

## 厚生労働省「第 5 回今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」

## 有期契約労働者の育児休業

## －ヒアリング調査結果報告－

独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (JILPT)

研究員 池田心豪

## 1 報告の目的

2005 (平成 17) 年 4 月施行の改正育児・介護休業法で育児休業の対象となった有期契約労働者の育児休業の現状と課題をヒアリング調査にもとづいて報告する<sup>1</sup>。

※ 育児・介護休業法で育児休業の対象となった有期契約労働者

次の①・②・③の条件をいずれも満たす者

- 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

## 結果のポイント

- (1) 各企業は、契約更新の実態に応じて、有期契約労働者に育児休業を認めている。「子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込み」の要件は、特段の事情がない限り契約更新している場合には、客観的な判断が難しい。そのため、申請者本人に雇用継続の意思があれば休業を認めている。
- (2) パートタイマーでも比較的労働時間の長い者が休業を取っている。正社員の育児休業が定着している職場では、有期契約労働者も休業を取ることが当たり前の雰囲気がある。ただし、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しにくくなることもある。
- (3) 派遣先への休業の申し出や休業中の代替要員の確保などの対応を派遣元企業が行うことで、育児休業を取得しにくい状況を回避している。しかし、派遣契約が終了した場合、新たな派遣先がなければ、雇用継続は難しくなる。
- (4) 各企業は、有期契約労働者の定着を図るため、均衡処遇、男女の均等処遇、派遣労働者の雇用保障などの総合的な労働力活用方針のもとで育児休業制度に取り組んでおり、労使協議やニーズ調査を通じて、有期契約労働者のニーズを把握している。

調査対象企業と有期契約労働者の概要は表 1、表 2、表 3 のとおり。

表 1. 調査対象企業の概要 (企業調査)

対象企業	A 社	B 社	C 社	D 社	E 社
業種	小売業	小売業	小売業	労働者派遣業	労働者派遣業
有期契約労働者数 (D 社・E 社は派遣労働者数)	4,345 人	5,036 人	87,300 人	59,000 人	7,000 人
うち女性	4,011 人	4,606 人	79,500 人	57,000 人	4,600 人
正社員数	3,870 人	7,292 人	13,000 人	—	—
うち女性	2,197 人	3,276 人	2,600 人	—	—
有期契約労働者の育児休業開始時期	2005 年 4 月	2005 年 4 月	2004 年 3 月	2005 年 4 月	2005 年 4 月
2005 年 4 月以後の育児休業取得者数	6 人	21 人	71 人	100 人	13 人

\* 各社とも育児休業取得者はすべて女性。

<sup>1</sup> 本報告は、JILPT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－』の内容を本研究会の趣旨に沿って再構成したものである。

表2 調査対象企業の有期契約労働者の特徴（企業調査）

	就業形態	契約期間	更新	賃金	労働時間	主な職種	正社員転換
A社	契約社員	1年	あり	月給	フルタイム	販売員	制度あり
	パート タイマー	1年	あり	時給	主に週30時間 以上	販売員	契約社員への 転換を経て可
B社	契約社員	1年	あり	月給	フルタイム	販売員 事務職	制度あり
	パート タイマー	1年	あり	時給	週15時間以上 週30時間以下	販売員 事務職	契約社員への 転換を経て可
C社	パート タイマー	6ヶ月	あり	時給 月給	職能資格に 応じる	販売員 店舗管理職	制度あり
D社	登録型派遣	主に3ヵ月	あり	時給	派遣先次第	事務職	なし
E社	登録型派遣	主に3ヶ月 と6ヵ月	あり	時給	派遣先次第	事務職 エンジニア 工場作業員	常用品派遣 への転換あり

表3. 従業員調査の対象者

対象者	Fさん	Gさん
勤務先	B社	D社
性別	女性	女性
年齢	38歳	32歳
就業形態	パートタイマー	派遣社員
職種	販売職	事務職
育児休業取得期間	2005年5月4日～8月31日	2005年9月～2006年4月
育児休業の対象となった子	第1子	第1子

## 2 有期契約労働者の育児休業制度実施状況

### (1) 対象労働者の要件

各企業の規定において、育児休業制度の対象労働者の範囲は様々である（表4）。しかし、いずれの企業も契約更新の実態に即して育児休業取得を認めている。育児・介護休業法の育児休業対象労働者の要件について、各企業の対応は次の点で共通している。

- ①「勤続1年以上」は、いずれの企業も重要な要件としている。
- 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」は、一人一人について客観的に判断することは難しいとの理由から、自社の規定から外しているか、規定には入っているが、労働者本人に継続意思があれば休業を認めている。
- 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」は、特段の事情がない限り契約更新している場合は該当しないため、自社の規定に入れていても実際はほとんど考慮されていない。

表4 育児休業の対象要件

		A社		B社	C社	D社	E社
対象労働者の就業形態		契約社員	パート	契約社員・パート	パート	派遣	派遣
契約期間		1年	1年	1年	6ヵ月	主に3ヵ月	主に3ヵ月と6ヵ月
契約更新状況		特段の事情がない限り更新	特段の事情がない限り更新	特段の事情がない限り更新	特段の事情がない限り更新	派遣される間は更新	派遣される間は更新
対象要件	勤続1年以上	あり	あり	あり	あり	あり	あり
	子が1歳を超えて雇用の見込み	なし	あり	なし	あり	あり	あり
	子が1歳から1年経過日までの労働契約終了が明らかでない	なし	あり	なし	あり	あり	あり

(2) 休業期間

A社・B社・C社は、正社員について法を上回る休業期間を設けているが、有期契約労働者には、契約期間・更新状況との間に矛盾が生じないように、人事制度全体の調整を図りながら期間拡大を図っている(表5)。派遣元企業のD社・E社は法定どおり。

表5 A社・B社・C社の正社員と有期契約労働者の育児休業期間

	A社	B社	C社
正社員	子が4歳までの3年	子が2歳に達するまで	第1子は3歳に達する勤務月度の最終日(20日)まで
有期契約労働者	契約社員は正社員と同じ。パートは法定どおり。	1歳6ヵ月まで	1歳6ヵ月になる勤務月度の最終日か、1歳を超えた4月20日までのいずれか長い期間

(3) 勤務時間短縮等の措置

有期契約労働者を直接雇用するA社・B社・C社では、正社員に適用している制度を、有期契約労働者の労働時間管理の実態やこれに伴う賃金の公平性等に照らして適用している。

A社・・・正社員は短時間勤務制度があるが、有期契約労働者への適用はなし。時給制のパートは個別に所定労働時間を決める。

B社・・・正社員と同じく、子が小学校4年生になるまで短時間勤務制度と始業・終業時刻の繰上げ・繰下げがある。

C社・・・月給制の有期契約労働者は正社員と同じく、子が小学校入学まで、短時間勤務制度を適用。時給制の労働者は、個別に所定労働時間を決める。

派遣元企業のD社・E社では、法の定める措置(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、託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与)の中から、派遣先で利用可能なものを柔軟に講ずるようにしている。

Gさん(D社派遣労働者)・・・育児休業から復職後は、保育所の迎えに間に合うよう、終業を45分早める短時間勤務を利用。

### 3 有期契約労働者の育児休業取得状況

#### (1) 育児休業取得者の現状と今後の見通し

いずれの企業も取得者はまだ少ないが、徐々に育児休業は浸透している（表6）。若年女性の多い就業形態（A社・B社の契約社員とD社・E社の派遣社員）については、今後休業取得が増える見通しが報告されている。取得者の特徴について、明確な傾向は確認されていないが、A社・C社によれば、パートタイマーでも比較的労働時間が長い者が取得しているようだ。

表6 有期契約労働者の育児休業取得状況

	A社	B社	C社	D社	E社
就業形態	契約社員・パート	契約社員・パート	パート	派遣	派遣
2005年4月以後の 休業取得者数	6人	21人	71人	100人	13人

#### (2) 就業環境と育児休業取得状況

##### ① 直接雇用（A社・B社・C社）の場合

正社員に育児休業が定着している職場では、「有期契約労働者だから休業取得しにくい」ということはない（A社・B社）。ただし、正社員か有期契約労働者かを問わず、仕事の責任が重くなれば、休業しにくくなることもある（C社）。

Fさん（B社パートタイマー）・・・正社員は育児休業を取るのが当たり前の雰囲気があり、休業を取ることへのためらいは少なかった。

C社・・・正社員と比較して、有期契約労働者の育児休業取得が難しいということはない。しかし、仕事の責任が大きくなれば、有期契約労働者でも、正社員と同様に休業しにくくなることもある。正社員には出産で退職する女性が多い。

##### ② 派遣労働者（D社・E社）の場合

派遣先への休業の申し出や休業中の代替要員の確保などの対応を派遣元企業が行うことで、育児休業を取得しにくい状況を回避している。しかし、派遣契約が終了した場合、新たな派遣先がなければ、雇用継続は難しくなる。

Gさん（D社派遣労働者）・・・派遣先からは産休だけで復職してほしいと言われた。

派遣先には育児休業取得者がおらず、育児休業制度の規定もなかった。派遣元に育児休業取得希望を伝えたら、派遣先と交渉してくれた。自分が派遣先に直接申し出にくいことは、派遣元の営業担当者が交渉してくれるため、子育てと両立しやすい。

D社・・・復職時に派遣先のなかった派遣労働者を一時的に契約社員として雇用。

E社・・・産前休業前の妊娠中に派遣契約が終了した派遣労働者を直接雇用の欠勤扱いにして産前休業まで雇用関係を継続。

### 4 有期契約労働者の活用方針と育児休業制度

#### (1) 有期契約労働者の活用方針と育児休業制度のメリット

各企業は、それぞれ目的をもって育児休業制度を実施しており、それぞれ育児休業制度にはメリットがあるとされている。

A社・・・均衡処遇の推進を進めている。その観点から、契約社員の育児休業制度は正社員と同じにした。育児休業制度は採用競争で有利になるなどのメリットを感じている。

- B 社・・・男女共同参画型企業の推進を進めてきた。約 7 年に一度人事制度の見直しをしているが、法改正がなくても、今回の人事制度改革で有期契約労働者を育児休業の対象にしていたと思われる。意欲・ノウハウ・経験のある有期契約労働者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・・・従業員のニーズに応える形で法改正前から有期契約労働者も育児休業の対象にしてきた。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・出産してもやめずに働き続け、基幹的業務を担うメリットは大きい。
- D 社・・・コンプライアンスの強化と派遣労働者の福利厚生充実には派遣元企業の責任と判断して育児休業制度を実施。紹介できる派遣先の多さが自社の強みであり、雇用保障の点で、育児休業制度は自社の強みを補完するメリットがある。
- E 社・・・派遣労働者をサポートする目的で育児休業制度を実施。長期的に見れば、人材確保の点でメリットはある。派遣労働者が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。

## (2) 有期契約労働者の育児休業制度充実に向けたニーズの把握

A 社・B 社・C 社では、有期契約労働者も労働組合に加入しているため、労使協議や労使の専門委員会での協議に有期契約労働者の利害が反映される仕組みになっている。また、アンケート調査や懇談会、ヒアリングなどを通じて、労働者のニーズを把握している。D 社と E 社も、派遣労働者のニーズを把握するために、アンケート調査や聞き取り調査を行っている（表 7）。

A 社・・・労働組合から有期契約労働者の短時間勤務制度の要望があがっている。

B 社・・・育児勤務者の懇談会で託児所の問題が必ず出る（事業所内託児所の設置希望というよりは、「自宅の近くに託児所がなくて困っている」という意見）。

表 7 有期契約労働者の両立支援ニーズの把握方法

	A 社	B 社	C 社	D 社	E 社
労働組合	加入	加入	月 87 時間以上で加入	—	—
ニーズ把握方法	組合を通じて。ほかに満足度調査や自己申告書など。	労使の代表者の「人事制度専門委員会」で協議。育児勤務者の懇談会も開催。	組合との協議と、年 2 回の契約更新時のヒアリング。	アンケート調査や営業担当者による聞き取り調査。	派遣労働者のケアをする担当者を通じて。

## 5 まとめ

### ヒアリング結果から示唆される検討課題

- ① 対象要件の「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」は客観的判断が難しい（調査対象企業では、本人の継続意思にもとづいて判断）。
- ② 派遣労働者については、復職時に派遣先が一時的にない場合や産前休業前に派遣契約が終了した場合への対応が課題（調査対象企業では、一時的に直接雇用）。
- ③ 有期契約労働者の多様な勤務実態（労働時間・職務内容など）に即した両立支援に向けた取り組みの推進（調査対象企業でも有期契約労働者の育児休業制度は試行的段階にあり、労働者ニーズの把握などを通じて制度充実を図っている）。

## 「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

### (1) 趣旨

パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等、有期契約労働者の育児休業取得の現状と課題を明らかにするため、企業における有期契約労働者の休業取得状況と取得促進策、有期契約労働者の処遇や労働条件、有期契約労働者個人における仕事と育児の両立の実態、意識等を調査する。

### (2) 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 社と同社で育児休業取得経験のある有期契約労働者 2 名。

\* 直接雇用の有期契約労働者とは別に外部人材として活用される派遣労働者の実態を把握するため、5 社のうち 2 社は労働者派遣法に基づく派遣元企業とした。また、調査対象企業に従業員調査を依頼したところ、2 社から各 1 名の協力が得られた。

### (3) 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した。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の半構造化インタビュー。

### (4) 調査時期 2006 年 8 月 29 日～9 月 27 日

### (5) 調査事項

#### <企業調査>

#### ① 有期契約労働者を対象とする育児休業制度の実施状況

(有期契約労働者の育児休業制度実施時期、有期契約労働者の育児休業制度の内容、育児休業以外の仕事と育児の両立支援制度の適用状況など)

#### ② 有期契約労働者の育児休業取得実績と休業取得者の特徴

(これまでの取得実績と 2005 年 4 月以後の取得実績、育児休業取得者の特徴、休業取得しにくい要因など)

#### ③ 有期契約労働者の活用方針と今後の育児休業取得拡大について

(有期契約労働者の活用方針、有期契約労働者に育児休業制度を適用するメリット、育児休業制度に関する有期契約労働者のニーズ、今後の課題など)

#### <従業員調査>

#### ① 対象者の概要

(年齢、家族構成、育児休業取得時期、現在の勤務状況)

#### ② 育児休業取得当時の勤務状況

(就業形態、仕事内容、労働時間、育児休業取得理由、取得しにくい状況など)

#### ③ 復職後の両立状況

(勤務時間短縮等の措置利用、企業外の両立支援の利用状況、育児と仕事が難しい状況など)

#### ④ 有期契約労働者のメリット・デメリットと今後の希望

(現在の就業形態以外での勤務経験、育児と両立する上での現在の就業形態のメリット・デメリット、現在の就業形態の継続希望など)