

## 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

事業所単位の育児休業取得状況を前章で明らかにした。その結果から、契約更新を繰り返して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おり、なかでも正規雇用に近い働き方の労働者に育児休業取得者は多いことが示唆された。

本章では労働者個人に焦点を当てて、どのような有期契約労働者が育児休業を取得しているか分析する。具体的には、①対象期間に出産した有期契約労働者の育児休業取得の有無、②取得者の休業期間、育児休業給付金の受給の有無、③育児休業取得者及び非取得者の現在の仕事内容や働き方、④取得の効果、⑤非取得者の取得希望・非取得理由、⑥取得者及び非取得者の今後の育児休業取得希望の6点について検討する。

この分析を通じて、継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得しているか、また事業所調査の結果から示唆されるように、正規雇用に近い働き方の有期契約労働者が育児休業を取っているかを検討する。また、本章において、もう一つ重要な課題は、育児休業とその目的である雇用継続との関係を明らかにすることである。産前産後休業だけで復職していた労働者が育児休業も取得するだけでは、育児休業取得者は増えても、その目的である雇用継続が増えることは期待できない。そこで、育児休業取得者のなかに、もし育児休業を取得していなかったら退職していた労働者がどの程度いるかを明らかにする。

以上のような分析目的から、本章では、労働者調査データのうち、改正育児・介護休業法が施行された2005年4月以後に、現在の勤務先で出産した経験をもつ有期契約労働者を分析対象とする。

### 2 育児休業取得状況

「労働者調査」では、現在の勤務先で平成17(2005)年4月1日から調査時点(平成19年7月)までの間に出産したかどうか、出産した人に対して、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうか尋ねている。

図4-2-1は、対象期間に出産した労働者のうち、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうかを集計したものである。図の上段は出産者全体(n=284)の結果、図の下段は就業形態別の結果である。

対象期間の出産者全体では約70%が育児休業を取得し、約30%が育児休業を取得しなかつた。

図4-2-1（出産者）就業形態別 育児休業取得の有無

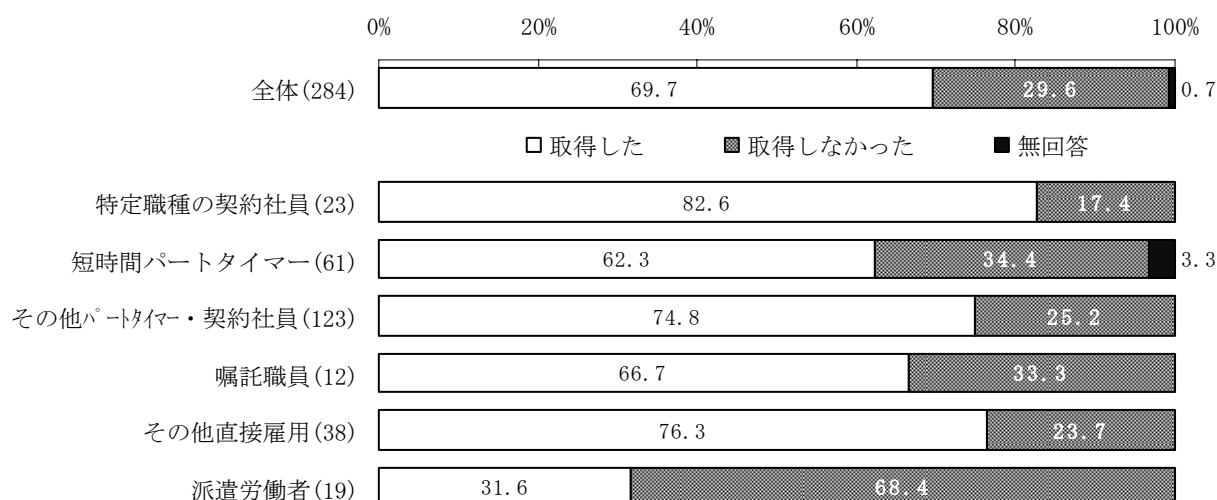
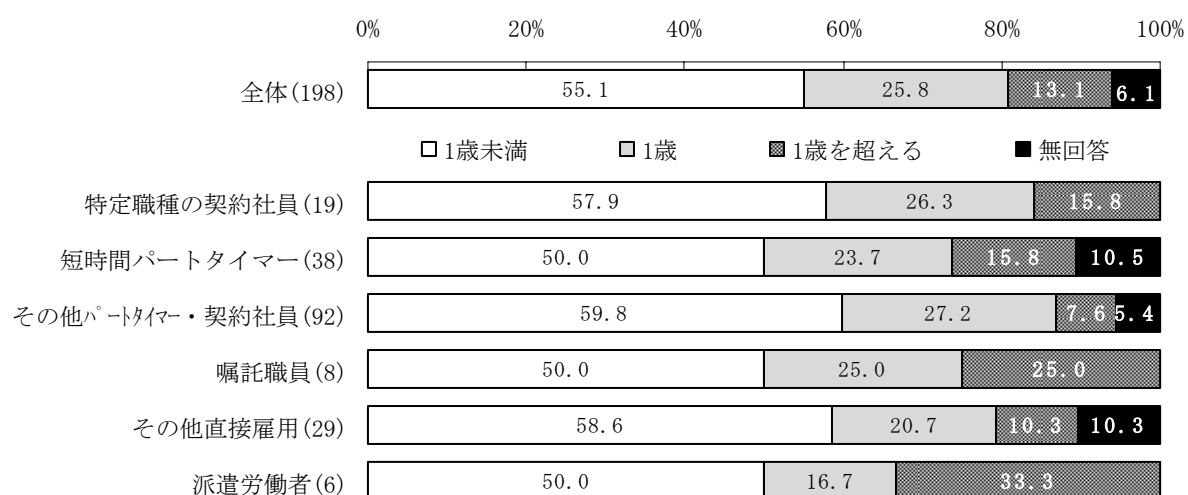


図4-2-2（取得者）就業形態別 育児休業期間(子どもが何歳までか)



ったという結果となっており、このデータでは育児休業取得率が高くなっている<sup>1</sup>。

就業形態別では、「特定職種の契約社員」が 82.6%と他の就業形態と比較して最も多く取得しており、「派遣労働者」が 31.6%と最も取得していない。ただし、「派遣労働者」の出産者のサンプル数が少ないため、一般的な傾向と判断するのは難しい。

職種、労働時間、契約回数等については 3 節で検討することとし、先に育児休業取得者の休業期間と育児休業給付金の受給状況について見てみよう。

図 4-2-2 は、育児休業取得者の育児休業期間（子どもが何歳までか）<sup>2</sup>を集計したものである。図の上段は取得者全体(n=198)の結果、図の下段は就業形態別の結果である。

<sup>1</sup> 労働者調査の配布方法が育児休業を取得した人を優先しているため、取得者の回収票が多かったものと考えられる。むしろ、有期契約労働者の育児休業取得の全国的な実態を把握したものではないことに注意されたい。

<sup>2</sup> 正確には、育児休業終了年月から出産年月を差し引いた月数を子どもの年齢としている。

図4-2-3 (取得者) 就業形態別 育児休業給付金の受給状況

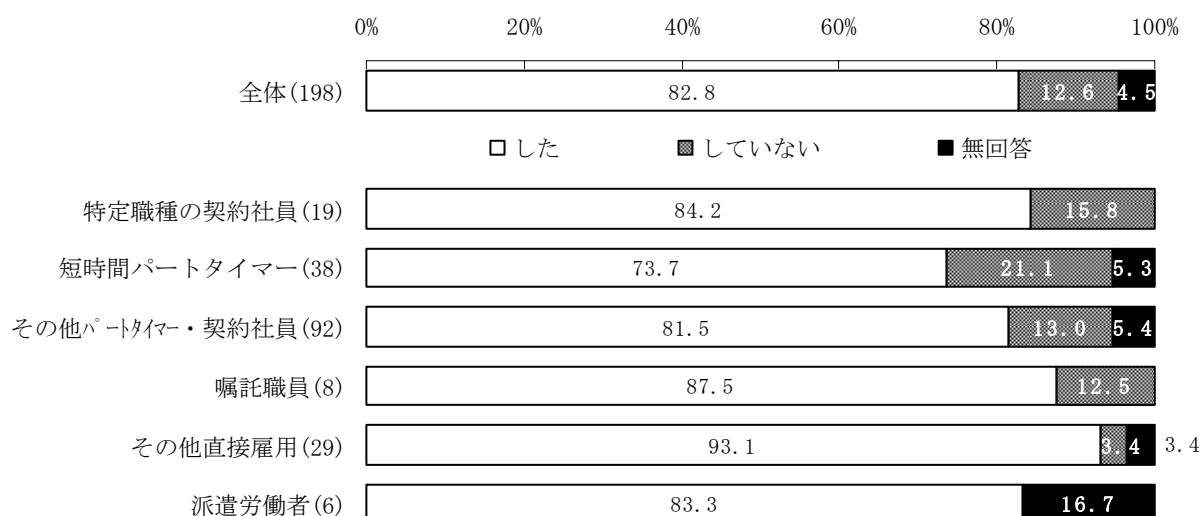
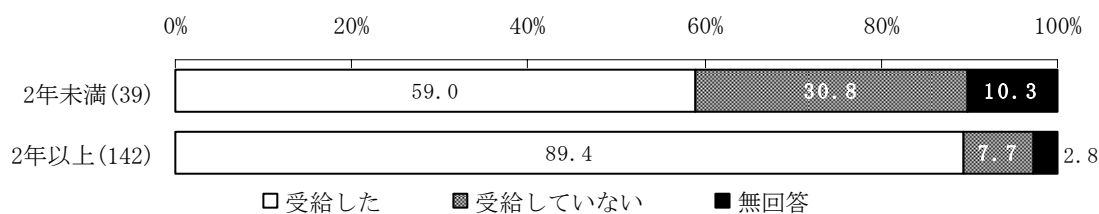


図4-2-4 (取得者) 育児休業開始前まで勤続年数別 育児休業給付金の受給状況



全体としては「1歳未満」が約55.1%と半数以上で、法で定められた期間（1歳に達するまで、一定の場合1歳6ヶ月に達するまで）より短い期間の取得者が多い。就業形態別では、どの就業形態でも「1歳未満」が50%台で、就業形態による差はあまりないといえる。

育児・介護休業法の改正に伴う雇用保険法の改正により、育児休業給付の対象も有期契約労働者に拡大されている。図4-2-3は、本調査の労働者データにおける育児休業取得者の育児休業給付金の受給状況を集計した結果である。図の上段は取得者全体(n=198)の結果、図の下段は就業形態別の結果である。全体では、取得者の約80%が育児休業給付金を受給している。就業形態別では、「短時間パートタイマー」の受給率が73.7%と最も低く、非受給率が21.1%と最も高くなっている。「短時間パートタイマー」以外の受給率は80~90%台である。

育児休業給付金の対象者は、雇用保険に加入していて、育児休業開始前の2年間のうち、1カ月に11日以上働いた月が12カ月以上ある人と定められている。労働者がこの条件を満たしているかどうかは、本データでは把握できないが、育児休業開始前までの勤続年数を算出して、「2年未満」と「2年以上」に分けて集計してみると（図4-2-4）、「2年未満」では「2年以上」より、「受給していない」割合が高くなっていることが確認できる。よって、「短時間パートタイマー」の非受給率が高いことをあわせて考えると、おそらく勤続年数が短いこと、労働時間が短いこと等によって、上記の給付条件を満たすことが出来なかった人が受給できなかったものと考えられる。

### 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

前節で就業形態別の集計結果を示した。だが、本調査の就業形態は、職種と労働時間の両方が定義に含まれている。そこで、対象期間に出産した労働者のうち、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうかを、現在の職種、労働時間、職務内容、契約内容、職場の取得実績、企業規模別に集計し<sup>3</sup>、どのような就業状況のもとで有期契約労働者が育児休業取得したのかを検討する。

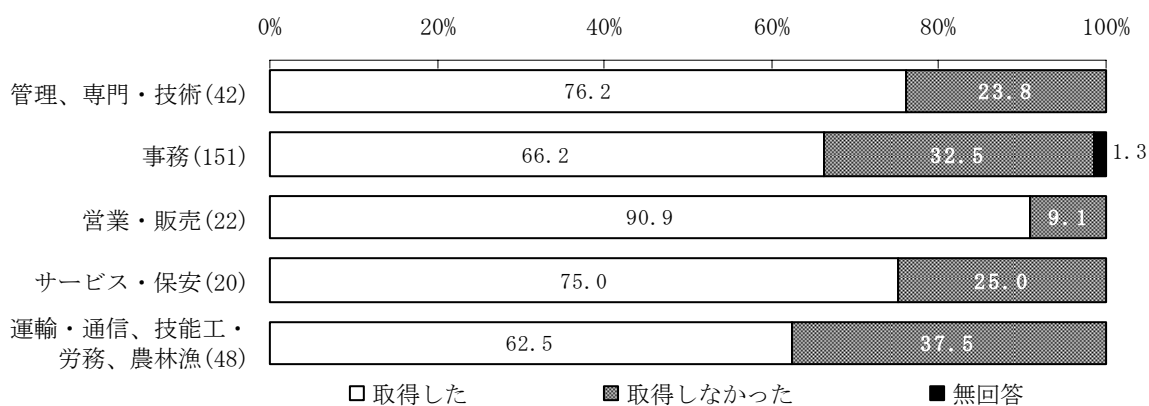
#### (1) 職種

図 4-3-1 は、対象期間に出産した労働者のうち、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうかを職種別に集計したものである。

サンプル数は少ないが、「営業・販売」が約 90%と最も高く、「サービス・保安」と「管理、専門・技術」が 75%程度と続いている。2 節での就業形態別の集計で、「特定職種の契約社員」で取得者の割合がやや高い傾向が見られたが、「特定職種の契約社員」は、「管理、専門・技術」が主であることから、これらの結果は一致しているといえる。

同じ職種でも、詳細な職務内容において、正社員との類似性の高い職務内容を担う者とそうではない者がいる。そこで、正社員と比較した職務内容と職務レベルによって、育児休業取得の有無に差があるか比較しよう。

図4-3-1 (出産者) 職種別 育児休業取得の有無



#### (2) 正社員との職務の類似性

図 4-3-2 は、正社員と比較した職務の類似性別に集計した結果である。正社員と比較した職務の類似性が「まったく同じ」で取得率が 74.2%と最も高く、「まったく違う」で 61.9%と最も低い。よって、職務の類似性が高いほど、育児休業取得した傾向があるといえそうだが、「かなり類似している」「一部類似している」の取得率がそうした傾向と合致していない。

<sup>3</sup> 本来であれば、出産前の状況または、理想としては、妊娠前後の状況で集計するべきだが、「労働者調査」ではこれらを把握していない。よって、その代替として、現在の状況で検討することにする。多くの場合、出産前とほぼ同じ条件・仕事に復職しているものと考えられるが、むろん、そうでない場合もあることには留意する必要がある。

図4-3-2 (出産者) 正社員と比較した職務内容別 育児休業取得の有無

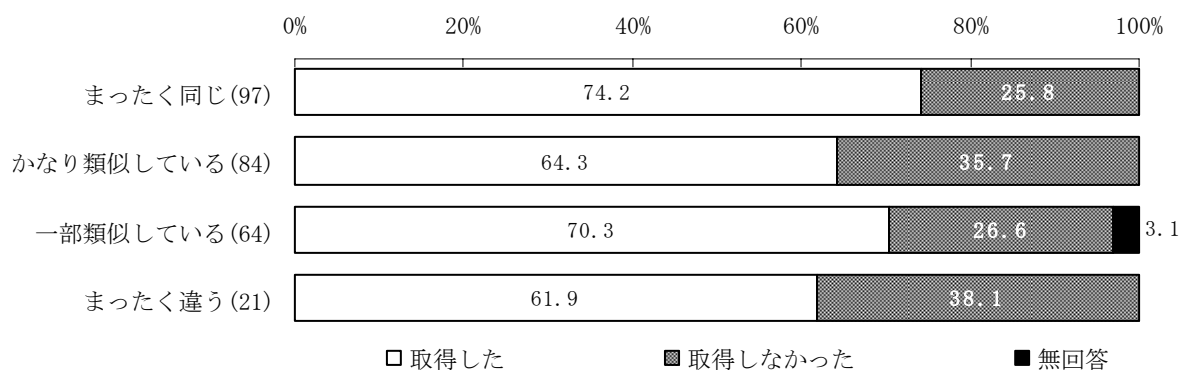
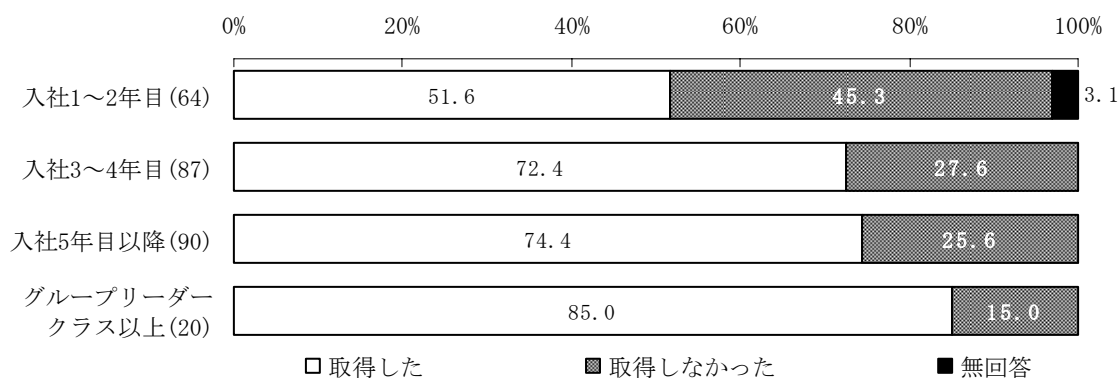


図4-3-3 (出産者) 一般正社員と比較した職務レベル別 育児休業取得の有無



### (3) 職務レベル

図 4-3-3 は、一般正社員と比較した職務レベル別に集計した結果である。最もレベルの低い「入社1~2年目」(の一般正社員のレベル)の取得率が51.6%、最もレベルの高い「グループリーダークラス以上」が85.0%と、「入社3~4年目」と「入社5年目以降」の取得率の差がほとんどないものの、職務レベルが高いほど、育児休業取得している傾向があるといえる。(2)の正社員と比較した職務の類似性よりも、その傾向はよりはっきりしている。

### (4) 週実労働時間 (残業時間を含む)

図 4-3-4 は、対象期間に出産した労働者のうち、現在の勤務先で育児休業を取得したかどうかを週実労働時間 (残業時間を含む) 別に集計したものである<sup>4</sup>。週実労働時間による一定の傾向は見られず、「20~30 時間未満」が58.7%と低いほかは、60~70%台である<sup>5</sup>。

### (5) 勤続年数

図 4-3-5 は、出産者の現在の勤務先の勤続年数別に集計した結果である。勤続年数が「1

<sup>4</sup> 労働者調査票の週実労働時間は、調査が行われた2007年7月の第一週の実労働時間である。

<sup>5</sup> ただし、現在の週実労働時間 (残業時間を含む) の状況なので、勤務時間の短縮等の措置で、出産前は労働時間が長かった人も、現在は短くなっている可能性もある。

図4-3-4 (出産者) 週総労働時間別 育児休業取得の有無

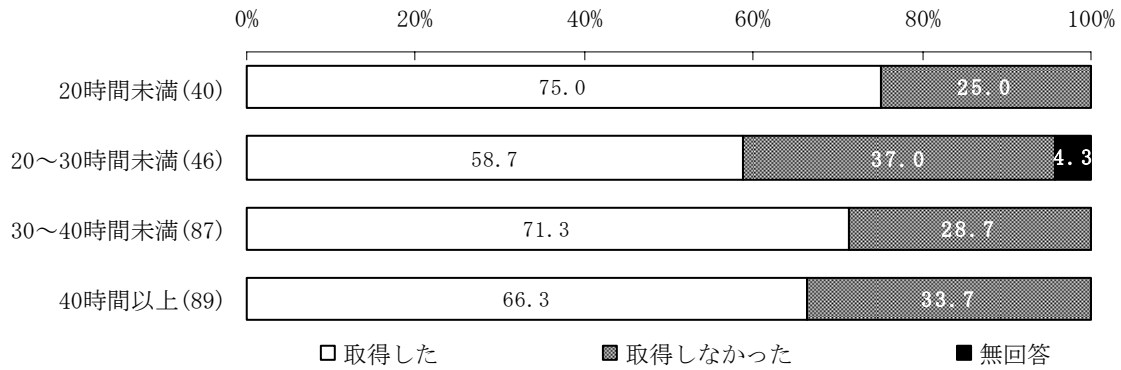
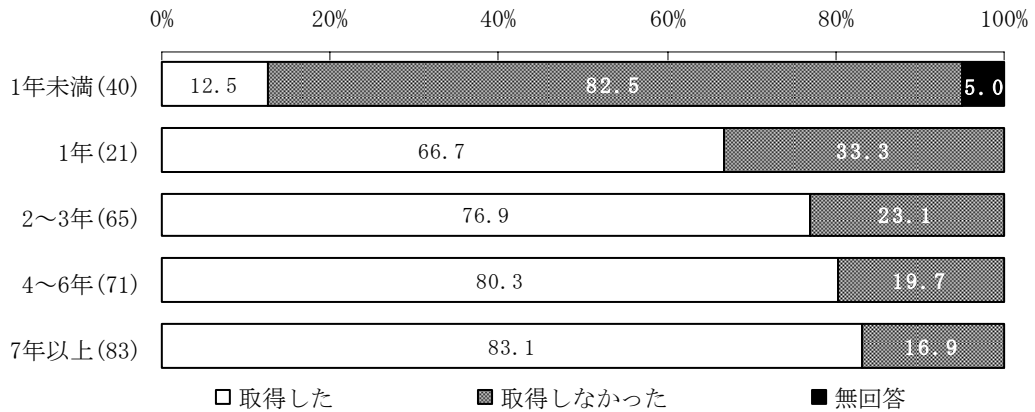


図4-3-5 (出産者) 勤続年数別 育児休業取得の有無



年未満」では 12.5%しか取得していないが、これは法定取得要件である勤続1年以上を満たしていないためである。「1年未満」を除いて検討すると、取得率は「1年」で 66.7%、「2~3年」で 76.9%、「4~6年」で 80.3%、「7年以上」で 83.1%と、勤続年数が長くなるほど、育児休業を取得している傾向がゆるやかであるが見られる。

#### (6) 契約期間

図4-3-6は、出産者の現在の契約期間別に集計した結果である。取得率は、「3ヶ月以内」で 48.0%、「6ヶ月以内」で 55.8%、「1年以内」で 76.3%、「1年超」で 73.8%と、「1年以内」と「1年超」がほぼ同じ水準とすると、契約期間が長いほど、育児休業を取得している傾向が見られる。

#### (7) 契約更新回数

図4-3-7は、出産者の現在までの契約更新回数別に集計した結果である。取得率は「0回」で 57.1%、「1~2回」で 43.2%といったん低くなり、「3~4回」で 89.8%と最も高くなり、「5~9回」で 71.2%、「10回以上」で 85.7%と一貫した傾向が見られない。だが、3回以上は、「0回」「1~2回」より取得率が高いことは確認できる。

図4-3-6 (出産者) 契約期間別 育児休業取得の有無

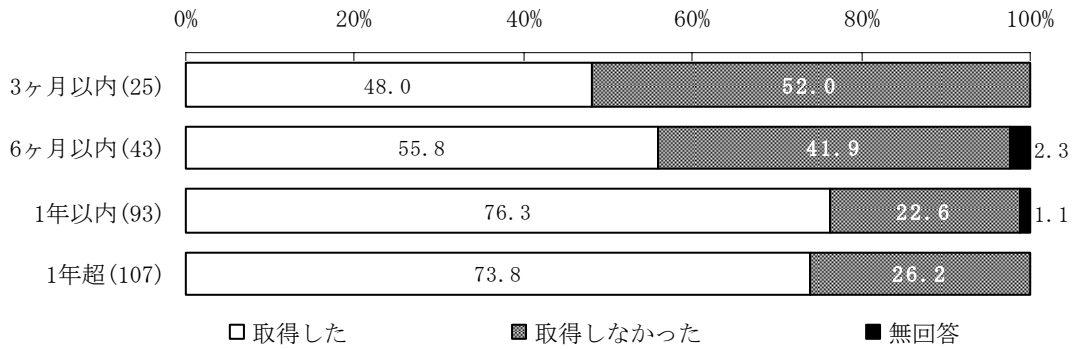
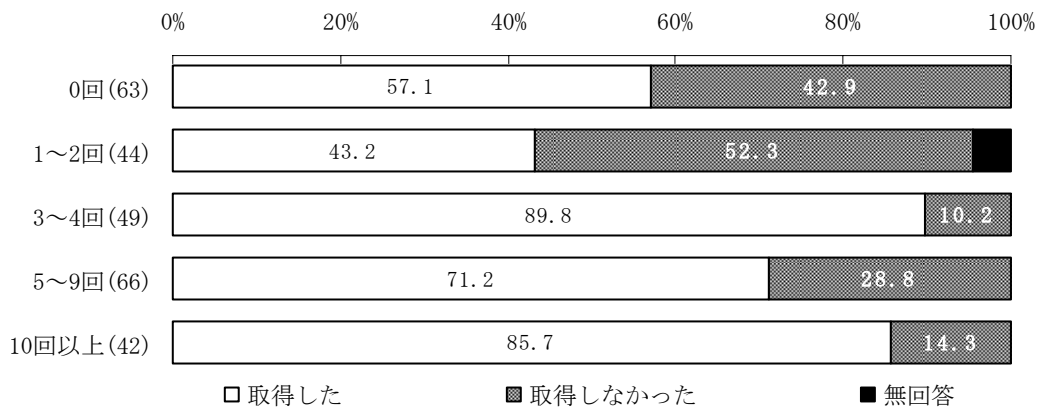


図4-3-7 (出産者) 契約更新回数別 育児休業取得の有無



契約更新回数だけでは状況がつかみきれないため、契約期間と契約更新回数を組み合わせた集計を見てみよう。サンプル数の制約があるので、契約期間を「6ヶ月以内」と「6ヶ月以上」の2カテゴリーとし、契約更新回数を「0~4回」「5~9回」「10回以上」の3カテゴリーとして、契約期間別・契約更新回数別に集計した結果が、図4-3-8である。

サンプルサイズの制約があるものの、契約期間が短い「6ヶ月以内」の労働者の場合は、取得率が「0~4回」で22.7%、「5~9回」で31.6%、「10回以上」で91.7%と、契約更新回数が多ければ、育児休業取得をしている傾向が見られる。すなわち、短い契約期間の契約を何度も更新して働いている労働者が取得している。

契約期間の長い「6ヶ月超」の労働者では、「0~4回」で70.1%、「5~9回」で87.2%、「10回以上」で77.8%と、契約更新回数と育児休業取得の有無と明確な傾向は見られない。契約期間の長い労働者では、契約期間の短い労働者とは異なって、1回の契約期間が長いいため「0~4回」と契約更新回数が少なくても約70%が取得している。契約期間が長い場合は、契約更新回数による差はあまりないといえる。

#### (8) 更新の可能性

図4-3-9は、出産者の現在の契約の更新の可能性別に集計した結果である。取得率は「希望すれば更新ができると思う」で71.6%、「希望しても契約更新できるかわからない」で

図4-3-8 (出産者) 契約期間・契約更新回数別 育児休業取得の有無

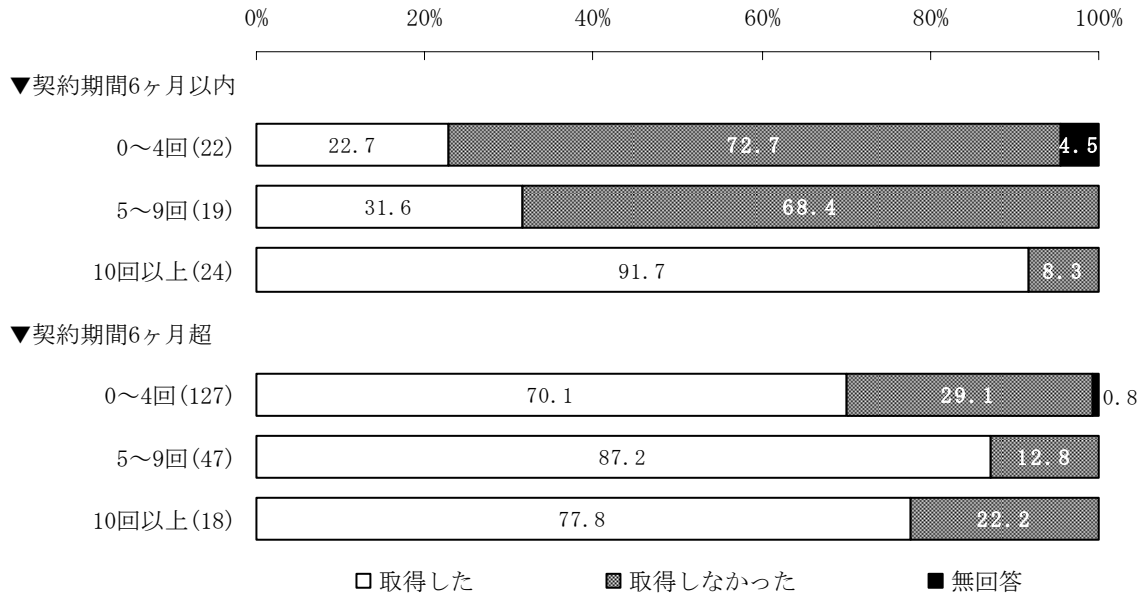
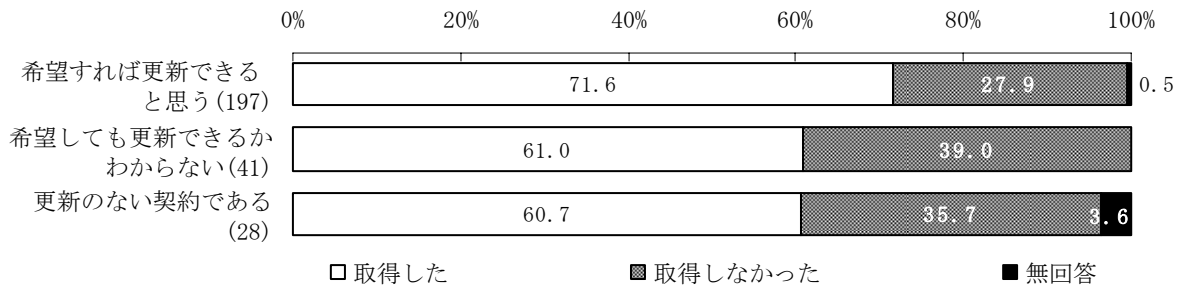


図4-3-9 (出産者) 契約の更新の可能性別 育児休業取得の有無



61.0%、「更新のない契約である」で60.7%と、更新が「希望すれば更新ができる」場合は、そうでない場合に比べて、より取得できているといえる。

だが、「希望しても契約更新できるかわからない」や「更新のない契約である」の場合でも60%は取得している。「更新のない契約である」なのに取得しているケースは、先の契約期間や契約更新回数の検討から考えると、1回の契約期間が3年のような長いケースと、更新回数の上限があって現在の契約が最終のケースの2つが考えられる。

ここまでの検討の結果を簡単にまとめると、就業形態では「特定職種の契約社員」、職種では「管理、専門・技術」の取得者の割合がやや高く、一般正社員と比較した職務レベルが高いほど取得率が高い傾向が見られた。いわゆる、正社員に近い仕事をしている有期契約労働者が比較的取得できているといえる。

また、勤続年数が長い、契約期間が長いほど取得率が高く、契約期間が短い労働者でも、契約期間の契約を何度も更新して働いている労働者は取得率が高かった。契約更新が「希望すれば更新ができる」場合は、そうでない場合に比べて取得率が高かった。この意味で、「休業の取得によって雇用の継続が見込まれる」労働者が取得しているといえる。



図4-3-10 (出産者) 職場の取得者有無別 育児休業取得の有無

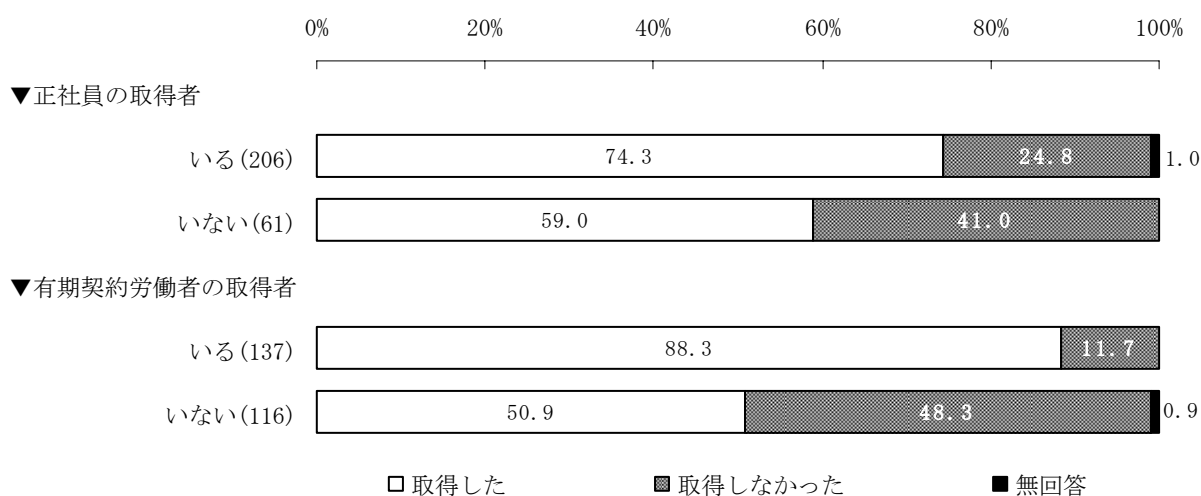
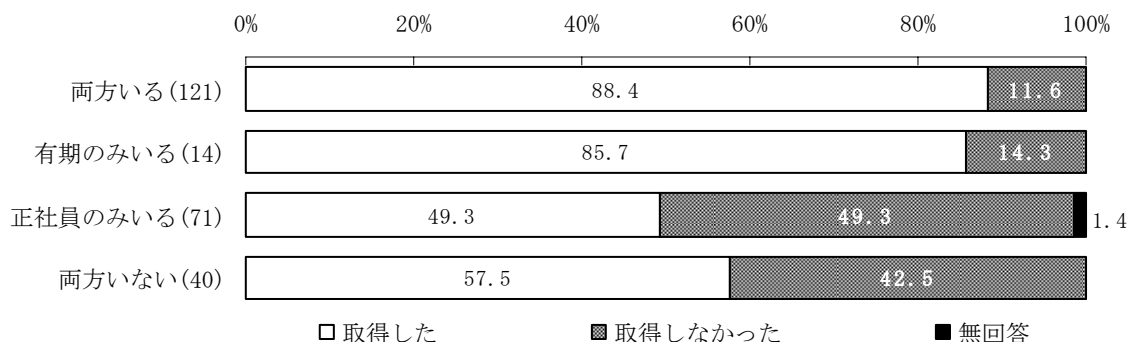


図4-3-11 (出産者) 職場の取得者組み合わせ有無別 育児休業取得の有無



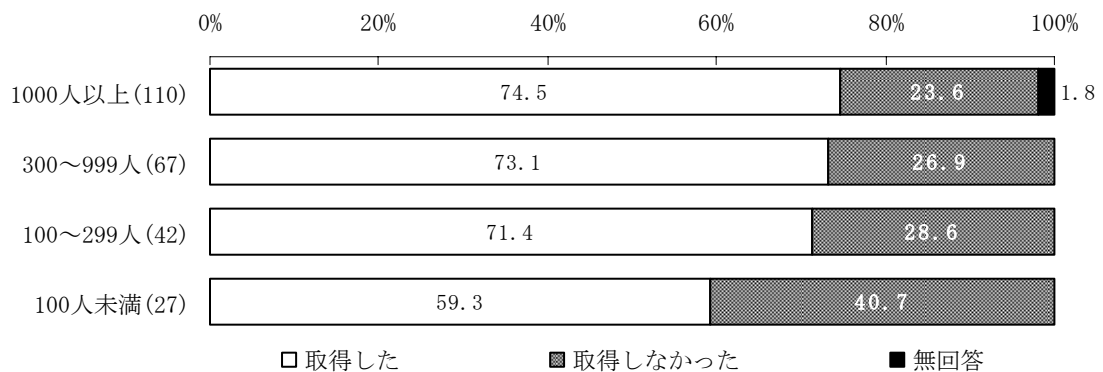
### (9) 職場の取得者の有無

図 4-3-10 は、出産者の職場に自分の他に育児休業取得者がいるかを、正社員と有期契約労働者それぞれの有無別で集計した結果である。ここで示しているのは、個々の事業所において客観的に取得者がいるか否かではなく、育児休業取得者の主観的認知として、職場に自分の他にいることを「知っている」か否かであることに留意して分析結果を検討しよう。

正社員の取得者の有無では、正社員の「いる」場合の取得率が 74.3%、「いない」場合は 59.0%である。取得者がいることを知っている有期契約労働者の方が取得率は高い。また、自分以外の有期契約労働者の取得者の有無では、「いる」職場で 88.3%、「いない」職場で 50.9%と、取得者がいることを知っている方が取得率は高い。その差は、正社員の取得者の有無による差よりも大きくなっている。

さらに、正社員と有期契約労働者の両方の取得者がいる場合を「両方いる」、有期契約労働者の取得者のみいる場合を「有期のみいる」、正社員の取得者のみがいる場合を「正社員のみいる」、両方いない場合を「両方いない」として、正社員と有期契約労働者の取得者の有無を組み合わせを作成し、その組み合わせ別で集計した結果が図 4-3-11 である。

図4-3-12 [結合データ] (出産者) 企業規模別 育児休業取得の有無



取得者が「両方いる」では、取得率が88.4%、サンプル数は少ないが「有期のみいる」では85.7%、「正社員のみいる」では49.3%、「両方いない」では57.5%と、有期契約労働者の利用者の実績があるかどうか重要であることがわかる。「正社員のみいる」職場は「両方いない」と取得率がほぼ同じ水準か、むしろ低い水準である。正社員のみならず有期契約労働者の育児休業取得の前例が職場にできることで、自らも育児休業を取得しようとする有期契約労働者は増えることが示唆される。

#### (10) 企業規模 (企業全体の常用労働者数)

本節の最後に、労働者調査票とそれに対応する企業調査票を結合したデータ<sup>6</sup>で、企業規模 (企業全体の常用労働者数) 別の育児休業取得状況を確認しておこう。図4-3-12は、企業規模別に集計した結果である。企業規模が一番小さい「100人未満」の企業では、取得率が59.3%と最も低くなっている。それ以上の規模の企業では、ほぼ70%台前半で大きな違いはない。

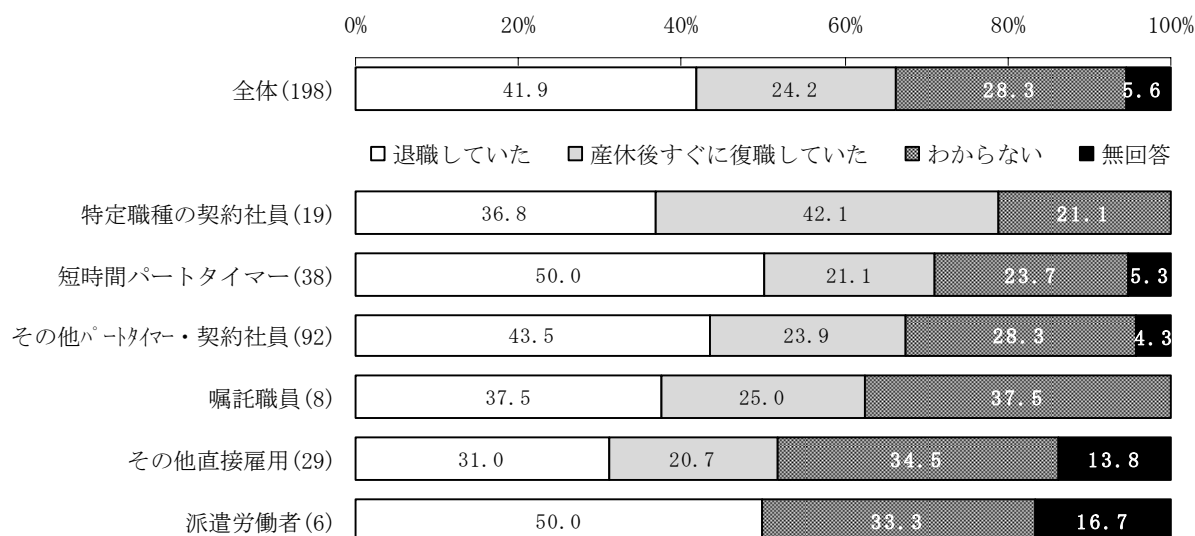
#### 4 育児休業取得の効果：取得者の取得しなかった場合の対処

次に、育児休業取得の効果について検討する。労働者調査では、育児休業取得者に対して、育児休業を取得していなかったらどのようにしていたか (取得しなかった場合の対処) について、「退職していた」「産休後すぐに復職していた」「わからない」から1つ選んでもらっている。本節では、「退職していた」と回答した人の割合に着目して、育児休業取得の効果、すなわち、育児休業取得の有効性の一つの側面である、育児休業取得することで有期契約労働者の出産退職を、どの程度回避できたのかについて分析する。

図4-4-1は、育児休業取得者が取得しなかった場合、どのように対処したかを集計した結果である。グラフの上段に取得者全体(n=198)の集計結果、下段に就業形態別の集計結果を示した。

<sup>6</sup> 労働者調査票には企業規模の質問がないが、事業所調査票には企業規模の質問がある。両者を対応させることで企業規模別の集計が可能となっている。

図4-4-1 (取得者) 就業形態別 育児休業取得しなかった場合の対処



取得者全体では、「退職していた」が41.9%と最も多くなっており、単純に言えば、育児休業の取得によって、約40%の退職が回避できたと考えられる。「産休後すぐに復職していた」が24.2%、「わからない」が28.3%とそれぞれ1/4程度となっているが、「産休後すぐに復職していた」という回答も、取得者にとっては、育児休業取得によってスムーズな復職が可能になり、母子の健康にも貢献することになったと考えれば、こうした人々にも効果があったといえるだろう。よって、育児休業取得は就業継続に一定の効果があったといえることができる。

就業形態別で見ると、最も「退職していた」の割合が高いのは「短時間パートタイマー」とサンプル数が少ないが「派遣労働者」で50.0%となっている。

「特定職種の契約社員」は「産休後すぐに復職していた」が42.1%と最も高くなっており、「退職していた」が36.8%と他の就業形態と比べて低い。

図4-4-2は、育児休業取得者が取得しなかった場合にどのように対処したかを、職種別に集計した結果である。「退職していた」の割合は、サンプル数が少ないが、「サービス・保安」で60.0%、「営業・販売」で55.0%と、この2つの職種で割合が高い。「運輸・通信、技能工・労務、農林魚」では、「退職していた」の割合が20.0%と他の職種と比較して最も低く、「産休後すぐに復職していた」が33.3%、「わからない」が43.3%と他の職種と比較して最も割合が高くなっている。

図4-4-3は、正社員と比較した職務の類似性別の集計結果である。「退職していた」の割合は、「まったく同じ」で37.5%と低いが、「かなり類似している」で55.6%、「一部類似している」で40.0%、「まったく違う」で23.1%と、「まったく同じ」を除けば、職務の類似性が高いほど、「退職していた」と回答する割合が高い傾向が見られる。

図4-4-2 (取得者) 職種別 育児休業取得しなかった場合の対処

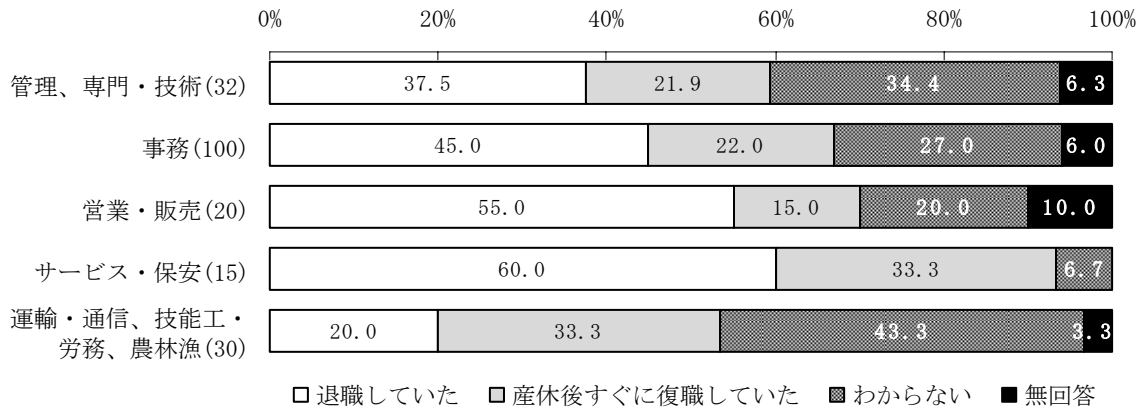


図4-4-3 (取得者) 正社員と比較した職務の類似性別 育児休業取得しなかった場合の対処

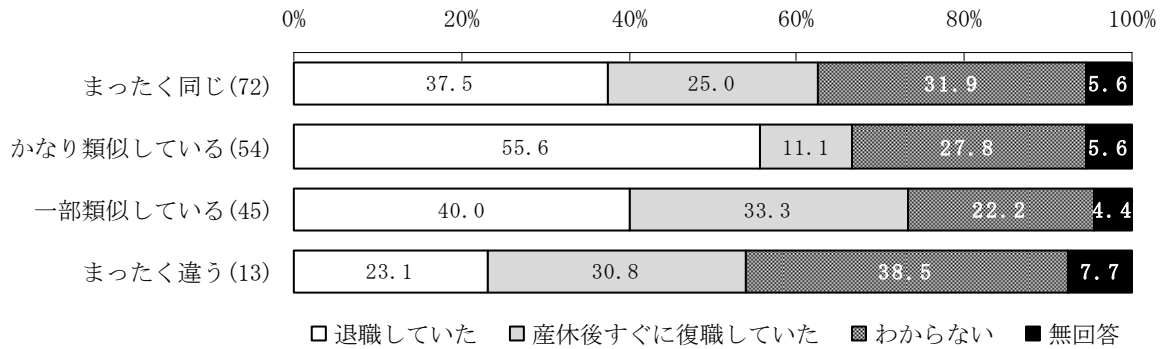


図4-4-4 (取得者) 一般正社員と比較した職務レベル別 育児休業取得しなかった場合の対処

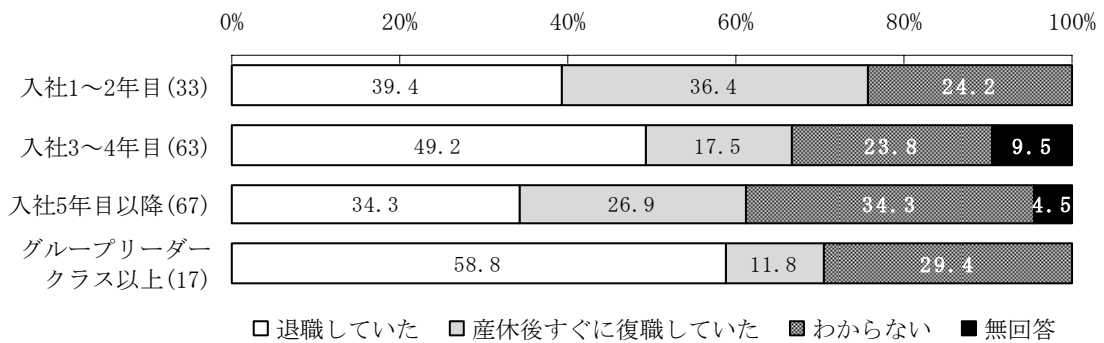
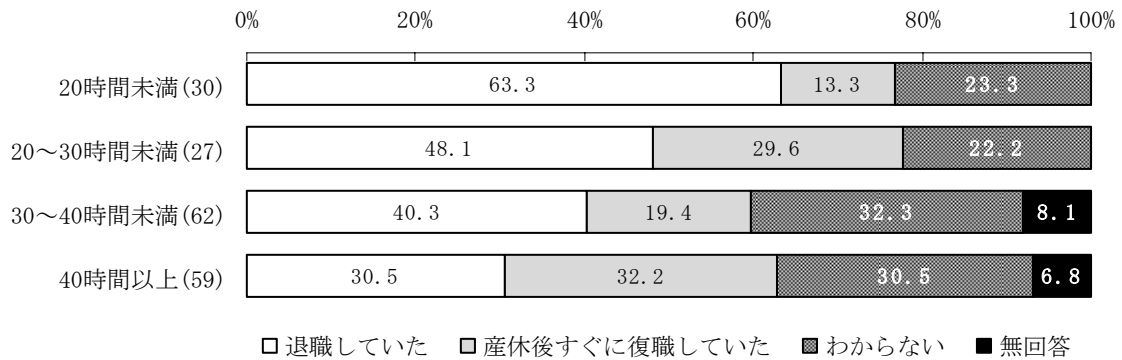


図4-4-4は、正社員と比較した職務レベル別の集計結果である。「退職していた」の割合は、「入社1～2年目」で39.4%、「入社3～4年目」で49.2%、「入社5年目以降」で34.3%、「グループリーダークラス以上」で58.8%と他のレベルと比較して最も高いが、職務レベルによる一定の傾向は見られない。

図4-4-5は、週実労働時間(残業時間を含む)別の集計結果である。「退職していた」の割合は、「20時間未満」で63.3%、「20～30時間未満」で48.1%、「30～40時間未満」で40.3%、

図4-4-5 (取得者) 週実労働時間別 育児休業取得しなかった場合の対処



「40 時間以上」で 30.5%と、週実労働時間が短いほど、「退職していた」の割合が高い傾向が見られる。就業形態別の集計で、「短時間パートタイマー」の「退職していた」の割合が高かった結果と一致する結果ではある<sup>7</sup>。

また「産休後すぐに復職していた」の割合は、「20 時間未満」で 13.3%、「20~30 時間未満」で 29.6%、「30~40 時間未満」で 19.4%、「40 時間以上」で 32.2%と、「30~40 時間未満」では当てはまらないが、労働時間が長いほど「産休後すぐに復職していた」の割合が高い傾向が見られる。

ここまでの結果から、「退職していた」の割合が高いのは、「短時間パートタイマー」や週実労働時間が短い労働者であった。職務の類似性では、正社員と「まったく同じ」を除けば、職務の類似性が高いほど、「退職していた」とする傾向が見られた。つまり、「短時間パートタイマー」に代表されるような労働時間が短くて、ある程度職務の類似性が正社員に近い有期契約労働者にとって、出産退職の回避という点では、育児休業の取得の効果が高いということができないのではないだろうか。また、「特定職種の契約社員」では、「退職していた」より「産休後にすぐ復職していた」の割合が高く、こうした産休後にすぐ復職可能な労働者にとっては、退職回避というより、無理のない復職という点での効果があったといえよう。

## 5 育児休業を取得しなかった者

前節までは、育児休業取得者を中心に分析してきたが、本節では育児休業取得者を取得しなかった者（非取得者）についても簡単に検討しておこう。

図 4-5-1 は、育児休業非取得者にその当時「育児休業を取得したいと思ったか」を尋ねた結果である。グラフの上段に非取得者全体(n=84)の集計結果、下段に就業形態別の集計を示した。就業形態別の集計ではサンプル数が著しく少なくなっているため、結果は参考程度に表示し、ここでは検討しないことにする。

<sup>7</sup> ただし、現在の週実労働時間（残業時間を含む）の状況なので、勤務時間の短縮等の措置で、出産前は労働時間が長かった人も、現在は短くなっている可能性もある。

図4-5-1 (非取得者) 就業形態別 当時の育児休業取得希望

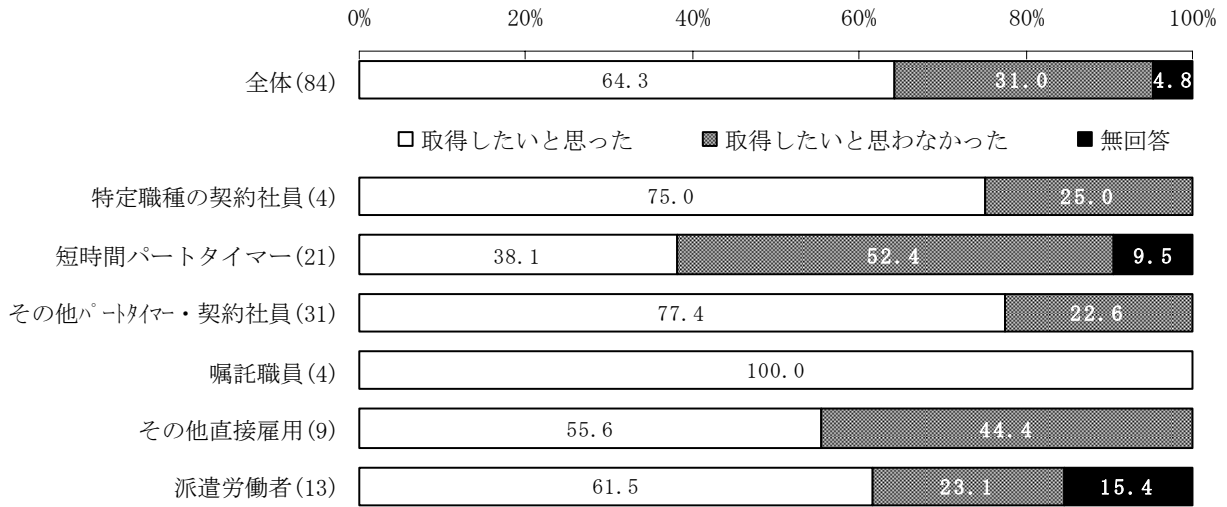
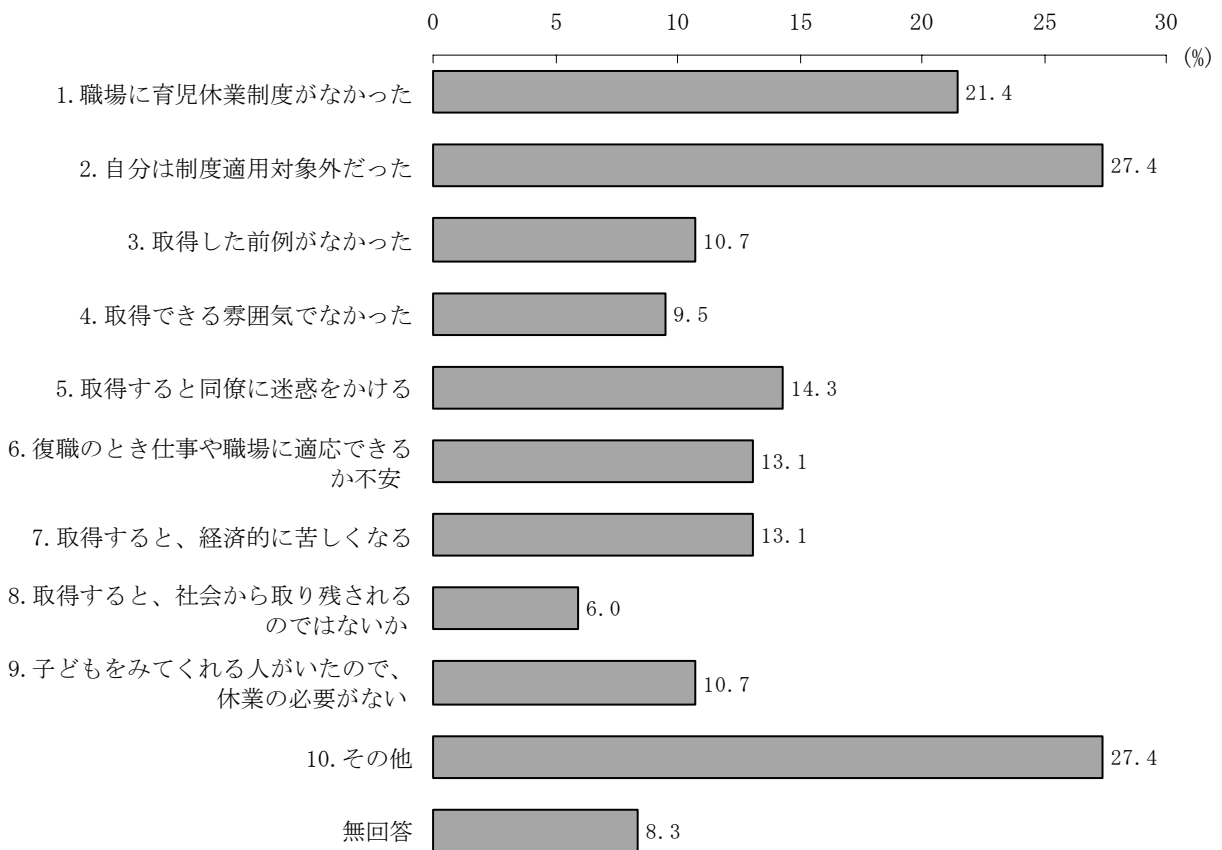


図4-5-2 (非取得者) 取得しなかった理由 (複数回答n=84)



非取得者全体では、約 60%が「取得したいと思った」、約 30%が「取得したいと思わなかった」と回答している。続いて、非取得者に育児休業を取得しなかった理由について、「その他」を含めて 10 個の選択肢を用意し複数回答で尋ねた (図 4-5-2)。

取得しなかった理由で回答が多い順に見ていくと (「10.その他」を除く)、「2.自分は制度

対象外だった」が 27.4%で最も多く、「1.職場に育児休業制度がなかった」が 21.4%と、この 2 つの理由が 20%を超えて挙げられている。

「1.職場に育児休業制度がなかった」は、法的には 2005 年 4 月 1 日より、一定の要件を満たした有期契約労働者にも、企業に制度や規定がなくても、申し出ることにより、子が 1 歳に達するまでの間、育児休業をすることができるよう法改正されたが、こうしたことの周知が行き届いていないことを示唆する結果である。また、「2.自分は制度適用対象外だった」も、本人の主観的判断にもとづくものであり、育児・介護休業法の改正によって有期契約労働者に育児休業の対象が拡大されたことを知らずに対象外だったとしている可能性もある。

「1.職場に育児休業制度がなかった」と同様に、制度の周知が行き届いていないことが示唆される。

さらに、育児休業を取得しにくい職場環境があることはこれまでも指摘されていたが、ここでも「取得できる雰囲気ではなかった」が 9.5%、「取得すると同僚に迷惑をかける」が 14.3%になっており、有期契約労働者のなかにも同様の状況で休業を取得できなかった者はいることがうかがえる<sup>8</sup>。

## 6 今後の育児休業取得希望

今後、お子さんが生まれたら育児休業を取得したいか（育児休業取得希望）を、育児休業取得者と非取得者、その比較対象として現在の勤務先では出産経験はないが 2 歳以下の子がいる者（図では「その他末子 2 歳以下の者」と略記している）<sup>9</sup>を取り出し、3 者を比較集計した結果が図 4-6-1 である。

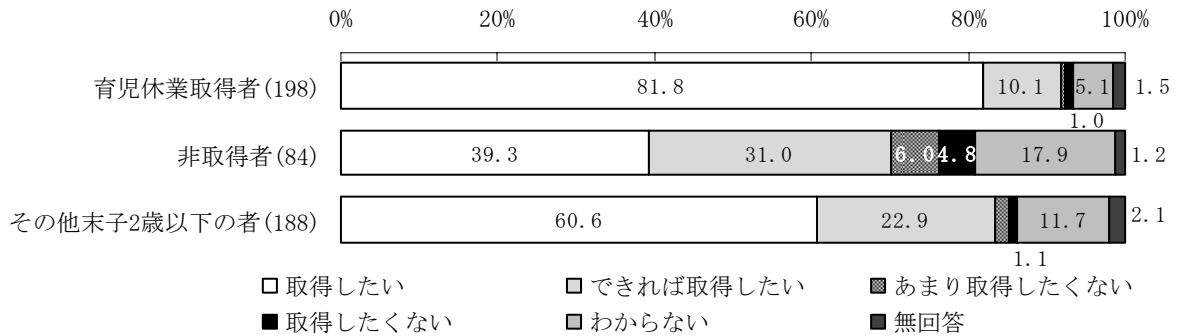
「育児休業取得者」では、約 80%が「取得したい」、約 10%が「できれば取得したい」と回答しており、両方を合計すると約 90%に達する。「育児休業取得者」の場合、この質問は今回対象となった育児休業取得の一種の満足度を表していると考えられる。よって、この結果は、取得者が、育児休業を取得して良かった、育児休業取得にメリットがあったと考えていると推測することできよう。

「非取得者」では、約 40%が「取得したい」、約 30%が「できれば取得したい」と回答しており、両方を合計すると約 70%が取得を希望している。非取得者においても、今後の取得希望は高い。しかしながら、相対的には、今後の取得希望にやや消極的な姿勢もみられる。非取得者では「わからない」が 17.9%ある。また「取得したい」と「できれば取得したい」

<sup>8</sup> 本調査において育児休業を取得しなかった労働者は 84 件であり、サンプルサイズの制約から、取得しなかった要因についてこれ以上の詳細な分析は困難である。ここで主観的理由として示された諸要因の詳細な分析は、今後の課題としたい。また、「その他」の割合が 27.4%と高く、ここに示された具体的理由のほかにも、休業取得に伴う様々な不安を持っていることがうかがえる。その具体的内容も、今後明らかにすべき課題としたい。

<sup>9</sup> 2005 年 4 月以降に出産した場合、調査時点（2007 年 7 月）の年齢は最大満 2 歳である。そのため、同じライフステージにある有期契約労働者として、「育児休業取得者」と「非取得者」を除く末子 2 歳以下の子どもを持つ労働者を比較対象にしている。

図4-6-1 (育児休業取得者・非取得者、末子2歳以下の子どもを持つ労働者)  
今後の育児休業取得希望



の合計は、「その他末子2歳以下の者」よりも10%低い。さらに最も積極的な希望である「取得したい」は20%も低い。

## 7 まとめ

労働者調査の対象である40歳未満の女性有期契約労働者から、改正育児・介護休業法が施行された2005年4月以降に現在の勤務先で出産した者を分析対象として、どのような有期契約労働者が育児休業を取得しているかを分析した<sup>10</sup>。その結果は次のように要約することができる。

- ① 勤続年数が高い、契約期間が長い労働者、契約期間は短くても何度も契約更新している労働者など、雇用期間の長い有期契約労働者がより多く取得している。
- ② 就業形態では「特定職種の契約社員」、職種では「管理、専門・技術」、一般正社員と比較した職務レベルが高い労働者など、正社員に近い働き方の有期契約労働者が取得している。
- ③ 育児休業取得者の約40%は、休業取得していなければ退職していたとしている。
- ④ 同じ職場で自分のほかに有期契約労働者が育児休業を取得していることを知っている労働者は育児休業を取得する割合が高い。

まず指摘すべきは、労働者個人の育児休業取得状況においても、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ことだ。勤続年数が高い、契約期間が長いほど取得率が高かった。だが、契約期間が短い労働者でも、契約期間の契約を何度も更新して働いている労働者の取得率は高い。契約更新について「希望すれば更新ができる」場合は、そうでない場合に比べて取得率が高い。育児休業期間に契約期間満了を迎える場合でも更新される見込みが高い有期契約労働者は育児休業を取得していることがうかがえる。

就業形態では「特定職種の契約社員」、職種では「管理、専門・技術」の取得者の割合（取

<sup>10</sup> 第2章と第3章ではクロス集計の結果を踏まえて多変量解析を行った。だが、本章と次章で分析している労働者調査は、各事業所の判断で対象者を選定しており、無作為抽出でサンプリングしたものではないため、多変量解析でモデルや係数の有意性を統計的に議論することはしていない。本調査の労働者データのクロス集計から得られた知見を多変量解析によって検討することは、別のデータで改めて行う課題としたい。



得率) がやや高かった。また、一般正社員と比較した職務レベルが高いほど取得率が高い傾向が見られた。これらの意味で、正社員に近い仕事をしている有期契約労働者に取得者は多いということができる。

こうした結果から、第3章の事業所単位の分析結果から示唆されたとおり、本章の分析結果からも、継続的に雇用される有期契約労働者が育児休業を取得していること、なかでも正社員に近い働き方の者に育児休業取得者が多いということができる。

さらに、本章の分析結果において重要なことは、取得者は取得できなければ40%が退職していたと答えていることだ。この点で、育児休業の目的である雇用継続に効果があったことがうかがえる。「退職していた」の割合が高いのは、「短時間パートタイマー」、週実労働時間が短い労働者であった。職務の類似性では、正社員と「まったく同じ」を除けば、職務の類似性が高いほど、「退職していた」とする傾向が見られた。「短時間パートタイマー」に代表されるような労働時間が短く、ある程度職務の類似性が正社員に近い有期契約労働者の雇用継続支援として育児休業に効果があったことが示唆される。

その一方で、育児休業を取得しなかった労働者の約60%が取得を望んでいたことも重要である。そして、取得していなかった理由として、職場に「制度がない」、「適用対象外」だったことを挙げる者がそれぞれ約2割いる。制度が周知されていれば、育児休業取得者はもっと増えていた可能性がある。また、法律上は育児休業の対象であったとしても、「適用対象外」との判断から育児休業を取得しなかった労働者も少なくないことがうかがえる。情報の周知を通じて、制度の趣旨に沿った育児休業制度の運用を進めていくことが重要である。

また、育児休業取得者においても、休業期間は法定の「1歳に達するまで」より短い者が半数以上であること、取得者の約80%が育児休業給付金を受給していたが、「短時間パートタイマー」の受給率が他の就業形態と比較して低かった（非受給率が約20%）ことなど、育児休業取得者の分析結果からも今後の課題が示唆される。育児休業給付を受給できなかったのは、勤続年数が短いことや労働時間が短いことによると考えられるが、こうした理由で休業取得をためらうことのないようにすることの重要性も分析結果から示唆される。

もう一つ重要なことは、自分以外に有期契約労働者の育児休業取得者がいるとしている者は取得率が高いことである。第3章では事業所に一人でも育児休業取得者がいるか否かを分析したが、本章の分析結果から、同じ勤務先に育児休業取得者がいることを労働者が知ることによって育児休業が職場に浸透し、一事業所内の休業取得者は増えることが示唆される。有期契約労働者の育児休業が職場に定着するためには、育児休業制度を設けるとともに、取得できる職場であることを労働者に知らせることの重要性が示唆される。

\*\*\*\*\*

## ヒアリング調査から (2)

### 有期契約労働者の育児休業取得状況

ヒアリング対象企業のうち、直接雇用のパートタイマー（アンケートの「短時間パートタイマー」にあたる）や契約社員（アンケートの「その他パートタイマー・契約社員」にあたる）を育児休業の対象としていた3社は、いずれもアンケート調査で育児休業取得者のいる割合の高かった「卸売・小売業」の小売業に属する。

#### 育児休業取得者数と取得者の特徴

各社の育児休業取得者数と取得者の特徴は表(2)-1のとおりである。各社の2005年4月から調査時点（2006年9月）までの育児休業取得者数は、A社が6名、B社が21名、C社が71名であった。取得者はいずれも女性である。休業取得者の特徴について、これまでの実績からは、各社ともまだ明確な傾向を把握できてはいないが、パートタイマーのなかでも比較的労働時間の長い者が育児休業を取っているとの指摘がされている。

A社の育児休業取得者のうち、契約社員は2名、パートタイマーは4名であるが、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と報告している。B社は、契約社員9名、パートタイマー12名であるが、B社に勤務するパートタイマーは約半数が比較的労働時間の長い者である。C社のパートタイマーでも比較的労働時間の長い者が取得しており、労働時間の短いパートタイマーは一度退職した後、子育てが一段落した後には再雇用されているのではないかとの報告がされている<sup>11</sup>。

#### 育児休業を取得しにくい状況

3社のいずれも、「有期契約労働者だから育児休業取得しにくい」ということはないという。3社のいずれの就業形態においても、特段の事情がない限り契約更新を繰り返している。また、処遇の面でも、各社それぞれに正社員と有期契約労働者の均衡処遇を進めている。これに加えて、有期契約労働者も恒常的な業務を担当しており、その業務に正社員との共通性があることも、A社・B社・C社に共通する特徴である。

A社とB社は、元来正社員の女性比率が高く、正社員には育児休業が浸透しているため、「出産したら育児休業を取るのが当たり前」という雰囲気があるという。A社・B社とも、正社員と有期契約労働者の職域が区別されてはいるが、売場での販売など、共通する担当業務もあり、正社員と有期契約労働者が一緒に働くことが常態になっている。こうした状況か

<sup>11</sup> 正社員の労働時間は月160時間なので、有期契約労働者で月100～160時間で正社員に近い働き方をしている月給制の人が事実上対象となっているとの指摘もあった。

表(2)-1 有期契約労働者の育児休業取得者数とその特徴

	就業形態	2005年4月以後の 育児休業取得者数 ※すべて女性	育児休業取得者数の特徴
A社	契約社員 パートタイマー	6名	<p>取得者6名はいずれも販売員であり、契約社員が2名、パートタイマーが4名。 うち2名は契約社員として復職している。残りの4名は現在取得中である。パートタイマーでも労働時間が長い者が取得している。 有期契約労働者の休業取得者は今後増える見通し。現行の雇用区分になったのは8年前で契約社員は年齢が若い。そのため 契約社員は、これから結婚・出産を迎える従業員が多い。</p>
B社	契約社員 パートタイマー	21名	<p>取得者21名の内訳は、契約社員が9名、パートタイマーが12名である。復職者は5名で、残りの16名は現在取得中である。まだ有期契約労働者で育児休業取得が多くないので、特徴と言えるほどのものはない。ただ、管理部門の契約社員が7名、販売職のパートタイマーが10名と、販売部門の契約社員と管理部門のパートタイマーに比べて、休業取得者が多い結果となっている。 契約社員には、今後結婚や出産をする女性（20～30代）が多いため、今後増える見通しをもっている。パートタイマーは育児が一段落した人（40代）が多く、これからはあまり増えないと予想している。情報の周知徹底については、組合の協力で職場会の場、社内報、説明会でのアナウンスなどを実施している。</p>
C社	パートタイマー	71名	<p>取得者71名のうちパートタイマーが69名。薬剤師等の専門職型契約社員で取得した者も2名いる。2005年3月以前に育児休業を取得した有期契約労働者は8名。男性の取得者はいなかった。取得者の内訳は、パートタイマーが6名、薬剤師等の専門職型契約社員が1名。 労働時間が比較的長い有期契約労働者が取得している。地域的な特性は特にない。2005年4月の対象拡大時に、社内ニュースで告知を行ったため、制度が周知され、それ以前と比べて取得者は増えている。とはいえ、法改正後の新しい制度の制定によって取得者が増えたという実感はない。当社は、勤務時間が夜遅い時間帯（夜10時頃閉店）、土・日・祝日勤務があるので、その後の育児勤務の見通しがたたないということが大きいのではないかと思う。 パートタイマーは、45～54歳の比率が高いため、今後、育児休業取得者が右肩上がりに増えていくとは考えにくい。しかし、労働時間が長く、正社員に転換したい、正社員並みに働きたいという、若年層の一部が育児休業を取得している。パートタイマーの中には、正社員になれなかったから、パートタイマーで入り、今後ステップアップしたいという若者もいる。それ以外は、一度退職し、子育てが一段落したら復職するという選択をしている。</p>
D社	登録型派遣	100名	<p>2005年4月より前にも例外的に取得した者がおり、これまでの総数は106名。そのうち休業前と同じ派遣先に復職した労働者が、これまでに8名（うち2005年4月以後は6名）、休業前と別の派遣先に復職した労働者がこれまでに2名（うち2005年4月以後は2名）である、派遣元の契約社員として復職した者がこれまでに2名（うち2005年4月以後は1名）、復職せずに退職した労働者はこれまでに4名（うち2005年4月以後は1名）であり、現在取得中が44名、これから取得する予定の者が46人である。 取得当時の派遣先への通算派遣期間が長い、あるいは、派遣先と良好な関係にある派遣社員が取得しているようだ。そうでない場合はやめているようだ。育児制度が適用される以前において、育児休業を取得した者も、雇用関係は継続した上で取得していた。</p>
E社	登録型派遣	13名	<p>取得者13名の職種別人数は、事務職が12名で、エンジニアが1名。工場スタッフではない。復職状況については、休業前と同じ派遣先に復職した労働者が3名、休業前と別の派遣先に復職した労働者が3名、復職せずに退職した労働者が2名である。派遣以外の雇用形態で復職した労働者はいない。現在取得中の労働者は6名である。 徐々に派遣労働者に育児休業制度は浸透しつつあり、今後も増える見込みである。まだ実績が十分でないのではっきりとしたことはわからないが、特に特徴は見られない。育児休業制度以外の両立支援制度の利用実績は、現在までのところない。</p>

ら、有期契約労働者も育児休業の対象となれば休業取得して当然であるという。B社でパートタイマーとして勤務するFさんは、第1子出産に伴って育児休業を取得したが、元から正社員は育児休業を取るのが当たり前という雰囲気があり、そういう点では、休業取得することに対するためらいは少なかったと、取得当時を振り返っている。C社においても、有期契約だから取得しにくい状況はないという。

ただし、次のようなC社の報告から、有期契約労働者が正社員と同じ業務を担当しているがゆえに、休業取得しにくい状況もあることが示唆される。

前述のようにC社では2005年4月以後、71名の有期契約労働者が育児休業を取得しているが、同じ時期の正社員の育児休業取得者は119名である。この数字だけを見れば、正社員の方が休業取得しているように思える。だが、若い女性従業員の規模を考えれば、正社員の取得者はもっとよいはずであるという。同社では、業態から勤務時間が深夜に及ぶことや、土曜・日曜・祝日も出勤しなければならない。こうした営業形態が、育児との両立困難と正社員には映り、出産で退職する女性が多い要因になっているとC社は見ている。こうした働き方の正社員に比べて、労働時間が短く、仕事の責任も小さいパートタイマーは、休業取得しやすいともいう。しかしながら、同社の職能資格制度では、パートタイマーでも昇級すれば、労働時間は長くなり、正社員と同様に責任のある業務を担当することになる。その結果として、パートタイマーも正社員と同じ問題を抱えることになる。

労働時間や職務内容が正社員に近い働き方の有期契約労働者は、正社員と同じように育児休業を取ることができるが、正社員に働き方が近いがゆえに、仕事と育児の両立の難しさにおいても、正社員と同じ課題を抱えることもあることが示唆される。このようなヒアリング調査の結果を踏まえて、第5章において、労働者のニーズから有期契約労働者の両立支援の課題を明らかにしたい。

### 派遣労働者の育児休業の課題

アンケート調査では対象外となっているが、ヒアリング調査では派遣労働者の育児休業の現状と課題も報告されている。

まず、基本的な考え方として、ヒアリング対象の派遣元企業であるD社・E社はともに、育児休業による雇用関係の継続は、あくまでも派遣元の責任であり、休業取得の可否は派遣先によらないとしている。たとえ派遣先が派遣労働者の休業取得に難色を示しても、派遣元が派遣労働者との雇用関係を継続すれば問題ないとのことである。

そして、派遣労働者の育児休業取得が円滑に進むために、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っている。これにより、派遣労働者は育児休業を取得しにくい状況を回避することができる。この点では直接雇用の労働者に比べて育児休業を取得しやすいといえる。

派遣元企業D社の派遣労働者のGさんは、第1子出産時に育児休業を取得したが、派遣

先には育児休業取得の前例がなく、育児休業制度の規定もなかったために、休業取得の難しい場面に直面している。だが、D社の担当者を通じて休業取得申請をしたことで、円滑に休業取得できた。その結果、派遣先の女性職員からも「前例ができた」と歓迎されたという。Gさんの休業中は代替要員が派遣されていた。D社のみならず、E社においても、派遣労働者の休業取得に当たっては、派遣先からの要請にもとづいて代替要員を派遣している。

その一方で、派遣労働者では、派遣契約の不安定性から雇用の継続が難しくなることもD社・E社の報告から示唆される。ヒアリングでは次の2点が報告されている。

一つは、育児休業を取得できても、同じ派遣先に復職できるとは限らないことである。労働者派遣法で派遣労働者の特定は禁止されているため、派遣先は出産・育児を理由に労働者の派遣を拒否することはできない。しかし、E社では、派遣労働者の出産に伴って、派遣先から派遣契約自体を打ち切られたことがあるという。これにより、派遣労働者個人も同じ派遣先には復職できなくなる。D社も、育児休業からの復職時に派遣先がなかった労働者を契約社員として一時的に直接雇用することで、雇用関係を継続したことがある。

もう一つ、派遣労働者の雇用継続が困難になる局面として、E社は、産前休業に入る前の妊娠中に派遣期間が終了した場合を報告している。この場合、派遣労働者の健康の面からも新たな派遣先に派遣することは難しい。だが、派遣労働者と派遣元企業との雇用関係は、派遣されている限りで継続しているため、出産前及び休業後に派遣先がなくなってしまうと、派遣労働者は雇用継続できなくなる。こうした事態に直面したE社は、一時的に派遣元で直接雇用するなど、急場凌ぎの対応が取っている。裏を返せば、そうした対応を派遣元が取らなければ、派遣労働者は退職せざるを得ない。

要するに、派遣労働者は、派遣契約が継続している限りでは、直接雇用の労働者に比べて育児休業を取得しやすいが、そもそもの雇用の不安定性により、妊娠・出産・育児の過程で派遣契約が終了・解除されれば、雇用継続は難しくなるといえる。