

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⁽¹⁾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

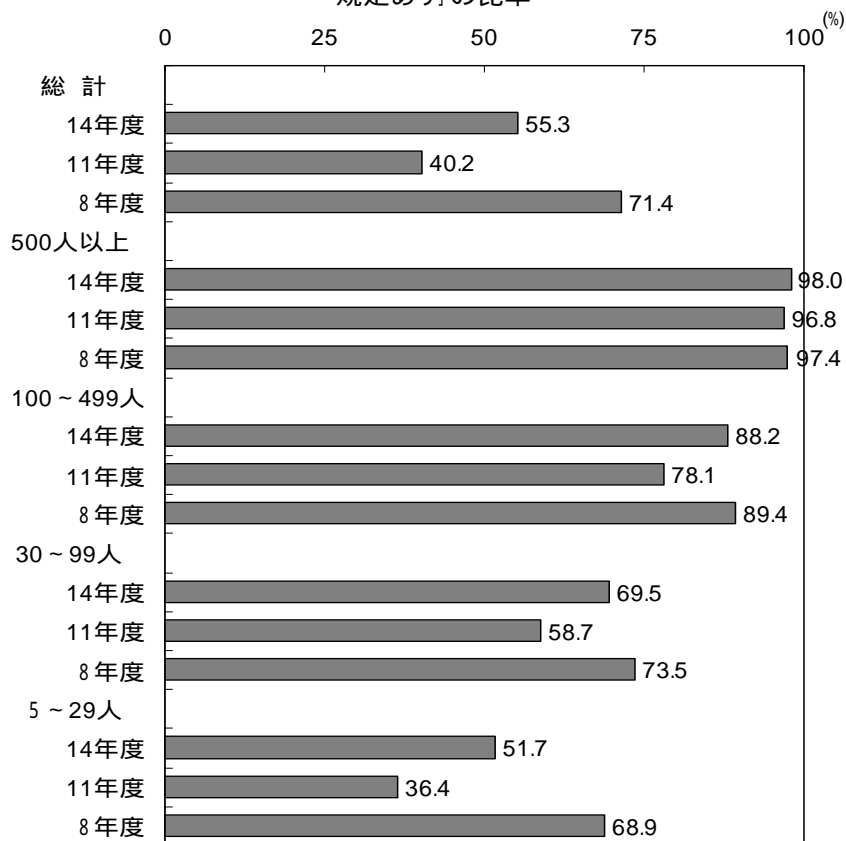
制度内容の吟味に入る前に、介護休業制度の規定の有無についての年次推移をみてみよう。各該当年度の「女性雇用管理基本調査」では、最初の設問で介護休業の規定の有無について尋ねている。ここで、介護休業制度の「規定あり」とは「就業規則等により制度が明文化されているものをいう」と定義されている。「規定あり」の比率は、どう推移しているだろうか。

図表2-1は、「規定あり」の比率を調査年度及び事業所規模⁽²⁾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⁽³⁾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。

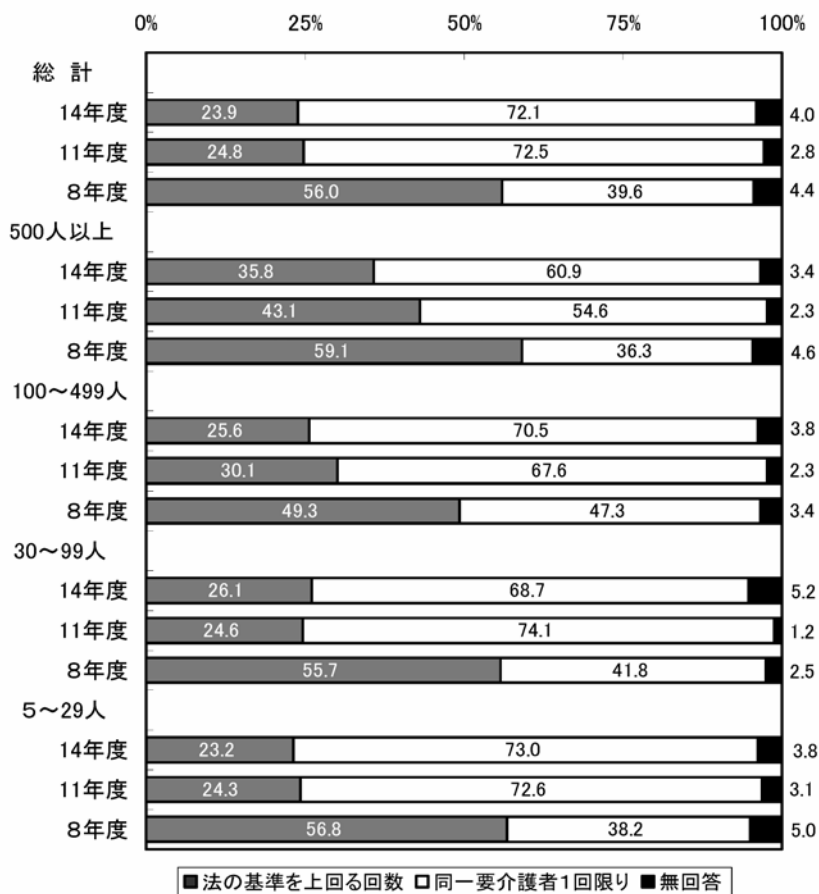
図表2-2は、「対象家族1人につき1回」という法の定めを上回る内容の制度を設けている事業所の割合を、事業所規模、調査年度の別にみたものである⁽⁴⁾。また、図表2-3は、法が定める基準を上回って講じられている制度の内容を事業所規模、調査年度の別にまとめたものである。これらの結果から以下のことが分かる。

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」の内容の類型

(%)

	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⁽⁵⁾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

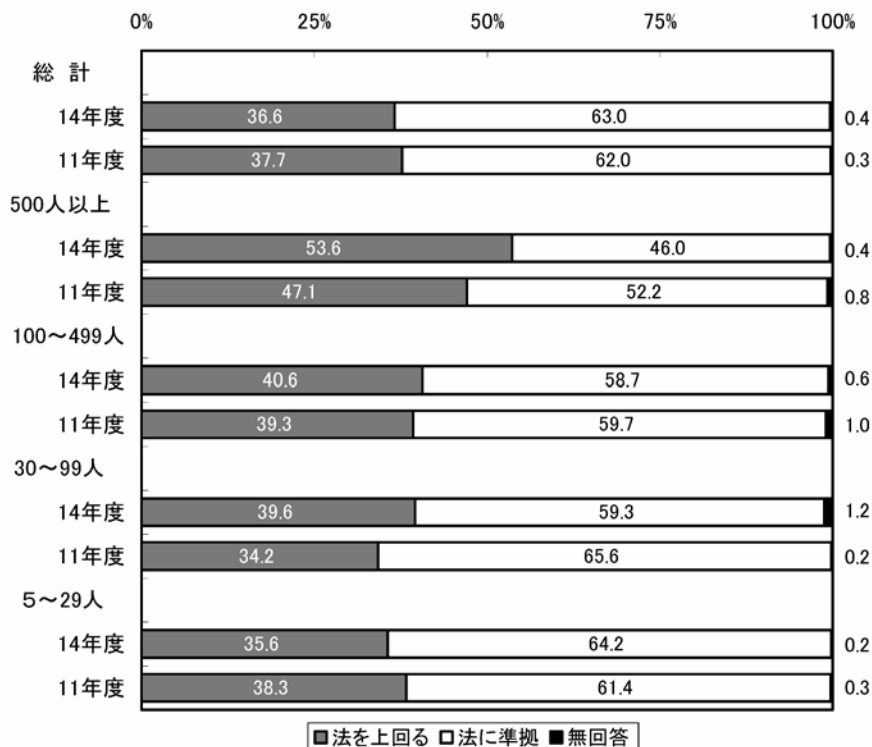
日本労働研究機構「育児や介護と仕事との両立に関する調査報告書」2003.9。表の数値は調査対象者本人及び配偶者の調査結果を合して再集計したものである。

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⁽⁶⁾。

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⁽⁷⁾。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と同じ

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。

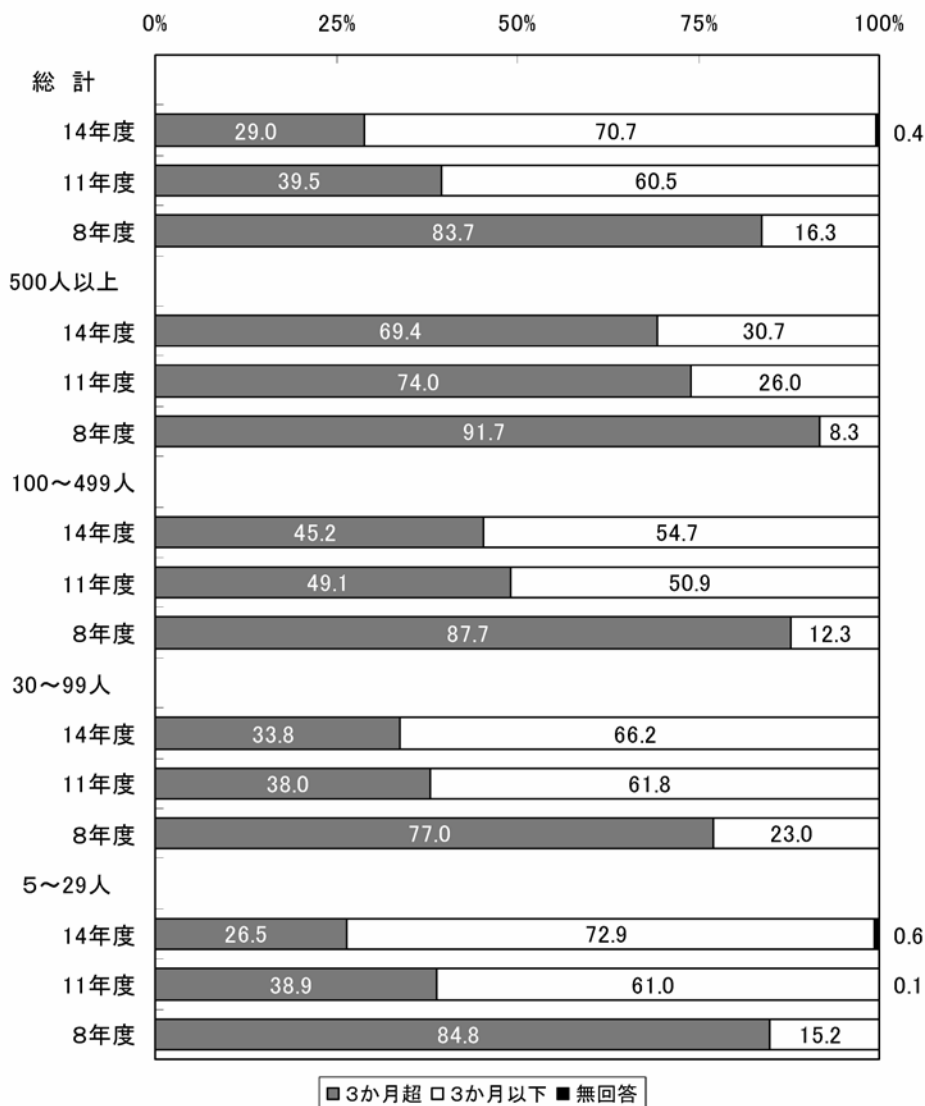
結果をみると、法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の比率は、事業所規模による差、調査年度による差がともにみられる。まず、事業所規模による差をみると、規模が大きいほど法が定める基準を上回る制度を設けている事業所の比率が高くなっており、14年度の場合、その比率は「5～29人」の26.5%に対して、「500人以上」では69.4%と2倍以上の格差がある。

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 ⁽¹⁾ (n=111)	労働省調査 ⁽²⁾ (n=328)	労働省調査 ⁽³⁾ (H11度)	厚生労働省調査 ⁽⁴⁾ (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。

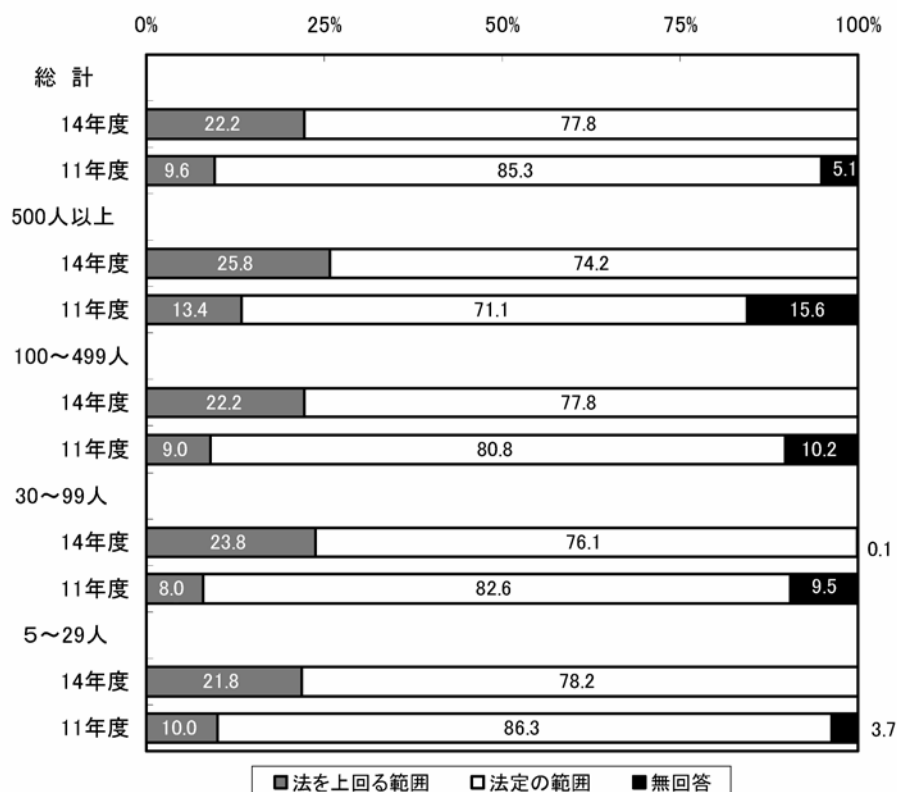
5. 対象家族の範囲

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⁽⁸⁾、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⁽⁹⁾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