

# 有期契約労働者の育児休業

JILPT 研究員 池田心豪

二〇〇五年四月施行の改正育児・介護休業法から、期間を定めて雇用される労働者（有期契約労働者）の一部に育児休業の対象が拡大された（以下で特に断りなく「改正育児・介護休業法」という場合は、二〇〇五年四月施行の改正法を指している）。この法改正を受けて当機構では「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。その結果から示唆される有期契約労働者の育児休業の現状と課題を検討する（1）。

## 1 有期契約労働者の継続的な雇用

一九九二年に育児休業法（現在の育児・介護休業法）が施行され、労働者は勤務先の就業規則等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になった。だが、従来の育児・介護休業法において、有期契約労働者は育児休業の対象から外されていた。育児休業は雇用の継続を目的としており、契約期間の満了に伴って雇用関係が終了（いわゆる雇止め）する有期契約労働者は長期の休業になじまないとされていたからである。

しかしながら、労働契約の形式は有期であっても、契約更新を繰り返すな



ど、実態としては継続的に雇用されている労働者もいる。こうした労働者の雇用継続を支援する趣旨のもと、改正育児・介護休業法では次の①から③の条件をすべて満たす有期契約労働者が新たに育児休業の対象となった。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が一年以上であること
- ② 子が一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 子が一歳に達する日から一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」を字義どおりに解釈すれば、その典型は期間を定めて一時的に雇用される労働契約であり、契約更新を繰り返すなど、継続的に雇用される契約は例外ということになる。しかし、有期契約労働の実態は、この「例外」の方が主流といっても過言ではない状況になっている。こうした有期契約労働者の活用状況が育児・介護休業法改正の背景にあることを、はじめに事業所調査の結果で確認しておこう。

図表1は、各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無を「回数の上限がなく更新」「更新はあるが回数の上限がある」「更新なし」に分けて、それぞれに該当する事業所の割合を示している（2）。

いずれの就業形態についても、約八割の事業所が「回数の上限なく更新する」としている。この労働契約は、形式上は有期契約であっても、更新を続ける限り雇用関係が継続する。以下では、これを「回復更新する契約」と呼ぶことにする。図表1の下端に示しているように、いずれかの就業形態に「回復更新する者がいる」割合は八〇％に達している（3）。これに対して、「更新はあるが回数の上限がある」と「更新なし」の契約は、一定の雇用期間の後雇用関係の終了があらかじめ決まっ

ている、文字どおりの有期契約である。この二つを合わせて、以下では「雇止めの明らかな契約」と呼ぶことにする。「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は約二割である。

また、図表は割愛するが、更新のある契約においては、いずれの就業形態についても約九〇％が「特段の事情がない限り契約更新する」としている。更新のある契約で雇止めする可能性は低く、雇用が継続するか否かは更新の有無によるところが大きいといえる。

このように、大多数の事業所において、契約更新を繰り返して継続的に雇用しているのが有期契約労働の実態である。こうした労働者が新たに育児休業の対象となったことにより、出産・育児期に育児休業を取得して雇用継続する労働者は増えることが期待される。そこで、実際に有期契約労働者が育児休業を取得しているかを次にみよう。

## 2 有期契約労働者の育児休業取得状況

改正育児・介護休業法により、有期契約であっても対象要件を満たす労働者は、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。だが、労働政策研究・研修機構（二〇〇六）など、育児休業に関するこれまでの研究によれば、勤務先に育児休業制度がある労働者の方が休業取得率は圧倒的に高い。有期契約労働者においても同様であることが予想される。そこでまず、どのくらいの事業所が有期契約労働者を対象とする育児

図表1 各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無—事業所調査— (%)

	回数の上限なく更新する	更新あるが回数の上限あり	更新なし	合計
特定職種の契約社員	81.3	5.3	13.5	100
短時間パートタイマー	82.6	3.3	14.1	100
その他パートタイマー・契約社員	85.9	6.1	8.0	100
嘱託社員	79.6	17.0	3.4	100

	反復更新する者がいる	雇止めが明らかな者のみ	合計
	81.9	18.1	100

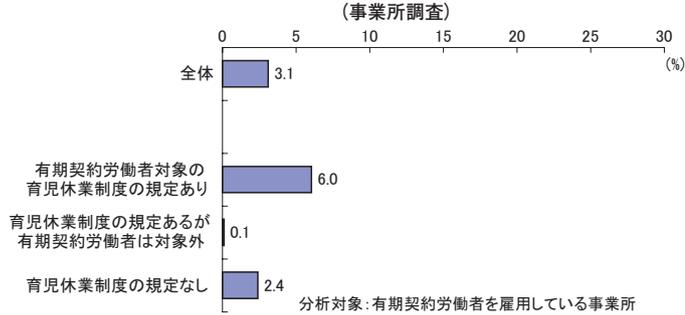
反復更新:更新回数の上限がない労働契約  
雇止めが明らか:更新がないか、更新回数の上限が決まっている労働契約

図表2 育児休業制度の規定の有無と有期契約労働者への適用—事業所調査— (%)

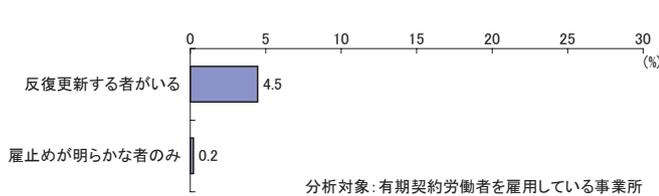
育児休業制度の規定			ない	無回答
ある			67.7	31.1
ない			31.1	1.2
有期契約労働者				
対象			57.9	1.5
対象外			40.6	1.5
実施時期				
法改正に合わせて	法改正前から	無回答	64.0	31.7
			4.2	

100%=有期契約労働者を雇用している事業所

図表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—育児休業制度の規定と有期契約労働者対象の有無別— (事業所調査)



図表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—契約更新状況別— (事業所調査)



「反復更新する者がいる」は四・五%であるのに対して、「雇止めが明らかな者のみ」は0.2%と非常に低い割合を示している。また、「反復更新する者がいる」は4.5%と、全体の4.5%に比べて、有期契約労働者の契約更新状況(反復更新する者がいるか、雇止めが明らかな者のみか)別に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を示している。図表4に示すように、反復更新する者がいる事業所の割合は4.5%と、雇止めが明らかな者のみの事業所の割合は0.2%と、有期契約労働者の契約更新状況(反復更新する者がいるか、雇止めが明らかな者のみか)別に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を示している。

休業制度の規定を設けているかを事業所調査でみることにしよう。図表2は、有期契約労働者を雇用している事業所を対象に、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、「実施時期」として、有期契約労働者を対象としたのは、法改正に合わせてか、法改正前からも示している。育児休業制度の規定があるのは六七・七%であるが、そのうちの約半数

にあたる五七・九%が有期契約労働者を対象にしている。実施時期は「法改正に合わせて」が六四・〇%、法改正前から「三・七%であり、約三分の二は「法改正に合わせて」である。法改正前から、厚生労働省は通達や指針において「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になるとしてきた。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が増えたことがうかがえる。

た事業所は増えたことがうかがえる。

そして、有期契約労働者においても、育児休業制度がある事業所では育児休業取得実績が高くなってきている。図表3は、有期契約労働者を雇用している事業所を対象に、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を示している(4)。規定の有無は「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」「育児休業制度の規定はない」「有期契約労働者は対象外」「育児休業制度の規定はない」の三つに分けて

育児休業取得実績のある事業所は全体の三・一%とまだ少ない。だが、その割合は有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所では六・〇%と高くなってきている。ただし、「育児休業制度の規定はない」事業所でも二・四%に取得者がおり、少ないながらも法にもとづいて取得したケースもあることがうかがえる。これらに比べて、「有期契約労働者は対象外」の場合は育児休業取得者がいる事業所がほとんどない。勤務先の規定で「対象外」とされていれば、法律上対象になるか否かにかかわらず、ほとんどの労働者は育児休業を取得できないことがうかがえる。育児休業が法律で保障されている。育児休業が法律で保障されている。育児休業が法律で保障されている。育児休業が法律で保障されている。

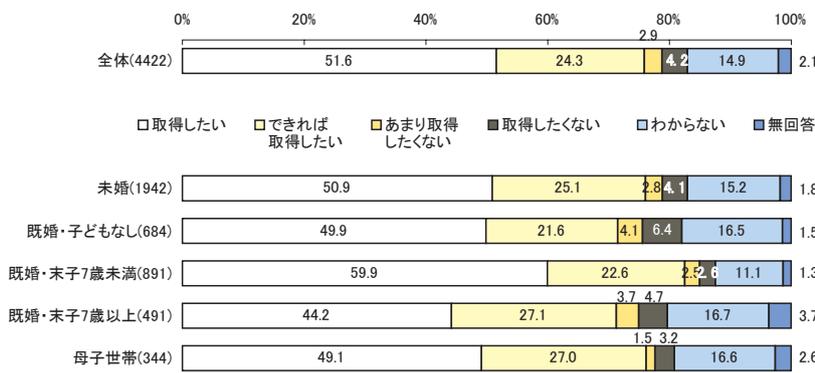
止めが明らかな者のみ」は○・二％である。反復更新して継続的に雇用される労働者が育児休業を取得していることがうかがえる。他方で、雇止めが明らかでない契約であっても、対象要件を満たすほど雇用期間が長ければ育児休業の対象となる。だが、そうしたケースは稀であり、育児休業取得者のほとんどは契約更新を反復して継続的に雇用される労働者であることがうかがえる。改正育児・介護休業法の趣旨に沿う結果といえよう。個々の企業が継続雇用の実態に即して有期契約労働者を育児休業の対象とすることで、休業取得者はさらに増えることが期待される。

### 3 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

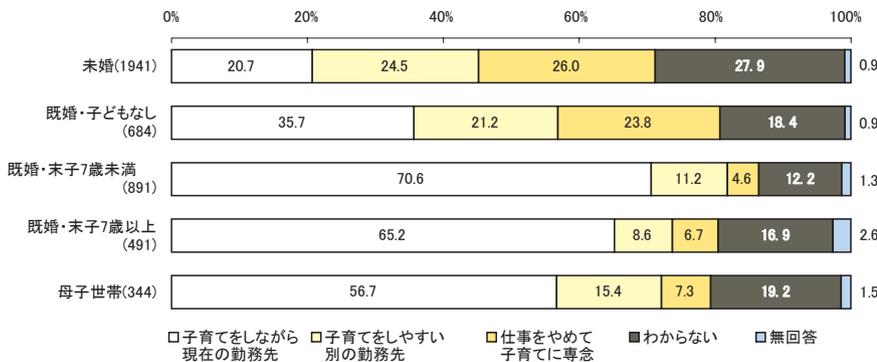
では、有期契約労働者には、どの程度、育児休業取得希望があるだろうか。四〇歳未満の女性有期契約労働者を対象とする労働者調査の結果を次に検討しよう。図表5は、今後子どもが生まれた場合に育児休業を取得したいか、その希望をライフステージ別に示している。

いずれのライフステージにおいても、育児休業取得希望は高く、「取得したい」と「できれば取得したい」を合わせると七〇％に達している。一九九二年に育児休業法が施行されて一五年が過ぎた今日、育児休業制度は仕事と育児の両立支援策の柱として広く認知されるに至っている。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、育児休業への関心は高いことがう

図表5 ライフステージ別 育児休業取得希望 (労働者調査)



図表6 ライフステージ別 育児期の就業希望 (労働者調査)



かがえる。ところが、育児期に現在の勤務先での雇用継続を希望する割合は必ずしも高くない。図表6に育児期の就業希望をライフステージ別に示す。ここで注目したいのは、まだ子どもがいない層〔未婚〕既婚・子どもなし〕とすでに子どもがいる層〔既婚・末子7歳未満〕既婚・末子7歳以上〕母子世帯〕で結果が大きくことなることだ。子どもがいない層では「子育てをし

やすい別の勤務先」(以下、「別の勤務先」と略す)に移る希望や「仕事をやめて子育てに専念」(以下、「子育てに専念」と略す)する希望が二〇％を超えている。これに対して、子どもがいる層では「子育てをしながら現在の勤務先」(以下、「現在の勤務先」と略す)で勤め続ける希望が高い。労働者調査には退職者が含まれていないため、子どもがいるサンプルからは、結婚や出産・育児に伴ってすでに

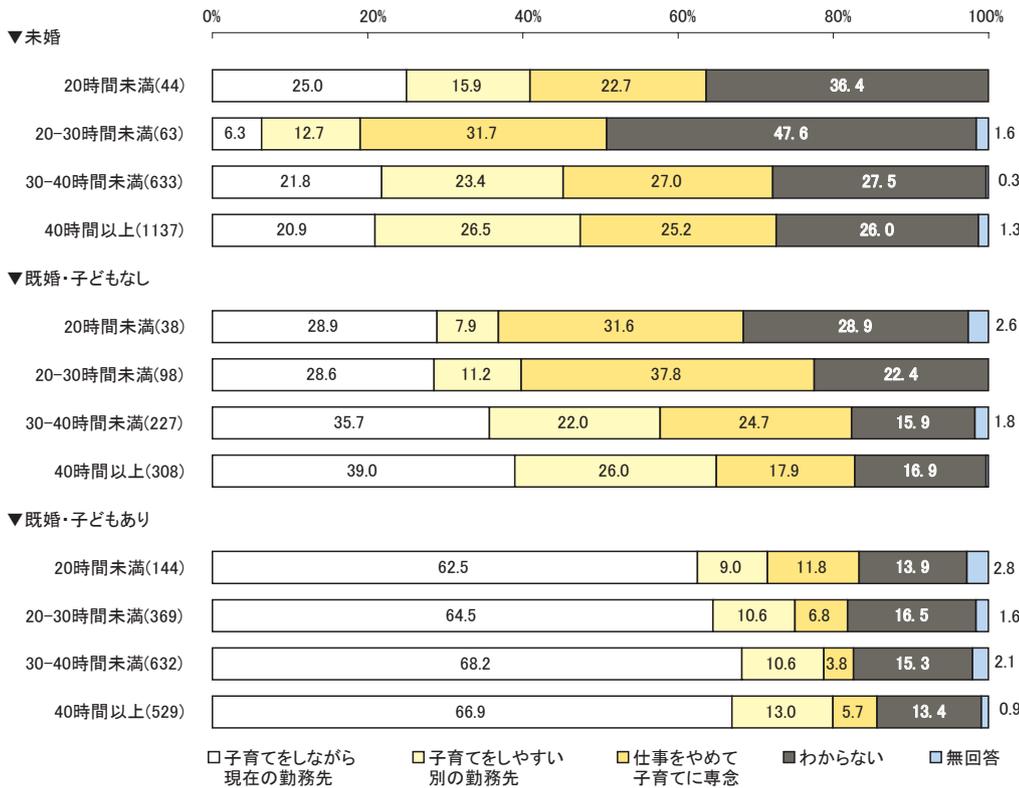
退職した層が抜けている。そのために現在の勤務先の希望が高くなっていると考えられる。こうしたデータの特性から、子どものいない「未婚」「既婚・子どもなし」に着目して、育児期の雇用継続が増えるための課題を検討しよう。

なかでも注目したいのは「別の勤務先」である。この希望をもつ労働者は、育児期に仕事をする意思はある。だが、現在の働き方で子育てと両立することは難しいと考えているのではないだろうか。そのことを端的に表す結果として、週実労働時間別の育児期の就業希望を図表7に示そう。

「未婚」「既婚・子どもなし」において、週三〇時間以上(「三〇―四〇時間未満」「四〇時間以上」)の層で「別の勤務先」が高くなっていることに注意したい。「既婚・子どもなし」では週三〇時間以上の層で「現在の勤務先」も高くなっているが、同時に「別の勤務先」も高くなっている。労働時間が長くなれば、育児休業は取得できたとしても、復職後の両立に不安をもつようになることがうかがえる。

育児・介護休業法では、「勤務時間短縮等の措置」として、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、所定外労働免除、託児施設の設定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も事業主の義務となっている。有期契約労働者もその対象となっている。有期契約労働者の働き方はさまざまであるが、特に労働時間が長い労働者には、勤務時間短縮等の措置を講ずることも

図表7 ライフステージ・週実労働時間別 育児期の就業希望 (労働者調査)



重要であることが示唆される。有期契約労働者が必要とする両立支援は、労働時間や職務内容など、勤務実態によって様々である。実効性のある支援を行うために、個々の企業が有期契約労働者のニーズを把握することが重要であるといえる。

## 4 両立支援ニーズの把握と育児休業

では、事業所調査の対象事業所はニーズ調査や労使協議などの具体的な方法で労働者の両立支援ニーズを把握しているだろうか。再び事業所調査に戻

図表8 両立支援制度のニーズ把握方法 (事業所調査)

	ニーズ調査	専用窓口	労使協議	労使専門委員会	ワーキンググループ	その他	何もしていない	無回答
有期契約労働者	1.7	4.1	3.2	0.4	0.2	9.6	57.5	24.7
何らかの方法でニーズを把握している							76.4	-

分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

前述のように、改正育児・介護休業法で育児休業の対象となる有期契約労働者は、一定の条件を満たす者に限定されている。だが、有期契約

ここで指摘したいのは、育児休業制度の運用におけるニーズ把握の重要性である。

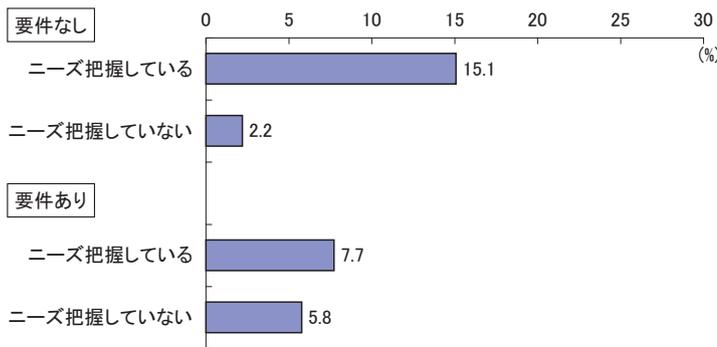
すでに述べたように、育児休業に加えて勤務時間短縮等の措置を講ずるなど、さらなる両立支援の充実を図るうえで、労働者のニーズ把握は重要な作業である。もう一つ、



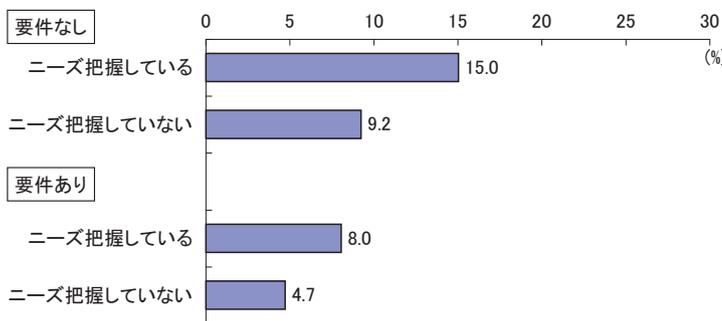
しかし、図表4に示したように、雇止め

労働者の育児休業制度がある事業所の中には、法を上回る範囲の労働者を育児休業の対象としているところもある。図表は割愛するが、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うち、「勤続一年以上」の要件があるのは八三・九%、「子が一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、「一歳後の継続見込み要件」と呼ぶ)があるのは七六・二%、「子が一歳に達する日から一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」(以下、「一歳から一年経過日までの雇止め要件」と呼ぶ)があるのは五〇・七%である。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いる。

図表9 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)



図表10 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)



者がほとんどいない。形式的に対象要件を緩和しても育児休業取得者が増えることは期待できない。対象要件の緩和が実効性をもつためには、雇用継続の可能性がある労働者が休業を取得できるよう、個々の企業の実情に合わせて要件を緩和することが重要である。そのためニーズの把握が重要であることを以下の分析結果は示唆している。

「勤続一年以上」と「1歳後の継続見込み要件」を取り上げている。「勤続一年以上」(図表9)と「1歳後の継続見込み要件」(図表10)に共通しているのは、どちらの要件もその有無にかかわらず、ニーズ把握をしている方が育児休業取得者のいる割合が高いことである。有期契約労働者のニーズを把握している事業所では効果的に育児休業制度を運用していることが示唆される。また、ニーズを把握している事業所どうしを比較すると、「勤続一年以上」(図表9)も「1歳後の

継続見込み要件」(図表10)も「要件なし」で育児休業取得者のいる割合が高くなっている。法改正から期間が短い時点での結果であることを考慮すれば、「勤続一年以上」の要件がない事業所は、勤続一年以上未満の者が取得した分だけ早く育児休業取得実績が出た可能性がある。ここで注目したいのは、「1歳後の継続見込み要件」(図表10)である。

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まだ少ないが、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育児休業を制度化し、労働者の勤務実態に即して制度を運用することが重要である。そのためには労使のコミュニケーションを通じて、有期契約労働者の両立支援ニーズを把握することが重要な作業である。

こうした取り組みを通じて、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。

## 5 育児休業の定着に向けて

### 〈プロフィール〉 いけだ・しんごう

東京工業大学大学院社会理工学研究科博士課程単位取得退学。当機構における研究成果として、『仕事と生活』体系的両立支援の構築に向けて(共著プロジェクト研究シリーズNo.7、二〇〇七年)、『有期契約労働者の育児休業—ヒアリング調査結果報告』(資料シリーズNo.30、二〇〇七年)、『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』（共著、労働政策研究報告書No.99、二〇〇八年）など

〔注〕

1. 以下で使用しているデータは「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査」（労働政策研究・研修機構（二〇〇七年））である。調査対象は常用労働者五人以上を雇用している全国の民営事業所九八五事業所とその事業所に勤務する四〇歳未満の女性有期契約労働者（労働者調査は一事業所当たり一〇名までとし、九万八九五〇件配付）。事業所調査票は郵送で配付。労働者調査は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。記入は自記式。事業所調査票・労働者調査とも郵送で回収。調査実施は二〇〇七年七月一九日～八月三日。回収数は事業所調査二四五七件（対象外が明らかでない四四二二件（配付数九万八九五〇件に対する回収率四・五％）。なお、事業所調査の分析

結果は、サンプリング時の抽出率にもとづいて復元している。

2. 調査票において、「特定職種の契約社員」は科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師などの専門的職種を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。「短時間パートタイマー」は正社員より一日の所定労働時間が短いか、一週の所定労働日数が少ない者、「その他パートタイマー・契約社員」は正社員と一日の所定労働時間と一週の所定労働日数がほぼ同じでパートタイム労働者や契約社員、その他これに類する名称で呼ばれる者（特定職種の契約社員は含まれない）、「嘱託社員」は定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者と定義している。

3. 以下の分析で、調査票の回答をそのまま示す場合は「無回答」の割合も示しているが、調査票の質問を加工して筆者が変数を作成したものは「無回答」を除外している。

4. ここで示す有期契約労働者の育児休業取得者は、二〇〇六年度一年間（二〇〇六年四月一日から二〇〇七年三月三十一日まで）に出産した女性のうち、二〇〇七年七月一日までに育児休業を開始した者である。

〔参考文献〕

- 労働政策研究・研修機構（二〇〇六）『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（二〇〇七）『有期契約労働者の育児休業—ヒアリング調査結果報告—資料シリーズNo.30』
- 労働政策研究・研修機構（二〇〇八）『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—』労働政策研究報告書No.99

# 大原社会問題研究所雑誌

No.595 2008.6

【特集】ポスト体制移行期におけるコーポラティズムの可能性

戦略的行動としての「社会的協調」

大きな取引と小さな取引

国家コーポラティズム(論)の呪縛？

E U-8 の社会協議システム

横田正顕

上村泰裕

上谷直克

仙谷 学

■書評と紹介

平沼高／佐々木英一／

田中万年編著『熟練工養成の国際比較』

中澤正夫著『ヒバクシャの心の傷を追って』

美馬達哉著『＜病＞のスペクタクル』

木下 順

野田正彰

野村一夫

社会・労働関係文献月録

月例研究会

所 報 2008年 2 月

法政大学大原社会問題研究所

発行／法政大学大原社会問題研究所  
発売／法政大学出版局

〒194-0298 東京都町田市相原町4342 tel.0427-83-2307  
〒162-0843 東京都新宿区市谷田町2-14-1 tel.03-5228-6271