

第1章 有期契約労働者の活用状況

－事業所調査から－

1 はじめに

本研究の目的は、改正育児・介護休業法で新たに育児休業の対象となった有期契約労働者が育児休業を取得しているか、有期契約労働者の育児休業取得が進むためにどのような課題があるかを明らかにすることである。この目的において、まず明らかにすべき課題として、本章では、継続的な雇用状況の観点から、育児休業の対象となる可能性のある有期契約労働者がどの程度いるかを分析する。

改正法で育児休業の対象となった有期契約労働者は一定の条件を満たす者に限られている。その趣旨は、「期間の定めのない労働契約と異なる状態」の有期契約労働者を対象とすることにある。契約期間が短く、契約期間満了後に更新しない契約で一時的に雇用される労働者は、改正育児・介護休業法でも育児休業の対象になっていない。

「有期契約」を字義どおりに解釈すれば、その典型は期間を定めて一時的に雇用される労働契約であり、契約更新を繰り返すなど、継続的に雇用される契約は例外ということになる。しかしながら、本章の分析で明らかにするが、有期契約労働の実態は、この「例外」の方が主流といっても過言ではない状況になっている。そのなかには、労働時間や職務内容の面で、同じ職場の正社員と変わらない働き方の有期契約労働者も少なからずいる。育児・介護休業法改正の背景に、こうした有期契約労働者の活用状況があることを事業所調査のデータ分析によって示すことが本章の目的である¹。なお、本章以降の事業所調査の分析結果は、いずれも復元倍率をかけたものである²。

2 有期契約労働者の雇用状況

はじめに、どのくらいの割合の事業所がどのような有期契約労働者を雇用しているかを確認しよう。表 1-2-1 に、各就業形態の有期契約労働者を雇用している事業所の割合を示す³。

¹ 調査では、派遣先事業所として派遣労働者の就業状況も質問している。しかしながら、事業所調査の回収票において、派遣労働者に出産者がいた事業所は 41 件、育児休業の申し出があったのは 11 件、その申し出に承諾したのは 11 件と、育児休業の実態を正確に把握できるような情報は得られなかった。そのため、本章以降の事業所調査データの分析では、調査対象事業所が直接雇用する有期契約労働者を分析対象とする。なお、労働者調査の分析には派遣労働者も含まれている。

² 調査対象事業所抽出時の抽出率の分母を復元倍率として復元している。調査対象事業所の抽出方法と抽出率、および回収結果の概要は、巻末付属資料の「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要を参照。

³ 調査票の人数記入欄に 1 人以上の人数が記入されている場合に「いる」としている。調査票の人数記入欄が無回答のものは、調査票の記入状況から該当する労働者がいないと判断できるため、分析でも「いない」ものとしている。以下、第 2 章以後の分析においても、人数記入欄は同様に処理している。「嘱託社員」については、回収票のうち 66 件が「40 歳未満の女性」を雇用しているとしている。「嘱託社員」の定義にある「定年退職者」と「40 歳未満」が矛盾しているように見えるが、「定年退職者等」と定義に幅があること、調査票

表1-2-1 各就業形態の有期契約労働者の有無－全体と男女別－ (%)

	男性	女性	40歳未満女性	男女計
全就業形態計	35.1	44.7	24.0	52.6
特定職種の契約社員	4.9	4.3	2.2	7.5
短時間パートタイマー	12.9	28.5	14.5	31.1
その他パートタイマー・契約社員	10.9	20.3	12.0	22.8
嘱託社員	15.7	6.9	0.5	17.8
その他直接雇用	5.6	4.7	3.1	7.1

左から男性の有期契約労働者を雇用している割合、女性の有期契約労働者を雇用している割合、女性のうち出産・育児期の者が多く含まれる40歳未満の有期契約労働者を雇用している割合と、「男女計」(男女いずれかの有期契約労働者を雇用している割合)を示している。

調査票における各就業形態の定義は次のとおりである⁴。回答は各事業所の呼称ではなく、この定義に従っている。

特定職種の契約社員：特定職種に従事し専門能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。ここでいう「特定職種」は、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師などの専門的職種を指す。

短時間パートタイマー：正社員より1日の所定労働時間が短い、1週の所定労働日数が少ない者。

その他パートタイマー・契約社員：正社員と1日の所定労働時間と1週の所定労働日数がほぼ同じで、パートタイム労働者や契約社員、その他これに類する名称で呼ばれる者。上記特定職種の契約社員は含まれない。

嘱託社員：定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。

その他直接雇用の有期契約労働者：上記以外の有期契約労働者で、貴事業所で直接雇用されている者。他の派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれない。

「全就業形態計」の結果からみる。男性の有期契約労働者を雇用しているのは35.1%、女性を雇用しているのは44.7%、出産・育時期を迎える可能性の高い「40歳未満女性」を雇用しているのは24.0%である⁵。「男女計」では52.6%の事業所が何らかの就業形態の有期契約労働者を雇用している。有期契約労働者を雇用している事業所を100%とすると、女性の有期契約労働者がいるのは約85%、40歳未満の女性を雇用しているのは約45%に相当する。

⁴ で契約内容や労働条件を具体的に把握できることから、修正は加えず、そのまま分析に使用することにした。本調査の就業形態の定義は、「有期契約労働に関する実態調査」(厚生労働省 2005年)に倣っている。ただし、「有期契約労働に関する実態調査」では、就業形態の名称において、本調査の「特定職種の契約社員」を「契約社員」と呼び、「その他パートタイマー・契約社員」を「その他パートタイマー」と呼んでいる。本調査では、特定職種に従事していないフルタイムの有期契約労働者を「契約社員」と呼ぶことが多くの企業で一般化しつつあることを考慮して、自社の呼称との混同をさけるために「特定職種の契約社員」「その他パートタイマー・契約社員」とした。なお、佐藤編著(2004)では、専門的な特定職種に従事する契約社員を「専門職型」、正社員の従事する仕事のうち定型的な業務に近いものを担当する契約社員を「一般職型」としている。

⁵ 出産に伴う退職が最も多い第1子については、晩産化の進む今日でも40歳未満での出産が大多数であるため、労働者調査は40歳未満の女性を対象を限定している。しかし、事業所調査では40歳未満の女性がない事業所にも育児休業取得実績はある。第2子以降の出産も含めれば、40歳以上の出産者がいる可能性も十分にあるため、事業所調査では、女性全体として有期契約労働者がどのような働き方をしているかを検討することにする。

表1-2-2 有期契約労働者を雇用している事業所の割合
 —産業・事業所規模・就業形態別— (%)

	本調査 (男女計)	平成17年 厚労省有期調査
全体	52.6	51.0
産業		
鉱業	36.3	39.8
建設業	32.9	31.9
製造業	54.6	43.8
電気・ガス・熱供給・水道業	63.0	54.4
情報通信業	57.1	54.8
運輸業	42.4	48.9
卸売・小売業	53.7	58.2
金融・保険業	72.3	64.0
不動産業	49.6	52.8
飲食店、宿泊業	60.3	58.3
医療、福祉	56.2	53.6
教育、学習支援業	66.0	69.0
複合サービス事業	72.9	70.3
サービス業	52.6	45.1
事業所規模		
1000人以上	93.1	93.6
300-999人	88.5	91.2
100-299人	88.0	85.4
30-99人	67.0	70.4
5-29人	47.8	47.0
就業形態		
特定職種の契約社員	7.5	12.1
短時間パートタイマー	31.1	31.9
その他パートタイマー・契約社員	22.8	17.5
嘱託社員	17.8	13.7
その他直接雇用の有期契約労働者	7.1	6.0

平成17年厚労省有期調査：「平成17年有期契約労働に関する実態調査」厚生労働省 2005年

その女性の就業形態で最も割合が高いのは、「短時間パートタイマー」の 28.5%である。次に「その他パートタイマー・契約社員」が高く 20.3%である。これらに比べて、「特定職種の契約社員」「嘱託社員」「その他直接雇用の有期契約労働者」の割合はいずれも 10%未満と低い。この傾向は、「40歳未満女性」においても同じである。値は「女性」に比べてやや小さくなるが、「短時間パートタイマー」と「その他パートタイマー・契約社員」が他に比べて高い。こうした女性の傾向は、「男女計」にも表れており、「短時間パートタイマー」を雇用しているのは 31.1%、「その他パートタイマー・契約社員」が次に高く 22.8%である。

なお、表 1-2-2 は、本調査の結果（男女計）を「有期契約労働に関する実態調査」（厚生労働省 2005 年、以下「平成 17 年厚労省有期調査」と略す）と比較した結果であるが⁶、全体の結果も産業別・事業所規模別の結果も、本調査は「平成 17 年厚労省有期調査」と大きく

⁶ 「平成 17 年厚労省有期調査」では男女別の結果が公表されていないため、ここでは男女を合わせた全体の結果のみ示している。同調査の結果の詳細は、厚生労働省大臣官房統計情報部（2007）を参照。

異なっていない。ただし、就業形態別の結果は、本調査の方が「特定職種の契約社員」が約5%低く、逆に「その他パートタイマー・契約社員」が約5%高くなっている。定義の解釈において、「特定職種」に該当するか否かの判断の違いが、こうした結果の相違に表れたと考えられる。その点を考慮すれば、就業形態別の結果も、本調査と「平成17年厚労省有期調査」は大きくは異なっていないといえる。こうしたデータの特性を踏まえて分析を進めよう。

有期契約労働者の就業形態として、「短時間パートタイマー」が最も多く、次に「その他パートタイマー・契約社員」が多い傾向は各就業形態の人数にも表れている。表1-2-3は、全有期契約労働者総数に占める各就業形態の割合（人数比）である。男女とも「短時間パートタイマー」の割合が最も高い。とりわけ女性では6割を超えており、他の就業形態に比べて「短時間パートタイマー」の割合が突出して高い。40歳未満の女性も「短時間パートタイマー」が6割を超えている。次いで高いのは「その他パートタイマー・契約社員」であり、男女とも2割を超えている。

表1-2-4は有期契約労働者の男女比である。「全就業形態計」は男性が約3割、女性は約7割である。逆に、表の一番下に示している正社員では約7割が男性である。そして、有期契約労働者の女性割合が最も高いのが「短時間パートタイマー」であり、約8割が女性である。

「その他パートタイマー・契約社員」も約7割と高い。また、出産・育児期を迎えて育児休業取得する可能性が高い「40歳未満女性」においても、「短時間パートタイマー」と「その他パートタイマー・契約社員」が他の就業形態に比べて高くなっている。これらの就業形態では、4人に1人が「40歳未満女性」である。

表1-2-3 有期契約労働者総数に占める各就業形態の人数比 (%)

	男性	女性	40歳未満女性	男女計
特定職種の契約社員	12.2	2.9	4.4	5.9
短時間パートタイマー	32.5	67.9	63.9	56.3
その他パートタイマー・契約社員	23.5	23.1	24.2	23.2
嘱託社員	15.2	1.9	0.6	6.2
その他直接雇用の有期契約労働者	16.7	4.3	6.9	8.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

表1-2-4 有期契約労働者総数に占める各就業形態の男女比 (%)

	男女比			
	男性	女性	40歳未満女性	男女計
全就業形態計	32.6	67.4	23.6	100
特定職種の契約社員	67.1	32.9	17.5	100
短時間パートタイマー	18.8	81.2	26.8	100
その他パートタイマー・契約社員	33.0	67.0	24.5	100
嘱託社員	79.7	20.3	2.3	100
その他直接雇用の有期契約労働者	65.4	34.6	19.5	100
正社員	74.3	25.7	14.5	100

男性、女性、40歳未満女性の比率は、いずれも男女合計の人数を100%とした値。

第3章以降では女性の育児休業取得状況を分析するが、以上の結果から、その対象となる者がどの程度いるかは、主として「短時間パートタイマー」と「その他パートタイマー・契約社員」の労働契約内容によるところが大きいといえる。この結果を踏まえて、次に、調査対象事業所が有期契約労働者をどのように活用しているかを分析しよう。以下の分析では、有期契約労働者を雇用している事業所を対象とし⁷、就業形態別の分析では、該当する就業形態の有期契約労働者を雇用している事業所を対象にしている。

3 契約期間と契約更新

育児・介護休業法にある育児休業の対象要件を満たすために最低必要な雇用期間として、「勤続1年」「申し出から子が1歳に達するまでの約1年」「子が1歳に達する日から1年」を合計すると約3年になる。1回の契約期間が3年を超えるものであれば、更新のない契約でも育児休業の対象となる可能性はあるが、そうでなければ更新の必要がある。この観点から、契約期間と更新状況の分析を通じて、継続的に雇用される有期契約労働者がどのくらいの事業所にいるかを分析する。

表1-3-1に各就業形態の契約期間の割合を示す⁸。いずれの就業形態においても、最も割合が高いのは「6ヵ月超～1年」である。表下において、いずれかの就業形態が「6ヵ月超～1年」の有期契約労働者を雇用している事業所は約半数となっている。次に割合が高いのは「3ヵ月超～6ヵ月」である。特に「短時間パートタイマー」と「その他パートタイマー・契約社員」は他の就業形態に比べて高く、10%を超えている。これらの契約期間に「1ヵ月超～3ヵ月」「1ヵ月以内」も含めると約65%の事業所がいずれかの就業形態において契約期間1年以内の有期契約労働者を雇用していることになる。これに対して、いずれかの就業形態において1年を超える契約期間の有期契約労働者を雇用している事業所は少なく、「1年超～2

表1-3-1 就業形態別契約期間の割合

(%)

	1ヵ月以内	1ヵ月超～3ヵ月	3ヵ月超～6ヵ月	6ヵ月超～1年	1年超～2年	2年超～3年	3年超	無回答	合計
特定職種の契約社員	0.3	3.0	3.6	51.9	1.8	0.5	9.1	29.8	100
短時間パートタイマー	0.3	5.0	12.6	43.8	5.5	0.7	5.8	26.3	100
その他パートタイマー・契約社員	0.8	4.0	10.8	55.4	5.3	0.4	5.2	18.1	100
嘱託社員	1.6	0.2	6.1	62.2	4.2	0.7	2.4	22.7	100
いずれかの就業形態に該当する契約期間	1.0	4.7	11.0	48.6	5.8	0.8	7.5	4.7	—

⁷ 育児休業制度は男性も対象とした制度であることから、男女を問わず有期契約労働者を雇用している事業所を分析対象とする。次章以降の事業所調査の分析も同様である。

⁸ 「その他直接雇用の有期契約労働者」は、他のいずれの就業形態にも該当しない例外的な形態であり、個別契約など、一律の制度で雇用管理されていないことを想定して、契約期間・更新状況など、制度に関する質問票の選択肢には入っていない。

表1-3-2 各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無

(%)

	回数の上限なく更新する	更新あるが回数の上限あり	更新なし	合計
特定職種の契約社員	81.3	5.3	13.5	100
短時間パートタイマー	82.6	3.3	14.1	100
その他パートタイマー・契約社員	85.9	6.1	8.0	100
嘱託社員	79.6	17.0	3.4	100

反復更新する者がいる	雇止めの明らかな者のみ	合計
81.9	18.1	100

象となる可能性のある「3年超」の有期契約労働者がいる事業所は7.5%であり、稀なケースであるといえる。こうした結果から、大半の有期契約労働者は、育児休業の対象要件を満たすために、契約を更新する必要があることがうかがえる。

そこで、次に契約更新状況をみよう。調査票では、各就業形態について、契約更新の有無を質問した上で、更新のある就業形態について、更新回数の上限の有無と更新基準として「労働者が希望すれば特段の事情がない限り更新」しているか質問している。このうち、契約更新の有無と更新回数の上限を組み合わせ「回数の上限なく更新」「更新はあるが回数の上限がある」「更新なし」のそれぞれの割合を就業形態別に示したのが表1-3-2である。

まず指摘すべきは、いずれの就業形態も「回数の上限なく更新する」が約8割と圧倒的に高いことだ。以下では、この更新状況を「反復更新する契約」と呼ぶことにする。いずれかの就業形態に「反復更新する者がいる」割合も80%に達している⁹。この労働契約は、形式上は有期契約であっても、更新され続ける限り雇用関係が継続する。この点で、育児休業の対象となる可能性は高い。これに対して、「更新はあるが回数の上限がある」あるいは「更新なし」の契約は、一定の雇用期間の後に雇用関係の終了（いわゆる雇止め）があらかじめ決まっている、文字どおりの有期契約である。この2つを合わせて、以下では「雇止めの明らかな契約」と呼ぶことにする。この「雇止めの明らかな契約」の有期契約労働者のみ雇用している事業所は約2割にとどまっている。

もちろん、更新のある契約であっても契約更新時に更新されない可能性はある。しかし、表1-3-3が示すが、大多数の事業所において、更新のある契約であれば更新される可能性は高い。表1-3-3は、各就業形態について、更新のある契約を対象に、契約更新基準として、「労働者が希望すれば特段の事情がない限り契約更新をしているか」の回答割合を、更新回数の上限の有無別に示している。「反復更新する契約」に該当するのは、「更新回数の上限」が「ない」ケースであるが、いずれの就業形態も「はい」（労働者が希望すれば特段の事情がない限り契約更新する）が9割を超えている。その一方で、「更新回数の上限」が「ある」ケースにおいても、大多数の事業所は「はい」としている。更新のある契約では、更新回数

⁹ 以下の分析において、調査票の回答をそのまま示す場合は「無回答」の割合も示しているが、調査票の質問を加工して筆者が変数を作成したものは「無回答」を除外している。

表1-3-3 更新回数の上限の有無別 契約更新の基準（更新のある就業形態） (%)

	更新回数の上限	特段の事情がない限り更新するか			
		はい	いいえ	無回答	合計
特定職種の契約社員	ある	90.0	6.3	3.8	100
	ない	91.0	7.7	1.3	100
短時間パートタイマー	ある	83.7	14.3	2.1	100
	ない	95.3	2.6	2.1	100
その他パートタイマー・契約社員	ある	88.7	8.4	2.9	100
	ない	96.5	2.2	1.3	100
嘱託社員	ある	76.2	12.8	11.0	100
	ない	94.2	4.9	1.0	100

表1-3-4 契約更新状況別契約期間 (%)

		1ヵ月以内	1ヵ月超～3ヵ月	3ヵ月超～6ヵ月	6ヵ月超～1年	1年超～2年	2年超～3年	3年超	無回答	合計
反復更新	特定職種の契約社員	0.6	5.1	5.3	76.7	2.8	0.8	8.7	0.1	100
	短時間パートタイマー	0.5	5.4	17.5	62.4	6.7	0.3	4.1	3.0	100
	その他パートタイマー・契約社員	1.0	4.6	13.7	68.7	6.9	0.4	0.9	3.9	100
	嘱託社員	0.5	0.3	9.3	81.3	3.7	0.5	1.2	3.2	100
雇止めが明らか	特定職種の契約社員	0.0	0.0	2.7	52.6	1.2	0.4	21.5	21.7	100
	短時間パートタイマー	0.0	11.7	9.5	27.5	9.1	3.7	14.2	24.2	100
	その他パートタイマー・契約社員	1.2	4.4	5.9	47.5	2.3	1.4	25.2	12.2	100
	嘱託社員	7.9	0.0	1.0	68.5	11.1	2.3	6.5	2.6	100

の上限の有無にかかわらず、更新される可能性が高いことがうかがえる。

以上の結果から、有期契約労働者の雇用関係が継続するか否かは、「反復更新する契約」であるか「雇止めの明らかな契約」であるかの違いによるところが大きいといえる。そして、文字どおりの「有期契約」である「雇止めの明らかな契約」の者のみ雇用している事業所は少数であり、大多数の事業所は「反復更新する契約」で継続的に有期契約労働者を活用していることが、ここでは重要である。契約期間は1年以内であっても、反復更新する契約であれば、育児休業の対象となる可能性は高いからだ。

これに対して、「雇止めの明らかな契約」の多くは、育児休業の対象要件を満たすことが難しい。ただし、この場合でも、1回の契約期間が3年を超えるか、更新回数の上限までの通算契約期間が3年を超えるものであれば、対象要件を満たす可能性はある。

そこで、表1-3-4で、契約更新状況（「反復更新する契約」か「雇止めが明らかな契約」）別に契約期間をみておこう。表の上段は「反復更新する契約」の各就業形態の契約期間、下段は「雇止めが明らかな契約」の各就業形態の契約期間である。「反復更新する」「雇止めが明らか」のどちらも「6ヵ月超～1年以内」の割合が最も高いが、「反復更新する」において1年を超える契約はいずれの就業形態も10%前後と少数である。これに比べて「雇止めが明らか」は1年を超える割合が高く、「特定職種の契約社員」「短時間パートタイマー」「その他パートタイマー・契約社員」は「3年超」が「6ヵ月超～1年以内」に次いで高くなっている。その割合は「特定職種の契約社員」「その他パートタイマー・契約社員」で2割を超え

ている。有期契約労働者全体で見ればわずかであるが、雇止めが明らかでも育児休業の対象となる可能性のある労働者はいることがうかがえる。

4 職務内容の正社員との類似性

今日の有期契約労働者のなかには、継続的に雇用されているだけでなく、労働時間や職務内容の面でも同じ職場の正社員に近い働き方の者もいる。有期契約労働者の約2割を占める「その他パートタイマー・契約社員」は、就業形態の定義において、所定労働時間が正社員と同じ働き方である。こうした正社員との類似性について、ここでは、職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者の有無を検討する。

表1-4-1は、就業形態別に正社員とほとんど同じ職務内容の有期契約労働者がどの程度いるかを示している。「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」において「多数いる」が約3割と高い。なかでも「その他パートタイマー・契約社員」は、「多数いる」「半分くらい」「一部いる」をあわせると約65%の事業所に職務内容が正社員とほとんど同じ者がいることになる。この就業形態においては、労働時間だけでなく職務内容も正社員との類似性が高い者が多くいることがうかがえる。これに対して、「短時間パートタイマー」においては約4割の事業所が「いない」としており、「多数いる」「半分くらい」「一部いる」を合わせても職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所は約3割と低い。

これら就業形態別の結果をまとめて、いずれかの就業形態に正社員と職務内容がほとんど同じ者がいる（「多数いる」「半分くらい」「一部いる」のいずれかに該当する）事業所の割合示したのが表1-4-2である。いずれかの就業形態に正社員とほとんど同じ職務内容の有期契約労働者が「いる」のは約半数の56.5%である。正規雇用に近い働き方の非正規雇用が増えていることは、これまで数々の研究で指摘されてきたが、この結果からも同じ職場の正社員と変わらない職務を担う有期契約労働者は少なくないことがうかがえる。

ただし、正社員と同じ職務を担う者であっても、雇止めの明らかな契約であれば、育児休業の対象となる可能性は低い。そこで、表1-4-3に職務内容が正社員とほとんど同じ者の有

表1-4-1 就業形態別 職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる割合 (%)

	多数いる	半分くらい	一部にいる	いない	無回答	合計
特定職種の契約社員	30.5	0.7	14.5	22.9	31.4	100
短時間パートタイマー	8.2	2.7	23.1	42.3	23.6	100
その他パートタイマー・契約社員	29.7	8.4	28.7	17.5	15.7	100
嘱託社員	20.3	3.7	36.1	18.3	21.6	100

表1-4-2 職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者の有無 (%)

	いずれかの就業形態に「いる」	いずれの就業形態も「いない」	いずれの就業形態も無回答	合計
職務内容が正社員とほとんど同じ	56.5	20.2	23.3	100

表1-4-3 契約更新状況別 職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者の有無 (%)

		いる	いない	無回答	合計
特定職種の契約社員	反復更新する	68.1	27.0	4.9	100
	雇止めが明らか	42.8	42.0	15.1	100
短時間パートタイマー	反復更新する	46.9	48.1	5.0	100
	雇止めが明らか	20.7	66.9	12.3	100
その他パートタイマー・契約社員	反復更新する	81.7	17.0	1.3	100
	雇止めが明らか	57.5	40.8	1.6	100
嘱託社員	反復更新する	74.6	23.1	2.3	100
	雇止めが明らか	76.9	21.1	2.0	100

無を契約更新状況別に示す。先の表 1-4-1 において、職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」割合は、「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」で高かった。この点を踏まえて表 1-4-3 をみると、「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」は「反復更新する」契約において「いる」割合が高い。「嘱託職員」は契約更新状況による差はない。だが、この就業形態でも「いる」割合は約 7 割と高い。「短時間パートタイマー」の「いる」割合は、他の就業形態に比べると低い。だが、相対的には「反復更新する契約」の方が「いる」割合は高い。反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所には、正社員とほとんど同じ職務を担当している「短時間パートタイマー」も少なくないことがうかがえる。

5 正社員への転換

調査対象事業所のなかには、有期契約のまま継続的に活用するだけでなく、有期契約労働者を正社員に転換しているところもある。本研究の課題は、有期契約労働者の育児休業にあるため、正社員転換者は分析の対象外である。だが、正社員転換が可能であれば、有期契約労働者として育児休業を取得し、子育てが一段落した後に正社員になることもできる¹⁰。この意味で、正社員転換も育児休業と関係する有期契約労働者の活用方法の一つである。

表 1-5-1 は就業形態別の正社員転換制度の有無を示している。「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」は正社員転換制度がある割合が高く、ともに約 3 割となっている。そして、表の下に示しているように、約 27.3%の事業所はいずれかの就業形態に正社員転換制度がある。

だが、実際の転換者の有無は制度の有無とやや異なる傾向を示している。表 1-5-2 に、正社員転換者の有無を示す。「その他パートタイマー・契約社員」は制度の有無と同様に、転換者が「いる」割合も他の就業形態に比べて高い。だが、「特定職種の契約社員」は、制度の有無とは異なり、「短時間パートタイマー」より「いる」割合が低くなっている。「特定職種の

¹⁰ 育児期の正社員転換希望については、第 5 章で分析している。

表1-5-1 正社員転換制度の有無 (%)

	正社員転換制度の有無			
	ある	ない	無回答	合計
特定職種の契約社員	32.7	35.9	31.3	100
短時間パートタイマー	21.0	51.0	28.1	100
その他パートタイマー・契約社員	35.4	46.7	17.9	100
嘱託社員	11.3	64.2	24.5	100

	正社員転換制度の有無			
	いずれかの就業形態に「ある」	いずれの就業形態にも「ない」	無回答	合計
正社員転換制度	27.3	45.5	27.2	100

表1-5-2 正社員転換者の有無 (%)

	正社員転換者の有無			
	いる	いない	無回答	合計
特定職種の契約社員	15.9	50.4	33.6	100
短時間パートタイマー	17.1	47.5	35.4	100
その他パートタイマー・契約社員	37.1	41.0	21.9	100
嘱託社員	7.4	60.9	31.7	100

	正社員転換者の有無			
	いずれかの就業形態に「いる」	いずれの就業形態にも「いない」	無回答	合計
正社員転換者	25.4	41.3	33.3	100

契約社員」「短時間パートタイマー」「その他パートタイマー・契約社員」「嘱託社員」のいずれかに正社員転換者がいる事業所は、転換制度の有無とほぼ同じであるが、転換している就業形態は主として「その他パートタイマー・契約社員」であることがうかがえる。

表 1-5-3 は、契約更新状況（「反復更新する契約」か「雇止めが明らかな契約」）別に正社員転換者の有無を示している。先の表 1-5-2 で正社員転換者のいる割合が高かった「その他パートタイマー・契約社員」は契約更新状況による差はほとんどない。差があるのは「特定職種の契約社員」と「短時間パートタイマー」である。これらの就業形態は、「その他パートタイマー・契約社員」に比べて正社員転換者の「いる」割合は低い。だが、「反復更新する」では転換者の「いる」割合が相対的に高くなっている。

正社員転換者の有無は職務内容とも関係している。表 1-5-4 に、「職務内容が正社員とほとんど同じ者」の有無別に正社員転換者がいる割合を就業形態ごとに示す。いずれの就業形態についても、職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」方が、正社員転換者が「いる」割合は高い。なかでも「特定職種の契約社員」と「その他パートタイマー・契約社員」は 40% を超えており、高い割合を示している。ただし、「特定職種の契約社員」について職務内容が正社員とほとんど同じ者は「いない」事業所で、正社員転換者が「いる」のは 1.6% とごくわずかであるのに対し、「その他パートタイマー・契約社員」では、職務内容が正社員とほと

表1-5-3 契約更新状況別 正社員転換者の有無

(%)

		いる	ない	無回答	合計
特定職種の契約社員	反復更新する	24.3	65.7	10.0	100
	雇止めが明らか	12.7	81.9	5.4	100
短時間パートタイマー	反復更新する	23.3	57.0	19.8	100
	雇止めが明らか	15.4	59.1	25.5	100
その他パートタイマー・契約社員	反復更新する	42.3	49.3	8.4	100
	雇止めが明らか	39.5	40.3	20.2	100
嘱託社員	反復更新する	9.3	77.1	13.6	100
	雇止めが明らか	8.1	73.4	18.5	100

表1-5-4 職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無別 正社員転換者の有無

(%)

		いる	いない	無回答	合計	
職務内容が同じ者と	特定職種の契約社員	いる	47.0	47.3	5.7	100
		いない	1.6	71.3	27.2	100
ほとんど同じ者と	短時間パートタイマー	いる	24.1	54.2	21.7	100
		いない	14.9	65.3	19.7	100
同じ者と	その他パートタイマー・契約社員	いる	43.5	47.5	9.0	100
		いない	22.9	51.0	26.1	100
嘱託社員	いる	10.5	73.3	16.2	100	
	いない	2.9	67.6	29.5	100	

んど同じ者が「いない」事業所でも、約 2 割の事業所に正社員転換者がいる。この違いが、表 1-5-2 の正社員転換者の有無の割合に表れていたと考えられる。

6 有期契約労働者・女性労働者の活用方針

調査対象事業所は、継続的に有期契約労働者を雇用しているだけでなく、様々な方法でその労働力を活用している。こうした労働力の活用において、どのような方針をもっているかを次に分析する。

まず取り上げるのは、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇」（以下で、特に断りなく「均衡処遇」という場合は、正社員と有期契約労働者の均衡処遇を指している）である。「期間の定めのない労働契約と実質的に同じ状態」の有期契約労働者を育児休業の対象とすることも均衡処遇の一つといえるが、ほかにも賃金を始め均衡の論点は様々にある。その一つ一つの処遇を詳細に分析することは本研究の目的を超える課題であるが、包括的な労働力活用方針として、どの程度の事業所が均衡処遇に取り組んでいるかをみよう。

図 1-6-1 は、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進」に取り組んでいる事業所の割合である。図の一番上に有期契約労働者を雇用している事業所全体の結果を示し、その下には契約更新状況別の結果を示している。全体の結果において、「積極的に取り組んでいる」は有期契約労働者を雇用している事業所の約 10%である。「ある程度取り組んでいる」も含める

図1-6-1 正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みの有無
 —全体の結果と契約更新状況別の結果—

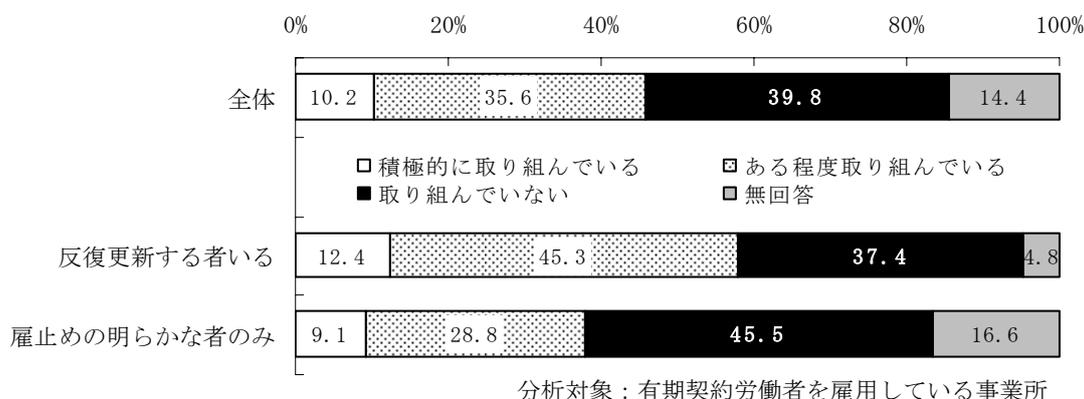
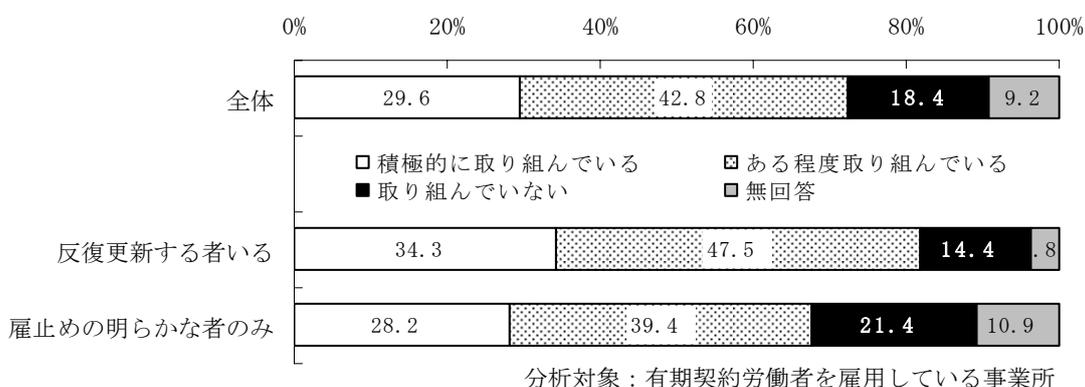


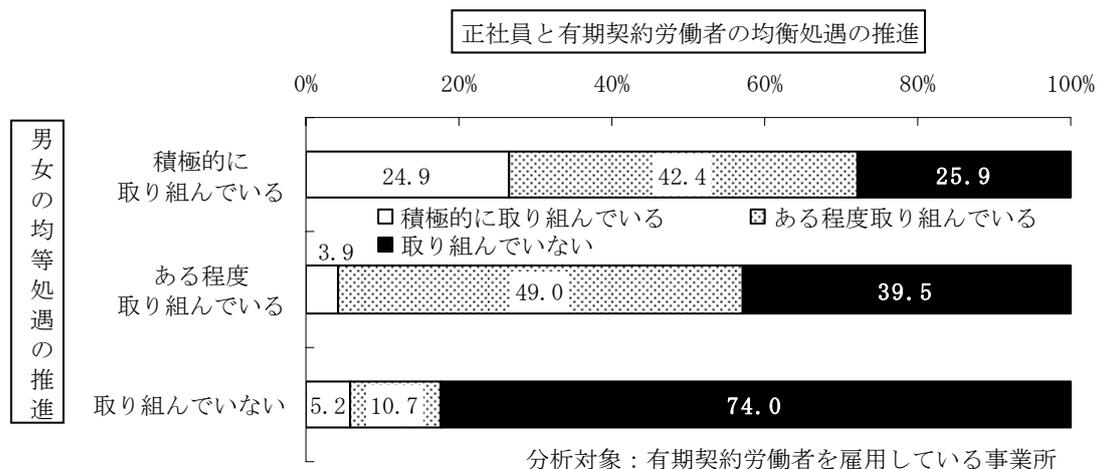
図1-6-2 男女均等処遇推進の取り組みの有無
 —全体の結果と契約更新状況別の結果—



と約 45%が均衡処遇に取り組んでいることになる。契約更新状況別の結果においては、「反復更新する者がいる」方が、取り組んでいる割合は高い。「積極的に取り組んでいる」の割合は、「雇止めの明らかな者のみ」との差がわずかであるが、「ある程度取り組んでいる」割合は 20%近く高い。育児休業の対象となる可能性のある有期契約労働者を雇用している事業所では、処遇の様々な点について正社員との均衡に取り組みつつあることがうかがえる。

また、先の表 1-2-4 に示したように、有期契約労働者の約 7 割が女性であり、正社員は約 7 割が男性であることを踏まえれば、有期契約労働者の処遇は男女の均等にも関係する問題である。図 1-6-2 は、「男女の均等処遇の推進」（以下、「男女の均等」と略す）に取り組んでいる事業所の割合について、有期契約労働者を雇用している事業所全体の結果と契約更新状況別の結果を示している。全体では、「積極的に取り組んでいる」が約 30%、「ある程度取り組んでいる」も含めると約 7 割の事業所が男女の均等に取り組んでいることになる。採用、賃金、能力開発、昇進など、個々の処遇をめぐる男女の格差は今日も指摘されてるが、均等法施行から 20 年を経た今日、包括的な方針としての「男女の均等」は、多くの事業所に浸透していることがうかがえる。また、契約更新状況別の結果をみると、「反復更新する者がいる」方が、「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」の割合が高い。男女の均

図1-6-3 正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みの有無
 —男女均等処遇推進の取り組みの有無別—



等は、有期契約労働者に限らず正社員も含む女性労働力活用の問題であるが、こうした女性労働力活用方針のもとで、有期契約労働者が育児休業の対象になっているか、次章以降の分析で明らかにしたい。

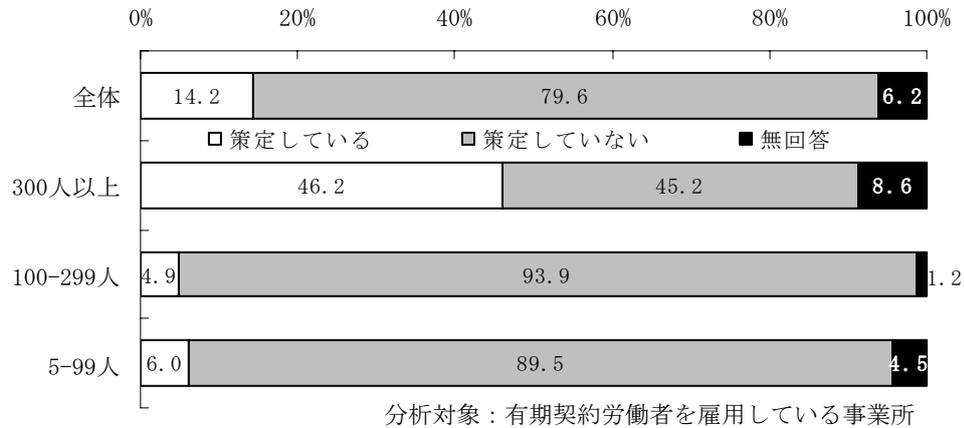
ここで、後の分析に関係するポイントとして、「男女の均等」と「正社員と有期契約労働者の均衡」(均衡処遇)は相互に関係していることを示しておく。図1-6-3は、「男女の均等」の取り組みの有無別に「均衡処遇」に取り組んでいる事業所の割合である。

「男女の均等」に「積極的に取り組んでいる」事業所は、「均衡処遇」に「積極的に取り組んでいる」割合が高い。逆に「男女の均等」に「取り組んでいない」事業所は「均衡処遇」も「取り組んでいない」割合が高い。「均等」は男女間の処遇格差を問題としているのに対し、「均衡」は雇用形態間の格差を問題としている。この意味で両者は問題として区別される。しかし、有期契約労働者の約7割は女性であるため、多くの事業所において、「均等」と「均衡」は労働力活用方針として重なり合っていることがうかがえる。先にみたように「均衡処遇」に取り組む割合に比べて、「男女の均等」に取り組む割合の方が高いことを踏まえれば、男女の均等処遇推進の一環として女性比率の高い有期契約労働者の均衡処遇にも取り組むという関係にあると考えられる。

本研究では、有期契約労働者を対象とする両立支援の課題を明らかにするが、正社員においても、仕事と育児の両立は依然として難しい状況がある。仕事と育児を両立支援のさらなる推進を目的に、次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」と略す)が2003年に公布され、300人を超える企業は両立支援の行動計画(一般事業主行動計画)を2005年4月以降に提出することが義務となった。300人以下の企業にも同様の努力義務がある。この行動計画を通じて、育児と両立しやすい職場環境を企業全体として形成することは、有期契約労働者にとってもプラスの効果があることが期待できる。

図1-6-4に次世代法の一般事業主行動計画(以下、「次世代法行動計画」と略す)策定の有無を示す。なお、この行動計画策定は、企業規模によって義務か否かが異なるため、全体の

図1-6-4 次世代法一般事業主行動計画策定の有無
 -全体の結果と企業規模別の結果-



状況とともに企業規模別の状況を示している。

企業規模 300 人以上の事業所において「策定している」割合が顕著に高い。しかしながら、本調査の実施は 2007 年 7 月であり、行動計画の提出が義務化された 2005 年 4 月から 2 年以上が経過していることを考えれば、企業規模 300 人以上でも「策定している」の割合は低いといえる¹¹。この結果については、行動計画策定が企業を単位としているのに対して、本調査は事業所を単位としていることに注意する必要がある。企業の取り組みとして、本社で行動計画を策定していても、支社や営業所など本社以外の事業所は知らない可能性もある。ここで「策定している」と回答している事業所は本社であるか、本社以外にも行動計画が浸透している事業所であるといえる。また、企業規模 300 人未満の事業所で策定しているのは 10% 未満とわずかである。しかし、行動計画策定が義務ではないこれら中小企業の事業所において計画を策定していることは、仕事と育児の両立支援に積極的な姿勢の表れとみることができる。

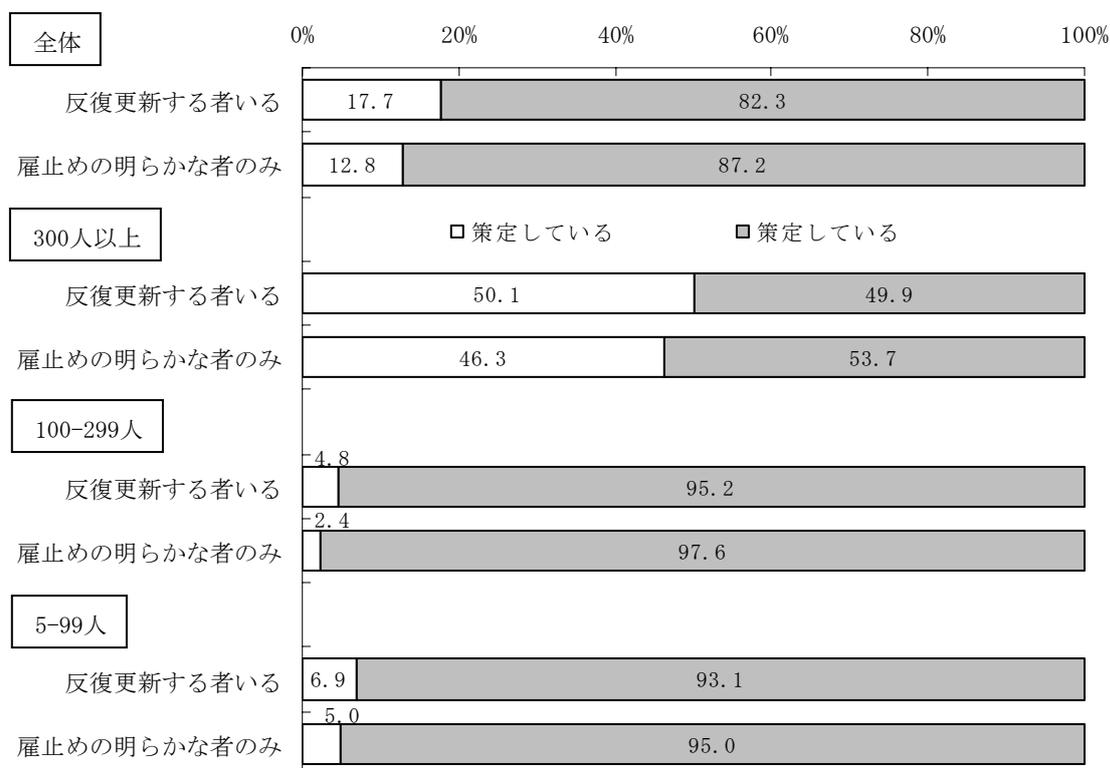
次に、有期契約労働者の更新状況別の次世代法の行動計画策定の有無を図 1-6-5 に示す。

「反復更新する者がいる」事業所が「策定している」割合はわずかに高い。しかし、次世代法行動計画の対象は有期契約労働者に限らないこと、複数の事業所のある企業は、一つ一つの事業所ではなく企業全体として計画を策定している可能性が高いことなどを考慮すると、事業所単位の有期契約労働者の契約更新による実質的な差はほとんどないと考えられる。

この結果で重要なのは、本調査で「策定している」としている事業所は、行動計画を意識して従業員の両立支援に取り組んでいる可能性が高いことだ。その取り組みの影響が、有期契約労働者にも及んでいるか、次章以降の分析で明らかにしたい。

¹¹ 厚生労働省雇用均等・児童家庭局の公表結果によれば、300 人を超える企業の届出率は 2005 年 12 月末現在で 97.0% である。

図1-6-5 次世代法一般事業主行動計画策定の有無
— 契約更新状況別・全体の結果と企業規模別の結果 —



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

7 まとめ

継続的に雇用され、育児休業の対象となる可能性のある有期契約労働者がどのくらいいるか、また各事業所が有期契約労働者をどのように活用しているかを分析した。その要点をまとめると次のようになる。

- ① 「特定職種の契約社員」「短時間パートタイマー」「その他パートタイマー・契約社員」「嘱託社員」のいずれの就業形態においても、約8割の事業所が反復更新する（更新回数の上限のない）契約で有期契約労働者を雇用している。
- ② 正社員とほとんど同じ職務を担う有期契約労働者は約半数の事業所にいる。反復更新する契約でその割合は高く、「その他パートタイマー・契約社員」では8割に達している。
- ③ 正社員転換者がいる割合は「その他パートタイマー・契約社員」において高いが、「特定職種の契約社員」と「短時間パートタイマー」も、反復更新する契約では約2割の事業所に正社員転換者がいる。
- ④ 反復更新する有期契約労働者のいる事業所は、労働力活用方針として、正社員との均衡処遇や男女の均等に取り組んでいる割合が高い。

本研究の課題である育児休業との関係において、まず指摘すべきは、有期契約であっても多くの場合、契約更新を繰り返して継続的に雇用されることだ。「有期」という言葉からは、

一定の期間雇用されたら雇止めされる労働契約がイメージされるが、そのような有期契約労働者の方が少ないのが実態である。育児・介護休業法にある育児休業の対象要件を満たすためには約3年の雇用期間が必要となるが、1回の契約期間でこの要件を満たすことのできる労働者はまれである。1回の契約期間で最も割合が高いのは「6ヵ月超～1年以内」であり、それより短い期間も含めて1年以内の契約期間で有期契約労働者を雇用する事業所が半数以上である。しかし、いずれの就業形態についても、約8割は更新回数の上限のない契約であり、更新のある契約の場合、約9割の事業所が「労働者が希望すれば特段の事情がない限り更新する」としている。こうした結果から、大多数の有期契約労働者は、雇止めされる可能性が低い契約で継続的に契約更新を繰り返している実態がうかがえる。

有期契約労働者の働き方は様々であるが、有期契約労働者を雇用している事業所の約半数に正社員とほとんど同じ職務内容を担う者がいる。その割合は、とりわけ反復更新する契約において高い。「短時間パートタイマー」は雇用している事業所の割合や雇用されている人数比の最も高い就業形態であるが、反復更新して雇用する事業所の約半数に正社員と同じ職務を担う者がいる。正社員と同じ職務を担うパートタイマーが増えていることは先行研究でも指摘されていたが、本章の分析結果からも同様の実態がうかがえる。さらに、「その他パートタイマー・契約社員」については、反復更新する契約で雇用する事業所の約8割に正社員とほとんど同じ者がいる。「その他パートタイマー・契約社員」の所定労働時間は正社員と同じである。雇用関係が継続するだけでなく、所定労働時間も担っている職務内容も正社員と変わらない者は少なくないことがうかがえる。こうした有期契約労働者活用の実態を踏まえて、有期契約でありながら継続的に雇用される有期契約労働者を各事業所は育児休業の対象としているか、そして、実際に、そうした有期契約労働者が育児休業を取得しているかを次章以降で分析する。

また、調査対象事業所のなかには、有期契約のまま継続的に労働力を活用するだけでなく、有期契約労働者を正社員に転換しているところもある。有期契約労働者を雇用している事業所の約4分の1に正社員に転換した者がいる。その割合は特に「その他パートタイマー・契約社員」で高く、約4割の事業所に正社員転換者がいる。また「短時間パートタイマー」や「特定職種の契約社員」においても、反復更新する契約の場合は約2割の事業所に正社員転換者がいる。有期契約労働者から正社員に転換した者は本研究の育児休業の分析対象ではないが、現状は有期契約でも正社員転換も視野に入れて労働者を活用していることが本研究では重要である。労働者にとっても有期契約労働者として育児休業を取得して雇用継続し、子育てが一段落した後で正社員に転換するなど、キャリア形成の選択肢が増える。こうした観点から次章以降で、有期契約労働者の育児休業と正社員転換の関係を明らかにしたい。

このように有期契約労働者を積極的に活用している実態が分析結果からうかがえる。だが、正社員との均衡処遇に取り組んでいる事業所はまだ多いとはいえない。「積極的に取り組んでいる」割合は約10%にとどまっている。「ある程度取り組んでいる」を含めても約45%であ

る。だが、その割合は反復更新する有期契約労働者がいる事業所で 6 割近くになっており、継続的に雇用する有期契約労働者がいる事業所には均衡処遇の取り組みが普及しつつあることがうかがえる。「期間の定めのない労働契約と実質的に同じ状態」の有期契約労働者を雇用期間の定めのない労働者と同じく育児休業の対象とすることは均衡処遇の一つであるが、ほかにも賃金など様々な処遇について正社員との均衡をとることで、有期契約労働者が出産・育児期に雇用継続する意欲は高まる可能性がある。総体的な均衡処遇の推進と有期契約労働者の育児休業がどのように関係しているかを、次章以降で明らかにしたい。

また、有期契約労働者の約 7 割は女性であり、逆に正社員は約 7 割が男性であることを踏まえれば、有期契約労働者の処遇改善は男女の均等処遇を進める上でも重要である。実際、男女の均等処遇推進に取り組んでいるところは正社員と有期契約労働者の均衡処遇にも取り組んでいる割合が高い。均等法施行から 20 年を経た今日、多くの事業所が男女の均等を進める方針をもっている実態が分析結果からうかがえるが、反復更新する有期契約労働者のいる事業所ではさらにその割合が高い。こうした女性労働力活用方針のもとで有期契約労働者が育児休業を取得できているかを明らかにすることも次章以降の重要な課題の一つである。

もう一つ、次章以降の分析では、次世代法の一般事業主行動計画策定と有期契約労働者の育児休業の関係を分析する。この行動計画は企業単位で策定するものであるのに対して、本調査は事業所を単位としているが、重要なのは、「策定している」とする事業所は、行動計画を意識して両立支援に取り組んでいる可能性が高いことだ。この行動計画のもとで行われる両立支援の取り組みことが、有期契約労働者の育児休業にどのように影響しているかを次章以降の分析で明らかにしたい。