

女子再雇用の基本的あり方と
その普及について

——第一次報告——

概 要

昭和60年8月

女子再雇用に関する研究会



I 女子再雇用に関する基本的考え方

「女子再雇用制度の望ましいあり方」についての第一次報告をとりまとめるに当たっての本研究会の基本的な考え方は以下のとおりである。

1. 女子再雇用の背景

- (1) 今日女性の平均寿命は80歳を超え、その生涯の長さが伸びるとともに就学期間の伸長、出生児数の減少に伴う育児期の短縮、子育て後の中高年期人生の長期化更には老後人生の伸びなど女性のライフサイクルは大きく変容している。とりわけ高学歴化と子育て後の中高年期人生の長期化は、女性の社会参加意欲、特に就業意欲を高め、近年の女子雇用者の増加は著しい。
- (2) 女子雇用者の就業形態はかつての「若年未婚期就業型」の他、出産、育児期も働き続ける「継続就業型」及び出産等を契機に家庭に入り、育児に手がかからなくなった時に再び働く「再就職型」が増加するなど多様化している。なかでも「再就職型」を希望する女子は多く「婦人の就業に関する世論調査」（昭和58年：内閣総理大臣官房広報室）によると女性の生涯にわたる生活の中で最も望ましい就業（職）のあり方として育児期後の再就職を望ましいとする者が過半数を占めている。
- (3) しかしながら我が国においては大企業を中心に終身雇用慣行が一般的であり企業内で形成されたキャリアが外部労働市場において通用力を持つことが乏しく中途採用者の場合は一部の専門技術職を除き、従前のキャリアが評価され、それに応じた処遇が保証される再就職機会はかなり狭いのが現状である。再就職者に対する雇用機会は、パートタイム労働では比較的多いが、常用フルタイム労働では極めて乏しくなっている。また再就職者の過去の職業経験が合理的に評価されるような雇用機会は少なく、その就業分野が技能、経験を要しない単純職種が中心となっていることや雇用の不安定な中小企業に偏っていること等から再就職時の労働条件は必ずしも良好でない。
- (4) このような女子雇用者の状況とその意識の変化を背景として企業においては女子のライフサイクルに適合した雇用管理が工夫されるようになり、その一つとして「女子再雇用制度」の導入が進みはじめている。特に第三次産業関連企業での女子再雇用制度への関心は高く、百貨店、チェーンストア等流

通業を中心に制度化が試みられている。

一方、女子再就職志向層にとっても出産、育児等のために退職しても元の企業へもどる途が開かれることに対する安心感と期待感は大きくこれから就職しようとする女子学生の中でも女子再雇用制度に対する関心の高まりがみられる。

2. 女子再雇用の意義

- (1) 現在我が国経済はME化・OA化等技術革新の急速な進展に伴う産業構造の変化の過程にあって労働力需要の質的变化が著しいと同時に適応力に富む新規学卒労働力が減少し、中高年労働力のウエイトが高まることが見込まれている。このような需給両面の構造変化に対して適切な対応策が講じられなければならない。
- (2) 子育て後の再就職層女子労働力の労働市場への再参入を有効に機能させることが一つの大きな解決策となると考えられる。女子再雇用制度の普及はそのための一助となるものであり、以前に勤務したことのある企業への再雇用を優先することにより、労働市場において再就職女子に対する良好な就業機会の確保と就業条件の安定を図るものである。
- (3) 我が国人口の高齢化は平均寿命の伸長による高齢者人口の増大と出生児数の減少による若年人口の縮小によってもたらされている。こうした時代においては、次代の労働力の健全育成とそのため妊娠、出産といった母性機能や育児への配慮がますます重要となっている。こうした観点から女子再雇用制度は女性の職業と母性機能、育児との調和策として次代の労働力の健全育成を図るものである。また、特に乳幼児期における子供の心身の保護、育成についての家庭機能の重要性に対して社会的な配慮を行うことの意義は大きい。

3. 女子再雇用のメリット

(1) 女子労働者にとってのメリット

- ① 女子労働者にとって女子再雇用制度は自己の職業生涯を選択する際の幅

を広くするとともに選択した職業生涯設計に基づき希望する時期におけるスムーズな再就職を実現するための一助となる。

- ② 離職期間中における能力維持を図ることにより、女子労働者は離職前と再雇用後のキャリア継続と労働条件の維持を可能とすることができる。
- ③ 職業生活の継続を望みつつも自らの手でフルに育児にあたることを希望する者にとってその希望を実現し、長い人生を通じての職業と育児の調和を図ることを可能にするものである。

(2) 企業におけるメリット

- ① 女子再雇用制度の導入により、企業内で教育投資を行い養成した専門的知識、技能を有する労働者を中断期間を含みつつも長期的視点で確保することができるとともに、一般の中途採用者とは異なり企業内での経験、技能を持った即戦力となる熟練労働者を確保できる。
- ② 女子のライフサイクルに適合した女子労働者の能力活用を図ることができる。特に女子労働者を多数雇用しその能力発揮を期待する企業においてはこうした効果は大きく女子労働者の年齢別構成のバランスを保つとともに若年層に対して教育、指導にあたる中堅層の人材確保を図ることができる。
- ③ 企業イメージの向上が図られることにより、採用面において優秀な女子労働者を得やすくなり制度対象者となるためのキャリア形成に向けて自助努力が促されることにより、在籍女子労働者の職業に対する意欲の向上が図られる。

4. 男女雇用機会均等法第3章における「第25条再雇用特別措置」の位置づけ

- (1) 男女雇用機会均等法は第3章を「女子労働者の就業に関する援助の措置等」とし現在の女子の就業実態、女子が現実に家庭責任をより多く負っている状況等から、その職業生活と家庭生活の調和を図るために必要な措置等を講ずることとしている。
- (2) 第25条（再雇用特別措置の普及等）は第24条の再就職の援助とともに妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子が再就業しようとする場合の就業の

円滑化を図るための配慮措置として位置づけられている。

- (3) 再雇用特別措置とは妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子が退職の際に、将来その就業が可能となったときに退職した事業の事業主に再び雇用されることの希望を申出ている女子について、事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいうものである。
- (4) 特に「育児」と職業との両立を図るための規定としては、第28条において育児休業の普及についての事業主に対する努力義務と国としての必要な助言、指導その他の援助の義務が規定されており、特に育児休業の普及と再雇用特別措置の普及は相互に整合性を保ちながら進める必要がある。
- (5) すなわち育児休業は雇用関係を継続しながら生児が満1歳程度に達するまでの間の育児について配慮する制度であり、再雇用特別措置は雇用関係を中断し、比較的長期にわたる育児期間の確保とその後の雇用関係の復活に配慮する制度である。したがって両制度が対象とする層や配慮の内容との相互関連に留意して両制度の普及を図らなければならない。

II 第一次報告の概要

以上の諸点を踏まえて本研究会は女子再雇用の基本的あり方とその普及について検討を行い、現在までに次の部分についての報告をとりまとめた。

- 1 現行の女子再雇用制度の実態とその望ましいあり方
 - (1) 制度の実施根拠及び実施単位
 - (2) 制度対象労働者の範囲等
 - (3) 制度対象労働者の退職時及び再雇用時における資格要件
 - (4) 退職時及び離職期間中の措置
 - (5) 募集、採用の機会、賃金格付等労働条件面の配慮
- 2 女子再雇用制度の実効ある運用を図るための労使の努力
 - (1) 企業に対して望むこと
 - (2) 女子労働者に対して望むこと
 - (3) 労働組合の役割
- 3 再雇用特別措置等の今後の普及について
 - (1) 企業が実施する女子再雇用制度の普及、運用に対する助言、指導等について
 - (2) 再雇用特別措置の普及について
 - (3) より広範な再就職援助対策の必要について

1. 現行の女子再雇用制度の実態とその望ましいあり方
 - (1) 制度の実施根拠及び実施単位
 - ① 企業が女子の再雇用を実施するにあたっては、企業内の雇用管理のルールとして制度化し、その実施根拠を労働協約、就業規則等によって明文化するとともに、企業の全従業員に対して制度の内容についての周知が図られていることが制度の円滑な運用のために重要である。
 - ② 制度の実施単位について企業における実施例をみると大部分が「同一企業」としている。退職前の能力、経験を再雇用後に活用し得るという効果が最も円滑に発揮されるのは退職前と同一の事業主によって再雇用される

場合であることから制度の基本的な実施単位としては原則として「同一企業」を中心とすることが望ましい。その場合企業内の「同一事業所」に狭く限定することなく本社、支店、工場等を含めて企業全体で運用することが望ましい。

(2) 制度対象労働者の範囲等

女子再雇用制度は中断期間を含みつつも女子労働者の職業生涯を通じての雇用機会の確保と就業条件の安定を図ろうとするものである。したがって退職前と同様に再雇用後についても原則としてフルタイム勤務の常用労働者としての処遇制度を設定することが必要である。ただし、再就職層女子労働者にはパートタイム勤務を希望する者も多いという実態を踏まえ、再雇用後の勤務形態については、本人の希望により選択できるよう多様な勤務形態に対応する処遇制度を準備することも必要である。

(3) 制度対象労働者の退職時及び再雇用時における資格要件

制度の実効ある運用を図るためには、企業の労使が必要に応じて制度設計について創意工夫を重ねることが肝要であり、全企業に共通の画一的なフォームを示すことは必ずしも適当とはいえないが、その基本的考え方は以下によることが望ましい。

(退職時における資格要件)

- ・退職理由——男女雇用機会均等法第25条「再雇用特別措置」は母性機能として社会的に重要性をもつ「妊娠、出産、育児」に対する政策的な配慮である。女子再雇用制度の退職理由として「妊娠、出産、育児」の三理由を規定上明示することが必要であるが「結婚」及び「夫の転勤」、「家族の看病」等の家庭事情を退職理由に含むことも現状では適当である。
- ・勤続年数——実施事例においては「勤続3年以上」とするものが多いが職業人としていわゆる一人前となるために必要な期間は職種や企業内の教育体系等によっても異なると考えられるため企業の実情に応じて合理的に設定されることが必要である。
- ・申出——制度の適用を希望する旨の本人からの申出は、本制度が女子労働者の職業生活設計と企業の中長期の人事計画とを適合させるも

のであるという趣旨から制度の有効かつスムーズな実施のために不可欠である。申請は文書によることとし、労使双方にとって本人の意志を明確に伝達、把握することが必要である。

- ・資格認定——制度対象者としての資格要件を満たすことを認定する「資格認定」は、特に離職期間が長期にわたるような場合、制度対象者であることの明確な証明としての効用があり、退職時における資格認定の手続を講じておくことは制度運用上の重要なポイントとなる。また資格認定にあたって、当該労働者の配置職場、社内格付、取得資格等を併せて確認しておくことは、女子労働者のキャリアを明確にする認定資料として有用である。

(再雇用時における資格要件)

- ・離職期間——離職期間の最長限度を定める場合は、女子労働者の能力、経験の維持、再活用の可能性の確保と育児に専念できる期間の確保の観点から企業の労使が種々の要素を十分検討し女子労働者にとって望ましいものであるとともに、企業の実情にも即した現実的なものとして設定されることが必要である。

(女子労働者の能力、経験の維持、再活用の可能性の確保について)

企業の業種・業態に応じて判断されることが必要であり、その際は離職期間の単純な長短が能力、経験の維持、再活用に直接影響するものではないことを十分考慮する必要がある。

(育児に専念できる期間の確保について)

個人の生活設計上の価値感が多様であること、出生児数や育児をめぐる家庭環境等の個人差が大きいことから望ましい期間を一律に示すことは困難であるが女子労働者のニーズを踏まえ、妥当な期間を設定、確保することが必要である。

満1歳程度までの乳児期については主として育児休業制度によることとし、それ以上の育児期間については女子再雇用制度で対応するなどそれぞれその機能を担うべきである。

- ・年 齢 —— 出産年齢、再雇用時における適応力等については個人差があることから年齢によって一律に制限することは望ましいとは必ずしもいえないが、制限する場合は出産年齢等の個人差に対応しうるようにすることが望ましい。

(4) 退職時及び離職期間中の措置

- ・資格認定書の交付 —— 「資格認定書」は退職時において女子再雇用制度の適用対象者としての資格要件を満たすことを書面によって明らかにしたものである。資格認定書が交付されることにより、長い離職期間を経た後の資格証明として特に制度の実施単位が各地の事業所を含めて広範囲に及ぶ場合にも確実かつ容易に行えることから制度運用上の重要な手法である。
- ・登 録 —— 比較的長期にわたる離職期間を前提とする女子再雇用制度の運用上のキポイントとして離職期間中を通じての制度対象者の的確な把握が企業の人事担当部門において確実になされることが必要であり、そのための登録制度の整備、運用が望まれる。実施例においても、制度対象者名簿を作成し本人からの住所変更等の通知を義務づけたり、一定期間毎に復職意志を確認する等努力している例がみられる。

なお、こうした登録制度の整備、運用を退職女子労働者の組織であるOG会に委ね、効率的に行う例もみられるが、この場合は、その責任の所在が基本的には企業の人事担当部門にあることが確認された上でOG会の活用が図られることが必要である。

- ・離職期間中のつながり —— 離職期間中において制度対象者と企業とのつながりが密接に保たれていることが、再雇用実現の重要な手掛りとなる。実施例の中には企業情報、社内報等を定期的に送付することにより企業に対する帰属感や職業感覚の維持に努めている事例やOG会の活用が図られているものもあり、これらは効率的かつ効果的な手法である。

(5) 募集、採用の機会、賃金格付等労働条件面の配慮

(募集、採用の機会についての配慮)

- ① 女子再雇用制度が長い期間の経過を前提とすることから、労使双方に各

々の事情変更の生じる可能性を含むものであるが、本制度の目的に照らし、将来への職場復帰の期待感を持って離職した女子の再雇用希望に対しては企業としてできる限りの配慮を行い、その希望に応えるよう努めることが求められるものであり、採用予定のある場合には制度対象者を優先して再雇用するよう募集、採用に当たって配慮することが必要である。

実施事例をみると次のような配慮の措置がみられる。

イ 採用募集をする場合は、一般公募に優先して制度対象者から募集する。

ロ 制度対象者からの応募があった場合には、一般応募者に優先して採用する。

ハ 制度対象者からの希望があっても採用予定がない場合は待機してもらい採用の必要が生じた時点で優先して連絡する。

- ② 再雇用の手続上、申込の時期と再雇用を希望する時期との間に一定の期間を設けている事例があるが、これは再雇用を希望する者にとっては復帰までの準備期間として、企業にとっては採用計画上の調整期間としての意味をもつものであり適当な方法であろう。

(賃金、格付等労働条件面についての配慮)

- ① 再雇用にあたっては制度対象者のキャリアを合理的に評価し、賃金、格付等の労働条件面に反映するよう企業としての配慮が求められる。
- ② 実施例のほとんどにおいて退職時と同一の職位で再雇用する場合には、退職時の賃金水準、資格制度上の格付が認定、確保されており、また再雇用時の職位と異なる場合には、退職時の経験、勤続年数等が考慮され、一般中途採用者に比して有利な条件設定がなされており、これらの配慮のあり方は妥当かつ必要なものと考えられる。
- ③ 再雇用時の配置先の職種、職場等については、必ずしも退職前と同一の職種、職場等への復帰が保証されるわけではないが、できる限り退職前の経験、技能等がいかされるよう配慮するという例が一般的であり、適切な方法である。

2. 女子再雇用制度の実効ある運用を図るための労使の努力

(1) 企業に対して望むこと

- ① 女子再雇用制度の基本目的は女子労働者の活用にある。したがって本制度導入の前提として、企業は女子労働者を男子と同様に企業にとっての重要な労働力として認識することが求められ、企業の人事政策の中で男女の別なく個人の能力と意欲に応じた配置、昇進・昇格、教育訓練を行うことにより企業にとって有用な人材として養成、登用し、その活用を図るといふ基本方針を明確にすることが望まれる。
- ② 女子が母性を担う性であり、限られた期間ではあるが、そのために就業が左右されることが多い。しかし、企業の雇用管理が女子のライフサイクルに適合して実施されることにより、長期的には女子労働者の能力活用が図られるものであり、そのための雇用管理の施策として育児休業制度、女子再雇用制度が重要となっている。
- ③ 企業の人事政策において、企業内で必要とする質の人材養成、確保について性、年齢別等の労働者の資質についての社会的通念を今一度見直すことが望まれる。殊に再就職層の女子労働者は若年未婚層よりも安定しかつ即戦力となり得る層であることを改めて認識し、企業の中長期人事政策における再就職層女子労働者の能力活用が望まれる。
- ④ 女子再雇用制度の経験は男子労働者についても適用しうるものであり、将来は男女を問わず個人の職業生涯設計やファミリーサイクルに適合した雇用管理を実施することにより、長い職業生涯を通した労働者の能力活用が図られよう。
- ⑤ 女子再雇用制度の実効ある運用を図るためには、企業は同制度の望ましいあり方について基本的な考え方を踏まえた制度設計を行うとともに、離職時における資格認定書の交付、制度対象者の登録制度の整備、離職期間中の情報提供、能力維持に対する援助、再雇用希望に対する採用ニーズの確保等可能な限り努力がなされることが期待される。

(2) 女子労働者に対して望むこと

- ① 女子労働者は自分自身がどのような職業生涯を選択するのか社会人とし

でのスタート時点でそれぞれの目的意識が自覚されることが重要であろう。継続就業や再就職のコースを選択する場合は、柔軟で適応力に富む若年期から企業内の様々な職場を経験しつつ、職務に習熟し、教育訓練、資格取得、配置転換等に対しても積極的に対応し職業人としてのキャリア形成に努めることが必要である。

② 継続就業、再就職のいずれを希望する場合にも、母親の職業と育児の両立を図るための家庭設計と運営がそれぞれの夫婦によって工夫されることが必要である。また再就職を希望する場合には、再就職の時期における子供に必要な世話、保育等の方法を前もって夫婦共同で準備し、復帰後の職業生活上の支障とならぬように努めることが必要である。

③ 育児期には子育てに専念した後再就職を希望する者の人生を突りあるものとするには再就職を希望する時期についての目標を明確にし、目標実現に向けて離職期間中から着実に準備しておくことが必要である。

離職期間中においても、職業感覚や職業能力の維持に努めるとともに、経済社会の変化、労働市場の動向にも注意し、第二の職業人生のスタートに向けて能力再開発に努めることが望まれる。

④ 再雇用制度の実効ある運用を図るためには、制度対象者の側においても制度を積極的に活用することが最大の原動力となるものである。離職期間中における企業と本人のつながりを保つためにも住所の変更や復職希望時の変更等の連絡を確実に行うとともに企業から提供される情報等を十分に活用することが求められる。

(3) 労働組合の役割

① 継続就業や再就職後の継続就業を希望する女子労働者が増加することに対応し、全体の労働組合政策の中において、女子労働者の職業生涯福祉の向上の視点を明確にすることが求められる。そのためには、とりわけ重要な育児休業制度と女子再雇用制度について、各労働組合が企業内の女子労働者の欲求、要望を適切に受け止め、その制度化に積極的に取り組む必要がある。

② 女子再雇用制度の導入とその際の適切な制度設計及びその後の実効ある

制度運用を図る上で、労働組合は、女子労働者の意見が反映され効果的に実施されるよう、積極的に関与し協力していくことが求められる。

3. 再雇用特別措置等の今後の普及について

(1) 企業が実施する女子再雇用制度の普及、運用に対する助言、指導について

- ① 企業が実施する女子再雇用制度（男女雇用機会均等法第25条の「再雇用特別措置その他これに準ずる措置」を総称する）の普及、運用について本報告の1「現行の女子再雇用制度の実態とその望ましいあり方」等に基づき、国としては適切な助言、指導等に努める必要がある。
- ② 助言、指導においては、業種・業態等に応じた企業の同制度の設計、運用の具体的な方法についての好事例を企業の労使に提供することが効果的であり、これは企業の労使からも望まれているところである。したがって本報告とともに女子再雇用実施事例集が国の行政指導においても制度導入、運用のマニュアルとして活用されることが望まれる。
- ③ 今後とも一層広範な事例、運用の実態についての情報の収集に努めるとともに好事例の紹介、広報に努めるべきである。

(2) 再雇用特別措置の普及について

- ① 再雇用特別措置の普及促進について、今後は、まず企業の労使、社会一般の理解と協力が得られるよう国として同措置の意義、内容について積極的な周知を図る必要がある。
- ② 同措置の普及が実効あるものとして進められるよう、当面一定の普及が進むまでの間、奨励措置を講ずることが望ましい。

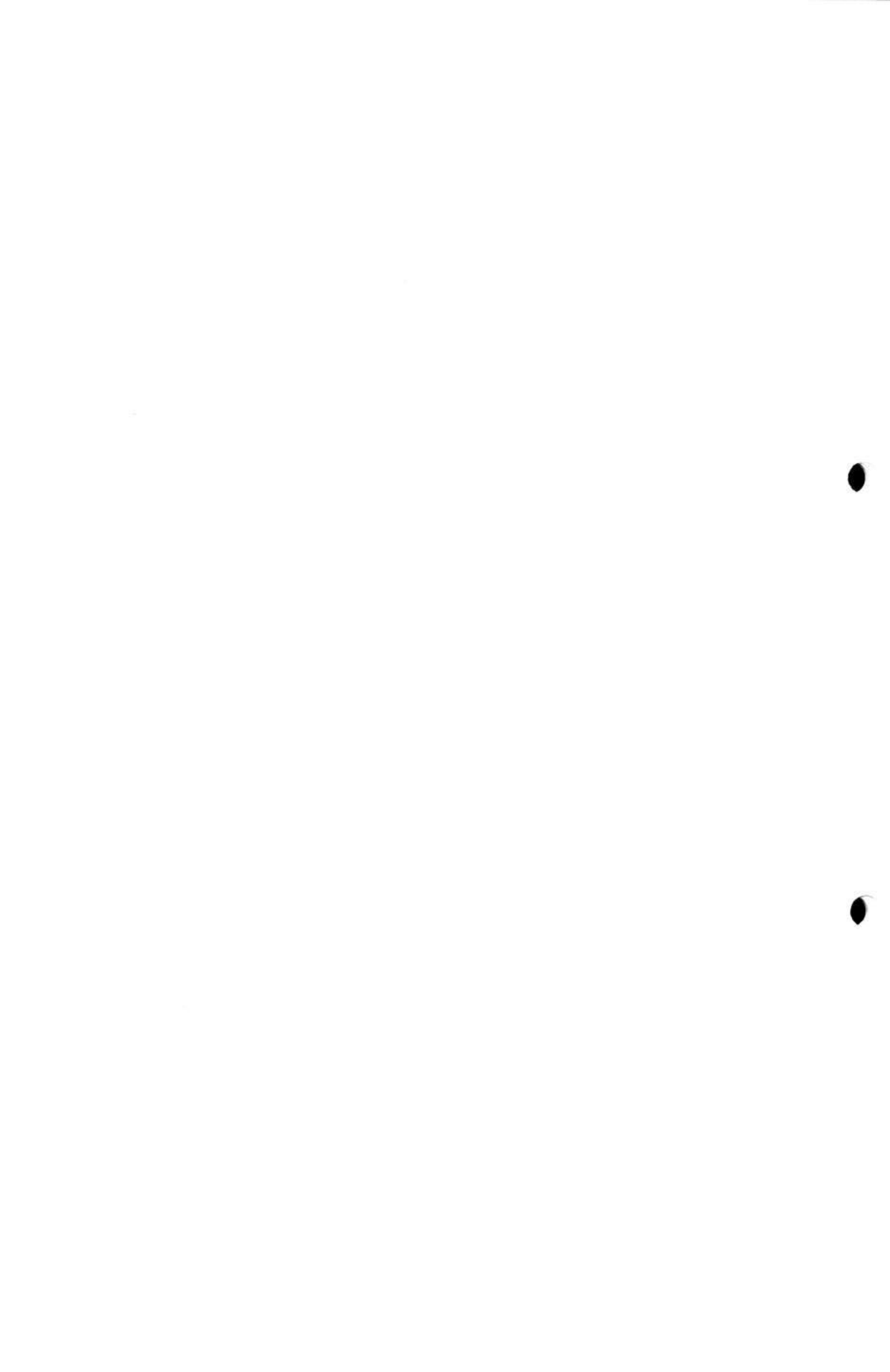
奨励措置の内容としては、同措置の実効ある運用を図るため、企業が負担する諸費用、特に離職期間中並びに再雇用時における制度対象者の能力維持、向上と適応のための教育訓練の費用等特別の経済的負担が伴うことを考慮し、再雇用特別措置を実施する事業主に対して助成を行うことが適切である。

- ③ 離職期間が比較的長期にわたることによる能力低下の問題に対して国としても企業及び制度対象者の自助努力を援助する観点から離職期間中にお

いて制度対象者が職業感覚を維持し、その知識、技能の水準の維持向上を図ることができるような短期間の能力開発の機会を提供、整備することが必要である。

- ④ 国としては中小企業に働く女子労働者等に対する福祉施設として市町村に「働く婦人の家」の設置を進めているが、女子再雇用制度の対象者をはじめ育児期間中の離職者等を対象として短期間の各種職業講座を実施し得るよう同施設の機能の充実を図ることが望まれる。
 - ⑤ 企業内での技能評価に客観性を持たせ、企業内における労働者の能力が社会的にも評価されることを図るための国の制度として「社内検定認定制度」が発足しているが、国としては再雇用制度の普及に当たり社内検定認定制度との連携を図り、その活用についての周知を積極的に行うことが必要である。このことにより他企業への再就職においても個人のもつ企業内キャリア、熟練が市場通用力を持ち得るようになることが今後期待される。
- (3) より広範な再就職援助対策の必要について

元の企業に雇用されるという再雇用特別措置は再就職援助対策の中の一つの中核的な対策であり、今後はより広範な再就職援助対策のあり方とその推進の方向について総合的に検討を行う必要がある。





GAa1/1

8-19-7-4



女性と仕事の未来館



01077655