

(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。本稿は、育児について取り上げた「その3」に引き続き、介護について取り上げている。今回も、最新の統計データに基づく不動産業と主要産業¹との比較を軸に行うこととする。なお、その3と同様にデータは雇用均等基本調査(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。

(介護休業)

①制度の概要

労働者は、その事業主に申し出ることにより、介護休業をすることができる(育児・介護休業法第11条第1項本文)。介護休業の回数・期間は、対象家族²1人につき3回まで、通算93日以内とされており(同条第2項)、事業主は介護休業の申出を拒むことはできない(同法第12条第1項)。なお、介護休業の回数・期間について、各事業所においてより手厚い内容とすることももちろん可能であり、望ましいとされている。

②介護休業に係る状況

図1は、産業別でみた介護休業に係る規定の有無・規定がある場合の最長介護休業期間別の事業所割合を示したものである。

規定がない事業所も相当割合存する。介護休業については労働者が容易に取得できるようにするためあらかじめ規則が定められるべきとされていることから³、望ましい状況とはいえないが、育児のための短時間勤務制度等の措置などとは異なり、事業主が規則を定めていなくとも介護休業の申出は可能である。この点で介護休業期間の面では、規則がなくとも93日以下とする規則がある場合と同じである。産業間の相違はあまり大きくなく、おおむね8割強の事業所では法律上認められた93日以下の介護休業取得が可能である。唯一金融・保険業はおおよそ3割の事業所で法律の基準を超えた介護休業期間を認めている。なお、「期間制限なし」については、その割合が高い産業において93日超の介護休業期間を認める事業所が多いという関係がみられないことから、労働者の福利のためというよりも単に最長介護休業期間をあいまいなまま制度設計しているに過ぎないものと考えられる。不動産業等⁴については、全産業の状況と似ているものの、93日超の介護休業を認める事業所の割合は高めで、規則のない事業所の割合は低めであり、他産業に比較するとやや介護休業に係る取組みが進んでいる

¹ 主要産業の趣旨については、その1の脚注2を参照。なお、本稿でも、「その3」と同様に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。

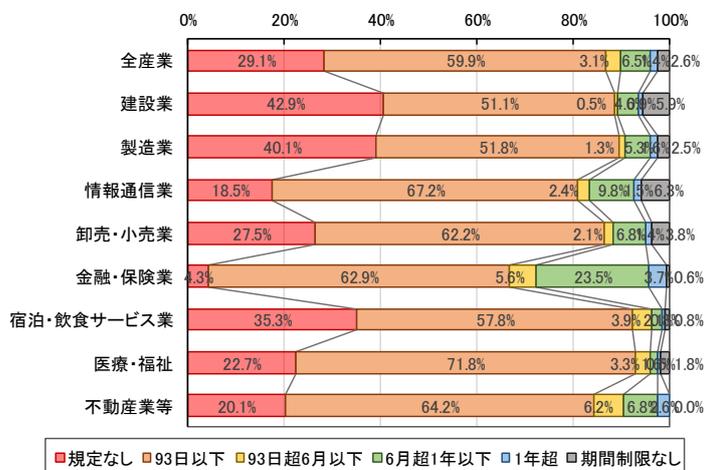
² 対象家族の範囲は、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母である(同法第2条第4号・同法規則第3条)。

³ 「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)(以下「指針」という。)第2.1.(3)。

⁴ 不動産業等の趣旨については、その3の脚注5を参照。

ようにもみえる。

図 1. 産業別でみた介護休業に係る規定の有無・最長介護休業期間別の割合

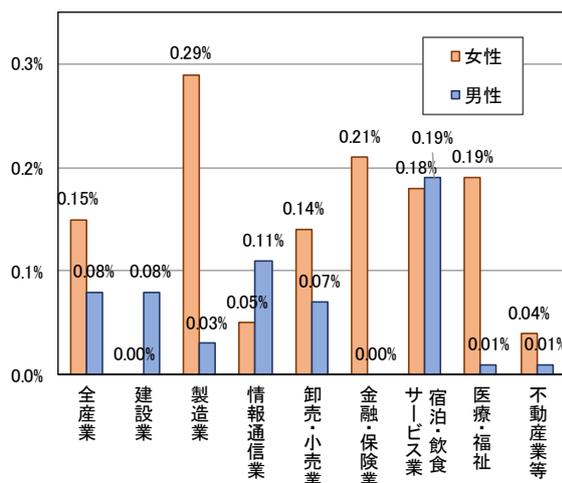


資料:平成 29 年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成(以下、特に記載のない限り、本稿において同じ。)

図 2 は、産業別で常用労働者⁵のうち過去 1 年間に介護休業を取得した者の割合を示したものである。

おおむね女性の取得率の方が高い傾向があるものの、建設業、情報通信業のように男性の取得率の方が高い産業もある。取得率の男女差についても、製造業、金融・保険業、医療・福祉のように大きな開きがある産業もあれば、宿泊・飲食サービス業のように男女差がほとんどない産業もある。産業別の取得率も男女ともまちまちであり、非常に傾向が読み取りにくい結果となっている。その中で、不動産業等については、男女ともに他産業に比較してかなり低い。理由はさだかでないが、介護休業を取りにくい環境が残っているのであれば早急に是正する必要があるだろう(なお、次の図 3 に係る説明も参照。)

図 2. 産業別でみた介護休業者の割合



注)「介護休業者」は、平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日に介護休業を開始した者をいう。

同一労働者が期間内に 2 回利用した場合は 2 人として計上し、同一労働者が期間を継続延長した場合は 1 人として計上している。

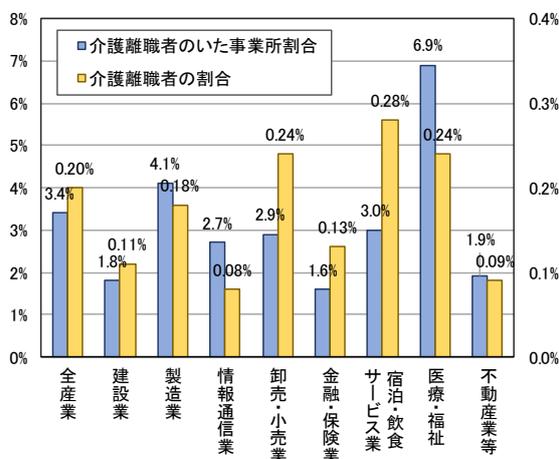
⁵ 常用労働者の定義については、その 3 の脚注 4 を参照。

(介護離職の解消)

高齢者人口の増加の中で、要介護者等の数も増加傾向にあり、今後もこの傾向は続いていく。介護者は、働き盛り世代で企業の中核を担う労働者であることが多い一方、介護は育児と異なり突発的に問題が発生することや、介護を行う期間・方策も多種多様であることから、仕事と介護の両立が容易でないことも多い。そこで、国は、介護支援の充実を図り、介護をしながら仕事を続けることができる「介護離職ゼロ」に向け、総合的に取組みを進めていくこととしている⁶。

図3は、産業別にみた介護離職者のいた事業所の割合と介護離職者の割合とを示したものである。過去1年間に介護離職者がいた事業所の割合は、医療・福祉が最も高く、次いで製造業が高くなっている。他方、介護離職者数の割合は、宿泊・飲食サービス業が最も高く、次いで卸売・小売業と医療・福祉が高くなっている。介護離職者がいた事業所の割合が高い産業で介護離職者数の割合も高いとは必ずしもいえない結果となっている。おそらく卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業の場合、事業所によって介護と仕事の両立のしやすさにかなり差があり、一部の事業所に介護離職が集中する傾向があるのではないかと考えられる。製造業の場合には、この差があまりなく幅広く介護離職が発生している、医療・福祉の場合には、多くの事業所で介護と仕事の両立がしにくい状況にあるということではないかと思われる。不動産業等については、事業所割合、介護離職者割合のいずれでも主要産業の中ではかなり低めになっており、データからみれば他産業に比べて仕事と介護の両立がしにくいという状況にはないと考えられる。

図3. 産業別にみた介護離職者のいた事業所の割合と介護離職者の割合



注)「介護離職者」は、平成27年4月1日～平成28年3月31日に介護を理由として離職した者をいう。
資料:平成28年度雇用均等基本調査(厚生労働省)より作成。

(介護休暇)

①制度の概要

要介護状態にある家族の介護等を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、一年度に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)を限度として、当該介護等を行うための休暇(介護休暇)を取得することができ(育児・介護休業法第16条の5)、事業主はこれを拒むことはできない(同法第16条6)。なお、介護休暇の日数について、各事業所においてより手厚い内容とすることももちろん可能であり、望ましいとされている。

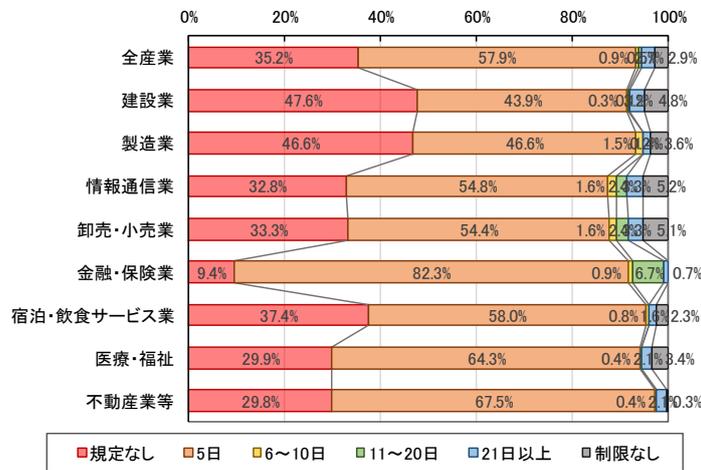
⁶ 「働き方改革実行計画」(平成29年3月 働き方改革実現会議決定)p22。

②介護休暇に係る状況

図 4 は、産業別でみた介護休暇に係る規定の有無・規定がある場合の取得可能日数別の事業所割合を示したものである。

規定のない事業所も相当割合に上るが、介護休業と同様に規定がなくとも介護休暇を取得することは可能である。介護休業の場合以上に産業間の相違は小さくなっている。いずれの産業も規定がない事業所も含めて 9 割前後の事業所は法定日数(5 日)までとなっている。その中でも情報通信業、卸売小売業、金融・保険業で法定日数を超える介護休暇を認める事業所の割合がやや高くなっている。なお、「日数制限なし」については、介護休業の場合と同様に単に取得可能日数をあいまいなまま制度設計しているに過ぎないものと考えられる。不動産業等については、ほとんどの事業所(97%超)において、法定日数までとなっている(規定のない事業所も含む)。

図 4. 産業別でみた介護休暇に係る規定の有無・取得可能日数別の割合



注) 取得可能日数は、対象家族が 1 人である場合である。

(介護のための所定労働時間の短縮等の措置)

①制度の概要

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、労働者の申出に基づき、連続 3 年以上の期間、所定労働時間の短縮等当該労働者が就業しつつ当該家族を介護することを容易にするための措置(介護のための所定労働時間の短縮等の措置)を講じなければならない(育児・介護休業法第 23 条第 3 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、介護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、労使協定により介護のための所定労働時間の短縮等の措置を適用除外とすることができる(同項ただし書・第 2 号)。「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」とは、具体的には所定労働時間の短縮、フレックスタイム制度、時差出勤制度、介護サービス費用の助成等をいう(同法施行規則第 74 条第 3 項)。

また、事業主は、その家族を介護する労働者に関して、介護休業制度、介護休暇制度又は介護のための所定労働時間の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ように努めなければならない(同法第 24 条第 2 項)。介護に要する休業日数が 93 日を超える場合もあること、対象家族以外の家族を介護する必要がある場合があること、要介護状態にない家族の介護のため就業が困難となる

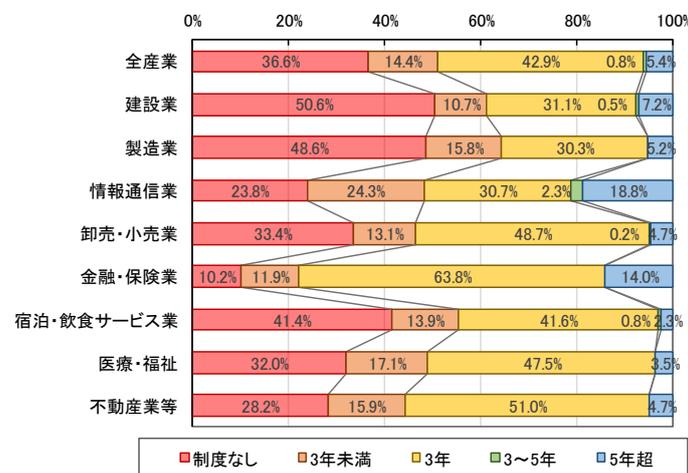
場合があることなどを配慮した規定である⁷。

②介護のための所定労働時間の短縮等の措置に係る状況

図5は、産業別でみた介護のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無、制度がある場合の利用可能期間別の割合を示したものである。

育児の場合よりさらに制度を有しない事業所の割合が高い。罰則規定がないという事情もあろうが、家族を介護する労働者は今後も増加することが見込まれる上、介護は育児と異なり突然その必要が生じることも少なくないことなどにかんがみ、早急に制度を設けるべきであろう。産業別では、金融・保険業での措置割合が高いが、法定の利用期間(3年)を超える措置を講じている割合は、情報通信業が最も高くなっている。不動産業等については、ほぼ全産業並みであるが、制度を有しない事業所の割合では金融・保険業、情報通信業に次いで低くなっている。

図5. 産業別でみた介護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



次に、介護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。介護のための所定労働時間の短縮措置等について、図6では制度別での導入事業所割合を、図7では制度別での利用者がいた事業所の割合を示した。ここでは、全産業及び不動産業等に加え、介護のための所定労働時間の短縮措置等の導入が進んでいる情報通信業とわが国の主要産業である製造業について取り上げている。

制度別での導入事業所割合では、情報通信業の導入割合が高めであるが、産業別の相違はあまりみられない。短時間勤務制度の導入割合が高く、介護経費の援助措置や在宅勤務・テレワークの導入割合は低くなっている。不動産業等についても、介護経費の援助措置の割合がやや高めではあるが、他産業と比較して大きく異なる状況はみられない。

実際の利用状況については、介護に要する経費の援助措置を除き、情報通信業の利用状況が抜きんでいる。製造業も全般に利用者のいる事業所の割合が高いが、在宅勤務・テレワークの割合が低いのは、就業には機械設備等が必須であるという産業特性によるものと考えられる。不動産業等の利用状況は、全産業に比べてもかなり低くなっている。図6のとおり個々の制度を設けている事業所の割合は他産業に比べて特に低い訳ではな

⁷ 指針第2.13.(2)。

いゆえ、制度は用意されているものの利用する労働者がいないといった状況になっているようである。不動産業等の場合小規模事業所が多く、実際の利用者が現れる頻度が低いといった面はあるが、もしかすると介護のための短時間勤務等を申し出にくい職場環境等が残っているのかもしれない⁸。

図 6. 介護のための所定労働時間の短縮措置等の制度別の導入事業所割合

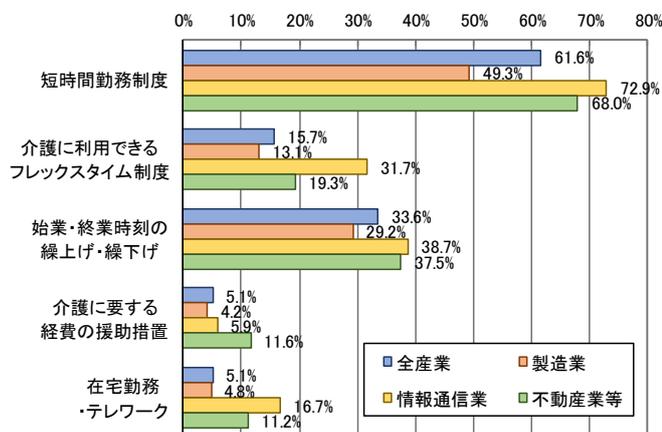
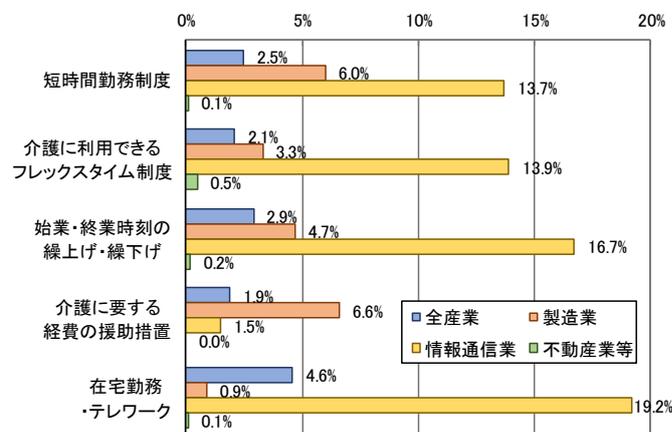


図 7. 介護のための所定労働時間の短縮措置等の制度別の利用状況(事業所ベース)



注) 制度のある事業所のうち、平成 28 年 4 月 1 日から平成 29 年 3 月 31 日までの間に制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)がいた事業所の割合を示している。

(むすび)

以上、「その 3」と本稿において、育児・介護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。

育児、介護を通じていえることであるが、不動産業の場合、事業主側については制度に対しておおむね他産業並みかそれ以上の措置がなされている。他方、育児休業後の復職割合、育児目的休暇の利用割合、介護休業を取得した者の割合、介護のための所定労働時間の短縮措置等の利用状況において他産業に比べて低いことにみられるように、就業者が制度を実際に活用する面において課題があるように思われる。不動産業界においても、育児・介護と仕事の両立に向けた現場でのさらなる取組みが期待される場所である。

なお、不動産業の就業構造に関しては引き続き高齢者雇用などについて取り上げる予定である。

(齋藤 哲郎)

⁸ なお、図表は省略するが、介護のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の利用者割合でみても、不動産業の利用者割合は他産業に比べて低くなっている(短時間勤務、フレックスタイム、始業終業時刻変更、介護経費援助、在宅勤務等のそれぞれについて、全産業が 0.20%、0.15%、0.16%、1.33%、1.02%なのに対して、不動産業等は、0.00%、0.02%、0.02%、-、0.01%となっている(「平成 29 年度雇用均等基本調査・第 27 表 介護のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の利用者割合」))。