

48.3.7~8

児童会議資料

151

資	料
No.	5

育 児 休 業 の 状 況

昭和48年 3 月

労働省婦人少年局婦人労働課

目 次

1. 育児休業制度実施事業場	1
2. 実施の理由および実施時期	2
3. 制度の内容	3
(1) 対象者	3
(2) 休業の期間および回数	4
(3) 休業の手続	5
(4) 代替要員の補充	6
(5) 休業中の処遇	6
① 給与	6
② 賞与およびその他の手当	7
③ 定期昇給	8
④ 社会保険	8
(6) 復職後の取扱い	9
① 職場および職種	9
② 給与	9
③ 年次有給休暇	10
④ 退職金の算定	10
4. 利用状況	11
5. 制度実施による効果	11
6. 制度実施上の問題点	12

1. 育児休業制度実施事業所

昭和47年度第1・四半期および第3・四半期に行なった事業場訪問調査の調査対象事業所のうち、育児休業制度を実施している事業所は第1表のとおり、計97事業所である（企業数は計66、電々公社を除く）。

これを規模別に見ると、その過半数が500人以上の事業所である。産業別に見ると、その大部分が製造業の事業所であり、特に食料品製造業、繊維工業、電気機械器具製造業など、伝統的に勤労婦人の多い産業において多く実施されている。

第1表 産業別・規模別実施事業所数

産業別	規模別	計	500人以上	300～499	100～299	99人以下
計		97	55	13	20	9
製造業		73	43	12	12	6
食料品製造業		16	4	5	4	3
繊維工業		16	9	4	2	1
繊維製品製造業		2			1	1
パルプ・紙・紙加工品製造業		5	3	1		1
化学工業		3	3			
ゴム製品製造業		1	1			
なめしかわ・同製品・毛皮製造業		1			1	
窯業・土石製品製造業		2	2			
金属製品製造業		1	1			
一般機械器具製造業		1			1	
電気機械器具製造業		23	19	2	2	
精密機械器具製造業		2	1		1	
卸売・小売業		10	5	1	1	3
金融業		2			2	
運輸通信業		2	2			
サービス業		8	3		5	
公務		2	2			

（参考）女子保護実施状況調査（昭和46年度）によると、育児休業制度を実施している事業所の割合は2.3%である。

2. 実施の理由および実施時期

育児休業制度を実施している理由をみると第2表のとおりであり、ほぼ半数の事業所では、技能者、熟練労働者の退職を防止するためなどの労働力確保を理由としている。次いで、労働組合等労働者の側からの要望があったことが挙げられている。また、結婚、出産、育児等のため退職しなければならない婦人に再就労の道をひらくためという、婦人の能力の有効発揮の観点から育児休業制度を設けている事業場もある。なお、勤労婦人の福祉の観点からではなく、妊娠中の事故による欠勤、産前産後休業、育児時間、生児の病気による欠勤等有給の不就業時間をできるだけ少なくするためという、労務管理上の理由に基くものがあることが注目される。

実施時期別にみると、第3表のとおり、昭和20年が最も古い事例であるが、昭和43年以降、急激に増加しており、労働力不足の深刻化に伴って婦人の能力の有効発揮が要請され始めた時期と一致している。また、電信電話公社で育児休業を昭和40年に実施したことの影響もあると考えられる。

第2表 育児休業実施理由（M・A）

理 由	事業所数
技能者の退職防止等労働力対策のため	47
労働組合等労働者側からの要望があったため	30
結婚、出産、育児等のため退職しなければならない婦人労働者に再就労の途をひらくため	15
母性保護または生児の保護のため	13
男性の結婚年齢が若く、賃金が低いので生活を補助するため（注）	4
妊娠中の事故、産前産後休業、育児時間、生児の病気に伴う欠勤等有給の不就業時間をできるだけ少なくするため	2
その他	2
不明	4

（注）これらの事業所では、職場結婚をした者のみ育児休業を認め、休業中本俸相当額が支給される。

第3表 育児休業制度実施時期

設置時期	計	二十 年	二十 三年	三十 二年	三十 三年	三十 四年	三十 六年	三十 七年	三十 八年	三十 九年	四十 年	四十 一年	四十 二年	四十 三年	四十 四年	四十 五年	四十 六年	四十 七年	不 明
事業所数	97	1	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	4	8	9	22	20	13	2

3. 制度の内容

(1) 対象者

育児休業制度を利用することのできる者の範囲に関する規定をみると、第4表のとおり、全ての勤労婦人を対象とし、特段の区別または条件を附していない事業所は全体の4分の1弱であり、6割以上の事業所では身分職種による区別をするか、または何らかの条件を附している。中でも、身分による区別が最も多く、36事業所で、正社員のみとされている。また、休業後引き続き勤務することを条件とする事業所も多い。

第4表 対象者の範囲に関する区別，条件の有無

区別の有無および内容		事業所数	備 考
無		23	うち5事業所は，出産した女子としている
有	身分による区別	36	※同系列の事業所
	正社員（準社員，パート等を除く）	32	
	3年以上勤務し，休業後引き続き勤務する意思ある正社員	4	
	職種による区別	2	
	看護婦	1	
	交換業務の技能を有する者	1	
	その他の区別，条件	24	
	休業後引き続き勤務する意思のある者	11	
	休業後最低1年以上勤務する意思があり復職 possible の者	5	
	産休終了時点で復職不可能の者	4	
	結婚前，結婚後とも2人共勤務しており，結婚時夫が25才以上，勤務5年以上の条件に該当する者	3	※
	女子組合員	1	
小 計		62	
不明，無記入		12	

(2) 休業の期間および回数

育児休業の期間については，第5表のとおり，ほとんどの事業所で，定めをおいている。中でも，1年以内の期間とする事業所が大半である。

なお，休業回数については，第6表のとおり，特に制限を設けていない事業所が多い。

第5表 期間の定めの有無および内容

期間の定めの有無および内容		事業所数
有		88
内 容	6ヵ月以内	11
	1年 〳	50
	2年 〳	7
	3年 〳	16
	その他（注）	4
無		4
不明・回答なし		5
計		97

（注）勤続年数による 3

保育施設に預けるまで 1

第6表 休業回数に関する制限の有無

制 限 の 有 無		事業所数
有	在職中1回	8
	1子につき1回	5
無		36
不 明		48
計		97

(3) 休業の手続

育児休業をする場合の手続については、第7表のとおり、大半の事業所において、所定の書類を提出することとしている。

第7表 休業の手続

手 続	事業所数
所定の書類を提出	57
口頭の申出	34
不 明	6
計	97

(4) 代替要員の補充

育児休業中の代替要員をどうするかについては、第8表のとおりであり、代替要員の補充はしない事業所がもっとも多い。

第8表 要員補充の方法

要 員 補 充 の 方 法	事業所数
補充はせず、同一職場でやりくりする	10
中途採用する	5
事情に応じて措置する	3
同職種の人を配置換する	2
休業を見こんだ人員配置をしている	2
内職等に出す	1
計	23

(注) この事項については第3・四半期にのみ調査を行なったので、調査対象事業所が少ない。

(5) 休業中の処遇

① 給与

休業中の給与は、第9表のとおり、ほとんどの事業所で無給である。

有給とする事業所のほとんどは、少くとも50%以上の率で支給している。

第9表 休業中の給与の取扱い

給 与 の 有 無		事業所数
無		86
有	6カ月までは100%	1
	95%	1(注1)
	本俸相当額	3
	基準内給与の60%	2
	〃 50%	1
	勤続年数により支給日数が異なる	1(注2)
	小 計	9
不 明		2
合 計		97

(注1) 共済組合から支給

(注2) 2年未満 30日間

5年〃 60〃

10年〃 90〃

10年以上 120〃

② 賞与およびその他の手当

休業期間中の賞与については、第10表のとおり支給しない事業所が多いが、給与が無給であっても、賞与については何らかの給付を行なう事業所もある。

その約半数は、賞与算定対象期間内の出勤日数に応じて支給額を計算することとしている。

給与または賞与以外の諸手当については、第11表のとおり、ほとんどの事業所で支給されていない。

第10表 休業中の賞与の取扱い

賞 与 の 支 給 の 有 無		事業所数
無		61
有	賞与算定対象期間内の出勤日数に応じて支給	16
	一般職員の支給額に一定率を乗じた額を支給	6
	一定額を支給	3
	その他（注）	1
	算定方法不明	8
	小 計	34
不 明		2
計		97

（注）全期間休職者，基本給の0.5カ月分。期の途中での休職開始者または復職者，出勤日数に応じ日割計算（最低基本給の1カ月分）

第11表 その他の手当

その他の手当の有無		事業所数
無		86
有	見 舞 金	4
	家族手当・仕事給等	2
	薪 炭 手 当	1
	そ の 他	2
	小 計	9
不 明		2
計		97

③ 定期昇給

休業期間中に定期昇給の時期がある場合の取扱いをみると、第12表のとおり、昇給しない事業所と、何らかの形で昇給する事業所とはほぼ同数である。

第12表 定期昇給

定期昇給の取扱い	事業所数
定期昇給する	27
復職時に調整する	15
昇給延伸する	4
定期昇給しない	49(注)
不 明	2
計	77

(注) うち1は定期昇給制度なし

④ 社会保険

休業期間中、健康保険、厚生年金保険、失業保険等のいわゆる社会保険の被保険者資格が継続するか否かについては、第13表のとおり

第13表 社会保険

社会保険の取扱い		事業所数
休業中は継続しない		8
継続する	保険料は会社負担	6
	〃 自己負担	34
	不 明	32
	小 計	72
失業保険のみ継続		5
本人が継続か否かを決定		5
不 明		7
計		97

であり、ほとんどの事業所で継続することとされている。継続する事業所における保険料の自己負担分の取扱いをみると、多くは労働者の負担とされており、事業所で立替払いをし、復職時に給与から控除したり、休業中に支給される賞与等の中から控除したり、また、本人が会社へ送金するなど、その支払い方法は様々である。

(6) 復職後の取扱い

① 復職後の職場および職種

復職後の職場および職種をどのように取り扱うかについては、第14表のとおりであり、大多数の事業所において、原則として原職に復帰させている。しかし、代替要員との関係等からほとんど元の職場に復帰できない事業所もある。

第14表 復職後の職場および職種

復職後の職場および職種	事業所数
原則として原職復帰	74
復職時の状況による	11
本人の希望、能力を考慮して決定	4
ほとんど元の職場に復帰できない	2
不明	6
計	97

② 復職後の給与

復職した際の給与の取扱いについては、第15表のとおり、何らかの形で調整している事業所が多い。調整の方法は、休業前の給与に定期昇給分を加算したり、休業前の基本給にベースアップ分を加算したりなど様々である。

第 15 表 復職後の給与の取扱い

復 職 後 の 給 与	事業所数
休業しなかった者と同じ給与とする	26
休業直前の給与とする	23
何らかの調整をする	35
そ の 他 (注)	1
不 明	12
計	97

(注) 歩合給

③ 年次有給休暇

復職した年の年次有給休暇の取扱いは、第 16 表のとおりである。労働基準法によると、前年の出勤率が 8 割に満たない場合は、年次有給休暇を与える必要はないこととなっているが、法律通りの取扱いとしているのは、1 事業所のみであり、大多数の事業所では、年次有給休暇の取扱いに関しては、何らかの有利な取扱いをしている。

第 16 表 復職後の年次有給休暇

復職後の年次有給休暇	事業所数
年休に関しては休業を出勤扱いとする	20
休業前の日数を与える	42
一定の日数を減じて与える	13
復職後 1 年間は年休なし	9
出勤率 80% 以下の場合年休なし	1
不 明	12
計	97

④ 退職金の算定

退職金の算定にあたって、育児休業期間をどのように取り扱うかについては、第 17 表のとおりであり、休業期間は、算定の基礎となる、勤

続期間からは除外する取り扱いとしている事業所が最も多い。

第 17 表 退職金の算定

退 職 金 の 算 定	事業所数
休業期間を加算する	29
休業期間は除外する	46
休業期間の一部を加算する	10
休業時に退職したものとみなし計算する	1
不 明	11
計	97

4. 利用状況

各事業所の出産者のうち、育児休業制度を利用する者の割合を見ると、第 18 表のとおりであり、利用率 10%未満となっている事業所が 31 あるがその理由は明らかではない。その反面、出産者の全員が育児休業制度を利用するところも 12 事業所ある。調査対象事業所全体の昭和 46 年 1 月 1 日～12 月 31 日の出産者は、合計 1,381 人、このうち育児休業制度利用者は 294 人であり、全体の利用率は 21.3%となっている。

第 18 表 利用率

利 用 率	事業所数
100%	12
50～99%	11
30～49%	7
10～29%	19
1～9%	10
0%	21
出産者 0	16
不 明	1
計	97

5. 制度実施による効果

育児休業制度を実施したことによる効果については、第 19 表のとおりである。効果ありとする事業所において挙げられている効果として最も多いものは労働力確保の面での効果である。これは、近年若年労働力の不足が著しいことから、「技能労働者等の退職を防止することができる」、「従業員募集の際の条件として有利である」ことなどによるものである。次に、生産管

理、労務管理の面での効果が挙げられている。これは、「労働者に小刻みに欠勤されるより休暇理由を明確にして休まれる方が労務管理上良い」、「毎日勤務可能な者が働く方が生産管理上好都合である」、「仕事と育児がはっきり区別できるので落ち着いて仕事ができる」などの理由によるものである。

第19表 制度実施による効果

効 果		事業所数
効果あり (MA)	労働力確保に効果あり	38
	生産管理、労務管理上効果あり	11
	会社への信頼感向上	9
	利用者からの好評	6
	その他	2
特に効果なし		26
わからない		26

6. 制度実施上の問題点

育児休業制度実施上の問題点として挙げられているものは、第20表のとおりである。特に問題なしとしている30事業所のほかは、種々の問題点が挙げられているが、そのうち最も多いものは、育児休業期間満了後復職しないで退職する者が多いことである。これは、「休業期間が短いこと」、「再雇用制度を併設しているので、他の従業員に対し気兼ねをすること」、「休業期間が退職金計算の基礎の勤続年数に算入されるため、育児休業を利用してから退職する」などの理由によるものとされている。次に、休業期間中、代替要員を確保することが困難であり、場合によっては人手不足に拍車をかけることとなることが挙げられている。また、休業中の給与の保障の問題、復職した場合の代替要員の処遇の問題、復職後能力等が低下すること等、様々な問題がある。

第20表 制度実施上の問題点

実施上の問題点		事業所数
制度利用後復職しない者が多い		23
問題点あり（M・A）	休業中の代替要員を確保することが難しい	20
	休業中の給与の保障	9
	復職した場合の代替要員の処遇が難しい	6
	復職後能力等が低下する	5
	利用者がいない	4
	社会保険料の負担が大きい	3
	利用者が多くて困る	2
	特定職種のみ認めているので他の職種とのかねあいが難しい	2
	女子職員が高令化し、新陳代謝しない	2
	その他	3
特になし		33
不明		13

GAa1/1

8-10-68-2



女性と仕事の未来館



01077548

