



労働政策研究報告書 No. 99

2008

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

有期契約労働と育児休業

— 継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題 —

「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」報告書

労働政策研究・研修機構

有期契約労働と育児休業

— 継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題 —

「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」 報告書

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

まえがき

1992年に育児休業法（現在の育児・介護休業法）が施行され、勤務先に育児休業制度がない労働者も育児休業を取得できるようになった。就業規則等に育児休業制度の規定を設ける企業も増え、女性の育児休業取得率は今日70%を超えている。しかしながら、その一方で、パートタイマーや契約社員、派遣社員などの非正規雇用が若年層で拡大したことにより、出産・育児期に育児休業の対象外となる女性も増えた。

非正規雇用の多くは、3ヵ月、6ヵ月、1年という雇用期間に定めのある労働契約（有期契約）であるが、従来の育児・介護休業法において有期契約労働者は育児休業の対象外となっていた。育児休業は雇用の継続を目的とする制度であり、契約期間の満了に伴って雇用関係が終了する有期契約労働者は、長期の休業になじまないとされてきたからである。

しかしながら、有期の労働契約であっても、実態としては、契約更新を繰り返すなど、継続的に雇用されている労働者は少なくない。こうした、実質的に期間の定めのない労働契約と異なる状態の労働者について、厚生労働省は通達や指針において、形式上は有期契約であっても育児休業の対象になるとしてきた。2005年4月施行の改正育児・介護休業法で有期契約労働者の一部が新たに育児休業の対象となった。

この改正法施行を受けて、当機構では厚生労働省の要請にもとづく課題研究「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」を実施し、ヒアリング調査とアンケート調査から、改正育児・介護休業法施行後の有期契約労働者の育児休業状況を明らかにするとともに、有期契約労働者の育児休業取得が進むための課題を分析した。本報告書は、その成果をとりまとめたものである。

改正法施行から2年という短い期間しか経過していない時点で行った研究ではあるが、分析結果は、有期契約労働者の育児休業が個々の企業に定着するための様々な課題を示唆している。本報告書が、企業、労働組合、関係機関の方々、および研究者等、このテーマに関心のある専門家の方々にご活用いただければ幸いである。

2008年5月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 稲 上 毅

執筆担当者（執筆順）

氏名

所属

執筆章

いけだ しんごう
池田 心豪

労働政策研究・研修機構 研究員

序章, 1, 2, 3, 6, 7 章, 終章,
ヒアリング調査から (1)(2)
(3)(4)(5)

さかい かずふみ
酒井 計史

国立女性教育会館 客員研究員

4, 5 章

「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」参加者と担当
(五十音順)

いけだ しんごう
池田 心豪

労働政策研究・研修機構 研究員

担当：ヒアリング調査、調査票作成、集計・分析、報告書執筆、事務

いまだ さちこ
今田 幸子

労働政策研究・研修機構 特任研究員

(元労働政策研究・研修機構 統括研究員)

担当：調査研究のプランニングと指導

さかい かずふみ
酒井 計史

国立女性教育会館 客員研究員

(元労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー)

担当：ヒアリング調査、調査票作成、集計・分析、報告書執筆

はまじま こうじ
浜島 幸司

新潟大学 特任准教授

(元労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー)

担当：調査票作成、集計・分析

※所属・肩書きは平成 20 年 3 月 31 日現在

目 次

序章 調査研究の概要	1
1 研究の目的	1
2 研究の枠組み	5
3 「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」概要	5
4 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要	6
5 各章要旨	7
第1章 有期契約労働者の活用状況－事業所調査から－	11
1 はじめに	11
2 有期契約労働者の雇用状況	11
3 契約期間と契約更新	15
4 職務内容の正社員との類似性	18
5 正社員への転換	19
6 有期契約労働者・女性労働者の活用方針	21
7 まとめ	25
第2章 有期契約労働者の育児休業制度の規定の有無－事業所調査から－	28
1 はじめに	28
2 有期契約労働者の育児休業制度の有無	29
3 産業・企業規模別育児休業制度の有無	32
4 有期契約労働者の活用状況と育児休業制度	35
5 有期契約労働者・女性労働者活用方針と育児休業制度	37
6 有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の規定要因	40
7 まとめ	43
ヒアリング調査から(1)	45
第3章 有期契約労働者の育児休業取得状況－事業所調査から－	52
1 はじめに	52
2 有期契約労働者の育児休業取得者のいる事業所	53
3 育児休業制度の規定の有無と育児休業取得者の有無	54
4 産業・企業規模別育児休業取得者の有無	56
5 有期契約労働者の活用状況と育児休業取得者の有無	58
6 有期契約労働者・女性労働者活用方針と育児休業取得者の有無	60

7	有期契約労働者の育児休業取得実績のある事業所の規定要因	62
8	まとめ	66
第4章	育児休業取得者の分析－労働者調査から－	68
1	はじめに	68
2	育児休業取得状況	68
3	育児休業取得できた要因：仕事内容、契約内容、職場要因等	71
4	育児休業取得の効果：取得者の取得しなかった場合の対処	77
5	育児休業を取得しなかった者	80
6	今後の育児休業取得希望	82
7	まとめ	83
	ヒアリング調査から(2)	85
第5章	育児休業取得希望と育児期の就業希望－労働者調査から－	89
1	はじめに	89
2	育児休業取得希望	90
3	育児期の就業希望	93
4	育児休業取得希望と育児期の就業希望	95
5	働き方と育児期の就業希望 －仕事内容・労働時間・正社員転換希望に着目して－	97
6	両立支援制度の適用と育児期の就業希望	107
7	両立支援制度・利用者の有無と育児期の就業希望 －事業所調査との結合データより－	114
8	まとめ	118
	ヒアリング調査から(3)	120
第6章	事業所における両立支援ニーズの把握状況－事業所調査から－	122
1	はじめに	122
2	有期契約労働者のニーズ把握状況と両立支援の実施状況	122
3	産業・企業規模別のニーズ把握状況	126
4	有期契約労働者の活用状況とニーズ把握	128
5	有期契約労働者・女性労働者活用方針とニーズ把握	129
6	まとめ	131
	ヒアリング調査から(4)	133

第7章 事業所における育児休業の対象要件と育児休業取得実績－事業所調査から－	138
1 はじめに	138
2 事業所における育児休業の対象要件	138
3 契約更新状況と対象要件	140
4 労働者ニーズの把握と対象要件	143
5 まとめ	147
ヒアリング調査から(5)	149
終章 要約とインプリケーション	153
1 各章の知見の要約	153
2 政策的インプリケーション	155
文献	159
付属資料	
①「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要・調査票・集計表	
調査概要	163
事業所調査票	169
労働者調査票	185
事業所調査集計表	195
労働者調査集計表	293
②「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」概要・結果	
調査概要	348
ヒアリング結果	352

序章 調査研究の概要

1 研究の目的

2005（平成17）年4月施行の改正育児・介護休業法から、期間に定めのある労働契約の労働者（有期契約労働者）に育児休業の対象が拡大された¹（以下、特に断りなく「改正育児・介護休業法」という場合は、2005年4月施行の改正法を指している）。厚生労働省の要請にもとづく課題研究として実施した本研究「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」の目的は、改正育児・介護休業法施行後の有期契約労働者の育児休業取得状況を分析し、有期契約労働者の育児休業取得が進むための課題を明らかにすることである。

企業における仕事と育児の両立支援は育児休業制度を柱としてきた。1992年施行の育児休業法（育児休業に関する法律）により、労働者は勤務先の育児休業制度の規定の有無にかかわらず、育児休業を取得できるようになった。また、育児休業制度の規定をもうける企業も増えた。樋口（1994）、樋口・阿部・Waldfogel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）などの研究においても、育児休業制度は出産・育児期の雇用継続を高めるとされている。にもかかわらず、依然として、多くの女性が出産を機に退職している。「第1回21世紀出生児縦断調査」（厚生労働省大臣官房統計情報部2001）によれば、第1子出産1年前に有職だった女性のうち67.4%は出産半年後に就業していない。育児休業が法制化され、育児休業制度の規定がある企業が増えても、出産・育児期に退職する女性は依然として多いのはなぜか。

当機構では、平成15年度から平成18年度に「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」と題するプロジェクト研究を実施した²。その研究において、出産・育児期の雇用継続の規定要因を明らかにするため、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構2005年）の経歴データを分析し、1986年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と略す）施行前に初職を開始した「1950-60年生」のコーホートと、均等法後に初職を開始した「1961-75年生」のコーホートを比較した。分析結果から、育児休業制度は単独では雇用継続を高める効果がないが、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わせられることで雇用継続を高める効果があること、家族・親族の育児援助の効果が若いコーホートで低

¹ 本報告書の改正育児・介護休業法の趣旨や内容は、『育児・介護休業法のあらまし（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）』（厚生労働省2007）に依拠している。なお、育児休業は男性も対象としているが、「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）によれば、男性の育児休業取得率は1%に満たない状況である。また、改正育児・介護休業法では介護休業の対象も有期契約労働者に拡大されているが、労働政策研究・研修機構（2006b）、労働政策研究・研修機構（2006c）で明らかにしているように介護休業取得者は極わずかである。これら介護休業と男性の育児休業については、有期契約であるか否かにかかわらず、別の機会に検討すべき課題とし、本研究では、育児休業取得率が今日70%を超えている女性において、新たに対象となった有期契約労働者が育児休業を取得しているかに焦点を当てる。ほかにも、改正育児・介護休業法では、育児休業期間の延長、子の看護休暇、介護休業期間・取得回数についても改正が行われているが、これらの改正事項についても、別の機会に検討すべき課題としたい。

² 当機構が平成15年度から平成18年度に実施したプロジェクト研究には、「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を含めて9つのテーマがあるが、本報告書では、特に断りなく「プロジェクト研究」という場合、「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を指している。

下していること、均等法後の女性の職域拡大に伴って妊娠・出産期の雇用継続が難しくなっていること、そして、パートタイマーや契約社員、派遣労働者などの非正規雇用が拡大したために、従来の育児・介護休業法では育児休業の対象外となる有期契約労働者が若いコーホートで増えていることが示唆された³。

これらの課題のうち、本研究では、非正規雇用に焦点を当て、改正育児・介護休業法施行後の育児休業取得状況を分析する。先の「仕事と生活調査」は2005年6月に実施しており、分析対象は若いコーホートにおいても大半が育児・介護休業法改正前に出産していた⁴。雇用期間の定めのない労働契約であれば、非正規雇用であっても育児休業の対象となるが、多くは有期契約である。特に若いコーホートでは、若年層の非正規雇用拡大により、出産・育児期に育児休業の対象外となる女性が増えていることを分析結果は示唆していた。

だが、法改正後に出産した有期契約労働者は育児休業を取得している可能性がある。これにより出産・育児期に雇用継続する有期契約労働者は増えつつあることが期待される。そこで、法改正後に出産した有期契約労働者が育児休業を取得しているか、育児休業を取得して雇用継続する有期契約労働者が増えるためにどのような課題があるかを本研究で分析する。

ただし、改正育児・介護休業法で新たに育児休業の対象となったのは、すべての有期契約労働者ではなく、次の①から③の要件を満たす者であることに留意する必要がある⁵。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

また、これらの要件に該当するか否かにかかわらず、「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態」になっている場合は、形式上有期契約であっても育児休業の対象となることが厚生労働省の指針として示されている⁶。その具体的判断基準として、有期労働契約の雇止め可否が争われた裁判例をもとに、業務内容が恒常的であること、契約が更新されていること、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること、更新の手続が形式的であること、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと、業務内容が正社員と同一であること、労働者の地位の基幹性が認められることが挙げられている⁷。

育児休業は雇用の継続を目的としていることから、契約期間満了に伴って勤務先との雇用

³ 詳細は労働政策研究・研修機構（2006b）、労働政策研究・研修機構（2007b）、今田・池田（2006）を参照。

⁴ 非正規雇用労働者には期間の定めのないパートタイマーなど有期契約以外の者も含まれるが、本研究では改正育児・介護休業法との関係から、有期契約の非正規雇用に焦点を当てる。

⁵ 休業開始時において同一事業主のもとで1年以上雇用が継続しており、かつ1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがある労働者（2歳までにその労働契約期間が満了し、かつ労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）は、育児休業給付の対象にもなっている。

⁶ 厚生労働省は、法改正前から、通達や指針において、「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態」になっている場合は、形式上有期契約であっても育児休業の対象となるとしてきた。そうした通達や指針を経て、育児・介護休業法が改正された経緯は、浜口（2004）で整理されている。

⁷ 詳細は、前出の『育児・介護休業法のあらまし』（厚生労働省 2007）を参照。

関係が終了する有期契約労働者は、これまで長期の休業に馴染まないとされてきた。この趣旨は、改正育児・介護休業法でも変わっていない。「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」の要件によって、休業取得後にすぐ退職することが明らかな者は対象から除外されている。

しかしながら、形式上は有期契約であっても、契約更新を反復するなど、期間の定めのない労働者と変わらないといえるほど継続的に雇用される労働者もいることが、本研究では重要である。継続的に雇用されているながらも、有期契約であることを理由に従来は育児休業を取得できなかった労働者が、新たに育児休業の対象となったことによって、育児休業を取得するようになっているかが、本研究で明らかにすべきポイントである。

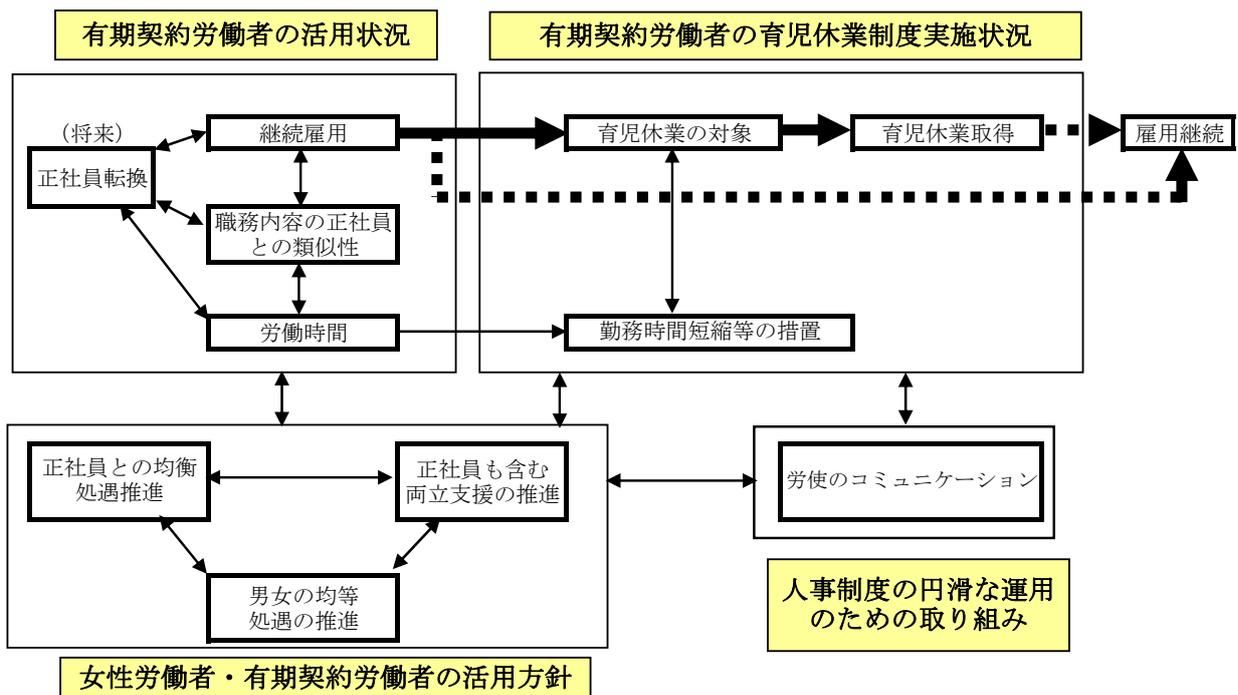
このような制度の趣旨を踏まえて、本研究では、次の分析課題を設定した。

- ① 継続的に雇用される有期契約労働者はどの程度いるか。
- ② 継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得しているか。
- ③ 有期契約労働者は、育児期の雇用継続において、どのような支援を必要としているか。
- ④ 企業は、有期契約労働者の両立支援ニーズに対応して育児休業制度を運用しているか。

これらの課題のもと、各章では様々な側面から有期契約労働者の雇用環境と育児休業との関係を分析する。その枠組みを整理すると図-序-1-1のようになる。

本研究のテーマは、有期契約労働者の育児休業（図の右上）であるが、有期契約労働者の活用状況（図の左上）との関係において、継続的に雇用されている有期契約労働者が個々の

図-序-1-1 分析枠組み
—企業の有期契約労働者活用と育児休業—



企業において実際に育児休業の対象となり、育児休業を取得しているか、つまり図の太い実線の矢印が基本となる課題である。この観点から、1つ目の課題として、継続的に雇用される有期契約労働者はどの程度いるかを分析し、その結果を踏まえて、2つ目に、継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得しているかを分析する。

これらの分析に加えて、育児休業制度が効果的に実施されるための課題を明らかにするため、有期契約労働者の働き方と育児休業の関係を分析する。有期契約労働者の働き方は様々であり、労働時間が短い者もいればフルタイムの者もいる。なかには同じ職場の正社員と変わらない職務を担う者もいる⁸。将来のキャリアとして正社員への転換を希望する者もいる。こうした働き方の多様性に着目し、3つ目の課題として、どのような有期契約労働者に育児休業のニーズがあるのか、さらに育児期に雇用継続する有期契約労働者が増えるために育児休業とともにどのような支援が重要となるかを明らかにしたい⁹。

この分析において留意すべきは、未既婚・子の有無といったライフステージによって両立支援ニーズは異なる可能性があることだ。女性の非正規雇用は、伝統的には、結婚や出産を機に一度退職し、子育てが一段落した後の再就職した層が大多数であった。だが、近年は若年層においても非正規雇用が増えたことより¹⁰、雇用継続が最も難しい第1子出産を有期契約労働者として迎える女性が増えている。こうした背景を踏まえて、未婚者や子のいない既婚者など、今後第1子を出産する可能性がある層のニーズに注目しながら、ライフステージ別の分析をすることで有期契約労働者が雇用継続するための課題を明らかにしたい。

そして、こうした有期契約労働者の多様なニーズを個々の企業は把握して育児休業制度を運用しているかを分析することが4つ目の課題である。この分析で注目したいのは、有期契約労働者を積極的に活用している企業のなかに、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進や、女性労働力活用における男女の均等処遇の推進、正社員も含めた両立支援のさらなる推進（図の左下）に取り組むところもあることだ。これらの取り組みは、有期契約労働者の育児休業にプラスの効果があると予想されるが、それだけでなく、処遇のあり方や充実すべき両立支援制度の内容をめぐって、労使のコミュニケーション（図の左下）が行われている可能性がある¹¹。この観点から、どのような企業が有期契約労働者のニーズ把握を行っているか、ニーズ把握の有無によって育児休業取得実績に差があるかを分析する。この分析を通じて、有期契約労働者の育児休業制度が効果的に運用されるための課題を明らかにしたい。

⁸ 以下で「正規雇用」は正規雇用一般を指し、「正社員」は同じ職場の正規雇用労働者を指している。

⁹ 後述するように、本報告書で分析するデータは、全国の民営事業所とその事業所に勤務する有期契約労働者を対象としているため退職者は分析に入っていない。こうしたデータの制約から、育児休業の目的である雇用継続については、労働者の主観的なニーズを分析している。

¹⁰ 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省）の1994（平成6）年、1999（平成11）年、2003（平成15）年の15～34歳（学生除く）を時系列で比較分析した労働政策研究・研修機構（2006c）によれば、非正社員（パートタイム労働者、契約社員、派遣社員、臨時・日雇い、その他）の割合は、1994年の8.6%から1999年には20.2%に上昇し、2003年には25.3%とさらに上昇した。

¹¹ ここでいう「労使」とは企業と労働組合の関係に限らず、広く企業と従業員の間を指している。たとえば、有期契約労働者を対象にニーズ調査を行うことも、労使のコミュニケーションの一つである。

こうした分析枠組みのもと、法改正において期待されたとおりに有期契約労働者が育児休業を取得しているか、また有期契約労働者が育児休業を取得して雇用継続することを企業が期待し、有期契約労働者自身も雇用継続を希望している状況においてもなお退職を余儀なくされる労働者の雇用継続が可能となるための課題を明らかにしたい。

2 研究の枠組み

(1) 研究期間

平成 18 年度～19 年度

(2) 研究参加者 ※ 所属・肩書は平成 18 年 4 月 1 日現在

今田幸子 (JILPT 統括研究員)

池田心豪 (JILPT 研究員)

酒井計史 (JILPT アシスタントフェロー)

浜島幸司 (JILPT アシスタントフェロー)

(3) 研究方法

有期契約労働者の育児休業取得状況とともに、企業における有期契約労働者の活用状況や有期契約労働者個人の両立支援ニーズなどを明らかにするためのアンケート調査を行う。アンケート調査に先立って仮説導出のためのヒアリング調査を実施する。

(4) 研究スケジュール

平成 18 年度 ヒアリング調査実施。結果は、資料シリーズ No.30『有期契約労働者の育児休業－ヒアリング調査結果報告－』(2007 年 6 月)として公表。

平成 19 年度 アンケート調査実施。

3 「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」概要¹²

(1) 調査対象

有期契約労働者の育児休業取得実績のある企業 5 社(小売業 3 社と労働者派遣業 2 社)と同社で育児休業取得経験のある有期契約労働者 2 名(小売業のパートタイマー 1 名と労働者派遣業の派遣労働者 1 名)。

¹² 詳細は巻末付属資料の「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」概要を参照。

(2) 調査方法

企業調査は、厚生労働省が収集した情報や報道などにより、有期契約労働者の育児休業取得実績があることが明らかな企業に協力を依頼。また、調査協力を得た企業に従業員調査の協力依頼をした。インタビュー方式は、企業調査・従業員調査とも個別面接。

(3) 調査時期 2006年8月29日～9月27日

(4) 結果の概要

- ① 各企業は、継続雇用の実態に合わせて、育児休業の対象となる有期契約労働者を決めている。特段の事情がない限り契約更新している場合、休業後の継続見込みは、客観的な判断が難しく、申請者本人の意思に基づいて休業取得を認めている。
- ② 正社員に比べて責任の軽い有期契約労働者の方が休業取得しやすい場合もある。逆に、仕事の責任が重くなれば有期契約でも正社員と同様に休業取得しにくくなることがある。派遣労働者は、派遣契約が継続していれば、休業取得しやすいが、産休前や育児休業後に派遣契約が終了すると、雇用関係の継続が難しくなる。
- ③ 対象企業は有期契約労働者を積極的に活用する方針を持っており、有期契約労働者の定着促進のために、均衡処遇の推進、正社員への転換、派遣労働者の雇用保障などととも、育児休業制度に取り組んでいる。また、有期契約労働者の両立支援充実に向けて、労使協議やニーズ調査などを通じて、労働者ニーズの把握に取り組んでいる。

4 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要¹³

(1) 調査対象

事業所調査 ¹⁴	常用労働者5人以上を雇用している全国の民営事業所9,895事業所
労働者調査	上記の事業所に勤務する40歳未満の女性有期契約労働者。 1事業所当たり10名までとし、98,950件配付。

(2) 調査票の配付・回収方法

事業所調査	郵送による配付・回収。記入は自記式。
労働者調査	事業所調査票を配付した事業所が調査対象者を選定して配付。 郵送で回収。記入は自記式。

¹³ 詳細は巻末付属資料の「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要を参照。

¹⁴ 事業所調査の対象と抽出方法は、「平成17年度女性雇用管理基本調査」(厚生労働省2005年)に倣っている。「女性雇用管理基本調査」の対象と抽出方法は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2007)を参照。

(3) 調査実施時期 2007年7月19日～8月3日¹⁵

(4) 回収 事業所調査 2,457件（回収率 25.1%。対象外が明らかな 94件は除く¹⁶）
労働者調査 4,422件（配付数 98,950件に対する回収率 4.5%）

5 各章要旨

本報告書の各章では、法改正後の有期契約労働者の育児休業取得状況と育児休業を通じた雇用継続の課題を明らかにするため、アンケート調査のデータ分析を行っている。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 有期契約労働者を雇用する事業所の約 8 割は、契約更新を繰り返して継続的に有期契約労働者を雇用している。
- ② 育児休業制度の規定がある事業所の約半数が有期契約労働者を育児休業の対象としており、その約 3 分の 2 は法改正に合わせて有期契約労働者を対象としている。契約期間満了に伴って雇止めすることが明らかな契約の有期契約労働者のみ雇用している事業所には育児休業取得実績がほとんどなく、反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所に育児休業取得実績がある。
- ③ 有期契約労働者の育児休業ニーズは高く、同じ職場の正社員に近い働き方の労働者は育児期の雇用継続を希望する割合が高い。しかし、週の労働時間が 30 時間以上の層では、現在の勤務先での雇用継続希望とともに、子育てしやすい別の勤務先に移る希望も高い。
- ④ 多くの事業所は、ニーズ調査や労使協議などの方法で、有期契約労働者の両立支援ニーズを把握する取り組みをしていない。反復更新する有期契約労働者のニーズを把握し、かつ対象要件を緩和している事業所では、育児休業取得者のいる割合が高い。

法改正からの期間が短いこともあり、育児休業取得実績のある事業所は有期契約労働者を雇用している事業所の 3.1%とまだ少ない。だが、法の趣旨に沿った有期契約労働者が育児休業を取得するようになってきている。有期契約労働者の育児休業への関心も高く、有期契約労働者にも育児休業は浸透することが予想される。有期契約労働者の育児休業が職場に定着するためには、個々の企業が有期契約労働者の両立支援ニーズに対応して制度を運用することの重要性が分析結果から示唆される。

以上の分析結果が得られた各章の要旨は次のとおりである。

¹⁵ 2007年7月16日に発生した新潟県中越沖地震の影響を考慮して、新潟県は2007年8月27日～9月14日に時期を変更した。

¹⁶ 対象として抽出された事業所が調査時点ですでに閉鎖されているなど、対象外であることが調査の過程で明らかになった事業所を除外している。

第1章 有期契約労働者の活用状況－事業所調査から－

事業所調査の分析から、継続的に雇用される有期契約労働者がどの程度いるか、また、そうした有期契約労働者がどのように活用されているかを分析した。

- ① 就業形態にかかわらず、約8割の事業所が更新回数の上限のない労働契約で反復更新し、継続的に有期契約労働者を雇用している。
- ② 有期契約労働者を雇用する事業所の半数に、正社員とほとんど同じ職務を担う者がいる。特に反復更新する契約ではその割合が高い。
- ③ 反復更新する契約で雇用している事業所は、正社員転換者がいる割合も相対的に高い。
- ④ 反復更新する有期契約労働者のいる事業所は、労働力活用方針として、正社員との均衡処遇や男女の均等処遇の推進に取り組んでいる割合が高い。

形式上は有期契約であっても、多くは反復更新して継続的に雇用されている。そして、各事業所は様々な方法で、有期契約労働者を積極的に活用していることがうかがえる。

第2章 有期契約労働者の育児休業制度の規定の有無－事業所調査から－

どのような事業所に有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定（有期契約労働者の育児休業制度）があるかを分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 育児休業制度がある事業所の約半数が有期契約労働者を対象としているが、その約3分の2は、法改正に合わせて有期契約労働者を対象としている。
- ② 有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の割合は、産業や企業規模によって様々あるが、とりわけ企業規模による差は大きく、300人以上で制度がある割合は高い。
- ③ 反復更新する有期契約労働者がいる事業所や職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所、有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所において、有期契約労働者の育児休業制度がある割合は高い。
- ④ 正社員と有期契約労働者の均衡処遇や男女の均等処遇の推進に取り組んでいる事業所、両立支援の推進のため企業として次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と略す）の一般事業主行動計画を策定している事業所は、有期契約労働者の育児休業制度がある割合が高い。

多くの事業所が継続的に雇用される有期契約労働者を対象に育児休業制度を実施している。この制度がさらに普及するためには、企業規模300人未満の中小企業での普及が課題である。

第3章 有期契約労働者の育児休業取得状況－事業所調査から－

事業所単位の育児休業取得実績として、有期契約労働者の育児休業取得者がいる事業所の特徴を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 有期契約労働者を雇用している事業所の3.1%に育児休業取得者がいる。その割合は、有期契約労働者の育児休業制度がある事業所で6.0%と相対的に高い。また、「卸売・小売

業」「医療、福祉」「サービス業」は育児休業者がいる割合が相対的に高い。

- ② 契約期間満了に伴って雇止めすることが明らかな有期契約労働者のみ雇用している事業所には育児休業取得者がほとんどない。反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所に育児休業取得実績がある。その割合は、職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所や、有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所で高い。
- ③ 正社員と有期契約労働者の均衡処遇や男女の均等処遇の推進に取り組んでいる事業所や、次世代法の行動計画を策定している事業所は育児休業取得者がいる割合が高い。

継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得しており、制度の趣旨に沿ったかたちで育児休業は有期契約労働者に浸透しつつあることがうかがえる。

第4章 育児休業取得者の分析－労働者調査から－

労働者調査データを用いて、改正育児・介護休業法が施行された2005年4月以降に対象事業所で出産した有期契約労働者を対象に、育児休業取得者の特徴を分析した。

- ① 勤続年数が長い、契約期間が長い労働者、契約期間は短くても何度も契約更新している労働者など、勤務先との雇用関係が継続している有期契約労働者が取得している。
- ② 就業形態、職種、一般正社員と比較した職務レベルなど、働き方が正社員に近い有期契約労働者が取得している。
- ③ 育児休業取得者の約40%は「休業取得していなければ退職していた」としている。
- ④ 同じ職場で自分のほかに有期契約労働者が育児休業を取得していることを知っている労働者は育児休業を取得する割合が高い。

労働者データにおいても、継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得している。また、個々の事業所で育児休業取得の前例ができることにより、一事業所内においても、育児休業を取得し雇用継続する有期契約労働者は増えることが示唆される。

第5章 育児休業取得希望と育児期の就業希望－労働者調査から－

出産を経験していない者も含めた有期契約労働者の育児休業取得希望と育児期の就業希望を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 有期契約労働者の育児休業取得希望は、未既婚・子の有無にかかわらず高い。
- ② 正社員に近い働き方の有期契約労働者は育児期の就業希望が高い。ただし、週の実労働時間30時間以上の層では、「子育てをしながら現在の勤務先に勤め続けたい」とともに「子育てしやすい別の勤務先に変わりたい」との希望も高くなる。
- ③ 育児休業制度が適用されている有期契約労働者は育児期の就業希望が高い。だが、「子育てをしながら現在の勤務先に勤め続けたい」との希望は、育児休業制度に加えて、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇制度も適用されている層において高い。

有期契約労働者の両立支援ニーズは勤務実態によって多様であるが、育児休業の対象とな

ることで育児期の就業意欲は高まることが示唆される。こうした労働者の雇用継続を高めるためには、育児休業制度とともに、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇制度など、労働者の勤務実態に即した両立支援を体系的に行うことの重要性が示唆される。

第6章 事業所における両立支援ニーズの把握状況－事業所調査から－

個々の事業所において有期契約労働者の両立支援ニーズが把握されているかを分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① ニーズ調査や労使協議など、有期契約労働者のニーズを把握するための具体的取り組みを行っている事業所は少ないが、ニーズ把握事業所は、有期契約労働者の育児休業取得者のいる割合や勤務時間短縮等の措置の制度がある割合が高い。
- ② 「金融・保険業」と「運輸業」を除く多くの業種で、ニーズ把握をしている割合は50%未満と低い。企業規模「1000人以上」の事業所は約60%がニーズ把握をしているが、1000人未満はいずれの企業規模も30%未満にとどまっている。
- ③ 正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進に積極的に取り組んでいる事業所や次世代法の行動計画を策定している事業所は、ニーズ把握に取り組む割合が高い。

効果的な両立支援を行うためには、有期契約労働者のニーズに対応した制度の運用が重要であることが示唆される。そして、ニーズの把握において、均衡処遇推進や次世代法の行動計画策定は、労使のコミュニケーションの契機となっていることがうかがえる。

第7章 事業所における育児休業の対象要件と育児休業取得実績－事業所調査から－

各事業所の育児休業の対象要件の規定と育児休業取得実績の関係を分析し、育児休業制度の効果的な運用に向けた課題を検討した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 約半数の事業所は対象要件を緩和して、法を上回る範囲の有期契約労働者を育児休業の対象としている。要件がない割合は「子が1歳に達する日から1年経過日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」が最も高く、次いで「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」が高い。
- ② 雇止めの明らかな者のみ雇用している事業所は、要件の有無にかかわらず、育児休業取得実績はほとんどない。他方で、反復更新する者のみ雇用している事業所に、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」の要件がある場合は、育児休業取得者のいる割合が相対的に低い。
- ③ 反復更新する者のみ雇用している事業所では、有期契約労働者のニーズを把握し、かつ「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」の要件を規定から外している場合に、育児休業取得者のいる割合は最も高い。

育児休業取得者が増えるために、有期契約労働者の継続雇用の実態に応じて法を上回る規定を設けるなどの取り組みの重要性が示唆される。

第1章 有期契約労働者の活用状況

－事業所調査から－

1 はじめに

本研究の目的は、改正育児・介護休業法で新たに育児休業の対象となった有期契約労働者が育児休業を取得しているか、有期契約労働者の育児休業取得が進むためにどのような課題があるかを明らかにすることである。この目的において、まず明らかにすべき課題として、本章では、継続的な雇用状況の観点から、育児休業の対象となる可能性のある有期契約労働者がどの程度いるかを分析する。

改正法で育児休業の対象となった有期契約労働者は一定の条件を満たす者に限られている。その趣旨は、「期間の定めのない労働契約と異なる状態」の有期契約労働者を対象とすることにある。契約期間が短く、契約期間満了後に更新しない契約で一時的に雇用される労働者は、改正育児・介護休業法でも育児休業の対象になっていない。

「有期契約」を字義どおりに解釈すれば、その典型は期間を定めて一時的に雇用される労働契約であり、契約更新を繰り返すなど、継続的に雇用される契約は例外ということになる。しかしながら、本章の分析で明らかにするが、有期契約労働の実態は、この「例外」の方が主流といっても過言ではない状況になっている。そのなかには、労働時間や職務内容の面で、同じ職場の正社員と変わらない働き方の有期契約労働者も少なからずいる。育児・介護休業法改正の背景に、こうした有期契約労働者の活用状況があることを事業所調査のデータ分析によって示すことが本章の目的である¹。なお、本章以降の事業所調査の分析結果は、いずれも復元倍率をかけたものである²。

2 有期契約労働者の雇用状況

はじめに、どのくらいの割合の事業所がどのような有期契約労働者を雇用しているかを確認しよう。表 1-2-1 に、各就業形態の有期契約労働者を雇用している事業所の割合を示す³。

¹ 調査では、派遣先事業所として派遣労働者の就業状況も質問している。しかしながら、事業所調査の回収票において、派遣労働者に出産者がいた事業所は 41 件、育児休業の申し出があったのは 11 件、その申し出に承諾したのは 11 件と、育児休業の実態を正確に把握できるような情報は得られなかった。そのため、本章以降の事業所調査データの分析では、調査対象事業所が直接雇用する有期契約労働者を分析対象とする。なお、労働者調査の分析には派遣労働者も含まれている。

² 調査対象事業所抽出時の抽出率の分母を復元倍率として復元している。調査対象事業所の抽出方法と抽出率、および回収結果の概要は、巻末付属資料の「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要を参照。

³ 調査票の人数記入欄に 1 人以上の人数が記入されている場合に「いる」としている。調査票の人数記入欄が無回答のものは、調査票の記入状況から該当する労働者がいないと判断できるため、分析でも「いない」ものとしている。以下、第 2 章以後の分析においても、人数記入欄は同様に処理している。「嘱託社員」については、回収票のうち 66 件が「40 歳未満の女性」を雇用しているとしている。「嘱託社員」の定義にある「定年退職者」と「40 歳未満」が矛盾しているように見えるが、「定年退職者等」と定義に幅があること、調査票

表1-2-1 各就業形態の有期契約労働者の有無－全体と男女別－ (%)

	男性	女性	40歳未満女性	男女計
全就業形態計	35.1	44.7	24.0	52.6
特定職種の契約社員	4.9	4.3	2.2	7.5
短時間パートタイマー	12.9	28.5	14.5	31.1
その他パートタイマー・契約社員	10.9	20.3	12.0	22.8
嘱託社員	15.7	6.9	0.5	17.8
その他直接雇用	5.6	4.7	3.1	7.1

左から男性の有期契約労働者を雇用している割合、女性の有期契約労働者を雇用している割合、女性のうち出産・育児期の者が多く含まれる40歳未満の有期契約労働者を雇用している割合と、「男女計」(男女いずれかの有期契約労働者を雇用している割合)を示している。

調査票における各就業形態の定義は次のとおりである⁴。回答は各事業所の呼称ではなく、この定義に従っている。

特定職種の契約社員：特定職種に従事し専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。ここでいう「特定職種」は、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師などの専門的職種を指す。

短時間パートタイマー：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

その他パートタイマー・契約社員：正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者や契約社員、その他これに類する名称で呼ばれる者。上記特定職種の契約社員は含まれない。

嘱託社員：定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。

その他直接雇用の有期契約労働者：上記以外の有期契約労働者で、貴事業所で直接雇用されている者。他の派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれない。

「全就業形態計」の結果からみる。男性の有期契約労働者を雇用しているのは35.1%、女性を雇用しているのは44.7%、出産・育時期を迎える可能性の高い「40歳未満女性」を雇用しているのは24.0%である⁵。「男女計」では52.6%の事業所が何らかの就業形態の有期契約労働者を雇用している。有期契約労働者を雇用している事業所を100%とすると、女性の有期契約労働者がいるのは約85%、40歳未満の女性を雇用しているのは約45%に相当する。

⁴ で契約内容や労働条件を具体的に把握できることから、修正は加えず、そのまま分析に使用することにした。本調査の就業形態の定義は、「有期契約労働に関する実態調査」(厚生労働省 2005年)に倣っている。ただし、「有期契約労働に関する実態調査」では、就業形態の名称において、本調査の「特定職種の契約社員」を「契約社員」と呼び、「その他パートタイマー・契約社員」を「その他パートタイマー」と呼んでいる。本調査では、特定職種に従事していないフルタイムの有期契約労働者を「契約社員」と呼ぶことが多くの企業で一般化しつつあることを考慮して、自社の呼称との混同をさけるために「特定職種の契約社員」「その他パートタイマー・契約社員」とした。なお、佐藤編著(2004)では、専門的な特定職種に従事する契約社員を「専門職型」、正社員の従事する仕事のうち定型的な業務に近いものを担当する契約社員を「一般職型」としている。

⁵ 出産に伴う退職が最も多い第1子については、晩産化の進む今日でも40歳未満での出産が大多数であるため、労働者調査は40歳未満の女性を対象を限定している。しかし、事業所調査では40歳未満の女性がない事業所にも育児休業取得実績はある。第2子以降の出産も含めれば、40歳以上の出産者がいる可能性も十分にあるため、事業所調査では、女性全体として有期契約労働者がどのような働き方をしているかを検討することにする。

表1-2-2 有期契約労働者を雇用している事業所の割合
 —産業・事業所規模・就業形態別— (%)

	本調査 (男女計)	平成17年 厚労省有期調査
全体	52.6	51.0
産業		
鉱業	36.3	39.8
建設業	32.9	31.9
製造業	54.6	43.8
電気・ガス・熱供給・水道業	63.0	54.4
情報通信業	57.1	54.8
運輸業	42.4	48.9
卸売・小売業	53.7	58.2
金融・保険業	72.3	64.0
不動産業	49.6	52.8
飲食店、宿泊業	60.3	58.3
医療、福祉	56.2	53.6
教育、学習支援業	66.0	69.0
複合サービス事業	72.9	70.3
サービス業	52.6	45.1
事業所規模		
1000人以上	93.1	93.6
300-999人	88.5	91.2
100-299人	88.0	85.4
30-99人	67.0	70.4
5-29人	47.8	47.0
就業形態		
特定職種の契約社員	7.5	12.1
短時間パートタイマー	31.1	31.9
その他パートタイマー・契約社員	22.8	17.5
嘱託社員	17.8	13.7
その他直接雇用の有期契約労働者	7.1	6.0

平成17年厚労省有期調査：「平成17年有期契約労働に関する実態調査」厚生労働省 2005年

その女性の就業形態で最も割合が高いのは、「短時間パートタイマー」の 28.5%である。次に「その他パートタイマー・契約社員」が高く 20.3%である。これらに比べて、「特定職種の契約社員」「嘱託社員」「その他直接雇用の有期契約労働者」の割合はいずれも 10%未満と低い。この傾向は、「40歳未満女性」においても同じである。値は「女性」に比べてやや小さくなるが、「短時間パートタイマー」と「その他パートタイマー・契約社員」が他に比べて高い。こうした女性の傾向は、「男女計」にも表れており、「短時間パートタイマー」を雇用しているのは 31.1%、「その他パートタイマー・契約社員」が次に高く 22.8%である。

なお、表 1-2-2 は、本調査の結果（男女計）を「有期契約労働に関する実態調査」（厚生労働省 2005 年、以下「平成 17 年厚労省有期調査」と略す）と比較した結果であるが⁶、全体の結果も産業別・事業所規模別の結果も、本調査は「平成 17 年厚労省有期調査」と大きく

⁶ 「平成 17 年厚労省有期調査」では男女別の結果が公表されていないため、ここでは男女を合わせた全体の結果のみ示している。同調査の結果の詳細は、厚生労働省大臣官房統計情報部（2007）を参照。

異なっていない。ただし、就業形態別の結果は、本調査の方が「特定職種の契約社員」が約5%低く、逆に「その他パートタイマー・契約社員」が約5%高くなっている。定義の解釈において、「特定職種」に該当するか否かの判断の違いが、こうした結果の相違に表れたと考えられる。その点を考慮すれば、就業形態別の結果も、本調査と「平成17年厚労省有期調査」は大きくは異なっていないといえる。こうしたデータの特性を踏まえて分析を進めよう。

有期契約労働者の就業形態として、「短時間パートタイマー」が最も多く、次に「その他パートタイマー・契約社員」が多い傾向は各就業形態の人数にも表れている。表1-2-3は、全有期契約労働者総数に占める各就業形態の割合（人数比）である。男女とも「短時間パートタイマー」の割合が最も高い。とりわけ女性では6割を超えており、他の就業形態に比べて「短時間パートタイマー」の割合が突出して高い。40歳未満の女性も「短時間パートタイマー」が6割を超えている。次いで高いのは「その他パートタイマー・契約社員」であり、男女とも2割を超えている。

表1-2-4は有期契約労働者の男女比である。「全就業形態計」は男性が約3割、女性は約7割である。逆に、表の一番下に示している正社員では約7割が男性である。そして、有期契約労働者の女性割合が最も高いのが「短時間パートタイマー」であり、約8割が女性である。

「その他パートタイマー・契約社員」も約7割と高い。また、出産・育児期を迎えて育児休業取得する可能性が高い「40歳未満女性」においても、「短時間パートタイマー」と「その他パートタイマー・契約社員」が他の就業形態に比べて高くなっている。これらの就業形態では、4人に1人が「40歳未満女性」である。

表1-2-3 有期契約労働者総数に占める各就業形態の人数比 (%)

	男性	女性	40歳未満女性	男女計
特定職種の契約社員	12.2	2.9	4.4	5.9
短時間パートタイマー	32.5	67.9	63.9	56.3
その他パートタイマー・契約社員	23.5	23.1	24.2	23.2
嘱託社員	15.2	1.9	0.6	6.2
その他直接雇用の有期契約労働者	16.7	4.3	6.9	8.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

表1-2-4 有期契約労働者総数に占める各就業形態の男女比 (%)

	男女比			
	男性	女性	40歳未満女性	男女計
全就業形態計	32.6	67.4	23.6	100
特定職種の契約社員	67.1	32.9	17.5	100
短時間パートタイマー	18.8	81.2	26.8	100
その他パートタイマー・契約社員	33.0	67.0	24.5	100
嘱託社員	79.7	20.3	2.3	100
その他直接雇用の有期契約労働者	65.4	34.6	19.5	100
正社員	74.3	25.7	14.5	100

男性、女性、40歳未満女性の比率は、いずれも男女合計の人数を100%とした値。

第3章以降では女性の育児休業取得状況を分析するが、以上の結果から、その対象となる者がどの程度いるかは、主として「短時間パートタイマー」と「その他パートタイマー・契約社員」の労働契約内容によるところが大きいといえる。この結果を踏まえて、次に、調査対象事業所が有期契約労働者をどのように活用しているかを分析しよう。以下の分析では、有期契約労働者を雇用している事業所を対象とし⁷、就業形態別の分析では、該当する就業形態の有期契約労働者を雇用している事業所を対象にしている。

3 契約期間と契約更新

育児・介護休業法にある育児休業の対象要件を満たすために最低必要な雇用期間として、「勤続1年」「申し出から子が1歳に達するまでの約1年」「子が1歳に達する日から1年」を合計すると約3年になる。1回の契約期間が3年を超えるものであれば、更新のない契約でも育児休業の対象となる可能性はあるが、そうでなければ更新の必要がある。この観点から、契約期間と更新状況の分析を通じて、継続的に雇用される有期契約労働者がどのくらいの事業所にいるかを分析する。

表1-3-1に各就業形態の契約期間の割合を示す⁸。いずれの就業形態においても、最も割合が高いのは「6ヵ月超～1年」である。表下において、いずれかの就業形態が「6ヵ月超～1年」の有期契約労働者を雇用している事業所は約半数となっている。次に割合が高いのは「3ヵ月超～6ヵ月」である。特に「短時間パートタイマー」と「その他パートタイマー・契約社員」は他の就業形態に比べて高く、10%を超えている。これらの契約期間に「1ヵ月超～3ヵ月」「1ヵ月以内」も含めると約65%の事業所がいずれかの就業形態において契約期間1年以内の有期契約労働者を雇用していることになる。これに対して、いずれかの就業形態において1年を超える契約期間の有期契約労働者を雇用している事業所は少なく、「1年超～2

表1-3-1 就業形態別契約期間の割合

(%)

	1ヵ月以内	1ヵ月超～3ヵ月	3ヵ月超～6ヵ月	6ヵ月超～1年	1年超～2年	2年超～3年	3年超	無回答	合計
特定職種の契約社員	0.3	3.0	3.6	51.9	1.8	0.5	9.1	29.8	100
短時間パートタイマー	0.3	5.0	12.6	43.8	5.5	0.7	5.8	26.3	100
その他パートタイマー・契約社員	0.8	4.0	10.8	55.4	5.3	0.4	5.2	18.1	100
嘱託社員	1.6	0.2	6.1	62.2	4.2	0.7	2.4	22.7	100
いずれかの就業形態に該当する契約期間	1.0	4.7	11.0	48.6	5.8	0.8	7.5	4.7	—

⁷ 育児休業制度は男性も対象とした制度であることから、男女を問わず有期契約労働者を雇用している事業所を分析対象とする。次章以降の事業所調査の分析も同様である。

⁸ 「その他直接雇用の有期契約労働者」は、他のいずれの就業形態にも該当しない例外的な形態であり、個別契約など、一律の制度で雇用管理されていないことを想定して、契約期間・更新状況など、制度に関する質問票の選択肢には入れていない。

表1-3-2 各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無

(%)

	回数の上限なく更新する	更新あるが回数の上限あり	更新なし	合計
特定職種の契約社員	81.3	5.3	13.5	100
短時間パートタイマー	82.6	3.3	14.1	100
その他パートタイマー・契約社員	85.9	6.1	8.0	100
嘱託社員	79.6	17.0	3.4	100

反復更新する者がいる	雇止めの明らかな者のみ	合計
81.9	18.1	100

象となる可能性のある「3年超」の有期契約労働者がいる事業所は7.5%であり、稀なケースであるといえる。こうした結果から、大半の有期契約労働者は、育児休業の対象要件を満たすために、契約を更新する必要があることがうかがえる。

そこで、次に契約更新状況をみよう。調査票では、各就業形態について、契約更新の有無を質問した上で、更新のある就業形態について、更新回数の上限の有無と更新基準として「労働者が希望すれば特段の事情がない限り更新」しているか質問している。このうち、契約更新の有無と更新回数の上限を組み合わせ「回数の上限なく更新」「更新はあるが回数の上限がある」「更新なし」のそれぞれの割合を就業形態別に示したのが表1-3-2である。

まず指摘すべきは、いずれの就業形態も「回数の上限なく更新する」が約8割と圧倒的に高いことだ。以下では、この更新状況を「反復更新する契約」と呼ぶことにする。いずれかの就業形態に「反復更新する者がいる」割合も80%に達している⁹。この労働契約は、形式上は有期契約であっても、更新され続ける限り雇用関係が継続する。この点で、育児休業の対象となる可能性は高い。これに対して、「更新はあるが回数の上限がある」あるいは「更新なし」の契約は、一定の雇用期間の後に雇用関係の終了（いわゆる雇止め）があらかじめ決まっている、文字どおりの有期契約である。この2つを合わせて、以下では「雇止めの明らかな契約」と呼ぶことにする。この「雇止めの明らかな契約」の有期契約労働者のみ雇用している事業所は約2割にとどまっている。

もちろん、更新のある契約であっても契約更新時に更新されない可能性はある。しかし、表1-3-3が示すが、大多数の事業所において、更新のある契約であれば更新される可能性は高い。表1-3-3は、各就業形態について、更新のある契約を対象に、契約更新基準として、「労働者が希望すれば特段の事情がない限り契約更新をしているか」の回答割合を、更新回数の上限の有無別に示している。「反復更新する契約」に該当するのは、「更新回数の上限」が「ない」ケースであるが、いずれの就業形態も「はい」（労働者が希望すれば特段の事情がない限り契約更新する）が9割を超えている。その一方で、「更新回数の上限」が「ある」ケースにおいても、大多数の事業所は「はい」としている。更新のある契約では、更新回数

⁹ 以下の分析において、調査票の回答をそのまま示す場合は「無回答」の割合も示しているが、調査票の質問を加工して筆者が変数を作成したものは「無回答」を除外している。

表1-3-3 更新回数の上限の有無別 契約更新の基準（更新のある就業形態） (%)

	更新回数の上限	特段の事情がない限り更新するか			
		はい	いいえ	無回答	合計
特定職種の契約社員	ある	90.0	6.3	3.8	100
	ない	91.0	7.7	1.3	100
短時間パートタイマー	ある	83.7	14.3	2.1	100
	ない	95.3	2.6	2.1	100
その他パートタイマー・契約社員	ある	88.7	8.4	2.9	100
	ない	96.5	2.2	1.3	100
嘱託社員	ある	76.2	12.8	11.0	100
	ない	94.2	4.9	1.0	100

表1-3-4 契約更新状況別契約期間 (%)

		1ヵ月以内	1ヵ月超～3ヵ月	3ヵ月超～6ヵ月	6ヵ月超～1年	1年超～2年	2年超～3年	3年超	無回答	合計
反復更新	特定職種の契約社員	0.6	5.1	5.3	76.7	2.8	0.8	8.7	0.1	100
	短時間パートタイマー	0.5	5.4	17.5	62.4	6.7	0.3	4.1	3.0	100
	その他パートタイマー・契約社員	1.0	4.6	13.7	68.7	6.9	0.4	0.9	3.9	100
	嘱託社員	0.5	0.3	9.3	81.3	3.7	0.5	1.2	3.2	100
雇止めが明らかな	特定職種の契約社員	0.0	0.0	2.7	52.6	1.2	0.4	21.5	21.7	100
	短時間パートタイマー	0.0	11.7	9.5	27.5	9.1	3.7	14.2	24.2	100
	その他パートタイマー・契約社員	1.2	4.4	5.9	47.5	2.3	1.4	25.2	12.2	100
	嘱託社員	7.9	0.0	1.0	68.5	11.1	2.3	6.5	2.6	100

の上限の有無にかかわらず、更新される可能性が高いことがうかがえる。

以上の結果から、有期契約労働者の雇用関係が継続するか否かは、「反復更新する契約」であるか「雇止めの明らかな契約」であるかの違いによるところが大きいといえる。そして、文字どおりの「有期契約」である「雇止めの明らかな契約」の者のみ雇用している事業所は少数であり、大多数の事業所は「反復更新する契約」で継続的に有期契約労働者を活用していることが、ここでは重要である。契約期間は1年以内であっても、反復更新する契約であれば、育児休業の対象となる可能性は高いからだ。

これに対して、「雇止めの明らかな契約」の多くは、育児休業の対象要件を満たすことが難しい。ただし、この場合でも、1回の契約期間が3年を超えるか、更新回数の上限までの通算契約期間が3年を超えるものであれば、対象要件を満たす可能性はある。

そこで、表1-3-4で、契約更新状況（「反復更新する契約」か「雇止めが明らかな契約」）別に契約期間をみておこう。表の上段は「反復更新する契約」の各就業形態の契約期間、下段は「雇止めが明らかな契約」の各就業形態の契約期間である。「反復更新する」「雇止めが明らかな」のどちらも「6ヵ月超～1年以内」の割合が最も高いが、「反復更新する」において1年を超える契約はいずれの就業形態も10%前後と少数である。これに比べて「雇止めが明らかな」は1年を超える割合が高く、「特定職種の契約社員」「短時間パートタイマー」「その他パートタイマー・契約社員」は「3年超」が「6ヵ月超～1年以内」に次いで高くなっている。その割合は「特定職種の契約社員」「その他パートタイマー・契約社員」で2割を超え

ている。有期契約労働者全体でみればわずかであるが、雇止めが明らかでも育児休業の対象となる可能性のある労働者はいることがうかがえる。

4 職務内容の正社員との類似性

今日の有期契約労働者のなかには、継続的に雇用されているだけでなく、労働時間や職務内容の面でも同じ職場の正社員に近い働き方の者もいる。有期契約労働者の約2割を占める「その他パートタイマー・契約社員」は、就業形態の定義において、所定労働時間が正社員と同じ働き方である。こうした正社員との類似性について、ここでは、職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者の有無を検討する。

表1-4-1は、就業形態別に正社員とほとんど同じ職務内容の有期契約労働者がどの程度いるかを示している。「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」において「多数いる」が約3割と高い。なかでも「その他パートタイマー・契約社員」は、「多数いる」「半分くらい」「一部いる」をあわせると約65%の事業所に職務内容が正社員とほとんど同じ者がいることになる。この就業形態においては、労働時間だけでなく職務内容も正社員との類似性が高い者が多くいることがうかがえる。これに対して、「短時間パートタイマー」においては約4割の事業所が「いない」としており、「多数いる」「半分くらい」「一部いる」を合わせても職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所は約3割と低い。

これら就業形態別の結果をまとめて、いずれかの就業形態に正社員と職務内容がほとんど同じ者がいる（「多数いる」「半分くらい」「一部いる」のいずれかに該当する）事業所の割合示したのが表1-4-2である。いずれかの就業形態に正社員とほとんど同じ職務内容の有期契約労働者が「いる」のは約半数の56.5%である。正規雇用に近い働き方の非正規雇用が増えていることは、これまで数々の研究で指摘されてきたが、この結果からも同じ職場の正社員と変わらない職務を担う有期契約労働者は少なくないことがうかがえる。

ただし、正社員と同じ職務を担う者であっても、雇止めの明らかな契約であれば、育児休業の対象となる可能性は低い。そこで、表1-4-3に職務内容が正社員とほとんど同じ者の有

表1-4-1 就業形態別 職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる割合 (%)

	多数いる	半分くらい	一部にいる	いない	無回答	合計
特定職種の契約社員	30.5	0.7	14.5	22.9	31.4	100
短時間パートタイマー	8.2	2.7	23.1	42.3	23.6	100
その他パートタイマー・契約社員	29.7	8.4	28.7	17.5	15.7	100
嘱託社員	20.3	3.7	36.1	18.3	21.6	100

表1-4-2 職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者の有無 (%)

	いずれかの就業形態に「いる」	いずれの就業形態も「いない」	いずれの就業形態も無回答	合計
職務内容が正社員とほとんど同じ	56.5	20.2	23.3	100

表1-4-3 契約更新状況別 職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者の有無 (%)

		いる	いない	無回答	合計
特定職種の契約社員	反復更新する	68.1	27.0	4.9	100
	雇止めが明らか	42.8	42.0	15.1	100
短時間パートタイマー	反復更新する	46.9	48.1	5.0	100
	雇止めが明らか	20.7	66.9	12.3	100
その他パートタイマー・契約社員	反復更新する	81.7	17.0	1.3	100
	雇止めが明らか	57.5	40.8	1.6	100
嘱託社員	反復更新する	74.6	23.1	2.3	100
	雇止めが明らか	76.9	21.1	2.0	100

無を契約更新状況別に示す。先の表 1-4-1 において、職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」割合は、「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」で高かった。この点を踏まえて表 1-4-3 をみると、「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」は「反復更新する」契約において「いる」割合が高い。「嘱託職員」は契約更新状況による差はない。だが、この就業形態でも「いる」割合は約 7 割と高い。「短時間パートタイマー」の「いる」割合は、他の就業形態に比べると低い。だが、相対的には「反復更新する契約」の方が「いる」割合は高い。反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所には、正社員とほとんど同じ職務を担当している「短時間パートタイマー」も少なくないことがうかがえる。

5 正社員への転換

調査対象事業所のなかには、有期契約のまま継続的に活用するだけでなく、有期契約労働者を正社員に転換しているところもある。本研究の課題は、有期契約労働者の育児休業にあるため、正社員転換者は分析の対象外である。だが、正社員転換が可能であれば、有期契約労働者として育児休業を取得し、子育てが一段落した後に正社員になることもできる¹⁰。この意味で、正社員転換も育児休業と関係する有期契約労働者の活用方法の一つである。

表 1-5-1 は就業形態別の正社員転換制度の有無を示している。「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」は正社員転換制度がある割合が高く、ともに約 3 割となっている。そして、表の下に示しているように、約 27.3%の事業所はいずれかの就業形態に正社員転換制度がある。

だが、実際の転換者の有無は制度の有無とやや異なる傾向を示している。表 1-5-2 に、正社員転換者の有無を示す。「その他パートタイマー・契約社員」は制度の有無と同様に、転換者が「いる」割合も他の就業形態に比べて高い。だが、「特定職種の契約社員」は、制度の有無とは異なり、「短時間パートタイマー」より「いる」割合が低くなっている。「特定職種の

¹⁰ 育児期の正社員転換希望については、第 5 章で分析している。

表1-5-1 正社員転換制度の有無 (%)

	正社員転換制度の有無			
	ある	ない	無回答	合計
特定職種の契約社員	32.7	35.9	31.3	100
短時間パートタイマー	21.0	51.0	28.1	100
その他パートタイマー・契約社員	35.4	46.7	17.9	100
嘱託社員	11.3	64.2	24.5	100

	正社員転換制度の有無			
	いずれかの就業形態に「ある」	いずれの就業形態にも「ない」	無回答	合計
正社員転換制度	27.3	45.5	27.2	100

表1-5-2 正社員転換者の有無 (%)

	正社員転換者の有無			
	いる	いない	無回答	合計
特定職種の契約社員	15.9	50.4	33.6	100
短時間パートタイマー	17.1	47.5	35.4	100
その他パートタイマー・契約社員	37.1	41.0	21.9	100
嘱託社員	7.4	60.9	31.7	100

	正社員転換者の有無			
	いずれかの就業形態に「いる」	いずれの就業形態にも「いない」	無回答	合計
正社員転換者	25.4	41.3	33.3	100

契約社員」「短時間パートタイマー」「その他パートタイマー・契約社員」「嘱託社員」のいずれかに正社員転換者がいる事業所は、転換制度の有無とほぼ同じであるが、転換している就業形態は主として「その他パートタイマー・契約社員」であることがうかがえる。

表 1-5-3 は、契約更新状況（「反復更新する契約」か「雇止めが明らかな契約」）別に正社員転換者の有無を示している。先の表 1-5-2 で正社員転換者のいる割合が高かった「その他パートタイマー・契約社員」は契約更新状況による差はほとんどない。差があるのは「特定職種の契約社員」と「短時間パートタイマー」である。これらの就業形態は、「その他パートタイマー・契約社員」に比べて正社員転換者の「いる」割合は低い。だが、「反復更新する」では転換者の「いる」割合が相対的に高くなっている。

正社員転換者の有無は職務内容とも関係している。表 1-5-4 に、「職務内容が正社員とほとんど同じ者」の有無別に正社員転換者がいる割合を就業形態ごとに示す。いずれの就業形態についても、職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」方が、正社員転換者が「いる」割合は高い。なかでも「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」は 40% を超えており、高い割合を示している。ただし、「特定職種の契約社員」について職務内容が正社員とほとんど同じ者は「いない」事業所で、正社員転換者が「いる」のは 1.6% とごくわずかであるのに対し、「その他パートタイマー・契約社員」では、職務内容が正社員とほと

表1-5-3 契約更新状況別 正社員転換者の有無

(%)

		いる	ない	無回答	合計
特定職種の契約社員	反復更新する	24.3	65.7	10.0	100
	雇止めが明らか	12.7	81.9	5.4	100
短時間パートタイマー	反復更新する	23.3	57.0	19.8	100
	雇止めが明らか	15.4	59.1	25.5	100
その他パートタイマー・契約社員	反復更新する	42.3	49.3	8.4	100
	雇止めが明らか	39.5	40.3	20.2	100
嘱託社員	反復更新する	9.3	77.1	13.6	100
	雇止めが明らか	8.1	73.4	18.5	100

表1-5-4 職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無別 正社員転換者の有無

(%)

		いる	いない	無回答	合計	
職務内容が同じ者と	特定職種の契約社員	いる	47.0	47.3	5.7	100
		いない	1.6	71.3	27.2	100
ほとんど同じ者と	短時間パートタイマー	いる	24.1	54.2	21.7	100
		いない	14.9	65.3	19.7	100
同じ者と	その他パートタイマー・契約社員	いる	43.5	47.5	9.0	100
		いない	22.9	51.0	26.1	100
嘱託社員	いる	10.5	73.3	16.2	100	
	いない	2.9	67.6	29.5	100	

んど同じ者が「いない」事業所でも、約 2 割の事業所に正社員転換者がいる。この違いが、表 1-5-2 の正社員転換者の有無の割合に表れていたと考えられる。

6 有期契約労働者・女性労働者の活用方針

調査対象事業所は、継続的に有期契約労働者を雇用しているだけでなく、様々な方法でその労働力を活用している。こうした労働力の活用において、どのような方針をもっているかを次に分析する。

まず取り上げるのは、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇」（以下で、特に断りなく「均衡処遇」という場合は、正社員と有期契約労働者の均衡処遇を指している）である。「期間の定めのない労働契約と実質的に同じ状態」の有期契約労働者を育児休業の対象とすることも均衡処遇の一つといえるが、ほかにも賃金を始め均衡の論点は様々にある。その一つ一つの処遇を詳細に分析することは本研究の目的を超える課題であるが、包括的な労働力活用方針として、どの程度の事業所が均衡処遇に取り組んでいるかをみよう。

図 1-6-1 は、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進」に取り組んでいる事業所の割合である。図の一番上に有期契約労働者を雇用している事業所全体の結果を示し、その下には契約更新状況別の結果を示している。全体の結果において、「積極的に取り組んでいる」は有期契約労働者を雇用している事業所の約 10%である。「ある程度取り組んでいる」も含める

図1-6-1 正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みの有無
 —全体の結果と契約更新状況別の結果—

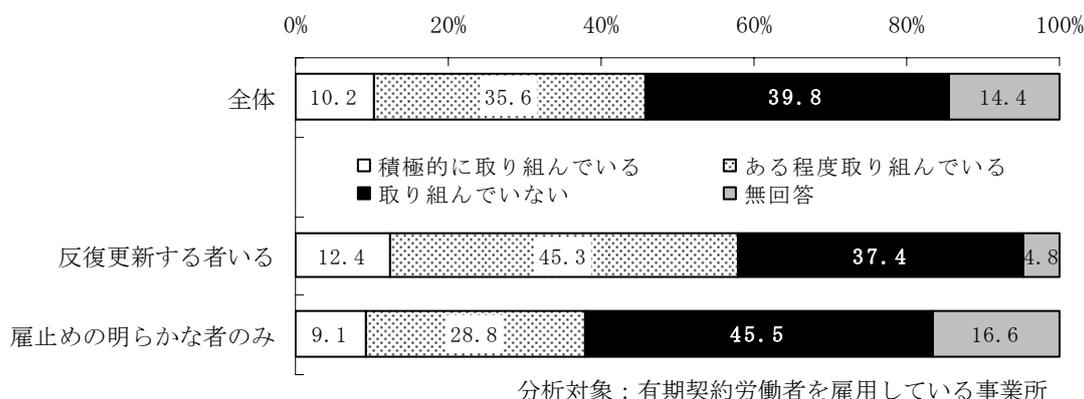
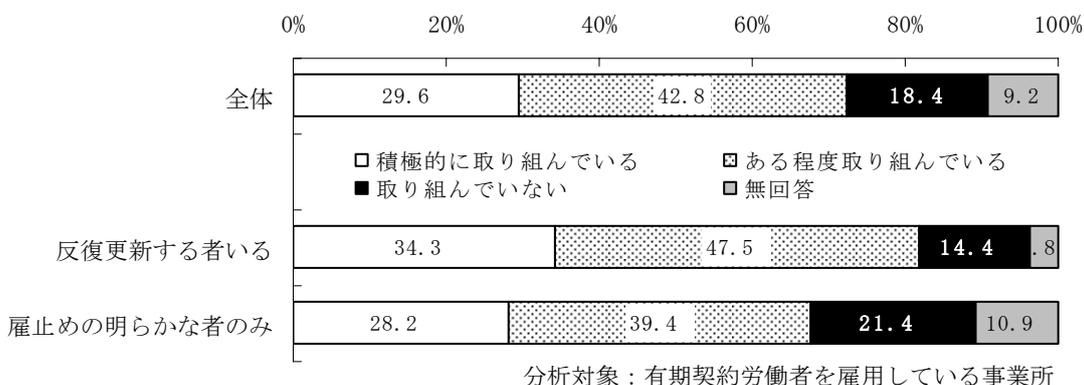


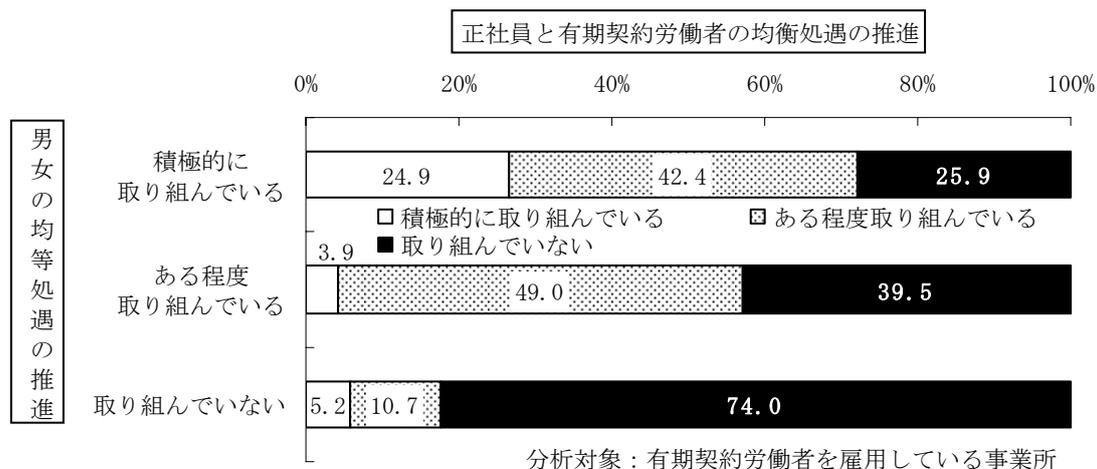
図1-6-2 男女均等処遇推進の取り組みの有無
 —全体の結果と契約更新状況別の結果—



と約 45%が均衡処遇に取り組んでいることになる。契約更新状況別の結果においては、「反復更新する者がいる」方が、取り組んでいる割合は高い。「積極的に取り組んでいる」の割合は、「雇止めの明らかな者のみ」との差がわずかであるが、「ある程度取り組んでいる」割合は 20%近く高い。育児休業の対象となる可能性のある有期契約労働者を雇用している事業所では、処遇の様々な点について正社員との均衡に取り組みつつあることがうかがえる。

また、先の表 1-2-4 に示したように、有期契約労働者の約 7 割が女性であり、正社員は約 7 割が男性であることを踏まえれば、有期契約労働者の処遇は男女の均等にも関係する問題である。図 1-6-2 は、「男女の均等処遇の推進」（以下、「男女の均等」と略す）に取り組んでいる事業所の割合について、有期契約労働者を雇用している事業所全体の結果と契約更新状況別の結果を示している。全体では、「積極的に取り組んでいる」が約 30%、「ある程度取り組んでいる」も含めると約 7 割の事業所が男女の均等に取り組んでいることになる。採用、賃金、能力開発、昇進など、個々の処遇をめぐる男女の格差は今日も指摘されてるが、均等法施行から 20 年を経た今日、包括的な方針としての「男女の均等」は、多くの事業所に浸透していることがうかがえる。また、契約更新状況別の結果をみると、「反復更新する者がいる」方が、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」の割合が高い。男女の均

図1-6-3 正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みの有無
 —男女均等処遇推進の取り組みの有無別—



等は、有期契約労働者に限らず正社員も含む女性労働力活用の問題であるが、こうした女性労働力活用方針のもとで、有期契約労働者が育児休業の対象になっているか、次章以降の分析で明らかにしたい。

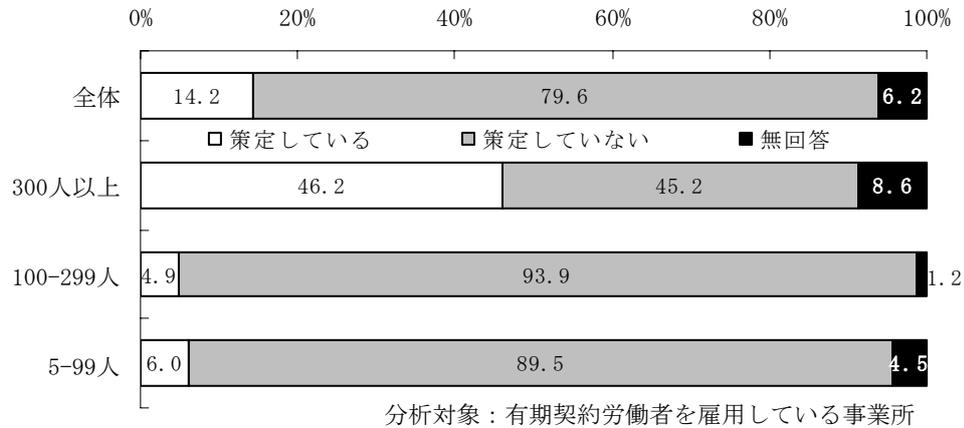
ここで、後の分析に関係するポイントとして、「男女の均等」と「正社員と有期契約労働者の均衡」（均衡処遇）は相互に関係していることを示しておく。図1-6-3は、「男女の均等」の取り組みの有無別に「均衡処遇」に取り組んでいる事業所の割合である。

「男女の均等」に「積極的に取り組んでいる」事業所は、「均衡処遇」に「積極的に取り組んでいる」割合が高い。逆に「男女の均等」に「取り組んでいない」事業所は「均衡処遇」も「取り組んでいない」割合が高い。「均等」は男女間の処遇格差を問題としているのに対し、「均衡」は雇用形態間の格差を問題としている。この意味で両者は問題として区別される。しかし、有期契約労働者の約7割は女性であるため、多くの事業所において、「均等」と「均衡」は労働力活用方針として重なり合っていることがうかがえる。先にみたように「均衡処遇」に取り組む割合に比べて、「男女の均等」に取り組む割合の方が高いことを踏まえれば、男女の均等処遇推進の一環として女性比率の高い有期契約労働者の均衡処遇にも取り組むという関係にあると考えられる。

本研究では、有期契約労働者を対象とする両立支援の課題を明らかにするが、正社員においても、仕事と育児の両立は依然として難しい状況がある。仕事と育児を両立支援のさらなる推進を目的に、次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と略す）が2003年に公布され、300人を超える企業は両立支援の行動計画（一般事業主行動計画）を2005年4月以降に提出することが義務となった。300人以下の企業にも同様の努力義務がある。この行動計画を通じて、育児と両立しやすい職場環境を企業全体として形成することは、有期契約労働者にとってもプラスの効果があることが期待できる。

図1-6-4に次世代法の一般事業主行動計画（以下、「次世代法行動計画」と略す）策定の有無を示す。なお、この行動計画策定は、企業規模によって義務か否かが異なるため、全体の

図1-6-4 次世代法一般事業主行動計画策定の有無
 -全体の結果と企業規模別の結果-



状況とともに企業規模別の状況を示している。

企業規模 300 人以上の事業所において「策定している」割合が顕著に高い。しかしながら、本調査の実施は 2007 年 7 月であり、行動計画の提出が義務化された 2005 年 4 月から 2 年以上が経過していることを考えれば、企業規模 300 人以上でも「策定している」の割合は低いといえる¹¹。この結果については、行動計画策定が企業を単位としているのに対して、本調査は事業所を単位としていることに注意する必要がある。企業の取り組みとして、本社で行動計画を策定していても、支社や営業所など本社以外の事業所は知らない可能性もある。ここで「策定している」と回答している事業所は本社であるか、本社以外にも行動計画が浸透している事業所であるといえる。また、企業規模 300 人未満の事業所で策定しているのは 10% 未満とわずかである。しかし、行動計画策定が義務ではないこれら中小企業の事業所において計画を策定していることは、仕事と育児の両立支援に積極的な姿勢の表れとみることができる。

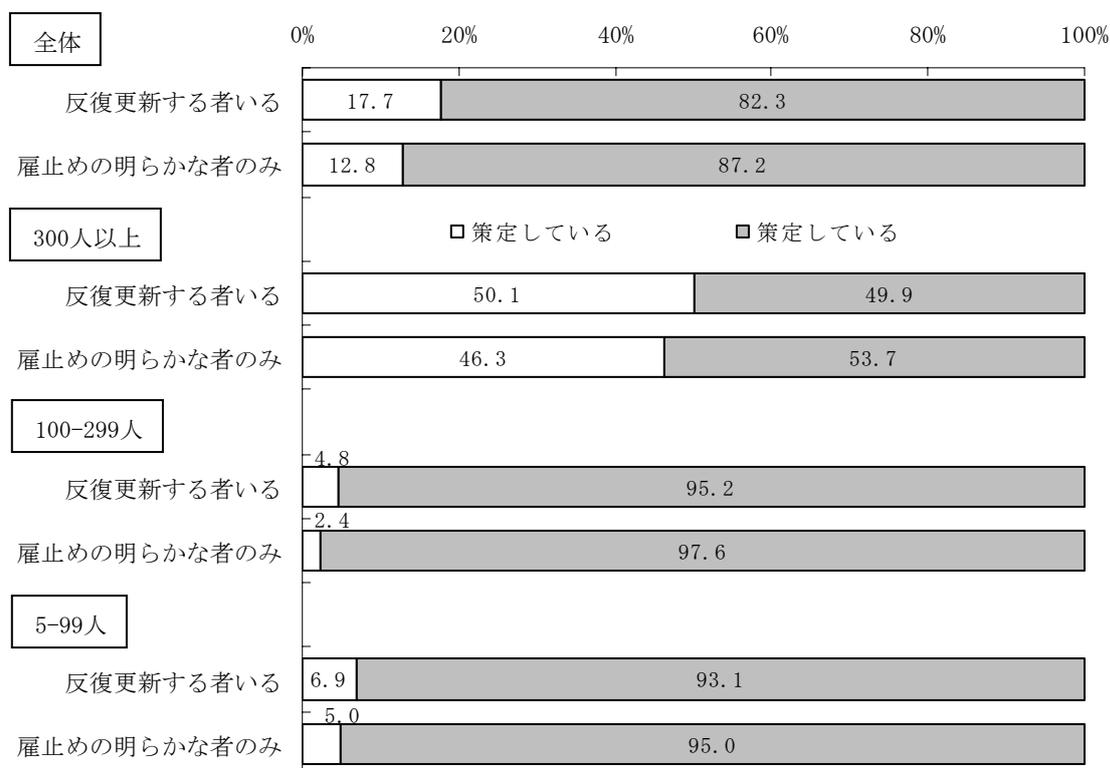
次に、有期契約労働者の更新状況別の次世代法の行動計画策定の有無を図 1-6-5 に示す。

「反復更新する者がいる」事業所が「策定している」割合はわずかに高い。しかし、次世代法行動計画の対象は有期契約労働者に限らないこと、複数の事業所のある企業は、一つ一つの事業所ではなく企業全体として計画を策定している可能性が高いことなどを考慮すると、事業所単位の有期契約労働者の契約更新による実質的な差はほとんどないと考えられる。

この結果で重要なのは、本調査で「策定している」としている事業所は、行動計画を意識して従業員の両立支援に取り組んでいる可能性が高いことだ。その取り組みの影響が、有期契約労働者にも及んでいるか、次章以降の分析で明らかにしたい。

¹¹ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局の公表結果によれば、300 人を超える企業の届出率は 2005 年 12 月末現在で 97.0% である。

図1-6-5 次世代法一般事業主行動計画策定の有無
—契約更新状況別・全体の結果と企業規模別の結果—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

7 まとめ

継続的に雇用され、育児休業の対象となる可能性のある有期契約労働者がどのくらいいるか、また各事業所が有期契約労働者をどのように活用しているかを分析した。その要点をまとめると次のようになる。

- ① 「特定職種の契約社員」「短時間パートタイマー」「その他パートタイマー・契約社員」「嘱託社員」のいずれの就業形態においても、約8割の事業所が反復更新する（更新回数の上限のない）契約で有期契約労働者を雇用している。
- ② 正社員とほとんど同じ職務を担う有期契約労働者は約半数の事業所にいる。反復更新する契約でその割合は高く、「その他パートタイマー・契約社員」では8割に達している。
- ③ 正社員転換者がいる割合は「その他パートタイマー・契約社員」において高いが、「特定職種の契約社員」と「短時間パートタイマー」も、反復更新する契約では約2割の事業所に正社員転換者がいる。
- ④ 反復更新する有期契約労働者のいる事業所は、労働力活用方針として、正社員との均衡処遇や男女の均等に取り組んでいる割合が高い。

本研究の課題である育児休業との関係において、まず指摘すべきは、有期契約であっても多くの場合、契約更新を繰り返して継続的に雇用されることだ。「有期」という言葉からは、

一定の期間雇用されたら雇止めされる労働契約がイメージされるが、そのような有期契約労働者の方が少ないのが実態である。育児・介護休業法にある育児休業の対象要件を満たすためには約3年の雇用期間が必要となるが、1回の契約期間でこの要件を満たすことのできる労働者はまれである。1回の契約期間で最も割合が高いのは「6ヵ月超～1年以内」であり、それより短い期間も含めて1年以内の契約期間で有期契約労働者を雇用する事業所が半数以上である。しかし、いずれの就業形態についても、約8割は更新回数の上限のない契約であり、更新のある契約の場合、約9割の事業所が「労働者が希望すれば特段の事情がない限り更新する」としている。こうした結果から、大多数の有期契約労働者は、雇止めされる可能性が低い契約で継続的に契約更新を繰り返している実態がうかがえる。

有期契約労働者の働き方は様々であるが、有期契約労働者を雇用している事業所の約半数に正社員とほとんど同じ職務内容を担う者がいる。その割合は、とりわけ反復更新する契約において高い。「短時間パートタイマー」は雇用している事業所の割合や雇用されている人数比の最も高い就業形態であるが、反復更新して雇用する事業所の約半数に正社員と同じ職務を担う者がいる。正社員と同じ職務を担うパートタイマーが増えていることは先行研究でも指摘されていたが、本章の分析結果からも同様の実態がうかがえる。さらに、「その他パートタイマー・契約社員」については、反復更新する契約で雇用する事業所の約8割に正社員とほとんど同じ者がいる。「その他パートタイマー・契約社員」の所定労働時間は正社員と同じである。雇用関係が継続するだけでなく、所定労働時間も担っている職務内容も正社員と変わらない者は少なくないことがうかがえる。こうした有期契約労働者活用の実態を踏まえて、有期契約でありながら継続的に雇用される有期契約労働者を各事業所は育児休業の対象としているか、そして、実際に、そうした有期契約労働者が育児休業を取得しているかを次章以降で分析する。

また、調査対象事業所のなかには、有期契約のまま継続的に労働力を活用するだけでなく、有期契約労働者を正社員に転換しているところもある。有期契約労働者を雇用している事業所の約4分の1に正社員に転換した者がいる。その割合は特に「その他パートタイマー・契約社員」で高く、約4割の事業所に正社員転換者がいる。また「短時間パートタイマー」や「特定職種の契約社員」においても、反復更新する契約の場合は約2割の事業所に正社員転換者がいる。有期契約労働者から正社員に転換した者は本研究の育児休業の分析対象ではないが、現状は有期契約でも正社員転換も視野に入れて労働者を活用していることが本研究では重要である。労働者にとっても有期契約労働者として育児休業を取得して雇用継続し、子育てが一段落した後で正社員に転換するなど、キャリア形成の選択肢が増える。こうした観点から次章以降で、有期契約労働者の育児休業と正社員転換の関係を明らかにしたい。

このように有期契約労働者を積極的に活用している実態が分析結果からうかがえる。だが、正社員との均衡処遇に取り組んでいる事業所はまだ多いとはいえない。「積極的に取り組んでいる」割合は約10%にとどまっている。「ある程度取り組んでいる」を含めても約45%であ

る。だが、その割合は反復更新する有期契約労働者がいる事業所で 6 割近くになっており、継続的に雇用する有期契約労働者がいる事業所には均衡処遇の取り組みが普及しつつあることがうかがえる。「期間の定めのない労働契約と実質的に同じ状態」の有期契約労働者を雇用期間の定めのない労働者と同じく育児休業の対象とすることは均衡処遇の一つであるが、ほかにも賃金など様々な処遇について正社員との均衡をとることで、有期契約労働者が出産・育児期に雇用継続する意欲は高まる可能性がある。総体的な均衡処遇の推進と有期契約労働者の育児休業がどのように関係しているかを、次章以降で明らかにしたい。

また、有期契約労働者の約 7 割は女性であり、逆に正社員は約 7 割が男性であることを踏まえれば、有期契約労働者の処遇改善は男女の均等処遇を進める上でも重要である。実際、男女の均等処遇推進に取り組んでいるところは正社員と有期契約労働者の均衡処遇にも取り組んでいる割合が高い。均等法施行から 20 年を経た今日、多くの事業所が男女の均等を進める方針をもっている実態が分析結果からうかがえるが、反復更新する有期契約労働者のいる事業所ではさらにその割合が高い。こうした女性労働力活用方針のもとで有期契約労働者が育児休業を取得できているかを明らかにすることも次章以降の重要な課題の一つである。

もう一つ、次章以降の分析では、次世代法の一般事業主行動計画策定と有期契約労働者の育児休業の関係を分析する。この行動計画は企業単位で策定するものであるのに対して、本調査は事業所を単位としているが、重要なのは、「策定している」とする事業所は、行動計画を意識して両立支援に取り組んでいる可能性が高いことだ。この行動計画のもとで行われる両立支援の取り組みことが、有期契約労働者の育児休業にどのように影響しているかを次章以降の分析で明らかにしたい。

第2章 有期契約労働者の育児休業制度の規定の有無 —事業所調査から—

1 はじめに

改正育児・介護休業法の施行により、法の要件を満たす有期契約労働者は、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、育児休業を取得できるようになった。しかしながら、これまでの研究において、育児休業取得者の大多数が勤務先に育児休業制度がある者であることが指摘されている（脇坂 2002、労働政策研究・研修機構 2006a）。こうした知見は、法改正前の制度にもとづいているが、新たに育児休業の対象となった有期契約労働者においても、育児休業を取得しやすい職場環境を形成するためには、個々の企業が有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定をもうけることが重要であると考えられる。

そこで、有期契約労働者の育児休業取得状況の分析に先立って、本章では、事業所調査のデータ分析から、どのような事業所が有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定をもうけているかを明らかにしたい（以下で、「育児休業制度」という場合は、各事業所において就業規則などにある「育児休業制度の規定」を指している）。

全国の事業所の育児休業制度の実態は、「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）で定期的に把握されている。有期契約労働者についても、本調査に先立って「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」（厚生労働省 2005 年、以下で特に断りなく「女性雇用管理基本調査」と呼ぶ場合は、平成 17 年度の調査を指している）で調査されている。同調査は、改正法施行から半年後の 2005 年 10 月 1 日現在の各事業所の育児・介護休業制度の実施状況を調査している。本調査も「女性雇用管理基本調査」と同じ方法で対象事業所を抽出しているため、二つのデータは比較可能である。ただし、「女性雇用管理基本調査」では、有期契約労働者の有無は把握されていないため、有期契約労働者の育児休業制度がないのは、有期契約労働者がいないからなのか、それとも有期契約労働者がいても対象としていないのかを区別できない。

こうしたデータの特性から、はじめに全事業所を対象とする本調査の分析結果を「女性雇用管理基本調査」と比較することで、有期契約労働者の育児休業制度実施状況の概要を把握する。その結果を踏まえて、有期契約労働者の活用状況と育児休業制度の関係を明らかにするため、有期契約労働者を雇用している事業所に対象を限定して分析を進めることにする¹。

¹ 次章以降では女性の育児休業取得状況を分析しているが、育児休業は男性も対象とした制度であることを踏まえて、分析対象は男女を問わず有期契約労働者を雇用している事業所とする。第 1 章で確認したように、有期契約労働者を雇用している事業所の約 8 割は女性の有期契約労働者を雇用しており、女性の有期契約労働者を雇用している事業所に分析対象を限定しても、結果にはほとんど違いがない。

2 有期契約労働者の育児休業制度の有無

はじめに、全事業所における有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無をみよう。表-2-2-1は、本調査の対象事業所における育児休業制度の規定の有無と有期契約労働者を対象としているか否かを示している。また、有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所を対象とするサブクエスチョンで、法改正に合わせて有期契約労働者を対象としたか、法の定める育児休業の対象要件が各事業所の規定にもあるかを取り上げている。表には全事業所を対象とした結果とともに、有期契約労働者を雇用している事業所を対象を限定した結果を（ ）内に示している。この結果から、次のことが指摘できる。

1 つ目は、育児休業制度の規定がある事業所の約半数が有期契約労働者を育児休業の対象としていることだ。全事業所を対象とした結果において、育児休業制度の規定があるのは、55.7%であり、そのうち有期契約労働者を対象としているのは47.7%である。有期契約労働者を雇用している事業所に限定すると、育児休業制度の規定がある事業所は67.7%となり、有期契約労働者を対象としている事業所は57.9%となる。有期契約労働者を雇用していない事業所が除かれた分だけ割合はやや高くなっている。だが、有期契約労働者を雇用している事業所のうち、有期契約労働者を対象としているのは約4割である。残りの約6割は育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者を対象としていないか、そもそも育児休業制度の規定がない事業所ということになる。しかし、改正育児・介護休業法の趣旨においては、その割合もさることながら、有期契約労働者の継続的な雇用状況との関係が重要である。この観点から、法の趣旨に沿ったかたちで各事業所が有期契約労働者を育児休業の対象としているかを、本章の後の分析で明らかにしたい。

表2-2-1 育児休業制度の規定の有無と有期契約労働者への適用

(%)

育児休業制度の規定					
ある			ない	無回答	
55.7 (67.7)			41.4 (31.1)	2.9 (1.2)	
有期契約労働者					
対象			対象外	無回答	
47.7 (57.9)			45.6 (40.6)	6.7 (1.5)	
実施時期					
法改正に合わせて		法改正前から	無回答		
66.5 (64.0)		29.6 (31.7)	3.9 (4.2)		
対象労働者の要件					
勤続1年以上		子が1歳を超えた 継続雇用の見込み	子が1歳から1年経過日 までに雇用関係の終了 が明らかでない		
ある	ない	ある	ない	ある	ない
83.0 (83.9)	17.0 (16.1)	75.9 (76.2)	24.1 (23.8)	54.7 (50.7)	45.3 (49.3)

()内は有期契約労働者のいる事業所を100%とした値。

2つ目は、有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所の約3分の2は、法改正に合わせて対象としていることだ。全事業所を対象とした結果においては、66.5%が法改正に合わせて対象にしている。法改正前から対象にしていたのは29.6%である。この点は有期契約労働者を雇用している事業所に対象を限定しても、全事業所の結果とほとんど違いがない。法改正前も通達や指針では「期間の定めのない労働契約と異なる状態」であれば有期契約でも育児休業の対象となるとされてきた。そうした背景もあって、約3割の事業所は法改正前から実施していたと考えられる。だが、多くは「法改正に合わせて」としており、法改正を機に有期契約労働者の育児休業を制度化した事業所は増えたことがうかがえる。

そして3つ目に、法の定める対象要件について、各事業所における規定の有無は、3つそれぞれに異なることが挙げられる。全事業所を対象とした結果において、要件が「ある」としている事業所の割合をみると、「勤続1年以上」がもっとも高く83.0%、次に高いのは「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」で75.9%、そして、もっとも低いのは「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」で54.7%である。有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所においても値はほとんど変わらない。

ここで示された結果を、「女性雇用管理基本調査」の結果と比較してみよう。表2-2-2にその結果を示す。はじめにも述べたように、同調査は2005（平成17）年10月1日現在で回答することになっており、結果は改正育児・介護休業法の施行から半年後の状況である。

まず、育児休業制度の規定の有無については、61.6%が「ある」としている。また、育児休業制度の規定がある事業所のうち、有期契約労働者の対象範囲を「決めている」としているのが46.4%である。そのうち対象労働者の範囲が「法と同じ」は95.9%であり、ほとんどの事業所が法定どおりの要件をもうけていることが示されている。この結果を先の表2-2-1でみた本調査の結果と比較すると次のことが指摘できる。

一つは、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無は、「女性雇用管理基本調査」とほとんど変わっていないことである。本調査において、育児休業制度の規定がある事業所の割合は「女性雇用管理基本調査」より約6%低い。だが、規定のある事業所のうち、

表2-2-2 平成17年度女性雇用管理基本調査における
育児休業制度の規定の有無 (%)

育児休業制度の規定		
ある		ない
61.6		38.4
有期契約労働者の対象範囲		
決めている		決めていない
46.4		53.3
対象労働者の要件		
法と同じ範囲	法より一部広い	要件なし
95.9	1.9	2.2

厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2006）p. 31, p. 35を元に作成

有期契約労働者を対象としている事業所の割合は、「女性雇用管理基本調査」において有期契約労働者の対象範囲を決めている事業所とほとんど変わらない。表 2-2-1 でみたように対象事業所の約 3 分の 2 は法改正に合わせて有期契約労働者を対象としている。この結果と合わせて考えれば、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定をもうける事業所は、法改正直後に増えたが、その後は増えていない可能性が高い。

だが、もう一つとして、法を上回る範囲の有期契約労働者を対象にしている割合は、本調査の方が「女性雇用管理基本調査」より高いことにも注目したい。「女性雇用管理基本調査」では 3 つの要件を一括りにしているのに対し、本調査では個々の要件の有無を一つ一つ取り上げている。そこで、「女性雇用管理基本調査」の形式に従って、本調査における対象要件の相互関係を図 2-2-1 に示そう。本調査において「法と同じ範囲」(3 つの要件がいずれもある)の事業所は 45.2%であり、「女性雇用管理基本調査」の「法と同じ範囲」からほぼ半減している。しかし、「要件なし」(いずれの要件もない)の事業所は 3.7%であり、「女性雇用管理基本調査」の 2.2%から大きくは増えていない。それよりも、「一部法より広い」(一部の要件がない)事業所が 51.1%と「女性雇用管理基本調査」より増えている。

図2-2-1 育児休業の対象範囲
(有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所)

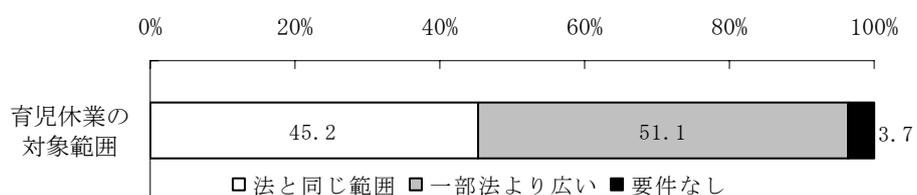


図2-2-2 育児休業の対象要件の相互関係
(分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業制度の対象としている事業所)

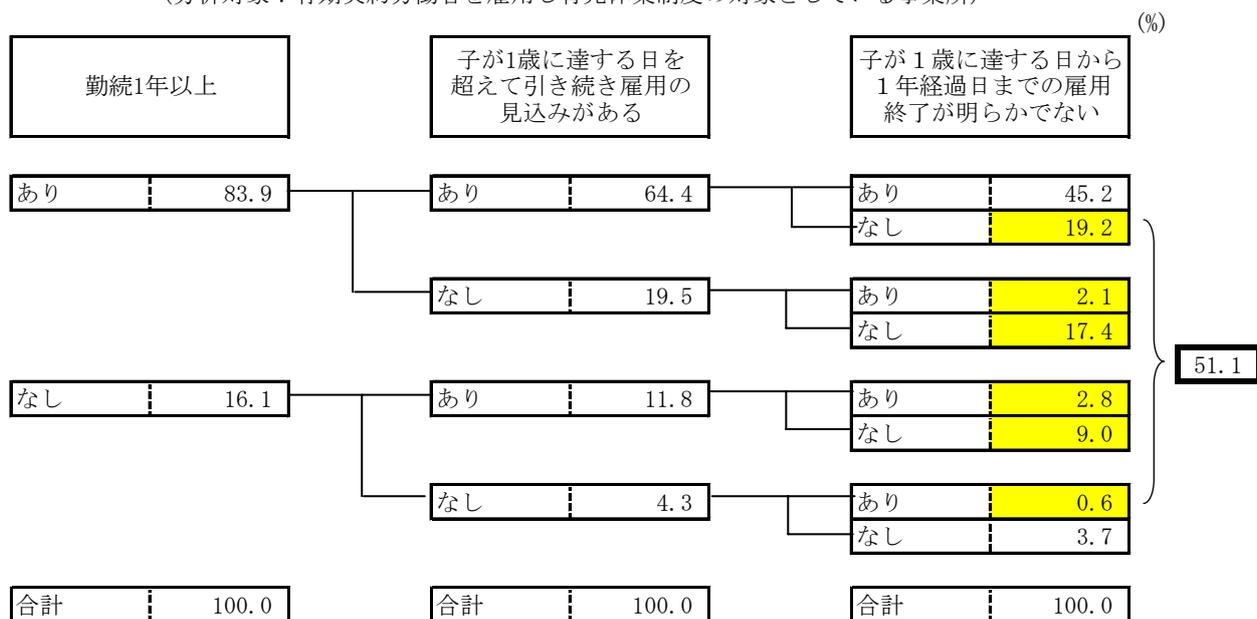


図 2-2-2 は、個々の対象要件の有無別に 3 つの対象要件の相互関係を示している。法を上回る対象範囲の事業所においては、「子が 1 歳に達する日から 1 年経過日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」の要件のみなく他の 2 つはある事業所の割合が 19.2%で最も高く、次に高いのが「子が 1 歳に達する日から 1 年経過日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」と「子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」の 2 つはなく「勤続 1 年以上」のみ要件としている事業所の 17.4%である。その他はいずれも 10%未満である。この結果から、多くの事業所において、まず「子が 1 歳に達する日から 1 年経過日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」の要件を規定から外し、次に「子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」、そして最後に「勤続 1 年以上」といった順番で対象範囲を拡大していることがうかがえる。

対象要件については、育児休業取得状況と合わせて第 7 章で詳しく分析することにし、本章では、育児休業制度の規定の有無に焦点を当てて分析を進めることにする。なお、以下の分析では、有期契約労働者を雇用している事業所を分析対象とする。

3 産業・企業規模別育児休業制度の有無

育児休業制度に関する先行研究によれば、制度の規定がある事業所の割合には産業や企業規模ごとに差がある。特に企業規模の効果は大きく、企業規模 300 人以上の事業所に比べて 300 人未満の事業所では、育児休業制度の規定がある事業所の割合は著しく低いことが明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2006a）。

有期契約労働者の育児休業制度においても、同じく産業や企業規模によるバラツキがあると考えられるが、事業所に育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者は対象外となっているケースもあることに注意したい。この点で、有期契約労働者の育児休業制度については、雇用期間の定めのない労働者とは状況が異なることも予想される。この点に留意して、有期契約労働者の育児休業制度の有無を分析しよう。

図 2-3-1 は、有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の割合を産業別に示している。図において色の付いた帯が有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある事業所の割合である。また、図の白い帯は、育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外の事業所の割合である（図 2-3-2 以降も同様である）。

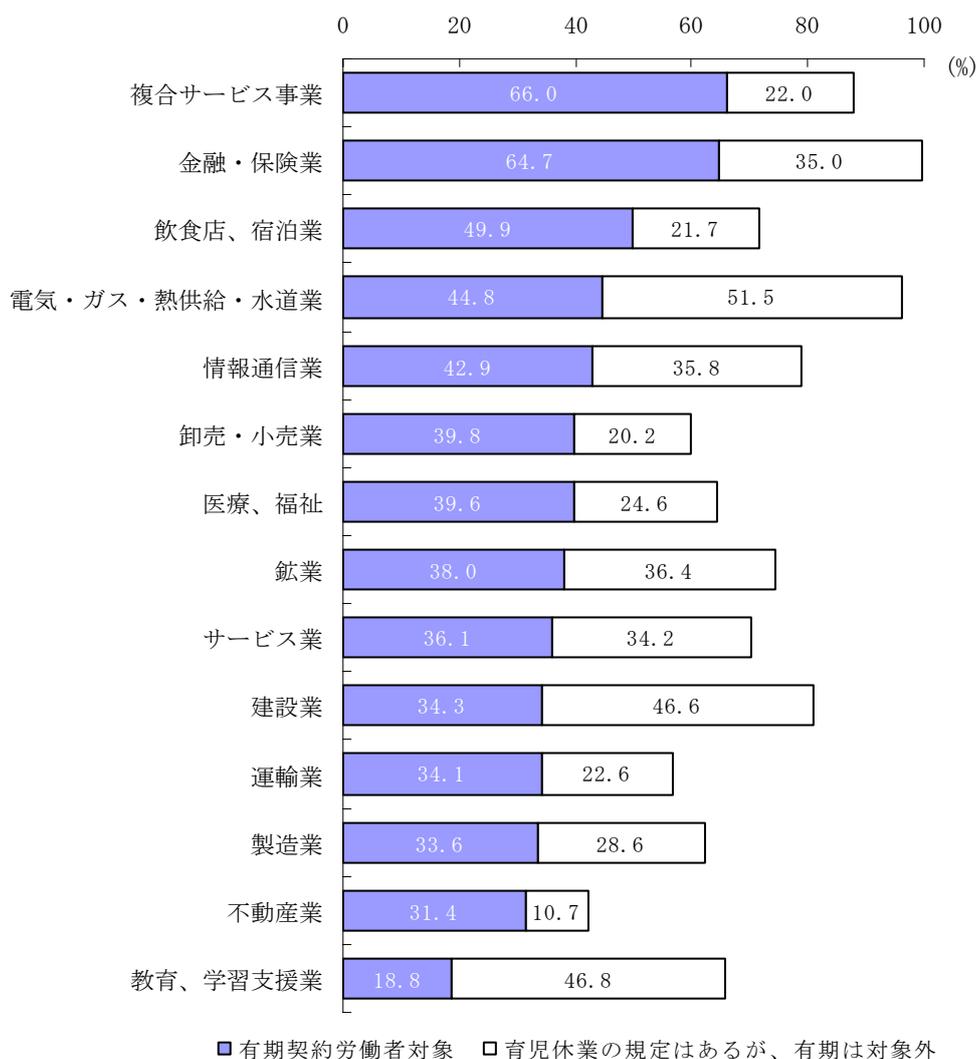
有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所の割合からみよう。「複合サービス事業」「金融保険業」で 60%を超えており、他の業種に比べて高い。この 2 つの次に高いのは「飲食店、宿泊業」で約 50%となっているが、この業種から「不動産業」の 31.4%までは緩やかに割合が低下している。そして、「教育、学習支援業」のみが 18.8%と他の比べて著しく低くなっている。

この結果を図の白い帯も加えた割合と比較すると、育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者は対象としていない業種もあることがわかる。「電気・ガス・熱供給・水道業」は、育児休業制度の規定がある事業所の割合は高いが、そのうち半数以上の事業所は有期契約労働者を対象としていない。「建設業」と「教育、学習支援業」も育児休業制度の規定がある事業所において、有期契約労働者は対象としていない割合は高い。

次に、企業規模別の結果を図 2-3-2 に示す。本調査は、企業単位ではなく事業所単位で対象を抽出している。しかし、雇用管理の諸々の制度は、企業単位で規定されているのが一般的である。次世代法の一般事業主行動計画の策定も企業規模にもとづいて義務づけられている。こうした理由から、以下の各章の分析では、事業所規模ではなく企業規模（企業全体の常用労働者数）を取り上げる。

有期契約労働者の育児休業制度についても、企業規模による差は大きく、300人を境に顕

図2-3-1 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
—産業別—



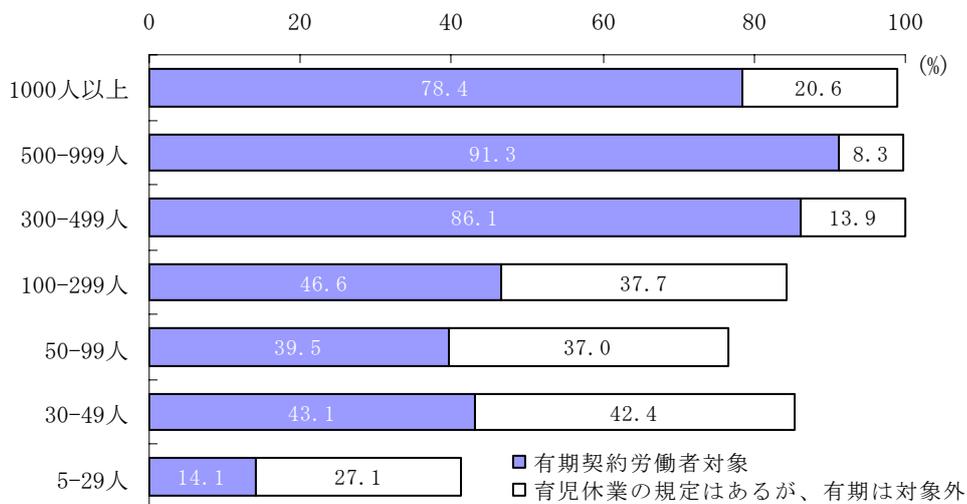
著な差が表れている。有期契約労働者を育児休業の対象としている割合が最も高いのは、「500-999人」であり、次いで「300-499人」が高い。これらに比べて「1000人以上」はやや低くなっている。これら300人以上の企業規模においては、ほぼ100%の事業所に育児休業制度の規定があり、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合の差は、有期契約労働者を対象外としている割合の差に等しい。

これに対して、企業規模300人未満の事業所では、育児休業制度の規定がある事業所の割合が低いだけでなく、育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者を対象外としている割合も高い。「100-299人」「50-99人」「30-49人」の企業規模では、いずれも育児休業制度の規定がある事業所の約半数が有期契約労働者を対象外としている。

その結果として、企業規模300人以上の事業所に比べて、有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所の割合は低く、「100-299人」「50-99人」「30-49人」では約4割にとどまっている。また、最も企業規模の小さい「5-29人」は、企業規模30人以上の事業所に比べて、育児休業制度の規定がある割合が著しく低いだけでなく、育児休業制度の規定がある事業所の約3分の2は有期契約労働者を対象外としている。その結果として、有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所は14.1%と著しく低い。

このように、有期契約労働者の育児休業制度についても、産業・企業規模ごとに規定のある事業所の割合は異なる。ただし、有期契約労働者については、一部の労働者に育児休業の対象が限定されていることに留意する必要がある。つまり、契約更新のない者のみ雇用しているなど、育児休業の対象となるような有期契約労働者はいないことから、対象外としている可能性もある。次節以降では、有期契約労働者の活用状況と育児休業制度の規定の有無の関係を分析することで、この点を掘り下げたい。

図2-3-2 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
—企業規模別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

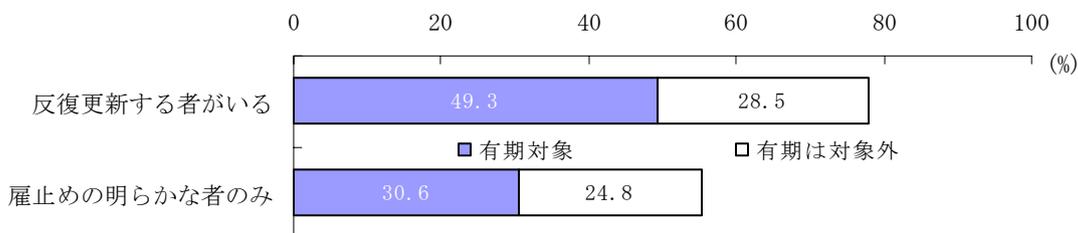
4 有期契約労働者の活用状況と育児休業制度

はじめに、各事業所の育児休業制度の規定において、継続的に有期契約労働者を雇用している事業所が有期契約労働者を育児休業の対象としているかを検討しよう。

図 2-4-1 に「反復更新する者がいる」と「雇止めの明らかな者のみ」それぞれの事業所において、有期契約労働者の育児休業制度がある割合を示す²。結果をみると、「反復更新する者がいる」方が有期契約労働者を対象としている割合は高い。育児休業制度の規定のない事業所を含めても約半数が有期契約労働者を育児休業の対象としている。法の趣旨に沿った結果が出ているといえよう。しかし、第 1 章で示したように、こうした事業所の約 9 割は、労働者が希望すれば特段の事情がない限り契約更新している。この点を踏まえれば、有期契約労働者の育児休業制度を実施する事業所はまだ増える余地があることも分析結果から示唆される。とりわけ育児休業制度の規定がありながら有期契約労働者は育児休業の対象としていない事業所においては、契約更新の実態に即して有期契約労働者に育児休業制度を適用することが重要といえる。

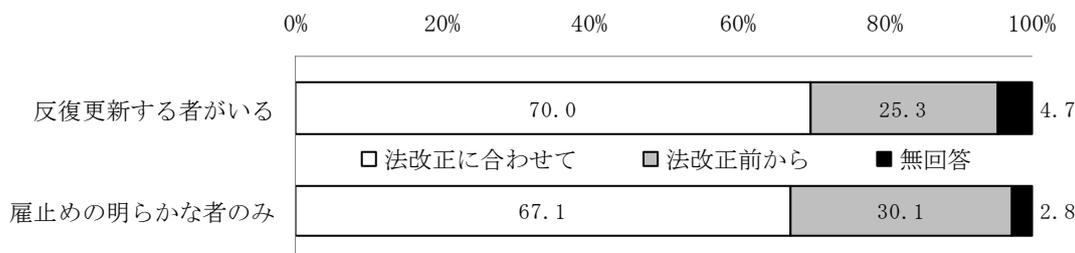
これに対して、「雇止めの明らかな者のみ」では、有期契約労働者の育児休業制度がある割合は約 3 割にとどまっている。ただし、育児休業制度の規定がある事業所に限定すれば、有期契約労働者を対象としている割合は約 5 割である。この点に着目すれば、「雇止めの明らかな者のみ」でも、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は低いとはいえない。

図2-4-1 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
—契約更新状況別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

図2-4-2 有期契約労働者の育児休業制度開始時期



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

² 第 1 章と同様には、調査票において、「反復更新する」契約更新があり、更新回数の上限がない契約である。対する「雇止めが明らか」は、調査票において、契約更新がないか、更新はあっても回数の上限がある契約である。

図2-4-3 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
 —職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無別—

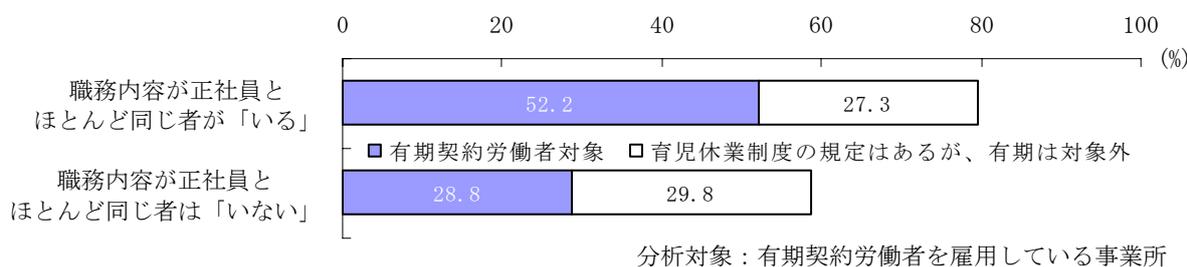
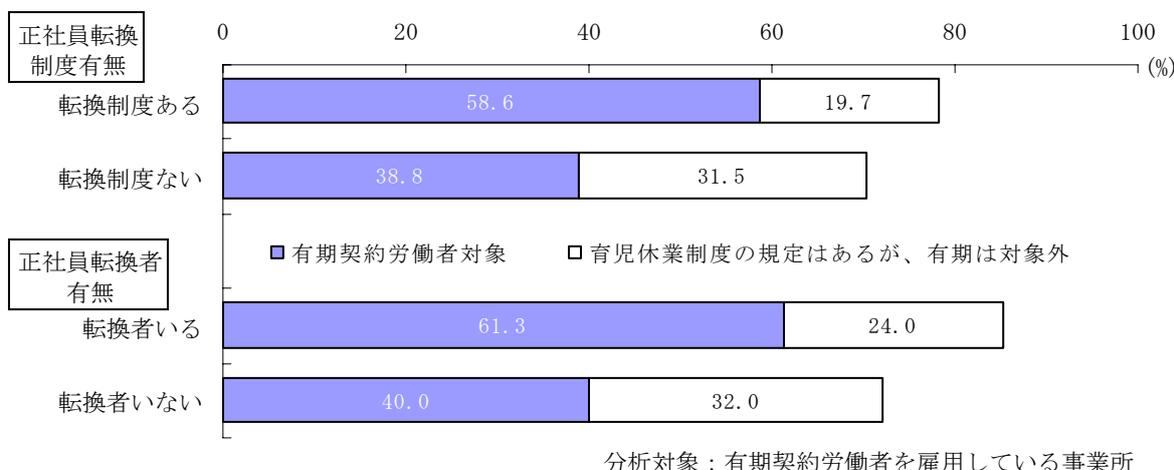


図2-4-4 有期契約労働者の育児休業制度の有無
 —正社員転換制度の有無別と正社員転換者の有無別の結果—



しかしながら、第2章で明らかにするが、このタイプの事業所では育児休業取得実績がほとんどない。育児・介護休業法の改正を受けて有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定はもうけたが、実質的に対象となる労働者がいる事業所はほとんどない可能性が高い。

もう一つ重要なことは、「反復契約更新する者がいる」事業所においても、法改正に合わせて有期契約労働者に育児休業制度を適用した割合が高いことだ。図2-4-2に、有期契約労働者の育児休業制度開始時期を更新状況別に示す。「反復更新する者がいる」「雇止めの明らかな者のみ」の両方とも、「法改正に合わせて」が約70%であり、両者の差はほとんどない。継続的に有期契約労働者を雇用している事業所においても、多くが法改正を機に有期契約労働者の育児休業を制度化したことがうかがえる。

契約更新状況のほかにも、第1章でみたように、対象事業所は様々な方法で有期契約労働者を活用している。こうした活用状況において、どのような有期契約労働者が育児休業制度の対象となっているか、つづいて分析しよう。

職務内容との関係からみる。図2-4-3は、いずれかの就業形態に職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」事業所と「いない」事業所それぞれにおいて有期契約労働者の育児休業制度がある割合を示している。「いる」事業所の方が、有期契約労働者の育児休業制度がある割合は高い。育児休業制度の規定がある事業所に限定しても、「いる」は有期契約労働者を

対象としている割合が、「いない」に比べて高い。職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」事業所では、有期契約労働者の育児休業の制度化は進んでいることがうかがえる。しかし、「いない」場合も全体の約 3 割、育児休業制度の規定のある事業所の約半数が有期契約労働者を対象としている。図 2-4-1 の結果と併せて考えるなら、反復更新して有期契約労働者を雇用している事業所は、正社員と職務内容が異なる場合でも、有期契約労働者を育児休業の対象としていることがうかがえる。

もう一つ、将来的な有期契約労働者の活用方法として、正社員転換との関係を図 2-4-4 に示そう。図の上段は正社員転換制度の有無別に、下段は正社員転換者の有無別に有期契約労働者を対象とする育児休業制度がある事業所の割合を示している。正社員転換制度の有無別の結果からみよう。転換制度が「ある」方が有期契約労働者の育児休業制度がある割合は高い。転換制度が「ない」では、育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者は対象としていない割合が高くなっている。この傾向は、図の下段の正社員転換者の有無別の結果でも同様である。正社員と類似の職務を担う労働力として活用するだけでなく、将来は正社員として活用することも期待している事業所では、積極的に有期契約労働者を育児休業の対象としていることがうかがえる。

5 有期契約労働者・女性労働者活用方針と育児休業制度

つづいて、包括的な労働力活用方針として、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」（以下、「均衡処遇」と略す）、「男女の均等処遇推進」（以下、「男女の均等」と略す）、そして、仕事と育児の両立支援推進として「次世代法の一般事業主行動計画策定」（以下、「次世代法行動計画」と略す）との関係を分析しよう。

図 2-5-1 に、「均衡処遇」の取り組み状況別に、有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の割合を示す。最も割合が高いのは、「均衡処遇」に「積極的に取り組んでいる」事業所である。次いで高いのは、「ある程度取り組んでいる」である。「取り組んでいない」では、育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者を対象としていない割合（図の白い帯）が最も高くなっている。その割合は有期契約労働者を対象としている割合よりも高い。均衡処遇の論点は育児休業制度に限らないが、この取り組みをしている事業所は、育児休業についても正社員と同じく制度の対象としていることがうかがえる。

もう一つ、「均衡処遇」との関係で検討しておきたいのが、有期契約労働者を育児休業の対象とした時期である。「均衡処遇」を推進している事業所では、この取り組みの一環として、法改正前から有期契約労働者を育児休業の対象としているところが多いことが考えられるからだ。図 2-5-2 に、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みの有無別に有期契約労働者を育児休業の対象とした時期を示す。

図2-5-1 有期契約労働者の育児休業制度の有無
 —正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組み状況別—

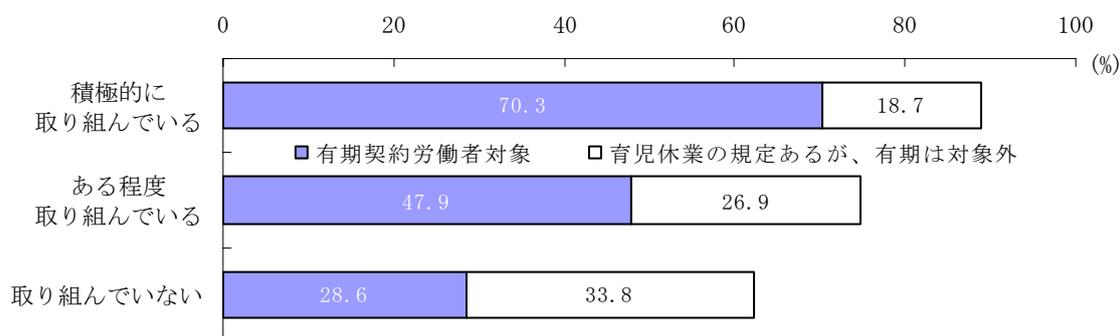
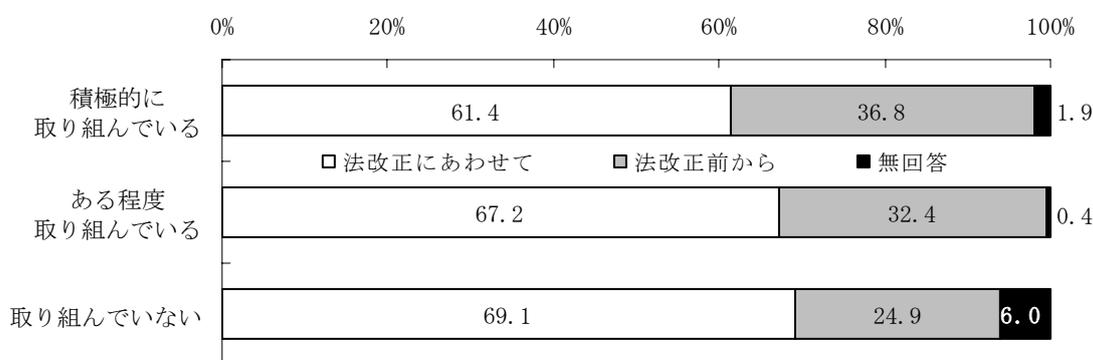


図2-5-2 有期契約労働者を育児休業の対象とした時期
 —正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組み状況別—



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

「取り組んでいない」に比べると「積極的に取り組んでいる」方が「法改正前から」の割合は高い。また、「ある程度取り組んでいる」も「積極的に取り組んでいる」に次いで「法改正前から」の割合が高い。相対的にみて、均衡処遇に取り組んでいる事業所の方が法改正前から有期契約労働者を育児休業の対象としていたことがうかがえる。だが、「積極的に取り組んでいる」においても「法改正に合わせて」が61.4%であり、その割合は「法改正前から」よりも高い。大局的な方針として、正社員と有期契約労働者の均衡処遇を進めていても、賃金を始めとする様々な課題のうち、どの処遇を優先して取り組むかは事業所によって様々である。必ずしも育児休業が優先課題になるわけではない。ここでの結果から、均衡処遇の推進において育児休業の優先度は高くなかった事業所も、法改正を機に有期契約労働者に育児休業制度を適用するようになっていることがうかがえる。

次章以降で分析する育児休業取得状況は、女性の有期契約労働者を対象としていることから、次に、女性労働力活用方針として、「男女の均等」と育児休業制度の関係をみよう。

図2-5-3は、「男女の均等」の取り組み状況別に有期契約労働者の育児休業制度の規定の有無の関係を示している。有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は、「男女の均等」に「積極的に取り組んでいる」で最も高く、約6割である。次に高いのは「ある程度取り組んでいる」である。これに比べて、「取り組んでいない」は、有期契約労働者を対

図2-5-3 有期契約労働者の育児休業制度の有無
—男女の均等処遇推進の取り組み状況別—

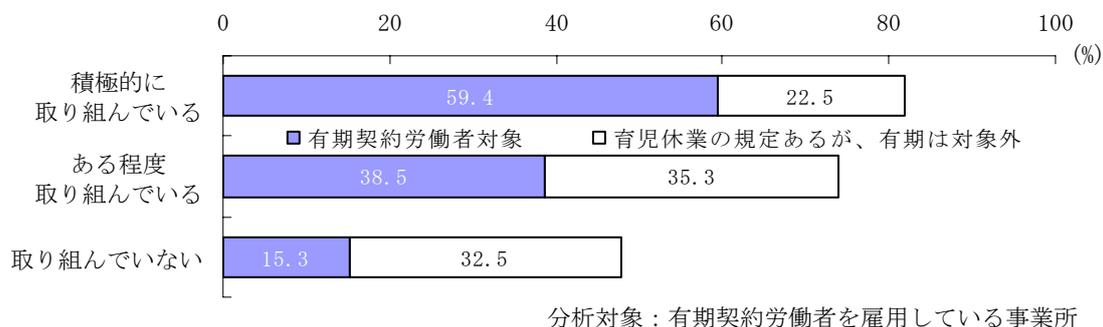
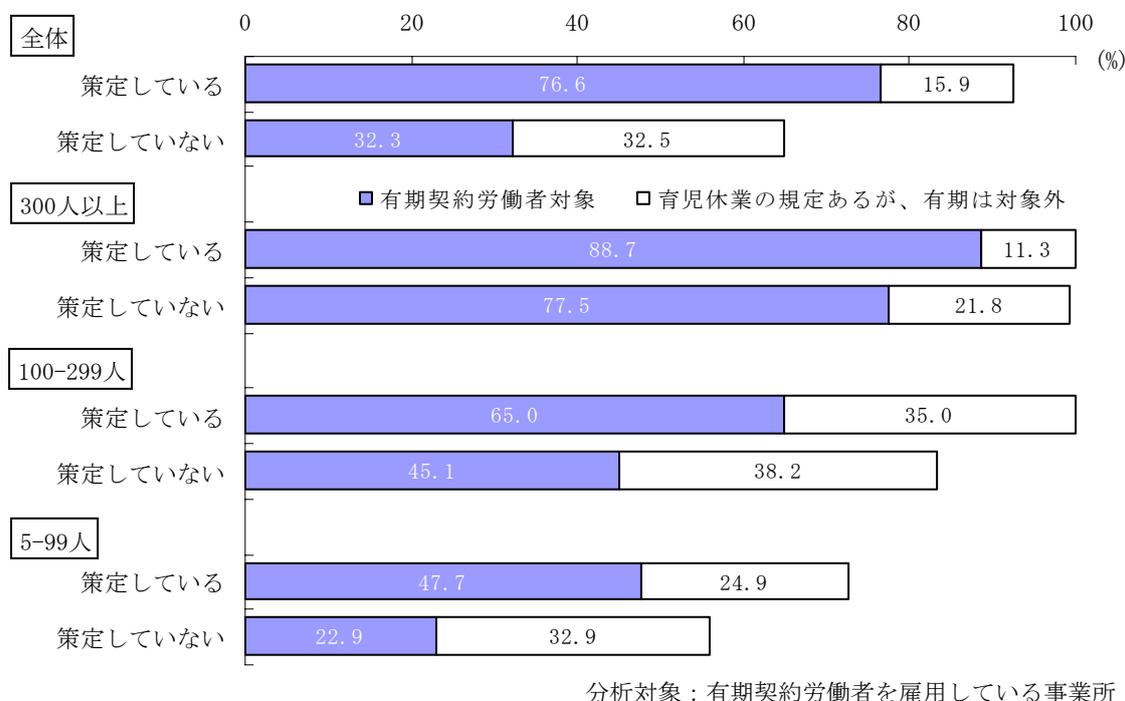


図2-5-4 有期契約労働者の育児休業制度の有無
—次世代法行動計画策定の有無別—



象としている割合が低だけでなく、雇用期間の定めのない労働者を含めた育児休業制度の規定がある割合も低い。均等法施行から20年を経た今日においても、「男女の均等」に「取り組んでいない」事業所は、女性労働力の活用にきわめて消極的であるといえる。そうした事業所の姿勢が、育児休業制度の有無からもうかがえる。

ただし、「男女の均等」に「ある程度取り組んでいる」事業所においても、育児休業制度の規定がある事業所の約半数は有期契約労働者を対象としていない。第1章で示したように、本調査のデータにおいて「均衡処遇」と「均等処遇」は相関が高い。図2-5-1と図2-5-3の結果を合わせて解釈するならば、「男女の均等」もさることながら、有期契約労働者の処遇に直接関係する正社員との均衡処遇に取り組む事業所において、有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所は多いことがうかがえる。

最後に、企業としての両立支援の推進にかかわる項目として、次世代法の一般事業主行動計画（次世代法行動計画）との関係を見よう。この行動計画策定は、300人を超える事業所は義務となっている点で企業規模との相関が高い。そのため、ここでは全体の結果とともに企業規模別の結果も示す。図 2-5-4 がその結果である。

まず、全体の傾向として、次世代法の行動計画を策定している事業所の方が、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は高い。この傾向は、企業規模別の結果においてもかわらず、いずれの企業規模においても、「策定している」方が、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は高い。とりわけ注目したいのは、計画の策定が義務にはなっていない中小の「100-299人」「5-99人」の規模の結果である。法の義務にはなっていないが、自主的にこれらの行動計画を策定している事業所は、両立支援に前向きに取り組んでいると考えられる。こうした事業所において、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は高くなっていることがうかがえる。

6 有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の規定要因

クロス集計により、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある事業所の特徴を分析してきた。その結果は次のように要約することができる。

- ① 有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある事業所の割合は産業ごとに異なっており、「複合サービス業」と「金融・保険業」においてその割合は高い。また、「飲食店、宿泊業」も有期契約労働者を対象とする育児休業制度がある事業所の割合は相対的に高く、「不動産業」は相対的に低い。「教育、学習支援業」はさらに低く他の業種との差が大きい。
- ② 企業規模との関係においては 300人を境に差が顕著であり、300人以上においては有期契約労働者を対象とする育児休業制度がある事業所の割合が高く、逆に 300人未満ではその割合が低い。
- ③ 有期契約労働者の活用状況との関係においては、反復更新する契約の有期契約労働者がいる事業所や、正社員と職務内容がほとんど同じ者がいる事業所、正社員転換制度がある事業所、正社員転換者のいる事業所において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は高い。
- ④ 労働力活用方針との関係においては、男女の均等処遇、正社員と有期契約労働者の均等処遇、企業として次世代法の行動計画を策定している事業所において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は高い。

ただし、これらクロス集計の結果は相互に関連している可能性もある。そこで、これまでの結果を踏まえて、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無を規定する要因を明らかにするため、多変量解析を行おう。分析方法はロジスティック回帰分析とする。

ロジスティック回帰分析は、ある事象が起こる確率を予測するための方法であり、次のような式として表される。

$$\log (P/1-P) =b_0+b_1X_1+b_2X_2+\dots\dots\dots b_nX_n \quad (1)$$

Pは事象が発生する確率。ここでの課題でいうと有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある確率である。ロジスティック回帰分析は、育児休業制度の規定がないか有期契約労働者は対象外である確率（1－P）に対する、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある確率Pの比率、つまり見込み（P/1－P）を、X₁、X₂……X_n等の説明変数で予測する。(1)式はこの見込みを対数の形で定式化したものである。したがって、被説明変数は、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある場合に1、育児休業制度の規定がないか規定はあっても有期契約労働者は対象外の場合は0となる。説明変数は、3つのモデルで推計する。

1つ目は、事業所の属性として産業と企業規模の効果を推計する。産業は、「製造業」を基準カテゴリーとする。企業規模は最も小さい「5－29人」を基準カテゴリーとするカテゴリー変数とする。これを「モデル1」と呼ぶことにする。

2つ目は、「モデル1」に有期契約労働者の活用状況を説明変数に追加する。追加する変数は、研究課題の柱である契約更新状況と、職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無である。契約更新状況は「反復更新する者」がいる場合に1、「雇止めが明らかな（契約更新がないか更新はあっても上限のある）者のみ」の場合に0とする。職務内容については、正社員とほとんど同じ者がいる場合に1、いない場合に0とする。これを「モデル2」と呼ぶことにする。

さらに3つ目として、「モデル2」に追加して、包括的な労働力活用方針として、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みと次世代法行動計画策定の有無を投入する。正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進は、「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」を取り組んでいるとして1、「取り組んでいない」を0とする。次世代法行動計画策定は「策定している」を1、「策定していない」を0とする。

これら説明変数の効果がプラスであるほど、各事業所において有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある確率は高くなる。

なお、クロス集計において取り上げた「正社員転換制度」と「正社員転換者の有無」は、職務内容や均衡処遇との相関が高く、同時に投入すると効果が相殺される。そのため、これらの変数は多変量解析のモデルからは除外し、有期契約労働者としての働き方に関わる変数である「職務内容」と「均衡処遇」の効果に焦点を絞った。また、「男女の均等」も「均衡処遇」との相関が高いためモデルからは除外し、有期契約労働者に直接関係する均衡処遇のみをモデルに入れた³。

³ これらのテクニカルな操作とは別に、職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者を雇用し、正社員との均衡処遇を推進する事業所において正社員転換を進めることや、女性労働力活用において男女の均等処遇を推進することが重要な取り組みであることに変わりはない。

表2-6-1 有期契約労働者の育児休業制度実施の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	有期契約労働者対象の育児休業制度 (育児休業制度の規定あり有期契約労働者対象=1、 育児休業制度の規定がない有期契約労働者は対象外=0)					
	モデル1		モデル2		モデル3	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
産業 (vs. 製造業)						
鉱業	.247	1.280	.683 **	1.979	.932 **	2.539
建設業	-.358 **	.699	-.359 **	.698	-.449 **	.638
電気・ガス・熱供給・水道業	-.522 **	.594	-.024	.976	-.023	.977
情報通信業	.286 **	1.331	.237 **	1.268	.274 **	1.315
運輸業	-.477 **	.621	-.331 **	.718	-.617 **	.540
卸売・小売業	-.130 **	.878	-.539 **	.583	-.303 **	.739
金融・保険業	-.269 **	.764	-.365 **	.694	-.491 **	.612
不動産業	.819 **	2.269	1.355 **	3.877	1.480 **	4.394
飲食店、宿泊業	.580 **	1.785	.829 **	2.291	.567 **	1.763
医療、福祉	.445 **	1.561	.453 **	1.572	.203 **	1.226
教育、学習支援業	-.980 **	.375	-.826 **	.438	-1.017 **	.362
複合サービス業	-.149 **	.862	-.178 **	.837	-.032	.969
サービス業	.035	1.035	.294 **	1.341	.284 **	1.329
企業規模 (vs. 5-29人)						
1000人以上	3.250 **	25.791	3.147 **	23.269	2.888 **	17.961
500-999人	4.358 **	78.138	4.574 **	96.941	4.257 **	70.627
300-499人	3.753 **	42.661	4.155 **	63.759	4.163 **	64.287
100-299人	1.720 **	5.586	1.713 **	5.546	1.828 **	6.223
50-99人	1.438 **	4.214	1.457 **	4.292	1.713 **	5.547
30-49人	1.528 **	4.608	1.541 **	4.671	1.534 **	4.635
反復更新する者 (いる=1)	—	—	.420 **	1.522	.405 **	1.499
正社員と職務内容が同じ者 (いる=1)	—	—	.681 **	1.976	.458 **	1.581
有期契約労働者と正社員の均衡処遇	—	—	—	—	.651 **	1.917
次世代法行動計画策定 (している=1)	—	—	—	—	.449 **	1.566
定数	-1.848 **	.158	-2.669 **	.069	-2.955 **	.052
χ^2 乗	46651.353 **		38285.414 **		36063.811 **	
自由度	19		21		23	

分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

** p<.01 * p<.05

「均衡処遇」は、「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」を1、「取り組んでいない」を0としている

表 2-6-1 に推計結果を示す。「モデル 1」「モデル 2」「モデル 3」のいずれにおいても、統計的に有意なプラスの効果を示しているものに網掛けをしている。

「モデル 1」の産業と企業規模の効果から検討しよう。産業の効果において、プラスの有意な効果を示しているのは、「情報通信業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「医療、福祉」である。「飲食店、宿泊業」はクロス集計においても相対的に高い割合を示していたが、「不動産業」は「教育、学習支援業」に次いで低い業種であり、「情報通信業」「医療、福祉」も高い方ではなかった。しかし、多変量解析において企業規模をコントロールすると、これらの業種がプラスになる。つまり、クロス集計の産業別結果には、企業規模の影響が反映されていたといえる。そして、産業以上に、企業規模の効果が大きいことが、表の「モデル 1」で確認できる。企業規模の効果をみよう。クロス集計結果にも表れていたように、企業規模 300

人以上と 300 人未満で効果に大きな違いがあることがここでも示されている。そして、オッズ比（EXP（効果））において、産業の効果と比較すると、企業規模の効果が圧倒的に大きいことがわかる。雇用期間の定めのない労働者を対象とした育児休業制度の規定の有無については、企業規模 300 人を境に大きく異なることがこれまでの研究で指摘されてきた（労働政策研究・研修機構 2006a）。ここでの結果から、有期契約労働者の育児休業制度においても同様であることが示唆される。

次に、有期契約労働者の雇用状況を説明変数に追加した「モデル 2」を検討しよう。このモデルにおいても、「情報通信業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「医療、福祉」はプラスに有意な効果を示している。だが、こうした産業の効果以上に企業規模の効果が大きいことに違いはない。ここで重要なのは、これらの属性要因をコントロールしても、有期契約労働者の活用状況の効果として、「反復更新する者」がいるほど、「職務内容が正社員とほとんど同じ者」がいるほど、有期契約労働者を対象とする育児休業の規定があることが分析結果に示されていることだ。つまり、契約更新を繰り返して有期契約労働者を継続雇用している事業所や正規雇用労働者を職務内容が同じ事業所において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある確率は高くなっている。この意味で、個々の事業所において「期間の定めのない労働契約と異なる状態」の有期契約労働者が育児休業の対象となっていることがうかがえる。さらに、労働力活用方針としての「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」や「次世代法行動計画策定」を加えた「モデル 3」においても、契約更新状況や職務内容の効果はプラスであり、これらの効果は安定しているといえる。

加えて、「モデル 3」では、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」や「次世代法行動計画策定」はプラスの有意な効果を示している。特に「次世代法行動計画策定」は企業規模をコントロールしても有意な効果を示している。クロス集計結果にも表れていたが、中小企業の計画策定の効果がここでの推計結果にも表れていると考えられる。この結果から、均衡処遇の推進や正社員も含めた両立支援の推進は、労働力活用のより広い文脈から有期契約労働者を対象とする育児休業制度の普及を促進する重要な条件であることが示唆される。

7 まとめ

本章では、どのような事業所で、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定があるか分析してきた。その結果は次のように要約することができる。

- ① 育児休業制度の規定がある事業所の約半数が有期契約労働者を対象としている。その約 3 分の 2 は、法改正に合わせて、有期契約労働者を育児休業の対象としている。
- ② 有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある事業所は、産業や企業規模によって様々であるが、とりわけ企業規模の効果は大きく、300 人以上の規模において有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は著しく高い。

- ③ 有期契約労働者の雇用状況との関係においては、反復更新する者がいる事業所や職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は高い。また、有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所も有期契約労働者の育児休業制度がある割合は高い。
- ④ 労働力活用方針との関係では、正社員との均衡処遇や男女の均等に取り組んでいる事業所、両立支援推進の取り組みとして次世代法の行動計画を策定している事業所において、有期契約労働者の育児休業制度がある割合は高い。

まず重要な分析結果は、多くの事業所が育児・介護休業法の改正に合わせて、有期契約労働者の育児休業制度を始めていることである。これまでも、通達や指針において、形式上有期契約であっても、期間の定めのない契約と同じ状態になっている労働者は育児休業の対象となるとされてきた。第1章に示したように、調査対象事業所の約8割は、契約更新を繰り返して有期契約労働者を雇用している。にもかかわらず、法改正前から有期契約労働者の育児休業を制度化していた事業所は多くはない。法制化によって有期契約労働者の育児休業制度に取り組み始めた事業所は増えたことが分析結果からうかがえる。

有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の割合は、産業や企業規模によって差がある。しかし、重要なのは、反復契約更新をする有期契約労働者のいる事業所で、その割合が高くなっていることだ。継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業の対象となっていることがうかがえる。また、有期契約労働者の働き方は様々であるが、正社員とほとんど同じ職務内容を担う有期契約労働者がいる事業所や、有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所において、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は高い。継続的に雇用するだけでなく、正社員に近い働き方や将来的に正社員になることを期待して有期契約労働者を活用している事業所では、有期契約労働者の育児休業の制度化が進んでいることがうかがえる。

さらに包括的な労働力活用方針として、男女の均等処遇推進や正社員と有期契約労働者の均衡処遇、正社員も含めた両立支援の推進といった取り組みとも有期契約労働者の育児休業制度は関係している。こうした取り組みを行っている事業所では、有期契約労働者の育児休業制度がある割合も高い。ただし、均衡処遇推進に取り組んでいる事業所においても、法改正に合わせて有期契約労働者を育児休業の対象とした割合は高い。均衡処遇を進めるに当たり、育児休業制度の優先順位は高くなかった事業所も、法制化を機に育児休業制度を有期契約労働者に適用し始めたことがうかがえる。

このように、法改正を機に有期契約労働者の育児休業制度を実施する事業所は増えている。ただし、反復更新して有期契約労働者を雇用する事業所においても、育児休業制度が普及する余地はまだあることも分析結果は示唆している。特に企業規模による差は有期契約労働者においても大きく、中小企業での育児休業制度普及が大きな課題であることが示唆される。

ヒアリング調査から (1)

企業における有期契約労働者の育児休業制度実施の背景

有期契約労働者の育児休業制度について、本章の分析結果から明らかになったことは、ヒアリング調査でも指摘されていた。ヒアリング対象企業 5 社が有期契約労働者の育児休業制度を開始するに至った経緯の概要を表(1)-1 に示す。派遣労働者については、後半で取り上げることとする。まずはアンケート調査の対象事業所と同様に、直接雇用の有期契約労働者を育児休業制度の対象としている A 社・B 社・C 社の 3 社を取り上げることにした。

表(1)-1 有期契約労働者の育児休業制度開始の経緯

	就業形態	有期契約労働者への育児休業制度開始の経緯
A社	契約社員 パートタイマー	法改正を受けて2005年4月から適用。それ以前も従業員から要望はあったが、検討したことはない。正社員と非正社員と福利厚生、労働条件の面での均衡処遇の取り組みはしてきたが、育児休業の優先順位はあまり高くなかった。
B社	契約社員 パートタイマー	2005年4月から適用。約7年ごとに、人事制度の見直しを行っており、2006年が見直しの年になっていたが1年早めて、2005年5月から現行の人事制度を施行した。法改正がなくても今回の人事制度改正で有期契約労働者に育児休業制度を適用していたと思われる。その背景として、男女一人一人働き甲斐を感じ、能力を最大限に発揮できる男女共同参画型企業の推進を1998年頃から実施していることがある。そのポジティブアクションの取り組みに対して、政府より表彰を受けた。2005年4月には次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定も行っている。
C社	パートタイマー	2004年3月から有期契約労働者に育児休業制度を適用。有期契約労働者についても、子を養育する従業員が会社生活と家庭生活の調和を図り、能力や経験を活かし働くための支援を目的に実施。有期契約労働者の中でも、継続して働きたいという従業員の声に応えたもの。2005年4月の「改正育児・介護休業法」施行を受けて、有期契約労働者の対象範囲を拡大。従来は、職能資格制度「J2」以上を対象としていたが、現在は「職務Ⅰ」～「職務Ⅲ」の有期契約労働者も対象としている。
D社	登録型派遣	育児・介護休業法の改正を受けて2005年4月から適用。派遣社員の就業環境整備を進め、継続就労の促進を図るとともに、改正育児介護休業法の施行をうけコンプライアンス体制の強化と、派遣社員の福利厚生制度充実が派遣元企業として当然の義務と判断。厚生労働省の判断をベースとして、派遣社員が単に有期雇用契約であるからといって即座に育児休業の除外者と判断するのではなく、事実上期間の定めのない労働契約と同じ状態になっているのか否かを個々の実態に即して判断、検討すべきと考えた。法改正以前にも、派遣社員本人の意向や派遣元の要請により、例外として、育児休業取得者はいた。有期雇用が拡大する時代の流れから考えて、派遣社員の育児休業が法制化される見込みはあった。
E社	登録型派遣	法改正を受けて適用した。その前にも、例外的に育児休業のような形で休む者はいたが、就業規則に明記して制度として運用したのは、2005年4月から。派遣労働者をサポートするという目的から、制度化そのものに躊躇することはなかった。

パートタイマー・契約社員の活用と育児休業制度の実施

A社・B社・C社はともに小売業であり、直接雇用のパートタイマー（アンケートの「短時間パートタイマー」にあたる）や契約社員（アンケートの「その他パートタイマー・契約社員」にあたる）を対象に育児休業制度を実施している。A社とB社で、育児休業制度の対象となっているのは、パートタイマーと契約社員である。A社・B社とも、パートタイマーと契約社員の契約期間は1年である。C社で育児休業制度の対象となるのはパートタイマーである⁴。その契約期間6ヵ月であるが、マネジメント層（マネージャーや中小型店の店長など、店舗の管理職）になると1年になる。このように、いずれの有期契約労働者も契約期間は短い、いずれも特段の事情がない限り契約更新することで継続的に雇用されている。

しかしながら、3社のうち、法改正前から有期契約労働者の育児休業制度を実施していたのはC社のみである。A社とB社は、法改正を受けて、有期契約労働者の育児休業制度を始めた。また、C社も、法改正に合わせて対象となる有期契約労働者の範囲を拡大している。

ただし、単に法改正に従って有期契約労働者の育児休業制度を始めたわけではないことに留意したい。3社とも制度実施の背景となる要因がそれぞれにあったことを報告している。その背景として各社に共通しているのが「正社員と有期契約労働者の均衡処遇」である。

A社は、かねてより正社員と有期契約労働者の均衡処遇を進めてきた。また、法改正前に検討したことはないというが有期契約の従業員からの育児休業制度適用の要望はあったという。B社は、「男女共同参画」（男女均等処遇）を人事制度の理念としており、1998年から実施してきたポジティブアクションに取り組んできた。こうした取り組みの一環として、女性比率の高い有期契約労働者の処遇改善に取り組んでおり、均衡処遇も進めている。定期的な人事制度の見直しと法改正のタイミングが合ったから法改正を機に有期契約労働者の育児休業制度も実施することになったが、法改正がなくても実施していただろうと報告している。C社は法改正前の2004年3月から有期契約労働者も育児休業制度の対象としていたが、有期契約でも継続して働きたいという従業員の声に応じて制度を始めた。C社は、正社員とパートタイマーの均衡処遇でも有名な企業である⁵。

このように3社とも「正社員と有期契約労働者の均衡処遇」に積極的に取り組んでいる。さらに、均衡処遇の背景として、「男女の均等処遇」に積極的に取り組んできたことも報告されている。また、育児休業制度のニーズという点でも、3社はそれぞれにニーズがあったことを報告している。C社は従業員のニーズに応えるかたちで法改正前から、有期契約労働者の育児休業制度を実施していたが、A社でも従業員の要望はあったこと、B社も有期契約労働者の育児休業制度の必要性を感じていたことが報告されている。このような背景のもとで、法改正が契機となって有期契約労働者の育児休業制度を始めたことが示唆される。A社は、

⁴ C社のパートタイマーは独自の職能資格制度が適用されており、昇級すれば労働時間もフルタイムに近づく仕組みになっている。マネジメント層は「パートタイマー」でもフルタイムである。

⁵ C社の均衡処遇の取り組みは、労働政策研究・研修機構（2005）においてA社として詳しく解説されている。

均衡処遇に取り組み、従業員のニーズもあった企業においても、「法改正前に検討したことはない」と報告がされている。育児・介護休業法の改正は、こうした企業が有期契約労働者の育児休業制度を始める契機にもなっていたことがうかがえる。

正社員採用方針とパートタイマー・契約社員の活用

ここで、各企業が現在のようなかたちで有期契約労働者を積極的に活用するようになった背景に触れておこう。いわゆる「平成不況」のもとで雇用情勢が悪化した 1990 年代後半、多くの企業が正社員の採用を抑えてきた。ヒアリング対象企業も例外ではなく、正社員の採用を抑制する代わりに有期契約労働者を積極的に活用してきた経緯がある。

A 社はバブル期までは高卒、短大卒、大卒の新卒正社員採用を行っていた。だが、バブル崩壊後の景気低迷に伴って、高卒、短大卒の採用は停止し、今日では大卒に限って新卒正社員を採用している。同社に、正社員の中途採用はない。契約社員制度は、停止した高卒、短大卒の採用に代わる方法として導入された。現在、高卒と短大卒の新卒は契約社員として採用されている。また、正社員の採用数は 50～60 名と絞られているため、契約社員として採用される大卒もいる。契約社員は中途採用も含めると毎年 100 人単位で採用しているという。こうした労働者は、形式上は有期契約であるが、契約更新を繰り返して継続的に雇用されている。また、担当する職務も正社員に近いものである。採用抑制した正社員の代わりに、有期契約労働者を積極的に活用しているのである。

今日、雇用情勢は好転しつつあるが、A 社では、今後も正社員採用を増やす予定はないという。それよりも、均衡処遇に力点を置いており、この観点から 2005 年度に人事制度を改定している。これに伴い契約社員の正社員転換制度も開始されており、調査時点までに 8 人が転換している⁶。正社員と有期契約労働者の処遇の差をなるべく縮小し、継続的に雇用する有期契約労働者が職業能力を蓄積したら、正社員になることも可能な仕組みを整備している。

B 社も同様に、今後新卒採用の正社員を大幅に増やす方針はないという。同社も、景気低迷期に正社員を抑制してきた。今後は、正社員を増やす方針はあるが、中途採用や契約社員の正社員転換を通じて行っていくという。B 社は小売業であるが、今後の経営方針として、店舗拡大よりも現有店舗の強化を重視している。その経営方針と関連して、有期契約労働者の定着も重視されている。販売など、有期契約労働者の担当業務は経験を積むことで職業能力が蓄積される部分が大きく、退職したからすぐに代わりを採用して補充できるとは限らない。そのため、早くから有期契約労働者と正社員の均衡処遇を進めるなど、有期契約労働者の定着促進に努めてきた。2005 年度に改定された人事制度においては、契約社員から正社員への優先採用制度を導入し、同社での経験やノウハウが必要な職務については、有期契約から正社員への登用を進めるとしている⁷。他方で、法律関連業務や経理など、即戦力が期待で

⁶ 同時に、パートタイマーから契約社員への転換制度も実施されている。これにより、パートタイマーも契約社員を経由して正社員になることができるようになった。

⁷ B 社でも、契約社員から正社員への優先採用制度と同時に、パートタイマーから契約社員への優先採用制度も

きる職務については、中途採用を行うとしている。景気の良し悪しではなく、必要な職業能力に応じて多様な労働力を活用しているといえる。

パートタイマーを有期契約労働者として活用している C 社も新卒正社員の採用は抑制してきた。過去に 3 年間、新卒正社員を採用していない時期があった。その一方で、パートタイマーと正社員の均衡処遇を進め、パートタイマーの職能資格制度と正社員転換制度を整備している。こうした取り組みを通じて、能力と意欲のあるパートタイマーは昇進して管理的な業務を担ったり、正社員に転換できたりする人事制度を構築してきた。

しかしながら、C 社の正社員においては、採用抑制の結果として、年齢構成がいびつになっている弊害も起きており、今後は新卒正社員採用を再開し、正社員の採用を積極的に進めて行くとしている。他方で、有期契約労働者の採用も、店舗数の増加に伴って増える見込みを持っている。C 社も小売業であるが、A 社・B 社とは異なり、店舗拡大を積極的に進める方針を取っている。事業拡大に伴う労働需要は正社員か有期契約労働者かを問わず高いことがうかがえる。

このように、正社員採用方針は 3 社それぞれである。だが、共通しているのは、正社員は必要最低限に抑えて、その代わりに有期契約労働者の活用と均衡処遇に積極的に取り組んでいることである。今後は正社員を増やすとする C 社でも、その代わりに有期契約労働者の採用を減らすわけではない。有期契約労働者の需要は依然として高いといえる。そして、これまで整備してきた雇用管理の枠組みを基礎に、有期契約労働者の処遇を改善し、その定着を図ることで、積極的に有期契約労働者を活用する方針を持っている。

育児休業制度のメリット

こうした労働力活用方針のもと、人材の確保と定着というメリットを感じて、有期契約労働者の育児休業制度にも取り組んでいる。各社が指摘する育児休業制度のメリットを表(1)-2 に示す。有期契約労働者への育児休業制度適用から期間が短かったため、いずれの企業においても育児休業制度の明確な効果はまだ確認されていない。ここで示すメリットは企業の期待も込めたものである。だが、それぞれにメリットを感じて育児休業制度を実施していることがうかがえる。

まず、採用競争上のメリットを指摘しているのが A 社である。先にみたように、A 社では、高卒・短大卒の新卒が契約社員として採用されている。そうして採用される契約社員の多くが女性である。正社員の女性において、育児休業は既に「当たり前」となっており、有期契約だから取得しにくいこともない。2005 年の人事制度改定時には、契約社員の育児休業制度の規定も改定され、2006 年 4 月から契約社員の育児休業制度の規定は正社員と同じになっている。同社の契約社員は 1 年契約であるが、契約更新を繰り返せば雇用期間の定めのない

実施されている。

表(1)-2 調査対象企業が指摘する有期契約労働者の育児休業制度のメリット

	就業形態	有期契約労働者の育児休業制度のメリット
A社	契約社員 パートタイマー	採用競争で有利になるなどのメリットは感じている。
B社	契約社員 パートタイマー	有期契約労働者は自社にとっては貴重な人材であり、意欲・ノウハウ・経験のある従業員が育児休業後も働くことは、企業・本人双方にメリットがある。
C社	パートタイマー	業態として、主要な消費者は女性であるため、有期・無期にかかわらず、女性が結婚・出産しても辞めずに働き続け、基幹的業務を担うメリットは大きい。
D社	登録型派遣	紹介できる派遣先が多いことが自社の強み。育児休業制度は、継続雇用の保障と言う点で自社の強みを補完するメリットがある。これにより、優秀な人材の確保につながると考えられる。
E社	登録型派遣	短期的なメリットはない。派遣スタッフに喜んでいただける。現在それ以上のものには結びついていない。育児休業中の社会保険料負担は免除されるが、産前産後休暇中の保険料負担は重く、派遣元企業にとって利益なくコストだけがかかるようなもの。派遣労働者の募集においても、未婚女性は、まだ結婚や出産に対する意識が低く、育児休業制度があってもアピールにはならない。 長期的にみれば、人材確保の点で、出産した派遣労働者が雇用継続するメリットはある。現在の派遣労働者は、若年層に偏っているが、若年労働力は確実に少なくなる。今後は、年齢を重ねても継続的に働けるようにしないと、労働者派遣業自体が先細りになる。

契約と実質的に同じであり、雇止めも簡単にできない。そのため、勤続1年を超えれば、有期であっても正社員と同じ育児休業制度で問題はないという⁸。こうした職場環境ゆえに、有期契約で採用されても、育児休業を取得して雇用継続できる職場であることは、若年層の採用においてメリットとなっていると考えられる。

こうした採用上のメリットからさらに踏み込んで、雇用継続による職業能力の蓄積というメリットを指摘しているのが、B社とC社である。

B社は、有期契約労働者を自社にとって「貴重な人材」としており、意欲・ノウハウ・経験のある有期契約労働者が育児休業を取得して、出産・育児後も働き続けることのメリットを指摘している。先にみたように、同社では、販売員など、経験を積むことで職業能力が蓄積される仕事を担う有期契約労働者が多い。そのため、有期契約労働者が退職した場合でも、その補充を新規採用で即座に行うことは難しい。こうした理由から、出産・育児期に有期契約労働者の女性が退職することなく、勤め続けるメリットは大きいと考えられる。実際、B社で育児休業を取得したパートタイマーのFさんは、担当業務が好きであり、一度辞めたら同じB社に再度入っても同じ業務を担当できるとは限らないから、出産しても退職せず職場に留まったという。そして、子育てが一段落したら正社員に挑戦したいとの展望も語っていた。企業の期待と従業員のニーズがマッチした好事例であるといえる。

また、C社は、自社の業態（総合スーパー）の主要な消費者が女性であるため、正社員か

⁸ 2007年4月より新たに採用となった高卒の新卒契約社員は、長い目で教育するとの方針から、最初の契約期間を3年とした。他の学卒は1年のまま。高卒の新卒契約社員も、最初の3年の契約期間の後は1年契約となる。

有期契約労働者かを問わず、女性が基幹的業務を担うメリットは大きく、結婚・出産しても働き続けることのできる職場環境づくりは重要課題であるという。C社では正社員との均衡を図った職能資格制度のもとで、基幹的業務を担う有期契約のパートタイマーが少なくない。女性の割合が高いパートタイマーが出産・育児期も雇用継続することによって、蓄積された職業能力を生かせることが示唆される。

派遣労働者の育児休業制度実施の背景

アンケート調査において派遣労働者を対象とする育児休業制度は対象外であるが、ヒアリング調査では派遣元企業のD社・E社も対象になっている。

先に示した表(1)-1（有期契約労働者の育児休業制度開始の経緯）のD社・E社の欄をみよう。D社・E社は、ともに育児・介護休業法改正に合わせて派遣労働者の育児休業制度を始めている。D社とE社では、「コンプライアンス（法令遵守）」や「雇用責任」が労働力活用のキーワードになっており、企業の社会的責任として、法の定める育児・介護休業を派遣労働者に適用するのは当然といった姿勢がうかがえる。また、D社には育児休業を制度化する前から、派遣労働者本人や派遣元の要請によって、例外的に育児休業を取る者がいた。E社にも、雇用関係は中断したものの、育児休業のようなかたちで出産・育児期に休む者がいた。

有期契約労働者の需要の高さは、派遣労働者を派遣するD社・E社の報告からもうかがえる。D社によれば、派遣労働者は不足している状態であり、派遣元企業同士の派遣労働者獲得競争は厳しい。E社も同様の指摘をしている。時給などの賃金面はほぼ横並びで他社との差別化は難しい状況にあるため、別の強みを生かして派遣労働者の確保に努めているという。

そして、D社は、この派遣労働者の確保において、育児休業制度にはメリットがあるとしている。表(1)-2（有期契約労働者の育児休業制度のメリット）でD社・E社が認識している育児休業制度のメリットをみよう。

D社では、紹介できる派遣先が他社と比べて多いことを強みとしている。紹介できる派遣先が多い分、一つの派遣契約が終了しても、次の派遣先をすぐに紹介できるため、派遣労働者にとっては雇用の不安定性が相対的に低くなるメリットがある。こうした派遣労働者の雇用保障において、育児休業制度は自社の強みを補完するメリットを持っているとD社はいう。

E社は、転職支援サービスも実施しており、そこで正社員として採用されなかった人材を派遣労働者として登録する場合もあるという。総合的な職業紹介サービスの中で、派遣労働者の確保に努めている様子がうかがえる。しかし、E社は、育児休業制度に短期的なメリットはあまりなく、「派遣スタッフに喜んでいただける。現在それ以上のものには結びついていない」という。育児休業中の社会保険料負担は免除されるが、産前産後休業中の保険料負担が重く、派遣元企業にとっては利益なくコストだけがかかるようなものだともいう。また、D社とは異なり、派遣労働者獲得上のメリットもあまりないと考えている。未婚女性はまだ結婚や出産に対する意識が低いため、派遣労働者募集の段階では、育児休業制度があっても

アピールにはならないという。どのようなライフステージの女性が応募してくるか、その企業でどの程度継続して働く意欲があるかによって、採用時のメリットは異なる可能性がある。その結果が、A社・D社のように採用上のメリットを感じている企業とE社の認識の違いになっていると考えられる。

だが、長期的に見れば、出産した女性が働き続けるメリットはあるという。E社によれば、現状の派遣労働者は若年層に偏っているが、少子高齢化により若年層は確実に減ることを考えれば、年齢を重ねても継続的に働けるようにする必要があるという。そうしなければ、労働者派遣業は先細りになるとの認識から育児休業制度を実施している。

D社・E社においても、単に法改正に従ったというよりも、労働力活用上の必要性和メリットを認識して派遣労働者の育児休業制度を始めたことがうかがえる。

第3章 有期契約労働者の育児休業取得状況 —事業所調査から—

1 はじめに

本章では、事業所調査のデータを用いて、有期契約労働者の育児休業取得状況を分析する。「有期契約労働者の育児休業等の利用状況」という研究タイトルが示すように、本章の分析と次章の労働者データを用いた育児休業取得者の分析は、本研究の中心に位置する。そのポイントは、継続的に雇用される契約の有期契約労働者が育児休業を取得しているかにある。

これまで「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）では、育児休業取得者の増減を示す指標として、対象事業所の出産者に占める育児休業取得者の割合（育児休業取得率）を用いてきた。「平成17年度女性雇用管理基本調査」においては、有期契約労働者の出産者数と育児休業取得者数も調査されており、女性の有期契約労働者の育児休業取得率は51.5%であったことが報告されている¹。対象事業所で出産した有期契約労働者のうち、2人に1人は育児休業を取っていることになる。

しかしながら、有期契約労働者について、雇用期間の定めのない労働者と同じように育児休業取得率を計算することには慎重な対応が必要である。有期契約労働者においては、取得率の母数となる出産者数が少ないからである。有期契約労働者を雇用している事業所は雇用期間の定めのない労働者を雇用している事業所に比べて少ない。そのなかで出産する女性はさらに少ない。そのため、1事業所に1人いた出産者が育児休業を取るか否かの選択が全体の育児休業取得率に大きく影響してしまう²。この点を考慮して、本調査では、出産者数を母数とする取得率ではなく、事業所単位の育児休業取得実績として育児休業取得者の有無を分析する³。なお、以下で分析する有期契約労働者の育児休業取得者は、平成18年度1年間（2006年4月1日から2007年3月31日まで）に出産した女性のうち、2007年7月1日までに育児休業を開始した者である⁴。

¹ 「平成17年度女性雇用管理基本調査」では2004（平成16）年4月1日から2005（平成17）年3月31日までに出産した女性のうち2005（平成17）年10月1日までに育児休業を開始した者の数を把握しており、対象となる出産者は改正育児・介護休業法施行の直前と直後にまたがる期間に育児休業を取得していることになる。

² 本調査の回収票において、復元倍率をかけない（回収したままの）有期契約労働者の出産者数は1330人であり、これを女性の有期契約労働者を雇用している事業所の回収数1550件で割ると、1事業所あたりの出産者数は1人にも満たない。この出産者数は雇用期間の定めのない労働者の約4分の1の規模である。

³ 妊娠・出産する女性の多い事業所では、育児休業の浸透とともに休業取得者が増えることも重要な課題である。しかし、そうした事業所においても、法改正からの期間が短いことを考慮すれば、差し当たりの実績として、まずは一人でも育児休業取得者がいることが重要である。

⁴ 育児休業は男性も対象とした制度であるが、法改正前から女性の育児休業取得率は70%を超えているのに対して、男性の育児休業取得率は今日でも1%に満たない状態である。また、巻末集計表に示しているが、本調査において男性の有期契約労働者の育児休業取得者がいる事業所は0%であった。男性の育児休業については、別の機会に検討すべき課題としたい。

2 有期契約労働者の育児休業取得者のいる事業所

はじめに有期契約労働者においては、育児休業取得者はもとより、出産した女性、出産予定であった（妊娠した）女性がいる事業所も少ないことを確認しておこう。

図 3-2-1 に、出産予定者（妊娠）、出産者、そして女性の育児休業者のいる事業所の割合を示す⁵。図の上段は全事業所を対象に、有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者について、それぞれ、出産予定者（妊娠）、出産者、女性の育児休業取得者のいる事業所の割合をしめしている⁶。また、表 3-2-1 に「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」における有期契約労働者の出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者の有無を示す⁷。この結果と図 3-2-1 の有期契約労働者を比較すると、出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者がいる割合は、いずれも本調査の方が高い。改正育児・介護休業法施行の後に、有期契約労働者の出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者は増えていることが示唆される。

しかしながら、図 3-2-1 の全事業所を対象とする結果において、有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者を比較すると、出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者のいずれも有期契約労働者の方が低いことは一目瞭然である。有期契約労働者に出産予定（妊娠）者は、雇用期間の定めのない労働者の約 4 分の 1、出産者のいる事業所は約 5 分の 1、育児休業取得者のいる事業所は約 8 分の 1 である。

図3-2-1 妊娠・出産・育児休業をした労働者のいる事業所の割合
—雇用期間の定めの有無別—

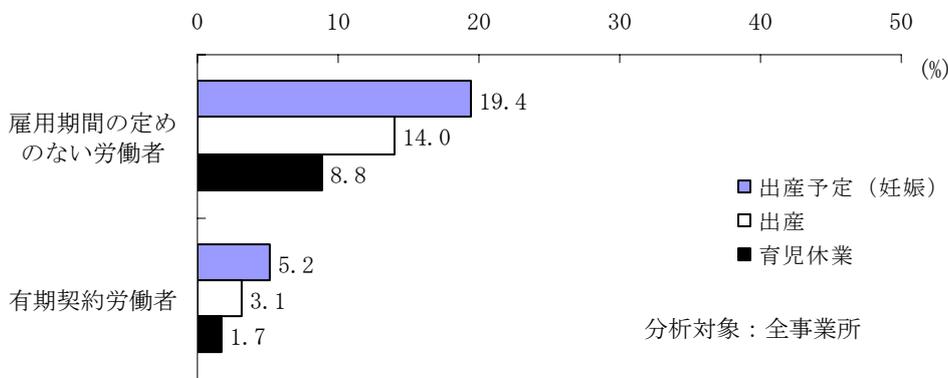


表3-2-1 平成17年度女性雇用管理基本調査 (%)

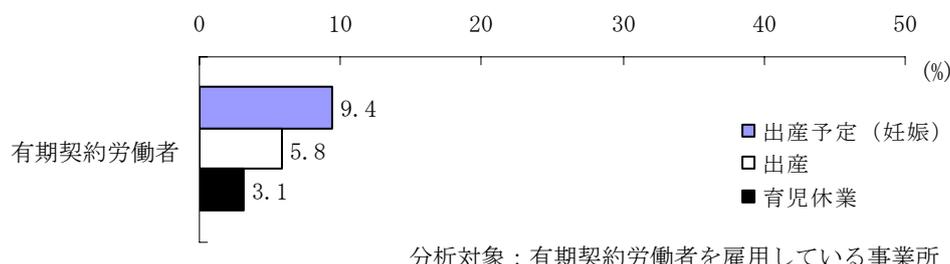
	出産予定（妊娠）	出産	育児休業
有期契約労働者	1.5	1.3	0.7

⁵ 出産は平成 18 年度 1 年間（2006 年 4 月 1 日から 2007 年 3 月 31 日まで）に出産した者の有無、「出産予定（妊娠）」は同じ時期に出産する予定であった者（出産前の退職を含む）の有無である。

⁶ 出産予定（妊娠）者の有無は、調査票問 6（1）において「妊娠・出産した者はいなかった」とし、「ほとんどが退職した」「どちらかといえば退職者の方が多かった」「どちらかといえば退職者の方が少なかった」「退職者はいない」のいずれかに回答がある場合は「いる」としている。

⁷ 表 3-2-1 の結果は、労働政策研究・研修機構において再集計したものである。

図3-2-2 有期契約労働者を雇用している事業所において
妊娠・出産・育児休業をした有期契約労働者のいる事業所の割合



こうした差が生じる背景として、有期契約労働者については、子育て後の女性を雇用している事業所の割合が高いことや、若年層を雇用している場合でも出産・育児期を迎える前に勤務先を辞めている可能性があること、あるいは若年の非正規雇用と未婚化の関係において指摘されるように、結婚や出産を先送りしてまだ出産・育児期を迎えていないなど、様々な要因が考えられる。だが、出産・育児期にある有期契約労働者が少ない要因については別の機会に分析することにし、ここでは、少ないながらも、どのような労働者が育児休業を取得しているかに焦点をあてる。

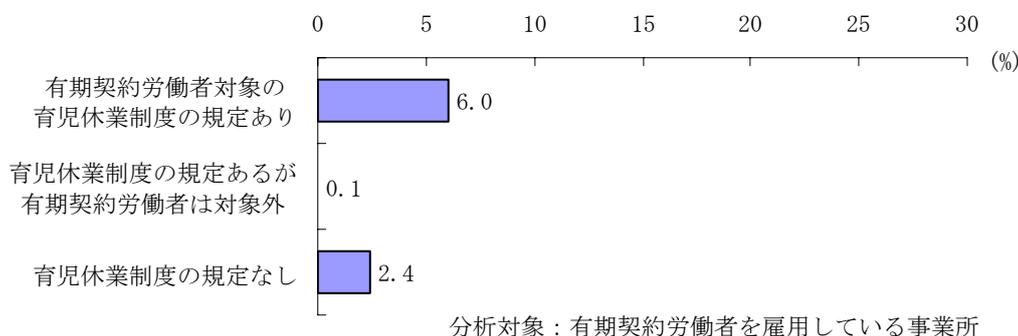
以下の分析では有期契約労働者を雇用している事業所を対象とする。有期契約労働者を雇用している事業所に分析対象を限定して、有期契約労働者の出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者のいる事業所の割合を図 3-2-2 に示す。出産予定（妊娠）者のいる事業所は 9.4%、出産者のいる事業所は 5.8%、育児休業取得者のいる事業所は 3.1%である。この 3.1%の事業所がどのような特徴を持っているか、どのような有期契約労働者を雇用している事業所であるか明らかにすることが、本章における以下の分析の課題である。

3 育児休業制度の規定の有無と育児休業取得者の有無

有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無を前章で分析したが、育児・介護休業法に規定された要件を満たす有期契約労働者は、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、法律にもとづいて育児休業を取得することができる。法律で育児休業が認められれば、各事業所で育児休業制度の規定をもうける必要はないといえるか。有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無と育児休業取得者の有無の関係を分析しよう。

図 3-3-1 は育児休業を取得した有期契約労働者のいる割合を育児休業制度の有無別に示している。育児休業制度の規定の有無は、「有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある」「育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外」「育児休業制度の規定はない」の3つに分けている。育児休業取得者のいる割合が最も高いのは「有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある」事業所である。ただし、育児休業制度の規定がない事業所でも 2.4%は育児休業取得者がおり、少ないながらも法にもとづいて取得した有期契約労働

図3-3-1 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
 —育児休業制度の規定と有期契約労働者対象の有無別—



者もいることがうかがえる⁸。これらに比べて、「育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外」の場合に、育児休業取得者がいる事業所はほとんどない。

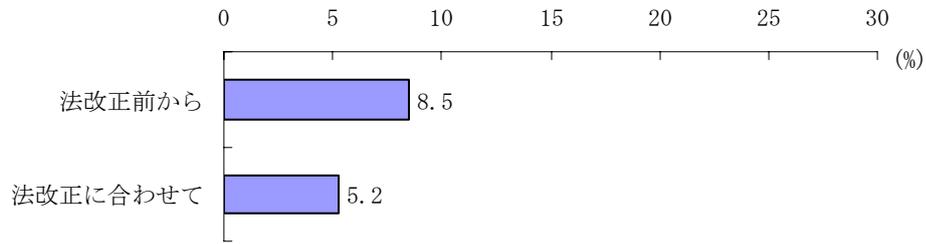
「育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外」のケースにおいてほとんど取得者がいない一つの理由に、更新のない契約の者のみ雇用しているなど、育児休業の対象となる労働契約の有期契約労働者がいないことが考えられる。有期契約労働者の活用状況と育児休業取得者の関係は後に分析するが、有期契約労働者を雇用していても、その労働契約が一時的な雇用であり、育児休業の対象にはならないことから対象外としている可能性がある。しかし、前章でみたように、契約更新を繰り返して有期契約労働者を継続的に雇用している事業所においても、有期契約労働者は対象外としている事業所は少なからずある。このことを踏まえれば、もう一つの理由として、法の趣旨において育児休業の対象となる有期契約労働者であっても、勤務先の規定で「対象外」とされていれば、取得申請をしていない可能性が考えられる。有期契約労働者を育児休業の対象としていない場合も 0.1%の事業所では取得者がいる。こうした事業所では、法にもとづく労働者の申請に応えるかたちで事業所が休業取得を認めたと考えることができるのである。

こうした結果から、育児休業取得が法律で保障されるようになった今日も、実際は、勤務先の制度にもとづく取得が大多数であることがうかがえる。同様の指摘は、法改正前にも脇坂（2002）や労働政策研究・研修機構（2006a）がしていたが、法改正によって新たに育児休業の対象となった有期契約労働者においても、育児休業を取得しやすい職場環境づくりとして、まずは個々の企業が育児休業制度の規定を設けることの重要性が示唆される。

もう一つ、有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所を対象に、有期契約労働者を対象とした時期と育児休業取得者の有無の関係を図 3-3-2 に示そう。この結果で重要なのは、法改正に合わせて有期契約労働者を育児休業の対象とした事業所においても、育児休業取得実績は出ていることだ。「法改正前から」の方が育児休業取得者のいる割合は高い。だが、

⁸ 育児休業取得者の前例がないために育児休業制度の規定もない事業所では、初めて育児休業の取得申請があった場合、法律にもとづいて休業取得を認めることは珍しくない。ヒアリング調査の G さんが、派遣労働者として就業していた派遣先の事業所はこのケースに該当し、派遣先は育児休業制度のことを理解していなかったと報告している。

図3-3-2 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—有期契約労働者への育児休業適用時期別—



分析対象：有期契約労働者を雇用し、育児休業の対象としている事業所

「法改正に合わせて」においても 5.2%に育児休業取得者がいる。改正育児・介護休業法施行からまだ期間が短いことを考慮すれば、現状において「法改正に合わせて」対象とした事業所でも育児休業取得実績が出ていることは前向きに評価してよい。育児休業が職場に浸透して休業取得者が出るまでには時間がかかるため、現状は「法改正前から」対象としている事業所が先行しているが、「法改正に合わせて」対象とした事業所でも今後、徐々に育児休業取得者が増える可能性は高いと考えられる。

4 産業・企業規模別育児休業取得者の有無

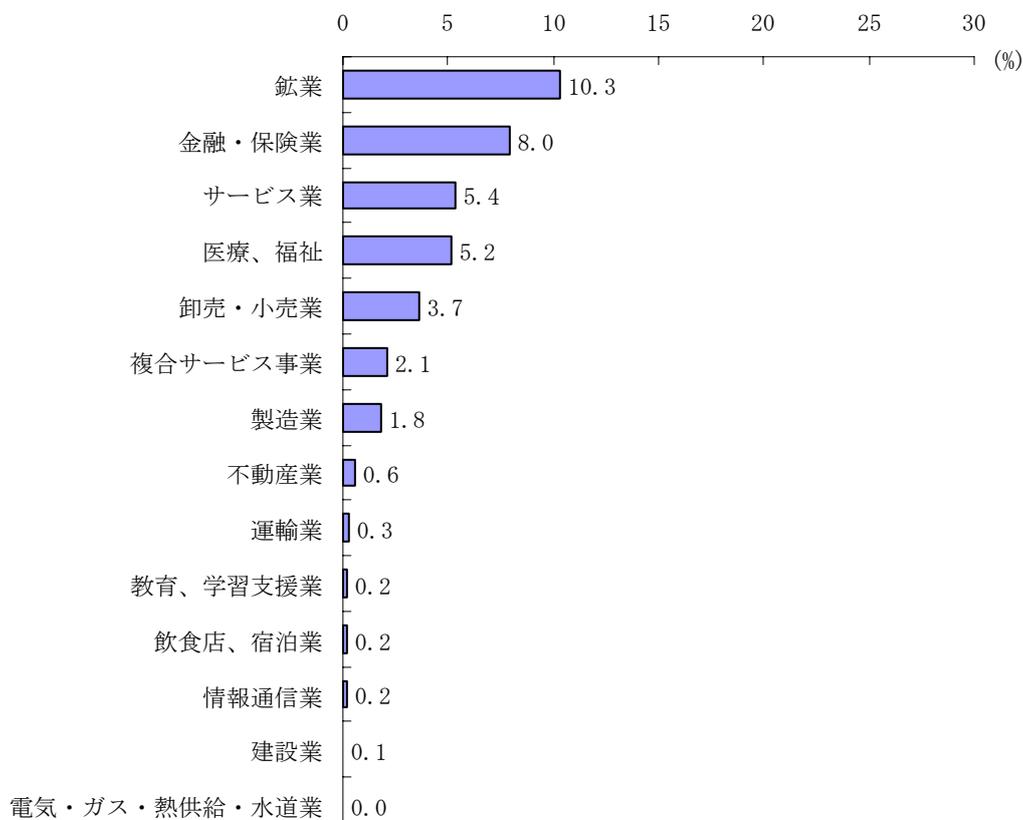
では、どのような事業所に育児休業取得実績が出ているのか。まずは、事業所属性として産業別と企業規模別の育児休業取得者有無を比較しよう。

産業別に有期契約労働者の育児休業取得者がいる事業所の割合を図3-4-1に示す。「鉱業」では取得者のいる割合が10%に達しており、他の業種と比べて最も高い割合を示している。これに次いで「金融・保険業」が高く、以下、「サービス業」と「医療、福祉」「卸売・小売業」「複合サービス業」「製造業」とつづく。その他の業種では1%未満である。ただし、この実績は、改正育児・介護休業法施行から短い期間の結果であることに留意する必要がある。まだ出産・育児期を迎えていない若い有期契約労働者を雇用する事業所では、今後の出産に伴って育児休業取得者が出る可能性もある⁹。また、出産・育児期を迎えていても育児休業を取得できることを知らない有期契約労働者も少なくないと予想される¹⁰。こうした点を考慮すれば、育児休業が個々の事業所に浸透することによって、現在は育児休業取得実績がない事業所についても、これから徐々に取得者が出てくる可能性は高いと考えられる。

⁹ 育児休業取得者のいる割合が1%未満の業種において、出産予定者がいた事業所の割合は、「不動産業」が1.7%、「運輸業」が3.7%、「教育、学習支援業」が1.8%、「飲食店、宿泊業」は13.9%、「情報通信業」が2.6%、「建設業」が1.9%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が3.8%であり、「飲食店、宿泊業」を除けば5%未満である。これに対して、「鉱業」は20.3%、「金融・保険業」は23.6%、「サービス業」は15.7%、「医療、福祉」は19.2%、「卸売・小売業」は4.5%、「複合サービス業」は12.7%、「製造業」は5.2%に出生予定者があり、「卸売・小売業」と「製造業」を除いて10%を超えている。こうした結果から、多くの業種において、出生予定者がいないために育児休業取得者もない事業所が少なくないことがうかがえる。

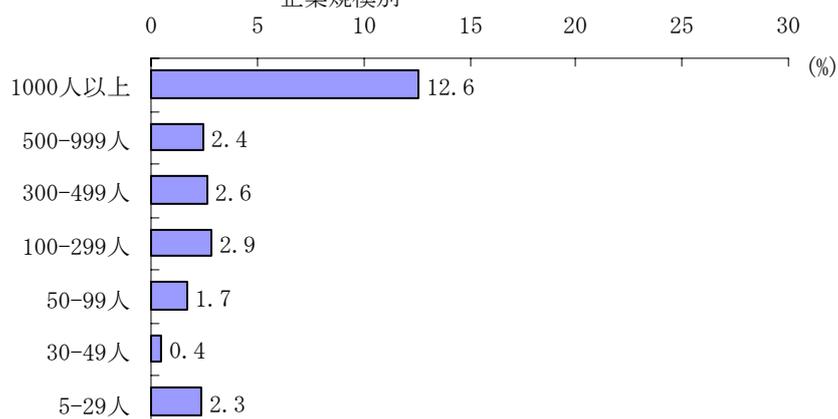
¹⁰ この点は、第4章で労働者調査のデータを用いて分析している。

図3-4-1 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—産業別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

図3-4-2 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—企業規模別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

同じような傾向は企業規模別の結果にも表れている。図 3-4-2 に企業規模別の結果を示す。ここで注目したいのは、企業規模 300 人以上と 300 人未満の差である。育児休業制度がある事業所の割合は、企業規模 300 人以上と 300 人未満で大きな差があることを前章でみた。だが、育児休業取得者のいる割合は、制度の有無とはやや異なる傾向を示していることが、ここでは重要である。

育児休業取得実績においては、企業規模「1000人以上」が12.6%であるのに比べて、「500-999人」は2.4%と著しく低くなる。「300-499人」も2.6%であり、「500-999人」と「300-499人」は2.9%の「100-299人」とほぼ同じである。また、「50-99人」は1.7%とさらに低く、0.4%の「30-49人」が最も低くなっている。最も企業規模の小さい「5-29人」は2.3%に育児休業取得者がいる¹¹。つまり、育児休業制度の規定の有無に示されていた「300人」を境とする差は、育児休業取得実績では確認できない。それよりも1000人以上と1000人未満の差が明瞭である。300人以上1000人未満（「500-999人」「300-499人」）の企業規模においては、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定はもうけたが、実際に育児休業を取った者はいない事業所も多いことがうかがえる¹²。

このように、育児休業取得者のいる割合は産業や企業規模によって異なっている。しかしながら、雇用期間の定めのない労働者と異なり、有期契約労働者の場合は、出産・育児期を迎えても一時的な雇用であれば育児休業の対象にはならない。継続的に雇用されている有期契約労働者が育児休業を取得しているかが重要なポイントである。そこで、次のような有期契約労働者を雇用している事業所で育児休業取得実績が出ているのか、有期契約労働者の活用状況との関係を分析しよう。

5 有期契約労働者の活用状況と育児休業取得者の有無

有期契約労働者が育児休業の対象となるためには、更新のある契約であるか、契約期間が長いことが条件となる。だが、第1章の分析で示したように、1回の契約期間が育児休業期間をまたぐほど長い契約で有期契約労働者を雇用する事業所はわずかである。育児休業の対象となるか否かは、「反復更新する契約」（あらかじめ雇止めが明らかでなく、回数の上限なく更新する契約）であるか、「雇止めの明らかな契約」（更新がないか更新回数の上限があらかじめ定められている契約）であるかの違いによるところが大きい。

この観点から、はじめに契約更新状況と育児休業取得実績の関係をみよう。図3-5-1に契約更新状況（「反復更新する者がいる」か「雇止めの明らかな者のみ」か）別に育児休業取得者のいる事業所の割合を示す。

育児休業取得者がいる割合は、「反復更新する者がいる」において著しく高い。契約更新

¹¹ 最も規模の小さい「5-29人」において育児休業取得者のいる割合が「30-49人」「50-99人」より割合が高いという結果には、復元倍率が影響している。回収票において、育児休業取得者のいる事業所の数は、「5-29人」が3件、「30-49人」が4件、「50-99人」で7件である。巻末の調査概要にあるように「5-29人」の企業規模は復元倍率が大きいため、実質的な差はほとんどないにもかかわらず、復元したことによって「5-29人」は育児休業取得者のいる事業所が多い結果になっている可能性がある。したがって、「5-29人」の方が「30-49人」「50-99人」より育児休業を取得しているかについては、今後、別のデータでも検討する必要がある。

¹² 有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所を対象を限定した分析において、育児休業取得者のいる事業所の割合は、「1000人以上」が15.9%、「500-999人」が2.6%、「300-499人」が3.0%、「100-299人」が6.1%、「50-99人」が4.2%、「30-49人」が1.0%、「5-29人」が4.0%である。

図3-5-1 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—契約更新状況別—

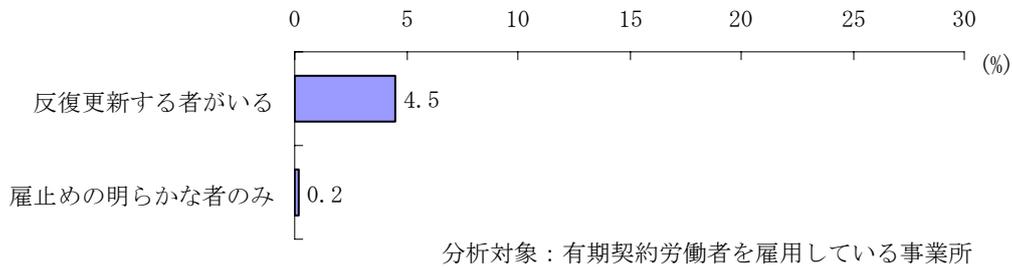
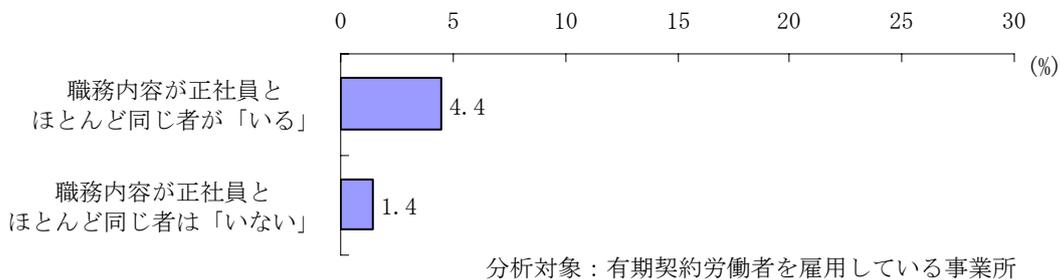


図3-5-2 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無別—



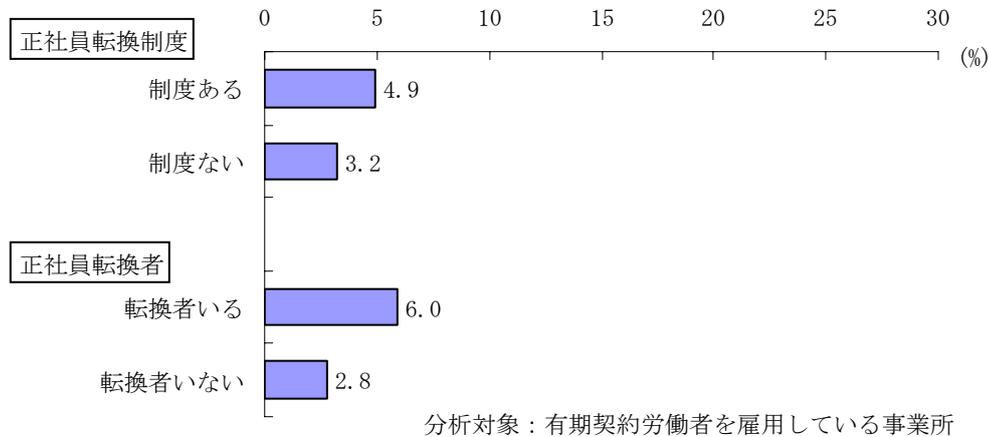
を繰り返すことで継続的に雇用される有期契約労働者が実質的な育児休業の対象となっていることがうかがえる。これに対して、「雇止めの明らかな者のみ」で育児休業取得者のいる事業所はごくわずかである。ほとんどないといってもよいくらいだ。第1章でみたように、「雇止めの明らかな契約」では、1年を超える契約期間の割合が相対的に高く、3年を超える契約も「特定職種の契約社員」や「その他パートタイマー・契約社員」では約2割あった。「雇止めの明らかな契約」であっても、雇止めまでの契約期間が長く、対象要件を満たす労働契約であれば育児休業は取得できる。第2章の育児休業制度の規定の有無では、「雇止めの明らかな者のみ」の事業所でも、約3割に有期契約労働者の育児休業制度があった。しかしながら、雇止めが明らかな契約の有期契約労働者で、実質的に育児休業の対象となる労働者はまれであることが、ここでの分析結果からうかがえる。

次に、多様な働き方の有期契約労働者のうち、どのような労働者が育児休業を取得しているかを分析しよう。

職務内容との関係からみる。図3-5-2に「正社員と職務内容がほとんど同じ者」の有無別に育児休業取得者のいる割合を示す。正社員とほとんど同じ者が「いる」方が育児休業取得者のいる割合は高い。第1章で示したように、正社員とほとんど同じ者が「いる」のは、主として「その他契約社員・パートタイマー」である。このことを踏まえれば、職務内容とともに労働時間も正社員とほとんど同じ有期契約労働者を雇用している事業所で育児休業取得者のいる割合は高いことがうかがえる。

しかしながら、正社員とほとんど同じ者が「いない」場合でも1.4%に育児休業取得者が

図3-5-3 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—正社員転換の有無別—



いることも前向きに評価してよい。この結果を図3-4-1の結果と併せて解釈すれば、職務内容が正社員と同じでなくても、反復更新して雇用されていれば育児休業を取得しているからだ。職務内容や労働時間にかかわらず、継続的に雇用される者が育児休業の対象であることは、この結果でも変わらない。そのなかでも現状では、正社員と近い働き方の者に育児休業取得者は多いことがうかがえる。

もう一つ、現在の働き方だけでなく、将来のキャリアとの関係から、正社員転換との関係も見てみよう。図3-5-3に正社員転換と育児休業取得の関係を示す。図の上段は正社員転換制度の有無別の結果である。また、転換制度が実質的に機能しているか、正社員転換者の有無別の結果を図の下段に示す。

正社員転換制度の有無別の結果からみよう。育児休業取得者のいる割合は転換制度が「ある」方が高い。だが、転換制度の有無による差はそれほど大きくない。それよりも、転換者の有無別の結果において差は顕著である。正社員転換制度があるだけでなく、その制度が実質的に機能していることが、有期契約労働者の育児休業取得にプラスの影響を与えていることが示唆される。第1章でみたように、正社員転換者のいる割合は職務内容が正社員とほとんど同じ就業形態において高い。有期契約労働者として正社員と類似の職務を担うだけでなく、将来は正社員への転換も可能であれば、より多くの有期契約労働者が育児休業を取るようになることが示唆される。

6 有期契約労働者・女性労働者活用方針と育児休業取得者の有無

つづいて、包括的な労働力活用方針として、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」（均衡処遇）、男女の均等処遇推進（男女の均等）、そして、仕事と育児の両立支援推進として次世代法の一般事業主行動計画策定（次世代法行動計画）との関係を分析しよう。

有期契約労働者の処遇に直接関係する「均衡処遇」との関係からみる。図3-6-1に、「均衡

図3-6-1 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—有期契約労働者と正社員の均衡処遇の取り組み状況別—

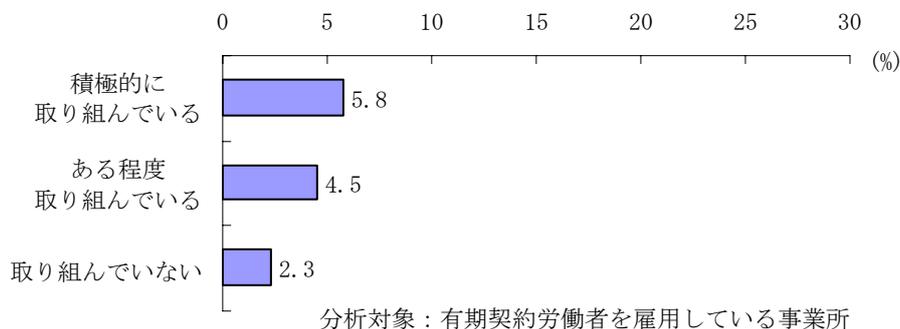
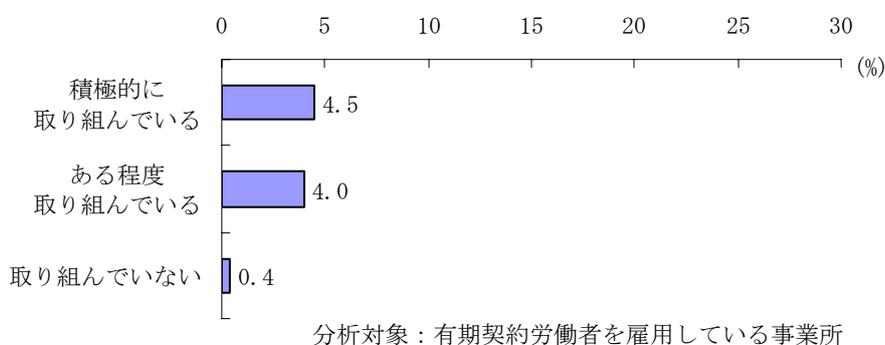


図3-6-2 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—男女の均等処遇推進の取り組み状況別—



処遇」の取り組み状況別に育児休業取得者のいる事業所の割合を示す。

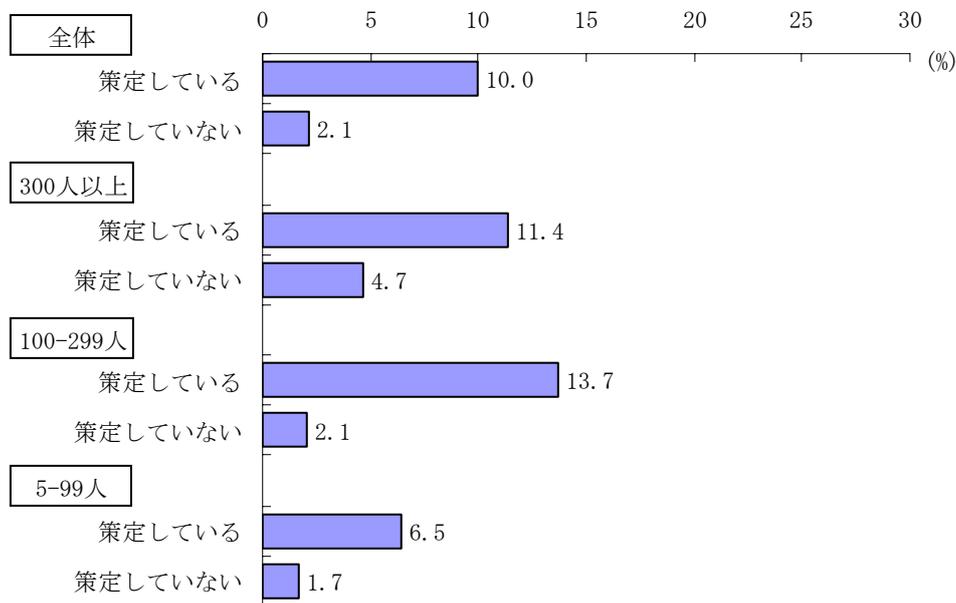
育児休業取得者のいる割合は、「積極的に取り組んでいる」で最も高く、次に「ある程度取り組んでいる」が高い。だが、その差はわずかである。それよりも、「取り組んでいない」において顕著に低くなっている。つまり、どの程度取り組んでいるかよりも、取り組んでいるか否かの差が大きい。

育児休業以外の人事制度については、「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」で大きな差がある処遇もあると推測される。だが、法律で義務となった育児休業については、「ある程度」でも均衡処遇に取り組んでいれば、休業取得を前向きに認めていることがうかがえる。さらに、「取り組んでいない」でも約2%に育児休業取得がいることも、法改正との関係ではポジティブに評価できる結果である。有期契約労働者の育児休業を事業主に義務づけたことにより、ほかの処遇に関しては正社員との均衡を図っていなくても、育児休業の取得は認めるようになりつつあることがうかがえる。この意味でも、有期契約労働者の育児休業を法制化したことの意義はあったことが分析結果から示唆される。

次に、女性労働力活用方針としての「男女の均等」と育児休業取得実績の関係を分析しよう。図3-6-2に「男女の均等」の取り組み状況別に育児休業取得者のいる割合を示す。

育児休業取得者のいる割合が最も高いのは、「積極的に取り組んでいる」であるが、「ある程度取り組んでいる」との差はほとんどない。これに比べて、「取り組んでいない」事業所は

図3-6-3 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—次世代法行動計画策定の有無別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

育児休業取得者のいる割合が著しく低い。均等法施行から 20 年を経た今日でも、男女の均等処遇に「取り組んでいない」事業所は、女性労働力の活用にきわめて消極的であるといえる。そうした事業所を除けば、「男女の均等」の取り組み状況が「積極的」か「ある程度」かの違いは、有期契約労働者の育児休業取得にあまり影響していないことがうかがえる。

最後に、両立支援の推進の取り組みとして、次世代法の行動計画策定を取り上げ、行動計画策定の有無別に育児休業取得者のいる事業所の割合を比較しよう。図 3-6-3 にその結果を示す。前章までの分析でも繰り返し述べたように、この行動計画策定は、300 人を超える企業では義務、300 人以下の企業では努力義務と、企業規模によって法律の扱いが異なるため、有期契約労働者を雇用している事業所全体の結果とともに、「300 人以上」「100-299 人」「5-99 人」に企業規模を分けた結果も示している。

全体の結果においても、企業規模別の結果においても、企業として次世代法の行動計画を策定している事業所の方が育児休業取得者のいる割合は高い。特にここで注目したいのは、行動計画策定が義務にはなっていない中小企業において、行動計画を策定している方が育児休業取得者のいる割合が高いことである。これらの事業所では、企業の取り組みとして自主的に行動計画を策定しており、両立支援の推進に取り組む姿勢が有期契約労働者の育児休業にもプラスの影響を及ぼしていることが示唆される。

7 有期契約労働者の育児休業取得実績のある事業所の規定要因

クロス集計により、有期契約労働者の育児休業取得者のいる事業所の特徴を分析してきた。

その結果は次のように要約することができる。

- ① 有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所は、休業取得者のいる割合が高い。
- ② 産業別では、「鉱業」において育児休業取得者のいる割合は最も高く、これに次いで「金融・保険業」「サービス業」「医療、福祉」「卸売・小売業」「複合サービス業」「製造業」の順になっているが、その他においては育児休業取得者がほとんどいない業種も多い。また、企業規模「1000人以上」で、育児休業取得者のいる割合は顕著に高い。
- ③ 有期契約労働者の活用状況との関係において、雇止めが明らかな者のみ雇用している事業所には育児休業取得者がほとんどおらず、反復更新する者がいる事業所に育児休業取得者はいる。これに加えて、職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所や、正社員転換者のいる事業所において、育児休業取得者のいる割合は高い。
- ④ 労働力活用方針との関係では、「男女の均等」や「均衡処遇」に取り組んでいる事業所、次世代法の行動計画を「策定している」事業所で育児休業取得者のいる割合は高い。

こうした要因の影響をさらに明らかにするため、ここでは多変量解析を行う。前章と同様に、分析方法はロジスティック回帰分析とする。

被説明変数は、有期契約労働者の育児休業取得者がいる場合に1、いない場合に0とする。説明変数は、第1章と同様に3つのモデルに分ける。「モデル1」では属性変数として産業・企業規模を投入する。「モデル2」では産業・企業規模に加えて、有期契約労働者の雇用状況として、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無、契約更新状況、職務内容を投入する。また、「モデル3」では、「モデル2」の説明変数に加えて、有期契約労働者の活用方針として、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進と次世代法行動計画策定の有無を投入する。表3-7-1に推計結果を示す。

産業と企業規模の効果からみよう。「モデル1」において、プラスの有意な効果を示している産業は、「鉱業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「医療、福祉」「サービス業」である。これらの業種は、クロス集計結果においても、育児休業取得者のいる割合が高かった。

しかしながら、「鉱業」は「モデル3」で有意な効果がなくなっており、「金融・保険業」も「モデル2」と「モデル3」では効果がマイナスに転じている。「鉱業」と「金融・保険業」は、クロス集計において育児休業取得者のいる割合の高かったが、それは、有期契約労働者の契約更新状況や職務内容、均衡処遇の取り組み、次世代法行動計画の策定といった、労働力活用状況の効果が産業別の集計に表れていたものといえる。3つのモデルを通じてプラスの効果を安定して示しているのは、「卸売・小売業」「医療、福祉」「サービス業」の3業種である。これに対して、「情報通信業」「運輸業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「教育、学習支援業」は、3つのモデルのいずれにおいても効果が有意にマイナスであり、係数も大きい。これらの業種は、クロス集計結果においてほとんど育児休業取得者がいなかった。また、有意な効果は示されていないが、クロス集計結果において育児休業取得者のいる割合が0%であった「電気・ガス・熱供給・水道業」もマイナスの効果が大きく出ている。

企業規模の効果においては、クロス集計結果と同様に、「モデル1」で、「1000人以上」の効果は突出して高いことが示されている。また、産業をコントロールすると、「100-299人」「300-499人」においてもプラスの有意な効果が示されている。しかしながら、「1000人以上」は「モデル3」で、「100-299人」「300-499人」も「モデル2」「モデル3」でマイナスの効果に転じている。

産業・企業規模の効果において重要なのは、第1章で分析した育児休業制度の規定の有無と結果が異なっていることである。育児休業制度の規定の有無においては、「情報通信業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「医療、福祉」の効果がプラスであった。それ以上に企業規模の効果は大きく、300人以上と300人未満で顕著な差が表れていた。しかし、育児休業取得者の有無においては、「医療、福祉」にプラスの効果があることを除けば、制度の有無と結果が異なっている。有期契約労働者の育児休業制度を始めたが、まだ実績の出ていない事業所が

表3-7-1 有期契約労働者の育児休業取得者のいる事業所の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	有期契約労働者の育児休業取得者（いる=1）					
	モデル1		モデル2		モデル3	
	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）
産業（vs. 製造業）						
鉱業	2.079 **	7.993	1.995 **	7.349	-17.238	.000
建設業	-3.750 **	.024	-3.337 **	.036	-3.879 **	.021
電気・ガス・熱供給・水道業	-18.101	.000	-16.854	.000	-17.054	.000
情報通信業	-2.458 **	.086	-2.599 **	.074	-2.387 **	.092
運輸業	-2.093 **	.123	-1.125 **	.325	-1.363 **	.256
卸売・小売業	.844 **	2.326	1.397 **	4.043	1.705 **	5.503
金融・保険業	.563 **	1.755	-2.160 **	.115	-2.224 **	.108
不動産業	-1.182 **	.307	-1.427 **	.240	-1.052 **	.349
飲食店、宿泊業	-2.784 **	.062	-2.510 **	.081	-2.352 **	.095
医療、福祉	1.516 **	4.553	1.657 **	5.243	1.920 **	6.820
教育、学習支援業	-2.142 **	.117	-1.535 **	.215	-1.504 **	.222
複合サービス業	-.274 *	.761	-.138	.871	-.532 **	.587
サービス業	.976 **	2.654	1.347 **	3.846	1.544 **	4.685
企業規模（vs. 5-29人）						
1000人以上	2.167 **	8.733	.411 **	1.508	-.126 *	.882
500-999人	.019	1.019	-2.353 **	.095	-2.894 **	.055
300-499人	.366 **	1.442	-1.821 **	.162	-2.280 **	.102
100-299人	.485 **	1.623	-.582 **	.559	-.580 **	.560
50-99人	-.201 **	.818	-1.805 **	.165	-1.707 **	.181
30-49人	-1.875 **	.153	-3.113 **	.044	-2.768 **	.063
有期契約労働者の育児休業制度（ある=1）	—	—	1.606 **	4.981	1.546 **	4.692
反復更新する者（いる=1）	—	—	2.974 **	19.561	2.760 **	15.806
正社員と職務内容が同じ者（いる=1）	—	—	1.234 **	3.436	1.492 **	4.445
有期契約労働者と正社員の均衡処遇	—	—	—	—	.455 **	1.577
次世代法行動計画の策定（している=1）	—	—	—	—	1.325 **	3.763
定数	-4.370 **	.013	-8.138 **	.000	-8.722 **	.000
χ^2 乗	6494.787 **		8289.122 **		8813.828 **	
自由度	19		22		24	

分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

** p<.01 * p<.05

多いことが、このような結果の違いに表れていると考えられる。

そして、育児休業取得実績においては、こうした属性よりも、有期契約労働者の実質的な活用状況の効果が大きい。表 3-7-1 の「モデル 2」と「モデル 3」をみよう。

まず「モデル 2」において、「有期契約労働者の育児休業制度の有無」「反復更新する者の有無」「職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無」はいずれもプラスの効果を示している。この効果は「モデル 3」においても安定している。これら 3 つの中でもっとも効果が高いのは、「反復更新する者の有無」である。クロス集計結果において、「雇止めの明らかな者のみ」の事業所の育児休業取得実績はほとんどなかった。ここに示したロジスティック回帰分析の結果からも、何をおいてもまず、繰り返し契約更新して継続雇用されている者が育児休業の実質的な対象となっていることが示唆される。加えて、職務内容が正社員と同じ者がいる場合に育児休業取得者のいる割合がさらに高くなることは、クロス集計結果にも表れていたとおりである。また、有期契約労働者の育児休業が法制化された今日、勤務先に育児休業の規定がなくても法律にもとづく休業取得は可能である。クロス集計結果においても、育児休業制度の規定がない事業所の 2.4%に育児休業取得者がいた。こうした制度的背景から、「反復更新する者の有無」「職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無」は、「育児休業制度の有無」とも独立の効果が示されていると考えられる。しかし、「育児休業制度の有無」にプラスの有意な効果があることから、やはり個々の事業所に有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定があることは、休業取得を高める上で重要であることが示唆される。

また、「モデル 3」において「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みの有無」と「次世代法行動計画策定の有無」の効果をもまた有意にプラスである。これらの取り組みも有期契約労働者の育児休業が拡大する上で重要な要因であることが示唆される。

ここで、「均衡処遇推進」の効果は他と比べて小さいことには注意が必要である。この結果から、「均衡処遇の推進は、それほど重要ではない」と判断するのは早計である。序章に示したように、均衡処遇に取り組んでいる事業所はまだ少ない。また、均衡処遇において論点となる処遇は、育児休業だけでなく多岐にわたる。これに対して、有期契約労働者の育児休業制度は法律の定める企業の義務である。次世代法の行動計画策定も 300 人を超える企業は義務であり、行動計画の中でも育児休業取得率は優先度の高い課題に位置づけられている¹³。現状において、均衡処遇の推進に比べて、育児休業取得促進にかかわる取り組みの方が法的な拘束力が強いのだ。こうした制度的背景から、次世代法行動計画策定の方が、育児休業取得者の有無への規定力は高くなっていると考えられることができる。したがって、「均衡処遇の推進」の効果についても、今後、この取り組みが浸透し、各事業所に定着するとともに、有期契約労働者の育児休業取得拡大が期待されると解釈できる。「均衡処遇の推進」が有期契約労働者の育児休業取得にとって重要であることに変わりはない。

¹³ 次世代法の行動計画を策定し、一定の基準を満たす目標を達成した企業は厚生労働大臣の認定（「くるみん」マークの取得）を受けることができる。女性の育児休業取得率 70%以上はその基準の一つである。

8 まとめ

事業所単位の育児休業取得実績として、有期契約労働者の育児休業取得者がいる事業所の特徴を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 育児休業取得実績は、産業によって異なっており、「卸売・小売業」「医療、福祉」「サービス業」において有期契約労働者の育児休業取得は進んでいる。これに対して、「不動産業」「運輸業」「教育、学習支援業」「飲食店、宿泊業」「情報通信業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」では、有期契約労働者の育児休業取得実績がほとんどない。
- ② 有期契約労働者の活用状況との関係においては、「反復更新する者がいる」ことの効果が大きい。これに加えて、職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所や有期契約労働者の育児休業制度がある事業所では、有期契約労働者の育児休業取得者がいる割合が高くなる。
- ③ 労働力活用方針との関係においては、正社員との均衡処遇や男女の均等に取り組んでいる事業所、企業全体の取り組みとして次世代法の行動計画を策定している事業所において、有期契約労働者の育児休業取得者がいる割合は高い。

本研究は、改正育児・介護休業法施行後の有期契約労働者の育児休業取得状況を明らかにすることを目的としている。本章の分析は、この目的の中心に位置するものである。

しかしながら、改正育児・介護休業法の施行からの期間が短い時点での結果であり、大多数の事業所は、まだ育児休業取得実績がないことに注意する必要がある。特に産業による差は大きく、育児休業取得者のいる事業所がほとんどない業種もまだ多い。そうしたなかで、他の業種に先行して、育児休業取得者が出ているのは、「卸売・小売業」「医療、福祉」「サービス業」である。これらの業種は、旧来より女性労働力の活用が進んでいる業種であり、「卸売・小売業」ではパートタイマーの活用も進んできた¹⁴。労働力活用のノウハウが蓄積にされていたことよって、有期契約労働者の育児休業取得実績も早く表れたと考えられる。

本章において最も重要な分析結果は、反復更新して継続的に雇用される有期契約労働者を雇用している事業所に育児休業取得実績があることである。第1章で示したように、有期契約労働者の多くは、1回の契約期間が1年以内であるが回数の上限なく契約更新している。こうした労働契約で雇用される有期契約労働者の出産・育児期の雇用継続支援という目的において、本章の分析結果は、改正育児・介護休業法の趣旨に沿っているといえる。その一方で、更新がないか更新回数の上限があり、雇止めがあらかじめ明らかな有期契約労働者のみを雇用している事業所は育児休業取得実績がほとんどない。こうした契約であっても、育児休業期間をまたいで雇用関係が継続する契約であれば、育児休業を取得できる。しかし、そうしたケースはまれであり、大半は更新回数の上限なく契約更新を繰り返すことで雇用関係

¹⁴ 小売業に焦点を当ててパートタイマーの実態を明らかにした研究は数多くあるが、本田（2007）は、パートタイマーの量的な変化として、「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）の1997年から2003年を時系列比較した結果から、「卸売・小売業、飲食店」はパートタイマーの活用率の上昇が著しい業種であることを指摘している。

が継続する者が育児休業を取得していることがうかがえる。

継続的に雇用されることに加えて、職務内容や正社員転換といった有期契約労働者の様々な活用方法に目を向けると、その働き方が正社員に近い者や正社員転換の対象となる者に育児休業取得者は多いこと分析結果からうかがえる。継続的に雇用される契約であれば、職務内容など、他の働き方の条件によって育児休業の対象外となることはない。分析結果からも、職務内容や正社員転換の対象であるか否かにかかわらず、反復更新していれば育児休業を取得している。しかし、働き方が正社員に近い者や正社員転換の対象となる者が出産・育児期に退職せず雇用継続することは、企業の人材活用にとっても、有期契約労働者のキャリア形成にとってもメリットが大きいと推測される¹⁵。その結果が、育児休業取得実績の高さに表れていると考えられる。

もう一つ本章の分析結果から得られる重要な示唆は、正社員と有期契約労働者の均衡処遇や正社員も含めた両立支援のさらなる充実を総体的に進めることで、育児休業取得にもプラスの効果が期待できることだ。均衡処遇に取り組む事業所はまだ少ないが、有期契約労働者の処遇が総体的に改善されることで、勤務先に勤め続けるメリットが高まり、出産・育児期に育児休業を取得して雇用継続する労働者も増えることが示唆される。両立支援については、次世代法の行動計画策定が義務ではない中小企業においても、行動計画を策定している事業所は育児休業取得者のいる割合が高く、雇用形態にかかわらず育児と両立しやすい職場環境をつくることで、有期契約労働者の育児休業取得も進むことが示唆される。

¹⁵ 育児期の雇用継続希望については、第5章で詳しく分析している。

第4章 育児休業取得者の分析 －労働者調査から－

1 はじめに

事業所単位の育児休業取得状況を前章で明らかにした。その結果から、契約更新を繰り返して継続的に雇用されている有期契約労働者が育児休業を取得しており、なかでも正規雇用に近い働き方の労働者に育児休業取得者は多いことが示唆された。

本章では労働者個人に焦点を当てて、どのような有期契約労働者が育児休業を取得しているか分析する。具体的には、①対象期間に出産した有期契約労働者の育児休業取得の有無、②取得者の休業期間、育児休業給付金の受給の有無、③育児休業取得者及び非取得者の現在の仕事内容や働き方、④取得の効果、⑤非取得者の取得希望・非取得理由、⑥取得者及び非取得者の今後の育児休業取得希望の6点について検討する。

この分析を通じて、継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得しているか、また事業所調査の結果から示唆されるように、正規雇用に近い働き方の有期契約労働者が育児休業を取っているかを検討する。また、本章において、もう一つ重要な課題は、育児休業とその目的である雇用継続との関係を明らかにすることである。産前産後休業だけで復職していた労働者が育児休業も取得するだけでは、育児休業取得者は増えても、その目的である雇用継続が増えることは期待できない。そこで、育児休業取得者のなかに、もし育児休業を取得していなかったら退職していた労働者がどの程度いるかを明らかにする。

以上のような分析目的から、本章では、労働者調査データのうち、改正育児・介護休業法が施行された2005年4月以後に、現在の勤務先で出産した経験をもつ有期契約労働者を分析対象とする。

2 育児休業取得状況

「労働者調査」では、現在の勤務先で平成17(2005)年4月1日から調査時点(平成19年7月)までの間に出産したかどうか、出産した人に対して、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうか尋ねている。

図4-2-1は、対象期間に出産した労働者のうち、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうかを集計したものである。図の上段は出産者全体(n=284)の結果、図の下段は就業形態別の結果である。

対象期間の出産者全体では約70%が育児休業を取得し、約30%が育児休業を取得しなかつた。

図4-2-1（出産者）就業形態別 育児休業取得の有無

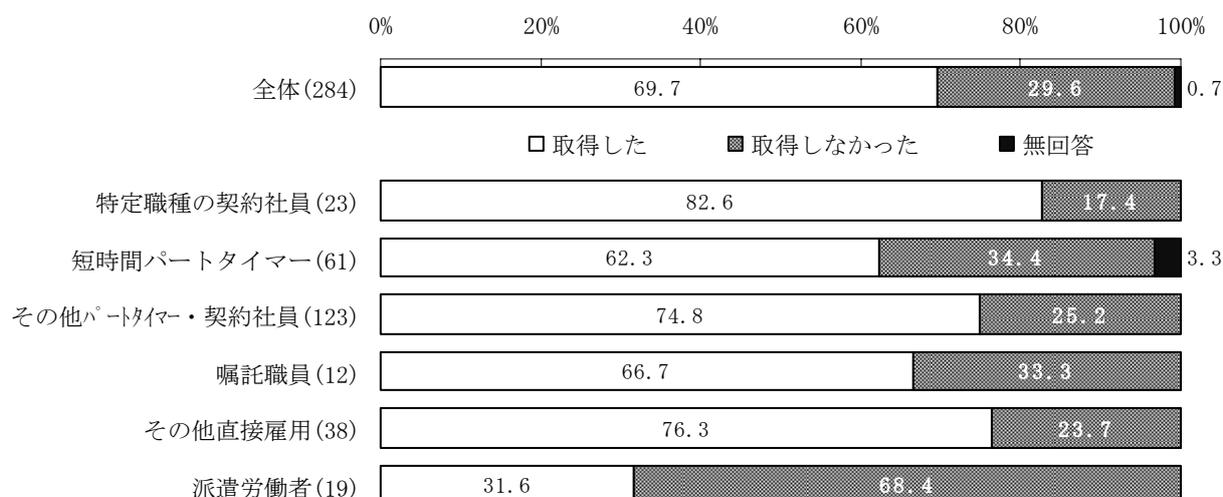
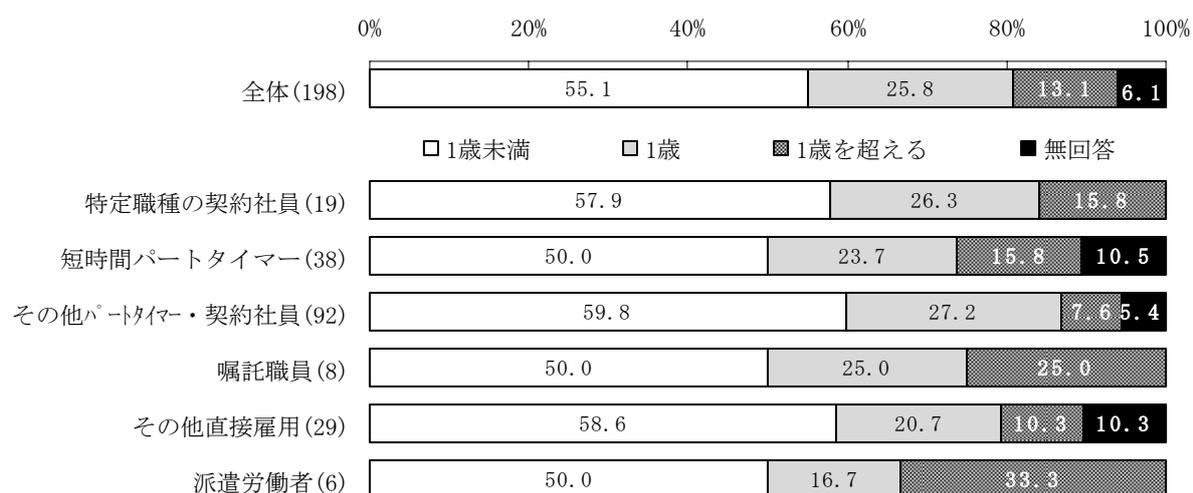


図4-2-2（取得者）就業形態別 育児休業期間(子どもが何歳までか)



ったという結果となっており、このデータでは育児休業取得率が高くなっている¹。

就業形態別では、「特定職種の契約社員」が 82.6%と他の就業形態と比較して最も多く取得しており、「派遣労働者」が 31.6%と最も取得していない。ただし、「派遣労働者」の出産者のサンプル数が少ないため、一般的な傾向と判断するのは難しい。

職種、労働時間、契約回数等については 3 節で検討することとし、先に育児休業取得者の休業期間と育児休業給付金の受給状況について見てみよう。

図 4-2-2 は、育児休業取得者の育児休業期間（子どもが何歳までか）²を集計したものである。図の上段は取得者全体(n=198)の結果、図の下段は就業形態別の結果である。

¹ 労働者調査の配布方法が育児休業を取得した人を優先しているため、取得者の回収票が多かったものと考えられる。むしろ、有期契約労働者の育児休業取得の全国的な実態を把握したものではないことに注意されたい。
² 正確には、育児休業終了年月から出産年月を差し引いた月数を子どもの年齢としている。

図4-2-3 (取得者) 就業形態別 育児休業給付金の受給状況

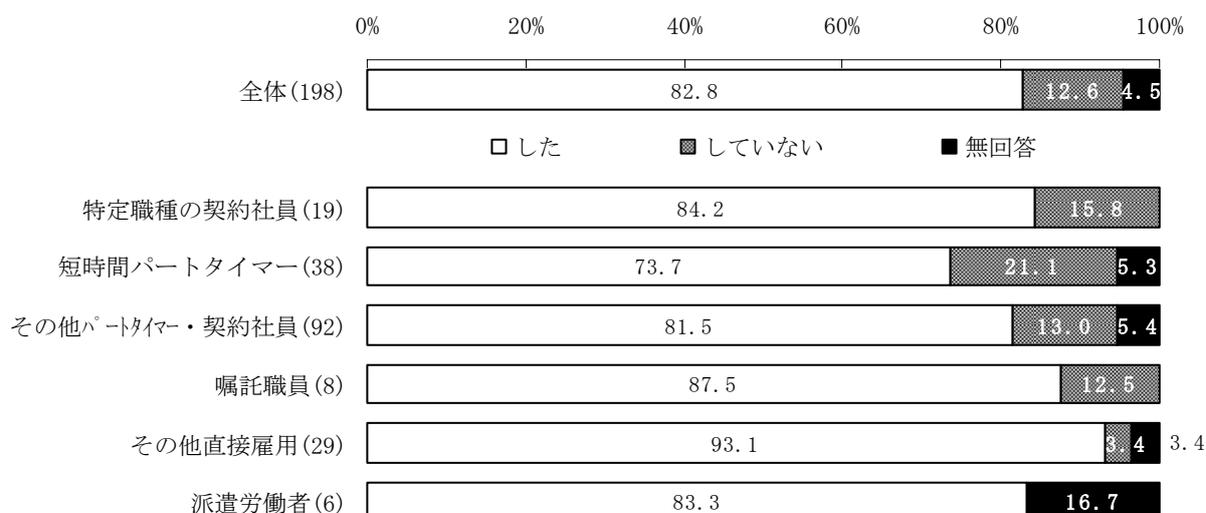
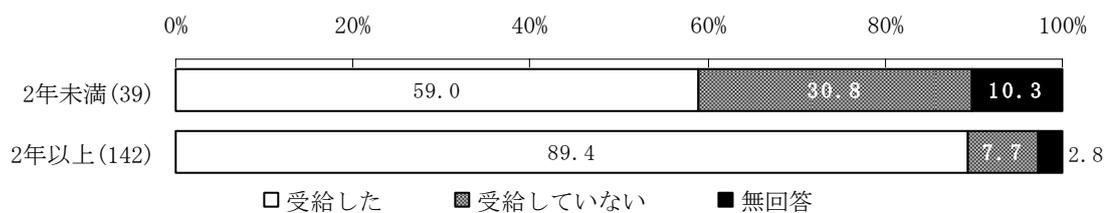


図4-2-4 (取得者) 育児休業開始前まで勤続年数別 育児休業給付金の受給状況



全体としては「1歳未満」が約55.1%と半数以上で、法で定められた期間（1歳に達するまで、一定の場合1歳6ヶ月に達するまで）より短い期間の取得者が多い。就業形態別では、どの就業形態でも「1歳未満」が50%台で、就業形態による差はあまりないといえる。

育児・介護休業法の改正に伴う雇用保険法の改正により、育児休業給付の対象も有期契約労働者に拡大されている。図4-2-3は、本調査の労働者データにおける育児休業取得者の育児休業給付金の受給状況を集計した結果である。図の上段は取得者全体(n=198)の結果、図の下段は就業形態別の結果である。全体では、取得者の約80%が育児休業給付金を受給している。就業形態別では、「短時間パートタイマー」の受給率が73.7%と最も低く、非受給率が21.1%と最も高くなっている。「短時間パートタイマー」以外の受給率は80~90%台である。

育児休業給付金の対象者は、雇用保険に加入していて、育児休業開始前の2年間のうち、1カ月に11日以上働いた月が12カ月以上ある人と定められている。労働者がこの条件を満たしているかどうかは、本データでは把握できないが、育児休業開始前までの勤続年数を算出して、「2年未満」と「2年以上」に分けて集計してみると（図4-2-4）、「2年未満」では「2年以上」より、「受給していない」割合が高くなっていることが確認できる。よって、「短時間パートタイマー」の非受給率が高いことをあわせて考えると、おそらく勤続年数が短いこと、労働時間が短いこと等によって、上記の給付条件を満たすことが出来なかった人が受給できなかったものと考えられる。

3 育児休業取得できた要因：仕事内容、契約内容、職場要因等

前節で就業形態別の集計結果を示した。だが、本調査の就業形態は、職種と労働時間の両方が定義に含まれている。そこで、対象期間に出産した労働者のうち、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうかを、現在の職種、労働時間、職務内容、契約内容、職場の取得実績、企業規模別に集計し³、どのような就業状況のもとで有期契約労働者が育児休業取得したのかを検討する。

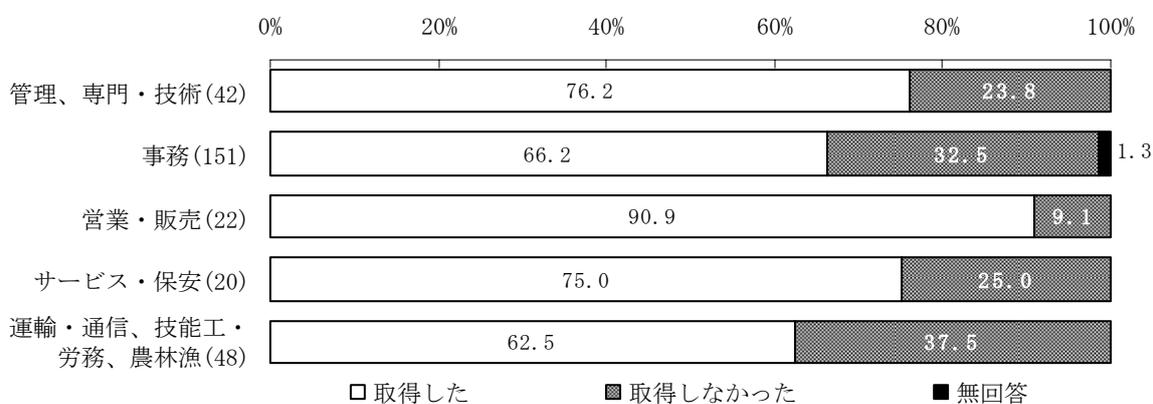
(1) 職種

図 4-3-1 は、対象期間に出産した労働者のうち、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうかを職種別に集計したものである。

サンプル数は少ないが、「営業・販売」が約 90%と最も高く、「サービス・保安」と「管理、専門・技術」が 75%程度と続いている。2 節での就業形態別の集計で、「特定職種の契約社員」で取得者の割合がやや高い傾向が見られたが、「特定職種の契約社員」は、「管理、専門・技術」が主であることから、これらの結果は一致しているといえる。

同じ職種でも、詳細な職務内容において、正社員との類似性の高い職務内容を担う者とそうではない者がいる。そこで、正社員と比較した職務内容と職務レベルによって、育児休業取得の有無に差があるか比較しよう。

図4-3-1 (出産者) 職種別 育児休業取得の有無



(2) 正社員との職務の類似性

図 4-3-2 は、正社員と比較した職務の類似性別に集計した結果である。正社員と比較した職務の類似性が「まったく同じ」で取得率が 74.2%と最も高く、「まったく違う」で 61.9%と最も低い。よって、職務の類似性が高いほど、育児休業取得した傾向があるといえそうだが、「かなり類似している」「一部類似している」の取得率がそうした傾向と合致していない。

³ 本来であれば、出産前の状況または、理想としては、妊娠前後の状況で集計すべきだが、「労働者調査」ではこれらを把握していない。よって、その代替として、現在の状況で検討することにする。多くの場合、出産前とほぼ同じ条件・仕事に復職しているものと考えられるが、むろん、そうでない場合もあることには留意する必要がある。

図4-3-2 (出産者) 正社員と比較した職務内容別 育児休業取得の有無

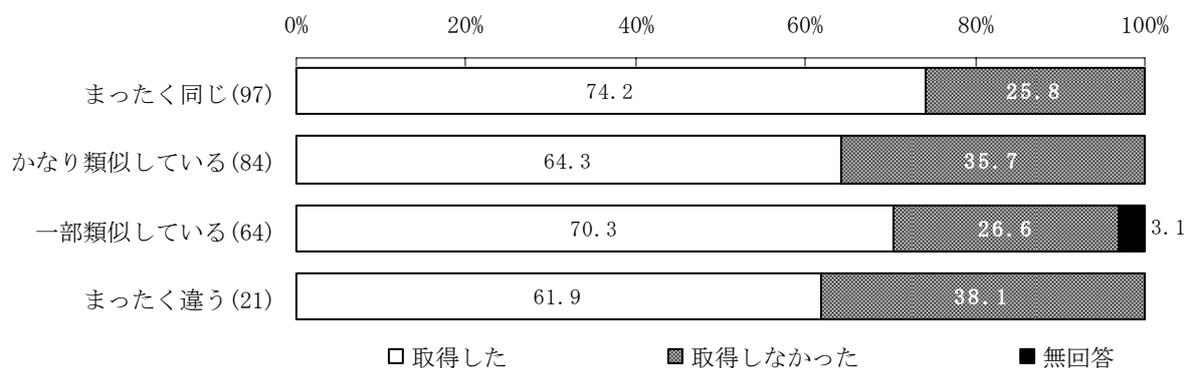
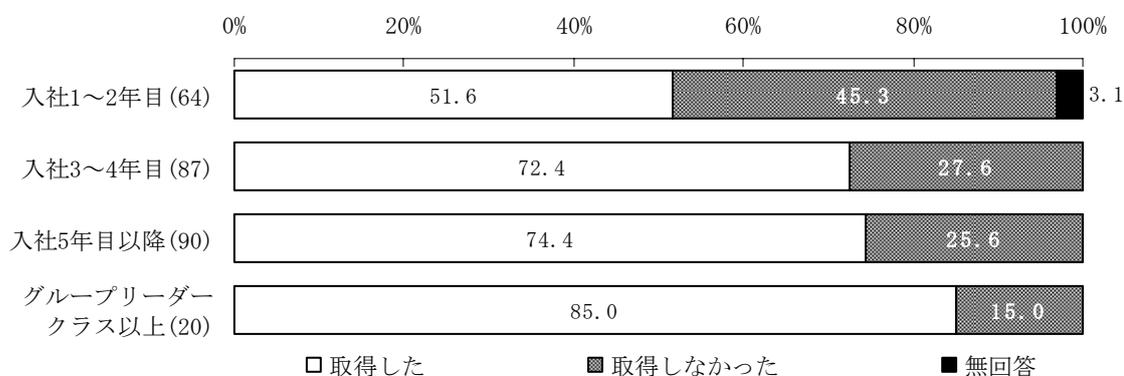


図4-3-3 (出産者) 一般正社員と比較した職務レベル別 育児休業取得の有無



(3) 職務レベル

図 4-3-3 は、一般正社員と比較した職務レベル別に集計した結果である。最もレベルの低い「入社1~2年目」(の一般正社員のレベル)の取得率が51.6%、最もレベルの高い「グループリーダークラス以上」が85.0%と、「入社3~4年目」と「入社5年目以降」の取得率の差がほとんどないものの、職務レベルが高いほど、育児休業取得している傾向があるといえる。(2)の正社員と比較した職務の類似性よりも、その傾向はよりはっきりしている。

(4) 週実労働時間 (残業時間を含む)

図 4-3-4 は、対象期間に出産した労働者のうち、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうかを週実労働時間 (残業時間を含む) 別に集計したものである⁴。週実労働時間による一定の傾向は見られず、「20~30時間未満」が58.7%と低いほかは、60~70%台である⁵。

(5) 勤続年数

図 4-3-5 は、出産者の現在の勤務先の勤続年数別に集計した結果である。勤続年数が「1

⁴ 労働者調査票の週実労働時間は、調査が行われた2007年7月の第一週の実労働時間である。

⁵ ただし、現在の週実労働時間 (残業時間を含む) の状況なので、勤務時間の短縮等の措置で、出産前は労働時間が長かった人も、現在は短くなっている可能性もある。

図4-3-4 (出産者) 週総労働時間別 育児休業取得の有無

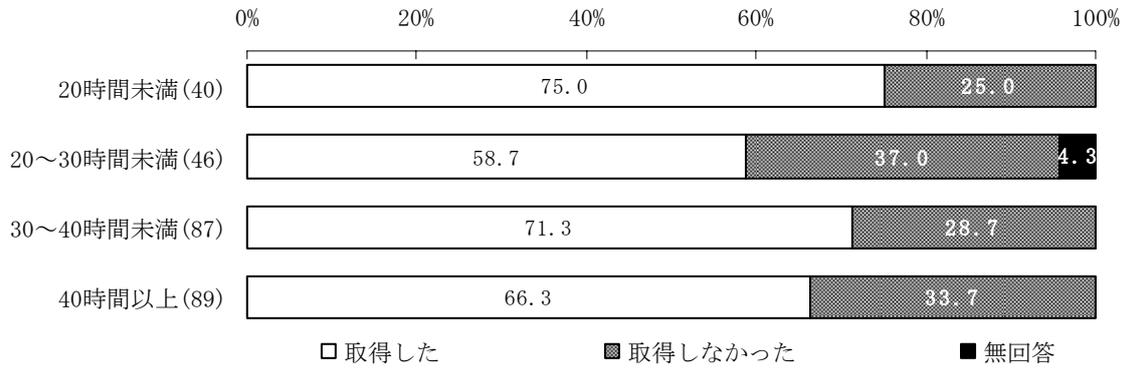
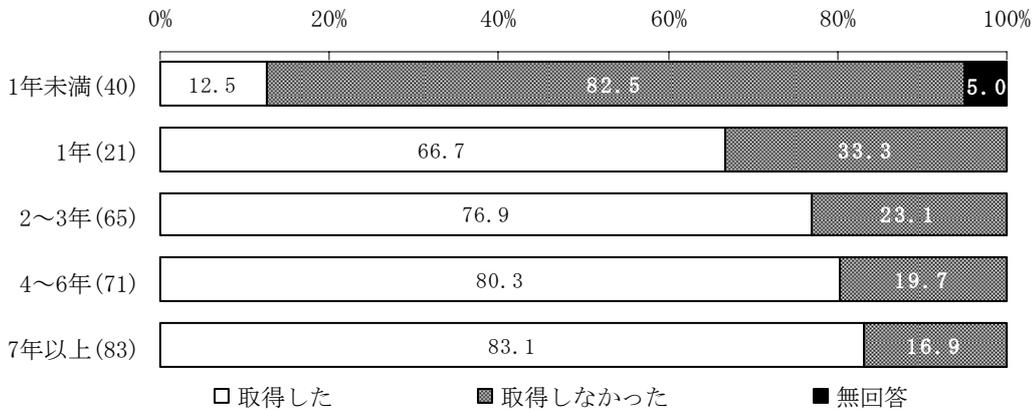


図4-3-5 (出産者) 勤続年数別 育児休業取得の有無



年未満」では12.5%しか取得していないが、これは法定取得要件である勤続1年以上を満たしていないためである。「1年未満」を除いて検討すると、取得率は「1年」で66.7%、「2~3年」で76.9%、「4~6年」で80.3%、「7年以上」で83.1%と、勤続年数が長くなるほど、育児休業を取得している傾向がゆるやかであるが見られる。

(6) 契約期間

図4-3-6は、出産者の現在の契約期間別に集計した結果である。取得率は、「3ヶ月以内」で48.0%、「6ヶ月以内」で55.8%、「1年以内」で76.3%、「1年超」で73.8%と、「1年以内」と「1年超」がほぼ同じ水準とすると、契約期間が長いほど、育児休業を取得している傾向が見られる。

(7) 契約更新回数

図4-3-7は、出産者の現在までの契約更新回数別に集計した結果である。取得率は「0回」で57.1%、「1~2回」で43.2%といったん低くなり、「3~4回」で89.8%と最も高くなり、「5~9回」で71.2%、「10回以上」で85.7%と一貫した傾向が見られない。だが、3回以上は、「0回」「1~2回」より取得率が高いことは確認できる。

図4-3-6 (出産者) 契約期間別 育児休業取得の有無

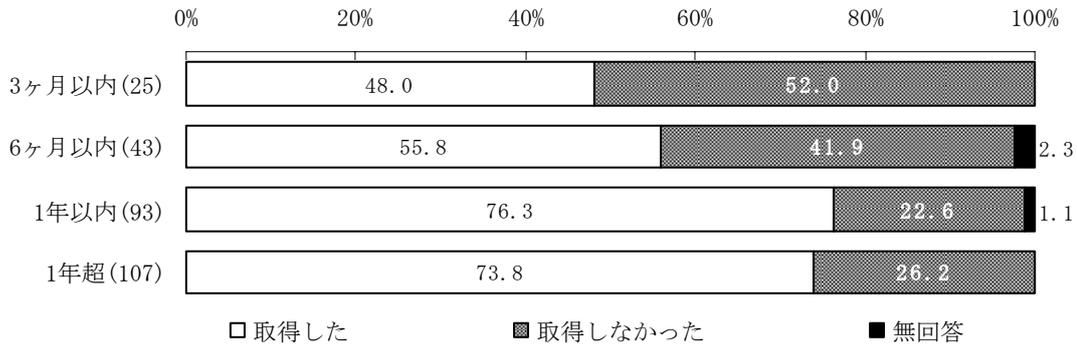
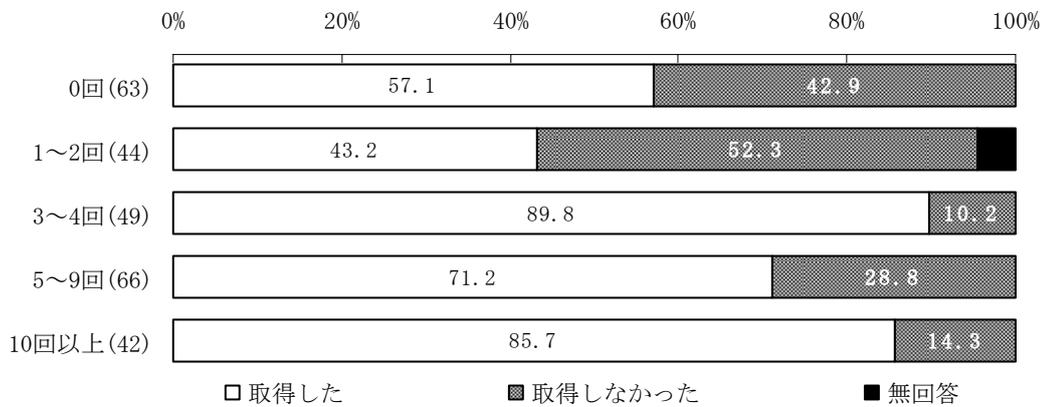


図4-3-7 (出産者) 契約更新回数別 育児休業取得の有無



契約更新回数だけでは状況がつかみきれないため、契約期間と契約更新回数を組み合わせた集計を見てみよう。サンプル数の制約があるので、契約期間を「6ヶ月以内」と「6ヶ月以上」の2カテゴリーとし、契約更新回数を「0~4回」「5~9回」「10回以上」の3カテゴリーとして、契約期間別・契約更新回数別に集計した結果が、図4-3-8である。

サンプルサイズの制約があるものの、契約期間が短い「6ヶ月以内」の労働者の場合は、取得率が「0~4回」で22.7%、「5~9回」で31.6%、「10回以上」で91.7%と、契約更新回数が多ければ、育児休業取得をしている傾向が見られる。すなわち、短い契約期間の契約を何度も更新して働いている労働者が取得している。

契約期間の長い「6ヶ月超」の労働者では、「0~4回」で70.1%、「5~9回」で87.2%、「10回以上」で77.8%と、契約更新回数と育児休業取得の有無と明確な傾向は見られない。契約期間の長い労働者では、契約期間の短い労働者とは異なって、1回の契約期間が長いいため「0~4回」と契約更新回数が少なくても約70%が取得している。契約期間が長い場合は、契約更新回数による差はあまりないといえる。

(8) 更新の可能性

図4-3-9は、出産者の現在の契約の更新の可能性別に集計した結果である。取得率は「希望すれば更新ができると思う」で71.6%、「希望しても契約更新できるかわからない」で

図4-3-8 (出産者) 契約期間・契約更新回数別 育児休業取得の有無

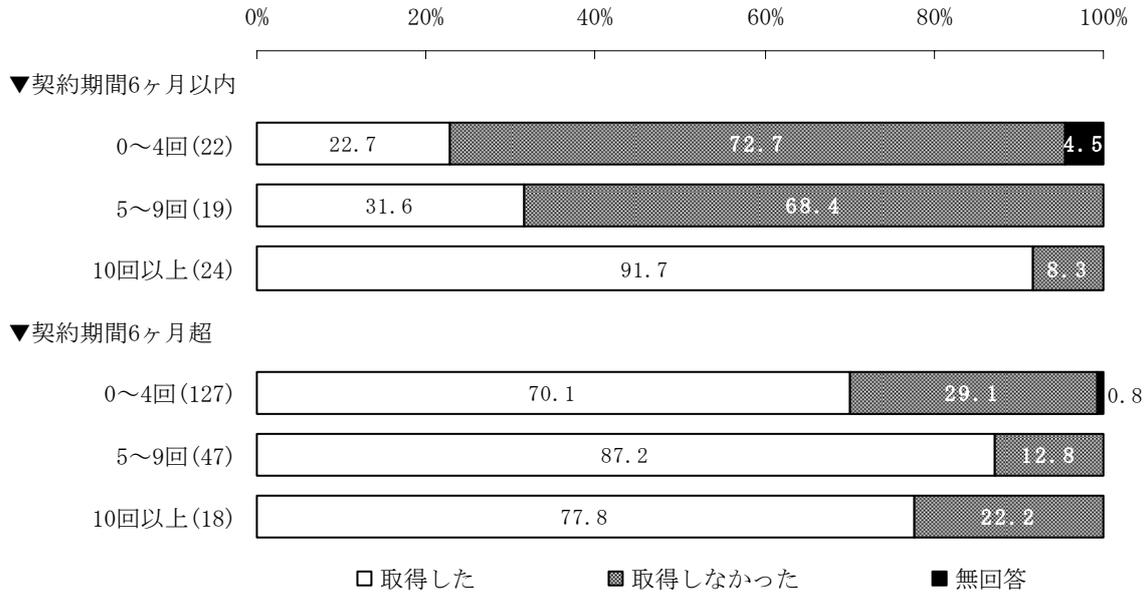
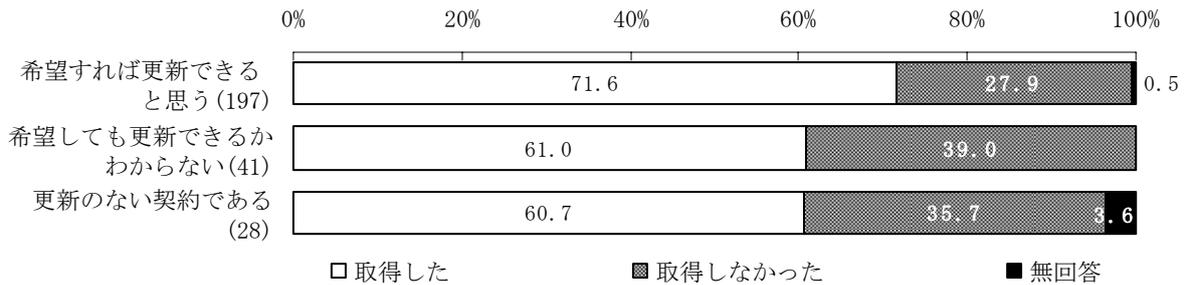


図4-3-9 (出産者) 契約の更新の可能性別 育児休業取得の有無



61.0%、「更新のない契約である」で60.7%と、更新が「希望すれば更新ができる」場合は、そうでない場合に比べて、より取得できているといえる。

だが、「希望しても契約更新できるかわからない」や「更新のない契約である」の場合でも60%は取得している。「更新のない契約である」なのに取得しているケースは、先の契約期間や契約更新回数の検討から考えると、1回の契約期間が3年のような長いケースと、更新回数の上限があって現在の契約が最終のケースの2つが考えられる。

ここまでの検討の結果を簡単にまとめると、就業形態では「特定職種の契約社員」、職種では「管理、専門・技術」の取得者の割合がやや高く、一般正社員と比較した職務レベルが高いほど取得率が高い傾向が見られた。いわゆる、正社員に近い仕事をしている有期契約労働者が比較的取得できているといえる。

また、勤続年数が長い、契約期間が長いほど取得率が高く、契約期間が短い労働者でも、契約期間の契約を何度も更新して働いている労働者は取得率が高かった。契約更新が「希望すれば更新ができる」場合は、そうでない場合に比べて取得率が高かった。この意味で、「休業の取得によって雇用の継続が見込まれる」労働者が取得しているといえる。

図4-3-10 (出産者) 職場の取得者有無別 育児休業取得の有無

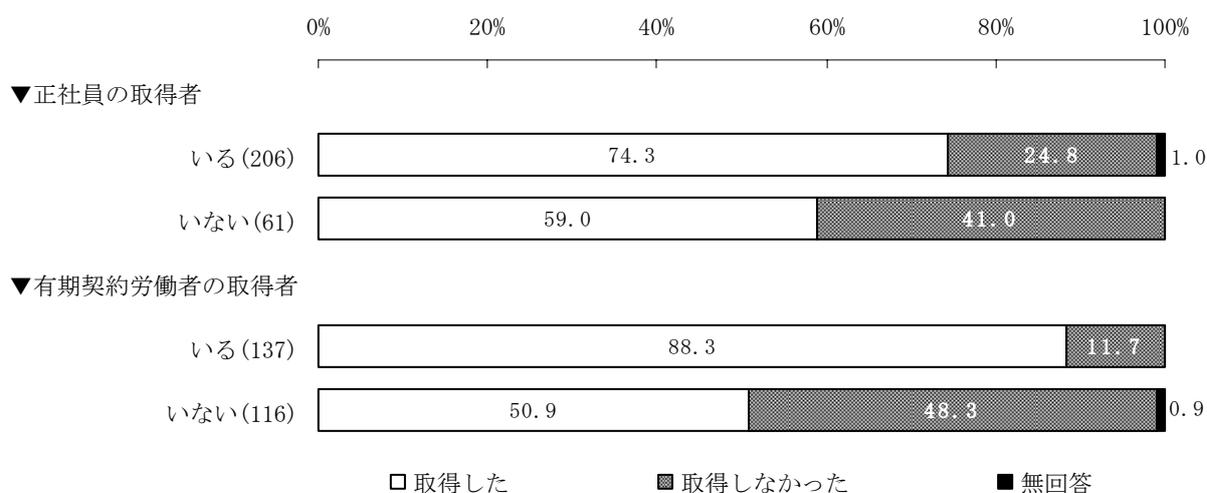
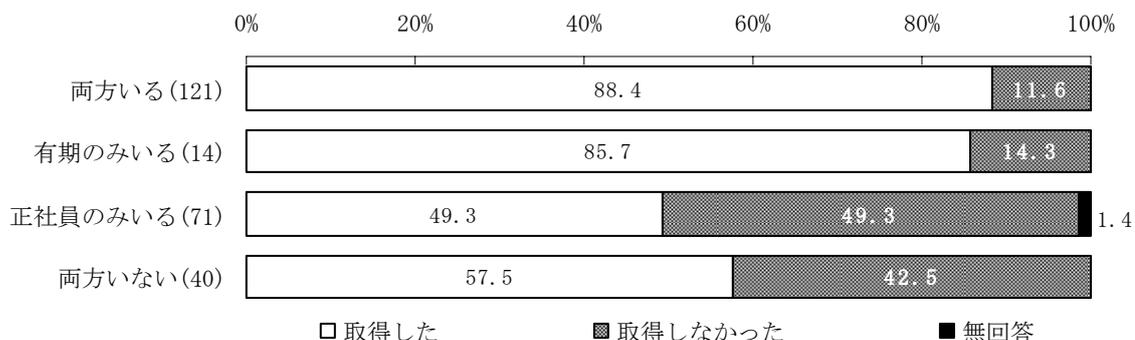


図4-3-11 (出産者) 職場の取得者組み合わせ有無別 育児休業取得の有無



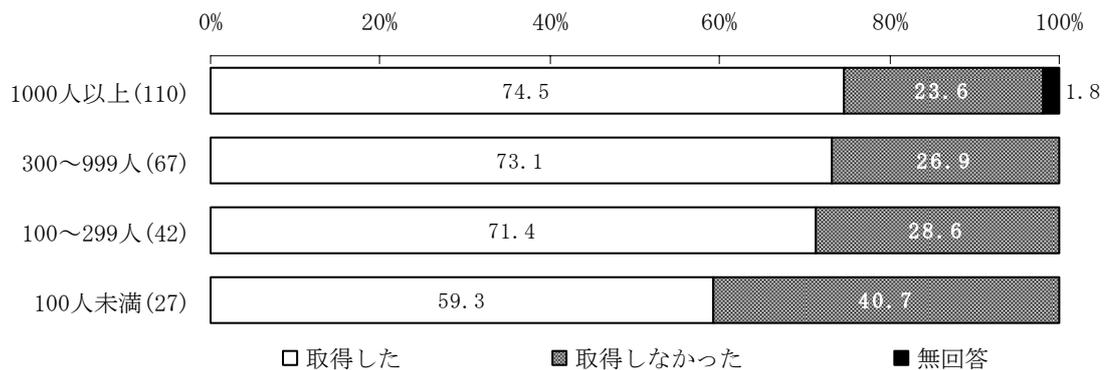
(9) 職場の取得者の有無

図4-3-10は、出産者の職場に自分の他に育児休業取得者がいるかを、正社員と有期契約労働者それぞれの有無別で集計した結果である。ここで示しているのは、個々の事業所において客観的に取得者がいるか否かではなく、育児休業取得者の主観的認知として、職場に自分の他にいることを「知っている」か否かであることに留意して分析結果を検討しよう。

正社員の取得者の有無では、正社員の「いる」場合の取得率が74.3%、「いない」場合は59.0%である。取得者がいることを知っている有期契約労働者の方が取得率は高い。また、自分以外の有期契約労働者の取得者の有無では、「いる」職場で88.3%、「いない」職場で50.9%と、取得者がいることを知っている方が取得率は高い。その差は、正社員の取得者の有無による差よりも大きくなっている。

さらに、正社員と有期契約労働者の両方の取得者がいる場合を「両方いる」、有期契約労働者の取得者のみいる場合を「有期のみいる」、正社員の取得者のみがいる場合を「正社員のみいる」、両方いない場合を「両方いない」として、正社員と有期契約労働者の取得者の有無を組み合わせを作成し、その組み合わせ別で集計した結果が図4-3-11である。

図4-3-12 [結合データ] (出産者) 企業規模別 育児休業取得の有無



取得者が「両方いる」では、取得率が88.4%、サンプル数は少ないが「有期のみいる」では85.7%、「正社員のみいる」では49.3%、「両方いない」では57.5%と、有期契約労働者の利用者の実績があるかどうか重要であることがわかる。「正社員のみいる」職場は「両方いない」と取得率がほぼ同じ水準か、むしろ低い水準である。正社員のみならず有期契約労働者の育児休業取得の前例が職場にできることで、自らも育児休業を取得しようとする有期契約労働者は増えることが示唆される。

(10) 企業規模 (企業全体の常用労働者数)

本節の最後に、労働者調査票とそれに対応する企業調査票を結合したデータ⁶で、企業規模(企業全体の常用労働者数)別の育児休業取得状況を確認しておこう。図4-3-12は、企業規模別に集計した結果である。企業規模が一番小さい「100人未満」の企業では、取得率が59.3%と最も低くなっている。それ以上の規模の企業では、ほぼ70%台前半で大きな違いはない。

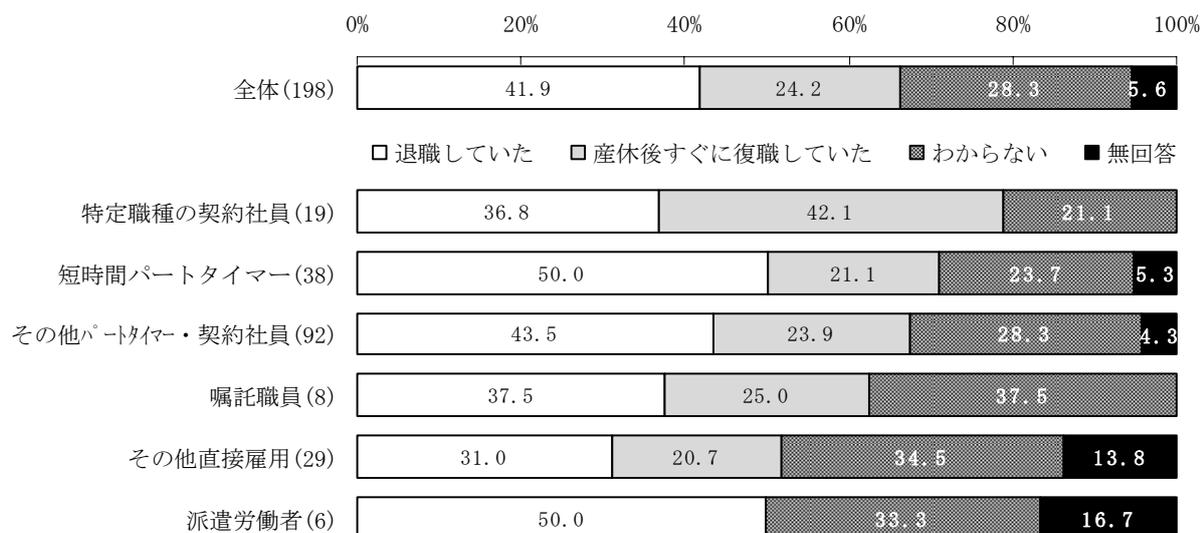
4 育児休業取得の効果：取得者の取得しなかった場合の対処

次に、育児休業取得の効果について検討する。労働者調査では、育児休業取得者に対して、育児休業を取得していなかったらどのようにしていたか(取得しなかった場合の対処)について、「退職していた」「産休後すぐに復職していた」「わからない」から1つ選んでもらっている。本節では、「退職していた」と回答した人の割合に着目して、育児休業取得の効果、すなわち、育児休業取得の有効性の一つの側面である、育児休業取得することで有期契約労働者の出産退職を、どの程度回避できたのかについて分析する。

図4-4-1は、育児休業取得者が取得しなかった場合、どのように対処したかを集計した結果である。グラフの上段に取得者全体(n=198)の集計結果、下段に就業形態別の集計結果を示した。

⁶ 労働者調査票には企業規模の質問がないが、事業所調査票には企業規模の質問がある。両者を対応させることで企業規模別の集計が可能となっている。

図4-4-1 (取得者) 就業形態別 育児休業取得しなかった場合の対処



取得者全体では、「退職していた」が41.9%と最も多くなっており、単純に言えば、育児休業の取得によって、約40%の退職が回避できたと考えられる。「産休後すぐに復職していた」が24.2%、「わからない」が28.3%とそれぞれ1/4程度となっているが、「産休後すぐに復職していた」という回答も、取得者にとっては、育児休業取得によってスムーズな復職が可能になり、母子の健康にも貢献することになったと考えれば、こうした人々にも効果があったといえるだろう。よって、育児休業取得は就業継続に一定の効果があったといえることができる。

就業形態別で見ると、最も「退職していた」の割合が高いのは「短時間パートタイマー」とサンプル数が少ないが「派遣労働者」で50.0%となっている。

「特定職種の契約社員」は「産休後すぐに復職していた」が42.1%と最も高くなっており、「退職していた」が36.8%と他の就業形態と比べて低い。

図4-4-2は、育児休業取得者が取得しなかった場合にどのように対処したかを、職種別に集計した結果である。「退職していた」の割合は、サンプル数が少ないが、「サービス・保安」で60.0%、「営業・販売」で55.0%と、この2つの職種で割合が高い。「運輸・通信、技能工・労務、農林魚」では、「退職していた」の割合が20.0%と他の職種と比較して最も低く、「産休後すぐに復職していた」が33.3%、「わからない」が43.3%と他の職種と比較して最も割合が高くなっている。

図4-4-3は、正社員と比較した職務の類似性別の集計結果である。「退職していた」の割合は、「まったく同じ」で37.5%と低いが、「かなり類似している」で55.6%、「一部類似している」で40.0%、「まったく違う」で23.1%と、「まったく同じ」を除けば、職務の類似性が高いほど、「退職していた」と回答する割合が高い傾向が見られる。

図4-4-2 (取得者) 職種別 育児休業取得しなかった場合の対処

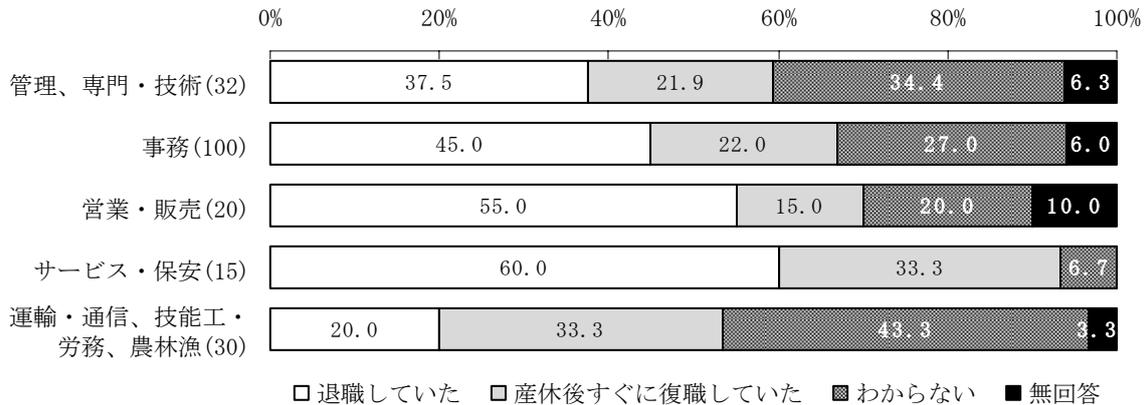


図4-4-3 (取得者) 正社員と比較した職務の類似性別 育児休業取得しなかった場合の対処

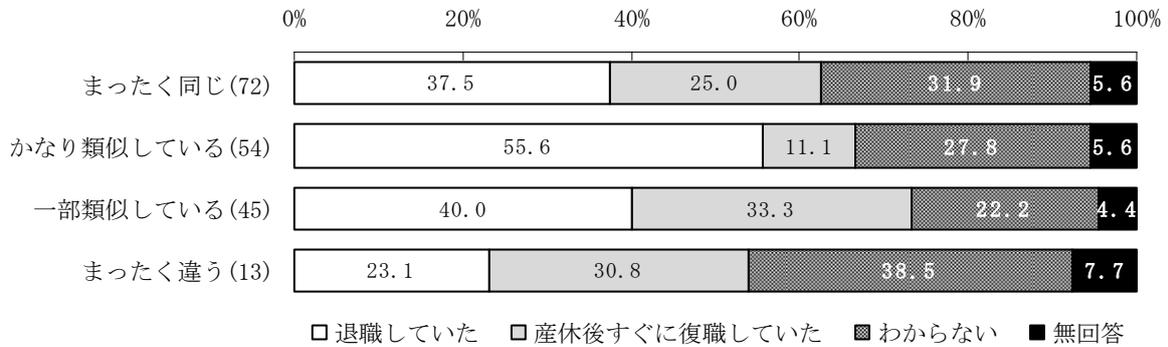


図4-4-4 (取得者) 一般正社員と比較した職務レベル別 育児休業取得しなかった場合の対処

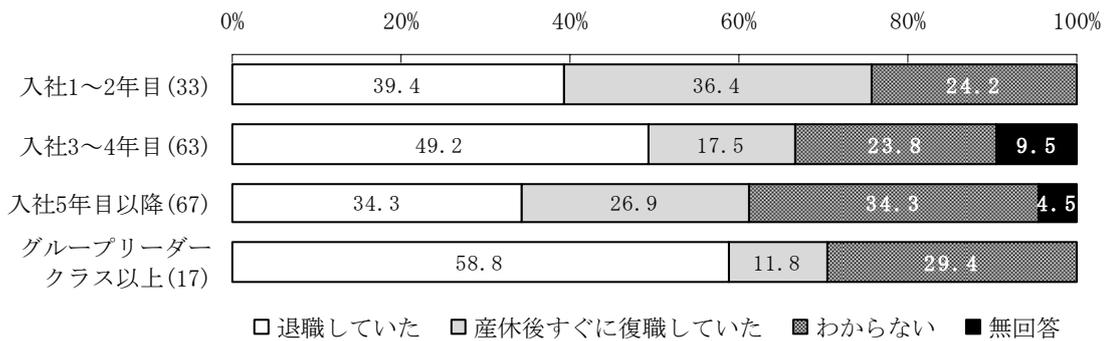
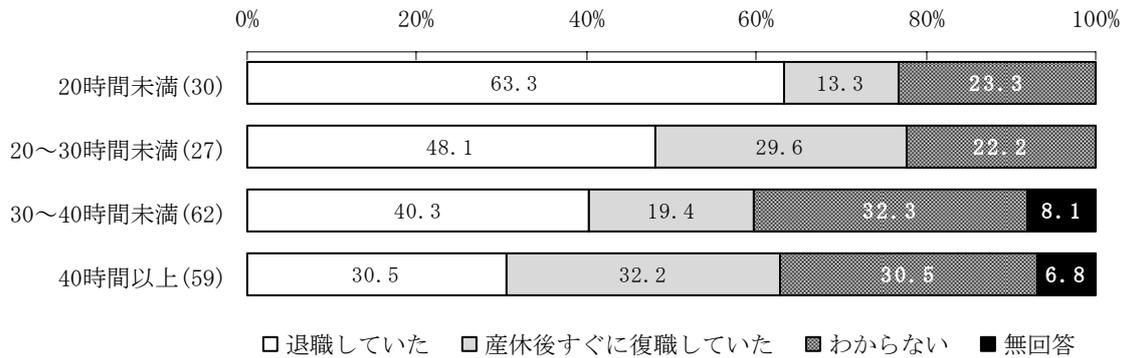


図4-4-4は、正社員と比較した職務レベル別の集計結果である。「退職していた」の割合は、「入社1～2年目」で39.4%、「入社3～4年目」で49.2%、「入社5年目以降」で34.3%、「グループリーダークラス以上」で58.8%と他のレベルと比較して最も高いが、職務レベルによる一定の傾向は見られない。

図4-4-5は、週実労働時間(残業時間を含む)別の集計結果である。「退職していた」の割合は、「20時間未満」で63.3%、「20～30時間未満」で48.1%、「30～40時間未満」で40.3%、

図4-4-5 (取得者) 週実労働時間別 育児休業取得しなかった場合の対処



「40時間以上」で30.5%と、週実労働時間が短いほど、「退職していた」の割合が高い傾向が見られる。就業形態別の集計で、「短時間パートタイマー」の「退職していた」の割合が高かった結果と一致する結果ではある⁷。

また「産休後すぐに復職していた」の割合は、「20時間未満」で13.3%、「20~30時間未満」で29.6%、「30~40時間未満」で19.4%、「40時間以上」で32.2%と、「30~40時間未満」では当てはまらないが、労働時間が長いほど「産休後すぐに復職していた」の割合が高い傾向が見られる。

ここまでの結果から、「退職していた」の割合が高いのは、「短時間パートタイマー」や週実労働時間が短い労働者であった。職務の類似性では、正社員と「まったく同じ」を除けば、職務の類似性が高いほど、「退職していた」とする傾向が見られた。つまり、「短時間パートタイマー」に代表されるような労働時間が短くて、ある程度職務の類似性が正社員に近い有期契約労働者にとって、出産退職の回避という点では、育児休業の取得の効果が高いということができないのではないだろうか。また、「特定職種の契約社員」では、「退職していた」より「産休後にすぐ復職していた」の割合が高く、こうした産休後にすぐ復職可能な労働者にとっては、退職回避というより、無理のない復職という点での効果があったといえよう。

5 育児休業を取得しなかった者

前節までは、育児休業取得者を中心に分析してきたが、本節では育児休業取得者を取得しなかった者（非取得者）についても簡単に検討しておこう。

図4-5-1は、育児休業非取得者にその当時「育児休業を取得したいと思ったか」を尋ねた結果である。グラフの上段に非取得者全体(n=84)の集計結果、下段に就業形態別の集計を示した。就業形態別の集計ではサンプル数が著しく少なくなっているため、結果は参考程度に表示し、ここでは検討しないことにする。

⁷ ただし、現在の週実労働時間（残業時間を含む）の状況なので、勤務時間の短縮等の措置で、出産前は労働時間が長かった人も、現在は短くなっている可能性もある。

図4-5-1 (非取得者) 就業形態別 当時の育児休業取得希望

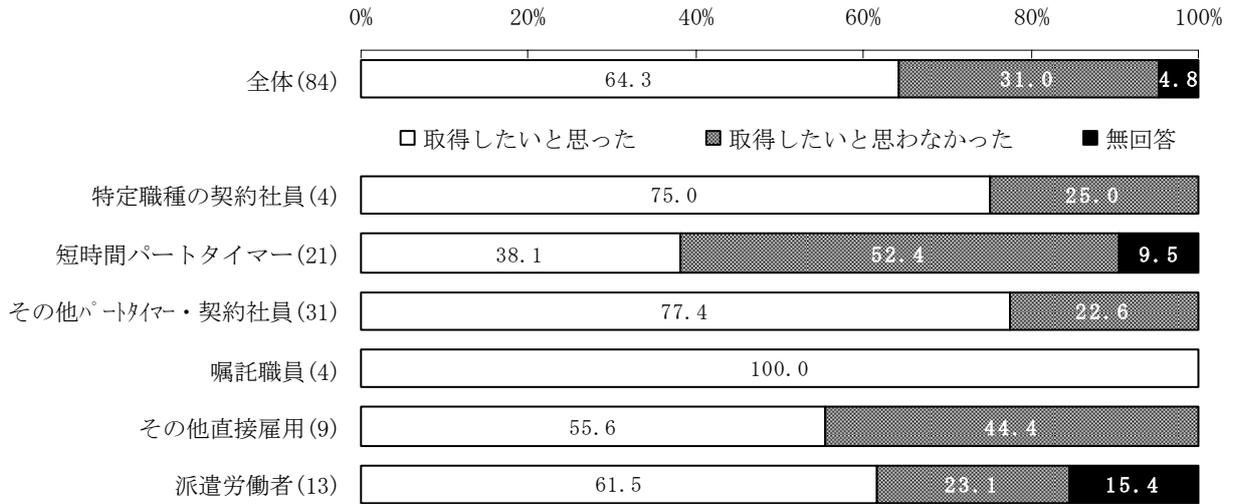
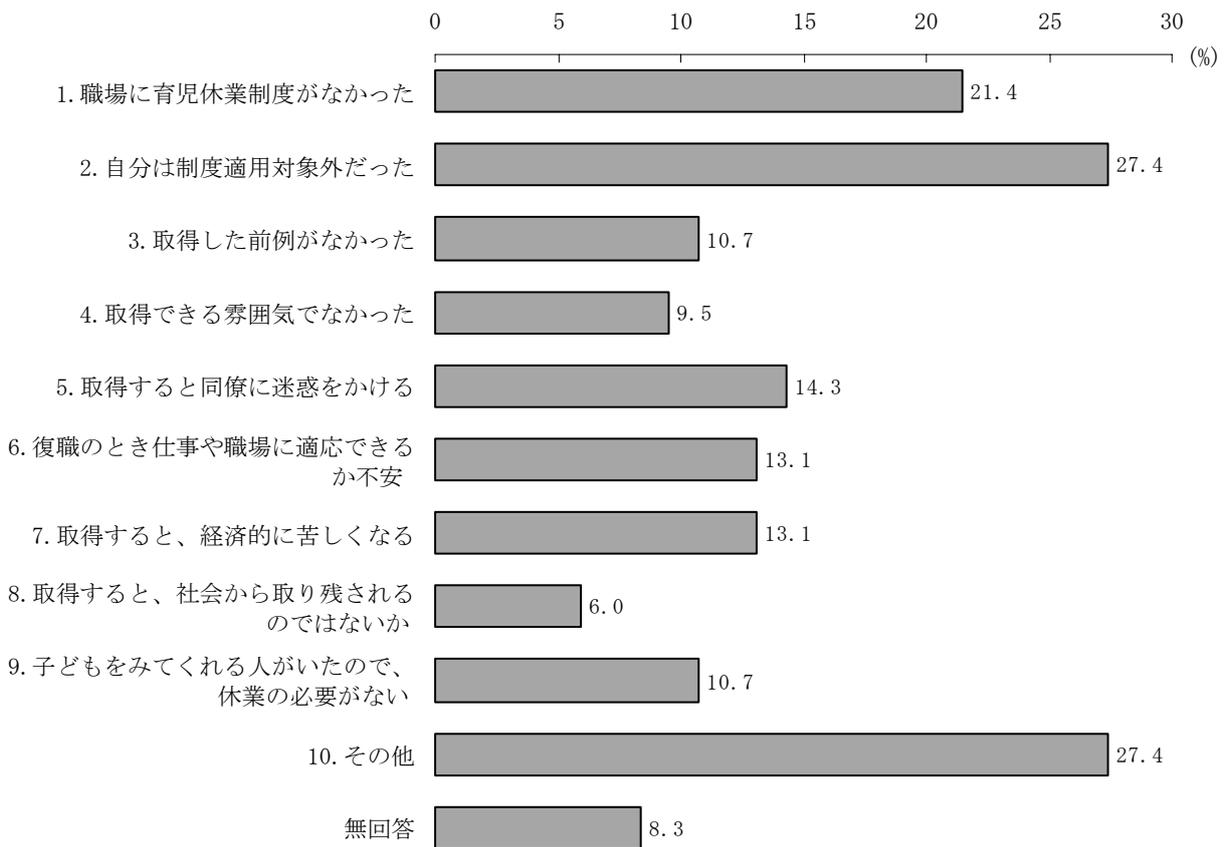


図4-5-2 (非取得者) 取得しなかった理由 (複数回答n=84)



非取得者全体では、約 60%が「取得したいと思った」、約 30%が「取得したいと思わなかった」と回答している。続いて、非取得者に育児休業を取得しなかった理由について、「その他」を含めて 10 個の選択肢を用意し複数回答で尋ねた (図 4-5-2)。

取得しなかった理由で回答が多い順に見ていくと (「10.その他」を除く)、「2.自分は制度

対象外だった」が 27.4%で最も多く、「1.職場に育児休業制度がなかった」が 21.4%と、この 2 つの理由が 20%を超えて挙げられている。

「1.職場に育児休業制度がなかった」は、法的には 2005 年 4 月 1 日より、一定の要件を満たした有期契約労働者にも、企業に制度や規定がなくても、申し出ることにより、子が 1 歳に達するまでの間、育児休業をすることができるよう法改正されたが、こうしたことの周知が行き届いていないことを示唆する結果である。また、「2.自分は制度適用対象外だった」も、本人の主観的判断にもとづくものであり、育児・介護休業法の改正によって有期契約労働者に育児休業の対象が拡大されたことを知らずに対象外だったとしている可能性もある。

「1.職場に育児休業制度がなかった」と同様に、制度の周知が行き届いていないことが示唆される。

さらに、育児休業を取得しにくい職場環境があることはこれまでも指摘されていたが、ここでも「取得できる雰囲気ではなかった」が 9.5%、「取得すると同僚に迷惑をかける」が 14.3%になっており、有期契約労働者のなかにも同様の状況で休業を取得できなかった者はいることがうかがえる⁸。

6 今後の育児休業取得希望

今後、お子さんが生まれたら育児休業を取得したいか（育児休業取得希望）を、育児休業取得者と非取得者、その比較対象として現在の勤務先では出産経験はないが 2 歳以下の子がいる者（図では「その他末子 2 歳以下の者」と略記している）⁹を取り出し、3 者を比較集計した結果が図 4-6-1 である。

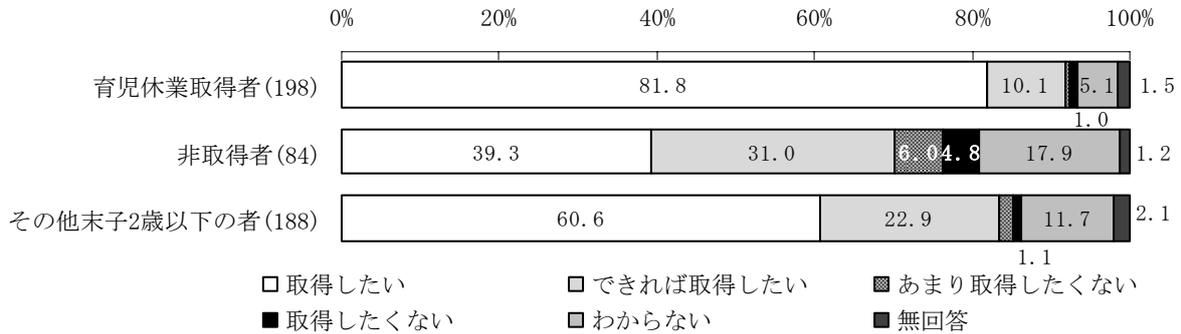
「育児休業取得者」では、約 80%が「取得したい」、約 10%が「できれば取得したい」と回答しており、両方を合計すると約 90%に達する。「育児休業取得者」の場合、この質問は今回対象となった育児休業取得の一種の満足度を表していると考えられる。よって、この結果は、取得者が、育児休業を取得して良かった、育児休業取得にメリットがあったと考えていると推測することできよう。

「非取得者」では、約 40%が「取得したい」、約 30%が「できれば取得したい」と回答しており、両方を合計すると約 70%が取得を希望している。非取得者においても、今後の取得希望は高い。しかしながら、相対的には、今後の取得希望にやや消極的な姿勢もみられる。非取得者では「わからない」が 17.9%ある。また「取得したい」と「できれば取得したい」

⁸ 本調査において育児休業を取得しなかった労働者は 84 件であり、サンプルサイズの制約から、取得しなかった要因についてこれ以上の詳細な分析は困難である。ここで主観的理由として示された諸要因の詳細な分析は、今後の課題としたい。また、「その他」の割合が 27.4%と高く、ここに示された具体的理由のほかにも、休業取得に伴う様々な不安を持っていることがうかがえる。その具体的内容も、今後明らかにすべき課題としたい。

⁹ 2005 年 4 月以降に出産した場合、調査時点（2007 年 7 月）の年齢は最大満 2 歳である。そのため、同じライフステージにある有期契約労働者として、「育児休業取得者」と「非取得者」を除く末子 2 歳以下の子どもを持つ労働者を比較対象にしている。

図4-6-1 (育児休業取得者・非取得者、末子2歳以下の子どもを持つ労働者)
今後の育児休業取得希望



の合計は、「その他末子2歳以下の者」よりも10%低い。さらに最も積極的な希望である「取得したい」は20%も低い。

7 まとめ

労働者調査の対象である40歳未満の女性有期契約労働者から、改正育児・介護休業法が施行された2005年4月以降に現在の勤務先で出産した者を分析対象として、どのような有期契約労働者が育児休業を取得しているかを分析した¹⁰。その結果は次のように要約することができる。

- ① 勤続年数が高い、契約期間が長い労働者、契約期間は短くても何度も契約更新している労働者など、雇用期間の長い有期契約労働者がより多く取得している。
- ② 就業形態では「特定職種の契約社員」、職種では「管理、専門・技術」、一般正社員と比較した職務レベルが高い労働者など、正社員に近い働き方の有期契約労働者が取得している。
- ③ 育児休業取得者の約40%は、休業取得していなければ退職していたとしている。
- ④ 同じ職場で自分のほかに有期契約労働者が育児休業を取得していることを知っている労働者は育児休業を取得する割合が高い。

まず指摘すべきは、労働者個人の育児休業取得状況においても、継続的に雇用されている有期契約労働者が育児休業を取得していることだ。勤続年数が高い、契約期間が長いほど取得率が高かった。だが、契約期間が短い労働者でも、契約期間の契約を何度も更新して働いている労働者の取得率は高い。契約更新について「希望すれば更新ができる」場合は、そうでない場合に比べて取得率が高い。育児休業期間に契約期間満了を迎える場合でも更新される見込みが高い有期契約労働者は育児休業を取得していることがうかがえる。

就業形態では「特定職種の契約社員」、職種では「管理、専門・技術」の取得者の割合(取

¹⁰ 第2章と第3章ではクロス集計の結果を踏まえて多変量解析を行った。だが、本章と次章で分析している労働者調査は、各事業所の判断で対象者を選定しており、無作為抽出でサンプリングしたものではないため、多変量解析でモデルや係数の有意性を統計的に議論することはしていない。本調査の労働者データのクロス集計から得られた知見を多変量解析によって検討することは、別のデータで改めて行う課題としたい。

得率) がやや高かった。また、一般正社員と比較した職務レベルが高いほど取得率が高い傾向が見られた。これらの意味で、正社員に近い仕事をしている有期契約労働者に取得者は多いといえることができる。

こうした結果から、第3章の事業所単位の分析結果から示唆されたとおり、本章の分析結果からも、継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得していること、なかでも正社員に近い働き方の者に育児休業取得者が多いといえることができる。

さらに、本章の分析結果において重要なことは、取得者は取得できなければ40%が退職していたと答えていることだ。この点で、育児休業の目的である雇用継続に効果があったことがうかがえる。「退職していた」の割合が高いのは、「短時間パートタイマー」、週実労働時間が短い労働者であった。職務の類似性では、正社員と「まったく同じ」を除けば、職務の類似性が高いほど、「退職していた」とする傾向が見られた。「短時間パートタイマー」に代表されるような労働時間が短く、ある程度職務の類似性が正社員に近い有期契約労働者の雇用継続支援として育児休業に効果があったことが示唆される。

その一方で、育児休業を取得しなかった労働者の約60%が取得を望んでいたことも重要である。そして、取得していなかった理由として、職場に「制度がない」、「適用対象外」だったことを挙げる者がそれぞれ約2割いる。制度が周知されていれば、育児休業取得者はもっと増えていた可能性がある。また、法律上は育児休業の対象であったとしても、「適用対象外」との判断から育児休業を取得しなかった労働者も少なくないことがうかがえる。情報の周知を通じて、制度の趣旨に沿った育児休業制度の運用を進めていくことが重要である。

また、育児休業取得者においても、休業期間は法定の「1歳に達するまで」より短い者が半数以上であること、取得者の約80%が育児休業給付金を受給していたが、「短時間パートタイマー」の受給率が他の就業形態と比較して低かった（非受給率が約20%）ことなど、育児休業取得者の分析結果からも今後の課題が示唆される。育児休業給付を受給できなかったのは、勤続年数が短いことや労働時間が短いことによると考えられるが、こうした理由で休業取得をためらうことのないようにすることの重要性も分析結果から示唆される。

もう一つ重要なことは、自分以外に有期契約労働者の育児休業取得者がいるとしている者は取得率が高いことである。第3章では事業所に一人でも育児休業取得者がいるか否かを分析したが、本章の分析結果から、同じ勤務先に育児休業取得者がいることを労働者が知ることによって育児休業が職場に浸透し、一事業所内の休業取得者は増えることが示唆される。有期契約労働者の育児休業が職場に定着するためには、育児休業制度を設けるとともに、取得できる職場であることを労働者に知らせることの重要性が示唆される。

ヒアリング調査から (2)

有期契約労働者の育児休業取得状況

ヒアリング対象企業のうち、直接雇用のパートタイマー（アンケートの「短時間パートタイマー」にあたる）や契約社員（アンケートの「その他パートタイマー・契約社員」にあたる）を育児休業の対象としていた3社は、いずれもアンケート調査で育児休業取得者のいる割合の高かった「卸売・小売業」の小売業に属する。

育児休業取得者数と取得者の特徴

各社の育児休業取得者数と取得者の特徴は表(2)-1のとおりである。各社の2005年4月から調査時点（2006年9月）までの育児休業取得者数は、A社が6名、B社が21名、C社が71名であった。取得者はいずれも女性である。休業取得者の特徴について、これまでの実績からは、各社ともまだ明確な傾向を把握できてはいないが、パートタイマーのなかでも比較的労働時間の長い者が育児休業を取っているとの指摘がされている。

A社の育児休業取得者のうち、契約社員は2名、パートタイマーは4名であるが、パートタイマーでも比較的労働時間が長い者が取得していると報告している。B社は、契約社員9名、パートタイマー12名であるが、B社に勤務するパートタイマーは約半数が比較的労働時間の長い者である。C社のパートタイマーでも比較的労働時間の長い者が取得しており、労働時間の短いパートタイマーは一度退職した後、子育てが一段落した後には再雇用されているのではないかとの報告がされている¹¹。

育児休業を取得しにくい状況

3社のいずれも、「有期契約労働者だから育児休業取得しにくい」ということはないという。3社のいずれの就業形態においても、特段の事情がない限り契約更新を繰り返している。また、処遇の面でも、各社それぞれに正社員と有期契約労働者の均衡処遇を進めている。これに加えて、有期契約労働者も恒常的な業務を担当しており、その業務に正社員との共通性があることも、A社・B社・C社に共通する特徴である。

A社とB社は、元来正社員の女性比率が高く、正社員には育児休業が浸透しているため、「出産したら育児休業を取るのが当たり前」という雰囲気があるという。A社・B社とも、正社員と有期契約労働者の職域が区別されてはいるが、売場での販売など、共通する担当業務もあり、正社員と有期契約労働者が一緒に働くことが常態になっている。こうした状況か

¹¹ 正社員の労働時間は月160時間なので、有期契約労働者で月100～160時間で正社員に近い働き方をしている月給制の人が事実上対象となっているとの指摘もあった。

表(2)-1 有期契約労働者の育児休業取得者数とその特徴

	就業形態	2005年4月以後の 育児休業取得者数 ※すべて女性	育児休業取得者数の特徴
A社	契約社員 パートタイマー	6名	<p>取得者6名はいずれも販売員であり、契約社員が2名、パートタイマーが4名。 うち2名は契約社員として復職している。残りの4名は現在取得中である。パートタイマーでも労働時間が長い者が取得している。 有期契約労働者の休業取得者は今後増える見通し。現行の雇用区分になったのは8年前で契約社員は年齢が若い。そのため 契約社員は、これから結婚・出産を迎える従業員が多い。</p>
B社	契約社員 パートタイマー	21名	<p>取得者21名の内訳は、契約社員が9名、パートタイマーが12名である。復職者は5名で、残りの16名は現在取得中である。まだ有期契約労働者で育児休業取得が多くないので、特徴と言えるほどのものはない。ただ、管理部門の契約社員が7名、販売職のパートタイマーが10名と、販売部門の契約社員と管理部門のパートタイマーに比べて、休業取得者が多い結果となっている。 契約社員には、今後結婚や出産をする女性（20～30代）が多いため、今後増える見通しをもっている。パートタイマーは育児が一段落した人（40代）が多く、これからはあまり増えないと予想している。情報の周知徹底については、組合の協力で職場会の場、社内報、説明会でのアナウンスなどを実施している。</p>
C社	パートタイマー	71名	<p>取得者71名のうちパートタイマーが69名。薬剤師等の専門職型契約社員で取得した者も2名いる。2005年3月以前に育児休業を取得した有期契約労働者は8名。男性の取得者はいなかった。取得者の内訳は、パートタイマーが6名、薬剤師等の専門職型契約社員が1名。 労働時間が比較的長い有期契約労働者が取得している。地域的な特性は特にない。2005年4月の対象拡大時に、社内ニュースで告知を行ったため、制度が周知され、それ以前と比べて取得者は増えている。とはいえ、法改正後の新しい制度の制定によって取得者が増えたという実感はない。当社は、勤務時間が夜遅い時間帯（夜10時頃閉店）、土・日・祝日勤務があるので、その後の育児勤務の見通しがたたないということが大きいのではないかと思う。 パートタイマーは、45～54歳の比率が高いため、今後、育児休業取得者が右肩上がりに増えていくとは考えにくい。しかし、労働時間が長く、正社員に転換したい、正社員並みに働きたいという、若年層の一部が育児休業を取得している。パートタイマーの中には、正社員になれなかったから、パートタイマーで入り、今後ステップアップしたいという若者もいる。それ以外は、一度退職し、子育てが一段落したら復職するという選択をしている。</p>
D社	登録型派遣	100名	<p>2005年4月より前にも例外的に取得した者がおり、これまでの総数は106名。そのうち休業前と同じ派遣先に復職した労働者が、これまでに8名（うち2005年4月以後は6名）、休業前と別の派遣先に復職した労働者がこれまでに2名（うち2005年4月以後は2名）である、派遣元の契約社員として復職した者がこれまでに2名（うち2005年4月以後は1名）、復職せずに退職した労働者はこれまでに4名（うち2005年4月以後は1名）であり、現在取得中が44名、これから取得する予定の者が46人である。 取得当時の派遣先への通算派遣期間が長い、あるいは、派遣先と良好な関係にある派遣社員が取得しているようだ。そうでない場合はやめているようだ。育児制度が適用される以前において、育児休業を取得した者も、雇用関係は継続した上で取得していた。</p>
E社	登録型派遣	13名	<p>取得者13名の職種別人数は、事務職が12名で、エンジニアが1名。工場スタッフではない。復職状況については、休業前と同じ派遣先に復職した労働者が3名、休業前と別の派遣先に復職した労働者が3名、復職せずに退職した労働者が2名である。派遣以外の雇用形態で復職した労働者はいない。現在取得中の労働者は6名である。 徐々に派遣労働者に育児休業制度は浸透しつつあり、今後も増える見込みである。まだ実績が十分でないのではっきりとしたことはわからないが、特に特徴は見られない。育児休業制度以外の両立支援制度の利用実績は、現在までのところない。</p>

ら、有期契約労働者も育児休業の対象となれば休業取得して当然であるという。B社でパートタイマーとして勤務するFさんは、第1子出産に伴って育児休業を取得したが、元から正社員は育児休業を取るのが当たり前という雰囲気があり、そういう点では、休業取得することに対するためらいは少なかったと、取得当時を振り返っている。C社においても、有期契約だから取得しにくい状況はないという。

ただし、次のようなC社の報告から、有期契約労働者が正社員と同じ業務を担当しているがゆえに、休業取得しにくい状況もあることが示唆される。

前述のようにC社では2005年4月以後、71名の有期契約労働者が育児休業を取得しているが、同じ時期の正社員の育児休業取得者は119名である。この数字だけを見れば、正社員の方が休業取得しているように思える。だが、若い女性従業員の規模を考えれば、正社員の取得者はもっとよいはずであるという。同社では、業態から勤務時間が深夜に及ぶことや、土曜・日曜・祝日も出勤しなければならない。こうした営業形態が、育児との両立困難と正社員には映り、出産で退職する女性が多い要因になっているとC社は見ている。こうした働き方の正社員に比べて、労働時間が短く、仕事の責任も小さいパートタイマーは、休業取得しやすいともいう。しかしながら、同社の職能資格制度では、パートタイマーでも昇級すれば、労働時間は長くなり、正社員と同様に責任のある業務を担当することになる。その結果として、パートタイマーも正社員と同じ問題を抱えることになる。

労働時間や職務内容が正社員に近い働き方の有期契約労働者は、正社員と同じように育児休業を取ることができるが、正社員に働き方が近いがゆえに、仕事と育児の両立の難しさにおいても、正社員と同じ課題を抱えることもあることが示唆される。このようなヒアリング調査の結果を踏まえて、第5章において、労働者のニーズから有期契約労働者の両立支援の課題を明らかにしたい。

派遣労働者の育児休業の課題

アンケート調査では対象外となっているが、ヒアリング調査では派遣労働者の育児休業の現状と課題も報告されている。

まず、基本的な考え方として、ヒアリング対象の派遣元企業であるD社・E社はともに、育児休業による雇用関係の継続は、あくまでも派遣元の責任であり、休業取得の可否は派遣先によらないとしている。たとえ派遣先が派遣労働者の休業取得に難色を示しても、派遣元が派遣労働者との雇用関係を継続すれば問題ないとのことである。

そして、派遣労働者の育児休業取得が円滑に進むために、派遣先への休業の申し出や休業中の代替要員の確保などの対応を派遣元企業が行っている。これにより、派遣労働者は育児休業を取得しにくい状況を回避することができる。この点では直接雇用の労働者に比べて育児休業を取得しやすいといえる。

派遣元企業D社の派遣労働者のGさんは、第1子出産時に育児休業を取得したが、派遣

先には育児休業取得の前例がなく、育児休業制度の規定もなかったために、休業取得の難しい場面に直面している。だが、D社の担当者を通じて休業取得申請をしたことで、円滑に休業取得できた。その結果、派遣先の女性職員からも「前例ができた」と歓迎されたという。Gさんの休業中は代替要員が派遣されていた。D社のみならず、E社においても、派遣労働者の休業取得に当たっては、派遣先からの要請にもとづいて代替要員を派遣している。

その一方で、派遣労働者では、派遣契約の不安定性から雇用の継続が難しくなることもD社・E社の報告から示唆される。ヒアリングでは次の2点が報告されている。

一つは、育児休業を取得できても、同じ派遣先に復職できるとは限らないことである。労働者派遣法で派遣労働者の特定は禁止されているため、派遣先は出産・育児を理由に労働者の派遣を拒否することはできない。しかし、E社では、派遣労働者の出産に伴って、派遣先から派遣契約自体を打ち切られたことがあるという。これにより、派遣労働者個人も同じ派遣先には復職できなくなる。D社も、育児休業からの復職時に派遣先がなかった労働者を契約社員として一時的に直接雇用することで、雇用関係を継続したことがある。

もう一つ、派遣労働者の雇用継続が困難になる局面として、E社は、産前休業に入る前の妊娠中に派遣期間が終了した場合を報告している。この場合、派遣労働者の健康の面からも新たな派遣先に派遣することは難しい。だが、派遣労働者と派遣元企業との雇用関係は、派遣されている限りで継続しているため、出産前及び休業後に派遣先がなくなってしまうと、派遣労働者は雇用継続できなくなる。こうした事態に直面したE社は、一時的に派遣元で直接雇用するなど、急場凌ぎの対応が取っている。裏を返せば、そうした対応を派遣元が取らなければ、派遣労働者は退職せざるを得ない。

要するに、派遣労働者は、派遣契約が継続している限りでは、直接雇用の労働者に比べて育児休業を取得しやすいが、そもそもの雇用の不安定性により、妊娠・出産・育児の過程で派遣契約が終了・解除されれば、雇用継続は難しくなるといえる。

第5章 育児休業取得希望と育児期の就業希望 —労働者調査から—

1 はじめに

これまで有期契約労働者の育児休業取得状況について分析した結果から、継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得していること、なかでも同じ職場の正社員に近い働き方の有期契約労働者において育児休業取得者の割合は高いことが明らかとなった。また、法改正以後の出産者を対象とした第4章の分析結果によれば、育児休業を取得していなかったら退職していたという労働者も少なくない。有期契約労働者が育児休業の対象となったことにより、出産・育児期に雇用継続する有期契約労働者は増えつつあることがうかがえる。

ただし、第4章の分析対象は、育児休業取得の有無にかかわらず、現状において出産後も雇用を継続している有期契約労働者である。育児休業を取らなくても退職を回避できた者も少なくない。従来は産前産後休業のみで復職していた労働者が育児休業も取るようになっただけでは、育児休業取得者が増えても、その目的である雇用継続が増えることは期待できない。育児休業を通じて雇用を継続する有期契約労働者が増えるためには、どのような労働者が出産・育児期に退職しているか、そのような労働者が雇用を継続するためにどのような両立支援の課題があるのかを明らかにする必要がある。

しかしながら、本調査の対象には、現在の勤務先を出産・育児期に退職した労働者は含まれていないため、実際に退職した女性がなぜ退職したのかを分析することはできない。こうしたデータの制約から、今後の出産・育児に関する女性有期契約労働者の育児休業取得希望と育児期の就業希望に着目して、育児休業を通じた雇用継続拡大の課題を検討する¹。

とりわけ重要な課題は、まだ出産を経験していない労働者が、今後出産した場合に必要な両立支援である。第1子の出産を機に約7割の女性が仕事をやめており、これまでも、第1子の出産・育児期が雇用継続支援の最も重要な課題であった。この点は、新たに育児休業の対象となった有期契約労働者においても変わらない。子どもがいない労働者も含むデータの分析を通じて、どのような労働者の育児休業ニーズに応えることが重要であるのか、育児期に雇用継続する有期契約労働者が増えるために、育児休業とともに、どのような両立支援の課題があるのかを、労働者の主観的なニーズから明らかにしたい²。

¹ 以下では、「雇用継続希望」と「就業希望」という2つの用語を使用しているが、「雇用継続」は特定の企業や事業所（調査票では現在の勤務先）との雇用関係が継続することを指し、「就業」という場合は、特定の企業や事業所にかかわらず、就業することを指している。なお、研究の目的にしたがって、「就業」という場合も、自営業や家族従業員など雇用以外の就業形態は含めず、雇用就業に焦点を当てている。

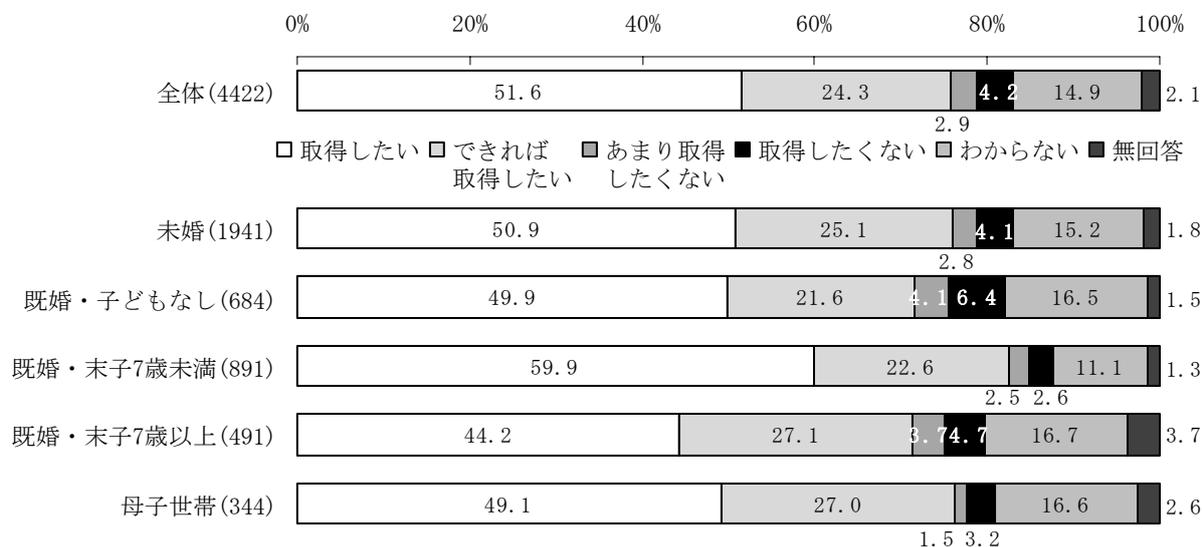
² 本調査では、子どもがいない労働者も今後子どもを持った場合を想定して、育児休業取得希望や育児期の就業希望、正社員転換希望を回答している。だが、永瀬（2002）、酒井・樋口（2005）、労働政策研究・研修機構（2007b）が指摘しているように、未婚女性における非正規雇用の拡大は結婚や出産をするか否かの選択にも影響している。非正規雇用の未婚女性が結婚し出産もするための支援については、今後の課題としたい。

2 育児休業取得希望

育児休業取得希望から検討しよう³。図 5-2-1 は、上段に全体の集計結果、下段にライフステージ別の集計結果を示している。

全体としては、「取得したい」が 51.6%、「できれば取得したい」が 24.3%と、両方を合計した育児休業取得希望は約 75%とかなり高い割合を示している。ライフステージ別に見ると、「既婚・末子 7 歳未満」で約 80%にも達するが、「取得したい」「できれば取得したい」の合計はどのライフステージでも 70%を超えており、ライフステージを問わず、育児休業取得希望は高い。また、図表は割愛するが、就業形態、職種、職務内容の正社員との類似性、労働時間のいずれの観点からみても育児休業取得希望は高い。

図5-2-1 ライフステージ別 育児休業取得希望



そして、出産というライフイベントを間近に感じている労働者ほど、育児休業取得希望は高い。図 5-2-2 に今後の出産希望（子どもを持ちたいかどうか）別⁴に育児休業取得希望を示す。子どもを持ちたいかどうかの希望別では、子どもを持ちたい希望が高い（あるいは、出産の現実性が高い）人ほど、取得を希望する傾向が見られる。また、子どもを持ちたい希望が低い人ほど、「取得したくない」の割合が高くなるのではなく、「わからない」という回答が高くなる傾向が見られる。本調査の対象は 40 歳未満であるため、「持ちたくない」という層においても、今後、気持ちが変われば出産する可能性は高い。「持ちたくない」においても約 6 割に育児休業取得希望があるのは、そうした調査対象の特徴によると考えられる。

また、図 5-2-3 には、子の有無を分けて今後の出産希望別の育児休業取得希望を示している。「取得したい」の割合は、現在の子の有無にかかわらず、子どもを持ちたい希望が高い（あ

³ 今後、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業を取得したいかの質問に、「取得したい」「できれば取得したい」「あまり取得したくない」「取得したくない」「わからない」から 1 つ選択する形式をとっている。

⁴ 今後、お子さんを持ちたいどうかを、お子さんがいる方は今後さらに持ちたいかを尋ね、「近いうちに持ちたい」「いつかは持ちたい」「持ちたくない」「現在妊娠している」「わからない」から 1 つ選んでもらっている。

るいは、出産の現実性が高い) 人ほど高い。出産・育児期に退職する女性は第1子の出産時において最も多いことは、これまで多くの研究で指摘されている。分析結果の「子どもなし」で出産希望がある層は、その第1子を今後出産する可能性が高い。この層においても出産希望が高いほど育児休業取得希望も高く、有期契約労働者が育児休業の対象となったことにより、雇用継続の難しい第1子出産・育児期においても育児休業を取って雇用継続する女性は増えることが期待される。

図5-2-2 今後の出産希望別 育児休業取得希望

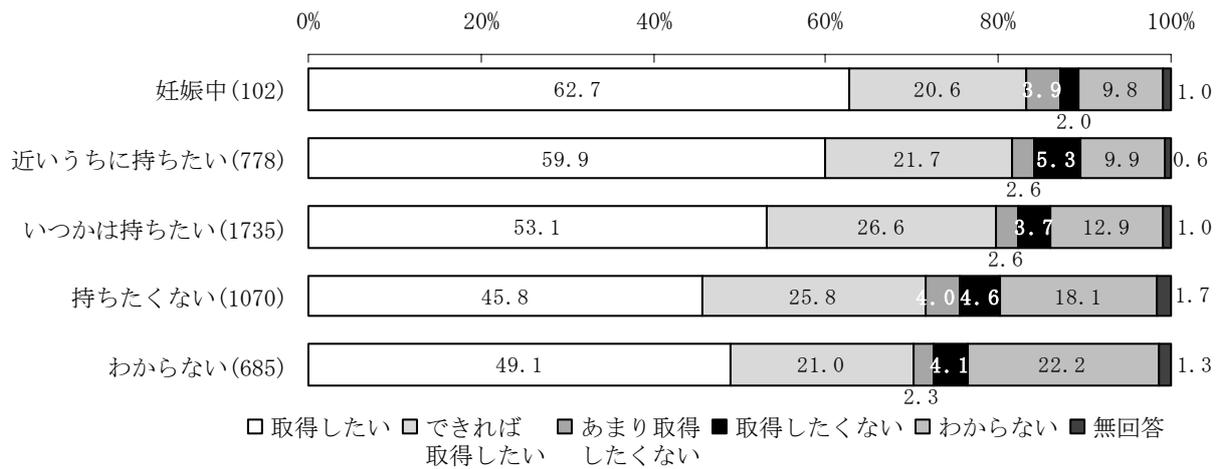


図5-2-3 子の有無・今後の出産希望別 育児休業取得希望

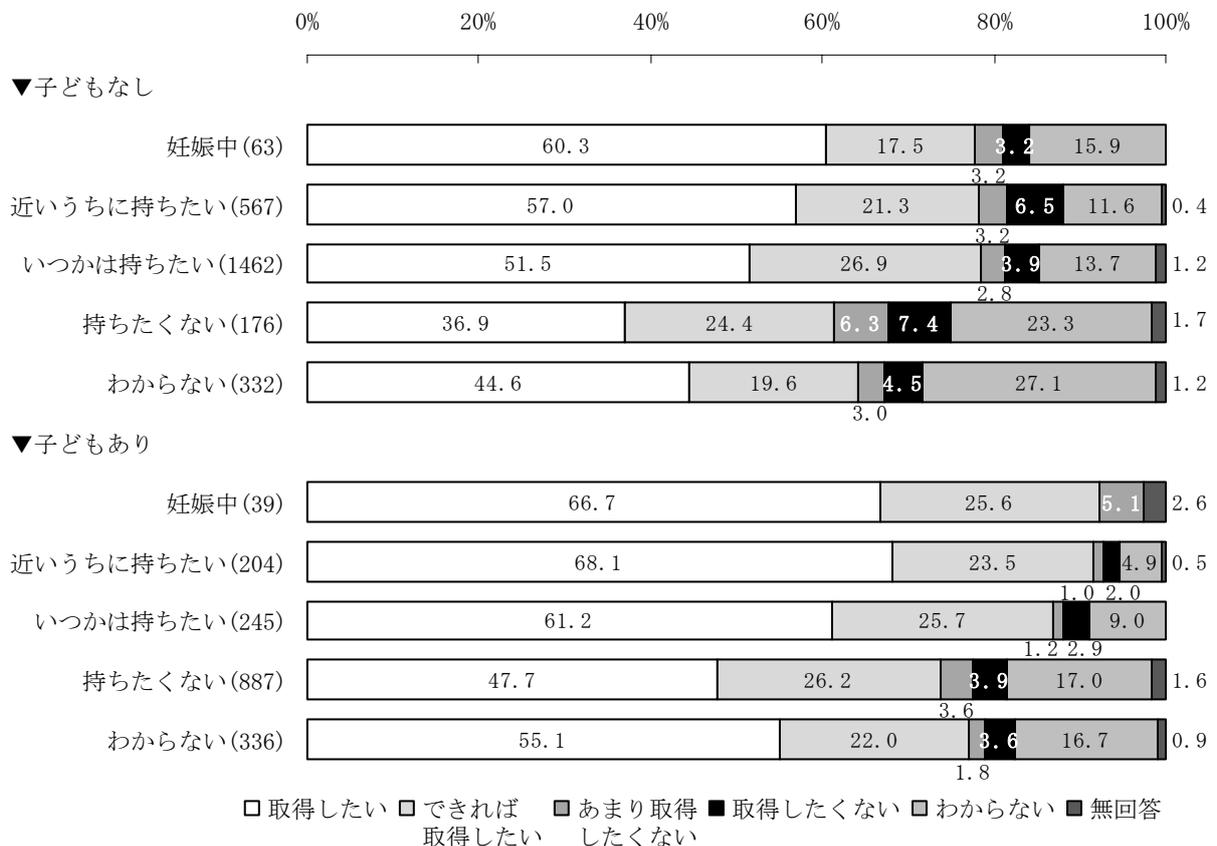


図5-2-4 [30歳以上] ライフステージ別 育児休業取得希望

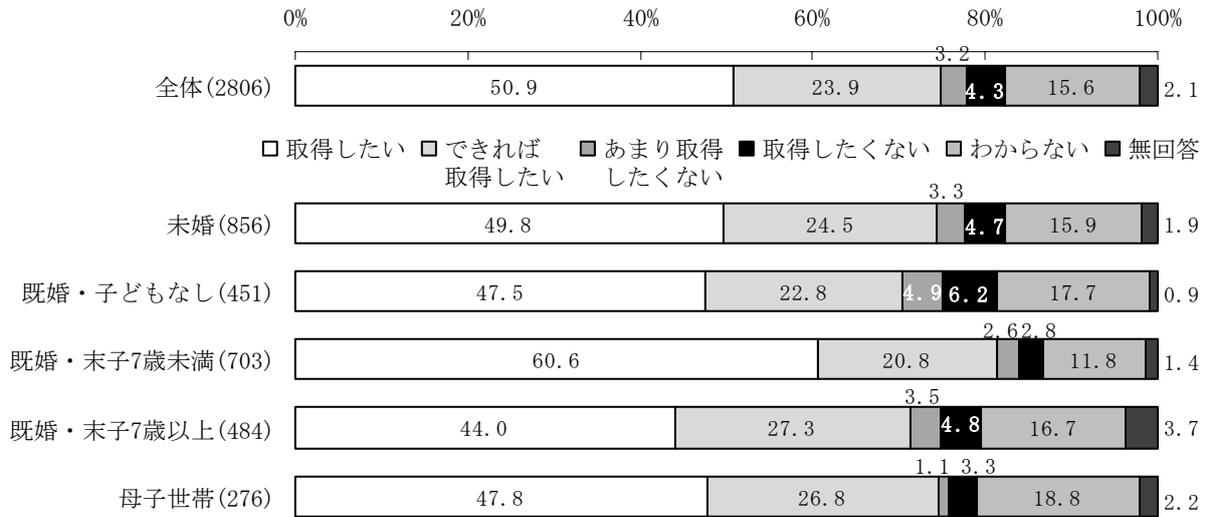
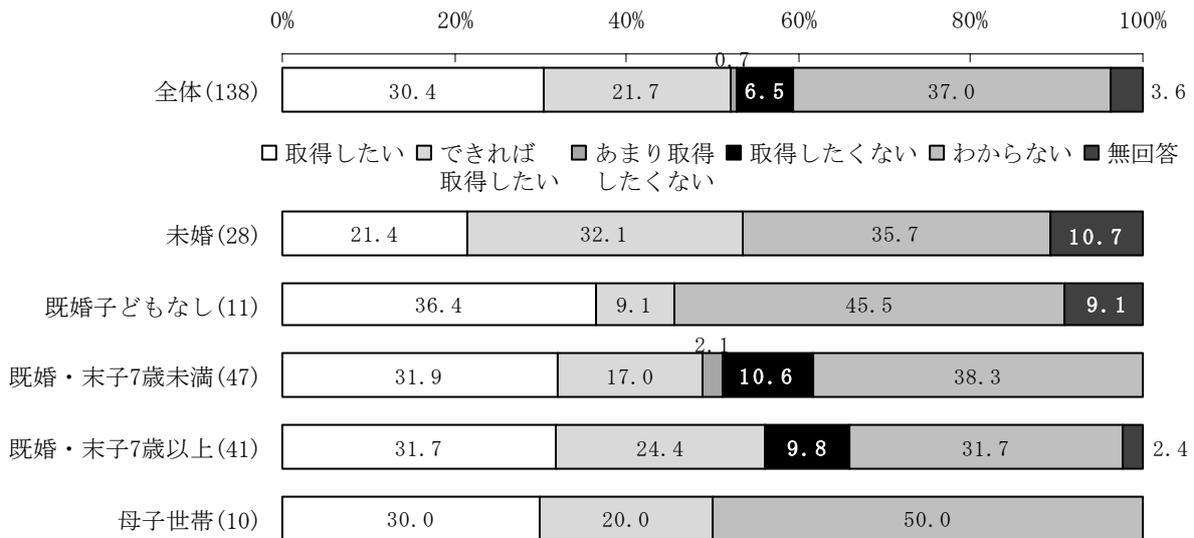


図5-2-5 [仕事と生活調査] ライフステージ別 育児休業取得希望



ただし、本調査は、事業所調査の対象事業所を経由して調査票を配付していることに注意する必要がある。回答者は、育児休業への関心が高い者に偏っている可能性があるのだ。調査目的が「有期契約労働者の育児休業」であることも明らかであるため、回答者がより積極的な意思を表明した可能性もある。そこで、30～54歳の男女を無作為抽出した全国調査である「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）の非正規雇用労働者の育児休業取得希望と比較しよう⁵。本調査30歳以上の労働者の結果を図5-2-4、「仕事と生活調査」の30～39歳の非正規労働者（n=138）の結果を図5-2-5に示す。

30～39歳全体の結果においても、ライフステージ別の結果においても、本調査のほうが育

⁵ 「仕事と生活調査」調査票の「パート・アルバイト・臨時・契約社員」と「派遣社員」を非正規労働者とした。

児休業取得希望はかなり高い。本調査の30歳以上のサンプルだけ取り出した結果(図5-2-2)は、全体の結果(図5-2-1)とほとんど変わらず、「取得したい」と「できれば取得したい」を合計した育児休業取得希望は約75%とかなり高い。図5-2-2が示していたように、出産を間近のライフイベントと感じるほど育児休業取得機希望は高いと考えれば、女性の出産年齢が上昇している今日、30歳以上でとりわけ育児休業への関心が高いことは納得できる。その一方で、「仕事と生活調査」では、「取得したい」と「できれば取得したい」を合計した育児休業取得希望は約50%程度に過ぎない。だが、「仕事と生活調査」で取得したくないという希望が多いのかといえれば必ずしもそうではない。取得したくないという回答でなく「わからない」という回答が30%以上を占めているが特徴的である。

以上の比較結果から、労働者調査データにおいては、少なくとも30歳以上に関しては、育児休業取得希望がかなり高くなっていることが確認できる。しかし、「仕事と生活調査」は改正育児・介護休業法施行直後の2005年6月に実施されており、まだ有期契約労働者が育児休業の対象となったことが広くは知られていなかった可能性が高い。法改正から調査時点までの約2年間に有期契約労働者の育児休業制度の周知が進んだために、当時は「わからない」としていた労働者が「取得したい」あるいは「できれば取得したい」と取得希望をもつようになったと考えることもできる。

有期契約労働者は育児休業の対象外であったとはいえ、1992年に育児休業法が施行されてすでに15年が経つ。今日、仕事と育児の両立支援の柱として、育児休業制度は広く知られるようになってきている。改正育児・介護休業法で新たに育児休業の対象となった有期契約労働者においても、この制度への関心は高いことがうかがえる。

3 育児期の就業希望

40歳未満の女性有期契約労働者において育児休業取得希望は高い。その希望に沿って、有期契約労働者の育児休業取得を進めれば、出産・育児期に退職する労働者が少なくなるはずである。ところが、育児休業の目的である雇用継続については、ライフステージや働き方によって、様々な希望があることを次に示そう。

労働者調査では、育児期の就業希望を尋ねている。具体的には、子育てをしながら、現在の勤務先で勤めつづけることについて、「子育てをしながら、現在の勤務先に勤めつづけたい」(以下、「現在の勤務先」と略記)、「子育てをしやすい別の勤務先に変わりたい」(以下、「別の勤務先」と略記)、「仕事をやめて子育てに専念したい」(以下、「子育てに専念」と略記)、「わからない」から1つを選択してもらっている⁶。これらのうち、「現在の勤務先」と「別の勤務先」のいずれかに回答した者は、子育てしながら就業することを希望している。そこ

⁶ 子どもがいない労働者には、今後出産した場合を想定して質問している。質問文は巻末労働者調査票を参照。

で、仕事をやめて子育てに専念するか、子育てをしながら仕事をするかの選択を議論する際には、この二つを「就業希望」として一括りにする⁷。

就業希望の回答の分布をみると(図 5-3-1)、「現在の勤務先」が 40.8%と最も割合が高く、次に「別の勤務先」が 18.7%と続く。非就業希望である「子育てに専念」が 17.6%、「わからない」が 21.4%となっている。「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合計した就業希望者の割合は約 60%を占めており、就業希望の割合は高いといえる。また、「別の勤務先」でというより、「現在の勤務先」で継続したいという希望のほうが高くなっている。

しかし、この就業希望はライフステージによって大きく異なっている。図 5-3-2 にその結果を示す。このデータで最も多い「未婚」の労働者では、「現在の勤務先」が 20.7%、「別の勤務先」が 24.5%と、両方をあわせた就業希望者の割合は 50%に満たない。「子育てに専念」が 26.0%、「わからない」が 27.9%と、4つの回答にそれぞれに希望が分かれている。

「既婚・子どもなし」の労働者では、「未婚」と比べて、「現在の勤務先」が 35.7%と高くなり、「別の勤務先」「子育てに専念」「わからない」がやや低くなっているが、「現在の勤務先」と「別の勤務先」の両方をあわせた就業希望者は 50%を超えている。このように、子どもがいない労働者では、就業希望の回答は比較的分散している。この層は、まだ就業継続に関して多様な希望を含んでいることがわかる。

他方、子どもがいる労働者である「既婚・末子 7 歳未満」「既婚・末子 7 歳以上」「母子世帯」において、「現在の勤務先」が、それぞれ順に 70.6%、65.2%、56.7%である。割合の高低があるが、子どもがいない労働者に比べて、明らかにその割合が高くなっている。また、「別の勤務先」「子育てに専念」「わからない」も高低の差はあるが、それぞれ一定程度の希望がある。

ただし、この結果の解釈にあたっては、本調査の対象に退職者が入っていないことに留意する必要がある。子どもがいる労働者のサンプルには、出産・育児に伴ってすでに退職した者や別の勤務先に移った者は入っていない。すでに子育てをしながら現在の勤務先で就業できている者が回答しているため、「現在の勤務先」が高くなっていると考えることができる。これに対して、未婚者には、今後の結婚や出産に伴って退職する可能性の高い者も含まれている。「既婚・子どもなし」の労働者にも、今後の出産に伴って退職する可能性の高い者が含まれる。まだ子育ての経験がない、これらの層は現在の働き方で子育てと両立できるかわからない。「子育てに専念」だけでなく「別の勤務先」も、子どもがいる労働者より高くなっているのはそのため、と考えることができる。

⁷ 「現在の勤務先」は調査票の文言に「勤め続けたい」と継続を意味する文言が入っているが、「別の勤務先」は必ずしも継続を意味してはいない。妊娠・出産で一度はやめるが早い時期に別の勤務先に再就職するケースも含まれる文言になっている。そのため、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を一括りにする際は、「就業継続希望」ではなく「就業希望」としている。

図5-3-1 育児期の就業希望

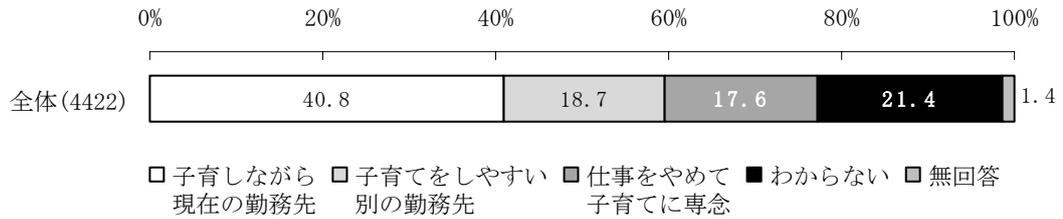
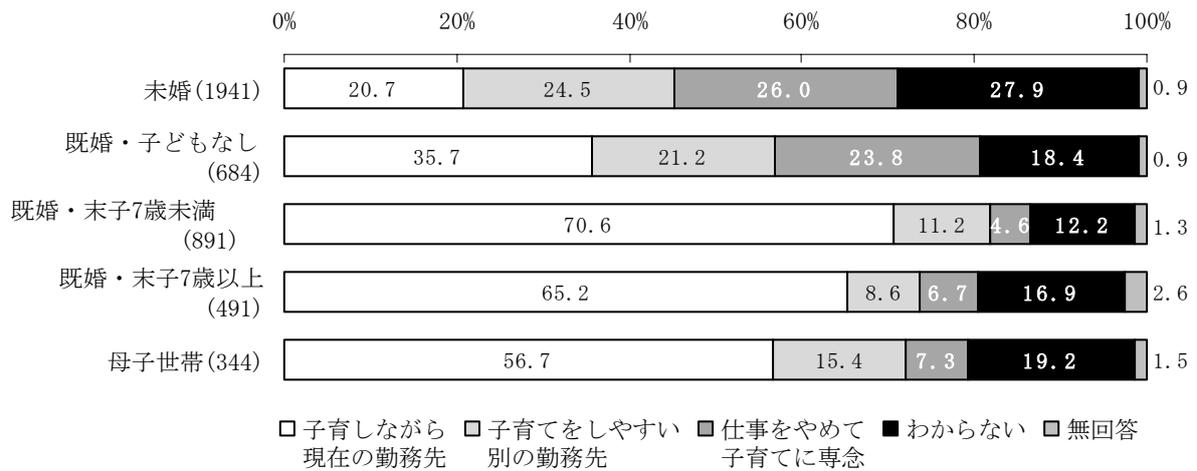


図5-3-2 ライフステージ別 育児期の就業希望 (%)



このように、就業希望は、ライフステージ、特に子どもの有無によって大きく異なっている。そのため、以下の分析でも子の有無で分けることにする。さらに、このデータでは「未婚」の労働者が比較的多く含まれているため、ライフステージを「未婚」、「既婚・子どもなし」、「既婚・子どもあり」（「既婚・末子7歳未満」、「既婚・末子7歳未満」、「既婚・末子年齢不明⁸」、「母子世帯」を統合）の3つに分けて検討していくことにする。

なかでも重要なのは、「未婚」と「既婚・子どもなし」の労働者の就業希望である。日本では第1子出産を機に約7割の労働者が退職しており、第1子出産が就業継続するか否かの大きな分岐点となっている。「未婚」と「既婚・子どもなし」の就業希望の分析を通じて、今後この層が、第1子を出産したときに雇用継続できる両立支援の課題を明らかにすることが、以下の分析の主たる課題である。

4 育児休業取得希望と育児期の就業希望

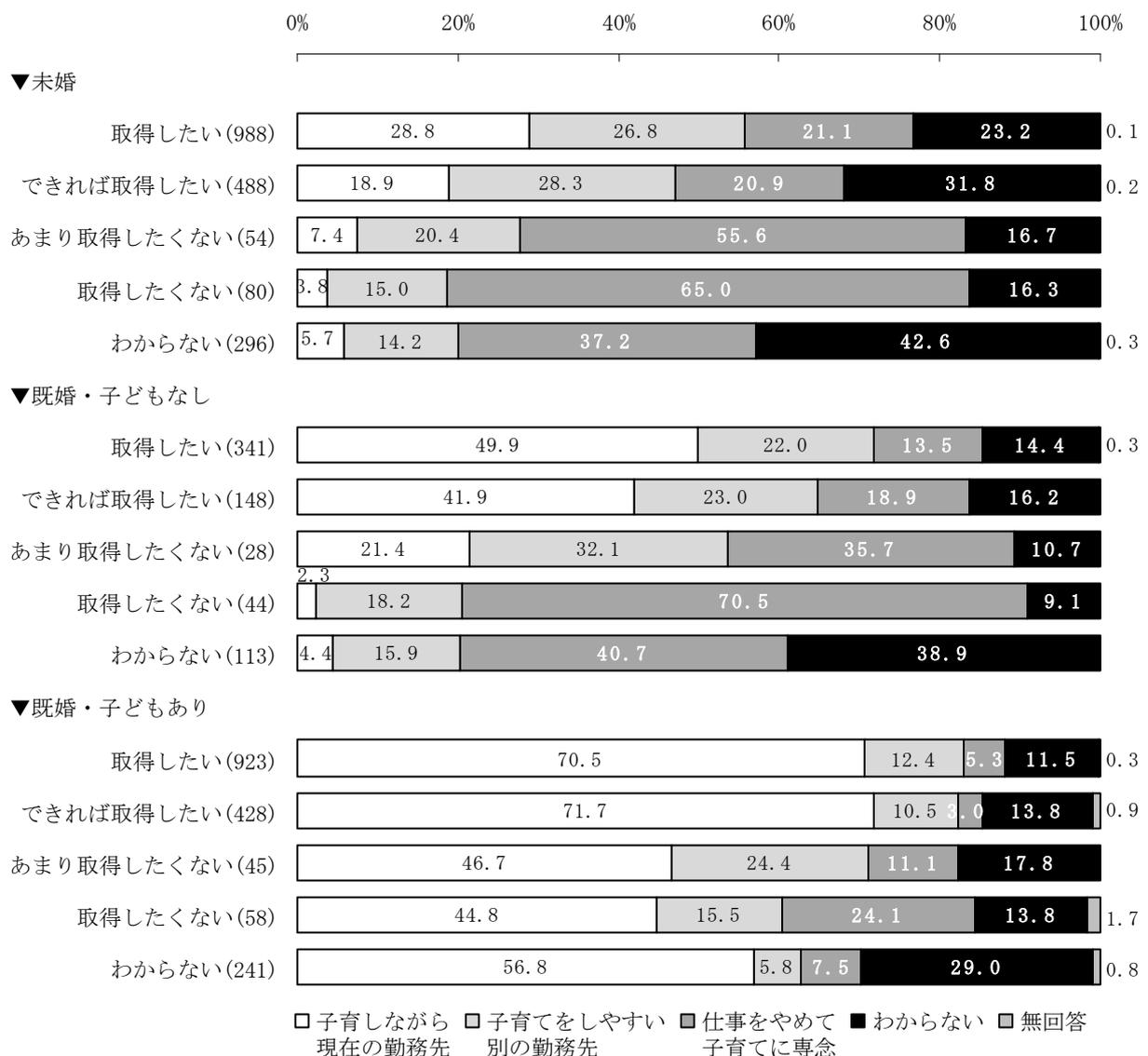
まず、育児休業取得希望と育児期の就業希望の関係を確認しておこう。図5-4-1は3つのライフステージ別に分けた上で、さらに育児休業取得希望別に就業希望を集計した三重クロ

⁸ 「既婚・末子年齢不明」は図5-3-1の「全体(n=4422)」には含まれているが、図5-3-2ライフステージ別の集計のカテゴリーとしては表示していない。「既婚・末子年齢不明」も他の子どもありの層と同じ傾向を示しているため、カテゴリーを統合する際には、「既婚・末子年齢不明」も「既婚・子どもあり」に含めた。

ス集計の結果である。ライフステージによる違いが大きいことは一見してわかる。ここでは各ライフステージ別の、育児休業取得希望の回答別の結果に着目する。

「未婚」や「既婚・子どもなし」では、育児休業を「取得したい」とする労働者において「現在の勤務先」の割合は最も高く、「できれば取得したい」が次に高い。「現在の勤務先」が最も低いのは、「わからない」を除けば、「取得したくない」である。つまり、育児休業取得をより強く希望している（「取得したい」）労働者ほど、「現在の勤務先」の割合が高い傾向になっている。「既婚・子どもあり」においても、育児休業取得希望がある層（「取得したい」と「できれば取得したい」）と希望がない層（「あまり取得したくない」と「取得したくない」）を比較すると、取得希望がある方が「現在の勤務先」は高いが、「取得したい」と「できれば取得したい」の間での差はほとんどなく、「あまり取得したくない」と「取得したくない」の差もほとんどない。

図5-4-1 ライフステージ・育児休業取得希望別 育児期の就業希望



このように、いずれのライフステージにおいても、育児休業取得希望がある層は、「現在の勤務先」の割合が高い。この点では、育児休業取得を希望する者に育児休業取得を認めれば、雇用継続する女性は増えると考えることができる。

しかしながら、「未婚」と「既婚・子どもなし」には、育児休業取得希望はあるが、「現在の勤務先」との希望は持っていない労働者も少なくない。とりわけ検討すべきは「別の勤務先」が20%を超えており、「既婚・子どもあり」に比べて顕著に高いことである。この層は子育てをしながら就業する意思はあるが、現在の勤務先での雇用継続は望んでいない。現在の働き方では、育児休業を取ることができたとしても、復職後に子育てと両立することが難しいと感じているのではないか。この観点から、有期契約労働者の働き方と育児期の就業希望の関係を次に分析しよう。

5 働き方と育児期の就業希望－仕事内容・労働時間・正社員転換希望に着目して－

(1) 更新見込み別

現在の勤務先での雇用継続希望において、まず関係を明らかにしておくべきは、現在の勤務先でどの程度継続的に雇用される見込みがあるかである。そこで、現在の契約期間満了後の更新見込みと就業希望の関係を分析しよう。図5-5-1は、ライフステージ別に「希望すれば更新できる」との見込みをもつ者と、「更新できるかわからない・更新のない契約である」としている者の就業希望を比較した結果である。

図5-5-1 ライフステージ・契約更新見込み別 育児期の就業希望

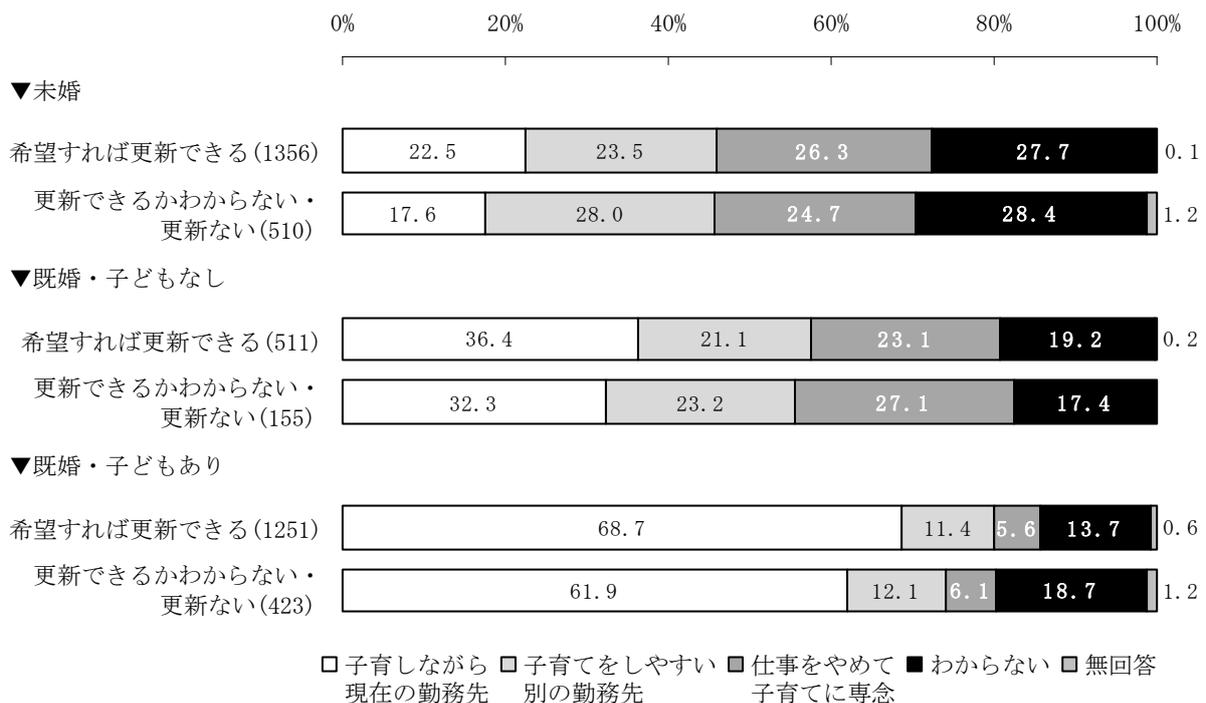
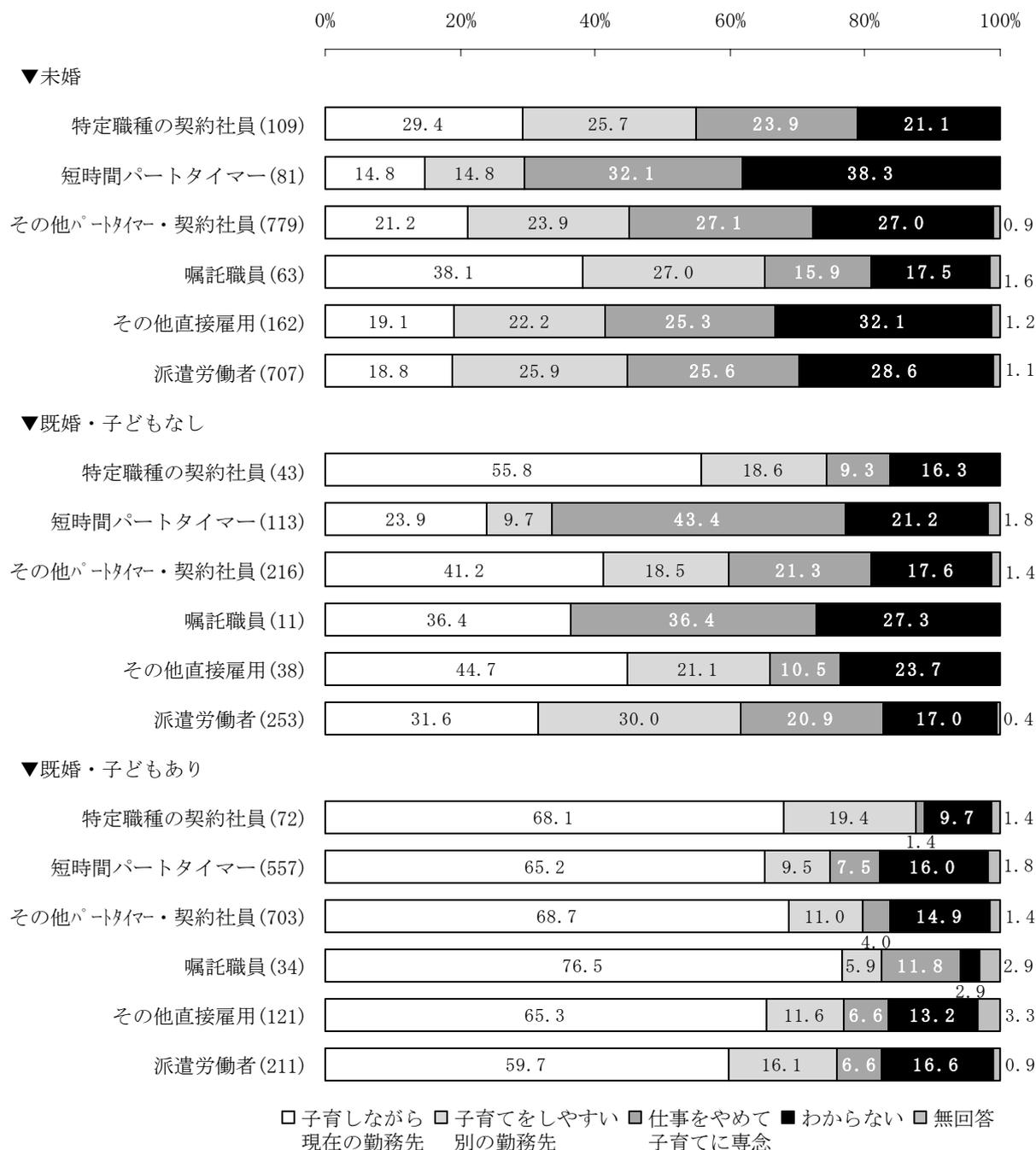


図5-5-2 ライフステージ・就業形態別 育児期の就業希望



「未婚」からみよう。「現在の勤務先」は「希望すれば更新できる」の方が高い。これに対して、「別の勤務先」と「子育てに専念」の割合は更新見込みによる差がほとんどない。同様の傾向は、「既婚・子どもなし」と「既婚・子どもあり」でも示されており、いずれのライフステージにおいても、「希望すれば更新できる」との見込みをもっている方が「現在の勤務先」の割合は高い。だが、子どものいない「未婚」と「既婚・子どもなし」においては、「希望すれば更新できる」見込みの者においても、約2割は「別の勤務先」を希望していることも見逃せない。「子育てに専念」も更新見込みにかかわらず、「未婚」と「既婚・子どもなし」に

においては約2割いる。育児期に仕事をしたいか、さらに現在の勤務先に留まりたいかの希望は、単に、雇用が継続する見込みがあるだけでなく、様々な就業環境要因が関係している可能性がある。子育てと両立できる見通しをもてる働き方であるか否かが関係しているのではないか。この観点から、次に就業形態と育児期の就業希望の関係を分析しよう。

(2) 就業形態別

図5-5-2は3つのライフステージ別に分けた上で、さらに就業形態別に就業希望を集計した結果である。

「未婚」では、「特定職種の契約社員」や「嘱託社員」で、「現在の勤務先」と「別の勤務先」の希望が両方とも高い。その結果、それらを合わせた就業希望の割合が高い傾向が見られる。特に「現在の勤務先」は、「特定職種の契約社員」で29.4%、「嘱託社員」で38.1%と高い。その反対に、「短時間パートタイマー」は、「現在の勤務先」が14.8%と未婚の就業形態の中では最も希望が低く、「子育てに専念」が32.1%と最も高い。

「既婚・子どもなし」でも、基本的に未婚と同様の傾向が見られる。「特定職種の契約社員」や「嘱託社員」で、「現在の勤務先」と「別の勤務先」の両方の希望が高い。

「既婚・子どもあり」では、比較的どの就業形態でも「現在の勤務先」の希望が高く、各就業形態間の差は小さいが、やはり「特定職種の契約社員」と「嘱託社員」で希望がやや高い。「短時間パートタイマー」は、「未婚」や「既婚・子どもなし」とは異なり、「現在の勤務先」が65.2%とそれほど低くない。「既婚・子どもあり」で「現在の勤務先」が最も低いのは「派遣労働者」で、約60%となっている。

(3) 職種別

図5-5-3は3つのライフステージを職種別⁹に分けて就業希望を集計した結果である。

「未婚」では、「管理、専門・技術」で「現在の勤務先」33.1%、「別の勤務先」22.3%と就業希望が高いほかは、職種による大きな違いはないといえる。「既婚・子どもなし」では、「管理、専門・技術」や「運輸・通信、技能工・労務、農林」で「現在の勤務先」の割合が高い。

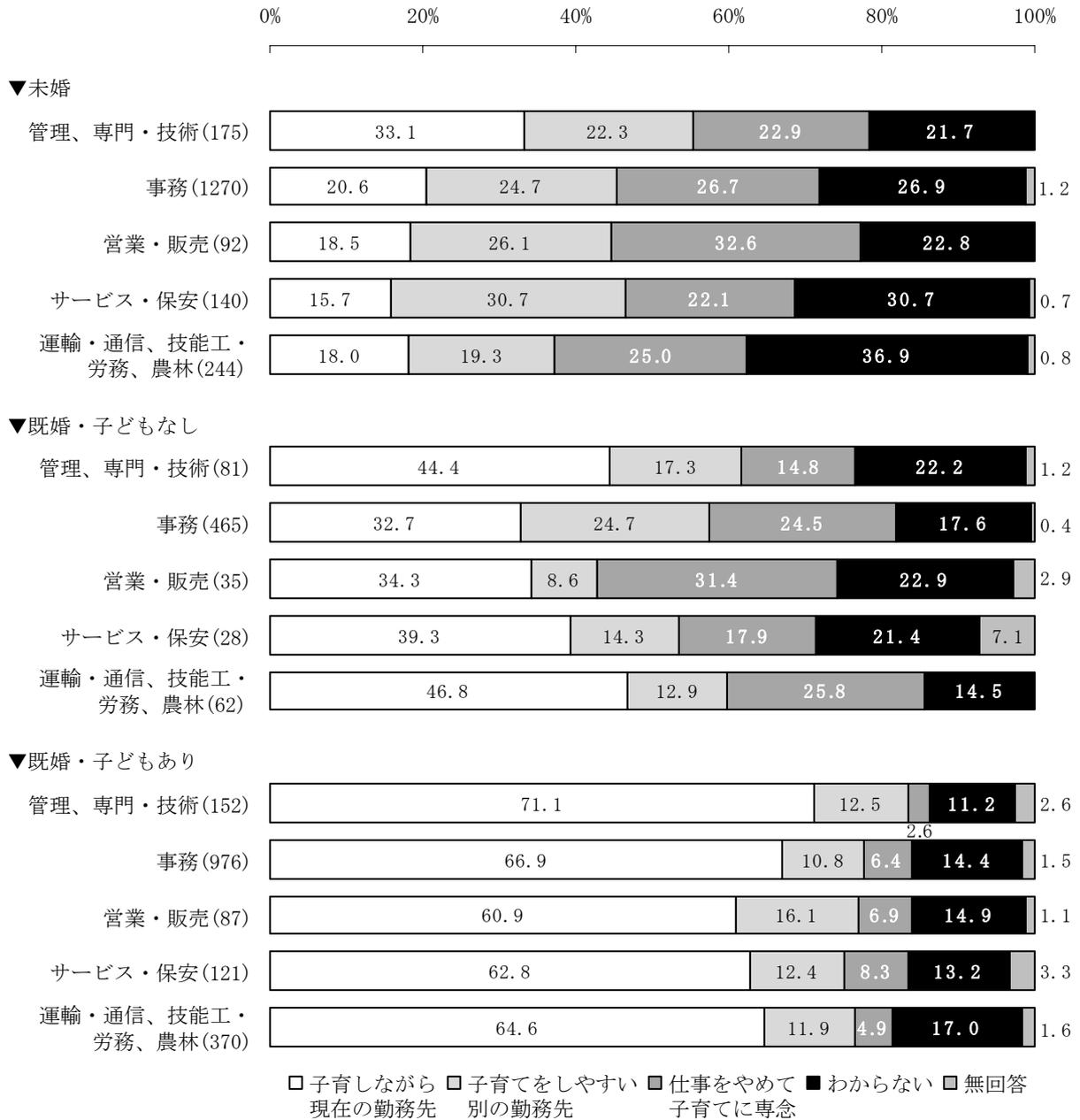
また「事務」では、「別の勤務先」の割合が高い。「既婚・子どもあり」でも「管理、専門・技術」で、「現在の勤務先」の希望がやや高いほかは、職種による大きな違いはない。また、「営業・販売」は、どのライフステージにおいても、「子育てに専念」の割合が高いことも指摘できる。

(4) 一般正社員と比べた職務内容の類似性別

図5-5-4は3つのライフステージ別に分けた上で、さらに正社員との職務の類似性別に就

⁹ 職種のカテゴリーでサンプル数が少ないものは他の類似の職種に統合している。

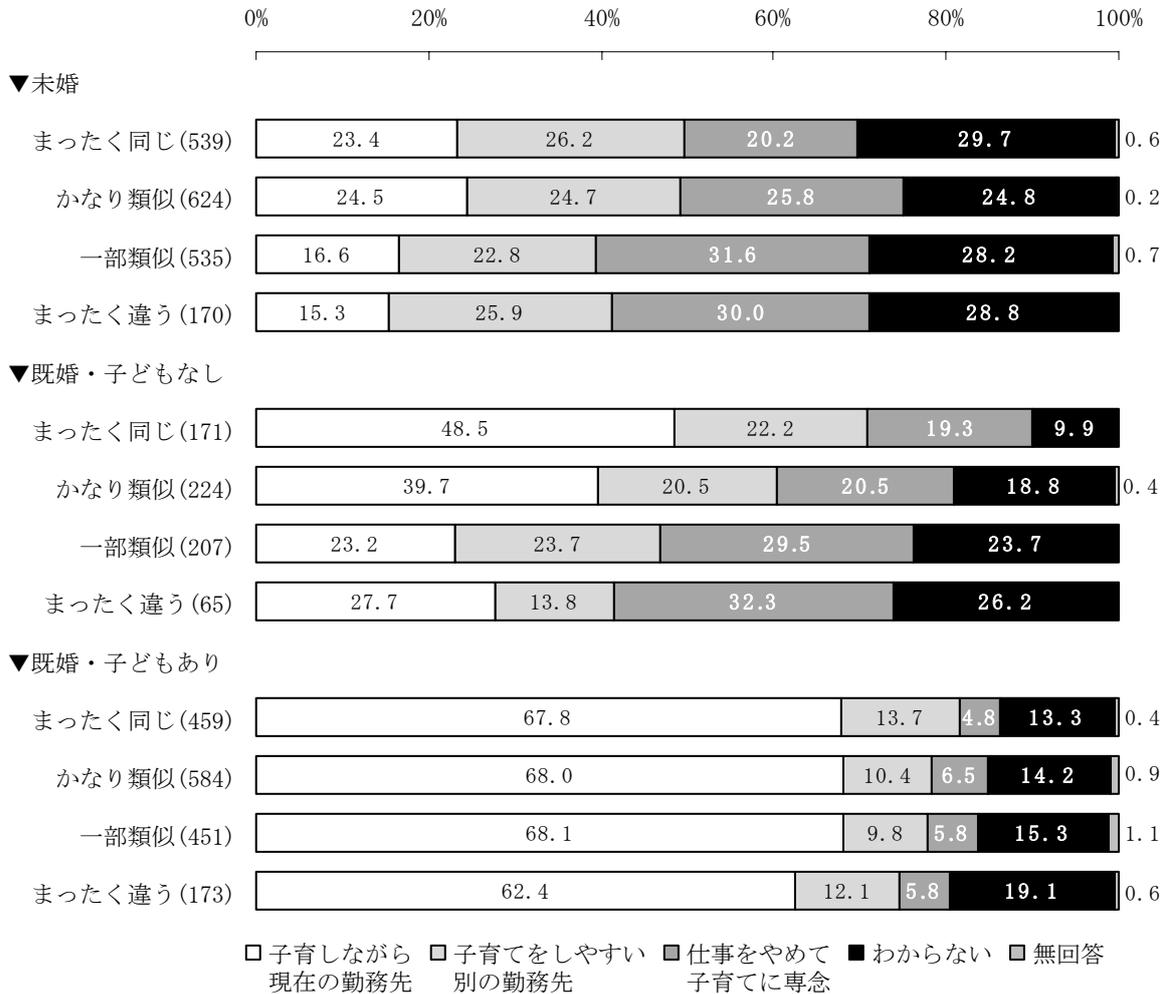
図5-5-3 ライフステージ・職種別 育児期の就業希望



業希望を集計した結果である。

「未婚」では、正社員と比べた職務内容の類似性が「まったく同じ」「かなり類似」で、「一部類似」「まったく類似」よりも「現在の勤務先」の割合がやや高い。「既婚・子どもなし」では、類似性に比例して就業希望が高くなる傾向が見られる。特に「まったく同じ」では、「現在の勤務先」が 48.5%と高い。「既婚・子どもあり」では、類似性による違いは小さいが、類似性が高ければ「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合が高くなる傾向がわずかに見られる。

図5-5-4 ライフステージ・正社員との職務の類似性別 育児期の就業希望



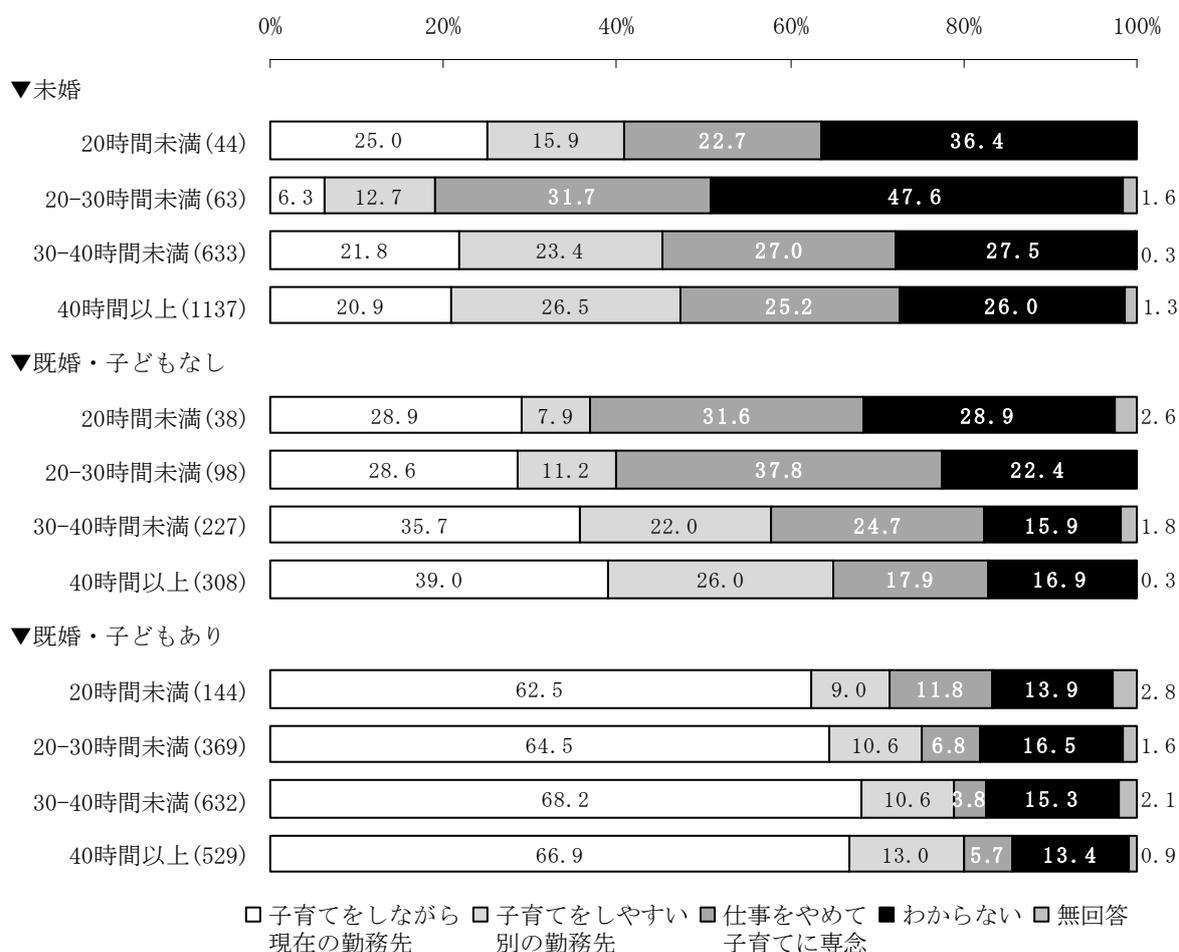
(5) 週実労働時間（残業時間を含む）

図 5-5-5 は 3 つのライフステージ別に分けた上で、さらに週実労働時間（残業時間を含む）別に就業希望を集計した結果である。

「未婚」では、「現在の勤務先」は「20～30 時間未満」で 6.3%と極端に低いですが、それ以外は 20%台でほとんど差がない。「別の勤務先」は、週実労働時間が長くなると高くなる傾向を示している。その結果、両方をあわせた就業希望の割合は、「20～30 時間未満」を除けば、週実労働時間が長くなると高くなる。ただし、週実労働時間 30 時間以上の層は「別の勤務先」の希望が高いことが、ここでは重要である。育児期も仕事は続けたいが、労働時間の長い現在の働き方では子育てと両立できるか不安という労働者の気持ちがかがえる。

同様の傾向は「既婚・子どもなし」でも確認できる。「既婚・子どもなし」において、「現在の勤務先」は「20 時間未満」が 28.9%、「20～30 時間未満」が 28.6%と低いですが、30 時間以上では週実労働時間が長くなると就業希望も高くなっている。しかしながら、「現在の勤務先」とともに、この層でも週実労働時間が長くなるほど、「別の勤務先」が高くなる。やはり労働時間が長くなると子育てとの両立に不安を持つ労働者は増えることがうかがえる。

図5-5-5 ライフステージ・週実労働時間別 育児期の就業希望



「既婚・子どもあり」では、「現在の勤務先」が60%台と希望が高い。週実労働時間が長くなると、「現在の勤務先」と「別の勤務先」がわずかに高くなる傾向は見られるが、「未婚」や「既婚・子どもなし」に比べて、週実労働時間による差は小さい。この層は現状においても子育てをしながら働いている。今後さらに子どもを持つことになっても、現在の働き方で子育てと両立できる見通しを持っている労働者は多いことがうかがえる。

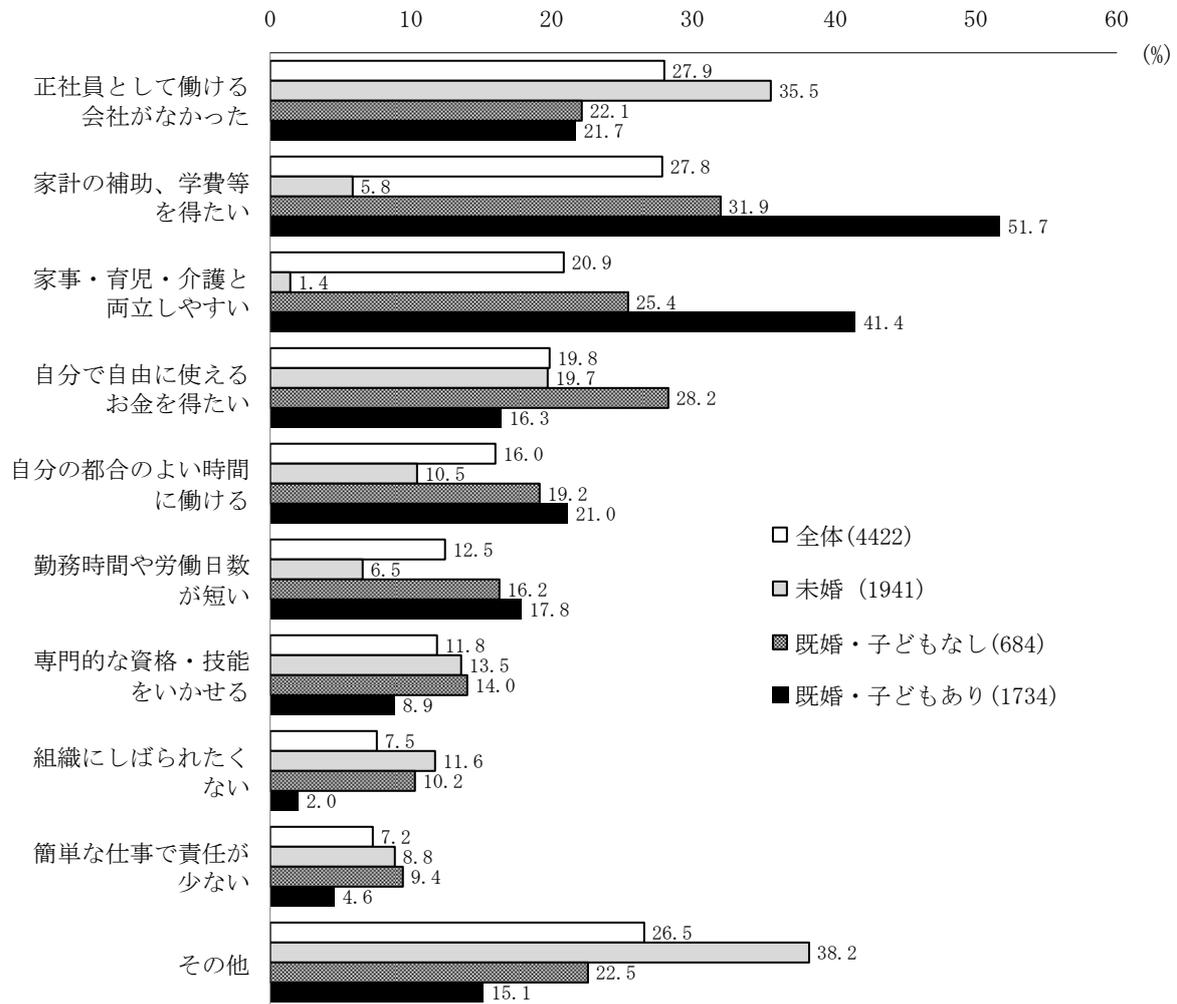
(6) 正社員転換希望別

現在の働き方から育児期の就業希望を分析してきたが、もう一つ、将来のキャリアとして正社員としての就業希望との関係もみておこう。まず正社員として働くことについて、どのくらいの労働者にその希望があるかを分析し、その結果を踏まえて現在の勤務先での正社員転換希望と育児期の就業希望の関係を分析することにする。

まず、現在の就業形態を選択した理由から、どのような有期契約労働者に正社員としての就業希望があるかをみよう。図5-5-6に、現在の就業形態を選択した理由について対象者全体の結果とライフステージ別の結果を示す。

全体では、「正社員として働ける会社があった」が27.9%、「家計の補助、学費等を得た

図5-5-6 ライフステージ別 現在の就業形態を選択した理由 (M. A.)

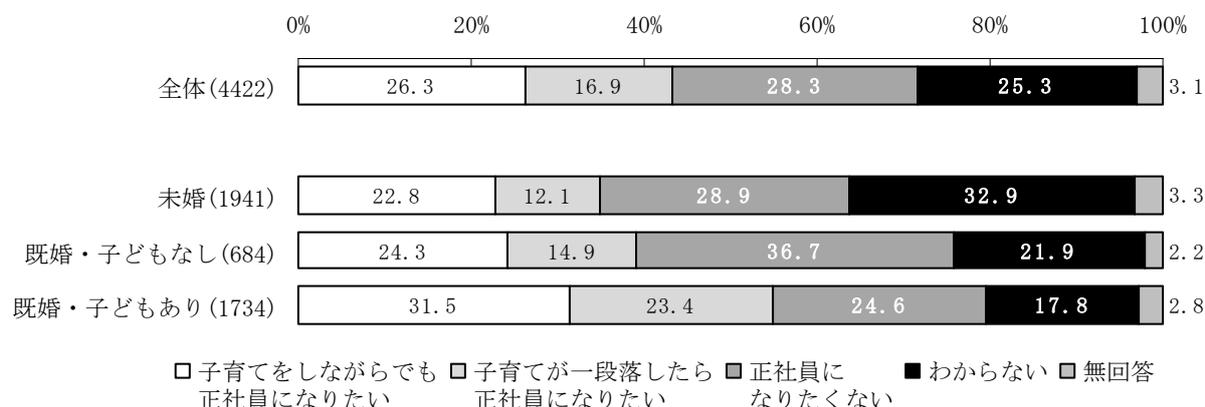


い」が 27.8%であり、この 2 つの理由を挙げる割合が高い¹⁰。これらに次いで「家事・育児・介護と両立しやすい」「自分で自由に使えるお金を得たい」が約 20%と高くなっている。

注目したいのは、ライフステージによって傾向が異なることである。特に「未婚」と「既婚」（「既婚・子どもなし」と「既婚・子どもあり」）で傾向の違いが顕著である。「未婚」においては、「その他」を除く具体的理由のなかで「正社員として働ける会社があった」が最も高く 30%を超えている。これに対して、「既婚」では子の有無にかかわらず、「家計の補助、学費等を得たい」や「家事・育児・介護と両立しやすい」の割合が高い。「既婚」のなかでも、「子どもあり」でその割合は高くなっている。また、「既婚」では、「自分の都合によい時間に働ける」「勤務時間や労働日数が少ない」を挙げる割合も「未婚」に比べて高い。既婚者の

¹⁰ 巻末の集計表に示しているが、就業形態別では「短時間パートタイマー」において、「家計の補助、学費等を得たい」の割合が 51.3%と高い。これに対して、「正社員として働ける会社があった」は「その他パートタイマー・契約社員」と「派遣労働者」において高く、その割合はどちらの就業形態でも 3 割を超えている。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省）の 1994（平成 6）年、1999（平成 11）年、2003（平成 15）年の 15～34 歳（学生除く）の非正規雇用労働者を時系列で比較分析した労働政策研究・研修機構（2006c）でも、「不本意型」（「正社員として働ける会社があった」）は 2003 年に 31.8%になっており、1994 年の 21.9%、1995 年の 21.9%から 10 ポイント上昇していることが指摘されている。

図5-5-7 ライフステージ別 育児期の正社員転換希望



挙げるこうした理由は、既婚女性のパートタイマーについて、伝統的に指摘されてきたものである。だが、「既婚」でも約2割は「正社員として働ける会社がなかった」としている。「未婚」「既婚」の双方で、正規雇用での就業を希望しながらも、有期契約で就業している者は少なくないことがうかがえる。

しかしながら、子育てとの両立という課題を抱えずに働くのと、子育てをしながら働くのでは状況が異なる。先の図5-5-5では、労働時間が長くなれば「別の勤務先」の割合も高くなっており、正社員になって労働時間が長くなれば、子育てとの両立は難しくなる可能性もある。逆に、図5-5-6で既婚者が「家事・育児・介護と両立しやすい」としていたように、子育てとの両立を考えれば現在の就業形態の方がよい場合もあると考えられる。

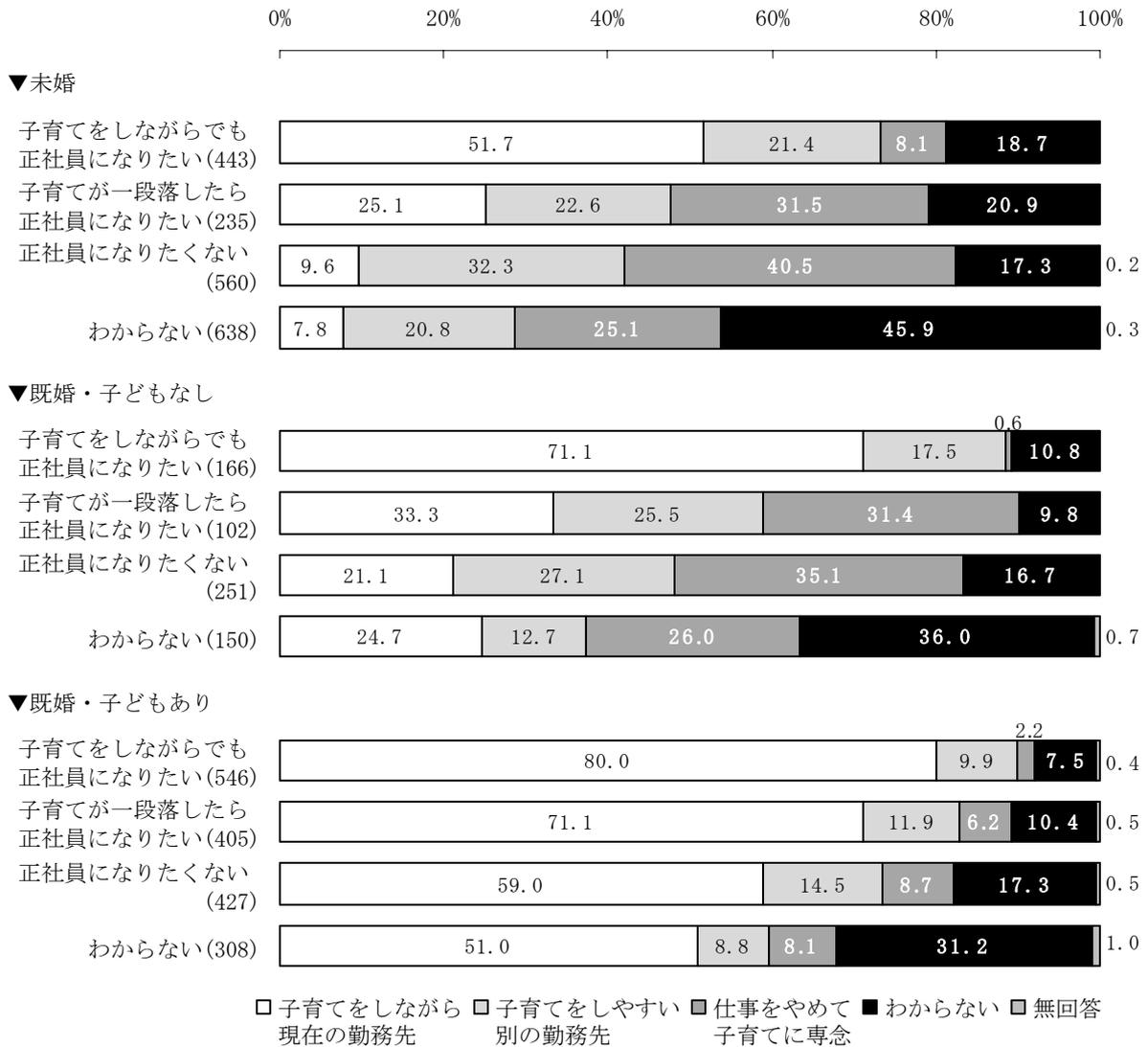
そこで、次に子育てとの両立の観点から正社員としての就業希望をみよう。図5-5-7に、現在の勤務先での正社員転換希望について、全体の結果とライフステージ別の結果を示す。子育てと仕事の両立の観点から、「正社員になりたい」については、「子育てしながらでもなりたい」と「子育てが一段落したらなりたい」に分けている。

全体の結果からみる。26.3%が「子育てをしながらでも正社員になりたい」（以下、「子育てをしながら」と略す）という希望をもっている。これに「子育てが一段落したら正社員になりたい」（以下、「子育てが一段落したら」と略す）の16.9%を合わせると、約4割に正社員転換希望がある。この割合は先の図5-5-6の「正社員として働ける会社がなかった」よりも高い。そして、ライフステージ別の結果をみると、「既婚・子どもあり」で正社員転換希望が特に高くなっている。「未婚」から順番に結果を検討しよう。

「未婚」では「子育てしながら」が22.8%であり、「子育てが一段落したら」が12.1%である。これらを合わせると約3割に正社員転換希望がある。その割合は、図5-5-6の「正社員として働ける会社がなかった」とほぼ同じである。その一方で、「正社員になりたくない」の希望も28.9%でおよそ3割となっている。また、「わからない」も32.9%いる。

「既婚・子どもなし」では、「子育てしながら」と「子育てが一段落したら」の割合が「未婚」より若干高く、これらを合わせると約4割に正社員転換希望がある。その割合は、図5-5-6

図5-5-8 ライフステージ・正社員転換希望別 育児期の就業希望



の「正社員として働ける会社があった」よりも高い。だが、「正社員になりたくない」も36.7%と「未婚」より高く、「わからない」が21.9%と「未婚」より約10%低くなっている。「未婚」よりも出産・育児と仕事の両立について具体的な見通しをもっていることが、この結果からもうかがえる。

最も正社員転換希望が高いのは「既婚・子どもあり」である。「子育てをしながら」が31.5%と3割に達している。「子育てが一段落したら」の23.4%と合わせると正社員転換希望は50%を超える。その割合は、やはり図5-5-6の「正社員として働ける会社があった」よりも高い。しかし、「正社員になりたくない」の割合は「未婚」と同程度であり、「わからない」が「未婚」より約15%低くなっている。すでに子育てを経験しているこの層には、現在の勤務先で正社員になった場合に子育てと両立できるか、具体的な見通しをもっている者が多いことがうかがえる。

このように正社員転換希望にもライフステージによる差はあるが、いずれのライフステー

ジでも、一定の割合で正社員転換希望がある。そして、正社員転換希望のなかでも「子育てが一段落したら」より「子育てしながら」の割合が高い。他方で、いずれのライフステージにも「正社員になりたくない」との意思が明確な有期契約労働者が一定の割合でいる。この結果を踏まえて、正社員転換希望と育児期の就業希望の関係を分析しよう。

図 5-5-8 に、正社員転換希望別就業希望の割合をライフステージ別に示す。いずれのライフステージでも、「現在の勤務先」の割合は「子育てをしながら」で最も高く、次いで「子育てが一段落したら」で高い。これに対して、「正社員になりたくない」ではいずれのライフステージでも「現在の勤務先」が最も低くなっている。

しかし、「未婚」では正社員転換希望がある層においても、「子育てをしながら」と「子育てが一段落したら」のそれぞれに「別の勤務先」が約 2 割いる。「既婚・子どもなし」は「未婚」に比べて正社員転換希望の有無にかかわらず「現在の勤務先」の割合が高い。だが、「既婚・子どもなし」においても正社員転換希望はあっても、「別の勤務先」を希望する割合が約 2 割ある。これら子どものいない層とは異なり、「既婚・子どもあり」は「正社員になりたくない」でも「現在の勤務先」が 50%を超えている。

(7) 本節のまとめ

本節の分析結果を要約しよう。「未婚」や「既婚・子どもなし」、すなわちこれから結婚や出産を迎える労働者においては、「仕事をやめて子育てに専念したい」との希望も根強くあるが、週実労働時間が 30 時間以上の労働者や、正社員との職務の類似性が高い労働者は、子育てしながら仕事をする希望（就業希望）は高くなる傾向が見られる。また、将来のキャリアとして、現在の勤務先での正社員転換希望がある労働者も育児期の就業希望は高い。

しかし、週実労働時間が 30 時間以上の労働者においては、「現在の勤務先」とともに「別の勤務先」の希望も高くなる。育児期の就業希望はあっても労働時間が長ければ仕事との両立に不安があるのではないか。育児休業を取得できたとしても復職後の両立に不安がある可能性がある。働き方が正社員に近づけば、子育てとの両立においても正社員と同様の課題に直面するようになることが示唆される。

だが、有期契約労働者の 4 人に 1 人は育児期に「子育てしながら正社員になりたい」との希望をもっている。その割合は、いずれのライフステージでも、「子育てが一段落してから正社員になりたい」に比べて高い。正社員になれば、労働時間の長さから子育てとの両立は難しくなることも予想される。にもかかわらず「子育てしながら」は高い。育児休業制度だけでなく、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇など、様々な両立支援制度が適用される正社員は子育てと両立しやすいと、有期契約労働者は認識しているのではないだろうか。そうであるならば、有期契約労働者においても、その働き方の実態に応じて、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇などの支援を体系的に行うことが重要であると考えられる。

そこで、両立支援制度の適用状況と育児期の就業希望の関係を次に分析しよう。

6 両立支援制度の適用と育児期の就業希望

育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者を対象に、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置を講ずることが事業主に義務づけられており、有期契約労働者もその対象とされている。

ほかにも、時間外労働の制限や深夜業の制限など労働時間に関連する両立支援の規定が育児・介護休業法にはあるが、勤務時間短縮等の措置は、時間外労働の長さや深夜業の有無にかかわらず実施される制度であり、産前産後休業や育児休業から復職した労働者において柱となる両立支援制度である。

また、年5日の子の看護休暇制度が、2005年4月施行の改正育児・介護休業法から事業主の義務となっている。そこで、現在の勤務先で、「育児休業制度」、「勤務時間の短縮等の措置」¹¹「子の看護休暇制度」が自分（有期契約労働者）に適用されているかどうか、支援制度適用の有無と就業希望と関係しているか検討する。

ただし、派遣労働者を対象とする制度は、本調査の対象である派遣先事業所の規定ではなく、派遣元事業所の規定にもとづいている。ここでは調査対象事業所に直接雇用されている有期契約労働者（「特定職種の契約社員」「短時間パートタイマー」「その他パートタイマー・契約社員」「嘱託社員」「その他直接雇用の有期契約労働者」）に分析対象を限定する¹²。

なお、図5-6-1に示すように、事業所調査と労働者調査のデータを結合して、制度の適用状況をマッチングすると、育児休業制度、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度のいずれについても、労働者調査の結果は、必ずしも事業所調査の結果と一致していない。3つのいずれの制度についても「わからない・無回答」の割合が高く、制度の情報が正確に労働者に伝わっていないことがうかがえる。事業所調査では制度「あり」としているにもかかわらず、労働者調査では「ない」としている割合も高い。さらに、事業所調査で制度「なし」であるが、「ある」としている労働者も少なからずいる¹³。

両立支援制度が実質的に機能するために、制度の周知徹底の重要性が示唆されるが、ここでは、労働者の主観における支援制度適用と育児期の就業希望の関係に着目したい¹⁴。両立支援制度が適用されていると認識している労働者は、育児期に仕事と子育てを両立できる見込みをもっている可能性がある。

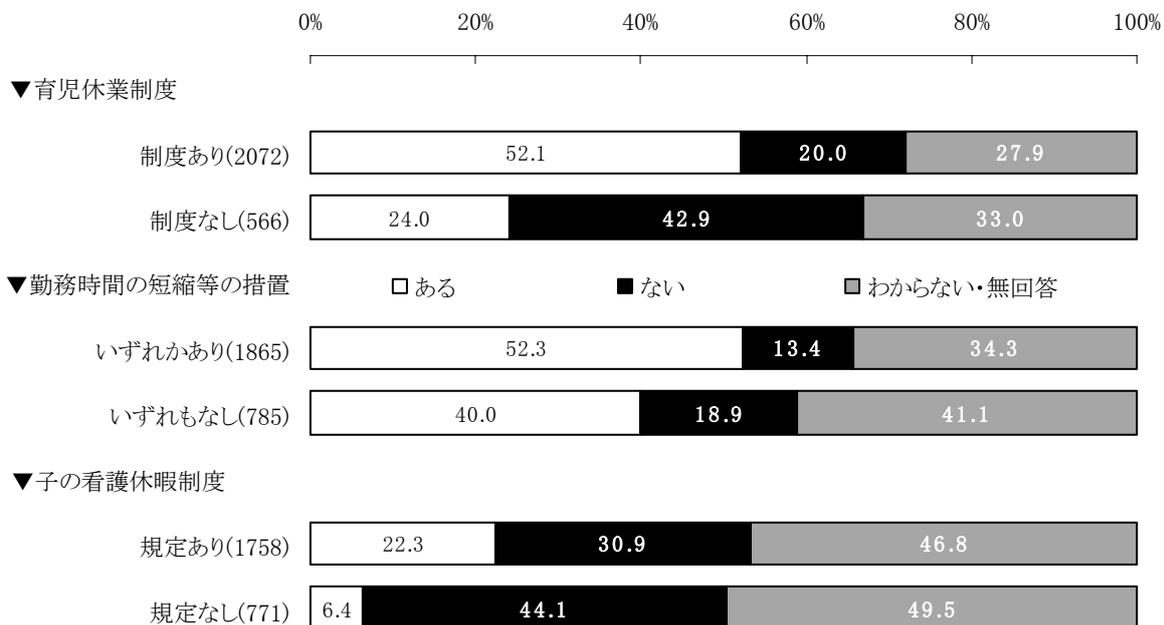
¹¹ 分析では、「勤務時間の短縮等の措置」の有無として、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「所定外労働の免除」「事業所内託児施設」、「育児に要する経費の援助措置」のうち、1つでも適用があれば「いずれかがある」、すべて適用がなければ「すべてない」、これら以外のすべて、つまり、適用ありという回答はすべてないが、「わからない」や無回答が含まれている場合は「わからない・不明」とした。

¹² 就業形態不明の労働者も、直接雇用か派遣労働者かの判断できないため分析から除外している。

¹³ この労働者においては、法律で有期契約労働者が育児休業や勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度の対象となったことは知っているが、自分の勤務先の就業規則などの規定では確認していない可能性が考えられる。

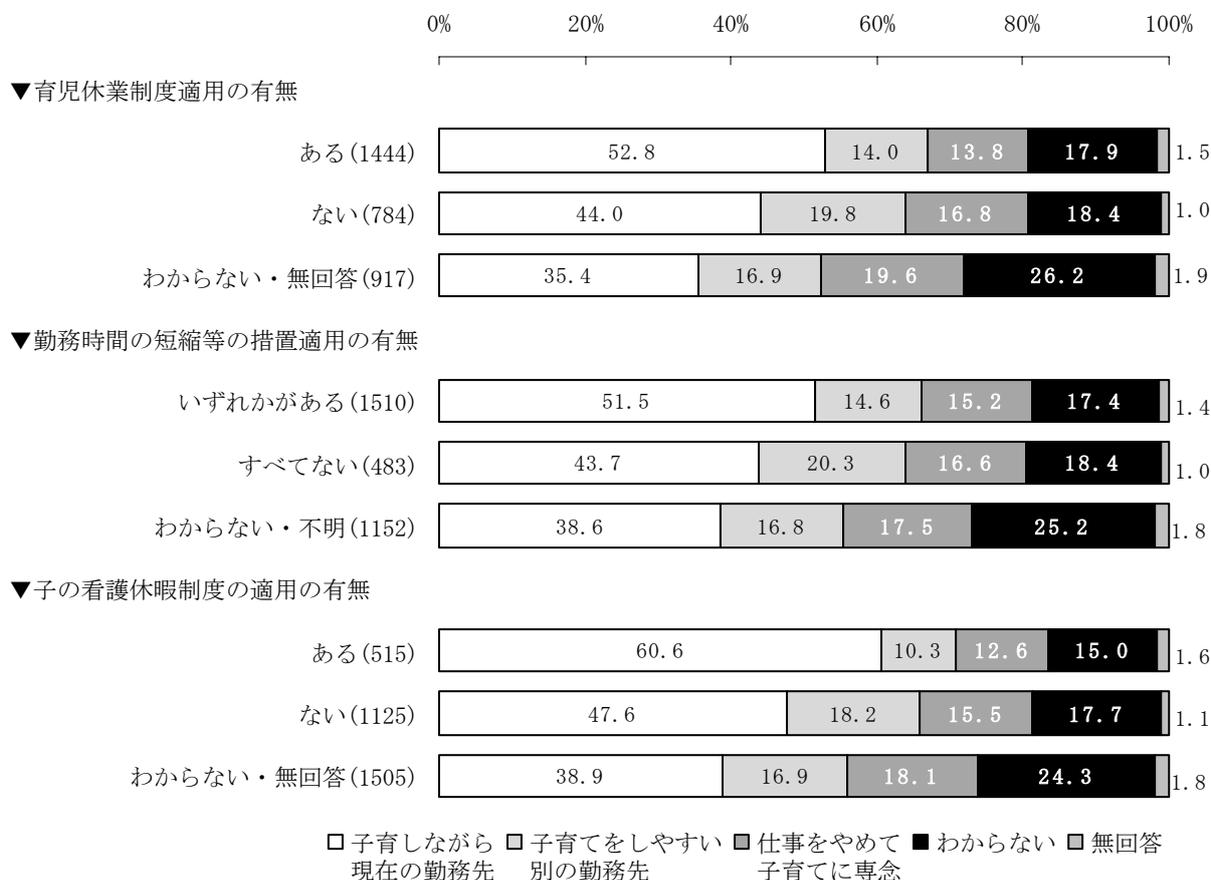
¹⁴ 実際の適用については第7節で分析する。

図5-6-1 [結合データ]事業所調査の有期契約労働者を対象とした両立支援制度の有無別
労働者調査の育児休業制度適用の有無(%)



労働者調査の勤務時間短縮等の措置は、いずれかの措置が「ある」場合に「ある」、いずれかの措置もない場合に「ない」、その他「わからない」と無回答のための措置の有無が不明のものは「わからない・無回答」としている。

図5-6-2 両立支援策の適用の有無別 育児期の就業希望



□ 子育てしながら 現在の勤務先 □ 子育てをしやすい 別の勤務先 ■ 仕事をやめて 子育てに専念 ■ わからない □ 無回答

(1) 各両立支援策の適用と就業希望

図 5-6-2 は、仕事と育児の両立支援策の適用有無について、上から順に、育児休業制度、勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度について、適用が「ある」、「ない」、「わからない・無回答」の回答別に集計した結果である。

育児休業制度について、「ある」という労働者は「現在の勤務先」が半数以上と、「ない」や「わからない・無回答」の労働者より高くなっている。また「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合も「ある」という労働者のほうが高くなっている。勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度についても同様の傾向が明確に見られる。

前節でも指摘したように、就業希望はライフステージによる違いが大きい。よってそれぞれの支援策を、ライフステージ別に集計して検討する。

図 5-6-3 は、育児休業制度の適用の有無別に就業希望をライフステージ別に集計した結果である。「未婚」で、育児休業制度の適用が「ある」労働者は、「現在の勤務先」が 27.9%と、「ない」や「わからない・無回答」より高い。また、「ない」という労働者でも「現在の勤務先」が 21.4%あるが、「別の勤務先」が 29.4%と高くなっている。育児休業制度の適用がある子育てしやすい別の勤務先へという希望が表明されているものと考えられる。

「既婚・子どもなし」でも同様の傾向が見られる。育児休業制度の適用が「ある」という

図5-6-3 ライフステージ・育児休業制度の適用有無別 育児期の就業希望

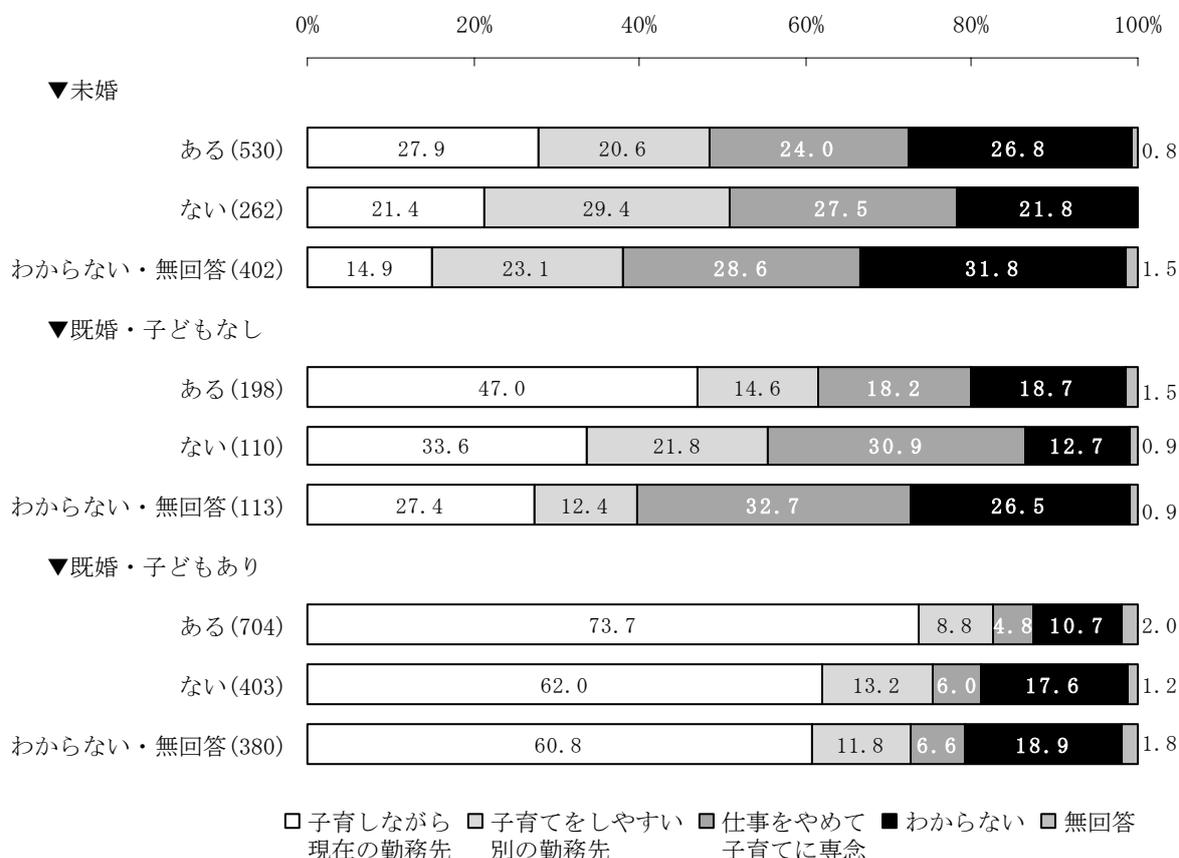
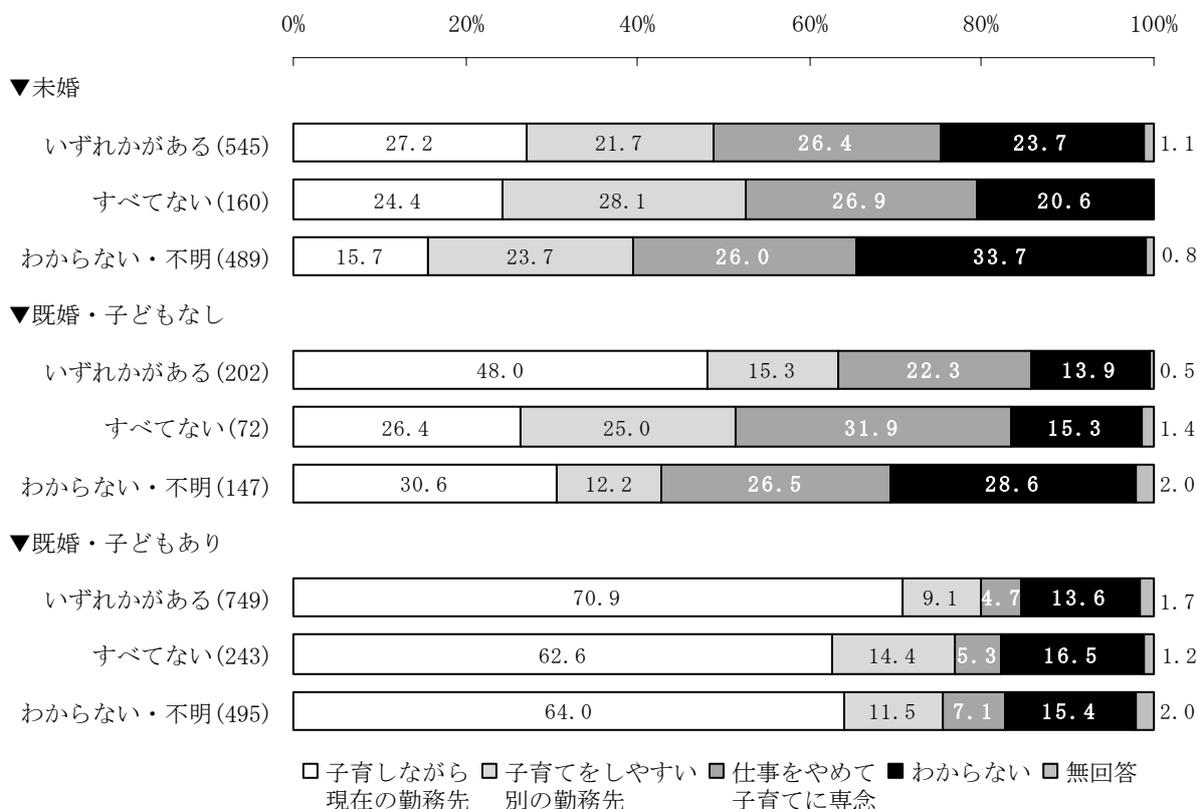


図5-6-4 ライフステージ・勤務時間の短縮等の措置の適用有無別
育児期の就業希望



労働者は、「現在の勤務先」が47.0%と、「ない」や「わからない・無回答」の労働者より高くなっており、さらに「ない」という労働者は、「別の勤務先」が21.8%と高くなっている。

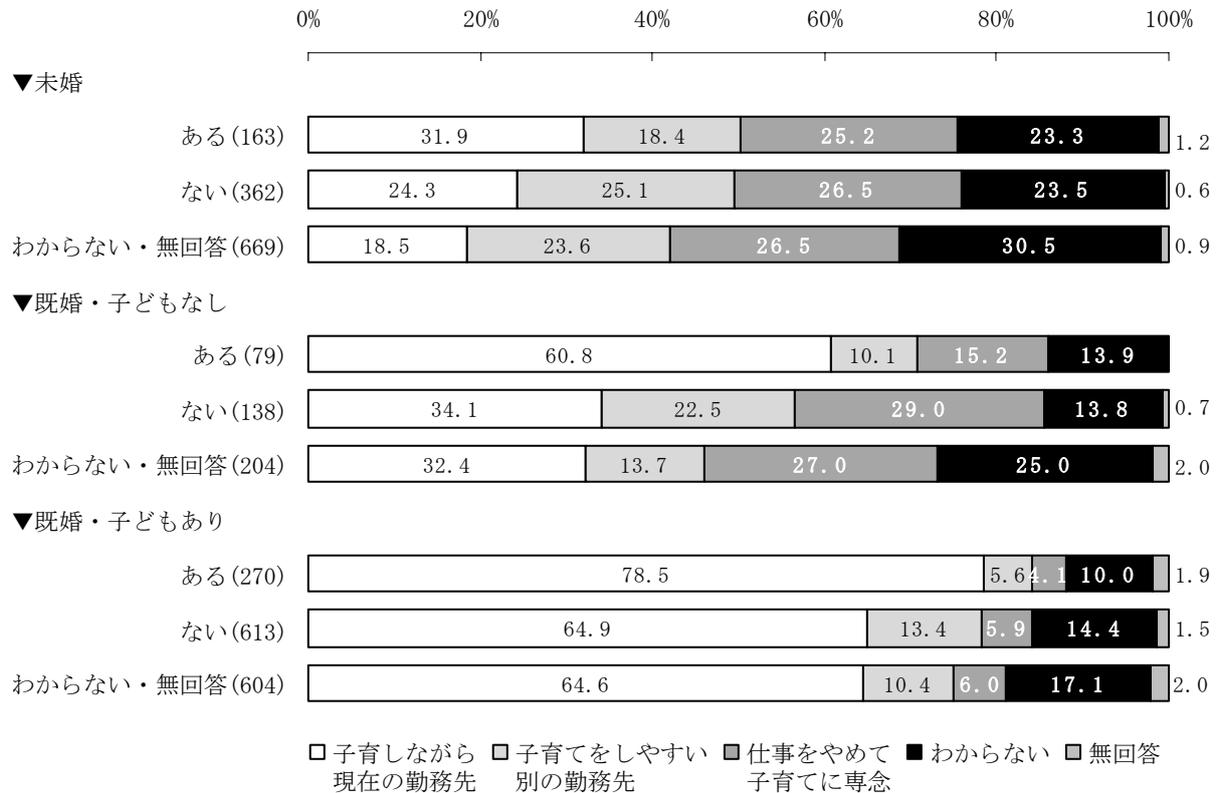
「既婚・子どもあり」は、適用の有無の回答の違いは、「未婚」や「既婚・子どもなし」の労働者の場合より小さいが、「ある」という労働者は、「現在の勤務先」が73.7%と、「ない」や「わからない・無回答」の労働者より10数%高くなっている。

図5-6-4は、勤務時間の短縮等の措置の適用の有無別、図5-6-5は子の看護休暇制度の適用有無別に、就業希望を集計した結果である。全体として育児休業制度の適用有無の結果とよく似た傾向が見られる。

ライフステージ別に見ると、勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度のいずれの場合も、「未婚」で、勤務時間短縮等の措置（以下、「措置」と略す）が「いずれかがある」または子の看護休暇制度が「ある」という労働者のほうが、措置が「すべてない」または子の看護休暇制度が「ない」、「わからない・無回答」の労働者より「現在の勤務先」が高くなっている。また、措置が「すべてない」または子の看護休暇制度が「ない」という労働者は「別の勤務先」の希望が高い。

「既婚・子どもなし」では、「いずれかがある」または「ある」という労働者は「すべてない」または「ない」や「わからない・不明」または「わからない・無回答」の労働者より、「現在の勤務先」の割合がかなり高くなっている。さらに「すべてない」または「ない」と

図5-6-5 ライフステージ・子の看護休暇制度の適用有無別 育児期の就業希望



いう労働者では、「別の勤務先」が高くなっている。「既婚・子どもあり」は、措置が「いずれかがある」または子の看護休暇制度が「ある」という労働者は、「現在の勤務先」が70%以上と、「すべてない」または「ない」や「わからない・不明」または「わからない・無回答」の労働者の60%台より高くなっている。

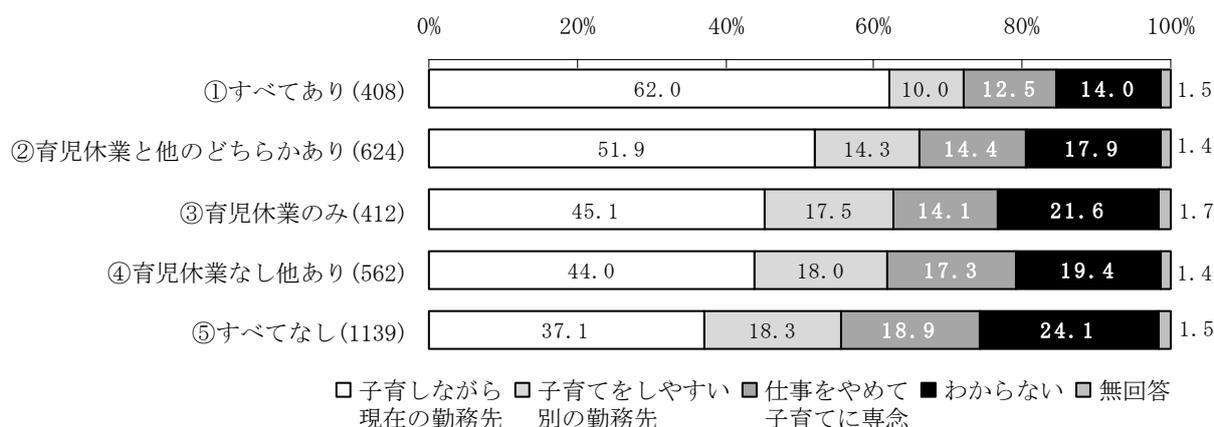
以上のように、仕事と育児の両立支援策の3つのいずれにおいても、それらが適用されていけば、「現在の勤務先」での継続希望が高い傾向があり、特に「既婚・子どもなし」、次に「未婚」の労働者でその傾向が強い。また、「未婚」や「既婚・子どもなし」では、仕事と育児の両立支援策の適用が「ない」とする労働者は、「別の勤務先」の割合がやや高い。

(2) 両立支援策の組み合わせと就業希望

次に、前節で検討した3つの両立支援策（育児休業制度、勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度）を組み合わせ、企業の両立支援の手厚さと就業希望の間に関係があるかどうか見てみよう。これまでの結果を踏まえれば、両立支援策が整っているほど、就業希望が高いはずである。

3つの両立支援策を組み合わせるに当たって、まずそれぞれの適用で「ない」と「わからない・無回答」を「ない」に統合し、「ある」と「ない」の2区分とした。その上で、①適用が3つともあると回答した場合を「すべてあり」、②育児休業制度の適用があつて、勤務時間の短縮等の措置か子の看護休暇制度の適用のどちらかがある場合を「育児休業と他のどちら

図5-6-6 両立支援制度適用有無組み合わせ別 育児期の就業希望



かあり」、③育児休業の適用のみがある場合を「育児休業のみ」、④育児休業の適用がなしで、勤務時間の短縮等の措置か、子の看護休暇制度の適用のどちらかある場合、あるいは両方がある場合を「育児休業なし他あり」、⑤3つの両立支援策いずれもない場合を「すべてなし」として、5つの組み合わせを作成した。この作成した組み合わせ別に集計した結果が、図5-6-6である。

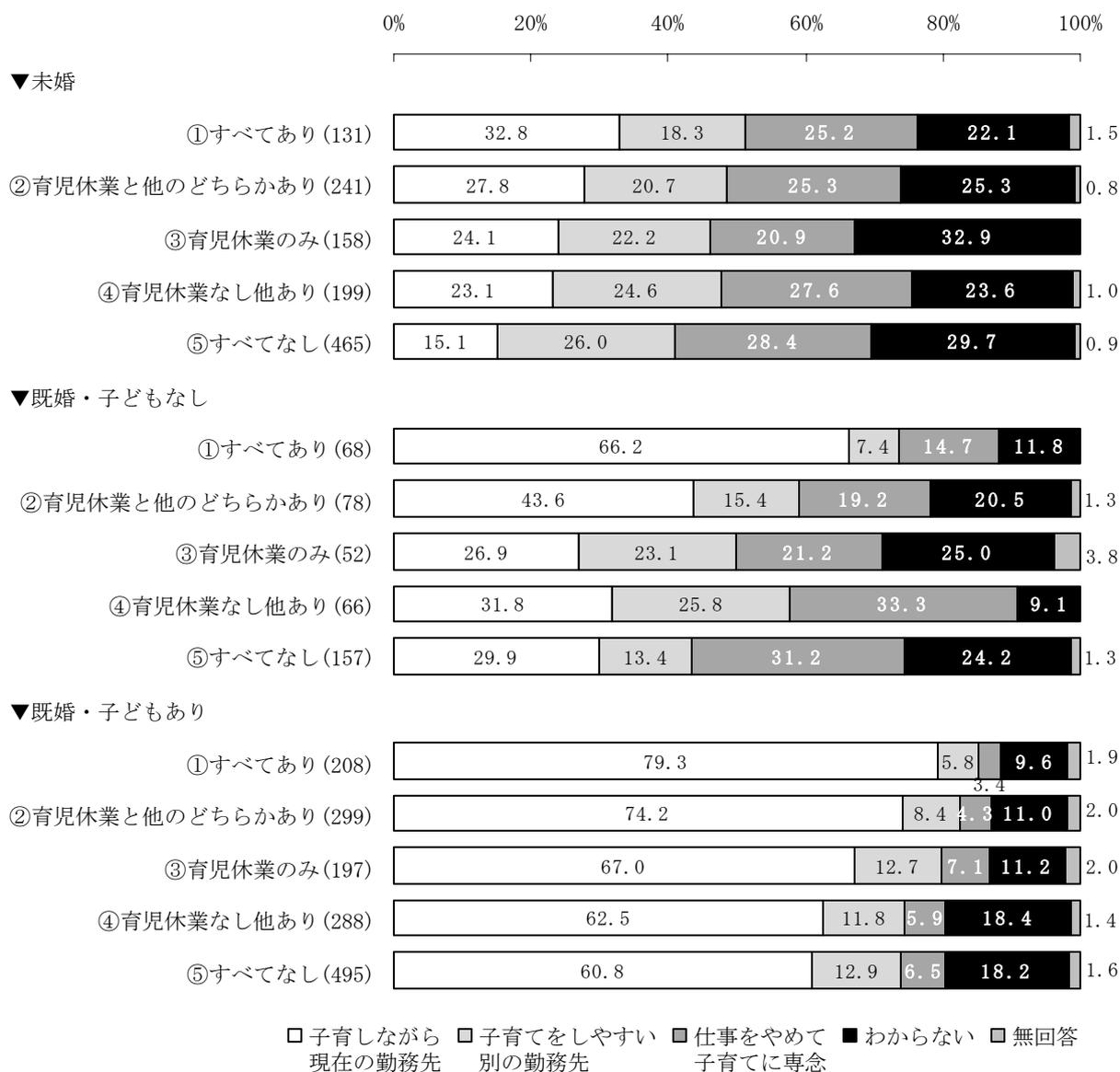
①にいくほど両立支援制度の適用が充実、⑤にいくほど両立支援策が充実していないとすると、両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高く、かつ「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望も高くなる傾向が見られる。また、「別の勤務先」は、両立支援策制度の適用が充実していないほど、希望が高くなる傾向がやや見られる。両立支援制度が充実していなければ、就業希望のある労働者であっても別の勤務先に移る可能性は高くなることが示唆される。

次に、これらの傾向がライフステージ別でも見られるか検討しよう。図5-6-7は、ライフステージ別に、さらに先ほど作成した両立支援策の組み合わせ別に就業希望を集計した結果である。ライフステージ別の結果も基本的には同じ傾向を示している。

「未婚」では、両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高い傾向が見られる。反対に、「別の勤務先」の希望は両立支援策制度の適用が充実していないほどやや高い傾向が見られる。「子育てに専念」は、育児休業制度がない「すべてなし」「育児休業なし他あり」においてやや高くなっているが、「すべてあり」「育児休業と他のどちらかあり」との差はごくわずかである。「既婚・子どもなし」も、基本的には、両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高くなる傾向を示している。ただし、同じく子どもがいない「未婚」とは傾向が異なるところもある。

注目すべきは、「①すべてあり」と「②育児休業と他のどちらかあり」において「現在の勤務先」の希望は著しく高いことだ。これに対して、「③育児休業のみ」は、育児休業制度がない「④育児休業なし他あり」「⑤すべてなし」よりも低くなっている。反対に、「別の勤務先」の希望は、「③育児休業のみ」「④育児休業なし他あり」に比べて「①すべてあり」「②育

図5-6-7 ライフステージ・両立支援制度適用有無組み合わせ別 育児期の就業希望



育児休業と他のどちらかあり」の方が低い。特に「①すべてあり」では「別の勤務先」が7.4%とわずかである。「⑤すべてなし」も「別の勤務先」は低いが、この層では「子育てに専念」が高い。同じく育児休業制度がない「④育児休業なし他あり」も「子育てに専念」は高い。

要するに、「現在の勤務先」か「別の勤務先」かの選択においては、育児休業制度のみ適用されていても、「現在の勤務先」の希望は高くない。前述のように、「未婚」に比べて「既婚・子どもなし」の方が仕事と子育ての両立を間近に迫った課題として認識している可能性は高い。育児休業を取ることができても、復職後の両立が難しいと感じている労働者は「別の勤務先」を希望していることがうかがえる。こうした労働者が現在の勤務先で勤め続けるためには、育児休業制度とともに勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇制度といった両立支援制度を体系的に整備する必要があることが示唆される。

これら「未婚」と「既婚・子どもなし」に比べて、「既婚・子どもあり」は、両立支援制度の適用の有無にかかわらず、「現在の勤務先」の希望が高い。この層は、現在の勤務先で子育てをしながら就業できているが、今後についてもそうした見通しを持っている者が多いことがうかがえる。ただし、割合は少ないながらも、両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高く、「別の勤務先」の希望は両立支援策制度の適用が充実していないほど、やや高くなる傾向が見られる。

以上の結果をまとめると、ライフステージで若干の違いはあるが、育児休業はもとより、そのほかの支援も含めた両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高く、「別の勤務先」は両立支援策制度の適用が充実していないほど、希望が高くなる傾向がやや見られる。こうした傾向は「未婚」において特に強い。

7 両立支援制度・利用者の有無と育児期の就業希望—事業所調査との結合データより—

前節までは労働者調査票のみを用いて、育児期の就業希望を分析してきたが、本節では事業所調査票と労働者調査票を結合した結合データ¹⁵を用いて、企業の回答から有期契約労働者に、両立支援策を適用しているかどうか、女性の有期契約労働者の利用者がいるかどうか¹⁶を組み合わせたものと、労働者の就業希望を検討してみる。ただし、派遣労働者と就業形態不明の労働者は分析から除いている。

事業所調査票では、育児休業制度の規定があるか、規定がある場合、有期契約労働者を対象としているか（制度があるか）を尋ねている。さらに、制度がある場合に、女性の有期契約労働者の利用者がいるかどうかで「適用あり・利用者あり」「適用あり・利用者なし」「適用なし/規定なし」の3つのカテゴリを作成した。

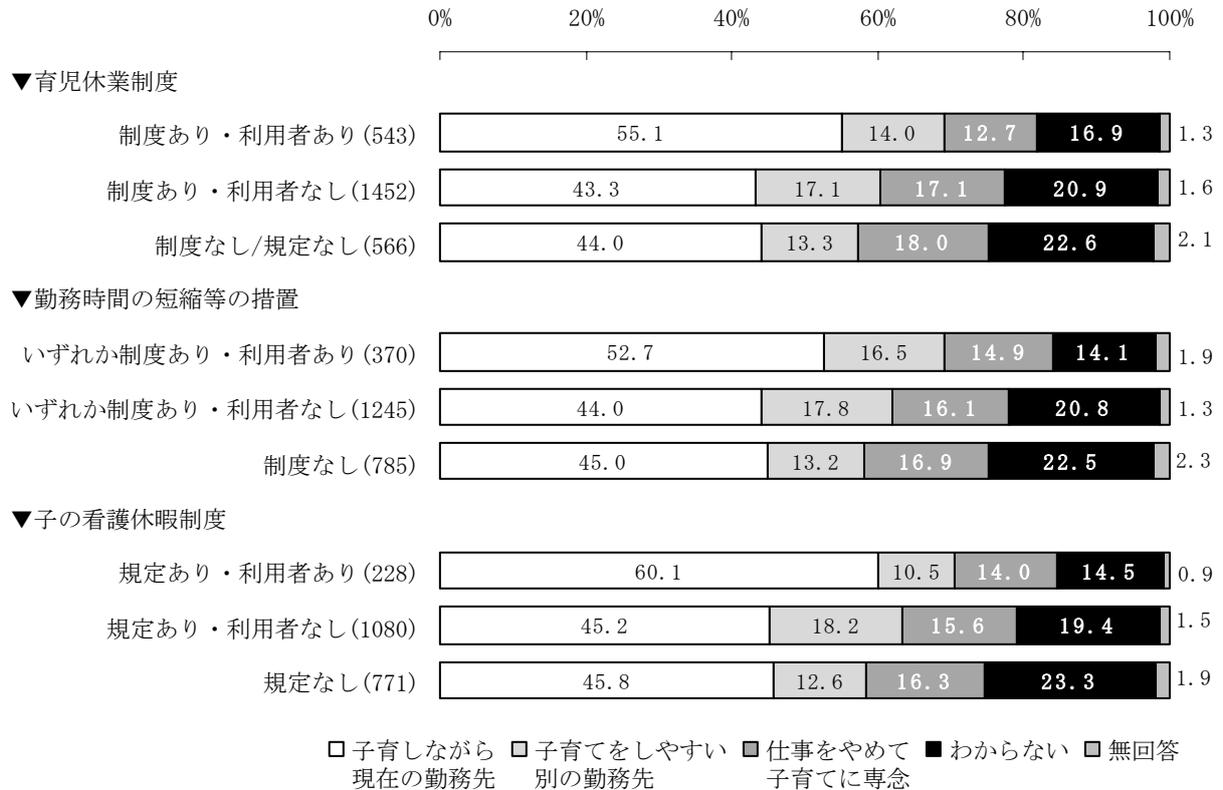
勤務時間の短縮等の措置は、6つの措置のうち、有期契約労働者を対象とした制度が1つでもあるか、制度がある場合に利用者がいるかどうかで、「いずれかに制度あり・利用者あり」「いずれかに制度あり・利用者なし」「制度なし」3つのカテゴリを作成した。子の看護休暇制度は、規定があるかどうか、就学前の子を持つ労働者がいる場合に、取得したものがいるか、どうかで「規定あり・利用者あり」「規定あり・利用者なし」「規定なし」の3つのカテゴリを作成した。各支援策のカテゴリ別に集計した結果が図5-7-1である¹⁷。

¹⁵ ただし、事業所調査票の回収されていない労働者調査票があるため、結合データは事業所調査票が回収された労働者調査票のみでとなっている。このうち派遣労働者と就業形態不明の労働者を除いた n=2650 を分析対象としている。

¹⁶ 事業所調査票では、平成18年4月1日から平成19年7月1日までの間に、利用を開始した者がいるかどうかを尋ねている。

¹⁷ 制度または規定の有無、利用者の有無が「無回答」または「不明」のケースは、集計から除いている。また、制度または規定がないのに利用者がいるケースがわずかに見られるが、分析に十分なサンプル数ではないため、「制度なし/規定なし」「制度なし」「規定なし」に分類している。

図5-7-1 [結合データ] 両立支援策の有無と利用者の有無別 育児期の就業希望



各両立支援策いずれにおいても、有期契約労働者を対象とした制度の規定があつて、女性の有期契約労働者の利用者がある場合に、そうでない場合と比べて、「現在の勤務先」の希望が50~60%と割合が高くなっている。よつて、制度や規定の有無だけでなく、制度や規定があつた上で、利用実績がある場合に「現在の勤務先」での継続希望が高くなっている。

ついで、ライフステージ別で分けても各両立支援策で、こうした傾向が見られるかを確認してみよう。図5-7-2は、ライフステージ別で分けた上で、育児休業制度の規定・制度の有無と利用者の有無別に就業希望を集計した結果である。

「未婚」では、制度があつた上で利用者の実績がある場合にのみ、「現在の勤務先」での継続希望が高くなっていることが確認できる。また、「制度あり・利用者あり」が最も育児休業制度が整つていて、「規定なし/制度なし」が最も育児休業制度が整っていないとすると、育児休業制度が整っているほど、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合は、高くなる傾向が見られる。さらに、「制度あり・利用者なし」で「別の勤務先」が24.9%と未婚の中では最も高くなっている。

「既婚・子どもなし」では、「制度なし/規定なし」で「現在の勤務先」の割合が43.9%とやや高い。

「既婚・子どもあり」では、育児休業制度が整っているほど、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合は、高くなる傾向がわずかに見られるが、これはむしろ、制度の有無や利用者の有無に関わらず、「既婚・子どもあり」では「現在の勤務先」での就業

図5-7-2 [結合データ] ライフステージ・育児休業制度の有無と利用者別
育児期の就業希望

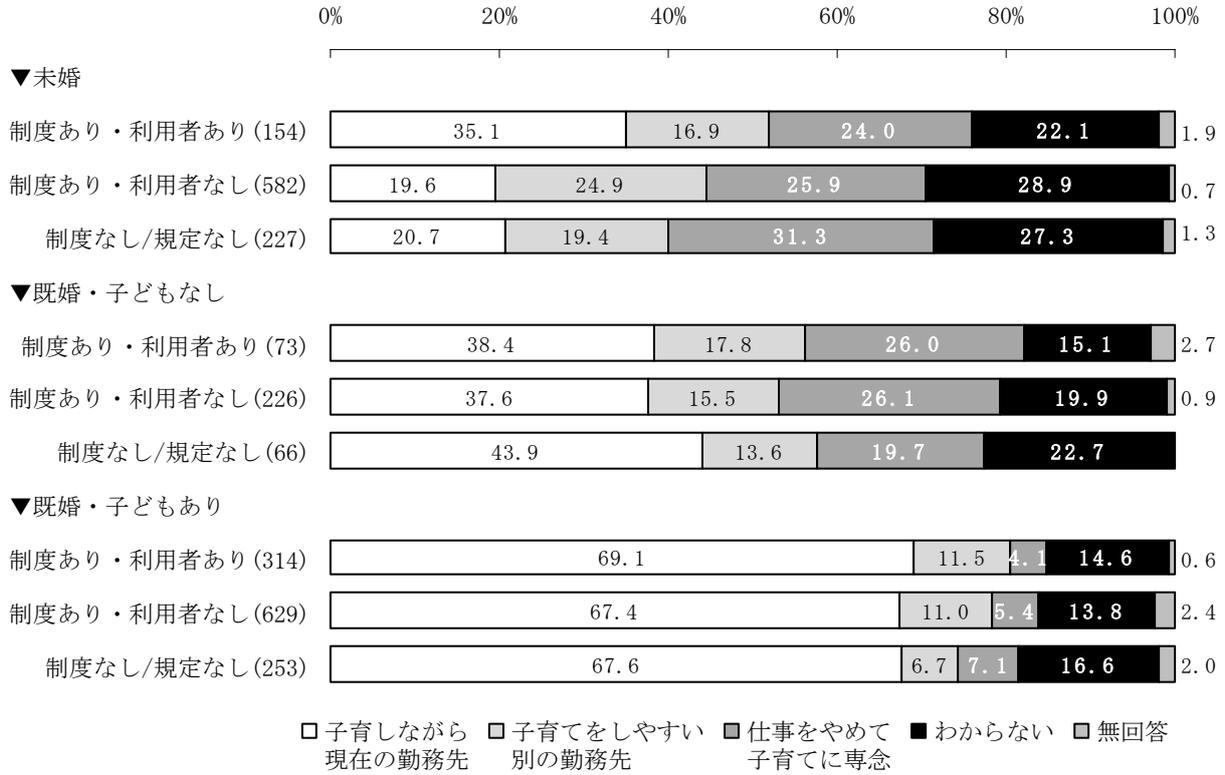


図5-7-3 [結合データ] ライフステージ・勤務時間の短縮等の措置の制度の有無と利用者有無別
育児期の就業希望

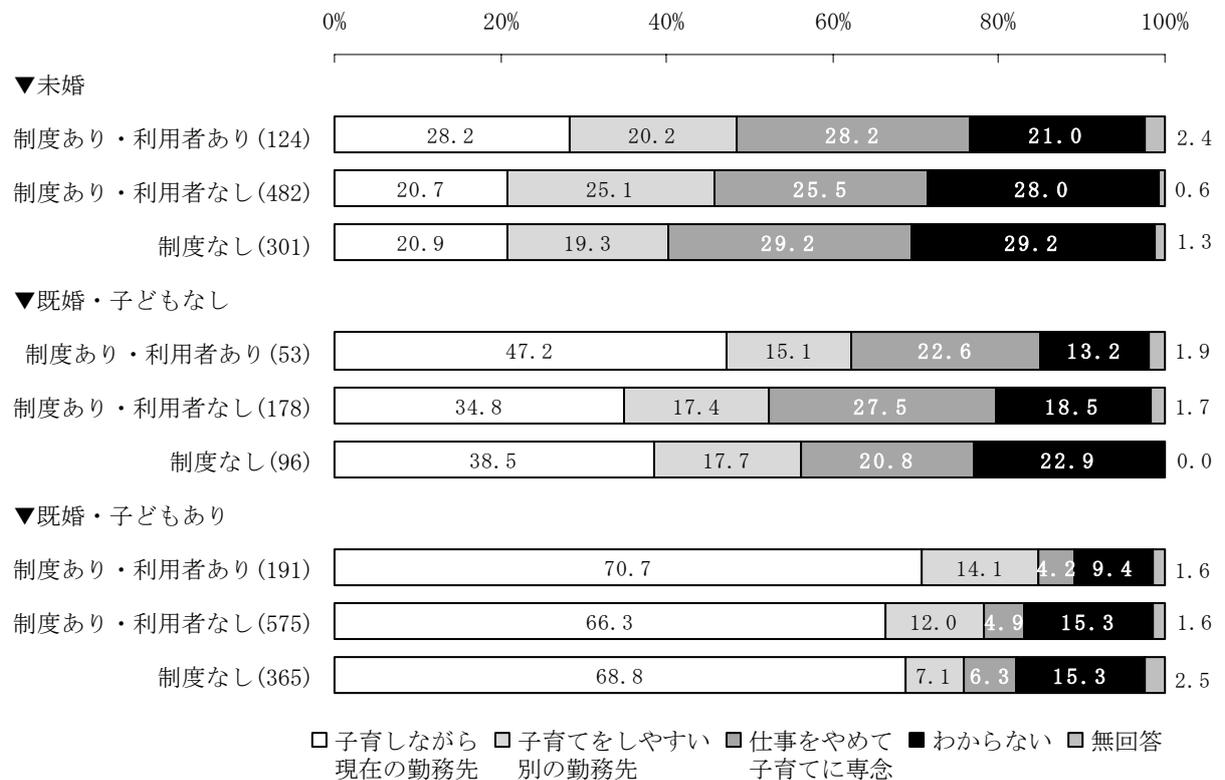
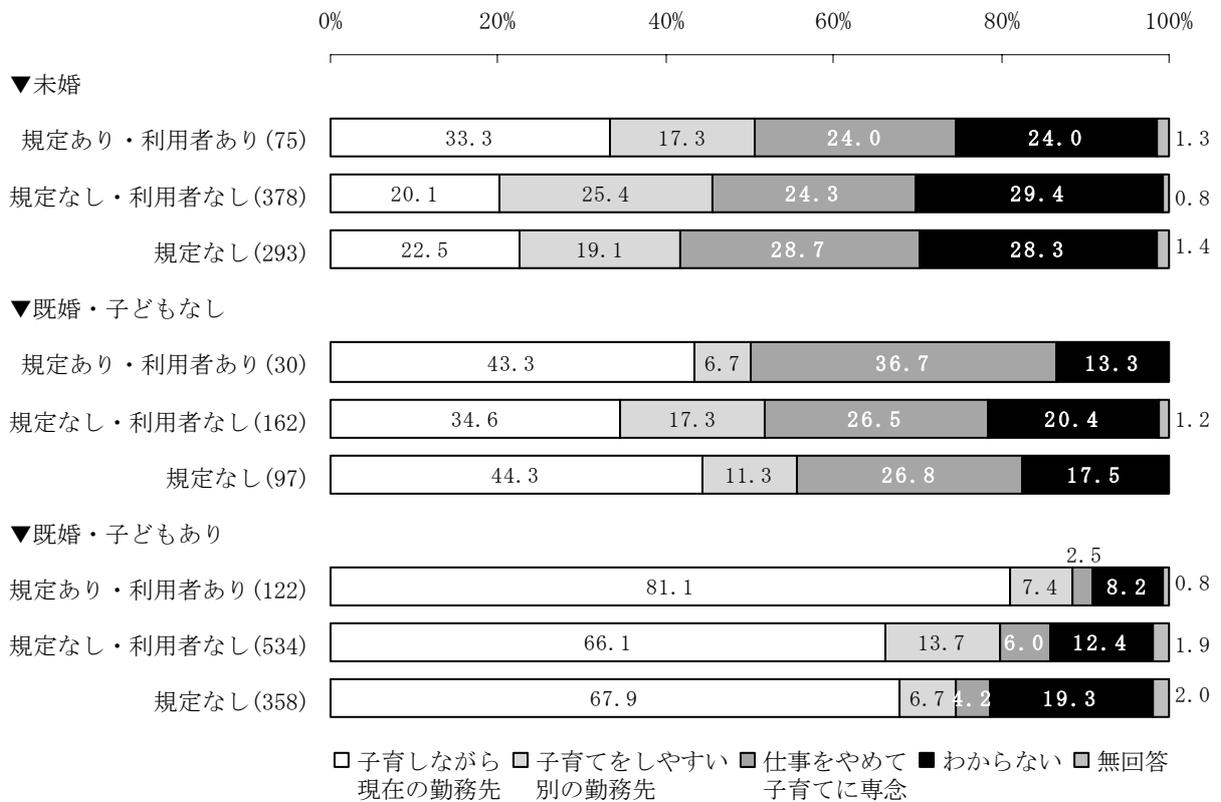


図5-7-4 [結合データ] ライフステージ・子の看護休暇制度の規定の有無と利用者別
育児期の就業希望



希望が高いといえる。

図 5-7-3 は、ライフステージ別で分けた上で、勤務時間の短縮等の措置の有無と利用者の有無別に就業希望を集計した結果である。

勤務時間の短縮等の措置については、どのライフステージ別でも、制度があった上で利用者の実績がある場合にのみ、「現在の勤務先」での継続希望が高くなっている。また、やや強弱はあるが、勤務時間の短縮等の措置の制度が整っているほど、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業継続希望の割合は、高くなる傾向が見られる。「未婚」では、育児休業制度と同様に、「制度あり・利用者なし」で「別の勤務先」が 25.1%と割合が高い。

図 5-7-4 は、ライフステージ別で分けた上で、子の看護休暇制度の有無と利用者の有無別に就業希望を集計した結果である。

子の看護休暇制度については、「未婚」「既婚・子どもあり」で、制度や規定の有無だけでなく、制度や規定があった上で、実績がある場合に「現在の勤務先」での継続希望が高くなっていることが確認できる。また、「未婚」「既婚・子どもあり」で、制度が整っているほど、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合は、高くなる傾向が見られる。

すべてのライフステージにおいて、「制度あり・利用者なし」で「別の勤務先」の割合が最も高くなっている。

8 まとめ

本章では、40歳未満の女性有期契約労働者を対象に、育児休業取得希望と育児期の就業希望を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 育児休業取得希望は全体で約75%を占めており、その割合は配偶者や子どもの有無にかかわらず高い。
- ② 子どものいない層では、今後の出産・育児について、「仕事をやめて子育てに専念したい」との希望も根強いが、正社員に近い働き方の有期契約労働者は育児期の就業希望が高い。ただし、週の労働時間が30時間以上になると、「子育てしながら現在の勤務先に勤め続けたい」とともに「子育てしやすい別の勤務先に変わりたい」との希望も高くなる。現在の勤務先で「子育てしながら正社員になりたい」との希望がある層においても、「子育てしやすい別の勤務先に変わりたい」との希望は約2割ある。
- ③ 子どものいない層でも、育児休業制度が適用されている有期契約労働者の就業希望は高い。ただし、「現在の勤務先」の希望は、育児休業制度とともに勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇制度が適用されている労働者において高い。

以上の分析結果から指摘できる第一の重要なポイントは、有期契約労働者の育児休業制度が普及することで、今後、有期契約労働者の育児休業取得は増える見込みがあることだ。1992年に育児休業法が施行されて15年が過ぎた今日、育児休業制度は仕事と育児の両立支援策の柱として広く認知されるに至っている。新たに育児休業の対象となった有期契約労働者においても、育児休業への関心は高いことが分析結果からうかがえる。

子育て未経験の「未婚」や「既婚・子どもなし」の労働者においては、今後出産・育児期を迎えた場合、仕事をやめて子育てに専念したいとの希望も根強い。だが、こうした主観的な希望は客観的な就業環境と関係していることが、本章の分析結果では重要である。

「子育てに専念したい」との希望が高いのは、労働時間が短い層や正社員との類似性が低い職務を担う労働者である。短時間で補助的な職務を担う働き方は、伝統的な女性のパートタイマーの典型であり、従来は子育てと両立しやすいといわれてきた。だが、その場合の「両立のしやすさ」は、子どもがある程度手を離れた時期の話である。これに対して、これから出産・育児期を迎える女性は、妊娠から乳幼児期という出産・育児負担の重い時期に仕事との両立を図る必要がある。この時期には退職することが分析結果から示唆される¹⁸。

反対に、職務内容や労働時間の面で正社員との類似性が高い労働者は、「未婚」や「既婚・子どもなし」の労働者においても、育児期の就業希望が高い。第2章・第3章で行った事業所データの分析結果によれば、正社員と職務内容がほとんど同じ有期契約労働者を雇用して

¹⁸ ヒアリング調査のC社も、パートタイマーのなかで労働時間の短い者は出産で一度退職し、子育てが一段落してから復職すると指摘している。反対に、ヒアリング調査のB社で第1子出産時に育児休業を取ったパートタイマーのFさんは、一度やめたら再びB社に勤めても今の職務を担当できるとは限らないため、仕事を続けたかったという。将来は正社員になりたいとの希望も語っていた。Fさんは、販売員として正社員との類似性が高い職務に従事している。こうしたBさんの報告からも、育児期に仕事を続ける女性が増えるためには、そう思える就業環境を作ることの重要性が示唆される。

いる事業所において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は高く、育児休業取得者のいる割合も高い。本章の分析結果は、このような事業所の対応に沿った希望を今後出産・育時期を迎える有期契約労働者も持っていることを示唆している。

ただし、週の労働時間が30時間以上の労働者においては、「現在の勤務先に勤め続けたい」との希望とともに「別の勤務先に変わりたい」との希望も高いことに注意する必要がある。この層も「別の勤務先に変わりたい」とする者も育児休業取得希望は高い。育児休業を取得して仕事は続けたいが、現在の働き方では子育てと両立できるか不安という労働者の気持ちがかがえる。この層が現在の勤務先をやめることなく雇用継続するためには、育児休業とともに、休業から復職した後の両立支援も重要であることが示唆される。

また、将来のキャリアとして正社員転換希望がある労働者も育児期の就業希望は高い。当然のことながら、現在の勤務先で「子育てをしながらでも正社員になりたい」との希望がある層は育児期に「現在の勤務先」で勤め続ける希望は高い。見逃せないのは、「子育てをしながらでも正社員になりたい」との希望がある層でも、「別の勤務先」を希望する労働者が約2割いることだ。正社員になれば様々な両立支援制度が適用されて育児と両立できるが、現在の就業形態ではそれが難しいと認識しているのではないだろうか。

仕事と育児の両立に関するこのような見通しは適用される両立支援制度との関係に表れている。育児休業制度を適用されている層は、「未婚」「既婚・子どもなし」でも「仕事をやめて子育てに専念したい」との希望は低い。育児休業の対象となることで、仕事を続ける意欲は高まることが示唆される。しかし、育児休業のみ適用されていても、「現在の勤務先」での雇用継続希望は高くない。育児休業制度だけでなく、勤務時間の短縮等の措置や子の看護休暇制度も適用されている場合に「現在の勤務先」での雇用継続希望は高くなっている。まだ子育てを経験していない層が、今後、出産・育児期を迎えたときにも現在の勤務先で就業できる見通しをもつために、育児休業を取得できることはもちろん重要であるが、それだけでなく、休業から復職後には、勤務時間の短縮等の措置や子の看護休暇制度を通じて、仕事と子育てを両立できる職場環境をつくることが重要といえる。

このように、有期契約労働者の育児期の就業希望は勤務実態によって多様である。働き方が正規雇用にならば、有期契約労働者であっても就業意欲は高くなるが、同時に仕事と子育ての両立において正規雇用と同じ課題に直面することになる。これまで育児休業の主たる対象であった正規雇用労働者にも仕事と育児の両立が依然として難しい者は多い。とりわけ労働時間の面での支援は重要な課題であり、今日においては、育児休業とともに、復職後の労働者に対する勤務時間の短縮等の措置や子の看護休暇などの両立支援の充実も図られている。労働契約の形式が有期である労働者も、勤務実態が正規雇用と変わらないのであれば同様の支援が必要となることが分析結果から示唆される。

ヒアリング調査から (3)

有期契約労働者を対象とする勤務時間短縮等の措置の実施状況

ヒアリング対象企業 5 社のうち、派遣会社 2 社を除く 3 社は、いずれも正社員に勤務時間短縮等の措置を講じている。A 社には短時間勤務制度、B 社は短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、C 社は短時間勤務制度がある。だが、有期契約労働者への適用は、企業によって違いがある。その結果を表(3)-1 に示す。同一企業においても、有期契約労働者が時給か月給かによって違いがあるため、以下では時給制の場合と月給制の場合に分けて、各社の対応を整理することにする。

表(3)-1 有期契約労働者への勤務時間短縮等の措置の適用

	就業形態	有期契約労働者への勤務時間短縮等の措置の適用
A社	契約社員 パートタイマー	正社員は短時間勤務制度があるが、有期には適用していない。パートタイマーは、時給制で柔軟に労働時間を設定できるため、適用の必要なし。月給制の契約社員は、短時間勤務にすると、パートタイマーと賃金等の不公平が生じるとの理由で適用していない。
B社	契約社員 パートタイマー	短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げがある。 正社員・契約社員の短時間勤務制度は、① 所定労働時間から2時間まで(70、80、90%)短縮する(給与もそれに合わせて削減)、② 年間休日を減らして、1日の労働時間を短くする、③ 早番のみ、といったパターンがある。パートタイマーも所定労働時間(週)を決めて雇用契約しており、その時間から30分単位で2時間まで短縮できる。土・日・祝日勤務の配慮はない。有期雇用契約社員は小学校入学まで、正社員は小学校4年生に達するまでだが、来年(2007年)より有期雇用契約労働者も小学校4年生に達するまでとする予定である。
C社	パートタイマー	「J2」以上で、月給制の有期契約労働者は、正社員と同じく、子の小学校入学まで短時間勤務が適用される。1日の労働時間を7時間、6時間、5時間から選択。それに応じて、月給は10%、20%、30%減額される。賞与も、7/8、6/8、5/8と減額する。また、子の小学校入学までは、午後7時以降の勤務は免除される。(正社員の場合は、転居転勤も停止される)。時給制の有期契約労働者は、個別に労働時間を調整できるため、短時間勤務制度適用の必要がない。正社員が短時間勤務をしても同じ時間勤務するコミュニティ社員(パートタイマー)より賃金は高いが、育児という特別な事情があるため不公平とは考えていない。
D社	登録型派遣	育児短時間勤務、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営等、その他これに準ずる便宜の供与の何れかについて、派遣労働者から希望があった場合は、派遣先と協議の上で措置を講ずる。
E社	登録型派遣	子が3歳に達するまで、短時間勤務制度がある。その他、派遣先との協議により、利用できる制度を利用させてもらう。また、勤務時間を短縮するために派遣先を変える等の対応を取ることもある。

時給制の労働者の短時間勤務

A社・B社・C社は、いずれも正社員の短時間勤務制度を実施しているが、時給制の有期契約労働者（パートタイマー）については、所定労働時間の規定によって、制度の適用に違いがある。A社とC社のパートタイマーは、短時間勤務の必要があれば、その必要に応じて勤務時間を個別に決めればよいため、あえて短時間勤務を制度化する必要はないとしている。B社は、時給制の労働者にも短時間勤務制度が適用されており、規定の所定労働時間から2時間短縮することになっている。このように、時給制の労働者については、そもそもの所定労働時間の規定によって制度として実施するか否かの違いがある。だが、3社のいずれも実態としては短時間勤務を認めている。

D社・E社の派遣労働者も時給制であるが、派遣先における労働時間管理の状況が異なるため、勤務時間短縮等の措置のメニューの中から、派遣先の実情に応じて利用可能な制度を柔軟に適用する方針が取られている。実際、D社で派遣労働者として働くGさんは、育児休業から復職後、保育所の迎えに間に合うよう45分早く終業する短時間勤務を行っている。

さらに、E社では、派遣先の労働時間が育児と両立しにくいものであり、勤務時間短縮等の措置も利用しにくい場合は、勤務時間の短い派遣先に変更することもあるという。

月給制の労働者への短時間勤務制度適用

月給制の有期契約労働者（契約社員）への短時間勤務制度適用には、A社とB社・C社で違いがある¹⁹。3社とも月給制の有期契約労働者はフルタイム勤務である。だが、A社では月給制の有期契約である契約社員にも短時間勤務制度を適用していない。A社が、契約社員に短時間勤務制度を適用していないのは、フルタイムの有期契約労働者が短時間勤務を利用すると、同じ時間勤務するパートタイマーとの間に賃金等の不公平が生じるためだという。

B社・C社でも、正社員やフルタイムの有期契約労働者が短時間勤務を利用すると、同じ時間勤務するパートタイマーとの間に不均衡が生じることは自覚されている。C社では、子が小学校入学まで正社員は転勤も停止されるため、短時間勤務制度を利用すると働き方においてパートタイマーと近くなる。短時間勤務制度を利用する正社員の賃金が、同じ時間勤務するパートタイマーより高くなる場合もある。だが、B社・C社は正社員と同様に短時間勤務制度を適用している。これら2社では、育児という特別な事情を考慮し、そこで生じる賃金の不均衡を不公平とは考えていない。

ヒアリング対象企業において、有期契約労働者を直接雇用しているA社・B社・C社は、いずれも正社員と有期契約労働者の均衡処遇の観点から、雇用形態による不公平が生じない人事制度作りを進めている。しかし、何をもちて不公平と見るかは、企業によって異なっている。その違いが有期契約労働者の勤務時間短縮等の措置適用に表れているといえる。

¹⁹ C社はパートタイマーであっても、職能資格制度においてマネジメント層になればフルタイムとなり、賃金も時給から月給に移行する。

第6章 事業所における両立支援ニーズの把握状況 －事業所調査から－

1 はじめに

有期契約労働者の育児休業取得ニーズは高い。しかし、仕事と育児の両立に関する労働者のニーズは、職務内容や労働時間などの勤務実態によって多様であることが前章の分析結果から示唆された。育児休業を始めとする両立支援が有期契約労働者にとって実効性のあるものとなるためには、こうした多様な働き方の実態に応じた支援を行うことが重要といえる。

例えば正社員に近い働き方の有期契約労働者は、育児期に仕事を続ける希望が高い。こうした労働者が出産・育児期にも退職することなく勤め続けることは、人材活用の点で企業にとってもメリットが大きいと考えられる。ところが、労働時間が長くなれば、子育てと両立しやすい別の勤務先に移りたいとの希望も高くなる。正社員と変わらない仕事をし、就業意欲もある労働者が、両立不安から別の企業に流出することになれば、企業にとって、大きなデメリットである。こうした労働者の雇用継続を高めるためには、育児休業とともにさらなる両立支援の充実を図ることの重要性が前章の分析から示唆された。

こうした労働者の両立支援ニーズは、一つ一つの企業や事業所においてはさらに多様であることが予想される。勤務実態によって両立支援ニーズも多様な有期契約労働者において、企業側の判断だけで両立支援を行っても、労働者にとって必要な支援制度がなく、労働者が必要としない支援制度があるという事態になりかねない。有期契約労働者への両立支援が実効性をもつためには、雇用している労働者のニーズを把握し、そのニーズに応えるべく、育児休業制度を運用し、さらなる両立支援の充実に努めることが重要といえる。

本章では、再び事業所調査のデータに戻り、そうした労働者ニーズの把握を個々の事業所が行っているかを分析する。結果を先に述べれば、労働者の両立支援ニーズを把握するためにニーズ調査や労使協議などの具体的な取り組みをしている事業所は少ない。そこで、どのような事業所がニーズ把握を行っているか分析し、効果的な両立支援の運用に向けた課題を明らかにしたい。

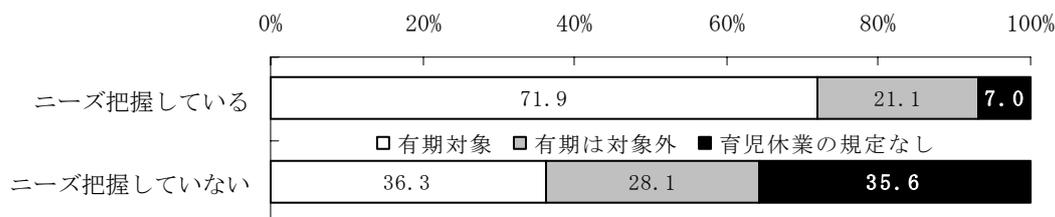
2 有期契約労働者のニーズ把握状況と両立支援の実施状況

表 6-2-1 は、仕事と育児・介護の両立支援制度に関する有期契約労働者のニーズ把握方法である。労使協議や専用窓口といった方法を挙げている事業所が相対的に高い。

表6-2-1 両立支援制度のニーズ把握方法（分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所） (%)

	ニーズ調査	専用窓口	労使協議	労使専門委員会	ワーキンググループ	その他	何もしていない	無回答
有期契約労働者	1.7	4.1	3.2	0.4	0.2	9.6	57.5	24.7
	23.6						76.4	—
	何らかの方法でニーズを把握している							

図6-2-1 有期契約労働者の育児休業制度の有無
—ニーズ把握の有無別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

しかし、ここで問題としたいのは、「何もしていない」と回答している事業所が多いことである。表の下段では、「無回答」を除いて、何らかの方法で労働者の両立支援ニーズを把握している事業所を「ニーズ把握している」として一括りにし、「何もしていない」とする事業所と比較している。表 6-2-1 の下段に示しているように、何らかの方法でニーズを把握しているのは約 4 分の 1、何もしていないのは約 4 分の 3 である¹。以下では、「ニーズ把握している」と「ニーズ把握していない」を比較することによって両立支援の課題を検討する。

前章で明らかになった労働者ニーズとの関係において、まず指摘しておくべきポイントは、「ニーズ把握をしている」事業所の方が、育児休業取得者がいる割合や勤務時間短縮等の措置の制度を導入している割合が高いことである²。

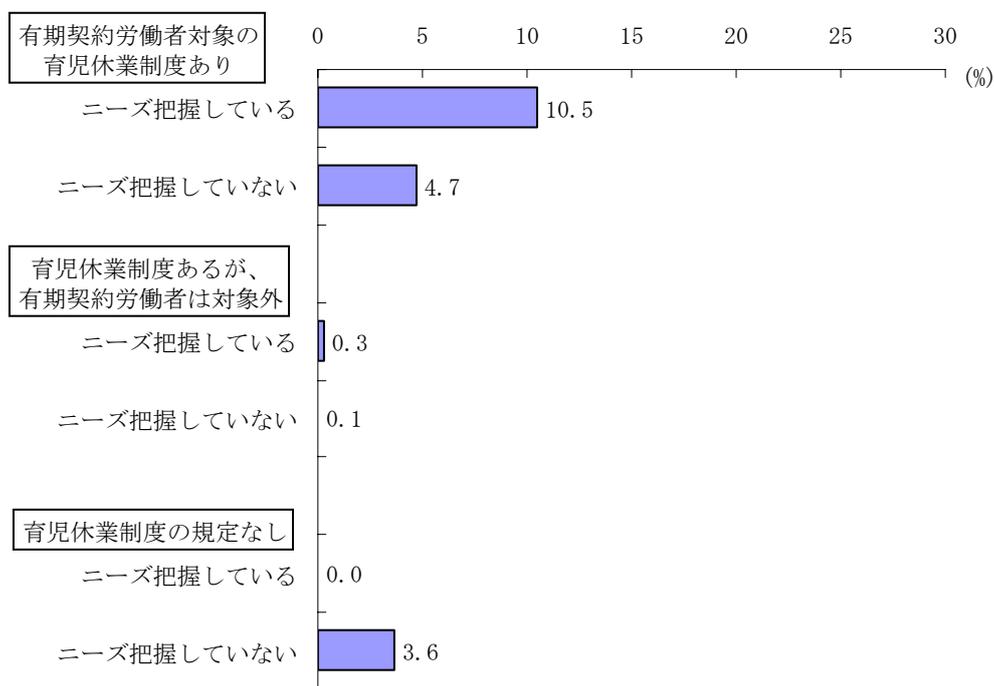
育児休業制度とニーズ把握の関係から検討しよう。図 6-2-1 は、ニーズ把握の有無別に、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の有無を示している。

ニーズを把握している事業所の方が有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は高い。育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外としている割合も、ニーズを把握している事業所の方が高い。だが、それよりもニーズ把握による差が顕著なのは、育児休業制度の規定がない事業所の割合である。ニーズを把握していない事業所では、

¹ 「無回答」はデータの 4 分の 1 を占めているが、以下では分析から除いている。巻末集計表に示されているように、「無回答」は事業所規模が小さいほど割合が高い。これは、小規模事業所の復元倍率が大きいことの結果である。その傾向は企業規模にも反映されている。「無回答」を分析に含めると、ニーズ把握をしている事業所の割合は必然的に大企業に偏る。そのために生じる誤解を避ける目的から、「無回答」は除くことにする。

² 前章では復職後の両立支援として子の看護休業制度の有無も取り上げた。しかし、この制度は養育する子に疾病やけがといった緊急事態が生じたときの対応を目的としており、子どもが病気もけがもしなければ利用機会はない。この点で、平時の子の養育を目的とする育児休業制度や勤務時間短縮等の措置とは異なる。また、看護休暇制度は 2005 年 4 月施行の改正育児・介護休業法から企業の義務となった制度であり、これから個々の企業や事業所に定着していく制度である。この点でも、1992 年施行の育児休業法の当時から企業の義務となっている育児休業制度や勤務時間短縮等の措置と異なる。そのため、ここでは両立支援の実効性を端的に示すものとして、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を取り上げている。

図6-2-2 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
 -育児休業制度とニーズ把握の有無別-



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

有期契約労働者を対象とする以前に、育児休業制度の規定がない事業所の割合が高くなっている。図表は割愛するが、有期契約労働者のニーズを把握していない事業所の94.1%は、雇用期間の定めのない労働者についても、両立支援制度のニーズを把握する取り組みをしていない³。雇用形態にかかわらず、労働者のニーズを把握していないために、雇用期間の定めのない労働者についても、育児休業制度の規定がないと考えられる。

しかしながら、有期契約労働者のニーズ把握をしておらず、育児休業制度の規定がない事業所でも、法にもとづいて休業取得している者はいる。有期契約労働者の育児休業制度の有無別に、育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合を図6-2-2に示す。

図の下段に示されているように、育児休業制度の規定がない事業所において、ニーズを把握している場合は育児休業取得者がいない。こうした事業所では、労働者にニーズがないために、育児休業制度の規定をもうけていないものと考えられる。その一方で、ニーズを把握しておらず、育児休業制度の規定がない事業所は3.6%の事業所に有期契約労働者の育児休業取得者がいる。労働者には育児休業のニーズがあるのに、そのニーズを事業所できちんと把握していないことがうかがえる。

図の中段は、育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外としている事業所である。このような事業所では、ニーズ把握の有無にかかわらず、ほとんど育児休業取得者はい

³ 逆に、有期契約労働者のニーズを把握している事業所は、雇用期間の定めのない労働者についてもニーズを把握している事業所が100%である。

ない。個々の労働者が勤務先の規定に則って育児休業を取っているとすれば、わずかにいる取得者は例外的なケースであると考えられる。就業規則などで対象外であることが明示されていれば、ほとんどの労働者は、ニーズの有無にかかわらず、育児休業の申請をしないことがうかがえる。

育児休業取得者がいる事業所の割合が最も高いのは、図の上段に示されているように、労働者のニーズを把握しており、有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所である。育児休業が有期契約労働者の両立支援として有効に機能するためには、労働者のニーズをきちんと把握して各事業所で制度化し、運用することの重要性が示唆される。

もう一つ、復職後の支援において中心的役割を果たす勤務時間短縮等の措置についても、ニーズ把握の有無による差は顕著である。前章の労働者ニーズの分析結果から、育児期に現在の勤務先で雇用継続する有期契約労働者が増えるためには、育児休業とともに、復職後の支援として勤務時間短縮等の措置を講ずることの重要性も示唆された。育児休業の取得は、法律で保障されており、対象となる労働者から申請があった場合、事業主はこれを拒否できない。これに対して、勤務時間短縮等の措置は、法の定める複数の措置からどの措置を講ずるかは事業主の選択に任されている。このため、労働者が望む措置が勤務先にはなく、事業主が導入した制度を労働者は利用しないという、労働者ニーズと企業の対応の乖離が起きやすい。とりわけ有期契約労働者の労働時間は、短い者からフルタイムの者まで多様であるため、どのような労働者が措置を必要としているか把握する作業は重要であると考えられる。

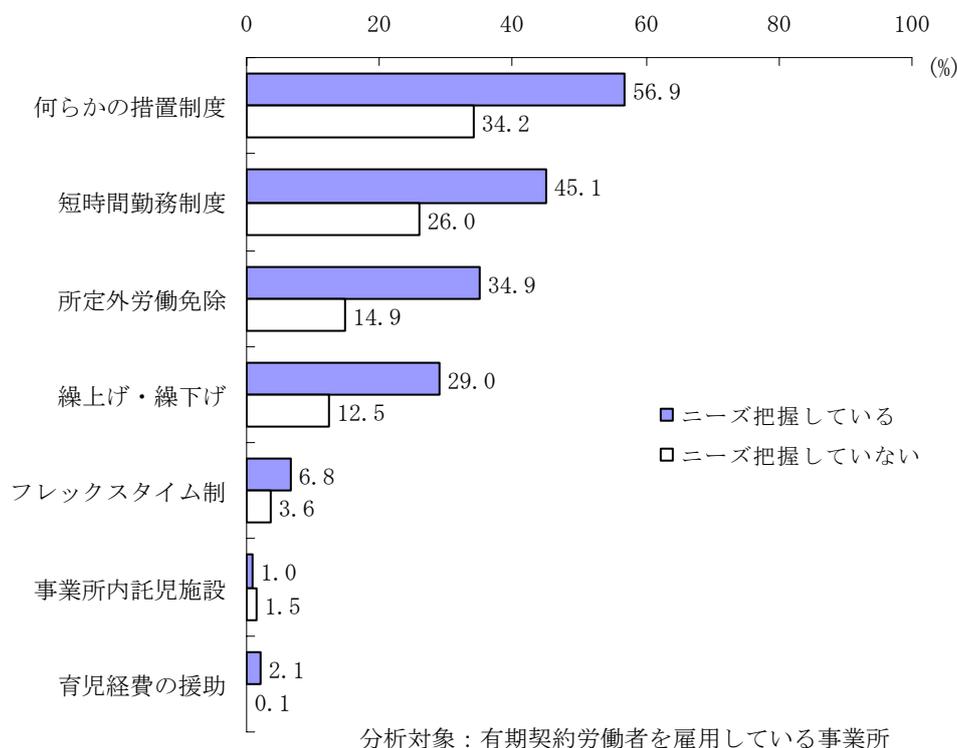
図 6-2-3 に有期契約労働者のニーズ把握の有無別に、有期契約労働者を対象とする勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合を示す。「何らかの措置」を講じている事業所は、ニーズを把握している事業所では半数以上であるが、ニーズを把握していない事業所では、約 3 割に留まっている。

個々の措置においては、ニーズ把握の有無にかかわらず、「短時間勤務制度」が最も高く、これに次いで「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が高い。こうした制度導入の傾向は、法改正前のデータを分析した労働政策研究・研修機構（2006a）でも示されていた。有期契約労働者においても「短時間勤務制度」「所定外労働免除」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が中心となる措置であることがうかがえる。重要なのは、これら 3 つの措置のいずれについても、ニーズを把握している事業所の方が、制度がある割合は高いことだ。現状において、労働者のニーズを把握している事業所は少ないが、労働者のニーズを把握することで、勤務時間短縮等の措置の制度がない事業所でも、これらの措置を必要とする労働者のニーズが明らかになる可能性は十分にある⁴。

有期契約労働者に対して実効性のある両立支援を行うためには、労働者のニーズを把握し、

⁴ これらの措置の利用実績については、ニーズ把握の有無別の比較に堪え得る規模のサンプルを得られなかったため、今後の課題としたい。各措置について、女性有期契約労働者の利用実績のある事業所は、復元倍率をかけない実数で、短時間勤務制度 63 件、フレックスタイム制 23 件、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 33 件、所定外労働免除 19 件、事業所内託児施設 12 件、育児経費援助 4 件であった。

図6-2-3 勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合
 —ニーズ把握の有無別—



その勤務実態に即した制度を導入することの重要性が示唆される。

では、どのような事業所において、有期契約労働者のニーズを把握しているか。以下の分析では、ニーズ把握をしている事業所の特徴を明らかにしよう。

3 産業・企業規模別のニーズ把握状況

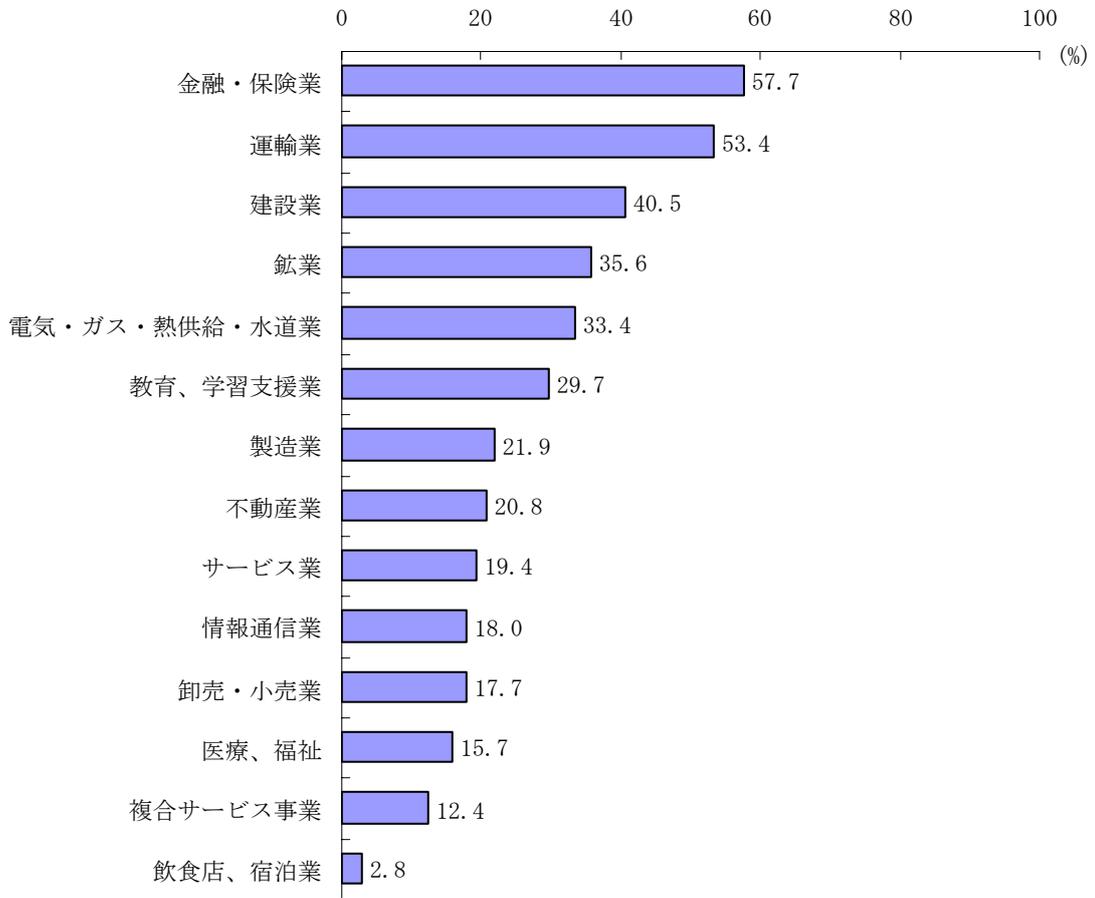
まず、産業・企業規模といった事業所属性とニーズ把握の関係と検討しよう。

図 6-3-1 は、産業別に有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合を示している。「金融・保険業」と「運輸業」は 50%を超えている。しかし、他の業種では、ニーズを把握している事業所の割合が 50%未満であり、ニーズ把握を行っていない事業所の方が高い。そのなかでも、相対的には、「建設業」が 40%と高く、「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道業」も高い方である。「教育、学習支援業」から下の業種では 30%未満に留まっており、「サービス業」「情報通信業」「卸売・小売業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「飲食店、宿泊業」は 20%未満と低い。このように産業によって、労働者ニーズの把握状況には差がある。

加えて、顕著な差が表れているのが、企業規模別の結果である。図 6-3-2 にその結果を示す。企業規模「1000人以上」の事業所はニーズを把握している割合が 50%を超えている。

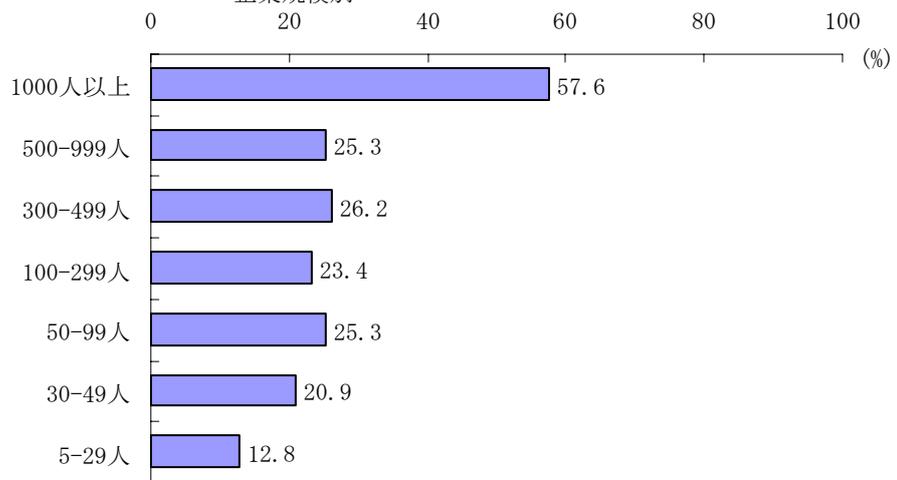
これに対して、企業規模 300人以上でも 1000人未満の「500-999人」「300-499人」は 30%未満であり、中小規模の「100-299人」「50-99人」「30-49人」とほぼ同じ割合

図6-3-1 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合
—産業別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

図6-3-2 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合
—企業規模別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

である。そして、企業規模「5-29人」において、有期契約労働者のニーズを把握している割合は最も低く12.8%に留まっている。

最も小さい「5-29人」の規模であれば、わざわざニーズ調査や労使協議といった方法をとらなくても、日々のコミュニケーションのなかでニーズを把握できている可能性は高い。しかし、企業規模30人以上では、企業規模が大きくなるとともに、具体的な取り組みを行わなければ、労働者のニーズを把握することは難しくなると考えられる。

4 有期契約労働者の活用状況とニーズ把握

では、育児休業の対象となる可能性がある有期契約労働者を雇用している事業所では、有期契約労働者のニーズを把握しているだろうか。契約更新状況として、第3章までの分析と同様に継続的な雇用状況の観点から、「反復更新する者がいる」事業所と「更新はないか更新回数の上限がある者のみ」の事業所を比較しよう。

図6-4-1に有期契約労働者の契約更新状況別にニーズ把握を行っている事業所の割合を示す。「反復更新する者がいる」事業所の方がニーズを把握している割合はわずかに高いが、それでも約3割に留まっている。契約更新を繰り返す有期契約労働者は、雇用の継続性において、出産・育児期の雇用継続支援の対象となる層であるが、こうした労働者を雇用している事業所においても、ニーズ把握を行っているところは少ないのである。

さらに職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者がいる事業所においても、ニーズ把握を行っているところは少ない。図6-4-2にその結果を示す。職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」方が、相対的にはニーズを把握している割合が高い。しかし、それでも約3割に留まっており、ニーズを把握していない割合の方が高くなっている。

契約更新を繰り返して継続的に雇用される有期契約労働者のいる事業所や職務内容が正社

図6-4-1 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合
—契約更新状況別—

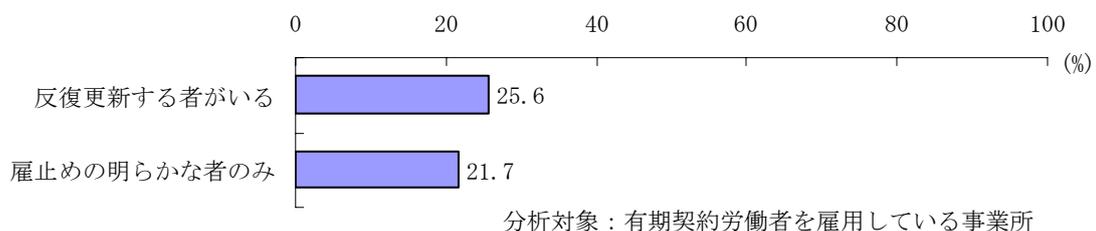
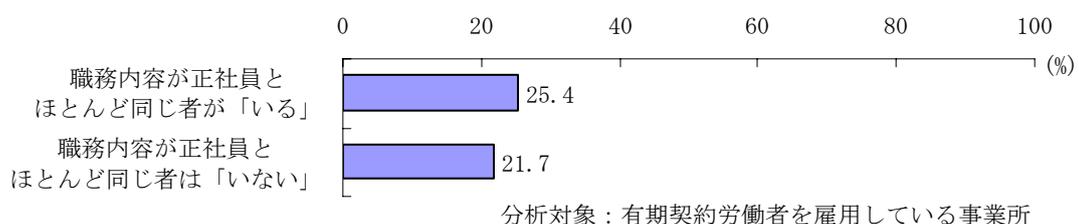


図6-4-2 有期契約労働者の両立支援ニーズの把握を行っている事業所の割合
—職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無別—



員と同じ有期契約労働者のいる事業所は、第3章の分析結果に示されていたように、育児休業取得者のいる割合が相対的に高い。しかし、そうした事業所でも、労働者のニーズ把握を行っていない事業所は多いのである。こうした事業所がニーズ把握に取り組むことで、育児休業取得者が増えるとともに、勤務時間短縮等の措置の導入も進み、出産・育児期に雇用継続する有期契約労働者は増えることが示唆される。

5 有期契約労働者・女性労働者活用方針とニーズ把握

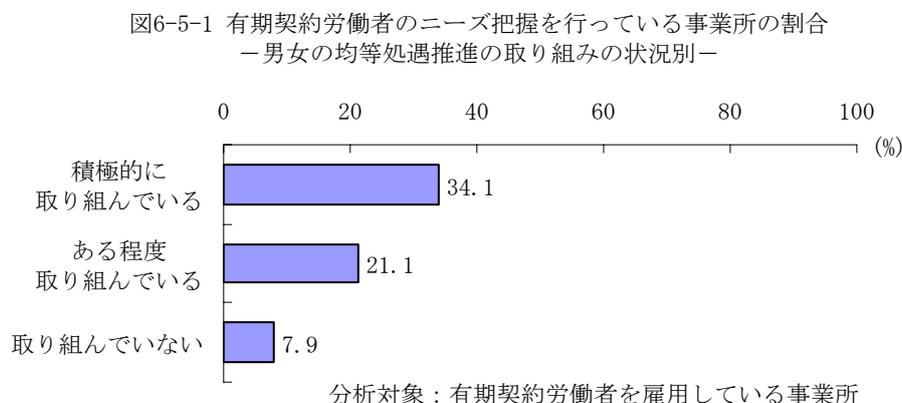
次に、包括的な労働力活用方針とニーズ把握の関係を分析しよう。

はじめに、「男女の均等処遇推進」の取り組み状況別にニーズ把握を行っている事業所の割合を図6-5-1に示す。「積極的に取り組んでいる」事業所においてニーズ把握をしている割合は最も高いが、その場合でも約3割に留まっている。それよりも注目したいのは、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進との関係である。

図6-5-2に、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」の取り組み状況別にニーズ把握を行っている事業所の割合を示す。均衡処遇推進の取り組みを「積極的に行っている」事業所では、ニーズ把握を行っている事業所が5割に達している。総体的な処遇均衡化を図る目的は同じでも、個々の処遇の何を不均衡とみるかは企業ごとに、また労働者個人によっても異なる⁵。この点で、労働者が納得できる雇用管理を行うためには、労使のコミュニケーションが重要な役割を果たしていることがうかがえる。

もう一つ、次世代法の行動計画策定も、有期契約労働者のニーズ把握において重要な役割を果たしていることがうかがえる。図6-5-3に、次世代法行動計画策定の有無別に、有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合を示す。

行動計画を策定している事業所においては、ニーズ把握を行っている割合が全体で5割を超える。また、いずれの企業規模においても、「策定している」方がニーズ把握を行っている



⁵ 本報告書「ヒアリング調査から(3)」の勤務時間短縮等の措置をめぐる各企業の対応に端的に表れている。

図6-5-2 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合
 —正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組み状況別—

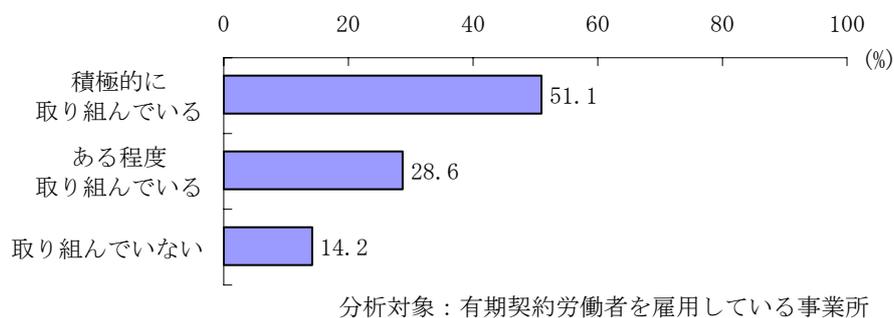
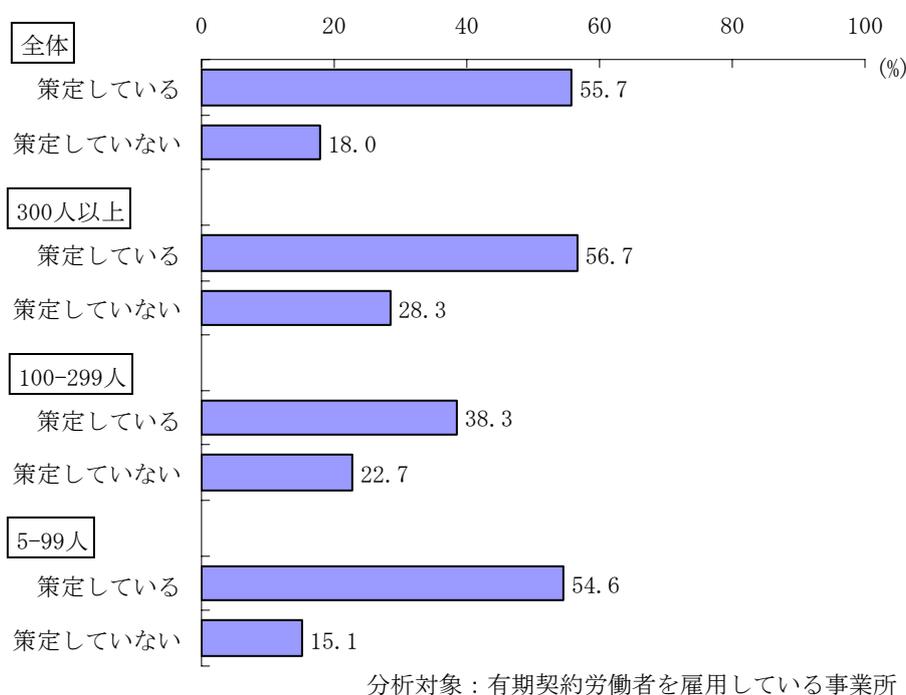


図6-5-3 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所
 —次世代法行動計画策定の有無別—



割合は高い。策定が義務にはなっていない企業規模 300 人未満の事業所のなかでも、100 人未満の「5-99 人」は、「策定している」事業所のニーズ把握が 5 割を超えている。次世代法の行動計画提出が義務づけられた 2005 年は、有期契約労働者を育児休業の対象とする改正育児・介護休業法の施行と時期が重なる。個々の企業の実情に応じて実効性のある行動計画を策定するために従業員のニーズ把握が重要な作業となっていること⁶、そのなかで、有期契約労働者のニーズも把握していた事業所は少なくないことがうかがえる。

⁶ その旨は、厚生労働省・都道府県労働局（2004）にも明記されている。

6 まとめ

各事業所において有期契約労働者の両立支援ニーズを把握しているかを分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① ニーズ調査や労使協議など、有期契約労働者のニーズを把握するための具体的取り組みを行っている事業所は、有期契約労働者の育児休業取得や勤務時間短縮等の措置の制度がある割合が高い。しかし、ニーズ把握の取り組みを行っている事業所は少ない。
- ② 「金融・保険業」と「運輸業」を除く多くの業種で、ニーズ把握を行っている事業所は50%未満と少ない。企業規模「1000人以上」の事業所は50%を超える事業所がニーズを把握しているが、1000人未満はいずれの企業規模も30%未満にとどまっている。
- ③ 正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進に積極的に取り組んでいる事業所や次世代法の行動計画を策定している事業所は、ニーズ把握に取り組んでいる割合が高い。

本章の結果において、まず指摘すべきは、各事業所がニーズ調査や労使協議など、労働者の両立支援ニーズを把握する具体的な取り組みを行うことが、両立支援の効果を高めるために重要であることだ。育児休業もさることながら、勤務時間短縮等の措置においては、とりわけ労働者のニーズを把握して、適切な措置を講ずることが重要である。前章の分析結果から示唆されるように、育児期の雇用継続において、有期契約労働者が必要とする両立支援は、労働時間や職務内容などの勤務実態によって様々である。だが、各事業所でこうした労働者のニーズを把握していなければ、労働者にとって必要な支援制度が導入されず、逆に事業所が導入した制度が労働者に利用されないという mismatches が起こりやすい。その結果、育児期に仕事を続ける意欲がある労働者が別の勤務先に移ってしまう可能性が高くなる。

しかしながら、一部の業種や企業規模1000人以上の大企業を除けば、労働者のニーズを把握している事業所は少ない。見逃せないのは、育児休業の対象となる可能性がある労働契約の有期契約労働者を雇用している事業所においても、労働者のニーズを把握している事業所は少ないことだ。第3章の分析結果では、反復更新する有期契約労働者がいる事業所に育児休業取得実績があり、なかでも職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者がいる事業所は育児休業取得者がいる割合が高かった。ところが、こうした労働者を雇用している事業所においても、労働者のニーズを把握している事業所は少ない。ニーズを把握していない事業所では、育児休業制度の規定がないところにも、有期契約労働者の育児休業取得実績がわずかにあることから、育児休業の対象となる有期契約労働者がいるにもかかわらず、事業所での制度化が遅れていることがうかがえる。これに対して、ニーズを把握して有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所の育児休業取得実績が最も高い。育児休業を取得して雇用継続する有期契約労働者が増えるために、個々の事業所が制度の運用において、どの労働者が育児休業を必要としているか把握することの重要性が示唆される。

こうした両立支援ニーズの把握において、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進や次世代法の行動計画といった取り組みが、労使のコミュニケーションの重要な機会となっている

ことが分析結果からうかがえる。これらの取り組みをしている事業所は、有期契約労働者のニーズ把握をしている事業所の割合が高い。正社員と均衡の取れた人事制度を作るために労使のコミュニケーションが重要な役割を果たしていること、次世代法の行動計画策定において、個々の企業の実情に応じた計画を策定するためには、従業員へのニーズ把握が重要な作業となっていることがうかがえる。そうした状況において、有期契約労働者の両立支援も論点となっていることが、分析結果から示唆される。

ヒアリング調査から (4)

有期契約労働者の両立支援充実にに向けた取り組み

調査対象企業は、2005年4月の改正育児・介護休業法施行から間もない時期に有期契約労働者の育児休業取得実績があり、他の企業に比べて取り組みの進んでいる企業である。だが、そうした調査対象企業でも、有期契約労働者を対象とする育児休業制度は、まだ試行的な段階であり、今後に向けた様々な課題がヒアリング調査で報告されている。

有期契約労働者の両立支援ニーズの把握方法

個々の企業が認識している課題は様々であるが、いずれの企業も、個々の企業の実情に応じた両立支援を行うために、具体的な方法で労働者のニーズ把握に取り組んでいる。その方法を表(4)-1に示す。制度改正の直後であることから、今のところ育児休業制度に関する具体的な要望は出ていないとする企業もあるが、出産後も働きたいという労働者の希望を企業が把握するだけでも、制度充実に向けて重要であることがうかがえる。特に労働時間や勤務日数が多様なパートタイマーにおいては、C社の指摘にあるように、どの層の労働者にニーズがあるか把握することも有益である。

ニーズ把握の方法として、A社とD社ではアンケート調査を定期的実施している。また、個別の要望について、A社は人事に係る自己申告書で把握している。派遣会社D社も派遣労働者を担当する営業担当者が聞き取り調査を実施している。同じく派遣会社であるE社では、営業担当者のほかに、派遣労働者のケアをする別の担当者があり、その担当者を通じて派遣労働者のニーズを把握している。C社では契約更新時にヒアリングを実施している。こうした調査は、育児休業制度に関するものに限定されておらず、人事制度全般について、様々な意見を有期契約労働者から聴取する仕組みとして機能している。

育児期の従業員に特化して実施しているニーズ把握の取り組みとして、B社における育児勤務者懇談会を挙げることができる。この懇談会を通じて育児期の従業員のニーズを把握しており、有期契約労働者からは託児所の問題が指摘されているという。だが、事業所内託児所の設置要求ではなく、自宅の近くに託児所がなくて困っているとの意見が主である。認可保育所への入所希望者が定員を超えた場合、入所児童は緊急度の高さを総合的に判断して決定されている。両親の労働時間もその一つの基準であるため、労働時間の短いパートタイマーはフルタイムに比べて不利になることもある。B社で育児休業を取得したFさんからも、「保育所に入れたい」との報告がされている⁷。勤務先企業に対応を求める要望に限らず、育

⁷ 有期契約労働者に限らず、出産・育児期の雇用継続において育児休業制度と保育所の連携が重要であることは、労働政策研究・研修機構(2006a)、労働政策研究・研修機構(2006b)、労働政策研究・研修機構(2007b)でアンケート調査の分析結果から指摘されている。

表(4)-1 有期契約労働者の両立支援ニーズの把握方法

	就業形態	有期契約労働者の両立支援ニーズの把握方法
A社	契約社員 パートタイマー	有期契約労働者も労働組合に入っており、組合を通じてニーズが伝わる ことが多い。労働組合から、契約社員への短時間勤務制度適用の強い要望は出 ている。ただし、それは組合の上部団体の意向を反映したもので、短時間勤 務制度を適用してほしいと言う従業員は少ないのではないかとみている。そ のほか、企業としては、満足度調査や自己申告書などで従業員の希望を把 握している。
B社	契約社員 パートタイマー	労使の代表から成る「労使人事制度専門委員会」で人事制度について協議 しているが、有期契約労働者も労働組合に加入しており、労使協議の場 でも、有期契約労働者の処遇に関する議論は出る。 各店で育児勤務者の懇談会を開催し、従業員のニーズを聞いている。その 中で、託児所の問題は必ず出るが、事業所内託児所の設置希望というより は、「自宅から近くに託児所がなくて困っている」といった声が出ている。
C社	パートタイマー	月120時間以上の有期契約労働者は出産後も続けて働きたいという希望 が、120時間以下の有期契約労働者に比べて強い。ニーズ把握は、年2回の契 約更新時の面談等のヒアリングと、労働組合との協議で行っている。月間87 時間以上であればパートタイマーでも労働組合に加入できるようになった。 これから、労働組合を通じて、様々なニーズが上がってくることも予想され る。
D社	登録型派遣	派遣社員対象のアンケート調査や、営業担当者による聞き取り調査で、派 遣労働者のニーズは把握している。しかし、今のところ育児休業制度に関す る要望は出ていない。また、派遣労働者への育児休業制度の周知も営業担 当者を通じて行っている。この点の営業担当者の教育はしっかりやっている。
E社	登録型派遣	ニーズ把握は派遣労働者本人から聞く。派遣先との交渉をする営業担当者 のほか、派遣労働者のケアをする担当者がある。育児休業を取得したい、 出産後復帰したいというニーズはある。

見事に労働者が必要とする支援を把握する取り組みとして注目に値する。

もう一つ、有期契約労働者を直接雇用する A 社・B 社・C 社において、注目したいのは、有期契約労働者も労働組合に加入していることである。これにより、労使協議に有期契約労働者の利害が反映されるようになっている。この労使協議を通じて、A 社は、短時間勤務制度適用の要望が組合から出されていることを報告している。さらに、B 社では人事制度の改定に当たり、労使の代表から成る「労使人事制度専門委員会」で協議しており、その場でも有期契約労働者の議論は出るという。

仕事と育児の両立に向けた今後の課題

では、調査対象企業は、今後の課題をどのようにとらえているだろうか。アンケート調査の分析結果からも示唆されるように、育児休業制度は単独の問題に留まらず、有期契約労働者の活用方針、あるいは正社員も含めた労働力の活用方針と密接に関係している。各企業から報告された有期契約労働者の活用と両立支援に関する今後の課題を表(4)-2 に示す。

表(4)-2 有期契約労働者の活用と両立支援に関する今後の課題

	就業形態	有期契約労働者の活用と両立支援に関する今後の課題
A社	契約社員 パートタイマー	2005年の人事制度改定に伴って、育児休業制度の規定も改定したばかりであり、今のところ課題はない。どの従業員も育児休業を取って当たり前。2007年4月より採用を開始した高卒の新卒契約社員は、最初の契約期間に限り3年とした。その他学卒は1年のまま。高卒の新卒も最初の3年の後は、1年契約となる。
B社	契約社員 パートタイマー	育児休業法など、法律のハードルが高いと思っただけではないが、唯一ハードルが高いと思うのが男性の育児休業取得である。男性の育児休業取得は大きな問題であるので、引き続き取り組んでいきたい。
C社	パートタイマー	<p>子育てとの両立に関しては、社員の実労働時間をもっと短くする必要がある。管理職の労働時間が長過ぎる。がむしゃらに働かないと昇級できないと若い従業員の目に映っていることが、出産退職したり、昇進・昇級意欲を削いだりすることにつながっていると思われる。</p> <p>正社員の新卒採用時の女性比率は、5～6割（2006年度採用 881名中女性515名）だが、結婚・出産で退職してしまう。有期契約労働者（特にパートタイマー）は、女性の比率は高いが、職能資格制度で昇級を目指し、基幹的業務を担う意欲のある層は多くない。J3以上の有期雇用契約労働者に正社員への転換制度がありこれまで約100名が転換したが（2007年2月に56名が転換）、まだまだ少ないと考えている。</p> <p>管理的な仕事の責任を基準に昇級する現在の職能資格制度は、今の若い従業員にとってインセンティブにならない場合もある。人事制度では、専門性を深めることのできる処遇の整備が必要だと考えている。「専門社員」は年俸制だが、現在はきちんとした人事体系がない。パートタイマーや正社員の中にも特技や専門知識を活かして働きたいというニーズはあるはずである。現在とは別の軸で、専門的な知識や技能に応じて昇級できる人事制度があれば、従業員のモチベーションがさらに上がるのではないかと。</p>
D社	登録型派遣	育児休業取得後も派遣社員が安心して復職できるよう、派遣先の理解をより拡大していくことが課題。そのために派遣元企業として具体的な取り組みはしていない。「育児休業制度は当たり前」という認識が社会的に広がることが重要である。
E社	登録型派遣	<p>育児休業制度についての今後の課題は、育児休業給付金の考え方。本当は復帰する意志のないスタッフの休暇申請を事前に防止する方法を検討する必要がある。ほとんどの派遣労働者は、真剣に復職する意思があって取得申請するが、一部の悪質な者のために、周囲が迷惑を被らないようにする必要がある。派遣労働者の時給が上がらないと、労働者派遣業の発展はない。</p> <p>妊娠後、産前産後休暇に入る前に派遣契約期間が終了した労働者の扱いが難しい。本人が育児休業取得を希望しても、産休前の妊婦を新たに派遣することは難しい。差し当たっては、派遣期間終了後の産休前は直接雇用の欠勤扱いにし、産休・育休を取らせることにしている。</p>

女性の育児休業取得については、派遣会社のD社・E社において課題が指摘されている。D社は派遣先の理解の重要性を指摘する。「ヒアリング調査から(2)」でも指摘したように、派遣労働者は、派遣元との雇用関係に基づいて育児休業を取得している。派遣労働者の特定は法律で禁止されているため、派遣先は妊娠・出産を理由に特定の労働者の派遣を拒否することはできないことになっている。しかしながら、実際は、Gさんのように、結果的に育児休業を取ることができた場合でも、休業を取得しにくい状況には直面している。また、休業を取ることができても復職前に派遣契約が終了したら同じ派遣先には復職できない。新たな派遣先の確保が難しければ、それだけ休業後の雇用の不安定性は高くなる。D社では、休業後に派遣元で直接雇用して復職したケースもあった。こうした事情から、育児休業から復職

した後も雇用継続できるためには派遣先の理解が重要になっていると考えられる。

E 社からは、産前産後休業前の妊娠中に派遣契約が終了した場合の対応も、派遣労働者にとっては重要な課題であることが指摘されている。この場合、派遣元企業と派遣労働者の雇用関係も産休に入る前に終了してしまうため、育児休業取得もできない。かといって、妊娠している派遣労働者を新たな派遣先に派遣することは、労働者の健康にとっても望ましいことではない。差し当たって E 社では、産休に入るまで直接雇用の欠勤扱いにして雇用関係を継続し、産前産後休業と育児休業の後に新たな派遣先に派遣するようにしている。だが、こうした対応は制度化されたものではなく、他の派遣会社でも、同様の対応を取っているとは限らない。派遣労働者の雇用継続においては派遣契約自体の不安定性によって生じる問題への対応も重要であることが示唆される。

もう一つ、E 社では、育児休業給付金だけ受給して復職しない一部の「悪質な」派遣労働者によって、その他大勢の労働者が迷惑を被らない仕組みを作ることを課題に挙げている。同社は、産前産後休業中の社会保険料が重い負担になっていると報告している。復職する意思のない派遣労働者を取り締まるために規制やチェックを強化しすぎれば、雇用継続する意思のある派遣労働者も育児休業を取得しにくくなってしまう怖れがある。同じような課題は、有期契約労働者を直接雇用する企業でも生じ得ると考えられる。だが、とりわけ外部人材として様々な企業とかかわる派遣労働においては、問題が派遣先ごとに生じるため、特定の企業に収まらず、課題の克服が難しいことがうかがえる。

他の調査対象企業からは、有期契約労働者の育児休業制度と時期を同じくして次世代育成支援対策推進法（次世代法）の行動計画策定もあったため、女性有期契約労働者の育児休業取得の問題に収まらない幅広い課題が報告されている。しかし、育児と両立しやすい職場環境を総合的に形成することは、有期契約労働者の両立にとっても重要な課題である。

育児休業から復職した後の両立を可能にするため、C 社は長時間労働削減の重要性を指摘している。「子ども・子育て応援プラン」（少子化社会対策会議 2004 年）には、年休取得促進や所定外労働削減などを通じて、仕事と育児を両立しやすい働き方を構築することが課題として挙げられており、次世代法の行動計画でも、年休取得促進やノー残業デイの実施などによる長時間労働の削減が計画のポイントになっている。同社では有期契約であるパートタイマーの基幹労働力化と、これに伴う均衡処遇を進めてきたが、雇用形態にかかわらず、責任の重い仕事であるほど労働時間が長くなりがちであるという。そのため、妊娠・出産期に退職する女性が多いという。

さらに、パートタイマーでも職能資格制度によって昇級すれば管理的な仕事を担ったり、正社員に転換したりできるが、実際に昇級して基幹的業務を担おうというパートタイマーはそれほど多くはないという。また、管理職の労働時間が長過ぎることを挙げ、「がむしゃらに働かないと昇級できないと若い従業員の目に映っていることが、出産退職したり、昇進・昇級意欲を削いだりすることにつながっていると思われる」というのである。

女性の育児休業取得は定着したが、男性についてはこれから取り組むべき課題というのが B 社である。育児・介護休業法は男性も育児休業の対象としているが、ヒアリング対象企業では C 社に 1 名いる以外、正社員でも男性の育児休業取得実績はない。「少子化対策プラスワン」（厚生労働省 2002 年）で「男性も含めた働き方の見直し」が少子化対策の課題に挙げられて以来、男性の育児休業取得は重要課題とされており、次世代法の行動計画でも、男性の育児休業取得実績を出すことが認定の要件の一つになっている。

こうした B 社や C 社の指摘は、有期契約労働者に限定した課題ではない。2 社とも有期契約労働者と正社員が担当している職務に類似性があり、有期契約から正社員への転換もできる。そのため、C 社の指摘によれば、育児休業取得の阻害要因も正社員と有期契約労働者で共通している。企業が期待するように、出産・育児期も雇用継続する有期契約労働者が増え、そうした労働者が正社員と同様の職務を担い、正社員への転換も進むためには、仕事と育児の両立が可能となる職場環境を総合的に形成していくことが重要といえる。

第7章 事業所における育児休業の対象要件と育児休業取得実績 －事業所調査から－

1 はじめに

2005年4月施行の改正育児・介護休業法により、新たに育児休業の対象となった有期契約労働者は、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、法にもとづいて育児休業を取得することができる。しかしながら、第3章の分析結果に示されていたように、育児休業取得実績のある事業所の大多数に、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある。第6章の分析結果からは、有期契約労働者のニーズを把握して育児休業制度の規定をもうけている場合に、育児休業取得者のいる割合は高いことが明らかになった。これらの結果から、有期契約労働者の育児休業が法制化された今日においても、多くの労働者は、勤務先の規定にもとづいて育児休業を取得していることがうかがえる。

本章では、有期契約労働者を雇用している事業所のうち、有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所を対象に、各事業所の育児休業制度の内容と有期契約労働者の育児休業取得の関係を分析する。具体的には、育児休業の対象要件を取り上げる。勤務先の規定において、育児休業の対象要件にあたるか否かは、有期契約労働者が育児休業を取るか否かの選択に影響している可能性がある。

育児・介護休業法では、次の①から③の条件をいずれも満たす有期契約労働者が育児休業の対象とされている。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

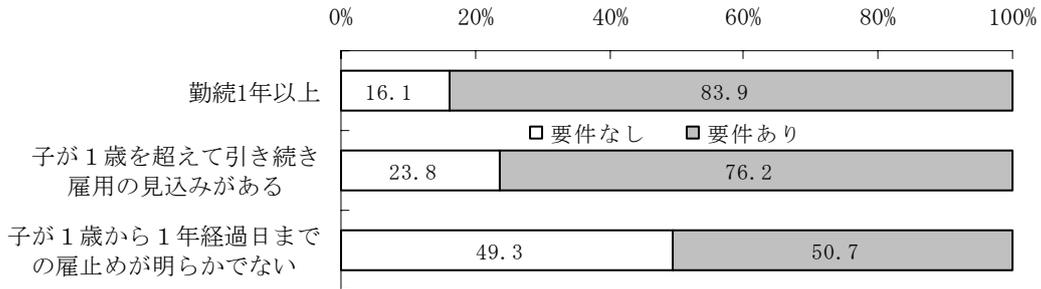
第2章で示したように、有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所の約半数は、法を上回る範囲の労働者を育児休業の対象として規定している。そこで、本章では、継続的な雇用状況の観点から、どのような有期契約労働者を雇用している事業所が、どのような対象要件をもうけているか分析し、その結果を踏まえて、対象要件の規定と育児休業取得実績の関係を分析する。そして、対象要件についても、各事業所で出産・育児期の雇用継続を望む労働者のニーズを把握して規定をもうけることが重要であることを示す。

2 事業所における育児休業の対象要件

はじめに、第2章にも示した各事業所の育児休業の対象要件をもう一度確認しよう。

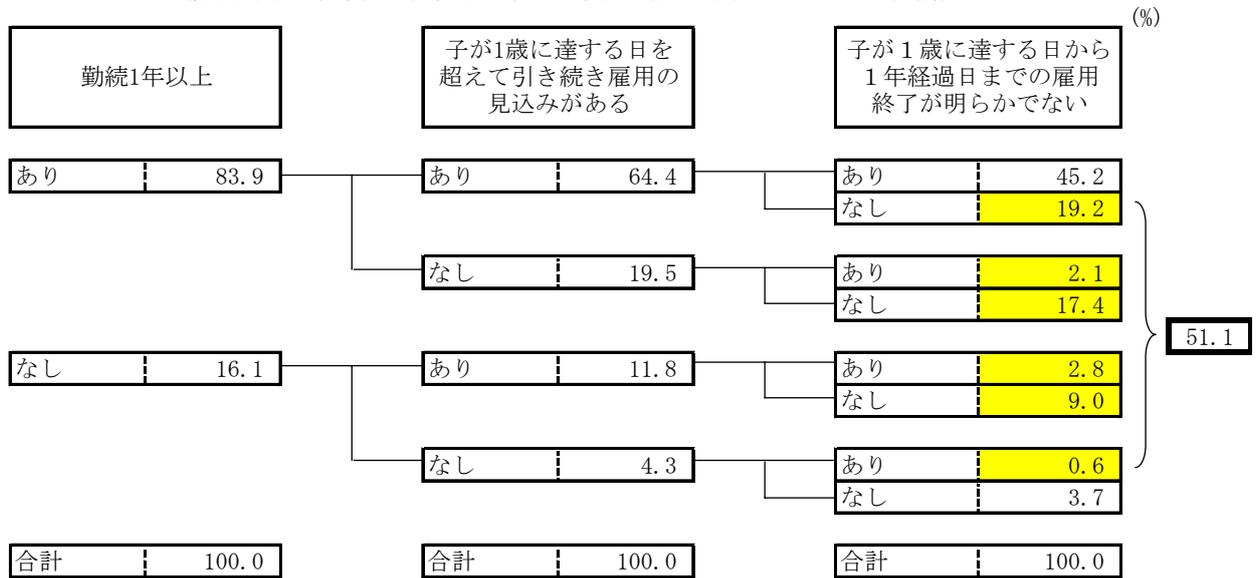
図7-2-1は、各事業所の規定において法の定める3つの要件があるか否かを示している。

図7-2-1 育児休業の対象要件



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

図7-2-2 育児休業の対象要件の相互関係
(分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所)



ここでは、法を上回る範囲の労働者に育児休業を認めている事業所に着目して、「要件なし」の割合をみていくことにする。「要件なし」の割合がもっとも高いのは、「子が1歳に達する日から1年経過日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」（以下、「1歳から1年経過日までの雇止め要件」と呼ぶ）であり、約半数の事業所が要件に入れていない。次に「要件なし」が高いのは、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」（以下、「1歳後の継続見込み要件」と呼ぶ）の要件である。そして、「要件なし」の割合がもっとも低いのは「勤続1年以上」である。

そして、図7-2-2に示す、これら3つの要件相互の関係においても、法を上回る対象範囲の事業所においては、「1歳から1年経過日までの雇止め要件」のみなく他の2つはある事業所の割合が19.2%で最も高く、次に高いのが「1歳から1年経過日までの雇止め要件」と「1歳後の継続見込み要件」の2つはなく「勤続1年以上」のみ要件としている事業所の17.4%である。その他はいずれも10%未満である。つまり、多くの事業所において、まず「1歳から1年経過日までの雇止め要件」を規定から外し、次に「1歳後の継続見込み要件」、そして最後に「勤続1年以上」の順番で対象範囲を拡大していることがうかがえる。

第1章に示したように、本調査の対象事業所は、大多数が更新回数の上限なく契約更新する有期契約労働者を雇用している。更新基準においても「労働者が希望すれば特段の事情がない限り更新」する事業所が大半を占める。こうした各事業所の契約更新状況にもとづいて、不要な要件を事業所の規定から外しているか、次に分析しよう。

3 契約更新状況と対象要件

各事業所で雇用している有期契約労働者の契約更新状況を、これまで「反復更新する契約」（回数の上限なく更新する契約）と「雇止めの明らかな契約」（更新がないか更新はあるが回数の上限がある契約）の2つに分けて分析してきた。

更新のない契約や更新回数の上限がある契約は、一定の雇用期間が満了となったら雇用関係が終了（いわゆる雇止め）することがあらかじめ決まっている。そのため、「1歳後の継続見込み」もしくは「1歳から1年経過日までの雇止め」を理由に、育児休業の対象外となる可能性が高い。第3章の分析結果において、「雇止めの明らかな」者のみ雇用している事業所には育児休業取得者がほとんどいなかった。

第3章の分析結果で、育児休業取得実績があったのは、「反復更新する者がいる」事業所である。「反復更新する契約」は、契約更新する限り雇用関係が継続するため、「雇止めの明らかな契約」に比べて、休業後も雇用関係が継続する可能性が高い。特に労働契約締結時点で雇止めの日が決まっていることが前提となる「1歳から1年経過日までの雇止め要件」を理由に育児休業の対象外となることはない。

ただし、これまで分析してきた「反復更新する者がいる」事業所においても、更新のない契約や更新回数の上限がある契約（雇止めの明らかな契約）の者がいれば、法定の対象要件において、育児休業の対象外となる可能性が高い。各事業所が雇用する有期契約労働者の契約更新状況と対象要件の関係を明らかにするためには、「反復更新する者がいる」事業所に、「雇止めの明らかな契約」の者がいるか否かをさらに分けて考える必要がある。

表7-3-1 更新がないか更新回数に上限のある有期契約労働者の有無 (%)

	雇止めの明らかな者	
	いない	いる
反復更新する者がいる	95.8	4.2
雇止めの明らかな者のみ	0.0	100.0

図7-3-1 特段の事情がない限り更新する労働者の範囲
(反復更新する者のみの事業所)

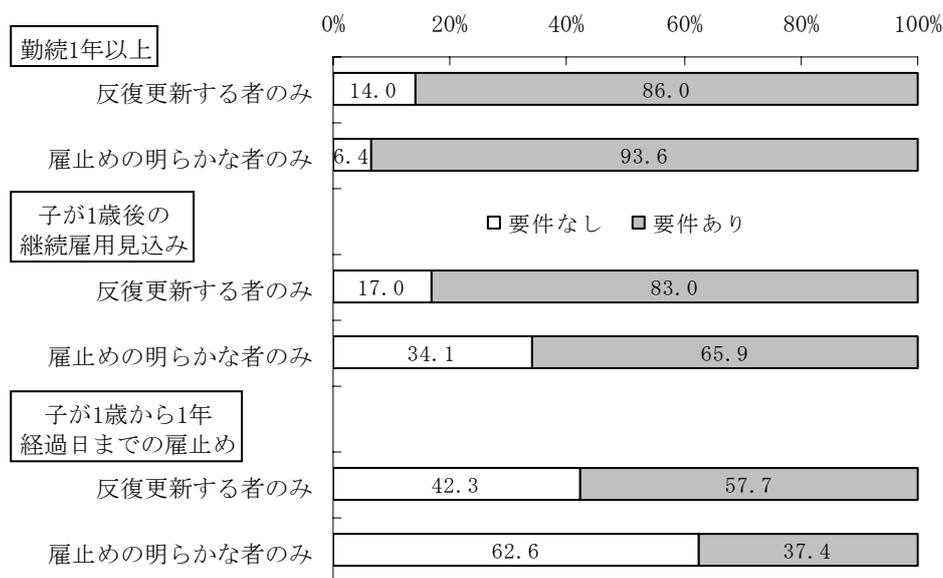


しかしながら、表 7-3-1 に示すように、本調査のデータにおいて、「反復更新する者がいる」事業所のうち、「雇止めの明らかな者」もいるのは 4.2% である。そこで、以下では、残りの 95.8% を「反復更新する者のみ」雇用している事業所とし、これと「雇止めの明らかな者のみ」の事業所を比較することにする。なお、図 7-3-1 に示すように、「反復更新する者のみ」の事業所の 93.0% はいずれの就業形態も、「労働者が希望すれば、特段の事情がない限り契約更新する」ことを更新の基準としており、契約期間満了時に更新しない可能性は低い。こうした契約更新の状況を踏まえて、「反復更新する者のみ」の事業所と「雇止めの明らかな者のみ」の事業所の育児休業対象要件を比較しよう。

図 7-3-2 に、それぞれの対象要件の有無を、「反復更新する者のみ」と「雇止めの明らかな者のみ」に分けて示している。「勤続 1 年以上」の要件がない割合は、「反復更新する者のみ」の方が高い。これに対して、「1 歳後の継続見込み要件」（子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること）と「1 歳から 1 年経過日までの雇止め要件」（子が 1 歳に達する日の 1 年経過日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと）については、「雇止めの明らかな者のみ」の方が高い。「雇止めの明らかな者のみ」の事業所に、これら 2 つの要件があれば、ほとんどの労働者が対象外となり、有期契約労働者を育児休業の対象としていないに等しくなってしまう。雇用している有期契約労働者が育児休業の対象となるために、休業後の継続可能性に関する要件は規定から除外していると考えられる。

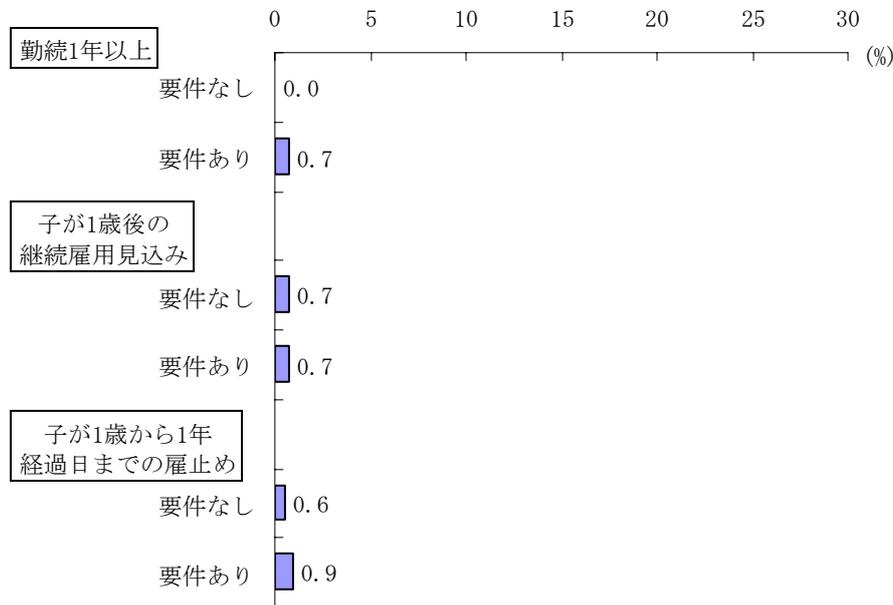
にもかかわらず、「雇止めの明らかな者のみ」においては、要件の有無にかかわらず、育児休業取得実績のある事業所はほとんどない。その結果を図 7-3-3 に示す。「1 歳後の継続見込み要件」や「1 歳から 1 年経過日までの雇止め要件」がない事業所でも、育児休業取得者がいる割合は要件のある事業所と差がないのである。

図7-3-2 育児休業の対象要件の有無
—契約更新状況別—



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

図7-3-3 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
 -対象要件の有無別-
 (雇止めが明らかな者のみの事業所)



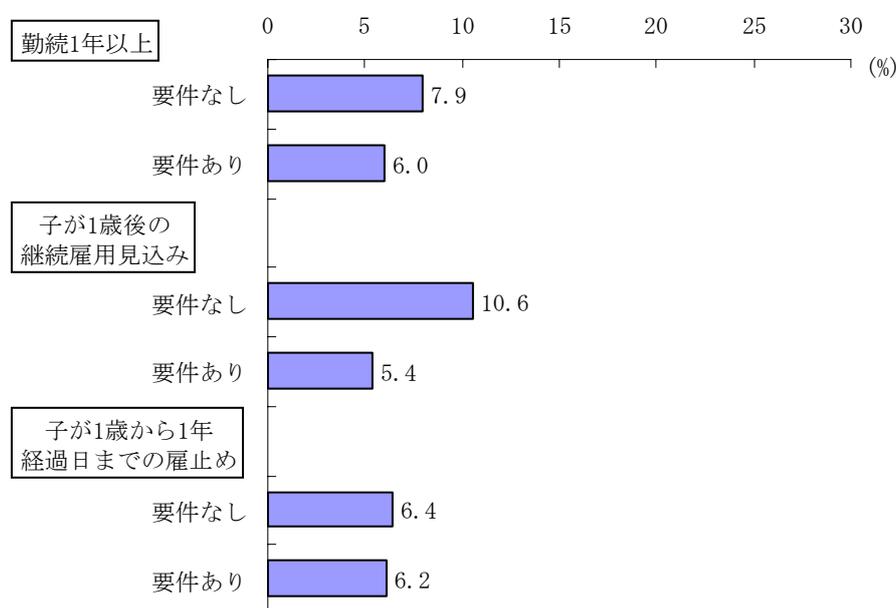
その一方で、「反復更新する者のみ」の事業所においては、要件の有無によって、有期契約労働者の育児休業取得者のいる割合に差が生じている。図7-3-4にその結果を示す。

「勤続1年以上」と「1歳後の継続見込み要件」について、要件がない事業所の方が、育児休業取得者のいる割合が高くなっている¹。法改正からまだ期間が短いことを考慮すれば、「勤続1年以上」の要件がない事業所において、育児休業取得者のいる割合が若干高いのは、勤続1年未満の者も取得した分だけ、育児休業取得者が早く出たことの結果である可能性がある。「1歳から1年経過日までの雇止め要件」の有無による差がないのは、「反復更新する者のみ」であれば、これを理由に対象外となる労働者はいないためと考えられる。

この分析結果において重要なのは、反復更新をしている点で継続雇用の実態が同じであるにもかかわらず、「1歳後の継続見込み要件」の有無によって休業取得実績に顕著な差が生じていることだ。「子が1歳に達する日」は育児休業申請の時点の約1年後である。第1章に示したように、1年を超える契約期間の労働者を雇用している事業所は全体の約1割であり、大多数の事業所は1年以内の契約期間で有期契約労働者を雇用している。契約期間が1年以内であれば、育児休業を申請してから子が1歳に達する日までに契約更新を迎えることになる。だが、先の契約更新を見越して、「1歳後の継続見込み要件」を満たすか否かの判断を客観的にすることは難しい。

¹ 契約更新基準をコントロールして、いずれの就業形態についても「労働者が希望すれば特段の事情がない限り契約更新する」としている事業所に分析対象を限定しても、結果はほぼ同じである。その場合、「勤続1年以上」について「要件なし」は8.5%、「要件あり」は6.4%、「子が1歳に達する日を超えて継続雇用の見込みがあること」について「要件なし」は11.1%、「要件あり」は5.7%、「子が1歳に達する日の1年経過日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」について「要件なし」は6.5%、「要件あり」は6.8%であった。

図7-3-4 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
 —対象要件の有無別—
 (反復更新する者のみの事業所)

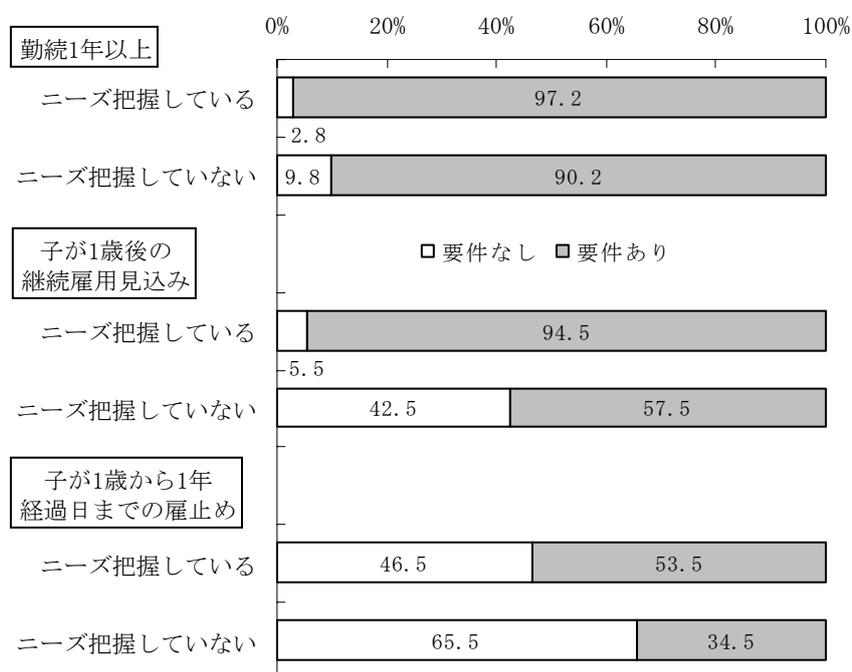


ただし、この要件があっても、5.4%の事業所に育児休業取得者がおり、育児休業を取得できないわけではない。問題は、「見込み」について判断が分かれることだ。更新のある契約であることをポジティブにとらえれば「見込まれる」といえるが、更新されない可能性がないわけではないとネガティブにとらえれば「見込まれるとまではいえない」ことになる。厚生労働省（2007）が示す具体例によれば、1年の契約期間であった労働者が再び1年の契約期間で更新する可能性が契約に明示されていれば、この要件を満たすことになる。あるいは、契約期間が6ヵ月であっても自動更新であることが明示されていれば、同じくこの要件を満たすことになる。しかし、こうした情報を知らず、法の規定からのみ判断することになれば、事業所によって、また労働者個人によっても判断が分かれる可能性は高い。その結果として、この要件が「ある」事業所は、「ない」事業所に比べて、育児休業取得者のいる割合が約半分に留まっているのではないだろうか。

4 労働者ニーズの把握と対象要件

雇用関係が終了する時期が明らかな「雇止めの明らかな者のみ」の事業所においては、対象要件を緩和しているにもかかわらず、育児休業取得者はほとんどいない。その一方で、有期契約でありながら継続的に雇用されている「反復更新する者のみ」の事業所は、「1歳後の継続見込み要件」（子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること）によって、育児休業取得者のいる事業所の割合に著しい差がある。事業所の規定にある対象要件と有期契約労働者の継続雇用の実態に乖離がある事業所は少なくないことがうかがえる。

図7-4-1 育児休業の対象要件
 -ニーズ把握の有無別-
 (雇止めの明らかな者のみの事業所)

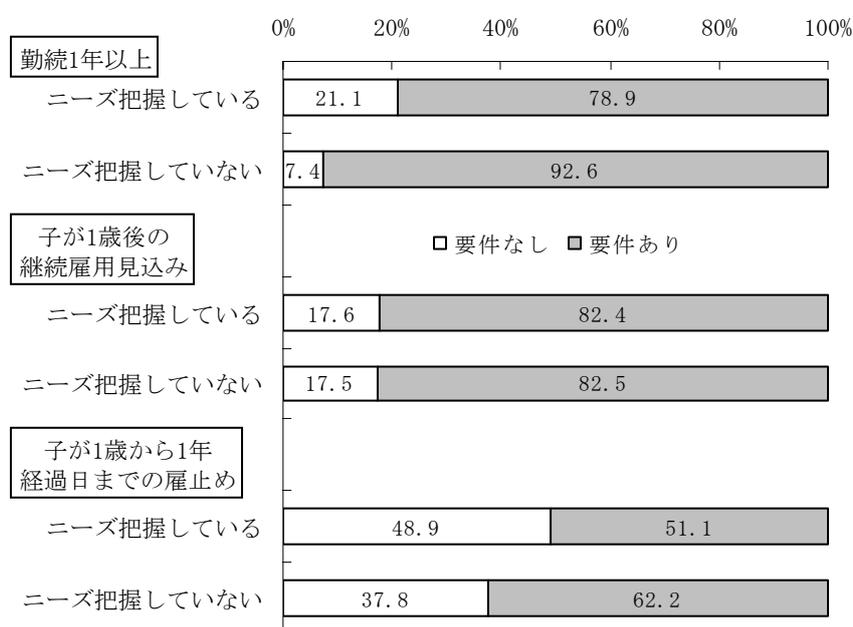


多様な勤務実態の有期契約労働者への両立支援が効果的に機能するためには、労働者のニーズ把握が重要な作業となることを前章と前々章の分析で示した。そこで、各事業所の対象要件についても、有期契約労働者の両立支援ニーズ把握の有無別に分析してみよう。もちろん、ニーズを把握した結果がすぐに制度に反映されるわけではない。しかし、やはりニーズ把握が重要であることは、以下の分析結果からも示唆される。

図7-4-1は「雇止めの明らかな者のみ」の事業所を対象に、各対象要件の有無をニーズ把握の有無別に示している。いずれの要件についても、「ニーズを把握している」の方が「要件なし」の割合は低い。とりわけ休業後の継続可能性に関する2つの要件で差が大きく、「1歳後の継続見込み要件」については、ニーズを把握している事業所では5.5%と極めて低くなっている。ニーズの把握を通じて、育児休業の実質的な対象となる者は少ないことが明らかとなったために、対象要件を緩和する事業所の割合が低くなっていることがうかがえる。

「反復更新する者のみ」の事業所では、図7-4-1とまったく異なる結果になっている。その結果を図7-4-2に示す。ニーズ把握の有無による差が最も顕著なのは、「勤続1年以上」の要件である。ニーズを把握している事業所では、約4分の1がこの要件を外している。また、「1歳から1年経過日までの雇止め要件」(子が1歳に達する日の1年経過日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと)がない割合も、ニーズを把握している事業所の方が約10%高い。これに対して、先の分析で問題とした「1歳後の継続見込み要件」についてはニーズ把握の有無による差はない。だが、この結果だけで、「1歳後の継続見込み要件」との関係で労働者ニーズの把握は必要ないと考えるのは早計である。育児休業取得実

図7-4-2 育児休業の対象要件
 —ニーズ把握の有無別—
 (反復更新する者のみの事業所)



績において、この要件もまたニーズ把握による差が表れているのである。そこで、各対象要件の有無とニーズ把握の有無と別に育児休業取得者のいる割合をみよう。

まず、図7-4-3に「勤続1年以上」の要件の有無とニーズ把握の有無別に育児休業取得者のいる割合を示す。要件の有無にかかわらず、ニーズ把握を行っている事業所の方が育児休業取得者のいる割合が高い。なかでも、最も高いのは「要件なし」でニーズ把握を行っている事業所である²。

そして、「1歳後の継続見込み要件」の有無別の結果が図7-4-4である。育児休業取得者のいる割合が最も高いのは、「要件なし」でニーズ把握をしている事業所である。次に高いのは「要件なし」でニーズ把握をしていない事業所である。ニーズ把握にかかわらず、この要件が事業所の規定になれば育児休業を取得しやすい状況がうかがえる。

ただし、「要件あり」の事業所においても、ニーズを把握している事業所の方が育児休業取得者のいる割合が高くなっている。ニーズを把握していない事業所では、育児休業取得者のいる割合がニーズ把握している事業所の約3分の2の割合に留まっている。「要件あり」の事業所においても、ニーズを把握している方が、制度の運用において育児休業取得を認める事業所は多いことがうかがえる。第5章の分析結果が示していたように、有期契約労働者の育児休業ニーズは高い。また、正社員に近い働き方の労働者ほど、育児期の就業希望は高かった。こうした労働者のニーズに応えるかたちで、この要件については前向きに対応することにより、円滑な育児休業取得が可能になることが示唆される。

² この図において、要件がなく、ニーズ把握をしていない事業所の割合が2.2%と極端に低くなっているが、このカテゴリーのみ、該当サンプルが極端に小さいために値の変動が大きく出ている可能性がある。

図7-4-3 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所
 - 「勤続1年以上」の要件とニーズ把握の有無別-
 (反復更新する者のみの事業所)

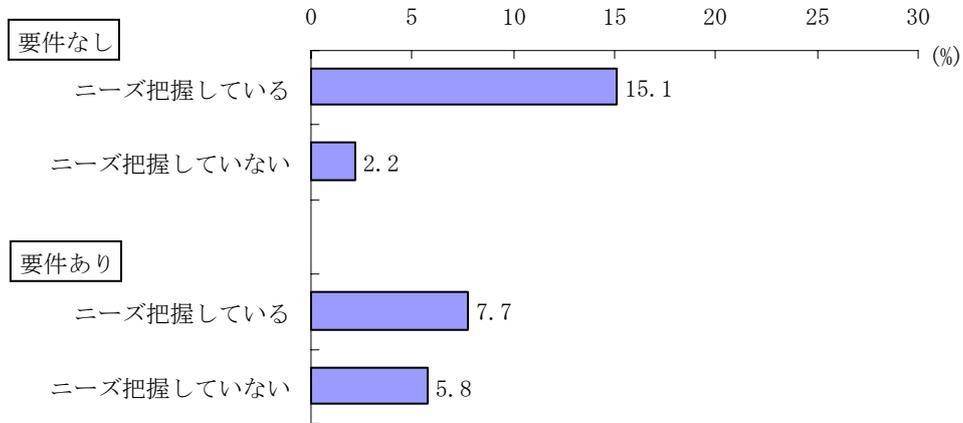


図7-4-4 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所
 - 「子が1歳後の継続雇用見込み」の要件とニーズ把握の有無別-
 (反復更新する者のみの事業所)

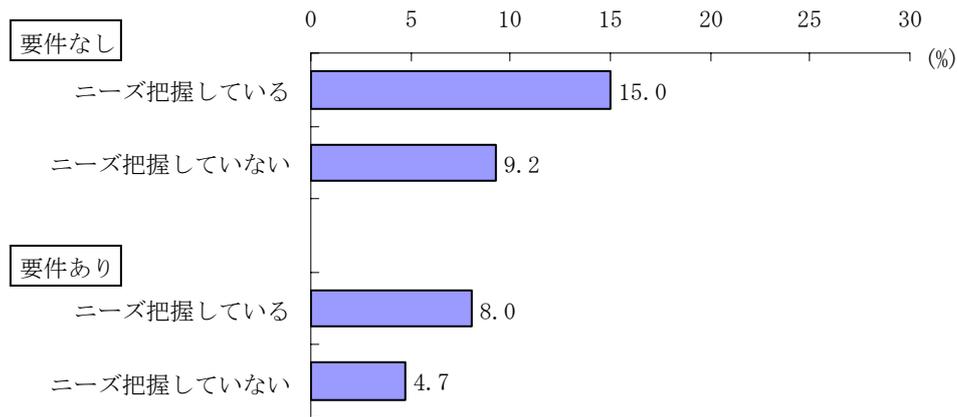
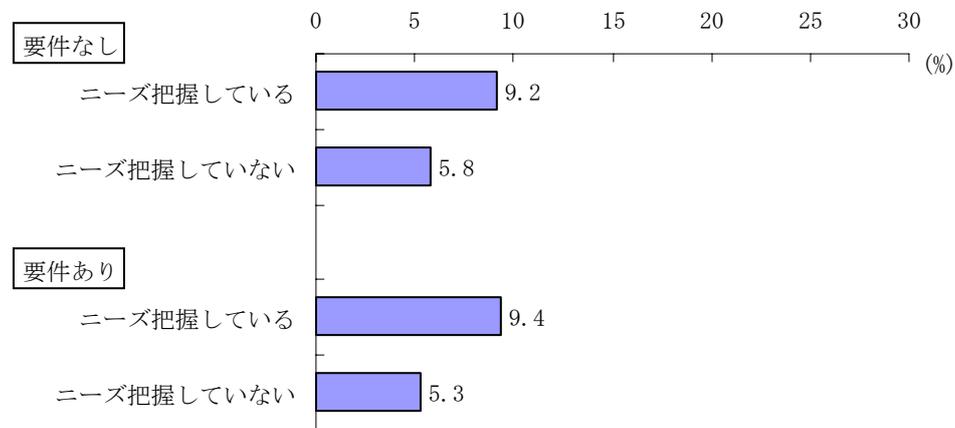


図7-4-5 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所
 - 「子が1歳から1年経過日までの雇止め」の要件と
 ニーズ把握の有無別-
 (反復更新する者のみの事業所)



最後に、「1歳から1年経過日までの雇止め要件」（子が1歳に達する日の1年経過日まで
に契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと）の有無別の結果を図7-4-5に
示す。反復更新する契約はこの要件によって対象外となることはないため、要件の有無によ
る差はほとんどなく、「要件なし」「要件あり」のいずれにおいても、ニーズを把握している
事業所の方が、育児休業取得者のいる割合は高い。

5 まとめ

調査対象事業所における育児休業の対象要件と育児休業取得実績の関係を分析した。その
結果は次のように要約できる。

- ① 約半数の事業所は対象要件を緩和して、法を上回る範囲の有期契約労働者を育児休業の
対象としている。「子が1歳に達する日から1年経過日までに労働契約期間が満了し、更
新されないことが明らかでないこと」の要件がない事業所の割合が最も高く、次いで「子
が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」が高い。
- ② 「雇止めの明らかな者のみ」雇用している事業所は、要件の有無にかかわらず、育児休
業取得実績がほとんどない。他方で、「反復更新する者のみ」雇用している事業所は、要
件の有無にかかわらず、育児休業取得実績がある。しかし、「子が1歳に達する日を超え
て引き続き雇用されることが見込まれること」が要件ある事業所は育児休業取得者のい
る割合が相対的に低い。
- ③ 「反復更新する者のみ」の事業所では、労働者のニーズを把握しており、「子が1歳に達
する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」の要件を規定から外してい
る事業所において、育児休業取得者のいる割合は最も高い。

対象事業所の約半数は法定の対象要件を一部規定から外し、法定の範囲を上回る範囲の有
期契約労働者を育児休業の対象としている。この結果から、個々の事業所において、なるべ
く多くの有期契約労働者に育児休業取得を認めようとする姿勢がうかがえる。厚生労働省の
指針においては、法の要件にかかわらず、「期間の定めのない雇用契約と同じ状態」の有期契
約労働者は育児休業の対象となることが示されており、その趣旨に照らしても、個々の事業
所の実情に応じて対象要件を緩和することは望ましいといえる。

しかしながら、各事業所における対象要件の規定は、雇用している有期契約労働者の実態
と必ずしも対応していない。雇止めの明らかな契約の有期契約労働者のみ雇用している事業
所では、休業後の継続可能性にかかわる2つの要件を規定から外している事業所の割合が高
い。この2つの要件を規定から外せば、雇止めが明らかな契約であっても育児休業の対象に
することができる。ところが、実際は、要件の有無にかかわらず、こうした事業所に育児休
業取得者はほとんどいない。

その一方で、契約更新回数の上限なく継続的に有期契約労働者を雇用している事業所では、

要件の有無にかかわらず育児休業取得実績がある。ただし、契約更新状況が同じであるにもかかわらず、「勤続 1 年以上」や「1 歳後の継続見込み要件」（子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること）があれば、育児休業を取得しない有期契約労働者もいることが分析結果から示唆される。

法改正からの期間が短いことを考慮すれば、「勤続 1 年以上」については、要件のない事業所の方が早く休業取得実績が出た可能性もある。それ以上に、育児休業取得実績の差が顕著に表れているのが、「1 歳後の継続見込み要件」の有無である。調査対象事業所は契約期間が 1 年以内で有期契約労働者を雇用する事業所が大多数を占めることを踏まえれば、多くのケースが育児休業申請時点から「子が 1 歳に達する日」までに契約更新の時期を迎えることになる。対象事業所の 9 割はいずれの就業形態についても「労働者が希望すれば、特段の事情がない限り契約更新する」としており、この意味で更新の可能性は高い。しかし、契約更新されない可能性がないとはいえないために、対象から外れると受け止める事業所や労働者は少なくないのではないだろうか。その結果として、この要件がある事業所では、育児休業取得実績が相対的に低くなっていると考えられる。有期契約労働者の育児休業取得が進むためには、継続的に雇用され、育児・介護休業法の趣旨においては育児休業の対象となる有期契約労働者が、規定の解釈の違いによって育児休業を取得できないことがないように制度を運用することの重要性が示唆される。

そのためには、本章の分析結果からも、労働者のニーズを把握することが重要であることが示唆される。第 5 章の分析結果が示していたように、有期契約労働者の育児休業取得希望は高い。そうしたニーズを個々の事業所においても適切に把握し、育児休業を取って雇用継続する意思のある労働者に育児休業を認めるよう運用することが重要である。そして、契約更新の可能性のある労働者に対しては、「1 歳後の継続見込み要件」についても前向きに対応することで、円滑に育児休業を取得できることが分析結果から示唆される。育児休業を取得することにより、育児期に雇用継続する意思のある労働者が休業取得できる態勢を、個々の事業所において作ることが重要といえる。

ヒアリング調査から (5)

有期契約労働者の継続雇用と育児休業制度の運用

ヒアリング調査の対象企業において有期契約労働者の契約期間は、3 ヶ月、6 ヶ月、1 年と
いうように 1 年以内である。こうした契約期間において、育児休業取得の申し出から法定の
子が 1 歳に達する日を超えて雇用関係が継続するためには契約更新する必要がある。こうした
契約状況において、各企業は、育児・介護休業法の要件を参照しつつ、自社における有期
契約労働者の対象要件を規定している。その結果を表(5)-1 に示す。

対象要件の規定と育児休業取得申請への対応

「勤続 1 年以上」は、調査対象企業のいずれも、育児休業の対象労働者の要件としている。
正社員と有期契約労働者の育児休業の規定が同じである A 社でも、「勤続 1 年以上」は正社
員の取得要件にもあるため、有期契約労働者にも残している。

しかし、休業後の継続可能性に関する 2 つの要件、すなわち「子が 1 歳に達する日を超え
て引き続き雇用されることが見込まれること」(1 歳後の継続見込み要件)と「子が 1 歳に達
する日から 1 年経過日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」
(1 歳から 1 年経過日までの雇止め要件)については、いずれの企業も前向きに育児休業を
認める対応をしている。

A 社は契約社員について、B 社は、契約社員・パートタイマーとも、これらの要件を自社
の規定に入れておらず、法より広い範囲の有期契約労働者を対象としている。D 社・E 社は
これらの要件を就業規則に入れているが、本人に継続の意思があれば休業後も雇用継続する
とみなして厳密には審査せず、なるべく取得を認めるようにしている。C 社の規定は「申し
出から 1 年以内に退職することが明らかでないもの」「退職終了後も引き続き勤務すること
が見込まれるもの」となっており、育児・介護休業法の要件とはやや内容が異なる。だが、
休業後の継続見込みを要件としている点では、育児・介護休業法の趣旨を踏まえた要件にな
っている。しかし、C 社においても、申請者本人に継続の意思があれば、これら 2 つの要件
は厳密に審査されていない。

「1 歳後の継続見込み要件」と「1 歳から 1 年経過日までの雇止め要件」が重視されてい
ない理由として、契約更新を繰り返している有期契約労働者に「1 歳から 1 年経過日までの
雇止め要件」は該当せず「1 歳後の継続見込み要件」は事前に客観的な判断ができないとい
う事情がある。そのため、A 社・B 社はこれらのは必要ないと判断したという。また、「1 歳
後の継続見込み要件」について、E 社からは、どの程度見込まれるのか客観的な判断が難しく、
法の解釈に困って混乱したとの指摘もされている。

表(5)-1 育児休業の対象要件

	就業形態	契約期間	育児休業の対象要件
A社	契約社員	1年	<p>契約社員は、勤続1年以上であることのみ要件としている。「勤続1年以上」の要件は正社員にもある。パートタイマーの対象要件は、改正育児・介護休業法と同じ。2005年4月の適用当時は、契約社員も改正育児・介護休業法に従う内容だった。2005年に均衡処遇の観点から人事制度を見直し、契約社員は勤務実態が正社員とほとんど同じであるため、2006年4月から育児休業制度の規定を正社員と同じにした。現在は子が4歳に達するまでに3年間（2人以上の子について取る場合は通算4年）、複数回の取得が可能。「勤続1年以上」の規定は正社員にも適用されているため残しているが、子が1歳に達した後の継続要件は撤廃した。</p>
	パートタイマー	1年	
B社	契約社員	1年	<p>次の①・②の条件を何れも満たすこと。 ①勤続1年以上であること ②育児休業後も継続して勤務する意志があること 「勤続1年以上であること」は正社員にも同じ規定があるため、有期契約労働者についても規定に入れた。育児・介護休業法の「子が1歳に達するまで雇用継続が見込まれること」と「子が1歳に達してから1年以内に契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」は、有期契約でも、特段の事情がない限り契約更新して継続雇用しているため必要ないと判断した。</p>
	パートタイマー	1年	
C社	パートタイマー	6ヵ月	<p>次の①・②・③の条件を何れも満たすこと。 ① 勤続1年以上。 ② 申し出から1年以内に退職することが明らかでないもの。 ③ 退職終了後も引き続き勤務することが見込まれるもの。 ただし、本人に継続の意思があれば、②・③は厳密に審査しない。</p>
D社	登録型派遣	主に3ヵ月	<p>次の①～⑥の何れかに該当していないこと。 ① 入社1年未満 ② 配偶者（育児休業に係る子の親に限る）が、次の何れにも該当すること (イ) 就業に就いていない者（育児休業により就業に就いていない場合を含む） (ロ) 心身の状況が申し出に係る子の養育をすることができない者であること (ハ) 6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間）に出産予定でないか、又は産後8週間以内でないこと (ニ) 申し出に係る子と同居していること ③ 申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかであること ④ 1週間の所定労働時間が2日以下であること ⑤ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれないこと ⑥ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかであること ⑤・⑥については、派遣労働者本人に継続意思があれば、前向きに対応している。本人に継続する意思があれば、派遣労働者については必要ないかもしれない。ただし、派遣社員の規定だけ、この2要件を外すと、派遣元で直接雇用されている従業員との間に不公平が生じる。法律の規定が改正されたら、当社の規定も変えてもよいと考えている。「勤続1年以上」の要件はやはり必要だと考えている。働き始めてすぐ育児休業で休むというのは困る。</p>
E社	登録型派遣	主に3ヵ月と6ヵ月	<p>申し出時点において、次のすべてに該当するもの。 ① 派遣元との雇用契約が引き続き1年以上であること ② 子が1歳に達する日を超えて雇用関係を継続することが見込まれること ③ 子が1歳に達する日から1年を経過するまでに派遣元との雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ④ 育児休業後も派遣元と引き続き雇用契約を締結する意志があること ②については、育児・介護休業法に準じているが、「見込み」の解釈に困った。この規定があることでかえって混乱する。</p>

育児・介護休業法も各調査対象企業の規定も、継続的に雇用される有期契約労働者を育児休業の対象とする趣旨は共通している。しかし、調査対象の各企業によれば、休業取得申請した一人一人の労働者について、当該労働者の個別的な雇用継続見込みを客観的に判断する

ことは極めて難しい。そうした状況において、個々の企業は妊娠・出産していない有期契約労働者の継続雇用状況も踏まえて、柔軟に休業取得を認めている実態がうかがえる。

法を上回る休業期間への対応

ヒアリング対象企業は、有期契約労働者から育児休業の申請があった場合、休業後も雇用継続することを前向きにとらえて休業取得を認めている。また、両立支援を効果的に行うための労使のコミュニケーションの仕組みがあることは「ヒアリング調査から(4)」で指摘したとおりである。こうした取り組みにより、法改正から短い期間で有期契約労働者の育児休業実績をあげることができたと考えられる。

しかしながら、ヒアリング対象企業のなかにも、契約期間と休業期間に矛盾を感じているところはある。それは、法を上回る休業期間を認めるか否かの対応に表れている。

ヒアリング対象企業のうち、有期契約労働者を直接雇用する A 社・B 社・C 社は正社員について育児・介護休業法を上回る休業期間を認めている。しかし、有期契約労働者に関する対応は企業によって様々である。

正社員と有期契約労働者で休業期間・回数の規定が異なるのは、B 社と C 社である。B 社は、正社員について「子が 2 歳に達するまで」としているが、有期契約労働者の休業期間は、育児・介護休業法の規定に合わせている。C 社も、正社員は第 1 子に限り「子が満 3 歳に達する日を含む勤務月度の最終日まで取得可能」としているが、有期契約労働者は、育児・介護休業法に概ね準じるかたちで「1 歳 6 ヶ月になる日を含む勤務月度の最終日(20 日)まで、もしくは、1 歳を超えた 4 月 20 日までのいずれか長い期間」としている。

B 社・C 社で、正社員と有期契約労働者の育児休業期間が異なっている理由に挙げられているのが、有期契約労働者の契約期間である。B 社の有期契約労働者は、契約社員もパートタイマーも 1 年契約である。この有期契約労働者に、正社員と同じく子が 2 歳までの育児休業を認めると、最長で休業中に 2 回契約更新することになる。そうすると、そもそも契約期間を 1 年と定めていることの根拠が問われることになる。同社では、今後、有期契約労働者の休業期間を正社員と同じ規定にすることも検討しているが、そのためには契約期間を 2~3 年にしなければならず、その長所・短所を含めて検討しているとのことである³。C 社のパートタイマーは 6 ヶ月契約であるが、やはり契約期間との間に矛盾が生じないように、差し当たっては法の規定を大きく上回らないようにしているという。

これに対して、A 社は、1 年契約の契約社員にも、正社員と同じく子が 4 歳までに 3 年間の育児休業を複数回認めている。同社では、契約社員とパートタイマーが育児休業の対象となるが、2005 年 4 月の育児休業適用当時は、どちらの規定も育児・介護休業法に従う内容だった。しかし、2005 年に均衡処遇の観点から人事制度を見直した結果、勤務実態が正社員

³ このような B 社の報告から、育児休業制度の見直しが有期契約労働者の他の処遇も見直す契機にもなりうることを示唆される。

とほとんど変わらない契約社員は、育児休業制度について正社員と区別する理由がないと判断したという。1年契約でも、特段の事情がない限り契約更新しており、実態としては雇用期間に定めがないのと同じ状態になっている。その実態に照らして、有期契約でも3年間の育児休業を認めて問題ないとしているのである。

このように、A社とB社・C社は、特段の事情がない限り契約更新して有期契約労働者を継続的に雇用している点で共通しているが、休業期間に関する対応は異なっている。

留意すべきは、A社も、B社・C社も育児休業制度単独の問題としてとらえるのではなく、契約内容や契約更新状況、その他の労働条件を含む人事制度全体の観点から、有期契約労働者の育児休業制度の規定を定めていることである。A社では、同じ有期契約労働者でも勤務実態の異なる契約社員とパートタイマーでは育児休業制度の規定が異なる。正社員も含めた人事制度全体を見ながら、勤務実態に合わせて育児休業制度のあり方も決めているという。有期契約労働者の雇用管理の実態は様々であり、個々の企業の実情に合わせて、雇用形態間で均衡の取れた育児休業制度を構築するよう努めているのである。

先行的に育児休業取得実績をあげているヒアリング対象企業においても、現行の有期契約労働者の育児休業制度は試行的な段階にある。B社・C社は、差し当たり法に準ずる休業期間としているが、今後はA社のように法を上回る休業期間を認める可能性もある。その一方で、「ヒアリング調査から(3)」で指摘したように、A社・B社・C社とも正社員には短時間勤務制度があり、B社・C社は有期契約労働者にも適用している。しかし、A社の契約社員は、正社員とほとんど同じ勤務実態であるにもかかわらず、処遇の公平性を理由に短時間勤務制度が適用されていない。実態としては継続的に雇用されているにもかかわらず、形式上は有期契約である労働者の雇用継続支援が無理のないかたちで職場に定着するために、各社それぞれ調整を必要とする課題を認識している。個々の企業において、一つ一つの課題が克服されることで、育児と両立しやすい職場環境が形成され、育児休業を取得して雇用継続する有期契約労働者は増えることが期待される。

終章 要約とインプリケーション

本報告書は、2005年4月施行の改正育児・介護休業法で新たに育児休業の対象となった有期契約労働者の育児休業取得状況を分析し、有期契約労働者の育児休業が進むための課題を明らかにした。分析結果から得た知見を要約し、有期契約労働者の育児休業が定着するための政策的インプリケーションをまとめておくことにしたい。

1 各章の知見の要約

第1章の知見

約8割の事業所は、更新回数の上限なく反復更新する契約で有期契約労働者を雇用している。そのなかには、労働時間や職務内容の面で正社員に近い働き方で有期契約労働者を活用している事業所も少なくない。また、反復更新している事業所では、正社員と有期契約労働者の均衡処遇や男女の均等処遇に取り組んでいる割合も高い。労働契約の形式上は有期である労働者を継続的に雇用して積極的に活用している事業所は多いことがうかがえる。

第2章の知見

有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所の約3分の2は、法改正に合わせて有期契約労働者を育児休業の対象としている。反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所で有期契約労働者の育児休業制度の規定があるのは約50%であり、職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者や正社員転換者のいる事業所では50%を超えている。また、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進に取り組む事業所や次世代法の一般事業主行動計画を策定している事業所は、有期契約労働者の育児休業制度の規定のある割合が高い。規定の有無は企業規模の差が大きく、企業規模300人未満の中小企業での制度普及が課題である。

第3章の知見

法改正からの期間が短く、育児休業取得実績のある事業所はまだ少ないが、反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所に育児休業取得実績がある。この意味で、法の趣旨に沿った結果が出ているといえる。そのなかでも、職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者がいる事業所や有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所は育児休業取得実績が高い。また、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進に取り組む事業所や、次世代法の一般事業主行動計画を策定している事業所でも育児休業取得実績は高い。

第4章の知見

2005年4月以降に現在の勤務先で出産経験のある有期契約労働者の育児休業取得状況を分析した結果、勤続年数が長い、契約期間が長い、契約期間は短くても何度も契約更新しているなど、雇用が継続する契約の労働者が育児休業を取得していることが明らかになった。

「特定職種の契約社員」や一般正社員と比較した職務レベルが高い者など、正社員に近い働き方の有期契約労働者に育児休業取得者は多い。取得者の約40%は育児休業を取得していなかったら退職していたとしており、育児休業の対象となったことにより有期契約労働者の雇用継続は増えつつあることがうかがえる。同じ職場に育児休業を取得した有期契約労働者がいる者は育児休業を取得する割合が高く、育児休業取得の前例が職場にできることで、有期契約労働者の育児休業取得は増えることが示唆される。

第5章の知見

有期契約労働者の育児休業取得希望は未既婚・子の有無にかかわらず高く、育児休業制度が適用されている労働者は子育てをしながら仕事をする希望が高い。職務内容や労働時間が正社員に近い労働者ほど育児期の就業希望は高いが、週の労働時間30時間以上の層では、現在の勤務先での継続希望とともに、子育てしやすい別の勤務先に移る希望も高い。こうした労働者の雇用継続が増えるためには、育児休業制度とともに、復職後の支援として勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇を適用するなど、体系的な両立支援が重要である。

第6章の知見

ニーズ調査や労使協議など、有期契約労働者の両立支援ニーズを把握する具体的取り組みを行っている事業所は、有期契約労働者の育児休業取得者のいる割合や勤務時間短縮等の措置の制度がある割合が高い。しかし、ニーズ把握の取り組みを行っている事業所は少ない。事業所が両立支援ニーズを把握する契機として、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進や次世代法の行動計画策定における労使のコミュニケーションが重要な役割を果たしている。

第7章の知見

約半数の事業所は対象要件を緩和して、法を上回る範囲の有期契約労働者を育児休業の対象としているが、有期契約労働者の継続雇用の実態に対象要件の規定が対応していない事業所は少なくない。契約更新を繰り返して継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を円滑に取得できるためには、労働者の実態に応じて「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」の要件を緩和するなど、法を上回る規定を設けるなどの取り組みが重要である。

2 政策的インプリケーション

育児休業制度を柱とする有期契約労働者の雇用継続支援について、各章から様々な有意義なインプリケーションを得ることができる。とりわけ本研究の目的である有期契約労働者の育児休業について、核となるインプリケーションは、次のように要約することができる。

- ① 形式上は有期契約の労働者であっても、多くは契約更新を繰り返して継続的に雇用されている。また、勤務先に有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある労働者が育児休業を取得している。有期契約労働者の育児休業取得が進むために、個々の企業はまず有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定を設けることが重要である。
- ② 育児休業を通じた雇用継続が増えるためには、勤務実態に応じた両立支援が重要である。実労働時間が週 30 時間以上の有期契約労働者は、現在の勤務先での雇用継続希望とともに、子育てしやすい別の勤務先に移る希望も高い。こうした労働者に対しては、育児休業とともに、復職後に勤務時間短縮等の措置を講ずるなど、体系的な両立支援が重要となる。
- ③ 育児休業制度の効果を高めるためには、有期契約労働者の両立支援ニーズを把握して制度を運用することが重要である。継続的な雇用の実態に応じて「子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用が見込まれること」の要件を規定から除外するなど、個々の企業が法を上回る育児休業制度を整備することで休業取得者は増えることが示唆される。

有期契約労働者を対象とする育児休業制度の普及を

本報告書の分析結果から示唆されることとして、まず指摘すべきは、形式上は有期契約であっても、多くは継続的に契約更新を繰り返しており、改正育児・介護休業法によって有期契約労働者が育児休業の対象になったことは、そうした労働者の実態に合っていることだ。

一定の雇用期間の後に雇用関係が終了する、文字どおりの有期契約であれば、育児休業の対象としても、その目的である雇用継続はできない。だが、今日の有期契約労働者においては、契約更新をして継続的に雇用される労働者の方が多いのが実態である。

このように形式上は有期契約であっても実質的に期間の定めのない労働契約と異ならない状態になっている労働者は、法改正前から厚生労働省の通達や指針において育児休業の対象となるとされてきた。ヒアリング調査の C 社のように、契約更新を繰り返すことで有期契約労働者を継続的に雇用している企業のなかには、法改正前から育児休業制度を有期契約労働者に適用しているところもある。アンケート調査でも、有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の約 3 分の 1 は法改正前から有期契約労働者を対象にしていた。

だが、残りの約 3 分の 2 は、法改正に合わせて有期契約労働者の育児休業制度を始めている。法律で義務となったことにより、有期契約労働者の育児休業制度を実施する事業所は増えたことがうかがえる。そして、法改正以後、契約更新を繰り返して継続的に雇用されている有期契約労働者は、育児休業を取得するようになっていたことが分析結果から明らかになった。法改正からの期間が短いこともあり、有期契約労働者の育児休業取得者はまだ少ない

が、現状においては、法改正の趣旨に沿うかたちで有期契約労働者も育児休業を取得するようになってきているといえる。今後、この流れを推し進めることで、育児休業を取得する有期契約労働者は増えることが予想される。

そのためには、まず有期契約労働者を対象とする育児休業制度のさらなる普及を促進することが重要である。改正育児・介護休業法によって、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、対象要件を満たす有期契約労働者は育児休業を取得できるようになった。だが、法改正後の今日においても、取得者の大多数は、勤務先に育児休業制度の規定がある者である。育児休業を取得しやすい職場環境をつくるために、まずは個々の企業が有期契約労働者の育児休業制度の規定をもうけることの重要性が示唆される。

とりわけ企業規模 300 人未満の中小企業での普及が課題である。育児休業制度の普及状況については、これまでの研究でも企業規模の差が大きく、300 人未満の企業では育児休業制度の規定がある割合が低いことが指摘されている。本報告書で分析した有期契約労働者の育児休業制度についても同様の結果が示されていた。ただし、有期契約労働者において重要なのは、単に制度を設ける事業所が増えることではなく、雇用している有期契約労働者の実態に即して制度の普及を図ることである。反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所においても、有期契約労働者の育児休業制度があるのは約半数に留まっている。育児休業制度の規定はあっても、有期契約労働者には適用していない事業所も約 3 割ある。こうした事業所で有期契約労働者の育児休業を制度化することが重要な課題である。

多様な勤務実態に即した両立支援を

これまで有期契約労働者は対象外であったとはいえ、育児休業法が 1992 年に施行されて 15 年が経った今日、企業における仕事と育児の両立支援の柱として、育児休業制度は広く知られるようになってきている。新たに対象となった有期契約労働者においても、育児休業への関心は高く、育児休業制度が適用されている労働者は育児期の就業意欲が高い。しかし、育児休業が実効性をもち、現在の勤務先での雇用継続を高めるためには、多様な勤務実態に即した両立支援を体系的に行うことの重要性が分析結果から示唆される。

有期契約労働者の働き方は、労働時間が短い者からフルタイムの者まで、職務内容も同じ職場の正社員とほとんど同じ者から正社員とはまったく異なる者まで様々である。どのような働き方であれ、継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得しているが、そのなかでも特に取得者が多いのは、正社員に近い働き方の者である。出産未経験の労働者においても、労働時間や職務内容が同じ職場の正社員に近い者は、今後育児期を迎えた場合に子育てをしながら現在の勤務先で勤め続ける希望は高い。

しかしながら、労働時間が週 30 時間以上になると、現在の勤務先での雇用継続とともに、「子育てをしやすい別の勤務先に変わりたい」との希望も高くなることは見逃せない。ヒアリング調査の C 社によれば、有期契約労働者でも仕事の責任が重くなれば、正社員と同様に

育児休業を取りにくくなることもある。働き方が正社員に近づけば、仕事と育児の両立において、有期契約労働者も正社員と同じ困難をもつようになることが示唆される。

改正育児・介護休業法では、勤務時間短縮等の措置の対象も有期契約労働者に拡大されている。有期契約労働者の雇用継続が増えるためには、育児休業とともに復職後の支援として勤務時間短縮等の措置を講ずるなど、労働時間の実態に応じた体系的な両立支援を行うことが重要といえる。

制度の円滑な運用に向けた労使のコミュニケーションを

勤務実態によって多様な両立支援ニーズをもつ有期契約労働者の育児休業制度が効果的に機能するためには、制度の運用にあたって、ニーズ調査や労使協議などの方法で有期契約労働者の両立支援ニーズを把握することが、企業の重要な作業となる。とりわけ重要なのは、育児休業の対象要件について、雇用している有期契約労働者のニーズに即した規定を個々の企業が設けることの重要性が分析結果から示唆される。

契約期間満了後に更新されないことがあらかじめ明らかな（雇止めの明らかな）契約の労働者は、法の定める対象要件のいずれについても、その有無にかかわらず育児休業をほとんど取得していない。有期契約労働者のニーズを把握している事業所の方が対象要件を緩和している割合は低くなっている。形式的に対象要件を緩和しても、休業後に雇用が継続する契約でなければ、有期契約労働者は育児休業を取得しないことが分析結果から示唆される。

その一方で、契約更新を繰り返す有期契約労働者においては、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること」の要件がある事業所の育児休業取得実績が相対的に低くなっている。ヒアリング調査において指摘されていたように、この要件にある「見込み」があるかどうか、客観的に判断することは難しい。更新のある契約であることをポジティブにとらえれば「見込まれる」といえるが、更新されない可能性がないわけではないとネガティブにとらえれば「見込まれるとまではいえない」ことになる。

こうした状況では、育児休業後も勤め続けたいという労働者の意思が重要な判断材料となっていることが分析結果から示唆される。ヒアリング調査の対象企業の有期契約労働者は、いずれも特段の事情がない限り契約更新を繰り返している。そのため、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること」の要件は規定から外すか、規定には残していても、育児休業の申請者に休業後の継続意思があれば休業を認めていた。アンケート調査の分析結果からも、反復更新する有期契約労働者の実態にあわせて、この要件を規定から除外している事業所は育児休業取得実績が高い。出産・育児期も勤め続けたいという有期契約労働者の希望に応じて育児休業制度を運用することが重要であるといえる。

結論と今後の課題－有期契約労働者の育児休業の定着に向けて－

改正育児・介護休業法の施行を機に、有期契約労働者にも育児休業は浸透しつつある。こ

の制度が個々の企業に定着し、育児期に雇用継続する有期契約労働者が増えるためには、改正育児・介護休業法の趣旨に沿った制度の運用を進めていくことが重要である。

そのためには、どのような労働者がどのような両立支援を必要としているか、個々の企業や事業所で適切に把握することが重要な作業となる。正社員との均衡処遇推進や次世代法の一般事業主行動計画の策定などの機会を活用して、労使のコミュニケーションを促すことの重要性が分析結果から示唆される。

また、運用面のサポートとして、行政においては、助言・指導・情報提供を行うことも重要である。育児休業の対象要件において客観的判断が難しいとされる「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること」の要件について、厚生労働省（2007）には、該当するケースが具体例とともに示されている。こうした制度情報の周知を通じて、個々の企業が有期契約労働者の実態に即して育児休業制度を運用することで、円滑な育児休業取得が可能になると考えられる。

最後に、今後の課題として、次のことを記しておきたい。

1つ目は、有期契約労働者の育児休業がどの程度職場に浸透し、どのような状況で育児休業取得は難しいのか、しばらく期間を置いた後に改めて検討することである。制度上は育児休業の対象でありながら、有期契約であることを理由に育児休業を取得しにくい状況は十分に予想されるが、本研究で分析したデータは、改正育児・介護休業法施行から約2年という短い期間の調査であるため、育児休業取得者がいない事業所について、「まだいない」のか、それとも取得できないのかの区別をすることができなかった。この点は、育児休業取得者がある程度増えた段階で改めてデータを取って詳細に分析する必要がある。

2つ目は、出産・育児期に退職した労働者も含むデータにより、有期契約労働者の育児休業制度の効果を検証することである。本研究で調査対象とした労働者は、ヒアリング調査もアンケート調査も企業や事業所に勤務する者であり、仕事をやめて子育てに専念している女性は対象から除かれている。そのため、育児休業の目的である雇用継続については間接的な分析に留まっている。出産・育児期に雇用継続する有期契約労働者は増えているのか、退職者も含むデータで改めて検証したい。

そして、3つ目に、女性労働者全体の雇用継続において、有期契約労働者の育児休業が及ぼす効果を明らかにすることである。本研究は、新たに育児休業の対象外となった有期契約労働者に焦点を当てたが、正規雇用においても、長時間労働を始めとする職務負担の増加や保育所に入れられないことなど、様々な要因が育児との両立を難しくしている。出産・育児期の雇用継続を可能にする両立支援のあり方を総合的に検討する中で、有期契約労働者にとっても有効な支援の課題をさらに明らかにすることが今後の課題である。

文献

- 阿部正浩（2002）「誰が育児休業を取得するのか——育児休業普及の問題点」（財）家計経済研究所『停滞する経済、変動する生活 消費生活に関するパネル調査——平成14年版（第9年度）』
- 阿部正浩（2004）「バブル崩壊前後の出産・子育ての世代間差異」樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』日本経済新聞社
- 阿部正浩（2005a）『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社
- 阿部正浩（2005b）「誰が育児休業を取得するのか——育児休業制度普及の問題点」国立社会保障・人口問題研究所『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会
- 今田幸子（1991）「女性のキャリアとこれからの働き方——仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』（381）
- 今田幸子（1995）「夫婦のキャリア構造——仕事と家庭の二項対立を超えて」日本労働研究機構『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』調査研究報告書(74)
- 今田幸子（1996）「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』（433）
- 今田幸子（2004）「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labor Trend』（1月号）労働政策研究・研修機構
- 今田幸子・池田心豪（2004）「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」DPS-04-012 労働政策研究・研修機構
- 今田幸子・池田心豪（2006）「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』（553）
- 藤井龍子（1992）「育児休業法制定の背景とその概要」『季刊労働法』（163）
- 浜口桂一郎（2004）「労働法の立法学 職業と家庭生活の両立」『季刊労働法』（205）
- 樋口美雄（1994）「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会
- 樋口美雄（1996）「就業移動分析——動学的要因との関連」家計経済研究所編『消費生活に関するパネル調査（第3年度）』
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel（1997）「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）
- 樋口美雄・太田清編（2004）『女性たちの平成不況—デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社
- 本田一成（2002）『チェーンストアの人材開発—日本と西欧』千倉書房
- 本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー—基幹化と新しい労使関係』白桃書房
- 川口章（2002）「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等」『日本労働研究雑誌』（503）
- 小林裕（2000）「パートタイマーの基幹労働力化と職務態度—組織心理学の視点から」『日本

- 労働研究雑誌』(479)
- 厚生労働省(2003)『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』
- 厚生労働省(2004)「労働政策審議会雇用均等分科会第39回議事録」
- 厚生労働省(2007)『育児・介護休業法のあらまし(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)』パンフレット(10)
- 厚生労働省大臣官房統計情報部(2003)『第1回21世紀出生児縦断調査(平成13年度)』
- 厚生労働省大臣官房統計情報部(2007)『平成17年有期契約労働に関する実態調査報告』
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2006)『平成17年度女性雇用管理基本調査－育児・介護休業制度等実施状況調査－結果報告書』雇用均等・児童家庭局調査資料(5)
- 厚生労働省・都道府県労働局(2004)『一般事業主行動計画策定マニュアル』パンフレット(8)
- 森田陽子・金子能宏(1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』(459)
- 永瀬伸子(1999)「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か——既婚者の就業選択と出産時期の選択」『人口問題研究』55(2)
- 永瀬伸子(2002)「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』58(2)
- 永瀬伸子(2003)「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書(157)
- 日本労働研究機構(2001)『育児休業・介護休業制度に関する調査研究報告書——ケーススタディを中心に』資料シリーズ(108)
- 日本労働研究機構(2003a)『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書(157)
- 日本労働研究機構(2003b)『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』
- 日本労働研究機構(2003c)『パートタイム労働の雇用管理——正規・非正規の均衡』
- 小野晶子(2001)「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』(498)
- 労働政策研究・研修機構(2005)『パートタイマーと正社員の均衡処遇——総合スーパーの事例から』労働政策研究報告書(34)
- 労働政策研究・研修機構(2006a)『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書(50)
- 労働政策研究・研修機構(2006b)『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』労働政策研究報告書(64)
- 労働政策研究・研修機構(2006c)『雇用の多様化の変遷：1994～2003』労働政策研究報告書(68)
- 労働政策研究・研修機構(2006d)『介護休業制度の利用拡大に向けて——「介護休業制度の利

- 用状況等に関する研究」報告書』労働政策研究報告書(73)
- 労働政策研究・研修機構（2007a）『多様な働き方の実態と課題－就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ(4)
- 労働政策研究・研修機構（2007b）『仕事と生活－体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ(7)
- 労働政策研究・研修機構（2007c）『有期契約労働者の育児休業－ヒアリング調査結果報告－』JILPT 資料シリーズ(30)
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後－就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』（535）
- 佐藤博樹編著（2004）『パート・契約・派遣・請負の人材活用』日本経済新聞社
- 佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像－パート・フリーター・派遣の実像』勁草書房
- 滋野由紀子・大日康史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』（459）
- 少子化社会対策会議（2004）「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/index/syousika/kettei/041224kodomoplan.pdf>
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房
- 脇坂明（1998）『職場類型と女性のキャリア形成（増補版）』御茶の水書房
- 脇坂明（2001a）「ファミリーフレンドリー企業と男女の雇用均等」佐野陽子他編著『ジェンダー・マネジメント』東洋経済新報社
- 脇坂明(2001b)「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用制度の経済分析』東京大学出版会
- 脇坂明（2002）「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』（503）

付 属 資 料

「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要

1 調査の概要

(1) 調査の目的

有期契約労働者の育児休業等の利用に関する現状と課題を明らかにするため、事業所と有期契約労働者個人を対象に、有期契約労働者の休業取得状況や休業取得促進策、処遇や労働条件、労働者のニーズ等を調査する。

(2) 調査対象

a. 事業所調査¹

下記の地域・産業で常用労働者 5 人以上を雇用している民営事業所 9,895 事業所

① 地域 日本国全域とする。ただし、次の地域を除く。

北海道	奥尻郡、礼文郡、利尻郡
東京都	大島町、利島町、新島町、神津島町、三宅村、御蔵島村、八丈町、青ヶ島村、小笠原村
島根県	隠岐郡
長崎県	五島市、北松浦郡小値賀町、南松浦郡、壱岐市、対馬市
鹿児島県	奄美市、西之表市、鹿児島郡三島村及び十島村、熊毛郡、大島郡
沖縄県	国頭郡伊江村、島尻郡久米島町、渡嘉敷村、座間味村、粟国村、渡名喜村、南大東村、北大東村、伊平屋村及び伊是名村、宮古郡、八重山郡

② 産業 日本標準産業分類による次に掲げる産業とする。

- | | |
|-----------------|---|
| ア 鉱業 | ク 金融・保険業 |
| イ 建設業 | ケ 不動産業 |
| ウ 製造業 | コ 飲食店、宿泊業 |
| エ 電気・ガス・熱供給・水道業 | サ 医療、福祉 |
| オ 情報通信業 | シ 教育、学習支援業 |
| カ 運輸業 | ス 複合サービス業 |
| キ 卸売・小売業 | セ サービス業(他に分類されないもの。
家事サービス業、外国公務を除く) |

¹ 以下に示す事業所調査の対象と抽出方法は、「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」(厚生労働省 2005 年)に倣っている。「女性雇用管理基本調査」の対象と抽出方法は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2007)を参照。

b. 労働者調査

上記 a. の事業所に勤務する 40 歳未満の女性有期契約労働者。

1 事業所当たり 10 名までとし、98,950 件配付。

(3) 調査方法

① 調査対象事業所の抽出

「平成 16 年事業所・企業統計調査」(総務省統計局) の事業所名簿から次の方法で抽出。目標精度は、産業大分類(製造業、卸売・小売業、飲食店、宿泊業及びサービス業については中分類) の事業所規模別に設定し、次の計算式により、調査項目として取り上げられた特定の属性をもつ事業所数の全事業所に対する割合が 50% のときの標準誤差が概ね 5% になるように設定。産業・事業所規模別抽出率は表-付-1-1 のとおり。

$$V^2 = \frac{N-n}{N-1} \cdot \frac{P(1-P)}{n}$$

V=標準誤差 N=母集団事業所数 n=調査対象事業所数 P=特定の属性を持つ事業所の割合 (=0.5)

② 調査票の配付・回収方法

a. 事業所調査 郵送による配付・回収。記入は自記式。

b. 有期契約労働者調査 調査票を配付した事業所が調査対象者を選定して配付し、郵送で回収。記入は自記式。

※ 調査票の送付・回収は、調査会社(株式会社日経リサーチ)に委託

(4) 調査対象期間 2005 年 4 月 1 日～2007 年 7 月 1 日

(5) 調査実施時期 2007 年 7 月 19 日～8 月 3 日

* 2007 年 7 月 16 日に発生した新潟県中越沖地震の影響を考慮して、新潟県は 2007 年 8 月 27 日～9 月 14 日に時期を変更して実施した。

(6) 調査事項

a. 事業所調査

- ① 有期契約労働者の育児・介護休業に関する規定
- ② 有期契約労働者の育児・介護休業の取得状況
- ③ 有期契約労働者を対象とする育児・介護のための他の両立支援制度の実施状況
- ④ 有期契約労働者への育児・介護休業制度等の周知・ニーズの把握方法
- ⑤ 有期契約労働者の労働契約内容・勤務状況

表-付-1-1 産業・事業所規模別抽出率

	500人以上	100～499人	30～99人	5～29人
鉱業	1/1	1/1	1/3	1/25
建設業	1/2	1/24	1/186	1/991
製造業				
食料品・飲料・たばこ・飼料	1/3	1/35	1/97	1/328
繊維・衣服・その他の繊維製品	1/1	1/8	1/39	1/230
木材・木製品・家具・装備品	1/1	1/4	1/19	1/165
パルプ・紙・紙加工品	1/1	1/6	1/22	1/76
印刷・同関連業	1/1	1/8	1/35	1/185
化学工業・石油製品・石炭製品	1/3	1/15	1/28	1/66
ゴム製品・なめし革・同製品・毛皮	1/2	1/4	1/11	1/59
窯業・土石製品	1/1	1/5	1/24	1/144
鉄鋼業・非鉄金属	1/2	1/9	1/22	1/75
金属製品	1/2	1/11	1/53	1/318
一般機械器具	1/3	1/20	1/63	1/306
電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス	1/7	1/33	1/76	1/209
輸送用機械器具	1/4	1/16	1/37	1/120
精密機械器具	1/2	1/6	1/15	1/52
その他（プラスチック製品、その他）	1/2	1/12	1/48	1/247
電気・ガス・熱供給・水道業	1/1	1/7	1/11	1/19
情報通信業	1/5	1/31	1/81	1/305
運輸業	1/3	1/62	1/269	1/744
卸売・小売業				
卸売業	1/3	1/39	1/246	1/991
小売業	1/4	1/67	1/393	1/996
金融・保険業	1/3	1/18	1/117	1/574
不動産業	1/1	1/6	1/25	1/289
飲食店、宿泊業				
飲食店	1/1	1/6	1/209	1/993
宿泊業	1/2	1/13	1/47	1/256
医療、福祉	1/7	1/79	1/249	1/991
教育、学習支援業（学校教育を除く）	1/2	1/15	1/88	1/501
複合サービス事業	1/1	1/6	1/23	1/171
サービス業（他に分類されないもの）				
専門サービス業	1/2	1/10	1/41	1/538
学術・開発研究機関	1/2	1/5	1/8	1/17
洗濯・理容・美容・浴場業	1/1	1/5	1/32	1/486
その他の生活関連サービス業	1/1	1/4	1/21	1/199
娯楽業	1/1	1/8	1/82	1/337
廃棄物処理業	1/1	1/2	1/18	1/107
自動車整備業	1/1	1/1	1/7	1/200
機械等修理業	1/1	1/4	1/15	1/109
物品賃貸業	1/1	1/3	1/15	1/186
広告業	1/1	1/3	1/10	1/64
その他の事業サービス業	1/6	1/52	1/128	1/397
政治・経済・文化団体	1/1	1/3	1/12	1/130
宗教	1/1	1/2	1/5	1/67
その他のサービス業	1/1	1/1	1/2	1/9

表-付-1-2 産業・事業所規模別回収数

	事業所規模				
	500人以上	100-499人	30-99人	5-29人	合計
鉱業	0	3	21	24	48
建設業	15	24	19	28	86
製造業	155	255	285	193	888
食料品・飲料・たばこ・飼料	11	15	14	11	51
繊維・衣服・その他の繊維製品	4	22	18	8	52
木材・木製品・家具・装備品	2	17	17	10	46
パルプ・紙・紙加工品	5	23	28	16	72
印刷・同関連業	7	12	23	9	51
化学工業・石油製品・石炭製品	12	16	21	24	73
ゴム製品・なめし革・同製品・毛皮	12	14	17	6	49
窯業・土石製品	8	19	22	19	68
鉄鋼業・非鉄金属	19	19	20	16	74
金属製品	6	16	19	11	52
一般機械器具	19	21	21	11	72
電気機械器具・情報通信機械器具・電子部品	17	13	12	12	54
輸送用機械器具	19	17	15	9	60
精密機械器具	9	8	19	20	56
その他（プラスチック製品、その他）	5	23	19	11	58
電気・ガス・熱供給・水道業	8	23	22	20	73
情報通信業	9	15	15	13	52
運輸業	19	13	10	11	53
卸小売業	30	24	23	52	129
卸売業	12	10	12	25	59
小売業	18	14	11	27	70
金融・保険業	7	17	8	16	48
不動産業	4	14	12	16	46
飲食店、宿泊業	5	26	22	20	73
飲食店	0	7	1	10	18
宿泊業	5	19	21	10	55
医療、福祉	23	20	24	20	87
教育、学習支援業	23	25	18	10	76
複合サービス業	1	30	24	20	75
サービス業（他に分類されないもの）	53	191	262	215	721
専門サービス業	4	18	20	15	57
学術・開発研究機関	15	23	24	24	86
洗濯・理容・美容・浴場業	1	13	13	9	36
その他の生活関連サービス業	1	14	15	8	38
娯楽業	6	12	10	9	37
廃棄物処理業	0	21	28	17	66
自動車整備業	0	11	19	11	41
機械等修理業	5	16	24	15	60
物品賃貸業	2	8	9	12	31
広告業	5	8	12	17	42
その他の事業サービス業	13	10	20	15	58
政治・経済・文化団体	0	22	26	28	76
宗教	1	11	19	11	42
その他のサービス業	0	4	23	24	51
合計	352	680	765	658	2455

産業・事業所規模は抽出時のもの。産業・事業所規模不明2件を含む回収数2457件。

⑥ 有期契約労働者の活用方針

b. 労働者調査

- ① 育児休業取得経験
- ② 育児休業取得ニーズ
- ③ 就業継続意欲
- ④ 現在の勤務状況
- ⑤ 家族環境
- ⑥ 仕事と育児の両立意識

(7) 回収 事業所調査 2,457 件（回収率 25.1%。対象外が明らかな 94 件は除く²⁾）

※ 産業・事業所規模別の回収数は表-付-1-2 のとおり。

労働者調査 4,422 件（配付数 98,950 件に対する回収率 4.5%）

2 事業所調査の復元結果の概要

本報告書の事業所調査は、回収したデータに復元倍率（表-付-1-1 に示した抽出率の分母）をかけて復元したデータを分析している。報告書本文と巻末集計表で事業所属性として取り上げている産業大分類、事業所規模、企業規模別の回収状況と復元結果を以下に示す³⁾。

(1) 産業別復元結果

表-付-1-3 は、産業大分類別の回収数と構成割合である。表の「%」は復元していない回収数にもとづく各産業の構成割合、「復元%」は回収結果に復元倍率をかけた各産業の構成割合である。「%」では「製造業」と「サービス業」の割合が高く、この 2 つで全体の約 6 割を占めている。だが、「復元%」では「製造業」と「サービス業」の割合が低下し、「卸売・小売業」が 22.3%と最も高い割合を示している。「建設業」「医療、福祉」も「復元%」では 10%を超えている。

(2) 事業所規模別復元結果

表-付-1-4 は事業所規模別の「回収数」「%」「復元%」である。抽出率の分母は小規模事業所の方が大きいため、復元結果も、小規模事業所の割合が高くなる⁴⁾。「%」は「500 人以上」がやや低いが、「100-499 人」「30-99 人」「5-29 人」の回収状況には大きな差がない。だが、「復元%」では、「5-29 人」が全体の約 8 割を占めている。これに「30-99 人」の 15.8%を合わせると 100 人未満の事業所が 95%を占める。

²⁾ 対象として抽出された事業所が、調査時点ですでに閉鎖されているなど、対象外であることが調査の過程で明らかになった事業所が 94 件あった。これを配付数から除外した回収率が 25.1%である。

³⁾ これら事業所属性のうち、産業と事業所規模は対象事業所を抽出した事業所名簿にもとづいている。企業規模は質問票の回答にもとづいている。

⁴⁾ 事業所調査の結果で「無回答」割合が高い質問は、小規模事業所に無回答が多いことの影響である。

(3) 企業規模別復元結果

本報告書の本文では、事業所規模ではなく、企業規模（企業全体の常用労働者数）別の分析を行っている。表-付-1-5 は、企業規模別の「回収数」「%」「復元%」である。「%」は「1000人以上」の割合が最も高い。「500-999人」「300-499人」はともに10%未満であり他の規模に比べて「%」の値が低い。だが、この回収結果を復元した「復元%」をみると、「5-29人」が51.5%と約半数を占めることになる。

表-付-1-3 産業大分類別回収数と各産業の構成割合

	回収数	%	復元%
鉱業	48	2.0	0.2
建設業	86	3.5	11.8
製造業	888	36.2	16.4
電気・ガス・熱供給・水道業	73	3.0	0.3
情報通信業	52	2.1	2.1
運輸業	53	2.2	4.3
卸売・小売業	129	5.3	22.3
金融・保険業	48	2.0	3.9
不動産業	46	1.9	2.6
飲食店、宿泊業	73	3.0	5.2
医療、福祉	87	3.5	10.2
教育、学習支援業	76	3.1	2.6
複合サービス事業	75	3.1	1.5
サービス業	721	29.4	16.7
合計	2455	100	100

「%」は復元していない割合。「復元%」は復元倍率をかけた割合。

表-付-1-4 事業所規模別回収数と各規模の構成割合

	回収数	%	復元%
500人以上	352	14.3	0.4
100-499人	680	27.7	3.9
30-99人	765	31.2	15.8
5-29人	658	26.8	79.8
合計	2455	100	100

「%」は復元していない割合。「復元%」は復元倍率をかけた割合。

表-付-1-5 企業規模別回収状況と各規模の構成割合

	回収数	%	復元%
1000人以上	563	22.9	7.6
500-999人	197	8.0	3.9
300-499人	137	5.6	3.1
100-299人	468	19.0	9.5
50-99人	322	13.1	11.5
30-49人	251	10.2	8.6
5-29人	480	19.5	51.5
無回答	39	1.6	4.3
合計	2457	100.0	100.0

有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査

(事業所調査票)

有期契約労働者のいない事業所におかれましても、正社員など雇用期間に定めのない労働者に関する質問にご協力いただけますよう、お願い申し上げます。

(記入上の注意)

- 1 特に断りのない限り、平成19(2007)年7月1日現在の状況について記入してください。
- 2 調査票の記入は、青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 3 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んでで囲んでください。質問に関する該当者がいない場合はをつけずに、次の質問にお進みください。
- 4 回答欄が空白のものは、該当事項及び該当数字を記入してください。
- 5 数字を記入する場合は、右詰で記入してください。
- 6 質問に関する該当者がいない場合は、お手数ではありますが、無回答にせず、回答欄に「0」とご記入ください。
- 7 記入の終わりました調査票は、8月3日(金)までに、同封の返信用封筒(青色)に入れて返送してください。

調査依頼(調査の趣旨に関するお問い合わせ先)

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課

担当 堀泰雄 TEL 03-3595-3274 FAX 03-3502-6763

調査実施(調査の内容に関するお問い合わせ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

担当 池田心豪(就業環境・ワークライフバランス部門 研究員)

TEL 03-5903-6196 FAX 03-5903-6117 Email ikeda@jil.go.jp

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 ホームページ <http://www.jil.go.jp/>

調査票の送付・回収(調査票の記入方法・回収に関するお問い合わせ先)



日経リサーチは99年8月に財団法人日本情報処理開発協会より、個人情報に適切な取り扱いを行う企業に付与されるプライバシーマークの付与認定を受けています。

— 日本経済新聞社の総合調査会社 —

株式会社日経リサーチ

〒101-0048 東京都千代田区神田司町2-2-7
パークサイド1ビル

MR本部社会経済調査グループ
担当: 木村、秋永

TEL 03-5296-5128 FAX 03-5296-5107
〔問合せ受付時間: 平日 10:00 ~ 12:30 13:30 ~ 18:00〕

調査 NO. 07-523-0055

はじめに貴社（事業所）の概要についておうかがいします。

イ 業種（あてはまるもの1つを で囲んでください）

	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・小売業 飲食店	金融・保険業	不動産業	サービス業
貴事業所の業種	1	2	3	4	5	6	7	8
企業全体の業種	1	2	3	4	5	6	7	8

ロ 事業所の形態（あてはまるもの1つを で囲んでください）

	事務所	工場・作業所	研究所	営業所	店舗	その他
事業所の形態	1	2	3	4	5	6

ハ 労働組合の有無（あてはまるもの1つを で囲んでください）

労働組合はありますか		SQ → 「ある」場合	有期契約労働者（注）は加入していますか	
ない	ある		はい	いいえ
1	2		1	2

（注）有期契約労働者とは、3 ヶ月、1 年など期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者をいいます。ただし、日々雇われている者及び他企業からの出向者を除きます。

ニ 企業全体の常用労働者数（あてはまるもの1つを で囲んでください）

	1000人以上	500～999人	300～499人	100～299人	50～99人	30～49人	5～29人
企業全体の常用労働者数（注） （支社・本社・営業所等を含めたもの）	1	2	3	4	5	6	7

（注）常用労働者とは、以下の～のいずれかに該当する者をいいます。

期間を定めずに、又は1ヵ月を超える期間を定めて雇用されている者。

日々雇われている者、又は1ヵ月以内の期間を定めて雇用されている者で、平成19年5月及び6月に18日以上雇われた者。

取締役、理事などの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）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者。

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。

上記～の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください）

問 1 貴事業所の有期契約労働者、派遣労働者、雇用期間の定めのない労働者の就業形態別人数を男女別に記入してください。また各就業形態の 40 歳未満の女性労働者数を記入してください。日々雇用される者と、請負契約により外注している業務に従事する者は除いてください。該当する労働者がいない場合は「0人」とご記入ください。

以下で「有期契約労働者」とは、3 ヶ月、1 年など期間を定めて雇用契約を結ぶ直接雇用の労働者をいいます。ただし、日々雇われている者及び他企業からの出向者を除きます。以下の質問で「有期契約労働者」という場合、派遣労働者は含めずにお答えください。

また、就業形態に関する以下の質問では、貴事業所での呼称にかかわらず、下記の定義に従ってお答えください。したがって、「パートタイマー」という場合は、有期契約のパートタイマーについてお答えください。

有期契約労働者の数	男性	女性	(40 歳未満の女性)
特定職種の契約社員 (特定職種に従事し専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。ここでいう「特定職種」は、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種を指す。)	人	人	(人)
短時間パートタイマー (正社員より 1 日の所定労働時間が短い、1 週の所定労働日数が少ない者)	人	人	(人)
その他パートタイマー・契約社員 (正社員と 1 日の所定労働時間と 1 週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者や契約社員、その他これに類する名称で呼ばれる者。上記特定職種の契約社員は含まれない。)	人	人	(人)
嘱託社員 (定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者)	人	人	(人)
その他直接雇用の有期契約労働者 (上記以外の有期契約労働者で、貴事業所で直接雇用されている者。他の派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれない。)	人	人	(人)

派遣労働者の数	男性	女性	(40 歳未満の女性)
「労働者派遣法」(注)に基づく派遣元事業所から貴事業所に派遣された者	人	人	(人)

(注)「労働者派遣法」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいい、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいいます。

雇用期間の定めのない労働者の数	男性	女性	(40 歳未満の女性)
正社員 (雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員)	人	人	(人)
雇用期間の定めのないその他の労働者 (上記正社員以外で、パートタイムなど、雇用期間の定めのない労働者)	人	人	(人)

問2 短時間パートタイマーのいる事業所におうかがいします。

(短時間パートタイマーのいない事業所は問3にお進みください)

- (1) 貴事業所の短時間パートタイマーの所定労働時間は週何日、週何時間ですか。人によって異なるときは、最も多くの労働者にあてはまる労働日数と労働時間をお答えください。

週()日	週()時間
--------------	---------------

- (2) 貴事業所の短時間パートタイマーには所定外労働がありますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

ある	ない
1	2

(「ある」場合)

SQ 所定外労働を含む労働時間が、法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えることはありますか。

(あてはまるもの1つを で囲んでください)

ある	ない
1	2

育児休業制度についておうかがいします。

問3 貴事業所の育児休業制度の規定についておうかがいします。

- (1) 貴事業所では、育児休業制度の規定がありますか。「規定がある」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

規定あり	規定なし
1	2

「規定なし」に をつけた方は、5ページ問5へ

- (2) 有期契約労働者を育児休業制度の対象としていますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

はい	いいえ
1	2

「いいえ」に をつけた方は、4ページ問4へ

↓
「はい」に をした方は、下のSQ1・SQ2にお答えください。

SQ1 平成17(2005)年4月の改正育児・介護休業法施行に合わせて、有期契約労働者を育児休業の対象としましたか。

法改正に合わせて対象にした	法改正の前から対象にしていた
1	2

(あてはまるもの1つを で囲んでください)

SQ2 次の1~3の中から、貴事業所において、育児休業の対象となる有期契約労働者の要件としているものすべてを で囲んでください。

勤続1年以上であること	子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること	子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
1	2	3

問4 育児休業制度の内容についておうかがいします。

- (1) 貴事業所では、子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。次の各就業形態について、それぞれあてはまるもの1つを で囲んでください。延長期間は含めずにお答えください。

	1歳 (法定どおり)	1歳を超え 1歳6ヵ月	1歳6ヵ月 を超え2歳	2歳を超え 3歳	3歳を超える 期間
特定職種の契約社員	1	2	3	4	5
短時間パートタイマー	1	2	3	4	5
その他パートタイマー・ 契約社員	1	2	3	4	5
嘱託社員	1	2	3	4	5
正社員	1	2	3	4	5

- (2) 貴事業所では、子が1歳から1歳6ヵ月まで育児休業を延長する場合に、どのような要件をつけていますか。次の各就業形態について、それぞれあてはまるもの1つを で囲んでください。

	育児・介護休業法の 要件(注)を満たす 場合にのみ取得できる	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる	
		法とは異なる要件を 設けている	特に要件は設けていない
特定職種の契約社員	1	2	3
短時間パートタイマー	1	2	3
その他パートタイマー・ 契約社員	1	2	3
嘱託社員	1	2	3
正社員	1	2	3

- (注) 育児・介護休業法の要件とは、次の ①のいずれかの事情がある場合を指します。その場合、育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業していた配偶者に替わって子の誕生日から休業することもできます。

① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 貴事業所では、同じ子について、育児休業取得回数の制限はありますか。次の各就業形態について、それぞれあてはまるもの1つを で囲んでください。また、制限がある場合には、その回数をご記入ください。

	SQ 「制限あり」 の場合		その回数
	制限なし	制限あり	
特定職種の契約社員	1	2	() 回
短時間パートタイマー	1	2	() 回
その他パートタイマー・契約社員	1	2	() 回
嘱託社員	1	2	() 回
正社員	1	2	() 回

すべての事業所におうかがいします。

問 5 育児休業制度の利用者の状況等についてうかがいます。現在事業所に育児休業の規定がなく、労働者からの申出により法にもとづき育児休業を取得させる場合についても、お答えください。

(1) 貴事業所で出産した者と育児休業を開始した者について、次の に該当する有期契約労働者数と雇用期間の定めのない労働者数(注)をご記入ください。該当する労働者がいない場合は「0人」とご記入ください。

(注) 以下の「有期契約労働者」は、問1の「特定職種の契約社員」「短時間パートタイマー」「その他パートタイマー・契約社員」「嘱託社員」「その他直接雇用の有期契約労働者」を指します。派遣労働者は含めずにお答えください。また、「雇用期間の定めのない労働者」は、問1の「正社員」と「雇用期間の定めのないその他の労働者」を指します。

平成 18 (2006) 年度 1 年間 (平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日まで) に出産した (男性は配偶者が出産した) 有期契約労働者数と雇用期間の定めのない労働者数を男女それぞれお答えください。

	女性	男性
有期契約労働者数	人	人
雇用期間の定めのない労働者数	人	人

上記 の出産者のうち、平成 19 年 7 月 1 日までに育児休業を開始した有期契約労働者数と雇用期間の定めのない労働者数を男女それぞれお答えください。同一労働者が同じ子について育児休業を複数回または延長して取得した場合は、1人として計上してください。

	女性	男性
有期契約労働者数	人	人
雇用期間の定めのない労働者数	人	人

上記 の出産者のうち、出産後平成 19 年 7 月 1 日までに退職した有期契約労働者数と雇用期間の定めのない労働者数をお答えください。

	女性
有期契約労働者数	人
雇用期間の定めのない労働者数	人

- (2) 平成18年4月1日から平成19年7月1日までに育児休業から復職した労働者数と退職した労働者数を、有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者について、男女それぞれお答えください。

育児休業から復職した労働者

	女性	男性
有期契約労働者数	人	人
雇用期間の定めのない労働者数	人	人

育児休業から復職せず退職した労働者

	女性	男性
有期契約労働者数	人	人
雇用期間の定めのない労働者数	人	人

- (3) (2) の育児休業から復職した者について、育児休業の利用期間をうかがいます。女性と男性それぞれについて、次の期間にあてはまる有期契約労働者数と雇用期間の定めのない労働者数をご記入ください。

		6ヵ月未満	6ヵ月以上1年未満	1年以上1年6ヵ月未満	1年6ヵ月以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上
女性	有期契約労働者	人	人	人	人	人	人
	雇用期間の定めのない労働者	人	人	人	人	人	人
男性	有期契約労働者	人	人	人	人	人	人
	雇用期間の定めのない労働者	人	人	人	人	人	人

- (4) 平成18年4月1日から平成19年7月1日までに育児休業を開始した労働者がいた場合、どのように対応しましたか。次の各就業形態について、それぞれあてはまるものすべてを で囲んでください。

	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	事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた	派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した	その他	育児休業を開始した労働者はいない
特定職種の契約社員	1	2	3	4	5
短時間パートタイマー	1	2	3	4	5
その他パートタイマー・契約社員	1	2	3	4	5
嘱託社員	1	2	3	4	5
正社員	1	2	3	4	5

問6 妊娠・出産した女性労働者の退職状況についておうかがいします。

- (1) 貴事業所では、平成18年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日)に出産予定であった労働者が、出産前(妊娠中)にどのくらい退職しましたか。有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者について、それぞれあてはまるもの1つを で囲んでください。有期契約労働者は、契約期間が満了し、更新しなかった場合も退職に含めて下さい。

	ほとんどが退職した	どちらかといえば退職者の方が多かった	どちらかといえば退職者の方が少なかった	退職者はいない	妊娠・出産した者はいなかった
有期契約労働者	1	2	3	4	5
雇用期間の定めのない労働者	1	2	3	4	5

- (2) 平成18年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日)に出産予定であった者のうち、出産前(妊娠中)に退職した有期契約労働者数と雇用期間の定めのない労働者数をお答えください。有期契約労働者は、契約期間が満了し、更新しなかった場合も退職に含めて下さい。

	出産予定者であった者のうち、 出産前(妊娠中)に退職した者
有期契約労働者数	人
雇用期間の定めのない労働者数	人

問7 派遣労働者(労働者派遣法にもとづく派遣元事業所から派遣された労働者)のいる事業所におうかがいします。(派遣労働者のいない事業所は8ページ問8にお進みください。)

- (1) 平成18年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日)に、貴事業所の派遣労働者は出産(男性の場合は配偶者が出産)しましたか。女性と男性それぞれについて、あてはまるもの1つを で囲んでください。

女性の派遣労働者について			男性の派遣労働者について		
はい	いいえ	わからない	はい	いいえ	わからない
1	2	3	1	2	3

「はい」に をつけた方はSQ1-1にお答えください。

「はい」に をつけた方はSQ2-1にお答えください。

SQ1-1 派遣元事業所から育児休業の申し出がありましたか。

SQ2-1 派遣元事業所から育児休業の申し出がありましたか。

はい	いいえ	はい	いいえ
1	2	1	2

「はい」に をつけた方はSQ1-2にお答えください。

「はい」に をつけた方はSQ2-2にお答えください。

SQ1-2 その申し出を承諾しましたか。

SQ2-2 その申し出を承諾しましたか。

はい	いいえ	はい	いいえ
1	2	1	2

- (2) 平成18年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日)に出産予定であった派遣労働者のうち、出産後に貴事業所で復職した労働者はどのくらいいますか。次の中からあてはまるもの1つを で囲んでください。

ほとんどが復職した	どちらかといえば復職者の方が多かった	どちらかといえば復職者の方が少なかった	復職者はいない	妊娠・出産した者はいなかった
1	2	3	4	5

問8 子の看護休暇制度(注)についておうかがいします。

(注) 「子の看護休暇制度」とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に与えられる休暇です。

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、労働者がその子の看護を行うという目的のために使用できる休暇制度をいいます。また、例えば家族看護休暇制度など子の看護に限定されない休暇制度を含みます。

なお、失効年次有給休暇を活用している場合には、年次有給休暇を有効期間内にすべて消化し、失効年次有給休暇を有しない労働者に対して、最低保障日数を置く等、これらの労働者がこの看護のための休暇を取得できるよう担保する仕組みを設けていけば該当します。

(1) 貴事業所には、子の看護休暇制度の規定がありますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

	子の看護休暇制度	
	規定あり	規定なし
有期契約労働者	1	2
正社員	1	2

(2) 平成19年7月1日の時点で就学前の子を持つ労働者はいますか。就学前の子を持つ労働者がいる場合、平成18年4月1日から平成19年7月1日までの間に子の看護のための休暇を取得した者はいましたか。女性と男性それぞれについて、有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者にあてはまるもの1つを で囲んでください。現在事業所に規定がなく、労働者からの申出により法にもとづき看護休暇を取得させる場合(注)についても、お答えください。

(注) 育児・介護休業法の改正により、平成17年4月から、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得できるようになりました。

		就学前の子を持つ労働者はいますか		SQ 「いる」場合	子の看護休暇を取得した者はいましたか	
		いない	いる		いた	いなかった
女性	有期契約労働者	1	2	→	1	2
	雇用期間の定めのない労働者	1	2	→	1	2
男性	有期契約労働者	1	2	→	1	2
	雇用期間の定めのない労働者	1	2	→	1	2

育児のための勤務時間短縮等の措置についておうかがいします。

問 9 貴事業所には次の制度がありますか。有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者について、それぞれあてはまるものすべてを で囲んでください。また、 をつけた制度について、平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 7 月 1 日までに利用を開始した男女労働者の人数をそれぞれお答えください。同一労働者が期間内に 2 回利用した場合は 1 回として計上してください。同一労働者が 2 つ以上の制度を利用した場合には、それぞれ 1 人として計上してください。利用者がいない場合は「0 人」と記入してください。

		短時間勤務制度	フレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置
有期契約労働者	制度あり	1	2	3	4	5	6
	女性利用者数	人	人	人	人	人	人
	男性利用者数	人	人	人	人	人	人
雇用期間の定めのない労働者	制度あり	1	2	3	4	5	6
	女性利用者数	人	人	人	人	人	人
	男性利用者数	人	人	人	人	人	人

介護休業制度についておうかがいします。

問 10 介護休業制度の規定についておうかがいします。

- (1) 貴事業所では介護休業制度の規定がありますか。「規定がある」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます。(あてはまるもの 1 つを で囲んでください)

規定あり	規定なし
1	2

→ 「規定なし」に をつけた方は、11 ページ問 11 へ

- (2) 有期契約労働者を介護休業制度の対象としていますか。(あてはまるもの 1 つを で囲んでください)

はい	いいえ
1	2

→ 「いいえ」に をつけた方は、10 ページ問 10 (3) へ

↓
「はい」に をした方は、下の SQ1・10 ページ SQ2 にお答えください。

- SQ1 平成 17 年 4 月の改正育児・介護休業法施行に合わせて、有期契約労働者を介護休業の対象としましたか。(あてはまるもの 1 つを で囲んでください)

法改正に合わせて対象にした	法改正の前から対象にしていた
1	2

SQ2 次の1～3の中から、貴事業所において、介護休業の対象となる有期契約労働者の要件としているものすべてを で囲んでください。

勤続1年以上であること	介護休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること	介護休業開始予定日の93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
1	2	3

(3) 貴事業所では、介護休業期間の最長限度を定めていますか。次の各就業形態について、それぞれあてはまるもの1つを で囲んでください。

	期間の最長限度を定めている						期間の制限はなく、必要日数取得できる
	93日まで (法定どおり)	93日を超え 6ヵ月未満	6ヵ月	6ヵ月を超え 1年未満	1年	1年を超える期間	
特定職種の契約社員	1	2	3	4	5	6	7
短時間パートタイマー	1	2	3	4	5	6	7
その他パートタイマー・契約社員	1	2	3	4	5	6	7
嘱託社員	1	2	3	4	5	6	7
正社員	1	2	3	4	5	6	7

(4) 貴事業所では、介護休業の回数に制限はありますか。次の各就業形態について、それぞれあてはまるもの1つを で囲んでください。「制限あり」に をつけた方は、あわせて取得できる回数を記入してください。

	制限なし	制限あり		SQ	「制限あり」 (2と3に回答した方) → 取得できる回数
		同一対象家族の同一要介護状態(注)について	その他		
特定職種の契約社員	1	2	3	→	()回
短時間パートタイマー	1	2	3	→	()回
その他パートタイマー・契約社員	1	2	3	→	()回
嘱託社員	1	2	3	→	()回
正社員	1	2	3	→	()回

(注) 「要介護状態」とは、負傷、疾病又は若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

選択肢の「同一の要介護状態」とは、前回の介護休業等をしたときから、引き続き同一の要介護状態にある場合(すなわち、前回、介護休業等したときの要介護状態から一度も回復していない場合)をいいます。したがって、要介護状態から回復し、再び要介護状態に至った場合は、異なる要介護状態ということになります。

- (5) 貴事業所では介護休業の対象となる家族の範囲に制限はありますか。次の就業形態について、それぞれあてはまるもの1つを で囲んでください。

	制限あり	制限なし
特定職種の契約社員	1	2
短時間パートタイマー	1	2
その他パートタイマー・契約社員	1	2
嘱託社員	1	2
正社員	1	2

すべての事業所におうかがいします。

- 問11 平成18年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日)に、介護休業を開始した有期契約労働者数と雇用期間の定めのない労働者数を男女それぞれお答えください。現在事業所に規定がなく、労働者からの申出により法にもとづき介護休業を取得させる場合についても、お答えください。同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は休業1回として計上してください。

介護休業取得者

	女性	男性
有期契約労働者数	人	人
雇用期間の定めのない労働者数	人	人

- 問12 貴事業所には、時間外労働をする労働者はいますか。また、時間外労働がある場合、育児や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はありますか。「規定がある」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます。有期契約労働者と正社員について、それぞれあてはまるもの1つを で囲んでください。

	SQ 「いる」場合		時間外労働の制限の規定				
	いない	いる	育児		介護		
有期契約労働者	1	2	→	1 ある	2 ない	1 ある	2 ない
正社員	1	2	→	1 ある	2 ない	1 ある	2 ない

- 問13 貴事業所には、所定外労働も含めて、深夜労働(午後10時から午前5時までの労働)をする労働者はいますか。深夜労働がある場合、育児や家族の介護を行う労働者のための深夜労働制限の規定はありますか。有期契約労働者と正社員について、それぞれあてはまるもの1つを で囲んでください。

	SQ 「いる」場合		深夜労働制限の規定				
	いない	いる	育児		介護		
有期契約労働者	1	2	→	1 ある	2 ない	1 ある	2 ない
正社員	1	2	→	1 ある	2 ない	1 ある	2 ない

問 14 育児・介護と仕事の両立支援制度について、貴事業所では、どのように従業員に知らせていますか。有期契約労働者と正社員について、それぞれあてはまるものすべてを で囲んでください。

	従業員研修で知らせている	セミナーや説明会を開催している	両立支援制度について相談を受け付ける専用窓口を設けている	パンフレット、社内報、イントラネット等、社内メディアで知らせている	マスコミやインターネットを通じて自社の制度を外部にPRしている	労働組合を通じて知らせている	その他	特に何もしていない
有期契約労働者	1	2	3	4	5	6	7	8
正社員	1	2	3	4	5	6	7	8

問 15 貴事業所では、育児・介護と仕事の両立支援制度に関する従業員のニーズを把握するために、どのような方法をとっていますか。有期契約労働者と正社員について、それぞれあてはまるものすべてを で囲んでください。

	ニーズ調査を行っている	専用窓口を設けて、相談や苦情を聞いている	労使協議の場で協議している	労使の専門委員会を設置して、検討している	従業員のワーキンググループを設置して、検討している	その他	特に何もしていない
有期契約労働者	1	2	3	4	5	6	7
正社員	1	2	3	4	5	6	7

有期契約労働者および派遣労働者の契約内容についておうかがいします。

(有期契約労働者と派遣労働者のいずれもない事業所は、14 ページ問 20 へお進みください)

問 16 各就業形態の労働者の契約期間についておうかがいします。

(1) 次の各就業形態の労働者の 1 回当たりの契約期間はどのくらいですか。各就業形態について、それぞれあてはまるもの 1 つを で囲んでください。労働者によって異なる場合は、主な期間をお答えください。

	1 カ月以内	1 カ月超～3 カ月以内	3 カ月超～6 カ月以内	6 カ月超～1 年以内	1 年超～2 年以内	2 年超～3 年以内	3 年超
特定職種の契約社員	1	2	3	4	5	6	7
短時間パートタイマー	1	2	3	4	5	6	7
その他パートタイマー・契約社員	1	2	3	4	5	6	7
嘱託社員	1	2	3	4	5	6	7
派遣労働者	1	2	3	4	5	6	7

(2) 次の各就業形態の労働者の契約更新はありますか。また、契約更新がある場合、更新回数の上限はありますか。労働者が希望すれば、特段の事情がない限り更新していますか。就業形態別にそれぞれあてはまるもの1つをで囲んでください。

	契約更新はありますか		SQ 「ある」 場合	契約更新回数の上限はありますか		労働者が希望すれば、特段の事情がない限り更新していますか	
	ない	ある		ある	ない	はい	いいえ
特定職種の契約社員	1	2	→	1	2	1	2
短時間パートタイマー	1	2	→	1	2	1	2
その他パートタイマー・契約社員	1	2	→	1	2	1	2
嘱託社員	1	2	→	1	2	1	2
派遣労働者	1	2	→	1	2	1	2

問17 正社員と職務内容がほとんど同じ労働者はどのくらいいますか。次の各就業形態について、それぞれあてはまるもの1つをで囲んでください。

	多数いる	半分ぐらいいる	一部にいる	いない
特定職種の契約社員	1	2	3	4
短時間パートタイマー	1	2	3	4
その他パートタイマー・契約社員	1	2	3	4
嘱託社員	1	2	3	4
派遣労働者	1	2	3	4

問18 次の各就業形態の労働者の賃金（基本給）は、主にどのように定められていますか。次の各就業形態について、それぞれあてはまるもの1つをで囲んでください。

	時間給	日給	月給	歩合給 (出来高)	その他
特定職種の契約社員	1	2	3	4	5
短時間パートタイマー	1	2	3	4	5
その他パートタイマー・契約社員	1	2	3	4	5
嘱託社員	1	2	3	4	5
派遣労働者	1	2	3	4	5

問19 次の各就業形態の労働者を正社員に転換する制度がありますか。また、これまでに次の各就業形態から正社員に転換した者はいますか。正社員に転換する制度の有無と正社員への転換者の有無のそれぞれについて、就業形態別にあてはまるもの1つを で囲んでください。

	正社員に転換する制度がありますか		正社員への転換者はいますか	
	ある	ない	いる	いない
特定職種の契約社員	1	2	1	2
短時間パートタイマー	1	2	1	2
その他パートタイマー・契約社員	1	2	1	2
嘱託社員	1	2	1	2
派遣労働者	1	2	1	2

すべての事業所におうかがいします。

問20 貴事業所の次の各就業形態の労働者には、事業所間の配置転換がありますか。転居を伴わない事業所間の配置転換と転居を伴う事業所間の配置転換のそれぞれについて、就業形態別にあてはまるもの1つを で囲んでください。

	転居を伴わない 事業所間の配置転換		転居を伴う 事業所間の配置転換	
	ある	ない	ある	ない
特定職種の契約社員	1	2	1	2
短時間パートタイマー	1	2	1	2
その他パートタイマー・契約社員	1	2	1	2
嘱託社員	1	2	1	2
派遣労働者	1	2	1	2
正社員	1	2	1	2

問21 貴事業所に次の制度が適用されている労働者はいますか。次の労働者について、それぞれあてはまるものすべてを で囲んでください。

	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金蓄制度	賞与支給制度	通勤手当	福利厚生施設等の利用	社員食堂の利用	社内教育訓練	自己啓発援助制度	昇進・昇格
有期契約労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
派遣労働者	/							8	9	10	11	/
正社員	/			4	5	6	7	8	9	10	11	12

問22 貴事業所では、今後、次の労働者を増やしますか、減らしますか。それぞれの労働者について、あてはまるもの1つを で囲んでください。

	増やす	今のまま	減らす
有期契約労働者	1	2	3
派遣労働者	1	2	3
正社員	1	2	3

問23 貴事業所では、次のa～eの取り組みをしていますか。それぞれについて、あてはまるもの1つを で囲んでください。

	積極的に取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	取り組んでいない
a. 有期契約労働者と正社員の均衡処遇の推進	1	2	3
b. コンプライアンス（法令遵守）の強化	1	2	3
c. 男女均等処遇（女性の活躍）の推進	1	2	3
d. 所定外労働の削減	1	2	3
e. 年次有給休暇の取得促進	1	2	3

問24 企業全体の取り組みとして、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。
（あてはまるもの1つを で囲んでください）

している	していない
1	2

↓ 「している」場合

SQ 次のような方法で、一般事業主行動計画を公表していますか。あてはまるものすべてを で囲んでください。

「両立支援のひろば」に登録している	「両立支援のひろば」以外のインターネットやマスコミを通じて公表している	その他の方法で公表している	公表していない
1	2	3	4

（注）「両立支援のひろば」とは厚生労働省と（財）21世紀職業財団が開設した、仕事と家庭の両立支援を積極的に進めている企業の取組や次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画等を掲載したインターネット・サイト（<http://www.ryouritsushien.jp/>）です。

～以上です。ご協力ありがとうございました。～

同封の返信用封筒（青色）に入れて返送をお願いします。

恐れ入りますが、労働者調査票を40歳未満の女性有期契約労働者（派遣労働者含む）の方にお配りください。配布の詳細は依頼状の「アンケート調査票について」をご覧ください。よろしくお願ひ申し上げます。

有期契約労働者の子育て支援に関する調査

(労働者調査票)

この調査は 40 歳未満の女性有期契約労働者（派遣労働者含む）を対象としています

調査ご協力をお願い

拝啓

時下、皆様におかれましては、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

近年、パートタイマーや契約社員、派遣社員など、期間に定めのある雇用契約（有期契約）で働く方がますます増えております。このアンケート調査は、有期契約で働く方々の子育て支援の現状やニーズを明らかにするため、無作為抽出による事業所の人事部門の方々と、その事業所において有期契約で働く 40 歳未満の女性の方々を対象にお願いするものです。有期契約で働く方々が子育てと仕事を両立できる労働施策のあり方を検討するために、皆様方のご意見をぜひお聞かせいただきたく考えております。

アンケート調査票は、事業所を通さず、直接ご返送いただき、結果は統計的に「 番の答えが % 」という形式で集計いたしますので、企業・個人のお名前が外に出ることは一切ございません。

調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。調査に関してご不明な点がございましたら、下記の担当者までお気軽にお問い合わせください。なお、アンケート調査票の送付・回収は、日本経済新聞社の総合調査会社であります(株)日経リサーチ(<http://www.nikkei-r.co.jp/>)に委託しております。末筆ながら、皆様のご多幸をお祈り申し上げます。

敬具

(記入上の注意)

- 1 特に断りのない限り、現在の状況について記入してください。
- 2 調査票は、青か黒のペン又はボールペンで記入してください。
- 3 特に断りのない限り、該当する番号を1つ選んで で囲んでください。
- 4 回答欄が空白のものは、該当事項及び該当数字を記入してください。数字は右詰で記入してください。
- 5 派遣社員の方は、派遣先の状況をお答えください。
- 6 記入の終わりました調査票は、8月3日(金)までに、返信用封筒(茶色)に入れて各自ご返送ください。

調査依頼 (調査の趣旨に関するお問い合わせ先)

厚生労働省 雇用均等・児童家庭局職業家庭両立課

担当 堀泰雄 TEL 03-3595-3274 FAX 03-3502-6763

調査実施 (調査の内容に関するお問い合わせ先)

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

担当 池田心豪 (就業環境・ワークライフバランス部門 研究員)

TEL 03-5903-6196 FAX 03-5903-6117 Email ikedaka@jil.go.jp

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 ホームページ <http://www.jil.go.jp/>

調査票の送付・回収 (調査票の記入方法・回収に関するお問い合わせ先)



日経リサーチは99年8月に財団法人日本情報処理開発協会より、個人情報に適切な取り扱いを行う企業に付与されるプライバシーマークの付与認定を受けています。

— 日本経済新聞社の総合調査会社 —

株式会社 日経リサーチ

〒101-0048 東京都千代田区神田司町2-2-7

パークサイド1ビル

MR本部社会経済調査グループ 担当: 木村、秋永

TEL 03-5296-5128 FAX 03-5296-5107

〔問合せ受付時間: 平日 10:00 ~ 12:30 13:30 ~ 18:00〕

調査 NO. 07-523-0055

問1 あなたの年齢はいくつですか。生年月と年齢をお答えください。

西暦 年 月生 満 歳

問2 あなたのお仕事についておうかがいします。

- (1) あなたが現在の勤務先に入ったのは、何年何月ですか。西暦でお答えください。
派遣社員の方は、現在の派遣先で働き始めた年・月をお答えください。

西暦 年 月

- (2) 現在の就業形態は次のどれですか。勤務先での呼称にかかわらず、下の定義にあてはまるもの1つを で囲んでください。

特定職種の契約社員 特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として、雇用期間を定めて契約する者 *「特定職種」とは、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種を指します。	1
短時間パートタイマー 正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者	2
その他パートタイマー・契約社員 正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者や契約社員、その他これに類する名称で呼ばれる者。上記特定職種の契約社員は含まれない。	3
嘱託社員 定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者	4
その他直接雇用の有期契約労働者 上記以外の有期契約労働者。ただし、他の事業所から派遣された派遣労働者は含まれない。	5
派遣労働者 「労働者派遣法」(注)に基づく派遣元事業所から派遣された者 *派遣労働者の方は、以下の「現在の勤務先」に関する質問は、派遣先についてお答えください。	6

(注)「労働者派遣法」とは、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」をいし、派遣元事業所とは、同法に基づく厚生労働大臣の許可を受け、又は厚生労働大臣に届出を行っている事業所をいします。

- (3) 現在の就業形態を選択した理由は何ですか。 **あてはまるものすべてを** で囲んでください。

専門的な資格・技能を いかせるから	正社員として働ける 会社になかったから	組織にしばらくたく ないから	勤務時間や労働日数が 短いから	自分の都合のよい 時間に働けるから	簡単な仕事で責任が 少ないから	家計の補助、学費等を 得たいから	家事・育児・介護と 両立しやすいから	自分で自由に使える お金を得たいから	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

(4) 現在のお仕事の内容は、次のどれにあたりますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

農林漁業作業者 (農耕、家畜の飼育、養殖、造園など)	1
専門・技術的職業 (看護師、歯科衛生士、教師、保育士、設計士、栄養士、システム・エンジニア、編集者、デザイナーなど)	2
管理的職業 (経営者、会社役員、部長、課長、工場長など)	3
事務職 (会社事務、秘書、経理、窓口業務、フロント、集金、メーター検診員、タイピスト、データ入力、レジなど)	4
営業・販売職 (店長、フロアマネージャー、販売員、外交員、バイヤー、セールス、勧誘など)	5
サービス職 (美容師、ホームヘルパー、介護職員、調理師、ウェイトレス、ビル管理人、案内係、ピラ配りなど)	6
保安的職業 (警備員、監視員、守衛、交通巡視員など)	7
運輸的職業 (バス・タクシー・トラック運転者、車掌、バスガイド、船員など)	8
通信的職業 (無線通信技士、電話交換手、集配員など)	9
技能工・労務職 (組立・修理工、食品製造作業員、印刷作業員、建設作業員、倉庫作業、新聞配達、商品の陳列、清掃員など)	10

問3 労働時間についておうかがいします。

(1) 7月第一週(7月1日~7月7日)のあなたの1週間の労働日数と1週間の総労働時間は何時間でしたか。残業時間を含めてお答えください。(残業していない方は、残業は「0」時間とお答えください)

週 日、 週合計 時間 そのうち残業は 時間

(2) あなたのお仕事は、次の時間帯や日に勤務をすることがありますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

	よくある	たまにある	ない
午後6時~10時までの時間帯の勤務	1	2	3
午後10時~午前5時までの時間帯の勤務	1	2	3
日曜日や祝日の勤務	1	2	3

(3) 平成 18 (2006) 年度 (平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日) のあなたの年次有給休暇は、何日付与されておりましたか (前年度からの繰越も含めてお答えください。付与期間が 4 月から翌年 3 月と異なる方は、直近の期間でお答えください)。そのうち、何日使いましたか。年次有給休暇がない方は、「0」日とご記入ください。

年 日の年次有給休暇のうち 日 取得した

問 4 あなたの自宅から職場までの通勤時間は、片道何分ですか。

片道 分

問 5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの 1 つを で囲んでください。

	ある	ない	わからない
育児休業制度	1	2	3
短時間勤務制度	1	2	3
フレックスタイム制度	1	2	3
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
所定外労働の免除 (注)	1	2	3
事業所内託児施設	1	2	3
育児に要する経費の援助措置	1	2	3
時間外労働の制限 (注)	1	2	3
深夜業の制限	1	2	3
子の看護休暇制度	1	2	3

(注)「所定外労働の免除」は、残業や休日労働をさせない制度をいいます。「時間外労働の免除」は、労働時間が 1 日 8 時間 週 40 時間を超える場合、超過勤務する時間に制限を設けることをいいます。

問 6 あなたは、現在の勤務先で平成 17 (2005) 年 4 月 1 日から現在までに出産しましたか。

(あてはまるもの 1 つを で囲んでください)

はい	いいえ
1	2

→ 「いいえ」に をつけた方は、5 ページ問 8 へ進んでください

「はい」に をつけた方は 4 ページ問 7 へ進んでください。

平成 17 年 4 月 1 日から現在までに出産された方におうかがいします。

問 7 そのお子さんの出産・育児に伴って育児休業を取得しましたか。(あてはまるもの 1 つを で囲んでください)

取得した	取得しなかった
1	2

【育児休業を取得しなかった方へ】

SQ2-1 育児休業を取得したいと思いましたが。(あてはまるもの 1 つを で囲んでください)

取得したいと思った	取得したいと思わなかった
1	2

SQ2-2 育児休業を取得しなかったのはなぜですか。あてはまるものすべてを で囲んでください。

職場に育児休業制度が なかった	対象外だった	自分は制度適用	取得した前例がなかった	取得できる雰囲気 でなかった	取得すると同僚に 迷惑をかけると思った	復職のとき仕事や職場に 適応できるか不安だった	取得すると、経済的に 苦しくなると思った	取得すると、社会から取り 残されるのではないかと 思った	取得すると、社会から取り 残されるのではないかと 思った	子どもをみてくれる人が いたので休業する必要が なかった	その他(具体的に)
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		

SQ2-2 に答えた方は、5 ページ問 8 へ進んでください。

育児休業を取得した方は、次の SQ1-1 から SQ1-5 にお答えください。

【育児休業を取得した方へ】

SQ1-1 お子さんは何年何月に生まれましたか。

西暦 年 月

SQ1-2 育児休業を取得したのは、何年何月から何年何月までに何回ですか。

年 月 から 年 月 までに 回

SQ1-3 取得開始当時の予定から、休業期間を延長しましたか。(あてはまるもの 1 つを で囲んでください)

した	していない
1	2

SQ1-4 育児休業給付は受給しましたか。(あてはまるもの 1 つを で囲んでください)

した	していない
1	2

SQ1-5 育児休業を取得していなければ、どうしていましたか。(あてはまるもの 1 つを で囲んでください)

退職していた	産休後すぐに復職していた	わからない
1	2	3

全員におうかがいします。

問8 あなたには、小学校就学前のお子さんがいらっしゃいますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

いる	いない
1	2

「いない」に をつけた方は、6ページ問10へ

(小学校就学前のお子さんがある方に)

SQ1 病気やけがをしたお子さんの看病のために現在の勤務先で仕事を休んだことがありますか。

(あてはまるもの1つを で囲んでください)

休んだことがある	休んだことがない	病気やけがをしなかった
1	2	3

2「休んだことがない」・3「病気やけがをしなかった」に をつけた方はこのページの問9へ進んでください。

(休んだことがある方に)

SQ2 過去1年間に通算して何日休みましたか。この期間に休んだことがない方は、「0」日とお答えください。

(お子さんが2人以上いらっしゃる方は合計の日数をお答えください)

日

「0」日の方はこのページの問9へ進んでください。

(SQ2で1日以上とお答えになった方に)

SQ3 その休みのうち、子の看護休暇制度を利用して何日休みましたか。

この期間に子の看護休暇制度を利用して休んだことがない方は、「0」日とお答えください。

日

問9 現在、勤務先で次の仕事と育児の支援制度を利用していますか。また、利用していない方は、今後利用したいですか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

	利用している	利用していない
短時間勤務制度	1	2
フレックスタイム制度	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
所定外労働の免除	1	2
事業所内託児施設	1	2
育児に要する経費の援助措置	1	2
時間外労働の制限	1	2
深夜業の制限	1	2

SQ「利用していない」方

利用したい	利用したくない
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2
1	2

全員におうかがいします。

問10 今後、お子さんを持ちたいですか。お子さんがいる方は、今後さらに持ちたいですか。

(あてはまるもの1つを で囲んでください)

近いうちに持ちたい	いつかお持ちしたい	持ちたくない	現在妊娠している	わからない
1	2	3	4	5

問11 子育てをしながら仕事をする事について、どのようにお考えですか。現在お子さんがいない方は、今後、出産した場合についてお答えください。

(1) 現在の勤務先で勤めつづけることについて、次の中からあなたのお考えに最も近いもの1つを で囲んでください。

子育てをしながら、現在の勤務先に勤めつづけたい	子育てをしやすい別の勤務先に変わりたい	仕事をやめて子育てに専念したい	わからない
1	2	3	4

2 3 4 に をつけた方はこのページの間11(2)へ進んでください

【「子育てをしながら、現在の勤務先に勤めつづけたい」とお答えになった方に】

SQ1 現在の就業形態(注)を続けることについて、次の中からあなたのお考えに最も近いもの1つを で囲んでください。

(注) 就業形態とは、問2(2)でお答えになった契約社員やパートタイマーなどの形態をいいます。

現在の就業形態を続けたい	子育てをしやすい別の就業形態に変わりたい	わからない
1	2	3

(2) 現在の勤務先で正社員になることについて、次の中からあなたのお考えに最も近いもの1つを で囲んでください。

子育てをしながらでも正社員になりたい	子育てが一段落したら正社員になりたい	正社員になりたくない	わからない
1	2	3	4

問12 今後、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業を取得したいですか。

(あてはまるもの1つを で囲んでください)

取得したい	できれば取得したい	あまり取得したくない	取得したくない	わからない
1	2	3	4	5

問13 あなたの職場で、育児休業を取得したことのある方がいらっしゃいますか。正社員と有期契約労働者(パート、契約社員、派遣社員など)それぞれについて、あてはまるもの1つを で囲んでください。

正社員		有期契約労働者	
いる	いない	いる	いない
1	2	1	2

問 14 あなたの雇用契約や職務の内容などについておうかがいします。

(1) あなたの現在の契約期間はどのくらいですか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

1 ヶ月以内	1 ヶ月超～3 ヶ月以内	3 ヶ月超～6 ヶ月以内	6 ヶ月超～1 年以内	1 年超～2 年以内	2 年超～3 年以内	3 年超
1	2	3	4	5	6	7

(2) 現在の勤務先でこれまでに何回契約更新をしましたか。更新のない契約の方は「0」回とお答えください。派遣社員の方は、現在の派遣先での更新回数をお答えください。

<div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 30px; margin: 0 auto; position: relative;"> - </div>	回
---	---

(3) 現在の契約期間満了後に、あなたが希望すれば契約を更新できると思いますか。
(あてはまるもの1つを で囲んでください)

希望すれば更新できると思う	希望しても更新できるかわからない	更新のない契約である
1	2	3

(4) あなたの職務は、同じ事業所の一般正社員(注)とどの程度同じですか。
(あてはまるもの1つを で囲んでください)

(注)「一般正社員」とは、管理職以外の正社員をいいます。

まったく同じ	かなり類似している	一部類似している	まったく違う
1	2	3	4

(5) あなたの職務の内容やレベルを一般正社員と比較すると、次のうちどの程度に該当すると思いますか。
(あてはまるもの1つを で囲んでください)

入社1～2年目	入社3～4年目	入社5年目以降	グループリーダークラス	それ以上
1	2	3	4	5

(6) 現在の職務を今後も続けたいですか。現在の勤務先か否かにかかわらず、お答えください。
(あてはまるもの1つを で囲んでください)

続けたい	どちらかといえば続けたい	どちらかといえば続けたくない	続けたくない	わからない
1	2	3	4	5

(7) 現在の勤務先を退職しても、別の勤務先で同じか類似の職務につくことは容易だと思いますか。
(あてはまるもの1つを で囲んでください)

容易であると思う	どちらかといえば容易であると思う	どちらかといえば難しいと思う	難しいと思う
1	2	3	4

問15 あなたには、配偶者がいらっしゃいますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

いる	いない
1	2

「いない」に をつけた方は、
このページの間16へ進んでください

↓
SQ1・SQ2へ

【配偶者がいる方に】

SQ1 配偶者の方は、現在、お仕事をされていますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

正規の従業員として勤めている	パート・アルバイト・契約社員・派遣社員等として勤めている	勤め以外(自営業・自由業・内職等)の仕事についている	仕事はしていない
1	2	3	4

SQ2 夫婦の家事・育児分担はどのように行っていますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

ほとんど妻がしている	妻が9割・夫1割くらいである	妻が7割・夫3割くらいである	夫婦でほぼ半々に分担している	妻よりも夫が中心になってしている
1	2	3	4	5

問16 あなたには、お子さんがいらっしゃいますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

いる	いない
1	2

「いない」と答えた方は9ページ問17へ

「いる」と答えた方はSQ1～3にお答えください。

【お子さんがいる方に】

SQ1 お子さんは何人ですか。

	人
--	---

SQ2 次のお子さんはいらっしゃいますか。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

	いる	いない
保育所に通っている子ども (無認可保育所も含まます)	1	2
幼稚園に通っている子ども	1	2
学童保育に通っている子ども	1	2

SQ3 一番下のお子さんは何歳ですか。

満

--	--

歳(平成19(2007)年7月1日現在)

問17 あなたと同居しているご家族は何人ですか。あなたを除いた人数をお答えください。
 (一人暮らしの方は、「0」人としてください)

【1人以上、同居されている方に】

人 → SQ あなたは次の方々と同居していますか。その家族の続柄について、**あてはまるものすべてを** で囲んでください。

「0人」と答えられた方は問18へ

配偶者	1
子ども	2
あなたの父親	3
あなたの母親	4
あなたの兄弟姉妹	5
配偶者の父親	6
配偶者の母親	7
配偶者の兄弟姉妹	8
その他	9

問18 あなたが最後に卒業した学校にあてはまるもの1つを で囲んでください。
 (在学中の方は、在学している学校を選んでください)

中学校	高校	専修・専門学校	高専・短大	大学	大学院
1	2	3	4	5	6

問19 過去1年間のあなたの年収は、税込みで次のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。
 (あてはまるもの1つを で囲んでください)

200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200～2000万円未満	2000万円以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問20 過去1年間のあなたのお宅の全収入は、税込みで次のどれに近いでしょうか。他のご家族の方の収入、臨時収入、副収入も含めてお答えください。(あてはまるもの1つを で囲んでください)

200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200～2000万円未満	2000万円以上
1	2	3	4	5	6	7	8	9

～以上です。ご協力ありがとうございました。～
 返信用封筒(茶色)に入れて返送をお願いします。

「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」

集計表

—事業所調査—

※ 次ページから示す事業所調査の集計結果は抽出率にもとづいて復元したものである。

Q1 各就業形態の労働者のいる事業所の割合 ※以下、労働者の有無は、調査票の解答欄に1人以上の記入がある場合に「いる」としている。

	特定職種の契約社員		短時間パートタイマー		その他パートタイマー・契約社員		嘱託社員		(全事業所=100%)* その他直接雇用の有期契約労働者		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
<総計>	4.9	4.9	12.9	28.5	10.9	20.3	15.7	6.9	5.6	4.7	3.1
<産業大分類>											
鉱業	8.1	4.2	5.3	9.5	7.7	9.0	22.9	4.7	4.2	4.2	0.5
建設業	3.2	0.0	1.1	14.2	5.1	11.9	15.4	3.9	0.9	0.3	0.3
製造業	3.0	1.9	12.4	32.4	14.8	19.1	23.8	9.2	5.2	3.2	1.0
電気・ガス・熱供給・水道業	4.9	2.5	5.2	19.2	5.3	13.4	34.5	6.1	8.4	14.0	11.6
情報通信業	20.1	11.7	9.2	18.2	14.1	16.6	10.0	3.4	14.2	3.5	0.6
運輸業	0.1	0.0	2.4	11.6	7.5	7.7	22.8	3.4	17.9	9.2	0.6
卸売・小売業	0.5	2.0	16.7	23.2	10.9	26.2	8.4	4.4	2.8	5.1	4.4
金融・保険業	0.1	1.2	0.6	42.3	0.9	16.4	22.9	15.2	5.8	5.8	5.7
不動産業	8.4	0.4	5.5	6.5	18.3	18.8	21.9	8.5	4.8	0.6	0.2
飲食店・宿泊業	0.6	0.2	32.9	39.0	12.9	21.7	26.3	10.7	8.6	10.5	10.5
医療・福祉	12.4	16.7	15.5	40.9	9.0	27.7	7.2	9.6	3.7	4.8	4.5
教育、学習支援業	22.5	9.7	23.4	50.9	8.8	21.3	21.5	3.6	11.9	10.7	2.9
複合サービス事業	5.4	4.5	15.4	47.2	32.0	49.1	16.7	3.9	11.2	7.8	2.4
サービス業	7.4	7.2	14.2	32.1	12.1	17.1	14.7	7.4	7.7	5.1	2.8
<事業所規模>											
500人以上	23.0	22.2	43.7	62.1	49.9	58.7	68.5	37.4	22.1	18.9	14.7
100-499人	15.0	13.3	35.9	55.8	42.6	50.1	52.1	23.3	10.4	9.6	6.8
30-99人	5.5	4.6	16.3	36.6	23.8	30.5	29.5	11.9	8.9	8.8	5.6
5-29人	4.1	3.7	10.9	25.3	6.6	16.6	11.0	5.0	4.7	3.6	2.3
30人以上(再掲)	7.7	6.7	20.7	40.8	28.0	34.9	34.7	14.7	9.4	9.2	6.0
<労働組合の有無>											
労働組合ある	6.2	7.6	19.5	45.8	19.5	35.8	23.1	8.9	5.9	3.7	2.9
労働組合ない	4.7	3.9	11.6	25.9	9.5	18.1	14.9	6.6	5.7	4.9	3.1
無回答	0.0	0.0	30.8	30.9	23.6	17.8	0.0	7.8	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>											
1000人以上	8.1	7.1	21.0	43.0	22.4	32.8	18.6	8.6	8.1	5.8	5.3
500-999人	1.7	1.5	16.4	48.4	9.4	41.9	22.0	6.7	3.3	2.2	1.0
300-499人	8.3	6.7	30.7	53.2	38.8	42.6	27.6	15.3	3.6	6.1	5.1
100-299人	8.0	2.6	21.9	30.1	20.0	37.6	33.7	14.5	11.2	8.4	7.6
50-99人	3.0	5.5	15.2	27.7	16.9	27.9	32.0	11.0	6.8	3.2	1.6
30-49人	5.4	6.4	14.8	40.3	14.6	25.2	13.3	9.3	4.7	5.0	3.5
5-29人	4.6	4.0	8.1	22.6	4.5	10.1	8.9	3.8	4.9	4.7	2.4
無回答	0.0	0.0	8.8	12.4	5.1	17.2	0.0	3.4	0.1	0.1	0.1

*以下、特に断りのない集計結果は全事業所を100%としている。

Q1 各就業形態の労働者のいる事業所の割合

	派遣労働者		40歳未満 女性
	男性	女性	
<総計>	6.8	11.0	7.3
<産業大分類>			
鉱業	3.9	1.5	1.1
建設業	1.4	3.4	2.1
製造業	14.6	16.3	11.5
電気・ガス・熱供給・水道業	5.0	36.3	18.8
情報通信業	18.8	20.1	14.5
運輸業	1.8	2.9	2.8
卸売・小売業	5.7	9.8	4.1
金融・保険業	11.8	42.1	29.3
不動産業	4.8	6.4	6.0
飲食店、宿泊業	2.9	6.3	5.7
医療、福祉	3.9	3.6	3.3
教育、学習支援業	14.1	15.3	10.0
複合サービス事業	1.8	12.3	3.3
サービス業	5.8	11.9	9.3
<事業所規模>			
500人以上	54.4	67.6	43.0
100-499人	31.4	45.3	33.2
30-99人	11.9	21.5	15.6
5-29人	4.3	6.9	4.2
30人以上(再掲)	16.6	27.0	19.6
<労働組合の有無>			
労働組合 有	17.1	28.3	22.3
労働組合 ない	5.4	8.5	5.2
無回答	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>			
1000人以上	23.3	39.3	32.3
500-999人	7.0	30.8	17.4
300-499人	21.9	35.8	16.8
100-299人	11.8	21.1	17.8
50-99人	9.8	16.2	7.8
30-49人	10.9	5.0	4.4
5-29人	1.8	2.7	1.3
無回答	0.0	0.0	0.0

Q1 各就業形態の労働者のいる事業所の割合

	正社員		40歳未満 女性
	男性	女性	
<総計>	81.8	78.4	54.4
<産業大分類>			
鉱業	98.5	79.7	17.0
建設業	81.4	71.9	48.8
製造業	88.4	77.3	47.2
電気・ガス・熱供給・水道業	88.9	60.8	46.2
情報通信業	98.8	88.7	63.8
運輸業	100.0	78.1	54.6
卸売・小売業	80.1	80.5	56.4
金融・保険業	88.9	87.8	85.4
不動産業	70.5	66.3	49.4
飲食店、宿泊業	83.5	49.6	31.4
医療、福祉	64.3	94.9	69.4
教育、学習支援業	63.1	69.0	52.5
複合サービス事業	95.2	91.0	73.9
サービス業	82.6	79.2	52.4
<事業所規模>			
500人以上	97.9	96.7	89.4
100-499人	93.9	90.4	81.5
30-99人	92.7	91.6	78.5
5-29人	79.0	75.1	48.1
30人以上(再掲)	93.1	91.5	79.3
<労働組合の有無>			
労働組合 有	92.1	85.9	76.8
労働組合 ない	80.8	77.7	51.2
無回答	41.4	49.1	47.1
<企業・常用労働者数>			
1000人以上	93.3	75.8	70.5
500-999人	97.2	98.7	66.5
300-499人	100.0	85.2	76.6
100-299人	93.7	80.9	64.6
50-99人	97.0	91.8	70.1
30-49人	91.4	83.7	71.4
5-29人	74.9	75.1	43.3
無回答	30.7	46.5	33.2
雇用期間の定めのないその他の労働者	17.8	28.4	15.0

Q3(1) 育児休業制度の規定の有無

*「規定がある」は就業規則等により制度が明文化されている場合をいう。

	規定あり	規定なし	無回答	合計
<総計>	55.7	41.4	2.9	100
<産業大分類>				
鉱業	56.0	39.3	4.7	100
建設業	44.8	54.7	0.6	100
製造業	52.0	44.1	3.9	100
電気・ガス・熱供給・水道業	95.3	2.4	2.4	100
情報通信業	70.4	28.2	1.4	100
運輸業	68.5	24.7	6.9	100
卸売・小売業	54.2	42.9	2.9	100
金融・保険業	94.3	0.2	5.5	100
不動産業	41.8	58.2	0.0	100
飲食店、宿泊業	54.2	36.8	9.0	100
医療、福祉	53.8	46.2	0.0	100
教育、学習支援業	47.5	52.5	0.0	100
複合サービス事業	86.5	12.9	0.6	100
サービス業	56.5	40.6	2.9	100
<事業所規模>				
500人以上	99.3	0.7	0.0	100
100-499人	95.2	3.9	0.9	100
30-99人	79.6	17.4	3.0	100
5-29人	48.8	48.3	3.0	100
30人以上(再掲)	83.1	14.4	2.5	100
<労働組合の有無>				
労働組合 ある	90.1	9.7	0.3	100
労働組合 ない	51.1	46.0	2.8	100
無回答	16.4	50.7	33.0	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	98.8	0.4	0.8	100
500-999人	99.6	0.3	0.2	100
300-499人	88.2	11.8	0.0	100
100-299人	87.7	12.2	0.0	100
50-99人	77.8	19.4	2.9	100
30-49人	76.9	21.8	1.2	100
5-29人	32.6	64.8	2.6	100
無回答	20.8	55.1	24.1	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	67.7	31.1	1.2	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	80.0	19.9	0.1	100

Q3(2) 有期契約労働者を育児休業制度の対象としているか

(育児休業制度の「規定あり」と回答した事業所=100%)

	はい	いいえ	無回答	合計
<総計>	47.7	45.6	6.7	100
<産業大分類>				
鉱業	53.9	38.6	7.5	100
建設業	33.9	66.0	0.0	100
製造業	47.9	44.1	8.0	100
電気・ガス・熱供給・水道業	42.8	53.3	3.9	100
情報通信業	52.8	45.2	2.0	100
運輸業	21.2	78.8	0.0	100
卸売・小売業	52.3	32.1	15.6	100
金融・保険業	73.0	27.0	0.0	100
不動産業	47.2	13.5	39.3	100
飲食店、宿泊業	57.3	42.4	0.3	100
医療、福祉	44.2	53.1	2.7	100
教育、学習支援業	28.8	70.8	0.4	100
複合サービス事業	61.1	28.0	10.8	100
サービス業	47.0	49.0	4.0	100
<事業所規模>				
500人以上	84.7	14.2	1.2	100
100-499人	66.5	29.7	3.7	100
30-99人	53.7	40.3	6.0	100
5-29人	43.6	49.2	7.3	100
30人以上(再掲)	57.3	37.3	5.4	100
<労働組合の有無>				
労働組合 ある	63.8	33.9	2.3	100
労働組合 ない	43.2	48.9	7.8	100
無回答	96.8	0.0	3.2	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	75.7	21.6	2.7	100
500-999人	81.9	7.3	10.8	100
300-499人	78.6	14.1	7.3	100
100-299人	42.7	56.5	0.8	100
50-99人	44.4	49.2	6.4	100
30-49人	37.4	58.8	3.7	100
5-29人	29.4	59.1	11.5	100
無回答	69.2	22.6	8.2	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	57.9	40.6	1.5	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	67.6	32.3	0.1	100

Q3②SQ1 平成17(2005)年4月施行の改正育児・介護休業法施行に合わせ、有期契約労働者を育児休業制度の対象としたか

(有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所=100%)

	法改正に合わせた対象にした	法改正前か対象にしていた	無回答	合計
<総計>	66.5	29.6	3.9	100
<産業大分類>				
鉱業	72.1	15.4	12.4	100
建設業	82.1	17.9	0.0	100
製造業	63.5	35.1	1.4	100
電気・ガス・熱供給・水道業	55.8	40.8	3.4	100
情報通信業	45.7	39.9	14.4	100
運輸業	79.4	20.5	0.2	100
卸売・小売業	63.1	29.2	7.6	100
金融・保険業	73.8	26.2	0.0	100
不動産業	96.7	1.5	1.8	100
飲食店、宿泊業	68.8	31.2	0.0	100
医療、福祉	70.7	29.3	0.0	100
教育、学習支援業	76.1	23.7	0.2	100
複合サービス事業	47.2	51.7	1.0	100
サービス業	61.7	30.3	8.0	100
<事業所規模>				
50人以上	67.3	32.0	0.8	100
100-499人	60.5	38.5	1.0	100
30-99人	66.5	30.3	3.2	100
5-29人	67.4	27.9	4.7	100
30人以上(再掲)	65.0	32.5	2.6	100
<労働組合の有無>				
労働組合 ある	61.3	30.2	8.5	100
労働組合 ない	68.9	29.0	2.2	100
無回答	36.4	63.6	0.0	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	68.2	28.3	3.5	100
500-999人	78.9	20.5	0.6	100
300-499人	66.5	33.5	0.0	100
100-299人	63.4	35.9	0.8	100
50-99人	70.8	29.2	0.0	100
30-49人	79.2	17.5	3.4	100
5-29人	57.2	38.2	4.6	100
無回答	1.6	19.4	79.0	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	64.0	31.7	4.2	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	63.6	30.6	5.8	100

Q3②SQ2 育児休業の対象要件「勤続1年以上であること」

(有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所=100%)

	要件あり	要件なし	合計
<総計>	83.0	17.0	100
<産業大分類>			
鉱業	86.1	13.9	100
建設業	74.2	25.8	100
製造業	83.8	16.2	100
電気・ガス・熱供給・水道業	88.7	11.3	100
情報通信業	85.6	14.4	100
運輸業	55.7	44.3	100
卸売・小売業	87.9	12.1	100
金融・保険業	97.9	2.1	100
不動産業	75.0	25.0	100
飲食店、宿泊業	65.2	34.8	100
医療、福祉	89.7	10.3	100
教育、学習支援業	87.2	12.8	100
複合サービス事業	74.5	25.5	100
サービス業	77.9	22.1	100
<事業所規模>			
500人以上	91.0	9.0	100
100-499人	86.9	13.1	100
30-99人	87.6	12.4	100
5-29人	78.6	21.4	100
30人以上(再掲)	87.5	12.5	100
<労働組合の有無>			
労働組合 ある	92.9	7.1	100
労働組合 ない	79.1	20.9	100
無回答	85.3	14.7	100
<企業・常用労働者数>			
1000人以上	96.0	4.0	100
500-999人	96.5	3.5	100
300-499人	87.3	12.7	100
100-299人	78.7	21.3	100
50-99人	82.5	17.5	100
30-49人	67.4	32.6	100
5-29人	67.1	32.9	100
無回答	94.1	5.9	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>			
有期契約労働者のいる事業所	83.9	16.1	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	84.2	15.8	100

Q3(2)SQ2 育児休業の対象要件

「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」

(有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所=100%)

	要件あり	要件なし	合計
<総計>	75.9	24.1	100
<産業大分類>			
鉱業	84.1	15.9	100
建設業	95.1	4.9	100
製造業	72.5	27.5	100
電気・ガス・熱供給・水道業	63.0	37.0	100
情報通信業	36.9	63.1	100
運輸業	20.1	79.9	100
卸売・小売業	77.1	22.9	100
金融・保険業	97.6	2.4	100
不動産業	72.1	27.9	100
飲食店、宿泊業	75.0	25.0	100
医療、福祉	79.1	20.9	100
教育、学習支援業	76.3	23.7	100
複合サービス事業	96.6	3.4	100
サービス業	66.6	33.4	100
<事業所規模>			
50人以上	80.6	19.4	100
100-499人	77.3	22.7	100
30-99人	71.4	28.6	100
5-29人	75.7	24.3	100
30人以上(再掲)	73.2	26.8	100
<労働組合の有無>			
労働組合 ある	83.8	16.2	100
労働組合 ない	72.7	27.3	100
無回答	85.3	14.7	100
<企業・常用労働者数>			
1000人以上	81.7	18.3	100
500-999人	95.0	5.0	100
300-499人	79.5	20.5	100
100-299人	78.6	21.4	100
50-99人	78.9	21.1	100
30-49人	67.5	32.5	100
5-29人	54.8	45.2	100
無回答	76.7	23.3	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>			
有期契約労働者のいる事業所	76.2	23.8	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	75.2	24.8	100

Q3(2)SQ2 育児休業の対象要件

「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」

(有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所=100%)

	要件あり	要件なし	合計
<総計>	54.7	45.3	100
<産業大分類>			
鉱業	93.5	6.5	100
建設業	62.0	38.0	100
製造業	52.8	47.2	100
電気・ガス・熱供給・水道業	27.6	72.4	100
情報通信業	38.7	61.3	100
運輸業	19.6	80.4	100
卸売・小売業	53.1	46.9	100
金融・保険業	79.2	20.8	100
不動産業	49.4	50.6	100
飲食店、宿泊業	54.0	46.0	100
医療、福祉	63.7	36.3	100
教育、学習支援業	52.5	47.5	100
複合サービス事業	62.0	38.0	100
サービス業	43.7	56.3	100
<事業所規模>			
50人以上	55.3	44.7	100
100-499人	50.2	49.8	100
30-99人	50.0	50.0	100
5-29人	56.0	44.0	100
30人以上(再掲)	50.3	49.7	100
<労働組合の有無>			
労働組合 ある	59.2	40.8	100
労働組合 ない	52.6	47.4	100
無回答	85.3	14.7	100
<企業・常用労働者数>			
1000人以上	66.0	34.0	100
500-999人	71.3	28.7	100
300-499人	58.1	41.9	100
100-299人	60.0	40.0	100
50-99人	55.6	44.4	100
30-49人	39.0	61.0	100
5-29人	37.7	62.3	100
無回答	15.1	84.9	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>			
有期契約労働者のいる事業所	50.7	49.3	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	53.8	46.2	100

Q4(1)子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか(延長期間は含めない)
 「特定職種の契約社員」

(有期契約労働者を育児休業制度の対象とし、特定職種の契約社員を雇用している事業所=100%)

	1歳 (法定どおり)	1歳を超え 1歳6カ月	1歳6カ月 を超え2歳	2歳を超え 3歳	3歳を超え 期間	無回答	合計
<総計>	66.4	14.1	2.6	2.1	0.0	14.8	100
<産業大分類>							
鉱業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
建設業	99.3	0.2	0.0	0.5	0.0	0.0	100
製造業	91.2	6.2	1.6	0.0	0.0	1.0	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	5.0	95.0	0.0	0.0	100
情報通信業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
運輸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	32.1	25.6	25.9	16.4	0.0	0.0	100
金融・保険業	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	100
不動産業	24.2	75.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	85.9	14.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100
医療、福祉	89.5	7.8	0.0	2.5	0.0	0.2	100
教育、学習支援業	43.4	19.4	2.8	0.4	0.0	34.0	100
複合サービス事業	7.9	2.6	0.0	0.0	0.0	89.5	100
サービス業	24.4	30.7	5.4	1.5	0.0	38.0	100
<事業所規模>							
500人以上	72.3	8.6	5.8	6.5	0.0	6.8	100
100-499人	71.8	10.6	6.7	9.8	0.0	1.2	100
30-99人	64.3	18.5	4.8	0.4	0.0	12.0	100
5-29人	65.5	13.0	0.0	0.4	0.0	21.1	100
30人以上(再掲)	67.3	15.3	5.5	3.9	0.0	8.1	100
<労働組合の有無>							
労働組合 ある	51.1	17.0	16.7	9.8	0.0	5.4	100
労働組合 ない	69.2	13.6		0.6	0.0	16.6	100
無回答	66.3	14.1	2.6	2.1	0.0	14.8	100
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	60.3	14.9	13.5	8.8	0.0	2.6	100
500-999人	86.4	5.4	6.0	2.2	0.0	0.0	100
300-499人	33.5	17.9	0.0	0.8	0.0	47.8	100
100-299人	88.3	7.2	0.7	2.0	0.0	1.7	100
50-99人	80.3	11.7	0.0	0.0	0.0	8.0	100
30-49人	98.3	0.0	0.0	1.7	0.0	0.0	100
5-29人	45.4	23.4	0.0	0.0	0.0	31.3	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所	46.0	26.6	0.7	3.3	0.0	23.3	100

Q4(1)子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか(延長期間は含めない)
「短時間パートタイマー」

(有期契約労働者を育児休業制度の対象とし、短時間パートタイマーを雇用している事業所=100%)

	1歳 (法定どおり)	1歳を超え 1歳6ヵ月	1歳6ヵ月 を超え2歳	2歳を超え 3歳	3歳を超える 期間	無回答	合計
<総計>	61.4	15.4	2.9	3.7	0.8	15.7	100
<産業大分類>							
鉱業	82.4	0.0	0.0	0.0	0.0	17.6	100
建設業	14.6	49.3	0.0	0.4	35.3	0.4	100
製造業	70.7	16.5	3.0	0.2	0.0	9.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	41.8	10.0	0.0	10.0	0.0	38.2	100
情報通信業	82.4	4.9	0.0	0.0	0.0	12.8	100
運輸業	39.6	0.0	0.0	0.5	0.0	59.9	100
卸売・小売業	71.8	2.5	1.7	12.5	0.0	11.4	100
金融・保険業	9.4	45.3	14.9	0.0	0.0	30.4	100
不動産業	76.5	7.6	0.0	0.0	0.0	15.9	100
飲食店、宿泊業	77.2	19.0	0.0	1.6	0.0	2.2	100
医療、福祉	77.6	6.0	0.0	2.2	0.0	14.1	100
教育、学習支援業	75.2	16.6	0.0	0.3	0.0	7.8	100
複合サービス事業	73.7	3.8	0.0	0.0	0.0	22.4	100
サービス業	52.1	20.8	2.4	0.7	1.4	22.6	100
<事業所規模>							
500人以上	64.5	15.4	3.9	4.9	1.0	10.3	100
100-499人	65.6	15.9	3.0	3.4	0.1	11.9	100
30-99人	59.6	15.5	1.2	0.8	1.7	21.1	100
5-29人	61.3	15.2	4.0	5.5	0.4	13.6	100
30人以上(再掲)	61.5	15.6	1.8	1.7	1.2	18.1	100
<労働組合の有無>							
労働組合ある	38.0	29.1	2.7	12.0	1.9	16.4	100
労働組合ない	71.6	9.5	3.0	0.1	0.3	15.5	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	52.4	28.5	2.9	2.4	2.6	11.3	100
500-999人	45.8	11.7	1.2	17.3	0.1	24.0	100
300-499人	75.0	6.7	13.3	0.2	0.0	4.9	100
100-299人	71.8	16.5	0.0	1.3	0.0	10.3	100
50-99人	83.4	4.5	0.0	0.3	1.6	10.1	100
30-49人	59.7	18.3	0.0	0.1	0.0	22.0	100
5-29人	51.8	12.7	3.9	0.0	0.0	31.6	100
無回答	28.3	0.0	0.0	0.0	0.0	71.7	100
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の短時間パートタイマーがいる事業所	71.7	15.8	2.2	1.0	1.3	8.0	100

Q4(1)子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか(延長期間は含めない)
「その他パートタイマー・契約社員」

(有期契約労働者を育児休業の対象とし、その他パートタイマー・契約社員を雇用している事業所=100%)

	1歳 (法定どおり)	1歳を超え 1歳6か月	1歳6か月 を超え2歳	2歳を超え 3歳	3歳を超え 期間	無回答	合計
<総計>	69.2	14.8	1.1	5.2	0.1	9.7	100
<産業大分類>							
鉱業	18.8	81.3	0.0	0.0	0.0	0.0	100
建設業	83.6	3.6	0.0	12.8	0.0	0.0	100
製造業	74.3	21.5	0.5	0.1	0.2	3.5	100
電気・ガス・熱供給・水道業	35.5	61.3	3.2	0.0	0.0	0.0	100
情報通信業	58.0	8.8	0.0	0.0	0.0	33.2	100
運輸業	93.3	6.4	0.0	0.3	0.0	0.0	100
卸売・小売業	61.0	13.7	1.6	11.9	0.0	11.8	100
金融・保険業	27.3	69.1	0.0	1.8	0.0	1.8	100
不動産業	95.3	0.0	0.0	3.6	0.0	1.1	100
飲食店、宿泊業	55.2	2.6	0.0	0.0	0.0	42.2	100
医療、福祉	77.9	15.1	0.0	1.9	0.0	5.2	100
教育、学習支援業	48.4	19.9	2.2	0.3	0.0	29.2	100
複合サービス事業	82.8	13.7	0.0	1.3	0.0	2.2	100
サービス業	74.0	12.4	3.9	4.5	0.3	4.9	100
<事業所規模>							
500人以上	66.1	13.7	6.3	6.2	1.5	6.2	100
100-499人	65.3	20.3	3.8	4.0	0.1	6.5	100
30-99人	66.2	19.9	1.8	3.3	0.1	8.8	100
5-29人	71.6	11.1	0.0	6.3	0.0	11.0	100
30人以上(再掲)	65.9	19.7	2.6	3.6	0.1	8.0	100
<労働組合の有無>							
労働組合 あり	50.5	29.5	3.3	13.2	0.1	3.3	100
労働組合 ない	77.8	8.5	0.1	0.9	0.0	12.6	100
無回答	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	67.7	23.0	4.7	2.9	0.2	1.6	100
500-999人	67.5	5.7	1.7	24.1	0.1	0.9	100
300-499人	86.2	9.0	0.1	0.4	0.0	4.4	100
100-299人	59.6	17.2	0.0	1.0	0.0	22.1	100
50-99人	82.6	10.5	0.0	3.4	0.0	3.5	100
30-49人	82.8	5.9	0.0	1.3	0.0	10.1	100
5-29人	58.7	0.9	0.0	4.7	0.0	35.7	100
無回答	1.3	96.5	0.0	0.0	0.0	2.2	100
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の他のパートタイマー・契約社員がいる事業所	74.8	15.1	1.0	1.3	0.0	7.8	100

Q4(1)子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか(延長期間は含めない)
「嘱託社員」

(有期契約労働者を育児休業の対象とし、嘱託社員を雇用している事業所=100%)

	1歳 (法定どおり)	1歳を超え 1歳6ヵ月	1歳6ヵ月 を超え2歳	2歳を超え 3歳	3歳を超え 期間	無回答	合計
<総計>	65.3	12.3	9.8	0.7	0.8	11.0	100
<産業大分類>							
鉱業	10.1	0.0	0.0	0.0	0.0	89.9	100
建設業	78.0	12.2	0.0	0.2	8.5	1.1	100
製造業	71.1	16.0	2.9	0.6	0.1	9.3	100
電気・ガス・熱供給・水道業	38.4	20.5	0.7	19.9	0.7	19.9	100
情報通信業	60.2	8.6	0.0	0.0	0.0	31.2	100
運輸業	94.7	5.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	61.5	0.4	27.8	1.4	0.0	8.9	100
金融・保険業	86.8	3.8	0.0	0.0	0.0	9.5	100
不動産業	12.3	3.4	0.0	1.6	0.0	82.7	100
飲食店、宿泊業	47.5	10.8	39.4	0.2	0.0	2.1	100
医療、福祉	54.4	23.7	0.0	0.2	0.0	21.7	100
教育、学習支援業	62.0	38.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
複合サービス事業	82.4	10.0	0.0	0.0	0.0	7.6	100
サービス業	67.9	13.5	5.1	1.1	0.1	12.3	100
<事業所規模>							
500人以上	59.1	20.6	2.1	6.7	1.6	9.9	100
100~499人	66.2	14.9	0.4	2.0	0.0	16.5	100
30~99人	53.7	23.4	2.1	0.5	2.6	17.7	100
5~29人	72.1	4.5	17.6	0.2	0.0	5.5	100
30人以上(再掲)	58.1	20.5	1.6	1.4	1.7	16.8	100
<労働組合の有無>							
労働組合ある	60.3	15.1	3.7	2.7	4.1	14.1	100
労働組合ない	67.5	10.4	11.5	0.2	0.0	10.4	100
無回答	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	66.6	9.0	5.4	2.7	6.5	9.7	100
500~999人	88.8	4.5	0.6	1.6	0.0	4.5	100
300~499人	67.9	18.4	0.2	0.0	0.0	13.5	100
100~299人	53.1	15.9	17.6	0.4	0.0	13.0	100
50~99人	85.5	7.1	0.0	0.4	0.0	7.1	100
30~49人	61.2	25.8	0.0	0.8	0.0	12.3	100
5~29人	43.6	0.0	38.1	0.0	0.0	18.3	100
無回答	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の他のパートタイム・契約社員がいる事業所	72.6	22.5	0.5	1.4	0.0	3.0	100

Q4(1)子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか(延長期間は含めない)
 「正社員」

(育児休業制度の規定がある事業所=100%)

	1歳 (法定どおり)	1歳を超え 1歳6カ月	1歳6カ月 を超え2歳	2歳を超え 3歳	3歳を超える 期間	無回答	合計
<総計>	75.4	11.8	3.5	4.9	0.7	3.7	100
<産業大分類>							
鉱業	70.5	16.1	0.0	0.0	0.0	13.4	100
建設業	76.7	10.6	7.3	4.1	1.3	0.0	100
製造業	74.4	15.7	1.3	1.6	0.8	6.2	100
電気・ガス・熱供給・水道業	30.2	18.7	18.6	15.3	10.7	6.4	100
情報通信業	74.6	21.6	2.9	0.9	0.0	0.0	100
運輸業	98.2	0.9	0.8	0.1	0.0	0.0	100
卸売・小売業	81.5	5.4	3.3	4.3	1.4	4.0	100
金融・保険業	61.7	30.9	7.1	0.4	0.0	0.0	100
不動産業	76.3	0.3	0.6	2.2	0.0	20.6	100
飲食店、宿泊業	68.5	9.1	13.1	5.3	0.0	4.0	100
医療、福祉	68.5	16.8	0.5	12.4	0.0	1.7	100
教育、学習支援業	73.2	10.0	0.6	1.1	0.0	15.1	100
複合サービス事業	87.4	11.9	0.0	0.6	0.0	0.0	100
サービス業	71.9	10.6	3.1	10.0	0.3	4.1	100
<事業所規模>							
500人以上	48.9	18.9	11.0	14.6	4.7	1.8	100
100-499人	69.4	12.1	4.5	10.1	1.9	1.9	100
30-99人	71.0	17.7	1.9	5.0	2.0	2.4	100
5-29人	77.7	9.8	3.9	4.3	0.1	4.3	100
30人以上(再掲)	70.1	16.5	2.7	6.4	2.1	2.3	100
<労働組合の有無>							
労働組合 ある	59.2	19.8	7.3	8.8	2.9	2.1	100
労働組合 ない	80.0	9.5	2.6	3.8	0.0	4.1	100
無回答	3.2	47.2	0.0	35.3	14.2	0.0	100
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	57.7	19.9	10.8	5.8	4.0	1.8	100
500-999人	72.0	14.9	1.2	10.4	0.1	1.4	100
300-499人	77.1	5.5	9.6	3.1	0.6	4.1	100
100-299人	75.0	14.4	5.0	3.4	0.3	1.8	100
50-99人	83.1	9.0	0.1	6.5	0.0	1.2	100
30-49人	79.8	9.4	0.1	9.1	0.0	1.6	100
5-29人	80.8	6.8	2.5	2.1	0.0	7.8	100
無回答	24.2	64.0	0.0	0.0	3.1	8.6	100

Q4(2) 子が1歳から1歳6カ月まで育児休業を延長する場合の要件
「特定職種の契約社員」

	(有期契約労働者を育児休業制度の対象とし、特定職種の契約社員を雇用している事業所=100%)		
	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる 法とは異なる要件を 設けている	特に要件は 設けていない
<総計>	74.6	5.7	4.1
<産業大分類>			
鉱業	0.0	0.0	0.0
建設業	99.5	0.0	0.5
製造業	92.6	0.0	6.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	100.0
情報通信業	100.0	0.0	0.0
運輸業	100.0	0.0	0.0
卸売・小売業	70.5	3.8	1.4
金融・保険業	30.0	0.0	70.0
不動産業	100.0	0.0	0.0
飲食店、宿泊業	93.5	0.0	0.0
医療、福祉	97.3	0.2	2.5
教育、学習支援業	60.4	0.0	5.7
複合サービス事業	7.4	3.1	0.0
サービス業	34.8	19.8	7.3
<事業所規模>			
500人以上	77.8	6.8	9.2
100-499人	79.9	1.0	12.9
30-99人	82.7	0.0	5.2
5-29人	68.2	10.3	0.4
30人以上(再掲)	81.4	0.8	8.0
<労働組合の有無>			
労働組合 あり	67.1	1.7	21.1
労働組合 ない	76.0	6.4	0.9
無回答	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>			
1000人以上	75.8	1.2	16.6
500-999人	83.8	5.4	10.8
300-499人	46.9	0.9	4.1
100-299人	94.2	0.0	4.0
50-99人	91.7	0.0	0.0
30-49人	98.3	0.0	1.7
5-29人	50.3	18.4	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所	56.6	14.0	4.3
無回答			
合計		15.6	100
無回答			
		0.0	0
		0.0	100
		1.0	100
		0.0	100
		0.0	100
		0.0	100
		24.3	100
		0.0	100
		0.0	100
		6.5	100
		0.0	100
		34.0	100
		89.5	100
		38.1	100
		6.1	100
		6.2	100
		12.1	100
		21.1	100
		9.8	100
		10.0	100
		16.7	100
		0.0	100
		6.5	100
		0.0	100
		48.0	100
		1.7	100
		8.3	100
		0.0	100
		31.3	100
		0.0	0
		25.1	100

Q4(2) 子が1歳から1歳6カ月まで育児休業を延長する場合の要件
 「短時間パートタイマー」

	(有期契約労働者を育児休業制度の対象とし、短時間パートタイマーを雇用している事業所≒100%)		
	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる 法とは異なる要件を設けている	特に要件は設けていない
<総計>	73.3	1.3	9.9
<産業大分類>			
電気・ガス・熱供給・水道業	82.4	0.0	0.0
鉱業	63.6	0.0	36.1
建設業	79.5	1.9	5.9
製造業	51.8	0.0	10.0
電気・ガス・熱供給・水道業	87.2	0.0	0.0
情報通信業	38.9	0.0	49.3
運輸業	72.7	0.1	14.9
卸売・小売業	65.6	3.5	0.1
金融・保険業	76.5	0.0	7.6
不動産業	87.4	1.6	7.6
飲食店、宿泊業	83.6	0.2	2.2
医療、福祉	88.1	0.0	4.1
教育、学習支援業	76.6	0.9	0.0
複合サービス事業	59.5	2.4	17.6
サービス業			
500人以上	75.3	4.4	9.8
100-499人	72.8	1.3	11.6
30-99人	66.0	3.2	10.6
5-29人	77.8	0.0	9.1
30人以上(再掲)	68.3	2.7	10.9
<労働組合の有無>			
労働組合ある	61.6	2.3	17.7
労働組合ない	78.5	0.8	6.5
無回答	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>			
1000人以上	73.8	4.0	9.2
500-999人	57.3	0.0	20.8
300-499人	92.8	0.6	1.0
100-299人	84.9	0.9	4.1
50-99人	82.3	0.0	6.1
30-49人	67.4	1.7	14.2
5-29人	55.0	0.0	13.4
無回答	28.3	0.0	0.0
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の短時間パートタイマーがいる事業所	81.5	0.3	9.1
無回答			
無回答		15.4	100
無回答		17.6	100
無回答		0.4	100
無回答		12.7	100
無回答		38.2	100
無回答		12.8	100
無回答		11.8	100
無回答		12.2	100
無回答		30.8	100
無回答		15.9	100
無回答		3.4	100
無回答		14.0	100
無回答		7.8	100
無回答		22.4	100
無回答		20.6	100
無回答		10.5	100
無回答		14.3	100
無回答		20.2	100
無回答		13.0	100
無回答		18.1	100
無回答		18.3	100
無回答		14.2	100
無回答		0.0	100
無回答		12.9	100
無回答		21.9	100
無回答		5.6	100
無回答		10.2	100
無回答		11.7	100
無回答		16.7	100
無回答		31.6	100
無回答		71.7	100
無回答		9.1	100

Q4(2)子が1歳から1歳6か月まで育児休業を延長する場合の要件
「その他パートタイマー・契約社員」

		(有期契約労働者を育児休業制度の対象とし、その他パートタイマー・契約社員を雇用している事業所=100%)		
	育児・介護休業法の要件を満たす場合にのみ取得できる	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる		合計
		法とは異なる要件を設けている	特に要件は設けていない	
<総計>	82.9	0.6	8.1	8.4
<産業大分類>				
	鉱業	0.0	0.0	0.0
	建設業	0.0	0.1	0.0
	製造業	2.2	6.5	8.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	3.2	0.0
	情報通信業	0.0	0.0	33.2
	運輸業	0.0	0.3	0.0
	卸売・小売業	0.1	14.1	12.6
	金融・保険業	1.8	0.0	15.3
	不動産業	0.0	0.0	1.1
	飲食店・宿泊業	0.0	0.5	0.5
	医療、福祉	0.1	1.9	5.0
	教育、学習支援業	0.0	9.0	29.2
	複合サービス事業	1.7	0.0	2.2
	サービス業	0.7	20.6	9.9
<事業所規模>				
	500人以上	4.5	12.9	7.0
	100~499人	0.8	14.0	8.6
	30~99人	1.3	4.7	12.3
	5~29人	0.0	8.2	6.6
	30人以上(再掲)	1.3	8.0	10.9
<労働組合の有無>				
	労働組合 あり	0.6	18.1	7.2
	労働組合 ない	0.5	3.9	9.1
	無回答	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>				
	1000人以上	0.8	11.8	6.2
	500~999人	0.3	25.8	0.9
	300~499人	0.4	1.9	5.3
	100~299人	0.3	2.5	4.6
	50~99人	0.0	0.3	3.8
	30~49人	3.4	2.1	20.9
	5~29人	0.0	17.7	37.0
	無回答	0.0	0.0	2.2
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性のその他パートタイマー・契約社員がいる事業所>	88.2	0.4	5.6	5.8

Q4(2) 子が1歳から1歳6か月まで育児休業を延長する場合の要件
「嘱託社員」

	(有期契約労働者を育児休業制度の対象とし、嘱託社員を雇用している事業所=100%)				
	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できるのみ取得できる	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる	法とは異なる要件を設けている	特に要件は設けていない	
<総計>	74.8	1.8	8.0	15.4	100
<産業大分類>					
鉱業	10.1	0.0	0.0	0.0	100
建設業	89.0	0.0	9.9	1.1	100
製造業	82.4	1.9	5.2	10.5	100
電気・ガス・熱供給・水道業	58.6	0.0	21.7	19.7	100
情報通信業	67.4	0.0	1.4	31.2	100
運輸業	100.0	0.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	62.8	0.4	27.9	8.9	100
金融・保険業	65.9	20.9	0.5	12.7	100
不動産業	95.0	1.6	3.4	0.0	100
飲食店、宿泊業	57.8	0.0	0.8	41.5	100
医療、福祉	78.1	0.2	0.2	21.4	100
教育、学習支援業	94.4	0.0	5.6	0.0	100
複合サービス事業	84.9	6.3	0.0	8.7	100
サービス業	65.6	4.3	9.4	20.6	100
<事業所規模>					
500人以上	72.9	4.4	12.1	10.6	100
100-499人	76.6	1.4	4.8	17.2	100
30-99人	67.7	4.7	8.7	18.9	100
5-29人	78.6	0.0	8.4	13.0	100
30人以上(再掲)	70.9	3.6	7.7	17.9	100
<労働組合の有無>					
労働組合 あり	72.4	3.8	7.5	16.3	100
労働組合 ない	75.1	1.2	8.3	15.4	100
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>					
1000人以上	71.3	9.8	9.1	9.8	100
500-999人	91.4	0.9	3.1	4.5	100
300-499人	81.1	0.4	2.9	15.6	100
100-299人	66.7	0.1	3.0	30.1	100
50-99人	90.7	0.0	2.2	7.1	100
30-49人	66.5	3.1	8.2	22.2	100
5-29人	56.8	0.0	33.4	9.8	100
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	100
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の他のパートタイム・契約社員がいる事業所	90.7	1.6	5.3	2.5	100

Q4(2) 子が1歳から1歳6か月まで育児休業を延長する場合の要件
 「正社員」

(育児休業制度の規定がある事業所≒100%)

	育児・介護休業法の要件を満たさなくても取得できる		無回答	合計
	育児・介護休業法の要件を満たす場合のみ取得できる	法とは異なる要件を設けている 特に要件は設けていない		
<総計>	72.1	2.0	13.5	100
<産業大分類>				
鉱業	64.9	0.0	20.1	100
建設業	57.5	1.7	23.9	100
製造業	71.4	4.0	13.9	100
電気・ガス・熱供給・水道業	50.5	8.8	11.4	100
情報通信業	82.5	3.6	7.6	100
運輸業	73.9	0.1	3.3	100
卸売・小売業	73.1	0.2	12.3	100
金融・保険業	93.4	6.2	0.2	100
不動産業	87.1	0.4	11.8	100
飲食店、宿泊業	57.3	0.6	34.2	100
医療、福祉	77.1	0.6	5.1	100
教育、学習支援業	73.5	0.1	18.2	100
複合サービス事業	92.3	1.0	0.6	100
サービス業	66.6	3.3	18.0	100
<事業所規模>				
500人以上	66.1	8.6	2.5	100
100-499人	77.0	4.2	4.3	100
30-99人	69.2	2.5	12.8	100
5-29人	72.6	1.6	14.7	100
30人以上(再掲)	70.9	3.0	10.6	100
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	71.8	4.0	8.2	100
労働組合 ない	72.1	1.5	14.9	100
無回答	85.8	14.2	0.0	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	72.3	3.1	6.6	100
500-999人	80.6	5.9	1.1	100
300-499人	87.9	1.5	6.2	100
100-299人	82.0	0.6	12.0	100
50-99人	79.0	1.5	10.1	100
30-49人	68.5	0.6	11.1	100
5-29人	59.4	2.3	24.3	100
無回答	88.3	3.1	8.6	100

Q4(3) 育児休業取得回数制限の有無
「特定職種の契約社員」

(有期契約労働者を育児休業制度の対象とし、特定職種の契約社員を雇用している事業所=100%)

	「制限あり」の場合の回数			
	制限あり	制限なし	無回答	合計
<総計>	56.0	34.8	9.2	100
<産業大分類>				
鉱業	0.0	0.0	0.0	0
建設業	99.8	0.2	0.0	100
製造業	28.5	70.5	1.0	100
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0	0.0	100
情報通信業	78.3	21.7	0.0	100
運輸業	100.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	13.7	63.4	22.9	100
金融・保険業	100.0	0.0	0.0	100
不動産業	24.2	75.8	0.0	100
飲食店、宿泊業	64.5	35.5	0.0	100
医療、福祉	65.6	34.4	0.0	100
教育、学習支援業	55.6	26.9	17.5	100
複合サービス事業	7.9	2.6	89.5	100
サービス業	38.2	43.1	18.7	100
<事業所規模>				
500人以上	60.8	34.5	4.8	100
100-499人	62.6	31.6	5.8	100
30-99人	81.0	10.2	8.8	100
5-29人	39.4	49.9	10.8	100
30人以上(再掲)	73.6	18.8	7.5	100
<労働組合の有無>				
労働組合ある	57.7	32.8	9.5	100
労働組合ない	55.7	35.2	9.1	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	68.7	25.1	6.2	100
500-999人	87.6	12.4	0.0	100
300-499人	37.5	14.7	47.8	100
100-299人	81.4	16.9	1.7	100
50-99人	44.0	52.1	3.8	100
30-49人	95.5	4.5	0.0	100
5-29人	35.5	51.7	12.8	100
無回答	56.0	34.8	9.2	100
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所	50.8	37.7	11.5	100
	96.5	3.2	0.3	100
	0.0	0.0	0.0	0
	99.8	0.2	0.0	100
	93.6	6.4	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	70.0	30.0	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	94.9	5.1	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	84.7	13.8	1.6	100
	92.1	7.9	0.0	100
	95.8	2.5	1.6	100
	94.1	5.9	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	94.5	5.1	0.5	100
	81.0	19.0	0.0	100
	99.5	0.1	0.3	100
	0.0	0.0	0.0	100
	87.0	13.0	0.0	100
	93.8	0.0	6.2	100
	97.9	0.0	2.1	100
	100.0	0.0	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	98.6	1.4	0.0	100
	100.0	0.0	0.0	100
	0.0	0.0	100.0	100
	98.0	1.8	0.3	100

Q4(3) 育児休業取得回数制限の有無
「短時間パートタイマー」

	(有期契約労働者を育児休業制度の対象とし、短時間パートタイマーを雇用している事業所=100%)				
	制限あり	制限なし	無回答	合計	「制限あり」の場合の回数
<総計>	56.5	29.7	13.9	100	91.5
<産業大分類>					
鉱業	8.8	0.0	91.2	100	100.0
建設業	45.7	53.9	0.4	100	99.2
製造業	53.3	37.2	9.5	100	94.0
電気・ガス・熱供給・水道業	40.0	21.8	38.2	100	100.0
情報通信業	20.8	66.5	12.7	100	100.0
運輸業	37.9	50.9	11.2	100	70.5
卸売・小売業	60.8	27.0	12.2	100	79.5
金融・保険業	48.9	17.2	33.9	100	100.0
不動産業	28.8	56.5	14.7	100	100.0
飲食店、宿泊業	51.8	45.5	2.7	100	100.0
医療、福祉	75.4	10.6	14.0	100	100.0
教育、学習支援業	75.5	16.6	7.8	100	84.2
複合サービス事業	39.0	38.5	22.4	100	100.0
サービス業	56.0	31.8	12.2	100	91.5
<事業所規模>					
500人以上	64.6	27.7	7.7	100	96.7
100-499人	52.9	33.1	14.1	100	94.2
30-99人	51.3	28.9	19.7	100	93.0
5-29人	60.2	29.3	10.5	100	89.9
30人以上(再掲)	52.3	30.1	17.7	100	93.5
<労働組合の有無>					
労働組合ある	55.5	25.2	19.2	100	79.1
労働組合ない	56.9	31.6	11.5	100	96.7
無回答	0.0	0.0	0.0	0	0.0
<企業・常用労働者数>					
1000人以上	61.1	25.6	13.4	100	95.1
500-999人	71.9	6.2	21.9	100	73.5
300-499人	71.2	23.9	4.9	100	100.0
100-299人	47.6	39.7	12.8	100	95.0
50-99人	49.6	40.9	9.5	100	90.9
30-49人	43.3	42.7	14.0	100	99.2
5-29人	39.1	42.5	18.4	100	100.0
無回答					
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の短時間パートタイマーがいる事業所	60.0	31.0	8.9	100	95.6

Q4(3) 育児休業取得回数制限の有無
 「その他パートタイマー・契約社員」

(有期契約労働者を育児休業制度の対象とし、その他パートタイマー・契約社員を雇用している事業所=100%)

→ 「制限あり」の場合の回数

	制限あり	制限なし	無回答	合計	1回	2回	3回	5回	無回答	合計
<総計>	52.4	36.5	11.1	100	91.1	7.8	0.1	0.2	0.8	100
<産業大分類>										
鉱業	100.0	0.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
建設業	15.0	85.0	0.0	100	99.1	0.9	0.0	0.0	0.0	100
製造業	62.3	31.8	5.9	100	96.9	0.9	0.0	1.6	0.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
情報通信業	34.7	32.1	33.2	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
運輸業	21.7	78.3	0.0	100	98.6	0.0	0.0	0.0	1.4	100
卸売・小売業	57.7	18.9	23.5	100	79.6	20.4	0.0	0.0	0.0	100
金融・保険業	8.1	88.4	3.5	100	77.8	0.0	22.2	0.0	0.0	100
不動産業	92.7	6.5	0.9	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	9.5	89.9	0.5	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
医療、福祉	72.9	22.1	5.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
教育、学習支援業	58.1	10.5	31.4	100	73.5	3.9	0.0	0.0	22.7	100
複合サービス事業	28.8	67.7	3.5	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
サービス業	66.4	23.3	10.3	100	93.1	6.1	0.0	0.0	0.8	100
<事業所規模>										
500人以上	65.8	28.9	5.3	100	93.1	5.3	0.0	0.0	1.5	100
100-499人	61.0	29.4	9.7	100	94.9	3.5	0.7	0.0	0.9	100
30-99人	65.5	24.6	9.9	100	94.5	3.0	0.0	0.7	1.8	100
5-29人	43.8	44.0	12.2	100	87.4	12.6	0.0	0.0	0.0	100
30人以上(再掲)	64.0	26.3	9.6	100	94.6	3.3	0.2	0.4	1.5	100
<労働組合の有無>										
労働組合ある	46.8	36.3	16.9	100	72.3	26.8	0.4	0.0	0.5	100
労働組合ない	55.3	36.0	8.7	100	98.0	0.8	0.0	0.3	0.9	100
無回答	0.0	100.0	0.0	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>										
1000人以上	48.1	48.8	3.1	100	92.8	6.4	0.7	0.0	0.2	100
500-999人	85.1	14.1	0.8	100	72.1	27.4	0.0	0.0	0.5	100
300-499人	77.2	17.4	5.4	100	99.8	0.0	0.0	0.0	0.2	100
100-299人	41.9	52.1	6.0	100	95.4	3.1	0.0	1.5	0.0	100
50-99人	38.5	58.4	3.0	100	95.9	0.0	0.0	0.0	4.1	100
30-49人	55.8	23.3	20.9	100	97.4	1.7	0.0	0.0	0.8	100
5-29人	45.2	18.8	36.1	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
無回答	0.0	1.3	98.7	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性のその他パートタイマー・契約社員がいる事業所	50.8	39.3	10.0	100	98.6	1.2	0.0	0.0	0.2	100

Q4(3) 育児休業取得回数制限の有無
「嘱託社員」

	「制限あり」の場合の回数			
	1回	2回	無回答	合計
<総計>	96.4	1.9	1.7	100
<産業大分類>				
鉱業	100.0	0.0	0.0	100
建設業	99.9	0.1	0.0	100
製造業	97.5	2.4	0.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0	0.0	100
情報通信業	100.0	0.0	0.0	100
運輸業	75.0	1.2	23.8	100
卸売・小売業	100.0	0.0	0.0	100
金融・保険業	100.0	0.0	0.0	100
不動産業	100.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	100.0	0.0	0.0	100
医療、福祉	100.0	0.0	0.0	100
教育、学習支援業	62.2	0.0	37.8	100
複合サービス事業	100.0	0.0	0.0	100
サービス業	91.7	7.0	1.3	100
<事業所規模>				
500人以上	94.8	4.8	0.5	100
100-499人	96.3	0.2	3.5	100
30-99人	92.9	4.5	2.6	100
5-29人	100.0	0.0	0.0	100
30人以上(再掲)	94.1	3.1	2.7	100
<労働組合の有無>				
労働組合ある	91.6	5.9	2.5	100
労働組合ない	97.9	0.6	1.4	100
無回答	100.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	89.4	7.5	3.1	100
500-999人	99.1	0.3	0.7	100
300-499人	100.0	0.0	0.0	100
100-299人	97.6	2.4	0.0	100
50-99人	94.5	0.0	5.5	100
30-49人	100.0	0.0	0.0	100
5-29人	98.3	0.0	1.7	100
無回答	100.0	0.0	0.0	100
<40歳未満女性・有期契約労働者> 40歳未満女性の他にパートタイマー・契約社員がいる事業所	100.0	0.0	0.0	100
制限あり	44.9	43.3	11.8	100
制限なし				
0.0				
12.1				
36.3				
9.2				
1.4				
79.8				
61.2				
29.9				
25.9				
90.0				
3.4				
83.0				
35.9				
86.0				
26.2				
58.0				
62.2				
55.7				
55.9				
34.2				
56.2				
53.4				
41.9				
100.0				
66.3				
82.1				
39.0				
36.1				
30.1				
57.6				
29.0				
100.0				
51.5				
46.6				
1.9				

Q4(3) 育児休業取得回数の制限の有無
「正社員」

(育児休業制度の規定がある事業所=100%)

	「制限あり」の場合の回数						合計
	1回	2回	3回	5回	無回答	合計	
<総計>	93.1	3.7	0.2	0.1	2.9	100	
<産業大分類>							
鉱業	82.6	0.0	15.5	0.0	1.9	100	
建設業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100	
製造業	93.5	4.4	1.0	0.3	0.8	100	
電気・ガス・熱供給・水道業	90.9	9.1	0.0	0.0	0.0	100	
情報通信業	97.2	0.0	0.0	1.4	1.4	100	
運輸業	98.3	0.1	0.0	0.0	1.6	100	
卸売・小売業	86.0	6.1	0.0	0.0	7.9	100	
金融・保険業	99.5	0.1	0.4	0.0	0.0	100	
不動産業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100	
飲食店、宿泊業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100	
医療、福祉	98.5	1.5	0.0	0.0	0.0	100	
教育、学習支援業	92.3	1.3	0.0	0.0	6.4	100	
複合サービス事業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100	
サービス業	89.4	7.6	0.1	0.0	2.9	100	
<事業所規模>							
500人以上	92.7	5.9	1.0	0.0	0.4	100	
100-499人	90.7	5.6	0.5	0.5	2.7	100	
30-99人	93.4	1.4	0.5	0.2	4.4	100	
5-29人	93.3	4.2	0.1	0.0	2.4	100	
30人以上(再掲)	92.7	2.6	0.5	0.3	3.9	100	
<労働組合の有無>							
労働組合 あり	87.1	10.7	0.1	0.0	2.1	100	
労働組合 ない	94.9	1.6	0.2	0.1	3.2	100	
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100	
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	91.1	6.2	0.3	0.0	2.4	100	
500-999人	85.6	13.9	0.0	0.0	0.5	100	
300-499人	95.1	0.0	0.0	0.0	4.9	100	
100-299人	97.8	1.3	0.0	0.6	0.3	100	
50-99人	97.4	0.7	0.8	0.0	1.1	100	
30-49人	94.2	3.7	0.3	0.0	1.7	100	
5-29人	91.2	1.6	0.0	0.0	7.2	100	
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100	
	41.1	10.1				100	
制限あり	48.8					100	
制限なし	41.1	10.1				100	
無回答		26.8				100	
合計	41.1	10.1				100	
	30.0	26.8				100	
	41.7	0.0				100	
	40.6	12.8				100	
	22.1	11.3				100	
	35.9	8.4				100	
	42.3	9.3				100	
	34.2	8.5				100	
	41.7	12.8				100	
	16.2	30.3				100	
	64.1	9.0				100	
	55.4	10.1				100	
	43.3	15.5				100	
	51.6	0.6				100	
	36.6	13.2				100	
	33.6	1.0				100	
	39.4	3.1				100	
	41.7	6.5				100	
	41.1	12.1				100	
	41.0	5.6				100	
	37.8	8.3				100	
	41.9	10.6				100	
	49.4	0.0				100	
	35.2	6.1				100	
	12.2	5.8				100	
	26.8	3.9				100	
	50.1	2.9				100	
	49.6	2.6				100	
	37.7	16.8				100	
	45.7	16.0				100	
	26.1	63.4				100	

Q5(1)① 平成18(2006)年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日まで)に出生した(男性は配偶者が出生した)有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者が男女それぞれいる事業所の割合。

	有期契約労働者		雇用期間の定めのない労働者	
	女性	男性	女性	男性
<総計>	3.1	1.5	14.0	14.7
<産業大分類>				
鉱業	7.5	4.2	0.8	14.0
建設業	0.6	0.7	4.9	19.3
製造業	2.1	1.8	10.3	19.5
電気・ガス・熱供給・水道業	2.4	3.4	13.5	27.6
情報通信業	1.5	3.4	16.4	31.9
運輸業	0.2	1.1	4.1	11.5
卸売・小売業	2.3	17.1	13.7	17.1
金融・保険業	11.4	5.7	38.0	18.7
不動産業	0.5	12.4	1.5	2.1
飲食店、宿泊業	0.9	0.4	1.9	2.6
医療、福祉	7.2	0.6	26.5	9.8
教育、学習支援業	0.7	0.7	20.2	13.8
複合サービス事業	3.2	2.2	29.1	29.7
サービス業	4.9	1.7	12.7	13.2
<事業所規模>				
500人以上	30.1	9.3	70.4	53.1
100-499人	12.2	9.1	42.2	42.9
30-99人	4.2	2.2	19.8	25.7
5-29人	2.3	0.9	11.2	10.9
30人以上(再掲)	6.3	3.7	25.2	29.7
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	4.9	2.4	20.6	21.4
労働組合 ない	2.9	1.3	13.2	13.9
無回答	0.0	5.8	5.8	0.0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	10.1	5.0	22.1	19.3
500-999人	8.5	1.6	31.6	25.3
300-499人	7.8	2.6	41.1	40.8
100-299人	4.3	1.9	15.7	24.8
50-99人	1.3	1.5	16.2	28.6
30-49人	6.1	2.2	17.2	18.2
5-29人	1.3	0.8	9.6	7.2
無回答	0.0	0.0	1.2	1.9
<育児休業規定の有無>				
規定あり	4.7	2.0	18.6	20.3
規定なし	1.2	0.9	8.8	7.6
無回答	0.0	0.0	0.0	9.4
(規定ありの事業所のうち) 有期契約労働者は対象外 有期契約労働者は対象外 無回答	8.3	3.6	22.3	24.5
	1.5	0.7	13.8	16.5
	0.0	0.0	25.1	16.4
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所>	5.8	2.6	17.4	18.3
	11.3	3.5	22.1	23.3

Q5(1)② 平成18(2006)年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日まで)に出生した(男性は配偶者が出生した)有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者のうち、平成19年7月1日までに育児休業を開始した者がいる事業所の割合

	有期契約労働者		雇用期間の定めのない労働者	
	女性	男性	女性	男性
<総計>	1.7	0.0	8.8	0.8
<産業大分類>				
鉱業	3.8	0.0	0.8	0.0
建設業	0.0	0.0	1.0	0.0
製造業	1.0	0.0	5.8	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	14.4	1.1
情報通信業	0.1	0.0	16.0	0.2
運輸業	0.1	0.0	3.0	2.3
卸売・小売業	2.0	0.0	11.9	1.7
金融・保険業	5.8	0.0	27.0	0.1
不動産業	0.3	0.0	1.3	0.0
飲食店、宿泊業	0.1	0.0	1.3	0.0
医療、福祉	2.9	0.0	17.2	0.0
教育、学習支援業	0.1	0.0	12.8	0.0
複合サービス事業	1.5	0.0	22.4	0.0
サービス業	2.8	0.0	6.0	0.9
<事業所規模>				
500人以上	23.7	0.3	66.6	5.9
100-499人	6.5	0.0	35.0	0.3
30-99人	2.1	0.0	13.4	0.7
5-29人	1.2	0.0	6.3	0.8
30人以上(再掲)	3.4	0.0	18.7	0.7
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	1.6	0.0	16.3	1.0
労働組合 ない	1.7	0.0	7.7	0.7
無回答	0.0	0.0	5.8	0.0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	8.8	0.0	16.3	0.4
500-999人	2.0	0.0	23.5	0.0
300-499人	2.0	0.0	35.1	0.0
100-299人	1.9	0.0	12.2	0.2
50-99人	1.1	0.0	11.7	0.1
30-49人	0.2	0.0	12.9	1.5
5-29人	1.0	0.0	3.8	1.1
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
<育児休業規定の有無>				
規定あり	2.3	0.0	14.3	0.3
規定なし	0.9	0.0	2.1	1.2
無回答	0.0	0.0	0.0	2.6
(規定ありの事業所のうち) 有期契約労働者は対象外 有期契約労働者は対象外 無回答	4.7	0.0	17.5	0.6
	0.1	0.0	12.2	0.1
	0.0	0.0	5.0	0.0
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所>	3.1	0.0	12.4	0.5
	6.7	0.0	17.3	0.3

Q5(1)③ 平成18(2006)年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日まで)に出席した有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者のうち、平成19年7月1日までに退職した女性がいる事業所の割合

	有期契約労働者 (女性)	雇用期間の定めのない労働者 (女性)
<総計>	0.4	1.4
<産業大分類>		
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0
製造業	0.4	0.4
情報通信業	0.1	0.1
運輸業	0.0	0.5
卸売・小売業	0.2	3.0
金融・保険業	0.1	0.2
不動産業	0.3	0.8
飲食店、宿泊業	0.1	0.3
医療、福祉	0.7	4.7
教育、学習支援業	0.3	0.3
複合サービス事業	0.3	1.4
サービス業	1.0	0.5
<事業所規模>		
500人以上	7.8	14.2
100-499人	3.5	5.9
30-99人	1.0	2.1
5-29人	0.1	1.0
30人以上(再掲)	1.6	3.1
<労働組合の有無>		
労働組合 あり	0.7	1.4
労働組合 ない	0.3	1.4
無回答	0.0	
<企業・常用労働者数>		
1000人以上	1.9	1.9
500-999人	0.5	2.5
300-499人	0.0	2.1
100-299人	1.4	1.0
50-99人	0.0	3.4
30-49人	0.2	2.7
5-29人	0.1	0.7
無回答	0.0	0.0
<育児休業規定の有無>		
規定あり	0.7	2.3
規定なし	0.0	0.2
無回答	0.0	0.0
(規定ありの事業所のうち)		
有期契約労働者を対象	0.9	2.8
有期契約労働者は対象外	0.6	2.0
無回答	0.0	1.8
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所>	0.7	1.7
	1.5	3.0

Q5②①平成18年4月1日から平成19年7月1日までに育児休業から復職した有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者が男女それぞれいる事業所の割合

	有期契約労働者		雇用期間の定めのない労働者	
	女性	男性	女性	男性
<総計>	1.9	0.2	11.1	0.2
<産業大分類>				
鉱業	0.0	0.0	1.5	0.0
建設業	0.6	0.0	1.7	0.0
製造業	1.2	0.0	8.1	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	16.7	0.1
情報通信業	0.2	0.0	16.0	1.3
運輸業	0.1	0.0	0.7	0.0
卸売・小売業	1.9	0.0	16.1	0.0
金融・保険業	0.3	0.0	30.3	0.0
不動産業	0.1	0.0	0.9	0.1
飲食店、宿泊業	7.3	0.0	1.4	0.0
医療、福祉	1.8	0.0	24.1	0.0
教育、学習支援業	0.4	0.0	21.1	0.0
複合サービス事業	1.9	0.0	32.2	0.0
サービス業	3.5	1.2	4.7	0.5
<事業所規模>				
500人以上	24.7	0.1	70.4	6.1
100-499人	6.4	0.0	36.8	0.9
30-99人	2.2	0.0	16.7	0.2
5-29人	1.5	0.2	8.4	0.1
30人以上(再掲)	3.5	0.0	21.7	0.5
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	1.6	0.0	23.7	0.7
労働組合 ない	2.0	0.2	9.3	0.1
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	3.8	0.0	16.9	0.7
500-999人	1.5	0.0	36.7	0.0
300-499人	2.7	0.0	46.9	2.2
100-299人	4.8	0.0	14.7	0.1
50-99人	1.5	0.0	18.2	0.2
30-49人	1.4	0.0	20.9	0.6
5-29人	1.4	0.4	3.1	0.0
無回答	0.2	0.0	0.0	0.0
<育児休業規定の有無>				
規定あり	2.7	0.4	18.6	0.3
規定なし	0.9	0.0	1.3	0.1
無回答	0.0	0.0	5.0	0.0
(規定ありの事業所のうち)				
有期契約労働者を対象	4.9	0.0	21.3	0.5
有期契約労働者は対象外	0.9	0.8	16.0	0.2
無回答	0.0	0.0	17.5	0.0
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	3.6	0.4	15.6	0.3
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	6.8	0.0	22.0	0.3

Q5②①平成18年4月1日から平成19年7月1日までに育児休業から復職せず退職した有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者が男女それぞれいる事業所の割合

	有期契約労働者		雇用期間の定めのない労働者	
	女性	男性	女性	男性
<総計>	0.4	0.0	0.9	0.0
<産業大分類>				
鉱業	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	0.2	0.0	0.7	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.4	0.0
情報通信業	0.0	0.0	0.9	0.0
運輸業	0.0	0.0	0.6	0.0
卸売・小売業	0.1	0.0	1.8	0.0
金融・保険業	0.4	0.0	0.2	0.0
不動産業	0.3	0.0	0.9	0.0
飲食店、宿泊業	0.1	0.0	0.2	0.0
医療、福祉	0.6	0.0	1.6	0.0
教育、学習支援業	0.0	0.0	0.6	0.0
複合サービス事業	0.3	0.0	1.1	0.0
サービス業	1.4	0.0	0.6	0.0
<事業所規模>				
500人以上	3.7	0.0	21.2	0.2
100-499人	3.1	0.0	7.1	0.0
30-99人	0.4	0.0	0.6	0.0
5-29人	0.2	0.0	0.6	0.0
30人以上(再掲)	1.0	0.0	2.3	0.0
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	0.7	0.0	2.0	0.0
労働組合 ない	0.3	0.0	0.8	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	1.1	0.0	2.4	0.0
500-999人	1.1	0.0	2.6	0.0
300-499人	1.2	0.0	1.4	0.0
100-299人	0.1	0.0	0.9	0.0
50-99人	0.1	0.0	3.9	0.0
30-49人	0.2	0.0	0.2	0.0
5-29人	0.3	0.0	0.1	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
<育児休業規定の有無>				
規定あり	0.7	0.0	1.6	0.0
規定なし	0.0	0.0	0.1	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
(規定ありの事業所のうち)				
有期契約労働者を対象	1.3	0.0	2.7	0.0
有期契約労働者は対象外	0.1	0.0	0.6	0.0
無回答	0.0	0.0	0.3	0.0
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	0.7	0.0	1.6	0.0
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	1.4	0.0	2.7	0.0

Q6(1)平成18年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日)に出産予定であった労働者の出産前(妊娠中)退職状況
 「有期契約労働者」

	ほとんどが退職した	どちらかといえば退職者の方が多かった	どちらかといえば退職者の方が少なかった	退職者はいない	妊娠・出産した者はいなかった	無回答	合計
<総計>	0.8	0.6	0.7	3.2	65.7	29.1	100
<産業大分類>							
鉱業	0.0	3.8	0.0	3.8	52.3	40.2	100
建設業	0.0	0.0	0.0	0.6	62.7	36.7	100
製造業	0.7	0.1	0.4	2.0	70.4	26.4	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	2.4	72.0	25.6	100
情報通信業	0.0	1.4	0.0	0.1	73.0	25.5	100
運輸業	0.5	0.0	0.1	0.7	65.9	32.8	100
卸売・小売業	0.1	0.0	0.3	2.0	66.6	31.0	100
金融・保険業	0.2	5.5	5.7	5.7	70.6	12.3	100
不動産業	0.5	0.0	0.2	8.0	90.5	8.6	100
飲食店、宿泊業	0.3	0.0	0.0	8.0	63.8	27.9	100
医療、福祉	4.2	0.0	0.4	6.1	60.1	29.1	100
教育、学習支援業	0.3	0.0	0.0	0.9	64.5	34.3	100
複合サービス事業	1.1	0.3	4.1	3.8	84.2	6.5	100
サービス業	0.6	1.8	1.3	5.5	58.9	31.8	100
<事業所規模>							
500人以上	5.1	6.4	10.0	15.4	51.6	11.5	100
100-499人	4.3	0.3	3.5	8.9	71.3	11.7	100
30-99人	0.9	0.6	0.2	3.7	73.7	21.1	100
5-29人	0.5	0.6	0.6	2.7	64.0	31.6	100
30人以上(再掲)	1.6	0.6	1.0	4.9	72.7	19.0	100
<労働組合の有無>							
労働組合ある	1.1	1.8	2.9	2.7	77.6	13.9	100
労働組合ない	0.7	0.4	0.4	3.3	64.1	31.1	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	58.7	41.3	100
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	1.7	1.9	1.7	8.1	75.8	10.9	100
500-999人	0.7	5.8	6.1	2.3	61.9	23.2	100
300-499人	0.0	1.0	2.0	7.0	70.8	19.1	100
100-299人	1.3	0.1	0.5	3.5	78.9	15.6	100
50-99人	0.1	0.0	0.0	4.6	69.5	25.8	100
30-49人	0.4	0.0	0.1	6.4	77.3	15.8	100
5-29人	0.8	0.4	0.4	1.6	60.7	36.2	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	46.4	53.6	100
<育児休業規定の有無>							
規定あり	1.3	1.1	1.2	3.7	74.0	18.7	100
規定なし	0.1	0.0	0.0	2.5	58.7	38.7	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.8	8.6	90.7	100
(規定ありの事業所のうち) 有期契約労働者を対象 有期契約労働者は対象外 無回答	0.8	2.2	1.8	6.4	72.6	16.1	100
2.0	0.0	0.8	1.5	1.5	80.8	14.9	100
0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	37.0	62.9	100
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所>	1.4	1.1	1.3	5.6	70.7	19.9	100
2.9	1.6	1.1	11.4	68.8	14.1	100	100

Q6(1)平成18年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日)に出産予定であった労働者の出産前(妊娠中)退職状況
 「雇用期間の定めのない労働者」

	ほとんどが退職した	どちらかといえど退職者が多かった	どちらかといえど退職者が少なかった	退職者はいない	妊娠・出産した者はいなかった	無回答	合計
<総計>	1.7	2.0	1.8	13.8	53.2	27.4	100
<産業大分類>							
鉱業	0.0	0.0	0.0	1.7	59.0	39.3	100
建設業	0.1	3.2	0.0	0.8	62.5	32.4	100
製造業	1.5	0.4	0.8	13.4	58.1	25.8	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.9	0.0	0.1	21.3	57.8	20.0	100
情報通信業	0.0	0.1	0.8	12.2	59.5	27.4	100
運輸業	0.5	0.0	0.1	5.9	66.6	27.0	100
卸売・小売業	2.9	2.0	1.0	12.6	55.9	25.6	100
金融・保険業	0.0	5.5	22.9	15.1	49.5	7.0	100
不動産業	0.5	0.5	0.2	4.9	69.4	24.6	100
飲食店、宿泊業	1.1	0.1	0.1	8.5	55.3	34.8	100
医療、福祉	4.5	1.5	2.7	27.9	39.6	23.7	100
教育、学習支援業	0.4	7.3	1.3	19.1	36.5	35.3	100
複合サービス事業	1.7	0.1	0.8	41.6	25.1	30.7	100
サービス業	1.5	3.3	1.4	17.3	45.1	31.4	100
<事業所規模>							
500人以上	1.5	2.0	25.8	46.6	16.1	8.1	100
100-499人	4.4	2.8	6.2	37.3	40.7	8.6	100
30-99人	3.4	1.6	2.6	21.5	54.6	16.3	100
5-29人	1.3	2.1	1.3	10.9	53.8	30.6	100
30人以上(再掲)	3.6	1.8	3.8	25.1	51.1	14.6	100
<労働組合の有無>							
労働組合 あり	1.3	2.1	5.7	20.1	54.2	16.7	100
労働組合 ない	1.8	2.0	1.3	13.0	53.4	28.5	100
無回答	0.0	0.0	0.0	5.8	35.1	59.1	100
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	1.2	1.3	6.2	22.6	55.3	13.5	100
500-999人	1.5	6.5	6.7	19.9	43.7	21.6	100
300-499人	0.4	0.7	2.9	39.2	35.0	21.8	100
100-299人	2.6	1.8	3.4	16.3	57.3	18.6	100
50-99人	1.3	3.4	0.1	19.6	61.2	14.4	100
30-49人	4.5	1.3	2.7	18.0	62.7	10.8	100
5-29人	1.6	1.8	0.8	9.0	52.8	34.0	100
無回答	0.0	1.1	0.0	1.8	27.3	69.8	100
<育児休業規定の有無>							
規定あり	2.1	2.2	3.2	19.1	55.9	17.5	100
規定なし	1.4	1.9	0.0	7.5	52.7	36.4	100
無回答	0.0	0.0	0.0	1.0	10.2	88.8	100
(規定ありの事業所のうち) 有期契約労働者を対象 有期契約労働者は対象外 無回答	1.8	2.1	4.0	22.8	52.5	16.8	100
	1.2	1.2	3.0	15.5	61.9	17.2	100
	10.4	9.8	0.0	17.5	38.3	23.9	100
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	1.9	2.1	3.2	17.7	53.6	21.5	100
	3.0	1.7	2.5	27.2	48.4	17.2	100

Q8(1) 子の看護休暇制度の規定の有無(有期契約労働者)

	規定あり	規定なし	無回答	合計
<総計>	18.0	50.7	31.4	100
<産業大分類>				
鉱業	26.3	33.5	40.2	100
建設業	10.2	49.4	40.5	100
製造業	18.1	51.5	30.4	100
電気・ガス・熱供給・水道業	39.0	39.7	21.3	100
情報通信業	21.4	50.9	27.8	100
運輸業	10.9	44.8	44.3	100
卸売・小売業	15.9	49.3	34.8	100
金融・保険業	47.3	41.7	11.0	100
不動産業	10.6	67.8	21.6	100
飲食店、宿泊業	12.6	51.5	35.9	100
医療、福祉	19.8	52.9	27.3	100
教育、学習支援業	9.4	57.8	32.7	100
複合サービス事業	48.4	39.4	12.2	100
サービス業	20.5	52.1	27.3	100
<事業所規模>				
500人以上	72.7	21.4	5.9	100
100-499人	55.2	32.8	12.0	100
30-99人	29.4	43.0	27.6	100
5-29人	13.6	53.2	33.2	100
30人以上(再掲)	35.3	40.6	24.1	100
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	47.3	38.6	14.1	100
労働組合 ない	13.6	52.5	33.9	100
無回答	15.8	48.5	35.7	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	62.0	26.0	12.0	100
500-999人	50.7	37.2	12.0	100
300-499人	55.8	31.3	12.8	100
100-299人	25.3	56.4	18.3	100
50-99人	25.5	46.7	27.8	100
30-49人	18.1	40.5	41.3	100
5-29人	4.2	58.9	37.0	100
無回答	11.5	40.4	48.1	100
<育児休業規定の有無>				
規定あり	32.3	42.4	25.4	100
規定なし	0.0	65.1	34.9	100
無回答		2.7	97.3	100
(規定ありの事業所のうち)				
有期契約労働者を対象	64.0	25.3	10.7	100
有期契約労働者は対象外	3.7	63.0	33.4	100
無回答	0.7	24.3	75.0	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	26.2	56.6	17.2	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	36.9	52.8	10.3	100

Q8(1) 子の看護休暇制度の規定の有無(正社員)

	規定あり	規定なし	無回答	合計
<総計>	34.3	54.6	11.2	100
<産業大分類>				
鉱業	35.4	44.9	19.7	100
建設業	28.5	64.6	6.9	100
製造業	30.0	57.0	13.0	100
電気・ガス・熱供給・水道業	79.9	12.6	7.5	100
情報通信業	53.7	44.8	1.4	100
運輸業	35.6	46.6	17.8	100
卸売・小売業	30.3	56.3	13.4	100
金融・保険業	65.2	29.3	5.5	100
不動産業	20.1	71.8	8.2	100
飲食店、宿泊業	30.6	42.1	27.3	100
医療、福祉	36.1	60.3	3.6	100
教育、学習支援業	26.4	50.9	22.7	100
複合サービス事業	65.1	33.8	1.1	100
サービス業	37.5	52.9	9.6	100
<事業所規模>				
500人以上	91.0	7.5	1.6	100
100-499人	74.4	23.2	2.4	100
30-99人	50.7	42.2	7.0	100
5-29人	28.7	58.8	12.5	100
30人以上(再掲)	56.2	37.8	6.0	100
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	70.9	25.0	4.1	100
労働組合 ない	29.0	59.3	11.7	100
無回答	16.4	30.7	52.9	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	79.6	15.6	4.8	100
500-999人	69.6	20.4	9.9	100
300-499人	74.1	24.7	1.2	100
100-299人	57.9	40.6	1.5	100
50-99人	56.1	40.3	3.6	100
30-49人	48.4	44.4	7.1	100
5-29人	12.5	73.8	13.8	100
無回答	15.1	34.8	50.1	100
<育児休業規定の有無>				
規定あり	61.3	34.4	4.4	100
規定なし	0.3	84.4	15.2	100
無回答	0.2	15.3	84.5	100
(規定ありの事業所のうち)				
有期契約労働者を対象	71.9	24.4	3.7	100
有期契約労働者は対象外	53.1	43.3	3.6	100
無回答	41.0	44.3	14.7	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	42.0	48.7	9.3	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	52.5	41.0	6.5	100

Q8(2) 就学前の子を持つ労働者(女性・有期契約労働者)

	いる	いない	無回答	合計	いた	いなかった	無回答	合計
<総計>	13.5	50.9	35.6	100	7.5	90.8	1.7	100
<産業大分類>								
鉱業	0.5	59.2	40.4	100	0.0	100.0	0.0	100
建設業	1.0	50.6	48.4	100	1.6	98.4	0.0	100
製造業	10.0	58.1	31.9	100	7.4	92.2	0.3	100
電気・ガス・熱供給・水道業	9.2	53.7	37.1	100	27.0	73.0	0.0	100
情報通信業	16.3	60.8	23.0	100	0.5	96.1	3.3	100
運輸業	1.3	53.9	44.8	100	7.8	92.2	0.0	100
卸売・小売業	18.6	44.4	37.0	100	1.7	97.7	0.6	100
金融・保険業	21.0	71.1	7.9	100	6.0	94.0	0.0	100
不動産業	1.8	68.8	29.5	100	4.9	95.1	0.0	100
飲食店、宿泊業	27.4	27.7	44.9	100	0.0	100.0	0.0	100
医療、福祉	21.4	42.4	36.3	100	19.8	78.9	1.3	100
教育、学習支援業	11.4	53.0	35.6	100	2.1	97.9	0.0	100
複合サービス事業	25.1	54.4	20.5	100	2.8	97.2	0.0	100
サービス業	12.2	54.9	32.9	100	15.3	77.2	7.6	100
<事業所規模>								
500人以上	58.3	30.0	11.8	100	18.8	78.4	2.8	100
100-499人	40.4	43.0	16.7	100	11.6	84.2	4.2	100
30-99人	18.5	47.0	34.5	100	6.4	91.1	2.5	100
5-29人	10.9	52.2	36.9	100	6.8	92.3	0.9	100
30人以上(再掲)	23.6	45.9	30.5	100	8.8	88.1	3.1	100
<労働組合の有無>								
労働組合 ある	24.5	60.9	14.6	100	6.8	89.8	3.4	100
労働組合 ない	12.0	49.3	38.6	100	7.7	91.1	1.2	100
無回答	0.0	56.6	43.4	100	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>								
1000人以上	29.4	59.3	11.3	100	9.3	88.0	2.7	100
500-999人	27.4	50.8	21.8	100	2.2	97.8	0.0	100
300-499人	39.1	39.9	21.1	100	0.3	99.7	0.0	100
100-299人	23.0	56.0	21.0	100	7.3	92.1	0.6	100
50-99人	15.0	46.5	38.5	100	23.2	76.0	0.9	100
30-49人	21.7	30.0	48.3	100	0.4	96.4	3.2	100
5-29人	6.2	54.9	39.0	100	6.4	91.1	2.4	100
無回答	0.3	39.2	60.5	100	71.9	28.1	0.0	100
<子の看護休暇制度の有無>								
有期契約労働者の規定あり	31.2	65.3	3.5	100	16.5	82.6	0.8	100
有期契約労働者の規定なし	14.4	71.7	13.9	100	1.1	96.7	2.3	100
無回答	1.9	9.2	88.9	100	1.4	96.6	2.0	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>								
有期契約労働者のいる事業所	25.6	53.3	21.1	100	7.5	90.8	1.7	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	46.8	39.5	13.7	100	5.4	92.8	1.7	100

Q8(2) 就学前の子を持つ労働者(女性・雇用期間の定めのない労働者)

	いる	いない	無回答	合計	いた	いなかった	無回答	合計
<総計>	28.2	53.5	18.3	100	16.9	81.0	2.1	100
<産業大分類>								
鉱業	3.6	68.3	28.1	100	41.7	58.3	0.0	100
建設業	17.5	69.3	13.2	100	46.6	53.4	0.0	100
製造業	22.6	60.7	16.6	100	18.8	80.4	0.7	100
電気・ガス・熱供給・水道業	32.2	51.9	15.9	100	32.9	53.5	13.6	100
情報通信業	25.3	68.8	5.9	100	27.5	72.5	0.0	100
運輸業	13.4	56.2	30.5	100	1.1	98.9	0.0	100
小売業	35.1	43.0	21.9	100	6.7	88.7	4.7	100
卸売・小売業	34.8	58.4	6.8	100	35.0	64.5	0.5	100
金融・保険業	14.1	56.8	29.1	100	0.8	99.2	0.0	100
不動産業	27.6	44.7	27.7	100	0.0	99.6	0.4	100
飲食店、宿泊業	47.5	44.1	8.4	100	25.7	74.3	0.0	100
医療、福祉	43.8	16.2	40.1	100	18.8	81.2	0.0	100
教育、学習支援業	44.0	44.4	11.6	100	0.6	99.4	0.0	100
複合サービス事業	21.7	59.8	18.5	100	12.8	82.1	5.1	100
サービス業								
<事業所規模>								
500人以上	83.3	12.2	4.5	100	44.0	52.8	3.2	100
100-499人	59.2	33.1	7.7	100	22.5	76.2	1.2	100
30-99人	40.4	48.9	10.8	100	15.7	84.1	0.2	100
5-29人	23.9	55.6	20.4	100	16.1	81.0	2.9	100
30人以上(再掲)	44.9	45.0	10.0	100	18.5	80.9	0.6	100
<労働組合の有無>								
労働組合 あり	38.9	49.6	11.5	100	13.0	86.1	0.9	100
労働組合 ない	26.8	54.4	18.9	100	17.4	80.1	2.4	100
無回答	15.8	30.7	53.5	100	51.2	48.8	0.0	100
<企業・常用労働者数>								
1000人以上	28.3	63.9	7.8	100	21.0	77.9	1.1	100
500-999人	38.5	41.7	19.8	100	5.2	94.1	0.6	100
300-499人	56.2	42.8	1.0	100	20.3	79.6	0.1	100
100-299人	39.4	51.6	9.0	100	11.3	88.4	0.3	100
50-99人	43.5	44.3	12.2	100	16.7	83.2	0.1	100
30-49人	36.4	46.2	17.4	100	8.0	91.8	0.2	100
5-29人	20.2	59.2	20.5	100	22.5	72.3	5.2	100
無回答	11.5	27.8	60.7	100	5.6	93.7	0.7	100
<子の看護休暇制度の有無>								
正社員の規定あり	40.9	52.0	7.1	100	17.9	80.8	1.3	100
正社員の規定なし	25.9	62.1	12.1	100	15.9	81.2	2.9	100
無回答	0.4	16.4	83.2	100	17.7	63.8	18.5	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>								
有期契約労働者のいる事業所	29.3	54.6	16.1	100	18.9	80.6	0.5	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	40.2	48.7	11.1	100	13.8	86.0	0.3	100

Q8(2) 就学前の子を持つ労働者(男性・有期契約労働者)

	平成18年4月1日から平成19年7月1日までの子の看護休暇取得者			
	いた	いなかった	無回答	合計
<総計>	1.5	96.6	1.9	100
<産業大分類>				
鉱業	0.0	100.0	0.0	100
建設業	0.0	100.0	0.0	100
製造業	1.4	91.5	7.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	95.2	4.8	100
情報通信業	0.0	100.0	0.0	100
運輸業	0.0	99.4	0.6	100
卸売・小売業	0.1	99.9	0.0	100
金融・保険業	0.0	99.5	0.5	100
不動産業	0.0	100.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	0.0	100.0	0.0	100
医療、福祉	0.3	96.1	3.6	100
教育、学習支援業	0.5	99.3	0.2	100
複合サービス事業	0.0	100.0	0.0	100
サービス業	10.8	84.2	5.0	100
<事業所規模>				
500人以上	5.0	90.3	4.8	100
100-499人	1.2	95.4	3.4	100
30-99人	5.4	93.7	0.9	100
5-29人	0.1	98.2	1.7	100
30人以上(再掲)	3.9	94.1	2.0	100
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	3.3	93.9	2.9	100
労働組合 ない	1.2	97.2	1.6	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	3.1	94.2	2.7	100
500-999人	1.6	97.9	0.5	100
300-499人	0.8	98.9	0.3	100
100-299人	3.7	96.2	0.2	100
50-99人	0.0	100.0	0.0	100
30-49人	0.1	97.9	2.0	100
5-29人	0.2	95.0	4.8	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<子の看護休暇制度の有無>				
有期契約労働者の規定あり	2.8	96.1	1.2	100
有期契約労働者の規定なし	0.1	99.1	0.8	100
無回答	3.6	64.5	31.9	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	1.5	96.6	1.9	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	2.0	96.9	1.1	100

Q8(2) 就学前の子を持つ労働者(男性・雇用期間の定めのない労働者)

	いる	いない	無回答	合計	いた	いなかった	無回答	合計
<総計>	43.7	39.9	16.4	100	5.1	93.1	1.8	100
<産業大分類>								
鉱業	47.6	36.0	16.4	100	9.8	90.2	0.0	100
建設業	48.6	40.9	10.6	100	2.4	97.6	0.0	100
製造業	43.5	43.0	13.5	100	4.8	94.6	0.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	59.3	27.7	13.0	100	17.9	78.7	3.4	100
情報通信業	72.6	26.9	0.5	100	12.0	86.1	2.0	100
運輸業	44.8	37.4	17.8	100	0.1	99.9	0.1	100
卸売・小売業	43.5	37.6	18.9	100	8.7	87.4	3.9	100
金融・保険業	61.5	31.8	6.8	100	1.9	97.8	0.3	100
不動産業	32.0	47.5	20.5	100	0.0	98.8	1.1	100
飲食店、宿泊業	46.4	24.1	29.4	100	0.0	99.8	0.2	100
医療、福祉	31.2	47.8	21.0	100	1.1	98.0	0.9	100
教育、学習支援業	41.0	33.0	26.0	100	1.6	98.4	0.0	100
複合サービス事業	55.0	33.9	11.1	100	0.3	99.7	0.0	100
サービス業	40.6	44.1	15.3	100	8.6	87.5	3.9	100
<事業所規模>								
500人以上	83.7	11.2	5.1	100	19.7	76.7	3.6	100
100-499人	78.4	15.4	6.2	100	6.5	90.8	2.7	100
30-99人	59.5	27.8	12.7	100	6.2	92.8	1.0	100
5-29人	38.7	43.6	17.7	100	4.5	93.6	1.9	100
30人以上(再掲)	63.7	25.0	11.3	100	6.6	91.9	1.5	100
<労働組合の有無>								
労働組合 あり	66.7	21.9	11.4	100	3.3	95.5	1.2	100
労働組合 ない	40.8	42.7	16.5	100	5.3	92.7	1.9	100
無回答	10.2	30.7	59.1	100	56.7	43.3	0.0	100
<企業・常用労働者数>								
1000人以上	70.8	22.5	6.7	100	3.5	95.2	1.3	100
500-999人	75.0	14.6	10.4	100	1.1	98.0	0.9	100
300-499人	80.4	18.2	1.4	100	4.4	95.2	0.4	100
100-299人	65.0	31.7	3.3	100	2.7	96.2	1.1	100
50-99人	66.1	21.3	12.6	100	7.3	92.0	0.6	100
30-49人	55.6	34.2	10.2	100	4.1	95.6	0.3	100
5-29人	27.7	53.4	18.9	100	6.9	89.3	3.8	100
無回答	2.8	26.5	70.8	100	0.0	100.0	0.0	100
<子の看護休暇制度の有無>								
正社員の規定あり	69.2	27.2	3.7	100	4.5	94.1	1.4	100
正社員の規定なし	36.5	53.0	10.4	100	5.9	91.9	2.2	100
無回答	1.2	14.5	84.3	100	0.0	93.3	6.7	100
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所>	47.8	37.5	14.7	100	2.4	96.8	0.8	100
	54.8	32.9	12.3	100	2.3	97.1	0.6	100

平成18年4月1日から平成19年7月1日までの子の看護休暇取得者

Q9 勤務時間短縮等の措置の各制度がある事業所の割合(有期契約労働者)

	短時間勤務 制度	フレックス タイム制	始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ	所定外労働 の免除	事業所対託児 施設	育児に関する経費 の援助措置
<総計>	18.0	2.8	9.8	10.5	0.6	0.6
<産業大分類>						
鉱業	10.4	4.2	12.8	14.1	0.0	0.0
建設業	9.9	0.3	4.9	6.8	0.0	0.0
製造業	18.9	3.9	9.3	11.2	0.3	0.3
電気・ガス・熱供給・水道業	31.2	2.5	20.5	19.9	0.0	0.0
情報通信業	12.7	11.4	8.9	5.1	0.0	0.0
運輸業	4.0	0.6	10.9	5.2	0.0	0.0
卸売・小売業	23.8	1.8	7.0	6.8	1.7	1.7
金融・保険業	36.7	7.0	26.2	38.8	1.2	1.2
不動産業	13.2	0.4	13.1	9.0	0.0	0.0
飲食店・宿泊業	16.4	7.1	16.9	9.4	0.0	0.0
医療・福祉	16.7	1.2	7.3	11.9	1.0	1.0
教育、学習支援業	19.3	0.3	13.8	11.2	0.0	0.0
複合サービス事業	33.6	10.2	19.1	32.4	0.0	0.0
サービス業	15.2	3.1	10.8	10.4	0.1	0.1
<事業所規模>						
500人以上	50.4	18.2	37.2	47.6	7.3	7.3
100-499人	40.1	9.3	28.8	35.8	2.5	2.5
30-99人	24.3	2.6	14.7	15.1	0.5	0.5
5-29人	15.5	2.5	7.8	8.2	0.5	0.5
30人以上(再掲)	27.9	4.2	17.9	19.8	1.0	1.0
<労働組合の有無>						
労働組合ある	36.6	4.6	29.6	32.1	0.6	0.6
労働組合ない	15.4	2.6	6.8	7.3	0.6	0.6
無回答	5.8	2.3	20.1	8.1	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	46.6	9.6	37.9	45.0	1.4	1.4
500-999人	63.1	3.1	20.7	28.2	0.3	0.3
300-499人	47.4	13.0	27.4	26.4	12.8	12.8
100-299人	25.7	7.2	22.5	13.4	0.7	0.7
50-99人	24.4	1.7	6.6	10.6	0.0	0.0
30-49人	19.3	0.9	3.7	9.4	0.0	0.0
5-29人	6.2	1.1	2.8	2.9	0.0	0.0
無回答	8.9	0.8	14.6	9.4	0.0	0.0
<育児休業規定の有無>						
規定あり	30.5	4.3	16.3	17.8	1.1	1.1
規定なし	2.3	1.0	1.8	1.5	0.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(規定ありの事業所のうち) 有期契約労働者を対象 有期契約労働者は対象外 無回答	56.1	8.2	29.3	32.4	1.8	1.8
	8.0	0.9	4.5	4.2	0.4	0.4
	1.4	0.0	3.9	5.6	0.0	0.0
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所>	26.6	4.1	14.6	15.8	1.1	1.1
	40.3	7.6	24.6	24.2	2.3	2.3

Q9 勤務時間短縮等の措置の各制度の利用を平成18年4月1日から平成19年7月1日までに開始した者がいる事業所の割合(有期契約労働者)
(有期契約労働者を雇用し勤務時間短縮等の措置の各制度がある事業所=100%)

	女性						男性					
	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所対託児施設	育児に関する経費の援助措置	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所対託児施設	育児に関する経費の援助措置
<総計>	8.2	7.6	3.7	2.9	20.9	2.0	2.1	6.5	0.1	0.0	0.0	0.0
<産業大分類>												
鉱業	0.0	89.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	0.8	0.0	1.6	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	14.6	15.9	12.3	9.4	62.7	11.7	3.3	9.4	0.4	0.0	0.0	0.0
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
情報通信業	4.3	17.4	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業	0.6	4.4	0.6	0.0	100.0	0.0	0.0	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売・小売業	11.8	1.1	0.5	0.3	0.0	8.5	0.0	0.7	0.1	0.0	0.0	0.0
金融・保険業	0.0	18.5	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	18.5	0.0	0.0	0.0	0.0
不動産業	1.4	10.7	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
飲食店、宿泊業	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療、福祉	5.7	2.1	0.4	2.9	93.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教育、学習支援業	0.5	0.0	1.7	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
複合サービス事業	0.5	5.5	0.9	2.0	0.0	0.0	0.0	5.5	0.8	0.0	0.0	0.0
サービス業	15.1	2.9	9.1	6.2	0.0	0.0	11.2	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0
<事業所規模>												
500人以上	10.7	14.8	14.4	6.5	53.1	23.1	0.7	9.7	1.0	0.0	0.0	0.0
100~499人	6.4	13.4	5.2	3.7	100.0	0.0	0.1	12.1	0.6	0.0	0.0	0.0
30~99人	8.5	24.0	0.6	0.9	0.0	0.0	2.2	24.0	0.0	0.0	0.0	0.0
5~29人	8.4	1.1	4.5	3.4	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30人以上(再掲)	7.9	18.7	2.6	2.2	63.4	3.0	1.6	17.6	0.2	0.0	0.0	0.0
<労働組合の有無>												
労働組合ある	3.2	19.8	3.7	0.7	16.5	3.7	0.0	16.9	0.0	0.0	0.0	0.0
労働組合ない	10.3	4.0	3.8	4.4	21.5	0.3	3.0	3.4	0.1	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>												
1000人以上	1.6	12.1	1.3	0.5	37.0	2.4	0.0	11.8	0.1	0.0	0.0	0.0
500~999人	17.3	11.5	5.5	0.4	48.3	0.0	0.1	1.4	0.3	0.0	0.0	0.0
300~499人	2.9	1.4	1.6	5.9	7.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100~299人	2.5	1.8	0.3	1.8	100.0	0.0	0.1	1.7	0.3	0.0	0.0	0.0
50~99人	11.9	24.4	3.2	0.0	0.0	0.0	2.0	24.4	0.0	0.0	0.0	0.0
30~49人	7.0	0.0	4.7	0.3	0.0	0.0	2.4	7.1	0.0	0.0	0.0	0.0
5~29人	16.6	4.5	18.2	18.7	0.0	0.0	11.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<育児休業規定の有無>												
規定あり	7.5	8.0	2.6	1.0	20.9	2.0	2.2	6.9	0.1	0.0	0.0	0.0
規定なし	29.2	0.0	18.6	74.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
(規定ありの事業所のうち) 有期契約労働者を対象 有期契約労働者は対象外 無回答	7.3	3.5	2.4	1.1	18.2	2.6	1.5	2.2	0.1	0.0	0.0	0.0
	8.8	49.1	4.6	0.1	37.1	0.0	5.1	49.1	0.3	0.0	0.0	0.0
	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<有期契約労働者を雇用している事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	10.2	6.7	2.0	1.3	21.1	3.3	2.5	6.4	0.1	0.0	0.0	0.0

Q9 勤務時間短縮等の措置がある事業所の割合(雇用期間の定めのない労働者)

	短時間勤務 制度	フレックス タイム制	始業・終業 時刻の繰上 げ・繰下げ	所定外労働 の免除	事業所対 託児施設	育児に関す る経費の 援助措置
<総計>	28.6	5.9	16.7	16.3	0.6	1.4
<産業大分類>						
鉱業	23.6	4.4	17.1	27.0	0.0	3.8
建設業	23.8	6.7	12.0	11.0	0.0	0.0
製造業	29.5	7.2	14.5	15.7	0.3	0.5
電気・ガス・熱供給・水道業	64.4	16.8	42.3	39.8	0.0	8.2
情報通信業	48.2	20.1	23.1	25.6	0.1	2.3
運輸業	23.7	3.5	18.3	19.5	0.0	0.6
卸売・小売業	32.6	3.5	14.9	13.8	1.7	0.2
金融・保険業	55.8	6.8	31.8	38.8	0.0	8.1
不動産業	17.6	0.6	10.0	17.9	0.0	0.0
飲食店、宿泊業	29.0	9.0	20.2	10.4	0.0	0.3
医療、福祉	21.2	5.7	17.2	15.8	1.1	0.0
教育、学習支援業	23.1	1.8	15.4	11.6	1.3	1.4
複合サービス事業	38.3	10.2	19.7	29.0	0.0	0.0
サービス業	23.7	6.1	19.1	17.5	0.1	4.5
<事業所規模>						
500人以上	70.2	31.0	43.0	57.2	10.4	13.2
100-499人	54.1	16.5	38.2	46.6	2.3	4.3
30-99人	38.7	7.0	22.6	23.8	0.4	1.5
5-29人	25.1	5.1	14.4	13.1	0.5	1.1
30人以上(再掲)	42.3	9.3	26.1	28.9	1.0	2.3
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	51.3	10.7	40.4	40.5	0.4	6.4
労働組合 ない	25.5	5.3	13.4	12.8	0.6	0.6
無回答	5.8	2.3	2.3	8.1	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	60.1	18.2	48.5	50.6	1.0	8.2
500-999人	78.3	4.9	37.6	33.6	0.3	7.3
300-499人	60.0	15.8	34.0	33.6	12.8	0.2
100-299人	51.3	13.6	32.8	28.3	0.6	0.4
50-99人	39.6	3.1	11.6	17.3	0.3	0.3
30-49人	32.9	4.1	16.6	15.1	0.0	0.0
5-29人	12.5	3.6	8.1	7.2	0.0	0.7
無回答	8.9	0.6	10.2	9.3	0.0	0.0
<育児休業規定の有無>						
規定あり	48.8	8.0	26.6	28.1	1.0	2.0
規定なし	3.4	3.6	4.5	1.5	0.0	0.5
無回答	0.8	0.0	1.8	1.0	0.0	0.0
(規定ありの事業所のうち)						
有期契約労働者を対象	62.9	10.4	33.6	35.9	1.8	3.1
有期契約労働者は対象外	35.9	6.4	19.9	20.4	0.4	1.2
無回答	35.8	1.5	22.0	24.1	0.0	0.2
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所						
	37.6	6.5	19.9	21.0	1.0	1.0
	46.9	9.4	26.2	27.8	2.1	1.3

Q9 勤務時間短縮等の措置の各制度の利用を平成18年4月1日から平成19年7月1日までに開始した者がいる事業所の割合（雇用期間の定めない労働者）
（勤務時間短縮等の措置の各制度がある事業所=100%）

	女性										男性									
	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所対託児施設	育児に関する経費の援助措置	短時間勤務制度	フレックスタイム制	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所対託児施設	育児に関する経費の援助措置								
<総計>	17.1	22.9	22.6	6.0	14.3	9.5	4.6	15.7	7.2	3.0	2.8	20.4								
<産業大分類>																				
鉱業	3.2	89.7	22.8	13.9	0.0	0.0	0.0	86.2	21.9	13.9	0.0	0.0								
建設業	3.2	1.2	6.3	5.4	0.0	0.0	0.0	46.5	0.0	0.0	0.0	0.0								
製造業	17.7	21.0	12.1	7.3	9.0	41.8	2.7	24.5	7.0	1.7	10.7	8.6								
電気・ガス・熱供給・水道業	23.4	7.5	15.6	5.0	0.0	16.7	0.2	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0								
情報通信業	20.6	27.2	10.9	8.7	100.0	6.9	0.2	30.0	0.0	0.3	100.0	3.9								
運輸業	9.9	67.4	0.1	0.3	100.0	4.2	9.7	66.7	0.0	0.0	0.0	87.3								
卸売・小売業	20.0	47.4	37.8	0.3	0.4	39.3	10.1	0.6	22.1	11.9	0.4	87.6								
金融・保険業	20.4	2.5	24.9	0.1	0.0	16.2	0.0	0.0	3.5	0.0	0.0	0.0								
不動産業	0.2	7.3	46.7	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0								
飲食店、宿泊業	25.8	0.0	37.3	0.4	0.0	0.0	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0								
医療、福祉	31.8	79.1	50.8	32.6	65.2	50.0	4.4	0.0	0.0	0.0	6.6	50.0								
教育、学習支援業	8.0	12.2	11.5	0.9	2.2	2.1	0.6	0.0	0.2	0.2	0.0	2.1								
複合サービス事業	15.1	0.0	7.1	16.7	0.0	0.0	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0								
サービス業	12.5	2.8	9.0	1.2	5.6	1.8	6.1	3.4	8.1	2.5	5.6	26.7								
<事業所規模>																				
500人以上	54.2	29.2	28.0	23.8	58.8	38.6	6.5	18.3	4.9	2.2	38.6	17.0								
100-499人	29.4	18.8	12.7	12.7	64.5	19.5	1.1	12.0	1.8	0.2	0.0	40.6								
30-99人	15.2	31.3	15.8	4.4	0.0	23.6	3.7	22.0	2.0	1.1	0.0	0.3								
5-29人	15.9	21.1	25.1	5.0	0.0	2.1	5.2	14.6	9.6	4.2	0.0	22.1								
30人以上(再掲)	20.0	26.8	17.1	7.8	40.9	23.7	3.1	18.3	2.0	0.9	8.0	17.1								
<労働組合の有無>																				
労働組合 あり	16.0	16.9	10.9	4.9	44.8	9.6	0.4	11.2	0.6	0.1	33.9	7.1								
労働組合 ない	17.5	24.9	27.9	6.5	11.8	9.3	5.8	17.2	10.3	4.4	0.1	40.2								
無回答	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0								
<企業・常用労働者数>																				
1000人以上	13.7	13.4	7.2	4.2	20.8	14.7	0.7	10.0	0.3	0.1	12.3	7.6								
500-999人	23.4	8.7	41.8	0.7	51.4	2.7	12.1	1.7	26.4	0.1	54.3	10.9								
300-499人	26.8	3.7	5.6	16.8	7.9	0.0	0.1	3.0	0.1	0.0	0.0	0.0								
100-299人	17.2	4.8	17.9	3.7	51.0	27.2	0.2	4.2	0.4	0.0	0.0	2.0								
50-99人	3.4	27.2	16.4	1.5	0.0	49.5	8.4	28.1	3.2	0.2	0.0	0.0								
30-49人	24.2	67.4	29.2	3.1	0.0	0.0	7.3	35.7	15.6	3.1	0.0	0.0								
5-29人	21.2	40.4	38.9	12.3	0.0	0.0	4.7	27.0	12.1	11.9	0.0	53.7								
無回答	2.2	0.0	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.4	0.0	0.0	0.0								
<育児休業規定の有無>																				
規定あり	15.2	18.0	19.4	5.6	14.4	11.3	3.8	7.8	5.8	3.0	2.8	6.9								
規定なし	55.1	37.5	48.5	14.6	0.0	0.0	19.8	39.4	17.2	0.0	0.0	88.9								
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54.3	96.2	0.0	0.0								
(規定ありの事業所のうち)																				
有期契約労働者を対象	13.9	8.0	14.3	4.2	10.8	15.5	3.9	6.1	4.7	4.1	3.4	6.5								
有期契約労働者は対象外	14.8	35.5	24.3	8.7	32.1	0.0	0.2	10.9	1.6	1.5	0.0	8.1								
無回答	33.5	3.2	44.9	3.3	0.0	0.0	27.4	3.2	44.7	0.0	0.0	0.0								
<有期契約労働者を雇用している事業所>																				
有期契約労働者を雇用している事業所	18.1	11.5	16.7	4.7	16.2	23.8	2.0	10.4	6.8	3.5	3.2	15.0								
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	21.2	11.4	12.9	5.4	16.4	38.4	2.9	5.6	1.0	0.3	3.2	18.4								

Q10(1) 介護休業制度の規定の有無

*「規定がある」とは就業規則等により制度が明文化されている場合をいう。

	規定あり	規定なし	無回答	合計
<総計>	47.5	47.3	5.1	100
<産業大分類>				
鉱業	56.0	31.8	12.2	100
建設業	38.5	57.8	3.7	100
製造業	46.2	49.6	4.2	100
電気・ガス・熱供給・水道業	90.1	6.1	3.7	100
情報通信業	65.0	33.6	1.4	100
運輸業	74.3	18.8	6.9	100
卸売・小売業	42.9	51.1	6.0	100
金融・保険業	94.3	0.2	5.5	100
不動産業	28.5	59.1	12.4	100
飲食店、宿泊業	51.2	37.7	11.1	100
医療、福祉	40.9	59.1	0.0	100
教育、学習支援業	39.0	53.9	7.1	100
複合サービス事業	78.3	21.2	0.6	100
サービス業	44.9	49.1	6.0	100
<事業所規模>				
500人以上	99.9	0.1	0.0	100
100-499人	92.9	6.1	1.0	100
30-99人	72.2	24.4	3.3	100
5-29人	40.1	54.2	5.7	100
30人以上(再掲)	76.8	20.3	2.8	100
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	88.3	11.0	0.6	100
労働組合 ない	41.4	52.7	5.9	100
無回答	47.1	50.6	2.3	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	97.3	1.0	1.7	100
500-999人	97.9	1.8	0.3	100
300-499人	87.5	12.5	0.0	100
100-299人	81.6	17.2	1.2	100
50-99人	70.9	28.1	0.9	100
30-49人	64.4	29.9	5.6	100
5-29人	21.2	72.6	6.2	100
無回答	28.2	46.2	25.6	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	59.0	38.4	2.6	100

Q10(2) 有期契約労働者を介護休業制度の対象としているか

(介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所=100%)

	はい	いいえ	無回答	合計
<総計>	52.5	42.1	5.4	100
<産業大分類>				
鉱業	40.5	51.2	8.3	100
建設業	40.7	59.3	0.0	100
製造業	51.8	44.2	4.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	42.8	53.0	4.2	100
情報通信業	56.9	43.1	0.0	100
運輸業	26.4	70.5	3.1	100
卸売・小売業	55.7	33.7	10.5	100
金融・保険業	68.1	30.7	1.2	100
不動産業	53.7	17.4	28.9	100
飲食店、宿泊業	42.8	42.7	14.5	100
医療、福祉	69.7	28.9	1.4	100
教育、学習支援業	41.4	58.1	0.5	100
複合サービス事業	73.7	24.1	2.2	100
サービス業	51.5	43.4	5.1	100
<事業所規模>				
500人以上	82.8	16.4	0.8	100
100-499人	69.9	26.9	3.1	100
30-99人	58.3	36.5	5.2	100
5-29人	48.0	46.2	5.7	100
30人以上(再掲)	61.7	33.7	4.6	100
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	65.3	31.1	3.6	100
労働組合 ない	48.7	46.3	4.9	100
無回答	33.6	0.0	66.4	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	78.7	18.7	2.6	100
500-999人	80.3	19.5	0.2	100
300-499人	78.2	19.2	2.6	100
100-299人	46.6	52.5	0.9	100
50-99人	54.8	40.0	5.2	100
30-49人	46.3	46.4	7.3	100
5-29人	24.5	67.1	8.4	100
無回答	50.3	12.3	37.4	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	59.5	38.2	2.2	100

Q10(2)SQ1 平成17(2005)年4月施行の改正育児・介護休業法施行に合わせ、有期契約労働者を介護休業制度の対象としたか

(有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所=100%)

法改正に合わせた対象にした

法改正前から対象にした

＜総計＞	73.0	23.2	3.8	100
＜産業大分類＞				
鉱業	79.5	4.0	16.6	100
建設業	83.2	16.8	0.0	100
製造業	65.7	31.7	2.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	50.5	37.5	12.0	100
情報通信業	55.9	38.8	5.4	100
運輸業	82.0	18.0	0.0	100
卸売・小売業	78.1	13.3	8.6	100
金融・保険業	80.2	19.8	0.0	100
不動産業	95.3	2.3	2.3	100
飲食店、宿泊業	56.6	43.0	0.4	100
医療、福祉	82.0	18.0	0.0	100
教育、学習支援業	55.3	36.9	7.8	100
複合サービス事業	44.5	47.2	8.4	100
サービス業	70.2	24.7	5.1	100
＜事業所規模＞				
500人以上	69.2	30.6	0.2	100
100-499人	65.3	33.5	1.2	100
30-99人	67.7	28.2	4.1	100
5-29人	76.7	19.2	4.1	100
30人以上(再掲)	67.1	29.7	3.2	100
＜労働組合の有無＞				
労働組合 有	59.3	32.3	8.4	100
労働組合 ない	79.3	18.9	1.8	100
無回答	36.4	63.6	0.0	100
＜企業・常用労働者数＞				
1000人以上	67.4	28.9	3.7	100
500-999人	70.4	29.1	0.5	100
300-499人	66.7	29.9	3.4	100
100-299人	66.7	30.1	3.1	100
50-99人	82.4	16.0	1.7	100
30-49人	81.5	17.4	1.1	100
5-29人	90.1	7.8	2.1	100
無回答	20.1	19.7	60.1	100
＜有期契約労働者を雇用している事業所＞	68.5	27.8	3.7	100
有期契約労働者のいる事業所				

Q10(2)SQ2 介護休業の対象要件
「勤続1年以上であること」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象としている事業所=100%)

要件あり

要件なし

＜総計＞	87.1	12.9	100
＜産業大分類＞			
鉱業	100.0	0.0	100
建設業	55.7	44.3	100
製造業	88.1	11.9	100
電気・ガス・熱供給・水道業	91.0	9.0	100
情報通信業	79.7	20.3	100
運輸業	99.9	0.1	100
卸売・小売業	92.5	7.5	100
金融・保険業	97.4	2.6	100
不動産業	70.7	29.3	100
飲食店、宿泊業	91.5	8.5	100
医療、福祉	85.1	14.9	100
教育、学習支援業	89.1	10.9	100
複合サービス事業	83.8	16.2	100
サービス業	87.8	12.2	100
＜事業所規模＞			
500人以上	91.3	8.7	100
100-499人	87.9	12.1	100
30-99人	86.9	13.1	100
5-29人	86.9	13.1	100
30人以上(再掲)	87.3	12.7	100
＜労働組合の有無＞			
労働組合 有	92.9	7.1	100
労働組合 ない	84.6	15.4	100
無回答	85.3	14.7	100
＜企業・常用労働者数＞			
1000人以上	95.3	4.7	100
500-999人	98.2	1.8	100
300-499人	89.8	10.2	100
100-299人	91.0	9.0	100
50-99人	91.2	8.8	100
30-49人	55.5	44.5	100
5-29人	70.5	29.5	100
無回答	95.4	4.6	100
＜有期契約労働者を雇用している事業所＞	87.6	12.4	100
有期契約労働者のいる事業所			

Q10(2)SQ2 介護休業の対象要件

「介護休業開始予定日から93日を経過する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象としている事業所≒100%)

	要件あり	要件なし	合計
<総計>	75.0	25.0	100
<産業大分類>			
鉱業	96.0	4.0	100
建設業	70.2	29.8	100
製造業	65.9	34.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	55.8	44.2	100
情報通信業	53.2	46.8	100
運輸業	87.7	12.3	100
卸売・小売業	82.8	17.2	100
金融・保険業	78.5	21.5	100
不動産業	89.9	10.1	100
飲食店、宿泊業	87.3	12.7	100
医療、福祉	66.0	34.0	100
教育、学習支援業	63.0	37.0	100
複合サービス事業	96.6	3.4	100
サービス業	73.8	26.2	100
<事業所規模>			
500人以上	76.9	23.1	100
100-499人	70.4	29.6	100
30-99人	65.9	34.1	100
5-29人	79.7	20.3	100
30人以上(再掲)	67.5	32.5	100
<労働組合の有無>			
労働組合 ある	71.9	28.1	100
労働組合 ない	76.3	23.7	100
無回答	85.3	14.7	100
<企業・常用労働者数>			
1000人以上	84.5	15.5	100
500-999人	85.3	14.7	100
300-499人	68.2	31.8	100
100-299人	72.7	27.3	100
50-99人	81.6	18.4	100
30-49人	66.9	33.1	100
5-29人	61.5	38.5	100
無回答	16.2	83.8	100
<有期契約労働者を雇用している事業所> 有期契約労働者のいる事業所	76.0	24.0	100

Q10(2)SQ2 育児休業の対象要件

「介護休業開始予定日の93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」

(有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所≒100%)

	要件あり	要件なし	合計
<総計>	58.2	41.8	100
<産業大分類>			
鉱業	43.7	56.3	100
建設業	39.3	60.7	100
製造業	48.6	51.4	100
電気・ガス・熱供給・水道業	19.7	80.3	100
情報通信業	25.9	74.1	100
運輸業	52.2	47.8	100
卸売・小売業	66.4	33.6	100
金融・保険業	75.9	24.1	100
不動産業	58.8	41.2	100
飲食店、宿泊業	84.5	15.5	100
医療、福祉	54.3	45.7	100
教育、学習支援業	53.3	46.7	100
複合サービス事業	79.0	21.0	100
サービス業	54.2	45.8	100
<事業所規模>			
500人以上	52.0	48.0	100
100-499人	45.6	54.4	100
30-99人	48.6	51.4	100
5-29人	64.5	35.5	100
30人以上(再掲)	47.9	52.1	100
<労働組合の有無>			
労働組合 ある	60.5	39.5	100
労働組合 ない	56.9	43.1	100
無回答	85.3	14.7	100
<企業・常用労働者数>			
1000人以上	71.8	28.2	100
500-999人	66.7	33.3	100
300-499人	53.2	46.8	100
100-299人	58.0	42.0	100
50-99人	56.6	43.4	100
30-49人	48.0	52.0	100
5-29人	44.4	55.6	100
無回答	16.7	83.3	100
<有期契約労働者を雇用している事業所> 有期契約労働者のいる事業所	57.0	43.0	100

Q10(3) 介護休業期間の最長限度
「特定職種の契約社員」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、特定職種の契約社員を雇用している事業所=100%)									
	93日まで (法定どおり)	93日を超え 6か月未満	6か月	6か月を超え 1年未満	1年	1年を 超える期間	期間の制限 なし	無回答	合計
<総計>	83.0	0.2	3.9	0.2	5.6	0.0	0.1	6.9	100
<産業大分類>									
鉱業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
建設業	99.6	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.2	100
製造業	79.2	0.0	0.0	0.0	15.3	0.0	3.9	1.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	95.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	100
情報通信業	99.1	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
運輸業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	84.3	0.0	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	5.2	100
金融・保険業	95.3	2.4	0.0	0.0	2.4	0.0	0.0	0.0	100
不動産業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
医療、福祉	92.3	0.0	5.0	0.0	0.2	0.0	0.0	2.5	100
教育、学習支援業	19.5	2.8	19.5	3.4	20.9	0.0	0.0	33.8	100
複合サービス事業	4.8	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	89.9	100
サービス業	77.3	0.0	3.0	0.0	15.2	0.0	0.0	4.4	100
<事業所規模>									
500人以上	61.5	1.1	3.3	0.7	29.6	0.0	0.0	3.7	100
100-499人	60.3	1.0	14.1	1.0	11.3	0.0	0.8	11.4	100
30-99人	79.6	0.0	3.7	0.0	7.9	0.0	0.0	8.8	100
5-29人	94.9	0.0	0.5	0.0	0.4	0.0	0.0	4.2	100
30人以上(再掲)	72.2	0.4	7.0	0.4	10.3	0.0	0.3	9.4	100
<労働組合の有無>									
労働組合 ある	40.7	0.2	19.3	1.0	29.4	0.0	0.8	8.6	100
労働組合 ない	92.4	0.2	0.5	0.0	0.3	0.0	0.0	6.5	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	58.1	0.2	16.3	0.8	18.2	0.0	0.7	5.7	100
500-999人	83.7	0.0	0.0	1.2	15.1	0.0	0.0	0.0	100
300-499人	19.0	0.0	1.0	0.0	17.2	0.0	0.0	62.8	100
100-299人	91.8	2.0	2.0	0.0	2.5	0.0	0.0	1.7	100
50-99人	95.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.3	100
30-49人	99.1	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
5-29人	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

Q10(3) 介護休業期間の最長限度
「短時間パートタイマー」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、短時間パートタイマーを雇用している事業所=100%)

	93日まで (法定どおり)	93日を超え 6か月未満	6か月	6か月を超え 1年未満	1年	1年を 超える期間	期間の制限 なし	無回答	合計
<総計>	76.0	0.2	1.7	1.4	7.5	0.3	2.4	10.6	100
<産業大分類>									
飲業	82.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	17.6	100
建設業	61.7	0.0	0.0	0.0	37.3	0.0	0.0	1.0	100
製造業	66.8	0.1	1.3	0.7	12.3	0.4	4.7	13.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	68.9	12.2	0.0	0.0	7.8	0.0	0.0	11.1	100
情報通信業	86.5	0.0	0.7	0.0	0.7	0.0	0.0	12.1	100
運輸業	26.1	0.0	0.0	0.0	48.9	1.1	0.0	23.9	100
卸売・小売業	86.1	0.0	1.5	0.0	2.6	0.8	4.5	4.6	100
金融・保険業	62.4	0.0	0.6	0.0	18.3	0.0	0.0	18.8	100
不動産業	76.1	0.0	0.0	0.0	4.3	0.0	0.0	19.6	100
飲食店、宿泊業	95.9	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	1.9	1.8	100
医療、福祉	81.7	0.0	4.1	0.0	0.2	0.0	0.0	14.0	100
教育、学習支援業	40.0	1.7	11.7	0.0	20.7	0.0	9.8	16.0	100
複合サービス事業	81.0	1.7	0.4	0.4	0.0	0.0	0.0	16.4	100
サービス業	67.0	0.0	1.0	9.1	10.6	0.0	0.1	12.1	100
<事業所規模>									
500人以上	56.3	0.3	3.7	0.0	26.2	3.0	0.0	10.4	100
100-499人	60.0	0.4	8.5	0.9	11.9	1.7	0.4	16.2	100
30-99人	69.2	0.3	1.6	0.0	6.1	0.0	6.8	16.0	100
5-29人	84.9	0.0	0.0	2.3	6.6	0.0	0.3	5.8	100
30人以上(再掲)	66.0	0.4	3.7	0.3	8.6	0.6	4.7	15.8	100
<労働組合の有無>									
労働組合 ある	56.7	0.0	4.8	4.3	18.2	0.9	5.9	9.2	100
労働組合 ない	84.8	0.2	0.3	0.0	2.6	0.0	0.8	11.2	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	56.8	0.0	6.0	5.8	18.9	0.2	5.4	6.8	100
500-999人	78.6	0.0	0.1	0.1	4.2	1.2	0.1	15.6	100
300-499人	90.8	0.7	0.6	0.0	3.0	0.0	0.0	4.9	100
100-299人	76.8	0.3	0.4	0.0	4.7	0.2	5.8	11.8	100
50-99人	74.5	0.3	1.1	0.0	6.9	0.0	0.0	17.2	100
30-49人	86.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	12.6	100
5-29人	92.5	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	3.3	0.0	100
無回答	0.0	0.0	59.1	0.0	0.0	0.0	0.0	40.9	100

Q10(3) 介護休業期間の最長限度
「その他パートタイマー・契約社員」

(有期契約労働者を介護休業の対象とし、その他パートタイマー・契約社員を雇用している事業所=100%)

	93日まで (法定どおり)	93日を超え 6カ月未満	6カ月	6カ月を超え 1年未満	1年	1年を 超える期間	期間の制限 なし	無回答	合計
<総計>	82.3	4.3	2.0	0.2	5.2	0.3	0.9	4.8	100
<産業大分類>									
鉱業	87.5	0.0	0.0	3.1	9.4	0.0	0.0	0.0	100
建設業	88.2	11.5	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	100
製造業	73.9	0.2	1.9	0.9	10.9	0.6	4.3	7.3	100
電気・ガス・熱供給・水道業	61.3	35.5	0.0	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	100
情報通信業	68.2	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	30.5	100
運輸業	79.9	0.0	0.0	0.0	13.5	0.3	0.0	6.3	100
卸売・小売業	80.2	13.0	0.6	0.0	3.0	0.9	0.0	2.3	100
金融・保険業	83.9	0.3	1.6	0.0	12.6	0.0	0.0	1.6	100
不動産業	96.5	0.0	0.0	0.0	3.5	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	97.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	100
医療、福祉	90.0	0.0	3.4	0.0	0.1	0.0	0.0	6.5	100
教育、学習支援業	29.9	2.0	2.4	0.3	35.9	0.0	11.7	17.9	100
複合サービス事業	96.0	1.3	1.0	0.3	0.0	0.0	0.3	1.0	100
サービス業	80.3	0.2	6.8	0.0	7.1	0.0	0.1	5.5	100
<事業所規模>									
500人以上	60.0	1.6	3.6	0.3	25.5	3.3	0.0	5.7	100
100-499人	60.8	0.6	6.6	1.0	14.1	1.8	0.4	14.7	100
30-99人	77.4	2.6	0.7	0.0	8.0	0.0	3.0	8.4	100
5-29人	91.8	6.4	1.3	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	100
30人以上(再掲)	71.3	1.9	2.7	0.3	10.7	0.7	2.0	10.3	100
<労働組合の有無>									
労働組合 ある	63.5	10.2	5.2	0.4	12.7	0.9	1.7	5.4	100
労働組合 ない	92.9	0.3	0.3	0.0	1.4	0.0	0.6	4.5	100
無回答	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	74.9	0.1	4.6	0.7	14.9	0.3	0.2	4.3	100
500-999人	88.1	0.1	4.7	0.2	3.1	1.5	0.1	2.2	100
300-499人	87.8	0.8	0.7	0.0	4.0	0.0	0.2	6.6	100
100-299人	84.0	0.3	0.7	0.0	5.5	0.2	5.1	4.1	100
50-99人	91.4	3.5	0.7	0.0	1.5	0.0	0.0	2.8	100
30-49人	78.9	0.0	0.0	0.0	1.2	0.0	0.0	19.9	100
5-29人	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
無回答	0.0	98.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	100

Q10(3) 介護休業期間の最長限度
「嘱託社員」

(有期契約労働者を介護休業の対象とし、嘱託社員を雇用している事業所=100%)									
	93日まで (法定どおり)	93日を超え 6か月未満	6か月	6か月を超え 1年未満	1年	1年を 超える期間	期間の制限 なし	無回答	合計
<総計>	76.1	0.4	1.2	0.2	12.5	0.2	1.8	7.7	100
<産業大分類>									
飲業	62.9	28.1	0.0	0.0	3.4	0.0	0.0	5.6	100
建設業	80.5	0.1	1.1	0.0	17.2	0.0	0.0	1.0	100
製造業	80.1	0.1	0.9	0.9	10.4	0.6	0.3	6.7	100
電気・ガス・熱供給・水道業	66.1	0.0	15.3	0.0	16.1	2.4	0.0	0.0	100
情報通信業	95.1	0.0	1.8	0.0	3.2	0.0	0.0	0.0	100
運輸業	71.6	0.0	0.0	0.0	9.0	0.0	19.1	0.2	100
卸売・小売業	85.1	0.0	0.1	0.0	2.4	0.0	0.0	12.4	100
金融・保険業	83.3	0.0	2.7	0.0	5.9	0.0	0.0	8.0	100
不動産業	91.3	0.0	0.0	0.0	8.7	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	30.4	0.4	0.0	0.0	66.6	0.0	0.0	2.5	100
医療、福祉	88.0	0.0	2.9	0.0	0.2	0.0	0.0	8.9	100
教育、学習支援業	41.3	4.2	0.6	0.0	29.3	0.0	24.6	0.0	100
複合サービス事業	79.9	4.7	2.3	1.2	0.0	0.0	0.0	11.9	100
サービス業	69.8	0.4	1.3	0.0	11.0	0.1	0.1	17.3	100
<事業所規模>									
500人以上	59.1	0.7	3.5	1.5	24.7	2.0	0.0	8.4	100
100-499人	67.4	0.6	4.5	1.1	16.7	0.0	0.5	9.2	100
30-99人	70.4	0.5	0.5	0.0	10.1	0.3	4.9	13.3	100
5-29人	85.1	0.3	0.2	0.0	11.8	0.0	0.0	2.7	100
30人以上(再掲)	68.7	0.6	2.0	0.4	13.1	0.3	3.2	11.7	100
<労働組合の有無>									
労働組合 ある	47.6	0.1	4.4	1.0	28.7	0.3	7.5	10.6	100
労働組合 ない	84.4	0.5	0.3	0.0	7.7	0.1	0.0	6.9	100
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	56.1	0.3	2.2	1.5	30.4	0.5	0.4	8.6	100
500-999人	84.8	1.3	0.9	0.3	10.7	0.0	0.2	1.8	100
300-499人	65.8	1.7	5.1	0.0	9.1	0.0	16.3	2.0	100
100-299人	58.7	0.3	1.1	0.0	26.7	0.5	2.0	10.7	100
50-99人	89.8	0.0	0.4	0.0	0.1	0.0	0.0	9.8	100
30-49人	87.7	0.5	0.8	0.0	2.4	0.0	0.0	8.6	100
5-29人	89.5	0.0	0.0	0.0	7.2	0.0	0.0	3.3	100
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100

Q10(3) 介護休業期間の最長限度
「正社員」

(介護休業制度の規定がある事業所=100%)									
	93日まで (法定どおり)	93日を超え 6カ月未満	6カ月	6カ月を超え 1年未満	1年	1年を 超える期間	期間の制限 なし	無回答	合計
<総計>	74.4	1.8	4.8	0.4	11.8	0.5	1.3	5.0	100
<産業大分類>									
鉱業	69.4	6.7	0.0	1.1	1.9	0.0	0.8	20.1	100
建設業	74.4	1.5	0.2	0.2	23.5	0.2	0.0	0.0	100
製造業	75.7	0.7	0.7	0.3	11.1	1.3	3.4	6.7	100
電気・ガス・熱供給・水道業	28.9	1.5	7.8	0.0	27.0	29.6	0.0	5.1	100
情報通信業	84.8	0.0	2.3	0.0	10.7	0.0	2.2	0.0	100
運輸業	78.2	0.0	0.0	0.0	6.9	0.1	3.1	11.7	100
卸売・小売業	85.3	3.8	4.5	0.0	2.4	0.3	1.5	2.2	100
金融・保険業	54.4	5.9	0.4	0.0	39.1	0.0	0.0	0.2	100
不動産業	94.6	0.0	1.2	0.0	2.9	0.0	1.2	0.0	100
飲食店、宿泊業	65.0	0.7	0.2	0.0	17.7	0.2	1.4	14.9	100
医療、福祉	76.4	0.7	19.9	0.0	0.1	0.0	0.0	2.9	100
教育、学習支援業	59.6	1.1	23.4	0.7	12.0	0.1	3.2	0.0	100
複合サービス事業	86.2	0.7	0.7	0.2	5.3	0.0	0.9	6.0	100
サービス業	67.4	0.6	8.5	2.0	12.5	0.2	0.2	8.6	100
<事業所規模>									
500人以上	42.9	1.1	5.1	1.6	40.9	7.1	0.0	1.3	100
100-499人	62.1	1.2	6.9	0.9	22.1	3.2	0.6	3.0	100
30-99人	77.8	0.9	1.6	0.1	9.9	0.5	4.0	5.2	100
5-29人	75.0	2.1	5.7	0.5	10.9	0.1	0.5	5.2	100
30人以上(再掲)	73.2	1.0	2.9	0.3	13.6	1.3	3.1	4.6	100
<労働組合の有無>									
労働組合 ある	48.5	4.0	5.9	1.7	33.7	1.5	3.2	1.5	100
労働組合 ない	83.5	0.9	4.5	0.0	5.0	0.1	0.8	5.1	100
無回答	17.6	12.2	0.0	0.0	0.0	4.9	0.0	65.3	100
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	42.3	3.2	5.4	2.5	42.3	1.6	2.0	0.7	100
500-999人	74.9	0.3	12.0	0.1	11.7	0.8	0.1	0.2	100
300-499人	87.0	0.4	1.6	0.0	5.9	0.3	4.0	0.8	100
100-299人	83.7	0.5	1.6	0.0	9.6	0.5	2.0	2.1	100
50-99人	88.1	0.9	2.0	0.1	3.7	0.1	0.2	4.8	100
30-49人	75.3	1.0	8.0	0.0	9.1	0.0	0.8	5.7	100
5-29人	80.5	0.4	5.8	0.0	3.0	0.0	1.5	8.8	100
無回答	29.3	30.3	0.4	0.0	0.0	2.3	0.0	37.7	100

Q10(4) 介護休業取得回数制限の有無
「特定職種の契約社員」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、特定職種の契約社員を雇用している事業所=100%)

	制限なし		制限あり		「制限あり」の場合の回数					合計	
	制限なし	同一家族対象家族の同一要介護状態について	制限あり	その他	無回答	1回	2回	3回	5回		無回答
<総計>	28.0	56.7	8.3		7.0	95.7	0.9	0.2	0.1	3.2	100
<産業大分類>											
鉱業	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
建設業	0.2	99.6	0.0		0.2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
製造業	38.8	43.0	16.6		1.6	83.6	8.2	0.0	2.7	5.5	100
電気・ガス・熱供給・水道業	5.0	95.0	0.0		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
情報通信業	34.8	65.2	0.0		0.0	98.7	1.3	0.0	0.0	0.0	100
運輸業	50.0	50.0	0.0		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	12.3	82.2	0.0		5.5	99.6	0.0	0.4	0.0	0.0	100
金融・保険業	94.5	5.5	0.0		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
不動産業	18.2	81.8	0.0		0.0	96.2	3.8	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	100.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
医療、福祉	37.3	52.4	7.9		2.5	91.7	0.0	0.0	0.0	8.3	100
教育、学習支援業	26.7	39.0	0.4		33.9	93.9	6.1	0.0	0.0	0.0	100
複合サービス事業	5.3	4.8	0.0		89.9	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
サービス業	31.3	27.6	36.6		4.4	96.5	1.4	0.7	0.0	1.4	100
<事業所規模>											
500人以上	44.6	47.2	3.0		5.2	84.4	9.6	3.0	0.0	3.0	100
100-499人	34.8	50.1	3.7		11.4	71.4	4.7	0.6	0.6	22.6	100
30-99人	27.9	54.2	9.1		8.8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
5-29人	24.6	61.3	9.8		4.2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
30人以上(再掲)	31.1	52.4	7.0		9.5	91.1	1.8	0.4	0.2	6.5	100
<労働組合の有無>											
労働組合 あり	48.3	42.1	0.7		8.9	78.6	5.0	1.5	0.8	14.1	100
労働組合 ない	23.5	59.9	10.1		6.5	98.0	0.3	0.0	0.0	1.7	100
無回答	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>											
1000人以上	49.4	22.0	22.6		5.9	85.6	1.4	0.5	0.0	12.5	100
500-999人	19.2	79.7	1.2		0.0	94.3	5.7	0.0	0.0	0.0	100
300-499人	17.4	19.7	0.0		63.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
100-299人	13.7	77.6	7.0		1.7	84.3	1.9	0.8	0.8	12.3	100
50-99人	57.0	38.8	0.0		4.3	99.7	0.3	0.0	0.0	0.0	100
30-49人	3.8	96.2	0.0		0.0	99.3	0.7	0.0	0.0	0.0	100
5-29人	0.0	73.8	26.2		0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
無回答	0.0	0.0	0.0		0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

Q10(4) 介護休業取得回数の制限の有無
「短時間パートタイマー」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、短時間パートタイマーを雇用している事業所=100%)

	制限あり		「制限あり」の場合の回数						
	同一家族対象家族の同一要介護状態について	その他	1回	2回	3回	4回	6回	無回答	合計
制限なし	28.3	4.5	94.3	1.8	0.3	0.0	0.1	3.5	100
<総計>		56.2							
<産業大分類>									
鉱業	73.5	8.8	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
建設業	9.9	37.0	58.5	0.0	0.0	0.0	0.0	41.5	100
製造業	34.1	48.6	86.7	2.7	2.0	0.3	0.0	8.3	100
電気・ガス・熱供給・水道業	46.7	42.2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
情報通信業	71.8	11.5	95.4	4.6	0.0	0.0	0.0	0.0	100
運輸業	5.3	48.9	97.1	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	100
卸売・小売業	12.8	82.6	99.9	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	100
金融・保険業	4.7	73.4	99.2	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	100
不動産業	27.5	52.9	98.6	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	86.7	11.3	98.1	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	100
医療、福祉	16.9	61.2	94.5	0.0	0.0	0.0	0.0	5.5	100
教育、学習支援業	44.9	35.8	73.1	0.6	0.0	0.0	0.0	26.3	100
複合サービス事業	32.5	36.7	97.3	0.0	0.0	0.0	2.7	0.0	100
サービス業	35.4	41.3	87.5	11.1	0.0	0.0	0.0	1.4	100
<事業所規模>									
500人以上	33.2	55.9	91.7	3.3	1.2	0.0	0.0	3.8	100
100-499人	28.4	52.2	88.8	2.5	1.4	0.3	0.0	7.0	100
30-99人	37.3	39.8	89.7	3.2	0.3	0.0	0.5	6.3	100
5-29人	22.7	67.0	97.3	1.1	0.0	0.0	0.0	1.6	100
30人以上(再掲)	34.5	44.1	89.4	3.0	0.7	0.1	0.3	6.4	100
<労働組合の有無>									
労働組合 あり	32.1	50.7	93.8	3.7	0.3	0.1	0.0	2.1	100
労働組合 ない	26.5	58.7	94.5	1.0	0.3	0.0	0.2	4.0	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	42.9	40.8	94.8	1.7	0.1	0.2	0.0	3.1	100
500-999人	8.0	75.3	99.5	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100
300-499人	24.5	63.2	94.8	4.3	0.0	0.0	0.8	0.1	100
100-299人	54.4	32.0	92.0	0.6	2.6	0.0	0.0	4.7	100
50-99人	18.2	65.1	89.2	0.0	0.0	0.0	0.0	10.8	100
30-49人	13.8	68.4	89.0	4.5	0.0	0.0	0.0	6.5	100
5-29人	19.5	66.6	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
無回答	59.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

Q10(4) 介護休業取得回数の制限の有無
 「その他パートタイマー・契約社員」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、短時間パートタイマー・契約社員を雇用している事業所=100%)

	制限あり		制限なし								
	同一家族対象 家族の同一要介護状態について	その他	無回答	合計	1回	2回	3回	4回	6回	無回答	合計
<総計>	59.0	7.6	8.2	100	89.9	1.6	0.2	0.0	0.1	8.1	100
<産業大分類>											
鉱業	100.0	0.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
建設業	37.6	60.6	0.0	100	38.3	0.0	0.0	0.0	0.0	61.7	100
製造業	53.7	3.9	7.8	100	86.6	6.4	1.5	0.4	0.0	5.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	35.5	35.5	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
情報通信業	17.5	0.0	30.5	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
運輸業	19.3	0.3	6.3	100	97.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	100
卸売・小売業	80.5	0.0	15.3	100	99.9	0.0	0.1	0.0	0.0	0.1	100
金融・保険業	61.2	0.0	1.6	100	94.2	2.7	0.0	0.0	0.0	3.1	100
不動産業	94.6	0.0	0.0	100	99.9	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	6.5	0.4	2.0	100	93.6	0.0	0.0	0.0	0.0	6.4	100
医療、福祉	60.0	6.5	6.5	100	95.3	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7	100
教育、学習支援業	35.9	12.0	19.7	100	71.5	4.2	0.0	0.0	0.0	24.4	100
複合サービス事業	58.9	11.0	1.0	100	84.3	0.0	0.0	0.0	1.9	13.8	100
サービス業	60.8	12.0	4.8	100	94.7	5.1	0.0	0.0	0.0	0.2	100
<事業所規模>											
500人以上	52.3	3.3	6.5	100	91.9	1.2	1.2	0.0	0.0	5.6	100
100-499人	54.1	2.6	12.6	100	85.7	3.3	1.4	0.3	0.0	9.2	100
30-99人	56.6	5.9	9.2	100	94.7	2.8	0.0	0.0	0.4	2.1	100
5-29人	62.0	10.1	6.4	100	88.5	0.7	0.0	0.0	0.0	10.9	100
30人以上(再掲)	55.6	4.7	10.2	100	91.9	2.9	0.5	0.1	0.3	4.4	100
<労働組合の有無>											
労働組合 有る	48.1	13.8	16.3	100	79.2	1.5	0.1	0.1	0.0	19.1	100
労働組合 ない	64.3	4.5	4.0	100	94.7	1.7	0.3	0.0	0.2	3.1	100
無回答	100.0	0.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>											
1000人以上	48.2	25.0	4.7	100	71.2	1.4	0.1	0.2	0.0	27.2	100
500-999人	87.9	2.3	2.2	100	99.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.1	100
300-499人	68.3	9.5	6.6	100	93.9	4.7	0.0	0.0	0.8	0.6	100
100-299人	45.8	2.0	2.6	100	83.4	0.5	1.5	0.0	0.0	14.5	100
50-99人	59.5	0.0	2.3	100	95.3	2.2	0.0	0.0	0.0	2.5	100
30-49人	66.6	0.0	23.5	100	98.9	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100
5-29人	62.4	18.1	0.7	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
無回答	0.0	0.0	98.7	100	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100

→ 「制限あり」の場合の回数

Q10(4) 介護休業取得回数の制限の有無
「嘱託社員」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、嘱託社員を雇用している事業所=100%)

	制限なし		制限あり		「制限あり」の場合の回数							
	同一家族対象家族の同一要介護状態について	その他	無回答	合計	1回	2回	3回	4回	6回	無回答	合計	
<総計>	37.7	47.1	6.1	9.1	100	92.2	2.1	0.6	0.1	0.2	4.8	100
<産業大分類>												
鉱業	28.1	66.3	0.0	5.6	100	52.5	42.4	0.0	0.0	0.0	5.1	100
建設業	19.2	56.1	15.8	8.9	100	87.6	0.0	0.0	0.0	0.0	12.4	100
製造業	37.0	55.1	0.9	6.9	100	91.7	2.6	2.3	0.3	0.0	3.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	29.8	61.3	8.9	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
情報通信業	58.9	30.2	10.9	0.0	100	91.5	4.2	0.0	0.0	0.0	4.2	100
運輸業	72.7	22.8	4.4	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	7.2	80.5	0.0	12.4	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
金融・保険業	46.3	27.9	0.0	25.8	100	88.6	0.0	0.0	0.0	0.0	11.4	100
不動産業	3.5	96.5	0.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	72.6	24.4	0.4	2.5	100	98.4	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	100
医療、福祉	56.6	23.5	11.0	8.9	100	92.3	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7	100
教育、学習支援業	33.5	66.5	0.0	0.0	100	63.0	0.0	0.0	0.0	0.0	37.0	100
複合サービス事業	55.2	28.1	4.7	11.9	100	85.6	0.0	0.0	0.0	14.4	0.0	100
サービス業	26.2	43.1	13.6	17.1	100	89.6	7.8	0.0	0.0	0.0	2.5	100
<事業所規模>												
500人以上	34.4	55.1	2.2	8.3	100	91.3	4.1	0.0	0.0	0.0	4.6	100
100-499人	27.9	57.1	5.5	9.5	100	90.2	2.2	0.0	0.3	0.0	7.2	100
30-99人	36.8	36.7	9.2	17.3	100	84.0	4.4	0.4	0.0	0.7	10.5	100
5-29人	42.7	50.5	4.2	2.7	100	98.5	0.5	1.0	0.0	0.0	0.0	100
30人以上(再掲)	33.7	44.4	7.6	14.3	100	86.9	3.5	0.2	0.1	0.4	8.8	100
<労働組合の有無>												
労働組合 有る	41.9	38.8	5.7	13.5	100	90.9	3.4	0.7	0.4	0.0	4.7	100
労働組合 ない	37.0	50.4	4.7	7.9	100	92.4	1.9	0.6	0.0	0.3	4.9	100
無回答	0.0	0.0	100.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>												
1000人以上	30.0	37.6	20.2	12.2	100	93.0	4.0	0.0	0.5	0.0	2.6	100
500-999人	19.0	74.8	3.6	2.6	100	97.7	2.0	0.0	0.0	0.0	0.4	100
300-499人	48.5	40.3	9.2	2.0	100	79.4	15.7	0.0	0.0	2.8	2.1	100
100-299人	51.9	36.3	0.7	11.1	100	89.2	0.7	0.9	0.0	0.0	9.2	100
50-99人	44.8	39.3	3.2	12.6	100	95.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.9	100
30-49人	8.8	82.5	0.0	8.6	100	87.6	0.0	2.7	0.0	0.0	9.7	100
5-29人	47.3	49.3	0.0	3.3	100	98.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7	100
無回答	0.0	0.0	100.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100

Q10(4) 介護休業取得回数の制限の有無
「正社員」

(介護休業制度の規定がある事業所=100%)

	制限なし		制限あり		「制限あり」の場合の回数						合計			
	制限なし	無回答	同一家族対象家族の同一要介護状態について	その他	1回	2回	3回	4回	6回	10回		93回	無回答	合計
<総計>	34.6	7.6	50.3	7.5	89.2	4.2	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.1	100
<産業大分類>														
飲業	45.8	20.1	26.5	7.5	55.9	39.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.7	100
建設業	7.9	9.6	55.3	27.2	88.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.6	100
製造業	39.3	9.2	44.7	6.7	85.5	2.4	1.6	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	10.3	100
電気・ガス・熱供給・水道業	41.4	7.8	45.7	5.1	77.5	11.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.9	100
情報通信業	40.8	0.0	47.9	11.3	78.2	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.1	100
運輸業	43.7	11.6	40.8	3.8	54.7	26.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	19.3	100
卸売・小売業	24.5	6.4	69.1	0.0	94.0	5.6	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	100
金融・保険業	41.0	1.2	57.8	0.0	88.9	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.8	100
不動産業	19.6	1.2	79.2	0.0	99.9	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	51.0	18.6	25.4	5.0	97.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.5	100
医療、福祉	42.2	5.8	38.0	13.9	97.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	100
教育、学習支援業	47.5	22.1	27.0	3.4	86.8	2.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.8	100
複合サービス事業	23.7	12.9	52.2	11.3	98.9	0.0	0.0	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	100
サービス業	41.5	3.9	46.2	8.3	92.2	4.9	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	100
<事業所規模>														
500人以上	42.4	1.3	50.9	5.4	86.0	4.5	0.6	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	100
100-499人	38.3	5.1	53.1	3.5	89.1	2.6	2.0	0.1	0.0	0.2	0.1	0.0	5.9	100
30-99人	41.7	7.8	43.7	6.8	90.4	4.2	1.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	4.3	100
5-29人	31.5	7.9	52.4	8.2	89.0	4.3	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.6	100
30人以上(再掲)	40.9	7.0	46.1	6.0	89.9	3.8	1.3	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	4.8	100
<労働組合の有無>														
労働組合ある	34.3	8.5	49.0	8.2	88.0	3.4	0.5	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	7.9	100
労働組合ない	35.1	6.5	51.4	7.1	89.6	4.4	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.5	100
無回答	6.1	65.3	12.2	16.4	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>														
1000人以上	40.0	1.8	47.6	10.6	85.6	3.4	0.6	0.1	0.0	0.1	0.0	0.0	10.1	100
500-999人	24.2	0.9	72.7	2.2	90.7	1.7	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5	100
300-499人	29.0	4.9	56.1	9.9	96.5	2.6	0.0	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.4	100
100-299人	40.1	10.1	48.1	1.7	88.4	0.8	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.6	100
50-99人	40.2	4.7	52.8	2.4	93.7	1.5	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.1	100
30-49人	23.4	5.5	54.9	16.2	88.1	8.6	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8	100
5-29人	35.7	9.5	45.9	9.0	88.5	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.8	100
無回答	14.8	68.0	0.2	17.0	45.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	54.3	100

Q10(5) 介護休業の対象となる家族の範囲の制限
 「特定職種」の契約社員」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、特定職種の契約社員を雇用している事業所=100%)

	制限あり	制限なし	無回答	合計
<総計>	83.3	7.6	9.1	100
<産業大分類>				
鉱業	100.0	0.0	0.0	100
建設業	88.6	9.8	1.6	100
製造業	100.0	0.0	0.0	100
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0	0.0	100
情報通信業	100.0	0.0	0.0	100
運輸業	99.7	0.0	0.3	100
卸売・小売業	100.0	0.0	0.0	100
金融・保険業	100.0	0.0	0.0	100
不動産業	83.5	16.5	0.0	100
飲食店、宿泊業	86.8	2.9	10.3	100
医療、福祉	49.5	16.7	33.8	100
教育、学習支援業	10.5	0.0	89.5	100
複合サービス事業	57.4	38.2	4.4	100
サービス業	83.3	7.6	9.1	100
<事業所規模>				
50人以上	89.3	6.3	4.4	100
100-499人	83.9	9.4	6.7	100
30-99人	78.4	3.6	18.0	100
5-29人	85.9	9.8	4.2	100
30人以上(再掲)	80.9	5.6	13.5	100
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	87.8	7.7	4.5	100
労働組合 ない	82.3	7.6	10.1	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	68.9	29.1	2.0	100
500-999人	96.0	4.0	0.0	100
300-499人	36.0	1.1	62.8	100
100-299人	84.5	13.8	1.7	100
50-99人	83.6	0.0	16.4	100
30-49人	99.5	0.5	0.0	100
5-29人	100.0	0.0	0.0	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0

Q10(5) 介護休業の対象となる家族の範囲の制限
 「短時間パートタイマー」

(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、短時間パートタイマーを雇用している事業所=100%)

	制限あり	制限なし	無回答	合計
<総計>	76.8	12.1	11.1	100
<産業大分類>				
鉱業	82.4	0.0	17.6	100
建設業	62.6	37.0	0.4	100
製造業	72.3	12.5	15.2	100
電気・ガス・熱供給・水道業	76.9	12.1	11.0	100
情報通信業	87.9	0.0	12.1	100
運輸業	76.0	1.1	23.0	100
卸売・小売業	83.7	12.4	3.8	100
金融・保険業	64.6	17.6	17.7	100
不動産業	81.8	0.0	18.2	100
飲食店、宿泊業	86.6	11.6	1.8	100
医療、福祉	71.7	8.3	20.1	100
教育、学習支援業	63.0	19.6	17.4	100
複合サービス事業	83.1	0.4	16.4	100
サービス業	76.3	12.9	10.8	100
<事業所規模>				
50人以上	88.9	3.0	8.1	100
100-499人	78.1	9.8	12.1	100
30-99人	67.1	13.2	19.7	100
5-29人	81.9	12.3	5.8	100
30人以上(再掲)	71.2	11.8	17.0	100
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	79.7	11.7	8.6	100
労働組合 ない	75.5	12.3	12.3	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	74.9	19.5	5.6	100
500-999人	66.1	18.4	15.5	100
300-499人	92.1	3.0	4.9	100
100-299人	77.3	13.3	9.4	100
50-99人	70.9	5.5	23.5	100
30-49人	77.6	6.3	16.1	100
5-29人	92.5	7.5	0.0	100
無回答	59.1	0.0	40.9	100

Q10(5) 介護休業の対象となる家族の範囲の制限
「その他パートタイマー・契約社員」
(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、その他パートタイマー・契約社員を雇用している事業所=100%)

	制限あり	制限なし	無回答	合計
<総計>	83.5	10.9	5.6	100
<産業大分類>				
鉱業	100.0	0.0	0.0	100
建設業	88.6	11.4	0.0	100
製造業	80.2	12.2	7.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.0	0.0	100
情報通信業	61.4	8.1	30.5	100
運輸業	93.4	0.3	6.3	100
卸売・小売業	82.8	14.9	2.3	100
金融・保険業	46.1	52.2	1.6	100
不動産業	92.9	3.5	3.5	100
飲食店、宿泊業	93.2	4.8	2.0	100
医療、福祉	86.8	1.7	11.5	100
教育、学習支援業	82.4	0.0	17.6	100
複合サービス事業	98.7	0.3	1.0	100
サービス業	79.5	16.1	4.4	100
<事業所規模>				
500人以上	92.2	2.8	5.0	100
100-499人	75.7	11.8	12.5	100
30-99人	80.0	7.8	12.2	100
5-29人	87.3	12.6	0.1	100
30人以上(再掲)	79.1	8.9	12.0	100
<労働組合の有無>				
労働組合 ある	86.2	8.0	5.8	100
労働組合 ない	82.0	12.5	5.5	100
無回答	100.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	75.5	20.3	4.2	100
500-999人	74.1	23.1	2.8	100
300-499人	92.3	1.1	6.6	100
100-299人	85.3	12.4	2.3	100
50-99人	89.3	4.0	6.7	100
30-49人	71.5	5.0	23.5	100
5-29人	99.3	0.0	0.7	100
無回答	100.0	0.0	0.0	100

Q10(5) 介護休業の対象となる家族の範囲の制限
「嘱託社員」
(有期契約労働者を介護休業制度の対象とし、嘱託社員を雇用している事業所=100%)

	制限あり	制限なし	無回答	合計
<総計>	78.4	13.3	8.4	100
<産業大分類>				
鉱業	95.5	0.0	4.5	100
建設業	83.1	8.0	8.9	100
製造業	84.6	6.6	8.8	100
電気・ガス・熱供給・水道業	91.1	8.9	0.0	100
情報通信業	100.0	0.0	0.0	100
運輸業	80.6	19.4	0.0	100
卸売・小売業	47.8	39.8	12.4	100
金融・保険業	97.3	0.0	2.7	100
不動産業	93.2	6.8	0.0	100
飲食店、宿泊業	97.9	0.4	1.7	100
医療、福祉	79.9	11.3	8.9	100
教育、学習支援業	100.0	0.0	0.0	100
複合サービス事業	86.9	1.2	11.9	100
サービス業	65.2	20.5	14.3	100
<事業所規模>				
500人以上	89.7	2.5	7.9	100
100-499人	84.7	7.0	8.2	100
30-99人	70.6	13.4	16.0	100
5-29人	80.9	16.5	2.7	100
30人以上(再掲)	76.3	10.7	13.0	100
<労働組合の有無>				
労働組合 ある	80.8	8.8	10.4	100
労働組合 ない	77.3	14.9	7.9	100
無回答	100.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	76.6	15.2	8.2	100
500-999人	49.0	48.5	2.5	100
300-499人	79.7	18.3	2.0	100
100-299人	80.4	10.1	9.5	100
50-99人	84.6	3.2	12.2	100
30-49人	78.3	10.4	11.3	100
5-29人	86.4	10.3	3.3	100
無回答	100.0	0.0	0.0	100

Q10(5) 介護休業の対象となる家族の範囲の制限
〔正社員〕

	制限あり	制限なし	無回答	合計
<総計>	82.6	12.3	5.1	100
<産業大分類>				
鉱業	51.5	28.4	20.1	100
建設業	87.2	11.1	1.7	100
製造業	76.6	14.6	8.9	100
電気・ガス・熱供給・水道業	88.7	8.7	2.6	100
情報通信業	85.5	14.3	0.1	100
運輸業	73.6	17.9	8.5	100
卸売・小売業	88.8	9.2	2.1	100
金融・保険業	76.7	23.3	0.0	100
不動産業	97.5	2.5	0.0	100
飲食店、宿泊業	78.4	6.7	14.9	100
医療、福祉	93.4	3.0	3.6	100
教育、学習支援業	74.2	7.5	18.3	100
複合サービス事業	86.4	6.2	7.4	100
サービス業	79.2	16.3	4.5	100
<事業所規模>				
500人以上	95.2	3.0	1.8	100
100-499人	86.6	9.5	3.9	100
30-99人	80.3	13.9	5.7	100
5-29人	82.8	12.2	5.0	100
30人以上(再掲)	82.2	12.6	5.2	100
<労働組合の有無>				
労働組合ある	85.7	10.9	3.4	100
労働組合ない	82.4	13.0	4.7	100
無回答	34.7	0.0	65.3	100
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	89.1	10.4	0.6	100
500-999人	77.0	22.1	0.9	100
300-499人	92.3	5.4	2.2	100
100-299人	80.7	14.6	4.7	100
50-99人	85.7	10.6	3.7	100
30-49人	84.3	11.4	4.4	100
5-29人	80.6	11.0	8.4	100
無回答	40.8	21.8	37.4	100

Q11 平成18(2006)年度1年間(平成18年4月1日から平成19年3月31日まで)に介護休業を開始した労働者がいる事業所の割合。

	有期契約労働者		雇用期間の定めのない労働者	
	女性	男性	女性	男性
<総計>	0.8	0.6	2.4	1.6
<産業大分類>				
鉱業	3.8	0.0	0.0	0.0
建設業	0.0	0.1	3.1	3.1
製造業	0.5	0.0	3.3	2.8
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	1.9	1.5
情報通信業	0.0	0.0	6.9	8.0
運輸業	0.0	0.0	0.1	1.1
卸売・小売業	1.9	1.7	1.8	0.1
金融・保険業	1.2	0.0	0.0	0.0
不動産業	0.0	0.0	0.0	0.1
飲食店、宿泊業	0.0	0.0	0.0	0.0
医療、福祉	0.4	0.0	2.8	0.9
教育、学習支援業	0.2	0.0	1.9	0.0
複合サービス事業	0.1	0.0	5.1	0.0
サービス業	1.3	1.2	3.2	2.6
<事業所規模>				
500人以上	7.5	0.7	15.1	9.8
100-499人	2.7	0.3	5.3	3.3
30-99人	0.7	0.0	2.2	0.9
5-29人	0.7	0.7	2.2	1.6
30人以上(再掲)	1.2	0.1	3.0	1.6
<労働組合の有無>				
労働組合ある	1.2	0.1	1.5	1.3
労働組合ない	0.8	0.7	2.6	1.7
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	1.8	0.0	1.4	1.3
500-999人	0.6	0.0	0.8	0.9
300-499人	0.4	0.0	6.4	0.4
100-299人	0.2	0.1	2.6	0.4
50-99人	0.2	0.0	0.7	0.0
30-49人	0.5	0.0	3.9	3.6
5-29人	1.1	1.1	2.6	2.1
無回答	0.0	0.0	1.1	0.7
<介護休業規定の有無>				
規定あり	0.4	0.0	1.4	0.6
規定なし	1.3	1.2	3.6	2.7
無回答	0.0	0.0	0.5	0.5
(規定ありの事業所のうち)				
有期契約労働者は対象外	0.8	0.1	2.0	0.6
有期契約労働者は対象	0.0	0.0	0.7	0.8
無回答	0.0	0.0	0.7	0.0
<有期契約労働者を雇用している事業所>	1.2	0.7	2.9	1.2
有期契約労働者のいる事業所				

Q12 時間外労働をする有期契約労働者

	育児のための時間外労働制限の規定			介護のための時間外労働制限の規定		
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
<総計>	55.3	41.8	2.9	53.3	43.2	3.5
<産業大分類>						
鉱業	80.6	18.7	0.7	63.3	36.7	0.0
建設業	55.5	44.1	0.4	55.5	44.1	0.5
製造業	47.9	45.1	7.0	45.9	46.7	7.4
電気・ガス・熱供給・水道業	42.7	42.7	14.6	42.5	42.1	15.4
情報通信業	51.0	47.6	1.4	45.8	51.3	2.9
運輸業	62.3	35.1	2.6	62.3	35.1	2.6
卸売・小売業	71.1	27.7	1.1	60.8	37.0	2.2
金融・保険業	75.7	24.3	0.0	87.7	12.3	0.0
不動産業	49.1	50.9	0.0	47.3	52.7	0.0
飲食店、宿泊業	37.7	62.3	0.0	43.6	56.0	0.3
医療、福祉	55.7	44.2	0.1	55.7	44.2	0.1
教育、学習支援業	29.6	70.4	0.0	28.2	70.6	1.3
複合サービス事業	79.5	18.7	1.8	78.3	19.9	1.8
サービス業	42.2	50.6	7.2	38.6	52.5	8.8
<事業所規模>						
500人以上	81.7	15.5	2.8	79.9	16.3	3.8
100-499人	68.6	26.9	4.6	60.7	31.5	7.8
30-99人	58.6	38.9	2.5	57.5	40.2	2.3
5-29人	51.5	45.8	2.8	50.0	46.7	3.3
30人以上(再掲)	62.2	34.7	3.1	59.2	36.9	3.9
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	52.9	42.6	4.5	54.9	39.7	5.4
労働組合 ない	56.0	41.7	2.3	52.6	44.5	2.9
無回答	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	65.8	31.0	3.1	68.0	27.7	4.3
500-999人	93.5	6.2	0.4	91.9	7.7	0.4
300-499人	73.9	24.2	2.0	71.8	26.1	2.1
100-299人	47.9	50.9	1.2	46.0	52.0	2.0
50-99人	68.6	28.7	2.7	66.4	29.6	4.0
30-49人	71.8	24.7	3.6	58.5	37.9	3.6
5-29人	18.4	77.8	3.8	18.1	77.7	4.2
無回答	3.7	64.1	32.1	3.7	64.1	32.1
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	57.8	40.0	2.3	55.4	41.5	3.0
	61.7	36.3	2.0	59.9	37.5	2.6

Q12 時間外労働をする正社員

	育児のための時間外労働制限の規定			介護のための時間外労働制限の規定								
	いる	いない	無回答	合計	ある	ない	無回答	合計				
<総計>	59.1	29.7	11.3	100	50.0	48.7	1.3	100	48.1	49.4	2.5	100
<産業大分類>												
鉱業	51.4	32.7	15.9	100	66.1	33.9	0.0	100	51.5	48.5	0.0	100
建設業	63.1	23.8	13.1	100	35.9	64.1	0.0	100	35.9	63.2	0.9	100
製造業	61.0	30.6	8.4	100	41.7	55.5	2.8	100	40.4	57.6	2.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	75.5	6.7	17.7	100	78.5	18.3	3.1	100	73.4	23.3	3.3	100
情報通信業	75.2	23.4	1.4	100	54.8	44.4	0.7	100	52.2	46.3	1.5	100
運輸業	64.9	20.1	15.0	100	60.3	38.9	0.8	100	59.5	39.7	0.8	100
卸売・小売業	55.4	31.4	13.2	100	64.8	34.8	0.3	100	56.7	38.5	4.9	100
金融・保険業	69.9	17.8	12.3	100	81.9	16.2	1.8	100	91.4	8.4	0.2	100
不動産業	53.6	25.2	21.2	100	27.8	72.2	0.0	100	27.1	72.9	0.0	100
飲食店、宿泊業	63.7	17.9	18.3	100	44.2	55.8	0.0	100	46.8	53.1	0.1	100
医療、福祉	52.0	43.5	4.5	100	48.0	51.9	0.0	100	48.0	50.2	1.8	100
教育、学習支援業	32.7	51.8	15.5	100	25.8	74.2	0.0	100	24.9	74.3	0.8	100
複合サービス事業	66.1	28.6	5.2	100	72.8	26.8	0.4	100	71.9	27.7	0.4	100
サービス業	60.2	29.6	10.2	100	43.4	53.3	3.4	100	41.3	54.4	4.3	100
<事業所規模>												
500人以上	95.1	3.9	1.0	100	86.4	13.0	0.7	100	83.9	14.7	1.4	100
100-499人	88.7	9.9	1.4	100	74.4	22.9	2.7	100	67.6	27.3	5.1	100
30-99人	71.9	21.1	6.9	100	63.7	35.4	0.9	100	61.4	35.2	3.3	100
5-29人	54.9	32.5	12.7	100	44.2	54.5	1.3	100	42.8	55.1	2.1	100
30人以上(再掲)	75.7	18.6	5.7	100	66.7	32.0	1.3	100	63.4	32.9	3.7	100
<労働組合の有無>												
労働組合 ある	81.3	14.9	3.8	100	66.4	31.6	1.9	100	68.6	29.2	2.2	100
労働組合 ない	56.5	31.7	11.8	100	46.4	52.4	1.1	100	43.6	53.8	2.6	100
無回答	6.3	42.8	50.9	100	100.0	0.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>												
1000人以上	83.8	9.1	7.0	100	76.9	20.4	2.7	100	79.8	17.3	2.9	100
500-999人	80.7	19.0	0.3	100	93.6	6.2	0.2	100	92.4	7.3	0.3	100
300-499人	91.3	8.4	0.3	100	63.9	35.3	0.8	100	62.6	36.6	0.8	100
100-299人	76.2	22.3	1.5	100	63.6	36.1	0.3	100	62.9	36.3	0.8	100
50-99人	70.9	18.5	10.6	100	66.4	33.6	0.0	100	63.6	34.7	1.7	100
30-49人	76.1	16.7	7.2	100	60.5	38.7	0.8	100	51.8	38.0	10.2	100
5-29人	47.2	40.3	12.5	100	24.0	74.1	2.0	100	22.4	76.0	1.7	100
無回答	10.7	35.8	53.5	100	17.1	82.9	0.0	100	17.1	82.9	0.0	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>												
有期契約労働者のいる事業所	66.8	23.6	9.6	100	57.3	41.5	1.2	100	55.5	42.6	1.9	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	80.6	14.4	5.1	100	62.9	36.0	1.2	100	60.8	37.1	2.1	100

Q13 深夜労働をする有期契約労働者

	育児のための深夜労働制限の規定			介護のための深夜労働制限の規定		
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
<総計>	62.8	34.7	2.6	63.3	34.2	2.4
<産業大分類>						
鉱業	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
建設業	82.4	4.7	12.9	93.8	4.7	1.5
製造業	67.6	30.4	2.1	65.9	31.9	2.2
電気・ガス・熱供給・水道業	36.1	41.0	22.9	36.1	41.0	22.9
情報通信業	82.0	18.0	0.0	75.7	18.0	6.3
運輸業	29.6	67.7	2.7	29.6	67.7	2.7
卸売・小売業	93.8	0.7	5.6	88.0	3.7	8.4
金融・保険業	55.4	44.6	0.0	56.4	43.6	0.0
不動産業	36.5	63.5	0.0	36.5	63.5	0.0
飲食店、宿泊業	32.8	67.2	0.0	39.1	60.9	0.0
医療、福祉	81.9	18.0	0.2	81.9	18.0	0.2
教育、学習支援業	38.8	61.2	0.0	35.4	64.6	0.0
複合サービス事業	94.5	5.5	0.0	94.5	5.5	0.0
サービス業	60.5	35.6	3.9	60.3	35.8	3.9
<事業所規模>						
500人以上	85.7	12.5	1.8	82.7	15.0	2.2
100-499人	69.6	24.7	5.7	66.4	26.4	7.2
30-99人	58.3	38.4	3.3	59.2	38.9	2.0
5-29人	62.0	36.6	1.4	63.6	35.0	1.4
30人以上(再掲)	63.7	32.3	4.1	62.9	33.3	3.8
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	58.8	38.1	3.1	60.1	35.8	4.1
労働組合 ない	64.1	33.5	2.4	64.4	33.7	1.9
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	76.1	21.1	2.8	74.1	22.3	3.7
500-999人	75.4	23.5	1.0	75.4	23.5	1.0
300-499人	80.6	18.6	0.9	77.4	18.6	3.9
100-299人	48.3	51.3	0.4	47.7	51.9	0.4
50-99人	45.4	53.6	1.0	45.4	53.6	1.0
30-49人	78.4	14.5	7.1	84.6	14.5	0.9
5-29人	48.9	45.9	5.2	55.6	39.2	5.2
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<有期契約労働者を雇用している事業所>						
有期契約労働者のいる事業所	66.0	31.1	2.9	66.6	30.6	2.8
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	68.8	28.1	3.1	70.6	27.1	2.4

Q13 深夜労働のある正社員

	意見のための時間外労働の制限の規定			介護のための時間外労働の制限の規定				
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答		
<総計>	59.5	39.7	0.8	100	57.8	41.0	1.2	100
<産業大分類>								
鉱業	96.1	3.9	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100
建設業	41.4	57.4	1.3	100	42.6	57.4	0.0	100
製造業	63.9	35.9	0.2	100	62.8	36.4	0.8	100
電気・ガス・熱供給・水道業	73.5	26.5	0.0	100	71.8	28.0	0.2	100
情報通信業	67.9	32.1	0.0	100	64.4	32.1	3.5	100
運輸業	52.5	46.4	1.1	100	52.5	46.4	1.1	100
卸売・小売業	84.4	14.7	0.9	100	76.4	22.3	1.3	100
金融・保険業	80.1	19.9	0.0	100	80.5	19.5	0.0	100
不動産業	51.9	48.1	0.0	100	51.9	48.1	0.0	100
飲食店、宿泊業	51.0	48.8	0.2	100	54.7	45.1	0.2	100
医療、福祉	58.3	41.5	0.2	100	53.2	42.7	4.1	100
教育、学習支援業	33.0	66.4	0.6	100	32.3	67.7	0.0	100
複合サービス事業	80.5	19.5	0.0	100	80.5	17.5	2.0	100
サービス業	46.9	51.5	1.6	100	46.3	52.0	1.6	100
<事業所規模>								
500人以上	57.4	42.2	0.3	100	82.9	14.9	2.2	100
100-499人	57.8	41.1	1.1	100	70.2	25.3	4.5	100
30-99人	75.5	21.4	3.1	100	56.9	41.2	2.0	100
5-29人	85.3	13.0	1.7	100	56.0	43.5	0.4	100
30人以上(再掲)	63.8	34.6	1.7	100	61.5	35.8	2.7	100
<労働組合の有無>								
労働組合 あり	73.3	25.7	1.1	100	67.5	30.8	1.7	100
労働組合 ない	56.0	43.3	0.7	100	55.3	43.6	1.1	100
無回答	57.9	42.1	0.0	100	57.9	42.1	0.0	100
<企業・常用労働者数>								
1000人以上	80.2	18.2	1.7	100	79.0	18.8	2.2	100
500-999人	92.5	7.5	0.0	100	91.5	8.5	0.0	100
300-499人	60.0	40.0	0.0	100	57.7	40.3	2.0	100
100-299人	67.7	32.2	0.1	100	67.3	32.5	0.2	100
50-99人	62.8	37.0	0.2	100	62.0	37.6	0.3	100
30-49人	49.9	46.9	3.2	100	47.8	47.9	4.3	100
5-29人	38.2	61.1	0.8	100	38.9	60.0	1.0	100
無回答	66.1	33.9	0.0	100	5.5	94.5	0.0	100
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所>								
	70.9	27.8	1.3	100	68.8	29.8	1.3	100
	75.3	23.2	1.5	100	72.5	26.4	1.2	100

Q14 育児・介護と仕事の両立支援制度の周知方法(有期契約労働者)

	従業員研修 で知らせて いる	セミナーや 説明会を開 催している	専用窓口を 設けている	社内メディア で知らせて いる	マスコミやイ ンターネット を通じて外部 にPRしている	労働組合を 通じて知ら せている	その他	特に何もし ていない	無回答
<総計>	5.2	1.3	1.1	11.1	0.2	2.6	6.5	36.3	41.3
<産業大分類>									
鉱業	7.5	0.6	3.8	9.8	0.0	0.5	9.0	20.9	56.6
建設業	0.7	0.9	3.2	12.1	0.0	1.1	1.3	26.2	57.2
製造業	5.3	0.0	1.2	8.5	0.5	2.3	5.2	42.3	39.1
電気・ガス・熱供給・水道業	3.4	0.1	1.6	18.5	0.1	7.1	14.9	25.3	41.8
情報通信業	0.6	0.0	1.1	19.3	0.0	1.4	13.2	31.4	36.4
運輸業	3.5	0.3	0.0	7.6	0.1	2.9	9.8	31.6	45.3
卸売・小売業	5.6	11.2	0.0	11.6	0.0	3.3	33.0	45.2	45.2
金融・保険業	18.0	0.0	12.1	40.1	0.0	23.5	23.3	13.0	12.1
不動産業	0.9	0.3	0.0	9.6	0.1	0.0	13.5	34.3	42.3
飲食店、宿泊業	0.8	4.5	0.0	5.4	0.0	0.0	7.8	41.7	45.3
医療、福祉	4.9	1.3	0.0	2.0	0.0	0.6	9.1	47.7	32.4
教育、学習支援業	8.9	0.1	0.0	3.1	0.0	2.4	3.3	41.3	42.0
複合サービス事業	15.4	0.6	0.7	16.4	0.0	0.3	18.3	33.3	21.1
サービス業	6.2	0.0	0.2	13.6	0.5	0.6	3.3	40.9	38.6
<事業所規模>									
500人以上	16.1	3.9	9.1	57.6	4.8	17.0	14.2	13.6	10.1
100-499人	10.8	2.4	1.9	31.2	0.4	13.9	12.9	28.6	18.0
30-99人	9.0	2.2	0.7	13.1	0.0	3.6	6.8	36.1	34.8
5-29人	4.1	1.1	1.2	9.5	0.2	1.7	6.1	36.9	43.9
30人以上(再掲)	9.5	2.3	1.1	17.5	0.2	5.9	8.1	34.2	31.0
<労働組合の有無>									
労働組合 あり	12.4	5.2	6.2	30.8	0.7	19.9	6.8	25.0	20.6
労働組合 ない	4.2	0.8	0.4	8.3	0.1	0.0	6.5	38.2	43.9
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.9	74.1
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	12.0	6.2	10.2	46.5	2.1	25.5	10.5	13.3	11.5
500-999人	21.8	5.5	5.9	35.8	0.1	9.1	4.3	29.7	13.7
300-499人	6.8	0.7	0.6	30.2	0.1	2.3	19.3	21.5	26.0
100-299人	8.3	0.2	0.4	15.6	0.1	0.7	11.6	46.4	23.6
50-99人	9.6	4.6	0.2	16.4	0.0	0.5	8.2	34.3	31.5
30-49人	1.3	0.2	0.7	10.7	0.0	0.0	7.2	31.1	49.0
5-29人	2.3	0.1	0.0	1.7	0.0	0.1	4.1	42.4	49.5
無回答	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0	2.8	15.0	80.9
<育児休業規定の有無>									
規定あり	8.4	2.4	2.1	19.9	0.3	4.6	10.0	32.1	30.2
規定なし	1.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	2.3	44.3	52.3
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	97.3
(規定ありの事業所のうち)									
有期契約労働者を対象	13.4	13.4	0.8	31.5	0.7	8.0	14.9	28.5	12.3
有期契約労働者は対象外	3.9	3.9	1.5	9.9	0.0	1.7	6.3	39.9	40.1
無回答	3.9	3.9	0.0	4.6	0.0	0.0	0.0	5.4	90.0
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所									
有期契約労働者を雇用している事業所	7.5	1.6	1.5	17.4	0.2	2.9	9.7	43.8	21.3
有期契約労働者のいる事業所	9.0	1.7	3.1	22.7	0.1	3.6	12.7	44.9	10.1

Q14 育児・介護と仕事の両立支援制度の周知方法(正社員)

	従業員研修 で知らせて いる	セミナーや 説明会を開 催している	専用窓口を 設けている	社内メディア で知らせて いる	マスメディア を通して外部 にPRしている	労働組合を 通じて知ら せている	その他	特に何もし ていない	無回答
<総計>	9.4	1.9	2.2	15.8	0.2	5.3	12.2	53.3	11.7
<産業大分類>									
鉱業	15.9	0.0	3.8	18.3	0.0	1.4	12.8	36.6	27.2
建設業	4.4	0.7	6.3	19.7	0.0	2.0	7.5	55.9	16.7
製造業	8.0	1.3	1.8	13.0	0.6	5.6	12.1	57.9	10.2
電気・ガス・熱供給・水道業	8.7	2.4	6.5	49.7	0.1	26.5	19.1	21.8	8.4
情報通信業	8.1	1.5	7.9	31.1	0.0	4.6	24.4	39.6	2.9
運輸業	6.3	0.0	0.6	8.7	0.1	3.6	25.3	44.8	15.5
卸売・小売業	8.5	0.9	0.0	15.0	0.0	5.3	7.5	55.7	14.2
金融・保険業	37.0	16.5	17.6	46.7	0.0	36.3	28.8	11.7	5.5
不動産業	0.9	0.0	0.0	13.7	0.1	0.1	13.6	55.5	16.8
飲食店、宿泊業	1.4	0.3	0.1	6.0	0.0	2.3	19.1	63.2	11.1
医療、福祉	11.5	4.5	1.6	6.2	0.0	0.7	13.6	60.6	4.5
教育、学習支援業	19.5	1.3	0.0	4.9	0.0	6.9	5.1	45.4	22.7
複合サービス事業	16.6	0.1	0.7	17.8	0.0	5.6	24.1	37.8	5.2
サービス業	10.4	1.0	0.2	20.0	0.5	4.6	9.9	52.8	10.2
<事業所規模>									
500人以上	24.9	7.6	11.3	68.2	6.3	40.4	15.4	9.4	0.9
100-499人	20.9	3.3	4.5	42.3	0.8	25.7	15.2	22.9	1.3
30-99人	16.7	3.8	1.6	18.8	0.0	8.8	11.9	47.7	6.6
5-29人	7.3	1.4	2.1	13.7	0.2	3.4	12.1	56.1	13.3
30人以上(再掲)	17.7	3.8	2.4	24.4	0.3	12.7	12.6	42.1	5.4
<労働組合の有無>									
労働組合 あり	21.6	7.2	8.6	41.8	0.8	41.1	8.5	23.9	5.0
労働組合 ない	7.7	1.1	1.2	12.2	0.1	0.0	13.0	57.4	12.4
無回答	2.3	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	69.8	27.8
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	22.9	9.8	13.7	62.8	2.2	40.5	12.2	10.9	1.1
500-999人	39.1	5.9	6.5	47.8	0.1	17.3	4.7	29.4	0.3
300-499人	14.5	1.2	1.6	33.8	0.1	5.5	22.9	33.9	0.4
100-299人	16.6	0.1	0.5	23.5	0.2	9.5	16.0	42.9	1.6
50-99人	14.2	6.3	1.2	21.0	0.0	2.0	14.0	44.2	7.0
30-49人	3.1	0.3	3.1	13.7	0.0	0.5	19.3	55.1	7.7
5-29人	4.3	0.1	0.7	4.3	0.0	0.3	10.6	67.9	14.2
無回答	0.6	0.0	0.0	2.0	0.0	0.0	3.9	32.5	61.7
<育児休業規定の有無>									
規定あり	15.5	3.3	3.7	27.3	0.3	9.5	17.4	40.8	3.5
規定なし	1.9	0.1	0.3	1.6	0.0	0.0	6.1	71.5	18.9
無回答	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	32.4	65.9
(規定ありの事業所のうち)									
有期契約労働者を対象	20.0	5.9	7.2	37.1	0.7	12.5	17.0	30.9	2.8
有期契約労働者に対象外	10.2	1.0	0.5	18.4	0.0	7.4	19.7	47.3	3.8
無回答	19.3	0.2	0.0	17.5	0.0	1.8	4.1	67.2	6.3
<有期契約労働者を雇用している事業所 有期契約労働者のいる事業所 40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	11.8	2.4	2.5	21.4	0.2	6.3	12.6	48.2	8.5
	14.0	2.3	3.7	26.0	0.1	8.9	14.4	42.7	5.1

Q15 育児・介護と仕事の両立支援制度ニーズ把握方法(有期契約労働者)

	ニーズ調査	1.1	専用窓口で 相談や苦情を 聞いている	2.9	2.5	労使協議の 場で協議	労使の 専門委員会で 検討	ワーキング グループで 検討	その他	特に何もし ていない	無回答
<総計>		1.1	2.9	2.5	0.3	0.1	6.5	44.8	43.1		
<産業大分類>											
	鉱業	0.0	0.0	0.9	0.5	0.0	13.2	25.1	60.8		
	建設業	0.1	3.3	1.1	0.2	0.1	7.7	30.9	57.2		
	製造業	3.2	1.7	2.6	0.8	0.0	4.9	47.5	41.1		
	電気・ガス・熱供給・水道業	3.2	9.9	11.7	1.1	0.1	6.6	39.1	36.8		
	情報通信業	0.0	0.6	1.4	0.1	0.1	11.3	47.9	38.6		
	運輸業	0.0	6.4	2.9	2.3	0.0	9.2	36.0	45.4		
	卸売・小売業	0.1	3.7	2.6	0.0	0.1	4.0	42.9	46.8		
	金融・保険業	1.2	17.8	12.7	0.0	1.4	34.3	32.7	13.4		
	不動産業	0.1	0.4	0.1	0.0	0.0	8.8	48.4	42.3		
	飲食店、宿泊業	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	0.9	46.2	52.4		
	医療、福祉	0.9	1.2	0.6	0.3	0.0	5.2	60.0	32.7		
	教育、学習支援業	0.0	0.3	9.8	0.0	0.0	4.3	43.8	41.8		
	複合サービス事業	0.6	0.8	0.5	0.1	0.0	6.3	66.9	25.4		
	サービス業	2.4	1.0	2.1	0.1	0.1	5.3	47.5	41.9		
<事業所規模>											
	500人以上	7.4	11.9	21.7	6.2	5.1	12.4	38.4	14.2		
	100-499人	4.6	4.0	14.1	2.0	1.3	9.9	50.6	20.6		
	30-99人	1.0	2.5	3.1	0.8	0.3	7.0	47.8	39.2		
	5-29人	0.9	2.8	1.7	0.1	0.0	6.2	43.9	45.1		
	30人以上(再掲)	1.8	3.0	5.6	1.1	0.6	7.6	48.2	35.0		
<労働組合の有無>											
	労働組合 あり	2.8	8.2	19.4	2.3	0.7	8.2	43.9	22.3		
	労働組合 ない	0.9	2.1	0.0	0.0	0.0	6.3	44.8	46.1		
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	56.6	43.4		
<企業・常用労働者数>											
	1000人以上	8.3	11.1	17.5	3.2	1.2	18.5	36.9	14.9		
	500-999人	0.9	11.5	16.0	0.4	0.5	2.7	59.1	15.8		
	300-499人	2.4	3.5	2.6	1.0	0.2	9.5	53.4	28.7		
	100-299人	0.5	1.4	3.2	0.0	0.1	10.1	54.9	30.0		
	50-99人	0.8	10.0	0.5	0.0	0.0	5.5	49.1	34.2		
	30-49人	0.1	1.6	0.3	0.0	0.0	6.7	37.1	54.3		
	5-29人	0.3	0.1	0.1	0.0	0.0	4.3	45.0	50.2		
	無回答	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	6.8	19.4	72.5		
<育児休業規定の有無>											
	規定あり	1.8	5.1	4.4	0.5	0.2	10.3	45.9	34.1		
	規定なし	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	46.3	51.4		
	無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6	97.4		
	(規定ありの事業所のうち)										
	有期契約労働者を対象	2.3	10.5	7.6	0.5	0.3	15.2	49.7	17.7		
	有期契約労働者は対象外	0.9	0.2	1.7	0.6	0.2	6.5	47.8	43.0		
	無回答	3.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	5.3	90.0		
<有期契約労働者を雇用している事業所>											
	有期契約労働者のいる事業所	1.7	4.1	3.2	0.4	0.2	9.6	57.5	24.7		
	40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	1.8	6.7	4.5	0.2	0.5	7.2	65.7	15.9		

Q15 育児・介護と仕事の両立支援制度ニーズ把握方法(正社員)

	ニーズ調査	専用窓口	労使協議	労使の 専門委員会	ワーキング グループ	その他	特に何もし ていない	無回答
<総計>	2.1	4.6	4.7	0.9	0.5	12.3	63.4	15.0
<産業大分類>								
鉱業	0.0	7.5	1.5	0.5	0.0	16.5	50.2	28.1
建設業	0.2	6.4	5.0	0.2	0.1	11.5	60.5	19.8
製造業	3.6	3.0	5.4	1.2	0.3	11.1	64.9	13.8
電気・ガス・熱供給・水道業	7.9	21.0	34.0	6.4	5.0	9.5	35.8	9.3
情報通信業	6.6	15.3	5.8	0.2	6.0	14.1	55.5	5.7
運輸業	1.1	6.9	4.1	3.4	0.0	24.2	49.8	15.5
卸売・小売業	0.5	4.1	3.0	0.4	0.1	9.0	67.1	16.4
金融・保険業	7.8	23.3	19.6	5.7	6.9	34.5	32.2	5.7
不動産業	0.1	0.4	0.2	0.0	0.0	13.0	69.6	16.8
飲食店、宿泊業	0.0	0.9	0.5	0.0	0.0	3.1	69.7	25.9
医療、福祉	1.8	2.5	0.7	0.3	0.0	10.3	77.0	8.4
教育、学習支援業	0.0	3.0	12.0	0.0	0.0	11.9	50.2	22.9
複合サービス事業	0.6	1.1	9.6	0.1	0.0	10.6	68.7	10.1
サービス業	3.8	2.5	4.7	0.7	0.1	14.4	61.7	13.9
<事業所規模>								
500人以上	14.1	14.7	40.3	11.2	8.9	15.0	27.5	2.5
100-499人	6.8	7.8	25.4	4.9	2.0	14.2	49.0	5.4
30-99人	2.6	5.6	7.7	1.6	0.4	11.3	63.9	9.9
5-29人	1.7	4.2	2.9	0.5	0.4	12.5	64.2	16.6
30人以上(再掲)	3.6	6.3	11.8	2.4	0.9	11.9	60.3	8.9
<労働組合の有無>								
労働組合 ある	6.2	11.3	36.3	6.6	2.8	7.3	46.8	6.3
労働組合 ない	1.4	3.6	0.0	0.0	0.2	13.2	66.2	15.8
無回答	2.3	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	39.1	58.6
<企業・常用労働者数>								
1000人以上	16.9	14.9	37.0	9.9	6.3	16.2	31.5	4.2
500-999人	1.9	12.5	18.1	1.1	0.5	3.2	68.5	3.3
300-499人	2.5	8.3	7.6	1.0	0.2	13.0	68.0	3.1
100-299人	1.9	2.8	7.2	0.2	0.2	15.0	66.0	7.8
50-99人	0.9	11.9	1.0	0.0	0.0	7.6	69.5	9.4
30-49人	1.1	5.9	0.7	0.0	0.0	15.2	64.1	13.3
5-29人	0.3	1.0	0.1	0.0	0.0	12.8	69.1	16.6
無回答	1.9	0.7	0.0	0.0	0.0	8.6	19.8	70.3
<育児休業規定の有無>								
規定あり	3.5	7.7	8.3	1.5	0.9	15.4	61.4	7.4
規定なし	0.3	0.7	0.1	0.0	0.0	9.1	69.1	20.7
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	18.9	81.1
(規定ありの事業所のうち)								
有期契約労働者を対象	4.2	13.7	12.0	1.9	1.2	16.9	51.1	8.6
有期契約労働者(対象外)	2.3	2.4	5.3	1.3	0.8	15.4	69.4	6.4
無回答	6.4	0.7	1.7	0.6	0.0	4.8	80.6	6.4
<有期契約労働者を雇用している事業所>								
有期契約労働者のいる事業所	2.5	5.5	6.6	1.2	0.7	13.4	62.4	12.5
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	2.3	7.9	9.5	0.8	0.6	9.6	64.7	10.0

Q16(1) 契約期間
「特定職種の契約社員」

(特定職種の契約社員を雇用している事業所=100%)									
	1か月以内	1か月超～ 3か月以内	3か月超～ 6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超	無回答	合計
<総計>	0.3	3.0	3.6	51.9	1.8	0.5	9.1	29.8	100
<産業大分類>									
鉱業	0.0	0.0	0.0	46.3	1.9	0.0	0.0	51.9	100
建設業	0.0	0.0	0.0	99.8	0.0	0.2	0.0	0.0	100
製造業	0.0	0.1	3.4	24.4	7.9	0.4	9.8	54.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	51.3	0.0	0.0	0.0	48.7	100
情報通信業	0.0	30.3	4.9	49.2	0.0	2.8	12.8	0.0	100
運輸業	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	4.9	0.0	10.6	83.9	0.3	0.0	0.0	0.3	100
金融・保険業	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
不動産業	0.0	0.0	4.1	2.3	0.0	0.0	0.0	93.6	100
飲食店、宿泊業	0.0	0.0	50.5	49.5	0.0	0.0	0.0	0.0	100
医療、福祉	0.0	0.0	3.6	52.0	2.2	0.0	13.7	28.5	100
教育、学習支援業	0.0	0.0	5.2	50.7	1.8	2.1	0.1	40.1	100
複合サービス事業	0.0	0.0	2.6	20.5	0.0	0.0	0.0	76.9	100
サービス業	0.0	4.2	1.0	49.1	0.9	0.4	10.8	33.6	100
<事業所規模>									
500人以上	0.0	0.6	8.6	80.5	3.5	3.8	0.6	2.2	100
100-499人	3.4	0.0	11.7	64.2	9.9	3.7	0.8	6.4	100
30-99人	0.0	8.5	13.9	65.5	0.0	0.0	5.9	6.3	100
5-29人	0.0	2.1	0.0	46.4	1.0	0.1	11.2	39.2	100
30人以上(再掲)	1.2	5.1	12.8	65.9	3.6	1.5	3.9	6.1	100
<労働組合の有無>									
労働組合ある	1.8	0.1	7.8	76.6	5.4	2.6	2.3	3.3	100
労働組合ない	0.0	3.6	2.7	46.4	1.0	0.0	10.6	35.7	100
無回答									
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	3.4	6.4	11.0	71.1	6.1	1.1	0.3	0.6	100
500-999人	0.0	0.9	3.2	86.7	0.0	5.0	0.0	4.1	100
300-499人	0.0	0.0	11.5	41.8	9.0	4.1	0.3	33.4	100
100-299人	0.0	0.0	4.7	79.1	3.9	0.2	4.1	7.9	100
50-99人	0.0	6.9	10.5	75.4	0.0	0.0	3.4	3.7	100
30-49人	0.0	0.0	2.6	92.5	2.5	0.6	1.5	0.4	100
5-29人	0.0	3.0	0.0	25.7	0.2	0.2	16.2	54.8	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所	0.6	2.0	6.5	65.1	2.1	0.8	2.1	20.7	100

Q16(D) 契約期間

「短時間パートタイマー」

(短時間パートタイマーを雇用している事業所=100%)

	1か月以内	1か月超～ 3か月以内	3か月超～ 6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超	無回答	合計
<総計>	0.3	5.0	12.6	43.8	5.5	0.7	5.8	26.3	100
<産業大分類>									
航業	0.0	0.0	0.0	38.1	7.2	0.0	25.8	28.9	100
建設業	0.0	0.0	5.3	24.9	0.0	0.0	0.0	69.7	100
製造業	0.9	8.1	11.1	27.7	1.7	0.9	11.0	38.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	19.7	10.4	45.6	9.8	0.0	0.0	14.5	100
情報通信業	0.0	2.5	6.6	54.6	23.1	7.7	0.0	5.6	100
運輸業	0.2	0.2	1.3	78.5	0.0	0.0	19.7	0.0	100
卸売・小売業	0.7	10.7	16.3	51.7	0.2	0.0	0.0	20.4	100
金融・保険業	0.0	0.1	27.2	69.7	0.4	0.0	0.0	2.6	100
不動産業	0.0	0.2	6.7	77.3	10.6	0.0	0.0	5.1	100
飲食店、宿泊業	0.0	4.1	20.0	25.9	36.7	0.0	1.9	11.4	100
医療、福祉	0.0	0.2	11.1	57.2	8.8	0.0	11.0	11.7	100
教育、学習支援業	0.0	0.1	3.5	49.2	2.9	0.0	0.0	44.3	100
複合サービス事業	0.0	1.2	27.3	50.2	1.2	8.7	0.0	11.4	100
サービス業	0.0	4.0	8.0	37.6	5.0	0.9	10.3	34.2	100
<事業所規模>									
500人以上	0.6	11.1	27.6	57.6	0.1	0.3	0.9	1.9	100
100-499人	3.1	6.8	23.6	57.1	2.7	0.6	0.7	5.4	100
30-99人	0.5	6.1	14.6	50.2	3.4	1.3	5.5	18.5	100
5-29人	0.0	4.5	10.8	40.6	6.4	0.5	6.4	30.8	100
30人以上(再掲)	1.2	6.4	17.3	52.2	3.1	1.1	4.1	14.5	100
<労働組合の有無>									
労働組合ある	0.9	10.2	26.2	51.2	3.8	2.1	0.3	5.3	100
労働組合ない	0.2	3.8	9.5	42.7	4.5	0.3	7.2	31.8	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	99.7	0.0	0.0	0.3	100
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	0.7	6.2	32.6	51.0	0.3	1.9	0.2	7.2	100
500-999人	0.2	1.8	29.1	66.2	1.8	0.0	0.1	0.9	100
300-499人	0.0	2.1	10.3	84.1	0.4	0.7	0.1	2.3	100
100-299人	1.3	4.5	10.5	53.0	1.7	1.5	1.2	26.3	100
50-99人	0.9	13.7	7.5	55.3	13.0	0.8	2.7	6.1	100
30-49人	0.0	0.4	18.4	40.5	11.7	0.1	6.9	22.1	100
5-29人	0.0	4.8	5.4	29.5	1.5	0.4	11.1	47.2	100
無回答	0.0	0.0	0.9	0.0	96.6	0.0	0.0	2.5	100
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の短時間パートタイマーがいる事業所>	0.4	5.5	15.8	53.0	5.6	1.0	4.3	14.4	100

Q16(1) 契約期間

「その他パートタイマー・契約社員」

(その他パートタイマー・契約社員を雇用している事業所=100%)

	1か月以内	1か月超～ 3か月以内	3か月超～ 6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超	無回答	合計
<総計>	0.8	4.0	10.8	55.4	5.3	0.4	5.2	18.1	100
<産業大分類>									
鉱業	0.0	0.0	0.0	41.2	0.0	0.0	0.0	58.8	100
建設業	0.0	0.0	29.4	26.2	0.0	0.0	19.9	24.6	100
製造業	0.5	7.6	14.9	40.6	3.2	0.7	7.7	24.9	100
電気・ガス・熱供給・水道業	5.1	5.1	9.6	44.9	0.0	0.0	0.0	35.3	100
情報通信業	0.0	2.5	2.9	52.2	2.5	2.5	0.0	37.4	100
運輸業	0.2	0.2	0.2	79.2	0.0	0.0	0.0	20.3	100
卸売・小売業	0.4	6.3	2.7	56.3	6.6	0.2	6.3	21.3	100
金融・保険業	0.0	6.9	0.0	89.9	1.1	0.2	0.0	2.0	100
不動産業	18.0	0.5	0.0	76.4	4.7	0.0	0.0	0.0	100
飲食店・宿泊業	0.0	0.0	3.3	85.0	0.4	0.4	0.0	10.9	100
医療・福祉	1.0	0.2	16.3	65.4	12.9	0.0	0.0	4.3	100
教育、学習支援業	0.0	0.0	0.9	80.8	7.0	0.0	0.0	11.3	100
複合サービス事業	0.3	1.5	26.0	67.4	1.1	1.4	0.0	2.3	100
サービス業	0.2	4.8	13.6	47.1	6.4	0.7	4.6	22.5	100
<事業所規模>									
500人以上	0.4	7.0	19.6	68.0	1.8	0.4	0.0	2.7	100
100-499人	2.9	2.8	16.6	63.2	5.1	2.7	0.4	6.3	100
30-99人	0.4	4.4	11.8	61.1	2.8	0.3	2.5	16.8	100
5-29人	0.7	3.9	9.5	51.9	6.3	0.1	7.0	20.5	100
30人以上(再掲)	1.1	4.0	13.4	61.9	3.4	1.0	1.8	13.4	100
<労働組合の有無>									
労働組合ある	0.7	4.8	14.7	54.1	9.3	1.1	2.2	13.1	100
労働組合ない	0.9	3.8	9.9	55.4	4.2	0.2	6.2	19.5	100
無回答	0.0	0.0	0.0	75.5	0.0	0.0	0.0	24.5	100
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	3.8	4.2	12.9	66.0	0.8	0.5	0.1	11.6	100
500-999人	0.2	22.2	4.1	41.8	23.7	0.0	5.8	2.2	100
300-499人	2.1	3.0	20.2	72.4	0.8	0.8	0.0	0.8	100
100-299人	1.2	1.0	8.5	83.3	2.5	0.5	0.4	2.4	100
50-99人	0.1	3.9	18.7	63.0	1.7	0.5	3.0	9.0	100
30-49人	0.0	2.2	5.4	49.3	16.6	0.1	1.5	25.0	100
5-29人	0.0	1.9	9.8	34.6	0.8	0.3	14.8	37.7	100
無回答	0.0	0.0	0.7	28.7	19.9	1.2	0.0	49.6	100
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性のその他パートタイマー・契約社員がいる事業所>	0.3	1.8	12.8	66.0	4.0	0.7	4.3	10.1	100

Q16(1) 契約期間
「嘱託社員」

(嘱託社員を雇用している事業所=100%)

	1か月以内	1か月超～ 3か月以内	3か月超～ 6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超	無回答	合計
<総計>	1.6	0.2	6.1	62.2	4.2	0.7	2.4	22.7	100
<産業大分類>									
鉱業	0.0	0.0	0.0	22.6	21.3	0.0	32.3	23.9	100
建設業	0.0	0.0	17.2	65.4	4.0	0.0	0.0	13.4	100
製造業	1.0	0.6	7.3	57.0	4.4	1.0	3.4	25.3	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	0.0	73.0	0.0	0.0	3.8	23.2	100
情報通信業	0.0	0.0	5.1	56.8	0.8	18.7	13.4	5.1	100
運輸業	0.0	0.1	10.1	62.8	4.6	2.3	10.1	10.1	100
卸売・小売業	1.1	0.0	0.0	57.9	0.1	0.0	0.0	40.9	100
金融・保険業	21.8	0.0	0.0	68.0	4.4	0.0	0.0	5.8	100
不動産業	0.0	0.0	0.0	62.2	0.1	0.0	0.0	37.7	100
飲食店、宿泊業	0.0	0.0	0.7	68.6	1.1	0.4	1.3	27.9	100
医療、福祉	0.0	0.0	0.0	79.6	11.2	0.0	0.2	9.0	100
教育、学習支援業	0.0	0.0	0.0	68.8	0.0	0.0	0.1	31.1	100
複合サービス事業	0.8	0.0	24.2	63.9	3.2	0.8	0.0	7.1	100
サービス業	0.1	0.2	7.8	56.4	7.1	0.4	4.1	23.8	100
<事業所規模>									
500人以上	0.0	0.8	3.1	81.3	3.6	0.8	4.6	5.8	100
100-499人	1.4	1.1	4.1	69.8	9.4	2.6	1.9	9.6	100
30-99人	0.8	0.1	5.6	56.1	7.8	0.6	4.7	24.3	100
5-29人	2.1	0.0	6.8	63.2	1.2	0.3	1.3	25.1	100
30人以上(再掲)	0.9	0.4	5.1	61.0	8.1	1.2	3.9	19.4	100
<労働組合の有無>									
労働組合ある	2.0	0.6	5.3	65.3	5.0	2.4	4.5	14.9	100
労働組合ない	1.5	0.1	6.3	61.3	4.0	0.3	1.9	24.6	100
無回答	0.0	0.0	0.0	99.6	0.0	0.0	0.0	0.4	100
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	1.6	0.9	5.9	67.0	2.9	0.6	7.3	13.8	100
500-999人	0.3	0.6	0.7	83.3	5.4	2.8	0.2	6.7	100
300-499人	0.0	0.8	5.3	67.9	3.0	1.5	2.6	18.8	100
100-299人	6.4	0.2	5.5	76.7	3.7	0.3	0.8	6.5	100
50-99人	0.9	0.0	11.1	62.2	5.8	0.7	2.2	17.0	100
30-49人	0.0	0.0	2.2	63.5	7.3	0.2	2.3	24.6	100
5-29人	0.0	0.0	4.5	45.0	2.6	0.7	2.6	44.6	100
無回答	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の嘱託社員がいる事業所>	0.4	0.0	8.0	75.5	3.1	0.2	0.9	11.8	100

Q16(D) 契約期間
「派遣労働者」

(派遣労働者のいる事業所=100%)									
	1か月以内	1か月超～ 3か月以内	3か月超～ 6か月以内	6か月超～ 1年以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超	無回答	合計
<総計>	1.0	24.0	27.1	28.8	3.4	4.1	1.6	10.0	100
<産業大分類>									
鉱業	0.0	0.0	2.9	25.7	0.0	0.0	0.0	71.4	100
建設業	0.0	21.8	27.9	13.1	34.9	0.2	0.0	2.1	100
製造業	1.4	37.5	22.7	22.3	5.0	3.6	1.3	7.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	14.9	15.2	43.2	7.3	2.1	0.0	15.8	100
情報通信業	0.0	13.4	33.8	50.3	0.3	2.1	0.0	0.0	100
運輸業	1.5	16.0	1.5	48.9	15.3	0.0	15.3	1.5	100
卸売・小売業	2.0	31.0	47.6	18.3	0.0	0.0	0.0	1.1	100
金融・保険業	0.0	3.7	29.3	41.3	0.0	12.9	0.0	12.9	100
不動産業	1.3	2.5	7.9	76.4	5.2	0.0	0.0	6.7	100
飲食店・宿泊業	4.8	33.9	27.1	17.0	0.0	0.0	9.5	7.7	100
医療・福祉	0.0	1.0	20.7	23.4	0.0	0.0	4.3	50.6	100
教育・学習支援業	0.0	5.1	11.8	35.0	6.9	41.1	0.0	0.0	100
複合サービス事業	0.0	71.2	5.4	22.3	0.0	0.0	0.0	1.2	100
サービス業	0.2	21.6	17.5	36.9	2.5	1.7	3.3	16.2	100
<事業所規模>									
500人以上	1.5	24.7	26.0	31.3	2.1	3.7	1.5	9.2	100
100-499人	3.6	22.1	23.3	34.9	3.3	3.7	3.5	5.6	100
30-99人	1.3	33.1	23.2	27.1	5.6	0.7	2.7	6.4	100
5-29人	0.0	19.1	30.5	27.9	2.3	6.3	0.4	13.5	100
30人以上(再掲)	2.0	29.2	23.4	29.7	4.7	1.8	2.9	6.3	100
<労働組合の有無>									
労働組合ある	2.3	18.3	24.5	40.4	2.8	1.9	0.6	9.1	100
労働組合ない	0.4	26.5	28.2	23.5	3.7	5.1	2.0	10.5	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	2.2	20.1	22.6	40.8	2.0	0.5	0.6	11.2	100
500-999人	0.0	8.3	65.3	9.8	9.1	1.0	2.3	4.3	100
300-499人	0.2	28.6	52.2	13.4	0.2	3.2	1.4	0.9	100
100-299人	0.9	28.2	25.5	29.0	1.6	10.3	0.6	4.0	100
50-99人	1.7	41.9	14.5	22.0	6.9	4.1	4.1	7.8	100
30-49人	0.0	12.5	6.8	46.8	0.1	1.8	1.4	30.5	100
5-29人	0.0	20.8	21.5	26.7	4.8	10.5	1.4	14.2	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の派遣労働者がいる事業所	1.7	24.8	26.4	32.7	1.6	1.2	0.1	11.6	100

Q16(2) 契約更新
「特定職種の契約社員」

	契約更新の有無				契約更新回数の上限				特段の事情がない限り更新しているか				
	ある	ない	無回答	合計	ある	ない	無回答	合計	はい	いいえ	無回答	合計	
	62.6	9.7	27.7	100	6.1	93.2	0.8	100	90.9	7.5	1.5	100	
<総計>													
<産業大分類>													
鉱業	48.1	0.0	51.9	100	96.2	3.8	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100	
建設業	100.0	0.0	0.0	100	0.2	99.8	0.0	100	99.8	0.2	0.0	100	
製造業	36.2	1.4	62.4	100	3.4	96.6	0.0	100	89.0	8.1	2.9	100	
電気・ガス・熱供給・水道業	51.3	0.0	48.7	100	5.0	95.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100	
情報通信業	91.2	6.3	2.4	100	0.4	92.6	7.0	100	97.3	0.0	2.7	100	
運輸業	100.0	0.0	0.0	100	50.0	50.0	0.0	100	50.0	50.0	0.0	100	
卸売・小売業	97.1	2.9	0.0	100	1.4	98.6	0.0	100	99.5	0.2	0.2	100	
金融・保険業	7.9	92.1	0.0	100	0.0	100.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100	
不動産業	2.3	97.7	0.0	100	0.0	100.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100	
飲食店、宿泊業	100.0	0.0	0.0	100	0.0	100.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100	
医療、福祉	64.6	7.0	28.5	100	1.8	98.2	0.0	100	94.7	5.3	0.0	100	
教育、学習支援業	59.0	0.9	40.1	100	11.1	88.9	0.0	100	78.9	12.1	9.1	100	
複合サービス事業	22.8	0.0	77.2	100	44.2	55.8	0.0	100	78.8	0.0	21.2	100	
サービス業	55.0	11.6	33.4	100	17.3	82.1	0.6	100	78.9	19.5	1.6	100	
<事業所規模>													
500人以上	96.8	2.2	1.0	100	26.0	74.0	0.0	100	85.1	9.6	5.3	100	
100-499人	89.2	4.0	6.9	100	11.9	88.1	0.0	100	93.3	3.4	3.2	100	
30-99人	70.3	23.6	6.1	100	1.2	94.7	4.0	100	79.8	15.7	4.4	100	
5-29人	56.5	7.3	36.2	100	5.5	94.5	0.0	100	93.9	5.9	0.2	100	
30人以上（再掲）	78.3	15.6	6.1	100	7.1	90.7	2.2	100	85.5	10.5	4.0	100	
<労働組合の有無>													
労働組合 あり	91.2	5.8	3.0	100	7.3	90.3	2.4	100	93.2	4.7	2.1	100	
労働組合 ない	56.3	10.5	33.2	100	5.6	94.2	0.2	100	90.1	8.6	1.4	100	
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
<企業・常用労働者数>													
1000人以上	90.9	8.9	0.2	100	10.3	89.7	0.0	100	95.1	1.8	3.1	100	
500-999人	95.9	0.0	4.1	100	13.8	86.2	0.0	100	99.0	1.0	0.0	100	
300-499人	60.5	6.2	33.4	100	5.4	94.6	0.0	100	59.5	19.0	21.4	100	
100-299人	89.4	2.0	8.6	100	4.4	91.5	4.1	100	96.8	2.8	0.4	100	
50-99人	92.5	3.8	3.7	100	0.0	100.0	0.0	100	88.3	11.7	0.0	100	
30-49人	98.3	1.5	0.2	100	15.2	84.2	0.6	100	98.9	0.5	0.6	100	
5-29人	34.0	15.5	50.5	100	1.2	98.8	0.0	100	84.5	15.0	0.5	100	
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所>	71.0	8.2	20.8	100	9.3	89.4	1.3	100	85.6	12.1	2.3	100	

Q16(2) 契約更新

「その他パートタイマー・契約社員」

	契約更新の有無				契約更新回数の上限				その他のパートタイマー・契約社員を雇用している事業所=100%			
	ある	ない	無回答	合計	ある	ない	無回答	合計	はい	いいえ	無回答	合計
<総計>	77.5	6.7	15.8	100	6.6	92.4	1.0	100	95.7	2.7	1.5	100
<産業大分類>												
鉱業	41.2	0.0	58.8	100	8.6	91.4	0.0	100	91.4	8.6	0.0	100
建設業	55.6	20.3	24.1	100	7.6	92.4	0.0	100	99.1	0.9	0.0	100
製造業	71.5	11.0	17.5	100	5.6	93.0	1.4	100	91.1	4.8	4.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	59.1	13.9	27.0	100	22.2	77.8	0.0	100	70.4	29.6	0.0	100
情報通信業	60.1	6.5	33.4	100	16.2	83.8	0.0	100	99.3	0.7	0.0	100
運輸業	63.2	16.5	20.3	100	7.2	92.8	0.0	100	99.4	0.0	0.6	100
卸売・小売業	78.2	0.4	21.3	100	3.3	96.7	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100
金融・保険業	89.9	8.1	2.0	100	9.0	89.8	1.2	100	100.0	0.0	0.0	100
不動産業	80.4	19.6	0.0	100	2.9	97.1	0.0	100	74.7	22.8	2.5	100
飲食店、宿泊業	89.4	0.4	10.2	100	10.9	88.8	0.2	100	99.0	0.5	0.5	100
医療、福祉	92.4	3.3	4.3	100	3.5	96.5	0.0	100	96.5	3.5	0.0	100
教育、学習支援業	81.7	1.8	16.5	100	22.0	78.0	0.0	100	87.1	12.7	0.1	100
複合サービス事業	98.6	1.4	0.0	100	1.5	98.2	0.3	100	90.5	0.0	9.5	100
サービス業	75.4	7.8	16.8	100	11.5	83.7	4.8	100	95.3	2.0	2.7	100
<事業所規模>												
500人以上	94.4	4.3	1.3	100	16.5	82.0	1.4	100	87.7	6.3	6.0	100
100-499人	89.5	4.4	6.0	100	12.6	83.8	3.6	100	93.4	2.8	3.8	100
30-99人	76.9	7.7	15.4	100	14.5	84.7	0.9	100	92.6	5.1	2.4	100
5-29人	75.6	6.7	17.7	100	2.4	97.0	0.6	100	97.5	1.8	0.8	100
30人以上(再掲)	81.0	6.7	12.3	100	14.0	84.3	1.7	100	92.7	4.4	2.9	100
<労働組合の有無>												
労働組合 あり	90.5	3.5	6.0	100	12.1	87.3	0.6	100	96.2	2.0	1.8	100
労働組合 ない	73.6	7.7	18.6	100	4.6	94.2	1.2	100	95.5	3.0	1.5	100
無回答	75.5	0.0	24.5	100	0.0	100.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>												
1000人以上	89.8	3.2	7.0	100	11.4	88.5	0.1	100	93.7	5.0	1.3	100
500-999人	95.9	1.5	2.6	100	5.3	94.5	0.2	100	95.4	0.2	4.5	100
300-499人	97.1	2.9	0.0	100	11.0	87.4	1.6	100	96.8	2.7	0.5	100
100-299人	95.2	1.6	3.2	100	5.9	92.2	1.9	100	95.7	1.6	2.7	100
50-99人	85.5	6.2	8.2	100	7.8	89.9	2.2	100	92.8	6.4	0.8	100
30-49人	74.0	3.8	22.2	100	2.6	96.5	0.9	100	98.0	1.2	0.8	100
5-29人	45.5	15.8	38.7	100	4.4	95.6	0.0	100	98.0	1.2	0.8	100
無回答	99.3	0.7	0.0	100	0.0	100.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100
<40歳未満女性・有期契約労働者> 40歳未満女性のその他パートタイマー・契約社員がいる事業所	86.5	6.5	7.0	100	8.0	91.3	0.7	100	96.5	2.2	1.3	100

Q16(2) 契約更新
「嘱託社員」

	(嘱託社員を雇用している事業所=100%)											
	契約更新の有無					契約更新回数の上限						
	ある	ない	無回答	合計	ある	ない	無回答	合計	はい	いいえ	無回答	合計
<総計>	76.8	2.7	20.5	100	17.3	81.2	1.5	100	90.4	6.3	3.3	100
<産業大分類>												
飲食業	60.0	16.1	23.9	100	15.1	84.9	0.0	100	96.8	3.2	0.0	100
建設業	90.2	0.4	9.4	100	7.3	92.7	0.0	100	95.4	0.6	4.0	100
製造業	72.1	4.2	23.6	100	19.9	76.4	3.7	100	86.2	7.1	6.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	83.4	0.0	16.6	100	49.6	50.4	0.0	100	77.2	14.9	7.9	100
情報通信業	81.5	13.4	5.1	100	25.8	74.2	0.0	100	92.7	7.3	0.0	100
運輸業	89.9	0.0	10.1	100	27.0	73.0	0.0	100	83.3	16.6	0.1	100
卸売・小売業	58.4	0.7	40.9	100	7.2	92.8	0.0	100	99.7	0.2	0.1	100
金融・保険業	88.3	5.2	6.5	100	55.2	44.8	0.0	100	95.0	5.0	0.0	100
不動産業	62.7	0.0	37.3	100	4.7	95.3	0.0	100	99.4	0.6	0.0	100
飲食店・宿泊業	70.1	1.3	28.6	100	2.8	97.0	0.2	100	89.0	10.5	0.5	100
医療・福祉	90.8	0.2	9.0	100	10.7	89.3	0.0	100	84.5	7.9	7.5	100
教育・学習支援業	99.1	0.9	0.0	100	20.2	79.8	0.0	100	87.9	12.1	0.0	100
複合サービス事業	89.7	3.2	7.2	100	11.5	87.6	0.9	100	97.4	0.0	2.6	100
サービス業	72.7	5.5	21.8	100	20.6	75.1	4.3	100	89.3	7.4	3.2	100
<事業所規模>												
500人以上	91.1	6.0	2.9	100	28.6	70.2	1.2	100	84.1	10.2	5.7	100
100-499人	89.0	2.8	8.2	100	26.3	71.1	2.7	100	89.8	6.2	4.0	100
30-99人	73.7	4.9	21.4	100	25.8	73.1	1.2	100	81.6	11.7	6.7	100
5-29人	75.4	1.4	23.2	100	10.6	88.1	1.3	100	95.0	3.5	1.5	100
30人以上(再掲)	78.7	4.4	16.9	100	26.0	72.3	1.7	100	84.4	9.8	5.8	100
<労働組合の有無>												
労働組合ある	80.8	4.9	14.3	100	31.9	66.6	1.5	100	82.6	11.9	5.5	100
労働組合ない	75.8	2.2	22.0	100	14.0	84.5	1.5	100	92.1	5.0	2.8	100
無回答	99.6	0.0	0.4	100	0.0	100.0	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100
<企業・常用労働者数>												
1000人以上	82.3	5.0	12.7	100	35.7	64.1	0.2	100	79.5	12.5	8.0	100
500-999人	93.9	0.3	5.8	100	18.0	81.7	0.3	100	94.1	1.7	4.2	100
300-499人	75.5	6.7	17.8	100	25.7	72.1	2.2	100	83.8	12.4	3.8	100
100-299人	92.5	1.1	6.4	100	23.1	75.0	1.9	100	95.0	3.5	1.5	100
50-99人	83.6	2.3	14.2	100	7.7	91.9	0.4	100	90.1	8.3	1.6	100
30-49人	75.1	2.9	22.0	100	15.7	84.3	0.0	100	80.1	9.0	10.9	100
5-29人	56.0	3.0	40.9	100	12.7	83.6	3.8	100	94.8	3.0	2.2	100
無回答	100.0	0.0	0.0	100	36.6	63.4	0.0	100	100.0	0.0	0.0	100
<40歳未満女性・有期契約労働者> <40歳未満女性の嘱託社員がいる事業所>	86.5	2.1	11.4	100	11.3	87.6	1.1	100	91.9	5.1	3.0	100

Q16(2) 契約更新
「派遣労働者」

	契約更新の有無				契約更新回数の上限				(派遣労働者を雇用している事業所=100%) 労働者が希望すれば、 特段の事情がない限り更新しているか			
	ある	ない	無回答	合計	ある	ない	無回答	合計	はい	いいえ	無回答	合計
	<総計>	84.3	5.5	10.2	100	7.3	91.2	1.5	100	87.9	6.9	5.1
<産業大分類>												
鉱業	20.0	0.0	80.0	100	0.0	100.0	0.0	100	57.1	0.0	42.9	100
建設業	97.9	0.0	2.1	100	4.5	95.5	0.0	100	94.6	4.9	0.4	100
製造業	85.1	8.0	7.0	100	8.1	87.4	4.5	100	88.2	8.5	3.3	100
電気・ガス・熱供給・水道業	79.2	7.3	13.5	100	16.7	82.9	0.4	100	35.8	47.9	16.3	100
情報通信業	94.4	5.6	0.0	100	13.1	86.9	0.0	100	97.7	2.3	0.0	100
運輸業	97.8	0.0	2.2	100	16.5	83.5	0.0	100	82.0	17.2	0.8	100
卸売・小売業	93.8	6.1	0.1	100	0.3	99.7	0.0	100	91.6	8.4	0.0	100
金融・保険業	86.7	0.4	12.9	100	14.9	85.1	0.0	100	82.1	3.0	14.9	100
不動産業	82.7	10.6	6.7	100	0.0	100.0	0.0	100	98.5	1.5	0.0	100
飲食店、宿泊業	87.7	9.5	2.8	100	5.5	94.5	0.0	100	99.8	0.2	0.0	100
医療、福祉	45.7	4.3	50.0	100	18.7	81.3	0.0	100	71.2	0.8	28.0	100
教育、学習支援業	90.3	2.8	6.9	100	20.1	79.7	0.2	100	70.9	21.0	8.1	100
複合サービス事業	97.7	1.2	1.2	100	7.1	90.8	2.2	100	95.7	0.0	4.3	100
サービス業	74.7	6.3	19.0	100	2.7	95.8	1.5	100	89.8	4.2	6.0	100
<事業所規模>												
500人以上	87.0	6.1	6.9	100	21.4	76.6	2.0	100	73.2	18.8	8.0	100
100-499人	86.7	8.5	4.8	100	15.0	84.0	1.0	100	84.4	10.7	4.9	100
30-99人	84.7	8.8	6.5	100	7.3	91.1	1.6	100	80.4	14.7	4.9	100
5-29人	83.3	2.6	14.1	100	4.4	94.1	1.5	100	94.1	0.6	5.3	100
30人以上（再掲）	85.4	8.6	6.0	100	10.4	88.2	1.4	100	81.4	13.6	5.0	100
<労働組合の有無>												
労働組合 あり	85.7	5.2	9.1	100	10.2	88.6	1.2	100	83.7	8.0	8.3	100
労働組合 ない	83.7	5.6	10.8	100	6.0	92.4	1.6	100	89.9	6.4	3.7	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>												
1000人以上	84.3	5.5	10.1	100	7.0	92.5	0.5	100	84.6	6.0	9.4	100
500-999人	91.4	1.1	7.5	100	3.9	95.7	0.4	100	95.9	1.5	2.6	100
300-499人	89.3	9.8	0.9	100	8.8	91.2	0.0	100	87.3	7.8	5.0	100
100-299人	91.5	3.7	4.8	100	17.8	80.6	1.6	100	85.1	12.8	2.1	100
50-99人	86.6	6.1	7.3	100	5.0	94.1	0.9	100	79.9	12.0	8.1	100
30-49人	62.4	5.8	31.8	100	1.3	97.9	0.8	100	98.4	0.8	0.8	100
5-29人	79.4	6.9	13.8	100	0.4	93.5	6.1	100	96.7	0.6	2.6	100
無回答												
<40歳未満女性・有期契約労働者> <40歳未満女性の派遣労働者がいる事業所>	84.9	2.9	12.1	100	6.5	92.7	0.9	100	87.9	5.3	6.8	100

Q17 正社員と職務内容がほとんど同じ者
「特定職種の契約社員」

(特定職種の契約社員を雇用している事業所=100%)						
	多数いる	半分くらい いる	一部にいる	いない	無回答	合計
<総計>	30.5	0.7	14.5	22.9	31.4	100
<産業大分類>						
鉱業	1.9	0.0	46.3	46.3	5.6	100
建設業	99.8	0.0	0.2	0.0	0.0	100
製造業	7.7	0.5	14.2	20.0	57.5	100
電気・ガス・熱供給・水道業	51.3	0.0	0.0	0.0	48.7	100
情報通信業	55.2	0.0	26.8	11.7	6.3	100
運輸業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	94.0	0.7	4.6	0.7	0.0	100
金融・保険業	2.4	0.0	95.3	2.4	0.0	100
不動産業	1.0	0.0	4.4	94.6	0.0	100
飲食店、宿泊業	64.5	0.0	35.5	0.0	0.0	100
医療、福祉	34.7	1.2	12.7	22.9	28.5	100
教育、学習支援業	3.4	0.1	10.3	15.4	70.7	100
複合サービス事業	2.6	2.6	2.6	15.7	76.5	100
サービス業	8.0	0.6	19.9	32.3	39.0	100
<事業所規模>						
50人以上	36.1	7.0	30.0	24.3	2.6	100
100-499人	39.2	5.2	28.1	21.3	6.2	100
30-99人	10.9	0.0	42.4	38.0	8.8	100
5-29人	33.9	0.1	5.6	19.5	40.8	100
30人以上(再掲)	22.1	2.2	36.8	31.5	7.5	100
<労働組合の有無>						
労働組合ある	45.7	3.1	18.9	12.8	19.4	100
労働組合ない	27.2	0.2	13.5	25.2	34.1	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	25.8	2.1	45.8	26.0	0.4	100
500-999人	48.8	0.9	24.4	21.7	4.1	100
300-499人	25.7	0.0	25.0	16.0	33.4	100
100-299人	9.6	3.7	24.1	29.5	33.1	100
50-99人	47.5	0.0	32.0	16.5	3.9	100
30-49人	76.1	0.0	5.6	0.6	17.7	100
5-29人	19.9	0.2	3.3	28.8	47.8	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所	25.7	1.2	22.0	21.2	29.9	100

Q17 正社員と職務内容がほとんど同じ者
「短時間パートタイマー」

(短時間パートタイマーを雇用している事業所=100%)						
	多数いる	半分くらい いる	一部にいる	いない	無回答	合計
<総計>	8.2	2.7	23.1	42.3	23.6	100
<産業大分類>						
鉱業	25.8	0.0	3.1	39.2	32.0	100
建設業	0.0	0.5	27.4	45.7	26.4	100
製造業	8.2	1.6	18.0	40.5	31.7	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	17.6	68.9	13.5	100
情報通信業	20.9	0.0	35.8	37.7	5.6	100
運輸業	9.5	0.0	24.9	65.4	0.2	100
卸売・小売業	16.5	5.2	21.6	42.5	14.3	100
金融・保険業	13.8	13.0	65.8	4.4	3.1	100
不動産業	6.5	1.2	6.7	80.4	5.1	100
飲食店、宿泊業	1.0	1.5	23.0	45.5	29.0	100
医療、福祉	7.6	0.7	18.1	50.9	22.7	100
教育、学習支援業	0.9	0.2	18.9	35.7	44.3	100
複合サービス事業	3.2	2.4	51.6	33.8	9.0	100
サービス業	3.0	1.6	17.0	45.8	32.7	100
<事業所規模>						
50人以上	13.8	7.0	33.2	43.2	2.7	100
100-499人	15.7	4.4	31.5	41.7	6.7	100
30-99人	9.3	2.2	21.7	50.0	16.9	100
5-29人	7.1	2.7	22.6	40.2	27.4	100
30人以上(再掲)	11.1	2.9	24.6	47.6	13.8	100
<労働組合の有無>						
労働組合ある	4.8	6.4	30.8	48.0	10.0	100
労働組合ない	9.2	1.9	21.6	41.5	25.8	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	6.5	7.7	33.9	44.4	7.5	100
500-999人	2.1	17.9	47.1	31.9	0.9	100
300-499人	18.4	0.2	41.3	37.9	2.2	100
100-299人	7.5	3.7	26.1	40.5	22.2	100
50-99人	7.6	0.5	22.0	59.8	10.1	100
30-49人	25.3		16.1	35.4	23.2	100
5-29人	4.4	0.2	14.7	43.3	37.4	100
無回答	1.6	0.9	27.6	0.0	69.9	100
<40歳未満女性有期契約労働者>						
40歳未満女性の短時間パートタイマーがいる事業所	11.2	3.4	24.3	44.7	16.3	100

Q17 正社員と職務内容がほとんど同じ者
「その他パートタイマー・契約社員」

(その他パートタイマー・契約社員を雇用している事業所=100%)						
	多数いる	半分以上 いる	一部にいる	いない	無回答	合計
<総計>	29.7	8.4	28.7	17.5	15.7	100
<産業大分類>						
鉱業	3.5	0.0	34.1	3.5	58.8	100
建設業	33.0	0.1	2.1	39.8	25.0	100
製造業	20.5	8.1	30.5	21.3	19.7	100
電気・ガス・熱供給・水道業	5.1	8.0	13.9	46.0	27.0	100
情報通信業	38.8	0.0	23.4	6.5	31.3	100
運輸業	70.7	0.0	4.7	0.6	24.1	100
卸売・小売業	22.8	13.3	39.3	3.1	21.6	100
金融・保険業	45.2	2.1	17.0	33.6	2.1	100
不動産業	75.6	0.0	2.5	21.5	0.4	100
飲食店、宿泊業	5.7	11.8	39.4	34.0	9.1	100
医療、福祉	53.1	12.9	16.7	12.9	4.3	100
教育、学習支援業	51.0	1.6	12.8	22.4	12.2	100
複合サービス事業	34.7	11.7	23.0	30.0	0.5	100
サービス業	15.4	5.9	44.3	21.1	13.3	100
<事業所規模>						
500人以上	26.3	17.1	32.6	19.7	4.3	100
100-499人	34.1	8.0	32.4	16.0	9.5	100
30-99人	28.5	4.0	32.2	20.5	14.9	100
5-29人	29.5	9.9	26.8	16.6	17.2	100
30人以上 (再掲)	30.0	5.5	32.3	19.2	13.0	100
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	32.4	6.7	35.2	19.0	6.8	100
労働組合 ない	28.1	9.0	27.2	17.4	18.3	100
無回答	75.5	0.0	0.0	0.0	24.5	100
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	40.0	5.8	30.3	15.1	8.8	100
500-999人	32.2	1.6	48.7	14.0	3.5	100
300-499人	23.6	27.3	24.9	22.7	1.5	100
100-299人	28.9	4.8	34.3	29.5	2.4	100
50-99人	34.9	1.1	32.6	22.8	8.7	100
30-49人	37.7	19.1	19.7	7.8	15.7	100
5-29人	19.9	10.4	16.1	14.0	39.6	100
無回答	29.9	0.7	69.5	0.0	0.0	100
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性のその他パートタイマー・契約社員がいる事業所	36.7	9.3	26.4	19.8	7.8	100

Q17 正社員と職務内容がほとんど同じ者
「嘱託社員」

(嘱託社員を雇用している事業所=100%)

	多数いる	半分くらい いる	一部にいる	いない	無回答	合計
<総計>	20.3	3.7	36.1	18.3	21.6	100
<産業大分類>						
鉱業	20.5	0.0	57.7	0.0	21.8	100
建設業	13.8	3.2	52.5	20.3	10.2	100
製造業	29.1	3.2	36.2	8.0	23.4	100
電気・ガス・熱供給・水道業	44.6	4.5	3.1	31.1	16.6	100
情報通信業	26.2	1.5	58.9	13.4	0.0	100
運輸業	40.1	4.6	42.7	2.5	10.1	100
卸売・小売業	3.3	0.9	21.6	33.3	40.9	100
金融・保険業	12.4	0.7	10.5	66.1	10.2	100
不動産業	23.3	0.5	38.1	0.4	37.7	100
飲食店、宿泊業	2.7	1.7	65.0	3.2	27.4	100
医療、福祉	33.1	2.2	26.1	22.7	15.9	100
教育、学習支援業	15.5	1.1	45.9	37.4	0.0	100
複合サービス事業	37.7	7.0	18.3	29.8	7.2	100
サービス業	21.3	10.5	30.2	13.0	25.0	100
<事業所規模>						
50人以上	43.9	6.8	32.7	13.0	3.6	100
100-499人	40.1	9.9	26.8	14.9	8.3	100
30-99人	24.6	5.8	34.9	11.0	23.7	100
5-29人	13.2	1.2	38.8	22.9	23.9	100
30人以上（再掲）	29.8	7.0	32.5	12.2	18.5	100
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	33.0	6.4	36.2	8.7	15.6	100
労働組合 ない	17.6	3.1	36.3	20.6	22.4	100
無回答	0.0	0.0	0.4	0.0	99.6	100
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	26.2	9.6	39.9	7.8	16.4	100
500-999人	19.3	7.3	15.2	52.3	6.0	100
300-499人	35.2	3.5	32.4	10.1	18.8	100
100-299人	17.7	4.6	54.9	16.8	6.0	100
50-99人	30.3	3.8	28.3	23.6	14.0	100
30-49人	12.2	5.0	51.9	10.0	21.0	100
5-29人	12.0	0.3	28.6	16.7	42.4	100
無回答	0.0	0.0	36.6	0.0	63.4	100
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の嘱託社員がいる事業所	22.6	4.9	33.3	27.7	11.4	100

Q17 正社員と職務内容がほとんど同じ者
「派遣労働者」

(派遣労働者のいる事業所=100%)						
	多数いる	半分くらい いる	一部にいる	いない	無回答	合計
<総計>	29.2	4.5	31.6	23.1	11.6	100
<産業大分類>						
鉱業	20.0	0.0	8.6	0.0	71.4	100
建設業	45.6	3.3	23.7	25.3	2.1	100
製造業	27.1	5.6	38.3	22.8	6.2	100
電気・ガス・熱供給・水道業	15.5	3.6	16.8	40.6	23.4	100
情報通信業	29.5	2.1	60.3	8.1	0.0	100
運輸業	48.1	0.0	16.0	34.3	1.5	100
卸売・小売業	35.6	0.7	39.8	22.8	1.1	100
金融・保険業	41.4	13.3	2.5	29.5	13.3	100
不動産業	74.9	0.0	2.1	16.3	6.7	100
飲食店、宿泊業	13.5	0.2	41.4	42.2	2.8	100
医療、福祉	22.0	0.0	23.0	5.3	49.6	100
教育、学習支援業	7.9	0.2	51.2	39.5	1.2	100
複合サービス事業	13.3	2.1	41.8	8.9	33.9	100
サービス業	19.2	5.4	28.1	22.1	25.2	100
<事業所規模>						
500人以上	22.7	9.3	36.7	25.8	5.5	100
100-499人	30.2	7.5	30.6	25.3	6.4	100
30-99人	28.4	3.1	37.1	25.9	5.6	100
5-29人	29.6	4.2	28.4	20.7	17.0	100
30人以上（再掲）	28.7	4.8	35.0	25.7	5.8	100
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	33.9	9.0	26.2	22.5	8.4	100
労働組合 ない	27.1	2.4	34.0	23.4	13.1	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	37.0	10.0	22.8	15.2	15.1	100
500-999人	39.6	2.5	37.2	14.5	6.3	100
300-499人	11.2	2.0	33.0	46.1	7.7	100
100-299人	31.9	5.1	33.1	25.8	4.1	100
50-99人	26.3	1.9	44.5	20.9	6.5	100
30-49人	47.0	0.0	11.6	10.6	30.8	100
5-29人	7.4	3.2	39.4	35.9	14.2	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の派遣労働者がいる事業所	33.4	4.0	28.7	22.3	11.7	100

Q18 賃金
「特定職種の契約社員」

(特定職種の契約社員のいる事業所=100%)

	時間給	日給	月給	歩合給 (出来高)	その他	無回答	合計
<総計>	18.8	8.1	33.1	4.5	3.3	32.3	100
<産業大分類>							
鉱業	0.0	0.0	48.1	0.0	0.0	51.9	100
建設業	0.0	0.0	99.8	0.2	0.0	0.0	100
製造業	2.9	5.4	35.9	0.0	2.7	53.0	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	0.0	48.7	0.0	2.6	48.7	100
情報通信業	2.4	0.0	67.3	23.9	0.0	6.3	100
運輸業	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100
卸売・小売業	83.7	0.0	16.0	0.0	0.0	0.3	100
金融・保険業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100
不動産業	0.0	0.0	2.3	97.7	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	20.4	29.0	50.5	0.0	0.0	0.0	100
医療、福祉	26.8	20.4	23.3	0.0	1.1	28.5	100
教育、学習支援業	6.2	0.9	22.7	0.0	0.3	69.9	100
複合サービス事業	10.1	0.0	12.7	0.0	0.0	77.2	100
サービス業	10.3	0.6	34.5	0.0	10.8	43.8	100
<事業所規模>							
500人以上	17.9	1.6	71.2	0.6	5.4	3.2	100
100-499人	19.9	15.9	52.2	0.0	5.3	6.7	100
30-99人	36.0	9.5	44.0	0.7	1.2	8.6	100
5-29人	14.6	6.8	27.0	6.1	3.5	42.1	100
30人以上(再掲)	29.5	11.3	48.3	0.5	2.8	7.7	100
<労働組合の有無>							
労働組合ある	12.0	5.7	62.6	0.0	0.5	19.2	100
労働組合ない	20.3	8.6	26.5	5.5	3.9	35.2	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	22.9	9.7	66.0	0.1	0.6	0.8	100
500-999人	44.7	8.2	35.6	0.0	2.7	8.7	100
300-499人	28.3	0.0	37.0	0.0	0.0	34.7	100
100-299人	3.9	4.3	51.6	1.1	5.5	33.6	100
50-99人	77.1	0.5	17.0	0.0	1.7	3.7	100
30-49人	37.2	2.1	60.4	0.0	0.0	0.4	100
5-29人	1.3	12.6	18.6	8.8	4.8	53.9	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所	26.9	5.7	34.7	0.3	6.2	26.2	100

Q18 賃金
「短時間パートタイマー」

(短時間パートタイマーのいる事業所=100%)

	時間給	日給	月給	その他	無回答	合計
<総計>	75.0	2.0	1.9	0.6	20.5	100
<産業大分類>						
鉱業	63.9	0.0	3.1	0.0	33.0	100
建設業	72.6	1.1	0.6	0.0	25.8	100
製造業	67.0	1.4	0.6	0.0	31.0	100
電気・ガス・熱供給・水道業	76.7	0.0	9.8	0.0	13.5	100
情報通信業	68.9	0.0	25.6	0.0	5.6	100
運輸業	45.2	54.8	0.0	0.0	0.0	100
卸売・小売業	85.9	0.0	0.0	0.0	14.0	100
金融・保険業	97.4	0.0	0.0	0.0	2.6	100
不動産業	98.8	0.0	1.2	0.0	0.0	100
飲食店、宿泊業	86.7	1.7	0.0	0.0	11.6	100
医療、福祉	88.2	0.0	0.0	0.0	11.8	100
教育、学習支援業	52.9	0.4	2.3	0.0	44.4	100
複合サービス事業	89.5	1.2	0.0	0.0	9.3	100
サービス業	55.7	3.4	6.7	3.2	31.0	100
<事業所規模>						
500人以上	90.4	2.4	4.3	0.0	2.9	100
100-499人	89.7	2.5	3.3	0.0	4.5	100
30-99人	82.1	2.6	1.0	0.0	14.3	100
5-29人	71.5	1.7	2.0	0.8	24.0	100
30人以上(再掲)	84.3	2.6	1.7	0.0	11.4	100
<労働組合の有無>						
労働組合 ある	89.0	0.9	2.2	0.0	7.9	100
労働組合 ない	71.3	2.3	1.9	0.7	23.9	100
無回答	99.7	0.0	0.0	0.0	0.3	100
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	90.8	0.4	1.3	0.0	7.5	100
500-999人	98.1	0.4	0.6	0.0	1.0	100
300-499人	96.8	0.9	1.9	0.0	0.4	100
100-299人	75.3	2.7	0.7	0.0	21.3	100
50-99人	91.6	1.8	0.9	0.0	5.7	100
30-49人	79.6	0.9	1.6	0.0	17.9	100
5-29人	56.6	3.0	3.1	1.4	35.8	100
無回答	99.2	0.0	0.0	0.0	0.8	100
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の短時間パートタイマーがいる事業所	82.1	1.0	2.5	1.0	13.4	100

Q18 賃金
「その他パートタイマー・契約社員」

(その他パートタイマー・契約社員のいる事業所=100%)

	時間給	日給	月給	歩合給 (出来高)	その他	無回答	合計
<総計>	53.4	11.5	16.7	0.1	0.2	18.1	100
<産業大分類>							
鉱業	3.5	37.6	0.0	0.0	0.0	58.8	100
建設業	48.9	0.5	25.6	0.0	0.0	25.0	100
製造業	61.0	9.8	7.9	0.0	0.2	21.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	13.9	36.5	14.6	0.0	0.0	35.0	100
情報通信業	36.1		30.1	0.0	0.0	33.8	100
運輸業	57.8	20.4	0.9	0.0	0.0	20.8	100
卸売・小売業	63.5	12.5	7.8	0.0	0.0	16.2	100
金融・保険業	17.9		81.1	0.0	0.0	1.1	100
不動産業	58.9	0.4	38.4	0.0	1.6	0.8	100
飲食店、宿泊業	45.0	0.4	9.9	0.0	1.9	42.8	100
医療、福祉	44.6	29.2	21.7	0.0	0.0	4.4	100
教育、学習支援業	62.4	6.2	17.2	0.0	0.9	13.2	100
複合サービス事業	82.2	12.5	2.2	0.0	0.0	3.1	100
サービス業	40.9	10.5	23.3	0.8	0.3	24.2	100
<事業所規模>							
500人以上	42.3	11.3	36.0	0.0	1.6	8.8	100
100-499人	57.3	7.2	20.8	0.2	0.8	13.6	100
30-99人	61.6	7.5	14.2	0.0	0.6	16.0	100
5-29人	49.9	13.5	16.8	0.2	0.0	19.6	100
30人以上(再掲)	59.8	7.5	16.7	0.1	0.7	15.2	100
<労働組合の有無>							
労働組合ある	43.8	5.0	42.1	0.0	0.3	8.8	100
労働組合ない	55.8	13.6	9.4	0.2	0.2	20.7	100
無回答	75.5	0.0	0.0	0.0	0.0	24.5	100
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	40.0	5.8	42.4	0.0	1.1	10.6	100
500-999人	61.8	1.9	30.7	1.4	0.0	4.2	100
300-499人	82.2	5.9	10.0	0.0	0.0	1.9	100
100-299人	52.8	16.5	15.9	0.1	0.3	14.3	100
50-99人	75.8	7.4	8.7	0.0	0.3	7.8	100
30-49人	30.2	22.6	22.6	0.0	0.0	24.6	100
5-29人	41.4	14.4	7.2	0.0	0.0	37.0	100
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性のその他パートタイマー・契約社員がいる事業所	58.2	13.0	17.0	0.0	0.3	11.5	100

Q18 賃金
「嘱託社員」

(嘱託社員のいる事業所=100%)

	時間給	日給	月給	歩合給 (出来高)	その他	無回答	合計
<総計>	5.6	10.4	57.6	1.4	1.1	23.9	100
<産業大分類>							
鉱業	0.0	36.1	25.8	0.0	16.1	21.9	100
建設業	0.0	21.1	65.1	0.0	0.8	13.0	100
製造業	10.3	6.4	59.2	0.0	1.7	22.4	100
電気・ガス・熱供給・水道業	6.9	6.6	73.7	0.0	0.0	12.8	100
情報通信業	13.4	0.0	86.6	0.0	0.0	0.0	100
運輸業	0.0	10.1	27.2	14.8	0.0	47.9	100
卸売・小売業	0.0	0.0	59.1	0.0	0.0	40.9	100
金融・保険業	21.8	0.0	68.6	4.4	0.0	5.1	100
不動産業	0.0	0.0	62.3	0.0	0.0	37.7	100
飲食店、宿泊業	1.6	1.1	69.5	0.0	0.4	27.4	100
医療、福祉	6.9	36.2	43.1	0.0	0.2	13.7	100
教育、学習支援業	5.5	31.0	61.5	0.0	2.0	0.0	100
複合サービス事業	28.2	4.0	53.5	0.0	4.0	10.3	100
サービス業	3.8	11.0	52.2	2.0	2.6	28.5	100
<事業所規模>							
500人以上	7.0	4.6	79.3	0.4	4.0	4.6	100
100-499人	12.0	8.2	67.3	2.1	3.0	7.4	100
30-99人	6.7	9.4	53.8	2.8	1.2	26.1	100
5-29人	3.7	11.6	56.8	0.5	0.6	26.9	100
30人以上(再掲)	8.2	8.9	58.6	2.5	1.9	19.9	100
<労働組合の有無>							
労働組合ある	6.0	10.2	60.5	5.9	2.4	15.0	100
労働組合ない	5.6	10.5	57.3	0.4	0.9	25.4	100
無回答	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	99.6	100
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	5.5	7.6	64.8	2.8	1.7	17.7	100
500-999人	4.6	2.7	76.4	8.2	1.8	6.2	100
300-499人	9.6	4.2	55.5	11.1	2.6	17.0	100
100-299人	4.9	5.5	78.8	0.7	1.0	9.0	100
50-99人	3.3	24.6	50.1	0.0	1.0	21.0	100
30-49人	11.3	8.3	61.2	0.0	0.0	19.3	100
5-29人	6.0	5.6	44.3	0.1	1.1	42.9	100
無回答	0.0	0.0	36.6	0.0	0.0	63.4	100
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の嘱託社員がいる事業所	6.1	11.9	63.7	1.0	0.7	16.5	100

Q18 賃金
「派遣労働者」

(派遣労働者のいる事業所=100%)

	時間給	日給	月給	歩合給 (出来高)	その他	無回答	合計
<総計>	73.1	2.9	8.6	0.4	4.7	10.3	100
<産業大分類>							
鉱業	91.4	0.0	8.6	0.0	0.0	0.0	100
建設業	70.7	2.1	22.9	0.0	2.1	2.1	100
製造業	80.4	7.7	3.4	0.4	3.7	4.5	100
電気・ガス・熱供給・水道業	68.3	9.9	0.0	0.0	2.3	19.5	100
情報通信業	68.3	0.0	29.2	0.0	2.5	0.0	100
運輸業	81.7	0.0	16.1	0.0	0.0	2.2	100
卸売・小売業	80.5	0.0	14.8	0.0	4.5	0.1	100
金融・保険業	85.5	0.0	1.6	0.0	0.0	12.9	100
不動産業	92.1	0.0	1.3	0.0	0.0	6.7	100
飲食店、宿泊業	97.0	0.0	0.2	0.0	0.0	2.8	100
医療、福祉	39.8	0.0	4.6	0.0	5.6	50.0	100
教育、学習支援業	31.4	2.4	17.4	0.0	48.9	0.0	100
複合サービス事業	90.2	0.0	0.0	4.4	4.2	1.2	100
サービス業	57.8	3.9	9.1	1.2	2.8	25.2	100
<事業所規模>							
500人以上	77.3	0.3	7.6	0.0	6.8	8.1	100
100-499人	75.1	3.1	9.7	0.7	7.9	3.5	100
30-99人	79.7	2.3	6.9	0.2	4.6	6.2	100
5-29人	68.4	3.3	9.3	0.4	3.7	14.8	100
30人以上 (再掲)	78.2	2.5	7.8	0.4	5.7	5.5	100
<労働組合の有無>							
労働組合 ある	76.1	2.2	8.6	0.0	5.0	8.1	100
労働組合 ない	71.7	3.3	8.6	0.5	4.6	11.3	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<企業・常用労働者数>							
1000人以上	74.5	1.2	7.0	0.0	2.3	15.0	100
500-999人	81.0	0.0	3.9	0.0	8.0	7.2	100
300-499人	89.8	0.0	4.5	1.8	2.2	1.7	100
100-299人	81.5	0.9	7.5	0.0	7.0	3.2	100
50-99人	76.9	3.5	10.9	1.2	2.8	4.6	100
30-49人	37.2	2.4	29.1	0.0	0.3	31.0	100
5-29人	63.8	12.4	1.8	0.0	10.7	11.3	100
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<40歳未満女性有期契約労働者> 40歳未満女性の派遣労働者がいる事業所	71.8	2.4	11.4	0.8	3.1	10.5	100

Q19 正社員転換
「特定職種の契約社員」

	正社員転換制度		正社員への転換者	
	ある	ない	いる	いない
<総計>	32.7	35.9	31.3	33.6
<産業大分類>				
鉱業	46.3	48.1	5.6	5.6
建設業	2.5	97.5	0.0	0.0
製造業	13.4	31.8	54.8	57.4
電気・ガス・熱供給・水道業	2.6	48.7	48.7	48.7
情報通信業	37.6	56.0	6.3	12.8
運輸業	0.0	100.0	0.0	0.0
卸売・小売業	93.9	1.2	4.9	5.2
金融・保険業	94.5	5.5	0.0	0.0
不動産業	1.3	98.7	0.0	4.1
飲食店、宿泊業	14.1	85.9	0.0	0.0
医療、福祉	39.1	29.0	31.9	31.9
教育、学習支援業	8.2	22.0	69.8	77.9
複合サービス事業	2.6	20.5	76.9	77.2
サービス業	30.3	36.2	33.5	37.2
<事業所規模>				
500人以上	38.3	60.7	1.0	8.6
100-499人	43.3	47.9	8.8	11.0
30-99人	31.6	51.7	16.7	24.0
5-29人	31.4	30.0	38.5	39.5
30人以上(再掲)	36.0	50.9	13.1	18.7
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	22.5	56.1	21.4	25.6
労働組合 ない	35.0	31.5	33.5	35.4
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	58.4	38.1	3.5	8.9
500-999人	63.9	32.0	4.1	8.3
300-499人	45.2	21.5	33.4	35.3
100-299人	7.1	60.5	32.5	35.3
50-99人	61.0	24.8	14.2	17.9
30-49人	41.1	57.5	1.4	2.9
5-29人	22.8	28.2	49.1	50.5
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
<40歳未満女性・有期契約労働者> <40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所>	41.4	29.2	29.4	33.5

Q19 正社員転換
「短時間パートタイマー」

	正社員転換制度		正社員への転換者		合計
	ある	ない	いる	いない	
<総計>	21.0	51.0	28.1	35.4	100
<産業大分類>					
飲食業	0.0	68.0	32.0	63.9	100
建設業	2.1	71.5	26.4	26.4	100
製造業	17.0	49.1	33.9	39.7	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	90.2	9.8	34.7	100
情報通信業	41.9	52.2	5.9	15.8	100
運輸業	24.4	75.3	0.2	39.4	100
卸売・小売業	24.6	46.4	29.0	33.3	100
金融・保険業	26.8	56.8	16.4	16.8	100
不動産業	1.2	98.8	0.0	1.6	100
飲食店、宿泊業	40.9	28.4	30.6	32.7	100
医療、福祉	27.6	57.8	14.6	32.9	100
教育、学習支援業	2.5	39.2	58.3	65.9	100
複合サービス事業	3.5	77.6	18.9	42.3	100
サービス業	17.6	48.5	33.9	37.4	100
<事業所規模>					
500人以上	19.8	75.7	4.5	19.7	100
100-499人	22.9	68.9	8.1	22.6	100
30-99人	26.1	50.4	23.4	26.9	100
5-29人	19.4	49.0	31.6	39.2	100
30人以上(再掲)	25.1	56.1	18.8	25.6	100
<労働組合の有無>					
労働組合 あり	19.4	69.1	11.5	21.9	100
労働組合 ない	21.7	47.3	31.0	37.7	100
無回答	0.0	0.0	100.0	100.0	100
<企業・常用労働者数>					
1000人以上	44.1	43.4	12.6	14.6	100
500-999人	23.1	66.6	10.3	12.2	100
300-499人	35.5	52.6	11.8	27.1	100
100-299人	12.9	62.1	25.0	32.7	100
50-99人	39.4	50.0	10.6	10.6	100
30-49人	21.5	48.8	29.6	32.3	100
5-29人	9.9	48.8	41.3	53.6	100
無回答	1.6	28.5	69.9	69.9	100
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の短時間パートタイマーがいる事業所>	27.2	54.2	18.6	25.2	100

Q19 正社員転換
「その他パートタイマー・契約社員」

	正社員転換制度			正社員への転換者				
	ある	ない	無回答	合計	いる	いない	無回答	合計
<総計>	35.4	46.7	17.9	100	37.1	41.0	21.9	100
<産業大分類>								
航業	32.9	8.2	58.8	100	32.9	4.7	62.4	100
建設業	1.5	69.7	28.8	100	22.4	48.8	28.8	100
製造業	28.0	51.0	21.0	100	38.9	35.2	25.9	100
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	73.0	27.0	100	8.0	40.1	51.8	100
情報通信業	10.4	58.3	31.3	100	20.9	38.8	40.3	100
運輸業	74.8	4.9	20.3	100	29.2	50.4	20.4	100
卸売・小売業	30.2	47.9	22.0	100	29.2	42.1	28.7	100
金融・保険業	84.8	13.1	2.0	100	44.4	51.5	4.2	100
不動産業	58.7	41.3	0.0	100	58.8	39.6	1.6	100
飲食店、宿泊業	50.8	40.5	8.7	100	41.1	47.6	11.3	100
医療、福祉	44.6	51.1	4.3	100	53.7	41.0	5.4	100
教育、学習支援業	18.6	70.1	11.3	100	28.8	55.9	15.3	100
複合サービス事業	35.8	63.3	0.8	100	18.4	67.7	13.9	100
サービス業	44.3	31.9	23.8	100	45.5	28.4	26.1	100
<事業所規模>								
500人以上	48.2	49.4	2.4	100	57.4	33.1	9.5	100
100-499人	45.8	44.6	9.6	100	51.1	32.8	16.1	100
30-99人	45.1	38.5	16.4	100	53.3	26.9	19.8	100
5-29人	30.1	50.0	19.9	100	28.8	47.5	23.7	100
30人以上(再掲)	45.4	40.5	14.1	100	52.8	28.7	18.5	100
<労働組合の有無>								
労働組合 有	47.5	38.1	14.4	100	45.1	35.9	19.0	100
労働組合 ない	32.4	48.8	18.8	100	35.3	42.0	22.7	100
無回答	0.0	75.5	24.5	100	0.0	75.5	24.5	100
<企業・常用労働者数>								
1000人以上	60.5	30.9	8.6	100	57.6	31.7	10.7	100
500-999人	37.4	59.3	3.4	100	33.8	61.5	4.7	100
300-499人	55.7	42.2	2.0	100	55.9	34.8	9.3	100
100-299人	35.6	60.9	3.5	100	44.8	35.4	19.8	100
50-99人	49.6	40.3	10.1	100	41.7	48.8	9.5	100
30-49人	13.9	62.4	23.6	100	34.9	39.6	25.5	100
5-29人	22.5	40.5	37.0	100	22.0	39.5	38.6	100
無回答	1.2	49.2	49.6	100	1.2	49.2	49.6	100
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性のその他パートタイマー・契約社員がいる事業所>	36.4	52.0	11.5	100	40.5	45.6	13.9	100

Q19 正社員転換
「嘱託社員」

	正社員転換制度			(嘱託社員を雇用している事業所=100%)				
	ある	ない	無回答	合計	いる	いない	無回答	合計
<総計>	11.3	64.2	24.5	100	7.4	60.9	31.7	100
<産業大分類>								
飲業	0.0	60.0	40.0	100	0.0	41.3	58.7	100
建設業	4.4	81.8	13.8	100	0.9	81.7	17.5	100
製造業	8.9	65.5	25.6	100	5.5	62.0	32.5	100
電気・ガス・熱供給・水道業	5.6	72.6	21.9	100	19.0	52.2	28.7	100
情報通信業	18.7	76.2	5.1	100	11.9	77.7	10.4	100
運輸業	40.2	49.6	10.2	100	12.5	77.2	10.4	100
卸売・小売業	2.6	40.1	57.2	100	2.3	40.3	57.4	100
金融・保険業	6.7	83.0	10.3	100	2.2	82.5	15.4	100
不動産業	1.8	61.0	37.3	100	1.8	61.0	37.3	100
飲食店、宿泊業	1.0	70.2	28.8	100	27.8	41.1	31.1	100
医療、福祉	32.1	54.2	13.7	100	1.1	71.9	27.0	100
教育、学習支援業	0.3	99.7	0.0	100	8.1	80.0	12.0	100
複合サービス事業	7.8	85.0	7.2	100	5.5	48.8	45.7	100
サービス業	18.4	57.8	23.8	100	13.3	46.9	39.7	100
<事業所規模>								
500人以上	14.8	79.9	5.3	100	19.8	62.6	17.6	100
100-499人	16.4	74.2	9.4	100	13.2	63.4	23.4	100
30-99人	8.2	64.8	27.0	100	6.6	55.0	38.5	100
5-29人	11.7	61.3	27.0	100	6.3	63.3	30.4	100
30人以上(再掲)	10.8	68.0	21.1	100	9.0	57.7	33.4	100
<労働組合の有無>								
労働組合 ある	14.4	68.5	17.1	100	12.8	54.1	33.1	100
労働組合 ない	10.7	63.6	25.7	100	6.3	62.8	30.9	100
無回答	0.0	0.0	100.0	100	0.0	0.0	100.0	100
<企業・常用労働者数>								
1000人以上	29.4	55.6	15.0	100	24.7	44.7	30.6	100
500-999人	10.9	80.5	8.6	100	8.8	79.8	11.4	100
300-499人	14.8	69.1	16.2	100	14.5	45.3	40.2	100
100-299人	4.1	87.8	8.1	100	14.6	68.1	17.3	100
50-99人	19.1	64.7	16.1	100	1.6	78.5	19.9	100
30-49人	2.0	74.1	23.9	100	4.4	60.3	35.3	100
5-29人	6.5	44.5	49.0	100	2.1	46.2	51.7	100
無回答	0.0	36.6	63.4	100	0.0	36.6	63.4	100
<40歳未満女性・有期契約労働者> <40歳未満女性の嘱託社員がいる事業所	15.6	71.4	13.0	100	13.1	63.6	23.3	100

Q19 正社員転換
「派遣労働者」

	正社員転換制度			正社員への転換者		
	ある	ない	無回答	いる	いない	無回答
<総計>	24.7	61.7	13.6	29.5	54.0	16.5
<産業大分類>						
鉱業	0.0	28.6	71.4	2.9	17.1	80.0
建設業	25.3	70.5	4.2	29.8	51.1	19.1
製造業	28.8	62.7	8.5	39.1	46.2	14.7
電気・ガス・熱供給・水道業	13.5	63.2	23.4	3.6	63.4	33.0
情報通信業	2.1	76.8	21.0	48.9	51.1	0.0
運輸業	30.7	67.8	1.5	30.7	65.6	3.7
卸売・小売業	27.5	70.5	2.0	31.2	64.8	4.0
金融・保険業	39.3	47.0	13.7	29.0	56.8	14.2
不動産業	76.6	18.2	5.2	73.1	10.6	16.3
飲食店、宿泊業	9.7	87.4	2.9	14.6	80.3	5.0
医療、福祉	12.8	37.5	49.6	14.1	31.9	53.9
教育、学習支援業	15.2	84.8	0.0	18.2	65.2	16.6
複合サービス事業	3.3	62.9	33.8	3.3	60.6	36.2
サービス業	15.8	57.4	26.8	17.9	55.5	26.6
<事業所規模>						
500人以上	11.5	82.5	6.0	31.5	50.1	18.5
100-499人	23.9	69.2	6.9	31.0	52.6	16.4
30-99人	29.8	63.0	7.2	37.2	49.3	13.5
5-29人	22.5	57.8	19.7	24.4	57.4	18.2
30人以上（再掲）	27.1	65.8	7.1	35.0	50.4	14.6
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	33.3	57.2	9.5	29.3	53.9	16.8
労働組合 ない	20.8	63.7	15.5	29.5	54.1	16.4
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	35.5	47.6	16.9	34.5	43.3	22.1
500-999人	9.4	82.8	7.7	8.3	78.4	13.3
300-499人	8.1	85.1	6.8	17.0	68.3	14.8
100-299人	28.9	68.3	2.8	38.7	53.6	7.8
50-99人	16.2	76.8	6.9	26.2	67.1	6.7
30-49人	42.4	24.3	33.3	47.3	14.9	37.8
5-29人	19.7	55.6	24.6	23.7	58.7	17.6
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の派遣労働者がいる事業所>	25.2	60.9	14.0	30.0	52.4	17.6

Q20 事業所間の配置転換
「特定職種の契約社員」

	転居を伴わない事業所間の配置転換			転居を伴う事業所間の配置転換		
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
<総計>	17.0	68.6	14.4	3.4	66.0	30.6
<産業大分類>						
鉱業	0.0	48.1	51.9	0.0	48.1	51.9
建設業	0.2	99.8	0.0	0.0	99.8	0.2
製造業	8.3	88.4	3.3	3.8	71.5	24.7
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	51.3	48.7	0.0	51.3	48.7
情報通信業	4.9	88.7	6.3	0.0	93.7	6.3
運輸業	50.0	0.0	50.0	0.0	100.0	0.0
卸売・小売業	80.5	14.3	5.2	0.5	99.5	0.0
金融・保険業	94.5	5.5	0.0	92.1	7.9	0.0
不動産業	0.0	100.0	0.0	0.0	99.8	0.2
飲食店、宿泊業	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0
医療、福祉	3.6	81.6	14.8	0.0	67.0	33.0
教育、学習支援業	38.8	56.0	5.2	0.9	58.1	41.0
複合サービス事業	2.6	20.5	76.9	0.0	22.8	77.2
サービス業	22.4	50.9	26.7	10.0	41.2	48.8
<事業所規模>						
500人以上	35.1	62.0	2.9	14.1	84.0	1.9
100-499人	26.5	64.7	8.8	2.4	87.5	10.2
30-99人	9.0	82.1	8.9	3.5	77.8	18.7
5-29人	17.2	66.1	16.7	3.3	59.8	36.8
30人以上(再掲)	16.5	75.0	8.5	3.7	81.5	14.8
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	28.5	66.0	5.6	4.6	75.4	20.1
労働組合 ない	14.5	69.2	16.4	3.2	63.9	32.9
無回答	17.0	68.6	14.4	3.4	66.0	30.6
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	36.8	59.5	3.7	8.8	90.9	0.3
500-999人	45.9	48.6	5.5	3.7	92.2	4.1
300-499人	28.9	37.7	33.4	0.3	57.5	42.3
100-299人	31.0	46.8	22.2	1.1	46.5	52.4
50-99人	5.1	87.7	7.2	0.0	51.0	49.0
30-49人	40.1	58.2	1.7	0.0	95.9	4.1
5-29人	5.1	76.3	18.6	4.8	60.9	34.2
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所>	31.3	62.7	6.0	6.6	73.6	19.9

Q20 事業所間の配置転換
「短時間パートタイマー」

	転居を伴わない事業所間の配置転換			転居を伴う事業所間の配置転換		
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
<総計>	19.1	64.6	16.3	2.4	69.2	28.4
<産業大分類>						
鉱業	28.9	39.2	32.0	0.0	16.5	83.5
建設業	1.6	54.9	43.5	0.5	54.9	44.6
製造業	11.5	74.2	14.3	1.6	66.0	32.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	90.2	9.8	0.0	80.8	19.2
情報通信業	0.3	94.1	5.6	0.0	94.4	5.6
運輸業	6.1	93.7	0.2	0.0	99.8	0.2
卸売・小売業	14.6	66.9	18.5	5.3	64.8	29.9
金融・保険業	83.4	3.2	13.4	0.0	86.2	13.8
不動産業	11.6	83.3	5.1	1.2	88.2	10.6
飲食店、宿泊業	19.9	56.3	23.7	0.0	74.8	25.2
医療、福祉	17.9	71.9	10.2	0.0	84.7	15.3
教育、学習支援業	17.7	65.9	16.4	0.0	49.5	50.5
複合サービス事業	41.6	48.5	9.9	11.4	75.1	13.5
サービス業	20.5	66.1	13.5	3.4	61.9	34.7
<事業所規模>						
500人以上	30.0	66.2	3.7	1.3	93.5	5.2
100-499人	24.7	70.2	5.1	1.0	83.4	15.5
30-99人	14.2	76.8	9.1	0.3	79.9	19.8
5-29人	19.8	60.7	19.5	3.1	64.5	32.4
30人以上（再掲）	17.4	74.7	7.9	0.5	81.2	18.3
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	33.0	59.3	7.7	1.4	78.8	19.7
労働組合 ない	16.0	66.9	17.1	2.6	67.9	29.5
無回答	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	49.3	46.3	4.3	0.4	92.9	6.7
500-999人	28.3	61.3	10.4	2.7	84.8	12.5
300-499人	43.1	54.1	2.8	1.8	94.1	4.1
100-299人	15.5	70.2	14.3	0.1	74.2	25.8
50-99人	22.3	70.1	7.6	10.1	72.2	17.6
30-49人	23.2	61.3	15.6	0.0	77.0	23.0
5-29人	5.9	70.9	23.2	2.1	53.9	44.0
無回答	0.0	28.5	71.5	0.0	28.5	71.5
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の短時間パートタイマーがいる事業所>	23.7	69.8	6.6	2.1	76.5	21.4
合計						
						100

(短時間パートタイマーを雇用している事業所=100%)

Q20 事業所間の配置転換
「その他パートタイマー・契約社員」

	転居を伴わない事業所間の配置転換			転居を伴う事業所間の配置転換		
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
<総計>	26.4	60.2	13.3	3.5	70.9	25.7
<産業大分類>						
鉱業	4.7	65.9	29.4	1.2	40.0	58.8
建設業	25.1	73.4	1.5	0.0	94.8	5.2
製造業	17.6	72.2	10.2	1.9	69.6	28.4
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0	86.1	13.9	0.0	78.1	21.9
情報通信業	2.9	85.2	11.9	0.0	88.1	11.9
運輸業	12.5	67.1	20.5	0.0	75.8	24.2
卸売・小売業	23.2	51.0	25.8	0.0	60.9	39.1
金融・保険業	86.7	9.9	3.3	6.8	89.8	3.3
不動産業	5.2	75.3	19.6	0.0	78.8	21.2
飲食店、宿泊業	70.3	21.0	8.8	0.4	88.8	10.7
医療、福祉	19.6	76.1	4.3	12.9	62.4	24.7
教育、学習支援業	22.0	67.6	10.4	0.9	70.4	28.7
複合サービス事業	77.3	20.8	1.9	10.6	76.9	12.5
サービス業	21.9	64.6	13.5	6.0	68.4	25.6
<事業所規模>						
500人以上	36.0	59.0	5.1	2.7	89.9	7.4
100-499人	36.7	53.6	9.6	2.5	79.9	17.5
30-99人	31.2	57.3	11.5	2.5	76.8	20.7
5-29人	23.0	62.3	14.7	3.9	67.1	29.0
30人以上(再掲)	32.9	56.3	10.8	2.5	78.1	19.4
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	44.9	36.2	18.9	2.7	75.8	21.5
労働組合 ない	21.4	66.7	11.9	3.7	69.3	26.9
無回答	0.0	100.0	0.0	0.0	75.5	24.5
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	54.1	36.5	9.4	6.4	82.4	11.2
500-999人	42.6	52.6	4.8	4.0	90.0	6.1
300-499人	63.1	35.7	1.2	1.9	96.3	1.8
100-299人	40.3	52.7	7.1	0.6	76.6	22.8
50-99人	18.4	73.1	8.5	0.2	76.3	23.5
30-49人	6.9	85.7	7.5	1.3	84.4	14.3
5-29人	7.6	67.7	24.7	7.1	45.2	47.7
無回答	0.0	49.2	50.8	0.0	49.2	50.8
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性のその他パートタイマー・契約社員がいる事業所>	34.0	58.7	7.4	5.0	77.9	17.1

Q20 事業所間の配置転換
「嘱託社員」

	転居を伴わない事業所間の配置転換			転居を伴う事業所間の配置転換		
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
<総計>	25.6	53.3	21.1	5.4	67.1	27.5
<産業大分類>						
鉱業	6.5	89.0	4.5	0.6	62.6	36.8
建設業	8.5	66.7	24.7	0.5	74.4	25.1
製造業	20.0	58.7	21.3	1.5	70.5	28.1
電気・ガス・熱供給・水道業	20.1	70.9	9.0	12.1	68.5	19.4
情報通信業	26.2	54.5	19.4	14.2	66.4	19.4
運輸業	27.4	50.1	22.5	0.0	77.4	22.6
卸売・小売業	37.9	53.9	8.2	20.5	71.2	8.3
金融・保険業	12.6	32.8	54.5	9.6	35.9	54.5
不動産業	2.7	78.6	18.8	0.5	80.7	18.8
飲食店、宿泊業	62.3	9.4	28.3	0.8	60.5	38.7
医療、福祉	25.1	65.9	9.0	0.0	54.8	45.2
教育、学習支援業	8.1	60.9	31.1	0.3	62.2	37.4
複合サービス事業	56.6	37.0	6.5	7.2	80.1	12.8
サービス業	29.7	51.3	19.0	9.3	66.4	24.3
<事業所規模>						
500人以上	34.8	58.4	6.8	12.8	79.6	7.5
100-499人	32.5	57.7	9.8	3.5	79.6	16.8
30-99人	24.7	51.2	24.1	4.9	64.2	30.8
5-29人	24.3	53.3	22.4	5.8	65.5	28.7
30人以上(再掲)	27.3	53.3	19.3	4.9	69.2	25.9
<労働組合の有無>						
労働組合ある	34.4	44.3	21.2	5.8	71.5	22.7
労働組合ない	23.2	55.7	21.2	5.3	66.5	28.2
無回答	99.6	0.0	0.4	0.0	0.0	100.0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	42.1	43.9	14.0	22.5	62.2	15.3
500-999人	25.4	72.8	1.8	4.3	92.0	3.7
300-499人	36.7	33.1	30.2	2.4	63.0	34.6
100-299人	40.4	36.7	22.9	3.8	69.8	26.4
50-99人	22.5	62.3	15.2	9.4	63.8	26.8
30-49人	12.1	66.3	21.6	0.5	66.1	33.4
5-29人	14.4	57.4	28.2	0.1	68.3	31.7
無回答	63.4	0.0	36.6	0.0	0.0	100.0
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の嘱託社員がいる事業所>	37.0	53.5	9.5	10.5	74.7	14.7

Q20 事業所間の配置転換
「派遣労働者」

	転居を伴わない事業所間の配置転換			転居を伴う事業所間の配置転換		
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
<総計>	20.2	60.8	19.0	0.7	73.7	25.6
<産業大分類>						
鉱業	0.0	28.6	71.4	0.0	28.6	71.4
建設業	25.6	68.0	6.3	0.2	91.1	8.7
製造業	14.1	71.7	14.2	1.1	77.4	21.5
電気・ガス・熱供給・水道業	11.2	55.9	32.9	6.3	57.1	36.6
情報通信業	37.0	34.2	28.8	0.0	71.2	28.8
運輸業	17.6	80.2	2.2	0.0	98.5	1.5
卸売・小売業	18.4	80.5	1.1	0.0	84.7	15.3
金融・保険業	53.7	32.6	13.7	0.0	86.3	13.7
不動産業	6.9	77.2	15.9	0.0	78.5	21.5
飲食店、宿泊業	11.1	87.6	1.3	1.3	86.1	12.6
医療、福祉	4.3	33.6	62.1	0.0	21.4	78.6
教育、学習支援業	8.7	83.2	8.1	0.0	84.8	15.2
複合サービス事業	16.5	44.0	39.4	4.4	56.1	39.5
サービス業	13.2	46.0	40.9	1.2	56.3	42.5
<事業所規模>						
500人以上	17.8	74.9	7.3	1.7	87.9	10.4
100-499人	19.5	70.4	10.0	1.3	83.4	15.2
30-99人	15.7	68.6	15.8	1.2	75.2	23.6
5-29人	23.2	52.8	23.9	0.1	69.3	30.6
30人以上(再掲)	17.0	69.4	13.6	1.3	78.4	20.3
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	29.5	52.8	17.7	1.1	80.4	18.5
労働組合 ない	16.0	64.4	19.5	0.5	70.6	28.9
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	35.1	40.1	24.8	0.8	74.1	25.1
500-999人	9.1	80.3	10.5	0.3	87.6	12.2
300-499人	12.8	80.5	6.7	1.9	86.9	11.1
100-299人	30.3	62.5	7.2	0.4	86.6	13.0
50-99人	8.0	75.6	16.3	1.2	76.2	22.6
30-49人	31.9	27.0	41.1	0.0	22.5	77.5
5-29人	0.0	74.4	25.6	0.0	71.0	29.0
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の派遣労働者がいる事業所>	22.0	64.3	13.8	0.7	73.5	25.8

Q20 事業所間の配置転換
「正社員」

	転居を伴わない事業所間の配置転換			転居を伴う事業所間の配置転換		
	ある	ない	無回答	ある	ない	無回答
<総計>	35.5	39.8	24.7	19.8	44.2	35.9
<産業大分類>						
鉱業	16.7	48.6	34.7	3.2	46.2	50.7
建設業	9.7	70.5	19.8	8.1	58.4	33.6
製造業	29.4	53.2	17.5	15.2	55.4	29.3
電気・ガス・熱供給・水道業	82.3	8.0	9.7	58.2	24.6	17.2
情報通信業	34.2	51.6	14.1	35.0	50.3	14.7
運輸業	37.3	33.9	28.8	17.9	47.0	35.1
卸売・小売業	47.8	24.2	28.0	31.4	29.6	39.1
金融・保険業	48.3	13.8	38.0	26.5	35.2	38.3
不動産業	15.7	50.1	34.2	6.5	42.7	50.9
飲食店、宿泊業	51.7	23.4	24.9	30.4	39.0	30.6
医療、福祉	27.8	39.8	32.4	2.0	52.1	45.9
教育、学習支援業	37.2	37.5	25.4	9.9	43.8	46.3
複合サービス事業	75.2	13.1	11.8	15.0	52.7	32.3
サービス業	38.3	38.9	22.9	25.6	40.0	34.4
<事業所規模>						
500人以上	81.7	12.7	5.6	73.2	22.5	4.3
100-499人	75.1	19.1	5.8	51.1	37.6	11.3
30-99人	48.1	32.2	19.7	25.4	44.4	30.1
5-29人	30.8	42.5	26.7	16.9	44.6	38.5
30人以上（再掲）	54.0	29.3	16.7	31.4	42.7	25.9
<労働組合の有無>						
労働組合 あり	70.7	7.8	21.4	47.6	27.1	25.3
労働組合 ない	30.6	45.0	24.3	15.9	47.4	36.7
無回答	8.3	8.2	83.5	4.9	0.0	95.1
<企業・常用労働者数>						
1000人以上	83.8	3.5	12.8	71.4	15.5	13.1
500-999人	74.3	3.8	21.8	57.6	20.4	22.0
300-499人	79.7	8.6	11.7	55.9	27.1	17.0
100-299人	73.3	16.2	10.5	41.6	37.7	20.7
50-99人	57.8	25.9	16.3	26.5	41.3	32.2
30-49人	39.5	38.5	21.9	5.8	55.4	38.8
5-29人	12.7	59.6	27.7	5.5	53.8	40.7
無回答	4.2	14.5	81.2	3.1	13.2	83.7
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の正社員労働者がいる事業所	53.8	24.5	21.7	33.6	37.0	29.5

Q21 福利厚生等の制度適用（有期契約労働者）

	雇用保険	健康保険	厚生年金	企業年金	退職金 制度	賞与支給 制度	通勤手当	福利厚生 施設等の 利用	社員食堂 の利用	社内教育 訓練	自己啓発 援助制度	昇進・ 昇格
<総計>	36.1	32.3	30.6	3.4	8.1	25.5	37.1	19.9	11.0	20.0	7.6	8.7
<産業大分類>												
鉱業	19.5	18.6	18.6	0.5	9.6	14.7	19.1	7.4	5.3	13.8	1.1	0.9
建設業	17.4	13.1	13.7	4.0	4.1	14.6	23.6	16.5	4.0	13.0	7.3	3.9
製造業	32.5	30.0	29.2	3.4	5.3	25.1	34.5	19.1	18.8	18.8	7.3	8.7
電気・ガス・熱供給・水道業	54.1	52.2	51.7	10.6	16.4	38.8	58.3	34.3	28.9	33.8	15.0	6.0
情報通信業	45.5	40.2	38.7	3.6	0.6	19.2	40.2	24.0	2.9	20.1	4.5	6.8
運輸業	42.5	29.3	28.7	7.5	10.2	27.7	28.8	21.9	8.0	20.1	13.2	8.8
卸売・小売業	35.1	30.7	29.0	3.6	6.6	18.2	34.8	15.7	6.4	15.8	4.2	4.8
金融・保険業	58.4	58.4	52.7	19.1	20.3	51.5	71.0	52.7	42.0	53.1	39.8	20.4
不動産業	28.4	32.5	32.5	0.5	0.0	26.8	36.4	22.6	0.9	19.0	9.9	9.6
飲食店、宿泊業	43.9	41.2	40.8	0.4	0.4	19.3	45.3	14.9	15.8	18.8	1.6	17.2
医療・福祉	40.6	40.1	36.5	0.1	25.6	38.4	39.7	16.8	10.5	21.3	7.6	9.4
教育、学習支援業	45.4	38.4	28.0	2.8	5.6	34.3	41.5	22.8	26.6	14.0	4.7	11.9
複合サービス事業	61.7	57.0	52.3	1.0	2.7	49.4	56.0	33.6	11.0	45.0	10.2	5.6
サービス業	38.3	33.2	31.5	1.9	6.9	28.0	39.7	21.0	6.7	22.6	5.8	11.7
<事業所規模>												
500人以上	90.4	89.4	85.7	14.6	23.3	74.5	90.6	84.0	74.0	66.5	39.2	26.8
100-499人	77.2	73.6	71.8	9.4	13.8	57.1	78.7	64.7	49.3	57.9	30.3	22.6
30-99人	50.6	46.0	45.3	3.5	13.0	36.3	50.4	31.8	20.7	32.6	12.8	14.7
5-29人	30.9	27.3	25.3	3.1	6.8	21.6	32.1	15.0	6.8	15.4	5.3	6.7
30人以上（再掲）	56.6	52.3	51.3	4.8	13.3	41.2	56.7	39.2	27.4	38.2	16.7	16.5
<労働組合の有無>												
労働組合 あり	61.4	56.7	53.9	8.9	16.7	54.4	69.5	53.0	34.9	42.1	21.0	11.5
労働組合 ない	32.5	28.8	27.2	2.7	6.8	21.3	32.4	15.0	7.6	17.0	5.7	8.4
無回答	25.5	25.5	25.5	0.0	7.7	17.8	31.3	17.8	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>												
1000人以上	68.3	62.2	61.1	4.1	13.7	53.6	71.6	59.7	32.6	51.6	30.4	27.8
500-999人	72.0	75.6	70.2	31.0	4.4	57.8	76.7	59.2	33.7	57.4	15.1	5.6
300-499人	74.4	70.5	69.0	4.0	8.4	52.8	69.9	45.4	25.9	40.9	28.7	20.3
100-299人	56.1	48.4	47.6	11.2	12.1	43.7	55.9	39.4	24.5	34.4	12.6	15.3
50-99人	50.3	46.3	46.3	3.6	13.6	30.8	52.2	23.4	10.5	22.6	8.8	10.9
30-49人	40.1	37.0	36.9	1.9	12.0	25.7	40.0	17.9	14.4	21.7	7.6	10.0
5-29人	20.2	16.5	14.0	0.3	5.4	14.2	21.2	6.7	2.9	9.1	1.8	3.9
無回答	19.3	19.3	19.3	0.0	2.1	8.4	19.2	5.1	3.5	3.5	0.0	3.4
<有期契約労働者を雇用している事業所>												
有期契約労働者のいる事業所	62.3	55.9	52.7	5.5	14.6	44.7	63.6	34.2	18.7	34.1	12.2	14.7
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	78.9	72.1	71.7	5.5	17.5	56.4	80.3	40.8	22.5	47.1	17.2	21.3

Q21 福利厚生等の制度適用（派遣労働者）

	福利厚生施設等の利用	社員食堂の利用	社内教育訓練	自己啓発援助制度
<総計>	5.5	6.5	6.2	1.5
<産業大分類>				
鉱業	1.5	4.7	1.1	0.6
建設業	1.4	0.9	1.0	0.0
製造業	12.4	16.1	11.3	3.7
電気・ガス・熱供給・水道業	3.6	24.7	15.0	1.5
情報通信業	3.6	4.3	11.8	2.8
運輸業	11.3	5.6	3.9	0.4
卸売・小売業	4.0	4.3	4.5	12.5
金融・保険業	18.7	30.7	30.8	0.1
不動産業	0.7	0.3	0.7	0.1
飲食店、宿泊業	3.3	2.4	1.3	0.1
医療、福祉	2.1	4.4	1.6	0.3
教育、学習支援業	3.6	6.2	8.7	0.0
複合サービス事業	5.6	1.7	10.2	0.4
サービス業	3.4	2.7	5.8	0.9
<事業所規模>				
500人以上	32.5	56.3	26.8	5.8
100-499人	24.8	35.5	23.0	4.9
30-99人	9.7	12.5	9.6	2.7
5-29人	3.6	3.6	4.6	1.1
30人以上（再掲）	13.1	17.8	12.6	3.2
<労働組合の有無>				
労働組合 あり	15.1	23.9	22.1	3.6
労働組合 ない	4.2	4.0	3.9	1.2
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	14.9	23.4	28.1	4.8
500-999人	11.9	23.5	23.1	1.5
300-499人	15.9	13.3	12.0	1.3
100-299人	12.2	14.6	13.1	5.4
50-99人	10.7	6.7	4.3	1.1
30-49人	6.9	9.1	1.7	0.6
5-29人	0.7	0.9	1.7	0.6
無回答	1.7	0.0	1.7	1.7
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	6.9	9.7	8.1	1.6
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	9.8	12.1	9.2	1.8

Q21 福利厚生等の制度適用（正社員）

	企業年金	退職金制度	賞与支給制度	通勤手当	福利厚生施設等の利用	社員食堂の利用	社内教育訓練	自己啓発援助制度	昇進・昇格
<総計>	22.6	72.2	79.1	82.7	38.2	18.2	49.6	24.4	67.6
<産業大分類>									
鉱業	14.6	72.4	72.4	84.1	19.5	5.7	57.6	19.1	57.4
建設業	21.6	59.5	78.2	77.7	28.8	13.5	51.6	25.4	55.9
製造業	25.9	76.2	82.5	85.5	36.6	32.4	43.6	26.7	66.3
電気・ガス・熱供給・水道業	63.2	87.9	90.3	92.5	77.2	49.7	87.9	65.9	92.5
情報通信業	26.3	71.4	87.9	93.2	57.1	5.5	57.7	33.4	82.5
運輸業	25.9	53.3	70.0	78.2	35.5	9.1	57.4	24.0	61.4
卸売・小売業	19.1	75.3	75.5	77.1	31.1	12.5	47.7	16.7	68.8
金融・保険業	85.3	94.5	94.5	94.5	87.3	58.8	82.2	87.3	94.3
不動産業	1.7	44.5	69.8	74.7	19.7	5.0	23.7	27.1	58.0
飲食店、宿泊業	26.4	62.1	61.2	78.0	33.9	18.2	55.3	24.4	75.5
医療、福祉	5.4	82.0	91.6	92.5	45.7	18.9	47.5	15.6	61.9
教育、学習支援業	18.4	68.7	68.7	77.1	48.8	28.5	44.7	24.8	69.6
複合サービス事業	20.7	98.9	94.2	99.4	45.4	12.2	65.3	48.4	78.3
サービス業	21.4	72.2	78.4	84.3	39.8	10.2	48.3	18.4	69.9
<事業所規模>									
500人以上	69.4	95.9	98.8	98.6	96.2	79.3	96.3	81.6	97.0
100-499人	46.9	93.4	96.4	97.1	83.6	60.4	90.9	66.9	96.3
30-99人	29.2	86.4	90.8	93.8	56.6	33.0	70.6	40.4	85.2
5-29人	19.8	68.2	75.8	79.8	32.0	12.9	43.2	18.9	62.5
30人以上（再掲）	33.5	87.9	92.0	94.5	62.7	39.3	75.1	46.4	87.6
<労働組合の有無>									
労働組合ある	53.3	92.1	91.8	92.3	79.5	44.0	77.9	55.8	88.1
労働組合ない	18.2	69.7	77.6	82.2	32.5	14.6	46.0	20.0	64.8
無回答	8.6	41.5	49.2	18.5	2.9	2.9	2.9	2.9	49.2
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	65.4	91.8	98.4	98.4	97.5	42.4	96.0	75.2	98.3
500-999人	62.4	99.1	97.7	99.4	85.4	46.3	98.1	60.2	99.3
300-499人	35.3	95.0	99.1	99.1	62.2	32.5	86.2	52.0	94.6
100-299人	41.4	88.1	96.5	93.3	62.6	33.4	65.8	42.6	96.6
50-99人	26.8	88.7	92.4	97.9	47.9	18.0	69.3	23.3	88.1
30-49人	17.0	77.0	83.8	90.6	39.9	27.9	59.2	32.9	75.4
5-29人	10.4	62.7	71.0	76.7	20.1	8.5	31.3	9.9	51.5
無回答	5.2	21.7	26.7	20.7	6.6	4.4	8.7	2.6	23.2
<有期契約労働者を雇用している事業所>									
有期契約労働者のいる事業所	27.4	79.7	84.1	87.0	49.3	23.5	57.8	31.7	77.6
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	24.2	81.5	86.8	91.6	53.1	26.9	67.3	38.1	83.6

Q22 今後の採用方針（有期契約労働者）

	増やす	今のまま	減らす	無回答	合計
<総計>	9.0	45.9	2.6	42.5	100
<産業大分類>					
鉱業	4.2	32.1	0.0	63.7	100
建設業	3.9	40.6	1.0	54.5	100
製造業	8.6	47.2	2.7	41.5	100
電気・ガス・熱供給・水道業	10.5	55.2	6.1	28.2	100
情報通信業	13.6	41.4	3.5	41.5	100
運輸業	5.9	56.2	2.3	35.6	100
卸売・小売業	6.9	43.2	1.7	48.2	100
金融・保険業	12.8	73.5	0.2	13.4	100
不動産業	0.6	40.5	4.1	54.7	100
飲食店、宿泊業	14.6	36.8	0.2	48.4	100
医療、福祉	16.3	46.5	1.2	36.0	100
教育、学習支援業	11.5	51.3	4.2	33.0	100
複合サービス事業	15.4	66.6	2.7	15.3	100
サービス業	9.0	44.0	6.6	40.4	100
<事業所規模>					
500人以上	30.4	54.7	5.3	9.7	100
100-499人	22.5	58.8	6.9	11.8	100
30-99人	17.4	43.7	4.5	34.4	100
5-29人	6.5	45.6	2.0	45.8	100
30人以上（再掲）	18.7	46.8	5.0	29.5	100
<労働組合の有無>					
労働組合ある	19.1	58.3	4.7	18.0	100
労働組合ない	7.6	44.2	2.3	45.9	100
無回答	0.0	33.7	0.0	66.3	100
<企業・常用労働者数>					
1000人以上	26.7	62.4	2.1	8.7	100
500-999人	17.4	60.3	3.0	19.2	100
300-499人	14.0	62.5	3.7	19.8	100
100-299人	6.8	62.3	4.1	26.7	100
50-99人	13.3	49.9	6.1	30.7	100
30-49人	9.7	42.9	2.3	45.1	100
5-29人	5.4	40.2	1.8	52.6	100
無回答	0.2	18.9	0.2	80.7	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>					
有期契約労働者のいる事業所	15.0	59.3	5.0	20.7	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	18.9	64.9	6.1	10.1	100

Q22 今後の採用方針（派遣労働者）

	増やす	今のまま	減らす	無回答	合計
<総計>	2.2	32.0	2.6	63.1	100
<産業大分類>					
鉱業	0.0	24.2	0.0	75.8	100
建設業	1.2	32.7	1.3	64.8	100
製造業	2.1	39.6	4.2	54.0	100
電気・ガス・熱供給・水道業	3.4	59.3	0.1	37.3	100
情報通信業	2.1	37.7	2.1	58.2	100
運輸業	0.6	38.5	0.6	60.4	100
卸売・小売業	3.0	23.8	4.1	69.1	100
金融・保険業	11.9	43.3	5.7	39.1	100
不動産業	0.4	11.4	4.3	83.9	100
飲食店、宿泊業	2.4	30.6	0.6	66.4	100
医療、福祉	0.4	34.2	0.9	64.5	100
教育、学習支援業	3.0	32.7	7.7	56.6	100
複合サービス事業	0.7	47.2	1.8	50.3	100
サービス業	1.8	30.6	0.5	67.1	100
<事業所規模>					
500人以上	11.9	53.2	14.7	20.3	100
100-499人	9.3	44.4	9.9	36.4	100
30-99人	5.0	35.0	4.6	55.4	100
5-29人	1.3	30.7	1.8	66.2	100
30人以上（再掲）	5.9	37.2	5.9	51.0	100
<労働組合の有無>					
労働組合ある	7.9	46.0	3.4	42.7	100
労働組合ない	1.4	30.3	2.5	65.8	100
無回答	0.0	8.2	0.0	91.8	100
<企業・常用労働者数>					
1000人以上	11.9	54.7	2.6	30.8	100
500-999人	11.5	39.4	12.6	36.6	100
300-499人	6.2	42.9	6.9	44.1	100
100-299人	2.2	39.5	5.3	53.0	100
50-99人	1.0	37.0	5.6	56.4	100
30-49人	3.7	27.0	1.1	68.2	100
5-29人	0.1	27.5	0.8	71.6	100
無回答	0.0	12.7	0.0	87.3	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>					
有期契約労働者のいる事業所	2.9	32.1	4.2	60.7	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	5.2	35.9	5.7	53.1	100

Q22 今後の採用方針（正社員）

増やす	今のまま	減らす	無回答	合計
25.1	58.1	6.4	10.3	100
<総計>				
<産業大分類>				
8.6	60.5	15.5	15.5	100
25.8	63.0	4.4	6.8	100
27.3	59.4	6.2	7.1	100
16.0	64.0	5.6	14.4	100
56.1	41.9	0.5	1.5	100
36.2	56.9	0.1	6.9	100
23.1	55.4	7.5	13.9	100
33.2	53.9	1.7	11.2	100
19.0	51.7	0.3	29.0	100
37.3	49.5	0.9	12.3	100
18.4	72.0	2.5	7.2	100
17.8	48.6	19.4	14.3	100
8.9	74.7	15.6	0.8	100
20.7	55.5	12.3	11.5	100
<事業所規模>				
38.2	49.6	7.6	4.6	100
39.1	49.3	9.0	2.7	100
32.4	53.9	9.7	3.9	100
22.9	59.5	5.6	12.0	100
33.9	52.9	9.5	3.7	100
<労働組合の有無>				
19.9	58.4	14.1	7.6	100
25.8	58.7	5.4	10.2	100
33.6	15.7	0.0	50.8	100
<企業・常用労働者数>				
25.0	58.7	9.6	6.7	100
18.2	65.0	5.7	11.1	100
45.4	45.5	8.3	0.8	100
28.8	60.1	10.7	0.4	100
45.3	48.1	4.4	2.2	100
28.1	59.0	7.0	5.9	100
19.8	61.9	6.0	12.3	100
11.9	35.6	0.3	52.2	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
24.2	59.1	7.9	8.8	100
25.3	58.7	7.6	8.3	100

Q23a 有期契約労働者と正社員の均衡処遇の推進

積極的に 取り組んで いる	7.2	26.1	37.8	28.9	合計
<総計>					
<産業大分類>					
0.5	18.3	37.7	43.5	100	100
6.4	11.1	48.4	34.1	100	100
5.8	26.6	39.6	28.0	100	100
10.0	32.8	36.1	21.1	100	100
6.9	35.4	45.0	12.7	100	100
11.0	22.4	45.4	21.2	100	100
8.0	25.5	27.4	39.0	100	100
18.1	43.1	30.6	8.1	100	100
5.3	22.8	45.8	26.0	100	100
8.9	32.4	31.2	27.5	100	100
9.3	22.1	45.2	23.4	100	100
3.2	43.5	30.2	23.1	100	100
1.5	37.3	45.3	15.9	100	100
4.2	30.1	38.3	27.5	100	100
<事業所規模>					
13.0	52.3	29.3	5.4	100	100
11.6	49.4	27.6	11.3	100	100
8.5	32.0	35.0	24.5	100	100
6.7	23.6	38.9	30.7	100	100
9.2	35.8	33.5	21.5	100	100
<労働組合の有無>					
9.0	47.2	29.6	14.2	100	100
7.0	22.7	39.0	31.3	100	100
0.0	48.5	41.6	9.9	100	100
<企業・常用労働者数>					
15.1	50.7	25.4	8.7	100	100
10.1	47.7	29.8	12.3	100	100
17.3	33.6	29.6	19.4	100	100
10.0	32.7	43.8	13.5	100	100
13.6	24.1	33.5	28.8	100	100
11.0	17.6	39.2	32.2	100	100
3.1	21.4	41.9	33.6	100	100
0.0	21.4	20.5	58.1	100	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>					
10.2	35.6	39.8	14.4	100	100
11.2	43.0	36.5	9.2	100	100

Q23b コンプライアンス（法令遵守）の強化

	積極的にある程度 取り組んでいる	積極的にある程度 取り組んでいない	無回答	合計
<総計>	35.2	34.1	15.0	15.8
<産業大分類>				
鉱業	27.8	32.0	5.6	34.7
建設業	27.9	28.7	29.1	14.2
製造業	27.5	39.0	16.4	17.1
電気・ガス・熱供給・水道業	69.7	22.8	2.4	5.1
情報通信業	46.9	49.7	1.4	2.0
運輸業	37.4	40.8	10.9	10.9
卸売・小売業	34.8	32.4	9.1	23.7
金融・保険業	87.4	7.1	0.0	5.5
不動産業	28.3	37.8	21.2	12.7
飲食店、宿泊業	30.7	46.1	12.4	10.8
医療、福祉	32.9	29.6	23.7	13.8
教育、学習支援業	31.2	51.2	1.8	15.7
複合サービス事業	71.3	15.0	4.1	9.5
サービス業	34.7	35.4	15.7	14.2
<事業所規模>				
500人以上	79.9	18.0	1.1	1.0
100-499人	68.1	27.6	2.2	2.1
30-99人	44.7	35.2	8.9	11.3
5-29人	31.4	34.3	16.9	17.5
30人以上（再掲）	50.0	33.4	7.4	9.3
<労働組合の有無>				
労働組合ある	32.1	35.3	16.0	16.6
労働組合ない	58.9	24.2	8.7	8.2
無回答	2.9	50.7	5.8	40.7
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	79.2	19.0	1.1	0.7
500-999人	94.0	5.6	0.0	0.3
300-499人	62.0	19.7	16.7	1.6
100-299人	53.1	34.9	6.1	5.9
50-99人	34.8	39.1	11.4	14.7
30-49人	30.6	46.6	15.1	7.8
5-29人	22.7	36.3	21.2	19.8
無回答	3.9	30.0	6.2	59.9
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	44.9	33.0	14.0	8.1
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	48.4	31.2	15.3	5.1

Q23c 男女均等処遇（女性の活躍）の推進

	積極的にある程度 取り組んでいる	積極的にある程度 取り組んでいない	無回答	合計
<総計>	24.1	39.2	19.6	17.1
<産業大分類>				
鉱業	9.8	31.5	27.3	31.4
建設業	9.9	30.4	36.2	23.5
製造業	17.9	40.9	23.9	17.3
電気・ガス・熱供給・水道業	49.1	33.2	9.4	8.4
情報通信業	49.0	36.9	12.7	1.4
運輸業	9.4	50.4	22.4	17.8
卸売・小売業	27.9	38.9	13.4	19.8
金融・保険業	48.6	44.5	1.4	5.5
不動産業	19.1	34.2	29.9	16.8
飲食店、宿泊業	26.8	47.1	13.7	12.3
医療、福祉	27.1	20.1	30.9	21.9
教育、学習支援業	32.0	57.6	1.8	8.6
複合サービス事業	21.2	54.4	10.2	14.2
サービス業	26.9	46.3	13.6	13.2
<事業所規模>				
500人以上	50.0	44.0	4.8	1.2
100-499人	41.4	48.4	7.5	2.7
30-99人	30.4	44.2	14.2	11.1
5-29人	21.8	37.8	21.4	19.0
30人以上（再掲）	33.0	45.0	12.7	9.3
<労働組合の有無>				
労働組合ある	38.5	46.5	8.9	6.1
労働組合ない	22.2	37.9	21.5	18.4
無回答	4.4	54.9	0.0	40.7
<企業・常用労働者数>				
1000人以上	43.0	54.0	0.8	2.2
500-999人	51.5	46.2	2.0	0.3
300-499人	43.5	36.6	15.7	4.2
100-299人	33.6	56.8	7.7	1.9
50-99人	30.7	36.9	21.0	11.4
30-49人	21.3	42.1	22.0	14.7
5-29人	16.9	34.6	26.2	22.2
無回答	4.1	25.3	10.7	59.9
<有期契約労働者を雇用している事業所>				
有期契約労働者のいる事業所	29.6	42.8	18.4	9.2
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	32.7	46.1	16.9	4.3

Q23d 所定外労働の削減

	積極的にある程度 取り組んでいる	積極的にある程度 取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
<総計>	27.3	42.8	16.9	13.0	100
<産業大分類>					
鉱業	21.8	47.3	8.0	23.0	100
建設業	17.7	47.7	24.2	10.5	100
製造業	21.7	49.0	15.1	14.1	100
電気・ガス・熱供給・水道業	53.1	33.8	5.6	7.5	100
情報通信業	23.5	54.5	19.5	2.5	100
運輸業	15.1	64.3	12.0	8.6	100
卸売・小売業	30.8	43.3	10.9	15.0	100
金融・保険業	49.0	44.0	1.5	5.5	100
不動産業	18.1	27.1	38.1	16.8	100
飲食店、宿泊業	31.0	39.4	17.3	12.3	100
医療、福祉	33.4	19.2	28.2	19.2	100
教育、学習支援業	22.5	41.8	20.0	15.7	100
複合サービス事業	34.3	46.1	13.8	5.9	100
サービス業	29.8	43.1	15.9	11.2	100
<事業所規模>					
500人以上	54.5	41.4	2.3	1.8	100
100-499人	42.3	48.7	5.8	3.2	100
30-99人	28.0	49.8	11.9	10.3	100
5-29人	26.3	41.1	18.5	14.1	100
30人以上(再掲)	31.4	49.4	10.5	8.7	100
<労働組合の有無>					
労働組合ある	44.9	43.2	6.3	5.6	100
労働組合ない	25.0	42.6	18.6	13.7	100
無回答	2.9	50.7	5.8	40.7	100
<企業・常用労働者数>					
1000人以上	54.5	39.0	4.1	2.3	100
500-999人	63.4	25.8	10.3	0.4	100
300-499人	32.8	45.5	20.1	1.6	100
100-299人	21.1	62.7	14.2	2.0	100
50-99人	33.6	52.7	8.0	5.8	100
30-49人	26.4	48.4	19.6	5.6	100
5-29人	22.2	38.8	21.8	17.3	100
無回答	2.3	29.6	9.2	58.9	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>					
有期契約労働者のいる事業所	32.4	45.5	14.0	8.1	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	36.5	45.8	12.5	5.2	100

Q23e 年次有給休暇の取得促進

	積極的にある程度 取り組んでいる	積極的にある程度 取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
<総計>	18.0	41.6	26.9	13.5	100
<産業大分類>					
鉱業	17.3	39.1	20.2	23.5	100
建設業	13.0	31.1	39.2	16.7	100
製造業	14.2	44.5	27.7	13.6	100
電気・ガス・熱供給・水道業	49.6	33.6	7.0	9.8	100
情報通信業	28.0	50.6	19.5	2.0	100
運輸業	17.3	35.6	40.7	6.3	100
卸売・小売業	21.3	33.5	29.7	15.5	100
金融・保険業	43.2	43.2	8.1	5.5	100
不動産業	11.0	34.5	42.2	12.3	100
飲食店、宿泊業	11.2	52.2	24.0	12.6	100
医療、福祉	16.0	46.5	22.2	15.3	100
教育、学習支援業	7.6	62.2	14.4	15.7	100
複合サービス事業	27.1	38.4	23.9	10.6	100
サービス業	18.7	48.8	19.5	12.9	100
<事業所規模>					
500人以上	45.8	47.3	6.1	0.8	100
100-499人	38.7	45.7	13.7	1.9	100
30-99人	20.5	51.0	22.6	5.8	100
5-29人	16.4	39.4	28.5	15.7	100
30人以上(再掲)	24.6	49.9	20.6	5.0	100
<労働組合の有無>					
労働組合ある	33.1	44.9	17.1	4.9	100
労働組合ない	16.0	41.0	28.5	14.5	100
無回答	4.4	44.8	17.8	33.0	100
<企業・常用労働者数>					
1000人以上	38.8	55.4	3.8	2.0	100
500-999人	56.4	22.2	21.1	0.3	100
300-499人	26.2	56.1	14.7	2.9	100
100-299人	18.5	50.2	29.2	2.1	100
50-99人	20.2	47.2	25.6	7.0	100
30-49人	15.8	48.5	28.8	6.8	100
5-29人	12.6	37.2	32.2	18.0	100
無回答	2.5	28.4	12.8	56.3	100
<有期契約労働者を雇用している事業所>					
有期契約労働者のいる事業所	22.6	42.8	26.1	8.5	100
40歳未満女性有期契約労働者のいる事業所	22.7	48.8	22.3	6.2	100

Q24 次世代支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定

	計画の策定		行動計画の公表方法 (M.A.)						
	している	していない 無回答	合計	「両立支援のひろば」に登録している	「両立支援のひろば」以外のインターネットやマスコミを通じて公表している	公表していない 無回答			
<総計>	12.1	87.9	0.0	100	4.5	8.1	17.5	71.4	0.5
<産業大分類>									
鉱業	10.1	89.9	0.0	100	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
建設業	10.1	89.9	0.0	100	0.8	0.1	7.5	91.6	0.0
製造業	8.1	91.9	0.0	100	6.8	11.9	18.5	64.9	0.6
電気・ガス・熱供給・水道業	45.6	54.4	0.0	100	13.4	18.6	26.5	35.5	6.1
情報通信業	12.3	87.7	0.0	100	0.7	0.0	0.7	86.9	11.7
運輸業	7.5	92.5	0.0	100	32.9	0.0	41.5	25.6	0.0
卸売・小売業	10.4	89.6	0.0	100	4.4	8.3	1.2	86.2	0.0
金融・保険業	45.1	54.9	0.0	100	3.0	9.0	27.9	63.0	0.0
不動産業	0.8	99.2	0.0	100	0.0	0.0	12.8	87.2	0.0
飲食店、宿泊業	10.3	89.7	0.0	100	0.0	16.4	3.7	79.9	0.0
医療、福祉	11.1	88.9	0.0	100	2.8	8.2	38.2	50.8	0.0
教育、学習支援業	13.2	86.8	0.0	100	0.0	0.0	1.5	96.6	1.9
複合サービス事業	21.7	78.3	0.0	100	0.0	0.7	2.6	96.0	0.7
サービス業	14.9	85.1	0.0	100	5.5	11.0	25.2	65.0	0.1
<事業所規模>									
500人以上	72.4	27.6	0.0	100	9.5	10.2	20.1	62.3	2.2
100-499人	36.5	63.5	0.0	100	7.4	4.0	17.7	71.2	0.9
30-99人	13.3	86.7	0.0	100	15.2	25.6	14.4	46.0	1.5
5-29人	10.3	89.7	0.0	100	1.0	4.1	18.2	78.6	0.1
30人以上(再掲)	19.0	81.0	0.0	100	11.8	16.3	16.1	56.7	1.3
<労働組合の有無>									
労働組合ある	38.5	61.5	0.0	100	7.0	15.7	23.3	58.0	1.0
労働組合ない	8.2	91.8	0.0	100	2.9	1.5	13.7	82.0	0.1
無回答	11.5	88.5	0.0	100	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
<企業・常用労働者数>									
1000人以上	65.6	34.4	0.0	100	7.8	14.9	15.8	66.2	0.1
500-999人	39.8	60.2	0.0	100	0.4	0.9	20.6	78.3	0.3
300-499人	35.4	64.6	0.0	100	10.0	5.1	5.7	79.0	0.2
100-299人	4.0	96.0	0.0	100	3.7	0.0	8.9	79.3	8.0
50-99人	1.8	98.2	0.0	100	0.0	5.9	44.4	47.0	2.7
30-49人	14.0	86.0	0.0	100	0.7	2.4	9.4	86.9	0.6
5-29人	4.0	96.0	0.0	100	0.0	0.2	33.8	66.0	0.0
無回答	17.4	82.6	0.0	100	0.0	23.6	0.0	76.4	0.0
<40歳未満女性有期契約労働者> <40歳未満女性の特定職種の契約社員がいる事業所>	20.7	79.3	0.0	100	5.6	6.7	9.1	78.9	0.8

「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」

集計表

—労働者調査—

労働者調査は無作為抽出ではないため、集計表に先立って、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005 年）の非正規雇用労働者¹や本調査の事業所調査との比較により、本労働者調査の特性を確認しておく。その結果を、「データ概要」として次ページに示す。その要点は次のとおりである。

- ① 「仕事と生活調査」の非正規雇用労働者に比べて、未婚の割合が高い。
- ② 「仕事と生活調査」の非正規雇用労働者に比べて、労働者調査は学歴がやや高い。
- ③ 就業形態は、事業所調査の就業形態別人数比に比べて、労働者調査は「短時間パートタイマー」の割合が低く、「その他パートタイマー・契約社員」と派遣労働者の割合が高い。
- ④ 就業形態の特徴は、週実労働時間（2007 年 7 月第一週の実労働時間）にも表れており、「30－40 時間未満」と「40 時間以上」の割合が高い。

以上の点を示した後に、集計表を 284 ページから掲載する。

¹ 調査対象は全国の 30～54 歳の男女 4000 サンプルとその配偶者。調査方法は、層化 2 段無作為抽出法。本人は個別面接法、配偶者は留置き法で行った。調査時期は 2005 年 6 月 17 日～7 月 18 日。調査実施は調査会社（社団法人 新情報センター）に委託した。回収率は本人 2448 件、配偶者 1425 件。本人回収率は 57.9%（予備サンプル 230 件を含む）。以下の「データ概要」では調査票の「パート・アルバイト・臨時・契約社員」と「派遣社員」を非正規雇用労働者としている。

労働者調査データ概要

年齢とライフステージの関係を示した図-付-2-1 を図-付-2-2 の「仕事と生活調査」の非正規雇用労働者の結果を比較すると、労働者調査は 30 歳以上の未婚の割合が高くなっている。

また、学歴を図-付-2-3 に示しているが、図-付-2-4 の「仕事と生活調査」の非正規雇用労働者と比較すると、「中・高校」卒は、労働者調査が 7%程度低く、「専修・専門学校」卒は、労働者調査が 8%程度低い。「短大・高専」卒は、労働者調査が 10%程度高く、「大学以上」卒では、労働者調査が 5%程度高い。この点で、労働者調査の方が学歴はやや高い。

表-付-2-1 は、就業形態の割合である。事業所調査で把握された就業形態別人数比（表-付-2-1 の一番下の「事業所調査の人数比」）と比べると、労働者調査は「短時間パートタイマー」の割合が低く、「その他パートタイマー・契約社員」と派遣労働者の割合が高い。

この傾向は、表-付-2-2 の週実労働時間にも表れており、全体として「30-40 時間未満」と「40 時間以上」の割合が高い。「短時間パートタイマー」は、週 30 時間未満（「20 時間未満」「20-30 時間未満」）が他の就業形態に比べてその割合が高い。他の就業形態は、「30-40 時間未満」と「40 時間以上」が約 90%を占めている。

図-付-2-1 年齢別 ライフステージ

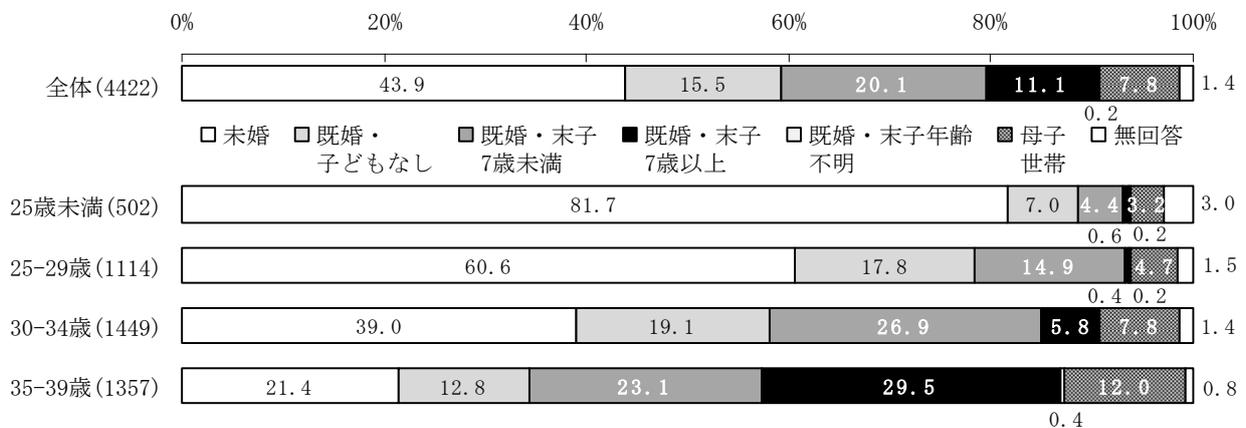


図-付-2-2 「仕事と生活調査」 年齢別 ライフステージ

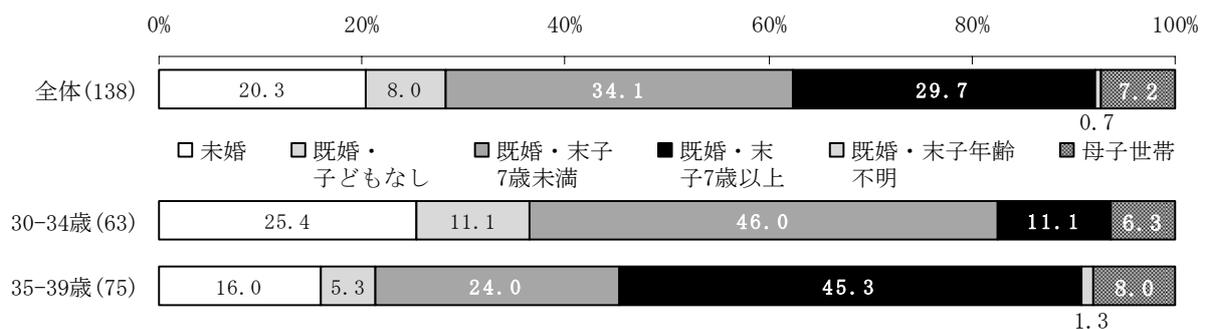


図-付-2-3 年齢別 学歴

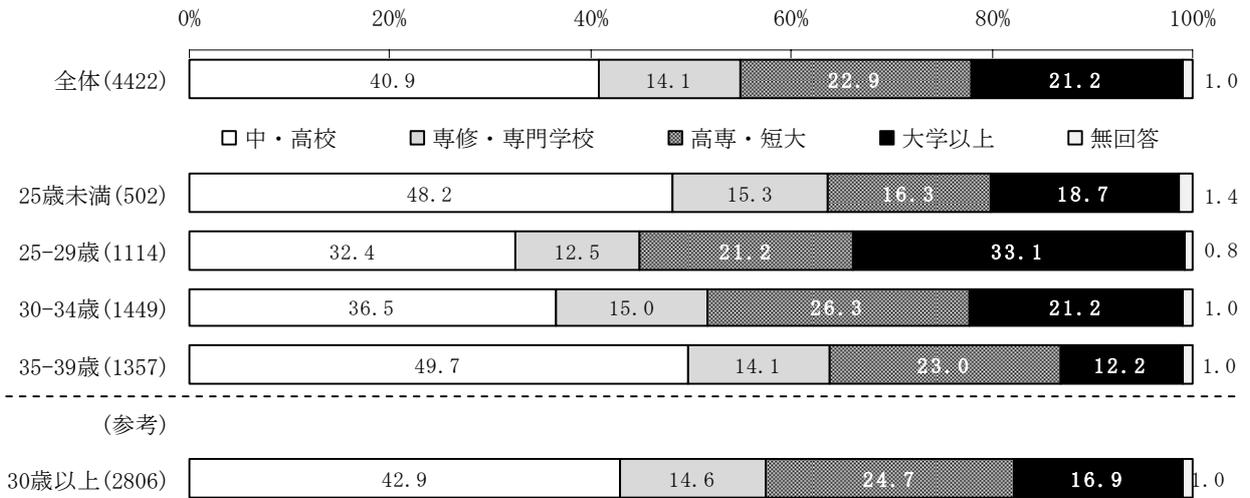


図-付-2-4 [仕事と生活調査] 年齢別 学歴

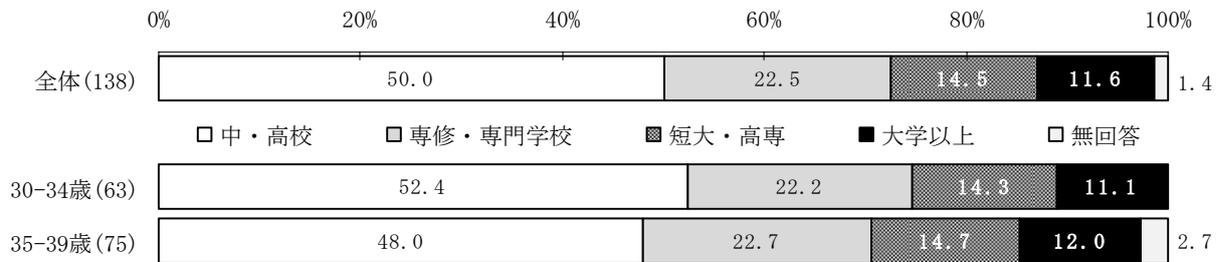


表-付-2-1 各就業形態の割合－年齢別－

	特定職種の契約社員	短時間パートタイマー	その他パートタイマー・契約社員	嘱託職員	その他直接雇用	派遣労働者	無回答	N	
全体	5.2	17.1	38.9	2.5	7.4	26.9	2.0	4422	
年齢別	25歳未満	5.0	8.6	41.4	3.4	9.6	27.9	4.2	502
	25-29歳	6.5	9.2	40.1	3.2	7.6	31.8	1.6	1114
	30-34歳	5.2	16.8	38.0	1.7	6.8	29.7	1.7	1449
	35-39歳	4.1	27.1	38.0	2.4	7.2	19.5	1.7	1357
事業所調査の人数比	4.0	58.4	22.1	0.6	6.3	8.7	—	—	

表-付-2-2 週実労働時間のカテゴリ別割合－就業形態別－

	20時間未満	20-30時間未満	30-40時間未満	40時間以上	無回答	N
全体	5.2	12.1	34.1	45.3	3.3	4422
特定職種の契約社員	4.8	6.6	29.4	55.7	3.5	228
短時間パートタイマー	16.2	51.5	26.4	3.2	2.6	757
その他パートタイマー・契約社員	2.4	3.8	37.1	53.1	3.6	1721
嘱託職員	3.6	0.0	33.6	58.2	4.5	110
その他直接雇用	4.3	5.5	22.5	63.8	4.0	329
派遣労働者	2.7	3.4	40.2	51.0	2.8	1190
無回答	3.4	8.0	14.9	65.5	8.0	87

Q2(2) 現在の就業形態は次のどれですか。

	特定職種の 契約社員	短時間パート タイマー	その他パートタイ マー・契約社員	嘱託社員	その他直接雇用の 有期契約労働者	派遣労働者	無回答	<実数>
<総計>	5.2	17.1	38.9	2.5	7.4	26.9	2.0	4422
<年齢>								
25歳未満	5.0	8.6	41.4	3.4	9.6	27.9	4.2	502
25-29歳	6.5	9.2	40.1	3.2	7.6	31.8	1.6	1114
30-34歳	5.2	16.8	38.0	1.7	6.8	29.7	1.7	1449
35-39歳	4.1	27.1	38.0	2.4	7.2	19.5	1.7	1357
<学歴>								
中学	1.5	13.4	49.3	1.5	10.4	17.9	6.0	67
高校	2.0	20.9	43.0	1.8	7.0	22.8	2.4	1740
専修・専門学校	7.5	19.2	36.0	2.2	6.6	26.2	2.2	625
高専・短大	4.7	15.5	37.8	2.6	8.1	29.9	1.4	1011
大学	8.6	11.3	35.1	3.7	7.2	33.3	0.9	875
大学院	34.4	0.0	18.0	4.9	16.4	24.6	1.6	61
無回答	2.3	18.6	32.6	4.7	11.6	20.9	9.3	43
<現在の仕事内容>								
専門・技術的職業	34.5	15.8	19.2	4.4	5.6	18.4	2.2	412
事務職	1.7	14.6	37.4	2.6	8.1	33.7	1.9	2749
営業・販売職	2.3	33.2	56.7	0.0	5.1	1.8	0.9	217
サービス職	5.1	23.8	53.7	2.7	8.8	3.1	2.7	294
技能工・労務職	2.0	20.1	45.0	1.7	5.9	23.3	2.0	656
その他(農・管・保・運・通)	12.9	16.1	48.4	0.0	9.7	12.9	0.0	31
無回答	4.8	20.6	38.1	1.6	4.8	27.0	3.2	63
<週実労働時間>								
20時間未満	4.8	53.9	18.0	1.8	6.1	14.0	1.3	228
20-30時間未満	2.8	72.8	12.3	0.0	3.4	7.5	1.3	536
30-40時間未満	4.4	13.3	42.4	2.5	4.9	31.7	0.9	1508
40時間以上	6.3	1.2	45.6	3.2	10.5	30.3	2.8	2002
無回答	5.4	13.5	41.9	3.4	8.8	22.3	4.7	148
<配偶者の有無>								
配偶者 いる	5.3	30.4	35.5	1.8	6.3	19.1	1.7	2076
配偶者 いない	5.0	5.3	42.1	3.1	8.5	33.9	2.2	2311
無回答	8.6	11.4	34.3	5.7	5.7	31.4	2.9	35
<子どもの有無>								
子ども いる	4.2	32.1	40.5	2.0	7.0	12.2	2.1	1734
子ども いない	5.8	7.4	37.9	2.9	7.6	36.5	1.9	2631
無回答	7.0	8.8	35.1	1.8	14.0	31.6	1.8	57

Q2(3) 現在の就業形態を選択した理由は何ですか。(M.A.)

	11.8	27.9	7.5	12.5	16.0	7.2	27.8	20.9	19.8	26.5	無回答	<実数>
<総計>	11.8	27.9	7.5	12.5	16.0	7.2	27.8	20.9	19.8	26.5	1.1	4422
<年齢>												
25歳未満	11.6	25.5	7.4	7.2	12.7	9.2	12.9	6.4	26.3	39.2	2.4	502
25-29歳	12.1	28.5	7.9	9.9	14.1	9.1	19.0	15.7	21.6	31.2	1.4	1114
30-34歳	12.6	29.1	9.1	12.8	15.4	6.8	27.1	23.6	17.5	25.1	0.6	1449
35-39歳	10.6	27.1	5.5	16.1	19.3	5.5	41.4	27.6	18.3	19.5	1.0	1857
<学歴>												
中学	3.0	20.9	0.0	7.5	9.0	4.5	44.8	13.4	28.4	26.9	1.5	67
高校	5.5	27.1	5.5	12.9	16.7	6.3	35.9	21.7	21.4	25.5	1.4	1740
専門学校	18.4	24.2	8.8	12.5	19.4	6.2	27.7	23.0	18.4	26.4	0.5	625
専修・専門学校	11.5	28.8	8.7	13.4	15.8	8.3	24.4	21.9	18.3	26.7	1.0	1011
高専・短大	17.4	32.5	10.3	11.7	13.4	9.0	16.9	18.9	19.1	28.5	0.8	875
大学	62.3	26.2	3.3	4.9	6.6	1.6	8.2	4.9	8.2	27.9	1.6	61
大学院	4.7	16.3	4.7	9.3	16.3	7.0	9.3	9.3	25.6	27.9	9.3	43
<現在の就業形態>												
特定職種の契約社員	61.8	20.2	5.7	9.2	13.2	2.2	19.3	18.9	19.3	21.1	0.4	228
短時間パートタイマー	7.1	9.4	2.6	38.7	36.7	6.6	51.3	51.3	20.6	8.7	0.3	757
その他パートタイマー・契約社員	8.0	31.6	4.9	5.7	11.4	7.1	26.8	16.3	19.8	32.0	0.6	1721
嘱託職員	19.1	24.5	2.7	2.7	8.2	4.5	19.1	11.8	19.1	43.6	1.8	110
その他直接雇用の有期契約労働者	10.6	25.2	2.4	6.1	5.2	6.4	23.7	8.5	22.5	36.5	1.8	329
派遣労働者	10.5	38.2	16.9	9.5	14.3	9.2	18.4	13.7	18.7	26.2	0.3	1190
無回答	6.9	10.3	2.3	3.4	6.9	5.7	23.0	8.0	19.5	33.3	28.7	87
<現在の仕事内容>												
専門・技術的職業	60.7	21.1	6.6	11.7	16.7	2.2	21.8	27.2	12.1	15.5	1.5	412
事務職	6.1	31.2	9.0	12.9	13.2	7.5	25.5	20.0	18.6	28.6	1.2	2749
営業・販売職	6.5	21.2	6.9	14.7	24.4	5.1	27.6	22.1	23.5	31.8	0.5	217
サービス職	21.1	14.3	3.1	11.2	27.6	7.1	29.6	18.0	23.5	27.6	1.0	294
技能工・労務職	1.5	27.6	4.0	11.4	18.4	9.9	40.5	21.2	27.3	22.3	0.8	656
その他(農・管・運・通)	22.6	16.1	6.5	12.9	12.9	6.5	25.8	22.6	16.1	38.7	0.0	31
無回答	12.7	27.0	9.5	7.9	22.2	9.5	30.2	22.2	14.3	23.8	1.6	63
<週実労働時間>												
20時間未満	11.4	11.8	3.9	30.7	36.4	7.5	40.4	47.8	24.6	16.2	0.4	228
20-30時間未満	7.5	10.3	2.8	37.3	36.8	7.3	50.0	47.0	20.9	9.1	0.4	536
30-40時間未満	11.8	30.7	8.3	11.6	15.3	8.8	29.1	23.5	18.4	24.2	0.8	1508
40時間以上	13.2	33.3	8.7	4.5	8.8	6.2	19.9	9.3	19.9	33.3	1.4	2002
無回答	7.4	15.5	6.1	10.8	13.5	4.7	23.0	14.2	20.3	38.5	4.1	148
<配偶者の有無>												
配偶者いる	11.2	19.2	4.7	19.0	21.6	6.2	47.7	37.8	22.2	15.5	0.8	2076
配偶者いない	12.3	35.8	10.1	6.7	11.0	8.1	10.2	5.9	17.6	36.6	1.4	2811
無回答	8.6	25.7	2.9	5.7	11.4	8.6	11.4	8.6	22.9	22.9	2.9	36
<子どもの有無>												
子どもいる	8.9	21.7	2.0	17.8	21.0	4.6	51.7	41.4	16.3	15.1	0.8	1794
子どもいない	13.6	32.1	11.2	9.0	12.7	8.9	12.5	7.7	21.9	34.1	1.2	2631
無回答	12.3	24.6	5.3	8.8	12.3	8.8	7.0	3.5	24.6	28.1	7.0	57

Q2(4) 現在のお仕事の内容は、次のどれにあたりますか。

	農林漁業 作業者	専門・技術 的職業	管理的 職業	事務職	営業・ 販売職	サービス職	保安的 職業	運輸的 職業	通信的 職業	技能工・ 労務職	無回答	<実数>
<総計>	0.3	9.3	0.0	62.2	4.9	6.6	0.0	0.1	0.3	14.8	1.4	4422
<年齢>												
25歳未満	0.8	7.4	0.0	55.8	5.6	12.5	0.0	0.2	0.0	16.5	1.2	502
25・29歳	0.4	10.0	0.1	62.7	4.7	6.8	0.1	0.1	0.0	13.8	1.3	1114
30・34歳	0.1	9.7	0.0	64.9	4.7	5.5	0.1	0.0	0.3	13.5	1.3	1449
35・39歳	0.2	9.1	0.0	61.2	5.1	5.5	0.0	0.1	0.5	16.5	1.7	1357
<学歴>												
中学	1.5	0.0	0.0	10.4	9.0	14.9	0.0	0.0	0.0	62.7	1.5	67
高校	0.3	2.4	0.0	56.3	5.0	8.2	0.0	0.1	0.3	25.6	1.8	1740
専修・専門学校	0.5	17.0	0.0	55.5	4.8	9.0	0.0	0.0	0.2	12.2	1.0	625
高専・短大	0.1	10.4	0.0	72.4	6.1	4.4	0.1	0.2	0.3	5.2	0.8	1011
大学	0.3	14.5	0.0	73.0	3.3	3.9	0.1	0.0	0.2	3.1	1.5	875
大学院	0.0	52.5	1.6	37.7	0.0	6.6	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	61
無回答	0.0	2.3	0.0	48.8	7.0	9.3	0.0	0.0	0.0	27.9	4.7	43
<現在の就業形態>												
特定職種の契約社員	0.9	62.3	0.0	20.2	2.2	6.6	0.0	0.4	0.4	5.7	1.3	228
短時間パートタイマー	0.1	8.6	0.0	52.8	9.5	9.2	0.1	0.1	0.3	17.4	1.7	757
その他パートタイマー・契約社員	0.5	4.6	0.0	59.7	7.1	9.2	0.1	0.1	0.3	17.1	1.4	1721
嘱託職員	0.0	16.4	0.0	65.5	0.0	7.3	0.0	0.0	0.0	10.0	0.9	110
その他直接雇用の有期契約労働者	0.3	7.0	0.0	68.1	3.3	7.9	0.0	0.0	0.6	11.9	0.9	329
派遣労働者	0.1	6.4	0.1	77.9	0.3	0.8	0.0	0.0	0.2	12.9	1.4	1190
無回答	0.0	10.3	0.0	60.9	2.3	9.2	0.0	0.0	0.0	14.9	2.3	87
<週実労働時間>												
20時間未満	0.0	12.7	0.0	47.4	11.0	12.3	0.4	0.0	1.8	12.7	1.8	228
20・30時間未満	0.2	9.5	0.0	54.3	8.8	8.8	0.0	0.4	0.0	16.6	1.5	536
30・40時間未満	0.2	9.4	0.1	66.6	4.1	5.1	0.0	0.0	0.2	13.3	1.1	1508
40時間以上	0.4	9.1	0.0	63.7	3.5	6.2	0.0	0.0	0.2	15.7	0.9	2002
無回答	0.0	6.1	0.0	48.0	8.1	12.2	0.0	0.0	0.0	14.9	10.8	148
<配偶者の有無>												
配偶者 いる	0.2	10.8	0.0	59.8	5.2	5.8	0.0	0.1	0.3	16.1	1.7	2076
配偶者 いない	0.4	8.1	0.0	64.3	4.6	7.4	0.0	0.0	0.3	13.7	1.1	2311
無回答	0.0	0.0	0.0	60.0	8.6	8.6	0.0	0.0	0.0	14.3	8.6	35
<子どもの有無>												
子ども いる	0.2	8.8	0.0	56.3	5.0	6.9	0.1	0.1	0.2	20.8	1.6	1734
子ども いない	0.3	9.7	0.0	66.2	4.8	6.4	0.0	0.1	0.3	10.9	1.3	2631
無回答	0.0	8.8	1.8	56.1	5.3	10.5	0.0	0.0	0.0	14.0	3.5	57

Q3(1) 7月第1週(7月1日～7月7日)のあなたの1週間の労働日数と1週間の総労働時間は何時間でしたか。残業時間を含めてお答えください。

労働日数

	0日	1日	2日	3日	4日	5日	6日	7日	無回答	<美数>
<総計>	1.1	0.4	0.6	2.5	7.5	75.7	9.9	0.2	2.1	4422
<年齢>										
25歳未満	0.6	0.2	0.8	1.6	5.6	74.3	13.3	0.0	3.6	502
25-29歳	1.3	0.4	0.2	1.6	7.0	76.5	11.0	0.2	1.7	1114
30-34歳	1.0	0.3	0.8	2.8	7.4	76.7	8.4	0.2	2.4	1449
35-39歳	1.0	0.5	0.6	3.4	8.8	74.6	9.4	0.1	1.5	1357
<学歴>										
中学	0.0	1.5	1.5	0.0	10.4	67.2	17.9	0.0	1.5	67
高校	1.2	0.3	0.6	1.8	6.3	75.5	12.0	0.2	2.1	1740
専門学校	1.0	0.0	0.5	2.4	9.0	74.9	10.1	0.0	2.2	625
専修・専門学校	1.3	0.1	0.4	4.1	8.4	75.1	8.3	0.1	2.3	1011
高専・短大	0.7	0.8	0.6	2.5	7.9	79.0	7.0	0.2	1.4	875
大学	0.0	6.6	3.3	1.6	6.6	73.8	8.2	0.0	0.0	61
大学院	2.3	0.0	0.0	2.3	7.0	65.1	9.3	0.0	14.0	43
無回答										
<現在の就業形態>										
特定職種の契約社員	1.3	0.4	0.9	0.9	11.0	72.4	11.0	0.4	1.8	228
短時間パートタイマー	1.5	0.7	1.6	9.6	20.6	57.9	6.1	0.5	1.6	757
その他パートタイマー・契約社員	0.8	0.1	0.3	1.2	4.1	77.9	13.1	0.0	2.5	1721
嘱託職員	0.9	0.0	0.0	0.0	8.2	75.5	14.5	0.9	0.0	110
その他直接雇用の有期契約労働者	1.5	1.8	0.0	0.6	6.7	74.2	13.4	0.0	1.8	329
派遣労働者	1.0	0.3	0.5	1.1	4.0	85.5	5.4	0.1	2.0	1190
無回答	1.1	0.0	0.0	2.3	2.3	69.0	20.7	0.0	4.6	87
<現在の仕事内容>										
専門・技術的職業	0.7	0.5	1.2	3.2	11.2	74.3	7.8	0.2	1.0	412
事務職	1.1	0.3	0.5	2.0	6.5	80.5	7.4	0.1	1.6	2749
営業・販売職	2.8	0.5	0.5	5.1	12.9	60.8	13.4	0.0	4.1	217
サービス職	1.0	2.0	0.7	4.8	13.3	52.7	21.8	0.3	3.4	294
技能工・労務職	0.9	0.2	0.2	2.3	5.5	75.0	14.2	0.0	1.8	656
その他(農・管・保・運・通)	0.0	0.0	3.2	12.9	3.2	45.2	35.5	0.0	0.0	31
無回答	0.0	0.0	3.2	0.0	4.8	58.7	9.5	1.6	22.2	63
<週実労働時間>										
20時間未満	18.9	6.6	10.1	26.3	13.6	21.1	3.5	0.0	0.0	228
20-30時間未満	0.0	0.0	0.0	9.1	36.0	51.1	3.5	0.2	0.0	586
30-40時間未満	0.0	0.1	0.0	0.1	6.3	88.6	4.8	0.1	0.0	1508
40時間以上	0.0	0.0	0.1	0.0	0.5	82.4	16.7	0.2	0.0	2002
無回答	2.7	0.7	0.0	0.7	2.0	27.7	3.4	0.0	62.8	148
<配偶者の有無>										
配偶者 いる	1.8	0.7	0.7	4.4	10.6	71.9	7.8	0.1	2.1	2076
配偶者 いない	0.4	0.2	0.4	0.9	4.8	79.3	11.9	0.2	1.9	2311
無回答	0.0	0.0	0.0	2.9	2.9	68.6	8.6	0.0	17.1	35
<子どもの有無>										
子ども いる	1.8	0.5	0.5	3.8	9.9	71.2	9.9	0.2	2.2	1734
子ども いない	0.6	0.4	0.6	1.7	6.0	78.8	9.9	0.2	1.8	2681
無回答	0.0	0.0	1.8	0.0	7.0	70.2	8.8	0.0	12.3	57

Q3(1) 7月第1週(7月1日～7月7日)のあなたの1週間の労働日数と1週間の総労働時間は何時間でしたか。
 残業時間を含めてお答えください。

労働時間

	20時間 未満	20～30時間 未満	30～40時間 未満	40時間 以上	無回答	<実数>
<総計>	5.2	12.1	34.1	45.3	3.3	4422
<年齢>						
25歳未満	3.2	6.6	28.3	56.6	5.4	502
25～29歳	3.7	8.0	32.9	52.7	2.8	1114
30～34歳	5.0	12.3	36.2	43.0	3.5	1449
35～39歳	7.3	17.4	35.0	37.4	2.9	1357
<学歴>						
中学	4.5	13.4	34.3	44.8	3.0	67
高校	4.9	13.8	32.3	45.6	3.4	1740
専門学校	5.3	12.6	34.1	43.7	4.3	625
専修・専門学校	5.6	12.5	36.0	42.5	3.4	1011
高専・短大	4.7	8.2	36.3	48.7	2.1	875
大学	9.8	8.2	26.2	54.1	1.6	61
大学院	4.7	11.6	27.9	39.5	16.3	43
無回答						
<現在の就業形態>						
特定職種の契約社員	4.8	6.6	29.4	55.7	3.5	228
短時間パートタイマー	16.2	51.5	26.4	3.2	2.6	757
その他パートタイマー・契約社員	2.4	3.8	37.1	53.1	3.6	1721
嘱託職員	3.6	0.0	33.6	58.2	4.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	4.3	5.5	22.5	63.8	4.0	329
派遣労働者	2.7	3.4	40.2	51.0	2.8	1190
無回答	3.4	8.0	14.9	65.5	8.0	87
<現在の仕事内容>						
専門・技術的職業	7.0	12.4	34.2	44.2	2.2	412
事務職	3.9	10.6	36.5	46.4	2.6	2749
営業・販売職	11.5	21.7	28.6	32.7	5.5	217
サービス職	9.5	16.0	26.2	42.2	6.1	294
技能工・労務職	4.4	13.6	30.6	48.0	3.4	656
その他(農・管・保・運・通)	16.1	9.7	22.6	51.6	0.0	31
無回答	6.3	12.7	25.4	30.2	25.4	63
<配偶者の有無>						
配偶者 いる	8.4	21.4	35.0	32.2	3.0	2076
配偶者 いない	2.3	3.9	33.4	57.1	3.3	2311
無回答	5.7	8.6	22.9	40.0	22.9	35
<子どもの有無>						
子ども いる	8.3	21.3	36.4	30.5	3.5	1734
子ども いない	3.1	6.1	32.7	55.0	3.0	2631
無回答	3.5	10.5	26.3	43.9	15.8	57

Q3(2) あなたのお仕事は、次の時間帯や日に勤務をすることがありますか。
午後6時～10時までの時間帯の勤務

	よくある	たまにある	ない	無回答	<実数>
<総計>	13.7	29.5	53.1	3.7	4422
<年齢>					
25歳未満	19.7	28.9	48.8	2.6	502
25-29歳	16.6	35.2	44.3	3.9	1114
30-34歳	12.6	29.0	54.8	3.7	1449
35-39歳	10.2	25.7	60.3	3.8	1357
<学歴>					
中学	14.9	16.4	62.7	6.0	67
高校	10.7	25.2	59.9	4.1	1740
専修・専門学校	15.4	29.9	52.0	2.7	625
高専・短大	13.4	30.6	52.3	3.8	1011
大学	17.7	37.4	42.2	2.7	875
大学院	29.5	39.3	31.1	0.0	61
無回答	7.0	20.9	55.8	16.3	43
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	24.1	34.6	38.2	3.1	228
短時間パートタイマー	5.5	9.4	79.8	5.3	757
その他パートタイマー・契約社員	16.7	32.1	47.4	3.8	1721
嘱託職員	14.5	43.6	40.0	1.8	110
その他直接雇用の有期契約労働者	17.6	31.3	48.0	3.0	329
派遣労働者	11.2	36.8	49.7	2.4	1190
無回答	14.9	17.2	57.5	10.3	87
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	18.2	32.0	48.1	1.7	412
事務職	9.9	33.4	54.0	2.7	2749
営業・販売職	29.5	26.7	37.8	6.0	217
サービス職	33.3	24.8	36.7	5.1	294
技能工・労務職	12.5	16.2	65.4	5.9	656
その他（農・管・保・運・通）	22.6	16.1	54.8	6.5	31
無回答	9.5	20.6	50.8	19.0	63
<週実労働時間>					
20時間未満	11.4	14.0	68.9	5.7	228
20-30時間未満	5.2	11.9	78.2	4.7	536
30-40時間未満	7.2	28.4	61.6	2.9	1508
40時間以上	20.2	37.9	39.2	2.7	2002
無回答	25.7	16.2	40.5	17.6	148
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	8.6	23.1	64.3	4.1	2076
配偶者 いない	18.3	35.4	43.2	3.1	2311
無回答	11.4	25.7	48.6	14.3	35
<子どもの有無>					
子ども いる	6.7	19.3	69.3	4.7	1734
子ども いない	18.1	36.5	42.6	2.8	2631
無回答	22.8	19.3	47.4	10.5	57

Q3(2) あなたのお仕事は、次の時間帯や日に勤務をすることがありますか。
午後10時～午前5時までの時間帯の勤務

	よくある	たまにある	ない	無回答	<実数>
<総計>	6.7	3.9	84.8	4.6	4422
<年齢>					
25歳未満	8.8	5.4	82.3	3.6	502
25-29歳	6.9	4.5	84.0	4.6	1114
30-34歳	6.3	4.1	84.7	4.8	1449
35-39歳	6.1	2.5	86.6	4.8	1357
<学歴>					
中学	11.9	4.5	76.1	7.5	67
高校	6.4	2.8	85.2	5.6	1740
専修・専門学校	6.6	4.6	84.5	4.3	625
高専・短大	6.5	3.6	85.9	4.1	1011
大学	7.0	5.0	84.9	3.1	875
大学院	6.6	16.4	77.0	0.0	61
無回答	9.3	0.0	74.4	16.3	43
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	8.8	11.0	75.0	5.3	228
短時間パートタイマー	10.2	0.8	85.5	3.6	757
その他パートタイマー・契約社員	6.8	4.3	83.4	5.5	1721
嘱託職員	7.3	6.4	84.5	1.8	110
その他直接雇用の有期契約労働者	7.3	5.5	83.9	3.3	329
派遣労働者	3.9	3.2	88.8	4.0	1190
無回答	2.3	3.4	82.8	11.5	87
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	6.3	9.2	82.3	2.2	412
事務職	4.9	3.0	88.4	3.8	2749
営業・販売職	12.4	6.5	74.7	6.5	217
サービス職	19.4	9.9	66.0	4.8	294
技能工・労務職	7.5	0.9	84.6	7.0	656
その他（農・管・保・運・通）	0.0	0.0	90.3	9.7	31
無回答	3.2	3.2	71.4	22.2	63
<週実労働時間>					
20時間未満	11.0	0.4	84.2	4.4	228
20-30時間未満	9.7	0.9	85.6	3.7	536
30-40時間未満	6.6	1.7	88.5	3.2	1508
40時間以上	5.1	6.6	83.4	4.9	2002
無回答	11.5	4.7	65.5	18.2	148
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	6.6	2.1	87.5	3.9	2076
配偶者 いない	6.7	5.5	82.8	5.1	2311
無回答	11.4	2.9	65.7	20.0	35
<子どもの有無>					
子ども いる	6.5	1.3	87.7	4.6	1734
子ども いない	6.7	5.5	83.4	4.4	2631
無回答	12.3	5.3	66.7	15.8	57

Q3②) あなたのお仕事は、次の時間帯や日に勤務をすることがありますか。
日曜日や祝日の勤務

	よくある	たまにある	ない	無回答	<実数>
<総計>	15.8	20.7	60.4	3.1	4422
<年齢>					
25歳未満	26.1	22.1	49.6	2.2	502
25-29歳	18.3	20.4	58.2	3.1	1114
30-34歳	13.7	20.2	62.9	3.2	1449
35-39歳	12.1	21.0	63.5	3.4	1357
<学歴>					
中学	29.9	23.9	43.3	3.0	67
高校	17.2	21.9	57.6	3.3	1740
高等学校	19.5	20.5	57.0	3.0	625
専修・専門学校	12.9	17.8	66.2	3.2	1011
高専・短大	13.0	19.4	64.8	2.7	875
大学	14.8	44.3	41.0	0.0	61
大学院	9.3	30.2	51.2	9.3	43
無回答					
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	16.2	25.9	54.8	3.1	228
短時間パートタイマー	16.1	17.6	63.4	2.9	757
その他パートタイマー・契約社員	23.0	23.1	50.8	3.1	1721
嘱託職員	20.0	30.9	49.1	0.0	110
その他直接雇用の有期契約労働者	17.9	27.4	51.7	3.0	329
派遣労働者	3.9	15.4	77.4	3.4	1190
無回答	19.5	21.8	52.9	5.7	87
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	9.2	23.8	66.0	1.0	412
事務職	8.6	18.4	70.0	3.0	2749
営業・販売職	69.1	12.4	15.2	3.2	217
サービス職	61.2	20.7	16.0	2.0	294
技能工・労務職	11.4	30.5	54.6	3.5	656
その他(農・管・保・運・通)	19.4	32.3	38.7	9.7	31
無回答	19.0	20.6	41.3	19.0	63
<週実労働時間>					
20時間未満	21.9	21.9	53.5	2.6	228
20-30時間未満	19.4	16.0	61.8	2.8	586
30-40時間未満	13.3	16.8	67.1	2.8	1508
40時間以上	15.2	24.8	57.4	2.6	2002
無回答	27.0	19.6	37.8	15.5	148
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	12.6	20.0	64.5	2.8	2076
配偶者 いない	18.6	21.2	56.9	3.2	2311
無回答	14.3	25.7	45.7	14.3	35
<子どもの有無>					
子ども いる	13.4	21.2	62.3	3.1	1734
子ども いない	17.5	20.2	59.3	3.0	2631
無回答	10.5	26.3	52.6	10.5	57

Q4) あなたの自宅から職場までの通勤時間は、片道何分ですか。

	15分以内	15分超 30分以内	30分超 60分以内	60分超	無回答	<実数>
<総計>	36.3	31.3	25.6	6.3	0.5	4422
<年齢>						
25歳未満	35.5	32.1	26.1	6.0	0.4	502
25-29歳	29.3	32.0	29.3	9.1	0.4	1114
30-34歳	34.9	32.4	26.2	6.0	0.6	1449
35-39歳	43.8	29.5	21.7	4.6	0.4	1357
<学歴>						
中学	46.3	37.3	14.9	1.5	0.0	67
高校	47.9	32.4	17.0	2.2	0.5	1740
高等学校	35.2	34.4	22.7	7.4	0.3	625
専修・専門学校	30.0	33.4	29.5	6.8	0.3	1011
高専・短大	21.4	24.8	40.0	13.4	0.5	875
大学	19.7	24.6	42.6	13.1	0.0	61
大学院	41.9	27.9	20.9	2.3	7.0	43
無回答						
<現在の就業形態>						
特定職種の契約社員	30.7	27.2	29.8	11.4	0.9	228
短時間パートタイマー	57.9	26.2	14.0	1.3	0.7	757
その他パートタイマー・契約社員	35.6	34.3	23.2	6.4	0.4	1721
嘱託職員	27.3	25.5	31.8	15.5	0.0	110
その他直接雇用の有期契約労働者	32.8	32.8	26.1	7.9	0.3	329
派遣労働者	25.8	31.2	35.5	7.1	0.4	1190
無回答	44.8	32.2	16.1	5.7	1.1	87
<現在の仕事内容>						
専門・技術的職業	28.9	27.9	32.5	10.0	0.7	412
事務職	32.8	31.3	28.4	7.4	0.2	2749
営業・販売職	35.9	32.3	26.3	5.5	0.0	217
サービス職	45.9	27.2	22.1	4.1	0.7	294
技能工・労務職	51.4	36.1	11.1	0.9	0.5	656
その他(農・管・保・運・通)	35.5	32.3	19.4	12.9	0.0	31
無回答	36.5	22.2	25.4	3.2	12.7	63
<週実労働時間>						
20時間未満	45.2	27.2	22.4	4.4	0.9	228
20-30時間未満	55.4	25.9	16.8	1.5	0.4	586
30-40時間未満	33.4	29.7	29.7	7.2	0.0	1508
40時間以上	32.2	34.5	25.7	7.3	0.3	2002
無回答	38.5	31.8	18.9	4.1	6.8	148
<配偶者の有無>						
配偶者 いる	44.4	30.2	21.2	3.7	0.5	2076
配偶者 いない	28.9	32.3	29.6	8.8	0.3	2311
無回答	40.0	34.3	17.1	2.9	5.7	35
<子どもの有無>						
子ども いる	52.6	31.7	14.1	1.2	0.5	1734
子ども いない	25.4	31.2	33.1	9.8	0.5	2631
無回答	40.4	26.3	29.8	1.8	1.8	57

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
「育児休業制度」

	ある	ない	わから ない	無回答	<実数>
<総計>	45.9	24.9	26.1	3.1	3145
<年齢>					
25歳未満	50.7	16.7	27.6	5.0	341
25-29歳	47.7	21.3	27.9	3.1	742
30-34歳	47.9	25.7	23.2	3.2	993
35-39歳	41.3	29.4	27.1	2.2	1069
<学歴>					
中学	31.4	25.5	37.3	5.9	51
高校	45.2	24.1	27.1	3.6	1301
専修・専門学校	48.3	24.2	24.8	2.7	447
高専・短大	46.5	25.9	25.2	2.4	695
大学	46.2	25.7	26.4	1.7	576
大学院	51.1	37.8	11.1	0.0	45
無回答	40.0	13.3	23.3	23.3	30
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	55.3	26.8	16.2	1.8	228
短時間パートタイマー	32.9	32.6	30.5	4.0	757
その他パートタイマー・契約社員	47.9	23.1	26.1	2.8	1721
嘱託職員	60.0	18.2	17.3	4.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	54.1	17.6	25.8	2.4	329
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	54.4	24.5	18.0	3.1	327
事務職	46.8	25.6	25.6	2.1	1769
営業・販売職	54.5	24.6	24.6	4.3	211
サービス職	37.2	27.8	31.0	4.0	277
技能工・労務職	39.8	25.3	30.6	4.3	490
その他（農・管・運・通）	25.9	37.0	37.0	0.0	27
無回答	40.9	13.6	27.3	18.2	44
<週実労働時間>					
20時間未満	36.8	27.5	32.1	3.6	193
20-30時間未満	35.6	32.1	29.2	3.1	489
30-40時間未満	49.8	25.4	23.3	1.6	1017
40時間以上	48.1	23.0	26.1	2.8	1338
無回答	46.3	7.4	27.8	18.5	108
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	49.3	25.5	22.5	2.7	1644
配偶者 いない	42.4	24.5	30.0	3.0	1478
無回答	30.4	8.7	30.4	30.4	23
<子どもの有無>					
子ども いる	47.3	27.1	22.7	2.8	1487
子ども いない	45.1	22.9	29.1	2.9	1620
無回答	23.7	26.3	31.6	18.4	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
「短時間勤務制度」

	ある	ない	わから ない	無回答	<実数>
<総計>	29.4	31.8	35.2	3.6	3145
<年齢>					
25歳未満	26.1	27.9	40.5	5.6	341
25-29歳	28.2	30.6	37.2	4.0	742
30-34歳	31.3	31.5	33.3	3.8	993
35-39歳	29.6	34.1	34.0	2.4	1069
<学歴>					
中学	15.7	35.3	41.2	7.8	51
高校	28.9	29.6	37.2	4.3	1301
専修・専門学校	31.1	29.5	36.5	2.9	447
高専・短大	29.5	34.8	32.4	3.3	695
大学	30.9	34.4	33.0	1.7	576
大学院	24.4	40.0	35.6	0.0	45
無回答	26.7	20.0	30.0	23.3	30
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	24.6	39.9	32.5	3.1	228
短時間パートタイマー	33.4	23.9	38.8	3.8	757
その他パートタイマー・契約社員	28.6	33.0	34.9	3.5	1721
嘱託職員	25.5	39.1	30.0	5.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	29.2	35.3	32.5	3.0	329
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	28.7	33.9	33.9	3.4	327
事務職	27.8	34.2	35.3	2.7	1769
営業・販売職	52.1	18.0	25.6	4.3	211
サービス職	29.2	33.9	32.9	4.0	277
技能工・労務職	26.9	26.7	41.2	5.1	490
その他（農・管・運・通）	22.2	44.4	29.6	3.7	27
無回答	25.0	18.2	38.6	18.2	44
<週実労働時間>					
20時間未満	33.7	24.9	39.9	1.6	193
20-30時間未満	32.5	24.3	39.9	3.3	489
30-40時間未満	32.2	32.2	33.4	2.3	1017
40時間以上	25.4	36.7	34.3	3.6	1338
無回答	31.5	13.0	34.3	21.3	108
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	32.5	31.0	33.5	2.9	1644
配偶者 いない	26.0	32.9	37.1	3.9	1478
無回答	21.7	13.0	34.8	30.4	23
<子どもの有無>					
子ども いる	32.3	30.6	34.2	3.0	1487
子ども いない	27.2	32.6	36.4	3.8	1620
無回答	10.5	42.1	28.9	18.4	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
「フレックスタイム制度」

	ある	ない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	10.8	49.9	35.3	4.0	3145
<年齢>					
25歳未満	8.2	38.4	47.5	5.9	341
25-29歳	11.5	47.0	37.3	4.2	742
30-34歳	11.1	52.2	32.4	4.3	993
35-39歳	11.0	53.4	32.6	2.9	1069
<学歴>					
中学	3.9	37.3	49.0	9.8	51
高校	11.3	43.9	40.0	4.8	1301
専修・専門学校	8.5	51.2	37.4	2.9	447
高専・短大	10.8	54.1	31.9	3.2	695
大学	12.7	58.3	26.4	2.6	576
大学院	8.9	64.4	26.7	0.0	45
無回答	6.7	30.0	40.0	23.3	30
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	17.1	56.1	23.7	3.1	228
短時間パートタイマー	7.8	46.5	40.7	5.0	757
その他パートタイマー・契約社員	11.0	50.2	35.0	3.7	1721
嘱託職員	14.5	51.8	30.0	3.6	110
その他直接雇用の有期契約労働者	11.2	51.1	34.0	3.6	329
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	15.9	56.6	23.9	3.7	327
事務職	11.7	54.4	31.0	2.9	1769
営業・販売職	18.0	39.8	37.9	4.3	211
サービス職	5.8	44.0	44.8	5.4	277
技能工・労務職	4.5	38.2	51.4	5.9	490
その他（農・管・保・運・通）	3.7	55.6	40.7	0.0	27
無回答	11.4	29.5	38.6	20.5	44
<週実労働時間>					
20時間未満	12.4	42.5	41.5	3.6	193
20-30時間未満	7.2	46.0	42.9	3.9	489
30-40時間未満	8.7	54.7	33.9	2.8	1017
40時間以上	13.8	50.7	32.0	3.6	1338
無回答	9.3	25.9	43.5	21.3	108
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	11.6	51.1	33.6	3.7	1644
配偶者 いない	10.0	49.1	37.1	3.8	1478
無回答	13.0	17.4	34.8	34.8	23
<子どもの有無>					
子ども いる	10.8	49.5	35.8	3.8	1487
子ども いない	10.9	50.6	34.8	3.8	1620
無回答	10.5	36.8	34.2	18.4	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」

	ある	ない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	24.1	37.3	35.0	3.6	3145
<年齢>					
25歳未満	22.9	33.1	38.4	5.6	341
25-29歳	24.5	35.8	35.8	3.8	742
30-34歳	25.0	38.0	33.0	4.0	993
35-39歳	23.5	38.9	35.1	2.5	1069
<学歴>					
中学	17.6	29.4	43.1	9.8	51
高校	36.0	35.9	35.9	4.2	1301
専修・専門学校	26.0	36.0	35.3	2.7	447
高専・短大	22.4	39.6	34.8	3.2	695
大学	25.5	40.1	32.3	2.1	576
大学院	37.8	37.8	24.4	0.0	45
無回答	13.3	13.3	46.7	26.7	30
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	23.7	42.5	31.1	2.6	228
短時間パートタイマー	24.8	32.2	38.3	4.6	757
その他パートタイマー・契約社員	24.6	37.4	34.7	3.3	1721
嘱託職員	26.4	42.7	25.5	5.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	19.8	42.6	34.3	3.3	329
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	27.2	39.1	30.3	3.4	327
事務職	23.6	40.0	33.9	2.5	1769
営業・販売職	31.3	29.4	34.6	4.7	211
サービス職	24.2	37.9	33.2	4.7	277
技能工・労務職	21.8	30.2	42.2	5.7	490
その他（農・管・保・運・通）	18.5	51.9	29.6	0.0	27
無回答	15.9	18.2	47.7	18.2	44
<週実労働時間>					
20時間未満	23.8	30.6	41.5	4.1	193
20-30時間未満	25.6	29.7	41.1	3.7	489
30-40時間未満	25.5	39.6	32.7	2.2	1017
40時間以上	22.9	41.1	32.9	3.1	1338
無回答	21.3	13.9	42.6	22.2	108
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	25.9	36.8	34.1	3.2	1644
配偶者 いない	22.4	38.2	35.9	3.6	1478
無回答	13.0	13.0	39.1	34.8	23
<子どもの有無>					
子ども いる	24.6	36.7	35.3	3.4	1487
子ども いない	24.0	37.8	34.7	3.5	1620
無回答	10.5	36.8	34.2	18.4	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
 「所定外労働の免除」

	ある	ない	わからない	無回答	＜実数＞
＜総計＞	14.3	31.4	49.9	4.5	3145
＜年齢＞					
25歳未満	13.8	29.6	50.4	6.2	341
25-29歳	13.1	30.5	52.0	4.4	742
30-34歳	15.7	29.9	49.1	5.2	993
35-39歳	14.0	33.9	48.8	3.3	1069
＜学歴＞					
中学	9.8	25.5	54.9	9.8	51
高校	12.3	31.2	51.3	5.2	1301
専修・専門学校	13.4	31.8	51.0	3.8	447
高専・短大	16.5	28.5	50.9	4.0	695
大学	17.5	34.9	45.0	2.6	576
大学院	11.1	40.0	46.7	2.2	45
無回答	13.3	26.7	36.7	23.3	30
＜現在の就業形態＞					
特定職種の契約社員	14.0	39.9	43.0	3.1	228
短時間パートタイマー	15.1	27.9	52.0	5.0	757
その他パートタイマー・契約社員	14.2	31.0	50.4	4.4	1721
嘱託職員	15.5	35.5	43.6	5.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	12.8	34.0	48.6	4.6	329
＜現在の仕事内容＞					
専門・技術的職業	16.8	33.0	46.8	3.4	327
事務職	15.4	31.8	49.5	3.3	1769
営業・販売職	19.4	26.5	48.8	5.2	211
サービス職	9.4	38.3	45.5	6.9	277
技能工・労務職	10.2	27.8	55.7	6.3	490
その他（農・管・保・運・通）	0.0	33.3	63.0	3.7	27
無回答	13.6	20.5	45.5	20.5	44
＜週実労働時間＞					
20時間未満	17.6	26.4	50.3	5.7	193
20-30時間未満	14.3	26.8	54.6	4.3	489
30-40時間未満	16.4	29.9	50.9	2.8	1017
40時間以上	12.5	36.4	47.0	4.1	1388
無回答	11.1	12.0	52.8	24.1	108
＜配偶者の有無＞					
配偶者 いる	17.0	30.6	48.5	3.8	1644
配偶者 いない	11.4	32.5	51.4	4.7	1478
無回答	4.3	13.0	47.8	34.8	23
＜子どもの有無＞					
子ども いる	15.9	30.3	49.8	4.0	1487
子ども いない	13.1	32.3	50.0	4.6	1620
無回答	2.6	34.2	44.7	18.4	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
 「事業所内託児施設」

	ある	ない	わからない	無回答	＜実数＞
＜総計＞	3.1	79.5	14.0	3.4	3145
＜年齢＞					
25歳未満	1.2	75.4	18.5	5.0	341
25-29歳	3.4	76.8	16.7	3.1	742
30-34歳	3.6	81.5	10.9	4.0	993
35-39歳	3.1	80.7	13.6	2.6	1069
＜学歴＞					
中学	3.9	64.7	23.5	7.8	51
高校	2.4	77.4	16.0	4.2	1301
専修・専門学校	7.8	77.6	12.3	2.2	447
高専・短大	3.2	81.6	12.4	2.9	695
大学	1.2	84.9	11.8	2.1	576
大学院	0.0	86.7	13.3	0.0	45
無回答	3.3	56.7	16.7	23.3	30
＜現在の就業形態＞					
特定職種の契約社員	5.7	80.7	11.4	2.2	228
短時間パートタイマー	4.9	76.0	14.8	4.4	757
その他パートタイマー・契約社員	2.4	79.7	14.6	3.2	1721
嘱託職員	2.7	85.5	7.3	4.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	0.9	83.3	12.8	3.0	329
＜現在の仕事内容＞					
専門・技術的職業	13.5	75.8	8.9	1.8	327
事務職	1.5	82.9	13.1	2.6	1769
営業・販売職	0.5	80.1	14.7	4.7	211
サービス職	2.5	74.4	18.1	5.1	277
技能工・労務職	3.5	74.3	17.3	4.9	490
その他（農・管・保・運・通）	3.7	74.1	22.2	0.0	27
無回答	4.5	59.1	18.2	18.2	44
＜週実労働時間＞					
20時間未満	5.2	76.7	16.1	2.1	193
20-30時間未満	4.9	77.3	14.3	3.5	489
30-40時間未満	3.6	81.0	13.2	2.2	1017
40時間以上	1.9	81.3	13.7	3.1	1388
無回答	1.9	56.5	20.4	21.3	108
＜配偶者の有無＞					
配偶者 いる	4.6	81.4	11.1	2.9	1644
配偶者 いない	1.5	78.2	16.8	3.5	1478
無回答	0.0	21.7	43.5	34.8	23
＜子どもの有無＞					
子ども いる	5.2	80.3	11.3	3.2	1487
子ども いない	1.2	79.1	16.4	3.3	1620
無回答	2.6	60.5	18.4	18.4	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
「育児に要する経費の援助措置」

	ある	ない	わからない	無回答	＜実数＞
＜総計＞	3.8	53.3	39.0	4.0	3145
＜年齢＞					
25歳未満	5.6	39.6	49.3	5.6	341
25-29歳	4.2	47.8	44.1	3.9	742
30-34歳	3.1	55.5	36.9	4.5	993
35-39歳	3.5	59.3	34.2	3.0	1069
＜学歴＞					
中学	3.9	45.1	41.2	9.8	51
高校	3.4	52.0	40.2	4.5	1301
専修・専門学校	3.6	53.0	39.4	4.0	447
高専・短大	3.7	56.7	36.3	3.3	695
大学	4.5	53.8	39.4	2.3	576
大学院	8.9	51.1	37.8	2.2	45
無回答	0.0	40.0	36.7	23.3	30
＜現在の就業形態＞					
特定職種の契約社員	7.0	48.7	41.7	2.6	228
短時間パートタイマー	2.4	58.9	33.9	4.8	757
その他パートタイマー・契約社員	3.5	51.4	41.3	3.8	1721
嘱託職員	7.3	50.9	36.4	5.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	4.6	54.1	37.7	3.6	329
＜現在の仕事内容＞					
専門・技術的職業	6.4	52.3	37.6	3.7	327
事務職	3.8	56.1	37.4	2.8	1769
営業・販売職	4.3	52.6	37.9	5.2	211
サービス職	3.6	49.5	41.5	5.4	277
技能工・労務職	1.6	48.2	44.3	5.9	490
その他（農・管・保・運）	7.4	48.1	44.4	0.0	27
無回答	2.3	34.1	43.2	20.5	44
＜週実労働時間＞					
20時間未満	4.1	53.9	37.8	4.1	193
20-30時間未満	2.2	60.3	33.5	3.9	489
30-40時間未満	4.3	57.0	36.1	2.6	1017
40時間以上	3.9	50.0	42.6	3.5	1388
無回答	2.8	25.0	49.1	23.1	108
＜配偶者の有無＞					
配偶者 いる	4.0	60.2	32.3	3.6	1644
配偶者 いない	3.5	46.3	46.3	3.9	1478
無回答	4.3	8.7	52.2	34.8	23
＜子どもの有無＞					
子ども いる	3.3	63.3	29.6	3.8	1487
子ども いない	4.2	44.6	47.5	3.8	1620
無回答	2.6	31.6	47.4	18.4	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
「時間外労働の制限」

	ある	ない	わからない	無回答	＜実数＞
＜総計＞	23.7	26.4	45.8	4.2	3145
＜年齢＞					
25歳未満	22.0	24.9	47.8	5.3	341
25-29歳	22.5	26.0	46.8	4.7	742
30-34歳	23.8	25.3	46.3	4.6	993
35-39歳	24.9	28.3	43.9	3.0	1069
＜学歴＞					
中学	9.8	25.5	56.9	7.8	51
高校	24.0	24.4	47.0	4.6	1301
専修・専門学校	19.9	27.1	48.3	4.7	447
高専・短大	26.5	26.9	43.2	3.5	695
大学	24.0	30.4	43.2	2.4	576
大学院	20.0	31.1	46.7	2.2	45
無回答	23.3	13.3	40.0	23.3	30
＜現在の就業形態＞					
特定職種の契約社員	22.8	32.0	42.1	3.1	228
短時間パートタイマー	22.1	23.9	48.9	5.2	757
その他パートタイマー・契約社員	23.6	27.1	45.2	4.0	1721
嘱託職員	27.3	24.5	42.7	5.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	26.7	25.2	45.0	3.0	329
＜現在の仕事内容＞					
専門・技術的職業	23.2	31.2	41.3	4.3	327
事務職	25.7	26.3	45.2	2.9	1769
営業・販売職	34.6	21.3	38.9	5.2	211
サービス職	15.2	32.1	46.6	6.1	277
技能工・労務職	18.4	23.5	52.2	5.9	490
その他（農・管・保・運）	7.4	25.9	66.7	0.0	27
無回答	15.9	18.2	45.5	20.5	44
＜週実労働時間＞					
20時間未満	21.8	25.4	47.7	5.2	193
20-30時間未満	22.7	23.5	49.5	4.3	489
30-40時間未満	25.9	24.6	47.1	2.5	1017
40時間以上	23.2	30.3	43.0	3.5	1388
無回答	16.7	11.1	46.3	25.9	108
＜配偶者の有無＞					
配偶者 いる	25.0	26.6	44.8	3.6	1644
配偶者 いない	22.3	26.4	47.0	4.3	1478
無回答	13.0	17.4	34.8	34.8	23
＜子どもの有無＞					
子ども いる	24.0	26.8	45.5	3.7	1487
子ども いない	23.1	26.3	46.4	4.2	1620
無回答	31.6	18.4	28.9	21.1	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
「深夜業の制限」

	ある	ない	わから ない	無回答	<実数>
<総計>	19.7	29.6	46.6	4.1	3145
<年齢>					
25歳未満	16.7	29.3	48.7	5.3	341
25-29歳	19.7	29.2	46.8	4.3	742
30-34歳	20.7	28.4	46.4	4.4	993
35-39歳	19.6	31.1	45.9	3.4	1069
<学歴>					
中学	7.8	37.3	45.1	9.8	51
高校	16.8	29.8	48.5	4.8	1301
専修・専門学校	17.7	31.3	47.4	3.6	447
高専・短大	23.3	29.5	43.5	3.7	695
大学	24.8	27.3	45.7	2.3	576
大学院	17.8	35.6	46.7	0.0	45
無回答	13.3	20.0	43.3	23.3	30
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	19.3	36.8	41.2	2.6	228
短時間パートタイマー	20.3	27.2	47.4	5.0	757
その他パートタイマー・契約社員	18.5	29.9	47.5	4.1	1721
嘱託職員	25.5	28.2	40.9	5.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	22.8	28.9	45.3	3.0	329
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	21.4	34.6	41.0	3.1	327
事務職	22.3	28.1	46.7	2.9	1769
営業・販売職	25.6	27.0	41.7	5.7	211
サービス職	11.2	39.4	43.3	6.1	277
技能工・労務職	12.9	28.0	52.9	6.3	490
その他（農・管・保・運）	3.7	29.6	66.7	0.0	27
無回答	13.6	22.7	45.5	18.2	44
<週実労働時間>					
20時間未満	19.2	31.6	44.0	5.2	193
20-30時間未満	19.4	27.2	49.7	3.7	489
30-40時間未満	21.4	28.4	47.2	2.9	1017
40時間以上	18.9	31.8	46.0	3.4	1338
無回答	14.8	21.3	38.9	25.0	108
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	22.0	29.8	44.6	3.6	1644
配偶者 いない	17.4	29.4	49.1	4.2	1478
無回答	4.3	30.4	30.4	34.8	23
<子どもの有無>					
子ども いる	20.7	30.7	44.9	3.8	1487
子ども いない	18.7	28.7	48.5	4.1	1620
無回答	21.1	26.3	31.6	21.1	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q5 現在の勤務先には、あなたに適用されている仕事と育児の両立支援制度がありますか。次のそれぞれについて、あてはまるもの1つを○で囲んでください。
「子の看護休暇制度」

	ある	ない	わから ない	無回答	<実数>
<総計>	16.4	35.8	43.9	4.0	3145
<年齢>					
25歳未満	18.2	24.9	51.6	5.3	341
25-29歳	15.6	31.9	48.5	3.9	742
30-34歳	17.2	37.2	41.2	4.4	993
35-39歳	15.5	40.6	40.7	3.2	1069
<学歴>					
中学	7.8	37.3	45.1	9.8	51
高校	15.4	35.9	44.4	4.4	1301
専修・専門学校	14.1	36.9	45.2	3.8	447
高専・短大	18.0	36.3	42.4	3.3	695
大学	18.6	34.4	44.4	2.6	576
大学院	24.4	37.8	37.8	0.0	45
無回答	16.7	23.3	33.3	26.7	30
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	16.7	37.3	43.4	2.6	228
短時間パートタイマー	12.4	38.3	44.0	5.3	757
その他パートタイマー・契約社員	17.3	35.2	43.8	3.7	1721
嘱託職員	20.9	31.8	41.8	5.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	18.8	33.4	45.0	2.7	329
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	18.0	36.4	41.3	4.3	327
事務職	17.5	36.7	42.9	2.8	1769
営業・販売職	23.7	26.1	45.5	4.7	211
サービス職	9.0	37.5	48.0	5.4	277
技能工・労務職	12.0	35.9	46.5	5.5	490
その他（農・管・保・運）	11.1	40.7	48.1	0.0	27
無回答	20.5	22.7	36.4	20.5	44
<週実労働時間>					
20時間未満	12.4	38.9	43.0	5.7	193
20-30時間未満	14.1	37.8	44.4	3.7	489
30-40時間未満	18.9	35.9	42.9	2.4	1017
40時間以上	16.1	35.7	44.7	3.5	1338
無回答	13.9	20.4	42.6	23.1	108
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	19.6	38.0	38.8	3.6	1644
配偶者 いない	13.0	33.6	49.5	3.9	1478
無回答	0.0	17.4	47.8	34.8	23
<子どもの有無>					
子ども いる	18.2	41.2	36.9	3.7	1487
子ども いない	14.9	31.0	50.2	3.9	1620
無回答	7.9	26.3	47.4	18.4	38

* 派遣労働者は派遣元の制度が適用されるため集計から除外している。

Q6 あなたは、現在の勤務先で平成17(2005)年4月1日から現在までに出産しましたか。

	はい	いいえ	無回答	<実数>
<総計>	6.4	93.1	0.5	4422
<年齢>				
25歳未満	3.4	95.4	1.2	502
25-29歳	6.3	93.4	0.3	1114
30-34歳	8.8	90.8	0.4	1449
35-39歳	5.1	94.3	0.6	1357
<学歴>				
中学	10.4	88.1	1.5	67
高校	6.5	92.9	0.6	1740
専修・専門学校	7.7	92.0	0.3	625
高専・短大	6.8	93.1	0.1	1011
大学	4.3	95.1	0.6	875
大学院	8.2	91.8	0.0	61
無回答	9.3	81.4	9.3	43
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	10.1	89.9	0.0	228
短時間パートタイマー	8.1	90.9	1.1	757
その他パートタイマー・契約社員	7.1	92.4	0.4	1721
嘱託職員	10.9	88.2	0.9	110
その他直接雇用の有期契約労働者	11.6	88.4	0.0	329
派遣労働者	1.6	98.0	0.4	1190
無回答	9.2	88.5	2.3	87
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	10.2	89.6	0.2	412
事務職	5.5	94.1	0.4	2749
営業・販売職	10.1	89.9	0.0	217
サービス職	6.8	92.9	0.3	294
技能工・労務職	7.2	92.5	0.3	656
その他(農・管・保・運・通)	3.2	96.8	0.0	31
無回答	1.6	85.7	12.7	63
<週実労働時間>				
20時間未満	17.5	82.5	0.0	228
20-30時間未満	8.6	90.9	0.6	536
30-40時間未満	5.8	94.0	0.3	1608
40時間以上	4.4	95.3	0.2	2002
無回答	14.9	77.7	7.4	148
<配偶者の有無>				
配偶者 いる	13.2	86.3	0.6	2076
配偶者 いない	0.5	99.2	0.3	2311
無回答	0.0	91.4	8.6	35
<子どもの有無>				
子ども いる	16.3	83.3	0.5	1734
子ども いない	0.1	99.5	0.5	2631
無回答	0.0	94.7	5.3	57

* 出産経験はあるが子どもは「いない」のは、死産など、出産した子が調査時点までにいなくなつたケースである。

Q7 そのお子さんの出産・育児に伴って育児休業を取得しましたか。

	取得した	取得しなかった	無回答	<実数>
<総計>	69.7	29.6	0.7	284
<年齢>				
25歳未満	64.7	35.3	0.0	17
25-29歳	60.0	40.0	0.0	70
30-34歳	74.2	25.0	0.8	128
35-39歳	72.5	26.1	1.4	69
<学歴>				
中学	42.9	57.1	0.0	7
高校	69.9	29.2	0.9	113
専修・専門学校	64.6	33.3	2.1	48
高専・短大	76.8	23.2	0.0	69
大学	68.4	31.6	0.0	38
大学院	40.0	60.0	0.0	5
無回答	100.0	0.0	0.0	4
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	82.6	17.4	0.0	23
短時間パートタイマー	62.3	34.4	3.3	61
その他パートタイマー・契約社員	74.8	25.2	0.0	123
嘱託職員	66.7	33.3	0.0	12
その他直接雇用の有期契約労働者	76.3	23.7	0.0	38
派遣労働者	31.6	68.4	0.0	19
無回答	75.0	25.0	0.0	8
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	76.2	23.8	0.0	42
事務職	66.2	32.5	1.3	151
営業・販売職	90.9	9.1	0.0	22
サービス職	75.0	25.0	0.0	20
技能工・労務職	63.8	36.2	0.0	47
その他(農・管・保・運・通)	0.0	100.0	0.0	1
無回答	100.0	0.0	0.0	1
<週実労働時間>				
20時間未満	75.0	25.0	0.0	40
20-30時間未満	58.7	37.0	4.3	46
30-40時間未満	71.3	28.7	0.0	87
40時間以上	66.3	33.7	0.0	89
無回答	90.9	9.1	0.0	22
<配偶者の有無>				
配偶者 いる	70.7	28.6	0.7	273
配偶者 いない	45.5	54.5	0.0	11
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<子どもの有無>				
子ども いる	69.9	29.4	0.7	282
子ども いない	50.0	50.0	0.0	2
無回答	0.0	0.0	0.0	0

(育児休業を取得した方に)Q7SQ1-4 育児休業給付は受給しましたか。

	した	していない	無回答	<実数>
<総計>	82.8	12.6	4.5	198
<年齢>				
25歳未満	54.5	36.4	9.1	11
25-29歳	83.3	11.9	4.8	42
30-34歳	89.5	7.4	3.2	95
35-39歳	76.0	18.0	6.0	50
<学歴>				
中学	84.2	15.8	0.0	19
高校	73.7	21.1	5.3	38
専門学校	81.5	13.0	5.4	92
専修・専門学校	87.5	12.5	0.0	8
高専・短大	93.1	3.4	3.4	29
大学	83.3	0.0	16.7	6
大学院	100.0	0.0	0.0	6
無回答				
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	84.2	15.8	0.0	19
短時間パートタイマー	73.7	21.1	5.3	38
その他パートタイマー・契約社員	81.5	13.0	5.4	92
嘱託職員	87.5	12.5	0.0	8
その他直接雇用の有期契約労働者	93.1	3.4	3.4	29
派遣労働者	83.3	0.0	16.7	6
無回答	100.0	0.0	0.0	6
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	78.1	18.8	3.1	32
事務職	87.0	11.0	2.0	100
営業・販売職	70.0	10.0	20.0	20
サービス職	80.0	20.0	0.0	15
技能工・労務職	86.7	6.7	6.7	30
その他(農・管・保・運・通)	0.0	0.0	0.0	0
無回答	0.0	100.0	0.0	1
<週実労働時間>				
20時間未満	76.7	20.0	3.3	30
20-30時間未満	70.4	22.2	7.4	27
30-40時間未満	90.3	9.7	0.0	62
40時間以上	94.9	3.4	1.7	59
無回答	50.0	25.0	25.0	20
<配偶者の有無>				
配偶者 いる	82.4	13.0	4.7	193
配偶者 いない	100.0	0.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<子どもの有無>				
子ども いる	82.7	12.7	4.6	197
子ども いない	100.0	0.0	0.0	1
無回答	0.0	0.0	0.0	0

(育児休業を取得した方に)Q7SQ1-5 育児休業を取得していませんか。

	退職して いた	産休後すぐに 復職していた	わからない	無回答	<実数>
<総計>	41.9	24.2	28.3	5.6	198
<年齢>					
25歳未満	27.3	45.5	18.2	9.1	11
25-29歳	59.5	16.7	19.0	4.8	42
30-34歳	40.0	26.3	30.5	3.2	95
35-39歳	34.0	22.0	34.0	10.0	50
<学歴>					
中学	66.7	0.0	33.3	0.0	3
高校	40.5	29.1	24.1	6.3	79
専門学校	32.3	25.8	35.5	6.5	31
専修・専門学校	49.1	15.1	34.0	1.9	53
高専・短大	46.2	30.8	19.2	3.8	26
大学	0.0	50.0	50.0	0.0	2
大学院	25.0	0.0	25.0	50.0	4
無回答					
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	36.8	42.1	21.1	0.0	19
短時間パートタイマー	50.0	21.1	23.7	5.3	38
その他パートタイマー・契約社員	43.5	23.9	28.3	4.3	92
嘱託職員	37.5	25.0	37.5	0.0	8
その他直接雇用の有期契約労働者	31.0	20.7	34.5	13.8	29
派遣労働者	50.0	0.0	33.3	16.7	6
無回答	33.3	33.3	33.3	0.0	6
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	37.5	21.9	34.4	6.3	32
事務職	45.0	22.0	27.0	6.0	100
営業・販売職	55.0	15.0	20.0	10.0	20
サービス職	60.0	33.3	6.7	0.0	15
技能工・労務職	20.0	33.3	43.3	3.3	30
その他(農・管・保・運・通)	0.0	0.0	0.0	0.0	0
無回答	0.0	100.0	0.0	0.0	1
<週実労働時間>					
20時間未満	63.3	13.3	23.3	0.0	30
20-30時間未満	48.1	29.6	22.2	0.0	27
30-40時間未満	40.3	19.4	32.3	8.1	62
40時間以上	30.5	32.2	30.5	6.8	59
無回答	40.0	25.0	25.0	10.0	20
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	41.5	24.4	28.5	5.7	193
配偶者 いない	60.0	20.0	20.0	0.0	5
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<子どもの有無>					
子ども いる	42.1	23.9	28.4	5.6	197
子ども いない	0.0	100.0	0.0	0.0	1
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0

(育児休業を取得しなかった方に)Q7SQ2-1 育児休業を取得したいと思いませんか

	取得したいと思った	取得したいと思わなかった	無回答	←実数→
<総計>	64.3	31.0	4.8	84
<年齢>				
25歳未満	83.3	16.7	0.0	6
25-29歳	67.9	28.6	3.6	28
30-34歳	68.8	28.1	3.1	32
35-39歳	44.4	44.4	11.1	18
<学歴>				
中学	75.0	25.0	0.0	4
高校	75.8	24.2	0.0	33
専修・専門学校	37.5	43.8	18.8	16
高専・短大	43.8	50.0	6.3	16
大学	91.7	8.3	0.0	12
大学院	66.7	33.3	0.0	3
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	75.0	25.0	0.0	4
短時間パートタイマー	38.1	52.4	9.5	21
その他パートタイマー・契約社員	77.4	22.6	0.0	31
嘱託職員	100.0	0.0	0.0	4
その他直接雇用の有期契約労働者	55.6	44.4	0.0	9
派遣労働者	61.5	23.1	15.4	13
無回答	100.0	0.0	0.0	2
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	60.0	20.0	20.0	10
事務職	63.3	32.7	4.1	49
営業・販売職	50.0	50.0	0.0	2
サービス職	60.0	40.0	0.0	5
技能工・労務職	70.6	29.4	0.0	17
その他(農・管・保・運・通)	100.0	0.0	0.0	1
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<週実労働時間>				
20時間未満	50.0	40.0	10.0	10
20-30時間未満	41.2	52.9	5.9	17
30-40時間未満	60.0	36.0	4.0	25
40時間以上	90.0	6.7	3.3	30
無回答	0.0	100.0	0.0	2
<配偶者の有無>				
配偶者 いる	64.1	32.1	3.8	78
配偶者 いない	66.7	16.7	16.7	6
無回答	0.0	0.0	0.0	0
<子どもの有無>				
子ども いる	63.9	31.3	4.8	83
子ども いない	100.0	0.0	0.0	1
無回答	0.0	0.0	0.0	0

(育児休業を取得しなかった方に)SQ2-2 育児休業を取得しなかったのはなぜですか。(M.A.)

	21.4	27.4	10.7	9.5	14.3	13.1	13.1	6.0	10.7	27.4	8.3	84
	職場に育児休業制度がなかった	自分は制度適用対象外だった	取得した前例がなかった	取得できなかった	取得すると同僚に迷惑をかけると思った	復職のとき仕事や職場に適応できなかった	取得すると、経済的に苦しくなると思った	取得すると、会社から取り残されるのではないかと	子どもをみてくれる人がいたので休業する必要がなかった	その他	無回答	<実数>
<総計>	21.4	27.4	10.7	9.5	14.3	13.1	13.1	6.0	10.7	27.4	8.3	84
<年齢>												
25歳未満	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	16.7	16.7	33.3	6
25-29歳	21.4	14.3	14.3	17.9	14.3	10.7	17.9	0.0	14.3	32.1	7.1	28
30-34歳	18.8	40.6	9.4	6.3	18.8	15.6	18.8	9.4	9.4	15.6	9.4	32
35-39歳	22.2	27.8	11.1	5.6	11.1	11.1	0.0	5.6	5.6	44.4	0.0	18
<学歴>												
中学	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0	4
高校	21.2	21.2	15.2	12.1	15.2	15.2	27.3	6.1	15.2	24.2	6.1	33
専門学校	25.0	12.5	18.8	0.0	12.5	6.3	6.3	6.3	6.3	18.8	25.0	16
専修・専門学校	12.5	37.5	0.0	6.3	12.5	12.5	0.0	0.0	6.3	43.8	6.3	16
高専・短大	33.3	41.7	8.3	25.0	16.7	16.7	8.3	8.3	8.3	16.7	0.0	12
大学	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	3
大学院	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
無回答	25.0	21.2	15.2	12.1	15.2	15.2	27.3	6.1	15.2	24.2	6.1	33
<現在の就業形態>												
特定職種の契約社員	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0	4
短時間パートタイマー	23.8	33.3	4.8	0.0	0.0	4.8	4.8	0.0	4.8	28.6	14.3	21
その他パートタイマー・契約社員	22.6	22.6	19.4	19.4	16.1	22.6	12.9	6.5	16.1	25.8	6.5	31
嘱託職員	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	4
その他直接雇用の有期契約労働者	22.2	33.3	22.2	0.0	22.2	0.0	33.3	22.2	11.1	11.1	0.0	9
派遣労働者	15.4	30.8	0.0	7.7	15.4	15.4	0.0	0.0	7.7	46.2	7.7	13
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	2
<現在の仕事内容>												
専門・技術的職業	20.0	20.0	10.0	10.0	10.0	20.0	10.0	10.0	10.0	30.0	10.0	10
事務職	24.5	24.5	10.2	10.2	18.4	14.3	12.2	8.2	10.2	30.6	6.1	49
営業・販売職	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	2
サービス職	0.0	100.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	5
技能工・事務職	23.5	11.8	11.8	5.9	5.9	11.8	23.5	0.0	17.6	23.5	11.8	17
その他(農・保・運・通)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<週実労働時間>												
20時間未満	20.0	20.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	10.0	30.0	20.0	10
20-30時間未満	17.6	29.4	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	0.0	0.0	41.2	17.6	17
30-40時間未満	28.0	24.0	12.0	12.0	24.0	12.0	20.0	4.0	16.0	32.0	0.0	25
40時間以上	20.0	30.0	16.7	13.3	13.3	16.7	16.7	10.0	13.3	16.7	6.7	30
無回答	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2
<配偶者の有無>												
配偶者 いる	20.5	29.5	11.5	10.3	14.1	14.1	12.8	5.1	10.3	25.6	9.0	78
配偶者 いない	33.3	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	16.7	50.0	0.0	6
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0
<子どもの有無>												
子ども いる	21.7	27.7	10.8	9.6	14.5	13.3	13.3	6.0	10.8	26.5	8.4	83
子ども いない	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	1
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0

Q8 あなたには、小学校就学前のお子さんがいらっしゃるでしょうか。

	いる	いない	無回答	<実数>
<総計>	23.3	76.6	0.0	4422
<年齢>				
25歳未満	7.4	92.6	0.0	502
25-29歳	17.9	82.1	0.0	1114
30-34歳	30.8	69.1	0.1	1449
35-39歳	25.7	74.2	0.1	1357
<学歴>				
中学	40.3	59.7	0.0	67
高校	27.1	72.9	0.1	1740
専修・専門学校	25.8	74.2	0.0	625
高専・短大	22.9	77.1	0.0	1011
大学	14.4	85.6	0.0	875
大学院	11.5	88.5	0.0	61
無回答	18.6	79.1	2.3	43
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	24.1	75.9	0.0	228
短時間パートタイマー	41.6	58.4	0.0	757
その他パートタイマー・契約社員	23.9	76.0	0.1	1721
嘱託職員	18.2	81.8	0.0	110
その他直接雇用の有期契約労働者	22.8	77.2	0.0	329
派遣労働者	11.4	88.6	0.0	1190
無回答	23.0	77.0	0.0	87
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	28.6	71.4	0.0	412
事務職	20.8	79.2	0.0	2749
営業・販売職	25.8	74.2	0.0	217
サービス職	23.1	76.9	0.0	294
技能工・労務職	30.6	69.4	0.0	656
その他（農・管・保・運・通）	16.1	83.9	0.0	31
無回答	20.6	77.8	1.6	63
<週実労働時間>				
20時間未満	40.4	59.6	0.0	228
20-30時間未満	41.2	58.8	0.0	536
30-40時間未満	25.8	74.2	0.0	1508
40時間以上	14.4	85.6	0.0	2002
無回答	28.4	70.3	1.4	148
<配偶者の有無>				
配偶者 いる	42.3	57.7	0.0	2076
配偶者 いない	6.7	93.3	0.0	2311
無回答	0.0	94.3	5.7	35
<子どもの有無>				
子ども いる	59.5	40.4	0.1	1734
子ども いない	0.0	100.0	0.0	2631
無回答	0.0	98.2	1.8	57

Q8SQ1 病気やけがをしたお子さんの看病のために現在の勤務先で仕事を休んだことはありますか。

	休んだことがある	休んだことはない	病気やけがをしなかった	無回答	<実数>
<総計>	76.9	12.6	4.4	6.1	1032
<年齢>					
25歳未満	73.0	10.8	2.7	13.5	37
25-29歳	76.4	12.6	4.5	6.5	199
30-34歳	79.6	10.7	4.3	5.4	447
35-39歳	74.2	15.2	4.6	6.0	349
<学歴>					
中学	77.8	11.1	7.4	3.7	27
高校	79.6	11.5	3.4	5.5	471
専修・専門学校	77.6	11.8	3.7	6.8	161
高専・短大	72.0	13.8	6.0	8.2	232
大学	76.2	13.5	5.6	4.8	126
大学院	57.1	42.9	0.0	0.0	7
無回答	75.0	25.0	0.0	0.0	8
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	70.9	14.5	3.6	10.9	55
短時間パートタイマー	83.2	8.6	6.0	2.2	315
その他パートタイマー・契約社員	73.0	15.3	3.4	8.3	411
嘱託職員	85.0	5.0	0.0	10.0	20
その他直接雇用の有期契約労働者	69.3	17.3	4.0	9.3	75
派遣労働者	80.9	11.8	5.1	2.2	136
無回答	70.0	10.0	0.0	20.0	20
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	77.1	11.9	4.2	6.8	118
事務職	77.6	12.4	5.3	4.7	571
営業・販売職	60.7	21.4	1.8	16.1	56
サービス職	63.2	25.0	1.5	10.3	68
技能工・労務職	86.1	5.5	3.5	5.0	201
その他（農・管・保・運・通）	40.0	60.0	0.0	0.0	5
無回答	61.5	15.4	7.7	15.4	13
<週実労働時間>					
20時間未満	66.3	20.7	8.7	4.3	92
20-30時間未満	82.4	10.4	4.1	3.2	221
30-40時間未満	80.7	9.8	4.1	5.4	389
40時間以上	76.0	13.9	3.1	6.9	288
無回答	42.9	23.8	7.1	26.2	42
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	77.0	12.3	4.3	6.4	878
配偶者 いない	76.6	14.3	4.5	4.5	154
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0

Q8SQ2 過去1年間に通算して何日休みましたか。

	0日	1-5日	6日以上	無回答	<実数>
<総計>	4.0	44.7	48.2	3.0	794
<年齢>					
25歳未満	7.4	44.4	48.1	0.0	27
25-29歳	2.0	35.5	55.9	6.6	152
30-34歳	3.1	46.6	48.0	2.2	356
35-39歳	6.2	47.5	44.0	2.3	259
<学歴>					
中学	0.0	23.8	61.9	14.3	21
高校	3.5	40.3	52.5	3.7	375
専修・専門学校	1.6	53.6	41.6	3.2	125
高専・短大	7.2	47.9	44.3	0.6	167
大学	4.2	50.0	45.8	0.0	96
大学院	25.0	50.0	25.0	0.0	4
無回答	0.0	33.3	33.3	33.3	6
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	7.7	53.8	38.5	0.0	39
短時間パートタイマー	6.1	46.2	45.8	1.9	262
その他パートタイマー・契約社員	3.0	44.0	49.0	4.0	300
嘱託職員	0.0	35.3	58.8	5.9	17
その他直接雇用の有期契約労働者	5.8	34.6	53.8	5.8	52
派遣労働者	0.9	46.4	50.9	1.8	110
無回答	0.0	42.9	50.0	7.1	14
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	3.3	52.7	40.7	3.3	91
事務職	4.3	45.8	48.8	1.1	443
営業・販売職	5.9	55.9	35.3	2.9	34
サービス職	2.3	37.2	55.8	4.7	43
技能工・労務職	4.0	38.2	50.3	7.5	173
その他（農・管・保・運・通）	0.0	50.0	50.0	0.0	2
無回答	0.0	25.0	75.0	0.0	8
<週実労働時間>					
20時間未満	6.6	54.1	36.1	3.3	61
20-30時間未満	8.2	44.0	46.2	1.6	182
30-40時間未満	2.2	43.3	52.2	2.2	314
40時間以上	2.7	46.6	47.0	3.7	219
無回答	0.0	22.2	55.6	22.2	18
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	4.4	43.5	48.8	3.3	676
配偶者 いない	1.7	51.7	44.9	1.7	118
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0

(Q8SQ2で1日以上とお答えになった方に)
Q8SQ3 その休みのうち、子の看護休暇制度を利用して何日休みましたか。

	0日	1-5日	6日以上	無回答	<実数>
<総計>	90.7	6.0	1.2	2.2	788
<年齢>					
25歳未満	92.0	4.0	4.0	0.0	25
25-29歳	86.3	7.2	3.6	2.9	139
30-34歳	90.8	6.2	0.6	2.4	337
35-39歳	92.8	5.1	0.4	1.7	237
<学歴>					
中学	94.4	0.0	0.0	5.6	18
高校	89.1	6.9	1.7	2.3	348
専修・専門学校	94.1	3.4	0.8	1.7	119
高専・短大	91.6	4.5	1.3	2.6	154
大学	90.2	8.7	0.0	1.1	92
大学院	66.7	33.3	0.0	0.0	3
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	4
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	86.1	8.3	0.0	5.6	36
短時間パートタイマー	92.9	3.7	0.8	2.5	241
その他パートタイマー・契約社員	87.5	7.5	2.2	2.9	279
嘱託職員	87.5	12.5	0.0	0.0	16
その他直接雇用の有期契約労働者	78.3	19.6	2.2	0.0	46
派遣労働者	100.0	0.0	0.0	0.0	107
無回答	100.0	0.0	0.0	0.0	13
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	87.1	8.2	1.2	3.5	85
事務職	91.9	5.5	1.2	1.4	419
営業・販売職	93.5	3.2	0.0	3.2	31
サービス職	97.5	0.0	0.0	2.5	40
技能工・労務職	87.6	7.2	2.0	3.3	153
その他（農・管・保・運・通）	100.0	0.0	0.0	0.0	2
無回答	75.0	25.0	0.0	0.0	8
<週実労働時間>					
20時間未満	96.4	1.8	0.0	1.8	55
20-30時間未満	91.5	4.3	1.2	3.0	164
30-40時間未満	88.7	7.3	1.7	2.3	300
40時間以上	92.2	5.9	1.0	1.0	205
無回答	78.6	14.3	0.0	7.1	14
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	90.2	6.3	1.3	2.2	624
配偶者 いない	93.0	4.4	0.9	1.8	114
無回答	0.0	0.0	0.0	0.0	0

Q9 現在、勤務先で次の仕事と育児の支援制度を利用していますか。また、利用していない方は、今後利用したいですか。
「短時間勤務制度」

	利用している	利用していない	無回答	<実数>	利用したい	利用したくない	無回答	<実数>
<総計>	13.1	73.9	13.0	1032	53.7	34.3	11.9	763
<年齢>								
25歳未満	10.8	62.2	27.0	37	43.5	47.8	8.7	23
25-29歳	9.0	78.4	12.6	199	50.6	37.2	12.2	156
30-34歳	16.1	70.2	13.6	447	55.4	35.0	9.6	314
35-39歳	11.7	77.4	10.9	349	54.4	30.7	14.8	270
<学歴>								
中学	7.4	66.7	25.9	27	33.3	44.4	22.2	18
高校	15.1	72.0	13.0	471	51.0	34.8	14.2	389
専門学校	9.3	77.6	13.0	161	48.8	37.6	13.6	125
専修・専門	9.5	77.2	13.4	232	63.7	29.1	7.3	179
高専・短大	17.5	73.0	9.5	126	51.1	39.1	9.8	92
大学	14.3	85.7	0.0	7	83.3	16.7	0.0	6
大学院	25.0	50.0	25.0	8	100.0	0.0	0.0	4
無回答								
<現在の就業形態>								
特定職種の契約社員	14.5	74.5	10.9	55	58.5	26.8	14.6	41
短時間パートタイマー	25.1	64.1	10.8	315	54.5	33.2	12.4	202
その他パートタイマー・契約社員	6.8	77.6	15.6	411	51.4	36.7	11.9	319
嘱託職員	15.0	75.0	10.0	20	73.3	13.3	13.3	15
その他直接雇用の有期契約労働者	12.0	69.3	18.7	75	61.5	28.8	9.6	52
派遣労働者	4.4	89.0	6.6	136	50.4	38.8	10.7	121
無回答	10.0	65.0	25.0	20	61.5	23.1	15.4	13
<現在の仕事内容>								
専門・技術的職業	14.4	76.3	9.3	118	55.6	26.7	17.8	90
事務職	11.4	77.1	11.6	571	55.2	33.2	11.6	440
営業・販売職	26.8	51.8	21.4	56	55.2	34.5	10.3	29
サービス職	13.2	67.6	19.1	68	60.9	32.6	6.5	46
技能工・労働職	13.4	72.1	14.4	201	46.2	42.1	11.7	145
その他（農・管・保・運・通）	20.0	80.0	0.0	5	75.0	25.0	0.0	4
無回答	7.7	69.2	23.1	13	33.3	55.6	11.1	9
<週実労働時間>								
20時間未満	22.8	66.3	10.9	92	49.2	37.7	13.1	61
20-30時間未満	23.5	65.2	11.3	221	54.2	31.9	13.9	144
30-40時間未満	12.3	75.1	12.6	389	52.4	37.3	10.3	292
40時間以上	4.2	84.0	11.8	288	57.0	31.8	11.2	242
無回答	4.8	57.1	38.1	42	45.8	29.2	25.0	24
<配偶者の有無>								
配偶者 いる	13.8	72.7	13.6	878	53.1	35.0	11.9	638
配偶者 いない	9.1	81.2	9.7	154	56.8	31.2	12.0	125
無回答	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0

Q9 現在、勤務先で次の仕事と育児の支援制度を利用していますか。また、利用していない方は、今後利用したいですか。
「フレックスタイム制度」

	利用している	利用していない	無回答	<実数>	利用したい	利用したくない	無回答	<実数>
<総計>	5.3	80.2	14.4	1032	55.1	32.4	12.6	828
<年齢>								
25歳未満	5.4	62.2	32.4	37	43.5	52.2	4.3	23
25-29歳	4.5	81.9	13.6	199	53.4	33.1	13.5	163
30-34歳	4.9	80.1	15.0	447	55.0	34.4	10.6	358
35-39歳	6.3	81.4	12.3	349	57.0	27.8	15.1	284
<学歴>								
中学	3.7	66.7	29.6	27	33.3	44.4	22.2	18
高校	5.1	80.0	14.9	471	52.0	34.0	14.1	377
専門学校	2.5	83.9	13.7	161	51.9	35.6	12.6	135
専修・専門学校	6.5	79.3	14.2	232	64.1	25.0	10.9	184
高専・短大	8.7	81.0	10.3	126	57.8	34.3	7.8	102
大学	0.0	85.7	14.3	7	50.0	33.3	16.7	6
大学院	0.0	75.0	25.0	8	66.7	16.7	16.7	6
<現在の就業形態>								
特定職種の契約社員	14.5	72.7	12.7	55	42.5	35.0	22.5	40
短時間パートタイマー	3.5	83.5	13.0	315	54.4	33.5	12.2	263
その他パートタイマー・契約社員	4.9	77.9	17.3	411	53.1	35.0	11.9	320
嘱託職員	5.0	85.0	10.0	20	64.7	17.6	17.6	17
その他直接雇用の有期契約労働者	5.3	76.0	18.7	75	63.2	22.8	14.0	57
派遣労働者	8.1	85.3	6.6	136	59.5	30.2	10.3	116
無回答	0.0	75.0	25.0	20	66.7	20.0	13.3	15
<現在の仕事内容>								
専門・技術的職業	9.3	81.4	9.3	118	58.3	26.0	15.6	96
事務職	4.4	83.5	12.1	571	58.5	29.6	11.9	477
営業・販売職	10.7	64.3	25.0	56	47.2	38.9	13.9	36
サービス職	5.9	73.5	20.6	68	58.0	30.0	12.0	50
技能工・労務職	4.0	77.6	18.4	201	43.6	44.9	11.5	156
その他（農・管・保・運・通）	20.0	80.0	0.0	5	50.0	25.0	25.0	4
無回答	0.0	69.2	30.8	13	55.6	22.2	22.2	9
<週実労働時間>								
20時間未満	6.5	77.2	16.3	92	46.5	36.6	16.9	71
20-30時間未満	4.5	83.7	11.8	221	50.3	36.2	13.5	185
30-40時間未満	5.7	81.2	13.1	389	56.6	32.6	10.8	316
40時間以上	5.9	81.3	12.8	288	60.3	27.8	12.0	234
無回答	0.0	52.4	47.6	42	45.5	31.8	22.7	22
<配偶者の有無>								
配偶者 いる	5.6	79.4	15.0	878	55.5	32.4	12.1	697
配偶者 いない	3.9	85.1	11.0	154	52.7	32.1	15.3	131
無回答	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0

Q9 現在、勤務先で次の仕事と育児の支援制度を利用していますか。また、利用していない方は、今後利用したいですか。
 「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」

	利用している	利用していない	無回答	<実数>	利用したい	利用したくない	無回答	<実数>
<総計>	13.0	73.7	13.3	1032	58.1	30.1	11.8	761
<年齢>								
25歳未満	5.4	62.2	32.4	37	52.2	43.5	4.3	23
25-29歳	11.1	75.9	13.1	199	55.0	31.8	13.2	151
30-34歳	14.8	72.0	13.2	447	58.1	31.4	10.6	322
35-39歳	12.6	75.9	11.5	349	60.4	26.4	13.2	265
<学歴>								
中学	11.1	59.3	29.6	27	37.5	37.5	25.0	16
高校	13.0	73.7	13.4	471	54.8	31.4	13.8	347
専門学校	9.3	77.6	13.0	161	60.0	29.6	10.4	125
専修・専門学校	13.8	72.4	13.8	232	64.3	26.8	8.9	168
高専・短大	16.7	74.6	8.7	126	58.5	31.9	9.6	94
大学	0.0	100.0	0.0	7	57.1	28.6	14.3	7
大学院	25.0	50.0	25.0	8	100.0	0.0	0.0	4
無回答								
<現在の就業形態>								
特定職種の契約社員	12.7	76.4	10.9	55	54.8	23.8	21.4	42
短時間パートタイマー	20.6	68.3	11.1	315	58.6	30.7	10.7	215
その他パートタイマー・契約社員	10.0	73.7	16.3	411	56.1	32.7	11.2	303
嘱託職員	20.0	70.0	10.0	20	78.6	7.1	14.3	14
その他直接雇用の有期契約労働者	8.0	74.7	17.3	75	58.9	28.6	12.5	56
派遣労働者	7.4	86.0	6.6	136	60.7	28.2	11.1	117
無回答	5.0	70.0	25.0	20	57.1	28.6	14.3	14
<現在の仕事内容>								
専門・技術的職業	13.6	76.3	10.2	118	57.8	26.7	15.6	90
事務職	11.4	77.9	10.7	571	60.7	28.3	11.0	445
営業・販売職	17.9	57.1	25.0	56	53.1	37.5	9.4	32
サービス職	14.7	66.2	19.1	68	62.2	31.1	6.7	45
技能工・労務職	15.9	67.2	16.9	201	50.4	37.0	12.6	135
その他（農・管・保・運・通）	20.0	80.0	0.0	5	50.0	25.0	25.0	4
無回答	0.0	76.9	23.1	13	50.0	20.0	30.0	10
<週実労働時間>								
20時間未満	19.6	65.2	15.2	92	60.0	30.0	10.0	60
20-30時間未満	20.8	68.8	10.4	221	59.2	27.6	13.2	162
30-40時間未満	13.1	74.3	12.6	389	53.3	34.3	12.5	289
40時間以上	6.6	81.6	11.8	288	63.0	26.4	10.6	235
無回答	0.0	59.5	40.5	42	56.0	32.0	12.0	25
<配偶者の有無>								
配偶者 いる	13.9	72.2	13.9	878	58.2	30.3	11.5	634
配偶者 いない	7.8	82.5	9.7	154	57.5	29.1	13.4	127
無回答	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0

Q9 現在、勤務先で次の仕事と育児の支援制度を利用していますか。また、利用していない方は、今後利用したいですか。
 「所定外労働の免除」

	利用している	利用していない	無回答		利用したくない		無回答	利用したい	
			割合	実数	割合	実数		割合	実数
<総計>	9.0	76.6	14.4	1032	31.9	13.3	790	54.8	31.9
<年齢>									
25歳未満	5.4	62.2	32.4	37	60.9	8.7	23	30.4	60.9
25-29歳	8.5	78.4	13.1	199	27.6	14.1	156	58.3	27.6
30-34歳	10.7	74.3	15.0	447	31.3	12.0	332	56.6	31.3
35-39歳	7.4	79.9	12.6	349	32.6	14.7	279	52.7	32.6
<学歴>									
中学	3.7	66.7	29.6	27	44.4	22.2	18	33.3	44.4
高校	7.2	78.1	14.6	471	33.2	15.8	368	51.1	33.2
専門学校	9.3	76.4	14.3	161	34.1	11.4	123	54.5	34.1
専修・専門学校	9.5	75.9	14.7	232	26.7	10.2	176	63.1	26.7
高専・短大	15.1	74.6	10.3	126	33.0	11.7	94	55.3	33.0
大学	0.0	100.0	0.0	7	28.6	0.0	7	71.4	28.6
大学院	25.0	50.0	25.0	8	0.0	0.0	4	100.0	0.0
無回答									
<現在の就業形態>									
特定職種の契約社員	10.9	78.2	10.9	55	27.9	20.9	43	51.2	27.9
短時間パートタイマー	12.1	74.9	13.0	315	29.2	12.3	236	58.5	29.2
その他パートタイマー・契約社員	8.3	74.5	17.3	411	35.0	12.7	306	52.3	35.0
嘱託職員	0.0	90.0	10.0	20	11.1	16.7	18	72.2	11.1
その他直接雇用の有期契約労働者	9.3	70.7	20.0	75	34.0	13.2	53	52.8	34.0
派遣労働者	4.4	89.0	6.6	136	33.1	13.2	121	53.7	33.1
無回答	10.0	65.0	25.0	20	30.8	15.4	13	53.8	30.8
<現在の仕事内容>									
専門・技術的職業	11.0	77.1	11.9	118	24.2	17.6	91	58.2	24.2
事務職	9.3	78.5	12.3	571	30.8	12.9	448	56.3	30.8
営業・販売職	8.9	66.1	25.0	56	32.4	16.2	37	51.4	32.4
サービス職	4.4	75.0	20.6	68	35.3	5.9	51	58.8	35.3
技能工・労務職	8.0	75.1	16.9	201	38.4	13.2	151	48.3	38.4
その他（農・管・保・運・通）	0.0	100.0	0.0	5	20.0	20.0	5	60.0	20.0
無回答	23.1	53.8	23.1	13	42.9	14.3	7	42.9	42.9
<週実労働時間>									
20時間未満	16.3	68.5	15.2	92	22.2	14.3	63	63.5	22.2
20-30時間未満	12.2	76.0	11.8	221	33.9	13.1	168	53.0	33.9
30-40時間未満	9.5	77.1	13.4	389	33.0	12.7	300	54.3	33.0
40時間以上	4.9	82.3	12.8	288	32.1	13.1	237	54.9	32.1
無回答	0.0	52.4	47.6	42	27.3	22.7	22	50.0	27.3
<配偶者の有無>									
配偶者 いる	9.9	74.8	15.3	878	31.8	13.1	657	55.1	31.8
配偶者 いない	3.9	86.4	9.7	154	32.3	14.3	133	53.4	32.3
無回答	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0	0.0	0.0

Q9 現在、勤務先で次の仕事と育児の支援制度を利用していますか。また、利用していない方は、今後利用したいですか。
 「事業所内託児施設」

	利用している	利用していない	無回答	<実数>	利用したい	利用したくない	無回答	<実数>
<総計>	2.5	83.3	14.1	1032	55.9	33.1	10.9	860
<年齢>								
25歳未満	2.7	64.9	32.4	37	45.8	50.0	4.2	24
25-29歳	5.0	81.9	13.1	199	55.2	32.5	12.3	163
30-34歳	2.7	83.2	14.1	447	59.9	30.6	9.4	372
35-39歳	0.9	86.2	12.9	349	52.2	35.2	12.6	301
<学歴>								
中学	3.7	66.7	29.6	27	50.0	27.8	22.2	18
高校	1.1	84.5	14.4	471	53.5	33.9	12.6	398
専門学校	7.5	79.5	13.0	161	49.2	39.1	11.7	128
専修・専門学校	2.6	83.6	13.8	232	59.8	30.9	9.3	194
高専・短大	1.6	88.1	10.3	126	64.9	28.8	6.3	111
大学	0.0	85.7	14.3	7	83.3	16.7	0.0	6
大学院	0.0	62.5	37.5	8	60.0	40.0	0.0	5
<現在の就業形態>								
特定職種の契約社員	5.5	83.6	10.9	55	56.5	26.1	17.4	46
短時間パートタイマー	4.1	84.4	11.4	315	57.5	32.7	9.8	266
その他パートタイマー・契約社員	1.9	80.5	17.5	411	53.5	34.4	12.1	331
嘱託職員	0.0	90.0	10.0	20	83.3	5.6	11.1	18
その他直接雇用の有期契約労働者	2.7	77.3	20.0	75	48.3	39.7	12.1	58
派遣労働者	0.0	93.4	6.6	136	59.8	33.1	7.1	127
無回答	0.0	70.0	30.0	20	42.9	42.9	14.3	14
<現在の仕事内容>								
専門・技術的職業	11.0	78.8	10.2	118	52.7	32.3	15.1	93
事務職	0.5	87.0	12.4	571	56.7	32.0	11.3	497
営業・販売職	0.0	78.6	21.4	56	54.5	31.8	13.6	44
サービス職	1.5	79.4	19.1	68	64.8	31.5	3.7	54
技能工・労務職	4.5	78.1	17.4	201	53.5	37.6	8.9	157
その他（農・管・保・運・通）	0.0	100.0	0.0	5	40.0	40.0	20.0	5
無回答	0.0	76.9	23.1	13	50.0	40.0	10.0	10
<週実労働時間>								
20時間未満	6.5	79.3	14.1	92	65.8	21.9	12.3	73
20-30時間未満	4.5	84.6	10.9	221	54.0	35.3	10.7	187
30-40時間未満	1.5	84.8	13.6	389	55.5	34.8	9.7	380
40時間以上	1.4	85.8	12.8	288	56.3	33.2	10.5	247
無回答	0.0	54.8	45.2	42	43.5	26.1	30.4	23
<配偶者の有無>								
配偶者 いる	2.7	82.5	14.8	878	55.7	33.6	10.8	724
配偶者 いない	1.3	88.3	10.4	154	57.4	30.9	11.8	136
無回答	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0

Q9 現在、勤務先で次の仕事と育児の支援制度を利用していますか。また、利用していない方は、今後利用したいですか。
 「育児に要する経費の援助措置」

	利用している	利用していない	無回答	<実数>	利用したい	利用したくない	無回答	<実数>
<総計>	2.0	84.8	13.2	1032	77.5	13.6	8.9	875
<年齢>								
25歳未満	0.0	70.3	29.7	37	84.6	11.5	3.8	26
25-29歳	1.5	84.9	13.6	199	76.3	11.8	11.8	169
30-34歳	2.5	83.9	13.6	447	79.2	13.1	7.7	375
35-39歳	2.0	87.4	10.6	349	75.4	15.4	9.2	305
<学歴>								
中学	0.0	74.1	25.9	27	70.0	20.0	10.0	20
高校	2.1	84.7	13.2	471	75.4	14.0	10.5	399
専門学校	2.5	83.9	13.7	161	74.1	15.6	10.4	135
専修・専門学校	1.3	85.3	13.4	232	81.8	12.1	6.1	198
高専・短大	3.2	88.1	8.7	126	81.1	11.7	7.2	111
大学	0.0	100.0	0.0	7	85.7	14.3	0.0	7
大学院	0.0	62.5	37.5	8	100.0	0.0	0.0	5
<現在の就業形態>								
特定職種の契約社員	1.8	87.3	10.9	55	68.8	12.5	18.8	48
短時間パートタイマー	2.9	86.0	11.1	315	78.6	14.0	7.4	271
その他パートタイマー・契約社員	2.2	81.8	16.1	411	73.8	16.1	10.1	336
嘱託職員	0.0	90.0	10.0	20	83.3	5.6	11.1	18
その他直接雇用の有期契約労働者	1.3	81.3	17.3	75	78.7	13.1	8.2	61
派遣労働者	0.7	93.4	5.9	136	87.4	7.9	4.7	127
無回答	0.0	70.0	30.0	20	71.4	14.3	14.3	14
<現在の仕事内容>								
専門・技術的職業	1.7	87.3	11.0	118	78.6	8.7	12.6	103
事務職	1.6	87.0	11.4	571	78.3	13.1	8.7	497
営業・販売職	1.8	76.8	21.4	56	74.4	11.6	14.0	43
サービス職	2.9	77.9	19.1	68	75.5	20.8	3.8	53
技能工・労務職	3.0	82.1	14.9	201	76.4	16.4	7.3	165
その他（農・管・保・運・通）	20.0	80.0	0.0	5	50.0	25.0	25.0	4
無回答	0.0	76.9	23.1	13	80.0	10.0	10.0	10
<週実労働時間>								
20時間未満	4.3	82.6	13.0	92	77.6	14.5	7.9	76
20-30時間未満	2.7	86.4	10.9	221	74.3	17.8	7.9	191
30-40時間未満	2.6	85.1	12.3	389	79.8	11.5	8.8	331
40時間以上	0.3	87.8	11.8	288	79.1	12.3	8.7	253
無回答	0.0	57.1	42.9	42	54.2	20.8	25.0	24
<配偶者の有無>								
配偶者 いる	2.4	83.7	13.9	878	76.5	14.8	8.7	735
配偶者 いない	0.0	90.9	9.1	154	82.9	7.1	10.0	140
無回答	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0

Q9 現在、勤務先で次の仕事と育児の支援制度を利用していますか。また、利用していない方は、今後利用したいですか。
 「時間外労働の制限」

	利用している		利用していない		無回答		無回答		利用したくない		利用したい	
	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数	割合	実数
<総計>	10.6	1032	74.9	14.5	14.5	1032	31.7	12.5	31.7	12.5	773	773
<年齢>												
25歳未満	5.4	37	62.2	32.4	32.4	37	52.2	8.7	52.2	8.7	23	23
25-29歳	10.6	199	75.4	14.1	14.1	199	26.0	14.0	26.0	14.0	150	150
30-34歳	11.6	447	73.8	14.5	14.5	447	33.3	11.5	33.3	11.5	380	380
35-39歳	9.7	349	77.4	12.9	12.9	349	31.1	13.3	31.1	13.3	270	270
<学歴>												
中学	3.7	27	66.7	29.6	29.6	27	44.4	16.7	44.4	16.7	18	18
高校	9.6	471	75.6	14.9	14.9	471	34.0	16.0	34.0	16.0	356	356
専門学校	11.8	161	72.7	15.5	15.5	161	34.2	10.3	34.2	10.3	117	117
専修・専門学校	8.6	232	77.2	14.2	14.2	232	24.6	9.5	24.6	9.5	179	179
高専・短大	17.5	126	73.0	9.5	9.5	126	32.6	8.7	32.6	8.7	92	92
大学	0.0	7	100.0	0.0	0.0	7	71.4	0.0	71.4	0.0	7	7
大学院	25.0	8	50.0	25.0	25.0	8	0.0	0.0	0.0	0.0	4	4
無回答												
<現在の就業形態>												
特定職種の契約社員	10.9	55	76.4	12.7	12.7	55	31.0	19.0	31.0	19.0	42	42
短時間パートタイマー	13.0	315	73.3	13.7	13.7	315	33.3	11.7	33.3	11.7	281	281
その他パートタイマー・契約社員	10.0	411	73.0	17.0	17.0	411	33.7	13.0	33.7	13.0	300	300
嘱託職員	10.0	20	80.0	10.0	10.0	20	18.8	6.3	18.8	6.3	16	16
その他直接雇用の有期契約労働者	9.3	75	72.0	18.7	18.7	75	29.6	11.1	29.6	11.1	54	54
派遣労働者	7.4	136	86.0	6.6	6.6	136	28.2	12.0	28.2	12.0	117	117
無回答	10.0	20	65.0	25.0	25.0	20	15.4	15.4	15.4	15.4	13	13
<現在の仕事内容>												
専門・技術的職業	11.0	118	76.3	12.7	12.7	118	23.3	14.4	23.3	14.4	90	90
事務職	10.3	571	77.2	12.4	12.4	571	29.9	12.5	29.9	12.5	441	441
営業・販売職	12.5	56	62.5	25.0	25.0	56	37.1	14.3	37.1	14.3	35	35
サービス職	11.8	68	69.1	19.1	19.1	68	36.2	8.5	36.2	8.5	47	47
技能工・労務職	9.5	201	74.1	16.4	16.4	201	38.3	12.1	38.3	12.1	149	149
その他（農・管・保・運・通）	0.0	5	100.0	0.0	0.0	5	40.0	20.0	40.0	20.0	5	5
無回答	23.1	13	46.2	30.8	30.8	13	33.3	16.7	33.3	16.7	6	6
<週実労働時間>												
20時間未満	15.2	92	69.6	15.2	15.2	92	31.3	12.5	31.3	12.5	64	64
20-30時間未満	13.6	221	73.3	13.1	13.1	221	37.7	11.7	37.7	11.7	162	162
30-40時間未満	11.1	389	75.8	13.1	13.1	389	31.2	12.9	31.2	12.9	295	295
40時間以上	7.3	288	79.9	12.8	12.8	288	28.7	11.7	28.7	11.7	230	230
無回答	2.4	42	52.4	45.2	45.2	42	27.3	22.7	27.3	22.7	22	22
<配偶者の有無>												
配偶者 いる	11.3	878	73.5	15.3	15.3	878	31.8	12.1	31.8	12.1	645	645
配偶者 いない	6.5	154	83.1	10.4	10.4	154	31.3	14.8	31.3	14.8	128	128
無回答	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0	0

Q9 現在、勤務先で次の仕事と育児の支援制度を利用していますか。また、利用していない方は、今後利用したいですか。
 「深夜業の制限」

	利用している		利用していない		無回答		無回答		無回答		無回答	
	利用している	利用していない	利用している	利用していない	無回答	無回答	利用したい	利用したくない	無回答	無回答	無回答	無回答
<総計>	10.7	74.6	14.7	1032	52.2	33.5	14.3	770				
<年齢>												
25歳未満	5.4	62.2	32.4	37	47.8	39.1	13.0	23				
25-29歳	12.1	73.9	14.1	199	52.4	32.0	15.6	147				
30-34歳	11.4	73.6	15.0	447	52.6	34.7	12.8	329				
35-39歳	9.5	77.7	12.9	349	52.0	32.5	15.5	271				
<学歴>												
中学	3.7	66.7	29.6	27	33.3	50.0	16.7	18				
高校	8.5	76.4	15.1	471	47.2	36.1	16.7	360				
専門学校	13.0	71.4	15.5	161	49.6	37.4	13.0	115				
専修・専門学校	9.1	76.7	14.2	232	62.9	26.4	10.7	178				
高専・短大	19.8	69.8	10.3	126	56.8	30.7	12.5	88				
大学	0.0	100.0	0.0	7	57.1	28.6	14.3	7				
大学院	25.0	50.0	25.0	8	75.0	0.0	25.0	4				
無回答												
<現在の就業形態>												
特定職種の契約社員	12.7	74.5	12.7	55	48.8	29.3	22.0	41				
短時間パートタイマー	13.3	72.7	14.0	315	47.2	40.2	12.7	229				
その他パートタイマー・契約社員	9.2	73.5	17.3	411	51.0	33.4	15.6	302				
嘱託職員	10.0	80.0	10.0	20	68.8	18.8	12.5	16				
その他直接雇用の有期契約労働者	10.7	70.7	18.7	75	56.6	28.3	15.1	53				
派遣労働者	8.1	85.3	6.6	136	60.3	28.4	11.2	116				
無回答	10.0	65.0	25.0	20	69.2	15.4	15.4	13				
<現在の仕事内容>												
専門・技術的職業	14.4	72.9	12.7	118	57.0	25.6	17.4	86				
事務職	10.7	76.9	12.4	571	55.6	31.2	13.2	489				
営業・販売職	14.3	60.7	25.0	56	32.4	52.9	14.7	34				
サービス職	10.3	69.1	20.6	68	51.1	38.3	10.6	47				
技能工・労務職	7.0	76.1	16.9	201	45.8	37.9	16.3	153				
その他（農・管・保・運・通）	0.0	100.0	0.0	5	60.0	20.0	20.0	5				
無回答	23.1	46.2	30.8	13	16.7	66.7	16.7	6				
<週実労働時間>												
20時間未満	15.2	69.6	15.2	92	50.0	34.4	15.6	64				
20-30時間未満	14.0	72.4	13.6	221	45.0	41.3	13.8	160				
30-40時間未満	10.8	75.8	13.4	389	52.5	33.9	13.6	295				
40時間以上	7.3	79.9	12.8	288	58.7	27.0	14.3	230				
無回答	4.8	50.0	45.2	42	38.1	38.1	23.8	21				
<配偶者の有無>												
配偶者 いる	11.7	72.7	15.6	878	53.1	33.4	13.5	638				
配偶者 いない	4.5	85.7	9.7	154	47.7	34.1	18.2	132				
無回答	0.0	0.0	0.0	0	0.0	0.0	0.0	0				

Q10 今後、お子さんを持ちたいですか。お子さんがいる方は、今後さらに持ちたいですか。

	近いうちに 持ちたい	いつかは 持ちたい	持ちたく ない	現在妊娠 している	わからない	無回答	<実数>
<総計>	17.6	39.2	24.2	2.3	15.5	1.2	4422
<年齢>							
25歳未満	12.9	67.7	6.8	1.2	10.8	0.6	502
25-29歳	21.8	56.5	7.5	3.2	9.8	1.2	1114
30-34歳	21.0	37.2	20.0	3.1	17.4	1.2	1449
35-39歳	12.2	16.7	48.8	1.1	19.9	1.3	1357
<学歴>							
中学	11.9	37.3	32.8	1.5	16.4	0.0	67
高校	13.2	32.1	33.9	2.4	17.1	1.4	1740
専門学校	18.7	38.9	21.9	1.9	17.6	1.0	625
専修・専門学校	20.8	41.0	20.6	2.4	14.0	1.2	1011
高専・短大	21.6	51.2	11.7	2.3	12.6	0.7	875
大学	26.2	52.5	6.6	4.9	9.8	0.0	61
大学院	20.9	32.6	16.3	2.3	18.6	9.3	43
無回答							
<現在の就業形態>							
特定職種の契約社員	23.2	47.4	16.7	3.1	9.2	0.4	228
短時間パートタイマー	15.1	15.6	46.0	2.2	19.9	1.2	757
その他パートタイマー・契約社員	15.9	39.7	24.2	2.5	16.4	1.3	1721
嘱託職員	17.3	50.0	16.4	0.0	13.6	2.7	110
その他直接雇用の有期契約労働者	17.3	38.3	21.9	1.8	19.5	1.2	329
派遣労働者	20.7	50.9	13.7	2.1	11.8	0.8	1190
無回答	18.4	44.8	17.2	4.6	12.6	2.3	87
<現在の仕事内容>							
専門・技術的職業	21.8	41.3	19.2	3.6	13.3	0.7	412
事務職	19.0	40.1	23.0	2.3	14.6	1.1	2749
営業・販売職	16.6	36.9	21.2	4.1	20.3	0.9	217
サービス職	13.9	42.9	23.1	1.7	16.3	2.0	294
技能工・労務職	10.8	34.8	33.8	0.9	18.4	1.2	656
その他（農・管・保・運・通）	19.4	48.4	16.1	0.0	12.9	3.2	31
無回答	19.0	23.8	30.2	4.8	20.6	1.6	63
<週実労働時間>							
20時間未満	18.4	26.3	32.9	2.6	18.0	1.8	228
20-30時間未満	16.0	17.0	42.2	3.4	20.3	1.1	586
30-40時間未満	17.4	37.5	25.0	2.5	16.6	1.0	1508
40時間以上	18.0	47.8	17.9	2.0	13.2	1.1	2002
無回答	18.2	42.6	23.0	0.7	12.8	2.7	148
<配偶者の有無>							
配偶者 いる	23.8	17.8	37.0	4.8	15.5	1.2	2076
配偶者 いない	12.1	58.5	13.0	0.1	15.4	1.0	2311
無回答	11.4	42.9	5.7	0.0	25.7	14.3	35
<子どもの有無>							
子ども いる	11.8	14.1	51.2	2.2	19.4	1.3	1734
子ども いない	21.5	55.8	6.7	2.4	12.8	0.9	2631
無回答	14.0	40.4	12.3	1.8	22.8	8.8	57

Q11(1) 子育てをしながら仕事をすることについて、どのようにお考えですか。現在お子さんがいない方は、今後、出産した場合についてお答えください。

	子育てをしながら現在の勤務先で働いている	子育てをしやすいため勤務先に変わりたい	仕事をやめたい	子育てをしながら仕事をしたい	わからない	無回答	<実数>
<総計>	40.8	18.7	17.6	21.4	1.4	4422	
<年齢>							
25歳未満	23.3	24.5	26.1	25.5	0.6	502	
25-29歳	29.9	24.0	21.4	23.6	1.2	1114	
30-34歳	44.5	17.9	16.6	19.5	1.5	1449	
35-39歳	52.4	13.1	12.5	20.3	1.8	1357	
<学歴>							
中学	50.7	7.5	16.4	25.4	0.0	67	
高校	44.7	16.6	16.2	20.9	1.7	1740	
専修・専門学校	40.8	21.3	16.3	20.2	1.4	625	
高専・短大	38.4	18.2	19.5	22.6	1.4	1011	
大学	36.0	22.5	20.2	20.6	0.7	875	
大学院	42.6	24.6	6.6	26.2	0.0	61	
無回答	25.6	11.6	11.6	41.9	9.3	43	
<現在の就業形態>							
特定職種の契約社員	46.5	22.8	13.6	16.2	0.9	228	
短時間パートタイマー	53.1	10.0	15.6	19.7	1.6	757	
その他パートタイマー・契約社員	43.2	17.8	16.9	20.8	1.3	1721	
嘱託職員	49.1	17.3	16.4	15.5	1.8	110	
その他直接雇用の有期契約労働者	38.9	17.6	16.4	24.6	2.4	329	
派遣労働者	28.7	25.0	21.1	24.1	1.1	1190	
無回答	36.8	20.7	18.4	21.8	2.3	87	
<現在の仕事内容>							
専門・技術的職業	49.8	17.7	13.6	17.7	1.2	412	
事務職	38.9	19.6	19.0	21.1	1.5	2749	
営業・販売職	38.7	18.9	21.7	19.8	0.9	217	
サービス職	37.1	21.4	16.3	22.8	2.4	294	
技能工・労務職	45.6	14.9	14.2	24.1	1.2	656	
その他(農・管・保・運・通)	45.2	16.1	12.9	25.8	0.0	31	
無回答	39.7	15.9	14.3	30.2	0.0	63	
<週実労働時間>							
20時間未満	49.1	10.5	17.1	21.1	2.2	228	
20-30時間未満	50.4	11.0	15.9	21.5	1.3	536	
30-40時間未満	43.3	17.8	16.8	20.8	1.3	1508	
40時間以上	35.8	22.7	18.7	21.5	1.3	2002	
無回答	36.5	15.5	16.9	28.4	2.7	148	
<配偶者の有無>							
配偶者 いる	57.8	13.9	11.5	15.3	1.5	2076	
配偶者 いない	26.0	23.0	23.2	26.7	1.0	2311	
無回答	14.3	20.0	11.4	34.3	20.0	35	
<子どもの有無>							
子ども いる	66.3	11.4	5.8	14.9	1.7	1734	
子ども いない	24.6	23.5	25.4	25.6	0.9	2631	
無回答	19.3	21.1	15.8	28.1	15.8	57	

Q11(1) SQ1 現在の就業形態を続けることについて、次の中からあなたのお考えに最も近いものを1つを○で囲んでください。

	現在の就業形態を続けるたい	子育てをしやすいため別の就業形態に変わりたい	子育てをしやすいため別の就業形態に変われない	無回答	<実数>
<総計>	67.0	24.8	7.6	0.7	1806
<年齢>					
25歳未満	63.2	27.4	8.5	0.9	117
25-29歳	57.1	35.4	7.5	0.0	333
30-34歳	67.0	23.9	8.1	1.1	645
35-39歳	72.3	20.1	7.0	0.6	711
<学歴>					
中学	70.6	20.6	8.8	0.0	34
高校	72.5	19.4	7.3	0.8	777
専修・専門学校	67.1	25.5	7.1	0.4	255
高専・短大	66.2	27.3	6.2	0.3	388
大学	56.2	33.0	10.2	0.6	315
大学院	42.3	42.3	7.7	7.7	26
無回答	63.6	27.3	9.1	0.0	11
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	58.5	29.2	11.3	0.9	106
短時間パートタイマー	83.6	10.7	5.5	0.2	402
その他パートタイマー・契約社員	67.2	25.4	7.1	0.3	743
嘱託職員	46.3	37.0	14.8	1.9	54
その他直接雇用の有期契約労働者	63.3	25.8	9.4	1.6	128
派遣労働者	54.5	35.8	8.5	1.2	341
無回答	65.6	28.1	3.1	3.1	32
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	64.9	28.3	5.9	1.0	205
事務職	66.9	25.0	7.5	0.6	1070
営業・販売職	67.9	22.6	9.5	0.0	84
サービス職	66.1	24.8	7.3	1.8	109
技能工・労務職	68.6	21.7	9.0	0.7	299
その他(農・管・保・運・通)	42.9	57.1	0.0	0.0	14
無回答	84.0	8.0	8.0	0.0	25
<週実労働時間>					
20時間未満	75.0	17.0	5.4	2.7	112
20-30時間未満	81.1	13.3	5.6	0.0	270
30-40時間未満	70.9	22.4	6.4	0.3	653
40時間以上	56.6	32.8	9.6	1.0	717
無回答	70.4	20.4	9.3	0.0	54
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	71.0	21.4	7.1	0.5	1199
配偶者 いない	59.0	31.6	8.5	1.0	602
無回答	80.0	0.0	20.0	0.0	5
<子どもの有無>					
子ども いる	75.1	17.5	6.8	0.6	1149
子ども いない	52.3	37.9	9.0	0.8	646
無回答	81.8	9.1	9.1	0.0	11

Q11② 現在の勤務先で正社員になることについて、次の中からあなたのお考えに最も近いもの1つを○で囲んでください。

	子育てをしなが らでも正社員 になりたい	子育てが一段 落したら正社 員になりたい	正社員に なりたくない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	26.3	16.9	28.3	25.3	3.1	4422
<年齢>						
25歳未満	20.3	14.9	28.3	32.5	4.0	502
25・29歳	25.1	15.7	29.6	26.3	3.2	1114
30・34歳	27.5	16.8	28.5	23.9	3.3	1449
35・39歳	28.3	18.7	27.0	23.4	2.5	1357
<学歴>						
中学	28.4	13.4	19.4	37.3	1.5	67
高校	27.2	18.1	27.4	23.8	3.4	1740
専門学校	24.0	16.3	30.9	25.9	2.9	625
専修・専門学校	22.7	17.8	29.8	27.1	2.6	1011
高専・短大	29.7	14.9	28.3	24.5	2.6	875
大学	42.6	11.5	13.1	32.8	0.0	61
大学院	14.0	9.3	27.9	25.6	23.3	43
無回答						
<現在の就業形態>						
特定職種の契約社員	34.2	18.0	19.3	25.4	3.1	228
短時間パートタイマー	11.2	25.4	41.7	19.8	1.8	757
その他パートタイマー・契約社員	28.1	16.8	26.7	25.9	2.5	1721
嘱託職員	50.9	8.2	20.9	17.3	2.7	110
その他直接雇用の有期契約労働者	31.6	12.8	20.4	31.0	4.3	329
派遣労働者	28.4	13.9	27.9	27.3	2.4	1190
無回答	23.0	9.2	11.5	24.1	32.2	87
<現在の仕事内容>						
専門・技術的職業	27.2	21.4	25.5	23.5	2.4	412
事務職	27.1	16.2	28.7	24.9	3.1	2749
営業・販売職	14.7	17.1	41.5	22.1	4.6	217
サービス職	21.4	17.3	32.3	26.2	2.7	294
技能工・労務職	29.4	16.6	22.3	28.4	3.4	656
その他（農・管・保・運・通）	12.9	12.9	38.7	32.3	3.2	31
無回答	27.0	19.0	23.8	27.0	3.2	63
<週実労働時間>						
20時間未満	11.0	21.5	36.4	27.6	3.5	228
20・30時間未満	11.8	25.0	42.5	18.7	2.1	536
30・40時間未満	26.5	18.7	24.4	24.4	2.2	1508
40時間以上	32.3	13.0	23.7	27.2	3.8	2002
無回答	20.9	14.9	27.7	29.7	6.8	148
<配偶者の有無>						
配偶者 いる	26.1	21.8	30.5	19.1	2.6	2076
配偶者 いない	26.7	12.7	26.6	30.7	3.2	2311
無回答	14.3	5.7	11.4	40.0	28.6	35
<子どもの有無>						
子ども いる	31.5	23.4	24.6	17.8	2.8	1734
子ども いない	23.2	12.8	30.9	30.1	3.0	2631
無回答	15.8	8.8	22.8	35.1	17.5	57

Q12 今後、あなただにお子さんが生まれたら、育児休業を取得したいですか。

	取得したい	できれば取得したい	あまり取得したくない	取得したくない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	51.6	24.3	2.9	4.2	14.9	2.1	4422
<年齢>							
25歳未満	51.8	27.3	2.0	3.8	13.1	2.0	502
25-29歳	53.2	24.1	2.6	3.9	13.9	2.2	1114
30-34歳	54.8	21.9	3.0	3.4	15.0	1.8	1449
35-39歳	46.6	25.9	3.3	5.4	16.3	2.4	1357
<学歴>							
中学	37.3	35.8	4.5	4.5	17.9	0.0	67
高校	47.8	25.9	2.8	4.4	16.3	2.8	1740
専門学校	52.2	26.2	2.4	3.2	14.2	1.8	625
専修・専門学校	51.4	22.9	3.4	4.5	16.1	1.6	1011
高専・短大	58.7	21.6	2.9	4.1	11.4	1.3	875
大学	70.5	18.0	3.3	1.6	6.6	0.0	61
大学院	46.5	11.6	0.0	4.7	20.9	16.3	43
無回答							
<現在の就業形態>							
特定職種の契約社員	65.8	17.5	2.6	3.5	9.2	1.3	228
短時間パートタイマー	45.2	25.2	3.0	5.8	18.4	2.4	757
その他パートタイマー・契約社員	51.1	25.5	2.7	3.5	15.1	2.1	1721
嘱託職員	64.5	21.8	2.7	2.7	6.4	1.8	110
その他直接雇用の有期契約労働者	51.1	18.5	4.0	5.8	18.8	1.8	329
派遣労働者	52.4	25.8	2.9	4.1	12.8	2.0	1190
無回答	52.9	16.1	2.3	1.1	21.8	5.7	87
<現在の仕事内容>							
専門・技術的職業	65.3	20.4	2.7	2.4	7.8	1.5	412
事務職	50.2	24.5	3.2	4.7	15.4	2.1	2749
営業・販売職	51.6	23.5	4.1	5.5	13.8	1.4	217
サービス職	49.0	28.2	1.7	4.1	14.3	2.7	294
技能工・労務職	50.0	25.0	2.1	3.4	17.2	2.3	656
その他（農・管・保・運・通）	58.1	22.6	0.0	0.0	16.1	3.2	31
無回答	47.6	19.0	3.2	0.0	25.4	4.8	63
<週実労働時間>							
20時間未満	45.6	21.9	2.2	6.6	21.1	2.6	228
20-30時間未満	45.9	25.0	3.4	5.8	17.4	2.6	536
30-40時間未満	55.6	23.1	2.5	3.6	13.5	1.7	1508
40時間以上	51.2	25.4	3.2	3.8	14.4	1.9	2002
無回答	45.3	23.0	2.7	5.4	17.6	6.1	148
<配偶者の有無>							
配偶者 いる	52.8	23.3	3.3	4.4	14.3	2.0	2076
配偶者 いない	50.5	25.4	2.6	4.0	15.6	1.9	2311
無回答	51.4	14.3	0.0	2.9	5.7	25.7	35
<子どもの有無>							
子ども いる	53.2	24.7	2.6	3.3	13.9	2.2	1734
子ども いない	50.7	24.3	3.1	4.7	15.5	1.7	2631
無回答	42.1	14.0	3.5	5.3	17.5	17.5	57

Q13 あなたの職場で、育児休業を取得したことがある方がいらっしゃいますか。

	正社員		有期契約労働者		<実数>
	いる	いない	いる	いない	
<総計>	59.4	23.4	17.2	66.7	4422
<年齢>					
25歳未満	52.2	27.5	20.3	59.2	502
25-29歳	60.2	23.0	16.8	66.2	1114
30-34歳	62.9	20.7	16.4	67.6	1449
35-39歳	57.6	25.2	17.2	68.8	1357
<学歴>					
中学	40.3	40.3	19.4	64.2	67
高校	55.7	25.6	18.7	66.0	1740
専修・専門学校	57.4	24.0	18.6	62.6	625
高専・短大	62.6	21.1	16.3	68.2	1011
大学	67.2	20.2	12.6	70.5	875
大学院	67.2	18.0	14.8	68.9	61
無回答	23.3	27.9	48.8	39.5	43
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	67.5	21.1	11.4	62.3	228
特定職種の契約社員 短時間パートタイマー	50.2	30.3	19.6	68.0	757
その他パートタイマー・契約社員	58.5	25.2	16.4	62.3	1721
嘱託職員	70.9	16.4	12.7	65.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	61.4	25.5	13.1	60.2	329
派遣労働者	63.9	16.6	19.5	76.9	1190
無回答	54.0	29.9	16.1	40.2	87
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	71.1	16.7	12.1	61.9	412
事務職	62.3	22.1	15.6	69.3	2749
営業・販売職	53.5	29.0	17.5	58.5	217
サービス職	45.2	34.0	20.7	66.7	294
技能工・労務職	50.5	26.7	22.9	62.5	656
その他（農・管・保・運・通）	35.5	45.2	19.4	74.2	31
無回答	49.2	11.1	39.7	54.0	63
<週実労働時間>					
20時間未満	45.2	33.3	21.5	60.5	228
20-30時間未満	52.6	27.1	20.3	67.7	536
30-40時間未満	64.8	20.1	15.1	67.2	1508
40時間以上	59.9	24.0	16.0	67.9	2002
無回答	43.9	20.9	35.1	50.0	148
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	60.9	23.5	15.6	66.0	2076
配偶者 いない	58.5	23.5	18.0	67.8	2311
無回答	25.7	14.3	60.0	31.4	35
<子どもの有無>					
子ども いる	58.2	25.0	16.8	63.8	1734
子ども いない	60.6	22.6	16.8	68.9	2631
無回答	40.4	14.0	45.6	50.9	57

Q14(1) あなたの現在の契約期間はどのくらいですか。

	1ヵ月以内	1ヵ月超～ 3ヵ月以内	3ヵ月超～ 6ヵ月以内	6ヵ月超～ 1年以内	1年超～ 2年以内	2年超～ 3年以内	3年超	無回答	<美数>
<総計>	1.0	11.8	16.9	34.0	11.9	6.1	14.1	4.3	4422
<年齢>									
25歳未満	0.8	11.8	15.5	30.5	14.7	7.4	11.4	8.0	502
25・29歳	1.3	12.0	16.0	32.8	13.4	7.9	12.5	4.1	1114
30・34歳	1.0	12.4	17.5	32.7	10.8	5.9	16.1	3.7	1449
35・39歳	0.7	10.9	17.5	37.7	10.7	4.5	14.2	3.8	1357
<学歴>									
中学	0.0	7.5	19.4	26.9	9.0	3.0	20.9	13.4	67
高校	0.9	10.9	18.2	32.7	11.0	5.5	16.0	4.8	1740
専修・専門学校	1.1	11.5	17.9	33.9	12.0	5.4	13.3	4.8	625
高専・短大	1.1	12.4	16.1	35.3	12.2	5.8	13.7	3.4	1011
大学	0.9	13.8	15.5	35.4	13.4	8.0	10.6	2.3	875
大学院	1.6	8.2	3.3	45.9	8.2	14.8	16.4	1.6	61
無回答	0.0	4.7	9.3	23.3	18.6	2.3	11.6	30.2	43
<現在の就業形態>									
特定職種の契約社員	0.4	4.8	11.0	43.0	8.8	3.5	24.1	4.4	228
短時間パートタイマー	1.2	7.9	22.5	40.2	12.0	4.2	7.9	4.1	757
その他パートタイマー・契約社員	0.6	6.2	14.2	40.6	13.2	6.3	15.5	3.4	1721
嘱託職員	0.0	0.9	3.6	40.0	17.3	15.5	18.2	4.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	0.3	4.9	8.5	32.5	12.2	7.6	28.3	5.8	329
派遣労働者	1.8	27.2	22.8	20.3	10.6	6.3	8.8	2.2	1190
無回答	0.0	2.3	5.7	11.5	2.3	5.7	26.4	46.0	87
<現在の仕事内容>									
専門・技術的職業	1.0	6.6	12.6	39.3	13.3	6.6	16.5	4.1	412
事務職	0.8	13.4	16.6	33.6	12.0	6.7	13.5	3.4	2749
営業・販売職	3.2	2.8	18.4	35.5	12.9	5.1	18.4	3.7	217
サービス職	0.3	3.7	14.3	42.5	11.6	5.8	14.3	7.5	294
技能工・労務職	1.1	14.9	22.0	28.0	9.8	4.1	14.0	6.1	656
その他（農・管・保・運・通）	0.0	12.9	16.1	35.5	12.9	3.2	12.9	6.5	31
無回答	1.6	11.1	14.3	31.7	17.5	4.8	7.9	11.1	63
<週実労働時間>									
20時間未満	1.8	12.3	20.6	33.3	8.8	3.1	16.2	3.9	228
20・30時間未満	0.7	6.5	21.3	42.0	11.4	5.4	8.6	4.1	536
30・40時間未満	0.8	15.6	18.4	32.3	12.4	6.0	11.5	3.1	1508
40時間以上	0.8	10.2	14.2	33.4	12.3	6.8	17.4	4.8	2002
無回答	4.7	11.5	16.2	31.8	7.4	6.1	11.5	10.8	148
<配偶者の有無>									
配偶者 いる	0.9	11.3	17.6	35.7	10.6	5.4	14.3	4.0	2076
配偶者 いない	1.0	12.2	16.3	32.7	12.9	6.8	13.9	4.2	2311
無回答	0.0	8.6	14.3	20.0	14.3	0.0	14.3	28.6	35
<子どもの有無>									
子ども いる	0.5	9.1	18.6	37.0	11.6	4.7	14.1	4.3	1734
子ども いない	1.3	13.6	15.8	32.1	12.0	7.1	14.2	3.8	2631
無回答	0.0	8.8	14.0	29.8	12.3	3.5	7.0	24.6	57

Q14(2) 現在の勤務先でこれまでで何回契約更新をしましたか。

	0回	1～2回	3～4回	5～9回	10回以上	無回答	<実数>
<総計>	23.6	26.6	16.3	17.6	10.8	5.1	4422
<年齢>							
25歳未満	35.9	30.9	14.1	9.0	3.4	6.8	502
25-29歳	24.1	31.1	17.8	15.7	6.1	5.3	1114
30-34歳	23.1	24.2	15.5	19.6	12.8	4.8	1449
35-39歳	19.2	24.0	16.7	20.2	15.1	4.8	1357
<学歴>							
中学	37.3	19.4	11.9	14.9	9.0	7.5	67
高校	23.0	22.6	17.1	19.0	12.1	6.1	1740
専修・専門学校	23.2	30.7	14.2	15.5	10.4	5.9	625
高専・短大	22.4	25.8	16.8	18.8	12.6	3.7	1011
大学	24.6	32.9	16.8	15.9	7.1	2.7	875
大学院	37.7	29.5	8.2	18.0	4.9	1.6	61
無回答	20.9	25.6	9.3	2.3	4.7	37.2	43
<現在の就業形態>							
特定職種の契約社員	29.4	26.3	17.5	14.0	7.9	4.8	228
短時間パートタイマー	25.6	28.3	16.5	15.1	10.0	4.5	757
その他パートタイマー・契約社員	19.9	26.1	16.9	20.3	11.5	5.3	1721
嘱託職員	23.6	38.2	13.6	9.1	10.0	5.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	43.5	19.8	11.2	13.4	5.2	7.0	329
派遣労働者	20.1	28.6	17.6	18.8	12.7	2.2	1190
無回答	36.8	8.0	3.4	5.7	5.7	40.2	87
<現在の仕事内容>							
専門・技術的職業	31.1	27.4	14.1	16.7	7.0	3.6	412
事務職	22.3	28.1	16.6	18.5	10.2	4.4	2749
営業・販売職	17.5	29.0	13.8	20.7	15.7	3.2	217
サービス職	29.3	27.9	17.3	12.2	7.1	6.1	294
技能工・労務職	24.5	19.2	16.9	15.7	15.2	8.4	656
その他（農・管・保・運・通）	16.1	29.0	9.7	25.8	16.1	3.2	31
無回答	20.6	19.0	19.0	14.3	11.1	15.9	63
<週実労働時間>							
20時間未満	32.5	22.8	14.0	16.7	10.5	3.5	228
20-30時間未満	23.9	31.2	17.4	12.9	10.3	4.5	536
30-40時間未満	20.0	26.9	17.1	19.8	12.7	3.6	1508
40時間以上	25.2	26.2	15.7	17.4	9.8	5.5	2002
無回答	23.6	18.9	15.5	16.2	5.4	20.3	148
<配偶者の有無>							
配偶者 いる	22.6	25.4	16.8	18.4	12.0	4.8	2076
配偶者 いない	24.6	27.7	15.9	17.0	9.7	5.0	2311
無回答	14.3	28.6	11.4	2.9	5.7	37.1	35
<子どもの有無>							
子ども いる	23.5	24.7	16.6	18.7	11.5	5.0	1734
子ども いない	23.6	28.1	16.1	17.1	10.3	4.8	2631
無回答	24.6	15.8	17.5	7.0	8.8	26.3	57

Q14(3) 現在の契約期間満了後に、あなたが希望すれば契約を更新できると思いますが。

	希望すれば更新 できると思う	希望しても更新 できるかわから ない	更新のない 契約である	無回答	<美数>
<総計>	71.2	16.3	8.7	3.8	4422
<年齢>					
25歳未満	66.3	17.5	9.6	6.6	502
25-29歳	72.1	15.7	8.3	3.9	1114
30-34歳	70.9	15.6	9.9	3.7	1449
35-39歳	72.5	17.2	7.4	2.9	1357
<学歴>					
中学	58.2	19.4	16.4	6.0	67
高校	70.4	16.7	8.5	4.4	1740
専修・専門学校	74.6	13.1	8.3	4.0	625
高専・短大	70.1	18.2	8.4	3.3	1011
大学	74.6	14.6	8.8	1.9	875
大学院	62.3	24.6	13.1	0.0	61
無回答	39.5	23.3	9.3	27.9	43
<現在の就業形態>					
特定職種の契約社員	65.8	17.1	11.8	5.3	228
短時間パートタイマー	76.5	12.3	9.5	1.7	757
その他パートタイマー・契約社員	74.0	15.5	6.7	3.8	1721
嘱託職員	62.7	20.9	12.7	3.6	110
その他直接雇用の有期契約労働者	54.4	17.9	21.0	6.7	329
派遣労働者	73.3	19.9	5.5	1.3	1190
無回答	27.6	5.7	25.3	41.4	87
<現在の仕事内容>					
専門・技術的職業	69.9	17.7	8.7	3.6	412
事務職	71.4	16.3	8.8	3.5	2749
営業・販売職	80.6	10.6	6.0	2.8	217
サービスマン職	69.7	13.9	11.2	5.1	294
技能工・労務職	68.6	18.1	8.8	4.4	656
その他（農・管・保・運・通）	67.7	22.6	3.2	6.5	31
無回答	69.8	19.0	3.2	7.9	63
<週実労働時間>					
20時間未満	70.6	13.6	11.4	4.4	228
20-30時間未満	75.0	14.6	9.0	1.5	536
30-40時間未満	74.6	16.0	6.6	2.8	1508
40時間以上	68.1	17.4	10.1	4.3	2002
無回答	64.2	15.5	5.4	14.9	148
<配偶者の有無>					
配偶者 いる	73.4	14.3	9.0	3.3	2076
配偶者 いない	69.6	18.2	8.5	3.7	2311
無回答	40.0	14.3	8.6	37.1	36
<子どもの有無>					
子ども いる	72.1	15.5	8.9	3.5	1734
子ども いない	71.0	16.9	8.6	3.5	2631
無回答	49.1	15.8	8.8	26.3	57

Q14(4) あなたの職務は、同じ事業所の一般正社員との程度同じですか。

	まったく同じ	かなり類似している	一部類似している	まったく違う	無回答	＜実数＞
＜総計＞	26.6	32.7	27.3	9.4	4.0	4422
＜年齢＞						
25歳未満	28.9	33.1	23.1	8.8	6.2	502
25-29歳	28.5	31.5	27.6	8.5	3.9	1114
30-34歳	25.5	33.7	27.7	9.1	4.0	1449
35-39歳	25.4	32.5	28.2	10.7	3.2	1357
＜学歴＞						
中学	28.4	32.8	19.4	13.4	6.0	67
高校	27.5	32.6	25.1	9.9	4.9	1740
専門学校	26.2	32.6	27.4	9.6	4.2	625
専修・専門学校 高専・短大	26.7	31.5	29.7	9.5	2.7	1011
大学	25.1	34.2	30.6	8.0	2.1	875
大学院	27.9	44.3	21.3	4.9	1.6	61
無回答	16.3	23.3	14.0	11.6	34.9	43
＜現在の就業形態＞						
特定職種の契約社員	33.8	31.6	21.9	7.9	4.8	228
短時間パートタイム	14.3	32.4	34.5	16.2	2.6	757
その他パートタイム・契約社員	31.1	34.9	23.2	7.6	3.2	1721
嘱託職員	27.3	49.1	14.5	4.5	4.5	110
その他直接雇用の有期契約労働者	32.5	25.2	25.5	8.8	7.9	329
派遣労働者	24.9	32.3	31.8	9.1	1.9	1190
無回答	26.4	10.3	19.5	2.3	41.4	87
＜現在の仕事内容＞						
専門・技術的職業	28.9	38.1	23.1	7.3	2.7	412
事務職	25.9	33.0	29.4	8.3	3.5	2749
営業・販売職	18.4	37.3	29.5	12.0	2.8	217
サービス職	24.8	29.9	26.2	12.9	6.1	294
技能工・労務職	32.6	28.7	20.6	11.7	6.4	656
その他（農・管・保・運・通）	22.6	29.0	19.4	25.8	3.2	31
無回答	17.5	28.6	33.3	15.9	4.8	63
＜週実労働時間＞						
20時間未満	13.6	30.7	32.5	19.3	3.9	228
20-30時間未満	15.1	33.4	35.8	12.5	3.2	536
30-40時間未満	23.5	33.8	29.4	10.9	2.5	1508
40時間以上	33.8	32.8	23.0	5.9	4.5	2002
無回答	22.3	21.6	25.7	15.5	14.9	148
＜配偶者の有無＞						
配偶者 いる	26.0	33.2	27.3	10.0	3.6	2076
配偶者 いない	27.4	32.5	27.5	8.7	3.8	2311
無回答	11.4	17.1	11.4	20.0	40.0	35
＜子どもの有無＞						
子ども いる	26.5	33.7	26.0	10.0	3.9	1734
子ども いない	26.9	32.3	28.3	9.0	3.4	2631
無回答	15.8	21.1	21.1	8.8	33.3	57

Q14(5) あなたの職務の内容やレベルを一般正社員と比較すると、次のうちのどの程度に該当すると思いますか。

	入社 1～2年目	入社 3～4年目	入社 5年目以降	グループ リーダー クラス	それ以上	無回答	<実数>
<総計>	41.7	28.7	18.6	4.0	1.3	5.8	4422
<年齢>							
25歳未満	62.0	25.3	4.4	0.8	0.8	6.8	502
25-29歳	46.7	30.6	14.5	2.6	1.1	4.6	1114
30-34歳	38.9	29.0	20.8	4.6	1.1	5.7	1449
35-39歳	33.1	28.0	25.0	5.5	1.8	6.6	1357
<学歴>							
中学	38.8	31.3	14.9	4.5	1.5	9.0	67
高校	37.2	28.4	20.7	4.4	1.7	7.5	1740
専門学校	44.5	25.4	17.3	5.0	1.3	6.6	625
専修・専門学校	41.9	29.6	19.6	3.9	1.2	3.9	1011
高専・短大	49.1	30.7	14.9	2.4	0.3	2.5	875
大学	42.6	27.9	19.7	6.6	0.0	3.3	61
大学院	25.6	18.6	9.3	2.3	7.0	37.2	43
無回答							
<現在の就業形態>							
特定職種の契約社員	29.8	25.9	25.4	12.7	0.9	5.3	228
短時間パートタイマー	50.1	27.1	13.6	3.4	1.5	4.4	757
その他パートタイマー・契約社員	34.7	30.9	22.9	4.4	1.6	5.6	1721
嘱託職員	36.4	30.0	17.3	6.4	2.7	7.3	110
その他直接雇用の有期契約労働者	34.7	27.4	20.1	5.8	1.2	10.9	329
派遣労働者	52.7	28.5	14.3	1.3	0.6	2.6	1190
無回答	20.7	11.5	14.9	3.4	2.3	47.1	87
<現在の仕事内容>							
専門・技術的職業	34.7	28.4	22.8	9.2	1.0	3.9	412
事務職	43.2	30.7	17.6	2.5	1.0	5.0	2749
営業・販売職	38.7	24.9	23.0	8.8	1.4	3.2	217
サービス職	39.1	24.8	18.4	7.1	1.4	9.2	294
技能工・労務職	40.9	24.1	19.5	3.7	2.6	9.3	656
その他（農・管・保・運・通）	45.2	32.3	16.1	3.2	0.0	3.2	31
無回答	49.2	20.6	14.3	3.2	1.6	11.1	63
<週実労働時間>							
20時間未満	46.9	25.4	17.1	2.6	1.3	6.6	228
20-30時間未満	49.4	27.4	13.8	4.3	1.5	3.5	586
30-40時間未満	42.7	29.6	17.7	3.9	1.2	4.8	1508
40時間以上	38.3	29.0	21.1	4.2	1.2	6.1	2002
無回答	40.5	23.6	14.2	1.4	1.4	18.9	148
<配偶者の有無>							
配偶者 いる	36.7	28.7	22.6	4.7	1.6	5.7	2076
配偶者 いない	46.4	28.8	15.2	3.3	1.0	5.3	2311
無回答	25.7	20.0	5.7	2.9	0.0	45.7	35
<子どもの有無>							
子ども いる	36.2	27.8	21.9	5.1	2.1	6.9	1734
子ども いない	45.3	29.6	16.7	3.3	0.7	4.5	2631
無回答	42.1	14.0	7.0	1.8	0.0	35.1	57

Q14(6) 現在の職務を今後も続けたいですか。現在の勤務先か否かにかかわらず、お答えください。

	続けたい	どちらかといえは続けたい	どちらかといえは続けたくない	どちらかといえは続けたくない	続けたくない	わからない	無回答	<実数>
<総計>	34.1	34.9	10.6	5.2	13.1	2.1	4422	
<年齢>								
25歳未満	29.3	31.3	9.8	11.4	15.7	2.6	502	
25-29歳	30.0	33.8	14.1	5.2	15.2	1.8	1114	
30-34歳	33.5	37.3	10.6	4.6	11.9	2.2	1449	
35-39歳	40.0	34.8	8.0	3.5	11.8	1.9	1357	
<学歴>								
中学	41.8	25.4	9.0	6.0	16.4	1.5	67	
高校	32.9	34.1	11.0	5.4	14.1	2.4	1740	
専修・専門学校	33.0	38.2	10.4	3.7	13.0	1.8	625	
高専・短大	35.3	35.5	9.4	5.4	12.9	1.5	1011	
大学	35.3	35.5	11.5	5.6	10.9	1.1	875	
大学院	49.2	29.5	6.6	0.0	14.8	0.0	61	
無回答	14.0	18.6	11.6	7.0	20.9	27.9	43	
<現在の就業形態>								
特定職種の契約社員	45.2	29.8	7.9	3.5	11.0	2.6	228	
短時間パートタイマー	36.1	37.5	8.9	3.4	13.2	0.9	757	
その他パートタイマー・契約社員	33.1	35.6	11.0	5.2	13.3	1.7	1721	
嘱託職員	37.3	34.5	8.2	7.3	10.0	2.7	110	
その他直接雇用の有期契約労働者	37.1	28.9	11.9	4.6	13.4	4.3	329	
派遣労働者	31.3	36.1	11.8	6.2	13.4	1.0	1190	
無回答	31.0	20.7	4.6	8.0	13.8	21.8	87	
<現在の仕事内容>								
専門・技術的職業	47.6	34.0	5.6	2.2	8.7	1.9	412	
事務職	33.4	35.9	10.8	5.3	12.6	2.0	2749	
営業・販売職	24.9	40.1	12.0	8.8	12.9	1.4	217	
サービス職	31.6	29.9	12.6	6.8	15.3	3.7	294	
技能工・労務職	32.0	32.9	11.6	4.6	16.9	2.0	656	
その他（農・管・保・運・通）	41.9	29.0	9.7	3.2	12.9	3.2	31	
無回答	39.7	28.6	9.5	3.2	19.0	0.0	63	
<週実労働時間>								
20時間未満	34.6	35.5	9.6	5.3	13.6	1.3	228	
20-30時間未満	39.7	36.6	8.0	2.6	11.9	1.1	536	
30-40時間未満	34.1	35.5	10.5	6.2	12.2	1.5	1508	
40時間以上	32.5	35.0	11.3	5.1	13.7	2.4	2002	
無回答	35.8	21.6	11.5	4.1	18.9	8.1	148	
<配偶者の有無>								
配偶者 いる	38.6	36.4	9.0	3.4	10.4	2.2	2076	
配偶者 いない	30.3	33.8	11.9	6.7	15.8	1.4	2311	
無回答	17.1	20.0	17.1	8.6	2.9	34.3	35	
<子どもの有無>								
子ども いる	41.5	34.8	8.5	2.9	9.9	2.4	1734	
子ども いない	29.5	35.4	11.9	6.5	15.4	1.3	2631	
無回答	24.6	15.8	15.8	12.3	7.0	24.6	57	

Q14(7) 現在の勤務先を退職しても、別の勤務先で同じか類似の職務につくことは容易だと思いますか。

	容易である と思う	どちらかといえば 容易であると思う	どちらかといえば 難しいと思う	難しいと思う	無回答	<実数>
<総計>	11.7	36.8	32.7	16.1	2.7	4422
<年齢>						
25歳未満	11.6	44.6	27.3	13.1	3.4	502
25-29歳	13.4	41.9	29.9	12.7	2.2	1114
30-34歳	11.5	37.1	33.2	15.3	3.0	1449
35-39歳	10.5	29.3	36.6	20.9	2.7	1357
<学歴>						
中学	13.4	37.3	38.8	7.5	3.0	67
高校	10.7	33.3	34.4	18.3	3.3	1740
専修・専門学校	12.0	39.4	29.0	17.1	2.6	625
高専・短大	12.2	38.0	32.9	14.8	2.1	1011
大学	12.2	41.3	31.8	13.5	1.3	875
大学院	13.1	34.4	34.4	16.4	1.6	61
無回答	16.3	23.3	20.9	11.6	27.9	43
<現在の就業形態>						
特定職種の契約社員	16.7	33.8	31.1	15.8	2.6	228
短時間パートタイマー	10.3	33.4	37.1	18.2	0.9	757
その他パートタイマー・契約社員	10.3	35.0	34.2	18.0	2.6	1721
嘱託職員	7.3	31.8	40.0	18.2	2.7	110
その他直接雇用の有期契約労働者	8.8	30.7	34.3	20.7	5.5	329
派遣労働者	14.8	45.4	27.5	10.6	1.8	1190
無回答	10.3	20.7	26.4	18.4	24.1	87
<現在の仕事内容>						
専門・技術的職業	14.3	38.3	32.5	12.6	2.2	412
事務職	11.1	36.2	33.4	17.0	2.4	2749
営業・販売職	12.9	45.2	27.6	12.4	1.8	217
サービス職	16.3	39.5	24.5	14.6	5.1	294
技能工・労務職	10.1	35.1	35.1	16.2	3.7	656
その他（農・管・保・運・通）	12.9	32.3	38.7	12.9	3.2	31
無回答	11.1	31.7	33.3	23.8	0.0	63
<週実労働時間>						
20時間未満	14.9	29.4	34.2	19.7	1.8	228
20-30時間未満	11.6	39.7	32.5	15.3	0.9	536
30-40時間未満	11.8	37.9	33.2	15.3	1.9	1508
40時間以上	11.3	36.2	32.5	16.7	3.3	2002
無回答	10.1	34.5	30.4	14.9	10.1	148
<配偶者の有無>						
配偶者 いる	10.8	34.3	34.0	18.2	2.6	2076
配偶者 いない	12.5	39.2	31.5	14.5	2.2	2311
無回答	5.7	17.1	37.1	0.0	40.0	35
<子どもの有無>						
子ども いる	10.7	30.7	35.0	20.6	3.0	1734
子ども いない	12.3	41.1	31.3	13.4	1.9	2631
無回答	12.3	21.1	28.1	7.0	31.6	57

Q15 あなたには配偶者がいますか。

	いる	いない	無回答	<美数>
<総計>	46.9	52.3	0.8	4422
<年齢>				
25歳未満	12.2	86.5	1.4	502
25-29歳	33.3	65.9	0.8	1114
30-34歳	51.8	47.3	0.9	1449
35-39歳	65.8	33.8	0.4	1357
<学歴>				
中学	41.8	56.7	1.5	67
高校	51.7	47.6	0.7	1740
専修・専門学校	46.6	52.8	0.6	625
高専・短大	47.5	52.0	0.5	1011
大学	37.6	61.9	0.5	875
大学院	44.3	55.7	0.0	61
無回答	48.8	30.2	20.9	43
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	48.2	50.4	1.3	228
短時間パートタイマー	83.4	16.1	0.5	757
その他パートタイマー・契約社員	42.8	56.5	0.7	1721
嘱託職員	33.6	64.5	1.8	110
その他直接雇用の有期契約労働者	39.5	59.9	0.6	329
派遣労働者	33.3	65.8	0.9	1190
無回答	41.4	57.5	1.1	87
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	54.4	45.6	0.0	412
事務職	45.1	54.1	0.8	2749
営業・販売職	49.8	48.8	1.4	217
サービス職	40.8	58.2	1.0	294
技能工・労務職	51.1	48.2	0.8	656
その他（農・管・保・運・通）	41.9	58.1	0.0	31
無回答	55.6	39.7	4.8	63
<週実労働時間>				
20時間未満	76.3	22.8	0.9	228
20-30時間未満	82.8	16.6	0.6	536
30-40時間未満	48.2	51.3	0.5	1508
40時間以上	33.4	65.9	0.7	2002
無回答	42.6	52.0	5.4	148
<子どもの有無>				
子ども いる	80.2	19.6	0.2	1734
子ども いない	25.9	73.8	0.3	2631
無回答	8.8	52.6	38.6	57

Q15SQ1 配偶者の方は、現在、お仕事をされていますか。

	正規の従業員として勤めている	パート・アルバイト、契約社員・派遣社員等として勤めている	勤め以外(自営業・自由業・内職等)の仕事はしていない	無回答	<実数>	
<総計>	85.2	5.3	7.4	0.7	1.4	2076
<年齢>						
25歳未満	83.6	6.6	6.6	0.0	3.3	61
25-29歳	84.4	7.3	7.0	0.5	0.8	371
30-34歳	85.5	4.4	8.0	0.7	1.5	751
35-39歳	85.3	5.2	7.1	0.9	1.6	893
<学歴>						
中学	78.6	14.3	3.6	0.0	3.6	28
高校	83.7	6.6	7.9	0.2	1.7	900
専修・専門学校	82.5	3.8	11.0	1.4	1.4	291
高専・短大	88.3	3.3	6.7	0.4	1.3	480
大学	89.7	4.0	3.6	2.1	0.6	329
大学院	66.7	25.9	7.4	0.0	0.0	27
無回答	76.2	0.0	14.3	0.0	9.5	21
<現在の就業形態>						
特定職種の契約社員	84.5	6.4	7.3	1.8	0.0	110
短時間パートタイマー	89.1	3.0	6.5	0.2	1.3	631
その他パートタイマー・契約社員	84.1	5.8	7.2	0.5	2.3	736
嘱託職員	81.1	8.1	5.4	2.7	2.7	37
その他直接雇用の有期契約労働者	86.9	6.2	5.4	0.8	0.8	130
派遣労働者	81.1	7.3	9.8	1.3	0.5	396
無回答	83.3	2.8	8.3	2.8	2.8	36
<現在の仕事内容>						
専門・技術的職業	86.2	5.4	7.1	0.4	0.9	224
事務職	86.9	3.5	7.3	0.7	1.5	1241
営業・販売職	87.0	5.6	6.5	0.0	0.9	108
サービス職	83.3	8.3	5.8	0.0	2.5	120
技能工・労務職	77.9	10.4	8.4	1.5	1.8	335
その他(農・管・保・運)	84.6	0.0	15.4	0.0	0.0	13
無回答	85.7	8.6	5.7	0.0	0.0	35
<週実労働時間>						
20時間未満	87.9	2.3	8.0	0.6	1.1	174
20-30時間未満	89.0	3.8	5.4	0.0	1.8	444
30-40時間未満	84.9	5.6	7.6	0.7	1.2	727
40時間以上	82.5	6.4	8.2	1.3	1.5	668
無回答	82.5	7.9	7.9	0.0	1.6	63
<子どもの有無>						
子ども いる	84.9	5.1	7.9	0.5	1.6	1390
子ども いない	85.9	5.6	6.3	1.2	1.0	681
無回答	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	5

Q15SQ2 夫婦の家事・育児分担はどのように行っていますか。

	ほとんど妻が している	妻が9割・夫が1割 くらいである	妻が7割・夫3割 くらいである	夫婦でほぼ半々 に分担している	妻よりも夫が 中心になっている	無回答	<実数>
<総計>	30.2	30.7	25.0	10.8	1.4	1.9	2076
<年齢>							
25歳未満	26.2	23.0	31.1	18.0	0.0	1.6	61
25・29歳	25.9	30.5	24.3	15.9	2.7	0.8	871
30・34歳	25.2	31.0	28.5	12.0	1.5	1.9	751
35・39歳	36.4	31.0	22.1	7.2	1.0	2.4	893
<学歴>							
中学	25.0	17.9	17.9	32.1	7.1	0.0	28
高校	34.8	30.9	22.8	8.3	1.1	2.1	900
専門学校	26.8	29.6	29.2	10.3	1.7	2.4	291
専修・専門学校	28.8	34.4	24.6	9.8	0.6	1.9	480
高専・短大	25.2	27.7	28.9	15.2	2.4	0.6	329
大学	11.1	25.9	25.9	29.6	7.4	0.0	27
大学院	19.0	23.8	23.8	23.8	0.0	9.5	21
無回答							
<現在の就業形態>							
特定職種の契約社員	18.2	29.1	28.2	17.3	7.3	0.0	110
短時間パートタイマー	37.9	32.6	21.7	5.7	0.5	1.6	681
その他パートタイマー・契約社員	28.4	29.8	26.0	11.8	1.5	2.6	786
嘱託職員	35.1	27.0	16.2	16.2	0.0	5.4	37
その他直接雇用の有期契約労働者	26.9	30.0	28.5	11.5	2.3	0.8	180
派遣労働者	25.3	31.3	27.3	13.9	0.8	1.5	396
無回答	27.8	19.4	27.8	16.7	5.6	2.8	36
<現在の仕事内容>							
専門・技術的職業	21.4	32.1	27.7	14.3	3.1	1.3	224
事務職	31.3	31.3	25.0	9.8	0.7	1.9	1241
営業・販売職	30.6	28.7	27.8	11.1	0.9	0.9	108
サービス職	32.5	26.7	22.5	10.0	4.2	4.2	120
技能工・事務職	31.0	30.1	23.3	11.0	2.4	2.1	335
その他（農・管・保・運・通）	30.8	30.8	30.8	7.7	0.0	0.0	13
無回答	25.7	25.7	25.7	22.9	0.0	0.0	35
<週実労働時間>							
20時間未満	33.9	33.3	25.3	5.7	0.6	1.1	174
20・30時間未満	37.4	33.8	20.7	5.4	0.5	2.3	444
30・40時間未満	29.6	33.0	23.8	10.5	1.4	1.8	727
40時間以上	24.7	26.2	28.7	16.3	2.2	1.8	668
無回答	33.3	22.2	30.2	7.9	3.2	3.2	63
<子どもの有無>							
子ども いる	32.3	31.4	24.9	8.6	1.2	1.7	1390
子ども いない	25.8	29.4	25.4	15.4	2.1	1.9	681
無回答	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	60.0	5

Q16 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。

	いる	いない	無回答	<美数>
<総計>	39.2	59.5	1.3	4422
<年齢>				
25歳未満	8.4	89.0	2.6	502
25-29歳	20.1	78.6	1.3	1114
30-34歳	40.5	58.1	1.4	1449
35-39歳	64.9	34.3	0.7	1357
<学歴>				
中学	65.7	34.3	0.0	67
高校	52.9	46.0	1.1	1740
専修・専門学校	39.0	59.8	1.1	625
高専・短大	34.9	64.5	0.6	1011
大学	17.3	81.1	1.6	875
大学院	11.5	86.9	1.6	61
無回答	32.6	44.2	23.3	43
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	31.6	66.7	1.8	228
短時間パートタイマー	73.6	25.8	0.7	757
その他パートタイマー・契約社員	40.8	58.0	1.2	1721
嘱託職員	30.9	68.2	0.9	110
その他直接雇用の有期契約労働者	36.8	60.8	2.4	329
派遣労働者	17.7	80.8	1.5	1190
無回答	41.4	57.5	1.1	87
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	36.9	61.9	1.2	412
事務職	35.5	63.3	1.2	2749
営業・販売職	40.1	58.5	1.4	217
サービス職	40.8	57.1	2.0	294
技能工・労務職	55.0	43.8	1.2	656
その他（農・管・保・運・通）	32.3	64.5	3.2	31
無回答	44.4	52.4	3.2	63
<週実労働時間>				
20時間未満	63.2	36.0	0.9	228
20-30時間未満	68.8	30.0	1.1	536
30-40時間未満	41.9	57.1	1.0	1508
40時間以上	26.4	72.3	1.2	2002
無回答	40.5	53.4	6.1	148
<配偶者の有無>				
配偶者 いる	67.0	32.8	0.2	2076
配偶者 いない	14.7	84.0	1.3	2311
無回答	11.4	25.7	62.9	35

Q16SQ1 お子さんは何人ですか。

	1人	2人	3人	4人	5人	無回答	<実数>
<総計>	37.6	50.2	10.3	1.0	0.1	0.9	1784
<年齢>							
25歳未満	64.3	31.0	2.4	0.0	0.0	2.4	42
25-29歳	61.6	31.3	4.9	0.9	0.0	1.3	224
30-34歳	43.8	46.8	6.8	1.5	0.0	1.0	587
35-39歳	26.1	58.1	14.3	0.7	0.1	0.7	881
<学歴>							
中学	36.4	45.5	11.4	4.5	0.0	2.3	44
高校	32.5	53.1	12.5	1.2	0.1	0.7	921
専門学校	39.8	47.5	11.5	0.8	0.0	0.4	244
高専・短大	40.5	51.6	6.2	0.3	0.0	1.4	353
大学	57.0	35.8	5.3	0.7	0.0	1.3	151
大学院	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	7
無回答	35.7	57.1	0.0	0.0	0.0	7.1	14
<現在の就業形態>							
特定職種の契約社員	51.4	37.5	8.3	1.4	0.0	1.4	72
短時間パートタイマー	28.0	57.3	12.4	1.6	0.2	0.5	557
その他パートタイマー・契約社員	39.1	48.5	10.5	0.7	0.0	1.1	703
嘱託職員	41.2	50.0	8.8	0.0	0.0	0.0	34
その他直接雇用の有期契約労働者	38.0	53.7	5.8	0.8	0.0	1.7	121
派遣労働者	50.7	39.8	8.1	0.5	0.0	0.9	211
無回答	47.2	47.2	5.6	0.0	0.0	0.0	36
<現在の仕事内容>							
専門・技術的職業	36.2	50.0	12.5	0.7	0.0	0.7	152
事務職	39.3	50.5	8.7	0.7	0.0	0.7	976
営業・販売職	40.2	48.3	9.2	0.0	0.0	2.3	87
サービス職	36.7	50.8	10.0	0.8	0.8	0.8	120
技能工・労務職	33.8	50.1	12.7	2.2	0.0	1.1	361
その他（農・管・保・運・通）	40.0	40.0	10.0	0.0	0.0	10.0	10
無回答	28.6	46.4	25.0	0.0	0.0	0.0	28
<週実労働時間>							
20時間未満	35.4	54.2	10.4	0.0	0.0	0.0	144
20-30時間未満	29.8	53.9	13.0	2.2	0.3	0.8	369
30-40時間未満	36.7	51.7	9.8	0.9	0.0	0.8	632
40時間以上	44.6	44.8	8.5	0.6	0.0	1.5	529
無回答	38.3	48.3	13.3	0.0	0.0	0.0	60
<配偶者の有無>							
配偶者 いる	34.4	52.4	11.3	1.2	0.1	0.6	1390
配偶者 いない	50.6	41.5	6.2	0.0	0.0	1.8	340
無回答	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	4

Q16SQ2 次のお子さんはいらっしゃるでしょうか。

保育所に通っている子ども（無認可保育所も含まれます）

	いる	いない	無回答	<実数>
<総計>	43.9	43.2	12.9	1734
<年齢>				
25歳未満	59.5	33.3	7.1	42
25-29歳	70.1	19.6	10.3	224
30-34歳	59.3	28.8	11.9	587
35-39歳	26.2	59.3	14.5	881
<学歴>				
中学	45.5	36.4	18.2	44
高校	37.2	49.3	13.5	921
専門学校	50.0	35.2	14.8	244
専修・専門学校	47.6	41.4	11.0	353
高専・短大	65.6	25.2	9.3	151
大学	57.1	42.9	0.0	7
大学院	35.7	42.9	21.4	14
無回答				
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	54.2	31.9	13.9	72
短時間パートタイマー	41.3	46.7	12.0	557
その他パートタイマー・契約社員	42.2	43.0	14.8	703
嘱託職員	47.1	41.2	11.8	34
その他直接雇用の有期契約労働者	47.1	43.0	9.9	121
派遣労働者	49.8	39.3	10.9	211
無回答	47.2	41.7	11.1	36
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	59.9	29.6	10.5	152
事務職	44.2	43.2	12.6	976
営業・販売職	40.2	47.1	12.6	87
サービス職	34.2	51.7	14.2	120
技能工・労務職	41.0	45.2	13.9	361
その他（農・管・保・運・通）	40.0	50.0	10.0	10
無回答	39.3	39.3	21.4	28
<週実労働時間>				
20時間未満	38.2	52.1	9.7	144
20-30時間未満	45.3	42.0	12.7	369
30-40時間未満	50.0	37.7	12.3	632
40時間以上	36.7	49.0	14.4	529
無回答	48.3	36.7	15.0	60
<配偶者の有無>				
配偶者 いる	47.1	42.1	10.8	1390
配偶者 いない	31.2	47.9	20.9	340
無回答	0.0	25.0	75.0	4

Q16SQ2 次のお子さんはいらっしゃるでしょうか。

幼稚園に通っている子ども

	いる	いない	無回答	<実数>
<総計>	7.6	60.4	32.0	1734
<年齢>				
25歳未満	9.5	54.8	35.7	42
25-29歳	8.5	50.0	41.5	224
30-34歳	8.9	53.7	37.5	587
35-39歳	6.4	67.9	25.8	881
<学歴>				
中学	6.8	59.1	34.1	44
高校	6.3	64.0	29.8	921
専門学校	9.4	55.3	35.2	244
専修・専門学校	7.9	55.2	36.8	353
高専・短大	11.3	60.3	28.5	151
大学	14.3	57.1	28.6	7
大学院	7.1	57.1	35.7	14
無回答				
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	9.7	55.6	34.7	72
短時間パートタイマー	9.0	63.4	27.6	557
その他パートタイマー・契約社員	6.4	59.3	34.3	703
嘱託職員	8.8	52.9	38.2	34
その他直接雇用の有期契約労働者	6.6	59.5	33.9	121
派遣労働者	7.1	61.1	31.8	211
無回答	8.3	52.8	38.9	36
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	11.8	53.3	34.9	152
事務職	6.9	60.9	32.3	976
営業・販売職	11.5	64.4	24.1	87
サービス職	11.7	60.8	27.5	120
技能工・労務職	5.5	61.5	33.0	361
その他（農・管・保・運・通）	0.0	70.0	30.0	10
無回答	7.1	53.6	39.3	28
<週実労働時間>				
20時間未満	13.2	66.0	20.8	144
20-30時間未満	8.9	59.9	31.2	369
30-40時間未満	6.0	59.5	34.5	632
40時間以上	7.4	61.8	30.8	529
無回答	3.3	48.3	48.3	60
<配偶者の有無>				
配偶者 いる	8.2	59.7	32.1	1390
配偶者 いない	5.0	63.8	31.2	340
無回答	0.0	25.0	75.0	4

Q16SQ2 次のお子さんはいらっしゃるでしょうか。

学童保育に通っている子ども

	いる	いない	無回答	<実数>
<総計>	16.9	56.9	26.2	1734
<年齢>				
25歳未満	4.8	61.9	33.3	42
25-29歳	13.8	47.3	38.8	224
30-34歳	19.6	48.6	31.9	587
35-39歳	16.5	64.6	19.0	881
<学歴>				
中学	9.1	56.8	34.1	44
高校	17.7	58.5	23.8	921
専門学校	22.1	49.2	28.7	244
専修・専門学校	14.7	55.2	30.0	353
高専・短大	12.6	62.3	25.2	151
大学	0.0	71.4	28.6	7
大学院	7.1	57.1	35.7	14
無回答				
<現在の就業形態>				
特定職種の契約社員	12.5	55.6	31.9	72
短時間パートタイマー	17.2	59.6	23.2	557
その他パートタイマー・契約社員	19.2	54.8	26.0	703
嘱託職員	14.7	47.1	38.2	34
その他直接雇用の有期契約労働者	9.1	59.5	31.4	121
派遣労働者	15.2	57.3	27.5	211
無回答	13.9	55.6	30.6	36
<現在の仕事内容>				
専門・技術的職業	17.1	48.7	34.2	152
事務職	18.1	57.1	24.8	976
営業・販売職	9.2	64.4	26.4	87
サービス職	16.7	61.7	21.7	120
技能工・労務職	15.2	57.3	27.4	361
その他（農・管・保・運・通）	20.0	60.0	20.0	10
無回答	17.9	42.9	39.3	28
<週実労働時間>				
20時間未満	11.8	67.4	20.8	144
20-30時間未満	17.6	56.4	26.0	369
30-40時間未満	19.1	52.5	28.3	632
40時間以上	15.5	61.1	23.4	529
無回答	13.3	43.3	43.3	60
<配偶者の有無>				
配偶者 いる	16.0	57.1	26.8	1390
配偶者 いない	20.3	56.2	23.5	340
無回答	25.0	25.0	50.0	4

Q16SQ3 一番下のお子さんは何歳ですか。

	3歳未満	3歳以上 7歳未満	7歳以上 12歳未満	12歳以上	無回答	<実数>
<総計>	26.2	34.1	31.3	7.3	1.0	1734
<年齢>						
25歳未満	54.8	31.0	7.1	0.0	7.1	42
25-29歳	50.9	42.9	5.4	0.0	0.9	224
30-34歳	35.9	40.2	20.6	2.9	0.3	587
35-39歳	12.0	28.0	46.2	12.5	1.2	881
<学歴>						
中学	27.3	27.3	27.3	13.6	4.5	44
高校	20.1	31.9	36.8	9.7	1.5	921
専門学校	29.5	37.3	26.2	7.0	0.0	244
専修・専門学校	31.2	37.1	27.5	4.0	0.3	353
高専・短大	42.4	39.7	17.2	0.7	0.0	151
大学	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	7
大学院	85.7	14.3	0.0	0.0	0.0	7
無回答	35.7	21.4	35.7	0.0	7.1	14
<現在の就業形態>						
特定職種の契約社員	45.8	33.3	18.1	2.8	0.0	72
短時間パートタイマー	21.0	37.3	36.3	4.7	0.7	557
その他パートタイマー・契約社員	25.9	32.0	32.1	9.1	0.9	703
嘱託職員	44.1	20.6	23.5	11.8	0.0	34
その他直接雇用の有期契約労働者	36.4	27.3	24.8	9.1	2.5	121
派遣労働者	24.6	40.3	27.0	7.1	0.9	211
無回答	30.6	27.8	19.4	13.9	8.3	36
<現在の仕事内容>						
専門・技術的職業	42.8	38.2	17.1	2.0	0.0	152
事務職	24.5	35.1	32.8	7.0	0.6	976
営業・販売職	36.8	32.2	23.0	5.7	2.3	87
サービス職	26.7	31.7	30.0	10.8	0.8	120
技能工・労務職	21.9	31.6	34.3	10.0	2.2	361
その他（農・管・保・運・通）	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	10
無回答	17.9	32.1	39.3	7.1	3.6	28
<週実労働時間>						
20時間未満	37.5	32.6	25.7	2.8	1.4	144
20-30時間未満	23.6	38.2	33.6	4.1	0.5	369
30-40時間未満	25.3	35.8	31.3	7.0	0.6	632
40時間以上	24.4	30.2	31.8	11.9	1.7	529
無回答	40.0	30.0	26.7	1.7	1.7	60

Q17 あなたと同居しているご家族は何人ですか。あなたを除いた人数をお答えください。

	0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人	7人	8人	9人	無回答	<英数>
<総計>	10.0	19.7	23.8	22.7	11.3	6.8	2.8	0.9	0.2	0.1	1.8	4422
<年齢>												
25歳未満	12.2	12.4	18.5	22.3	16.1	10.2	3.6	1.6	0.0	0.0	3.2	502
25-29歳	12.7	22.3	25.3	20.0	10.1	5.0	2.0	0.4	0.3	0.2	1.7	1114
30-34歳	9.5	23.4	27.0	21.5	8.9	5.2	1.9	0.9	0.2	0.1	1.4	1449
35-39歳	7.3	16.5	21.2	26.2	13.1	8.5	4.0	1.0	0.4	0.1	1.7	1957
<学歴>												
中学	6.0	14.9	25.4	19.4	19.4	4.5	3.0	6.0	0.0	0.0	1.5	67
高校	6.8	15.3	21.3	26.0	14.0	8.7	4.7	1.0	0.5	0.1	1.6	1740
専修・専門学校	10.9	20.0	26.4	19.2	11.0	7.4	1.9	1.3	0.5	0.0	1.4	625
高専・短大	8.7	22.4	26.1	22.7	9.8	5.9	2.1	0.7	0.0	0.2	1.5	1011
大学	16.8	24.2	25.4	19.5	8.0	4.0	0.6	0.2	0.0	0.0	1.3	875
大学院	24.6	41.0	16.4	16.4	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	61
無回答	0.0	18.6	11.6	16.3	9.3	7.0	2.3	0.0	0.0	0.0	34.9	43
<現在の就業形態>												
特定職種の契約社員	14.5	25.9	24.6	18.9	7.5	3.9	1.8	0.0	0.0	0.4	2.6	228
短時間パートタイマー	1.7	14.8	18.5	33.4	14.4	10.2	4.1	1.3	0.3	0.0	1.3	757
その他パートタイマー・契約社員	8.5	17.3	25.1	22.9	12.3	8.0	3.2	0.9	0.3	0.1	1.5	1721
嘱託職員	12.7	11.8	32.7	20.0	11.8	6.4	1.8	0.9	0.0	0.0	1.8	110
その他直接雇用の有期契約労働者	12.8	18.2	23.1	18.5	13.1	4.6	4.0	0.3	0.6	0.3	4.6	329
派遣労働者	15.5	26.2	25.2	17.2	8.1	3.9	1.3	0.9	0.2	0.1	1.5	1190
無回答	8.0	23.0	16.1	27.6	12.6	8.0	2.3	0.0	0.0	0.0	2.3	87
<現在の仕事内容>												
専門・技術的職業	17.2	24.0	19.4	21.8	9.7	4.4	0.7	0.5	0.0	0.0	2.2	412
事務職	9.9	21.4	25.5	22.1	10.5	6.1	2.0	0.5	0.2	0.1	1.6	2749
営業・販売職	9.7	17.1	24.9	27.2	6.9	8.3	3.7	0.5	0.5	0.0	1.4	217
サービス職	10.5	11.9	23.5	23.5	13.6	10.5	3.1	1.4	0.0	0.3	1.7	294
技能工・労務職	5.6	14.2	20.1	23.8	15.5	8.8	6.6	2.6	0.6	0.0	2.1	656
その他（農・管・保・運）	16.1	25.8	12.9	19.4	6.5	9.7	6.5	0.0	0.0	0.0	3.2	31
無回答	4.8	19.0	22.2	22.2	19.0	4.8	4.8	1.6	0.0	0.0	1.6	68
<週実労働時間>												
20時間未満	4.4	15.8	21.5	34.2	14.5	5.7	2.6	0.4	0.0	0.0	0.9	228
20-30時間未満	2.6	17.7	18.5	32.3	12.9	9.0	3.4	2.1	0.2	0.0	1.5	536
30-40時間未満	9.1	19.8	25.4	23.2	10.5	7.1	2.5	0.7	0.1	0.1	1.4	1508
40時間以上	13.3	21.6	23.8	18.8	11.0	5.9	2.6	0.6	0.3	0.1	1.9	2002
無回答	8.1	8.1	31.8	16.9	12.8	8.8	4.7	2.0	0.7	0.0	6.1	148
<配偶者の有無>												
配偶者 いる	0.2	27.7	18.4	25.8	11.7	8.7	4.2	1.2	0.4	0.0	1.7	2076
配偶者 いない	18.6	12.8	28.7	20.1	10.9	5.1	1.5	0.6	0.1	0.2	1.3	2311
無回答	11.4	2.9	25.7	5.7	11.4	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	35
<子どもの有無>												
子ども いる	0.5	5.3	25.5	32.8	16.1	11.0	5.2	1.6	0.5	0.1	1.4	1734
子ども いない	16.1	29.5	22.5	16.4	8.2	4.1	1.2	0.5	0.1	0.1	1.4	2631
無回答	14.0	7.0	35.1	3.5	7.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	31.6	57

Q17SQ あなた次の方々と同居していますか。(M.A.)

	配偶者	子ども	あなたの父親	あなたの母親	あなたの兄弟姉妹	配偶者の父親	配偶者の母親	配偶者の兄弟姉妹	その他	無回答	<実数>
<総計>	51.1	43.1	35.7	42.0	19.9	6.9	8.5	1.3	12.2	0.7	3904
<年齢>											
25歳未満	13.6	9.4	70.6	77.4	54.4	2.8	4.0	1.4	30.1	0.2	425
25-29歳	37.3	22.9	48.4	54.9	28.0	4.2	5.1	1.3	17.4	1.0	953
30-34歳	56.2	44.4	30.8	37.1	14.3	6.0	7.5	1.4	9.5	0.7	1291
35-39歳	69.5	68.9	18.9	24.9	7.5	11.3	13.7	1.2	4.9	0.7	1285
<学歴>											
中学	41.9	66.1	19.4	38.7	24.2	6.5	9.7	4.8	9.7	0.0	62
高校	54.7	56.1	31.1	37.1	18.6	10.2	12.4	1.6	11.7	0.7	1595
専修・専門学校	50.7	43.4	35.0	42.2	17.7	7.3	8.2	2.2	12.0	1.1	548
高専・短大	50.9	37.8	37.8	44.1	19.8	4.5	6.2	0.8	10.5	0.7	908
大学	44.2	20.6	45.7	51.0	23.8	2.4	3.2	0.3	16.2	0.6	717
大学院	54.3	15.2	28.3	32.6	21.7	0.0	2.2	0.0	10.9	0.0	46
無回答	57.1	39.3	28.6	39.3	17.9	14.3	10.7	3.6	10.7	7.1	28
<現在の就業形態>											
特任職種の契約社員	55.0	36.5	31.7	37.6	18.0	5.8	7.9	0.5	12.2	0.0	189
短時間パートタイマー	83.7	74.7	15.0	16.2	7.6	9.7	12.1	1.6	5.4	0.5	794
その他パートタイマー・契約社員	45.4	43.8	39.0	46.7	21.4	8.0	9.6	1.2	13.0	1.0	1549
嘱託職員	37.2	35.1	46.8	54.3	33.0	3.2	4.3	0.0	10.6	1.1	94
その他直接雇用の有期契約労働者	44.9	41.2	38.6	46.0	18.8	7.7	9.2	2.2	15.4	1.1	272
派遣労働者	38.8	20.9	44.8	52.2	25.2	3.4	4.4	1.3	15.1	0.6	988
無回答	43.6	46.2	33.3	42.3	28.2	6.4	10.3	1.3	14.1	0.0	78
<現在の仕事内容>											
専門・技術的職業	64.8	44.6	25.9	31.3	16.0	3.3	5.4	0.3	7.8	0.0	332
事務職	49.0	38.7	37.0	44.0	19.2	5.9	7.5	1.1	12.2	0.9	2432
営業・販売職	54.9	45.1	34.2	40.4	22.3	5.2	7.3	0.5	12.4	1.6	193
サービス職	43.4	45.0	41.1	47.3	27.1	8.1	9.7	2.3	16.7	0.8	258
技能工・労務職	53.9	58.2	33.7	38.5	20.8	12.4	13.9	2.6	13.2	0.5	605
その他(農・管・保・運)	52.0	40.0	36.0	40.0	28.0	8.0	8.0	0.0	12.0	0.0	25
無回答	54.2	47.5	33.9	37.3	16.9	10.2	11.9	1.7	8.5	0.0	59
<週実労働時間>											
20時間未満	78.7	66.2	18.5	22.2	12.0	6.5	6.9	2.3	6.9	0.5	216
20-30時間未満	84.0	70.2	14.4	16.3	7.8	9.9	11.7	1.0	4.9	0.8	514
30-40時間未満	52.0	45.4	34.7	40.5	18.5	6.9	8.5	1.2	10.6	0.6	1850
40時間以上	37.4	29.9	44.1	52.4	25.1	6.1	7.8	1.4	16.1	0.9	1697
無回答	44.9	45.7	48.0	54.3	26.0	5.5	7.1	0.8	16.5	0.8	127
<配偶者の有無>											
配偶者 いる	98.0	66.7	4.7	6.6	0.9	12.9	15.5	2.3	3.8	0.7	2036
配偶者 いない	0.0	17.3	69.4	80.4	40.5	0.4	0.9	0.3	21.4	0.7	1851
無回答	0.0	23.5	70.6	82.4	41.2	0.0	0.0	0.0	17.6	5.9	17
<子どもの有無>											
子ども いる	78.8	98.8	10.5	14.3	3.9	13.0	15.6	2.3	4.9	0.4	1702
子ども いない	30.0	0.0	54.8	63.1	32.3	2.2	3.0	0.6	17.9	1.0	2171
無回答	9.7	0.0	77.4	80.6	22.6	0.0	3.2	0.0	16.1	3.2	31

Q18 あなたが最後に卒業した学校にあてはまるもの1つを○で囲んでください。

	中学校	高校	専修・専門 学校	高専・短大	大学	大学院	無回答	<英数>
<総計>	1.5	39.3	14.1	22.9	19.8	1.4	1.0	4422
<年齢>								
25歳未満	3.6	44.6	15.3	16.3	18.3	0.4	1.4	502
25-29歳	1.1	31.3	12.5	21.2	31.0	2.2	0.8	1114
30-34歳	1.3	35.2	15.0	26.3	19.7	1.4	1.0	1449
35-39歳	1.3	48.4	14.1	23.0	11.2	1.0	1.0	1357
<現在の就業形態>								
特定職種の契約社員	0.4	15.4	20.6	21.1	32.9	9.2	0.4	228
短時間パートタイマー	1.2	48.1	15.9	20.7	13.1	0.0	1.1	757
その他パートタイマー・契約社員	1.9	43.5	13.1	22.2	17.8	0.6	0.8	1721
嘱託職員	0.9	29.1	12.7	23.6	29.1	2.7	1.8	110
その他直接雇用の有期契約労働者	2.1	36.8	12.5	24.9	19.1	3.0	1.5	329
派遣労働者	1.0	33.4	13.8	25.4	24.5	1.3	0.8	1190
無回答	4.6	48.3	16.1	16.1	9.2	1.1	4.6	87
<現在の仕事内容>								
専門・技術的職業	0.0	10.0	25.7	25.5	30.8	7.8	0.2	412
事務職	0.3	35.6	12.6	26.6	23.2	0.8	0.8	2749
営業・販売職	2.8	40.1	13.8	28.6	13.4	0.0	1.4	217
サービス職	3.4	48.3	19.0	15.0	11.6	1.4	1.4	294
技能工・労務職	6.4	68.0	11.6	8.1	4.1	0.0	1.8	656
その他（農・管・保・運・通）	3.2	38.7	12.9	22.6	19.4	3.2	0.0	31
無回答	1.6	50.8	9.5	12.7	20.6	1.6	3.2	63
<週実労働時間>								
20時間未満	1.3	37.7	14.5	25.0	18.0	2.6	0.9	228
20-30時間未満	1.7	44.8	14.7	23.5	13.4	0.9	0.9	536
30-40時間未満	1.5	37.3	14.1	24.1	21.1	1.1	0.8	1508
40時間以上	1.5	39.6	13.6	21.5	21.3	1.6	0.8	2002
無回答	1.4	39.9	18.2	23.0	12.2	0.7	4.7	148
<配偶者の有無>								
配偶者 いる	1.3	43.4	14.0	23.1	15.8	1.3	1.0	2076
配偶者 いない	1.6	35.8	14.3	22.8	23.5	1.5	0.6	2311
無回答	2.9	34.3	11.4	14.3	11.4	0.0	25.7	35
<子どもの有無>								
子ども いる	2.5	53.1	14.1	20.4	8.7	0.4	0.8	1734
子ども いない	0.9	30.4	14.2	24.8	27.0	2.0	0.7	2631
無回答	0.0	33.3	12.3	10.5	24.6	1.8	17.5	57

Q19 過去1年間のあなたの年収は、税込で次のどれに近いでしょうか。臨時収入、副収入も含めてお答えください。

	200万円未満	200～300万円未満	300～400万円未満	400～600万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200～2000万円未満	2000万円以上	無回答	<実数>
<総計>	52.8	32.5	9.6	2.1	0.2	0.1	0.0	0.1	0.0	2.5	4422
<年齢>											
25歳未満	61.0	28.5	4.4	0.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.6	502
25-29歳	44.6	39.7	10.4	1.7	0.1	0.0	0.0	0.2	0.0	3.3	1114
30-34歳	50.6	32.7	11.9	2.1	0.3	0.1	0.0	0.1	0.0	2.1	1449
35-39歳	58.8	27.9	8.4	3.0	0.4	0.1	0.1	0.0	0.0	1.3	1357
<学歴>											
中学	71.6	22.4	1.5	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.0	67
高校	63.0	27.3	5.7	1.3	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	2.5	1740
専修・専門学校	52.8	32.5	10.1	1.9	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	2.6	625
高専・短大	51.0	35.2	10.0	2.1	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	1.5	1011
大学	35.5	42.3	16.2	3.3	0.8	0.2	0.0	0.2	0.0	1.4	875
大学院	32.8	21.3	27.9	13.1	3.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.6	61
無回答	27.9	14.0	4.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	53.5	43
<現在の就業形態>											
特定職種の契約社員	30.3	35.5	17.5	11.4	1.8	0.4	0.0	0.4	0.0	2.6	228
短時間パートタイマー	91.0	4.9	1.3	0.5	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	2.1	757
その他パートタイマー・契約社員	55.7	30.3	9.2	1.5	0.3	0.0	0.0	0.1	0.0	3.0	1721
嘱託職員	30.9	40.9	20.0	5.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	110
その他直接雇用の有期契約労働者	41.3	37.1	11.9	5.8	0.3	0.3	0.3	0.3	0.0	2.7	329
派遣労働者	34.5	51.2	11.8	0.9	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	1.5	1190
無回答	41.4	26.4	18.4	3.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	10.3	87
<現在の仕事内容>											
専門・技術的職業	35.7	18.4	7.3	7.3	1.2	0.2	0.0	0.5	0.0	3.2	412
事務職	48.9	36.6	10.4	1.8	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0	2.0	2749
営業・販売職	57.1	25.8	11.5	1.8	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	3.2	217
サービス職	67.0	24.5	4.4	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.7	294
技能工・労務職	70.4	21.8	3.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	656
その他（農・管・保・運・通）	64.5	29.0	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	31
無回答	61.9	22.2	6.3	1.6	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	6.3	63
<週実労働時間>											
20時間未満	75.4	14.9	4.4	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.1	228
20-30時間未満	88.4	7.8	1.5	0.6	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0	1.5	536
30-40時間未満	53.6	32.7	9.1	1.9	0.2	0.1	0.0	0.1	0.0	2.3	1508
40時間以上	39.8	41.5	13.1	2.8	0.3	0.0	0.1	0.0	0.0	2.3	2002
無回答	55.4	26.4	5.4	0.7	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	11.5	143
<配偶者の有無>											
配偶者 いる	62.4	24.6	8.5	2.4	0.3	0.1	0.0	0.0	0.0	1.6	2076
配偶者 いない	44.3	39.9	10.7	1.9	0.1	0.0	0.1	0.1	0.0	2.9	2311
無回答	45.7	17.1	2.9	0.0	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	31.4	35
<子どもの有無>											
子ども いる	72.3	19.1	5.4	1.3	0.2	0.1	0.1	0.1	0.0	1.5	1734
子ども いない	40.2	41.5	12.5	2.7	0.3	0.0	0.0	0.1	0.0	2.7	2631
無回答	42.1	24.6	5.3	0.0	1.8	0.0	0.0	0.0	0.0	26.3	57

Q20 過去1年間のあなたのお宅の全収入は、税込みで次のどれに近いでしょうか。他のご家族の方の収入、臨時収入、副収入も含めてお答えください。

	200万円未満							2000万円以上			無回答	＜実数＞
	200万円未満	300～300万円未満	400～400万円未満	600～800万円未満	800～1000万円未満	1000～1200万円未満	1200～2000万円未満	2000万円以上				
＜総計＞	7.5	11.2	13.5	23.6	18.0	8.7	4.0	3.8	1.0	8.6	4422	
＜年齢＞												
25歳未満	10.2	12.9	11.6	14.1	14.3	9.8	6.6	5.0	0.6	14.9	502	
25-29歳	5.2	10.6	13.9	21.2	17.0	7.7	5.6	6.6	2.0	10.3	1114	
30-34歳	8.1	11.2	15.3	25.5	17.0	8.2	3.1	1.2	1.2	7.5	1449	
35-39歳	7.7	11.1	12.1	27.0	21.2	9.7	2.6	2.4	0.3	6.0	1357	
＜学歴＞												
中学	22.4	17.9	19.4	14.9	14.9	3.0	1.5	1.5	0.0	4.5	67	
高校	9.5	12.9	15.9	26.3	16.8	5.8	2.6	2.1	0.3	7.6	1740	
専修・専門学校	7.7	11.2	14.7	23.0	18.6	8.5	2.9	1.6	0.6	11.2	625	
高専・短大	6.0	9.3	11.1	23.3	20.6	11.0	4.9	4.5	1.3	8.0	1011	
大学	3.9	10.1	11.2	20.9	18.2	12.1	6.2	8.0	2.5	7.0	875	
大学院	9.8	8.2	9.8	14.8	9.8	18.0	8.2	11.5	1.6	8.2	61	
無回答	2.3	4.7	2.3	11.6	7.0	4.7	2.3	0.0	0.0	65.1	43	
＜現在の就業形態＞												
特定職種の契約社員	3.1	15.4	11.0	22.4	17.5	12.3	5.3	5.3	2.2	5.7	228	
短時間パートタイマー	6.2	7.0	15.7	31.2	21.4	9.4	1.5	1.5	0.1	6.1	757	
その他パートタイマー・契約社員	9.6	12.3	12.9	22.3	17.5	7.6	4.3	3.6	1.1	8.8	1721	
嘱託職員	3.6	15.5	15.5	20.0	12.7	11.8	3.6	5.5	3.6	8.2	110	
その他直接雇用の有期契約労働者	7.3	11.6	13.1	21.3	18.5	8.5	4.6	4.9	1.2	9.1	329	
派遣労働者	6.3	10.9	13.6	22.7	16.9	9.2	4.7	5.1	1.0	9.5	1190	
無回答	9.2	12.6	12.6	13.8	17.2	6.9	3.4	2.3	1.1	20.7	87	
＜現在の仕事内容＞												
専門・技術的職業	3.9	11.2	14.8	22.8	18.2	12.1	5.1	5.1	2.2	4.6	412	
事務職	6.2	10.3	11.7	24.9	19.1	9.6	4.1	4.5	1.1	8.7	2749	
営業・販売職	10.1	8.3	18.4	19.4	22.1	6.0	5.5	2.8	0.5	6.9	217	
サービス職	11.2	15.3	16.3	20.1	10.9	7.1	4.1	3.1	0.0	11.9	294	
技能工・労務職	11.9	14.5	18.1	22.0	14.3	5.0	2.4	1.5	0.8	9.5	656	
その他（農・管・保・運・通）	9.7	19.4	16.1	29.0	19.4	0.0	3.2	0.0	0.0	3.2	31	
無回答	12.7	6.3	7.9	19.0	25.4	6.3	1.6	1.6	3.2	15.9	63	
＜週実労働時間＞												
20時間未満	6.1	7.0	13.6	32.0	17.1	12.3	1.8	2.6	0.4	7.0	228	
20-30時間未満	5.6	7.5	15.7	30.2	21.5	9.1	2.6	2.2	0.4	5.2	536	
30-40時間未満	7.7	11.3	13.3	23.9	18.3	9.1	3.7	4.5	0.7	7.5	1508	
40時間以上	7.8	12.6	13.4	21.4	17.2	8.1	4.9	4.1	1.5	8.9	2002	
無回答	10.1	10.8	10.1	13.5	14.2	6.1	1.4	1.4	2.0	30.4	148	
＜配偶者の有無＞												
配偶者 いる	1.8	5.8	13.6	32.9	25.5	10.7	3.4	2.0	0.3	3.9	2076	
配偶者 いない	12.5	16.1	13.5	15.4	11.5	7.0	4.5	5.5	1.7	12.2	2311	
無回答	11.4	8.6	11.4	8.6	0.0	2.9	0.0	2.9	2.9	51.4	35	
＜子どもの有無＞												
子ども いる	9.7	10.6	14.1	28.0	20.2	8.6	2.5	1.7	0.4	4.2	1734	
子ども いない	6.0	11.7	13.3	20.9	16.6	8.9	4.9	5.3	1.4	10.8	2631	
無回答	8.8	7.0	7.0	15.8	10.5	3.5	3.5	1.8	1.8	40.4	57	

「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」概要

1 調査の概要

(1) 調査の目的

パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等、有期契約労働者の育児休業取得の現状と課題を明らかにするため、企業における有期契約労働者の休業取得状況と取得促進策、有期契約労働者の処遇や労働条件、有期契約労働者個人における仕事と育児の両立の実態、意識等を調査する。

(2) 調査対象

有期契約労働者の育児休業取得実績のある企業 5 社と同社で育児休業取得経験のある有期契約労働者 2 名。

* 直接雇用の有期契約労働者とは別に外部人材として活用される派遣労働者の実態を把握するため、5 社のうち 2 社は労働者派遣法に基づく派遣元企業とした。また、調査対象企業に従業員調査を依頼したところ、2 社から各 1 名の協力が得られた。

(3) 調査方法

企業調査は、厚生労働省が収集した情報や報道などにより、有期契約労働者の育児休業取得実績があることが明らかな企業に協力を依頼した。

また、調査協力を得た企業に従業員調査の協力依頼をした。インタビュー方式は、企業調査・従業員調査とも個別面接。

(4) 調査時期 2006 年 8 月 29 日～9 月 27 日

(5) 調査事項

<企業調査>

① 有期契約労働者を対象とする育児休業制度の実施状況

(有期契約労働者の育児休業制度実施時期、有期契約労働者の育児休業制度の内容、育児休業以外の仕事と育児の両立支援制度の適用状況など)

② 有期契約労働者の育児休業取得実績と休業取得者の特徴

(これまでの取得実績と 2005 年 4 月以後の取得実績、育児休業取得者の特徴、休業取得しにくい要因など)

③ 有期契約労働者の活用方針と今後の育児休業取得拡大について

(有期契約労働者の活用方針、有期契約労働者に育児休業制度を適用するメリ

ット、育児休業制度に関する有期契約労働者のニーズ、今後の課題など)

<従業員調査>

① 対象者の概要

(年齢、家族構成、育児休業取得時期、現在の勤務状況)

② 育児休業取得当時の勤務状況

(就業形態、仕事内容、労働時間、育児休業取得理由、取得しにくい状況など)

③ 復職後の両立状況

(勤務時間短縮等の措置利用、企業外の両立支援の利用状況、育児と仕事が難しい状況など)

④ 有期契約労働者のメリット・デメリットと今後の希望

(現在の就業形態以外での勤務経験、育児と両立する上での現在の就業形態のメリット・デメリット、現在の就業形態の継続希望など)

2 調査対象の概要

(1) 調査対象企業 (表-付-3-1 を参照)

有期契約労働者を雇用する3社 (いずれも小売業) と派遣労働者の派遣元2社。

表-付-3-1 調査対象企業の概要 (企業調査)

対象企業		A社	B社	C社	D社	E社
業種		小売業	小売業	小売業	労働者派遣業	労働者派遣業
有期契約労働者数		4,345人	5,036人	87,300人	派遣労働者数 59,000人	派遣労働者数 7,000人
うち女性		4,011人	4,606人	79,500人	57,000人	4,600人
正社員数		3,870人	7,292人	13,000人	—	—
うち女性		2,197人	3,276人	2,600人	—	—
有期契約労働者の 育児休業制度	開始時期	2005年4月	2005年4月	2004年3月	2005年4月	2005年4月
	休業取得実績	6人 (6人)	21人 (21人)	79人 (71人)	106人 (100人)	13人 (13人)

* () 内は2005年4月以後の実績。D社では育児休業制度の規定を設ける前に、例外的な取得者が6人いた。各社とも育児休業取得者はすべて女性。

表-付-3-2 調査対象となる有期契約労働者の特徴（企業調査）

	就業形態	契約期間	更新	賃金	労働時間	主な職種	正社員への転換
A社	契約社員	1年	あり	月給	フルタイム	販売員	制度あり
	パートタイマー	1年	あり	時給	主に週30時間以上	販売員	契約社員への転換を経て可
B社	契約社員	1年	あり	月給	フルタイム	販売員 事務職	制度あり
	パートタイマー	1年	あり	時給	週15時間以上 週30時間以下	販売員 事務職	契約社員への転換を経て可
C社	パートタイマー	6ヶ月	あり	時給	職能資格に応じる	販売員 店舗管理職	制度あり
				月給			
D社	登録型派遣	主に3ヵ月	あり	時給	派遣先次第	事務職	なし
E社	登録型派遣	主に3ヶ月 と6ヵ月	あり	時給	派遣先次第	事務職 エンジニア 工場作業員	常用型派遣への転換あり

(2) 調査対象となる有期契約労働者の就業形態（表-付-3-2 参照）

調査対象企業の有期契約労働者の就業形態には、再雇用される定年退職者が対象のものや、個別契約で人事制度が体系化されていないものがある。ここでは、調査の趣旨から育児休業取得者あるいは今後育児休業を取得する可能性のある若年者がいて、人事制度が体系化されている有期契約労働者を対象としている。

調査対象企業は、有期契約労働者をそれぞれ独自の呼称で呼んでいるが、調査結果の整理に当たり、対象企業が対外的に使用している呼称にならって、次のように用語を統一した。有期契約労働者の比較対象となる正社員についても、次のとおりである。

パートタイマー・・・労働時間が正社員より短い労働契約の有期契約労働者。ヒアリング対象企業には、期間の定めのない契約のパートタイマーはいないため、「パートタイマー」はすべて有期契約である。

契約社員・・・・・・労働時間が正社員と同じ労働契約（フルタイム）の有期契約労働者。専門能力の発揮を目的として特定職種に従事する者に限定されない。この契約社員と区別して、特定職種に従事する契約社員を指す場合は、「専門職型契約社員」と呼ぶことにする¹。

派遣労働者・・・・・・一般に「登録型」と呼ばれる派遣労働者。労働者派遣法に基づく派遣元企業（以下、「派遣会社」と呼ぶ）から他の企業（派遣先）に派遣される労働者のうち、派遣先での就業期間に限り派遣元との労働契約を結ぶ者。

¹ 「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省2003年）では、「契約社員」を「特定職種に従事し専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者」と定義している。佐藤編著（2004）では、このような専門的な特定職種に従事する契約社員を「専門職型」、正社員の従事する仕事のうち定型的な業務に近いものを担当する契約社員を「一般職型」としている。ヒアリング調査の「契約社員」は佐藤編著（2004）の「一般職型」に相当する。

正社員・・・・・・・・・・労働時間がフルタイムで期間の定めのない労働契約の労働者。

ヒアリング対象企業はいずれも、正社員に所定外労働がある。

また、調査対象となる有期契約労働者はいずれの就業形態も、特段の事情がない限り契約更新する労働契約である。

(3) 従業員調査の対象者（表-付-3-3 参照）

調査対象企業に従業員調査を依頼したところ、B社のパートタイマー1名とD社の派遣労働者1名から協力を得られた。

表-付-3-3. 従業員調査の対象者

対象者	Fさん	Gさん
勤務先	B社	D社
性別	女性	女性
年齢	38歳	32歳
雇用形態	パートタイマー	派遣社員
職種	販売職	事務職
育児休業取得期間	2005年5月4日～8月31日	2005年9月～2006年4月
育児休業の対象となった子	第1子	第1子

A社ヒアリング結果

調査日 2006年8月29日
 インタビュアー 池田心豪（JILPT 研究員）
 記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

<対象企業の概要>

業種……………小売業（百貨店業）

従業員数

正社員	3,870人（男性 1,673人 女性 2,197人）
有期契約労働者数	4,345人（男性 334人 女性 4,011人）
契約社員	943人（男性 44人 女性 899人）
パートタイマー	3,162人（男性 167人 女性 2,995人）
専門職型契約社員	81人（男性 29人 女性 52人）
嘱託職員（定年退職者の再雇用）	159人（男性 94人 女性 65人）

* A社の非正社員はすべて有期契約。

統一的な雇用契約のもとで育児休業取得層となる有期契約労働者は、契約社員とパートタイマーであるため、以下では、この二つについて報告する。その特徴は次のとおり。

	契約社員	パートタイマー
契約期間	1年。特段の事情がない限り更新。	1年。特段の事情がない限り更新。
労働時間	フルタイム（残業あり）	正社員より短い。出勤する曜日と時間帯を決めた上で、労働時間に応じた雇用契約を結ぶ。変更の必要が生じたらその都度契約を結び直す。8割は週30時間以上の勤務。
賃金	月給制	時給制
仕事内容	基本的に販売員。婦人専門など、担当範囲も決まっている。ほかに外商と経理に数名。	8割が販売員。担当範囲も決まっている。残り2割は事務など他の業務も行っている。
転勤	転居を伴わない店舗間の異動あり。	なし。
正社員への転換	2005年から正社員への転換制度を実施。勤続5年以上でリーダー職を1年以上が対象。これまでに8人が転換。	なし。2005年から契約社員への転換制度を実施。
その他	高卒・短大卒の新卒で採用される者が多いため、若年者が多い。	

女性従業員の年齢構成

	20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上
正社員	0人	409人	820人	513人	455人	0人
契約社員	0人	710人	144人	34人	11人	0人
パートタイマー	11人	819人	682人	616人	865人	2人

過去3年間の新卒採用状況

	総採用数	女性採用数（比率）
正社員	187人	73人（39.0%）
有期契約労働者	481人	447人（92.9%）
合計	668人	520人（77.8%）

1 育児休業制度の規定

(1) 有期契約労働者の育児休業制度導入の経緯

法改正を受けて2005年4月から適用。それ以前も従業員から要望はあったが、検討したことはない。正社員と非正社員と福利厚生、労働条件の面での均等処遇の取り組みはしてきたが、育児休業の優先順位はあまり高くなかった。

(2) 有期契約労働者の育児休業制度の内容

2005年4月の適用当時は、契約社員・パートタイマーとも、改正育児・介護休業法に従う内容だった。2005年に均等処遇の観点から人事制度を見直し、正社員と勤務実態がほとんど同じ契約社員は、2006年4月から育児休業制度の規定を正社員と同じにした。その結果、現在は子が4歳に達するまでの間に3年（2人以上の子について取る場合は通算4年）まで複数回の取得が可能。「勤続1年以上」の規定は正社員にも適用されているため残しているが、子が1歳に達した後の継続雇用要件は撤廃した。パートタイマーは変更なく、現在も育児・介護休業法に従う内容。

(3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

正社員には短時間勤務制度が適用されているが、有期契約労働者には適用されていない。パートタイマーは、柔軟に労働時間を設定できるため、適用の必要なし。契約社員は、短時間勤務にすると、パートタイマーと賃金等の不公平が生じるとの理由で適用していない。

2 育児休業取得実績

(1) これまでの取得実績

2005年4月の制度開始以後、現在まで6名が取得。取得者の内訳は、契約社員が2名、パートタイマーが4名。職種はいずれも販売員。うち2名は復職（いずれも契約社員）、4名は取得中。パートタイマーでも労働時間が長い人が取得している。

現行の雇用区分になったのは8年前で、契約社員は年齢が若い。契約社員はこれから結婚・出産を迎える従業員が多いため、今後、増えると予想している。

(2) 職場環境との関係

女性従業員が多く、出産したら育児休業を取得することが当然の雰囲気がある。それは有期契約労働者でも変わらない。2005年4月以後の正社員の育児休業取得実績は年間50～60人。男性の育児休業取得実績はない。正社員・有期契約労働者の区別なく育児休業中に社内報を送る、正社員には、休業明けに「ワーキングマザーセミナー」（育児と仕事の両立に向けた講習会）を開くなど、休業取得者へのケアも行っている。

3 有期契約労働者の活用方針

(1) 有期契約労働者に育児休業制度を適用するメリット

採用競争で有利になるなどのメリットは感じている。

(2) 有期契約労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み

有期契約労働者も労働組合に入っており、組合を通じてニーズが伝わることが多い。そのほかに、企業としては、満足度調査や自己申告書などで従業員の希望を把握している。労働組合から、契約社員への短時間勤務制度適用の強い要望は出ている。

(3) 多様な労働力の活用に応じたの方針と課題

ここ5～6年は毎年大卒に限定して新卒正社員を50～60名程度採用。正社員の中途採用はない。新卒正社員の8割は男性。バブル期には高卒・短大卒の正社員も採用していたが、現在は大卒のみ。高卒・短大卒の新卒は契約社員に限定して採用。大卒の契約社員もいる。景気が良くなっても、方針は変えない。契約社員は中途採用も含めて毎年100人単位で採用している。有期契約でも、勤続1年を超えれば、実質的に無期と同じと考えている。正社員の拡大よりも、均等処遇を進める方を優先している。

契約社員の契約期間について、2007年4月から採用を開始した高卒の新卒採用は、長い目で教育する方針から、最初の契約期間に限り3年とした。その他新卒は変更なし。高卒の新卒採用者も、最初の3年の後は1年契約となる。

B社ヒアリング結果

調査日 2006年9月22日
 インタビュアー 池田心豪（JILPT 研究員）
 記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

<対象企業の概要>

業種……………小売業（百貨店業）

従業員数

正社員	7,292人	（男性 4,016人	女性 3,276人）
有期契約労働者数	5,036人	（男性 430人	女性 4,603人）
うち契約社員	914人	（男性 9人	女性 905人）
うちパートタイマー	3,535人	（男性 0人	女性 3,535人）

同社の有期契約労働者のうち、育児休業取得の可能性のある若年層が雇用されているのは、契約社員とパートタイマーである。契約社員とパートタイマーの特徴は次のとおり。

	契約社員	パートタイマー
契約期間	1年。特段の事情がない限り更新。	1年。特段の事情がない限り更新。
労働時間	フルタイム（残業あり）	週15～30時間。多くは週30時間勤務。30時間と25時間のどちらが多い。
賃金	月給制	時給制
仕事内容	販売員の「セールスカスト」と管理部門の「スタッフキャスト」「サービスキャスト」に分けられる。同じ職場で働いているが、正社員の方が、企画や計画を立てるなど、職務の範囲は広い。	販売職の「セールスクルー」と管理部門の「スタッフクルー」「サービスクルー」に分けられる。同じ職場で働いているが、正社員の方が、企画や計画を立てるなど、職務の範囲は広い。
転勤	事業所採用であるため転勤はない。	事業所採用であるため転勤はない。
正社員への転換	2005年5月から正社員への優先採用を実施。年2回の評価と2年間で最高ランクの評価を得た人が転換の対象。まだ始まったばかりなので対象者はいない。	なし。2005年5月から契約社員への優先採用制度を実施。パートから契約社員への転換はこれまでで20人前後。販売の契約社員採用を少し抑えていた分、やや多めに転換を認めたという経緯がある。

女性従業員の年齢構成

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
正社員	0人	425人	1,595人	882人	374人	0人
契約社員	0人	254人	349人	173人	129人	0人
パート タイマー	3人	184人	396人	773人	2,172人	7人
専門嘱託員	0人	0人	0人	0人	0人	1人
定年後再雇用	0人	0人	0人	0人	0人	25人
嘱託員	0人	17人	41人	32人	36人	11人

1 育児休業制度の規定について

(1) 有期契約労働者の育児休業制度導入の経緯

2005年4月から適用。約7年ごとに、人事制度の見直しを行っており、2006年が見直しの年になっていた。1年早めて、2005年5月から現行の人事制度を施行した。法改正がなくても今回の人事制度改正で有期契約労働者に育児休業制度を適用していたと思う。その背景として、男女一人一人働き甲斐を感じ、能力を最大限に発揮できる男女共同参画型企業の推進を1998年頃から実施していることがある。そのポジティブアクションの取り組みに対して、政府より表彰を受けた。2005年4月には次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定といった取り組みも行っている。

(2) 有期契約労働者の育児休業制度の内容

○ 対象労働者

次の2つの要件をいずれも満たす者。

- ① 勤続1年以上であること
- ② 育児休業後も継続して勤務する意志があること

有期契約でも特段の事情がない限り契約更新して継続雇用しているため、「子が1歳に達するまで雇用継続が見込まれること」及び「子が1歳に達してから1年以内に契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」の規定は必要ないと判断した。これは正社員の規定に合わせた結果で、「勤続1年以上であること」は正社員にも同じ規定がある。

○ 休業期間・取得回数

子が1歳6ヶ月に達するまで1回。正社員は子が2歳に達するまで。有期契約労働者は1

年契約であるため、法が定める期間に合わせている。今後、正社員と同じ規定にすることも検討中。そのためには契約期間を 2～3 年にしなければならず、その長短所を含めて検討している。

(3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げがある。

正社員・契約社員の短時間勤務制度の 3 つのパターン。

- 1) 所定労働時間から 2 時間まで (70、80、90%) 短縮する (給与も相応に減額)。
- 2) 年間休日を減らして、1 日の労働時間を短くする。
- 3) 早番のみ、といったパターンがある。

パートタイマーも所定労働時間 (週) を決めて雇用契約しており、その時間から 30 分単位で 2 時間まで短縮できていることになっている。土・日・祝日勤務の配慮はない。

有期契約労働者は小学校入学まで。正社員は小学校 4 年生に達するまでだが、来年より有期契約労働者も小学校 4 年生に達するまでとする予定である。

2 育児休業取得実績

(1) これまでの取得実績

2005 年 4 月以後の有期契約の取得者は 21 人。内訳は、契約社員が 9 人、パートタイマーが 12 人である。男性の取得者はいない。16 人が取得中で 5 人が復職。

契約社員には、今後結婚や出産をする女性 (20～30 代) が多いため、これから増える見通し。パートタイマーは育児が一段落した人 (40 代) が多く、今後は大幅に増えることはないとの見込みをもっている。制度の周知徹底は、組合の協力で職場会の場、社内報、説明会でのアナウンスなどで実施している。

育児休業取得者は、多くないので、特徴といえるほどのものはない。ただ、事務職を担う管理部門の契約社員が 7 名、販売職のパートタイマーが 10 名と、販売部門の契約社員や管理部門のパートタイマーに比べて、休業取得者が多い結果となっている。

(2) 職場環境との関係

正社員に比べて有期契約労働者の育児休業取得が難しいことは特にない。女性が多いため、育児休業を取るのは当たり前といった雰囲気がある。それは有期契約でも変わらない。かつては正社員でも、結婚・出産で退職する女性は多かったが、近年は少なくなっている。女性の退社が 1,000 人を越えた時期もあったが、現在では年間 100 人くらい。

2005 年 4 月以後の正社員の育児休業取得実績は 150 名。一般に、子どもが 1 歳の 4 月に復職する人が多い。

3 有期契約労働者の活用方針

(1) 有期契約労働者に育児休業制度を適用するメリット

百貨店の主たる仕事である販売は習熟度が求められるため、退職者の業務をすぐに務まる人が採用できるとは限らない。経験のある社員が企業に定着することのほうが重要である。

当社は、正社員・有期雇用社員を問わず女性が多く、女性が安心して働くことのできる労働条件・職場作りは重要課題である。

有期契約労働者は当社にとっては貴重な人材であり、意欲・ノウハウ・経験のある社員が育児休業後も働くことは、企業・本人双方にメリットがある。

(2) 有期契約労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み

各店で育児勤務者の懇談会を開催し、従業員のニーズを聞いている。その中で、託児所の問題は必ず出るが、事業所内託児所の設置希望というよりは、「自宅から近くに託児所がなくて困っている」といった声が出ている。

労使の代表から成る「労使人事制度専門委員会」で人事制度について協議しているが、有期契約労働者も労働組合に加入しており、労使協議の場でも、有期契約労働者の処遇に関する議論は出る。

(3) 多様な労働力の活用に当たっての方針と課題

正社員の新卒採用は年間 100 名程度で、ここ数年間安定している。これからも大幅に増やすことはない。店舗拡大よりも現有店舗の強化に努める。

就職が厳しいときは、新卒で有期雇用契約社員が入っていたが最近は少ない。

中途採用は、販売職など当社での経験・ノウハウが必要な仕事については有期契約から正社員への登用を進めるとともに、法律関連業務や経理関連の業務など、即戦力を採用できる部分は外からの採用する方針でいる。2005 年 5 月に人事制度を改正し、契約社員から正社員への優先採用を実施。この新しい制度についての説明会で、有期雇用の人から転換制度に関しての質問が多く、会社としてはとても期待している。

4 その他

店舗での勤務時間短縮はかなり進み、午前 10 時開店で 10 分前始業、終業時間の 10 分後には帰宅できるようになっている。商品ジャンルが専門的になってきているので、販売からスタッフへの異動は難しくなっている。

育児休業法などの法律のハードルが高いと思ったことはないが、当社で唯一ハードルが高いと思うのが男性の育児休業取得である。男性の育児休業取得は大事な問題であるので、引き続き取り組んでいきたい。

C社ヒアリング結果

調査日 2006年9月20日
インタビューー 池田心豪（JILPT 研究員）
記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

<対象企業の概要>

業種……………小売業

店舗数……………約380（2006年2月現在）

従業員数

正社員数	13,000人（2006年9月20日現在）
正社員A	9,000人（男性7,600人 女性1,400人）
正社員B	4,000人（男性2,800人 女性1,200人）
有期契約労働者数	*非正社員はすべて有期雇用
パートタイマー	87,300人（男性7,800人 女性79,500人）
専門職型契約社員	346人（男性210人 女性136人）

（注）同社には、正社員にも二つの雇用区分がある。正社員Aは、全国転勤のある正社員。正社員Bは、全国をブロック分けしたブロック内でのみ転勤のある地域限定採用の正社員。有期契約労働者は事業所単位で採用されており、転居を伴う転勤はない。

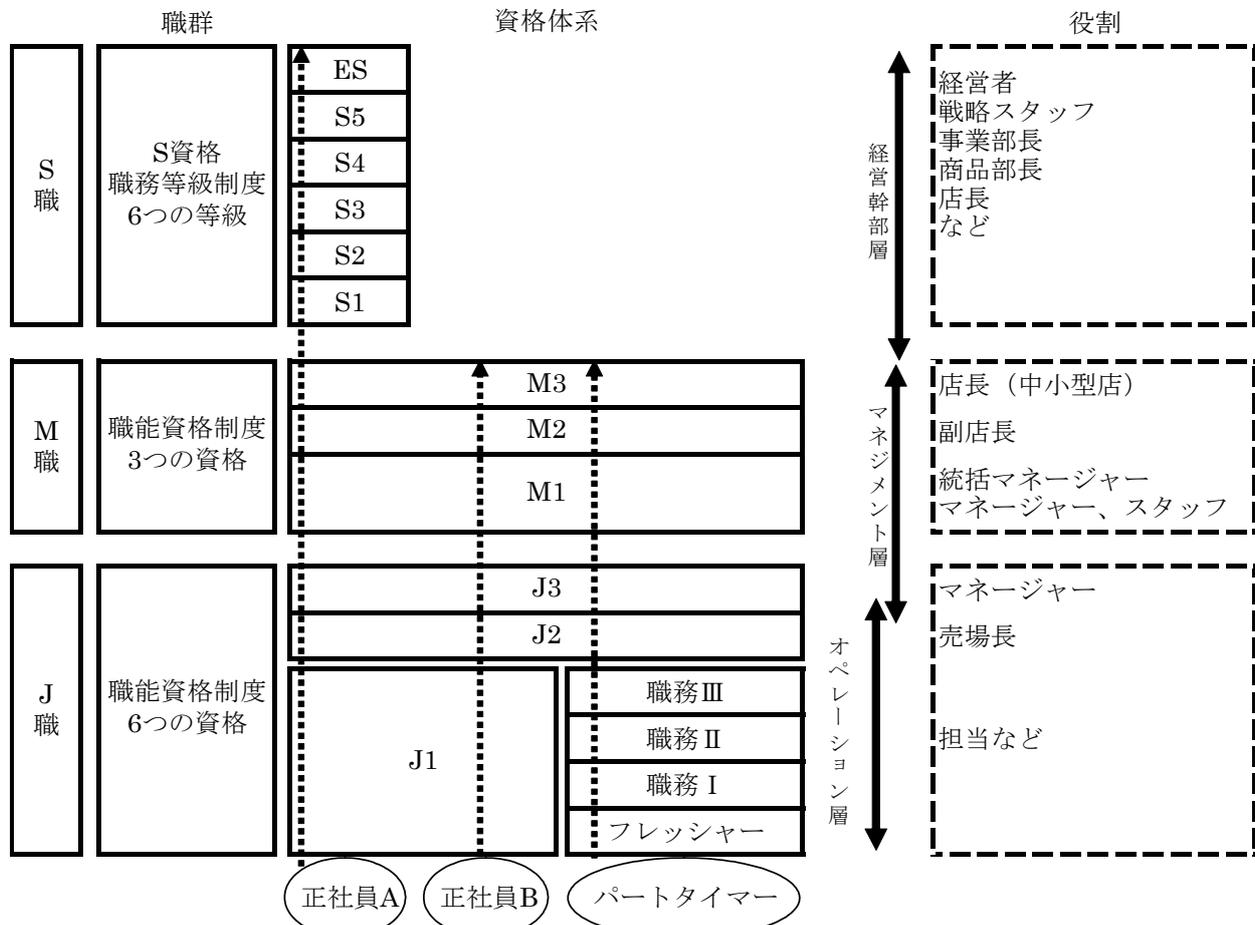
C社の有期契約労働者は、パートタイマーと専門職型契約社員に分けられる。薬剤師などの専門職である専門社員は、毎年の職務契約時に市場価値、実績、技能レベルを見て個別契約しているが、パートタイマーには、正社員との均衡処遇の観点から、図C-1のような職能資格制度が適用されている¹。

同社の職能資格は、大別して、経営幹部層（経営者、事業部長、店長等）に相当するS職、マネジメント層（中小型店の店長、副店長、統括マネジャー等）に相当する「M職」、現場スタッフ（売場長、商品部員等）に相当する「J職」の3つになっている。このうち、「J職」の「J2」から「M職」の「M3」までの職能資格は、正社員とパートタイマーで共通している。同社では、この職能資格に基づいて、正社員とパートタイマーの均衡処遇を推進してお

¹ 同社の職能資格制度は、労働政策研究・研修機構（2005）『パートタイマーと正社員の均衡処遇—総合スーパー労使の事例から—』の中でA社の事例として詳細に解説されている。同報告書の知見を踏まえて、本報告書のヒアリングも実施している。

り、

図C-1 C社の職能資格体系



出典：労働政策研究・研修機構（2005）『パートタイマーと正社員の均衡処遇』 p.28

パートタイマーの雇用契約もこの職能資格によって異なる。パートタイマーでも、職能資格制度で昇進すれば、仕事の責任の範囲が広がり、賃金も上昇する。パートタイマーの特徴は次のとおり。

○ 契約期間

オペレーション層は原則 6 ヶ月。マネジメント層以上は 1 年。いずれも特段の事情がない限り契約更新しており、60 歳で雇止めとなる。有期契約にしているのは、転居転勤できないため、事業所を閉鎖したら雇止めせざるを得ないから。

○ 労働時間

「J2」以下は正社員より短くてもよいが、「J3」以上は労働時間も正社員と同等。正社員とマネジメント層（J3 資格以上）のパートタイマーが、年間 1920 時間を基本に 1 カ月単位の変形労働時間制であるのに対し、オペレーション（J2 資格以下、同）層のパートタイマー

は、売場長が年間 1920 時間以内、担当が月間 150 時間未満で 1 日 8 時間上限・週 40 時間上限。パートタイマーは月間 120 時間以上で社会保険適用。

○ 賃金

パートタイマーオペレーション層の賃金体系は時給制。パートタイマーマネジメント層は、経営幹部、正社員 MJ 職と同様に日給月給制。

○ 仕事内容

職能資格に基づいて職域が決まっており、雇用形態による区別はない。パートタイマーの現在の最高職位は、小型店の統括マネジャー。

○ 転勤

転居を伴う転勤はなし。正社員は全国転勤・海外勤務のある「A 社員」と地域ブロック内での転勤がある「B 社員」に分けられている。

○ 正社員への転換

パートタイマーは、「J3」以上になると、本人が希望すれば、正社員への転換も可能になる。J3 資格に達してマネジャー職に登用され、転居転勤要件が満たせるということであれば、年 1 回の面接試験で正社員になることができる。これまでに約 100 人程度が転換した。

○ その他

2004 年 2 月に人事制度を改正し、均等処遇の観点から、正社員と非正社員の不公平をなるべくなくそうと、現在の雇用区分にした。

1 育児休業制度の規定について

(1) 有期契約労働者の育児休業制度導入の経緯

2004 年 3 月に有期契約労働者にも育児休業制度を適用。有期契約労働者についても、子を養育する従業員が会社生活と家庭生活の調和を図り、能力や経験を活かし働くための支援を目的に実施。有期契約労働者の中でも、継続して働きたいという従業員の声に応えたもの。

2005 年 4 月の「改正育児・介護休業法」施行を受けて、対象となる有期契約労働者の範囲を拡大。従来は、職能資格制度「J2」以上を対象としていたが、現在は「J1」の「職務Ⅰ」～「職務Ⅲ」の有期契約労働者も対象としている。

(2) 有期契約労働者の育児休業制度の内容

○ 対象労働者

次の要件をいずれも満たす者。

- 1) 勤続1年以上。
- 2) 申し出から1年以内に退職することが明らかでないもの。
- 3) 休職終了後も引き続き勤務することが見込まれるもの。

本人に継続の意思があれば、2)・3)は厳密に審査していない。正社員の労働時間は月160時間なので、有期契約労働者で月100～160時間で正社員に近い働き方をしている月給制の人が事実上対象となっている。

○ 取得期間

1歳6ヵ月になる日を含む勤務月度の最終日(20日)まで、もしくは、1歳を超えた4月20日までのいずれか長い期間(保育所への入所時期への考慮)。期間は1回のみ変更可。通常、長めに申請して早く復帰するケースが多い。

○ 取得回数

1子について1回まで。雇用期間の定めのない従業員は、第1子については、子が満3歳に達する日を含む勤務月度の最終日まで可能。有期契約労働者でも、「J2」以上で労働時間が正社員並み(月160時間程度)の者(月給制)は、正社員と同じ規定を適用している。

(3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

時給制の有期契約労働者は、個別に労働時間を調整できるため、短時間勤務制度適用の必要がない。「J2」以上で、月給制の有期契約労働者は、正社員と同じく、子の小学校入学まで短時間勤務が適用される。1日の労働時間を7時間、6時間、5時間から選択。それに応じて、月給は10%、20%、30%減額される。賞与も、7/8、6/8、5/8と減額する。子の小学校入学までは、午後7時以降の勤務は免除される。(正社員の場合は、転居転勤も停止される)。正社員が短時間勤務をしてもパートタイマーより賃金は高いが、育児という特別な事情があるため、不公平が生じるとは考えていない。

2 育児休業取得実績

(1) これまでの取得実績と2005年4月以後の取得実績

2005年4月以後は71人。パートタイマーが69人、専門職型契約社員が2人。うち、1人が復職せずに退職している。2005年3月以前は8人。パートタイマーが6人、専門職型契約社員が2人だった。2005年3月以前に復職せずに退職した者はいない。男性の取得者はいない。

2005年4月の対象拡大時に、社内ニュースで告知したため、制度が周知された。労働時間が比較的長い有期契約労働者が取得している。地域的な特性は特にない。

パートタイマーは、45～54歳の比率が高いため、今後、育児休業取得者が右肩上がりに増えていくとは考えにくい。労働時間が長く、正社員に転換したい、正社員並みに働きたいという、若年層の一部が育児休業を取得している。正社員になれなかったから、パートタイマーで入り、今後ステップアップしたいと言う若者もいるようだ。それ以外は、一旦退職して、子育てが一段落したら復職すると言う選択をしているようだ。残念ながら、制度の制定によって取得者が増えたという実感はない。当社の場合は、勤務時間が夜遅い時間帯（夜10時頃閉店）、土・日・祝日勤務があるので、その後の育児勤務の見通しがたたないということが大きいのではないかと思う。

(2) 職場環境との関係

正社員に比べて有期契約労働者は育児休業を取得しにくいことはない。逆に、責任の小さい「職務Ⅰ」～「職務Ⅲ」であれば、パートタイマーの方が育児休業は取得しやすい。有期・無期の違いよりも、職能資格制度での仕事の責任のほうが取りにくさと関係している。仕事の責任が大きくなれば、正社員でも有期契約労働者でも取得しにくくなる。有期契約労働者は、45～54歳の比率が高く、子育てを終えた女性が多いため、正社員に比べると育児休業制度の対象となる年齢層の女性が少ない。そのため、今後も大幅に増える見通しは持っていない。

2005年4月以後の正社員の育児休業取得は119人。そのうち男性は1人。まだ育児休業取得者は少ないのではという印象を持っている。出産で退職する女性は多い。土・日・祝日の勤務が育児との両立の障害になっているようだ。

3 有期契約労働者の活用方針

(1) 有期契約労働者に育児休業制度を適用するメリット

業態として、主要な消費者は女性であるため、有期・無期にかかわらず、女性が結婚・出産しても辞めずに働き続けて基幹的業務を担ってほしい。

正社員の新卒採用時の女性比率は、5～6割（2006年度採用881名中女性515名）だが、結婚・出産で退職してしまう。有期契約労働者（特にパートタイマー）は、女性の比率は高いが、職能資格制度で昇級を目指し、基幹的業務を担う意欲のある層は多くない。これまで約100名が正社員に転換したが、まだ少ないと考えている。

(2) 有期契約労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み

年2回の契約更新時の面談などのヒアリングと、労働組合との協議でニーズを把握している。月間87時間以上であればパートタイマーでも労働組合に加入できるようになった。月

120 時間以上の有期契約労働者は出産後も続けて働きたいという希望が比較的多くある。労働時間の短い有期契約労働者は、一旦辞めて再び入ってくる人が多いと思われる。有期契約労働者には再雇用制度はないが、実際はそれに近い形で運用している。これから、労働組合を通じて、様々なニーズが上がってくることも予想される。

(3)多様な労働力の活用に当たっての方針と課題

2004 年 2 月に人事制度を改正し、均等処遇の観点から、正社員と非正社員の不公平をなるべくなくそうと、現在の雇用区分にした。従来、「ここまでの役割・仕事はパートタイマーには無理」といった意識があったことは否めないが、パートタイマーを役職に登用する難しさはむしろ、基幹化意欲の高いパートタイマーがそれほど多くはない点にある。正社員でも、管理的な仕事の責任を基準に昇級する現在の職能資格制度は、今の若い従業員にとってインセンティブにならない場合もある。

現在とは別の軸で、専門的な知識や技能に応じて昇級できる人事制度があれば、従業員のモチベーションが上がることも考えられる。専門性を深めることのできる処遇体系は必要だと考えている。専門職型契約社員は年俸制だが、現在はきちんとした人事体系がない。また、パートタイマーや正社員の中にも特技や専門知識を活かして働きたいというニーズはあるはずである。

事業として拡大戦略を採っているので、従業員を減らす必要は生じていない。有期雇用契約社員の新卒採用は今年からやったがあまり入ってこない。派遣社員は原則採用しない方針。過去 3 年間、正社員の採用を抑制してきたため、今後は正社員を積極的に採用したい。他方で、有期契約労働者も店舗数の増加に伴って増えると予想される。

子育てとの両立に関しては、社員の実労働時間をもっと短くする必要がある。管理職の労働時間が長過ぎる。がむしゃらに働かないと昇級できないと若い従業員の目に映っていることが、出産退職したり、昇進・昇級意欲を削いだりすることにつながっていると思われる。

4 その他

育児休業後の復職、仕事の育児の両立支援という観点から、自宅近くの保育料の安い保育所の充実を望んでいる。

D社ヒアリング結果

調査日 2006年9月3日
インタビューー 池田心豪（JILPT 研究員）
記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

<対象企業の概要>

業種……………労働者派遣業

派遣労働者数…約 59,000 人（男性約 2,000 人 女性約 57,000 人）

派遣職種……………事務職

- 契約期間 ————— 3 年以内の雇用契約により定める期間。必要に応じて更新するが、1 回の派遣期間は 3 ヶ月が多い。
- 賃金 ————— 個別の派遣社員の能力やスキルと派遣先との交渉によって決まるので、一概にはいえない。
- 仕事内容 ————— 派遣労働者の職種はすべて事務職である。
- 正社員への転換 —— 登録型派遣から派遣元直接雇用への転換はないが、社員の能力に応じて、派遣元の契約社員や正社員への登用はある。
- その他 ————— 新卒派遣はしていない。
中高年層は少ないが、中高年層も歓迎している。
派遣登録された社員は、ビジネスマナー等の事前講習とスキルチェックを受けてから派遣される。派遣開始後も、派遣社員向けに、ビジネスマナーや OA スキル、証券外務員等の実用資格取得を目的とした講座などを無料（一部有料）で提供している。

女性派遣社員の年齢構成（%）

20 歳未満	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
0.1%	46.0%	45.9%	7.3%	0.7%	0.04%

1 育児休業制度の規定について

(1) 育児休業制度導入の経緯

育児・介護休業法の改正を受けて 2005 年 4 月に適用。派遣社員の就業環境整備を進め、継続就労の促進を図るとともに、改正育児・介護休業法の施行をうけコンプライアンス体制の強化と、派遣社員の福利厚生制度充実が派遣元企業として当然の義務と判断。

厚生労働省の判断をベースとして、派遣社員という雇用形態が単に有期雇用契約であるからといって即座に育児休業の除外者と判断するのではなく、事実上期間の定めのない労働契約と同じ状態になっているのか否かを個々の実態に即して判断、検討すべきと考えた。

法改正以前にも、派遣社員本人の意向や派遣元の要請により、例外として、育児休業取得者はいた。有期雇用が拡大する時代の流れから考えて、派遣社員の育児休業が法制化される見込みはあった。

(2) 派遣労働者の育児休業制度の内容

次の 1)~6)のいずれかに該当する場合は取得できない。

- 1) 入社 1 年未満
- 2) 配偶者（育児休業に係る子の親に限る）が、次のいずれにも該当すること
 - (イ) 就業に就いていない者（育児休業により就業に就いていない場合を含む）
 - (ロ) 心身の状況が申し出に係る子の養育をすることができる者であること
 - (ハ) 6 週間以内（多胎妊娠の場合は 14 週間）に出産予定でないか、又は産後 8 週間以内でないこと
- (二) 申し出に係る子と同居していること
- 3) 申し出の日から 1 年以内に雇用関係が終了することが明らかであること
- 4) 1 週間の所定労働時間が 2 日以下であること
- 5) 子が 1 歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれないこと
- 6) 子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかであること。

5)と 6)については、派遣労働者本人に継続意思があれば、前向きに対応している。労働力の需給バランスにおいて、派遣社員は足りていない。継続する意思がある社員には、継続してもらおうようにしている。制度の内容は、就業する派遣社員全員に配布するパンフレットにて説明をしている。

休業取得期間は子が 1 歳に達するまで 1 回。ただし、保育所に入所を希望しているが、入所できない場合や、子の養育を行っている配偶者であって、1 歳以降に子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合は 1 歳 6 ヶ月まで延長できる。

(3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

育児短時間勤務、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営等、その他これに準ずる便宜の供与のいずれかについて、派遣労働者から希望があった場合は、派遣先と協議の上で措置を講ずる。制度の利用実績は把握していない。派遣先と交渉する営業担当者が、規定を踏まえて派遣先と交渉している。

2 育児休業取得実績

(1) これまでの取得実績と 2005 年 4 月以後の取得実績

これまでの取得者総数は 106 人。そのうち 2005 年 4 月以後は 100 人（うち 46 人は取得予定）である。育児休業取得者の特徴として、休業取得当時の派遣先への通算派遣期間が長い、あるいは、派遣先と良好な関係にある派遣社員が取得しているようだ。そうでない場合は辞めているようだ。復職状況は次の表のとおり。

休業前と同じ派遣先に復職	これまでに 8 人	（うち 2005 年 4 月以後は 6 人）
休業前と別の派遣先に復職	これまでに 2 人	（うち 2005 年 4 月以後は 2 人）
派遣元契約社員で復職	これまでに 2 人	（うち 2005 年 4 月以後は 1 人）
復職せずに退職	これまでに 4 人	（うち 2005 年 4 月以後は 1 人）
現在取得中	44 人	（今後取得予定 46 人）

*制度で適用する以前の育児休業取得者も、雇用関係は継続した上で取得していた。

(2) 派遣先との関係について

派遣先によって育児休業を取得しにくいといった話は聞いたことがない。休業取得者の派遣先に特徴はないように見受けられる。中小企業もあれば、外資系もあれば、日本企業もあるといったように、業種も企業規模もバラバラである。

派遣先からは代替要員の確保等を要請される。仕事の引継ぎは、派遣社員と派遣元の社員とがそれぞれで最もよいやり方を行っているので、一概には把握していない。代替要員を派遣するので、問題はないはずである。

派遣労働者の出産・育児を理由に、派遣を断られることもない。そもそも、派遣労働者の特定は法律で禁じられている。派遣労働者の決定は、スキルや勤務先所在地など、基本的な情報のみに基づいて行っており、派遣労働者が結婚しているか、出産しているかは、営業担当者も把握していない。ただし、肉体的にきつい仕事など、明らかに無理がある仕事は紹介しないようにしている。同じ派遣先に復職できないときは、他の派遣先を紹介する、あるいは本社契約社員として雇用するなどの方策を講じている。派遣元企業としての雇用責任は果

たしている。

3 派遣労働者の活用方針

(1) 派遣労働者が育児休業を取得するメリット

派遣社員は不足状態で、派遣社員獲得競争は厳しいが、派遣登録者に紹介できる派遣先が多いことが当社の強みである。育児休業制度も、継続雇用の保障と言う点で大きなメリットとなり、優秀な人材の確保につながると考えられる。

(2) 派遣労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み

派遣社員対象のアンケート調査や、営業担当者による聞き取り調査で、派遣労働者のニーズは把握している。しかし、今のところ、育児休業制度に関する要望は出ていない。

(3) 派遣労働力の活用に当たっての方針と課題

育児休業取得後も派遣社員が安心して復職できるよう、派遣先の理解をより拡大していくことが課題。そのために派遣元企業として具体的な取り組みはしていない。「育児休業制度は当たり前」という認識が社会的に広がることが重要である。営業担当に対する教育はしっかり行っている。

育児休業制度の規定として、「勤続 1 年以上」の要件はやはり必要だと考えている。働き始めてすぐ育児休業で休むというのは困る。「子が 1 歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること」「子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」の要件は、本人に継続する意思があれば、派遣労働者については必要ないかもしれない。ただし、派遣社員の規定だけ、この 2 要件を外すと、派遣元で直接雇用の従業員との間に不公平が生じる。法律の規定が改正されたら、当社の規定も変えてもよいと考えている。

4 その他

取り組みが始まったばかりであるので、まだ見守っている段階である。他社の積極的な取り組みの事例があればぜひ参考にしたい。個人的な見解ではあるが、育児休業の取得は正社員にせよ有期契約の社員にしる、職場の理解が大切だと思う。経営トップに理解があっても職場の上司や同僚の理解を得ることが難しい場合があるように思う。

E社ヒアリング結果

調査日 2006年9月14日
 インタビュアー 池田心豪（JILPT 研究員）
 記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

<対象企業の概要>

業種……………労働者派遣業
 派遣労働者数……約7,000人（男性約3,200人 女性 約4,600人）
 派遣職種……………事務職、エンジニア、工場スタッフ

派遣社員の職種別人数

事務職	約4,000人	そのうち女性は約3,800人
エンジニア	約560人	そのうち女性は約200人
工場スタッフ	約2,200人	そのうち女性は約600人

* 「エンジニア」は主に情報技術者。「工場スタッフ」は製造現場の労務職。

- 契約期間 ————— 派遣期間は1回の派遣期間は3ヵ月か6ヵ月が多い。
- 賃金 ————— 原則的にはスキルによって決定するが、派遣先の時給による影響も受ける。年齢は関係ない。エンジニアは最も賃金が高く、事務職は比較的安い。工場スタッフは最も賃金が高い。
- 正社員への転換 ——— 職種によって常用型派遣への転換はあるが、主にエンジニアである。当社への直接雇用は事例としてはあるが（1～2名）、制度として定めたものではない。
- その他 ————— 派遣登録時に、面接とスキルチェック、講習を行う。その後も福利厚生の一環として、必要な技能を習得できる機会をもうけている。

女性派遣社員の年齢構成

～24歳	25～29歳	30～35歳	35歳～
4.2%	34.2%	38.5%	23.1%

1 育児休業制度の規定について

(1) 派遣労働者の育児休業制度導入の経緯

法改正を受けて適用した。その前にも、例外的に育児休業のような形で休む者はいたが、就業規則に明記して制度として運用したのは、2005年4月からとなる。

派遣労働者をサポートする目的から、制度化そのものに躊躇することはなかった。育児・介護休業法にある、「子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」は、どの程度の「見込み」であれば対象になるのか、解釈に困った。

(2) 派遣労働者の育児休業制度の内容

育児休業ができる派遣労働者は、申し出時点において、次のすべてに該当するもの。

- (ア) 派遣元との雇用契約が引き続き1年以上であること
- (イ) 子が1歳に達する日を超えて雇用関係を継続することが見込まれること
- (ウ) 子が1歳に達する日から1年を経過するまでに派遣元との雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- (エ) 育児休業後も派遣元と引き続き雇用契約を締結する意志があること

休業取得期間は子が1歳に達するまで、取得回数は1回。ただし、次の事情がある場合は、子の誕生日から1歳6ヵ月に達する日までを限度として延長することができる。

- (1) 保育所に入所しているが、入所できない場合
- (2) 派遣労働者の配偶者であって、育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降、育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により、子を養育することが困難になった場合

(3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

子が3歳に達するまで、短時間勤務制度がある。派遣先に応じて柔軟に対応することになっている。派遣先がフレックスタイムでもよい、事業所内託児所を利用してよいということであれば、利用させてもらう。育児休業制度以外の両立支援制度の利用実績は把握していない。また、派遣労働者が短時間勤務を希望に対応するため、労働時間の短い派遣先に変更することもある。

2 育児休業取得実績

(1) これまでの取得実績

これまでに育児休業を取得した派遣労働者数は13人。すべて2005年4月以後の取得者である。職種は事務職が12人、エンジニアが1人、工場スタッフはいない。徐々に派遣労働者に育児休業制度は浸透しつつあり、今後も増える見込みである。まだ実績が十分でないのではっきりとしたことはわからないが、特に育児休業取得者の特徴はないように思われる。

育児休業からの復職状況は以下の表の通りである。

休業前と同じ派遣先に復職	3人
休業前と別の派遣先に復職	3人
派遣以外の雇用形態で復職	0人
復職せずに退職	2人
現在取得中	6人

(2) 派遣先との関係について

まだ実績が十分でないのではっきりとしたことはわからないが、休業取得者の派遣先に特徴はないように思われる。育児休業の取得は派遣先によって決定しないし、派遣先から要請することも個人を特定する行為になるのではないが、協力してもらうことはある。5年くらい前は、派遣労働者は出産したら辞めるのが当たり前という雰囲気があったが、徐々に派遣先の意識も変わってきた。

派遣先には代替要員を派遣する。だが、派遣社員の妊娠・出産を機に、派遣契約自体を一旦解除する派遣先もある。その場合、代替要員の派遣は、他の派遣会社に決まることもある。同じ派遣先に復職できない場合は、別の派遣先を紹介する。「原則として同じ派遣先に復職する」とは決めていない。同じ派遣先に復職できるとは限らない。派遣労働者の事情によって、休業前とは別の派遣先の方が都合よい場合もある（休業前の派遣先は家から遠いなど）。育児休業明けの段階で、派遣先を改めて決める。

3 派遣労働者の活用方針

(1) 派遣労働者が育児休業を取得するメリット

短期的なメリットはない。派遣スタッフに喜んでいただける。現在それ以上のものには結びついていない。育児休業中の社会保険料は免除されるが、産前産後休暇中の保険料負担が重い。派遣元企業にとっては、利益なくコストだけがかかるようなもの。派遣労働者の募集においても、未婚女性は、まだ結婚や出産に対する意識が低く、育児休業制度があってもアピールにはならない。

長期的にみれば、人材確保の点で、出産した派遣労働者が雇用継続するメリットはある。現在の派遣労働者は、若年層に偏っているが、若年労働力は確実に少なくなる。年齢を重ねても継続的に働けるようにしないと、労働者派遣業自体が先細りになる。

(2) 派遣労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み

ニーズ把握は派遣労働者本人から聞く。派遣先との交渉をする営業担当者のほかに、派遣

労働者のケアをする担当者がある。育児休業を取得したい、出産後復帰したいというニーズはある。

(3) 派遣労働力の活用に当たっての方針と課題

派遣労働者の時給が上がらないと、労働者派遣業の発展はない。

育児休業制度についての今後の課題は、育児休業給付金の考え方。本当は復帰する意思のないスタッフの休暇申請を事前に防止する方法を検討する必要がある。ほとんどの派遣労働者は、真剣に復職する意思があって取得申請するが、一部の悪質な者のために、周囲が迷惑を被らないようにする必要がある。

妊娠後、産前休暇に入る前に派遣契約期間が終了した労働者の扱いが難しい。本人が育児休業取得を希望しても、産休前の妊婦を新たに派遣することは難しい。差し当たっては、派遣期間終了後の産休前は、派遣元直接雇用の欠勤扱いにして、産休までの間をつなぐようにしている。

労働者派遣業とは別に転職支援サービスも行っており、転職支援で正社員に採用されてなかった人材を派遣労働者として登録する場合もある。今後は、総合的な職業紹介サービスを展開していきたい。

Fさん（B社勤務）ヒアリング結果

調査日 2006年9月27日
インタビュー 池田心豪（JILPT 研究員）
記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

1 対象者の概要

(1) 性別・年齢

女性・38歳

(2) 家族構成

夫・子ども1人（2005年3月8日生）、自分の両親が近居（徒歩10分程度）。

(3) 居住地

神奈川県川崎市

(4) 育児休業取得時期

2005年5月4日～8月31日。初子出産時。

(5) 現在の勤務状況

台所・日用品売場の販売職。パートタイマー。

午前10時～午後3時半まで週5日勤務。月・金が休み。休業前と同じ職場に復職。

2 育児休業取得当時の勤務状況

(1) 当時の就業形態、仕事内容、労働時間

2001年に台所・日用品売場、セールスクルー（販売職のパートタイマー）として入社。週5日で1日5時間、11:30～17:00の勤務。

(2) 育児休業を取得した理由

勤務先での仕事が好きだったし、一度辞めたら、同じ店舗に再雇用されても、また同じ仕事に就けるとは限らないので続けたかった。夫の仕事は不安定なので、経済的な理由でも働きたいと思っていた。

産休に入った当時は、育児休業制度が適用されていなかったため、産休明けに復職するつもりだった。幸運にも、産休中に総務課から育児休業取得可能になったことを電話で知らさ

れ、半年間の休業取得を決めた。産休明けに復職するよりも、もう少し子どもと一緒に過ごしたいという気持ちもあった。

出産前に期間を決めなければならず、さらに職場では自分が最初の取得者だったので、どのくらいの期間が適切なものかよくわからなかったが、1年は長いと思った。今思えば、子どもが1歳半になるまで取得しても良かったと思う。

(3) 育児休業を取得しにくい状況はあったか

当初は産休明けに復職することになっていたのですが、育児休業を取得して長く休むと職場の人に迷惑をかけるという気持ちもなかったわけではない。だが、それよりは育児休業を取れるようになったのだから取ろうという気持ちのほうが上回った。職場では、正社員は育児休業を取るのが当たり前という雰囲気があり、そういう点では、休業取得することに対するためらいは少なかった。

3 復職後の勤務状況

(1) 勤務時間の短縮等、労働時間の調整はしているか

子が1歳になる誕生日の前日まで、育児勤務を利用した。勤務時間を1時間短縮し、午前10時～午後2時までの4時間勤務にした。この間の育児勤務は賃金の減額がなかった。自分が利用する以前に、同僚のパートタイマーに利用者がいたので、取りにくい雰囲気は職場にはなかった。

子が1歳に達した後は、所定労働時間どおりに1日5時間、午前10時～午後3時半勤務として現在にいたっている。子が1歳以後の短時間勤務は、短縮分の賃金が減額されるので、収入の少ないパートタイマーには痛い。

(2) 現在、育児と仕事の両立が難しいことはないか

勤務先では両立が難しいことはないと思う。会社の制度が変更となって、終業時刻が午後3時半になったのは幸運だった。午後5時の終業よりも、買い物等、日常の用事をする時間的余裕ができる。お客様への対応で、終業時刻が多少遅くなることはあるが、1時間も遅くなることはない。

忙しいときに残業を頼まれることもない。所定労働時間を超えての勤務は就業規則で禁止されている。ズルズルと労働時間が長くなることはない。

健康診断や予防接種は、出勤日でない月曜日を利用するか、有給休暇を取得して休んでいる。子どもをもつ従業員には、おたがい様という雰囲気がある。

(3) 家族との家事・育児分担、保育所など、企業外の両立支援の利用状況

子どもが保育所には入所できない。産休明けから何度も申し込んでいるが、入れない。パ

ートタイマーで労働時間が短いため、優先順位を後回しにされているようだ。また、両親が近居で子育てを頼めることも、後回しにされる要因になっているようだ。

自分が出勤する日の日中は、近居している自分の両親が子どもの世話をしている。自宅から駅に行く途中に実家があるため、出勤時に預け、帰宅時に迎えに行く。母は自営業。父も定年退職後に飲食店の自営業を始め、2つの店を2人で営業している。

子どもを迎えに行く時間帯は、両親が夕方の仕事を始める頃なので、ちょうどよい。

日曜日も出勤日であるが、その日は夫が子どもの世話をしている。夫は建設業で、朝5時頃に出勤するため、夜も早くに寝るので、平日は子育てしにくい状況である。夫婦の休みをずらしているのは、両親の負担軽減もある。

4 有期契約労働者のメリット・デメリットと今後の勤続希望

(1) 現在の就業形態以外での勤務経験

高校卒業後に、正社員としてアパレル業界に就職したが、短期間で辞めた。その後は、親の家業を手伝うなど、いろいろな仕事を経験してきた。1996年の結婚時に家業の仕事は辞めた。

(2) 育児と両立する上での現在の就業形態のメリット・デメリット

フルタイム勤務と比べると、現在のパートタイマー勤務は子育てとの両立がしやすい。正社員は、育児休業取得期間が有期より長く、育児勤務も小学校3年生まで利用できるが、小学校4年生になったら労働時間は長くなる。パートタイマーと比べると両立しにくい勤務体系であるため、両立支援制度で正社員の方が多少優遇されていることにも納得できる。

働いていると、子どもと接する時間が短いのがデメリット。子どもはかわいいので、できるだけ一緒にいる時間を持ちたい。

(3) 今後も現在の就業形態で働きたいか

2005年5月からパートタイマーから契約社員、契約社員から正社員への優先採用制度ができ、正社員になれる道ができた。自分も正社員になりたいが、子育てしながらでは難しい。現在の勤務先で継続就業することを第一に、子育ての様子を見ながら、チャンスがあれば正社員にも挑戦したい。

Gさん（D社派遣労働者）ヒアリング結果

調査日 2006年9月3日
インタビューアー 池田心豪（JILPT 研究員）
記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

1 対象者の概要

(1) 性別・年齢

女性・32歳

(2) 家族構成

夫、子ども1人（2005年7月生）。2000年結婚、夫の両親が近居

(3) 居住地

東京都世田谷区

(4) 育児休業取得時期

2005年9月～2006年4月。初子出産時。

(5) 現在の勤務状況

休業前と同じ派遣先でOA事務、平日9時～17時勤務

2 育児休業取得当時の勤務状況

(1) 当時の派遣先企業の特徴

都内の財団法人。職員は8名（うち女性4名）。男性4名は定年退職前の中高年で、女性4名のうち2名は若い職員、1名は40代のパートで、育児休業を取得した人はいなかった。

(2) 当時の派遣先での派遣期間、仕事内容、労働時間

2001年から現在の派遣先で働いている。派遣期間は3ヵ月だがずっと更新してきた。通算の派遣期間が長かったので、派遣先には溶け込んでいた。派遣先から職員になる誘いを受けたこともある。

仕事はOA事務。平日9時～17時45分の勤務。忙しい時期を除けば、ほとんど残業はない。サービス残業も全くない。年休は毎年100%消化していた。

(3) 派遣元企業での通算派遣期間

2001年から現在まで約5年間。現在の派遣先以外に派遣された経験はない。

(4) 育児休業を取得した理由

子育てだけの生活になりたくなかった。一度仕事を辞めたら、子どもを抱えた状態で、再度仕事に就けるか不安だった。

(5) 当時の派遣先企業で、育児休業を取得しにくい状況はあったか

派遣先からは産休だけで復職してほしいと言われた。派遣先は育児休業制度の規定がなく、育児休業制度のことをあまり理解していなかった。派遣社員の育児休業は、インターネットで知った。派遣元の営業担当者に育児休業取得希望を伝えたら、派遣先と交渉してくれた。同じ職場の若い職員は「前例になってほしい」と応援してくれた。休業中は派遣元が代替要員を派遣していた。最初は1年間取得するつもりだったが、「1年も休むのは申し訳ない」と思い、2005年12月末までとした。その後、子どもを保育所に入れられなかったこともあり、2006年3月末まで延長。

(6) 休業取得後に派遣されない不安はあったか

あまり不安はなかった。育児休業取得要件にある、「子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること」「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」については、派遣元の営業担当者からたぶん大丈夫と言われていたので、これを理由に取得できない不安はなかった。また、派遣元の営業担当者から、原則として同じ派遣先に復職すること、それが無理な場合は、別の派遣先に復職できることの説明を受けていた。

3 復職後の勤務状況

(1) 勤務時間短縮等の措置は利用しているか。

短時間勤務をしている。通常午前9時～午後5時45分のところ、午後5時で退社。勤務時間短縮等の措置の制度があることは知らなかったが、保育所の迎え時間に間に合うために午後5時に退社する必要がある旨を派遣先に直接話して、承諾をもらった。

派遣元の営業担当者は、自分が相談すれば育児休業制度の規定に沿った対応をしてくれるが、最初にすべての説明を受けたわけではなかった。出産して仕事を続けるために、どのような選択肢があるのか、最初にすべて説明してくれていたなら、もっとよかった。

(2) 現在の派遣先で、育児と仕事の両立が難しいことはないか

派遣先は、育児と仕事の両立に理解を示している。女性職員は協力的で助かっている。

(3) 家族との家事・育児分担、保育所など、企業外の両立支援の利用状況

夫は、実家の電気工事の仕事。現場が遠いため、子どもが起きる前に出勤し。子どもが寝てから帰宅。しかし、食事の準備、後片付けはよくしてくれる。

最も頼っているのは、近居している夫の母。保育所の迎えも、主に夫の母がしている。保育所は、2006年4月から利用している。待機児童が多く、年度途中から保育所に入るのは困難である。0歳の4月が最も入りやすい。

4 派遣社員のメリット・デメリットと今後の勤続希望

(1) 派遣社員以外の就業形態での勤務経験

アルバイトの経験があるが、正社員の経験はない。大学卒業後、しばらくアルバイト（劇場の食堂など）をしていたら、知人が人材派遣会社を始めたので登録して派遣社員になった。その後、大手の派遣会社2～3社に登録したら、一番早く現在の派遣元での派遣が決まった。

(2) 育児と両立する上での派遣社員のメリット・デメリット

派遣会社が間に入ってくれるので、直接雇われている人に比べて両立しやすいと思う。自分が直接申し出にくいことは、派遣先の営業担当者が交渉してくれる。また、派遣社員はサービス残業がなく、休暇が取りやすいと思う。デメリットはあまり感じたことがない。

(3) 今後も派遣社員として働きたいか

子育てだけの生活になるより、外に出て働いた方が良い。経済的理由からも、働き続けようと考えている。就業形態は派遣社員のままだが良い。派遣先から「職員にならないか」との申し出を受けたこともあるが、2人目、3人目の出産を考えると、再び育児休業を取ることになっても、派遣会社が間に入って交渉してくれるため、取得しやすいと思う。ただし、育児休業から復職してまたすぐ取得するのは気が引ける。以前は1人目から2年くらいで2人目と考えていたが、現在は4年くらい空けようと考えている。

労働政策研究報告書 No. 99

有期契約労働と育児休業 ―継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題―
「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」報告書

発行年月日 2008年5月30日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

©2008 JILPT

*労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。

(URL:<http://www.jil.go.jp/>)