

婦人局調査資料No.8

昭和62年度育児休業制度実態調査結果報告

労働省婦人局

は し が き

この報告書は、「昭和62年度育児休業制度実態調査」の結果をとりまとめたものである。

近年、女性が我が国経済社会の発展に果たす役割と女性の生涯に占める職業生活のウエイトはますます大きくなっている。今日、女子労働者の中には、職業を生涯のものとして継続し、職業人としての経験、能力を伸ばすことを望む者が増加しているが、職業と育児との両立が困難なために退職せざるを得ない者も多い。女子労働者は経済社会の発展に大きく寄与するとともに、次代を担う者の健全な育成に重要な役割を果たしているところから、その育児等の環境整備を図ることが急務となっている。

特に、育児休業制度は、乳幼児をもつ女子労働者が子供を健やかに育てつつ職業を継続できる制度であり、企業の人材確保や女子労働者の職業生涯における能力発揮に寄与するものとして、その普及が期待されている。

本調査は、育児休業制度を実施している企業における制度の実施状況を把握し、今後の育児休業制度の普及促進に資することを目的として実施したものであり、関係各位の参考になれば幸いである。

最後に、この調査の実施に当たって御協力いただいた企業に深く感謝する次第である。

昭和63年3月

労働省婦人局長

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	
1. 調査対象企業の状況	3
(1) 産業別、規模別の状況	3
(2) 女子常用労働者の状況	4
2. 育児休業制度の導入	6
(1) 実施時期	6
(2) 導入理由	7
3. 育児休業制度の内容	8
(1) 規定方法	8
(2) 利用期間	9
イ 利用できる期間	9
ロ 最長取得期間	10
ハ 期間の決定・変更	11
ニ 休業開始時期	13
ホ 利用回数	14
(3) 育児休業中の賃金	15
(4) 健康保険、厚生年金保険の被保険者資格の取扱い	16
(5) 社会保険料労働者負担分の取扱い	16
(6) 定期昇給の取扱い	17
(7) 賞与の支給	18
4. 育児休業の取得・復職状況	19
(1) 育児休業取得者の割合	19
(2) 育児休業の取得期間	22
(3) 復職状況	22

5. 復職後の取扱い	
(1) 復職後の職場・職種の決定	25
(2) 退職金算定の際の育児休業期間の取扱い	26
(3) 復職後の年次有給休暇の算定における育児休業期間の取扱い	27
6. 育児休業中の代替要員の状況	28
(1) 代替要員の採用の有無	28
(2) 代替要員の確保の方法	28
(3) 代替要員を採用しない理由	28
7. 育児休業制度導入の効果と問題点	30
(1) 制度導入の効果	30
(2) 制度導入後の問題点	32
8. 育児休業の男子への適用	34
(1) 適用の有無	34
(2) 男子に適用しない理由等	34

I 調 査 の 概 要

1. 調査の目的

この調査は、育児休業制度を設けている企業における制度の実施状況を把握し、今後の育児休業制度の普及促進に資することを目的とする。

2. 調査の範囲

(1) 地 域 日本国全域とする。

(2) 産 業 日本標準産業分類による次に掲げる産業とする。

イ建設業 ロ製造業 ハ電気・ガス・熱供給・水道業 ニ運輸・通信業 ホ卸売・小売業、飲食店 ヘ金融・保険業 ト不動産業 チサービス業（家事サービス業及び外国公務を除く）

(3) 企 業 (2)に掲げる産業に属し、労働省婦人局で把握している育児休業制度を実施している企業のうちから一定の方法で選定した約1,000企業

3. 調査事項

次に掲げる事項とする。

(1) 企業に関する事項

- イ 企業の名称
- ロ 企業の所在地
- ハ 企業の主要な生産品名または事業の内容
- ニ 企業の全常用労働者数、有配偶者数

(2) 育児休業制度に関する事項

- イ 育児休業制度導入の動機
- ロ 育児休業制度の内容
- ハ 育児休業の取得状況
- ニ 育児休業後の復職状況及び復職後の取扱い
- ホ 育児休業中の代替要員の状況
- ヘ 育児休業制度導入の効果と問題点

4. 調査の対象期日及び期間

昭和62年7月1日現在。ただし、3(2)の育児休業の取得状況、育児休業後の復職状況及び復職後

の取扱いについては、昭和61年4月1日から昭和62年3月31日までの1年間

5. 調査実施期間

昭和62年7月20日から8月末日まで

6. 調査機関

労働省婦人局 ― 都道府県婦人少年室

7. 調査の方法

通信自計

8. 集計

労働省婦人局において集計した。有効回収率は97.6%である。

9. 主な用語の定義

調査結果及び統計表に用いられた主な調査事項の定義等は次のとおりである。

- 常用労働者とは … 期間を定めずに又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者及び臨時、日雇、パートタイマー等で、前2か月の各月において18日以上雇用されている者をいう。
- 育児休業 … 乳幼児を有する労働者が育児のため自らの希望により、職場での身分や地位を失わないで一定期間休業し、育児に専念した後、復職することを内容とする措置をいう。
- 育児休業取得率 … 昭和61年4月1日から昭和62年3月31日までの間に出生した女子労働者（死産・産後休業終了時までに退職した者を除く）のうち育児休業を取得した者の割合である。
- 復職率 … 育児休業を取得し、昭和61年4月1日から昭和62年3月31日までの間に復職を予定していた者のうち、復職した者の割合である。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 調査対象企業の状況

(1) 産業別、規模別の状況

調査対象企業の産業別構成をみると、サービス業が60.5%を占め、なかでも社会保険・社会福祉が31.6%となっている。次いで製造業が26.5%とこの2産業で9割弱を占めている。

企業規模別にみると、1～29人規模が30.3%と最も高く、次いで100～299人規模が22.8%、30～99人規模が22.2%とほぼ同じ割合となっている（第1表）。

第1表 産業・規模別、企業数の割合

(%)

産 業	企 業 規 模					
	計	1000人以上	300～999人	100～299人	30～99人	1～29人
調 査 産 業、規 模 計	100.0	8.8	15.8	22.8	22.2	30.3
建 設 業	1.1(100.0)	(—)	(9.1)	(18.2)	(—)	(72.7)
製 造 業	26.5(100.0)	(13.9)	(25.5)	(26.3)	(23.2)	(11.2)
織 維 工 業	6.8(100.0)	(19.7)	(31.8)	(31.8)	(13.6)	(3.0)
衣服・その他の繊維製品製造業	5.0(100.0)	(—)	(14.3)	(34.7)	(34.7)	(16.3)
電気機械器具製造業	3.7(100.0)	(8.3)	(33.3)	(25.0)	(27.8)	(5.6)
その他の製造業	11.1(100.0)	(18.5)	(24.1)	(19.4)	(22.2)	(15.7)
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5(100.0)	(40.0)	(20.0)	(—)	(20.0)	(20.0)
運 輸 ・ 通 信	1.8(100.0)	(44.4)	(16.7)	(22.2)	(11.1)	(5.6)
卸売・小売業、飲食店	8.6(100.0)	(28.6)	(20.2)	(13.1)	(9.5)	(28.6)
金 融 ・ 保 険 業	0.5(100.0)	(—)	(40.0)	(60.0)	(—)	(—)
不 動 産	0.4(100.0)	(—)	(—)	(25.0)	(—)	(75.0)
サ ー ビ ス 業	60.5(100.0)	(2.7)	(10.8)	(22.7)	(24.7)	(39.0)
医 療 業	14.3(100.0)	(3.6)	(25.7)	(41.4)	(20.7)	(8.6)
教 育	8.1(100.0)	(8.9)	(8.9)	(27.8)	(20.3)	(34.2)
社会保険・社会福祉	31.6(100.0)	(0.3)	(4.9)	(14.0)	(27.6)	(53.2)
その他のサービス	6.5(100.0)	(4.8)	(9.5)	(17.5)	(25.4)	(42.9)

(2) 女子常用労働者の状況

常用労働者総数に占める女子の割合別に企業の構成をみると、「70～90%未満」が30.6%と高く、次いで「50～70%未満」が20.9%、「90%以上」が20.1%とほぼ同じ割合であり、全体として女子比率50%以上の企業が7割を占めている。

産業別にみると、サービス業で、規模別にみると企業規模が小さくなるほど女子比率の高い企業の割合が高くなっている(第2表)。

第2表 全常用労働者中に占める女子の割合別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	全常用労働者中に占める女子の割合									
	計	1～10%未満	10～20%未満	20～30%未満	30～40%未満	40～50%未満	50～70%未満	70～90%未満	90%以上	不明
調査産業、規模計	100.0	2.9	6.1	6.3	5.2	7.4	20.9	30.6	20.1	0.5
製造業	100.0	4.6	12.4	12.4	8.9	13.9	23.6	12.4	11.2	0.8
繊維工業	100.0	—	6.1	12.1	9.1	21.2	40.9	4.5	4.5	1.5
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	—	2.0	—	—	2.0	14.3	36.7	44.9	—
電気機械器具製造業	100.0	—	22.2	8.3	13.9	16.7	19.4	16.7	2.8	—
その他の製造業	100.0	11.1	17.6	19.4	11.1	13.9	18.5	4.6	2.8	0.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	3.6	3.6	6.0	8.3	10.7	50.0	14.3	3.6	—
サービス業	100.0	1.0	1.9	2.4	3.1	4.2	16.3	43.1	27.6	0.5
医療業	100.0	—	—	—	—	0.7	8.6	80.7	9.3	0.7
教育	100.0	1.3	5.1	8.9	16.5	8.9	27.8	22.8	8.9	—
社会保険・社会福祉	100.0	0.3	—	—	—	2.3	16.6	36.4	44.5	—
その他のサービス	100.0	6.3	11.1	11.1	7.9	15.9	17.5	17.5	9.5	3.2
1000人以上	100.0	10.5	18.6	11.6	10.5	15.1	24.4	8.1	—	1.2
300～999人	100.0	5.2	7.8	6.5	8.4	13.0	27.9	29.9	1.3	—
100～299人	100.0	1.8	4.5	6.3	6.7	9.9	24.2	39.5	5.8	1.3
30～99人	100.0	2.3	5.1	4.1	3.7	4.1	23.0	38.7	18.4	0.5
1～29人	100.0	0.7	3.7	6.1	2.0	2.7	12.2	25.0	47.6	—

また、女子常用労働者中に占める有配偶者の割合別に企業の構成をみると「70%以上」が29.5%、「50～70%未満」が28.0%と両者がほぼ同じ割合で最も高く、全体として有配偶者の割合が50%以上の企業が6割弱を占めている。

産業別にみると、製造業で、規模別にみると企業規模が小さくなるほど有配偶比率の高い企業の

割合が高くなっている（第3表）。

第3表 女子常用労働者中に占める有配偶者の割合別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	女子常用労働者中に占める有配偶者の割合								
	計	1~10 %未満	10~20 %未満	20~30 %未満	30~40 %未満	40~50 %未満	50~70 %未満	70% 以上	不明
調査産業、規模計	100.0	2.8	6.0	9.4	10.6	11.7	28.0	29.5	2.0
製造業	100.0	3.1	7.3	8.1	8.1	5.8	19.3	45.2	3.1
繊維工業	100.0	4.5	10.6	19.7	6.1	7.6	13.6	33.3	4.5
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0	4.1	6.1	—	4.1	8.2	20.4	57.1	—
電気機械器具製造業	100.0	2.8	2.8	2.8	5.6	5.6	22.2	55.6	2.8
その他の製造業	100.0	1.9	7.4	6.5	12.0	3.7	21.3	43.5	3.7
卸売・小売業、飲食店	100.0	10.7	13.1	13.1	7.1	8.3	15.5	25.0	7.1
サービス業	100.0	1.2	4.4	9.7	12.2	14.7	34.7	22.5	0.5
医療業	100.0	0.7	5.7	8.6	11.4	19.3	31.4	22.1	0.7
教育	100.0	—	6.3	12.7	16.5	22.8	29.1	12.7	—
社会保険・社会福祉	100.0	1.0	2.9	6.5	12.0	12.7	39.3	25.6	—
その他のサービス	100.0	4.8	6.3	23.8	9.5	4.8	27.0	20.6	3.2
1000人以上	100.0	8.1	22.1	12.8	10.5	10.5	11.6	7.0	17.4
300～999人	100.0	5.2	5.2	11.0	15.6	11.7	29.9	20.8	0.6
100～299人	100.0	0.9	4.9	7.2	9.9	15.2	30.5	30.0	1.3
30～99人	100.0	1.4	4.6	7.8	7.8	10.6	29.0	38.2	0.5
1～29人	100.0	2.4	3.7	10.5	10.5	10.1	29.1	33.8	—

2 育児休業制度の導入

(1) 実施時期

育児休業の実施を開始した時期についてみると、昭和50年以降に実施した企業が87.4%を占めている。

産業別にみると、製造業では、40年代に開始した企業が3割以上と比較的早く育児休業を導入しており、なかでも繊維工業では「昭和45年～49年」に56.1%の企業が実施している。また、サービス業では、49年以前には2.7%の企業が実施を始めたに過ぎず、その実施に遅れがみられたが50年代に75.1%の企業が実施している。

規模別にみると、大規模企業ほど比較的早く育児休業を導入しており、特に1,000人以上規模では49年までに41.8%の企業が実施している（第4表）。

第4表 産業・規模別、育児休業制度実施年別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	昭和 39年	40年 44年	45年 49年	50年 54年	55年 59年	60年	61年	不 明
調査産業、規模計	100.0	0.5	1.1	10.8	30.9	31.9	11.2	13.4	0.2
製造業	100.0	1.2	3.1	27.8	22.0	21.2	9.7	15.1	—
繊維工業	100.0	—	3.0	56.1	25.8	9.1	4.5	1.5	—
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0	—	—	14.3	20.4	18.4	12.2	34.7	—
電気機械器具製造業	100.0	2.8	5.6	25.0	19.4	19.4	13.9	13.9	—
その他の製造業	100.0	1.9	3.7	17.6	21.3	30.6	10.2	14.8	—
卸売・小売業、飲食店	100.0	—	1.2	17.9	8.3	31.0	7.1	34.5	—
サービス業	100.0	0.3	0.2	2.2	38.0	37.1	12.5	9.3	0.3
医療業	100.0	0.7	—	2.1	47.1	30.0	10.7	8.6	0.7
教育	100.0	—	1.3	1.3	38.0	32.9	15.2	10.1	1.3
社会保険・社会福祉	100.0	—	—	2.6	37.0	40.9	13.0	6.5	—
その他のサービス	100.0	1.6	—	1.6	22.2	39.7	11.1	23.8	—
1,000人以上	100.0	2.3	3.5	36.0	32.6	17.4	—	8.1	—
300～999人	100.0	0.6	1.9	23.4	39.6	20.8	4.5	9.1	—
100～299人	100.0	0.4	1.8	11.2	39.9	28.3	9.0	9.4	—
30～99人	100.0	0.5	—	4.1	27.2	34.6	16.6	16.6	0.5
1～29人	100.0	—	0.3	1.4	22.0	42.6	15.5	17.9	0.3

(2) 導入理由

育児休業制度を導入した理由(複数回答)についてみると、7割近く(67.6%)の企業が「女子労働者の福祉の向上、勤労意欲の向上を図るため」をあげており、次いで「既婚女子労働者の定着を図るため」(41.2%)、「専門職、技能者など特定労働力確保対策のため」(36.9%)の順となっている。

産業別にみると、製造業では「労働組合等労働者側からの要望のため」とする企業が比較的多く、なかでも繊維工業では7割(71.2%)に及んでいる。また、サービス業では「専門職・技能者など特定労働力の確保対策のため」をあげる企業が半数近く(48.6%)を占め、特に医療業での割合が76.4%と高い。

規模別にみると、規模が大きいほど「労働組合等労働者側からの要望のため」をあげる企業の割合が高い(第5表)。

第5表 産業・規模別、育児休業制度導入理由別企業数の割合

(M.A.) (%)

産業・企業規模	計	専ら対 門特策 職定の 「労た 技能め 能力 者確 な保	既定 婚着 女を 子図 る 者た 者の め	女の 子向 上上 勤を 者勤 図の る 福意 た 社欲 め	男法 女が ため 雇施 用行 機と 会な 均っ 等た	企 業 の イ た め メ ー ジ ア	育の等 児病を くす 時気 に 間 に き る た 伴 う だ め 乳 幼 欠 け 児 勤 少	労働め 働か 組ら 合の 要 望 の 者 た	企代 業わ 内る 保 育 施 と し て に て	そ の 他
調査産業、規模計	100.0	36.9	41.2	67.6	6.1	5.8	20.8	22.7	4.7	5.5
製 造 業	100.0	16.6	47.9	67.6	7.3	10.4	18.9	39.4	8.5	4.2
繊維工業	100.0	10.6	36.4	74.2	—	6.1	13.6	71.2	12.1	3.0
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0	44.9	75.5	67.3	10.2	16.3	26.5	14.3	10.2	4.1
電気機械器具製造業	100.0	16.7	47.2	61.1	8.3	19.4	22.2	25.0	8.3	2.8
その他の製造業	100.0	7.4	42.6	65.7	10.2	7.4	17.6	36.1	5.6	5.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	26.2	50.0	78.6	13.1	9.5	8.3	32.1	6.0	1.7
サ ー ビ ス 業	100.0	48.6	37.1	65.9	4.6	3.2	23.4	12.4	3.1	6.6
医 療 業	100.0	76.4	45.0	45.0	4.3	5.7	15.0	8.6	6.4	7.9
教 育	100.0	34.2	25.3	68.4	6.3	3.8	22.8	31.6	6.3	15.2
社会保険・社会福祉	100.0	42.9	35.4	76.3	3.2	1.3	28.9	7.8	1.0	5.2
その他のサービス	100.0	33.3	42.9	58.7	9.5	6.3	15.9	19.0	1.6	—
1000人以上	100.0	18.6	26.7	81.4	4.7	8.1	14.0	59.3	4.7	1.2
300～999人	100.0	30.5	31.8	64.3	5.2	5.2	11.7	38.3	4.5	4.5
100～299人	100.0	41.7	43.0	65.5	4.5	7.6	15.2	34.5	6.7	8.5
30～99人	100.0	40.1	44.2	60.4	10.1	5.5	20.3	12.9	6.0	6.9
1～29人	100.0	39.5	46.6	72.3	5.4	4.4	32.1	2.4	2.4	4.1

3. 育児休業制度の内容

(1) 規定方法

育児休業制度の規定方法についてみると、「就業規則のみ」とする企業が全体の7割近く（68.9％）を占め、次いで「労働協約と就業規則」とする企業が13.9％、「労働協約のみ」が7.2％となっている。

産業別にみると、サービス業では「就業規則のみ」に規定する企業が8割を超えており、製造業、卸売・小売業、飲食店でも過半数が「就業規則のみ」であるが、「労働協約と就業規則」に規定する企業の割合が3割と比較的高くなっている。

規模別にみると、1000人以上規模の企業では「労働協約と就業規則」が過半数（54.7％）を占めるほか、規模が大きくなるほど「労働協約と就業規則」に規定する企業の割合が高くなっており、一方規模が小さくなるほど労働組合の組織率の低さを反映して、「就業規則のみ」に規定する企業の割合が高くなっている（第6表）。

第6表 産業・規模別、育児休業制度の規定方法別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	労働協約	就業規則	労働協約と就業規則	就業規則と業内規則	業内規則のみ	その他	不明
調査産業、規模計	100.0	7.2	68.9	13.9	2.8	4.0	2.1	1.1
製造業	100.0	11.6	50.2	27.8	1.9	3.1	3.5	1.9
繊維工業	100.0	18.2	24.2	50.0	—	1.5	4.5	1.5
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	8.2	73.5	10.2	4.1	—	4.1	—
電気機械器具製造業	100.0	2.8	52.8	27.8	2.8	8.3	2.8	2.8
その他の製造業	100.0	12.0	54.6	22.2	2.8	1.9	3.7	2.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	15.5	51.2	31.0	1.2	—	1.2	—
サービス業	100.0	3.6	81.0	4.4	3.4	5.1	1.7	0.8
医療業	100.0	4.3	75.0	7.9	2.1	8.6	1.4	0.7
教育	100.0	6.3	68.4	2.5	5.1	11.4	5.1	1.3
社会保険・社会福祉	100.0	1.6	88.0	2.3	3.2	2.9	0.9	1.0
その他のサービス	100.0	7.9	76.2	9.5	4.8	—	1.6	—
1000人以上	100.0	14.0	25.6	54.7	—	3.5	2.3	—
300～999人	100.0	9.7	47.4	31.2	1.3	5.8	3.2	1.3
100～299人	100.0	14.8	63.2	11.2	3.6	5.4	1.3	0.4
30～99人	100.0	3.2	80.2	5.5	3.2	4.1	3.3	0.5
1～29人	100.0	1.0	88.5	1.4	3.4	2.0	2.0	1.7

(2) 利用期間

イ 利用できる期間

育児休業を利用できる期間についてみると、「子が満1歳に達するまで」とする企業の割合が最も高く78.7%であり、子が満2歳に達するまで利用できる企業は1割弱に過ぎない。

産業別にみると卸売・小売、飲食店及び製造業のうち電気機械器具製造業では「子が満1歳に達するまで」が6割余で、子が満2歳に達するまで利用できる企業が2割前後を占めている。

規模別にみると、「子が満1歳に達するまで」の割合が100人以上規模の企業ではいずれも7割程度であるが、99人以下規模の企業では8割強となっている(第7表)。

第7表 産業・規模別、育児休業を利用できる期間別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	子 歳 が未 満満 1	子 歳 る がに ま 満達 で 1す	産 後 休 1 終 年 了 間	子 歳 る がに ま 満達 で 2す	子 歳 る がに ま 満達 で 3す	そ の 他
調 査 産 業、規 模 計	100.0	6.5	78.7	6.0	4.5	3.0	1.3
製 造 業	100.0	7.7	73.4	5.8	5.4	4.6	3.1
織 維 工 業	100.0	9.1	74.2	7.6	7.6	—	1.5
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0	2.0	85.7	6.1	—	2.0	4.1
電気機械器具製造業	100.0	5.6	63.9	2.8	11.1	16.7	—
その他の製造業	100.0	10.2	70.4	5.6	4.6	4.6	4.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	7.1	63.1	9.5	6.0	11.9	2.4
サ ー ビ ス 業	100.0	5.8	83.6	6.1	2.9	1.2	0.5
医 療 業	100.0	10.0	77.1	5.7	3.6	2.9	0.7
教 育	100.0	8.9	86.1	—	3.8	1.3	—
社会保険・社会福祉	100.0	2.9	87.3	8.8	1.0	—	—
その他のサービス	100.0	6.3	76.2	1.6	9.5	3.2	3.2
1000人以上	100.0	9.3	73.3	3.5	4.7	8.1	1.2
300～999人	100.0	6.5	72.7	5.2	7.1	6.5	1.9
100～299人	100.0	9.4	71.7	8.1	6.3	2.2	2.2
30～99人	100.0	3.7	85.3	6.0	2.8	0.9	1.4
1～29人	100.0	5.4	83.8	5.7	3.0	1.7	0.3

ロ 最長取得期間

育児休業の最長取得期間をどのくらいまで認めているかについては、「6月を超え1年以内」とする企業が9割を超え、2年を超える比較的長期の期間を認める企業は2.1%に過ぎない。

産業別、規模別にみても「6月を超え1年以内」が8～9割とほぼ同様の傾向であるが、卸売・小売業、飲食店及び製造業のうち電気機械器具製造業では2年を超える長期の休業期間を認める企業がともに8.3%とやや高い(第8表)。

第8表 産業・規模別、最長取得期間別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	6月以内	6ヶ月内月1を年超以	1年内年2を年超以	2年内年3を年超以	3年を超
調査産業、規模計	100.0	2.4	90.9	4.6	2.0	0.1
製 造 業	100.0	4.2	86.1	6.2	3.5	—
織 維 工 業	100.0	4.5	87.9	7.6	—	—
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	—	95.9	2.0	2.0	—
電気機械器具製造業	100.0	2.8	80.6	8.3	8.3	—
その他の製造業	100.0	6.5	82.4	6.5	4.6	—
卸売・小売業、飲食店	100.0	3.6	82.1	6.0	7.1	1.2
サ ー ビ ス 業	100.0	1.4	95.1	2.7	0.8	—
医 療 業	100.0	2.9	92.1	3.6	1.4	—
教 育	100.0	3.8	91.1	2.5	2.5	—
社会保険・社会福祉	100.0	0.3	99.0	0.6	—	—
その他のサービス	100.0	—	87.3	11.1	1.6	—
1000人以上	100.0	4.7	86.0	4.7	3.5	1.2
300 ～ 999人	100.0	3.2	85.7	7.1	3.9	—
100 ～ 299人	100.0	4.0	87.9	5.8	2.2	—
30 ～ 99人	100.0	0.9	94.9	3.7	0.5	—
1 ～ 29人	100.0	1.0	94.3	3.0	1.7	—

ハ 期間の決定・変更

実際の育児休業期間の決定は「休業者の希望期間」とする企業の割合が79.3%と大半を占め、「企業で一律に規定」している企業は15.5%である。

産業別、規模別にみても概ね同様の傾向を示している（第9表）。

第9表 産業・規模別、育児休業期間の決定方法別企業数の割合

(%)

産 業 ・ 企 業 規 模	計	企 業 数 定めてその 中から選択	企 業 規 定 で 一 律 に	休 業 期 間 の 希 望	そ の 他
調 査 産 業 、 規 模 計	100.0	2.9	15.5	79.3	2.4
製 造 業	100.0	2.3	22.8	72.6	2.3
織 維 工 業	100.0	—	27.3	71.2	1.5
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0	2.0	18.4	77.6	2.0
電気機械器具製造業	100.0	5.6	13.9	80.6	—
その他の製造業	100.0	2.8	25.0	68.5	3.7
卸売・小売業、飲食店	100.0	2.4	15.5	82.1	—
サ ー ビ ス 業	100.0	3.1	12.0	82.0	2.9
医 療 業	100.0	1.4	11.4	86.4	0.7
教 育	100.0	—	17.7	75.9	6.3
社会保険・社会福祉	100.0	4.2	11.4	81.8	2.6
その他のサービス	100.0	4.8	9.5	81.0	4.8
1000人以上	100.0	1.2	12.8	86.0	—
300～999人	100.0	3.9	16.2	79.2	0.6
100～299人	100.0	1.3	12.6	83.9	2.2
30～99人	100.0	2.8	17.5	77.0	2.8
1～29人	100.0	4.1	16.6	75.7	3.7

休業期間の変更については、6割近く（57.3%）の企業が制度上認めており、個々のケースにより決定している企業は28.0%である。

産業別、規模別にみても同様の傾向であり、具体的な休業期間の決定・変更については、概ね弾力的な運用がなされている（第10表）。

第10表 産業・規模別、休業期間の変更の可否別企業数の割合

(%)

産 業 ・ 企 業 規 模	計	認 め て い る	認 め て い ない	個 々 の ケ ー ス に よ り 決 定
調 査 産 業 、 規 模 計	1 0 0.0	5 7.3	1 4.8	2 8.0
製 造 業	1 0 0.0	5 3.3	1 9.3	2 7.4
織 維 工 業	1 0 0.0	5 3.0	1 5.2	3 1.8
衣 服 ・ そ の 他 の 織 維 製 品 製 造 業	1 0 0.0	6 1.2	1 0.2	2 8.6
電 気 機 械 器 具 製 造 業	1 0 0.0	6 1.1	1 6.7	2 2.2
そ の 他 の 製 造 業	1 0 0.0	4 7.2	2 6.9	2 5.9
卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	1 0 0.0	5 3.6	1 0.7	3 5.7
サ ー ビ ス 業	1 0 0.0	6 0.8	1 2.7	2 6.4
医 療 業	1 0 0.0	6 6.4	9.3	2 4.3
教 育	1 0 0.0	5 1.9	2 1.5	2 6.6
社 会 保 険 ・ 社 会 福 祉	1 0 0.0	6 1.7	1 2.3	2 6.0
そ の 他 の サ ー ビ ス	1 0 0.0	5 5.6	1 1.1	3 3.3
1 0 0 0 人 以 上	1 0 0.0	5 9.3	1 2.8	2 7.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人	1 0 0.0	6 5.6	1 3.0	2 1.4
1 0 0 ～ 2 9 9 人	1 0 0.0	6 0.5	1 1.2	2 8.3
3 0 ～ 9 9 人	1 0 0.0	5 4.4	2 1.2	2 4.4
1 ～ 2 9 人	1 0 0.0	5 2.0	1 4.2	3 3.8

ニ 休業開始時期

育児休業の開始時期についてみると、「産後休業終了後直ちに育児休業に入る」とする企業が63.5%を占め、次いで「利用できる期間内であれば休業者の希望するときにいつでも利用できる」とする企業が34.5%となっている。

産業別、規模別にみてもほぼ同様の傾向である（第11表）。

第11表 産業・規模別、育児休業開始時期別企業数の割合

(%)

産 業 ・ 企 業 規 模	計	産 後 直 ち に 休 業 終 了	利 用 可 能 な 期 間 内 で あ れ ば 希 望 す る と き に い つ	そ の 他
調 査 産 業 、 規 模 計	100.0	63.5	34.5	1.9
製 造 業	100.0	67.2	29.7	3.1
織 維 工 業	100.0	71.2	25.8	3.0
衣 服 ・ そ の 他 の 織 維 製 品 製 造 業	100.0	65.3	30.6	4.1
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	63.9	36.1	—
そ の 他 の 製 造 業	100.0	66.7	29.6	3.7
卸 売 ・ 小 売 業 、 飲 食 店	100.0	59.5	39.3	1.2
サ ー ビ ス 業	100.0	62.5	35.8	1.7
医 療 業	100.0	55.0	44.3	0.7
教 育	100.0	59.5	38.0	2.5
社 会 保 険 ・ 社 会 福 祉	100.0	67.2	31.8	1.0
そ の 他 の サ ー ビ ス	100.0	60.3	33.3	6.3
1000人以上	100.0	58.1	40.7	1.2
300 ～ 999人	100.0	55.8	40.9	3.9
100 ～ 299人	100.0	55.2	42.6	2.2
30 ～ 99人	100.0	66.8	31.8	1.4
1 ～ 29人	100.0	73.0	25.3	1.7

ホ 利用回数

1人の子供についての育児休業の利用回数については、「連続した期間1回限り」とする企業が8割(83.9%)を超えており、産業別、規模別にみてもほぼ同様の傾向となっている(第12表)。

第12表 産業・規模別、利用回数別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	連 1 続 回 し 限 た り	2 分 回 割 に 可	3 に 回 分 以 割 上 可	不 明
調 査 産 業 、 規 模 計	100.0	83.9	8.6	7.1	0.4
製 造 業	100.0	85.3	3.9	10.4	0.4
織 維 工 業	100.0	87.9	3.0	9.1	—
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0	87.8	4.1	8.2	—
電気機械器具製造業	100.0	88.9	—	11.1	—
その他の製造業	100.0	81.5	5.6	12.0	0.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	82.1	8.3	8.3	1.2
サ ー ビ ス 業	100.0	83.4	10.5	5.9	0.2
医 療 業	100.0	87.9	10.0	2.1	—
教 育	100.0	84.8	11.4	2.5	1.3
社会保険・社会福祉	100.0	81.5	11.0	7.5	—
その他のサービス	100.0	81.0	7.9	11.1	—
1000人以上	100.0	86.0	4.7	8.1	1.2
300 ～ 999人	100.0	79.9	9.1	11.0	—
100 ～ 299人	100.0	81.6	10.8	7.2	0.4
30 ～ 99人	100.0	83.9	8.8	7.4	—
1 ～ 29人	100.0	87.2	7.8	4.4	0.7

(3) 育児休業中の賃金

本調査では、社会保険料労働者負担分相当額を超える賃金を支払う場合を「有給」としているが、「有給」の企業は4.4%と僅かであり、「無給」とする企業が95.6%に達している。

産業別、規模別にみてもほぼ同様の傾向であるが、特にサービス業のうち教育においては「有給」企業の割合が12.7%とやや高い(第13表)。

第13表 産業・規模別、社会保険料(労働者負担分)相当額を超える賃金支払の有無別
企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	有給	無給
調査産業、規模計	100.0	4.4	95.6
製造業	100.0	5.4	94.6
繊維工業	100.0	6.1	93.9
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	2.0	98.0
電気機械器具製造業	100.0	—	100.0
その他の製造業	100.0	8.3	91.7
卸売・小売業、飲食店	100.0	4.8	95.2
サービス業	100.0	3.9	96.1
医療業	100.0	5.0	95.0
教育	100.0	12.7	87.3
社会保険・社会福祉	100.0	1.0	99.0
その他のサービス	100.0	4.8	95.2
1000人以上	100.0	7.0	93.0
300～999人	100.0	7.1	92.9
100～299人	100.0	3.6	96.4
30～99人	100.0	2.8	97.2
1～29人	100.0	4.1	95.9

(4) 健康保険、厚生年金保険の被保険者資格の取扱い

育児休業中の社会保険（健康保険、厚生年金保険）の被保険者資格の継続の有無については、「健康保険、厚生年金保険ともに継続する」企業が95.0%を占めている（第14表）。

第14表 産業・規模別、育児休業中の社会保険の被保険者資格の継続の有無別企業数の割合
(%)

産業・企業規模	計	健康保険のみ継続	厚生年金保険のみ継続	健康保険・厚生年金ともに継続	継続しない	その他
調査産業、規模計	100.0	0.9	0.2	95.0	2.0	1.8
製造業	100.0	0.4	0.4	95.4	3.5	0.4
繊維工業	100.0	—	1.5	97.0	1.5	—
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	2.0	—	93.9	2.0	2.0
電気機械器具製造業	100.0	—	—	91.7	8.3	—
その他の製造業	100.0	—	—	96.3	3.7	—
卸売・小売業、飲食店	100.0	—	—	97.6	2.4	—
サービス業	100.0	1.4	0.2	94.2	1.5	2.7
医療業	100.0	1.4	—	96.4	0.7	1.4
教育	100.0	1.3	—	92.4	2.5	3.8
社会保険・社会福祉	100.0	0.6	0.3	97.7	1.3	—
その他のサービス	100.0	4.8	—	74.6	3.2	17.5
1000人以上	100.0	—	1.2	97.7	—	1.2
300～999人	100.0	—	—	96.8	1.9	1.3
100～299人	100.0	0.9	—	96.4	2.2	0.4
30～99人	100.0	0.9	—	95.4	2.3	1.4
1～29人	100.0	1.7	0.3	91.9	2.4	3.7

(5) 社会保険料労働者負担分の取扱い

育児休業中、社会保険被保険者資格を継続させる企業における社会保険料労働者負担分の取扱いをみると「全額事業主が負担」する企業が23.0%、「一部事業主が負担」する企業が18.6%、さらに「事業主が負担はしないが立替払をし、復職後労働者から徴収」する企業が29.6%となっており、

育児休業中の社会保険料労働者負担分について何らかの措置をしている企業が7割を超えている。

なお、サービス業では「全額事業主が負担」する企業の割合が32.9%と高く、特に医療業、教育ではともに40%を超えている(第15表)。

第15表 産業・規模別、育児休業中の社会保険料労働者負担分の企業負担の有無別企業数の割合 (%)

産業・企業規模	計	全額事業主が負担	一部事業主が負担	事業主が負担後、労働者が立復者	事業主は負担しない
調査産業、規模計	100.0	23.0	18.6	29.6	28.8
製造業	100.0	6.4	21.3	44.6	27.7
繊維工業	100.0	4.6	23.1	43.1	29.2
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	2.1	23.4	57.4	17.0
電気機械器具製造業	100.0	12.1	15.2	42.4	30.3
その他の製造業	100.0	7.7	21.2	40.4	30.8
卸売・小売業、飲食店	100.0	12.2	14.6	42.7	30.5
サービス業	100.0	32.9	18.1	20.7	28.4
医療業	100.0	47.4	8.8	30.7	13.1
教育	100.0	41.9	14.9	12.2	31.1
社会保険・社会福祉	100.0	26.3	22.4	15.8	35.5
その他のサービス	100.0	20.0	22.0	36.0	22.0
1000人以上	100.0	17.6	12.9	27.1	42.4
300～999人	100.0	27.5	14.1	30.2	28.2
100～299人	100.0	28.6	17.1	30.4	24.0
30～99人	100.0	21.5	21.1	33.0	24.4
1～29人	100.0	19.1	21.9	27.0	32.1

(6) 定期昇給の取扱い

育児休業期間中に定期昇給の時期がある場合の定期昇給の取扱いをみると、「復職時に調整して昇給する」企業の割合が31.5%と最も高く、「定期昇給する」とする企業は26.7%で、「昇給延伸する」企業が14.7%となっている。また、「昇給しない」とする企業が27.1%ある。

産業別にみると、製造業及び卸売・小売業、飲食店では「定期昇給する」企業が4割を超えているが、サービス業では「定期昇給する」企業の割合は15.4%と低い。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「定期昇給する」企業の割合が高くなり、逆に規模が小さくなるほど「定期昇給しない」企業の割合が高くなっている（第16表）。

また、「定期昇給する」企業についてその昇給率をみると「100%昇給」する企業が64.8%を占めている（第16表）。

第16表 産業・規模別、育児休業中の定期昇給の取扱い別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	定期昇給する		復職時に調整して昇給する	昇給延伸する	定期昇給しない	
		一〇〇%昇給	減額昇給				
調査産業、規模計	100.0	26.7(100.0)	(64.8)	(35.2)	31.5	14.7	27.1
製造業	100.0	46.7(100.0)	(59.5)	(40.5)	26.6	3.9	22.8
繊維工業	100.0	62.1(100.0)	(56.1)	(43.9)	19.7	—	18.2
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	28.6(100.0)	(42.9)	(57.1)	42.9	6.1	22.4
電気機械器具製造業	100.0	52.8(100.0)	(73.7)	(26.3)	19.4	—	27.8
その他の製造業	100.0	43.5(100.0)	(61.7)	(38.3)	25.9	6.5	24.1
卸売・小売業、飲食店	100.0	41.7(100.0)	(71.4)	(28.6)	31.0	1.2	26.2
サービス業	100.0	15.4(100.0)	(65.9)	(34.1)	33.6	21.7	29.4
医療業	100.0	15.7(100.0)	(59.1)	(40.9)	35.0	24.3	25.0
教育	100.0	11.4(100.0)	(100.0)	(—)	41.8	16.5	30.4
社会保険・社会福祉	100.0	13.3(100.0)	(70.7)	(29.3)	30.2	25.6	30.8
その他のサービス	100.0	30.2(100.0)	(47.4)	(52.6)	36.5	3.2	30.2
1000人以上	100.0	47.7(100.0)	(65.9)	(34.1)	31.4	10.5	10.5
300～999人	100.0	38.3(100.0)	(57.6)	(42.4)	29.2	14.3	18.1
100～299人	100.0	27.8(100.0)	(62.9)	(37.1)	35.9	13.5	22.9
30～99人	100.0	22.6(100.0)	(69.4)	(30.6)	24.9	21.7	30.9
1～29人	100.0	16.9(100.0)	(70.0)	(30.0)	34.1	11.8	37.2

(7) 賞与の支給

育児休業期間中に賞与支払算定日がある場合の賞与の支給については、「賞与算定対象期間内の出勤日に応じて支給」する企業がほぼ6割（59.2%）を占め、「一般職員の支給額に一定率を乗じて

支給」(3.4%)、「一定額を支給」(2.5%)を含め、何らかの支給をする企業の割合が賞与を「支給しない」(32.8%)企業の割合をかなり上回っている(第17表)。

第17表 産業・規模別、育児休業中に賞与支払日がある場合における賞与の支給の有無
別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	賞期日給 与間に 算内応 じて 対出 て 象勤支	一給を乗 般額に 職員に の一定 支率給	一定額 を支給	支給 しない	そ の 他
調査産業、規模計	100.0	59.2	3.4	2.5	32.8	2.2
製 造 業	100.0	68.7	4.2	4.2	19.3	3.5
織 維 工 業	100.0	66.7	6.1	4.5	19.7	3.0
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0	79.6	2.0	4.1	12.2	2.0
電気機械器具製造業	100.0	75.0	2.8	8.3	13.9	—
その他の製造業	100.0	63.0	4.6	2.8	24.1	5.6
卸売・小売業、飲食店	100.0	58.3	4.8	3.6	32.1	1.2
サ ー ビ ス 業	100.0	54.1	2.9	1.4	40.0	1.7
医 療 業	100.0	61.4	4.3	—	33.6	0.7
教 育	100.0	53.2	2.5	2.5	39.2	2.5
社会保険・社会福祉	100.0	49.4	1.9	0.6	46.4	1.6
その他のサービス	100.0	61.9	4.8	6.3	23.8	3.2
1000人以上	100.0	69.8	2.3	5.8	19.8	2.3
300～999人	100.0	55.8	5.8	3.2	29.9	5.2
100～299人	100.0	68.6	2.7	0.4	26.5	1.8
30～99人	100.0	60.4	2.3	1.8	34.1	1.4
1～29人	100.0	50.0	3.7	3.0	41.9	1.4

4. 育児休業の取得・復職状況

(1) 育児休業取得者の割合

61年度中に出産した女子常用労働者(死産・産後休業終了時まで退職した者を除く)のうち、育児休業を取得した者の割合は43.2%である。

産業別にみると、卸売・小売業、飲食店で取得率が31.8%と比較的低い。また、サービス業では

社会保険・社会福祉が64.7%の高い取得率を示す一方、医療業では32.9%と業種により取得率にかなりの差がみられる。

規模別にみると、1000人以上規模の企業では取得率が29.1%にとどまっているのに対し、999人以下規模ではほぼ半数が取得しており、なかでも1～29人規模では81.7%の高い取得率を示している（第18表）。

第18表 産業・規模別、出産者有企業における育児休業取得者の有無別企業数の割合
及び育児休業取得者の割合

(%)

産 業 ・ 企 業 規 模	昭和61年度中に出産した 女子労働者のあった企業計		育児休業 取 得 率	
		育児休業取 得者あり		育児休業取 得者なし
調 査 産 業 、 規 模 計	100.0 (67.3)	73.4	26.6	43.2
製 造 業	100.0 (58.7)	61.8	38.2	41.6
織 維 工 業	100.0 (47.0)	45.2	54.8	25.8
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0 (81.6)	67.5	32.5	47.2
電気機械器具製造業	100.0 (66.7)	70.8	29.2	43.2
その他の製造業	100.0 (52.8)	63.2	36.8	44.2
卸売・小売業、飲食店	100.0 (77.4)	70.8	29.2	31.8
サ ー ビ ス 業	100.0 (70.0)	78.5	21.5	45.5
医 療 業	100.0 (85.7)	81.7	18.3	32.9
教 育	100.0 (64.6)	70.6	29.4	40.0
社会保険・社会福祉	100.0 (69.5)	79.4	20.6	64.7
その他のサービス	100.0 (44.4)	71.4	28.6	64.0
1000人以上	100.0 (87.2)	76.0	24.0	29.1
300 ～ 999人	100.0 (85.7)	78.8	21.2	48.4
100 ～ 299人	100.0 (71.3)	67.3	32.7	47.6
30 ～ 99人	100.0 (63.1)	68.6	31.4	57.5
1 ～ 29人	100.0 (52.0)	77.9	22.1	81.7

注 1. ()内の数字は、昭和61年度中に出産（死産を除く）した女子労働者のあった企業の全企業に占める割合である。

2. 育児休業取得率は昭和61年度中に出産した女子労働者（死産・産後休業終了時までに退職した者を除く）のうち、育児休業を取得した者の割合である。

育児休業取得者の割合を育児休業中、社会保険料労働者負担分相当額を超える賃金の支給の有無別にみると、「有給」とする企業（42.3%）、「無給」とする企業（43.3%）とも同程度の取得率となっている。

また、社会保険料労働者負担分の企業による負担状況別にみると「全額事業主が負担」する企業において56.0%と高い取得率を示しているほか、立替払いを含め何らかの措置をする企業においてその割合が「事業主は負担しない」企業よりも高くなっている。

さらに、育児休業中の代替要員の採用の有無別にみると、代替要員を「採用する」企業において取得率が「採用しない」企業をかなり上回っている（第19表）。

第19表 産業・規模別、給与の取扱い別、社会保険料労働者負担分の取扱い別及び代替要員の採用の有無別育児休業取得率

(%)

産業・企業規模	育児休業率	給 与		社会保険料労働者負担分				代 替 要 員	
		有給	無給	事業主が全額負担	事業主が一部負担	事業主が労働者から立替後払い	事業主は負担しない	採用する	採用しない
調査産業、規模計	43.2	42.3	43.3	56.0	37.4	47.8	30.1	51.4	33.9
製 造 業	41.6	43.8	41.5	42.0	47.3	41.2	38.0	62.4	33.2
織 維 工 業	25.8	—	25.8	18.2	50.0	20.5	36.4	60.0	23.8
衣服・その他の繊維製品製造業	47.2	100.0	46.7	100.0	48.1	43.5	50.0	45.0	45.8
電気機械器具製造業	43.2	—	43.2	60.9	60.0	51.4	30.0	80.0	31.6
その他の製造業	51.8	40.0	44.4	50.0	45.3	46.0	41.3	60.6	32.4
卸売・小売業、飲食店	31.8	29.4	31.9	46.3	8.3	48.1	31.3	40.3	29.1
サ ー ビ ス 業	45.5	42.9	45.7	55.3	55.4	51.5	27.3	49.4	38.2
医 療 業	32.9	42.6	32.1	45.6	36.7	51.9	13.8	33.9	31.8
教 育	40.0	37.9	40.3	42.6	35.7	62.5	30.4	32.8	60.0
社会保険・社会福祉	64.7	100.0	64.6	74.5	63.8	44.1	61.5	69.3	40.8
その他のサービス	64.0	—	64.0	21.1	90.9	72.9	66.7	46.3	75.9
1000人以上	29.1	26.7	29.2	52.8	18.1	45.5	18.4	32.1	27.2
300～999人	48.4	50.7	48.3	59.4	30.7	40.7	38.5	58.3	37.3
100～299人	47.6	69.2	47.2	47.5	50.9	51.0	46.2	50.6	40.8
30～99人	57.5	—	57.5	63.0	60.6	51.7	54.2	60.7	47.8
1～29人	81.7	80.0	81.7	82.0	86.4	81.4	78.1	81.8	81.1

(2) 育児休業の取得期間

育児休業取得者の休業期間をみると、育児休業の最長取得期間を1年以内とする企業が大半を占めていることもあって、実際の休業期間は12ヶ月未満の者が9割以上となっている。また、最長取得期間を「6ヶ月未満」とする企業は2.4%に過ぎない(第8表)にもかかわらず、実際の休業期間「6ヶ月未満」の者が53.7%と過半数を占めている。

なお、1年を超える育児休業期間を実施する企業の割合が低いことから、12ヶ月以上休業する者の割合は3.6%と低くなっている。

育児休業取得者の休業期間を育児休業中の賃金の支給の有無別にみると「有給」とする企業において12ヶ月以上利用する者の割合が17.7%と比較的高い。

さらに、社会保険料労働者負担分の企業による負担状況別、育児休業中の代替要員の採用の有無別にみても、休業期間「6ヶ月未満」の者が概ね過半数を占めている(第20表)。

(3) 復職状況

育児休業を取得し、61年度中に復職予定であった者の復職状況をみると復職した者の割合は89.6%である。

産業別、規模別にみても概ね8～9割の復職率を示している。

また、復職後の年次有給休暇の算定の取扱い別にみると、「育児休業期間を出勤扱いとして算定する」企業において93.9%と復職率が若干高くなっている。

さらに、社会保険被保険者資格の継続の有無別にみると「健康保険・厚生年金保険ともに継続しない」企業(75.0%)で相対的に復職率が低い(第21表)。

第20表 産業・規模別、育児休業の取得期間別休業者数の割合

(%)

産業・企業規模		育児休業取得者計				
		計	6ヵ月 未 満	6ヵ月～ 12ヵ月 未 満	12ヵ月～ 18ヵ月 未 満	18ヵ月～ 24ヵ月 未 満
調査産業、規模計		100.0	53.7	42.7	3.2	0.4
製 造 業		100.0	51.6	40.9	7.4	—
繊維工業		100.0	42.1	47.4	10.5	—
衣服・その他の 繊維製品製造業		100.0	56.8	31.8	11.4	—
電気機械器具製造業		100.0	64.0	34.0	2.0	—
その他の製造業		100.0	45.1	47.1	7.8	—
卸売・小売業、飲食店		100.0	57.0	34.2	4.7	4.0
サ ー ビ ス 業		100.0	54.8	42.8	2.3	0.1
医 療 業		100.0	59.7	36.5	3.6	0.2
教 育		100.0	52.1	46.2	1.7	—
社会保険・社会福祉		100.0	50.1	48.9	1.0	—
その他のサービス		100.0	65.1	30.2	4.8	—
1000人以上		100.0	53.2	43.1	3.5	0.2
300～999人		100.0	54.5	41.1	3.5	0.9
100～299人		100.0	60.3	39.1	0.3	0.3
30～99人		100.0	45.3	50.9	3.8	—
1～29人		100.0	48.1	46.1	5.8	—
給 与	有	100.0 (4.4)	51.6	30.6	16.1	1.6
	無	100.0 (95.6)	53.8	43.2	2.6	0.4
社会 労働者 保険 料分	金額事業主が負担	100.0 (23.0)	49.6	48.8	1.3	0.3
	一部事業主が負担	100.0 (18.6)	50.7	38.2	11.0	—
	事業主が立替払をし、復 職後労働者から徴収	100.0 (29.6)	65.5	30.4	3.8	0.3
	事業主は負担しない	100.0 (28.8)	54.1	41.5	3.3	1.0
代 替 用 員	採 用 す る	100.0 (58.3)	49.5	47.4	2.5	0.6
	採 用 し な い	100.0 (41.1)	60.8	34.8	4.3	0.2

(注) []内の数字はそれぞれの区分における企業の全企業に占める割合である。

第21表 産業・規模別、復職者・退職者数の割合

(注)

産業・企業規模		61年度中の復職予定者計		
		61年度中に復職予定	育児休業終了時まで退職	復職者 (復職率)
調査産業、規模計		100.0	10.4	89.6
製造業		100.0	15.2	84.8
繊維工業		100.0	28.6	71.4
衣服・その他の繊維製品製造業		100.0	17.4	82.6
電気機械器具製造業		100.0	8.0	92.0
その他の製造業		100.0	15.1	84.9
卸売・小売業、飲食店		100.0	18.8	81.3
サービス業		100.0	8.3	91.7
医療業		100.0	9.6	90.4
教育		100.0	5.4	94.6
社会保険・社会福祉		100.0	7.5	92.5
その他のサービス		100.0	10.4	89.6
1000人以上		100.0	13.3	86.7
300～999人		100.0	10.1	89.9
100～299人		100.0	6.9	93.1
30～99人		100.0	10.1	89.9
1～29人		100.0	11.0	89.0
年次有給休暇	育児休業期間を出勤扱いとして算定する	100.0 〔41.0〕	6.1	93.9
	育児休業期間を欠勤扱いとして算定する	100.0 〔49.8〕	13.0	87.0
	育児休業期間の一定期間を出勤扱いとして算定する	100.0 〔8.8〕	14.9	85.1
社会保険 被保険者 資格被格	健康保険・厚生年金保険 (共済長期・短期)ともに継続	100.0 〔95.0〕	10.4	89.6
	健康保険・厚生年金保険 (共済長期・短期)ともに継続しない	100.0 〔2.0〕	25.0	75.0

(注) 1. ()内の数字はそれぞれの区分における企業の全企業に占める割合である。

2. 復職率は、育児休業を取得し、昭和61年4月1日から昭和62年3月31日までの間に復職を予定していた者のうち、復職した者の割合である。

5. 復職後の取扱い

(1) 復職後の職場・職種の決定

復職後の職場・職種をどのように決定しているのかをみると、「原則として原職復帰」させるとする企業（87.3%）がほとんどで、「人事配置等会社の都合で決定」する企業は7.5%である。

産業別、規模別にみても原職復帰が8～9割、会社の都合で決定が1割前後とほぼ同様の傾向である（第22表）。

第22表 産業・規模別、復職後の職場の決定方法別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	原則として 原職復帰で	本を決定 人の考慮 希して	会社で決定 人事配置等 都合	その他	不明
調査産業、規模計	100.0	87.3	4.1	7.5	0.7	0.4
製造業	100.0	83.0	2.7	11.2	2.3	0.8
繊維工業	100.0	84.8	1.5	9.1	3.0	1.5
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0	85.7	2.0	8.2	4.1	—
電気機械器具製造業	100.0	88.9	2.8	8.3	—	—
その他の製造業	100.0	78.7	3.7	14.8	1.9	0.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	89.3	7.1	3.6	—	—
サービス業	100.0	88.3	4.6	6.6	0.2	0.3
医療業	100.0	81.4	5.0	13.6	—	—
教育	100.0	92.4	2.5	5.1	—	—
社会保険・社会福祉	100.0	90.3	4.9	3.9	0.3	0.6
その他のサービス	100.0	88.9	4.8	6.3	—	—
1000人以上	100.0	87.2	4.7	7.0	—	1.2
300～999人	100.0	79.2	3.9	15.6	0.6	0.6
100～299人	100.0	87.0	3.1	8.1	1.8	—
30～99人	100.0	91.7	2.8	5.1	0.5	—
1～29人	100.0	88.5	5.7	4.7	0.3	0.7

(2) 退職金算定の際の育児休業期間の取扱い

退職金の算定にあたっての育児休業期間の取扱いをみると、休業期間を勤続年数に「全期間算入」する企業は28.7%、「一定割合を算入」する企業は25.1%と、何らかの算入をする企業が5割を超えている。

産業別にみると、サービス業では休業期間を勤続年数に何らかの算入をする企業が6割以上を占めているが、製造業及び卸売・小売業、飲食店では「算入しない」企業の割合が高い。

規模別にみると、大規模企業で「算入しない」とする割合が高くなっている(第23表)。

第23表 産業・規模別、退職金算定の際の育児休業期間の取扱い別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	全 期 間 を 算	一 定 割 合 を	算 入 し な い	不 明
調査産業、規模計	100.0	28.7	25.1	45.4	0.8
製 造 業	100.0	29.3	11.2	58.7	0.8
繊維工業	100.0	28.8	15.2	54.5	1.5
衣服・その他の 繊維製品製造業	100.0	32.7	8.2	59.2	—
電気機械器具製造業	100.0	30.6	8.3	61.1	—
その他の製造業	100.0	27.8	11.1	60.2	0.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	23.8	8.3	67.9	—
サ ー ビ ス 業	100.0	29.5	34.2	35.3	1.0
医 療 業	100.0	20.0	35.0	45.0	—
教 育	100.0	31.6	38.0	30.4	—
社会保険・社会福祉	100.0	34.1	37.7	26.9	1.3
その他のサービス	100.0	25.4	11.1	60.3	3.2
1000人以上	100.0	22.1	18.6	59.3	—
300～999人	100.0	19.5	31.8	48.7	—
100～299人	100.0	20.6	28.7	50.2	0.4
30～99人	100.0	28.6	27.6	41.9	1.8
1～29人	100.0	41.6	18.9	38.5	1.0

(3) 復職後の年次有給休暇の算定における育児休業期間の取扱い

復職後の年次有給休暇の算定における育児休業期間の取扱いについては、「欠勤扱いとして算定」する企業が49.8%で「出勤扱いとして算定」する企業(41.0%)に「一定期間を出勤扱いとして算定」する企業(8.8%)を合せた割合と相半ばしている

産業別にみると、製造業及び卸売・小売業、飲食店では「欠勤扱いとして算定」する企業が6割を超えているのに対し、サービス業では約4割である。

規模別にみると、規模が大きいほど「欠勤扱いとして算定」する企業の割合が高くなっている(第24表)。

第24表 産業・規模別、復職後の年次有給休暇の算定における育児休業期間の取扱い別企業数の割合

(%)

産 業 ・ 企 業 規 模	計	育 出 算 児 勤 定 休 扱 業 い 期 と 間 し て	育 一 扱 児 定 い 休 期 と 業 間 し 期 を て 間 出 算 の 勤 定	育 欠 算 児 勤 定 休 扱 業 い 期 と 間 し て	不 明
調 査 産 業 、 規 模 計	1 0 0.0	4 1.0	8.8	4 9.8	0.4
製 造 業	1 0 0.0	2 9.7	6.2	6 2.9	1.2
織 維 工 業	1 0 0.0	2 8.8	4.5	6 5.2	1.5
衣 服 ・ そ の 他 の 織 維 製 品 製 造 業	1 0 0.0	2 6.5	2.0	7 1.4	—
電 気 機 械 器 具 製 造 業	1 0 0.0	3 3.3	2.8	6 3.9	—
そ の 他 の 製 造 業	1 0 0.0	3 0.6	1 0.2	5 8.3	0.9
卸 売 ・ 小 売 業、飲 食 店	1 0 0.0	2 6.2	9.5	6 4.3	—
サ ー ビ ス 業	1 0 0.0	4 8.8	9.8	4 1.0	0.3
医 療 業	1 0 0.0	4 8.6	8.6	4 2.9	—
教 育	1 0 0.0	5 1.9	6.3	4 1.8	—
社 会 保 険 ・ 社 会 福 祉	1 0 0.0	4 8.7	1 1.4	3 9.6	0.3
そ の 他 の サ ー ビ ス	1 0 0.0	4 6.0	9.5	4 2.9	1.6
1 0 0 0 人 以 上	1 0 0.0	2 6.7	7.0	6 6.3	—
3 0 0 ～ 9 9 9 人	1 0 0.0	3 7.7	6.5	5 5.8	—
1 0 0 ～ 2 9 9 人	1 0 0.0	3 8.6	9.4	5 1.6	0.4
3 0 ～ 9 9 人	1 0 0.0	4 2.4	1 0.6	4 6.5	0.5
1 ～ 2 9 人	1 0 0.0	4 7.6	8.8	4 2.9	0.7

6. 育児休業中の代替要員の状況

(1) 代替要員の採用の有無

育児休業中の代替要員の採用についてみると、代替要員を「採用する」企業がほぼ6割（58.3％）を占めている。

産業別にみると、サービス業では「採用する」企業が7割強（75.9％）を占めているのに対し、製造業では逆に「採用しない」企業が7割（71.4％）ある。

なお、サービス業のうち社会保険・社会福祉及び教育では「採用する」企業の割合が8～9割と高い。

規模別にみると、規模が大きいほど「採用しない」企業の割合が高くなっている（第25表）。

(2) 代替要員の確保の方法

代替要員を「採用する」企業について、代替要員の確保の方法（複数回答）をみると、「パート・アルバイトの採用」をする企業の割合が大半（67.7％）であり、「元従業員の再雇用」で対応する企業が17.8％みられる。

産業別、規模別にみると、1000人以上規模で「派遣職員の採用」で対応する企業の割合（22.2％）が相対的に高くなっている（第25表）。

(3) 代替要員を採用しない理由

代替要員を「採用しない」企業について、採用しない理由（複数回答）をみると、「人事ローテーションでカバーする」が84.0％と最も多く、次いで「休業者が復職した場合の代替要員の処遇に苦慮する」が23.9％、「人員確保が困難」が13.0％となっている。

産業別、規模別にみても「人事ローテーションでカバーする」が8～9割とほぼ同様であるが、サービス業でまた、規模が小さくなるほど「人員確保が困難である」とする企業の割合が高くなっている（第25表）。

第25表 産業・規模別、代替要員の採用の有無別企業数の割合

産業・企業規模	計	採用する	代替要員の確保の方法(M. A.)			採用しない	採用しない理由(M. A.)				不明
			派遣 職員の採用	パート ・フル 採用	元雇 従業員の再		人 事 部 で テカ ー	経 済 的 負 担 が	人 員 の 体 制 が 復 元 に 支 障 を 与 え る	そ の 他	
調査産業、規模計	100.0	58.3 (100.0)	(6.2)	(67.7)	(17.8)	(27.4)	(84.0)	(8.0)	(13.0)	(4.7)	0.6
製造業	100.0	27.0 (100.0)	(8.6)	(78.6)	(10.0)	(22.9)	(85.4)	(7.6)	(7.6)	(4.3)	1.5
繊維工業	100.0	18.2 (100.0)	(16.7)	(91.7)	(25.0)	(8.3)	(86.8)	(1.9)	(5.7)	(5.7)	1.5
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	32.7 (100.0)	(—)	(68.8)	(6.3)	(37.5)	(87.5)	(—)	(18.8)	(3.1)	2.0
電気機械器具製造業	100.0	27.8 (100.0)	(10.0)	(80.0)	(—)	(20.0)	(96.2)	(7.7)	(3.8)	(—)	—
その他の製造業	100.0	29.6 (100.0)	(9.4)	(78.1)	(9.4)	(21.9)	(79.7)	(14.9)	(5.4)	(5.4)	1.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	41.7 (100.0)	(5.7)	(91.4)	(14.3)	(44.3)	(87.5)	(10.4)	(8.3)	(2.1)	1.2
サービス業	100.0	75.9 (100.0)	(5.6)	(63.6)	(19.6)	(29.9)	(80.9)	(7.1)	(22.0)	(7.1)	0.2
医療業	100.0	47.9 (100.0)	(4.5)	(73.1)	(11.9)	(31.3)	(86.3)	(8.2)	(23.3)	(5.5)	—
教育	100.0	84.8 (100.0)	(4.5)	(56.7)	(16.4)	(32.8)	(91.7)	(8.3)	(8.3)	(8.3)	—
社会保険・社会福祉	100.0	92.9 (100.0)	(6.6)	(61.5)	(22.0)	(29.4)	(63.6)	(9.1)	(22.7)	(18.1)	—
その他のサービス	100.0	44.4 (100.0)	(—)	(78.6)	(21.4)	(25.0)	(76.5)	(2.9)	(23.5)	(2.9)	1.6
1000人以上	100.0	31.4 (100.0)	(22.2)	(81.5)	(7.4)	(18.5)	(89.7)	(10.3)	(3.4)	(5.2)	1.2
300～999人	100.0	39.6 (100.0)	(4.9)	(83.6)	(11.5)	(24.6)	(95.5)	(3.4)	(4.5)	(4.5)	2.6
100～299人	100.0	55.6 (100.0)	(1.6)	(71.8)	(9.7)	(33.1)	(82.7)	(10.2)	(12.2)	(6.1)	0.4
30～99人	100.0	60.4 (100.0)	(4.6)	(64.1)	(16.8)	(28.2)	(81.4)	(5.8)	(18.6)	(3.5)	—
1～29人	100.0	76.4 (100.0)	(8.0)	(61.5)	(25.7)	(25.7)	(70.0)	(11.4)	(25.7)	(4.3)	—

7. 育児休業制度導入の効果と問題点

(1) 制度導入の効果

育児休業制度を導入した結果、何らかの効果があったとする企業は72.8%と高い割合を示している。

産業別にみると、サービス業で「効果あり」とする企業が8割を占め、また、規模別では規模が小さくなるほど「効果あり」とする企業の割合が高くなっている。

「効果あり」とする企業は具体的な導入効果（複数回答）として、「女子労働者の定着が良くなった」（48.0%）、「専門職・技能者等特定労働力の確保に役立った」（47.1%）をあげる企業の割合が高い。

産業別にみると、製造業では「女子労働者の定着が良くなった」（48.3%）に次いで、「女子労働者の企業への信頼が高まり、職場のモラル向上に役立った」が42.3%となっている。

また、サービス業においては、医療業を中心に「専門職・技能者等特定労働力の確保に役立った」をあげる企業の割合が高く、全体で58.3%を占め、次いで「女子労働者の定着が良くなった」が48.1%となっている。

規模別にみると、300人以上規模では「女子労働者の定着が良くなった」をあげる企業、299人以下規模では「専門職・技能者等特定労働力の確保に役立った」をあげる企業がそれぞれ半数前後に及んでいる（第26表）。

第26表 産業・規模別、育児休業制度を導入した効果別企業数の割合

(99)

産業・企業規模	計	効 果 あ り	導入した効果(M. A.)					効 果 な し	不 明
			専門職・技能者等特定労働力の確保に役立った	女子労働者の定着が良くなった	女性が向上に役立った （高まり、職場のモラル）	企業内で優秀な女子労働者を採用できるようになった	欠配が少なくなった （計画が立てられ、人員が足りなくなった）		
調査産業、規模計	100.0	72.8(100.0)	(47.1)	(48.0)	(37.6)	(10.3)	(16.9)	25.8	1.3
製造業	100.0	57.5(100.0)	(26.8)	(48.3)	(42.3)	(16.1)	(15.4)	40.5	1.9
繊維工業	100.0	45.5(100.0)	(20.0)	(40.0)	(43.3)	(20.0)	(16.7)	51.5	3.0
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	67.3(100.0)	(45.5)	(42.4)	(42.4)	(21.2)	(18.2)	30.6	2.0
電気機械器具製造業	100.0	72.2(100.0)	(26.9)	(50.0)	(38.5)	(23.1)	(23.1)	27.8	—
その他の製造業	100.0	55.6(100.0)	(20.0)	(55.0)	(43.3)	(8.3)	(10.0)	42.6	1.9
卸売・小売業、飲食店	100.0	71.4(100.0)	(18.3)	(45.0)	(51.7)	(21.7)	(16.7)	25.0	3.6
サービス業	100.0	80.0(100.0)	(58.3)	(48.1)	(33.5)	(5.9)	(18.0)	19.3	0.7
医療業	100.0	81.4(100.0)	(74.6)	(44.7)	(32.5)	(4.4)	(8.8)	18.6	—
教育	100.0	69.6(100.0)	(47.3)	(41.8)	(36.4)	(9.1)	(25.5)	25.3	5.1
社会保険・社会福祉	100.0	85.7(100.0)	(54.9)	(51.5)	(33.7)	(5.3)	(21.6)	14.3	—
その他のサービス	100.0	61.9(100.0)	(48.7)	(43.6)	(30.8)	(10.3)	(10.3)	38.1	—
1000人以上	100.0	67.4(100.0)	(15.5)	(55.2)	(41.4)	(32.8)	(13.8)	30.2	2.3
300～999人	100.0	70.8(100.0)	(37.6)	(49.5)	(42.2)	(12.8)	(13.8)	27.3	1.9
100～299人	100.0	72.2(100.0)	(53.4)	(52.8)	(40.4)	(6.8)	(11.8)	26.5	1.3
30～99人	100.0	72.4(100.0)	(49.7)	(46.5)	(33.1)	(5.1)	(15.9)	25.8	1.8
1～29人	100.0	76.4(100.0)	(53.5)	(42.9)	(35.4)	(9.3)	(23.5)	23.3	0.3

(2) 制度導入後の問題点

育児休業制度を導入した結果問題が生じたとする企業は56.7%あり、「問題点なし」とする企業(42.0%)を上回っている。

「問題点あり」とする企業が生じた問題点(複数回答)として、「代替要員の確保が困難」をあげる企業の割合が53.3%と最も高く、次いで「休業者の復職後代替要員の処遇に苦慮」が26.9%と代替要員に関する問題をあげる企業の割合が高い。

産業別にみると、サービス業においては「代替要員の確保が困難」をあげる企業の割合が6割を超えているのに対し、製造業及び卸売・小売業、飲食店においては「利用率が低い」をあげる企業の割合が最も高い。

規模別にみると、999人以下規模の企業ではいずれも「代替要員の確保が困難」をあげる割合が最も高いが、1000人以上規模では、この規模での育児休業取得率(29.1%)の低さを反映して「利用率が低い」をあげる企業の割合が最も高くなっている。なお、1～29人規模企業では「休業中の社会保険料の負担が大きい」とする企業の割合が21.7%と相対的に高い。

社会保険料労働者負担分の企業による負担状況別にみると、負担の状況にかかわらずいずれも「問題点あり」とする企業の割合が過半数を占めている。

「問題点あり」とする企業が生じた問題点として、代替要員に関する問題をあげる企業がほぼ過半数を占めているが、社会保険料労働者負担分を「全額事業主が負担」する企業において、「休業中の社会保険料の負担が大きい」をあげる企業の割合(21.5%)がやや高い。

また、育児休業中の代替要員の採用の有無別にみると、「採用する」企業では「問題点あり」とする企業が65.4%を占め、生じた問題点としては、「代替要員の確保が困難」をあげる企業の割合が62.6%と最も高くなっている。「採用しない」企業では、「問題点あり」は半数足らずであるが、問題点としては「利用率が低い」をあげる企業が最も多い。

さらに、育児休業取得率別にみると、取得率の高低にかかわらず「問題点あり」とする企業が過半数を占めており、生じた問題点としては、取得率20%未満の企業で「利用率が低い」をあげる企業の割合が49.6%と特に高いほかは、「代替要員の確保が困難」をあげる企業の割合が高くなっている。また、取得率60%以上の企業では「休業中の社会保険料の負担が大きい」をあげる企業の割合が相対的に高くなっている(第27表)。

第27表 産業・規模別、育児休業制度の導入により生じた問題点別企業数の割合

(例)

産業・企業規模	計	問題点あり	生じた問題点 (M, A,)								問題点なし	不明	
			利用率が低い	復職率が悪い	低下 休業者の復職時の能力	代替要員の確保が困難	休業中の処遇に苦慮	休業中の社会保険料の負担が大きい	休業中の給与の負担が大きい	代替要員の確保に大きな費用がかかる等			
調査産業、規模計	100.0	56.7 (100.0)	(25.5)	(7.8)	(13.2)	(53.3)	(26.9)	(16.6)	(2.7)	(7.1)	42.0	1.3	
製造業	100.0	46.7 (100.0)	(40.8)	(14.0)	(12.4)	(37.2)	(17.4)	(14.0)	(1.7)	(2.5)	51.7	1.5	
繊維工業業	100.0	48.5 (100.0)	(65.6)	(12.5)	(15.6)	(18.8)	(9.4)	(-)	(-)	(-)	50.0	1.5	
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	49.0 (100.0)	(33.3)	(12.5)	(16.7)	(41.7)	(16.7)	(37.5)	(-)	(4.2)	49.0	2.0	
電気機械器具製造業	100.0	58.3 (100.0)	(23.8)	(9.5)	(4.8)	(42.9)	(33.3)	(9.5)	(-)	(-)	41.7	-	
その他の製造業	100.0	40.7 (100.0)	(34.1)	(18.2)	(11.4)	(45.5)	(15.9)	(13.6)	(4.5)	(4.5)	57.4	1.9	
卸売・小売業、飲食店	100.0	46.4 (100.0)	(51.3)	(7.7)	(20.5)	(23.1)	(12.8)	(12.8)	(5.1)	(10.3)	50.0	3.6	
サービス業	100.0	62.4 (100.0)	(17.7)	(5.4)	(12.5)	(62.2)	(32.2)	(17.9)	(2.7)	(7.9)	36.8	0.8	
医療業	100.0	63.6 (100.0)	(25.8)	(11.2)	(18.0)	(56.2)	(18.0)	(18.0)	(1.1)	(10.1)	36.4	-	
教育	100.0	67.0 (100.0)	(24.4)	(4.4)	(4.4)	(57.8)	(28.9)	(17.8)	(8.9)	(15.6)	39.2	3.6	
社会保険・社会福祉	100.0	67.5 (100.0)	(10.1)	(2.4)	(12.0)	(68.3)	(41.3)	(19.7)	(1.4)	(5.3)	32.5	-	
その他のサービス	100.0	41.3 (100.0)	(38.5)	(11.5)	(42.3)	(15.4)	(3.8)	(7.7)	(7.7)	(-)	55.6	3.2	
1000人以上	100.0	54.7 (100.0)	(48.9)	(10.6)	(10.6)	(40.4)	(19.1)	(8.5)	(-)	(6.4)	43.0	2.3	
300～999人	100.0	55.8 (100.0)	(26.7)	(8.1)	(22.1)	(52.3)	(19.8)	(18.3)	(3.5)	(5.8)	42.9	1.3	
100～299人	100.0	56.5 (100.0)	(29.4)	(5.6)	(10.3)	(55.6)	(19.0)	(12.7)	(3.2)	(7.1)	42.2	1.3	
30～99人	100.0	64.8 (100.0)	(26.1)	(10.9)	(10.1)	(58.0)	(26.1)	(18.8)	(0.8)	(5.0)	43.3	1.8	
1～29人	100.0	59.1 (100.0)	(15.4)	(6.3)	(13.7)	(52.6)	(38.9)	(21.7)	(4.0)	(9.1)	40.2	0.7	
社会保険料労働者負担分	全額事業主が負担	100.0 (23.0)	62.5 (100.0)	(13.3)	(5.2)	(16.3)	(60.0)	(26.9)	(21.5)	(3.0)	(8.9)	37.5	-
	一部事業主が負担	100.0 (18.6)	51.1 (100.0)	(25.2)	(9.0)	(12.4)	(49.4)	(32.6)	(19.1)	(4.5)	(5.6)	47.7	1.1
	事業主が立替払をし、復職後労働者から徴収	100.0 (29.6)	57.2 (100.0)	(29.6)	(8.2)	(15.1)	(50.9)	(22.6)	(13.8)	(-)	(7.5)	41.7	1.1
	事業主は負担しない	100.0 (28.8)	57.8 (100.0)	(29.7)	(8.4)	(9.0)	(62.3)	(28.4)	(15.5)	(4.5)	(5.2)	40.7	1.5
代替要員	採用する	100.0 (53.3)	65.4 (100.0)	(18.0)	(5.1)	(12.1)	(62.6)	(33.1)	(16.7)	(3.0)	(9.4)	33.7	0.9
	採用しない	100.0 (41.1)	44.4 (100.0)	(40.4)	(13.5)	(14.6)	(34.3)	(14.6)	(16.9)	(2.2)	(2.2)	53.6	2.0
育児休業取得率	0～20%未満	100.0 (30.9)	62.6 (100.0)	(49.6)	(8.7)	(7.9)	(40.9)	(16.5)	(11.8)	(3.1)	(3.9)	35.5	2.0
	20%以上40%未満	100.0 (9.4)	66.1 (100.0)	(24.4)	(9.8)	(7.3)	(68.5)	(17.1)	(17.1)	(2.4)	(9.8)	33.9	-
	40%以上60%未満	100.0 (10.4)	52.9 (100.0)	(11.1)	(8.3)	(8.3)	(75.0)	(27.8)	(16.7)	(-)	(5.6)	47.1	-
	60%以上80%未満	100.0 (6.1)	65.0 (100.0)	(-)	(-)	(34.6)	(76.9)	(23.1)	(26.9)	(3.8)	(3.8)	32.5	2.5
	80%以上	100.0 (43.2)	63.0 (100.0)	(5.6)	(4.5)	(16.8)	(60.9)	(40.8)	(20.1)	(3.9)	(8.4)	36.6	0.4

※ ()内の数字はそれぞれの区分における企業の全企業に占める割合である。

8. 育児休業の男子への適用

(1) 適用の有無

育児休業の男子労働者への適用については、「適用あり」とする企業は0.6%と極めて少ない(第28表)。

(2) 適用しない理由等

適用しない理由(複数回答)としては、「要望がない」をあげる企業が67.1%あり、次いで「時期尚早である」が22.0%となっている。一方、「今後適用を検討する」企業は2.0%と少ないが、「特別な事情があれば考慮する」企業が11.2%みられた(第28表)。

第28表 産業・規模別、男子常用労働者への育児休業制度の適用の有無別企業数の割合

(%)

産業・企業規模	計	適用あり	適用なし	適用しない理由等(M. A.)						不明
				時期尚早である	要望がない	企業が大きい経済負担	代が替困難員の確保	今すぐ適用を検討	特別な事情を考慮する	
調査産業、規模計	100.0	0.6	99.3(100.0)	(22.0)	(67.1)	(8.2)	(12.5)	(2.0)	(11.2)	0.1
製造業	100.0	0.8	99.2(100.0)	(22.6)	(72.8)	(10.9)	(13.2)	(1.2)	(10.1)	—
繊維工業	100.0	—	100.0(100.0)	(31.8)	(72.7)	(7.6)	(10.6)	(—)	(6.1)	—
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0	—	100.0(100.0)	(10.2)	(81.6)	(12.2)	(18.4)	(—)	(8.2)	—
電気機械器具製造業	100.0	—	100.0(100.0)	(19.4)	(69.4)	(5.6)	(8.3)	(2.8)	(19.4)	—
その他の製造業	100.0	1.9	98.1(100.0)	(23.6)	(69.8)	(14.2)	(14.2)	(1.9)	(10.4)	—
卸売・小売業、飲食店	100.0	—	100.0(100.0)	(26.2)	(56.0)	(9.5)	(13.1)	(1.2)	(19.0)	—
サービス業	100.0	0.5	99.3(100.0)	(21.3)	(66.4)	(6.3)	(11.6)	(1.9)	(10.1)	0.2
医療業	100.0	—	100.0(100.0)	(28.6)	(62.1)	(7.9)	(11.4)	(0.7)	(7.9)	—
教育	100.0	1.3	98.7(100.0)	(23.1)	(74.4)	(14.1)	(17.9)	(—)	(6.4)	—
社会保険・社会福祉	100.0	0.3	99.4(100.0)	(17.3)	(66.7)	(3.9)	(10.8)	(2.9)	(11.1)	0.3
その他のサービス	100.0	1.6	98.4(100.0)	(22.6)	(64.5)	(4.8)	(8.1)	(1.6)	(14.5)	—
1000人以上	100.0	1.2	98.8(100.0)	(36.5)	(65.9)	(9.4)	(14.1)	(—)	(5.9)	—
300～999人	100.0	0.6	99.4(100.0)	(37.9)	(62.7)	(11.8)	(13.1)	(2.6)	(7.2)	—
100～299人	100.0	1.3	98.7(100.0)	(23.6)	(69.1)	(9.1)	(11.8)	(0.5)	(12.7)	—
30～99人	100.0	—	99.5(100.0)	(18.5)	(71.3)	(7.4)	(14.8)	(2.3)	(10.2)	0.5
1～29人	100.0	0.3	99.7(100.0)	(10.8)	(65.1)	(5.8)	(10.5)	(3.1)	(14.6)	—

昭和 6 2 年度育児休業制度実態調査票

昭和62年度育児休業制度実態調査票

秘

〔回答上の注意〕

- この調査票は、統計以外の目的に使用されることはありませんので、事実をありのままに記入してください。
- 特にことわりのないかぎり、昭和62年7月1日現在で回答してください。
- 回答欄の記入は次の方法によってください。
 - 特にことわらない限り該当する番号を1つ○で囲む。
 - 回答欄が空欄のものは該当事項、該当数字を記入する。
 - ※印のついている欄は記入しない。
- 調査票は昭和62年8月末日までに到着するよう、同封の返信用封筒により郵送してください。なお、この調査について御質問等がありましたら下記あてにお問い合わせください。

労働省 婦人局

都道府県番号	企業一連番号	産業分類番号	規模番号

記入担当者	
所属部署名	
電 話	
氏 名	

企業に関する事項

企業の名称	企業の主要な生産品名又は事業内容
企業の所在地	

企業の全常用労働者数（本社、支社、出張所、営業所、工場等同一会社のすべての事業所の常用労働者の合計をいいます。）

全常用労働者数	男子全常用労働者数	女子全常用労働者数（うち有配偶者数）
人	人	人（人）

（注）常用労働者とは、期間を定めず又は、1か月を超える期間を定めて雇用されている者及び臨時、日雇、パートタイマー等で5月、6月の各月において18日以上雇用されている者をいいます。

Ⅰ 育児休業制度導入の動機

問1 育児休業制度の実施はいつですか。

実施年	昭和 年
-----	------

問2 育児休業制度を導入したのはどのような理由からです。（該当する番号をすべて○で囲んでください。）

専門職、技能者など特定労働者確保対策のため	既婚女子労働者の定着を図るため	女子労働者の福祉の向上、勤労意欲の向上を図るため	男女雇用機会均等法が施行となったため	企業のイメージアップのため	育児時間、乳幼児の病気に伴う欠勤等をできるだけ少なくするため	労働組合等労働者側からの要望のため	企業内保育施設に代わる制度として	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Ⅱ 育児休業制度の内容

問1 育児休業制度の規定方法はどのようになっていますか。（該当する番号をすべて○で囲んでください。）

労働協約	就業規則	内 規	慣 行

問2 (1) 育児休業を利用できる期間はいつまでですか。

子が満1歳未満	子が満1歳に達するまで	子が満2歳に達するまで	子が満3歳に達するまで	子が満3歳以上
1	2	3	4	5

問2 育児休業の最長取得期間はどのくらいまで認めていますか。

年	月
---	---

(注) 例えば「子が満3歳に達するまで通算して1年間育児休業できる」とした場合、育児休業を利用できる期間は「子が満3歳に達するまで」で、育児休業の最長取得期間は「1年間」です。

問3 育児休業制度利用者は、休業期間をどのように決定するのですか。

企業で数種類定めてその中から選択	企業で一律に規定	休業者の希望期間	その他
1	2	3	4

問4 育児休業制度の利用開始時期はいつですか。

産後休養終了後直ちに育児休業に入る	利用できる期間内であれば休業者の希望するときにいつでも利用できる	その他
1	2	3

問5 育児休業制度の利用回数は1人の子供についてどの程度認めていますか。

連続した期間1回限り	2回に分割可	3回以上に分割可
1	2	3

問6 育児休業期間中に休業期間の変更を認めていますか。

認めている	認めていない	個々のケースにより決定している
1	2	3

問7 育児休業中の賃金はどのように取り決めていますか。

有給	無給
1	2

(注) 社会保険料(労働者負担分)相当額として支払う場合は、ここでいう賃金には含めません。

問8 育児休業中の健康保険(共済短期)、厚生年金保険(共済長期)の被保険者資格の継続についてはどのように取り扱っていますか。

健康保険(共済短期)のみ継続	厚生年金保険(共済長期)のみ継続	健康保険(共済短期)、厚生年金保険(共済長期)ともに継続	継続しない	その他
1	2	3	4	5

社会保険料の労働者負担分はどのように取り扱われていますか。

全額事業主が負担	一部事業主が負担	事業主が負担はしないが立替払をし、復職後労働者から徴収	事業主は負担しない
1	2	3	4

問9 育児休業中の定期昇給(育児休業期間中に定期昇給の時期がある場合)はどのように取り扱っていますか。

定期昇給する	1	昇給率は	100%昇給	1
復職時に調整して昇給する	2		減額昇給	2
昇給延伸する	3			
定期昇給しない	4			

問10 育児休業中の賞与(育児休業期間中に賞与支払基準日がある場合)はどのように取り扱っていますか。

賞与算定対象期間内の出勤日に応じて支給	一般職員の支給額に一定率を乗じて支給	一定額を支給 (例、基本給1ヶ月分)	支給しない	その他
1	2	3	4	5

Ⅲ 育児休業の取得状況

(全企業について記入することが不可能な場合は、本社のみか又は主たる事業所分について記入してください。)

問1 出産者(昭和61年4月1日から昭和62年3月31日までに出産した女子常用労働者)及び育児休業取得者(昭和61年4月1日から昭和62年3月31日までに出産した女子常用労働者であって育児休業を取得した者)数を記入してください。

出産者有	1
出産者無	2

ア 生産者	人
イ アのうち産後休業終了時までに退職した者	人
ウ 育児休業取得者	人

育児休業取得率

	%
--	---

(注) ① 「生産者」とは出産者のうち死産した者を除く者をいいます。
② 多胎出産の場合、子のうち1人でも生産だった者は「生産者」へ記入して下さい。

問2 育児休業の取得期間（昭和61年4月1日から昭和62年3月31日までに育児休業の取得を終了した者）について記入してください。

取得期間	6ヶ月未満	6ヶ月～12ヶ月未満	12ヶ月～18ヶ月未満	18ヶ月～24ヶ月未満	24ヶ月以上
取得者数	人	人	人	人	人

（注）取得期間とは、子の月齢ではなく、実際に育児休業を取得した期間をいいます。

Ⅳ 育児休業後の復職状況及び復職後の取扱い

問1 育児休業取得者で昭和61年4月1日から昭和62年3月31日までに復職予定であった者のうち、退職者数、復職者数を記入してください。

ア	復職予定であったが育児休業終了時までに退職した者	人	※ 復 職 率
イ	育児休業を終了し、復職した者	人	第

問2 復職後の職場・職種はどのように決めていますか。

原則として原職復帰	本人の希望を考慮して決定	人事配置等会社の都合で決定	そ の 他
1	2	3	4

問3 退職金の算定の際、育児休業期間を勤続年数として算入しますか。

全期間を算入	一定割合を算入	算入しない
1	2	3

問4 復職後の年次有給休暇はどのように取り扱われていますか。

育児休業期間を出勤扱いとして算定する	育児休業期間を欠勤扱いとして算定する	育児休業期間の一定期間を出勤扱いとして算定する
1	2	3

Ⅴ 育児休業中の代替要員の状況

問1 育児休業期間中、代替要員を採用しますか。

採用する	1	→ 代替要員の確保はどのようにしますか。 (該当する番号をすべて○で囲んでください。)
採用しない	2	

派遣職員の採用	1
パート・アルバイトの採用	2
元従業員の新雇用	3
その他	4

採用しない理由は次のうちのどれにあたりますか。
(該当する番号をすべて○で囲んでください。)

人事ローテーションでカバーする	1
経済的負担が大き	2
人員確保が困難である	3
休職者が復職した場合の代替要員の処遇に苦慮する	4
そ の 他	5

Ⅵ 育児休業制度導入の効果と問題点

問1 育児休業制度を導入した効果はありましたか。(該当する番号をすべて○で囲んでください。)

有	1	→	専門職・技能者等特定労働者の確保に役立つ	女子労働者の定着が良くなった	女子労働者の企業への信頼が高まり、職場のモラル向上に役立った	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	欠勤が少なくなり、人員配置や人員計画が立てやすくなった
無	2		1	2	3	4	5

問2 育児休業制度を導入後の問題点はありますか。(該当する番号をすべて○で囲んでください。)

有	1	→	利用率が低い	復職率が悪い	休業者の復職時の能力低下	代替要員の確保が困難	休業者の復職後代替要員の処遇に苦慮	休業中の社会保険料の負担が大き	休業中の給与の負担が大き	代替要員の募集費用等制度の運営に要する費用の負担が大き
無	2		1	2	3	4	5	6	7	8

問3 男子にも育児休業の適用がありますか。(該当する番号をすべて○で囲んでください。)

有	1	→	今後適用を検討する	特別な事情があれば考慮する	時期尚早である	要望がない	企業の経済負担が大き	代替要員の確保が困難
無	2		1	2	3	4	5	6