

第1章 事業所における育児休業制度の普及状況 －企業規模との関係を中心に－

1 はじめに

勤務先の育児休業制度の規定の有無にかかわらず、労働者は育児・介護休業法にもとづいて育児休業を取得することができる。だが、脇坂（2002）、今田・池田（2004）、労働政策研究・研修機構（2006a）が分析しているように、育児休業取得者の大多数は勤務先に育児休業制度がある労働者である。労働者が育児休業を取得しやすい職場環境をつくるために、まず就業規則などに育児休業制度の規定をもうけることが重要といえる。

育児休業制度がある企業も育児休業法施行後に増えた¹。だが、1999年の「女性雇用管理基本調査」（労働省）の二次分析を行った今田・池田（2004）や労働政策研究・研修機構（2006a）によれば²、育児休業制度の有無は企業規模（企業全体の常用労働者数）による差が大きく、企業規模300人未満では育児休業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「導入率」と呼ぶ）が相対的に低い。しかし、その後も育児休業制度がある事業所は増えており、300人未満の企業でも育児休業制度が普及している可能性がある。

「女性雇用管理基本調査」では、2002年と2005年にも育児休業制度の実施状況を調査しているが、この2回は企業規模を調査していない。そこで、「女性雇用管理基本調査」と比較可能な設計で2007年に実施し、企業規模別の分析³が可能な「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）のデータで、今日の育児休業制度の普及状況と企業規模の関係を分析しよう⁴。

2 企業規模別育児休業制度の有無

企業規模別の育児休業制度の有無を分析しよう。図1-2-1に、育児休業制度がある事業所の割合（導入率）を企業規模別に示す。全事業所を100%とする育児休業制度導入率は57.3%であるが⁵、企業規模による差があることを分析結果は示している。

¹ 育児休業法制定直前の1990年に実施された「女子雇用管理基本調査」（労働省）において、事業所規模30人以上の事業所のうち育児休業制度の規定があるのは21.9%であった。それが、同法施行直後の1993年に行われた「女子雇用管理基本調査」（労働省）では同じ30人以上の事業所規模で50.8%に上昇している。

² 以下、特に断りなく「1999年の調査」という場合は1999年の「女性雇用管理基本調査」を指している。

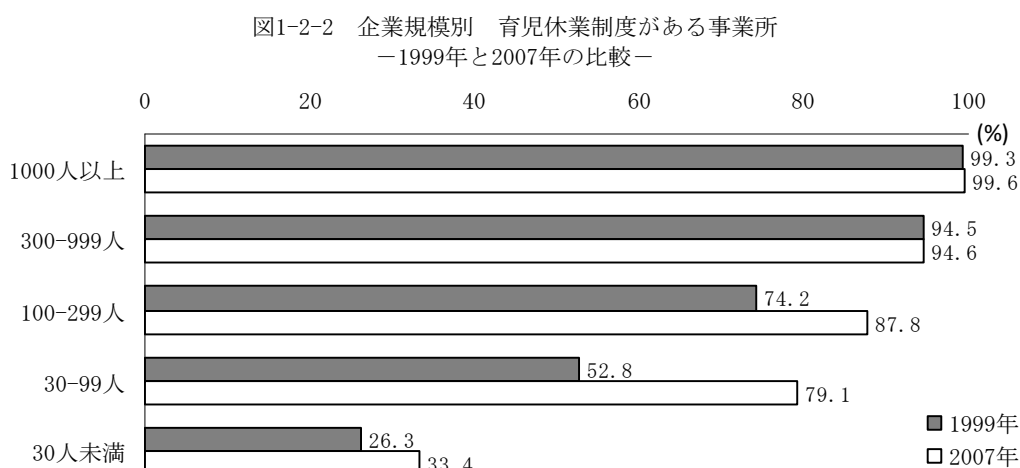
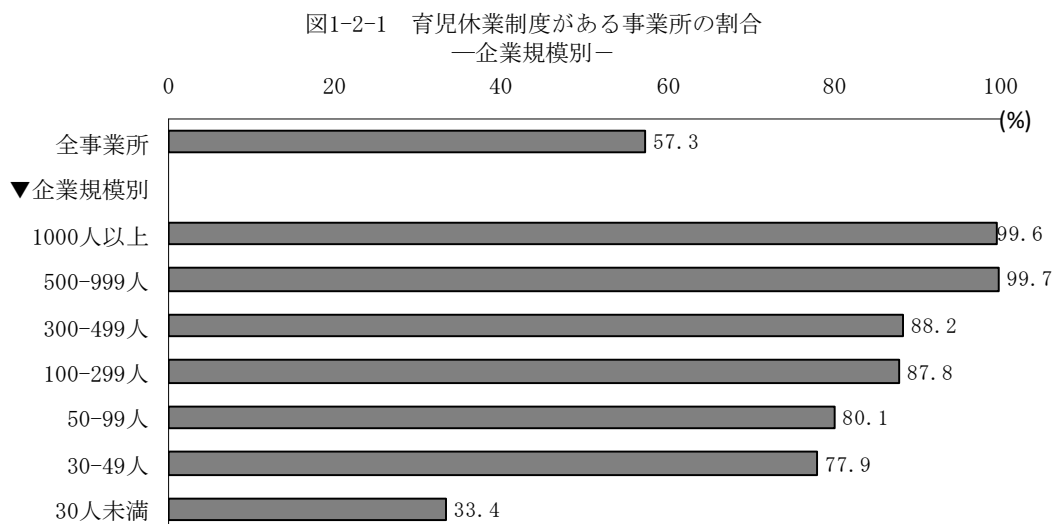
³ 本報告書では、事業所規模（調査対象事業所単体の常用労働者数）の分析は行わないため、特に断りなく「規模」という場合は企業規模を指している。

⁴ 同調査は調査対象や標本抽出方法を「女性雇用管理基本調査」に倣って実施している。「有期契約労働者の」とタイトルにあるが、比較対象として正社員など雇用期間の定めのない労働契約の労働者の育児休業についても質問しており、調査対象事業所全体の育児休業制度の実施状況と取得状況を知ることができる。なお、以下の分析結果は、回収データを産業・事業所規模別の抽出率にしたがって復元したものである。

⁵ 「平成17年度女性雇用管理基本調査」（厚生労働省 2005年）において育児休業制度がある事業所の割合は全事業所の61.6%であり、ここに示している値よりも高い。時系列で比較しても、同調査で育児休業制度がある事業所の割合は一貫して上昇しており、2005年以降に育児休業制度の導入率が下降しているとは考えに

企業規模別の導入率をみよう。大まかにいえば、500人、100人、30人を境に差があり、企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。企業規模の大きい事業所から結果を読もう。「1000人以上」と「500-999人」では99%を超えており、ほぼすべての事業所に育児休業制度がある。これに比べて「300-499人」の育児休業制度導入率は約88%と約10ポイント低い。「100-299人」は「300-499人」とほぼ同じである。その下は「50-99人」と「30-99人」が同じくらいの導入率で、「100-299人」よりやや低い。だが、これら30人以上の規模では、「30-49人」でも約8割に育児休業制度がある。これに比べて、「30人未満」の育児休業制度導入率は突出して低く33.4%に留まっている。

1999年の「女性雇用管理基本調査」（労働省）に比べて、300人未満の企業規模でも育児休業制度がある事業所は増えているか、図1-2-2に1999年「女性雇用管理基本調査」と



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）

く。本章の分析データの調査対象事業所や標本抽出方法は「女性雇用管理基本調査」に倣っているが、回収率は「女性雇用管理基本調査」よりも低い。そのことが、こうした結果の違いに表れていると考えられる。

JILPT2007年事業所調査の企業規模別の育児休業制度導入率を比較した結果を示す⁶。

企業規模 300 人以上（「1000 人以上」と「300-999 人」）の育児休業制度導入率は 1999 年の時点で 90%を超えており、その割合は 2007 年もほぼ同じである。対して、300 人未満の事業所では、「100-299 人」「30-99 人」「30 人未満」のいずれにおいても、1999 年から 2007 年にかけて育児休業制度の導入率が上昇している。なかでも「30-99 人」は上昇幅が大きく、約 30 ポイントの上昇である。「100-299 人」も 10 ポイント以上の上昇である。その結果として、先の図 1-2-1 に示したように、「100-299 人」と「300-499 人」の育児休業制度導入率は差がなくなったと考えることができる。「30 人未満」は「30-99 人」「100-299 人」に比べれば上昇幅は小さいが、それでも 7.1 ポイントの上昇である。育児休業制度の普及状況において、企業規模 300 人以上と 300 人未満の差は、1999 年から 2007 年の 8 年間に縮小したことがうかがえる。

3 産業別育児休業制度の有無

1999 年に比べれば、300 人未満の中小企業でも育児休業制度の普及は進んでいる。だが、今日でも企業規模 100 人未満の育児休業制度導入率は相対的に低い。30 人未満の導入率は特に低く、約 3 割に留まっている。ここで留意したいのは、企業規模が業種によって異なることである。

表 1-3-1 に産業別企業規模構成割合を示す。「電気・ガス・熱供給・水道業」は半数の事業所が企業規模「1000 人以上」である。「金融・保険業」も企業規模が大きく、500 人以上が約 60%を占める。「複合サービス事業」は「300-499 人」の割合が最も高く、300 人以上と 300 人未満がほぼ半々である。その他の業種では 50%以上が 300 人未満であり、「運輸業」は 70%以上が 100 人未満、表の「情報通信業」から下の業種では「30 人未満」が 50%以上を占める。前節に示した企業規模別の差は業種の違いが反映されている可能性がある。

表1-3-1 産業別企業規模構成割合 (%)

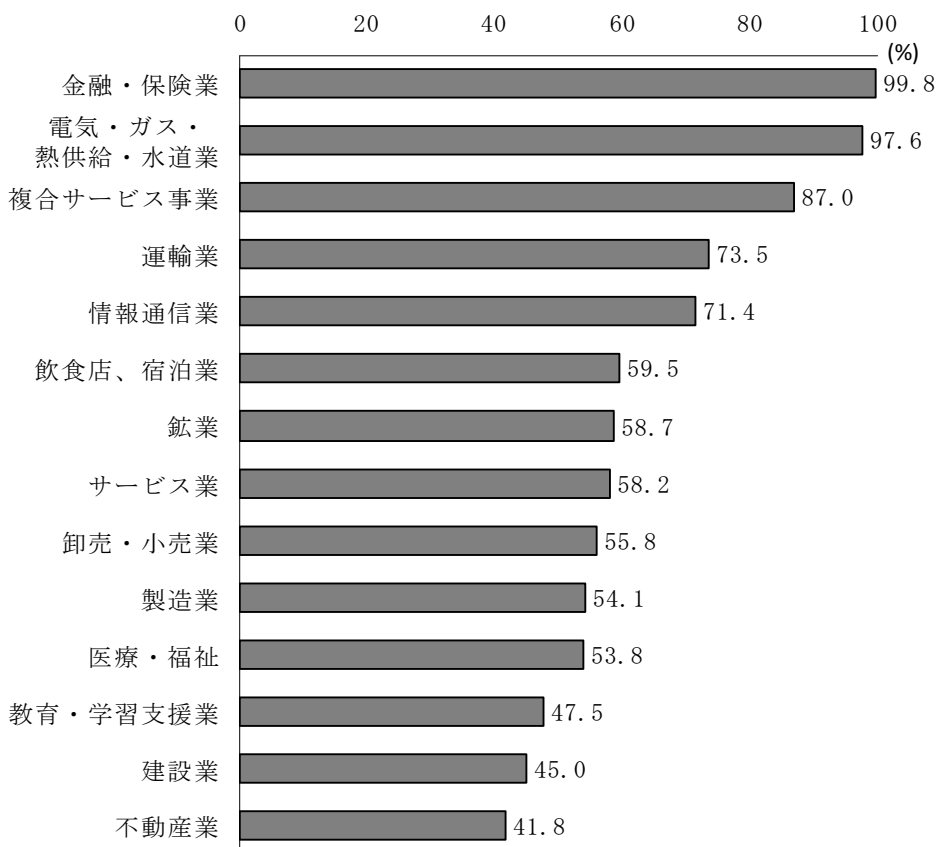
	1000人以上	500-999人	300-499人	100-299人	50-99人	30-49人	30人未満	合計
電気・ガス・熱供給・水道業	50.8	1.4	0.0	15.3	6.6	13.8	12.0	100
金融・保険業	42.5	23.6	6.0	12.5	2.6	1.2	11.6	100
複合サービス事業	10.6	15.9	33.0	14.1	7.4	1.8	17.3	100
飲食店・宿泊業	11.1	0.0	10.2	21.8	19.5	11.1	26.3	100
運輸業	5.3	2.2	2.3	17.1	21.8	13.2	38.1	100
情報通信業	9.6	3.1	10.4	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
飲業	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

⁶ 1999 年「女性雇用管理基本調査」の結果は、労働政策研究・研修機構（2006a）からの引用である。

この観点から、産業別の育児休業制度導入率もみてみよう。図 1-3-1 は育児休業制度の導入率を産業別に示している。「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」の育児休業制度導入率は 95%を超えている。次いで高いのは 87.0%の「複合サービス事業」である⁷。対照的に、「教育・学習支援業」「建設業」「不動産業」は 50%未満である。前述のように、「金融・保険業」と「電気・ガス・熱供給・水道業」は企業規模 500 人以上の割合が高い。「複合サービス事業」も約半数の事業所が企業規模 300 人以上である。育児休業制度の導入率が低い「教育・学習支援業」と「建設業」は約 60%が「30 人未満」であり、「不動産業」は 84.7%が「30 人未満」である。また、育児休業制度の導入率が 50%台の業種のうち「鉱業」「サービス業」「卸売・小売業」「製造業」「医療・福祉」は「30 人未満」が 50%を超えている。

これらの結果から、企業規模の大きい業種は育児休業制度の導入率が高いという関係を読み取ることができる。しかしながら、クロス集計では、育児休業制度の導入率の差が、業種によるものなのか、企業規模によるものなのか、区別することが難しい。そこで、両者を区別するため、次節で多変量解析を行おう。

図1-3-1 育児休業制度がある事業所の割合
—産業別—



⁷ 「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」においても、「金融・保険業」は 97.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」99.1%であり、産業大分類でこの 2 業種のほかに 90%を超える業種はない。また、同調査でもこの 2 業種に次いで高いのは 89.6%の「複合サービス事業」である。

4 育児休業制度の有無の規定要因

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

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

Pは事象が発生する確率。ここでの課題でいうと育児休業制度がある確率である。ロジスティック回帰分析は、育児休業制度がない確率（1 - P）に対する、育児休業制度がある確率Pの比率、つまり見込み（P/1 - P）を、X₁、X₂……X_n等の説明変数で予測する。(1)式はこの見込みを対数の形で定式化したものである。

この方法に従って、被説明変数の育児休業制度は、「あり」を1、「なし」を0とする。説明変数は産業と企業規模であるが、どちらもカテゴリー変数とし、産業は「製造業」、企業規模「30人未満」をベンチマーク（基準カテゴリー）とする。これらの説明変数がプラスの効果を示しているほど、育児休業制度がある確率は高いといえる。

表 1-4-1 に分析結果を示す。プラスに有意な効果を示している値に網掛けをしている。

まず指摘したいのは、企業規模をコントロールしても産業の効果があることだ。「鉱業」「電

表1-4-1 育児休業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	育児休業制度の有無（あり=1, なし=0）		
	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	.533 **	.094	1.704
建設業	-.261 **	.018	.770
電気・ガス・熱供給・水道業	2.509 **	.246	12.297
情報通信業	.718 **	.036	2.050
運輸業	.462 **	.028	1.587
卸売・小売業	-.059 **	.016	.942
金融・保険業	5.059 **	.239	157.449
不動産業	.444 **	.030	1.559
飲食店・宿泊業	-.785 **	.025	.456
医療・福祉	.063 **	.018	1.065
教育・学習支援業	.119 **	.033	1.126
複合サービス事業	1.220 **	.064	3.387
サービス業	.210 **	.017	1.233
企業規模（ベンチマークは30人未満）			
1000人以上	6.077 **	.113	435.747
500-999人	6.413 **	.193	609.471
300-499人	2.660 **	.036	14.293
100-299人	2.724 **	.021	15.248
50-99人	2.161 **	.016	8.678
30-49人	2.023 **	.017	7.557
定数	-.753 **	.012	.471
χ ² 乗	97693.683 **		
自由度	19		

**1%水準で有意 *5%水準で有意

気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業」「金融・保険業」「不動産業」「医療・福祉」「教育・学習支援業」「複合サービス事業」「サービス業」がプラスの効果を示している。オッズ比で効果の大きさを比較すると、「金融・保険業」が最も高く、次に「電気・ガス・熱供給・水道業」が高い。3番目に高いのは「複合サービス事業」である。

先の表 1-3-1 でみたように、「金融・保険業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「複合サービス事業」は企業規模 300 人以上の割合が高い。だが、企業規模にかかわらず、これらの業種は、他の業種よりも育児休業制度がある確率が高いことを分析結果は示している。反対に、クロス集計結果において育児休業制度の導入率が低かった「建設業」は、ここでの分析結果も、「製造業」に比べて有意にマイナスであり、オッズ比は最も低い。「建設業」は「30 人未満」が約 6 割を占めていたが、その影響を除いても、他の業種より育児休業制度がある確率は低いことを分析結果は示している。

一方、「不動産業」や「教育・学習支援業」については、クロス集計とは異なる結果を、ここで分析結果は示している。先の図 1-3-1 のクロス集計において、これらの育児休業制度の導入率は「製造業」よりも低かった。だが、表 1-4-1 で企業規模をコントロールすると、「製造業」よりも育児休業制度がある確率は高いことを分析結果は示している。これらの業種は「30 人未満」の割合が高いため、クロス集計では導入率が低く表れていたといえる。また、クロス集計の育児休業制度導入率は、「製造業」より「飲食店、宿泊業」の育児休業制度の導入率が高いことを示していたが、ここでの効果はマイナスである。この業種のクロス集計結果にも企業規模の効果が含まれていたと考えることができる。

次に企業規模の効果をみよう。いずれの企業規模もプラスの有意な効果を示しており、「30 人未満」に比べて、育児休業制度がある確率は高いといえる。企業規模ごとのオッズ比を比較すると、500 人と 100 人を境に規模が大きいほど値が高くなっている。図 1-2-1 のクロス集計結果にも表れていたが、産業の効果をコントロールしても、500 人・100 人・30 人を境に育児休業制度普及状況に差があることを分析結果は示している。

また、企業規模と産業のオッズ比を比較すると、次のような点で、産業よりも企業規模の効果が大きいといえる。産業のなかでオッズ比が最も大きい「金融・保険業」は約 65%が 500 人以上であるが、「金融・保険業」と企業規模 500 人以上（「1000 人以上」と「500-999 人」）のオッズ比を比較すると企業規模の方が高い。また、「電気・ガス・熱供給・水道業」の半数が企業規模 1000 人以上であるが、「電気・ガス・熱供給・水道業」と企業規模 1000 人以上のオッズ比を比較するとやはり企業規模の方が高い。その他の業種と企業規模ごとのオッズ比を比べると、いずれも企業規模の方が高い。

こうした分析結果から、今日でも育児休業制度の有無は企業規模によって規定されるところが大きいといえる。

5 まとめ

企業規模との関係に着目して、育児休業制度の普及状況を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 300人未満の中小企業の育児休業制度導入率は1999年から2007年にかけて上昇している。なかでも企業規模「30-99人」の育児休業制度導入率の上昇が著しい。
- ② 企業規模「100-299人」の育児休業制度導入率も1999年から上昇し、2007年の導入率は「300-499人」とほぼ同じになっている。だが、今日でも、500人・100人・30人を境に企業規模が小さいほど育児休業制度の導入率は低い。企業規模「30人未満」の育児休業制度導入率はとりわけ低く、約30%に留まっている。

1999年の「女性雇用管理基本調査」を分析した今田・池田（2004）や労働政策研究・研修機構（2006a）の分析結果に比べて、300人未満の企業規模においても育児休業制度の導入率は上昇しており、中小企業においても育児休業制度の普及は進みつつあることがうかがえる。なかでも企業規模「30-99人」の育児休業制度導入率は1999年から30ポイント近く上昇しており、導入率の上昇が著しい。

企業規模「100-299人」の育児休業制度導入率も1999年から10ポイント以上の上昇であり、今日では約9割の事業所に育児休業制度がある。次世代法が改正され、行動計画の届出義務が301人以上から101人以上に拡大されるが、「100-299人」の育児休業制度の導入率は「300-499人」とほぼ同じになっている。

育児休業制度の普及に関する今後の動向において重要なポイントになると考えられるのは、「30人未満」の企業規模である。今日でも育児休業制度の導入率に企業規模の差はあるが、30人以上の企業規模では、小規模の「30-99人」においても、約8割の事業所に育児休業制度がある。対して、「30人未満」では、育児休業制度がある割合が依然として約3割に留まっている。この規模でも1999年に比べれば、育児休業制度の導入率は上昇している。だが、その上昇幅は10ポイント未満であり、「30-99人」「100-299人」に比べて小さい。

しかしながら、序章でも述べたように、中小企業では育児休業を取得せずに復職する女性が多く、企業の柔軟な対応により育児休業制度はなくても就業継続できているという指摘がある（中小企業庁編 2006）。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普及が重要といえるか検討するため、次章以降で、個人調査である「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）を分析し、出産・育児期の就業継続の規定要因を企業規模別に比較することにしよう。