

平成 20 年 5 月 20 日

厚生労働省「第 10 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

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

研究員 池田心豪

1 報告の目的とポイント

目的

2005 年 4 月の改正育児・介護休業法（以下、「改正法」という。）施行後の有期契約労働者の育児休業取得状況と有期契約労働者のニーズの分析から、有期契約労働者の育児休業取得が進むための課題を明らかにする¹。

※ 改正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
- 改正前より、形式上有期契約であっても「期間の定めのない契約と実質的に異なる状態」の労働者は育児休業の対象

分析結果のポイント：「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査²」

（労働政策研究・研修機構 2007 年）

- ① 有期契約労働者を雇用する事業所の約 8 割には、反復更新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。また、有期契約労働者を対象とする育児休業の規定がある事業所は休業取得者のいる割合が相対的に高い。
- ③ 有期契約労働者の育児休業ニーズは高い。しかし、労働時間が週 30 時間以上の層は、現在の勤務先での雇用継続希望とともに、子育てしやすい別の勤務先に移る希望も高い。
- 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。ニーズを把握しかつ有期契約労働者の育児休業制度の規定を設けている事業所は、育児休業取得実績が高い。

¹ 本報告は、JILPT 労働政策研究報告書 No.99『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－』（近刊）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。

² 調査概要は巻末を参照。

2 有期契約労働者の継続雇用状況

約 8 割の事業所が、更新回数の上限なく契約更新（反復更新）している（図表 1）

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	雇止めの明らかな者のみ	合計
	81.9	18.1	100

※ 事業所調査の結果は抽出率にもとづいて復元している（以下、同様。）。

※ 以下では「回数の上限なく更新する」契約を「反復更新する契約」、「更新あるが回数の上限がある」か「更新なし」を「雇止めの明らかな契約」と呼ぶ。

更新のある契約においては約 9 割の事業所が「特段の事情がない限り更新」（図表 2）

図表2 更新回数の上限の有無別 契約更新の基準（事業所調査・更新のある就業形態） (%)

	更新回数の上限	特段の事情がない限り更新するか			合計
		はい	いいえ	無回答	
特定職種の契約社員	ある	90.0	6.3	3.8	100
	ない	91.0	7.7	1.3	100
短時間パートタイマー	ある	83.7	14.3	2.1	100
	ない	95.3	2.6	2.1	100
その他パートタイマー・契約社員	ある	88.7	8.4	2.9	100
	ない	96.5	2.2	1.3	100
嘱託社員	ある	76.2	12.8	11.0	100
	ない	94.2	4.9	1.0	100

「反復更新する」契約では 8 割以上が 1 年以内の契約期間（図表 3）

図表3 契約更新状況別契約期間（事業所調査） (%)

		1カ月以内	1カ月超～3カ月	3カ月超～6カ月	6カ月超～1年	1年超～2年	2年超～3年	3年超	無回答	合計
反復更新	特定職種の契約社員	0.6	5.1	5.3	76.7	2.8	0.8	8.7	0.1	100
	短時間パートタイマー	0.5	5.4	17.5	62.4	6.7	0.3	4.1	3.0	100
	その他パートタイマー・契約社員	1.0	4.6	13.7	68.7	6.9	0.4	0.9	3.9	100
	嘱託社員	0.5	0.3	9.3	81.3	3.7	0.5	1.2	3.2	100
雇止めが明らかな	特定職種の契約社員	0.0	0.0	2.7	52.6	1.2	0.4	21.5	21.7	100
	短時間パートタイマー	0.0	11.7	9.5	27.5	9.1	3.7	14.2	24.2	100
	その他パートタイマー・契約社員	1.2	4.4	5.9	47.5	2.3	1.4	25.2	12.2	100
	嘱託社員	7.9	0.0	1.0	68.5	11.1	2.3	6.5	2.6	100

3 有期契約労働者の育児休業制度実施状況

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」有期契約労働者を対象としている（図表4）。

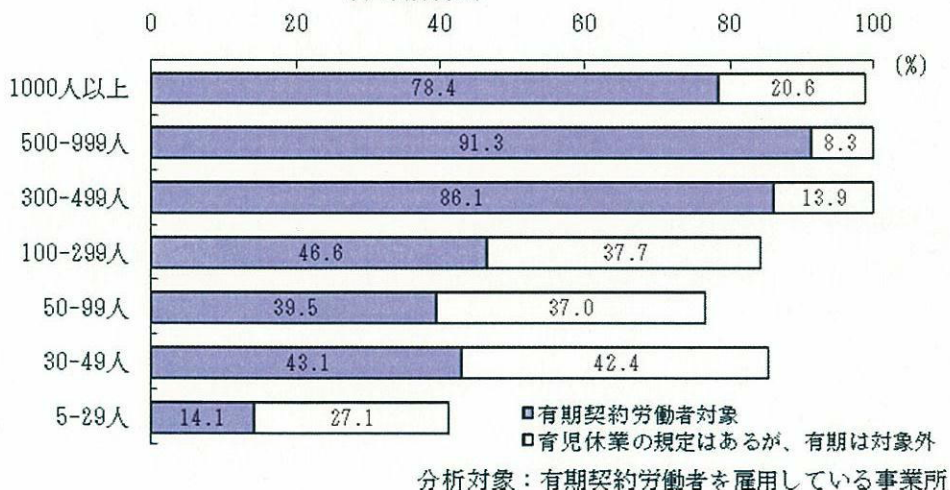
図表4 育児休業制度の規定の有無と有期契約労働者への適用（事業所調査） (%)

育児休業制度の規定					
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)

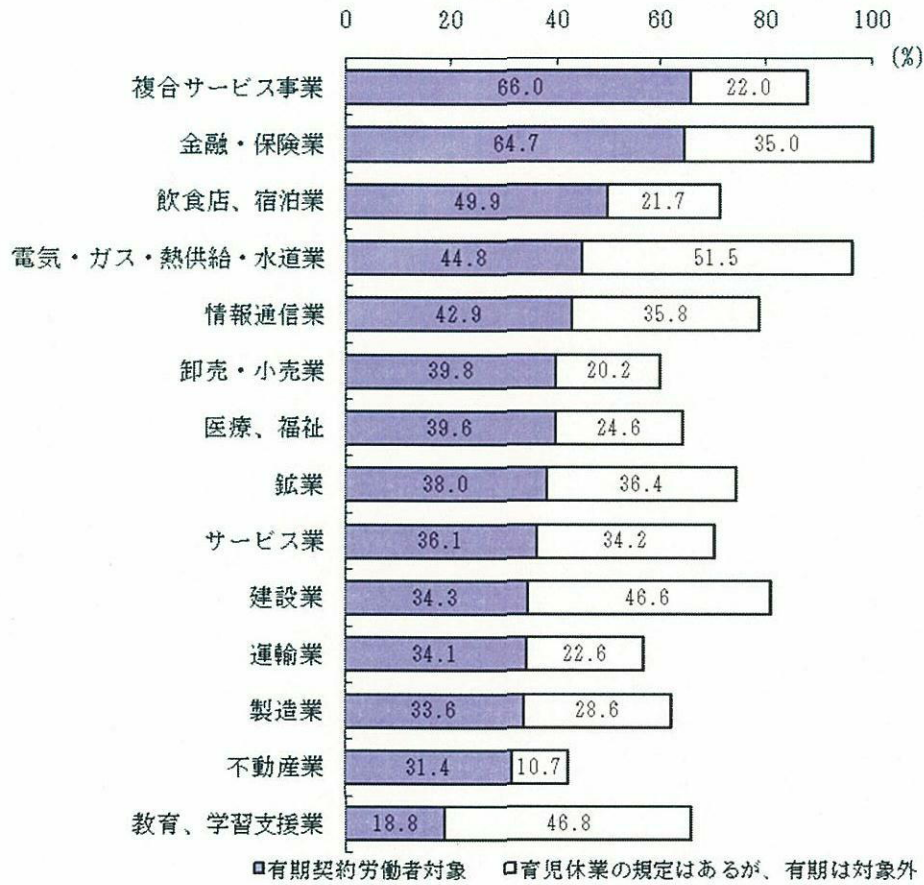
() 内は有期契約労働者のいる事業所を100%とした値。

有期契約労働者を対象としている割合は、企業規模や産業によって差がある（図表5、図表6）。特に企業規模による差が大きく、300人未満では割合が低い（図表5）。

図表5 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
-企業規模別-
(事業所調査)



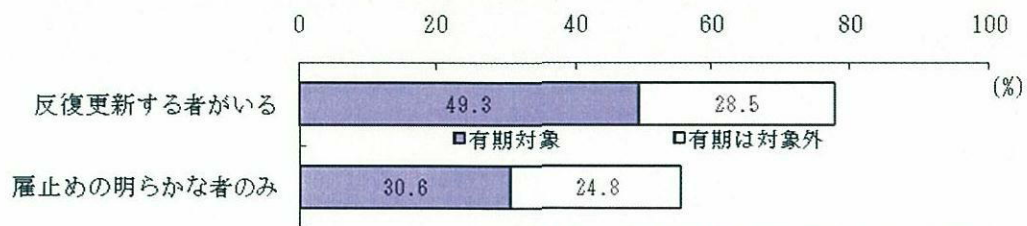
図表6 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
 -産業別-
 (事業所調査)



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

反復更新して雇用される有期契約労働者がいる事業所は、有期契約労働者を育児休業の対象としている割合が高い（図表7）。

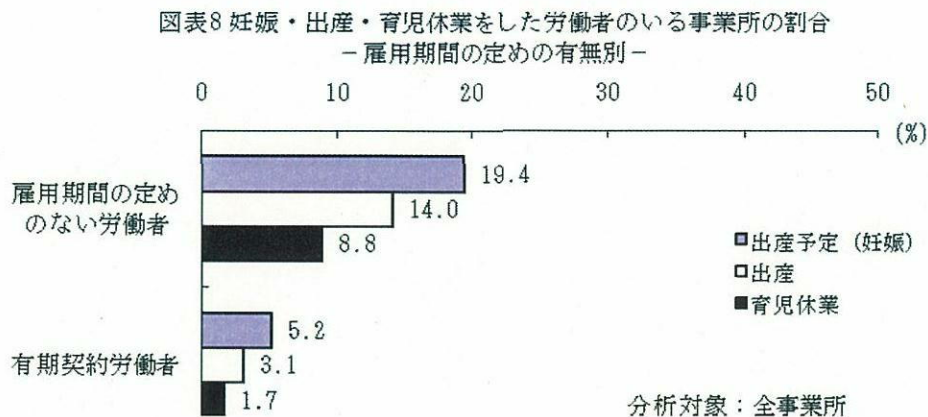
図表7 有期契約労働者対象の育児休業制度の有無
 -契約更新状況別-
 (事業所調査)



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

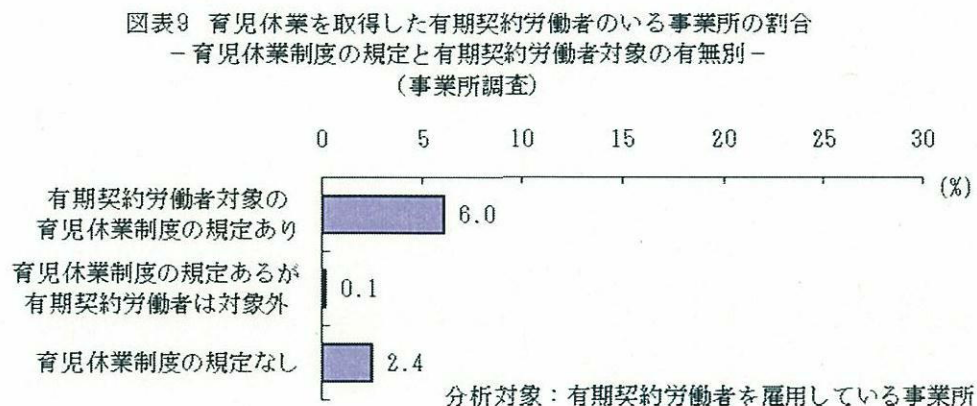
4 有期契約労働者の育児休業取得状況

出産・育児期の有期契約労働者がいる割合は、雇用期間の定めのない労働者に比べて低い（図表 8）。



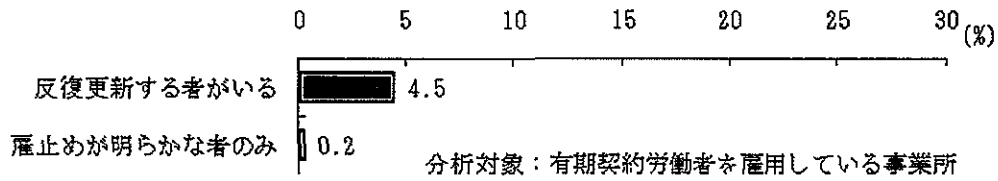
- ※ 事業所調査の「出産予定」「出産」は平成 18 年度 1 年間（平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日）に該当する者の有無。育児休業は平成 18 年度 1 年間に出産した女性のうち平成 19 年 7 月 1 日までに育児休業を取得した者の有無。
- ※ 有期契約労働者を雇用している事業所に限定すると有期契約労働者に育児休業取得者がいる事業所は 3.1%。

有期契約労働者を対象とする育児休業の規定がある事業所は休業取得者のいる割合が相対的に高い。「対象外」で休業取得者がいる事業所はほとんどない（図表 9）。

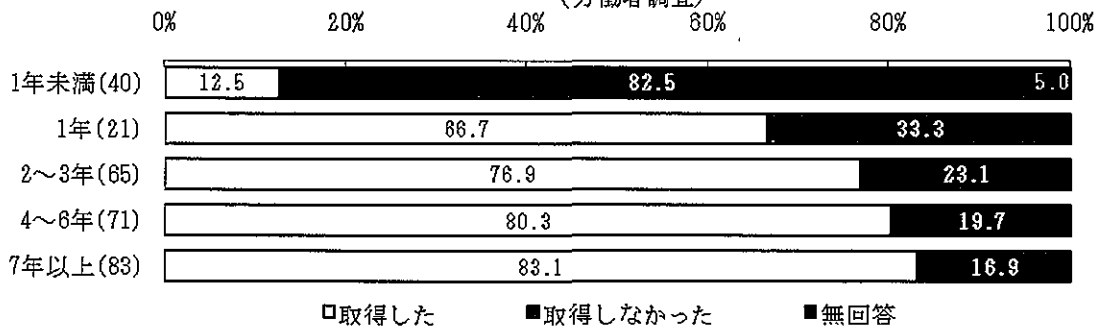


継続的に雇用されている有期契約労働者において育児休業取得割合は高い（図表10、図表11、図表12）。

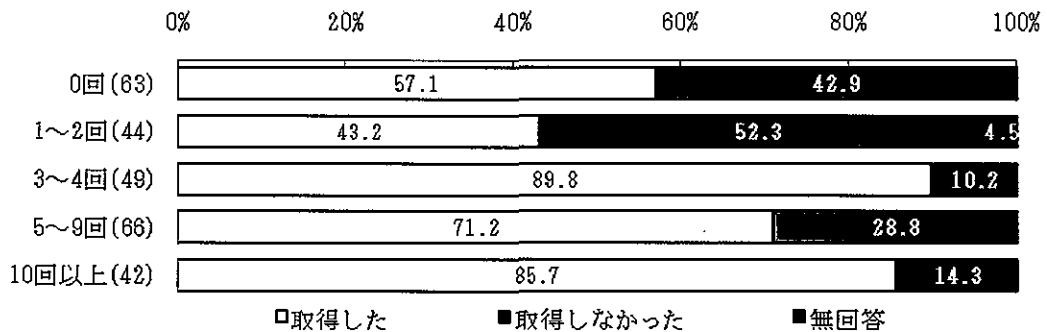
図表10 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—契約更新状況別—
(事業所調査)



図表11 (出産者) 勤続年数別 育児休業取得の有無
(労働者調査)



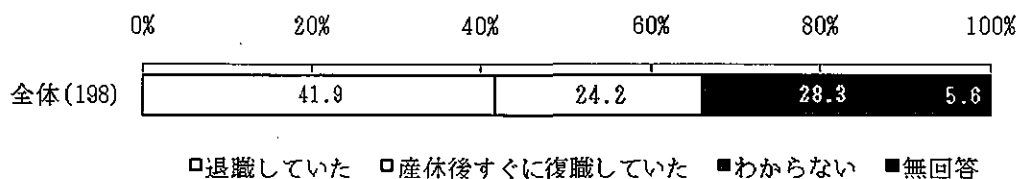
図表12 (出産者) 契約更新回数別 育児休業取得の有無
(労働者調査)



※ 労働者調査の育児休業取得の有無の対象は、平成17年4月1日から調査時点までに現在の勤務先で出産経験のある有期契約労働者

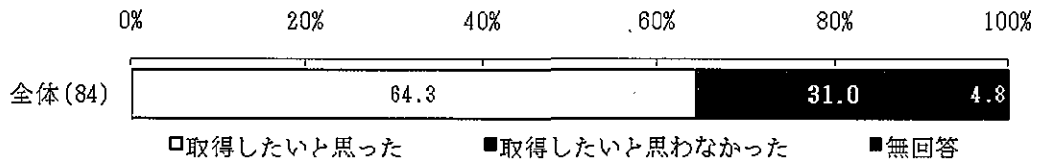
育児休業取得者の約4割は取得していなければ「退職していた」（図表13）。

図表13 (取得者) 育児休業取得しなかった場合の対処
(労働者調査)



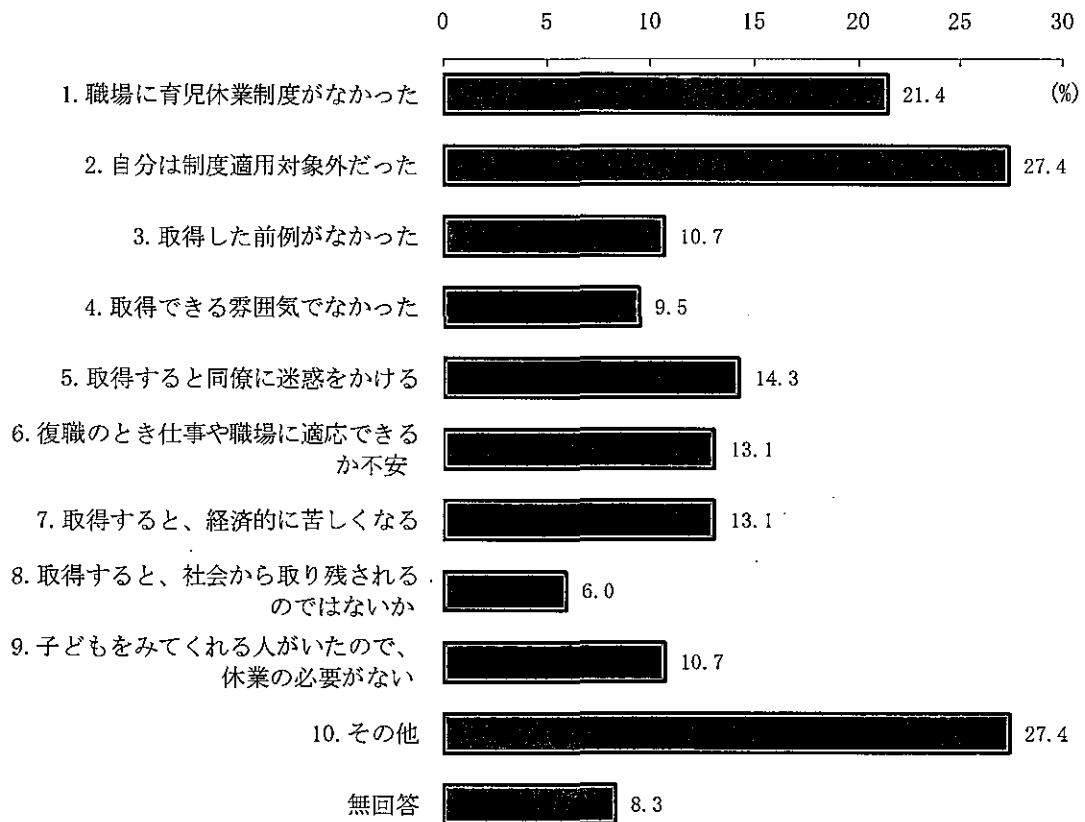
育児休業を取得しなかった労働者の約6割に取得希望があった (図表 14)

図表14 (非取得者) 当時の育児休業取得希望
(労働者調査)



取得しなかった理由は「制度適用外だった」「制度がなかった」「取得すると同僚に迷惑をかける」の割合が高い (図表 15)。

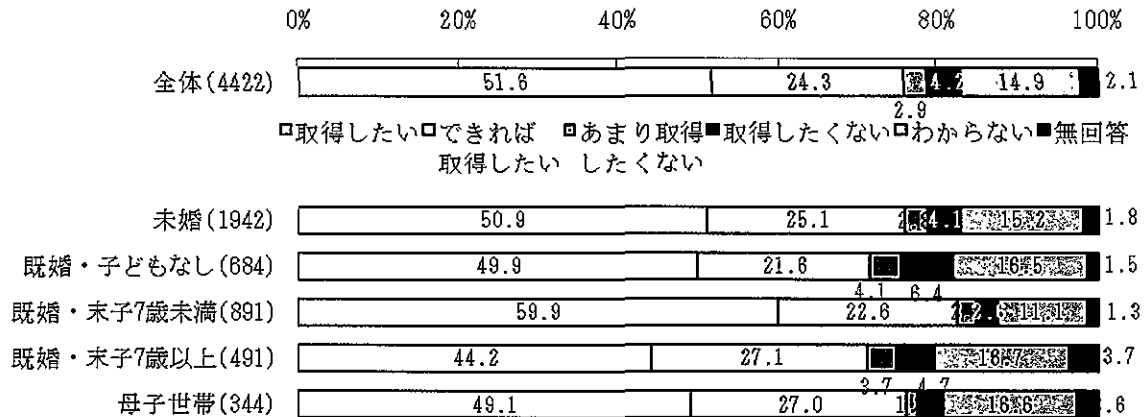
図表15 (非取得者) 取得しなかった理由 (複数回答n=84)
(労働者調査)



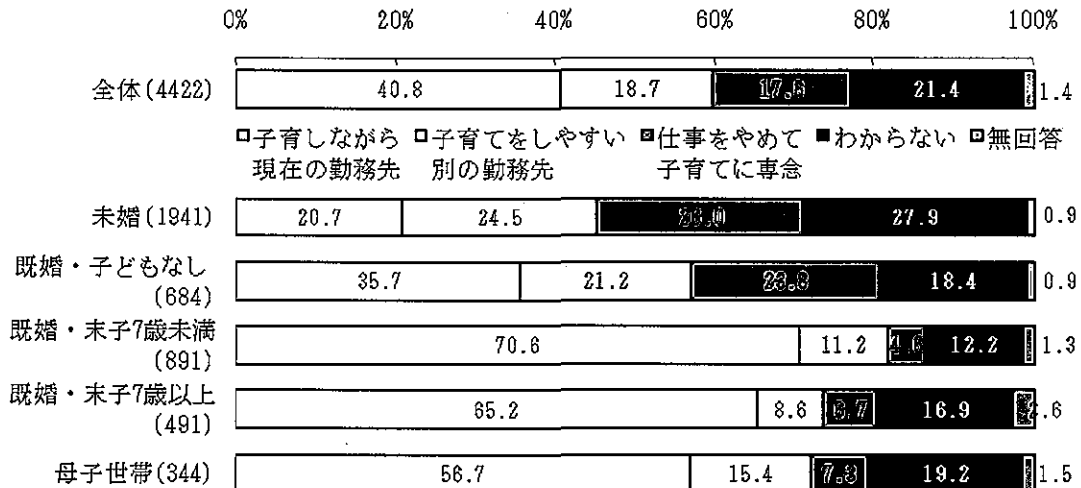
5 有期契約労働者の育児休業取得希望と育児期の就業希望

今後出産した場合の育児休業取得希望は、未既婚・子の有無を問わず高い（図表 16）。しかし、子どものいない層では現在の勤務先を退職する希望も高い（図表 17）。

図表16 ライフステージ別 育児休業取得希望
(労働者調査)

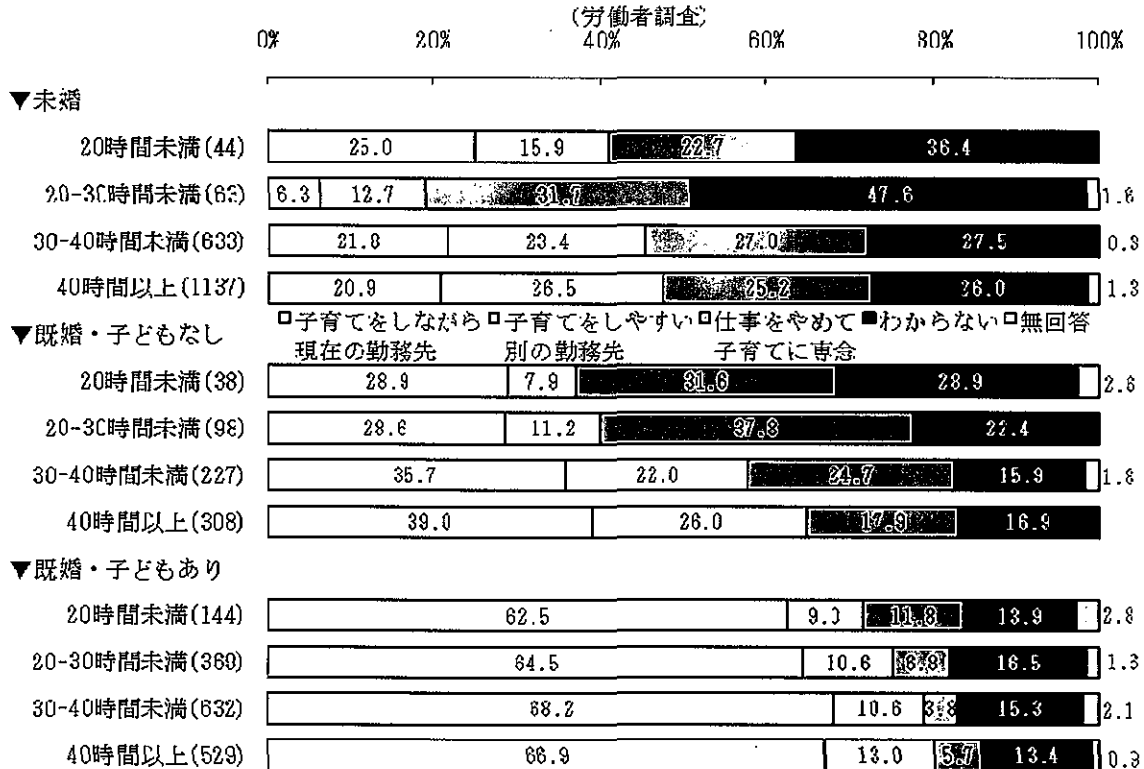


図表17 ライフステージ別 育児期の就業希望
(労働者調査)

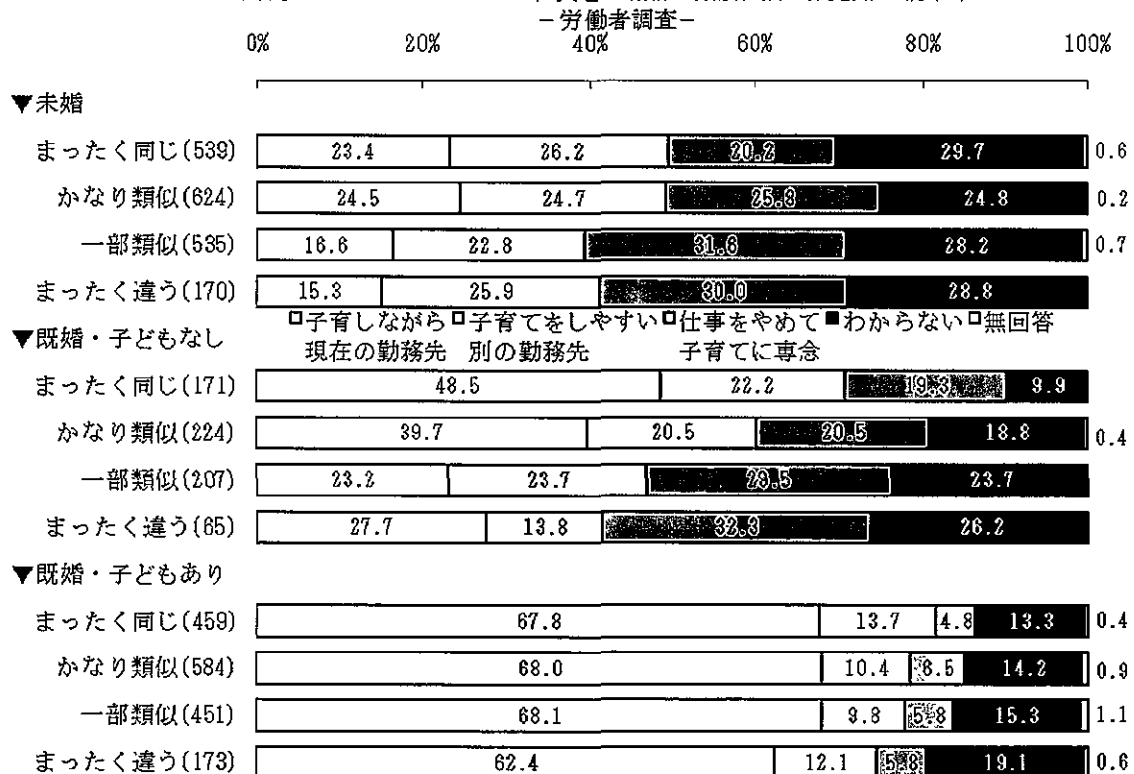


労働時間や職務内容が正社員に近い層は育児期の就業希望として「現在の勤務先」が高い（図表 18、図表 19）。しかし、労働時間が週 30 時間以上の層は「別の勤務先」も高い（図表 18）。

図表18 ライフステージ・週実労働時間別 育児期の就業希望



図表19 ライフステージ・正社員との職務の類似性別 育児期の就業希望



6 両立支援ニーズの把握と育児休業

有期契約労働者の両立支援ニーズを把握する取り組みを行っている事業所は少ない（図表 20）が、ニーズを把握しかつ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育児休業取得者のいる割合が高い（図表 21）。

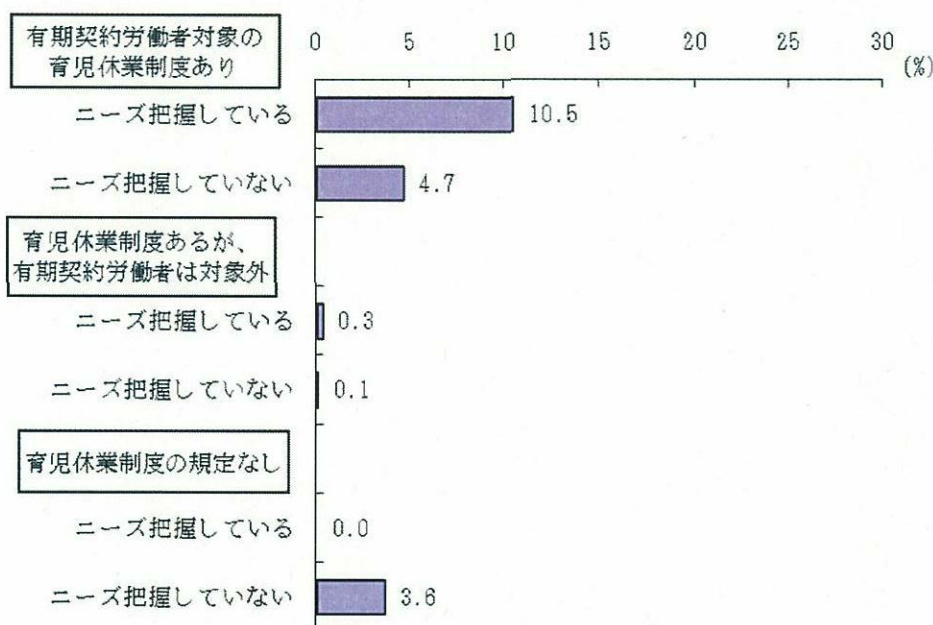
図表20 両立支援制度のニーズ把握方法（事業所調査）

(%)

	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
	23.6						76.4	—
	何らかの方法でニーズを把握している							

分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

図表21 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
－ 育児休業制度とニーズ把握の有無別－
(事業所調査)



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

7 まとめ

規定の整備状況を踏まえると、まずは、育児・介護休業法の趣旨に沿った制度の運用を通じて有期契約労働者の育児休業の定着を図ることが重要

- (1) 有期契約労働者を対象とする育児休業制度の普及：特に中小企業での普及
- (2) 多様な勤務実態に即した両立支援：勤務時間短縮等の措置の適用
- (3) 制度の円滑な運用に向けた労使のコミュニケーション：労働者ニーズの把握

「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³ 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) 調査事項

事業所調査

- ① 有期契約労働者の育児・介護休業に関する規定
- ② 有期契約労働者の育児・介護休業の取得状況
- ③ 有期契約労働者を対象とする育児・介護のための他の両立支援制度の実施状況
- ④ 有期契約労働者への育児・介護休業制度等の周知・ニーズの把握方法
- ⑤ 有期契約労働者の雇用契約内容・勤務状況
- ⑥ 有期契約労働者の活用方針

労働者調査

- ① 育児休業取得経験
- ② 育児休業取得ニーズ
- ③ 就業継続意欲
- ④ 現在の勤務状況
- ⑤ 家族環境
- ⑥ 仕事と育児の両立意識

(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 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。
郵送で回収。記入は自記式。

(3) 調査実施時期 2007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⁴）
労働者調査 4,422件（配付数98,950件に対する回収率4.5%）

³ 事業所調査の対象と抽出方法は、「平成17年度女性雇用管理基本調査」（厚生労働省2005年）に倣っている。そのため、事業所調査の分析はサンプリング時の抽出率に基づいてデータを復元している。

⁴ 対象として抽出された事業所が調査時点ですでに閉鎖されているなど、対象外であることが調査の過程で明らかになった事業所を除外している。

参考資料・有期契約労働者の雇用状況（事業所調査）

参考図表1 有期契約労働者を雇用している事業所の割合
 —産業・事業所規模・就業形態別— (%)

	本調査 (男女計)	平成17年 厚労省有期調査
全体	52.6	51.0
産業		
鉱業	36.3	39.8
建設業	32.9	31.9
製造業	54.6	43.8
電気・ガス・熱供給・水道業	63.0	54.4
情報通信業	57.1	54.8
運輸業	42.4	48.9
卸売・小売業	53.7	58.2
金融・保険業	72.3	64.0
不動産業	49.6	52.8
飲食店、宿泊業	60.3	58.3
医療、福祉	56.2	53.6
教育、学習支援業	66.0	69.0
複合サービス事業	72.9	70.3
サービス業	52.6	45.1
事業所規模		
1000人以上	93.1	93.6
300-999人	88.5	91.2
100-299人	88.0	85.4
30-99人	67.0	70.4
5-29人	47.8	47.0
就業形態		
特定職種の契約社員	7.5	12.1
短時間パートタイマー	31.1	31.9
その他パートタイマー・契約社員	22.8	17.5
嘱託社員	17.8	13.7
その他直接雇用の有期契約労働者	7.1	6.0

平成17年厚労省有期調査：「平成17年有期契約労働に関する実態調査」厚生労働省 2005年

※ 就業形態の定義

特定職種の契約社員：特定職種に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。ここでいう「特定職種」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指す。

短時間パートタイマー：正社員より1日の所定労働時間が短い、1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：正社員と1日の所定労働時間と1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。上記特定職種の契約社員は含まれない。

嘱託社員：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。

その他直接雇用の有期契約労働者：上記以外の有期契約労働者で、貴事業所で直接雇用されている者。他の派遣元事業所から派遣された派遣労働者は含まれない。

参考図表2 各就業形態の有期契約労働者の有無－全体と男女別－ (%)

	男性	女性	40歳未満女性	男女計
全就業形態計	35.1	44.7	24.0	52.6
特定職種の契約社員	4.9	4.3	2.2	7.5
短時間パートタイマー	12.9	28.5	14.5	31.1
その他パートタイマー・契約社員	10.9	20.3	12.0	22.8
嘱託社員	15.7	6.9	0.5	17.8
その他直接雇用	5.6	4.7	3.1	7.1

参考図表3 有期契約労働者総数に占める各就業形態の人数比 (%)

	男性	女性	40歳未満女性	男女計
特定職種の契約社員	12.2	2.9	4.4	5.9
短時間パートタイマー	32.5	67.9	63.9	56.3
その他パートタイマー・契約社員	23.5	23.1	24.2	23.2
嘱託社員	15.2	1.9	0.6	6.2
その他直接雇用の有期契約労働者	16.7	4.3	6.9	8.3
合計	100.0	100.0	100.0	100.0

参考図表4 有期契約労働者総数に占める各就業形態の男女比 (%)

	男女比			
	男性	女性	40歳未満女性	男女計
全就業形態計	32.6	67.4	23.6	100
特定職種の契約社員	67.1	32.9	17.5	100
短時間パートタイマー	18.8	81.2	26.8	100
その他パートタイマー・契約社員	33.0	67.0	24.5	100
嘱託社員	79.7	20.3	2.3	100
その他直接雇用の有期契約労働者	65.4	34.6	19.5	100
正社員	74.3	25.7	14.5	100

男性、女性、40歳未満女性の比率は、いずれも男女合計の人数を100%とした値。