

育児休業の基本的あり方と普及促進 について

—— 育児休業に関する研究会議（第一次）報告書 ——

昭和48年8月

育児休業に関する研究会議

目 次

まえがき

1. 育児休業の位置づけ	3
(1) 沿 革	3
(2) 勤労婦人福祉法の規定	3
(3) 育児休業と他の措置、施策との関係	5
2. 育児休業の背景	6
(1) 勤労婦人の動向	6
イ 婦人雇用の増大	6
ロ 乳幼児を有する勤労婦人の増大	7
(2) 家庭生活の変化	8
イ 育児負担の軽減	8
ロ 核家族化の進行	8
(3) 通勤圏の拡大	8
3. 育児休業の意義	9
(1) 勤労婦人の側面	9
イ 就業継続希望の実現	9
ロ 職場の確保と労働条件の維持	9
ハ 直接保育希望の実現	9
ニ 職業生活の充実と評価の高揚	10
(2) 企業の側面	10
イ 労働力の確保	10
ロ 企業のイメージアップとモラルの向上	10
(3) 母子保健的、社会的側面	11

イ	乳幼児の健康管理	11
ロ	母性の健康管理	11
ハ	出産年齢への影響	12
4.	育児休業のあり方	12
(1)	対 象	12
(2)	期 間	13
(3)	期間の始期、終期	14
イ	始 期	14
ロ	終 期	15
(4)	申出および承認	15
(5)	休業中の取扱い	15
イ	労働者としての地位	15
ロ	給与等の取扱い	16
ハ	各種保険の保険料の取扱い	16
(6)	復職後の取扱い	17
イ	職 務	17
ロ	職場適応	17
ハ	給 与	18
ニ	年次有給休暇	18
ホ	退職金の期間計算	18
(7)	就業規則への記載	19
5.	育児休業に関する問題点	19
(1)	育児休業中の生活安定	19
(2)	健康保険および厚生年金保険の被保険者資格の継続	20
(3)	地方税の税負担の軽減	21
(4)	その他	21
イ	育児休業利用後の復職の確保	21

□ 休業中の代替要員	22
6. 育児休業の普及について	22
(1) 普及の状況	22
(2) 育児休業に対する意識	23
イ 労働者の意識	23
□ 事業主の意識	23
(3) 普及促進のあり方	24

まえがき

近年における婦人の職場進出は著しく、質量ともに社会経済の発展に寄与する不可欠の存在として、その意義と役割が次第に大きくなりつつある。しかしながら、勤労婦人は、一方で、次代をにう者の生育について重大な役割を有しているものであることから、職業生活と育児との調和のあり方が、勤労婦人の福祉の観点からはもとよりのこと、児童福祉、企業の経営、わが国の将来にも大きなかかわりをもつ課題となってきた。

勤労婦人福祉法は、このような要請にこたえるべく、事業主に対し、必要に応じ、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうよう努力義務を課している。しかしながら育児休業が勤労婦人の福祉対策の一環としてその機能を十分に果たすことができるようにするためには、いくつかの検討を要する事項も存すると思われる。

そこで、本研究会議では、昭和47年11月以来「育児休業の基本的あり方と普及促進」について種々検討を進めているところであるが、このほど、育児休業の意義、内容等について検討結果をとりまとめたので中間的に報告することとする。

なお、本研究会議としては、今後さらに育児休業中の生活安定の問題等について研究を重ねることとしたい。

本研究会議の構成委員は次のとおりである。

阿 部 恂	日本経済新聞論説委員
新 井 喜 一	元日本専売公社総務理事
神 代 和 欣	横浜国立大学教授
瀬 元 美知男	成蹊大学教授

○ 西 清 子 評 論 家

福 田 垂 穂	明治学院大学教授
前 原 澄 子	千葉大学講師
吉 沢 英 子	日本女子大学講師
和 田 勝 美	雇用促進事業団副理事長

（五十音順 ○印は座長）

1. 育児休業の位置づけ

(1) 沿革

育児休業とは、勤労婦人福祉法第11条に規定されているとおり、乳幼児を有する勤労婦人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職業生活を中断し、家庭にあって育児に専念した後復職することを内容とする措置であり、従来から「育児休暇」、「育児休職」等の名称で一部の企業や地方公共団体で実施されているものである。

育児休業がいつ頃から行なわれるようになったかは明らかではないが、労働省婦人少年局が昭和47年に行なった育児休業の実施状況に関する調査（以下「育児休業の状況」という。）の結果によると、昭和20年から実施されている事例もあるが、昭和43年以降、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以降に増加しつつあることがうかがえる。また、育児休業に関する規定を含んだ勤労婦人福祉法の制定を契機として一層社会的関心が高まりつつある。

(2) 勤労婦人福祉法の規定

勤労婦人福祉法は、事業主、国および地方公共団体に対し、それぞれの立場で勤労婦人の福祉の増進に努めなければならない旨規定するとともに、事業主に対しては、勤労婦人の福祉に関する措置のひとつとして、必要に応じて、適宜の方法で育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうよう努力義務を課している。

同法が、育児休業を具体的に例示したのは、事業主が講じ得る育児に関する便宜の供与のなかでは最も代表的なものであるという趣旨からであり、育児休業の実施についてだけを規定することなくその他の育児に関する便宜の供与についても規定したのは、育児休業が他の育児に関する措置と相まってその機能を発揮しうるものであることによるものであ

ろう。

また、「必要に応じ」と規定したのは、育児に関する便宜の供与は、たとえば地域保育所の整備状況等により必要とされる措置の内容に差異があることによるものと考えられる。

さらに、同法は、育児休業の内容について必要とされる基本的な最小限度の要件、すなわち、①勤労婦人の「申出」と②一定期間の「休業」という要件を定めるにとどめ、育児休業の期間、休業中の給与等の具体的内容には触れず、従って、これらの点については、就業規則、労働協約等による自主的決定に委ねることとなっている。これは、企業の実情に差異があること、今後の経済社会情勢の推移によってその内容が変動しうるものであること等の理由によるものと思われる。

したがって、同法にいう育児休業は、勤労婦人の申出が前提であるから、利用すべきか否かは乳幼児を有する勤労婦人が自主的に選択すべきものであってその意に反して休業させられるものではない。また、育児のため「一定期間」休業するものであることから、かなり長期間継続して仕事を休むという趣旨であり、通常の労働をしている勤労婦人に対して、育児のために一定の日数の休暇を与える場合などは、育児休業ではない。

また、休業とは、雇用関係上の地位を失うことなく復職を当然の前提とするものである。

なお、一般に、「休業」という用語には明確な定義はないようである。労働基準法上の休業についてみると、休業の原因が使用者側にあるもの（使用者の責に帰すべき休業）、労働者側にあるもの（産前産後の休業）、労働者の請求を要件とするもの（産前休業）、労働者の請求を要件としないもの（産後休業）等区々であるが、これらの休業に共通の概念とし

ては、何らかの事由により労務が提供されない事実上の状態であるということができる。

また、すでに育児休業を実施している企業の事例をみると、「育児休暇」または「育児休職」という名称が用いられているが、これは各企業において病気や研修等他の長期にわたる休業の取扱いの差異から付されている名称との均衡により定められたものであろう。「休暇」および「休職」についてははっきりした概念はないが、強いて言えば、公務員に関する諸法規にみられるように、「休暇」には特定の事由に基づいて取得する権利としての性格が濃厚であり、その期間が比較的短いのに対し、「休職」は病気その他の事由により労働が困難な場合に比較的長期間労務提供義務を免除する使用者の措置としての色彩が強いものといえようが、「育児休業」という用語は、これらふたつの概念を包含した広い概念であると考えられる。

(3) 育児休業と他の措置、施策との関係

育児休業は、勤労婦人の家庭生活のなかでもとくに負担の大きい育児と職業生活との調和を図るために有効なものと考えられる。しかしながら、育児休業の実施のみで勤労婦人の職業生活と育児との調和が達成されるものではなく、保育施設の整備や勤務時間の短縮など他の措置、施策とあいまって進められるべきであるといえよう。

すなわち、保育施設は、育児に関する施策として今後ますますその必要性が高まるものと思われる。とくに、育児休業との関連でいえば、育児休業の期間が自ずから限られていることから見て、育児休業後の勤労婦人にとって保育施設の役割は一層大きくなるであろう。

また、乳幼児を有する勤労婦人について、本人の申出により一時的に勤務時間を短縮し、一定期間経過後に再び正規の勤務時間に復させ

る方式を採用している事例も見受けられる。これは、育児の負担が比較的軽い勤労婦人にとってはかなり有効な措置であると考えられる。

さらに、勤務時間に関する措置として、規定時間（コアタイム）以外の勤務時間を労働者が自由に調整できる、いわゆるフレックスタイム制が欧米の一部で実施され、勤労婦人にとっても効果をあげているようであるが、わが国において普及をみるまでにはなお時間がかかるものと思われる。

なお、育児のために一度退職をして一定期間経過後に同一企業に再雇用される方式（いわゆる育児のための退職再雇用制度）は、すでに一部の企業で実施されているところであるが、身分を継続させながら休業できる育児休業は、たとえば保険給付の一部や退職金の額の算定のうえで有利である。

2. 育児休業の背景

育児休業が、今日、大きな関心を集めている背景としては、主として次のようなことがあげられよう。

(1) 勤労婦人の動向

イ 婦人雇用の増大

婦人雇用者数は、昭和47年現在1,120万人を数え、雇用者総数の3分の1を占めており、昭和30年当時の2倍に達し、男子を上まわる増加率を示している。

配偶関係別にみると、昭和47年現在未婚者483万人に対し、有配偶513万人、離・死別116万人と、既婚者が婦人雇用者の過半数（56％）に達している。

また、職種別婦人雇用者数の推移をみると、近年、管理的職業従事

者の増加率が最も高く、事務従事者、販売従事者、専門的・技術的職業従事者がこれに次ぐなど、従来、婦人にとってあまり進出の機会がなかった分野における増加がめざましく、勤労婦人の就業分野に変化が生じつつある。

なお、今後上級学校進学率の上昇、昭和30年代以降の出生率低下の影響等によって、若年労働力のひっ迫がますます著しくなるとともに、婦人労働力に対する需要は一層高まるものと考えられる。

□ 乳幼児を有する勤労婦人の増大

既婚婦人雇用者数の増大とともに、子どもをもって働く勤労婦人の増加が著しい。たとえば、5歳以下の乳幼児のいる婦人雇用者数をみると、昭和30～40年の10年間に2倍強の増加を示し、昭和40年には有配偶婦人雇用者の24%を占めるに至った。

また、社会保険による分娩費等受給者数をみると、昭和46年度は31万余人と昭和30年度（8万人）の約4倍に及んでおり、職業生活を営みながら出産する婦人が勤労婦人全体の増加率以上に増加していることを示している。

なお、結婚・出産後もひき続き勤務している勤労婦人の全数を把握する確かな資料はないが、昭和46年の労働省婦人少年局調査によれば、既婚の婦人（常用）が就労している事業所は86%に達し、うち半数の事業所には未婚当時から勤続している者がいる。また、10年以上勤続の勤労婦人がいる事業所は55%で、これら10年以上勤続者が、勤労婦人の9%近くを占めるなど、結婚・出産後もひき続き就労する者が多くなってきていることがうかがえる。

総理府が昭和47年に行なった「婦人に関する意識調査」において、乳幼児のある勤労婦人の約70%の者が「今の仕事をずっと続けたい」

と答えていることは、この点を裏づけるものと思われる。

(2) 家庭生活の変化

イ 育児負担の軽減

婦人の生活は、かつては育児、家事中心のものであったが、近年出生児数の減少によって乳幼児を保育する期間が短縮されたり、また、保育施設の普及によって母親の負担が軽減されることなどにより、社会的活動に参加しうる機会が増大している。

従って、婦人の生涯における職業生活の意義も次第に高まりつつあり、職業生活と育児との調和をはかりながら、職業生活を維持することを希望する婦人の数も多くなっているところである。

ロ 核家族化の進行

家族構成別世帯数の推移をみると、夫婦と子どもだけのいわゆる核家族世帯がひき続き増加し、昭和45年には全世帯（準世帯を除いた普通世帯2675万世帯）の63%に達している。

このように、核家族の世帯が一般化するなかで、勤労婦人が子どもの保育を祖父母等に委ねることは困難な状況になりつつある。

(3) 通勤圏の拡大

企業の都市偏在と住宅立地の遠隔化によって、通勤圏が次第に拡大しており、通勤時間の増大と交通機関の混雑による通勤難が問題となっているが、今後とも大都市における通勤事情の改善は、必ずしも容易でないと考えられる。

したがって、企業内保育施設による育児のための便宜供与は、大都市圏では必ずしも適当でないと考えられる場合もあろう。

また、同様の見地から、労働基準法に規定されている育児時間についても、種々の問題が指摘されてきているところである。

3. 育児休業の意義

育児休業の意義については、育児休業の背景とも関連することであるが、勤労婦人、企業、母子保健・社会の各側面において、それぞれ次のことが考えられる。

(1) 勤労婦人の側面

育児休業が勤労婦人に与えるメリットの主なものとしては、次の点があげられよう。

イ 就労継続希望の実現

乳幼児を有する婦人が就労すべきか否かについては、婦人自身の主体的な選択により決めるべきものと考えられるが、現状では就労するか退職するか二者択一を迫られるのが一般的である。しかしながら、育児休業が導入されれば、より幅の広い選択が可能となり、乳幼児を直接育てながら就労の継続を希望する婦人にとっては、育児休業を利用することによりその希望が実現されることとなる。

ロ 職場の確保と労働条件の維持

わが国の賃金・雇用制度には、年功的な慣行が支配的であり、長期勤続者と、そうでない者との間には、賃金等の労働条件において著しい差異を生ずるのが、通常の状態である。

従って、婦人が出産、育児のため、いったん退職した後に退職前と同じ労働条件で再就職することは困難な状況にある。

このような意味から、育児休業は、婦人の職場を確保し、労働条件を維持するうえで有効である。

ハ 直接保育希望の実現

従来から「自分の子を自分の手で直接育てたい」という母親としての欲求は強いが、育児休業は、この希望を満たすことのできる措置である。現に本研究会議が育児休業実施事業場を視察した際、育児休業の利

用者のほとんどが、「自分で直接育児にあたることができた」ことを利点としてあげている。

ニ 職業生活の充実と評価の高揚

近年、婦人労働についての社会一般の認識は次第に変化しつつあり、勤労婦人がより高度の職責を果たすことへの期待が高まってきている。

このようなとき、育児休業が実施されることは勤労婦人に対し長期勤続を前提とした職業生活の設計を描くことを可能とするであろう。このことは、勤労婦人が充実した職業生活を営むことができるようにするとともに、その仕事に対する評価を高めることにもなり、ひいては勤労婦人全体の地位の向上をもたらすことにもなるであろう。

(2) 企業の側面

育児休業の導入が企業に与える効果としては次のような点があげられよう。

イ 労働力の確保

職業生活を数年経験して、企業の期待に応え得る労働者になりつつある勤労婦人を育児のためという一時期の理由だけで手放すことは得策とはいえず、育児休業は、熟練した労働力の確保に有効であろう。現に「育児休業の状況」により育児休業の実施理由をみると「労働力の確保のため」とする事例が最も多い。

ロ 企業のイメージアップとモラルの向上

育児休業に対する労働者の関心と必要性についての意識は極めて高いことから、育児休業の実施は企業のイメージアップをもたらすことにもなるであろう。一部の企業には「育児休業の導入により労働者の募集に役立った」という事例すら見受けられる。

さらに、育児休業は、上記(1)で述べたように、勤労婦人にとって意

義の大きいものであるから、勤労婦人全体のモラルの向上は十分期待できよう。また、育児休業の実施により、計画的な労務管理も可能となり、職場の全般的な労働能率の向上にも寄与するであろう。

(3) 母子保健的・社会的側面

育児休業がもたらす効果として、以下にのべるような母子保健的側面が考えられるが、これは次代をにやう国民の健全育成や、ひいては児童福祉の向上という意味で社会的にも大きな意義をもつものといえよう。

イ 乳幼児の健康管理

乳幼児期、なかでも乳児期は比較的抵抗力が弱く、特に行き届いた保育を必要とする期間であるとされており、このため、母子保健法においても満1歳に達するまでの乳児を重点に、健康診査や保健指導が行なわれているところである。育児休業は、乳児の行き届いた保育を容易にするうえで、意義が大きいといえよう。

また、母親が直接保育することは、子供との接触関係（スキンシップ）を深め、子供の発育および情緒安定に大きな役割を果たすことが一部の専門家により指摘されている。さらに、乳児の保育にあたっては、母乳栄養の方が人工栄養よりも健康管理の面ですぐれているとの指摘もなされている。

なお、保育施設を利用する等いわゆる家庭外保育による場合には、自宅と保育施設との間の移動を伴うこととなるので、乳児期においては好ましくない場合もあり、育児休業は、この問題の解決にも役立つといえよう。

ロ 母性の健康管理

乳幼児を有する婦人は、夜間においても授乳等のため、十分な睡眠時間を確保できない場合もある。このような育児の負担によって、心

身ともに疲労しやすく、不安定な状態となりがちである。

また、母子保健法は、出産後1年以内の婦人については、健康管理の面で、特別の措置を講じているところである。

したがって、育児のために一定期間を休業することは、母親の健康保持のためにも意義があろう。

ハ 出産年齢への影響

初産年齢が高い場合や高年齢での出産においては、母体や胎児への障害の発生が多く好ましくないとされている。

勤労婦人と家庭婦人とを比較すると、初婚年齢はほぼ同じでありながら、勤労婦人は出産が遅れがちであり、高年齢での出産が多いということが指摘されている。このことは、たとえば会社常勤の妻と不就業の妻の年齢別平均出生児数を比べてみると、昭和47年現在24歳以下ではそれぞれ0.3人と0.8人で勤労婦人の方が少ないが、年齢の上昇とともに差が縮小し40歳以上では同数になっていることからもうかがえる。

このように、出産年齢が高くなるのは、職業生活と育児との調和についての不安も一因となっていると考えられる。育児休業は、このような不安の解消に役立ち、勤労婦人の出産年齢の適正化に寄与することとなるろう。

4. 育児休業のあり方

育児休業を導入する場合には、次のような事項に留意する必要があると考える。

(1) 対象

原則として、育児休業を導入する事業主に雇用されている乳幼児を有

する勤労婦人すべてを対象とし、また乳幼児の範囲については実子であると養子であるかを問わず、親子関係にある乳幼児を対象とするものと解されている。

しかしながら、企業の実情も区々であること等からみて、育児休業の対象者の範囲を合理的な理由のもとにある程度制限することはやむを得ないと思われる。実施例をみると、「いわゆる常用労働者として長期勤続が予定される者」「勤続3年以上の者」とするものなどがある。

これら育児休業の対象については、就業規則、労働協約等に明記しておく必要がある。

(2) 期 間

各企業で、育児休業を実施する場合は、その期間をあらかじめ就業規則、労働協約等で任意に定めることとなるが、当面は、次の(4)から(6)に述べるような事情から、子どもが生後満1歳に達するまでの1年程度の期間とするのが一般的であると思われる。

しかし、職業生活と育児との調和のむずかしさの度合は、就労の状況、家族構成、保育施設の設置状況等により差異があることから、育児休業の期間については、一律に定めることなく、一般的な期間よりも短い期間をいく通りか定めて、選択の幅をもたせるとともに、短い期間の育児休業を利用中の勤労婦人が事情の変更により、より長期間のものへ移行できるような方途を設けることが望ましい。

なお、全雇用期間を通じての育児休業の期間の上限や、育児休業を利用できる回数の上限を設ける場合には、その旨明記しておく必要がある。

イ 乳幼児の健康管理との関係

- a 上記3(3)イで述べたように、満1歳までの期間が健康管理の面からも特に行き届いた保育を必要とする期間であること。

ｂ 母乳哺育については、ほぼ１年間で完全に離乳できること。

ロ 母性の健康管理との関係

上記 3(3)ロで述べたように産後１年間については、健康管理の面で特に配慮を必要とする期間であること。

ハ 保育施設との関係

現在の保育所および企業内保育施設の整備状況をみると、特に乳児保育施設の整備がおくれていること。

ニ 復職との関係

育児休業の期間が余り長期に及ぶと、その間に休業中の勤労婦人の技能のおくれを生じたり、いわゆる職業的カンがにぶったり、また、他の労働者と疎遠になったりして、休業後の職場復帰が円滑に行なわれなくなることも考えられること。

ホ 休業中の生活との関係

一般に育児休業中の勤労婦人は、収入がなくなるか大幅に減少することとなる実情から、休業期間が長期に及ぶことは現実的でないこと。

ヘ 実施例の状況等

育児休業の実施例をみても、その期間を１年とするものが最も多く、また１年より長い期間を定めていても、実際に利用されるのは１年以内のものが多い状況であること。

さらに、育児休業の期間に関する労働者の希望としても、１年ないし１年半以内とするものが全体の３分の２を占めていること。

(3) 期間の始期および終期

イ 始 期

産後休業期間終了の日の翌日をもって休業の開始の日とすることが一般的であると考えられるが、産後休業後復職した者が、その後の事

情の変更により育児休業を希望する場合にも利用できるようにしておくことも必要であろう。

ロ 終 期

乳幼児が一定の年齢（たとえば6カ月、9カ月、満1歳）に達した日をもって、育児休業期間の終期とするのが妥当と考えられる。ただし、「育児休業にかかる乳幼児が死亡したとき」、「育児休業中に産前休業に入ったとき、または出産したとき」等は、その時点で育児休業は終了するとすべきであろう。

なお、育児休業期間中の事情変更により、たとえば「他の者が育児を担当することとなるなど、育児の負担が軽減したとき」に終期を早めにするとか、「乳幼児が病気になる等特別の事情が生じたとき」に終期を延ばすなど、休業期間の移行とは別に、終期を若干変更できる余地を残しておくことも必要となろう。

(4) 申出および承認

育児休業の申出および承認については、所定の様式により行なう必要がある。

育児休業利用にあたっては、職場全体の人員配置の関係からも、一定期間を定めて事前に申出させることとする必要がある。その時期としては「産前休業に入る前」とするのが一般的であり、また、育児休業中に休業期間の変更を行なおうとする場合は、一定の予告期間を設ける必要がある。

また、事業主は、育児休業を申し出た勤労婦人が、育児休業について当該企業が定めた要件を満たしている限り承認すべきものと解される。

(5) 休業中の取扱い

イ 労働者としての地位

育児休業中の勤労婦人は、雇用関係が継続したまま、勤務に従事しない状態の者である。従って当該企業の労働者としての地位ないし身分から派生する各種の便益たとえば社宅その他の福利厚生施設の利用や共済制度の利用等はできるものといえよう。その反面、地位を保有していることから生ずる義務として、たとえば信用失墜行為の禁止や秘密を守る義務等の服務上の規律がある場合には拘束を受けることとなる。

ロ 給与等の取扱い

勤労婦人福祉法では、育児休業中の給与については何ら規定せず、就業規則、労働協約等による自主的決定に委ねているので、育児休業の実施にあたっては、他の休業に対する取扱いとの均衡や支払い能力等を勘案して定めることとなる。 「育児休業の状況」により、実際の取扱い例をみると、大多数の事業所は無給となっているが、一部の事業所においては有給となっている。その有給となっている事例をみると、本給相当額（各種手当を除く）とするもの、育児休業中の一定期間（たとえば6カ月）までは全額支給とするもの、基準内給与の50～60％支給とするもの、勤続年数により支給日数が異なるもの等区々である。

また、賞与についても支給しない事例が多いが、給与よりは若干支給される場合が多くなっている。支給額は、他の労働者の支給額に一定率を乗じた額とする等、ある程度減額して支給する例が多いようである。

ハ 各種保険の保険料の取扱い

労働者保険ないし被用者保険としては、労働者災害補償保険、失業保険、健康保険、厚生年金保険（公務員等については共済組合等）が

ある。

このうち、労災保険および失業保険は、育児休業中であっても被保険者資格は喪失されず、その期間中に支払われた賃金の額に保険料率を乗じて得た額の保険料を納付することとなっている。

一方、健康保険および厚生年金保険については、育児休業中被保険者資格が継続される場合と喪失される場合とがあるが（後述 5 の(2)参照）、被保険者資格が継続される場合には所定の標準報酬月額に保険料率を乗じて得た額の保険料を継続して納付することとなっているので、育児休業中の労働者負担分の保険料の取扱いについて明確に定めておく必要がある。実施例をみると、「事業主が立替払いをし、復職後に給与から分割して控除する」、「本人が事業場に送金する」、「休業中の給付の中から控除する」などがある。

(6) 復職後の取扱い

イ 職 務

復職時の職務は、原職に復帰させるのが妥当と考えるが、原職に復帰させることができない場合には、本人の希望や従前の職務内容、経験等を十分に勘案することが望ましい。

なお、実施例の大多数は、原職に復帰させているが、「復職時の状況によって職場、職種をきめる」、「本人の希望・能力を考慮して決定する」などとする事業所もある。

ロ 職場適応

育児休業後は原職に復帰すること、休業期間が余り長きに及ばないこと等から、一般的には、職場適応は困難ではないと考えられる。しかし、職務によっては、復職当初は、職場に円滑に適応させるために必要に応じ、特別の研修、訓練等を行なうことが望ましい。

ハ 給 与

復職時の給与は、休業前の格付け等により他の労働者との均衡を考慮して定めることが妥当と考える。

なお、この場合、休業中のベースアップ、定期昇給等により、他の休業しない者との間に格差が生じる場合もあるが、そのようなときには「復職後、一定の期間内に段階的に不均衡の是正を行なう」ことにより復職後の給与の調整を行なっている事例もある。

ニ 年次有給休暇

労働基準法上、年次有給休暇の取得要件が、1年間の継続勤務のほか、全労働日の8割以上の出勤となっていること（同法第39条）から、休業後復職した者について、法律上年次有給休暇の権利が生じない事態となることも考えられる。しかしながら、育児休業あけは、育児をはじめとする家庭生活との調和が困難となりがちな時期であるので、年次有給休暇の日数等について、できるだけ配慮する必要がある。実施例をみると「年休に関しては、休業を出勤扱いとする」、「休業前の年次有給休暇の日数を維持させて与える」という事例が大半を占めている。

ホ 退職金の期間計算

退職金の計算にあたって、休業前の勤続年数と休業後の勤続年数とを通算することは当然である。

なお、期間の計算にあたって、育児休業の全期間を除外することのないような配慮を行なっている事例もかなり見受けられるが、その場合、育児休業を利用してからすぐ退職することを防止するため、退職金の期間の通算については、復職後一定期間経過後に効果が発生するようにしているところもある。

(7) 就業規則への記載

育児休業は、労働基準法第89条第1項第1号に定める「休暇」の一種として、労働条件の一部となり、他の労働基準法上の諸権利、諸制度との関連が生じると解される。

したがって使用者が、労働契約を締結するに際して明示する労働条件の中に含まれる（労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第2号）とともに、常時10人以上の労働者を使用する事業主が作成することとされている就業規則中に育児休業の内容を具体的に明記する必要がある。

育児休業に関して就業規則に書くべき事項としては、次のようなものが考えられる。

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

5. 育児休業に関する問題点

(1) 育児休業中の生活安定

育児休業に関する問題のひとつとして、休業中の勤労婦人の生活安定

の問題がある。

このことは、労働省婦人少年局が昭和48年に行なった「育児休業に関する意識調査」によってもうかがえる。すなわち、育児休業を利用した勤労婦人の意見としては「休業中無給のため生活が苦しかった」という者が最も多く、また、育児休業実施事業所の勤労婦人が育児休業について改善を求める事項としては、「休業中の処遇」とするのが最も多い。

さらに、育児休業の対象となる勤労婦人は20歳台から30歳台前半までの若い層が主体を占めることから、夫の収入も比較的低額であると考えられる。

このような事情を考慮すると、勤労婦人が安心して休業できるようにするために何らかの経済的援助の施策が必要ではないかと考える。特に、育児休業の期間が比較的長期にわたるものであること、健康保険や厚生年金保険の被保険者資格が継続される場合には、本人負担の保険料を納入する必要があること、その他出産育児に伴い家計支出がかなり増大すること等を考えると、育児休業中の生活に対する援助策は、育児休業を利用しやすくするうえで最も有効なものであるといえよう。

育児休業中の生活に対する金銭的援助の方策としては、たとえば、公的な資金からの貸付け等何らかの方式の確立が望まれるところであるが、これは、慎重な検討を要する重大な問題であるので、今後引き続き研究を行なうこととしたい。

(2) 健康保険および厚生年金保険の被保険者資格の継続

健康保険および厚生年金保険は、一定の事業所に使用される者を被保険者とするが、これらの保険制度において「使用される」とは事実上の使用関係があることをいうと解されている。従って、雇用関係が継続していても、事実上の使用関係がないと判断されれば、保険の適用はなく

なることになる。

休業中の労働者の被保険者資格に関しては、休業期間の長さ、休業中の給与の支払の有無、復職後の給与等の調整の状況等を総合的に勘案したうえ、両保険が一体的に取り扱われることとされている。

育児休業は、休業の期間が予め確定しており、期間満了後は復職することを前提とするものであること、復職時の給与は、新規採用の場合とは異なり、休業前の給与額を勘案して定められるのが通常であること等から「事実上の使用関係あり」として取り扱われることが望ましい。

なお、厚生年金保険は、被保険者期間が長い場合には、各種の給付が有利になることを考えると、育児休業期間中も被保険者資格を喪失しないことの意義はとくに大きいと考えられる。

(3) 地方税の税負担の軽減

地方税は、年間の所得に対する課税が翌年度に徴収されるため、育児休業中の勤労婦人については、収入がなくなるか大幅に減少する期間中に納付することとなる場合が生ずるので、徴収猶予や減免の措置が講じられることにより税負担の軽減を図ることが必要となろう。

(4) その他

「育児休業の状況」により、実施事業所が現に当面している問題点をみると、約3分の1の事業所は「特になし」としているが、「問題あり」とするもののなかでは、「育児休業後復職しない者が多い」とするものが最も多く、次いで「休業中の代替要員の確保」「休業中の給与の保障」となっている。

イ 育児休業利用後の復職の確保

「育児休業後復職しない者が多い」とする事業所について、その原因を見ると、「休業期間が3カ月とか6カ月というように短いこと」

「他の労働者に気兼ねをすること」などが挙げられている。

これらの原因は、どちらかというと言児休業の運用のなかで解決するものと考えられる。すなわち、「休業期間を実情に即した長さにする」とか「言児休業の趣旨を企業内に周知させて他の労働者の理解と協力を得やすくする」等の方策を講ずることによりかなり改善されるのではないかと考えられる。

□ 休業中の代替要員

言児休業は、病気による休業等の場合とは異なり、言児休業を利用する勤労婦人を事前に把握することは容易である。また、休業期間が予め確定しているため、計画的人員配置が可能であるので、後補充は比較的円滑にできるものと考えられる。

また、勤労婦人の新陳代謝が激しい場合には、代替要員の問題は全体の要員管理の中に吸収されると考えられる。

なお、言児休業中の代替要員の確保策としては、たとえば、一部の企業に見られるように、退職者のうち短期間の雇用を希望する者を把握しておき、言児休業者の補充にあてるという方法も参考になるであろう。

6. 言児休業の普及について

(1) 普及の状況

労働省婦人少年局が実施した「女子保護実施状況調査」によると昭和47年6月現在、事業所規模30人以上の事業所の2.3%が言児休業を実施している。

これを規模別にみると、規模が大きいほど普及率が高く、500人以上の規模では71%、100～499人の規模では46%、30～99

人の規模では 12% となっている。

また、産業別にみると、運輸通信業の 9.4% が最も高く、サービス業の 1.9% がこれに次いでいる。

このように、育児休業の普及率はまだ低い、「育児休業の状況」により実施時期をみると、昭和 43 年以降、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から増加していることがうかがえる。

(2) 育児休業に対する意識

イ 労働者の意識

育児休業に対する労働者の関心は極めて高い。「育児休業に関する意識調査」によると、調査対象労働者の大多数が関心を示している。このことは、男女別、未婚別にも殆ど差がなく、共通の関心事であるといえよう。

また、育児休業の必要性についての意識を見ると「ぜひ必要である」とする者が過半数を占め、「地域や職種により必要な場合もある」とする者を合わせると、大多数の者が必要性を認めている。

また、労働省婦人少年局が昭和 48 年に実施した「勤労婦人の妊娠、出産に関する調査」によると、出産した直後の勤労婦人のうち約半数の者が、育児休業の実施を希望しており、その切実さをある程度物語っているともいえよう。

ロ 事業主の意識

「育児休業に関する意識調査」によると、約半数の事業所が「近く実施の見込みあり」「将来実施の可能性あり」と前向きの姿勢

を示している。また、企業規模100人未満の事業所でも、育児休業の実施を期待しうることがうかがえる。

(3) 普及促進のあり方

育児休業に対する労働者の関心度や要望も高く、また企業側においても、ある程度、実施を期待しうる状況にあると推測されるので、関係行政機関は、育児休業の普及促進を積極的に図るべきものとする。

普及促進のあり方としては、業種、規模を問わず、一般的に行なうべきであるとするが、効率的普及を図るためには、たとえば、育児休業になじみやすい業種、職種から重点的に対象とすることもひとつの方策であろう。育児休業になじみやすいか否かの判断基準としては、①勤労婦人の数が多いこと、②勤労婦人が基幹的な労働力となっていること、③勤労婦人のうち長期勤続者の割合が高いこと等が考えられよう。

また、育児休業はその内容が複雑であり、技術的要素も多く他の育児に関する措置とのかかわり合いも深い等、その実施にあたっては、相当程度の知識と準備検討期間を要するものと考えられる。そこで、今後、行政機関においては、育児休業の趣旨・内容等についての一般的な啓蒙、育児休業に関する情報の提供はもとより、技術的な指導を個別に行なう等きめ細かな指導・援助を強力に行なう必要がある。

普及促進の実効をあげるため、育児休業の実施企業に対し、何らかの助成措置を講ずべきか否か、その措置の内容はどのようなものとするべきかということも検討すべき事項であるが、このことについては、今後とも継続して研究を進めることとしたい。

なお、育児休業は、勤労婦人の職業生活と育児との調和的両立に寄与するものであるが、その普及にあたっては勤労婦人が社会において果たす役割と生涯に占める職業生活の意義がますます増大しつつあることを

認識し、みずからすすんでその能力を開発し長期にわたる職業生活においてこれを発揮するようその啓発に努める必要があることを強く要望したい。

目 次

第 1 表	男女別雇用者数の推移	29
第 2 表	配偶関係別女子雇用者数の推移	29
第 3 表	職業別女子雇用者数の推移	30
第 4 表	乳幼児のいる有配偶女子雇用者数の推移	30
第 5 表	社会保険による分娩費等受給者数の推移	31
第 6 表	未婚当時から勤続している既婚女子労働者の割合	31
第 7 表	10 年以上勤続している女子労働者の割合	32
第 8 表	既婚女子 1 人当り平均出生児数の推移	32
第 9 表	妻の就業状態別平均出生児数	33
第 10 表	世帯の家族類型別割合の推移	33
第 1 図	母乳栄養児と人工栄養児の罹病傾向	34
第 11 表	栄養方法別にみた乳児の突然死の発生割合	34
第 12 表	年齢階層、出産順位別にみた分娩時の異常の発生割合	35
第 2 図	初産者の年齢階層別にみた妊娠・分娩異常	36
第 13 表	出産年齢別にみた周産期死亡（後期死産および早期新生児死亡）率	37
第 14 表	育児休業の普及状況	37
第 15 表	育児休業実施時期別事業所数	38
第 16 表	育児休業実施による効果	38
第 17 表	対象者の範囲に関する区別、条件の有無	39
第 18 表	期間の定めの有無および内容	40
第 19 表	休業中の給与の取扱い	40
第 20 表	社会保険の取扱い	41
第 21 表	復職後の職場および職種	41

第 22 表 復職後の給与の取扱い	42
第 23 表 退職金の算定	42
第 24 表 育児休業実施上の問題点	43
第 25 表 育児休業実施に関する事業所の意見	44
第 26 表 育児休業についての関心の程度	45
第 27 表 育児休業の必要性および不必要とする理由	46
第 28 表 育児休業の意義	47
第 29 表 育児休業の普及方法	48
第 30 表 育児休業を利用した感想	49
第 31 表 出産した勤労婦人の国・地方公共団体等に対する要望事項	50

第 1 表 男女別雇用者数の推移

	総 数	男	女	総数中に占める女子雇用者数の割合	指 数		
					総 数	男	女
昭和30年	万人 1,778	万人 1,247	万人 531	% 29.9	100.0	100.0	100.0
35	2,370	1,632	738	31.1	133.3	130.9	139.0
40	2,876	1,963	913	31.7	161.8	157.4	171.9
45	3,306	2,210	1,096	33.2	185.9	177.2	206.4
46	3,406	2,290	1,116	32.8	191.6	183.6	210.2
47	3,452	2,332	1,120	32.4	194.2	187.0	210.9

総理府 「労働力調査」

第 2 表 配偶関係別女子雇用者数の推移（非農林業）

	実 数（万人）					構 成 比（%）				
	総 数	未 婚	既 婚			総 数	未 婚	既 婚		
			計	有配偶	離・死別			計	有配偶	離・死別
昭和30年	489	319	170	100	70	100.0	65.2	34.8	20.4	14.3
35	693	438	256	169	87	100.0	63.2	37.0	24.4	12.6
40	909	496	413	308	105	100.0	54.6	45.4	33.9	11.6
45	1,086	524	562	450	112	100.0	48.3	51.7	41.4	10.3
46	1,109	514	595	479	116	100.0	46.3	53.7	43.2	10.5
47	1,113	483	629	513	116	100.0	43.4	56.5	46.1	10.4

総理府 「国勢調査」（昭和30～40年）

〃 「労働力調査」（昭和45～47年）

第3表 職業別女子雇用者数の推移

	総数	専門的 技術的 職業	管理的 職業	事務	販売	農林・ 漁業	採鉱・ 採石	運輸・ 通信	技能工 生産工程 単独 労働者	サービス 職業
実数 (万人)										
昭和30年	508	49	2	112	41	16	2	3	178	104
35	719	65	3	162	65	19	2	19	258	125
40	920	84	8	254	100	12	1	25	296	141
45 国調	1,085	110	9	334	117	10	1	22	333	150
勞調	1,096	100	5	339	112	10	1	22	357	150
46	1,116	109	6	348	115	8	1	21	355	154
47	1,120	115	9	348	116	8	1	19	350	152
指数										
昭和45年	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
46	102	109	120	103	103	80	100	95	99	103
47	102	115	180	103	104	80	100	86	98	101

総理府 「国勢調査」(昭和30～45年)

「労働力調査」(昭和45～47年)

第4表 乳幼児のいる有配偶女子雇用者数の推移

	計	15～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳	40歳～
実数 (万人)						
昭和30年	34	4	12	10	5	4
35	48	4	18	16	7	2
40	78	8	25	26	11	3
指数						
昭和30年	100	100	100	100	100	100
35	140	116	152	169	129	65
40	217	217	216	273	210	81

総理府 「国勢調査」特別集計結果より算出

(参考) 「既婚女子労働者に関する調査」(労働省、昭和41年)によれば、既婚女子雇用者
 中学前の子供をもつ者の割合は20.8%であるので、昭和47年現在、学齢前の子
 供をもつ既婚女子雇用者数は、13.1万人(=629万人×20.8%)と推計される。

第5表 社会保険による分娩費等受給者数の推移

(ハ)

	計	政府管掌 健康保険	組合管掌 健康保険	日雇労働者健康 保険	船員 保 険	国家公務員共 済組合	地方公務員共 済組合	公共企業 体職員等 共済組合	私立学校 教 職 員 共済組合
昭和30年度	80,455	45,948		873	67	6,172	21,628	5,123	644
35	142,150	60,763	28,285	2,164	48	11,967	27,340	10,217	1,366
40	248,934	137,494	48,044	1,350	51	12,287	37,796	9,346	2,566
45	295,434	160,974	69,142	1,149	47	10,496	41,495	8,621	3,510
46	313,995	168,113	78,959	657	36	10,214	43,993	8,417	3,606

総理府 「社会保障統計年報」

第6表 未婚当時から勤続している既婚女子労働者の割合

(ロ)

	未婚当時からの勤続者の 有無別事業所の割合				既婚者中に占める未婚当時 からの勤続者の割合			
	計	継続勤務 者がいる	いない	不 明	計	事 務	販 売	その他
計	100.0	50.1	49.7	0.2	25.4	57.9	14.0	12.1
卸売・小売業	100.0	49.7	50.0	0.3	26.2	46.1	30.8	9.6
金融・保険業	100.0	55.4	44.4	0.2	22.9	74.0	0.5	15.6
不動産業	100.0	44.7	54.9	0.4	16.1	36.1	9.7	7.2
運輸・通信業	100.0	44.1	55.8	0.1	25.0	50.1	17.4	14.9
電気・ガス・水道業	100.0	70.0	29.6	0.4	65.2	81.8	100.0	11.5

労働省婦人少年局 「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和46年)

第7表 10年以上勤続している女子労働者の割合

(%)

	10年以上勤続者の有無別事業所の割合				女子労働者中に占める 10年以上勤続者の割合			
	計	10年以上 勤続者 がいる	いない	不明	計	事務	販売	その他
計	100.0	55.1	44.9	0.0	8.6	9.0	7.0	9.2
卸売・小売業	100.0	47.8	52.2	0.0	6.7	6.1	6.4	8.5
金融・保険業	100.0	72.5	27.4	0.1	10.3	10.3	10.7	12.2
不動産業	100.0	43.6	56.4	-	8.0	7.8	4.6	9.6
運輸・通信業	100.0	50.9	49.1	0.0	9.1	10.5	2.1	9.1
電気・ガス・水道業	100.0	75.8	24.0	0.2	30.4	30.1	14.0	32.9

労働省婦人少年局 「女子労働者の雇用管理に関する調査」(昭和46年)

第8表 既婚女子1人当り平均出生児数の推移

(人)

	計	20~24歳	25~29歳	30~34歳	35~39歳	40~44歳	45~49歳
昭和25年	3.60	0.96	1.71	2.77	3.79	4.52	4.80
35	3.20	0.71	1.41	2.21	2.76	3.31	3.95
45	2.72	0.71	1.35	1.92	2.13	2.38	2.77

総理府 「国勢調査」

第9表 妻の就業状態別平均出生児数

(人)

	計	会社常勤	パート雇用	家業手伝	内 職	その他の仕事	不就業
計	1.9	1.6	1.9	2.3	2.0	1.9	1.8
24歳以下	0.6	0.3	0.4	0.7	0.6	0.5	0.8
25～29	1.4	1.0	1.1	1.7	1.6	1.2	1.4
30～34	2.0	1.6	1.9	2.2	2.0	1.8	2.0
35～39	2.2	1.9	1.9	2.4	2.2	2.1	2.1
40～44	2.3	2.1	2.2	2.6	2.3	2.3	2.1

厚生省 「第6次出産力調査」(昭和47年)

第10表 世帯の家族類型別割合の推移

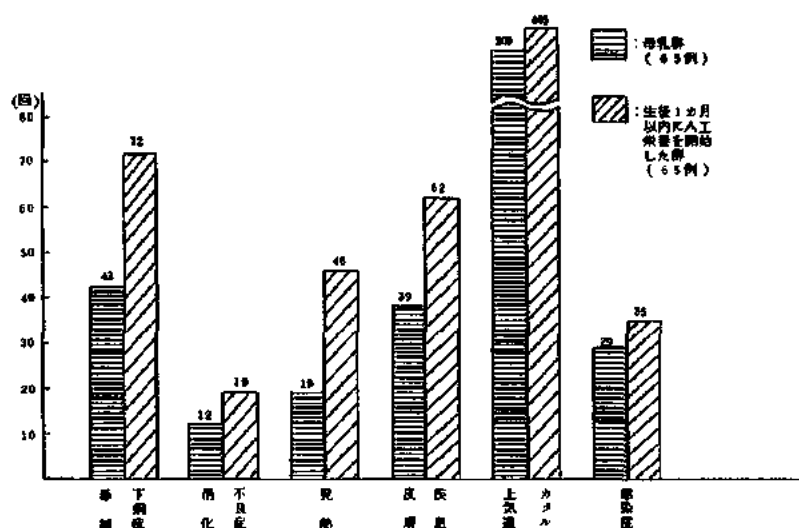
	世帯総数	家族類型別構成比			平均世帯人員
		単独世帯	核家族世帯	その他	
昭和30年	1,795万世帯	—%	—%	—%	4.97人
35	2,066	47	60.2	35.1	4.52
40	2,408	78	62.6	29.6	4.08
45 国調	2,776	10.8	63.4	25.9	3.72
厚調	2,989	18.5	57.0	24.5	3.45
46	3,086	19.9	56.5	23.6	3.38

総理府 「国勢調査」(昭和30～45年)

厚生省 「厚生行政基礎調査」(昭和45～46年)

(注) 家族類型別構成比のうち、昭和35～45年(国勢調査)は、準世帯を除いた普通世帯(35年1,968万世帯、40年2,309万世帯、45年2,675万世帯)に占める割合である。

第 1 図 母乳栄養児と人工栄養児の罹病傾向



愛育病院院長内藤寿七郎氏調査より

第 1 1 表 栄養方法別にみた乳児の突然死の発生割合

死亡児の週・月齢別		栄養方法別			
		母 乳	混 合	人 工	計
1 週間	乳 児 数	45,480	23,046	31,160	99,686
	突 然 死 数	21	17	27	65
	対 1 万人突然死	4.62	7.38	8.66	
		1	1.60	1.87	
3 ケ 月	乳 児 数	24,770	15,493	29,869	70,132
	突 然 死 数	11	9	26	46
	対 1 万人突然死	4.44	5.81	8.70	
		1	1.31	1.96	
4 ケ 月 (死亡平均)	乳 児 数	43,491	28,591	65,406	137,488
	突 然 死 数	14	11	59	84
	対 1 万人突然死	3.22	3.85	9.02	
		1	1.20	2.80	

「乳児突然死に関する研究」(研究班長、内藤寿七郎氏)より

第 12 表 年齢階層、出産順位別にみた分娩時の異常の発生割合

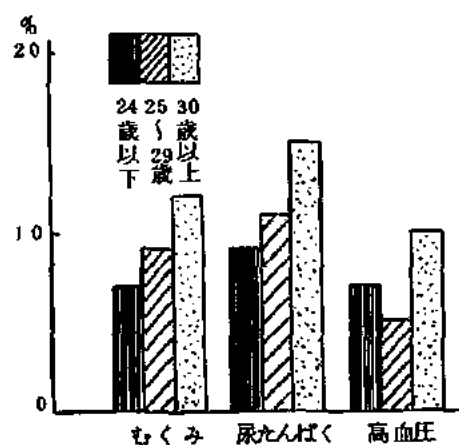
89

	総数	異常 なし	異常 あり	早産	さかど	注射で 分娩	手術で 分娩	機械で 分娩	その他 の異常
総 数	100.0	71.5	28.5	3.6	3.5	10.7	4.4	6.3	2.5
第 1 子	100.0	67.2	32.8	3.5	3.8	11.2	6.2	9.7	2.1
第 2 子	100.0	74.4	25.6	3.4	2.9	10.6	3.3	4.2	2.6
第 3 子	100.0	78.3	21.7	4.0	3.8	9.0	1.4	2.0	3.2
24歳以下	100.0	71.5	28.5	3.9	3.5	11.0	3.3	8.1	2.0
第 1 子	100.0	69.3	30.7	4.3	3.7	10.6	3.8	9.5	2.3
第 2 子	100.0	80.3	19.7	2.7	1.6	10.5	1.5	4.0	1.1
第 3 子	100.0	78.3	21.7	-	4.8	18.1	1.2	-	-
25～29歳	100.0	73.3	26.7	2.9	3.5	10.3	3.6	6.0	2.4
第 1 子	100.0	68.7	31.3	2.9	3.5	10.4	6.4	8.9	2.4
第 2 子	100.0	76.5	23.5	2.6	2.6	11.5	1.5	4.1	2.3
第 3 子	100.0	80.9	19.1	4.2	6.8	5.1	0.7	1.7	2.3
30歳以上	100.0	68.2	31.8	4.6	3.4	11.3	7.0	5.3	3.1
第 1 子	100.0	53.2	46.8	3.3	5.8	17.1	15.1	14.2	0.5
第 2 子	100.0	68.5	31.5	5.0	3.8	9.0	7.2	4.3	3.7
第 3 子	100.0	76.7	23.3	4.2	2.0	10.7	1.8	2.3	3.9

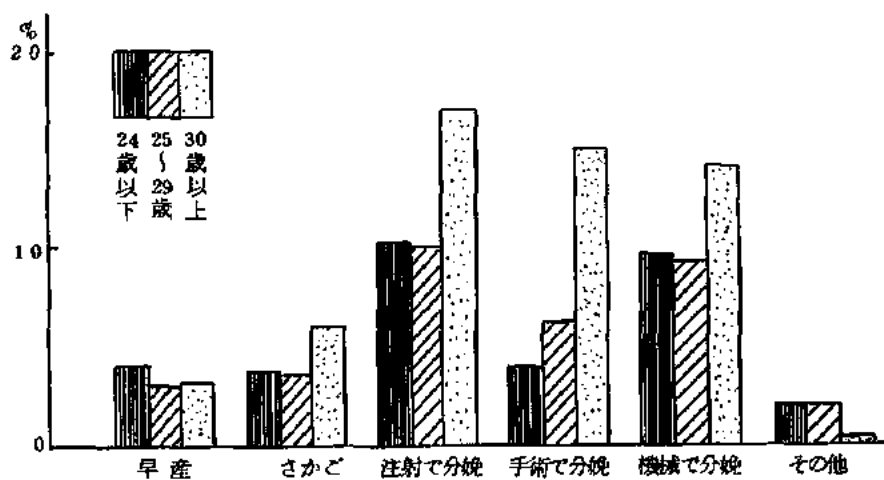
厚生省「保健衛生基礎調査」(昭和46年)

第2図 初産者の年齢階層別にみた妊娠・分娩異常

(1) 妊娠中の異常



(2) 分娩時の異常



厚生省「保健衛生基礎調査」(昭和46年)

第 13 表 出産年齢別にみた周産期死亡（後期死産および早期新生児死亡）率

	計	後 期 死 産	早期新生児死亡
計	21.7	15.0	6.6
～19歳	39.5	28.1	11.4
20～24	21.6	14.8	6.8
25～29	18.9	13.2	5.7
30～34	22.8	15.9	6.9
35～39	38.1	26.8	11.3
40～44	62.1	45.7	16.3
45歳～	118.6	96.7	21.9

厚生省 「人口動態統計」(昭和45年)

(注) 死亡率は出生千対の割合である。

第 14 表 育児休業の普及状況

産 業	事業所規模	計	500人以上	100～499人	30～99人
計		2.3 %	7.1 %	4.6 %	1.2 %
鉱 業		0.9	1.3	—	1.3
建 設 業		0.8	3.5	0.5	0.8
製 造 業		1.1	3.8	1.1	0.9
卸・小売業		1.0	8.0	1.7	0.7
金融保険業		0.6	1.4	2.6	0.4
不動産業		—	—	—	—
運輸通信業		9.4	27.0	12.7	4.9
電気・ガス・水道業		—	—	—	—
サービス業		1.9	2.6	5.8	0.9

労働省婦人少年局「女子保護実施状況調査(昭和47年)

第 15 表 育児休業実施時期別事業所数

	計	昭和 29 年以前	30~34	35~39	40~42	43	44	45	46	47	不明
実 数	97	2	4	7	10	8	9	22	20	13	2
		23				72					
構成比	100.0	2.1	4.1	7.2	10.3	8.2	9.3	22.7	20.6	13.4	2.1
		23.7				74.2					

労働省婦人少年局「育児休業の状況」（昭和47年）

（以下第24表まで資料出所は同一である。）

第 16 表 育児休業実施による効果

効 果 の 有 無		事業所数
効果あり (M A)	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
	会社への信頼感の向上	9
	利用者から好評	6
	そ の 他	2
特に目立った効果なし		26
わ か ら な い		26

第17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	構成比	備 考
計		97	1000 %	
無		23	23.7	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	37.1 (58.1)	※ 同系列の事業所
	正社員(準社員、パート等を除く)	32	(51.6)	
	3年以上勤務者で、休業後引続き勤務する意思ある正社員	4	(6.5)	
	職種による区別	2	2.1 (3.2)	
	看護婦	1	(1.6)	
	(電話) 交換業務の技能を有する者	1	(1.6)	
	その他の区別、条件	24	24.7 (38.7)	
	休業後引き続き勤務する意思ある者	11	(17.7)	
	休業後最低1年以上勤務する意思があり、復職が可能な者	5	(8.1)	
	産休終了時点で復職不可能の者	4	(6.5)	
小	結婚前、結婚後とも2人共勤務しており結婚時に夫が25歳以上で勤続5年以上の条件に該当する者	※ 3	(4.8)	
	女子組合員	1	(1.6)	
	計	62	63.9 (100.0)	
不 明 、 無 記 入		12	12.4	

第 18 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	構 成 比
計		97	100.0 %
有		88	90.7 (100.0)
内 容	6 か 月 以 内	11	(12.5)
	1 年 "	50	(56.8)
	2 年 "	7	(8.0)
	3 年 "	16	(18.2)
	そ の 他 (注)	4	(4.5)
無		4	4.1
不明・回答なし		5	5.2

注) 勤続年数による3. 保育施設に預けるまで1.

第 19 表 休業中の給与の取扱い

給 与 支 給 の 有 無		事業所数	構 成 比
計		97	100.0 %
無		86	88.7
有	小 計	9	9.3 (100.0)
	6 か月までは100%	1	(11.1)
	95%	(注1)1	(11.1)
	本俸相当額	3	(33.3)
	基準内給与の60%	2	(22.2)
	" 50%	1	(11.1)
	勤続年数により支給日数異なる	(注2)1	(11.1)
不 明		2	2.1

注1) 共済組合から支給

注2) 2年未満30日間

5年未満60日間

10年未満 90日間

10年以上120日間

第 2 0 表 社会保険の取扱い

社会保険の取扱い		事業所数	構 成 比
計		97	100.0 %
休業中は継続しない		8	8.2
継続 する	小 計	72	74.2 (100.0)
	保険料は会社負担	6	(8.3)
	〃 自己負担	34	(47.2)
	不 明	32	(44.4)
失業保険のみ継続		5	5.2
本人の希望があれば継続		5	5.2
不 明		7	7.2

第 2 1 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	構 成 比
計	97	100.0 %
原則として原職復帰	74	76.3
復職時の状況による	11	11.3
本人の希望、能力を考慮して決定	4	4.1
ほとんど元の職場に復帰できない	2	2.1
不 明	6	6.2

第 2 2 表 復職後の給与の取扱い

復職後の給与	事業所数	構成比
計	97	100.0 %
休業しなかった者と同じ給与とする	26	26.8
休業直前の給与とする	23	23.7
何らかの調整をする	35	36.1
歩合給	1	1.0
不明	12	12.4

第 2 3 表 退職金の算定

退職金の算定	事業所数	構成比
計	97	100.0 %
休業期間を加算する	29	29.9
休業期間は除外する	46	47.4
休業期間の一部を加算する	10	10.3
休業時に退職したもののみなして計算	1	1.0
不明	11	11.3

第 24 表 制度実施上の問題点

問 題 点 あ り (MA)	実施上の問題点の有無	事業所数
	制度利用後復職しない者が多い	23
	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
	特定職種のみに認めているので他の職種とのかねあいが難しい	2
	女子職員が高齢化し新卒代謝しない	2
	その他	3
	特 に な し	33
	不 明	13

第25表 育児休業の実施に関する事業所の意見

事業所規模別	計	30~99人	100~299	300~499	500~999	1000人~
計	103	59	21	10	6	7
事実上育児のための休業を認めている	6	5	0	0	0	1
近く実施の見込みあり	5	2	2	1	0	0
将来実施の可能性あり	43	21	8	6	4	4
他企業等の情勢をみて	22	9	5	3	3	2
従業員の要望があれば	6	3	3	0	0	0
休業中の生活保障等が可能ならば	5	5	0	0	0	0
人手不足が深刻になれば、その他	10	4	0	3	1	2
現在のところ考えていない	49	31	11	3	2	2
再雇用制をすすめる	9	5	2	0	1	1
企業内保育施設を整備する	3	2	1	0	0	0
代替要員の確保が難しい	4	3	1	0	0	0
無給では従業員に歓迎されない	1	1	0	0	0	0
他の問題解決が先である、その他	32	20	7	3	1	1

労働省婦人少年局「育児休業に関する意識調査」(昭和48年)

以下30表まで資料出所は同一である。

第26表 育児休業についての関心の程度

99

		計	大いにある	多少はある	殆んどない	まったくない	わからない	無回答
計		(2809) 100.0	(1,185) 42.2	(1,211) 43.1	(171) 6.1	(87) 3.1	(145) 5.2	(10) 0.4
性別	男	(712) 100.0	36.5	44.5	8.3	5.3	5.2	0.1
	女	(2097) 100.0	44.1	42.6	5.3	2.3	5.2	0.4
年齢別	20歳未満	(105) 100.0	21.0	43.8	12.4	4.8	18.1	-
	20～29歳	(1,489) 100.0	42.0	43.9	6.2	2.8	4.6	0.5
	30～39歳	(866) 100.0	46.5	40.5	5.1	3.3	4.3	0.3
	40歳以上	(355) 100.0	38.9	46.2	5.9	3.4	5.6	-
婚姻別	未婚	(668) 100.0	24.4	50.9	10.8	4.2	9.1	0.6
	既婚	(2,141) 100.0	47.7	40.7	4.6	2.8	3.9	0.3
	共働き	(1,828) 100.0	50.7	38.7	3.8	2.5	4.0	0.3
	{ 共働きでない	(250) 100.0	29.6	52.8	10.0	5.2	2.4	-
職種別	管理職	(100) 100.0	30.0	57.0	8.0	4.0	1.0	-
	専門職	(289) 100.0	50.9	42.9	3.1	0.7	2.4	-
	事務職	(1,111) 100.0	41.0	43.2	7.8	3.2	4.1	0.5
	生産・技能職	(1,041) 100.0	40.3	43.6	5.2	3.1	7.5	0.3
	販売職	(164) 100.0	47.0	37.8	5.5	4.3	4.9	0.6
	その他	(104) 100.0	52.9	32.7	3.8	5.8	4.8	-

第27表 育児休業の必要性および不必要とする理由

(例)

		計	ぜひ必要	必要な場合もある	必要でない					わからない	無回答
					計	(1)	(2)	(3)	(4)		
	計	(2809) 100.0	55.0	33.2	(4.6) 100.0	11.5	22.9	50.4	15.3	6.8	0.3
性別	男	(712) 100.0	45.5	41.3	(7.3) 100.0	15.4	21.2	53.8	9.6	5.6	0.3
	女	(2097) 100.0	58.2	30.5	(3.8) 100.0	8.9	24.1	48.1	19.0	7.2	0.3
年齢別	20歳未満	(105) 100.0	62.9	13.3	(3.9) 100.0	-	-	75.0	25.0	20.0	-
	20～29歳	(1489) 100.0	57.8	32.5	(3.5) 100.0	11.5	32.7	36.5	19.2	5.9	0.3
	30～39歳	(860) 100.0	52.4	35.3	(5.1) 100.0	4.5	13.6	70.5	11.3	6.7	0.3
	40歳以上	(355) 100.0	47.3	36.9	(8.8) 100.0	22.6	22.6	41.9	12.9	7.0	-
婚姻別	未婚	(668) 100.0	52.8	31.6	(4.0) 100.0	17.9	10.7	46.4	25.0	10.9	0.4
	既婚	(2141) 100.0	55.7	33.7	(4.9) 100.0	9.7	26.2	51.5	12.6	5.6	0.2
	共働き	(1828) 100.0	58.6	31.5	(4.4) 100.0	11.1	24.7	54.3	9.9	5.3	0.3
	共働きでない	(250) 100.0	35.2	50.0	(7.2) 100.0	5.6	33.3	38.8	22.2	7.6	-
職種別	管理職	(100) 100.0	28.0	55.0	(14.0) 100.0	-	35.7	57.1	7.1	3.0	-
	専門職	(289) 100.0	63.7	33.2	(1.4) 100.0	-	-	100.0	-	1.7	-
	事務職	(1111) 100.0	55.4	32.8	(4.3) 100.0	6.4	27.7	48.9	17.0	7.1	0.5
	技能工 生産工	(1041) 100.0	54.2	32.2	(4.3) 100.0	15.9	15.9	52.3	15.9	9.3	0.1
	販売職	(164) 100.0	50.0	39.0	(7.2) 100.0	16.6	25.0	33.3	25.0	2.4	1.2
	その他	(104) 100.0	68.3	18.3	(9.6) 100.0	21.4	14.3	28.6	7.1	3.8	-

(1)過保護だ (2)子持ちの婦人は働くべきでない (3)保育所完備 (4)その他

第28表 育児休業の意義

%

		計	再び職場に 戻れるので 安心	労働条件が 低下しない	乳児を直接 保育できる	一定期間休 業できる	意義あると 思わない	わからな い	その他	無回答
合 計		(2,809) 100.0	46.6	21.1	50.9	35.0	2.1	5.1	1.2	0.8
性 別	男 子	(712) 100.0	39.7	18.4	52.4	34.6	3.9	5.2	1.8	-
	女 子	(2,097) 100.0	46.9	22.0	50.4	35.2	1.5	5.1	1.0	1.1
年 齢	20歳未満	(105) 100.0	44.8	7.6	51.4	31.4	1.0	16.2	-	-
	20～29歳	(489) 100.0	48.4	24.0	50.8	37.5	1.4	3.6	1.0	1.3
階 級	30～39歳	(860) 100.0	44.4	19.7	54.2	33.4	2.3	5.2	1.3	0.5
	40歳以上	(355) 100.0	44.8	16.3	43.1	29.9	5.1	6.2	2.5	-
未・既 婚 別	未 婚	(668) 100.0	46.0	17.3	41.0	36.4	1.5	7.2	0.3	1.6
	既 婚	(2,141) 100.0	46.7	22.2	54.0	34.6	2.3	4.5	1.5	0.6
	共 働 き	(1,828) 100.0	48.7	23.0	58.3	34.6	2.2	4.5	1.6	-
	共働きでない	(250) 100.0	32.4	16.8	34.8	37.2	3.2	3.6	0.8	-
職 種 別	管 理 職	(100) 100.0	37.0	12.0	24.0	24.0	8.0	5.0	4.0	-
	専 門 職	(289) 100.0	52.6	27.7	48.8	31.1	1.0	2.1	1.7	2.1
	事 務 職	(1,111) 100.0	42.1	22.5	51.5	32.0	2.3	4.7	1.3	0.6
	生 産 工 工	(1,041) 100.0	50.6	19.2	53.8	40.4	1.3	7.0	1.0	0.4
	販 売 職	(164) 100.0	42.1	18.3	43.3	32.3	1.8	2.4	0.6	1.2
	そ の 他	(104) 100.0	52.9	19.2	59.6	39.4	5.8	3.8	1.0	3.8

第29表 育児休業の普及方法

99

		計	すべての職場に普及すべきである	仕事の種類により特に必要性の高い職場に普及すべき	普及の必要なし	その他	わからない	無回答
合 計		(2809) 100.0	66.4	23.7	2.2	0.6	6.2	0.9
性別	男 子	(712) 100.0	59.0	31.5	3.7	1.0	4.4	0.6
	女 子	(2097) 100.0	69.0	21.1	1.7	0.4	7.0	1.0
未・既婚別	未婚	(668) 100.0	62.4	22.9	1.9	0.9	10.3	1.5
	既婚	(2141) 100.0	67.7	24.0	2.2	0.5	5.0	0.7
	共働き	(1828) 100.0	69.6	22.4	2.0	0.4	5.0	0.7
	{ 共働きでない	(250) 100.0	53.6	36.8	4.4	1.2	3.6	0.4
職種別	管理職	(100) 100.0	37.0	53.0	8.0	1.0	1.0	-
	専門職	(289) 100.0	71.6	21.8	1.4	1.0	2.4	1.7
	事務職	(1111) 100.0	65.8	25.1	2.3	0.9	4.7	1.2
	技能工	(1041) 100.0	69.0	18.6	1.6	0.2	10.0	0.5
	販売職	(164) 100.0	62.8	31.1	1.8	-	3.7	0.6
	その他	(104) 100.0	67.3	26.0	2.9	-	3.8	-
所属事業所の規模別	30～99人	(654) 100.0	68.5	22.0	2.0	0.6	6.4	0.5
	100～499人	(921) 100.0	63.3	26.4	2.7	0.4	6.5	0.7
	500～999人	(448) 100.0	65.8	23.4	2.0	0.7	6.5	1.6
	1000人以上	(786) 100.0	68.7	22.3	1.8	0.6	5.6	1.0
所属事業所の産業別	製造業	(1680) 100.0	66.5	21.7	2.1	0.3	8.6	0.8
	卸・小売	(259) 100.0	57.5	35.5	2.3	1.2	2.3	1.2
	金融保険	(143) 100.0	65.7	25.2	4.2	-	3.5	1.4
	運輸通信	(70) 100.0	61.8	27.6	1.3	2.6	6.6	-
	サービス、公務	(651) 100.0	70.5	23.7	1.8	0.9	2.3	0.8

第30表 育児休業を利用した感想

(%)

		計	期間が 短かった	復職に ついて 不安が あった	技能等 のおと ろえを 感じた	元の職 場に戻 れなか った	賃金等 同僚に 比べ差 ができた	職場に 戻るのが つら かった	子供を 預ける 施設が なかった	無給の ため生 活が苦 しかった	その他 特に感 じない
計		100.0 (113)	31.0 (35)	19.5 (22)	10.6 (12)	11.5 (13)	15.0 (17)	25.7 (30)	10.6 (12)	38.1 (43)	17.7 (19)
年 齢 別	～19歳	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	20～29	100.0 (71)	4.8 (21)	10.6 (15)	4.2 (6)	7.0 (10)	7.7 (11)	10.6 (15)	4.9 (7)	23.9 (34)	9.9 (14)
	30～39	100.0 (41)	34.1 (14)	14.6 (6)	14.6 (6)	7.3 (3)	14.6 (6)	34.1 (14)	12.2 (5)	22.0 (9)	14.6 (6)
	40～49	100.0 (1)	- (0)	- (1)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)
	50歳～	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
配偶 関係・ 配偶者 の仕事 別	有配偶	100.0 (112)	31.3 (35)	19.6 (22)	10.7 (12)	11.6 (13)	15.2 (17)	25.9 (29)	10.7 (12)	38.4 (43)	17.9 (20)
	職業なし	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	つとめ	100.0 (10)	31.8 (35)	20.0 (22)	10.9 (12)	11.8 (13)	14.5 (16)	26.4 (29)	10.9 (12)	37.3 (41)	18.2 (20)
	家業	100.0 (2)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)	50.0 (1)	- (0)	- (0)	100.0 (2)	- (0)
	その他 未婚・離・死別	(0) (1)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)	- (0)	- (1)
職 種 別	管理職	(0)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	専門職	100.0 (16)	18.8 (3)	43.8 (7)	25.0 (4)	25.0 (4)	6.3 (1)	25.0 (4)	18.8 (3)	68.8 (11)	12.5 (2)
	事務職	100.0 (22)	31.8 (7)	18.2 (4)	18.2 (4)	9.1 (2)	9.1 (2)	40.9 (9)	18.2 (4)	54.5 (12)	27.3 (6)
	技能工	100.0 (64)	37.5 (24)	15.6 (10)	3.1 (2)	10.9 (7)	17.2 (11)	20.3 (13)	3.1 (2)	15.6 (10)	17.2 (11)
	販売職 その他	(0) (11)	- (1)	- (1)	- (2)	- (0)	- (3)	- (3)	- (3)	- (10)	- (1)

注 ()内は実数(人)である。

第 3 1 表 出産した勤労婦人の国、地方公共団体に対する要望事項

(%)

職種別		計	妊娠中の時差出勤	つわり休暇	育児休業	休業中の給付金増額	産前休業期間の延長	産後休業期間の延長	乳児保育施設の増設	保育所の保育時間の延長	出産費用の健保適用	その他
出産後も継続勤務している者	計	100.0	23.9	22.3	51.3	13.6	11.6	36.9	68.9	32.1	0.3	1.6
	事務	100.0	24.2	29.3	50.0	16.7	12.1	39.4	66.2	26.8	1.0	1.0
	販売員	100.0	8.0	12.0	12.0	20.0	12.0	36.0	56.0	24.0	-	-
	生産工	100.0	10.5	7.9	39.5	18.4	13.2	36.8	18.4	21.1	-	-
	教師	100.0	20.3	19.0	79.7	5.2	5.2	29.4	88.9	44.4	-	4.6
	看護婦等	100.0	36.0	24.0	54.0	16.0	12.0	34.0	76.0	32.0	-	-
	キイパンチャータイピスト	100.0	43.5	26.1	34.8	8.7	8.7	39.1	69.6	21.7	-	-
	美容師	100.0	-	-	-	-	33.3	33.3	66.7	-	-	-
	保母	100.0	25.0	45.0	35.0	25.0	10.0	20.0	65.0	20.0	-	-
	その他	100.0	19.3	12.3	43.9	12.3	8.8	31.6	64.9	31.6	-	1.8
出産後退職した者	計	100.0	37.0	36.2	39.1	16.4	16.4	24.7	33.8	14.5	0.3	1.3
	事務	100.0	40.0	35.9	32.7	17.3	18.2	22.3	29.1	9.1	0.5	0.9
	販売員	100.0	38.5	42.3	30.8	19.2	19.2	34.6	26.9	26.9	-	-
	生産工	100.0	32.4	41.2	38.2	29.4	11.8	23.5	41.2	8.8	-	-
	教師	100.0	38.5	15.4	92.3	-	7.7	38.5	84.6	38.5	-	-
	看護婦等	100.0	36.4	18.2	90.9	18.2	9.1	27.3	45.5	36.4	-	-
	キイパンチャータイピスト	100.0	43.8	37.5	62.5	6.3	25.0	25.0	37.5	18.8	-	-
	美容師	100.0	-	33.3	33.3	-	-	-	66.7	33.3	-	-
	保母	100.0	25.0	-	50.0	-	25.0	50.0	50.0	25.0	-	25.0
	その他	100.0	33.3	53.3	40.0	13.3	16.7	40.0	23.3	20.0	-	6.7

(注) 複数回答のため内訳計は100.0%を上まわる。

労働省婦人少年局「勤労婦人の妊娠・出産に関する調査」(昭和48年)