

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－

1 はじめに

2005年4月施行の改正育児・介護休業法により、新たに育児休業の対象となった有期契約労働者は、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、法にもとづいて育児休業を取得することができる。しかしながら、第3章の分析結果に示されていたように、育児休業取得実績のある事業所の大多数に、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定がある。第6章の分析結果からは、有期契約労働者のニーズを把握して育児休業制度の規定をもうけている場合に、育児休業取得者のいる割合は高いことが明らかになった。これらの結果から、有期契約労働者の育児休業が法制化された今日においても、多くの労働者は、勤務先の規定にもとづいて育児休業を取得していることがうかがえる。

本章では、有期契約労働者を雇用している事業所のうち、有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所を対象に、各事業所の育児休業制度の内容と有期契約労働者の育児休業取得の関係を分析する。具体的には、育児休業の対象要件を取り上げる。勤務先の規定において、育児休業の対象要件にあたるか否かは、有期契約労働者が育児休業を取るか否かの選択に影響している可能性がある。

育児・介護休業法では、次の①から③の条件をいずれも満たす有期契約労働者が育児休業の対象とされている。

- 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

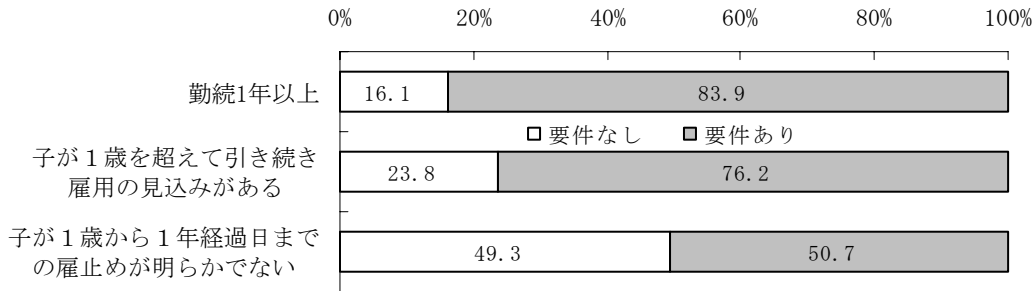
第2章で示したように、有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所の約半数は、法を上回る範囲の労働者を育児休業の対象として規定している。そこで、本章では、継続的な雇用状況の観点から、どのような有期契約労働者を雇用している事業所が、どのような対象要件をもうけているか分析し、その結果を踏まえて、対象要件の規定と育児休業取得実績の関係を分析する。そして、対象要件についても、各事業所で出産・育児期の雇用継続を望む労働者のニーズを把握して規定をもうけることが重要であることを示す。

2 事業所における育児休業の対象要件

はじめに、第2章にも示した各事業所の育児休業の対象要件をもう一度確認しよう。

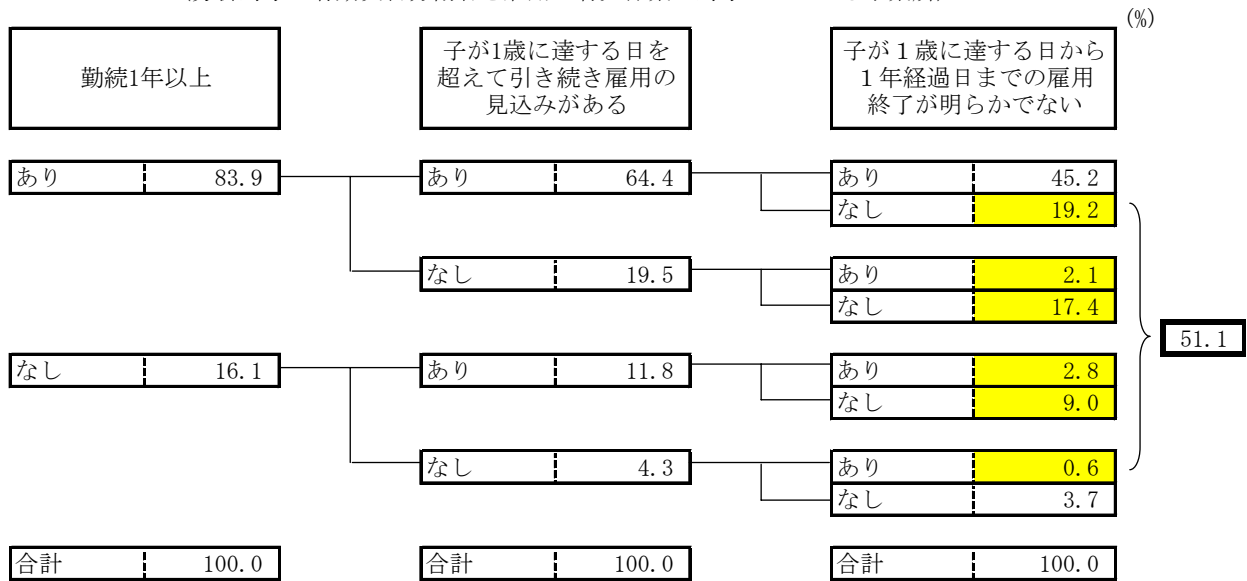
図7-2-1は、各事業所の規定において法の定める3つの要件があるか否かを示している。

図7-2-1 育児休業の対象要件



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

図7-2-2 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の対象としている事業所)



ここでは、法を上回る範囲の労働者に育児休業を認めている事業所に着目して、「要件なし」の割合をみていくことにする。「要件なし」の割合がもっとも高いのは、「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」（以下、「1歳から1年経過日までの雇止め要件」と呼ぶ）であり、約半数の事業所が要件に入れていない。次に「要件なし」が高いのは、「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」（以下、「1歳後の継続見込み要件」と呼ぶ）の要件である。そして、「要件なし」の割合がもっとも低いのは「勤続1年以上」である。

そして、図7-2-2に示す、これら3つの要件相互の関係においても、法を上回る対象範囲の事業所においては、「1歳から1年経過日までの雇止め要件」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「1歳から1年経過日までの雇止め要件」と「1歳後の継続見込み要件」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。つまり、多くの事業所において、まず「1歳から1年経過日までの雇止め要件」を規定から外し、次に「1歳後の継続見込み要件」、そして最後に「勤続1年以上」の順番で対象範囲を拡大していることがうかがえる。

第1章に示したように、本調査の対象事業所は、大多数が更新回数の上限なく契約更新する有期契約労働者を雇用している。更新基準においても「労働者が希望すれば特段の事情がない限り更新」する事業所が大半を占める。こうした各事業所の契約更新状況にもとづいて、不要な要件を事業所の規定から外しているか、次に分析しよう。

3 契約更新状況と対象要件

各事業所で雇用している有期契約労働者の契約更新状況を、これまで「反復更新する契約」（回数の上限なく更新する契約）と「雇止めの明らかな契約」（更新がないか更新はあるが回数の上限がある契約）の2つに分けて分析してきた。

更新のない契約や更新回数の上限がある契約は、一定の雇用期間が満了となったら雇用関係が終了（いわゆる雇止め）することがあらかじめ決まっている。そのため、「1歳後の継続見込み」もしくは「1歳から1年経過日までの雇止め」を理由に、育児休業の対象外となる可能性が高い。第3章の分析結果において、「雇止めの明らかな」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いなかった。

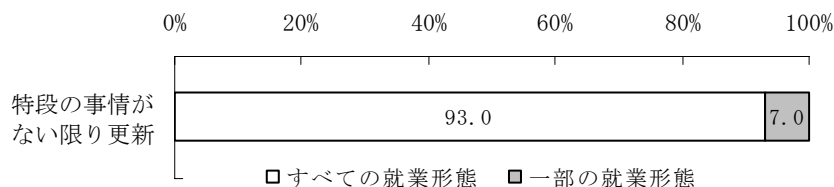
第3章の分析結果で、育児休業取得実績があったのは、「反復更新する者がいる」事業所である。「反復更新する契約」は、契約更新する限り雇用関係が継続するため、「雇止めの明らかな契約」に比べて、休業後も雇用関係が継続する可能性が高い。特に労働契約締結時点で雇止めの日が決まっていることが前提となる「1歳から1年経過日までの雇止め要件」を理由に育児休業の対象外となることはない。

ただし、これまで分析してきた「反復更新する者がいる」事業所においても、更新のない契約や更新回数の上限がある契約（雇止めの明らかな契約）の者がいれば、法定の対象要件において、育児休業の対象外となる可能性が高い。各事業所が雇用する有期契約労働者の契約更新状況と対象要件の関係を明らかにするためには、「反復更新する者がいる」事業所に、「雇止めの明らかな契約」の者がいるか否かをさらに分けて考える必要がある。

表7-3-1 更新がないか更新回数に上限のある有期契約労働者の有無 (%)

	雇止めの明らかな者	
	いない	いる
反復更新する者がいる	95.8	4.2
雇止めの明らかな者のみ	0.0	100.0

図7-3-1 特段の事情がない限り更新する労働者の範囲
(反復更新する者のみの事業所)

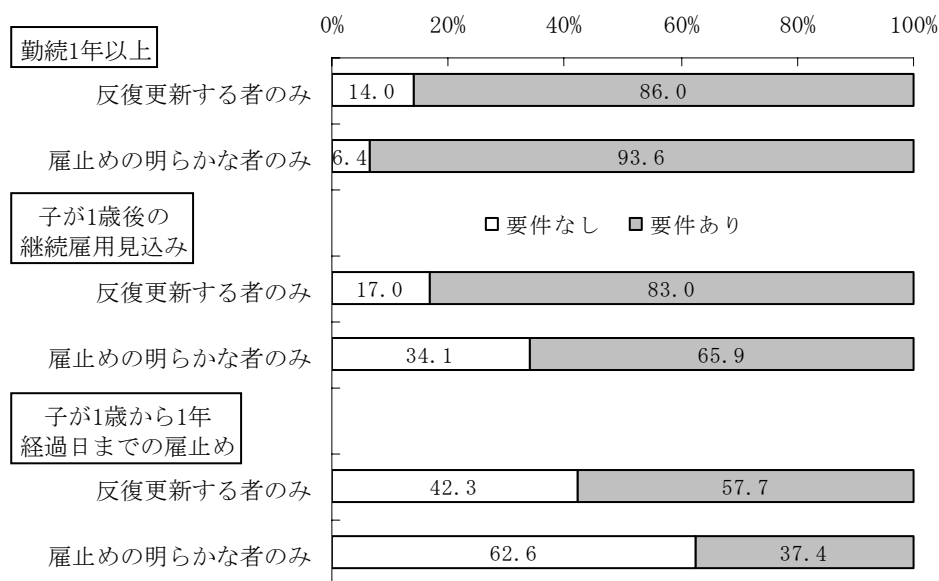


しかしながら、表 7-3-1 に示すように、本調査のデータにおいて、「反復更新する者がいる」事業所のうち、「雇止めの明らかな者」もいるのは 4.2% である。そこで、以下では、残りの 95.8% を「反復更新する者のみ」雇用している事業所とし、これと「雇止めの明らかな者のみ」の事業所を比較することにする。なお、図 7-3-1 に示すように、「反復更新する者のみ」の事業所の 93.0% はいずれの就業形態も、「労働者が希望すれば、特段の事情がない限り契約更新する」ことを更新の基準としており、契約期間満了時に更新しない可能性は低い。こうした契約更新の状況を踏まえて、「反復更新する者のみ」の事業所と「雇止めの明らかな者のみ」の事業所の育児休業対象要件を比較しよう。

図 7-3-2 に、それぞれの対象要件の有無を、「反復更新する者のみ」と「雇止めの明らかな者のみ」に分けて示している。「勤続 1 年以上」の要件がない割合は、「反復更新する者のみ」の方が高い。これに対して、「1 歳後の継続見込み要件」（子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること）と「1 歳から 1 年経過日までの雇止め要件」（子が 1 歳に達する日の 1 年経過日まで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）については、「雇止めの明らかな者のみ」の方が高い。「雇止めの明らかな者のみ」の事業所に、これら 2 つの要件があれば、ほとんどの労働者が対象外となり、有期契約労働者を育児休業の対象としていないに等しくなってしまう。雇用している有期契約労働者が育児休業の対象となるために、休業後の継続可能性に関する要件は規定から除外していると考えられる。

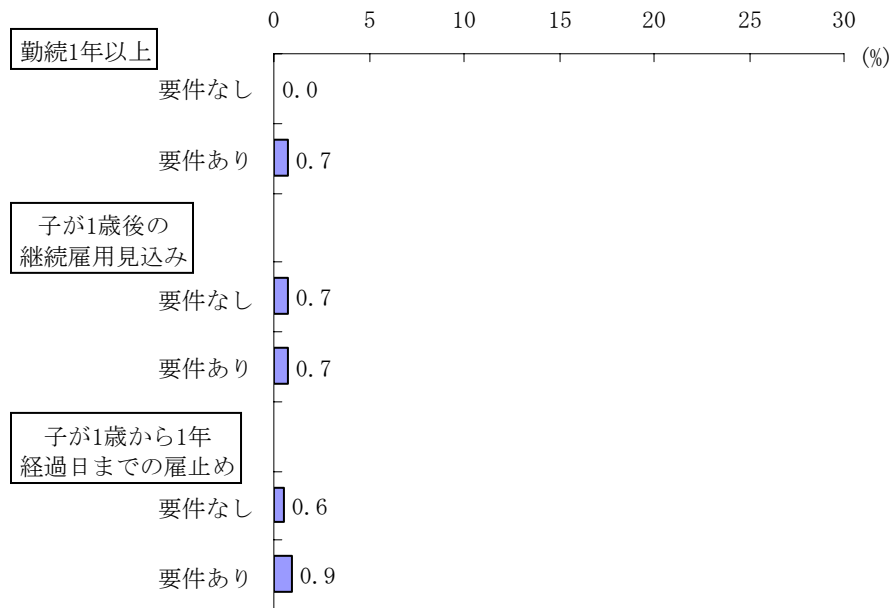
にもかかわらず、「雇止めの明らかな者のみ」においては、要件の有無にかかわらず、育児休業取得実績のある事業所はほとんどない。その結果を図 7-3-3 に示す。「1 歳後の継続見込み要件」や「1 歳から 1 年経過日までの雇止め要件」がない事業所でも、育児休業取得者がいる割合は要件のある事業所と差がないのである。

図7-3-2 育児休業の対象要件の有無
—契約更新状況別—



分析対象：有期契約労働者を雇用し育児休業の対象としている事業所

図7-3-3 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
 -対象要件の有無別-
 (雇止めが明らかな者のみの事業所)



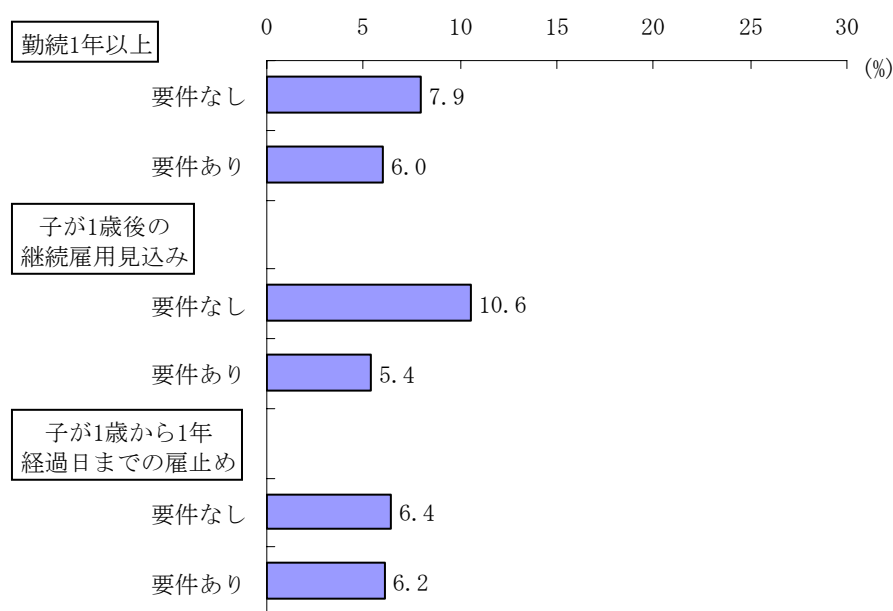
その一方で、「反復更新する者のみ」の事業所においては、要件の有無によって、有期契約労働者の育児休業取得者のいる割合に差が生じている。図7-3-4にその結果を示す。

「勤続1年以上」と「1歳後の継続見込み要件」について、要件がない事業所の方が、育児休業取得者のいる割合が高くなっている¹。法改正からまだ期間が短いことを考慮すれば、「勤続1年以上」の要件がない事業所において、育児休業取得者のいる割合が若干高いのは、勤続1年未満の者も取得した分だけ、育児休業取得者が早く出たことの結果である可能性がある。「1歳から1年経過日までの雇止め要件」の有無による差がないのは、「反復更新する者のみ」であれば、これを理由に対象外となる労働者はいないためと考えられる。

この分析結果において重要なのは、反復更新をしている点で継続雇用の実態が同じであるにもかかわらず、「1歳後の継続見込み要件」の有無によって休業取得実績に顕著な差が生じていることだ。「子が1歳に達する日」は育児休業申請の時点の約1年後である。第1章に示したように、1年を超える契約期間の労働者を雇用している事業所は全体の約1割であり、大多数の事業所は1年以内の契約期間で有期契約労働者を雇用している。契約期間が1年以内であれば、育児休業を申請してから子が1歳に達する日までに契約更新を迎えることになる。だが、先の契約更新を見越して、「1歳後の継続見込み要件」を満たすか否かの判断を客観的にすることは難しい。

¹ 契約更新基準をコントロールして、いずれの就業形態についても「労働者が希望すれば特段の事情がない限り契約更新する」としている事業所に分析対象を限定しても、結果はほぼ同じである。その場合、「勤続1年以上」について「要件なし」は8.5%、「要件あり」は6.4%、「子が1歳に達する日を超えて継続雇用の見込みがあること」について「要件なし」は11.1%、「要件あり」は5.7%、「子が1歳に達する日の1年経過日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない」について「要件なし」は6.5%、「要件あり」は6.8%であった。

図7-3-4 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
 —対象要件の有無別—
 (反復更新する者のみの事業所)

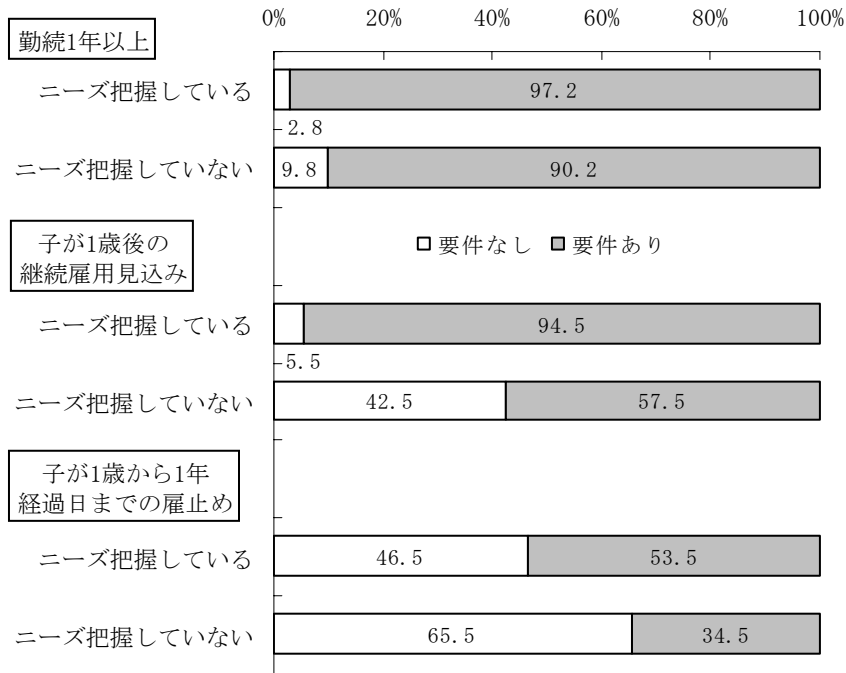


ただし、この要件があっても、5.4%の事業所に育児休業取得者がおり、育児休業を取得できないわけではない。問題は、「見込み」について判断が分かれることだ。更新のある契約であることをポジティブにとらえれば「見込まれる」といえるが、更新されない可能性がないわけではないとネガティブにとらえれば「見込まれるとまではいえない」ことになる。厚生労働省（2007）が示す具体例によれば、1年の契約期間であった労働者が再び1年の契約期間で更新する可能性が契約に明示されていれば、この要件を満たすことになる。あるいは、契約期間が6ヵ月であっても自動更新であることが明示されていれば、同じくこの要件を満たすことになる。しかし、こうした情報を知らず、法の規定からのみ判断することになれば、事業所によって、また労働者個人によっても判断が分かれる可能性は高い。その結果として、この要件が「ある」事業所は、「ない」事業所に比べて、育児休業取得者のいる割合が約半分に留まっているのではないだろうか。

4 労働者ニーズの把握と対象要件

雇用関係が終了する時期が明らかな「雇止めの明らかな者のみ」の事業所においては、対象要件を緩和しているにもかかわらず、育児休業取得者はほとんどいない。その一方で、有期契約でありながら継続的に雇用されている「反復更新する者のみ」の事業所は、「1歳後の継続見込み要件」（子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用の見込みがあること）によって、育児休業取得者のいる事業所の割合に著しい差がある。事業所の規定にある対象要件と有期契約労働者の継続雇用の実態に乖離がある事業所は少なくないことがうかがえる。

図7-4-1 育児休業の対象要件
 -ニーズ把握の有無別-
 (雇止めの明らかな者のみの事業所)

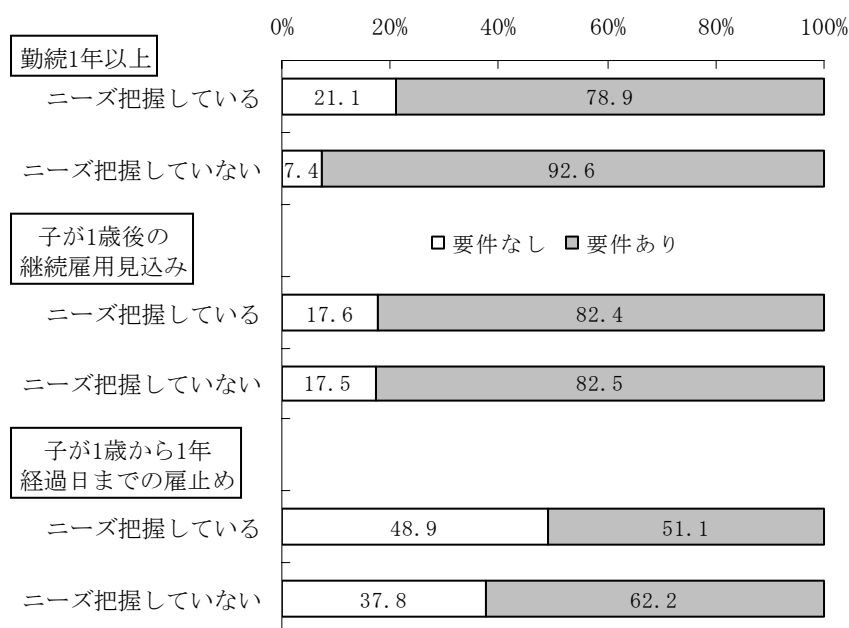


多様な勤務実態の有期契約労働者への両立支援が効果的に機能するためには、労働者のニーズ把握が重要な作業となることを前章と前々章の分析で示した。そこで、各事業所の対象要件についても、有期契約労働者の両立支援ニーズ把握の有無別に分析してみよう。もちろん、ニーズを把握した結果がすぐに制度に反映されるわけではない。しかし、やはりニーズ把握が重要であることは、以下の分析結果からも示唆される。

図7-4-1は「雇止めの明らかな者のみ」の事業所を対象に、各対象要件の有無をニーズ把握の有無別に示している。いずれの要件についても、「ニーズを把握している」の方が「要件なし」の割合は低い。とりわけ休業後の継続可能性に関する2つの要件で差が大きく、「1歳後の継続見込み要件」については、ニーズを把握している事業所では5.5%と極めて低くなっている。ニーズの把握を通じて、育児休業の実質的な対象となる者は少ないことが明らかとなったために、対象要件を緩和する事業所の割合が低くなっていることがうかがえる。

「反復更新する者のみ」の事業所では、図7-4-1とまったく異なる結果になっている。その結果を図7-4-2に示す。ニーズ把握の有無による差が最も顕著なのは、「勤続1年以上」の要件である。ニーズを把握している事業所では、約4分の1がこの要件を外している。また、「1歳から1年経過日までの雇止め要件」(子が1歳に達する日の1年経過日まで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)がない割合も、ニーズを把握している事業所の方が約10%高い。これに対して、先の分析で問題とした「1歳後の継続見込み要件」についてはニーズ把握の有無による差はない。だが、この結果だけで、「1歳後の継続見込み要件」との関係で労働者ニーズの把握は必要ないと考えるのは早計である。育児休業取得実

図7-4-2 育児休業の対象要件
 —ニーズ把握の有無別—
 (反復更新する者のみの事業所)



績において、この要件もまたニーズ把握による差が表れているのである。そこで、各対象要件の有無とニーズ把握の有無と別に育児休業取得者のいる割合をみよう。

まず、図7-4-3に「勤続1年以上」の要件の有無とニーズ把握の有無別に育児休業取得者のいる割合を示す。要件の有無にかかわらず、ニーズ把握を行っている事業所の方が育児休業取得者のいる割合が高い。なかでも、最も高いのは「要件なし」でニーズ把握を行っている事業所である²。

そして、「1歳後の継続見込み要件」の有無別の結果が図7-4-4である。育児休業取得者のいる割合が最も高いのは、「要件なし」でニーズ把握をしている事業所である。次に高いのは「要件なし」でニーズ把握をしていない事業所である。ニーズ把握にかかわらず、この要件が事業所の規定になれば育児休業を取得しやすい状況がうかがえる。

ただし、「要件あり」の事業所においても、ニーズを把握している事業所の方が育児休業取得者のいる割合が高くなっている。ニーズを把握していない事業所では、育児休業取得者のいる割合がニーズ把握している事業所の約3分の2の割合に留まっている。「要件あり」の事業所においても、ニーズを把握している方が、制度の運用において育児休業取得を認める事業所は多いことがうかがえる。第5章の分析結果が示していたように、有期契約労働者の育児休業ニーズは高い。また、正社員に近い働き方の労働者ほど、育児期の就業希望は高かった。こうした労働者のニーズに応えるかたちで、この要件については前向きに対応することにより、円滑な育児休業取得が可能になることが示唆される。

² この図において、要件がなく、ニーズ把握をしていない事業所の割合が2.2%と極端に低くなっているが、このカテゴリーのみ、該当サンプルが極端に小さいために値の変動が大きく出ている可能性がある。

図7-4-3 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所
 - 「勤続1年以上」の要件とニーズ把握の有無別-
 (反復更新する者のみの事業所)

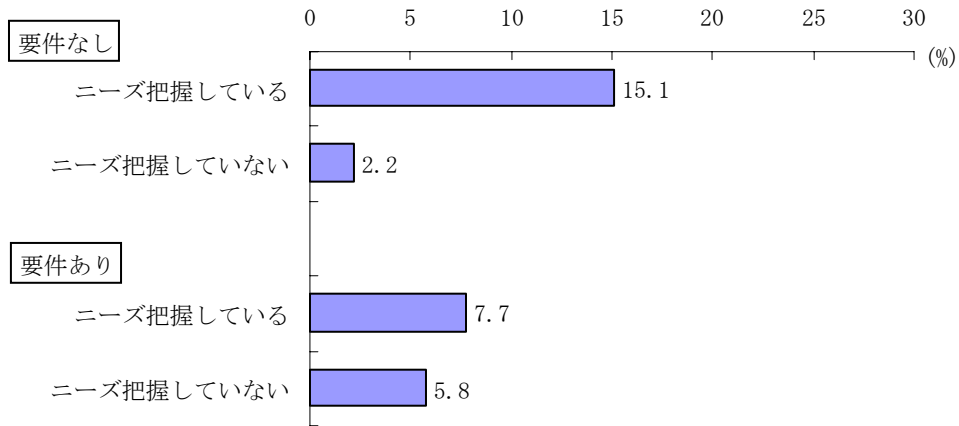


図7-4-4 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所
 - 「子が1歳後の継続雇用見込み」の要件とニーズ把握の有無別-
 (反復更新する者のみの事業所)

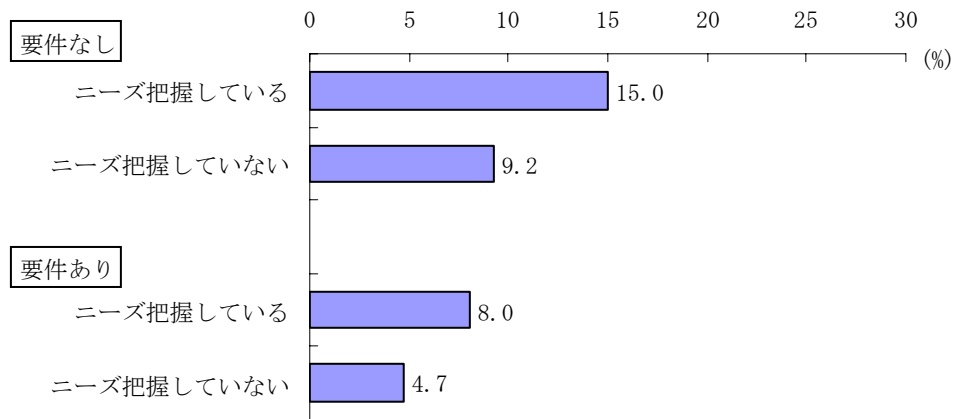
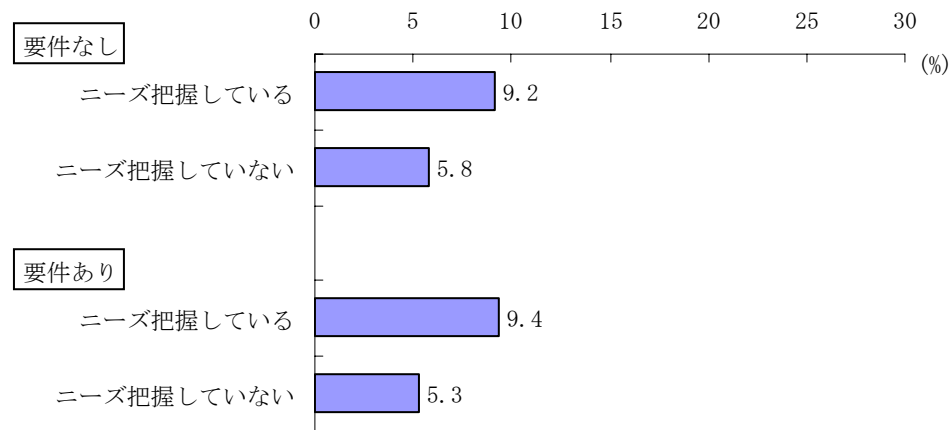


図7-4-5 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所
 - 「子が1歳から1年経過日までの雇止め」の要件と
 ニーズ把握の有無別-
 (反復更新する者のみの事業所)



最後に、「1歳から1年経過日までの雇止め要件」（子が1歳に達する日の1年経過日まで
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）の有無別の結果を図 7-4-5 に
示す。反復更新する契約はこの要件によって対象外となることはないため、要件の有無によ
る差はほとんどなく、「要件なし」「要件あり」のいずれにおいても、ニーズを把握している
事業所の方が、育児休業取得者のいる割合は高い。

5 まとめ

調査対象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の関係を分析した。その
結果は次のように要約できる。

- 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。「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」の要件がない事業所の割合が最も高く、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
業取得実績がほとんどない。他方で、「反復更新する者のみ」雇用している事業所は、要
件の有無にかかわらず、育児休業取得実績がある。しかし、「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」が要件ある事業所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」の事業所では、労働者のニーズを把握しており、「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
る事業所において、育児休業取得者のいる割合は最も高い。

対象事業所の約半数は法定の対象要件を一部規定から外し、法定の範囲を上回る範囲の有
期契約労働者を育児休業の対象としている。この結果から、個々の事業所において、なるべ
く多くの有期契約労働者に育児休業取得を認めようとする姿勢がうかがえる。厚生労働省の
指針においては、法の要件にかかわらず、「期間の定めのない雇用契約と同じ状態」の有期契
約労働者は育児休業の対象となることが示されており、その趣旨に照らしても、個々の事業
所の実情に応じて対象要件を緩和することは望ましいといえる。

しかしながら、各事業所における対象要件の規定は、雇用している有期契約労働者の実態
と必ずしも対応していない。雇止めの明らかな契約の有期契約労働者のみ雇用している事業
所では、休業後の継続可能性にかかわる2つの要件を規定から外している事業所の割合が高
い。この2つの要件を規定から外せば、雇止めが明らかな契約であっても育児休業の対象に
することができる。ところが、実際は、要件の有無にかかわらず、こうした事業所に育児休
業取得者はほとんどいない。

その一方で、契約更新回数の上限なく継続的に有期契約労働者を雇用している事業所では、

要件の有無にかかわらず育児休業取得実績がある。ただし、契約更新状況が同じであるにもかかわらず、「勤続 1 年以上」や「1 歳後の継続見込み要件」（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）があれば、育児休業を取得しない有期契約労働者もいることが分析結果から示唆される。

法改正からの期間が短いことを考慮すれば、「勤続 1 年以上」については、要件のない事業所の方が早く休業取得実績が出た可能性もある。それ以上に、育児休業取得実績の差が顕著に表れているのが、「1 歳後の継続見込み要件」の有無である。調査対象事業所は契約期間が 1 年以内で有期契約労働者を雇用する事業所が大多数を占めることを踏まえれば、多くのケースが育児休業申請時点から「子が 1 歳に達する日」までに契約更新の時期を迎えることになる。対象事業所の 9 割はいずれの就業形態についても「労働者が希望すれば、特段の事情がない限り契約更新する」としており、この意味で更新の可能性は高い。しかし、契約更新されない可能性がないとはいえないために、対象から外れると受け止める事業所や労働者は少なくないのではないだろうか。その結果として、この要件がある事業所では、育児休業取得実績が相対的に低くなっていると考えられる。有期契約労働者の育児休業取得が進むためには、継続的に雇用され、育児・介護休業法の趣旨においては育児休業の対象となる有期契約労働者が、規定の解釈の違いによって育児休業を取得できないことがないように制度を運用することの重要性が示唆される。

そのためには、本章の分析結果からも、労働者のニーズを把握することが重要であることが示唆される。第 5 章の分析結果が示していたように、有期契約労働者の育児休業取得希望は高い。そうしたニーズを個々の事業所においても適切に把握し、育児休業を取って雇用継続する意思のある労働者に育児休業を認めるよう運用することが重要である。そして、契約更新の可能性のある労働者に対しては、「1 歳後の継続見込み要件」についても前向きに対応することで、円滑に育児休業を取得できることが分析結果から示唆される。育児休業を取得することにより、育児期に雇用継続する意思のある労働者が休業取得できる態勢を、個々の事業所において作ることが重要といえる。

ヒアリング調査から (5)

有期契約労働者の継続雇用と育児休業制度の運用

ヒアリング調査の対象企業において有期契約労働者の契約期間は、3 ヶ月、6 ヶ月、1 年と
いうように 1 年以内である。こうした契約期間において、育児休業取得の申し出から法定の
子が 1 歳に達する日を超えて雇用関係が継続するためには契約更新する必要がある。こうした
契約状況において、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
契約労働者の対象要件を規定している。その結果を表(5)-1 に示す。

対象要件の規定と育児休業取得申請への対応

「勤続 1 年以上」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、休業後の継続可能性に関する 2 つの要件、すなわち「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」(1 歳後の継続見込み要件)と「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」
(1 歳から 1 年経過日までの雇止め要件)については、いずれの企業も前向きに育児休業を
認める対応をしている。

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、これらの要件を自社
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。D 社・E 社は
これらの要件を就業規則に入れているが、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している。C 社の規定は「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」「退職終了後も引き続き勤務すること
が見込まれるもの」となっており、育児・介護休業法の要件とはやや内容が異なる。だが、
休業後の継続見込みを要件としている点では、育児・介護休業法の趣旨を踏まえた要件にな
っている。しかし、C 社においても、申請者本人に継続の意思があれば、これら 2 つの要件
は厳密に審査されていない。

「1 歳後の継続見込み要件」と「1 歳から 1 年経過日までの雇止め要件」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「1 歳から 1 年経過日までの
雇止め要件」は該当せず「1 歳後の継続見込み要件」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 社はこれらのは必要ないと判断したという。また、「1 歳
後の継続見込み要件」について、E 社からは、どの程度見込まれるのか客観的判断が難しく、
法の解釈に困って混乱したとの指摘もされている。

表(5)-1 育児休業の対象要件

	就業形態	契約期間	育児休業の対象要件
A社	契約社員	1年	<p>契約社員は、勤続1年以上であることのみ要件としている。「勤続1年以上」の要件は正社員にもある。パートタイマーの対象要件は、改正育児・介護休業法と同じ。2005年4月の適用当時は、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歳に達するまでに3年間（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。「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。</p>
	パートタイマー	1年	
B社	契約社員	1年	<p>次の①・②の条件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 「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。</p>
	パートタイマー	1年	
C社	パートタイマー	6ヵ月	<p>次の①・②・③の条件を何れも満たすこと。 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。 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。</p>
D社	登録型派遣	主に3ヵ月	<p>次の①～⑥の何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ない者であること (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・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。</p>
E社	登録型派遣	主に3ヵ月と6ヵ月	<p>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。</p>

育児・介護休業法も各調査対象企業の規定も、継続的に雇用され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。

法を上回る休業期間への対応

ヒアリング対象企業は、有期契約労働者から育児休業の申請があった場合、休業後も雇用継続することを前向きにとらえて休業取得を認めている。また、両立支援を効果的に行うための労使のコミュニケーションの仕組みがあることは「ヒアリング調査から(4)」で指摘したとおりである。こうした取り組みにより、法改正から短い期間で有期契約労働者の育児休業実績をあげることができたと考えられる。

しかしながら、ヒアリング対象企業のなかにも、契約期間と休業期間に矛盾を感じているところはある。それは、法を上回る休業期間を認めるか否かの対応に表れている。

ヒアリング対象企業のうち、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。しかし、有期契約労働者に関する対応は企業によって様々である。

正社員と有期契約労働者で休業期間・回数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 ヶ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。

B 社・C 社で、正社員と有期契約労働者の育児休業期間が異なっている理由に挙げられているのが、有期契約労働者の契約期間である。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。この有期契約労働者に、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ず、その長所・短所を含めて検討しているとのことである³。C 社のパートタイマーは 6 ヶ月契約であるが、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 歳までに 3 年間の育児休業を複数回認めている。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

³ 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が示唆される。

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年間の育児休業を認めて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、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的に雇用している点で共通しているが、休業期間に関する対応は異なっている。

留意すべきは、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、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が異なる。正社員も含めた人事制度全体を見ながら、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、雇用形態間で均衡の取れた育児休業制度を構築するよう努めているのである。

先行的に育児休業取得実績をあげているヒアリング対象企業においても、現行の有期契約労働者の育児休業制度は試行的な段階にある。B社・C社は、差し当たり法に準ずる休業期間としているが、今後はA社のように法を上回る休業期間を認める可能性もある。その一方で、「ヒアリング調査から(3)」で指摘したように、A社・B社・C社とも正社員には短時間勤務制度があり、B社・C社は有期契約労働者にも適用している。しかし、A社の契約社員は、正社員とほとんど同じ勤務実態であるにもかかわらず、処遇の公平性を理由に短時間勤務制度が適用されていない。実態としては継続的に雇用されているにもかかわらず、形式上は有期契約である労働者の雇用継続支援が無理のないかたちで職場に定着するために、各社それぞれ調整を必要とする課題を認識している。個々の企業において、一つ一つの課題が克服されることで、育児と両立しやすい職場環境が形成され、育児休業を取得して雇用継続する有期契約労働者は増えることが期待される。