

## 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—

### 1 はじめに

改正育児・介護休業法の施行により、法の要件を満たす有期契約労働者は、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、育児休業を取得できるようになった。しかしながら、これまでの研究において、育児休業取得者の大多数が勤務先に育児休業制度がある者であることが指摘されている（脇坂 2002、労働政策研究・研修機構 2006a）。こうした知見は、法改正前の制度にもとづいているが、新たに育児休業の対象となった有期契約労働者においても、育児休業を取得しやすい職場環境を形成するためには、個々の企業が有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定をもうけることが重要であると考えられる。

そこで、有期契約労働者の育児休業取得状況の分析に先立って、本章では、事業所調査のデータ分析から、どのような事業所が有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定をもうけているかを明らかにしたい（以下で、「育児休業制度」という場合は、各事業所において就業規則などにある「育児休業制度の規定」を指している）。

全国の事業所の育児休業制度の実態は、「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）で定期的に把握されている。有期契約労働者についても、本調査に先立って「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」（厚生労働省 2005 年、以下で特に断りなく「女性雇用管理基本調査」と呼ぶ場合は、平成 17 年度の調査を指している）で調査されている。同調査は、改正法施行から半年後の 2005 年 10 月 1 日現在の各事業所の育児・介護休業制度の実施状況を調査している。本調査も「女性雇用管理基本調査」と同じ方法で対象事業所を抽出しているため、二つのデータは比較可能である。ただし、「女性雇用管理基本調査」では、有期契約労働者の有無は把握されていないため、有期契約労働者の育児休業制度がないのは、有期契約労働者がいないからなのか、それとも有期契約労働者がいても対象としていないのかを区別できない。

こうしたデータの特性から、はじめに全事業所を対象とする本調査の分析結果を「女性雇用管理基本調査」と比較することで、有期契約労働者の育児休業制度実施状況の概要を把握する。その結果を踏まえて、有期契約労働者の活用状況と育児休業制度の関係を明らかにするため、有期契約労働者を雇用している事業所に対象を限定して分析を進めることにする<sup>1</sup>。

---

<sup>1</sup> 次章以降では女性の育児休業取得状況を分析しているが、育児休業は男性も対象とした制度であることを踏まえて、分析対象は男女を問わず有期契約労働者を雇用している事業所とする。第 1 章で確認したように、有期契約労働者を雇用している事業所の約 8 割は女性の有期契約労働者を雇用しており、女性の有期契約労働者を雇用している事業所に分析対象を限定しても、結果にはほとんど違いがない。

## 2 有期契約労働者の育児休業制度の有無

はじめに、全事業所における有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無をみよう。表-2-2-1は、本調査の対象事業所における育児休業制度の規定の有無と有期契約労働者を対象としているか否かを示している。また、有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所を対象とするサブクエスチョンで、法改正に合わせて有期契約労働者を対象としたか、法の定める育児休業の対象要件が各事業所の規定にもあるかを取り上げている。表には全事業所を対象とした結果とともに、有期契約労働者を雇用している事業所を対象を限定した結果を（ ）内に示している。この結果から、次のことが指摘できる。

1 つ目は、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いることだ。全事業所を対象とした結果において、育児休業制度の規定があるのは、55.7%であり、そのうち有期契約労働者を対象としているのは47.7%である。有期契約労働者を雇用している事業所に限定すると、育児休業制度の規定がある事業所は67.7%となり、有期契約労働者を対象としている事業所は57.9%となる。有期契約労働者を雇用していない事業所が除かれた分だけ割合はやや高くなっている。だが、有期契約労働者を雇用している事業所のうち、有期契約労働者を対象としているのは約4割である。残りの約6割は育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者を対象としていないか、そもそも育児休業制度の規定がない事業所ということになる。しかし、改正育児・介護休業法の趣旨においては、その割合もさることながら、有期契約労働者の継続的な雇用状況との関係が重要である。この観点から、法の趣旨に沿ったかたちで各事業所が有期契約労働者を育児休業の対象としているかを、本章の後の分析で明らかにしたい。

表2-2-1 育児休業制度の規定の有無と有期契約労働者への適用

(%)

育児休業制度の規定					
ある			ない	無回答	
55.7 (67.7)			41.4 (31.1)	2.9 (1.2)	
有期契約労働者					
対象			対象外	無回答	
47.7 (57.9)			45.6 (40.6)	6.7 (1.5)	
実施時期					
法改正に合わせて		法改正前から	無回答		
66.5 (64.0)		29.6 (31.7)	3.9 (4.2)		
対象労働者の要件					
勤続1年以上		子が1歳を超えた継続雇用の見込み		子が1歳から1年経過日までに雇用関係の終了が明らかでない	
ある	ない	ある	ない	ある	ない
83.0 (83.9)	17.0 (16.1)	75.9 (76.2)	24.1 (23.8)	54.7 (50.7)	45.3 (49.3)

( )内は有期契約労働者のいる事業所を100%とした値。

2つ目は、有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所の約3分の2は、法改正に合わせて対象としていることだ。全事業所を対象とした結果においては、66.5%が法改正に合わせて対象にしている。法改正前から対象にしていたのは29.6%である。この点は有期契約労働者を雇用している事業所に対象を限定しても、全事業所の結果とほとんど違いがない。法改正前も通達や指針では「期間の定めのない労働契約と異なる状態」であれば有期契約でも育児休業の対象となるとされてきた。そうした背景もあって、約3割の事業所は法改正前から実施していたと考えられる。だが、多くは「法改正に合わせて」としており、法改正を機に有期契約労働者の育児休業を制度化した事業所は増えたことがうかがえる。

そして3つ目に、法の定める対象要件について、各事業所における規定の有無は、3つそれぞれに異なることが挙げられる。全事業所を対象とした結果において、要件が「ある」としている事業所の割合をみると、「勤続1年以上」がもっとも高く83.0%、次に高いのは「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」で75.9%、そして、もっとも低いのは「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」で54.7%である。有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所においても値はほとんど変わらない。

ここで示された結果を、「女性雇用管理基本調査」の結果と比較してみよう。表2-2-2にその結果を示す。はじめにも述べたように、同調査は2005（平成17）年10月1日現在で回答することになっており、結果は改正育児・介護休業法の施行から半年後の状況である。

まず、育児休業制度の規定の有無については、61.6%が「ある」としている。また、育児休業制度の規定がある事業所のうち、有期契約労働者の対象範囲を「決めている」としているのが46.4%である。そのうち対象労働者の範囲が「法と同じ」は95.9%であり、ほとんどの事業所が法定どおりの要件をもうけていることが示されている。この結果を先の表2-2-1でみた本調査の結果と比較すると次のことが指摘できる。

一つは、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無は、「女性雇用管理基本調査」とほとんど変わっていないことである。本調査において、育児休業制度の規定がある事業所の割合は「女性雇用管理基本調査」より約6%低い。だが、規定のある事業所のうち、

表2-2-2 平成17年度女性雇用管理基本調査における  
育児休業制度の規定の有無 (%)

育児休業制度の規定			
ある		ない	
61.6		38.4	
有期契約労働者の対象範囲			X
決めている		決めていない	
46.4		53.3	
対象労働者の要件			X
法と同じ範囲	法より一部広い	要件なし	
95.9	1.9	2.2	

厚生労働省雇用均等・児童家庭局（2006）p. 31, p. 35を元に作成

有期契約労働者を対象としている事業所の割合は、「女性雇用管理基本調査」において有期契約労働者の対象範囲を決めている事業所とほとんど変わらない。表 2-2-1 でみたように対象事業所の約 3 分の 2 は法改正に合わせて有期契約労働者を対象としている。この結果と合わせて考えれば、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定をもうける事業所は、法改正直後に増えたが、その後は増えていない可能性が高い。

だが、もう一つとして、法を上回る範囲の有期契約労働者を対象にしている割合は、本調査の方が「女性雇用管理基本調査」より高いことにも注目したい。「女性雇用管理基本調査」では 3 つの要件を一括りにしているのに対し、本調査では個々の要件の有無を一つ一つ取り上げている。そこで、「女性雇用管理基本調査」の形式に従って、本調査における対象要件の相互関係を図 2-2-1 に示そう。本調査において「法と同じ範囲」(3 つの要件がいずれもある)の事業所は 45.2%であり、「女性雇用管理基本調査」の「法と同じ範囲」からほぼ半減している。しかし、「要件なし」(いずれの要件もない)の事業所は 3.7%であり、「女性雇用管理基本調査」の 2.2%から大きくは増えていない。それよりも、「一部法より広い」(一部の要件がない)事業所が 51.1%と「女性雇用管理基本調査」より増えている。

図2-2-1 育児休業の対象範囲  
(有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所)

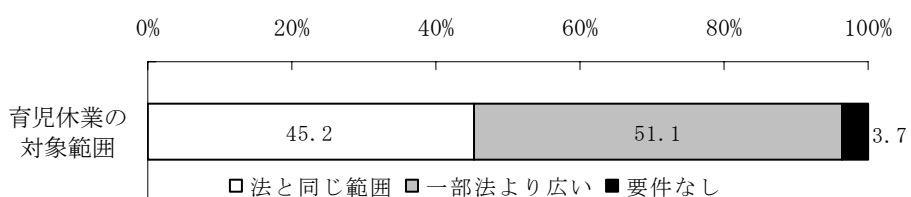


図2-2-2 育児休業の対象要件の相互関係  
(分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業制度の対象としている事業所)

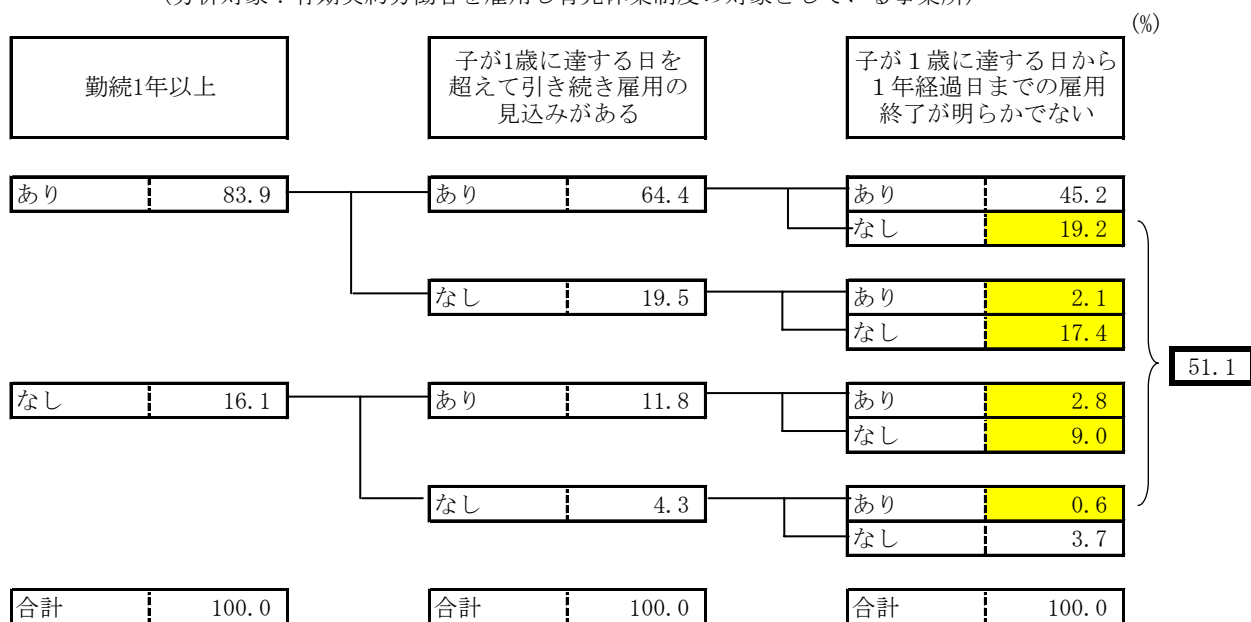


図 2-2-2 は、個々の対象要件の有無別に 3 つの対象要件の相互関係を示している。法を上回る対象範囲の事業所においては、「子が 1 歳に達する日から 1 年経過日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」の要件のみなく他の 2 つはある事業所の割合が 19.2%で最も高く、次に高いのが「子が 1 歳に達する日から 1 年経過日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと」と「子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」の 2 つはなく「勤続 1 年以上」のみ要件としている事業所の 17.4%である。その他はいずれも 10%未満である。この結果から、多くの事業所において、まず「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」の要件を規定から外し、次に「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」、そして最後に「勤続 1 年以上」といった順番で対象範囲を拡大していることがうかがえる。

対象要件については、育児休業取得状況と合わせて第 7 章で詳しく分析することにし、本章では、育児休業制度の規定の有無に焦点を当てて分析を進めることにする。なお、以下の分析では、有期契約労働者を雇用している事業所を分析対象とする。

### 3 産業・企業規模別育児休業制度の有無

育児休業制度に関する先行研究によれば、制度の規定がある事業所の割合には産業や企業規模ごとに差がある。特に企業規模の効果は大きく、企業規模 300 人以上の事業所に比べて 300 人未満の事業所では、育児休業制度の規定がある事業所の割合は著しく低いことが明らかになっている（労働政策研究・研修機構 2006a）。

有期契約労働者の育児休業制度においても、同じく産業や企業規模によるバラツキがあると考えられるが、事業所に育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者は対象外となっているケースもあることに注意したい。この点で、有期契約労働者の育児休業制度については、雇用期間の定めのない労働者とは状況が異なることも予想される。この点に留意して、有期契約労働者の育児休業制度の有無を分析しよう。

図 2-3-1 は、有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の割合を産業別に示している。図において色の付いた帯が有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある事業所の割合である。また、図の白い帯は、育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外の事業所の割合である（図 2-3-2 以降も同様である）。

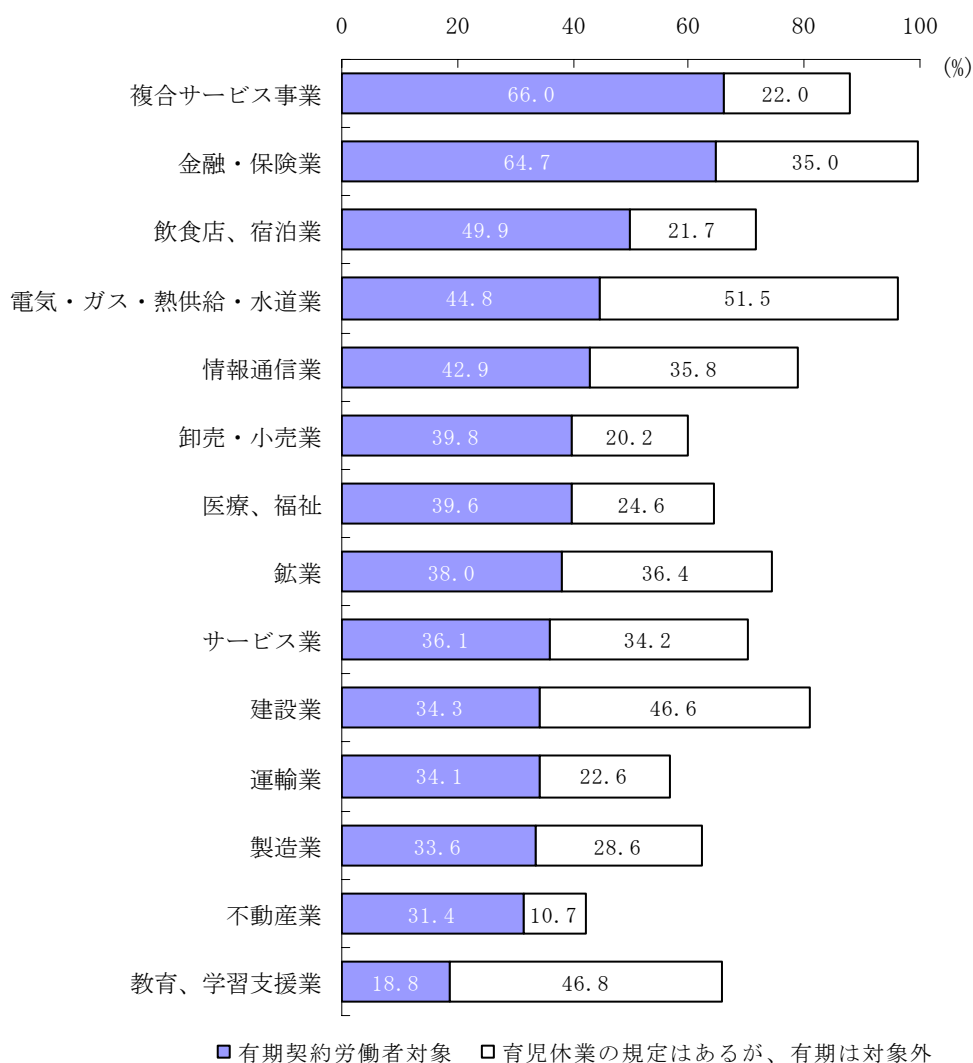
有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所の割合からみよう。「複合サービス事業」「金融保険業」で 60%を超えており、他の業種に比べて高い。この 2 つの次に高いのは「飲食店、宿泊業」で約 50%となっているが、この業種から「不動産業」の 31.4%までは緩やかに割合が低下している。そして、「教育、学習支援業」のみが 18.8%と他の比べて著しく低くなっている。

この結果を図の白い帯も加えた割合と比較すると、育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者は対象としていない業種もあることがわかる。「電気・ガス・熱供給・水道業」は、育児休業制度の規定がある事業所の割合は高いが、そのうち半数以上の事業所は有期契約労働者を対象としていない。「建設業」と「教育、学習支援業」も育児休業制度の規定がある事業所において、有期契約労働者は対象としていない割合は高い。

次に、企業規模別の結果を図 2-3-2 に示す。本調査は、企業単位ではなく事業所単位で対象を抽出している。しかし、雇用管理の諸々の制度は、企業単位で規定されているのが一般的である。次世代法の一般事業主行動計画の策定も企業規模にもとづいて義務づけられている。こうした理由から、以下の各章の分析では、事業所規模ではなく企業規模（企業全体の常用労働者数）を取り上げる。

有期契約労働者の育児休業制度についても、企業規模による差は大きく、300人を境に顕

図2-3-1 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無  
—産業別—



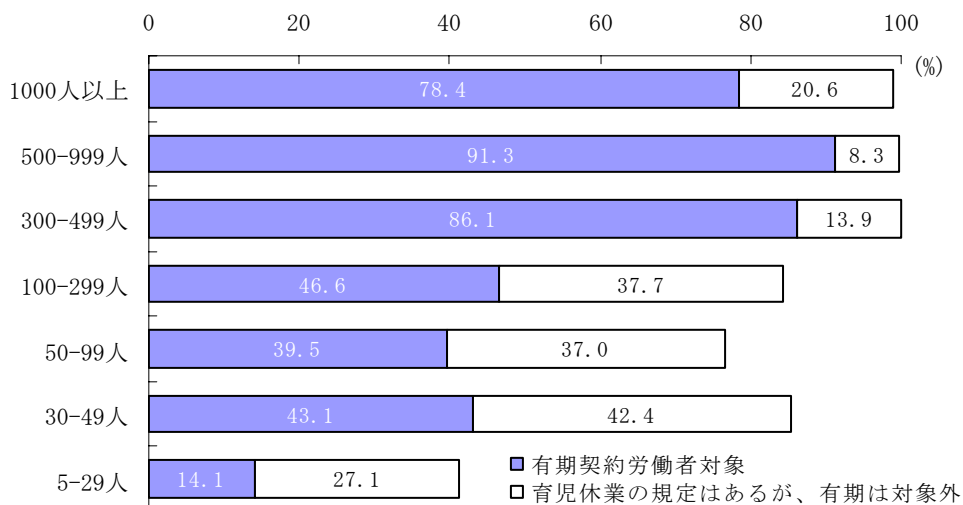
著な差が表れている。有期契約労働者を育児休業の対象としている割合が最も高いのは、「500-999人」であり、次いで「300-499人」が高い。これらに比べて「1000人以上」はやや低くなっている。これら300人以上の企業規模においては、ほぼ100%の事業所に育児休業制度の規定があり、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合の差は、有期契約労働者を対象外としている割合の差に等しい。

これに対して、企業規模300人未満の事業所では、育児休業制度の規定がある事業所の割合が低いだけでなく、育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者を対象外としている割合も高い。「100-299人」「50-99人」「30-49人」の企業規模では、いずれも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対象外としている。

その結果として、企業規模300人以上の事業所に比べて、有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所の割合は低く、「100-299人」「50-99人」「30-49人」では約4割にとどまっている。また、最も企業規模の小さい「5-29人」は、企業規模30人以上の事業所に比べて、育児休業制度の規定がある割合が著しく低いだけでなく、育児休業制度の規定がある事業所の約3分の2は有期契約労働者を対象外としている。その結果として、有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所は14.1%と著しく低い。

このように、有期契約労働者の育児休業制度についても、産業・企業規模ごとに規定のある事業所の割合は異なる。ただし、有期契約労働者については、一部の労働者に育児休業の対象が限定されていることに留意する必要がある。つまり、契約更新のない者のみ雇用しているなど、育児休業の対象となるような有期契約労働者はいないことから、対象外としている可能性もある。次節以降では、有期契約労働者の活用状況と育児休業制度の規定の有無の関係を分析することで、この点を掘り下げたい。

図2-3-2 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無  
—企業規模別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

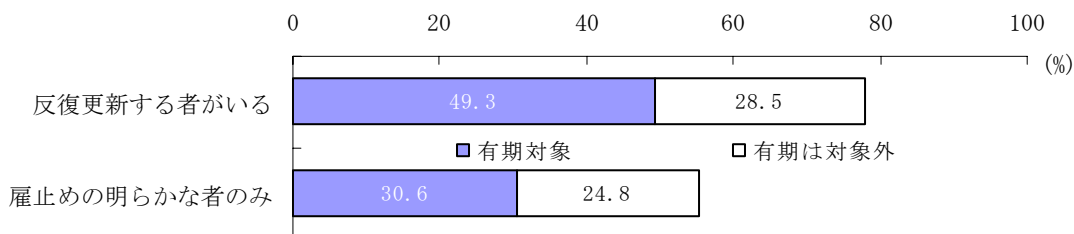
#### 4 有期契約労働者の活用状況と育児休業制度

はじめに、各事業所の育児休業制度の規定において、継続的に有期契約労働者を雇用している事業所が有期契約労働者を育児休業の対象としているかを検討しよう。

図 2-4-1 に「反復更新する者がいる」と「雇止めの明らかな者のみ」それぞれの事業所において、有期契約労働者の育児休業制度がある割合を示す<sup>2</sup>。結果をみると、「反復更新する者がいる」方が有期契約労働者を対象としている割合は高い。育児休業制度の規定のない事業所を含めても約半数が有期契約労働者を育児休業の対象としている。法の趣旨に沿った結果が出ているといえよう。しかし、第 1 章で示したように、こうした事業所の約 9 割は、労働者が希望すれば特段の事情がない限り契約更新している。この点を踏まえれば、有期契約労働者の育児休業制度を実施する事業所はまだ増える余地があることも分析結果から示唆される。とりわけ育児休業制度の規定がありながら有期契約労働者は育児休業の対象としていない事業所においては、契約更新の実態に即して有期契約労働者に育児休業制度を適用することが重要といえる。

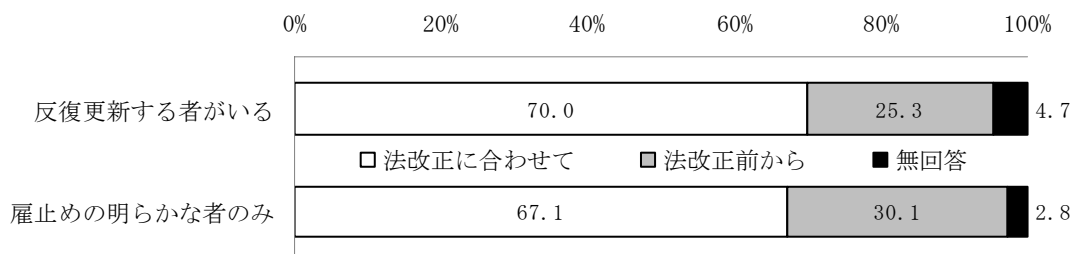
これに対して、「雇止めの明らかな者のみ」では、有期契約労働者の育児休業制度がある割合は約 3 割にとどまっている。ただし、育児休業制度の規定がある事業所に限定すれば、有期契約労働者を対象としている割合は約 5 割である。この点に着目すれば、「雇止めの明らかな者のみ」でも、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は低いとはいえない。

図2-4-1 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無  
—契約更新状況別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

図2-4-2 有期契約労働者の育児休業制度開始時期



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

<sup>2</sup> 第 1 章と同様には、調査票において、「反復更新する」契約更新があり、更新回数の上限がない契約である。対する「雇止めが明らか」は、調査票において、契約更新がないか、更新はあっても回数の上限がある契約である。



図2-4-3 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無  
 —職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無別—

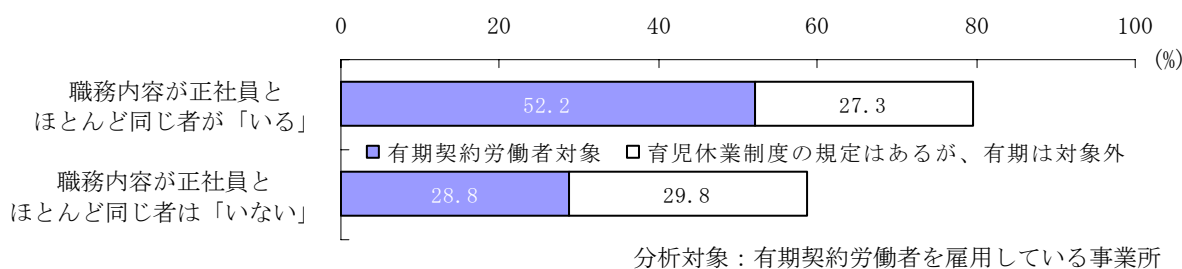
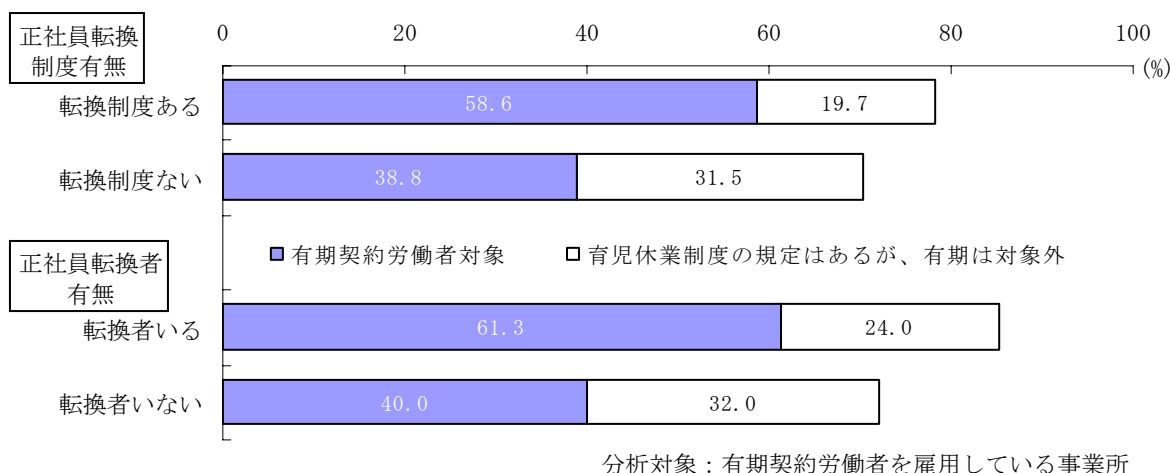


図2-4-4 有期契約労働者の育児休業制度の有無  
 —正社員転換制度の有無別と正社員転換者の有無別の結果—



しかしながら、第2章で明らかにするが、このタイプの事業所では育児休業取得実績がほとんどない。育児・介護休業法の改正を受けて有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定はもうけたが、実質的に対象となる労働者がいる事業所はほとんどない可能性が高い。

もう一つ重要なことは、「反復契約更新する者がいる」事業所においても、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た割合が高いことだ。図2-4-2に、有期契約労働者の育児休業制度開始時期を更新状況別に示す。「反復更新する者がいる」「雇止めの明らかな者のみ」の両方とも、「法改正に合わせて」が約70%であり、両者の差はほとんどない。継続的に有期契約労働者を雇用している事業所においても、多くが法改正を機に有期契約労働者の育児休業を制度化したことがうかがえる。

契約更新状況のほかにも、第1章でみたように、対象事業所は様々な方法で有期契約労働者を活用している。こうした活用状況において、どのような有期契約労働者が育児休業制度の対象となっているか、つづいて分析しよう。

職務内容との関係からみる。図2-4-3は、いずれかの就業形態に職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」事業所と「いない」事業所それぞれにおいて有期契約労働者の育児休業制度がある割合を示している。「いる」事業所の方が、有期契約労働者の育児休業制度がある割合は高い。育児休業制度の規定がある事業所に限定しても、「いる」は有期契約労働者を

対象としている割合が、「いない」に比べて高い。職務内容が正社員とほとんど同じ者が「いる」事業所では、有期契約労働者の育児休業の制度化は進んでいることがうかがえる。しかし、「いない」場合も全体の約 3 割、育児休業制度の規定の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。図 2-4-1 の結果と併せて考えるなら、反復更新して有期契約労働者を雇用している事業所は、正社員と職務内容が異なる場合でも、有期契約労働者を育児休業の対象としていることがうかがえる。

もう一つ、将来的な有期契約労働者の活用方法として、正社員転換との関係を図 2-4-4 に示そう。図の上段は正社員転換制度の有無別に、下段は正社員転換者の有無別に有期契約労働者を対象とする育児休業制度がある事業所の割合を示している。正社員転換制度の有無別の結果からみよう。転換制度が「ある」方が有期契約労働者の育児休業制度がある割合は高い。転換制度が「ない」では、育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者は対象としていない割合が高くなっている。この傾向は、図の下段の正社員転換者の有無別の結果でも同様である。正社員と類似の職務を担う労働力として活用するだけでなく、将来は正社員として活用することも期待している事業所では、積極的に有期契約労働者を育児休業の対象としていることがうかがえる。

## 5 有期契約労働者・女性労働者活用方針と育児休業制度

つづいて、包括的な労働力活用方針として、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」（以下、「均衡処遇」と略す）、「男女の均等処遇推進」（以下、「男女の均等」と略す）、そして、仕事と育児の両立支援推進として「次世代法の一般事業主行動計画策定」（以下、「次世代法行動計画」と略す）との関係を分析しよう。

図 2-5-1 に、「均衡処遇」の取り組み状況別に、有機契約労働者の育児休業制度がある事業所の割合を示す。最も割合が高いのは、「均衡処遇」に「積極的に取り組んでいる」事業所である。次いで高いのは、「ある程度取り組んでいる」である。「取り組んでいない」では、育児休業制度の規定はあっても有期契約労働者を対象としていない割合（図の白い帯）が最も高くなっている。その割合は有期契約労働者を対象としている割合よりも高い。均衡処遇の論点は育児休業制度に限らないが、この取り組みをしている事業所は、育児休業についても正社員と同じく制度の対象としていることがうかがえる。

もう一つ、「均衡処遇」との関係で検討しておきたいのが、有期契約労働者を育児休業の対象とした時期である。「均衡処遇」を推進している事業所では、この取り組みの一環として、法改正前から有期契約労働者を育児休業の対象としているところが多いことが考えられるからだ。図 2-5-2 に、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みの有無別に有期契約労働者を育児休業の対象とした時期を示す。

図2-5-1 有期契約労働者の育児休業制度の有無  
 —正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組み状況別—

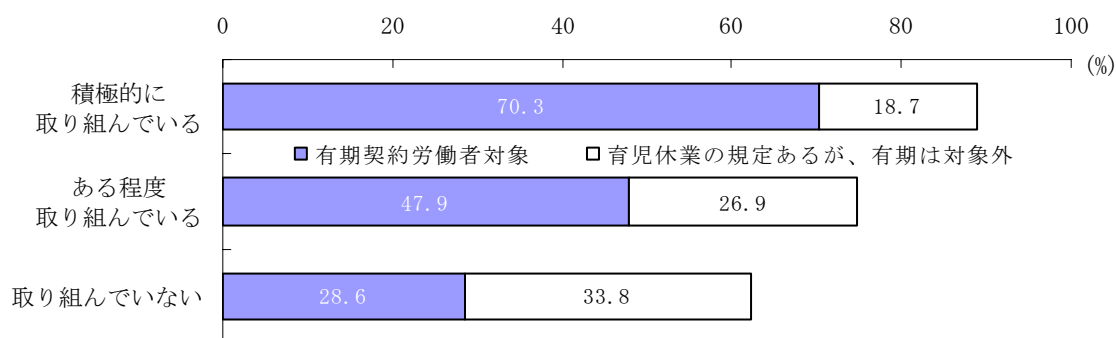
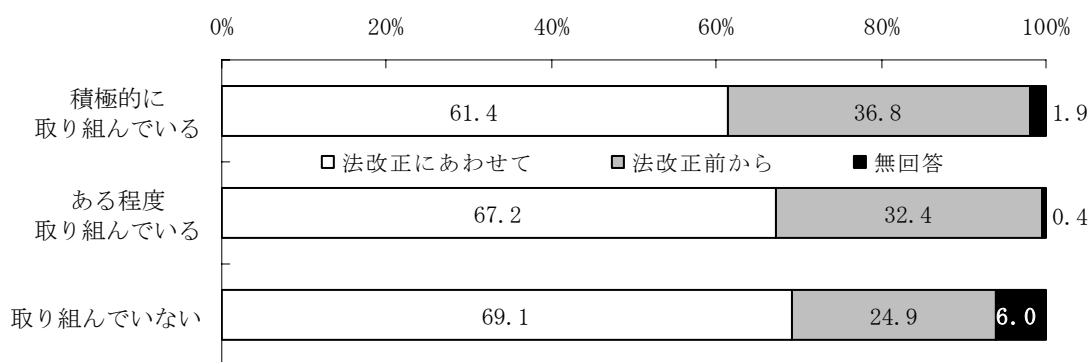


図2-5-2 有期契約労働者を育児休業の対象とした時期  
 —正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組み状況別—



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

「取り組んでいない」に比べると「積極的に取り組んでいる」方が「法改正前から」の割合は高い。また、「ある程度取り組んでいる」も「積極的に取り組んでいる」に次いで「法改正前から」の割合が高い。相対的にみて、均衡処遇に取り組んでいる事業所の方が法改正前から有期契約労働者を育児休業の対象としていたことがうかがえる。だが、「積極的に取り組んでいる」においても「法改正に合わせて」が61.4%であり、その割合は「法改正前から」よりも高い。大局的な方針として、正社員と有期契約労働者の均衡処遇を進めていても、賃金を始めとする様々な課題のうち、どの処遇を優先して取り組むかは事業所によって様々である。必ずしも育児休業が優先課題になるわけではない。ここでの結果から、均衡処遇の推進において育児休業の優先度は高くなかった事業所も、法改正を機に有期契約労働者に育児休業制度を適用するようになっていることがうかがえる。

次章以降で分析する育児休業取得状況は、女性の有期契約労働者を対象としていることから、次に、女性労働力活用方針として、「男女の均等」と育児休業制度の関係をみよう。

図2-5-3は、「男女の均等」の取り組み状況別に有期契約労働者の育児休業制度の規定の有無の関係を示している。有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は、「男女の均等」に「積極的に取り組んでいる」で最も高く、約6割である。次に高いのは「ある程度取り組んでいる」である。これに比べて、「取り組んでいない」は、有期契約労働者を対

図2-5-3 有期契約労働者の育児休業制度の有無  
 -男女の均等処遇推進の取り組み状況別-

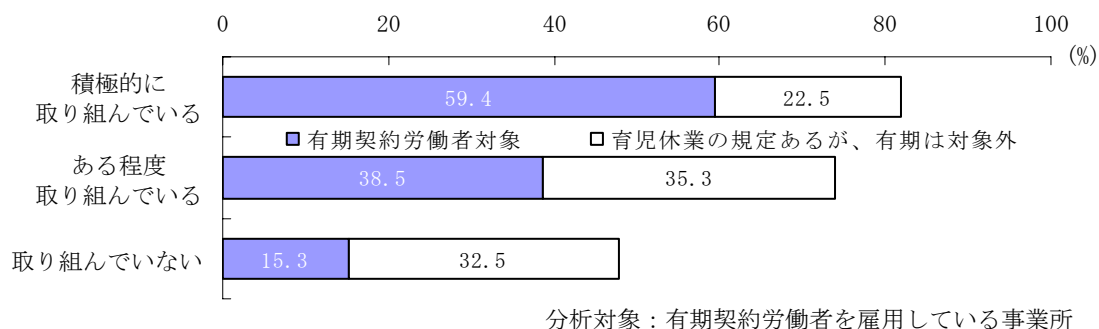
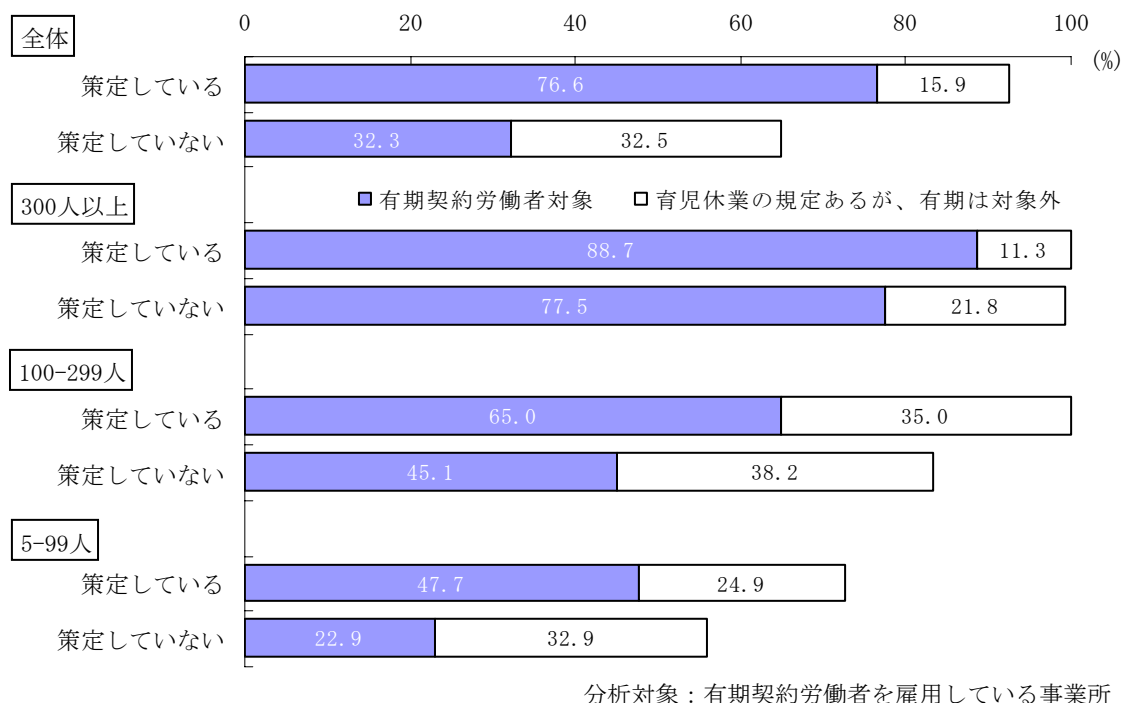


図2-5-4 有期契約労働者の育児休業制度の有無  
 -一次世代法行動計画策定の有無別-



象としている割合が低だけでなく、雇用期間の定めのない労働者を含めた育児休業制度の規定がある割合も低い。均等法施行から20年を経た今日においても、「男女の均等」に「取り組んでいない」事業所は、女性労働力の活用にきわめて消極的であるといえる。そうした事業所の姿勢が、育児休業制度の有無からもうかがえる。

ただし、「男女の均等」に「ある程度取り組んでいる」事業所においても、育児休業制度の規定がある事業所の約半数は有期契約労働者を対象としていない。第1章で示したように、本調査のデータにおいて「均衡処遇」と「均等処遇」は相関が高い。図2-5-1と図2-5-3の結果を合わせて解釈するならば、「男女の均等」もさることながら、有期契約労働者の処遇に直接関係する正社員との均衡処遇に取り組む事業所において、有期契約労働者を育児休業の対象としている事業所は多いことがうかがえる。

最後に、企業としての両立支援の推進にかかわる項目として、次世代法の一般事業主行動計画（次世代法行動計画）との関係を見よう。この行動計画策定は、300人を超える事業所は義務となっている点で企業規模との相関が高い。そのため、ここでは全体の結果とともに企業規模別の結果も示す。図 2-5-4 がその結果である。

まず、全体の傾向として、次世代法の行動計画を策定している事業所の方が、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は高い。この傾向は、企業規模別の結果においてもかわらず、いずれの企業規模においても、「策定している」方が、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は高い。とりわけ注目したいのは、計画の策定が義務にはなっていない中小の「100-299人」「5-99人」の規模の結果である。法の義務にはなっていないが、自主的にこれらの行動計画を策定している事業所は、両立支援に前向きに取り組んでいると考えられる。こうした事業所において、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は高くなっていることがうかがえる。

## 6 有期契約労働者の育児休業制度がある事業所の規定要因

クロス集計により、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある事業所の特徴を分析してきた。その結果は次のように要約することができる。

- ① 有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある事業所の割合は産業ごとに異なっており、「複合サービス業」と「金融・保険業」においてその割合は高い。また、「飲食店、宿泊業」も有期契約労働者を対象とする育児休業制度がある事業所の割合は相対的に高く、「不動産業」は相対的に低い。「教育、学習支援業」はさらに低く他の業種との差が大きい。
- ② 企業規模との関係においては 300人を境に差が顕著であり、300人以上においては有期契約労働者を対象とする育児休業制度がある事業所の割合が高く、逆に 300人未満ではその割合が低い。
- ③ 有期契約労働者の活用状況との関係においては、反復更新する契約の有期契約労働者がいる事業所や、正社員と職務内容がほとんど同じ者がいる事業所、正社員転換制度がある事業所、正社員転換者のいる事業所において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は高い。
- ④ 労働力活用方針との関係においては、男女の均等処遇、正社員と有期契約労働者の均等処遇、企業として次世代法の行動計画を策定している事業所において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は高い。

ただし、これらクロス集計の結果は相互に関連している可能性もある。そこで、これまでの結果を踏まえて、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無を規定する要因を明らかにするため、多変量解析を行おう。分析方法はロジスティック回帰分析とする。

ロジスティック回帰分析は、ある事象が起こる確率を予測するための方法であり、次のような式として表される。

$$\log (P/1-P) =b_0+b_1X_1+b_2X_2+\dots\dots\dots b_nX_n \quad (1)$$

Pは事象が発生する確率。ここでの課題でいうと有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある確率である。ロジスティック回帰分析は、育児休業制度の規定がないか有期契約労働者は対象外である確率（1－P）に対する、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある確率Pの比率、つまり見込み（P/1－P）を、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>……X<sub>n</sub>等の説明変数で予測する。(1)式はこの見込みを対数の形で定式化したものである。したがって、被説明変数は、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある場合に1、育児休業制度の規定がないか規定はあっても有期契約労働者は対象外の場合は0となる。説明変数は、3つのモデルで推計する。

1つ目は、事業所の属性として産業と企業規模の効果を推計する。産業は、「製造業」を基準カテゴリーとする。企業規模は最も小さい「5－29人」を基準カテゴリーとするカテゴリー変数とする。これを「モデル1」と呼ぶことにする。

2つ目は、「モデル1」に有期契約労働者の活用状況を説明変数に追加する。追加する変数は、研究課題の柱である契約更新状況と、職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無である。契約更新状況は「反復更新する者」がいる場合に1、「雇止めが明らかな（契約更新がないか更新はあっても上限のある）者のみ」の場合に0とする。職務内容については、正社員とほとんど同じ者がいる場合に1、いない場合に0とする。これを「モデル2」と呼ぶことにする。

さらに3つ目として、「モデル2」に追加して、包括的な労働力活用方針として、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みと次世代法行動計画策定の有無を投入する。正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進は、「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」を取り組んでいるとして1、「取り組んでいない」を0とする。次世代法行動計画策定は「策定している」を1、「策定していない」を0とする。

これら説明変数の効果がプラスであるほど、各事業所において有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある確率は高くなる。

なお、クロス集計において取り上げた「正社員転換制度」と「正社員転換者の有無」は、職務内容や均衡処遇との相関が高く、同時に投入すると効果が相殺される。そのため、これらの変数は多変量解析のモデルからは除外し、有期契約労働者としての働き方に関わる変数である「職務内容」と「均衡処遇」の効果に焦点を絞った。また、「男女の均等」も「均衡処遇」との相関が高いためモデルからは除外し、有期契約労働者に直接関係する均衡処遇のみをモデルに入れた<sup>3</sup>。

<sup>3</sup> これらのテクニカルな操作とは別に、職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者を雇用し、正社員との均衡処遇を推進する事業所において正社員転換を進めることや、女性労働力活用において男女の均等処遇を推進することが重要な取り組みであることに変わりはない。

表2-6-1 有期契約労働者の育児休業制度実施の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	有期契約労働者対象の育児休業制度 (育児休業制度の規定あり有期契約労働者対象=1、 育児休業制度の規定がない有期契約労働者は対象外=0)					
	モデル1		モデル2		モデル3	
	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)	効果	Exp (効果)
産業 (vs. 製造業)						
鉱業	.247	1.280	.683 **	1.979	.932 **	2.539
建設業	-.358 **	.699	-.359 **	.698	-.449 **	.638
電気・ガス・熱供給・水道業	-.522 **	.594	-.024	.976	-.023	.977
情報通信業	.286 **	1.331	.237 **	1.268	.274 **	1.315
運輸業	-.477 **	.621	-.331 **	.718	-.617 **	.540
卸売・小売業	-.130 **	.878	-.539 **	.583	-.303 **	.739
金融・保険業	-.269 **	.764	-.365 **	.694	-.491 **	.612
不動産業	.819 **	2.269	1.355 **	3.877	1.480 **	4.394
飲食店、宿泊業	.580 **	1.785	.829 **	2.291	.567 **	1.763
医療、福祉	.445 **	1.561	.453 **	1.572	.203 **	1.226
教育、学習支援業	-.980 **	.375	-.826 **	.438	-1.017 **	.362
複合サービス業	-.149 **	.862	-.178 **	.837	-.032	.969
サービス業	.035	1.035	.294 **	1.341	.284 **	1.329
企業規模 (vs. 5-29人)						
1000人以上	3.250 **	25.791	3.147 **	23.269	2.888 **	17.961
500-999人	4.358 **	78.138	4.574 **	96.941	4.257 **	70.627
300-499人	3.753 **	42.661	4.155 **	63.759	4.163 **	64.287
100-299人	1.720 **	5.586	1.713 **	5.546	1.828 **	6.223
50-99人	1.438 **	4.214	1.457 **	4.292	1.713 **	5.547
30-49人	1.528 **	4.608	1.541 **	4.671	1.534 **	4.635
反復更新する者 (いる=1)	—	—	.420 **	1.522	.405 **	1.499
正社員と職務内容が同じ者 (いる=1)	—	—	.681 **	1.976	.458 **	1.581
有期契約労働者と正社員の均衡処遇	—	—	—	—	.651 **	1.917
次世代法行動計画策定 (している=1)	—	—	—	—	.449 **	1.566
定数	-1.848 **	.158	-2.669 **	.069	-2.955 **	.052
$\chi^2$ 乗	46651.353 **		38285.414 **		36063.811 **	
自由度	19		21		23	

分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

\*\* p<.01 \* p<.05

「均衡処遇」は、「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」を1、「取り組んでいない」を0としている

表 2-6-1 に推計結果を示す。「モデル 1」「モデル 2」「モデル 3」のいずれにおいても、統計的に有意なプラスの効果を示しているものに網掛けをしている。

「モデル 1」の産業と企業規模の効果から検討しよう。産業の効果において、プラスの有意な効果を示しているのは、「情報通信業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「医療、福祉」である。「飲食店、宿泊業」はクロス集計においても相対的に高い割合を示していたが、「不動産業」は「教育、学習支援業」に次いで低い業種であり、「情報通信業」「医療、福祉」も高い方ではなかった。しかし、多変量解析において企業規模をコントロールすると、これらの業種がプラスになる。つまり、クロス集計の産業別結果には、企業規模の影響が反映されていたといえる。そして、産業以上に、企業規模の効果が大きいことが、表の「モデル 1」で確認できる。企業規模の効果をみよう。クロス集計結果にも表れていたように、企業規模 300

人以上と 300 人未満で効果に大きな違いがあることがここでも示されている。そして、オッズ比（EXP（効果））において、産業の効果と比較すると、企業規模の効果が圧倒的に大きいことがわかる。雇用期間の定めのない労働者を対象とした育児休業制度の規定の有無については、企業規模 300 人を境に大きく異なることがこれまでの研究で指摘されてきた（労働政策研究・研修機構 2006a）。ここでの結果から、有期契約労働者の育児休業制度においても同様であることが示唆される。

次に、有期契約労働者の雇用状況を説明変数に追加した「モデル 2」を検討しよう。このモデルにおいても、「情報通信業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「医療、福祉」はプラスに有意な効果を示している。だが、こうした産業の効果以上に企業規模の効果が大きいことに違いはない。ここで重要なのは、これらの属性要因をコントロールしても、有期契約労働者の活用状況の効果として、「反復更新する者」がいるほど、「職務内容が正社員とほとんど同じ者」がいるほど、有期契約労働者を対象とする育児休業の規定があることが分析結果に示されていることだ。つまり、契約更新を繰り返して有期契約労働者を継続雇用している事業所や正規雇用労働者を職務内容が同じ事業所において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある確率は高くなっている。この意味で、個々の事業所において「期間の定めのない労働契約と異なる状態」の有期契約労働者が育児休業の対象となっていることがうかがえる。さらに、労働力活用方針としての「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」や「次世代法行動計画策定」を加えた「モデル 3」においても、契約更新状況や職務内容の効果はプラスであり、これらの効果は安定しているといえる。

加えて、「モデル 3」では、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」や「次世代法行動計画策定」はプラスの有意な効果を示している。特に「次世代法行動計画策定」は企業規模をコントロールしても有意な効果を示している。クロス集計結果にも表れていたが、中小企業の計画策定の効果がここでの推計結果にも表れていると考えられる。この結果から、均衡処遇の推進や正社員も含めた両立支援の推進は、労働力活用のより広い文脈から有期契約労働者を対象とする育児休業制度の普及を促進する重要な条件であることが示唆される。

## 7 まとめ

本章では、どのような事業所で、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定があるか分析してきた。その結果は次のように要約することができる。

- ① 育児休業制度の規定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。その約 3 分の 2 は、法改正に合わせて、有期契約労働者を育児休業の対象としている。
- ② 有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある事業所は、産業や企業規模によって様々であるが、とりわけ企業規模の効果は大きく、300 人以上の規模において有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は著しく高い。



- ③ 有期契約労働者の雇用状況との関係においては、反復更新する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において、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある割合は高い。また、有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所も有期契約労働者の育児休業制度がある割合は高い。
- ④ 労働力活用方針との関係では、正社員との均衡処遇や男女の均等に取り組んでいる事業所、両立支援推進の取り組みとして次世代法の行動計画を策定し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。

まず重要な分析結果は、多くの事業所が育児・介護休業法の改正に合わせて、有期契約労働者の育児休業制度を始めていることである。これまでも、通達や指針において、形式上有期契約であっても、期間の定めのない契約と同じ状態になっている労働者は育児休業の対象となるとされてきた。第1章に示したように、調査対象事業所の約8割は、契約更新を繰り返して有期契約労働者を雇用している。にもかかわらず、法改正前から有期契約労働者の育児休業を制度化していた事業所は多くはない。法制化によって有期契約労働者の育児休業制度に取り組み始めた事業所は増えたことが分析結果からうかがえる。

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差がある。しかし、重要なのは、反復契約更新をする有期契約労働者のいる事業所で、その割合が高くなっていることだ。継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業の対象となっていることがうかがえる。また、有期契約労働者の働き方は様々であるが、正社員とほとんど同じ職務内容を担う有期契約労働者がいる事業所や、有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所において、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合は高い。継続的に雇用するだけでなく、正社員に近い働き方や将来的に正社員になることを期待して有期契約労働者を活用している事業所では、有期契約労働者の育児休業の制度化が進んでいることがうかがえる。

さらに包括的な労働力活用方針として、男女の均等処遇推進や正社員と有期契約労働者の均衡処遇、正社員も含めた両立支援の推進といった取り組みとも有期契約労働者の育児休業制度は関係している。こうした取り組みを行っている事業所では、有期契約労働者の育児休業制度がある割合も高い。ただし、均衡処遇推進に取り組んでいる事業所においても、法改正に合わせて有期契約労働者を育児休業の対象とした割合は高い。均衡処遇を進めるに当たり、育児休業制度の優先順位は高くなかった事業所も、法制化を機に育児休業制度を有期契約労働者に適用し始めたことがうかがえる。

このように、法改正を機に有期契約労働者の育児休業制度を実施する事業所は増えている。ただし、反復更新して有期契約労働者を雇用する事業所においても、育児休業制度が普及する余地はまだあることも分析結果は示唆している。特に企業規模による差は有期契約労働者においても大きく、中小企業での育児休業制度普及が大きな課題であることが示唆される。

\*\*\*\*\*

## ヒアリング調査から (1)

### 企業における有期契約労働者の育児休業制度実施の背景

有期契約労働者の育児休業制度について、本章の分析結果から明らかになったことは、ヒアリング調査でも指摘されていた。ヒアリング対象企業 5 社が有期契約労働者の育児休業制度を開始するに至った経緯の概要を表(1)-1 に示す。派遣労働者については、後半で取り上げることとする。まずはアンケート調査の対象事業所と同様に、直接雇用の有期契約労働者を育児休業制度の対象としている A 社・B 社・C 社の 3 社を取り上げることにした。

表(1)-1 有期契約労働者の育児休業制度開始の経緯

	就業形態	有期契約労働者への育児休業制度開始の経緯
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、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。

### パートタイマー・契約社員の活用と育児休業制度の実施

A社・B社・C社はともに小売業であり、直接雇用のパートタイマー（アンケートの「短時間パートタイマー」にあたる）や契約社員（アンケートの「その他パートタイマー・契約社員」にあたる）を対象に育児休業制度を実施している。A社とB社で、育児休業制度の対象となっているのは、パートタイマーと契約社員である。A社・B社とも、パートタイマーと契約社員の契約期間は1年である。C社で育児休業制度の対象となるのはパートタイマーである<sup>4</sup>。その契約期間6ヵ月であるが、マネジメント層（マネージャーや中小型店の店長など、店舗の管理職）になると1年になる。このように、いずれの有期契約労働者も契約期間は短い、いずれも特段の事情がない限り契約更新することで継続的に雇用されている。

しかしながら、3社のうち、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のはC社のみである。A社とB社は、法改正を受けて、有期契約労働者の育児休業制度を始めた。また、C社も、法改正に合わせて対象となる有期契約労働者の範囲を拡大している。

ただし、単に法改正に従って有期契約労働者の育児休業制度を始めたわけではないことに留意したい。3社とも制度実施の背景となる要因がそれぞれにあったことを報告している。その背景として各社に共通しているのが「正社員と有期契約労働者の均衡処遇」である。

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。また、法改正前に検討したことはないというが有期契約の従業員からの育児休業制度適用の要望はあったという。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年から実施してきた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。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始めた。C社は、正社員とパートタイマーの均衡処遇でも有名な企業である<sup>5</sup>。

このように3社とも「正社員と有期契約労働者の均衡処遇」に積極的に取り組んでいる。さらに、均衡処遇の背景として、「男女の均等処遇」に積極的に取り組んできたことも報告されている。また、育児休業制度のニーズという点でも、3社はそれぞれにニーズがあったことを報告している。C社は従業員のニーズに応えるかたちで法改正前から、有期契約労働者の育児休業制度を実施していたが、A社でも従業員の要望はあったこと、B社も有期契約労働者の育児休業制度の必要性を感じていたことが報告されている。このような背景のもとで、法改正が契機となって有期契約労働者の育児休業制度を始めたことが示唆される。A社は、

<sup>4</sup> C社のパートタイマーは独自の職能資格制度が適用されており、昇級すれば労働時間もフルタイムに近づく仕組みになっている。マネジメント層は「パートタイマー」でもフルタイムである。

<sup>5</sup> C社の均衡処遇の取り組みは、労働政策研究・研修機構（2005）においてA社として詳しく解説されている。

均衡処遇に取り組み、従業員のニーズもあった企業においても、「法改正前に検討したことはない」と報告がされている。育児・介護休業法の改正は、こうした企業が有期契約労働者の育児休業制度を始める契機にもなっていたことがうかがえる。

### 正社員採用方針とパートタイマー・契約社員の活用

ここで、各企業が現在のようなかたちで有期契約労働者を積極的に活用するようになった背景に触れておこう。いわゆる「平成不況」のもとで雇用情勢が悪化した 1990 年代後半、多くの企業が正社員の採用を抑えてきた。ヒアリング対象企業も例外ではなく、正社員の採用を抑制する代わりに有期契約労働者を積極的に活用してきた経緯がある。

A 社は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。だが、バブル崩壊後の景気低迷に伴って、高卒、短大卒の採用は停止し、今日では大卒に限って新卒正社員を採用している。同社に、正社員の中途採用はない。契約社員制度は、停止した高卒、短大卒の採用に代わる方法として導入された。現在、高卒と短大卒の新卒は契約社員として採用されている。また、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。契約社員は中途採用も含めると毎年 100 人単位で採用しているという。こうした労働者は、形式上は有期契約であるが、契約更新を繰り返して継続的に雇用されている。また、担当する職務も正社員に近いものである。採用抑制した正社員の代わりに、有期契約労働者を積極的に活用しているのである。

今日、雇用情勢は好転しつつあるが、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ており、調査時点までに 8 人が転換している<sup>6</sup>。正社員と有期契約労働者の処遇の差をなるべく縮小し、継続的に雇用す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きた。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の正社員転換を通じて行っていくという。B 社は小売業であるが、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 年度に改定された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>7</sup>。他方で、法律関連業務や経理など、即戦力が期待で

<sup>6</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>7</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

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といえる。

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転換制度を整備している。こうした取り組みを通じて、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。

しかしながら、C 社の正社員においては、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いる。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 社それぞれである。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。有期契約労働者の需要は依然として高いといえる。そして、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。

### 育児休業制度のメリット

こうした労働力活用方針のもと、人材の確保と定着というメリットを感じて、有期契約労働者の育児休業制度にも取り組んでいる。各社が指摘する育児休業制度のメリットを表(1)-2 に示す。有期契約労働者への育児休業制度適用から期間が短かったため、いずれの企業においても育児休業制度の明確な効果はまだ確認されていない。ここで示すメリットは企業の期待も込めたものである。だが、それぞれにメリットを感じて育児休業制度を実施していることがうかがえる。

まず、採用競争上のメリットを指摘しているのが A 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。正社員の女性において、育児休業は既に「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もない。2005 年の人事制度改定時には、契約社員の育児休業制度の規定も改定され、2006 年 4 月から契約社員の育児休業制度の規定は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

---

実施されている。

表(1)-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、継続雇用の保障と言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。

契約と実質的に同じであり、雇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>8</sup>。こうした職場環境ゆえに、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。

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、勤め続け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

<sup>8</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。高卒の新卒契約社員も、最初の3年の契約期間の後は1年契約となる。

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生かせることが示唆される。

### 派遣労働者の育児休業制度実施の背景

アンケート調査において派遣労働者を対象とする育児休業制度は対象外であるが、ヒアリング調査では派遣元企業のD社・E社も対象になっている。

先に示した表(1)-1（有期契約労働者の育児休業制度開始の経緯）のD社・E社の欄をみよう。D社・E社は、ともに育児・介護休業法改正に合わせて派遣労働者の育児休業制度を始めている。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。また、D社には育児休業を制度化する前から、派遣労働者本人や派遣元の要請によって、例外的に育児休業を取る者がいた。E社にも、雇用関係は中断したものの、育児休業のようなかたちで出産・育児期に休む者がいた。

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いる。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。

そして、D社は、この派遣労働者の確保において、育児休業制度にはメリットがあるとしている。表(1)-2（有期契約労働者の育児休業制度のメリット）でD社・E社が認識している育児休業制度のメリットをみよう。

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ため、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がある。こうした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D社はいう。

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うかがえる。しかし、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結びついていない」という。育児休業中の社会保険料負担は免除されるが、産前産後休業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。また、D社とは異なり、派遣労働者獲得上のメリットもあまりないと考えている。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社のように採用上のメリットを感じている企業とE社の認識の違いになっていると考えられる。

だが、長期的に見れば、出産した女性が働き続け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。

D社・E社においても、単に法改正に従ったというよりも、労働力活用上の必要性とメリットを認識して派遣労働者の育児休業制度を始めたことがうかがえる。