

ことは論をまたない。どのような仕組みを整えれば休業取得率を算出するために必要な情報の収集が可能となるのか、知恵を出し合い論議を深めることが急務といえる。行政の力を期待したい。

介護休業問題の調査研究は緒についたばかりである。今回は、制度の導入状況に関する基礎資料・情報の作成を主たる目的として、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」の8年度、11年度、14年度の調査結果の再集計・分析を行った。こうした基礎的研究の積み重ねも、これからである。また、利用状況に関するより大規模な調査研究を行っていくことの必要性も大きい。何よりも優先されるべき調査研究といってもよいだろう。多くの機関、多くの研究者が、この問題をテーマに取り組みられることを願っている。

注 .

- (1) 井手亘、久保真人、堀田千秋「訪問介護サービス事業の現状」日本労働研究機構資料シリーズ No120、2002.3
- (2) 朝日新聞社「全国ケアマネジャー調査」2001.4.5 付朝日新聞記事
- (3) 堀田千秋「ホームヘルパーの仕事・役割をめぐる諸問題」日本労働研究機構調査研究報告書 No153、2003.3
- (4) 第1章で紹介した国民生活センターの調査、日本労働研究機構調査（第1章の注(1)を参照のこと）などがある。
- (5) 上記(3)(4)にあげた調査
- (6) 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

補論 介護休業制度の概要

2004年1月に改正案がまとめられた「改正育児・介護休業法」は、2004年12月1日第161回国会で成立し、2005年4月より施行されることとなった。介護休業制度に関わる部分の改正案の内容は、「一定の要件を満たす有期雇用者にも適用」(現行では有期雇用者は適用外)、「同一家族について分割取得を可能に」(現行は同一家族について1回限り)というものである。

雇用労働者として就業している女性の4割が短時間雇用者である(厚生労働省「平成15年版働く女性の実情」)現状において、有期雇用者への適用拡大は仕事と家庭の両立を促進する上で必要不可欠なことであり、かつ有効であると期待できる。介護休業の分割取得もまた同様の効果が期待される。とはいえ、改善が望まれる事項は他になかったのか、あるとすれば今回の改正が優先されるべき事情や根拠は何であったのか、今後さらにどのような改定が求められるのか等々、検討すべき問題は多い。例えば、休業期間(現行は最長で3カ月)の問題。施設入所の希望はなかなか叶えられず在宅介護の比重が高まるなか、「ホームヘルプサービスやデイサービスを利用しているが、日々、親が一人で家にいる時間帯がいつも不安」(日本経済新聞2004.2.17記事より引用)というケースは増えてくるであろう。「在宅介護の場合、フレックスタイム制など柔軟な働き方の支援が重要」(日本経済新聞、同上)という指摘にあるように、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の充実がいっそう重要になると同時に、3カ月という期間の延長への要望もまた大きいのではないかと推察される。また、介護対象の家族範囲の問題もある。老老介護が進むにつれて、孫が両親を手助けしながら祖父母の介護をする必要もでてくるだろう。しかし、現行では、同居していない祖父母のために介護休業をとることはできない。三世帯世帯の比率が激減している状況⁽¹⁾にあって、同居条件の緩和に対する要望が強まるのではないかと推察される。

本研究の目的のひとつは、現状において、どれだけ企業が法の定める基準を上回る内容の介護休業制度を設けているか、設けている場合その内容はどのようなものとなっているか、その実態を明らかにすることにある。そのために、法が定める基準はどのような内容となっているかを正確に理解・把握することは必要不可欠であり、補論として、介護休業法を概観し、法が定める基準について整理することとした。図表補-1は、介護休業制度の概要をまとめたものである(厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より引用)。概要であるため説明などを簡略化している個所もあるので、以下で、図表の内容にそって若干の捕捉を加えていく⁽²⁾。なお、文中で用いている「規則」「指針」とは、以下の略称である。

* 規則：「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)

* 指針：「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)

図表補 - 1 介護休業法における制度の概要

* [] は、省令事項
 * [] は、平成13年度改正に係る事項

休業制度	休業の定義	労働者がその要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の傷害により、[2週間以上の期間]にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	労働者（日々雇用及び期間雇用を除く） 労使協定で対象外にできる労働者 ・雇用された期間が1年未満の労働者 ・3月以内に雇用関係が終了する労働者 ・週所定労働日数が2日以下の労働者
	対象となる家族の範囲	配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母及び子 [同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫] 配偶者の父母
	期間・回数	連続した3月（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて3月）以内の期間 対象家族1人につき1回
	手続き	[書面で]事業主に申出 [事業主は、証明書類の提出を求めることができる。] 申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間 [2週間前の日までに]申し出ることにより、3月の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 休業開始予定日の前日までに申出撤回可 上記の場合、その後の再度の申出は1回は可
	不利益取扱いの禁止	休業申出をし、又は休業したことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いの禁止
時間外労働を制限する制度	制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長してはならない。
	対象労働者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 [3 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者]
	期間・回数	1回の請求につき1年以上1年以内の期間 請求できる回数に制限なし
	手続	開始の日の1月前までに請求
例	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。	
深夜業を制限する制度	制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合には、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない。
	対象労働者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。 1 日々雇用される労働者 2 勤続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって、 イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう。 4 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者
	期間・回数	1回の請求につき1年以上6月以内の期間 請求できる回数に制限なし
	手続	開始の日の1月前までに請求
例	事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める。	
勤務時間短縮等の措置等	常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、連続する3月（介護休業した期間があれば、それとあわせて3月）以上の期間における次の措置のいずれかを講ずる義務 ・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	
家族を介護する労働者等に関する措置	その家族を介護する労働者に関して、休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務	
労働者の配慮に関する配慮	就業場所の変更を伴う配慮の変更において、就業場所の変更により就業しつつ家族の介護を行うことが困難となる労働者がいるときは、その家族の介護の状況に配慮する義務	

厚生労働省「育児・介護休業法のあらまし」より

1. 介護休業制度について

(1) 休業の定義

図表補 - 1 の休業の定義にある「常時介護を必要とする状態」とは、次のいずれかに該当するものである。介護保険制度の要介護・要支援の定義とは異なる点に注意を要する。

日常生活動作事項(図表補 - 2 の事項欄の歩行、排泄、食事、入浴、着脱衣の5項目)のうち、全介助が1項目以上および一部介助が2項目以上あり、かつ、その状態が継続すると認められること。

問題行動(図表補 - 3 の行動欄の攻撃的行為～失禁の7項目)のいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

図表補 - 2 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

第1表(日常生活動作)

状態 事項	1 自分で可	2 一部介助	3 全部介助
イ 歩 行	・杖等を使用し、かつ時間がかかっても自分で歩ける	・付添いが手や肩を貸せば歩ける	・歩行不可能
ロ 排 泄	・自分で昼夜とも便所ができる ・自分で昼は便所、夜は簡易便器を使ってできる	・介助があれば簡易便器ができる ・夜間はおむつを使用している	・常時おむつを使用している
ハ 食 事	・スプーン等を使用すれば自分で食事ができる	・スプーン等を使用し、一部介助すれば食事ができる	・臥床のままで食べさせなければ食事ができない
ニ 入 浴	・自分で入浴でき、洗える	・自分で入浴できるが、洗うときだけ介助を要する。 ・浴槽の出入りに介助を要する	・自分でできないので全て介助しなければならない ・特殊浴槽を使っている ・清拭を行っている
ホ 着脱衣	・自分で着脱ができる	・手を貸せば、着脱できる	・自分でできないので全て介助しなければならない

第2表(問題行動)

程度 行動	重 度	中 度	軽 度
イ 攻撃的行為	人に暴力をふるう	乱暴なふるまいを行う	攻撃的な言動を吐く
ロ 自傷行為	自殺を図る	自分の体を傷つける	自分の衣服を裂く、破く
ハ 火の扱い	火を常にもてあそぶ	火の不始末が時々ある	火の不始末をすることがある
ニ 徘徊	屋外をあてもなく歩きまわる	家中をあてもなく歩きまわる	ときどき部屋内でうろうろする
ホ 不穏興奮	いつも興奮している	しばしば興奮し騒ぎたてる	ときには興奮し騒ぎたてる
ヘ 不潔行為	糞尿をもてあそぶ	場所をかまわず放尿、排便をする	衣服等を汚す
ト 失禁	常に失禁する	時々失禁する	誘導すれば自分でトイレに行く

(2) 対象労働者

現行の介護休業法では、有期雇用者は対象労働者から除外されている。この点、2005年4月から施行される改正育児・介護休業法では、「1年以上の勤務実績など一定の要件を満た

す有期雇用者にも適用する」ことが盛り込まれている（厚生労働省雇用均等分科会「仕事と家庭の両立支援対策の充実について（報告）」2003.12.25 参照）。内容は、「期間を定めて雇用される者にとっては、次のいずれにも該当するものに限り、介護休業の申出をすることができるものとする。」として、以下の2つの要件が附されている。

イ 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年以上である者。

ロ 介護休業開始予定日から起算して九十三日を経過する日（以下「九十三日経過日」という）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（九十三日経過日から一年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）。

(3) 対象となる家族の範囲

配偶者、父母（配偶者の父母を含む）及び子は無条件で対象家族となっているが、祖父母、兄弟姉妹、孫については、当該労働者が同居し、かつ、扶養していることが条件となっている点に注意を要する。

前述したように、老老介護が進むなかで、老いた母親に付き添って別居している祖父母の面倒を見に行くといったケースが増えてくることも予想される。今回は改正案件とはなっていないが、「同居していない祖父母も対象家族に」といった要望がでてくる可能性は十分に考えられる。

(4) 期間、回数

改正育児・介護休業法では、現行の「同一家族に対して1回限り」という要件が緩和され、「同一の対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して3か月まで休業できるようにする」ことが適当であるとされた。断続的な取得が認められる結果、利用しやすくなると予想される。但し、合計して最長3月という条件に変更はないので注意を要する。

(5) 手続き

ア．「申出期間（事業主による休業開始日の繰下げ可能期間）は2週間」について

希望どおりの日から休業するには開始予定日の2週間前までに申し出ることが必要。これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で開始日を指定できる。その場合、3月フルに休業できなくなる恐れもある。3月フルに休業する場合には、次にあげる「終了予定日の繰下げ」変更の申請が必要である。

イ．終了予定日の繰下げ可

休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、1回に限り、理由を問わず予定日を繰下げ変更し、3月の範囲で休業期間を延長できる。「変更申出書」の提出が必要。

ウ．休業開始予定日の変更（繰上げ・繰下げ）、休業終了予定日の繰上げについて

法律上の権利としては認められておらず、労働者の申出だけでは当然にできない。この点

は、開始繰上げ変更ができる育児休業制度と異なるので注意を要する。なお、この点に関して、取り決めやその手続き等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいと、「育児・介護休業法のあらまし」では解説している。

2．介護休業の終了、消滅

図表補 - 1 に掲載されていないが、制度では介護休業の終了などについても定めている。

(1) 介護休業の終了

以下の場合、終了予定日前であっても労働者の意思にかかわらず終了する。

労働者が介護休業申出に係る対象家族を介護しないこととなった場合

介護休業をしている労働者について、産前産後休業、育児休業、または新たな介護休業が始まった場合

対象家族を介護しないこととなった場合は、遅滞なくその旨を事業主に通知しなければならない。ここで「対象家族を介護しないこととなった場合」とは、省令で定める事由が生じた場合であり、具体的には次の場合をいう。

対象家族の死亡

離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係の消滅

労働者本人が負傷・疾病等により対象家族を介護できない状態になったこと

なお、老人ホームへの入所等の理由は、労働者の権利として終了事由にならないので注意を要する。

(2) 休業申出の消滅

休業開始前に対象家族を介護しないこととなった場合、申出はされなかったことになる。この場合も、その旨を事業主に通知しなければならない。

(3) 休業申出の撤回

労働者は、休業開始予定日の前日までであれば、理由を問わず、介護休業の申出を撤回することができる。介護休業の申出が撤回された後、再度、同一の家族について介護休業の申出を行った場合、事業主は1回目（撤回後の最初の申出）は拒むことはできない。つまり、一度休業の申出を撤回した家族についても、もう1回までは再び休業を申出て取得することができる。ただし、2回目以降は事業主はこれを拒むことができる。したがって、同一の家族について2度申出を撤回した場合、その対象家族について介護休業をとることができなくなる恐れがある。その点に注意が必要である。

3．時間外労働の制限

日々雇い入れられる者は時間外労働の制限を請求できないが、期間を定めて雇用される者は請求できる点は育児休業の場合と同様である。請求に対して、「事業の正常な運営を妨げ

る」と判断される場合、事業主は例外的に請求を拒絶することができるが、その場合、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁簡、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断することとなる。

なお、「指針」では、時間外労働の制限については、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としている。

4．深夜業の制限

時間外労働の制限と同様に、「指針」では、時間外労働の制限については、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としている。

5．事業主が講ずべき措置について

(1) 介護休業に関する定めの周知等の措置

ア．周知するための措置

事業主は、次の事項について、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しなければならない。

休業中の待遇に関する事項

休業中の経済的給付、教育訓練、福利厚生施設の利用など

休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項

休業後の給与、賞与、退職金の取扱い、配置(含む配置転換)、昇給昇格、年次有給付与(休業期間中は出勤したものとして扱わねばならない)など

その他の事項：次の2つがある。

- ・休業期間が終了した場合の労務の提供の開始時期
- ・労働者が休業期間について負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法

イ．休業を申し出た労働者に対する労働条件明示(「努力義務」とはいえ必須)

休業期間中の待遇など就業規則で予め定めた取扱いについて、休業の申出をした労働者に当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。

明示は、速やかに文書を交付することによって行うよう努めなければならない。

(2) 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置

介護休業の申出や休業後の再就業が円滑に行われるよう、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業または介護休業期間中の労働者の能力開発・向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければならない。「指針」において、次のものをあげている。

ア．雇用管理に関して必要な措置

原職または原職相当職への復帰が多く行われていることに配慮すること。

上記 の考え方を前提に、他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えること。

イ．能力開発・向上等に関して必要な措置

労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければならない。

該労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に措置が講じられることが望ましい。

(3) 勤務時間の短縮等の措置

ア．「短時間勤務制度」の内容について

「規則」では、短時間勤務制度として次の4つのタイプをあげている。

1日の所定労働時間を短縮する制度

週または月の所定労働時間を短縮する制度

週または月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務・特定の曜日だけの勤務等の制度)

労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

事業主は、措置の少なくとも1つを講ずれば足り、労働者の求めの都度これに応じた措置を講ずることまで義務づけられているわけではない。しかし、「指針」において、次の点を配慮すべきことをうたっている。

短時間勤務の制度は、(…略)その要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

介護保険が在宅介護に比重を置いていることもあり、在宅介護の必要性・必然性が高まるなかで、柔軟な働き方を可能にする「勤務時間の短縮等の措置」の充実に対する必要性、要望は一段と高まることが予想される。実情はどうなっているかは関心事のひとつである。

イ．対象労働者について

日雇い労働者は対象外であるが、有期雇用者は対象となる。

休業を取得したことがある者でも、現に休業していない者は対象に含まれる。

ウ．期間

義務づけられる期間は、連続する3月の期間以上の期間。

介護休業した場合は、両方を合わせて休業開始予定日から3月以上の期間

法律が定める最適基準は、介護休業の期間と勤務時間の短縮等の措置の期間を合わせて3月であり、それぞれが3月ではない。今回の改正案でもこの点に変更はない。この点についても、実施状況、利用者の要望がどうであるかが注目される。

(4) 家族の介護を行う労働者に対する措置

法に定められた介護休業の内容は、すべての企業に一律に義務づけられる最低基準であり、最低基準を上回る制度を労使の努力によって決定していくことを求めている。

ア．「その介護を必要とする期間、回数等に配慮した」について

指針では、具体的には次の事項に留意しつつ、企業の雇用管理等に伴う負担との調和をも勘案して、必要な措置を講ずるよう努力することを事業主に求めている。

労働者が介護する家族の発症からその症状が安定期になるまでの期間または老人福祉施設への入所その他介護に係わるサービスを利用することができるまでの期間が3月を超える場合があること。

既に介護休業をしたことがある対象家族または勤務時間の短縮等の措置が講じられた対象家族についても、介護を要する状態でなくなった後再び介護を必要とする状態となる場合があること。

対象家族以外の家族についても、他に近親の家族がいない場合等労働者が介護をする必要性が高い場合があること。

要介護にない家族を介護する労働者であっても、その家族の介護のため就業が困難となる場合があること。

労働者が家族を介護する必要性の程度が変化することに対応し、制度の弾力的な利用が可能となることが望まれる場合があること。

注

- (1) 総務省「国勢調査」によると、65歳以上の親族がいる一般世帯に占める三世代世帯の割合は、1980年46.9%、1985年42.6%、1990年36.4%、1995年30.1%、2000年23.0%となっている。
- (2) ここでは、育児・介護休業制度のなかで介護休業制度に関わる部分だけを取り出して概説している。制度全体についての概説ではないので、この点を留意してほしい。

付 表

(注) 付表は、厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果のみ掲載している。

第2章

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
(%)

	総計	規定あり	規定なし	無回答
総計				
14年度	100.0	55.3	44.7	0.0
11年度	100.0	40.2	59.8	0.0
8年度	100.0	71.4	27.4	1.2
500人以上				
14年度	100.0	98.0	2.0	0.0
11年度	100.0	96.8	3.2	0.0
8年度	100.0	97.4	2.5	0.1
100～499人				
14年度	100.0	88.2	11.8	0.0
11年度	100.0	78.1	21.9	0.0
8年度	100.0	89.4	9.9	0.7
30～99人				
14年度	100.0	69.5	30.3	0.2
11年度	100.0	58.7	41.3	0.0
8年度	100.0	73.5	25.3	1.3
5～29人				
14年度	100.0	51.7	48.3	0.0
11年度	100.0	36.4	63.6	0.0
8年度	100.0	68.9	29.8	1.3

表2-2 事業所規模別取得回数

(%)

	法の基準を上回る回数	同一要介護者2回以上	同一疾病1回以上	制限なし	同一要介護者1回限り	無回答
総計						
14年度	23.9	1.3	6.2	16.4	72.1	4.0
11年度	24.8	3.5	5.5	15.8	72.5	2.8
8年度	56.0	1.5	16.2	38.4	39.6	4.4
500人以上						
14年度	35.8	1.6	16.0	18.2	60.9	3.4
11年度	43.1	4.2	16.5	22.4	54.6	2.3
8年度	59.1	2.8	20.1	36.2	36.3	4.6
100～499人						
14年度	25.6	1.2	7.4	17.1	70.5	3.8
11年度	30.1	3.6	9.0	17.5	67.6	2.3
8年度	49.3	1.7	10.1	37.4	47.3	3.4
30～99人						
14年度	26.1	0.9	6.9	18.3	68.7	5.2
11年度	24.6	3.7	7.4	13.5	74.1	1.2
8年度	55.7	1.5	8.1	46.0	41.8	2.5
5～29人						
14年度	23.2	1.4	5.9	15.9	73.0	3.8
11年度	24.3	3.5	4.7	16.1	72.6	3.1
8年度	56.8	1.4	18.9	36.6	38.2	5.0

(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。

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

表 2 - 4 対象労働者の範囲

	法を上回る	法に準拠	無回答
総計			
14年度	36.6	63.0	0.4
11年度	37.7	62.0	0.3
500人以上			
14年度	53.6	46.0	0.4
11年度	47.1	52.2	0.8
100～499人			
14年度	40.6	58.7	0.6
11年度	39.3	59.7	1.0
30～99人			
14年度	39.6	59.3	1.2
11年度	34.2	65.6	0.2
5～29人			
14年度	35.6	64.2	0.2
11年度	38.3	61.4	0.3

(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。

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設けている事業所を母数として集計。

表 2 - 6 法の基準を上回って適用する労働者のタイプ

(%)

	複数の労働者タイプに適用			1つの労働者タイプにのみ適用					無回答
	計	4者全員	複数タイプ	計	有期雇用者	2日以下 勤務者	勤続1年 未満者	3か月内の 退職予定者	
総計									
14年度	42.0	6.9	35.1	58.0	33.6	3.8	6.4	14.1	0.0
11年度	58.8	11.5	47.3	40.3	15.4	3.4	7.6	13.8	0.9
500人以上									
14年度	48.9	3.4	45.5	51.1	24.7	4.2	9.6	12.6	0.0
11年度	47.3	3.9	43.5	51.0	18.3	3.2	15.4	14.1	1.7
100～499人									
14年度	44.6	6.6	38.0	55.4	26.9	3.4	12.5	12.6	0.0
11年度	39.6	6.6	33.0	59.0	22.2	4.8	14.4	17.6	1.4
30～99人									
14年度	47.1	11.9	35.2	52.8	27.2	3.4	5.7	16.4	0.1
11年度	41.7	3.8	37.9	55.7	23.9	6.4	10.7	14.7	2.6
5～29人									
14年度	40.5	5.7	34.8	59.5	35.8	4.0	6.2	13.6	0.0
11年度	63.6	13.4	50.2	35.8	13.2	2.7	6.5	13.4	0.5

表 2 - 7 事業所規模別最長介護休業期間

(%)

	3か月超	3か月超			3か月以下	無回答
		3か月超～ 1年未満	1年	1年超または 無制限		
総計						
14年度	29.0	7.3	17.0	4.7	70.7	0.4
11年度	39.5	9.8	23.8	5.9	60.5	0.0
8年度	83.7	11.4	59.6	12.7	16.3	0.0
500人以上						
14年度	69.4	13.5	52.0	3.9	30.7	0.0
11年度	74.0	8.8	59.9	5.2	26.0	0.0
8年度	91.7	9.4	74.0	8.3	8.3	0.0
100～499人						
14年度	45.2	10.5	30.8	3.9	54.7	0.0
11年度	49.1	8.1	36.4	4.6	50.9	0.0
8年度	87.7	14.5	65.6	7.5	12.3	0.0
30～99人						
14年度	33.8	8.6	20.5	4.7	66.2	0.0
11年度	38.0	7.4	26.5	4.1	61.8	0.0
8年度	77.0	11.1	51.2	14.7	23.0	0.0
5～29人						
14年度	26.5	6.8	15.1	4.6	72.9	0.6
11年度	38.9	10.5	22.1	6.4	61.0	0.1
8年度	84.8	11.2	60.7	12.9	15.2	0.0

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

表2 - 9 事業所規模別対象家族の範囲

(%)

	法を上回る 範囲	法定の範囲			法定の範囲	無回答
		拡大家族員	その他	制限なし		
総計						
14年度	22.2	3.3	11.6	7.3	77.8	0.0
11年度	9.6	3.8	1.6	4.2	85.3	5.1
500人以上						
14年度	25.8	11.1	11.8	2.8	74.2	0.0
11年度	13.4	9.4	2.3	1.7	71.1	15.6
100～499人						
14年度	22.2	7.1	11.3	3.7	77.8	0.0
11年度	9.0	5.7	1.7	1.5	80.8	10.2
30～99人						
14年度	23.8	4.6	12.5	6.8	76.1	0.1
11年度	8.0	4.4	2.0	1.5	82.6	9.5
5～29人						
14年度	21.8	2.7	11.4	7.7	78.2	0.0
11年度	10.0	3.5	1.5	5.0	86.3	3.7

(注1)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、集計から除いてある。

表2 - 10 法の基準を上回る対象家族の範囲の内容

(%)

	制限あり	制限なし	
		範囲を明示	その他
総計			
14年度	66.9	14.7	52.2
11年度	56.3	39.5	16.8
500人以上			
14年度	89.0	43.3	45.7
11年度	87.5	70.5	17.0
100～499人			
14年度	83.4	32.2	51.1
11年度	83.0	63.6	19.4
30～99人			
14年度	71.6	19.1	52.5
11年度	81.0	55.6	25.5
5～29人			
14年度	64.6	12.3	52.3
11年度	50.0	34.8	15.1

(注1)「範囲を明示」の具体的内容及びその比率は表2 - 10aの通りである。

表2 - 10 a 事業所規模及び調査年度別にみた拡大対象家族の範囲 (M.A.)

	同居していない家族			扶養していない家族		
	祖父母	兄弟姉妹	孫	祖父母	兄弟姉妹	孫
総計						
14年度	24.7	15.2	11.6	25.5	18.2	15.4
11年度	90.2	86.2	72.2	68.5	68.0	61.5
500人以上						
14年度	52.2	42.4	40.1	50.0	41.4	39.4
11年度	88.6	86.3	85.4	72.3	72.3	72.3
100～499人						
14年度	39.2	29.6	22.5	35.0	25.5	21.3
11年度	83.1	79.0	79.0	66.9	63.2	63.1
30～99人						
14年度	25.6	21.2	18.2	25.8	18.8	16.8
11年度	66.6	65.0	58.7	50.1	49.0	53.1
5～29人						
14年度	23.0	12.1	8.7	24.5	17.2	14.3
11年度	97.8	93.0	75.3	73.9	73.9	63.6

(注1)表2 - 10の「制限あり」を母数として求めた「範囲を明示」の内容別の比率である。

第3章

表3 - 1 働きながら家族の介護を行う労働者に対して講じている援助措置数

	2種類以上			1種類のみ	なし	無回答
	2～3種類	すべて				
総計						
14年度	17.2	16.4	0.8	26.7	56.1	0.0
11年度	16.5	15.9	0.6	16.2	66.9	0.4
8年度	13.1	10.2	2.8	22.8	63.5	0.6
500人以上						
14年度	33.1	32.3	0.8	51.2	15.7	0.0
11年度	33.1	32.9	0.2	46.6	19.9	0.5
8年度	13.6	13.6	0.1	39.5	46.4	0.5
100～499人						
14年度	26.9	26.1	0.8	44.4	28.4	0.3
11年度	24.5	24.3	0.2	34.3	40.6	0.6
8年度	16.7	15.8	0.9	28.0	54.7	0.6
30～99人						
14年度	22.3	21.3	1.0	32.1	45.6	0.0
11年度	19.0	18.7	0.3	26.7	53.6	0.7
8年度	9.3	8.3	1.0	24.5	66.1	0.1
5～29人						
14年度	16.0	15.2	0.8	25.1	58.9	0.0
11年度	15.8	15.2	0.6	14.1	69.7	0.4
8年度	13.6	10.1	3.5	21.7	64.0	0.7

(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。

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

(%)

	短時間勤務 制度	フレックス タイム制度	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
11年度	84.3	24.8	58.0	3.9
8年度	89.6	19.5	35.5	15.8
500人以上				
14年度	81.2	21.2	38.1	8.0
11年度	79.0	23.7	43.2	4.8
8年度	87.7	15.8	18.7	8.0
100～499人				
14年度	86.8	15.1	42.6	4.1
11年度	82.2	16.2	49.1	3.7
8年度	82.9	20.3	35.7	10.0
30～99人				
14年度	87.3	13.4	45.6	3.9
11年度	84.8	17.5	48.5	2.1
8年度	80.8	15.0	38.7	3.4
5～29人				
14年度	87.9	14.4	42.6	2.7
11年度	84.3	26.9	60.7	4.3
8年度	92.4	20.6	35.2	19.6

b. 「1種類のみ実施」の事業所

(%)

	短時間勤務 制度	フレックス タイム制度	繰上げ・ 繰下げ	経費の援助 措置
総計				
14年度	83.1	3.8	12.9	0.2
11年度	75.3	3.4	20.7	0.6
8年度	85.0	2.2	7.2	5.6
500人以上				
14年度	79.6	7.3	12.7	0.5
11年度	70.7	8.4	19.9	0.9
8年度	89.0	5.6	3.5	2.0
100～499人				
14年度	84.4	4.3	10.8	0.5
11年度	73.7	4.9	20.7	0.7
8年度	81.0	4.4	9.2	5.4
30～99人				
14年度	81.9	1.9	15.3	1.0
11年度	79.7	3.2	16.6	0.5
8年度	74.3	8.9	16.8	0.0
5～29人				
14年度	83.3	4.2	12.5	0.0
11年度	74.2	3.3	21.8	0.7
8年度	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。

表3-3 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
総計				
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
500人以上				
3か月以下	99.5	0.0	0.5	0.0
3か月超～1年未満	0.0	90.0	10.0	0.0
1年以上	0.0	0.0	100.0	0.0
100～499人				
3か月以下	96.3	1.1	2.5	0.1
3か月超～1年未満	0.3	99.7	0.0	0.0
1年以上	0.2	0.0	99.8	0.0
30～99人				
3か月以下	99.5	0.0	0.2	0.3
3か月超～1年未満	0.0	100.0	0.0	0.0
1年以上	0.0	0.0	99.9	0.1
5～29人				
3か月以下	100.0	0.0	0.0	0.0
3か月超～1年未満	0.0	100.0	0.0	0.0
1年以上	0.0	0.0	100.0	0.0

(注) 集計は14年度調査結果によって分析している。

表3 - 4 「短時間勤務制度」の最長利用期間

(%)

	3か月超				3か月以下	無回答
	3か月超	3か月超～1年未満	1年	1年超または無制限		
総計						
14年度	23.3	5.1	12.2	6.1	74.1	2.6
11年度	29.7	6.1	14.0	9.6	67.9	2.4
8年度	89.1	13.5	38.2	37.4	10.9	-
500人以上						
14年度	67.8	11.8	38.3	17.7	31.3	0.9
11年度	70.5	8.3	45.0	17.2	27.4	2.1
8年度	91.1	5.4	51.8	33.9	8.9	-
100～499人						
14年度	39.6	6.9	21.2	11.5	58.7	1.7
11年度	41.7	8.4	23.1	10.2	55.5	2.8
8年度	88.4	7.7	52.9	27.8	11.6	-
30～99人						
14年度	29.6	7.9	14.5	7.3	68.7	1.7
11年度	26.3	4.6	13.8	7.8	71.9	1.9
8年度	81.1	4.0	38.2	38.8	18.9	-
5～29人						
14年度	21.9	4.6	11.6	5.7	74.0	4.2
11年度	29.5	6.3	13.3	9.9	68.0	2.5
8年度	90.8	16.2	36.4	38.2	9.2	-

(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、短時間勤務制度を講じている事業所を対象として集計。

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	平成8年度				平成11年度				平成14年度			
	短時間勤務制度の最長利用期間				短時間勤務制度の最長利用期間				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	3か月超～1年未満	1年以上	無回答	3か月以下	3か月超～1年未満	1年以上	無回答
総計												
3か月以下	96.4	1.6	2.1	-	96.9	1.4	1.0	0.7	91.8	1.4	2.3	4.5
3か月超～1年未満	9.2	67.7	23.1	-	47.5	47.5	3.9	1.1	13.7	66.0	19.0	1.3
1年以上	2.0	10.7	87.3	-	14.6	3.9	75.3	6.2	14.7	4.1	80.5	0.7
500人以上												
3か月以下	-	-	-	-	85.7	7.9	4.9	1.5	85.9	8.3	4.3	1.5
3か月超～1年未満	-	-	-	-	15.5	59.4	23.3	1.8	10.4	70.8	16.0	2.8
1年以上	-	-	-	-	5.8	1.9	89.9	2.4	6.7	2.4	90.6	0.2
100～499人												
3か月以下	-	-	-	-	91.5	3.7	2.1	2.7	93.8	1.5	2.9	1.9
3か月超～1年未満	-	-	-	-	34.0	46.7	12.3	6.9	22.6	60.7	16.5	0.2
1年以上	-	-	-	-	12.2	7.9	77.5	2.4	12.2	3.3	82.7	1.7
30～99人												
3か月以下	-	-	-	-	93.6	1.5	3.8	1.1	96.1	0.9	1.9	1.1
3か月超～1年未満	-	-	-	-	52.4	39.4	7.0	1.2	28.5	59.7	7.7	4.1
1年以上	-	-	-	-	24.6	1.1	70.6	3.7	9.4	6.3	82.1	2.1
5～29人												
3か月以下	-	-	-	-	98.0	1.3	0.3	0.4	90.9	1.4	2.4	5.3
3か月超～1年未満	-	-	-	-	47.2	49.2	2.8	0.8	5.3	69.7	25.0	0.0
1年以上	-	-	-	-	12.9	4.1	75.8	7.2	16.7	3.6	79.5	0.2

(注)8年度は標本数が少ないため、総計の集計のみ掲載した。

表3 - 6 介護休業期間の最長限度と始業・就業時間の繰上げ・繰下げの最長利用期間

(%)

介護休業期間 の最長限度	平成8年度				平成11年度				平成14年度			
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 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				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	3か月超 ～ 1年未満	1年以上	無回答	3か月 以下	3か月超 ～ 1年未満	1年以上	無回答
総計												
3か月以下	96.2	0.3	3.5	-	95.8	1.7	1.8	0.7	86.6	4.2	4.5	4.8
3か月超～ 1年未満	18.6	65.9	15.5	-	75.0	17.3	5.9	1.8	39.1	43.9	17.0	0.0
1年以上	4.4	30.1	65.5	-	13.6	13.1	70.8	2.5	16.9	2.0	80.0	1.1
500人以上												
3か月以下	-	-	-	-	90.6	1.3	3.1	5.0	85.2	7.4	3.5	3.9
3か月超～ 1年未満	-	-	-	-	18.6	63.6	17.9	0.0	5.7	71.3	22.9	0.0
1年以上	-	-	-	-	7.6	3.8	86.7	1.8	10.0	2.7	86.5	0.8
100～499人												
3か月以下	-	-	-	-	92.0	2.4	1.9	3.7	92.8	2.1	4.0	1.1
3か月超～ 1年未満	-	-	-	-	22.2	60.3	10.5	7.1	21.5	61.1	17.5	0.0
1年以上	-	-	-	-	14.1	8.0	76.5	1.4	12.0	4.3	82.3	1.4
30～99人												
3か月以下	-	-	-	-	91.1	1.2	7.2	0.5	93.1	1.2	5.2	0.4
3か月超～ 1年未満	-	-	-	-	38.6	51.5	9.2	0.7	12.3	83.5	4.3	0.0
1年以上	-	-	-	-	23.1	5.8	70.1	1.0	10.8	4.5	79.9	4.8
5～29人												
3か月以下	-	-	-	-	96.8	1.8	0.8	0.6	84.9	4.9	4.3	5.9
3か月超～ 1年未満	-	-	-	-	83.5	9.8	5.0	1.6	47.7	32.1	20.3	0.0
1年以上	-	-	-	-	11.2	15.6	70.2	3.0	19.3	1.0	79.7	0.0

(注) 8年度は標本数が少ないため、総計の集計のみ掲載した。

第4章

表4-1 労働条件の明示

(%)

	書面交付	努力規定 未履行	口頭で伝達		無回答
			口頭で伝達	明示しない	
総計					
14年度	36.9	60.2	29.1	31.1	2.9
11年度	31.0	66.3	38.9	27.4	2.7
500人以上					
14年度	63.8	35.9	26.8	9.1	0.3
11年度	51.7	48.3	28.9	19.4	0.0
100～499人					
14年度	57.6	41.1	28.1	13.0	1.3
11年度	42.7	56.7	37.0	19.6	0.6
30～99人					
14年度	46.8	50.5	28.8	21.7	2.7
11年度	40.6	58.5	35.5	23.0	0.9
5～29人					
14年度	34.4	62.5	29.2	33.3	3.0
11年度	29.2	67.7	39.5	28.3	3.0

(注1) 8年度調査は、該当項目なし

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「会社の人事管理の都合により決定する」の合計比率。

表4 - 3 職業能力の維持・向上のための措置

(%)

	講じている	講じていない	無回答
総計			
14年度	31.1	64.7	4.1
11年度	15.1	83.4	1.5
8年度	31.4	67.4	1.3
500人以上			
14年度	63.3	36.6	0.1
11年度	43.6	56.4	0.0
8年度	41.8	58.1	0.2
100～499人			
14年度	47.4	51.3	1.3
11年度	31.0	68.4	0.6
8年度	38.4	60.6	1.0
30～99人			
14年度	33.8	62.6	3.6
11年度	22.8	76.0	1.3
8年度	32.1	66.4	1.4
5～29人			
14年度	30.0	65.6	4.3
11年度	13.5	84.9	1.6
8年度	30.4	68.3	1.3

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

表4 - 5 介護休業限度期間別職業能力の維持・向上のための措置

(%)

介護休業限度期間	平成8年度		平成11年度		平成14年度	
	講じている職業能力の維持、 向上のための措置		講じている職業能力の維持、 向上のための措置		講じている職業能力の維持、 向上のための措置	
	休業中の情報 提供	職場復帰のた めの講習	休業中の情報 提供	職場復帰のた めの講習	休業中の情報 提供	職場復帰のた めの講習
総計						
3か月以下	94.1	17.9	66.3	49.8	62.4	33.3
3か月超～1年未満	95.9	3.4	46.7	64.9	63.1	28.4
1年	77.5	33.9	76.3	23.2	85.4	16.9
1年超、制限なし	66.0	39.3	98.2	6.4	94.5	8.0
500人以上						
3か月以下	97.0	25.8	78.2	25.4	84.5	17.9
3か月超～1年未満	99.2	16.4	83.8	31.2	95.0	20.3
1年	96.2	12.6	85.3	9.3	95.9	9.9
1年超、制限なし	100.0	21.9	83.9	47.1	97.3	23.2
100～499人						
3か月以下	94.4	30.4	67.6	42.7	73.8	27.5
3か月超～1年未満	74.6	13.2	64.5	49.3	83.9	23.6
1年	89.2	17.9	84.9	25.1	86.3	21.9
1年超、制限なし	84.7	31.3	95.0	23.0	95.1	11.7
30～99人						
3か月以下	82.6	50.6	63.9	49.8	61.1	34.5
3か月超～1年未満	99.7	3.1	85.9	38.5	78.7	24.0
1年	85.0	17.5	70.8	27.8	86.5	20.9
1年超、制限なし	98.3	42.5	84.1	53.1	83.1	21.9
5～29人						
3か月以下	98.1	5.1	66.6	50.2	62.1	33.4
3か月超～1年未満	100.0	0.0	22.3	82.3	56.1	30.2
1年	72.4	42.5	77.4	20.2	84.8	15.3
1年超、制限なし	60.9	39.1	100.0	0.0	100.0	0.0

表4-6 復職後の賞与の取扱い

(%)

	支給する	一定額・一定率		支給しない	無回答
		出勤日に 応じて			
総計					
14年度	79.5	73.9	5.6	14.8	5.7
11年度	78.6	74.1	4.5	17.2	4.2
8年度	90.9	83.1	7.8	7.8	1.3
500人以上					
14年度	94.0	91.3	2.7	5.6	0.4
11年度	91.4	89.1	2.3	8.5	0.1
8年度	95.0	89.0	6.0	4.9	0.1
100～499人					
14年度	86.9	83.8	3.1	11.8	1.3
11年度	85.8	82.7	3.1	13.3	0.9
8年度	91.5	86.2	5.3	7.9	0.6
30～99人					
14年度	83.0	78.4	4.6	13.5	3.5
11年度	81.4	76.5	4.9	16.6	2.0
8年度	87.8	82.6	5.2	10.7	1.5
5～29人					
14年度	78.5	72.7	5.8	15.2	6.3
11年度	77.9	73.4	4.5	17.4	4.7
8年度	91.5	82.9	8.7	7.2	1.3

(注) 「賞与の制度がない」事業所を除いて再集計。

表4-7 復職後の賃金

(%)

	休業前又はそれ以上の額を保障		その他	無回答
		休業前の額を下 回ることもある		
総計				
14年度	69.9	7.2	18.5	4.5
11年度	64.0	11.3	21.0	3.8
8年度	77.0	14.6	7.1	1.2
500人以上				
14年度	90.2	3.6	5.9	0.3
11年度	85.8	5.1	9.1	0.0
8年度	90.5	4.3	5.2	0.1
100～499人				
14年度	85.5	4.2	9.0	1.3
11年度	82.8	5.5	10.9	0.8
8年度	88.8	5.5	5.0	0.7
30～99人				
14年度	77.0	7.2	12.1	3.7
11年度	75.2	8.3	14.5	1.9
8年度	81.2	12.8	4.5	1.4
5～29人				
14年度	68.1	7.3	19.9	4.7
11年度	61.8	11.9	22.2	4.1
8年度	74.8	16.0	8.0	1.3

表4-8 「時間外労働の制限の規定」の有無

(%)

	規定あり	規定なし	無回答
総計	29.3	70.7	0.0
500人以上	69.7	30.3	-
100～499人	48.4	51.6	0.0
30～99人	36.3	63.7	0.0
5～29人	27.1	72.9	-

(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。

表4-9 「深夜業の制限の規定」の有無

(%)

	規定あり	規定なし	無回答
総計			
14年度	50.1	49.9	0.0
11年度	40.2	59.2	0.6
500人以上			
14年度	77.6	22.4	-
11年度	77.7	22.3	0.0
100～499人			
14年度	61.8	38.2	0.0
11年度	51.0	48.9	0.1
30～99人			
14年度	51.1	48.8	0.1
11年度	48.8	50.7	0.5
5～29人			
14年度	48.8	51.2	-
11年度	37.3	62.1	0.6

(注) 母数は深夜業がある事業所。

表4-10 時間労働制限の規定と深夜業制限の規定の関連

(%)

時間外労働 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。

表4 - 11 「深夜業の制限の規定」と「時間外の制限の規定」の比較
(%)

	規定あり	規定なし	無回答
総計			
時間外	29.3	70.7	0.0
深夜業	50.1	49.9	0.0
500人以上			
時間外	69.7	30.3	-
深夜業	77.6	22.4	-
100～499人			
時間外	48.4	51.6	0.0
深夜業	61.8	38.2	0.0
30～99人			
時間外	36.3	63.7	0.0
深夜業	51.1	48.8	0.1
5～29人			
時間外	27.1	72.9	0.0
深夜業	48.8	51.2	-

(注) 集計は14年度調査結果による。

第5章

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
(%)

	支給あり	支給なし	無回答
総計			
14年度	12.5	83.8	3.7
11年度	16.4	81.4	2.1
8年度	51.1	47.6	1.3
500人以上			
14年度	30.0	69.7	0.3
11年度	34.6	60.6	4.8
8年度	36.4	63.5	0.1
100～499人			
14年度	18.4	80.5	1.2
11年度	18.0	79.7	2.3
8年度	36.6	62.3	1.1
30～99人			
14年度	12.4	84.9	2.7
11年度	15.0	82.7	2.3
8年度	37.3	60.9	1.8
5～29人			
14年度	12.2	83.8	4.0
11年度	16.6	81.4	2.1
8年度	56.0	42.8	1.3

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。

表5 - 3 休業期間中の定期昇給の取扱い

(%)

	定期昇級時に昇給する	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

表5 - 4 休業期間中の定期昇給の取扱い

(%)

	定期昇給時期	復職後に昇給	復職後の定期昇給に持ち越す	無回答
総計				
14年度	24.1	20.0	48.2	7.7
11年度	24.5	23.8	46.8	4.9
8年度	41.7	27.5	29.4	1.4
500人以上				
14年度	48.5	19.7	31.1	0.7
11年度	48.8	26.6	24.5	0.1
8年度	58.0	23.5	18.3	0.2
100～499人				
14年度	34.9	25.2	38.3	1.6
11年度	35.7	24.1	39.1	1.0
8年度	47.4	26.1	25.4	1.0
30～99人				
14年度	26.0	21.2	47.6	5.2
11年度	30.9	22.1	44.8	2.2
8年度	37.0	30.6	30.8	1.6
5～29人				
14年度	23.2	19.5	48.9	8.5
11年度	22.9	24.1	47.5	5.5
8年度	42.0	26.9	29.7	1.4

(注) 定期昇給制度のない事業所を除いて再集計している。

表5 - 5 退職金算定時の休業期間の取り扱い

(%)

	全期間を勤続年数に算入	一定期間、一定割合を算入	全く算入しない	無回答
総計				
14年度	38.0	12.7	43.5	5.8
11年度	37.3	9.8	48.5	4.4
8年度	38.5	19.1	40.9	1.4
500人以上				
14年度	36.1	12.9	50.7	0.3
11年度	32.2	12.6	55.2	0.0
8年度	40.8	14.1	45.0	0.1
100～499人				
14年度	35.7	10.8	52.3	1.2
11年度	33.7	11.5	54.0	0.8
8年度	28.8	19.0	51.6	0.6
30～99人				
14年度	38.2	11.0	46.8	3.9
11年度	39.9	9.1	48.8	2.2
8年度	34.6	18.0	45.8	1.6
5～29人				
14年度	38.1	13.0	42.5	6.4
11年度	37.0	9.9	48.2	4.9
8年度	40.3	19.4	38.8	1.5

(注) 退職金の制度がない事業所を除いて再集計している。

表5 - 5 a 事業所規模別退職金算定時の休業期間の取り扱い

(%)

	全期間を勤続 年数に算入	一定期間、一 定割合を算入	全く算入しない	退職金制度 なし	無回答
総計					
14年度	33.4	11.0	36.7	14.6	4.4
11年度	32.1	8.5	41.8	13.8	3.8
8年度	38.3	19.0	40.6	0.7	1.4
500人以上					
14年度	32.5	13.8	52.5	0.8	0.4
11年度	31.9	12.5	54.7	0.9	0.0
8年度	40.8	14.1	45.0	0.0	0.1
100～499人					
14年度	35.1	12.4	48.7	2.3	1.3
11年度	33.1	11.3	52.9	1.9	0.8
8年度	28.8	19.0	51.5	0.0	0.6
30～99人					
14年度	36.8	11.0	41.5	7.1	3.7
11年度	37.4	8.5	45.7	6.3	2.1
8年度	34.3	17.9	45.4	0.8	1.6
5～29人					
14年度	32.7	10.9	35.4	16.3	4.6
11年度	31.3	8.4	40.8	15.3	4.2
8年度	40.0	19.3	38.4	0.8	1.5

(注) 母数は全事業所。

表5 - 6 休業期間中の社会保険料の支払い方法

(%)

	会社等が負担	本人が負担	会社等が立て 替え	その他	無回答
総計					
11年度	14.2	36.4	24.6	22.0	2.8
8年度	33.6	27.7	33.9	3.6	1.2
500人以上					
11年度	24.6	43.6	27.1	4.7	0.1
8年度	28.8	39.1	27.2	4.8	0.1
100～499人					
11年度	12.6	49.4	28.3	9.1	0.5
8年度	21.0	40.3	31.8	6.2	0.6
30～99人					
11年度	12.0	44.7	26.3	15.2	1.8
8年度	32.0	39.1	21.6	5.9	1.5
5～29人					
11年度	14.6	34.8	24.3	23.4	3.0
8年度	35.2	23.6	37.2	2.8	1.3

(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。

表5 - 7 復職後の返済免除制度の有無

(%)

	全額免除	一部免除	免除されない	無回答
総計				
11年度	11.1	4.6	84.3	0.0
8年度	34.3	17.2	48.5	0.0
500人以上				
11年度	32.2	1.1	66.7	0.0
8年度	36.5	1.9	60.2	1.4
100～499人				
11年度	18.5	1.9	79.1	0.5
8年度	25.8	1.6	72.6	0.0
30～99人				
11年度	9.5	1.7	88.8	0.0
8年度	11.9	1.9	86.2	0.0
5～29人				
11年度	11.0	5.1	83.9	0.0
8年度	38.0	20.7	41.2	0.0

(注) 表5 - 6で「会社等が立て替え」の事業所を母数として集計。

第6章

(注) 第6章の付表の集計は、14年度調査結果による。

「500人以上」では介護休業規定がない事業所の数はごく少数である。そのため表6 - 1～表6 - 6では「500人以上」の「規定なし」の集計は除いている。

表6 - 1 勤務時間短縮等の措置の種類

(%)

介護休業制度の規定	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
500人以上				
規定あり	33.8	51.9	14.1	0.0
規定なし	-	-	-	-
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

表 6 - 1 a 1種類のみ実施の場合の措置の内容

(%)

介護休業制度 の規定	短時間勤務 制度	フレックス タイム制度	始業・終業時 刻の繰上げ・ 繰下げ	経費の援助 措置
総 計				
規定あり	84.2	3.8	11.9	0.1
規定なし	41.4	6.0	49.4	3.2
500人以上				
規定あり	79.6	7.3	12.7	0.5
規定なし	-	-	-	-
100～499人				
規定あり	84.9	3.9	10.7	0.5
規定なし	35.0	47.0	18.0	0.0
30～99人				
規定あり	83.5	1.8	14.1	0.6
規定なし	41.9	3.9	38.0	16.2
5～29人				
規定あり	84.3	4.2	11.5	-
規定なし	41.4	5.4	53.1	-

表 6 - 2 「短時間勤務制度」の最長利用期間

(%)

介護休業制度 の規定	3か月超	3か月超～ 1年未満			3か月以下	無回答
		3か月超～ 1年未満	1年	1年超または 無制限		
総 計						
規定あり	24.2	5.3	12.8	6.1	72.2	3.6
規定なし	26.2	3.0	4.7	18.6	69.2	4.6
500人以上						
規定あり	68.0	11.8	38.4	17.7	31.2	0.9
規定なし	-	-	-	-	-	-
100～499人						
規定あり	39.8	7.0	21.3	11.5	58.5	1.7
規定なし	10.9	0.0	3.6	7.3	89.1	0.0
30～99人						
規定あり	29.2	7.8	14.7	6.8	69.1	1.7
規定なし	42.4	11.5	6.0	24.9	52.5	5.1
5～29人						
規定あり	21.9	4.7	11.7	5.5	74.0	4.2
規定なし	20.8	0.0	4.2	16.6	74.6	4.6

表6 - 3 短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱い

(%)

介護休業制度 の規定	有給	有給		無給	無回答
		有給	一部有給		
総計					
規定あり	15.4	6.8	8.6	84.4	0.2
規定なし	14.0	8.0	6.0	82.7	3.3
500人以上					
規定あり	13.0	7.1	5.9	86.7	0.2
規定なし	-	-	-	-	-
100～499人					
規定あり	15.1	6.1	9.0	84.9	0.0
規定なし	32.6	31.6	1.0	67.4	0.0
30～99人					
規定あり	16.9	8.7	8.2	82.1	1.0
規定なし	33.9	15.3	18.6	66.1	0.0
5～29人					
規定あり	15.1	6.4	8.7	84.9	0.0
規定なし	6.4	4.8	1.6	89.0	4.6

表6 - 4 労働条件の明示の有無及び方法

(%)

介護休業制度 の規定	書面を交付	その他	その他		無回答
			口頭で伝達	明示しない	
総計					
規定あり	60.8	39.0	29.2	9.8	0.2
規定なし	10.1	84.0	29.0	55.0	5.9
500人以上					
規定あり	64.0	36.0	27.0	9.0	0.0
規定なし	-	-	-	-	-
100～499人					
規定あり	62.9	36.7	27.5	9.2	0.4
規定なし	19.7	72.6	33.2	39.5	7.7
30～99人					
規定あり	61.8	37.6	25.6	11.9	0.6
規定なし	12.0	80.6	31.5	49.2	7.4
5～29人					
規定あり	59.5	40.4	32.3	8.1	0.1
規定なし	8.6	85.0	25.6	59.5	6.4

表6-5 時間外労働の制限規定の有無

介護休業制度 の規定	時間外労働の制限の規定		無回答
	あり	なし	
総計			
規定あり	49.9	50.1	0.0
規定なし	1.2	98.8	0.0
500人以上			
規定あり	72.1	27.9	-
規定なし	-	-	-
100～499人			
規定あり	54.7	45.3	0.0
規定なし	5.8	93.6	0.7
30～99人			
規定あり	50.9	49.1	0.0
規定なし	2.7	97.2	0.1
5～29人			
規定あり	49.2	50.8	-
規定なし	0.9	99.1	-

(注) 母数は時間外労働がある事業所。

表6-6 深夜業の制限規定の有無

介護休業制度 の規定	深夜業の制限の規定		無回答
	あり	なし	
総計			
規定あり	69.4	30.6	0.0
規定なし	1.1	98.8	0.1
500人以上			
規定あり	80.0	20.0	-
規定なし	-	-	-
100～499人			
規定あり	69.4	30.6	0.0
規定なし	2.6	96.5	0.8
30～99人			
規定あり	69.2	30.8	0.0
規定なし	3.4	96.1	0.5
5～29人			
規定あり	69.4	30.6	-
規定なし	0.4	99.6	-

(注) 母数は深夜業がある事業所。

表6-7 復職後の職場・職種

介護休業中及び 休業後の労働条 件の明示・方法	原職(相当職) に復帰	その他	本人の希望を考 慮し会社が決定		会社の人事管理 等の都合で決定	無回答
総計						
書面を交付	83.4	16.3	11.1	5.2	0.2	
口頭で伝達	74.0	25.7	19.2	6.5	0.3	
明示しない	53.3	40.2	20.6	19.5	6.5	
500人以上						
書面を交付	89.4	10.6	6.0	4.6	0.0	
口頭で伝達	85.1	14.9	5.3	9.6	0.0	
明示しない	88.3	11.7	3.7	8.0	0.0	
100～499人						
書面を交付	88.6	11.4	6.8	4.5	0.0	
口頭で伝達	84.8	14.9	8.3	6.6	0.3	
明示しない	74.0	24.4	5.1	19.3	1.6	
30～99人						
書面を交付	89.0	10.7	7.2	3.5	0.3	
口頭で伝達	75.5	23.5	15.7	7.8	0.9	
明示しない	58.8	37.7	22.0	15.7	3.5	
5～29人						
書面を交付	81.9	17.9	12.3	5.6	0.2	
口頭で伝達	73.4	26.4	20.1	6.2	0.2	
明示しない	52.4	40.7	20.7	20.0	6.9	

表6 - 8 休業中の職業能力の維持・向上の措置

(%)

介護休業中及び休業後の労働条件の明示・方法	講じている	講じていない	無回答
総計			
書面を交付	48.5	51.2	0.3
口頭で伝達	36.9	62.8	0.3
明示しない	7.7	87.4	4.8
500人以上			
書面を交付	67.9	32.1	0.0
口頭で伝達	64.2	35.8	0.0
明示しない	60.2	39.8	0.0
100～499人			
書面を交付	54.8	44.9	0.3
口頭で伝達	43.6	56.2	0.2
明示しない	28.4	71.4	0.2
30～99人			
書面を交付	48.0	51.6	0.4
口頭で伝達	36.1	63.0	0.9
明示しない	9.0	88.0	3.1
5～29人			
書面を交付	48.1	51.6	0.3
口頭で伝達	36.7	63.1	0.2
明示しない	7.3	87.6	5.1

表6 - 8 a 講じている措置の内容

(%)

介護休業中及び休業後の労働条件の明示・方法	情報提供及び講習	情報提供	講習	その他のみ
総計				
書面を交付	8.0	54.7	24.3	12.9
口頭で伝達	3.0	74.1	9.4	13.5
明示しない	10.0	20.9	36.5	32.6
500人以上				
書面を交付	11.3	79.9	3.5	5.3
口頭で伝達	9.9	87.3	1.2	1.5
明示しない	11.8	82.5	0.0	5.7
100～499人				
書面を交付	10.0	69.5	12.8	7.8
口頭で伝達	12.8	65.8	11.6	9.8
明示しない	30.7	61.4	6.3	1.6
30～99人				
書面を交付	8.2	63.2	20.6	8.0
口頭で伝達	6.9	64.9	15.0	13.2
明示しない	15.4	52.4	16.8	15.4
5～29人				
書面を交付	7.8	51.7	26.1	14.5
口頭で伝達	1.9	75.8	8.5	13.8
明示しない	8.2	13.9	41.1	36.8

表6-9 復職後の賃金

(%)

介護休業中及び 休業後の労働条件の 明示・方法	休業前又はそれ 以上の額を保障	休業前の額を下 回ることがある	その他	無回答
総計				
書面を交付	85.0	5.6	9.2	0.2
口頭で伝達	75.5	13.1	11.0	0.3
明示しない	50.0	7.4	37.0	5.7
500人以上				
書面を交付	87.5	4.7	7.8	0.0
口頭で伝達	92.2	3.2	4.6	0.0
明示しない	87.2	1.4	10.0	1.4
100～499人				
書面を交付	87.6	3.9	8.5	0.0
口頭で伝達	86.1	4.9	8.9	0.2
明示しない	76.1	7.2	15.1	1.6
30～99人				
書面を交付	86.3	4.8	8.5	0.4
口頭で伝達	78.9	8.7	11.6	0.8
明示しない	60.0	13.7	22.8	3.6
5～29人				
書面を交付	84.5	5.9	9.4	0.2
口頭で伝達	74.6	14.1	11.0	0.3
明示しない	48.5	6.7	38.9	5.9

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

(%)

介護休業中及び 休業後の労働条件の 明示・方法	支給する	出勤日・休業 期間に応じて		支給しない	無回答
		出勤日・休業 期間に応じて	一定額又は 一定率		
総計					
書面を交付	85.9	83.1	2.8	13.4	0.7
口頭で伝達	85.6	76.9	8.7	13.3	1.1
明示しない	72.4	65.4	7.0	20.8	6.8
500人以上					
書面を交付	93.4	90.6	2.8	6.3	0.3
口頭で伝達	94.8	91.8	3.1	5.2	0.0
明示しない	95.7	94.2	1.4	2.9	1.4
100～499人					
書面を交付	88.2	86.2	2.0	11.6	0.2
口頭で伝達	88.3	83.4	4.8	11.5	0.2
明示しない	84.8	80.2	4.6	13.6	1.6
30～99人					
書面を交付	88.4	84.8	3.6	11.6	0.0
口頭で伝達	85.3	80.1	5.2	13.7	1.0
明示しない	76.5	69.7	6.8	20.0	3.5
5～29人					
書面を交付	85.2	82.5	2.7	13.9	0.9
口頭で伝達	85.6	76.2	9.4	13.3	1.1
明示しない	71.7	64.6	7.1	21.0	7.3

(注) 賞与の制度がない事業所を除いて集計。

表6 - 10a 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

(%)

介護休業中及び 休業後の労働条件の 明示・方法	支給する	支給しない		賞与の制度 がない	無回答	
		出勤日又は 休業期間に 応じて支給	一定額又は 一定率支給			
総計						
書面を交付	84.3	81.6	2.8	13.1	1.9	0.7
口頭で伝達	78.7	70.7	8.0	12.2	8.1	1.0
明示しない	53.9	48.7	5.2	15.5	25.6	5.0
500人以上						
書面を交付	93.0	90.2	2.8	6.2	0.5	0.3
口頭で伝達	94.8	91.8	3.1	5.2	0.0	0.0
明示しない	94.6	93.1	1.4	2.9	1.1	1.4
100～499人						
書面を交付	87.3	85.2	2.0	11.5	1.1	0.2
口頭で伝達	86.5	81.8	4.7	11.3	2.0	0.2
明示しない	81.8	77.3	4.4	13.1	3.6	1.6
30～99人						
書面を交付	87.4	83.9	3.5	11.5	1.1	0.0
口頭で伝達	79.8	75.0	4.8	12.8	6.4	0.9
明示しない	61.5	56.0	5.5	16.0	19.7	2.8
5～29人						
書面を交付	83.4	80.8	2.6	13.6	2.1	0.9
口頭で伝達	78.3	69.6	8.6	12.2	8.6	1.0
明示しない	52.7	47.5	5.2	15.5	26.5	5.3

(注) 全事業所を母数として集計。

表6 - 10b 介護休業期間中の金銭の支給

(%)

介護休業中及び 休業後の労働条件の 明示・方法	毎月金銭及び 一時金の支給あり			金銭の支給 なし	無回答
	毎月金銭のみ 支給あり	一時金のみ 支給あり	毎月金銭及び 一時金の支給あり		
総計					
書面を交付	1.2	9.0	4.1	85.7	0.0
口頭で伝達	0.4	15.3	2.1	82.0	0.2
明示しない	0.2	6.7	0.8	88.7	3.5
500人以上					
書面を交付	2.7	18.6	10.8	68.0	0.0
口頭で伝達	5.6	15.1	9.3	70.0	0.0
明示しない	4.8	10.3	14.2	69.2	1.4
100～499人					
書面を交付	1.4	12.4	3.4	82.9	0.0
口頭で伝達	2.4	10.4	3.3	83.8	0.0
明示しない	3.9	6.7	4.8	84.5	0.1
30～99人					
書面を交付	1.4	9.4	4.0	85.2	0.0
口頭で伝達	0.7	12.1	1.2	85.9	0.1
明示しない	0.1	7.0	1.0	90.4	1.5
5～29人					
書面を交付	1.1	8.6	4.2	86.1	0.0
口頭で伝達	0.2	16.0	2.2	81.4	0.2
明示しない	0.2	6.7	0.8	88.5	3.8

表6 - 10c 休業期間中の定期昇給

(%)

介護休業中及び休業後の労働条件の明示・方法	定期昇給時期	復職後に昇給	復職後の定期昇給に持ち越す	定期昇給の制度がない	無回答
総計					
書面を交付	21.2	20.7	43.4	13.9	0.8
口頭で伝達	19.1	13.7	39.5	26.0	1.8
明示しない	11.3	7.7	20.3	55.8	4.9
500人以上					
書面を交付	42.1	20.6	28.3	8.2	0.7
口頭で伝達	46.6	14.4	32.6	6.5	0.0
明示しない	58.1	12.5	20.8	6.0	2.6
100～499人					
書面を交付	31.5	23.4	33.2	11.6	0.2
口頭で伝達	30.0	19.1	32.4	18.0	0.4
明示しない	23.7	20.3	34.8	19.2	2.0
30～99人					
書面を交付	22.1	20.6	42.8	14.1	0.5
口頭で伝達	20.8	15.1	41.7	21.1	1.4
明示しない	18.8	12.0	24.9	40.3	4.0
5～29人					
書面を交付	20.3	20.5	44.2	14.0	0.9
口頭で伝達	18.3	13.3	39.4	27.1	1.9
明示しない	10.2	7.0	19.5	58.1	5.1

表6 - 10d 退職金算定の際の休業期間の取扱い

(%)

介護休業中及び休業後の労働条件の明示・方法	原則として全期間を勤続年数に算入	原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入	勤続年数に全く算入しない	無回答
総計				
書面を交付	40.6	10.9	48.3	0.2
口頭で伝達	44.9	11.5	42.4	1.3
明示しない	31.5	18.4	42.9	7.2
500人以上				
書面を交付	36.8	11.7	51.3	0.2
口頭で伝達	37.9	14.5	47.6	0.0
明示しない	26.1	16.6	55.9	1.4
100～499人				
書面を交付	36.9	9.2	53.9	0.1
口頭で伝達	35.9	11.1	52.8	0.3
明示しない	31.6	19.2	47.5	1.7
30～99人				
書面を交付	37.8	10.1	52.0	0.2
口頭で伝達	39.2	11.9	47.9	1.1
明示しない	42.6	13.9	39.1	4.3
5～29人				
書面を交付	41.5	11.2	47.1	0.2
口頭で伝達	46.2	11.4	41.0	1.3
明示しない	30.0	19.0	43.3	7.6

(注) 退職金制度がない事業所を除いて集計。

労働政策研究報告書 No. 2 1

介護休業制度の導入・実施の実体と課題

- 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」結果の再分析 -

発行年月日 2005年3月22日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL 03-5991-5104

(販売) 広報部成果普及課 TEL 03-5903-6263

FAX 03-5903-6115

印刷・製本 株式会社 コンポーズ・ユニ

©2005

* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)



The Japan Institute for Labour Policy and Training