

労働政策研究報告書 No.99

サマリー 2008

JILPT : The Japan Institute for Labour Policy and Training

---

---

---

## 有期契約労働と育児休業

— 継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題 —

「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」報告書

労働政策研究・研修機構



# 『有期契約労働と育児休業—継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題—』 サマリー

## 研究参加者 ※は執筆担当者

- 今田幸子<sup>いまださちこ</sup> 労働政策研究・研修機構 特任研究員  
(元労働政策研究・研修機構 統括研究員)
- ※ 池田心豪<sup>いけだしんごう</sup> 労働政策研究・研修機構 研究員
- ※ 酒井計史<sup>さかいかずふみ</sup> 国立女性教育会館 客員研究員  
(元労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー)
- 浜島幸司<sup>はまじまこうじ</sup> 新潟大学 特任准教授  
(元労働政策研究・研修機構 アシスタントフェロー)

## 研究期間

平成 18 年度～平成 19 年度

## 研究の目的

2005 年 4 月施行の改正育児・介護休業法（以下、「改正法」という）から、一定の期間を定めて雇用される労働者（有期契約労働者）が新たに育児休業の対象となった。この法改正を受けて、当機構では厚生労働省の要請にもとづく課題研究「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」を実施した。本報告書は、その成果をとりまとめたものである。

1992 年に育児休業法（現在の育児・介護休業法）が施行され、勤務先に育児休業制度の規定がない労働者も育児休業を取得できるようになり、また、就業規則等に育児休業制度の規定を設ける企業も増えている。その一方で、パートタイマーや契約社員、派遣社員などの非正規雇用が若年層で拡大してきたが、有期契約労働者は、雇用の継続を目的とする育児休業の取得にはなじまないとされてきた。

しかしながら、形式上は有期契約であっても、契約更新を繰り返すなど、継続的に雇用されている労働者は少なくない。これまでも実質的に期間の定めのない労働契約と異なる状態になっている労働者は育児休業が取得できるとされてきた。改正法で育児休業を取得できる有期契約労働者の要件が定められたことにより、出産・育児期に離職せず雇用継続する有期契約労働者が増えることが期待される。

改正法施行から 2 年という短い期間で行った研究であり、育児休業を取得した有期契約労働者はまだ少ないが、有期契約労働者の育児休業取得状況とニーズを分析した結果から、有期契約労働者の育児休業が個々の企業に定着するための課題が様々に示唆された。その要点を以下で解説する。

## 分析結果の要旨

### 1 分析結果の概要

法改正後の有期契約労働者の育児休業取得状況と、育児休業を取得して雇用継続する有期契約労働者が増えるための課題を明らかにするため、「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」の分析を行った。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 割に、契約更新を繰り返して継続的に雇用している有期契約労働者がいる。
- ② 有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所の約 3 分の 2 は法改正に合わせて有期契約労働者を育児休業の対象としている。育児休業を取得した有期契約労働者はまだ少ないが、反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所に育児休業取得実績がある。
- 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ことをしていない。反復更新する有期契約労働者のニーズを把握して、対象要件を緩和するなど、労働者の実態に応じて育児休業制度を運用する取組みを行っている事業所では、育児休業取得者のいる割合が高い。

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。

### 2 各章要旨

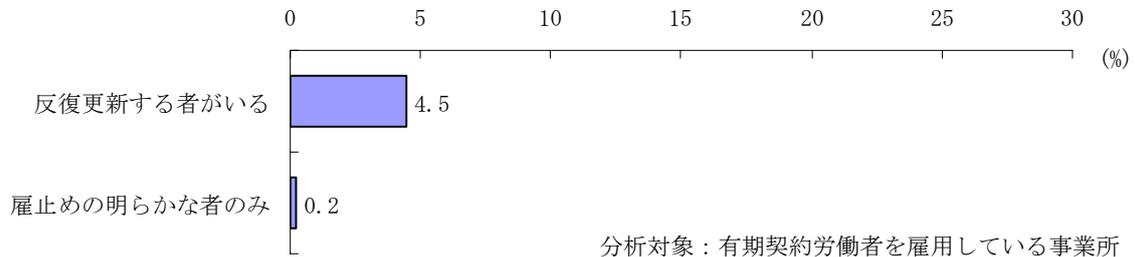
#### 第 1 章 有期契約労働者の活用状況－事業所調査から－

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

#### 第 2 章 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－

有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所の約 3 分の 2 は、法改正に合わせて有期契約労働者を育児休業の対象としている。反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所で有期契約労働者の育児休業制度の規定があるのは約 50% であり、職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者や正社員転換者のいる事業所で 50% を超えている。また、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進に取り組む事業所や次世代育成支援対策推進法（以下、「次世代法」という）の一般事業主行動計画を策定してい

図1 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  
－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

反復更新する者：契約更新があり、更新回数の上限がない労働契約の有期契約労働者

雇止めの明らかな者：契約更新がないか、更新回数の上限がある労働契約の有期契約労働者

る事業所は、有期契約労働者の育児休業制度の規定のある割合が高い。規定の有無は企業規模の差が大きく、企業規模 300 人未満の中小企業での制度普及が課題である。

### 第 3 章 有期契約労働者の育児休業取得状況－事業所調査から－

改正法施行からの期間が短く、育児休業取得実績のある事業所はまだ少ない。だが、反復更新して継続的に有期契約労働者を雇用している事業所に育児休業取得実績がある（図 1）。なかでも、職務内容が正社員とほとんど同じ有期契約労働者がいる事業所や有期契約労働者の正社員転換を行っている事業所は育児休業取得実績が高い。また、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進に取り組む事業所や次世代育成支援対策推進法の一般事業主行動計画を策定している事業所でも育児休業取得実績は高い。

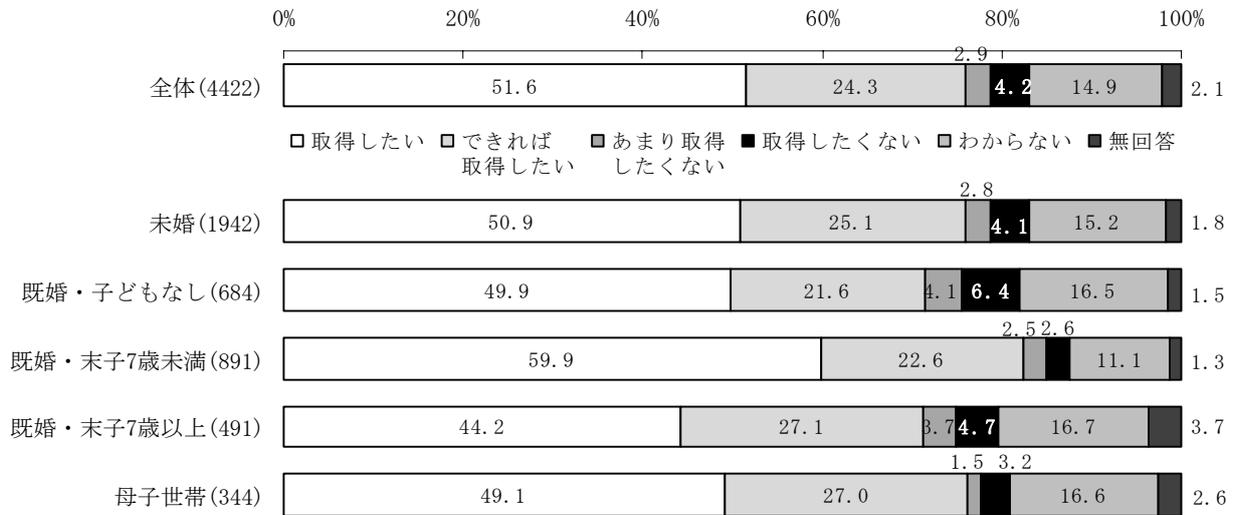
### 第 4 章 育児休業取得者の分析－労働者調査から－

2005 年 4 月以降に現在の勤務先で出産経験のある有期契約労働者の育児休業取得状況を分析した結果、勤続年数が長い、契約期間が長い、契約期間は短くても何度も契約更新しているなど、雇用が継続する契約の労働者が育児休業を取得していることが明らかになった。「特定職種の契約社員」や一般正社員と比較した職務レベルが高い者など、正社員に近い働き方の有期契約労働者に育児休業取得者は多い。取得者の約 40% は育児休業を取得していなかったら退職していたとしており、育児休業の対象となったことにより有期契約労働者の雇用継続は増えつつあることがうかがえる。同じ職場に育児休業を取得した有期契約労働者がいる者は育児休業を取得する割合が高く、育児休業取得の前例が職場にできることで、有期契約労働者の育児休業取得は増えることが示唆される。

### 第 5 章 育児休業取得希望と育児期の就業希望－労働者調査から－

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（図 2）。そして、育児休業制度が適用されている労働者は育児期の就業希望が高い。職務内容や労働時間が正社員に近い労働者ほど育児期の就業希望は高いが、週の労働時間 30 時間以上

図2 ライフステージ別 育児休業取得希望



の層では、現在の勤務先での継続希望とともに子育てしやすい別の勤務先に移る希望も高い。こうした労働者の雇用継続が増えるためには、育児休業制度とともに、復職後の支援として勤務時間短縮等の措置や子の看護休暇を適用するなど、体系的な両立支援が重要である。

### 第6章 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－

ニーズ調査や労使協議など、有期契約労働者の両立支援ニーズを把握する具体的取り組みを行っている事業所は、有期契約労働者の育児休業取得者のいる割合や勤務時間短縮等の措置の制度がある割合が高い。しかし、ニーズ把握の取り組みを行っている事業所は少ない。事業所が両立支援ニーズを把握する契機として、正社員と有期契約労働者の均衡処遇の推進や次世代法の行動計画策定における労使のコミュニケーションが重要な役割を果たしている。

### 第7章 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－

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

### 3 「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

#### (1) 調査対象

- 事業所調査 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 上記の各事業所が対象者を選定して配付。郵送で回収。記入は自記式。

#### (3) 調査実施時期 平成19年7月19日～8月3日

- (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）  
労働者調査 4,422件（配付数98,950件に対する回収率4.5%）

※ 本調査に先立って実施した「有期契約労働者の育児休業に関するヒアリング調査」の結果は、『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 JILPT 資料シリーズ No.30）として公表されている。

### 報告書本体の目次

#### 序章 調査研究の概要

- 1 研究の目的
- 2 研究の枠組み
- 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
- 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
- 5 各章要旨

#### 第1章 有期契約労働者の活用状況—事業所調査から—

- 1 はじめに
- 2 有期契約労働者の雇用状況
- 3 契約期間と契約更新
- 4 職務内容の正社員との類似性
- 5 正社員への転換
- 6 有期契約労働者・女性労働者の活用方針
- 7 まとめ

#### 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
- 2 有期契約労働者の育児休業制度の有無
- 3 産業・企業規模別育児休業制度の有無

- 4 有期契約労働者の活用状況と育児休業制度
- 5 有期契約労働者・女性労働者活用方針と育児休業制度
- 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
- 7 まとめ

ヒアリング調査から(1)

### 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－

- 1 はじめに
- 2 有期契約労働者の育児休業取得者のいる事業所
- 3 育児休業制度の規定の有無と育児休業取得者の有無
- 4 産業・企業規模別育児休業取得者の有無
- 5 有期契約労働者の活用状況と育児休業取得者の有無
- 6 有期契約労働者・女性労働者活用方針と育児休業取得者の有無
- 7 有期契約労働者の育児休業取得実績のある事業所の規定要因
- 8 まとめ

### 第4章 育児休業取得者の分析－労働者調査から－

- 1 はじめに
- 2 育児休業取得状況
- 3 育児休業取得できた要因：仕事内容、契約内容、職場要因等
- 4 育児休業取得の効果：取得者の取得しなかった場合の対処
- 5 育児休業を取得しなかった者
- 6 今後の育児休業取得希望
- 7 まとめ

ヒアリング調査から(2)

### 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－

- 1 はじめに
- 2 育児休業取得希望
- 3 育児期の就業希望
- 4 育児休業取得希望と育児期の就業希望
- 5 働き方と育児期の就業希望－仕事内容・労働時間・正社員転換希望に着目して－
- 6 両立支援制度の適用と育児期の就業希望
- 7 両立支援制度・利用者の有無と育児期の就業希望  
－事業所調査との結合データより－
- 8 まとめ

ヒアリング調査から(3)

### 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－

- 1 はじめに
- 2 有期契約労働者のニーズ把握状況と両立支援の実施状況
- 3 産業・企業規模別のニーズ把握状況
- 4 有期契約労働者の活用状況とニーズ把握
- 5 有期契約労働者・女性労働者活用方針とニーズ把握
- 6 まとめ

ヒアリング調査から(4)

## 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
- 2 事業所における育児休業の対象要件
- 3 契約更新状況と対象要件
- 4 労働者ニーズの把握と対象要件
- 5 まとめ

ヒアリング調査から(5)

## 終章 要約とインプリケーション

- 1 各章の知見の要約
- 2 政策的インプリケーション

文献

付属資料

- ①「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・調査票・集計表
- ②「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・結果

## 主要文献

- 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 No.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 No.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 No.64
- 労働政策研究・研修機構（2007a）『多様な働き方の実態と課題 — 就業のダイバーシティを支えるセーフティネットの構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.4
- 労働政策研究・研修機構（2007b）『仕事と生活 — 体系的両立支援の構築に向けて』プロジェクト研究シリーズ No.7
- 労働政策研究・研修機構（2007c）『有期契約労働者の育児休業——ヒアリング調査結果報告—』JILPT 資料シリーズ No.30

---

労働政策研究報告書 No. 99 サマリー

有期契約労働と育児休業 ―継続雇用の実態と育児休業の定着に向けた課題―  
「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」報告書

発行年月日 2008年5月30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

研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

(販売) 研究調整部成果普及課 TEL:03-5903-6263

FAX:03-5903-6115

印刷・製本 有限会社 太平印刷

---

©2008 JILPT

\* 労働政策研究報告書全文はホームページで提供しております。

(URL:<http://www.jil.go.jp/>)