

4 仕事と家庭の両立

(1) 育児休業制度

育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児介護休業法」という。）に基づき、就業規則などに育児休業制度（*）の規定がなくても、労働者は男女とも、事業主に申し出れば、育児休業を取得することができます。

平成22年度に道が行った「労働福祉実態調査」によると、育児休業制度を就業規則に規定している事業所の割合は55.9%となっています。

平成22年度の「雇用均等基本調査」によると、全国では育児休業制度の規定のある事業所の割合が68.3%となっており、本道における事業所の割合は全国と比べて12.4ポイント低くなっています。（図表3-4-7）

道内の事業所の規定状況を業種別で見ると、「金融・保険業」が76.9%と割合が高く、次いで、「製造業」63.5%、「サービス業」62.9%などとなっており、女性従業員が多い業種で割合が高くなっています。

事業所規模別にみると、規模が大きくなるにつれ制度の規定割合が高くなり、「300人以上」では95.8%で、「5～9人」の28.8%とは4倍近い格差がみられます。

（図表3-4-8）

直近の1年間で育児休業制度を利用した人は、対象となった人の40.8%となっています。

制度の利用状況を業種別にみると、「サービス業」は58.1%、「運輸通信業」は6.3%と、業種によって大きな差があります。

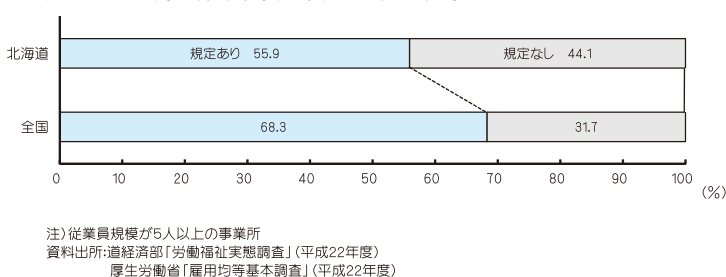
（図表3-4-9）

制度の利用者を男女別にみると、女性が98.9%で、男性は1.1%となっています。

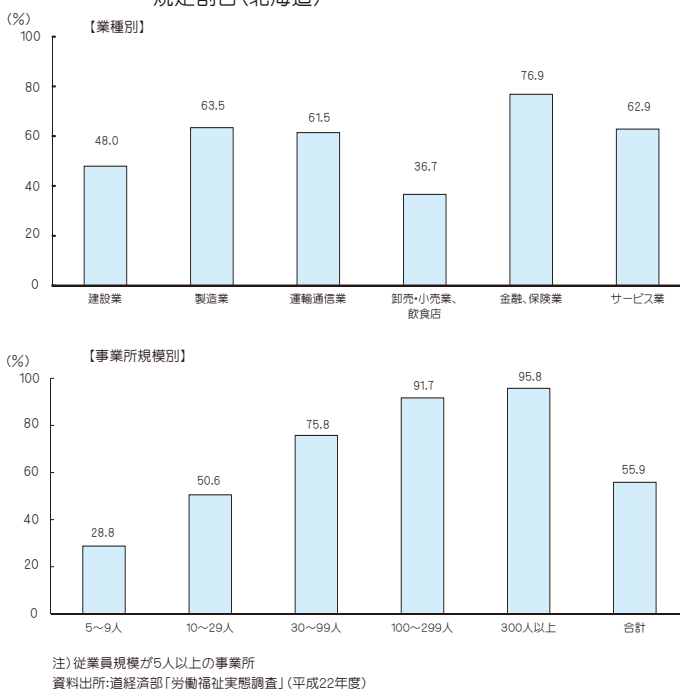
* 育児休業制度

育児のため、労働者が一定期間休業し、育児に専念したあと職場に復帰することができる制度

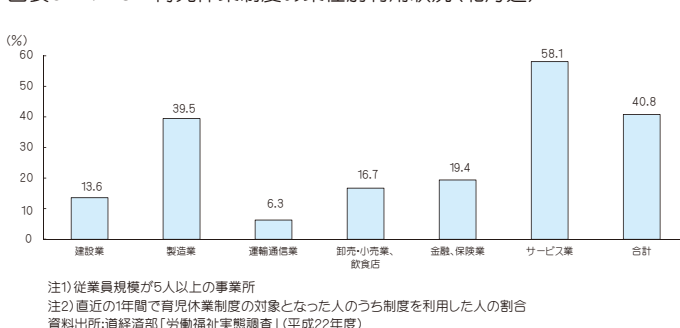
図表3-4-7 育児休業制度の規定の割合（北海道、全国）



図表3-4-8 育児休業制度の業種別・事業所規模別就業規則規定割合（北海道）



図表3-4-9 育児休業制度の業種別利用状況（北海道）



(2) 育児のための勤務時間短縮等の措置

育児介護休業法の改正により、平成22年6月30日から、事業主は3歳に満たない子を養育する労働者を対象に、短時間勤務（1日6時間）制度及び所定労働時間の免除を講ずることが義務化されました。

平成22年度に道が行った「労働福祉実態調査」によると、勤務時間短縮等の育児のための措置（*）を就業規則等で制度化している事業所の割合は44.7%となっています。

平成22年度の「雇用均等基本調査」によると、全国では勤務時間短縮等を制度化している事業所の割合が59.8%となっており、本道は全国と比べて15.1ポイント低くなっています。（図表3-4-10）

道内の事業所の規定状況を業種別で見ると、「金融・保険業」が69.2%と高く、次いで「製造業」54.2%、「サービス業」50.0%などとなっており、育児休業制度と同様に、女性労働者の多い業種で割合が高くなっています。

事業所規模別にみると、規模が大きくなるにつれ制度の規定割合が高くなり、「300人以上」では87.5%で、「5～9人」の23.0%とは4倍近い格差がみられます。

（図表3-4-11）

直近の一年間で育児のための措置を利用した人は、対象となった人の15.3%となっています。

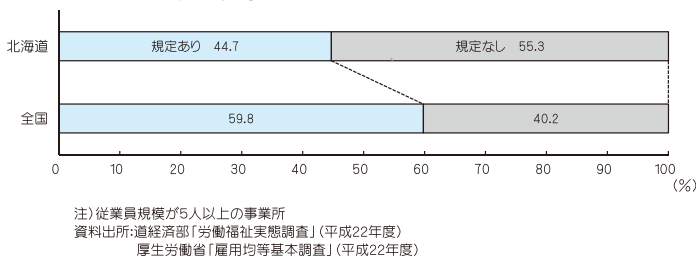
制度の利用状況を業種別で見ると、「サービス業」が24.1%と、他の業種に比べ割合が高くなっています。（図表3-4-12）

制度の利用者を男女別にみると、女性が96.9%で、男性は3.1%となっており、育児休業制度と同様、利用者の大半が女性となっています。

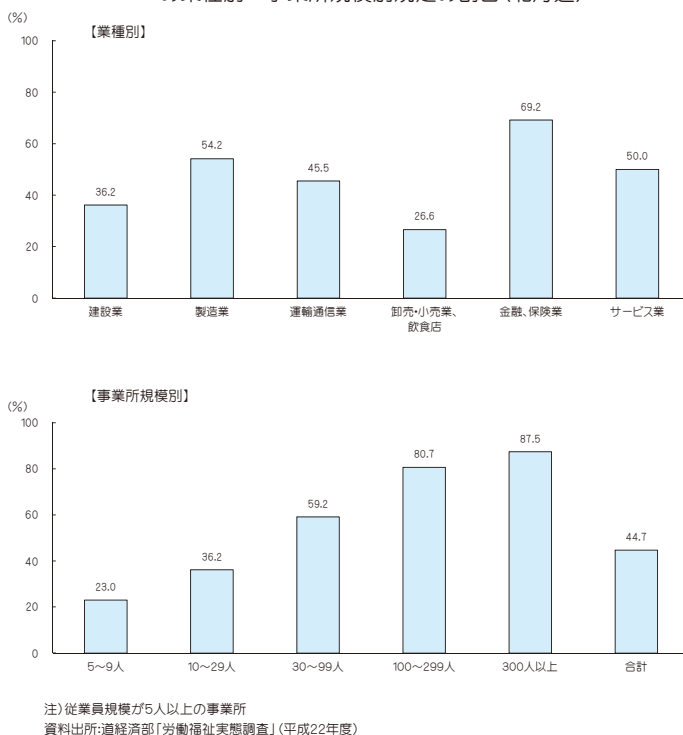
* 育児のための措置

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、託児施設の運営等の措置

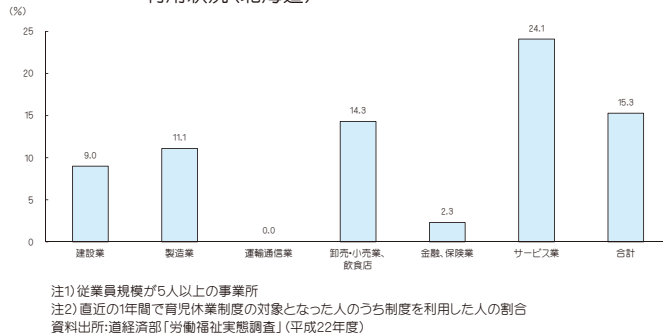
図表3-4-10 育児のための勤務時間短縮等の措置の規定の割合（北海道、全国）



図表3-4-11 育児のための勤務時間短縮等の措置の業種別・事業所規模別規定の割合（北海道）



図表3-4-12 育児のための勤務時間短縮等の措置の業種別利用状況（北海道）



(3) 介護休業制度

育児介護休業法に基づき、就業規則などに介護休業制度（*）の規定がなくても、労働者は男女とも、事業主に申し出れば、介護休業を取得することができます。

平成22年度に道が行った「労働福祉実態調査」によると、介護休業制度を就業規則に規定している事業所の割合は47.8%となっています。

平成22年度の「雇用均等基本調査」によると、全国では介護休業制度の規定のある事業所の割合が61.7%となっており、本道における事業所の割合は全国と比べて13.9ポイント低くなっています。（図表3-4-13）

道内の事業所の規定状況を業種別で見ると、「金融・保険業」が76.9%と割合が高く、次いで、「製造業」63.5%、「サービス業」62.9%などとなっており、育児休業制度と同様に、女性労働者の多い業種で割合が高くなっています。

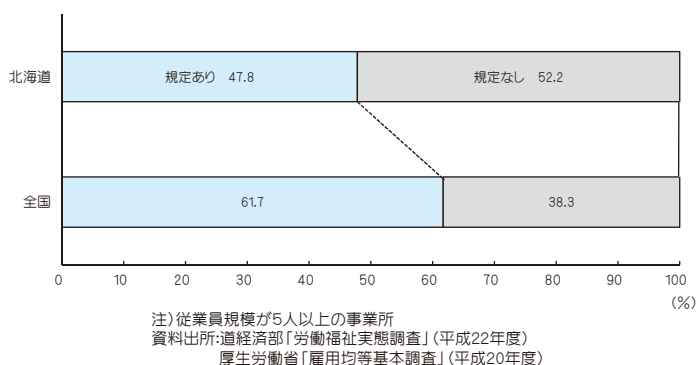
事業所規模別にみると、規模が大きくなるにつれ制度の規定割合が高くなり、「300人以上」では95.8%で、「5～9人」の28.8%とは3倍以上の格差がみられます。

（図表3-4-14）

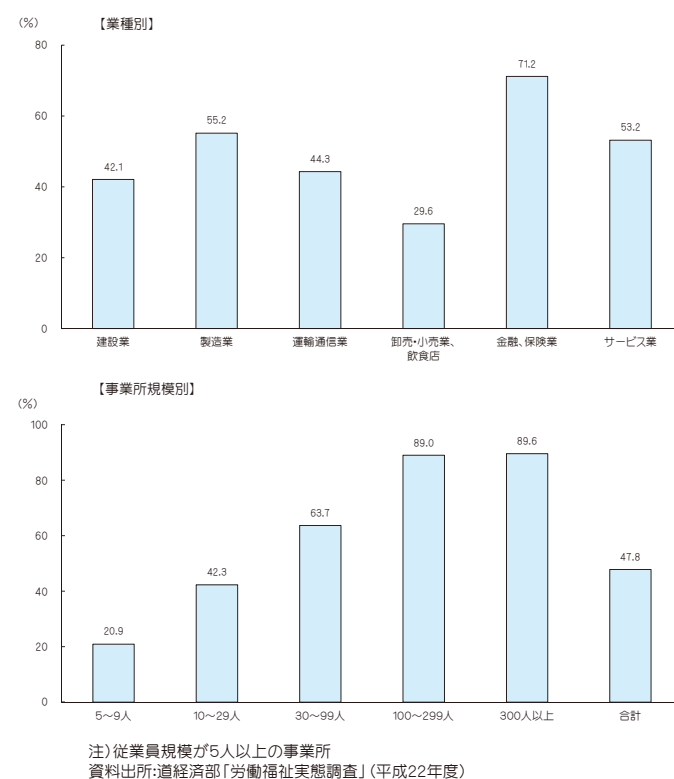
* 介護休業制度

要介護状態にある家族の介護のため、労働者が一定期間休業し、介護に専念したあと職場に復帰することができる制度

図表3-4-13 介護休業制度の規定の割合（北海道、全国）



図表3-4-14 介護休業制度の業種別・事業所規模別就業規則規定割合（北海道）



● 第5節 パートタイム労働 ●

1 パートタイム労働者の状況

平成19年の「就業構造基本調査」によると、本道のパートタイム労働者は42万8千人で、うち女性は38万6千人、90.2%を占めています。

女性パートタイム労働者を平成14年と比べると人数が2万2千人、比率で6.0%増加しており、女性雇用者全体に占める割合も37.8%と、全国平均の33.7%を上回っています。

(図表3-5-1)

産業別にみると、「卸売・小売業」が47.1%、「サービス業」13.1%などとなっており、この2つの産業で全体の半数以上を占めています。(図表3-5-2)

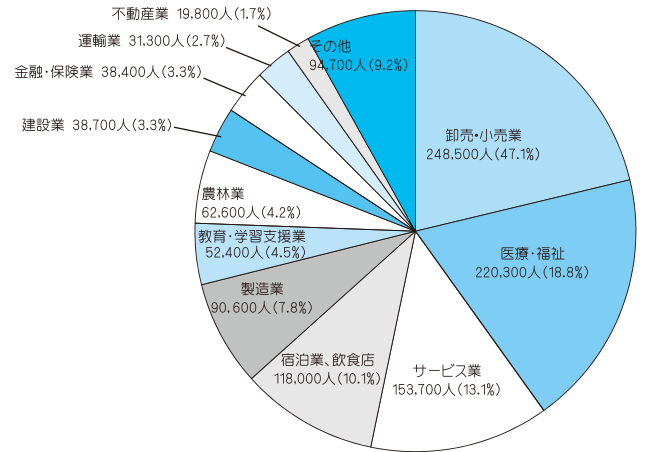
年齢階級別にみると、「45~54歳」が最も多く28.7%、次いで、「35~44歳」が24.7%、「55~64歳」が23.9%となっています。45歳以上が約6割を占めており、正規の職員・従業員では「25~34歳」が約3割を占めているのと対照的になっています。(図表3-5-3)

図表3-5-1 パートタイム労働者の雇用数と割合 (北海道、全国)

		北海道			全国			
年	区分	雇用者数	うちパート	割合(%)	雇用者数	うちパート	割合(%)	
平成14年	実数	総数	2,444	390	16.0	54,733	7,824	14.3
		女性	1,015	364	35.9	22,531	7,196	31.9
	構成比(%)	女性	41.5	93.3	—	41.2	92	—
		男性	58.5	6.7	—	58.8	8	—
平成19年	実数	総数	2,255	428	19.0	53,263	8,855	16.6
		女性	1,021	386	37.8	23,528	7,940	33.7
	構成比(%)	女性	45.3	90.2	—	44.2	89.7	—
		男性	54.7	9.8	—	55.8	10.3	—

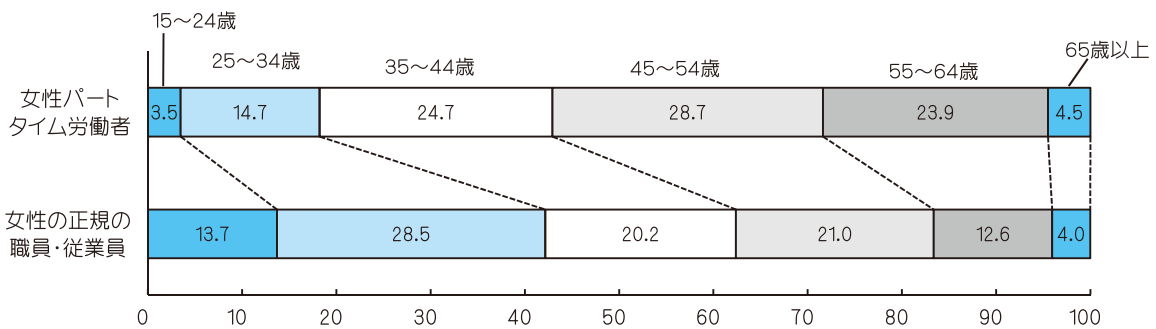
資料出所:総務省「就業構造基本調査」

表3-5-2 産業別女性パートタイム労働者数(北海道)



資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成19年)

図表3-5-3 女性パートタイム労働者、正規の職員・従業員年齢階級別構成(北海道)



資料出所:総務省「就業構造基本調査」(平成19年)

(%)

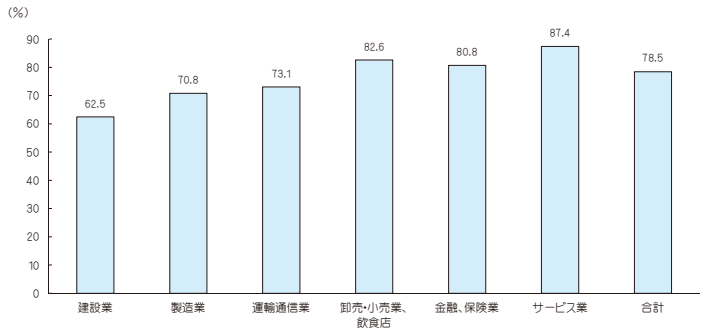
2 労働環境

平成22年度に道が行った「労働福祉実態調査」によると、非正規労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所の割合は78.5%となっています。業種別でみると、「卸売・小売業、飲食店」の82.6%をはじめ、他の業種でも6割以上の事業所が非正規労働者を雇用しています。（図表3-5-4）

非正規労働者の雇用理由は、「人件費等が安い」が最多で38.1%、次いで、「繁忙期に対応」35.3%、「雇用調整が容易」34.2%などとなっています。（図表3-5-5）

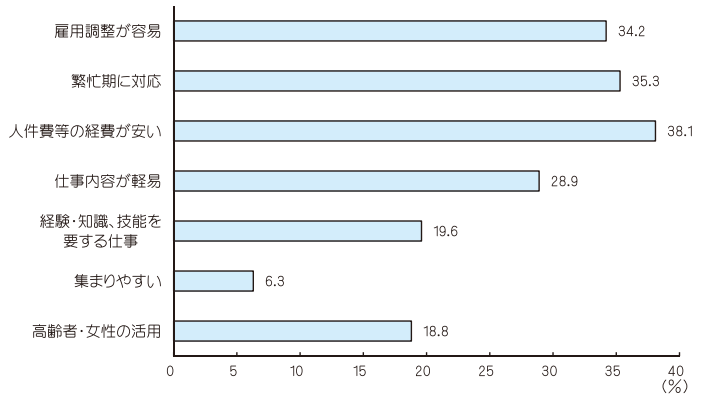
非正規労働者の仕事内容は、「正規労働者より軽易な仕事」が60.7%、「正規従業員とほぼ同じ」が32.1%などとなっています。（図表3-5-6）

図表3-5-4 非正規労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所割合（北海道）



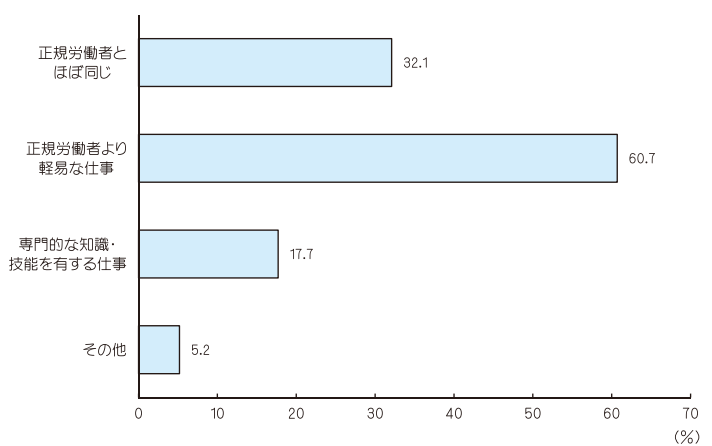
注) 従業員規模が5人以上の事業所
資料出所: 道経済部「労働福祉実態調査」(平成22年度)

図表3-5-5 非正規労働者（派遣労働者を含む）の雇用理由別事業所割合（北海道）



注) 従業員規模が5人以上の事業所
資料出所: 道経済部「労働福祉実態調査」(平成22年度)

図表3-5-6 非正規労働者（派遣労働者を含む）の仕事内容別事業所割合（北海道）



注1) 従業員規模が5人以上の事業所
注2) 複数回答
資料出所: 道経済部「労働福祉実態調査」(平成22年度)

第3章 就業分野における男女平等参画

平成22年の「賃金構造基本統計調査」によると、本道の女性パートタイム労働者の1時間当たりの所定内給与額は912円で、前年と比べ51円高く、率にして5.6ポイントの伸びとなっています。

産業別では、「サービス業」が871円と最も高く、以下「卸売・小売業、飲食店」が844円、「製造業」が815円となっています。

(資料25(P93))

女性一般労働者の賃金を100とした場合の女性パートタイム労働者との賃金格差は、平成2年の69.4から、平成22年には70.9となっており、一般労働者とパートタイム労働者では勤続年数、職種等に違いがあるので、単純には比較できませんが、賃金格差は縮小傾向にあります。

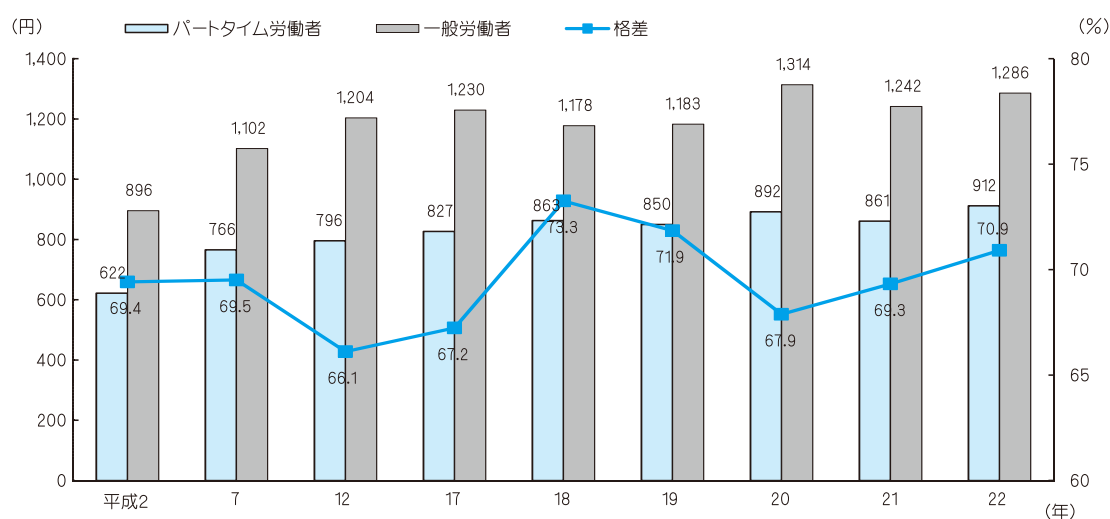
(図表3-5-7)

パートタイム労働者の1日当たりの所定内実労働時間についてみると、女性は4.9時間、男性は5.2時間で、1か月の総労働日数は女性は18.4日、男性は17.5日となっています。

産業別の1日当たりの所定内実労働時間で、女性は「製造業」が最も高く5.8時間、男性は「製造業」と「サービス業」が最も多く6.2時間となっています。

(図表3-5-8)

図表3-5-7 女性パートタイム労働者と女性一般労働者の1時間当たりの所定内給与額の推移(北海道)



注) 女性パートタイム労働者については1時間当たりの所定内給与額、女性一般労働者については所定内給与額を所定内労働時間で除した値

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本調査」[資料24(P92)]

図表3-5-8 パートタイム労働者の雇用状況(北海道)

区分		平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)	実労働日数 (日)	1日当たりの所定内実労働時間数 (時)
女性	産業計	40.0	8.8	18.4	4.9
	製造業	44.7	9.0	16.9	5.8
	卸売・小売業、飲食店	36.4	8.4	19.7	4.9
	サービス業	45.5	6.9	19.5	4.4
男性	産業計	43.4	12.9	17.5	5.2
	製造業	42.1	13.7	18.6	6.2
	卸売・小売業、飲食店	41.2	14.4	19.5	4.3
	サービス業	48.1	7.3	16.7	6.2

資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成22年)