

婦人労働調査資料 No. 74

育児休業実施事例集

—育児休業制度に関する調査結果—

1975 年

労働省婦人少年局

ま え が き

近年婦人の職場進出は著しく、職業生活を続けながら出産する勤労婦人も増加している。

このような婦人にとって職業生活と家庭生活、特に育児との調和は非常に大きな問題となっている。昭和47年に制定された勤労婦人福祉法では育児休業その他の育児に関する便宜の供与を事業主の努力義務として規定している。

育児休業は従業員としての地位を失うことなく一定期間育児のために休業することのできる制度であるが、これを実施している事業所は48年には43%（46年は23%、労働省「女子保護実施状況調査」）で未だその数は少なくその普及が強く望まれる現状にあるといえる。

この冊子は全国各婦人少年室を通じて収集した育児休業実施の事例を紹介したものである。育児休業に関心ある方々に参照していただき、普及促進に役立てば幸いである。

昭和50年

労働省婦人少年局

目 次

まえがき

I	利用にあたって	1
II	事例 1 M 社(食料品製造業) 神奈川婦人少年室	3
2	E 社(食料品製造業) 佐賀婦人少年室	6
3	M 社(食料品製造業) 石川婦人少年室	8
4	K 社(繊維工業) 佐賀婦人少年室	9
5	S 社(繊維工業) 岡山婦人少年室	11
6	A 社(繊維工業) 宮崎婦人少年室	13
7	U 社(繊維工業) 福井婦人少年室	14
8	N 社(繊維工業) 京都婦人少年室	16
9	S 社(衣服,その他の繊維製品製造業) 徳島婦人少年室	18
10	I 社(衣服,その他の繊維製品製造業) 島根婦人少年室	19
11	D 社(パルプ,紙,紙加工品製造業) 静岡婦人少年室	20
12	S 社(ゴム製品製造業) 山口婦人少年室	22
13	F 社(化学工業) 神奈川婦人少年室	24
14	N 社(窯業,土石製品製造業) 岐阜婦人少年室	27
15	R 社(一般機械器具製造業) 埼玉婦人少年室	28
16	Y 社(電気機械器具製造業) 福島婦人少年室	31
17	F 社(電気機械器具製造業) 三重婦人少年室	33
18	T 社(電気機械器具製造業) 栃木婦人少年室	35
19	T 社(電気機械器具製造業) 宮城婦人少年室	37
20	T 社(電気機械器具製造業) 岩手婦人少年室	39
21	O 社(電気機械器具製造業) 群馬婦人少年室	40
22	K 社(電気機械器具製造業) 埼玉婦人少年室	42
23	U 社(精密機械器具製造業) 長野婦人少年室	43

事例 24	T商店(卸売業)	宮城婦人少年室	45
25	M社(百貨店)	愛知婦人少年室	47
26	I社(百貨店)	東京婦人少年室	49
27	T社(金融・保険業)	東京婦人少年室	52
28	O社(電気業)	沖縄婦人少年室	56
29	S病院(医療業)	大阪婦人少年室	59
30	T市立病院(医療業)	愛知婦人少年室	60
31	T病院(医療業)	熊本婦人少年室	63
32	A市(公務)	兵庫婦人少年室	64
33	N市(公務)	長野婦人少年室	67

Ⅲ 参考資料

Ⅳ 索引

利 用 に あ た っ て

1 一般的事項

- ① 記載事例数は33例で、各都道府県婦人少年室が管内事業所を訪問調査し実地に収集したものより選択した。
- ② 事例の配列は産業分類に従って行った。
- ③ 各事例において使用している制度の名称は、各事業所における名称である。

2 事業所について

- ④ 事業所名はその頭文字をローマ字で記載した。
- ⑤ 産業名は産業中分類を記載した。
- ⑥ 当該事業所が支店、工場等である場合には本社、本店等主な事務所の所在地を記載した。
- ⑦ 事例を収集した婦人少年室名を記載した。

3 事業所の概要について

- ⑧ 事業内容はできる限り製造業では製品名を、他の産業では具体的内容を記載した。
- ⑨ 労働者数は常用労働者の総計と男女各数及び女子の既婚者が女子総数に占める割合を記載した。
- ⑩ 女子が従事している主な職種を具体的に記載した。

4 制度導入の動機と経緯について

- ⑪ 育児休業制度を④何年頃、⑤どのような動機で、⑥どのような経緯によって実施したかを事業所より聴取したものを記載した。

5 制度の内容について

- ⑫ 制度の名称及び内容（規程がある事例については規程の全文を、その他の場合は主な項目のみ）を記載した。

6 利用状況について

- ⑬ できる限り最近1年間の出産者数、育児休業利用者数、復職者数及び休業期間について記載した。

7 制度導入の効果と問題点について

- ⑭ 制度導入がもたらした効果と問題点についての事業所の意見を記載した。

8 今後の対策・方針について

- ⑮ 主に制度導入により生じた問題点に対する今後の対策又は方針についての事業所

の意見を記載した。

9 索引について

- ⑩ 索引は制度の内容の主な事項について分類し、その事例番号を記載したものである。

M社（食料品製造業、化学工業 本社 東京都）
神奈川婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 チョコレート、薬品の製造
- (2) 労働者数 計938人 男538人 女400人（既婚者は16%）
- (3) 女子の主な職種 包装、検査

2 制度導入の動機と経緯

性格的には出産前後に起こる諸問題に対応するための休職制度である。即ち妊娠中の軽易業務転換は職種に限度があり困難であること、妊娠中の事故、産後の育児時間への対処の必要があること。生児の病気等による欠勤等の減少を図ることといった要因とともに女子の母体保護及び熟練女子労働力の確保のため、労働組合の要求も入れてまず45年に出産休暇として実施した。

その後、「生児が1才になるまで母親の手で育てたい」という労働組合よりの要望があり、49年11月に「生児が満1才になるまで休職できること」とした。

3 制度の内容

名 称 出産休職制度、育児休職制度（労使間協定書）

規程の内容

1 対象者

出産を予定している女子社員で休職後も引続き勤務する意志があり、かつ就業可能な条件（注1）を備えたもの（最低1年以上勤務することを原則とする）

（注1） 就業可能な条件を備えた者とは本人の母親等復職後育児を託する第3者がいるか、或いはこれに相当する条件を備えていることをいう。

2 休職期間

休職期間は、妊娠6ヶ月に達する月の1日より向う1ヶ年間とする。但し本人の希望により生児が満1才に達した月の末日まで延長することができる。期間満了の2ヶ月前に申しでること。止むを得ぬ事情（注2）が生じた場合には1年未満でも

原則として申し出た1ヶ月後に、復職することができる。

(注2) 止むを得ぬ事情とは、流産、死産、生児の死亡の他、1年未満に第3者に育児を託することができた場合をいう。

3 回 数

とくに制限しない。

4 休職の申し出

原則として、休職1ヶ月前までに申し出ること

出産休職願の提出

育児休職願の提出

5 休職中の取扱い

① 毎月給与 基準内給与の60%を支給する

(正規の場合)妊娠6ヶ月より1年過ぎて子供が満1才に達するまでは20%支給する。

② 賞 与 休職期間中欠勤1日につき0.5日として支給する。延長中(育児休職)は欠勤とする。

但し、基準内賃金の0.5ヶ月は支給する。

③ 勤 統 休職期間は勤続年数に通算

但し、復職後1年未満退職者は通算せず

④ 有給休暇 復職後の日数算定に当っては、休職中出勤として取扱う。再出勤時又は復職時に有給休暇の残日数が下記日数に満たない場合は残日数を含め下記日数を限度として付与する。

4月1日～5月31日	10日
6月1日～7月31日	8日
8月1日～9月31日	6日
10月1日～3月31日	4日

6 その他関連事項

(1) 中途から出産休職に入る場合(所定休職日=妊娠6ヶ月に達する月の1日)の取扱

(イ) 休職期間

休職初日は原則として毎月1日とし、休職期間は所定休職日より遅延した月数を12ヶ月から減じた期間とする。

(四) 毎月給与

所定出産休職日より1ヶ月後に休職した場合基準内給与の55%

〃 2 〃 〃 50%

〃 3 〃 〃 45%

〃 4 〃 〃 40%

〃 5 〃 〃 30%

〃 6 〃 〃 20%

〃 7 〃 〃 0

育児休職日より1年間は 〃 〃 20%

(イ) 社会保険料等

毎月給与から控除。給与の支給額で不足する場合は賞与から控除

(ロ) その他の取扱いは、所定休職日から休職に入った場合に準ずる

4 利用状況

過去1年間の出産者は15人で、出産休職利用者は3人である。育児休職利用者はまだ出ていない。46年以降4年間に11名の出産休職の利用者があり全員復職している。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

出産前後に長期間休職することは母体の保護に有効である。

(2) 問題点

制度利用後復職はするが、規定の1年間勤務すると退職する例が多く、復職後の平均勤続年数は1.5年と短い。女子の職業に対する自覚が低いことによると思われる、熟練労働力の確保の面ではあまり効果がなかったと思われる。

6 今後の対策

短期的には労働力確保の効果は疑問であるが、長期的には効果が現われると考えており今後を期待したい。

育児休職制度については、出産休職に比し休業中の給与の条件等が悪いので、長期的に条件整備を行っていききたい。

E社（食料品製造業 本社 大阪府）

佐賀婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 菓子類の製造
- (2) 労働者数 計441人 男147人 女294人（既婚者は約70%）
- (3) 女子の主な職種 生産部門

2 制度導入の動機と経緯

女子の既婚者が多い職場であるため、育児休業については昭和40年頃に電々公社の制度を知り関心はあったが、検討するまでには至らなかった。昭和47年の労働婦人福祉法の制定を機に改めて制度導入の検討を始めた。同じ頃労働組合から母性保護のために産前産後休暇の延長の要求があり、産後休暇の延長と共に育児休業制度を48年6月に実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休業（育児休業規程）

規程の内容

- 第1条 本規定は就業規則第 条により、E社の従業員が、従業員としての身分を失うことなく育児に専念できることを目的とする。
- 第2条 本規定にいう従業員とは、就業規則第 条に定める女子従業員で休業期間満了後も引き続き勤務する意志があり、かつ就業可能な条件を備えた者をいう。
- 第3条 育児休業の期間は6カ月間以上1年間までとし、出産休業終了後に引き続き本人の申出た期間とする。
- 第4条 休業期間を1ケ年間未満として予定していた者が、事情によりその延長を希望する場合には期間満了の1ヶ月前までに申し出ることにより、1ヶ月を単位として当初申出期間と延長期間との合計が1ケ年間の範囲内で延長することができる。
- 第5条 育児休業を希望する者は出産休暇の届出時に申し出るものとする。
但し、事情がある場合には出産日の1ヶ月後までに申し出ることができ、又は申し

出を取消することができる。

第 6 条 育児休職の申し出は出産 3 回までとし、延期間は 2 ケ年を限度とする。

第 7 条 休職期間中の給与は支給しない。

賞与については就業規則第 条に定める業務外傷病による休職の取扱いに準ずる。

第 8 条 復職後 6 ヶ月以上勤務した場合の休職期間は退職金算定の場合に限りその 2 分の 1 を勤続年数に算入する。6 ヶ月未満の場合には通算しない。

但し、年次有給休暇の勤続年数には休職期間の全期間を通算する。

第 9 条 復職後の年次有給休暇の日数算定に関しては、就業規則第 条に定める業務外傷病による休職の取扱いに準ずる。

第 10 条 休職期間満了後は直ちに復職するものとする。（原則として前職場に復帰）

第 11 条 定期昇給は休職期間を勘案して定める。

但し、復職後 6 ヶ月未満退職者の退職金算定のための基礎賃金は休職前職務給とする。

第 12 条 休職期間中であっても保険料支払義務のある健康保険、厚生年金保険の保険料については全額会社が負担する。

第 13 条 本規定は昭和 48 年 6 月 2 日より実施する。

4 利用状況

過去 1 年間の利用者は 3 人で全員休職期間終了後復職している。

5 制度導入の効果

乳児の病気、健診、予防注射等や本人の健康状態等が原因の休暇がなくなるので、人員配置や人員計画がたてやすい。

産後は特に育児のことが優先し、仕事が二次的になりやすく、モラルが低下する傾向がみられたが、育児休業をとることによりそれらの点が解消された後に出勤する点が良い。

6 今後の方針

現在は育児休職を希望者だけが利用しているが、もし可能であれば全員が利用できるようになることが上記の効果を高めるためには望ましい。（国 勤労婦人福祉法では、育児休業の利用は勤労婦人の「申出により」として本人の選択を原則としている。

(参考資料 3 育児休業と勤労婦人福祉法 P 10 参照のこと)

事例 3

M社(食 料 品 製 造 業)

石川婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 和菓子の製造・販売
- (2) 労働者数 計190人 男87人 女103人(既婚者は65名)
- (3) 女子の主な職種 製造部門・販売・事務

2 制度導入の動機と経緯

女子の多い職場であり、これまでも女子の福祉に配慮してきたが、労働組合からの要求もあり昭和45年頃より育児休業と企業内保育所の検討を行った。企業内保育所は施設及び保育の確保の面で問題が多く、設置は困難と判断し、育児休業を実施することと組合と合意し46年4月実施した。

3 制度の内容

- (1) 名 称 育児休業(育児休業に関する労働協約)
- (2) 対 象 者 育児休業の請求を申出た女子社員。
- (3) 期 間 1年以内。利用回数の制限なし。
- (4) 給 与 無 給
- (5) 社会保険 被保険者資格は継続。保険料は自己負担。

4 利用状況

過去1年間の出産者は4人で育児休業利用者は3人である。3人全員休業期間終了後復職。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

女子にとっては長期間安定して勤務できる点が好評で、利用率も高い。

6 今後の方針

女子労働者の有効な活用のため必要な専門的知識の習得を目的とした研修をこれまで実施してきたが、今後はそれらの研修とともに、育児休職利用者の復職後の再教育に力を入れたい。

事例 4

K社（繊維工業）

大分婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 生糸の製造
- (2) 労働者数 計 211 人 男 54 人 女 157 人（既婚者は約 20 %）
- (3) 女子の主な職種 操糸

2 制度導入の動機と経緯

労働組合の上部組織である全織同盟では昭和49年度の統一要求としていわゆる「母性保障制度」をかかげ、その一環として育児休職を会社側に要求し、交渉を重ねてきた。K社では9月1日に労働協約を結んだ。ちなみに労働組合が婦人組合員を対象に行ったアンケートでは、育児休業制度が各種の「母性保障制度」の中で最も必要であるという結果が出た。

3 制度の内容

名 称 育児休職（労働協約）

規程の内容

第 条 会社は生後満1ヶ年に達しない生児をもつ女子が育児に専念するため休職を申し出たときは1ヶ年以内の育児休職を与える。

(2) 育児休職中は無給とする。但し、休職中の社会保険料は会社が負担する。

(3) 休職期間終了後は原則として原職に復帰するものとする。

—了解事項—

① 育児休職は、1子につき産後の休暇後1ヶ年以内とし、連続2子（いわゆる年子）まで適用する。

② 復職後の賃金については双方協議する。

4 利用状況

過去1年間の出産者がなかったため利用者は出ていないが、近く出産予定者が1名産休後利用を希望している。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

育児休業等勤労婦人の福祉措置を進めることで婦人に勤労者としての自覚が強くなると思われる。

(2) 問題点

長期間職場を離れると復職後、技術や職場の人間関係に適応できるか疑問がある。

6 今後の方針

現在、利用者が出ていないが、該当者が安心して利用できるように指導していきたい。

S 社（織 維 工 業）

岡山婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 綿、スフ、合織の紡績、織物
- (2) 労働者数 計357人 男142人 女215人（既婚者は40%）
- (3) 女子の多い職種 紡績、織物

2 制度導入の動機と経緯

労働組合から育児休職制度導入の要求があり、会社としても若年労働力不足の折から既婚女子の有効活用を図るべく要求をとりあげた。労使で同産業の既の実施している企業の例を参考に研究し、昭和44年5月協定書を締結し実施にふみきった。

別に、出産育児退職者再就職制度も実施している。

3 制度の内容

名 称 育児休職（協定書）

規程の内容

1 育児休職制度

1 対象者

出産後育児のため休職を申し出、復職後も引き続き当社に勤務する意志を有する女子社員

2 休職期間

出産休職終了後6ヶ月。但し本人の希望により予め申し出て、この期間を短縮することができる。

3 給与上の取扱い

- (1) 休職期間中は無給とする。
- (2) 休職期間中の昇等級、昇格は行わない。
- (3) 休職期間中の定期昇給は行いが、適用は復職後とする。但し、昇給額は休職期間に応じて減額する。

(4) 休職期間中に基本賃金ベース改訂が行われた場合は、対象とするが適用は復職後とする。

(5) 休職期間は一時金計算上病気欠勤と同様の取扱いとする。

4 職務上の取扱い

原則として、原職復帰とするが、本人の健康状態、もしくは職場の事情などにより、原職に復帰しないことがある。

5 勤続年数及び退職金支給規定による計算年数の取扱い

休職期間は勤続年数及び計算年数に算入しない。

6 年次有給休暇の取扱い

(1) 休職時の年次有給休暇残日数分については、有効期間を休職期間分延長する。

(2) 復職後における年次有給休暇の出勤日数の算定において休職期間は欠勤扱いとする。

(3) 休職期間中に生じた年次有給休暇については、復職時に与える。但し、出勤率算定上、休職期間は欠勤扱いとする。

7 社会保険の取扱い

(1) 健康保険及び厚生年金保険の被保険者資格は喪失する。

(2) 失業保険の被保険者資格は喪失しない。

4 利用状況

過去1年間の出産者は8人で、育児休職利用者は3人であった。

5 制度導入の効果と問題点

イ 休職期間が6ヶ月であること、交替制勤務であることにより、育児休職と同時に保育施設の併設が不可欠である。

ロ 育児休職制度を確立しても、制度を利用するか否かは女子の生活に対する考え方にかかっており、制度があってもやめていく人はやはりやめていき、退職者減に大きな効果をもつとは考えられない。

6 今後の対策

女子の勤労意欲を高めるため教育訓練等の必要を感じるがその方法については未だ明確なものがみいだせない。

A 社（織 維 工 業）

宮崎婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 織維業
- (2) 労働者数 計 10,949 人 男 8,833 人 女 2,116 人

2 制度導入の動機と経緯

全織同盟婦人部の統一要求の一環として昭和49年7月に労働組合より要求があり検討を始めた。婦人労働者が仕事に拘束されことなく育児に専念し、もって母子の健康を図るために必要な制度であるとの判断で1年間の休職実施にふみきり、同年10月労働協約を締結した。

3 制度の内容

名 称 育児休職（労働協約改訂（母性保護関係）に関する協定書）

規程の内容 育児休職制度の新設

(1) 休職願出方法

願出は、産前休暇取得届出と同時にを行うものとする。

但し、異常出産、死産等特別の事情があると会社が認定した場合は、出産日の1ヵ月後までに願出することができ、又は願出を取り消すことができる。

(2) 休職の期間

産後休暇（56日）取得終了日の翌日より生児が満1才到達後最初の15日までとする。

但し、乳児の死亡等特別な事情がある場合については、本人の申出に基き上記期間を短縮することができる。

(3) 休職期間中についての賃金

- ① 給与 支給しない
- ② 賞与 支給しない（欠勤1日につき控除係数1とする）

(4) 社会保険、労働保険

- ① 厚生年金、健康保険、失業保険、労災保険の被保険者資格は継続させる。
- ② 休職期間中に本人が納入すべき金額の払込方法及び育児休職手当の支給方法については別途定める。

（「本人が納入すべき金額」とは、社会保険料の個人負担分、地方税、労金、月賦、金融返済、生命保険料等をいう。社会保険料の個人負担分のうち手当金として2,000円会社が補助する。）

4 利用状況

49年10月以来5人体職中。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

出産後の婦人労働者は健康回復がうまくいかないこと、子供の病気等により不規則な出勤状態が続くことを考えると、1年程度休職することは復職後の規則的勤務を保障すると思われる。

(2) 問題点

復職後の職場をどうするかは明確に規定しておらず、また休職中の代替者の配置転換の問題が生じるので職場の確保が困難となるかもしれない。

6 今後の対策

復職後の職場については休職者と話し合いのうえ対処していきたい。

事例 7

U社（繊維工業）

福井婦人少年室

1 事業所の概要

(1) 事業内容 染色整理業

(2) 労働者数 計 640 人 男 440 人 女 200 人 (既婚者は 65 %)

(3) 女子の主な職種 織物の検査、事務

2 制度導入の動機と経緯

昭和42年当時、乳児をかかえた女子労働者の出勤率が悪いこと、生後1年位は子供のためにも母親が育児に専念することが望ましいと考えたこと、婦人少年室の主催する全合に出席し育児休職の必要性を更に認識したことにより制度化を検討、同年10月に実施した。

休職期間は最初最高1年間であったが、48年12月には2年間に改訂した。

3 制度の内容

名 称 育児休職 (育児休職規程)

規程の内容

第 1 条 この規程は就業規則第 1 条 (育児休職) の定めにより社員の育児休職に関する事項を定めたものである。

第 2 条 分娩休暇 (産後6週間) 後引き続き育児の為休業を必要とする場合に下記手続にて本規程が適用される。

第 3 条 育児休職を希望する場合は分娩休暇取得前に休職希望日数を所定の用紙で人事課長に届け出なければならない。

第 4 条 育児休職期間は分娩休暇を含め、最高2年間とし、原則として本人の希望した日数を休職期間として命ずる。

第 5 条 命じられた休職期間満了日14日前に所定用紙にて復職手続をしなければならない。

第 6 条 復職後は誠実に服務する義務がある。

第 7 条 休職期間は勤続年数には算入しない。

第 8 条 休職期間中、他社に就職其の他育児休職の主旨に反する行為がある場合は休職を取り消し自動退職とする。

第 9 条 休職期間中の立替諸公課は復職の翌月より1ヶ月宛給料より差引く。ただし、復職しない場合には全額退職金其の他にて会社に返納するものとする。

第 10 条 育児休職期間満了日より1年間は休職することはできない。

第 11 条 育児休職期間中の昇給については復職時考慮する。

昭和42年10月1日 実 施

参 考 事 項

- (1) 休職期間中の賃金は保障しない。
- (2) 復職は可能な限り旧職務に復帰するよう考慮する。

4 利用状況

49年中の出産者は40人で、うち制度利用者は2人であった。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効 果

勤労婦人に安心感を与えており、全体のモラル向上につながっていると思われる。

(2) 問題点

休職期間が短期(2～3ヶ月程度)の場合、その間の代替者をすぐ他の部門に移すことに抵抗があり、原職復帰を原則としているがその通りにならない場合がある。長期の休職であれば配置も計画的にできる。

6 今後の対策

原職に復帰ができないかもしれないということが利用者に多少の不安を与えているようであるが、49年の利用者2人については原職に復帰しており、今後もできる限り原職復帰の原則尊重の線でやっていきたい。

事例 8

N社(繊維工業)

京都婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 各種レース類の製造販売

(2) 労働者数 計400人 男160人 女240人(既婚者は約30%)

(3) 女子の主な職種 レース機械刺しゅう、仕上げ

2 制度導入の動機と経緯

昭和42年に労働組合より社内保育所設置の要求があり検討を行ったが、資金面等で実施が困難と判断し、これに代わる制度として育児休職を同年12月に協定を締結し実施した。

3 制度の内容

(1) 名 称

育児休職制度

(2) 対 象 者

出産した女子従業員のうち、休職を希望する者。

(3) 休職期間

出産した日から1年間

(4) 給 与 無給

(5) 社会保険

被保険者資格は継続し、本人負担分の保険料は徴収する。

(6) 復職後の取扱い

同一職場、同一職種に復職する。

(7) 勤続年数の取扱い

年次休暇、退職金とも在籍したものとして取扱う。

4 利用状況

過去1年間の出産者は22人で、育児休職利用者は8人である。

5 制度導入の効果

(1) 社内保育所設置の問題を育児休職制度により一応解消できたこと。

(2) 女子従業員の定着が良くなったこと。

S 社（衣服，その他の繊維製品
製造業 本社 大阪府）

徳島婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 外衣（ジーンズ，スラックス，コート等）製造
- (2) 労働者数 計250人 男18人 女232人（既婚者は65%）
- (3) 女子の主な職種 裁断，縫製，検査，仕上，こん包

2 制度導入の動機と経緯

昭和42年に当地に工場を設置した時より母性の保護及び福祉の向上のために育児休業の実施を考えていたが，人手不足のため長期間の休業を与えることが困難であった。その間，日本生産性本部の研修などを受講して，47年より出産者の事例によっては休業できることとした。規程は未だ定めていない。

3 制度の内容

- (1) 名 称 休業
- (2) 対 象 者

原則として勤続1年以上で，病気，出産，家庭の都合等で休業を必要とし，復職後引続き勤務できる者であること。

- (3) 休業期間

本人の状況を勘案して決定するが，6ヶ月間の例がこれまでは多い。

- (4) 給 与

原則として支給しないが，休業期間が短期間の場合には基本給の30～60%支給することがある。

- (5) 社会保険

被保険者資格は継続。保険料は金額会社負担。

- (6) 復職後の取扱い

原則として原職に復帰する。給与は新しく決定する（休業前の賃金を下回ること

はない)。

(7) 勤続年数

通算する。

4 利用状況

過去1年間の出産者は20人で育児休業利用者は10人であった。復職率は5割である。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

これまでは育児による遅刻、欠勤がみられたが、育児休業により遅刻、欠勤がなくなり人員の把握が容易になり、業務計画がたてやすくなった。

休業制度実施当初は、従業員に休業後そのまま解雇されるのではないかという不安があったが、復職例があった後は、そのような不安もなくなりモラルも高まった。

また、一般に制度の実施が知られるようになり、求人難のときにも求人が容易であった。

(2) 問題点

求人が容易にはなったが若い既婚者の入職が多くなり、妊娠中、産前産後休業中及び育児休業中の者が増加したことにより人員配置計画が困難になってきた。

事例 10

I 社 (衣服、その他の繊維製品製造業)

島根婦人少年室

1 事業所の概要

(1) 事業内容 紳士物下着の製造

(2) 労働者数 計745人 男39人 女706人(既婚者は78%)

(3) 女子の主な職種 裁断、縫製、検査、メリヤス編立て

2 制度導入の動機と経緯

昭和45年に会社が発足したが、発足以来40才以下の女性を採用している。既婚者が8割近く、常時産前産後休業取得者が20人位、50～60人がつわり休暇、育児時間等の対象となっている。

このような状態の中で、49年8月に全職同盟の統一要求として育児休職があり検討を始めた。1社だけでは実施になかなかふみきれなかったが、統一要求ということもあって、50年1月組合と協定書を締結、実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休職（育児休職に関する覚書）

規程の内容

産後休暇7週間を経過した者が、生後1年に達しない乳児を育てるために休職できる。

- 1 復職後1年間は必ず勤務すること。
- 2 休職者については、社会保険料の自己負担分の補助のため月2,000円支給する。
- 3 復職後1年未満でやめた場合は、上記の給付金を返還すること。

その他の事項については、今後の労使の交渉により決定される予定である。

4 利用状況

制度実施後間もないが、現在妊娠中の者が1人休職希望を出している。

事例 11

D社（パルプ・紙・紙加工品製造業）

静岡婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 紙及びパルプの製造
- (2) 労働者数 計823人 男736人 女87人（既婚者は10%）

(3) 女子の主な職種 製品検査

2 制度導入の動機と経緯

昭和43年2月頃より検討を始めたが、当時は労働力の不足傾向にあり、製品検査職のような熟練の技能を有する者の確保が必要であった。また、新規採用による補充が困難であり、製品検査職の退職理由が「育児のため」が多いことを考慮して43年4月より実施にふみきった。

3 制度の内容

名 称 育児休職（育児休職取扱細則）

規定の内容

第 1 条 この細則は女子社員が出産による育児のため必要な期間休職させることを目的とする。

第 2 条 この育児に必要な期間とは、出産休暇の後1年6ヶ月以内の期間とする。

第 3 条 この育児休職の対象は製品検査の女子社員とする。

第 4 条 育児休職する者は、復職後引続き2年以上勤務することを条件とする。

2年未満で退職する場合は、この期間を勤続年数としない。

第 5 条 この育児休職中の給与は支給しない。

第 6 条 この育児休職又は復職の手続きは他の休職事由の場合と同様に取扱う。但し復職時の医師による診断は必要としない。

第 7 条 産後通常の勤務を行い、途中で休職を希望する場合は、第2条による期間内で休職を認める。

第 8 条 この細則は、昭和43年4月1日から実施する。

4 利用状況

過去1年間の出産者は11人で、制度利用者は8人であった。

5 制度導入の効果と問題点

当初予想していた程利用者が多くない理由は、最近核家族が多くなり、育児休職を利用しても休職期間終了後子供を預ける所、人がないことから復職が困難であること、夫の経済的条件が良くなっており、子供を預けてまで働く人が減少したことによると

思われる。

6 今後の対策

育児休業制度は託児所と一体になって始めて効果を表わすものとする。従って、企業においても託児所を設置することが要請されると考えるが、実情は企業に経済的負担がかかりすぎること。無認可保育所では子供の世話を十分にすることは困難であること等により現段階では設置できない。

事例 12

S 社（ゴム製品製造業 本社 大阪府）

山口婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 運動靴の製造
- (2) 労働者数 計 1,000 人 男 320 人 女 680 人（既婚者は約 40 %）
- (3) 女子の主な職種 成型、検査

2 制度導入の動機と経緯

昭和47年頃より若年女子労働力の不足により既婚者の採用を多くしたが、出産、育児による退職者が多いことから育児休業の検討を始めた。同じ頃、労働組合から職場環境改善、労働条件の引上策の一環として育児休業を含む「母性保護」の要求があり、労使で検討の結果、48年1月に協定を締結、実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休業（育児休業に係る運用細則についての確認書）

規程の内容

- 1 出産後の女子が引続き就労の意志があり、生児を養育するため育児休業を取得したい場合は、その旨所屬長を経由して会社に届出て育児休業を得ることができる。

2 育児休暇の期間は、新生児出産につき産後休暇後1年間以内とし、月数単位としてその期間取得できる。但し、期間の途中でであっても本人の意志で就労したい場合は、その旨所屬長を経由し会社に届出る。

3 育児休暇の取得期間中は無給休暇とし、勤続には通算しない。

4 育児休暇の取得期間中の日数は一時金の支給対象外とする。

5 育児休暇を取得したことによって、定期昇給（職能給）、昇級時の考課査定に対し、不利益な取扱いはしない。

6 育児休暇取得期間中の年次有給休暇の取扱いについては産前産後休暇と同様に扱う。

7 育児休暇を取得した後は、原則として原職場に復帰させる。

原職場復帰が不可能である場合は、会社と組合とで協議する。職場復帰時には、復職願いにその旨記載の上、所屬長を経由し会社に届出る。

8 育児休暇を取得したことによって生じる部、課、係内における仕事上のトラブル等については会社は充分これに留意する。

9 その他、育児休暇を取得したことによって不利益な取扱いはしない。

4 利用状況

過去1年間の出産者は48人で、うち育児休暇利用者は15人であった。平均休暇日数は4ヶ月である。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

イ 企業のイメージアップ、職員としての身分が保障されるので安心して休職できることにより女子のモラルが向上し、定着が良くなった。

ロ 育児時間の取得者が減少し、業務計画がたてやすくなった。

ハ 一定期間休職することにより女子の母体の回復が良い。

(2) 問題点

イ 長期間職場を離れるため、職業のカンが薄れるなど復職が困難になる。

6 今後の対策

復職者に対しては、職場のスピードに慣れるために特に軽易な作業からするように検討したい。

事例 13

F 社（化 学 工 業）

神奈川婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 写真現像用薬品、テープの製造
- (2) 労働者数 計 1,263 人 男 949 人 女 314 人（既婚者は 37 %）
- (3) 女子の主な職種 包装、裁断、テープの巻取り

2 制度導入の動機と経緯

昭和44年、労働協約改定時に育児時間を時差出勤として認めてほしい旨の労働組合からの申入れがあった。その対応策として企業内託児施設の設置を検討したが資金等で困難があり、育児休職制度を新たに検討して45年に実施した。

その後、48年3月には、①休職期間及び回数、②休職期間中の賃金、賞与、③復職後の基本給について改訂した。

3 制度の内容

名 称 育児休職（育児休職に関する協定）

規程の内容

1 制度の目的

生後満3年までの生児（実子および養子縁組をした子をいう）を有する女子従業員（臨時従業員・傭人を除く）に対し従業員としての身分を失うことなく一定期間育児に専念できることを目的として育児休職制度を設ける。

2 対 象 者

休職後引き続き勤務する意志のある勤続1年以上の女子従業員のうち希望する

者。

3 休職期間

休職期間は、生児が満3才になるまでを限度として本人が申し出た期間とする。

但し、最短を3ヶ月とする。

尚、次子（双生児は別）を継続して育児する場合は、通算して3年を限度とする。

4 回 数

休職の回数は在職中1回限りとする。

但し、第一子の育児休職に引続き、次子の育児に当るため休職する場合はこれを1回とみなす。

この場合次子出産のための産前、産後休暇は育児休職として扱う。

5 休職の申出

休職の申し出は、原則として出産の1週間後まであるいは休職を希望する日の1ヶ月前までを限度としてできるだけ早く申し出る。

但し、次子を継続して育児するために休職期間を延長する場合は、原則として休職期間終了の2ヶ月前までに申し出る。

6 休職期間の延長

やむを得ない理由がある場合には原則として休職期間終了の3ヶ月前までに申出ることにより休職期間を延長することができる。但し、この場合であっても生児が満3才に達した後は休職を続けることはできない。

7 休職期間の短縮

やむを得ない理由がある場合には原則として出勤を希望する日の3ヶ月前までに申し出るにより休職期間を短縮することができる。

8 休職期間中の賃金・賞与

① 休職期間中は毎月の賃金は支給しない。

② 賞与については、全期間育児休職の者は基本給の0.5ヶ月分、期の途中で育児休職に入った者、期の途中で復職した者の賞与は、不就業控除後の残額が基本給の1ヶ月分を下廻るときは、基本給の1ヶ月分を支給する。

③ 昇給日（1月16日）に休職中の者は、昇給はおこなわない。

9 社会保険の取扱い

① 健康保険・厚生年金保険の被保険資格は継続する。

② 保険料の本人負担分は賞与から控除する。

10 勤続年数の取扱い

育児休職期間は、退職金計算における勤続年数には算入しない。

その他のもの（慰労休暇・私傷病欠勤休職期間・永年勤続表彰・住宅資金貸付・グループ保険）の勤続年数には算入する。

11 復職後の基本給

- ① 復職者については、休職期間中の同等者の標準昇給額から休職中の昇給1回につき300円を差し引いた額を補正する。

補正は、復職時に上記補正額の7割とし、残額は、その後3年間の昇給時に $\frac{1}{3}$ ずつ補正する。

- ② 復職後6ヶ月以内に退職する場合は、やむを得ない理由によるものを除き退職金計算における基本給は休職前のものとする。

12 復職職場

復職職場は、本人の能力・適性・意向を考慮して決める。

13 復職の日付

復職は、毎月16日付とする。

14 休職中の傷病・出産

- ① 休職中の傷病により1ヶ月以上の休養を必要とする場合は、医師の診断書を添えて申出ることにより以後私傷病欠勤の扱いをうけることができる。治癒した場合は当初申出た育児休職期間中であっても出勤するものとする。

- ② 休職中に出産する場合、申出により産前・産後休暇の扱いをうけることができる。但し、この場合は産後休暇の終了により出勤するものとする。

4 利用状況

過去1年間の出産者は14人で、育児休職利用者は3人であった。制度実施以来の利用者は4年間で16人である。平均休職期間は1.2年である。

5 制度導入の効果

- (1) 母性の保護、さらには従業員の福祉向上により女子労働力の定着に効果をあげている。
- (2) 育児に専念したい婦人にとっては、会社に籍を置いたまま安心して子供を育てられる。

N 社（窯業・土石製品製造業）

岐阜婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 タイルの製造・販売
- (2) 労働者数 計 434 人 男 229 人 女 205 人（既婚者は 85 %）
- (8) 女子の主な職種 施ゆう工、選別工

2 制度導入の動機と経緯

女子既婚者を主体とする労働力構成であり、育児による女子の退職を防止するとともに母性の保護を図り、もって現在及び将来に向って女子労働力の確保を図るため本制度導入を検討、44年10月に労働組合と協定を締結し実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休職（労働協約）

規程の内容

第 条（休職期間）

育児休職は勤続年数と関係なく11ヶ月以内を休職期間とする。

第 条（休職者の取扱い）

休職期間中は賃金を支給しない。

（注 運用上、月給者については育児休職期間中であっても賃金は支給する。）

退職金協定

（勤続年数の通算）

育児休職期間は50%を通算する。

そ の 他

(1) 対 象 者

従業員のうち出産し、休職後勤務する意志のある者

(2) 社会保険

被保険者資格は継続し、保険料は本人より徴収する。

(3) 復職後の取扱い

復帰は原則として同職場とする。

4 利用状況

過去1年間の出産者は8人で、全員育児休職を利用した。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

イ 勤続を希望する女子には非常に好評で、モラルの向上がみられる。

ロ 事業所内に託児所があり、休職後は預けられるため両者が相まって出産した女子の継続勤務に効果をあげている。

(2) 問題点

イ 休職期間が退職金の勤続年数に50%通算されること、その間にベースアップの可能性があること等から復職意志のない者が退職金の増額を目的に悪用する例がある。

6 今後の対策

制度を悪用する者に対しては、制度の趣旨の徹底を図ることにより、善意かつ適正に利用されることを期待したい。

事例 15

R社（一般機械器具製造業 本社 東京都）

埼玉婦人少年室

1 事業所の概要

(1) 事業内容 自動車のエンジン部品（ピストンリング）配管部品等の製造

(2) 労働者数 計940人 男900人 女40人（既婚者は約50%）

(3) 女子の主な職種 事務、検査

2 制度導入の動機と経緯

昭和44年、女子組合員より母性の保護並びに身分を確保したまま育児に専念するために育児休職制度の要求があり、労使協議会において取りあげ、1年間の研究期間を設けて検討した。45年8月労働組合と労働協約を結び実施した。

3 制度の内容

名 称 出産、育児休職（出産、育児休職規則）

規程の内容

第1条 この規則は勤務の意志を持ちながら出産及び育児のために退職せざるを得ない女子社員のために設けた、出産及び育児のための休職規則である。

第2条（対象者）この制度を利用できる者は次の条件をすべて満たしている女子社員に限る。

- 1 妊娠中或いは生後満3年に達するまでの子供を持っていること。
- 2 出産及び育児のため、予め休職期間を定めて、休職を申し出ること。
- 3 休職後も引き続き、当社に勤務する意思を持っていること。

第3条（休職期間）休職期間は、最短期間を1年間、最長期間を妊娠してから引き続き子供が生後満3年に達するまでの期間とする。1年間をこえる期間は6ヶ月きざみとし、生後満3年に達する迄の間が6ヶ月未満のときは満3年に達する迄の期間として予め申請すること。

第4条（申請休職期間の延伸および短縮）休職期間の延伸は申請休職期間を変更する事情が生じた場合、申請休職期間終了3ヶ月前に申出なければならない。但し、延伸期間は前条の最長期間を超えることはできない。

② 休職期間の短縮は、死産、子供の死亡、他家への養子縁組等により休職事由が消滅し、申請休職期間の残りが3ヶ月以上ある場合、申出ることができる。

③ 復職は原則として申請日の3ヶ月後に行なう。

第5条（休職期間中の労働条件）毎月賃金及び賞与は支給しない。

② 休職期間は勤続年数に算入しない。

第6条（健康保険及び厚生年金）社会保険資格については、休職にはいる前に継続か否かを本人が決定し、同一休職期間中には決定を変えることはできない。

② 継続する者は社会保険料中の本人負担分を毎月25日に会社に納入すること。

③ 納入が3ヶ月以上遅延した場合には資格の継続を中止する。

第 7 条 (復職時の賃金) 復職時の賃金は、復職時の年令による年令給と休職時直前の職能給の合計額とする。但し、職能給が該当職級 1 号の職能給に達しない場合には是正する。

② 年令の算定は 4 月 1 日現在をもって、満年令を計算し、端数月日は切捨てる。

第 8 条 (復職時の年次慰労休暇) 復職当年度の年次慰労休暇付与日数は 4 月 1 日を基準とした当年度発生年次慰労休暇日数を次の通り月割計算とする。

$$1 \text{ 当年度分慰労休付与日数} = \text{当年度慰休発生日数} \times \frac{12 - \text{当年度休職月数}}{12}$$

2 前号における当年度休職月数の計算は次の通りとする。

(1) 休職に入る場合

休職日が 14 日以前のときは休職月とし、15 日以後のときは休職月に含めない。

(2) 復職の場合

復職日が 14 日以前のときは休職月とせず、15 日以後のときは休職月に含める。

3 第 1 号で計算した年次慰労休暇の 1 日未満の端数は切上げる。

② 前年度発生した年次慰労休暇の残日数がある場合は繰り越すことができるものとし、前項にこれを加える。

③ 休職中は年次慰労休暇は与えない。

第 9 条 本規則に定めるもの以外については就業規則及び労働協約の適用を受けないものとする。

第 10 条 (実施) 昭和 45 年 8 月 1 日

4 利用状況

過去 1 年間の出産者は 6 人あり、育児休職利用者は 2 人であった。休職期間は 1 年間の者が多い。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

利用者にとっては、母体の健康管理と身分が保障されていて育児に専念できる利点がある。

(2) 問題点

イ 長期間休職することにより利用しない者との間に能力的に差ができるようである。

- 復職後も休暇が多いなど、勤労意欲の低下がみられる。

6 今後の対策

復職者に対しては職業に対する認識を自覚させるよう教育の機会をもつようにしたい。

事例 16

Y 社（電気機械器具製造業）

福島婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 各種モーターの製造
- (2) 労働者数 計 479 男 319 人 女 160 人（既婚者は 65 %）
- (3) 女子の主な職種 組み立て

2 制度導入の動機と経緯

昭和38年から検討を始めたが、その動機は、① 組み立て部門は女子が主力になって行っており女子労働力が不可欠であること、② 求入難であり、女子労働力確保の対策が必要であったこと、③ 未婚女子が結婚後も長く勤めたいという要求を出していたことにより産前休暇取得時より休職する出産休職として40年6月より導入した。

3 制度の内容

名 称 出産休職（出産休職規定）

規程の内容

- 1 女子従業員が出産準備のため休暇をとるとき本人の希望する期間を定め休職届を提出すること。
- 2 休職期間の賃金は支給しない。
- 3 賃金締切期間の途中において休職したとき及び休職期間満了により出勤したとき

の賃金計算は日割計算とする。

- 4 休職期間は勤続年数に算入しない。

但し、休職期間6ヶ月までは算入する。

- 5 休職期間満了により出勤した場合の賃金は休職時の基本給を基礎とする。

但し、休職期間中に定期昇給がある場合は昇給するものとするがその額は会社が決定する。

- 6 出勤後、欠勤、遅刻、早退等が甚しく作業に支障を来たす場合は退職を勧告する場合がある。

- 7 休職者が賞与査定期間内に稼働している時は次の計算にて賞与を支給する。

支給額 $\times$ $\frac{\text{稼働月数(満計算)}}{\text{査定期間}}$

- 8 前第1項の希望する休職期間とは次の通り

最低6ヶ月・最高1ヶ年の範囲内

但し出勤に關しての申出書には医師の診断書を添付すること。

- 9 本規定は昭和46年10月1日より実施する。

(その他)

申し出は、休職する時には1ヶ月前に、復職する時には2週間前に行うこと。

4 利用状況

過去1年間の出産者は42人で、全員出産休職を利用した。休職期間は6ヶ月の者が多い。復職率は9割と高い。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

復職後出勤率が向上し、婦人に働く意欲がみられ、労働者としての意識の高揚が感じられる。まとまった期間休職することで、育児のための遅刻、早退がなくなり、生産の計画性が保持できる。

(2) 問題点

母性の保護及び育児の重要性を考え、産後6ヶ月間は休職するよう勧めているが、賃金が無給であるため、早く出勤する傾向がある。

6 今後の対策

婦人が安心して休職できるよう賃金面の保障について検討している。

事例 17

F 社（電気機械器具製造業 本社 東京都） 三重婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 モーター、ファン等の製造販売
- (2) 労働者数 計 933 人 男 764 人 女 169 人（既婚者は 58 %）
- (3) 女子の主な職種 巻線工、一般事務

2 制度導入の動機と経緯

昭和45年の春間で労働組合から要求が出され検討を始めた。その結果、①母性保護の見地に立ち、また女子が出産後も勤務したいという要求を勤労意欲の現われと認める。②熟練労働者（個有技能）の確保という理由で、同年10月5日より実施した。

その後、制度の内容については2年に1度見直しをしており、47年10月には休職の取得時期をそれまで産前産後休暇開始時であったものを、産後休暇終了時に、また47年10月と49年10月には退職金の取扱いについて改訂を行った。

3 制度の内容

名 称 育児休職制度（労働協約）

規程の内容

I 趣 旨

出産育児のため、家庭にはいる女子従業員が休職を申し出た場合の取扱いをここに定める。

II 取扱基準

A 制度の適用

原則として1回を限度とするが事情によっては弾力的な運用をはかり2回以上

も認める。

B 休職の始期

産後6週間の出産休暇取得後に休職とする。

C 休職期間

36ヶ月(3年間)を限度として、本人が希望し、かつ会社が認めた期間とする。

D 休職期間中の取扱い

無給とし、勤続年数に算入しない。

E 復職後の取扱い

1 職 務

原則として原職に復帰する。

2 賃 金

本人の年齢、職務内容を勘案して個別に定めるが、具体的には、次の通りとする。

基 本 給：休職前の基本給に休職期間中に一般社員に対して実施された補正を加算する。なお、必要ある場合は、個々に調整を行う。

職務職能給：復職後の職務により格付を行い等級を決定するが、原則として、休職前の等級を下廻らないものとする。

3 賞 与

一般の基準通りとする。

F 退職金の取扱い

「未婚で入社し、かつ勤続が満3年以上」という条件をみたしていれば、出産休暇を取得しても、休職前の期間に対する退職金は、基準支給額を支給する。

a. 休職前の期間に対する退職金

休職時点で、休職時の規程を用いて、休職時に退職したと仮定した計算を行う。

b. 復職後の期間に対する退職金

退職時点で、退職時の規程を用いて、つぎの通り計算を行う。

(i) 規定退職手当

(i) 基 本 給：56才未満で退職する場合は、退職時の基本給、満56才以上で退職する場合は、満56才到達時の基本給を用いる。

(ii) 支 給 率：(入社日から退職日までを通算した勤続年数に応ずる退職事由別支給率) - (入社日から復職日までを通算した勤続年数に応ずる退職事由別支給率)を適用する。

(ロ) 女子退職給別金

退職時の事由により、復職後の勤続年数に応ずる額を適用する。

(ハ) 特別慰労金

退職時の事由により、復職後の勤続年数に応ずる基準を適用する。

2 退職金の支払い

退職時点で上記 a、b を合算して支払う。

休職期間中に退職する場合は、a のみを支払う。

G 健康保険、厚生年金保険、厚生年金基金の取扱い

休職期間中は、被保険者資格を喪失する。

ただし、休職期間中も引続き本人が個人負担分保険料を納入する場合は、この限りでない。

4 利用状況

過去1年間の出産者は11人で、育児休職利用者は3人であった。

5 制度導入の効果と問題点

核家族化が進み、育児休職後子供の世話をする者がいないことが制度利用のブレーキとなっている。本制度が充分利用されるためには乳幼児託児施設の充実が必要である。

事例 18

T 社（電気機械器具製造業）

栃木婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 交換機、リレーグループ等の製造
- (2) 労働者数 計 274 人 男 171 人 女 103 人（既婚者は 85 %）
- (3) 女子の主な職種 組立配線

2 制度導入の動機と経緯

産後休業後退職する制度があったが、昭和38年頃、労働力不足に対処し、かつ熟練技能者確保のため退職制度の廃止及びより有効な活用対策を検討していた。同じ頃労働組合からも出産育児休職の要求があり、その要求内容と既の実施している企業の例を参考にして40年3月に実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休職（就業規則）

規程の内容

第 節 休 職

第 条

女子従業員が出産したときは、産後42日経過後1年間。

但し、本人に復職の意志がある場合はその休職期間中に限り、いつでも復職を認めるものとする。

給 与 規 則

第 条

手当は次の区分により支給する。

休 職 手 当

勤続満1年以上の月給者に対して就業規則第 条の規定に該当する場合最高3ヶ月を限度とし、下記の休職手当を支給する。

- (1) 休職最初の月 本給、勤勉給、都会地勤務手当及び精勤手当を除く諸手当
- (2) 上記により3ヶ月に至る2ヶ月 本給及び親族手当

4 利用状況

過去1年間の出産者は17人で、育児休職利用者は23人（前年度出産者を含む）である。休職期間は3ヶ月までの者が多い。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効 果

イ 女子にとっては休職することにより母体が完全に回復し、健康管理にも効果がある。

- 出産後は遅刻、早退等が多いが、それらが減少することにより労務管理を行いやすい。

(2) 問題点

- イ 休職者が復職した場合、その間の休職者の代替要員の処遇がむづかしい。
- 復職者に対し、職場になれるため簡単な作業から就業させているが、休職前の水準にはなかなか到達しえない。

事例 19

T 社（電気機械器具製造業）

宮城婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 通信機器部品、電気機器部品製造販売
- (2) 労働者数 計 2,162 人 男 1,580 人 女 582 人（既婚者は 27 %）
- (3) 女子の主な職種 事務、生産部門の検査

2 制度導入の動機と経緯

女子従業員が比較的多い職場であるため、46年頃より企業内保育所の設置について検討を始めたが、資金面、保母等の人員、敷地等の確保に難航し実施をとりやめた。その後、労働組合の上部組織である電機労連の48年度要求の中で育児休業制度があり、これを機に会社側も検討を始めた。同年9月労働組合より再度要求があり、他の同業種企業の実施例を参照し検討を重ねて同年11月労働協約の改訂を行い実施した。

現在、企業内保育所についても改めて検討中である。

3 制度の内容

- (1) 名 称
育児休職（労働協約）
- (2) 対 象 者

勤続2年以上の女子社員が、出産日から満3年までの間にその生児を育てるため
休職を申し出たとき。

(3) 期 間

同一理由につき通算して2ケ年以内。

(4) 給 与

無給。但し、共済会より基礎日額の30%支給。

(5) 社会保険

被保険者資格は継続。本人負担分の保険料は共済会の支給金より控除する。

(6) 復職後の取扱い

原則として原職に復帰する。

復職時に休職中に昇給があった場合には昇給額を加算する。

(7) 勤続年数の取扱い

休職期間は勤続年数に加算しない。

4 利用状況

過去1年間の出産者は11人で育児休職利用者は5人いた。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効 果

基礎日額の30%の賃金が支給されることもあり、安心して育児のために休職できることが女子社員の勤労意欲の向上につながっている。

(2) 問題点

休職者の後任の配置は計画的に行っているが、休職期間を本人の希望により休職中に変更できることとしており、変更された場合には計画にそごをきたすことが多い。

T 社（電気機械器具製造業）

岩手婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 印刷電信機器の製造
- (2) 労働者数 計 2,044 人 男 1,424 人 女 620 人（既婚者は約 70 %）
- (3) 女子の主な職種 生産部門の組立・仕上げ

2 制度導入の動機と経緯

既婚女子労働者が働く意志がありながら育児のために退職する例があった。このような事態を解消し、女子労働力を積極的に活用する雇用対策の一環として44年6月より実施した。

3 制度の内容

- (1) 名 称 育児休職
- (2) 対 象 者
生後満2才に達するまでの生児を有する本採用の女子従業員
- (3) 休業期間
産後休暇終了後、2年の範囲内で本人の希望する期間
- (4) 給 与
休職時の基本給の50%を休業期間中支給する。
- (5) 社会保険
一般従業員と同一に取扱う。
- (6) 復職後の取扱い
職場、職種は原則として前職に復職する。休業期間中定期昇給はしないが、復職時に調整することがある。
- (7) 勤続年数
休業期間は算入する。

4 利用状況

過去1年間の出産者は60人で、育児休業利用者は25人（約4割）である。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

企業のイメージアップ・女子のモラルの向上がみられると思う。婦人にとっては2年の範囲内で休業期間を自由に選択でき、また期間中基本給の50%支払われるので安心して休業でき母乳で子供を育てられること、休業が母体回復にも役立っていると思われる。

(2) 問題点

イ 長期間及び有給の休業であることが、他の休業、例えば病気欠勤とのバランス上、不均衡な感を与える。

ロ 休業中に次子を出産し、引き継ぎ休業し長期間職場を離れる場合には、職場にとけこめなくなる等、復職が困難となる。

事例 21

〇社（電気機械器具製造業 本社 東京都）

群馬婦人少年室

1 事業所の概要

(1) 事業内容 電子計算機の製造

(2) 労働者数 計2,579人 男1,939人 女640人（既婚者は約2割）

(3) 女子の主な職種 組立

2 制度導入の動機と経緯

働く婦人にとって育児は最大の難問であり、働く意志がありながら育児の問題で退職せざるをえない例が多いこと、熟練労働力確保の面から有効であることから、昭和46年6月より実施した。

3 制度の内容

(1) 名 称 育児休暇

(2) 対 象 者

3年以上の勤務実績があり、満2才未満の生児を有する者で休職後勤務する意志
ある者

(3) 休業期間

子供が満2才に達するまでの期間において、最短6ヶ月、最長2年間で6ヶ月以
降は3ヶ月単位とする。

(4) 休業の手続

所定の届け出様式により休職する1ヶ月前までに手続きする。

(5) 給 与 等

毎月の給与は無給。賞与は算定期間にかかる時は支払う。

(6) 社会保険

被保険者資格は継続し、掛金は本人負担とする。

(7) 復職後の取扱い

元の職場に復帰するものとするが会社が決定する。休職前の賃金とする。

(8) 勤続年数

休職中は退職金の勤続年数に算入しない。

4 利用状況

過去1年間の出産者は60人で、うち4人が休職した。

5 制度導入の問題点

約4年間で利用者が8人いたが、休職期間中及び満了と同時に退職し、復職した者
がいない。子供に接しているうち、働く意欲を失い家庭に落ち着いたものと思われる。

6 今後の対策

結婚したら家庭に入る観念が強い、幹部クラスに婦人がいないこと等が婦人が働く
意欲が持てない一因である。

K 社（電気機械器具製造業 本社 東京都）

埼玉婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 テレビ・ステレオ、テープレコーダー等の製造
- (2) 労働者数 計400人 男270人 女130人（既婚者は約30%）
- (3) 女子の主な職種 組立、検査、調整

2 制度導入の動機と経緯

昭和41年頃より若年女子労働力の不足に伴い、女子の結婚、出産による退職を防止するために、また労働組合からの要求もあり育児休暇の検討を始め、43年6月協定書を締結し実施した。

休業期間は最初6ヶ月間であったが、49年3月に子供が満1才になるまで延長できることとした。

3 制度の内容

- (1) 名 称 育児休暇
- (2) 対 象 者

出産後6ヶ月以内に休暇を申し出たもので、必ず復職の見込みがある者

- (3) 休業期間

原則として産後休暇終了後6ヶ月間とするが、特殊な事情がある場合には出産日から起算して満1ヶ年間まで延長することができる。

- (4) 給 与

休業中は賃金を支給しない。延長した期間についても同様とする。

- (5) 社会保険

被保険者資格を継続するか否かは本人の希望による。継続する場合には保険料は本人負担。

- (6) 復職後の取扱い

元の職場もしくは元の作業に類した作業に復帰させる。

(7) 勤続年数

退職金の基礎算定日数には含めない。

利用状況

過去1年間の出産者は6人で全員育児休暇を利用した。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

イ 休職者本人にとっては、身分が保障されるので、一定期間安心して育児に専念できること、また母体の健康管理上にも良いと思われる。

ロ 企業としては、イメージアップになり職員の採用に効果があると思われる。

(2) 問題点

元の職場に復帰したとき、周囲の人と意識のずれが生じて人間関係がうまくいかないことがあり、復職後短期間で退職する者がある。

事例 23

U社（精密機械器具製造業）

長野婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 火災報知器、医用機器、測定器製造
- (2) 労働者数 計610人 男428人 女182人（既婚者は約30%）
- (3) 女子の主な職種 組立、配線、事務

2 制度導入の動機と経緯

昭和47年に、女子労働力の不足のうえに育児のため退職する例が多くあったこと、また労働組合からの母性保護の要求もあり、女子の定着率の向上のため同年10月より内規で実施に踏み切った。

その後、49年10月には正式に労働協約を締結した。

3 制度の内容

名 称 育児休暇（労働協約）

規程の内容

第 条 （休 暇）

3 育児休暇

- 1 この項は勤続1年以上の女子従業員が生後3才未満の子を養育する為申し出があった時に適用する。
- 2 休暇の期間は産後休暇に引続き行使するものとし3ケ年以内とする。
- 3 休暇の申し出及び復職の届出は1ヶ月前に行なうものとする。
- 4 賃金の取扱いは無給休暇とし休暇期間中は昇給しない。
- 5 復職後の職場は会社に一任するも、育児休暇以前の職場を原則とする。又復職した場合は同一子女について再び育児休暇を与えない。
- 6 この休暇については休暇給与規定は適用しない。
- 7 復職後の賃金は最低賃金を保障する。特別の場合は会社組合協議する。尚休暇前の賃金を下る事はない。
- 8 復職後は1年以上平常勤務する事を前提とする。但し止むを得ない事情によりこれにより難い時は会社組合協議する。
- 9 上記の項に定めてない事項に付いてはその都度協議する。

4 制度導入の効果と問題点

現在1人休暇中であるが、利用者が少ない。その理由として考えられることは、休暇中無給であること、子供の世話をする人が家庭にいる人が多いことによると思われる。

T商店（卸 売 業）

宮城婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 セメント、石油、食品等の卸売業
- (2) 労働者数 計 157 人 男 105 人 女 52 人（既婚者は 56 %）
- (3) 女子の主な職種 事務

2 制度導入の動機と経緯

47年に婦人少年室の主催する会合において育児休業に関する説明を受け、既婚者が多いこと、今後の女子労働者の確保対策の一環として実施について検討を始めた。その後既に実施している例を参考にし、規定の作成を行い49年10月より実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休暇（女子育児休暇規程）

規程の内容

第 1 条 本規定は就業規則第 条に基づき、女子従業員が従業員としての地位を失うことなく育児のため一定期間休業することを認める育児休暇制度の取扱いを定める。

第 2 条 育児休暇の対象者は、育児休暇を希望する女子従業員で下記の各号に該当する者とする。

- (1) 生後満 1 年に達しない生児（実子又は養子）を育てる者
- (2) 勤続 1 年以上の者
- (3) 育児休暇後引き続き勤務する意志のある者

第 3 条 育児休暇を希望する者は、原則として休暇が開始する日の 1 ヶ月前までに期間を定め、別紙様式により所属長を経て申し出るものとする。

第 4 条

- (1) 育児休暇の期間は、原則として生児が満 1 才に達するまでを限度とし、本人の申し出た期間とする。但し、1 ヶ月を単位とし最短期間を 3 ヶ月とする。

(2) 育児休暇は、原則として出産休暇期間満了の日の翌日より開始する。

但し、出産休暇後復職した者、又は養子縁組により生児を育てるに至った者が育児休暇を希望する場合は、その希望する日をもって育児休暇開始の日とする。

(3) 育児休暇は、原則として本人の申し出た期間が満了する日の属する月の翌日をもって終了する。

但し、生児の死亡等により生児を育てなくなった場合には、育児休暇は終了する。

(4) やむを得ない理由がある場合には、原則として予め申し出た育児休暇が終了する日、又は復職を希望する日の1ヶ月前までに申し出ることにより、期間を延長又は短縮することができる。

(5) 育児休暇を利用できる回数は、在職中2回を限度とする。

第 5 条

(1) 育児休暇期間中の賃金は、基本給の35%を支給する。

(2) 育児休暇中は賞与を支給しない。

(3) 昇給は行わない。

第 6 条

(1) 育児休暇中の健康保険、厚生年金、失業保険、組合年金等の資格は期間中も継続する。

(2) 保険料等の従業員負担分は毎月の給与から控除する。

第 7 条 福利厚生 の取扱 いについては、出勤しないために受けることのできないものを除き休暇期間中も同様とする。

第 8 条

(1) 復職時の職場及び職務は、原則として休暇直前の職場及び職務とする。

(2) 復職後の給与は休暇直前の基本給とする。

(3) 復職後の定期昇給は復職直後の昇給時期に行う。

第 9 条 年次有給休暇の取扱 いについては、育児休暇期間は出勤したものとみなす。

第 10 条 勤続年数の算定に当っては育児休暇期間は算入しない。

付 則 本規定は、昭和49年10月1日より施行する。

M 社（百貨店）

愛知婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 百貨店
- (2) 労働者数 計 1,429 人 男 602 人 女 827 人（既婚者は 10 %）
- (3) 女子の主な職種 顧客係、レジスター

2 制度導入の動機と経緯

従来、年間何人かの出産者があり育児休暇の実施を検討したが、産後休暇後退職する例が多く、制度を実施しても活用されないのではないかと考え実施に踏みきれなかった。

しかし、女子の多い職場であり、安心して働ける職場環境作りの一環として、また労働協約改定に際して労働組合からの要望もあり、49年11月協定書を締結し実施に踏みきった。

3 制度の内容

名 称 育児休暇（育児休暇規程）

規程の内容

第 1 条（目的）

本規程は労働協約第 1 条に基づき、女子の組合員が育児のため休暇する場合の取扱いを定める。

第 2 条（対象者）

育児休暇の対象者は次の事由のすべてを充たす者とする。

- 1 生後満 1 才未満の実子若しくは養子を有し、育児のため休暇を申し出た者
- 2 勤続満 1 年以上で、休暇期間満了後引き続き勤務する意志のある者

第 3 条（育児休暇期間の算定）

育児休暇期間の算定については、産後休暇期間満了の日の翌日より起算する。

第 4 条（休暇期間）

育児休業の期間は10ヶ月間とする。

但し、「育児休業にかかる乳幼児が死亡したとき」又は「育児休業中に産前休業に入ったとき、又は出産したとき」等はその時点で育児休業は終了するものとする。

第5条（手続）

育児休業を希望する者は原則として休業する1ヶ月前までに「育児休業願」を所属長を経て人事課へ提出するものとする。

第6条（休業期間中の取扱い）

- 1 育児休業期間中の賃金は支給しない。
- 2 育児休業期間は勤続年数に算入しない。
- 3 育児休業期間中は社会保険の被保険者資格は継続し、保険料の従業員負担分は会社が立替払いをし、復職後に給与から分割して控除する。

第7条（復職）

復職時の職場は原則として原職とする。

第8条（復職時の本給）

復職時の本給は休業時の本給とする。

但し、必要がある場合には休業前の格付により他の組合員との均衡を考慮して定めるものとする。

附 則 本規程は昭和49年11月1日より施行する。

4 利用状況

制度施行後の出産者は1人で、現在休業中である。出産予定者2人も休業する見込みである。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

- イ 企業のイメージアップとなる。
- ロ 母親が直接子供を保育することによりスキンシップが得られると思う。
- ハ 職場によっては顧客対策上からも経験の豊かな既婚婦人の有効な活用ができる。

(2) 問題点

- イ 休業期間は10ヶ月であるが、引き続き託児施設が完備していないと復職が困難な場合が多い。また休業期間を長くするとブランクがありすぎて復職後の職場へ

のとけ込みに時間がかかる。

- 休職中の賃金保障が問題として残る。

今後の対策

- (1) 企業内託児施設の検討も行ったが、一企業として乳児保育を行うことは困難である。

乳児保育と併せて進めなければ育児休職の効果が必ずしも十分なものとはなりえないので、公立の乳児保育設備完備を要求したい。

- (2) 賃金保障は今後の利用状況、復職結果をみて考慮していきたい。

事例 26

I 社（百貨店）

東京婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 百貨店
- (2) 労働者数 計 6,142 人 男 1,545 人 女 4,597 人（既婚者は約 20 %）
- (3) 女子の主な職種 レジスター、販売、事務、電話交換

2 制度導入の動機と経緯

優秀な能力をもつ女子職員を確保するため昭和43年に退職者の再雇用制度を実施したが、更に出産によって退職しなくてもすむように育児休職制度を検討した。使用者と労働組合から成る委員会を作成し内容を検討の結果、46年6月より実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休職（育児休職規程）

規程の内容

第 1 条（目的）

本規程は、労働協約第130条第5号に基づき女子の従業員が育児のため休職する場合の取扱いを定める。

第2条（対象）

育児休職の対象者は、次の事由のすべてを充たす者とする。

- 1 生後満3歳未満の実子若しくは、養子を有し、育児のため休職を申し出た者。
- 2 勤続満1年以上で、休職期間満了後、引続き勤務する意思のある者。

第3条（休職期間）

育児休職期間は、原則として出産後、最短6ヶ月、最長3年とし、幼児が満3歳に達した日を超えることはない。

特別の事情により、前項の期間を超えて認められる場合は、その都度、会社・組合協議の上決める。

第4条（対象および休職期間の特例）

第2条にかかわらず、つわり等のため、出産前より休職を申し出た者については、出産休暇の前後にわたって、休職期間を分割することを認める。この場合の休職期間は、第3条の定めによる。

第5条（手続）

休職を希望する者は、原則として休職する1ヶ月前までに所属長を経て要員管理担当に申し出るものとする。

出産前から休職を希望する者は、医師の証明書を添えて申し出るものとする。

第6条（休職期間の変更）

休職期間の変更を申し出た場合は、本規程第3条に定めた範囲内で認める。

第7条（休職期間中の賃金および賞与）

育児休職期間中の賃金および賞与は支給しない。

第8条（勤続年数）

育児休職期間の勤続年数の取扱いは、次のとおりとする。

- 1 休職期間1年未満の場合は、その期間を加算する。
- 2 休職期間1年以上の場合は、その期間を半減する。
- 3 復職後1年未満で退職する場合は、原則として、休職期間中の勤続年数は加算しない。

ただし、勤務する意思はあるが、退職を余儀なくされる事由が発生した場合は、会社・組合協議の上加算することがある。

第 9 条 (経験年数)

休職期間中の経験年数は加算しない。

第 10 条 (社会保険)

休職期間中は、社会保険の被保険者の資格は継続し、保険料の従業員負担分は、会社負担とする。

第 11 条 (福利厚生)

休職期間中の福利厚生の取扱いについては、出勤しないために受けることのできない事項を除き一般と同様とする。

第 12 条 (復職)

復職時の職場は、原則として原職とする。

復職後、必要により再教育を行なう。

第 13 条 (復職時の格付)

復職時の格付けは、休職直前の等級、経験年数を下回ることはないが、能力段階の取扱いは、次のとおりとする。

1 休職期間1年未満の場合は、休職直前の位置に格付けする。

2 休職期間1年以上の場合は、会社・組合協議の上行なう。

第 14 条 (復職後の定期昇給)

復職後の定期昇給は、復職後1年経過した時点で行なうが、休職期間が1年未満の場合に限り、休職前の勤務実績を通算し加算する。

第 15 条 (疑義)

本規程に関し、疑義が生じた場合は、その都度、会社・組合協議の上解決する。

付 則 本規程は、昭和46年6月1日より施行する。

4 利用状況

過去1年間の出産者数は60人で、育児休職利用者は30人である。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

イ 育児休職制度があることに注目して入社する職員もあり、労働力の確保と入社後の女子の定着に役立っている。

(2) 問題点

イ 本制度があるにもかかわらず活用しないで退職する者も多い。

ロ 退職後、復職せずに退職する者も少しある。これは休職期間が退職金算定の期間に算入されるためである。

6 今後の対策

いろいろ問題点はあるが、運営にあたり個々のケース毎に育児休職の趣旨、ルールを守らせるよう指導したい。

事例 27

T 社（金融・保険業）

東京婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 銀行
- (2) 労働者数 計 5,782 人 男 2,860 人 女 2,922 人（既婚者は約 10 %）
- (3) 女子の主な職種 一般事務、タイピスト、電話交換手、プログラマー

2 制度導入の動機と経緯

事業の性格上諸外国との交流が多く、従来より欧米諸国の福祉政策を積極的に取り入れ実施しているが、育児休職制度についても女子労働力の尊重と定着を図ることを目的に諸外国の例と勤労婦人福祉法をもとに48年11月より検討を始め、49年5月実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休職（育児休職規程）

規程の内容

（目 的）

第 1 条 「勤労婦人福祉法」第11条の趣旨に則り、母性保護および職業生活と家庭

生活との調和を図るという見地から、当行女子事務系および庶務系職員が在籍のまま育児のために休職できることを目的とする。

(適用対象)

第 2 条 当行女子事務系および庶務系職員で次のすべてに該当する者

- 1 勤続3年以上の者
- 2 出産を予定している者または生後2年未満の幼児を有する者
- 3 出産および育児のために休職を希望し、休職期間終了後も引続き勤務の意志を有し、かつ通常勤務可能と考えられる者

(休職期間)

第 3 条

- ① 原則として産後休務期間終了日の翌日から、最長2年間とし、6か月刻み、すなわち6か月、1年、1年6か月、2年の4種類のいずれかとする。
- ② 特例として、つわり、切迫流産等のため、出産前より休職を希望する場合は、産前、産後休務の前後にわたって2年を限度として休職期間を分割することを認めることがある。

(休職手続)

第 4 条

- ① 育児休職を希望する者は、休職開始日の1か月前までに所定フォームに医師の証明書(または診断書)を添付のうえ、所属部室店長経由、人事部長あて申請するものとする。

人事部長が承認した場合は休職を発令する。

- ② 休職期間の延長を希望する者は、当初申告した休職期間終了日の1か月前までに所属部室店長経由、人事部長あて通算2年を限度として延長申請を行なうことができる。

(請求回数)

第 5 条 育児休職の請求は2回までとする。ただし期間の延長はこれに含まれない。

(復 職)

第 6 条

- ① 休職期間終了日の1か月前までに所属部室店長経由、人事部長あて「復職願」を提出する。人事部長は休職期間終了日の翌日付で人事発令を行なう。
- ② 復職は原則として、原部室店復帰とする。ただし、本人の健康状態および原部

室店の人員状況により、必ずしも原店復帰とならない場合がある。

③ 所定の休職期間の中途における復職はこれを認めない。

④ 復職時には医務室または嘱託医により健康診断を受けなければならない。

(休職期間中の給与、社会保険等の取扱い)

第 7 条

① 休職期間中の給与(俸給、資格手当、扶養手当、給付手当など)、賞与および住宅補修費補助、借家借間料補助は支給しない。

② 休職期間中の定期昇給は行なわない。

③ 持株会加入者で、一時休止の措置をとらない場合、奨励金の給付は行なう。

④ 健康保険、失業保険、厚生年金保険の被保険者および厚生年金基金加入者として資格は休職期間中も継続する。

⑤ 前項各種保険料等の従業員負担分は自己負担とする。

⑥ 各種保険料等の支払い、住民税、互助会返済金、住宅貸付返済金、希望者加入団体生命保険料、個人加入月払生命保険料などの支払いについては、銀行が本人より念書徴収のうえ、本人名義の従業員預り金口座より引落すことを原則とする。

⑦ その他福利厚生諸設備の利用等については、出勤しないために受けることのできない事項を除き、一般職員と同様とする。

(復職時の資格・俸給)

第 8 条 復職時の資格ならびに俸給は、休職前の資格ならびに俸給を踏襲し、休職期間中にベースアップがあった場合は、これを加算するものとする。

(勤続年数の取扱い)

第 9 条 休職期間は次に該当する場合を除き、その2分の1を勤続年数に加算する。

1 休職期間終了後復職しなかった場合

2 復職後2年未満で退職した場合

(退職金、永年勤続、住宅資金貸付の取扱い)

第 10 条 退職金、永年勤続、住宅資金貸付の算定の基礎となる勤続期間に、休職期間を算入するか否かおよび算入の度合は、前条の規定により、算入する場合はその2分の1とし、前条1、2.に該当する場合は算入されない。

(一般休暇の取扱い)

第 11 条 復職後の一般休暇の取扱いは次のとおりとする。

① 産前休務開始前までに受けられなかった一般休暇日数については、産前、産後

の休務期間の一部に振替えることを原則とし、復職後への繰り越しは行なわない。

② 休職期間は第9条の規定にかかわらず、一般休暇日数算定の際の勤続年数に全部算入するものとする。

③ 前項により算定された復職後の一般休暇日数は復職の月により次のとおりとする。

	16日の場合	21日の場合		16日の場合	21日の場合
4月	16日	21日	10月	8日	11日
5月	15日	19日	11月	7日	9日
6月	13日	18日	12月	5日	7日
7月	12日	16日	1月	4日	5日
8月	11日	14日	2月	3日	4日
9月	9日	12日	3月	1日	2日

4 利用状況

制度導入後約1年間の出産者は9人で、制産利用者は9人（生後2年未満の幼児を有する者の利用があるので、出産者全員が利用したものではない）。休職期間は6ヶ月及び1年の者が多い。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

イ 女子職員の企業に対する信頼感が高まった。

ロ 企業のイメージアップに効果があった。

ハ 女子職員の定着が期待できると思われる。

(2) 問題点

現在は特に問題点はないが、今後2ヶ年の休職者が出た場合に復帰後どの程度職務に適應できるか疑問がある。

〇社（電 気 業）

沖縄婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 発電、変電、送電等の電気業
- (2) 労働者数 計 1,068 人 男 1,003 人 女 65 人（既婚者は 72 %）
- (3) 女子の主な職種 事務

2 制度導入の動機と経緯

昭和49年2月に労働組合から要求があり、母性の保護及び勤労婦人福祉法にいう勤労婦人の福祉の増進の趣旨にのっとり検討を始め、49年10月に協定を締結し、適用は同年4月に逆のぼって実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休業（育児休業規程）

規程の内容

（目 的）

第 1 条 本規程は労働協約第 条に基づき、女子従業員が従業員としての地位を失うことなく育児のため一定期間休業することを認める育児休業制度の取扱いを定める。

（対 象 者）

第 2 条 育児休業の対象者は育児休業を希望する女子従業員で下記の各号に該当する者とする。

- (1) 生後満2年に満たない生児（実子または養子）を育てる者。
- (2) 勤続年数満2年以上の者（臨時雇用員、嘱託を除く。）
- (3) 育児休業後引き続き勤務する意志のある者。

（手 続）

第 3 条 育児休業を希望する者は、原則として休業が開始する日の1ヶ月前までに期間を定め、別紙様式により所属長を経て総務部に申し出るものとする。

（休業期間等）

第 4 条 育児休業の期間は原則として生児が満 2 才に達する間の 1.5 年とし、本人の申し出た期間とする。ただし、1 ヶ月を単位とし、最短期間を 3 ヶ月とする。

2 育児休業は原則として出産休暇（産後）期間満了の翌日から開始する。ただし、出産休暇後復職した者または養子縁組により生児を育てるに至った者が育児休業を希望する場合は、その希望日をもって育児休業開始の日とする。

3 育児休業は原則として本人が申し出た期間が満了する日の属する月の末日をもって終了する。ただし、育児休業中に出産休暇（産前）が開始する場合、または生児の死亡等により生児を育てなくなった場合には、その日をもって育児休業は終了する。

4 やむを得ない理由がある場合には、原則として予め申し出た育児休業が終了する日、または復職を希望する日の 1 ヶ月前までに申し出ることにより期間を延長または短縮することができる。但し、期間延長の場合は最高 6 ヶ月を限度とする。

5 育児休業を利用できる回数は在職中 3 回とし、期間は在職中累積 4.5 年（54 ヶ月）を限度とする。

6 育児休業期間中の従業員の所属は、休業開始の日をもって総務部に移籍する。

（賃 金）

第 5 条 育児休業期間中の賃金は支給しない。

2 育児休業期間中の賞与は支給しない。但し、賞与支給対象期間内において育児休業開始または復職の日の属する月の総労働日の 50% 以上勤務した場合は、その月は賞与支給対象月とし、出勤月数については、それぞれの区分に応じて賞与を支給する。

3 育児休業中は昇給は行わない。ただし、当該年度（4 月 1 日から翌年 3 月 31 日）において通算労働日の 50% 以上勤務した場合は、該年度の昇給については、この限りでない。

（社会保険）

第 6 条 社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中も継続する。

2 保険料の従業員負担分は、会社が立て替え納付し、復職後月割で徴収する。

（福利厚生）

第 7 条 福利厚生取扱については、出勤しないために受けることのできないものを除き、休業期間中も同様とする。

(復職)

第 8 条 復職時の職場および職務は原則として休業前の部課所とする。

2 復職時の処遇は休業前の格付を下まわらないものとする。

3 復職後必要に応じ教育訓練を行う。

(年次有給休暇および病氣有給休暇)

第 9 条 育児休業者が所持している年次有給休暇および病氣有給休暇は、復職するまで保有する。

2 育児休業期間が翌年次有給休暇年度以降にわたった場合は、当人の 1 年間に与えられる所定休暇日数を限度とする。

3 育児休業後復職した場合は、前各項による休暇日数の外に労働協約第 34 条第 2 項に定める基準により、年次有給休暇および病氣有給休暇を与える。

(勤続年数の算定)

第 10 条 育児休業 1 回につき 1 年以下の場合は、その期間を勤続年数に算入する。
休業期間が 1 年をこえる場合は、そのこえた期間は勤続年数に算入しない。

2 休業期間中または復職後 1 年未満で退職する場合は、原則として休業期間は勤務年数に算入しない。

付 則 本規程は、昭和 49 年 4 月 1 日に遡って適用する。

4 利用状況

過去 1 年間の出産者は 6 人で、育児休業利用者は 3 人であった。休業期間は 6 ヶ月であった。

5 制度導入の効果

婦人にとっては身分の保障があり安心して育児に専念できる。

S 病院（医 療 業）

大阪婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 総合病院
- (2) 労働者数 計 633 人 男 147 人 女 486 人（既婚者は約 10 名）
- (3) 女子の主な職種 看護婦、事務

2 制度導入の動機と経緯

本病院には付属高等看護学院が併設されているため看護婦の人員確保にはさほど苦労はないが、仕事に熟練したベテラン看護婦が結婚、出産等で退職していくのは病院にとってもマイナスであるので、継続して働けるよう48年初めから検討し、同年7月から内規で制度化し実施した。現在就業規則に規定すべく作業中であり、50年度中には規則の改定ができる予定である。

3 制度の内容

- (1) 名 称 育児休暇
- (2) 対 象 者

1年未満の乳児をもった女子職員で、育児のため休暇を申し出たもの

- (3) 休暇期間

原則として6ヶ月以内の1ヶ月単位の希望月数とするが、希望によりさらに1年未満まで延長できる。

- (4) 給 与

休暇期間中の俸給、手当、賞与その他一切の給与を支給しない。

- (5) 社会保険

社会保険の被保険者資格は継続する。保険料の本人負担分は徴収。

- (6) 復職後の取扱い

原職に復帰する。

休暇期間中のベースアップ分は復職後に査定する。

(7) 勤続年数の取扱い

休職期間は退職金の算定に算入しない。

4 利用状況

過去1年間の出産者は14人で、育児休職利用者は5人であった。

5 制度導入の効果

育児時間よりも育児休職を希望する人が多いことで育児休職の実施に踏み切ったが、利用者からはこれまでは保育所の関係で退職せざるをえなかったが、やめずに勤務できると好評である。

事例 30

T市立病院（医療業）

愛知婦人少年室

1 事業所の概要

(1) 事業内容 総合病院

(2) 労働者数 計530人 男135人 女395人（既婚者は約40%）

2 制度導入の動機と経緯

人手不足のため退職した看護婦の充足が困難となり、退職理由に育児のためが多いことにかんがみ、48年7月頃より電々公社、長野県飯田市等の事例を参考に検討を行い、市の人事との調整をはかり、病院のみ49年1月より実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休暇（育児休暇実施条例及び要綱）

規程の内容

1 名 称 育児休暇

2 対象職員

T病院に勤務する助産婦、看護婦、准看護婦

3 要 件

休暇期間満了後引き続き休暇前の職種で病院に勤務する意志を持つ職員が出産した子を自ら保育する場合

4 休暇の期間

産後休暇に引続き1年間継続する期間。

休暇の承認期間は3ヶ月単位で更新することができる。

5 休暇期間の特例

承認期間中において、育児休暇の要件を失った場合は勤務に服したい日の15日前までに任命権者に届け出て承認を得なければならない。

6 休暇の願出

休暇の願出は、その1ヶ月前までに願出しなければならない。

7 休暇の制限

休暇が終了し、又は休暇の要件を失って勤務に服した場合はその子については再び育児休暇は与えない。

8 給 与 等

この休暇は無給とし、期末勤勉手当の算定の期間には休暇の期間は含まれない。

9 昇 給

休暇中の定期昇給は行わない。

休暇の期間は勤務の期間に含めない。

勤務に服した後休暇の倍の期間良好の成績で勤務した時は給料月額を調整することができる。

10 退職手当

手当の算定基礎となる在職期間については、休暇期間の2分の1に相当する期間とする。但し、休暇期間に相当する期間を休暇終了に引続き勤務しなかった場合は在職期間から休暇の全期間を除算する。

11 育児資金の貸付

この休暇により保育する場合1人につき月額4,000円

債務の当然免除期間は、貸付を受けた全期間に相当する期間以上勤務したとき

12 休暇願の処理

育児休暇を承認した場合は要件、期間等調書を作成し人事課長に報告する。

13 掛金等の納付

職員共済組合、健康保険組合、互助会掛金その他引去金は毎月給料日に関係機関により発行される納付書により定められた期限内に納入すること。

14 実施期日

この制度は昭和49年4月1日より実施する。

15 年次有給休暇

勤務に就した者の年次有給休暇については他の休暇と同様の取扱いとする。

育 児 休 暇 願	
年 月 日	
市 長 殿	
所 属 職 氏 名	
下記のとおり承認下さるようお願いします。	
記	
期 間	年 月 日から 年 月 日まで
生 児 の 氏 名	
生 年 月 日	年 月 日
続 柄	
備 考	

願い出の際母子健康手帳を提示すること

4 利用状況

過去1年間の出産者は25人で、育児休暇利用者は5人であった。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

利用者も徐々に増加しており、婦人にとっては安心して育児に専念できると好評を得ている。隣接地に乳児（6ヶ月以降）の保育施設も近く開設されるので、育児休暇と保育所の両者が相まって出産後も安心して勤務できる体制となる。

(2) 問題点

休暇中無給であり、貸付制度を実施しているが、貸付金額が生活中的生活資金としてはあまりに少ない。

6 今後の対策

貸付金額については、他の貸付制度との関連もあり、今後月平均必要経費額をメドに検討をすすめたい。

事例 31

T 病院（医療業）

熊本婦人少年室

1 事業所の概要

(1) 事業内容 病院

(2) 労働者数 計68人 男14人 女54人（既婚者66名）

(3) 女子の主な職種 看護婦、炊事婦

2 制度導入の動機と経緯

日頃より労働者の福祉面には力を入れている。育児休業実施以前に企業内保育所を設置し好評であった。その後、母体の保護の観点から産後休業延長を検討したが、女子職員より育児休業の要求が強くなり、昭和40年から実施にふみきった。

3 制度の内容

- (1) 名 称 育児休業
- (2) 対 象 者 女子従業員
- (3) 休業期間 産後休業後1年間
- (4) 利用回数 制限なし
- (5) 給 与 無給
- (6) 社会保険 被保険者資格は継続する。
- (7) 復職後の取扱い

原則として原職に復帰する。定期昇給、ベースアップについては復職後に査定する。

- (8) 勤続年数の取扱い
勤続年数は通算する。

4 利用状況

過去1年間に3人出産し、全員利用、復職している。制度導入以来全員利用している。

5 制度導入の効果

当地方は労働条件が良ければ労働力の確保はまだ容易である。看護婦を募集すると求職者が求人を上廻り選考に困ることがある。しかしながら、質の良い労働力を確保するためにはやはり労働条件、職場環境の整備、福祉面の充実を考えねばならず、育児休業はそういう点で十分効果はあった。

事例 32

A 市（公 務）

兵庫婦人少年室

1 事業所の概要

- (1) 事業内容 地方事務

(2) 労働者数 計 1,251 男 822 人 女 429 人 (既婚者は 50 %)

(3) 女子の主な職種 看護婦、幼稚園教諭、栄養士、調理士、事務

2 制度導入の動機と経緯

過去数年間、労働組合から女子職員の母性保護対策の要求が一貫して出ていたが、47年3月に特に女子の働く権利を守るという観点から育児休暇の要求があった。市としても女子の母体保護の必要性を認め、同年10月に既に実施している他県の地方公共団体の実情を視察調査し、2度の交渉、検討を行った末、48年4月1日より実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休暇 (育児休暇の取扱い要領)

規程の内容

1 名 称

育児休暇 (以下「休暇」という。)とする。

2 要 件

女子職員が出産した生児または養子を自ら養育する場合とする。

3 対 象

女子職員の全職種とする。

4 期 間

休暇は産後休暇終了の日の翌日から1年 (養子を養育する場合は生後1年) を越えない期間までとし、3ヶ月を単位として与え、その期間を更新することができる。ただし、休暇期間内であっても本人の申出により、復職することができる。

5 申 出

休暇についての申出および期間更新の申出は1ヶ月前に行わなければならない。

6 制 限

休暇が終了して職務に復した場合は、その子の養育について、再び休暇は与えない。

ただし、特別の事情が生じた場合は、この限りでない。特別の事情については、その都度労働組合と協議する。

7 給 与

(1) 休暇中の給与は支給しない。(月の中途の場合は日割計算とする。)

(2) 期末勤勉手当の支給については、休暇期間を除き、支給基準に定める区分に応じて支給する。

8 共済組合掛金

市町村共済組合の長期短期の個人の掛金は、A市職員互助会にて負担する。

9 昇給

休暇中の定期昇給は、行わない。また昇給期については、休暇期間相当分を延長する。

10 勤続期間

退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算については、休暇期間の $\frac{1}{2}$ に相当する期間を除く。

11 復職するときは、原則としてもとの職場に復職させる。

12 実施時期

昭和48年4月1日

4 利用状況

過去1年間の出産者数は18人で育児休暇利用者は6人あった。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

制度発足以来2年間で延21人と当初の予想以上に利用者が多いが、これは職場が確保されていて安心して休職できることによると思われる。また、出産後女子は子供の病気等による欠勤などが原因で他の職員との間で対立することがあったが、そのようなことが無くなった。

(2) 問題点

イ 看護婦の場合、夜勤等勤務形態との関係で育児休暇を利用後も勤務の継続が困難で退職する例が多い。むしろ院内保育所の要望が強い。

ロ 看護婦、保母の場合、定員数との関係で休職者の補充は予備の正規職員で行っており、復職の際、原担当場所への復帰が困難である。

6 今後の対策方針

(1) 保育所の問題については、既に補助金制度（他の保育所に預けた場合、保育料の

$\frac{1}{2}$ を補助)を実施しているが、職場付近に公立保育所を併設することが望ましいと思われる。夜間保育所の運営は現状では困難であり、当面昼間保育所の設置と育児休暇で対処したい。

(2) 看護婦の夜勤回数をはじめ労働条件の改善を検討したい。

(3) 休職中の給与の有給化の要望があるが、男子とのバランスから現在は考えていない。

事例 33

N市(公務)

長野婦人少年室

1 事業所の概要

(1) 事業内容 地方事務

(2) 労働者数 計1,555人 男836人 女719人(既婚者は約80%)

(3) 女子の主な職種 事務、保母

2 制度導入の動機と経緯

長野県下の地方公共団体で既に制度を実施しているところがあり、労働組合からの要求により検討を始め、48年10月実施した。

3 制度の内容

名 称 育児休暇(育児休暇実施要綱)

規程の内容

(休暇の種類)

第1 育児休暇は無給休暇とする。

(休暇の理由及び期間)

第2 育児休暇は、女子職員が出産した生児を自ら保育する場合で満3才をこえない期間とする。

- (1) 育児休暇は、分べんに係る特別休暇に引続き6月を単位として与え、第2に定める期間を越えない範囲内において更新することができる。
- (2) 分べんに係る特別休暇に引続き育児休暇を得ることができない者については審査会の審査を経て与えることができる。
- (3) 前(1)(2)号の休暇を得ようとするときは、14日（更新の場合は1月）前に所属長に申し出て承認を得るものとする。

（昇給）

第3 育児休暇の承認を受けた職員については、その承認を受けた期間について次期昇給を延伸する。

（退職手当の通算期間）

第4 退職手当の算定の基礎となる勤続期間の計算は育児休暇に要した月数の2分の1に相当する月数を在職期間から除算する。

第5 この要綱に定めるもののほか必要な事項は別に定める。

（実施時期）

第6 この要綱は、昭和48年10月1日から実施する。

4 利用状況

過去1年間の出産者は50人で、育児休暇利用者は15人であった。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

制度利用者は保母が多いが、保母の仕事は重労働であるため、育児休暇は本人の母体保護の立場からも有効であると思われる。

(2) 問題点

- イ 休暇中の代替要員に正規職員をあてるとは定員数との関係で困難である。
- ロ 3年間休職すると、特に事務の場合復職後の能率が落ちることが考えられる。
- ハ 休暇中の代替制度も確立しているので休暇を請求しにくいことはないと思われるが、無給のため利用者が比較的少ない。

参 考 資 料 目 次

1	統計資料	1
(1)	男女別雇用者数の推移	1
(2)	年令階級・配偶関係別女子雇用者数(非農林業)	1
(3)	核家族世帯の推移(都市勤労者世帯)	2
(4)	女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合	2
(5)	妊娠又は出産による退職者の割合	3
(6)	育児休業の普及状況	3
(7)	その他の母性保護措置の実施状況	4
(8)	育児休業の状況	4
イ	産業別・規模別実施状況	6
ロ	対象者の範囲に関する区別・条件	7
ハ	休業期間	7
ニ	休業中の給与の取扱い	8
ホ	社会保険の取扱い	8
ヘ	退職金の算定	9
ト	利用状況	9
2	育児休業奨励金の概要	10
3	勤労婦人福祉法と育児休業	14
○	勤労婦人福祉法第11条	14
○	勤労婦人福祉法における育児休業の規定	14
○	育児休業の意義	15
○	「選択制、有給制、原職復帰」のいわゆる三原則について	15
○	育児休業と産後休業期間の延長について	16
○	育児休業と保育所について	16
○	育児休業・育児休暇・育児休職の関係・差異	16
○	育児休業の規定に定めるべき事項	16
○	育児休業と年次有給休暇	17
○	育児休業の期間について	17
○	平均賃金算定における育児休業期間の取扱いについて	18
4	婦人少年室一覧	19

1 統計資料

(1) 男女別雇用者数の推移

年	実 数			対 前 年 増 加 率			雇用者総数 中女子の占 める比率
	計	女	男	計	女	男	
昭和	万人	万人	万人	%	%	%	%
44	3 199	1 048	2 151	1.6	1.6	1.6	32.8
45	3 306	1 096	2 210	3.3	4.6	2.7	33.2
46	3 406	1 116	2 290	3.0	1.8	3.6	32.8
47	3 452	1 120	2 332	1.4	0.4	1.8	32.4
48	3 595	1 186	2 408	3.4	5.3	2.6	33.0

注 1) 48年実数は沖縄県を含む。

2) 対前年増加率は沖縄県を含んでいない。

総理府—労働力調査

(2) 年齢階級・配偶関係別女子雇用者数（非農林業）

区 分	総 数	未 婚	有 配 偶	死・離別
計	万人 1 179	万人 482	万人 570	万人 126
15～19才	105	103	1	0
20～24才	302	259	43	1
25～29才	138	65	71	3
30～34才	106	20	80	6
35～39才	121	12	99	10
40～44才	126	10	100	16
45才以上	279	12	175	92

総理府—労働力調査（48年）

(3) 核家族世帯の推移(都市勤労者世帯)

(百,%)

区分	年	世帯計	核家族世帯				その他の親族世帯	非親族世帯	単独世帯
			計	夫のみ	夫婦と子供	男親と子供 女親と子供			
実数	35	72,942	52,739	8,355	37,748	6,636	16,741	199	3,263
	40	102,413	74,217	12,537	54,142	7,538	18,777	283	9,136
	45	199,755	132,005	22,631	96,142	13,232	42,640	865	24,265
構成比	35	100.0	60.2	8.3	43.4	8.5	34.7	0.4	4.7
	40	100.0	62.5	9.8	45.4	7.3	29.3	0.3	7.9
	45	100.0	63.4	10.9	46.0	6.5	25.5	0.4	10.8

注) 市部、非農村、世帯主が雇用者の世帯数である。

総理府-国勢調査

(4) 女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合

(%)

区 分		女子労働者に対する 出産者の割合	有夫者に対する 出産者の割合
計		2.5	6.0
業	鉱 業	1.1	1.9
	建設業	0.8	1.4
	製造業	3.0	6.1
	卸売業・小売業	1.2	5.5
	金融保険業	1.4	4.3
	不動産業	0.8	2.7
	運輸通信業	3.1	7.7
	電気・ガス・水道・熱供給業	3.0	10.0
	サービス業	3.3	8.0
事業所規模	30 ~ 99 人	2.1	4.0
	100 ~ 499 人	2.6	6.6
	500 人以上	2.8	10.2

労働省-女子保護実施状況調査(48年)

(5) 妊娠又は出産による退職者の割合

(%)

区 分		計	500人以上	100～499人	30～99人
総 数		48.8	48.2	48.4	49.8
鉱 業		41.5	14.3	40.0	45.0
建 設 業		63.6	77.7	57.5	65.2
製 造 業		50.2	51.9	47.9	51.4
卸 売・小 売 業		69.8	70.5	70.8	68.4
金 融・保 險 業		48.3	51.0	55.9	45.5
不 動 産 業		87.4	90.0	69.2	95.3
運 輸・通 信 業		31.1	13.0	39.6	37.8
電 気・ガ ス・水 道 業		37.4	69.1	35.4	18.2
サ ー ビ ス 業		32.0	24.6	33.1	33.5

(注) 出産者+妊娠による退職者=100.0

労働省—女子保護実施状況調査(48年)

(6) 育児休業の普及状況(昭和46年, 48年対比)

(%)

事業所規模		計		500人以上		100～499人		30～99人	
産 業	年 度	46	48	46	48	46	48	46	48
	計	2.3	4.3	7.1	11.4	4.6	6.6	1.2	3.2
鉱 業		0.9	0.3	1.3	—	—	2.2	1.3	—
建 設 業		0.8	1.6	3.5	1.2	0.5	2.7	0.8	1.4
製 造 業		1.1	4.1	3.8	9.8	1.1	6.0	0.9	2.8
卸 売・小 売 業		1.0	2.2	8.0	3.9	1.7	1.8	0.7	2.2
金 融 保 險 業		0.6	3.2	1.4	3.4	2.6	8.9	0.4	2.8
不 動 産 業		—	1.7	—	—	—	2.1	—	1.7
運 輸 通 信 業		9.4	9.8	27.0	28.9	2.7	11.0	4.9	8.0
電 気・ガ ス・水 道 業		—	1.2	—	—	—	1.2	—	1.2
サ ー ビ ス 業		1.9	4.5	2.6	11.9	5.8	8.8	0.9	3.5

労働省婦人少年局—女子保護実施状況調査

(7) その他の母性保護措置の実施状況 注1)

区 分	つわり休暇 制 度		妊娠中の通 院休暇制度		妊婦の通院 緩和措置	
	48年	46年	48年	46年	48年	46年
計	7.8	1.9	19.8	5.7	14.5	4.1
鉱 業	5.1	0.9	13.0	4.5	9.6	4.5
建 設 業	7.8	1.3	16.3	4.8	10.6	2.7
製 造 業	7.9	1.4	17.0	3.8	9.0	3.7
卸 売 業・小 売 業	10.3	1.7	21.8	3.9	11.6	4.1
金 融 保 険 業	3.7	0.6	17.9	3.7	20.8	4.7
不 動 産 業	9.0	2.3	18.1	6.1	14.9	—
運 輸 通 信 業	7.2	4.5	25.2	11.8	25.1	3.0
電気・ガス・水道・熱供給業	11.5	2.9	29.7	16.5	28.3	4.8
サ ー ビ ス 業	7.4	2.2	24.1	10.3	20.7	11.8
30 ～ 99人	7.1	0.9	19.3	4.3	14.7	4.5
100 ～ 499人	9.5	4.2	20.8	8.6	13.6	3.0
500 人 以 上	9.7	5.0	22.8	12.6	14.2	3.2

注1) 事業所総数=1000

注2) 交替勤務についている女子労働者のいる事業所数=1000

注3) 深夜業のある勤務についている女子労働者のいる事業所数=1000

労働省「女子保護実施状況調査」

(8) 育児休業の状況

注1) この育児休業の状況は、昭和50年3月末現在、労働省婦人少年局においては握している育児休業実施事業所及び企業（但し、電々公社及び専売公社を除く）についてとりまとめたものである。

注2) イとロ以下の企業数が一致しないが、イは実施していることが判明しているものであり、ロ以下は制度の内容を確実に握しているものについてのみ集

注2) 注3)

企 業 内 託 児 施 設		そ の 他		妊婦の 時間外 労働の 制 限	妊娠中 の休憩 時間の 増 加	妊婦の 交替勤 務の免 除	妊婦の 深夜業 の免除	左の措置のう ちいずれか一 つを実施して いる事業所	
48 年	46 年	48 年	46 年	48 年	48 年	48 年	48 年	48 年	46 年
3.2	1.7	0.3	1.1	28.5	6.0	64.5	74.6	40.4	12.6
0.8	0.7	—	0.2	21.7	7.3	76.9	66.7	26.2	9.4
2.4	—	0.2	0.0	21.1	6.2	92.4	100.0	25.4	7.6
3.4	2.3	0.2	0.7	31.9	4.9	61.3	77.1	40.9	10.5
1.5	0.6	0.0	0.9	27.7	8.3	64.3	98.9	37.8	8.9
0.9	0.5	—	1.8	19.4	3.8	61.5	100.0	38.6	9.8
—	—	0.3	2.3	18.8	6.6	59.1	100.0	31.9	10.6
2.9	1.5	0.8	1.2	22.8	4.3	71.0	89.6	44.5	20.2
—	—	—	2.5	19.7	4.8	55.6	100.0	46.2	20.1
11.2	6.8	—	4.9	47.4	12.9	66.0	69.9	56.2	29.9
2.4	0.9	0.0	0.9	27.4	6.2	46.3	52.9	37.9	10.2
4.7	3.2	0.9	1.6	31.4	5.9	65.1	77.2	45.8	17.6
9.8	7.3	0.1	2.1	31.6	3.4	66.6	76.4	53.1	25.0

計した。

イ 産業別・規模別実施状況

産業別	規模別	事業所数				企業数
		計	500人以上	100~499人	90人以下	
計		289	142	112	35	165
製造業		221	109	84	28	
食料品製造業		46	8	27	11	
繊維工業		70	44	21	5	
繊維製品製造業		13	3	6	4	
木材・木製品製造業		2	—	2	—	
パルプ・紙・紙加工品製造業		8	4	3	1	
化学工業		7	5	1	1	
ゴム製品製造業		3	2	1	—	
なめし皮・同製品・毛皮製造業		2	1	1	—	
窯業・土石製品製造業		3	2	1	—	
非鉄金属製造業		1	1	—	—	
金属製品製造業		3	1	1	1	
一般機械器具製造業		4	4	—	—	
電気機械器具製造業		48	29	15	4	
輸送用機械器具製造業		3	—	2	1	
精密機械器具製造業		8	5	3	—	
卸売・小売業		26	13	9	4	
金融・保険業		9	2	6	1	
不動産業		1	1	—	—	
運輸・通信業		3	3	—	—	
電気・ガス・水道業		1	1	—	—	
サービス業		14	6	7	1	
公務		14	7	6	1	

ロ、対象者の範囲に関する区別・条件

区 別 の 有 無 及 び 内 容		企 業 数
計		138
無 し		57
有	正 社 員	17
	女 子 組 合 員	6
	勤 続 1 年 以 上 の 者	11
	" 2 年 "	3
	" 3 年 "	7
	生 後 1 年 未 満 の 子 を 有 す る 者	10
	" 2 年 "	6
	" 3 年 "	10
	引 き 続 き 勤 務 す る 意 志 あ る 者	32
	復 職 後 6 カ 月 以 上 勤 務 す る 者	1
81	一 部 の 職 種 , 部 門	6
	そ の 他	2

(注) 区別有は該当する項目が2以上ある企業あるので計が一致しない。

ハ、休業期間

期 間	企 業 数
出 産 後 6 カ 月 (子 供 が 6 カ 月) 以 内	1
出 産 後 1 年 以 内	31
" 2 年 "	5
" 3 年 "	10
産 後 休 業 後 6 カ 月 以 内	6
" 1 年 "	29
" 2 年 "	6
6 カ 月 以 内	7
1 年 "	15
2 年 "	11
3 年 "	7
必 要 期 間	5
そ の 他	2
定 め な し	3
計	138

ニ、休業中の給与の取扱い

給 与 支 給 の 有 無		企 業 数
無		114
有 給	95 %	1
	60 %	1
	50 % 以 内	4
	そ の 他	1
	小 計	7
手 当 を 支 給		17
計		138

ホ、社会保険の取扱い

社 会 保 険 の 取 扱 い		企 業 数
休 業 中 は 継 続 し な い		6
継 続 す る	保 険 料 は 会 社 負 担	13
	" 互 助 会 負 担	2
	" 自 己 負 担	101
	" 自 己 負 担 で 会 社 立 替	14
	小 計	129
本 人 の 希 望 に よ り 継 続		2
計		138

ハ、退職金の算定

退職金の算定	企業数
休業期間を加算	27
条件付で休業期間を加算	4
休業期間の $\frac{1}{2}$ を加算	19
条件付で休業期間の $\frac{1}{2}$ を加算	4
休業期間の一部を加算	2
休業期間は除外	79
不明	10
計	138

ト、利用状況

区分	事業所数	出産者数	利用者数	利用率
計	190 所	2,914 人	790 人	27.1 %
製 造 業	153	2,447	647	26.4
食 料 品 製 造 業	33	285	49	17.2
織 維 工 業	41	383	75	19.6
電 気 機 械 器 具 製 造 業	42	894	231	25.8
卸 売 ・ 小 売 業	12	147	49	33.3
金 融 ・ 保 險 業	5	3	3	100.0
運 輸 ・ 通 信 業	3	62	31	50.0
サ ー ビ ス 業	7	96	37	38.5
公 務	10	159	23	14.5

2 育児休業奨励金の概要

育児休業奨励金は、昭和50年4月1日施行の雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条（雇用改善事業）の一環として新しく創設された。その概要は次のとおりである。

(1) 目 的

一定の要件を備えた育児休業（勤労婦人福祉法第11条に規定する育児休業をいう）を実施する事業主に対して育児休業奨励金を支給し、もって育児休業制度の普及促進を図ることを目的とする。

(2) 育児休業の要件

- イ. 労働協約又は就業規則に規定されていること。
- ロ. 休業期間が産後休業終了後、生児が満1才になるまで継続して休業できるものであること。
- ハ. 休業制度の利用者の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないこと。

(3) 支給対象事業主の要件

- イ. (2)の要件を備えた育児休業を実施していること。
- ロ. 育児休業を利用した勤労婦人が1人以上いること。
- ハ. ロの勤労婦人を休業前1年以上継続して雇用保険の被保険者として雇用していたこと。

(4) 支 給 額

奨励金の支給額は1事業主（企業単位）当たり80,000円とし、1回限り支給する。

(5) 支給申請手続

イ. 申 請 先

原則として事業主の主たる事務所（本社・本店等）の所在地を管轄する婦人少年室であるが、休業した勤労婦人のいる事務所（支店・工場等）の所在地を管轄する婦人少年室でもよいこと。

ロ. 申請期間

勤労婦人が休業した日から3カ月を経過した日から3カ月以内。

ハ. 必要書類

所定の育児休業奨励金支給申請書に次の書類を添付する。

- ① 育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）
- ② 育児休業利用者に係る労働者名簿（写）

③ 育児休業利用者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）

④ 育児休業届（写）

(6) そ の 他

奨励金を支給した後一定の事項に該当する場合は返還を命ずることがある。

その他詳細についての問い合わせは都道府県婦人少年室（４婦人少年室一覽参照）
へ行うこと。

※受付番号

育児休業奨励金支給申請書

育児休業奨励金の支給を受けたいので次のとおり申請します。

昭和 年 月 日

事業主住所

氏 名

⑧

(事業主が法人である場合は、主たる事務所の所在地
法人の名称及び代表者の氏名を記入すること。)

婦人少年室長 殿

① 申請事業主	(1) 常時使用している従業員数 { 男 人 女 人 か所	(4) 事業所番号(主たる事務所) a 雇用保険 b 労災保険 c 健康保険 d 厚生年金保険	(5) 取扱責任者 役職 氏名 連絡電話番号 () 番
	(2) 主たる事業 (3) 育児休業実施年月日 年 月 日		
② 休業者	(6) 所属事業所の名称 所在地 事業所番号 a 雇用保険 b 労災保険 c 健康保険 d 厚生年金保険	(7) 氏 名 雇用保険被保険者 資格取得年月日 年 月 日 休業開始日 年 月 日 休業予定期間 カ月	
③ その他	(8) 支給を受けようとする方法 a 国庫金送金 (希望金融機関店舗名)		
	b 国庫金振込 (取引金融機関店舗名) 口座名義 口座の種類 口座番号		

※ 処理 欄	支給決定番号	第 号	決 裁 欄			備 考
	支給決定年月日	年 月 日	室 長	補 佐	係	
	支 給 額	円				

様式第1号(裏面)

注意

1. 記入上の注意

- (1) ③の(1)欄は、この申請を行う月の初日において、申請事業主の企業全体で常時使用している従業員(臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇入れられる者、季節的業務に雇用される者、試みの使用期間中の者を除く、いわゆる常用の従業員をいう。)の数及び事業所の総数をそれぞれ記入すること。
- (2) ①の(2)欄は申請事業主の主たる事業の種類を産業中分類で記入すること。
- (3) ①の(3)欄は育児休業の実施年月日を記入すること。
- (4) ①の(5)欄は申請事務の責任者の役職、氏名及び電話を記入すること。
- (5) ②の(6)欄は最初に休業した労働者の所属する事業所について、その名称、所在地及び雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険の事業所番号についてそれぞれ記入すること。
- (6) ②の(7)欄は最初に休業した労働者について、その氏名、雇用保険被保険者資格取得年月日、休業開始日及び休業予定期間について、それぞれ記入すること。
- (7) ③の(8)欄は希望する送金方法について、具体的に記入すること。
- (8) ※欄は記入しないこと。

提出上の注意

- (1) この申請書は当該事業主の主たる事務所又は、当該制度の最初の利用者の属する事業所の所在地を管轄する婦人少年室へ提出すること。
- (2) この申請書は、育児休業を実施した事業主が当該制度により労働者が最初に1人以上、かつ3カ月以上休業した場合、当該休業の始った日から3カ月を経過した日から3カ月以内(但し、天災その他、その期間内に申請しなかったことについて、やむを得ない理由があるときは当該理由のやんだ後、その理由を記した書面を添えて7日以内)に提出すること。
- (3) この申請書には、次の書類を添付すること。
 - ① 育児休業に関する労働協約又は就業規則(写)
 - ② 育児休業利用者の労働者名簿(写)
 - ③ 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)
 - ④ 育児休業届(写)

3 勤労婦人福祉法と育児休業

育児休業については勤労婦人福祉法に規定されているが、法律の規定が包括的、抽象的であるため労働省としては学識経験者からなる「育児休業に関する研究会」を設置し、育児休業の具体的なあり方について研究を依頼した。その報告を受けて事業主に対して具体的な行政指導を行っているところである。

以下、育児休業の意義・内容等について簡単に説明する。

勤労婦人福祉法（昭和47年7月1日法律第113号）

（育児に関する便宜の供与）

第十一条 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない。

問 勤労婦人福祉法における育児休業の規定はどのようにになっているか。

答 勤労婦人福祉法第11条は「育児に関する便宜の供与」として、事業主がその雇用する勤労婦人に対し必要に応じて育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならないと規定しており、育児休業を

「事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置」としている。ここで

- ① 「乳児」とは1歳に満たない者であり、「幼児」とは満1歳から小学校就学の始期に達するまでの者の意である。（母子保健法第6条及び児童福祉法第4条）
- ② 「有する」とは、実子たると養子たるとを問わず、親子関係にあることをいう。
- ③ 「申出により」とあるのは、育児休業を利用するか否かは勤労婦人の自主的な選択に委ねることとした趣旨である。
- ④ 「育児のため」ということから、例えば本人が出産後病気をしたためというような場合は除かれる。
- ⑤ 「一定期間」とあるのは、育児休業を実施する企業では、あらかじめ期間を定めるべきであること。また断続的でなく継続した期間であるべきことという趣旨である。また、休業の期間を明確に規定していないのは、育児休業の期間は保育所の整備状況、地域の環境、勤労婦人の要望等諸般の事情から必ずしも一律ではないからである。
- ⑥ 「休業することを認める措置」とは、事業主の承認のもとに雇用関係を継続させ

たまま勤務に従事しない状態をいうものである。

問 育児休業の意義はどのようなことか。

答 育児休業の意義については、勤労婦人・企業・母子保健・社会の各側面において考えられる。

(1) 勤労婦人の側面

- ① 乳幼児を育てながら就労を継続することができること。
- ② 終身雇用、年功序列賃金制度が支配的な我が国雇用慣行のもとでは、退職した後退職前と同じ労働条件で再就職することは困難であり、育児休業により職場の確保と労働条件の維持向上が図られること。
- ③ 子供を自分の手で直接保育できること。

(2) 企業の側面

- ① 職業生活を数年経験した熟練労働力の確保に有効であること。
- ② 労働者の関心が高い育児休業を実施することにより、企業のイメージアップをもたらす。勤労婦人のモラル（勤労意欲）の向上が期待できること。また、計画的な労務管理が可能となること等。

(3) 母子保健・社会の側面

- ① 乳幼児期、特に抵抗力が弱い乳児に行き届いた保育ができること。また、母親の直接保育によるスキンシップが子供の発育及び情緒安定に大きな役割を果たすと考えられること等。
- ② 育児の負担により疲労しやすい婦人の健康保持に役立つこと。
- ③ 家庭婦人に比べ、職業生活と育児の調和の不安が一因となって高くなっている勤労婦人の出産年令の適正化に役立つと思われること。

問 育児休業の要件として、「選択制、有給制、原職復帰」のいわゆる三原則を法で規定すべきであるという意見があるがどうか。

答(1) 勤労婦人福祉法では、勤労婦人の福祉対策の観点から要請される基本的な要件、即ち、①勤労婦人の自主的な選択に基づく「申出」と②雇用関係上の地位を失うことなく復職を当然の前提とする「休業」という要件を定めるにとどめ、育児休業の期間、休業中の給与等の具体的内容については、労働協約、就業規則等による自主的決定に委ねることとした。

(2) 「有給制」については、

- ① 労働基準法上の産前産後休業に関しても規定されていないこと。

- ② 育児休業が事業主の責に帰さない事由による休業であること。
- ③ 中小企業、特に零細企業においては負担能力の点で問題があること。
- ④ 「有給」とすると事業主の側に雇用の逆選択をもたらし、婦人の雇用機会を狭くするおそれがあること。

等の理由から、事業主の負担のもとに有給とすることは、困難かつ妥当ではないと考えられる。

問 育児休業の推進よりも労働基準法上の産後休業の期間を長くすることが先決ではないかという意見があるがどうか。

答 産前産後の休業は主として母体の保護をねらいとするもので、育児休業とは趣旨ないし目的が異なる。従って産後休業をとった者が必ず育児休業を必要とするとは限らないし、産後休業の期間を長くすることは別の領域の問題として意義を有するものである。

問 保育所を完備すれば、育児休業は不要となるのではないか。

答 乳幼児は、少くとも極く幼い期間については母親が直接育てることが望ましいという説もあり、たとえ保育所が完備していても、乳幼児を自ら育てることを希望する勤労婦人は存在すると考えられる。

また、勤労婦人の雇用形態ないし勤務時間の時間帯が多様化している今日、保育所の保育のための時間帯との関係から、保育所と併行して育児休業の必要性が生ずる余地も大きいと考えられる。

問 「育児休業」と「育児休暇」、「育児休職」との関係、差異は何か。

答 休業、休暇、休職にはそれぞれ明確な定義はないが、「休業」は何らかの事由により労務が提供されない事実上の状態をいう。「休暇」は特定の事由に基づいて取得する権利としての性格が濃厚であり、その期間が比較的短いのに対し、「休職」は病気その他の事由により労働が困難な場合に比較的長期間労務提供義務を免除する使用者の措置としての色彩が強いものといえる。

従って、育児休業はこれら二つの概念を包括した広い概念であると考えられる。既に育児休業を実施している企業では育児休暇又は育児休職としている例が多いが、これは病気や研修等他の長期にわたる休業の取扱いの差異から付されたものと考えられる。

問 育児休業を定める場合、どのような事項を規定したらよいか。

答(1) 育児休業を実施するにあたっては、労働基準法の定めにより、その内容を就業規

則に規定する必要がある。(労働基準法第89条は常時10人以上の労働者を使用する使用者に対し、就業規則の作成及び労働基準監督署長への届出を義務づけている。育児休業は、就業規則に必ず規定しなければならない「休暇に関する事項」に該当する。)

(2) 育児休業に関して就業規則に規定すべき事項としては次のものが考えられる。

- ① 育児休業を請求できる者の範囲に関する事項
- ② 育児休業の期間に関する事項
- ③ 育児休業を請求できる回数、期間の更新等に関する事項
- ④ 休業中の給与、賞与等の支給に関する事項
- ⑤ 休業中の各種保険の保険料の徴収その他の取扱いに関する事項
- ⑥ 復職時の職務に関する事項
- ⑦ 復職時の給与、賞与等に関する事項
- ⑧ 復職時の年次有給休暇に関する事項
- ⑨ 退職金の計算の基礎となる期間に関する事項
- ⑩ 育児休業請求の手続きに関する事項

このように規定の内容が広範囲にわたるので、育児休業の細目については他の措置と切りはなして別に定めることも考えられる。

問 育児休業と年次有給休暇との関係について説明してほしい。

答 年次有給休暇は、労働基準法第39条で①1年間の継続勤務と②全労働日の8割以上の出勤を要件として取得できることとなっている。ここで、「継続勤務」とは出勤を意味するものではなく、労働契約の存続期間を意味しており、育児休業期間中も継続勤務に含まれる。しかし、育児休業期間を出勤とすべきかどうかは労働基準法上明確ではなく、各企業における取扱いに委ねられる。そのため、年次有給休暇の権利が生じない事態となることも考えられる。

しかしながら、勤労婦人の福祉増進の見地からは、育児休業については出勤したものとして取扱うことが望ましいと考えられる。

問 育児休業の期間としては、どの程度の期間を考えたらいいか。

答 育児休業の期間は労使関係の実情、職種、地域における保育所の整備状況等により異なると考えられるが、次のような理由から子供が満1歳に達するまでの1年程度の期間とすることが一般的であると思われる。

(1) 乳幼児期のうちでも、満1歳になるまでの乳児期が健康管理の面から特に行き届

いた保育が必要であること。

(2) 母乳哺育はほぼ1年間で完全に離乳できること。

(3) 出産後の婦人については、産後1年間で特に健康管理の面で配慮が必要とされる期間であること。

(4) 保育所のうちでも、特に乳児保育所の整備がおくれていること。

(5) 育児休業期間があまり長期に及ぶと、技能、知識の低下等から職場復帰が困難となる場合も考えられること。

問 平均賃金の算定期間中に育児休業期間がある場合にはどのように扱ったらよいか。

答 平均賃金とは「算定すべき事由の発生した日以前3箇月間に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額」であるが、その算定期間中に業務上負傷し、又は疾病による療養、産前産後休業等による休業期間がある場合にはその期間を除外することとなっている。(労働基準法第12条)

育児休業期間の取扱いについては、48年2月28日、平均賃金の算定期間中に、勤労婦人福祉法第11条に規定する育児休業期間がある場合には、その期間及びその期間の賃金は、平均賃金の算定期間及び賃金の総額から除外する旨の通達が出されている。

婦 人 少 年 室 一 覧

都道府県名	事項別	所 在 地	電 話
北海道	道 庁	札幌市大通り西10丁目 札幌第二合同庁舎	011(261)0844
	道 庁	青森市中央3丁目20番11号	0177(35)1035
	道 庁	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎一号館	0195(24)1151
	道 庁	仙台市本町3丁目3番1号	0222(21)5010
山形県	山形市	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188(62)6684
	山形市	山形市緑町1丁目5番48号 山形合同庁舎	0236(41)3860
	山形市	福島市霞町1の45 福島合同庁舎	0245(34)1111
	山形市	水戸市北見町1番11号	0292(21)3915
茨城県	茨城県	宇都宮市一の沢町520	0286(33)2795
	茨城県	前橋市大手町1丁目1番3号	0272(21)5136
	茨城県	浦和市岸町5丁目8番13号	0488(22)4273
	茨城県	千葉市松波3丁目11番3号	0472(51)4347
東京都	東京都	千代田区大手町1丁目9番2号	03(242)0771
	東京都	横浜市中区日本大通り34	045(651)1351
	東京都	新潟市川岸町1丁目56番地	0252(66)0047
	東京都	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	0764(32)2727
富山県	富山県	金沢市広坂2丁目2番60号	0762(31)3086
	富山県	福井市大手1丁目2番20号	0776(22)3947
	富山県	甲府市美咲1丁目2番13号	0552(52)6779
	富山県	長野市旭町1108	0262(34)5111
岐阜県	岐阜県	岐阜市金崎町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	0582(45)3046
	岐阜県	静岡市油手町9番50号 静岡地方合同庁舎	0542(52)5310
	岐阜県	名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎2号館	052(951)4191
	岐阜県	津市桜橋3丁目81番地	0592(28)2782
愛知県	愛知県	大津市御幸町6番6号	0775(23)1190
	愛知県	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075(241)0504
	愛知県	大阪市東区大手前二丁目 大阪合同庁舎第1号館	06(941)4647
	愛知県	神戸市中央区二宮町1丁目22番1号	078(231)0401
奈良県	奈良県	奈良市登大路町81 奈良合同庁舎	0742(24)0605
	奈良県	和歌山市中之島向ノ芝195の1	0734(32)4743
鳥取県	鳥取県	鳥取市西町2丁目208	0857(22)3249
	鳥取県	松江市東朝日町76	0852(21)3154
	鳥取県	岡山市弓之町6番6号	0862(24)7639
	鳥取県	広島市上八丁堀5番30号	0822(21)9241
徳島県	徳島県	山口市水の上町1番7号	08392(2)8017
	徳島県	徳島市南前川町1丁目1番	0885(52)2718
	徳島県	高松市天神前5番12号	0878(31)3762
	徳島県	松山市辻町2番35号	0899(21)6771
高知県	高知県	高知市蕉庭町2丁目1番42号	0888(72)2598
	高知県	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092(411)4894
福岡県	福岡県	佐賀市城内1丁目5番20号	09522(3)4058
	福岡県	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	0958(44)4384
	福岡県	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	0963(52)3865
	福岡県	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	0975(32)4025
大分県	大分県	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985(22)3556
鹿児島県	鹿児島県	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	0992(22)8446
	鹿児島県	那覇市久米2丁目30番1号	0988(68)4380

索引

事例の内容	事例番号
1 対象者の範囲に関する区別、条件	
(1) 休職後も引続き勤務する意志のある者	1, 2, 5, 12, 14, 15, 21, 24, 25, 26, 27, 28
(2) 復職後引続き勤務できる者	1, 2, 9, 22
(3) 勤続1年以上の者	9, 23, 24, 26
(4) 勤続2年以上の者	19, 28
(5) 勤続3年以上の者	21, 27
(6) 生後満1年に達しない生児を有する者	4, 24, 25, 29
(7) 生後満2年に達しない生児を有する者	20, 21, 27, 28
(8) 生後満3年に達しない生児を有する者	13, 15, 26
(9) 製品検査の女子	11
00 助産婦、看護婦、准看護婦	30
2 休業期間	
(1) 6ヶ月以内	29
(2) 産休後6ヶ月以内	5, 22
(3) 産休後10ヶ月以内	25
(4) 11ヶ月以内	14
(5) 1年以内	3, 4
(6) 生児が満1才になるまで	1, 6, 8, 10, 24
(7) 産休後1年以内	2, 12, 18, 30, 31, 32
(8) 産休後1.5年以内	11
(9) 1.5年以内	28
00 2年以内	7, 19, 21
01 産休後2年以内	20, 27
02 生児が満3才になるまで	13, 15, 33
03 産休後3年以内	17, 23, 26
04 本人の希望する期間	16
3 休業中の給与の取扱い	

事例の内容

事例番号

(1) 共済会より30%支給	19
(2) 35%支給	24
(3) 50%支給	20
(4) 休業期間により30～60%支給	9
(5) 60%支給	1
(6) 3ヶ月まで100%支給	18

4 貸付制度

(1) 育児資金の貸付制度	30
---------------	----

5 社会保険の取扱い

(1) 被保険者資格は継続	
イ 保険料は自己負担	3, 6, 8, 13, 14, 19, 20, 21, 24, 27, 29, 30, 31
ロ 保険料は会社負担	2, 4, 9, 26
ハ 保険料は互助会員負担	32
ニ 2,000円会社が補助	6, 10
ホ 保険料は会社が立替払する	7, 25, 28

(2) 被保険者資格の継続は本人の希望による	15, 17, 22
------------------------	------------

(3) 失業保険のみ継続	5
--------------	---

6 勤続年数

(1) 休業期間は通算しない	5, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 24, 25, 29
(2) 退職金計算には通算しない	13
(3) 休業期間6ヶ月までのものは通算する	16
(4) 休業期間1年以内のものは通算する	26, 28
(5) 休業期間の $\frac{1}{2}$ を通算する	2, 14, 27, 30, 32, 33
(6) 休業期間は通算する	1, 8, 9, 20, 31

7 規程

(1) 労働協約	4, 6, 14, 17, 23
(2) 就業規則	18
(3) 労働協約に基づく規程	25, 26, 28
(4) 就業規則に基づく規程(定)	2, 7, 24

(5) 育兒休職規程（定，則）	15,16,17,27
(6) 協定書	1,5,13
(7) 覚 書	10
(8) 取扱（運用）細則（要領）	11,12,32,33
(9) 条 例	30