

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

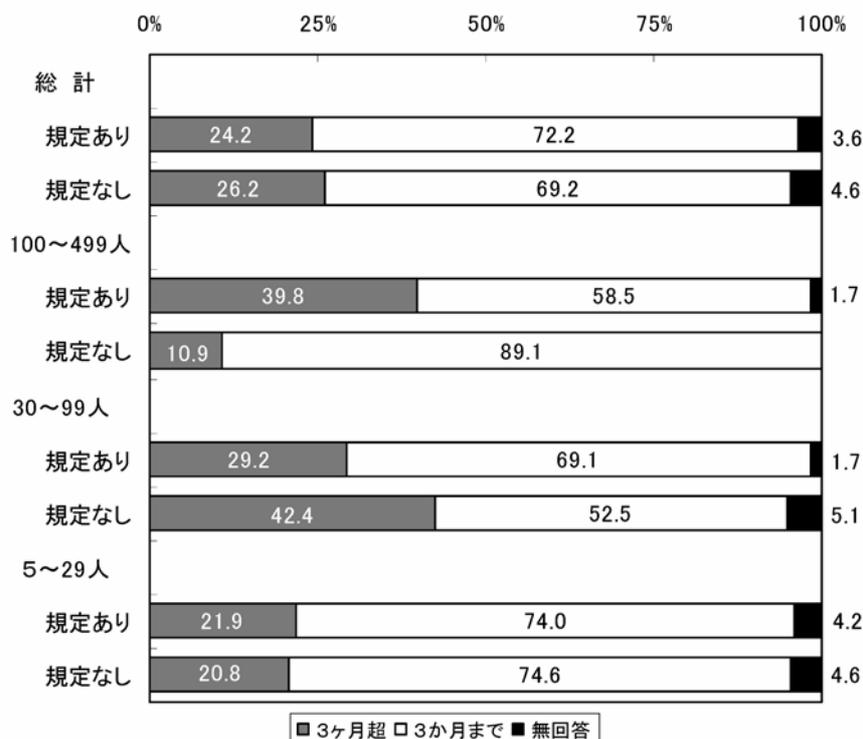
(注) 集計は14年度調査結果による。「500人以上」では「規定なし」がごく少数であるため分析から除いた。図表6-2～図表6-6も同様である。

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、もっとも多くの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。

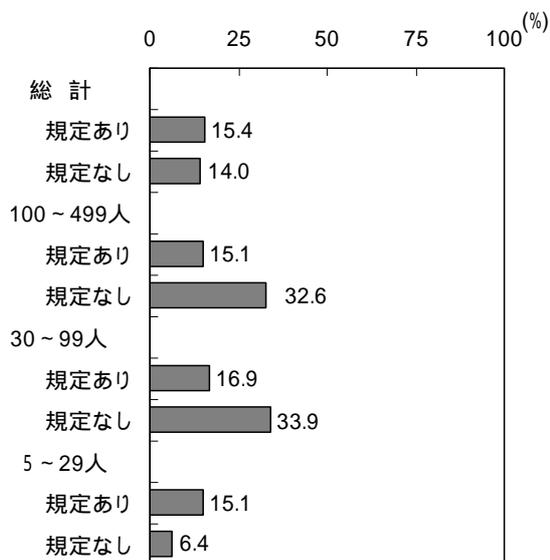
図表6-2 介護休業の規定の有無と短時間勤務制度の最長利用期間



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。

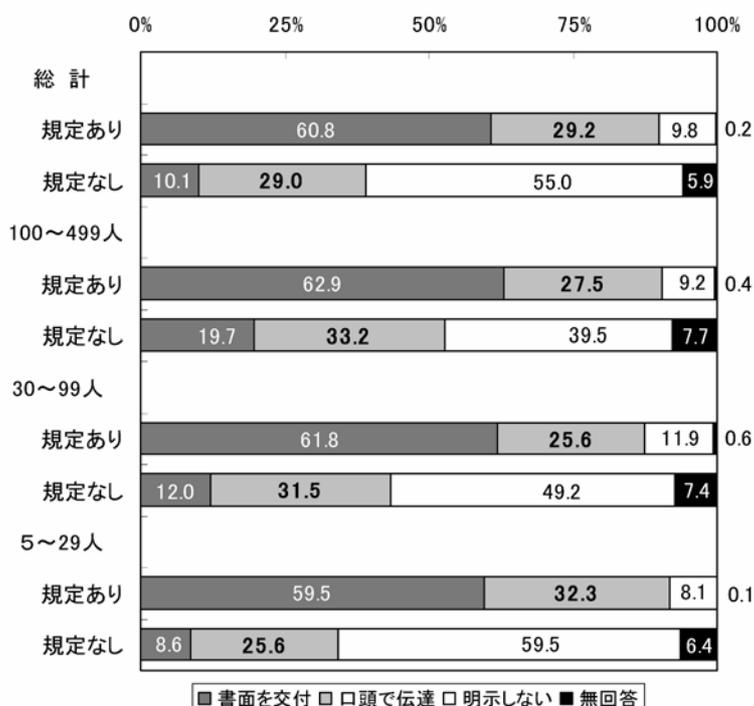
(2) 介護休業の規定の有無と労働条件の明示の有無

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 ϕ (ファイ)係数⁽¹⁾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

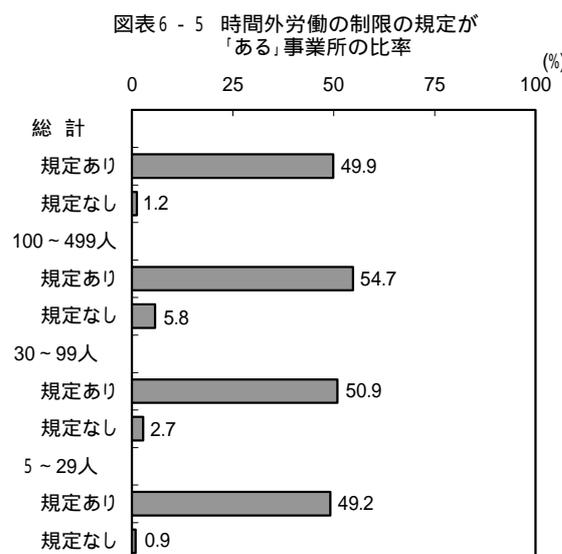


(3) 介護休業の規定の有無と労働条件の明示の有無、制限の規定の有無

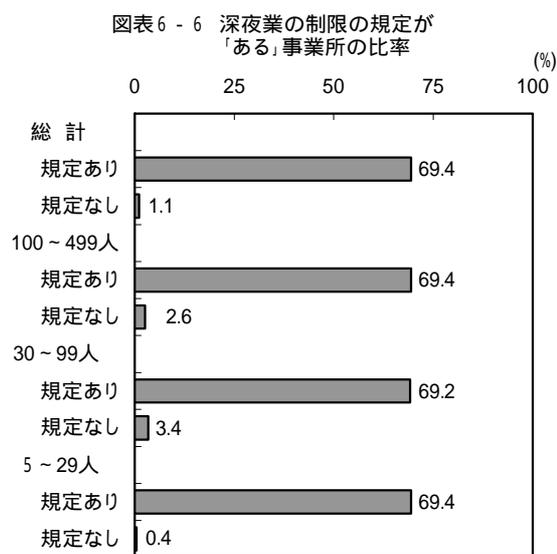
次に、介護休業制度の規定の有無と時間外労働や深夜業の制限規定の有無との関係について検討する。休業制度の規定がある事業所では、時間外労働や深夜業の制限規定をしている

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

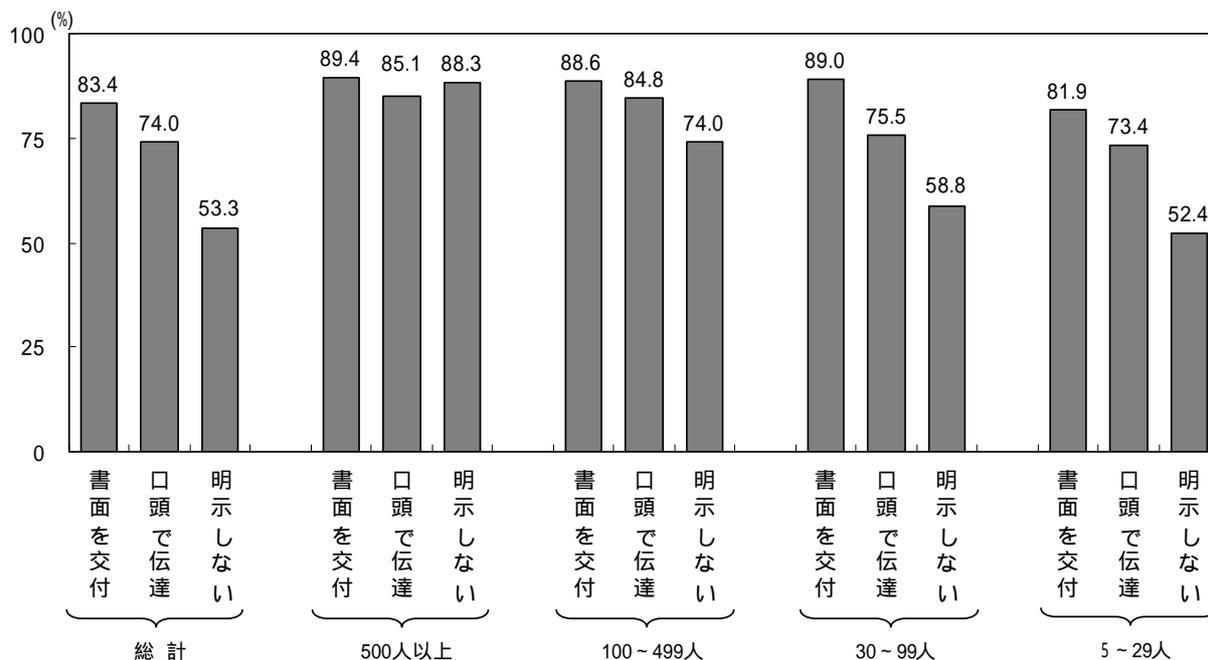
介護休業中及び休業後の労働条件の明示をしている事業所とそうでない事業所、明示している場合書面を交付している事業所と口頭で伝えるだけの事業所では、休業中の待遇や休業後の賃金、配置その他の労働条件の内容に差がみられるかどうかを検討した⁽²⁾。「書面の交付という、いわば公的な手続きを取り入れている事業所は、それだけ社会的責任ということに対する認識を強くもっている。それ故に、労働条件の内容も、休業する従業員により配慮したものとなっているであろう」というのが、分析に際しての問題意識、仮説である。

「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



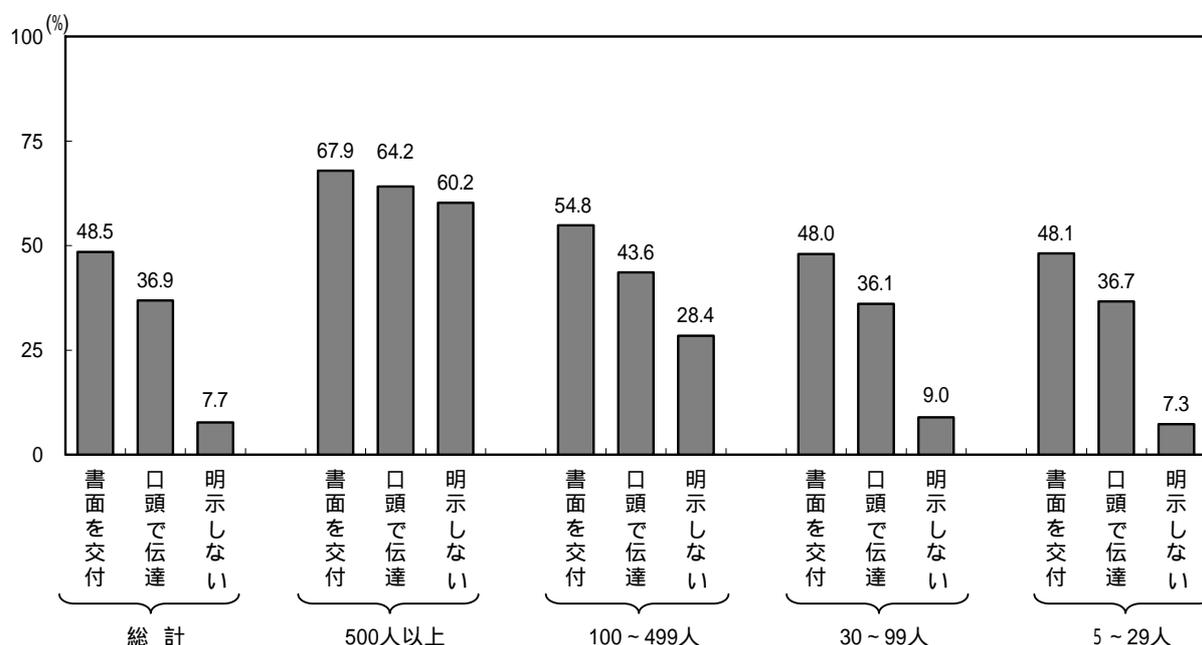
(2) 労働条件の明示の有無・方法と職業能力の維持、向上のための措置

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

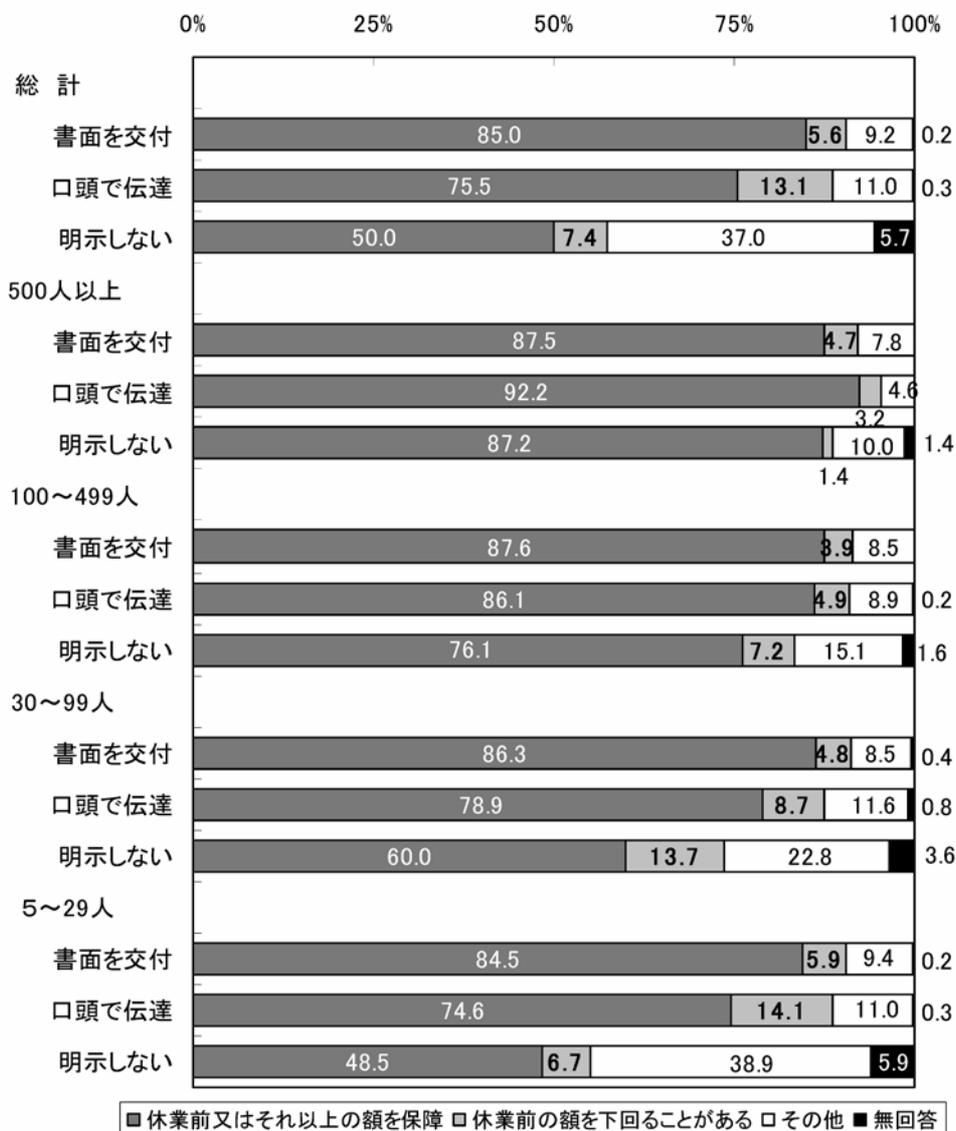


(3) 労働条件の明示の有無・方法と復職後の賃金の取扱い

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

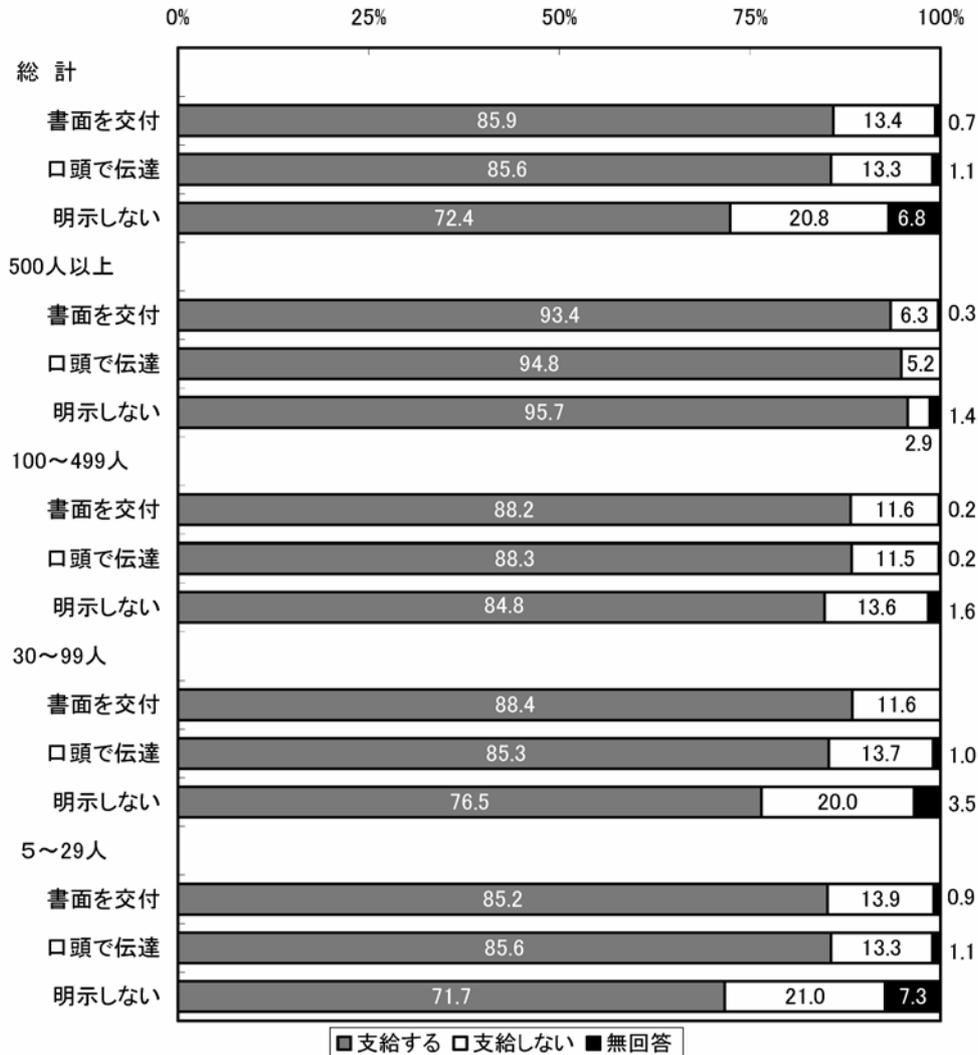


(4) 労働条件の明示の有無・方法と算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取扱い等

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⁽³⁾。

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」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