

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・介護休業法から、期間に定めのある労働契約の労働者（有期契約労働者）に育児休業の対象が拡大された¹（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している）。厚生労働省の要請にもとづく課題研究として実施した本研究「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」の目的は、改正育児・介護休業法施行後の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取得が進むための課題を明らかにすることである。

企業における仕事と育児の両立支援は育児休業制度を柱としてきた。1992年施行の育児休業法（育児休業に関する法律）により、労働者は勤務先の育児休業制度の規定の有無にかかわらず、育児休業を取得できるようになった。また、育児休業制度の規定をもうける企業も増えた。樋口（1994）、樋口・阿部・Waldfogel（1997）、森田・金子（1998）、永瀬（2003）などの研究においても、育児休業制度は出産・育児期の雇用継続を高めるとされている。にもかかわらず、依然として、多くの女性が出産を機に退職している。「第1回21世紀出生児縦断調査」（厚生労働省大臣官房統計情報部 2001）によれば、第1子出産1年前に有職だった女性のうち67.4%は出産半年後に就業していない。育児休業が法制化され、育児休業制度の規定がある企業が増えても、出産・育児期に退職する女性は依然として多いのはなぜか。

当機構では、平成15年度から平成18年度に「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」と題するプロジェクト研究を実施した²。その研究において、出産・育児期の雇用継続の規定要因を明らかにするため、「仕事と生活調査」（労働政策研究・研修機構 2005年）の経歴データを分析し、1986年の男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と略す）施行前に初職を開始した「1950-60年生」のコーホートと、均等法後に初職を開始した「1961-75年生」のコーホートを比較した。分析結果から、育児休業制度は単独では雇用継続を高める効果がないが、家族・親族の育児援助や保育所の利用と組み合わせられることで雇用継続を高める効果があること、家族・親族の育児援助の効果が若いコーホートで低

¹ 本報告書の改正育児・介護休業法の趣旨や内容は、『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）』（厚生労働省 2007）に依拠している。なお、育児休業は男性も対象としているが、「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）によれば、男性の育児休業取得率は1%に満たない状況である。また、改正育児・介護休業法では介護休業の対象も有期契約労働者に拡大されているが、労働政策研究・研修機構（2006b）、労働政策研究・研修機構（2006c）で明らかにしているように介護休業取得者は極わずかである。これら介護休業と男性の育児休業については、有期契約であるか否かにかかわらず、別の機会に検討すべき課題とし、本研究では、育児休業取得率が今日70%を超えている女性において、新たに対象となった有期契約労働者が育児休業を取得しているかに焦点を当てる。ほかにも、改正育児・介護休業法では、育児休業期間の延長、子の看護休暇、介護休業期間・取得回数についても改正が行われているが、これらの改正事項についても、別の機会に検討すべき課題としたい。

² 当機構が平成15年度から平成18年度に実施したプロジェクト研究には、「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を含めて9つのテーマがあるが、本報告書では、特に断りなく「プロジェクト研究」という場合、「仕事と生活の調和を可能にする社会システムの構築に関する研究」を指している。

下していること、均等法後の女性の職域拡大に伴って妊娠・出産期の雇用継続が難しくなっていること、そして、パートタイマーや契約社員、派遣労働者などの非正規雇用が拡大したために、従来の育児・介護休業法では育児休業の対象外となる有期契約労働者が若いコーホートで増えていることが示唆された³。

これらの課題のうち、本研究では、非正規雇用に焦点を当て、改正育児・介護休業法施行後の育児休業取得状況を分析する。先の「仕事と生活調査」は2005年6月に実施しており、分析対象は若いコーホートにおいても大半が育児・介護休業法改正前に出産していた⁴。雇用期間の定めのない労働契約であれば、非正規雇用であっても育児休業の対象となるが、多くは有期契約である。特に若いコーホートでは、若年層の非正規雇用拡大により、出産・育児期に育児休業の対象外となる女性が増えていることを分析結果は示唆していた。

だが、法改正後に出産した有期契約労働者は育児休業を取得している可能性がある。これにより出産・育児期に雇用継続する有期契約労働者は増えつつあることが期待される。そこで、法改正後に出産した有期契約労働者が育児休業を取得しているか、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どのような課題があるかを本研究で分析する。

ただし、改正育児・介護休業法で新たに育児休業の対象となったのは、すべての有期契約労働者ではなく、次の①から③の要件を満たす者であることに留意する必要がある⁵。

- 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

また、これらの要件に該当するか否かにかかわらず、「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態」になっている場合は、形式上有期契約であっても育児休業の対象となることが厚生労働省の指針として示されている⁶。その具体的判断基準として、有期労働契約の雇止め可否が争われた裁判例をもとに、業務内容が恒常的であること、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、更新の手続が形式的であること、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、業務内容が正社員と同一であること、労働者の地位の基幹性が認められることが挙げられている⁷。

育児休業は雇用の継続を目的としていることから、契約期間満了に伴って勤務先との雇用

³ 詳細は労働政策研究・研修機構（2006b）、労働政策研究・研修機構（2007b）、今田・池田（2006）を参照。

⁴ 非正規雇用労働者には期間の定めのないパートタイマーなど有期契約以外の者も含まれるが、本研究では改正育児・介護休業法との関係から、有期契約の非正規雇用に焦点を当てる。

⁵ 休業開始時において同一事業主のもとで1年以上雇用が継続しており、かつ1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがある労働者（2歳までにその労働契約期間が満了し、かつ労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）は、育児休業給付の対象にもなっている。

⁶ 厚生労働省は、法改正前から、通達や指針において、「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態」になっている場合は、形式上有期契約であっても育児休業の対象となるとしてきた。そうした通達や指針を経て、育児・介護休業法が改正された経緯は、浜口（2004）で整理されている。

⁷ 詳細は、前出の『育児・介護休業法のあらまし』（厚生労働省 2007）を参照。

関係が終了する有期契約労働者は、これまで長期の休業に馴染まないと言われてきた。この趣旨は、改正育児・介護休業法でも変わっていない。「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」の要件によって、休業取得後にすぐ退職することが明らかな者は対象から除外されている。

しかしながら、形式上は有期契約であっても、契約更新を反復するなど、期間の定めのない労働者と変わらないといえるほど継続的に雇用される労働者もいることが、本研究では重要である。継続的に雇用されているながらも、有期契約であることを理由に従来は育児休業を取得できなかった労働者が、新たに育児休業の対象となったことによって、育児休業を取得するようになっているかが、本研究で明らかにすべきポイントである。

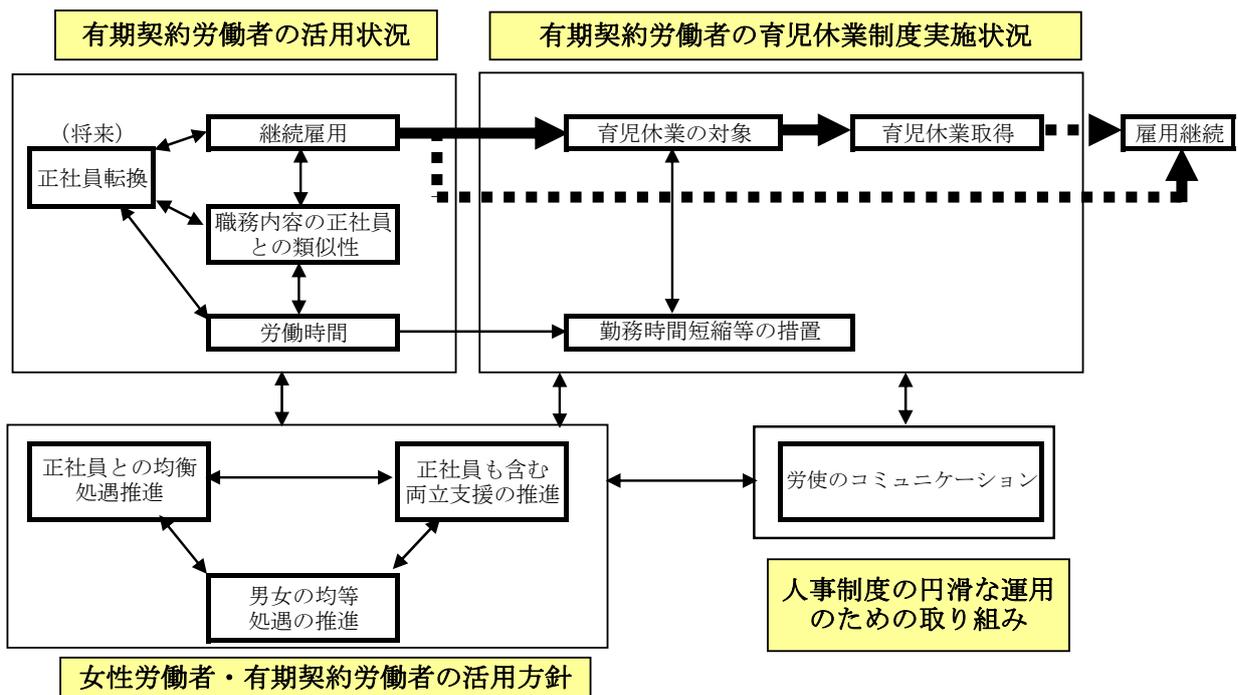
このような制度の趣旨を踏まえて、本研究では、次の分析課題を設定した。

- ① 継続的に雇用される有期契約労働者はどの程度いるか。
- ② 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か。
- ③ 有期契約労働者は、育児期の雇用継続において、どのような支援を必要としているか。
- ④ 企業は、有期契約労働者の両立支援ニーズに対応して育児休業制度を運用しているか。

これらの課題のもと、各章では様々な側面から有期契約労働者の雇用環境と育児休業との関係を分析する。その枠組みを整理すると図-序-1-1のようになる。

本研究のテーマは、有期契約労働者の育児休業（図の右上）であるが、有期契約労働者の活用状況（図の左上）との関係において、継続的に雇用されている有期契約労働者が個々の

図-序-1-1 分析枠組み
—企業の有期契約労働者活用と育児休業—



企業において実際に育児休業の対象となり、育児休業を取得しているか、つまり図の太い実線の矢印が基本となる課題である。この観点から、1つ目の課題として、継続的に雇用される有期契約労働者はどの程度いるかを分析し、その結果を踏まえて、2つ目に、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かを分析する。

これらの分析に加えて、育児休業制度が効果的に実施されるための課題を明らかにするため、有期契約労働者の働き方と育児休業の関係を分析する。有期契約労働者の働き方は様々であり、労働時間が短い者もいればフルタイムの者もいる。なかには同じ職場の正社員と変わらない職務を担う者もいる⁸。将来のキャリアとして正社員への転換を希望する者もいる。こうした働き方の多様性に着目し、3つ目の課題として、どのような有期契約労働者に育児休業のニーズがあるのか、さらに育児期に雇用継続する有期契約労働者が増えるために育児休業とともにどのような支援が重要となるかを明らかにしたい⁹。

この分析において留意すべきは、未既婚・子の有無といったライフステージによって両立支援ニーズは異なる可能性があることだ。女性の非正規雇用は、伝統的には、結婚や出産を機に一度退職し、子育てが一段落した後の再就職した層が大多数であった。だが、近年は若年層においても非正規雇用が増えたことより¹⁰、雇用継続が最も難しい第1子出産を有期契約労働者として迎える女性が増えている。こうした背景を踏まえて、未婚者や子のいない既婚者など、今後第1子を出産する可能性がある層のニーズに注目しながら、ライフステージ別の分析をすることで有期契約労働者が雇用継続するための課題を明らかにしたい。

そして、こうした有期契約労働者の多様なニーズを個々の企業は把握して育児休業制度を運用しているかを分析することが4つ目の課題である。この分析で注目したいのは、有期契約労働者を積極的に活用している企業のなかに、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進や、女性労働力活用における男女の均等処遇の推進、正社員も含めた両立支援のさらなる推進（図の左下）に取り組むところもあることだ。これらの取り組みは、有期契約労働者の育児休業にプラスの効果があると予想されるが、それだけでなく、処遇のあり方や充実すべき両立支援制度の内容をめぐって、労使のコミュニケーション（図の左下）が行われている可能性がある¹¹。この観点から、どのような企業が有期契約労働者のニーズ把握を行っているか、ニーズ把握の有無によって育児休業取得実績に差があるかを分析する。この分析を通じて、有期契約労働者の育児休業制度が効果的に運用されるための課題を明らかにしたい。

⁸ 以下で「正規雇用」は正規雇用一般を指し、「正社員」は同じ職場の正規雇用労働者を指している。

⁹ 後述するように、本報告書で分析するデータは、全国の民営事業所とその事業所に勤務する有期契約労働者を対象としているため退職者は分析に入っていない。こうしたデータの制約から、育児休業の目的である雇用継続については、労働者の主観的なニーズを分析している。

¹⁰ 「就業形態の多様化に関する総合実態調査」（厚生労働省）の1994（平成6）年、1999（平成11）年、2003（平成15）年の15～34歳（学生除く）を時系列で比較分析した労働政策研究・研修機構（2006c）によれば、非正社員（パートタイム労働者、契約社員、派遣社員、臨時・日雇い、その他）の割合は、1994年の8.6%から1999年には20.2%に上昇し、2003年には25.3%とさらに上昇した。

¹¹ ここでいう「労使」とは企業と労働組合の関係に限らず、広く企業と従業員の関係を指している。たとえば、有期契約労働者を対象にニーズ調査を行うことも、労使のコミュニケーションの一つである。

こうした分析枠組みのもと、法改正において期待されたとおりに有期契約労働者が育児休業を取得しているか、また有期契約労働者が育児休業を取得して雇用継続することを企業が期待し、有期契約労働者自身も雇用継続を希望している状況においてもなお退職を余儀なくされる労働者の雇用継続が可能となるための課題を明らかにしたい。

2 研究の枠組み

(1) 研究期間

平成 18 年度～19 年度

(2) 研究参加者 ※ 所属・肩書は平成 18 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) 研究方法

有期契約労働者の育児休業取得状況とともに、企業における有期契約労働者の活用状況や有期契約労働者個人の両立支援ニーズなどを明らかにするためのアンケート調査を行う。アンケート調査に先立って仮説導出のためのヒアリング調査を実施する。

(4) 研究スケジュール

平成 18 年度 ヒアリング調査実施。結果は、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－』(2007 年 6 月)として公表。

平成 19 年度 アンケート調査実施。

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¹²

(1) 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(小売業 3 社と労働者派遣業 2 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(小売業のパートタイマー 1 名と労働者派遣業の派遣労働者 1 名)。

¹² 詳細は巻末付属資料の「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」概要を参照。

(2) 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。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。

(3) 調査時期 2006年8月29日～9月27日

(4) 結果の概要

- ① 各企業は、継続雇用の実態に合わせて、育児休業の対象となる有期契約労働者を決めている。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ことがある。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、有期契約労働者の定着促進のために、均衡処遇の推進、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。また、有期契約労働者の両立支援充実に向けて、労使協議やニーズ調査などを通じて、労働者ニーズの把握に取り組んでいる。

4 「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要¹³

(1) 調査対象

事業所調査 ¹⁴	常用労働者5人以上を雇用している全国の民営事業所9,895事業所
労働者調査	上記の事業所に勤務する40歳未満の女性有期契約労働者。 1事業所当たり10名までとし、98,950件配付。

(2) 調査票の配付・回収方法

事業所調査	郵送による配付・回収。記入は自記式。
労働者調査	事業所調査票を配付した事業所が調査対象者を選定して配付。 郵送で回収。記入は自記式。

¹³ 詳細は巻末付属資料の「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」概要を参照。

¹⁴ 事業所調査の対象と抽出方法は、「平成17年度女性雇用管理基本調査」(厚生労働省2005年)に倣っている。「女性雇用管理基本調査」の対象と抽出方法は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局(2007)を参照。

(3) 調査実施時期 2007年7月19日～8月3日¹⁵

(4) 回収 事業所調査 2,457件（回収率 25.1%。対象外が明らかな 94件は除く¹⁶）
労働者調査 4,422件（配付数 98,950件に対する回収率 4.5%）

5 各章要旨

本報告書の各章では、法改正後の有期契約労働者の育児休業取得状況と育児休業を通じた雇用継続の課題を明らかにするため、アンケート調査のデータ分析を行っている。分析結果の要点は次のとおりである。

- ① 有期契約労働者を雇用する事業所の約 8 割は、契約更新を繰り返して継続的に有期契約労働者を雇用している。
- ② 育児休業制度の規定がある事業所の約半数が有期契約労働者を育児休業の対象としており、その約 3 分の 2 は法改正に合わせて有期契約労働者を対象としている。契約期間満了に伴って雇止めすることが明らかな契約の有期契約労働者のみ雇用している事業所には育児休業取得実績がほとんどなく、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。
- ③ 有期契約労働者の育児休業ニーズは高く、同じ職場の正社員に近い働き方の労働者は育児期の雇用継続を希望する割合が高い。しかし、週の労働時間が 30 時間以上の層では、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。
- ④ 多くの事業所は、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取り組みをしていない。反復更新する有期契約労働者のニーズを把握し、かつ対象要件を緩和している事業所では、育児休業取得者のいる割合が高い。

法改正からの期間が短いこともあり、育児休業取得実績のある事業所は有期契約労働者を雇用している事業所の 3.1%とまだ少ない。だが、法の趣旨に沿った有期契約労働者が育児休業を取得するようになってきている。有期契約労働者の育児休業への関心も高く、有期契約労働者にも育児休業は浸透することが予想される。有期契約労働者の育児休業が職場に定着するためには、個々の企業が有期契約労働者の両立支援ニーズに対応して制度を運用することの重要性が分析結果から示唆される。

以上の分析結果が得られた各章の要旨は次のとおりである。

¹⁵ 2007年7月16日に発生した新潟県中越沖地震の影響を考慮して、新潟県は2007年8月27日～9月14日に時期を変更した。

¹⁶ 対象として抽出された事業所が調査時点ですでに閉鎖されているなど、対象外であることが調査の過程で明らかになった事業所を除外している。

第1章 有期契約労働者の活用状況－事業所調査から－

事業所調査の分析から、継続的に雇用される有期契約労働者がどの程度いるか、また、そうした有期契約労働者がどのように活用されているかを分析した。

- ① 就業形態にかかわらず、約8割の事業所が更新回数の上限のない労働契約で反復更新し、継続的に有期契約労働者を雇用している。
- ② 有期契約労働者を雇用する事業所の半数に、正社員とほとんど同じ職務を担う者がいる。特に反復更新する契約ではその割合が高い。
- ③ 反復更新する契約で雇用している事業所は、正社員転換者がいる割合も相対的に高い。
- ④ 反復更新する有期契約労働者のいる事業所は、労働力活用方針として、正社員との均衡処遇や男女の均等処遇の推進に取り組んでいる割合が高い。

形式上は有期契約であっても、多くは反復更新して継続的に雇用されている。そして、各事業所は様々な方法で、有期契約労働者を積極的に活用していることがうかがえる。

第2章 有期契約労働者の育児休業制度の規定の有無－事業所調査から－

どのような事業所に有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定（有期契約労働者の育児休業制度）があるかを分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 育児休業制度がある事業所の約半数が有期契約労働者を対象としているが、その約3分の2は、法改正に合わせて有期契約労働者を対象としている。
- ② 有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の割合は、産業や企業規模によって様々あるが、とりわけ企業規模による差は大きく、300人以上で制度がある割合は高い。
- ③ 反復更新する有期契約労働者がいる事業所や職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所、有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所において、有期契約労働者の育児休業制度がある割合は高い。
- ④ 正社員と有期契約労働者の均衡処遇や男女の均等処遇の推進に取り組んでいる事業所、両立支援の推進のため企業として次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」と略す）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がある割合が高い。

多くの事業所が継続的に雇用される有期契約労働者を対象に育児休業制度を実施している。この制度がさらに普及するためには、企業規模300人未満の中小企業での普及が課題である。

第3章 有期契約労働者の育児休業取得状況－事業所調査から－

事業所単位の育児休業取得実績として、有期契約労働者の育児休業取得者がいる事業所の特徴を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 有期契約労働者を雇用している事業所の3.1%に育児休業取得者がいる。その割合は、有期契約労働者の育児休業制度がある事業所で6.0%と相対的に高い。また、「卸売・小売

業」「医療、福祉」「サービス業」は育児休業者がいる割合が相対的に高い。

② 契約期間満了に伴って雇止めすることが明らかな有期契約労働者のみ雇用している事業所には育児休業取得者がほとんどない。反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所に育児休業取得実績がある。その割合は、職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所や、有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所で高い。

③ 正社員と有期契約労働者の均衡処遇や男女の均等処遇の推進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育児休業取得者がいる割合が高い。

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おり、制度の趣旨に沿ったかたちで育児休業は有期契約労働者に浸透しつつあることがうかがえる。

第4章 育児休業取得者の分析－労働者調査から－

労働者調査データを用いて、改正育児・介護休業法が施行された2005年4月以降に対象事業所で出産した有期契約労働者を対象に、育児休業取得者の特徴を分析した。

① 勤続年数が長い、契約期間が長い労働者、契約期間は短くても何度も契約更新している労働者など、勤務先との雇用関係が継続している有期契約労働者が取得している。

② 就業形態、職種、一般正社員と比較した職務レベルなど、働き方が正社員に近い有期契約労働者が取得している。

③ 育児休業取得者の約40%は「休業取得していなければ退職していた」としている。

④ 同じ職場で自分のほかに有期契約労働者が育児休業を取得していることを知っている労働者は育児休業を取得する割合が高い。

労働者データにおいても、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。また、個々の事業所で育児休業取得の前例ができることにより、一事業所内においても、育児休業を取得し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。

第5章 育児休業取得希望と育児期の就業希望－労働者調査から－

出産を経験していない者も含めた有期契約労働者の育児休業取得希望と育児期の就業希望を分析した。その結果は次のように要約することができる。

① 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い。

② 正社員に近い働き方の有期契約労働者は育児期の就業希望が高い。ただし、週の実労働時間30時間以上の層では、「子育てをしながら現在の勤務先に勤め続けたい」とともに「子育てしやすい別の勤務先に変わりたい」との希望も高くなる。

③ 育児休業制度が適用されている有期契約労働者は育児期の就業希望が高い。だが、「子育てをしながら現在の勤務先に勤め続けたい」との希望は、育児休業制度に加えて、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇制度も適用されている層において高い。

有期契約労働者の両立支援ニーズは勤務実態によって多様であるが、育児休業の対象とな

ることで育児期の就業意欲は高まることが示唆される。こうした労働者の雇用継続を高めるためには、育児休業制度とともに、勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇制度など、労働者の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示唆される。

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－

個々の事業所において有期契約労働者の両立支援ニーズが把握されているかを分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 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少ないが、ニーズ把握事業所は、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。
- ② 「金融・保険業」と「運輸業」を除く多くの業種で、ニーズ把握をしている割合は50%未満と低い。企業規模「1000人以上」の事業所は約60%がニーズ把握をしているが、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む割合が高い。

効果的な両立支援を行うためには、有期契約労働者のニーズに対応した制度の運用が重要であることが示唆される。そして、ニーズの把握において、均衡処遇推進や次世代法の行動計画策定は、労使のコミュニケーションの契機となっていることがうかがえる。

第7章 事業所における育児休業の対象要件と育児休業取得実績－事業所調査から－

各事業所の育児休業の対象要件の規定と育児休業取得実績の関係を分析し、育児休業制度の効果的な運用に向けた課題を検討した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 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。要件がない割合は「子が1歳に達する日から1年経過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」が最も高く、次いで「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」が高い。
- ② 雇止めの明らかな者のみ雇用している事業所は、要件の有無にかかわらず、育児休業取得実績はほとんどない。他方で、反復更新する者のみ雇用している事業所に、「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」の要件がある場合は、育児休業取得者のいる割合が相対的に低い。
- ③ 反復更新する者のみ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、かつ「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」の要件を規定から外している場合に、育児休業取得者のいる割合は最も高い。

育児休業取得者が増えるために、有期契約労働者の継続雇用の実態に応じて法を上回る規定を設けるなどの取り組みの重要性が示唆される。