

「仕事と子育ての両立支援実態調査」

～3年前に比べ、「法を上回る」制度に拡充する企業が増加～

民間調査機関の（財）労務行政研究所（理事長：猪股 靖、東京都港区東麻布1-4-2）は、上場企業ならびに非上場企業の4154社を対象に、「仕事と子育ての両立支援実態調査」を実施した。調査結果の概要は、以下のとおり。ア)次世代育成法などに基づく“仕事を続けながら子育てのできる環境作り”への関心の高まり、イ)人手不足を背景にした働きやすい環境作りへの配慮などから、3年前の調査に比べ、「法を上回る」制度に拡充する企業が増えている。

- ①**育児休業**について、育児休業法では「子が1歳に達するまで（保育園の入所待ちなど、一定の場合には、子が1歳6カ月に達するまで）」（法5条）取得できるとしており、今回の調査でも「法定どおり」とする企業が73.8%と多い。しかし、「法定を上回る」企業も26.3%あり、「法定を上回る」企業は、3年前に行った同様の調査（15.3%）より11ポイント増えている【図表1】
- ②**育児短時間勤務制度**について、育児休業法では「子が3歳に達するまで（＝3歳未満の子）は義務。3歳から小学校就学の始期に達するまでは努力義務（法23・24条）」としているが、今回の調査では、「法定どおり」が56.6%と多いものの、「3歳～小学校就学の始期に達するまで」も26.4%と4社に1社以上あり、さらに「小学校入学～低学年まで」が11.5%、「小学校4年～卒業」とする企業も3.3%あり、これら“法定を上回る”企業は、合計41.2%に達する。3年前の調査で、「法定どおり」の割合が81.9%だったのに比べ、「法定どおり」の割合は減り、“法定を上回る”企業が増えている【図表3】
- ③**子の看護休暇**日について育児休業法では、賃金の支払い義務はないとしており、今回の調査でも「子の看護休暇日の給与」は、「無給」が70.0%と多いが、「有給」とする企業も38.0%と4割近くあった（「5日までは有給、6日以上は無給」などの企業があるため、複数回答）【図表5】
- ④**妊娠・出産・育児等を理由に退職した従業員の「再雇用制度」**は、制度が「ある」は13.4%で、「ない」が78.6%と8割近い。「ある」とする企業は、規模が大きくなるほど多く、1000人以上では23.5%の企業が「ある」としている【図表6】
- ⑤**配偶者が出産する際の休暇制度**については、「ある」が73.9%を占め、「ない」は26.1%だった【図表7】。付与日数は1～10日と幅があるが、平均は2.5日【図表8】。分布をみると、「2日」が48.4%と最も多く、以下、「3日」24.5%、「1日」14.5%と続く。また、給与の取り扱いについて尋ねると、「有給」が92.0%を占め、「無給」は4.9%だった【図表9】

調査結果のポイント

1. 育児休業制度の対象となる子の上限年齢

「法定どおり」が7割超だが、「法定を上回る」企業も26%ある【図表1】

2. 勤務時間短縮等の措置

「短時間勤務制度」は8割の企業が導入【図表2】。利用期間は、「短時間勤務制度」で「法定どおり」が57%と多いものの、「3歳～小学校就学の始期に達するまで」も26%と4社に1社以上ある【図表3】

3. 子の看護休暇

労働者1人につき取得可能な休業の日数は、「法定どおり(年5日まで)」が89%で、「法定を上回る」は11%である【図表4】。給与の取り扱いは、「無給」が70%、「有給」が38%(複数回答)【図表5】

4. 妊娠・出産・育児等を理由に退職した従業員の「再雇用制度」

制度が「ある」は13%、1000人以上では24%【図表6】

5. 配偶者出産休暇制度

制度が「ある」は74%【図表7】。付与日数は平均2.5日【図表8】。給与の取り扱いは、「有給」が92%を占め、「無給」は5%【図表9】

1 育児休業制度

制度の対象となる子の上限年齢は「法定どおり」が7割超だが、「法定を上回る」企業も26%ある

【図表1】

育児休業について、育児休業法では「子が1歳に達するまで（保育園の入所待ちなど、一定の場合には、子が1歳6カ月に達するまで）」（法5条）としており、今回の調査でも上記の「法定どおり」とする企業が73.8%と多い。しかし、「法定を上回る」企業も26.3%あり、「法定を上回る」とする企業は、当所が3年前に行った同様の調査（15.3%）より11ポイント増えている。

今回調査を規模別にみると、「法定どおり」は、規模が小さいほど多く、300人未満では96.8%に達する。一方、1000人以上の大企業では、「法定どおり」は52.5%で、「法定を上回る」が47.5%と半数近い。

ちなみに、「法定を上回る」と回答した企業にその内容を尋ねたところ、「1歳6カ月～2歳未満」が63.3%、「2歳～3歳」が28.3%、「3歳以上」が8.3%であった。「3歳以上」とする企業は、すべて1000人以上規模である。

【図表1】育児休業制度の対象となる子の上限年齢

－(社), %－

区 分		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満		
合 計		(240) 100.0	(99) 100.0	(79) 100.0	(62) 100.0	(112) 100.0	(128) 100.0
法 定 ど お り		73.8	52.5	82.3	96.8	73.2	74.2
法 定 を 上 回 る		26.3	47.5	17.7	3.2	26.8	25.8
「法場 を合 上の 回内 容容」	小 計	(60) 100.0	(45) 100.0	(13) 100.0	(2) 100.0	(30) 100.0	(30) 100.0
	1歳6カ月～2歳未満	63.3	64.4	61.5	50.0	60.0	66.7
	2歳～3歳未満	28.3	24.4	38.5	50.0	26.7	30.0
	3歳以上	8.3	11.1			13.3	3.3

2 勤務時間の短縮等の措置

「短時間勤務制度」は8割の企業が導入 【図表2】

育児休業法では、3歳未満の子を養育する労働者で育児休業しないものに関して、①短時間勤務制度、②始業時刻の繰り上げ・繰り下げ、③フレックスタイム制、④所定外労働の免除、⑤事業所内託児施設の運営その他これに準ずる便宜の供与——のうちいずれかの措置を講じなければならないとしている（法23条）。これについて、実施割合の高い順にみると（複数回答）、「短時間勤務制度」79.5%、「所定外労働の免除」42.2%、「始業時刻の繰り上げ・繰り下げ」38.2%、「フレックスタイム制」37.4%、「育児サービス費用を補助する制度」16.4%、「事業所内託児施設の運営」2.5%となっている。

規模別にみると、「フレックスタイム制」、「育児サービス費用を補助する制度」は1000人以上の大手の実施率が高いが、「短時間勤務制度」「所定外労働の免除」「始業時刻の繰り上げ・繰り下げ」では、規模による大きな違いはみられない。

【図表2】育児のための勤務時間の短縮等の措置の実施状況（複数回答）

－%－

区 分		全 産 業				製 造 業	非製造業
		規 模 計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満		
短時間勤務制度 (239社)		79.5	76.8	83.3	79.0	82.9	76.6
始業時刻の繰り上げ・繰り下げ (238)		38.2	36.1	39.2	40.3	37.3	39.1
フレックスタイム制 (238)		37.4	57.6	28.2	16.4	45.9	29.9
所定外労働の免除 (237)		42.2	41.8	42.9	41.9	45.9	39.1
事業所内託児施設の運営 (238)		2.5	6.1			3.6	1.6
育児サービス費用を補助する制度 (238)		16.4	31.6	3.8	8.1	17.3	15.6

【注】 1. 「所定外労働の免除」は、「各企業で定める就業時間を超えて労働させない制度」を意味する。“育児のため、請求があった場合に1カ月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度（育児・介護休業法17条）”のことではない。

2. 「育児サービス費用を補助する制度」は、ここでは「ベビーシッターや託児施設の利用料補助等」（雇児通達）を指す。

勤務時間の短縮等の措置の利用期間は、法定どおりが主流だが、「法定を上回る」企業も短時間勤務制度で4割超と、増加傾向 [図表3]

育児休業法では、制度の利用期間について、「子が3歳に達するまで（＝3歳未満の子）は義務。3歳から小学校就学の始期に達するまでは努力義務（法23・24条）」としている。これについて、法定（義務）どおりか、法定を上回って定めているのかを尋ねた。

＜短時間勤務制度＞

まず、前項で実施率が一番高かった「短時間勤務制度」では、「法定どおり」が56.6%と多いものの、「3歳～小学校就学の始期に達するまで」も26.4%と4社に1社以上ある。さらに「小学校入学～低学年」が11.5%、「小学校4年～卒業」とする企業も3.3%あり、これら“法定を上回る”企業は、合計41.2%に達する。

規模が大きいほど“法定を上回る”企業が多いが、300人未満でも「3歳～小学校就学の始期に達するまで」認める企業が22.2%ある。

＜所定外労働の免除＞

二番目に実施率の高い「所定外労働の免除」は、法定を上回る「3歳～小学校就学の始期に達するまで」が47.5%と最も多く、「法定どおり」の42.5%をやや上回っている。

規模別にみると、300～999人と300人未満では、いずれも過半数が「3歳～小学校就学の始期に達するまで」としている点が特徴である。

—なお、3年前の調査では、「法定どおり」の割合が、「短時間勤務制度」で81.9%、「所定外労働の免除」で71.0%であったのに比べ、「法定どおり」の割合は減り、“法定を上回る”企業が増えている。

[図表3] 勤務時間の短縮等の措置の利用期間

－(社), %－

区 分	全 産 業				製造業	非製造業	全 産 業				製造業	非製造業
	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満	業	造業	規模計	1,000人以上	300～999人	300人未満	業	造業
	短 時 間 勤 務 制 度						所 定 外 労 働 の 免 除					
合 計	(182) 100.0	(74) 100.0	(63) 100.0	(45) 100.0	(89) 100.0	(93) 100.0	(80) 100.0	(35) 100.0	(27) 100.0	(18) 100.0	(42) 100.0	(38) 100.0
法定どおり	56.6	32.4	71.4	75.6	49.4	63.4	42.5	42.9	40.7	44.4	40.5	44.7
3歳～小学校就学の始期に達するまで	26.4	31.1	23.8	22.2	29.2	23.7	47.5	37.1	55.6	55.6	45.2	50.0
小学校入学～低学年	11.5	28.4			16.9	6.5	6.3	14.3			7.1	5.3
小学校4年～卒業まで	3.3	5.4	3.2		1.1	5.4	2.5	2.9	3.7		4.8	
そ の 他	2.2	2.7	1.6	2.2	3.4	1.1	1.3	2.9			2.4	
区 分	始 終 業 時 刻 の 繰 り 上 げ ・ 繰 り 下 げ						フ レ ッ ク ス タ イ ム 制					
合 計	(80) 100.0	(31) 100.0	(29) 100.0	(20) 100.0	(38) 100.0	(42) 100.0	(86) 100.0	(56) 100.0	(21) 100.0	(9) 100.0	(50) 100.0	(36) 100.0
法定どおり	61.3	38.7	69.0	85.0	57.9	64.3	4.7	1.8	4.8	22.2	2.0	8.3
3歳～小学校就学の始期に達するまで	15.0	19.4	13.8	10.0	10.5	19.0	5.8	3.6	9.5	11.1	4.0	8.3
小学校入学～低学年	10.0	22.6	3.4		18.4	2.4	2.3	1.8	4.8		4.0	
小学校4年～卒業まで	3.8	6.5	3.4			7.1	1.2	1.8			2.0	
小学校卒業以降	1.3	3.2			2.6							
そ の 他	5.0	3.2	10.3		7.9	2.4						
育児に限定せず、一般的な制度としてあり	3.8	6.5		5.0	2.6	4.8	86.0	91.1	81.0	66.7	88.0	83.3

3 子の看護休暇制度

労働者1人につき取得可能な休業の日数は、「法定どおり（年5日まで）」が9割近い【図表4】

2005年4月の改正で義務化された「子の看護休暇制度」について聞いた。育児休業法では、“取得可能な休業日数”について「労働者1人につき1年に5日まで（16条の2）」としており、今回の調査でも「法定どおり」が89.4%と9割近く、「法定を上回る」は10.6%と1割程度である。規模別にみると、「法定を上回る」は1000人以上で19.2%と2割近い。

なお、「法定を上回る」企業では、取得可能日数を「10日」とするケースが多い(46.7%)。

【図表4】労働者1人につき取得可能な休業の日数

－(社), %－

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満		
合 計	(235) 100.0	(99) 100.0	(77) 100.0	(59) 100.0	(109) 100.0	(126) 100.0
法定どおり（年5日まで）	89.4	80.8	96.1	94.9	85.3	92.9
法定を上回る	10.6	19.2	3.9	5.1	14.7	7.1

子の看護休暇日の給与の取り扱いは、「無給」が70%、「有給」が38%(複数回答)【図表5】

育児休業法では、子の看護休暇日について賃金の支払い義務はないとしており、「子の看護休暇日の給与」は、「無給」が70.0%と多いが、「有給」とする企業も38.0%と4割近くあった（「5日までは有給、6日以上は無給」などの企業があるため、複数回答）。規模による傾向の違いはあまりない。

ちなみに「無給+有給」の企業は、多くの場合、失効年次有給休暇の積立保存分と組み合わせていた。

【図表5】子の看護休暇日の給与の取り扱い(複数回答)

－(社), %－

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満		
合 計	(150) 100.0	(76) 100.0	(40) 100.0	(34) 100.0	(76) 100.0	(74) 100.0
有 給	38.0	38.2	40.0	35.3	42.1	33.8
無 給	70.0	72.4	70.0	64.7	72.4	67.6
そ の 他	3.3	5.3	2.5	3.9	3.9	2.7

【注】「その他」は、「1日当たり所定内賃金の85%支給」「同70%支給」「同50%支給」「同20%支給」など。

4 妊娠・出産・育児等を理由に退職した従業員の「再雇用制度」

「ある」は13%、1000人以上では24%【図表6】

育児休業法27条では、「事業主は、妊娠・出産・育児・介護等を理由に退職した者の再雇用制度その他これに準ずる措置を実施するよう努めなければならない」としている。この再雇用制度について尋ねたところ、制度が「ある」は13.4%で、「ない」が78.6%と8割近い。

「ある」とする企業は、規模が大きくなるほど多く、1000人以上では23.5%の企業が「ある」としている。

【図表6】妊娠・出産・育児・介護を理由に退職した従業員対象の「再雇用制度」

－(社), %－

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人 以 上	300～ 999人	300人 未 満		
合 計	(238) 100.0	(98) 100.0	(78) 100.0	(62) 100.0	(112) 100.0	(126) 100.0
あ る	13.4	23.5	9.0	3.2	12.5	14.3
な い	78.6	69.4	82.1	88.7	79.5	77.8
退職理由を限定せずあり	0.8	1.0	1.3			1.6
導 入 予 定	1.7	2.0	2.6		1.8	1.6
そ の 他	5.5	4.1	5.1	8.1	6.3	4.8

5 配偶者出産休暇制度

「ある」が74%。付与日数は2～3日【図表7～9】

配偶者が出産する際の休暇制度については、「ある」が73.9%を占め、「ない」は26.1%だった。配偶者の出産は、回数がそう多くなることはないため、便宜を図る企業が多いものとみられる【図表7】。

規模別にみると、「ある」は300人未満59.0%、300～999人74.4%、1000人以上82.8%と、規模が大きいほど多いが、300人未満でも6割近くが導入している。

付与日数は【図表8】のとおりで、1～10日と幅があるが、平均は2.5日だった。分布をみると、「2日」が48.4%と最も多く、以下、「3日」24.5%、「1日」14.5%と続く。

また、給与の取り扱いについて尋ねると、「有給」が92.0%を占め、「無給」は4.9%だった【図表9】。

【図表7】配偶者出産休暇制度

－(社), %－

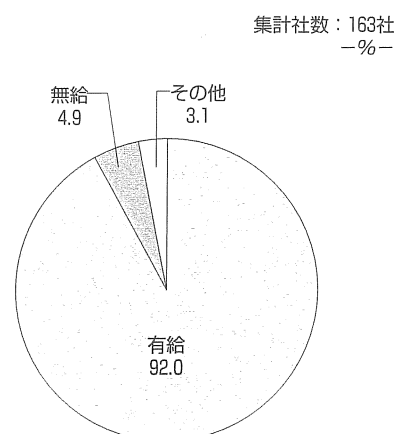
区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,000人以上	300～999人	300人未満		
合 計	(238) 100.0	(99) 100.0	(78) 100.0	(61) 100.0	(111) 100.0	(127) 100.0
あ る	73.9	82.8	74.4	59.0	81.1	67.7
な い	26.1	17.2	25.6	41.0	18.9	32.3

【図表8】配偶者出産休暇の付与日数
(労働日)

－(社), %－

合 計	(159) 100.0
1 日	14.5
2 "	48.4
3 "	24.5
4 "	1.3
5 "	8.8
6 "	1.3
7 "	
8 "	0.6
9 "	
10 "	0.6
平 均 (日)	2.5

【図表9】配偶者出産休暇の給与の
取り扱い



- 【注】 1. 有給とする企業は、1000人以上で89.6%、300～999人で100.0%、300人未満で85.3%。
2. 有給とする企業の「休暇日の位置付け」は、「特別有給休暇」が96.6%、「年休を充当」が1.3%、「その他」が2.0%。

調査要領

- 調査対象：**全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）3805社と、上場企業に匹敵する非上場企業（資本金5億円以上かつ従業員500人以上）349社の合計4154社。ただし、持株会社の場合は、主要子会社を対象としたところもある。
- 調査時期：**2007年2月8日～3月8日
- 集計社数：**1.のうち、回答があった240社について集計した。

本プレスリリースに関するお問い合わせ先

(財) 労務行政研究所『労政時報』編集部 担当：園田裕彦（TEL：03-3585-1300 編集部直通）