

JILPT 調査シリーズ

No.54

2009年6月

中小企業の雇用管理と両立支援に関する 調査結果

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



中小企業の雇用管理と両立支援に関する 調査結果

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

労働政策研究・研修機構では、2005年からプロジェクト研究のひとつとして「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」に取り組んできた。この研究は、職業生涯の長期的な視点に立ち、男女ともに、家庭生活、地域生活との調和を図りながら、充実した職業生活を送ることができるようにするための諸条件、そのあり方を検討し、必要な政策提言を行おうとするものである。

本報告書は、中小企業における雇用管理と両立支援の状況に焦点を当てている。これまでの両立支援施策、ワーク・ライフ・バランス施策に関する研究を見ると、ややもすればその多くは、大都市において、より大規模な企業に勤務する女性が就業継続するために、どういった施策を考えればいいのかという点から検討が進められてきた。本報告書において、中小企業に焦点を当てたのは、中小企業における両立支援やワーク・ライフ・バランスに関する調査が相対的に少なく、その実態が必ずしも明らかになっていないという判断からである。その一方で、以前には、従業員規模から、法的施策の対象とはなっていなかった企業に対しても、いくつかの義務が課されるようになりつつある。そして、一部では、比較的小規模企業であるが故に、両立支援施策に関しても、大企業より「柔軟」な施策を採ることが可能であるといった議論も展開されている。このように、中小企業を取り巻く環境や見方が刻々と変わりつつあるのにも関わらず、存外、その実態は充分には調査されてこなかった。本調査を企画した意図は、そこにある。

本報告書が、中小企業における両立支援施策、ワーク・ライフ・バランス施策の実態について知りたいと考えている研究者、行政担当者、労使の関係者等に役立つとともに、中小企業の更なる発展や良好な両立支援の展開に多少なりとも参考になれば幸いである。

2009年6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

氏 名	所 属	執筆章
なかむら りょうじ 中村 良二	(独) 労働政策研究・研修機構主任研究員	はじめに 第1章 第2章
さかい かずふみ 酒井 計史	(独) 労働政策研究・研修機構 アシスタント・フェロー	第3章

プロジェクト研究

「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた社会システム・雇用環境の整備に関する調査研究」

研究会メンバー（肩書きは2009年3月31日時点）

奥津 眞里	(独) 労働政策研究・研修機構統括研究員
中村 良二	(独) 労働政策研究・研修機構主任研究員
小倉 一哉	(独) 労働政策研究・研修機構主任研究員
池添 弘邦	(独) 労働政策研究・研修機構副主任研究員
池田 心豪	(独) 労働政策研究・研修機構研究員

目 次

目次

はじめに

第1章 調査の概要	3
1 調査名・調査の目的	3
2 調査の対象および方法	3
3 調査票の回収状況	3
4 回答企業の基本的な属性	3
第2章 企業概況・人事管理の現状	6
1 業況	6
2 組合の有無	10
3 従業員構成	10
4 雇用管理	16
(1) 採用	16
(2) 長期雇用方針	18
(3) 均等・均衡・コンプライアンス	19
(4) 基本的人事制度の整備、給与制度の改革	22
(5) 成果主義の導入とその対象	25
(6) 労働時間管理	26
①労働日数、所定内・所定外労働時間	26
②休暇	27
③裁量労働制	28
④労働時間短縮への取り組み	28
(7) 定年・退職	30
(8) 育児休業取得者の業務代替・評価	33
①育児休業取得者の業務代替	33
②休業期間中の評価	34
③短時間勤務者の評価	35
(9) 職場の変化	36
(10) 次世代法への対応	38

第3章 育児・介護支援の現状	40
1 育児に関する両立支援制度	40
（1）育児休業制度の規定の有無	40
（2）育児休業制度の規定の内容	41
①育児休業制度導入年	41
②最長育児休業期間	41
③取得可能回数および取得要件	41
（3）育児休業の取得者、退職者について	42
①結婚退職者（女性正社員）	42
②妊娠中、出産前退職者（女性正社員）	43
③育児休業取得者、出産後退職者	43
（4）再雇用制度の利用者の有無	47
（5）育児のための勤務時間短縮等の措置の制度・規定の有無	48
（6）育児のための勤務時間短縮等の措置の利用者の有無	50
2 介護に関する両立支援制度	51
（1）介護休業制度の規定の有無と規定内容	51
①介護休業制度導入年	52
②最長介護休業期間	52
③取得可能回数	53
④介護休業の対象となる家族の範囲の制限の有無	53
（2）介護休業の利用者の有無	53
（3）介護のための勤務時間短縮等の措置の制度	54
3 その他のワーク・ライフ・バランス施策	56
（1）両立支援制度の定着や利用率をあげるための取り組み	56
（2）ワーク・ライフ・バランスに関する休暇制度	58
4 ワーク・ライフ・バランス支援策への取り組みと効果	60
（1）ワーク・ライフ・バランス支援策への取り組み	60
（2）ワーク・ライフ・バランス施策の効果	60
（3）ワーク・ライフ・バランス施策に消極的な理由	64

＜付属資料＞

1 調査票	69
2 基本集計表	85

はじめに

近年、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと略記する）という考え方が急速に普及しつつある。そこでしばしば用いられるのは、WLBとは「仕事と（家庭）生活の調和であり、仕事を充実させることと、仕事以外の生活も充実させ、その調和を図ること」という説明である。その限りでは何の異論もなく、WLBの追求は望ましいことであり、社会全体の課題であると言えよう。ただ、その全体像と具体的な内容となると、いま一つわかりにくい部分が多い。

「仕事も仕事以外も充実させ、調和を図る」べきであるなら、現状はそうっていないという認識が、その根底にはある。ただ、そうした状況を確認するのも、実はそう容易いことではない。どのような雇用管理の下で、どういった仕事をしつつ、職場と仕事を離れた時には、育児や介護も含め、どのような生活を送っているのか、そうした生活の全体を丸ごと把握する必要があるからである。これまで、家事を担いながら仕事を続けようとする、主として大企業に勤務する女性が、実際にはどのような時間配分で仕事と家事をこなしているのか、その両立を支える仕組みや制度にはどのようなものがあり、その運用ではどういった点が問題となっているのかなどが、継続的に検討されてきた。また、近年、企業側からも、さらなる効率化を図りながら、できる限り、従業員が働きやすい環境を提供することが検討されつつある。これらを合わせたものが、全体としての仕事と仕事以外の生活であろうが、それらすべてを同時に検討することは、ほぼ不可能である。あくまでも全体の広がり意識しつつ、まずは細かな部分を一つずつ見てゆく他はない。

ここであらためて言うまでもないことであるが、WLBとは、女性だけの問題でも、大企業勤務者に固有の問題でもない。中小企業においても、むしろ重要な問題であり、その企業数と雇用者に占める従業者数を考えれば、より重要性を増すと考えられよう。中小企業という言葉一言だけではとても言い尽くせない多様性があることは周知のとおりであるが、WLBに関連づけていえば、次世代育成支援対策推進法改正にみるように、共通して法的な拘束力をもって、対応を迫られる状況も一方では迫っている。

多様であるがために、そこには制度に拘束されない自由度や融通性があると言われることも少なくない。やはり、WLB関連で言えば、2006年版中小企業白書に述べられた、中小企業であるほど、仕事と育児の両立支援に「柔軟に対応」し、可能であるという中小企業像であろう。企業のあり方そのものが多様であれば、むしろ、両立支援への取り組みもさまざまであろうが、それらが「柔軟」性ゆえとなっているのかは、さらに詳細な検討を積み重ねてゆく必要があろう。

両立支援策であっても、他のWLB施策であっても、原点に立ち返れば、それらは、雇用管理、人事管理施策の一つにすぎない。各々の制度があるか否かではなく、われわれが検討すべきなのは、WLBに関連する施策が、その企業のどういった人事管理施策の下で運用さ

れているのかという点であろう。こうした認識に基づき、われわれは、雇用管理と両立支援に関する調査を実施した。本調査シリーズでは、本格的な分析は行っていないが、まずは基本的なクロス集計に基づいた全体的な結果を報告することにしたい。本調査で、中小企業における雇用管理と両立支援の現状がすべて明らかになった訳では到底ないが、こうしたデータを積み重ねてゆくことにより、中小企業のWLB、さらには、WLB全体の問題を考えていくことができると考えている。本報告は、その第一歩にすぎない。