

## 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。

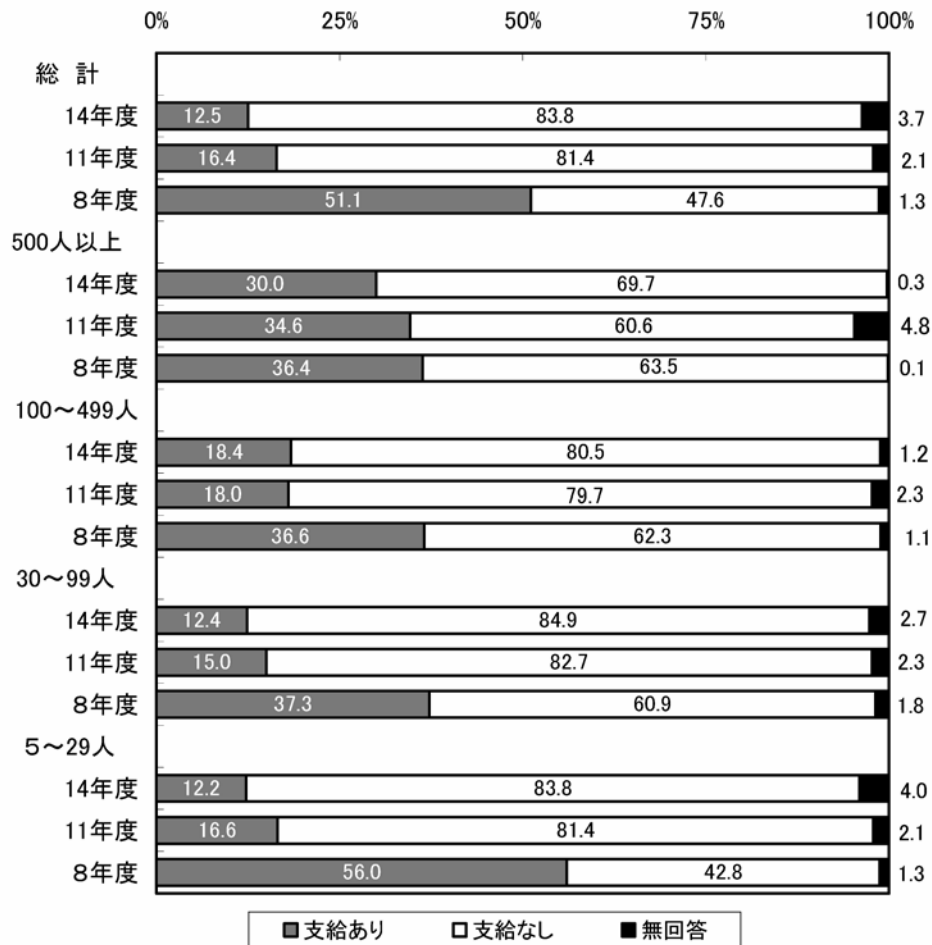
### 1. 休業期間中の経済援助

#### (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。

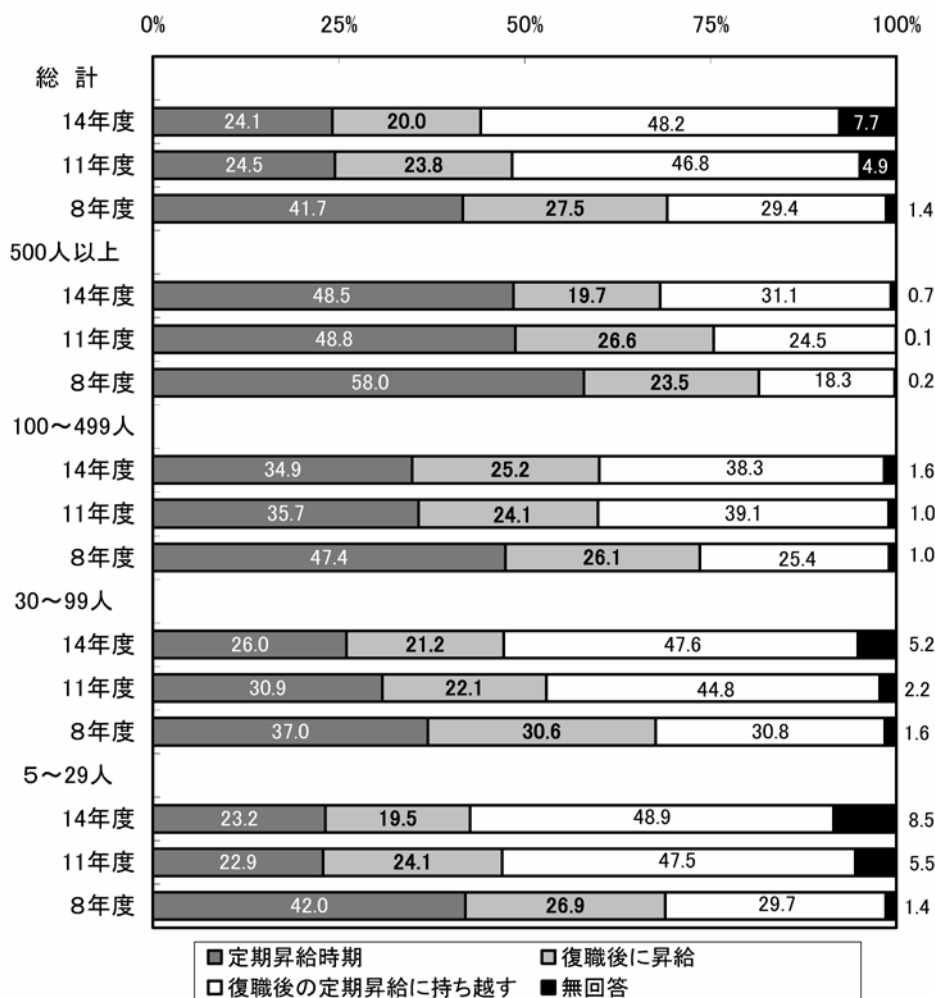
図表5 - 3 休業期間中の定期昇給の取扱い

(%)

	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。

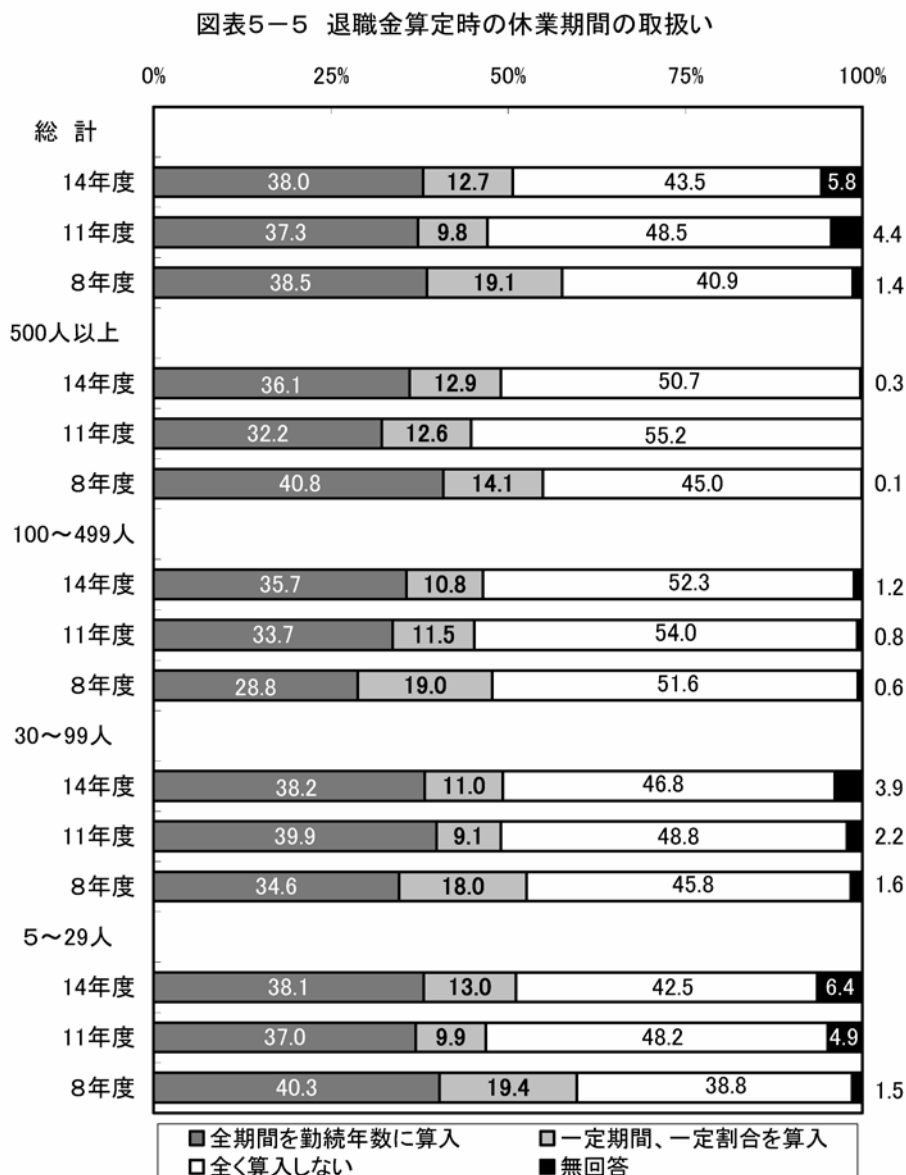
図表5-4 休業期間中の定期昇給の取扱い



(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。

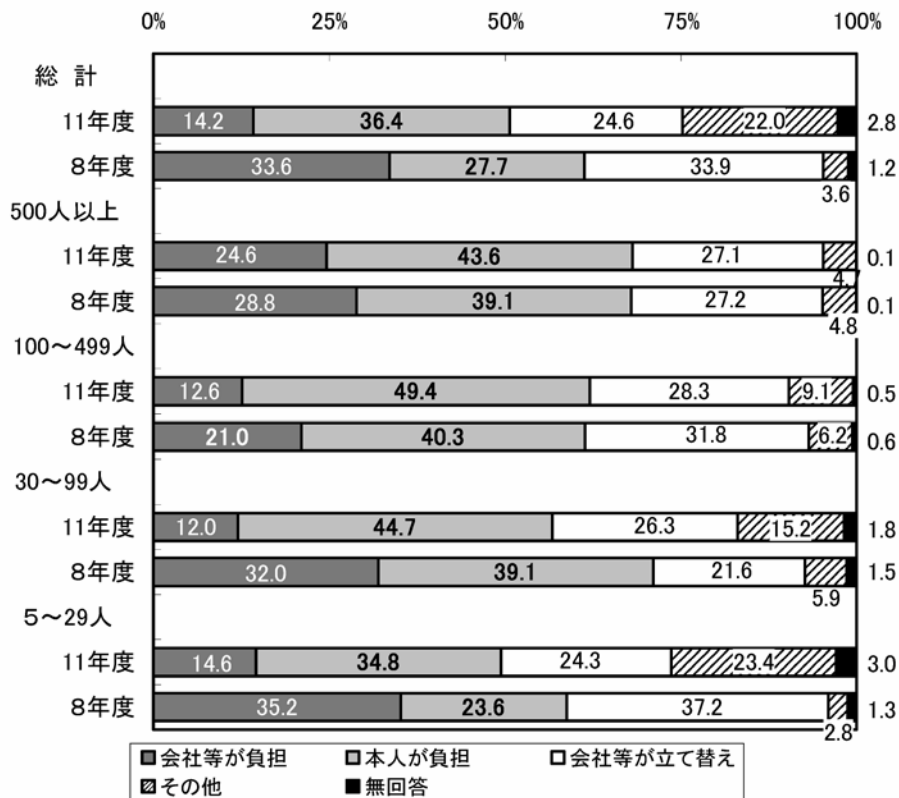
結果をみると、退職金算定時の休業期間の取扱いについては、調査年度や事業所規模による差はみられない。介護休業制度が努力義務であった8年度調査の時代も義務化された11

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。全体でみると、「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。

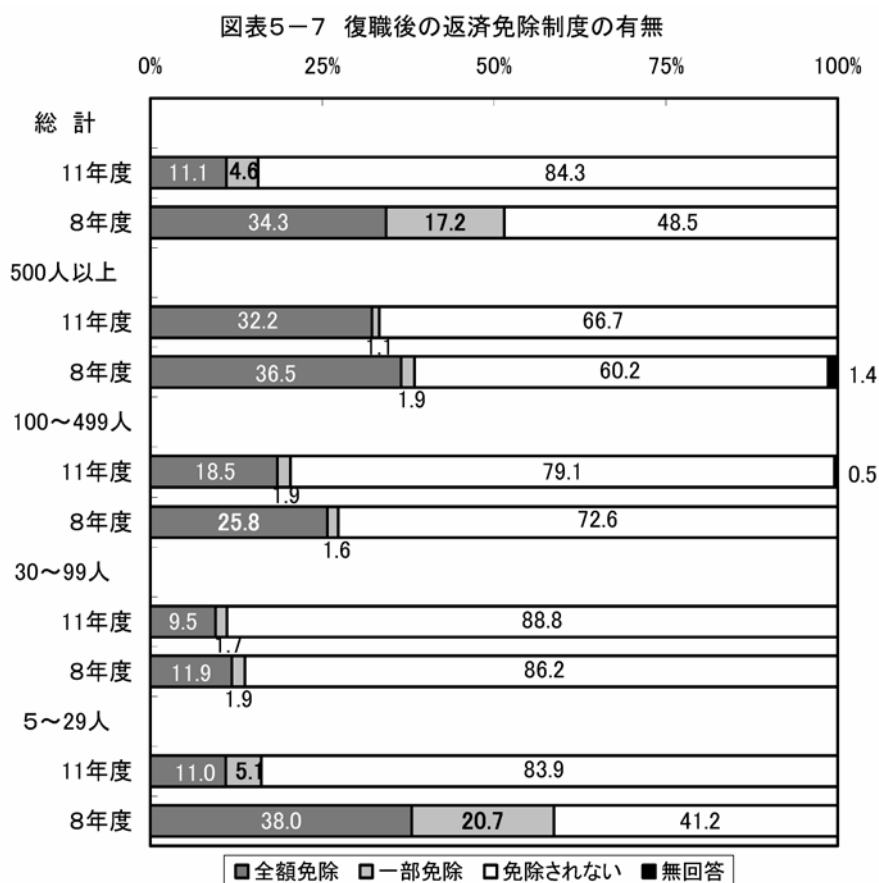
図表 5-6 休業期間中の社会保険料の支払い方法



(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。