

婦人勞働 調査資料 第93号

女子再雇用制度実態調査結果報告

労働省婦人少年局

は し が き

この報告書は、「女子再雇用制度実態調査」の結果をとりまとめたものである。

近年、ライフ・サイクルの変化に伴い女子の就業パターンは多様化し、結婚・出産・育児等により一たん退職した女子でその後再び就業する者も増加しており、女子の再就職援助対策の推進は重要な課題となっている。

本調査は、女子のライフ・サイクルの特性を踏まえ、その就業ニーズに応じた制度の一つとして注目されている女子特有の再雇用制度の実態を把握し、今後の女子の再就職援助対策を推進していく上での基礎資料を得ることを目的として実施したものである。

本報告書が、婦人労働問題に関心をもたれる方々の御参考になれば幸いである。

最後に、調査の実施にあたり、多大の御協力をいただいた調査対象企業各位に対し深く感謝する次第である。

昭和59年3月

婦 人 少 年 局 長
赤 松 良 子

目 次

I	調査の概要	1
1.	調査の内容	1
2.	調査結果利用上の注意	2
II	調査結果の概要	4
1.	調査対象企業の産業別、規模別分布	4
2.	女子再雇用制度の導入の動機等	5
(1)	制度の導入時期	5
(2)	制度の導入理由	6
(3)	制度の実施根拠	8
3.	女子再雇用制度の内容	9
(1)	退職時の資格要件	9
イ.	年齢	10
ロ.	勤務評定	11
(2)	資格認定の実施	12
(3)	再雇用時の資格要件	13
イ.	年齢	14
ロ.	離職期間	15
(4)	再雇用者の試用期間	17
(5)	再雇用の義務	18
(6)	再雇用の手続	19
(7)	退職時の条件の再雇用時における変化	20
イ.	身分	20
ロ.	雇用形態	20
ハ.	就業形態	20
ニ.	仕事の内容	20

(8) 再雇用者の賃金格付け	22
(9) 再雇用者の労働条件	24
イ. 退職金	24
ロ. 昇進・昇格	24
ハ. 教育訓練	24
ニ. 年次有給休暇	24
(10) 再雇用者の教育訓練	24
4. 女子再雇用制度導入の効果及び問題点	27
(1) 女子再雇用制度導入の効果	27
(2) 女子再雇用制度導入の問題点	27
5. 育児休業制度との関係	29

I 調査の概要

I 調査の内容

(1) 調査の目的

近年、女子のライフ・サイクルを踏まえ、女子の就業ニーズに対応した制度の一つとして注目されている女子に特有の再雇用制度の実態を把握し、婦人労働施策検討のための基礎資料とすることを目的とした。

(2) 調査の範囲

イ. 地域 全国

ロ. 産業 日本標準産業分類による次の産業

- (1) 鉱業
- (2) 建設業
- (3) 製造業
- (4) 卸売業、小売業
- (5) 金融・保険業
- (6) 不動産業
- (7) 運輸・通信業
- (8) サービス業

ハ. 企業 上記(2)に掲げる産業に属し、女子再雇用制度を実施している約250企業

(3) 調査事項

イ. 企業の名称等

- (1) 企業名
- (2) 所在地
- (3) 主要な生産品の名称又は事業内容
- (4) 企業の全常用労働者数
- (5) 企業の全常用労働者のうち女子常用労働者の割合

ロ. 女子再雇用制度の導入の動機等

- (1) 制度の導入時期
- (2) 制度の導入理由
- (3) 制度の実施根拠

ハ. 女子再雇用制度の内容

- (1) 制度適用対象者の退職理由の限定
- (2) 制度適用対象者の退職時における資格要件

- (イ) 退職時における制度適用対象者の資格認定の実施
- (ロ) 再雇用時の資格要件
- (ハ) 再雇用者の試用期間
- (ニ) 再雇用の義務
- (ホ) 再雇用の手続
- (ヘ) 再雇用者に提示する条件
- (ニ) 再雇用者の賃金格付け及び労働条件
- (ヌ) 再雇用者の教育訓練

ニ、女子再雇用制度導入の効果及び問題点

(4) 調査対象期日

昭和57年10月1日現在。

(5) 調査実施期間

昭和58年4月～5月

(6) 調査機関

労働省婦人少年局

(7) 調査方法

通信自計

(8) 集計方法

労働省婦人少年局において集計した。有効回収率は84.0%である。

2. 調査結果利用上の注意

(1) 調査結果利用上の注意

イ. 報告書掲載表の数値は、表章単位未満を四捨五入した結果である。

ロ. 表に用いている符号は、次のとおりである。

「—」……該当数値がないもの

ハ. M. A. (Multiple Answer の略) の表示のある表は、複数回答であるから、百分比の合計は必ずしも100とはならない。

(2) 主な用語の説明

イ. 常用労働者 …… 次のいずれかに該当する者をいう。

(イ) 期間を定めずに雇われている者

(ロ) 1カ月を超える期間を定めて雇われている者

(ハ) 日雇又は1カ月以内の期間を定めて雇われている者で、前2カ月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇い入れられた者

- (二) 重役、理事などの役員でも常時勤務して、一般雇用者と同じ給与規則あるいは同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- (付) 事業主の家族で、その事業所に働いている者のうち常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ロ。女子再雇用制度 …… 自己都合による退職理由のうち、結婚、妊娠、出産、育児、家族の看護、夫の転勤等女子特有の個人的理由により退職した女子を再雇用する制度をいう。
- ハ。育児休業制度 …… 乳幼児を有する労働者が自らの希望により、雇用関係上の地位、身分を失わずに一定期間休業し、育児に専念した後、復職する制度をいう。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 調査対象企業の産業別、規模別分布

調査対象企業の産業別構成は、製造業が53.8%と過半数を占め、次いでサービス業が19.5%、卸売業、小売業が17.1%となっており、これら3産業で全体の9割以上を占めている(第1表)。

企業規模別構成をみると、100～999人規模が44.8%と約半数を占め、次いで1～99人規模が31.0%、1000人以上規模が24.3%となっている。

また、女子再雇用制度の適用対象者となる者の退職理由についてみると、退職理由を一定の自己都合に限定し、その限定された退職理由として結婚、妊娠・出産又は育児をあげる企業(以下「退職理由を限定する企業」という。)は全体の45.8%で、これらの企業では、調査対象企業全体の分布に比べ産業別には製造業(62.5%)の、企業規模別には1000人以上規模(34.4%)の占める割合がやや高くなっている。

第1表 産業、規模及び女子再雇用制度適用対象者の退職理由別企業数の割合

(%)

区 分	総 数	退職理由を限定する企業 ^{注②}	そ の 他 ^{注③}
計	^{注①} 〔210〕 100.0 (100.0)	100.0 (45.7)	100.0 (54.3)
製 造 業	〔113〕 53.8 (100.0)	62.5 (53.1)	46.5 (46.9)
卸売業、小売業	〔36〕 17.1 (100.0)	12.5 (33.3)	21.1 (66.7)
サ ー ビ ス 業	〔41〕 19.5 (100.0)	16.7 (39.0)	21.9 (61.0)
そ の 他	〔20〕 9.5 (100.0)	8.3 (40.0)	10.5 (60.0)
1000人以上	〔51〕 24.3 (100.0)	34.4 (64.7)	15.8 (35.3)
100～999人	〔94〕 44.8 (100.0)	41.7 (42.6)	47.4 (57.4)
1～99人	〔65〕 31.0 (100.0)	24.0 (35.4)	36.8 (64.6)

注) ① 計欄の〔〕内の数は実数である。以下同じ。

② 退職理由を限定する企業とは、制度適用対象者の退職理由を一定の自己都合に限定し、その限定された退職理由として結婚、妊娠・出産又は育児をあげる企業をいう。

③ 自己都合による退職すべてと②以外の退職理由をあげる企業。

2. 女子再雇用制度の導入の動機等

(1) 制度の導入時期

女子再雇用制度の導入の時期別に企業の分布をみると、昭和40年代後半に導入した企業が35.2%と最も多く、次いで50年代前半に導入した企業が21.0%と多くなっている。50年代になって制度を導入した企業の割合は全体の32.4%である(第2表)。これを産業別にみると、製造業、サービス業では40年代後半に、卸売業、小売業では50年代に導入した企業が多くなっている。企業規模別にみると、制度の導入時期は1000人以上規模では40年代後半に多く(60.8%)、1000人～999人規模では40年代後半及び50年代前半に、1～99人規模では40年代前半から50年代前半に多くなっている。

また、退職理由を限定する企業では、40年代後半以降に制度を導入した企業の割合が調査対象全体の分布に比べやや高くなっている。

第2表 産業、規模及び制度の導入時期別企業数の割合

区 分		総 数	昭和 29 年 以 前	昭和 30 年 代	昭和 40 ～ 44 年	昭和 45 ～ 49 年	昭和 50 ～ 54 年	昭和 55 年 以 降	不 明
計		[210] 100.0	6.2	11.4	14.3	35.2	21.0	11.4	0.5
製 造 業		[113] 100.0	8.0	9.7	13.3	40.7	20.4	8.0	—
卸売業、小売業		[36] 100.0	5.6	8.3	16.7	19.4	25.0	22.2	2.8
サ ー ビ ス 業		[41] 100.0	4.9	17.1	14.6	39.0	14.6	9.8	—
そ の 他		[20] 100.0	—	15.0	15.0	25.0	30.0	15.0	—
1000人以上		[51] 100.0	—	—	13.7	60.8	11.8	13.7	—
100～999人		[94] 100.0	9.6	13.8	10.6	29.8	23.4	11.7	1.1
1～99人		[65] 100.0	6.2	16.9	20.0	23.1	24.6	9.2	—
退職理由を限定する企業	計	[96] 100.0	5.2	12.5	5.2	41.7	19.8	14.6	1.0
	製 売 業	[60] 100.0	8.3	11.7	1.7	50.0	18.3	10.0	—
	卸売業、小売業	[12] 100.0	—	8.3	16.7	16.7	25.0	25.0	8.3
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	—	12.5	12.5	37.5	18.8	18.8	—
	そ の 他	[8] 100.0	—	25.0	—	25.0	25.0	25.0	—
	1000人以上	[33] 100.0	—	—	6.1	66.7	12.1	15.2	—
	100～999人	[40] 100.0	7.5	12.5	5.0	32.5	25.0	15.0	2.5
	1～99人	[23] 100.0	8.7	30.4	4.3	21.7	21.7	13.0	—

(2) 制度の導入理由

企業が女子再雇用制度を導入した理由（複数回答）についてみると、「労働力不足に対応するため」（50.5%）が最も多く、次いで、「専門職、熟練技能者を確保するため」（42.4%）、
「欠員補充がスムーズにできるため」（34.8%）の順となっており、労働力確保を目的とした理由が多くなっている（第3表）。また、「企業のイメージアップを図り、女子の優秀な人材を確保するため」、「女子労働者の勤務意欲を高めるため」、「女子労働者の福祉の向上を図るため」を理由とする企業もそれぞれ2割台となっている。

第3表 産業、規模及び女子再雇用制度導入理由別企業数の割合

		(M. A) (%)											
区 分	総 数	労働力 不足に 対応す る	欠員補 充がス ムーズ に	専門職 ・熟練 技能者 を	女子を よき働 かせる ため	女子を 高めて 勤めら せるた め	女子を 上を勤 めるた め	企業を 人間的 に育て るため	労働組 合等が あつた から	労働の 環境が よいと 思ふ	育児休 業制度 に代わ る	退職金 ・退職 手当を 支払う ため	そ の 他
計	[210] 100.0	50.5	34.8	42.4	3.8	25.7	20.5	28.1	9.5	10.0	6.7	2.4	2.4
製 造 業	[113] 100.0	48.7	31.9	37.2	3.5	24.8	23.9	25.7	11.5	11.5	5.3	1.8	3.5
卸売業、小売業	[36] 100.0	33.3	41.7	38.9	2.8	41.7	30.6	41.7	16.7	8.3	5.6	5.6	—
サ ー ビ ス 業	[41] 100.0	73.2	29.3	61.0	4.9	17.1	4.9	9.8	—	7.3	7.3	2.4	2.4
そ の 他	[20] 100.0	45.0	50.0	40.0	5.0	20.0	15.0	55.0	5.0	10.0	15.0	—	—
1000人以上	[51] 100.0	35.3	21.6	31.4	5.9	35.3	35.3	43.1	31.4	13.7	5.9	2.0	2.0
100～999人	[94] 100.0	52.1	37.2	44.7	3.2	27.7	18.1	24.5	3.2	7.4	7.4	2.1	3.2
1～99人	[65] 100.0	60.0	41.5	47.7	3.1	15.4	12.3	21.5	1.5	10.8	6.2	3.1	1.5
退職理由を限定する企業	計	[96] 100.0	40.6	25.0	40.6	3.1	31.3	19.8	30.2	16.7	13.5	9.4	1.0
	製 造 業	[60] 100.0	40.0	20.0	38.3	3.3	31.7	23.3	26.7	18.3	13.3	6.7	—
	卸売業、小売業	[12] 100.0	33.3	50.0	33.3	8.3	41.7	25.0	50.0	33.3	8.3	8.3	—
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	62.5	31.3	56.3	—	31.3	12.5	12.5	—	18.8	12.5	6.3
	そ の 他	[8] 100.0	12.5	12.5	37.5	—	12.5	—	62.5	12.5	12.5	25.0	—
	1,000人以上	[33] 100.0	33.3	9.1	30.3	6.1	33.3	36.4	36.4	42.4	12.1	9.1	—
	100～999人	[40] 100.0	40.0	40.0	40.0	2.5	40.0	17.5	32.5	2.5	10.0	10.0	2.5
	1～99人	[23] 100.0	52.2	21.7	56.5	—	13.0	—	17.4	4.3	21.7	8.7	—

制度の導入理由を産業別にみると、製造業では前述の企業全体と同様の傾向がみられるが、卸売業、小売業では「欠員補充がスムーズにできるため」と並んで「女子労働者の勤労意欲を高めるため」、「企業のイメージアップを図り、女子の優秀な人材を確保するため」をあげる企業の割合がそれぞれ41.7%と最も高く、サービス業では「労働力不足に対応するため」(73.2%)、「専門職、熟練技能者を確保するため」(61.0%)をあげる企業の割合が高い。

企業規模別にみると、規模が小さくなるにしたがって「労働力不足に対応するため」、「専門職、熟練技能者を確保するため」及び「欠員補充がスムーズにできるため」といった理由をあげる企業の割合が高くなっており、他方、規模が大きくなるにしたがって「企業のイメージアップを図り、女子の優秀な人材を確保するため」、「女子労働者の勤労意欲を高めるため」、「女子労働者の福祉の向上を図るため」という理由をあげる企業の割合が高くなっている。また、1000人以上規模では「労働組合等 労働者側からの要望があったから」を理由とする企業の割合(31.4%)が高くなっている。

第4表 女子再雇用制度の導入時期及び導入理由別企業数の割合

(M. A) (%)

制度の導入時期	総 数	労働力 不足に 対応す る	欠員補 充がス ムーズ に	専門職 熟練技 能者を 確保す るため	女子を よく働 かせる ため新 陳代謝	女子を 高めて 勤労意 欲を	女子を 高めて 勤労意 欲を	女子を 高めて 勤労意 欲を	企業に 人材を 確保す るため	労働組 合等勞 働者側 から	子供が 小さい 間は母 親が	育児休 業制度 に代わ る	退職す るため 顧客と して	そ の 他
計	(210)	100.0	50.5	34.8	42.4	3.8	25.7	20.5	28.1	9.5	10.0	6.7	2.4	2.4
昭和29年以前	(13)	100.0	53.8	30.8	46.2	—	15.4	23.1	7.7	7.7	15.4	—	—	15.4
昭和30年代	(24)	100.0	58.3	33.3	50.0	4.2	20.8	8.3	25.0	—	8.3	8.3	4.2	8.3
昭和40年～44年	(30)	100.0	56.7	40.0	43.3	10.0	23.3	16.7	33.3	3.3	13.3	10.0	—	—
昭和45年～49年	(74)	100.0	52.7	35.1	40.5	5.4	27.0	21.6	20.3	16.2	8.1	5.4	1.4	1.4
昭和50年～54年	(44)	100.0	50.0	36.4	36.4	—	22.7	22.7	34.1	4.5	9.1	6.8	6.8	—
昭和55年以降	(24)	100.0	29.2	29.2	50.0	—	41.7	29.2	45.8	16.7	12.5	8.3	4.2	—
計	(96)	100.0	40.6	25.0	40.6	3.1	31.3	19.8	30.2	16.7	13.5	9.4	1.0	1.0
退職理由を限定する企業														
昭和29年以前	(5)	100.0	80.0	20.0	—	—	20.0	—	—	—	20.0	—	—	—
昭和30年代	(12)	100.0	58.3	33.3	41.7	8.3	33.3	8.3	33.3	—	8.3	8.3	8.3	—
昭和40年～44年	(5)	100.0	60.0	40.0	20.0	20.0	40.0	—	20.0	20.0	20.0	20.0	—	—
昭和45年～49年	(40)	100.0	47.5	25.0	40.0	2.5	32.5	25.0	22.5	25.0	10.0	7.5	—	2.5
昭和50年～54年	(19)	100.0	21.1	21.1	47.4	—	26.3	21.1	36.9	10.5	21.1	10.5	—	—
昭和55年以降	(14)	100.0	14.3	21.4	57.1	—	35.7	28.6	50.0	21.4	14.3	14.3	—	—

注)〔〕内の実数は制度導入時期が不明なものがあるため合計は一致しない。

退職理由を限定する企業では、「労働力不足に対応するため」、「専門職、熟練技能者を確保するため」、「欠員補充がスムーズにできるため」といった労働力確保を目的とする理由をあげる企業の割合がやや低く、「女子労働者の勤労意欲を高めるため」、「企業のイメージアップを図り、女子の優秀な人材を確保するため」、「労働組合等労働者側からの要望があったから」等の理由をあげる企業の割合がやや高くなっている。

企業が女子再雇用制度を導入した理由について、制度の導入時期別にみると、「労働力不足に対応するため」を導入理由としてあげる企業の割合は、導入時期が昭和40年代以降低くなってきており、一方、「企業のイメージアップを図り、女子の優秀な人材を確保するため」、「女子労働者の福祉の向上を図るため」を導入理由とする企業の割合は近年制度を導入した企業で高くなっている（第4表）。

(3) 制度の実施根拠

女子再雇用制度の実施根拠についてみると、「労働協約」、「就業規則」又はその両方を根拠とする企業の割合は13.3%であり、「内規のみ」を含めて制度の実施を何らかの形で明文化している企業の割合は27.6%となっている。他方、「慣行・その他」により制度を実施している企業の割合は72.4%と高くなっている。制度の実施を明文化している企業の割合は、産業別には、卸売業、小売業で41.7%と最も高くなっており、企業規模別には、規模が大きくなるほど高く、1000人以上規模では76.4%となっている。また、退職理由を限定する企業では、調査対象全体に比べて、制度の実施を明文化している企業の割合（41.7%）が高くなっている（第5表）。

第5表 産業、規模及び制度の実施根拠別企業数の割合

(%)

区 分	総 数	明文化している						明文化して いない
		小 計	労働 協約	就業 規則	労働 協約 と 就業 規則	内 規 の み	慣 行 ・ そ の 他	
計	(210) 100.0	27.6	7.1	4.3	1.9	14.3	72.4	
製 造 業	(113) 100.0	30.1	6.2	5.3	0.9	17.7	69.9	
卸売業、小売業	(36) 100.0	41.7	16.7	2.8	8.3	13.9	58.3	
サービス業	(41) 100.0	7.3	2.4	—	—	4.9	92.7	
そ の 他	(20) 100.0	30.0	5.0	10.0	—	15.0	70.0	
1000人以上	(51) 100.0	76.4	19.6	5.9	7.8	43.1	23.5	
100～999人	(94) 100.0	18.1	5.3	6.4	—	6.4	81.9	
1～99人	(65) 100.0	3.1	—	—	—	3.1	96.9	
計	(96) 100.0	41.7	10.4	6.3	1.0	24.0	58.3	
退職理由を 限定する 企業	製 造 業	(60) 100.0	50.0	11.7	8.3	1.7	28.3	50.0
	卸売業、小売業	(12) 100.0	50.0	16.7	8.3	—	25.0	50.0
	サービス業	(16) 100.0	12.5	—	—	—	12.5	87.5
	そ の 他	(8) 100.0	25.0	12.5	—	—	12.5	75.0
	1000人以上	(33) 100.0	84.8	21.2	6.1	3.0	54.5	15.2
	100～999人	(40) 100.0	27.5	7.5	10.0	—	10.0	72.5
	1～99人	(23) 100.0	4.3	—	—	—	4.3	95.7

3. 女子再雇用制度の内容

(1) 退職時の資格要件

女子再雇用制度の適用対象者となるには退職時の年齢、勤務評定、身分、雇用形態、就業形態、職種、勤務年数等の要件について何らかの限定があるか否かをみると、何らかの限定がある企業の割合は59.5%で、何らの限定もない企業は40.5%である。

また、退職理由を限定する企業では、何らかの限定のある企業の割合は75.0%と調査対象全体と比べ高くなっている(第6表)。

第6表 産業、規模及び女子再雇用制度適用対象者の退職時における各種条件(身分、雇用形態、就業形態、職種、年齢、勤務年数、勤務評定、その他の要件)に関する何らかの限定の有無別企業数の割合

区 分		総 数	何らかの 限 定 あり	何らかの 限 定 も な し
計		[210] 100.0	59.5	40.5
製 造 業		[113] 100.0	58.4	41.6
卸 売 業、小 売 業		[36] 100.0	69.4	30.6
サ ー ビ ス 業		[41] 100.0	56.1	43.9
そ の 他		[20] 100.0	55.0	45.0
1000人以上		[61] 100.0	88.2	11.8
100～999人		[94] 100.0	51.1	48.9
1～99人		[65] 100.0	49.2	50.8
退職理由を 限定する 企業	計	[96] 100.0	75.0	25.0
	製 造 業	[60] 100.0	78.3	21.7
	卸 売 業、小 売 業	[12] 100.0	83.3	16.7
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	56.3	43.8
	そ の 他	[8] 100.0	75.0	25.0
	1000人以上	[33] 100.0	90.9	9.1
	100～999人	[40] 100.0	70.0	30.0
	1～99人	[23] 100.0	60.9	39.1

イ 年 齢

退職時における最高年齢により制度の適用対象者を限定している企業の割合は9.5%で、ほとんどの企業は年齢について制限していない。

また、退職理由を限定する企業では、年齢を限定している企業の割合は14.6%とやや高くなっている(第7表)。

第7表 産業、規模及び女子再雇用制度適用対象者の退職時における年齢の限定の有無別企業数の割合

区 分		総 数	限 定 あ り	限 定 な し
計		[210] 100.0	9.5	90.5
製 造 業		[113] 100.0	11.5	88.5
卸売業 小売業		[36] 100.0	13.9	86.1
サ ー ビ ス 業		[41] 100.0	4.9	95.1
そ の 他		[20] 100.0	—	100.0
1000人以上		[51] 100.0	17.6	82.4
100～999人		[94] 100.0	7.4	92.6
1～99人		[65] 100.0	6.2	93.8
退職理由を限定する企業	計	[96] 100.0	14.6	85.4
	製 造 業	[60] 100.0	16.7	83.3
	卸売業 小売業	[12] 100.0	25.0	75.0
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	6.3	93.8
	そ の 他	[8] 100.0	—	100.0
	1,000人以上	[33] 100.0	21.2	78.8
	100～999人	[40] 100.0	12.5	87.5
	1～99人	[23] 100.0	8.7	91.3

年齢を限定している企業における最高年齢の限定状況をみると、45.0%の企業が「40～44歳」としているが、退職理由を限定している企業では、「35～39歳」及び「40～44歳」とする企業の割合がそれぞれ35.7%となっている（第8表）。

第8表 退職時の限定している最高年齢別企業数の割合

区 分	退 年あ 職 齢り 時 のの の 限 企 定 業	29 歳 未 満	30 歳 ～ 34 歳	35 歳 ～ 39 歳	40 歳 ～ 44 歳
計	(20) 100.0	5.0	25.0	25.0	45.0
退職理由を 限定する企業	(14) 100.0	7.1	21.4	35.7	35.7

ロ 勤務評定

退職時における勤務評定により制度適用対象者を限定している企業の割合は21.4%、限定していない企業は78.6%となっている（第9表）。

第9表 産業、規模及び女子再雇用制度適用対象者の退職時における勤務評定による限定の有無別企業数の割合

区 分	総 数	限定あり	限定なし
計	(210) 100.0	21.4	78.6
製 造 業	(113) 100.0	21.2	78.8
卸 売 業、小 売 業	(36) 100.0	33.3	66.7
サ ー ビ ス 業	(41) 100.0	14.6	85.4
そ の 他	(20) 100.0	15.0	85.0
1,000人以上	(51) 100.0	25.5	74.5
100～999人	(94) 100.0	24.5	75.5
1～99人	(65) 100.0	13.8	86.2
退 職 理 由 を 限 定 す る 企 業	(96) 100.0	25.0	75.0
製 造 業	(60) 100.0	23.3	76.7
卸 売 業、小 売 業	(12) 100.0	50.0	50.0
サ ー ビ ス 業	(16) 100.0	12.5	87.5
そ の 他	(8) 100.0	25.0	75.0
1,000人以上	(33) 100.0	27.3	72.7
100～999人	(40) 100.0	32.5	67.5
1～99人	(23) 100.0	8.7	91.3

(2) 資格認定の実施

女子労働者が退職する時、女子再雇用制度の適用対象となるかどうか資格認定を行っている企業の割合は11.9%、資格認定を行っていない企業の割合は88.1%である(第10表)。

第10表 産業、規模及び資格認定の実施状況別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	資 格 認 定 を 行 う	資 格 認 定 を 行 わ な い
計		[210] 100.0	11.9	88.1
製 造 業		[113] 100.0	15.0	85.0
卸 売 業、小 売 業		[36] 100.0	13.9	86.1
サ ー ビ ス 業		[41] 100.0	7.3	92.7
そ の 他		[20] 100.0	—	100.0
1000人以上		[51] 100.0	11.8	88.2
100～999人		[94] 100.0	11.7	88.3
1～99人		[65] 100.0	12.3	87.7
退職理由を 限定する 企業	計	[96] 100.0	14.6	85.4
	製 造 業	[60] 100.0	15.0	85.0
	卸 売 業、小 売 業	[12] 100.0	33.3	66.7
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	6.3	93.8
	そ の 他	[8] 100.0	—	100.0
	1000人以上	[33] 100.0	15.2	84.8
	100～999人	[40] 100.0	15.0	85.0
	1～99人	[23] 100.0	13.0	87.0

(3) 再雇用時の資格要件

再雇用時において、再雇用者の年齢、離職期間等の要件について何らかの限定があるか否かをみると、何らかの限定がある企業の割合は37.1%で、何らの限定もない企業の割合は62.9%である。

退職理由を限定する企業では、何らかの限定のある企業の割合は55.2%と調査対象全体と比べ高くなっている(第11表)。

第11表 産業、規模及び再雇用者の年齢、離職期間、その他の要件に関する

何らかの限定の有無別企業数の割合

(例)

区 分		総 数	何 ら か の 限 定 あ り	何 ら の 限 定 も な し
計		[210] 100.0	37.1	62.9
製 造 業		[113] 100.0	38.9	61.1
卸 売 業、小 売 業		[36] 100.0	41.7	58.3
サ ー ビ ス 業		[41] 100.0	31.7	68.3
そ の 他		[20] 100.0	30.0	70.0
1000人以上		[51] 100.0	70.6	29.4
100～999人		[94] 100.0	22.3	77.7
1～99人		[65] 100.0	32.3	67.7
退職理由を限定する企業	計	[96] 100.0	55.2	44.8
	製 造 業	[60] 100.0	55.0	45.0
	卸 売 業、小 売 業	[12] 100.0	66.7	33.0
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	43.8	56.3
	そ の 他	[8] 100.0	62.5	37.5
	1000人以上	[33] 100.0	93.9	6.1
	100～999人	[40] 100.0	32.5	67.5
	1～99人	[23] 100.0	39.1	60.9

イ. 年 齢

再雇用時の最高年齢を限定している企業は21.0%、限定していない企業は79.0%である（第12表）。

再雇用者の最高年齢を限定している企業のうち、一律に限定している企業の割合が70.5%とほとんどを占め、次いで職種により異なった年齢で限定している企業の割合が18.2%となっている（第13表）。

また、退職理由を限定する企業では、最高年齢を限定している企業21.9%、限定していない企業78.1%となっており、年齢を限定している企業のうち、一律に限定している企業の割合が低くなり、かわりに職種あるいは身分により異なる限定を行っている企業の割合が高くなっている。

再雇用時の最高年齢を一律に限定している企業のうち、その最高年齢を45歳以上としている企業がほぼ半数を占めているが、退職理由を限定する企業では、すべての企業が44歳以下に限定している（第14表）。

第12表 産業、規模及び再雇用時の最高年齢の限定の有無別企業数の割合

区 分		総 数	限 定 あり	限 定 なし
計		[210] 100.0	21.0	79.0
製 造 業		[113] 100.0	16.8	83.2
卸 売 業、 小 売 業		[36] 100.0	25.0	75.0
サ ー ビ ス 業		[41] 100.0	26.8	73.2
そ の 他		[20] 100.0	25.0	75.0
1000人以上		[51] 100.0	23.5	76.5
100 ～ 999人		[94] 100.0	17.0	83.0
1 ～ 99人		[65] 100.0	24.6	75.4
退職理由を限定する企業	計	[96] 100.0	21.9	78.1
	製 造 業	[60] 100.0	13.3	86.7
	卸 売 業、 小 売 業	[12] 100.0	33.3	66.7
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	31.3	68.8
	そ の 他	[8] 100.0	50.0	50.0
	1000人以上	[33] 100.0	24.2	75.8
	100 ～ 999人	[40] 100.0	17.5	82.5
	1 ～ 99人	[23] 100.0	26.1	73.9

第13表 再雇用時の最高年齢の限定の仕方別企業数の割合

(%)

区 分	再雇用時の 年齢の限定 ありの企業	一 律に 限定	身 分 に よ り 異 な る	職 種 に よ り 異 な る	学 歴 に よ り 異 な る	そ の 他
計	[44] 100.0	70.5	9.1	18.2	—	2.3
退職理由を 限定する企業	[21] 100.0	57.1	14.3	23.8	—	4.8

第14表 再雇用者の最高年齢を一律に限定している場合の年齢別企業数の割合

(%)

区 分	一律に限 定してい る企業	29歳 未満	30～34 歳	35～39 歳	40～44 歳	45歳 以上
計	[31]100.0	—	12.9	16.1	19.4	51.6
退職理由を 限定する企業	[12]100.0	—	25.0	33.3	41.7	—

ロ. 離職期間

再雇用者の最高離職期間を限定している企業の割合は21.4%、限定していない企業の割合は78.6%である。退職理由を限定する企業では、最高離職期間を限定している企業の割合が40.6%と高くなっている(第15表)。再雇用者の離職期間を限定している企業のうちでは、離職期間を「1年を越え3年以内」、「5年を越え10年以内」、「3年を越え5年以内」と限定している企業が多い(第16表)。

第15表 産業、規模及び再雇用者の最高離職期間の限定の有無別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	限 定 あり	限 定 なし
計		[210] 100.0	21.4	78.6
製 造 業		[113] 100.0	26.5	73.5
卸 売 業、 小 売 業		[36] 100.0	27.8	72.2
サ ー ビ ス 業		[41] 100.0	9.8	90.2
そ の 他		[20] 100.0	5.0	95.0
1000人以上		[51] 100.0	56.9	43.1
100～999人		[94] 100.0	9.6	90.4
1～99人		[65] 100.0	10.8	89.2
退職理由を限定する企業	計	[96] 100.0	40.6	59.4
	製 造 業	[60] 100.0	48.3	51.7
	卸 売 業、 小 売 業	[12] 100.0	50.0	50.0
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	18.8	81.3
	そ の 他	[8] 100.0	12.5	87.5
	1000人以上	[33] 100.0	75.8	24.2
	100～999人	[40] 100.0	22.5	77.5
	1～99人	[23] 100.0	21.7	78.3

第16表 再雇用者の最高離職期間別企業数の割合

(%)

区 分	離職期間の 限定ありの 企業	1年以内	1年を超え 3年以内	3年を超え 5年以内	5年を超え 10年以内	10年を超 える
計	[45] 100.0	6.7	44.4	17.8	24.4	6.7
退職理由を 限定する企業	[39] 100.0	5.1	51.3	15.4	25.6	2.6

(4) 再雇用者の試用期間

再雇用者の試用期間を設けている企業の割合は28.6%、設けていない企業の割合は66.7%である。

退職理由を限定する企業では、試用期間を設けている企業の割合がやや高くなっている(第17表)。

試用期間を設けている企業では、期間を「1か月を超え3か月以内」と定めている企業が最も多く、次いで「1か月以内」とする企業が多くなっており、試用期間を3か月以内の期間と定めている企業が大部分を占めている(第18表)。

第17表 産業、規模及び試用期間の有無別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	試用期間を 設けている	試用期間を設 けていない	そ の 他
計		(210) 100.0	28.6	66.7	4.8
製 造 業 卸 売 業、 小 売 業 サ ー ビ ス 業 そ の 他	製 造 業	(113) 100.0	30.1	65.5	4.4
	卸 売 業、 小 売 業	(36) 100.0	30.6	69.4	—
	サ ー ビ ス 業	(41) 100.0	29.3	63.4	7.3
	そ の 他	(20) 100.0	15.0	75.0	10.0
1000人以上 100～999人 1～99人	1000人以上	(51) 100.0	47.1	51.0	2.0
	100～999人	(94) 100.0	23.4	68.1	8.5
	1～99人	(65) 100.0	21.5	76.9	1.5
退職理由を 限定する企業	計	(96) 100.0	33.3	63.5	3.1
	製 造 業	(60) 100.0	31.7	63.3	5.0
	卸 売 業、 小 売 業	(12) 100.0	41.7	58.3	—
	サ ー ビ ス 業	(16) 100.0	37.5	62.5	—
	そ の 他	(8) 100.0	25.0	75.0	—
	1000人以上	(33) 100.0	48.5	48.5	3.0
	100～999人	(40) 100.0	32.5	65.0	2.5
	1～99人	(23) 100.0	13.0	82.6	4.3

第18表 試用期間別企業数の割合

(%)

区 分	試用期間を設 けている企業	1 か 月 以 内	1 か月を超え 3 か月以内	3 か月を超え 6 か月以内	6 か月を 超える	そ の 他
計	(60) 100.0	25.0	61.7	5.0	3.3	5.0
退職理由を 限定する企業	(32) 100.0	15.7	68.8	3.1	6.3	6.3

(5) 再雇用の義務

女子再雇用制度の適用対象者に対して再雇用の「義務がある」とする企業の割合は2.9%とわず
かであり、「義務はない」とする企業の割合は65.7%、「義務はないが優先して再雇用する」と
する企業の割合は31.4%となっている。

退職理由を限定する企業では、「義務がある」(6.3%)、「義務はないが優先して再雇用する」
(41.7%)とする企業の割合が調査対象全体に比べて高くなっている(第19表)。

「義務はないが優先して再雇用する」企業では、「中途採用を控えて」再雇用を行う企業が多い
(第20表)。

第19表 産業、規模及び再雇用の義務の有無別企業数の割合

区 分		総 数	義 務 が あ る	義 務 は な い	義 先 務 は な い が 再 雇 用 す る
計		(210) 100.0	2.9	65.7	31.4
製 造 業		(113) 100.0	3.5	61.9	34.5
卸 売 業、小 売 業		(36) 100.0	5.6	69.4	25.0
サ ー ビ ス 業		(41) 100.0	—	73.2	26.8
そ の 他		(20) 100.0	—	65.0	35.0
1 0 0 0 人 以 上		(51) 100.0	7.8	51.0	41.2
1 0 0 ~ 9 9 9 人		(94) 100.0	1.1	66.0	33.0
1 ~ 9 9 人		(65) 100.0	1.5	76.9	21.5
退職理由を限定する企業	計	(96) 100.0	6.3	52.1	41.7
	製 造 業	(60) 100.0	6.7	50.0	43.3
	卸 売 業、小 売 業	(12) 100.0	16.7	50.0	33.3
	サ ー ビ ス 業	(16) 100.0	—	62.5	37.5
	そ の 他	(8) 100.0	—	50.0	50.0
	1 0 0 0 人 以 上	(33) 100.0	12.1	36.4	51.5
	1 0 0 ~ 9 9 9 人	(40) 100.0	2.5	52.5	45.0
	1 ~ 9 9 人	(23) 100.0	4.3	73.9	21.7

第20表 義務はないが優先して再雇用する企業における状況別企業数の割合

(%)

区 分	義務はないが優先して再雇用する企業	新規学卒採用を控えて	中途採用を控えて	そ の 他
計	(66)100.0	3.0	75.8	21.2
退職理由を限定する企業	(40)100.0	—	80.0	20.0

(6) 再雇用の手続き

再雇用の手続は、原則として女子再雇用制度の適用対象者「本人からの申請」によることとなっている企業の割合は68.6%、本人への「企業からの申込み」によることとなっている企業の割合

第21表 産業、規模、再雇用の手続方法及びポストのない場合の措置の内容別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	本人 からの 申請	ポストがない場合			企業 からの 申込み	そ の 他
				待 機 さ せる	一 時 他 に 配 置	そ の 他		
計		(210) 100.0	68.6 (100.0)	(41.0)	(34.7)	(24.3)	25.2	6.2
製 造 業		(113) 100.0	74.3 (100.0)	(33.3)	(41.7)	(25.0)	21.2	4.4
卸 売 業、小 売 業		(36) 100.0	83.3 (100.0)	(60.0)	(23.3)	(16.7)	11.1	5.6
サ ー ビ ス 業		(41) 100.0	58.5 (100.0)	(41.7)	(25.0)	(33.3)	34.1	7.3
そ の 他		(20) 100.0	30.0 (100.0)	(50.0)	(33.3)	(16.7)	55.0	15.0
1 0 0 0 人 以 上		(51) 100.0	82.4 (100.0)	(61.9)	(9.5)	(28.6)	11.8	5.9
1 0 0 ～ 9 9 9 人		(94) 100.0	63.8 (100.0)	(35.0)	(41.7)	(23.3)	29.8	6.4
1 ～ 9 9 人		(65) 100.0	64.6 (100.0)	(28.6)	(50.0)	(21.4)	29.2	6.2
退職理由を限定する企業	計	(96) 100.0	76.0 (100.0)	(30.1)	(34.2)	(35.6)	19.8	4.2
	製 造 業	(60) 100.0	78.3 (100.0)	(36.2)	(34.0)	(29.8)	16.7	5.0
	卸売業、小売業	(12) 100.0	91.7 (100.0)	(27.3)	(36.4)	(36.4)	—	8.3
	サ ー ビ ス 業	(16) 100.0	75.0 (100.0)	(8.3)	(33.3)	(58.3)	25.0	—
	そ の 他	(8) 100.0	37.5 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	62.5	—
	1 0 0 0 人 以 上	(33) 100.0	87.9 (100.0)	(48.3)	(10.3)	(41.4)	6.1	6.1
	100 ～ 999 人	(40) 100.0	70.0 (100.0)	(21.4)	(46.4)	(32.1)	25.0	5.0
	1 ～ 99 人	(23) 100.0	69.6 (100.0)	(12.5)	(56.3)	(31.3)	30.4	—

は25.2%、「その他」によることとなっている企業の割合は6.2%である。

退職理由を限定する企業では「本人からの申請」による企業の割合が高くなっている(第21表)。

再雇用の手続が「本人からの申請」により行われている企業において、再雇用者を就けることになっているポストがない場合「再雇用しないで待機させる」企業の割合は41.0%、「再雇用して一時他に配置し、再雇用者を就けることになっているポストに欠員が生じたときに当該ポストに配置する」企業の割合は34.7%、「その他」の措置をとる企業の割合は24.3%である。「その他」の措置としては、「前職の経験、ポストを勘案して、適当な職場に配置する」、「他事業所への就職斡旋等を行う」等があげられている。

(7) 退職時の条件の再雇用時における変化

イ 身 分

退職時と再雇用時の条件の変化について、まず、身分(正社員、準社員、嘱託等)についてみると、再雇用者の身分が退職時と「同じ」企業の割合は38.1%、「異なる」企業の割合は15.2%、「同じ場合も異なる場合もある」企業の割合は46.7%となっている。「同じ場合も異なる場合もある」企業のうち「会社都合により」とする企業は77.6%を占めている。

退職理由を限定する企業では、「同じ」とする企業の割合が44.8%と高くなり、「異なる」とする企業の割合が8.3%と低下する(第22表)。

ロ 雇用形態

再雇用者の雇用形態(常用、臨時)が退職時と「同じ」企業の割合は41.9%、「異なる」企業の割合は9.5%、「同じ場合も異なる場合もある」企業の割合は48.6%となっている。「同じ場合も異なる場合もある」企業のうち、「会社都合により」とする企業は71.6%を占めている。

退職理由を限定する企業では、「同じ」とする企業の割合が49.0%と高くなり、「異なる」とする企業の割合が2.1%と低下している。

ハ 就業形態

再雇用者の就業形態(フルタイム、パートタイム)が退職時と「同じ」企業の割合は44.2%、「異なる」企業の割合は5.2%、「同じ場合も異なる場合もある」企業の割合は50.5%である。「同じ場合も異なる場合もある」企業のうち、「会社都合により」とする企業の割合は57.5%、「本人の希望により」とする企業の割合は42.5%であり、後者の割合は他の条件の場合に比べやや高いものとなっている。

退職理由を限定する企業では、「同じ」とする企業の割合が46.9%と高くなり、「異なる」とする企業の割合が2.1%と低下している。

ニ 仕事の内容

再雇用者の仕事の内容が退職時と「同じ」企業の割合は37.1%、「異なる」企業の割合は2.4%、「同じ場合も異なる場合もある」企業の割合は60.5%である。「同じ場合も異なる場合もある」企業のうち、「会社都合により」とする企業は81.9%を占め、他の条件に比べ会社

第22表、産業、就業、身分、雇用形態、就業形態及び仕事の内容別退職時と再雇用時の条件の同員別企業数の割合

(例)

区分	人数	身分				雇用形態				就業形態				仕事の内容			
		同	異	同じ場合もある	本人の希望により	会社都合により	同	異	同じ場合もある	本人の希望により	会社都合により	同	異	同じ場合もある	本人の希望により	会社都合により	本人の希望により
計	(210)1000	381	152	467(1000)	(224)	(776)	419	95	468(1000)	(284)	(716)	422	22	208(1000)	(425)	(575)	(781)
製造業	(113)1000	634	115	451(1000)	(196)	(804)	478	35	487(1000)	(291)	(709)	504	69	487(1000)	(418)	(582)	(151)
卸売業、小売業	(303)1000	223	124	593(1000)	(286)	(714)	259	167	583(1000)	(333)	(667)	289	83	607(1000)	(438)	(562)	(192)
サービス業	(41)1000	390	146	463(1000)	(263)	(737)	390	146	463(1000)	(263)	(737)	438	49	512(1000)	(429)	(571)	(373)
その他の	(203)1000	350	300	350(1000)	(143)	(857)	450	200	350(1000)	(143)	(857)	450	200	300(1000)	(333)	(667)	(83)
1000人以上	(51)1000	513	137	490(1000)	(200)	(800)	471	29	490(1000)	(320)	(680)	375	76	549(1000)	(337)	(663)	(73)
100～999人	(94)1000	351	191	437(1000)	(183)	(817)	383	149	468(1000)	(182)	(818)	468	64	468(1000)	(356)	(644)	(264)
1～99人	(65)1000	431	108	463(1000)	(333)	(667)	431	62	508(1000)	(334)	(666)	463	15	525(1000)	(339)	(661)	(211)
計	(96)1000	648	83	469(1000)	(289)	(711)	490	21	490(1000)	(362)	(638)	469	21	310(1000)	(469)	(531)	(128)
製造業	(60)1000	487	100	433(1000)	(269)	(731)	517	—	488(1000)	(345)	(655)	483	—	317(1000)	(518)	(482)	(119)
卸売業、小売業	(13)1000	323	—	687(1000)	(275)	(725)	417	—	583(1000)	(429)	(571)	417	—	583(1000)	(571)	(429)	(113)
サービス業	(16)1000	438	125	438(1000)	(286)	(714)	458	125	438(1000)	(429)	(571)	438	125	438(1000)	(286)	(714)	(214)
その他の	(8)1000	500	—	500(1000)	(260)	(740)	500	—	500(1000)	(260)	(740)	500	—	500(1000)	(260)	(740)	(100)
1000人以上	(33)1000	483	30	480(1000)	(188)	(812)	543	—	455(1000)	(323)	(677)	483	—	515(1000)	(294)	(706)	(11)
100～999人	(40)1000	400	75	525(1000)	(285)	(715)	400	50	550(1000)	(318)	(682)	450	50	500(1000)	(450)	(550)	(87)
1～99人	(23)1000	476	174	548(1000)	(307)	(693)	543	—	433(1000)	(540)	(460)	473	—	522(1000)	(730)	(270)	(308)

都合による割合が高い。

退職理由を限定する企業では、「同じ」とする企業の割合が32.3%と低下し、「同じ場合も異なる場合もある」とする企業の割合が66.7%と高くなる。

(8) 再雇用者の賃金格付け

再雇用者の賃金格付けの状況をみると、「退職時の賃金格付けと同じである」企業が53.3%と過半数を占め、「退職時の賃金格付けより高い」企業の割合は7.1%、「退職時の賃金格付けより低い」企業の割合は36.7%となっている(第23表)。

第23表 産業、規模及び退職時と再雇用時の賃金格付けの変化別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	退 職 時 の 賃 金 格 付 け と 同 じ	退 職 時 の 賃 金 格 付 け よ り 高 い	退 職 時 の 賃 金 格 付 け よ り 低 い	そ の 他
計		(210)100.0	53.3	7.1	36.7	2.9
製 造 業		(113)100.0	56.6	7.1	32.7	3.5
卸 売 業、小 売 業		(36)100.0	38.9	5.6	52.8	2.8
サ ー ビ ス 業		(41)100.0	63.4	7.3	26.8	2.4
そ の 他		(20)100.0	40.0	10.0	50.0	—
1000人以上		(51)100.0	47.1	5.9	41.2	5.9
100～999人		(94)100.0	50.0	5.3	41.5	3.2
1～99人		(65)100.0	63.1	10.8	26.2	—
退職理由を限定する企業	計	(96)100.0	55.2	8.3	33.3	3.1
	製 造 業	(60)100.0	53.3	6.7	35.0	5.0
	卸売業、小売業	(12)100.0	58.3	8.3	33.3	—
	サービス業	(16)100.0	56.3	12.5	31.3	—
	そ の 他	(8)100.0	62.5	12.5	25.0	—
	1000人以上	(33)100.0	48.5	6.1	39.4	6.1
	100～999人	(40)100.0	47.5	10.0	40.0	2.5
	1～99人	(23)100.0	78.3	8.7	13.0	—

再雇用者と同様の内容の仕事に女子を中途採用する企業について、再雇用者の賃金格付けを女子中途採用者と比較してみると、「中途採用者より高い」賃金格付けとしている企業が56.8%と過半数を占め、「中途採用者と同程度」の賃金格付けの企業の割合は41.0%である(第24表)。

再雇用者の賃金格付けが「中途採用者より高い」企業のうちでは、「再雇用時の中途採用者給与に経験を加味して若干上積みする」企業が63.5%を占め、「退職時の賃金額に離職期間中に行われたベアの一部を考慮する」企業の割合は28.8%、「退職時の賃金額に離職期間中に行われたベアの全部を考慮する」企業の割合は7.7%となっている。

第24表 産業、規模及び中途採用者と比較した再雇用者の賃金格付けの優遇の状況別企業数の割合
(%)

区 分		女子 中途採用者 を採用する企業 (件)	中途採用者より低い	中途採用者と 同程度	中途採用者より高い				そ の 他
					小 計	若干 経験を 上積み する	ベを ア考 慮す る部	ベを ア考 慮す る部	
計		(183)100.0	1.6	41.0	56.8(100.0)	(63.5)	(28.8)	(7.7)	0.5
製 造 業		(102)100.0	1.0	44.1	53.9(100.0)	(63.6)	(29.1)	(7.3)	1.0
卸売業、小売業		(29)100.0	—	27.6	72.4(100.0)	(71.4)	(14.3)	(14.3)	—
サ ー ビ ス 業		(38)100.0	2.6	44.7	52.6(100.0)	(60.0)	(35.0)	(5.0)	—
そ の 他		(14)100.0	7.1	35.7	57.1(100.0)	(50.0)	(50.0)	(—)	—
1 0 0 0 人 以 上		(37)100.0	—	45.9	51.4(100.0)	(47.4)	(31.6)	(21.1)	2.7
1 0 0 ～ 9 9 9 人		(84)100.0	2.4	41.7	56.0(100.0)	(63.8)	(31.9)	(4.3)	—
1 ～ 9 9 人		(62)100.0	1.6	37.1	61.3(100.0)	(71.1)	(23.7)	(5.3)	—
退職理由を 限定する企業	計	(82)100.0	—	39.0	59.8(100.0)	(59.2)	(30.6)	(10.2)	1.2
	製 造 業	(50)100.0	—	38.0	60.0(100.0)	(63.3)	(23.3)	(13.3)	2.0
	卸売業、小売業	(10)100.0	—	30.0	70.0(100.0)	(71.4)	(14.3)	(14.3)	—
	サ ー ビ ス 業	(15)100.0	—	53.3	46.7(100.0)	(57.1)	(42.9)	(—)	—
	そ の 他	(7)100.0	—	28.6	71.4(100.0)	(20.0)	(80.0)	(—)	—
	1 0 0 0 人 以 上	(25)100.0	—	56.0	40.0(100.0)	(30.0)	(40.0)	(30.0)	4.0
	100 ～ 999 人	(37)100.0	—	37.8	62.2(100.0)	(69.6)	(26.1)	(4.3)	—
1 ～ 99 人	(20)100.0	—	20.0	80.0(100.0)	(62.5)	(31.3)	(6.3)	—	

(注) 調査対象企業のうち、再雇用者と仕事の内容が同様の女子中途採用者を採用する企業について集計した。

(9) 再雇用者の労働条件

イ 退職金

退職金について、再雇用者と中途採用者とを比較してみると、再雇用者に対し退職金制度のある76.0%の企業のうち、再雇用者の退職金が中途採用者のそれより「優遇されている」企業の割合は38.1%、中途採用者と「同程度」の企業の割合は61.9%となっている(第25表)。

ロ 昇進・昇格

昇進・昇格について、再雇用者と中途採用者を比較してみると、再雇用者に対し昇進・昇格制度のある74.3%の企業のうち、再雇用者の昇進・昇格が中途採用者のそれより「優遇されている」企業の割合は55.1%、中途採用者と「同程度」の企業の割合は44.9%となっている。

ハ 教育訓練

教育訓練について、再雇用者と中途採用者を比較してみると、再雇用者に対し教育訓練制度のある企業は43.7%と過半数にみえないが、そのうち再雇用者の教育訓練が中途採用者のそれより「優遇されている」企業の割合は30.0%、中途採用者と「同程度」の企業の割合は70.0%となっている。

ニ 年次有給休暇

年次有給休暇について、再雇用者と中途採用者を比較してみると、再雇用者に付与される年次有給休暇が中途採用者のそれより「優遇されている」企業の割合は31.1%、中途採用者と「同程度」の企業の割合は68.9%となっている。

(10) 再雇用者の教育訓練

女子再雇用者だけを対象とした教育訓練を実施している企業の割合は12.4%であり、これらの企業の教育訓練を実施する時期はすべて「採用後」となっている(第26、27表)。

教育訓練の実施期間についてみると、「1週間未満」の企業が57.7%と過半数を占め、「1週間～3週間未満」の企業の割合は26.9%と続いているが、教育訓練の実施期間が1か月未満の企業が92.3%とほとんどを占めている。

退職理由を限定する企業においては、教育訓練の実施期間は1か月未満の企業が86.7%となっており、2か月以上の企業が13.4%となっている。

実施する教育訓練の内容(複数回答)についてみると、「研修プログラムに基づく教育訓練」、「O. J. T.」を実施する企業の割合が、それぞれ4～5割と多く、次いで「オリエンテーション」となっている。

第26表 産業、規模及び女子再雇用者対象の教育訓練の実施状況別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	実 施 し て い ない	実 施 し て る
計		[210] 100.0	87.6	12.4
製 造 業		[113] 100.0	91.2	8.8
卸 売 業、小 売 業		[36] 100.0	83.3	16.7
サ ー ビ ス 業		[41] 100.0	78.0	22.0
そ の 他		[20] 100.0	95.0	5.0
1 0 0 0 人 以 上		[51] 100.0	84.3	15.7
1 0 0 ~ 9 9 9 人		[94] 100.0	86.2	13.8
1 ~ 9 9 人		[65] 100.0	92.3	7.7
退職理由を 限定する企業	計	[96] 100.0	84.4	15.6
	製 造 業	[60] 100.0	88.3	11.7
	卸 売 業、小 売 業	[12] 100.0	66.7	33.3
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	75.0	25.0
	そ の 他	[8] 100.0	100.0	—
	1 0 0 0 人 以 上	[33] 100.0	78.8	21.2
	1 0 0 ~ 9 9 9 人	[40] 100.0	82.5	17.5
	1 ~ 9 9 人	[23] 100.0	95.7	4.3

第27表 女子再雇用者対象の教育訓練の内容別企業数の割合

(M. A.) (%)

区 分	企 業 教育訓練を 実施する業	実施時期		実 施 期 間						教育訓練の内容			
		採 用 前	採 用 後	一 週 間 未 満	一 三 週 間 未 満	三 一 週 間 未 満	一 二 か 月 未 満	二 三 か 月 未 満	三 か 月 以 上	企 業 外 訓 練	オ テ リ ン グ	O. J. T.	基 づく 教 育 訓 練
計	[26]100.0	—	100.0	57.7	26.9	7.7	—	3.8	3.8	3.8	30.8	42.3	50.0
退職理由を 限定する企業	[15]100.0	—	100.0	53.3	26.7	6.7	—	6.7	6.7	—	26.7	46.7	46.7

4. 女子再雇用制度導入の効果及び問題点

(1) 女子再雇用制度導入の効果

女子再雇用制度を導入して「効果があった」とする企業の割合は81.4%、「効果はなかった」とする企業の割合は17.6%である(第28表)。効果のあったとする企業についてその効果の内容(複数回答)をみると、「労働力不足に対応できた」(45.0%)、「専門職、熟練技能者の再活用ができた」(41.5%)、「欠員補充がスムーズにいった」(37.4%)、という労働力確保の効果をあげる企業が多いとともに、「女子労働者の勤労意欲が向上した」、「家庭主婦の経験を職場に生かした」といった効果をあげる企業も少なくない。これを産業別にみると「効果があった」とする企業の割合はサービス業で92.7%と高く、卸売業、小売業で77.8%、製造業で77.0%となっている。効果の内容としてはサービス業では上記3つの労働力確保効果をあげる企業の割合が5~6割台と高い。卸売業、小売業では労働力確保効果をあげる企業の割合は比較的低く、「家庭主婦の経験を職場に生かした」、「企業のイメージアップとなり、優秀な女子労働者を採用できるようになった」をあげる企業の割合が比較的高くなっている。また、企業規模別にみると、「効果があった」とする企業の割合は1~99人規模で90.8%と高く、100~999人規模、1000人以上規模ではそれぞれ76.6%、78.4%となっている。効果の内容については、100~999人規模では労働力確保の効果をあげる企業の割合が4~5割台で比較的高いが、1000人以上規模では「企業のイメージアップとなり、優秀な女子労働者を採用できるようになった」、「女子労働者の勤労意欲が向上した」、「家庭主婦の経験を職場に生かした」が比較的高くなっている。

(2) 女子再雇用制度導入の問題点

女子再雇用制度を導入して「問題点はない」とする企業は91.9%と大部分を占め、「問題点が生じた」とする企業は8.1%である(第29表)。「問題点が生じた」とする企業の割合は、産業別にはサービス業で、企業規模別には1000人以上規模で比較的高くなっている。「問題点が生じた」とする企業が問題点としてあげている内容は、「再雇用者と若い人たちとのコミュニケーションがうまくゆかず、職場の人間関係が悪くなった」、「労働条件面で継続勤務者と再雇用者との間に差がないので、前者から反発がある」、「再雇用の必要な地域での再雇用の実績が高まり、人的構成に歪みがでてきた」、「再雇用を優先することになっているが、再雇用の義務付けの要求が労組から出された」等である。

第28表 産業、職種及び制度導入の効果の有無別企業数の割合

区分	総数	効果があった	(M. A.)							効果はなかった	その他・不明
			労働力不足に対応できた	欠けた は補充がスムーズにい	専門 職ができた	活用 できた	女工 がスムーズに 働けるようになった	企業採用 の面でイメ イメな女性 労働者の動 意が	向上した 女子労働 者の勤労意 欲が	生かされた 家庭主婦の 経験を職場に	
計	(210) 1000	814(1000)	(450)	(374)	(415)	(16)	(11.1)	(19.3)	(9.4)	(176)	10
製造業	(113) 1000	720(1000)	(448)	(287)	(437)	(11)	(9.2)	(17.2)	(126)	221	0.9
卸売業、小売業	(36) 1000	778(1000)	(357)	(357)	(357)	(—)	(21.4)	(17.9)	(10.7)	194	28
サービス業	(41) 1000	927(1000)	(605)	(526)	(500)	(26)	(2.6)	(21.1)	(2.6)	73	—
その他	(20) 1000	900(1000)	(278)	(500)	(222)	(56)	(22.2)	(27.8)	(5.6)	100	—
1000人以上	(51) 1000	784(1000)	(350)	(225)	(275)	(—)	(22.5)	(22.5)	(150)	196	20
1000~999人	(94) 1000	766(1000)	(542)	(458)	(500)	(14)	(11.1)	(23.6)	(8.3)	223	1.1
1~99人	(65) 1000	908(1000)	(407)	(373)	(407)	(34)	(3.4)	(11.9)	(6.8)	92	—
計	(96) 1000	750(1000)	(389)	(319)	(403)	(28)	(9.7)	(23.6)	(13.9)	240	1.0
製造業	(60) 1000	583(1000)	(415)	(244)	(390)	(24)	(7.3)	(19.5)	(17.1)	300	1.7
卸売業、小売業	(12) 1000	667(1000)	(375)	(375)	(500)	(—)	(25.0)	(25.0)	(12.5)	333	—
サービス業	(16) 1000	1000(1000)	(500)	(500)	(500)	(—)	(6.3)	(25.0)	(6.3)	—	—
その他	(8) 1000	875(1000)	(—)	(286)	(143)	(143)	(14.3)	(4.29)	(14.3)	125	—
1000人以上	(33) 1000	667(1000)	(409)	(136)	(364)	(—)	(18.2)	(31.8)	(18.2)	303	30
1000~999人	(40) 1000	725(1000)	(483)	(414)	(483)	(—)	(10.3)	(31.0)	(10.3)	275	—
1~99人	(23) 1000	913(1000)	(238)	(381)	(333)	(95)	(—)	(4.8)	(14.3)	87	—

退職理由を限定する企業

第29表 産業、規模及び制度導入による問題点の発生の有無別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	問題 点が生じた	問題 点はない
計		(210) 100.0	8.1	91.9
製 造 業		(113) 100.0	5.4	94.6
卸 売 業、小 売 業		(36) 100.0	8.3	91.7
サ ー ビ ス 業		(41) 100.0	14.6	85.4
そ の 他		(20) 100.0	10.0	90.0
1 0 0 0 人 以 上		(51) 100.0	12.0	88.0
1 0 0 ~ 9 9 9 人		(94) 100.0	5.3	94.7
1 ~ 9 9 人		(65) 100.0	9.2	90.8
退職理由を限定する企業	計	(96) 100.0	10.5	89.5
	製 造 業	(60) 100.0	6.8	93.2
	卸 売 業、小 売 業	(12) 100.0	25.0	75.0
	サ ー ビ ス 業	(16) 100.0	18.8	81.3
	そ の 他	(8) 100.0	—	100.0
	1 0 0 0 人 以 上	(33) 100.0	15.6	84.4
	1 0 0 ~ 9 9 9 人	(40) 100.0	10.0	90.0
	1 ~ 9 9 人	(23) 100.0	4.3	95.7

5. 育児休業制度との関係

女子再雇用制度を実施している企業のうち育児休業制度を実施している企業は14.8%で、実施していない企業は85.2%である(第30表)。育児休業制度実施企業のうち育児休業制度の利用者も女子再雇用制度の適用を受ける企業の割合は83.9%と高いが、退職理由を限定する企業では育児休業制度の利用者も女子再雇用制度の適用を受ける企業の割合は育児休業制度実施企業の76.9%とやや低くなっている。

第 30 表 産業、規模及び育児休業制度の実施状況別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	実 施 し て い る	実 施 し て い ない
計		[210] 100.0	14.8	85.2
製 造 業		[113] 100.0	8.0	92.0
卸 売 業、小 売 業		[36] 100.0	30.6	69.4
サ ー ビ ス 業		[41] 100.0	19.5	80.5
そ の 他		[20] 100.0	15.0	85.0
1 0 0 0 人 以 上		[51] 100.0	23.5	76.5
1 0 0 ~ 9 9 9 人		[94] 100.0	16.0	84.0
1 ~ 9 9 人		[65] 100.0	6.2	93.8
退職理由を限定する企業	計	[96] 100.0	13.5	86.5
	製 造 業	[60] 100.0	8.3	91.7
	卸 売 業、小 売 業	[12] 100.0	25.0	75.0
	サ ー ビ ス 業	[16] 100.0	25.0	75.0
	そ の 他	[8] 100.0	12.5	87.5
	1 0 0 0 人 以 上	[33] 100.0	15.2	84.8
	1 0 0 ~ 9 9 9 人	[40] 100.0	12.5	87.5
	1 ~ 9 9 人	[23] 100.0	13.0	87.0

調査票 その1

この調査票は、統計以外の目的に用いられることはありませんから、ありのままを記入して下さい。

都道府県 番 号	企業番号	産業分類番号	企業規模番号
			1 2 3 4 5 6

女子再雇用制度実態調査票

労働省

記入上の注意

- この調査は、女子特有の再雇用制度について調査するものです。女子特有の再雇用制度とは、結婚、妊娠、出産、育児、家族の看護、夫の転勤等女子特有の個人的理由により退職した女子を再雇用する制度をいいます。したがって、定年や退職勧奨による退職者（慣行による場合も含みます。）の再雇用制度、臨時労働者の契約更新等は、この調査の対象とはなりません。なお、本調査の対象となる女子再雇用制度には、就業規則等文書で規定されているものばかりでなく、慣行として確立されているものも含まれます。
- この調査は、企業を単位として調査を行います。本社事業所だけでなく、支社、工場等を含めた企業全体の实態について記入してください。
なお、複数事業所のある企業等において、女子再雇用制度の実施範囲が企業全体でなく、例えば、工場のみ、支店のみ、あるいは本社のみと、一部の事業所に限られているような場合には、当該制度を実施している事業所の状況について記入してください。
- この調査は、特にことわりのない限り、昭和57年10月1日現在で回答してください。
- 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒を使用し、58年5月31日までに提出してください。
また、記入に当たって不明の点がありましたら、貴企業の所在地の婦人少年室（別添婦人少年室所在地一覧表参照）又は労働省婦人少年局婦人労働課（電話03-211-7451 内線260）にお問い合わせください。
- お手数ですが、貴企業の女子再雇用制度に関する就業規則、内規等の規定、資料等をこの調査票に添えて送付して下さい。

I 企業に関する事項

名 称	(TEL.)
所 在 地	
主要な生産品の名称 又は事業の内容	
記入者の所属・職名・氏名	

1. 企業の全常用労働者数 本社・支社などを含めた同一企業に属するすべての常用労働者数（57年10月1日現在）によってあてはまる番号を○で囲んでください。	1. 5,000人以上 2. 1,000～4,999人 3. 300～999人 4. 100～299人 5. 30～99人 6. 1～29人
2. 企業の全常用労働者のうち女子常用労働者の占める割合	1. 10%未満 2. 10%～20%未満 3. 20%～30%未満 4. 30%～40%未満 5. 40%～50%未満 6. 50%～60%未満 7. 60%～70%未満 8. 70%～80%未満 9. 80%～90%未満 10. 90%以上

注) 常用労働者とは、賃金の支払いを受けている者で、次のいずれかの項に該当する者をいいます。

- (1) 期間を定めずに雇われている者
- (2) 1か月を超える期間を定めて雇われている者
- (3) 日雇又は1か月以内の期間を定めて雇われている者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇入れられた者
- (4) 庶役、理事などの役員でも常時勤務して、一般雇用者と同じ給与と規則あるいは同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- (5) 事業主の家族で、その事業所に働いている者のうち常時勤務し給与の支払いを受けている者

II 女子再雇用制度の導入の動機等

3 女子再雇用制度を導入したのは、いつですか

制度の規定等を定めたのは最近であっても、それ以前から慣行があった場合は、慣行の始まった年を記入してください。

昭和 年

調査票 その2

都道府県 番号	企業番号	産業分類番号	企業規模番号
			1 2 3 4 5 6

4. 女子再雇用制度を導入した理由は、何ですか。あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

労働力不足に対応する	欠員補充がスムーズに	専任職員の熱心な指導を受ける	女子労働力の確保のため	女子労働者のための労働環境	女子労働者のための労働環境	女子労働者のための労働環境	女子労働者のための労働環境	女子労働者のための労働環境	女子労働者のための労働環境	女子労働者のための労働環境	女子労働者のための労働環境	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

具体的に記入してください。

5. 女子再雇用制度の実施根拠は、次のどれですか。

労働協約	就業規則	労働協約	就業規則	内規のみ	その他
1	2	3	4	5	6

女子再雇用制度に関する労働協約、就業規則、内規の規定を添付して下さい。

Ⅱ 女子再雇用制度の内容

6. 女子再雇用制度適用対象者となる者の選定理由の範囲は、次のどれですか。

自己都合のすべて	一定の自己都合（あてはまる番号すべてを○で囲んでください）	結婚	妊娠	出産	育児	家族の介護	大転勤	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

具体的に記入してください。

7. 女子再雇用制度適用対象者となるには、原則として退職時に一定の条件がありますか。次のそれぞれについてあてはまる番号を○で囲んでください。

身分の限定				雇用形態の限定			就業形態の限定			職種の限定		退職時の年齢の限定	
限定あり	限定なし	限定あり	限定なし	限定あり	限定なし	フルタイム	パートタイム	限定あり	限定なし	限定あり	限定なし	限定あり	限定なし
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

勤続年数の限定		勤務評定による限定		その他の要件（社内結婚など）による限定	
限定あり	限定なし	限定あり	限定なし	限定あり	限定なし
1	2	3	4	5	6

最高 歳まで

8. 女子労働者が退職する時、女子再雇用制度の適用対象となるかどうか資格認定を行いますか。

行	行わない
1	2

資格認定の結果を本人に知らせますか。

知らせる			知らせない
書面により	口頭で	その他	
1	2	3	4

9. 再雇用する時点の資格要件は、決まっていますか。

(1) 再雇用時の年齢の限定（あてはまる番号を○で囲み、必要事項を記入してください。）

限定あり					限定なし
一律に限定あり	身分により異なる	職種により異なる	学歴により異なる	その他	
1	2	3	4	5	6

(2) 継続期間及びその他の条件の限定

継続期間の限定		その他の条件	
限定あり	限定なし	限定あり	限定なし
1	2	3	4

具体的に記入してください。

具体的に記入してください。

調査票 その3

雇用形態番号	企業番号	産業分類番号	企業規模番号
			1 2 3 4 5 6

10. 再雇用者を正式採用する前に見習期間又は試用期間を設けていますか。設けているとしたら、どれくらいの期間となっていますか。

設けている	設けていない	その他
1	2	3

具体的日数を書いてください。

日

11. 貴企業では、女子再雇用制度適用対象者に対して再雇用する義務を負っていますか。

再雇用する義務がある	再雇用する義務はない	再雇用する義務はないが、優先して再雇用するつもりである。		
		主として新規学卒採用を控えて再雇用する	主として中途採用を控えて再雇用する	その他
1	2	3	4	5

具体的に記入してください。

12. 再雇用の手続に当たっては、原則として女子再雇用制度適用対象者本人から企業に申請することになっていますか。それとも、企業側から本人に申込みを行っていますか。

本人からの申請	企業からの申込み	その他
1	2	3

具体的に記入してください。

再雇用者を就けることになっているポストがない場合、どのような措置をとりますか。

再雇用しないで待機させる	再雇用して一時的に配置し、再雇用者を就けることになっているポストに欠員が生じたときに当該ポストに配置する。	その他
1	2	3

具体的に記入してください。

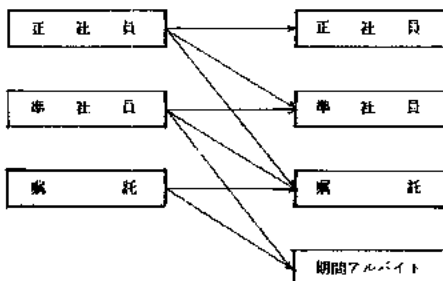
13. 貴企業が再雇用者に提示する身分、雇用形態、就業形態及び仕事の内容は、原則として退職時と同じですか。それとも異なりますか。

身 分				雇 用 形 態				就 業 形 態				仕 事 の 内 容			
同じ	異なる	同じ場合も異なる場合もある		同じ	異なる	同じ場合も異なる場合もある		同じ	異なる	同じ場合も異なる場合もある		同じ	異なる	同じ場合も異なる場合もある	
		本人の希望により選択できる	会社都合により決める			本人の希望により選択できる	会社都合により決める			本人の希望により選択できる	会社都合により決める			本人の希望により選択できる	会社都合により決める
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

図) 貴企業において、再雇用制度適用対象者について異なる身分、雇用形態等がある場合、次の例のように、退職時と再雇用後の身分、雇用形態等の変化を明示してください。

(例) <退職時の身分>

<再雇用後の身分>



14. 再雇用者の賃金格付け(賃金額でなく、賃金表上の格付けであることを御注意ください。)は、どのように行われていますか。

退職時の賃金格付けと同じである	退職時の賃金格付けより高い	退職時の賃金格付けより低い
1	2	3

調査票 その4

調査票番号	企業番号	産業分類番号	企業規模番号
			1 2 3 4 5 6

15. 女子再雇用制度適用対象者と同等の仕事の内容の女子中途採用者がいますか。

い	る	い	ない
1		2	

(16と17は、女子再雇用制度適用対象者と同等の仕事の内容の女子中途採用者を採用する企業のみお答えください。)

16. 再雇用者の賃金倍付けは、同等の仕事の内容の女子中途採用者に比べて優遇されていますか(学歴と年齢が同一であると仮定して答えてください)。

中途採用者 より低い	中途採用者 な	中途採用者 より高い	
		再雇用時の中途採用者 給与に経費を加味して 若干上積みする	退職時の賃金額に退職 期間中行われたペアの 一部を考慮する
1	2	3	4

17. 貴社では、再雇用者に対し、次のような制度(年次有給休暇を除く。)がありますか。ある場合には、それぞれの制度について再雇用者が女子中途採用者より優遇されているかどうか、それぞれの制度についてあてはまる番号を○で囲んで答えてください。

退職金			昇進・昇格			教育訓練			年次有給休暇	
あり			あり			あり			優遇されている	同程度
優遇されている	同程度	なし	優遇されている	同程度	なし	優遇されている	同程度	なし		
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2

18. 女子再雇用者だけを対象とした教育訓練を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

(あてはまる番号すべてを○で囲んでください。)

1. 実施時期はいつですか		2. 実施期間はどれくらいですか						3. どのような教育訓練を実施していますか			
採用前	採用後	1週間未満	1週間	3週間未満	1か月未満	2か月未満	3か月未満	企業外の教育訓練を受けさせている	企業内で教育訓練を行っている		
1	2	1	2	3	4	5	6	オリエンテーション	0, J, T, プログラムに基づく教育訓練		

Ⅳ 女子再雇用制度導入の効果及び問題点

19. 女子再雇用制度を導入した効果は、ありましたか。あるとしたら、どのような点ですか。あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

効果があった								効果はなかった
労働力不足に対応できた	欠員補充がスムーズにい	専門職、熟練技能者の再活用ができた	女子等機力にのこる時代に	企業インフラの刷新により	採用できるような子育者とな	女子労働者の労働意欲が	向上した	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

具体的に記入してください。

20. 女子再雇用制度を導入して、何か問題点が生じていますか。

問題点が生じた	1
問題点はない	2

どのような問題点ですか。

Ⅴ その他の事項

21. 貴企業では、育児休業制度を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

育児休業制度の利用者は、女子再雇用制度の適用も受けますか。

女子再雇用制度の適用も受ける	女子再雇用制度の適用は受けない
1	2

——— 調査御協力ありがとうございました ———

