

第3章 中小企業における育児休業制度の規定の有無とその影響

1. はじめに

本章は、企業調査データを用いて、企業規模（従業員規模）の差異に主に着目しながら¹、女性正社員の継続雇用に関わる育児休業制度の規定の整備状況とその影響について検討する。

育児・介護休業法によって、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。勤務先の育児休業制度の規定の有無によって、育児休業の取得は左右されないはずであるが、実際には、育児休業制度のある事業所ほど育児休業取得率が高く（脇坂 2002）、育児休業制度の規定の有無は、育児休業取得率に大きな影響を与えている。また、育児休業制度の規定の有無は、事業所規模や企業規模の影響が大きく、規模が小さいほど育児休業制度の規定がないことも指摘されている（脇坂 2002、今田・池田 2004、労働政策研究・研修機構編 2006a、2009a）。こうした指摘は、厚生労働省の「雇用均等基本調査（女性雇用管理基本調査）」をはじめとした事業所調査や、比較的規模の大きい大企業を対象とした企業調査に基づく場合が多く、当調査のような中小・中堅企業をサンプルに相当数含む企業調査に基づく議論は少ない。

本章では本サンプルの特徴を踏まえ、特に 300 人未満の中小企業について、育児休業制度の規定がどのような企業にあるのかという点を、基本的な変数（規模、産業、利用ニーズ層の有無）で概括した後（第 2 節）、女性正社員について、育児休業制度の規定がある企業では、女性正社員の育児休業取得率が高いかどうか（第 3 節）、育児休業制度の規定があれば、結婚や妊娠・出産退職する女性正社員は少ないかどうか、育児休業の代わりに女性正社員の結婚、妊娠・出産退職者の再雇用が行われているかどうか、結婚や妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率はどれくらいかを検討する（第 4 節）。ここまでは、出産前やその直後までの女性正社員の各指標を見ていくことで、育児休業制度の規定がある企業のほうが、より女性正社員が継続しやすいような環境になっているかどうかを検討する。

次に、育児休業制度の規定の有無と、出産後の仕事と育児との両立支援策との関連について、育児休業制度の規定がある企業では、他の両立支援策も整備されているかどうかを検討する、すなわち、出産後も両立しやすい環境が整備されているかどうか、主に短時間勤務制

¹ 本章では、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、「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ることを考慮している。さらに、平成 23 年 4 月 1 日以降は 101 人以上の企業にも「一般事業主行動計画」の策定が義務化されることも考慮し「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 人の企業は存在しないため、301 人と 300 人の区切位置の違いは問題ない。101 人と 100 人の区切位置の違いも、300 人の区切と同様の理由で問題ない。

度に着目しながらみていく（第5節）。

また、中小企業には、短時間勤務制度はないが「運用」で認めているという、いわゆる柔軟な対応と呼ばれているものがみられる。そうした制度はないが運用として実施している企業は、制度「あり」の企業と同等の効果が認められるかどうか検討する。まず企業を、短時間勤務制度「あり」、制度「なし」、「運用あり」企業の3タイプに分け、利用状況をタイプごとに比較し（第6節）、「運用あり」企業には、どのような特徴があるかみた上で（第7節）、「運用」について分析する。

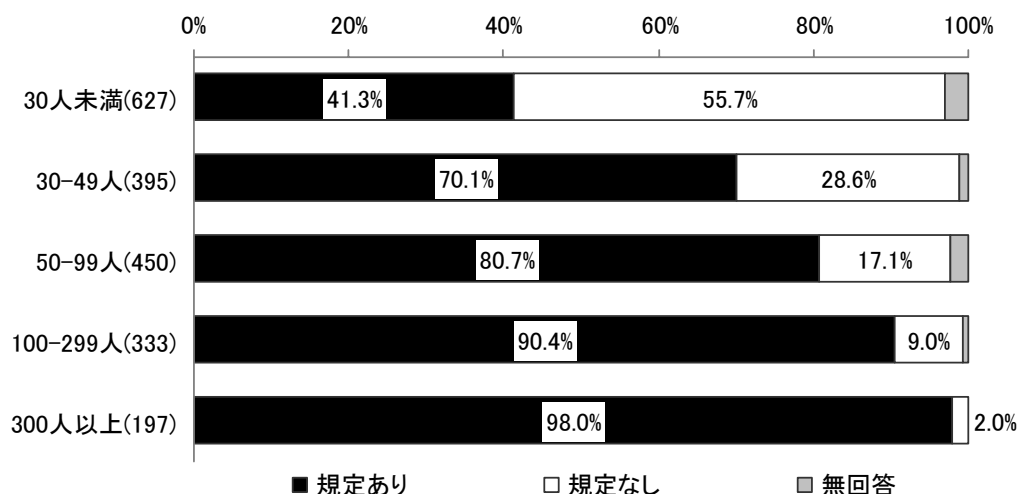
最後に、従業員調査から、「運用あり」企業の正社員の両立支援に対する考えや制度に対する意見を、性別・ライフステージ別に集計して、正社員からみた「運用あり」企業の課題について考える（第8節）。

以上から、女性正社員の継続雇用を可能にするという点から、中小企業における育児休業制度の規定の有無のもつ意味と、制度がなくても「運用」で利用を認めるといった柔軟な対応さえあれば、制度がなくてもよいかどうか考察する。

2. 育児休業制度の規定の有無

（1）企業規模別

図表3-2-1 企業規模別・育児休業制度の規定の有無



育児休業制度の規定の有無は、企業調査の質問票において、育児休業制度の「規定あり」とは「就業規則等により制度が明文化されている状態」と定義して尋ねた。

企業規模別では（図表3-2-1）、「30人未満」の企業では、「規定あり」が約41%と、「規定なし」の約56%を下回ったが、それ以上の規模の企業では「規定あり」が「規定なし」を上回った。

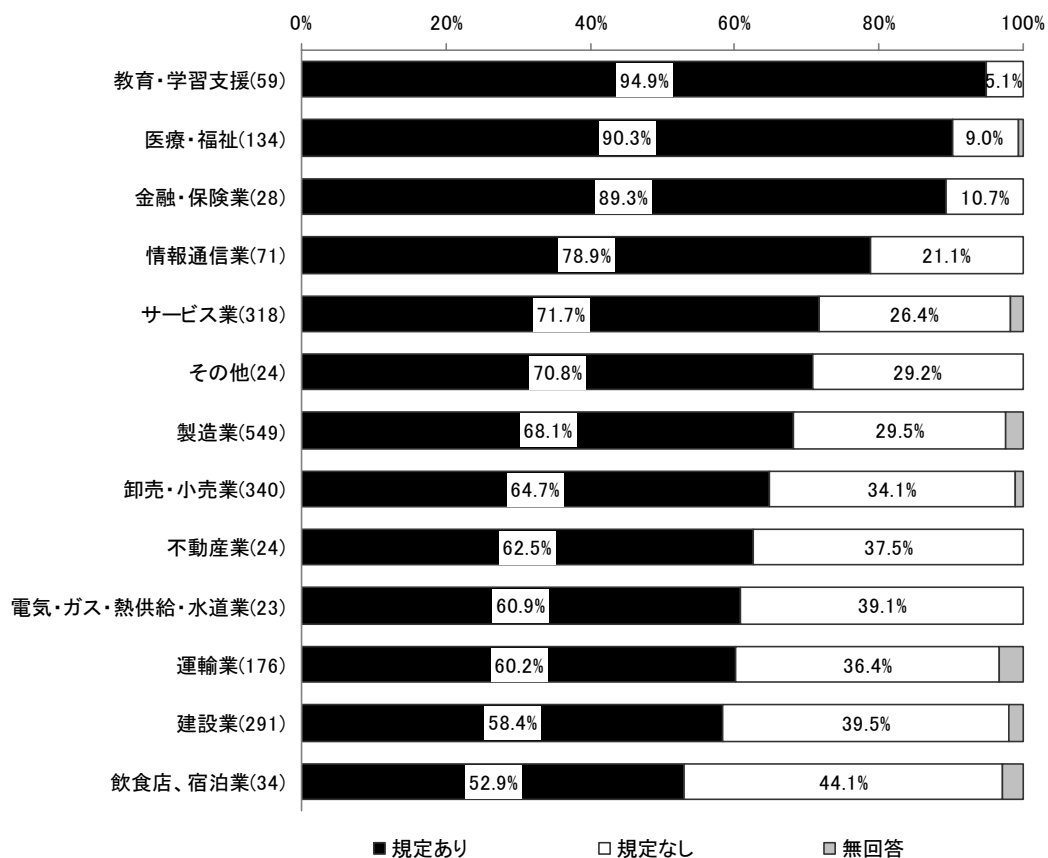
育児休業制度の「規定あり」は、「30-49人」の企業で約70%、「50-99人」で約81%、「100-299人」の企業で約90%、「300人以上」の企業で98%となり、企業規模が大きくなると育児休業制度の規定がより整備されている、つまり規模が小さいと未整備である傾向が確認できる。

また、最も規模の小さい「30人未満」の企業では「規定あり」が約41%、次に大きい規模の「30～49人」の企業では約70%と、両者には大きな開きがある。

本調査と調査時期が近接している「平成20年度雇用均等基本調査」（事業所調査）でも²、育児休業制度の「規定あり」は、事業所規模「5～29人」で61.4%、事業所規模「30～99人」で86.4%と両規模間の開きが大きい。それより規模の大きい事業所では90%以上である（厚生労働省雇用均等・児童家庭局編 2009）。

（2）産業別

図表3-2-2 産業別・育児休業制度の規定の有無



産業別では（図表3-2-2）、育児休業制度の「規定あり」の割合が高いのは、「教育・学習支援」の約95%、「医療・福祉」の約90%、「金融・保険業」の約89%であった。

その反対に、「規定なし」の割合が約30%以上なのは、順に「製造業」の約30%、「卸売・

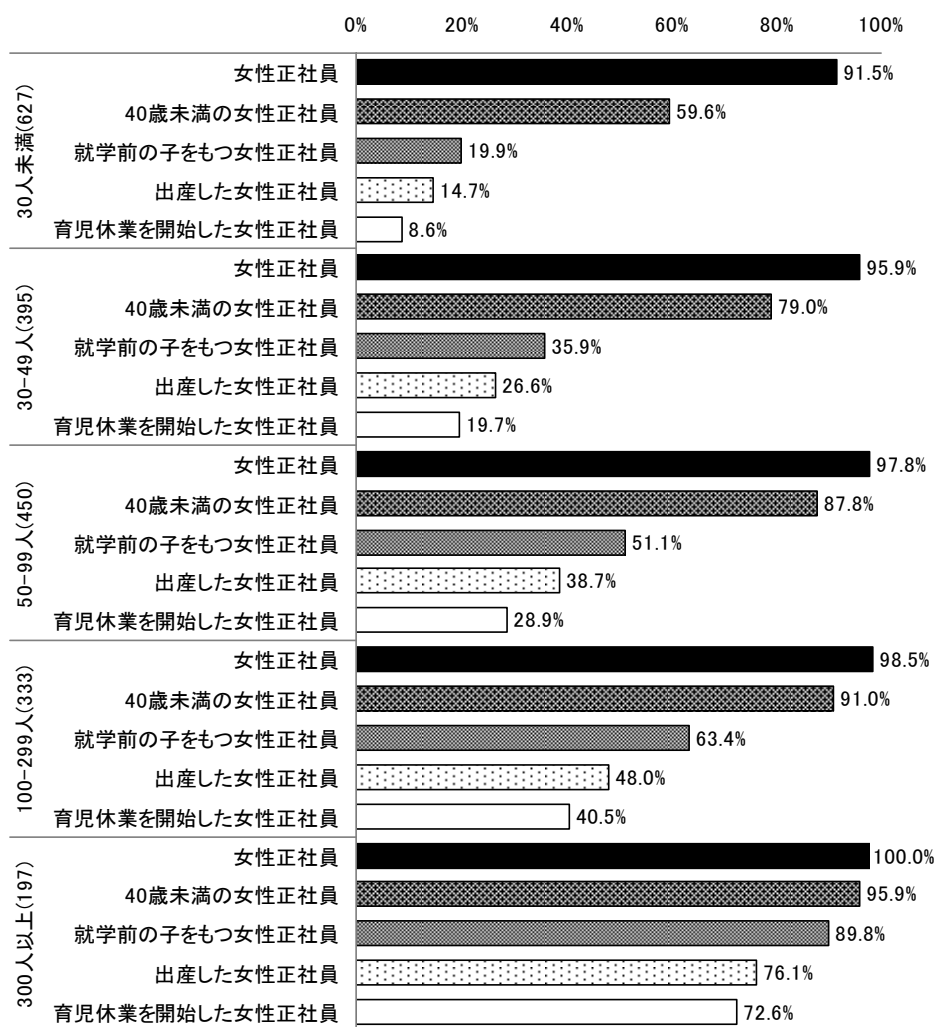
² 本調査は2008（平成20）年10月現在の状況を、「平成20年度雇用均等基本調査」平成20年10月1日現在の状況を調査したもので、時期的に一致している。

小売業」の約 34%、「運輸業」の約 36%、「不動産業」の 37.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」の約 39%、「建設業」の約 40%、「飲食店、宿泊業」の約 44%となっている。

本調査と「平成 20 年度雇用均等基本調査」を比較すると、「電気・ガス・熱供給・水道業」を除いて、育児休業制度の「規定あり」の割合の高い産業と低い産業は、おおむね同じ傾向であった。産業も重要な要因ではあるが、本サンプルサイズでは、その差異を明らかにするほど十分でないので、以上の検討に止める³。

(3) 女性正社員の有無別（ニーズ別）

図表3-2-3 企業規模別・各女性正社員のいる企業の割合



³ 育児休業制度の規定の有無を被説明変数、企業規模（参照カテゴリー「30人未満」と産業（参照カテゴリー「建設業」）を説明変数とするロジスティック回帰分析を行ったところ、企業規模は「30人未満」に対してどの規模も有意にオッズ比が高かった。産業は「建設業」に対してオッズ比が有意に高かったのは、「教育・学習支援」、「医療・福祉」、オッズ比が有意に低かったのは「運輸業」であった。これらの結果から、産業の効果が認められるのは、「教育・学習支援」、「医療・福祉」、「運輸業」で、おおむね企業規模の効果がほうが大きいという結果となった。

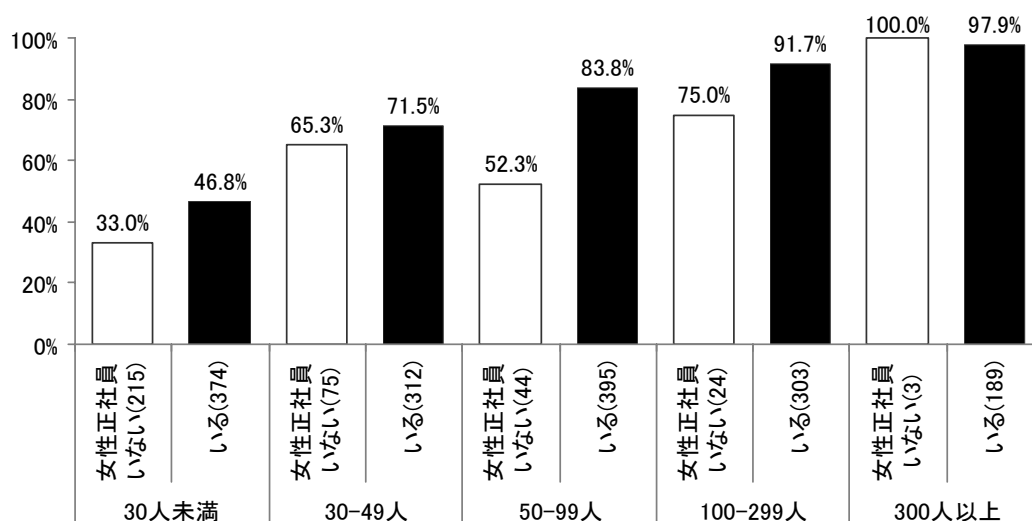
次に、育児休業の主たる利用層となっている女性正社員が企業にいるかどうか、つまり利用ニーズがあるかどうかで検討する。小規模な事業所ほど従業員が少ないので、妊娠・出産期にあたる女性正社員、つまり、育児休業の対象となる女性正社員のいる確率はかなり低くなる。対象者がいないから、規定がないということは大いに考えられる⁴。

企業規模別に女性正社員がいる企業の割合をみると（図表3-2-3）、「女性正社員」はどの規模でも90%以上で、最も規模の小さい「30人未満」の企業でも約92%と、本サンプルでは、女性正社員が全くいないという企業は、どの規模でも稀であることがわかる。

「40歳未満の女性正社員」は、結婚、出産、育児などライフステージに当たる層と考えられ、40歳未満の女性正社員の有無は、育児との両立支援のニーズがあるかどうか大まかな指標となると考えられる⁵。それらを踏まえて、「40歳未満の女性正社員」の有無をみると、「30人未満」では約60%、「30～49人」では約79%と、それ以上の企業の規模と比べて、「40歳未満の女性正社員」がいる企業の割合が低い。

さらに、「就学前の子を持つ女性正社員」、「出産した女性正社員」、「育児休業を開始した女性正社員」のいる企業の割合は、小規模企業ほど明らかに低い傾向が確認できる。

図表3-2-4 企業規模別・40歳未満の女性正社員の有無別・育児休業制度の規定の有無



そこで、企業規模別・40歳未満の女性正社員の有無別に、育児休業制度の規定の有無をみると（図表3-2-4）、「300人以上」の企業を除くと、どの規模でも「いない」ほうが割合が低い。ただし、「30～49人」の企業では40歳未満の女性正社員の有無の差は他の規模に比

⁴ これに関連する調査結果として、本調査においても、両立支援などのWLBの支援策に「消極的」と回答した企業（1587社）にその理由を複数回答で尋ねたところ、「子育て期の社員がいない」が26.0%を占め、企業規模が小さいほどその回答の割合が高くなる傾向がみられた（労働政策研究・研修機構編 2009b: 64-65）。

⁵ 現状においては、非正規社員を育児休業や育児との両立支援策の対象と考えて実行している企業は少ないと考えられるので、ここでは女性正社員のみで検討する。

べて小さい（約6%差）。

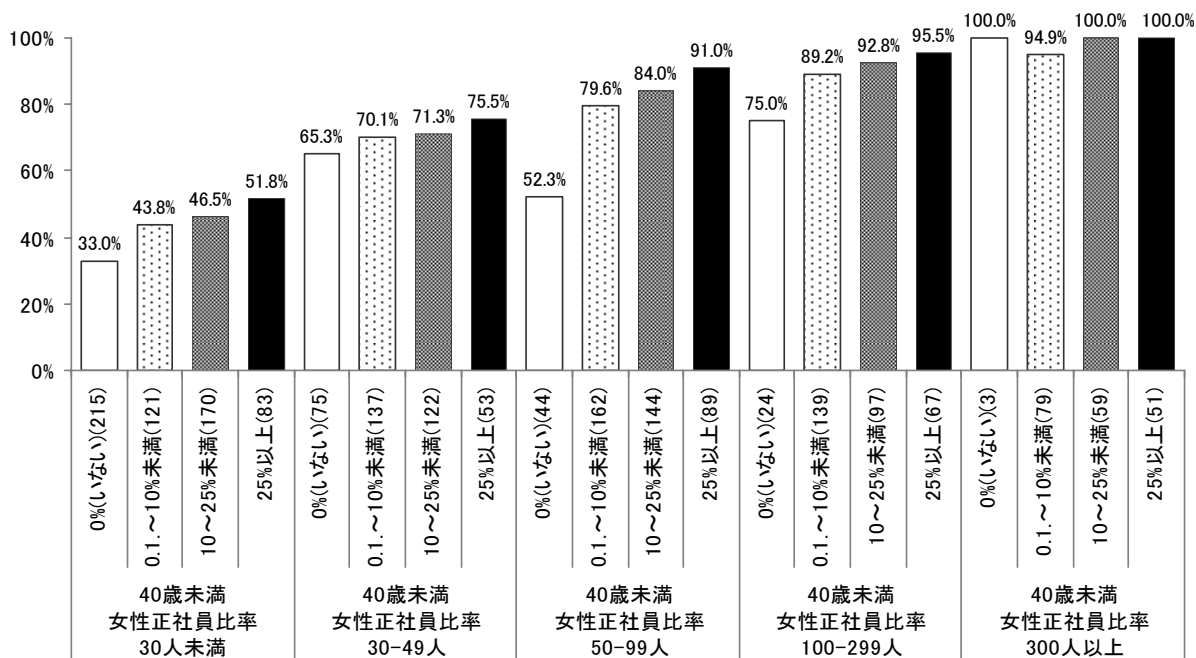
よって、この指標でみる限り、育児休業制度の規定の有無は、企業規模と40歳未満の女性正社員の有無との両方の影響があるといえる。

さらに、「40歳未満の女性正社員」がいる企業において、そうした女性社員の比率が企業において高いほど、育児休業制度の規定が整備されているかどうかを検討する。図3-2-5は、図3-2-4の各規模の「いる」という黒い棒グラフを、全正社員数に占める40歳未満の女性正社員数の比率を求めて（以下、「40歳未満女性正社員比率」と表記）、0.1~10%未満、10~25%未満、25%以上の3つに区分した。また、いない=0%もあわせて表示した。

先程と同様、「300人以上」の企業を除くと、どの規模でも40歳未満女性正社員比率が高いほど、育児休業制度の規定が整備されている傾向がゆるやかではあるが見られる。よって、企業規模に加え、利用ニーズ（対象利用者がいるかどうか、どの程度いるか）についても、300人未満の中小企業においては、重要な要因であると考えられる。

その反対に「300人以上」の企業では、40歳未満の女性正社員の有無および40歳未満女性正社員比率にまったく関係なく育児休業制度の規定が整備されていることが確認できる。

図表3-2-5 企業規模別・40歳未満女性正社員比率*別
・育児休業制度の規定の有無

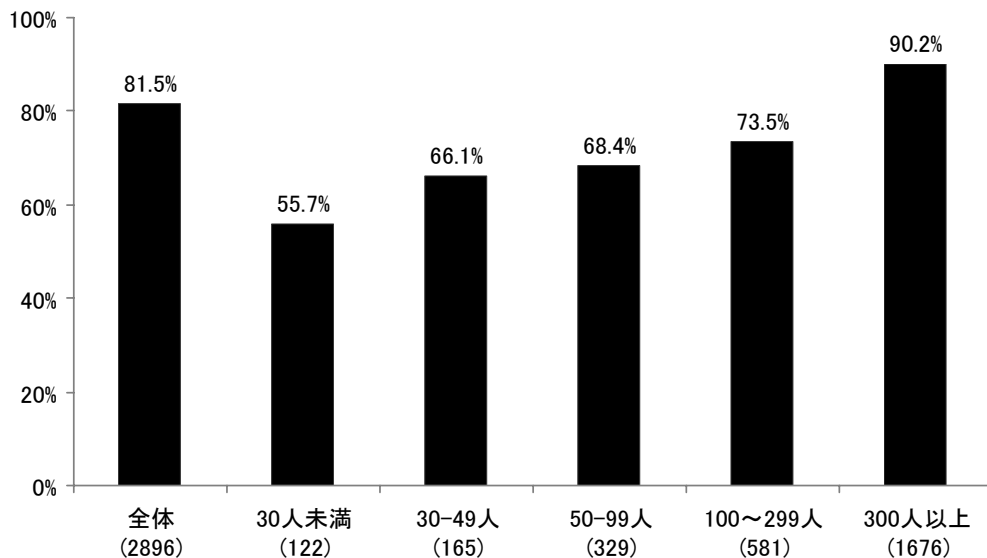


※「40歳未満女性正社員比率」とは、正社員(男女計)に占める40歳未満の女性正社員の比率
※図中の「0%(いない)」は図表3-2-4の「いない」と同じ値

3. 女性正社員の過去3年間の育児休業取得率

本節では、育児休業制度の規定の有無が育児休業取得率に影響を及ぼしているかどうかという観点から、育児休業制度の規定の有無と女性正社員の過去3年間の育児休業取得の状況について検討する。

図表3-3-1 企業規模別・育児休業取得率(女性正社員・過去3年間)



※ () は出産者数、「全体」には企業規模「無回答」を含む

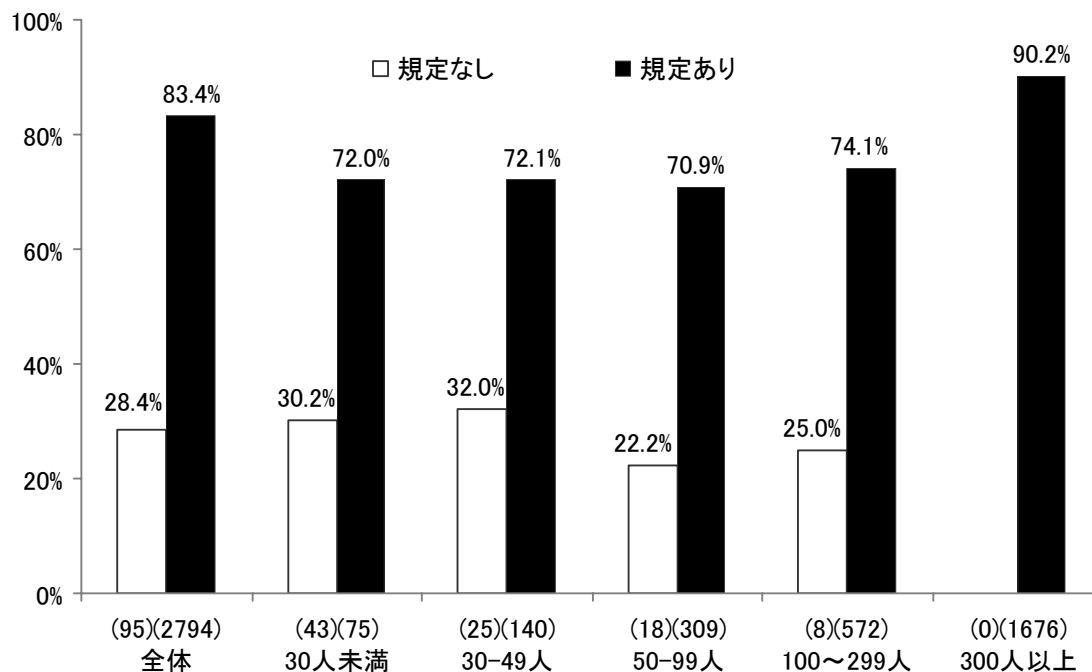
本調査における女性正社員の育児休業取得率とは、「平成20年9月1日(調査時点)までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)の数」を「平成17・18・19年度の3年間の出産者の数」で除したものである⁶。つまり、出産時に在籍していた女性正社員(女性正社員の出産者)が、どれくらい休業を取ったかという割合である。

まず、企業規模別に女性正社員の育児休業取得率を確認しておくと(図表3-3-1)、「300人以上」では90.2%と90%を超えているが、それ以下の企業では55~70%くらいで、「30人未満」の企業では55.7%と最も低い。グラフをみる限り、企業規模の小さい順というよりも、300人以上と300人未満との間で一つの境目があり、30人以上と30人未満の規模の間で境目があるといえる。

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「出産者のうち次年度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、調査期間が3年間になっていることである。さらに、本節では女性「正社員」のみの育児休業取得率を扱っている点も、「雇用均等基本調査」とは異なっている。

過去3年間としたのは、育児・介護休業法が改正され、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である。また、本調査のサンプルは企業規模が小さく、1年間に出産が発生しない確率が非常に高いと予想されたためである。なお、育児休業以外にも、結婚、妊娠・出産退職者、それらの退職者再雇用者の有無、介護休業者の有無等、過去3年間の状況を尋ねている。

図表3-3-2 企業規模別・育児休業制度の規定の有無別・育児休業取得率
(女性正社員・過去3年間)



※ () は出産者数、「全体」には企業規模、規定有無の「無回答」を含む

次に、図表 3-3-1 のグラフを、育児休業制度の規定の有無別に育児休業取得率を示したものが図表 3-3-2 である。黒い棒グラフは「規定あり」の企業、白い棒グラフは「規定なし」の企業のそれぞれの育児休業取得率を示している。

「300人以上」の企業を除いて⁷、いずれの規模においても育児休業「規定あり」に比べて、「規定なし」では、育児休業取得率が20~30%台と「規定あり」と比較して著しく低い。よって、300人未満の中小企業において、育児休業制度の規定の有無は、育児休業取得率に大きく影響しているといえる。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。

また、300人未満の企業においては、企業規模にかかわらず、育児休業の「規定あり」では、育児休業取得率が約70%とほぼ同じである。ただし、300人以上の90.2%と比較すれば約20%も低い水準ではあることに留意する必要があるが、興味深い結果である。

「規定なし」だけでは、「30人未満」「30-49人」で30%台、「50-99人」「100-299人」で20%台と、規模が小さいほうで、取得率がやや高い傾向がある。

⁷ 「300人以上」の「規定なし」企業すべてが(4社)、出産者数・育児休業開始者数のどちらかが無回答(欠損値)のため育児休業取得率算出から除外されていて、「該当なし」となっている。よって、「規定あり」の育児休業取得率90.2%は、図3-3-1の300人以上の企業の育児休業取得率と一致する。

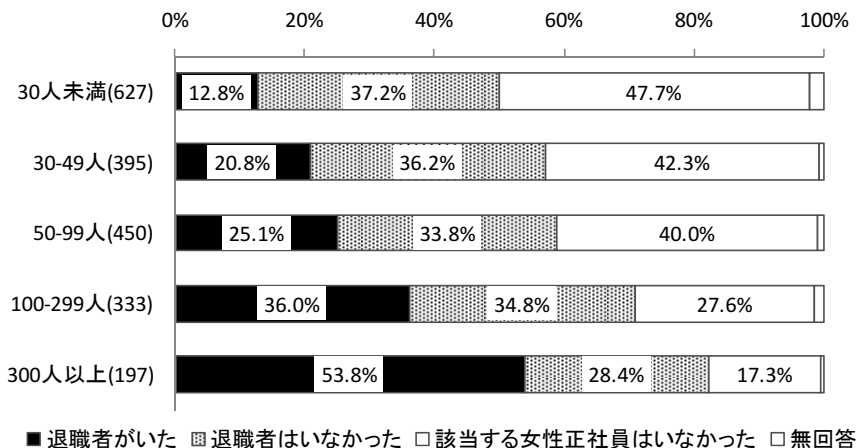
4. 女性正社員の過去3年間の結婚、妊娠・出産退職者数

前節で検討した育児休業取得率は、出産時に在籍していた女性がどれくらい育児休業を取ったか、という割合である。よって、出産前に結婚や妊娠・出産を理由に退職した女性正社員が考慮されていない。育児休業取得率だけでは、育児休業制度の規定があることによる、出産前に退職をした女性の少ない・多い、つまり、育児休業制度の規定があれば、出産前の退職者の割合が低いのか、高いかといった点を確認できない。本節では、育児休業制度の規定の有無別に結婚、妊娠・出産退職者数を検討する。

(1) 結婚、妊娠・出産退職者の有無

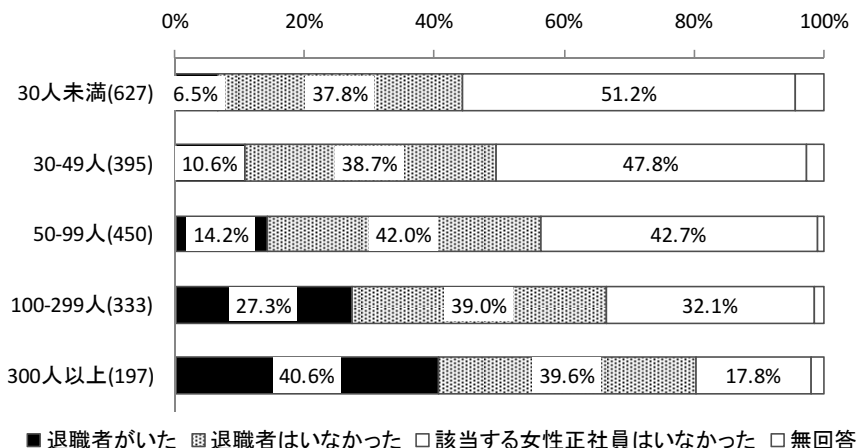
本調査では、過去3年間に女性正社員の結婚退職者、妊娠・出産退職者がいたかどうか、いた場合にその人数を尋ねている。まず、企業規模別に、それぞれの退職者の有無の割合をみていく。図表3-4-1は結婚退職者、図表3-4-2は妊娠・出産退職者である。企業規模が小さいほど、「退職者がいた」の割合は低くなり、「該当する女性社員はいなかった」つまり、結婚、妊娠・出産退職するような年代の女性正社員はいなかったとする割合が高い傾向が見られる⁸。

図表3-4-1 企業規模別・結婚退職者の有無(女性正社員・過去3年間)



⁸ 「該当する女性社員がいなかった」を除いた企業規模別の集計は、労働政策研究・研修機構編(2009b: 42-43)を参照。ただし、300人以上の企業規模区分は本節の区分より細かい。企業規模が小さくなれば「退職者がいた」割合が低くなる傾向は同様に見られる。

図表3-4-2 企業規模別・妊娠・出産退職者の有無(女性正社員・過去3年間)

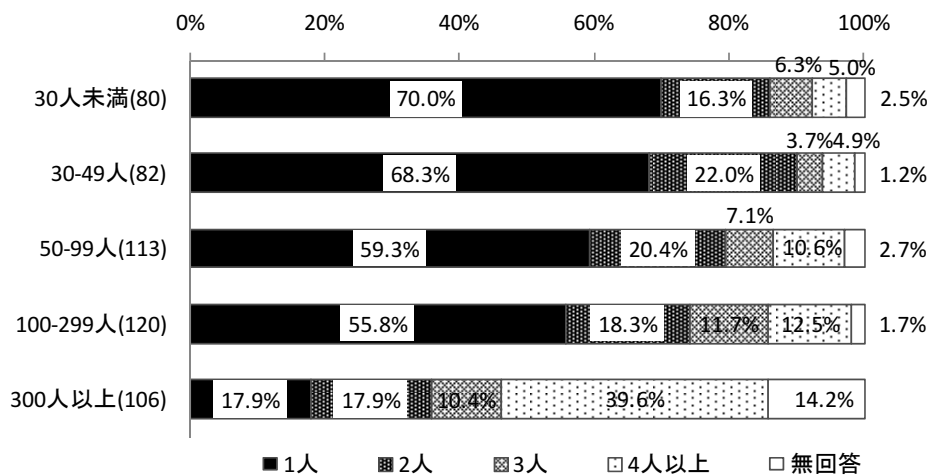


(2) 結婚、妊娠・出産退職者数

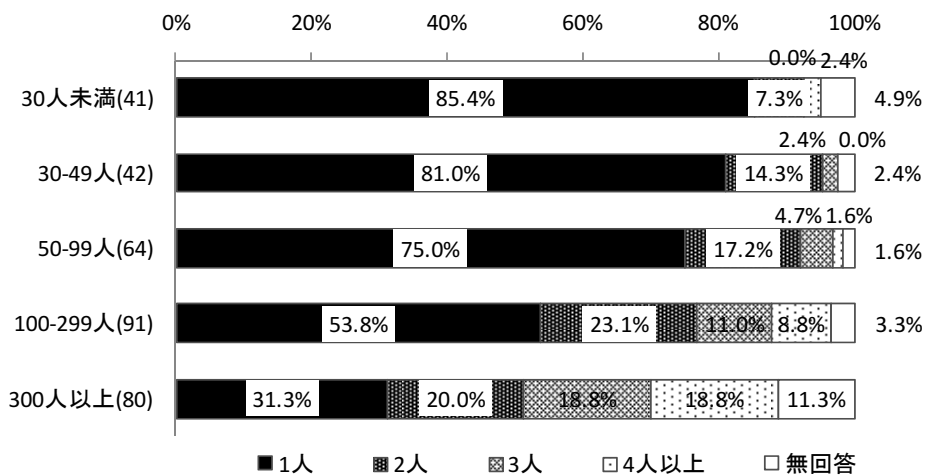
次に、結婚退職者、妊娠・出産退職者それぞれ「退職者がいた」企業に、その人数をそれぞれ尋ねている。まず、注意しなければいけないのは、企業規模が大きいほど、それらの人数の把握は難しいということである。図表 3-4-3、図表 3-4-4 のそれぞれ一番右端が無回答の%であるが、「300人以上」では確かに他の規模に比べて、両方とも10%台と高い。だが、当初の想定よりも人数の無回答は少なかった⁹。こうした点に注意しながらみていくと、傾向としては、企業規模が小さいほど、退職者数が少ないという常識的な結果になっていることが確認できるが、このままでは企業規模間の比較に適さない。

⁹ しかし、その人数も企業側が認識している人数であるから、その信頼性はやや落ちると言わざるをえない。ただし、規模の小さい企業においては、そもそも退職の発生数が少ないので、規模の大きい企業よりはその信頼性は高いといえよう。

図表3-4-3 企業規模別・結婚退職者数の分布(女性正社員・過去3年間)
(結婚退職者がいた企業のみ n=516)

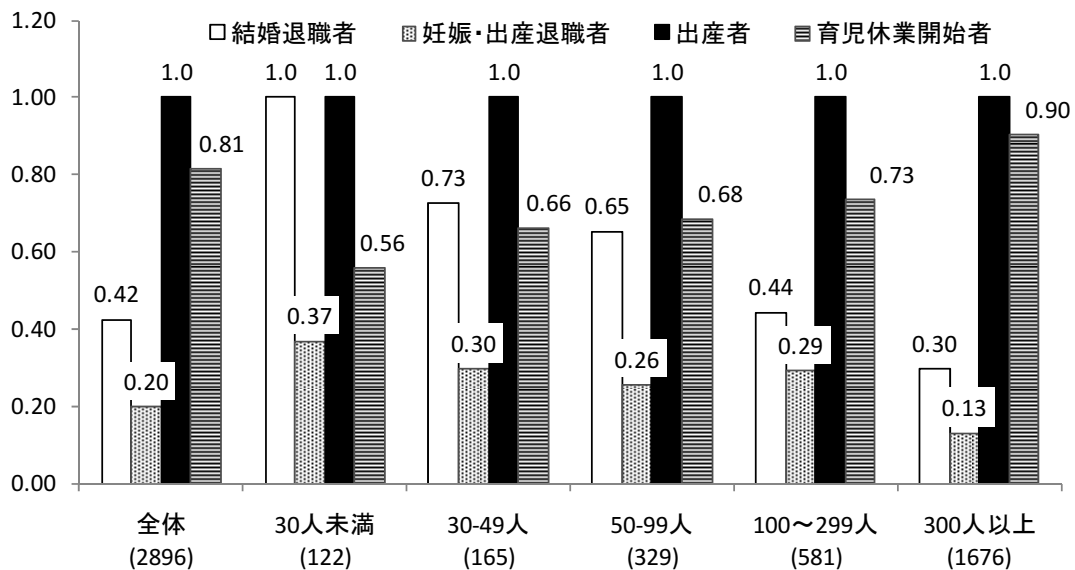


図表3-4-4 企業規模別・妊娠・出産退職者数の分布(女性正社員・過去3年間)
(妊娠・出産退職者がいた企業のみ n=327)



そこで、企業規模間比較が行えるように、退職者数を相対的に表す数値を作成して検討していく。まず、結婚退職者数と妊娠・出産退職者数それぞれを、育児休業取得率の算出の際の分母となっている「出産者数」で除した比を求めて、企業規模別で比較したものが図表3-4-5である。図中、出産者=1.0として、育児休業開始者も掲載したが、これは育児休業取得率と同じでものである(この数値に100を乗じるとパーセントとなる)。出産者の左側には、結婚退職者と妊娠・出産退職者の比を表示している。

図表3-4-5 企業規模別・出産者数に対する結婚退職・出産退職数の比
(女性正社員・過去3年間)



※ () は出産者数、「全体」には企業規模の「無回答」を含む

この比の意味するところは、例えば「30人未満」の企業においては、出産者数に対して、結婚退職者数の比は1.0である。つまり、この3年間、企業に在職して出産した女性正社員(出産まで企業に残っていた人)と同じ数だけの女性正社員が結婚を理由に辞めているということである。

妊娠・出産退職者も同様の見方で、「30人未満」の企業においては、出産者数に対して、妊娠・出産退職者数の比は0.37である。つまり、企業に在職して出産した女性正社員の1/3の数の女性正社員が、妊娠・出産退職を理由に辞めているということである。

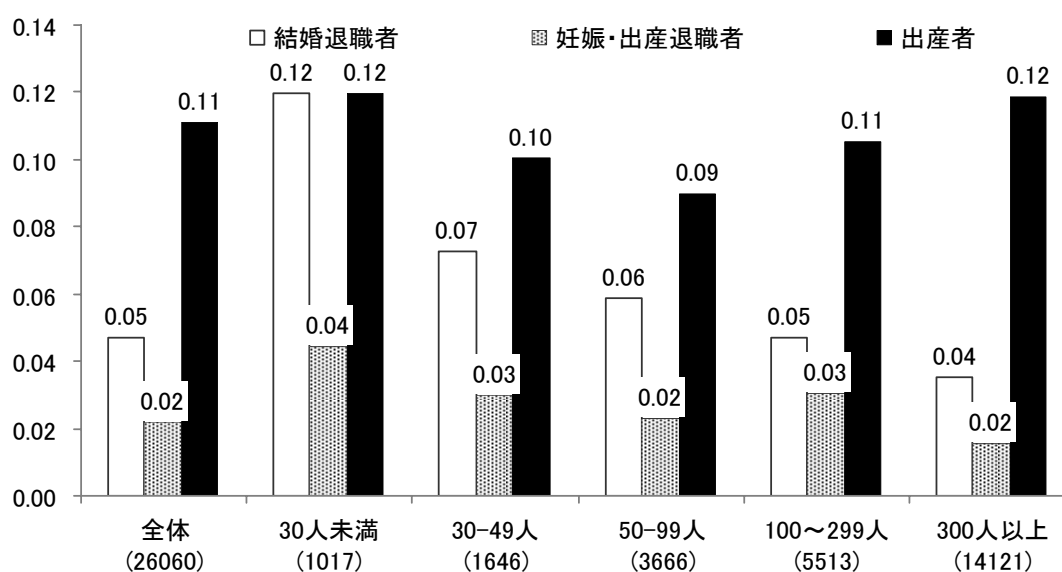
両方を単純に合計すれば、「30人未満」の企業においては、結婚退職者1.0+妊娠・出産退職者0.37=1.37であるから、出産者の1.37倍の、育児休業取得者の0.56の2倍以上の女性正社員が、結婚、妊娠・出産退職をしていることになる。

企業規模別の傾向を確認すると、結婚退職者の比は企業規模が小さければ、高い傾向が顕著である。妊娠・出産退職者の比も、結婚退職者に比べれば水準が低く、企業規模が小さければ高い傾向は結婚退職者の比ほど明確はないが、ゆるやかにその傾向は見られる。つまり、企業規模が小さいほど、出産まで企業に残っていた女性正社員数(出産者数)に比して、それ以前に退職している女性正社員数が多い。

退職者を出産者数の対比でみるという方法以外に、退職者数を相対的に表す数値として「40歳未満の女性正社員数」の対比でも検討する。先程と同様、結婚退職者数と妊娠・出産退職者それぞれを、40歳未満の女性正社員数で除した比を求めて、企業規模別で比較した図が図表3-4-6である。図中には、参考として出産者数の比も表示した。

出産者数の対比よりも、40歳未満の女性正社員数の対比のほうがずっと数値の水準が低くなってしまいが、基本的な傾向は出産者の対比とほぼ同じである。結婚退職者の比は、企業規模が小さければ、高い傾向が顕著である。妊娠・出産退職者の比も、結婚退職者に比べれば水準が低く、企業規模が小さければ、高くなる傾向は結婚退職者の比ほど明確はないが、ゆるやかにその傾向は見られる。つまり、企業規模が小さいほど、それ以前退職している女性正社員数が多いということである。

図表3-4-6 企業規模別・40歳未満女性正社員数に対する妊娠・出産退職者数の比
(女性正社員・過去3年間)



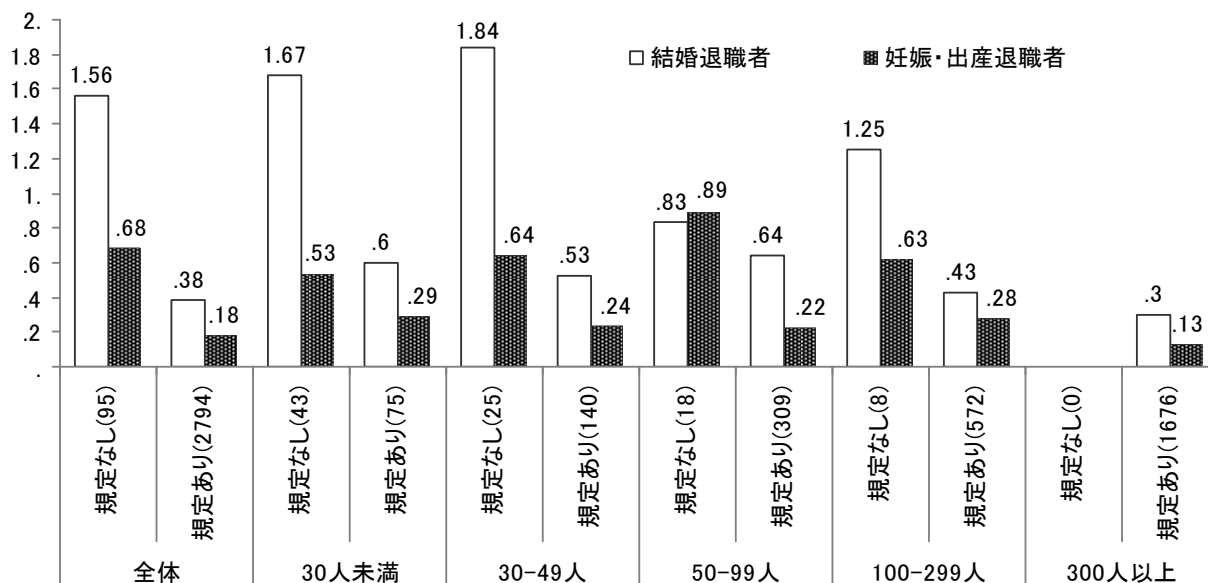
※ () は 40 歳未満女性正社員数、「全体」には企業規模の「無回答」を含む

以上、2つの相対的な指標（対比）で、結婚退職者と妊娠・出産退職者の企業規模間比較を行ってきたが、いずれにおいても、結婚退職者は企業規模が小さいほどその割合は高いといえ、妊娠・出産退職者も結婚退職者ほどではないが、おおむね、その傾向が見られる。つまり、中小企業において、育児休業取得率が、たとえば70%といっても、それと同じかそれ以上の数の女性正社員が、結婚、妊娠・出産を理由に辞めている現状があるということである¹⁰。

次に、これらの対比を使って、育児休業制度の規定の有無が、結婚退職者や妊娠・出産退職者の比と関連があるのかどうか検討する。

¹⁰ こうしたことは、企業調査から把握するには一定の限界があるが、個人調査からアプローチしているものとして、労働政策研究・研修機構編（2009a）などが挙げられる。

図表3-4-7 企業規模別・育児休業規定有無別・出産者数に対する退職者数の比
(女性正社員・過去3年間)



※ () は出産者数、「全体」には企業規模の「無回答」を含む

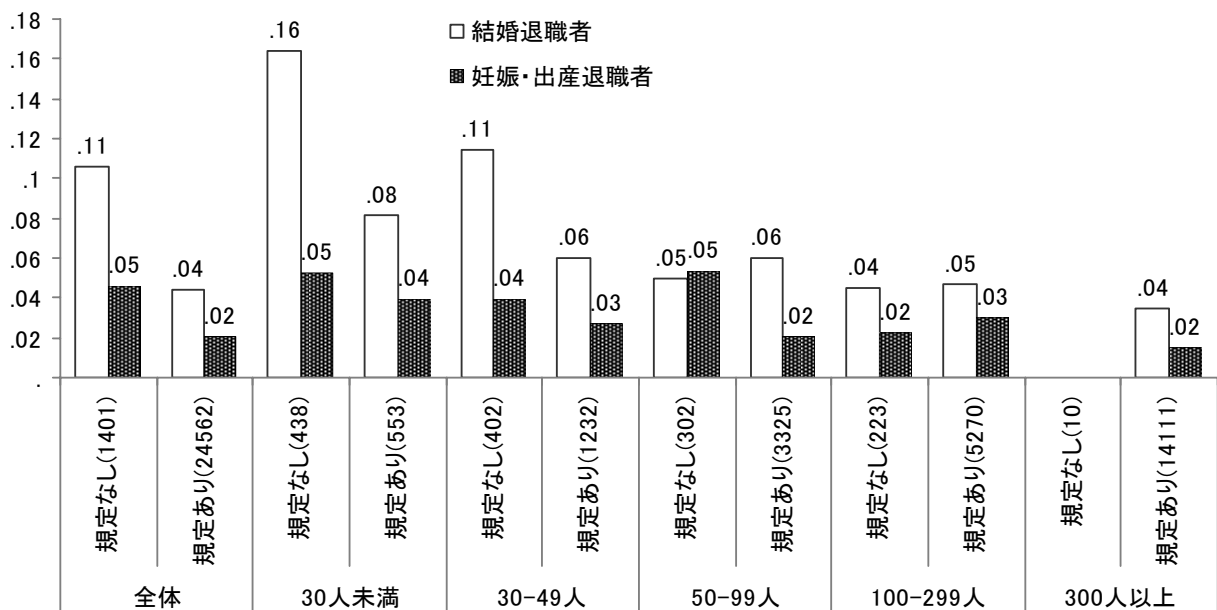
育児休業制度の規定有無別で、出産者に対する退職者の比を求めたのが図表3-4-7である。一見して明らかなように、「規定なし」では、「規定あり」に比べて、300人以上を除いて、どの規模でも結婚退職者の比が高く、特に「30人未満」では「規定なし」は1.67と、「規定あり」の0.60の約2.8倍、「30-49人」では「規定なし」は1.84と「規定あり」0.53の約3.4倍である。

妊娠・出産退職者の対比は、結婚退職者ほどではないが、「全体」では「規定なし」では0.68、「規定あり」では0.18で両者の差は約3倍ある。どの規模でも「規定なし」のほうが高く、規定の有無間の差も約1.8倍から4倍くらいまでである。

同じく、育児休業制度の規定有無別で、40歳未満女性正社員に対する退職者の比を求めたのが図表3-4-8である。出産者に対する比をとったときよりも、数値はかなり低くなるが、基本的な傾向はほぼ同じであることが確認できる。

図表3-4-8:企業規模別・育児休業規定有無別・

40歳未満女性正社員数に対する妊娠・出産退職者数の比(女性正社員・過去3年間)



※ () は 40 歳未満女性正社員数、「全体」には企業規模の「無回答」を含む

結婚退職者については、「規定なし」では、「規定あり」に比べて、50人未満では結婚退職者の比が高く、特に「30人未満」では「規定なし」は0.16と、「規定あり」の0.08の2倍、「30-49人」では「規定なし」は0.11と「規定あり」0.06の約1.8倍である。50人以上ではほぼ差はない。

妊娠・出産退職者の対比は、結婚退職者ほどではないが、全体では「規定なし」では約0.05、「規定あり」では約0.02で両者の差は2.5倍ある。「100-299人」では逆転しているが、それ以外の規模では「規定なし」のほうが高い。ただし、規定の有無間の差は、結婚退職ほど大きくない。

以上の検討から、育児休業制度の規定の有無は、前節でみたように育児休業取得率だけでなく、それ以前の退職者数(結婚、妊娠・出産退職者)とも関連があると考えられる。特に、結婚退職者については、育児休業制度の規定の有無による差が大きく、育児休業制度の規定がなければより結婚退職者の比が高い傾向がみられる。特に、50人未満の企業では両者の差は約2~3倍ほどあり差が大きい。また、妊娠・出産退職者は結婚退職者ほど大きな差にはならないが、規定なしのほうが退職者の比率が高い傾向がみられた。

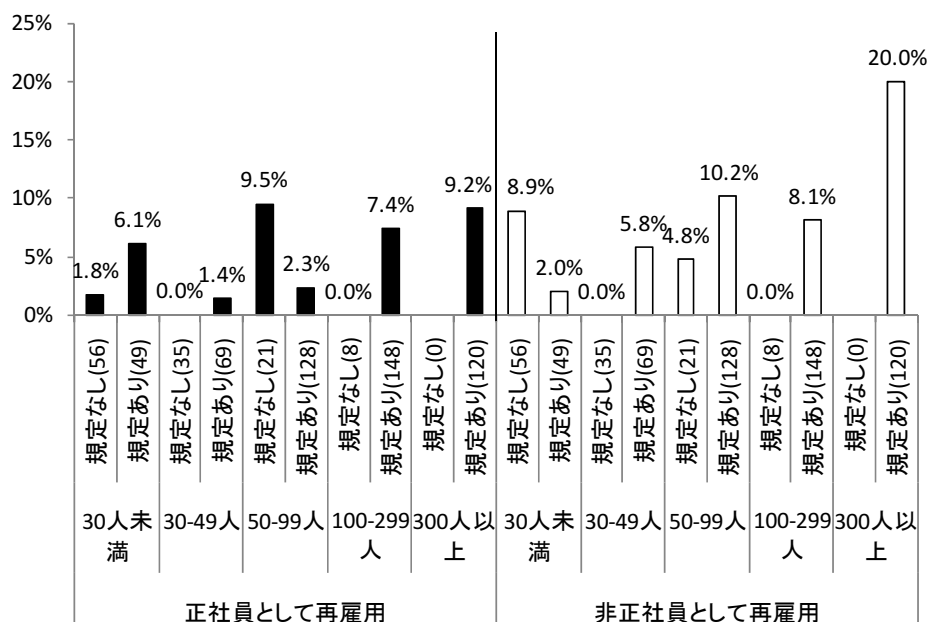
(3) 結婚、妊娠・出産退職者の再雇用の有無

本調査では、過去3年間、その企業を出産・育児で一度退職した女性社員を再雇用したことがあるかと尋ねている¹¹。より規模の小さい中小企業では、育児休業制度の規定率が低く、結婚退職や妊娠・出産退職者の比率が相対的に高いことをみてきたが、一方で中小企業は柔軟な雇用管理が可能であるが故に、育児休業制度の規定のない企業でも、一度結婚、妊娠・出産退職した女性社員を積極的に再雇用して活用して事例が多いかもしれない¹²。

図表3-4-9は、過去3年間で結婚、妊娠・出産退職者のいた企業659社のみで、退職した女性正社員を正社員として再雇用、退職した女性正社員を非正社員として再雇用したことのある企業の割合を規模別・育児休業制度の規定の有無別で集計した結果である。

再雇用「あり」の割合は、退職者人数の多い規模の大きい企業のほうが高いはずであるので、300人以上の「規定あり」で最も高いのは想定通りであるが、300人未満の企業で特に割合が高いとはいえない。また、「規定なし」と「規定あり」を比較した場合、何らかの傾向がみられるとはいえない。よって、規模の小さい企業で積極的に再雇用が行われているとか、「規定なし」の企業でそうしたことが特に盛んに行われているといったことはないことが確認できる。

図表3-4-9 企業規模別・育児休業制度の規定有無別・女性正社員の再雇用のありの割合
(過去3年間・結婚、妊娠・出産退職者のいた企業 n=659)



¹¹ 再雇用した人が最近3年間のうちに結婚、妊娠・出産退職した人とは限らないが、ここでは、そのようなことが行われているかどうかを確認するための集計であるので、その点はあまり問題ないと考えます。

¹² 筆者は賛同できないが、見方によれば、正社員だった人を正社員として再雇用する場合は、育児休業から復職するのと同じだから、結婚・出産退職者の再雇用は事実上、育児休業と同じ効果があるといえなくもない。

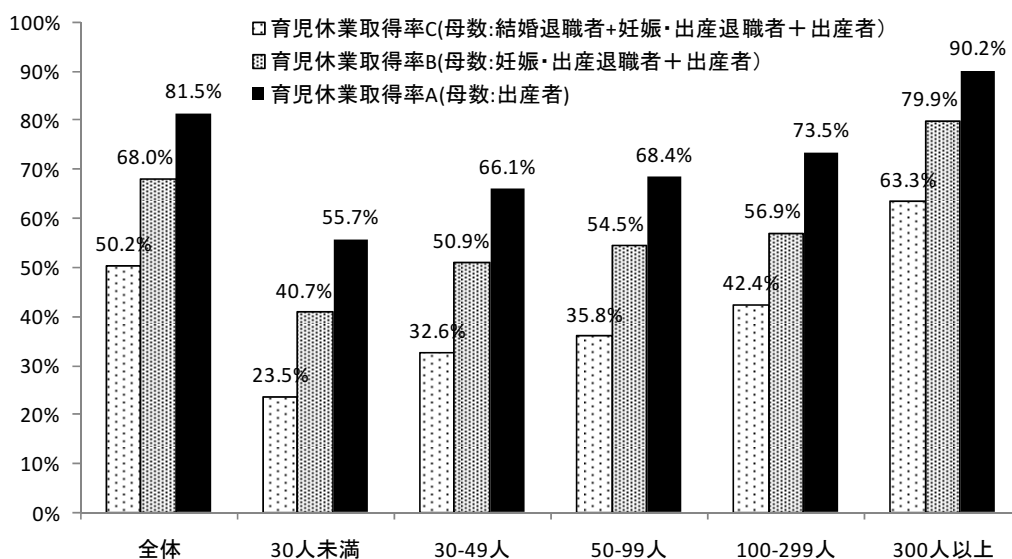
(4) 結婚退職者、妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率

結婚、妊娠・出産退職者数を対比でみることは一定の意義はあるが、その数値の意味するところは直感的にわかりにくい。そこで、育児休業取得率の分母に、結婚退職者、妊娠・出産退職者の数を含めて、育児休業取得率を算出して、規模別・育児休業制度の規定の有無別の違いを検討する。ただし、これはあくまで、結婚退職者や妊娠・出産退職者が出産まで継続し、これらの人が育児休業を取得しなかったとみなすという仮定をもとに算出しており、この数値がこのまま「本当の」育児休業取得率となるわけではないので、数値はあくまで参考として算出していると考えていただきたい。

図表3-4-10に規模別に3種類の育児休業取得率を掲載しているが、育児休業取得率Aは出産者数を分母とする通常の育児休業取得率、育児休業取得率Bの母数は出産者数に妊娠・出産退職者数を加えたもの、育児休業取得率Cの母数は出産者数と妊娠・出産退職者数に、さらに結婚退職者数を加えたものである。よって、Bは妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率の推計、Cは結婚退職者と妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率の推計となる。全体的として、育児休業取得率A・B・Cのどれも、企業規模が小さいほど取得率は低いという傾向が確認できる。

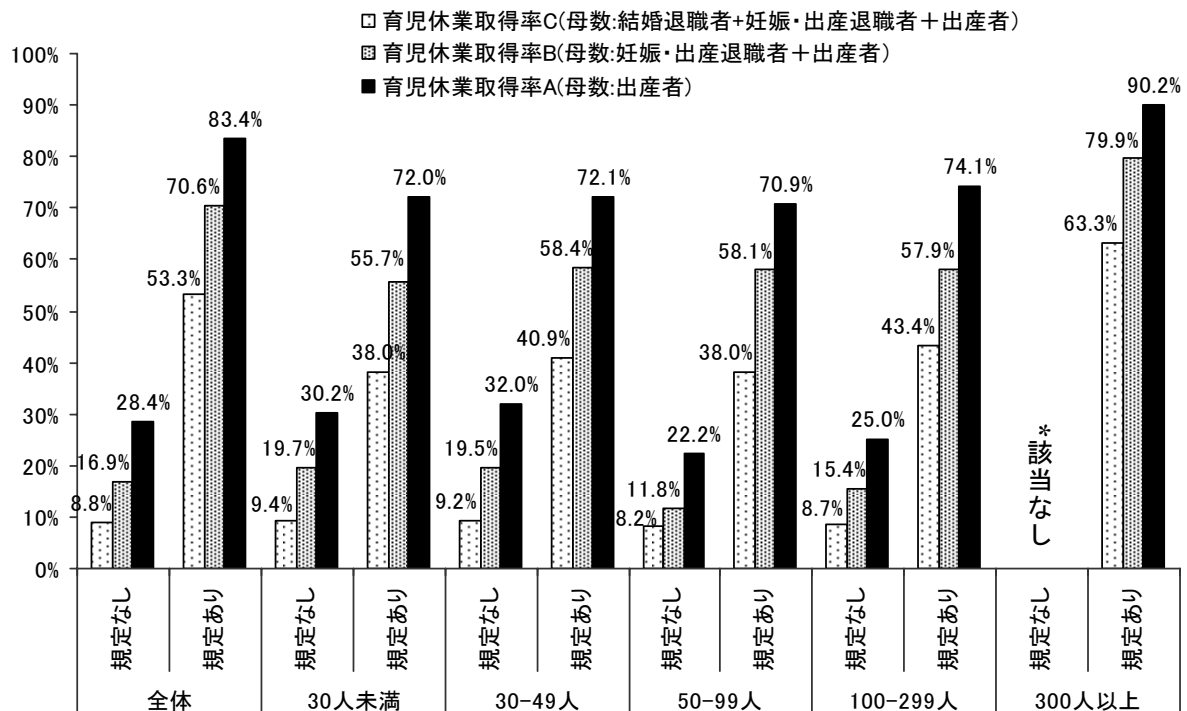
妊娠・出産退職を考慮した育児休業取得率Bは、どの規模でも通常の育児休業取得率Aよりも、300人以上では約10ポイント、300人未満の規模で約15ポイント低い。結婚退職者と妊娠・出産退職者の両方を考慮した育児休業取得率Cは、通常の育児休業取得率Aよりも、300人以上では約27ポイント、300人未満では30ポイントを超えて低い。

図表3-4-10 企業規模別・3種類の育児休業取得率(過去3年間・女性正社員)



※「全体」には企業規模の「無回答」を含む

図表3-4-11 企業規模別・育児休業規定有無別・3種類の育児休業取得率
(過去3年間・女性正社員)



※「全体」には企業規模の「無回答」を含む

さらに、図表 3-4-10 を育児休業制度の規定の有無別に 3 種類の育児休業取得率を表示したものが図表 3-4-11 である。300 人以上の企業を除いて、育児休業取得率 A・B・C とも、いずれの規模においても育児休業制度の規定がある場合に比べてない場合、育児休業取得率は著しく低い。

300 人未満の企業でみると、妊娠・出産退職者を考慮した育児休業取得率 B は、育児休業取得率 A と同様に、育児休業制度の「規定なし」のほうが明らかに育児休業取得率は低い。また、「規定あり」ではどの規模でも約 56~58%と一定であるが、「規定なし」では、「30 人未満」と「30-49 人」で 19%台、「50-99 人」と「100-299 人」で約 12~15%と、規模が小さいほうが取得率がわずかに（約 5%）高い。

妊娠・出産退職者に加え結婚退職者も考慮した育児休業取得率 C は、育児休業制度の「規定なし」のほうが明らかに低く、規定なしでは 10%に満たないことになる。また、育児休業取得率 A・B と同様に、「規定あり」ではどの規模でも約 40%前後と一定であるが、「規定なし」では、育児休業取得率 A・B とは異なり、8~9%台でほぼ同じ水準である。

以上の検討から、300 人未満の中小企業においては、結婚退職者、妊娠・出産退職者をより少なくし、育児休業取得率を高め、その結果として女性の雇用就業継続を高めるという点からいけば、育児休業制度の規定を設けることが重要であることが確認できたといえる。

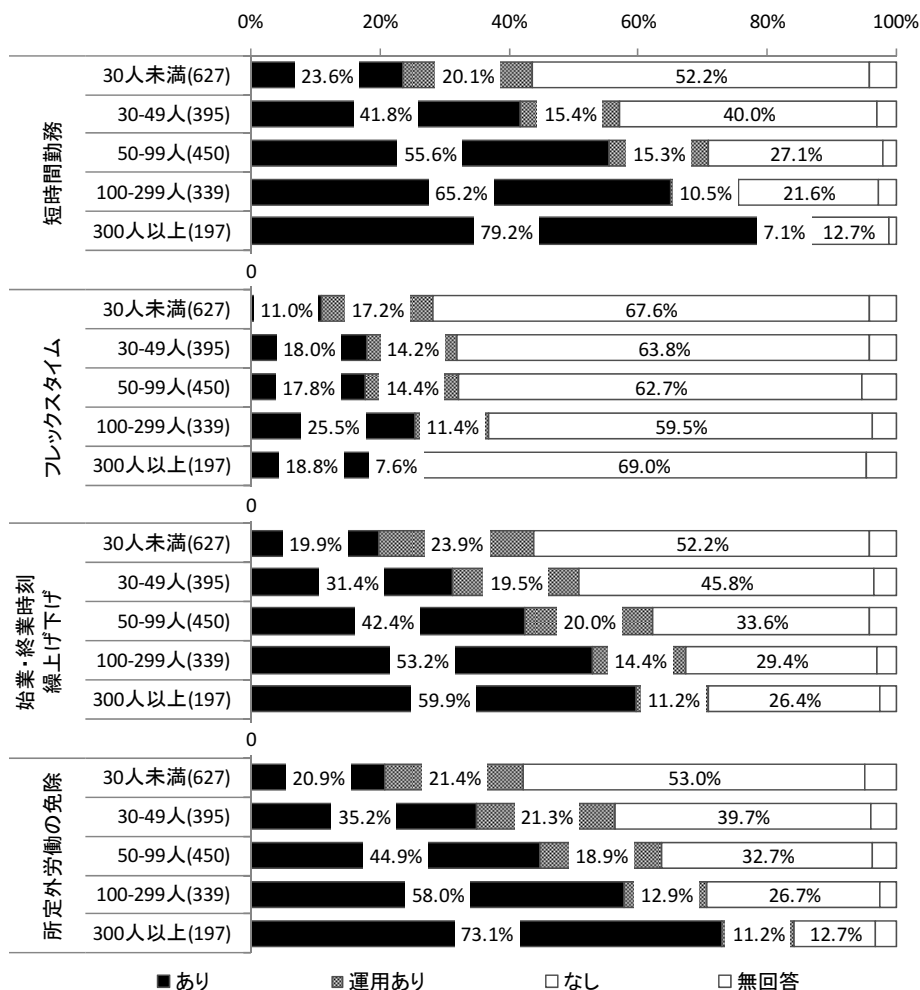
5. 育児休業制度の規定の有無と勤務時間の短縮等の措置の制度の有無

本節では、育児休業制度の規定の有無と勤務時間短縮等の措置の諸制度、特に短時間勤務制度との関係についてみていく。つまり、育児休業制度の規定があると、よりそれらが整備されているかどうかを確認する。

(1) 勤務時間短縮等の措置の制度の有無

まず、企業規模別に4つの勤務時間短縮等の措置の制度の有無をみると(図表3-5-1)、制度の整備率が高いのは、「短時間勤務」、次に「所定外労働の免除」と「始業・終業時刻繰上げ・下げ」である。これらの制度は、規模が小さいほど、制度「あり」の割合は低いという明確な傾向がある。

図表3-5-1 企業規模別・育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無(1)

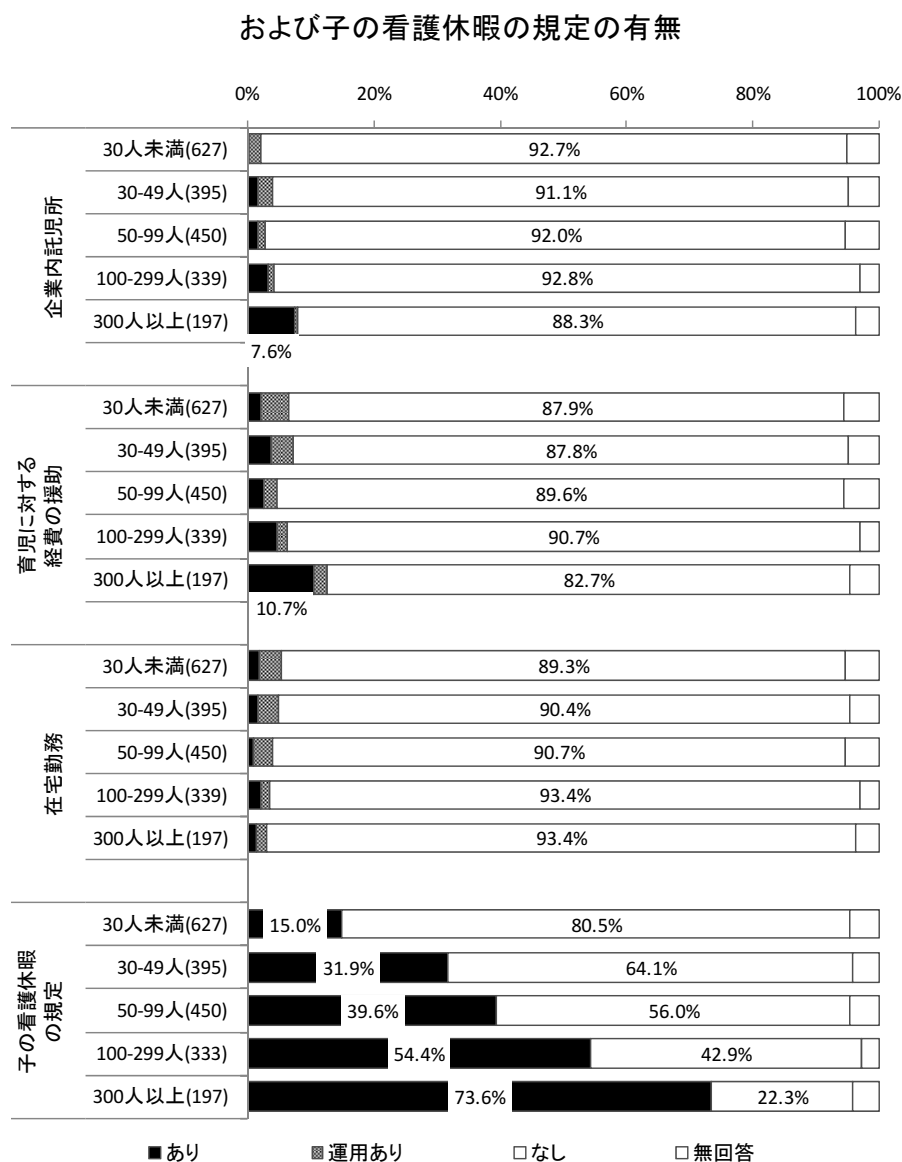


また、制度はないが「運用あり」¹³という回答は、どの規模でも一定の割合で見られるが、これらの3つの制度は規模が小さいほど、「運用あり」の割合が高いという傾向もみられる。

続いて、「企業内託児所」、「育児に対する経費補助」、「在宅勤務」は（図表3-5-2）、制度「あり」の割合はかなり低いが、「300人以上」の企業では「企業内託児所」と「育児に対する経費補助」は10%前後と他の規模に比して高い。

子の看護休暇¹⁴は、育児休業と同様、法律で保障されている労働者の権利なので、規定の有無を尋ねている。企業規模別では、子の看護休暇の規定は、育児休業制度の規定や一部の

図表3-5-2: 企業規模別・育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無(2)



¹³ 調査票では、制度あり・なしの他に「制度・規定はないが運用としてある」という選択肢を設けた。中小企業では制度や規定がないがこうした措置が取られている事例があることを考慮した。

¹⁴ 調査時点の「子の看護休暇」は、育児・介護休業法改正前（平成17年）のもので、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出により、1年に5日まで、子の看護のために休暇を取得できた。

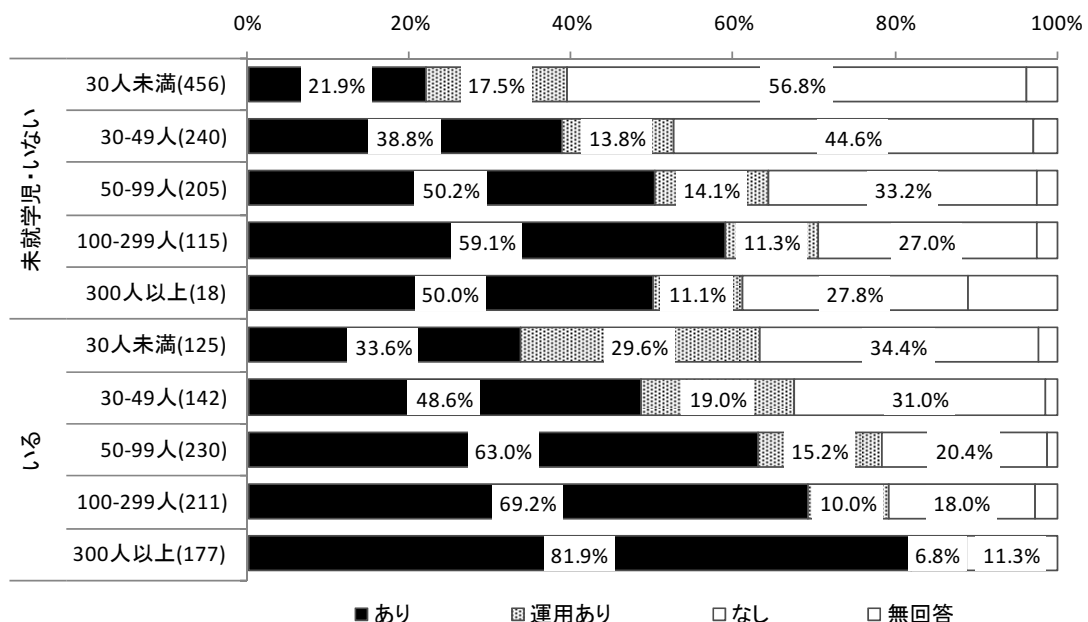
勤務時間等短縮等の措置の制度と同様に、企業規模が小さいほど、規定「あり」の割合は低い傾向がある。また、育児休業制度の規定よりも、規定「あり」の割合は低い。

次にこれらのうち、制度「あり」の割合が最も高い短時間勤務についてももう少し詳しく検討する。短時間勤務をはじめとする、勤務時間短縮等の措置は、育児・介護休業法によって、未就学児をもつ労働者に対して講じられる措置である¹⁵。またその対象は、非正社員より正社員が実態であるので、未就学児をもつ女性正社員がその主たる利用対象となっている。よって、そうした未就学児をもつ女性正社員がいるかどうか別で、企業規模別に、短時間勤務制度の有無を集計したものが、図表3-5-3である。

短時間勤務制度「あり」に着目すると、未就学児いない・いるの差（グラフの上半分と下半分）は、どの規模でも、「いない」ほうが「いる」よりも制度「あり」の割合が低い。

「運用あり」については、未就学児「いない」では、どの規模でも10%台であるが¹⁶、未就学児「いる」では、規模が小さくなると「運用あり」の割合が高くなる傾向がある。つまり、比較的規模が小さい企業において、利用の希望に応じて、制度は設けていないが、運用で認めているという実態があるといえる。他方、より大きな規模の企業では制度を設けて対応していることが確認できる。

図表3-5-3 未就学児をもつ女性正社員の有無別・企業規模別・短時間勤務制度の有無



¹⁵ 調査時点では、育児・介護休業法は改正前（平成17年）のもので、3歳未満の子を養育する労働者に対して、勤務時間の短縮等の措置のいずれかの措置を講じなければならず（義務）、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対しては努力義務となっていた。

¹⁶ ただし、未就学児「いる」場合ほどではないが、規模が小さくなると「運用あり」の割合が高くなる傾向がわずかに見られる。

(2) 育児休業制度の規定と勤務時間短縮等の措置の関連

次に、育児休業制度の規定があれば、勤務時間短縮等の措置があるかどうか、育児休業制度の規定の有無との関連について検討する。図表3-5-4は、300人未満の企業のみで、育児休業制度の規定の有無別に、勤務時間短縮等の措置の制度があるか、または運用があるかをみたものである。

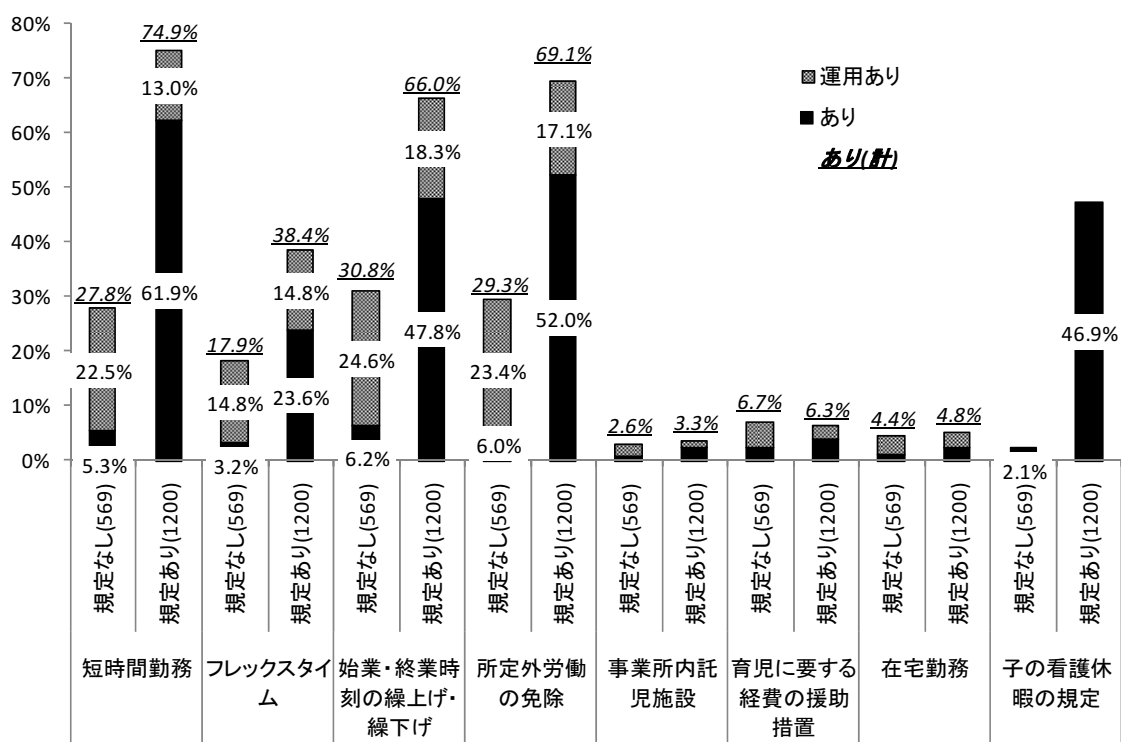
まず、短時間勤務に着目すると（図表3-5-4の左端）、短時間勤務の制度ありの割合（％）は、育児休業制度の「規定なし」の企業の5.3％と比較して、育児休業制度の「規定あり」の企業では約62％と圧倒的に割合が高く、より制度が整備されていることがわかる。

また、「運用あり」を含めた「あり（計）」としてみると、「規定なし」が約28％、「規定あり」が約75％と両者の差はやや縮むものの、育児休業制度の「規定あり」のほうが、かなり割合が高い。

「運用あり」だけに着目すると、育児休業制度の「規定なし」で約23％、「規定あり」では13％と、「規定なし」のほうがより「運用あり」の割合が高い傾向がみられる。

短時間勤務制度以外では、フレックスタイム、始業・終業時刻繰上げ・下げ、所定外労働の免除は、水準は異なるものの短時間勤務で指摘した傾向とほぼ同じである。

図表3-5-4 育児休業規定有無別・
勤務時間短縮等の措置の制度の有無と子の看護休暇の規定の有無
(300人未満の企業のみ n=1805)

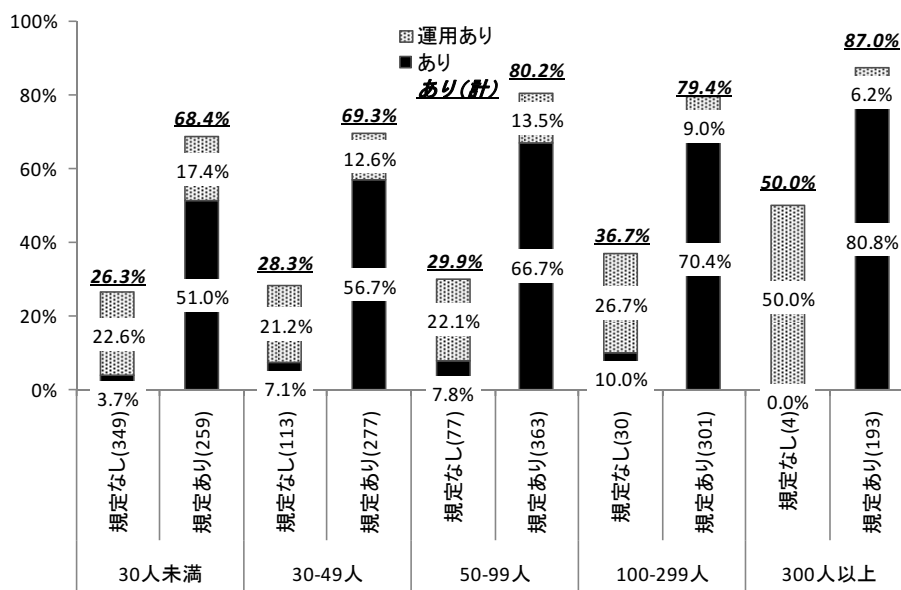


事業所内託児所、経費の援助措置、在宅勤務などは、全体として、これらの制度がある割合が著しく低いので、育児休業制度の規定の有無による違いは見いだせない。子の看護休暇の規定は、育児休業制度の規定があると看護休暇の規定がある傾向がはっきりしている。

次に、短時間勤務だけを取り出して、300人以上の企業を含め、企業規模別でみると（図表3-5-5）、どの企業規模でも育児休業制度の「規定あり」は「規定なし」と比べて、短時間勤務制度「あり」の割合がかなり高く、短時間勤務制度の「運用あり」も含めた「あり（計）」でもその割合はかなり高い。反対に「運用あり」は、育児休業制度の「規定なし」のほうが「規定あり」よりも割合が高い。

企業規模別の傾向としては、育児休業制度の「規定なし」「規定あり」とも、短時間勤務制度の「制度あり」と「運用あり」の合計した「あり（計）」の割合は、おおむね規模が大きいくほど高い傾向がみられる。

図表3-5-5 企業規模別・育児休業規定有無別・短時間勤務制度の有無



以上、本節の検討から、育児休業制度の規定の有無と、短時間勤務、フレックスタイム、所定外労働の免除、始業・終業時刻繰上げ・下げなどの勤務時間短縮の措置の制度の有無、および子の看護休暇の規定の有無との関連は強く、育児休業制度の規定があれば、他の両立支援制度が整備されている傾向がある。単純に考えれば、育児休業制度の規定を設けることをきっかけに、その後の仕事と育児との両立支援を視野に入れた制度として導入がすすむものと考えられる。短時間勤務制度の「運用あり」は、育児休業制度の規定なしの企業などで行われているものと考えられる。では、育児休業制度の規定がなく、短時間勤務をはじめとする勤務時間短縮等の措置の制度もない「運用あり」の企業とはどのような企業なのだろうかという疑問が沸くが、この点については次節以降で検討する。

6. 利用者の有無、育児休業制度の規定の有無と「運用」

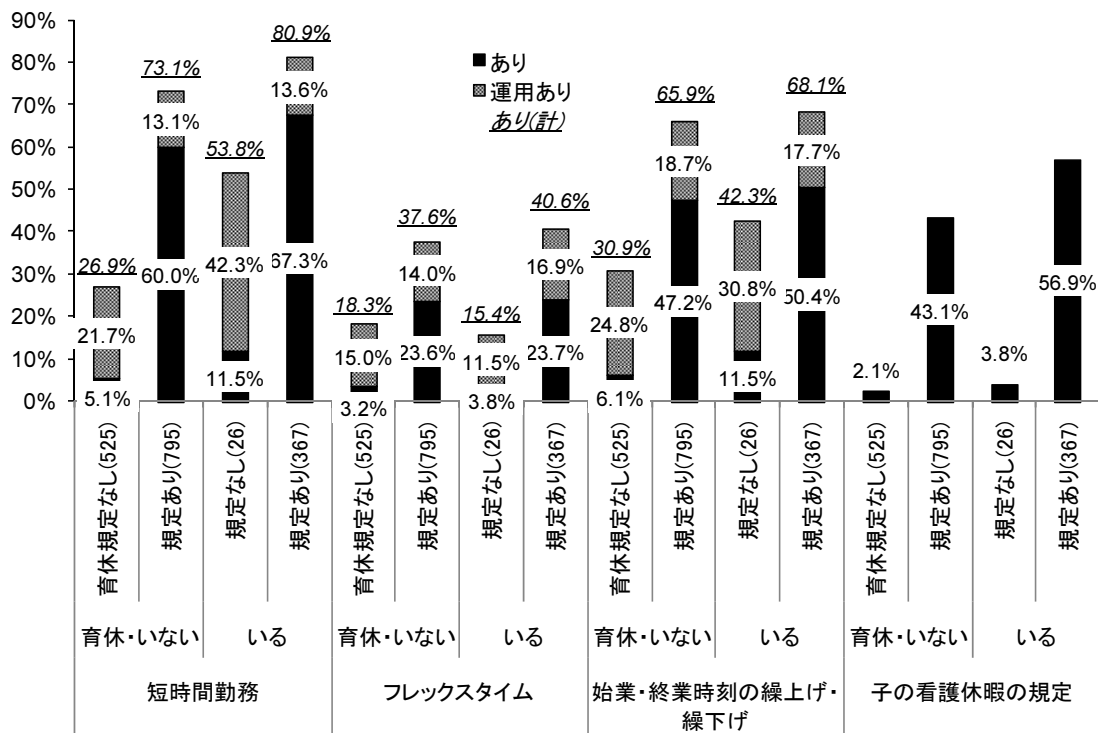
前節で述べたように、育児休業制度の規定がなく、短時間勤務の制度もないが、短時間勤務の「運用あり」の企業が存在する。本節では、育児休業の女性正社員の利用者やそれぞれの制度の女性社員の利用者の有無で、その運用の状況を確認する。

まず、300人未満の企業のみで、育児休業の利用者の有無と育児休業制度の規定の有無別で勤務時間短縮等の措置の制度の有無の割合を検討する。つまり、前節の図表3-5-4に育児休業利用者の有無別を加えさらに詳細にしたものが図表3-6-1である。

まず、短時間勤務に着目すると(図表3-6-1左端)、育児休業の利用者の有無にかかわらず、育児休業の「規定あり」の企業では短時間勤務の制度もある割合が高い。他方、育児休業の利用者がいない場合は、「規定なし」では制度「あり」はごくわずかで(約5%)、育児休業の利用者がいる場合の「規定なし」でも10%ほどである。

「運用あり」は、育児休業の利用者がいなくて、育児休業制度の規定がない企業で約22%、育児休業の利用者がいて、育児休業制度の規定がない企業では約42%もある。よって、育児休業制度の規定がないが、育児休業を取得した女性正社員のいる企業では、短時間勤務も制度を設けず「運用」している割合が高い。

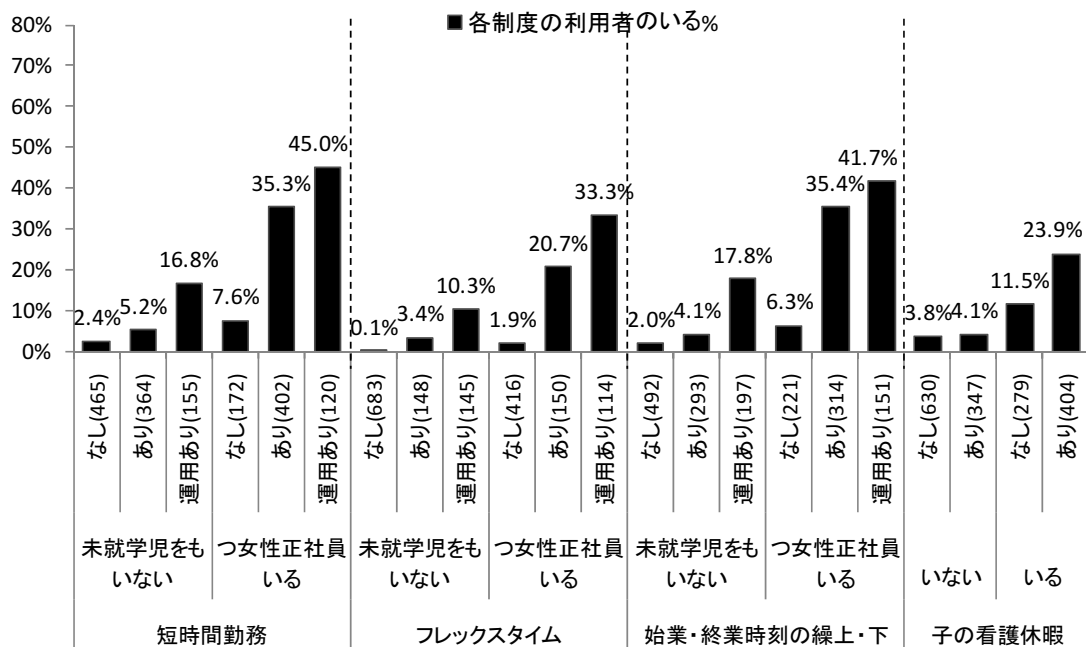
図表3-6-1 育児休業開始者の有無別・育児休業制度の規定有無別・勤務時間短縮等の措置の制度の有無(300人未満企業のみ n=1805)



この点は短時間勤務だけにみられ、短時間勤務以外の措置の制度および子の看護休暇の規定については、基本的に育児休業制度の規定の有無の違いが大きく、育児休業の利用者の有無の違いはあまりない。

よって、育児休業制度の規定がないが、育児休業の取得者がいる企業では、短時間勤務については、制度はないけれども運用でその利用を認めるというような実態があるといえる。企業にとっては、育児休業取得者が出ると、復職後の仕事と育児の両立支援に取り組むまざるを得ない、その場合に短時間勤務が主となっているということであろう。

図表3-6-2 未就学児をもつ女性正社員の有無別・制度の有無別・利用者の有無(女性社員)
(300人未満の企業のみ n=1805)



図表3-6-1は制度の有無であったが、次に、各制度の有無別に女性社員の利用者の有無を検討する¹⁷。その際、各制度の主な対象となると考えられる未就学児の子をもつ女性正社員の有無別でみる(図表3-6-2)。ここでも、短時間勤務制度を主に検討する。

短時間勤務については(図表3-6-2左端)、未就学児をもつ女性正社員がいるほうが利用者のいる割合は高い。さらに、未就学児をもつ女性正社員がいる企業で「運用あり」が約45%と利用者のいる割合が最も高く、次に、制度「あり」で約35%である。これらの傾向はフレ

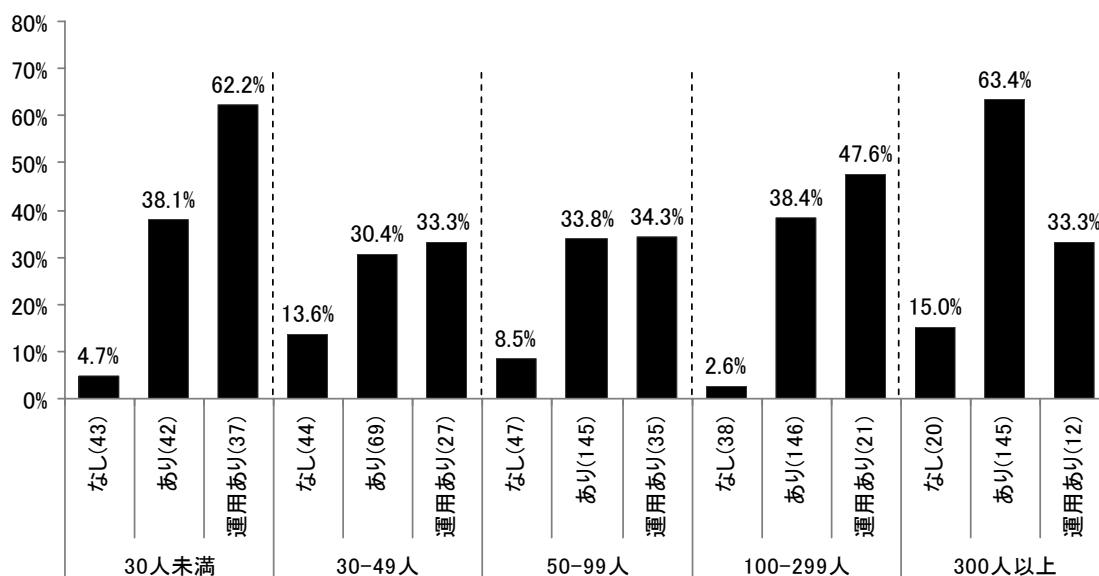
¹⁷ 本調査では、勤務時間短縮等の措置の利用者の有無は社員の種類(正規・非正規)を区分せず尋ねている。よって、非正規社員で利用者がいた場合、利用者ありに含まれるが、勤務時間短縮等の措置を非正規社員に適用している企業は少ないと考えられるので(もともと正社員より勤務時間は短い場合が多いし、出勤日や出勤時間の条件の変更で対応するほうが適当である)、ここでの分析には、その点はあまり支障がないものと考えられる。

また、利用者の有無は、質問票のスペースの都合上、「短時間勤務」、「フレックスタイム」、「始業・終業時刻の繰上げ・下げ」、「在宅勤務」、「子の看護休暇」の5つについてのみ尋ねている。そのうち、利用者の少ない在宅勤務を除いた4つをグラフに掲載している。

ックスタイム、始業・終業時刻繰上げ・下げとも同じである。

制度「あり」より「運用あり」で利用者の割合が高い理由として、制度「あり」の企業では対象となる労働者（たとえば、未就学児をもつ女性正社員）が、必ずしもそれらの制度を現在利用しているとは限らないのに対し、制度はないが「運用あり」という回答自体がそもそも利用者がいるという意味を暗に含んでいる。つまり、「運用あり」という回答は、利用者が過去にいた、現在いることを示しているため、運用ありの企業に現在利用している女性社員がいる確率が高いためと考えられる。そうした点では、「運用あり」で利用者の割合が最も高くなるのは当然の結果ともいえる。利用者の有無という点だけに限れば、「運用あり」でも「あり」と比べて、同程度の水準であることが確認できる。

図表3-6-3 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・短時間勤務利用者の有無(女性社員)
(未就学児をもつ女性正社員いる企業のみ n=885)



さらに、短時間勤務について、未就学児をもつ女性正社員のいる企業のみで、300人以上の企業も含めて企業規模別でみると（図表3-6-3）、「運用あり」で利用者のいる割合が高いのが顕著なのは30人未満の企業（約62%）で、他の規模では、「運用あり」は制度「あり」と同じくらいか少し高いくらいで、300人以上では「運用あり」は制度「あり」よりもかなり利用者のいる割合が低い。とはいえ、300人未満の企業においては、「運用あり」は制度「あり」と同等か、それ以上の水準で利用者のいる割合が高いことが確認できる。

よって、利用者の有無という点に限って言えば、短時間勤務制度の「運用あり」は、制度「あり」とほぼ同等の水準であるといえ、300人未満の中小企業の一部、特に規模が小さい企業でそうした「運用」で、両立支援制度が利用されている実態があることがわかる。

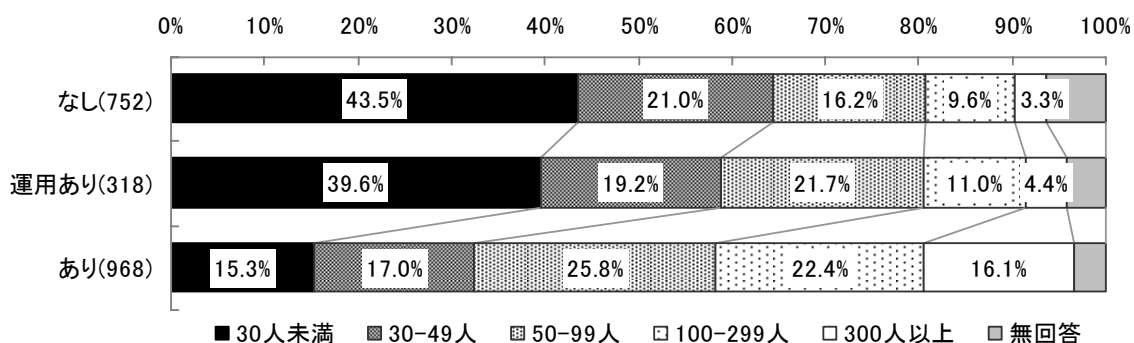
7. 「運用」企業の特徴

(1) 「運用」企業の属性

こうした制度はないが「運用あり」の企業とは、どのような属性をもつ企業なのか、300人以上の企業を含む集計で確認していく。これ以降は、短時間勤務制度の有無を検討する。

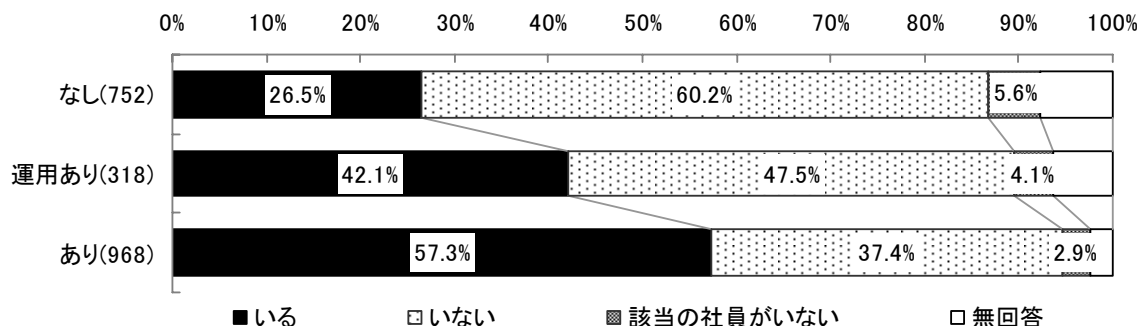
短時間勤務制度の有無別で企業規模をみると（図表 3-7-1）、「運用あり」の企業は、制度「なし」の企業と同様に、30人未満の零細な規模の企業の比率が約40%と高く、分布としては制度「あり」の企業よりも、制度「なし」の企業とかなり似ている。

図表3-7-1 短時間勤務制度の有無別・企業規模



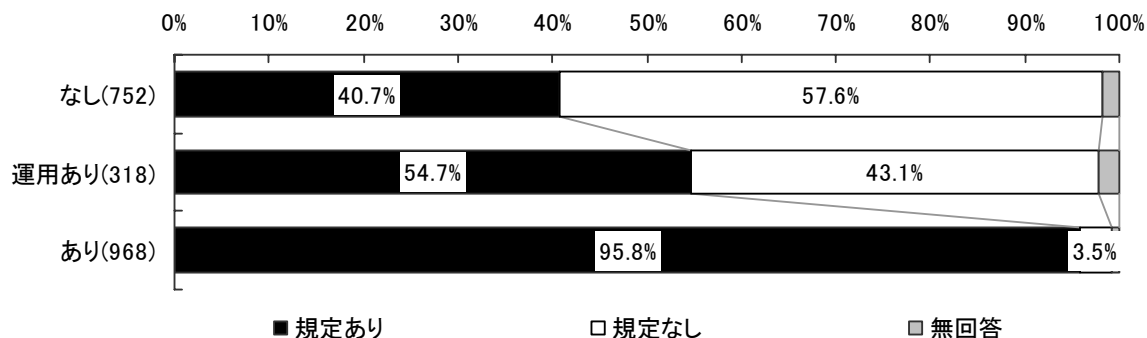
次に、短時間勤務制度の利用層である未就学児をもつ女性正社員の有無の状況を見てみると（図表 3-7-2）、未就学児をもつ女性正社員がいるという企業の割合は、「運用あり」の企業で約42%と、制度「なし」の企業の約27%、制度「あり」の企業の約57%のちょうど間となるような状況である。つまり、企業規模が小さく、利用対象となる女性正社員がいる企業が含まれているということになる。

図表3-7-2 短時間勤務制度の有無別・未就学児をもつ女性正社員の有無



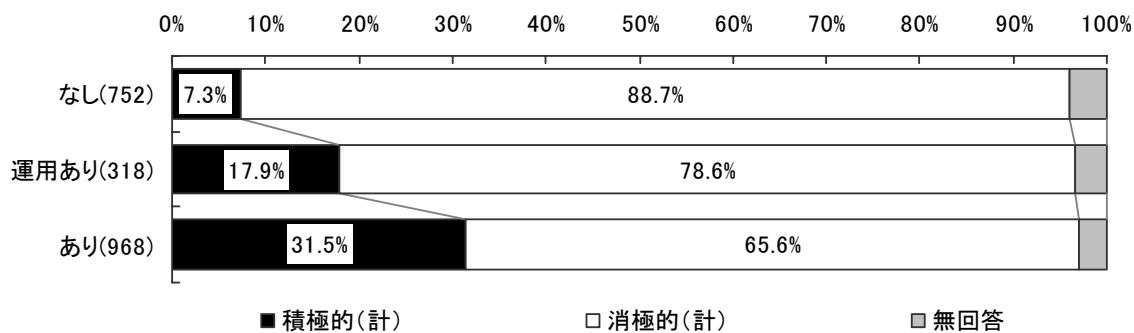
続いて、育児休業制度の規定の有無の状況を見てみると（図表 3-7-3）、「運用あり」の企業では規定率が約 55%と、制度「なし」の企業では約 40%、制度「あり」の企業では約 95%の間であるが、どちらかといえば、制度「なし」企業に近いといえる。

図表3-7-3 短時間勤務制度の有無別・育児休業制度の規定の有無



属性の検討の最後に、WLBの支援策に対して積極的かどうかの回答の状況を見ると（図表3-7-4）、「運用あり」企業は「積極的」という回答が約18%と、制度「なし」企業では約7%、制度「あり」企業の約32%のちょうど中間である。

図表3-7-4 短時間勤務制度の有無別・WLB支援策への積極性



*「積極的」+「どちらかといえば積極的」を「積極的(計)」に、「消極的」「どちらかといえば消極的」を「消極的(計)」の2区分にして集計。

制度が「あり」・「なし」の企業と比較して検討した結果、「運用あり」企業とは、比較的小規模な企業で、利用対象となる女性正社員がいる、すなわち利用ニーズがある企業であるが、育児休業制度の規定などの制度は十分ではない状況で、両立支援に取り組まざるを得ない企業が含まれていると考えられる。

(2) 「運用」企業のその他の特徴

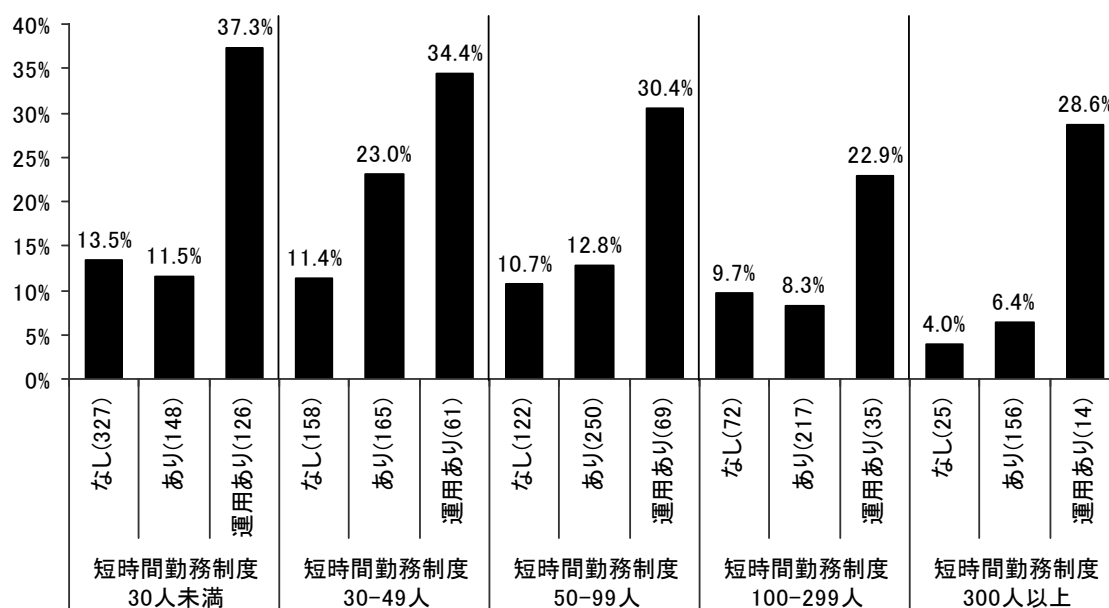
「運用あり」の企業の属性の検討でもみたように、「運用あり」の企業は、制度「あり」企業と「なし」企業のちょうど中間的な回答になるか、どちらかといえば「なし」企業とよく似た回答分布になることが多い。ここでは、属性以外にいくつか「運用あり」企業に特徴的な点を見る。

まず、両立支援策の定着のための従業員のニーズ把握の方法（複数回答）のうち、「社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」について（図表3-7-5）、「運用あり」企業は、制度「あり」「なし」企業と比べて、「社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」という回答割合が高い。

規模別でみると、企業規模が小さいほうがそのような回答割合が高い傾向がみられる。そもそも、社長や役職者が直接社員の聞くことは規模が大きいところでは難しいことから、そのような結果になると考えられるが、たとえば300人以上の「運用あり」の企業でも約29%と、「あり」企業や「なし」企業よりずっとその割合が高い。

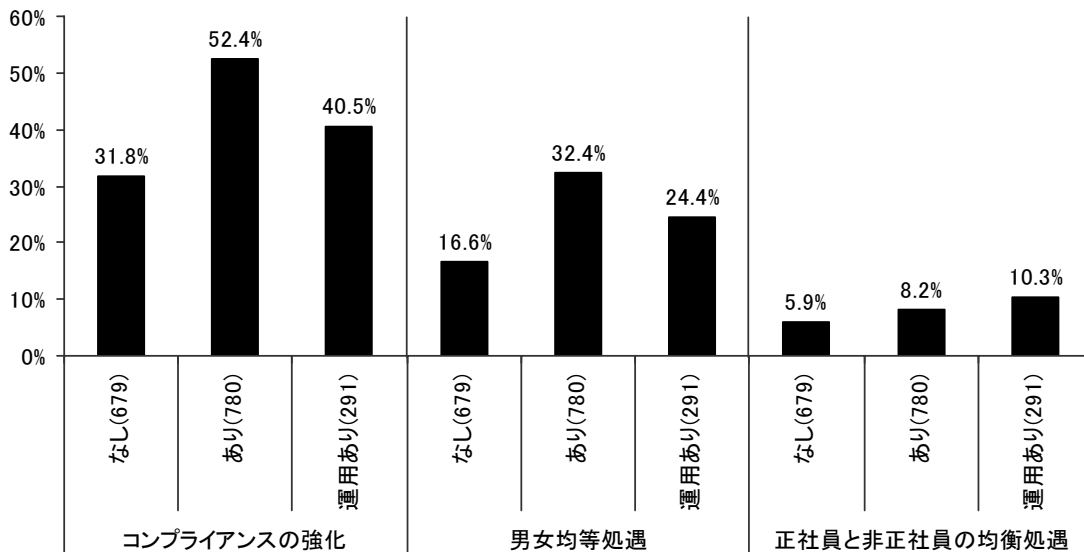
この点では、「運用」企業は、経営陣が従業員のニーズ把握により努めているといえ、さらにいえば、経営陣と従業員のコミュニケーションが密であることによって、結果として、制度でなく運用で、短時間勤務などが利用できる形になっているものと考えられる。特に、規模が小さい企業ほうが、より経営陣との直接的なコミュニケーションによるニーズ把握が行われている傾向がみられる。

図表3-7-5 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・
「社長、役職者が直接、社員の意見を聞いている」と回答した割合(%)



図表3-7-6 短時間勤務制度の有無別・

各施策「積極的に取り組んでいる」と回答した企業の割合(300人未満の企業 n=1805)



次に、300人未満の企業を対象に、短時間勤務制度の有無別に、「コンプライアンスの強化」、「男女均等処遇の推進」、「正社員と非正社員の均衡処遇の推進」の各施策に、「積極的に取り組んでいる」と回答した割合をみると（図表3-7-6）、「運用あり」企業の「コンプライアンス」（約41%）と「男女均等処遇」（約24%）は、制度「なし」企業より高いが、制度「あり」企業より低く、両者の中間くらいである。「均衡処遇」だけは、「運用あり」企業が約10%と他と比べて最も高いが、どのタイプも均衡処遇への取り組みは低い。

このうち「積極的に取り組んでいる」の割合が最も高い「コンプライアンスの強化」と、両立支援策の推進と関係が深い「男女均等処遇」について、300人以上の企業も含めて、それぞれ企業規模別にみる。

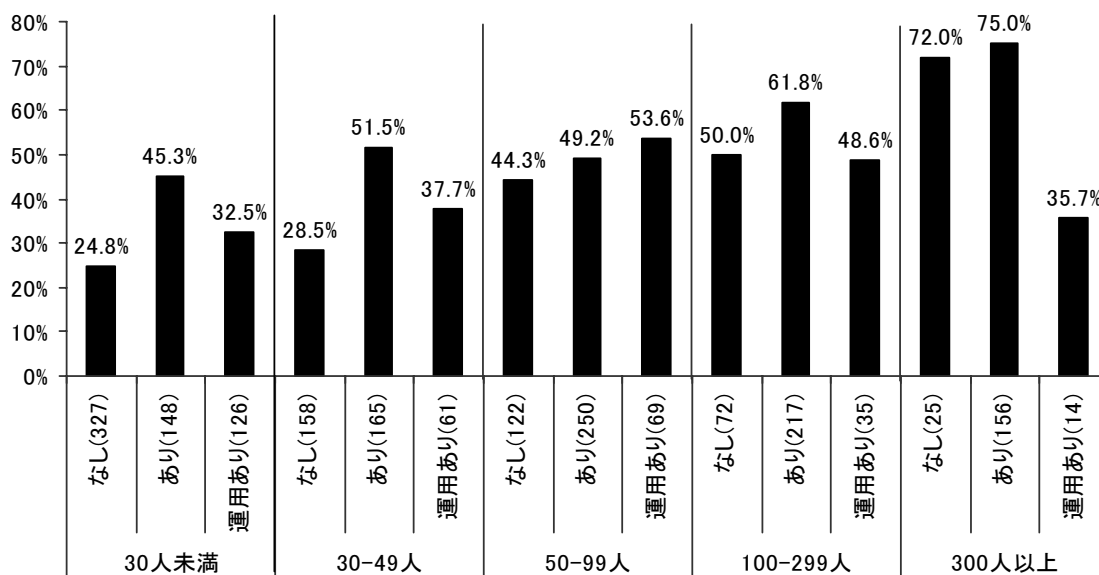
「コンプライアンスの強化」は（図表3-7-7）は、「50～99人」では「運用あり」が最も高いが、制度「あり」との差は4%程度であり、ほぼ同じくらいの割合とみることができる。それより小さい規模の「30～49人」と「30人未満」では、「運用あり」企業は、「なし」企業より高く、「あり」企業より低い。「100～299人」では、「なし」企業と同じくらいで、「あり」企業より低い、「300人以上」では「なし」企業より低い。

「男女均等処遇」も（図表3-7-8）、「コンプライアンスの強化」と同様の傾向で、「50～99人」では「運用あり」は、制度「あり」とほぼ同じくらいの割合で、それより小さい規模の「30～49人」と「30人未満」では、「運用あり」企業は「なし」企業より高く、「あり」企業より低い。「100～299人」では、「なし」企業と同じくらいで、「あり」企業より低い、「300人以上」では「なし」企業より低い。

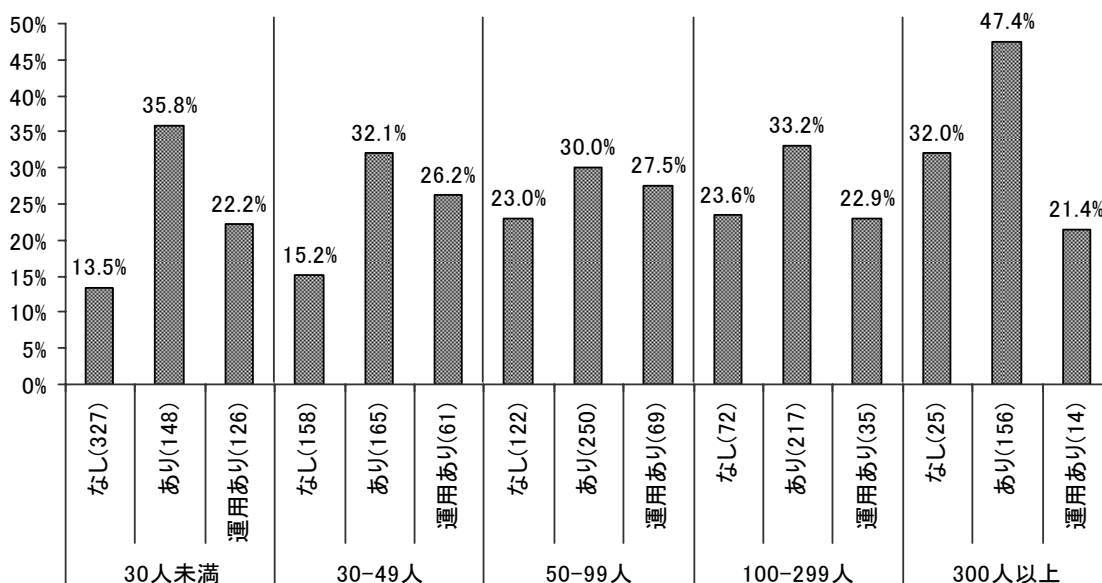
「運用あり」の企業は、規模別にみるとやや特徴が異なる。「30人未満」や「30～49人」規模の企業では、制度「あり」企業に比べて、コンプライアンスや男女均等処遇への取り組

みがやや低いが、「なし」企業よりやや高く、両タイプの企業が混在している。「50～99人」規模の企業は、「なし」の企業でも取り組みが積極的な企業が多く、その結果、どのタイプの企業でもあまり変わらない結果となっている。「100-299人」や「300人以上」の規模では、「運用あり」の企業は、制度「なし」の企業と同じかそれより低く、コンプライアンスや男女均等処遇への取り組みが積極的でないといえる。

図表3-7-7 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・「コンプライアンスの強化」に「積極的に取り組んでいる」と回答した企業の割合



図表3-7-8 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・「男女均等処遇の推進」に「積極的に取り組んでいる」と回答した企業の割合



(3) 「運用」企業の退職者数比と育児休業取得率

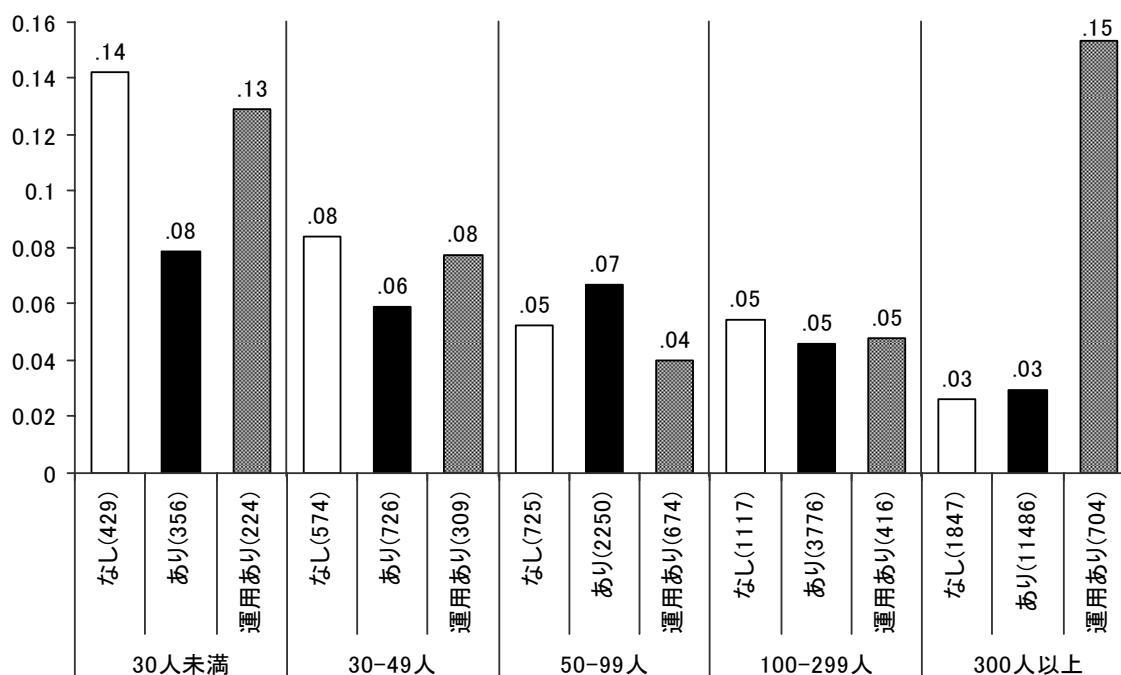
本節の最後に「運用」企業の結婚退職者数の比、妊娠・出産退職者数の比、育児休業取得率などを見ておこう。制度「あり」と「運用あり」が実質的に変わらないものだとすれば、両者の退職者数や育児休業取得者率に大きな違いはないものと想定されるが、果たしてどうだろうか。

40歳未満の女性正社員数を1とした対比で見た場合（図表3-7-9）、結婚退職者数については、「30人未満」や「30～49人」規模の企業では「なし」の企業の比が高く、結婚で退職している人が相対的に多いことを示している。「運用あり」はその次に高く、むしろ制度「なし」の企業に近い値となっている。これらの規模では、制度「あり」が最も低く、制度がある企業では結婚退職者が相対的に少ないことが確認できる。

「50～99人」では「運用あり」の比が最も低かったり、「100～299」人ではほぼ同じくらいと、「30人未満」や「30～49人」規模の企業とは異なった傾向がみられる。300人以上では、「運用あり」の比が最も高い。

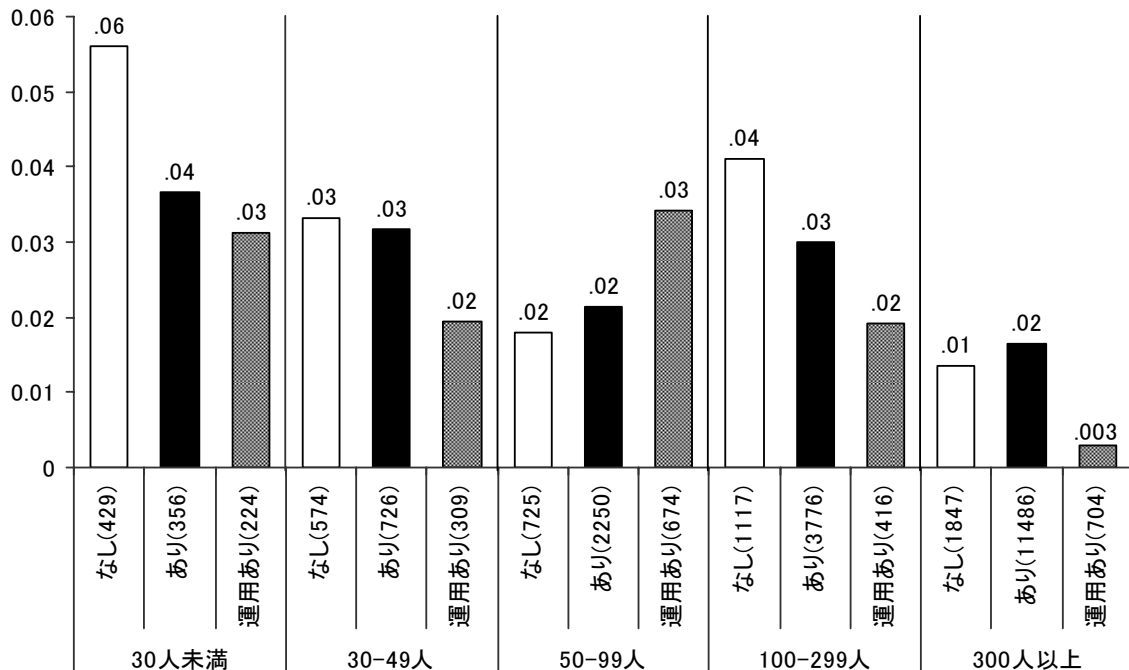
「運用あり」だけに注目して、企業規模別にみると、300人以上の企業を除くと、おおむね規模が小さいとその比も高い傾向が読み取れる。

図表3-7-9 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・結婚退職者数の40歳未満女性正社員数の比



※（ ）は40歳未満女性正社員数

図表3-7-10 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・
妊娠・出産退職者数の40歳未満女性正社員数の比



※ () は 40 歳未満女性正社員数

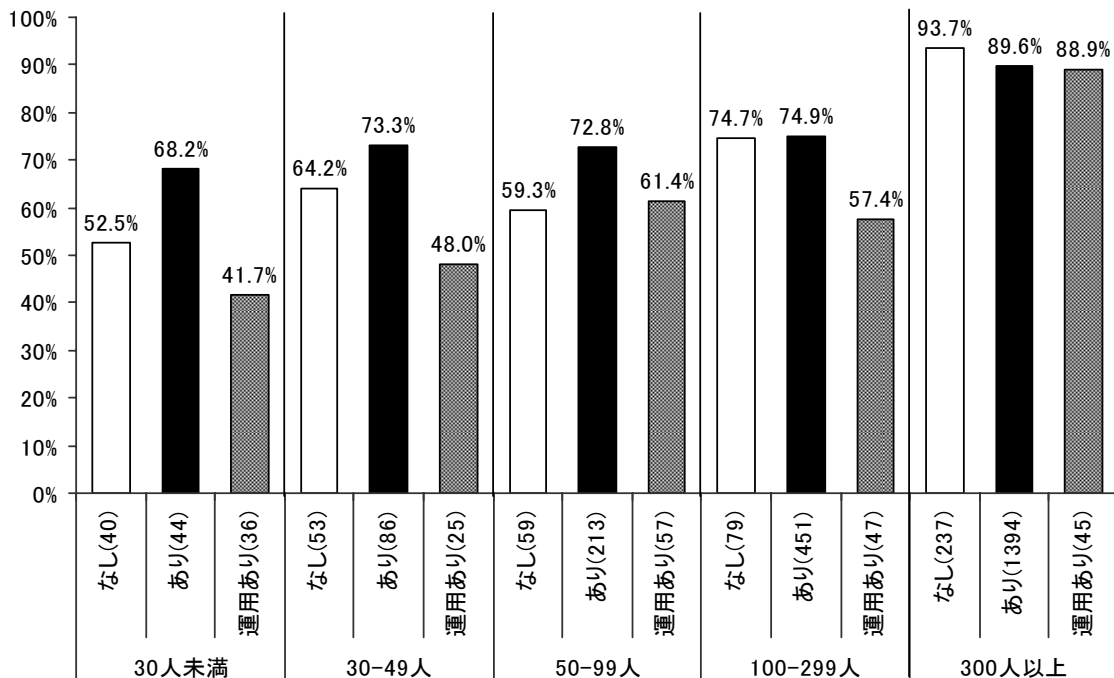
妊娠・出産退職数は（図表 3-7-10）、結婚退職者数ほど人数が少ないので、短時間勤務制度の有無による企業タイプ間の差は小さい。「50～99人」では「運用あり」企業が妊娠・妊娠退職者の比が最も高く、前に見た結婚退職者の比とは（図表3-7-9）、ちょうど反対となっている。つまり、「50～99人」の「運用あり」企業では、相対的に結婚退職者は少ない分、妊娠・出産退職者は多いということである。

それ以外の規模では「運用あり」が最も低く、制度「なし」や「あり」の企業のほうが比が高い。「運用あり」企業のほうが相対的に妊娠・出産退職者が少ないという結果となっている。

その理由として、ここまでの結果を踏まえると、「30人未満」や「30～49人」規模の企業では、経営陣の直接的コミュニケーションによるニーズ把握は、おそらく、妊娠から出産の時期においてと考えられる。よって、「30人未満」や「30～49人」規模の「運用」企業においては、そうしたニーズ把握によって、出産を理由とした退職者は相対的に少ないが、結婚退職者については、そのニーズ把握の範囲外となるので、そうしたニーズ把握の前に退職してしまう女性正社員の比が制度がある場合と比べて高くなると考えられる。

「30人未満」や「30～49人」規模の企業での経営陣によるニーズ把握にも、一定の限界があり、制度がなくてもニーズを把握して対応していくという姿は、中小企業における柔軟性を発揮している好例といえるかもしれないが、別の見方をすれば「その場限りの対応」ともいえなくもないだろう。

図表3-7-11 企業規模別・短時間勤務制度の有無別・育児休業取得率



※ () は出産者数

短時間勤務制度の有無別に育児休業取得率をみると(図表3-7-11)、「運用あり」企業は、「30人未満」や「30～49人」では取得率が最も低く40%台である。「50～99人」では「なし」企業とほぼ同じくらいの61.4%で、「あり」企業の約72.8%より低い水準である。「100～299人」では、制度「なし」「あり」とも約75%と同じくらいだが、「運用あり」が約60%と最も低い取得率である。「300人以上」では企業タイプの差はあまりなく、どの企業でも90%近い、90%台である。育児休業取得率は、「運用あり」企業の取得率が低い傾向がみられる。

以上の本節の検討から、「運用」企業とは、制度が「ある」企業や、「ない」企業と比較すると、比較的小規模な企業で、利用対象となる女性正社員がいるが、育児休業制度の規定などの制度は十分ではない状況で、両立支援に取り組まざるを得ない企業が多い。

また、コンプライアンスの強化や男女均等処遇への推進といった施策にも、制度「あり」企業ほどは積極的に取り組んでいない。

経営陣による直接的なニーズ把握によって、両立支援をすすめており、制度がなくても「その場の対応」あるいは「柔軟な対応」でまかなっているが、出産を理由とした退職者は相対的に少ないが、結婚退職者については相対的に多く、育児休業取得率も相対的に低い。

「運用あり」企業がそのような実態であるとするれば、政策的見地からは、「その場の対応」としての運用でなく、そうしたこれまでの対応の実績をもとに、そうした柔軟さを活かしながらも「制度」によって両立支援をすすめていくほうがより望ましいと思われる。

8. 正社員の考える融通性：従業員調査から

前節までは、企業からみた「運用」という問題を検討してきたが、正社員からみると、「運用」は「融通がきく」といった柔軟な対応と関係が深いと考えられる。そこで本節では、従業員調査からは「融通がきく」ということは、制度がある場合、制度ない場合と比べて、どのようなものなのか、限られた範囲ではあるが検討する。なお、本節では従業員調査のうち、正社員・正規社員男女を分析対象とする¹⁸。

(1) 職場の融通性

従業員調査では、「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」かどうかを尋ねている。本節では「とてもそう思う」と「ややそう思う」の回答を合計した「そう思う（計）」の割合で検討する。

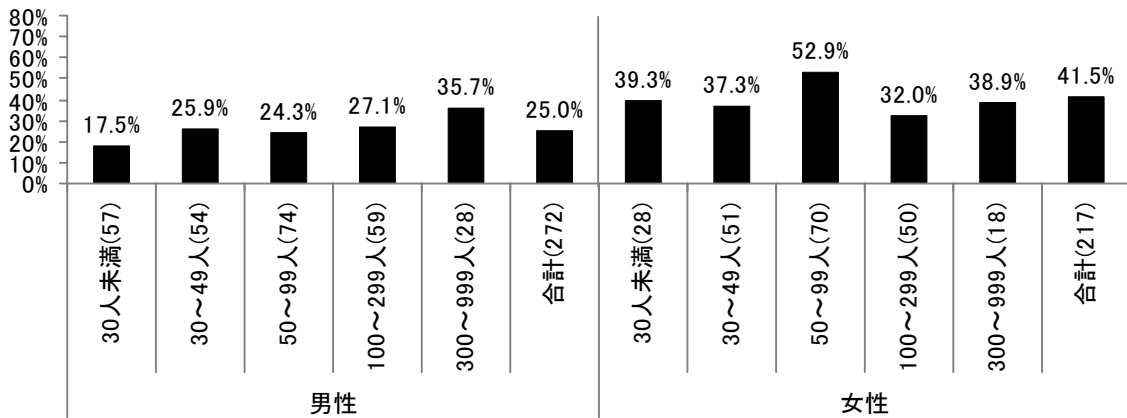
一般に、「子育てしやすいか」という質問を、女性正社員にすると肯定的な意見が出やすくなる。これは「セレクション・バイアス」の結果であると考えられる。この場合のセレクション・バイアスとは、結婚や妊娠・出産で退職してしまった女性正社員が回答者に含まれておらず、子どもがいる人は現在働いている女性正社員だけが回答者となっているという偏りである。つまり、仕事と子育ての両立が可能な状況にある、あるいはあった女性正社員だけが、働き続けることができたのだから、そうした女性正社員の勤めている企業は比較的子育てしやすい企業であって、その結果として「子育てしやすい」という回答の割合が高くなるということである。この点はあらかじめ留意する必要がある、未婚・既婚、子どもの有無などのライフステージを考慮して考えていくことにする。

その前に、男女別・勤務先の企業規模別でみると（図表3-8-1）、男女別では女性のほうが「そう思う（計）」と回答する割合が高い（男女それぞれの「合計」の棒グラフを参照）。企業規模別は、男性では「300～999人」の企業が36%と最も高く、女性は「50～99人」の企業が約53%と最も高いが、企業規模では特定の傾向がみられないといってよい。

¹⁸ 従業員調査のサンプルは 89.6%が正社員であることと、正規と非正規社員では両立支援のあり方、とらえ方が大きく異なるためである。なお、従業員調査の回答者の 300 人以上の企業には、1000 人以上の規模の企業が含まれないため、本節のグラフでは「300～999 人」と表記している。

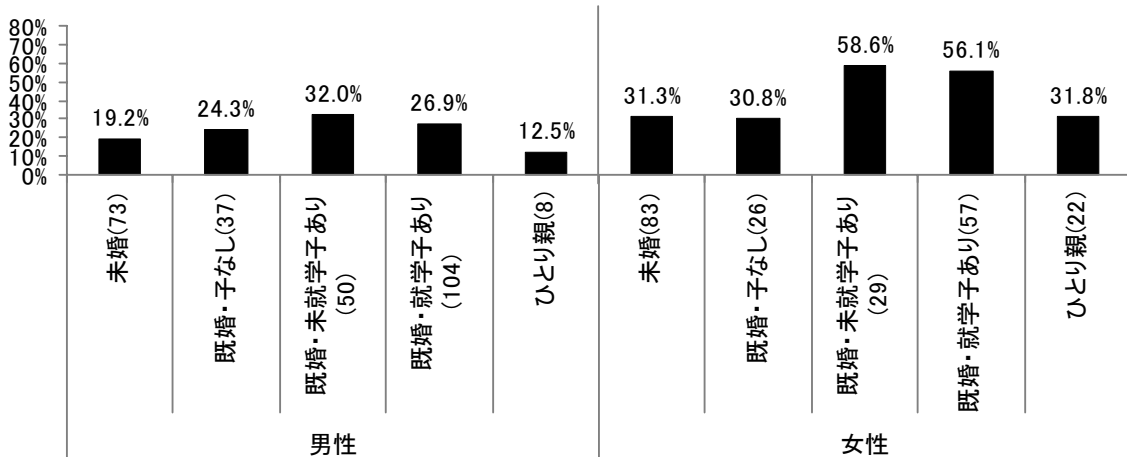
[従業員調査]図表3-8-1 性別・企業規模別・

「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」の「そう思う(計)」の割合



[従業員調査]図表3-8-2 性別・ライフステージ別

「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」の「そう思う(計)」の割合



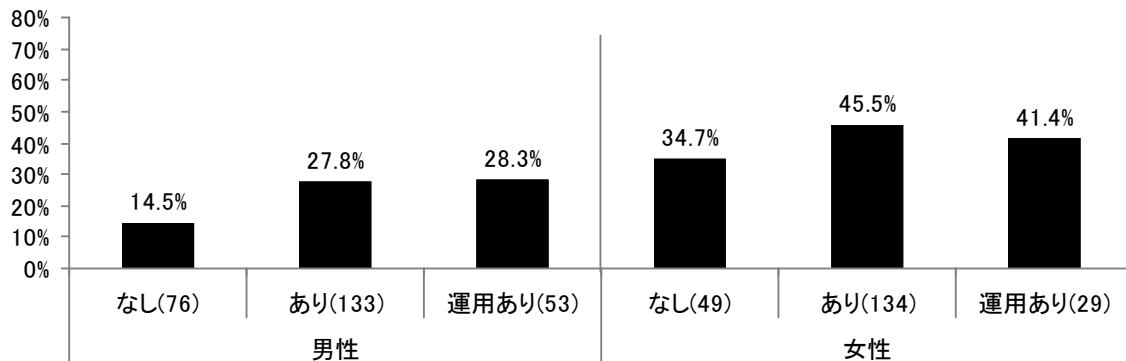
次に、従業員の性別・ライフステージ別にみるが、ここでは結婚有無、子どもの有無、子どもがいる場合、未就学児かどうかの回答の組み合わせから、「未婚」、「既婚・子なし」、「既婚・未就学の子あり」、「既婚・就学以降の子あり」(図表では、「既婚・就学以降の子あり」と略記)、「ひとり親」¹⁹の5つのライフステージを作成した(図表3-8-2)。

男性はどの層もあまり高くないが、「既婚・未就学の子あり」が32%と最も高い。女性では、既婚・子どもあり層で、未就学の子あり、就学以降の子ありとも50%台後半と高い。つまり子育て中か、その経験のある層でそのように感じている傾向がみられる。他方、男性の「ひとり親」は12.5%、女性の「ひとり親」は、約32%と、同じ子育て中か、その経験のある層でもそれほど高くない。

¹⁹ 各層のサブ・サンプルに含まれる数を考慮し分類したが、「既婚・就学以降の子あり」および「ひとり親」の子どもには、成人の子も含まれている。

[従業員調査]図表3-8-3 性別・短時間勤務制度の有無別

「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」「そう思う(計)」の割合

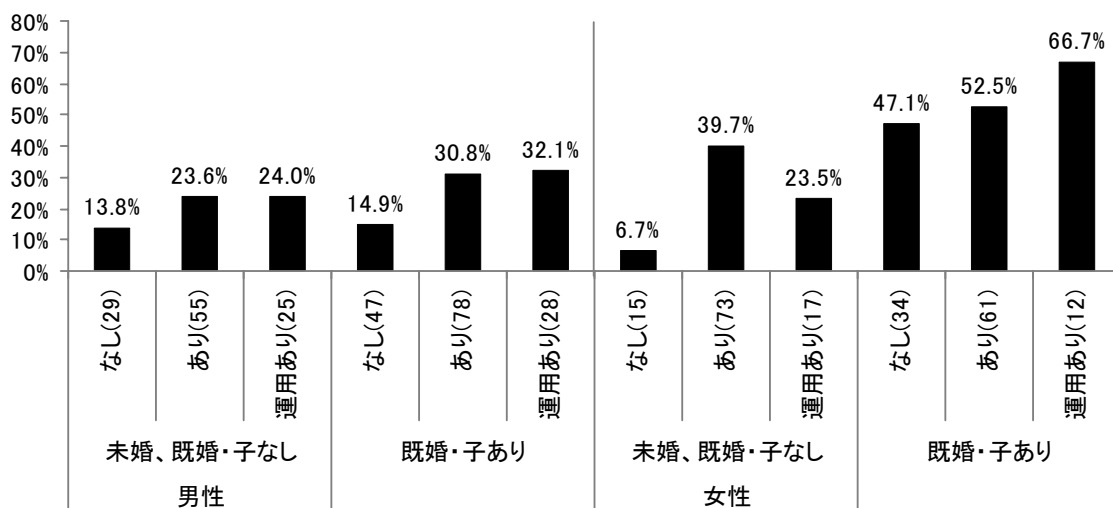


前節までの議論を踏まえると、短時間勤務制度の「運用あり」の企業に勤める正社員は、融通がききやすく、子育てしやすいと考えていると想定される。そこで、従業員調査に回答した正社員の勤めている企業の企業調査の短時間勤務制度の有無の回答をマッチングし、勤め先の企業の短時間勤務制度の有無別でみる（図表3-8-3）。

男女とも「運用あり」は「あり」よりもほぼ同じくらいの割合であって、「なし」よりは高い。よって、「運用あり」企業の正社員が、融通がききやすく子育てしやすいと、特別そのように考えているわけでない。

[従業員調査]図表3-8-4 性別・ライフステージ2区分別・短時間勤務制度の有無別

「今の職場は融通がききやすいので、子育てしやすい」「そう思う(計)」の割合



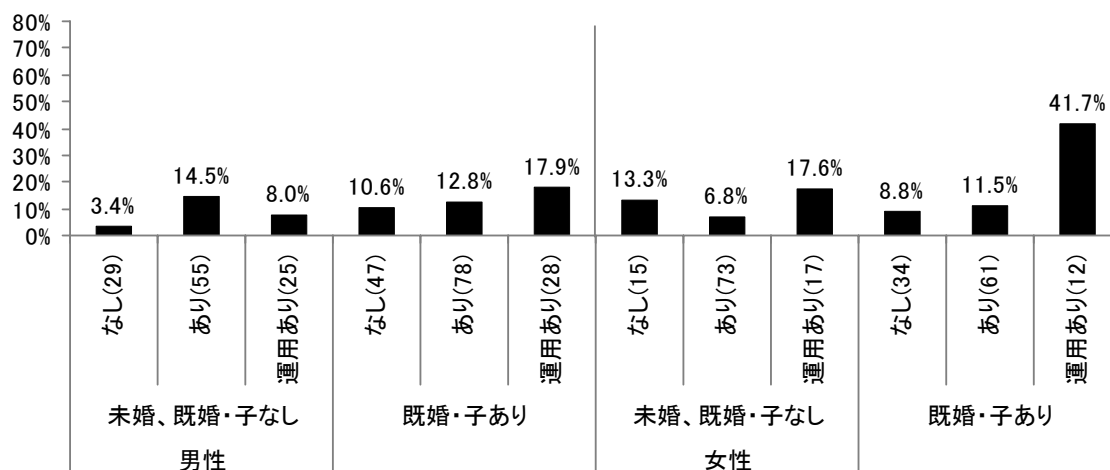
さらに、各サブ・サンプルに含まれる数を確保するため、ライフステージを「未婚」と「既婚・子なし」を「未婚、既婚・子なし」に統合し、「既婚・未就学の子あり」「既婚・就学以降の子あり」「ひとり親」を「既婚・子あり」に統合し2区分にして、男女別に短時間勤務制度の有無別に、融通がきくので、子育てしやすいと考えているかどうかをみた(図表3-8-4)²⁰。

男性は「未婚、既婚・子なし」、「既婚・子あり」とも、「運用あり」は「あり」とほぼ同じくらいの割合で両者に差はない。女性は「未婚、既婚・子なし」では、「あり」が最も高く約40%、「運用あり」がやや低く約24%である。ところが、女性の「既婚・子あり」では、「運用あり」が約67%と最も高く、次に「あり」で約53%、なしでも約47%の順となった。

このように、ライフステージ別にみると、単に男女別でみた結果(図3-8-3)とは異なり、短時間勤務の利用層と考えられる女性の「既婚・子あり」層では、「運用あり」が融通のしやすく子育てしやすいという意見が3分の2を占めて高い。だが、それ以外の層の「運用あり」企業に勤める正社員には、必ずしもそのようには認識されていないことがわかる。つまり、当事者以外はそう思っていないということである。

(2) 職場に子を連れて来て仕事することが可能か

〔従業員調査〕図表3-8-5 性別・ライフステージ2区分別・短時間勤務制度の有無別
「職場に子を連れて来て仕事することが可能か」(「できる」と「場合によってできる」の計)



さらに、融通がきくとか、柔軟な対応という点ではもう少し具体的な質問がある。「職場に子を連れて来て仕事することが可能か」という質問に、「できる」と「場合によってできる」の両方を合計した割合が図表3-8-5である。

²⁰ この場合、企業における制度の有無と、従業員の制度があるかどうかの認識は一致しないことが予想されるが、ここでは、客観的な状況、つまり実際の制度の有無が、従業員の意識にどのような影響を与えているかという観点から考察することにする。

全体としては、多くの正社員はあまりできるとは考えていないが、男女とも「既婚・子あり」では「運用あり」企業の正社員は、男性で約18%、女性で約42%と最も高い。また、女性の未婚、既婚・子なしでも「運用あり」が約18%と最も高い。

よって、融通がききやすく、子育てしやすいしやすいかという質問では、子育て中、子育て経験者である女性の「既婚・子あり」でしか見られなかったが、職場に子を連れてきて仕事をするようなことができる、できそうな企業というより具体的な質問でみると、確かに「運用あり」企業は、他のタイプの企業に比べて、そうした融通のきく、柔軟な対応がされやすい企業が含まれているものと考えられる。

(3) WLBの満足度、安心感

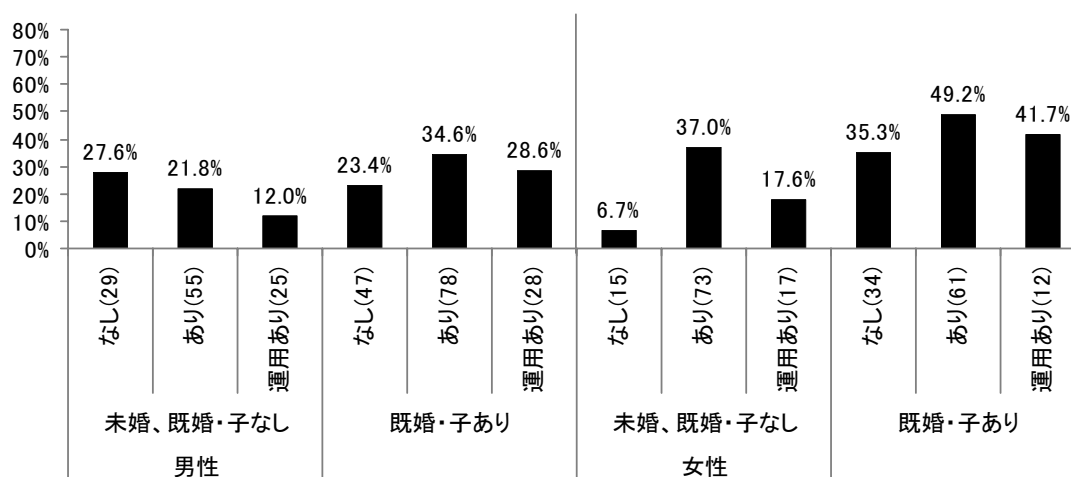
最後に、そうした融通の効きやすさや柔軟な対応が可能な「運用あり」企業に勤める正社員が「仕事との両立の満足」や「両立支援制度があることの安心感」を感じているかどうか確認する。

「仕事と家事・育児・介護とのバランスの満足度」をみると（図表3-8-6）、男性の「未婚、既婚・子なし」では、「運用あり」が10%台と最も低い。男性の「既婚・子あり」では、「運用あり」は約29%で、「なし」の約23%より少し高いが、制度「あり」の約35%より低い。

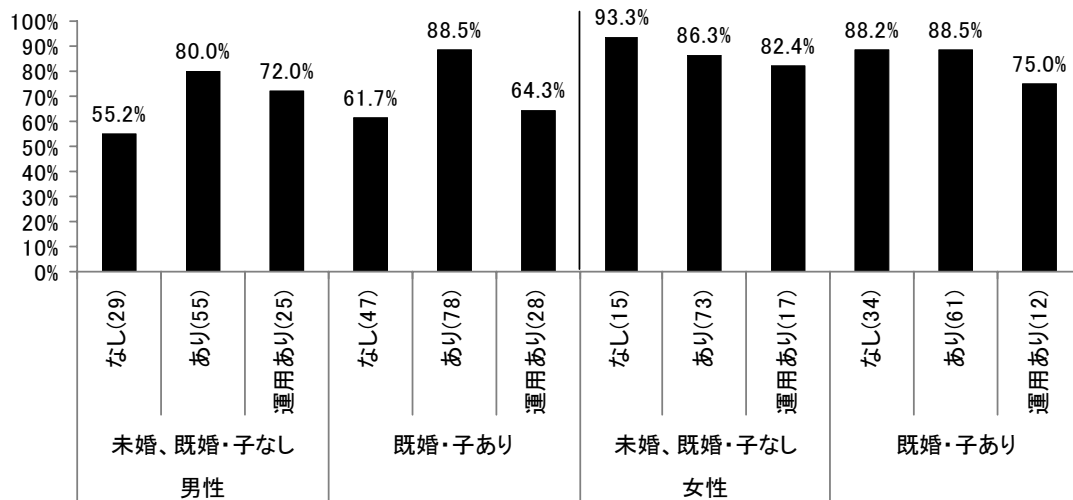
女性の「未婚、既婚・子なし」では、「運用あり」は約18%と「あり」より20ポイントほど低い。女性の「既婚・子あり」では、「あり」の49%に対して、約42%と同じくらいか低い水準である。

このように、「運用あり」企業は、融通のきく、柔軟な対応がされやすい職場だと正社員にある程度認識されているが、それが「仕事と家事・育児・介護とのバランスの満足度」では、「あり」企業と変わらないか、それより低い水準の満足度にとどまっている。

【従業員調査】図表3-8-6 性別・ライフステージ2区分別・短時間勤務制度の有無別
仕事と家事・育児・介護とのバランスの満足度（満足の割合）



[従業員調査]図表3-8-7 性別・ライフステージ2区分別・短時間勤務制度の有無別
「育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、
働いていて安心感がある」「そう思う(計)」の割合



続いて、「育児休業制度などの仕事と育児の両立支援制度が整備されていると、働いていて安心感がある」という質問も同じようにみていくと、全体として、制度があると安心感があるという意見に肯定的な回答が多い(図表3-8-7)。ただ、この質問の結果の読み取りはやや複雑である。

たとえば、「運用あり」企業に勤める正社員にとっては、制度がなくても、ある場合と全く同じように利用できるとすれば、「運用あり」企業に勤める正社員は、制度があるから安心感につながるとは考えないはずである。よって、「運用あり」企業に勤める正社員は、この質問への回答率はかなり低くなると想定される。

制度「なし」の企業に勤める正社員にとっては、「安心感がある」という回答が低ければ、制度の有無と安心感とは関係ないと考えている、その反対に制度「なし」でも、安心感があるという回答が高い場合は、制度がないので、あれば安心感につながると思っていることになる。特に後者となった場合は、制度なしの企業にも両立支援制度が必要だと正社員が考えていると解釈することができる。

制度「あり」の企業に勤める人にとっては、現状の制度の評価と見なしてよいだろう。制度が機能して役にたっていれば、制度があったほうがよいと意見が多数を占めると考えられる。

それらを踏まえて以下、結果を見ていくと、男性の「未婚、既婚・子なし」では、「運用あり」企業の正社員は72%と、「なし」企業の約55%より高く、「あり」企業の80%とほぼ同じかいくぶん低い水準である。想定よりも「運用あり」の企業の男性「子なし」の正社員の回答率が高い。

男性の「既婚・子あり」では、「あり」が80%台で最も高く、「なし」と「運用あり」は60%

台と同じくらいで「あり」よりは低い。

女性の「未婚、既婚・子なし」では、制度が「ない」企業で約93%と最も高く、「あり」企業で約86%、「運用あり」企業で約82%であり、3者間の差は小さく、どのタイプの企業の正社員も肯定的な意見が多い。女性の「既婚・子あり」は、「運用あり」だけが75%とやや低く、「あり」「なし」とも88%台と高い。

よって、「運用あり」は制度「あり」よりは、おおむねどの層も回答率が低いですが、どの層でもそう極端に低いというわけではない。現状でもよいが、それが制度としてあればよりよいと考えている人も多いと解釈できる。

さらに、気になる点を指摘しておくとして、女性は両立支援制度が整備されていると安心感があると感じている。これは、制度が「ない」、「ある」あるいは「運用ある」も含めて、あまり大差がなく、女性は制度としてあるほうがより安心できると考えている。よって、女性が安心して働くことができる職場作りをすすめていく上でも、両立支援が制度として整備されることが大切であるといえる。

それに対し、男性では「あり」以外では低い。企業にそのような制度がないのだから当然かもしれないが、たとえば、そうした企業に両立のニーズのある女性正社員がいた場合、制度の整備に無理解な男性正社員がいることは、制度整備を進める上での、1つの障害になる可能性がある。男性正社員にも、両立支援制度の意味合いを理解してもらう努力も重要となると思われる。

また、制度「あり」企業の男性正社員は、子どもがいても、いなくても、制度があると安心感があると8割が回答している。男性にとっても両立支援制度が整備されていることが安心感につながる。制度がある企業の男性正社員の回答であるから、説得力のある結果と思われる。

9. まとめと考察

本章での集計・検討結果、それらからもたらされた示唆をまとめると、以下のようになる。

- ①育児休業制度の規定は、企業規模が大きいほど整備されており、規模が小さいほど未整備である。特に、30人未満の最も規模が小さい企業では、規定率は50%に満たない。企業規模が小さいと規定率が低い理由の1つとして、300人未満の中小企業においては、育児休業の対象となる女性正社員がいないことが挙げられる。40歳未満女性正社員比率が低いほど規定率は低かった。他方、300人以上の規模では、40歳未満女性正社員比率に関係なく整備率はほぼ100%であった。
- ②育児休業制度の規定の有無別に、育児休業取得率をみたところ、300人未満の中小企業においては、育児休業制度の規定なしの企業では、育児休業取得率が20～30%台と、規定ありの企業の70%台と比較して著しく低かった。また、その規定あり企業の70%台の育児休業取得率は300人以上の企業の90%と比較すれば約20%も低い水準であった。よって、300人未満の中小企業においては、規定の有無が取得率に直結していることから、育児休業制度の規定を設けることが重要であり、既に規定のある企業においても、育児休業取得を促進するような取り組みが必要であることが示唆される。
- ③結婚退職者数と妊娠・出産退職者数を相対的な指標で、企業規模別に比較したところ、結婚退職者は企業規模が小さいほどその比が高く、妊娠・出産退職者も結婚退職者ほどではないが、そうした傾向が見られた。中小企業において、育児休業取得率が70%といっても、それと同じかそれ以上の数の女性正社員が、結婚、妊娠・出産を理由に辞めている現状があるといえる。また、育児休業制度の規定の有無別に、それらの退職者の比をみると、育児休業制度の規定がなければ、結婚退職者の比が高い傾向があった。特に、50人未満の企業ではその傾向が強かった。以上のことから、300人未満の企業においては、結婚退職者、妊娠・出産退職者を少なくし、女性の雇用就業継続を高めるという点では、先の育児休業取得率と同様に、育児休業制度の規定を設けることの重要性が示唆された。
- ④育児休業制度の規定の有無と、短時間勤務、フレックスタイム、所定外労働の免除、始業・終業時刻繰上げ・下げなどの勤務時間短縮等の措置の制度の有無、および子の看護休暇の規定の有無との関連は強く、育児休業制度の規定があれば、それらの制度が整備されている傾向があった。育児休業制度の規定を設けることをきっかけに、その後の育児との両立支援策を視野に入れて、制度として導入がすすむものと考えられる。よって、まず育児休業制度の規定を設けることが重要だといえる。また、短時間勤務の制度はないが「運用あ

り」という企業は、育児休業制度の規定なしの企業のほうが規定ありの企業よりその割合が高く、育児休業制度の規定がない企業でそうした運用が行われていると考えられる。

- ⑤300人未満の企業においては、育児休業の利用者の有無に関わらず、育児休業の「規定あり」の企業では短時間勤務の制度もある割合が高かった。短時間勤務制度の「運用あり」は、育児休業の利用者がいなくて、育児休業制度の規定がない企業で約21%、育児休業の利用者がいて、育児休業制度の規定がない企業では約42%もあった。

短時間勤務制度については、未就学児をもつ女性正社員がいるほうが利用者のいる割合は高かった。さらに、未就学児をもつ女性正社員がいる企業では「運用あり」企業で利用者のいる割合が最も高く、次に制度「あり」であった。これらの傾向はフレックスタイム、始業・終業時刻繰上・下げとも同じである。よって、利用者の有無という点だけに限れば、「運用あり」でも「あり」と比べて同程度の水準であった。

- ⑥「運用あり」企業の特徴は、比較的小規模な企業が多く、利用対象となる女性正社員がいる、すなわち利用ニーズがある企業だが、育児休業制度の規定などの制度が十分整備されていない状況で、両立支援に取り組まざるを得ない企業だと考えられる。また、特に30人未満や30～49人規模の「運用あり」企業では、経営陣はおそらく妊娠した社員や両立支援が必要な社員と直接的なコミュニケーションによって、正社員のニーズ把握を行っている。しかし、相対的に出産退職者は少ないが、結婚退職者が多く、育児休業取得率も低い。また、コンプライアンスの強化、男女均等処遇への推進ではそれらの積極性において、制度ありの企業より取り組みに積極的でない傾向があり、こうした施策への取り組みと同時に、運用による両立支援への取り組みを、制度による取り組みへとシフトしていく必要がある。

- ⑦従業員調査から、「運用あり」の企業に勤める正社員は、他の企業に勤める正社員と比較して、今の職場は、おおむね、融通がきく、柔軟な対応で子育てしやすい職場だという認識はより高かった。しかし、仕事と家事・育児・介護とのバランスの満足度では、短時間勤務制度ありの企業の正社員よりも満足度がやや低かった。両立支援制度が整備されていると働いていて安心感があるという意見に対しても、制度ありの企業の正社員よりは、回答率が少し低かったが、制度がなくてもよいと考える正社員は少なく、現状の運用が制度として定着したほうが安心できると考えている人も多いと考えられる。

また、制度ありの企業の男性正社員は8割以上が、制度があると安心感があると回答していたことから、男性にとっても両立支援制度が整備されていることが安心感につながっている。それに対し、運用ありや制度なし企業の男性正社員の回答率は低かった。両立支援制度の整備をすすめていく上で、こうした男性正社員の理解を得る努力も必要となると考えられる。

以上から、中小企業において、育児休業制度の規定は設けることは、女性正社員の継続雇用という点で非常に重要であると考えられる。また、一部においてみられる、制度がなくても「運用」で利用を認めている「柔軟な対応」をしている企業については、その実績をもとに、育児休業制度の規定をはじめとする両立支援制度をしっかりと整備することが望ましいと考えられる。企業の積極的な取り組みが鍵となるが、そうした「運用あり」企業に対して、取り組みがスムーズにいくような支援も必要であろう。