

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

本章では、事業所調査のデータを用いて、有期契約労働者の育児休業取得状況を分析する。「有期契約労働者の育児休業等の利用状況」という研究タイトルが示すように、本章の分析と次章の労働者データを用いた育児休業取得者の分析は、本研究の中心に位置する。そのポイントは、継続的に雇用される契約の有期契約労働者が育児休業を取得しているかにある。

これまで「女性雇用管理基本調査」（厚生労働省）では、育児休業取得者の増減を示す指標として、対象事業所の出産者に占める育児休業取得者の割合（育児休業取得率）を用いてきた。「平成17年度女性雇用管理基本調査」においては、有期契約労働者の出産者数と育児休業取得者数も調査されており、女性の有期契約労働者の育児休業取得率は51.5%であったことが報告されている¹。対象事業所で出産した有期契約労働者のうち、2人に1人は育児休業を取っていることになる。

しかしながら、有期契約労働者について、雇用期間の定めのない労働者と同じように育児休業取得率を計算することには慎重な対応が必要である。有期契約労働者においては、取得率の母数となる出産者数が少ないからである。有期契約労働者を雇用している事業所は雇用期間の定めのない労働者を雇用している事業所に比べて少ない。そのなかで出産する女性はさらに少ない。そのため、1事業所に1人いた出産者が育児休業を取るか否かの選択が全体の育児休業取得率に大きく影響してしまう²。この点を考慮して、本調査では、出産者数を母数とする取得率ではなく、事業所単位の育児休業取得実績として育児休業取得者の有無を分析する³。なお、以下で分析する有期契約労働者の育児休業取得者は、平成18年度1年間（2006年4月1日から2007年3月31日まで）に出産した女性のうち、2007年7月1日までに育児休業を開始した者である⁴。

¹ 「平成17年度女性雇用管理基本調査」では2004（平成16）年4月1日から2005（平成17）年3月31日までに出産した女性のうち2005（平成17）年10月1日までに育児休業を開始した者の数を把握しており、対象となる出産者は改正育児・介護休業法施行の直前と直後にまたがる期間に育児休業を取得していることになる。

² 本調査の回収票において、復元倍率をかけない（回収したままの）有期契約労働者の出産者数は1330人であり、これを女性の有期契約労働者を雇用している事業所の回収数1550件で割ると、1事業所あたりの出産者数は1人にも満たない。この出産者数は雇用期間の定めのない労働者の約4分の1の規模である。

³ 妊娠・出産する女性の多い事業所では、育児休業の浸透とともに休業取得者が増えることも重要な課題である。しかし、そうした事業所においても、法改正からの期間が短いことを考慮すれば、差し当たりの実績として、まずは一人でも育児休業取得者がいることが重要である。

⁴ 育児休業は男性も対象とした制度であるが、法改正前から女性の育児休業取得率は70%を超えているのに対して、男性の育児休業取得率は今日でも1%に満たない状態である。また、巻末集計表に示しているが、本調査において男性の有期契約労働者の育児休業取得者がいる事業所は0%であった。男性の育児休業については、別の機会に検討すべき課題としたい。

2 有期契約労働者の育児休業取得者のいる事業所

はじめに有期契約労働者においては、育児休業取得者はもとより、出産した女性、出産予定であった（妊娠した）女性がいる事業所も少ないことを確認しておこう。

図 3-2-1 に、出産予定者（妊娠）、出産者、そして女性の育児休業者のいる事業所の割合を示す⁵。図の上段は全事業所を対象に、有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者について、それぞれ、出産予定者（妊娠）、出産者、女性の育児休業取得者のいる事業所の割合をしめしている⁶。また、表 3-2-1 に「平成 17 年度女性雇用管理基本調査」における有期契約労働者の出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者の有無を示す⁷。この結果と図 3-2-1 の有期契約労働者を比較すると、出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者がいる割合は、いずれも本調査の方が高い。改正育児・介護休業法施行の後に、有期契約労働者の出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者は増えていることが示唆される。

しかしながら、図 3-2-1 の全事業所を対象とする結果において、有期契約労働者と雇用期間の定めのない労働者を比較すると、出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者のいずれも有期契約労働者の方が低いことは一目瞭然である。有期契約労働者に出産予定（妊娠）者は、雇用期間の定めのない労働者の約 4 分の 1、出産者のいる事業所は約 5 分の 1、育児休業取得者のいる事業所は約 8 分の 1 である。

図3-2-1 妊娠・出産・育児休業をした労働者のいる事業所の割合
—雇用期間の定めの有無別—

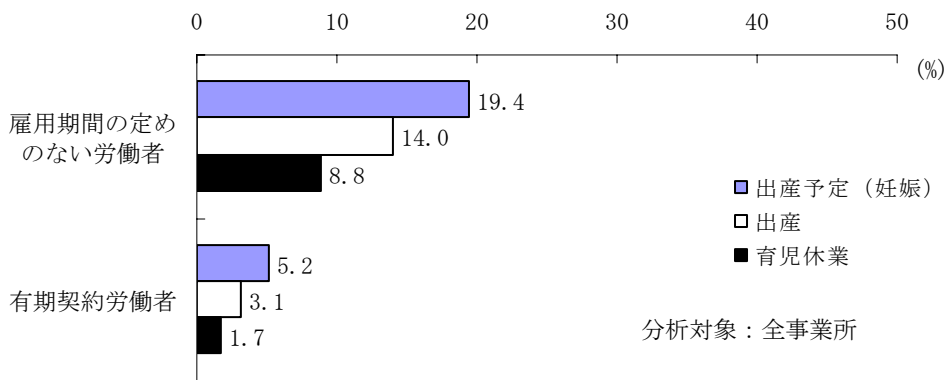


表3-2-1 平成17年度女性雇用管理基本調査 (%)

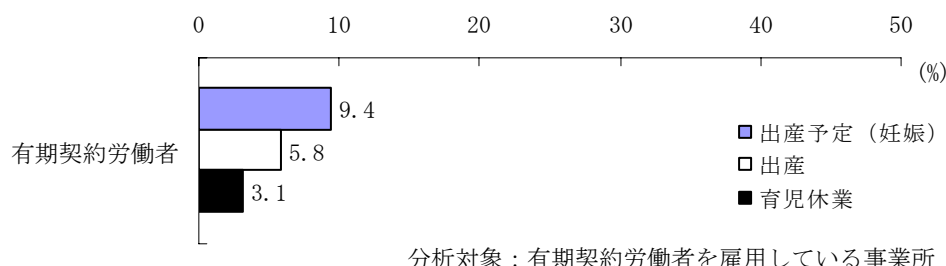
	出産予定 (妊娠)	出産	育児休業
有期契約労働者	1.5	1.3	0.7

⁵ 出産は平成 18 年度 1 年間（2006 年 4 月 1 日から 2007 年 3 月 31 日まで）に出産した者の有無、「出産予定（妊娠）」は同じ時期に出産する予定であった者（出産前の退職を含む）の有無である。

⁶ 出産予定（妊娠）者の有無は、調査票問 6 (1) において「妊娠・出産した者はいなかった」場合に「いない」とし、「ほとんどが退職した」「どちらかといえば退職者の方が多かった」「どちらかといえば退職者の方が少なかった」「退職者はいない」のいずれかに回答がある場合は「いる」としている。

⁷ 表 3-2-1 の結果は、労働政策研究・研修機構において再集計したものである。

図3-2-2 有期契約労働者を雇用している事業所において
妊娠・出産・育児休業をした有期契約労働者のいる事業所の割合



こうした差が生じる背景として、有期契約労働者については、子育て後の女性を雇用している事業所の割合が高いことや、若年層を雇用している場合でも出産・育児期を迎える前に勤務先を辞めている可能性があること、あるいは若年の非正規雇用と未婚化の関係において指摘されるように、結婚や出産を先送りしてまだ出産・育児期を迎えていないなど、様々な要因が考えられる。だが、出産・育児期にある有期契約労働者が少ない要因については別の機会に分析することにし、ここでは、少ないながらも、どのような労働者が育児休業を取得しているかに焦点をあてる。

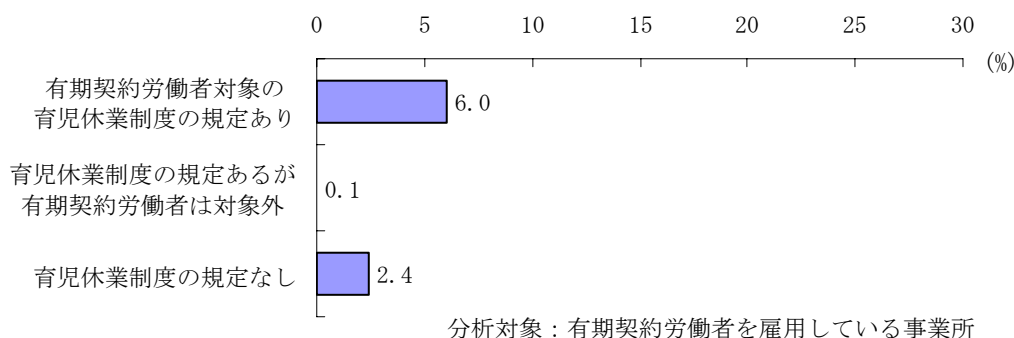
以下の分析では有期契約労働者を雇用している事業所を対象とする。有期契約労働者を雇用している事業所に分析対象を限定して、有期契約労働者の出産予定（妊娠）者、出産者、育児休業取得者のいる事業所の割合を図 3-2-2 に示す。出産予定（妊娠）者のいる事業所は 9.4%、出産者のいる事業所は 5.8%、育児休業取得者のいる事業所は 3.1%である。この 3.1%の事業所がどのような特徴を持っているか、どのような有期契約労働者を雇用している事業所であるか明らかにすることが、本章における以下の分析の課題である。

3 育児休業制度の規定の有無と育児休業取得者の有無

有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無を前章で分析したが、育児・介護休業法に規定された要件を満たす有期契約労働者は、勤務先に育児休業制度の規定がなくても、法律にもとづいて育児休業を取得することができる。法律で育児休業が認められれば、各事業所で育児休業制度の規定をもうける必要はないといえるか。有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無と育児休業取得者の有無の関係を分析しよう。

図 3-3-1 は育児休業を取得した有期契約労働者のいる割合を育児休業制度の有無別に示している。育児休業制度の規定の有無は、「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あるが有期契約労働者は対象外」「育児休業制度の規定はない」の3つに分けている。育児休業取得者のいる割合が最も高いのは「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」事業所である。ただし、育児休業制度の規定がない事業所でも 2.4%は育児休業取得者がおり、少ないながらも法にもとづいて取得した有期契約労働

図3-3-1 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
 —育児休業制度の規定と有期契約労働者対象の有無別—



者もいることがうかがえる⁸。これらに比べて、「育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外」の場合に、育児休業取得者がいる事業所はほとんどない。

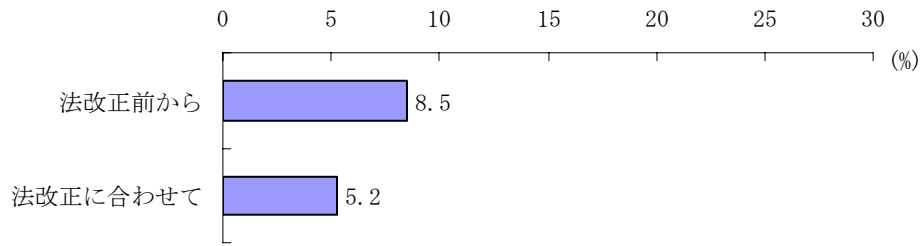
「育児休業制度の規定はあるが有期契約労働者は対象外」のケースにおいてほとんど取得者がいない一つの理由に、更新のない契約の者のみ雇用しているなど、育児休業の対象となる労働契約の有期契約労働者がいないことが考えられる。有期契約労働者の活用状況と育児休業取得者の関係は後に分析するが、有期契約労働者を雇用していても、その労働契約が一時的な雇用であり、育児休業の対象にはならないことから対象外としている可能性がある。しかし、前章でみたように、契約更新を繰り返して有期契約労働者を継続的に雇用している事業所においても、有期契約労働者は対象外としている事業所は少なからずある。このことを踏まえれば、もう一つの理由として、法の趣旨において育児休業の対象となる有期契約労働者であっても、勤務先の規定で「対象外」とされていれば、取得申請をしていない可能性が考えられる。有期契約労働者を育児休業の対象としていない場合も 0.1%の事業所では取得者がいる。こうした事業所では、法にもとづく労働者の申請に応えるかたちで事業所が休業取得を認めたと考えることができるのである。

こうした結果から、育児休業取得が法律で保障されるようになった今日も、実際は、勤務先の制度にもとづく取得が大多数であることがうかがえる。同様の指摘は、法改正前にも脇坂（2002）や労働政策研究・研修機構（2006a）がしていたが、法改正によって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、育児休業を取得しやすい職場環境づくりとして、まずは個々の企業が育児休業制度の規定を設けることの重要性が示唆される。

もう一つ、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、有期契約労働者を対象とした時期と育児休業取得者の有無の関係を図 3-3-2 に示そう。この結果で重要なのは、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た事業所においても、育児休業取得実績は出ていることだ。「法改正前から」の方が育児休業取得者のいる割合は高い。だが、

⁸ 育児休業取得者の前例がないために育児休業制度の規定もない事業所では、初めて育児休業の取得申請があった場合、法律にもとづいて休業取得を認めることは珍しくない。ヒアリング調査の G さんが、派遣労働者として就業していた派遣先の事業所はこのケースに該当し、派遣先は育児休業制度のことを理解していなかったと報告している。

図3-3-2 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
—有期契約労働者への育児休業適用時期別—



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

「法改正に合わせて」においても 5.2%に育児休業取得者がいる。改正育児・介護休業法施行からまだ期間が短いことを考慮すれば、現状において「法改正に合わせて」対象とした事業所でも育児休業取得実績が出ていることは前向きに評価してよい。育児休業が職場に浸透して休業取得者が出るまでには時間がかかるため、現状は「法改正前から」対象としている事業所が先行しているが、「法改正に合わせて」対象とした事業所でも今後、徐々に育児休業取得者が増える可能性は高いと考えられる。

4 産業・企業規模別育児休業取得者の有無

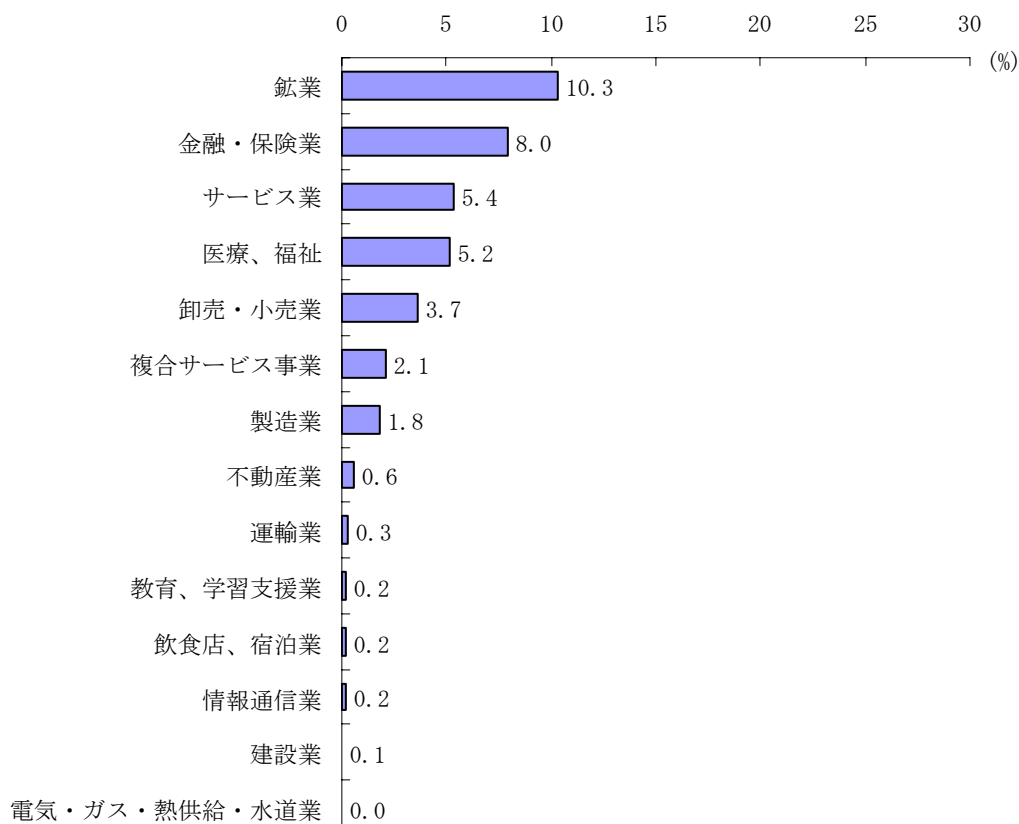
では、どのような事業所に育児休業取得実績が出ているのか。まずは、事業所属性として産業別と企業規模別の育児休業取得者有無を比較しよう。

産業別に有期契約労働者の育児休業取得者がいる事業所の割合を図3-4-1に示す。「鉱業」では取得者のいる割合が10%に達しており、他の業種と比べて最も高い割合を示している。これに次いで「金融・保険業」が高く、以下、「サービス業」と「医療、福祉」「卸売・小売業」「複合サービス業」「製造業」とつづく。その他の業種では1%未満である。ただし、この実績は、改正育児・介護休業法施行から短い期間の結果であることに留意する必要がある。まだ出産・育児期を迎えていない若い有期契約労働者を雇用する事業所では、今後の出産に伴って育児休業取得者が出る可能性もある⁹。また、出産・育児期を迎えていても育児休業を取得できることを知らない有期契約労働者も少なくないと予想される¹⁰。こうした点を考慮すれば、育児休業が個々の事業所に浸透することによって、現在は育児休業取得実績がない事業所についても、これから徐々に取得者が出てくる可能性は高いと考えられる。

⁹ 育児休業取得者のいる割合が1%未満の業種において、出産予定者がいた事業所の割合は、「不動産業」が1.7%、「運輸業」が3.7%、「教育、学習支援業」が1.8%、「飲食店、宿泊業」は13.9%、「情報通信業」が2.6%、「建設業」が1.9%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が3.8%であり、「飲食店、宿泊業」を除けば5%未満である。これに対して、「鉱業」は20.3%、「金融・保険業」は23.6%、「サービス業」は15.7%、「医療、福祉」は19.2%、「卸売・小売業」は4.5%、「複合サービス業」は12.7%、「製造業」は5.2%に出生予定者があり、「卸売・小売業」と「製造業」を除いて10%を超えている。こうした結果から、多くの業種において、出生予定者がいないために育児休業取得者もない事業所が少なくないことがうかがえる。

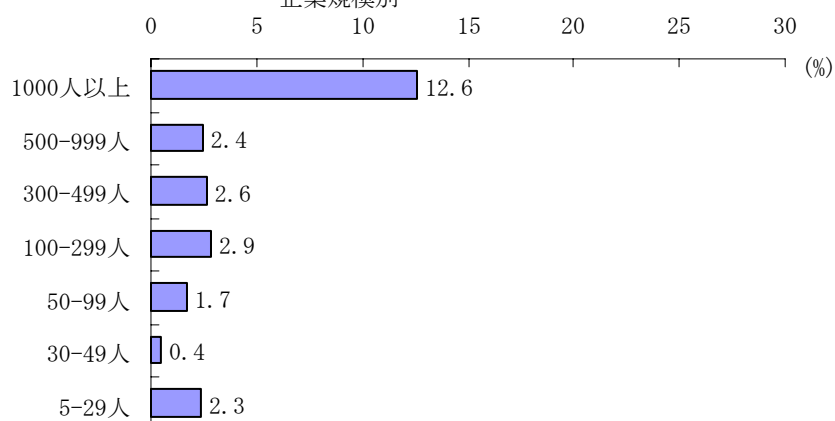
¹⁰ この点は、第4章で労働者調査のデータを用いて分析している。

図3-4-1 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
—産業別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

図3-4-2 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
—企業規模別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

同じような傾向は企業規模別の結果にも表れている。図3-4-2に企業規模別の結果を示す。ここで注目したいのは、企業規模300人以上と300人未満の差である。育児休業制度がある事業所の割合は、企業規模300人以上と300人未満で大きな差があることを前章でみた。だが、育児休業取得者のいる割合は、制度の有無とはやや異なる傾向を示していることが、ここでは重要である。

育児休業取得実績においては、企業規模「1000人以上」が12.6%であるのに比べて、「500-999人」は2.4%と著しく低くなる。「300-499人」も2.6%であり、「500-999人」と「300-499人」は2.9%の「100-299人」とほぼ同じである。また、「50-99人」は1.7%とさらに低く、0.4%の「30-49人」が最も低くなっている。最も企業規模の小さい「5-29人」は2.3%に育児休業取得者がいる¹¹。つまり、育児休業制度の規定の有無に示されていた「300人」を境とする差は、育児休業取得実績では確認できない。それよりも1000人以上と1000人未満の差が明瞭である。300人以上1000人未満（「500-999人」「300-499人」）の企業規模においては、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定はもうけたが、実際に育児休業を取った者はいない事業所も多いことがうかがえる¹²。

このように、育児休業取得者のいる割合は産業や企業規模によって異なっている。しかしながら、雇用期間の定めのない労働者と異なり、有期契約労働者の場合は、出産・育児期を迎えても一時的な雇用であれば育児休業の対象にはならない。継続的に雇用されている有期契約労働者が育児休業を取得しているかが重要なポイントである。そこで、次のような有期契約労働者を雇用している事業所で育児休業取得実績が出ているのか、有期契約労働者の活用状況との関係を分析しよう。

5 有期契約労働者の活用状況と育児休業取得者の有無

有期契約労働者が育児休業の対象となるためには、更新のある契約であるか、契約期間が長いことが条件となる。だが、第1章の分析で示したように、1回の契約期間が育児休業期間をまたぐほど長い契約で有期契約労働者を雇用する事業所はわずかである。育児休業の対象となるか否かは、「反復更新する契約」（あらかじめ雇止めが明らかでなく、回数の上限なく更新する契約）であるか、「雇止めの明らかな契約」（更新がないか更新回数の上限があらかじめ定められている契約）であるかの違いによるところが大きい。

この観点から、はじめに契約更新状況と育児休業取得実績の関係をみよう。図3-5-1に契約更新状況（「反復更新する者がいる」か「雇止めの明らかな者のみ」か）別に育児休業取得者のいる事業所の割合を示す。

育児休業取得者がいる割合は、「反復更新する者がいる」において著しく高い。契約更新

¹¹ 最も規模の小さい「5-29人」において育児休業取得者のいる割合が「30-49人」「50-99人」より割合が高いという結果には、復元倍率が影響している。回収票において、育児休業取得者のいる事業所の数は、「5-29人」が3件、「30-49人」が4件、「50-99人」で7件である。巻末の調査概要にあるように「5-29人」の企業規模は復元倍率が大きいため、実質的な差はほとんどないにもかかわらず、復元したことによって「5-29人」は育児休業取得者のいる事業所が多い結果になっている可能性がある。したがって、「5-29人」の方が「30-49人」「50-99人」より育児休業を取得しているかについては、今後、別のデータでも検討する必要がある。

¹² 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に対象を限定した分析において、育児休業取得者のいる事業所の割合は、「1000人以上」が15.9%、「500-999人」が2.6%、「300-499人」が3.0%、「100-299人」が6.1%、「50-99人」が4.2%、「30-49人」が1.0%、「5-29人」が4.0%である。

図3-5-1 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—

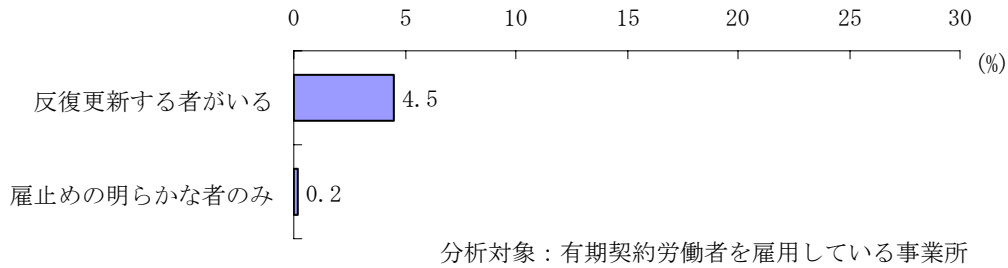
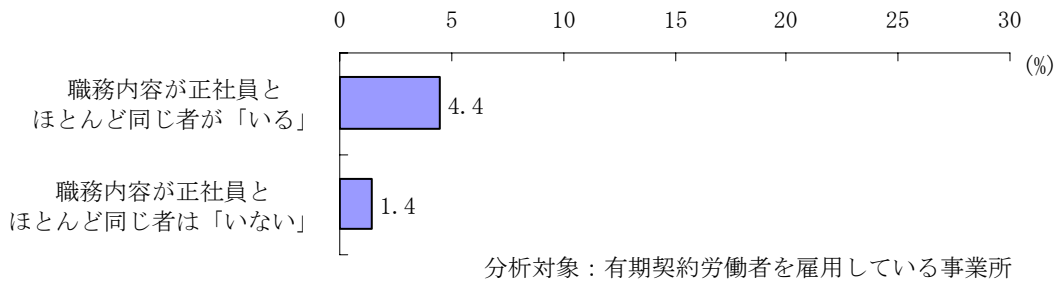


図3-5-2 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
—職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無別—



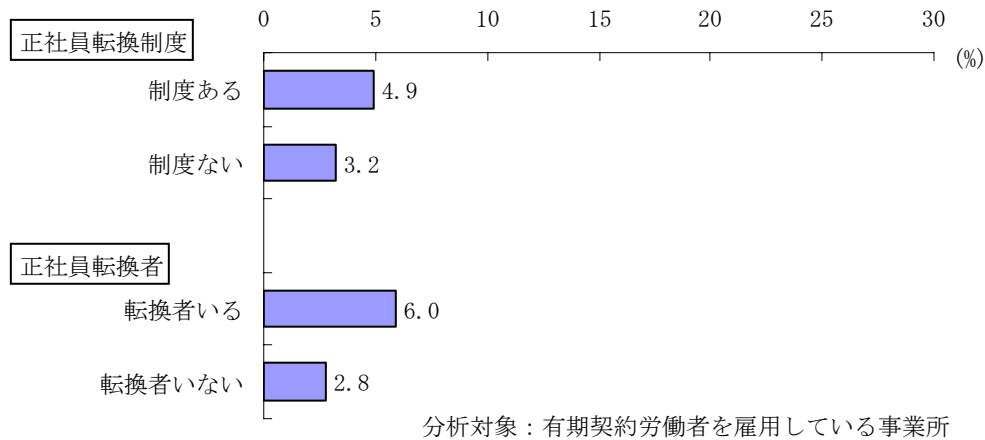
を繰り返すことで継続的に雇用される有期契約労働者が実質的な育児休業の対象となっていることがうかがえる。これに対して、「雇止めの明らかな者のみ」で育児休業取得者のいる事業所はごくわずかである。ほとんどないといってもよいくらいだ。第1章でみたように、「雇止めの明らかな契約」では、1年を超える契約期間の割合が相対的に高く、3年を超える契約も「特定職種の契約社員」や「その他パートタイマー・契約社員」では約2割あった。「雇止めの明らかな契約」であっても、雇止めまでの契約期間が長く、対象要件を満たす労働契約であれば育児休業は取得できる。第2章の育児休業制度の規定の有無では、「雇止めの明らかな者のみ」の事業所でも、約3割に有期契約労働者の育児休業制度があった。しかしながら、雇止めが明らかな契約の有期契約労働者で、実質的に育児休業の対象となる労働者はまれであることが、ここでの分析結果からうかがえる。

次に、多様な働き方の有期契約労働者のうち、どのような労働者が育児休業を取得しているかを分析しよう。

職務内容との関係からみる。図3-5-2に「正社員と職務内容がほとんど同じ者」の有無別に育児休業取得者のいる割合を示す。正社員とほとんど同じ者が「いる」方が育児休業取得者のいる割合は高い。第1章で示したように、正社員とほとんど同じ者が「いる」のは、主として「その他契約社員・パートタイマー」である。このことを踏まえれば、職務内容とともに労働時間も正社員とほとんど同じ有期契約労働者を雇用している事業所で育児休業取得者のいる割合は高いことがうかがえる。

しかしながら、正社員とほとんど同じ者が「いない」場合でも1.4%に育児休業取得者が

図3-5-3 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
—正社員転換の有無別—



いることも前向きに評価してよい。この結果を図3-4-1の結果と併せて解釈すれば、職務内容が正社員と同じでなくても、反復更新して雇用されていれば育児休業を取得しているからだ。職務内容や労働時間にかかわらず、継続的に雇用される者が育児休業の対象であることは、この結果でも変わらない。そのなかでも現状では、正社員と近い働き方の者に育児休業取得者は多いことがうかがえる。

もう一つ、現在の働き方だけでなく、将来のキャリアとの関係から、正社員転換との関係も見てみよう。図3-5-3に正社員転換と育児休業取得の関係を示す。図の上段は正社員転換制度の有無別の結果である。また、転換制度が実質的に機能しているか、正社員転換者の有無別の結果を図の下段に示す。

正社員転換制度の有無別の結果からみよう。育児休業取得者のいる割合は転換制度が「ある」方が高い。だが、転換制度の有無による差はそれほど大きくない。それよりも、転換者の有無別の結果において差は顕著である。正社員転換制度があるだけでなく、その制度が実質的に機能していることが、有期契約労働者の育児休業取得にプラスの影響を与えていることが示唆される。第1章でみたように、正社員転換者のいる割合は職務内容が正社員とほとんど同じ就業形態において高い。有期契約労働者として正社員と類似の職務を担うだけでなく、将来は正社員への転換も可能であれば、より多くの有期契約労働者が育児休業を取るようになることが示唆される。

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

つづいて、包括的な労働力活用方針として、「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進」(均衡処遇)、男女の均等処遇推進(男女の均等)、そして、仕事と育児の両立支援推進として次世代法の一般事業主行動計画策定(次世代法行動計画)との関係を分析しよう。

有期契約労働者の処遇に直接関係する「均衡処遇」との関係からみる。図3-6-1に、「均衡

図3-6-1 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
 —有期契約労働者と正社員の均衡処遇の取り組み状況別—

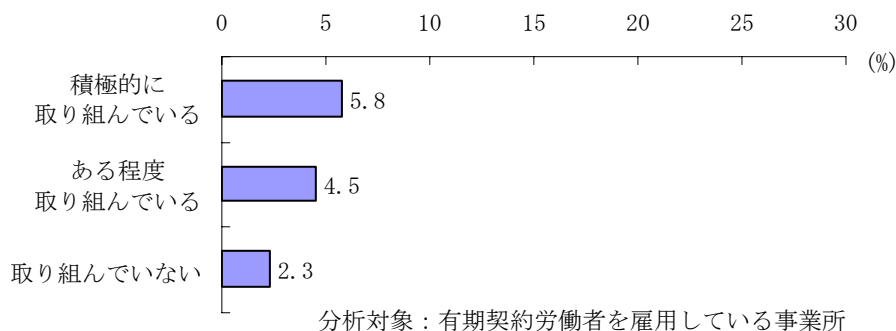
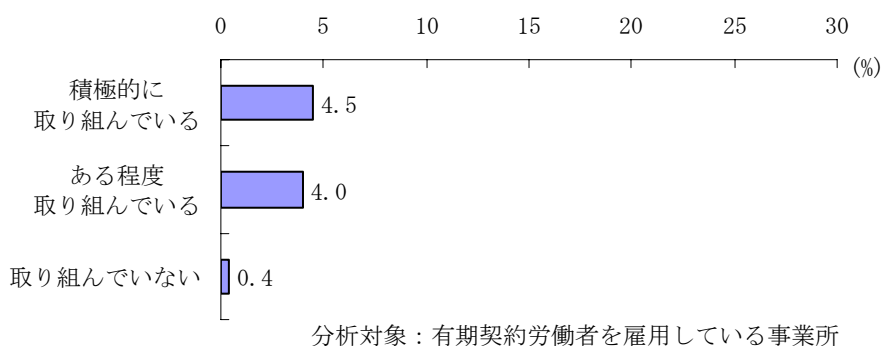


図3-6-2 育児休業を取得した有期契約労働者のいる事業所の割合
 —男女の均等処遇推進の取り組み状況別—



処遇」の取り組み状況別に育児休業取得者のいる事業所の割合を示す。

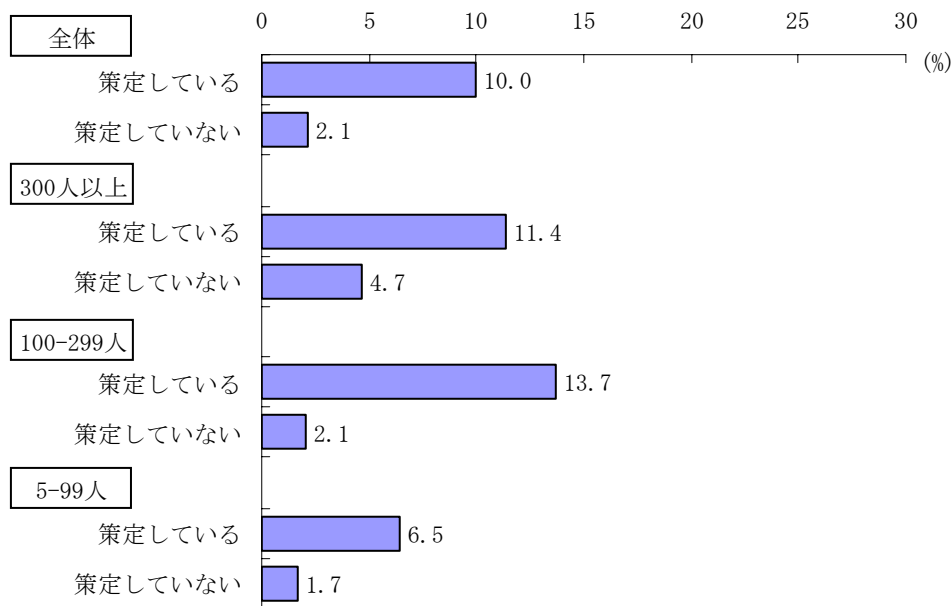
育児休業取得者のいる割合は、「積極的に取り組んでいる」で最も高く、次に「ある程度取り組んでいる」が高い。だが、その差はわずかである。それよりも、「取り組んでいない」において顕著に低くなっている。つまり、どの程度取り組んでいるかよりも、取り組んでいるか否かの差が大きい。

育児休業以外の人事制度については、「積極的に取り組んでいる」と「ある程度取り組んでいる」で大きな差がある処遇もあると推測される。だが、法律で義務となった育児休業については、「ある程度」でも均衡処遇に取り組んでいれば、休業取得を前向きに認めていることがうかがえる。さらに、「取り組んでいない」でも約2%に育児休業取得がいることも、法改正との関係ではポジティブに評価できる結果である。有期契約労働者の育児休業を事業主に義務づけたことにより、ほかの処遇に関しては正社員との均衡を図っていなくても、育児休業の取得は認めるようになりつつあることがうかがえる。この意味でも、有期契約労働者の育児休業を法制化したことの意義はあったことが分析結果から示唆される。

次に、女性労働力活用方針としての「男女の均等」と育児休業取得実績の関係を分析しよう。図3-6-2に「男女の均等」の取り組み状況別に育児休業取得者のいる割合を示す。

育児休業取得者のいる割合が最も高いのは、「積極的に取り組んでいる」であるが、「ある程度取り組んでいる」との差はほとんどない。これに比べて、「取り組んでいない」事業所は

図3-6-3 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
—次世代法行動計画策定の有無別—



分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

育児休業取得者のいる割合が著しく低い。均等法施行から 20 年を経た今日でも、男女の均等処遇に「取り組んでいない」事業所は、女性労働力の活用にきわめて消極的であるといえる。そうした事業所を除けば、「男女の均等」の取り組み状況が「積極的」か「ある程度」かの違いは、有期契約労働者の育児休業取得にあまり影響していないことがうかがえる。

最後に、両立支援の推進の取り組みとして、次世代法の行動計画策定を取り上げ、行動計画策定の有無別に育児休業取得者のいる事業所の割合を比較しよう。図 3-6-3 にその結果を示す。前章までの分析でも繰り返し述べたように、この行動計画策定は、300 人を超える企業では義務、300 人以下の企業では努力義務と、企業規模によって法律の扱いが異なるため、有期契約労働者を雇用している事業所全体の結果とともに、「300 人以上」「100-299 人」「5-99 人」に企業規模を分けた結果も示している。

全体の結果においても、企業規模別の結果においても、企業として次世代法の行動計画を策定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。特にここで注目したいのは、行動計画策定が義務にはなっていない中小企業において、行動計画を策定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。これらの事業所では、企業の取り組みとして自主的に行動計画を策定しており、両立支援の推進に取り組む姿勢が有期契約労働者の育児休業にもプラスの影響を及ぼしていることが示唆される。

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

クロス集計により、有期契約労働者の育児休業取得者のいる事業所の特徴を分析してきた。

その結果は次のように要約することができる。

- ① 有期契約労働者の育児休業制度の規定がある事業所は、休業取得者のいる割合が高い。
- ② 産業別では、「鉱業」において育児休業取得者のいる割合は最も高く、これに次いで「金融・保険業」「サービス業」「医療、福祉」「卸売・小売業」「複合サービス業」「製造業」の順になっているが、その他においては育児休業取得者がほとんどいない業種も多い。また、企業規模「1000人以上」で、育児休業取得者のいる割合は顕著に高い。
- ③ 有期契約労働者の活用状況との関係において、雇止めが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おらず、反復更新する者がいる事業所に育児休業取得者はいる。これに加えて、職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所や、正社員転換者のいる事業所において、育児休業取得者のいる割合は高い。
- ④ 労働力活用方針との関係では、「男女の均等」や「均衡処遇」に取り組んでいる事業所、次世代法の行動計画を「策定している」事業所で育児休業取得者のいる割合は高い。

こうした要因の影響をさらに明らかにするため、ここでは多変量解析を行う。前章と同様に、分析方法はロジスティック回帰分析とする。

被説明変数は、有期契約労働者の育児休業取得者がいる場合に1、いない場合に0とする。説明変数は、第1章と同様に3つのモデルに分ける。「モデル1」では属性変数として産業・企業規模を投入する。「モデル2」では産業・企業規模に加えて、有期契約労働者の雇用状況として、有期契約労働者を対象とする育児休業制度の規定の有無、契約更新状況、職務内容を投入する。また、「モデル3」では、「モデル2」の説明変数に加えて、有期契約労働者の活用方針として、正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進と次世代法行動計画策定の有無を投入する。表3-7-1に推計結果を示す。

産業と企業規模の効果からみよう。「モデル1」において、プラスの有意な効果を示している産業は、「鉱業」「卸売・小売業」「金融・保険業」「医療、福祉」「サービス業」である。これらの業種は、クロス集計結果においても、育児休業取得者のいる割合が高かった。

しかしながら、「鉱業」は「モデル3」で有意な効果がなくなっており、「金融・保険業」も「モデル2」と「モデル3」では効果がマイナスに転じている。「鉱業」と「金融・保険業」は、クロス集計において育児休業取得者のいる割合の高かったが、それは、有期契約労働者の契約更新状況や職務内容、均衡処遇の取り組み、次世代法行動計画の策定といった、労働力活用状況の効果が産業別の集計に表れていたものといえる。3つのモデルを通じてプラスの効果を安定して示しているのは、「卸売・小売業」「医療、福祉」「サービス業」の3業種である。これに対して、「情報通信業」「運輸業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「教育、学習支援業」は、3つのモデルのいずれにおいても効果が有意にマイナスであり、係数も大きい。これらの業種は、クロス集計結果においてほとんど育児休業取得者がいなかった。また、有意な効果は示されていないが、クロス集計結果において育児休業取得者のいる割合が0%であった「電気・ガス・熱供給・水道業」もマイナスの効果が大きく出ている。

企業規模の効果においては、クロス集計結果と同様に、「モデル1」で、「1000人以上」の効果は突出して高いことが示されている。また、産業をコントロールすると、「100-299人」「300-499人」においてもプラスの有意な効果が示されている。しかしながら、「1000人以上」は「モデル3」で、「100-299人」「300-499人」も「モデル2」「モデル3」でマイナスの効果に転じている。

産業・企業規模の効果において重要なのは、第1章で分析した育児休業制度の規定の有無と結果が異なっていることである。育児休業制度の規定の有無においては、「情報通信業」「不動産業」「飲食店、宿泊業」「医療、福祉」の効果がプラスであった。それ以上に企業規模の効果は大きく、300人以上と300人未満で顕著な差が表れていた。しかし、育児休業取得者の有無においては、「医療、福祉」にプラスの効果があることを除けば、制度の有無と結果が異なっている。有期契約労働者の育児休業制度を始めたが、まだ実績の出ていない事業所が

表3-7-1 有期契約労働者の育児休業取得者のいる事業所の規定要因（ロジスティック回帰分析）

被説明変数	有期契約労働者の育児休業取得者（いる=1）					
	モデル1		モデル2		モデル3	
	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）	効果	Exp（効果）
産業（vs. 製造業）						
鉱業	2.079 **	7.993	1.995 **	7.349	-17.238	.000
建設業	-3.750 **	.024	-3.337 **	.036	-3.879 **	.021
電気・ガス・熱供給・水道業	-18.101	.000	-16.854	.000	-17.054	.000
情報通信業	-2.458 **	.086	-2.599 **	.074	-2.387 **	.092
運輸業	-2.093 **	.123	-1.125 **	.325	-1.363 **	.256
卸売・小売業	.844 **	2.326	1.397 **	4.043	1.705 **	5.503
金融・保険業	.563 **	1.755	-2.160 **	.115	-2.224 **	.108
不動産業	-1.182 **	.307	-1.427 **	.240	-1.052 **	.349
飲食店、宿泊業	-2.784 **	.062	-2.510 **	.081	-2.352 **	.095
医療、福祉	1.516 **	4.553	1.657 **	5.243	1.920 **	6.820
教育、学習支援業	-2.142 **	.117	-1.535 **	.215	-1.504 **	.222
複合サービス業	-.274 *	.761	-.138	.871	-.532 **	.587
サービス業	.976 **	2.654	1.347 **	3.846	1.544 **	4.685
企業規模（vs. 5-29人）						
1000人以上	2.167 **	8.733	.411 **	1.508	-.126 *	.882
500-999人	.019	1.019	-2.353 **	.095	-2.894 **	.055
300-499人	.366 **	1.442	-1.821 **	.162	-2.280 **	.102
100-299人	.485 **	1.623	-.582 **	.559	-.580 **	.560
50-99人	-.201 **	.818	-1.805 **	.165	-1.707 **	.181
30-49人	-1.875 **	.153	-3.113 **	.044	-2.768 **	.063
有期契約労働者の育児休業制度（ある=1）	—	—	1.606 **	4.981	1.546 **	4.692
反復更新する者（いる=1）	—	—	2.974 **	19.561	2.760 **	15.806
正社員と職務内容が同じ者（いる=1）	—	—	1.234 **	3.436	1.492 **	4.445
有期契約労働者と正社員の均衡処遇	—	—	—	—	.455 **	1.577
次世代法行動計画の策定（している=1）	—	—	—	—	1.325 **	3.763
定数	-4.370 **	.013	-8.138 **	.000	-8.722 **	.000
χ^2 乗	6494.787 **		8289.122 **		8813.828 **	
自由度	19		22		24	

分析対象：有期契約労働者を雇用している事業所

** p<.01 * p<.05

多いことが、このような結果の違いに表れていると考えられる。

そして、育児休業取得実績においては、こうした属性よりも、有期契約労働者の実質的な活用状況の効果が大きい。表 3-7-1 の「モデル 2」と「モデル 3」をみよう。

まず「モデル 2」において、「有期契約労働者の育児休業制度の有無」「反復更新する者の有無」「職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無」はいずれもプラスの効果を示している。この効果は「モデル 3」においても安定している。これら 3 つの中でもっとも効果が高いのは、「反復更新する者の有無」である。クロス集計結果において、「雇止めの明らかな者のみ」の事業所の育児休業取得実績はほとんどなかった。ここに示したロジスティック回帰分析の結果からも、何をおいてもまず、繰り返し契約更新して継続雇用されている者が育児休業の実質的な対象となっていることが示唆される。加えて、職務内容が正社員と同じ者がいる場合に育児休業取得者のいる割合がさらに高くなることは、クロス集計結果にも表れていたとおりである。また、有期契約労働者の育児休業が法制化された今日、勤務先に育児休業の規定がなくても法律にもとづく休業取得は可能である。クロス集計結果においても、育児休業制度の規定がない事業所の 2.4%に育児休業取得者がいた。こうした制度的背景から、「反復更新する者の有無」「職務内容が正社員とほとんど同じ者の有無」は、「育児休業制度の有無」とも独立の効果が示されていると考えられる。しかし、「育児休業制度の有無」にプラスの有意な効果があることから、やはり個々の事業所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ことは、休業取得を高める上で重要であることが示唆される。

また、「モデル 3」において「正社員と有期契約労働者の均衡処遇推進の取り組みの有無」と「次世代法行動計画策定の有無」の効果をもまた有意にプラスである。これらの取り組みも有期契約労働者の育児休業が拡大する上で重要な要因であることが示唆される。

ここで、「均衡処遇推進」の効果は他と比べて小さいことには注意が必要である。この結果から、「均衡処遇の推進は、それほど重要ではない」と判断するのは早計である。序章に示したように、均衡処遇に取り組んでいる事業所はまだ少ない。また、均衡処遇において論点となる処遇は、育児休業だけでなく多岐にわたる。これに対して、有期契約労働者の育児休業制度は法律の定める企業の義務である。次世代法の行動計画策定も 300 人を超える企業は義務であり、行動計画の中でも育児休業取得率は優先度の高い課題に位置づけられている¹³。現状において、均衡処遇の推進に比べて、育児休業取得促進にかかわる取り組みの方が法的な拘束力が強いのだ。こうした制度的背景から、次世代法行動計画策定の方が、育児休業取得者の有無への規定力は高くなっていると考えられることができる。したがって、「均衡処遇の推進」の効果についても、今後、この取り組みが浸透し、各事業所に定着するとともに、有期契約労働者の育児休業取得拡大が期待されると解釈できる。「均衡処遇の推進」が有期契約労働者の育児休業取得にとって重要であることに変わりはない。

¹³ 次世代法の行動計画を策定し、一定の基準を満たす目標を達成した企業は厚生労働大臣の認定（「くるみん」マークの取得）を受けることができる。女性の育児休業取得率 70%以上はその基準の一つである。

8 まとめ

事業所単位の育児休業取得実績として、有期契約労働者の育児休業取得者がいる事業所の特徴を分析した。その結果は次のように要約することができる。

- ① 育児休業取得実績は、産業によって異なっており、「卸売・小売業」「医療、福祉」「サービス業」において有期契約労働者の育児休業取得は進んでいる。これに対して、「不動産業」「運輸業」「教育、学習支援業」「飲食店、宿泊業」「情報通信業」「建設業」「電気・ガス・熱供給・水道業」では、有期契約労働者の育児休業取得実績がほとんどない。
- ② 有期契約労働者の活用状況との関係においては、「反復更新する者がいる」ことの効果が大きい。これに加えて、職務内容が正社員とほとんど同じ者がいる事業所や有期契約労働者の育児休業制度がある事業所では、有期契約労働者の育児休業取得者がいる割合が高くなる。
- ③ 労働力活用方針との関係においては、正社員との均衡処遇や男女の均等に取り組んでいる事業所、企業全体の取り組みとして次世代法の行動計画を策定している事業所において、有期契約労働者の育児休業取得者がいる割合は高い。

本研究は、改正育児・介護休業法施行後の有期契約労働者の育児休業取得状況を明らかにすることを目的としている。本章の分析は、この目的の中心に位置するものである。

しかしながら、改正育児・介護休業法の施行からの期間が短い時点での結果であり、大多数の事業所は、まだ育児休業取得実績がないことに注意する必要がある。特に産業による差は大きく、育児休業取得者のいる事業所がほとんどない業種もまだ多い。そうしたなかで、他の業種に先行して、育児休業取得者が出ているのは、「卸売・小売業」「医療、福祉」「サービス業」である。これらの業種は、旧来より女性労働力の活用が進んでいる業種であり、「卸売・小売業」ではパートタイマーの活用も進んできた¹⁴。労働力活用のノウハウが蓄積にされていたことよって、有期契約労働者の育児休業取得実績も早く表れたと考えられる。

本章において最も重要な分析結果は、反復更新して継続的に雇用される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ことである。第1章で示したように、有期契約労働者の多くは、1回の契約期間が1年以内であるが回数の上限なく契約更新している。こうした労働契約で雇用される有期契約労働者の出産・育児期の雇用継続支援という目的において、本章の分析結果は、改正育児・介護休業法の趣旨に沿っているといえる。その一方で、更新がないか更新回数の上限があり、雇止めがあらかじめ明らかな有期契約労働者のみを雇用している事業所は育児休業取得実績がほとんどない。こうした契約であっても、育児休業期間をまたいで雇用関係が継続する契約であれば、育児休業を取得できる。しかし、そうしたケースはまれであり、大半は更新回数の上限なく契約更新を繰り返すことで雇用関係

¹⁴ 小売業に焦点を当ててパートタイマーの実態を明らかにした研究は数多くあるが、本田（2007）は、パートタイマーの量的な変化として、「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）の1997年から2003年を時系列比較した結果から、「卸売・小売業、飲食店」はパートタイマーの活用率の上昇が著しい業種であることを指摘している。

が継続する者が育児休業を取得していることがうかがえる。

継続的に雇用されることに加えて、職務内容や正社員転換といった有期契約労働者の様々な活用方法に目を向けると、その働き方が正社員に近い者や正社員転換の対象となる者に育児休業取得者は多いこと分析結果からうかがえる。継続的に雇用される契約であれば、職務内容など、他の働き方の条件によって育児休業の対象外となることはない。分析結果からも、職務内容や正社員転換の対象であるか否かにかかわらず、反復更新していれば育児休業を取得している。しかし、働き方が正社員に近い者や正社員転換の対象となる者が出産・育児期に退職せず雇用継続することは、企業の人材活用にとっても、有期契約労働者のキャリア形成にとってもメリットが大きいと推測される¹⁵。その結果が、育児休業取得実績の高さに表れていると考えられる。

もう一つ本章の分析結果から得られる重要な示唆は、正社員と有期契約労働者の均衡処遇や正社員も含めた両立支援のさらなる充実を総体的に進めることで、育児休業取得にもプラスの効果が期待できることだ。均衡処遇に取り組む事業所はまだ少ないが、有期契約労働者の処遇が総体的に改善されることで、勤務先に勤め続けるメリットが高まり、出産・育児期に育児休業を取得して雇用継続する労働者も増えることが示唆される。両立支援については、次世代法の行動計画策定が義務ではない中小企業においても、行動計画を策定している事業所は育児休業取得者のいる割合が高く、雇用形態にかかわらず育児と両立しやすい職場環境をつくることで、有期契約労働者の育児休業取得も進むことが示唆される。

¹⁵ 育児期の雇用継続希望については、第5章で詳しく分析している。