時間外労働の制限の規定については14年度調査の結果のみで検討し、深夜業の制限の規定については11年度及び14年度調査結果によって検討を行っている。

#### (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

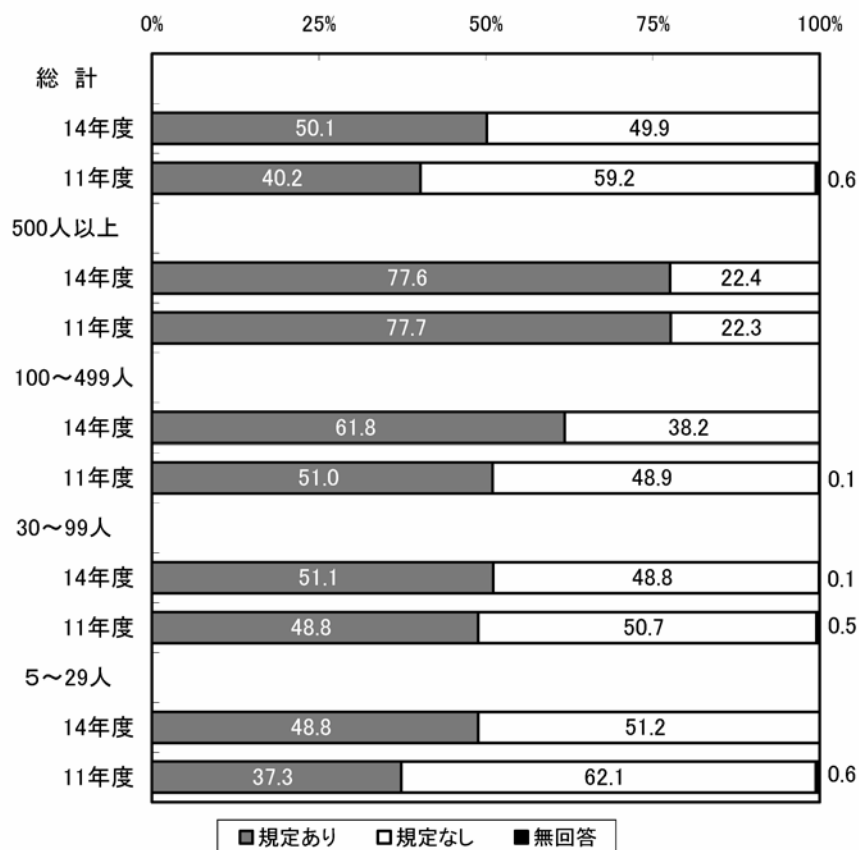
11年度調査と14年度調査では、深夜業の有無についての設問の形式・内容が異なる。11年度調査では介護を行っている労働者に対する深夜業があるかどうかを尋ねているが、14年度調査では、介護を行っている労働者に限らず深夜業そのものがあるかどうかを尋ねている。その結果、それに続く深夜労働が「ある」事業所に対する設問内容（「家族の介護のための深夜業の制限の規定があるか」）は同じであっても、回答する事業所の範囲は大きく異なっている。つまり、14年度調査の場合、介護を行う労働者に対する深夜業がない場合でも回答が求められる設計になっているのである。そのため、介護を行う労働者に対する深夜業の制限について「規定あり」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 (%)

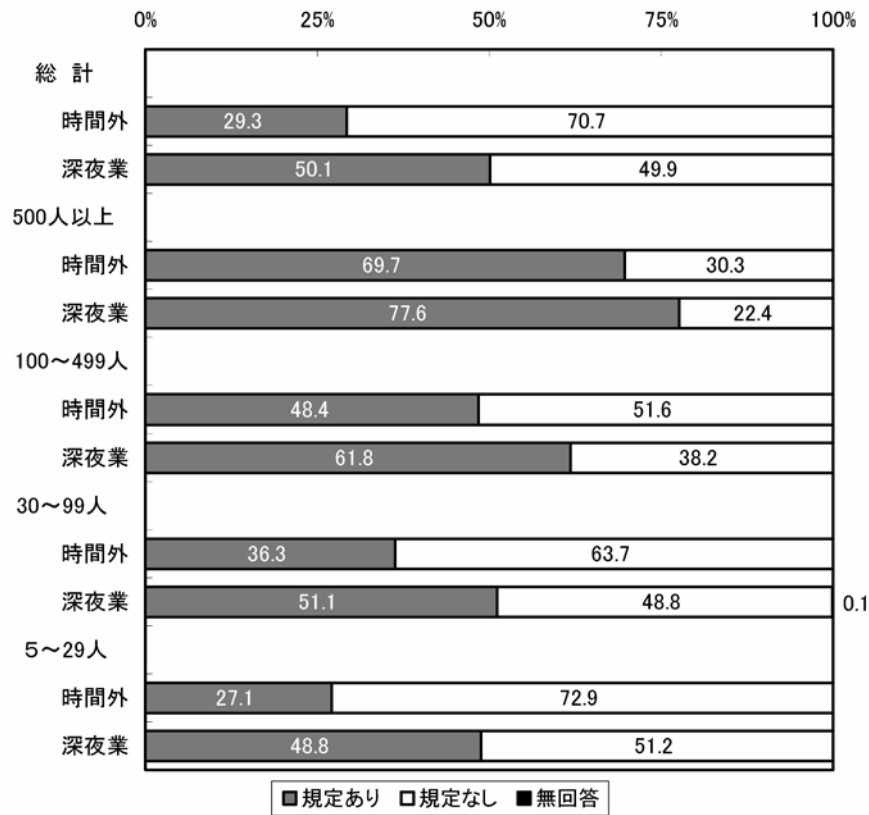
時間外労働 の制限	深夜業の制限		
	規定あり	規定なし	無回答
総計			
規定あり	94.5	5.5	0.0
規定なし	20.7	79.3	0.0
500人以上			
規定あり	92.0	8.0	-
規定なし	44.8	55.2	-
100～499人			
規定あり	91.4	8.6	0.0
規定なし	33.1	66.9	0.0
30～99人			
規定あり	94.3	5.6	0.1
規定なし	21.3	78.5	0.2
5～29人			
規定あり	94.9	5.1	-
規定なし	19.7	80.3	-

(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

