

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—

昭和60年8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

近年の女子の就業パターンの多様化に対応するため、(財) 婦人少年協会は労働省の依頼を受け、「女子の就業問題に関する研究」を行っている。なかでも女子の再就職志向層が増大していることから、再就職援助対策の一つとしての女子再雇用制度について「女子再雇用に関する研究会」（座長、高梨 昌、信州大学経済学部教授）を設置し、2年間にわたってその望ましいあり方を検討することとした。

昭和59年度においては、女子の再雇用を実施している企業における事例研究を行い、研究結果を「女子再雇用実施事例集」として刊行した。現在、同研究会においては、これらの実態等に基づき、女子再雇用の基本的なあり方とその普及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「現行の女子再雇用制度の実態とその望ましいあり方」「再雇用特別措置等の今後の普及について」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。

昭和60年8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	現行の女子再雇用制度の実態とその望ましいあり方	1
(1)	制度の実施根拠及び実施単位	1
(2)	制度対象労働者の範囲等	2
(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
(4)	退職時及び離職期間中の措置	13
(5)	募集、採用の機会、賃金資格等労働条件面の配慮	15
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	18
(1)	企業に対して望むこと	18
(2)	女子労働者に対して望むこと	21
(3)	労働組合の役割	25
3	再雇用特別措置等の今後の普及について	27
(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	27
(2)	再雇用特別措置の普及について	28
(3)	より広範な再就職援助対策の必要について	31
(参考)	女子再雇用に関する調査研究実施要綱	33



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 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、活用す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ろう。

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らる。

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

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、技能等が生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。

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 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、離職後少なくとも生児が満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ろんのこと、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。

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

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だろう。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だろう。

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)

女子再雇用に関する調査研究実施要綱

1. 目 的

女子労働者は年々増加を続けているが、その就業パターンも従来の結婚、出産までの若年未婚型の他、長く働き続ける継続就労型、更には、出産、育児等の契機に家庭に入り、育児に手がかからなくなった時に再び働く再就職型と多様化している。なかでも再就職型を希望する女子が多く、中高年有配偶女子の就労が目立っている。

こうした女子の再就職ニーズに適合する企業の雇用管理の一つとして、出産、育児等の理由により退職した女子を再雇用する事例が増えているが、その内容は企業の実情に応じ様々である。女子のライフサイクルに適合し、女子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よう、女子再雇用の実情を調査し、その望ましいあり方を研究する。

2. 方 法

財団法人婦人少年協会に委託し、女子再雇用問題に関して学識経験を有する専門家による調査研究を行う。

「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	(株)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

3. 実施事項

- (1) 女子の就業実態等基礎資料の収集
- (2) 女子再雇用の実施事例の収集
- (3) 実施企業からのヒヤリング等
- (4) 問題点等の検討
- (5) 研究結果報告



