

終章 要約・インプリケーション・今後の課題

本報告書は、育児休業制度の普及状況が企業規模によって異なることに着目し、出産・育児期の就業継続支援において大企業と中小企業がそれぞれ直面している課題を明らかにした。本研究は平成 23 年度まで実施するものであり、本報告書は中間とりまとめであるが、ここまでの分析結果から得た知見を要約し、インプリケーションと来年度以降の調査研究に向けた課題を整理しておくことにしたい。

1 各章の知見の要約

第 1 章の知見

育児休業制度の導入率は今日でも産業や企業規模によって異なるが、1999 年から 2007 年にかけて 300 人未満の中小企業の導入率は上昇しており、100-299 人の中企業の育児休業制度導入率は 300-499 人とほぼ同じになっている。しかしながら、企業規模による差は依然として大きく、500 人・100 人・30 人を境に企業規模が小さいほど導入率は低い。特に 30 人未満の企業規模では育児休業制度の導入率が依然として約 30%に留まっている。今後の育児休業制度の普及は、特に 30 人未満の企業において重要な課題であるといえる。

第 2 章の知見

企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は第 1 子出産前に退職する割合が高い。だが、育児休業取得状況には企業規模 100 人以上と 100 人未満で大きな差があり、100 人未満の小企業の育児休業取得者は若いコーホートでも少ない。加えて、30 人未満の企業では、専門・技術職や高学歴層の継続率低下が著しく、若いコーホートの継続率が大きく低下している。300 人以上の大企業は、育児休業取得者の割合が最も高い。にもかかわらず、女性の約半数を占める事務職の継続率低下や非正規雇用の拡大によって、大企業の継続率は大きく低下している。企業規模の大小にかかわらず、専門・技術職の継続率は低下しているが、100-299 人の中企業では、育児休業取得者が増加しているだけでなく、事務職の継続率も上昇しており、コーホート全体の継続率は低下していない。

第 3 章の知見

若いコーホートでは、保育所の待機児童数が多い都市部で第 1 子の出産・育児期を迎える女性が増えている。都市部では、その他の地域に比べて、就業継続支援としての親の育児援助の効果が小さく、保育所を利用しない女性の継続率が低い。その影響が最も顕著に表れているのは、30-99 人の企業に勤務する女性であり、都市部の継続率が著しく低い。育児休業

制度と保育所のどちらも利用することが難しいために退職していると考えられることができる。一方、100人以上の企業に勤務する若いコーホートの女性は、育児休業制度のみならず0-2歳の低年齢児保育や親の育児援助も就業継続を高める効果がある。これらの支援を柔軟に利用できることで都市部における就業継続の難しさは緩和されることが示唆される。

第4章の知見

育児休業制度の導入率が最も低い30人未満の企業規模でも、男女均等に取り組んでいる事業所は育児休業制度の導入率が高く、育児休業取得者がいる割合も高い。30-99人では、次世代法の行動計画を策定している企業はすべての事業所に育児休業制度があり、育児休業取得者がいる割合も高い。企業規模の大小にかかわらず、従業員の両立支援ニーズを把握している事業所の育児休業制度導入率は高いが、300人未満の中小企業でニーズを把握している事業所は育児休業取得者がいる割合も高い。100人未満の企業に育児休業が定着するために、30-99人の企業に自主的な両立支援の取組みを促すこと、30人未満の企業には両立支援とあわせて均等の取組みも促すこと、そして、いずれの企業規模においても従業員の両立支援ニーズの把握に取り組むことが重要といえる。

2 インプリケーションと今後の調査研究に向けた課題

出産・育児期の就業継続支援の課題について、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。その核となる知見は次のように要約することができる。

- ① 第1子出産・育児期に就業継続する女性が増えるためには、企業規模の大小にかかわらず、個々の企業が育児休業制度の規定を設けることが重要である。育児休業制度の導入率が特に低い30人未満の企業に育児休業制度が普及するためには、男女均等の面でも女性労働力活用を浸透させることが重要である。
- ② 100人未満の小企業では育児休業取得者が少なく、特に30-99人の企業に勤務する都市部の女性は、育児休業取得と保育所利用のどちらも難しいために退職している可能性が高い。30-99人の企業の自主的な両立支援の取組みにより、育児休業取得を促進するとともに、企業と地域社会が連携して効果的に就業継続支援を推進することが重要である。
- ③ 300人以上の大企業では育児休業取得者の割合が高い。にもかかわらず、女性の約半数を占める事務職の継続率低下や非正規雇用の拡大によって、出産・育児期の就業継続率は大きく低下している。女性の働き方の変化に対応した就業継続支援の充実が課題である。

中小企業の女性労働力活用状況に対応した育児休業制度の普及

序章で述べたように、中小企業では仕事と育児の両立支援を、制度の整備ではなく柔軟な対応によって行っているという指摘がある。しかし、退職率が最も高い第1子出産・育児期においては、企業規模の大小にかかわらず、勤務先に育児休業制度がない女性は出産前の

退職率が高い。出産・育児期に就業継続する女性が増えるために、中小企業においても、育児休業制度の規定を設けることは重要といえる。

1999年の「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省）の結果に比べて、300人未満の中小企業でも育児休業制度がある事業所は増えている。なかでも、100－299人の企業の育児休業制度導入率は300－499人とほとんど差がなくなっている。だが、100人未満の企業の育児休業制度導入率は相対的に低く、特に30人未満では依然として約3割に留まっている。この規模の企業の育児休業制度普及は特に重要な課題であるといえる。

留意すべきは、女性労働力の活用状況と育児休業の関係が企業規模によって異なることである。1986年の均等法施行から約20年経った今日でも、100人未満の小企業では男女均等に組みんでいない事業所が少なくない。だが、30人未満の企業において、男女均等に組み込む事業所の育児休業制度導入率は相対的に高い。この規模で、高学歴層の就業継続率が低いことも均等の取り組み状況と関係している可能性がある。育児休業制度が普及し、就業継続する女性が増えるために、均等の面でも女性労働力活用を浸透させることが重要といえる。

一方、30－99人も相対的には育児休業制度導入率が低い。だが、男女均等の取り組みの有無による差はない。この規模では、次世代法の行動計画策定が育児休業制度の有無に関係している。300人以上の大企業や100－299人の中企業と同様に、30－99人でも次世代法の行動計画を策定している企業は、すべての事業所に育児休業制度がある。改正次世代法により、行動計画策定義務の対象が平成23年から100人を超える企業に拡大されるが、30－99人は改正次世代法でも義務にはならない。だが、この規模でも、企業の自主的な両立支援の取り組みを促すことで育児休業制度の普及が進むと考えることができる。

これらの取り組みに加えて重要なのが、個々の企業で従業員の両立支援ニーズを把握することである。ニーズ調査や労使協議などの方法で従業員の両立支援ニーズを把握している事業所は、中小企業では3割未満に留まっている。その割合は企業規模が小さいほど低い。だが、従業員の両立支援ニーズを把握している事業所は、企業規模の大小にかかわらず、育児休業制度の導入率が高い。30人未満の企業では、これから出産・育児期を迎える可能性が高い40歳未満の女性がいても約6割の事業所に育児休業制度がない。そうした企業で育児休業制度の普及が進むために、従業員のニーズ把握は重要な作業であると考えられる。

地域社会との連携による中小企業の育児休業取得促進

育児休業法施行後に100人以上の企業で育児休業取得者が増えたことは、本報告書の個人データの分析結果からもうかがえる。一方、100人未満の小企業では、育児休業法施行後に出産した女性においても育児休業取得者は少なく、妊娠・出産期の退職率が高い。小企業では育児休業を取得することは難しいために多くの女性が退職している可能性が高い。

しかしながら、小企業に勤務する女性でも出産・育児期の就業継続率は、育児休業取得者の割合が高い300人以上の大企業の女性と比べて低いとはいえない。継続層に限定すれば、

育児休業を取得しないで就業継続する割合は大企業よりも高い。だが、その要因を即座に小企業の「柔軟な対応」に求めることには慎重になる必要がある。家族・親族の育児援助や保育サービスなど、企業の外の両立支援が大きく影響している可能性があるからだ。

なかでも保育サービスは需給バランスの地域差が大きく、都市部の保育所不足は今日でも解消していない。加えて、都市部では、伝統的な支援である親の育児援助の効果も小さく、保育所利用の可否が就業継続に大きく影響している。1990年代半ば以降、少子化対策のもとで保育サービスの充実が図られてきた。しかし、都市部で第1子を出産する女性の増加によって、保育需要は以前にも増して高くなっていることが分析結果から示唆される。

こうした都市部の両立支援環境の影響が最も大きく表れているのが、30-99人の企業に勤務する女性である。この規模の企業に勤務する都市部の女性の多くは、育児休業取得が難しいだけでなく、保育所利用も難しいことから退職している可能性が高い。

一方、100人以上の企業では、育児休業制度と保育所と家族・親族の育児援助が相補的に機能することで、都市部の就業継続の難しさが緩和されていることが分析結果から示唆される。興味深いのは、第1子の保育所入所年齢において、0歳・1歳・2歳のいずれも、勤務先の育児休業制度の有無とは独立に就業継続を高める効果があることだ。法定の育児休業期間は子が1歳に達するまでであるが、0歳児保育が利用できれば、産後休業のみ、あるいは短期の育児休業でも復職できる。大企業には法を上回る休業期間を設けて、2歳まで育児休業を取得できるところもある。このように、育児休業取得により出産後の復職時期を柔軟に選択できることで、保育所の入所が難しい都市部においても就業継続できている女性が、100人以上の企業では少なくないことが分析結果からうかがえる。

このように分析結果を読むと、100人未満の企業においても、企業外の両立支援だけでは就業継続が難しい女性にとって、育児休業は重要な支援といえる。とりわけ30-99人の企業では重要な課題であり、そのために、前述のような企業の自主的取組みを促すことが重要といえる。加えて、地域社会においても都市部の低年齢児保育を拡充して出産後の円滑な復職をサポートするなど、企業と地域社会が連携して効果的な就業継続支援を推進することが重要であると考えられる。

働き方の変化に対応した大企業の就業継続支援拡充

100人以上の企業のなかでも300人以上の大企業は特に育児休業取得者の割合が高く、多くの企業に育児休業が浸透している様子が分析結果からうかがえる。にもかかわらず、若いコーホートの就業継続率は大きく低下している。

伝統的な継続職種である看護師・教師・保育士を含む専門・技術職の継続率は、企業規模の大小にかかわらず低下しているが、これに加えて、大企業では女性の約半数を占める事務職の就業継続率も大きく低下している。第1期のプロジェクト研究の分析結果から、均等法制定にともなう労働基準法改正により、女性保護規定が大幅に緩和されたことで、長時間労

働や深夜業などの負担から出産・育児期の就業継続が難しくなっている可能性があることを指摘した。大企業では9割以上の事業所が男女均等に組みんでおり、均等に組みんでいる事業所の育児休業制度導入率が高い。均等法後の女性労働力活用状況の変化が、事務職を始めとする様々な職種の就業継続に影響している可能性がある。

また、100人以上の企業の若いコーホートでは非正規雇用も増えているが、大企業では非正規雇用の就業継続率が低い。本報告書で分析した個人データは、大多数の女性が2005年の改正育児・介護休業法施行前に出産しているため、有期契約であることから育児休業を取得できずに退職している可能性がある。労働政策研究・研修機構（2008）の分析結果が示しているように、改正法施行後、有期契約労働者の育児休業取得も増えつつある。これにともなう有期契約労働者の就業継続率上昇は特に大企業において重要な課題であるといえる。

一方、同じ100人以上の企業規模でも、100-299人の中企業では若いコーホートの就業継続率が低下していない。他の企業規模と同じく、専門・技術職の就業継続率は低下しているが、大企業とは反対に、女性の約半数を占める事務職の継続率が上昇している。中企業でも、育児休業取得者は増えているが、とりわけ事務職において育児休業を取得して就業継続する女性が増えたと考えることができる。大企業と同様に非正規雇用は増えているが就業継続率は正規雇用とほとんど差がない。こうした分析結果をみる限り、中企業は出産・育児期に最も就業継続しやすい職場であるといえる。

しかしながら、なぜ大企業と中企業でこうした違いが生じているのか、本報告書では具体的な雇用管理のあり方との関係を明らかにすることはできていない。前述のように、大企業の育児休業制度導入率は男女均等に組み込む事業所において高い。一方、中企業では、均等の取り組みをしていない事業所でも、育児休業制度の導入率が高い。こうした女性労働力活用状況の違いが大企業と中企業の就業継続率に影響している可能性がある。また、本報告書では分析していないが、非正規雇用労働者についても、雇用期間・労働時間・賃金・職務内容など、働き方の違いが就業継続に影響している可能性がある。これらの点に留意して、来年度以降の調査研究で詳細を明らかにしたい。

来年度以降の調査研究に向けて

大企業と中小企業それぞれに、第1子出産・育児期に就業継続する女性が増えるための課題があること、また中小企業のなかでも、100-299人・30-99人・30人未満では異なる課題があることが、本報告書の分析結果から示唆される。

しかしながら、分析したデータには次のような制約があるため、今後の調査研究において、本報告書で得られた知見を追証するとともに、さらに踏み込んだ分析を行う必要があることを最後に記しておきたい。

1つ目は、前述したが、事業所調査において、正社員を含む労働者の雇用管理に関する情報が少ないため、女性労働力の活用状況について概要的な把握に留まっていることである。

分析した事業所調査は、2005年の改正育児・介護休業法施行の2年後に当たる2007年に実施しており、その意味では新しいデータである。しかし、調査の目的が有期契約労働者の育児休業にあるため、正社員など、他の雇用形態の労働者を対象とした雇用管理と両立支援の詳細な関係を明らかにできるデータにはなっていない。本報告書の分析結果をもとに、別のデータでさらに踏み込んだ分析をする必要がある¹。

2つ目は、個人調査において、コーホート別と企業規模別の比較を同時に行う多重クロス集計を行ったため、分析結果のサンプルサイズが小さいことである。また分析に堪え得るサンプルサイズを確保するために、いくつかのカテゴリーを一括りにしている。こうした点で個人についても、概要的な把握に留まったことは否めない。本報告書の分析結果をもとに、より焦点を絞った調査研究を行い、就業継続の実態を詳細に明らかにする必要がある。

3つ目は、2005年以降、出産・育児期の就業継続状況が変化している可能性があることである。すでに何度か指摘したが、分析した個人データは経歴調査であり、若いコーホートにおいても大多数の女性が2005年より前に出産している。2005年から有期契約労働者が育児休業の対象となったことは前述したが、それだけでなく、次世代法により、大企業では両立支援の取組みが強化されている可能性がある。加えて、2007年には「ワーク・ライフ・バランス憲章」が策定されるなど、近年の「ワーク・ライフ・バランス」への関心の高まりが企業の取組みに影響を与えている可能性もある。こうした動向を背景に、出産・育児期に就業継続する女性が増えつつあるのか、今後の調査研究で検証したい。

¹ 当機構では、第2期プロジェクト研究サブテーマ「企業の雇用管理と両立支援に関する研究」のもとで、全国10-1000人規模の企業10,000社を対象とした「中小・中堅企業の雇用管理と両立支援に関する研究」を2008年11月-12月に実施している。その結果も参照しつつ、研究を進めていきたい。

補論 勤務時間短縮等の措置の普及状況と企業規模

1 はじめに

本報告書では、育児休業制度と企業規模との関係を分析したが、補論として、育児・介護休業法にある「勤務時間短縮等の措置」と企業規模の分析をしたい。

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とする勤務時間短縮等の措置として、短時間勤務制度、フレックスタイム制、所定外労働をさせない制度（所定外労働免除）、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内託児所の設置運営およびこれに準ずる措置（ベビーシッター費用など育児経費の援助）を講ずることも事業主に義務づけられている。ほかにも時間外労働の制限や深夜業の制限、子の看護休暇、転勤についての配慮などが事業主に義務づけられているが、「勤務時間短縮等の措置」は長時間におよぶ時間外労働や深夜労働、転勤がない労働者も対象になる。また、子の健康状態にかかわらず利用できる。この意味で、産後休業や育児休業から復職した労働者の支援の柱といえる。

「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省1999年）を分析した今田・池田（2004）および労働政策研究・研修機構（2006a）によれば、勤務時間短縮等の措置（以下で特に断りなく「措置」という場合、勤務時間短縮等の措置を指している）の導入率も300人未満の企業規模では相対的に低い。だが、育児休業制度と同様に、その後中小企業でも普及している可能性がある。そこで、第1章と同じく「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（労働政策研究・研修機構2007年。以下、JILPT2007年事業所調査と呼ぶ）を用いて、今日の勤務時間短縮等の措置の普及状況と企業規模との関係を分析しよう¹。

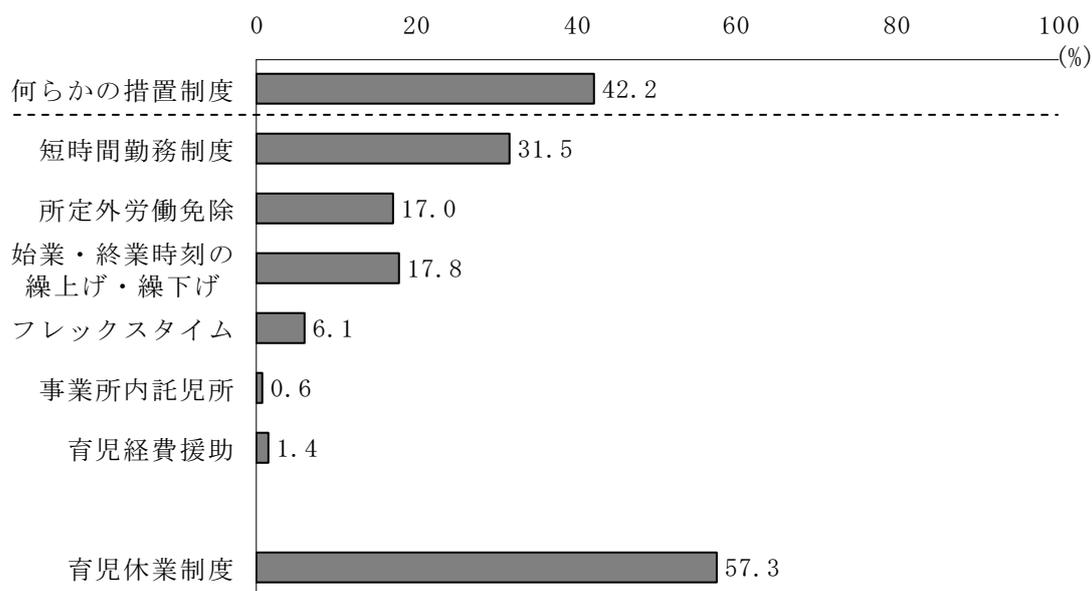
なお、短時間勤務制度と所定外労働免除については、単独で義務化される改正育児・介護休業法案が平成21年通常国会に提出されている。単独で義務化されれば、これら2つの制度に対する企業の取組みが変わり、制度の普及が大きく進むと予想される。ここで報告する内容は、あくまでも現行法の枠組みのもとでの分析結果であり、今後については、法改正後に改めて調査して実態を明らかにする必要がある。だが、今後のためにも現状を把握しておくことは有益と考え、本報告書の補論として、分析結果をまとめておくことにしたい。

2 勤務時間短縮等の措置と育児休業制度の有無－両立支援制度導入の相互関係－

はじめに、分析データの全事業所における勤務時間短縮等の措置の導入状況を確認しておこう。図-補-2-1は勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合（以下、制度がある事業所の割合を指して「導入率」と呼ぶ）を示している。「何らかの措置制度」があるとは、法

¹ 本章の分析データは「女性雇用管理基本調査」に倣って標本抽出しているが、単純集計や産業別の結果には、最新の「平成17年度女性雇用管理基本調査」（2005年）と異なる箇所もある。ここでは、第1章と同様に、「女性雇用管理基本調査」で把握していない企業規模別の結果に焦点を当てて議論することにした。

図-補-2-1 勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合



の定める短時間勤務制度、フレックスタイム制、所定外労働をさせない制度（所定外労働免除）、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内託児所、育児経費の援助のいずれかを制度として設けている事業所である。その下に個々の措置について制度がある事業所の割合を示している。また、比較のため、第1章で分析した育児休業制度の導入率も再掲している。

何らかの措置制度がある割合は42.2%である。この結果を育児休業制度と比べると、何らかの措置制度の方が導入率は低い。ここに示している何らかの措置を講ずることは、育児休業と同様に事業主の義務である。だが、育児休業制度よりも勤務時間短縮等の措置制度の普及は進んでいないことがうかがえる。

個々の措置のなかでは、短時間勤務制度の導入率が31.5%と最も高い。短時間勤務制度と同じく、単独での義務化が議論されている所定外労働免除は17.0%であり、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの17.8%とほぼ同じ水準である。これらに比べて、フレックスタイムは6.1%と著しく低い。事業所内託児所と育児経費の援助はさらに低い。短時間勤務制度の導入率が最も高く、次いで所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げが高い傾向は、1999年の「女性雇用管理基本調査」から変わっていない。

また、育児休業制度がない事業所では、勤務時間短縮等の措置の導入率も低い。この傾向も、1999年の「女性雇用管理基本調査」から変わっていない。図-補-2-2にその結果を示す。図は、勤務時間短縮等の措置の制度がある割合を育児休業制度の有無別に示している。育児休業制度がある事業所において、何らかの措置制度がある割合は67.9%であるのに対し、育児休業制度がない事業所では、その割合が10.4%と著しく低い。その傾向は、短時間勤務制度や所定外労働免除など、個別の措置についても同じである。育児休業制度がある事業所においても、短時間勤務制度の割合が最も高い。表-補-2-1は、全事業所を100%として、育児

図-補-2-2 勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合
—育児休業制度の有無別—

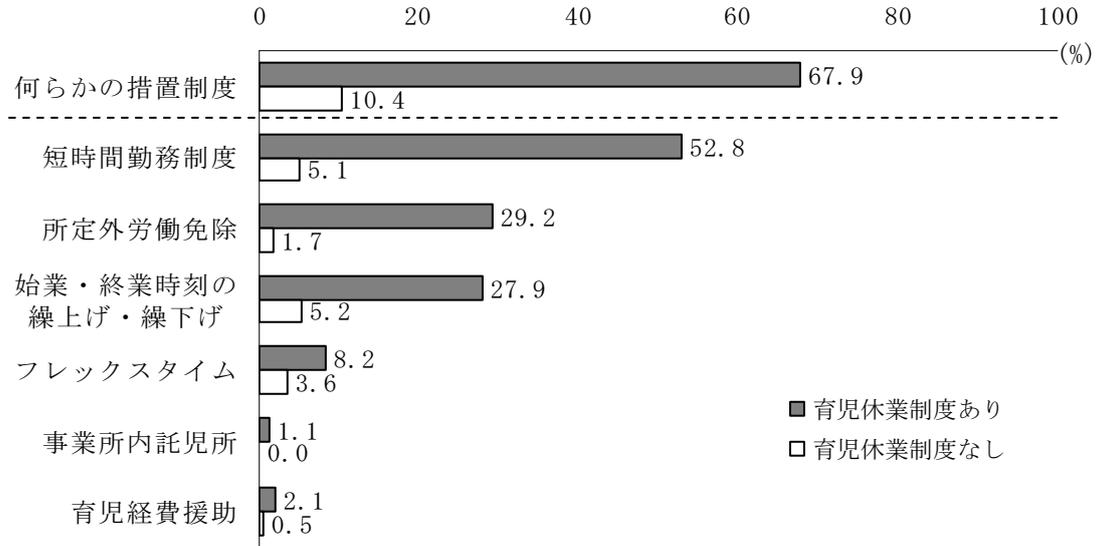
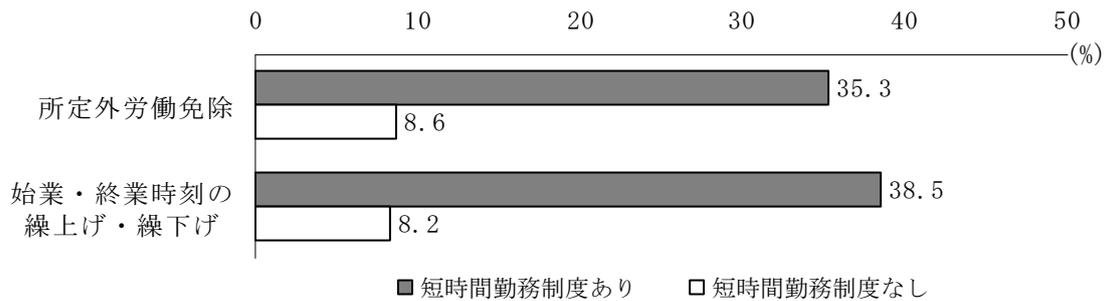


表-補-2-1 育児休業制度と勤務時間短縮等の措置制度が
ともにある事業所の割合

		何らかの勤務時間短縮等の措置制度	
		あり	なし
育児休業制度	あり	38.9	18.4
	なし	4.5	38.2

全事業所=100%

図-補-2-3 所定外労働免除、始業・終業時刻の
繰上げ・繰下げがある事業所の割合
—短時間勤務制度の有無別—



休業制度と何らかの勤務時間短縮等の措置制度がともにある事業所の割合を示している。約4割の事業所が育児休業に加えて勤務時間短縮等の措置も制度化している。だが一方で、育児休業制度も勤務時間短縮等の措置のどちらもない事業所もほぼ同じ割合である。仕事と育児の両立支援制度の導入がほとんど進んでいない事業所も少なくないことがうかがえる。

もう一つ、勤務時間短縮等の措置のなかで最も導入率の高い短時間勤務制度と、これに次いで導入率の高い2つの措置の関係もみておこう。図-補-2-3は、所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのそれぞれの導入率を短時間勤務制度の有無別に示している。所定

外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのどちらについても、短時間勤務制度「なし」での導入率は8%と低い。多くの事業所がまず短時間勤務制度を導入し、加えて所定外労働免除や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げも導入していることがうかがえる。

3 企業規模別勤務時間短縮等の措置の有無

ここまでの結果を踏まえて、企業規模と勤務時間短縮等の措置の有無の関係を分析しよう。図-補-3-1は、何らかの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合を企業規模別に示している。最も割合が高いのは95.6%の「500-999人」である。次に「1000人以上」が81.7%と高い²。だが、「1000人以上」は「500-999人」とは10ポイント以上の差がある。「1000人以上」は、どちらかといえば「300-499人」(75.3%)に近い。「300-499人」は「100-299人」よりも10ポイント以上高い。300人未満の企業規模では「100-299人」と「30-49人」の導入率が近い水準にある。これらに比べて「50-99人」はやや低い。最も低いのは「30人未満」である。30人以上の事業所はいずれの規模でも50%を超えているのに対し、「30人未満」は23.8%に留まっている。

「1000人以上」より「500-999人」の方が高く、「50-99人」より「30-49人」の方が高い。この点では、企業規模が大きいほど導入率が高いといえない。だが、300人以上と300人未満、および30人以上と30人未満の間に10ポイント以上の差があり、この意味では、企業規模が小さいほど勤務時間短縮等の措置の導入率は低い。第1章の育児休業制度ほど企業規模との関係はリニアではないが、大まかにとらえれば、やはり大企業と中小企業の間導入率の差はあるといえる。

この結果を1999年「女性雇用管理基本調査」の結果と比べてみよう。図-補-3-2にその結果を示す。「1000人以上」は1999年と2007年の導入率がほぼ同じである。1000人未満の企業規模では、30人以上の企業規模で1999年から2007年にかけて上昇している。「300-999人」は10ポイント近く上昇しているが、先の図-補-3-1の「500-999人」の導入率の高さが、1999年からの上昇に大きく影響していると考えられる。「100-299人」も約10ポイント上昇している。上昇幅が最も大きいのは「30-99人」であり約20ポイント上昇している。「30人未満」も1999年から上昇しているものの、その差はわずかである。

再びJILPT2007年事業所調査の分析に戻り、個々の措置の企業規模別導入率をみてみよう。図-補-3-3に導入率の高い短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げがある事業所の割合を企業規模別に示す。いずれの企業規模においても、短時間勤務制度の導入率が最も高い。特に「500-999人」は他の措置との差が顕著である。3つの措置それぞれを企業規模間で比較すると、いずれの措置も規模が小さいほど導入率が低い傾向を

² 後の分析で産業や育児休業制度の有無をコントロールしても、「500-999人」の効果は突出して大きい。なぜ「1000人以上」と比較しても「500-999人」が突出して高いのか、その要因については別のデータとの比較も含めて、今後の研究における検討課題としたい。

図-補-3-1 何らかの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合
—企業規模別—

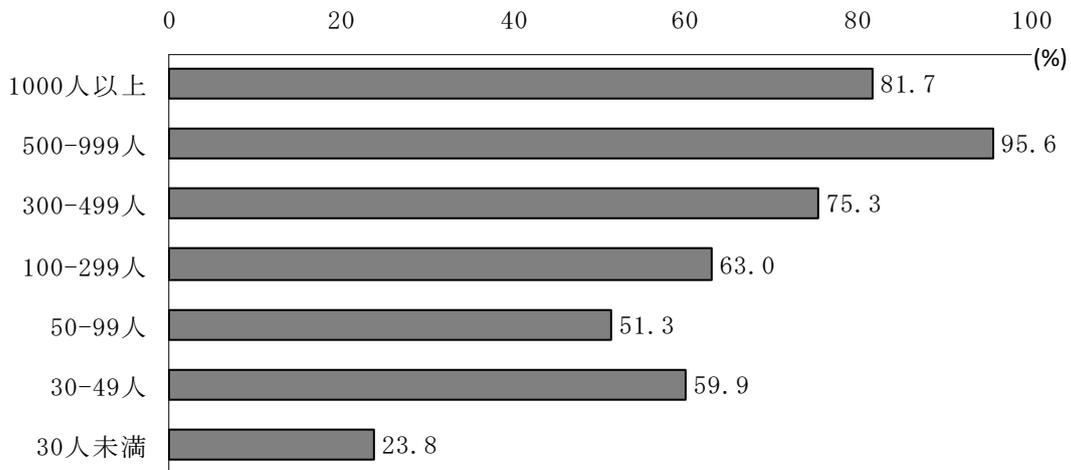
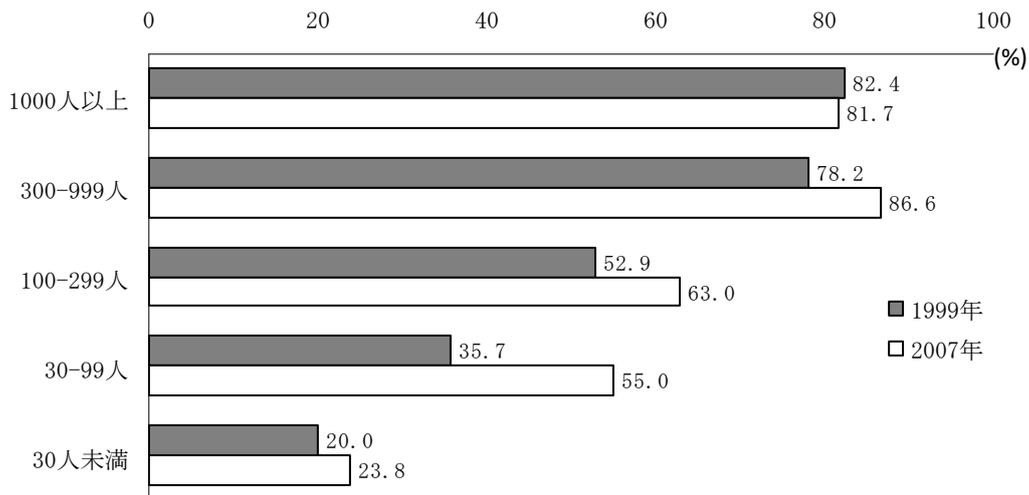


図-補-3-2 何らかの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合
—1999年と2007年の比較—



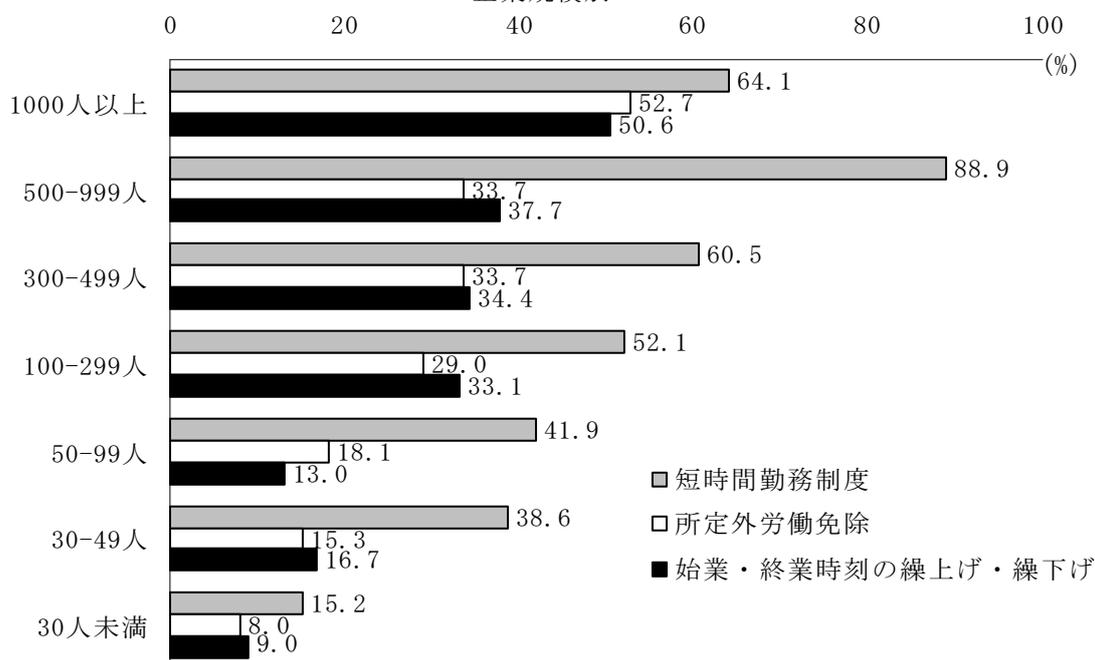
1999年：「平成11年度女性雇用管理基本調査」（労働省）

2007年：「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（労働政策研究・研修機構）

示している。だが、短時間勤務制度と所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げでは、企業規模間の差が生じている箇所が異なっている。

短時間勤務制度について企業規模間の導入率の差をみると、「500-999人」が最も高く、次いで「1000人以上」と「300-499人」がほぼ水準で高い。「300-499人」に比べて、「100-299人」は10ポイント近く低く、それよりもさらに約10ポイント低いのが「50-99人」「30-49人」である。「30人未満」は「30-49人」と比べても20ポイント以上低く、15.2%に留まっている。「500-999人」が突出して高いが、大まかにとらえれば、300人・100人・30人を境に企業規模が大きいほど導入率も高いといえる。対して、「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」をそれぞれ企業規模間で比較すると、どちらもほぼ同じ傾

図-補-3-3 短時間勤務、所定外労働免除、始業・終業時刻の
繰上げ・繰下げの各制度がある事業所の割合
—企業規模別—



向を示している。「1000人以上」の導入率が約50%で最も高い。次に、「500-999人」「300-499人」「100-299人」が約30%でほぼ同じである。100人未満では「50-99人」と「30-49人」が15%前後でほぼ同じ水準である。さらに導入率が低く、10%を下回るのが「30人未満」である。所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げについては、1000人・100人・30人を境に企業規模が大きいほど導入率が高いといえる。

4 産業別勤務時間短縮等の措置の有無

勤務時間短縮等の措置についても、企業規模による導入率の差がある。だが、第1章でも指摘したように、企業規模は産業との相関が高い。その結果を表-補-4-1として再掲する。この結果を踏まえながら、産業別の措置導入率を検討しよう。

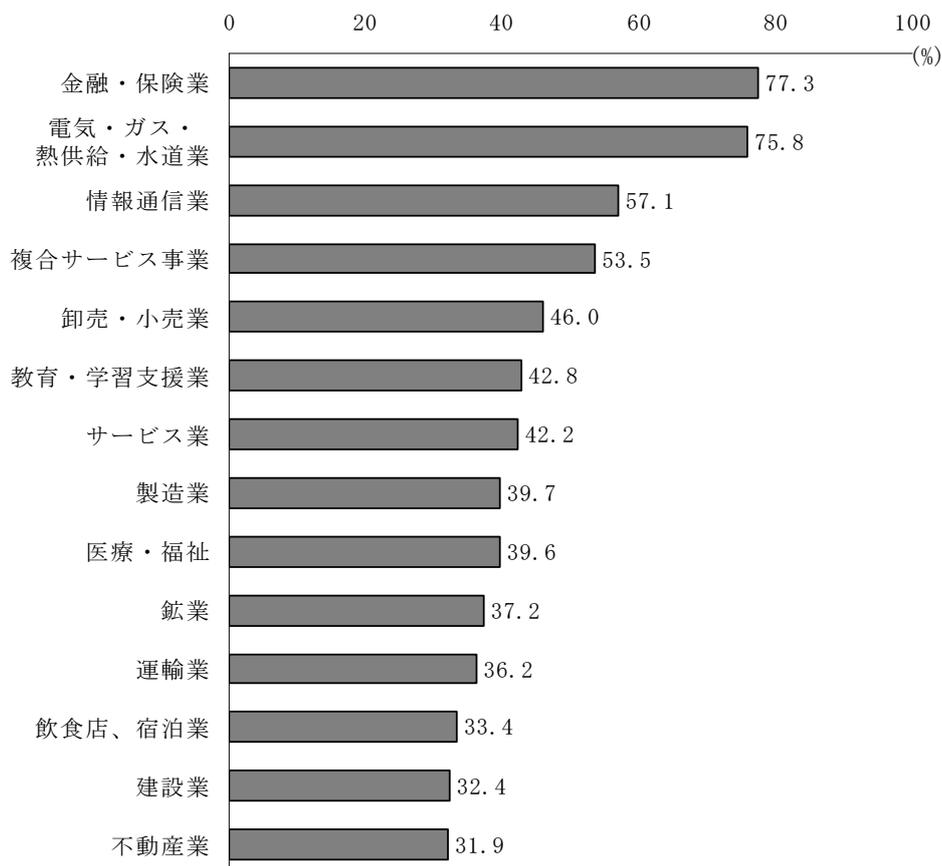
図-補-4-1は、何らかの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合を産業別に示している。企業規模「1000人以上」「500-999人」の割合が高い「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」の措置導入率は75%を超えており、他の業種に比べて高い。一方、企業規模「30人未満」の割合が8割を超える「不動産業」は31.9%と最も低くなっている。

だが、「30人未満」の割合が26.3%の「飲食店、宿泊業」も33.4%であり、「不動産業」とほとんど差がない。また、企業規模300人以上が約半数の「複合サービス事業」よりも、「30人未満」が約半数の「情報通信業」の方が措置の導入率はわずかに高い結果も示されている。前節の図-補-3-1に示したように、企業規模別勤務時間短縮等の措置導入率は育児休業制度ほどリニアでなかった。育児休業制度に比べて勤務時間短縮等の措置の導入状況は業種

表-補-4-1 産業別企業規模構成割合

	1000人以上	500-999人	300-499人	100-299人	50-99人	30-49人	30人未満	合計
電気・ガス・熱供給・水道業	50.8	1.4	0.0	15.3	6.6	13.8	12.0	100
金融・保険業	42.5	23.6	6.0	12.5	2.6	1.2	11.6	100
複合サービス事業	10.6	15.9	33.0	14.1	7.4	1.8	17.3	100
飲食店、宿泊業	11.1	0.0	10.2	21.8	19.5	11.1	26.3	100
運輸業	5.3	2.2	2.3	17.1	21.8	13.2	38.1	100
情報通信業	9.6	3.1	10.4	7.1	11.1	6.2	52.4	100
卸売・小売業	5.2	9.0	2.9	8.7	12.0	8.9	53.2	100
製造業	4.7	1.7	2.1	10.8	12.5	10.2	57.9	100
サービス業	12.5	2.1	2.3	7.0	9.7	7.6	58.7	100
医療・福祉	1.2	0.7	1.5	8.7	14.3	13.7	59.9	100
教育・学習支援業	2.9	2.0	4.0	18.7	11.0	0.2	61.2	100
鉱業	1.1	4.4	0.2	8.5	9.3	12.4	64.2	100
建設業	5.6	0.2	0.4	6.8	12.0	9.1	65.8	100
不動産業	5.3	0.9	0.6	1.8	1.3	5.4	84.7	100

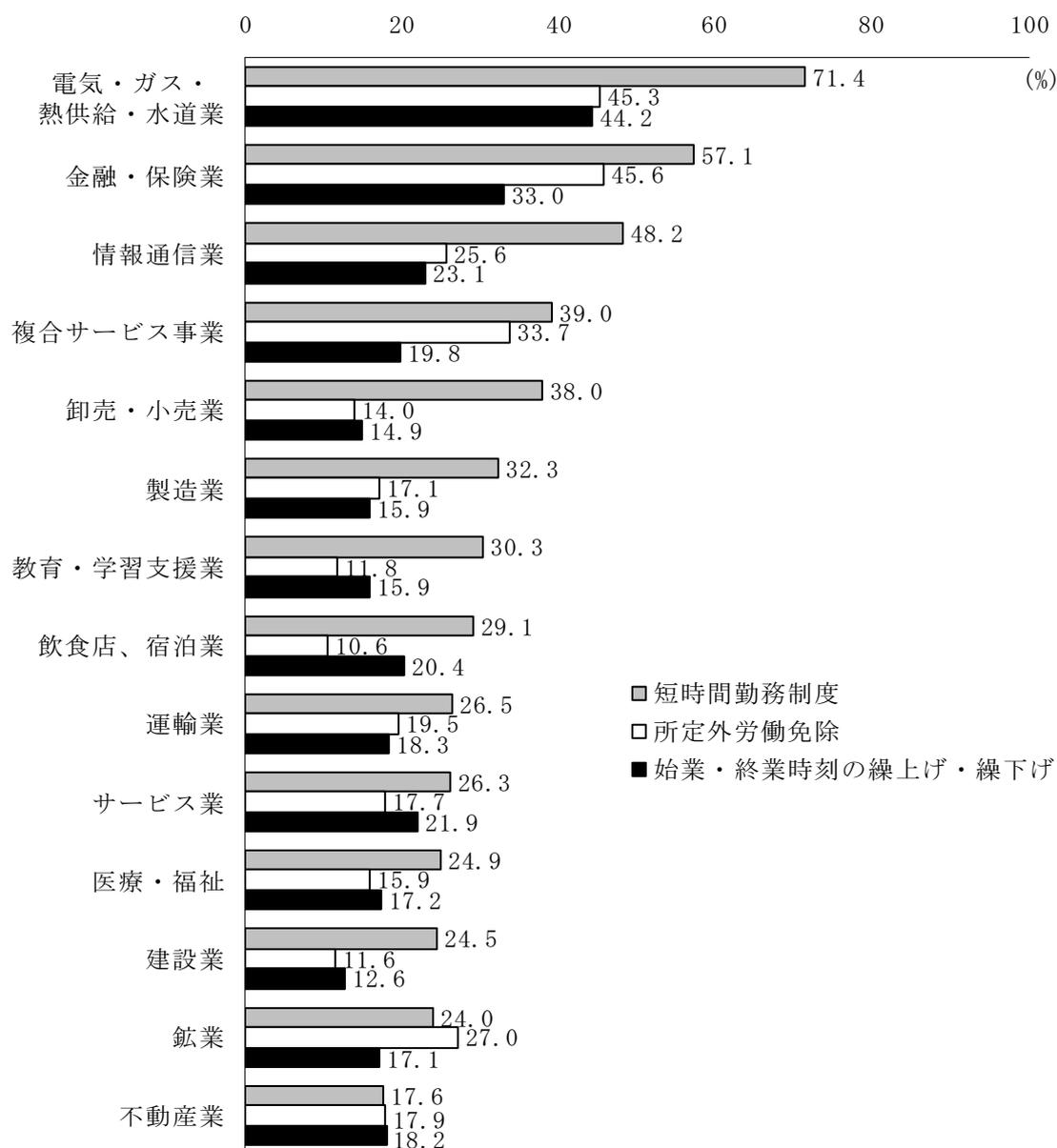
図-補-4-1 何からの勤務時間短縮等の措置制度がある事業所の割合
—産業別—



による多様性が大きいといえる。

そうした多様性は個々の措置の導入率からもうかがえる。図-補-4-2に、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げがある割合を示す。大多数の業種でやはり短時間勤務制度の割合が最も高くなっている。だが、「複合サービス事業」では短時間勤務

図-補-4-2 短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の
繰上げ・繰下げの各制度がある事業所の割合
—産業別—



制度と所定外労働免除の差が小さく、「サービス業」では短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの差が小さい。「鉱業」では所定外労働免除が短時間勤務制度をわずかに上回っており、「不動産業」では3つの措置の差がほとんどない。こうした結果からも、勤務時間短縮等の措置の導入状況は業種によって異なることがうかがえる。

5 勤務時間短縮等の措置の有無の規定要因

クロス集計の結果によれば、育児休業制度と同様に、勤務時間短縮等の措置の導入率についても、企業規模・産業による差がある。だが、企業規模の大きい事業所の割合が高い「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」の導入率が高く、「30人未満」の割合が高

い「不動産業」の導入率が低いなど、クロス集計結果では企業規模と産業の効果を区別できない傾向も確認された。両者を区別するために、第1章の育児休業制度の分析と同様に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。被説明変数は何らかの勤務時間短縮等の措置制度の有無とし、制度ありを1、制度なしを0とする。また、個々の措置から導入率の高い短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを単独で取り出し、制度の有無の規定要因を分析する。

説明変数は2つのモデルで分析する。1つは産業と企業規模を説明変数とするモデルである。これを以下では「モデル1」と呼ぶ。もう1つは産業・企業規模に加えて育児休業制度の有無を説明変数に投入するモデルである。これを以下では「モデル2」と呼ぶ。先の図-補-2-2に示したように、勤務時間短縮等の措置制度の有無は育児休業制度の有無による差が大きい。これにより、育児休業制度の導入率が高い産業・企業規模は「モデル1」の効果も大きくなる可能性がある。育児休業制度の有無の影響を取り除いても、産業や企業規模による差があるのか、「モデル2」で明らかにしたい。産業と企業規模はともにカテゴリ変数とし、産業のベンチマークは製造業、企業規模のベンチマークは「30人未満」とする。育児休業制度は「あり」を1、「なし」を0とする。

何らかの勤務時間短縮等の措置制度の有無の分析結果からみよう。表-補-5-1に結果を示す。プラスの有意な効果を示している箇所に網掛けをしている。「モデル1」からみる。産業については、「製造業」に比べて、「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「医療・福祉」「教育・学習支援業」「サービス業」には制度がある確率が高いことを分析結果は示している。「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」は、企業規模「1000人以上」「500-999人」の割合が高い業種であるが、企業規模をコントロールしても制度の導入が進んでいるといえる。先のクロス集計結果では「複合サービス事業」も「製造業」より高かった。だが、企業規模をコントロールすると効果はマイナスに有意であり、「製造業」より措置の導入は進んでいない。「複合サービス事業」は企業300人以上が約半数を占める。その企業規模の効果によつてのクロス集計結果では導入率が高くなっていたと考えることができる。一方、企業規模は、いずれもプラスの有意な効果を示しており、「30人未満」に比べて30人以上の事業所は措置制度のある確率が高いといえる。

オッズ比で効果の大きさを比較すると、企業規模のなかでも「500-999人」が大きい。次に高いのは「1000人以上」と「300-499人」であり、これらに比べて「100-299人」「50-99人」「30-49人」のオッズ比はやや低い。図-補-3-1のクロス集計結果とほぼ同じような規模の差がここでも示されている。企業規模のなかでオッズ比が最も低いのは「50-99人」であるが、その値を産業のオッズ比と比較すると、どの業種よりも「50-99人」の方が高い。この結果から、勤務時間短縮等の措置制度の有無は産業よりも企業規模によって規定されるところが大きいといえる。

表-補5-1 何らかの勤務時間短縮等の措置制度の有無の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数（あり=1, なし=0）	何らかの勤務時間短縮等の措置制度の有無					
	モデル1			モデル2		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
業種（ベンチマークは製造業）						
鉱業	.042	.091	1.043	-.212 *	.100	.809
建設業	-.225 **	.017	.798	-.212 **	.020	.809
電気・ガス・熱供給・水道業	.627 **	.095	1.873	.172	.092	1.188
情報通信業	.787 **	.033	2.198	.637 **	.038	1.891
運輸業	-.572 **	.024	.564	-.762 **	.026	.467
卸売・小売業	.145 **	.015	1.156	.203 **	.017	1.224
金融・保険業	.567 **	.033	1.763	.053	.032	1.054
不動産業	-.114 **	.033	.892	-.426 **	.036	.653
飲食店・宿泊業	-.896 **	.023	.408	-.696 **	.025	.498
医療・福祉	.088 **	.017	1.092	.005	.020	1.005
教育・学習支援業	.517 **	.031	1.678	.542 **	.036	1.719
複合サービス事業	-.686 **	.040	.504	-1.081 **	.041	.339
サービス業	.120 **	.016	1.128	.029	.018	1.029

企業規模（ベンチマークは30人未満）						
1000人以上	2.656 **	.020	14.246	1.452 **	.022	4.273
500-999人	4.160 **	.048	64.046	2.984 **	.050	19.772
300-499人	2.496 **	.028	12.137	1.604 **	.032	4.973
100-299人	1.813 **	.015	6.129	.772 **	.017	2.165
50-99人	1.314 **	.013	3.722	.421 **	.015	1.524
30-49人	1.653 **	.015	5.222	.839 **	.017	2.314

育児休業制度の有無（あり=1, なし=0）	—			2.438 **	.013	11.454
定数	-1.201 **	.012	.301	-2.260 **	.015	.104
χ ² 乗	65759.537 **			109525.030 **		
自由度	19			20		

** 1%水準で有意 * 5%水準で有意

だが、第1章の分析結果によれば、育児休業制度も企業規模による差が大きい。そこで、「モデル2」で育児休業制度の有無をコントロールした結果もみよう。このモデルで新たに追加した育児休業制度の有無の効果はプラスに有意であり、育児休業制度があるほど勤務時間短縮等の措置制度もある確率が高いことを分析結果は示している。また、育児休業制度の影響を除いても、産業と企業規模の効果があることを分析結果は示している。

産業の効果のみよう。「モデル1」と「モデル2」では、有意なプラスの効果を示す業種が異なっている。「情報通信業」「卸売・小売業」「教育・学習支援業」は「モデル2」でも有意にプラスである。一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」「医療・福祉」「サービス業」は「モデル2」では有意でなくなっている。これらの業種は育児休業制度の有無をコントロールすると「製造業」との差はないということになる。「医療・福祉」は「モデル1」でも有意ではあったがオッズ比は小さく、「製造業」との差はわずかであった。「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融・保険業」は、第1章でみたように育児休業制度の導入率が95%を超えている。「サービス業」も「製造業」に比べて育児休業制度の導入率が高い。こ

これらの業種で勤務時間短縮等の措置の導入が進んでいるのは、育児休業制度の普及が「製造業」よりも進んでいることによると解釈できる。

企業規模の効果は、いずれの規模もプラスに有意であることを「モデル 2」も示している。オッズ比を比較するとやはり「500-999 人」が最も大きく、次いで「1000 人以上」と「300-499 人」が高い。これらに比べて「100-299 人」「50-99 人」「30-49 人」のオッズ比はやや低い。だが、「500-999 人」を除けば、300 人以上と 300 人未満のオッズ比に「モデル 1」ほどの差はなくなっている。また、300 人未満の「100-299 人」「50-99 人」「30-49 人」と業種の効果と比較しても、その差は「モデル 1」より小さくなっている。育児休業制度の影響を除くと企業規模の効果は相対的に小さくなるといえる。だが、それでも、企業規模の効果は業種に比べて大きく、とりわけ 300 人以上の企業規模で効果が大きくなっている。この意味で、「モデル 2」においても企業規模の効果は大きいといえる。

つづいて個々の措置の規定要因として、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの分析結果を検討しよう。ここで注目したいのは、3 つの措置の規定要因がそれぞれ異なることだ。表-補-5-2 は、3 つの措置に関する「モデル 1」（産業と企業規模を説明変数としたモデル）の分析結果である。

短時間勤務制度からみよう。産業は「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「卸売・小売業」「教育・学習支援業」がプラスの有意な効果を示している。企業規模の効果は、いずれの企業規模の効果も有意にプラスである。オッズ比を比較すると「500-999 人」が最も大きく、次いで「1000 人以上」「300-499 人」が高い。これらに比べて 300 人未満の「100-299 人」「50-99 人」「30-49 人」のオッズ比は小さいが、産業の効果に比べると 300 人未満でも企業規模の効果の方が大きい。個々の措置のうち導入率が最も高い短時間勤務制度の規定要因は、先の何らかの勤務時間短縮等の措置と共通点が多いことがわかる。

所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの規定要因は、短時間勤務制度とやや異なる傾向を示している。まず企業規模の効果について、オッズ比を比較すると、「所定外労働免除」は「1000 人以上」が突出して高く、次に「500-999 人」「300-499 人」「100-299 人」がほぼ同じ水準である。これら 100 人以上の企業規模に比べて、「50-99 人」「30-49 人」のオッズ比はやや低い。始業・終業時刻の繰上げ・繰下げに対する企業規模の効果も所定外労働免除と似た傾向を示している。先の図-補-3-3 のクロス集計結果でも、短時間勤務制度は 300 人・30 人を境に規模が大きいほど導入率が高く、所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは 1000 人・100 人・30 人を境に規模が大きいほど導入率が高いという違いがあった。産業をコントロールした、ここでの分析結果からも、同様の傾向の違いを読み取ることができる。

産業の効果に着目すると、3 つの措置それぞれに有意な効果を示している業種が異なっている。3 つの措置のいずれにもプラスの効果を示しているのは「電気・ガス・熱供給・水道業」と「情報通信業」である。逆に、「建設業」と「飲食店、宿泊業」は 3 つのいずれもマ

表-補-5-2 短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの有無の規定要因（ロジスティック回帰分析・モデル1）

モデル	モデル1								
	短時間勤務制度の有無			所定外労働免除の有無			始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
業種（ベンチマークは製造業）									
鉱業	-.357 **	.102	.699	.876 **	.094	2.401	.304 **	.109	1.355
建設業	-.301 **	.018	.740	-.392 **	.023	.676	-.150 **	.023	.861
電気・ガス・熱供給・水道業	.825 **	.088	2.281	.375 **	.080	1.455	.461 **	.080	1.585
情報通信業	.684 **	.033	1.982	.398 **	.036	1.489	.341 **	.037	1.406
運輸業	-.731 **	.025	.482	-.084 **	.028	.920	-.014	.029	.986
卸売・小売業	.061 **	.015	1.063	-.493 **	.019	.611	-.334 **	.019	.716
金融・保険業	-.326 **	.027	.722	.357 **	.027	1.429	-.217 **	.028	.805
不動産業	-.182 **	.037	.834	.684 **	.037	1.981	-.047	.045	.954
飲食店・宿泊業	-.731 **	.023	.482	-1.089 **	.032	.337	-.097 **	.027	.907
医療・福祉	-.331 **	.019	.718	.063 **	.022	1.065	.302 **	.022	1.352
教育・学習支援業	.102 **	.032	1.107	-.355 **	.042	.701	.125 **	.038	1.133
複合サービス事業	-.998 **	.039	.369	.148 **	.039	1.160	-.655 **	.044	.519
サービス業	-.425 **	.017	.654	-.081 **	.019	.922	.349 **	.019	1.417
企業規模（ベンチマークは30人未満）									
1000人以上	2.417 **	.018	11.214	2.530 **	.018	12.551	2.376 **	.018	10.762
500-999人	3.837 **	.033	46.382	1.774 **	.025	5.895	2.037 **	.024	7.669
300-499人	2.334 **	.025	10.324	1.820 **	.027	6.172	1.798 **	.026	6.038
100-299人	1.896 **	.015	6.658	1.632 **	.018	5.112	1.661 **	.017	5.266
50-99人	1.462 **	.014	4.313	1.020 **	.018	2.773	.433 **	.019	1.543
30-49人	1.311 **	.016	3.709	.773 **	.021	2.167	.710 **	.020	2.035
定数	-1.558 **	.013	.211	-2.320 **	.016	.098	-2.342 **	.016	.096
χ ² 乗	57885.463 **			32764.698 **			29941.759 **		
自由度	19			19			19		

**1%水準で有意 *5%水準で有意

イナスの効果を示している。「運輸業」もプラスの効果を示している措置はない。その他の業種では、プラスの効果を示す措置とマイナスの効果を示す措置が混在している。短時間勤務制度ではプラスの効果を示している「卸売・小売業」は、所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにはマイナスの効果を示している。同じく短時間勤務制度にプラスの効果を示している「教育・学習支援業」は所定外労働免除にはマイナスであり、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにはプラスである。短時間勤務制度にはマイナスの効果を示している業種でも、「鉱業」と「医療・福祉」は所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、「金融・保険業」「不動産業」「複合サービス事業」は所定外労働免除、「サービス業」は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにプラスの効果を示している。

こうした業種による規定力の違いは、育児休業制度の効果をコントロールするとより明瞭に表れる。表-補-5-3に「モデル2」として育児休業制度の有無を説明変数に追加した分析結果を示す。

育児休業制度の有無は、短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのいずれにもプラスの効果を示している。産業の効果をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」と「情報通信業」は「モデル1」と同様に、3つの措置のいずれにもプラスの有意な効果を示している。また、「建設業」が3つの措置のいずれにもマイナスの効果を示していること、「運輸業」は短時間勤務制度と所定外労働免除にマイナスの効果を示し、プラスの

表-補-5-3 短時間勤務制度、所定外労働免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの有無の規定要因（ロジスティック回帰分析・モデル2）

モデル	モデル2								
	短時間勤務制度の有無			所定外労働免除の有無			始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ		
	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比	係数値	標準誤差	オッズ比
業種（ベンチマークは製造業）									
鉱業	-.652 **	.107	.521	.781 **	.101	2.183	.217	.111	1.242
建設業	-.311 **	.020	.733	-.343 **	.024	.709	-.119 **	.023	.888
電気・ガス・熱供給・水道業	.450 **	.086	1.568	.186 *	.078	1.205	.323 **	.078	1.381
情報通信業	.497 **	.037	1.644	.265 **	.037	1.304	.245 **	.038	1.278
運輸業	-.901 **	.027	.406	-.137 **	.029	.872	-.050	.029	.951
卸売・小売業	.100 **	.017	1.105	-.481 **	.020	.618	-.329 **	.020	.720
金融・保険業	-.632 **	.027	.531	.185 **	.027	1.203	-.319 **	.027	.727
不動産業	-.466 **	.039	.628	.541 **	.039	1.717	-.187 **	.045	.829
飲食店・宿泊業	-.510 **	.025	.601	-.928 **	.033	.395	.067 *	.028	1.069
医療・福祉	-.492 **	.020	.611	.029	.023	1.030	.269 **	.022	1.308
教育・学習支援業	-.010	.036	.990	-.440 **	.043	.644	.067	.039	1.070
複合サービス事業	-1.302 **	.040	.272	.005	.039	1.005	-.773 **	.044	.462
サービス業	-.590 **	.018	.555	-.135 **	.020	.874	.318 **	.019	1.375
企業規模（ベンチマークは30人未満）									
1000人以上	1.282 **	.019	3.605	1.480 **	.019	4.391	1.601 **	.019	4.957
500-999人	2.712 **	.034	15.063	.716 **	.025	2.045	1.255 **	.025	3.508
300-499人	1.408 **	.027	4.087	.844 **	.028	2.325	1.132 **	.027	3.102
100-299人	.916 **	.016	2.500	.676 **	.019	1.966	.967 **	.018	2.630
50-99人	.636 **	.016	1.889	.169 **	.019	1.184	-.180 **	.021	.835
30-49人	.447 **	.017	1.563	-.068 **	.022	.934	.138 **	.021	1.148
育児休業制度の有無（あり=1, なし=0）	2.530 **	.016	12.550	2.630 **	.025	13.867	1.502 **	.017	4.491
定数	-2.801 **	.018	.061	-3.825 **	.026	.022	-3.021 **	.019	.049
χ ² 乗	92186.223 **			50414.975 **			38063.219 **		
自由度	20			20			20		

**1%水準で有意 *5%水準で有意

有意な効果を示す措置がないことも「モデル1」と同じである。「卸売・小売業」は短時間勤務制度、「鉱業」「金融・保険業」「不動産業」は所定外労働免除、「飲食店・宿泊業」「医療・福祉」「サービス業」は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにのみプラスの効果を示している。

「卸売・小売業」「金融・保険業」「不動産業」がプラスの効果を示している措置は、「モデル1」と同じである。「鉱業」は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの効果が有意でなくなっている。「飲食店・宿泊業」は「モデル1」ではプラスの有意な効果を示す措置はなかったが、育児休業制度の有無の影響を除くと「製造業」より始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入は進んでいることを分析結果は示している。「医療・福祉」は所定外労働免除の有意な効果がなくなり、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにのみ有意な効果を示している。また、「教育・学習支援業」と「複合サービス事業」も「モデル1」と異なる分析結果が示されており、「モデル2」ではプラスの効果を示す措置がなくなっている。

企業規模の効果も「モデル1」「モデル2」では異なる。先の表-補-4-1の何らかの勤務時間短縮等の措置の分析結果と同様に、「モデル1」に比べて「モデル2」では企業規模間のオッズ比の差が小さくなる傾向は、ここで示した3つの措置についてもみられる。だが、短時間勤務制度については、いずれの企業規模の効果もプラスである。つまり、短時間勤務制度がある確率は、育児休業制度の影響を除いても、「30人未満」が最も低いといえる。300人と100人を境に企業規模が大きいほどオッズ比が高くなる傾向も確認できる。しかしながら、

所定外労働免除は「30－49人」が、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げは「50－99人」がマイナスの効果を示しており、「30人未満」と比べて制度がある確率は低いことを分析結果は示している。これら2つの措置も「1000人以上」のオッズ比が最も大きいことは「モデル1」と「モデル2」で共通している。また、オッズ比の差は小さくなっているが、「モデル2」でも企業規模100人以上と100人未満の差はみられる。この点では、企業規模が大きいほど制度の導入が進んでいるといえる。しかし、100人未満の企業規模では、30人以上と30人未満の間に明確な差があるとはいえないことを分析結果は示唆している。

以上の分析結果から、勤務時間短縮等の措置の普及状況についても、企業規模による差はあるが、個々の措置に着目すると、産業による多様性も小さくないことが示唆される。

6 まとめ

勤務時間短縮等の措置制度の導入状況を企業規模との関係に着目して分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 1999年の「女性雇用管理基本調査」に比べて、300人未満の中小企業においても何らかの措置制度がある事業所は増えているが、依然として企業規模による差がある。
- ② 企業規模にかかわらず短時間勤務制度の導入率が最も高いが、企業規模300人・100人・30人を境に規模が小さいほど短時間勤務制度の導入率は低い。
- ③ 所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ導入率も相対的に高いが、1000人と100人を境に規模が小さいほど導入率は低い。

1999年の「女性雇用管理基本調査」に比べて、300人未満の中小企業においても何らかの措置制度がある事業所は増えている。だが、企業規模による差は依然としてあり、企業規模30人未満で何らかの措置制度がある事業所は約20%に留まっている。個々の措置では短時間勤務制度の導入率が最も高い。次いで高いのは、所定外労働時間免除や始業・終業時刻の繰上げ・繰下げである。

短時間勤務制度の導入率は企業規模の大小にかかわらず最も高い。だが、300人・100人・30人を境に規模が小さいほど導入率は低い。所定外労働免除と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入率を企業規模間で比較すると、「1000人以上」の導入率が最も高く、1000人未満の企業規模では100人以上と100人未満の差が大きい。短時間勤務制度と異なり、これらの措置については、300人を境とする導入率の差はほとんどない。また、育児休業制度の有無の影響を除くと100人未満の企業規模では、30人以上の方が30人未満より導入率が高いともいえない。現行法のもとでは、いずれかの措置を導入することは義務づけられているが、どの措置を導入するかは企業の選択に委ねられている。そのために、個々の措置によって制度の導入状況が異なっていると考えられる。

はじめにも述べたように、短時間勤務制度と所定外労働免除は近く単独で義務化される見通しである。義務化されれば、この2つの制度の普及は大きく進むことが期待される。これ

により、大企業のみならず中小企業でも制度の普及が進むのか、今後の調査研究で明らかにしたい。そして、その結果として、出産・育児期に就業継続する女性が増えるのかを明らかにすることが今後の重要な課題である。

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
- 稲上毅（1989）「スモール・ビジネスの労働世界と人材形成」『転換期の労働世界』有信堂（日本労働研究機構（1997）『リーディングス日本の労働⑩ 中小企業』所収）
- 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）
- 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）
- 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（2004）『出生前後の就業変化に関する統計―人口動態職業・産業別統計と 21 世紀出生児縦断調査のリンケージ分析―人口動態統計特殊報告』
- 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)
- 厚生労働省（2008a）「保育所の状況（平成 20 年 4 月 1 日）等について」<http://www.mhlw.go.jp>

/houdou/2008/08/h0828-1.html

- 厚生労働省（2008b）『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書—子育てしながら働くことが普通にできる社会の実現に向けて』
- こども未来財団（2008）『企業における仕事と子育ての両立支援に関する調査研究報告書』
- 佐藤博樹（2008）「企業の人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス支援—両立支援と均等促進の同時推進を」佐藤博樹・武石恵美子編『人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』勁草書房
- 佐藤博樹編（2008）『子育て支援シリーズ 2 ワーク・ライフ・バランス—仕事と子育ての両立支援』ぎょうせい
- 佐藤博樹・武石恵美子編（2008）『人を活かす企業が伸びる—人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス』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）
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房
- 中小企業庁編（2006）『2006年版中小企業白書—「時代の節目」に立つ中小企業：海外経済との関係進化・国内における人口減少』ぎょうせい
- 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』
- 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

- 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）
- 松島静雄（1979）「中小企業問題と労務管理」『中小企業と労務管理』東京大学出版会（日本労働研究機構（1997）『リーディングス日本の労働⑩ 中小企業』所収）
- 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）
- 森田陽子（2003）「育児休業法と女性労働」橘木俊詔・金子能宏編『企業福祉の制度改革』東洋経済新報社
- 森田陽子（2005）「育児休業法の規制的側面—労働需要への影響に関する試論」『日本労働研究雑誌』No.536
- 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（2007）『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（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(99)
- 脇坂明（2001）「仕事と家庭の両立支援制度の分析—「女子雇用管理基本調査」を用いて」猪木武徳・大竹文雄編『雇用政策の経済分析』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

都道府県・政令指定都市・中核市別 保育所待機児童数 集約表（平成20年4月1日現在）

都道府県	保育所数	定員	利用児童数	待機児童数	政令指定都市 中核市	保育所数	定員	利用児童数	待機児童数		
	か所	人	人	人		か所	人	人	人		
1	北海道	538	40,272	34,462	38	48	札幌市	190	17,015	17,742	271
2	青森県	388	26,796	25,895	25	49	仙台市	117	10,764	11,494	740
3	岩手県	294	20,656	20,013	46	50	さいたま市	119	10,383	10,689	219
4	宮城県	215	16,024	15,432	530	51	千葉市	93	10,082	10,555	335
5	秋田県	197	17,426	16,798	59	52	横浜市	402	35,582	34,249	707
6	山形県	235	19,962	19,441	211	53	川崎市	135	12,785	13,475	583
7	福島県	213	17,342	16,691	178	54	新潟市	201	17,915	17,668	0
8	茨城県	465	41,523	41,143	284	55	静岡市	102	11,180	10,959	22
9	栃木県	276	22,975	22,557	36	56	浜松市	84	8,125	8,457	95
10	群馬県	420	40,230	41,434	31	57	名古屋市	282	32,858	31,683	428
11	埼玉県	731	63,280	62,528	889	58	京都市	255	24,420	25,572	99
12	千葉県	529	51,542	47,717	531	59	大阪市	352	40,777	40,418	696
13	東京都	1,689	166,552	164,664	5,479	60	堺市	98	11,434	12,440	311
14	神奈川県	287	28,136	28,375	476	61	神戸市	189	18,743	18,805	487
15	新潟県	499	42,867	37,329	11	62	広島市	160	20,385	19,644	37
16	富山県	227	20,890	18,936	0	63	北九州市	157	15,924	15,277	0
17	石川県	267	27,580	23,191	0	64	福岡市	171	23,615	24,386	303
18	福井県	276	24,960	23,643	0		政令指定都市計	3,107	321,987	323,513	5,333
19	山梨県	238	21,093	19,403	0	65	旭川市	53	3,974	4,344	223
20	長野県	516	52,028	44,424	0	66	函館市	50	3,875	3,397	0
21	岐阜県	383	40,656	34,774	3	67	青森市	87	5,720	6,116	9
22	静岡県	324	31,615	30,316	193	68	盛岡市	52	4,775	4,912	29
23	愛知県	732	91,039	76,659	100	69	秋田市	45	3,910	3,901	122
24	三重県	433	39,911	36,366	43	70	郡山市	38	3,060	3,299	0
25	滋賀県	245	25,242	24,684	262	71	いわき市	62	5,810	5,321	0
26	京都府	235	25,356	22,520	46	72	宇都宮市	71	6,090	6,707	40
27	大阪府	618	65,531	65,925	362	73	川崎市	33	2,655	2,678	108
28	兵庫県	548	45,129	43,046	117	74	船橋市	58	6,784	6,868	51
29	奈良県	149	17,496	15,346	80	75	柏市	32	3,606	3,551	43
30	和歌山県	168	16,512	12,902	7	76	横須賀市	39	3,636	3,714	61
31	鳥取県	193	16,990	15,690	0	77	相模原市	67	7,458	7,574	305
32	島根県	272	19,090	18,756	73	78	富山市	86	9,840	9,403	0
33	岡山県	197	16,135	14,973	41	79	金沢市	111	11,200	11,177	0
34	広島県	332	26,034	21,984	10	80	長野市	86	8,345	8,075	0
35	山口県	255	20,450	18,795	7	81	岐阜市	48	5,320	4,596	0
36	徳島県	217	15,940	13,590	30	82	豊橋市	55	8,390	8,544	0
37	香川県	134	12,395	11,042	0	83	豊田市	59	8,485	5,439	16
38	愛媛県	270	20,557	17,234	0	84	岡崎市	53	7,680	6,443	0
39	高知県	190	13,215	10,375	0	85	高槻市	37	3,995	4,352	76
40	福岡県	484	46,690	44,725	72	86	東大阪市	58	6,206	6,841	156
41	佐賀県	218	20,155	19,184	0	87	姫路市	85	9,767	9,642	32
42	長崎県	338	23,305	22,000	15	88	西宮市	49	4,250	4,757	134
43	熊本県	453	32,125	31,802	98	89	奈良市	43	5,725	4,781	126
44	大分県	219	14,305	13,917	0	90	和歌山市	59	7,120	6,116	0
45	宮崎県	290	19,440	18,387	0	91	岡山市	114	12,857	13,009	0
46	鹿児島県	357	22,709	22,900	72	92	倉敷市	87	9,960	10,250	24
47	沖縄県	367	29,343	31,421	1,808	93	福山市	120	11,381	10,831	0
	都道府県計	17,121	1,529,499	1,433,389	12,263	94	下関市	59	5,395	4,820	16
	*都道府県の数値には、政令指定都市・中核市は含まず。					95	高松市	72	8,034	8,020	0
					96	松山市	61	5,705	5,615	47	
					97	高知市	86	9,305	9,048	55	
					98	久留米市	66	7,105	6,700	4	
					99	長崎市	100	7,850	7,870	74	
					100	熊本市	132	12,330	12,913	6	
					101	大分市	64	6,036	6,297	1	
					102	宮崎市	110	7,935	8,619	0	
					103	鹿児島市	94	7,834	8,731	196	
						中核市計	2,681	269,403	265,271	1,954	
						合計	22,909	2,120,889	2,022,173	19,550	

資料出所：「保育所の状況（平成20年4月1日）等について」（厚生労働省雇用均等・児童家庭局保育課）

労働政策研究報告書 No. 109

出産・育児期の就業継続と育児休業
—大企業と中小企業の比較を中心に—

発行年月日 2009年5月8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

©2009 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/>)