

女子再雇用の基本的あり方 とその普及について

昭和60年10月

財団法人 婦人少年協会
女子再雇用に関する研究会



ま え が き

働く女性の数の増加とともに、その就業の態様が今日のように多様化し、女性がそれぞれ自らの生き方の中で働くことを選択し、追求していく姿は、改めて新しい波を感じさせる。

従来女性は結婚まで働き、その後は家庭に入り、再び雇用の場に戻る例は少なかった。年々3月に学校を卒業して新しく就職する女性は、近年では55万人にのぼり、これらの女性の多くは結婚、出産、育児という就業のうえの障害にもかかわらずあるいは就業を継続し、あるいは一度中断することはあっても再び職場に復帰し、新たな職業人としての道を歩むこととなろう。

女性の就業にとってともすれば障害となりやすい母性機能が十分尊重され、これが働く女性にとって不利に働かないように配慮することは、社会全体としての大きな責任である。現在、女性は出産、育児を機に退職し、育児の手が離れた後に再び働く「再就職型」を選択することが多い。大企業を中心に終身雇用慣行が一般的である我が国の労働市場の中に、女性の再就職を適切に位置づけるためには、婦人労働施策の上で今後幅広い検討が必要であろう。

(財)婦人少年協会は労働省の依頼を受け、女子の再就職の一つとして注目されている「女子再雇用制度」を、女性がその能力発揮のためのより良き機会を効果的に確保し得る制度として、その望ましいあり方を検討することとした。このため、5人の専門家から成る研究会を発足させ、昭和59年度及び60年度の2年にわたって研究をすすめてきた。59年度において、現在女子の再雇用制度を実施している企業の例を事例集として刊行し、60年度において、研究の成果を報告書にまとめたところである。

この報告書が、女子の雇用管理、能力開発等に関心をもたれる方々、とりわけ事業主の方々の参考になれば幸いである。

なお、御多忙の中を長期間にわたり問題の検討にあたられ、報告書の作成に携わって頂いた委員の皆様に心から御礼申し上げます。

昭和60年10月

財団法人 婦人少年協会
会 長 藤 田 た き

「女子再雇用に関する研究会」委員

今 田 幸 子	雇用職業総合研究所研究員
小 野 功	東京商工会議所理事 事務局長
○桑 原 靖 夫	独協大学経済学部教授 日本労働協会研究員
酒 井 キヨ子	㈱伊勢丹家庭用品部教育担当
◎高 梨 昌	信州大学経済学部教授

◎ 座 長 ○ 座長代理

目 次

1	女子再雇用に関する研究の目的	1
(1)	人生80年時代における女性の職業生涯の視点	1
(2)	母性に対する配慮の必要性	1
(3)	女子再就職層の就業実態	2
(4)	再就職継続就業層の活用の必要性	3
(5)	女子再雇用制度の意義	5
(6)	本研究会の研究対象と目的	6
2	女子再雇用の背景	7
(1)	最近における女子雇用者の増加	7
(2)	増大した女子雇用者の質的变化	8
(3)	変化した生涯を通じての女性の働き方	9
(4)	再就職志向層の増大とその現状	12
(5)	女子再雇用制度の沿革と最近における関心の高まり	14
3	女子再雇用の婦人労働政策上の位置づけ	15
(1)	婦人労働政策における各施策間の関連とその位置づけ	15
(2)	男女雇用機会均等法第3章の諸規定における「第25条再雇用特別措置」の位置づけ	16
4	女子再雇用の意義とそのメリット	19
(1)	我が国経済社会における意義	19
(2)	企業におけるメリット	22

(3) 女子労働者にとってのメリット	24
5 現行の女子再雇用制度の実態とその望ましいあり方	26
(1) 制度の実施根拠及び実施単位	26
(2) 制度対象労働者の範囲等	27
(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	29
(4) 退職時及び離職期間中の措置	38
(5) 募集、採用の機会、賃金格付等労働条件面の配慮	40
6 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	43
(1) 企業に対して望むこと	43
(2) 女子労働者に対して望むこと	46
(3) 労働組合の役割	50
7 再雇用特別措置等の今後の普及について	52
(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	52
(2) 再雇用特別措置の普及について	53
(3) より広範な再就職援助対策の必要について	56
参 考 資 料	59

1 女子再雇用に関する研究の目的

(1) 人生 80 年時代における女性の職業生涯の視点

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。

女性の生涯を通じての働き方のパターンは従来の「若年・未婚期就業型」の画一パターンに限らず、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。

このような継続就業層及び再就職層の増加に伴い、我が国の年齢階級別女子労働力率はいわゆる M 字型を維持しつつ、M の谷の部分と右側の山の部分とが同時に高まっており、我が国人口構成の中高年化ともあいまって、近年における女子雇用者の増加の中心は子育てを終えた 30 歳台後半以降の家庭の主婦層となっている。

今後婦人労働政策は、こうした多様な層の女子労働者のニーズに適確に対応し、各般の施策を相互に有機的な連携を保ちつつ展開する必要がある。

(2) 母性に対する配慮の必要性

女性の生涯におけるライフステージごとの就業を規定する最も大きな要因は、結婚、妊娠、出産、育児、家族の看護、家事負担などの女性特有の要因である。妊娠、出産は女性だけが持つ母性としての役割であり、また育児そ

の他の家庭生活については、夫婦あるいは両親が共同してその責任を負うものではあるが、現実には、性別役割分担意識の強い我が国では特に女性の側の負担が大きい。

母性機能は社会的に重要であり、また様々の家庭責任のうちとりわけ育児については次代を担う子供の健全育成という社会的意義をもつ。出産、育児において女性の果たす役割が社会にとって極めて大きいことを考えるならば、それらが女性の職業生活上の制約条件とならぬよう、政策上の配慮がなされるべきである。

すなわち、出産、育児期も働き続ける継続就業層に対しては、母性保護の充実とともに保育施設の整備、育児休業の普及が求められ、また、その時期育児に専念し、育児の手が離れた後、再び働く再就職層に対しては、円滑な再就職実現のための援助措置を講ずることが求められる。こうした条件整備がなされることによって初めて、女性は、家庭責任との調和を図りながら、自己の適性や家庭観、職業観に応じた多様な職業生涯を選択することができることとなり、また、経済社会においては多様な層の女性の能力の有効な発揮を期待することができる。

「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の最も望ましい就業（職）のあり方として、育児期後の再就職を望ましいあり方と答えた者が最も多い。

(3) 女子再就職層の就業実態

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、男性を含めて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障される再就職機会はか

なり狭いのが現状である。

育児期後の女性の再就職層の実態をみると、家庭生活との調和といった女性側のニーズやサービス経済化の進展等による企業側のニーズとが合致し、パートタイム労働での再就職がその大部分となっている。女子雇用者の就業形態は、フルタイム労働、パートタイム労働、最近では派遣的労働、在宅勤務などの新しい就業形態も現われているが、こうした就業形態の多様化は、主として再就職女子雇用者の増加によってもたらされているといつてよい。新規学卒者や出産、育児期も継続して働く女子雇用者の就業形態がフルタイム労働中心であり、本人の意欲と希望により職業人としての経歴において知識・技能・経験などを蓄積し、高めていくといういわゆるキャリア形成が企業の雇用管理の中で図られるのに対して、再就職女子雇用者の場合は、出産、育児により職業生活がいったん中断されると過去のキャリアが無に帰すこととなり、その継続が可能となる雇用機会は極めて乏しいと言わざるを得ない。常用フルタイム労働に再就職できる場合でも、職業未経験者として取り扱われ、その就業分野が技能、経験を要しない単純職種が中心になっていることや、雇用の不安定な中小企業に偏っていることにより、中途採用者の処遇は一般に恵まれない。また、再就職者に対する雇用機会として比較的多いパートタイム労働の場合には、一部には、専門職パートなども現われているが、現状では、大部分のものが補助的・臨時的な活用にとどまっており、常用労働者としての活用、処遇の途は必ずしも充分には開かれていない。

(4) 再就職継続就業層の活用の必要性

女子再就職層の就業ニーズや就業動機は多様である。再就職後は希望する時期に、希望する時間帯で随時就業したいとするいわば「再就職随時就業層」が多いのが現状ではあるが、中には過去の職業経験をいかし再度職業人とし

てのキャリア形成を目指して第二の充実した職業人生の再スタートを志す「再就職継続就業層」も存在する。女性の就業意欲の向上により、今後は後者の「再就職継続就業層」の増加が見込まれる。こうした層に対して育児期間中の中断を含みつつも職業上のキャリアを継続できるような新たな就業システムを労働市場において確保し、出産、育児における女性の役割と職業生涯との調和を図り、生涯を通じての能力発揮を図ることのできる機会を開くことが求められている。

出産までの若年期のライフステージにおける勤続年数がわずか5年程度であることに比べると、30代後半以降の再就職層の引退までの就業可能年数は約25年と5倍もの長さに及び、再就職女子労働力は若年女子労働力に比べて極めて安定的な労働力となり得ることに注目しなければならない。

21世紀を目前にのぞみ、本格的高齢化社会への移行等の労働力供給構造の変化、サービス経済化の進展等産業構造の変化、ME化、OA化等の技術革新の進行による必要な知識、技術構造の変化など、我が国経済社会は労働力の需給両面にわたる中長期の構造変化への対応を迫られている。

産業別、職業別の労働力需要の変動を中長期にわたって量的に予測することは困難であるが、そうした構造変化はかなり大幅なものとなることが想定されている。他方、労働力供給の変動については、我が国人口構成の変化の影響を受け、いわゆる第一次及び第二次団塊世代の存在により波動的な変動を示しつつ、高年齢層のウェイトが高まっていくことが確実に予測されており、需要構造の変化と相まって、労働力需給のミスマッチが生じることも懸念されている。

これらの需給両面にわたる著しい構造変化に対して我が国経済が円滑に適応するためには、既就業者に対する能力再開発、職業転換を積極的に図るとともに女子労働者のライフサイクルに着目し再就職層女子労働者の労働市場

への再参加を有効に機能させることが一つの解決策となると考えられる。特に新規学卒労働力の絶対数が1990年を過ぎると減少に転じることから、企業としても、中長期の人事政策において、生涯能力開発、高年齢労働力の活用、組織の活性化等の方策を講じるとともにその一環としてライフサイクルに応じた女子労働力の活用を図るための雇用管理システムの導入に今から着手し、整備しておくことが有効であり、そうした企業努力を促すよう政策面での対応を図ることが必要とされる。

(5) 女子再雇用制度の意義

こうした状況のなかで女子の再就職の一つのタイプとして、最近、女子再雇用制度が女性の側からもまた企業の側からも注目されている。これは、結婚、妊娠、出産、育児、家族の看護、夫の転勤等の個人的理由により退職した女子を再び同一企業において雇用する女子特有の雇用管理制度である。従来から中小企業等において慣行として一部行われてきたものであるが、昭和40年代に主に女子比率の高い製造業等の大企業において労働力確保を目的として制度化され、最近では、流通業等を中心に生活経験者としての女性の能力を企業の中でいかすこと、女性のライフサイクルに着目した女子の人材の活用を図ることに加え、企業のイメージアップ、勤労意欲の向上などを目的として行われている。

元の企業に再雇用されるという再就職の一つのタイプは、女性の側にとっては過去の職業経験を再びいかすことが可能となり、処遇面でも合理的な評価を受けることができるとともに、企業の側においても経験のある女性を即戦力として活用できる、あるいは企業内における専門的な知識、技能への教育投資を無にすることなく優秀な人材を確保できるというメリットを持つ。

こうした動向を踏まえ男女雇用機会均等法においては、再就職への援助措

置と並んで「再雇用特別措置」に対する事業主の努力義務及びそれに対する国の指導、援助措置が規定されることとなった。同法の施行時においては、再雇用特別措置の望ましい制度設計の考え方や普及のための指導・援助の方向が明らかにされることが必要となっている。

(6) 本研究会の研究対象と目的

本研究会の研究対象は、女性のライフサイクルに対応するとともに経済社会の変化に対応し、かつ女子の再就職を円滑に実現するための幅広い意味の再就職援助対策の一環としての女子再雇用制度である。またそうした女子再雇用制度の基本的な機能を考える中で、同法の規定する再雇用特別措置の政策効果を明らかにし、諸施策との相互関連のもとに的確に位置づけその望ましいあり方を示すことを研究目的としている。

元の企業に再雇用されるといういわゆる女子再雇用制度の普及率は慣行によるものを含めてまだ全事業所の7%程度と少ない（昭和56年：労働省「女子保護実施状況調査」）。

本研究会においては、研究の前段として導入企業の事例を収集し、その実態を調査した。収集事例にみられる制度の目的、内容は、企業によりまた、業種により様々であったが、中断を予定しながらも離職前と再雇用後のキャリア継続を可能にし、ライフサイクルに応じた女子労働者の活用を中長期の人事政策の中で図ろうとする最も基本的な同制度の機能については共通するものがあつた。

本研究会としては、女子再雇用制度の実態を踏まえ、女性にとって望ましいものであると同時に企業の受け入れが可能であるという現実的なあり方を探ることに努め、以下の報告をとりまとめたものである。

女子再雇用に関する研究会

座 長 高 梨 昌

2 女子再雇用の背景

(1) 最近における女子雇用者の増加

女子雇用者は、昭和59年には1,518万人となり、昭和50年の1,167万人に比べその増加数は351万人、増加率は30%と著しい(表1)。女子雇用者の増加数を産業別にみると、サービス業、卸売・小売業をはじめとする第三次産業における増加が、8割強までを占めており、女子雇用者の就業分野における第三次産業のウェイトは7割程度にまで高まっている(表2)。また職業別にみると、事務従事者及び専門的・技術的職業従事者が増加数の過半を占め、販売従事者及び技能工・生産工程作業者の増加も3割程度となっている。なお、増加率が高かったのは、専門的・技術的職業従事者の1.5倍、次いで販売従事者の1.4倍などとなっている(表3)。

女子雇用者の動向を就業形態別にみると、昭和50年から59年の女子短時間労働者(パートタイム労働者)の増加数(非農林業)が130万人と全体の増加数の4割弱を占めており、女子雇用者総数に占めるパートタイム労働者の比率が2割強に達している(表4)。しかも、これらパートタイム労働者の増加は卸売・小売業、サービス業で8割近くが生じており、第三次産業における女子雇用者数の増加に大きな影響を及ぼしている(表5)。また、パートタイム労働者の大半を占めているのは、35歳以上の中高年、有配偶女子である(表6 表7)。

このような最近の女子雇用者の増加は、第三次産業の増大、サービス経済化の進展といった我が国産業構造の変化の過程で女子雇用者に対する需要が増大したことによって生じたものであり、産業構造の変化への対応に果たしている女子労働者の貢献には大きなものがある。

(2) 増大した女子雇用者の質的变化

このように量的に増加した女子雇用者は、配偶関係別、年齢階級別及び勤続年数階級別の構成に変化を生じ、質的にも大きな変化を遂げている。

その第一は、女子雇用者に占める未婚の割合が低下し、有配偶が増加したことである(表8)。また第二は、女子雇用者の増減が年齢によって異なる動きを示し、50年から59年にかけて「24歳以下」の若年層では19万人6%減少したのに対して、出産、育児期にあたる「25～34歳」では62万人、23%増及び育児期以降の「35～54歳」では248万人、54%増とそれぞれ大幅増加がみられたことである(表9)。これら女子雇用者の配偶関係別、年齢別の変化は、我が国の人口構成の変化にもよる部分もあるが、労働力率とりわけ女子雇用者労働力率(女子雇用者数/15歳以上女子人口)の上昇による影響が大きい。すなわち、既婚、中年年齢層に対する雇用需要の増大を背景にこれらの層の職場進出が著しかったことによる(表10)。

さらに第三は、女子雇用者の長期勤続層が増加したことである。年齢階級別にみると、例えば20歳台後半及び30歳台前半においては、勤続年数階級「5～9年」「10～14年」という勤続層の増加がみられ、また30歳台後半以降のいずれの年齢層においても勤続年数階級「10～14年」「15～19年」「20年～」という長期勤続層の増加がみられる(表11)。これは女子の職業意識が変化し、生涯を通じて職業生活を継続する「継続就業層」あるいは出産、育児に専念し、育児の手が離れた時期に再就職し、その後は職業を継続する「再就職継続就業層」がいずれも増加していることを示すものとみられる。

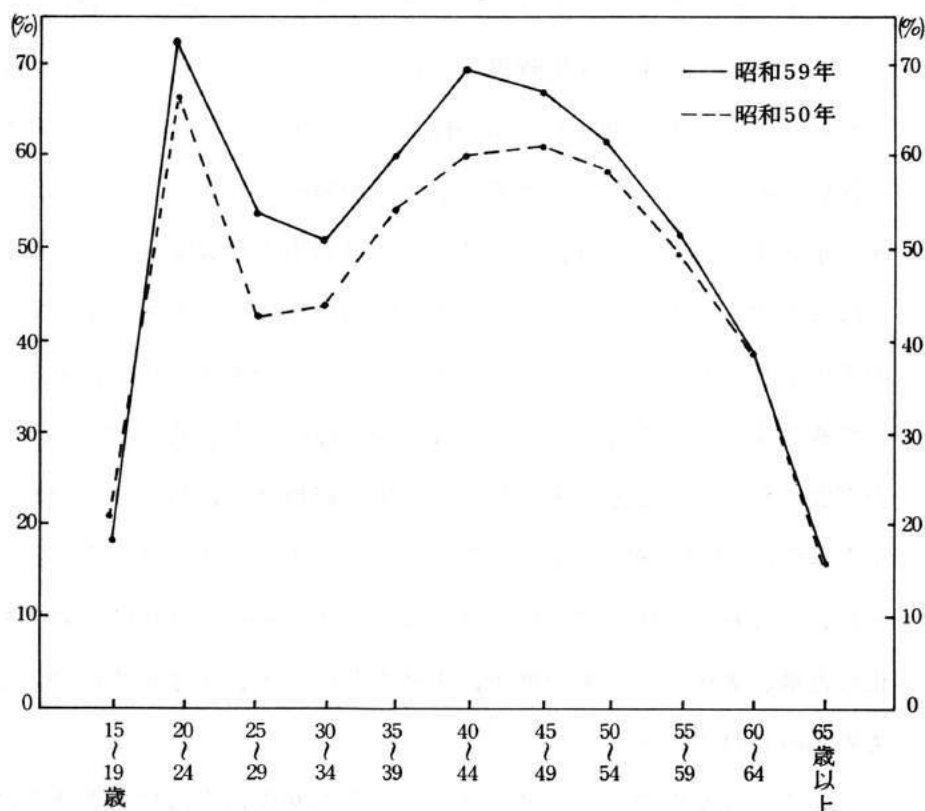
また、「継続就業層」及び「再就職継続就業層」の増加は前述の専門的・技術的職業従事者等の増加といった就業分野の変化とあわせて考えると、生涯を通じてのキャリア形成、キャリア継続を志向する層が増大していること

を示すものとみられる。

(3) 変化した生涯を通じての女性の働き方

女性の就業は、結婚、妊娠、出産、育児等の各ライフステージにおける女子特有の要因によって規定される。年齢を横軸にとり、労働力率を縦軸にとって女子の年齢階級別労働力率をグラフにしてみると、その動きはアルファベットのMに似たカーブを描いている。すなわち、学校卒業期に労働力率が高まり、育児期にはそのカーブが低下した後、育児期以降にそれが再び高まるという男子には見られない女子特有のライフステージごとの労働力率の軌跡がみられる。

図1 年齢階級別労働力率の変化（女子）

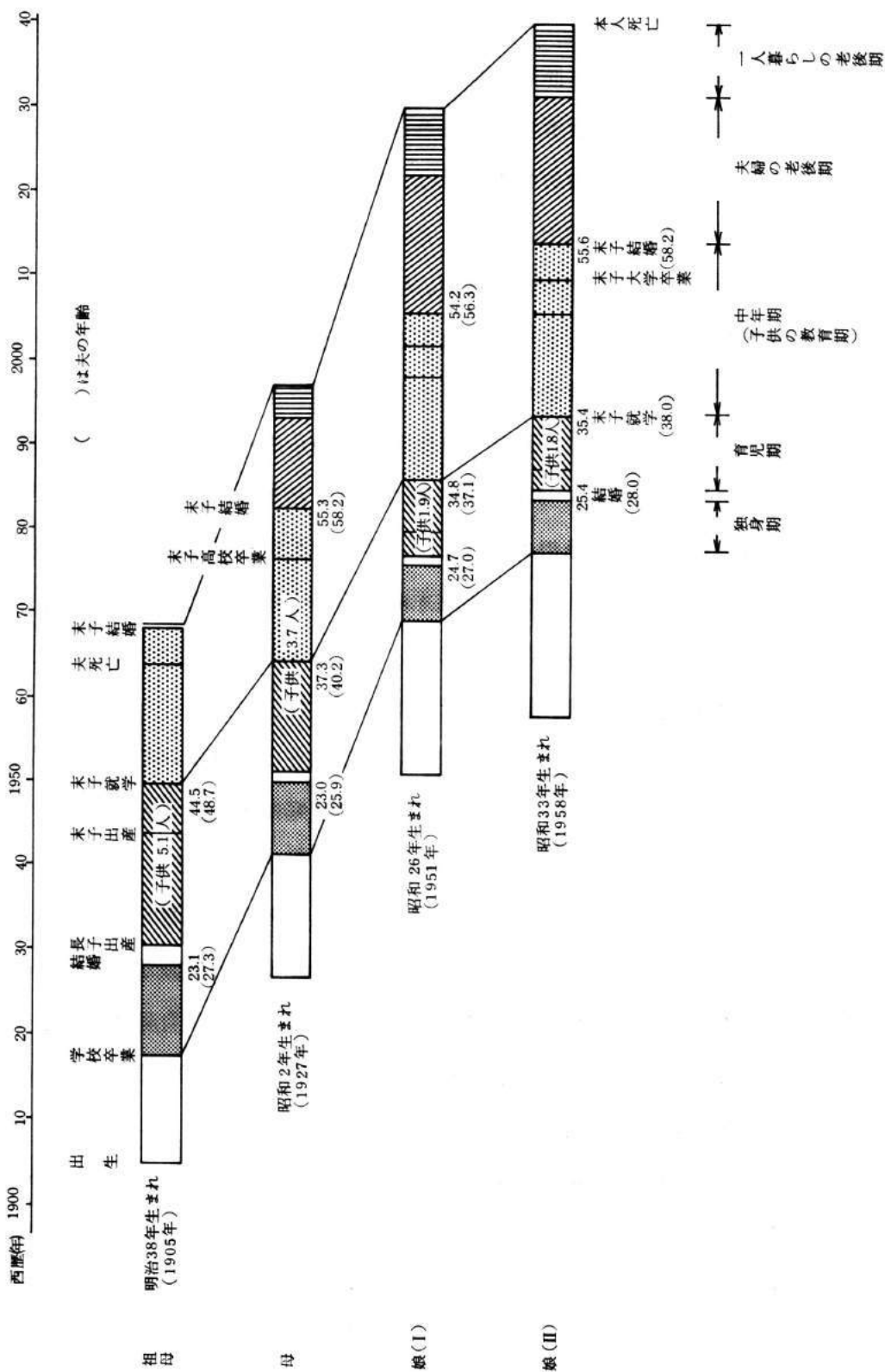


近年、このいわゆるM字型は、全体が上方にシフトし、特に育児期にあたるM字のボトムが上がりとともに育児期後にあたるMの右側の山が高くなっている(表12)。こうしたM字型の変化は、家族従業者や自営業主といった家庭内就業を除く女子雇用者労働力率でみると、例えば20歳台後半から30歳台及び40歳台のいずれの年齢層でも10ポイント以上の大幅な上昇がみられ、一層顕著である(表13)。これは、前述したような「継続就業層」と「再就職層」という二つのタイプがいずれも増加し、女性の生涯における働き方が変化していることを表わしている。

女性の働き方が変化したことの背景には、いわゆる「女の一生」が祖母と娘の年齢差にあたる約半世紀余の間に大きな変ぼうを遂げたという、いわば歴史的ともいえる変化が存在する。祖母の世代、母の世代、娘の世代と三世代のライフサイクルモデルを比較してみると、いくつかの特徴的な変化があげられる。①「人生50年時代」から「人生80年時代」へと人の生涯の長さが伸長したこと(祖母60年→母70年→娘80年)、②就学年数の伸長に伴い、独身時代における就業可能年数が短縮したこと(祖母、母10年前後→娘5年余)、③祖母、母の世代における出生児数5～4人から娘の世代には2人出生パターンが定着し、出生間隔が短縮したことにより末子就学後の人生が伸長したこと(祖母20年→母30年→娘45年)、④末子独立・結婚後の夫婦だけの人生、さらには夫死亡後の1人暮らしの人生が出現しその期間が伸長したこと(夫婦だけの人生 祖母0年、母10年→娘15年余。1人暮らしの人生 祖母0年→母5年→娘10年弱)等があげられる(表14)。また、これら三世代モデルをとりまく社会経済環境の変化についても核家族化の進展、老後の同居率の低下、生活水準の向上、雇用需要の増大等著しいものがみられる(表15)。

このような女性のライフサイクルの変化が女性の意識にどのように影響し

図2 三世代ライフサイクルモデルの比較



たかを考えると、学歴水準が高まったことや育児期以降の人生が伸長したことは女性の社会参加意欲を高めることとなり、加えて、生活水準の向上、子供の教育費や住宅取得費の上昇等は、女性に経済的動機からの就業ニーズを上昇させることとなったとみられる。さらに、老後期間の伸長は「人生80年時代」を生き抜くための経済的、精神的自立への欲求を強めることとなり、女性は若いうちから80年の人生と職業との関係に対して、自己の世代のモデルが祖母、母の世代のモデルとは異なることに関心を持つようになったと考えられる。また、「人生50年時代」から「人生80年時代」への変化は社会全体として被扶養人口を増大させることとなり、従来の「夫は外、妻は家庭」という役割分担のもとでは、女性の被扶養期間を著しく長期化させるものであることも、女性の自立志向を強める要因となったといえよう。

(4) 再就職志向層の増大とその現状

女性の就業意識の変化を総理府の世論調査によってみると「継続就業型」の増加とともに結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終ると再び職業をもつことを希望する「再就職型」が過半数を占め大幅に増加している(表16)。また、長く働き続ける場合の困難点として「育児」をあげるものが非常に多い(表17)。しかし育児休業制度や保育施設が整備されていると仮定した場合における女性の職業観についてみても、育児休業制度や保育施設に頼らず育児に専念し、子供が大きくなったら再び働くという「再就職型」が多数を占めている(表18)。

しかしながら、再就職を希望する育児期以降の女子にとって過去の職業経験をいかし、更にそのキャリアを伸ばすことが可能となるような常用労働者としてのフルタイム雇用機会は非常に狭いものとなっている(表19)。またフルタイム雇用機会に比べてパートタイム雇用機会はかなり順調に伸びてい

るが、従事する職業をみると、フルタイム労働に比べて専門的・技術的職業従事者の割合が1割未満にすぎないなど、パートタイム労働者の就業分野は技能、経験を要しない単純職種が多いのが現状である（表20）。（昭和59年：総務庁統計局「労働力調査特別調査」）。これは、終身雇用慣行が一般的な我が国企業においては、継続的な能力開発によって職業人としての育成を図ろうとする対象労働者が男子を含めてもっぱら同一企業における継続勤務者のみに照準が当てられていることによるものである。

再就職層には、家庭生活との調和を望んで断続的なパートタイム勤務を希望する者も多いが、それだけでなく、経済的必要や自己実現欲求のため子育て以後の第二の充実した職業生活を目ざし、過去の職業経験をいかすことを望むフルタイム勤務希望者や、パートタイム勤務であっても常用労働者としての継続勤務希望者が存在する。例えば、女子無業者で雇用労働への就業を希望する者のうち「正規の職員・従業員として雇われたい」とする者が「35～44歳」で15%程度存在しており（昭和57年：総務庁「就業構造基本調査」）、パートタイム労働者のうち「もっと収入を増やしたい」「安定した職業につきたい」等の理由で転職を希望する者や勤務時間数の増加を希望する者等が25%程度存在する（表21 22）。（昭和59年：総務庁「労働力調査特別調査」）。

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が乏しく、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はない。例えばパートタイムを除く一般中途採用者の初給賃金水準を「35～39歳」でみると月額11万円程度と「18～19歳」の初任給水準をわずかに上回る程度となっている（表23）。（昭和59年：労働省「賃金構造基本統計調査」）。

こうした状況が、育児期以降の女子再就職層の求職行動や就業状態を不安定なものとし、個人の生涯を通じての就業パターンの選択の幅を狭めることになると考えられる。

(5) 女子再雇用制度の沿革と最近における関心の高まり

以上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、近年その一つとして「女子再雇用制度」の導入が進みはじめている。

自社退職者を再雇用するという女子再雇用制度は昭和40年代の高度経済成長期において女子労働力の確保を目的として一部産業で実施が試みられたものであったが、昭和50年以降特に最近の導入例においては「女子のライフサイクルに合わせた女子労働者の活用」をねらいとするものが多くなっている。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や生活関連製造業、サービス業等を中心に制度化が試みられている。

一方、女子の再就職志向層にとっても出産、育児等のためにいったんは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。

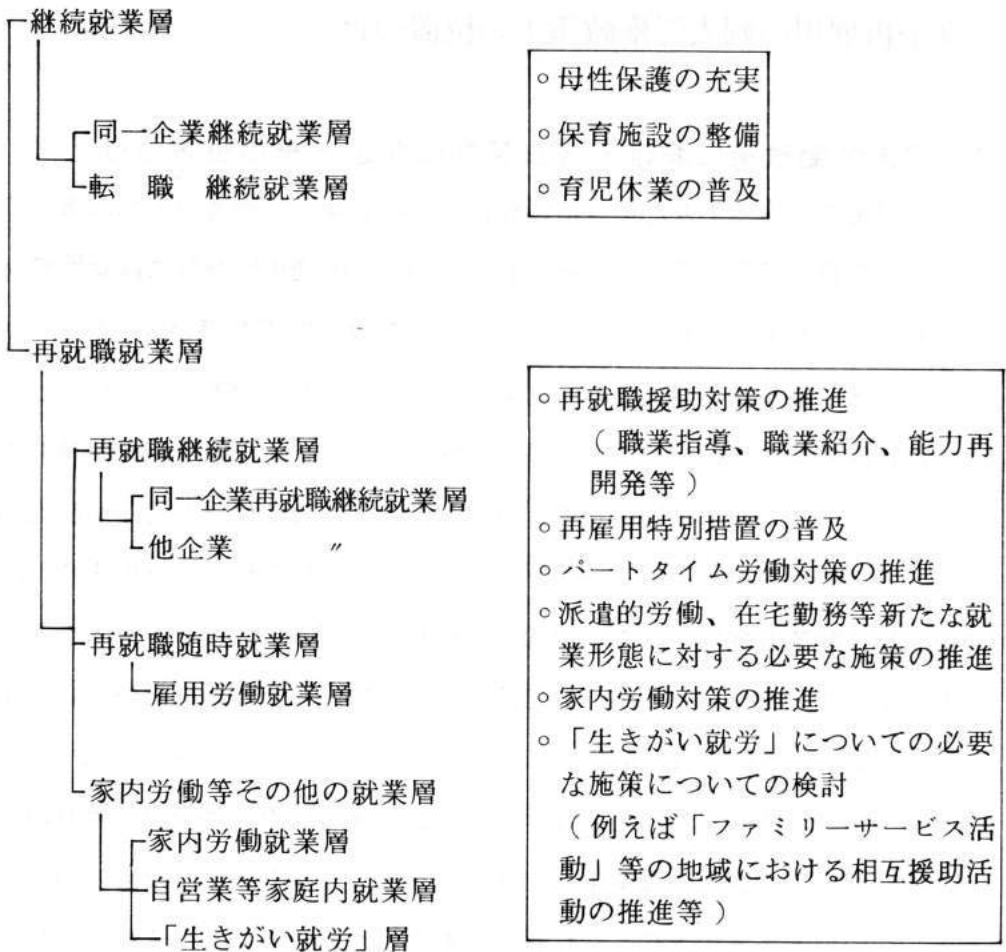
現状では、こうした新たな目的をもつ女子再雇用制度の普及はまだ緒に付いたばかりであるが、女子のライフサイクルに適合した「能力の活用」という企業側のニーズと「能力の発揮」という女子労働者側のニーズがマッチする新しい女性の就業システムとして注目を集めている。

3 女子再雇用の婦人労働政策上の位置づけ

(1) 婦人労働政策における各施策間の関連とその位置づけ

前項までに述べてきたように、最近における女子労働者の増加は著しく、またその質的变化も著しい。そうした量的、質的变化の背景には女性のライフサイクルが大きく変ぼうしており、生涯を通じての働き方のパターンが「若年・未婚期就業型」「継続就業型」「再就職型」の大きく三つに分かれ、特に再就職型については「再就職継続就業型」と「再就職随時就業型」の二つに大別されるなど多様化していることが特徴的な変化として浮かび上がっている。これらの職業生涯パターンのうちのいずれを個人が選択するかは、第一に「職業と育児の両立」を個人がそれぞれどのようなウェイトを置くことによって図ろうとするか、第二に「生計維持のための継続勤務の必要性」についての個人の家庭生活のバックグラウンドがどのようなものか、第三に「従事する職種・業務に必要なキャリア、熟練形成のための継続勤務の必要性」についての個人の職業生活のバックグラウンドがどのようなものかといった三つの側面が考慮され、これら諸要素の相互のバランスから判断されていくものと考えられる。

今後の婦人労働政策は、男女の均等な機会と待遇の確保を基本とするとともに以上のような多様な職業生涯パターンを選択する各層の女子労働者のニーズに対応し、多様な施策を有機的に関連づけながら整合性のあるものとして展開する必要が高まっている。各対象層のタイプとそれに対応する施策を関係行政を含めて示すと概ね次のとおりとなろう。



これらの婦人労働政策の展開においては、女性が多様な職業生涯パターンを自由に選択しうるように援助するとともに、その就業機会の開発と就業条件の適性化を図ることが重要となっている。

(2) 男女雇用機会均等法第 3 章の諸規定における「第 25 条再雇用特別措置」の位置づけ

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、女子が現実には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。具体的には第22条、第23条において職業指導、能力開発・向上の促進、第26条、第27条において母性健康管理に関する配慮と措置、第28条において育児休業の普及等、第29条において職業生活と家庭生活の調和を図るための相談、講習等、第31条、第32条において女子労働者に対する総合的な福祉施設である「働く婦人の家」等について規定している。

再雇用特別措置は第25条（再雇用特別措置の普及等）として第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に対し、その希望する時に再び雇用の機会が得られるようにするための配慮、措置として位置づけられている。

我が国においては、家庭責任、なにかんずく精神的にも肉体的にも親の留意と時間を必要とする育児の責任が現実には女子により重くかかっている。このことは女子の就業のあり方に大きな影響を与えており、育児等の理由で退職し育児が一段落した後再び就業することを希望する女子を増加させ、また女子再就職者数も増加している。しかし、これらの女子は再就職の段階で不利な立場に置かれやすいことから、第24条はその再就職の円滑化を図るため、従来から行われてきている職業指導、職業紹介、職業能力の再開発等の措置をさらに一体的に密接な連携のもとに効果的に行うよう国の配慮を求めている。また、第25条においては、妊娠、出産又は育児を理由として退職した女子が、それらの理由がなくなった時に再び雇用されたいと希望する場合、同一企業において再び雇用されるよう配慮するという「再雇用特別措置」及び「その他これに準じる措置」（いわゆる「女子再雇用制度」はこれらを総称するものである。）の普及について、事業主に対する努力義務と国としての「再雇用特別措置」の普及のために必要な助言、指導その他の援助

の義務が規定されている。したがって、第24条（再就職の援助）及び第25条（再雇用特別措置の普及等）は両条がともに再就職層女子労働者に対する配慮を目的とするものであることに留意し、今後の政策展開を進める必要がある。

また、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いるところであり、育児休業の普及と再雇用特別措置の普及は特に相互の整合性を保ちながら進めることが求められる。すなわち、育児休業が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、再雇用特別措置が雇用関係を中断し、比較的長期間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ことから、両制度が対象とする層や配慮の内容の相互の関係に留意して、両制度の普及が図られなければならない。

4 女子再雇用の意義とそのメリット

(1) 我が国経済社会における意義

- ① 今後の産業構造変化と労働力供給構造変化への対応における再就職層女子労働力の活用

現在我が国経済は産業構造の著しい変化の過程にある。今後とも国民のニーズの多様化に伴うサービス経済化の進展等、第三次産業分野の増大が続くとともに、ME化、OA化といったマイクロエレクトロニクス技術、さらには新素材、バイオテクノロジーなどの技術革新が急速に進展するものと見込まれている。こうした産業構造変化がどのような労働力需要の変化をもたらすのかを中長期にわたり産業別、職業別に予測することは極めて困難であるが、その方向としては、第三次産業分野における労働力需要が増加するとともに、広範な分野において技術革新の進展に伴い省力化効果と雇用創出効果が錯綜しつつ労働力需要の知識・技術面での質的構造変化が進むと考えられる。

一方、労働力の供給構造については、老年層及び高年層における労働力率の変化が予想されるものの、基礎となる人口の将来推計からおおよその変化を推測することができる。今後の我が国人口は、いわゆる「団塊一世」（昭和22～25年生まれ、現在30代後半）及び「団塊二世」（昭和47～49年生まれ、現在小学校高学年程度）の存在により波状変動を示しつつ、21世紀初頭にかけて急速に高齢化が進んでいく。こうした人口変化を基に、これまでの労働力率の動きを将来に延長して労働力人口を概数で予測してみると、1990年頃までは団塊二世が労働市場に新規参入することにより、「15～24歳」若年層が70万人程度増加するとともに、「55～64歳」高年層が170万人程度と大幅に増加することとなる。

次いで1990年を過ぎると2000年頃までは「15～24歳」若年層が一変減少に転じて80万人程度の減少となるとともに「55～64歳」高年層が110万人程度と増加幅がやや緩和する。さらに2000年を過ぎると「15～24歳」若年層が近年の出生率低下を反映して減少基調を続けるとともに「55～64歳」高年層が「団塊一世」の到達により大幅に増加することが見込まれている。

全体としての労働力人口の増加は、今後とも経済の安定成長が続くならば需要の増加とバランスすると見込まれているが、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、職業転換の難しい中高年労働力のウェイトが高まることから適切な対応策が講じられなければ需給のミスマッチが顕在化する恐れもあり、我が国経済は需給両面の構造変化に対して同時に円滑に対応しなければならないという課題を抱えている。

そのためには、まず中高年層の能力再開発と職業転換が図られ、中でもとりわけ増加の著しい高年層の雇用確保がなされる必要があるが、同時に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。過去において女子の職場進出が目立って増大したのは、かつての高度経済成長期における若年労働力不足への対応がその契機となったのであり、また最近では第三次産業における労働力需要の増大がその促進に影響したという経緯がある。

女子再雇用制度の普及は、こうした再就職層女子労働者の労働市場への再参入の円滑化を図るうえで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ことをその政策目的とするものである。

② 高齢化社会における次代の労働力の健全育成

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少産少死時代における出生児数の減少による若年人口の縮小とによってもたらされている。21世紀初頭にかけて我が国は非常に高いスピードで西欧諸国並みの高齢化のレベルに到達し、その後もそのレベルが更に上昇することが見込まれている。

若年人口の減少は次代の生産年齢人口すなわち労働力の減少を意味する。昭和40年代末から低下を続けた出生率は56年を底に回復に向い（合計特殊出生率 — 1人の女性が生涯に生む平均子供数を表わす — 昭和48 2.14 56年1.74 58年1.80）、我が国女性の結婚や出産に対する意識は職業の有無にかかわらず相違がないことから、これまでの出生率低下は女性の職場進出によるものではなく、主として女性の進学率の上昇に伴う初婚年齢の高まりによる出産期女子人口の有配偶率の低下（25～29歳女子の未婚率 昭和50年20.9%、55年24.0%）によってもたらされたものであるとされている（昭和59年：人口問題審議会「人口白書」）。こうした少産時代においては、次代の労働力の健全育成とのための妊娠・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くる。

また、高齢化社会においては、女性がその意欲に応じて職業を持つことは家計の経済力を高めるとともに社会参加に対する充足感を高め自立型の人生を送ることができるようになるとともに、社会全体の扶養・被扶養人口比率のバランスの改善に寄与するものである。

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、育児との生涯を通じての調和策として、次代の労働力の健全育成を図るという意義を持つ。

子供を産み育て、病・老人を介護・扶養するといった家庭機能は、学校、

医療施設や社会保険制度等の整備によりかなりの部分が社会化されるようになったが、家庭が家族成員の精神的な拠りどころであることに変わりはなく、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の基本的な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。

(2) 企業におけるメリット

① 必要とする知識、技能を持つ労働者の確保、即戦力となる熟練労働者の確保

女子再雇用制度の導入により、企業としては企業内において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ながらもより長い目で確保することができるとともに、一般未就業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というメリットを持つ。

取扱う商品の多様化、特殊化、あるいは職務内容の複雑化、専門化等により最近の企業の人事政策においては、企業内における様々な分野の専門的な知識、技能を持つとともに企業の組織・風土、人間関係にも精通した企業内専門職等を養成、確保することが図られている。また情報機器を取扱う部門では情報関係技術者、専門職の養成、確保の必要性が高まっている。こうした専門職等において女子高学歴層の活用が産業によっては進みは始めているが、女子再雇用制度はこうした層の女子労働者の確保に寄与する。

産業構造の変化に伴い事業活動の推移、発展のテンポの企業差が大きくなっているが、安定的、継続的な事業活動が展開されている場合には、技能、経験を伸ばし企業内での熟練を積んだ各職種の熟練労働者を女子再雇

用制度によって確保し、即戦力として活用することができる。特に事業活動の拡大している企業ではこのメリットは大きい。

なお、急速な技術革新の進展に伴い知識、技能や経験の陳腐化が早くなっているが、こうした問題は離職期間中における能力維持、向上を図ることによって対処し得るものであり、一定レベルに到達した専門職等や熟練労働者に対する教育投資を無にすることなく若干の教育訓練を付加して再活用を図ることのメリットには依然大きなものがある。

② 女子のライフサイクルに適合した女子労働者の能力の活用

女子再雇用制度の導入により、企業は女子のライフサイクルに適合した女子労働者の能力の活用を図ることができる。こうした効果は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特に大きなものがあり、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する教育、指導にあたる中堅層の人材確保を図ることができる。

また、育児期における生活経験が職務能力を充実させ、豊富にすることが期待される職業分野においては、離職期間が必ずしもブランクとはならず仕事上プラスに転化される効果がある。また、さらに顧客との関係で信用や信頼といった要素が重視される職業分野においても女子労働者の年齢要素や企業への定着度が職務内容、職業能力の充実・向上にプラスに働く面が大きい。

③ 企業イメージの向上と在籍女子労働者の意欲の向上等

女子再雇用制度の導入は、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、また自己の職業生涯をプランし、一定の目標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という効果をもたらす。また、企業においては女子再雇用制度の導入により、育児との両立を図りながら

企業に定着し、職業継続を希望する女子労働者を適確に把握することができ、一般に勤続が不確実なためにそのキャリア形成が難しいともいわれる女子労働者の雇用管理が、個々の女子労働者の希望、努力に沿いつつ適切に行えるというメリットを持つ。

(3) 女子労働者にとってのメリット

① 職業生涯設計の樹立への支援

女子労働者にとって再雇用制度は、自己の職業生涯設計の樹立にあたっての一つの支援となり得るものである。特に再就職後は過去のキャリアを生かした第二の充実した職業人生の再スタートを希望する者にとっては、そうした希望が充足される可能性は現状では本人の自助努力と偶然の幸運にすべてが委ねられているといっても過言ではない。元の企業への復帰の可能性が開かれることにより、能力、経験をいかして就業継続を志向する者にとっては一つの選択肢が明確になることになり、それだけ職業生涯設計を現実のものとして行いやすくなる。

② 過去の経験、技能の活用による円滑な再就職の実現への支援

女子労働者にとって再雇用制度は、自己の職業生涯設計に基づき希望する時期における円滑な再就職の実現に対する一つの支援となり得るものである。再雇用制度は、比較的長期にわたる離職期間を予定する制度であることから、企業の側において環境変化が生じる一方、本人の側においても様々な個人的な理由による事情変更があり得るため、確実に再雇用が実現するものではない。しかしながら、過去の経験、技能を最も円滑に発揮することができるのは元の職場であり、本制度は最もスムーズな再就職を実現するための一助となる。

③ 過去のキャリアに対する評価と労働条件の維持

女子労働者にとって再雇用制度は、過去のキャリアが評価されることにより労働条件が維持されるというメリットが大きい。

一般の中途採用の場合は、過去のキャリアが評価されそれに見合った労働条件が維持されるような就業機会が乏しいのが現状である。特に経済的必要性から再就職を希望する者にとっては、パートタイム等の就業機会では所得面での希望を充足することが困難となっている。再雇用制度においては、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にすることができる。

④ 直接育児希望の実現

女子労働者にとって再雇用制度は、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。希望する時期に職業生活に復帰できるという安心感のもとに、それまでの間育児に専念することにより育児を通じての人生の充足を得ることができるというメリットは大きい。

5 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 実施根拠

企業が女子の再雇用を実施するに当たっては、企業内における雇用管理のルールを制度化し、広い意味での労働条件を客観的に明示しておく必要がある。このためには、制度の実施根拠を労働協約又は就業規則若しくはそれらに準ずる文書によって明文化するとともに、制度の具体的な内容を規定しておくことが必要である。

また、明文化された諸規定が制度対象者である女子労働者及び人事担当者は無論のこと企業の全従業員に対して周知され、理解されていることが、制度の円滑な運用のために重要であろう。

② 実施単位

女子再雇用制度とは、女子労働者にとっては退職前の能力、経験を再雇用後に生かすとともに、企業にとっては過去の教育投資を全く無益にすることなく有用な人材を確保し、活用しうるという効果をも期待できる制度である。こうした効果が円滑に発揮されるのは、退職前と同一の事業主によって女子労働者が再雇用される場合であり、このような趣旨から、男女雇用機会均等法第25条においては再雇用特別措置を「当該退職に係る事業主が特別の配慮をする措置」と規定し、その実施単位を退職前と「同一の事業主」に限定しているところである。

企業における再雇用制度の実施例をみると、関連企業を含むものが一部みうけられるが、大部分は「同一企業」としており、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。

企業組織が本社、支社、支店、工場等の複数事業所を持ち、地域的な広が

りを有する場合には、女子労働者及び企業の双方のニーズを地域的にも広く柔軟に適合させ得ることから、制度の実施単位を企業内の「同一事業所」に狭く限定することなく、各事業所間の採用管理を弾力的に行い、企業全体を一体的な実施単位として運用することが望ましい。

また、女子再雇用制度は退職から再雇用まで比較的長い期間の経過を前提とした制度である。したがって、この間において事業内容の変化、発展等に伴う企業組織の分離、統合、新組織設立等が生じることが十分に予想され、特に今日の激しい企業環境の変化のもとでは企業組織の変更にも著しいものがあると考えられる。こうした場合には、元の同一事業主か否かの判定については、単なる名称等の形式的変更にとらわれることなく新旧事業主間における実質的な同一性の有無を配慮して判断することが必要であろう。

なお、実施単位に関連企業を含む場合については、元の企業への再雇用のメリットがやや薄れること、また再雇用に当たっての元の事業主の配慮が見過ごされやすいこと等の懸念がある。しかしながら、関連企業の範囲については、その経済的、組織的な関連性の程度により様々なものがある。このうち企業間の関連が密接なものについては、元の企業における再雇用の内容を実質的に担保しつつ再雇用市場をより広く形成し得るという利点も期待されるので、同一企業グループ内における関連企業の各労使が相互に連携を保ち、制度を一体的に設計し運用することが有効、適切であろう。

(2) 制度対象労働者の範囲等

① 制度対象労働者の範囲について

女子再雇用制度の対象となる労働者の範囲を定めるにあたっての基本的な考え方は、中断を間に挟みながらも職業を継続しようとする女子労働者

を対象とするということにある。

そうした制度対象労働者の資格要件を具体的にどのように設定するかは、企業の業種・業態に応じた雇用管理の実態と女子労働者のニーズとを適合させる方法で行われるべきものであり、(3)項の「退職時及び再雇用時における資格要件」で述べるような合理的な資格要件を設定することが妥当かつ必要であると考え。しかし、制度の適用対象者となり得る範囲については、原則として「希望する女子労働者全員」に対して開かれていることが望ましい。

② 制度対象労働者の勤務形態等

制度対象労働者の雇用管理上の勤務形態とそれに対応する処遇制度については女子再雇用制度が中断期間を含みつつも長い職業生涯を通じての雇用機会と就業条件の安定を図ろうとするものであるという趣旨からすれば、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を中心とする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ろう。

特に、再就職希望の女子労働者に対するフルタイムの雇用機会が必ずしも十分ではない現状においては、再雇用制度がフルタイムの雇用機会の確保にも寄与する制度であることが婦人労働対策のうえでも期待されているところである。

ただし、再就職層女子労働者のかなりの部分が家庭生活との両立を期待してパートタイム勤務を自ら希望する者が多いという実態を踏まえるならば、再雇用後の勤務形態については、本人の希望によりフルタイムかパートタイムかを選択できるよう、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ろう。

その場合は、パートタイム勤務であってもフルタイム勤務の社員と同じように活用し得る制度とし、その労働条件については退職前を勘案した水

準で設定するとともに、それを就業規則によって明示し、社会保険の加入資格についても配慮することが望ましい。また、本人が希望する場合には、フルタイム勤務への移行が可能な途を開いておくことが望ましい。

実施事例においては、フルタイム正規従業員としての再雇用がその中心となっているが、中には、流通産業等において、フルタイム正規従業員の他に呼称は様々であるがパートタイム勤務の処遇制度が設定されている例も多く、その際は臨時、短期間のパートタイム勤務にとどまらず正規従業員に準じる常用労働者としての処遇が準備されている例が少なくない。これらの業種においてはその特質から雇用管理が一律集团的でなく、多様な層のニーズに応じて実施されていることが多い。

(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

女子再雇用制度とは企業における雇用管理上の一つの制度であり、制度の実効を確保する趣旨から、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について企業の労使が適切かつ妥当な基準を設けることが必要である。

実施事例の多くはその具体的内容として、概ね、退職理由、退職時における勤続年数、退職時における本人の申出、制度対象労働者としての資格認定、再雇用時までの離職期間、再雇用時における年齢等について何らかの規定を設けている。各企業における規定の仕方は業種・業態によって若干の相違があるが、女子再雇用制度を企業の雇用管理の一環として有機的に位置づけ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創意、工夫を重ねることこそが肝要である。このため制度対象労働者の資格要件についても、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。

① 退職時における資格要件

イ 退職理由について

女子再雇用制度は特に「妊娠、出産、育児」といった母性機能に密接に係る女性の役割に着目するものである。国としては母性機能の社会的重要性から政策的な配慮を行う必要があるという趣旨により、男女雇用機会均等法第25条第2項においては、「妊娠、出産、育児」の理由に限って再雇用特別措置の普及に対する国の助言、指導及び援助の義務を規定しているところである。

一方、現実に各企業が実施している女子再雇用制度における退職理由の規定の仕方は、上記再雇用特別措置に掲げる「妊娠、出産、育児」の三理由よりもかなり広く設定されている場合が多い。例えば、いずれも円満退職を前提としつつ、「妊娠、出産、育児」の他に「結婚」を掲げるもの、「夫の転勤」、「家族の看病」その他様々な家庭事情を認めるもの、また、これら全てを包括して「自己都合退職」とするものなど幅が広い。

しかし、再雇用特別措置の規定の趣旨が、社会的な重要性をもつ「妊娠、出産、育児」の退職理由に対する政策的な配慮にあるので、各企業における再雇用制度においても、少なくともこれら三理由を規定上明示することが必要である。

なお、「結婚」については、近年企業における結婚退職が減少傾向にあること、また結婚は男女に共通する人生の節目であることから、女子に特有なものとして企業が特別に配慮すべき理由とは考えにくい側面もあるが、なお相当数の女子の結婚退職がみられる現状では、これを退職理由として掲げることは差し支えないものとする。「夫の転勤」「家族

の看病」等の家庭事情についても、家庭責任を女子労働者が担うことの大きい現状においては、退職理由の範囲に加えることは適当であろう。また、高齢化社会への移行が急速な我が国においては、「家族の看病」についてはそれを退職理由に含みつつ、女子再雇用制度を有効に機能させる方向で企業が対処することが望まれよう。

ロ 勤続年数、勤務状況について

退職時までにおける勤続年数を資格要件とする例が多いが、これは勤続年数が職務の習熟についての一つの尺度となるものであり、企業への定着、貢献という意味だけではなく、女子労働者にとってもキャリア形成という意味で、妥当なものとする。

実施事例においては概ね「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ろう。

ただし、女性の平均的な出産年齢に至るまでの可能な勤続年数については十分配慮すべきであり、これと対比して過度に長い勤続年数の設定は避けるべきである。

また、実施例においては勤続年数に加えて退職前の勤務状況について「良好な者」「標準以上の者」「普通以上の者」等を規定するものが多い。これらの規定の内容については、各企業における人事考課の内容が様々であることから一概には判断できないが、その運用については、在職中における職務遂行の努力に欠ける者は除くにしても、できる限り広範囲の者を制度対象労働者に含むことが、企業の労使関係を良好に保つことになり、かつ制度運用の実効を上げるために必要であろう。

ハ 退職時における申出について

男女雇用機会均等法第25条の再雇用特別措置の規定においては、制度の適用を希望する旨の退職時における本人の申出を必須要件としているが、同制度の機能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、「退職時における申出」の要件は制度の有効かつスムーズな実施のために不可欠な要素とならざるを得ない。

実際の実施例においても、退職時における申出を要件として規定するものが多く、申出の方法としては、後述する制度対象労働者としての「資格認定書」の交付申請あるいは「登録」申請という方法など、文書によって行われるものが多い。こうした方法は、労使双方にとって、本人の意志を明確に伝達、把握するうえで必要なものであろう。

このほか実施例では、制度導入前の過去の退職者に遡及適用する等の趣旨から退職時における申出のなかった者を含める例、退職時におけるアンケート調査により再雇用希望の有無を企業が打診する例などがみられるが、前者については経過措置としては適当であり、また後者については、単なる意識調査ではなく、復職意志や制度の適用希望の有無を明確に確認し得る方法で行われることが望ましい。

なお、退職時における申出の機会を逸することのないよう、手続面については十分な配慮が必要であらう。

退職時において制度の適用を希望しなかった者で、その後不幸にして夫との死・離別、夫の病気等に遭遇し、緊急に再雇用を希望する場合もあると考えられる。こうした者については、再雇用制度の趣旨とは若干異なるものではあるがその生活の安定について企業が特別に配慮し、この制度を準用することで再雇用が行われることが望まれよう。

ニ 退職時における資格認定について

退職時において、制度対象労働者としての資格要件を満たすか否かを認定する「資格認定」を実施する例がみられるが、こうした資格認定は、労使双方にとって制度対象労働者であることの明確な証明が得られる効用もあるので適切であろう。特に離職期間が比較的長期にわたるため、退職時にこうした手続を講じておくことが制度運用上の一つの重要なポイントとなると考えられる。

資格認定の際には所属長の「推薦」「意見」等を考慮するという例が多く、女子再雇用制度も企業における雇用管理システムの一環であるという意味では直接の所属長が認定事務に関与することは当然であると考えられるが、その場合においても、認定手続の開始はあくまでも本人の申出によって行われることとし、その契機を所属長の申請のみに委ねることは避けるべきである。

資格認定を行うにあたり、単に制度対象労働者としての認定だけでなく、当該労働者のそれまでの配置職場、社内格付、取得資格等をあわせて確認する例が多いが、こうした認定資料は女子労働者のキャリアを明確にするものとして極めて有用である。

労働省では、昭和59年12月、国が行う技能検定を補完するものとして「社内検定認定制度」を発足させ、企業内で行われる社内検定制度のうち一定の基準を満たすものを認定し企業内での技能評価に客観性を持たせることにより、企業内における労働者の能力が社会的にも評価されるよう図っているところである。

したがって、女子再雇用制度の運用に当たっても、各企業が社内検定認定制度を活用することは極めて有意義であろう。社内検定認定制度によって、女子労働者の能力、技能が客観的に判断されることになるから、

これによって退職時におけるキャリアが明らかになるとともに再雇用時における処遇決定が合理的に行われる一つの拠りどころとして活用できよう。

② 再雇用時における資格要件

イ 離職期間について

実施事例においては、退職時から再雇用時までの最長離職期間の制限を設けている例が多いが、こうした最長離職期間の定めは、女子労働者にとっても企業にとっても再雇用の時期に一定の目標を示すものとして、制度設計上の重要な条件の一つである。

しかしながら、最長離職期間を具体的に何年と定めることが望ましいかについては離職期間の長さ如何が労使双方にとって様々なメリット、デメリットを持つことから、当該企業の労使が種々の要素を十分検討し、これらを勘案して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。

ただし、離職期間の定めとはあくまでもその最長限度についての規定であり、女子労働者がその期間内において希望する離職期間を選択し得るものであるということはいうまでもない。

実施事例の状況を「女子再雇用制度実態調査」によってみると、「1年以内」から「10年を超える」まで非常に広範囲にわたるとともに、事例調査の限りにおいては、製造業では比較的短く流通業等では比較的長いといったように業種による差がみられた。

端的に言って、離職期間の問題は、女子労働者の能力、経験の維持、再活用の可能性の確保と女子労働者が安心して育児に専念できる期間の確保とをいかに調和させることができるかというバランスの問題であるといえる。

第一の女子労働者の能力、経験の維持、再活用の可能性の確保の観点からみると、長期にわたる離職が女子労働者の能力の低下、経験・知識・技能の陳腐化を生じさせることは否めない。特に技術的進歩が熟練・技能や職業的経験に及ぼす影響の強い場合においては、企業が必要とする質の知識、技能のライフサイクルは比較的短く、過去の職業経験がいかされにくいことも予想される。

また一方、離職期間中でも日常生活における生活経験を積むことによって、多様化・個性化する消費者のニーズを的確にキャッチする感覚が養われるとともに本人の生活技術、知識あるいは対人折衝能力が伸ばされる可能性がある場合には、長期の離職期間であっても企業にとってプラスとなることが指摘されている。

したがって、企業の業種・業態に応じて判断されることが必要であり、またその際は、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だろう。ただし、企業環境の変化が著しい今日においては、一般的に言って、期間が長期になることに伴い再雇用の不確実性が事実上増す恐れのある点は否めず、この点についても配慮することが望ましい。

第二の育児に専念できる期間の確保の観点についても、個人の生活設計上の価値観が多様であること、出生児数や育児をめぐる家庭環境の個人差が大きいことから、一律にどの程度の期間が望ましいとすることは困難であるが、当該企業における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り、またその場合は次の諸点を十分配慮すべきであろう。

(育児期間についての考え方)

統計上の平均値をみると、二人の子供をもつのが一般的であり（昭和

58年合計特殊出生率1.80人)、また第一子と第二子の出生間隔は2ないし3年(前述2の(3)の「女性のライフサイクル・モデル」)であり、これらの平均値は統計上の分布を勘案しても最頻値となっていることから、概ね、二人の子の出産に要する期間は2ないし3年とみてよいと考えられる。

育児に要する期間については、子供の成長は年齢に応じて段階を踏むものであり、また一人一人の子供の個性や家庭環境さらには地域環境要素も影響するが、子供の哺乳、母子の健康、母子のスキンシップ等母子相互の密接な相互作用の諸点からみた重要な期間としては概ね満1歳までの乳児期が一つの節目となる。また、それ以降の期間については、子供の心身の発達、子供に対する保護、日常的な世話、情操としつけの必要性の程度からみて、概ね満3歳に達する段階と満6歳に達する段階の幼児期における二つの節目の存在が社会的にも認められるところである。ちなみに満3歳児以降については、幼稚園、保育園への通園が容易になる年齢であり、また満6歳児については小学校の就学年齢にあたる。

以上を勘案すると、平均的な育児期間については、第二子が乳児期にある3～4年、同じく満3歳までの幼児期にある5～6年、学齢に達するまでの8～9年の期間が一応の目安となろう。なお、2の(2)項で述べたように年齢階級別の女子の雇用者でみた労働力率は、「25～29歳」から低下を示し「30～34歳」でボトムとなり「35～39歳」で再上昇しており、低下と再上昇の間の期間は5歳きざみであるが概ね10年程度となっている。

(育児休業等との関連)

勤労婦人福祉法第11条(改正後は男女雇用機会均等法第28条)においては、育児休業の普及が規定されており、労働省としては、育児期

の継続就業を望む層に対する施策として、最も育児に手がかかり、かつ母子双方にとって重要な満1歳までの間についての休業が女子労働者の求めに応じて付与されるよう、育児休業制度の普及に対する奨励措置を講じているところである。

男女雇用機会均等法第25条の規定する再雇用特別措置は育児休業制度とともに政策上の有機的連携を保ちつつ普及が進められる必要があり、育児期における女子労働者に対する配慮の措置としては、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が、またそれ以上の年齢に達する幼児期については主として再雇用特別措置が、それぞれその機能を担うべきであると考える。

したがって、1年程度の短期間の場合には育児休業制度の導入によって対処することとし、企業の再雇用制度における離職期間としては、それ以上の比較的長期間を予定することが望ましい。

なお、育児に対する配慮の措置として保育施設の整備状況との関連が重要となるが、その点については、現在乳児保育の施設数は比較的少なく、満1歳以上の幼児保育については徐々にその整備が推進されているが、3歳未満児と3歳以上児とでは子供の発達段階に対応して保母の配置数等異なる措置基準が設けられており、また収容児数も満1歳以上から各歳毎に増え、満3歳を超えると幼稚園と合わせてその収容能力が高まっている。再雇用制度の離職期間の設定にあたっては、それぞれの地域におけるこれら施設の整備状況の実態を念頭におくことも配慮されてよい。

ロ 年齢について

再雇用時における資格要件として年齢に制限を設ける事例がみられ、その場合、離職期間にはふれずに、年齢を要件とする例と離職期間と併

せて年齢を要件とする例の二つのタイプがある。

前者については、離職期間の設定を年齢によって代替するものと考えられるが、出産年齢等に個人差のあることから、年齢ではなく離職期間によって規定することがより合理的と考えられる。また後者については、再雇用時における適応力、再雇用後の勤続可能期間が勘案されていることによるが、適応力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。なお、再雇用後の勤続可能期間の観点から考えるにしても、出産年齢等の個人差に対応しよう、比較的若い年齢時点における制限を設けることは避けるべきである。

(4) 退職時及び離職期間中の措置

① 資格認定書の交付とその役割

「資格認定書」とは、退職時において当該女子労働者が再雇用制度の適用対象労働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するものである。実施事例においては、流通業等を中心に、資格認定書を対象者に交付する例が多くみられ、再雇用の申込は対象者から企業の人事担当部門あるいは各事業所の人事担当者に対して認定書を提出することによって行う、とするものが多い。

こうした資格認定書は、長い離職期間を経た後の資格証明を、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の一つとなっている。

また、認定書の内容については、在職中の配置職場、研修記録、資格・賃金等の格付、取得資格・技能等の経歴、経験が記載される例が多く、いわゆる「キャリア証明書」の役割を果たしているが、これら認定書の役割

は制度の趣旨・目的に照らして極めて有効であり、その交付と必要な内容についての創意・工夫の図られることが望ましい。

なお、キャリア証明書としての役割は、労働省の行う社内検定認定制度との有機的結合が図られることにより、企業内での労働者の経験・技能等が社会的な通用力を持つようになることが今後に向けて期待されよう。

② 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イポイントとして、離職期間中を通じての制度対象労働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。

実施事例においては、制度対象者の氏名、住所、在職中のキャリア等のほか、再雇用の時期、場所、職種等に関する本人の希望を併せて記載した制度対象者名簿を作成、管理し、本人からの住所変更の通知を義務づけるとともに一定期間毎に復職意志の変更の有無を確認するなど、その更新・整備に努力している例がみうけられる。こうした登録者名簿の整備、充実が企業にとっても貴重な人材名簿として有意義な資料ともなろう。

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いわゆるOG会組織に委ね、効率的に行っている例がみられるが、この場合には、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うえで、OG会組織の活用が図られることが必要であろう。

③ 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、円滑な再雇用実現のための重要な手掛りとなろう。

実施事例においては、流通業等を中心に、企業情報、社内報等を定期的に送付することによって、制度対象者の企業に対する帰属感や本人の職業

感覚の維持に努めるとともに、併せて離職期間中は消費者としての側面も活用し、催事情報の案内、商品モニターの依頼等多彩な方法が講じられている例がみられる。また、この面でもOG会組織の活用が図られることが多いが、これは効率的かつ効果的な手法であろう。

こうした離職期間中のつながりの措置に加えて、教育情報、求人情報の提供が行われる例がみられるが、これは、離職期間中における能力低下の問題に対処するとともに制度対象者に対して目標を与え、自助努力を促すこととなり、再雇用の円滑な実現に向けての極めて適切な措置であると考えられる。なお、今後は定期的な集合教育訓練の実施等も望まれよう。

(5) 募集、採用の機会、賃金格付等労働条件面の配慮

女子再雇用制度の女子労働者にとってのメリットとしては、再就職の機会の可能性が期待されることとともに、過去のキャリアが賃金、格付等の労働条件面に反映される点大きい。

男女雇用機会均等法第25条の再雇用特別措置の規定では「当該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」と定義されているところであり、このため各企業の制度実施にあたっては、以下により配慮の措置が講じられることが望ましい。

① 募集、採用の機会についての配慮

再雇用の実現は何よりも企業の採用ニーズの存在に係るところが大きく、採用ニーズの有ることがその前提となることはいうまでもない。長い時間の経過の下で企業・事業所の存廃を含め企業組織の変化が生じることもあり、また急速な技術変化の下では必要な知識、技術構造の変化にも大きなものが予想される。一方女子労働者の側における事情変更もあるため、労使双方のニーズの確実な一致が困難となる場合もあることは否めない。

しかしながら、この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、企業においては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、採用にあたって配慮することが必要である。

実施事例をみると、当該企業の成長度や労働力需給状況等にもより差異がみられるものの、概ね①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、②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、③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、などの措置がとられている。これらは妥当な配慮に基づく措置といえよう。

なお、再雇用の手続上、再雇用を申し込む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例があるが、これは希望者にとっては、復帰するまでの準備期間として、企業側で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。

② 賃金格付等労働条件面についての配慮

女子再雇用制度の趣旨に照らし、再雇用に当たっては、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。

実施事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る方法で、企業の配慮が行われている。

労働条件の具体的水準は企業の労使の協議決定によるものであるが、労

労働条件面についての配慮のあり方の基本的な考え方としては、実施事例にみられる方法は妥当かつ必要なものとする。

また、再雇用時における職種、職場等が労働条件面に影響することが多い。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ものではないが、本人の希望と企業の人事計画上の事情とを調整しつつ、できる限り退職前の経験、技能等が活かされるよう配慮するという例が一般的であり、適切な方法であろう。

その他の労働条件として、再雇用後の昇進、昇格、試用期間、年次有給休暇、退職金の算定等があげられる。再雇用者のために処遇制度を新設した場合も含めて労働条件は就業規則に定められていることが必要であり、昇進、昇格については再雇用時の各々の処遇に応じた就業規則の各規定が適用されることが必要である。なお同一の就業規則が適用される労働者間においては、継続勤務者か再雇用制度等による中途採用勤務者かを区別することなく各規定の適用がなされることがその基本である。

また、試用期間、年次有給休暇、退職金の算定等については、その基礎に過去の勤続年数を考慮するか否かがポイントとなるが、再雇用制度がいったん雇用契約を解消するものであることから、原則としては改めて勤続年数をカウントすることとなろう。ただし、試用期間及び年次有給休暇については離職前の勤続年数を加味して特別の配慮を行う例がみられるところである。

6 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 企業の人事政策における女子労働者の活用の基本方針の明確化

今後も進む産業構造変化や技術進歩に対応するため、企業にとっては労働者の活用をいかに図るかが大きな課題となっている。企業における労働者の活用とは、個人のもつ知識、技能をはじめ経験、熟練さらには個性、持ち味までを含めた幅広い多様な職業能力が個人の希望や努力に沿って活用され、職業に対する意欲が促されることにより、さらに能力の向上とその十分な発揮がなされることであろう。女子再雇用制度は女子のみを対象とするものであるが、その基本目的は労働者の活用にある。育児期における職業の中断とその後の再就職に対する女子労働者の希望や自助努力に応えることにより企業は女子労働者の意欲の向上と能力の発揮を期待することができる。

女子再雇用制度導入の前提として、第一に企業の人事政策において女子労働者を男子労働者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る。そのうえで第二は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う基本方針を明確にすることが望まれる。特に配置については、我が国企業における基本的なキャリア形成の上で大きな意味を持っているが、女子労働者の配置は従来からともすれば一職種一職場に長く滞留する傾向もみられるところであり、今後は男子労働者と同様な機会が提供されることが望まれる。

② 女子のライフサイクルに適合した雇用管理の実施

企業にとっては、男女を問わず企業内で養成した労働者の能力をできる

だけ長期にわたって活用し、それに要した教育投資の成果を十二分に享受することが重要である。

その点で女子が男子と異なるのは、女子が母性を担う性であり、長い職業生涯からみれば限られた期間ではあるが、その就業が左右されることにある。ただし、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なれば、より長い目でみて女子労働者の能力の活用が効果的に図られることとなる。こうした観点から、一つは育児休業制度が、いま一つは女子再雇用制度が女子のライフサイクルに適合した雇用管理の施策として極めて重要なものとなっている。

企業の実例をみると、このほか、育児期間中における短時間労働への転換の措置や企業内保育施設の整備等を行う例もみうけられ、これらの女子のライフサイクルに適合した雇用管理の諸施策が、企業の実情に応じて適切に整備されることが有効である。またそうした諸施策の対象となる層が企業内の各職種、職場ごとにどのように存在しているのか、例えば、それぞれの職種・職場における継続就業、再就職に対する女子労働者の意識、希望やキャリア形成の状況を十分に把握しておくことが重要である。

③ 中長期人事政策における再就職層女子労働者の能力の活用

大企業を中心とする我が国の終身雇用慣行においては、企業の人材養成、確保の方法は、新規学卒者を定期的かつ大量に採用し、長期継続を前提として企業内における配置、昇進等によるOJT（現場訓練）をその中心とすることが一般的であった。

しかしながら現在、産業構造の急速な変化や技術革新の進展に伴い専門的な知識が要求される職種、業務が増加していることから、企業としては従来のような企業内部における人材養成、確保の方法のみによっては対処しきれず、随時必要な労働者を受け入れ、多様な質の人材を確保する方策

が既に講じられつつある。企業の人事政策においては、企業内における年齢別、部門別、職種別等の労働者構成の現状を把握し、将来の変化を予測したうえで、採用計画等についての中長期展望を持つことが一層重要になっている。

こうした中長期展望においてはマクロの労働力供給構造の変化を与件として考慮する必要があるが、その際は性、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については、若年未婚層よりも安定し、かつ即戦力となりうる層であることを改めて認識することが大切である。実際にも女子再就職層の能力、意欲に着目した人事戦略をとり成功している例が今や珍しくない。

なお、女子再雇用制度は従来の企業内における人材の養成、確保の基本的な機能と企業外からの人材確保の機能とを調和させる効用をもつものであり、その経験は男子労働者についても適用し得るものである。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、40年余に及ぶ長い職業生涯にわたる労働者の能力の活用を図ることができるよう、女子再雇用制度の経験をいかすことが期待される。

④ 女子再雇用制度の実効ある運用を図るための企業の努力

女子再雇用制度の実効ある運用を図るためには、前述したように、同制度の望ましいあり方についての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、制度適用対象者の登録制度の整備、離職期間中における対象者と企業とのつながりの維持等に努めることが重要であり、そうした努力が円滑な再雇用の実現となって結実するものである。

円滑な再雇用の実現については、再雇用者に対する雇用ニーズを企業が

どの程度実際に確保し得るかがその決め手となる。企業環境が大幅に変化する場合には、女子労働者の期待と企業の受け入れの可能性との間にギャップが生じることも懸念される。

こうした問題に対しては、企業の中長期の人事政策において、あらかじめ制度対象者の希望する離職期間経過後の復帰を各年の採用計画の中で可能な限り円滑に充足するよう考慮することが望まれる。

また、制度対象者に対して離職期間を通じて企業の近況や採用・求人情報等を定期的に提供することにより、対象者の側においても状況が認識され適時適切な求職行動がとられるようにすることも有効である。

こうした定期的な情報提供は、企業と対象者間における意志疎通を密にし、双方の認識が共通のものとなるよう、離職期間中における一定の経過時点、すなわち、離職後少くとも生児が満3歳に達する時点、あるいは対象者個人が退職時にあらかじめ希望する離職期間を申し出ている場合にはその時点において、企業の側から対象者個人に対して可能な限りその時点における再雇用機会を示し、対象者からの応募意志の有無を照会するよう努めることとし、その後も適当な時期を選んで同様の方法をとることが望まれる。

なお、離職期間中における能力維持についても企業としてもできるだけ側面的な援助を行うとともに、再雇用時における職場適応に要するある程度のOJT期間、新しい知識、技術の習得のための教育訓練機会についても配慮することが望ましい。

(2) 女子労働者に対して望むこと

① 自己の職業生涯設計の明確化

80年の人生を充実したものとするためには、一人一人が若い時から将

来への希望と目的を持って人生をプランすることが必要である。特に生涯を通じてどのような職業とのかかわり合いを持とうとするのか、学校卒業時の職業選択においてあるいはそれ以前の進路選択において考えておくことが大切である。どのようなライフコースを希望し選択するかは個人の人生観、職業観によるが、結婚を機に退職するにせよ、育児期間中も継続就業するにせよ、あるいは子育て後の再就職を希望するにせよ、社会人、職業人としてのスタートの時点でそれぞれの目的意識がある程度自覚されていなければならない。

また、職業選択は本人の希望や適性によって行われるものであるが、とりわけ継続就業や再就職のコースを選択したいと考える場合には、企業の雇用管理が一つの環境条件となることを考慮し、就職時においては、当該企業における女子労働者の活用状況のほか、育児休業制度、女子再雇用制度の導入状況等についても関心を持つことが堅実な職業選択の方法となる。育児休業制度、女子再雇用制度を実施している企業の制度の導入目的の一つに「企業のイメージアップ」があげられており、採用時に人材を得ることをねらいとしている企業も多い。

企業における労働者の活用の基本は、男女を問わず本人の希望や意欲に応じて有用な人材として養成し、その能力発揮を図ることにあることを女子労働者の側においても明確に認識し、特に継続就業や再就職のコースを選択する場合には、柔軟で適応力に富む若年期において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て、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。

女子再雇用制度の適用を希望する場合には、とりわけ若年期におけるキャリア形成が将来の再雇用時において大きな意味をもつこととなる。

② 職業と育児の両立に対する努力

長く働くことを希望する女性にとっての最大の関心事は職業と育児の両立にある。母性は社会的に尊重されるべきものであり、特に今後の高齢化社会においては次代を担う者の健全育成が重要な社会的課題となっている。国としても母性保護の充実、保育施設の整備、育児休業制度や再雇用特別措置の普及に対する政策努力、環境整備を進めることが求められている。

また企業においても、育児休業制度や女子再雇用制度の導入等に対する努力が求められ、その円滑な運用については男子労働者、職場の同僚を含む全従業員の理解が欠かせない。

子供に対する責任はまずは子供の両親が共同して負うものであり、幼い生命を産み、育て、親と子の心の絆を暖く保つことが両親の役割となる。継続就業あるいは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夫婦共同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。父母を問わず職業に誇りを持って働く親の姿は、子供に対する一つの教育機能となるものであり、母親の就業が子供の成長にとってマイナスの影響に短絡するものでないことは既に一般に認められている。むしろ子供の心身の安全と健やかな成長は親にとっても子供にとってもかけがえのないものであり、現実にも両親共働き家庭の増加に伴い、個々の家庭の様々な工夫、努力の経験が蓄積されつつある。

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。

こうした努力の積み重ねが母親の就業に対する企業や一般社会の理解と共感を更に確かなものとしよう。

③ 再就職を希望する場合の目標の明確化

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設計を実りあるものとするには、再雇用制度の適用を希望する場合にも、また他に新たな職場を見出すことを希望する場合にも、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をしておくことが必要である。

若年期とは異なり、中年齢以上の女子に対する雇用機会やその就業条件は一般的には必ずしも良好ではないが、最近では第三次産業分野を中心に生活経験者としての女子の能力に期待する企業が増加しており、また専門的な職業分野では必要とする熟練労働者の確保に悩んでいる企業もみられる。

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、さらに第二の職業人生のスタートへ向けて能力再開発に努めることが望まれる。また、国としてもそうした個人の自助努力に対する幅広い再就職援助対策を推進することが必要であり、個人の側においての積極的な活用が望まれる。

④ 女子再雇用制度の活用についての制度適用対象者としての努力

女子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同制度の活用に対する自助努力が求められる。特に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は、本人の側からの積極的な働きかけも必要であり、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様々の情報を十分に活用することが求められる。

円滑な再雇用の実現は、企業側の努力とともに対象者自身の努力にかか
る部分が多い。離職期間中における能力維持の自助努力と併せて、希望する離職期間の経過時点における確かな復帰の意志と再雇用された後の継続

就業意志を持ち、積極的に同制度を活用することが、女子再雇用制度の実効を上げる最大の原動力となるともいえる。

(3) 労働組合の役割

① 女子労働者の職業生涯福祉の向上についての視点

最近における労働組合の役割は、毎年の賃金改訂の問題に加え、定年延長をはじめとする企業の雇用管理上の諸制度の充実、改善に対して労働者の職業生涯福祉の向上の視点から取り組み、労働者の多様なニーズを企業内におけるコンセンサス形成に反映させるという方向へ広がってきている。しかしながら、これまでは、生涯を通じて職業とのかかわり合いを持つ女子労働者がそれほど多くなかったこともあって、労働者の職業生涯福祉の向上に対する労働組合の取組においては、女子労働者の問題が一部産業を除きあまり視野に置かれなかったことは否めない。今後は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。

女子労働者の職業生涯福祉の向上のために、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は、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。労働組合の取組が契機となってこれら制度の導入についての企業内の検討が開始され、労使協力の下に両制度の導入が実現したという例が多い。一方女子労働者の側においても、労働組合の活動に対して積極的に発言し、参加していくことが必要であることも当然である。

② 女子再雇用制度の導入と実効ある運用を図るための労働組合の役割

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の担う役割は大きい。女子再雇用制度は、男子労働者にとって関心の高い定年延長等と同様に、女子労働者にとっては実質的な雇用延長を可能にするものであり、また、長い職業人生を柔軟に過ごすことができるようになるシステムとして将来は男子労働者に対しても応用可能な示唆に富むものである。

女子再雇用制度が労働協約によって実施される場合はむしろのこと、就業規則等によって実施される場合にも、女子労働者の意見が反映され効果的に実施されるよう労働組合として積極的に関与し、協力していくことが求められる。

とりわけこの制度が比較的長い雇用関係の中断を予定するものであるため、中断期間中における制度対象者と企業とのつながりが不安定になる場合もあろう。こうした問題については労働組合の側において、退職者ではあるが再び労働者となることが予定される者には、その組織化について何らかの工夫、措置の講じられることが望ましい。

7 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

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。

また、そうした助言、指導等においては、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情報提供することが効果的であり、かつこれは企業の労使からも望まれているところである。当研究会としても、本報告のとりまとめに先だって、現在各企業で実施されている女子再雇用制度の実態について業種、業態や地域差を考慮してヒヤリング調査を行い、その結果をまとめて事例集を作成したところである。これらの事例は制度導入についての先発型の事例として企業の創意、工夫が重ねられており、今後の制度導入企業の労使にとって示唆に富むものとなっている。本報告とともにこの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。

なお、今後とも国としては一層広範な事例、運用の実際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。

さらに、国は女子再雇用制度をはじめとして女子の雇用管理全体についての企業の改善策と、特に職業と育児との調和を図り女子の能力発揮を図るための条件整備についての情報の収集に努めるとともに、これらの背景にある女子労働者のライフサイクルの変化、意識の変化、就業実態の動向及び産業、就業構造の変化、技術革新の進展等が女子雇用に及ぼす影響また男子労働者を含む人事

- ・労務管理システム全体における企業の対応などについても情報の収集に努め、企業の労使その他関係者の参考に資するよう努めることが必要である。

(2) 再雇用特別措置の普及について

① 普及のための啓発と当面の奨励措置について

再雇用特別措置は男女雇用機会均等法に新たに規定されたものであり、そ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。

また、再雇用特別措置の政策効果を明確に訴えるとともに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、国としての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ろう。

奨励措置が講じられた場合には、それを活用し、とりわけ再雇用特別措置の普及効果が高く、女子労働者のニーズが大きいとみられる産業等を重点とし、効率的かつ計画的な普及に努めるべきである。

また、望ましい基準を満たす女子再雇用制度を実施している企業に対して、表彰を行うなどの方法も普及促進には有効であろう。

なお、再雇用特別措置と密接に関連するものとして育児休業制度があり、その普及促進についての国の行政指導と制度導入に対する奨励措置が従来から進められているところであるが、今後は育児休業制度の普及とあわせ

て再雇用特別措置の普及を図り、その場合においては両制度の政策上の機能分担、とりわけ両制度が対象とする女子労働者の就業パターンの違いに留意しつつ、整合性あるものとして促進することが必要である。

② 能力開発の推進等について

イ 離職期間中における能力開発機会の提供

再雇用特別措置の実効ある運用を図る上で最も問題となると考えられるのが離職期間が比較的長期にわたることによって生じる職業能力の低下である。こうした離職期間中の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。このため公共職業訓練の充実を図るとともに、特に制度対象者が育児期間中の家庭の主婦層であることからそのニーズに適合し利用が容易で弾力的な受講機会の提供、整備を図ることが望ましい。

現在、国としては中小企業的女子労働者等に対する福祉施設として市段階における「働く婦人の家」の設置を進めているところであり、同施設の事業内容は主として職業生活と家庭生活との調和に資するための各種の相談、講習の他レクリエーションのための便宜の供与が中心となっているが、今後の同施設の設置運営については、再雇用特別措置等の制度対象者をはじめ育児期における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。同施設においては託児機能も付与されているところであり、育児期間中の女子の受講が適切に図られるものと考えられる。

ロ 再雇用時における職場適応促進、能力再開発のための教育訓練の実施
再雇用特別措置の対象者は一定レベルの技能、知識を習得し、職務に

習熟した者ではあるが、比較的長期にわたる離職期間中には職場環境の変化が生じていたり、新しい知識、技能を習得するための追加的な教育訓練を受講し能力再開発を図る必要が生じていることも多い。

現在、制度が導入されている企業においてはまだ実際の再雇用者の数が少ないこともあって、そのほとんどが再雇用時におけるOJTによっているが、今後は技術革新の急速な進展等に伴い、より体系的な教育訓練も必要になると考えられる。このため公共職業訓練の実施に当たってこうした企業のニーズに配慮するとともに、前述の働く婦人の家の機能の充実が望まれる。

ハ 事業主の行う教育訓練に対する必要な援助

離職期間中の能力維持、向上、再雇用時における職場適応促進、能力再開発のための教育訓練を実施する事業主、特に中小企業の事業主に対しては、公共職業訓練施設、地域職業訓練センター、職業能力開発サービスセンター等を通じて教育訓練を行うための場所の提供等の便宜供与や教育訓練の内容、実施方法等についての助言、指導等を適切に行うことが必要である。

③ 社内検定認定制度との連携について

再雇用特別措置が再就職を希望する女子にとって一つの支援措置となることの意味は、我が国労働市場においては一般に企業内で形成されたキャリア、熟練の市場通用力が乏しいが、同一企業においてならばそれが評価され、再雇用時の処遇決定に反映されることが可能となるという点にある。

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、国としては再雇用特別措置の普及に当たり、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。

さらに再雇用特別措置と社内検定認定制度との連携が図られ、対象者に交付される「資格認定書」において能力、技能の検定結果が明記されることにより、他企業への再就職においても個人の持つ企業内キャリア、熟練が市場通用力を持ち得るようになることが今後に向けて期待されよう。

(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する必要がある。その場合は、特に次の三点について検討を深めることが必要と考える。

① 離職期間中の情報及び能力再開発機会の提供

再就職希望者の多くはそれぞれに学校教育を受け、かつ、中断前の職業生活の中で教育訓練の機会を得、職務遂行の中である程度のキャリアを形成してきている。しかし、これらの人々は長期間職場から離れ育児に専念しているため最新の社会経済の動き、労働市場の状況、技術の革新、職場環境の変化などについて情報、知識に欠ける面が大きい。再就職希望者にとっては職業活動中断期間においても職業的関心から全く離れてしまうことなく、定期的あるいは不定期に社会経済情勢あるいは職業に関する情報提供の機会を得ることが重要であり、そうした施策のあり方について検討する必要がある。

また、従来保持している資格、免許あるいは知識、技能を再就職時に役立つものとするためには、離職期間中において能力を維持、再開発する必要がある。そうした能力再開発機会の提供、確保については、前述の再雇用特別措置の対象者に対する能力再開発の措置を経験とし、これを踏まえ、よ

り広範な再就職希望者に対して展開し得るよう検討する必要があるだろう。

② 再就職時における相談、指導の実施

再就職にあたっては、職業生活から相当期間遠ざかっていたことから来る心理的不安、最新情報、知識の欠如といった精神的、心理的情況への対応、また、生活面でも他の家族員の生活との調整、家庭の体制づくりなど再び職業生活に入るに際しての準備が必要である。

また、産業、就業構造が変化し、企業の動きも激しい中では、持てる能力を生かしつつ、希望する職業、勤務形態、勤務地の選択が可能となるような相談、カウンセリングの実施が有効であり、その効果的な推進の方策を検討すべきであろう。

③ 多様な就業形態に対応する必要な諸対策の推進

再就職者には、再雇用特別措置が対象とする同一企業への「再就職継続就業層」のほか希望する時期、希望する時間帯で随時就業することを希望する層、常用労働者としての再就職を希望するが新たな職場、職業への就業を希望する層があり、特にこれらの層の雇用形態、就業形態には多様なものが含まれることが考えられる。

今後の再就職援助対策の検討にあたっては、多様な雇用形態、就業形態の実態を踏まえ、それぞれの層に対する必要な対策のあり方を明らかにするなど総合的な視点からのアプローチが必要であろう。

参 考 资 料

参 考 資 料

最近における女子雇用者の増加

表 1	雇用者数の変化	63
表 2	産業別雇用者数の変化	64
表 3	職業別雇用者数の変化	65
表 4	女子短時間雇用者数の変化（非農林業）	66
表 5	産業別女子短時間雇用者数の変化	66
表 6	年齢階級別女子短時間就業者数（非農林業）	67
表 7	年齢階級別及び配偶関係別女子雇用者数	67

増大した女子雇用者の質的变化

表 8	配偶関係別女子雇用者数の変化（非農林業）	68
表 9	年齢階級別女子雇用者数の変化	69
表 10	女子 15 歳以上人口の変化	70
表 11	年齢階級別 勤続年数階級別女子労働者の割合	72

変化した生涯を通じての女性の働き方

表 12	年齢階級別女子労働力率の変化	73
表 13	年齢階級別女子雇用者労働力率の変化	73
表 14	世代別にみたライフサイクルの変化	74
表 15	母、娘の世代を比較した時の環境変化	75

再就職志向層の増大とその現状

表 16	職業観の変化	76
------	--------------	----

表 1 7	長く働き続ける場合の困難点	77
表 1 8	育児休業制度などが整っていると仮定した時の職業観	78
表 1 9	若年層と比較した場合の再就職層の就業の現状	78
表 2 0	職業別週 3 5 時間未満女子就業者数	79
表 2 1	無業者就業希望者の希望する仕事の形態	79
表 2 2	転職、追加就業等希望の有無、転職希望理由別女子就業者数（パート・アルバイト）	80
表 2 3	賃金水準の比較	80

女子再雇用制度実施状況

表 2 4	産業 規模及び女子のみに適用される再雇用制度の有無別事業所数の割合	81
表 2 5	産業 規模 導入時期及び女子再雇用制度導入理由別企業数の割合	82
表 2 6	産業 規模及び女子再雇用制度適用対象者の退職理由別企業数の割合	83
表 2 7	再雇用者の最高離職期間の限定の有無別企業数の割合	83
表 2 8	再雇用者の最高離職期間別企業数の割合	83
表 2 9	再雇用の義務の有無別企業数の割合	84
表 3 0	義務はないが優先して再雇用する企業における状況別企業数の割合	84
表 3 1	再雇用の手続方法及びポストのない場合の措置の内容別企業数の割合	84
表 3 2	退職時と再雇用時の賃金格付の変化別企業数の割合	85
表 3 3	中途採用者と比較した再雇用者の賃金格付の優遇の状況別企業数の割合	85
表 3 4	産業 規模及び制度導入の効果の有無別企業数の割合	86

最近における女子雇用者の増加

表1 雇用者数の変化

(万人 %)

	雇 用 者 数			女子比率
	総 数	女	男	
昭和 4 0 年	2,8 7 6	9 1 3	1,9 6 3	3 1.7
5 0 年	3,6 6 4	1,1 6 7	2,4 9 7	3 2.0
5 9 年	4,2 6 5	1,5 1 8	2,7 4 7	3 5.6

(万人 %)

	増 加 数			女子比率
	総 数	女	男	
昭和 4 0 ～ 5 0 年	7 8 8	2 5 4	5 3 4	3 2.2
5 0 ～ 5 9 年	6 0 1	3 5 1	2 5 0	5 8.4

%

	増 加 率		
	総 数	女	男
5 0 年 / 4 0 年	1 2 7.4	1 2 7.8	1 2 7.2
5 9 年 / 5 0 年	1 1 6.4	1 3 0.0	1 1 0.0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

表 2 産業別雇用者数の変化

(万人 %)

区 分			Ⅰ Ⅱ Ⅲ次			産 業											
			総 数	第Ⅰ次	第Ⅱ次	第Ⅲ次	農林業	漁業・ 水産・ 養殖業	鉱 業	建設業	製造業	卸売業 小売業	金融・ 保険業 不動産業	運通 電気 ガス 熱供給業	通信 ガス 水道業	サ-ビ ス 業	公 務
雇 用 者 数	総 数	50	46	1,530	2,069	29	17	15	377	1,138	711	157	346	659	196		
		59	43	1,631	2,586	28	15	8	411	1,212	911	200	357	923	195		
	女	50	9	411	746	8	1	1	49	361	290	71	42	312	31		
		59	11	481	1,023	9	2	1	57	423	403	91	44	452	33		
	男	50	37	1,117	1,322	21	16	14	327	776	421	86	304	346	165		
		59	32	1,149	1,563	19	13	7	354	788	508	108	313	471	163		
増 加 率	女子比率	50	19.6	26.9	36.1	27.6	5.9	6.7	13.0	31.7	40.8	45.2	12.1	47.3	15.8		
		59	25.6	29.5	39.6	32.1	13.3	12.5	13.9	34.9	44.2	45.5	12.3	49.0	16.9		
	総 数	50	△ 3	101	517	△ 1	△ 2	△ 7	34	74	200	43	11	264	△ 1		
		59	2	70	277	1	1	0	8	62	113	20	2	140	2		
	女子比率	50	△ 5	37	241	△ 2	△ 3	△ 7	27	12	87	22	9	125	△ 2		
		59	-	69.3	53.6	-	-	-	23.5	83.8	56.5	46.5	18.2	53.0	-		
増 加 率	総数(増加数)	100.0	△0.5	16.3	83.5	△0.1	△0.3	△1.1	5.5	12.0	32.3	6.9	1.8	42.6	△0.1		
	女 (")	100.0	0.6	19.9	78.9	0.3	0.3	0	2.3	17.7	32.2	5.7	0.6	39.9	0.6		
	男 (")	100.0	△1.9	13.8	89.9	△0.7	△1.1	△2.6	10.1	4.5	32.5	8.2	3.4	46.6	△0.7		

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

表 3 職業別雇用者数の変化

(万人 %)

区 分	総 数		専門的・技術的職業従事者	管理的職業従事者	事務従事者	販売従事者	農林・漁業従事者	採鉱・採石従事者	運輸・通信従事者	技能工・生産工程従事者	労務従事者	保安職業・サービス職業従事者	
	総数	数											
雇 用 者 数	総	5 0	3646	304	205	775	427	41	9	220	1,216	132	315
		5 9	4,265	443	210	954	584	38	3	212	1,288	194	333
	女	5 0	1,167	135	11	376	129	9	0	17	287	43	160
		5 9	1,518	208	13	500	183	10	0	12	341	80	170
増（50 年） 加（59 年） 率（数）	女	5 0	2,479	169	193	400	299	32	9	203	929	88	155
		5 9	2,747	235	197	454	401	29	3	200	949	113	163
	子 比 率	5 0	32.0	44.4	5.4	58.5	30.2	22.0	0.0	7.7	23.6	32.6	50.8
		5 9	35.6	47.0	6.2	52.4	31.3	26.3	0.0	5.7	26.5	41.2	51.1
増（50 年） 加（59 年） 率（数）	総	数	619	139	5	179	157	△ 3	△ 6	△ 8	72	62	18
		女	351	73	2	124	54	1	0	△ 5	54	37	10
	男	268	66	4	54	102	△ 3	△ 6	△ 3	19	25	8	
		女 子 比 率	56.7	52.5	40.0	69.3	34.4	—	—	—	75.0	59.7	55.6
増 加 寄 与 率	総	数（増加数）	1000	225	0.8	28.9	25.4	△ 0.5	△ 1.0	△ 1.3	11.6	10.0	2.9
		女（ ” ）	1000	208	0.6	35.3	15.4	0.3	0	△ 1.4	15.4	10.5	2.8
	男（ ” ）	1000	246	1.5	20.1	38.1	△ 1.1	△ 2.2	△ 1.1	7.1	9.3	3.0	
		男（ ” ）	1000	246	1.5	20.1	38.1	△ 1.1	△ 2.2	△ 1.1	7.1	9.3	3.0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

註 50年に「保安職業・サービス」に属していた「清掃員」は59年には「労務作業者」に含まれる。

表 4 女子短時間雇用者数の変化（非農林業）

（万人 %）

区 分	雇 用 者 数		増 加		数
	雇 用 者 数	うち 短時間雇用者数	短 時 間 比 率	雇 用 者 数	うち 短時間雇用者数
昭和40年	851	82	9.6		
50	1,137	198	17.4	286	116
59	1,484	328	22.1	347	130
					短時間比率
					40.6
					37.5

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

注) 1. 短時間雇用者は調査週における就業時間が35時間未満の雇用者である。(季節的、不規則的雇用者を含む。)
2. 雇用者数は休業者を除く。

表 5 産業別女子短時間雇用者数の変化（非農林業）

（万人 %）

区 分	総 数	漁 業	水 産 養 殖 業	鉱 業	建 設 業	製 造 業	卸 売 業	金 融 ・ 保 険 業	運 輸 ・ 通 信 業	電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 熱 供 給 業	サ ー ビ ス 業	公 務
昭和50年	198	0	0	0	10	56	55	11	7	1	53	4
59	328	1	0	0	13	77	118	16	8	1	90	6
増加数(50～59)	130	1	0	0	3	21	63	5	1	0	37	2
増 加 寄 与 率	100.0	0.8	0	0	2.3	16.2	48.5	3.8	0.8	0	28.5	1.5

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

表 6 年齢階層別女子短時間就業者数（非農林業）

区 分	総 数	(万人 %)										
		15～ 19歳	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60～ 64	65歳 以上
就 業 者 数 ^(注)	2,017	74	265	190	218	271	288	242	194	131	75	69
うち短時間就業者数	571	15	30	39	75	102	95	69	52	39	26	31
短 時 間 比 率	28.3	20.3	11.3	20.5	34.4	37.6	33.0	28.5	26.8	29.8	34.7	44.9

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」昭和59年

(注) 休業者を除く。

表 7 年齢階級別及び配偶関係別女子雇用者数

区 分	計	年 齢 階 級						配 偶 関 係		
		年 齢						未 婚	有配偶	死別・ 離別
		15～24 歳	25～34	35～44	45～54	55～64	65歳 以上			
計	1,450	294	324	377	304	124	27	429	872	149
正 規 の 職 員 ・ 従 業 員	993	253	242	219	193	74	12	370	520	102
パート・アルバイト	351	35	67	133	84	26	6	47	274	30
嘱 託 な ど	19	1	3	4	5	5	1	3	13	4
役 員 ・ そ の 他	87	5	12	21	22	19	8	9	65	14

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」昭和59年

増大した女子雇用者の質的变化

表 8 配偶関係別女子雇用者数の変化（非農林業）

（万人 %）

区 分		雇 用 者 数				構 成 比			
		計	未 婚	有配偶	死 離 ・ 別	計	未 婚	有配偶	死 離 ・ 別
昭 和	4 0 年	893	449	345	99	100.0	50.3	38.6	11.1
	5 0	1,159	440	595	125	100.0	38.0	51.3	10.8
	5 9	1,508	475	893	140	100.0	31.5	59.2	9.3
増 加 数	4 0 ～ 5 0	266	△ 9	250	26	100.0	△3.4	94.0	9.8
	5 0 ～ 5 9	349	35	298	15	100.0	10.0	85.4	4.3

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

表 9 年齢階級別女子雇用者数の変化

(万人 %)

区 分	総 数	15～19 歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65歳以上
		数	数	数	数	数	数	数	数	数	数	数
昭和 50 年	1,167	79	266	156	111	119	134	119	85	51	30	18
59	1,518	71	255	168	161	187	205	175	138	87	41	28
50	1000	68	228	134	95	102	115	102	73	44	26	15
59	1000	47	168	111	106	123	135	115	91	57	27	18
増 加	数 (50～59)	△ 8	△ 11	12	50	68	71	56	53	36	11	10
	率 (59 / 50)	89.9	95.9	107.7	145.0	157.1	153.0	147.1	162.4	170.6	136.7	155.6
寄 与 率	1000	△ 23	△ 31	34	142	194	202	160	151	103	31	28

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

〔年齢階級別〕

(万人 %)

区 分	総 数	15～19 歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～
人	4,344	391	455	531	465	420	409	369	315	258	234	479
口	4,804	428	392	393	482	498	464	413	392	350	292	699
増	460	37	△ 63	△138	17	78	55	44	77	92	58	220
加	110.6	109.5	86.2	74.0	103.7	118.6	113.4	111.9	124.4	135.7	124.8	145.9
寄 与 率	100.0	8.0	△13.7	△30.0	3.7	17.0	12.0	9.6	16.7	20.0	12.6	47.8

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

表 1 0 女子 1 5 歳以上人口の変化

〔配偶関係別〕

(万人 %)

区 分		総 数	未 婚	有 配 偶	死・離別
人 口	昭和 4 0 年	3,7 5 8	1,0 0 7	2,1 9 1	5 5 9
	5 0	4,3 4 4	9 1 5	2,7 8 7	6 3 8
	5 9	4,8 0 4	1,0 1 3	3,0 5 3	7 3 2
増 加 数	4 0 ～ 5 0	5 8 6	△ 9 2	5 9 6	7 9
	5 0 ～ 5 9	4 6 0	9 8	2 6 6	9 4
増 加 率	5 0 ／ 4 0	1 1 5.6	9 0.9	1 2 7.2	1 1 4.1
	5 9 ／ 5 0	1 1 0.6	1 1 0.7	1 0 9.5	1 1 4.7
増寄 与 加率	4 0 ～ 5 0	増加数 =1 0 0.0	△1 5.7	1 0 1.7	1 3.5
	5 0 ～ 5 9	1 0 0.0	2 1.3	5 7.8	2 0.4

表 1 1 年齢階級別 勤続年数階級別女子労働者の割合

区 分		勤続年数 計	%							
年 齢 計	0 年		1 ～ 2 年	3 ～ 4 年	5 ～ 9 年	10 ～ 14 年	15 ～ 19 年	20 年 ～		
15～19 歳	51年	100.0	15.1	27.8	19.6	22.8	8.6	3.3	4.9	
	58年	100.0	14.2	24.6	16.8	22.3	12.4	5.4	4.2	
20～24	51年	100.0	47.4	42.9	9.5	—	—	—	—	
	58年	100.0	56.2	40.3	3.4	—	—	—	—	
25～29	51年	100.0	15.2	41.1	27.8	15.9	—	—	—	
	58年	100.0	16.8	43.1	28.6	11.5	—	—	—	
30～34	51年	100.0	12.5	23.9	18.9	36.4	8.3	—	—	
	58年	100.0	8.9	19.7	18.6	43.5	9.2	—	—	
35～39	51年	100.0	12.8	23.4	17.2	22.9	17.0	6.7	—	
	58年	100.0	11.3	18.8	12.9	24.3	25.6	7.1	—	
40～44	51年	100.0	12.8	23.5	19.5	24.5	10.1	7.3	2.7	
	58年	100.0	10.9	20.2	16.0	23.1	14.8	11.1	3.7	
45～49	51年	100.0	10.0	20.3	19.3	28.8	11.4	4.3	6.2	
	58年	100.0	8.9	17.6	15.7	28.2	15.7	6.2	7.9	
50～54	51年	100.0	8.0	16.1	16.8	29.8	16.1	5.6	8.7	
	58年	100.0	6.5	12.8	13.0	29.4	21.8	8.6	8.0	
55～59	51年	100.0	6.7	14.3	14.0	28.0	19.5	8.3	9.2	
	58年	100.0	5.7	10.6	10.3	25.4	23.8	13.0	11.1	
60～	51年	100.0	6.6	13.4	14.0	27.6	19.3	9.9	8.6	
	58年	100.0	5.5	10.3	9.7	24.2	21.8	13.6	14.2	
	51年	100.0	5.3	11.7	14.6	28.7	19.9	9.9	9.9	
	58年	100.0	5.3	8.3	9.2	20.9	21.8	16.0	18.4	

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

変化した生涯を通じての女性の働き方

表 1 2 年齢階級別女子労働力率の変化

区 分	総 数	%										
		15～ 19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～
昭和50年	45.7	21.7	66.2	42.6	43.9	54.0	59.9	61.5	57.8	48.8	38.0	15.3
5 9	48.9	18.5	72.4	53.9	50.6	59.6	68.1	67.1	61.0	50.9	38.0	15.9

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

表 1 3 年齢階級別女子雇用者労働力率の変化

区 分	総 数	%										
		15～ 19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	65～
昭和50年	26.9	20.2	58.5	29.4	23.9	28.3	32.8	32.2	27.0	19.8	12.8	3.6
5 9	31.6	16.6	65.1	42.7	33.4	37.6	44.2	42.4	35.2	24.9	15.4	4.0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

注) 雇用者労働力率：雇用者／当該年齢人口

表 1 4 世代別にみたライフサイクルの変化

	男 明治34年生 (1901年生)	女 明治38年生 (1905年生)	男 大正14年生 (1925年生)	女 昭和2年生 (1927年生)	男 昭和23年生 (1948年生)	女 昭和26年生 (1951年生)	男 昭和30年生 (1955年生)	女 昭和33年生 (1958年生)
出 生	0	0	0	0	0	0	0	0
学 校 卒 業	14.5	12.5	17.5	14.5	18.3	18.1	19.4	19.2
結 婚	27.3	23.1	25.9	23.0	27.0	24.7	28.0	25.4
長 子 出 生	29.7	25.5	27.3	24.4	28.0	25.7	29.1	26.5
末 子 出 生	42.2	38.0	33.7	30.8	30.6	28.3	31.5	28.9
末 子 就 学	48.7	44.5	40.2	37.3	37.1	34.8	38.0	35.4
末 子 高 校 卒 業			52.2	49.3	49.1	46.8	50.0	47.4
末 子 大 学 卒 業					53.1	50.8	54.0	51.4
末 子 結 婚	(67.4)	63.2	58.2	55.3	56.5	54.2	58.2	55.6
夫 死 亡		58.7		65.2		71.4		73.0
本 人 死 亡	62.9	63.5	68.1	70.0	73.7	78.9	75.6	81.1
合 計 特 殊 出 生 率		4.71		3.65		1.91		1.80

(注1) このモデルの出生率は、昭和3年、25年、50年、58年の女性の平均初婚年齢から逆算して設定した。各ライフ・ステージは婚姻時における平均値を基に作成したものである。(但し、学校卒業年齢はモデルが該当する年の進学率より算出した)。

(注2) 合計特殊出生率は1人の女子が再生産年齢(15～49歳)を経過する間に生むと考えられる子供の数である。なお、祖母の世代のモデルの合計特殊出生率は昭和5年のものを使用した。

資料出所：厚生省「人口動態統計」「簡易生命表」 文部省「学校基本調査」

表 1 5 母、娘の世代を比較した時の環境変化

(それぞれの初婚年齢時点における)

79

	母 の 世 代 (昭和 2 5 年)	娘 の 世 代 I (昭和 5 0 年)	娘 の 世 代 II (昭和 5 8 年)
労働力率	総 数 5 3.0	総 数 4 5.7	総 数 4 9.0
「初婚年齢階級	(2 0 ~ 2 4 歳)	(2 0 ~ 2 4 歳)	(2 5 ~ 2 9 歳)
「末子就学年齢階級	(3 5 ~ 3 9 歳)	(3 0 ~ 3 4 歳)	(3 5 ~ 3 9 歳)
		4 3.9	6 0.3
雇用者労働力率	—	2 6.9	3 1.3
「初婚年齢階級	(2 0 ~ 2 4 歳)	(2 0 ~ 2 4 歳)	(2 5 ~ 2 9 歳)
「末子就学年齢階級	(3 5 ~ 3 9 歳)	(3 0 ~ 3 4 歳)	(3 5 ~ 3 9 歳)
		5 8.5	4 1.0
		2 3.9	3 7.8

(注) 昭和 2 5 年は 1 4 歳以上人口である。

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」

再就職志向層の増大とその現状

表 1 6 職 業 観 の 変 化

％

タ イ プ	内 容	4 7 年	5 4 年	5 8 年
結 婚 ・ 出 産 退 職 型	職業をもち、結婚を契機として家庭に入るほうがよい。	1 9	1 1	} 1 9
	職業をもち、出産を契機として家庭に入るほうがよい。	1 2	1 1	
継 続 就 業 型	職業をもち、結婚や出産の後も仕事を続けるほうがよい。(注 1)	1 2	2 0	1 7
再 就 職 型	職業をもち、結婚や出産などで一時期家庭に入り、育児が終わると再び職業をもつほうがよい。(注 2)	3 9	3 9	5 5
不 就 業 型 他	職業をもたないほうがよい。	8	7	2
	わからない。	1 0	1 2	7
計		1 0 0	1 0 0	1 0 0

資料出所：総理府「婦人に関する意識調査」 昭和 4 7 年
「婦人に関する世論調査」 昭和 5 4 年
「婦人の就業に関する世論調査」 昭和 5 8 年

(注 1) 5 8 年は「就職(業)し、長く働く」の項目である。
(注 2) 5 4 年、4 7 年は、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」の項目である。

表 1 7 長く働き続ける場合の困難点

(複数回答)

	該 当 者 数	育 児	老 人 や 病 人 の 世 話	子 供 の 教 育	家 事	夫 の 転 勤	家 族 の 無 理 解 や 反 対	自 分 の 健 康	職 場 で の 結 婚 ・ 出 産 退 職 の 慣 行	昇 進 、 教 育 訓 練 等 の 男 女	の 差 別 的 扱 い	女 性 は す ぐ や め る 、 労 働	能 力 が 劣 る と い う 考 え 方	そ の 他	わ か ら な い	障 害 や 困 難 と 考 え ら れ る	も の は な い	計
総 数	人 2,418	% 65	% 35	% 30	% 32	% 17	% 17	% 30	% 10	% 6	% 11	% 0	% 2	% 2	% 257			
〔年齢〕																		
20～29歳	399	75	26	34	32	21	18	23	17	11	17	0	2	0	276			
30～39歳	760	70	33	31	30	16	17	26	10	6	13	0	2	1	255			
40～49歳	711	61	38	31	32	16	17	35	7	4	8	0	2	2	253			
50～59歳	548	56	41	26	35	16	17	36	7	5	7	0	3	3	252			

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」 昭和58年

表 1 8 育児休業制度などが整っていると仮定した時の職業観

	該 当 者 数	就 職 （業） し、 子 供 が 生	施 設 な ど を 利 用 し、 子 供 が 生	長 く 働 く を 利 用 しな が ら	ま れ た ら 休 業 制 度 や 育 児	就 職 （業） し、 子 供 が 生	施 設 な ど を 利 用 し、 子 供 が 生	事 務 ・ 育 児 に 専 念 し、 子 供 が	大 き く な っ た ら 再 び 働 く	就 職 （業） し、 子 供 が 生	の 後 は 働 か な い に 入 り、 そ	一 生 就 職 （業） し な い	そ の 他	わ か ら な い	計
	人	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
総 数	2,418	36	47	8	1	0	8	100							
〔年齢〕															
20～29 歳	399	40	47	6	1	0	6	100							
30～39 歳	760	39	48	7	1	0	5	100							
40～49 歳	711	35	47	9	1	0	8	100							
50～59 歳	548	28	45	12	2	1	12	100							

資料出所：総理府「婦人の就業に関する世論調査」 昭和58年

表 1 9 若年層と比較した場合の再就職年齢層の就業の現状

(万人 %)

	20～24歳		35～39歳	
	実 数	比 率	実 数	比 率
就 業 者	270	100.0	289	100.0
週間就業時間別				
{ うち35時間以上	235	87.0	178	61.6
35時間未満	30	11.1	107	37.0
雇 用 者	255 (雇用者 = 94.4%)	83 32.5	186 (雇用者 = 64.7%)	30 16.1
(規模別) { うち500人以上				
30～499人	82	32.2	54	29.0
1～29人	68	26.7	80	43.0
家族従業者	9	3.3	54	18.7
{ 農 林 業	2	0.7	12	4.2
非農林業	6	2.2	43	14.9
自 営 業 主	5	1.9	47	16.3
{ 農 林 業	0	0.0	2	0.7
非農林業	5	1.9	45	15.6
{ 雇 有 業 主	0	0.0	5	1.7
雇 無 業 者	5	1.9	40	13.8
{ うち一般雇無業主	4	1.5	16	5.5
内 職 者	1	0.4	23	8.0

資料出所：総務庁統計局「労働力調査」昭和59年

表 2 0 職業別週 3 5 時間未満女子就業者数

(万人 %)

区 分	総 数	専 門 的 ・ 従 事 者 技 術 的 者	管 理 従 事 者 職 者	事 務 従 事 者	販 売 従 事 者	農 作 林 ・ 業 漁 業 者	採 掘 作 業 者	運 送 輸 ・ 事 通 信 者	技 生 産 工 能 工 作 業 者	労 務 作 業 者	保 安 職 業 ・ サ ー ビ ス 職 業 従 事 者
実 数	586	43	3	106	72	89	—	3	157	42	71
構成比	100.0	7.3	0.5	18.1	12.3	15.2	—	0.5	26.8	7.2	12.1

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」 昭和 5 9 年

表 2 1 女子無業者就業希望者の希望する仕事の形態

(千人)

		希 望 す る 仕 事 の 形 態						
		総 数	正 規 の 社 員 従 業 員 と し て 雇 わ れ た い (注)	パ ー ト ・ ア ル バ イ ト の 仕 事 を し た い (注)	自 分 で 事 業 を し た い	自 家 営 業 を 手 伝 い た い	家 庭 で 内 職 を し た い	そ の 他
昭 和 4 9 年	計	7,757	880	3,055	341	345	2,636	500
	15～24歳	1,218	349	444	47	45	227	106
	25～34	2,998	287	1,210	137	111	1,106	148
	35～44	1,844	126	844	87	61	623	102
	45～54	933	78	363	45	47	338	62
	55～64	534	33	159	19	46	228	49
	65～	232	6	35	7	36	114	34
昭 和 5 7 年	計	8,066	1,134	4,068	317	161	1,892	492
	15～24歳	952	332	469	26	14	77	34
	25～34	2,917	439	1,520	113	61	660	122
	35～44	1,948	192	1,086	104	33	432	101
	45～54	1,245	116	627	51	23	335	92
	55～64	731	46	302	19	18	258	89
	65～	273	9	66	4	12	130	54

資料出所：総務庁統計局「就業構造基本調査」

(注) 49年は「普通勤務で雇われたい」「短時間勤務で雇われたい」

表 2 2 転職・追加就業等希望の有無、転職希望理由別女子就業者数
(パーセント・アルバイト)

区分	総数	転職希望者				追加就業希望者	時間数増加希望者	転職・追加就業等希望者
		もっと収入を増やしたい	安定した職業につきたい	自分の能力に合った仕事につきたい	時間的・肉体的に負担が大きいから	その他		
実数	354	73	24	15	10	16	8	242
構成比	100.0	20.6	6.8	4.2	2.8	4.5	2.3	68.4

資料出所：総務庁統計局「労働力調査特別調査」昭和59年

表 2 3 賃金水準の比較（全産業規模計 高卒女子）

年 齢	中途採用者（勤続0年）		標準 的 勞 働 者		中 途 採 用 繼 続 就 業 者			
	所定内給与額（千円）		勤続年数	所定内給与額（千円）		勤続年数	所定内給与額（千円）	
	5 1 年	5 8 年		5 1 年	5 8 年		5 1 年	5 8 年
計	76.9	109.1	年	93.4	136.7	—	—	—
18 ～ 19 歳	75.5	105.6	0	75.5	105.6	—	—	—
20 ～ 24	78.7	112.4	3 ～ 4	89.2	122.5	—	—	—
25 ～ 29	80.3	114.0	5 ～ 9	101.6	144.9	—	—	—
30 ～ 34	75.6	110.3	10 ～ 14	119.0	167.2	—	—	—
35 ～ 39	74.2	110.7	15 ～ 19	134.4	192.8	0	74.2	110.7
40 ～ 44	75.9	112.6	20 ～ 24	153.5	214.8	5 ～ 9	103.4	151.2
45 ～ 49	79.0	111.0	25 ～ 29		239.5	10 ～ 14	128.1	167.5
50 ～ 54	75.3	111.3	30 ～	173.2	274.4	15 ～ 19	150.6	202.4

資料出所：労働省「賃金構造基本統計調査」

注）標準的労働者とは、学校卒業後同一企業に継続して勤務したと思われる者 — 各年齢階級に該当する労働者のうち、当該年齢階級に属する者が学校卒業後同一企業に継続勤務したとした場合における勤続年数階級に該当する労働者である。

女子再雇用制度実施状況

表 2 4 産業 規模及び女子のみに適用される再雇用制度の
有無別事業所数の割合

(%)

区 分	計	あ り	な し
計	1 0 0.0	7.0	9 3.0
鉱 業	1 0 0.0	1.8	9 8.2
建 設 業	1 0 0.0	3.5	9 6.5
製 造 業	1 0 0.0	8.4	9 1.6
卸 売 業 小 売 業	1 0 0.0	9.3	9 0.7
金 融 ・ 保 険 業	1 0 0.0	9.6	9 0.4
不 動 産 業	1 0 0.0	—	1 0 0.0
運 輸 ・ 通 信 業	1 0 0.0	1.5	9 8.5
電気・ガス・水道・熱供給業	1 0 0.0	0.3	9 9.7
サ ー ビ ス 業	1 0 0.0	7.1	9 2.9
5 0 0 人 以 上	1 0 0.0	8.9	9 1.1
1 0 0 ～ 4 9 9 人	1 0 0.0	7.3	9 2.7
3 0 ～ 9 9 人	1 0 0.0	6.9	9 3.1

資料出所：労働省「女子保護実施状況調査」 昭和 5 6 年

表 2 5 産 業 規 模 導 入 時 期 及 び 女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由 別 企 業 数 の 割 合

区 分		総 数	(M. A. %)										
			専 門 職 業 者 の 充 足	女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由	女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由	女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由	女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由	女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由	女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由	女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由	女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由	女 子 再 雇 用 制 度 導 入 理 由	
計		(210) 100.0	50.5	34.8	42.4	3.8	25.7	20.5	28.1	9.5	10.0	6.7	2.4
製 造 業		(113) 100.0	48.7	31.9	37.2	3.5	24.8	23.9	25.7	11.5	11.5	5.3	1.8
卸 売 業 小 売 業		(36) 100.0	33.3	41.7	38.9	2.8	41.7	30.6	41.7	16.7	8.3	5.6	5.6
サ ー ビ ス 業		(41) 100.0	73.2	29.3	61.0	4.9	17.1	4.9	9.8	—	7.3	7.3	2.4
そ の 他		(20) 100.0	45.0	50.0	40.0	5.0	20.0	15.0	55.0	5.0	10.0	15.0	—
1 0 0 0 人 以 上		(51) 100.0	35.3	21.6	31.4	5.9	35.3	35.3	43.1	31.4	13.7	5.9	2.0
1 0 0 ~ 9 9 9 人		(94) 100.0	52.1	37.2	44.7	3.2	27.7	18.1	24.5	3.2	7.4	7.4	2.1
1 ~ 9 9 人		(65) 100.0	60.0	41.5	47.7	3.1	15.4	12.3	21.5	1.5	10.8	6.2	3.1
昭 和 2 9 年 以 前		(13) 100.0	53.8	30.8	46.2	—	15.4	23.1	7.7	7.7	15.4	—	15.4
昭 和 3 0 年 代		(24) 100.0	58.3	33.3	50.0	4.2	20.8	8.3	25.0	—	8.3	8.3	8.3
昭 和 4 0 ~ 4 4 年		(30) 100.0	56.7	40.0	43.3	10.0	23.3	16.7	33.3	3.3	13.3	10.0	—
昭 和 4 5 ~ 4 9 年		(74) 100.0	52.7	35.1	40.5	5.4	27.0	21.6	20.3	16.2	8.1	5.4	1.4
昭 和 5 0 ~ 5 4 年		(44) 100.0	50.0	36.4	36.4	—	22.7	22.7	34.1	4.5	9.1	6.8	—
昭 和 5 5 年 以 降		(24) 100.0	29.2	29.2	50.0	—	41.7	29.2	45.8	16.7	12.5	8.3	4.2

資料出所：労働省「女子再雇用制度実態調査」 昭和57年 以下同じ。

表 2 6 産業 規模及び女子再雇用制度適用対象者の退職理由別企業数の割合

(%)

区 分	総 数	退職理由を限定する 企業 注②	そ の 他 注①
計	注① 〔 210 〕 100.0 (100.0)	100.0 (45.7)	100.0 (54.3)
製 造 業	〔 113 〕 53.8 (100.0)	62.5 (53.1)	46.5 (46.9)
卸売業 小売業	〔 36 〕 17.1 (100.0)	12.5 (33.3)	21.1 (66.7)
サ ー ビ ス 業	〔 41 〕 19.5 (100.0)	16.7 (39.0)	21.9 (61.0)
そ の 他	〔 20 〕 9.5 (100.0)	8.3 (40.0)	10.5 (60.0)
1000人以上	〔 51 〕 24.3 (100.0)	34.4 (64.7)	15.8 (35.3)
100～999人	〔 94 〕 44.8 (100.0)	41.7 (42.6)	47.4 (57.4)
1～ 99人	〔 65 〕 31.0 (100.0)	24.0 (35.4)	36.8 (64.6)

注) ① 計欄の〔 〕内の数は実数である。以下同じ。

② 退職理由を限定する企業とは、制度適用対象者の退職理由を一定の自己都合に限定し、その限定された退職理由として結婚・妊娠・出産又は育児をあげる企業をいう。

③ 自己都合による退職すべてと②以外の退職理由をあげる企業

表 2 7 再雇用者の最高離職期間の限定の有無別企業数

(%)

区 分	総 数	限 定 あり	限 定 な し
計	〔 96 〕 100.0	40.6	59.4
製 造 業	〔 60 〕 100.0	48.3	51.7
卸売業 小売業	〔 12 〕 100.0	50.0	50.0
サ ー ビ ス 業	〔 16 〕 100.0	18.8	81.3
そ の 他	〔 8 〕 100.0	12.5	87.5
1000人以上	〔 33 〕 100.0	75.8	24.2
100～999人	〔 40 〕 100.0	22.5	77.5
1～ 99人	〔 23 〕 100.0	21.7	78.3

第 2 8 再雇用者の最高離職期間別企業数の割合

(%)

区 分	離職期間の限定ありの企業	1年以内	1年を超え 3年以内	3年を超え 5年以内	5年を超え 10年以内	10年を超える
計	〔 45 〕 100.0	6.7	44.4	17.8	24.4	6.7
退職理由を 限定する企業	〔 39 〕 100.0	5.1	51.3	15.4	25.6	2.6

表 2 9 再雇用の義務の有無別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	義務がある	義務はない	義務はないが優先して再雇用する
退職理由を限定する企業	計	〔96〕100.0	6.3	52.1	41.7
	製 造 業	〔60〕100.0	6.7	50.0	43.3
	卸売業 小売業	〔12〕100.0	16.7	50.0	33.3
	サ ー ビ ス 業	〔16〕100.0	—	62.5	37.5
	そ の 他	〔 8〕100.0	—	50.0	50.0
	1000人以上	〔33〕100.0	12.1	36.4	51.5
	100～999人	〔40〕100.0	2.5	52.5	45.0
	1～99人	〔23〕100.0	4.3	73.9	21.7

表 3 0 義務はないが優先して再雇用する企業における状況別企業数の割合

(%)

区 分	義務はないが優先して再雇用する企業	新規学卒採用を控えて	中途採用を控えて	そ の 他
計	〔66〕100.0	3.0	75.8	21.2
退職理由を限定する企業	〔40〕100.0	—	80.0	20.0

表 3 1 再雇用の手続方法及びポストのない場合の措置の内容別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	本人からの申請	ポストがない場合			企業からの申込み	その他の
				待機させる	一配時他に置く	その他		
退職理由を限定する企業	計	〔96〕100.0	76.0(100.0)	(30.1)	(34.2)	(35.6)	19.8	4.2
	製 造 業	〔60〕100.0	78.3(100.0)	(36.2)	(34.0)	(29.8)	16.7	5.0
	卸売業 小売業	〔12〕100.0	91.7(100.0)	(27.3)	(36.4)	(36.4)	—	8.3
	サ ー ビ ス 業	〔16〕100.0	75.0(100.0)	(8.3)	(33.3)	(58.3)	25.0	—
	そ の 他	〔 8〕100.0	37.5(100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	62.5	—
	1000人以上	〔33〕100.0	87.9(100.0)	(48.3)	(10.3)	(41.4)	6.1	6.1
	100～999人	〔40〕100.0	70.0(100.0)	(21.4)	(46.4)	(32.1)	25.0	5.0
	1～99人	〔23〕100.0	69.6(100.0)	(12.5)	(56.3)	(31.3)	30.4	—

表 3 2 退職時と再雇用時の賃金格付の変化別企業数の割合

(%)

区 分		総 数	退職時 の賃金 格付 と 同じ	退職時 の賃金 格付 より 高い	退職時 の賃金 格付 より 低い	そ の 他
退職理由を限定する企業	計	[96]100.0	55.2	8.3	33.3	3.1
	製 造 業	[60]100.0	53.3	6.7	35.0	5.0
	卸売業 小売業	[12]100.0	58.3	8.3	33.3	-
	サ ー ビ ス 業	[16]100.0	56.3	12.5	31.3	-
	そ の 他	[8]100.0	62.5	12.5	25.0	-
	1000人以上	[33]100.0	48.5	6.1	39.4	6.1
	100～999人	[40]100.0	47.5	10.0	40.0	2.5
	1～99人	[23]100.0	78.3	8.7	13.0	-

表 3 3 中途採用者と比較した再雇用者の賃金格付の優遇の
状況別企業数の割合

(%)

区 分		女子 中途採用者 を採用 する企業	中 途 採用者 より 低い	中 途 採用者 と 同 程 度	中 途 採 用 者 より 高 い				そ の 他
					小 計	経 若 験 干 を 上 加 積 味 み す て る	ベ ア の 一 部 を 考 慮 す る	ベ ア の 全 部 を 考 慮 す る	
退職理由を限定する企業	計	[82]100.0	-	39.0	59.8(100.0)	(59.2)	(30.6)	(10.2)	1.2
	製 造 業	[50]100.0	-	38.0	60.0(100.0)	(63.3)	(23.3)	(13.3)	2.0
	卸売業 小売業	[10]100.0	-	30.0	70.0(100.0)	(71.4)	(14.3)	(14.3)	-
	サ ー ビ ス 業	[15]100.0	-	53.3	46.7(100.0)	(57.1)	(42.9)	(-)	-
	そ の 他	[7]100.0	-	28.6	71.4(100.0)	(20.0)	(80.0)	(-)	-
	1000人以上	[25]100.0	-	56.0	40.0(100.0)	(30.0)	(40.0)	(30.0)	4.0
	100～999人	[37]100.0	-	37.8	62.2(100.0)	(69.6)	(26.1)	(4.3)	-
	1～99人	[20]100.0	-	20.0	80.0(100.0)	(62.5)	(31.3)	(6.3)	-

(注) 調査対象企業のうち、再雇用者と仕事の内容が同様の女子中途採用者を採用する企業について集計した。

表 3 4 産 業 規 模 及 び 制 度 導 入 の 効 果 の 有 無 別 企 業 数 の 割 合

(%)

区 分	総 数	効 果 が あ っ た	(M . A .)							効 果 は な か っ た	そ の 他 ・ 不 明
			労 働 力 不 足 に 対 応 で き た	欠 員 補 充 が ス ム ー ズ に い っ	専 門 職 が で き た 熟 練 技 能 者 の 再	女 子 労 働 力 に 新 陳 代 謝 が な	企 業 の 優 秀 な 女 子 労 働 者 と な を た	女 子 労 働 者 の 勤 労 意 欲 が	家 庭 主 婦 の 経 験 を 職 場 に		
計	[210] 100.0	81.4 (100.0)	(45.0)	(37.4)	(41.5)	(1.8)	(11.1)	(19.3)	(16.4)	(9.4)	17.6 1.0
製 造 業	[113] 100.0	77.0 (100.0)	(44.8)	(28.7)	(43.7)	(1.1)	(9.2)	(17.2)	(9.2)	(12.6)	22.1 0.9
卸 売 業 小 売 業	[36] 100.0	77.8 (100.0)	(35.7)	(35.7)	(35.7)	(-)	(21.4)	(17.9)	(28.6)	(10.7)	19.4 2.8
サ ー ビ ス 業	[41] 100.0	92.7 (100.0)	(60.5)	(52.6)	(50.0)	(2.6)	(2.6)	(21.1)	(15.8)	(2.6)	7.3 -
そ の 他	[20] 100.0	90.0 (100.0)	(27.8)	(50.0)	(22.2)	(5.6)	(22.2)	(27.8)	(33.3)	(5.6)	10.0 -
1000 人 以 上	[51] 100.0	78.4 (100.0)	(35.0)	(22.5)	(27.5)	(-)	(22.5)	(22.5)	(22.5)	(15.0)	19.6 2.0
100 ~ 999 人	[94] 100.0	76.6 (100.0)	(54.2)	(45.8)	(50.0)	(1.4)	(11.1)	(23.6)	(13.9)	(8.3)	22.3 1.1
1 ~ 99 人	[65] 100.0	90.8 (100.0)	(40.7)	(37.3)	(40.7)	(3.4)	(3.4)	(11.9)	(15.3)	(6.8)	9.2 -

GAa1/1

8-19-7-5



女性と仕事の未来館



01077664