

〔査読論文〕

# 子の看護休暇の取得要因に関する分析

西 本 真 弓

## I はじめに

近年、結婚、出産しても就業を継続する女性が増加し、子育て期においても共働きする家族は多い。平成27年における我が国の出生時の母親の平均年齢<sup>1)</sup>は、第1子が30.7歳、第2子が32.5歳、第3子が33.5歳で、平均的にみて女性の出産時期は30代前半で、これ以降に子育て期が始まる家族が多いといえる。

また、同じく平成27年における女性の年齢階級別労働力率<sup>2)</sup>をみると、30～34歳は71.2%、35～39歳は71.8%、40～44歳は74.8%であり、10年前の平成17年が順に、62.7%、63.0%、71.0%であることと比較すると増加傾向にある。平成27年における子育て期の女性の労働力率は7割を超えており、出産、育児と就業を両立させている女性が多くなってきていることがみてとれ、子育て期を共働きで乗り切る家族が多いことがわかる。

それでは、こうした子育て期の共働きを可能にする制度、政策とはどのようなものであろうか。核家族が多い我が国においては、保育所をどう確保するのか、運よく保育所に入所できたとしても、子どもが病気になったときにどう対応するのか、就業との両立を阻む課題は山積している。本稿では、こうした課題のうち、子の看護休暇に着目し、就業との両立可能性をあげる要因を探ることを目的とする。

現在ほど制度、政策が法的に整っていなかった2003年に実施された『育児や介護と仕事の両立に関する調査』によると、子どもの看護のために必要な支援として、労働者が最も多くあげ

たのが「看護休暇制度」で66.3%、次いで「病児保育施設・病後児保育施設」が51.7%、「ベビーシッター等の利用経費の補助」が24.9%と続く。本稿では、労働者が子どもの看護のための支援として必要と考えている子の看護休暇制度に特に着目し、子の看護休暇の取得を促す要因の検証を試みることにする。

## II 子の看護休暇制度の経緯と現状

育児・介護休業法の平成13年の改正により、平成14年4月1日から事業主は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、労働者の申出に基づき、その子の看護のための休暇を与えるための措置を講ずるよう努めなければならない<sup>3)</sup>こととなった。つまり、この改正により、子の看護のための休暇の措置は事業主における努力義務となったのである。

その後、平成16年の改正により、平成17年4月1日以降、子の看護休暇は義務化されることとなる。具体的には、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、事業主に申出ることにより、年に5日を限度として、負傷または疾病にかかった子の世話をを行うための休暇を取得することができることとなった。そして、労働者から取得の申出があった場合、事業主はその申出を拒むことができない<sup>4)</sup>と定められたのである。

また、平成21年には、養育する小学校就学の始期に達するまでの子が1人の場合は年に5日、2人以上の場合は年に10日と改正され、内容は拡充された。休暇取得の事由として、疾病

の子防を図るために必要な世話も追加され<sup>5)</sup>、子どもの予防接種や健康診断を受けることが事由に含まれることとなった。さらに、これまでは子の看護休暇は1日単位での取得であったが、平成29年1月1日以降は、半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能となった<sup>6)</sup>。

このように子の看護休暇制度の法整備は進みつつあるが、事業所における制度の導入や取得の状況はどうだろうか。厚生労働省が実施した『平成26年度 雇用均等基本調査結果報告書』によると、子の看護休暇制度の規定がある事業所の割合<sup>7)</sup>は、平成14年度は10.3%、16年度は26.5%、17年度は33.8%、20年度は46.2%、24年度は53.5%、26年度は56.4%と年々、増加傾向にあることがわかる。そして、その利用率も増加してきている。『平成24年度 雇用均等基本調査結果報告書』によると、平成20年度において小学校就学前までの子を持つ労働者がいる事業所のうち、1年間に子の看護休暇の取得者がいた事業所の割合は12.7%だったが、平成24年度には21.6%となっている。

本稿では、子の看護休暇に着目し、取得を促す要因を明らかにする。具体的には、子の看護休暇の取得率と取得日数に関する分析を行い、子の看護休暇が有給か無給か、休暇の規定があるかどうか、そして休暇の取得可能日数、取得可能期間、取得対象者に関する規定内容が、取得率と取得日数にどのような影響を与えるかを推定する。ただし、平成20年度における子の看護休暇制度の規定がある事業所の割合を事業所規模別にみると、5～29人では41.5%、30～99人では62.6%、100～499人では82.9%、500人以上では94.2%と事業所規模が大きくなるにつれて規定がある事業所の割合も高くなっており、事業所規模によって規定の有無の度合いが異なっている。また、子の看護休暇の取得は、事業所規模により従業員の行動パターンが異なっている可能性も考えられることから、事業所規模100人未満の場合と、100人以上の場合に分けて検証することとする。

### Ⅲ 子の看護休暇取得に関する分析の枠組み

まず、子の看護休暇が有給か無給かによって、取得に対する影響がどのくらい異なっているのかを明らかにする。子の看護休暇は平成17年4月以降、法律で取得が認められることとなったが、賃金に関する規定はなく、原則として賃金の支給はない。本稿では、子の看護休暇が有給か無給かによって、取得にどのくらい影響があるのかを明らかにし、賃金体系が子の看護休暇の取得に与える効果を検証する。

一方で、子の看護休暇以外に労働者の権利として認められている休業形態として年休がある。年休は賃金が支払われる有給の休暇であり、子の看護休暇が無給なら、労働者にとっては有給である年休を選択するインセンティブが働くことになる。平成21年に厚生労働省が実施した『子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査結果』によると、実際、前年1年間において子どもの病気時に自分が休んだと答えた人のうち、子どもの看護のために休んだ際に利用した休暇制度で最も多かったのが男女ともに年休で、女性57.6%、男性86.3%であった。次いで女性の場合、欠勤が46.5%、看護休暇(有給)が5.9%、その他が3.9%、看護休暇(無給)が2.6%で、男性の場合では、看護休暇(有給)が6.7%、その他が6.2%、欠勤が6.0%、看護休暇(無給)が1.0%であった<sup>8)</sup>。つまり、けがや病気によって子どもに看護が必要となったとき、看護休暇より年休を利用している人がかなり多いことがわかる。

一般的に、子の看護休暇の規定があるかどうかは取得しやすさに影響を与える。規定がある事業所ほど取得しやすい環境が整っており、取得にプラスの効果があると考えられる。しかし一方で、子の看護休暇以外に有給の休暇として年休があり、年休の方が取得しやすい事業所に勤めている場合においては、労働者は子の看護休暇の代わりに年休を取得する可能性が高まると考えられる。子の看護休暇の義務化以前に実

施された『育児や介護と仕事の両立に関する調査』によると、事業所が子の看護休暇を導入していない理由として「まずは年休の取得から」という回答が64.4%で最も多く、事業所サイドにおいても子どもの看護に年休を利用することを想定しているところが多い。

もし、子の看護休暇の規定がある事業所では、年休も取得しやすい環境が整っているとしたら、労働者は子の看護のために子の看護休暇ではなく年休を利用するかもしれない。実際、子の看護休暇制度の規定があるほど、年休などの休暇制度も充実している可能性が高い。『年次有給休暇の取得に関する調査<sup>9)</sup>』では、平成21年度の年休利用日数と「家族の病気や介護のための特別休暇制度」の有無の関係が集計されている。年休の付与がなく、実際の利用日数が「0日」の場合で、「家族の病気や介護のための特別休暇制度」があると回答したのは6.6%で、年休が与えられていない事業所では、そのほとんどで子の看護休暇がないことがわかる。一方、年休が与えられている事業所では子の看護休暇の規定がある場合が多い。年休の付与がある場合において利用日数が「0日」では19.5%、利用日数が「0日を超えて5日」では34.5%、「6日から10日」では43.5%、「11日から14日」では60.4%、「15日以上」では61.3%と<sup>10)</sup>、年休利用日数が多くなるほど「家族の病気や介護のための特別休暇制度」があると回答した割合が高くなっている。このことから、看護休暇の規定がある事業所は、年休制度も整っている場合が多く、子の看護休暇を取得せず年休で代替することにより、看護休暇の取得にマイナスの効果があられることも考えられる。

一般的には、看護休暇の規定が充実しているほど取得しやすい環境が整っており、取得にプラスの効果となる。しかし、一方で看護休暇の規定が充実している事業所では年休制度も整っており、子の看護のために看護休暇ではなく有給である年休を取得する傾向があるなら、逆に看護休暇の取得にはマイナスの効果となる。このようにプラスとマイナスの2つの効果が考

えられ、どちらの効果が強いかによって取得を促すか、抑えられるかが決定されることになるが、後者のマイナスの効果については事業所規模により異なっていることが予想される。

実際、従業員数が少ない事業所は、従業員数が多い事業所と比較して年休が与えられていないところが多い。また、年休が与えられていたとしても付与日数が少なく、実際の取得日数も少ない。つまり、従業員数が少ない事業所では年休が取得しにくい状況にあるということになる。

平成21年度初めにおける年休付与日数<sup>11)</sup>をみても、付与日数が0日であったのは従業員数が29人以下の場合35.3%、30～99人の場合14.5%、100～299人では7.3%、300～999人では4.4%、1000～2999人では1.0%、3000人以上では1.2%で、従業員数が少ない事業所では年休が与えられていないところの割合が高いことがみとれる。また、平成20年における年休の付与日数を比較してみても、従業員数が30～99人の場合16.4日、100～299人では17.0日、300～999人では17.7日、1000人以上では18.8日と従業員数が少ないほど付与日数は少ない。1年間の取得日数をみても、30～99人では7.0日、100～299人では7.3日、300～999人では8.0日、1000人以上では10.0日と、やはり従業員数が少ないほど取得日数も少なくなり<sup>12)</sup>、従業員数が少ない事業所では比較的年休が取得しにくいことがわかる。よって、事業所規模により年休の取得環境が異なり、ひいては子の看護休暇の取得状況にも影響を与えることを鑑みて、推定は事業所規模100人未満の場合と、100人以上の場合に分けて行うこととする。

#### Ⅳ 子の看護休暇取得に関する分析に用いたデータ

分析には厚生労働省が実施した『平成20年度雇用均等基本調査』の個票データを用いる。この調査は全国の16大産業に属する常用労働者5人以上を雇用している民営事業所を対象に

実施されており、有効回答数は7324、有効回答率は72.8%であった。このうち、推定では平成20年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者がいる事業所を対象とする。

調査からは、平成20年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者が何人いるか、女性労働者、男性労働者それぞれに関する情報が得られる。また、そのうち、平成19年4月1日から平成20年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者が何人いるかについては、取得日数1～3日、4日、5日、6日、7～9日、10日以上との6つのカテゴリーに分かれて女性労働者、男性労働者それぞれに関する人数が把握できる。

子の看護休暇の取得率に関する分析では、被説明変数に小学校就学前の子を持つ労働者における子の看護休暇取得者割合を用いることとした。具体的には、取得日数別に集計された子の看護休暇取得者数を合計し、小学校就学前の子を持つ労働者の数で割った値である。また、子の看護休暇の取得日数に関する分析では、被説明変数に小学校就学前の子を持つ労働者における子の看護休暇の平均取得日数を用いて推定を行った。具体的には、取得日数とその取得日数に該当する労働者数を掛け合わせたものを合計し、小学校就学前の子を持つ労働者の数で割った値である。ただし、取得日数が4日、5日、6日の場合は、そのままの日数を掛けているが、1～3日の場合は2日、7～9日の場合は8日、10日以上の場合は10日として計算している。

また、推定にはトービット・モデルを用いている。被説明変数である取得者割合や平均取得日数は負の値をとることがない。つまり、0でデータの分布が切断されており、サンプルの一定割合が0に集中している、いわゆる打ち切りデータである。よって、本稿ではこうした打ち切りデータの分析に適したトービット・モデルにより推定を行うこととする。

一方、説明変数は、子の看護休暇の賃金に関する変数、子の看護休暇の有無、取得可能日数、取得可能期間、取得対象者に関する変数を用い

る。また、これら以外に、コントロール変数としては従業員数、産業ダミー、勤務時間に関する変数を用いている。

まず、子の看護休暇の賃金に関する変数として、子の看護休暇中の賃金が有給または一部有給とする場合を1、無給とする場合を0とするダミー変数を用いる。休暇中の給与補償が取得率や取得日数にどう影響するのかを明らかにする。子の看護休暇については、まず規定がある場合を1、ない場合を0とするダミー変数を用いて、規定の有無が取得率や取得日数に与える影響の度合いを測る。

次に、取得可能日数の変数としては、事業所の規定に子の看護休暇の休暇日数に制限があり、1年間に取得できる休暇日数が通算5日である場合を1とするダミー変数、通算6日以上である場合を1とするダミー変数、子の看護休暇の休暇日数に制限がない場合を1とするダミー変数を用いる。取得可能期間の変数としては、事業所に子の看護休暇の規定があり、取得可能期間が小学校就学の始期までとする場合を1とするダミー変数、小学校入学以降も取得対象である場合を1とするダミー変数を用いる。

また、取得対象者の変数としては、事業所に子の看護休暇の規定があり、所定労働日数が週2日以下の者が対象である場合を1とするダミー変数と、週2日以下の者が対象でない場合を1とするダミー変数、そして、事業所に子の看護休暇の規定があり、勤続6か月未満の者が対象である場合を1とするダミー変数と、勤続6か月未満の者が対象でない場合を1とするダミー変数を用いる。取得可能日数、取得可能期間、取得対象者に関する変数は、すべて、子の看護休暇がない場合と比較した値が出力される。

一方、コントロール変数には、従業員数<sup>13)</sup>、産業ダミー、勤務時間に関する変数を用いている。従業員数や産業の違いによって看護休暇の取得に影響を与える効果をコントロールする。また、勤務時間に関する変数としては、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、始業・終業

時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除などの制度や措置がある場合を1、ない場合を0とするダミー変数を用い、これらの制度や措置があることで看護休暇の取得に及ぼす影響をコントロールしている。なお、育児において性別的な役割が異なることを考慮し、推定は男女別で行う。

## V 取得率および取得日数に影響を与える要因

表1には記述統計量を、表2には従業員が100人未満の事業所の推定結果<sup>14)</sup>を、表3には100人以上の事業所の推定結果<sup>15)</sup>を示している。推定の結果、看護休暇中の賃金が有給または一部有給の場合、取得率が上昇し、取得日数も多くなるという有意な結果がすべての推定結果において示された。子育て中の若い世代において、看護休暇を有給で取れるか無給で取らなければならないかは取得の意思決定を行う上で大きな選択要因となる。制度をより利用しやすくするために、給与補償のある看護休暇が求められているといえる。

また、結果から子の看護休暇を有給にすることで、年休で代替する労働者も少なくなることが予想される。年休は子どもを養育している、いないに関わらず労働者に与えられた権利であり、これとは別に、子どもを養育している労働者には子の看護休暇が認められることとなった。子を看護するために仕事を休まなければならないときには、年休で代替せず、子の看護休暇を利用するのが一般的と考えられるが、実際はそうではない。今後、子の看護休暇が有給で取得できるように規定されれば、子の看護のためには子の看護休暇を利用し、年休は一労働者として認められた権利として利用することができるだろう。

また、看護休暇制度の有無に関しては、従業員規模によって異なる結果が示されている。男女ともに従業員数が100人未満の場合、看護休暇制度があると取得が抑制されるという結果が

有意に示された。通常、制度がある方が取得しやすくなると考えられるが、100人未満の場合においては、看護休暇制度がない方が取得する傾向があるという結果が得られたことになる。

看護休暇制度の有無が取得率や取得日数に与える効果は、制度がある場合に取得率や取得日数が促進されるプラスの効果と、制度がある事業所では年休を利用しやすい環境も整っており、有給で取れる年休で代替することにより子の看護休暇の取得率や取得日数が抑制されるというマイナスの効果がある。従業員数が少ない事業所では、後者のマイナスの効果が大きかったことになる。

法改正により、平成17年以降、子の看護休暇は申出があれば取得できると定められており、制度がなくても労働者が申し出れば取得可能となった。子の看護休暇制度がある事業所では年休も利用しやすく年休で代替することで子の看護休暇の取得率や取得日数が抑制される傾向があるのならば、子の看護休暇制度がない事業所では年休も整っておらず年休での代替ができないということになる。

従業員数が少ない事業所では子の看護のために仕事を休まざるを得なくなっても、子の看護休暇がなく、またそうした事業所では年休の利用環境も整っていないところが多いことから、労働者が申し出て法的措置を講じることにより子の看護休暇を取得する傾向があるということではないだろうか。

一方、従業員数が100人以上の場合、男性の取得率や取得日数は有意な結果ではなかったが、女性においては看護休暇制度があると取得率が上昇し、取得日数も多くなるという有意な結果が示された。従業員が多い事業所では、制度の規定があると取得を促すといえる。

また、分析に用いたデータからは、看護休暇の規定の有無だけでなく看護休暇の取得可能日数、取得可能期間、取得対象者に関する情報も得られる。ここで、看護休暇の規定がある場合に、これらの制度のあり様が取得率や取得日数にどう影響するのかを検証するために、看護休

暇の規定がある場合に有意なプラスの結果となった従業員数100人以上の女性のサンプルを用いて、さらに推定を行った。具体的には、休暇を何日間取得することができれば取得が促されるのか、子どもが何歳まで取得可能とすれば効果があがるのか、休暇の対象者はどの範囲まで広げるべきなのかなどを推定により明らかにする。

推定結果<sup>16)</sup>は表4に示している。まず、取得可能日数の結果をみると、看護休暇の規定がない場合と比べて1年間に通算5日、5日以上、日数制限なしと休暇を多く取得できるほど取得率と取得日数の限界効果が大きくなっている。

厚生労働省が実施した『平成23年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』によると、正社員女性が1年間に子どもの病気により利用した制度等の取得日数は、子の看護休暇制度の場合、3日以内が27.0%で、4日～1週間以内が52.8%、8日以上が20.1%で、年休の場合でも3日以内は26.0%、4日～1週間以内が21.6%、8日以上が52.4%である。改正前の年に5日の看護休暇では日数として対応できていない状況がみてとれる。休暇日数を多く取れる事業所ほど制度を利用しやすいという分析結果とあわせてみても、平成21年の改正で取得日数が増えたことは育児をしながら仕事ができる環境への整備が促されたという点で評価できるといえよう。

次に、取得可能期間についても、看護休暇の規定がない場合と比べて小学校就学の始期に達するまで、小学校入学以降と期間が長くなるほど取得率、取得日数ともに限界効果が大きくなり、取得を促すという有意な結果となっている。現行では小学校就学の始期に達するまで取得可能と規定されていることから、今後、さらに取得可能期間の延長が望まれる。

一方、取得対象者では、看護休暇の規定がない場合と比べて規定はあるが労働日数が週2日以下の者が非対象の場合、そして2日以下の者が対象の場合、ともに有意な正の結果となっている。限界効果の大きさを比較すると、若干、2

日以下の者が対象の場合において取得率、取得日数ともに大きくなっている。また、勤続6か月未満の者が非対象の場合、そして対象となる場合もともにほぼ有意な正の結果が得られており、限界効果は対象となる場合の方が大きい。つまり、取得対象者は幅広く設定されている方が取得率が高くなり、取得日数も多くなるといえる。

## Ⅵ おわりに

本稿では、子の看護休暇制度に着目し、子の看護休暇の取得を促す要因の検証を試みた結果、以下のことが明らかとなった。

- (1) 看護休暇中の賃金が有給または一部有給の場合、取得率が上昇し、取得日数も多くなる。
- (2) 男女ともに従業員数が100人未満の場合、看護休暇制度があると取得率、取得日数が抑制され、従業員数が100人以上の場合、女性においては看護休暇制度があると取得率が上昇し、取得日数も多くなる。
- (3) 従業員数100人以上の女性においては、取得可能日数が多いほど、また取得可能期間が長くなるほど、そして取得対象者は幅広く設定されているほど取得率が上昇し、取得日数も多くなる。

厚生労働省が実施した『平成26年 患者調査の概要』によると、年齢階級別にみた受療率(人口10万対)で外来の場合、0歳が6691人、1～4歳が6778人、5～9歳が4422人、10～14歳が2649人、15～19歳が1937人で、年齢が低い子どもの受療率は高い。共働き世帯にとって、子どもが病気になったらどうするか、これが重要な課題であることは言うまでもない。本稿では、子の看護休暇に着目し、休暇を取得しやすい制度、政策とはどういうものかを明らかにした。今後、制度がさらに充実し、共働き世帯にとって子育てしやすい職場環境が整うことを期待する。

Oct. 2018

子の看護休暇の取得要因に関する分析

**【謝 辞】**

本稿の分析にあたり、厚生労働省雇用均等・児童家庭局から「平成20年度 雇用均等基本調査」の個票データの提供を受けた。また、文部科学省科学研究費補助金「育児休業取得後の復職率および出産・育児期

における休暇制度に関する分析」(基盤研究(C), 課題番号22530293)および「出産・育児期における離職および育児休業を含む休業形態選択に関する男女比較」(基盤研究(C), 課題番号26380347)による助成を受けている。ここに記して感謝申し上げたい。

表 1：記述統計量

変数名	100人未満の事業所						100人以上の事業所					
	女性			男性			女性			男性		
	標本サイズ	平均値	標準偏差	標本サイズ	平均値	標準偏差	標本サイズ	平均値	標準偏差	標本サイズ	平均値	標準偏差
子の看護休暇取得者割合(被説明変数)	582	0.157	0.353	973	0.048	0.207	972	0.207	0.361	972	0.057	0.198
子の看護休暇平均取得日数(被説明変数)	582	0.768	2.110	973	0.143	0.767	906	0.820	1.492	972	0.149	0.560
従業員数	582	25.767	22.277	973	23.371	19.885	906	313.422	497.103	972	291.842	468.931
産業ダミー (製造業)	582	0.143	0.350	973	0.110	0.313	906	0.276	0.447	972	0.273	0.446
鉱業、採石業、砂利採取業	582	0.001	0.024	973	0.001	0.032	906	0.003	0.016	972	0.0002	0.012
建設業	582	0.089	0.285	973	0.185	0.388	906	0.029	0.168	972	0.031	0.174
電気・ガス・熱供給・水道業	582	0.003	0.055	973	0.004	0.067	906	0.010	0.101	972	0.012	0.110
情報通信業	582	0.017	0.131	973	0.028	0.164	906	0.068	0.252	972	0.063	0.244
運輸業、郵便業	582	0.018	0.133	973	0.048	0.215	906	0.062	0.242	972	0.097	0.296
卸売業、小売業	582	0.163	0.369	973	0.253	0.435	906	0.105	0.306	972	0.100	0.300
金融業、保険業	582	0.112	0.316	973	0.055	0.227	906	0.036	0.186	972	0.032	0.175
不動産業、物品賃貸業	582	0.018	0.133	973	0.027	0.163	906	0.005	0.070	972	0.005	0.071
学術研究、専門・技術サービス業	582	0.023	0.150	973	0.031	0.172	906	0.034	0.180	972	0.033	0.178
宿泊業、飲食サービス業	582	0.050	0.218	973	0.037	0.189	906	0.015	0.124	972	0.014	0.119
生活関連サービス業、娯楽業	582	0.019	0.138	973	0.028	0.164	906	0.013	0.113	972	0.013	0.114
教育、学習支援業	582	0.044	0.206	973	0.036	0.187	906	0.049	0.217	972	0.047	0.211
医療、福祉	582	0.178	0.382	973	0.043	0.202	906	0.216	0.412	972	0.186	0.389
複合サービス事業	582	0.059	0.235	973	0.049	0.217	906	0.012	0.109	972	0.012	0.108
サービス業(他に分類されないもの)	582	0.063	0.244	973	0.066	0.248	906	0.070	0.255	972	0.082	0.275
勤務時間に関する制度・措置ダミー (制度・措置があるが1、ないが0)	582	0.555	0.497	973	0.465	0.499	906	0.725	0.447	972	0.719	0.450
短時間勤務制度	582	0.073	0.260	973	0.083	0.276	906	0.157	0.364	972	0.155	0.362
フレックスタイム制度	582	0.289	0.454	973	0.276	0.447	906	0.419	0.494	972	0.428	0.495
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	582	0.384	0.487	973	0.326	0.469	906	0.623	0.485	972	0.618	0.486
所定外労働の免除	582	0.413	0.493	973	0.379	0.485	906	0.480	0.500	972	0.446	0.497
有給ダミー(有給または一部有給が1、無給が0)	582	0.711	0.454	973	0.598	0.491	906	0.950	0.219	972	0.834	0.248
子の看護休暇の規定の有無ダミー(規定があるが1、ないが0)	581	0.633	0.482	973	0.546	0.498	905	0.878	0.327	970	0.864	0.343
子の看護休暇の取得可能日数ダミー(1年間に通算5日)	581	0.025	0.157	973	0.024	0.152	905	0.056	0.229	970	0.051	0.221
〈子の介護休暇の規定なし〉 1年間に通算6日以上	581	0.050	0.217	973	0.028	0.164	905	0.016	0.124	970	0.019	0.137
日数制限なし	582	0.673	0.469	973	0.543	0.498	904	0.833	0.373	969	0.836	0.370
子の看護休暇の取得可能期間ダミー (〈子の介護休暇の規定なし〉 小学校就学の始期に達するまで)	582	0.038	0.191	973	0.055	0.228	904	0.116	0.321	969	0.098	0.298
小学校入学以降も対象	581	0.174	0.379	969	0.137	0.344	897	0.207	0.405	965	0.206	0.405
労働日数週2日以下の者が対象	581	0.537	0.499	969	0.456	0.498	897	0.742	0.438	965	0.728	0.445
取得対象者ダミー1 (労働日数週2日以下の者が非対象)	578	0.213	0.410	969	0.187	0.390	901	0.373	0.484	969	0.349	0.477
取得対象者ダミー2 (労働6か月未満の者が対象)	578	0.495	0.500	969	0.406	0.491	901	0.576	0.494	969	0.585	0.493
取得対象者ダミー3 (〈子の介護休暇の規定なし〉 労働6か月未満の者が非対象)												

注) 復元倍率で加重した集計値である。



表2：子の看護休暇の取得率と取得日数のトビット分析1（従業員数100人未満の事業所のサンプル）

説明変数 従業員数	女性（取得率）		女性（取得日数）		男性（取得率）		男性（取得日数）	
	限界効果	Z値	限界効果	Z値	限界効果	Z値	限界効果	Z値
産業界	-0.002 ***	-2.81	-0.009 ***	-2.83	-0.002 ***	-3.15	-0.006 ***	-2.88
建設業	0.246 ***	-1.31	-1.483 ***	-1.33	0.211 ***	-1.67	-2.759 **	-1.66
電気・ガス・熱供給・水道業	-0.060	4.79	1.483 ***	6.07	-0.203 **	4.79	0.696 ***	4.60
情報通信業	0.115	-0.34	-0.530	-0.62	0.141 **	-1.85	-0.592	-1.63
運輸業、郵便業	-0.544 ***	1.27	0.340	0.74	0.141 **	2.32	0.541 ***	2.66
卸売業、小売業	0.153 ***	-20.57	-2.583 ***	-20.21	0.217 ***	-17.35	-1.248 ***	-17.36
金融業、保険業	0.067	2.84	0.918 ***	3.62	0.219 ***	4.89	0.801 ***	5.39
不動産業、物品賃貸業	-0.215	1.21	0.105	0.39	0.217 ***	4.17	0.754 ***	4.25
学術研究、専門・技術サービス業	0.034	-1.30	-1.205	-1.53	0.063	0.62	0.229	0.65
宿泊業、飲食サービス業	0.114 **	0.42	-0.023	-0.06	-0.111	-1.54	-0.365	-1.50
生活関連サービス業、娯楽業	0.210 ***	1.64	0.113	0.30	-0.054	-0.38	-0.186	-0.37
教育、学習支援業	-0.239 **	2.64	0.946 **	2.41	-0.177	-0.93	-0.547	-0.86
医療、福祉	0.180 ***	-1.84	-1.281 **	-2.07	0.015	0.16	0.124	0.39
複合サービス事業	0.088	3.90	0.811 ***	3.55	0.176 ***	2.83	0.641 ***	3.07
サービス業（他に分類されないもの）	-0.006	1.37	0.275	0.86	0.186 ***	3.64	0.630 ***	3.60
勤務時間に関する制度・措置ダミー	0.087 ***	-0.10	-0.260	-0.87	-0.116 *	-1.82	-0.364 **	-1.68
短時間勤務制度	0.087 ***	2.73	0.548 ***	3.51	0.032	1.07	0.077	0.77
フレックスタイム制度	-0.061	-1.04	-0.445	-1.57	0.045	1.09	0.087	0.65
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	-0.049	-1.42	-0.136	-0.81	-0.040	-1.39	0.008	0.09
所定外労働の免除	0.036	1.11	0.133	0.82	0.024	0.80	0.003	0.03
有給ダミー（有給または一部有給が1、無給が0）	0.213 ***	7.60	1.216 ***	8.88	0.086 ***	4.00	0.279 ***	3.86
子の看護休暇の規定の有無ダミー（規定があるが1、ないが0）	-0.133 ***	-3.59	-0.781 **	-4.29	-0.113 ***	-3.54	-0.372 ***	-3.51
標本サイズ	582	582	582	582	973	973	973	973
LR chi-square	152.77	189.15	189.15	245.10	245.10	241.61	241.61	241.61
Prob > chi-square	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
自由度修正済み決定係数	0.1557	0.1348	0.1348	0.2698	0.2698	0.2248	0.2248	0.2248
対数尤度	-414.179	-607.046	-607.046	-331.685	-331.685	-416.679	-416.679	-416.679

注) \*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意な値を示す。〈 〉はリファレンス・グループ。  
 復元倍率で加重した推定方法をとっている。

表3：子の看護休暇の取得率と取得日数のトビット分析1（従業員数100人以上の事業所のサンプル）

説明変数	女性(取得率)			女性(取得日数)			男性(取得率)			男性(取得日数)		
	Z値	限界効果	Z値	Z値	限界効果	Z値	Z値	限界効果	Z値	限界効果	Z値	
従業員数	-2E-06	-0.16	-0.37	2.1E-06	0.38	8.7E-06	0.57					
産業タミー (製造業)	0.126	0.29	0.39	0.670	0.670	-0.046	-0.09	-0.046	-0.09	-0.046	-0.09	
鉱業、採石業、砂利採取業	-0.083	-1.54	-1.49	-0.327	-0.53	-0.054	-0.53	-0.054	-0.53	-0.054	-0.53	
建設業	0.009	0.13	0.18	0.052	0.18	-0.008	-0.34	-0.008	-0.34	-0.008	-0.34	
電気・ガス・熱供給・水道業	0.016	0.49	1.05	0.137	1.05	0.014	0.53	0.014	0.53	0.014	0.53	
情報通信業	0.076 **	2.06	2.91	0.424 ***	2.91	0.001	0.06	0.001	0.06	0.001	0.16	
運輸業、郵便業	0.042	1.47	2.01	0.229 **	2.01	0.002	0.15	0.002	0.15	0.005	0.14	
卸売業、小売業	-0.059	-1.35	-0.99	-0.174	-0.99	-0.048 **	-2.37	-0.048 **	-2.37	-0.132 **	-2.29	
金融業、保険業	-0.049	-0.47	-0.56	-0.241	-0.56	-0.026	-0.63	-0.026	-0.63	-0.105	-0.88	
不動産業、物品賃貸業	0.004	0.09	0.46	0.080	0.46	-0.013	-0.85	-0.013	-0.85	-0.032	-0.72	
学術研究、専門・技術サービス業	-0.217 ***	-2.68	-2.55	-0.840 **	-2.55	-1.370 ***	-22.92	-1.370 ***	-22.92	-3.776 ***	-22.55	
宿泊業、飲食サービス業	-0.008	-0.12	-0.46	-0.130	-0.46	-0.084 **	-2.32	-0.084 **	-2.32	-0.217 **	-2.17	
生活関連サービス業、娯楽業	-0.032	-0.83	-0.81	-0.125	-0.81	-0.034 **	-2.12	-0.034 **	-2.12	-0.094 **	-2.06	
教育、学習支援業	0.083 ***	3.56	3.82	0.364 ***	3.82	0.032	3.03	0.032	3.03	0.070 **	2.32	
医療、福祉	-0.121	-1.39	-1.66	-0.615 *	-1.66	-1.142 ***	-22.92	-1.142 ***	-22.92	-3.240 ***	-22.55	
複合サービス事業	-0.012	-0.36	-0.05	-0.006	-0.006	-0.032 **	-2.24	-0.032 **	-2.24	-0.079 **	-1.97	
サービス業(他に分類されないもの)	0.024	1.24	1.07	0.084	1.07	0.028 ***	3.02	0.028 ***	3.02	0.073 ***	2.81	
勤務時間に関する制度・措置タミー (短時間勤務制度)	0.014	0.64	-0.03	-0.002	-0.03	0.018 **	2.06	0.018 **	2.06	0.035	1.40	
(制度・措置があるが1、ないが0)	-0.013	-0.75	-0.46	-0.032	-0.46	-0.005	-0.72	-0.005	-0.72	-0.018	-0.85	
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	0.011	0.64	-0.04	-0.003	-0.04	-0.003	-0.42	-0.003	-0.42	-0.008	-0.36	
所定外労働の免除	0.209 ***	12.96	12.05	0.787 ***	12.05	0.091 ***	11.13	0.091 ***	11.13	0.259 ***	11.05	
有給タミー (有給または一部有給が1、無給が0)	0.082 *	1.87	2.50	0.464 **	2.50	0.001	0.04	0.001	0.04	0.018	0.36	
子の看護休暇の規定の有無タミー (規定があるが1、ないが0)	906	906	972	972	972	972	972	972	972	972	972	
標本サイズ	21373	19986	24815	24815	24815	24815	24815	24815	24815	24815	24815	
LR chi-square	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
Prob > chi-square	0.1193	0.0696	0.2006	0.2006	0.2006	0.2006	0.2006	0.2006	0.2006	0.2006	0.2006	
自由度修正済み決定係数	-788.604	-1335.797	-491.390	-491.390	-491.390	-491.390	-491.390	-491.390	-491.390	-491.390	-491.390	
対数尤度												

注) \*\*\*, \*\*, \*, はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意な値を示す。 < > はリアレンス・グループ。  
 復元倍率で加重した推定方法をとっている。

表4：子の看護休暇の取得率と取得日数のトーン分析2（従業員数100人以上の事業所のサンプル：女性の場合）

説明変数名	推定1 (取得日数)		推定2 (取得率)		推定3 (取得日数)		推定4 (取得率)		推定4 (取得日数)					
	限界効果	Z値	限界効果	Z値	限界効果	Z値	限界効果	Z値	限界効果	Z値				
従業員数	-3E-06	-0.20	-4E-06	-0.45	-1E-06	-0.47	-3E-06	-0.23	-3E-05	-0.41	-5E-06	-0.34	-3E-05	-0.52
産業ダミー														
(製造業)	0.143	0.34	0.742	0.43	0.133	0.31	0.698	0.40	0.125	0.29	0.675	0.39	0.120	0.28
建設業	-0.070	-1.30	-0.272	-1.25	-0.079	-1.47	-0.315	-1.43	-0.081	-1.49	-0.322	-1.46	-0.070	-1.29
電気・ガス・熱供給・水道業	0.018	0.25	0.086	0.30	-0.002	-0.03	0.012	0.04	0.009	0.13	0.056	0.20	-0.004	-0.05
情報通信業	0.022	0.69	0.161	1.23	0.010	0.30	0.115	0.87	0.017	0.53	0.142	1.08	0.012	0.37
運輸業・郵便業	0.090	2.45	0.481	3.32	0.081	2.19	0.443	3.03	0.076	2.06	0.429	3.02	0.075	2.05
卸売業・小売業	0.052	1.83	0.268	2.36	0.043	1.52	0.235	2.06	0.040	1.40	0.231	2.00	0.034	1.20
金融業・保険業	-0.050	-1.16	-0.140	-0.80	-0.056	-1.28	-0.163	-0.93	-0.088	-1.33	-0.171	-0.96	-0.060	-1.37
不動産業・物品賃貸業	-0.048	-0.45	-0.242	-0.57	-0.041	-0.39	-0.212	-0.49	-0.048	-0.45	-0.239	-0.55	-0.038	-0.37
学術研究・専門・技術サービス業	0.011	0.25	0.107	0.63	-0.004	-0.08	0.054	0.32	0.008	0.18	0.101	0.58	-0.005	-0.11
宿泊業・飲食サービス業	-0.206	-2.57	-0.794	-2.45	-0.213	-2.64	-0.824	-2.51	-0.216	-2.66	-0.836	-2.53	-0.205	-2.53
生活関連サービス業・娯楽業	0.002	0.00	-0.092	-0.33	-0.001	-0.02	-0.106	-0.37	-0.008	-0.11	-0.127	-0.45	-0.005	-0.07
教育・学習支援業	-0.017	-0.46	-0.064	-0.41	-0.024	-0.64	-0.099	-0.63	-0.032	-0.82	-0.123	-0.78	-0.039	-1.01
医療・福祉	0.090	3.82	0.387	4.05	0.085	3.64	0.371	3.89	0.084	3.56	0.369	3.84	0.083	3.53
複合サービス事業	-0.106	-1.23	-0.551	-1.50	-0.114	-1.31	-0.589	-1.59	-0.123	-1.40	-0.614	-1.64	-0.128	-1.46
サービス業（他に分類されないもの）	0.003	0.01	0.047	0.35	-0.007	-0.20	0.013	0.10	-0.005	-0.15	0.024	0.18	-0.019	-0.57
勤務時間に関する制度・措置ダミー	0.023	1.18	0.075	0.96	0.020	1.01	0.069	0.87	0.024	1.25	0.084	1.06	0.026	1.35
(制度・措置があるが1、ないが0)	0.013	0.62	-0.004	-0.04	0.007	0.32	-0.027	-0.30	0.012	0.52	-0.007	-0.08	0.008	0.35
フレックスタイム制度	-0.016	-0.92	-0.043	-0.62	-0.010	-0.57	-0.021	-0.30	-0.011	-0.65	-0.026	-0.37	-0.011	-0.61
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	0.009	0.52	-0.015	-0.21	0.007	0.39	-0.019	-0.27	0.012	0.65	-0.003	-0.04	0.013	0.75
所定外労働の免除	0.209	12.83	0.782	11.85	0.203	12.48	0.768	11.61	0.210	12.94	0.794	12.05	0.203	12.46
有給ダミー（有給または一部有給が1、無給が0）	0.075	1.72	0.434	2.36										
子の看護休暇の取得可能日数ダミー	0.140	2.68	0.745	3.61										
(子の介護休暇の規定なし)	0.245	3.41	1.074	3.62										
子の看護休暇の取得可能期間ダミー														
(子の介護休暇の規定なし)														
取得対象者ダミー1														
(子の介護休暇の規定なし)														
取得対象者ダミー2														
(子の介護休暇の規定なし)														
労働日数2日以下の者が対象														
労働日数2日以下の者が対象														
労働6か月未満の者が対象														
労働6か月未満の者が対象														
標準サイズ	905	905	21204	904	21715	904	904	897	897	901	897	901	901	901
LR chi-square	225.32	212.04	217.15	202.28	212.98	199.58	216.23	216.23	199.58	201.50	216.23	201.50	216.23	201.50
Prob > chi-square	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
自由度修正済み決定係数	0.1259	0.0759	0.1214	0.0706	0.1200	0.0702	0.1216	0.0707	0.1216	0.0707	0.1216	0.0707	0.1216	0.0707
対数尤度	-782.188	-1329.117	-785.440	-1331.756	-780.661	-1321.050	-781.251	-1325.221	-781.251	-1325.221	-781.251	-1325.221	-781.251	-1325.221

注) \*\*\*, \*\*, \* はそれぞれ1%, 5%, 10%水準で有意な値を示す。〈 〉はリアレンス・グループ。復元倍率で加重した推定方法をとっている。

## 注

- 1) 『平成29年版 少子化社会対策白書』を参照。
- 2) 『平成27年版 働く女性の实情』を参照。
- 3) 官報号外第245号 平成13年11月16日法律第118号(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の一部を改正する法律)による。
- 4) 官報号外第269号 平成16年12月8日法律第160号(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等の一部を改正する法律)による。
- 5) 官報号外第139号 平成21年7月1日法律第65号(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及び雇用保険法の一部を改正する法律)による。
- 6) 『改正育児・介護休業法 参考資料集』を参照。
- 7) 事業所規模5人以上の値である。また、平成14年度及び16年度は、規定の有無ではなく、制度(慣行、失効年次有給休暇の活用等も含む。)の有無について質問している。
- 8) 本調査では、女性の年休利用者が男性に比べて約30%低く、欠勤利用者が約40%高くなっている。これには、女性の調査対象者には非正社員が含まれており、非正社員は、年休が取得しにくく欠勤を選択せざるを得ない場合が多いことが影響していることが考えられる。平成15年に実施した『育児や介護と仕事の両立に関する調査』では、「過去1年間に子どもの看護のために休んだ時の休み方(複数回答)」の設問に対する回答が男女正社員と男女パート・アルバイト別に得られる。この結果によると、男女正社員で年休を利用した人は68.4%だったが、男女パート・アルバイトでは20.9%となっており、欠勤した人は男女正社員では10.8%であるが、男女パート・アルバイトでは72.5%であった。つまり、年休は正社員の利用が多くパート・アルバイトの利用は少なくなるが、欠勤をみると、正社員は少ないが、パート・アルバイトで多くなっていることがわかる。この結果を踏まえると、本調査において男性と比較して女性の年休利用者割合が低く、欠勤の選択者割合が高いのは、女性の場合、調査対象者に非正社員が含まれていることが影響している可能性があるからと考えられる。
- 9) 本調査では、年休付与日数が「0日」という回答を含んで集計を行っている。法律上では、年休付与日数の下限は10日と考えられるが、2010年調査・正社員調査では、それを下回る法律違反と思われるケースがみられ、年休付与日数が「0日」は212ケースみられた。付与0日となる理由の詳細は、アンケート調査では不明であるが、付与日数0日は規模の小さな事業所に属する者に多く、法律上

は年休を取得する権利を持っていたとしても、勤め先から年休はない等の説明や環境に置かれている可能性があるのかもしれない(調査のその他自由記述のなかに、「そもそも有給休暇の日数など入社以来一度も提示されたことがない。祖母の葬儀の時も欠勤扱いだった」などとするものもあった)。つまり、付与0日は事実上、年休が取得できない環境にある者の可能性があるとの記述が調査の脚注にある。

- 10) これらの値は正社員に対する調査によるものであるが、非正社員に対する調査結果でも、休暇がある割合が正社員と比べてやや低くなっているものの、同様の傾向がみられる。
- 11) 『年次有給休暇の取得に関する調査』を参照。値は、正社員調査によるものである。
- 12) 『平成20年 就労条件総合調査結果の概況』を参照。
- 13) 従業員数は、女性、男性のサンプルともに従業員数100人未満の事業所を対象にした場合では最小値が5人、最大値が99人で、従業員数100人以上の事業所を対象にした場合では最小値が100人、最大値が15989人であった。
- 14) 表2における尤度比検定統計量は、左から順に152.77, 189.15, 245.10, 241.61であり、定数項以外の係数は0であるという帰無仮説は棄却される。
- 15) 表3における尤度比検定統計量は、左から順に213.73, 199.86, 248.15, 231.16であり、定数項以外の係数は0であるという帰無仮説は棄却される。
- 16) 表4における尤度比検定統計量は、左から順に225.32, 212.04, 217.15, 202.28, 212.98, 199.58, 216.23, 201.50であり、定数項以外の係数は0であるという帰無仮説は棄却される。

## 参考文献

- 厚生労働省(2012)『平成23年度 育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業報告書』。
- 厚生労働省(2016)『平成26年 患者調査の概要』。
- 厚生労働省(2009)『子育て期の男女への仕事と子育ての両立に関するアンケート調査結果』。
- 厚生労働省(2013)『平成24年度 雇用均等基本調査結果報告書』。
- 厚生労働省(2015)『平成26年度 雇用均等基本調査結果報告書』。
- 厚生労働省(2008)『平成20年 就労条件総合調査結果の概況』。
- 厚生労働省(2016)『平成27年版 働く女性の实情』。
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課(2016)『改正育児・介護休業法 参考資料集』。
- 内閣府(2017)『平成29年版 少子化社会対策白書』。
- 労働政策研究・研修機構(2003)『育児や介護と仕事の両立に関する調査』。

Oct. 2018

子の看護休暇の取得要因に関する分析

労働政策研究・研修機構(2011)『年次有給休暇の取得  
に関する調査』JILPT 調査シリーズNo.85。

(2018年7月12日掲載決定)