

## 第6章 事業所における両立支援ニーズの把握状況 －事業所調査から－

### 1 はじめに

有期契約労働者の育児休業取得ニーズは高い。しかし、仕事と育児の両立に関する労働者のニーズは、職務内容や労働時間などの勤務実態によって多様であることが前章の分析結果から示唆された。育児休業を始めとする両立支援が有期契約労働者にとって実効性のあるものとなるためには、こうした多様な働き方の実態に応じた支援を行うことが重要といえる。

例えば正社員に近い働き方の有期契約労働者は、育児期に仕事を続ける希望が高い。こうした労働者が出産・育児期にも退職することなく勤め続けることは、人材活用の点で企業にとってもメリットが大きいと考えられる。ところが、労働時間が長くなれば、子育てと両立しやすい別の勤務先に移りたいとの希望も高くなる。正社員と変わらない仕事をし、就業意欲もある労働者が、両立不安から別の企業に流出することになれば、企業にとって、大きなデメリットである。こうした労働者の雇用継続を高めるためには、育児休業とともにさらなる両立支援の充実を図ることの重要性が前章の分析から示唆された。

こうした労働者の両立支援ニーズは、一つ一つの企業や事業所においてはさらに多様であることが予想される。勤務実態によって両立支援ニーズも多様な有期契約労働者において、企業側の判断だけで両立支援を行っても、労働者にとって必要な支援制度がなく、労働者が必要としない支援制度があるという事態になりかねない。有期契約労働者への両立支援が実効性をもつためには、雇用している労働者のニーズを把握し、そのニーズに応えるべく、育児休業制度を運用し、さらなる両立支援の充実に努めることが重要といえる。

本章では、再び事業所調査のデータに戻り、そうした労働者ニーズの把握を個々の事業所が行っているかを分析する。結果を先に述べれば、労働者の両立支援ニーズを把握するためにニーズ調査や労使協議などの具体的な取り組みをしている事業所は少ない。そこで、どのような事業所がニーズ把握を行っているか分析し、効果的な両立支援の運用に向けた課題を明らかにしたい。

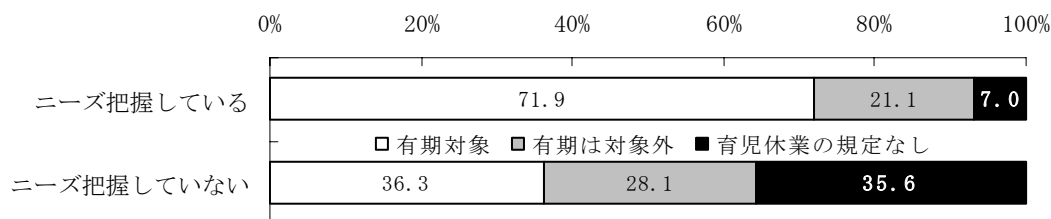
### 2 有期契約労働者のニーズ把握状況と両立支援の実施状況

表 6-2-1 は、仕事と育児・介護の両立支援制度に関する有期契約労働者のニーズ把握方法である。労使協議や専用窓口といった方法を挙げている事業所が相対的に高い。

表6-2-1 両立支援制度のニーズ把握方法（分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所）（%）

|         | ニーズ調査             | 専用窓口 | 労使協議 | 労使専門委員会 | ワーキンググループ | その他 | 何もしていない | 無回答  |
|---------|-------------------|------|------|---------|-----------|-----|---------|------|
| 有期契約労働者 | 1.7               | 4.1  | 3.2  | 0.4     | 0.2       | 9.6 | 57.5    | 24.7 |
|         | 23.6              |      |      |         |           |     | 76.4    | —    |
|         | 何らかの方法でニーズを把握している |      |      |         |           |     |         |      |

図6-2-1 有期契約労働者の育児休業制度の有無  
—ニーズ把握の有無別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

しかし、ここで問題としたいのは、「何もしていない」と回答している事業所が多いことである。表の下段では、「無回答」を除いて、何らかの方法で労働者の両立支援ニーズを把握している事業所を「ニーズ把握している」として一括りにし、「何もしていない」とする事業所と比較している。表 6-2-1 の下段に示しているように、何らかの方法でニーズを把握しているのは約 4 分の 1、何もしていないのは約 4 分の 3 である<sup>1</sup>。以下では、「ニーズ把握している」と「ニーズ把握していない」を比較することによって両立支援の課題を検討する。

前章で明らかになった労働者ニーズとの関係において、まず指摘しておくべきポイントは、「ニーズ把握をしている」事業所の方が、育児休業取得者がいる割合や勤務時間短縮等の措置の制度を導入している割合が高いことである<sup>2</sup>。

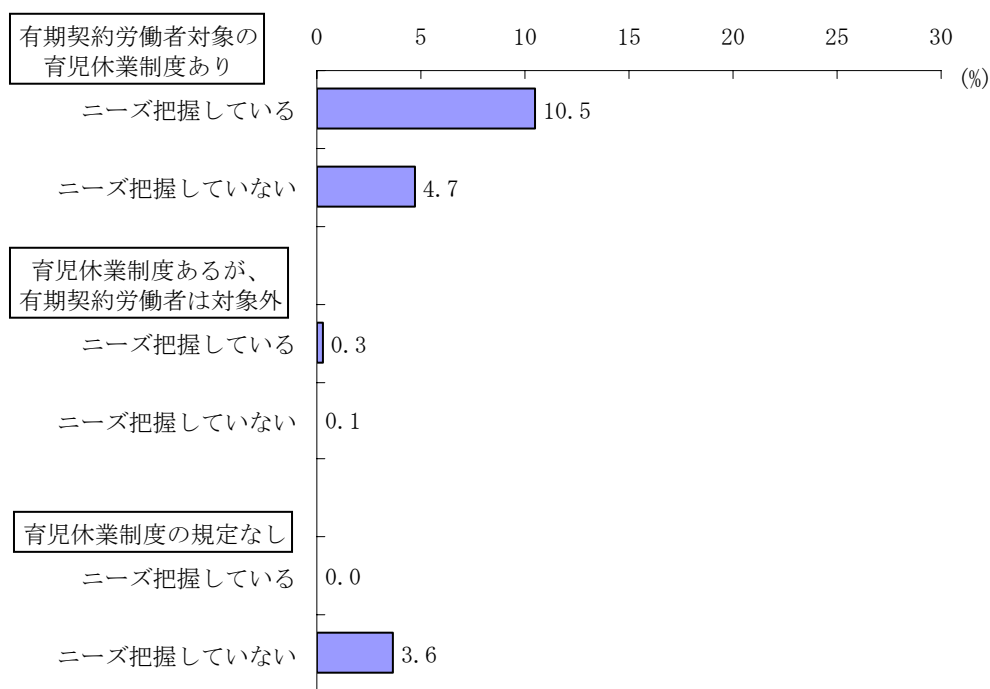
育児休業制度とニーズ把握の関係から検討しよう。図 6-2-1 は、ニーズ把握の有無別に、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の有無を示している。

ニーズを把握している事業所の方が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い。育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外としている割合も、ニーズを把握している事業所の方が高い。だが、それよりもニーズ把握による差が顕著なのは、育児休業制度の規定がない事業所の割合である。ニーズを把握していない事業所では、

<sup>1</sup> 「無回答」はデータの 4 分の 1 を占めているが、以下では分析から除いている。巻末集計表に示されているように、「無回答」は事業所規模が小さいほど割合が高い。これは、小規模事業所の復元倍率が大きいことの結果である。その傾向は企業規模にも反映されている。「無回答」を分析に含めると、ニーズ把握をしている事業所の割合は必然的に大企業に偏る。そのために生じる誤解を避ける目的から、「無回答」は除くことにする。

<sup>2</sup> 前章では復職後の両立支援として子の看護休業制度の有無も取り上げた。しかし、この制度は養育する子に疾病やけがといった緊急事態が生じたときの対応を目的としており、子どもが病気もけがもしなければ利用機会はない。この点で、平時の子の養育を目的とする育児休業制度や勤務時間短縮等の措置とは異なる。また、看護休暇制度は 2005 年 4 月施行の改正育児・介護休業法から企業の義務となった制度であり、これから個々の企業や事業所に定着していく制度である。この点でも、1992 年施行の育児休業法の当時から企業の義務となっている育児休業制度や勤務時間短縮等の措置と異なる。そのため、ここでは両立支援の実効性を端的に示すものとして、育児休業制度と勤務時間短縮等の措置を取り上げている。

図6-2-2 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合  
 —育児休業制度とニーズ把握の有無別—



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

有期契約労働者を対象とする以前に、育児休業制度の規定がない事業所の割合が高くなっている。図表は割愛するが、有期契約労働者のニーズを把握していない事業所の94.1%は、雇用期間の定めのない労働者についても、両立支援制度のニーズを把握する取り組みをしていない<sup>3</sup>。雇用形態にかかわらず、労働者のニーズを把握していないために、雇用期間の定めのない労働者についても、育児休業制度の規定がないと考えられる。

しかしながら、有期契約労働者のニーズ把握をしておらず、育児休業制度の規定がない事業所でも、法にもとづいて休業取得している者はいる。有期契約労働者の育児休業制度の有無別に、育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合を図6-2-2に示す。

図の下段に示されているように、育児休業制度の規定がない事業所において、ニーズを把握している場合は育児休業取得者がいない。こうした事業所では、労働者にニーズがないために、育児休業制度の規定をもうけていないものと考えられる。その一方で、ニーズを把握しておらず、育児休業制度の規定がない事業所は3.6%の事業所に有期契約労働者の育児休業取得者がいる。労働者には育児休業のニーズがあるのに、そのニーズを事業所できちんと把握していないことがうかがえる。

図の中段は、育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外としている事業所である。このような事業所では、ニーズ把握の有無にかかわらず、ほとんど育児休業取得者はい

<sup>3</sup> 逆に、有期契約労働者のニーズを把握している事業所は、雇用期間の定めのない労働者についてもニーズを把握している事業所が100%である。

ない。個々の労働者が勤務先の規定に則って育児休業を取っているとすれば、わずかにいる取得者は例外的なケースであると考えられる。就業規則などで対象外であることが明示されていれば、ほとんどの労働者は、ニーズの有無にかかわらず、育児休業の申請をしないことがうかがえる。

育児休業取得者がいる事業所の割合が最も高いのは、図の上段に示されているように、労働者のニーズを把握しており、有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所である。育児休業が有期契約労働者の両立支援として有効に機能するためには、労働者のニーズをきちんと把握して各事業所で制度化し、運用することの重要性が示唆される。

もう一つ、復職後の支援において中心的役割を果たす勤務時間短縮等の措置についても、ニーズ把握の有無による差は顕著である。前章の労働者ニーズの分析結果から、育児期に現在の勤務先で雇用継続する有期契約労働者が増えるためには、育児休業とともに、復職後の支援として勤務時間短縮等の措置を講ずることの重要性も示唆された。育児休業の取得は、法律で保障されており、対象となる労働者から申請があった場合、事業主はこれを拒否できない。これに対して、勤務時間短縮等の措置は、法の定める複数の措置からどの措置を講ずるかは事業主の選択に任されている。このため、労働者が望む措置が勤務先にはなく、事業主が導入した制度を労働者は利用しないという、労働者ニーズと企業の対応の乖離が起きやすい。とりわけ有期契約労働者の労働時間は、短い者からフルタイムの者まで多様であるため、どのような労働者が措置を必要としているか把握する作業は重要であると考えられる。

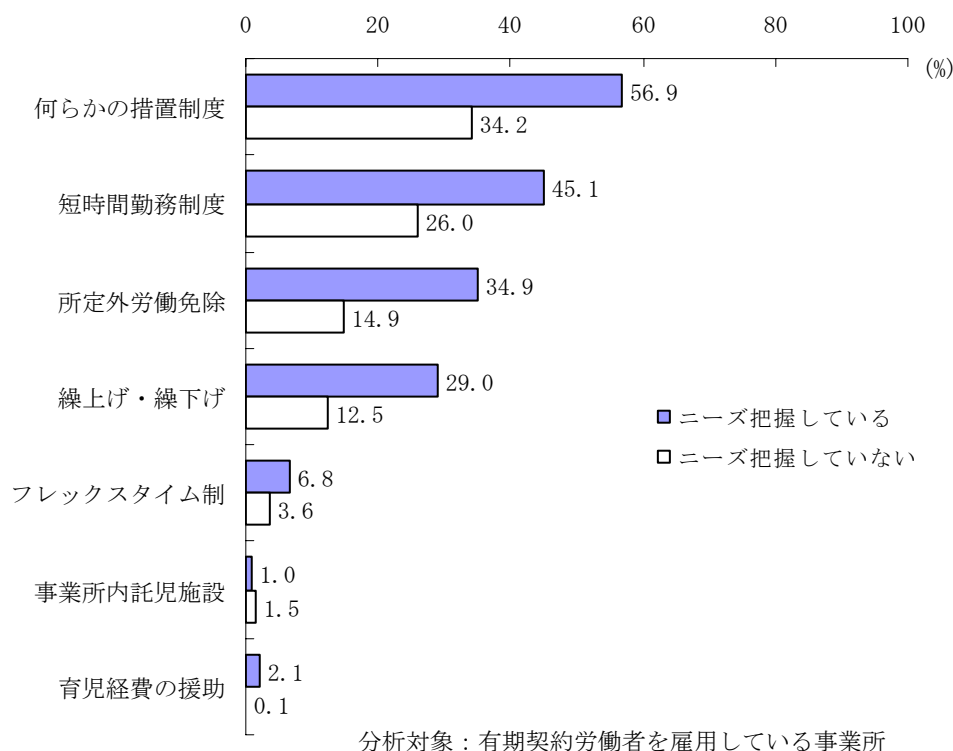
図 6-2-3 に有期契約労働者のニーズ把握の有無別に、有期契約労働者を対象とする勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合を示す。「何らかの措置」を講じている事業所は、ニーズを把握している事業所では半数以上であるが、ニーズを把握していない事業所では、約 3 割に留まっている。

個々の措置においては、ニーズ把握の有無にかかわらず、「短時間勤務制度」が最も高く、これに次いで「所定外労働免除」と「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が高い。こうした制度導入の傾向は、法改正前のデータを分析した労働政策研究・研修機構（2006a）でも示されていた。有期契約労働者においても「短時間勤務制度」「所定外労働免除」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が中心となる措置であることがうかがえる。重要なのは、これら 3 つの措置のいずれについても、ニーズを把握している事業所の方が、制度がある割合は高いことだ。現状において、労働者のニーズを把握している事業所は少ないが、労働者のニーズを把握することで、勤務時間短縮等の措置の制度がない事業所でも、これらの措置を必要とする労働者のニーズが明らかになる可能性は十分にある<sup>4</sup>。

有期契約労働者に対して実効性のある両立支援を行うためには、労働者のニーズを把握し、

<sup>4</sup> これらの措置の利用実績については、ニーズ把握の有無別の比較に堪え得る規模のサンプルを得られなかったため、今後の課題としたい。各措置について、女性有期契約労働者の利用実績のある事業所は、復元倍率をかけない実数で、短時間勤務制度 63 件、フレックスタイム制 23 件、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 33 件、所定外労働免除 19 件、事業所内託児施設 12 件、育児経費援助 4 件であった。

図6-2-3 勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合  
—ニーズ把握の有無別—



その勤務実態に即した制度を導入することの重要性が示唆される。

では、どのような事業所において、有期契約労働者のニーズを把握しているか。以下の分析では、ニーズ把握をしている事業所の特徴を明らかにしよう。

### 3 産業・企業規模別のニーズ把握状況

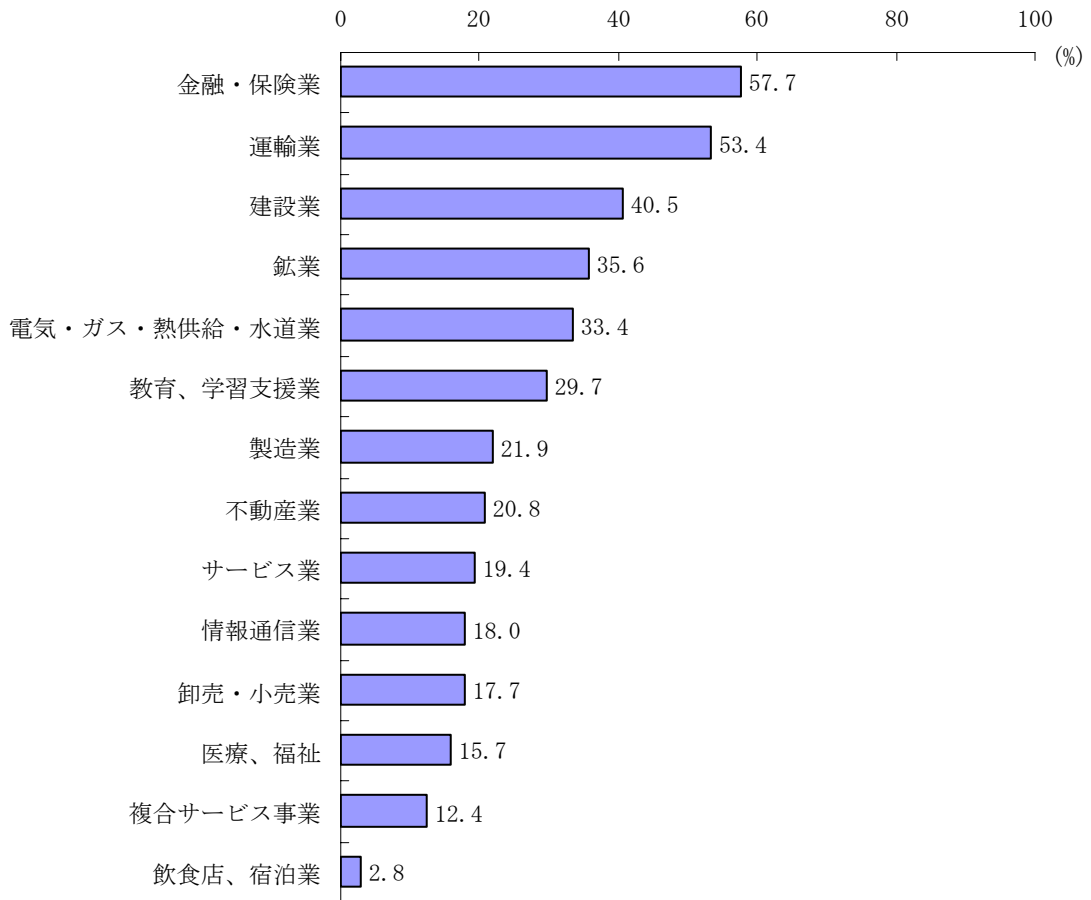
まず、産業・企業規模といった事業所属性とニーズ把握の関係と検討しよう。

図 6-3-1 は、産業別に有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合を示している。「金融・保険業」と「運輸業」は 50%を超えている。しかし、他の業種では、ニーズを把握している事業所の割合が 50%未満であり、ニーズ把握を行っていない事業所の方が高い。そのなかでも、相対的には、「建設業」が 40%と高く、「鉱業」「電気・ガス・熱供給・水道業」も高い方である。「教育、学習支援業」から下の業種では 30%未満に留まっており、「サービス業」「情報通信業」「卸売・小売業」「医療、福祉」「複合サービス事業」「飲食店、宿泊業」は 20%未満と低い。このように産業によって、労働者ニーズの把握状況には差がある。

加えて、顕著な差が表れているのが、企業規模別の結果である。図 6-3-2 にその結果を示す。企業規模「1000人以上」の事業所はニーズを把握している割合が 50%を超えている。

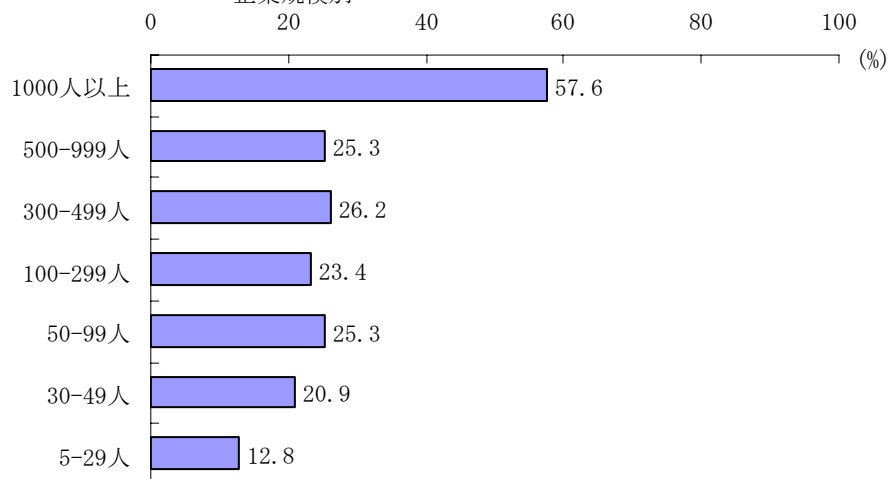
これに対して、企業規模 300人以上でも 1000人未満の「500-999人」「300-499人」は 30%未満であり、中小規模の「100-299人」「50-99人」「30-49人」とほぼ同じ割合

図6-3-1 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合  
—産業別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

図6-3-2 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合  
—企業規模別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

である。そして、企業規模「5-29人」において、有期契約労働者のニーズを把握している割合は最も低く12.8%に留まっている。

最も小さい「5-29人」の規模であれば、わざわざニーズ調査や労使協議といった方法をとらなくても、日々のコミュニケーションのなかでニーズを把握できている可能性は高い。しかし、企業規模30人以上では、企業規模が大きくなるとともに、具体的な取り組みを行わなければ、労働者のニーズを把握することは難しくなると考えられる。

#### 4 有期契約労働者の活用状況とニーズ把握

では、育児休業の対象となる可能性がある有期契約労働者を雇用している事業所では、有期契約労働者のニーズを把握しているだろうか。契約更新状況として、第3章までの分析と同様に継続的な雇用状況の観点から、「反復更新する者がいる」事業所と「更新はないか更新回数の上限がある者のみ」の事業所を比較しよう。

図6-4-1に有期契約労働者の契約更新状況別にニーズ把握を行っている事業所の割合を示す。「反復更新する者がいる」事業所の方がニーズを把握している割合はわずかに高いが、それでも約3割に留まっている。契約更新を繰り返す有期契約労働者は、雇用の継続性において、出産・育児期の雇用継続支援の対象となる層であるが、こうした労働者を雇用している事業所においても、ニーズ把握を行っているところは少ないのである。

さらに職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者がいる事業所においても、ニーズ把握を行っているところは少ない。図6-4-2にその結果を示す。職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」方が、相対的にはニーズを把握している割合が高い。しかし、それでも約3割に留まっており、ニーズを把握していない割合の方が高くなっている。

契約更新を繰り返して継続的に雇用される有期契約労働者のいる事業所や職務内容が正社

図6-4-1 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合  
—契約更新状況別—

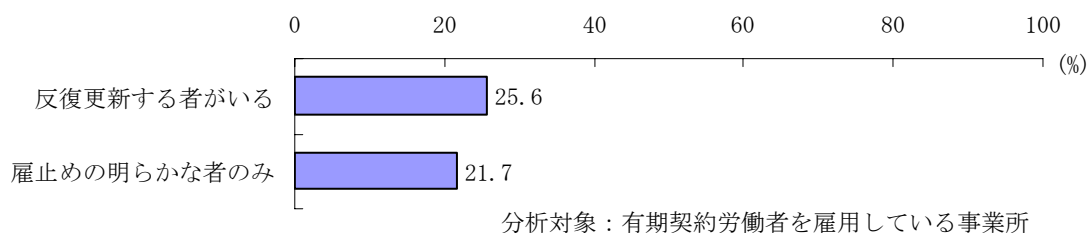
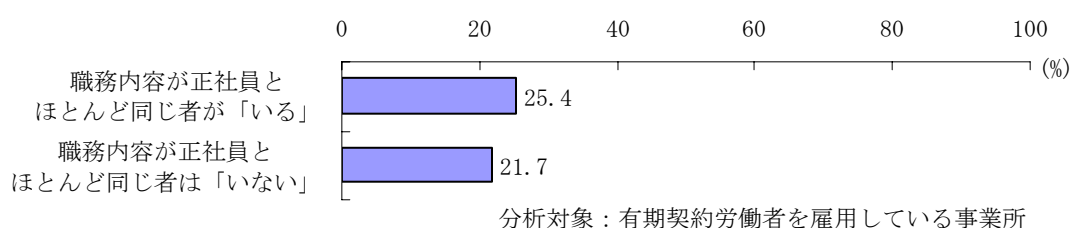


図6-4-2 有期契約労働者の両立支援ニーズの把握を行っている事業所の割合  
—職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無別—



員と同じ有期契約労働者のいる事業所は、第3章の分析結果に示されていたように、育児休業取得者のいる割合が相対的に高い。しかし、そうした事業所でも、労働者のニーズ把握を行っていない事業所は多いのである。こうした事業所がニーズ把握に取り組むことで、育児休業取得者が増えるとともに、勤務時間短縮等の措置の導入も進み、出産・育児期に雇用継続する有期契約労働者は増えることが示唆される。

## 5 有期契約労働者・女性労働者活用方針とニーズ把握

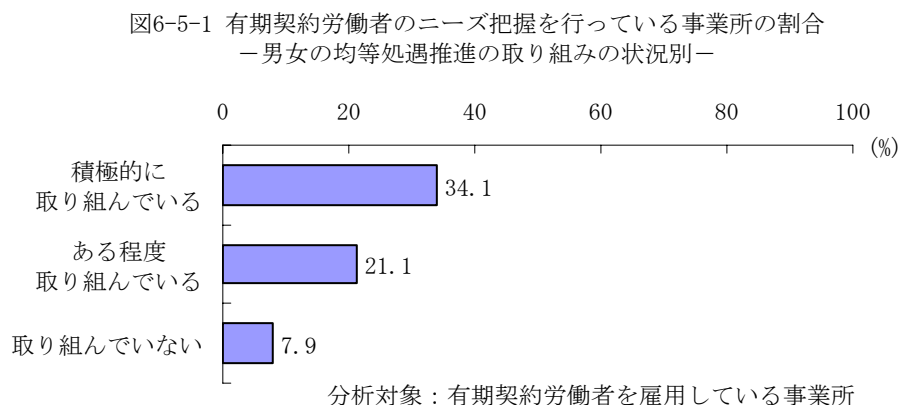
次に、包括的な労働力活用方針とニーズ把握の関係を分析しよう。

はじめに、「男女の均等処遇推進」の取り組み状況別にニーズ把握を行っている事業所の割合を図6-5-1に示す。「積極的に取り組んでいる」事業所においてニーズ把握をしている割合は最も高いが、その場合でも約3割に留まっている。それよりも注目したいのは、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進との関係である。

図6-5-2に、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」の取り組み状況別にニーズ把握を行っている事業所の割合を示す。均衡処遇推進の取り組みを「積極的に行っている」事業所では、ニーズ把握を行っている事業所が5割に達している。総体的な処遇均衡化を図る目的は同じでも、個々の処遇の何を不均衡とみるかは企業ごとに、また労働者個人によっても異なる<sup>5</sup>。この点で、労働者が納得できる雇用管理を行うためには、労使のコミュニケーションが重要な役割を果たしていることがうかがえる。

もう一つ、次世代法の行動計画策定も、有期契約労働者のニーズ把握において重要な役割を果たしていることがうかがえる。図6-5-3に、次世代法行動計画策定の有無別に、有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合を示す。

行動計画を策定している事業所においては、ニーズ把握を行っている割合が全体で5割を超える。また、いずれの企業規模においても、「策定している」方がニーズ把握を行っている



<sup>5</sup> 本報告書「ヒアリング調査から(3)」の勤務時間短縮等の措置をめぐる各企業の対応に端的に表れている。



図6-5-2 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所の割合  
 —正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組み状況別—

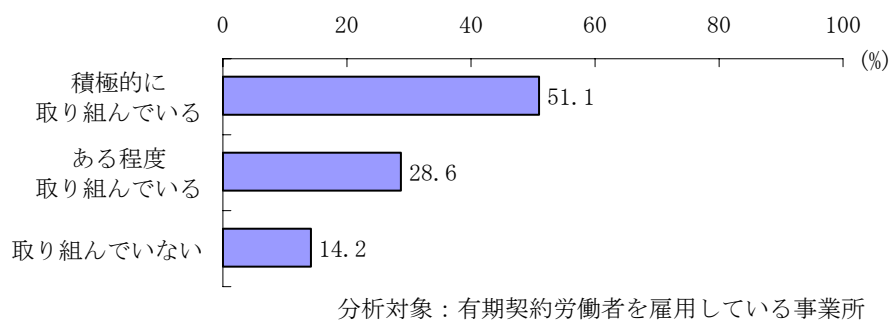
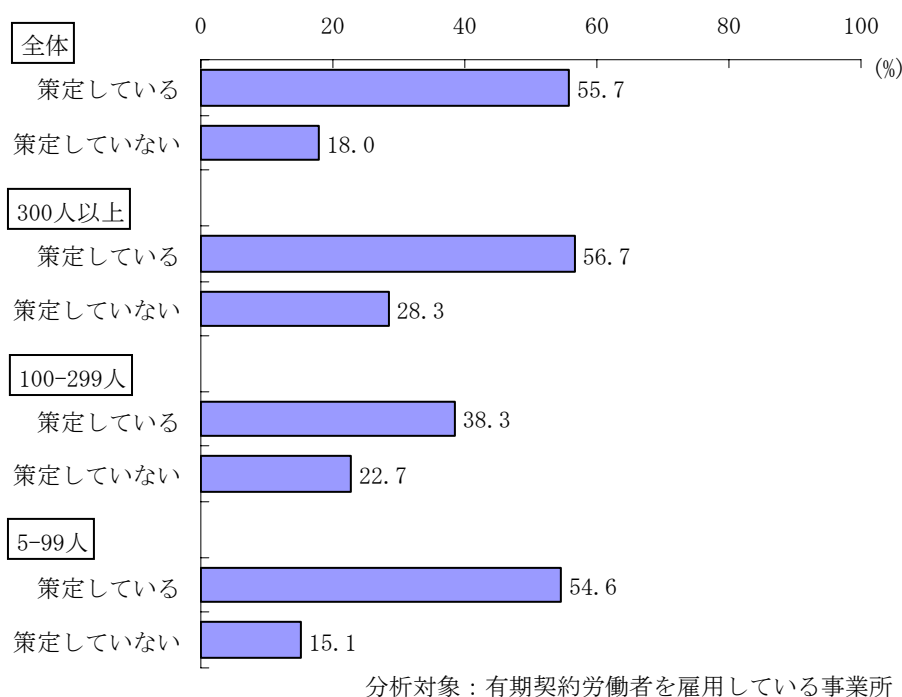


図6-5-3 有期契約労働者のニーズ把握を行っている事業所  
 —次世代法行動計画策定の有無別—



割合は高い。策定が義務にはなっていない企業規模 300 人未満の事業所のなかでも、100 人未満の「5-99 人」は、「策定している」事業所のニーズ把握が 5 割を超えている。次世代法の行動計画提出が義務づけられた 2005 年は、有期契約労働者を育児休業の対象とする改正育児・介護休業法の施行と時期が重なる。個々の企業の実情に応じて実効性のある行動計画を策定するために従業員のニーズ把握が重要な作業となっていること<sup>6</sup>、そのなかで、有期契約労働者のニーズも把握していた事業所は少なくないことがうかがえる。

<sup>6</sup> その旨は、厚生労働省・都道府県労働局（2004）にも明記されている。

## 6 まとめ

各事業所において有期契約労働者の両立支援ニーズを把握しているかを分析した。分析結果は次のように要約することができる。

- ① ニーズ調査や労使協議など、有期契約労働者のニーズを把握するための具体的取り組みを行っている事業所は、有期契約労働者の育児休業取得や勤務時間短縮等の措置の制度がある割合が高い。しかし、ニーズ把握の取り組みを行っている事業所は少ない。
- ② 「金融・保険業」と「運輸業」を除く多くの業種で、ニーズ把握を行っている事業所は50%未満と少ない。企業規模「1000人以上」の事業所は50%を超える事業所がニーズを把握しているが、1000人未満はいずれの企業規模も30%未満にとどまっている。
- ③ 正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進に積極的に取り組んでいる事業所や次世代法の行動計画を策定している事業所は、ニーズ把握に取り組んでいる割合が高い。

本章の結果において、まず指摘すべきは、各事業所がニーズ調査や労使協議など、労働者の両立支援ニーズを把握する具体的な取り組みを行うことが、両立支援の効果を高めるために重要であることだ。育児休業もさることながら、勤務時間短縮等の措置においては、とりわけ労働者のニーズを把握して、適切な措置を講ずることが重要である。前章の分析結果から示唆されるように、育児期の雇用継続において、有期契約労働者が必要とする両立支援は、労働時間や職務内容などの勤務実態によって様々である。だが、各事業所でこうした労働者のニーズを把握していなければ、労働者にとって必要な支援制度が導入されず、逆に事業所が導入した制度が労働者に利用されないという mismatches が起こりやすい。その結果、育児期に仕事を続ける意欲がある労働者が別の勤務先に移ってしまう可能性が高くなる。

しかしながら、一部の業種や企業規模1000人以上の大企業を除けば、労働者のニーズを把握している事業所は少ない。見逃せないのは、育児休業の対象となる可能性がある労働契約の有期契約労働者を雇用している事業所においても、労働者のニーズを把握している事業所は少ないことだ。第3章の分析結果では、反復更新する有期契約労働者がいる事業所に育児休業取得実績があり、なかでも職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者がいる事業所は育児休業取得者がいる割合が高かった。ところが、こうした労働者を雇用している事業所においても、労働者のニーズを把握している事業所は少ない。ニーズを把握していない事業所では、育児休業制度の規定がないところにも、有期契約労働者の育児休業取得実績がわずかにあることから、育児休業の対象となる有期契約労働者がいるにもかかわらず、事業所での制度化が遅れていることがうかがえる。これに対して、ニーズを把握して有期契約労働者を育児休業制度の対象としている事業所の育児休業取得実績が最も高い。育児休業を取得して雇用継続する有期契約労働者が増えるために、個々の事業所が制度の運用において、どの労働者が育児休業を必要としているか把握することの重要性が示唆される。

こうした両立支援ニーズの把握において、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進や次世代法の行動計画といった取り組みが、労使のコミュニケーションの重要な機会となっている

ことが分析結果からうかがえる。これらの取り組みをしている事業所は、有期契約労働者のニーズ把握をしている事業所の割合が高い。正社員と均衡の取れた人事制度を作るために労使のコミュニケーションが重要な役割を果たしていること、次世代法の行動計画策定において、個々の企業の実情に応じた計画を策定するためには、従業員へのニーズ把握が重要な作業となっていることがうかがえる。そうした状況において、有期契約労働者の両立支援も論点となっていることが、分析結果から示唆される。

\*\*\*\*\*

## ヒアリング調査から (4)

### 有期契約労働者の両立支援充実に向けた取り組み

調査対象企業は、2005年4月の改正育児・介護休業法施行から間もない時期に有期契約労働者の育児休業取得実績があり、他の企業に比べて取り組みの進んでいる企業である。だが、そうした調査対象企業でも、有期契約労働者を対象とする育児休業制度は、まだ試行的な段階であり、今後に向けた様々な課題がヒアリング調査で報告されている。

#### 有期契約労働者の両立支援ニーズの把握方法

個々の企業が認識している課題は様々であるが、いずれの企業も、個々の企業の実情に応じた両立支援を行うために、具体的な方法で労働者のニーズ把握に取り組んでいる。その方法を表(4)-1に示す。制度改正の直後であることから、今のところ育児休業制度に関する具体的な要望は出ていないとする企業もあるが、出産後も働きたいという労働者の希望を企業が把握するだけでも、制度充実に向けて重要であることがうかがえる。特に労働時間や勤務日数が多様なパートタイマーにおいては、C社の指摘にあるように、どの層の労働者にニーズがあるか把握することも有益である。

ニーズ把握の方法として、A社とD社ではアンケート調査を定期的実施している。また、個別の要望について、A社は人事に係る自己申告書で把握している。派遣会社D社も派遣労働者を担当する営業担当者が聞き取り調査を実施している。同じく派遣会社であるE社では、営業担当者のほかに、派遣労働者のケアをする別の担当者があり、その担当者を通じて派遣労働者のニーズを把握している。C社では契約更新時にヒアリングを実施している。こうした調査は、育児休業制度に関するものに限定されておらず、人事制度全般について、様々な意見を有期契約労働者から聴取する仕組みとして機能している。

育児期の従業員に特化して実施しているニーズ把握の取り組みとして、B社における育児勤務者懇談会を挙げることができる。この懇談会を通じて育児期の従業員のニーズを把握しており、有期契約労働者からは託児所の問題が指摘されているという。だが、事業所内託児所の設置要求ではなく、自宅の近くに託児所がなくて困っているとの意見が主である。認可保育所への入所希望者が定員を超えた場合、入所児童は緊急度の高さを総合的に判断して決定されている。両親の労働時間もその一つの基準であるため、労働時間の短いパートタイマーはフルタイムに比べて不利になることもある。B社で育児休業を取得したFさんからも、「保育所に入れたい」との報告がされている<sup>7</sup>。勤務先企業に対応を求める要望に限らず、育

<sup>7</sup> 有期契約労働者に限らず、出産・育児期の雇用継続において育児休業制度と保育所の連携が重要であることは、労働政策研究・研修機構(2006a)、労働政策研究・研修機構(2006b)、労働政策研究・研修機構(2007b)でアンケート調査の分析結果から指摘されている。

表(4)-1 有期契約労働者の両立支援ニーズの把握方法

|    | 就業形態            | 有期契約労働者の両立支援ニーズの把握方法   |
|----|-----------------|--|
| A社 | 契約社員<br>パートタイマー | 有期契約労働者も労働組合に入っており、組合を通じてニーズが伝わる<br>ことが多い。労働組合から、契約社員への短時間勤務制度適用の強い要望は出<br>ている。ただし、それは組合の上部団体の意向を反映したもので、短時間勤<br>務制度を適用してほしいと言う従業員は少ないのではないかとみている。そ<br>のほか、企業としては、満足度調査や自己申告書などで従業員の希望を把<br>握している。               |
| B社 | 契約社員<br>パートタイマー | 労使の代表から成る「労使人事制度専門委員会」で人事制度について協議<br>しているが、有期契約労働者も労働組合に加入しており、労使協議の場<br>でも、有期契約労働者の処遇に関する議論は出る。<br>各店で育児勤務者の懇談会を開催し、従業員のニーズを聞いている。その<br>中で、託児所の問題は必ず出るが、事業所内託児所の設置希望というより<br>は、「自宅から近くに託児所がなくて困っている」といった声が出ている。 |
| C社 | パートタイマー         | 月120時間以上の有期契約労働者は出産後も続けて働きたいという希望<br>が、120時間以下の有期契約労働者に比べて強い。ニーズ把握は、年2回の契<br>約更新時の面談等のヒアリングと、労働組合との協議で行っている。月間87<br>時間以上であればパートタイマーでも労働組合に加入できるようになった。<br>これから、労働組合を通じて、様々なニーズが上がってくることも予想され<br>る。               |
| D社 | 登録型派遣           | 派遣社員対象のアンケート調査や、営業担当者による聞き取り調査で、派<br>遣労働者のニーズは把握している。しかし、今のところ育児休業制度に関す<br>る要望は出ていない。また、派遣労働者への育児休業制度の周知も営業担<br>当者を通じて行っている。この点の営業担当者の教育はしっかりやっている。  |
| E社 | 登録型派遣           | ニーズ把握は派遣労働者本人から聞く。派遣先との交渉をする営業担当者<br>のほかに、派遣労働者のケアをする担当者がある。育児休業を取得したい、<br>出産後復帰したいというニーズはある。  |

見事に労働者が必要とする支援を把握する取り組みとして注目に値する。

もう一つ、有期契約労働者を直接雇用する A 社・B 社・C 社において、注目したいのは、有期契約労働者も労働組合に加入していることである。これにより、労使協議に有期契約労働者の利害が反映されるようになっている。この労使協議を通じて、A 社は、短時間勤務制度適用の要望が組合から出されていることを報告している。さらに、B 社では人事制度の改定に当たり、労使の代表から成る「労使人事制度専門委員会」で協議しており、その場でも有期契約労働者の議論は出るという。

### 仕事と育児の両立に向けた今後の課題

では、調査対象企業は、今後の課題をどのようにとらえているだろうか。アンケート調査の分析結果からも示唆されるように、育児休業制度は単独の問題に留まらず、有期契約労働者の活用方針、あるいは正社員も含めた労働力の活用方針と密接に関係している。各企業から報告された有期契約労働者の活用と両立支援に関する今後の課題を表(4)-2 に示す。

表(4)-2 有期契約労働者の活用と両立支援に関する今後の課題

|    | 就業形態            | 有期契約労働者の活用と両立支援に関する今後の課題  |
|----|-----------------|---|
| A社 | 契約社員<br>パートタイマー | 2005年の人事制度改定に伴って、育児休業制度の規定も改定したばかりであり、今のところ課題はない。どの従業員も育児休業を取って当たり前。2007年4月より採用を開始した高卒の新卒契約社員は、最初の契約期間に限り3年とした。その他学卒は1年のまま。高卒の新卒も最初の3年の後は、1年契約となる。  |
| B社 | 契約社員<br>パートタイマー | 育児休業法など、法律のハードルが高いと思っただけではないが、唯一ハードルが高いと思うのが男性の育児休業取得である。男性の育児休業取得は大きな問題であるので、引き続き取り組んでいきたい。  |
| C社 | パートタイマー         | 子育てとの両立に関しては、社員の実労働時間をもっと短くする必要がある。管理職の労働時間が長過ぎる。がむしゃらに働かないと昇級できないと若い従業員の目に映っていることが、出産退職したり、昇進・昇級意欲を削いだりすることにつながっていると思われる。<br>正社員の新卒採用時の女性比率は、5～6割（2006年度採用 881名中女性515名）だが、結婚・出産で退職してしまう。有期契約労働者（特にパートタイマー）は、女性の比率は高いが、職能資格制度で昇級を目指し、基幹的業務を担う意欲のある層は多くない。J3以上の有期雇用契約労働者に正社員への転換制度がありこれまで約100名が転換したが（2007年2月に56名が転換）、まだまだ少ないと考えている。<br>管理的な仕事の責任を基準に昇級する現在の職能資格制度は、今の若い従業員にとってインセンティブにならない場合もある。人事制度では、専門性を深めることのできる処遇の整備が必要だと考えている。「専門社員」は年俸制だが、現在はきちんとした人事体系がない。パートタイマーや正社員の中にも特技や専門知識を活かして働きたいというニーズはあるはずである。現在とは別の軸で、専門的な知識や技能に応じて昇級できる人事制度があれば、従業員のモチベーションがさらに上がるのではないかと。 |
| D社 | 登録型派遣           | 育児休業取得後も派遣社員が安心して復職できるよう、派遣先の理解をより拡大していくことが課題。そのために派遣元企業として具体的な取り組みはしていない。「育児休業制度は当たり前」という認識が社会的に広がることが重要である。   |
| E社 | 登録型派遣           | 育児休業制度についての今後の課題は、育児休業給付金の考え方。本当は復帰する意志のないスタッフの休暇申請を事前に防止する方法を検討する必要がある。ほとんどの派遣労働者は、真剣に復職する意思があって取得申請するが、一部の悪質な者のために、周囲が迷惑を被らないようにする必要がある。派遣労働者の時給が上がらないと、労働者派遣業の発展はない。<br>妊娠後、産前産後休暇に入る前に派遣契約期間が終了した労働者の扱いが難しい。本人が育児休業取得を希望しても、産休前の妊婦を新たに派遣することは難しい。差し当たっては、派遣期間終了後の産休前は直接雇用の欠勤扱いにし、産休・育休を取らせることにしている。   |

女性の育児休業取得については、派遣会社のD社・E社において課題が指摘されている。D社は派遣先の理解の重要性を指摘する。「ヒアリング調査から(2)」でも指摘したように、派遣労働者は、派遣元との雇用関係に基づいて育児休業を取得している。派遣労働者の特定は法律で禁止されているため、派遣先は妊娠・出産を理由に特定の労働者の派遣を拒否することはできないことになっている。しかしながら、実際は、Gさんのように、結果的に育児休業を取ることができた場合でも、休業を取得しにくい状況には直面している。また、休業を取ることができても復職前に派遣契約が終了したら同じ派遣先には復職できない。新たな派遣先の確保が難しければ、それだけ休業後の雇用の不安定性は高くなる。D社では、休業後に派遣元で直接雇用して復職したケースもあった。こうした事情から、育児休業から復職

した後も雇用継続できるためには派遣先の理解が重要になっていると考えられる。

E社からは、産前産後休業前の妊娠期に派遣契約が終了した場合の対応も、派遣労働者にとっては重要な課題であることが指摘されている。この場合、派遣元企業と派遣労働者の雇用関係も産休に入る前に終了してしまうため、育児休業取得もできない。かといって、妊娠している派遣労働者を新たな派遣先に派遣することは、労働者の健康にとっても望ましいことではない。差し当たってE社では、産休に入るまで直接雇用の欠勤扱いにして雇用関係を継続し、産前産後休業と育児休業の後に新たな派遣先に派遣するようにしている。だが、こうした対応は制度化されたものではなく、他の派遣会社でも、同様の対応を取っているとは限らない。派遣労働者の雇用継続においては派遣契約自体の不安定性によって生じる問題への対応も重要であることが示唆される。

もう一つ、E社では、育児休業給付金だけ受給して復職しない一部の「悪質な」派遣労働者によって、その他大勢の労働者が迷惑を被らない仕組みを作ることを課題に挙げている。同社は、産前産後休業中の社会保険料が重い負担になっていると報告している。復職する意思のない派遣労働者を取り締まるために規制やチェックを強化しすぎれば、雇用継続する意思のある派遣労働者も育児休業を取得しにくくなってしまう怖れがある。同じような課題は、有期契約労働者を直接雇用する企業でも生じ得ると考えられる。だが、とりわけ外部人材として様々な企業とかかわる派遣労働においては、問題が派遣先ごとに生じるため、特定の企業に収まらず、課題の克服が難しいことがうかがえる。

他の調査対象企業からは、有期契約労働者の育児休業制度と時期を同じくして次世代育成支援対策推進法（次世代法）の行動計画策定もあったため、女性有期契約労働者の育児休業取得の問題に収まらない幅広い課題が報告されている。しかし、育児と両立しやすい職場環境を総合的に形成することは、有期契約労働者の両立にとっても重要な課題である。

育児休業から復職した後の両立を可能にするため、C社は長時間労働削減の重要性を指摘している。「子ども・子育て応援プラン」（少子化社会対策会議 2004年）には、年休取得促進や所定外労働削減などを通じて、仕事と育児を両立しやすい働き方を構築することが課題として挙げられており、次世代法の行動計画でも、年休取得促進やノー残業デイの実施などによる長時間労働の削減が計画のポイントになっている。同社では有期契約であるパートタイマーの基幹労働力化と、これに伴う均衡処遇を進めてきたが、雇用形態にかかわらず、責任の重い仕事であるほど労働時間が長くなりがちであるという。そのため、妊娠・出産期に退職する女性が多いという。

さらに、パートタイマーでも職能資格制度によって昇級すれば管理的な仕事を担ったり、正社員に転換したりできるが、実際に昇級して基幹的業務を担おうというパートタイマーはそれほど多くはないという。また、管理職の労働時間が長過ぎることを挙げ、「がむしゃらに働かないと昇級できないと若い従業員の目に映っていることが、出産退職したり、昇進・昇級意欲を削いだりすることにつながっていると思われる」というのである。

女性の育児休業取得は定着したが、男性についてはこれから取り組むべき課題というのが B 社である。育児・介護休業法は男性も育児休業の対象としているが、ヒアリング対象企業では C 社に 1 名いる以外、正社員でも男性の育児休業取得実績はない。「少子化対策プラスワン」（厚生労働省 2002 年）で「男性も含めた働き方の見直し」が少子化対策の課題に挙げられて以来、男性の育児休業取得は重要課題とされており、次世代法の行動計画でも、男性の育児休業取得実績を出すことが認定の要件の一つになっている。

こうした B 社や C 社の指摘は、有期契約労働者に限定した課題ではない。2 社とも有期契約労働者と正社員が担当している職務に類似性があり、有期契約から正社員への転換もできる。そのため、C 社の指摘によれば、育児休業取得の阻害要因も正社員と有期契約労働者で共通している。企業が期待するように、出産・育児期も雇用継続する有期契約労働者が増え、そうした労働者が正社員と同様の職務を担い、正社員への転換も進むためには、仕事と育児の両立が可能となる職場環境を総合的に形成していくことが重要といえる。