

JILPT 資料シリーズ

No.30 2007年6月

# 有期契約労働者の育児休業

## ーヒアリング調査結果報告ー

# 有期契約労働者の育児休業

—ヒアリング調査結果報告—

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

## ま え が き

本資料シリーズは、平成 18 年度から 2 年間の計画で実施している厚生労働省の要請研究「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」の中間的なとりまとめである。

2005（平成 17）年 4 月施行の改正育児・介護休業法より、一部の有期契約労働者が育児・介護休業の対象となった。パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等の形態で就業する有期契約労働者は、近年ますます増加する傾向にある。こうした変化に対応し、有期契約労働者についても育児・介護休業取得者が拡大することは、仕事と育児・介護の両立支援策充実の重要な課題である。本要請研究は、この育児・介護休業法改正の効果を検証するとともに、有期契約労働者の育児・介護休業取得拡大に向けた課題を明らかにし、厚生労働省において今後の法改正の資料とすることを目的としている。研究に当たり、有期契約労働者の育児休業の現状と課題を整理するため、「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」を実施した。本資料シリーズは、その結果をまとめたものである。

有期契約労働者の育児休業取得実績のある企業を対象とする調査（企業調査）では、有期契約労働者の育児休業制度の規定、休業取得者の特徴と休業取得阻害要因、企業の有期契約労働者活用方針と育児休業制度の関係をとり上げている。また、調査対象企業で育児休業取得経験のある有期契約労働者を対象とする調査（従業員調査）では、育児休業取得当時の勤務状況、復職後の両立状況、有期契約労働者のメリット・デメリットと今後の希望を取り上げている。企業調査は 5 社にヒアリングをしたが、従業員調査で協力を得られたのは 2 名と少ない。そのため、本資料シリーズは企業調査の結果を中心に情報を整理し、企業調査で把握できない情報を従業員調査の結果で補うかたちを取っている。

調査対象となった企業は、法改正から短い期間に有期契約労働者の育児休業取得実績を挙げており、モデルケースとなる事例である。こうした企業の報告から、多様な有期契約労働者の働き方に対応した育児休業制度の課題が様々に示唆される。ヒアリング調査にご協力いただいた方々に深く感謝の意を表したい。関係者の皆様におかれても、本資料シリーズが参考になれば幸いである。

なお、当機構では、有期契約労働者の育児・介護休業の現状と課題をさらに明らかにするため、さらにヒアリング調査結果から仮説を導出してアンケート調査を実施する予定である。

2007 年 6 月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構  
理事長 小 野 旭

執筆担当者

氏名  
いけだ しんごう  
池田 心豪

所属  
労働政策研究・研修機構 研究員

## 目 次

序章	調査研究の概要	1
1	研究の目的	1
2	研究体勢	2
3	「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」概要	2
4	「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」結果の概要	4
第1章	調査対象企業における有期契約労働者の育児休業制度の規定	9
1	はじめに	9
2	育児休業制度適用の経緯	10
3	育児休業の対象となる有期契約労働者の範囲	11
4	育児休業期間・取得回数の規定	13
5	勤務時間短縮等の措置の適用	15
6	まとめ	16
第2章	調査対象企業における有期契約労働者の育児休業取得状況	19
1	はじめに	19
2	有期契約労働者の育児休業取得実績と休業取得者の特徴	20
3	休業取得しやすい職場環境と休業取得阻害要因—正社員との比較を中心に—	22
4	まとめ	24
第3章	調査対象企業における有期契約労働者の活用方針と育児休業制度	26
1	はじめに	26
2	有期契約労働者の活用方針	26
3	有期契約労働者の育児休業制度のメリット	29
4	今後の課題	30
5	まとめ	34
終章	要約と今後の課題	36
1	各章の知見	36
2	今後の調査研究に向けたインプリケーション	36

文献	40
附　　ヒアリングノート	41
（1） A 社ヒアリング結果	43
（2） B 社ヒアリング結果	46
（3） C 社ヒアリング結果	50
（4） D 社ヒアリング結果	56
（5） E 社ヒアリング結果	60
（6） F さん（B 社勤務）ヒアリング結果	64
（7） G さん（D 社派遣労働者）ヒアリング結果	67

## 序章 調査研究の概要

### 1 研究の目的

2005（平成17）年4月施行の改正育児・介護休業法により、一定の条件を満たす有期契約労働者が育児休業の対象となった（以下、特に断りなく「改正育児・介護休業法」という場合は、2005年4月施行の改正法を指すことにする）。この法改正の効果と有期契約労働者の育児休業取得拡大に向けた課題を明らかにするため、有期契約労働者の育児休業取得実績のある企業とその企業に勤務する有期契約労働者を対象にヒアリング調査を実施した。その結果を整理し、今後の研究に向けた課題を明らかにすることが本報告書の目的である。

1992年施行の育児休業法により、雇用期間の定めのない労働者は、勤務先の規定にかかわらず育児休業を取得できるようになった。だが、雇用期間に定めのある労働者（有期契約労働者）は長期的な休業に馴染まないとされ、育児休業の対象外とされていた。しかし、有期契約労働者の中には、実態として期間の定めのない雇用契約と同じ状態になっている者もいる。この「形式上有期契約でも実態として期間の定めのない雇用契約と同じ状態になっている」労働者は育児休業の対象であることを、労働省（2001年から厚生労働省）は通達や指針において示してきた<sup>1</sup>。そして、2005年4月施行の改正育児・介護休業法から、次の①から③の要件をすべて満たす有期契約労働者に限り、育児休業の対象となった<sup>2</sup>。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 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
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

有期契約労働者全体の規模からみれば、この要件を満たす労働者は少ない<sup>3</sup>。しかし、重要なのは、この要件に該当する有期契約労働者が実際に育児休業を取得しているかである。今

---

<sup>1</sup> 「実態として期間の定めのない雇用契約と同じ状態になっている」との文言が示すように、ここで育児休業の対象として想定されているのは、有期契約労働者全体ではなく、その一部である。有期労働契約の雇止め可否が争われた裁判例における判断基準に照らして、具体的には、次のような場合に、期間の定めのない労働契約と実質的に異なる状態になっていると判断されている。①業務内容が恒常的であること、②契約が更新されていること、継続雇用を期待させる事業主の言動が認められること、③更新の手続が形式的であること、④同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。さらに、「業務内容が正社員と同一であると認められること」「労働者の地位の基幹性が認められること」も、裁判例では、期間の定めのない契約と実質的に異なるないと認められる方向に働いているとしている。有期契約労働者への育児・介護休業拡大の経緯は、浜口（2004）で整理されている。

<sup>2</sup> 次の（ア）・（イ）いずれかに該当する有期契約労働者は、育児休業給付の対象にもなっている。

（ア）休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ休業終了後同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続する見込みがあること

（イ）休業開始時において同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続しており、かつ休業終了後同一事業主の下で1年以上雇用が継続する見込みがあること

<sup>3</sup> 厚生労働省（2004）の試算によれば、この対象拡大に伴う有期契約労働者の休業取得者数は、年間1万人と推計されている。

後のさらなる対象拡大の可能性を検討するためにも、まずは、今回の法改正の効果を検証することが重要である。そこで、本研究では、有期契約労働者の育児休業取得の現状と課題を次の3つの観点から整理する。

- ① 個々の企業はどのような有期契約労働者を育児休業の対象としているか。
- ② どのような有期契約労働者が育児休業を取得しているか。
- ③ 有期契約労働者をどのように活用している企業で育児休業取得は進むか。

①の育児休業の対象労働者の範囲については、育児・介護休業法改正を機に有期契約労働者を育児休業の対象としたか、各企業の有期契約労働者の継続雇用状況との関係でどの範囲の有期契約労働者が育児休業の対象となっているかなど、各企業の規定を中心に育児休業制度の実施状況を整理する。②の有期契約労働者の育児休業取得実態については、職場環境との関係から、育児休業取得者の特徴や休業取得しにくい状況などを整理する。③の企業の有期契約労働者活用方針との関係については、今後の休業取得拡大に向けた課題も含めて、育児休業制度のメリットと課題を整理する。

本報告書は、2006（平成18）年度から2007（平成19）年度の期間で実施している厚生労働省の要請研究「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」（以下、「要請研究」と略す）の中間的なとりまとめである。要請研究では、今回のヒアリング調査を元に仮説を導出し、アンケート調査を実施する予定である。また、要請研究のテーマとしては、介護休業も対象になっているが、ヒアリング調査の対象選定に当たり、有期契約労働者の介護休業取得実績のある企業は把握できなかったため、本研究では育児休業に焦点を絞っている。

## 2 研究体勢

### (1) 研究方法

企業の有期契約労働者活用状況と育児休業制度実施状況、育児休業取得の関係を明らかにするため、有期契約労働者の育児休業取得実績のある企業にヒアリング調査をする。

### (2) 研究参加者 ※ 所属・肩書きは2006年4月1日現在

今田幸子（JILPT 統括研究員）  
池田心豪（JILPT 研究員）  
酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）  
浜島幸司（JILPT アシスタントフェロー）

## 3 「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」概要

### (1) 趣旨

パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等、有期契約労働者の育児休業取得の現状と課題を明らかにするため、企業における有期契約労働者の休業取得状況と取得促進策、有期契約労働者の処遇や労働条件、有期契約労働者個人における仕事と育児の両立の実



態、意識などを調査する。

## (2) 調査対象

有期契約労働者の育児休業取得実績のある企業 5 社と同社で育児休業取得経験のある有期契約労働者 2 名。

\* 直接雇用の有期契約労働者とは別に外部人材として活用される派遣労働者の実態を把握するため、5 社のうち 2 社は労働者派遣法に基づく派遣元企業とした。また、調査対象企業に従業員調査を依頼したところ、2 社から各 1 名の協力が得られた。

## (3) 調査方法

企業調査は、厚生労働省が収集した情報や報道などにより、有期契約労働者の育児休業取得実績があることが明らかな企業に協力を依頼した。また、調査協力を得た企業に従業員調査の協力依頼をした。インタビュー方式は、企業調査・従業員調査とも個別面接の半構造化インタビュー。

## (4) 調査時期 2006 年 8 月 29 日～9 月 27 日

## (5) 調査事項

### <企業調査>

#### ① 有期契約労働者を対象とする育児休業制度の実施状況

(有期契約労働者の育児休業制度実施時期、有期契約労働者の育児休業制度の内容、育児休業以外の仕事と育児の両立支援制度の適用状況など)

#### ② 有期契約労働者の育児休業取得実績と休業取得者の特徴

(これまでの取得実績と 2005 年 4 月以後の取得実績、育児休業取得者の特徴、休業取得しにくい要因など)

#### ③ 有期契約労働者の活用方針と今後の育児休業取得拡大について

(有期契約労働者の活用方針、有期契約労働者に育児休業制度を適用するメリット、育児休業制度に関する有期契約労働者のニーズ、今後の課題など)

### <従業員調査>

#### ① 対象者の概要

(年齢、家族構成、育児休業取得時期、現在の勤務状況など)

#### ② 育児休業取得当時の勤務状況

(就業形態、仕事内容、労働時間、育児休業取得理由、取得しにくい状況など)

#### ③ 復職後の両立状況

(勤務時間短縮等の措置利用、企業外の両立支援の利用状況、育児と仕事が難しい状況など)

#### ④ 有期契約労働者のメリット・デメリットと今後の希望

(現在の就業形態以外での勤務経験、育児と両立する上での現在の就業形態のメリット・デメリット、現在の就業形態の継続希望など)

#### 4 「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」結果の概要

##### (1) 調査対象の概要

###### ① 調査対象企業（表一序一を参照）

有期契約労働者を雇用する3社（いずれも小売業）と派遣労働者の派遣元2社。

###### ② 調査対象となる有期契約労働者の就業形態（表一序二参照）

調査対象企業の有期契約労働者の就業形態には、再雇用される定年退職者が対象のものや、個別契約で人事制度が体系化されていないものもある。ここでは、調査の趣旨から育児休業取得者あるいは今後育児休業を取得する可能性のある若年者がいて、人事制度が体系化されている有期契約労働者を対象としている。

表一序一 調査対象企業の概要（企業調査）

対象企業		A社	B社	C社	D社	E社
業種		小売業	小売業	小売業	労働者派遣業	労働者派遣業
有期契約労働者数		4,345人	5,036人	87,300人	派遣労働者数 約59,000人	派遣労働者数 約7,000人
うち女性		4,011人	4,603人	79,500人	約57,000人	約4,600人
正社員数		3,870人	7,292人	13,000人	—	—
うち女性		2,197人	3,276人	2,600人	—	—
有期契約労働者の 育児休業制度	開始時期	2005年4月	2005年4月	2004年3月	2005年4月	2005年4月
	休業取得実績	6人（6人）	21人（21人）	79人（71人）	106人（100人）	13人（13人）

\*（ ）内は2005年4月以後の実績。D社では育児休業制度の規定を設ける前に、例外的な取得者が6人いた。各社とも育児休業取得者はすべて女性。

表-序-2 調査対象となる有期契約労働者の特徴（企業調査）

	就業形態	契約期間	更新	賃金	労働時間	主な職種	正社員への転換
A社	契約社員	1年	あり	月給	フルタイム	販売員	制度あり
	パートタイマー	1年	あり	時給	主に週30時間以上	販売員	契約社員への転換を経て可
B社	契約社員	1年	あり	月給	フルタイム	販売員 事務職	制度あり
	パートタイマー	1年	あり	時給	週15時間以上 週30時間以下	販売員 事務職	契約社員への転換を経て可
C社	パートタイマー	6ヵ月	あり	時給	職能資格に応じる	販売員 店舗管理職	制度あり
				月給			
D社	登録型派遣	主に3ヵ月	あり	時給	派遣先次第	事務職	なし
E社	登録型派遣	主に3ヵ月 と6ヵ月	あり	時給	派遣先次第	事務職 エンジニア 工場作業員	常用型派遣への転換あり

表-序-3 従業員調査の対象者

対象者	Fさん	Gさん
勤務先	B社	D社
性別	女性	女性
年齢	38歳	32歳
就業形態	パートタイマー	派遣社員
職種	販売職	事務職
育児休業取得期間	2005年5月4日～8月31日	2005年9月～2006年4月
育児休業の対象となった子	第1子	第1子

調査対象企業は、有期契約労働者をそれぞれ独自の呼称で呼んでいるが、以下では、対象企業が対外的に使用している呼称にならって、次のように用語を統一する。有期契約労働者の比較対象となる正社員についても、次のとおりである。

パートタイマー……労働時間が正社員より短い雇用契約の有期契約労働者。調査対象企業には、期間の定めのない雇用契約のパートタイマーはいないため、「パートタイマー」はすべて有期契約である。

契約社員……労働時間が正社員と同じ雇用契約（フルタイム）の有期契約労働者。専門能力の発揮を目的として特定職種に従事する者に限

定されない。この契約社員と区別して、特定職種に従事する契約社員を指す場合は、「専門職型契約社員」と呼ぶことにする<sup>4</sup>。

派遣労働者……………一般に「登録型」と呼ばれる派遣労働者。労働者派遣法に基づく派遣元企業（以下、「派遣会社」と呼ぶ）から他の企業（派遣先）に派遣される労働者のうち、派遣先での就業期間に限り派遣会社と雇用契約を結ぶ者。

正社員……………労働時間がフルタイムで期間の定めのない雇用契約の労働者。調査対象企業はいずれも、正社員に所定外労働がある。

また、調査対象となる有期契約労働者はいずれの就業形態も、特段の事情がない限り契約更新する雇用契約である。

### ③ 従業員調査の対象者（表一序-3 参照）

調査対象企業に従業員調査を依頼したところ、B社のパートタイマー1名とD社の派遣労働者1名から協力を得られた。

## (2) 調査結果の概要

法改正に伴う育児休業制度適用から期間が短いため、いずれの企業でも、有期契約労働者の育児休業制度は試行的な段階にある。しかし、有期契約労働者を継続的に雇用し、その定着を重視する調査対象企業では、雇用管理全体のバランスを取りながら、有期契約労働者の勤務実態や継続雇用状況に応じた制度運用が図られている。ヒアリング調査から得られた結果は次のように要約できる。

- ① 各企業は、継続雇用の実態に合わせて、育児休業の対象範囲を決めている。特段の事情がない限り契約更新している場合、休業後の継続見込みについては、客観的な判断が難しく、申請者本人の意思に基づいて休業取得を認めている。
- ② 正社員に比べて責任の軽い有期契約労働者の方が休業取得しやすい場合もある。逆に、仕事の責任が重くなれば有期契約でも正社員と同様に休業取得しにくくなる場合もある。派遣労働者は、派遣契約が継続していれば、休業取得しやすいが、産休前や育児休業後に派遣契約が終了すると、雇用関係の継続が難しくなる。
- ③ 対象企業は今後も有期契約労働者を積極的に活用する方針を持っており、有期契約

---

<sup>4</sup> 「平成15年就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省2003年）では、「契約社員」を「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」と定義している。佐藤編著（2004）では、このような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。本報告書の「契約社員」は佐藤編著（2004）の「一般職型」に相当する。

労働者の定着促進のために、正社員への転換、派遣労働者の雇用保障などとともに、育児休業制度に取り組んでいる。

各章の要旨は、次のとおりである。

## 第1章 調査対象企業における有期契約労働者の育児休業制度の規定

### 育児休業の対象労働者

調査対象 5 社中 4 社は、法改正を受けて有期契約労働者の育児休業制度を実施している。育児休業制度の対象労働者に関する規定は様々であるが、いずれの企業も有期契約労働者の継続雇用の実態に即して育児休業取得を認めている。そのため、育児・介護休業法の育児休業対象労働者の要件について、各企業の対応には、次の共通性がある。

- (a) 「勤続1年以上」は、いずれの企業も重要な要件としている。
- (b) 「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」は、一人一人の労働者について客観的な判断は難しいとの理由から、自社の規定から外しているか、規定に入れていても労働者本人に継続意思があれば休業取得を認めている。
- (c) 「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」は、特段の事情がない限り契約更新している場合は該当しない。そのため、自社の規定に入れていても実際はほとんど考慮されていない。

### 休業期間

法を上回る休業取得期間を自社の規定に設ける場合は、契約期間・更新状況との間に矛盾が生じないように、人事制度全体の調整を図りながら期間拡大を図っている。

### 勤務時間短縮等の措置

正社員に適用している制度を、有期契約労働者の労働時間管理の実態やこれに伴う賃金の公平性等に照らして適用している。

## 第2章 調査対象企業における有期契約労働者の育児休業取得状況

### 休業取得者の特徴

調査対象企業では、制度適用からの期間が短いため取得者がまだ少ないが、徐々に育児休業は浸透しており、若年女性の多い雇用形態については、今後休業取得が増える見通しが報告されている。取得者の特徴について、明確な傾向はまだ確認できないが、パートタイマーでも比較的労働時間が長い者が取得している。

### 休業取得しやすい職場環境と休業取得阻害要因

正社員に育児休業が浸透している職場では、「有期契約労働者だから休業取得しにくい」ということはない。ただし、正社員か有期契約労働者かを問わず、仕事の責任の重さや労働時間の長さ、育児休業取得の前例がないことなどから、休業取得がしにくい状況もある。

派遣労働者は、派遣先に休業中の代替要員が派遣されること、派遣元企業の担当者が派遣先との交渉に当たることなどから、直接雇用に比べて育児休業を取得しやすい。その一方で、派遣労働者は、派遣契約自体が不安定であり、それによって出産前と同じ派遣先に復職できないことや産前休暇前の妊娠期の派遣期間終了に伴って雇用継続が難しくなる。

## 第3章 調査対象企業における有期契約労働者の活用方針と育児休業制度

### 有期契約労働者活用方針

正社員の採用抑制に伴って、有期契約労働者の活用も進んできた。正社員と有期契約労働者の役割を明確にした上で、有期契約労働者も恒常的で職業能力の蓄積が必要な業務を担っている。今後正社員を増やす方針の企業においても、有期契約労働者の需要は高い。

### 育児休業制度のメリット

企業は、退職者の補充コスト抑制のためにも有期契約労働者の定着を重視している。均衡処遇や正規雇用への転換制度とともに、有期契約労働者の定着促進策の一環として、育児休業制度にはメリットがあるとしている。有期契約労働者においては、好きな仕事を続けられること、一度退職したら再就職時に同じ仕事に就ける見込みは低いことが、継続意欲に結びついている。

### 今後の課題

正社員と類似の業務を担う有期契約労働者については、長時間労働の削減など、仕事と育児を両立しやすい総合的な職場環境作りが課題である。派遣労働者においては、派遣先の理解を広げて休業取得しやすい環境を作ることが課題である。現状の派遣労働者は若年層に偏っているが、休業取得が拡大し、雇用継続する派遣労働者が増えることによって、派遣労働者の年齢層の幅が広がることも期待されている。

# 第1章 調査対象企業における有期契約労働者の育児休業制度の規定

## 1 はじめに

本章では、調査対象企業における有期契約労働者の育児休業制度の規定を整理する。この整理を通じて、2005年4月施行の改正育児・介護休業法（以下、改正育児・介護休業法という場合は、2005年4月施行の改正法を指すことにする）が、個々の企業の育児休業制度に及ぼした影響を明らかにするとともに、今後のさらなる対象拡大に向けた課題を検討したい。具体的には、次の4点について整理する。

- ① 法改正を受けて有期契約労働者を育児休業制度の対象としたか
- ② 育児休業制度の対象となる有期契約労働者の範囲が改正育児・介護休業法より広いのか
- ③ 育児休業制度の内容について、雇用期間に定めのない労働者と相違があるか
- ④ 勤務時間短縮等の措置を有期契約労働者に適用しているか

これらに関する調査対象企業の育児休業制度の規定を表1-1にまとめておこう。こうした規定を定めた個々の企業の背景も示しながら、以下で各ポイントを整理する。

表1-1 有期契約労働者の育児休業制度

① 開始時期	② 対象範囲	③ 休業期間・取得回数	④ 勤務時間短縮等の措置
A社 2005年4月	○ 契約社員（2006年4月～） 勤続1年以上であること（正社員にも同じ規定あり） ○ パートタイマー 次の①～③をいずれも満たすこと ① 勤続1年以上であること ② 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 ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと	○ 契約社員（2006年4月～） 子が4歳に達するまでの間に3年（2人以上の子について取る場合は通算4年）まで複数回（正社員と同じ） ○ パートタイマー 子が1歳に達するまで1回。	有期契約労働者には適用していない（正社員には短時間勤務制度がある）。
B社 2005年4月	次の①・②を何れも満たすこと ① 勤続1年以上であること ② 育児休業後も継続して勤務する意志があること （①は正社員にも同じ規定あり）	子が1歳6ヵ月に達するまで1回。 （正社員は子が2歳に達するまで）	子が小学校入学まで、短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げがある（正社員も同じ制度があるが、正社員は小学校4年生に達するまで）。
C社 2004年3月	次の①・②・③をいずれも満たすこと ① 勤続1年以上 ② 申し出から1年以内に退職することが明らかでないもの ③ 退職終了後も引き続き勤務することが見込まれるもの	1歳6ヵ月になる日を含む勤務月度最終日（20日）まで、もしくは1歳を超えた4月20日までのいずれか長い期間1回（正社員は、第1子については、子が満3歳に達する日を含む勤務月度最終日まで）。	時給制の有期契約労働者にはないが、月給制の者は子の小学校入学まで短時間勤務制度がある（月給制の有期契約労働者と正社員は同じ）。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（正社員も同じ）。
D社 2005年4月	次の①～⑥のいずれかに該当していないこと。 ① 入社1年未満 ② 配偶者（育児休業に係る子の親に限る）が、次の何れにも該当すること （イ）就業に就いていない者（育児休業により就業に就いていない場合を含む） （ロ）心身の状況が申し出に係る子の養育をすることができる者であること （ハ）6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間）に出産予定でないか、又は産後8週間以内でないこと （ニ）申し出に係る子と同居していること ③ 申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかであること ④ 1週間の所定労働時間が2日以下であること ⑤ 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれないこと ⑥ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかであること。	育児・介護休業法と同じ （子が1歳に達するまで1回、特例1歳6ヵ月まで）	子が3歳に達するまで、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いずれかについて、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 2005年4月	申し出時点において、次のすべてに該当するもの。 ① 派遣元との雇用契約が引き続き1年以上であること ② 子が1歳に達する日を超えて雇用関係を継続することが見込まれること ③ 子が1歳に達する日から1年を経過するまでに派遣元との雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ④ 育児休業後も派遣元と引き続き雇用契約を締結する意志があること。	育児・介護休業法と同じ （子が1歳に達するまで1回、特例1歳6ヵ月まで）	子が3歳に達するまで、短時間勤務制度がある。

## 2 育児休業制度適用の経緯

2005年4月施行の改正育児・介護休業法により、一定の条件を満たす有期契約労働者が育児・介護休業の対象となった。表1-2に各調査対象企業における有期契約労働者への育児休業制度適用の経緯を示す。5社中4社は、この改正を受けて、有期契約労働者を育児休業制度の対象としている。また、残りの1社（C社）は、法改正前から有期契約労働者の育児休業制度を実施していたが、法改正に合わせて対象範囲を拡大している。この点で、有期契約労働者の育児休業法制化の効果はあったことがうかがえる。

留意したいのは、法改正前から、個々の企業において有期契約労働者の育児休業に向けた背景要因があったことである。

A社は、法改正前に検討したことはないというが従業員から要望はあったという。A社はかねてより正社員と有期契約労働者の均衡処遇を進めてきたが、注目したいのは、有期契約労働者の育児休業制度を正社員と同じにしていることである。2005年4月の適用当時、A社の有期契約労働者の育児休業制度は育児・介護休業法と同じ規定であった。だが、同年に人事制度を見直し、契約社員については、2006年4月から育児休業制度の規定を正社員と同じにしている。

B社は、「男女共同参画」（男女均等処遇）を人事制度の理念としており、1998年から実施のポジティブアクションに取り組んできた。こうした取り組みの一環として、女性比率の高い有期契約労働者の処遇改善に取り組んでおり、均衡処遇も進めている。定期的な人事制度の見直しと法改正のタイミングが合ったから法改正を機に有期契約労働者の育児休業制度も実施することになったが、法改正がなくても実施していただろうと報告している。

表1-2 有期契約労働者への育児休業制度適用の経緯

	就業形態	有期契約労働者への育児休業制度適用の経緯
A社	契約社員 パートタイマー	法改正を受けて2005年4月から適用。それ以前も従業員から要望はあったが、検討したことはない。正社員と非正社員と福利厚生、労働条件の面での均衡処遇の取り組みはしてきたが、育児休業の優先順位はあまり高くなかった。
B社	契約社員 パートタイマー	2005年4月から適用。約7年ごとに、人事制度の見直しを行っており、2006年が見直しの年になっていたが1年早めて、2005年5月から現行の人事制度を施行した。法改正がなくても今回の人事制度改革で有期契約労働者に育児休業制度を適用していたと思われる。その背景として、男女一人一人働き甲斐を感じ、能力を最大限に発揮できる男女共同参画型企業の推進を1998年頃から実施していることがある。そのポジティブアクションの取り組みに対して、政府より表彰を受けた。2005年4月には次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定も行っている。
C社	パートタイマー	2004年3月から有期契約労働者に育児休業制度を適用。有期契約労働者についても、子を養育する従業員が会社生活と家庭生活の調和を図り、能力や経験を活かして働くための支援を目的に実施。有期契約労働者の中でも、継続して働き続けたいという従業員の声に応えたもの。2005年4月の「改正育児・介護休業法」施行を受けて、有期契約労働者の対象範囲を拡大。従来は、職能資格制度「J2」以上を対象としていたが、現在は「職務Ⅰ」～「職務Ⅲ」の有期契約労働者も対象としている。
D社	登録型派遣	育児・介護休業法の改正を受けて2005年4月から適用。派遣社員の就業環境整備を進め、継続就労の促進を図るとともに、改正育児介護休業法の施行をうけコンプライアンス体制の強化と、派遣社員の福利厚生制度充実が派遣元企業として当然の義務と判断。厚生労働省の判断をベースとして、派遣社員が単に有期雇用契約であるからといって即座に育児休業の除外者と判断するのではなく、事実上期間の定めのない労働契約と同じ状態になっているか否かを個々の実態に即して判断、検討すべきと考えた。法改正以前にも、派遣社員本人の意向や派遣元の要請により、例外として、育児休業取得者はいた。有期雇用が拡大する時代の流れから考えて、派遣社員の育児休業が法制化される見込みはあった。
E社	登録型派遣	法改正を受けて適用した。その前にも、例外的に育児休業のような形で休む者はいたが、就業規則に明記して制度として運用したのは、2005年4月から。派遣労働者をサポートするという目的から、制度化そのものに躊躇することはなかった。



C社は法改正前の2004年3月から有期契約労働者も育児休業制度の対象としていたが、有期契約でも継続して働きたいという従業員の声に応じて制度を実施していた。

派遣労働者の育児休業について、派遣会社であるD社、E社では、法改正前から例外的に育児期間中の休業を認めることもあったことを報告している。また、D社とE社では、「コンプライアンス（法令遵守）」や「雇用責任」が労働力活用のキーワードになっており、企業の社会的責任として、法の定める育児・介護休業を派遣労働者に適用するのは当然といった姿勢がうかがえる。

要するに、調査対象企業は、単に法改正に従って有期契約労働者の育児休業を実施しているのではなく、企業と労働者のニーズや大局的な労働力活用方針などが背景にあったために、法改正を契機として制度を実施したことがうかがえる。そして、調査対象企業の育児休業の対象となる有期契約労働者はいずれも、契約更新を繰り返して継続雇用されていることも共通している。そうした有期契約労働者の活用状況から、育児休業制度を通じた労働者の定着は企業と労働者双方のニーズに適っていたと考えられる。こうした背景から、育児・介護休業法改正を機に、出産・育児期の有期契約労働者が雇用継続できる支援として育児休業制度を有期契約労働者にも適用したことがうかがえる。

### 3 育児休業制度の対象となる有期契約労働者の範囲

調査対象企業において、契約更新を繰り返して継続雇用されている有期契約労働者が育児休業の対象になっているか、対象労働者の範囲を整理しよう。育児・介護休業法において、育児休業の対象となる有期契約労働者は次の①～③をいずれも満たすこととされている。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 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
- ③ 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

調査対象企業の有期契約労働者の契約期間は、3ヵ月、6ヵ月、1年というように1年以内である。各企業は、育児・介護休業法の要件を参照しつつ、自社における有期契約労働者の継続雇用の実態に合わせて、有期契約労働者に育児休業を認めている。その結果は、表1-3にまとめている。

①の勤続1年以上の規定は、調査対象企業のいずれも、育児休業の対象労働者の要件としている。正社員と有期契約労働者（契約社員）の育児休業の規定が同じであるA社でも、「勤続1年以上」は正社員の取得要件にもあるため、有期契約労働者にも残している。しかし、②・③の休業後の継続見込みについて、A社は契約社員について、B社は、契約社員・パートタイマーとも、自社の規定に入れておらず、法より広い範囲の有期契約労働者を対象としている。C社・D社・E社の就業規則には②・③の規定が入っているが、本人に継続の意思があれば休業後も雇用継続するとみなして厳密には審査せず、なるべく取得を認めるように

表1-3 育児休業の対象となる労働者の範囲

	就業形態	対象労働者の範囲
A社	契約社員 パートタイマー	契約社員は、勤続1年以上であること。パートタイマーは、改正育児・介護休業法と同じ対象範囲。適用当時は、契約社員も改正育児・介護休業法に従う内容だった。2005年に均衡処遇の観点から人事制度を見直し、契約社員は勤務実態が正社員とほとんど同じであるため、2006年4月から育児休業制度の規定を正社員と同じにした。現在は子が4歳に達するまでの間に3年（2人以上の子について取る場合は通算4年）まで複数回の取得が可能。「勤続1年以上」の規定は正社員にも適用されているため残しているが、子が1歳に達した後の継続要件は撤廃した。
B社	契約社員 パートタイマー	次の①・②の条件をいずれも満たすこと。 ①勤続1年以上であること ②育児休業後も継続して勤務する意志があること 「勤続1年以上であること」は正社員にも同じ規定があるため、有期契約労働者についても規定に入れた。育児・介護休業法の「子が1歳に達するまで雇用継続が見込まれること」と「子が1歳に達してから1年以内に契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」は、有期契約でも、特段の事情がない限り契約更新して継続雇用しているため必要ないと判断した。
C社	パートタイマー	次の①・②・③の条件をいずれも満たすこと。 ①勤続1年以上。 ②申し出から1年以内に退職することが明らかでないもの。 ③休職終了後も引き続き勤務することが見込まれるもの。 ただし、本人に継続の意思があれば、②・③は厳密に審査しない。
D社	登録型派遣	次の①～⑥のいずれかに該当していないこと。 ①入社1年未満 ②配偶者（育児休業に係る子の親に限る）が、次のいずれにも該当すること （イ）就業に就いていない者（育児休業により就業に就いていない場合を含む） （ロ）心身の状況が申し出に係る子の養育をすることができる者であること （ハ）6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間）に出産予定でないか、又は産後8週間以内でないこと （ニ）申し出に係る子と同居していること ③申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかであること ④1週間の所定労働時間が2日以下であること ⑤子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれないこと ⑥子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかであること⑤・⑥については、派遣労働者本人に継続意思があれば、前向きに対応している。本人に継続する意思があれば、派遣労働者については必要ないかもしれない。ただし、派遣社員の規定だけ、この2要件を外すと、派遣元で直接雇用されている従業員との間に不公平が生じる。法律の規定が改正されたら、当社の規定も変えてもよいと考えている。「勤続1年以上」の要件はやはり必要だと考えている。働き始めてすぐ育児休業で休むというのは困る。
E社	登録型派遣	申し出時点において、次のすべてに該当するもの。 ①派遣元との雇用契約が引き続き1年以上であること ②子が1歳に達する日を超えて雇用関係を継続することが見込まれること ③子が1歳に達する日から1年を経過するまでに派遣元との雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと ④育児休業後も派遣元と引き続き雇用契約を締結する意志があること ②については、育児・介護休業法に準じているが、「見込み」の解釈に困った。この規定があることでかえって混乱する。

している。

②・③の要件が重視されていない理由として、契約更新を繰り返している有期契約労働者に③は該当せず、②は事前に客観的な判断ができないという事情がある。そのため、A社・B社は②・③の規定は必要ないと判断したという。また、②について、E社からは、どの程度見込まれるのか客観的な判断が難しく、法の解釈に困って混乱したとの指摘もされている。

育児・介護休業法も個々の企業の規定も、雇用期間に定めのない契約と同じ状態になっている有期契約労働者を育児休業の対象とする趣旨は共通している。しかし、調査対象の各企業によれば、休業取得申請した一人一人の労働者について、当該労働者の個別的な雇用継続見込みを客観的に判断することは極めて難しい。そうした状況において、個々の企業は妊娠・出産していない有期契約労働者の継続雇用状況も踏まえて、柔軟に休業取得を認めている実態がうかがえる。

#### 4 育児休業期間・取得回数の規定

2005年4月施行の改正育児・介護休業法では、有期契約労働者への対象拡大とともに、もう一つ休業期間の延長も可能となった。法で保障する育児休業期間・回数は、子が1歳に達するまで1回とされているが、次の事情がある場合には1歳6ヵ月まで休業を延長できることになった。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

この規定は育児休業制度の対象となる有期契約労働者にも適用される。注目したいのは、各企業における正社員と有期契約労働者の育児休業期間の規定の違いである。法を上回る休業期間を有期契約労働者に認めるか否かは契約期間と関係しており、即座には正社員と同じにできない企業側の事情がヒアリング結果から示唆される。調査対象企業のうち、有期契約労働者を直接雇用するA社・B社・C社は正社員について育児・介護休業法を上回る休業期間を認めている。だが、これらの企業の有期契約労働者に関する対応は様々である。その結果を表1-4に示す。

正社員と有期契約労働者で休業期間の規定が異なるのは、B社とC社である。B社は、正社員について「子が2歳に達するまで」としているが、有期契約労働者の休業取得期間は、育児・介護休業法の規定に合わせている。C社も、正社員は、第1子に限り「子が満3歳に

表1-4 有期契約労働者の育児休業期間・回数

	就業形態	契約期間	育児休業期間・回数
A社	契約社員	1年	2005年4月適用当時は、育児・介護休業法と同じく子が1歳まで1回だった。2006年4月から、契約社員は正社員と同じにし、子が4歳に達するまでの間に3年（2人以上の子について取る場合は通算4年）、複数回の取得が可能。均衡処遇の観点から人事制度を見直した結果、契約社員は正社員と勤務実態がほとんど同じであり、有期契約労働者でも特段の事情がない限り契約更新していることから、育児休業制度について正社員と区別する理由がないと判断した。パートタイマーは現在も子が1歳まで1回。
	パートタイマー	1年	
B社	契約社員	1年	子が1歳6ヵ月に達するまで1回。正社員は子が2歳に達するまで。有期契約労働者は1年契約であるため、法が定める期間に合わせている。今後、正社員と同じ規定にすることも検討中。そのためには契約期間を2～3年にしなければならず、その長短所を含めて検討している。
	パートタイマー	1年	
C社	パートタイマー	6ヵ月	1歳6ヵ月になる日を含む勤務年度の最終日（20日）まで、もしくは、1歳を超えた4月20日までのいずれか長い期間。有期契約労働者は6ヵ月契約であるため、あまり長くできない。自社の仕事の切りのよい時期と保育所の入所時期を考慮して、このような規定にしている。正社員は、第1子については、子が満3歳に達する日を含む勤務年度の最終日まで可能。有期契約労働者でも、「J2」以上で労働時間が正社員並み（月160時間程度）の者（月給制）は、正社員と同じ規定を適用している。期間は1回のみ変更可能。通常、長めに申請して早く復帰するケースが多い。
D社	登録型派遣	主に3ヵ月	子が1歳に達するまで1回。ただし、保育所に入所を希望しているが、入所できない場合や、子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合は1歳6ヵ月まで延長できる。
E社	登録型派遣	主に3ヵ月と6ヵ月	子が1歳に達するまで、取得回数は1回。ただし、保育所に入所しているが、入所できない場合、派遣労働者の配偶者であって、育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降、育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により、子を養育することが困難になった場合は、子の誕生日から1歳6ヵ月に達する日までを限度として延長することができる。

達する日を含む勤務月度の最終日まで取得可能」としているが、有期契約労働者は、育児・介護休業法に概ね準じるかたちで「1歳6ヵ月になる日を含む勤務月度の最終日（20日）まで、もしくは、1歳を超えた4月20日までのいずれか長い期間」としている。

正社員と有期契約労働者で取得できる期間が異なっている理由として、B社・C社では有期契約労働者の契約期間との関係が指摘されている。B社の有期契約労働者は、契約社員もパートタイマーも1年契約である。この労働者に、正社員と同じく子が2歳までの育児休業を認めると、最長で休業中に2回契約更新することになる。そうすると、そもそも契約期間を1年と定めていることの根拠が問われることになる。同社では、今後、有期契約労働者の休業期間を正社員と同じ規定にすることも検討しているが、そのためには契約期間を2～3年にしなければならない、その長所・短所を含めて検討しているとのことである<sup>1</sup>。C社のパートタイマーは6ヵ月契約であるが、やはり契約期間との間に矛盾が生じないように、差し当たっては法の規定を大きく上回らないようにしているという。

これに対して、A社は、1年契約の契約社員にも、正社員と同じく子が4歳までの間に3年の育児休業取得を認めている。同社では、契約社員とパートタイマーが育児休業の対象となるが、2005年4月の育児休業適用当時は、どちらの規定も育児・介護休業法に従う内容だった。しかし、2005年に均衡処遇の観点から人事制度を見直した結果、勤務実態が正社員とほとんど変わらない契約社員は、育児休業制度について正社員と区別する理由がないと判断したという。1年契約でも、特段の事情がない限り契約更新しており、実態としては雇用期間に定めがないのと同じ状態になっている。その実態に照らして、有期契約でも3年の休業を取得することは問題ないとしているのである。

このように、A社とB社・C社はいずれも、特段の事情がない限り契約更新して有期契約労働者を継続雇用しているが、休業期間に関する対応は異なっている。ただし、B社・C社において、現行の有期契約労働者の育児休業制度は試行的な段階であることに留意する必要がある。今後、A社のように法を上回る休業期間を認めるようになる可能性もある。

重要なことは、A社もB社・C社も、育児休業制度単独の問題としてとらえるのではなく、雇用契約内容や契約更新状況、その他の労働条件を含む人事制度全体の観点から、有期契約労働者の育児休業制度の規定を定めていることである。A社では、同じ有期契約労働者でも勤務実態の異なる契約社員とパートタイマーでは育児休業制度の規定も異なっている。育児休業制度単独の問題ではなく、正社員も含めた人事制度全体の公平性の観点から、勤務実態に合わせて育児休業制度のあり方も決めているという。有期契約労働者の雇用管理の実態は様々であり、個々の企業の実情に合わせて、正社員との間に不公平の生じない休業期間にすることが望ましいといえる。

---

<sup>1</sup> このようなB社の報告から、育児休業制度の見直しが有期契約労働者の他の処遇も見直す契機にもなりうることを示唆される。

## 5 勤務時間短縮等の措置の適用

育児・介護休業法では、育児休業のほかに、働きながら育児をする労働者を支援するために、勤務時間短縮等の措置として、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、所定外労働をさせない制度、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を講ずることが事業主の義務とされている。

調査対象企業のうち、派遣会社を除く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。しかし、有期契約労働者への適用は、企業によって、また同一企業でも有期契約労働者が時給か月給かによって違いがある。その結果を表1-5に示す。

A社・B社・C社は、いずれも正社員の短時間勤務制度を導入しているが、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方法によって、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はあるが、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、2社とも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

表1-5 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。有期契約労働者は小学校入学まで、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	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いずれかについて、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などの対応を取ることもある。

な制度を柔軟に適用する方針を取っている。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。

しかし、月給制の有期契約労働者については、A社とB社・C社で違いがある。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。これに対して、B社・C社は、正社員と同様に、月給制の有期契約労働者にも短期間勤務制度を適用している。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の実態がパートタイマーと近くなる。そして、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。しかし、B社・C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。

調査対象企業において、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、雇用形態が異なっても不公平が生じない人事制度作りを進めている。しかし、何ををもっ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よう。

## 6 まとめ

有期契約労働者の育児休業制度実施状況として、育児・介護休業法改正と有期契約労働者への育児休業制度適用、育児休業制度の対象となる有期契約労働者の範囲、育児休業制度の内容、勤務時間短縮等の措置の適用について整理した。その結果は次のように要約できる。

- ① 調査対象5社中4社は、法改正を受けて有期契約労働者を育児休業制度の対象としている。残りの1社も、法改正を受けて制度の対象範囲を拡大している。
- ② いずれの企業も契約更新を繰り返して有期契約労働者を継続雇用している実態に即して育児休業取得を認めている。
- ③ 法を上回る休業期間を認める場合は、契約期間・更新状況との間に矛盾が生じないように、人事制度全体の調整を図りながら期間拡大を図っている。
- ④ 勤務時間短縮等の措置は正社員に適用している制度を、有期契約労働者の勤務実態、雇用契約内容、他の雇用形態との公平性などに照らして、人事制度全体の調和を図りながら適用している。

まず、重要なことは、多くの企業が育児・介護休業法改正を機に、有期契約労働者に育児

休業制度を適用していることである。法改正前から、厚生労働省は通達や指針を通じて「期間の定めのない契約と事実上同じ状態」になっている労働者は、有期契約であっても育児・介護休業制度の対象となることを示してきた。調査対象企業はいずれも、特段の事情がない限り契約更新を繰り返して有期契約労働者を継続雇用しており、「期間の定めのない契約と事実上同じ状態」で有期契約労働者を活用していたと考えられる。しかし、調査対象 5 社中 4 社において、そうした有期契約労働者を育児休業制度の対象としたのは法改正を受けてのことである。これらの企業の中には、法改正前から有期契約労働者を育児休業の対象とする動きがあったところもあるが、実際に制度を適用するには至っていなかった。また、残りの 1 社も、法改正を受けて育児休業制度の対象となる有期契約労働者の範囲を拡大している。こうした報告から有期契約労働者の育児休業を法制化したことには、効果があったことが示唆される。

育児休業の対象となる有期契約労働者の範囲について、調査対象企業の規定は様々であるが、いずれの企業も、有期契約労働者の継続雇用の実態に即して休業取得を認めている。育児・介護休業法にある「勤続 1 年以上」の要件は、いずれの企業も対象労働者の要件に入れている。だが、休業後の継続見込みについては、その客観的基準を自社の規定から外しているか、規定に入れていても制度の運用上厳密に審査していない。その理由として、申請者個人について休業後の継続見込みを客観的に判断することはほぼ不可能であることを多くの企業が挙げている。調査対象の有期契約労働者は特段の事情がない限り契約更新していることから、本人に継続する意思があれば主観的には休業後も継続すると考えてよいと判断して育児休業を認めている。

このように制度運用の実態においては、いずれの企業も育児・介護休業法にある要件より広い範囲の有期契約労働者の育児休業取得を認めている。しかし、休業期間については、契約期間との関係から、即座に法を上回る規定を設けることが難しいことも明らかになっている。有期契約労働者を直接雇用している調査対象企業 3 社は、正社員について法を上回る休業期間を認めている。このうち 1 社は、有期契約労働者にも正社員と同じ休業期間を認めているが、残りの 2 社は、有期契約労働者にも同じ期間を認めると、そもそも契約期間を 6 ヶ月や 1 年としていることと矛盾が生じるとの理由で、正社員と同じ休業期間を認めることには慎重な対応を取っている。この 2 社においても、有期契約労働者の休業期間を正社員と同一にすることは検討されているが、そのためには、契約期間の延長など、人事制度全体と調整する必要があるという。

勤務時間短縮等の措置についても、正社員に適用している制度を、有期契約労働者の労働時間管理の実態やこれに伴う賃金の公平性等を考慮して適用している。有期契約労働者を直接雇用している調査対象企業では、正社員に短時間勤務制度が適用されていた。また、時給制の有期契約労働者は、所定労働時間を個別に契約している場合、短時間勤務の必要が生じれば、それに合わせて契約を結べばよいため、あえて制度化する必要がないこともある。し

かし、フルタイムで月給制の有期契約労働者については、勤務時間短縮により、同じ時間勤務する短時間パートタイマーと賃金の不均衡が生じるとの理由から制度を適用していない企業もあった。その一方で、同様の不均衡を自覚しながらも、育児という特別な事情があるため不公平には当たらないとの理由で、月給制の有期契約労働者にも正社員と同じく短時間勤務制度を適用している企業もある。また、派遣労働者については、派遣先によって労働時間管理のあり方が様々であるため、特定の制度にこだわらず、労働者の希望と派遣先の実情に応じて、柔軟な対応を取っている。

留意すべきは、各企業の育児休業制度が人事制度全体における有期契約労働者の活用方針と関係していることだ。調査対象企業は、いずれも有期契約労働者を継続雇用しており、その定着を重視している。その方針にしたがって、有期契約労働者の休業取得を認めている。また、有期契約労働者を直接雇用する3社では、正社員との均衡処遇が進められており、育児休業についても、なるべく正社員と差のない制度にしようとする姿勢がみられる。しかし、休業期間や勤務時間短縮等の措置は、契約期間、所定労働時間、賃金等と関係しており、育児休業制度単独の問題として即座に正社員と同じというわけにはいかない事情も明らかとなった。

法改正からの期間が短く、調査対象企業の多くは、自社の実態に即した育児休業制度のあり方を模索している段階にある。有期契約労働者が育児休業制度を利用できるための課題をさらに明らかにするため、次章では休業取得状況を整理することにしたい。



## 第2章 調査対象企業における有期契約労働者の育児休業取得状況

### 1 はじめに

本章では、調査対象企業における有期契約労働者の育児休業取得実績から、次の2点を整理し、休業取得拡大に向けた課題を明らかにしたい。

① 育児休業取得実績と休業取得者の特徴

② どのような職場環境で有期契約労働者は休業取得しやすい、あるいは取得しにくいかな調査対象企業の育児休業取得実績を表2-1に示す。有期契約労働者を直接雇用しているA社・B社・C社では、正社員の育児休業取得状況もわかるため併せて示している。

有期契約労働者への育児休業制度適用から期間が短いため、現状の休業取得者は少ないが、徐々に制度が浸透しつつあることを、いずれの企業も報告している。注目すべきは、近年増加した若年の有期契約労働者の動向である。契約社員や派遣労働者など、20代が多い雇用形態について、企業は今後休業取得が増える見通しをもっている。今日の若い有期契約労働者にとって、調査対象企業では休業取得しやすい職場環境が形成されているのか、どのような要因が休業取得を阻害しているのか。本章では、職場環境との関係を中心に、育児休業取得の現状と課題を整理する。

有期契約労働者の休業取得しやすさと関係していると考えられるのが、正社員との働き方の類似性である。非正規雇用労働者は、パートタイマーに典型的なように、従来、正社員に比べて労働時間の面で育児と両立しやすい働き方とされてきたが、調査対象企業では、正社員と労働時間が同じ有期契約労働者も少なくない。また、有期契約労働者は正社員に比べて雇用が不安定であることも指摘されてきたが、調査対象企業では、有期契約でも契約更新を繰り返して継続雇用しており、雇用期間の定めのない契約と事実上同じ状態になっている。以上を念頭に置いて、有期契約労働者の多様な働き方において、どのような労働者が休業取得しやすいか、取得しにくいかを明らかにしたい。

表2-1 調査対象企業の育児休業取得実績

	就業形態	有期契約労働者の育児休業取得実績 ※2005年4月以後	正社員の育児休業取得状況 ※2005年4月以後
A社	契約社員 パートタイマー	6名（男性 なし）	年間50～60名（男性 なし）
B社	契約社員 パートタイマー	21名（男性 なし）	150名（男性 なし）
C社	パートタイマー	71名（男性 なし）	119名（男性 1名）
D社	登録型派遣	100名（男性 なし）	
E社	登録型派遣	13名（男性 なし）	

## 2 有期契約労働者の育児休業取得実績と休業取得者の特徴

有期契約労働者の育児休業取得者数は、最も少ない A 社では 6 名であるが、最も多い D 社の派遣労働者では 100 名に達している。しかし、A 社の有期契約労働者は 4000 人程度であるのに対し、D 社の派遣労働者は 6 万人近い。また、A 社の有期契約労働者のうち、パートタイマーは中高年が多数を占めているのに対し、D 社の派遣労働者は 20 代と 30 代の割合が高い。こうした従業員構成の違いが、現状の休業取得者数に反映されていると考えられる。いずれの企業にも共通しているのは、徐々に育児休業制度が有期契約労働者に浸透しつつあり、契約社員や派遣労働者など、若年の多い雇用形態において今後は休業取得者が増える見通しを持っていることである。各企業の休業取得者とその特徴を表 2-2 に示す。

表2-2 有期契約労働者の育児休業取得者数とその特徴

	就業形態	育児休業取得者数とその特徴
A社	契約社員 パートタイマー	<p>2005年4月以後、現在まで6名が取得している。うち2名は復職している。残りの4名は現在取得中である。取得者6名はいずれも販売員であり、契約社員が2名、パートタイマーが4名。パートタイマーでも労働時間が長い者が取得している。</p> <p>有期契約労働者の休業取得者は今後増える見通し。現行の雇用区分になったのは8年前で、契約社員は年齢が若い。そのため契約社員は、これから結婚・出産を迎える従業員が多い。</p>
B社	契約社員 パートタイマー	<p>2005年4月以後、有期契約労働のうち21名が取得している。取得者の内訳は、契約社員が9名、パートタイマーが12名である。復職者は5名で、現在取得中は16名である。まだ有期契約労働者で育児休業取得が多くないので、特徴といえるほどのものはない。ただ、管理部門の契約社員が7名、販売職のパートタイマーが10名と、販売部門の契約社員と管理部門のパートタイマーに比べて、休業取得者が多い結果となっている。</p> <p>契約社員には、今後結婚や出産をする女性（20～30代）が多いため、今後増える見通しをもっている。パートタイマーは育児が一段落した人（40代）が多く、これからはあまり増えないと予想している。情報の周知徹底については、組合の協力で職場会の場、社内報、説明会でのアナウンスなどを実施している。</p>
C社	パートタイマー	<p>2005年4月以後、有期契約の従業員で71名が取得している。男性はいない。取得者の内訳は、パートタイマーが69名であり、薬剤師などの専門職型契約社員が2名である。2005年3月以前の有期契約労働者の育児休業取得実績は、有期契約の従業員で8名が取得していた。男性はいなかった。取得者の内訳は、パートタイマーが6名、薬剤師などの専門職型契約社員が1名。</p> <p>労働時間が比較的長い有期契約労働者が取得している。地域的な特性は特にはない。2005年4月の対象拡大時に、社内ニュースで告知を行ったため、制度が周知され、それ以前と比べて取得者は増えている。とはいえ、制度の制定によって取得者が増えたという実感はない。当社は、勤務時間が夜遅い時間帯（夜10時頃閉店）、土・日・祝日の勤務があるので、その後の育児勤務の見通しがたないということが大きいのではないと思う。</p> <p>パートタイマーは、45～54歳の比率が高いため、今後、育児休業取得者が右肩上がりに増えていくとは考えにくい。しかし、労働時間が長く、正社員に転換したい、正社員並みに働きたいという、若年層の一部が育児休業を取得している。パートタイマーの中には、正社員になれなかったから、パートタイマーで入り、今後ステップアップしたいという若者もいる。それ以外は、一度退職し、子育てが一段落したら復職するという選択をしている。</p>
D社	登録型派遣	<p>2005年4月以後、派遣社員の100名が取得。そのうち46人は取得予定、現在取得中が44名。それ以前も例外的に取得した者がおり、これまでの総数は106名。復職状況は、休業前と同じ派遣先に復職した労働者が、これまでに8名（うち2005年4月以後は6名）である。休業前と別の派遣先に復職した労働者がこれまでに2名（うち2005年4月以後は2名）である。派遣元契約社員として復職した者が、これまでに2名（うち2005年4月以後は1名）である。復職せずに退職した労働者はこれまでに4名（うち2005年4月以後は1名）。</p> <p>取得当時の派遣先への通算派遣期間が長い、あるいは、派遣先と良好な関係にある派遣社員が取得しているようだ。そうでない場合は辞めているようだ。育児休業制度が適用される以前において、育児休業を取得した者も、雇用関係は継続した上で取得していた。</p>
E社	登録型派遣	<p>2005年4月以後、派遣社員の13名が取得している。職種別人数は、事務職が12名で、エンジニアが1名となっている。工場スタッフではない。復職状況については、休業前と同じ派遣先に復職した労働者が3名である。休業前と別の派遣先に復職した労働者が3名である。派遣以外の雇用形態で復職した労働者はいない。復職せずに退職した労働者が2名である。現在取得中の労働者が6名である。</p> <p>徐々に派遣労働者に育児休業制度は浸透しつつあり、今後も増える見込みである。まだ実績が十分でないのではっきりとしたことはわからないが、特に特徴はみられない。育児休業制度以外の両立支援制度の利用実績は、現在までのところない。</p>

A社の有期契約労働者は、契約社員とパートタイマーに分けられる。パートタイマーは、20代から50代まで幅広い年齢層で構成されているが、契約社員には、高校・短大卒業後に入社した者が多く、20代が多数を占めている。現行の雇用区分になったのは8年前であり、若年が多い契約社員には、これから結婚・出産を迎える者が多い。こうした年齢構成から、結婚・出産を迎える女性が増えれば、休業取得者も増える見通しである。同じ見通しはB社でも示されている。B社の有期契約労働者も契約社員とパートタイマーに大別されるが、40代・50代の割合が高いパートタイマーに比べて、契約社員は20代・30代の割合が高い。こうした年齢構成から、契約社員において今後休業取得者は増える見通しが示されている。同様に、派遣労働者も若年の割合が高く、派遣会社であるD社・E社も、今後休業取得者は増える見通しをもっている。

これに対して、C社の有期契約労働者であるパートタイマーは45～54歳が多数を占めており、正社員に比べて育児休業の対象となる年齢層の女性は少ない。そのため、若いパートタイマーで休業取得者が増えても、パートタイマー全体として休業取得者が右肩上がりに増えるとは予想していない。

休業取得者の特徴について、これまでの実績からは、各社ともまだ明確な傾向を把握するには至っていないが、そうした中でも、今後の取得拡大にとって重要な示唆が得られる報告もされている。

一つは、労働時間との関係である。A社では契約社員2名、パートタイマー4名の休業取得実績があるが、パートタイマーでも比較的労働時間が長い者が取得しているとの報告が得られている。同様に、C社においても、比較的労働時間の長いパートタイマーが取得しており、労働時間が短いパートタイマーは一度退職した後、子育てが一段落した後に再雇用されているのではないかと報告がされている<sup>1</sup>。B社でも、これまで契約社員9名、パートタイマー12名の休業取得実績があるが、パートタイマーの内、比較的労働時間が長い者は約半数となっている。従来、出産・育児期に退職し育児が一段落した後に、正社員より労働時間の短いパートタイマーに就く女性が多かった。だが、パートタイマーの労働時間も多様化する中で、相対的に労働時間が長い層では、退職せずに休業取得して雇用継続していることが示唆される。

もう一つ、派遣労働者では、派遣先との関係も報告されている。D社によれば、同一派遣先への通算派遣期間が長い者や派遣先との関係が良好な派遣労働者が取得しており、そうでない場合は退職している可能性が高い、とのことである。D社の派遣労働者であるGさんは、都内の財団法人に派遣されており、初子出産に伴って育児休業を取得しているが、出産の約4年前から同じ派遣先で勤務していた。派遣先との関係も良好であり、いわば「派遣先に溶け込んでいた」状態であった。外部人材として活用されている派遣労働者においても、派遣

---

<sup>1</sup> 正社員の労働時間は月160時間なので、有期契約労働者で月100～160時間で正社員に近い働き方をしている月給制の人が事実上対象となっているとの指摘もあった。

先への定着が休業取得にプラスに作用している可能性がある。

### 3 休業取得しやすい職場環境と休業取得阻害要因－正社員との比較を中心に－

勤務先に育児休業制度があっても、実際は職場環境によって休業取得しにくい状況があることは、正社員に関してこれまでも指摘されてきた。有期契約労働者は正社員に比べて雇用が不安定であることを踏まえれば、こうした職場環境の影響は正社員以上に大きいことが予想される。調査対象企業は、いずれも「有期契約だから休業取得しにくいことはない」と報告している。だが、有期契約労働者の働き方を正社員と比較すると、休業取得しにくい状況と、逆に休業取得しやすい状況があることがうかがえる。その結果を表2-3に示す。

A社とB社は、元来正社員の女性比率が高く、正社員には育児休業が浸透しているため、「出産したら育児休業を取るのが当たり前」という雰囲気があるという。A社・B社とも、正社員と有期契約労働者の職域が区別されてはいるが、売場での販売など、共通する担当業

表2-3 正社員の育児休業取得状況との比較

	就業形態	正社員の取得状況と有期契約労働者との比較（D社、E社は派遣先企業との関係）
A社	契約社員 パートタイマー	正社員の育児休業取得者は、年間50～60名。男性の育児休業取得実績はない。 正社員と比較して、有期契約労働者の取得が難しいということはない。女性従業員が多く、出産したら育児休業を取得することが当然の雰囲気がある。それは正社員でも、有期契約労働者でも変わらない。 育児休業取得者には、正社員・有期契約労働者の区別なく休業中に社内報を送る、正社員には休業明けに「ワーキングマザーセミナー」（育児と仕事の両立に向けた講習会）を開くなどのケアも行っている。
B社	契約社員 パートタイマー	正社員の育児休業取得者は、150名である。（2005年4月以降） 正社員と比較して、有期契約労働者の取得が難しいということはない。女性が多いため、育児休業を取るのは当たり前といった雰囲気がある。それは有期契約でも変わらない。かつては正社員でも、結婚・出産で退職する女性は多かったが、近年は少なくなっている。
C社	パートタイマー	正社員の育児休業取得者は、119名である。そのうち男性は1名。従業員規模に比べて育児休業取得者は少ないといえる。もっと取得者がいてもいいと感じている。事実、正社員には出産で退職する女性が多い。土・日・祝日の勤務が育児との両立の障害になっていることが挙げられる。 正社員と比較して、有期契約労働者の取得が難しいということはない。逆に、責任の小さいパートタイマーで「職務Ⅰ」～「職務Ⅲ」であれば、育児休業は取得しやすい。有期・無期といった雇用期間の違いよりも、職能資格制度での仕事の責任のほうが取りにくさと関係しているように思われる。仕事の責任が大きくなれば、正社員でも有期契約労働者でも取得しにくくなる。
D社	登録型派遣	派遣先によって育児休業を取得しにくいといった話は聞いたことがない。派遣先の正社員と比較して、有期契約労働者の取得が難しいということもない。中小企業もあれば、外資系もあれば、日本企業もあるといったように、業種も企業規模もばらばらである。 休業予定者が生じた場合、派遣先からは代替要員の確保などを要請される。仕事の引継ぎは、派遣社員と派遣元の社員とがそれぞれで最もよいやり方を行っているので、一概には把握していない。代替要員を派遣するので、問題はないはずである。派遣労働者の出産・育児を理由にして、その後の派遣を断られることもない。そもそも、派遣労働者の特定は法律で禁じられている。派遣労働者の決定は、スキルや勤務先所在地など、基本的な情報のみに基づいて行っており、派遣労働者が結婚しているか、出産しているかは、営業担当者も把握していない。ただし、肉体的にきつい仕事など、明らかに無理がある仕事は紹介しないように配慮している。
E社	登録型派遣	現在では、派遣先の企業によって育児休業の取得が難しいということはない。派遣先の企業が育児休業を決定することはない。また、派遣先から要請することもない（個人を特定する行為になるので）。むしろ、取得に対して、派遣先企業から協力してもらおうことがある。5年くらい前は、派遣労働者は出産したら辞めるのが当たり前という雰囲気があったが、徐々に派遣先の意識も変わってきた。 派遣先には代替要員を派遣する。派遣先によっては、派遣社員の妊娠・出産を機に、派遣契約自体を一度、解除するところもある。その場合、代替要員の派遣は、他の派遣会社に決まることもある。また、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、派遣期間が終わった後、産休前は欠勤扱いにし、産休・育休を取らせることにしている。

務もあり、正社員と有期契約労働者が一緒に働くことが常態になっている。こうした状況から、有期契約労働者も育児休業の対象となれば休業取得して当然であるという。B社でパートタイマーとして勤務するFさんは、初子出産に伴って育児休業を取得したが、元から正社員は育児休業を取るのが当たり前という雰囲気があり、そういう点では、休業取得することに対するためらいは少なかったと、取得当時を振り返っている。C社においても、有期契約だから取得しにくい状況はないという。A社・B社・C社に共通しているのは、有期契約労働者も恒常的な業務を担っており、その業務に正社員との共通性があることである。また、処遇の面でも、契約更新を繰り返して継続雇用されているだけでなく、正社員と有期契約労働者の均衡処遇を進めている。こうした状況で、正社員が育児休業取得できれば、有期契約労働者も同様に休業取得できることがうかがえる。

ただし、次のようなC社の報告から、有期契約労働者が正社員と同じ業務を担当しているがゆえに、休業取得しにくい状況もあることが示唆される。

C社では2005年4月以後、71名の有期契約労働者が育児休業を取得しているが、同じ時期の正社員の育児休業取得者は119名である。この数字だけをみれば、正社員の方が休業取得しているように思える。だが、若い女性従業員の規模を考えれば、正社員の取得者はもってよいはずであるという。同社では、業態から勤務時間が深夜に及ぶことや、土曜・日曜・祝日も出勤しなければならない。こうした営業形態が、正社員には育児との両立が困難と思われ、出産で退職する女性が多い要因になっているとC社はみている。正社員に比べて、労働時間が短く、仕事の責任も小さいパートタイマーは、休業取得しやすいともいう。しかしながら、同社の職能資格制度では、パートタイマーでも昇級すれば、労働時間は長くなり、正社員と同様に責任のある業務を担当することになる。その結果として、パートタイマーも正社員と同じ問題を抱えることになる。

このような報告から、正社員と有期契約労働者の働き方の類似性が高い職場において、両者の休業取得者は相関する関係を読み取ることができる。A社では、育児休業取得者へのケアとして、正社員・有期契約労働者の区別なく育児休業中に社内報を送っている。B社では、長時間労働を減らすため、店舗の開店前と閉店後の勤務時間を可能な限り削減している。また、C社では、今後の両立支援において、長時間労働をいかに減らすかが課題であるという。こうした報告から、正社員と有期契約労働者に共通する課題に取り組むことによって、休業取得しやすい職場環境を形成することの重要性が示唆される。

A社・B社・C社の契約社員やパートタイマーと対照的なのは、D社・E社の派遣労働者である。育児休業取得において代替要員の確保が重要な課題であることは、脇坂（2002）で指摘されているが、派遣労働者は派遣元から休業期間中の代替要員が派遣される。この点で、派遣労働者は休業取得に伴う障害が小さいと予想される。D社・E社とも、派遣労働者の休業取得に当たって、派遣先からの代替要員派遣要請に対応しており、派遣労働者では代替要員問題が生じにくいことがうかがえる。また、D社・E社とも、育児休業取得による雇用関

係の継続は、あくまでも派遣元の責任であり、休業取得の可否は派遣先によらないとしている。たとえ派遣先が派遣労働者の休業取得に難色を示しても、派遣元が派遣労働者との雇用関係を継続すれば問題ないとのことである。さらに、育児と両立しやすい働き方に関して、労働者は、派遣元を介して派遣先に伝えることができるため、派遣先に自分の希望を伝えやすいというメリットもある。D社の派遣労働者であるGさんは、初子出産に当たって育児休業を取得したが、派遣先に育児休業取得の前例がなかったことから、派遣先には育児休業制度の規定もなく、休業取得の難しい場面に直面している。だが、派遣元のD社の担当者を通じて休業取得申請をしたことで、円滑に休業取得ができた。その結果、派遣先の女性職員からも「前例ができた」と歓迎されたという。

その一方で、派遣労働者では、派遣契約の不安定性から雇用継続が難しくなることもD社・E社の報告から示唆される。ヒアリングでは次の2点が報告されている。

一つは、育児休業を取得できても、同じ派遣先に復職できるとは限らないことである。労働者派遣法では派遣労働者の特定は禁止されているため、派遣先は出産・育児を理由に労働者の派遣を拒否することはできない。しかし、E社では、派遣労働者の出産に伴って、派遣先から派遣契約自体を打ち切られたことがあるという。この派遣契約自体の解除によって、派遣労働者個人も同じ派遣先には復職できなくなる。

もう一つ、派遣労働者の雇用継続が困難になる局面として、E社は、産前休暇に入る前の妊娠中に派遣期間が終了した場合を報告している。この場合、派遣労働者の健康面からも新たな派遣先に派遣することは難しい。だが、派遣労働者と派遣元企業との雇用関係は、派遣されている限りで継続しているため、派遣先がなくなってしまうと、派遣労働者は雇用継続できなくなる。こうした事態に直面した際、E社では、一時的に派遣元で直接雇用するなど、急場凌ぎの対応が取られている。だが、そうした対応を派遣元が取らなければ、派遣労働者は退職せざるを得ないことも示唆される。

以上の報告から、派遣労働者は、派遣契約が継続している限りでは、直接雇用の労働者に比べて育児休業を取得しやすいが、そもそもの雇用の不安定性により、妊娠・出産・育児の過程で派遣契約が終了・解除されれば、雇用継続は難しくなることが示唆される。

#### 4 まとめ

有期契約労働者の育児休業取得実績について、これまでの実績と今後の見通し、休業取得しにくい要因を整理してきた。その結果は次のように要約できる。

- ① 有期契約労働者を対象とする育児休業制度実施から期間が短いため、現状の休業取得実績は少ないが、徐々に制度が浸透してきており、若い有期契約労働者が多い雇用形態では今後休業取得者が増える見通しである。
- ② 正社員と類似の職務を担当するパートや契約社員において、同じ職場の正社員に育児休業が浸透している場合、「有期契約だから休業取得しにくい」ことはないが、休業取

得しにくい要因においても、正社員と同様の課題がある。

- ③ 派遣労働者は、派遣契約が継続していれば、直接雇用の労働者に比べて休業取得しやすい。しかし、派遣契約自体が不安定であるため、休業前の妊娠期や休業後に派遣先がなくなることにより、雇用継続が難しくなることもなる。

従来、有期契約労働者の多くは、子育てが一段落した女性であったが、若年層にも非正規雇用が拡大している今日、今後出産を迎える有期契約労働者も少なくない。この若年有期契約労働者を雇用している企業において、育児休業制度は有期契約労働者に浸透しつつあり、今後、出産する女性の増加に伴って休業取得者は増える見通しが示されている。

契約更新を繰り返して継続雇用されている有期契約労働者の中には、正社員と同じ職場で類似の職務を担う者もいる。このように正社員と近い働き方の有期契約労働者では、「有期だから休業取得しにくい」ということは報告されていないが、仕事の責任の大きさや労働時間の長さなど、正社員と共通する休業取得阻害要因が有期契約労働者にも生じている。

その一方で、外部人材として活用される派遣労働者は、代替要員問題が生じにくいなど、直接雇用の労働者に比べて休業取得しやすい。だが、派遣労働者は派遣契約自体が不安定であり、妊娠・出産・育児の過程で派遣契約が終了すれば、雇用継続の難しい状況に直面することになる。こうした問題は、派遣労働者に限らず、本人が希望しても契約更新できない可能性の高い労働者であれば、直接雇用でも生じうると考えられる。

ヒアリング調査結果から、有期契約労働者の働き方によって育児休業取得の課題は様々であることが示唆される。次章では、労働力活用方針との関係から、調査対象企業の育児休業の取り組みを整理する。

## 第3章 調査対象企業における有期契約労働者の活用方針と育児休業制度

### 1 はじめに

育児休業制度は、継続雇用を前提とした制度であることから、育児休業法制定後も有期契約労働者は制度の対象外とされてきた。しかし、なかには、形式上有期契約であっても、雇用期間の定めのない契約と事実上同じ状態になっている労働者もいる。こうした働き方の実態を踏まえて、2005年施行の改正育児・介護休業法から、育児・介護休業の対象が一定の条件を満たす有期契約労働者に拡大された。

調査対象企業も、雇用期間の定めのない契約と事実上同じ状態で有期契約労働者を継続雇用しており、その実態に即して、育児休業制度も運用している。注目したいのは、各企業の育児休業制度実施の背景に、正社員も含む多様な労働力の活用方針があることである。第1章で触れたように、それぞれの企業が労働力活用に関する大局的な方針をもって有期契約労働者の育児休業制度を実施しているが、本章では、もう少し具体的な労働力活用方針と育児休業制度の関係を整理する。こうした個々の企業の労働力活用方針と育児休業制度の関係は、今後の有期契約労働者の休業取得拡大を占う上で重要な観点である。有期契約労働者の働き方や規模の変化が、休業取得者の増加に影響する可能性があるからだ。有期契約労働者の育児休業取得が拡大しても、それを相殺するほどに正規雇用が縮小すれば、労働者全体として休業取得が拡大しない可能性もある。そこで、本章では、次のポイントについて整理する。

- ① 有期契約労働者について、企業はどのような活用方針をもっているか。
- ② その活用方針において、どのようなメリットから育児休業制度を実施しているか。
- ③ 有期契約労働者活用に当たって、今後の育児休業制度・両立支援の課題は何か。

長期に渡る景気低迷から脱却し、景気回復基調にある今日であるが、今後の労働力活用方針は企業によって様々である。有期契約労働者の活用に関する各企業の課題もみながら、育児休業制度の課題を整理したい。

### 2 有期契約労働者の活用方針

調査対象企業は、いずれも有期契約労働者を継続雇用しており、今後も有期契約労働者を積極的に活用する方針を持っている。だが、直接雇用の場合と派遣労働者の場合では、活用方針のあり方が異なっている。そこで、有期契約労働者を直接雇用するA社・B社・C社と、派遣会社であるD社・E社の方針をそれぞれ整理しよう。その結果を表3-1に示す。

直接雇用の場合には、正社員との関係をみることで、各企業の方針をクリアに理解することができる。これまで、いわゆる「平成不況」の中で、多くの企業が正社員の採用を抑えてきた。A社も景気低迷に伴って正社員の採用を抑制してきたが、代わりに有期契約労働者を積極的に活用し、正社員に近い職務を担う有期契約労働者を、契約更新を繰り返しながら、



表3-1 調査対象企業における労働者の活用方針

	就業形態	労働者の活用方針
A社	契約社員 パートタイマー	正社員採用の拡大よりも均衡処遇を進める方を優先。新卒正社員の採用は、ここ5・6年は毎年大卒に限定して50～60名程度。今後も、その方針は変えない。バブル期には高卒・短大卒の正社員も採用していたが、現在は大卒のみ。正社員の中途採用はない。新卒正社員の8割は男性。高卒・短大卒の新卒は契約社員に限定して採用。大卒の契約社員もいる。 契約社員は中途採用も含めて毎年100人単位で採用している。2005年から、契約社員の正社員転換制度を始めた。パートタイマーも契約社員に転換すれば、その後正社員に転換することができる。有期契約でも、勤続1年を超えれば、実質的に無期と同じと考えている。
B社	契約社員 パートタイマー	正社員の新卒採用は年間100名程度で、ここ数年間安定している。これからも大幅に増やすことはない。店舗拡大よりも現有店舗の強化に努める。百貨店の主たる仕事である販売は、習熟度が求められる。退職者の業務をすぐ務まる人が採用できるとは限らない。経験のある社員が企業に定着することが重要と捉えて、2005年の人事制度改定で、契約社員から正社員への優先採用を始めた。販売職など当社での経験・ノウハウが必要な仕事については有期契約から正社員への登用を進める。法律関連業務や経理関連の業務など、即戦力を採用できる部分は中途採用で外から補充する方針。
C社	パートタイマー	過去3年間、正社員の採用を抑制してきたため、今後は正社員を積極的に採用したい。他方で、有期契約労働者も店舗数の増加に伴って増えると予想される。
D社	登録型派遣	派遣労働者は不足している状態で、派遣労働者獲得競争は厳しい。紹介できる派遣先が多いことが、自社の強みであり、この強みを生かして優秀な派遣労働者を確保したい。
E社	登録型派遣	労働者派遣業とは別に転職支援サービスも行っており、総合的な職業紹介サービスを展開している。転職支援で正社員に採用されなかった人材を派遣労働者として登録する場合もある。

継続的に雇用している。

A社も、バブル期までは高卒、短大卒、大卒の新卒正社員採用を行っていたが、バブル崩壊後の景気低迷に伴って、高卒と短大卒の採用は停止し、今日は大卒に限って新卒正社員を採用している。同社では、正社員の中途採用もない。この高卒・短大卒の採用停止に代わる方法として、契約社員制度を導入し、新卒の高卒・短大卒は契約社員として採用されている。正社員の採用数は50～60名と絞られているため、契約社員として採用される大卒もいる。

今日、景気回復に伴って雇用情勢も徐々に好転しつつあるが、A社では、今後も正社員採用を増やす予定はないという。それよりも、均衡処遇に力点を置いており、この観点から2005年度に人事制度を改定している。これに伴い契約社員の正社員転換制度も開始され、調査時点までに8人が転換している<sup>1</sup>。また、この人事制度改定時に、契約社員の育児休業制度の規定は改定され、正社員と同じになっている。同社の契約社員は1年契約であるが、契約更新を繰り返せば雇用期間の定めのない契約と実質的に同じであり、雇い止めも簡単にできない。そのため、勤続1年を超えれば、有期であっても正社員と同じ育児休業制度で問題はないという<sup>2</sup>。契約社員は中途採用も含めて毎年100人単位で採用している。正社員と有期契約労働者の処遇の差をなるべく縮小し、継続雇用している有期契約労働者が職業能力を蓄積したら、正社員になることも可能な仕組みを整備している。

B社も同様に、今後新卒採用の正社員を大幅に増やす方針はないという。同社も、景気低迷期に正社員を抑制しており、今後は、正社員を増やす方針はあるが、中途採用や契約社員

<sup>1</sup> 同時に、パートタイマーから契約社員への転換制度も実施されている。これにより、パートタイマーも契約社員を経由して正社員になることができるようになった。

<sup>2</sup> 2007年4月より新たに採用となった高卒の新卒契約社員は、長い目で教育するとの方針から、最初の契約期間を3年とした。他の学卒は1年のまま。また、高卒の新卒契約社員も、最初の3年の後は1年契約となる。

の正社員転換を通じて行っていくという。B社は百貨店業であるが、今後の経営方針として、店舗拡大よりも現有店舗の強化を重視している。その経営方針と関連して、有期契約労働者の定着も重視されている。販売など、有期契約労働者の担当業務は経験を積むことで職業能力が蓄積される部分が多く、退職したからすぐに代わりを採用して補充できるとは限らない。そのため、早くから有期契約労働者と正社員の均衡処遇を進めるなど、有期契約労働者の定着促進に努めてきた。2005年度改定の人事制度においては、契約社員から正社員への優先採用制度を導入し、同社での経験やノウハウが必要な職務については、有期契約から正社員への登用を進めるとしている<sup>3</sup>。他方で、法律関連業務や経理など、即戦力が期待できる職務については、中途採用を行うとしている。景気の良し悪しではなく、必要な職業能力に応じて多様な労働力を活用していることがうかがえる。

パートタイマーを有期契約労働者として活用しているC社も新卒正社員の採用は抑制してきた。過去に3年間、新卒正社員を採用していない時期があった。その一方で、パートタイマーと正社員の均衡処遇を進め、パートタイマーの職能資格制度と正社員への転換制度を整備している。これにより、能力と意欲のあるパートタイマーは昇進して管理的な業務を担ったり、正社員に転換できたりする人事制度を構築してきた。だが、正社員においては、採用抑制の結果として、年齢構成がいびつになっている弊害も起きており、今後は新卒正社員採用を再開し、正社員の採用を積極的に進めて行くとしている。他方で、有期契約労働者の採用も、店舗数の増加に伴って増える見込みを持っている。C社も小売業であるが、A社、B社とは異なり、店舗拡大を積極的に進める方針を取っており、事業拡大に伴う労働需要は正社員か有期契約労働者かを問わず高いことがうかがえる。

このように正社員採用方針は、3社ともそれぞれ異なっている。だが、共通しているのは、正社員は必要最低限に抑えて、その代わりに有期契約労働者の活用と均衡処遇に積極的に取り組んでいることである。今後は正社員を増やすとするC社でも、その代わりに有期契約労働者の採用を減らすわけではない。今後も有期契約労働者の需要は高いといえる。

こうした有期契約労働者の需要の高さは、派遣労働者を派遣するD社・E社の報告からもうかがえる。D社によれば、派遣労働者は不足している状態であり、派遣元企業同士の派遣労働者獲得競争は厳しい。E社も同様の指摘をしており、派遣労働者の需要は、景気回復基調にある今日でも高いことがうかがえる。ただし、時給などの賃金面はほぼ横並びで他社との差別化は難しい状況にあるため、別の強みを生かして派遣労働者の確保に努めているという。D社では、紹介できる派遣先が他社と比べて多いことを強みとしている。紹介できる派遣先が多い分、一つの派遣契約が終了しても、次の派遣先をすぐに紹介できる。これは、派遣労働者にとっては雇用の不安定性が相対的に低くなるメリットになる。また、E社は、転職支援サービスも実施しており、そこで正社員として採用されなかった人材を派遣労働者と

---

<sup>3</sup> B社でも、契約社員から正社員への優先採用制度と同時に、パートタイマーから契約社員への優先採用制度も実施されている。

して登録する場合もあるという。総合的な職業紹介サービスの中で、派遣労働者の確保に努めている様子が見えてくる。

このように、有期契約労働者の活用方針は様々であるが、総じていえるのは、今後も有期契約労働者の需要は高く、各調査対象企業は、これまで整備してきた雇用管理の枠組みを基礎に、有期契約労働者の処遇を改善し、その定着を図ることで、積極的に有期契約労働者を活用する方針を持っている。

### 3 有期契約労働者の育児休業制度のメリット

調査対象企業は、それぞれに有期契約労働者の定着を重視し、そうした活用方針のもとで育児休業制度を実施している。だが、個々の企業が挙げる育児休業制度のメリットは様々である。その結果を表 3-2 に示す。有期契約労働者への育児休業適用から期間が短かったため、いずれの企業も育児休業制度の明確な効果は確認していないが、ここで示すメリットに企業の期待が表れている。

まず、採用競争上のメリットを指摘しているのが、A社とD社である。先にみたように、A社では、高卒・短大卒の新卒が契約社員として採用されている。そうして採用される契約社員の多くが女性である。同社の正社員の女性においては、育児休業が既に「当たり前」となっており、有期契約だから取得しにくいことはない。こうした背景から、有期契約で採用されても、育児休業を取得して雇用継続できる職場であることは、若年層の採用においてメリットとなっていると考えられる。また、派遣会社であるD社は、派遣労働者の獲得競争において、紹介できる派遣先が多いことを強みとしているため、派遣労働者の雇用保障において、育児休業制度は自社の強みを補完するメリットを持っているという。

その一方で、D社と同じ労働者派遣業を営むE社は、派遣労働者獲得上のメリットはあまりないという。未婚女性は、まだ結婚や出産に対する意識が低いため、派遣労働者募集の段

表3-2 調査対象企業が指摘する有期契約労働者の育児休業制度のメリット

	就業形態	有期契約労働者の育児休業制度のメリット
A社	契約社員 パートタイマー	採用競争で有利になるなどのメリットは感じている。
B社	契約社員 パートタイマー	有期契約労働者は自社にとっては貴重な人材であり、意欲・ノウハウ・経験のある従業員が育児休業後も働くことは、企業・本人双方にメリットがある。
C社	パートタイマー	業態として、主要な消費者は女性であるため、有期・無期にかかわらず、女性が結婚・出産しても辞めずに働き続け、基幹的業務を担うメリットは大きい。
D社	登録型派遣	紹介できる派遣先が多いことが自社の強み。育児休業制度は、継続雇用の保障という点で自社の強みを補完するメリットがある。これにより、優秀な人材の確保につながると考えられる。
E社	登録型派遣	短期的なメリットはない。派遣スタッフに喜んでいただける。現在それ以上のものには結びついていない。育児休業中の社会保険料負担は免除されるが、産前産後休暇中の保険料負担は重く、派遣元企業にとって利益なくコストだけがかかるようなもの。派遣労働者の募集においても、未婚女性は、まだ結婚や出産に対する意識が低く、育児休業制度があってもアピールにはならない。 長期的にみれば、人材確保の点で、出産した派遣労働者が雇用継続するメリットはある。現在の派遣労働者は、若年層に偏っているが、若年労働力は確実に少なくなる。今後は、年齢を重ねても継続的に働けるようにしないと、労働者派遣業自体が先細りになる。

階では、育児休業制度があってもアピールにはならないという。どのようなライフステージの女性が応募してくるか、その企業でどの程度継続して働く意欲があるかによって、採用時のメリットは異なる可能性がある。その結果が、A社・D社とE社の認識の違いになっていると考えられる。

こうした採用上のメリットからさらに踏み込んで、雇用継続による職業能力の蓄積というメリットを指摘しているのが、B社とC社である。

B社は、有期契約労働者を自社にとって「貴重な人材」としており、意欲・ノウハウ・経験のある有期契約労働者が育児休業を取得して、出産・育児後も働き続けることのメリットを指摘している。先にみたように、同社では、販売員など、経験を積むことで職業能力が蓄積される仕事を担う有期契約労働者が多い。そのため、有期契約労働者が退職した場合でも、その補充を新規採用で即座に行うことは難しい。こうした理由から、出産・育児期に有期契約労働者の女性が退職することなく、企業に定着するメリットは大きいと考えられる。実際、B社で育児休業を取得したパートタイマーのFさんは、担当業務が好きであり、一度辞めたら同じB社に再度入っても同じ業務を担当できるとは限らないから、出産しても退職せず職場に留まったという。そして、子育てが一段落したら正社員に挑戦したいとの展望も語っていた。企業の期待と従業員のニーズがマッチした好事例であるといえる。また、C社は、自社の業態（総合スーパー）の主要な消費者が女性であるため、正社員か有期契約労働者かを問わず、女性が基幹的業務を担うメリットは大きく、結婚・出産しても働き続けることのできる職場環境づくりは重要課題であるという。C社では正社員との均衡を図った職能資格制度のもとで、基幹的業務を担う有期契約のパートタイマーが少なくない。女性の割合が高いパートタイマーが出産・育児期も雇用継続することによって、蓄積された職業能力をいかせることが示唆される。

もう一つ、他の調査対象企業とは異なる視点から、今後の事業に向けたいわば「投資」としてのメリットを指摘しているのがE社である。E社は、育児休業制度に短期的なメリットはあまりなく、「派遣スタッフに喜んでいただける。現在それ以上のものにはむすびついていない」という。育児休業中の社会保険料負担は免除されるが、産前産後休暇中の保険料負担が重く、派遣元企業にとっては利益なくコストだけがかかるようなものだともいう。だが、長期的にみれば、出産した女性が定着するメリットはあるという。E社によれば、現状の派遣労働者は若年層に偏っているが、少子高齢化により若年層は確実に減ることを考えれば、年齢を重ねても継続的に働けるようにする必要があるという。そうしなければ、労働者派遣業は先細りになるとの認識から育児休業制度を実施している。

#### 4 今後の課題

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、再三述べているように、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る。そこで、今後の課題として、育児休業制度充実に向けて、企業がどのような取り組みをしているか、有期契約労働者の活用と育児休業制度についてどのような課題を認識しているかを整理しよう。

まず、各企業が有期契約労働者のニーズをどのように把握しているか整理しよう。表3-3にその結果を示している。いずれの企業も何らかの方法で、労働者のニーズを把握する取り組みを行っている。育児休業制度に関する具体的な要望が出ていないとする企業もあるが、出産後も働き続け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様々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社は人事にかかわる自己申告書で把握しており、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

表3-3 有期契約労働者の育児休業制度充実に係る調査対象企業の取り組み

	就業形態	有期契約労働者の育児休業制度充実に係る取り組み
A社	契約社員 パートタイマー	有期の従業員も労働組合に入っており、組合を通じてニーズが伝わることが多い。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、短時間勤務制度を適用してほしいという従業員は少ないのではないかとみている。そのほかに、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握している。
B社	契約社員 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、労使協議の場でも、有期契約労働者の処遇に関する議論は出る。 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回の契約更新時の面談などのヒアリングと、労働組合との協議で行っている。月間87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。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、出産後復帰したいというニーズはある。

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、「保育所に入れない」との報告がされている<sup>4</sup>。勤務先企業に対応を求める要望だけではないものの、育児期に特有のニーズ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きている。A社は、この労使協議を通じて、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。

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。先にみた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。そこで、有期契約労働者の活用と育児休業制度に関する課題を整理しよう。表3-4にその結果を示している。

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。第2章で整理したように、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が、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。その結果として、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。実際、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。だが、実際には第2章でみたように、休業取得しにくい状況が生じている。こうした背景から、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。

また、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。E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ことを報告しているが、逆に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恐れがある。こうした課題は、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

---

<sup>4</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）でアンケート調査の分析結果から指摘されている。

表3-4 調査対象企業における有期契約労働者の活用と育児休業制度に関する今後の課題

	就業形態	有期契約労働者の活用と育児休業制度に関する今後の課題
A社	契約社員 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 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ことはないが、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事な問題であるので、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。 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。 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のが重要である。
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。 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。

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、課題の克服が難しいことがうかがえる。

産前産後休養（産休）の前の妊娠中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。したがって、育児休業もできない。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。こうした事情から、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、産休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の重要性が示唆される。

他の調査対象企業からは、次世代育成支援対策推進法で300人を超える企業の義務とされた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。

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。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、就業形態にかかわらず、責任の大き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は多いという。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。「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、育児と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、次世代育成支援対策推進法の行動計画でも、年休取得促進やノー残業デイの実施などによる労働時間の削減が計画のポイントになっている。

また、女性の育児休業取得は定着したが、男性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・介護休業法では男性も育児休業の対象となっているが、調査対象企業では 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、次世代育成支援対策推進法の行動計画でも、男性の育児休業取得実績を出すことが計画のポイントになっている。

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が、有期契約労働者が仕事と育児を両立できるためにも重要な課題である。2 社とも有期契約労働者と正社員に担当業務の類似性があり、有期契約から正社員への転換もできる。こうした有期契約労働者の活用をしているために、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、そうした労働者が基幹的な業務を担い、正社員への転換も促進するためには、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。

## 5 まとめ

有期契約労働者の活用方針との関係から、育児休業制度のメリットと今後の課題を整理した。その結果は、次のように整理することができる。

- ① 正社員の採用抑制に伴って、有期契約労働者の活用は進んできたが、今後正社員を増やすとする企業においても、有期契約労働者の需要は高い。
- ② 有期契約労働者の企業定着を高める上で、均衡処遇や正社員への転換制度などとともに、育児休業制度にはメリットがある。また、採用競争や今後の事業発展においても、育児休業取得を通じた雇用継続にはメリットがある。
- ③ 正社員と類似の業務を担う有期契約労働者では、長時間労働の削減や男性の育児休業取得なども含めて、育児と両立しやすい総合的な職場環境作りが課題である。派遣労働者においては、派遣先の理解を広げて休業取得しやすい環境を作るとともに、産休



前の派遣契約終了への対応など、派遣契約自体の不安定性への対応が課題である。

景気が回復し雇用情勢が好転しつつある今日においても、有期契約労働者の需要は高い。調査対象企業からは、バブル崩壊後の景気低迷に伴って正社員の採用を抑制し、その代わりとして、有期契約労働者の活用を進めてきたことが報告されている。今後は、正社員を増やすとする企業もあるが、正社員の採用数を必要最低限に絞る方針は変わっておらず、有期契約労働者の活用にも積極的である。

正社員の増員に当たっては、新規採用もさることながら、有期契約労働者からの転換も企業は重視している。企業内での経験やノウハウの蓄積が職業能力として重視される業務を担う有期契約労働者を、企業は貴重な戦力と位置づけている。そのような労働者が退職した場合、退職者の補充を新規採用で即座に行うことは難しい。こうしたことから、有期契約労働者の定着を高めるために、企業は均衡処遇を推進し、正社員への転換度を構築している。

そして、育児休業制度もまた有期契約労働者の定着を高めるために有効であると企業はとらえている。また、採用競争において、育児休業を取得できることはアピールになるとの指摘もある。さらに、若年層に労働者が偏っている派遣労働においては、出産・育児期の雇用継続が拡大することによって、労働者の年齢幅が広がり、幅広い年齢層の労働力を確保することにもつながるとの指摘もされている。

ただし、正社員と類似の業務を担う有期契約労働者においては、仕事の責任の大きさから休業取得が難しかったり、長時間労働のために休業後の両立が難しかったりするという、正社員と共通の課題もある。そのために、長時間労働の削減や男性の育児休業取得など、正社員か有期契約労働者かを問わず課題になっている問題を克服し、育児と両立しやすい職場環境を総合的に構築することが重要とされている。

また、直接雇用の有期契約労働者と異なり、派遣労働者は派遣契約の不安定から雇用継続が難しくなることも重要である。育児休業中に派遣契約が終了した場合、新たな派遣先がなければ復職は難しくなる。また、産休前の妊娠中に派遣契約が終了した場合、その時点で雇用関係が終了してしまうため、育児休業は取得できなくなる。こうした事態が生じた場合、調査対象企業では、急場凌ぎの策として、次の派遣先が決まるまで一時的に派遣元で直接雇用するかたちを取って雇用関係を継続していた。雇用が不安定な派遣労働者においては、妊娠、出産、育児を通じて不安なく雇用継続できる支援策の重要性が示唆される。

有期契約労働者の活用は今後も進み、これに伴って育児休業の対象となる有期契約労働者も増えることが予想される。有期契約労働者を対象とする育児休業制度実施から期間が短いため、休業取得実績のある調査対象企業でもまだ手探りの部分は多いが、ここで挙げられた課題の克服により、有期契約労働者の育児休業取得が拡大することが期待される。

## 終章 要約と今後の課題

有期契約労働者の育児休業取得について、企業 5 社とその企業に勤務する有期契約労働者 2 名のヒアリング調査から、現状と課題を整理した。その要旨と今後の調査研究に向けたインプリケーションをまとめておきたい。

### 1 各章の知見

#### 第 1 章の知見

調査対象 5 社中 4 社は、育児・介護休業法改正に合わせて、有期契約労働者に育児休業制度を適用している。育児休業制度の対象労働者に関する規定は企業によって様々であるが、いずれの企業も有期契約労働者の継続雇用の実態に即して、育児休業取得を認めている。また、休業期間や勤務時間短縮等の措置については、雇用契約の内容や雇用管理の実態に即して、制度の規定を設けている。

#### 第 2 章の知見

正社員に育児休業が浸透している職場では、「有期契約労働者だから休業取得しにくい」ということはない。ただし、正社員か有期契約労働者かを問わず、仕事の責任の大きさや労働時間、育児休業取得の前例がないことなどから、休業取得がしにくい状況もある。また、派遣労働者は、休業中の代替要員が派遣されること、派遣元企業の担当者が派遣先との交渉に当たることなどから、直接雇用に比べて育児休業を取得しやすい。だが、派遣契約自体の不安定性から、産前休暇前の妊娠期や休業後に雇用継続が難しくなることもある。

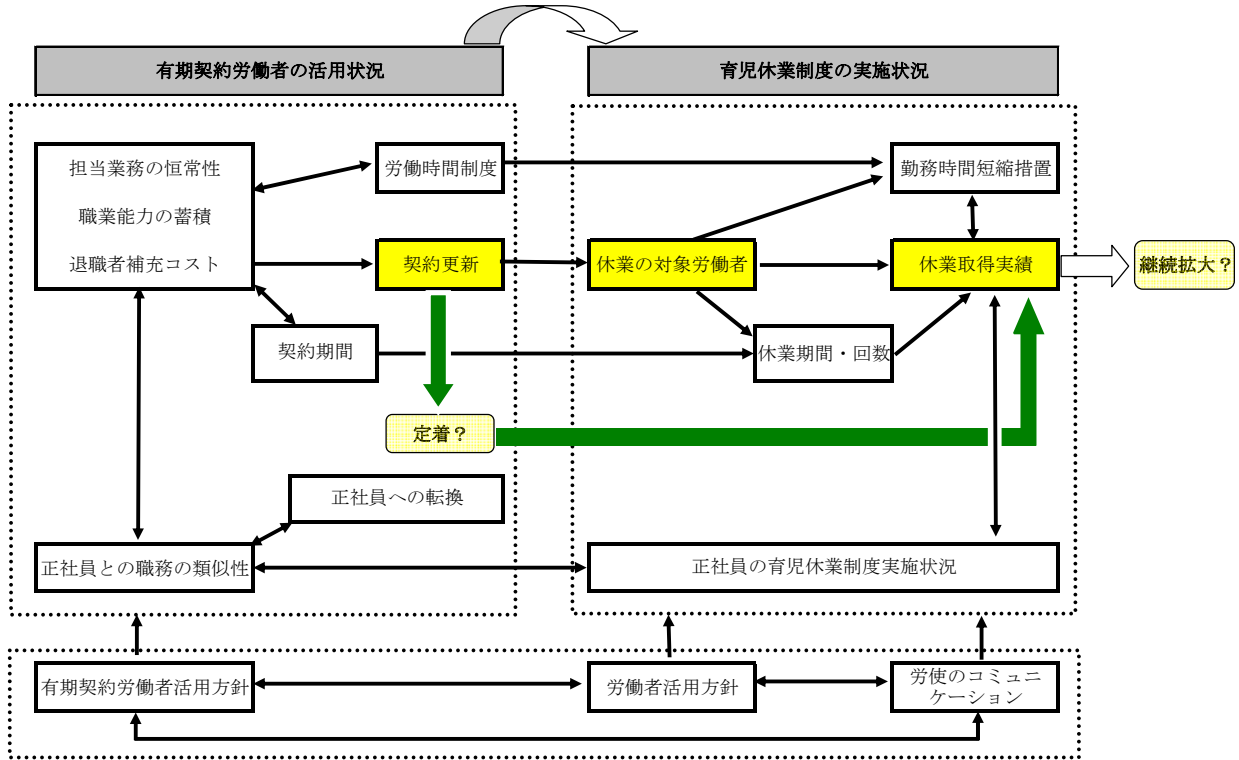
#### 第 3 章の知見

正社員の採用抑制に伴って、有期契約労働者の活用も進んできたが、雇用情勢が好転しつつある今後においても、有期契約労働者の需要は高い。退職者の補充コスト抑制のためにも有期契約労働者の定着を重視しており、均衡処遇や正規雇用への転換制度とともに、有期契約労働者の定着を高める上で、育児休業制度にはメリットがある。正社員と類似の業務を担う有期契約労働者については、長時間労働の削減など、仕事と育児を両立しやすい総合的な職場環境をつくること、派遣労働者においては派遣先の理解を得ることが課題である。

### 2 今後の調査研究に向けたインプリケーション

有期契約労働者の育児休業取得に関する事例調査の結果から、今後の調査研究において、次の課題を明らかにすることの重要性が示唆される。図一終は、本調査結果から示唆される有期契約労働者の活用状況と育児休業制度の関係を仮説的に図示したものである。

図一終 有期契約労働者の活用状況と育児休業制度の実施状況（直接雇用をモデルに作成）



### 有期契約労働者の継続雇用状況と育児休業の関係

まず、有期契約労働者の育児休業と直接的な関係にあると考えられるのが、雇用契約の更新状況である。個々の企業は、契約更新を繰り返して継続雇用されている有期契約労働者を育児休業の対象労働者とし、そうした労働者が育児休業を取得していることがヒアリング調査から示唆される。調査対象企業において、育児休業取得実績のある有期契約労働者は、3ヵ月、6ヵ月、1年といった期間の雇用契約であるが、いずれも契約更新を繰り返して雇用関係を継続している。

注目したいのは、調査対象企業が、特段の事情がない限り契約更新していることである。こうした有期契約労働者に対しては、育児・介護休業法にある「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」の要件は、自社の対象労働者の規定から外しているか、規定にあっても労働者本人に継続意思があれば、厳密に審査せずに休業取得を認めていることも報告されている。だが、裏を返せば、業績評価や勤務成績に基づいて契約更新の可否が決まるなど、契約満了後に更新されない見込みが高くなるほど、休業取得が難しくなる可能性もある。この点を今後の調査研究で明らかにすることが重要である。

### 育児休業取得における正規雇用と有期契約労働者の関係

有期契約労働者が継続雇用されている具体的な背景として、ヒアリング調査の結果から、次の4つの要因を挙げることができる。①担当業務に恒常性があること、②勤続を重ねるこ

とで職業能力が蓄積されること、③退職者の補充を新規採用で即座に行うことが難しいこと（退職者の補充コストが大きいこと）、その発展的形態として、④正規雇用労働者と類似の業務を担っていることである。

ヒアリング調査において育児休業取得実績のある有期契約労働者は、契約期間満了後も継続する業務を担当しており、こうした担当業務の性質から、企業も特段の事情がない限り契約更新している。これに加えて、勤務先に定着して勤続を重ねることで、経験やノウハウが職業能力として蓄積される業務を担う労働者は、有期契約であっても貴重な人材として企業はとらえている。そして、このような労働者が退職した場合、新たな労働者の職業能力蓄積に時間を要するため、新規採用で即座に補充することは難しい。募集・採用と教育訓練にかかる費用などのコストを考えても、退職者の補充コストは大きくなるため、有期契約であっても、期間に定めのない労働者、典型的には正規雇用と同じように定着することを企業は期待しているようである。

このような働き方をしている有期契約労働者には、正規雇用と類似の業務を担う者も少なくない。ヒアリング調査では、直接雇用のパートタイマー・契約社員と、外部人材である派遣労働者を取り上げたが、前者は、正社員と類似の業務を担っており、調査対象企業では正社員への転換制度も導入されていた。こうした正社員に近い働き方の有期契約労働者では、育児休業取得の促進・阻害要因においても正社員との関連性が強いことが示唆される。正社員と有期契約労働者が職場で同じか類似の作業を担っているため、正社員に育児休業が浸透していれば、「有期契約だから」という理由で休業取得しにくいことはない。しかし、正社員に近いが故に、仕事の責任の大きさや労働時間の長さなど、正社員と共通の要因で有期契約労働者の休業取得が難しくなることも、ヒアリング調査から示唆される。

これに対して、担当業務が正社員と明確に区別されている有期契約労働者や外部人材として活用されている派遣労働者は、正社員と別の要因によって休業取得しにくい状況が生じている可能性がある。派遣労働者は、派遣契約が継続していれば、比較的休業取得しやすい。その最たる要因は、派遣元から休業期間中の代替要員が派遣されることにある。正社員やこれに近い働き方の有期契約労働者が担当業務によっては休業取得しにくくなるとしているのに比べて、派遣労働者は職務内容に起因する休業取得障害要因を回避できていることがうかがえる。ところが、派遣労働者においては、派遣契約自体が不安定であることの影響を受けやすいこともヒアリング調査から示唆される。具体的には、産前産後休業の前の妊娠期や育児休業中に派遣契約が終了した場合、新たな派遣先が見つからなければ、派遣元との雇用関係を継続できなくなる。ヒアリング調査では、直接雇用の有期契約労働者について、比較的安定した雇用関係にある者だけが対象となったが、直接雇用の中にも、雇用継続した労働者だけ見れば正社員に比べて代替要員の確保が容易で休業取得しやすいが、雇用契約自体が不安定であるために実は出産・育児期の雇用継続が難しい労働者もいる可能性がある。

## 有期契約労働者の活用方針と育児休業制度の関係

調査対象企業においても、有期契約労働者の育児休業制度はまだ試行的な段階にあり、今後の制度充実に向けて様々な検討が加えられている。こうした制度の充実に向けて、重要な観点企業が企業の有期契約労働者活用方針である。有期契約労働者をどのように活用し、その定着を図るか、大きな枠組みとなる労働力活用方針のもと、育児休業制度のあり方も検討されているからである。

有期契約労働者を直接雇用している調査対象企業には、バブル崩壊後の長期にわたる景気低迷の中、正社員の採用を抑制する一方で、有期契約労働者の活用を進めてきた経緯がある。昨今の景気回復に伴って、調査対象企業の中には、今後正社員を増やすという報告があった。しかし、正社員と有期契約労働者の役割を明確にし、正社員は必要最低限に絞って採用するという方針は変わっておらず、有期契約労働者の需要も相変わらず高い。今後も有期契約労働者を貴重な労働力として活用する方針があるからこそ、その定着促進策の一環として育児休業制度も重視していることがうかがえる。

留意すべきは、こうした定着促進策が育児休業制度の問題に収まらず、均衡処遇や正社員への転換など、様々な人事制度によって構成されていることである。そして、それらの制度を規定する、より上位の方針として、ヒアリング調査では、「男女均等処遇（男女共同参画型企業）の推進」や「コンプライアンス（法令遵守）の強化」といった理念が挙げられていた。こうした理念のもとで、正社員であれ有期契約労働者であれ、必要な労働力を確保するための制度が構築され、その一環として育児休業制度の充実にも力を入れているといえる。

そして、制度充実にあたっては、労使のコミュニケーションに有期契約労働者の利害が反映されていることも重要である。調査対象企業では、ニーズ調査や個別面接を通じて有期契約労働者のニーズを把握する、有期契約労働者も労働組合に加入している場合には労使協議で有期契約労働者の処遇が議題にするなど、具体的な取り組みをしていた。

## おわりにー今後の調査研究の課題ー

本報告書のヒアリング調査結果から導出された以上の仮説をアンケート調査によって検証することが今後の課題である。ヒアリング調査の対象企業では、法改正の効果が短期間で確認することができたが、有期契約労働者の育児休業取得が難しい企業は少なくないと考えられる。さらに、依然として育児休業が職場に浸透していない企業もあり、正社員ですら休業取得が難しく、有期契約労働者ではなおさらそうである場合も少なくないであろう。また、先進的事例と呼んでよい今回のヒアリング対象企業でも、制度内容が有期契約労働者の勤務実態に対応していない部分も指摘されており、利用しやすい制度の構築に向けた課題は多いことが示唆される。本研究で得られた知見を足がかりに、育児休業を取得できる有期契約労働者が増え、それによって、出産・育児期に雇用継続できる女性が増えるための課題を、さらなる調査研究で明らかにする必要がある。

## 文献

- 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）：12-24
- 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）：34-44
- 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）
- 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（2006a）『平成17年有期契約労働に関する実態調査結果の概要』
- 厚生労働省（2006b）『平成17年度女性雇用管理基本調査結果報告書 ― 育児・介護休業制度等実施状況調査』雇用均等・児童家庭局調査資料 No.5
- 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』
- 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）
- 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

## 附 ヒアリングノート





## A社ヒアリング結果

調査日                    2006年8月29日  
 インタビュアー        池田心豪（JILPT 研究員）  
 記録                        酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

### <対象企業の概要>

業種……………小売業（百貨店業）

従業員数

正社員	3,870人（男性 1,673人 女性 2,197人）
有期契約労働者数	4,345人（男性 334人 女性 4,011人）
契約社員	943人（男性 44人 女性 899人）
パートタイマー	3,162人（男性 167人 女性 2,995人）
専門職型契約社員	81人（男性 29人 女性 52人）
嘱託職員（定年退職者の再雇用）	159人（男性 94人 女性 65人）

\* A社の非正社員はすべて有期契約。

統一的な雇用契約のもとで育児休業取得層となる有期契約労働者は、契約社員とパートタイマーであるため、以下では、この二つについて報告する。その特徴は次のとおり。

	契約社員	パートタイマー
契約期間	1年。特段の事情がない限り更新。	1年。特段の事情がない限り更新。
労働時間	フルタイム（残業あり）	正社員より短い。出勤する曜日と時間帯を決めた上で、労働時間に応じた雇用契約を結ぶ。変更の必要が生じたらその都度契約を結び直す。8割は週30時間以上の勤務。
賃金	月給制	時給制
仕事内容	基本的に販売員。婦人専門など、担当範囲も決まっている。ほかに外商と経理に数名。	8割が販売員。担当範囲も決まっている。残り2割は事務など他の業務も行っている。
転勤	転居を伴わない店舗間の異動あり。	なし。
正社員への転換	2005年から正社員への転換制度を実施。勤続5年以上でリーダー職を1年以上が対象。これまでに8人が転換。	なし。2005年から契約社員への転換制度を実施。
その他	高卒・短大卒の新卒で採用される者が多いため、若年者が多い。	

## 女性従業員の年齢構成

	20歳未満	20-29歳	30-39歳	40-49歳	50-59歳	60歳以上
正社員	0人	409人	820人	513人	455人	0人
契約社員	0人	710人	144人	34人	11人	0人
パートタイマー	11人	819人	682人	616人	865人	2人

## 過去3年間の新卒採用状況

	総採用数	女性採用数(比率)
正社員	187人	73人(39.0%)
有期契約労働者	481人	447人(92.9%)
合計	668人	520人(77.8%)

### 1 育児休業制度の規定

#### (1) 有期契約労働者の育児休業制度導入の経緯

法改正を受けて2005年4月から適用。それ以前も従業員から要望はあったが、検討したことはない。正社員と非正社員と福利厚生、労働条件の面での均等処遇の取り組みはしてきたが、育児休業の優先順位はあまり高くなかった。

#### (2) 有期契約労働者の育児休業制度の内容

2005年4月の適用当時は、契約社員・パートタイマーとも、改正育児・介護休業法に従う内容だった。2005年に均等処遇の観点から人事制度を見直し、正社員と勤務実態がほとんど同じ契約社員は、2006年4月から育児休業制度の規定を正社員と同じにした。その結果、現在は子が4歳に達するまでの間に3年(2人以上の子について取る場合は通算4年)まで複数回の取得が可能。「勤続1年以上」の規定は正社員にも適用されているため残しているが、子が1歳に達した後の継続雇用要件は撤廃した。パートタイマーは変更なく、現在も育児・介護休業法に従う内容。

#### (3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

正社員には短時間勤務制度が適用されているが、有期契約労働者には適用されていない。パートタイマーは、柔軟に労働時間を設定できるため、適用の必要なし。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。

### 2 育児休業取得実績

#### (1) これまでの取得実績

2005年4月の制度開始以後、現在まで6名が取得。取得者の内訳は、契約社員が2名、

パートタイマーが 4 名。職種はいずれも販売員。うち 2 名は復職（いずれも契約社員）、4 名は取得中。パートタイマーでも労働時間が長い人が取得している。

現行の雇用区分になったのは 8 年前で、契約社員は年齢が若い。契約社員はこれから結婚・出産を迎える従業員が多いため、今後、増えると予想している。

## **(2) 職場環境との関係**

女性従業員が多く、出産したら育児休業を取得することが当然の雰囲気がある。それは有期契約労働者でも変わらない。2005 年 4 月以後の正社員の育児休業取得実績は年間 50～60 人。男性の育児休業取得実績はない。正社員・有期契約労働者の区別なく育児休業中に社内報を送る、正社員には休業明けに「ワーキングマザーセミナー」（育児と仕事の両立に向けた講習会）を開くなど、休業取得者へのケアも行っている。

## **3 有期契約労働者の活用方針**

### **(1) 有期契約労働者に育児休業制度を適用するメリット**

採用競争で有利になるなどのメリットは感じている。

### **(2) 有期契約労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み**

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ことが多い。そのほかに、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握している。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ている。

### **(3) 多様な労働力の活用にあたっての方針と課題**

ここ 5・6 年は毎年大卒に限定して新卒正社員を 50～60 名程度採用。正社員の中途採用はない。新卒正社員の 8 割は男性。バブル期には高卒・短大卒の正社員も採用していたが、現在は大卒のみ。高卒・短大卒の新卒は契約社員に限定して採用。大卒の契約社員もいる。景気が良くなっても、方針は変えない。契約社員は中途採用も含めて毎年 100 人単位で採用している。有期契約でも、勤続 1 年を超えれば、実質的に無期と同じと考えている。正社員の拡大よりも、均等処遇を進める方を優先している。

契約社員の契約期間について、2007 年 4 月から採用を開始した高卒の新卒採用は、長い目で教育する方針から、最初の契約期間に限り 3 年とした。その他新卒は変更なし。高卒の新卒採用者も、最初の 3 年の後は 1 年契約となる。

## B社ヒアリング結果

調査日 2006年9月22日  
 インタビュアー 池田心豪（JILPT 研究員）  
 記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

### <対象企業の概要>

業種……………小売業（百貨店業）

従業員数

正社員	7,292人（男性 4,016人 女性 3,276人）
有期契約労働者総数	5,036人（男性 430人 女性 4,603人）
うち契約社員	914人（男性 9人 女性 905人）
うちパートタイマー	3,535人（男性 0人 女性 3,535人）

同社の有期契約労働者のうち、育児休業取得の可能性のある若年層が雇用されているのは、契約社員とパートタイマーである。契約社員とパートタイマーの特徴は次のとおり。

	契約社員	パートタイマー
契約期間	1年。特段の事情がない限り更新。	1年。特段の事情がない限り更新。
労働時間	フルタイム（残業あり）	週 15～30 時間。多くは週 30 時間勤務。30 時間と 25 時間のどちらが多い。
賃金	月給制	時給制
仕事内容	販売員の「セールスカスト」と管理部門の「スタッフキャスト」「サービスキャスト」に分けられる。同じ職場で働いているが、正社員の方が、企画や計画を立てるなど、職務の範囲は広い。	販売職の「セールスクルー」と管理部門の「スタッフクルー」「サービスクルー」に分けられる。同じ職場で働いているが、正社員の方が、企画や計画を立てるなど、職務の範囲は広い。
転勤	事業所採用であるため転勤はない。	事業所採用であるため転勤はない。
正社員への転換	2005年5月から正社員への優先採用を実施。年2回の評価と2年間で最高ランクの評価を得た人が転換の対象。まだ始まったばかりなので対象者はいない。	なし。2005年5月から契約社員への優先採用制度を実施。パートから契約社員への転換はこれまでで20人前後。販売の契約社員採用を少し抑えていた分、やや多めに転換を認めたという経緯がある。

## 女性従業員の年齢構成

	20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
正社員	0人	425人	1,595人	882人	374人	0人
契約社員	0人	254人	349人	173人	129人	0人
パート タイマー	3人	184人	396人	773人	2,172人	7人
専門嘱託員	0人	0人	0人	0人	0人	1人
定年後再雇用	0人	0人	0人	0人	0人	25人
嘱託員	0人	17人	41人	32人	36人	11人

### 1 育児休業制度の規定について

#### (1) 有期契約労働者の育児休業制度導入の経緯

2005年4月から適用。約7年ごとに、人事制度の見直しを行っており、2006年が見直しの年になっていた。1年早めて、2005年5月から現行の人事制度を施行した。法改正がなくても今回の人事制度改正で有期契約労働者に育児休業制度を適用していたと思う。その背景として、男女一人一人働き甲斐を感じ、能力を最大限に発揮できる男女共同参画型企業の推進を平成10年頃から実施していることがある。そのポジティブアクションの取り組みに対して、政府より表彰を受けた。2005年4月には次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定といった取り組みも行っている。

#### (2) 有期契約労働者の育児休業制度の内容

##### ○ 対象労働者

次の2つの要件をいずれも満たす者。

- ① 勤続1年以上であること
- ② 育児休業後も継続して勤務する意志があること

有期契約でも特段の事情がない限り契約更新して継続雇用しているため、「子が1歳に達するまで雇用継続が見込まれること」及び「子が1歳に達してから1年以内に契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」の規定は必要ないと判断した。これは正社員の規定に合わせた結果で、「勤続1年以上であること」は正社員にも同じ規定がある。

##### ○ 休業期間・取得回数

子が1歳6ヵ月に達するまで1回。正社員は子が2歳に達するまで。有期契約労働者は1年契約であるため、法が定める期間に合わせている。今後、正社員と同じ規定にすることも

検討中。そのためには契約期間を 2～3 年にしなければならず、その長短所を含めて検討している。

### (3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

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の 3 つのパターン。

- 1) 所定労働時間から 2 時間まで (70、80、90%) 短縮する (給与も相応に減額)。
- 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 時間まで短縮できている。土・日・祝日勤務の配慮はない。

有期契約労働者は小学校入学まで。正社員は小学校 4 年生に達するまでだが、来年より有期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。

## 2 育児休業取得実績

### (1) これまでの取得実績

2005 年 4 月以後の有期契約の取得者は 21 人。内訳は、契約社員が 9 人、パートタイマーが 12 人である。男性の取得者はいない。16 人が取得中で 5 人が復職。

契約社員には、今後結婚や出産をする女性 (20～30 代) が多いため、これから増える見通し。パートタイマーは育児が一段落した人 (40 代) が多く、今後は大幅に増えることはないとの見込みをもっている。制度の周知徹底は、組合の協力で職場会の場、社内報、説明会でのアナウンスなどで実施している。

育児休業取得者は、多くないので、特徴といえるほどのものはない。ただ、事務職を担う管理部門の契約社員が 7 名、販売職のパートタイマーが 10 名と、販売部門の契約社員や管理部門のパートタイマーに比べて、休業取得者が多い結果となっている。

### (2) 職場環境との関係

正社員に比べて有期契約労働者の育児休業取得が難しいことは特になく、女性が多いため、育児休業を取るのには当たり前といった雰囲気がある。それは有期契約でも変わらない。かつては正社員でも、結婚・出産で退職する女性は多かったが、近年は少なくなっている。女性の退社が 1000 人を超えた時期もあったが、現在では年間 100 人くらい。

2005 年 4 月以後の正社員の育児休業取得実績は 150 名。一般に、子どもが 1 歳の 4 月に復職する人が多い。

### 3 有期契約労働者の活用方針

#### (1) 有期契約労働者に育児休業制度を適用するメリット

百貨店の主たる仕事である販売は習熟度が求められるため、退職者の業務をすぐ務まる人が採用できるとは限らない。経験のある社員が企業に定着することのほうが重要である。

当社は、正社員・有期雇用社員を問わず女性が多く、女性が安心して働くことのできる労働条件・職場作りは重要課題である。

有期契約労働者は当社にとっては貴重な人材であり、意欲・ノウハウ・経験のある社員が育児休業後も働くことは、企業・本人双方にメリットがある。

#### (2) 有期契約労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み

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。

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、労使協議の場でも、有期契約労働者の処遇に関する議論は出る。

#### (3) 多様な労働力の活用に当たっての方針と課題

正社員の新卒採用は年間 100 名程度で、ここ数年間安定している。これからも大幅に増やすことはない。店舗拡大よりも現有店舗の強化に努める。

就職が厳しいときは、新卒で有期雇用契約社員が入っていたが最近は少ない。

中途採用は、販売職など当社での経験・ノウハウが必要な仕事については有期契約から正社員への登用を進めるとともに、法律関連業務や経理関連の業務など、即戦力を採用できる部分は外からの採用する方針でいる。2005 年 5 月に人事制度を改正し、契約社員から正社員への優先採用を実施。この新しい制度についての説明会で、有期雇用の人から転換制度に関しての質問が多く、会社としてはとても期待している。

### 4 その他

店舗での勤務時間短縮はかなり進み、午前 10 時開店で 10 分前始業、終業時間の 10 分後には帰宅できるようになっている。商品ジャンルが専門的になってきているので、販売からスタッフへの異動は難しくなっている。

育児休業法などの法律のハードルが高いと思ったことはないが、当社で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事な問題であるので、引き続き取り組んでいきたい。

## C社ヒアリング結果

調査日 2006年9月20日  
 インタビュアー 池田心豪（JILPT 研究員）  
 記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

### <対象企業の概要>

業種……………小売業  
 店舗数……………約380（2006年2月現在）  
 従業員数

正社員数	13,000人（2006年年9月20日現在）
正社員A	9,000人（男性7,600人 女性1,400人）
正社員B	4,000人（男性2,800人 女性1,200人）
有期契約労働者数	*非正社員はすべて有期雇用
パートタイマー	87,300人（男性7,800人 女性79,500人）
専門職型契約社員	346人（男性210人 女性136人）

（注）同社には、正社員にも二つの雇用区分がある。正社員Aは、全国転勤のある正社員。正社員Bは、全国をブロック分けしたブロック内でのみ転勤のある地域限定採用の正社員。有期契約労働者は事業所単位で採用されており、転居を伴う転勤はない。

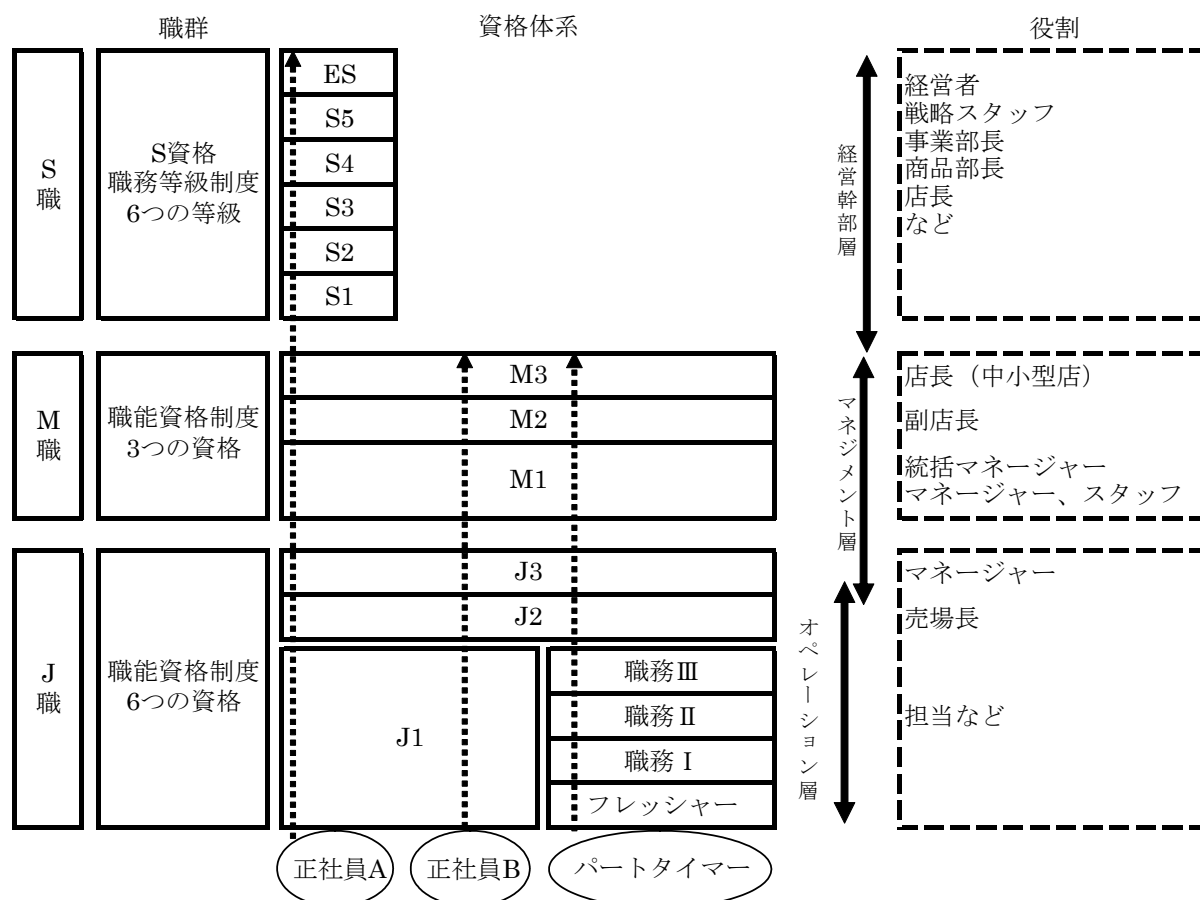
C社の有期契約労働者は、パートタイマーと専門職型契約社員に分けられる。薬剤師などの専門職である専門社員は、毎年の職務契約時に市場価値、実績、技能レベルを見て個別契約しているが、パートタイマーには、正社員との均衡処遇の観点から、図C-1のような職能資格制度が適用されている<sup>1</sup>。

同社の職能資格は、大別して、経営幹部層（経営者、事業部長、店長等）に相当するS職、マネジメント層（中小型店の店長、副店長、統括マネジャー等）に相当する「M職」、現場スタッフ（売場長、商品部員等）に相当する「J職」の3つになっている。このうち、J職の「J2」から「M職」の「M3」までの職能資格は、正社員とパートタイマーで共通している。同社では、この職能資格に基づいて、正社員とパートタイマーの均衡処遇を推進しており、パートタイマーの雇用契約もこの職能資格によって異なる。パートタイマーでも、職能

<sup>1</sup> 同社の職能資格制度は、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—総合スーパー労使の事例から—』の中でA社の事例として詳細に解説されている。同報告書の知見を踏まえて、本報告書のヒアリングも実施している。



図C-1 C社の職能資格体系



出典：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』p.28

資格制度で昇進すれば、仕事の責任の範囲が広がり、賃金も上昇する。パートタイマーの特徴は次のとおり。

○ 契約期間

オペレーション層は原則6ヵ月。マネジメント層以上は1年。いずれも特段の事情がない限り契約更新しており、60歳で雇い止めとなる。有期契約にしているのは、転居転勤できないため、事業所を閉鎖したら雇止めせざるを得ないから。

○ 労働時間

「J2」以下は正社員より短くてもよいが、「J3」以上は労働時間も正社員と同等。正社員とマネジメント層（J3資格以上）のパートタイマーが、年間1920時間を基本に1ヵ月単位の変形労働時間制であるのに対し、オペレーション（J2資格以下、同）層のパートタイマーは、売場長が年間1920時間以内、担当が月間150時間未満で1日8時間上限・週40時間上限。パートタイマーは月間120時間以上で社会保険適用。

## ○ 賃金

パートタイマーオペレーション層の賃金体系は時給制。パートタイマーマネジメント層は、経営幹部、正社員 MJ 職と同様に日給月給制。

## ○ 仕事内容

職能資格に基づいて職域が決まっており、雇用形態による区別はない。パートタイマーの現在の最高職位は、小型店の統括マネジャー。

## ○ 転勤

転居を伴う転勤はなし。正社員は全国転勤・海外勤務のある「A 社員」と地域ブロック内での転勤がある「B 社員」に分けられている。

## ○ 正社員への転換

パートタイマーは、「J3」以上になると、本人が希望すれば、正社員への転換も可能になる。J3 資格に達してマネジャー職に登用され、転居転勤要件が満たせるということであれば、年 1 回の面接試験で正社員になることができる。これまでに約 100 人程度が転換した。

## ○ その他

2004 年 2 月に人事制度を改正し、均等処遇の観点から、正社員と非正社員の不公平をなるべくなくそうと、現在の雇用区分にした。

## 1 育児休業制度の規定について

### (1) 有期契約労働者の育児休業制度導入の経緯

2004 年 3 月に有期契約労働者にも育児休業制度を適用。有期契約労働者についても、子を養育する従業員が会社生活と家庭生活の調和を図り、能力や経験を活かし働くための支援を目的に実施。有期契約労働者の中でも、継続して働きたいという従業員の声に応えたもの。

2005 年 4 月の「改正育児・介護休業法」施行を受けて、対象となる有期契約労働者の範囲を拡大。従来は、職能資格制度「J2」以上を対象としていたが、現在は「J1」の「職務Ⅰ」～「職務Ⅲ」の有期契約労働者も対象としている。

### (2) 有期契約労働者の育児休業制度の内容

#### ○ 対象労働者

次の要件をいずれも満たす者。

- 1) 勤続 1 年以上。

2) 申し出から1年以内に退職することが明らかでないもの。

3) 休職終了後も引き続き勤務することが見込まれるもの。

本人に継続の意思があれば、2)・3)は厳密に審査していない。正社員の労働時間は月160時間なので、有期契約労働者で月100～160時間で正社員に近い働き方をしている月給制の人が事実上対象となっている。

#### ○ 取得期間

1歳6ヵ月になる日を含む勤務月度の最終日(20日)まで、もしくは、1歳を超えた4月20日までのいずれか長い期間(保育所への入所時期への考慮)。期間は1回のみ変更可。通常、長めに申請して早く復帰するケースが多い。

#### ○ 取得回数

1子について1回まで。雇用期間の定めのない従業員は、第1子については、子が満3歳に達する日を含む勤務月度の最終日まで可能。有期契約労働者でも、「J2」以上で労働時間が正社員並み(月160時間程度)の者(月給制)は、正社員と同じ規定を適用している。

### (3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

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。「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。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)。正社員が短時間勤務をしても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、不公平が生じるとは考えていない。

## 2 育児休業取得実績

### (1) これまでの取得実績と2005年4月以後の取得実績

2005年4月以後は71人。パートタイマーが69人、専門職型契約社員が2人。うち、1人が復職せずに退職している。2005年3月以前は8人。パートタイマーが6人、専門職型契約社員が2人だった。2005年3月以前に復職せずに退職した者はいない。男性の取得者はいない。

2005年4月の対象拡大時に、社内ニュースで告知したため、制度が周知された。労働時間が比較的長い有期契約労働者が取得している。地域的な特性は特にない。

パートタイマーは、45～54歳の比率が高いため、今後、育児休業取得者が右肩上がりに増えていくとは考えにくい。労働時間が長く、正社員に転換したい、正社員並みに働きたいと

いう、若年層の一部が育児休業を取得している。正社員になれなかったから、パートタイマーで入り、今後ステップアップしたいという若者もいるようだ。それ以外は、一旦退職して、子育てが一段落したら復職するという選択をしているようだ。残念ながら、制度の制定によって取得者が増えたという実感はない。当社の場合は、勤務時間が夜遅い時間帯（夜 10 時頃閉店）、土・日・祝日の勤務があるので、その後の育児勤務の見通しがたたないということが大きいのではないかと思う。

## **(2) 職場環境との関係**

正社員に比べて有期契約労働者は育児休業を取得しにくいことはない。逆に、責任の小さい「職務Ⅰ」～「職務Ⅲ」であれば、パートタイマーの方が育児休業は取得しやすい。有期・無期の違いよりも、職能資格制度での仕事の責任のほうが取りにくさに関係している。仕事の責任が大きくなれば、正社員でも有期契約労働者でも取得しにくくなる。有期契約労働者は、45～54歳の比率が高く、子育てを終えた女性が多いため、正社員に比べると育児休業制度の対象となる年齢層の女性が少ない。そのため、今後も大幅に増える見通しは持っていない。

2005年4月以後の正社員の育児休業取得は119人。そのうち男性は1人。まだ育児休業取得者は少ないのではという印象を持っている。出産で退職する女性は多い。土・日・祝日の勤務が育児との両立の障害になっているようだ。

## **3 有期契約労働者の活用方針**

### **(1) 有期契約労働者に育児休業制度を適用するメリット**

業態として、主要な消費者は女性であるため、有期・無期にかかわらず、女性が結婚・出産しても辞めずに働き続けて基幹的業務を担ってほしい。

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。これまで約100名が正社員に転換したが、まだ少ないと考えている。

### **(2) 有期契約労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み**

年2回の契約更新時の面談などのヒアリングと、労働組合との協議でニーズを把握している。月間87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。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が比較的多くある。労働時間の短い有期契約労働者は、一旦辞めて再び入ってくる人が多いと思われる。有期契約労働者には再雇用制度はないが、実際はそれに近い形で運用している。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る。

### (3) 多様な労働力の活用に当たっての方針と課題

2004年2月に人事制度を改正し、均等処遇の観点から、正社員と非正社員の不公平をなるべくなくそうと、現在の雇用区分にした。従来、「ここまでの役割・仕事はパートタイマーには無理」といった意識があったことは否めないが、パートタイマーを役職に登用する難しさはむしろ、基幹化意欲の高いパートタイマーがそれほど多くはない点にある。正社員でも、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。

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上がることも考えられる。専門性を深めることのできる処遇体系は必要だと考えている。専門職型契約社員は年俸制だが、現在はきちんとした人事体系がない。また、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。

事業として拡大戦略を採っているので、従業員を減らす必要は生じていない。有期雇用契約社員の新卒採用は今年からやったがあまり入ってこない。派遣社員は原則採用しない方針。過去3年間、正社員の採用を抑制してきたため、今後は正社員を積極的に採用したい。他方で、有期契約労働者も店舗数の増加に伴って増えると予想される。

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。がむしやり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。

## 4 その他

育児休業後の復職、仕事と育児の両立支援という観点から、自宅近くの保育料の安い保育所の充実を望んでいる。

## D社ヒアリング結果

調査日 2006年9月3日  
インタビューー 池田心豪（JILPT 研究員）  
記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

### <対象企業の概要>

業種……………労働者派遣業

派遣労働者数…約 59,000 人（男性約 2000 人 女性約 57,000 人）

派遣職種……………事務職

- 契約期間————— 3年以内の雇用契約により定める期間。必要に応じて更新するが、1回の派遣期間は3ヵ月が多い。
- 賃金————— 個別の派遣社員の能力やスキルと派遣先との交渉によって決まるので、一概には言えない。
- 仕事内容————— 派遣労働者の職種はすべて事務職である。
- 正社員への転換——— 登録型派遣から派遣元直接雇用への転換はないが、社員の能力に応じて、派遣元の契約社員や正社員への登用はある。
- その他————— 新卒派遣はしていない。  
中高年層は少ないが、中高年層も歓迎している。  
派遣登録された社員は、ビジネスマナー等の事前講習とスキルチェックを受けてから派遣される。派遣開始後も、派遣社員向けに、ビジネスマナーやOAスキル、証券外務員等の実用資格取得を目的とした講座などを無料（一部有料）で提供している。

### 女性派遣社員の年齢構成（%）

20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
0.1%	46.0%	45.9%	7.3%	0.7%	0.04%

## 1 育児休業制度の規定について

### (1) 育児休業制度導入の経緯

育児・介護休業法の改正を受けて 2005 年 4 月に適用。派遣社員の就業環境整備を進め、継続就労の促進を図るとともに、改正育児介護休業法の施行をうけコンプライアンス体制の強化と、派遣社員の福利厚生制度充実が派遣元企業として当然の義務と判断。

厚生労働省の判断をベースとして、派遣社員という雇用形態が単に有期雇用契約であるからといって即座に育児休業の除外者と判断するのではなく、事実上期間の定めのない労働契約と同じ状態になっているのか否かを個々の実態に即して判断、検討すべきと考えた。

法改正以前にも、派遣社員本人の意向や派遣先の要請により、例外として、育児休業取得者はいた。有期雇用が拡大する時代の流れから考えて、派遣社員の育児休業が法制化される見込みはあった。

### (2) 派遣労働者の育児休業制度の内容

次の 1)～6)のいずれかに該当する場合は取得できない。

- 1) 入社 1 年未満
- 2) 配偶者（育児休業に係る子の親に限る）が、次のいずれにも該当すること
  - (イ) 就業に就いていない者（育児休業により就業に就いていない場合を含む）
  - (ロ) 心身の状況が申し出に係る子の養育をすることができる者であること
  - (ハ) 6 週間以内（多胎妊娠の場合は 14 週間）に出産予定でないか、又は産後 8 週間以内でないこと
  - (ニ) 申し出に係る子と同居していること
- 3) 申し出の日から 1 年以内に雇用関係が終了することが明らかであること
- 4) 1 週間の所定労働時間が 2 日以下であること
- 5) 子が 1 歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれないこと
- 6) 子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかであること。

5)と 6)については、派遣労働者本人に継続意思があれば、前向きに対応している。労働力の需給バランスにおいて、派遣社員は足りていない。継続する意思がある社員には、継続してもらおうようにしている。制度の内容は、就業する派遣社員全員に配布するパンフレットにて説明をしている。

休業取得期間は子が 1 歳に達するまで 1 回。ただし、保育所に入所を希望しているが、入所できない場合や、子の養育を行っている配偶者であって、1 歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合は 1 歳 6 ヶ月まで延長できる。

### (3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

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など、その他これに準ずる便宜の供与のいずれかについて、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。制度の利用実績は把握していない。派遣先と交渉する営業担当者が、規定を踏まえて派遣先と交渉している。

## 2 育児休業取得実績

### (1) これまでの取得実績と 2005 年 4 月以後の取得実績

これまでの取得者総数は 106 人。そのうち 2005 年 4 月以後は 100 人（うち 46 人は取得予定）である。育児休業取得者の特徴として、休業取得当時の派遣先への通算派遣期間が長い、あるいは、派遣先と良好な関係にある派遣社員が取得しているようだ。そうでない場合は辞めているようだ。復職状況は次の表のとおり。

休業前と同じ派遣先に復職	これまでに 8 人	（うち 2005 年 4 月以後は 6 人）
休業前と別の派遣先に復職	これまでに 2 人	（うち 2005 年 4 月以後は 2 人）
派遣元契約社員で復職	これまでに 2 人	（うち 2005 年 4 月以後は 1 人）
復職せずに退職	これまでに 4 人	（うち 2005 年 4 月以後は 1 人）
現在取得中	44 人	（今後取得予定 46 人）

\*制度で適用する以前の育児休業取得者も、雇用関係は継続した上で取得していた。

### (2) 派遣先との関係について

派遣先によって育児休業を取得しにくいといった話は聞いたことがない。休業取得者の派遣先に特徴はないように見受けられる。中小企業もあれば、外資系もあれば、日本企業もあるといったように、業種も企業規模もバラバラである。

派遣先からは代替要員の確保等を要請される。仕事の引継ぎは、派遣社員と派遣元の社員とがそれぞれで最もよいやり方を行っているので、いちがいには把握していない。代替要員を派遣するので、問題はないはずである。

派遣労働者の出産・育児を理由に、派遣を断られることもない。そもそも、派遣労働者の特定は法律で禁じられている。派遣労働者の決定は、スキルや勤務先所在地など、基本的な情報のみに基づいて行っており、派遣労働者が結婚しているか、出産しているかは、営業担当者も把握していない。ただし、肉体的にきつい仕事など、明らかに無理がある仕事は紹介しないようにしている。同じ派遣先に復職できないときは、他の派遣先を紹介する、あるい



は本社契約社員として雇用するなどの方策を講じている。派遣元企業としての雇用責任は果たしている。

### 3 派遣労働者の活用方針

#### (1) 派遣労働者が育児休業を取得するメリット

派遣社員は不足状態で、派遣社員獲得競争は厳しいが、派遣登録者に紹介できる派遣先が多いことが当社の強みである。育児休業制度も、継続雇用の保障と言う点で大きなメリットとなり、優秀な人材の確保につながると考えられる。

#### (2) 派遣労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み

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る要望は出ていない。

#### (3) 派遣労働力の活用にあたっての方針と課題

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。営業担当に対する教育はしっかり行っている。

育児休業制度の規定として、「勤続 1 年以上」の要件はやはり必要だと考えている。働き始めてすぐ育児休業で休むというのは困る。「子が 1 歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること」「子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」の要件は、本人に継続する意思があれば、派遣労働者については必要ないかもしれない。ただし、派遣社員の規定だけ、この 2 要件を外すと、派遣元で直接雇用の従業員との間に不公平が生じる。法律の規定が改正されたら、当社の規定も変えてもよいと考えている。

### 4 その他

取り組みが始まったばかりであるので、まだ見守っている段階である。他社の積極的な取り組みの事例があればぜひ参考にしたい。個人的な見解ではあるが、育児休業の取得は正社員にせよ有期契約の社員にしる、職場の理解が大切だと思う。経営トップに理解があっても職場の上司や同僚の理解を得ることが難しい場合があるように思う。

## E社ヒアリング結果

調査日                    2006年9月14日  
 インタビュアー        池田心豪（JILPT 研究員）  
 記録                      酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

### <対象企業の概要>

業種……………労働者派遣業  
 派遣労働者数……約 7,000 人（男性約 3,200 人 女性 約 4,600 人）  
 派遣職種……………事務職、エンジニア、工場スタッフ

派遣社員の職種別人数

事務職	約 4,000 人	そのうち女性は約 3,800 人
エンジニア	約 560 人	そのうち女性は約 200 人
工場スタッフ	約 2,200 人	そのうち女性は約 600 人

\* 「エンジニア」は主に情報技術者。「工場スタッフ」は製造現場の労務職。

- 契約期間————— 派遣期間は1回の派遣期間は3ヵ月か6ヵ月が多い。
- 賃金————— 原則的にはスキルによって決定するが、派遣先の時給による影響も受ける。年齢は関係ない。エンジニアは最も賃金が高く、事務職は比較的安い。工場スタッフは最も賃金が低い。
- 正社員への転換————— 職種によって常用型派遣への転換はあるが、主にエンジニアである。当社への直接雇用は事例としてはあるが（1～2名）、制度として定めたものではない。
- その他————— 派遣登録時に、面接とスキルチェック、講習を行う。その後も福利厚生の一環として、必要な技能を習得できる機会をもうけている。

### 女性派遣社員の年齢構成

～24歳	25～29歳	30～35歳	35歳～
4.2%	34.2%	38.5%	23.1%

## 1 育児休業制度の規定について

### (1) 派遣労働者の育児休業制度導入の経緯

法改正を受けて適用した。その前にも、例外的に育児休業のような形で休む者はいたが、就業規則に明記して制度として運用したのは、2005年4月からとなる。

派遣労働者をサポートする目的から、制度化そのものに躊躇することはなかった。育児・介護休業法にある、「子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」は、どの程度の「見込み」であれば対象になるのか、解釈に困った。

### (2) 派遣労働者の育児休業制度の内容

育児休業ができる派遣労働者は、申し出時点において、次のすべてに該当するもの。

(ア) 派遣元との雇用契約が引き続き1年以上であること

(イ) 子が1歳に達する日を超えて雇用関係を継続することが見込まれること

(ウ) 子が1歳に達する日から1年を経過するまでに派遣元との雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

(エ) 育児休業後も派遣元と引き続き雇用契約を締結する意志があること

休業取得期間は子が1歳に達するまで、取得回数は1回。ただし、次の事情がある場合は、子の誕生日から1歳6ヵ月に達する日までを限度として延長することができる。

(1) 保育所に入所しているが、入所できない場合

(2) 派遣労働者の配偶者であって、育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降、育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により、子を養育することが困難になった場合

### (3) 勤務時間短縮等の措置など、育児休業以外の両立支援制度

子が3歳に達するまで、短時間勤務制度がある。派遣先に応じて柔軟に対応することになっている。派遣先がフレックスタイムでもよい、事業所内託児所を利用してよいということであれば、利用させてもらう。育児休業制度以外の両立支援制度の利用実績は把握していない。また、派遣労働者が短時間勤務を希望に対応するため、労働時間の短い派遣先に変更することもある。

## 2 育児休業取得実績

### (1) これまでの取得実績

これまでに育児休業を取得した派遣労働者数は13人。すべて2005年4月以後の取得者である。職種は事務職が12人、エンジニアが1人、工場スタッフはいない。徐々に派遣労働者に育児休業制度は浸透しつつあり、今後も増える見込みである。まだ実績が十分でないのではっきりとしたことはわからないが、特に育児休業取得者の特徴はないように思われる。

育児休業からの復職状況は以下の表の通りである。

休業前と同じ派遣先に復職	3人
休業前と別の派遣先に復職	3人
派遣以外の雇用形態で復職	0人
復職せずに退職	2人
現在取得中	6人

## (2) 派遣先との関係について

まだ実績が十分でないのではっきりとしたことはわからないが、休業取得者の派遣先に特徴はないように思われる。育児休業の取得は派遣先によって決定しないし、派遣先から要請することも個人を特定する行為になるのではないが、協力してもらうことはある。5年くらい前は、派遣労働者は出産したら辞めるのが当たり前という雰囲気があったが、徐々に派遣先の意識も変わってきた。

派遣先には代替要員を派遣する。だが、派遣社員の妊娠・出産を機に、派遣契約自体を一旦解除する派遣先もある。その場合、代替要員の派遣は、他の派遣会社に決まることもある。同じ派遣先に復職できない場合は、別の派遣先を紹介する。「原則として同じ派遣先に復職する」とは決めていない。同じ派遣先に復職できるとは限らない。派遣労働者の事情によって、休業前とは別の派遣先の方が都合よい場合もある（休業前の派遣先は家から遠いなど）。育児休業明けの段階で、派遣先を改めて決める。

## 3 派遣労働者の活用方針

### (1) 派遣労働者が育児休業を取得するメリット

短期的なメリットはない。派遣スタッフに喜んでいただける。現在それ以上のものには結びついていない。育児休業中の社会保険料は免除されるが、産前産後休暇中の保険料負担が重い。派遣元企業にとっては、利益なくコストだけがかかるようなもの。派遣労働者の募集においても、未婚女性は、まだ結婚や出産に対する意識が低く、育児休業制度があってもアピールにはならない。

長期的にみれば、人材確保の点で、出産した派遣労働者が雇用継続するメリットはある。現在の派遣労働者は、若年層に偏っているが、若年労働力は確実に少なくなる。年齢を重ねても継続的に働けるようにしないと、労働者派遣業自体が先細りになる。

### (2) 派遣労働者の育児休業制度充実に向けた取り組み

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、出産後復帰したいというニーズはある。

### (3) 派遣労働力の活用に当たっての方針と課題

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。

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。

妊娠後、産前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、派遣元直接雇用の欠勤扱いにして、産休までの間をつなぐようにしている。

労働者派遣業とは別に転職支援サービスも行っており、転職支援で正社員に採用されてなかった人材を派遣労働者として登録する場合もある。今後は、総合的な職業紹介サービスを展開していきたい。

## Fさん（B社勤務）ヒアリング結果

調査日 2006年9月27日  
インタビュー 池田心豪（JILPT 研究員）  
記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

### 1 対象者の概要

#### (1) 性別・年齢

女性・38歳

#### (2) 家族構成

夫・子ども1人（2005年3月8日生）、自分の両親が近居（徒歩10分程度）。

#### (3) 居住地

神奈川県川崎市

#### (4) 育児休業取得時期

2005年5月4日～8月31日。初子出産時。

#### (5) 現在の勤務状況

台所・日用品売場の販売職。パートタイマー。

午前10時～午後3時半まで週5日勤務。月・金が休み。休業前と同じ職場に復職。

### 2 育児休業取得当時の勤務状況

#### (1) 当時の就業形態、仕事内容、労働時間

2001年に台所・日用品売場、セールススクルー（販売職のパートタイマー）として入社。週5日で1日5時間、11:30～17:00の勤務。

#### (2) 育児休業を取得した理由

勤務先での仕事が好きだったし、一度辞めたら、同じ店舗に再雇用されても、また同じ仕事に就けるとは限らないので続けたかった。夫の仕事は不安定なので、経済的な理由でも働きたいと思っていた。

産休に入った当時は、育児休業制度が適用されていなかったため、産休明けに復職するつもりだった。幸運にも、産休中に総務課から育児休業取得可能になったことを電話で知らさ

れ、半年間の休業取得を決めた。産休明けに復職するよりも、もう少し子どもと一緒に過ごしたいという気持ちもあった。

出産前に期間を決めなければならず、さらに職場では自分が最初の取得者だったので、どのくらいの期間が適切なものかよくわからなかったが、1年は長いと思った。今思えば、子どもが1歳半になるまで取得しても良かったと思う。

### **(3) 育児休業を取得しにくい状況はあったか**

当初は産休明けに復職することになっていたのですが、育児休業を取得して長く休むと職場の人に迷惑をかけるという気持ちもなかったわけではない。だが、それよりは育児休業を取れるようになったのだから取ろうという気持ちのほうが上回った。職場では、正社員は育児休業を取るのが当たり前という雰囲気があり、そういう点では、休業取得することに対するためらいは少なかった。

## **3 復職後の勤務状況**

### **(1) 勤務時間の短縮等、労働時間の調整はしているか**

子が1歳になる誕生日の前日まで、育児勤務を利用した。勤務時間を1時間短縮し、午前10時～午後2時までの4時間勤務にした。この間の育児勤務は賃金の減額がなかった。自分が利用する以前に、同僚のパートタイマーに利用者がいたので、取りにくい雰囲気は職場にはなかった。

子が1歳に達した後は、所定労働時間どおりに1日5時間、午前10時～午後3時半勤務として現在にいたっている。子が1歳以後の短時間勤務は、短縮分の賃金が減額されるので、収入の少ないパートタイマーには痛い。

### **(2) 現在、育児と仕事の両立が難しいことはないか**

勤務先では両立が難しいことはないと思う。会社の制度が変更となって、終業時刻が午後3時半になったのは幸運だった。午後5時の終業よりも、買い物など、日常の用事をする時間的余裕ができる。お客様への対応で、終業時刻が多少遅くなることはあるが、1時間も遅くなることはない。

忙しいときに残業を頼まれることもない。所定労働時間を超えての勤務は就業規則で禁止されている。ズルズルと労働時間が長くなることはない。

健康診断や予防接種は、出勤日でない月曜日を利用するか、有給休暇を取得して休んでいる。子どもをもつ従業員には、おたがい様という雰囲気がある。

### **(3) 家族との家事・育児分担、保育所など、企業外の両立支援の利用状況**

子どもが保育所には入所できない。産休明けから何度も申し込んでいるが、入れない。パ

ートタイマーで労働時間が短いため、優先順位を後回しにされているようだ。また、両親が近居で子育てを頼めることも、後回しにされる要因になっているようだ。

自分が出勤する日の日中は、近居している自分の両親が子どもの世話をしている。自宅から駅に行く途中に実家があるため、出勤時に預け、帰宅時に迎えに行く。母は自営業。父も定年退職後に飲食店の自営業を始め、2つの店を2人で営業している。

子どもを迎えに行く時間帯は、両親が夕方の仕事を始める頃なので、ちょうどよい。

日曜日も出勤日であるが、その日は夫が子どもの世話をしている。夫は建設業で、朝5時頃に出勤するため、夜も早くに寝るので、平日は子育てしにくい状況である。夫婦の休みをずらしているのは、両親の負担軽減もある。

#### **4 有期契約労働者のメリット・デメリットと今後の勤続希望**

##### **(1) 現在の就業形態以外での勤務経験**

高校卒業後に、正社員としてアパレル業界に就職したが、短期間で辞めた。その後は、親の家業を手伝うなど、いろいろな仕事を経験してきた。平成8年の結婚時に家業の仕事はやめた。

##### **(2) 育児と両立する上での現在の就業形態のメリット・デメリット**

フルタイム勤務と比べると、現在のパートタイマー勤務は子育てとの両立がしやすい。正社員は、育児休業取得期間が有期より長く、育児勤務も小学校3年生まで利用できるが、小学校4年生になったら労働時間は長くなる。パートタイマーと比べると両立しにくい勤務体系であるため、両立支援制度で正社員の方が多少優遇されていることにも納得できる。

働いていると、子どもと接する時間が短いのがデメリット。子どもはかわいいので、できるだけ一緒にいる時間を持ちたい。

##### **(3) 今後も現在の就業形態で働きたいか**

2005年5月からパートタイマーから契約社員、契約社員から正社員への優先採用制度ができ、正社員になれる道ができた。自分も正社員になりたいが、子育てしながらでは難しい。現在の勤務先で継続就業することを第一に、子育ての様子を見ながら、チャンスがあれば正社員にも挑戦したい。



## Gさん（D社派遣労働者）ヒアリング結果

調査日 2006年9月3日  
インタビューアー 池田心豪（JILPT 研究員）  
記録 酒井計史（JILPT アシスタントフェロー）

### 1 対象者の概要

#### (1) 性別・年齢

女性・32歳

#### (2) 家族構成

夫、子ども1人（2005年7月生）。2000年結婚、夫の両親が近居

#### (3) 居住地

東京都世田谷区

#### (4) 育児休業取得時期

2005年9月～2006年4月。初子出産時。

#### (5) 現在の勤務状況

休業前と同じ派遣先でOA事務、平日9時～17時勤務

### 2 育児休業取得当時の勤務状況

#### (1) 当時の派遣先企業の特徴

都内の財団法人。職員は8名（うち女性4名）。男性4名は定年退職前の中高年で、女性4名のうち2名は若い職員、1名は40代のパートで、育児休業を取得した人はいなかった。

#### (2) 当時の派遣先での派遣期間、仕事内容、労働時間

2001年から現在の派遣先で働いている。派遣期間は3ヵ月だがずっと更新してきた。通算の派遣期間が長かったため、派遣先には溶け込んでいた。派遣先から職員になる誘いを受けたこともある。

仕事はOA事務。平日9時～17時45分の勤務。忙しい時期を除けば、ほとんど残業はない。サービス残業も全くない。年休は毎年100%消化していた。

### (3) 派遣元企業での通算派遣期間

2001年から現在まで約5年間。現在の派遣先以外に派遣された経験はない。

### (4) 育児休業を取得した理由

子育てだけの生活になりたくなかった。一度仕事を辞めたら、子どもを抱えた状態で、再度仕事に就けるか不安だった。

### (5) 当時の派遣先企業で、育児休業を取得しにくい状況はあったか

派遣先からは産休だけで復職してほしいと言われた。派遣先は育児休業制度の規定がなく、育児休業制度のことをあまり理解していなかった。派遣社員の育児休業は、インターネットで知った。派遣元の営業担当者に育児休業取得希望を伝えたら、派遣先と交渉してくれた。同じ職場の若い職員は「前例になってほしい」と応援してくれた。休業中は派遣元が代替要員を派遣していた。最初は1年間取得するつもりだったが、「1年も休むのは申し訳ない」と思い、2005年12月末までとした。その後、子どもを保育所に入れられなかったこともあり、2006年3月末まで延長。

### (6) 休業取得後に派遣されない不安はあったか

あまり不安はなかった。育児休業取得要件にある、「子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること」「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」については、派遣元の営業担当者からたぶん大丈夫と言われていたので、これを理由に取得できない不安はなかった。また、派遣元の営業担当者から、原則として同じ派遣先に復職すること、それが無理な場合は、別の派遣先に復職できることの説明を受けていた。

## 3 復職後の勤務状況

### (1) 勤務時間短縮等の措置（所定外労働免除）は利用しているか。

短時間勤務をしている。通常午前9時～午後5時45分のところ、午後5時で退社。勤務時間短縮等の措置の制度があることは知らなかったが、保育所の迎え時間に間に合うために午後5時に退社する必要がある旨を派遣先に直接話して、承諾をもらった。

派遣元の営業担当者は、自分が相談すれば育児休業制度の規定に沿った対応をしてくれるが、最初にすべての説明を受けたわけではなかった。出産して仕事を続けるために、どのような選択肢があるのか、最初にすべて説明してくれていたなら、もっとよかった。

### (2) 現在の派遣先で、育児と仕事の両立が難しいことはないか

派遣先は、育児と仕事の両立に理解を示している。女性職員は協力的で助かっている。

### **(3) 家族との家事・育児分担、保育所など、企業外の両立支援の利用状況**

夫は、実家の電気工事の仕事。現場が遠いため、子どもが起きる前に出勤し、子どもが寝てから帰宅。しかし、食事の準備、後片付けはよくしてくれる。

最も頼っているのは、近居している夫の母。保育所の迎えも、主に夫の母がしている。保育所は、2006年4月から利用している。待機児童が多く、年度途中から保育所に入るのは困難である。0歳の4月が最も入りやすい。

## **4 派遣社員のメリット・デメリットと今後の勤続希望**

### **(1) 派遣社員以外の就業形態での勤務経験**

アルバイトの経験があるが、正社員の経験はない。大学卒業後、しばらくアルバイト（劇場の食堂など）をしていたら、知人が人材派遣会社を始めたので登録して派遣社員になった。その後、大手の派遣会社2～3社に登録したら、一番早く現在の派遣元での派遣が決まった。

### **(2) 育児と両立する上での派遣社員のメリット・デメリット**

派遣会社が間に入ってくれるので、直接雇われている人に比べて両立しやすいと思う。自分が直接申し出にくいことは、派遣先の営業担当者が交渉してくれる。また、派遣社員はサービス残業がなく、休暇が取りやすいと思う。デメリットはあまり感じたことがない。

### **(3) 今後も派遣社員として働きたいか**

子育てだけの生活になるより、外に出て働いた方が良い。経済的理由からも、働き続けようと考えている。就業形態は派遣社員のままだが良い。派遣先から「職員にならないか」との申し出を受けたこともあるが、2人目、3人目の出産を考えると、再び育児休業を取ることになっても、派遣会社が間に入って交渉してくれるため、取得しやすいと思う。ただし、育児休業から復職してまたすぐ取得するのは気が引ける。以前は1人目から2年くらいで2人目と考えていたが、現在は4年くらい空けようと考えている。



---

JILPT 資料シリーズ No.30

有期契約労働者の育児休業－ヒアリング調査結果報告－

発行年月日 2007年6月25日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23

(編集) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2007

\*資料シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)