

第3章 仕事と介護の両立に関する労働時間面の課題

1 はじめに

第2章では、職場において必要とされる両立支援のあり方を探る観点から、介護期における働き方のニーズが検討された。そして、介護期には所定労働時間を短縮するほど労働時間を短くする必要は少ないものの、所定労働時間を超える残業は避けたいという、介護者の両立支援ニーズがうかがえた。この結果を受け、本章では仕事と介護の両立に対する働き方の影響を検討の中心に据える。とりわけ介護期における時間的やりくり(タイムマネジメント)の観点から、両立を可能にする労働時間のあり方を考察したい¹。

仕事と介護の両立が可能かどうかの一つのメルクマールが労働時間であることに異論の余地は少ないだろう。労働時間面で両立が困難な場合に介護離職を引き起こしうることは、これまでの調査研究でも指摘されてきた²。

ではどのような労働時間だと両立が阻害されるのか。仕事と家庭をめぐる時間的やりくりは、介護に先行して育児との関係でまず問題とされてきたが、そこでは仕事と家庭との両立を阻害するものとして長時間労働の問題が多く指摘されてきた。たしかに、恒常的な残業がある働き方ならば家庭生活との両立自体がそもそも困難であり、介護が発生した場合には就業継続を見通せないだろう³。

ただ、問題は労働時間の「長さ」だけではない。この点、既存調査や研究でも、介護離職を防止するための「柔軟な働き方」の重要性が指摘される場所である⁴。

なぜ柔軟性が重要なのか。佐藤・矢島(2014)によると、正社員として働きながら介護している人の介護内容は、「身体介護」「見守り」「家事」などの割合は低く、「入退院の手続き」や「手助け・介護の役割分担やサービス利用等に関わる調整・手続き」などが多い。つまり、要介護者の容態変化による突発的な対応や介護事業者等との打合わせに柔軟に対応可能できれば、フルタイムの就業でも継続可能と考えられる。ここから、仕事と介護の両立において

¹ もちろん仕事と介護の両立に関してはタイムマネジメントに還元できない問題も存在する。例えば、池田(2013)は、時間的やりくりとは別の次元で、認知症介護にともなうストレスや深夜介護の疲労から介護者が体調を崩し、仕事の能率が低下すること、物理的に勤務時間の調整を必要とする日中の介護だけでなく、介護による体調悪化もまた年休取得確率を高めるといった分析結果をもって、介護者の介護疲労への対処が必要と論じた。

² 例えば、みずほ情報総研株式会社(2010)によると、介護期間中に仕事を辞めた経験がある転職者で、勤務先を辞めたきっかけとしては、「当時の勤務先では労働時間が長かったため」が最も多く、「当時の勤務先では入社・退社時刻を自分の都合で変えることができなかったため」が続く。

³ 朝井・武石(2014)では、現在は介護していない40代、50代の者で、恒常的な残業がある人ほど、将来介護に直面した際に仕事を続けられないと考えていることが示されている。

⁴ 「柔軟性」には多様な意味合いがあることに留意が必要だ。例えば、介護期に(一時的に)働き方を変更する意味で「柔軟性」という言葉が使われる。いわばライフコースの視点からみた柔軟性といえる。この意味では、「短時間勤務」など一時的に労働時間を短くすることも柔軟性のうちに入ろう。こうした議論とは別に、労働時間のトータルの長さは変わらない中で「いつ・どこで・どのように働くか」に関わる柔軟性もあろう。本章の議論は、主に後者の意味での柔軟性を検討する。

は、勤務時間の短縮によらなくても「柔軟な働き方」が可能であれば対処できる部分も大きいといえる。

では、こうした介護生活上のニーズにこたえうる「柔軟性」とは何か。ひとつは、始業・終業時刻をフレキシブルに決定できることであろう。松浦（2014）によると、仕事と介護の両立に必要な勤務先からの支援として「入社・退社時刻を自分の都合で変えられるようにする」ことへのニーズが強い⁵。企業でも、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」や「半日単位、時間単位等の休暇制度」を導入することで社員のニーズに対応する動きがある⁶。こうした職場の取組みは両立可能性を高めることに寄与しよう。

ただ、仕事と介護を両立するための働き方のニーズに対して、こうした両立支援の枠組みのみで十分にカバーできるのだろうか。両立支援制度を整備することの重要性は論を俟たないが、それと同時にふだんから労働時間の柔軟性を高めることにも留意すべきではないか⁷。ひとつの具体策は緩やかな労働時間管理であり、それを可能にする労働時間制度の適用であろう⁸。ただし、こうした緩やかな時間管理は、労働者側に「仕事の裁量性」が確保されていなければ実効性が薄いことに注意が必要である。

こうした問題意識をふまえ、以下では、どういう時間的柔軟性がある場合に就業継続でき、ない場合に転職・離職にいたるのかを、介護開始時の勤め先での働き方とその後（介護期）の就業継続との関係を見ることで検討する。分析対象は、介護保険制度施行後の2000年4月以降に介護を開始し、介護開始時の要介護者の年齢40歳以上である者とするが、本章は労働時間の問題を扱う性格上、介護開始時に正規雇用として就業していた者に限定する⁹（図3-2-1以外）。

2 労働時間の長さとお就業継続

まず、介護開始時に就業していた者全員（正規雇用の他、非正規雇用、役員・自営業など含む）を対象に、労働時間の長さとお就業継続との関係を確認しよう（図3-2-1）。週実労働時間が「40時間超50時間未満」「50時間以上」の者でも「40時間以内」の者と比べ就業継続割合は低くない。労働時間の長さは就業継続に関係が薄いように見える。

しかし、労働時間が関係ないと判断するのは早計だ。正規雇用就業者にケースを限定して

⁵ 他には「介護サービスや介護施設の利用費用の助成」「介護のための休暇（1日単位）を増やす」「在宅勤務（週に1日などの部分的な在宅勤務も含む）」などへのニーズも多くみられる。

⁶ 佐藤（2014）参照。

⁷ 両立支援制度という形でいわば働き方の「特例」を作る方向のみだと、場合によっては社内の不公平感にもつながり、本人も周囲の目を気にして取得をためらうことにつながりかねない。両立支援制度の整備と同時に、ふだんからの働き方を見直す必要があるゆえんである。

⁸ 始業・終業時刻をある程度柔軟に設定できる「フレックスタイム制」のほか、仕事の進め方などを労働者に委ねることを前提に「裁量労働制」を適用することも含む。また、外勤の多い仕事等では「事業場外労働のみなし労働時間制」の適用も、一定の制約のもとに労働時間管理を緩める制度といえる。

⁹ なお、本調査のサンプルの性質上、50代以下で現在も介護を続けている者に対象が限られていることにも留意して結果を読む必要がある。

図 3-2-1 介護開始時勤務先の離転職割合
—週実労働時間別—
(介護開始時全就業者)

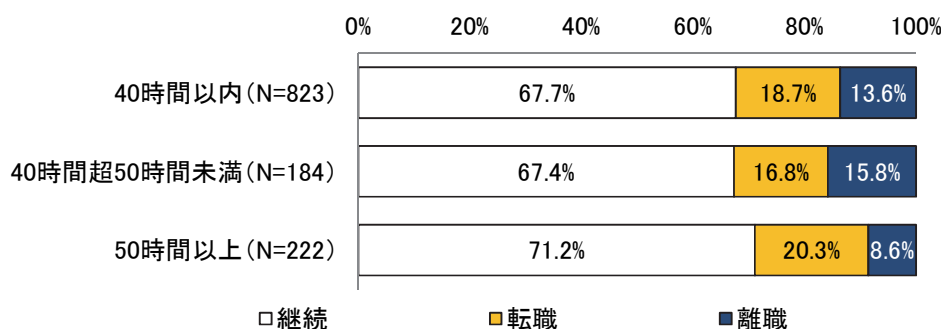
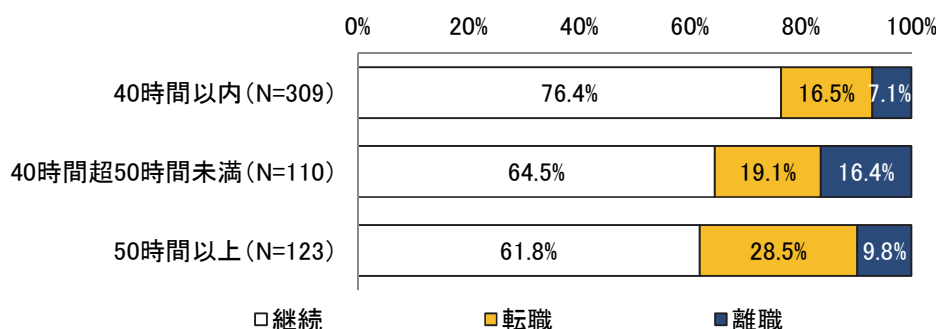


図 3-2-2 介護開始時勤務先の職離転職割合
—週実労働時間別—
(介護開始時正規雇用)



労働時間と就業継続との関係を見ると(図 3-2-2)、法定労働時間以下である週実労働時間「40時間以内」の者に比べ、「40時間超 50時間未満」「50時間以上」の者では、就業継続の割合が低い。特に「50時間以上」の者では転職の割合が高くなる。図 3-2-1 で、労働時間が関係ないように見えた背景には、労働時間の短い非正規雇用の就業継続割合が低いこと、労働時間が長い役員・自営業等の就業継続割合が高いことがある¹⁰。正規雇用に限定すると、残業のない働き方が就業継続のために重要であることが浮かび上がる。

ただ、労働時間の問題は「時間の長さ」だけにとどまらない。先に「労働時間の柔軟性」が重要であることを問題提起したとおりである。次節では、柔軟性の中身について検討しよう。

3 労働時間の柔軟性と就業継続

まず、労働時間の柔軟性を確保するために、企業が両立支援制度として整えているものから検討しよう。ここでは、「有給の介護休暇制度」「無給の介護休暇制度」「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「残業や休日出勤が免除される制度」といった制度の有無別に就業継続割合の違いをみてみたい。

¹⁰ 労働時間の長さ以上に、こうした就業形態間の格差が大きいことも注記しておきたい。

図 3-3-1 介護開始時勤務先の離転職割合
—勤め先の両立支援制度有無別—
(介護開始時正規雇用)

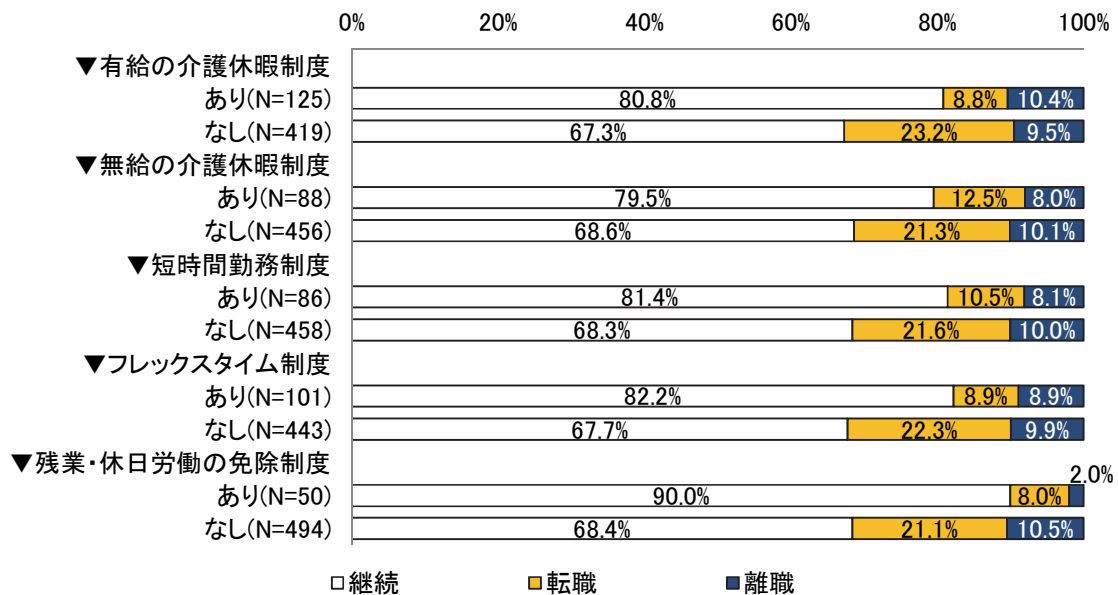


図 3-3-1 をみると、どの制度でみても「あり」の場合は「なし」に比べて就業継続の割合が高い。特に「残業・休日労働の免除制度」や「フレックスタイム制度」において制度有無による差が顕著に現れている。こうした制度によって時間的柔軟性が確保されるかどうかで就業継続が左右されることがうかがえる。介護期において両立支援制度に対するニーズは大きいといえるだろう。

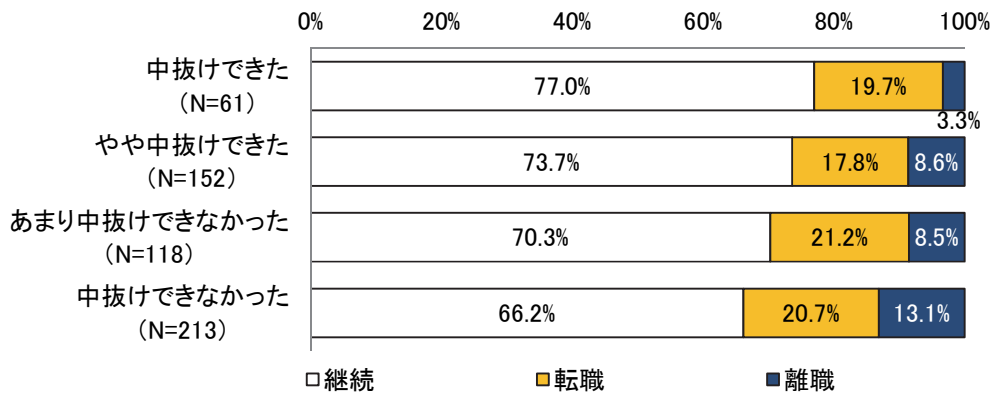
では、仕事と介護を両立するために必要な時間的柔軟性は、このような両立支援制度の整備で十分であろうか。もちろん制度の活用で確保できる柔軟性も多分にある。他方で、制度的対応にはややそぐわない柔軟性ニーズもあるのではないか。その一つとして「就業時間中の中抜け」を考えてみたい。必要に応じて就業時間の途中で職場を離れられることは、労働者が仕事と介護とを両立させる上で一定のニーズがある可能性がある。ただ、就業時間帯に中抜けすることは、両立支援メニューとして整えるものというより、ふだんからの労働時間管理のあり方にかかわるといえる¹¹。

この点を、介護開始時の働き方において就業時間中に中抜けが可能だったかどうかによる就業継続割合の違いから検討したい(図 3-3-2)。「中抜けできた」ほど「中抜けできなかった」場合と比べて介護期の就業継続割合が高い¹²。就業時間中に中抜け可能であれば、その時々の介護生活上の必要に柔軟に対応でき、離職抑制にも効果があることがうかがえる。

¹¹ 就業時間中の中抜けは、例えば「時間単位の休暇制度」によって制度的に対応可能な部分もあろう。ただ、突発的なニーズ発生や、柔軟な希望など、制度的な対応では運用上・手続上のコストが大きい面もあると考えられることから、本稿ではふだんからの労働時間管理のあり方として議論する方がなじむと考える。

¹² 「就業時間の途中で職場を離れる(中抜けする)ことができた」に「あてはまる」場合に「中抜けできた」とし、以下、「ややあてはまる」＝「やや中抜けできた」、「あまりあてはまらない」＝「あまり中抜けできなかった」、「あてはまらない」＝「中抜けできなかった」とした。以下の図表も同様。

図 3-3-2 介護開始時勤務先の離転職割合
—就業時間中に中抜け可能だったかの程度別—
(介護開始時正規雇用)



4 就業時間中の中抜けが可能な働き方—労働時間管理、仕事管理との関係から

(1) 労働時間管理のあり方との関係

前節では、中抜け可能な働き方であった場合に介護と仕事の両立が容易になり、就業継続しやすくなる可能性を議論した。ただ、就業時間中の中抜けは誰でも一律に可能なわけではない。図 3-4-1 をみると、「中抜けできた」割合は 11.2%に過ぎず、「やや中抜けできた」を合わせても 4 割弱である。逆に「中抜けできなかった」割合は 39.2%に及ぶ。仕事と介護の両立において中抜けできることが有効だとしても、介護期に中抜けが可能だった者はやや限られる状況にある。

では、就業時間中の中抜けができるための要件は何か。中抜け可能か否かに直接的に関わるのは労働時間管理のあり方であろう。端的に述べるならば、厳格な労働時間管理をしている場合と比べて、緩やかな時間管理の場合に中抜けが容易になると考えられる。この点を確認するため、所定就業時刻の定められ方別に中抜け可能だったかをみると (図 3-4-2)、「毎日

図 3-4-1 就業時間中の中抜けができた割合 (N=544)
(介護開始時正規雇用)

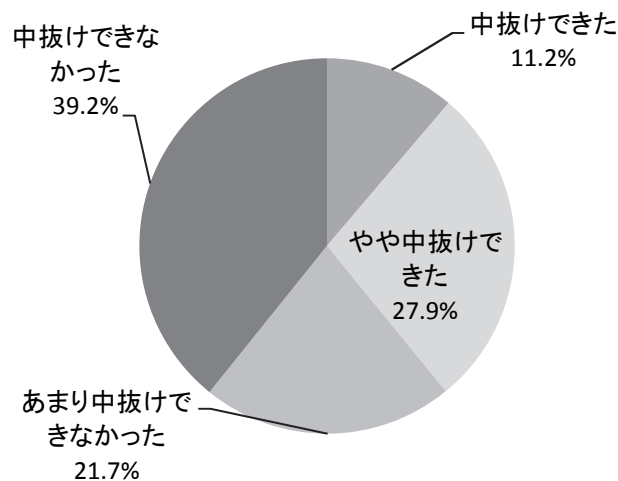
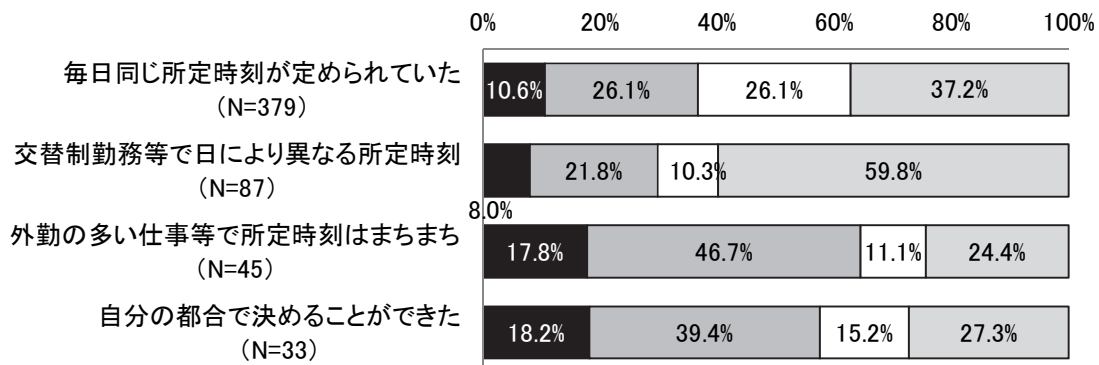


図 3-4-2 介護開始時：就業時間中に中抜けできたかどうか
—所定就業時刻の定められ方別—
(介護開始時正規雇用)



■中抜けできた □やや中抜けできた □あまり中抜けできなかった □中抜けできなかった

同じ所定時刻が定められていた¹³⁾場合に比べて、「交替制勤務等で日により異なる所定時刻¹⁴⁾の場合に「中抜けできなかった」割合が高い。逆に、「外勤の多い仕事等で所定時刻はまちまち¹⁵⁾の場合、「自分の都合で決めることができた¹⁶⁾場合に、「中抜けできた」「やや中抜けできた」の割合が高い。

交替制勤務の場合に中抜けが難しいことは、職場の要員管理の都合から個々人の時間的柔軟性が極端に排除されていることが関係しよう。労働者にとって交替制勤務は、いったん決められたシフトの時間中はフレキシビリティが効きにくい形態といえる。これに対して、「外勤の多い仕事等で所定時刻はまちまち」は、外勤の多い業務の性質から「事業場外労働のみなし労働時間制」が適用されている者等が想定される。また、「自分の都合で決めることができた」は、フレックスタイム制の適用によって始業・終業時刻をある程度柔軟に設定できる人に加え、裁量労働制の適用や管理監督者など、始業・終業時刻の管理が緩やかな人を含む。こういった労働時間管理が緩やかな者の場合、就業時間中に中抜けすることは比較的容易であったことがうかがえる。

(2) 仕事の裁量性との関係

このように、就業時間中に中抜けできるかどうかには、直接には所定就業時刻がどのように定められているかといった労働時間管理のあり方が関係するが、緩やかな労働時間管理が実効性を発揮するには、仕事の裁量性が担保されていることが必要だ。仕事の裁量性が高く進捗管理を任されている場合、緩やかな時間管理であることが労働者にとってメリットとなる。就業時間中の中抜けが容易であることも、そのメリットの一つといえる。この点を、「一

¹³⁾ 設問では「毎日同じ所定始業・終業時刻が定められていた」。

¹⁴⁾ 設問では「交替制勤務・シフト制等により、日によって異なる時刻が定められていた」。

¹⁵⁾ 設問では「業務の性質（外勤の多い仕事等）から、始業・終業時刻は日によってまちまちだった」。

¹⁶⁾ 設問では「自分の都合で決めることができた（フレックスタイム制や裁量労働制の適用、時間管理のない管理職など）」。

図 3-4-3 介護開始時：就業時間中に中抜けできたかどうか
—1日の作業量に関する裁量性の有無別—
(介護開始時正規雇用)

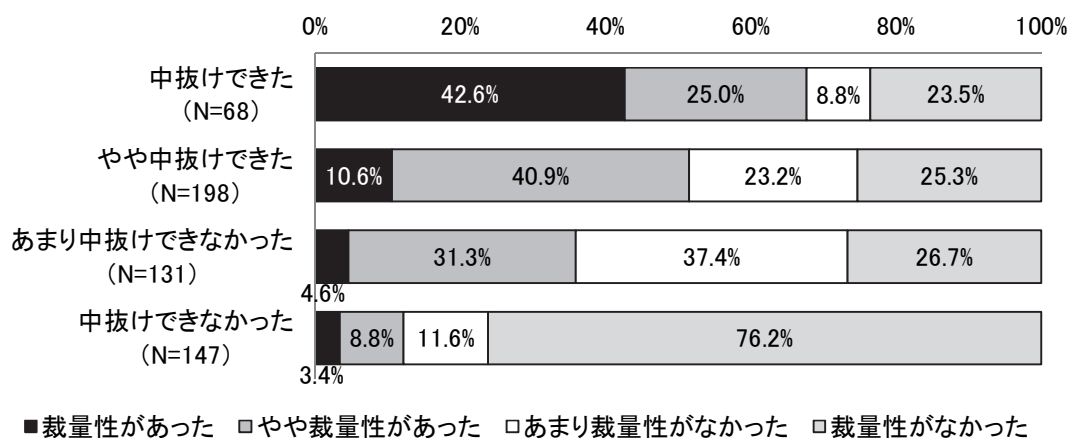
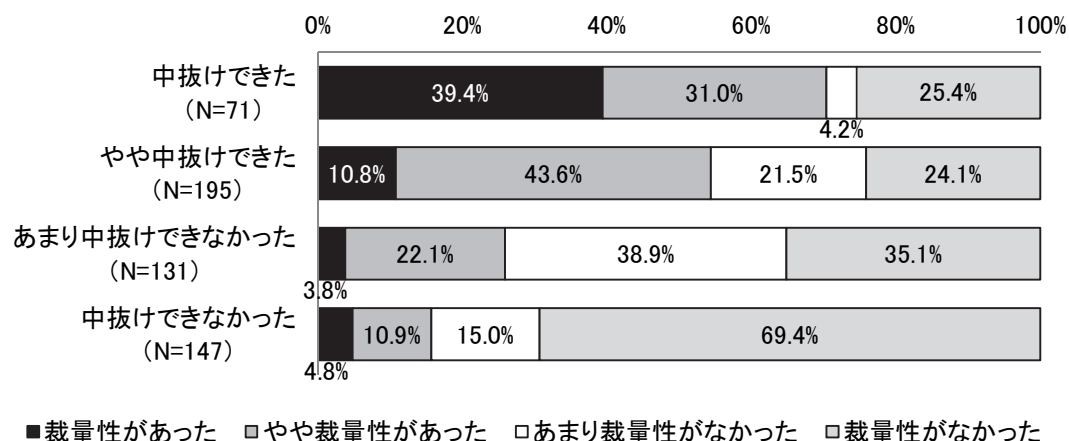


図 3-4-4 介護開始時：就業時間中に中抜けできたかどうか
—作業のスケジュールに関する裁量性の有無別—
(介護開始時正規雇用)



日の作業量を決めることができた」「作業のスケジュールを決めることができた」こととの関係を見ることで検討しよう (図 3-4-3、3-4-4)。

図 3-4-3 をみると、「1日の作業量に関する裁量性の有無」について「裁量性があった」場合に、「中抜けできた」割合が高い¹⁷。逆に「裁量性がなかった」場合には「中抜けできなかった」割合が高くなる。

図 3-4-4 では「作業のスケジュールに関する裁量性の有無」をもって同様のことを検証した¹⁸。結果は図 3-4-3 と同様であり、裁量性があったほど中抜けできた割合が高くなる。

¹⁷ 「1日の作業量を自分で決めることができた」に「あてはまる」場合に「裁量性があった」とし、以下、「ややあてはまる」=「やや裁量性があった」、「あまりあてはまらない」=「あまり裁量性がなかった」、「あてはまらない」=「裁量性がなかった」とした。

¹⁸ 「作業のスケジュールを自分で決めることができた」への回答を用いた。「裁量性があった」～「裁量性がなかった」の作成については、図 3-4-3 と同様。

5 計量分析による検証

(1) 介護期における離職の規定要因

以上の検討をふまえ、介護期の離職に対して働き方（労働時間）がどう影響するか、計量分析で検証する。分析方法はCox比例ハザードモデルとし、介護開始時の勤め先の離職を被説明変数とする¹⁹。なお、リスク期間開始時点は介護開始時とする。ここでの検証の目的は3点ある。1点目は労働時間の長さの影響であり、労働時間が長い者ほど離職確率が高くなるのかを検証する。2点目は職場の両立支援制度の効果検証であり、両立支援制度があるほど離職を抑制するのかを検証する。3点目は就業時間中に中抜けできたことの離職抑制効果の検証である。

投入する変数は、性別、介護開始時の本人年齢、最終学歴、介護開始時の職種、企業規模、介護開始時点での勤続年数、週実労働時間、自分以外に介護を担う家族の有無、介護サービスの利用可能有無、職場の両立支援制度の有無²⁰（介護休業制度、有給の介護休暇制度、無給の介護休暇制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、残業・休日労働免除制度）、就業時間中に中抜けできた程度²¹である。

結果をみよう²²（表3-5-1）。性別、介護開始時年齢、最終学歴、職種、企業規模、勤続年数は離職に関連がみられない。週実労働時間「40時間超50時間未満」「50時間以上」の場合、「介護サービスを利用できなかった」場合に離職確率が高くなり、勤め先にフレックスタイム制度があった場合、就業時間中に中抜けできた場合に、離職確率が低くなる。

介護サービスを利用できなかった場合に離職に至りやすいという結果は、介護離職の実態をふまえれば妥当性が高い。加えて、週実労働時間が40時間を超える場合に離職に至りやすいことが示された。仕事と介護とを両立するためには、残業のない働き方であることが必要と示唆される。また、勤め先の両立支援制度には離職を抑制する効果がある。具体的には、始業・終業時刻の柔軟な設定を可能にするフレックスタイム制度の整備が有効であることが示唆された。もう一つ重要な結果は、就業時間中に中抜けできた程度が離職を抑制する効果である。これは既存の両立支援制度ではやや対処のしにくい柔軟性ニーズといえる。つまり、両立支援の枠組みの制度的対応というより、ふだんからの労働時間管理のあり方、仕事管理のあり方を見直すことが必要になる。次の分析においてその点を検証したい。

¹⁹ 本分析での「離職」とは、前節までの議論における「離職」「転職」の両者を含み、介護開始時に就いていた勤め先を辞めたかどうかを問題にする。

²⁰ それぞれ「あった」=1、「なかった」「わからない」=0とし、ダミー変数として投入した。

²¹ 「あてはまる」=4、「ややあてはまる」=3、「あまりあてはまらない」=3、「あてはまらない」=1というように点数化して投入した。

²² 係数値がプラスの場合には離職しやすく、マイナスの場合には離職しにくいと読む。表3-5-1では、有意水準5%以下で統計的に有意な結果には網掛けをしてある。

(2) 介護期に中抜け可能な働き方であることの規定要因

ここでは、就業時間中に中抜けできた程度の規定要因を検証する。分析方法は順序ロジスティック回帰分析とし、介護開始時の働き方において「中抜けできた程度」を被説明変数とする。先にクロス表で検討したように、就業時間中の中抜けは直接には労働時間管理のあり方との関係が強い。具体的には緩やかな労働時間管理の場合に中抜けが比較的容易になる。ただ、緩やかな労働時間管理が時間的な柔軟性をもたらすには、仕事の裁量性による裏づけ

表 3-5-1 介護期における離職の規定要因
(Cox 比例ハザードモデル)

分析対象	介護開始時に正規就業者		
	係数値	標準誤差	ハザード比
性別 (男性=1、女性=0)	0.09	0.197	1.094
介護開始時の年齢 (基準: 30代以下)			
40代	-.050	.203	.951
50代	.355	.237	1.426
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)			
専門・短大・高専卒	-.289	.237	.749
大学・大学院卒	-.340	.210	.711
職種 (基準: 事務職)			
専門・技術職	.326	.235	1.386
管理職	-.328	.550	.720
営業・販売職	.237	.288	1.267
サービス職	.403	.285	1.496
現場作業員	.062	.265	1.064
企業規模 (基準: 300人以上・官公庁)			
99人以下	.204	.194	1.227
100~299人	.055	.272	1.057
介護開始時点での勤続年数	-.009	.009	.991
週実労働時間 (基準: 40時間以内)			
40時間超50時間未満	.415	.205	1.515 *
50時間以上	.535	.202	1.707 **
自分以外に介護を担う家族がいた (あり=1、なし=0)	-.289	.170	.749
介護サービスを利用できなかった (あり=1、なし=0)	.464	.201	1.591 *
介護休業制度の有無 (あり=1、なし=0)	-.220	.247	.803
有給の介護休暇制度の有無 (あり=1、なし=0)	-.315	.263	.730
無給の介護休暇制度の有無 (あり=1、なし=0)	.236	.300	1.266
短時間勤務制度の有無 (あり=1、なし=0)	.113	.309	1.120
フレックスタイム制度の有無 (あり=1、なし=0)	-.563	.276	.570 *
残業・休日労働免除制度の有無 (あり=1、なし=0)	-.785	.480	.456
就業時間中に中抜けできた程度 (点数)	-.189	.082	.827 *
χ^2 乗値		55.052 **	
自由度		24	
-2 対数尤度		1758.741	
N		542	

**1%水準で有意, *5%水準で有意

が必要だ。また、仕事の裁量性が高いことは、それ自体でも中抜けを可能にする資源といえる。こうした点を検証するために、まず労働時間管理による直接の影響をみた後(モデル1)、仕事の裁量性に関わる変数を投入し結果の変化を検証する(モデル2)。

投入する変数は、性別、介護開始時の年齢、最終学歴、介護開始時の職種、企業規模、介護開始時点での勤続年数、週実労働時間、所定就業時刻の定められ方²³、介護休業制度の有無²⁴であり、モデル2では、「1日の作業量の裁量性²⁵」、「作業スケジュールの裁量性」変数を追加で投入した。

結果をみよう²⁶(表3-5-2)。モデル1の結果からよむ。企業規模「99人以下」であるほど、所定就業時刻の定められ方で「外勤の多い仕事等で所定時刻はまちまち」「自分の都合で決めることができた」ほど、就業時間中に中抜けできた確率が高い。逆に、「交替制勤務等で日により異なる所定時刻」が定められていた場合に、中抜けできた確率は低くなる。

モデル2では、モデル1の変数に加え、仕事の裁量性に関わる「1日の作業量の裁量性」「作業スケジュールの裁量性」変数を投入した。結果、「1日の作業量の裁量性」「作業スケジュールの裁量性」があるほど、就業時間中に中抜けできた確率が高くなる。加えて注目すべきは、労働時間管理で「交替制勤務等で日により異なる所定時刻」「自分の都合で決めることができた」の係数値が0に近づき、有意性が消滅していることである。

分析結果は次のことを示す。就業時間中に中抜けできた程度は、企業規模に加え、労働時間管理のあり方が大きく関係する。具体的には、交替制勤務などの場合、その日ごとに決められた就業時間(シフト)内では働く者の都合で仕事外の用事を済ますことは難しい²⁷。その点、通常の就業時間管理(毎日同じ始業・終業時刻が設定)の方がまだ柔軟性にかけていると言える。それ以上に、「外勤の多い仕事等で所定時刻はまちまち」「自分の都合で決めることができた」場合、中抜けがより容易である。前者は、外勤の多い業務の性質から緩やかな労働時間管理を適用されている者と推測でき、後者はフレックスタイム制度適用労働者のほか、仕事の進め方を働く者の都合に委ねた方が効率的などの理由で緩やかな時間管理を適用されている者といえる²⁸。このような緩やかな時間管理の下では、介護の必要に応じて中抜けがしやすいことがうかがえる。ただ、注意も必要だ。労働時間管理が緩やかなだけで

²³ 通常の労働時間制度が適用されている者を想定できる「毎日同じ所定時刻」を基準カテゴリーとした。

²⁴ 職場における両立支援制度の整備度合いを表す代理変数として投入した。なお、フレックスタイム制度の有無など柔軟な労働時間制度の変数は、実際の労働時間管理方式である「所定終業時刻の定められ方」との相関が強いことから投入していない。クロス表で確認したところ、フレックスタイム制度の有無は中抜けできたことと関係が薄く、表3-5-2からは実際にどのような時間管理の下で働いているかがより重要であることがうかがえる。

²⁵ 「あてはまる」=4、「ややあてはまる」=3、「あまりあてはまらない」=3、「あてはまらない」=1というように点数化して投入した。作業スケジュールの裁量性変数についても同様。

²⁶ 係数値がプラスの場合には中抜けできた程度が高く、マイナスの場合には中抜けできた程度が低いと読む。表3-5-2では、有意水準5%以下で統計的に有意な結果には網掛けをしてある。

²⁷ このことには、交替制・シフト制勤務が、厳格な要員管理を背景にしていることが関係する可能性がある。また、交替制・シフト制を導入している仕事の種類にも多分によると考えられるが、本稿での検証は難しい。

²⁸ 裁量労働制(企画業務型・専門業務型)のほか、管理監督者など。

は十分でないということである。つまり、仕事の裁量性が伴わない限り、緩やかな時間管理は実効性が担保されず、労働者にとってのメリットは乏しい。緩やかな時間管理によって柔軟な働き方が可能になるかどうか、この裁量性の有無にかかっている。さらには、仕事の裁量性は、単独でも「中抜け」など柔軟な働き方を可能にする資源であることがうかがえた。

表 3-5-2 介護期中抜け可能な働き方であることの規定要因

分析モデル 分析対象	モデル1		モデル2	
	介護開始時に正規就業者			
	係数(B)	標準誤差	係数(B)	標準誤差
性別 (男性=1、女性=0)	-0.031	0.189	-0.076	0.197
介護開始時の年齢 (基準: 30代以下)				
40代	-.223	.210	-.115	.220
50代	.025	.232	-.088	.242
最終学歴 (基準: 中学・高校卒)				
専門・短大・高専卒	-.316	.248	-.316	.260
大学・大学院卒	-.177	.209	-.237	.219
職種 (基準: 事務職)				
専門・技術職	.023	.234	.145	.244
管理職	.547	.364	.521	.377
営業・販売職	.461	.302	.459	.313
サービス職	-.042	.310	.394	.325
現場作業員	-.393	.257	-.167	.271
企業規模 (基準: 300人以上・官公庁)				
99人以下	.482	.189 *	.460	.198 *
100~299人	.016	.264	.183	.275
介護開始時点での勤続年数	.000	.009	.000	.010
週実労働時間 (基準: 40時間以内)				
40時間超50時間未満	-.124	.209	.111	.221
50時間以上	-.113	.211	-.087	.221
所定就業時刻の定められ方 (基準: 毎日同じ所定時刻)				
交替制勤務等で日により異なる所定時刻	-.608	.248 *	-.211	.265
外勤の多い仕事等で所定時刻はまちまち	.821	.301 **	.648	.312 *
自分の都合で決めることができた	.701	.341 *	.231	.353
介護休業制度の有無 (あり=1、なし=0)	.123	.187	.046	.194
1日の作業量の裁量性 (点数)			.644	.118 **
作業スケジュールの裁量性 (点数)			.532	.116 **
χ ² 乗値		44.148 **		173.389 **
自由度		19		21
-2 対数尤度		1366.101		1236.86
Nagelkerke R ² 乗		.084		.296
N		542		542

**1%水準で有意, *5%水準で有意

6 まとめ

本章では、仕事と介護との両立を促進・阻害する要因について、介護開始時に正規雇用であった者を対象に労働時間面の課題を検討した。分析結果は次のように要約することができる。

- (1) 週実労働時間が 40 時間を超えるなど、残業のある働き方の場合、仕事と介護の両立を阻害し、就業継続を困難にさせる。
- (2) 加えて、労働時間の「長さ」に必ずしも還元できない「柔軟性」も無視できない。例えば、始業・終業時刻の柔軟な設定を可能にするフレックスタイム制度が企業にある場合、就業継続しやすくなると考えられる。
- (3) もう一つ、就業時間の途中で職場を離れられること（中抜け可能であること）も、仕事と介護の両立を容易にし、就業継続の可能性を高める。
- (4) 就業時間中の中抜けのしやすさには、仕事の性質、職場の労働時間管理が大きく関係する。交替制勤務・シフト勤務など労働時間が日ごとに厳格に定められている場合には中抜けしにくく、逆に、外勤の多い仕事などで緩やかな時間管理の場合、仕事の進捗管理をまかされており時間管理が緩やかな場合に中抜けしやすく、介護との両立がしやすくなる。
- (5) 緩やかな時間管理は、それ単独では時間的柔軟性を保証しない。仕事の裁量性が担保されていることが重要である。裁量性の高さは、それ自体、働く者の時間的柔軟性を高める重要な要素である。

仕事と介護との両立を進めるために、労働時間面の対応として求められることは何か。本章の分析結果から読み取れることは、まずは所定外労働の削減である。仕事と家庭生活との両立を図る上で、長すぎる労働時間が問題なことはこれまでも繰り返し指摘されてきた。介護との両立の文脈においても、残業削減の重要性は強調してもしすぎることはない。

加えて、介護生活のリズムと調和するための勤務時間の柔軟性も求められる。柔軟性のひとつは、既存研究でも示されてきたように、始業・終業時刻を柔軟に設定できることである。本章の分析でも、フレックスタイム制度の整備が両立を促進することが示された。介護生活のリズムに合わせて、労働者が各日の始業・終業時刻を選択して働けることは、仕事と介護の両立に資するといえる。

こうした両立支援制度による対応は有効であるものの、制度的支援では行き届きにくい柔軟性ニーズもある。その一つが就業時間中の中抜けである。これは、介護が必要になった場合に「両立支援メニュー」として運用することがやや困難だ。むしろふだんからの仕事管理、労働時間管理に関わるものであり、一定の範囲内での始業・終業時刻の選択という水準を超え、日々の時間の使い方について働く者の側が一定の裁量（時間的柔軟性）をもつことが有効である。こうした柔軟性があれば、フルタイムの正規雇用であっても就業継続を見通せる可能性が高まろう。中抜けは、直接には労働時間管理のあり方に規定されるが、時間管理を緩やかにするだけでは足りず、緩やかな時間管理が実効性を持つための土台として仕事の裁

量性を高めることが重要であることも示された。

労働時間管理を緩やかにすることには、過重なノルマ設定を伴うことで長時間労働につながりかねないといった批判的見解もある。しかし、介護との両立に限っていうならば、一定期間の成果をもって管理を行い、日々の時間管理を緩める仕組みを整えるならば、介護者にとってはその時々介護ニーズに応じた中抜けが可能になるなど、仕事と介護の両立にメリットとなる可能性がある。これは仕事と育児の両立には見られなかった論点であろう。

仕事と介護の両立は、極端な長時間労働でなければフルタイム勤務であっても即座に問題とはならない点で、仕事と育児の両立の場合とはやや異なる²⁹。介護サービスが利用可能であること、育児のように始終見守りが必要なわけではないからである。長すぎる労働時間の改善は引きつづき求められるが、それと同時に、介護生活の必要に応じた時間的柔軟性が確保されることも重要であることが本章の分析からうかがえた。

²⁹ 育児の場合は、保育サービス利用時間との兼ね合いから1日あたりの時間を短くする「短時間勤務」にニーズの中心がある。これに対し、介護の場合は、多様なサービスの利用や親族間での役割分担の兼ね合い、遠距離介護のニーズ等から、働く日数を減らす短日勤務の制度導入もみられる(佐藤・矢島 2014)。介護との両立でも勤務時間を短縮するニーズがないわけではないが、育児の場合とはやや異なるニーズといえる。