

終章 要約とインプリケーション

本報告書は、2005年4月施行の改正育児・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の育児休業取得状況を分析し、有期契約労働者の育児休業が進むための課題を明らかにした。分析結果から得た知見を要約し、有期契約労働者の育児休業が定着するための政策的インプリケーションをまとめておくことにしたい。

1 各章の知見の要約

第1章の知見

約8割の事業所は、更新回数の上限なく反復更新する契約で有期契約労働者を雇用している。そのなかには、労働時間や職務内容の面で正社員に近い働き方で有期契約労働者を活用している事業所も少なくない。また、反復更新している事業所では、正社員と有期契約労働者の均衡処遇や男女の均等処遇に取り組んでいる割合も高い。労働契約の形式上は有期である労働者を継続的に雇用して積極的に活用している事業所は多いことがうかがえる。

第2章の知見

有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所の約3分の2は、法改正に合わせて有期契約労働者を育児休業の対象としている。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で有期契約労働者の育児休業制度の規定があるのは約50%であり、職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者や正社員転換者のいる事業所では50%を超えている。また、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進に取り組む事業所や次世代法の一般事業主行動計画を策定している事業所は、有期契約労働者の育児休業制度の規定のある割合が高い。規定の有無は企業規模の差が大きく、企業規模300人未満の中小企業での制度普及が課題である。

第3章の知見

法改正からの期間が短く、育児休業取得実績のある事業所はまだ少ないが、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育児休業取得実績がある。この意味で、法の趣旨に沿った結果が出ているといえる。そのなかでも、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や有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所は育児休業取得実績が高い。また、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進に取り組む事業所や、次世代法の一般事業主行動計画を策定している事業所でも育児休業取得実績は高い。

第4章の知見

2005年4月以降に現在の勤務先で出産経験のある有期契約労働者の育児休業取得状況を分析した結果、勤続年数が長い、契約期間が長い、契約期間は短くても何度も契約更新しているなど、雇用が継続する契約の労働者が育児休業を取得していることが明らかになった。

「特定職種の契約社員」や一般正社員と比較した職務レベルが高い者など、正社員に近い働き方の有期契約労働者に育児休業取得者は多い。取得者の約40%は育児休業を取得していなかったら退職していたとしており、育児休業の対象となったことにより有期契約労働者の雇用継続は増えつつあることがうかがえる。同じ職場に育児休業を取得した有期契約労働者がいる者は育児休業を取得する割合が高く、育児休業取得の前例が職場にできることで、有期契約労働者の育児休業取得は増えることが示唆される。

第5章の知見

有期契約労働者の育児休業取得希望は未既婚・子の有無にかかわらず高く、育児休業制度が適用されている労働者は子育てをしながら仕事をする希望が高い。職務内容や労働時間が正社員に近い労働者ほど育児期の就業希望は高いが、週の労働時間30時間以上の層では、現在の勤務先での継続希望とともに、子育てしやすい別の勤務先に移る希望も高い。こうした労働者の雇用継続が増えるためには、育児休業制度とともに、復職後の支援として勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇を適用するなど、体系的な両立支援が重要である。

第6章の知見

ニーズ調査や労使協議など、有期契約労働者の両立支援ニーズを把握する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者のいる割合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。事業所が両立支援ニーズを把握する契機として、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進や次世代法の行動計画策定における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。

第7章の知見

約半数の事業所は対象要件を緩和して、法を上回る範囲の有期契約労働者を育児休業の対象としているが、有期契約労働者の継続雇用の実態に対象要件の規定が対応していない事業所は少なくない。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が育児休業を円滑に取得できるためには、労働者の実態に応じて「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」の要件を緩和するなど、法を上回る規定を設けるなどの取り組みが重要である。

2 政策的インプリケーション

育児休業制度を柱とする有期契約労働者の雇用継続支援について、各章から様々な有意義なインプリケーションを得ることができる。とりわけ本研究の目的である有期契約労働者の育児休業について、核となるインプリケーションは、次のように要約することができる。

- ① 形式上は有期契約の労働者であっても、多くは契約更新を繰り返して継続的に雇用されている。また、勤務先に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労働者が育児休業を取得している。有期契約労働者の育児休業取得が進むために、個々の企業はまず有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定を設けることが重要である。
- ② 育児休業を通じた雇用継続が増えるためには、勤務実態に応じた両立支援が重要である。実労働時間が週 30 時間以上の有期契約労働者は、現在の勤務先での雇用継続希望とともに、子育てしやすい別の勤務先に移る希望も高い。こうした労働者に対しては、育児休業とともに、復職後に勤務時間短縮等の措置を講ずるなど、体系的な両立支援が重要となる。
- ③ 育児休業制度の効果を高めるためには、有期契約労働者の両立支援ニーズを把握して制度を運用することが重要である。継続的な雇用の実態に応じて「子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用が見込まれること」の要件を規定から除外するなど、個々の企業が法を上回る育児休業制度を整備することで休業取得者は増えることが示唆される。

有期契約労働者を対象とする育児休業制度の普及を

本報告書の分析結果から示唆されることとして、まず指摘すべきは、形式上は有期契約であっても、多くは継続的に契約更新を繰り返しており、改正育児・介護休業法によって有期契約労働者が育児休業の対象になったことは、そうした労働者の実態に合っていることだ。

一定の雇用期間の後に雇用関係が終了する、文字どおりの有期契約であれば、育児休業の対象としても、その目的である雇用継続はできない。だが、今日の有期契約労働者においては、契約更新をして継続的に雇用される労働者の方が多いのが実態である。

このように形式上は有期契約であっても実質的に期間の定めのない労働契約と異ならない状態になっている労働者は、法改正前から厚生労働省の通達や指針において育児休業の対象となるとされてきた。ヒアリング調査の C 社のように、契約更新を繰り返すことで有期契約労働者を継続的に雇用している企業のなかには、法改正前から育児休業制度を有期契約労働者に適用しているところもある。アンケート調査でも、有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の約 3 分の 1 は法改正前から有期契約労働者を対象にしていた。

だが、残りの約 3 分の 2 は、法改正に合わせて有期契約労働者の育児休業制度を始めている。法律で義務となったことにより、有期契約労働者の育児休業制度を実施する事業所は増えたことがうかがえる。そして、法改正以後、契約更新を繰り返して継続的に雇用されている有期契約労働者は、育児休業を取得するようになっていたことが分析結果から明らかになった。法改正からの期間が短いこともあり、有期契約労働者の育児休業取得者はまだ少ない

が、現状においては、法改正の趣旨に沿うかたちで有期契約労働者も育児休業を取得するようになってきているといえる。今後、この流れを推し進めることで、育児休業を取得する有期契約労働者は増えることが予想される。

そのためには、まず有期契約労働者を対象とする育児休業制度のさらなる普及を促進することが重要である。改正育児・介護休業法によって、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、対象要件を満たす有期契約労働者は育児休業を取得できるようになった。だが、法改正後の今日においても、取得者の大多数は、勤務先に育児休業制度の規定がある者である。育児休業を取得しやすい職場環境をつくるために、まずは個々の企業が有期契約労働者の育児休業制度の規定をもうけることの重要性が示唆される。

とりわけ企業規模 300 人未満の中小企業での普及が課題である。育児休業制度の普及状況については、これまでの研究でも企業規模の差が大きく、300 人未満の企業では育児休業制度の規定がある割合が低いことが指摘されている。本報告書で分析した有期契約労働者の育児休業制度についても同様の結果が示されていた。ただし、有期契約労働者において重要なのは、単に制度を設ける事業所が増えることではなく、雇用している有期契約労働者の実態に即して制度の普及を図ることである。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おいても、有期契約労働者の育児休業制度があるのは約半数に留まっている。育児休業制度の規定はあっても、有期契約労働者には適用していない事業所も約 3 割ある。こうした事業所で有期契約労働者の育児休業を制度化することが重要な課題である。

多様な勤務実態に即した両立支援を

これまで有期契約労働者は対象外であったとはいえ、育児休業法が 1992 年に施行されて 15 年が経った今日、企業における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。新たに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く、育児休業制度が適用されている労働者は育児期の就業意欲が高い。しかし、育児休業が実効性をもち、現在の勤務先での雇用継続を高めるためには、多様な勤務実態に即した両立支援を体系的に行うことの重要性が分析結果から示唆される。

有期契約労働者の働き方は、労働時間が短い者からフルタイムの者まで、職務内容も同じ職場の正社員とほとんど同じ者から正社員とはまったく異なる者まで様々である。どのような働き方であれ、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が、そのなかでも特に取得者が多いのは、正社員に近い働き方の者である。出産未経験の労働者においても、労働時間や職務内容が同じ職場の正社員に近い者は、今後育児期を迎えた場合に子育てをしながら現在の勤務先で勤め続ける希望は高い。

しかしながら、労働時間が週 30 時間以上になると、現在の勤務先での雇用継続とともに、「子育てをしやすい別の勤務先に変わりたい」との希望も高くなることは見逃せない。ヒアリング調査の C 社によれば、有期契約労働者でも仕事の責任が重くなれば、正社員と同様に

育児休業を取りにくくなることもある。働き方が正社員に近づけば、仕事と育児の両立において、有期契約労働者も正社員と同じ困難をもつようになることが示唆される。

改正育児・介護休業法では、勤務時間短縮等の措置の対象も有期契約労働者に拡大されている。有期契約労働者の雇用継続が増えるためには、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など、労働時間の実態に応じた体系的な両立支援を行うことが重要といえる。

制度の円滑な運用に向けた労使のコミュニケーションを

勤務実態によって多様な両立支援ニーズをもつ有期契約労働者の育児休業制度が効果的に機能するためには、制度の運用にあたって、ニーズ調査や労使協議などの方法で有期契約労働者の両立支援ニーズを把握することが、企業の重要な作業となる。とりわけ重要なのは、育児休業の対象要件について、雇用している有期契約労働者のニーズに即した規定を個々の企業が設けることの重要性が分析結果から示唆される。

契約期間満了後に更新されないことがあらかじめ明らかな（雇止めの明らかな）契約の労働者は、法の定める対象要件のいずれについても、その有無にかかわらず育児休業をほとんど取得していない。有期契約労働者のニーズを把握している事業所の方が対象要件を緩和している割合は低くなっている。形式的に対象要件を緩和しても、休業後に雇用が継続する契約でなければ、有期契約労働者は育児休業を取得しないことが分析結果から示唆される。

その一方で、契約更新を繰り返す有期契約労働者においては、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること」の要件がある事業所の育児休業取得実績が相対的に低くなっている。ヒアリング調査において指摘されていたように、この要件にある「見込み」があるかどうか、客観的に判断することは難しい。更新のある契約であることをポジティブにとらえれば「見込まれる」といえるが、更新されない可能性がないわけではないとネガティブにとらえれば「見込まれるとまではいえない」ことになる。

こうした状況では、育児休業後も勤め続けたいという労働者の意思が重要な判断材料となっていることが分析結果から示唆される。ヒアリング調査の対象企業の有期契約労働者は、いずれも特段の事情がない限り契約更新を繰り返している。そのため、「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること」の要件は規定から外すか、規定には残していても、育児休業の申請者に休業後の継続意思があれば休業を認めていた。アンケート調査の分析結果からも、反復更新する有期契約労働者の実態にあわせて、この要件を規定から除外している事業所は育児休業取得実績が高い。出産・育児期も勤め続けたいという有期契約労働者の希望に応じて育児休業制度を運用することが重要であるといえる。

結論と今後の課題－有期契約労働者の育児休業の定着に向けて－

改正育児・介護休業法の施行を機に、有期契約労働者にも育児休業は浸透しつつある。こ

の制度が個々の企業に定着し、育児期に雇用継続する有期契約労働者が増えるためには、改正育児・介護休業法の趣旨に沿った制度の運用を進めていくことが重要である。

そのためには、どのような労働者がどのような両立支援を必要としているか、個々の企業や事業所で適切に把握することが重要な作業となる。正社員との均衡処遇推進や次世代法の一般事業主行動計画の策定などの機会を活用して、労使のコミュニケーションを促すことの重要性が分析結果から示唆される。

また、運用面のサポートとして、行政においては、助言・指導・情報提供を行うことも重要である。育児休業の対象要件において客観的判断が難しいとされる「子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること」の要件について、厚生労働省（2007）には、該当するケースが具体例とともに示されている。こうした制度情報の周知を通じて、個々の企業が有期契約労働者の実態に即して育児休業制度を運用することで、円滑な育児休業取得が可能になると考えられる。

最後に、今後の課題として、次のことを記しておきたい。

1つ目は、有期契約労働者の育児休業がどの程度職場に浸透し、どのような状況で育児休業取得は難しいのか、しばらく期間を置いた後に改めて検討することである。制度上は育児休業の対象でありながら、有期契約であることを理由に育児休業を取得しにくい状況は十分に予想されるが、本研究で分析したデータは、改正育児・介護休業法施行から約2年という短い期間の調査であるため、育児休業取得者がいない事業所について、「まだいない」のか、それとも取得できないのかの区別をすることができなかった。この点は、育児休業取得者がある程度増えた段階で改めてデータを取って詳細に分析する必要がある。

2つ目は、出産・育児期に退職した労働者も含むデータにより、有期契約労働者の育児休業制度の効果を検証することである。本研究で調査対象とした労働者は、ヒアリング調査もアンケート調査も企業や事業所に勤務する者であり、仕事をやめて子育てに専念している女性は対象から除かれている。そのため、育児休業の目的である雇用継続については間接的な分析に留まっている。出産・育児期に雇用継続する有期契約労働者は増えているのか、退職者も含むデータで改めて検証したい。

そして、3つ目に、女性労働者全体の雇用継続において、有期契約労働者の育児休業が及ぼす効果を明らかにすることである。本研究は、新たに育児休業の対象外となった有期契約労働者に焦点を当てたが、正規雇用においても、長時間労働を始めとする職務負担の増加や保育所に入れられないことなど、様々な要因が育児との両立を難しくしている。出産・育児期の雇用継続を可能にする両立支援のあり方を総合的に検討する中で、有期契約労働者にとっても有効な支援の課題をさらに明らかにすることが今後の課題である。

文献

- 阿部正浩（2002）「誰が育児休業を取得するのか——育児休業普及の問題点」（財）家計経済研究所『停滞する経済、変動する生活 消費生活に関するパネル調査——平成14年版（第9年度）』
- 阿部正浩（2004）「バブル崩壊前後の出産・子育ての世代間差異」樋口美雄・太田清・家計経済研究所編『女性たちの平成不況』日本経済新聞社
- 阿部正浩（2005a）『日本経済の環境変化と労働市場』東洋経済新報社
- 阿部正浩（2005b）「誰が育児休業を取得するのか——育児休業制度普及の問題点」国立社会保障・人口問題研究所『子育て世帯の社会保障』東京大学出版会
- 今田幸子（1991）「女性のキャリアとこれからの働き方——仕事と家庭のダブルバインドを超えて」『日本労働研究雑誌』（381）
- 今田幸子（1995）「夫婦のキャリア構造——仕事と家庭の二項対立を超えて」日本労働研究機構『職業と家庭生活に関する全国調査報告書』調査研究報告書(74)
- 今田幸子（1996）「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』（433）
- 今田幸子（2004）「共働きと育児の調和を求めて」『Business Labor Trend』（1月号）労働政策研究・研修機構
- 今田幸子・池田心豪（2004）「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」DPS-04-012 労働政策研究・研修機構
- 今田幸子・池田心豪（2006）「出産女性の雇用継続における育児休業制度の効果と両立支援の課題」『日本労働研究雑誌』（553）
- 藤井龍子（1992）「育児休業法制定の背景とその概要」『季刊労働法』（163）
- 浜口桂一郎（2004）「労働法の立法学 職業と家庭生活の両立」『季刊労働法』（205）
- 樋口美雄（1994）「育児休業制度の実証分析」社会保障研究所編『現代家族と社会保障』東京大学出版会
- 樋口美雄（1996）「就業移動分析——動学的要因との関連」家計経済研究所編『消費生活に関するパネル調査（第3年度）』
- 樋口美雄・阿部正浩・Jane Waldfogel（1997）「日米英における育児休業・出産休業制度と女性就業」『人口問題研究』53（4）
- 樋口美雄・太田清編（2004）『女性たちの平成不況—デフレで働き方・暮らしはどう変わったか』日本経済新聞社
- 本田一成（2002）『チェーンストアの人材開発—日本と西欧』千倉書房
- 本田一成（2007）『チェーンストアのパートタイマー—基幹化と新しい労使関係』白桃書房
- 川口章（2002）「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等」『日本労働研究雑誌』（503）
- 小林裕（2000）「パートタイマーの基幹労働力化と職務態度—組織心理学の視点から」『日本

- 労働研究雑誌』(479)
- 厚生労働省(2003)『平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』
- 厚生労働省(2004)「労働政策審議会雇用均等分科会第39回議事録」
- 厚生労働省(2007)『育児・介護休業法のあらまし(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)』パンフレット(10)
- 厚生労働省大臣官房統計情報部(2003)『第1回21世紀出生児縦断調査(平成13年度)』
- 厚生労働省大臣官房統計情報部(2007)『平成17年有期契約労働に関する実態調査報告』
- 厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2006)『平成17年度女性雇用管理基本調査－育児・介護休業制度等実施状況調査－結果報告書』雇用均等・児童家庭局調査資料(5)
- 厚生労働省・都道府県労働局(2004)『一般事業主行動計画策定マニュアル』パンフレット(8)
- 森田陽子・金子能宏(1998)「育児休業制度の普及と女性雇用者の勤続年数」『日本労働研究雑誌』(459)
- 永瀬伸子(1999)「少子化の要因：就業環境か価値観の変化か——既婚者の就業選択と出産時期の選択」『人口問題研究』55(2)
- 永瀬伸子(2002)「若年層の雇用の非正規化と結婚行動」『人口問題研究』58(2)
- 永瀬伸子(2003)「何が女性の就業継続をはばむのか」日本労働研究機構『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書(157)
- 日本労働研究機構(2001)『育児休業・介護休業制度に関する調査研究報告書——ケーススタディを中心に』資料シリーズ(108)
- 日本労働研究機構(2003a)『育児休業制度に関する調査研究報告書——「女性の仕事と家庭生活に関する研究調査」結果を中心に』調査研究報告書(157)
- 日本労働研究機構(2003b)『育児や介護と仕事の両立に関する調査報告書』
- 日本労働研究機構(2003c)『パートタイム労働の雇用管理——正規・非正規の均衡』
- 小野晶子(2001)「大型小売業における部門の業績管理とパートタイマー」『日本労働研究雑誌』(498)
- 労働政策研究・研修機構(2005)『パートタイマーと正社員の均衡処遇——総合スーパーの事例から』労働政策研究報告書(34)
- 労働政策研究・研修機構(2006a)『仕事と育児の両立支援——企業・家庭・地域の連携を』労働政策研究報告書(50)
- 労働政策研究・研修機構(2006b)『仕事と生活の両立——育児・介護を中心に』労働政策研究報告書(64)
- 労働政策研究・研修機構(2006c)『雇用の多様化の変遷：1994～2003』労働政策研究報告書(68)
- 労働政策研究・研修機構(2006d)『介護休業制度の利用拡大に向けて——「介護休業制度の利

- 用状況等に関する研究」報告書』労働政策研究報告書(73)
- 労働政策研究・研修機構（2007a）『多様な働き方の実態と課題－就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ(4)
- 労働政策研究・研修機構（2007b）『仕事と生活－体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ(7)
- 労働政策研究・研修機構（2007c）『有期契約労働者の育児休業－ヒアリング調査結果報告－』JILPT 資料シリーズ(30)
- 酒井正・樋口美雄（2005）「フリーターのその後－就業・所得・結婚・出産」『日本労働研究雑誌』（535）
- 佐藤博樹編著（2004）『パート・契約・派遣・請負の人材活用』日本経済新聞社
- 佐藤博樹・小泉静子（2007）『不安定雇用という虚像－パート・フリーター・派遣の実像』勁草書房
- 滋野由紀子・大日康史（1998）「育児休業制度の女性の結婚と就業継続への影響」『日本労働研究雑誌』（459）
- 少子化社会対策会議（2004）「少子化社会対策大綱に基づく重点施策の具体的実施計画について」<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/index/syousika/kettei/041224kodomoplan.pdf>
- 武石恵美子（2006）『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房
- 脇坂明（1998）『職場類型と女性のキャリア形成（増補版）』御茶の水書房
- 脇坂明（2001a）「ファミリーフレンドリー企業と男女の雇用均等」佐野陽子他編著『ジェンダー・マネジメント』東洋経済新報社
- 脇坂明(2001b)「仕事と家庭の両立支援制度の分析」猪木武徳・大竹文雄編『雇用制度の経済分析』東京大学出版会
- 脇坂明（2002）「育児休業制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』（503）

