

### (はじめに)

今般は、不動産業の就業構造全般についてトピック的に取り上げることを意図している。「不動産業の就業構造について その1」及び「その2」では、非正規雇用、転職・再就職、副業・兼業、職業訓練・自己啓発について取り上げたが、続いて育児と介護について取り上げることとする。本稿では、まず育児について取り上げ、引き続き稿を改めて介護について取り上げる。今回も、最新の統計データに基づく不動産業と主要産業<sup>1</sup>との比較を軸に行うこととする。なお、データは平成28年度から30年度までの雇用均等基本調査(厚生労働省)に拠っている。また、特に不動産業が抱える課題について関心のある方々に配慮して、不動産業に係る状況については、下線を付した。

### (育児・介護と仕事の両立)

一人ひとりが望む生活を送るためには、仕事と家庭が両立できる社会の実現が不可欠であり、妊娠・出産・育児期や家族の介護が必要な時期に、離職することなく働き続けることのできる社会を構築することが重要である<sup>2</sup>。そして、少子高齢化が進む中で、この育児・介護と仕事の両立の確保は、今後さらに重要性が増すものと考えられる。

育児・介護と仕事の両立のためには、保育所・介護サービス施設等の受け皿や保育・介護人材の確保も必要であるが、仕事と育児・介護を両立できる職場環境の形成も必須である。後者の目的のため、国は、「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・介護休業法)により、育児・介護休業制度のほか、子の看護休暇・介護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、所定労働時間の短縮、育児目的休暇などについて定めている。また、雇用保険から育児・介護休業給付を支給するなど、経済的支援策も設けられている。以下では育児・介護休業法の枠組みに沿って、まず不動産業をはじめとした各産業の育児と仕事との両立の実態について分析を試みる。

### (育児休業)

#### ①制度の概要

労働者は、その養育する1歳に満たない子(一定の要件を満たせば最長2歳まで)について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる(育児・介護休業法第5条)。育児休業については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきとされている<sup>3</sup>。ただし、

<sup>1</sup> 主要産業の趣旨については、その1の脚注2を参照。なお、本稿では、先端産業との比較の趣旨で、情報通信業を加えた。名称は適宜簡略化している。

<sup>2</sup> 「経済対策を踏まえた仕事と育児の両立支援について(建議)」(平成28年12月 労働政策審議会)別紙p1。

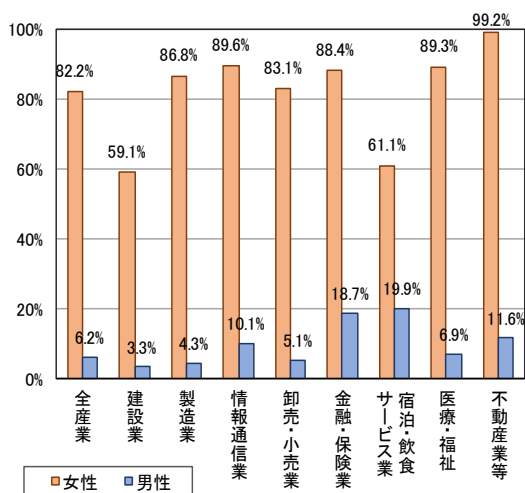
<sup>3</sup> 「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号)第2.1.(3)。

規則等がなくとも、育児休業の取得は可能である。すなわち育児休業は労働者に認められた法的権利なのである。

## ②育児休業に係る状況

そこで、育児休業の取得状況について主要産業別にみていく。図1は、常用労働者<sup>4</sup>のうち、出産者又は出産者の配偶者の中で育児休業を取得した者の割合を産業別・男女別で比較したものである。女性の取得割合はおおむね8割を超えているのに対して、男性の取得割合は1割以下の産業が多い。男性の育児休業取得割合が低いのは全産業に共通した課題なのであろう。その中で、金融・保険業と宿泊・飲食サービス業での男性の取得割合が2割弱とやや高くなっている。ただし、金融・保険業については育児休業の取得が男性も含めて浸透しつつある結果なのであろうが、宿泊・飲食サービス業については女性の取得割合が低いことの影響といった側面も大きいと思われる。不動産業等<sup>5</sup>は、女性の取得割合は最も高く、男性の取得割合も全産業と比較して高めであり、育児休業の取得割合においては比較的良好な状況にあるようである。

図1. 産業別でみた育児休業者の割合



注)平成28年10月1日～平成29年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点(平成30年10月1日)までに育児休業を開始した者(開始の予定の申出をしている者を含む。)の割合を示す。

全産業に農林漁業及び公務は含まない(以下の図においても同じ。)

資料:平成30年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成(以下、本稿において同じ。)

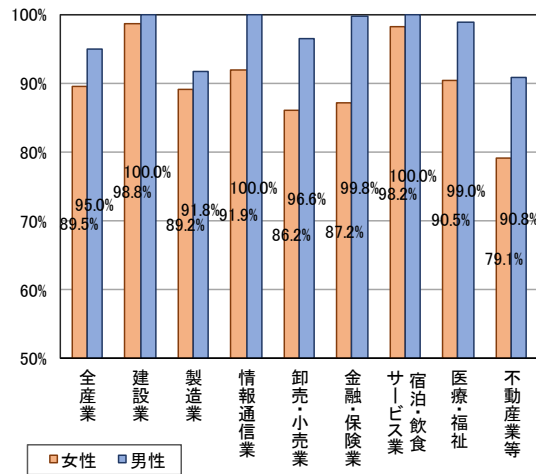
育児休業制度の目的には、子の養育を行う労働者等の雇用の継続を図ることがある(育児・介護休業法第1条)。そこで、次に育児休業後の復職者の割合についてみていく。

図2は、育児休業を終了し復職予定であった者のうち実際に復職した者の割合を産業別・男女別で比較したものである。全般的には、女性の復職割合はおおむね8割半ばから9割、男性の復職割合はおおむね9割半ば超の産業が多い。この中で不動産業等は、女性の復職割合は8割弱、男性の復職割合は9割強と最も低くなっている。特に女性の復職割合は、ここに掲げていない産業を含めても、運輸業等の69.0%に次いで低い。その理由はさだかではないが、育児休業の適正な活用という面では課題の残る結果となっている。

<sup>4</sup> 雇用均等基本調査における常用労働者とは、①期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者、②役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則等で毎月給与の支払いを受けている者、③事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者、④上記①～②の条件に該当する他企業からの出向者をいう。

<sup>5</sup> 日本標準産業分類(総務省統計局)における産業大分類では、不動産業は物品賃貸業と合わせて分類項目とされているため、不動産業・物品賃貸業を不動産業等と称することとする。なお、この中で不動産業の占める割合は、従業者数で81.8%、事業所数で92.6%を占めており(「平成28年経済センサス」(総務省統計局))、不動産業・物品賃貸業の傾向は、ほぼ不動産業の傾向を示していると考えられる。

図 2. 産業別でみた育児休業終了後の復職者の割合



注) 平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日に育児休業を終了し、復職予定であった者のうち、復職した者の割合を示す。

## (子の看護休暇)

### ①制度の概要

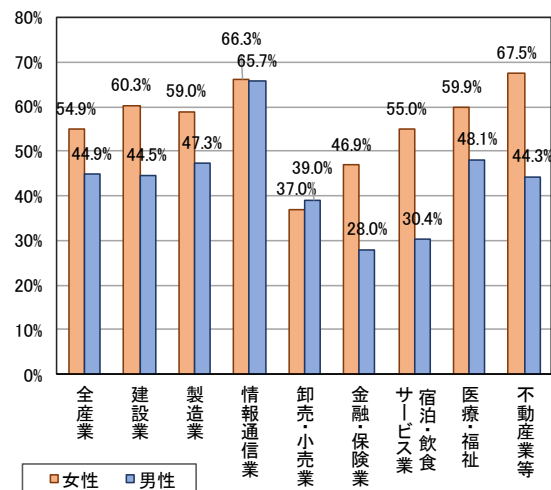
小学校就学前の子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一年度 5 日 (子が 2 人以上の場合は 10 日) を限度として、負傷・疾病した子の世話等を行うための休暇を取得することができる (育児・介護休業法第 16 条の 2)。これも事業主が拒むことのできない労働者の権利である (同法第 16 条の 3)。

### ②子の看護休暇に係る状況

そこで、就学前の子を持つ常用労働者のうち子の看護休暇を利用した者の割合について産業別に比較したのが、図 3 である。

産業間の差はそれほど大きくないが、女性については、卸売・小売業の割合が低い。これは卸売・小売業の女性労働者には比較的勤務日・時間を調整しやすいパートタイム労働者が多いことによるものと推察される。男性については、金融・保険業と宿泊・飲食サービス業の割合が低い。理由はさだかではないが、金融・保険業については女性配偶者に専業主婦等の割合が高いから、宿泊・飲食サービス業については男性労働者が立场上休暇を取りづらいからであろうか。不動産業等は、女性の利用割合が主要産業で最も高く、ここに掲げていない産業を含めても、鉱業等 (84.7%) に次いで高いが、特に突出しているわけではない。

図 3. 産業別でみた子の看護休暇取得者割合



注) 就学前までの子を持つ労働者のうち、平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日に子の看護休暇を取得した者の割合を示す。

## (育児目的休暇)

### ①制度の概要

「育児に関する目的のために利用することができる休暇」(育児目的休暇)は、平成 29 年の育児・介護休業法改正によって設けられた制度である(同法第 24 条)。法改正前の育児のための休暇制度は、年次有給休暇を除くと子の看護休暇のみであったが、これにより配偶者の出産に伴い休暇を取得したり、入園式等行事参加のために休暇を取得することが可能となった。男性の育児目的での休暇取得を促す意味も大きいとされている。子の看護休暇とは異なり、育児目的休暇制度を設けることは事業主の努力義務である(同条第 1 項)。

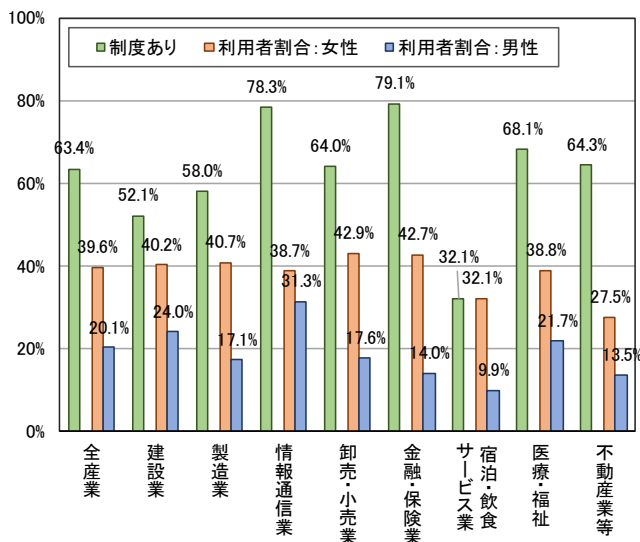
### ②育児目的休暇に係る状況

そこで、図 4 では、産業別に育児目的休暇制度のある事業所の割合と当該事業所における就学前の子を持つ常用労働者のうち育児目的休暇を利用した者の割合を示した。

育児目的休暇制度のある事業所割合は、金融・保険業と情報通信業で高い一方、宿泊・飲食サービス業において低い。優秀な働き盛り世代の労働者を求めている産業で高く、何より量的に労働力が不足している産業で低いということであろうか。不動産業等の育児目的休暇制度のある事業所割合は、ほぼ全産業並みである。

育児目的休暇の利用者割合では、産業間での相違はあまりみられないものの、男性の育児目的での休暇取得を促すという趣旨からみると、子の看護休暇と比較しても男性の取得割合が低い点に課題がある。その中で情報通信産業においては男女差が小さい結果となっている。不動産業等は他産業に比較して育児目的休暇の利用者割合が低く、特に女性の利用者割合は、ここに掲げていない産業を含めても、運輸業等の 25.6%に次いで低い。女性の育児休業終了後の復職者の割合と同じような結果となっており、もしかすると他産業に比べて育児をする女性にとって働きにくい職場環境が残っているのかもしれない。

図 4. 産業別でみた育児目的休暇制度のある事業所割合、育児目的休暇の利用者割合



注) 育児目的休暇の利用者割合は、育児目的休暇制度の規定がある事業所であって、平成 30 年 10 月 1 日現在小学校就学前の子を持つ労働者がいた事業所において、平成 30 年 10 月 1 日現在小学校就学前の子を持つ労働者数のうち、平成 29 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの間に育児目的休暇制度を利用した者の割合をいう。

## (育児のための所定労働時間の短縮措置等)

### ①制度の概要

事業主は、3 歳未満の子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することに

より当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置(短時間勤務制度)を講じなければならない(育児・介護休業法第 23 条第 1 項本文)。ただし、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者」については、労使協定により短時間勤務制度を適用除外とする(同項ただし書・第 3 号)とともに、その代替措置として育児休業に準ずる措置又は「始業時刻変更等の措置」を講じなければならない(同条第 2 項)。「始業時刻変更等の措置」とは、具体的にはフレックスタイム制度、時差出勤制度、保育施設運営等便宜の供与をいう(同法施行規則第 74 条第 2 項)。

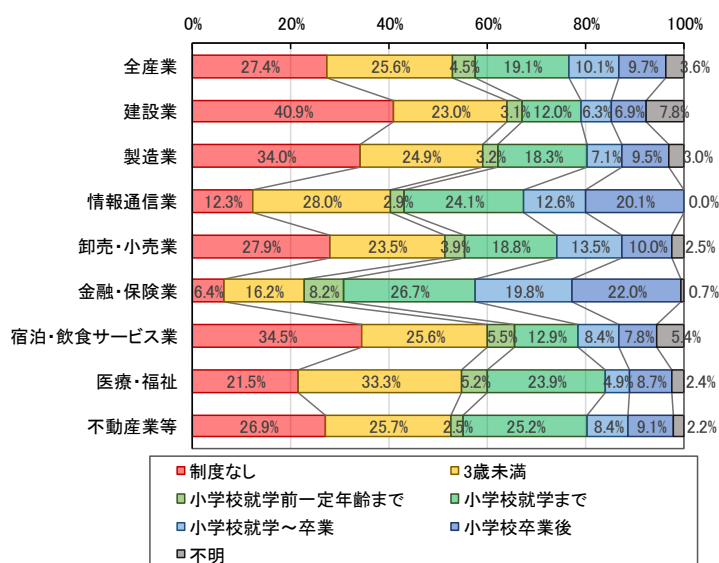
また、事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者に関して、始業時刻変更等<sup>6</sup>、短時間勤務、育児休業などの必要な措置を講ずるよう努めなければならない(同法第 24 条第 1 項)<sup>7</sup>。あくまで事業主の努力義務である点で、3 歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度等の措置とは異なる。

さらに事業主によっては、小学校就学後の子を養育する労働者に対しても、育児のための短時間勤務制度等を設けていることがある。

## ②育児のための所定労働時間の短縮措置等に係る状況

そこで、まず育児のための短時間勤務制度等の措置の有無及びその利用可能期間について、産業別に比較してみる。図 5 は、産業別に育児のための所定労働時間の短縮措置等の利用期間の長さ別の割合(措置等有しない割合を含む。)を示したものである。

図 5. 産業別でみた育児のための所定労働時間の短縮措置等の有無・利用可能期間の割合



まずいえるのは、法的義務である 3 歳未満の子を養育する労働者に対する措置も設けていない事業所の割合も少なくないことである。建設業では、「不明」を加えるとほぼ半数弱の事業所において措置が設けられていることを確認できない。次いで、宿泊・飲食サービス業、製造業において制度なしの割合が高くなっている。これは、短

<sup>6</sup> 「始業時刻変更等」の措置の中身は、既に触れた短時間勤務制度の代替措置としての「始業時刻変更等の措置」の中身と同じ(フレックスタイム制度、時差出勤制度、保育施設運営等便宜の供与)である。

<sup>7</sup> ここでの必要な措置の内容は子の年齢によって異なり、子が 1 歳未満で育児休業をしていない労働者は、始業時刻変更等の措置、子が 1～3 歳の労働者は、育児休業及び始業時刻変更等の措置、子が 3 歳～小学校就学前の労働者は、育児休業、所定外労働の制限、短時間勤務及び始業時刻変更等の措置となる(同項第 1～3 号)。

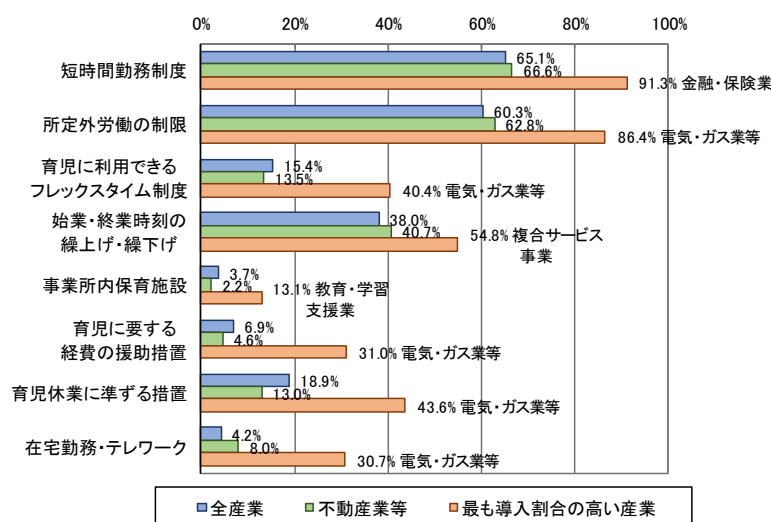


時間勤務制度等の措置義務について罰則規定が存しないこともあろうが、少子化・高齢化、未婚率上昇により、そもそも3歳未満の子を養育する労働者が存しない事業所が少なくないことにもよるのではないかと<sup>8</sup>。また、法律上の努力義務の範囲で措置している事業所の割合(緑色の部分)や法律上の努力義務の範囲を超えて措置している事業所の割合(青色の部分)は、金融・保険業や情報通信業において高く、建設業や宿泊・飲食サービス業において低い。医療・福祉は、法的義務・法律上努力義務の範囲での措置率は高いが、法律上の努力義務の範囲を超えて措置している割合は低い。不動産業等については、おおむね全産業並みの措置状況となっており、他産業と比較して目立った相違はみられない。

次に、育児のための所定労働時間の短縮措置等の具体的内容についてみていく。図6は、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況について、全産業と不動産業等、それに最も導入割合の高い産業を比較したものである。

全般的には、短時間勤務制度、所定外労働の制限、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入割合が高い一方、事業所内保育施設、育児経費の助成、在宅勤務・テレワークの導入割合が低い。不動産業等の導入状況は、おおむね全産業と同程度のレベルである。電気・ガス業等での導入状況が高い割合を示しているのは、比較的大手企業や大規模事業所が多いことによるものと考えられる。

図6. 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況



注) 母数には、育児のための所定労働時間短縮措置等を設けていない事業所を含む。  
複合サービス事業とは、郵便局及び協同組合(他産業に分類されるものは除く。)をいう。

(むすび)

以上、育児と仕事の両立に関して、不動産業や主要産業における制度活用等の実態について触れてみた。引き続き、「その4」において、介護と仕事の両立に関して取り上げる。

(齋藤 哲郎)

<sup>8</sup> 雇用均等基本調査では、常用労働者5名以上の事業所から抽出しており、常用労働者の中に3歳未満の子を養育する者がいないという事態は容易に想定される。なお、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合を規模別でみると、500人以上は99.1%、100~499人は96.3%、30~99人が85.0%、5~29人が65.1%となっており、常用労働者数が少ないほど措置割合が低くなっている。