

第5章 育児休業取得希望と育児期の就業希望 —労働者調査から—

1 はじめに

これまで有期契約労働者の育児休業取得状況について分析した結果から、継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得していること、なかでも同じ職場の正社員に近い働き方の有期契約労働者において育児休業取得者の割合は高いことが明らかとなった。また、法改正以後の出産者を対象とした第4章の分析結果によれば、育児休業を取得していなかったら退職していたという労働者も少なくない。有期契約労働者が育児休業の対象となったことにより、出産・育児期に雇用継続する有期契約労働者は増えつつあることがうかがえる。

ただし、第4章の分析対象は、育児休業取得の有無にかかわらず、現状において出産後も雇用を継続している有期契約労働者である。育児休業を取らなくても退職を回避できた者も少なくない。従来は産前産後休業のみで復職していた労働者が育児休業も取るようになっただけでは、育児休業取得者が増えても、その目的である雇用継続が増えることは期待できない。育児休業を通じて雇用を継続する有期契約労働者が増えるためには、どのような労働者が出産・育児期に退職しているか、そのような労働者が雇用を継続するためにどのような両立支援の課題があるのかを明らかにする必要がある。

しかしながら、本調査の対象には、現在の勤務先を出産・育児期に退職した労働者は含まれていないため、実際に退職した女性がなぜ退職したのかを分析することはできない。こうしたデータの制約から、今後の出産・育児に関する女性有期契約労働者の育児休業取得希望と育児期の就業希望に着目して、育児休業を通じた雇用継続拡大の課題を検討する¹。

とりわけ重要な課題は、まだ出産を経験していない労働者が、今後出産した場合に必要な両立支援である。第1子の出産を機に約7割の女性が仕事をやめており、これまでも、第1子の出産・育児期が雇用継続支援の最も重要な課題であった。この点は、新たに育児休業の対象となった有期契約労働者においても変わらない。子どもがいない労働者も含むデータの分析を通じて、どのような労働者の育児休業ニーズに応えることが重要であるのか、育児期に雇用継続する有期契約労働者が増えるために、育児休業とともに、どのような両立支援の課題があるのかを、労働者の主観的なニーズから明らかにしたい²。

¹ 以下では、「雇用継続希望」と「就業希望」という2つの用語を使用しているが、「雇用継続」は特定の企業や事業所（調査票では現在の勤務先）との雇用関係が継続することを指し、「就業」という場合は、特定の企業や事業所にかかわらず、就業することを指している。なお、研究の目的にしたがって、「就業」という場合も、自営業や家族従業員など雇用以外の就業形態は含めず、雇用就業に焦点を当てている。

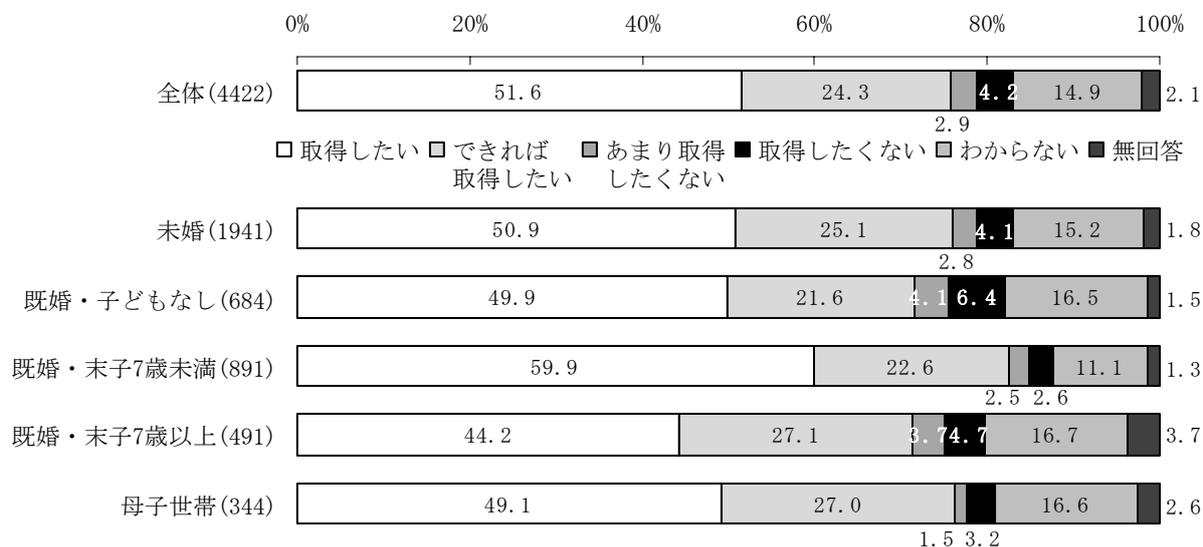
² 本調査では、子どもがいない労働者も今後子どもを持った場合を想定して、育児休業取得希望や育児期の就業希望、正社員転換希望を回答している。だが、永瀬（2002）、酒井・樋口（2005）、労働政策研究・研修機構（2007b）が指摘しているように、未婚女性における非正規雇用の拡大は結婚や出産をするか否かの選択にも影響している。非正規雇用の未婚女性が結婚し出産もするための支援については、今後の課題としたい。

2 育児休業取得希望

育児休業取得希望から検討しよう³。図 5-2-1 は、上段に全体の集計結果、下段にライフステージ別の集計結果を示している。

全体としては、「取得したい」が 51.6%、「できれば取得したい」が 24.3%と、両方を合計した育児休業取得希望は約 75%とかなり高い割合を示している。ライフステージ別に見ると、「既婚・末子 7 歳未満」で約 80%にも達するが、「取得したい」「できれば取得したい」の合計はどのライフステージでも 70%を超えており、ライフステージを問わず、育児休業取得希望は高い。また、図表は割愛するが、就業形態、職種、職務内容の正社員との類似性、労働時間のいずれの観点からみても育児休業取得希望は高い。

図5-2-1 ライフステージ別 育児休業取得希望



そして、出産というライフイベントを間近に感じている労働者ほど、育児休業取得希望は高い。図 5-2-2 に今後の出産希望（子どもを持ちたいかどうか）別⁴に育児休業取得希望を示す。子どもを持ちたいかどうかの希望別では、子どもを持ちたい希望が高い（あるいは、出産の現実性が高い）人ほど、取得を希望する傾向が見られる。また、子どもを持ちたい希望が低い人ほど、「取得したくない」の割合が高くなるのではなく、「わからない」という回答が高くなる傾向が見られる。本調査の対象は 40 歳未満であるため、「持ちたくない」という層においても、今後、気持ちが変われば出産する可能性は高い。「持ちたくない」においても約 6 割に育児休業取得希望があるのは、そうした調査対象の特徴によると考えられる。

また、図 5-2-3 には、子の有無を分けて今後の出産希望別の育児休業取得希望を示している。「取得したい」の割合は、現在の子の有無にかかわらず、子どもを持ちたい希望が高い（あ

³ 今後、あなたにお子さんが生まれたら、育児休業を取得したいかの質問に、「取得したい」「できれば取得したい」「あまり取得したくない」「取得したくない」「わからない」から 1 つ選択する形式をとっている。

⁴ 今後、お子さんを持ちたいどうかを、お子さんがいる方は今後さらに持ちたいかを尋ね、「近いうちに持ちたい」「いつかは持ちたい」「持ちたくない」「現在妊娠している」「わからない」から 1 つ選んでもらっている。

るいは、出産の現実性が高い) 人ほど高い。出産・育児期に退職する女性は第1子の出産時において最も多いことは、これまで多くの研究で指摘されている。分析結果の「子どもなし」で出産希望がある層は、その第1子を今後出産する可能性が高い。この層においても出産希望が高いほど育児休業取得希望も高く、有期契約労働者が育児休業の対象となったことにより、雇用継続の難しい第1子出産・育児期においても育児休業を取って雇用継続する女性は増えることが期待される。

図5-2-2 今後の出産希望別 育児休業取得希望

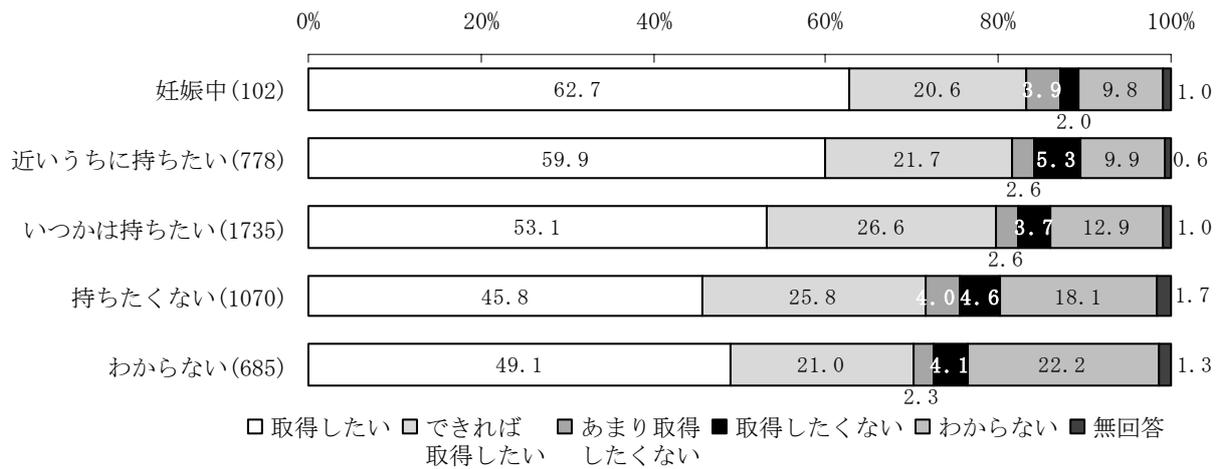


図5-2-3 子の有無・今後の出産希望別 育児休業取得希望

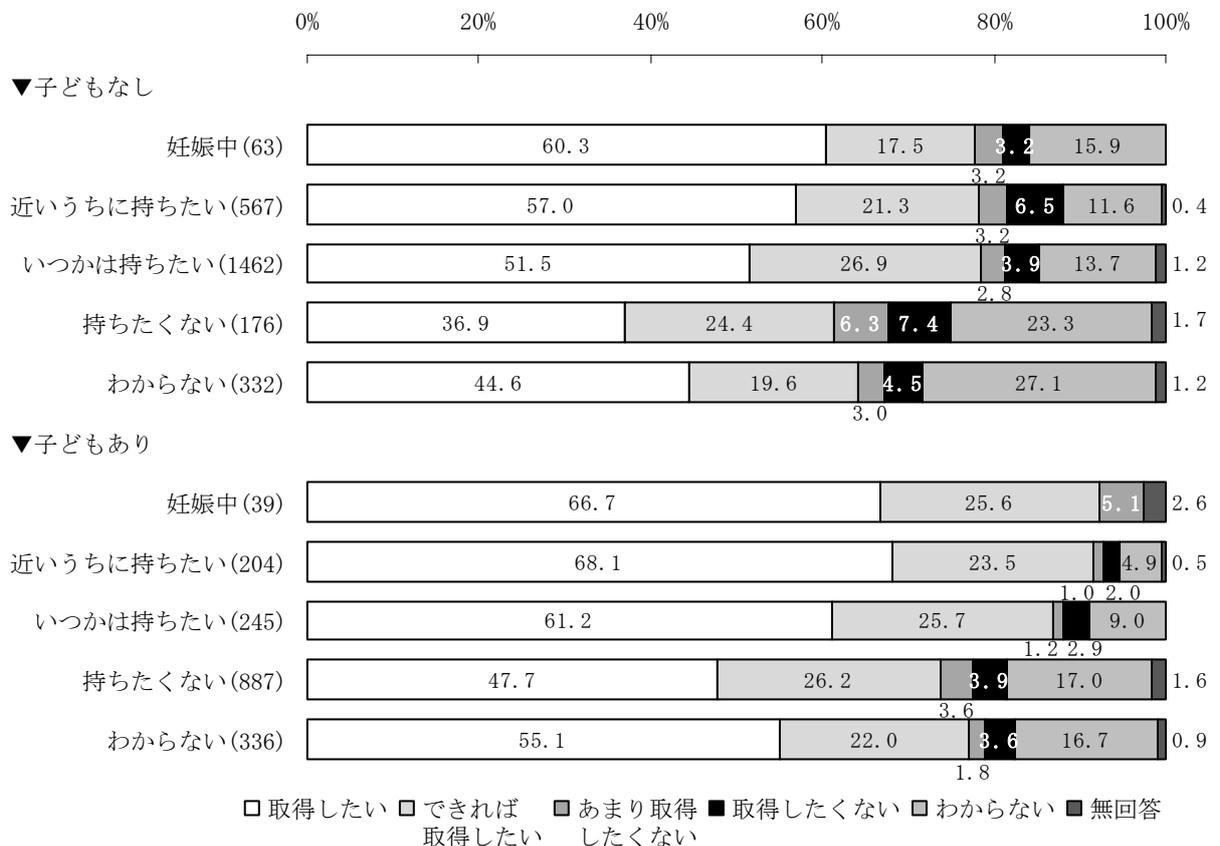


図5-2-4 [30歳以上] ライフステージ別 育児休業取得希望

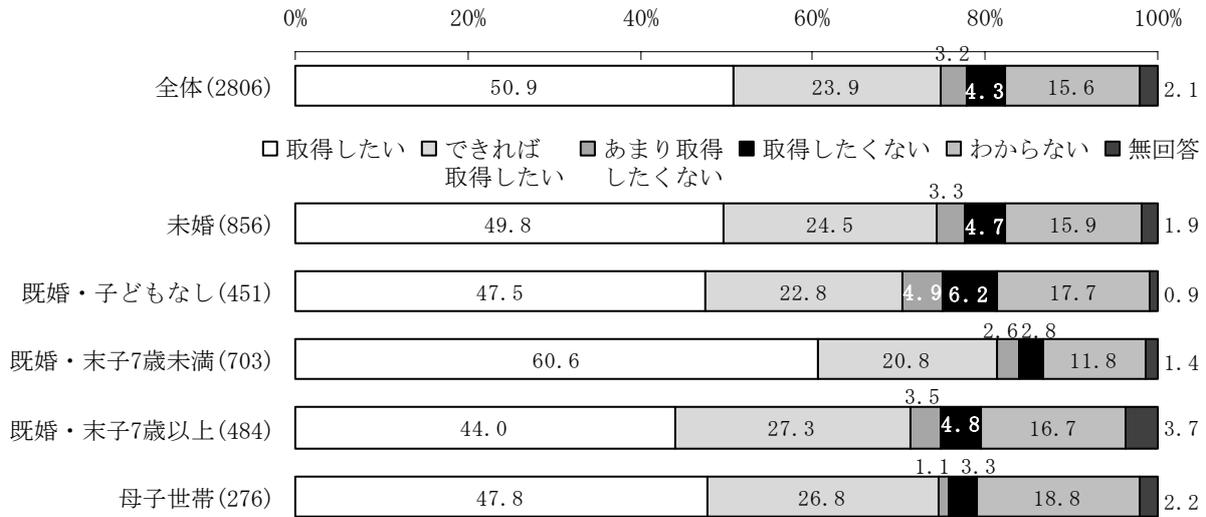
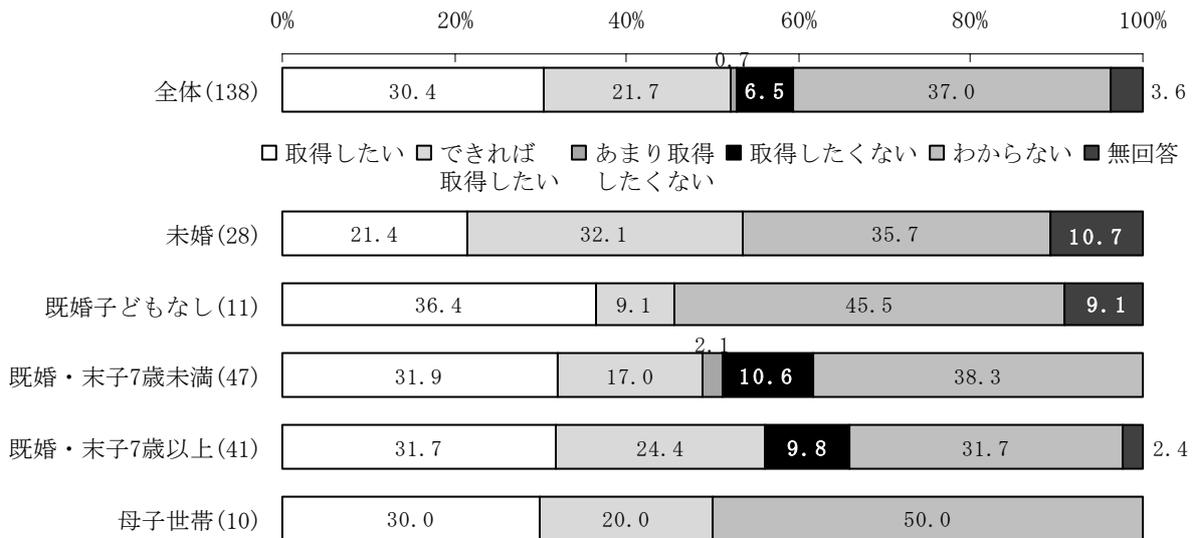


図5-2-5 [仕事と生活調査] ライフステージ別 育児休業取得希望



ただし、本調査は、事業所調査の対象事業所を経由して調査票を配付していることに注意する必要がある。回答者は、育児休業への関心が高い者に偏っている可能性があるのだ。調査目的が「有期契約労働者の育児休業」であることも明らかであるため、回答者がより積極的な意思を表明した可能性もある。そこで、30～54歳の男女を無作為抽出した全国調査である「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）の非正規雇用労働者の育児休業取得希望と比較しよう⁵。本調査 30歳以上の労働者の結果を図 5-2-4、「仕事と生活調査」の 30～39歳の非正規労働者（n=138）の結果を図 5-2-5 に示す。

30～39歳全体の結果においても、ライフステージ別の結果においても、本調査のほうが育

⁵ 「仕事と生活調査」調査票の「パート・アルバイト・臨時・契約社員」と「派遣社員」を非正規労働者とした。

児休業取得希望はかなり高い。本調査の30歳以上のサンプルだけ取り出した結果(図5-2-2)は、全体の結果(図5-2-1)とほとんど変わらず、「取得したい」と「できれば取得したい」を合計した育児休業取得希望は約75%とかなり高い。図5-2-2が示していたように、出産を間近のライフイベントと感じるほど育児休業取得機希望は高いと考えれば、女性の出産年齢が上昇している今日、30歳以上でとりわけ育児休業への関心が高いことは納得できる。その一方で、「仕事と生活調査」では、「取得したい」と「できれば取得したい」を合計した育児休業取得希望は約50%程度に過ぎない。だが、「仕事と生活調査」で取得したくないという希望が多いのかといえれば必ずしもそうではない。取得したくないという回答でなく「わからない」という回答が30%以上を占めているが特徴的である。

以上の比較結果から、労働者調査データにおいては、少なくとも30歳以上に関しては、育児休業取得希望がかなり高くなっていることが確認できる。しかし、「仕事と生活調査」は改正育児・介護休業法施行直後の2005年6月に実施されており、まだ有期契約労働者が育児休業の対象となったことが広くは知られていなかった可能性が高い。法改正から調査時点までの約2年間に有期契約労働者の育児休業制度の周知が進んだために、当時は「わからない」としていた労働者が「取得したい」あるいは「できれば取得したい」と取得希望をもつようになったと考えることもできる。

有期契約労働者は育児休業の対象外であったとはいえ、1992年に育児休業法が施行されてすでに15年が経つ。今日、仕事と育児の両立支援の柱として、育児休業制度は広く知られるようになってきている。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においても、この制度への関心は高いことがうかがえる。

3 育児期の就業希望

40歳未満の女性有期契約労働者において育児休業取得希望は高い。その希望に沿って、有期契約労働者の育児休業取得を進めれば、出産・育児期に退職する労働者が少なくなるはずである。ところが、育児休業の目的である雇用継続については、ライフステージや働き方によって、様々な希望があることを次に示そう。

労働者調査では、育児期の就業希望を尋ねている。具体的には、子育てをしながら、現在の勤務先で勤めつづけることについて、「子育てをしながら、現在の勤務先に勤めつづきたい」(以下、「現在の勤務先」と略記)、「子育てをしやすい別の勤務先に変りたい」(以下、「別の勤務先」と略記)、「仕事をやめて子育てに専念したい」(以下、「子育てに専念」と略記)、「わからない」から1つを選択してもらっている⁶。これらのうち、「現在の勤務先」と「別の勤務先」のいずれかに回答した者は、子育てしながら就業することを希望している。そこ

⁶ 子どもがいない労働者には、今後出産した場合を想定して質問している。質問文は巻末労働者調査票を参照。

で、仕事をやめて子育てに専念するか、子育てをしながら仕事をするかの選択を議論する際には、この二つを「就業希望」として一括りにする⁷。

就業希望の回答の分布をみると(図 5-3-1)、「現在の勤務先」が 40.8%と最も割合が高く、次に「別の勤務先」が 18.7%と続く。非就業希望である「子育てに専念」が 17.6%、「わからない」が 21.4%となっている。「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合計した就業希望者の割合は約 60%を占めており、就業希望の割合は高いといえる。また、「別の勤務先」でというより、「現在の勤務先」で継続したいという希望のほうが高くなっている。

しかし、この就業希望はライフステージによって大きく異なっている。図 5-3-2 にその結果を示す。このデータで最も多い「未婚」の労働者では、「現在の勤務先」が 20.7%、「別の勤務先」が 24.5%と、両方をあわせた就業希望者の割合は 50%に満たない。「子育てに専念」が 26.0%、「わからない」が 27.9%と、4つの回答にそれぞれに希望が分かれている。

「既婚・子どもなし」の労働者では、「未婚」と比べて、「現在の勤務先」が 35.7%と高くなり、「別の勤務先」「子育てに専念」「わからない」がやや低くなっているが、「現在の勤務先」と「別の勤務先」の両方をあわせた就業希望者は 50%を超えている。このように、子どもがいない労働者では、就業希望の回答は比較的分散している。この層は、まだ就業継続に関して多様な希望を含んでいることがわかる。

他方、子どもがいる労働者である「既婚・末子 7 歳未満」「既婚・末子 7 歳以上」「母子世帯」において、「現在の勤務先」が、それぞれ順に 70.6%、65.2%、56.7%である。割合の高低があるが、子どもがいない労働者に比べて、明らかにその割合が高くなっている。また、「別の勤務先」「子育てに専念」「わからない」も高低の差はあるが、それぞれ一定程度の希望がある。

ただし、この結果の解釈にあたっては、本調査の対象に退職者が入っていないことに留意する必要がある。子どもがいる労働者のサンプルには、出産・育児に伴ってすでに退職した者や別の勤務先に移った者は入っていない。すでに子育てをしながら現在の勤務先で就業できている者が回答しているため、「現在の勤務先」が高くなっていると考えることができる。これに対して、未婚者には、今後の結婚や出産に伴って退職する可能性の高い者も含まれている。「既婚・子どもなし」の労働者にも、今後の出産に伴って退職する可能性の高い者が含まれる。まだ子育ての経験がない、これらの層は現在の働き方で子育てと両立できるかわからない。「子育てに専念」だけでなく「別の勤務先」も、子どもがいる労働者より高くなっているのはそのため、と考えることができる。

⁷ 「現在の勤務先」は調査票の文言に「勤め続けたい」と継続を意味する文言が入っているが、「別の勤務先」は必ずしも継続を意味してはいない。妊娠・出産で一度はやめるが早い時期に別の勤務先に再就職するケースも含まれる文言になっている。そのため、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を一括りにする際は、「就業継続希望」ではなく「就業希望」としている。

図5-3-1 育児期の就業希望

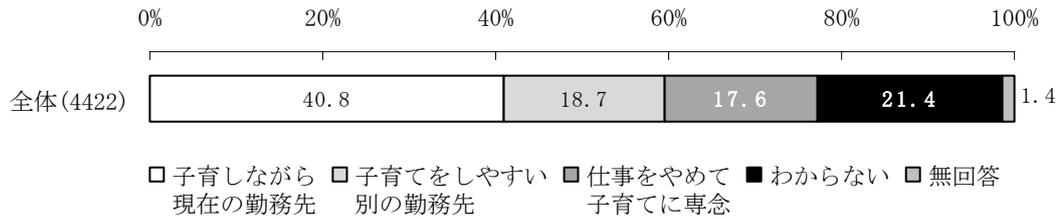
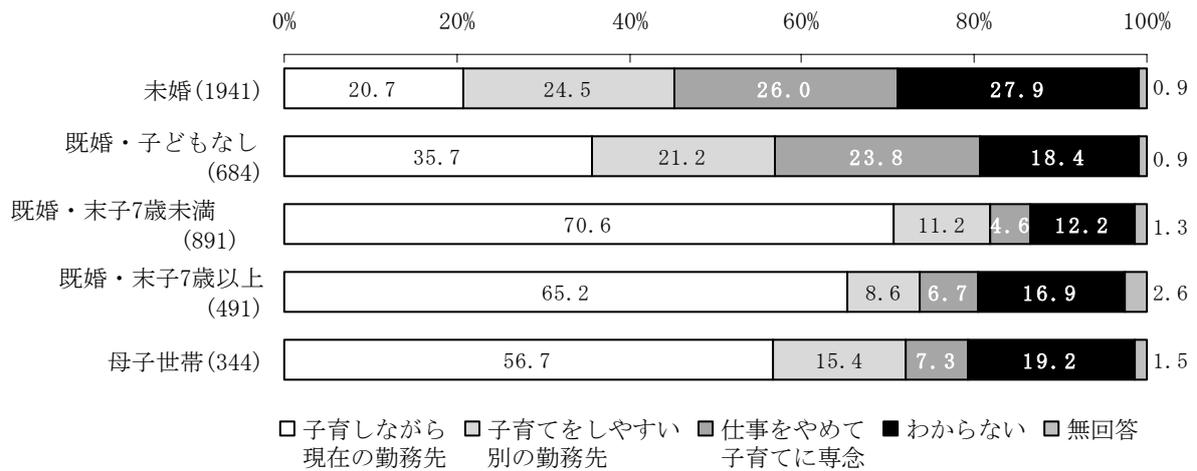


図5-3-2 ライフステージ別 育児期の就業希望 (%)



このように、就業希望は、ライフステージ、特に子どもの有無によって大きく異なっている。そのため、以下の分析でも子の有無で分けることにする。さらに、このデータでは「未婚」の労働者が比較的多く含まれているため、ライフステージを「未婚」、「既婚・子どもなし」、「既婚・子どもあり」（「既婚・末子7歳未満」、「既婚・末子7歳未満」、「既婚・末子年齢不明⁸」、「母子世帯」を統合）の3つに分けて検討していくことにする。

なかでも重要なのは、「未婚」と「既婚・子どもなし」の労働者の就業希望である。日本では第1子出産を機に約7割の労働者が退職しており、第1子出産が就業継続するか否かの大きな分岐点となっている。「未婚」と「既婚・子どもなし」の就業希望の分析を通じて、今後この層が、第1子を出産したときに雇用継続できる両立支援の課題を明らかにすることが、以下の分析の主たる課題である。

4 育児休業取得希望と育児期の就業希望

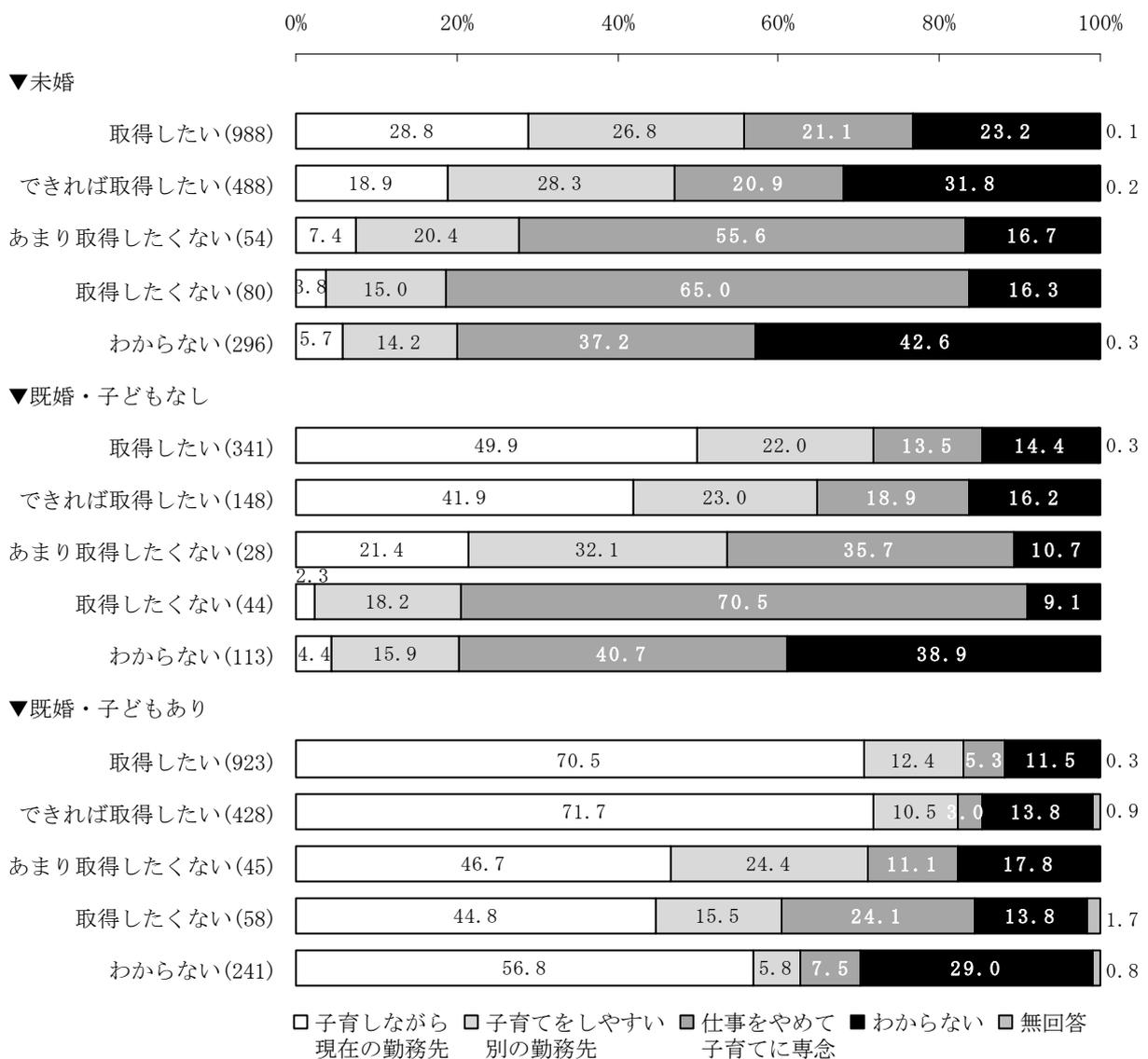
まず、育児休業取得希望と育児期の就業希望の関係を確認しておこう。図5-4-1は3つのライフステージ別に分けた上で、さらに育児休業取得希望別に就業希望を集計した三重クロ

⁸ 「既婚・末子年齢不明」は図5-3-1の「全体(n=4422)」には含まれているが、図5-3-2ライフステージ別の集計のカテゴリーとしては表示していない。「既婚・末子年齢不明」も他の子どもありの層と同じ傾向を示しているため、カテゴリーを統合する際には、「既婚・末子年齢不明」も「既婚・子どもあり」に含めた。

ス集計の結果である。ライフステージによる違いが大きいことは一見してわかる。ここでは各ライフステージ別の、育児休業取得希望の回答別の結果に着目する。

「未婚」や「既婚・子どもなし」では、育児休業を「取得したい」とする労働者において「現在の勤務先」の割合は最も高く、「できれば取得したい」が次に高い。「現在の勤務先」が最も低いのは、「わからない」を除けば、「取得したくない」である。つまり、育児休業取得をより強く希望している（「取得したい」）労働者ほど、「現在の勤務先」の割合が高い傾向になっている。「既婚・子どもあり」においても、育児休業取得希望がある層（「取得したい」と「できれば取得したい」）と希望がない層（「あまり取得したくない」と「取得したくない」）を比較すると、取得希望がある方が「現在の勤務先」は高いが、「取得したい」と「できれば取得したい」の間での差はほとんどなく、「あまり取得したくない」と「取得したくない」の差もほとんどない。

図5-4-1 ライフステージ・育児休業取得希望別 育児期の就業希望



このように、いずれのライフステージにおいても、育児休業取得希望がある層は、「現在の勤務先」の割合が高い。この点では、育児休業取得を希望する者に育児休業取得を認めれば、雇用継続する女性は増えると考えることができる。

しかしながら、「未婚」と「既婚・子どもなし」には、育児休業取得希望はあるが、「現在の勤務先」との希望は持っていない労働者も少なくない。とりわけ検討すべきは「別の勤務先」が20%を超えており、「既婚・子どもあり」に比べて顕著に高いことである。この層は子育てをしながら就業する意思はあるが、現在の勤務先での雇用継続は望んでいない。現在の働き方では、育児休業を取ることができたとしても、復職後に子育てと両立することが難しいと感じているのではないか。この観点から、有期契約労働者の働き方と育児期の就業希望の関係を次に分析しよう。

5 働き方と育児期の就業希望－仕事内容・労働時間・正社員転換希望に着目して－

(1) 更新見込み別

現在の勤務先での雇用継続希望において、まず関係を明らかにしておくべきは、現在の勤務先でどの程度継続的に雇用される見込みがあるかである。そこで、現在の契約期間満了後の更新見込みと就業希望の関係を分析しよう。図5-5-1は、ライフステージ別に「希望すれば更新できる」との見込みをもつ者と、「更新できるかわからない・更新のない契約である」としている者の就業希望を比較した結果である。

図5-5-1 ライフステージ・契約更新見込み別 育児期の就業希望

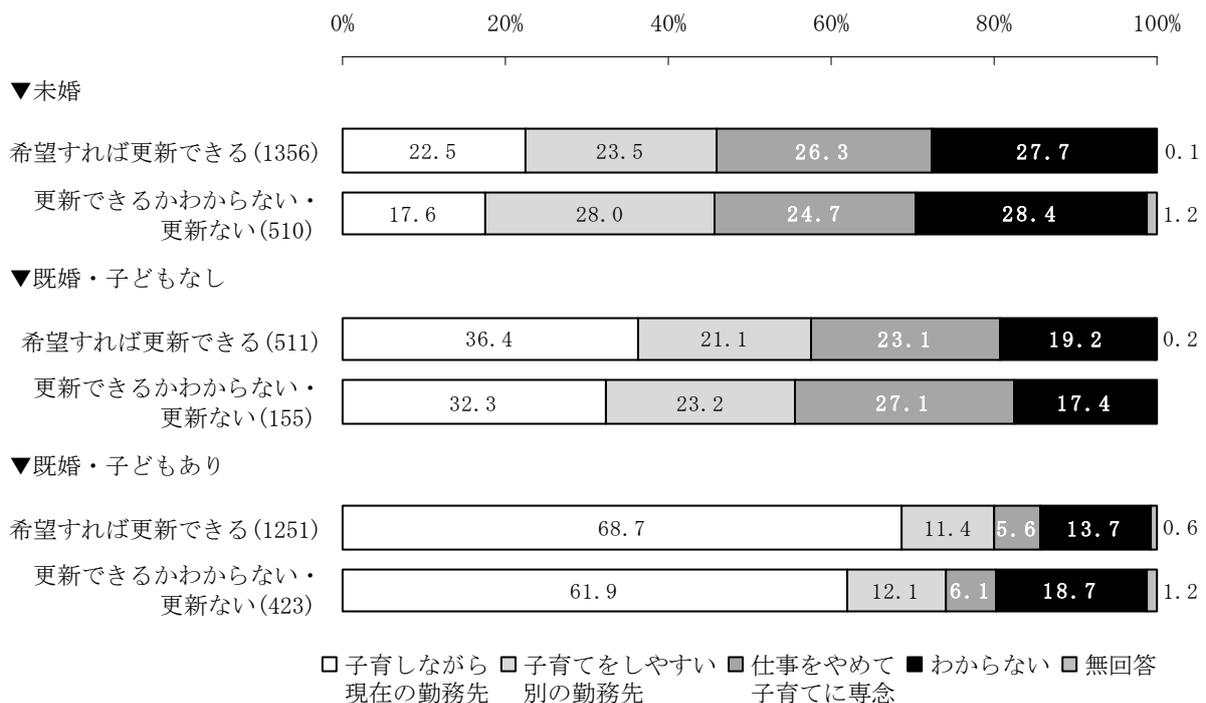
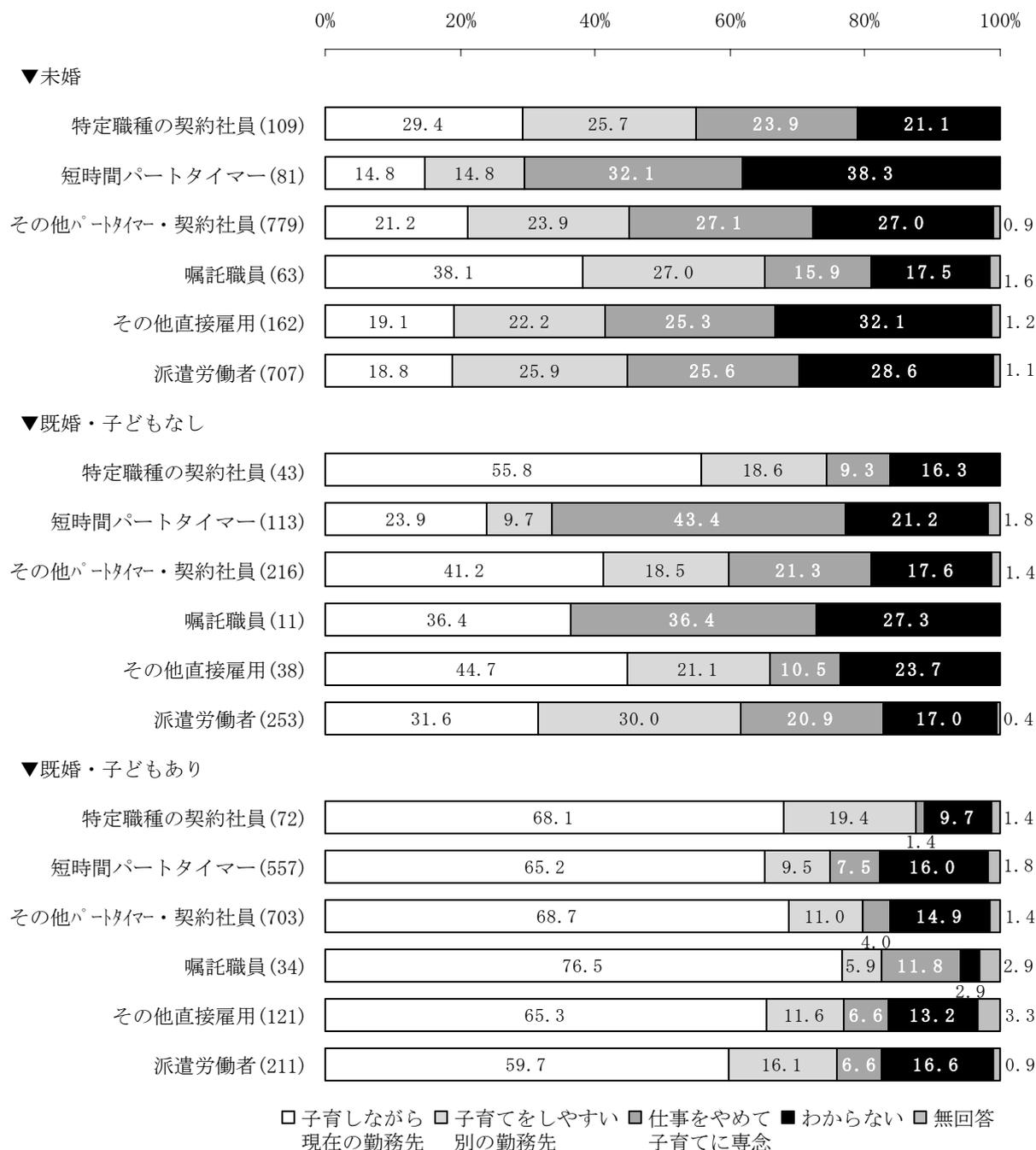


図5-5-2 ライフステージ・就業形態別 育児期の就業希望



「未婚」からみよう。「現在の勤務先」は「希望すれば更新できる」の方が高い。これに対して、「別の勤務先」と「子育てに専念」の割合は更新見込みによる差がほとんどない。同様の傾向は、「既婚・子どもなし」と「既婚・子どもあり」でも示されており、いずれのライフステージにおいても、「希望すれば更新できる」との見込みをもっている方が「現在の勤務先」の割合は高い。だが、子どものいない「未婚」と「既婚・子どもなし」においては、「希望すれば更新できる」見込みの者においても、約2割は「別の勤務先」を希望していることも見逃せない。「子育てに専念」も更新見込みにかかわらず、「未婚」と「既婚・子どもなし」に

においては約2割いる。育児期に仕事をしたいか、さらに現在の勤務先に留まりたいかの希望は、単に、雇用が継続する見込みがあるだけでなく、様々な就業環境要因が関係している可能性がある。子育てと両立できる見通しをもてる働き方であるか否かが関係しているのではないか。この観点から、次に就業形態と育児期の就業希望の関係を分析しよう。

(2) 就業形態別

図5-5-2は3つのライフステージ別に分けた上で、さらに就業形態別に就業希望を集計した結果である。

「未婚」では、「特定職種の契約社員」や「嘱託社員」で、「現在の勤務先」と「別の勤務先」の希望が両方とも高い。その結果、それらを合わせた就業希望の割合が高い傾向が見られる。特に「現在の勤務先」は、「特定職種の契約社員」で29.4%、「嘱託社員」で38.1%と高い。その反対に、「短時間パートタイマー」は、「現在の勤務先」が14.8%と未婚の就業形態の中では最も希望が低く、「子育てに専念」が32.1%と最も高い。

「既婚・子どもなし」でも、基本的に未婚と同様の傾向が見られる。「特定職種の契約社員」や「嘱託社員」で、「現在の勤務先」と「別の勤務先」の両方の希望が高い。

「既婚・子どもあり」では、比較的どの就業形態でも「現在の勤務先」の希望が高く、各就業形態間の差は小さいが、やはり「特定職種の契約社員」と「嘱託社員」で希望がやや高い。「短時間パートタイマー」は、「未婚」や「既婚・子どもなし」とは異なり、「現在の勤務先」が65.2%とそれほど低くない。「既婚・子どもあり」で「現在の勤務先」が最も低いのは「派遣労働者」で、約60%となっている。

(3) 職種別

図5-5-3は3つのライフステージを職種別⁹に分けて就業希望を集計した結果である。

「未婚」では、「管理、専門・技術」で「現在の勤務先」33.1%、「別の勤務先」22.3%と就業希望が高いほかは、職種による大きな違いはないといえる。「既婚・子どもなし」では、「管理、専門・技術」や「運輸・通信、技能工・労務、農林」で「現在の勤務先」の割合が高い。

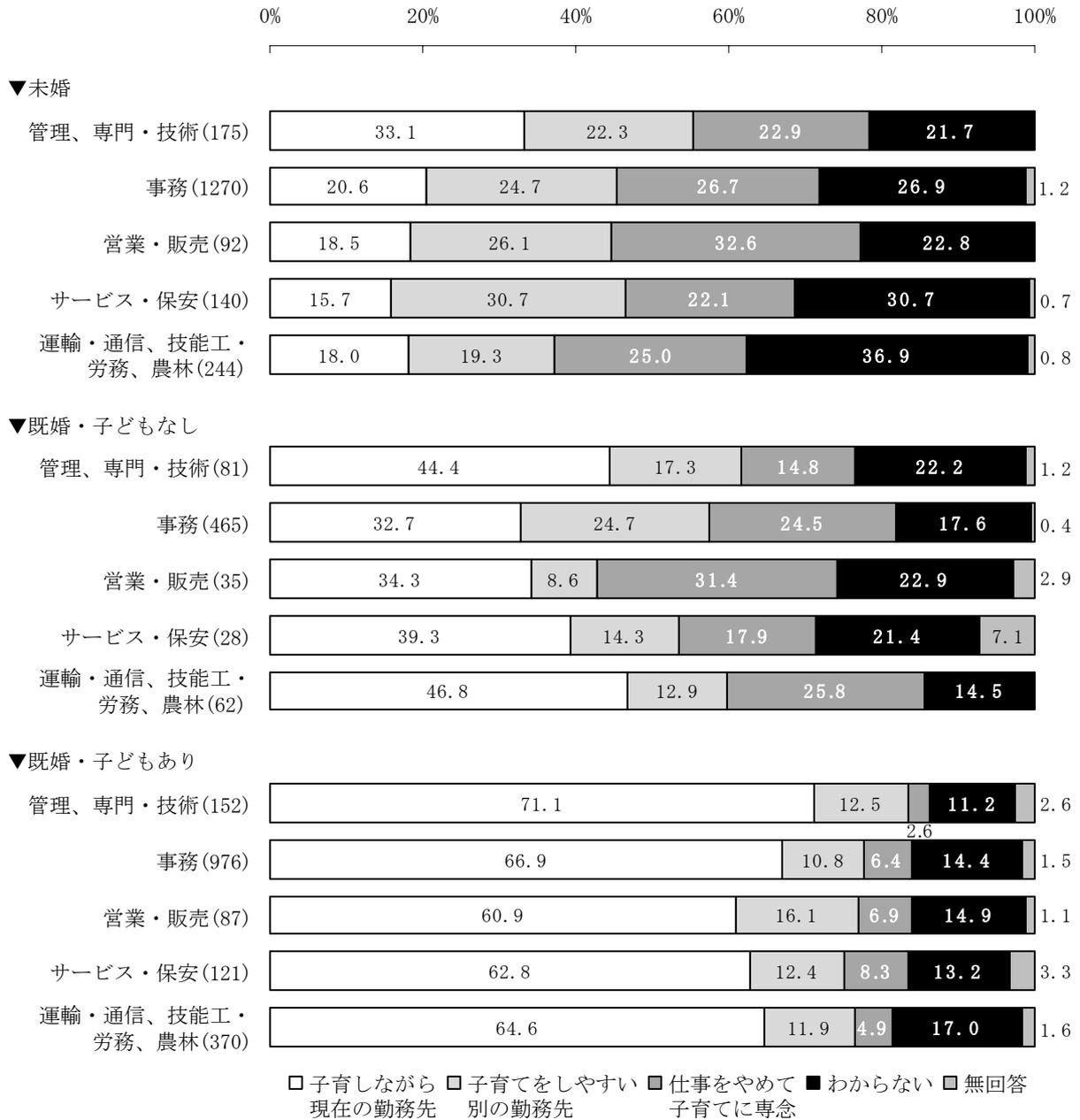
また「事務」では、「別の勤務先」の割合が高い。「既婚・子どもあり」でも「管理、専門・技術」で、「現在の勤務先」の希望がやや高いほかは、職種による大きな違いはない。また、「営業・販売」は、どのライフステージにおいても、「子育てに専念」の割合が高いことも指摘できる。

(4) 一般正社員と比べた職務内容の類似性別

図5-5-4は3つのライフステージ別に分けた上で、さらに正社員との職務の類似性別に就

⁹ 職種のカテゴリーでサンプル数が少ないものは他の類似の職種に統合している。

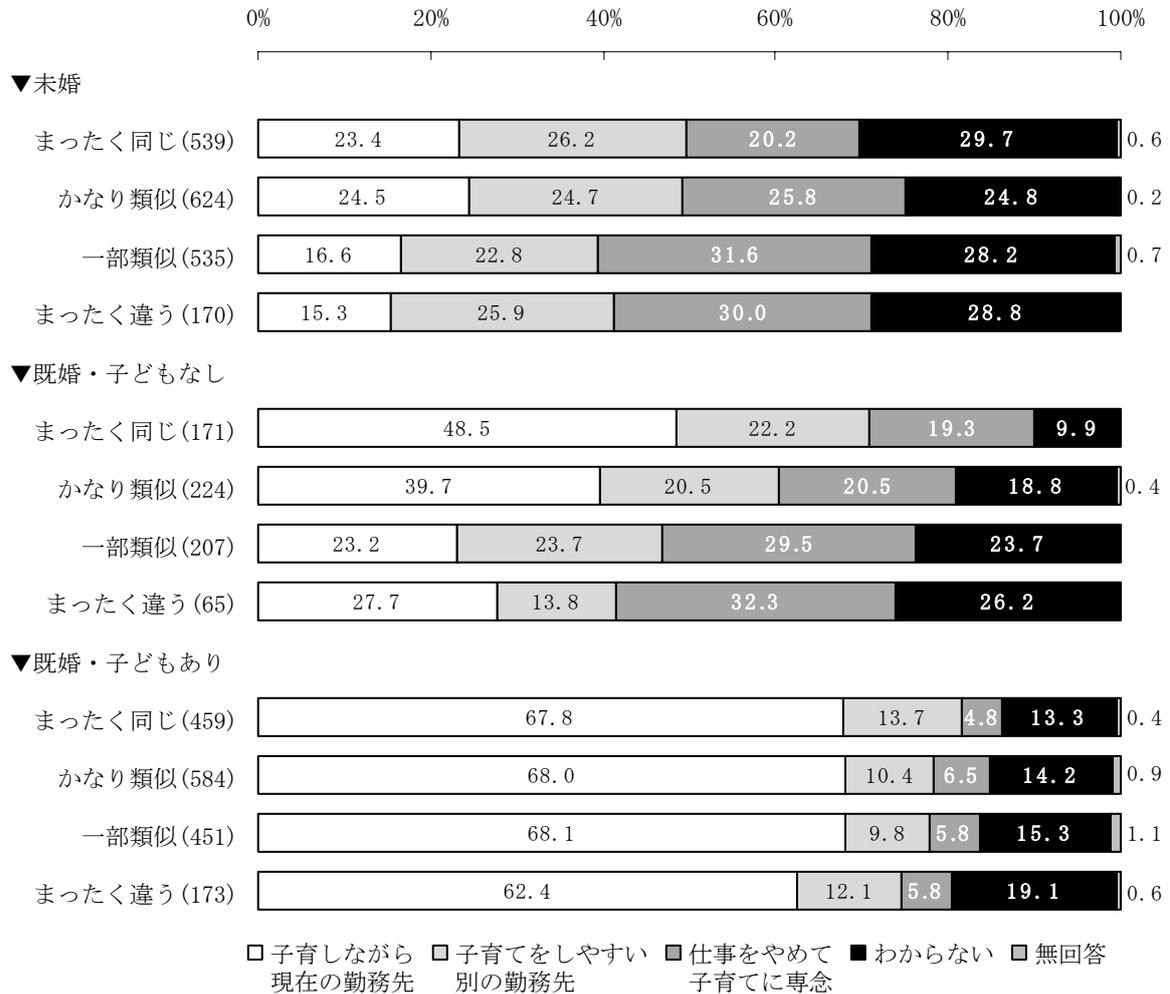
図5-5-3 ライフステージ・職種別 育児期の就業希望



業希望を集計した結果である。

「未婚」では、正社員と比べた職務内容の類似性が「まったく同じ」「かなり類似」で、「一部類似」「まったく類似」よりも「現在の勤務先」の割合がやや高い。「既婚・子どもなし」では、類似性に比例して就業希望が高くなる傾向が見られる。特に「まったく同じ」では、「現在の勤務先」が48.5%と高い。「既婚・子どもあり」では、類似性による違いは小さいが、類似性が高ければ「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合が高くなる傾向がわずかに見られる。

図5-5-4 ライフステージ・正社員との職務の類似性別 育児期の就業希望



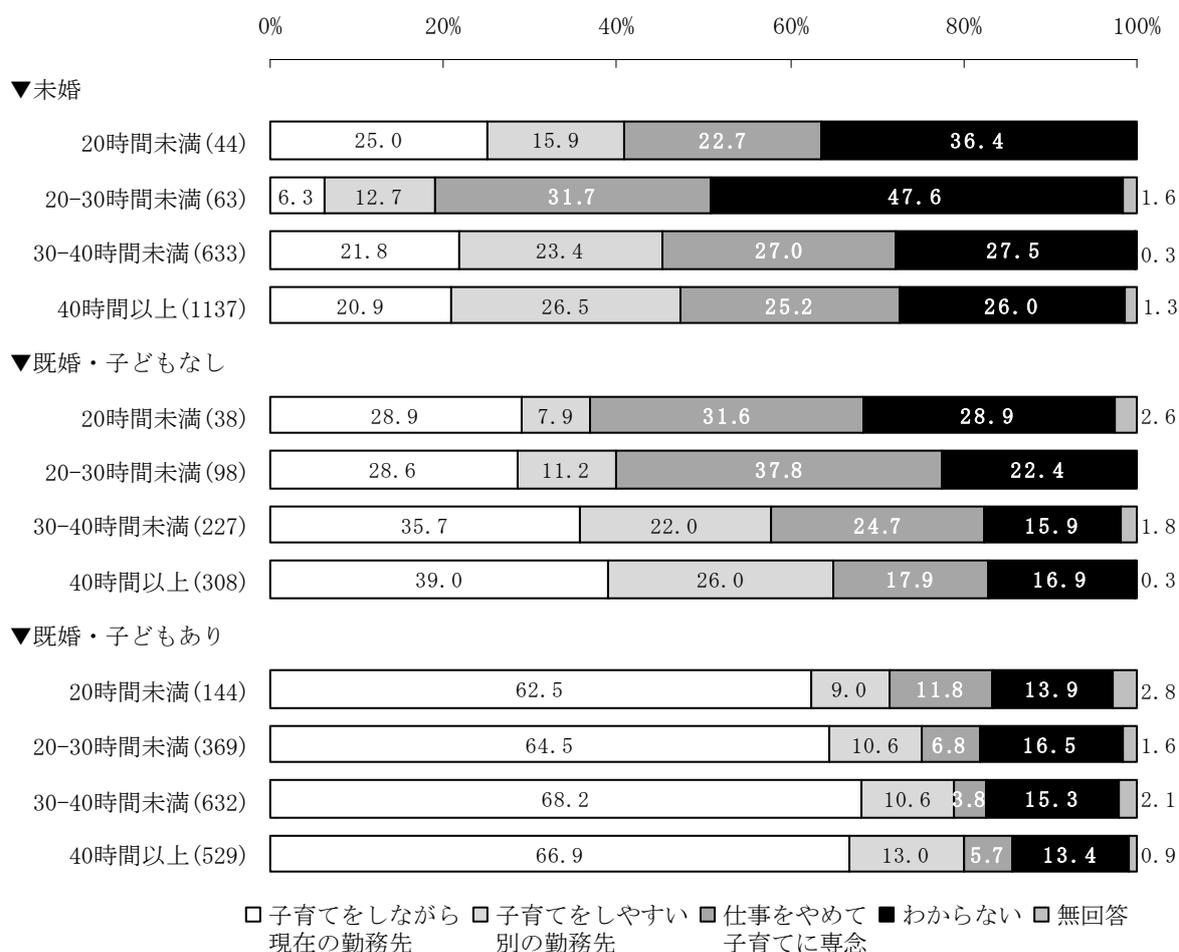
(5) 週実労働時間（残業時間を含む）

図 5-5-5 は 3 つのライフステージ別に分けた上で、さらに週実労働時間（残業時間を含む）別に就業希望を集計した結果である。

「未婚」では、「現在の勤務先」は「20～30 時間未満」で 6.3%と極端に低いですが、それ以外は 20%台でほとんど差がない。「別の勤務先」は、週実労働時間が長くなると高くなる傾向を示している。その結果、両方をあわせた就業希望の割合は、「20～30 時間未満」を除けば、週実労働時間が長くなると高くなる。ただし、週実労働時間 30 時間以上の層は「別の勤務先」の希望が高いことが、ここでは重要である。育児期も仕事は続けたいが、労働時間の長い現在の働き方では子育てと両立できるか不安という労働者の気持ちがうかがえる。

同様の傾向は「既婚・子どもなし」でも確認できる。「既婚・子どもなし」において、「現在の勤務先」は「20 時間未満」が 28.9%、「20～30 時間未満」が 28.6%と低いですが、30 時間以上では週実労働時間が長くなると就業希望も高くなっている。しかしながら、「現在の勤務先」とともに、この層でも週実労働時間が長くなるほど、「別の勤務先」が高くなる。やはり労働時間が長くなると子育てとの両立に不安を持つ労働者は増えることがうかがえる。

図5-5-5 ライフステージ・週実労働時間別 育児期の就業希望



「既婚・子どもあり」では、「現在の勤務先」が60%台と希望が高い。週実労働時間が長くなると、「現在の勤務先」と「別の勤務先」がわずかに高くなる傾向は見られるが、「未婚」や「既婚・子どもなし」に比べて、週実労働時間による差は小さい。この層は現状においても子育てをしながら働いている。今後さらに子どもを持つことになっても、現在の働き方で子育てと両立できる見通しを持っている労働者は多いことがうかがえる。

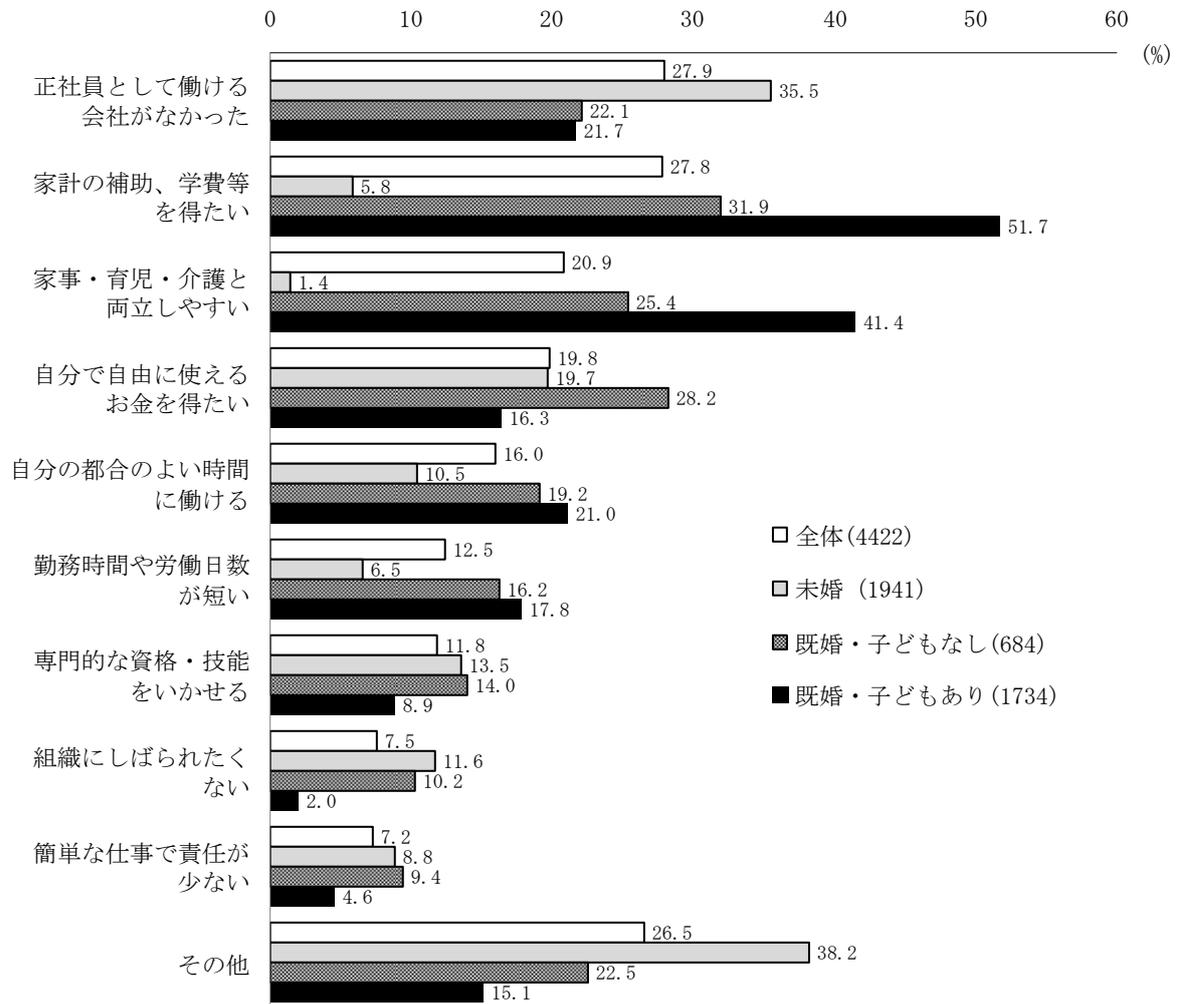
(6) 正社員転換希望別

現在の働き方から育児期の就業希望を分析してきたが、もう一つ、将来のキャリアとして正社員としての就業希望との関係もみておこう。まず正社員として働くことについて、どのくらいの労働者にその希望があるかを分析し、その結果を踏まえて現在の勤務先での正社員転換希望と育児期の就業希望の関係を分析することにする。

まず、現在の就業形態を選択した理由から、どのような有期契約労働者に正社員としての就業希望があるかをみよう。図5-5-6に、現在の就業形態を選択した理由について対象者全体の結果とライフステージ別の結果を示す。

全体では、「正社員として働ける会社がなかった」が27.9%、「家計の補助、学費等を得た

図5-5-6 ライフステージ別 現在の就業形態を選択した理由 (M. A.)

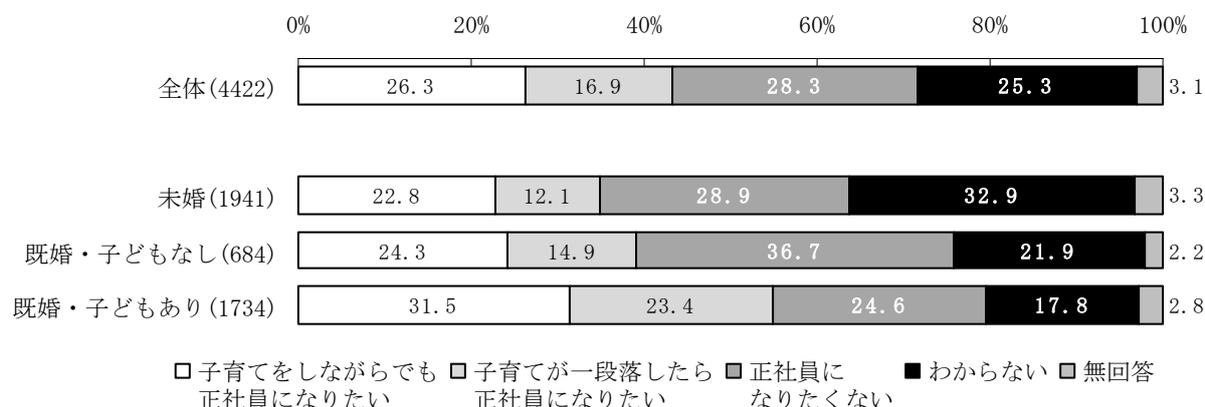


い」が 27.8%であり、この 2 つの理由を挙げる割合が高い¹⁰。これらに次いで「家事・育児・介護と両立しやすい」「自分で自由に使えるお金を得たい」が約 20%と高くなっている。

注目したいのは、ライフステージによって傾向が異なることである。特に「未婚」と「既婚」（「既婚・子どもなし」と「既婚・子どもあり」）で傾向の違いが顕著である。「未婚」においては、「その他」を除く具体的理由のなかで「正社員として働ける会社があった」が最も高く 30%を超えている。これに対して、「既婚」では子の有無にかかわらず、「家計の補助、学費等を得たい」や「家事・育児・介護と両立しやすい」の割合が高い。「既婚」のなかでも、「子どもあり」でその割合は高くなっている。また、「既婚」では、「自分の都合によい時間に働ける」「勤務時間や労働日数が少ない」を挙げる割合も「未婚」に比べて高い。既婚者の

¹⁰ 巻末の集計表に示しているが、就業形態別では「短時間パートタイマー」において、「家計の補助、学費等を得たい」の割合が 51.3%と高い。これに対して、「正社員として働ける会社があった」は「その他パートタイマー・契約社員」と「派遣労働者」において高く、その割合はどちらの就業形態でも 3 割を超えている。「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省）の 1994（平成 6）年、1999（平成 11）年、2003（平成 15）年の 15～34 歳（学生除く）の非正規雇用労働者を時系列で比較分析した労働政策研究・研修機構（2006c）でも、「不本意型」（「正社員として働ける会社があった」）は 2003 年に 31.8%になっており、1994 年の 21.9%、1995 年の 21.9%から 10 ポイント上昇していることが指摘されている。

図5-5-7 ライフステージ別 育児期の正社員転換希望



挙げるこうした理由は、既婚女性のパートタイマーについて、伝統的に指摘されてきたものである。だが、「既婚」でも約2割は「正社員として働ける会社がなかった」としている。「未婚」「既婚」の双方で、正規雇用での就業を希望しながらも、有期契約で就業している者は少なくないことがうかがえる。

しかしながら、子育てとの両立という課題を抱えずに働くのと、子育てをしながら働くのでは状況が異なる。先の図5-5-5では、労働時間が長くなれば「別の勤務先」の割合も高くなっており、正社員になって労働時間が長くなれば、子育てとの両立は難しくなる可能性もある。逆に、図5-5-6で既婚者が「家事・育児・介護と両立しやすい」としていたように、子育てとの両立を考えれば現在の就業形態の方がよい場合もあると考えられる。

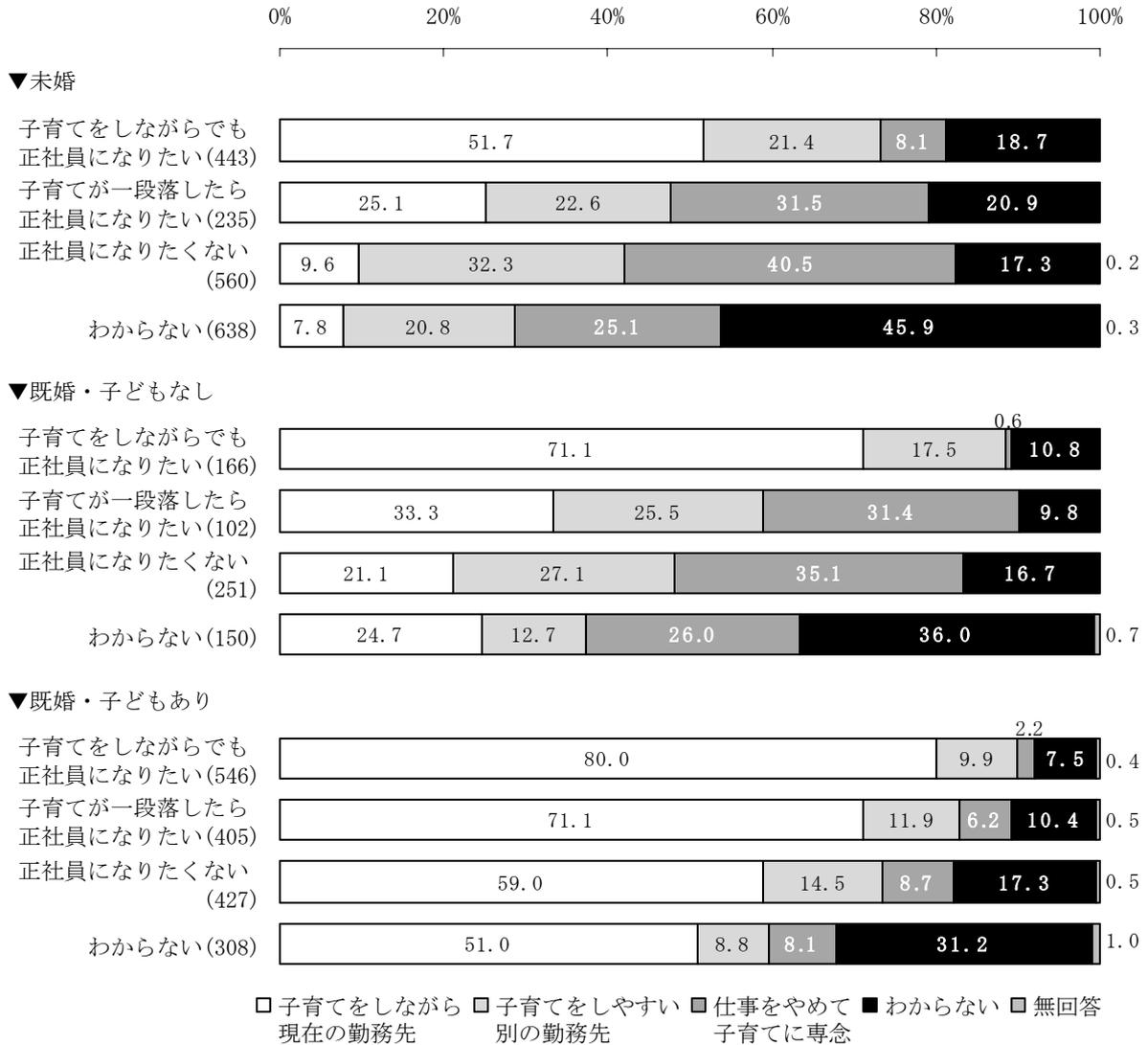
そこで、次に子育てとの両立の観点から正社員としての就業希望をみよう。図5-5-7に、現在の勤務先での正社員転換希望について、全体の結果とライフステージ別の結果を示す。子育てと仕事の両立の観点から、「正社員になりたい」については、「子育てしながらでもなりたい」と「子育てが一段落したらなりたい」に分けている。

全体の結果からみる。26.3%が「子育てをしながらでも正社員になりたい」（以下、「子育てをしながら」と略す）という希望をもっている。これに「子育てが一段落したら正社員になりたい」（以下、「子育てが一段落したら」と略す）の16.9%を合わせると、約4割に正社員転換希望がある。この割合は先の図5-5-6の「正社員として働ける会社がなかった」よりも高い。そして、ライフステージ別の結果をみると、「既婚・子どもあり」で正社員転換希望が特に高くなっている。「未婚」から順番に結果を検討しよう。

「未婚」では「子育てしながら」が22.8%であり、「子育てが一段落したら」が12.1%である。これらを合わせると約3割に正社員転換希望がある。その割合は、図5-5-6の「正社員として働ける会社がなかった」とほぼ同じである。その一方で、「正社員になりたくない」の希望も28.9%でおおよそ3割となっている。また、「わからない」も32.9%いる。

「既婚・子どもなし」では、「子育てしながら」と「子育てが一段落したら」の割合が「未婚」より若干高く、これらを合わせると約4割に正社員転換希望がある。その割合は、図5-5-6

図5-5-8 ライフステージ・正社員転換希望別 育児期の就業希望



の「正社員として働ける会社があった」よりも高い。だが、「正社員になりたくない」も36.7%と「未婚」より高く、「わからない」が21.9%と「未婚」より約10%低くなっている。「未婚」よりも出産・育児と仕事の両立について具体的な見通しをもっていることが、この結果からもうかがえる。

最も正社員転換希望が高いのは「既婚・子どもあり」である。「子育てをしながら」が31.5%と3割に達している。「子育てが一段落したら」の23.4%と合わせると正社員転換希望は50%を超える。その割合は、やはり図5-5-6の「正社員として働ける会社があった」よりも高い。しかし、「正社員になりたくない」の割合は「未婚」と同程度であり、「わからない」が「未婚」より約15%低くなっている。すでに子育てを経験しているこの層には、現在の勤務先で正社員になった場合に子育てと両立できるか、具体的な見通しをもっている者が多いことがうかがえる。

このように正社員転換希望にもライフステージによる差はあるが、いずれのライフステー

ジでも、一定の割合で正社員転換希望がある。そして、正社員転換希望のなかでも「子育てが一段落したら」より「子育てしながら」の割合が高い。他方で、いずれのライフステージにも「正社員になりたくない」との意思が明確な有期契約労働者が一定の割合でいる。この結果を踏まえて、正社員転換希望と育児期の就業希望の関係を分析しよう。

図 5-5-8 に、正社員転換希望別就業希望の割合をライフステージ別に示す。いずれのライフステージでも、「現在の勤務先」の割合は「子育てをしながら」で最も高く、次いで「子育てが一段落したら」で高い。これに対して、「正社員になりたくない」ではいずれのライフステージでも「現在の勤務先」が最も低くなっている。

しかし、「未婚」では正社員転換希望がある層においても、「子育てをしながら」と「子育てが一段落したら」のそれぞれに「別の勤務先」が約 2 割いる。「既婚・子どもなし」は「未婚」に比べて正社員転換希望の有無にかかわらず「現在の勤務先」の割合が高い。だが、「既婚・子どもなし」においても正社員転換希望はあっても、「別の勤務先」を希望する割合が約 2 割ある。これら子どものいない層とは異なり、「既婚・子どもあり」は「正社員になりたくない」でも「現在の勤務先」が 50%を超えている。

(7) 本節のまとめ

本節の分析結果を要約しよう。「未婚」や「既婚・子どもなし」、すなわちこれから結婚や出産を迎える労働者においては、「仕事をやめて子育てに専念したい」との希望も根強くあるが、週実労働時間が 30 時間以上の労働者や、正社員との職務の類似性が高い労働者は、子育てしながら仕事をする希望（就業希望）は高くなる傾向が見られる。また、将来のキャリアとして、現在の勤務先での正社員転換希望がある労働者も育児期の就業希望は高い。

しかし、週実労働時間が 30 時間以上の労働者においては、「現在の勤務先」とともに「別の勤務先」の希望も高くなる。育児期の就業希望はあっても労働時間が長ければ仕事との両立に不安があるのではないか。育児休業を取得できたとしても復職後の両立に不安がある可能性がある。働き方が正社員に近づけば、子育てとの両立においても正社員と同様の課題に直面するようになることが示唆される。

だが、有期契約労働者の 4 人に 1 人は育児期に「子育てしながら正社員になりたい」との希望をもっている。その割合は、いずれのライフステージでも、「子育てが一段落してから正社員になりたい」に比べて高い。正社員になれば、労働時間の長さから子育てとの両立は難しくなることも予想される。にもかかわらず「子育てしながら」は高い。育児休業制度だけでなく、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇など、様々な両立支援制度が適用される正社員は子育てと両立しやすいと、有期契約労働者は認識しているのではないだろうか。そうであるならば、有期契約労働者においても、その働き方の実態に応じて、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇などの支援を体系的に行うことが重要であると考えられる。

そこで、両立支援制度の適用状況と育児期の就業希望の関係を次に分析しよう。

6 両立支援制度の適用と育児期の就業希望

育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者を対象に、短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働の免除、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のいずれかの措置を講ずることが事業主に義務づけられており、有期契約労働者もその対象とされている。

ほかにも、時間外労働の制限や深夜業の制限など労働時間に関連する両立支援の規定が育児・介護休業法にはあるが、勤務時間短縮等の措置は、時間外労働の長さや深夜業の有無にかかわらず実施される制度であり、産前産後休業や育児休業から復職した労働者において柱となる両立支援制度である。

また、年5日の子の看護休暇制度が、2005年4月施行の改正育児・介護休業法から事業主の義務となっている。そこで、現在の勤務先で、「育児休業制度」、「勤務時間の短縮等の措置」¹¹「子の看護休暇制度」が自分（有期契約労働者）に適用されているかどうか、支援制度適用の有無と就業希望と関係しているか検討する。

ただし、派遣労働者を対象とする制度は、本調査の対象である派遣先事業所の規定ではなく、派遣元事業所の規定にもとづいている。ここでは調査対象事業所に直接雇用されている有期契約労働者（「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」「その他直接雇用の有期契約労働者」）に分析対象を限定する¹²。

なお、図5-6-1に示すように、事業所調査と労働者調査のデータを結合して、制度の適用状況をマッチングすると、育児休業制度、勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度のいずれについても、労働者調査の結果は、必ずしも事業所調査の結果と一致していない。3つのいずれの制度についても「わからない・無回答」の割合が高く、制度の情報が正確に労働者に伝わっていないことがうかがえる。事業所調査では制度「あり」としているにもかかわらず、労働者調査では「ない」としている割合も高い。さらに、事業所調査で制度「なし」であるが、「ある」としている労働者も少なからずいる¹³。

両立支援制度が実質的に機能するために、制度の周知徹底の重要性が示唆されるが、ここでは、労働者の主観における支援制度適用と育児期の就業希望の関係に着目したい¹⁴。両立支援制度が適用されていると認識している労働者は、育児期に仕事と子育てを両立できる見込みをもっている可能性がある。

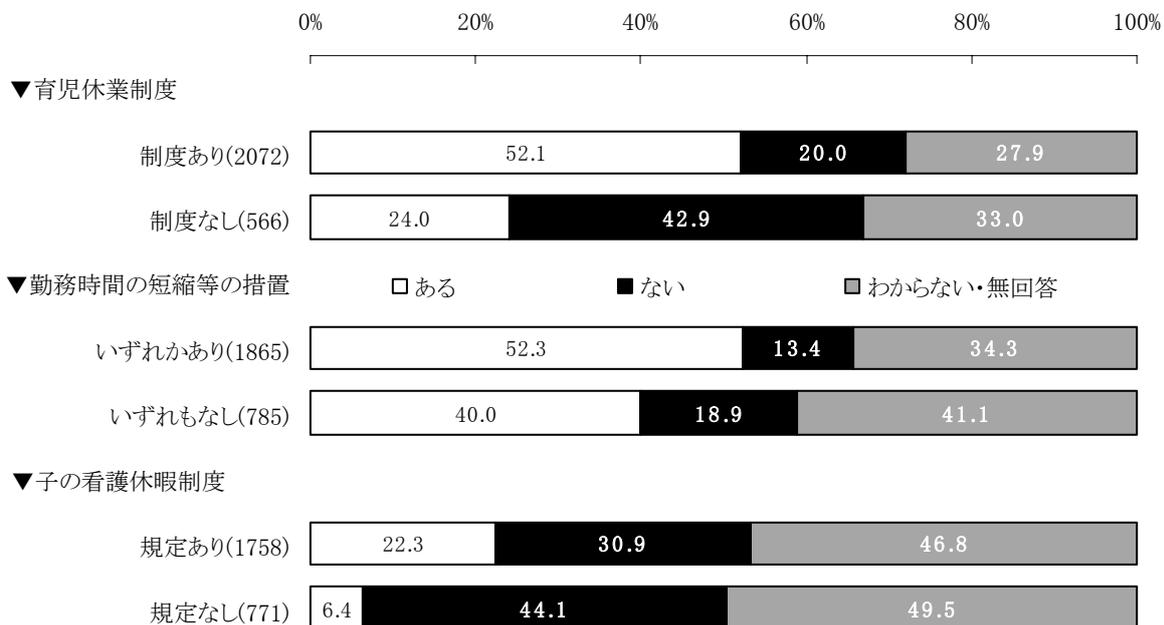
¹¹ 分析では、「勤務時間の短縮等の措置」の有無として、「短時間勤務制度」「フレックスタイム制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「所定外労働の免除」「事業所内託児施設」「育児に要する経費の援助措置」のうち、1つでも適用があれば「いずれかがある」、すべて適用がなければ「すべてない」、これら以外のすべて、つまり、適用ありという回答はすべてないが、「わからない」や無回答が含まれている場合は「わからない・不明」とした。

¹² 就業形態不明の労働者も、直接雇用か派遣労働者かの判断できないため分析から除外している。

¹³ この労働者においては、法律で有期契約労働者が育児休業や勤務時間短縮等の措置、子の看護休暇制度の対象となったことは知っているが、自分の勤務先の就業規則などの規定では確認していない可能性が考えられる。

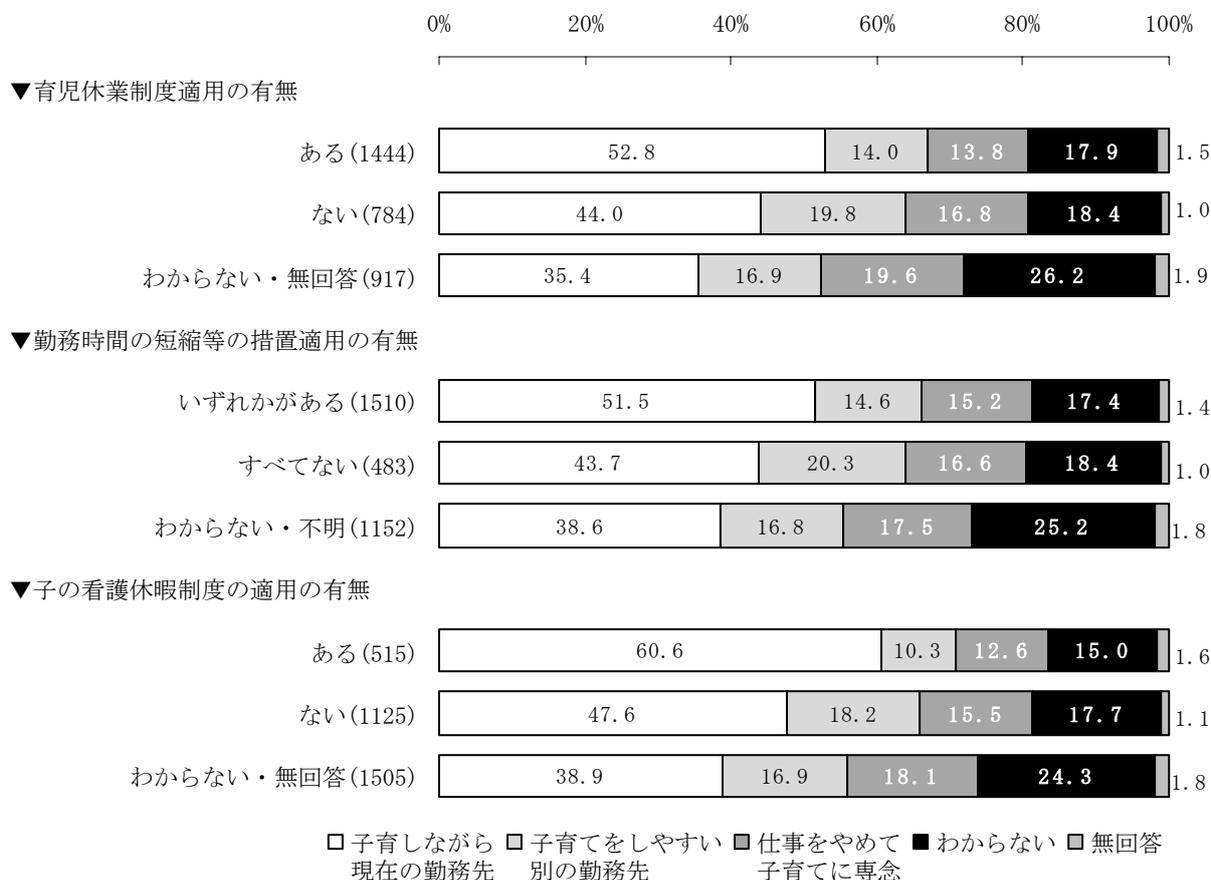
¹⁴ 実際の適用については第7節で分析する。

図5-6-1 [結合データ]事業所調査の有期契約労働者を対象とした両立支援制度の有無別
労働者調査の育児休業制度適用の有無(%)



労働者調査の勤務時間短縮等の措置は、いずれかの措置が「ある」場合に「ある」、いずれかの措置もない場合に「ない」、その他「わからない」と無回答のための措置の有無が不明のものは「わからない・無回答」としている。

図5-6-2 両立支援策の適用の有無別 育児期の就業希望



(1) 各両立支援策の適用と就業希望

図 5-6-2 は、仕事と育児の両立支援策の適用有無について、上から順に、育児休業制度、勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度について、適用が「ある」、「ない」、「わからない・無回答」の回答別に集計した結果である。

育児休業制度について、「ある」という労働者は「現在の勤務先」が半数以上と、「ない」や「わからない・無回答」の労働者より高くなっている。また「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合も「ある」という労働者のほうが高くなっている。勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度についても同様の傾向が明確に見られる。

前節でも指摘したように、就業希望はライフステージによる違いが大きい。よってそれぞれの支援策を、ライフステージ別に集計して検討する。

図 5-6-3 は、育児休業制度の適用の有無別に就業希望をライフステージ別に集計した結果である。「未婚」で、育児休業制度の適用が「ある」労働者は、「現在の勤務先」が 27.9%と、「ない」や「わからない・無回答」より高い。また、「ない」という労働者でも「現在の勤務先」が 21.4%あるが、「別の勤務先」が 29.4%と高くなっている。育児休業制度の適用がある子育てしやすい別の勤務先へという希望が表明されているものと考えられる。

「既婚・子どもなし」でも同様の傾向が見られる。育児休業制度の適用が「ある」という

図5-6-3 ライフステージ・育児休業制度の適用有無別 育児期の就業希望

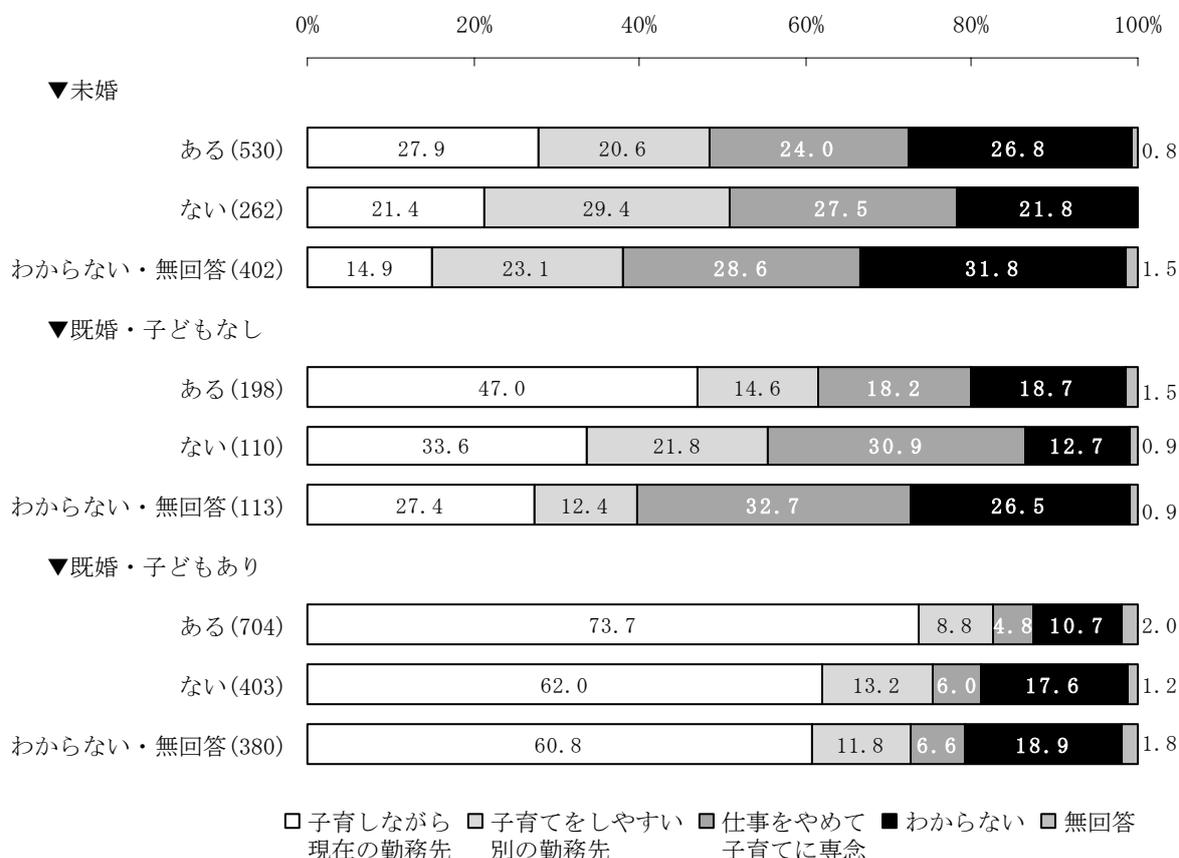
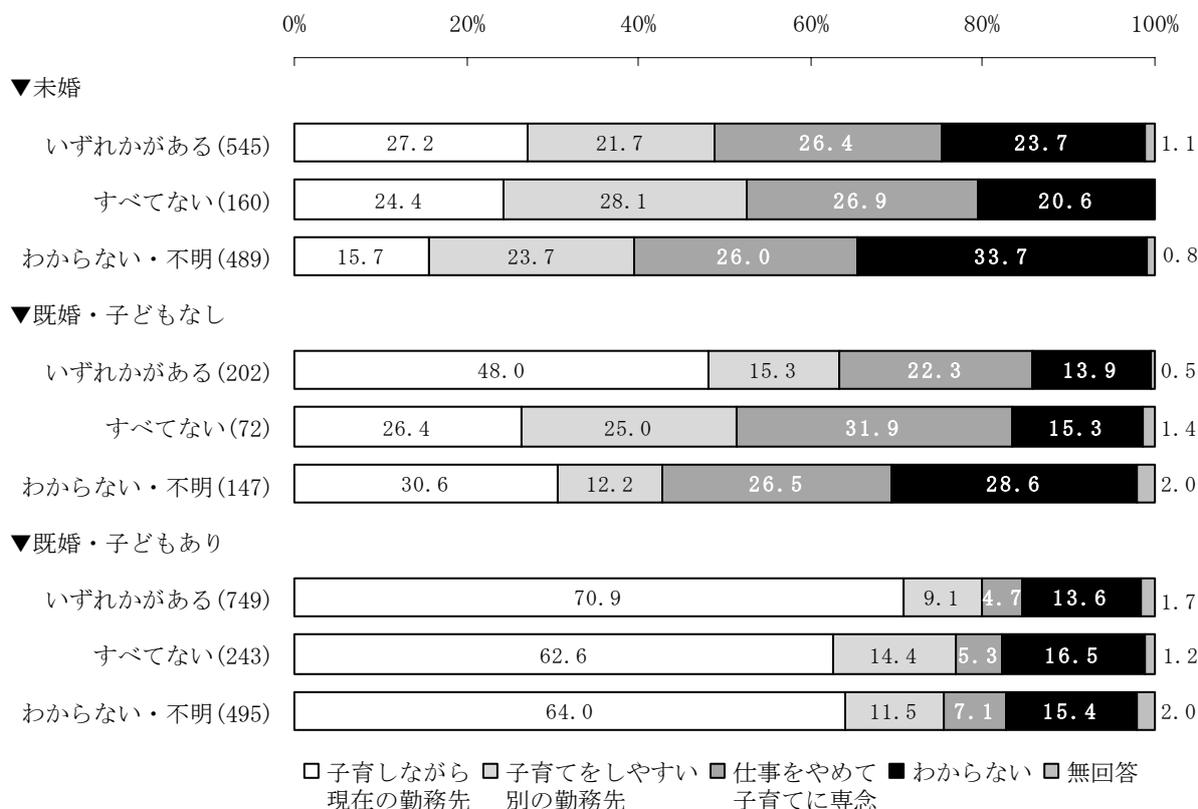


図5-6-4 ライフステージ・勤務時間の短縮等の措置の適用有無別
育児期の就業希望



労働者は、「現在の勤務先」が47.0%と、「ない」や「わからない・無回答」の労働者より高くなっており、さらに「ない」という労働者は、「別の勤務先」が21.8%と高くなっている。

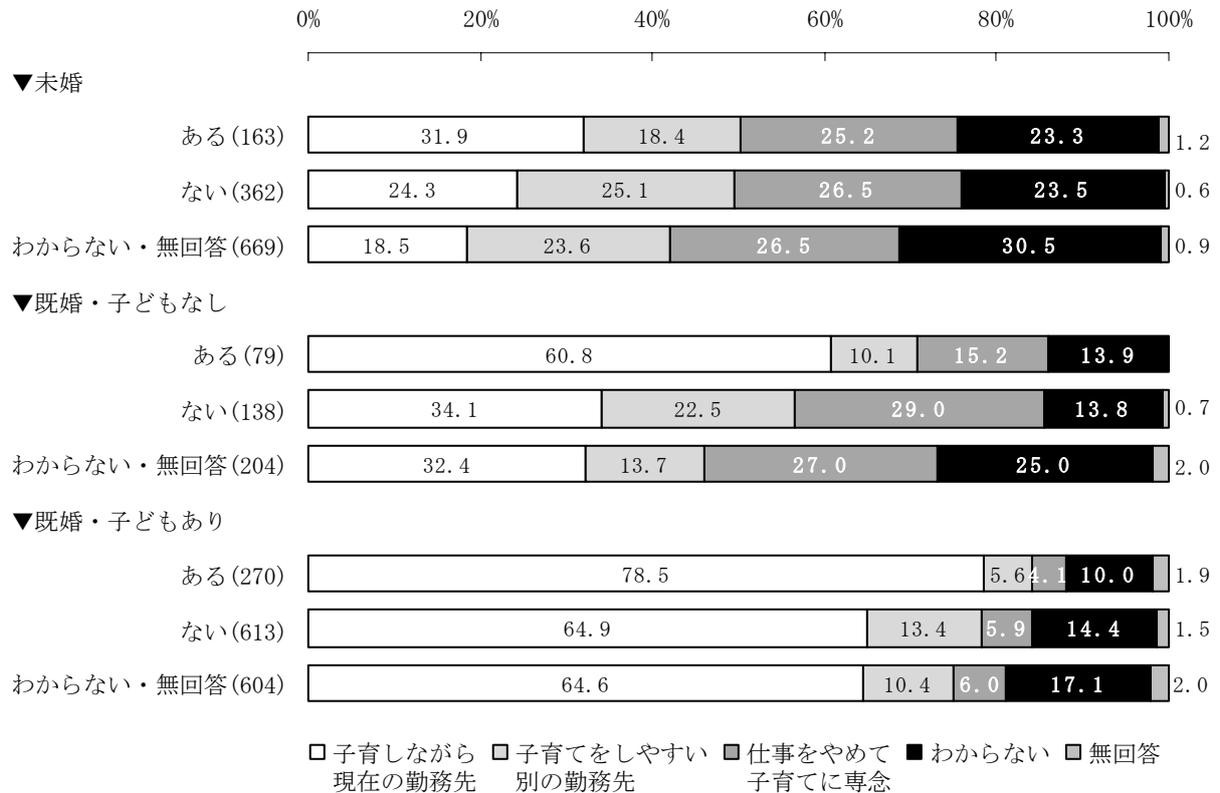
「既婚・子どもあり」は、適用の有無の回答の違いは、「未婚」や「既婚・子どもなし」の労働者の場合より小さいが、「ある」という労働者は、「現在の勤務先」が73.7%と、「ない」や「わからない・無回答」の労働者より10数%高くなっている。

図5-6-4は、勤務時間の短縮等の措置の適用の有無別、図5-6-5は子の看護休暇制度の適用有無別に、就業希望を集計した結果である。全体として育児休業制度の適用有無の結果とよく似た傾向が見られる。

ライフステージ別に見ると、勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度のいずれの場合も、「未婚」で、勤務時間短縮等の措置（以下、「措置」と略す）が「いずれかがある」または子の看護休暇制度が「ある」という労働者のほうが、措置が「すべてない」または子の看護休暇制度が「ない」、「わからない・無回答」の労働者より「現在の勤務先」が高くなっている。また、措置が「すべてない」または子の看護休暇制度が「ない」という労働者は「別の勤務先」の希望が高い。

「既婚・子どもなし」では、「いずれかがある」または「ある」という労働者は「すべてない」または「ない」や「わからない・不明」または「わからない・無回答」の労働者より、「現在の勤務先」の割合がかなり高くなっている。さらに「すべてない」または「ない」と

図5-6-5 ライフステージ・子の看護休暇制度の適用有無別 育児期の就業希望



いう労働者では、「別の勤務先」が高くなっている。「既婚・子どもあり」は、措置が「いずれかがある」または子の看護休暇制度が「ある」という労働者は、「現在の勤務先」が70%以上と、「すべてない」または「ない」や「わからない・不明」または「わからない・無回答」の労働者の60%台より高くなっている。

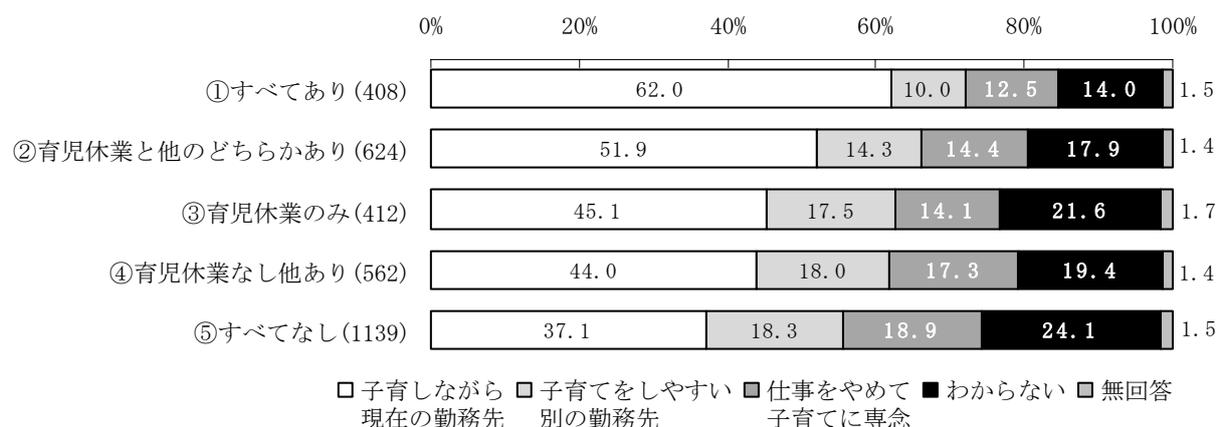
以上のように、仕事と育児の両立支援策の3つのいずれにおいても、それらが適用されていけば、「現在の勤務先」での継続希望が高い傾向があり、特に「既婚・子どもなし」、次に「未婚」の労働者でその傾向が強い。また、「未婚」や「既婚・子どもなし」では、仕事と育児の両立支援策の適用が「ない」とする労働者は、「別の勤務先」の割合がやや高い。

(2) 両立支援策の組み合わせと就業希望

次に、前節で検討した3つの両立支援策（育児休業制度、勤務時間の短縮等の措置、子の看護休暇制度）を組み合わせ、企業の両立支援の手厚さと就業希望の間に関係があるかどうか見てみよう。これまでの結果を踏まえれば、両立支援策が整っているほど、就業希望が高いはずである。

3つの両立支援策を組み合わせるに当たって、まずそれぞれの適用で「ない」と「わからない・無回答」を「ない」に統合し、「ある」と「ない」の2区分とした。その上で、①適用が3つともあると回答した場合を「すべてあり」、②育児休業制度の適用があつて、勤務時間の短縮等の措置か子の看護休暇制度の適用のどちらかがある場合を「育児休業と他のどちら

図5-6-6 両立支援制度適用有無組み合わせ別 育児期の就業希望



かあり」、③育児休業の適用のみがある場合を「育児休業のみ」、④育児休業の適用がなしで、勤務時間の短縮等の措置か、子の看護休暇制度の適用のどちらかある場合、あるいは両方がある場合を「育児休業なし他あり」、⑤3つの両立支援策いずれもない場合を「すべてなし」として、5つの組み合わせを作成した。この作成した組み合わせ別に集計した結果が、図 5-6-6 である。

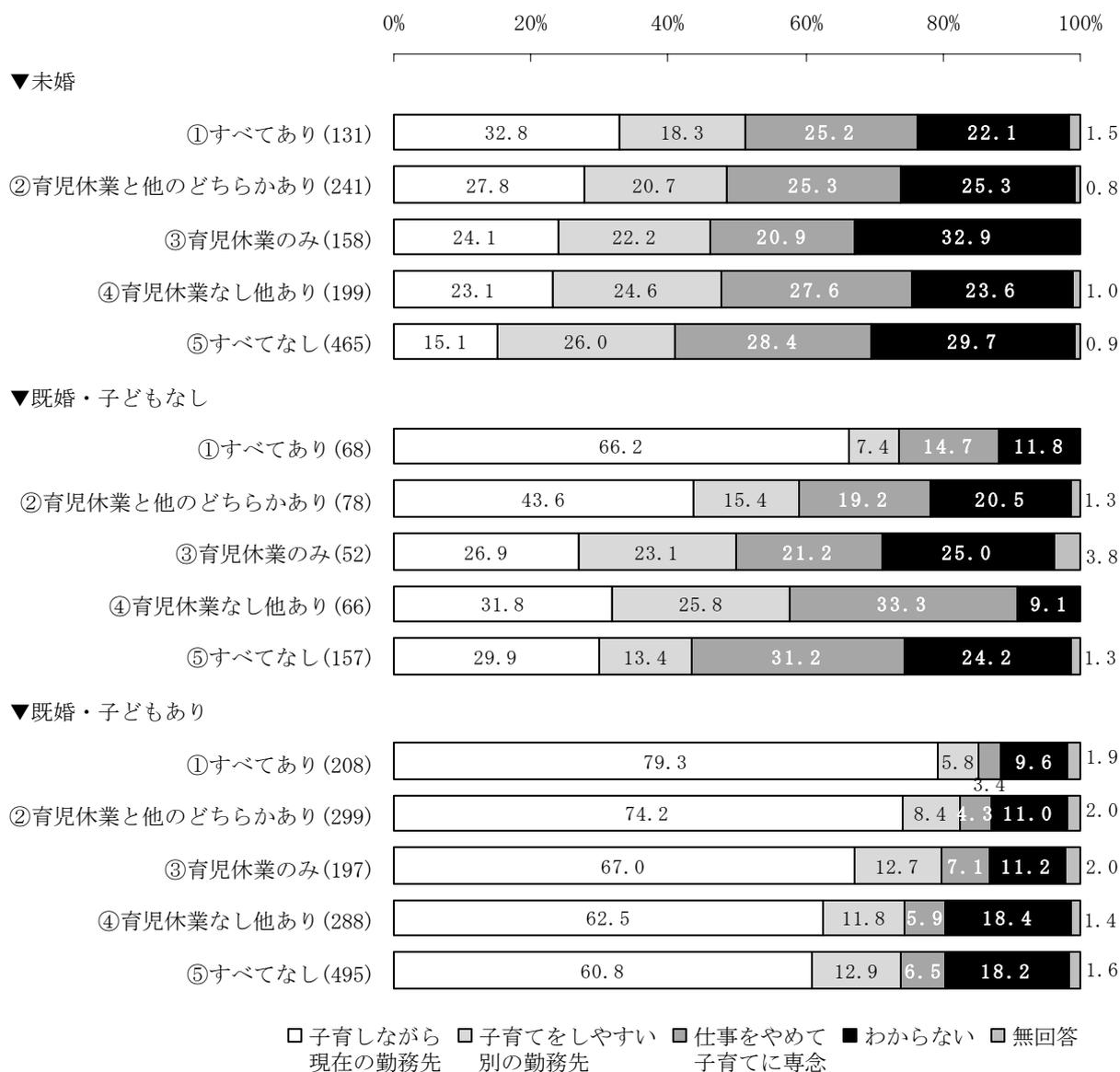
①にいくほど両立支援制度の適用が充実、⑤にいくほど両立支援策が充実していないとすると、両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高く、かつ「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望も高くなる傾向が見られる。また、「別の勤務先」は、両立支援策制度の適用が充実していないほど、希望が高くなる傾向がやや見られる。両立支援制度が充実していなければ、就業希望のある労働者であっても別の勤務先に移る可能性は高くなることが示唆される。

次に、これらの傾向がライフステージ別でも見られるか検討しよう。図 5-6-7 は、ライフステージ別に、さらに先ほど作成した両立支援策の組み合わせ別に就業希望を集計した結果である。ライフステージ別の結果も基本的には同じ傾向を示している。

「未婚」では、両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高い傾向が見られる。反対に、「別の勤務先」の希望は両立支援策制度の適用が充実していないほどやや高い傾向が見られる。「子育てに専念」は、育児休業制度がない「すべてなし」「育児休業なし他あり」においてやや高くなっているが、「すべてあり」「育児休業と他のどちらかあり」との差はごくわずかである。「既婚・子どもなし」も、基本的には、両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高くなる傾向を示している。ただし、同じく子どもがいない「未婚」とは傾向が異なるところもある。

注目すべきは、「①すべてあり」と「②育児休業と他のどちらかあり」において「現在の勤務先」の希望は著しく高いことだ。これに対して、「③育児休業のみ」は、育児休業制度がない「④育児休業なし他あり」「⑤すべてなし」よりも低くなっている。反対に、「別の勤務先」の希望は、「③育児休業のみ」「④育児休業なし他あり」に比べて「①すべてあり」「②育

図5-6-7 ライフステージ・両立支援制度適用有無組み合わせ別 育児期の就業希望



育児休業と他のどちらかあり」の方が低い。特に「①すべてあり」では「別の勤務先」が7.4%とわずかである。「⑤すべてなし」も「別の勤務先」は低いが、この層では「子育てに専念」が高い。同じく育児休業制度がない「④育児休業なし他あり」も「子育てに専念」は高い。

要するに、「現在の勤務先」か「別の勤務先」かの選択においては、育児休業制度のみ適用されていても、「現在の勤務先」の希望は高くない。前述のように、「未婚」に比べて「既婚・子どもなし」の方が仕事と子育ての両立を間近に迫った課題として認識している可能性は高い。育児休業を取ることができても、復職後の両立が難しいと感じている労働者は「別の勤務先」を希望していることがうかがえる。こうした労働者が現在の勤務先で働き続けるためには、育児休業制度とともに勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇制度といった両立支援制度を体系的に整備する必要があることが示唆される。

これら「未婚」と「既婚・子どもなし」に比べて、「既婚・子どもあり」は、両立支援制度の適用の有無にかかわらず、「現在の勤務先」の希望が高い。この層は、現在の勤務先で子育てをしながら就業できているが、今後についてもそうした見通しを持っている者が多いことがうかがえる。ただし、割合は少ないながらも、両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高く、「別の勤務先」の希望は両立支援策制度の適用が充実していないほど、やや高くなる傾向が見られる。

以上の結果をまとめると、ライフステージで若干の違いはあるが、育児休業はもとより、そのほかの支援も含めた両立支援策制度の適用が充実しているほど、「現在の勤務先」の希望が高く、「別の勤務先」は両立支援策制度の適用が充実していないほど、希望が高くなる傾向がやや見られる。こうした傾向は「未婚」において特に強い。

7 両立支援制度・利用者の有無と育児期の就業希望—事業所調査との結合データより—

前節までは労働者調査票のみを用いて、育児期の就業希望を分析してきたが、本節では事業所調査票と労働者調査票を結合した結合データ¹⁵を用いて、企業の回答から有期契約労働者に、両立支援策を適用しているかどうか、女性の有期契約労働者の利用者がいるかどうか¹⁶を組み合わせたものと、労働者の就業希望を検討してみる。ただし、派遣労働者と就業形態不明の労働者は分析から除いている。

事業所調査票では、育児休業制度の規定があるか、規定がある場合、有期契約労働者を対象としているか（制度があるか）を尋ねている。さらに、制度がある場合に、女性の有期契約労働者の利用者がいるかどうかで「適用あり・利用者あり」「適用あり・利用者なし」「適用なし/規定なし」の3つのカテゴリを作成した。

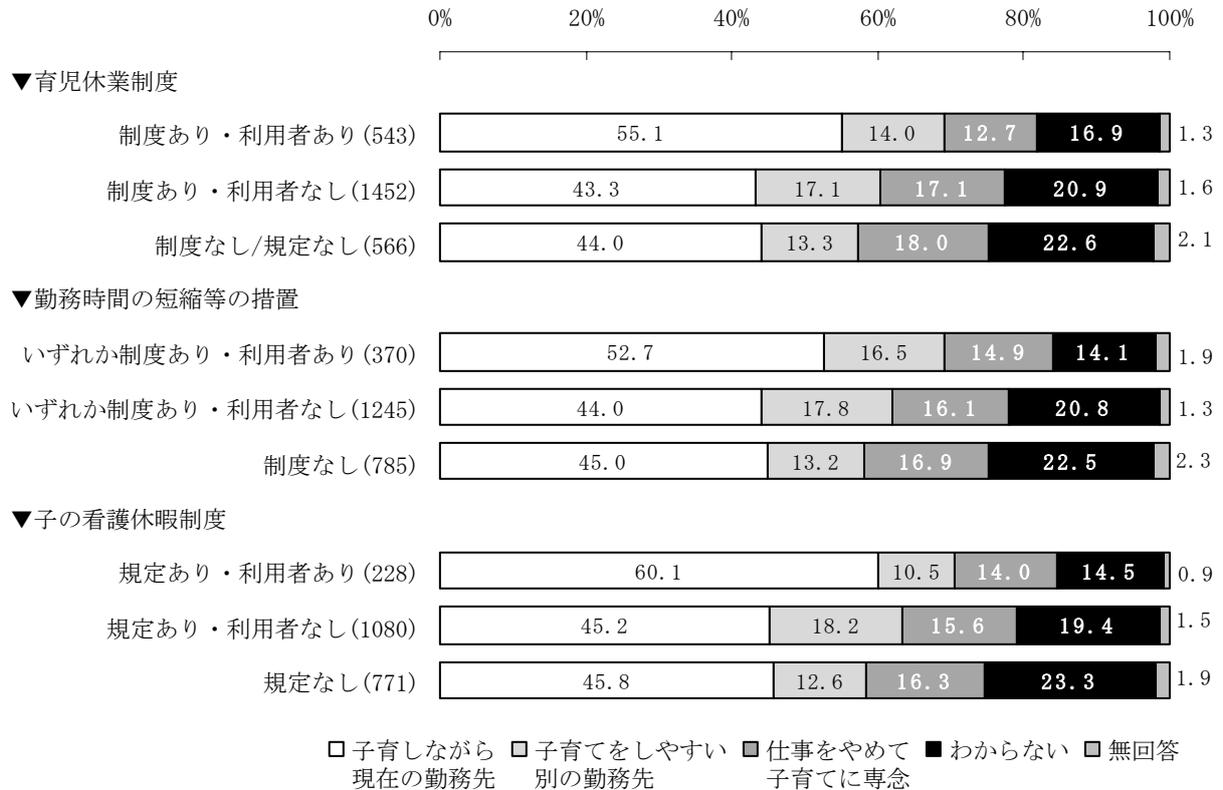
勤務時間の短縮等の措置は、6つの措置のうち、有期契約労働者を対象とした制度が1つでもあるか、制度がある場合に利用者がいるかどうかで、「いずれかに制度あり・利用者あり」「いずれかに制度あり・利用者なし」「制度なし」3つのカテゴリを作成した。子の看護休暇制度は、規定があるかどうか、就学前の子を持つ労働者がいる場合に、取得したものがいるか、どうかで「規定あり・利用者あり」「規定あり・利用者なし」「規定なし」の3つのカテゴリを作成した。各支援策のカテゴリ別に集計した結果が図5-7-1である¹⁷。

¹⁵ ただし、事業所調査票の回収されていない労働者調査票があるため、結合データは事業所調査票が回収された労働者調査票のみでとなっている。このうち派遣労働者と就業形態不明の労働者を除いた n=2650 を分析対象としている。

¹⁶ 事業所調査票では、平成18年4月1日から平成19年7月1日までの間に、利用を開始した者がいるかどうかを尋ねている。

¹⁷ 制度または規定の有無、利用者の有無が「無回答」または「不明」のケースは、集計から除いている。また、制度または規定がないのに利用者がいるケースがわずかに見られるが、分析に十分なサンプル数ではないため、「制度なし/規定なし」「制度なし」「規定なし」に分類している。

図5-7-1 [結合データ] 両立支援策の有無と利用者の有無別 育児期の就業希望



各両立支援策いずれにおいても、有期契約労働者を対象とした制度の規定があつて、女性の有期契約労働者の利用者がある場合に、そうでない場合と比べて、「現在の勤務先」の希望が50~60%と割合が高くなっている。よつて、制度や規定の有無だけでなく、制度や規定があつた上で、利用実績がある場合に「現在の勤務先」での継続希望が高くなっている。

ついで、ライフステージ別で分けても各両立支援策で、こうした傾向が見られるかを確認してみよう。図5-7-2は、ライフステージ別で分けた上で、育児休業制度の規定・制度の有無と利用者の有無別に就業希望を集計した結果である。

「未婚」では、制度があつた上で利用者の実績がある場合にのみ、「現在の勤務先」での継続希望が高くなっていることが確認できる。また、「制度あり・利用者あり」が最も育児休業制度が整つていて、「規定なし/制度なし」が最も育児休業制度が整っていないとすると、育児休業制度が整っているほど、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合は、高くなる傾向が見られる。さらに、「制度あり・利用者なし」で「別の勤務先」が24.9%と未婚の中では最も高くなっている。

「既婚・子どもなし」では、「制度なし/規定なし」で「現在の勤務先」の割合が43.9%とやや高い。

「既婚・子どもあり」では、育児休業制度が整っているほど、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合は、高くなる傾向がわずかに見られるが、これはむしろ、制度の有無や利用者の有無に関わらず、「既婚・子どもあり」では「現在の勤務先」での就業

図5-7-2 [結合データ] ライフステージ・育児休業制度の有無と利用者別
育児期の就業希望

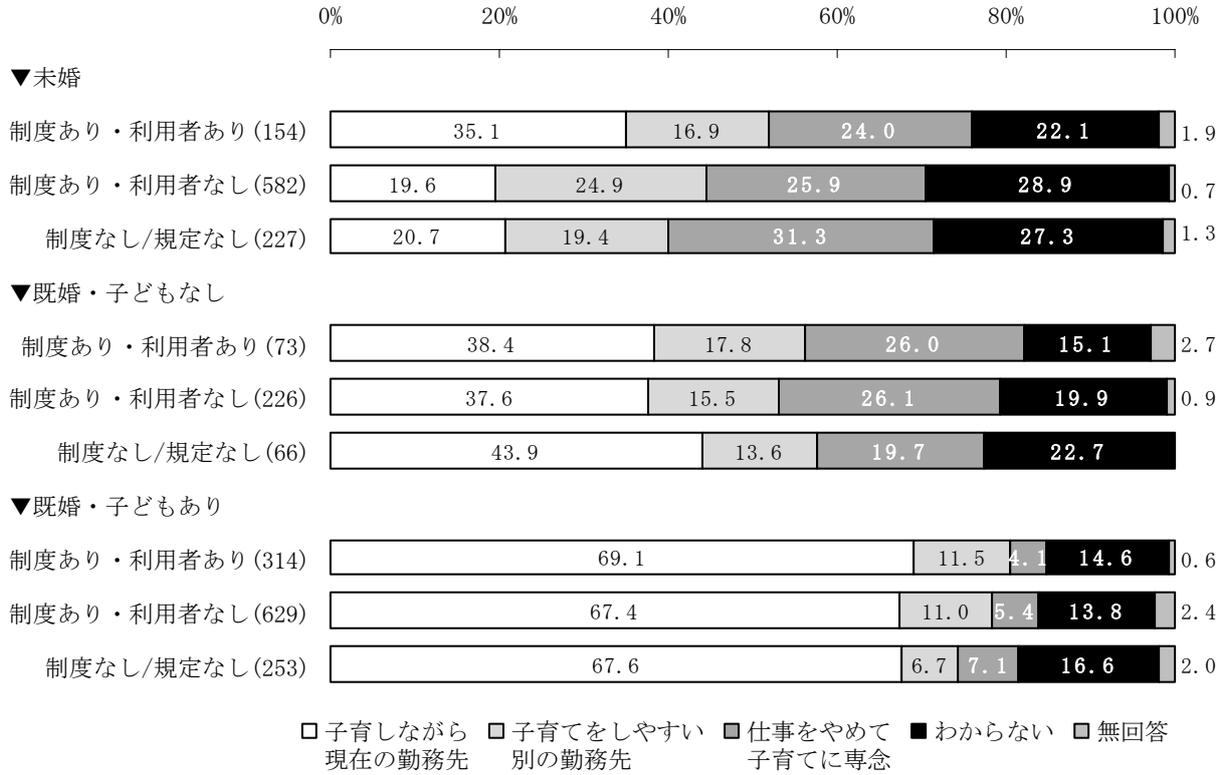


図5-7-3 [結合データ] ライフステージ・勤務時間の短縮等の措置の制度の有無と利用者有無別
育児期の就業希望

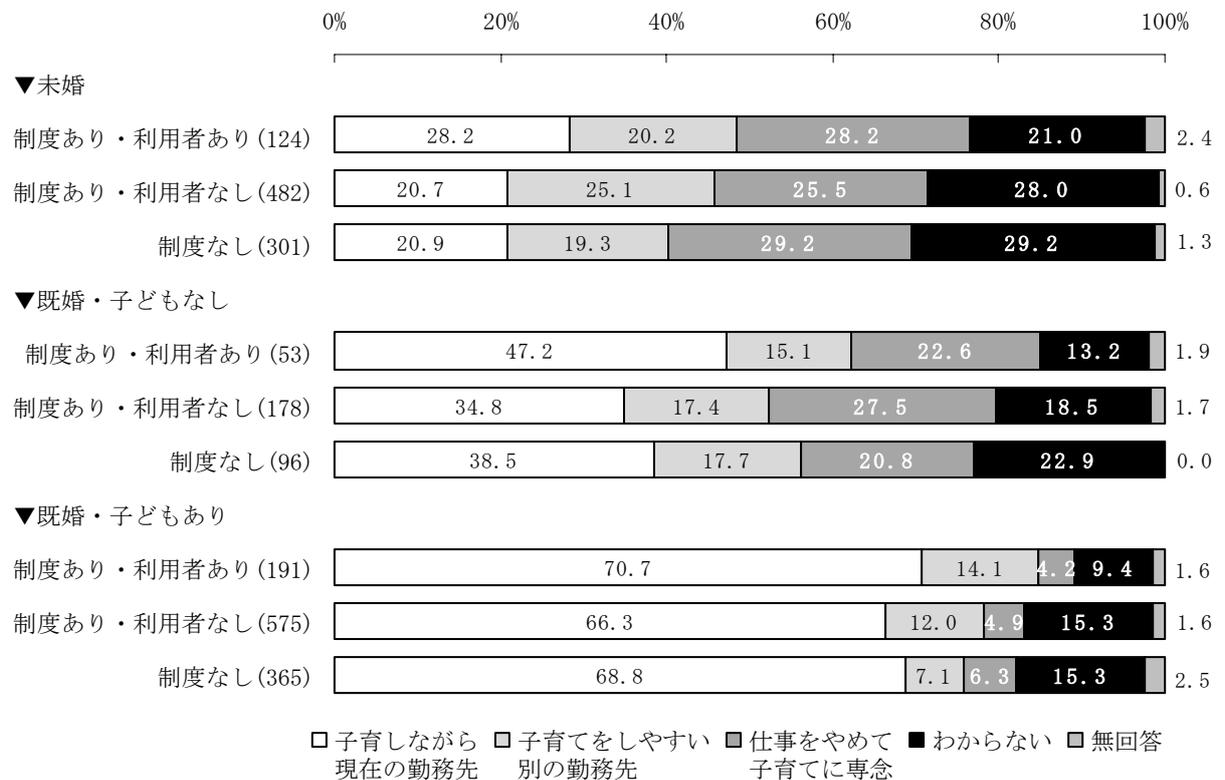
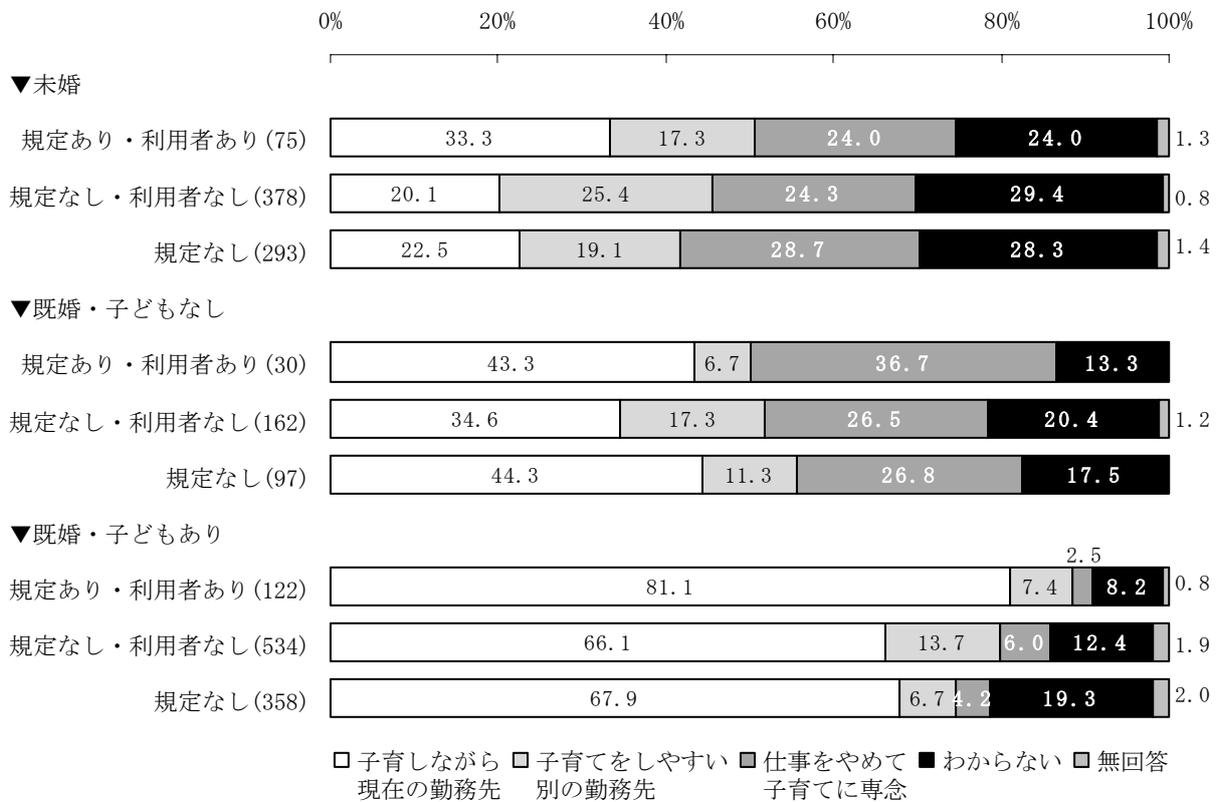


図5-7-4 [結合データ] ライフステージ・子の看護休暇制度の規定の有無と利用者別
育児期の就業希望



希望が高いといえる。

図 5-7-3 は、ライフステージ別で分けた上で、勤務時間の短縮等の措置の有無と利用者の有無別に就業希望を集計した結果である。

勤務時間の短縮等の措置については、どのライフステージ別でも、制度があった上で利用者の実績がある場合にのみ、「現在の勤務先」での継続希望が高くなっている。また、やや強弱はあるが、勤務時間の短縮等の措置の制度が整っているほど、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業継続希望の割合は、高くなる傾向が見られる。「未婚」では、育児休業制度と同様に、「制度あり・利用者なし」で「別の勤務先」が 25.1%と割合が高い。

図 5-7-4 は、ライフステージ別で分けた上で、子の看護休暇制度の有無と利用者の有無別に就業希望を集計した結果である。

子の看護休暇制度については、「未婚」「既婚・子どもあり」で、制度や規定の有無だけでなく、制度や規定があった上で、実績がある場合に「現在の勤務先」での継続希望が高くなっていることが確認できる。また、「未婚」「既婚・子どもあり」で、制度が整っているほど、「現在の勤務先」と「別の勤務先」を合わせた就業希望の割合は、高くなる傾向が見られる。

すべてのライフステージにおいて、「制度あり・利用者なし」で「別の勤務先」の割合が最も高くなっている。

8 まとめ

本章では、40歳未満の女性有期契約労働者を対象に、育児休業取得希望と育児期の就業希望を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 育児休業取得希望は全体で約75%を占めており、その割合は配偶者や子どもの有無にかかわらず高い。
- ② 子どものいない層では、今後の出産・育児について、「仕事をやめて子育てに専念したい」との希望も根強いが、正社員に近い働き方の有期契約労働者は育児期の就業希望が高い。ただし、週の労働時間が30時間以上になると、「子育てしながら現在の勤務先に勤め続けたい」とともに「子育てしやすい別の勤務先に変わりたい」との希望も高くなる。現在の勤務先で「子育てしながら正社員になりたい」との希望がある層においても、「子育てしやすい別の勤務先に変わりたい」との希望は約2割ある。
- ③ 子どものいない層でも、育児休業制度が適用されている有期契約労働者の就業希望は高い。ただし、「現在の勤務先」の希望は、育児休業制度とともに勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇制度が適用されている労働者において高い。

以上の分析結果から指摘できる第一の重要なポイントは、有期契約労働者の育児休業制度が普及することで、今後、有期契約労働者の育児休業取得は増える見込みがあることだ。1992年に育児休業法が施行されて15年が過ぎた今日、育児休業制度は仕事と育児の両立支援策の柱として広く認知されるに至っている。新たに育児休業の対象となった有期契約労働者においても、育児休業への関心は高いことが分析結果からうかがえる。

子育て未経験の「未婚」や「既婚・子どもなし」の労働者においては、今後出産・育児期を迎えた場合、仕事をやめて子育てに専念したいとの希望も根強い。だが、こうした主観的な希望は客観的な就業環境と関係していることが、本章の分析結果では重要である。

「子育てに専念したい」との希望が高いのは、労働時間が短い層や正社員との類似性が低い職務を担う労働者である。短時間で補助的な職務を担う働き方は、伝統的な女性のパートタイマーの典型であり、従来は子育てと両立しやすいといわれてきた。だが、その場合の「両立のしやすさ」は、子どもがある程度手を離れた時期の話である。これに対して、これから出産・育児期を迎える女性は、妊娠から乳幼児期という出産・育児負担の重い時期に仕事との両立を図る必要がある。この時期には退職することが分析結果から示唆される¹⁸。

反対に、職務内容や労働時間の面で正社員との類似性が高い労働者は、「未婚」や「既婚・子どもなし」の労働者においても、育児期の就業希望が高い。第2章・第3章で行った事業所データの分析結果によれば、正社員と職務内容がほとんど同じ有期契約労働者を雇用して

¹⁸ ヒアリング調査のC社も、パートタイマーのなかで労働時間の短い者は出産で一度退職し、子育てが一段落してから復職すると指摘している。反対に、ヒアリング調査のB社で第1子出産時に育児休業を取ったパートタイマーのFさんは、一度やめたら再びB社に勤めても今の職務を担当できるとは限らないため、仕事を続けたかったという。将来は正社員になりたいとの希望も語っていた。Fさんは、販売員として正社員との類似性が高い職務に従事している。こうしたBさんの報告からも、育児期に仕事を続ける女性が増えるためには、そう思える就業環境を作ることの重要性が示唆される。

いる事業所において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は高く、育児休業取得者のいる割合も高い。本章の分析結果は、このような事業所の対応に沿った希望を今後出産・育時期を迎える有期契約労働者も持っていることを示唆している。

ただし、週の労働時間が30時間以上の労働者においては、「現在の勤務先に勤め続けたい」との希望とともに「別の勤務先に変わりたい」との希望も高いことに注意する必要がある。この層も「別の勤務先に変わりたい」とする者も育児休業取得希望は高い。育児休業を取得して仕事は続けたいが、現在の働き方では子育てと両立できるか不安という労働者の気持ちがかがえる。この層が現在の勤務先をやめることなく雇用継続するためには、育児休業とともに、休業から復職した後の両立支援も重要であることが示唆される。

また、将来のキャリアとして正社員転換希望がある労働者も育児期の就業希望は高い。当然のことながら、現在の勤務先で「子育てをしながらでも正社員になりたい」との希望がある層は育児期に「現在の勤務先」で勤め続ける希望は高い。見逃せないのは、「子育てをしながらでも正社員になりたい」との希望がある層でも、「別の勤務先」を希望する労働者が約2割いることだ。正社員になれば様々な両立支援制度が適用されて育児と両立できるが、現在の就業形態ではそれが難しいと認識しているのではないだろうか。

仕事と育児の両立に関するこのような見通しは適用される両立支援制度との関係に表れている。育児休業制度を適用されている層は、「未婚」「既婚・子どもなし」でも「仕事をやめて子育てに専念したい」との希望は低い。育児休業の対象となることで、仕事を続ける意欲は高まることが示唆される。しかし、育児休業のみ適用されていても、「現在の勤務先」での雇用継続希望は高くない。育児休業制度だけでなく、勤務時間の短縮等の措置や子の看護休暇制度も適用されている場合に「現在の勤務先」での雇用継続希望は高くなっている。まだ子育てを経験していない層が、今後、出産・育児期を迎えたときにも現在の勤務先で就業できる見通しをもつために、育児休業を取得できることはもちろん重要であるが、それだけでなく、休業から復職後には、勤務時間の短縮等の措置や子の看護休暇制度を通じて、仕事と子育てを両立できる職場環境をつくることが重要といえる。

このように、有期契約労働者の育児期の就業希望は勤務実態によって多様である。働き方が正規雇用にならば、有期契約労働者であっても就業意欲は高くなるが、同時に仕事と子育ての両立において正規雇用と同じ課題に直面することになる。これまで育児休業の主たる対象であった正規雇用労働者にも仕事と育児の両立が依然として難しい者は多い。とりわけ労働時間の面での支援は重要な課題であり、今日においては、育児休業とともに、復職後の労働者に対する勤務時間の短縮等の措置や子の看護休暇などの両立支援の充実も図られている。労働契約の形式が有期である労働者も、勤務実態が正規雇用と変わらないのであれば同様の支援が必要となることが分析結果から示唆される。

ヒアリング調査から (3)

有期契約労働者を対象とする勤務時間短縮等の措置の実施状況

ヒアリング対象企業 5 社のうち、派遣会社 2 社を除く 3 社は、いずれも正社員に勤務時間短縮等の措置を講じている。A 社には短時間勤務制度、B 社は短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、C 社は短時間勤務制度がある。だが、有期契約労働者への適用は、企業によって違いがある。その結果を表(3)-1 に示す。同一企業においても、有期契約労働者が時給か月給かによって違いがあるため、以下では時給制の場合と月給制の場合に分けて、各社の対応を整理することにする。

表(3)-1 有期契約労働者への勤務時間短縮等の措置の適用

	就業形態	有期契約労働者への勤務時間短縮等の措置の適用
A社	契約社員 パートタイマー	正社員は短時間勤務制度があるが、有期には適用していない。パートタイマーは、時給制で柔軟に労働時間を設定できるため、適用の必要なし。月給制の契約社員は、短時間勤務にすると、パートタイマーと賃金等の不公平が生じるとの理由で適用していない。
B社	契約社員 パートタイマー	短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げがある。 正社員・契約社員の短時間勤務制度は、① 所定労働時間から2時間まで(70、80、90%)短縮する(給与もそれに合わせて削減)、② 年間休日を減らして、1日の労働時間を短くする、③ 早番のみ、といったパターンがある。パートタイマーも所定労働時間(週)を決めて雇用契約しており、その時間から30分単位で2時間まで短縮できる。土・日・祝日勤務の配慮はない。有期雇用契約社員は小学校入学まで、正社員は小学校4年生に達するまでだが、来年(2007年)より有期雇用契約労働者も小学校4年生に達するまでとする予定である。
C社	パートタイマー	「J2」以上で、月給制の有期契約労働者は、正社員と同じく、子の小学校入学まで短時間勤務が適用される。1日の労働時間を7時間、6時間、5時間から選択。それに応じて、月給は10%、20%、30%減額される。賞与も、7/8、6/8、5/8と減額する。また、子の小学校入学までは、午後7時以降の勤務は免除される。(正社員の場合は、転居転勤も停止される)。時給制の有期契約労働者は、個別に労働時間を調整できるため、短時間勤務制度適用の必要がない。正社員が短時間勤務をしても同じ時間勤務するコミュニティ社員(パートタイマー)より賃金は高いが、育児という特別な事情があるため不公平とは考えていない。
D社	登録型派遣	育児短時間勤務、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、所定外労働をさせない制度、託児施設の設置運営等、その他これに準ずる便宜の供与の何れかについて、派遣労働者から希望があった場合は、派遣先と協議の上で措置を講ずる。
E社	登録型派遣	子が3歳に達するまで、短時間勤務制度がある。その他、派遣先との協議により、利用できる制度を利用させてもらう。また、勤務時間を短縮するために派遣先を変える等の対応を取ることもある。

時給制の労働者の短時間勤務

A社・B社・C社は、いずれも正社員の短時間勤務制度を実施しているが、時給制の有期契約労働者（パートタイマー）については、所定労働時間の規定によって、制度の適用に違いがある。A社とC社のパートタイマーは、短時間勤務の必要があれば、その必要に応じて勤務時間を個別に決めればよいため、あえて短時間勤務を制度化する必要はないとしている。B社は、時給制の労働者にも短時間勤務制度が適用されており、規定の所定労働時間から2時間短縮することになっている。このように、時給制の労働者については、そもそもの所定労働時間の規定によって制度として実施するか否かの違いがある。だが、3社のいずれも実態としては短時間勤務を認めている。

D社・E社の派遣労働者も時給制であるが、派遣先における労働時間管理の状況が異なるため、勤務時間短縮等の措置のメニューの中から、派遣先の実情に応じて利用可能な制度を柔軟に適用する方針が取られている。実際、D社で派遣労働者として働くGさんは、育児休業から復職後、保育所の迎えに間に合うよう45分早く終業する短時間勤務を行っている。

さらに、E社では、派遣先の労働時間が育児と両立しにくいものであり、勤務時間短縮等の措置も利用しにくい場合は、勤務時間の短い派遣先に変更することもあるという。

月給制の労働者への短時間勤務制度適用

月給制の有期契約労働者（契約社員）への短時間勤務制度適用には、A社とB社・C社で違いがある¹⁹。3社とも月給制の有期契約労働者はフルタイム勤務である。だが、A社では月給制の有期契約である契約社員にも短時間勤務制度を適用していない。A社が、契約社員に短時間勤務制度を適用していないのは、フルタイムの有期契約労働者が短時間勤務を利用すると、同じ時間勤務するパートタイマーとの間に賃金等の不公平が生じるためだという。

B社・C社でも、正社員やフルタイムの有期契約労働者が短時間勤務を利用すると、同じ時間勤務するパートタイマーとの間に不均衡が生じることは自覚されている。C社では、子が小学校入学まで正社員は転勤も停止されるため、短時間勤務制度を利用すると働き方においてパートタイマーと近くなる。短時間勤務制度を利用する正社員の賃金が、同じ時間勤務するパートタイマーより高くなる場合もある。だが、B社・C社は正社員と同様に短時間勤務制度を適用している。これら2社では、育児という特別な事情を考慮し、そこで生じる賃金の不均衡を不公平とは考えていない。

ヒアリング対象企業において、有期契約労働者を直接雇用しているA社・B社・C社は、いずれも正社員と有期契約労働者の均衡処遇の観点から、雇用形態による不公平が生じない人事制度作りを進めている。しかし、何をもちて不公平と見るかは、企業によって異なっている。その違いが有期契約労働者の勤務時間短縮等の措置適用に表れているといえる。

¹⁹ C社はパートタイマーであっても、職能資格制度においてマネジメント層になればフルタイムとなり、賃金も時給から月給に移行する。