

育児・介護休業制度と間接的休業条件

—山口県の事業所調査から—

The Child Care and Family Care Leave System and The Treatment of The Care Leave Period

鍋山祥子

Abstract :

The reconciliation of work and the family has long been regarded as a woman's issue. With the increasing diversity of lifestyle accompanying the decreases in the birth and marriage rates in Japan, there has been a steady increase in the number of male workers who have to take care of their family members. For this reason it is now essential that both men and women have access to support for workers with family responsibilities.

First, this paper introduces the history of care leave within the Japanese legal system. Then it analyzes the effectiveness of the care leave system, focusing attention on the treatment of the care leave period as promotion, severance and bonus. The method of the examination is the comparison of the nationwide study of the care leave with the regional research in Yamaguchi prefecture.

Keywords : Care Leave, Family Responsibility, Work-Family Balance,
Right to Care

<目次>

1) はじめに

2) 育児・介護休業法

(1) 育児・介護休業法の成立

- (2) 企業の裁量に任された部分
- 3) 育児・介護休業制度の運用実態
 - (1) 調査概要
 - (2) 基本的な運用
 - (3) 企業によって大きく異なる制度運用
- 4) 間接的休業条件と事業所特徴
 - (1) 事業所規模との関連
 - (2) 労働組合との関連
- 5) まとめ

1) はじめに

「労働者の職業生活と家庭生活との両立」という課題は、近年の少子化進行への懸念から、もっぱら少子化防止策の一環として語られることが多い。しかし、少子化と並行して高齢化も急速に進行しており、賃金労働者が家族責任としての「ケア」を遂行しなければならなくなる場面は、育児ばかりでなく、介護においても増加している。近代産業社会以降、賃金労働と家族のケアという二つの役割は、一对の男女が営む世帯において遂行されてきた。つまり、賃金労働は男性がおこない、労働力の再生産や子どもと老親の世話は家庭内において女性が一手に引き受けていた。しかし、女性の賃金労働者化と男女ともに未婚率の上昇に伴い、賃金労働と家族ケアを男女を問わず一人の労働者が両立しなければならないという必然性が増している。これらの社会状況を踏まえ、本稿では職業生活と家庭生活との両立支援の中心的役割を担っている休業制度に注目し、制度の整備状況と実効性について論じる。

先行する育児・介護休業についての研究は、法律制定の背景や、法改正についての分析¹⁾、先進的な制度を有している企業の事例研究、諸外国との制度比較²⁾が主なものであった。そして、実際の制度運用については、厚生労

1) 萩原 (2003), 斎藤 (2001), 野城 (1997) など。

2) 山崎 (1992), 樋口・阿部 (1997) など。

働省の「女性雇用管理基本調査」の結果をそのまま引用するケースが多く、特定の地域に着目した実証研究は少ない。また、休業制度の整備状況については、明文化された制度の有無や、取得できる休業の回数・期間・家族範囲など、本稿で「直接的休業条件」と定義する休業そのものの規定のみを取り上げて考察がおこなわれるケースがほとんどである³⁾。さらに、「中小企業にとって休業制度の整備は大きな負担であり、困難である」という事実だけが繰り返し語られ、実際に中小企業が休業制度をどのように整備・運用しているのかについては明らかにされていない。

そこで本稿では、筆者が実施した山口県における事業所調査の結果を全国調査と比較、検討することを通じて、育児・介護休業制度の運用実態とその実効性について考察する。またその際、法律に定められている最低限の規定が整備されているか否かではなく、企業の裁量に任されている部分、すなわち休業期間が昇給や昇進、賞与や退職金に与える影響という、法律では規定されていない休業期間の取り扱いに着目する。それにより、休業取得が労働生活に与える影響を明らかにし、現行の休業制度の問題点を指摘する。

2) 育児・介護休業法

(1) 育児・介護休業法の成立

家族のケアを理由とする休業を労働者に認めた最初の法律は1972年の「勤労婦人福祉法」である。法律の名称からも明らかなように、休業の対象とされたのは「乳幼児又は幼児を有する勤労婦人」のみであり、しかも、あくまで事業主の努力義務として育児休業を規定する、というものであった。この規定は、「勤労婦人福祉法」が1985年に全面改正され「男女雇用機会均等法」となってもそのまま引き継がれることとなる。一方、1975年には「義務教育諸学校的女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（以下、旧育児休業法と略す）」として、女性労働者の

3) 今田・池田(2004)は、直接的休業条件と勤務時間短縮等の育児両立支援措置の有無に着目し、「女性雇用管理基本調査」の結果を詳しく再分析している。

なかでも職種を限定したうえでの育児休業の制度化が実現された。しかしこの法律の適用を受けるには職種の他にさらなる条件があり、国公立の義務教育諸学校あるいは国や地方公共団体が運営主体となっている医療施設、社会福祉施設等に勤める場合のみに限られていた。このように性・職種・事業所の運営主体（国公立）によって限定された育児休業制度は、その後、1991年に「育児休業等に関する法律（以下、育児休業法と略す）」が成立するまで続くことになる⁴⁾。また、旧育児休業法が成立したのは、あくまでも「人材確保」の観点からであり、「労働と家族的ケアとの両立を労働者の権利として認める」という趣旨のものではない。それは、1988年3月の第112回国会予算委員会第一分科会における「育児休業の制度と申しますのは、一定の資格を要し、かつ業務に習熟するのに相当の年限を必要とする女子教職員あるいは看護婦等の人材確保という観点から設けられた制度でございます。この制度を一般の職員にまで広げていくということになりますと本来の趣旨から離れてまいります」⁵⁾という委員の発言からも明らかである。

日本においては、人材確保を目的とした極めて限定的な育児休業制度が実施されていた1981年、ILO（国際労働機関）では「男女労働者：家族責任を有する労働者の機会均等および平等待遇」に関する（ILO156号）条約、同（ILO165号）勧告が採択された。これによって、1965年の「家庭責任をもつ婦人の雇用」に関する（ILO123号）勧告では、女性が担うことが前提とされていた家族的責任（ケア責任）を、男女の労働者が平等に担うことが明言された。つまり、1980年以前には「ケア役割・責任を担っている女性労働者の擁護」という視点であったものが、1981年以降はILO156号条約の理念にみるとおり、男性も女性も同等にケア責任を負うことが前提とされ、「ケア責任を有する男女の就業権」が主張されるようになった。

このようなILOの動きに14年遅れ、1995年に日本はILO156号条約に批准

4) 育児休業法の成立に伴い、男女雇用機会均等法から育児休業についての項目は削除された。

5) 国会会議録 <http://kokkai.ndl.go.jp/SENTAKU/syugiin/112/0384/11203090384001c.html> 参照。(2004年12月1日現在)

した。それに先立ち、1991年に成立した「育児休業法」では、常時雇用者が30人以下の事業所への適用は見合わされたものの、子どもが1歳になるまでを期限とする休業を男女の労働者の権利として定めた。また、当初は規定されていなかった所得保障については「雇用保険法」の改正により、1995年4月に休業前賃金の25%、2001年1月には40%が保障されるようになった⁶⁾。従業員数による法律の適用除外も見直され、1995年4月からは、すべての事業所に法律が適用されることとなった。さらに同年6月には「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、従来の育児休業に加えて、介護休業が労働者の権利として法制化された（介護休業にかかる部分は1999年からの施行）。これによって法律名称も改正され、「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（これ以下は、育児・介護休業法と略す）」となった。介護休業の所得保障については、1999年4月には休業前賃金の25%、2001年1月には40%が保障されることとなっている。

1995年に成立した「育児・介護休業法」は、2001年11月の大改正を経て、2004年4月1日現在、表1のような規定となっている。ちなみに2001年の改正ポイントは、①育児休業や介護休業の申し出や取得を理由とする、解雇その他の不利益な取り扱いを禁止したこと（改正前：解雇のみを禁止） ②育児または家族介護をおこなう労働者の請求に基づき、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働が制限されること（改正前：規定なし） ③勤務時間の短縮等の措置対象となる子の年齢を3歳未満に引き上げること（改正前：1歳未満） ④子の看護のための休暇制度の設置についての努力義務（改正前：規定なし） ⑤転勤に際して、労働者の育児や介護の状況への配慮を義務づけたこと ⑥国による仕事と家庭の両立についての意識啓発等である。

6) 正確には、この40%は給与として支給されるのではない。「育児休業給付」は雇用保険がその財源であり、育児休業期間中に休業前賃金の30%を支給する「育児休業基本給付金」と、職場復帰後に休業前賃金の10%に休業月数を乗じた額を支給する「育児休業者職場復帰給付金」の2種類から構成されている。

表1

	育児休業	介護休業
法律	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	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
休業規定	・労働者がその1歳に満たない子を養育するためにする休業	・労働者がその要介護状態（〔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	・日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く労働者 ・労使協定で対象外にできる労働者（雇用期間が1年未満の者／配偶者が子を養育できる状態である者）	・日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者を除く労働者 ・労使協定で対象外にできる労働者（雇用期間が1年未満の者）
対象となる家族の範囲	・子	・配偶者（事実婚を含む） ・父母及び子 ・配偶者の父母 〔・同居し，かつ，扶養している祖父母，兄弟姉妹及び孫〕
期間・回数	・子が1歳に達するまでの連続した期間 ・子1人につき，1回	・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
賃金・昇給等	・規定なし ・休業中の待遇と休業後の賃金，配置その他の労働条件に関する事項の周知と労働者への明示義務 〈・ただし，年次有給休暇の付与要件の算定にあたっては，休業期間は出勤扱いとする〉	・規定なし ・休業中の待遇と休業後の賃金，配置その他の労働条件に関する事項の周知と労働者への明示義務 〈・ただし，年次有給休暇の付与要件の算定にあたっては，休業期間は出勤扱いとする〉

[] は育児・介護休業法施行規則，〈 〉 は労働基準法による

(2) 企業の裁量に任された部分

「育児・介護休業法」の規定は，あくまでも最低基準を定めたものに過ぎず，それぞれの事業所によって法律の規定を上回る制度を実施しているケースもみられる。つまり，それぞれの企業が法律の規定を超えた，どの程度の

育児・介護休業制度を用意しているのかという事実が、当該企業が労働者、ひいてはジェンダー観を含めた仕事とケアとのあり方を、いかなるものとして扱っているのかを示すメルクマールとなる⁷⁾。

休業できる期間や回数、また対象となる家族の範囲等の条件を「直接的休業条件」とするならば、それと同じく、もしくはそれ以上に労働者に与える影響が重大なものとして、「間接的休業条件」を挙げることができる。それは、復職後の職業生活に休業期間がどのような影響を及ぼすかを定めた条件である。具体的には、勤続年数が昇進・昇給や退職金の算定の条件となっている場合に、休業期間を勤続年数として算入するか、それとも欠勤としてマイナスするのか。また、休業中に定期昇給次期がきた場合の取り扱いなどである。これらの事項については、法律にその定めはなく、それぞれの企業の決定に任されている。そして、たとえ休業期間をすべて「出勤しなかった」ものとみなし、休業取得を理由に昇進・昇給を遅らせ、退職金の減額措置等をおこなったとしても、それは法律によって禁止されている「休業取得を理由とした不利益扱い」には該当しない。しかし、休業取得が労働者に与える明らかなマイナス面を取り除く努力をしない、という企業側のこのような消極的な対応は、「休業取得を促進する」という態度とはほど遠いものである。これは、2003年7月に公布・施行された「次世代育成支援対策推進法」にある「事業主は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の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必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施するよう努め（中略）なければならない」という規定にも反するものである。

そこで、「間接的休業条件」がいかに整備されているかを明らかにするために、山口県にある事業所を対象に「育児休業・介護休業の実施に関する調査」をおこない、その結果を全国調査と比較した。それによって、山口県の

7) 制度としてどのような規定が用意されているのか、ということに加え、実際の運用がどのようにおこなわれているのか、というのも重要なポイントである。運用問題における「代替要員」の確保については、脇坂(2002)が詳しい。

事業所において休業期間がどのように扱われており、取り扱いの方法の違いに影響を与えている因子が何であるかについて考察する。

3) 育児・介護休業制度の運用実態

(1) 調査概要

本稿で使用するものは、筆者が2004年9月～11月に実施した調査（以下、山口調査と略す）のデータである。調査対象は山口県内で事業をおこなう事業所とし、『山口県会社要覧2004』をもとに、産業大分類（製造業、卸売・小売業、飲食店及びサービス業については中分類）による層化抽出法によるサンプリングをおこなった。配票数の500票に対して181票の戻りがあり、有効回収率は36.2%であった。全国調査との比較の際に使用するデータは、2002年に実施された厚生労働省による女性雇用管理基本調査（調査票配布数10,000票・有効回収率76.5%）による。なお、調査票の設計にあたっては、全国調査結果との比較を容易にするため、女性雇用管理基本調査の調査票にできるかぎり近いものにした。

(2) 基本的な運用

全国調査における調査範囲は、常用労働者5人以上の事業所となっているが、1995年4月から既に従業員数に関わりなくすべての事業所に法律の適用が定められていることを鑑み、山口調査では従業員数を理由とする調査対象からの除外はおこなわなかった。その結果、回答を得られた事業所の規模別割合は表2のとおりである。また、表3では主な事業内容別の構成割合を示す。地域的特徴として、母集団そのものに事業所規模や事業内容についての偏りがあるため、回答を得られた事業所の規模や業務内容もある程度それを反映するものとなっている。

表2 事業所規模

29人以下	30～99人	100～499人	500人以上	合計
61.3%	27.6%	9.4%	1.7%	100.0%

(n=181)

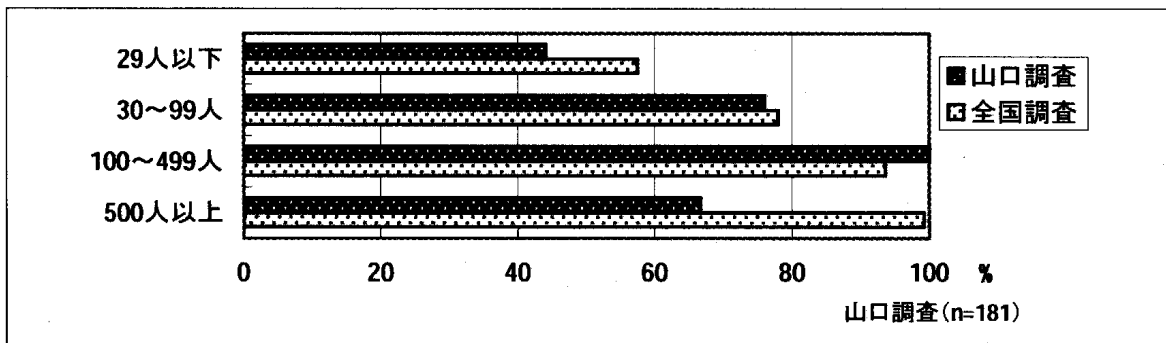
表3 主な事業内容

鉱業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売業・小売業・飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業	合計
0.6%	21.0%	30.4%	0.0%	6.6%	22.7%	1.1%	2.2%	15.5%	100.0%

(n=181)

まず図1においては、事業所規模別の育児休業制度の規定状況について、全国調査との比較をおこなう。山口調査では500人以上の規模を持つ事業所が全回答の1.7%と非常に少ないため、その部分についての有効な分析は不可能であるが、その他の事業所規模の傾向は全国調査と重なるものであり、従業員数の少ない事業所になるほど就業規則等の明文化した規定として整備されていない状況にある。

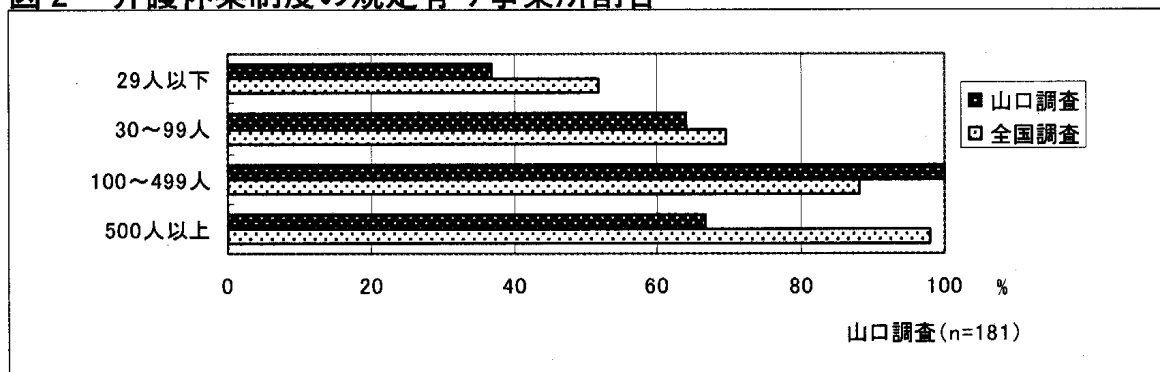
図1 育児休業制度の規定有り事業所割合



また、介護休業制度の規定についてみると、図2のようになっており、育児休業制度に比べると、その整備率はさらに低いことがわかる。育児休業制度の明文化をおこなっていない事業所のなかには、年齢的に従業員に該当者がいないことを理由に挙げるところがいくつかみられたが、介護休業制度に関しては、年齢を未整備の理由にすることはできない。出産・育児期を終えた従業員を抱える事業所であればなおさらのこと、早急な介護休業制度の

整備が求められるところである。

図2 介護休業制度の規定有り事業所割合



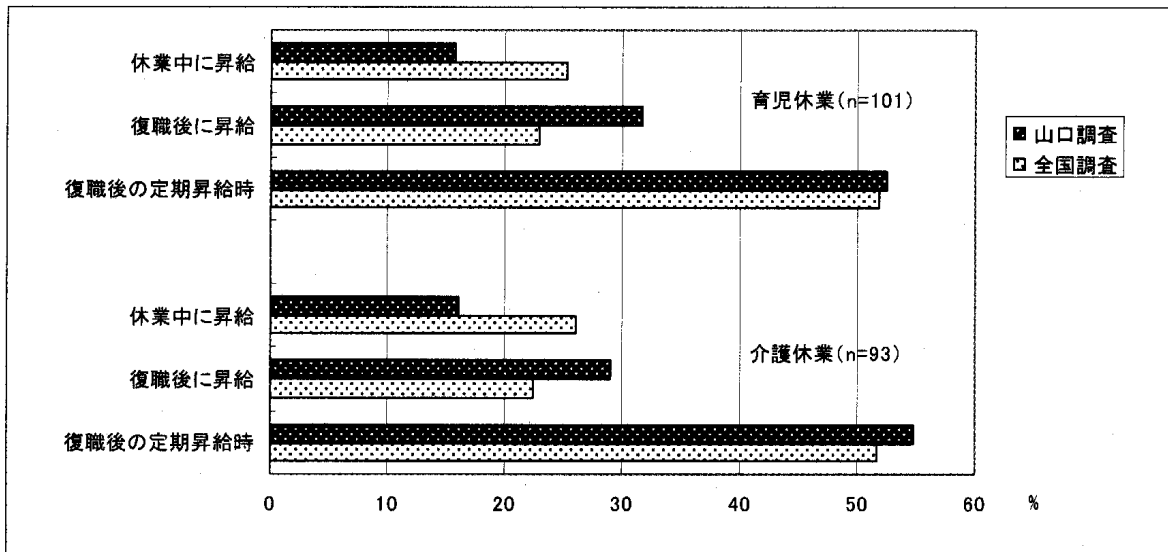
(3) 企業によって大きく異なる制度運用

次に、間接的休業条件として、ここでは育児・介護休業を取得した者が休業期間中に定期昇給時期がきた場合の対応、賞与の算定期間内に休業期間があった場合の賞与の取り扱い、昇進条件算定の際の休業期間の取り扱い、退職金算定の際の休業期間の取り扱いの4項目について、考察する。

山口調査の場合、定期昇給制度がないと回答した事業所が30.9%で全国調査の29.6%とほぼ同じような数値を示している。図3では、定期昇給制度がある事業所について、育児休業と介護休業それぞれの対応をグラフで表した。全国調査では、育児休業・介護休業とも、休業中に定期昇給時期を迎えた場合、その時点で昇給するという対応をしている事業所が、復職後に昇給させるという事業所を上回っている。しかし、山口調査では休業中ではなく、復職後に昇給させるケースの方が多いという結果が出ている。しかし、全体をみると半数以上の事業所はさらに条件が悪く、次回の定期昇給時期まで昇給は見送られることとなる。この場合、休業を取る時期と定期昇給時期の兼ね合いが、労働者にとっての損失額に大きな影響を与えることになるため、休業の取得計画立てる際に事業所側から十分な説明がおこなわれる必要がある。しかし、山口調査において「復職後の定期昇給に持ち越す」と回答した事業所で、休業取得者に対して、休業中ならびに休業後の労働条件について書面

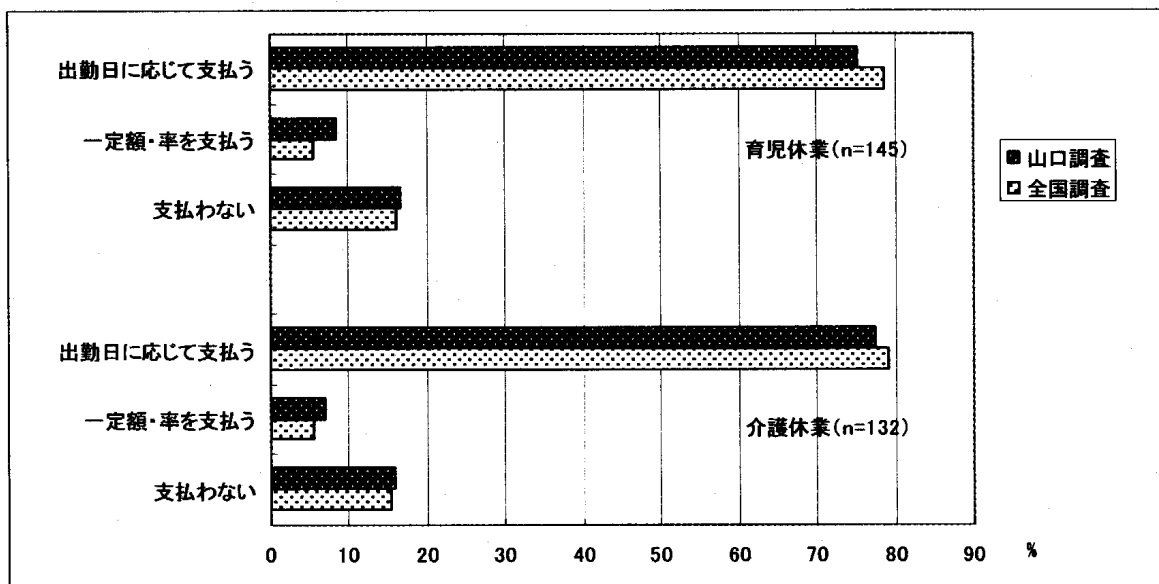
を交付して明示するということは43.1%，口頭で明示するところは33.3%，一方、まったく明示しないという事業所が23.5%となっている。このような、休業を申し出た労働者に対する、休業中の待遇や復帰後の賃金・配置、その他の労働条件に関する事項の明示は、「事業主が講ずべき措置」として育児・介護休業法のなかで努力義務として定められている事柄である。

図 3



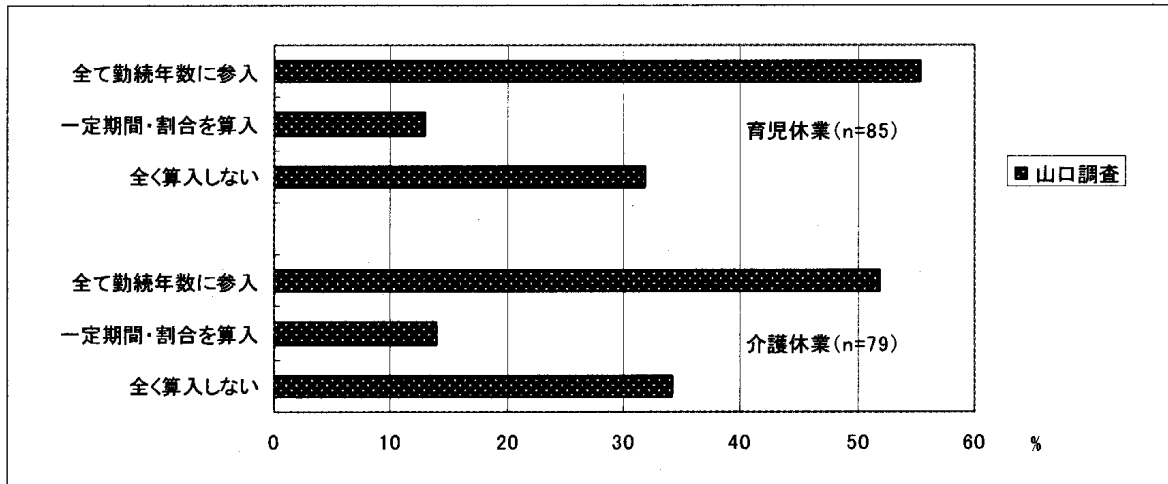
次に図 4 に示すのが、休業期間を賞与の算定期間にどのように組み込むのか、という条件についてである。図のように、全国調査と山口調査は非常に似通った割合となっている。ほとんどの事業所で、休業した期間分は支払わないものの、算定期間中で勤務した期間に応じて賞与を支給している。

図 4



山口調査のみでおこなったのが、図5に表した「昇進条件に勤続年数がある場合、休業期間を勤続年数として算定するか否か」という質問である。山口調査では過半数の事業所が休業期間を「出勤扱い」とし、昇進に不利益を被らせないような対応をとっている。「もともと昇進条件として勤続年数は考慮していない」という、実質的に休業を取ることが昇進に影響を及ぼさない事業所と合わせると、全体の74.7%の事業所が休業を理由に昇進を遅らせることはしていない、という結果になる。休業を取得したことを理由に昇進を遅らせるという対応は、当該休業期間だけでなく、復職後の職業生活についても昇進に付随して変化する給与水準などにより大きな影響を与えることになる。そして、図5の選択肢にあるように、休業取得によって昇進にマイナスの影響を与えないような対応をしているケースと、休業期間をすべて「欠勤」として扱う、つまりは休業を取得することがそのままキャリアにとってのマイナスを意味するという両極端なケースが混在する現在、事業所がどちらの間接的条件を備えているのかという事実には、労働者の処遇は大きく左右されることとなる。

図 5

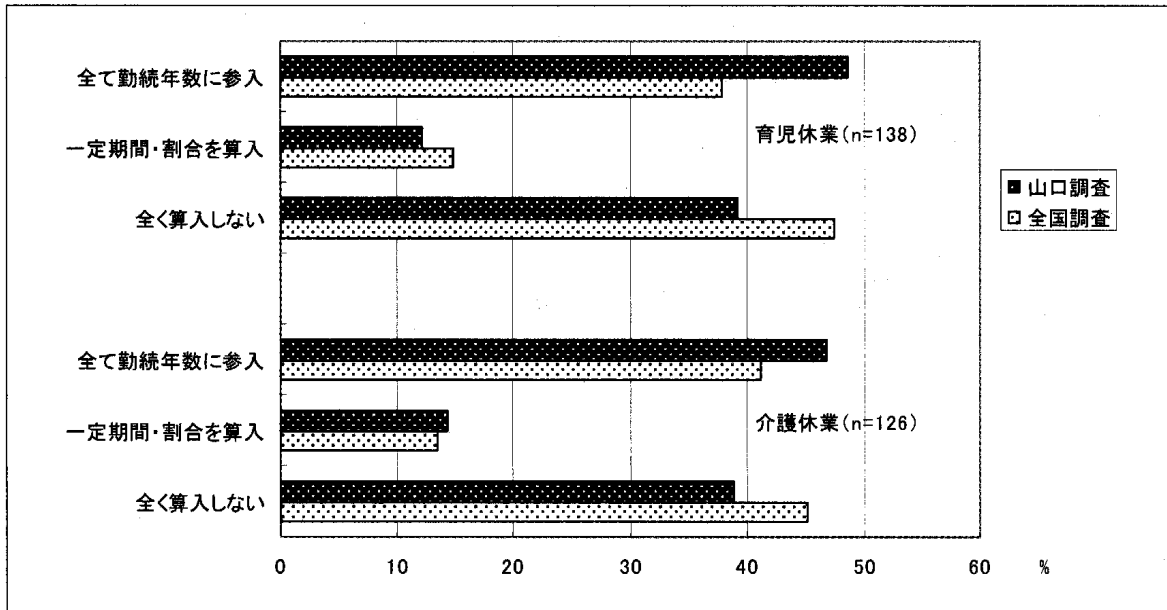


同じことは、図6にみる退職金の扱いにおいてもいえる。休業期間を勤務したものとして、退職金算定の際に不利益を与えないような措置を行っている事業所は、山口調査の結果が全国調査よりも育児休業・介護休業ともに高い値を示している。しかし、両調査を概観すると「全て算入する」ところと「全く算入しない」という両極端な対応をとっている事業所がほぼ拮抗している。

今、政府は「少子化対策」として「男女労働者とも育児休業取得率を上げることを目標に掲げている⁸⁾。しかし、労働者に対して家族による育児の大切さや喜びを強調したり、企業に対して労働者の休業取得率を上昇させるよう迫ることによって、仮に休業取得率が増加したとしても、間接的休業条件の整備がないままでは、復職後に労働者が「自己責任」として払うことになる経済的損失やキャリアへのマイナスの影響という「ツケ」は非常に大きいといわざるを得ない。

8) 2002年9月に厚生労働省が発表した「少子化対策プラスワン」では、具体的に男女別の育児休業取得率の目標値が掲げられている。

図 6



また、同様の批判は、国家公務員の育児・介護休業の規定についても該当する。国家公務員は、取得可能な休業期間が「育児・介護休業法」の定めよりも長い⁹⁾という点で、民間被用者に対する優遇性を指摘されることがある。しかし、「育児・介護休業法」はあくまでも最低基準を定めた法律であり、事業所によって休業期間の捉え方や復職後の扱いを決定することができる。その一方で、休業期間の在職期間への換算方法などが細かく定められている国家公務員の場合、規定されている条件以上の扱いを求めることは極めて困難である。退職金の算定についていえば、国家公務員の規定は「休業期間の1/2を在職期間から除算する」となっており、図6の選択肢の「一定期間・割合を算入」に該当する。

表4として、育児休業を2人の子どもに対して、それぞれの満1歳の誕生日の前日まで取得した人と、まったく取得しなかった人について、(旧)国立大学の事務職員と教育職員のモデルを例にして退職手当の額を算出した。国家公務員の退職手当の額は「退職時の給与月額×支給率(月数)」で決定し、支給率は勤続年数35年を過ぎ59.28%で固定されるまで段階的に上昇し

9) 国家公務員の育児休業規定では「子が3歳に達するまでの連続した期間」について、子1人につき1回取得できる。また、介護休業規定では同一の対象家族1人につき、6か月以内なら何回でも休業が取得できる。(2004年4月1日現在)

ていく。休業取得期間が給与月額そのものにも影響を与えているため、表5でみるように退職手当だけをとってみても、190万円以上もの損失になることもあり得るなど、その差は非常に大きなものとなる。

表4

<p>例1) 大学卒業後、22歳で就職し、60歳で課長として定年を迎えた事務職員のケース A氏：育休2回（各約10ヶ月）取得：退職時、行政職俸給表（一）8級19号棒 $443,900円(8-19) \times 59.28(37年の支給率) = 26,314,392円$ ① B氏：育休なし：退職時、行政職俸給表（一）8級21号棒 $451,100(8-21) \times 59.28(38年の支給率) = 26,741,208円$ ② 退職手当損失分：②－①＝426,816円</p>
<p>例2) 大学院修了後、28歳で就職し、定年の63歳まで勤務した教育職員のケース C氏：育休2回（各約10ヶ月）取得：退職時、教育職俸給表（一）5級16号棒 $539,200円(教5-16) \times 57.72(34年の支給率) = 31,126,624円$ ③ D氏：育休なし：退職時、教育職俸給表（一）5級18号棒 $557,200円(教5-18) \times 59.28(35年の支給率) = 33,030,816円$ ④ 退職手当損失分：④－③＝1,908,912円</p>

注) 支給率は2004年10月1日以降のものを使用

このように、家族のケアという家族的責任を遂行するか否かによって、昇進・昇給・退職金などに大きな差が出るような制度設計は、労働者の仕事とケアとの両立を支援するという理念に反するものである。こうした問題を抱えた制度を継続していることこそが、政策理念に実態が追いつかない理由であり、それどころか、政策理念そのものの実効性が疑われる所以である。これでは、かつて女性が絡め取られていく無償の家事労働が「愛の労働」と名付けられたように、ケアすべき家族を持つ男女労働者にとって、そのケアの遂行が新たな「愛の労働」となりはしないか。「家族的責任」を抱えた労働者は、愛の名の下に「家族としての責任＝ケア」を遂行するように求められ、それに伴う不利益については、すべて個人の自由意志の帰結として甘受するよう、求められるのである。

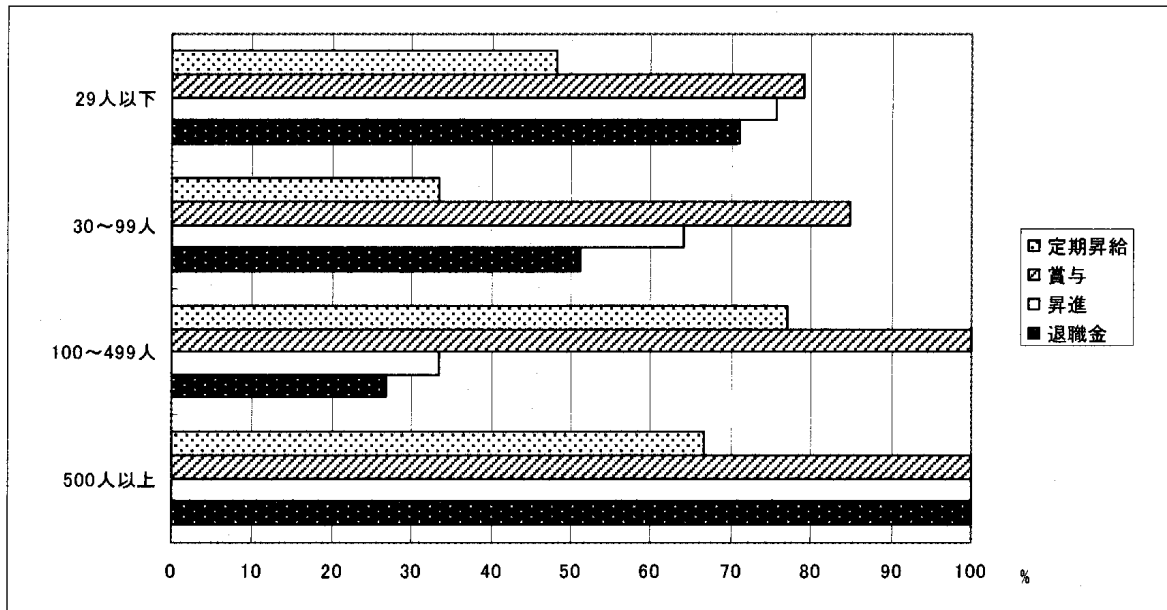
4) 間接的休業条件と事業所特徴

(1) 事業所規模との関連

次に、間接的休業条件の整備状況と事業所特徴との関連に着目し、データ分析をおこなう。ここでは紙面の都合上、育児休業に関するデータのみを使用する。まずは、間接的休業条件として本稿で取り上げている4項目について、休業期間をすべて、もしくは一定の割合で勤務したのものとして扱うとしている事業所の規模別割合を図7に表した。

定期昇給に関しては、休業中もしくは復職後すぐに昇給させるとする事業所のその規模との関連はみられない。しかし、その他の条件については、一定の傾向を指摘できる。賞与の算定にあたって休業期間に応じて支給する、もしくは休業期間にかかわらず一定額または一定率支給するとする事業所は、事業所規模が大きくなるに比例して増加している。賞与とは異なる傾向を示しているのが、昇進条件や退職金算定の際に休業の全期間を勤続年数に算入する、もしくは一定期間または一定割合を勤続年数に算入する、という項目である。図1と図2において、明文化された育児・介護休業規定は事業所規模が大きいほど整備されているという傾向を明らかにしたが、間接的条件に着目すると「規模の小さい事業所が不利だ」とはいえないという結果がでてくる。従業員数500人以上の事業所の場合、定期昇給以外の全ての条件について有利であるが、499人以下の事業所で比較すると、むしろ事業所規模が小さいほど、昇進と退職金の算定については有利であるということになる。

図 7



さらに、細かく事業所特徴と間接的休業条件との関連をみるために統計分析をおこなう。4つの間接的休業条件について、表5のように変数化し、従属変数とする。そのうえで、従属変数に影響を与えると予測される総従業員数、従業員の女性比率、労働組合の有無の3つを独立変数として、重回帰分析をおこなった。

表 5

休業中の定期昇給	復職後の定期昇給に持ち越し	復職後に昇給	休業中に昇給
休業中の賞与	支払わない	一定額・率を支払う	出勤日に応じて支払う
昇進条件算定	全く算入しない	一定期間・割合を算入	全て勤続年数に参入
退職金算定	全く算入しない	一定期間・割合を算入	全て勤続年数に参入
変数	1	2	3

その結果、休業中に定期昇給時期がきた場合の対応については、いずれの独立変数との間にも有意な関連はみられなかった。また、独立変数の「従業員の女性比率」は、検証した4つの従属変数のどれにも有意な影響は与えていないという結果が得られた。

賞与額の算定における休業期間の扱いについては、表6に示すように、有意水準5%で判断して、総従業員数との間に有意な関連がみられた。つまり

は、総従業員数が多い事業所ほど、出勤した日数や期間に応じて賞与を支給し、逆に従業員数が少ない事業所は休業を取得した場合には賞与を支給しない傾向にあることがわかる。

表 6

計数^a

モデル	非標準化計数		標準化計数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	2.577	.112		22.946	.000
総従業員数	.001	.001	.184	2.232	.027
女性比率	-.283	.250	-.094	-1.134	.259
労働組合	.220	.213	.086	1.029	.305

a. 従属変数：休業中の賞与

自由度調整済決定係数：0.034 F値：2.665

(2) 労働組合との関連

今回の回答事業所において、労働組合組織率は非常に低く、労働組合を有する事業所は全体の8.8%に過ぎなかった。労働組合との間に有意な関連がみられることがわかったのが、表7に表した昇進条件に勤続年数がある場合に休業期間を勤続年数とみなすか否かという条件と、表8の退職金算定における休業期間の取り扱いについてである。

表 7

計数^a

モデル	非標準化計数		標準化計数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	2.471	.181		13.666	.000
総従業員数	.000	.001	.032	.295	.769
女性比率	-.487	.380	-.141	-1.284	.203
労働組合	-.737	.327	-.251	-2.254	.027

a. 従属変数：昇進条件算定

自由度調整済決定係数：0.032 F値：1.923

表 8

計数^a

モデル	非標準化計数		標準化計数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	2.301	.114		15.975	.000
総従業員数	.000	.001	.013	.159	.874
女性比率	-.414	.318	-.111	-1.301	.195
労働組合	-.719	.263	-.233	-2.729	.007

a. 従属変数：退職金算定

自由度調整済決定係数：0.037 F値：2.744

しかし、t値はいずれも負の値を示していることから、ここでは労働組合の存在がこれらの条件整備と負の関係あることがわかる。つまり、労働組合が存在する事業所においては、昇進条件や退職金算定の際に休業期間をプラスに考慮する傾向が少ない、ということになる。ちなみに、明文化された育児休業制度規定があるという項目を従属変数にして、同様の独立変数との間での重回帰分析をおこなったところ、表9のような結果となった。これは、山口県の事業所調査において、労働組合の存在は休業制度の整備状況に影響を与えていないことを示している。これは介護休業制度についても同じである。

表 9

計数^a

モデル	非標準化計数		標準化計数	t	有意確率
	B	標準誤差	ベータ		
1 (定数)	1.304	.082		15.850	.000
総従業員数	-.247	.136	-.124	-1.814	.071
女性比率	.116	.020	.402	5.817	.000
労働組合	.123	.122	.071	1.009	.314

a. 従属変数：育児休業制度

自由度調整済決定係数：0.186 F値：14.724

今回設計した調査では、労働組合の有無を問う質問項目しかなく、負の影響についての要因分析をすることはできない。労働組合と休業条件との詳し

い関連分析は今後の研究課題とすることとして、以下では、今後の検討の足がかりを探るための若干の考察を試みる。

近年、労働組合の組織率の低下が続いている。厚生労働省発表の平成15年労働組合実態調査結果によると、組合員数が減ったとする労働組合は68.8%、組織率が低下したとする労働組合は31.5%である。重点課題として組織拡大化に取り組んでいる労働組合は全体の24.8%で、組織率別にみても、組織率が低くなるほど拡大化に取り組んでいるとする割合が高くなる。そして、組織率が30%に満たない組合の場合はその半数以上が、組織拡大への取り組みをおこなっているとしている。しかし、今後の重点項目として「育児休業・介護休業」を挙げた割合は全体の5.0%に過ぎない。つまり、労働組合の組織化に有効な活動課題として、休業制度の充実が視野に入れられていない。このような労働組合の活動方針が、今回の調査結果に若干なりとも影響を与えているという推測もできる。

今後の労働組合の活動を考えるとき、労働形態や性別、家族形態など今後ますます多様化する労働者にとっての共通した利益を追求する必要がある。そして、男女労働者、正規・非正規労働者にとっても「家族的責任と賃金労働との両立支援」は、まさにある程度共通した利益となり得る課題である。その際、企業の裁量に任された部分、言い換えれば、企業によって大きく異なっている間接的休業条件の充実を目指すことが、多様な労働者にとってのよりよい労働環境の実現につながる。これらの考察は仮説の域を出ないが、ここでの問題意識を踏まえ、労働組合の活動方針と休業制度充実への取り組みについて、今後、実証的に検討していくこととする。

5) まとめ

以上、育児・介護休業法成立の背景と、休業制度のなかでも特に、間接的休業条件に着目して、山口調査と全国調査との比較をおこなった。そのなかで、育児・介護休業法の役割が時代とともに変化を遂げている点に着目し、法整備の過程を整理した。また、急速な高齢化と未婚化が進行する日本にお

いては特に、今後男女を問わず、賃金労働者にとっての職業生活と家族責任としての老親介護との両立支援が必要になってくることを指摘した。その支援策の中心的役割を担っている現行の育児・介護休業制度が実効性のあるものか否かについて考察を加え、現行制度の問題点として、間接的休業条件の未整備と事業所による条件格差の存在を明らかにすることができた。さらに、充実した間接的休業条件を備える事業所の属性を探るため、山口調査について統計分析をおこなった。その結果、中小企業は休業制度の導入に消極的である、という従来の評価とはまた別の傾向として、間接的休業条件については従業員規模が小さい事業所がむしろ充実した条件を提示しているケースもあるということが明らかになった。最後に、間接的休業条件の充実と労働組合との関連について考察した。そして、ライフスタイルや労働形態が多様化している賃金労働者に共通する労働条件向上のキーワードとして、職業生活と家族責任としてのケアとの両立を掲げることの可能性について検討した。

本稿の分析においては、育児休業と介護休業について、それらの間にある性質の差異に言及しなかった。育児・介護休業法成立の過程をみればわかるとおり、介護休業に関しては、法律の施行から日が浅く、休業取得者も未だ少数である。現在、法律で定められている取得条件についても、改正が重ねられていくものと思われる。老親介護と賃金労働との両立に迫られた労働者にとって、介護休業がどれほどの利用価値を持ち、また休業取得に際しての問題点はどこにあるのか。これらの課題については、育児休業とまた別の枠組みにおける考察が必要であるかもしれない。介護休業に関する研究はまだ多くない。今回実施した調査をさらに掘り下げ、実際の介護休業取得者へのインタビュー調査等を通して、労働者にとっての介護休業の意義についても、今後、追究をおこなっていく。

<参考文献>

- 萩原清子「仕事と介護の両立支援と介護休業制度」関東学院大学文学部人文学会編『関東学院大学文学部紀要』2003
- 樋口美雄・阿部正浩「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究 53-4』1997
- 今田幸子・池田心豪『仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて』独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2004
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局『平成14年度女性雇用管理基本調査結果報告書』2003
- 前田信彦『仕事と家庭生活の調和』日本労働研究機構, 2000
- 前田正子「ファミリー・フレンドリーな職場と労働組合の役割」『日本労働研究雑誌 No. 503』日本労働研究機構, 2002
- 野城尚代「育児休業法の立法過程の考察と法的課題」『家政経済学論叢 33』日本女子大学, 1997
- 斎藤周「労働者の家族責任と育児介護休業法の役割」『労働法律旬報 No.1503』2001
- 高木郁朗・連合総合男女平等局『女性と労働組合』明石書店, 2004
- 脇坂明「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌 No.503』日本労働研究機構, 2002
- 山崎隆志「諸外国の親休暇（育児休暇）制度の概要」『季刊労働法 163号』1992