

担 当	婦人局婦人福祉課
	課長 堀内光子
	課長補佐 藤沢照久
	電話 593-1211 (内) 5642 夜間直通電話 502-6764

昭和62年度育児休業制度実態調査の結果について

労働省では、昭和62年度育児休業制度実態調査を実施したが、このたび結果がまとまったので公表する。

I 調査の概要

- 1 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して昭和62年7月に実施した。
- 2 調査の対象は、全国の建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、卸売・小売業、飲食店、金融・保険業、不動産業及びサービス業に属し、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企業である。

II 調査結果の概要

【骨子】

- 1 女子労働者の福祉の向上、既婚女子労働者の定着等を目的として昭和50年以降に育児休業制度を実施した企業がほとんどである。
- 2 育児休業を利用できる期間は、「子が満1歳に達するまで」とする企業が8割である。
- 3 育児休業中は社会保険の被保険者資格を継続させる企業がほとんどで、そのうち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割を超える。
- 4 昭和61年度に出産した者の育児休業取得率は43.2%で、休業期間は「6ヶ月未満」の者が過半数である。
- 5 61年度中に復職予定であった者の復職率は89.6%である。
- 6 育児休業制度を導入して定着率の上昇等効果があったとする企業は7割と多い。

1 調査対象企業の状況

調査対象企業の状況は、産業別にはサービス業が60.5%、次いで製造業が26.5%とこの2産業で9割弱を占め、規模別には1～29人規模（30.3%）に次いで100～299人規模（22.8%）と30～99人規模（22.2%）がほぼ同じ割合となっている（第1表）。

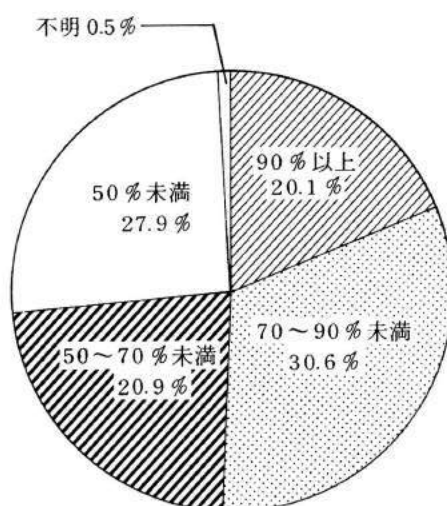
また、常用労働者総数に占める女子の割合が50%以上の企業が7割（71.6%）、女子常用労働者中に占める有配偶者の割合が50%以上である企業が6割弱（57.5%）を占めている（第1、2図）。

第1表 産業・規模別、企業数の割合

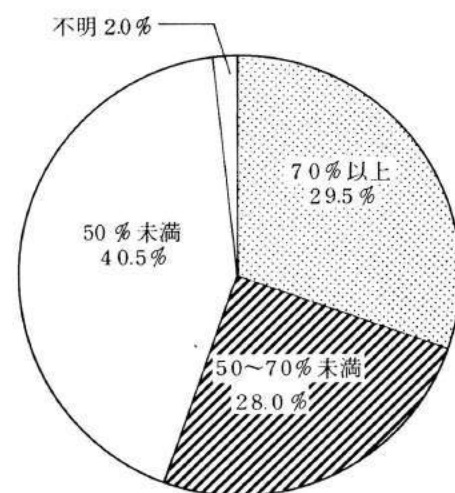
94

産 業	企 業 規 模					
	計	1,000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 業	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 業	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)

第1図 全常用労働者中に占める女子の割合別
企業数の割合



第2図 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



2 育児休業制度の導入

育児休業の実施を開始した時期は、昭和50年以降に実施した企業が9割近く（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いるのに対し、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。

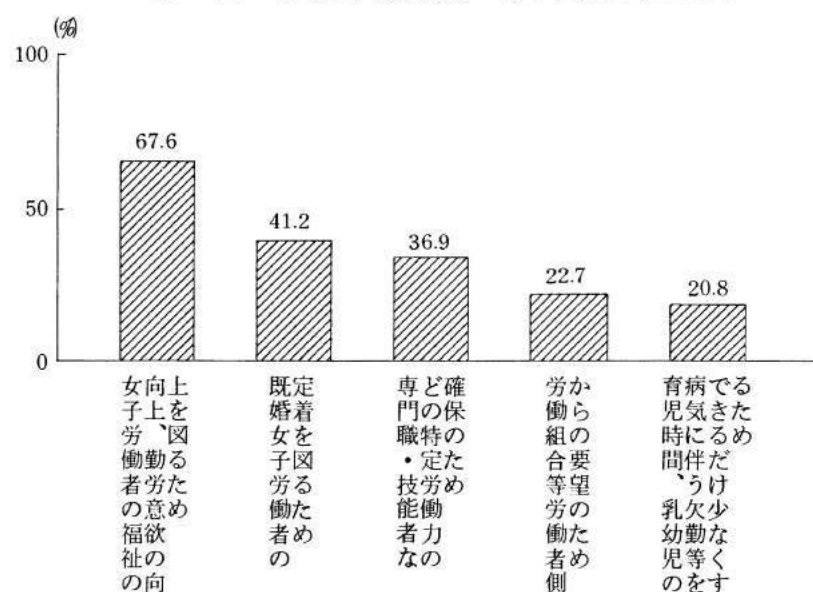
規模別には、大規模企業ほど比較的早く育児休業を導入している（第2表）。

導入理由（複数回答）としては、「女子労働者の福祉の向上、勤労意欲の向上を図るため」（67.6％）をあげる企業が最も多く、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（第3図）。

第2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	—	2.2	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

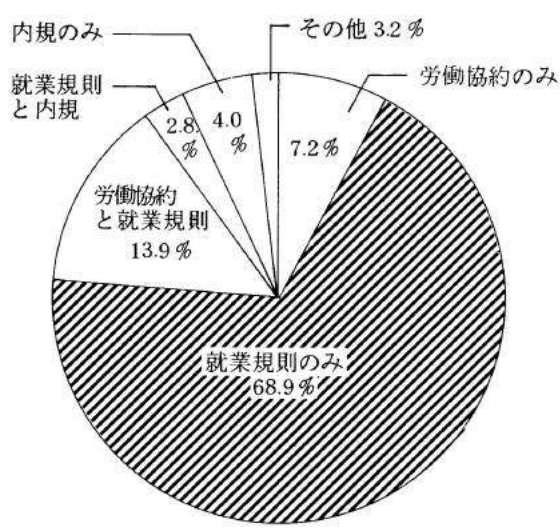
第3図 育児休業制度の導入理由（M.A.）



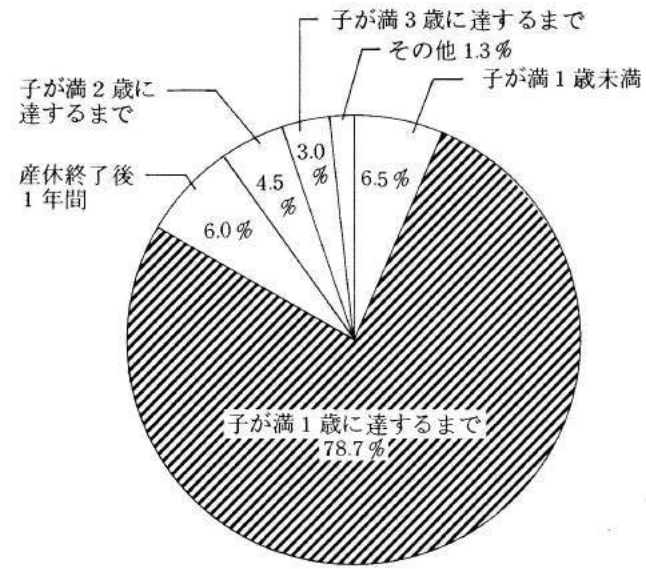
3 育児休業制度の内容

- (1) 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（第4図）。
- (2) 育児休業を利用できる期間は、「子が満1歳に達するまで」とする企業が8割近く（78.7%）を占め、「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（第5図）。

第4図 育児休業制度の規定方法別
企業数の割合



第5図 育児休業を利用できる期間別
企業数の割合



- (3) 育児休業中の賃金として社会保険料労働者負担分相当額を超える賃金を支払う企業は4.4%となっている。

産業別、規模別にもほぼ同様の傾向であるが、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3表）。

第3表 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
織 維 工 業	100.0	6.1	93.9
衣 服・その 他 の 織 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
1,000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

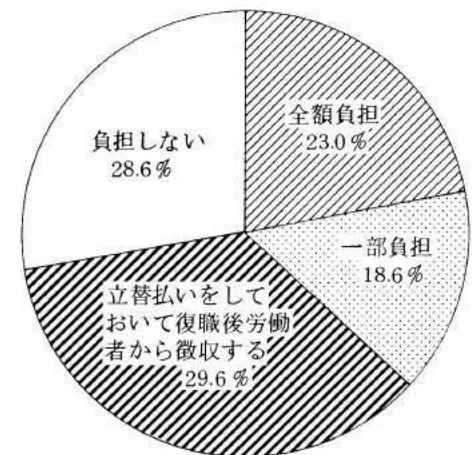
(4) 育児休業中は、社会保険の被保険者資格を継続させる企業がほとんどであり、また、資格を継続させる企業における社会保険料労働者負担分の取扱いをみると「全額事業主が負担する」企業が23.0%、「一部事業主が負担する」企業が18.6%、さらに「事業主が負担はしないが立替払をし、復職後労働者から徴収する」企業が29.6%となっており、育児休業中の社会保険料労働者負担分について何らかの措置をしている企業が7割を超えている（第6図）。

(5) 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%、「昇給延伸する」企業は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（第7図）。

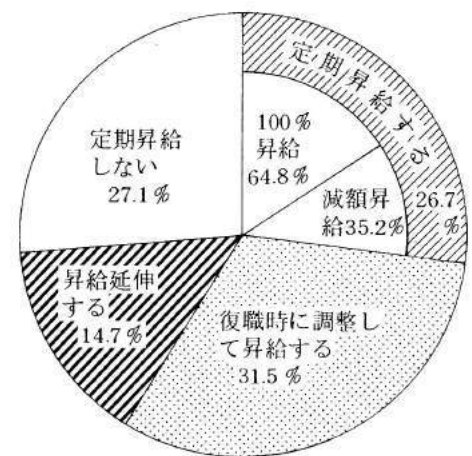
(6) 育児休業期間中に賞与支払算定日がある場合の賞与の支給については、「賞与算定対象期間内の出勤日に応じて支給する」企業がほぼ6割（59.2%）を占め、「一般職員の支給額に一定率を乗じて支給」（3.4%）、「一定額を支給」（2.5%）を含め、何らかの支給をする企業の割合が賞与を「支給しない」（32.8%）企業の割合をかなり上回っている（第8図）。

(7) 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（第9図）。

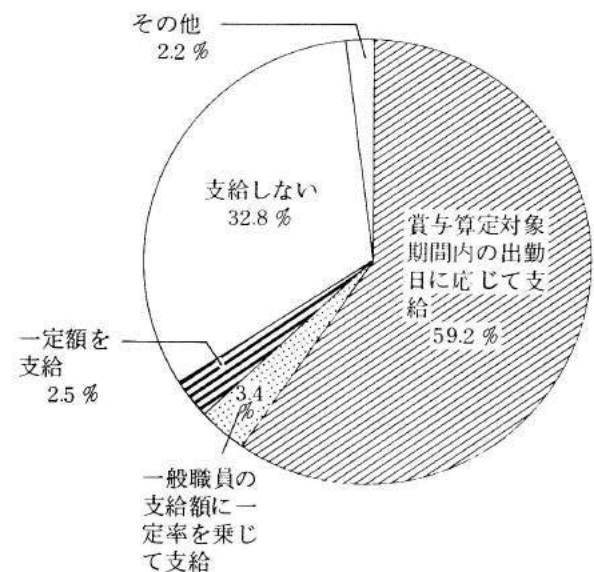
第6図 育児休業中の社会保険料労働者負担分の企業負担の有無別企業数の割合



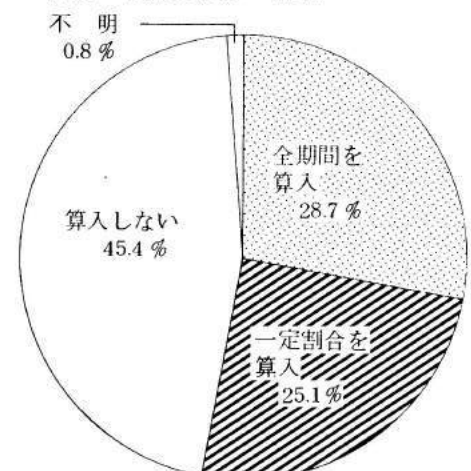
第7図 育児休業中の定期昇給の取扱い別企業数の割合



第8図 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

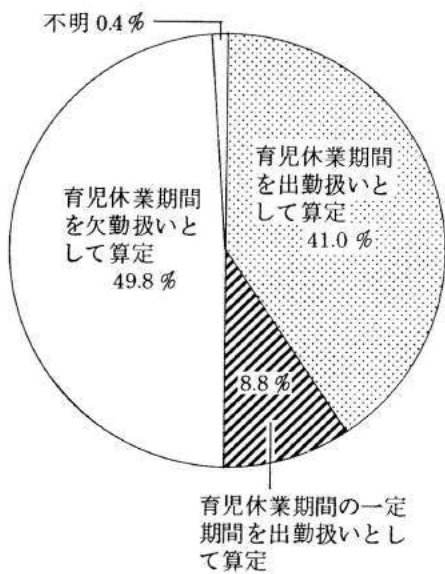


第9図 退職金算定の際の育児休業期間の取扱い別企業数の割合

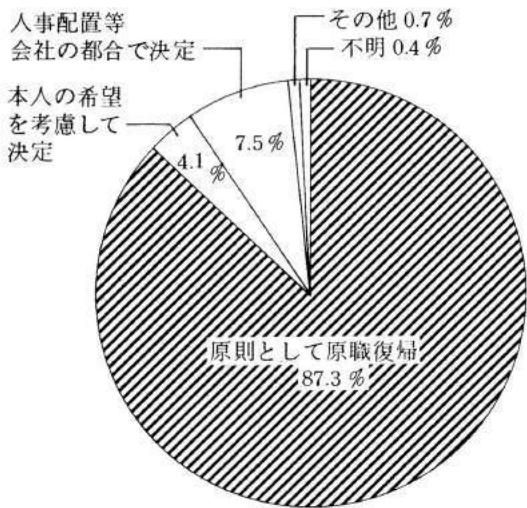


- (8) 復職後の年次有給休暇の算定における育児休業期間の取扱いについては、「欠勤扱いとして算定する」企業が49.8%で、「出勤扱いとして算定する」企業(41.0%)に「一定期間を出勤扱いとして算定する」企業(8.8%)を合わせた割合と相半ばしている(第10図)。
- (9) 復職後の職場・職種をどのように決定しているのかをみると、「原則として原職復帰させる」企業(87.3%)がほとんどで、「人事配置等会社の都合で決定する」企業は7.5%である(第11図)。

第10図 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



第11図 復職後の職場の決定方法別企業数の割合



第4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

- 4 育児休業の取得・復職状況
- (1) 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、1,000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4表)。

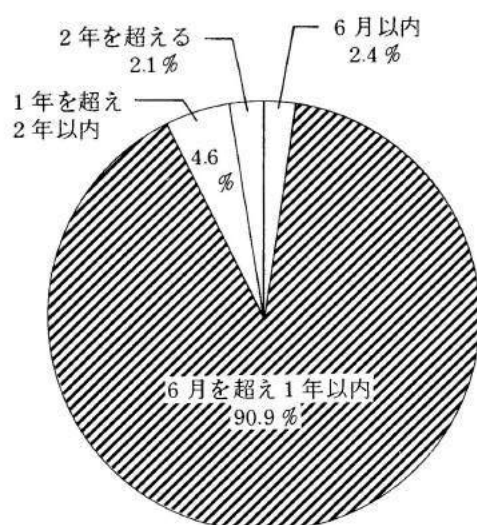
産業・企業規模	昭和61年度中に出産した女子労働者のあった企業計			育児休業取得率
		育児休業取得者あり	育児休業取得者なし	
調査産業、規模計	100.0 (67.3)	73.4	26.6	43.2
製造業	100.0 (58.7)	61.8	38.2	41.6
繊維工業	100.0 (47.0)	45.2	54.8	25.8
衣服・その他の繊維製品製造業	100.0 (81.6)	67.5	32.5	47.2
電気機械器具製造業	100.0 (66.7)	70.8	29.2	43.2
その他の製造業	100.0 (52.8)	63.2	36.8	44.2
卸売・小売業、飲食店	100.0 (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
1,000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(生産)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。

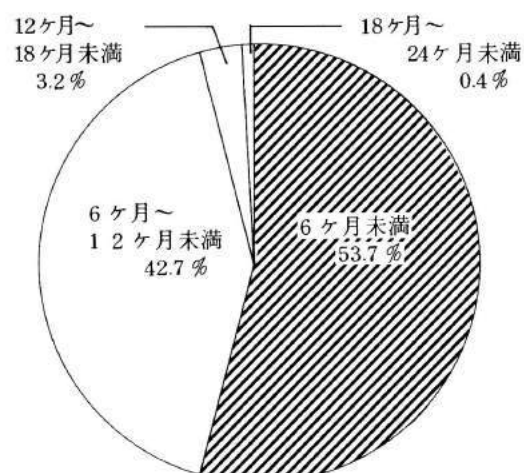
(2) 育児休業取得者の休業期間をみると、育児休業の最長取得期間を1年以内とする企業が大半を占めている（第12図）
 こともあって、実際の休業期間は12ヶ月未満の者が9割以上となっている。なお、最長取得期間を「6ヶ月未満」とする
 企業は2.4%に過ぎないにもかかわらず、実際の休業期間は「6ヶ月未満」の者が53.7%と過半数を占めている。

一方、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（第13図）。

第12図 最長取得期間別企業数の割合



第13図 育児休業の取得期間別企業数の割合



(3) 育児休業を取得し、61年度中に復職予定であった者の
 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（第5表）。

第5表 産業・規模別、復職者・
 退職者数の割合

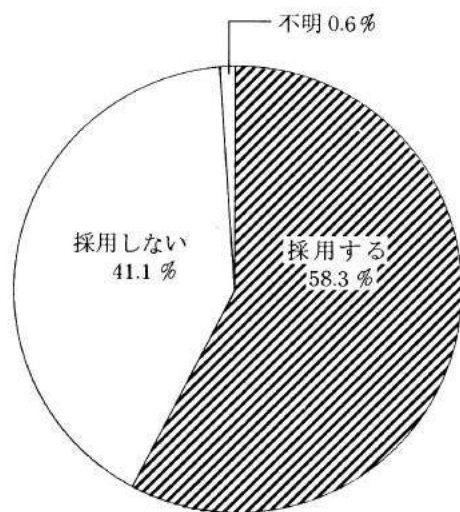
(9)

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に 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
1,000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

5 育児休業中の代替要員の状況

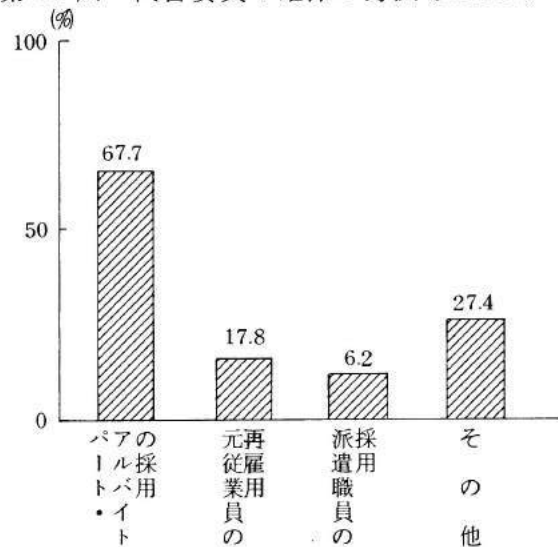
- (1) 育児休業中の代替要員の採用についてみると、代替要員を「採用する」企業がほぼ6割（58.3%）を占め、その大半が「パート・アルバイトの採用」（67.7%）により代替要員を確保している（第14、15図）。

第14図 代替要員の採用の有無別企業数の割合

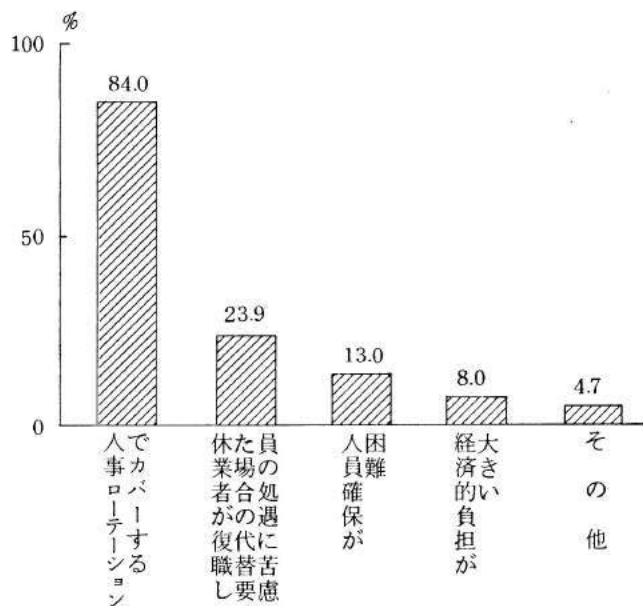


- (2) 代替要員を採用しない企業（41.1%）は、その理由として8割強が人事ローテーションでカバーするためとしている（第16図）。

第15図 代替要員の確保の方法（M.A.）



第16図 代替要員を採用しない理由（M.A.）

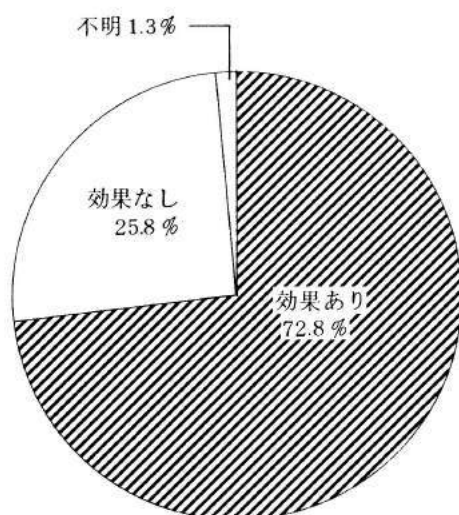


6 育児休業制度導入の効果と問題点

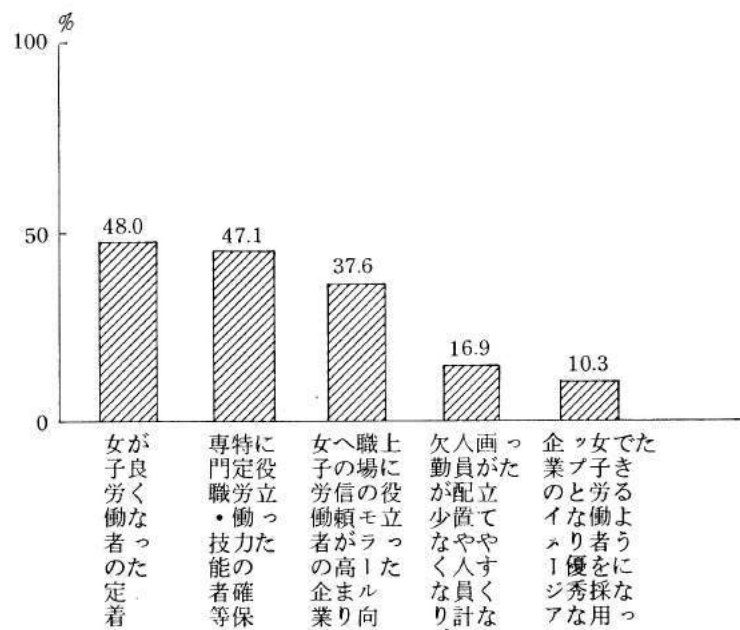
- (1) 育児休業制度を導入した結果、何らかの効果があつたとする企業は72.8%と高い割合を示している（第17図）。

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（第18図）。

第17図 育児休業制度を導入した効果別企業数の割合



第18図 育児休業制度を導入した効果（M.A.）

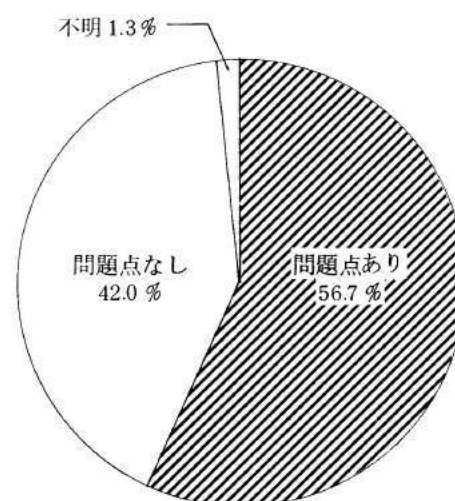


(2) 育児休業制度を導入した結果問題が生じたとする企業も56.7 %あり、その問題点（複数回答）として、「代替要員の確保が困難」をあげる企業の割合が53.3 %と最も高く、次いで「休業者の復職後代替要員の処遇に苦慮」が26.9 %と代替要員に関する問題をあげる企業の割合が高い。

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、1,000人以上規模では、この規模の育児休業取得率(29.1 %)（第4表）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（第19図、第6表）。

第19図 育児休業制度の導入により生じた問題点の有無別企業数の割合



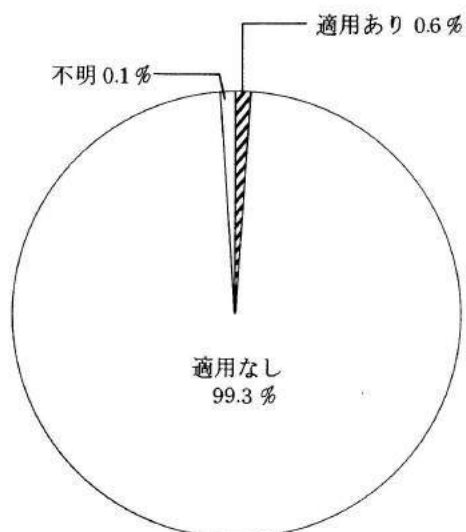
第6表 産業・規模別、育児休業制度の導入により生じた問題点別企業数の割合

産業・企業規模	計	問題点あり	生じた問題点 (M.A.)							
			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い	休業中の給与の負担が大きい	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い
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)
製造業	100.0	46.7(100.0)	(40.5)	(14.0)	(12.4)	(37.2)	(17.4)	(14.0)	(1.7)	(2.5)
繊維工業	100.0	48.5(100.0)	(65.6)	(12.5)	(15.6)	(18.8)	(9.4)	(—)	(—)	(—)
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)
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)	(—)	(—)
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)
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)
サービス業	100.0	62.4(100.0)	(17.7)	(5.4)	(12.5)	(62.2)	(32.3)	(17.9)	(2.7)	(7.9)
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)
教育	100.0	57.0(100.0)	(24.4)	(4.4)	(4.4)	(57.8)	(28.9)	(17.8)	(8.9)	(15.6)
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)
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)	(—)
1,000人以上	100.0	54.7(100.0)	(48.9)	(10.6)	(10.6)	(40.4)	(19.1)	(8.5)	(—)	(6.4)
300～999人	100.0	55.8(100.0)	(26.7)	(8.1)	(22.1)	(52.3)	(19.8)	(16.3)	(3.5)	(5.8)
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)
30～99人	100.0	54.8(100.0)	(26.1)	(10.9)	(10.1)	(58.0)	(26.1)	(16.8)	(0.8)	(5.0)
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)

7 育児休業の男子への適用

育児休業を男子労働者へ適用する企業は 0.6 % と極めて少ない。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 20、21 図）。

第 20 図 男子労働者への育児休業の適用の有無別企業数の割合



第 21 図 男子労働者への育児休業制度を適用しない理由等 (M.A.)

