

II 介護休業制度等に関する事項

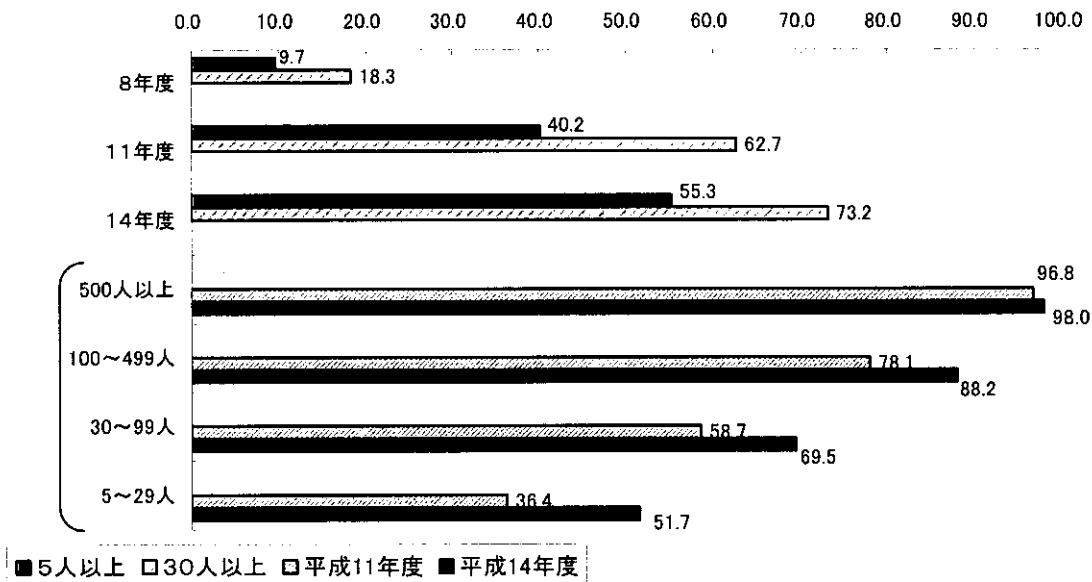
1 介護休業制度

(1) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、55.3%（11年度 40.2%）、事業所規模 30人以上では 73.2%（同 62.7%）と前回調査よりそれぞれ 15.1%ポイント、10.5%ポイント上昇している。産業別にみると、育児休業制度同様、金融・保険業で 94.4%、電気・ガス・熱供給・水道業で 90.0%とその割合が高い。事業所規模別にみると 500人以上で 98.0%（同 96.8%）、100～499人で 88.2%（同 78.1%）、30～99人で 69.5%（同 58.7%）、5～29人で 51.7%（同 36.4%）と、500人未満の事業所における上昇が著しい（第7図、第17表）。

第7図 介護休業制度の規定あり事業所割合

(%)

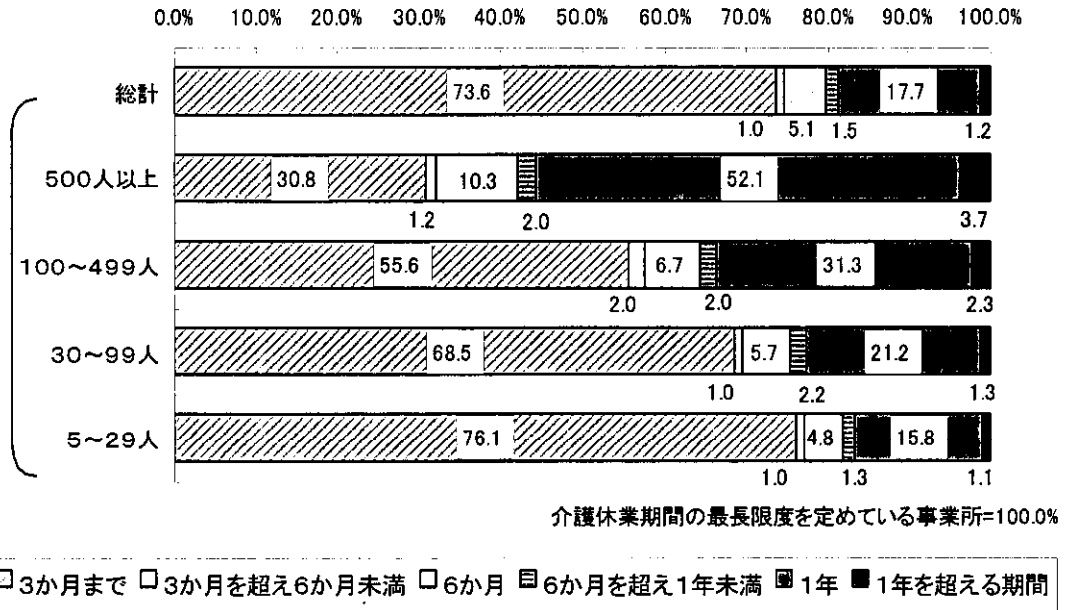


(2) 介護休業制度の内容

イ 最長休業期間

介護休業制度の規定がある事業所における介護休業制度の期間について「期間の最長限度を定めている」とする事業所は 96.1%であり、「必要日数取得できる」とする事業所は 3.5%である。期間の最長限度を定めている事業所についてその期間をみると、「3か月まで」とする事業所が 73.6%、「1年」が 17.7%となっている。1年以上（「1年」と「1年を超える期間」の合計）の割合を事業所規模別にみると、500人以上で 55.8%、100～499人で 33.6%、30～99人で 22.5%、5～29人で 16.9%となっており、規模が大きいほど割合が高くなっている（第8図、第18表）。

第8図 規模別最長介護休業期間



ロ 取得回数

介護休業制度の規定がある事業所で、介護休業の取得回数について、「制限あり」とする事業所は 83.8%である。その制限内容をみると、「同一要介護者について」回数を制限している事業所が 92.9%、「同一要介護者の同一疾病について」回数を制限している事業所が 6.2%であり、それぞれ取得回数を「1回」に制限している事業所がほとんどである（第19表）。

ハ 介護休業制度の対象となる家族の範囲

介護休業制度の規定がある事業所で、対象となる家族の範囲について「制限あり」とする事業所は 93.1%であり、そのうち 99.1%が育児・介護休業法の対象家族（注）を対象としている（第20表）。

（注）「育児・介護休業法の対象家族」とは、配偶者、父母、子、これらに準ずる者（労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）及び配偶者の父母をいう。「祖父母」「兄弟姉妹」には、配偶者の祖父母、兄弟姉妹を対象としている場合も含む。

ニ 介護休業制度の対象労働者

介護休業制度の規定がある事業所で、育児・介護休業法の適用除外となっていたり、労使協定で除外できることとなっている者について、介護休業制度の対象としている事業所は、「3か月以内に退職することが明らかな者」については 17.5%（11年度 23.2%）、「勤続1年未満の者」については 14.0%（同 21.0%）、「期間を定めて雇用される者（その一部を対象とするものを含む）」については 21.3%（同 16.5%）、「所定労働日数が週2日以下の者」については 9.4%（同 14.6%）となっている（第21表）。

(3) 介護休業期間中及び復職後の労働条件等の取扱い

イ 介護休業期間中の定期昇給の取扱い

介護休業期間中の定期昇給の取扱いについては、定期昇給の制度のある事業所のうち「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」が 51.6%、「定期昇給時期に昇給する」が 26.0%、「復職後に昇給する」が 22.5%となっている（第 22 表）。

ロ 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

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は、賞与の制度がある事業所のうち「出勤日又は休業期間に応じて支給する」事業所が 79.1%、「出勤日又は休業期間にかかわらず一定額又は一定率支給する」事業所が 5.5%と合わせて 84.6%が賞与を支給している。事業所規模別に賞与を支給している事業所割合をみると、500人以上で 93.4%、100～499人で 88.7%、30～99人で 86.3%、5～29人で 84.1%と、規模が大きいほど割合が高くなっている。また、介護休業制度の規定のある事業所では 88.8%、規定のない事業所でも 78.7%の事業所が賞与を支給している（第 23 表）。

ハ 復職後の賃金の取扱い

復職後の賃金の取扱いについては、「休業前の賃金又はそれ以上の額を保障する」が 69.9%を占めており、規模別では 500人以上で 90.2%、100～499人で 85.5%、30～99人で 77.0%、5～29人で 68.1%と規模が大きいほど割合が高い（第 24 表）。

ニ 退職金の算定の際の休業期間の取扱い

退職金の算定の際の休業期間の取扱いについては、退職金制度のある事業所のうち「勤続年数に全く算入しない」事業所は 45.2%であり、勤続年数に算入している事業所は「原則として全期間を勤続年数に算入する」事業所 41.2%と「原則として一定期間又は一定割合を勤続年数に算入する」事業所 13.6%をあわせて 54.8%となっている（第 25 表）。

ホ 復職後の職場・職種の取扱い

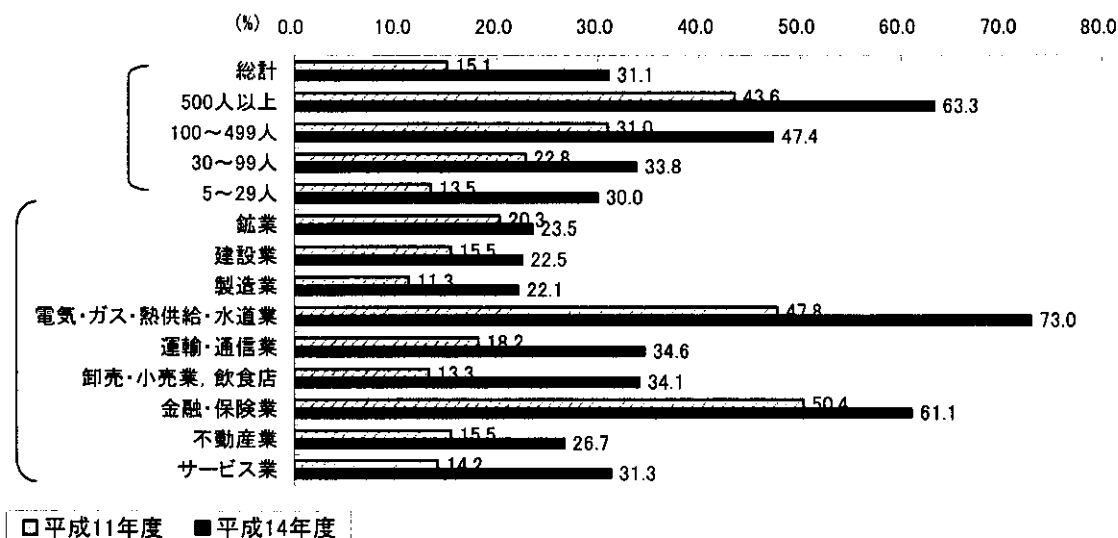
復職後の職場・職種の取扱いについては、「原則として原職復帰する」が 70.4%、「本人の希望を考慮し会社が決定する」が 15.1%、「会社の人事管理等の都合により決定する」が 9.8%となっている。事業所規模別にみると、「原則として原職復帰する」とする事業所の割合は 500人以上で 88.0%、100～499人で 85.6%、30～99人で 76.8%、5～29人で 68.8%と規模が大きいほど高く、また、介護休業制度の規定のある事業所では 85.4%となっている（第 26 表）。

ヘ 職業能力の維持、向上のための措置の状況

介護休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置については、何らかの措置を講じている事業所割合は 31.1%と平成 11 年度の 15.1%と比べ上昇している。措置を講じている事業所の割合を産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業で 73.0%（11 年度 47.8%）、卸売・小売業、飲食店で 34.1%（同 13.3%）と大きく上昇しており、事業所規模別ではいずれの規模でも事業所割合は上昇しているが、特に 500人以上規模で 63.3%（同 43.6%）と大きく上昇している。

措置を講じている事業所における措置の内容（複数回答）をみると、「休業中の情報提供」が 67.1%、「職場復帰のための講習」が 26.9%となっている。（第 9 図、第 27 表）。

第9図 介護休業者に対する職業能力の維持、向上のための措置



(4) 介護休業制度の利用者の状況

イ 介護休業取得者

常用労働者に占める介護休業取得者(平成13年4月1日から平成14年3月31日までに介護休業を開始したものをいう。以下同じ。)の割合は0.05%(11年度0.06(11年度は平成11年4月1日から平成11年9月30日まで))であり、性別にみると、女性は0.08%(同0.15%)、男性は0.03%(同0.01%)である。また、事業所規模30人以上でみると、女性は0.06%(同0.10%)、男性は0.01%(同0.01%)となっている。事業所規模別にみると、500人以上で0.04%、100～499人で0.03%、30～99人で0.02%、5～29人で0.07%と、5～29人規模事業所で最も高くなっている。

介護休業取得者のうち、女性は66.2%(同90.7%)、男性は33.8%(同9.3%)であり、男性の割合は24.5%ポイント増と大きく上昇している。取得者に占める男性の比率を事業所規模別にみると、500人以上で25.1%、100～499人で18.4%、30～99人で19.8%、5～29人で40.9%と、5～29人規模事業所で最も高くなっている(第28表)。

ロ 介護休業終了後の復職状況

平成13年4月1日から平成14年3月31日までの1年間に復職予定であった者のうち、実際に復職した者は90.6%であり、性別にみると、女性は89.7%が復職し、男性は92.1%が復職している。事業所規模別にみると、500人以上で87.8%、100～499人で86.6%、30～99人で80.2%、5～29人で93.7%と、5～29人規模事業所で最も割合が高くなっている(第29表)。

ハ 取得した介護休業期間

平成13年4月1日から平成14年3月31日までの1年間に介護休業を終了し、復職した者の介護休業期間は、「1か月～3か月未満」が62.9%、「3か月～6か月未満」が14.1%となっているが、1か月未満の者も19.1%を占め、約8割が3か月未満の取得となっている(第30表)。

(5) 介護休業取得者があった際の雇用管理

介護休業取得者があった際の雇用管理については、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」事業所は 60.4%、「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた」事業所は 30.3%、「派遣労働者やアルバイトを代替要員として雇用した」事業所は 15.2%となっている（第 31 表）。

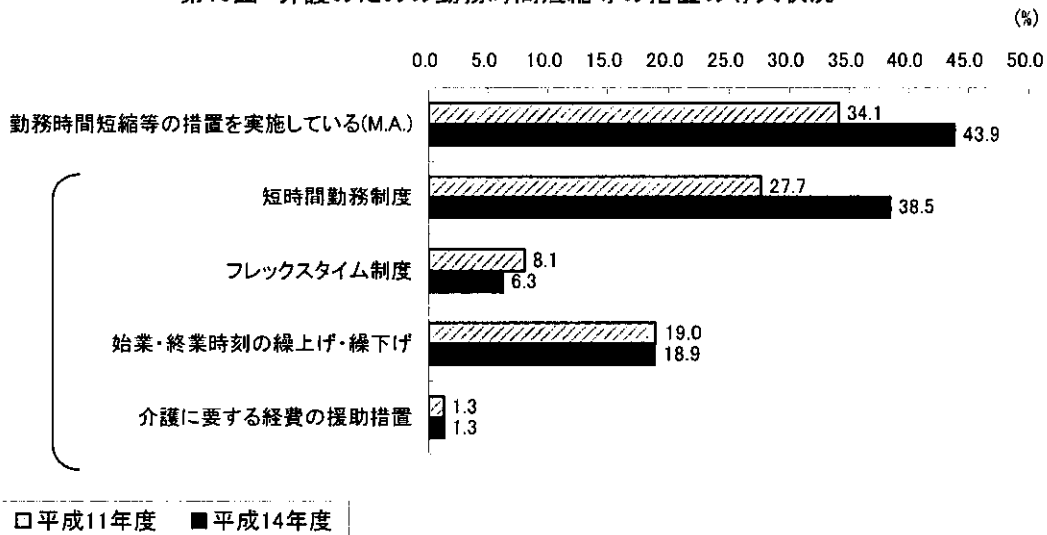
2 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 勤務時間短縮等の措置の導入状況

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所割合は 43.9%（11 年度 34.1%）と前回に比べて上昇しており、各措置の導入状況（複数回答）は、「短時間勤務制度」が 38.5%（同 27.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 18.9%（同 19.0%）、「フレックスタイム制度」が 6.3%（同 8.1%）、「介護に要する経費の援助」が 1.3%（同 1.3%）と、短時間勤務制度の導入割合が上昇している（第 10 図、第 32 表）。

各措置を利用することができる期間をみると、「フレックスタイム制度」は「3 ヶ月未満」が最も多く、その他の措置は「3 か月」が最も多くなっている（第 33 表）。

第10図 介護のための勤務時間短縮等の措置の導入状況



(2) 勤務時間短縮等の措置の利用状況

勤務時間短縮等の措置を導入している事業所における、各措置の利用状況をみると、平成 13 年 4 月 1 日から平成 14 年 3 月 31 日までの 1 年間に各措置の利用を開始（開始の申出を含む。）した者の割合は、いずれも 0.01%ないし 0.02%にとどまっている（第 34 表）。

III 時間外労働・深夜業の制限に関する事項

1 時間外労働の制限に関する事項

時間外労働がある事業所は 80.0%で、そのうち、育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所は 31.6%である。規定のある事業所の割合は、産業別では金融・保険業で 79.0%、電気・ガス・熱供給・水道業で 77.0%と高く、事業所規模別では、500 人以上で 73.8%、100~499 人で 51.7%、30~99 人で 38.5%、5~29 人で 29.3%と規模が大きいほど高くなっている。規定のある事業所のうち、対象となる子の年齢については「小学校就

学始期まで」とする事業所が93.9%を占めている（第35表）。

また、時間外労働がある事業所のうち、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所は29.3%となっている。（第36表）。

2 深夜業の制限の制度に関する事項

深夜業がある事業所は39.7%で、そのうち「所定内労働にある」ものが56.1%、「所定外労働にのみある」ものが43.9%となっている。深夜業がある事業所のうち、育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所は49.0%で、規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。

また、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所は50.1%で、規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。（第37表）。

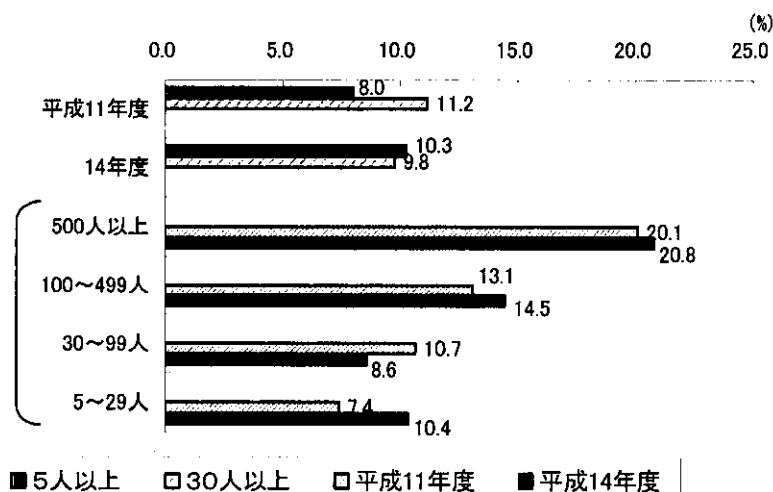
IV 子の看護のための休暇の措置に関する事項

1 子の看護休暇制度の導入状況

子の看護休暇制度がある事業所は10.3%で、平成11年度の家族の看護休暇制度のある事業所割合8.0%より上昇している。そのうち、就業規則等で明文化しているものは78.5%である。また、事業所規模30人以上ではそれぞれ9.8%、90.0%となっている。制度がある事業所の割合は、産業別では電気・ガス・熱供給・水道業で29.1%と高くなっており、事業所規模別では500人以上で20.8%、100～499人で14.5%、30～99人で8.6%、5～29人で10.4%と、概ね規模が大きいほど高くなっている（第11図、第38表）。

子の看護休暇制度がある事業所のうち、子以外の家族についても看護休暇制度の対象としている事業所は61.0%で、その対象者をみると（複数回答）、「配偶者」を対象とする事業所は83.1%、「本人の父母」を対象とする事業所は85.7%、「配偶者の父母」を対象とする事業所は79.2%となっている（第39表）。

第11図 子の看護休暇制度あり事業所割合



2 子の看護休暇制度の内容

(1) 対象となる子の年齢

子の看護休暇制度のある事業所のうち、対象となる子の年齢については「小学校卒業以降も利用可能」とする事業所が 42.5%、「小学校就学前（3歳、4歳などとしている場合）」とする事業所が 30.8%、「小学校の就学の始期に達するまで」とする事業所が 22.0%となっている（第 40 表）。

(2) 休暇日数

子の看護休暇制度のある事業所のうち、休暇日数について「制限あり」とする事業所は 78.9%で、その制限の内容は、「同一の労働者につき」が 41.3%、「同一の子につき」が 28.8%、「失効年次有給休暇で」が 11.5%となっている。

制限がある場合の 1 年間で取得できる休暇日数については、「同一労働者につき」、「同一の子につき」のいずれも「5日」とする事業所の割合が最も高く、それぞれ 46.0%、44.3%となっている（第 41 表）。

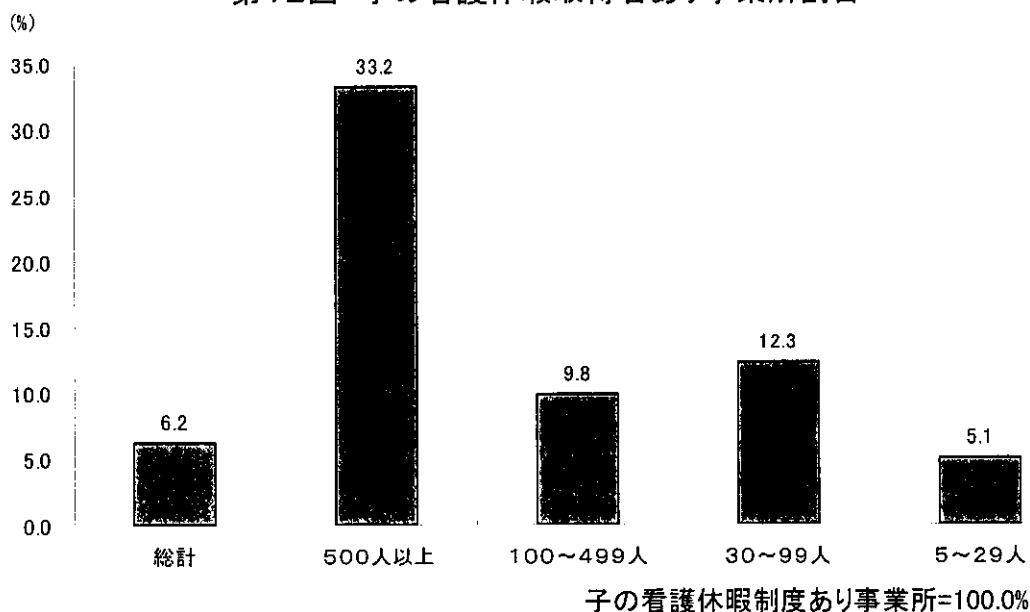
(3) 賃金の取扱い

子の看護休暇制度のある事業所のうち、休暇を取得したときの賃金の取扱いが「有給」である事業所は 33.9%、「一部有給」は 13.5%、「無給」は 49.6%である（第 42 表）。

(4) 子の看護休暇制度の利用状況

子の看護休暇制度のある事業所で、平成 14 年 4 月 1 日から 9 月 30 日までの間にその取得者のいた事業所は 6.2%である。産業別には、サービス業で 20.2%と高くなっており、事業所規模別には、500 人以上で 33.2%、100～499 人で 9.8%、30～99 人で 12.3%、5～29 人で 5.1%と 500 人以上規模事業所で特に高くなっている（第 12 図、第 43 表）。

第 12 図 子の看護休暇取得者あり事業所割合



V 配偶者出産休暇制度に関する事項

1 配偶者出産休暇制度の導入状況、内容

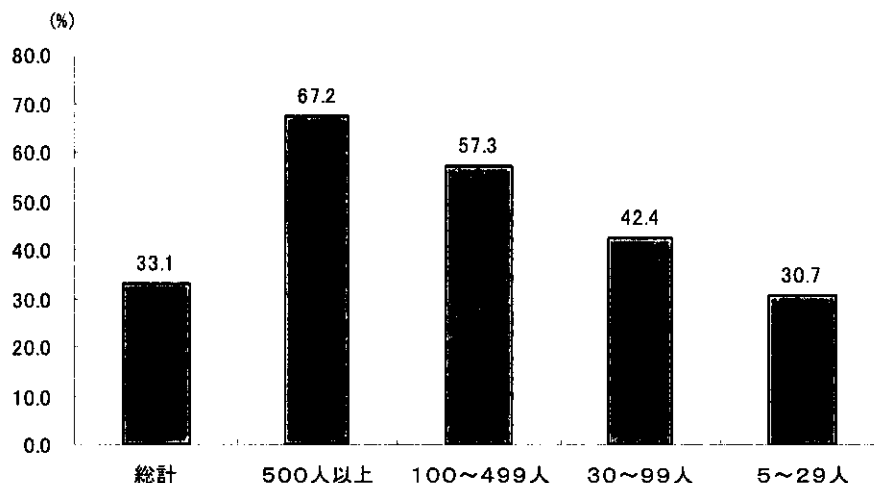
配偶者出産休暇制度（注）のある事業所は 33.1%で、産業別では電気・ガス・熱供給・水道業で 85.0%と高くなっており、事業所規模別では 500 人以上で 67.2%、100～499 人で 57.3%、30～99 人で 42.4%、5～29 人で 30.7%と規模が大きいほど制度のある事業所の割合が高くなっている（第 13 図、第 44 表）。

取得できる休暇日数については、配偶者の出産 1 回につき「1～5 日」とする事業所が 97.1%を占めている（第 44 表）。

休暇中の賃金については、「有給」とする事業所が 92.6%を占めている（第 45 表）。

（注）配偶者出産休暇制度とは、労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度であって、配偶者の出産の際に、病院の入院・退院、出産等の付添い等のために男性労働者に与えられる休暇をいう。

第 13 図 配偶者出産休暇制度あり事業所割合



2 配偶者出産休暇制度の利用状況

配偶者出産休暇制度のある事業所で、平成 13 年 4 月 1 日から平成 14 年 3 月 31 日までの間にその取得者のいた事業所は 22.8%であり、事業所規模別では 500 人以上で 64.2%、100～499 人で 54.1%、30～99 人で 33.1%、5～29 人で 18.1%と規模が大きいほど割合が高くなっている（第 46 表）。

また、同期間内に配偶者が出産した男性に占める休暇取得者の割合は 61.6%であり、事業所規模別では 500 人以上で 50.4%、100～499 人で 65.6%、30～99 人で 61.3%、5～29 人で 62.6%となっている（第 47 表）。