

第1章 中小企業における男性正社員および

女性非正社員の育児休業取得状況：企業調査データから

1. はじめに

(1) 問題の背景

1992（平成4）年の育児休業法（「育児休業に関する法律」）の施行以後、企業における仕事と育児の両立支援は育児休業がその柱である。多くの企業では、女性の雇用就業継続を進めるという観点から、その主たる対象を女性正社員としてきた。

しかし、近年、非正規労働者、特に有期契約労働者や男性労働者にもその対象を拡大するよう求められている。その背景には、若年および女性労働者に、労働時間や職務内容の面で同じ職場の正社員と同等または近い働き方をしている非正規労働者が増加し、一定の割合を占めていることがある。また、男性の育児休業取得については、男性が育児や家事にあまり関わっていないことが、女性の育児・家事の負担を重くし、女性の就業継続を困難にするとともに、少子化の原因にもなっているとの認識がある。

1992（平成4）年施行の育児休業法では、「日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者」は、育児休業の対象労働者から除外されていた。よって、非正規労働者のほとんどは育児休業の対象外であった。

男性については、「配偶者（内縁関係を含む）が常態として子を養育できる者」は、労使協定により事業主が休業申出を拒むことができた¹。このことは、配偶者が専業主婦（主夫）である労働者および配偶者が育児休業取得中の労働者は育児休業の対象者から外されることを意味し（いわゆる「労使協定による専業主婦（夫）除外の規定」）、事実上多くの男性労働者が育児休業の対象外となってきた²。

その後、期間を定めて雇用される者、すなわち有期契約労働者は一定の要件を満たせば、育児休業の対象となるよう運用が改められ、2005（平成17）年施行の改正育児・介護休業法では、有期契約労働者が対象となることとその場合の要件が法律の条文に明記された。

男性労働者については、2010（平成22）年施行の改正育児・介護休業法で「労使協定による専業主婦（夫）除外の規定」を廃止し、父親となったすべての男性労働者が必要に応じて育児休業を取得できるようになった。また、「パパ・ママ育休プラス」と呼ばれる育児休業

¹ ただし、妻が専業主婦や産後休業中であっても、少なくとも産後8週間までは、男性労働者も育児休業を取得することができた。これは、「常態として」子どもの養育できる者を「産後8週間を経過しない者でないこと」と、労働省令で定めていたことによる。坂本（2002）は、この産後8週間の育児休業について広く知られることが必要だと指摘していた。また、佐藤・武石（2005）は、労働者も企業の担当者もあまり知らなかったのではないかと述べている。

² 厚生労働省「雇用均等基本調査（2006〔平成18〕年以前は女性雇用期管理調査）」によると、「配偶者（内縁関係を含む）が常態として子を養育できる者」を対象外としている事業所の割合は、育児休業制度の規定がある事業所を100%とした場合、74.2%（1996〔平8〕）、77.4%（2002〔平14〕）、74.9%（2005〔平17〕）、73.2%（2008〔平20〕）と70%台で推移していた。また、事業所規模による差はなかった。

期間の延長制度、父親が出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合の再度の休業取得を可能とするしくみ等、父親となった男性労働者が育児休業を取得しやすくなるよう改正された。

（２）問題の設定

本稿の目的は、男性労働者および女性非正規労働者の育児休業取得を促進していくという観点から、「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する調査（企業調査）」³（以下、「本調査」と略す）のデータを用いて、中小企業における男性労働者および女性非正規労働者の育児休業取得がどのような現状にあるかを確認し、今後の調査研究の参考に資する基礎的な分析とそれに基づく検討を行うことである。

本調査は、男性は正社員について、女性は、正社員、非正社員およびそのうち有期契約社員についての状況を把握するよう設計されている。以下では、男性正社員、女性非正社員およびそのうち有期契約社員を検討の対象とする。また、本調査は 2005（平成 17）年施行の改正育児・介護休業法以後の実態を把握することを目的として行われ、2008（平成 20）年 10 月現在の各企業の状況を把握した。よって、調査時点で「労使協定による専業主婦（夫）除外の規定」は存在していたため、現行の制度よりも男性労働者が育児休業を取得しにくいという状況であった。有期契約労働者は、現行と同様、要件を満たせば育児休業取得可能であった。

（３）育児休業取得率と現状と推移

まず、男性（本調査は「男性正社員」のみ）、女性および女性のうち有期契約労働者（本調査では「女性社員（正社員＋非正社員）」および「そのうち女性有期契約社員」⁴）の育児休業取得率の推移を確認する。厚生労働省「雇用均等基本調査」による育児休業取得率の推移と本調査における育児休業取得率を図 1-1-1 に示した。

「雇用均等基本調査」による育児休業取得率⁵の推移は、男性は 2005（平成 17）年までは 1%を切っていたが、2007（平成 19）年から 1%台と横ばいが続いている。

女性は 1996 年（平成 8）年の 49.1%から 2008（平成 20）年の 90.6%まで調査年次ごとに上昇していたが、2009・2010（平成 21・22）年とも 80%台まで下がっている。

女性のうち有期契約労働者はこれまで 3 度の年次しか把握されていない。2005（平成 17）年（有期契約労働者の育児休業取得について条文に明記された改正育児・介護休業法の施行年に当たる）には 51.5%と、女性 72.3%とは大きな差があったが、2008（平成 20）年には

³ 本調査（企業調査）の概要は、本調査シリーズの序を参照。

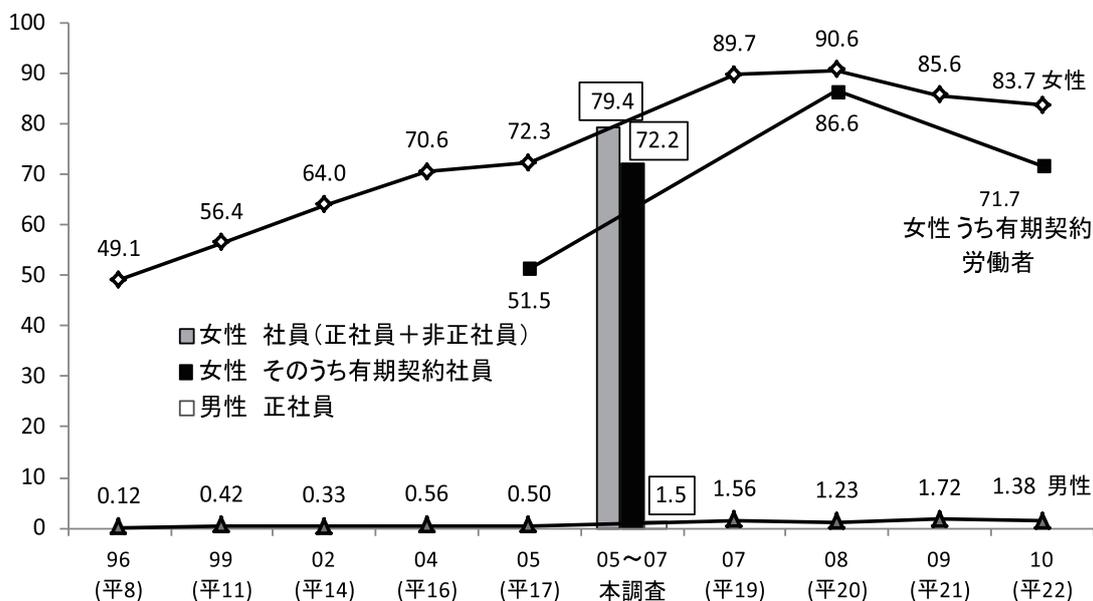
⁴ 本調査では「労働者」ではなく「社員」という用語を用いている。よって以下、本調査の結果に言及する場合は「社員」と表記する。

⁵ 厚生労働省「雇用均等基本調査」では、通常、出産者数、育児休業開始者数とも、雇用形態等の区分ごとには把握していない。よって、女性および男性の育児休業取得率とは、正社員と非正社員の両方を含んだ値である。ただし、年次によって「うち有期契約労働者」の状況を把握している。

86.6%と、女性の90.6%と差が小さくなった。直近の2010（平成22）年度は再び少し差が開いている。このように変化が大きいのは、おそらく調査で把握できる有期契約労働者の出産者数が少ないためと考えられる。後述するが、本調査も同じ制約を受けている。

続いて、本調査の結果を見る。本調査における育児休業取得率とは「2008（平成20）年9月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む）の数」を「2005～2007（平成17～19）年度の出産者の数（男性は配偶者が出産した者の数）」で除したものである⁶。よって、2005～2007（平成17～19）年度の平均のように考えればよいかもしれない。「雇用均等基本調査」の結果と比較できるように、図1-1-1に本調査の育児休業取得率を棒グラフで表した。

図1-1-1：育児休業取得率の推移と本調査における育児休業取得率
（折れ線グラフ：雇用均等基本調査、棒グラフ：本調査）



出典：厚生労働省「雇用均等基本調査」各年（2005〔平17〕年以前は「女性雇用管理基本調査」各年）および労働政策研究・研修機構「中小・中堅企業における雇用管理と両立支援に関する調査」（2008〔平20〕年）

本調査においては、男性正社員は1.5%、女性社員（正社員+非正社員）は79.4%、そのうち有期契約社員は72.2%である。男性正社員は、雇用均等基本調査の前後の年次と比較すると、2005（平成17）年度より2007（平成19）年度に値に近いものの、三者の値とも前後

⁶ 厚生労働省「雇用均等基本調査」では、「調査前年度1年間の出産者数」のうち「調査年度10月1日（調査時点）における育児休業開始者数（開始予定を含む）」の比率である。本調査との違いは、本調査では調査期間が3年間になっていることである。

本調査で過去3年間の状況を尋ねたのは、第一に改正育児・介護休業法が2005（平成17）年4月1日から施行されたので、それから調査時までの約3年間の状況を把握することを目的として本調査が設計されたため、第二に本調査のサンプルとなる企業は従業員規模が小さく、対象者が1年間に発生しない確率が高いことが予想されたためである。

の雇用均等基本調査の推移と比較して大きな齟齬はないといえる。

以上から確認できることは2点である。第一に、男性の取得率は1%台と低迷しており、今後取得率が大きく上がるような推移を見せていない。第二に、女性有期契約労働者は女性労働者の取得率より低い傾向がある。おそらく、女性正規労働者よりも取得できていないためと考えられるが、女性労働者と有期契約労働者の取得率の差は、2005（平成17）年より2008・2010（平成20・22）年とも小さくなっている。本調査の結果も同様である。

以下では、本調査データを企業規模別で集計して、中小企業における状況を検討する⁷。

2. 男性正社員の育児休業取得状況

多くの企業では男性社員が子育てに携わることを想定してこなかったし、現在も想定している企業は少ない。近年、男性の育児・家事参加が求められるようになり、内閣府の「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の2020年までの数値目標では、男性の育児休業取得率13%（現状1%台）、6歳未満の子どもをもつ夫の1日当たりの育児・家事関連時間2時間30分（現状60分）と、かなり高い目標を設定している（内閣府・仕事と生活の調和推進室編 2007）。こうした目標の達成には、男性正社員に対する企業の支援は欠かせない。中小企業においてもその例外でなく、むしろ中小企業における取り組みが鍵になるともいえる。

そもそも、就学前の子をもつ男性正社員がいる企業や配偶者が出産した男性正社員がいる企業、中小企業はどの位の割合で存在するものなのだろうか。図1-2-1は、企業規模別に「正社員」、「就学前の子をもつ正社員」、「（過去3年間に）出産した正社員（男性は配偶者が出産した正社員）」、「（過去3年間に）育児休業を開始した正社員」のいる企業の割合を棒グラフで示した。女性正社員の状況と対照するため、左側に女性正社員、右側に男性正社員を配置して表示している。

「正社員」のいる企業の割合は男女ともどの規模でも90%以上と100%近い。企業における仕事と育児との両立支援ということを考えると、「就学前の子をもつ正社員」と「出産した正社員（男性は配偶者が出産した正社員）」のいる企業の割合に着目する必要がある。この両者について、企業規模が大きいとそうした正社員がいる企業の割合が高く、その反対に企業規模が小さいと割合が低い傾向が見られる。つまり、中小企業ほど両立支援の対象となる正社員が少ない。

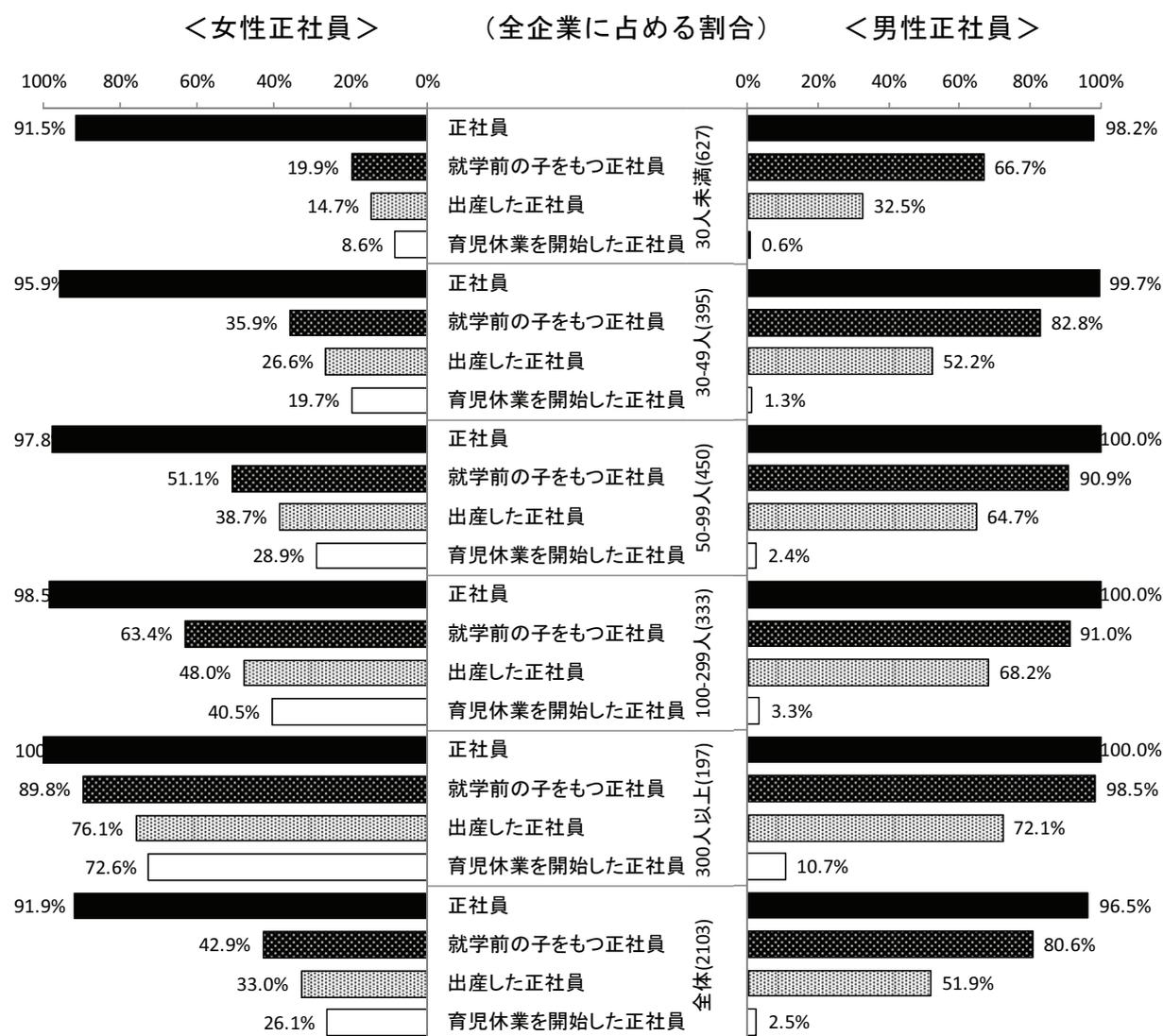
女性と男性を比較すると、男女とも企業規模が小さいと対象正社員の割合が低い傾向が見られるのだが、その傾向は男性より女性のほうが強い。企業規模が小さいほど、両立支援の

⁷ ①従業員数「300人未満」の企業と「300人以上」の企業の違いと、②「300人未満」の企業の中での従業員数規模の違い（さらに30、50、100人で区切）の両方に着目して検討していく。300人を1つの区切とするのは、一般に中小企業を300人未満と定義する場合が多いことと、調査時点において「次世代育成支援対策推進法」により、「一般事業主行動計画」を策定する義務が従業員数301人以上の企業に課せられていたことを考慮している。さらに、2011（平成23）年4月1日以降は101人以上の企業にも「行動計画」の策定が義務化されたことも考慮し「100～299人」のカテゴリーも参照していただきたい。なお、本調査の回答には従業員300、100人の企業は存在しないため、301人と300人、101人と100人の区切位置の違いは問題ない。

対象となる女性正社員がいる企業の割合は低く、対象となる女性正社員いない企業は相当数にのぼる。それに比して、対象となる男性正社員がいる企業はけっして少なくない。

たとえば、「30人未満」では「就学前の子をもつ正社員」のいる企業の割合は、女性は19.9%に過ぎないが、男性では66.7%と約2/3を占める。「(過去3年間に)出産した正社員(男性は配偶者が出産した正社員)」がいる企業の割合は、女性は14.7%、男性では32.5%と、こちらのほうが男女差は小さいが、それでも男性のいる企業の割合は女性の倍以上である。「30～49人」では「就学前の子をもつ正社員」のいる企業の割合は、女性は35.9%、男性では82.8%にもなる。「出産した正社員(男性は配偶者が出産した正社員)」は、女性は26.6%、男性では52.2%と半数に達する。

図1-2-1：男女別・企業規模別・タイプ別・正社員のいる企業の割合



* 「出産した正社員」と「育児休業を開始した正社員」は、過去3年間(2005～2007年度)にいた割合(%)。

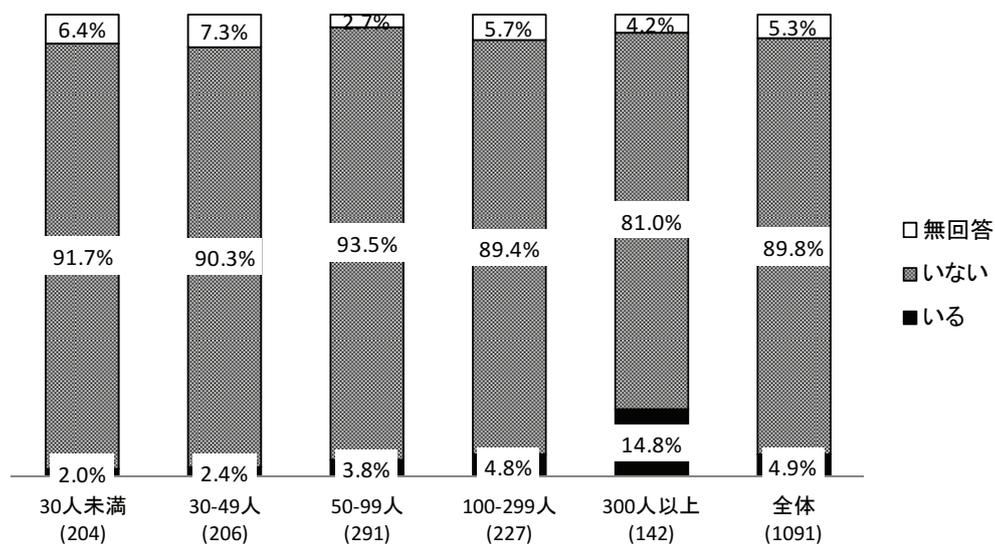
* 男性の「出産した正社員」は「配偶者が出産した正社員」。

* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

男性正社員まで広げてみれば、仕事と育児の両立支援は多くの中小企業でも取り組むべき課題であることが改めて認識できる。しかし、現状ではそのように認識されていない。中小企業にも男性社員の仕事と育児の両立支援という潜在的なニーズが存在するが、それがまた認識されていないといえる。男性労働者の育児休業取得希望は、どの調査結果を見ても約30%台と低くなく（ニッセイ基礎研究所編 2003、労働政策研究・研修機構編 2007a）、男性労働者の希望と現実、意識と行動のギャップを解消するという点においても取り組みが必要な課題である。

（1）男性正社員の育児休業開始者の有無

図 1-2-2：企業規模別・男性正社員の育児休業開始者の有無（企業の割合）
（過去3年間 [2005～2007 年度]・配偶者が出産した男性がいた企業のみ）



* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

中小企業にも男性の育児休業取得について潜在的ニーズは存在するが、実際の取得率は非常に低い。そのような中で、企業規模別で男性正社員の取得者のいる企業の割合や育児休業取得率に違いがあるか検討する。図 1-2-2 は、図 1-2-1 とは異なり、分母を配偶者が出産した男性がいた企業のみ限定して、企業規模別に男性正社員の育児休業開始者（取得者）の有無の割合を求めたものである。

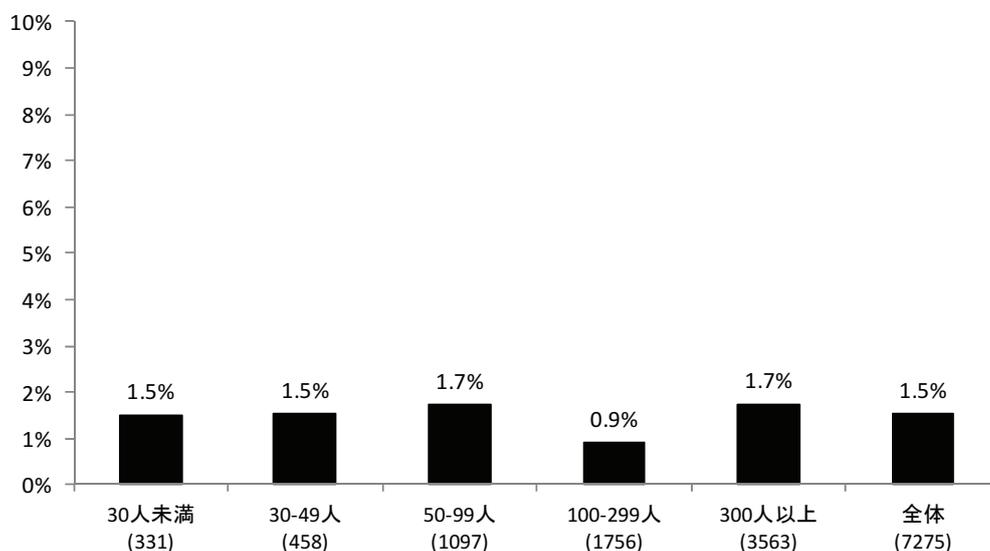
一見して、「300人以上」のいわゆる大企業では 14.8%と、配偶者が出産した男性がいる企業に占める育児休業取得者のいる企業の割合は、それ未満の規模の企業よりやや抜き出ている。「30人未満」では 2.0%、「30～49人」では 2.4%、「50～99人」では 3.8%、「100～299人」では 4.8%といずれも 5%に満たない。

(2) 男性正社員の育児休業取得率

次に、企業規模別に育児休業取得率を求めたものが図表 1-2-3 である。人数ベースで計算した育児休業取得率と、企業数ベースで計算した取得者のいる企業の割合と少し違う結果となる。

「30 人未満」では 1.5%、「30～49 人」では 1.5%、「50～99 人」では 1.7%、「100～299 人」では 0.9%、「300 人以上」では 1.7%と、「300 人以上」の企業とそれ未満の企業にあった差はなく、企業規模間の差は見られない。

図 1-2-3 : 企業規模別・男性正社員の育児休業取得率 (過去 3 年間)



* () 内は「配偶者が出産した男性正社員数」

* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

「300 人以上」の企業で結果が異なる理由は、大きい規模の企業ほど男性社員数が多く、育児休業取得率の母数となる配偶者が出産した男性正社員数も多くなるためである。具体的には、「300 人以上」の企業で育児休業取得者がいた企業は 142 社中 21 社で 14.8%と (図 1-2-2) 高くなるのだが、「300 人以上」の企業で育児休業を取得した男性正社員は 3,563 人中 62 人で 1.7%と (図 1-2-3) なる。

その反対に、小さい企業ほど育児休業取得率の母数となる配偶者が出産した男性正社員数も少ないため、男性正社員の育児休業取得者がいた企業の割合と男性正社員の育児休業取得率の値は近くなる。たとえば、最も小さい規模の「30 人未満」の企業で育児休業取得者がいた企業は 204 社中 4 社で 2.0% (図 1-2-2)、「30 人未満」の企業で育児休業を取得した男性正社員は 331 人中 5 人で 1.5%と (図 1-2-3) なる。

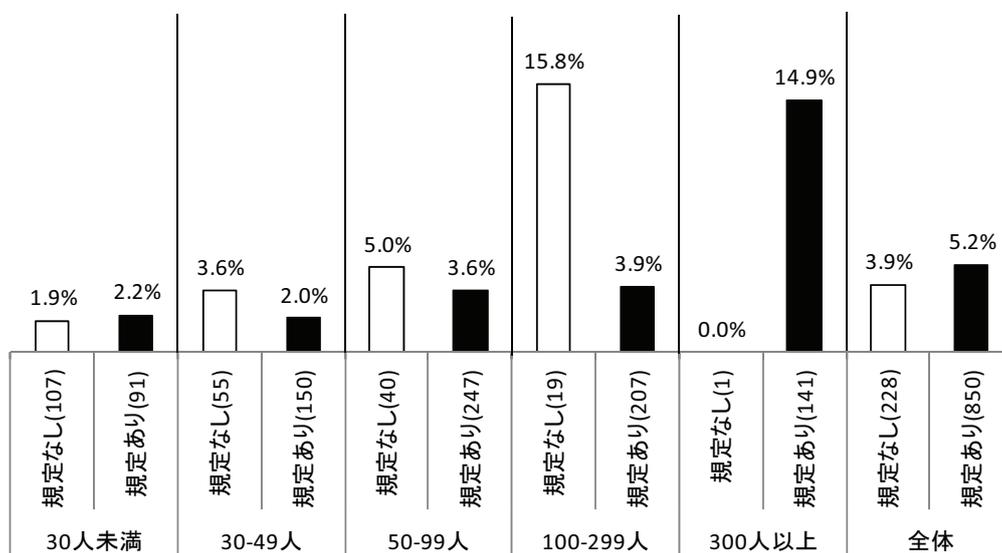
このように企業数と人数でみた場合では、両者に関が生じる可能性があるため、以下で

は、なるべく企業数と取得率の両方で検討していくことにする。

いずれにしても、男性正社員の育児休業取得者は、企業の割合で見ると他の規模が 5%未満なのに対して「300人以上」の企業で約 15%と高い。育児休業取得率で見ると、企業規模間の差はほとんどみられず、いずれの規模においても 1%台以下という非常に低い水準にあることがわかる。つまり、大企業で取り組んでいる企業は中小企業よりあるが、大企業でも取得者はその規模に比して多くないということである。

(3) 育児休業規定の有無

図 1-2-4：企業規模別・育児休業規定有無別・男性正社員の育児休業開始者のいる企業の割合（過去 3 年間・配偶者が出産した男性がいた企業のみ）



* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

* 育児休業規定「無回答」は表示していない。

続いて、どのような職場で男性正社員の育児休業者が出ているか検討する。本調査において、女性正社員では、育児休業規定のない企業はある企業に比べて、育児休業取得率が著しく低いことがわかっているが（労働政策研究・研修機構編 2011）、同様のことが男性正社員にもあてはまるだろうか。

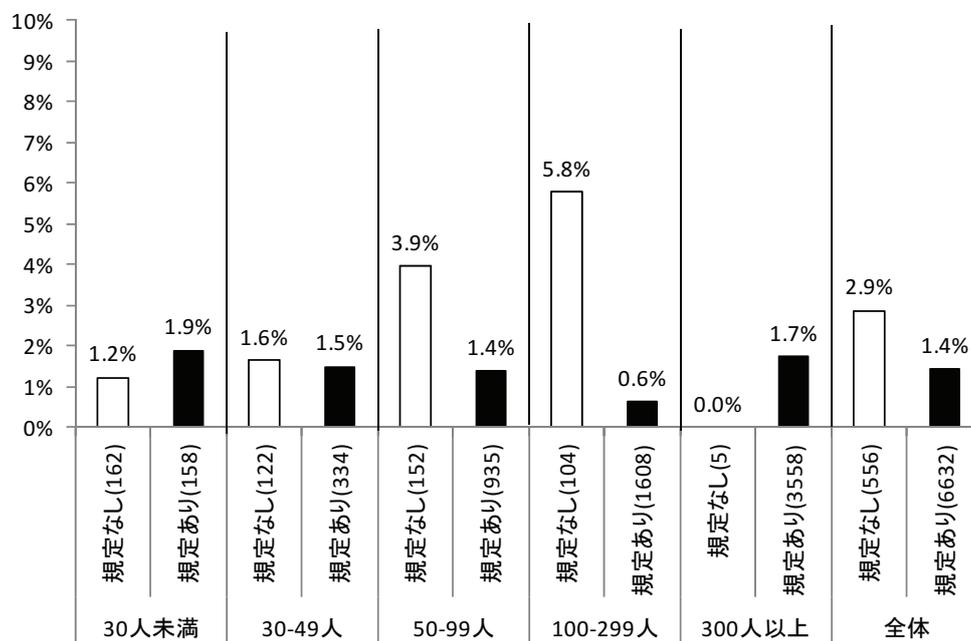
図 1-2-4 は企業規模別・育児休業規定の有無別⁸に男性正社員の育児休業取得者がいる企業の割合を示している。「30人未満」の企業では、育児休業規定の有無に関わらず 2%前後であり、「30～49人」や「50～99人」の企業では、わずかながら「規定なし」の企業のほうが男

⁸ 本調査での育児休業規定の有無とは「就業規則等に制度が明文化されているかどうか」で、明文化されていれば「規定あり」、そうでなければ「規定なし」としている。

性正社員の育児休業取得者がいる割合が高い。「100～299人」の企業では「規定なし」で15.8%と「規定あり」の3.9%と比べて明らかに高い。「300人以上」の企業では、「規定なし」の企業が1社のみとなるため一般的な傾向とはいえないが、「規定あり」で14.9%と高い割合を示している。

よって、この図1-2-4をみる限り、育児休業規定の有無と男性正社員の育児休業取得者がいる企業の割合との間には一定の関係性が見られない。つまり、男性の育児休業取得には育児休業規定の有無は影響していないと考えられる。

図1-2-5：企業規模別・育児休業規定有無別・男性正社員の育児休業取得率
(過去3年間)



* () 内は「配偶者が出産した男性正社員数」

* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

* 育児休業規定「無回答」を表示しない。

育児休業取得率でも確認する。図1-2-5は企業規模別・育児休業規定の有無別に男性正社員の育児休業取得率を示している。「30人未満」や「30～49人」の企業では、育児休業規定の有無に関わらず1%台でほとんど関係がない。「50～99人」や「100～299人」の企業では、むしろ「規定なし」の企業のほうで育児休業取得率が高い傾向がある。「300人以上」の企業では、「規定なし」の企業で配偶者が出産した男性正社員が少ないので一般的な傾向とはいえないが、「規定あり」のほうが高い。

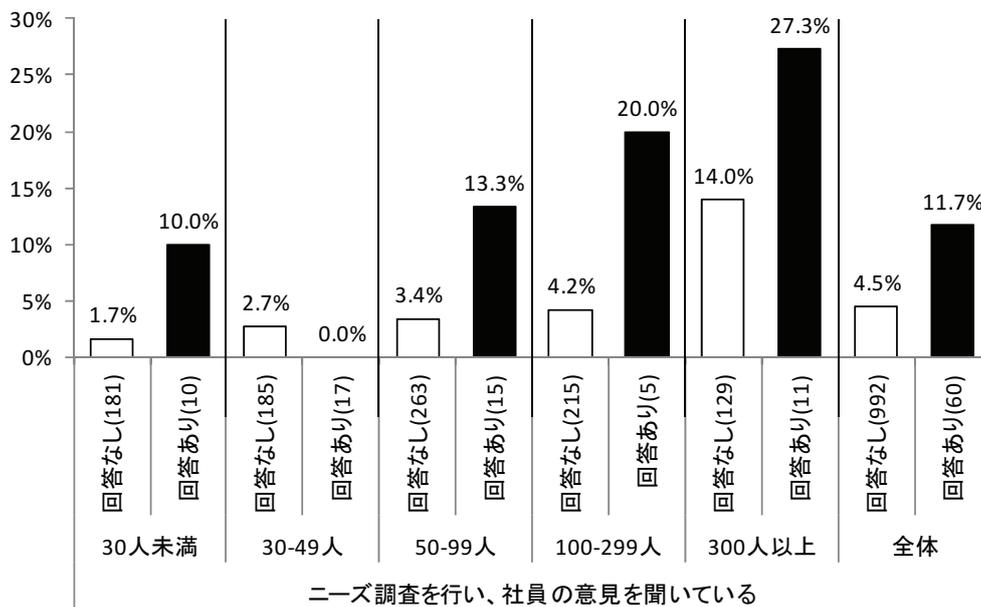
よって、先ほどと同様、育児休業規定の有無と男性正社員の育児休業取得率には一定の関係性が見られず、男性の育児休業取得には育児休業規定の有無は影響していない。

育児休業をはじめとする仕事と育児との両立支援制度は、女性正社員の就業継続に大きく

影響しているが（労働政策研究・研修機構編 2011）、男性正社員の場合必ずしもそうではない。育児休業制度を含む両立支援制度は、女性ための制度であって、そもそも男性がそれを利用して育児や家事に関わっていくための制度と見なされていないといえる。

（４）社員のニーズ把握

図 1-2-6：企業規模別・ニーズ調査有無別・男性正社員の育児休業開始者のいる企業の割合（過去 3 年間・配偶者が出産した男性がいた企業のみ）



*企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。
 *社員のニーズ調査有無「無回答」は表示していない。

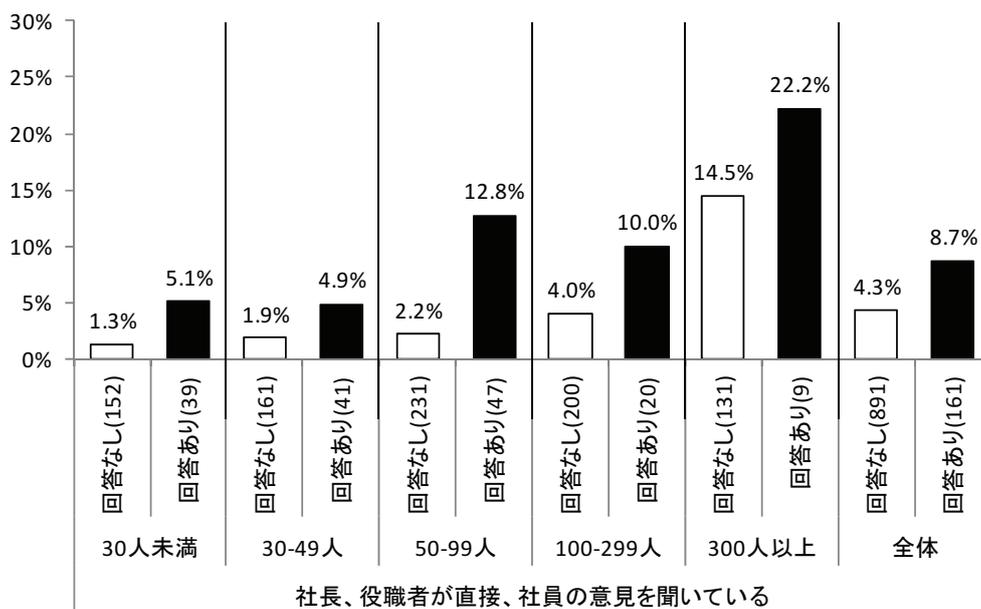
男性正社員の育児休業取得が育児休業規定等の制度によるものでないとすると、どのような職場、どのような男性正社員が育児休業制度を取得しているのだろうか。残念ながら、本調査でその要因を明らかにできるわけではないが、「社員のニーズ把握」⁹という視点から検討してみる。図 1-2-6 は企業規模別・ニーズ調査有無別（「ニーズ調査を行い、社員の意見を聞いている」）に男性正社員の育児休業取得者がいる企業の割合を示している。

そもそもニーズ調査を行っている企業は少ない。育児休業取得者のいる割合は、「30 人未満」の企業では、「回答あり（＝ニーズ調査を行っている）」企業は 10%、「30～49 人」では 0%だが、「50～99 人」では 13.3%、「100～299 人」の企業では 20.0%、「300 人以上」の企

⁹ 本調査では、両立支援策の定着や利用率をあげるために取り組んでいることを尋ねており（複数回答）、その中の選択肢として、本章で取り上げている「ニーズ調査を行い、社員の意見を聞いている」と「社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」が挙げられている。これらの選択肢の集計結果は労働政策研究・研修機構編（2009）を参照。

業では 27.3%と、「30～49 人」の企業を除けば、「回答なし（＝ニーズ調査を行っていない）」企業より取得者のいる割合が高い傾向がある。「30～49 人」の企業では当てはまらないが、ニーズ調査を行っている企業と男性正社員の育児休業取得者がいる企業の割合とは一定の関係性が見られる。

図 1－2－7：企業規模別・社員の意見聴取有無別・男性正社員の育児休業開始者のいる企業の割合（過去 3 年間・配偶者が出産した男性がいた企業のみ）

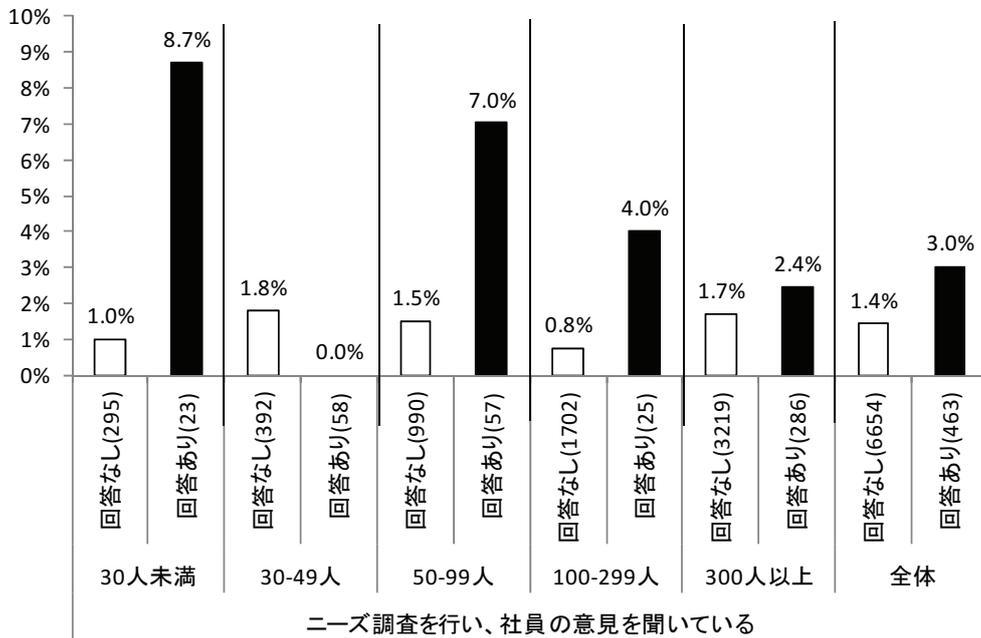


*企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。
*社員の意見聴取有無「無回答」は表示していない。

さらに別のニーズ把握方法、社員の意見聴取有無別（「社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」の回答有無別）も検討する。図 1-2-7 は企業規模別・社員の意見聴取有無別に男性正社員の育児休業取得者がいる企業の割合を示している。こちらのほうがニーズ調査よりも、特に企業規模の小さい企業では行っている企業の数が多い。その反対に「300 人以上」の企業においては、社長、役職者が直接、社員の意見を聞くということは難しいだろう。実際に 300 人以上の企業で「回答あり」企業は 9 社と少ない。

「30 人未満」の企業では、「回答あり」企業では 5.1%、「30～49 人」では 4.9%、「50～99 人」では 12.8%、「100～299 人」の企業では 10.0%、「300 人以上」の企業では 22.2%と、どの規模でも「回答なし」企業より取得者のいる割合が高い傾向がある。「30 人未満」や「30～49 人」の企業の差はわずかであるが、社長、役職者が直接、社員の意見聴取を行っている企業と男性正社員の育児休業取得者がいる企業の割合とは一定の関係性が見られるといえる。

図 1-2-8 : 企業規模別・ニーズ調査有無別・男性正社員の育児休業取得率
(過去 3 年間)

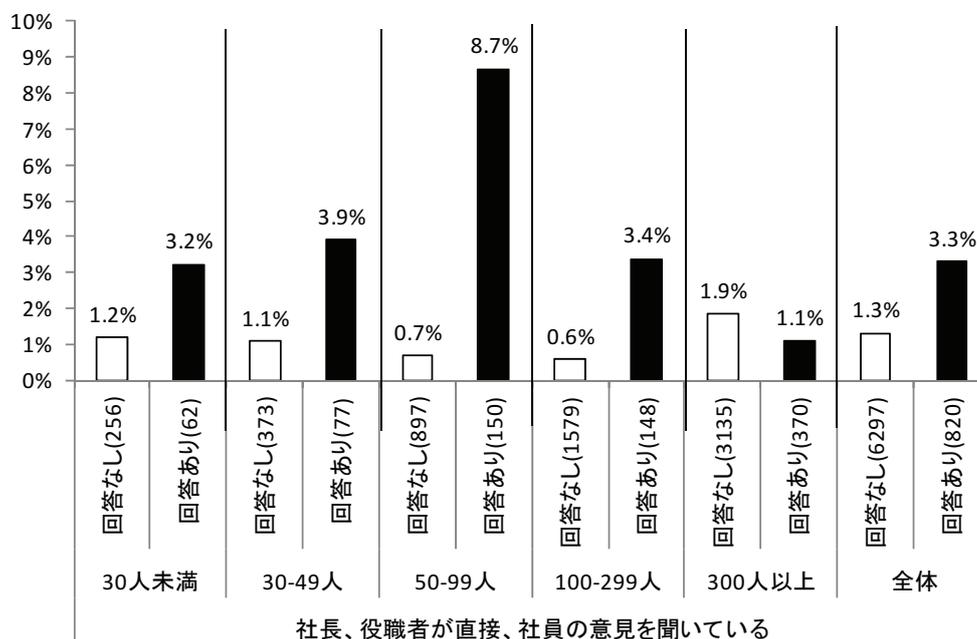


* () 内は「配偶者が出産した男性正社員数」
 * 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。
 * 社員のニーズ調査有無「無回答」は表示していない。

続いて、育児休業取得率でも確認しておこう。図 1-2-8 は企業規模別・ニーズ調査有無別に男性正社員の育児休業取得率を示している。「回答あり」企業は「30 人未満」の企業では、8.7%、「30～49 人」では 0%だが、「50～99 人」では 7.0%、「100～299 人」の企業では 4.0%、「300 人以上」の企業では 2.4%と、「30～49 人」の企業を除けば、「回答なし」企業より育児休業取得率が高い傾向が見られる。ただし、「300 人以上」の企業では両者の差は小さい。育児休業取得率で見た場合、「30～49 人」の企業では当てはまらないが、ニーズ調査を行っている企業のほうが男性正社員の育児休業取得率が高い傾向がおおむね見られるとあってよいだろう。また、前述の企業割合と違って、「30～49 人」の企業を除けば、企業規模の小さい企業のほうが「回答あり」企業の取得率が高いという傾向が見られる。

図 1-2-9 は企業規模別・社員の意見聴取別に男性正社員の育児休業取得率を示している。「30 人未満」の「回答あり」企業では 3.2%、「30～49 人」では 3.9%、「50～99 人」では 8.7%、「100～299 人」の企業では 3.4%と、「300 人以上」の企業を除くと、「回答なし」企業より育児休業取得率が高い傾向がある。「300 人以上」の企業を除くと、社員の意見聴取を行っている企業のほうが男性正社員の育児休業取得率が高い傾向が見られる。

図 1-2-9：企業規模別・社員の意見聴取有無別・男性正社員の育児休業取得率
(過去 3 年間)



* () 内は「配偶者が出産した男性正社員数」

* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

* 社員の意見聴取「無回答」は表示していない。

以上のように、社員のニーズ把握という視点から検討した結果、300人未満の中小企業については、どちらかの方法で社員のニーズ把握をしている企業で、男性正社員の育児休業取得者のいる企業の割合や育児休業取得率が高い傾向が見られた。男性正社員の取得者が極端に少ない状況で関係性が安定していない部分があったが、企業の割合、育児休業取得率の結果を合わせて考えると、おおむねそのようにいえる。

本調査では、どのような男性正社員が育児休業を取得しているのかについて明らかに出来ない。育児休業取得率が1%台という男性の取得者が圧倒的少数派という状況の中で、あえて育児休業を取得する男性は、育児・家事参加に意欲の高い男性か、あるいは父子家庭のように育児・家事参加の必要性が高い男性であろう。とすれば、育児休業規定の有無でなく、社員のニーズ把握を行っている企業で男性の育児休業取得者が出ているという結果は整合的であるように見える。育児休業規定の有無に関係なく、育児・家事参加に意欲の高い、あるいは必要性の高い男性正社員が育児休業取得を希望し、その社員のニーズを捉えた企業で育児休業の取得者が出ているということになるからである。

男性の育児休業取得は、意欲や関心あるいは必要性の高い男性正社員と、社員のニーズを把握しその実現に協力しようという取り組みを行っている企業によって実現しているといえる。このような状況では、男性の育児休業取得率が大きく増加することは難しく、取得者を増やすためには、新たな施策が必要な段階にあるのではないかと考えられる。

3. 女性非正社員の育児休業取得状況

近年、多くの企業はバブル崩壊後の長期にわたる景気低迷の中、正社員の採用を抑制する一方で、有期契約労働者の活用を進めてきた。基幹業務以外の単純業務の非正社員への置き換えが進み、それは新卒者にも及んでいる。その結果、女性の若年層、これから結婚・出産・育児を迎える年代にも非正規労働者、特に有期契約労働者が増加している。たとえば、オフィスの事務職は、かつて女性の一般職の正社員という形で雇用されていたが、現在では期限付きの契約社員や派遣社員などに置き換えられている。また、大手百貨店の売り場の販売員もかつては一般職の正社員であったが、現在はそのほとんどは期限付きの契約社員である。

これらの非正社員は、かつては正社員が行っていた仕事に従事しており、実際、労働時間や職務内容の面で同じ職場の正社員と同じか近い働き方をしている労働者が多い。また、3ヶ月、6ヶ月、1年の単位で契約更新を繰り返しており、事実上、期限を定めない（無期の）雇用と変わらない状況である場合も多い（労働政策研究研修機構編 2008:11-27）。さらに、注目されることは少ないが、中小企業では期限を定めない（無期の）非正社員も一定数存在し、この中に労働時間や職務内容の面で同じ職場の正社員と同じか近い働き方をしている労働者も含まれていると考えられる。

女性の就業継続を進めるという観点から見れば、近年の非正規雇用の動向を踏まえると、非正規労働者にも育児休業取得を認め、出産・育児後の就業継続を支援するのは当然の流れである。育児・介護休業法では、期間を定めて雇用される労働者、すなわち有期契約労働者は原則育児休業を取得できるようになっている。

他方、期間の定めなく雇用されている非正社員に対しては、正社員と同じ扱いになるので、入社1年以上、1週間の所定労働日数が3日以上、申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかでないなどの要件¹⁰が満たされれば取得可能である。ただし、要件を緩和して認めている企業もあるのでこの限りではない。

本調査では、まず女性非正社員の状況を把握し、そのうち女性有期契約社員の状況を把握する形式で具体的に尋ねている。よって、本稿の以下では、「非正社員」とは「そのうち有期契約社員」と「そのうちそれ以外の非正社員（無期非正社員等）」を合計したものを指し、「そのうち有期契約社員」とは、非正社員のうち有期契約社員を指すものとする。

後述するように、中小企業においては出産・育児期の女性非正社員がいる企業の割合は相対的に低い。さらに、育児休業取得率の分母は出産した社員であるが、女性非正社員が出産時まで企業に在籍していることは少ない。本調査の標本規模では、女性非正社員およびそのうち有期契約社員の育児休業取得者を分析に十分な人数をとらえることが出来ていない。こうした問題は本調査だけの問題でなく、「雇用均等基本調査」のような政府統計の大きな規模

¹⁰ これらの要件は、適用除外者として労使協定で定めることが必要。

の標本調査でない限り難しい（労働政策研究・研修機構編 2008:52）。それ故、女性非正社員の育児休業取得についての詳細な集計、分析結果に基づく議論は、有期契約労働者を扱った労働政策研究・研修機構編（2008）以外はほとんどない。

本稿では本格的な分析には及ばないが、本調査で得られた非正社員に関する結果を今後の調査研究の参考に資するような形で提示しておきたい。また、有期契約社員は分析に十分な数を確保できていないため、図 1-3-3 以降の有期契約社員の集計結果は参考としてご覧いただきたい。

まず、男性正社員と同様、就学前の子をもつ女性非正社員およびそのうち有期契約社員がいる企業や、出産した女性非正社員およびそのうち有期契約社員がいる企業が、企業規模別でどの位の割合で存在するか確認する。

図 1-3-1 は、企業規模別に「女性非正社員」、「40 歳未満の非正社員」、「就学前の子をもつ非正社員」、「（過去 3 年間に）出産した非正社員」、「（過去 3 年間に）育児休業を開始した非正社員」のいる企業の割合を棒グラフで示した。左側に女性非正社員、右側にそのうち有期契約社員を配置している。

先の図 1-2-1 の「正社員」の場合と比べると、正社員がいる企業の割合は男女ともどの規模でも 90%以上と 100%近かったが、300 人未満の企業では、女性非正社員およびそのうち有期契約社員とも、それらの社員がいる企業の割合はかなり低い。企業規模が小さいと、女性非正社員およびそのうち有期契約社員がいる企業の割合が低い傾向が見られる。

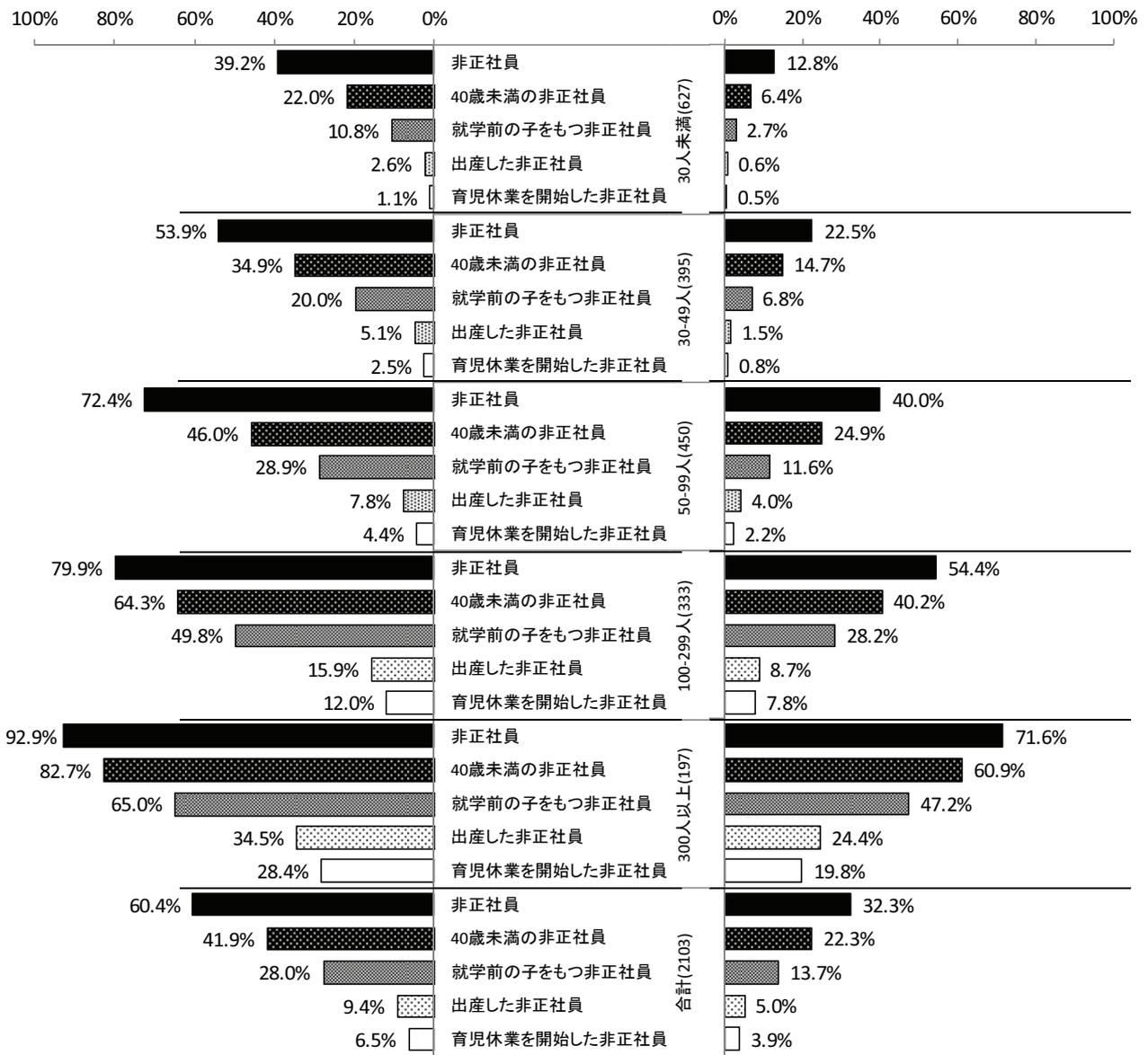
企業における仕事と育児との両立支援を考慮すると、年代的には「40 歳未満の非正社員」、より対象を絞ると「就学前の子をもつ非正社員」、「出産した非正社員」のいる企業の割合に着目する必要がある。

これらについて、全体的にいえることは、企業規模が大きくなるとそうした非正社員がいる企業の割合が高く、その反対に、企業規模が小さいと割合が低い傾向がある。つまり、企業規模が小さいほど、両立支援の対象となる非正社員がいない。この傾向は、先に見た正社員の場合よりはっきりしている。

ただし、そうした女性非正社員がいる企業だけでみる、つまり「非正社員」と「40 歳未満の非正社員」、「就学前の子をもつ非正社員」、「出産した非正社員」の割合に着目すると、非正社員に占める「40 歳未満の非正社員」と「就学前の子をもつ非正社員」はけっして少なくはない。しかし、「非正社員」と「出産した非正社員」と比べてみると、中小企業においては、3 年間に出産する非正社員が生じる確率は非常に小さいためか、育児休業の対象者がいる企業はかなり少数であることがわかる。

育児休業取得率の分母である出産した非正社員が非常に少ない状況の中で育児休業取得率を算出することは、労働政策研究・研修機構編（2008:52）が指摘するように、慎重な対応を要する。というのは、育児休業取得率は、出産前に退職する女性非正社員が多いという問題を考慮していないので、育児休業取得率だけが一人歩きして、女性の非正規労働の問題

図 1-3-1 : 企業規模別・タイプ別・女性非正社員いる企業の割合
 <女性非正社員> (全企業に占める割合) <そのうち有期契約社員>



* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

* 「出産した正社員」と「育児休業を開始した正社員」は、過去3年間（2005～2007年度）にいた割合（%）。

点が見落とされてしまう。すなわち、非正社員の育児休業取得率の高さをもって、全体として非正社員の就業継続が進んでいると誤解されやすい。仮に育児休業取得を拒否され、あるいは取得できそうもないと判断して退職した女性非正社員がいたとしても、育児休業取得率には反映されない。この点については、最後のまとめで少し論じることとし、以下ではあくまでも出産時まで企業に在籍している非正社員の育児休業取得を、女性の就業継続、母子の

健康・福祉の観点から、取得を実現すべきという点から扱っていき¹¹。

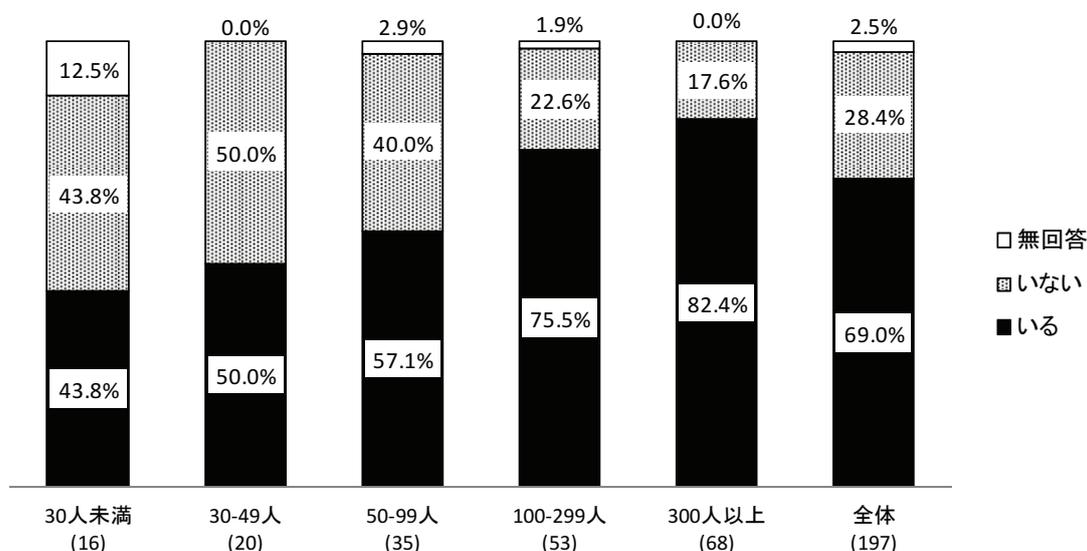
(1) 女性非正社員の育児休業開始者の有無

まず、育児休業の取得者がいた企業の割合を確認する。先に述べたように、中小企業にはそもそも出産した女性非正社員が少ない。図 1-3-2 の各企業の規模の () 内の対象企業の実数を見ても明らかである。そのような中で、企業規模別で女性正社員の取得者のいる企業の割合や育児休業取得率の違いを検討する。

図 1-3-2 は、図 1-3-1 とは異なり、分母を出産した女性非正社員がいた企業のみ限定して、企業規模別に女性非正社員の育児休業開始者の有無の割合を求めたものである。

「300人以上」の企業では 82.4%、「100～299人」の企業では 75.5%の企業に育児休業を取得した女性非正社員が存在している。それ未満の「30人未満」では 43.8%、「30～49人」では 50.0%、「50～99人」では 57.1%と、100人以上と未満で少し差が見られるが、企業規模が小さいほど、育児休業を取得した女性非正社員がいる企業の割合は低い傾向が見られる。

図 1-3-2 : 企業規模別・女性非正社員の育児休業開始者の有無 (企業の割合)
(過去3年間・出産した女性非正社員がいた企業のみ)



*企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

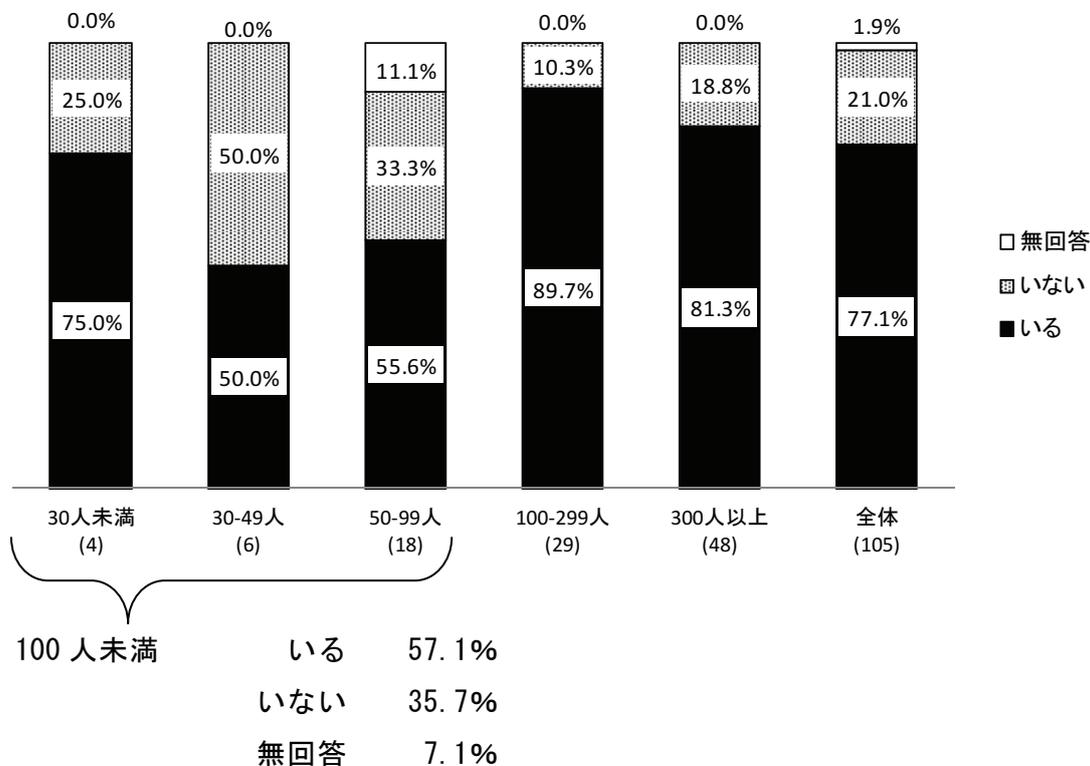
¹¹ さらに、非正規労働者のままで就業継続をすすめていくことが、キャリア形成や女性のエンパワーメントに資するのかがという問題、そもそも中小企業に女性労働者が少ないのはなぜかという問題等、それらの諸点は機会を改めて論じることとする。

また、非正社員の中には正社員よりかなり労働時間が短い短時間のパートタイムなどを含まれている(たとえば週労働日数が2日以下など)。本稿が扱う育児休業の対象となっている非正社員で、有期契約社員でない「その他非正社員」に、そうした社員も含まれている可能性があるが、本調査では区別できない。しかし、そのようなかなり短い労働時間のパートタイムの社員が出産時に企業に在籍している可能性は少ないと考えられることから、有期契約社員でない「その他非正社員」は、正社員の働き方と同じかまたは近い無期の非正社員と見なして差し支えないだろうと考えて検討することとする。

[参考] 図 1-3-3 : 企業規模別・女性非正社員のうち

有期契約社員の育児休業開始者の有無 (企業の割合)

(過去3年間・出産した女性有期契約社員がいた企業のみ)



*企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

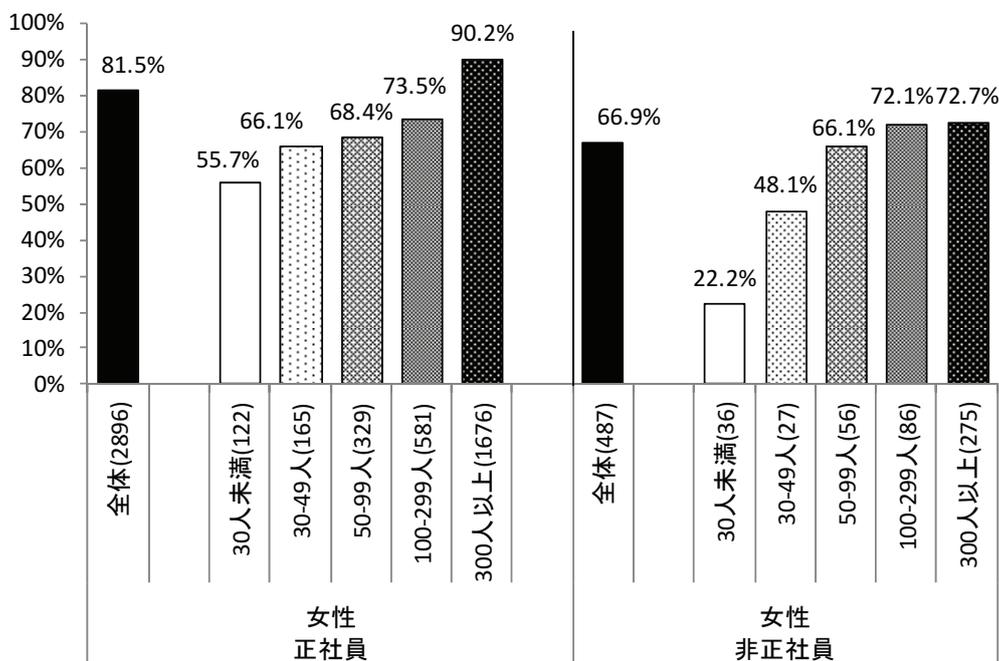
参考の図 1-3-3 は、企業規模別に、女性非正社員のうち有期契約労働者の育児休業開始者の有無の割合を求めたものである。先ほどと同様、図 1-3-3 の各企業の規模の () 内の対象企業数の実数を見ても明らかなように、非正社員のうち有期契約社員に限定すると対象企業数はさらに少ない。以下、その点を考慮に入れ、参考までに見ていただきたい。

「300人以上」では 81.3%、「100~299人」では 89.7%の企業で育児休業開始者が存在している。それ未満の規模の「30人未満」では 75.0%と高いものの、「30~49人」では 50.0%、「50~99人」では 55.6%と 100人以上と未満で差が見られる。有期契約社員だけに限定すると、女性非正社員で見られた傾向は見られない。

100人未満の企業では集計母数である企業数が極端に少ないので、「30人未満」、「30~49人」、「50~99人」の企業を統合して「100人未満」として集計すると(図 1-3-3 下)、育児休業取得者のいる企業の割合は、57.1%となり 100人以上の企業より割合は低い。

(2) 女性非正社員の育児休業取得率

図 1-3-4 : 企業規模別・女性正社員／非正社員の育児休業取得率 (過去 3 年間)



* () 内は出産した女性社員数

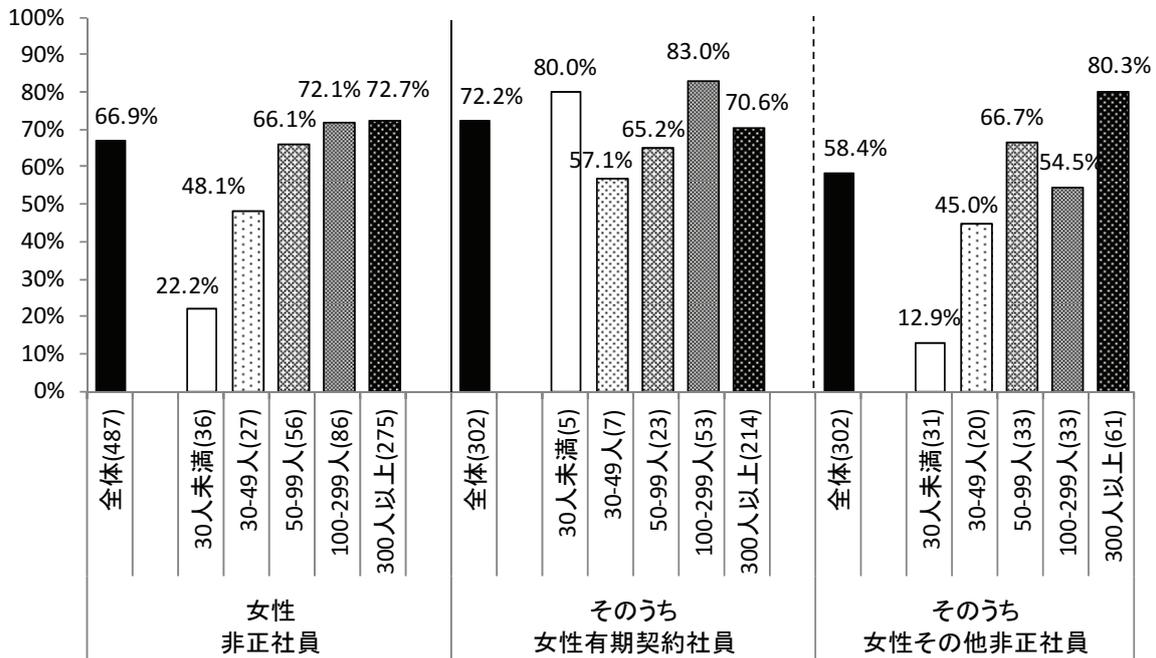
* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

次に、正社員と非正社員の育児休業取得率を比較しながら、企業規模別に育児休業取得率を検討する。図 1-3-4 は、左側に女性正社員、右側に女性非正社員の育児休業取得率を配置している。

女性の非正社員は「30人未満」では 22.2%、「30～49人」では 48.1%、「50～99人」では 66.1%、「100～299人」では 72.1%、「300人以上」では 72.7%と、100人以上と未満、50人以上と未満、30人以上と未満で取得率に差がある。特に、「30人未満」と「30～49人」の企業で取得率が 50%を切っており低い。

正社員の育児休業取得率と比較した場合、「300人以上」の企業では正社員 90.2%に対し、非正社員 72.7%と非正社員のほうが低い。「100～299人」と「50～99人」の企業ではそれぞれ 70%台、60%台とほぼ変わらない。「30～49人」の企業では正社員 66.1%に対し非正社員 48.1%、「30人未満」の企業では正社員 55.7%に対し非正社員 22.2%、非正社員のほうが低い。全体としても、正社員より育児休業取得率は低い(正社員 81.5%、非正社員 66.9%)。

[参考] 図1-3-5：企業規模別・女性非正社員別の育児休業取得率（過去3年間）



* () 内は出産した女性社員数

* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

参考の図1-3-5は、左側に女性非正社員、真ん中にそのうち有期契約社員、右側にそのうちその他非正社員を配置した。女性非正社員の内訳は集計母数が少ないので、参考としてみていただきたい。

そのうち有期契約社員に着目すると、「30人未満」では80.0%、「30～49人」では57.1%、「50～99人」では65.2%、「100～299人」では83.0%、「300人以上」では70.6%と、規模別に一定の関係が見られない。

そのうちその他非正社員に着目すると、「30人未満」では12.9%、「30～49人」では45.0%、「50～99人」では66.7%、「100～299人」では54.5%、「300人以上」では80.3%と、「100～299人」を除けば、規模が小さいと取得率が低い傾向が見られる。

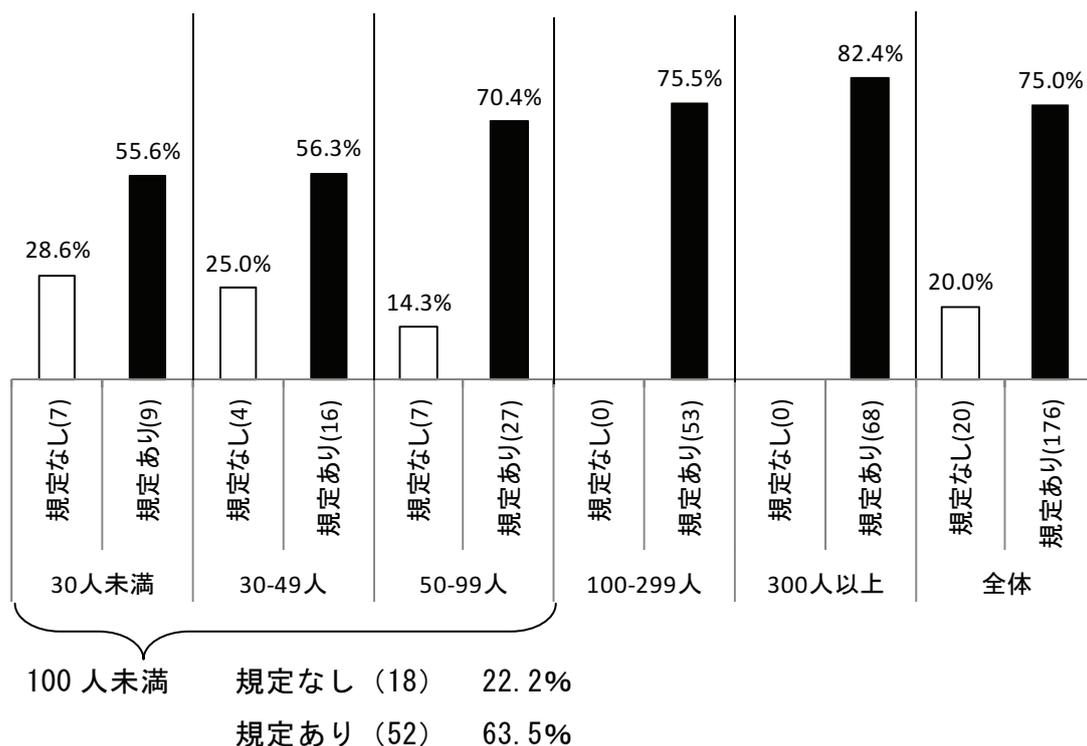
両者を合計したものが女性非正社員の値となる。「30人未満」の企業の非正社員の育児休業率が極端に低いのは、その他非正社員が低いことが影響していることがわかる。集計母数となる出産者数が少ないものの、全体的にそのうち有期契約社員の育児休業取得率は低くなく、法律で有期契約労働者は要件を満たせば取得できることを保証されていることの効果があるのかもしれない。

(3) 育児休業規定有無別

本調査において、女性正社員では、育児休業規定のない企業は規定のある企業に比べて育

児休業取得率が著しく低いことを指摘した（労働政策研究・研修機構編 2011）。男性は両者の関連が見られないことがわかったが、女性非正社員ではどうだろうか¹²。なお、そのうち有期契約社員は、集計対象である企業数、出産者数の多くが一桁やゼロとなり集計出来ないで、非正社員の結果のみを示す。

図 1-3-6：企業規模別・育児休業規定有無別・女性非正社員の育児休業開始者のいる企業の割合（過去3年間・出産した女性非正社員がいた企業のみ）



* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。
 * 育児休業規定「無回答」は表示していない。

図 1-3-6 は企業規模別・育児休業規定の有無別に女性非正社員の育児休業取得者がいる企業の割合を示している。100人以上の企業では「規定なし」の企業が0であるので、100人未満の企業をみると、育児休業の「規定なし」の企業のほうがいずれも低い。100人未満の企業では各規模の集計母数となる企業数が少ないので、「30人未満」、「30～49人」、「50～99人」の企業を100人未満の企業として統合して集計した結果を、図 1-3-6 の下部に示したが、「規定なし」企業 22.2%と、「規定あり」企業 63.5%と、「規定なし」企業のほうが、「規定あり」企業よりも育児休業取得者のいた企業の割合は低い。

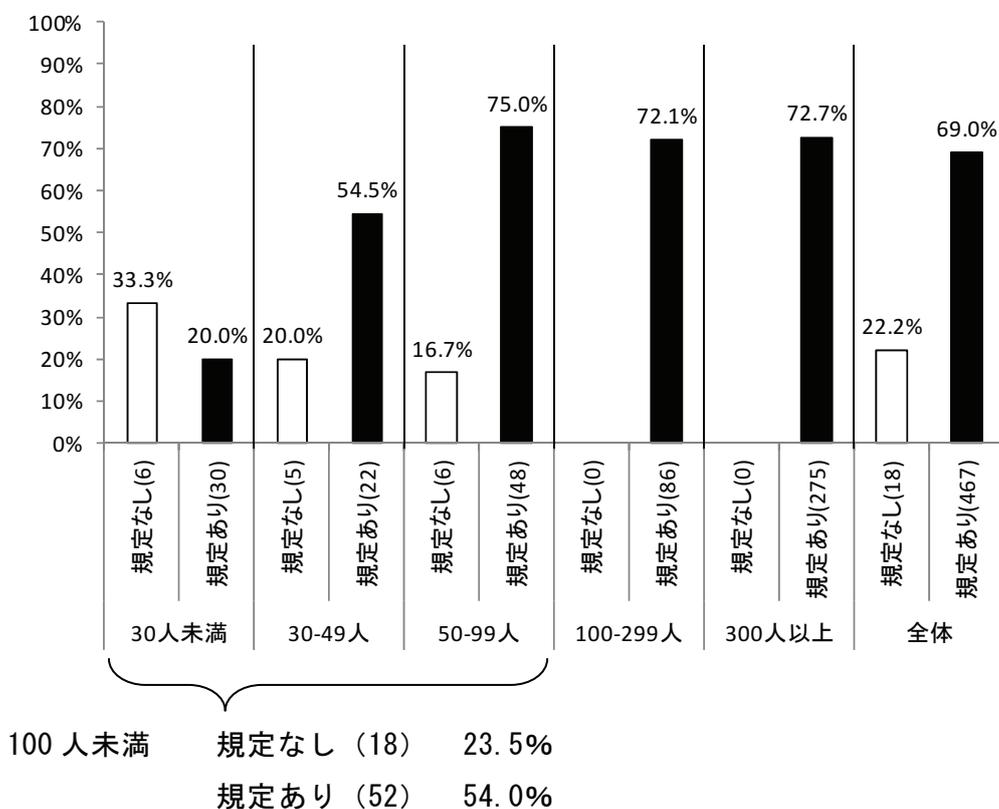
育児休業取得率でも確認する。図 1-3-7 は企業規模別・育児休業規定の有無別に女性非正

¹² なお、男性の場合に関連が見られた社員のニーズ把握は女性正社員、女性非正社員およびうち有期契約社員とも明確な関連が見られなかった。

社員の育児休業取得率を示している。100人以上の企業では規定なしの企業が0であるので、100人未満の企業をみると、「30人未満」の企業では、「規定なし」企業が33.3%と「規定あり」企業よりも高いが¹³、「30～49人」、「50～99人」では「規定あり」企業のほうがかなり高い。

100人未満の企業は各規模の集計母数となる出産者数が少ないので、「30人未満」、「30～49人」、「50～99人」の企業を100人未満の企業として統合して集計した結果を、図1-3-7の下部に示した。「規定なし」企業では23.5%、「規定あり」企業の54.0%と、「規定なし」企業のほうが、「規定あり」企業よりも育児休業取得率は低いといえる。

図1-3-7：企業規模別・育児休業規定有無別・女性非正社員の育児休業取得率
(過去3年間)



* () 内は出産した女性社員数

* 企業規模「無回答」は表示していないが、「全体」には企業規模「無回答」を含む。

* 育児休業規定「無回答」は表示していない。

¹³ 「30人未満」の「規定あり」の企業に、21人の出産者のうち1人のみ育児休業開始者がいるという企業が1社ある。この1社を除くと、「30人未満」で「規定あり」企業の育児休業取得率は約55%となり、「30人未満」でも「規定あり」企業のほうが育児休業取得率が高いという結果となる。このように、集計母数が少ないとき極端なケースが1つでもあると結果が歪んでしまう。

4. まとめと考察

本稿の結果をまとめると、男性正社員は、育児休業取得率の分母となる、配偶者が出産した正社員数はある程度あるのだが、分子である育児取得者数が極端に少なかった。よって、男性の場合は、まず育児休業の取得者が少ないことが課題となる。

他方、女性非正社員およびそのうち有契約社員の場合は、育児休業取得率の分母となる、出産した非正社員および出産した有期契約社員が少なく、それゆえ分子である育児取得者も少ない。つまり、女性非正社員およびそのうち有期契約社員の場合、育児休業の対象者が少ないことが課題となろう。出産まで企業に在籍している非正社員は少なく、おそらくは出産までに退職してしまうケースがほとんどであることが示唆される結果である。

本稿における両者の育児休業取得に関する分析には分析数の制約ということから限界があり、結果の解釈においては十分な注意が必要であるが、本稿で得られた結果、本調査シリーズの第2章のヒアリング調査結果ならびに既存の研究から得られた結果から、今後、両者の育児休業取得者の拡大に向けて、以下のような点が示唆される。

(1) 男性正社員の育児休業取得について

男性の育児休業取得者は1%台と低迷しているが、男性正社員に限っても、育児休業の対象となる社員のいる企業の割合は、企業規模に比例して低いものの、「30人未満」の企業でも約1/3を占めていた。また、男性の育児・家事参加という観点では、就学前の子のいる男性正社員がいる企業の割合から、多くの中小企業においてもそうした男性正社員がいることもわかった（「30人未満」の企業でも約2/3）。以上の点から、育児休業を含め、男性正社員の仕事と育児の両立支援は、多くの中小企業でも取り組むべき課題であることが改めて確認された。中小企業においても、男性社員の仕事と育児の両立支援という潜在的なニーズが存在するといえるが、それはまだ十分に認識されていないのが現状である。今後とも、中小企業における男性の両立支援の取り組みは重要である。

また、男性正社員の育児休業取得者は、育児休業規定の有無とは関係なく、むしろ企業による社員のニーズ把握の有無と関連が見られた。特に300人未満の中小企業については、何らかの方法で社員のニーズ把握をしている企業で、男性正社員の育児休業取得者のいる企業の割合が高い、または育児休業取得率が高い傾向が見られた。これまで育児休業を取得した男性は、育児・家事参加に関心や意欲が高いあるいは必要性の高い男性であるとする、男性の育児休業取得は、そうした男性正社員と、社員のニーズを把握し育児休業を認める先進的な取り組みを行っている企業によって実現していたのが実情であったと考えられる。

以上の点から、男性の育児休業取得者の拡大、および男性の育児・家事参加をすすめるためには、少なくとも育児・介護休業法改正前（2010（平成22）年施行の前）の枠組みでは十分でなかったといえる。しかし、今回の法改正で「労使協定による専業主婦（夫）除外の

規定」の廃止による対象労働者の拡大と、「パパ・ママ育休プラス」と呼ばれる育児休業期間の延長、父親が出産後 8 週間以内に育児休業を取得した場合、再度育児休業を取得可能にする等、父親になった男性労働者の育児休業取得を促進するような方策がとられた。また、2010（平成 21）年 6 月からの開始された「イクメンプロジェクト」¹⁴も、社会全体で男性がより積極的に育児に関わることができるよう立ち上げたものであり、多くの人々へのアピールおよび意識変革の手段として有効であろう。こうした取り組みの効果は、今後の取得率の推移を観察していかなければならないが、それでも男性の育児休業取得率や育児・家事参加が十分にすすまないとすれば、さらに新たな施策が必要となってくる。

男性労働者にとって、育児休業取得の大きな障壁となっているのは、休業中の所得補償にあるという指摘がある。また、ノルウェーの「パパ・クォーター」に倣って、強制的に男性の育児休業期間を割り当てるという提案や、女性の産後 8 週間の産後休暇期間を父親の育児休業と切り離して「父親の出産休暇」とするという提案もある（佐藤・武石 2004、松田 2006、松田 2012 など）。

他方、中小企業における男性労働者の育児休業取得、育児・家事参加をすすめるという本稿の観点からいえば、どのような施策をとるにせよ、それを具体的実現するためには、中小企業に対する支援策が必要となるものと考えられる。たとえば、第 2 章のヒアリング調査の結果でも述べられているように、取り組みを進めたいが二の足を踏んでいる中小企業にとっては、「助成金」という形で企業を支援するのは効果的であると考えられる。現在、厚生労働省および各地方自治体において行われている、男女を問わない中小企業に対する育児のための助成金制度について¹⁵、男性の取得を促すようなしくみを取り入れるなどの工夫によって、中小企業の取り組みに弾みがつく施策を導入することが必要であろう。

（2）女性非正社員について

女性非正社員およびそのうち有期契約労働者の育児休業取得率は、母数となる出産者数が少なく、育児休業取得率も女性正社員に比べてやや低い傾向がある。また 100 人未満の企業では育児休業規定がないと育児休業取得者のいる企業の割合が低く、100 人未満の企業として統合して計算した育児休業取得率も、規定がないと取得率が低い傾向が見られた。

まず、母数となる出産者数が少ないことは、出産時に企業に在籍している非正社員が少ないことを意味している。つまり、出産前に就業継続が困難と判断して退職している非正社員が多いとすれば、こうした非正社員のうち就業継続を希望者している社員に、出産後も安心して就業継続できるようなしくみが整えられている必要がある。

¹⁴ ホームページアドレスは以下。（<http://ikumen-project.jp/index.html>）

¹⁵ 厚生労働省においては「中小企業両立支援助成金」

（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/02.html>）、地方自治体については、たとえば東京都においては、東京都中小企業両立支援推進助成金

（<http://www.hataraku.metro.tokyo.jp/equal/ryoritu/josei/index.html>）

筆者が過去に女性有期労働者調査データを分析した結果では（労働政策研究・研修機構編 2008:68-119）、育児休業を取得した有期契約労働者の約 42%は育児休業を取得できなかった場合「退職していた」と回答しており、「産休後に復職していた」は約 24%に過ぎなかった（残り約 34%はわからない、無回答）。

また、女性の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かった。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く、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も高いが、子育てしやすい別の勤務先に移る希望も高かった。

これらの結果も踏まえると、非正規労働者、有期契約労働者の同じ企業での就業継続が増えるためには、正規労働者と同様に、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利用した体系的な両立支援が必要である。女性の非正規労働者数の増加傾向から、非正規労働者、特に有期契約労働者の育児休業を含む両立支援は、今後も引き続き取り組むべき課題である。

第二に、育児休業規定の整備は、女性正社員とともに、女性非正社員および有期契約社員においても影響が大きい。先の労働政策研究・研修機構編（2008:52-67）でも、有期契約労働者の育児休業規定を設けている事業所は育児休業取得実績が高いという結果が得られている。労働政策研究・研修機構編（2008）の分析における育児休業規定は、有期契約社員を対象として整備されている状態を指しており、本調査の育児休業規定の定義よりもさらに整備された状態として定義している。本稿の分析結果からも示唆されたように、法と同等（それを上回る場合もあってもかまわないが）の育児休業規定を整備し、社員に周知されていることが重要であるといえる。

また、本調査の別の結果では（労働政策研究・研修機構編 2011）、企業規模が小さいほど育児休業規定が未整備であることから、中小企業においては、育児休業規定の整備を第一ステップとして、復職後の体系的な両立支援策をすすめ、男性で指摘した助成金による支援も含めて、中小企業を支援する方策が引き続き行われていくことが大切である。

第三に、「雇用均等基本調査」の取得率の推移を踏まえると、有期契約労働者の育児休業取得率は、2005（平成 17）年より 2008（平成 20）年で一気に取得率が高くなっている。2005（平成 17）年施行の改正育児・介護休業法において、これまで省令に定められていた有期契約労働者の取得要件が、法律の条文に明記された効果があったものと推察される。企業や労働者に法律の主旨を明確に伝え、企業に労働者が必要な支援をすすめてもらうためには、企業が行われなければいけない支援は何であるかを、法律の条文としてしっかりと書き込むことが望ましいと考えられる。

最後に、本稿では扱わなかったが、昨今の男性若年層の非正規労働化の動向も踏まえると、男女ともに非正規労働者の育児休業を含めた両立支援の課題は、ますますその重要性を増し

てくるものと考えられることを指摘しておきたい。

<参考文献>

厚生労働省編（2010）「父親のワーク・ライフ・バランス：応援します！仕事と子育て両立パパ」（平成22年度厚生労働省委託事業）。

厚生労働省（2011）「平成22年度雇用均等基本調査」。

（2011年12月1日取得 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-22.html>）

濱口桂一郎（2004）「労働法の立法学：連載第2回職業生活と家庭生活の両立」『季刊労働法』第205号、労働開発協会：176-181。

松田茂樹（2002）「父親の育児参加促進策の方向性」国立社会保障・人口問題研究所編『少子社会の子育て支援』東京大学出版会：313-330。

松田茂樹（2006）「近年における父親の家事・育児参加の水準と規程要因の変化」『季刊家計経済研究』（71）：45-54。

松田茂樹（2006）「男性の育児休業取得はなぜ進まないか：求められる日本男性に合った制度の変更」『Life Design Report』2006.11-12 第一生命経済研究所：32-34。

松田茂樹（2012）「それでも男性の育児休業が増えない理由」『Life Design Report』Winter 2012.1 第一生命経済研究所：32-34。

内閣府・仕事と生活の調和推進室（2007）「仕事と生活の調和推進のための行動指針」

（2011年1月30日取得 <http://www8.cao.go.jp/wlb/government/pdf/indicator.pdf>）。

内閣府・仕事と生活の調和推進室（2011）「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）レポート2011：新しい働き方で拓く。つながりのある日本社会」（2012年1月30日取得 <http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/hyouka/report-11/index.html>）。

ニッセイ基礎研究所編（2002）『男性の育児休業取得に関する調査報告書』。

ニッセイ基礎研究所編（2003）『男性の育児休業取得に関する研究会報告書』。

ニッセイ基礎研究所編（2008）『今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査研究報告書』。

大沢真知子（2006）『ワーク・ライフ・バランス社会へ：個人が主役の働き方』岩波書店。

労働政策研究・研修機構編（2007a）『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 No.7。

労働政策研究・研修機構編（2007b）『有期契約労働者の育児休業：ヒアリング調査結果の報告』JILPT資料シリーズ No.30。

労働政策研究・研修機構編（2008）『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』労働政策研究報告書 No.99。

労働政策研究・研修機構編（2009）『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果』JILPT調査シリーズ No.54。

労働政策研究・研修機構編（2010）『中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査結果(2)』
JILPT 調査シリーズ No.69.

労働政策研究・研修機構編（2011）『中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの現状と
課題』労働政策研究報告書 No.135.

SAKAI, Kazufumi,2007,"Analysis of Work-Child Care Balance of Male Workers in Japan
and Their Desire to Take Child Care Leave", *Japan Labor Review* 4(4), The Japan
Institute for Labor Policy and Training: 59-78.

坂本有芳（2002）「男性の育児休業取得率は上昇するか：育児休業に関するアンケート調査
結果から」『ニッセイ基礎研 REPORT』2002年12月号:12-17.

佐藤博樹・武石恵美子（2004）『男性の育児休業』中央公論新社.

多賀太（2006）「男性のエンパワーメント？：社会経済的変化と男性の『危機』」,『国立女
性教育会館 研究紀要』9, 国立女性教育会館:39-50.

武石恵美子（2004）「男性はなぜ育児休業を取得しないのか」『日本労働研究雑誌』525:54-57.