

受付済

2部

8-14

婦人労働課業務参考資料第100号

4/28 4部

女子再雇用制度実態調査結果報告

—— 昭和 57 年 ——

労働省婦人少年局

は し が き

この報告書は、「女子再雇用制度実態調査」の結果をとりまとめたものである。

近年、ライフ・サイクルの変化に伴い女子の就業パターンは多様化し、結婚・出産・育児等により一たん退職した女子でその後再び就業する者も増加しており、女子の再就職援助対策の推進は重要な課題となっている。

本調査は、女子のライフ・サイクルの特性を踏まえ、その就業ニーズに応じた制度の一つとして注目されている女子特有の再雇用制度の実態を把握し、今後の女子の再就職援助対策を推進していく上での基礎資料を得ることを目的として実施したものである。

本報告書が今後の婦人労働行政を推進していく上で参考となれば幸いである。

昭和58年3月

労働省婦人少年局長

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果の概要	3
1 調査対象企業の特徴	3
(1) 企業の産業及び規模	3
(2) 女子比率及び有夫者比率	3
2 女子再雇用制度の導入の動機等	5
(1) 制度の導入時期	5
(2) 制度の導入理由	5
(3) 制度の実施根拠	7
3 女子再雇用制度の内容	8
(1) 退職理由の限定	8
(2) 退職時の資格要件	9
(3) 資格認定の実施	16
(4) 離職期間中の連絡	16
(5) 再雇用時の資格要件	17
(6) 再雇用者の選考	19
(7) 再雇用者の試用期間	20
(8) 再雇用の義務	21
(9) 再雇用の手続	22
(10) 退職時の条件の再雇用時における変化	24
(11) 再雇用者の賃金格付	26
(12) 再雇用者の労働条件	27
(13) 再雇用者の教育訓練	29
4 最近3年間における女子再雇用制度の実施状況等	31
5 女子再雇用制度導入の効果	32
(1) 女子再雇用制度導入の効果	32
(2) 女子再雇用制度導入の問題点	32
6 その他	33

I 調 査 の 概 要

1 調査の目的

近年、女子のライフ・サイクルを踏まえ、女子の就業ニーズに対応した制度の一つとして注目されている女子に特有の再雇用制度の実態を把握し、婦人労働施策検討のための基礎資料とすることを目的とした。

2 調査の範囲

- (1) 地 域 日本国全域
- (2) 産 業 日本標準産業分類による次の産業
 - イ 鉱 業
 - ロ 建 設 業
 - ハ 製 造 業
 - ニ 卸売業、小売業
 - ホ 金 融 ・ 保 険 業
 - ヘ 不 動 産 業
 - ト 運 輸 ・ 通 信 業
 - チ サ ー ビ ス 業
- (3) 企 業 上記(2)に掲げる産業に属し、女子再雇用制度を実施している約350企業

3 調 査 事 項

- (1) 企業の名称等
 - イ 企 業 名
 - ロ 所 在 地
 - ハ 主要な生産品の名称又は事業の内容
 - ニ 企業の全常用労働者数
 - ホ 企業の全常用労働者のうち女子常用労働者の占める割合
 - ヘ 企業的女子常用労働者のうち有夫者の占める割合
 - ト 労働組合の有無
- (2) 女子再雇用制度の導入の動機等
 - イ 制度の導入時期
 - ロ 制度の導入理由

ハ 制度の実施根拠

(3) 女子再雇用制度の内容

- イ 制度適用対象者の退職理由の限定
- ロ 制度適用対象者の退職時における資格要件
- ハ 退職時における制度適用対象者の資格認定の実施
- ニ 制度適用対象者に対する離職期間中の連絡
- ホ 再雇用時の資格要件
- ヘ 再雇用者の選考
- ト 再雇用者の試用期間
- チ 再雇用の義務
- リ 再雇用の手続
- ヌ 再雇用者に提示する条件
- ル 再雇用者の賃金格付及び労働条件
- ヲ 再雇用者の教育訓練

(4) 女子再雇用制度の実施状況等

- イ 自己都合退職による女子退職者総数
- ロ 女子再雇用制度適用対象者数
- ハ 女子再雇用者数
- ニ 退職者数に占める制度適用対象者数の割合
- ホ 女子採用者総数に占める女子再雇用者数の割合
- ヘ 女子再雇用者数と女子中途採用者数の合計に占める女子再雇用者数の割合

(5) 女子再雇用制度導入の効果及び問題点

4 調査対象期日及び期間

昭和57年10月1日現在。ただし、女子再雇用制度実施状況等については、過去3年間とした。

5 調査実施期間 昭和57年11月～12月

6 調査機関 労働省婦人少年局 —— 婦人少年室

7 調査方法 通信自計

Ⅱ 調査結果の概要

1 調査対象企業の特徴

(1) 企業の産業及び規模

調査対象企業の産業別構成をみると、製造業が53.8%と過半数を占め、次いでサービス業が20.5%、卸売業、小売業が16.3%となっており、これら3産業で全体の9割以上を占めている（第1表）。

企業規模別構成をみると、5,000人以上規模が8.7%、1,000～4,999人規模が11.4%、300～999人規模が19.7%、100～299人規模が27.3%、30～99人規模が31.8%、1～29人規模が1.1%となっており、30人以上規模の企業がほとんどを占めている。また、300人以上規模の企業が4割強を占めている。なお、労働組合のある企業は39.8%である。

(2) 女子比率及び有夫者比率

常用労働者総数に占める女子の割合階級別に企業の分布をみると、女子比率が40%以上である企業が68.6

%と7割近くを占めている。これを産業別にみると、サービス業では女子比率40%以上の企業が92.6%を占め、卸売業、小売業では同じく83.7%を占めている。また、企業規模別にみると、規模が小さくなるほど女子比率40%以上の企業の割合が高くなっている（第2表）。

女子常用労働者総数に占める有夫者の割合階級別に企業の分布をみると、どの階級でも2割前後の企業が分布している。これを産業別にみると、鉱業及び建設業（以下「鉱業、建設業」という。）並びに製造業には、有夫者比率40%以上の企業の占める割合がそれぞれ7割を超えている（72.7%、71.8%）。卸売業、小売業並びに金融・保険業、不動産業及び運輸・通信業（以下「金融・保険業等」という。）では、逆に、有夫者比率40%未満の企業の割合がそれぞれ62.8%、71.4%と高くなっている。また、企業規模別にみると、規模が小さくなるほど有夫者比率40%以上の企業の占める比率が高くなっている。有夫者比率40%以上の企業の占める割合は、5,000人以上規模21.7%、1,000～4,999人規模26.6%、300～999人規模57.6%、100～299人規模50.0%、30～99人規模で72.6%となっている（第3表）。

第1表 産業別、規模別企業数の割合

産 業 、 規 模	企業数の割合
産 業 、 規 模 計	100.0
鉱 業	4.2
建 設 業	
製 造 業	58.3
卸 売 業 、 小 売 業	16.3
金 融 ・ 保 険 業	5.3
不 動 産 業	
運 輸 ・ 通 信 業	20.5
サ ー ビ ス 業	
5,000 人 以 上	8.7
1,000 ～ 4,999 人	11.4
300 ～ 999 人	19.7
100 ～ 299 人	27.3
30 ～ 99 人	31.8
1 ～ 29 人	1.1

第2表 産業別、規模別、常用労働者総数に占める女子の割合別企業数の割合

(%)

産業、規模	計	20% 未 満	20%～ 40%未満	40%～ 60%未満	60%～ 80%未満	80% 以 上
産業、規模計	100.0	14.0	17.4	26.5	26.9	15.2
鉱 業	100.0	81.8	18.2	0.0	0.0	0.0
建設業						
製造業	100.0	14.8	22.5	19.7	23.9	19.0
卸売業、小卸業	100.0	7.0	9.3	48.8	34.9	
金融・保険業	100.0	21.4	35.7	42.9	0.0	0.0
不動産業						
運輸・通信業	100.0	1.9	5.6	27.8	40.7	24.1
サービス業						
5,000人以上	100.0	17.4	39.1	30.4	13.0	0.0
1,000～4,999人	100.0	23.3	26.7	26.7	20.0	3.3
300～999人	100.0	9.6	13.5	40.4	25.0	11.5
100～299人	100.0	9.7	16.7	25.0	33.3	15.3
30～99人	100.0	16.7	11.9	19.0	27.4	25.0
1～29人	*	*	*	*	*	*

(注) 企業規模別内訳のうち1～29人規模については、対象数が少ないため計算していない。ただし、産業別内訳には1～29人規模の企業も含まれている。以下同じ。

第3表 産業別、規模別、女子常用者数総数に占める有夫者の割合別企業数の割合

(%)

産業、規模	計	20% 未 満	20%～ 40%未満	40%～ 60%未満	60%～ 80%未満	80% 以 上	不 明
産業、規模計	100.0	19.7	16.7	20.1	17.0	23.9	2.7
鉱 業	100.0	18.2	9.1	0.0	9.1	63.6	0.0
建設業							
製造業	100.0	12.0	12.7	16.9	22.5	32.4	3.5
卸売業、小売業	100.0	48.8	14.0	20.9	2.3	11.6	2.3
金融・保険業	100.0	57.1	14.3	7.1	7.1	7.1	7.1
不動産業							
運輸・通信業	100.0	7.4	31.5	35.2	18.5	7.4	0.0
サービス業							
5,000人以上	100.0	47.8	13.0	21.7	0.0	0.0	17.4
1,000～4,999人	100.0	40.0	30.0	23.3	0.0	3.3	3.3
300～999人	100.0	21.2	17.3	26.9	19.2	11.5	3.8
100～299人	100.0	15.3	9.7	18.1	25.0	31.9	0.0
30～99人	100.0	8.3	19.0	15.5	20.2	36.9	0.0
1～29人	*	*	*	*	*	*	*

2 女子再雇用制度の導入の動機等

(1) 制度の導入時期

女子再雇用制度の導入の時期別に企業の分布をみると、昭和40年代後半に導入した企業が33.3%と最も多く、次いで昭和50年代前半に導入した企業が23.1%と多くなっている。40年代後半以降に制度を導入した企業の割合は全体の67.4%に達している。これを企業規模別にみると、制度の導入時期が40年代後半以降の企業の割合は、5,000人以上規模で91.3%、1,000～4,999人規模で86.7%、300～999人規模で69.2%、100～299人規模で62.5%、30～99人規模で59.5%と、規模が大きくなるほど高くなっている（第4表）。

第4表 産業別、規模別、女子再雇用制度導入の時期別企業数の割合

%

産業、規模	計	昭和29年以前	昭和30年代	昭和40年～44年	昭和45年～49年	昭和50年～54年	昭和55以降	不明
産業、規模計	100.0	5.3	12.1	14.4	33.3	23.1	11.0	0.8
鉱業	100.0	0.0	36.4	18.2	9.1	18.2	18.2	0.0
建設業								
製造業	100.0	7.0	12.0	14.8	36.6	21.1	8.5	0.0
卸売業、小卸業	100.0	4.7	7.0	16.3	20.9	27.9	20.9	2.3
金融・保険業	100.0		7.1	7.1	42.9	28.6	14.3	0.0
不動産業								
運輸・通信業	100.0							
サービス業								
5,000人以上	100.0	0.0	0.0	8.7	60.9	4.3	26.1	0.0
1,000～4,999人	100.0	0.0	0.0	13.3	63.3	16.7	6.7	0.0
300～999人	100.0	5.8	9.6	11.5	34.6	25.0	9.6	3.8
100～299人	100.0	9.7	15.3	12.5	26.4	25.0	11.1	0.0
30～99人	100.0	4.8	16.7	19.0	21.4	28.6	9.5	0.0
1～29人	*	*	*	*	*	*	*	*

(2) 制度の導入理由

企業が女子再雇用制度を導入した理由についてみると、「労働力不足に対応するため」（51.9%）が最も多く過半数の企業があげており、次いで、「専門職、熟練技能者を確保するため」（43.6%）、「欠員補充がスムーズにできるため」（35.2%）、「企業のイメージアップを図り、女子の優秀な人材を確保するため」（26.1%）の順となっているが、これらの理由はいずれも労働力確保を目的としたものである。制度の導入理由を産業別にみると、いずれの産業でも上記理由をあげる企業の割合が高くなっている。制度の導入理由を企業規模別にみると、規模が小さくなるに従って「労働力不足に対応するため」、「専門職、熟練技能者を確保するため」及び「欠員補充がスムーズにできるた

め」といった理由をあげる企業の割合が高くなっており、他方、規模が大きくなるに従って「女子労働者の勤労意欲を高めるため」、「企業のイメージアップを図り、女子の優秀な人材を確保するため」、「女子労働者の福祉の向上を図るため」及び「労働組合等労働者側からの要望があったから」という理由をあげる企業の割合が高くなっている（第5表）。

第5表 産業別、規模別、女子再雇用制度導入理由別企業数の割合（M・A・）

産業、規模	計	労働力不足に対応する	欠員補充がスムーズに	専門職・熟練技能者を確保する	女子労働者のため新たな陳代	女子労働者のため勤労意欲	女子労働者のため福祉の向	企業の人材を確保するイメージアップ	労働組合等労働者側からの	子育てが直に子育ての間は母	育児休業として制度に代わる	退職する女子を顧客として	その他
産業、規模計	100.0	51.9	35.2	43.6	4.9	25.8	19.7	26.1	8.7	11.7	7.2	3.0	3.0
鉱業	100.0	45.5	36.4	36.4	18.2	18.2	9.1	36.4	9.1	9.1	9.1	0.0	0.0
建設業	100.0	49.3	30.3	40.1	4.9	26.1	22.5	21.8	10.6	13.4	7.0	2.1	4.2
製造業	100.0	37.2	48.8	37.2	4.7	44.2	30.2	44.2	16.3	16.3	7.0	9.3	0.0
卸売業、小売業	100.0	57.1	57.1	35.7	0.0	21.4	21.4	57.1	0.0	7.1	14.3	0.0	7.1
金融・保険業	100.0	70.4	31.5	61.1	3.7	13.0	5.6	13.0	0.0	5.6	5.6	1.9	1.9
不動産業	100.0	30.4	8.7	21.7	8.7	52.2	43.5	47.8	43.5	8.7	13.0	4.3	0.0
運輸・通信業	100.0	40.0	33.3	40.0	3.3	23.3	26.7	40.0	23.3	16.7	3.3	3.3	6.7
サービス業	100.0	51.9	38.5	40.4	1.9	23.1	15.4	26.9	5.8	9.6	9.6	1.9	1.9
5,000人以上	100.0	55.6	36.1	43.1	5.6	31.9	23.6	23.6	2.8	11.1	5.6	2.8	5.6
1,000～4,999人	100.0	58.3	40.5	53.6	6.0	16.7	10.7	17.9	1.2	13.1	7.1	3.6	0.0
300～999人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
100～299人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
30～99人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1～29人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

企業が女子再雇用制度を導入した理由について制度の導入時期別にみると、「労働力不足に対応するため」を導入理由としてあげる企業の割合は、導入時期が昭和30年代以降新しくなるにつれて低くなっており、一方、「企業のイメージアップを図り、女子の優秀な人材を確保するため」、「女子労働者の勤労意欲を高めるため」及び「女子労働者の福祉の向上を図るため」を導入理由とする企業の割合が、最近制度を導入した企業の中では高まっている（第6表）。

第6表 女子再雇用制度の導入時期別、導入理由別企業数の割合

制度の導入時期	計	労 働 力 不 足 に 対 応 す る	欠 員 補 充 が ス ム ー ズ に 可 能 な た め	専 門 職 に 関 連 す る た め 熟 練 技 能 者 を 求 め る	女 子 を よ く 働 か せ る た め 新 陳 代 替	女 子 を 高 め る た め 勤 労 意 欲	女 子 上 を 図 る た め 福 祉 の 向 上	企 業 人 材 の イ メ ー ジ を 保 持 す る た め 優 秀 な 人 材 を 求 め る	労 働 組 合 等 が あ つ た 側 面 か ら	子 親 が 直 に 小 さ な 接 遇 を 受 け て い る の が よ い	育 児 休 業 制 度 に 代 わ る	退 職 保 険 を 受 け る た め 顧 客 と して	そ の 他
計	100.0	51.9	35.2	43.6	4.9	25.8	19.7	26.1	8.7	11.7	7.2	3.0	3.0
昭和29年以前	100.0	50.0	28.6	42.9	0.0	14.3	21.4	7.1	7.1	14.3	0.0	0.0	21.4
昭和30年代	100.0	62.5	37.5	43.8	6.3	28.1	9.4	18.8	0.0	6.3	9.4	3.1	6.3
昭和40年～44年	100.0	55.3	36.8	50.0	10.5	26.3	18.4	34.2	2.6	18.4	10.5	2.6	0.0
昭和45年～49年	100.0	55.7	34.1	45.5	4.5	27.3	21.6	22.7	14.8	11.4	3.4	2.3	3.4
昭和50年～54年	100.0	49.2	39.3	37.7	3.3	21.3	19.7	27.9	6.6	11.5	11.5	4.9	0.0
昭和55年以降	100.0	31.0	31.0	44.8	3.4	34.5	27.6	37.9	13.8	10.3	6.9	3.4	0.0

(3) 制度の実施根拠

女子再雇用制度の実施根拠別に企業の分布をみると、「労働協約」、「就業規則」又はその両方を制度の実施根拠とする企業の割合は13.3%であり、「内規のみ」を含めて制度の実施を何らかの形で明文化している企業の割合は26.2%となっている。他方、「慣行・その他」により制度を実施している企業の割合は73.9%と高いものとなっている。これを産業別にみると、制度の実施を明文化している企業の割合は、卸売業、小売業で41.9%と最も高く、次いで金融・保険業等で35.7%、製造業で28.8%となっており、その他の産業では1割未満となっている。また、企業規模別にみると、制度の実施を明文化している企業の割合は、規模が大きくなるほど高いものとなっており、5,000人以上規模では91.3%とほとんどの企業が明文化している（第7表）。

第7表 産業別、規模別女子再雇用制度の実施根拠別企業数の割合

産 業 、 規 模	計	労 働 協 約	就 業 規 則	労 働 協 約 と 就 業 規 則	内 規 の み	慣 行 ・ そ の 他
産 業 、 規 模 計	100.0	6.8	4.2	2.3	12.9	73.9
鉱 産 業	100.0	9.1	0.0	0.0	0.0	90.9
建 設 業	100.0	5.6	5.6	0.7	16.9	71.1
製 造 業	100.0	18.6	2.3	9.3	11.6	58.1
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	0.0	14.3	0.0	21.4	64.3
金 融 ・ 保 険 業	100.0	1.9	0.0	1.9	3.7	92.6
不 動 産 業	100.0	17.4	4.3	8.7	60.9	8.7
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	23.3	6.7	6.7	26.7	36.7
サ ー ビ ス 業	100.0	11.5	5.8	1.9	11.5	69.2
5,000 人 以 上	100.0	1.4	6.9	1.4	2.8	87.5
1,000 ～ 4,999 人	100.0	0.0	0.0	0.0	4.8	95.2
300 ～ 999 人	100.0	*	*	*	*	*
100 ～ 299 人	100.0	*	*	*	*	*
30 ～ 99 人	100.0	*	*	*	*	*
1 ～ 29 人	100.0	*	*	*	*	*

3 女子再雇用制度の内容

(1) 退職理由の限定

女子再雇用制度の適用対象者となる者の退職理由の限定の有無別に企業の分布をみると、退職理由として「自己都合のすべて」を認めている企業は52.7%と過半数を占めている。他方、「一定の自己都合」に限定している企業の割合は47.3%であるが、そのうち退職理由を「結婚」(71.2%)、「妊娠・出産」(78.4%)、「育児」(61.6%)に限定する企業の割合が高い。これを産業別にみると、鉱業、建設業及び製造業では、「一定の自己都合」に限定している企業が過半数を占めているのに対し、卸売業、小売業、金融・保険業等及びサービス業では「自己都合のすべて」を認めている企業が6～7割に達している。また、企業規模別にみると、退職理由を「一定の自己都合」に限定する企業の割合は、5,000人以上規模で78.3%、1,000～4,999人規模で56.7%、300～999人規模で44.2%、100～299人規模で47.2%、30～99人規模で39.3%となっており、規模が大きくなるほど高いものとなっている(第8表)。

第8表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の退職理由の範囲別企業数の割合

産業、規模	計	自の 己す 都合	一定の 自己 都合 (M・A・C)	結 婚	妊 娠 出 産	育 児	家 族 の 看 護	夫 の 転 勤	そ の 他
産業、規模計	100.0	52.7	47.3 (100.0)	(71.2)	(78.4)	(61.6)	(30.4)	(24.8)	(8.0)
鉱業	100.0	36.4	63.6 (100.0)	(85.7)	(57.1)	(42.9)	(28.6)	(14.3)	(-)
建設業	100.0	45.8	54.2 (100.0)	(67.5)	(76.6)	(57.1)	(28.6)	(18.2)	(3.9)
製造業	100.0	60.5	39.5 (100.0)	(70.6)	(82.4)	(76.5)	(47.1)	(47.1)	(17.6)
卸売業、小売業	100.0	71.4	28.6 (100.0)	(100.0)	(75.0)	(25.0)	(25.0)	(50.0)	(25.0)
金融・保険業	100.0	63.0	37.0 (100.0)	(75.0)	(90.0)	(80.0)	(25.0)	(30.0)	(15.0)
不動産業	100.0	21.7	78.3 (100.0)	(61.1)	(83.3)	(50.0)	(16.7)	(22.2)	(11.1)
運輸・通信業	100.0	43.3	56.7 (100.0)	(58.8)	(100.0)	(76.5)	(17.5)	(23.5)	(11.8)
サービス業	100.0	55.8	44.2 (100.0)	(78.3)	(78.3)	(82.6)	(39.1)	(34.8)	(8.7)
5,000人以上	100.0	52.8	47.2 (100.0)	(73.5)	(76.5)	(44.1)	(29.4)	(20.6)	(5.9)
1,000～4,999人	100.0	60.7	39.3 (100.0)	(75.8)	(66.7)	(63.6)	(39.4)	(24.2)	(6.1)
300～999人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*
100～299人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*
30～99人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*
30～99人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*
1～29人	*	*	*	*	*	*	*	*	*

(注) (－)は0.0%であることを示す。以下同じ。

(2) 退職時の資格要件

女子再雇用制度の適用対象者の退職時の身分、雇用形態、就業形態、職種、年齢、勤続年数、勤務評定その他の要件について何らかの限定の有無別に企業の分布をみると、これらの要件のうち何らかの限定がある企業は68.2%と約7割を占めている。これを産業別にみると、いずれの産業でも何らかの限定がある企業が過半数を占めているが、それら企業の割合は、卸売業、小売業(74.4%)、鉱業、建設業(72.7%)及び製造業(69.7%)でやや高くなっている。また、これを企業規模別にみると、何らかの限定のある企業の割合は、5,000人以上規模で95.7%、1,000～4,999人規模で80.0%、300～999人規模で71.2%、100～299人規模で58.3%、30～99人規模で65.5%と、規模が大きいほど高いものとなっている(第9表)。

第9表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の退職時における各種条件
(身分、雇用形態、就業形態、職種、年齢、勤続年数、勤務評定、その他の要件)に関する何らかの限定の有無別企業数の割合

産業、規模	計	何らかの 限定あり	何らかの 限定もなし
産業、規模計	100.0	68.2	31.8
鉱業	100.0	72.7	27.3
建設業	100.0	69.7	30.3
製造業	100.0	74.4	25.6
卸売業、小売業	100.0	57.1	42.9
金融・保険業	100.0	61.1	38.9
不動産業	100.0	95.7	4.3
運輸・通信業	100.0	80.0	20.0
サービス業	100.0	71.2	28.8
5,000人以上	100.0	58.3	41.7
1,000～4,999人	100.0	65.5	34.5
300～999人	100.0	*	*
100～299人	100.0	*	*
30～99人	100.0	*	*
1～29人	*	*	*

退職時における身分により制度適用対象者を限定していない企業の割合は64.0%、身分により限定している企業の割合は36.0%である。身分を限定している企業の割合を産業別にみると、卸売業、小売業で50%を超えやや高く、鉱業、建設業(27.3%)、金融・保険業等(28.6%)及びサービス業(24.1%)でやや低い。また、この割合を企業規模別にみると、規模が大きいほど身分を限定する企業の割合が高い。退職時の身分を限定している企業のうち「正社員」に限定している企業が91.6%を占めている(第10表)。

第10表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の
退職時における身分の限定の有無別企業数の割合

(%)

産 業 、 規 模	計	限 定 あ り	正社員以外		限 定 な し
			正社員	正社員以外	
産 業 、 規 模 計	1,000	36.0 (100.0)	(91.6)	(8.4)	64.0
鉱 業	100.0	27.3 (100.0)	(100.0)	(-)	72.7
建設業					
製造業	100.0	37.3 (100.0)	(90.6)	(9.4)	62.7
卸売業、小売業	100.0	51.2 (100.0)	(90.9)	(9.1)	48.8
金融・保険業	100.0	28.6 (100.0)	(100.0)	(-)	71.4
不動産業					
運輸・通信業	100.0	24.1 (100.0)	(92.3)	(7.7)	75.9
サービス業					
5,000人以上	100.0	87.0 (100.0)	(95.0)	(5.0)	13.0
1,000～4,999人	100.0	56.7 (100.0)	(94.1)	(5.9)	43.3
300～999人	100.0	36.5 (100.0)	(94.7)	(52.6)	63.5
100～299人	100.0	26.4 (100.0)	(78.9)	(21.1)	73.6
30～99人	100.0	23.8 (100.0)	(95.0)	(5.0)	76.2
1～29人	*	*	*	*	*

退職時における雇用形態により制度適用対象者を限定していない企業の割合は60.6%、限定している企業の割合は39.4%である。雇用形態を限定している企業の割合を産業別にみると、卸売業、小売業で55.8%とやや高く、金融・保険業等及びサービス業では2割台とやや低い。また、この割合を企業規模別にみると、5,000人以上規模で91.3%、1,000～4,999人規模で66.7%、300～999人規模で46.2%、100～299人規模で25.0%、30～99人規模で25.0%と、規模が大きいほど高いものとなっている。退職時の雇用形態を限定している企業のうち「常用」に限定している企業が95.2%を占めている（第11表）。

第11表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の退職時における雇用形態の限定の有無別企業数の割合

産業、規模		計	限定あり	常用	臨時	限定なし
産業、規模計		100.0	39.4 (100.0)	(95.2)	(4.8)	60.6
鉱業	業	100.0	45.5 (100.0)	(100.0)	(-)	54.5
建設業	業	100.0	40.8 (100.0)	(94.8)	(5.2)	59.2
製造業	業	100.0	55.8 (100.0)	(95.8)	(4.2)	44.2
卸売業、小売業	業	100.0	28.6 (100.0)	(100.0)	(-)	71.4
金融・保険業	業	100.0	24.1 (100.0)	(92.3)	(7.7)	75.9
不動産業	業	100.0	91.3 (100.0)	(100.0)	(-)	8.7
運輸・通信業	業	100.0	66.7 (100.0)	(95.0)	(5.0)	33.3
サービス業	業	100.0	46.2 (100.0)	(95.8)	(4.2)	53.8
5,000人以上		100.0	25.0 (100.0)	(83.3)	(16.7)	75.0
1,000～4,999人		100.0	25.0 (100.0)	(100.0)	(-)	75.0
300～999人		100.0	*	*	*	*
100～299人		100.0	*	*	*	*
30～99人		100.0	*	*	*	*
1～29人		*	*	*	*	*

退職時における就業形態により制度適用対象者を限定していない企業の割合は72.3%と高く、他方、限定している企業の割合は27.7%となっている。就業形態を限定している企業の割合を産業別にみると、鉱業、建設業（45.5%）及び卸売業、小売業（39.5%）でやや高く、サービス業（18.5%）でやや低い。また、この割合を企業規模別にみると、5,000人以上規模で69.6%、1,000～4,999人規模で56.7%、300～999人規模で15.4%、100～299人規模で16.7%、30～99人規模で23.8%と規模が大きいはど高くなっている。退職時の就業形態を限定している企業のうち「フルタイム」に限定している企業が93.2%を占めている（第12表）。

第12表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の退職時における就業形態の限定の有無別企業数の割合

(%)

産 業 、 規 模	計	限 定 あ り	限 定 な し		限 定 な し
			フタ イ マ ル	パタ イ マ ト	
産 業 、 規 模 計	100.0	27.7 (100.0)	(93.2)	(6.8)	72.3
鉱 業	100.0	45.5 (100.0)	(100.0)	(-)	54.5
建 設 業					
製 造 業	100.0	26.1 (100.0)	(94.6)	(5.4)	73.9
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	39.5 (100.0)	(88.2)	(11.8)	60.5
金 融 ・ 保 険 業	100.0	28.6 (100.0)	(100.0)	(-)	71.4
不 動 産 業					
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	18.5 (100.0)	(90.0)	(10.0)	81.5
サ ー ビ ス 業					
5,000 人 以 上	100.0	69.6 (100.0)	(100.0)	(-)	30.4
1,000 ～ 4,999人	100.0	56.7 (100.0)	(100.0)	(-)	43.3
300 ～ 999人	100.0	15.4 (100.0)	(87.5)	(12.5)	84.6
100 ～ 299人	100.0	16.7 (100.0)	(83.3)	(16.7)	83.3
30 ～ 99人	100.0	23.8 (100.0)	(90.0)	(10.0)	76.2
1 ～ 29人	*	*	*	*	*

退職時における職種により制度適用対象者を限定している企業の割合は10.2%と1割に過ぎず、限定していない企業の割合が89.8%と非常に高い(第13表)。

限定されている職種として具体的にあげられたものは、縫製工、販売従事者、バスガイド、医療事務従事者、看護婦、情報処理技術者、旅館の客室係等である。

第13表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の退職時における職種の限定の有無別企業数の割合

%

産 業 、 規 模	計	限定あり	限定なし
産 業 、 規 模 計	100.0	10.2	89.8
鉱 業	100.0	9.1	90.9
建設業			
製造業			
卸売業、小売業	100.0	9.3	90.7
金融・保険業	100.0	14.3	85.7
不動産業			
運輸・通信業			
サービス業	100.0	29.6	70.4
5,000人以上	100.0	4.3	95.7
1,000～4,999人	100.0	6.7	93.3
300～999人	100.0	3.8	96.2
100～299人	100.0	15.3	84.7
30～99人	100.0	13.1	86.9
1～29人	*	*	*

退職時における年齢により制度適用対象者を限定していない企業の割合は72.3%と高く、他方、限定している企業の割合は27.7%となっている。年齢を制限している企業の割合を企業規模別にみると、1,000人未満規模でやや高くなっている。年齢を制限している企業における年齢制限の状況をみると、5,000人以上規模ではすべての企業が、1,000～4,999人規模では60%の企業が44歳以下の年齢に限定しているが、1,000人未満規模では45歳以上の年齢としている企業の割合が高い(第14表)。

第14表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の退職時における年齢の限定の有無別企業数の割合

産 業 、 規 模	計	限 定 あ り	%					限 定 な し
			29 歳 未 満	30 / 34 歳	35 / 44 歳	45 / 54 歳	55 歳 以 上	
産 業 、 規 模 計	100.0	27.7 (100.0)	(1.4)	(6.8)	(17.8)	(23.3)	(50.7)	72.3
鉱 業	100.0	27.3 (100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(100.0)	72.7
建 設 業								
製 造 業	100.0	28.9 (100.0)	(2.4)	(12.2)	(14.6)	(26.8)	(43.9)	71.1
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	27.9 (100.0)	(-)	(-)	(41.7)	(25.0)	(33.3)	72.1
金 融 ・ 保 険 業	100.0	14.3 (100.0)	(-)	(-)	(-)	(50.0)	(50.0)	85.7
不 動 産 業								
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	27.8 (100.0)	(-)	(-)	(13.3)	(13.3)	(73.3)	72.2
サ ー ビ ス 業								
5,000 人 以 上	100.0	21.7 (100.0)	(20.0)	(20.0)	(60.0)	(-)	(-)	78.3
1,000 ～ 4,999人	100.0	16.7 (100.0)	(-)	(40.0)	(20.0)	(20.0)	(20.0)	83.3
300 ～ 999人	100.0	36.5 (100.0)	(-)	(-)	(15.8)	(21.1)	(63.2)	63.5
100 ～ 299人	100.0	25.0 (100.0)	(-)	(-)	(22.2)	(27.8)	(50.0)	75.0
30 ～ 99人	100.0	31.0 (100.0)	(-)	(7.7)	(7.7)	(26.9)	(57.7)	69.0
1 ～ 29人	*	*	*	*	*	*	*	*

勤続年数により制度適用対象者を限定していない企業の割合は86.0%と高く、他方、限定している企業の割合は14.0%となっている。勤続年数を限定している企業の割合を産業別にみると、卸売業、小売業（25.6%）でやや高い。また、この割合を企業規模別にみると、5,000人以上規模（60.9%）、1,000～4,999人規模（26.7%）でやや高くなっている。なお、勤続年数を一律に限定している企業は83.8%を占めているが、そのうち、3年以内の年数に限定している企業が8割を超えている（第15表）。

第15表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の退職時における勤続年数の限定の有無別企業数の割合

(%)

産業、規模	計	限						限定なし
		定 (M・A・ り・)	一 律 に 限 定 り	身 分 に よ り	職 種 に よ り	学 歴 に よ り	そ の 他	
産業、規模計	100.0	14.0 (100.0)	(83.8)	(5.4)	(8.2)	(-)	(2.7)	86.0
鉱業	100.0	9.1 (100.0)	(-)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	90.9
建設業	100.0	15.5 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	84.5
製造業	100.0	25.6 (100.0)	(63.7)	(18.2)	(9.1)	(-)	(9.1)	74.4
卸売業、小売業	100.0	7.1 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	92.9
金融・保険業	100.0	3.7 (100.0)	(50.0)	(-)	(50.0)	(-)	(-)	96.3
不動産業	100.0	60.9 (100.0)	(92.9)	(-)	(-)	(-)	(7.1)	39.1
運輸・通信業	100.0	26.7 (100.0)	(87.5)	(12.5)	(-)	(-)	(-)	73.3
サービス業	100.0	9.6 (100.0)	(80.0)	(20.0)	(-)	(-)	(-)	90.4
5,000人以上	100.0	4.2 (100.0)	(66.7)	(-)	(33.3)	(-)	(-)	95.8
1,000～4,999人	100.0	8.3 (100.0)	(71.4)	(-)	(28.6)	(-)	(-)	91.7
300～999人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
100～299人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
30～99人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
1～29人	*	*	*	*	*	*	*	*

退職時における勤務評定により制度適用対象者を限定している企業の割合は23.1%、限定していない企業は76.9%となっている(第16表)。

限定の内容の具体的事例としては勤務成績が平均点以上の者、所属長の推薦がある者、出勤率80%以上の者、企業の発展に寄与した者等があげられている。

第16表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の退職時における勤務評定による限定の有無別企業数の割合

(%)

産業、規模	計	限定あり	限定なし
産業、規模計	100.0	23.1	76.9
鉱業	100.0	9.1	90.9
建設業	100.0	23.2	76.8
製造業	100.0	34.9	65.1
卸売業、小売業	100.0	14.3	85.7
金融・保険業	100.0	18.5	81.5
不動産業	100.0	21.7	78.3
運輸・通信業	100.0	30.0	70.0
サービス業	100.0	25.0	75.0
5,000人以上	100.0	25.0	75.0
1,000～4,999人	100.0	19.0	81.0
300～999人	100.0	*	*
100～299人	100.0	*	*
30～99人	100.0	*	*
1～29人	*	*	*

(3) 資格認定の実施

女子労働者が退職する時、女子再雇用制度の適用対象となるかどうか資格認定を行っている企業の割合は12.5%であり、そのうち資格認定の結果を本人に知らせている企業の割合は93.9%である。資格認定を行っていない企業の割合は87.5%と高い(第17表)。

第17表 産業別、規模別、女子再雇用制度適用対象者の資格認定の実施状況別企業数の割合

60

産 業、規 模	計	資格認定を		認 定 結 果 を 知 ら せ る				資格認定を
		行	り	認 定 結 果 を 知 ら せ る				行わぬ
				計	書面により	口 頭 で	そ の 他	
産 業、規 模 計	100.0	12.5 (100.0)	(93.9)	(30.3)	(63.6)	(-)	(6.1)	87.5
鉱 業	100.0	18.2 (100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(-)	(-)	81.8
建 設 業		16.2 (100.0)	(91.3)	(26.1)	(65.2)	(-)	(8.7)	83.8
製 造 業	100.0	9.3 (100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(-)	(-)	90.7
卸 売 業、小 売 業	100.0	0.0 (-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	100.0
金 融・保 險 業	100.0	7.4 (100.0)	(100.0)	(25.0)	(75.0)	(-)	(-)	92.6
不 動 産 業		13.0 (100.0)	(100.0)	(66.7)	(33.3)	(-)	(-)	87.0
運 輸・通 信 業	100.0	6.7 (100.0)	(100.0)	(50.0)	(50.0)	(-)	(-)	93.3
サ ー ビ ス 業	100.0	5.8 (100.0)	(100.0)	(66.7)	(33.3)	(-)	(-)	94.2
5,000 人 以 上	100.0	16.7 (100.0)	(91.7)	(33.3)	(58.3)	(-)	(8.3)	83.3
1,000 ～ 4,999 人	100.0	15.5 (100.0)	(92.3)	(7.7)	(84.6)	(-)	(7.7)	84.5
300 ～ 999 人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
100 ～ 299 人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
30 ～ 99 人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
1 ～ 29 人	*	*	*	*	*	*	*	*

(4) 離職期間中の連絡

女子再雇用制度適用対象者に対して、その離職期間中何らかの連絡をとっている企業の割合は18.9%であり、その方法としては「懇親会の開催」(36.0%)、「社内報、会報等の配布」(26.0%)、電話連絡、家庭訪問等「その他」(42.0%)を行っている企業が多い。離職期間中、何も接触をもたない企業は81.1%を占めている(第18表)。

第18表 産業別、規模別、離職期間中の連絡の有無及び方法別
企業数の割合

産業、規模	計	連絡を とっている (M.A.)	連絡の方法				何も接触は ない
			社内報、会 報等の配 布	懇親会 の開催	研修、訓練 等の実施	その他	
産業、規模計	100.0	18.9 (100.0)	(26.0)	(36.0)	(8.0)	(42.0)	81.1
鉱業	100.0	27.3 (100.0)	(33.3)	(33.3)	(-)	(33.3)	72.7
建設業		13.4 (100.0)	(15.8)	(26.3)	(5.3)	(57.9)	86.6
製造業	100.0	27.9 (100.0)	(41.7)	(50.0)	(8.3)	(33.3)	72.1
卸売業、小売業	100.0	28.6 (100.0)	(100.0)	(25.0)	(-)	(-)	71.4
金融・保険業	100.0	22.2 (100.0)	(-)	(41.7)	(16.7)	(41.7)	77.8
不動産業		26.1 (100.0)	(83.3)	(16.7)	(16.7)	(16.7)	73.9
運輸・通信業	100.0	16.7 (100.0)	(60.0)	(40.0)	(-)	(20.0)	83.3
サービス業	100.0	15.4 (100.0)	(37.5)	(37.5)	(-)	(62.5)	84.6
5,000人以上	100.0	18.1 (100.0)	(7.7)	(46.2)	(7.7)	(38.5)	81.9
1,000～4,999人	100.0	21.4 (100.0)	(5.6)	(33.3)	(11.1)	(50.0)	78.6
300～999人	100.0	*	*	*	*	*	*
100～299人	100.0	*	*	*	*	*	*
30～99人	100.0	*	*	*	*	*	*
1～29人	*	*	*	*	*	*	*

(5) 再雇用時の資格要件

再雇用者の年齢、離職期間

第19表 産業別、規模別、再雇用者の年齢、離職期間、その
他の要件に関する何らかの限定の有無別企業数の割合

その他の要件について何らかの限定の有無別に企業の分布をみると、これらの要件のうち何らの限定もない企業が56.8%を占め、他方、何らかの限定がある企業の割合は43.2%である。何らかの限定のある企業の割合は、おおむね企業規模が大きいほど高いものとなっており、特に、5,000人以上規模(87.0%)、

産業、規模	計	何らかの 限定あり	何らの 限定もなし
産業、規模計	100.0	43.2	56.8
鉱業	100.0	54.5	45.5
建設業		43.7	56.3
製造業	100.0	46.5	53.5
卸売業、小売業	100.0	21.4	78.6
金融・保険業		42.6	57.4
不動産業	100.0	87.0	13.0
運輸・通信業	100.0	56.7	43.3
サービス業	100.0	36.5	63.5
5,000人以上	100.0	31.9	68.1
1,000～4,999人	100.0	40.5	59.5
300～999人	100.0	*	*
100～299人	100.0	*	*
30～99人	100.0	*	*
1～29人	*	*	*

1,000～4,999人以上規模（56.7％）では、何らの限定もない企業の割合を上回っている。また、産業別にみると、鉱業、建設業を除くいずれの産業においても何らの限定もない企業が過半数を占めている（第19表）。

再雇用者の年齢を限定していない企業は70.8％を占め、他方、限定している企業の割合は29.2％である。再雇用者の年齢を限定している企業のうち「一律に限定」している企業の割合は68.8％である。再雇用者の年齢を一律に限定している企業のうち、その年齢を34歳以下の年齢に限定している企業の割合は5.7％、35歳～44歳の年齢に限定している企業の割合は24.5％、45歳以上の年齢に限定している企業の割合は69.8％となっている（第20表）。

第20表 産業別、規模別、再雇用者の年齢の限定の有無別企業数の割合

産業、規模	計	限 定						限 定 な し
		(M・A・り)	一律に限定	身分により	職種により	学歴により	その他	
産業、規模計	100.0	29.2 (100.0)	(68.8)	(10.4)	(22.1)	(1.3)	(2.6)	70.8
鉱業	100.0	45.5 (100.0)	(-)	(-)	(80.0)	(-)	(20.0)	54.5
建設業	100.0	25.4 (100.0)	(88.9)	(5.6)	(8.3)	(2.8)	(2.8)	74.6
製造業	100.0	32.6 (100.0)	(71.4)	(14.3)	(14.3)	(-)	(-)	67.4
卸売業、小売業	100.0	21.4 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(33.3)	(-)	(-)	78.6
金融・保険業	100.0	35.2 (100.0)	(47.4)	(15.8)	(36.8)	(-)	(-)	64.8
不動産業	100.0	34.8 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	65.2
運輸・通信業	100.0	16.7 (100.0)	(40.0)	(40.0)	(20.0)	(-)	(-)	83.3
サービス業	100.0	23.1 (100.0)	(66.7)	(8.3)	(25.0)	(-)	(-)	76.9
5,000人以上	100.0	30.6 (100.0)	(77.3)	(9.1)	(22.7)	(4.5)	(-)	69.4
1,000～4,999人	100.0	34.5 (100.0)	(58.6)	(10.3)	(27.6)	(-)	(6.9)	65.5
300～999人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
100～299人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
30～99人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
1～29人	*	*	*	*	*	*	*	*

再雇用者の離職期間を限定していない企業の割合は80.7％と高く、他方、限定している企業の割合は19.3％である。再雇用者の離職期間を限定している企業の割合を産業別にみると、卸売業、小売業（27.9％）でやや高い。この割合を企業規模別にみると、5,000人以上規模（69.6％）及び1,000～4,999人規模（46.7％）で高くなっている。再雇用者の離職期間を限定してい

る企業のうち、離職期間を「1年を超え3年以内」(37.3%)、「5年を超え10年以内」(25.5%)、「3年を超え5年以内」(21.6%)と限定している企業が多い(第21表)。

第21表 産業別、規模別、再雇用者の離職期間の限定の有無別企業数の割合

産 業、規 模	計	%						限定なし
		限定あり	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年を越 え	
産業、規模計	100.0	19.3 (100.0)	(9.8)	(37.3)	(21.6)	(25.5)	(5.9)	80.7
鉱 業	100.0	18.2 (100.0)	(50.0)	(50.0)	(-)	(-)	(-)	81.8
建 設 業		21.8 (100.0)	(3.2)	(41.9)	(22.6)	(32.3)	(-)	78.2
製 造 業	100.0	27.9 (100.0)	(8.3)	(16.7)	(25.0)	(25.0)	(25.0)	72.1
卸売業、小売業	100.0	7.1 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	92.9
金融・保険業	100.0	9.3 (100.0)	(40.0)	(40.0)	(20.0)	(-)	(-)	90.7
不 動 産 業		69.6 (100.0)	(-)	(25.0)	(6.3)	(56.3)	(12.5)	30.4
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	46.7 (100.0)	(-)	(42.9)	(35.7)	(21.4)	(-)	53.3
サ ー ビ ス 業	100.0	19.2 (100.0)	(20.0)	(20.0)	(40.0)	(10.0)	(10.0)	80.8
5,000人以上	100.0	4.2 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	95.8
1,000～4,999人	100.0	9.5 (100.0)	(37.5)	(50.0)	(12.5)	(-)	(-)	90.5
300～999人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
100～299人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
30～99人	100.0	*	*	*	*	*	*	*
1～29人	*	*	*	*	*	*	*	*

(6) 再雇用者の選考

再雇用者と同様の仕事内容の女子中途採用者のいる企業の割合は83.7%であるが、そのうち再雇用者を決定する場合の選考を、中途採用者と比べて「全く同程度に行う」企業の割合は23.5%、中途採用者ほど厳密な選考は行わないが「一応の選考は行う」企業の割合は68.3%となっている(第22表)。

第22表 産業別、規模別、女子中途採用者と比べた
再雇用者の選考の程度別企業数の割合

産業、規模	計	女採が 子用い 中途者る	再雇用者の選考の程度を 中途採用者と比べて			女採が 子用い ない 中途者い
			全く同程度 に行う	一応の選考 は行う	そ の 他	
産業、規模計	100.0	83.7 (100.0)	(23.5)	(68.3)	(8.1)	16.3
鉱 業	100.0	72.7 (100.0)	(87.5)	(50.0)	(12.5)	27.3
建設業						
製造業	100.0	84.5 (100.0)	(25.8)	(65.0)	(9.2)	15.5
卸売業、小売業	100.0	83.7 (100.0)	(13.9)	(77.8)	(8.3)	16.3
金融・保険業	100.0	50.0 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	50.0
不動産業						
運輸・通信業	100.0	92.6 (100.0)	(26.0)	(68.0)	(6.0)	7.4
サービス業						
5,000人以上	100.0	78.3 (100.0)	(22.2)	(66.7)	(11.1)	21.7
1,000～4,999人	100.0	66.7 (100.0)	(20.0)	(70.0)	(10.0)	33.3
300～999人	100.0	82.7 (100.0)	(14.0)	(76.7)	(9.3)	17.3
100～299人	100.0	84.7 (100.0)	(26.2)	(67.2)	(6.6)	15.3
30～99人	100.0	91.7 (100.0)	(28.6)	(63.6)	(7.8)	8.3
1～29人	*	*	*	*	*	*

(7) 再雇用者の試用期間

再雇用者の試用期間を設けていない企業の割合は67.0%であり、他方、設けている企業の割合は29.2%である。再雇用者の試用期間を設けている企業の割合を産業別にみると、卸売業、小売業(39.5%)でやや高いものとなっている。この割合を企業規模別にみると、5,000人以上規模で56.5%、1,000～4,999人規模で40.0%、300～999人規模で30.8%、100～299人規模で23.6%、30～99人規模で22.6%と規模が大きいほど高いものとなっている。そのうち試用期間を「1か月を超え3か月以内」と定めている企業が51.9%と最も多く、次いで「1か月以内」(24.7%)、「3か月を超え6か月以内」(18.2%)の順に多くなっており、試用期間を6か月以内の期間と定めている企業が94.8%とほとんどを占めている(第23表)。

第23表 産業別、規模別、再雇用者の試用期間の有無別企業数の割合

％

産業、規模	計	試用期間を 設ける	試用期間					試用期間を 設けていない	その他
			1か月 以内	1か月を 超え3 か月以内	3か月を 超え6 か月以内	6か月を 超える	その他		
産業、規模計	100.0	29.2 (100.0)	(24.7)	(51.9)	(18.2)	(1.3)	(3.9)	67.0	3.8
鉱業	100.0	9.1 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	90.9	0.0
建設業									
製造業	100.0	28.2 (100.0)	(27.5)	(70.0)	(2.5)	(-)	(-)	68.3	3.5
卸売業、小売業	100.0	39.5 (100.0)	(41.2)	(29.4)	(11.8)	(-)	(17.6)	60.5	0.0
金融・保険業	100.0	21.4 (100.0)	(-)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	(-)	64.3	14.3
不動産業									
運輸・通信業	100.0	29.6 (100.0)	(6.3)	(31.3)	(62.5)	(-)	(-)	64.8	5.6
サービス業									
5,000人以上	100.0	56.5 (100.0)	(15.4)	(46.2)	(15.4)	(7.7)	(15.4)	43.5	0.0
1,000～4,999人	100.0	40.0 (100.0)	(25.0)	(58.3)	(16.7)	(-)	(-)	56.7	3.3
300～999人	100.0	30.8 (100.0)	(31.3)	(50.0)	(18.8)	(-)	(-)	65.4	3.8
100～299人	100.0	23.6 (100.0)	(29.4)	(47.1)	(23.5)	(-)	(-)	68.1	8.3
30～99人	100.0	22.6 (100.0)	(21.1)	(57.9)	(15.8)	(-)	(5.3)	76.2	1.2
1～29人	*	*	*	*	*	*	*	*	*

(8) 再雇用の義務

再雇用の「義務がある」と考えている企業は2.3%とわずかであり、「義務はない」と考えている企業の割合は62.1%、「義務はないが優先して再雇用する」企業の割合は35.6%となっている。「義務はないが優先して再雇用する」企業のうち、「中途採用を控えて」再雇用を行う企業が76.6%と多い(第24表)。

第24表 産業別、規模別、再雇用の義務の有無別企業数の割合

79

産業、規模	計	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	新規学卒採用	中途採用	その他
産業、規模計	100.0	2.3	62.1	35.6 (100.0)	(4.3)	(76.6)	(19.1)
鉱業	100.0	0.0	45.5	54.5 (100.0)	(-)	(83.3)	(16.7)
建設業							
製造業	100.0	2.8	60.6	36.6 (100.0)	(3.8)	(80.8)	(15.4)
卸売業、小売業	100.0	4.7	58.1	37.2 (100.0)	(-)	(75.0)	(25.0)
金融・保険業	100.0	0.0	78.6	21.4 (100.0)	(66.7)	(33.3)	(-)
不動産業							
運輸・通信業	100.0	0.0	68.5	31.5 (100.0)	(-)	(70.6)	(29.4)
サービス業							
5,000人以上	100.0	8.7	34.8	56.5 (100.0)	(-)	(69.2)	(30.8)
1,000～4,999人	100.0	6.7	60.0	33.3 (100.0)	(-)	(90.0)	(10.0)
300～999人	100.0	1.9	59.6	38.5 (100.0)	(-)	(80.0)	(20.0)
100～299人	100.0	0.0	61.1	38.9 (100.0)	(7.1)	(71.4)	(21.4)
30～99人	100.0	1.2	72.6	26.2 (100.0)	(9.1)	(77.3)	(13.6)
1～29人	*	*	*	*	*	*	*

(9) 再雇用の手続

再雇用の手続は、原則として、女子再雇用制度適用対象者「本人からの申請」によることとなっている企業が70.1%と多い。本人への「企業からの申込み」によることとなっている企業の割合は25.4%、「その他」によることとなっている企業の割合は4.9%である(第25表)。

再雇用の手続が「本人からの申請」により行われている企業において、再雇用者を就けることになっているポストがない場合、「再雇用しないで待機させる」企業の割合は42.4%、「再雇用して一時他に配置し、再雇用者を就けることになっているポストに欠員が生じたときに当該ポストに配置する」企業の割合は35.9%、「その他」の措置をとる企業の割合は21.7%である。「その他」の措置

としては、「前職の経験ポストを勘案して、適当な職場に配置する」、「他事業所への就職斡旋等を行う」、「再雇用者用のポストは常時欠員がちであるのでポストがないということはない」、「再雇用者用のポストとして限定はしていないので、どんなポストにでもすぐ就けている」等があげられている。

第25表 産業別、規模別、再雇用の手続方法別企業数の割合

99

産業、規模	計	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
			待機させる	一時配置する	その他		
産業、規模計	100.0	70.1 (100.0)	(42.4)	(35.9)	(21.7)	25.4	4.9
鉱業	100.0	54.5 (100.0)	(16.7)	(66.7)	(16.7)	36.4	9.1
建設業							
製造業	100.0	73.9 (100.0)	(37.1)	(41.9)	(21.0)	22.5	3.5
卸売業、小売業	100.0	81.4 (100.0)	(60.0)	(22.9)	(17.1)	11.6	7.0
金融・保険業	100.0	35.7 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	64.3	7.1
不動産業							
運輸・通信業	100.0	63.0 (100.0)	(38.2)	(29.4)	(32.4)	31.5	5.6
サービス業							
5,000人以上	100.0	87.0 (100.0)	(63.2)	(5.3)	(31.6)	8.7	8.7
1,000～4,999人	100.0	83.3 (100.0)	(64.0)	(12.0)	(24.0)	16.7	0.0
300～999人	100.0	73.1 (100.0)	(42.1)	(26.3)	(31.6)	23.1	3.8
100～299人	100.0	63.9 (100.0)	(37.0)	(50.0)	(13.0)	29.2	6.9
30～99人	100.0	63.1 (100.0)	(28.3)	(52.8)	(18.9)	32.1	4.8
1～29人	*	*	*	*	*	*	*

再雇用の手続方法を企業規模別にみると、「本人からの申請」とする企業の割合は規模が大きくなるに従って高くなり、他方、「企業からの申込み」とする企業の割合は規模が小さくなるほど高くなっている。また、「本人からの申請」により再雇用の手続を行っている企業において、再雇用者を就けることになっているポストがない場合、1,000人以上規模では6割の企業が「待機させる」としているが、300人未満の企業では、過半数の企業が「一時他に配置する」としている。

(10) 退職時の条件の再雇用時における変化

再雇用者の身分、雇用形態、就業形態、仕事の内容について、退職時と再雇用時の条件の変化についてみると、「すべての条件が同じ」である企業の割合は18.9%、「何らかの条件が異なる」企業の割合は81.1%となっている。これを企業規模別にみると、「すべての条件が同じ」とする企業の割合は、規模が小さいほど高いものとなっている（第26表）。

第26表 産業別、規模別、再雇用者の各種条件（身分、雇用形態、就業形態、仕事の内容）に関する退職時との何らかの変化の有無別企業数の割合

産 業 、 規 模	計	すべての条件が同じ	何らかの条件が異なる
産業、規模計	100.0	18.9	81.1
鉱 業	100.0	36.4	63.6
建 設 業			
製 造 業			
卸売業、小売業	100.0	19.7	80.3
金融・保険業	100.0	11.6	88.4
不動産業			
運輸・通信業			
サービス業	100.0	14.3	85.7
5,000人以上	100.0	20.4	79.6
1,000～4,999人	100.0	13.0	87.0
300～999人	100.0	13.3	86.7
100～299人	100.0	13.5	86.5
30～99人	100.0	20.8	79.2
1～29人	100.0	22.6	77.4
	*	*	*

再雇用者の身分が退職時と「同じ」企業の割合は33.0%、「異なる」企業の割合は15.5%、「同じ場合も異なる場合もある」企業の割合は51.5%となっている。「同じ場合も異なる場合もある」企業のうち「会社都合により」とする企業は75.0%を占めている（第27表）。

再雇用者の雇用形態が退職時と「同じ」企業の割合は36.7%、「異なる」企業の割合は9.5%、「同じ場合も異なる場合もある」企業の割合は53.8%となっている。「同じ場合も異なる場合もある」企業のうち「会社都合により」とする企業は70.4%を占めている。

再雇用者の就業形態が退職時と「同じ」企業の割合は42.0%、「異なる」企業の割合は3.4%、「同じ場合も異なる場合もある」企業の割合は54.5%である。「同じ場合も異なる場合もある」企業のうち「会社都合により」とする企業の割合は59.0%、「本人の希望により」とする企業の

第27表 産業別、規模別、身分、雇用形態、就業形態及び仕事の内容別退職時と再雇用時の条件の同異別企業数の割合

産業、規模	計	身分			雇用形態			就業形態			仕事の内容		
		同	異	同異も じなる場合も 合する	同	異	同異も じなる場合も 合する	同	異	同異も じなる場合も 合する	同	異	同異も じなる場合も 合する
産業、規模計	1000	330	155	515 (1000)	367	95	538 (1000)	420	34	545 (1000)	352	15	633 (1000)
鉱業	1000	636	00	364 (1000)	636	00	364 (1000)	636	00	364 (1000)	364	00	636 (1000)
建設業	1000	366	120	514 (1000)	394	49	556 (1000)	472	00	528 (1000)	317	14	669 (1000)
製造業	1000	186	209	605 (1000)	209	163	628 (1000)	233	70	698 (1000)	209	23	767 (1000)
卸売業、小売業	1000	214	571	214 (1000)	500	286	214 (1000)	357	286	357 (1000)	500	00	500 (1000)
金融・保険業	1000	315	130	556 (1000)	333	130	537 (1000)	407	37	556 (1000)	519	19	463 (1000)
不動産業	1000	391	87	522 (1000)	435	43	522 (1000)	391	43	565 (1000)	130	00	870 (1000)
運輸・通信業	1000	267	200	533 (1000)	400	67	533 (1000)	367	33	600 (1000)	267	00	733 (1000)
サービス業	1000	288	192	519 (1000)	365	173	462 (1000)	442	96	462 (1000)	308	19	673 (1000)
5,000人以上	1000	319	181	500 (1000)	319	111	569 (1000)	417	14	569 (1000)	375	00	625 (1000)
1,000~4,999人	1000	357	119	524 (1000)	369	60	571 (1000)	429	12	560 (1000)	440	36	524 (1000)
300~999人	1000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
100~299人	1000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
30~99人	1000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1~29人	1000	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

割合は41.0%であり、後者の割合は他の条件の場合に比べやや高いものとなっている。

再雇用者の仕事の内容が退職時と「同じ」企業の割合は35.2%、「異なる」企業の割合は1.5%、「同じ場合も異なる場合もある」企業の割合は63.3%となっている。「同じ場合も異なる場合もある」企業のうち「会社都合により」とする企業は82.0%を占めている。

(1) 再雇用者の賃金格付け

再雇用者の賃金格付けの状況別に企業の分布をみると、「退職時の賃金格付けと同じである」企業が53.8%と過半数を占め、「退職時の賃金格付けより高い」企業の割合は7.2%、「退職時の賃金格付けより低い」企業の割合は36.0%となっている（第28表）。

第28表 産業別、規模別、再雇用者の賃金格付けの状況別企業数の割合

産 業 、 規 模	計	退 職 時 の 賃 金 格 付 け と 同 じ	退 職 時 の 賃 金 格 付 け よ り 高 い	退 職 時 の 賃 金 格 付 け よ り 低 い	そ の 他
産 業 、 規 模 計	100.0	53.8	7.2	36.0	3.0
鉱 業	100.0	54.5	18.2	27.3	0.0
建 設 業	100.0	56.3	7.0	33.1	3.5
製 造 業	100.0	41.9	4.7	48.8	4.7
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	28.6	7.1	64.3	0.0
金 融 ・ 保 険 業	100.0	63.0	7.4	27.8	1.9
不 動 産 業	100.0	60.9	0.0	34.8	4.3
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	40.0	10.0	43.3	6.7
サ ー ビ ス 業	100.0	48.1	5.8	42.3	3.8
5,000 人 以 上	100.0	59.7	4.2	31.9	4.2
1,000 ～ 4,999 人	100.0	56.0	11.9	32.1	0.0
300 ～ 999 人	100.0	*	*	*	*
100 ～ 299 人	100.0	*	*	*	*
30 ～ 99 人	100.0	*	*	*	*
1 ～ 29 人	*	*	*	*	*

再雇用者の賃金格付けを同様の仕事の内容の女子中途採用者と比較した場合、「中途採用者より高い」賃金格付けとしている企業が56.1%と過半数を占め、「中途採用者なみ」の賃金格付けの企業は41.6%を占めている。再雇用者の賃金格付けが「中途採用者より低い」企業は1.4%に過ぎない（第29表）。

再雇用者の賃金格付けが「中途採用者より高い」企業のうち、「再雇用時の中途採用者給与に経験を加味して若干上積みする」企業が63.7%を占め、「退職時の賃金額に離職期間中に行われたペアの一部を考慮する」企業は26.6%を占めている。「退職時の賃金額に離職期間中に行われたペアの全部を

考慮する」企業は9.7%にすぎない。

第29表 産業別、規模別、中途採用者と比較した再雇用者の
賃金格付けの状況別企業数の割合

産業、規模	女子中途 採用者を 採用する 企業計	中途採用者 より低い	中途採用者 なみ	中途採用者 より高い	経験を加味 して若干 上積みする	ベアの一部 を考慮する	ベアの全部 を考慮する	そ の 他
産業、規模計	100.0	1.4	41.6	56.1 (100.0)	(63.7)	(26.6)	(9.7)	0.9
鉱業	100.0	0.0	37.5	62.5 (100.0)	(20.0)	(80.0)	(-)	0.0
建設業	100.0	0.8	44.2	53.3 (100.0)	(67.2)	(25.0)	(7.8)	1.7
製造業	100.0	0.0	27.8	72.2 (100.0)	(61.5)	(15.4)	(23.1)	0.0
卸売業、小売業	100.0	0.0	27.8	72.2 (100.0)	(61.5)	(15.4)	(23.1)	0.0
金融・保険業	100.0	14.3	42.9	42.9 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	0.0
不動産業	100.0	14.3	42.9	42.9 (100.0)	(100.0)	(-)	(-)	0.0
運輸・通信業	100.0	2.0	46.0	52.0 (100.0)	(61.5)	(34.6)	(3.8)	0.0
サービス業	100.0	2.0	46.0	52.0 (100.0)	(61.5)	(34.6)	(3.8)	0.0
5,000人以上	100.0	0.0	50.0	50.0 (100.0)	(55.6)	(22.2)	(22.2)	0.0
1,000～4,999人	100.0	0.0	40.0	55.0 (100.0)	(36.4)	(36.4)	(27.4)	5.0
300～999人	100.0	2.3	41.9	55.8 (100.0)	(70.8)	(16.7)	(12.5)	0.0
100～299人	100.0	1.6	45.9	50.8 (100.0)	(54.8)	(38.7)	(6.5)	1.6
30～99人	100.0	1.3	35.1	63.6 (100.0)	(73.5)	(22.4)	(4.1)	0.0
1～29人	*	*	*	*	*	*	*	*

12 再雇用者の労働条件

再雇用者の退職金を中途採用者のそれと比較してみると、退職金制度のある77.4%の企業のうち、再雇用者の退職金が中途採用者のそれより「優遇されている」企業の割合は38.0%、中途採用者と同じかもしくは低い「優遇されていない」企業の割合は62.0%となっている（第30表）。

再雇用者の昇進・昇格を中途採用者のそれと比較してみると、昇進・昇格制度のある75.6%の企業のうち、再雇用者の昇進・昇格が中途採用者のそれより「優遇されている」企業の割合は53.3%、「優遇されていない」企業の割合は46.7%で、前者が後者を上回っている。

再雇用者の教育訓練を中途採用者のそれと比較してみると、教育訓練制度のある48.4%の企業のうち、再雇用者の教育訓練が中途採用者のそれより「優遇されている」企業の割合は39.3%、「優遇されていない」企業の割合は60.7%となっている。

再雇用者に付与される年次有給休暇を中途採用者のそれと比較してみると、前者が後者より「優遇されている」企業の割合は30.8%、「優遇されていない」企業の割合は68.8%となっている。

第30表 産業別、規模別、中途採用者と比較した再雇用者の労働諸条件の状況別企業数の割合

産業、規模	女子 採用 中 途採用 企業 を計	退職金			昇進・昇格			教育訓練			年次有給休暇		
		あり	なし		あり	なし		あり	なし		優遇され ている	優遇され ていない	
			優遇され ている	優遇され ていない		優遇され ている	優遇され ていない		優遇され ている	優遇され ていない			
産業、規模計	100.0	77.4 (100.0)	(38.0)	(62.0)	22.6	75.6 (100.0)	(53.3)	(46.7)	24.4	48.4 (100.0)	30.8	68.8	0.5
鉱業	100.0	87.5 (100.0)	(71.4)	(28.6)	12.5	62.5 (100.0)	(60.0)	(40.0)	37.5	25.0 (100.0)	37.5	62.5	0.0
建設業	100.0	76.7 (100.0)	(38.0)	(62.0)	23.3	75.8 (100.0)	(51.6)	(48.4)	24.2	42.5 (100.0)	31.7	67.5	0.8
製造業	100.0	77.8 (100.0)	(21.4)	(78.6)	22.2	83.3 (100.0)	(46.7)	(53.3)	16.7	66.7 (100.0)	19.4	80.6	0.0
卸売業、小売業	100.0	57.1 (100.0)	(25.0)	(75.0)	42.9	42.9 (100.0)	(33.3)	(66.7)	57.1	28.6 (100.0)	14.3	85.7	0.0
金融・保険業	100.0	80.0 (100.0)	(45.0)	(55.0)	20.0	76.0 (100.0)	(63.2)	(36.8)	24.0	56.0 (100.0)	38.0	62.0	0.0
サービス業	100.0	88.9 (100.0)	(12.5)	(87.5)	11.1	83.3 (100.0)	(20.0)	(80.0)	16.7	72.2 (100.0)	11.1	88.9	0.0
5,000人以上	100.0	80.0 (100.0)	(25.0)	(75.0)	20.0	75.0 (100.0)	(46.7)	(53.3)	25.0	70.0 (100.0)	30.0	70.0	0.0
1,000～4,999人	100.0	74.4 (100.0)	(15.6)	(84.4)	25.6	74.4 (100.0)	(37.5)	(62.5)	25.6	51.2 (100.0)	23.3	76.7	0.0
300～999人	100.0	73.8 (100.0)	(40.0)	(60.0)	26.2	77.0 (100.0)	(55.3)	(44.7)	23.0	54.1 (100.0)	29.5	70.5	0.0
100～299人	100.0	79.2 (100.0)	(59.0)	(41.0)	20.8	75.8 (100.0)	(70.7)	(29.3)	24.7	32.5 (100.0)	40.3	58.4	1.3
30～99人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1～29人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

⑬ 再雇用者の教育訓練

女子再雇用者だけを対象とした教育訓練を実施している企業の割合は13.3%であり、これを産業別にみると、サービス業で25.9%と高くなっている（第31表）。

教育訓練を実施している企業のうち、教育訓練を実施する時期は「採用後」とする企業が100.0%を占めている。

教育訓練の実施期間についてみると、「1週間未満」の企業が60.0%と過半数を占め、「1週間～3週間未満」の企業の割合は25.7%、「3週間～1か月未満」の企業の割合は5.7%となっており、教育訓練の実施期間は1か月未満の企業が91.4%とほとんどを占めている。

実施する教育訓練の内容別に企業の割合をみると、「オリエンテーション」を実施する企業の割合は37.1%、「O・J・T・」を実施する企業の割合は45.7%、「研修プログラムに基づく教育訓練」を実施する企業の割合は45.7%であるが、「企業外の教育訓練」を実施している企業の割合は2.9%にすぎない。

第31表 産業別、規模別、女子再雇用者対象の教育訓練の実施状況別企業数の割合

(%)

産業、規模	計	実施していない	実施している	実施時期			実施			期間			教育訓練の内容		
				採用前	採用後	1週間未満	1週間満了	3週間未満	3週間満了	1か月未満	2か月未満	3か月以上	企業外の教育訓練	オリエンテーション	O.J.T.研修プログラムに基づく教育訓練
産業、規模計	100.0	86.7	13.3 (100.0)	(-)	(100.0)	(60.0)	(25.7)	(5.7)	(2.9)	(2.9)	(2.9)	(2.9)	(2.9)	(37.1)	(45.7)
鉱業	100.0	100.0	0.0 (-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
建設業	100.0	90.8	9.2 (100.0)	(-)	(100.0)	(53.8)	(46.2)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(7.7)	(-)	(53.8)
製造業	100.0	83.7	16.3 (100.0)	(-)	(100.0)	(85.7)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(14.3)	(-)	(57.1)	(71.4)
卸売業、小売業	100.0	92.9	7.1 (100.0)	(-)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)
金融・保険業	100.0	74.1	25.9 (100.0)	(-)	(100.0)	(50.0)	(21.4)	(14.3)	(7.1)	(7.1)	(7.1)	(-)	(-)	(64.3)	(21.4)
不動産業	100.0	82.6	17.4 (100.0)	(-)	(100.0)	(75.0)	(25.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(25.0)	(100.0)
運輸・通信業	100.0	86.7	13.3 (100.0)	(-)	(100.0)	(50.0)	(25.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(25.0)	(-)	(25.0)	(100.0)
サービス業	100.0	86.5	13.5 (100.0)	(-)	(100.0)	(100.0)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(71.4)	(28.6)
5,000人以上	100.0	83.3	16.7 (100.0)	(-)	(100.0)	(58.3)	(33.3)	(-)	(-)	(-)	(-)	(8.3)	(8.3)	(33.3)	(33.3)
1,000～4,999人	100.0	90.5	9.5 (100.0)	(-)	(100.0)	(25.0)	(37.5)	(25.0)	(12.5)	(-)	(-)	(-)	(-)	(25.0)	(50.0)
300～999人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
100～299人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
30～99人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1～29人	100.0	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

4 最近３年における女子再雇用制度の実施状況等

- (1) 自己都合による女子退職者総数に占める「女子再雇用制度適用対象となる退職理由」により退職した者の割合は５６.９％である。これを産業別にみると、「女子再雇用制度適用対象となる退職理由」を「自己都合のすべて」としている企業の割合の高い金融・保険業等で９９.８％、サービス業で８７.３％、卸売業、小売業で６５.９％と高くなっている。また、企業規模別にみても、「女子再雇用制度適用対象となる退職理由」を「自己都合のすべて」とする企業の割合の高い小規模企業ほど、この割合は高い（第３２表）。

第３２表 産業別、規模別女子再雇用制度の実施状況

％

産業、規模	自己都合による女子退職者総数に占める女子再雇用制度適用対象となる退職理由により退職した者の割合	女子再雇用制度適用対象となる退職理由により退職した女子に占める当該制度適用対象者となった者の割合	女子再雇用制度適用対象者に占める女子再雇用者の割合	女子採用者総数（女子再雇用者＋女子新規学卒採用者＋女子中途採用者）に占める女子再雇用者の割合	女子再雇用者と女子中途採用者の合計に占める女子再雇用者の割合
産業、規模計	56.9	88.5	5.5	2.4	7.1
鉱業	72.8	85.2	34.7	7.0	50.7
建設業					
製造業					
卸売業、小売業	65.9	89.3	2.4	1.3	4.3
金融・保険業	99.8	99.6	7.6	5.8	89.8
不動産業					
運輸・通信業					
サービス業	87.3	86.2	9.1	5.8	11.5
5,000人以上	45.6	84.7	2.1	0.7	2.6
1,000～4,999人	74.2	92.9	4.5	2.6	11.6
300～999人	72.1	94.5	8.1	4.9	8.7
100～299人	72.8	88.9	15.2	9.1	12.2
30～99人	83.1	82.4	21.6	14.9	19.2
1～29人	*	*	*	*	*

- (2) 「女子再雇用制度適用対象となる退職理由」により退職した者に占める一定の要件を充足し女子再雇用制度適用対象者となった者の割合は８８.５％である。女子再雇用制度適用対象者の退職時の身分、雇用形態、就業形態、職種、年齢、勤続年数、勤務評定その他の要件について、「限定なし」とする企業の割合が高いこともあって、この割合は高いものとなっている。
- (3) 女子再雇用制度適用対象者に占める女子再雇用者の割合は５.５％である。企業規模が小さいほどこの割合は高いものとなっている。
- (4) 女子採用者総数（女子雇用者＋女子新規学卒採用者＋女子中途採用者）に占める女子再雇用者の割合は２.４％である。企業規模が小さいほどこの割合も高いものとなっている。

女子再雇用者と女子中途採用者の合計に占める女子再雇用者の割合は７.１％である。この割合も企

業規模が小さいほど高いものとなっている。

5 女子再雇用制度導入の効果及び問題点

(1) 女子再雇用制度導入の効果

女子再雇用制度を導入して効果があったとする企業の割合は83.7%で、効果の内容としては、「労働力不足に対応できた」（49.3%）、「欠員補充がスムーズにいった」（37.1%）、「女子労働力の新陳代謝がスムーズにいくようになった」（24.9%）といった労働力対策面の効果をあげる企業が多い。効果はなかったとする企業の割合は14.4%である（第33表）。

第33表 産業別、規模別、女子再雇用制度導入の効果の有無別企業数の割合

産業、規模	計	効果があつた (M・A・C)	労働力不足に対応できた	欠員補充がスムーズにい	専門職・熟練技能者の再活用ができた	女子労働力のいく新陳代	企業の新陳代	採用できるようになった	女子労働者の勤労意欲が向上した	生かされた経験が職場に	その他	効果はなかつた	その他・不明
産業、規模計	100.0	83.7 (100.0)	(49.3)	(37.1)	(18.1)	(24.9)	(9.5)	(19.0)	(16.3)	(10.4)		14.4	1.9
鉱業	100.0	90.9 (100.0)	(10.0)	(50.0)	(10.0)	(10.0)	(-)	(40.0)	(40.0)	(-)		9.1	0.0
建設業	100.0	81.0 (100.0)	(50.4)	(28.7)	(-)	(46.1)	(7.0)	(18.3)	(8.7)	(13.9)		16.9	2.1
製造業	100.0	81.4 (100.0)	(42.9)	(34.3)	(34.3)	(-)	(22.9)	(20.0)	(34.3)	(8.6)		16.3	2.3
卸売業、小売業	100.0	81.4 (100.0)	(42.9)	(34.3)	(34.3)	(-)	(22.9)	(20.0)	(34.3)	(8.6)		16.3	2.3
金融・保険業	100.0	81.4 (100.0)	(42.9)	(34.3)	(34.3)	(-)	(22.9)	(20.0)	(34.3)	(8.6)		16.3	2.3
不動産業	100.0	92.9 (100.0)	(46.2)	(46.2)	(23.1)	(-)	(30.8)	(15.4)	(23.1)	(15.4)		7.1	0.0
運輸・通信業	100.0	88.9 (100.0)	(60.4)	(54.2)	(50.0)	(2.1)	(2.1)	(16.7)	(14.6)	(4.2)		9.3	1.9
サービス業	100.0	88.9 (100.0)	(60.4)	(54.2)	(50.0)	(2.1)	(2.1)	(16.7)	(14.6)	(4.2)		9.3	1.9
5,000人以上	100.0	82.6 (100.0)	(26.3)	(10.5)	(5.3)	(10.5)	(31.6)	(31.6)	(15.8)	(26.3)		13.0	4.3
1,000～4,999人	100.0	70.0 (100.0)	(52.4)	(33.3)	(19.0)	(23.8)	(14.3)	(14.3)	(33.3)	(9.5)		23.3	6.7
300～999人	100.0	75.0 (100.0)	(53.8)	(41.0)	(23.1)	(30.8)	(17.9)	(12.8)	(20.5)	(10.3)		23.1	1.9
100～299人	100.0	84.7 (100.0)	(57.4)	(42.6)	(14.8)	(29.5)	(4.9)	(32.8)	(9.8)	(8.2)		13.9	1.4
30～99人	100.0	92.9 (100.0)	(44.9)	(39.7)	(21.8)	(20.5)	(2.6)	(10.3)	(15.4)	(9.0)		7.1	0.0
1～29人	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*

(2) 女子再雇用制度導入の問題点

女子再雇用制度を導入して、「問題点が生じた」とする企業は7.2%にすぎず、9割以上の企業が「問題点はない」としている。「問題点が生じた」とする企業が問題点としてあげている内容は、「再雇用者と若い人たちとのコミュニケーションがうまくゆかず、職場の人間関係が悪くなった」、「再

雇用を希望する者がいない」、「労働条件面で継続勤務者と再雇用者との間に差がないので、前者から反発がある」、「再雇用の必要な地域での再雇用が少なく、不要地域で再雇用の実績が高まり、人的構成に歪みがでてきた」、「一般中途採用の再雇用を優先することになっているが、再雇用の義務付けの要求が労組から出された」といったこと等である（第34表）。

第34表 産業別、規模別、女子再雇用制度導入による
問題点の発生の有無別企業数の割合

産業、規模	計	問題点が生じた	問題点はない	不明
産業、規模計	100.0	7.2	92.4	0.4
鉱業	100.0	9.1	90.9	0.0
建設業				
製造業				
卸売業、小売業	100.0	9.3	90.7	0.0
金融・保険業	100.0	14.3	85.7	0.0
不動産業				
運輸・通信業				
サービス業	100.0	9.3	90.7	0.0
5,000人以上	100.0	8.7	91.3	0.0
1,000～4,999人	100.0	13.3	83.3	3.3
300～999人	100.0	3.8	96.2	0.0
100～299人	100.0	6.9	93.1	0.0
30～99人	100.0	7.1	92.9	0.0
1～29人	*	*	*	*

6 その他

女子再雇用制度を実施している企業のうち育児休業制度を実施していない企業は83.0%を占めているが、実施している企業の割合も17.0%に達している。育児休業制度実施企業のうち育児休業制度の利用者も女子再雇用制度の適用を受ける企業の割合は88.9%と高いものとなっている（第35表）。

第35表 産業別、規模別、育児休業制度の実施状況別企業数の割合

199

産業、規模	計	育児休業制度を実施している	再雇用制度の適用		育児休業制度を実施していない
			受ける	受けない	
産業、規模計	100.0	17.0 (100.0)	(88.9)	(11.1)	83.0
鉱業	100.0	18.2 (100.0)	(50.0)	(50.0)	81.8
建設業					
製造業		12.0 (100.0)	(88.2)	(11.8)	88.0
卸売業、小売業	100.0	34.9 (100.0)	(100.0)	(-)	65.1
金融・保険業	100.0	7.1 (100.0)	(100.0)	(-)	92.9
不動産業					
運輸・通信業					
サービス業	100.0	18.5 (100.0)	(80.0)	(20.0)	81.5
5,000人以上	100.0	21.7 (100.0)	(100.0)	(-)	78.3
1,000～4,999人	100.0	26.7 (100.0)	(87.5)	(12.5)	73.3
300～999人	100.0	23.1 (100.0)	(91.7)	(8.3)	76.9
100～299人	100.0	16.7 (100.0)	(83.3)	(16.7)	83.3
30～99人	100.0	9.5 (100.0)	(87.5)	(12.5)	90.5
1～29人	*	*	*	*	*

調査票 その1

この調査票は、統計以外の目的に用いられることは
ありませんから、ありのままを記入してください。

都道府県 番号	企業番号	産業分類番号	企業規模番号
			1 2 3 4 5 6

女子再雇用制度実態調査票

労 働 省

記入上の注意

- この調査は、女子特有の再雇用制度について調査するものです。女子特有の再雇用制度とは、結婚、妊娠、出産、育児、家族の看護、夫の転勤等女子特有の個人的理由により退職した女子を再雇用する制度をいいます。したがって、定年や退職勧奨による退職者（慣行による場合も含みます。）の再雇用制度、臨時労働者の契約更新等は、この調査の対象とはなりません。なお、本調査の対象となる女子再雇用制度には、就業規則等文書で規定されているものばかりでなく、慣行として確立されているものも含まれます。
- この調査は、企業を単位として調査を行います。本社事業所だけでなく、支社、工場等を含めた企業全体の実態について記入してください。
なお、複数事業所のある企業等において、女子再雇用制度の実施範囲が企業全体でなく、例えば、工場のみ、支店のみ、あるいは本社のみと、一部の事業所に限られているような場合には、当該制度を実施している事業所の状況について記入してください。
- この調査は、特にことわりのない限り、昭和57年10月1日現在で回答してください。
- 記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒を使用し、**57年12月15日**までに提出してください。
また、記入に当たって不明の点がありましたら、貴企業の所在地の婦人少年室（別添婦人少年室所在地一覧表参照）又は労働者婦人少年局婦人労働課（電話03-211-7451 内線 259）にお問い合わせください。
- お手数ですが、貴企業の女子再雇用制度に関する就業規則、内規等の規定、資料等をこの調査票に添えて送付して下さい。

1 企業に関する事項

名 称	(TEL)
所 在 地	
主要な生産品の名称 又は事業の内容	
記 入 者 の 所属・職名・氏名	

1. 企業の全常用労働者数	1 5,000人以上 2 1,000～4,999人 3 300～999人 4 100～299人 5 30～99人 6 1～29人
2. 企業の全常用労働者のうち女子常用労働者の占める割合	1 10%未満 2 10%～20%未満 3 20%～30%未満 4 30%～40%未満 5 40%～50%未満 6 50%～60%未満 7 60%～70%未満 8 70%～80%未満 9 80%～90%未満 10 90%以上

3. 企業の女子常用労働者のうち 有夫者の占める割合	1 10%未満 2 10%～20%未満 3 20%～30%未満 4 30%～40%未満 5 40%～50%未満 6 50%～60%未満 7 60%～70%未満 8 70%～80%未満 9 80%～90%未満 10 90%以上
-------------------------------	---

4. 労働組合の有無	1 あり	2 なし
------------	------	------

5. 貴企業は、他の場所に同一経営の本店・本社・本店や支所・支社・支店をもたない単独事業所のみの企業ですか。それとも、本店・本社・本店の他に支所・支社・支店などのある複数事業所からなる企業ですか。

単独事業所のみの企業	複数事業所からなる企業
1	2

女子再雇用制度の実施単位は、企業全体ですか。それとも工場、支店等特定の事業所に限られていますか。

企業全体	特定の事業所のみ
1	2

(注) 常用労働者とは、賃金の支払いを受けている者で、次のいずれかの項に該当する者をいいます。

- 期間を定めずに雇われている者
- 1か月を超える期間を定めて雇われている者
- 日雇又は1か月以内の期間を定めて雇われている者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上事業所に雇い入れられた者
- 重役、理事などの役員でも常時勤務して、一般雇用者と同じ給与規則あるいは同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- 事業主の家族で、その事業所に働いている者のうち常時勤務して給与の支払いを受けている者

調査票 その2

都道府県 番号	企業番号	産業分類番号	企業規模番号
			1 2 3 4 5 6

II 女子再雇用制度の導入の動機等

6. 女子再雇用制度を導入したのは、いつですか。

(制度の規定等を定めたのは最近であっても、それ以前から慣行があった場合は、
慣行の始まった年を記入してください。)

昭和 年

7. 女子再雇用制度を導入した理由は、何ですか。あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

労働力不足に対応する	欠員補充がスムーズにできるため	専門職、熟練技能者を確保するため	女子労働力の新陳代謝をよくするため	女子労働者の勤労意欲を高めるため	女子労働者の福祉の向上を図るため	企業のイメージアップのため	人材を確保するため	労働組合等労働者側からの要望があったから	子供が直接育てる間が母子の間にあつたから	育児休業制度に代わる制度として	退職する女性を顧客として確保するため	その他
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	

具体的に記入してください。

8. 女子再雇用制度の実施根拠は、次のどれですか。

労働協約	就業規則	労働協約	就業規則	内規のみ	慣行・その他
1	2	3	4	5	

9. 女子再雇用制度適用対象者となる者の退職理由の範囲は、次のどれですか。

自己都合 のすべて	一定の自己都合（あてはまる番号すべてを○で囲んでください。）					
	結 婚	妊 娠	出 産	育 児	家 族 の 養 護	夫 の 転 勤
1	2	3	4	5	6	7

具体的に記入してください。

10. 女子再雇用制度適用対象者となるには、原則として退職時に一定の条件がありますか。次のそれぞれについてあてはまる番号を○で囲んでください。

(1) 身分、雇用形態、就業形態、職種及び退職時の年齢の限定

身 分 の 限 定				限定なし	雇 用 形 態 の 限 定			就 業 形 態 の 限 定			職 種 の 限 定		退 職 時 の 年 齢 の 限 定		
限 定 あ り					限 定 あ り	限 定 な し		限 定 あ り		限 定 な し	限 定 あ り	限 定 な し	限 定 あ り	限 定 な し	
正社員	準社員	嘱 託	その他		常 用	臨 時		フルタイム	パートタイム						
1	2	3	4	5	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	
↓ 具体的に記入してください。															
				↓ 職種名		↓ 最高 歳まで									

具体的に記入してください。

職種名

最高 歳まで

(2) 勤続年数の限定

限 定 あ り														限定なし	
一律に限定あり		身分により異なる		職種により異なる				学歴により異なる				その他		6	
1		2		3				4				5		6	
最低	正社員	正社員以外	生産	販 売	事 務	専 門	その他	中 卒	高 卒	短大卒	大 卒	最低	最低	↓ 具体的に記入してください。	
最低	最低	最低	最低	最低	最低	最低	最低	最低	最低	最低	最低				
年以上	年以上	年以上	年以上	年以上	年以上	年以上	年以上	年以上	年以上	年以上	年以上	年以上	年以上		

具体的に記入してください。

(3) 勤務評定及びその他の要件による限定

勤務評定による限定		その他の要件(社内結婚など)による限定	
限定あり	限定なし	限定あり	限定なし
1	2	1	2
具体的に記入してください。		具体的に記入してください。	

調査票 その3

都道府県 番	企業番号	産業分類番号	企業規模番号
			1 2 3 4 5 6

11. 女子労働者が退職する時、女子再雇用制度の適用対象となるかどうか資格認定を行いますか。

行	う	行	わ	ない
1		2		

資格認定の結果を本人に知らせますか。

知			ら	ぜ	る	知らせない
書	面	に	よ	り	口	
1		2		3		4

12. 女子再雇用制度適用対象者に対して、その離職期間中、何か連絡をとっていますか。

連	絡	と	っ	て	い	る	何	も	接	触	は	な	い
1		2		3		4		5		6		7	

どのような方法ですか。

社	内	報	、	会	報	等	の	配	布	開	催	研	修	、	訓	練	等	の	実	施	そ	の	他
1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		11		12	

具体的に記入してください。

13. 再雇用する時点の資格要件は、決まっていますか。

(1) 再雇用時の年齢の限定（あてはまる番号を○で囲み、必要事項を記入してください。）

限														定		あ		り		限定なし
一律に限定あり		身分により異なる		職種により異なる				学歴により異なる				その他								
1		2		3				4				5		6						
最高	正社員	正社員以外	生産販売事務専門職	その他	中卒	高卒	短大卒	大卒												
最高	最高	最高	最高	最高	最高	最高	最高	最高	最高	最高	最高	最高	最高	最高						
歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで	歳まで						

具体的に記入してください。

- (2) 離職期間及びその他の要件の限定

離職期間の限定		その他の要件	
限定あり	限定なし	限定あり	限定なし
最高 年間			
1	2	1	2

具体的に記入してください。

14. 女子再雇用制度適用対象者と同等の仕事内容の女子中途採用者がいますか。

い	る	い	な	い
1		2		

15. (再雇用者と同等の仕事内容の女子中途採用者を採用する企業のみお答えください。)

再雇用者を決定する場合の選考において、他の中途採用者と同程度の選考を行いますか。

全く同程度に行う	中途採用者ほど厳密な選考は行わないが、一応の選考は行う	その他
1	2	3

具体的に記入してください。

16. 再雇用者を正式採用する前に見習期間又は試用期間を設けていますか。設けているとしたら、どれくらいの期間となっていますか。

設けている	設けていない	その他
1	2	3

具体的日数を書いてください。

日

17. 貴企業では、女子再雇用制度適用対象者に対して再雇用する義務を負っていますか。

再雇用する義務がある	再雇用する義務はない	再雇用する義務はないが、優先して再雇用するつもりである。		
		主として新規学卒採用を控えて再雇用する	主として中途採用を控えて再雇用する	その他
1	2	3	4	5

具体的に記入してください。

調査票 その4

都道府県 番 号	企 業 番 号	産業分類番号	企業規模番号
			1. 2. 3. 4. 5. 6

18. 再雇用手続きに当たっては、原則として女子再雇用制度適用対象者本人から企業に申請することになっていますか。それとも、企業側から本人に申込みを行っていますか。

本人からの申請	企業からの申込み	そ の 他
1	2	3

具体的に記入してください。

再雇用者を就けることになっているポストがない場合、どのような措置をとりますか。

再雇用しないで 待機させる	再雇用して一時他に配置し、再雇用 者を就けることになっているポスト に欠員が生じたときに当該ポストに 配置する。	そ の 他
1	2	3

具体的に記入してください。

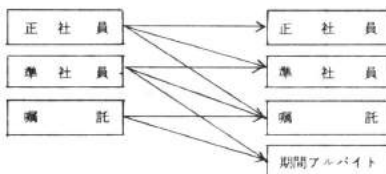
19. 貴企業が再雇用者に提示する身分、雇用形態、就業形態及び仕事の内容は、原則として退職時と同じですか。それとも異なりますか。

身 分				雇 用 形 態				就 業 形 態				仕 事 の 内 容			
同 じ	異 なる	同じ場合も異なる 場合もある		同 じ	異 なる	同じ場合も異なる 場合もある		同 じ	異 なる	同じ場合も異なる 場合もある		同 じ	異 なる	同じ場合も異なる 場合もある	
		本人の希 望により 選択でき る	会社都合 により決 める			本人の希 望により 選択でき る	会社都合 により決 める			本人の希 望により 選択でき る	会社都合 により決 める			本人の希 望により 選択でき る	会社都合 により決 める
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4

(注) 貴企業において、再雇用制度適用対象者について異なる身分、雇用形態等がある場合、次の例のように、退職時と再雇用後の身分・雇用形態等の変化を図示してください。

(例) <退職時の身分>

<再雇用後の身分>



20. 再雇用者の賃金格付け（賃金額でなく、賃金表上の格付けであることに御注意ください。）は、どのように行われていますか。

退職時の賃金格付けと同じである	退職時の賃金格付けより高い	退職時の賃金格付けより低い
1	2	3

(21と22は、女子再雇用制度適用対象者と同様の仕事の内容の女子中途採用者を採用する企業のみお答えください。)

21. 再雇用者の賃金格付けは、同様の仕事の内容の女子中途採用者に比べて優遇されていますか（学歴と年齢が同一であると仮定して答えてください）。

中途採用者 より低い	中 途 採 用 者 な ん び	中 途 採 用 者 より 高 い		
		再雇用時の中途採用者 給与に経験を加味して 若干上積みする	退職時の賃金額に離職 期間中に行われたベアの 一部を考慮する	退職時の賃金額に離職 期間中に行われたベアの 全部を考慮する
1	2	3	4	5

22. 貴社では、再雇用者に対し、次のような制度（年次有給休暇を除く。）がありますか。ある場合には、それぞれの制度について再雇用者が女子中途採用者より優遇されているかどうか、それぞれの制度についてあてはまる番号を○で囲んで答えてください。

退 職 金			昇 進 ・ 昇 格			教 育 訓 練			年 次 有 給 休 假	
あ り		な し	あ り		な し	あ り		な し	優遇されて いる	優遇されて いない
優遇されて いる	優遇されて いない		優遇されて いる	優遇されて いない		優遇されて いる	優遇されて いない			
1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2

調査票 その5

都道府県番号	企業番号	産業分類番号	企業規模番号
1	2	3	4 5 6

23. 女子再雇用者だけを対象とした教育訓練を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

(あてはまる番号すべてを○で囲んでください。)

1 実施時期はいつですか		2 実施期間はどれくらいですか						3 どのような教育訓練を実施していますか			
採用前	採用後	1週間未満	1週間～3週間未満	3週間～1か月未満	1か月～2か月未満	2か月～3か月未満	3か月以上	企業外の教育訓練を受けている	企業内で教育訓練を行っている		
1	2	1	2	3	4	5	6		オリエンテーション	O・J・T	研修プログラムに基づく教育訓練
1	2	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4

IV 女子再雇用制度の実施状況等

24. 最近3年間(本制度実施後3年に満たない場合にあっては、制度開始後の期間)の貴企業における自己都合による退職者総数、前記9の理由による女子退職者数、女子採用者数等は、およそどれくらいですか(複数事業所からなる企業において、特定の事業所のみ女子再雇用制度を実施している場合は、制度実施事業所のみの数字を記入してください)。

① 自己都合による女子退職者総数	人
② うち前記9の理由による退職者数	人
③ 女子再雇用制度適用対象者数	人
④ 女子再雇用者数	人
⑤ 女子新規卒採用者数	人
⑥ 女子中途採用者数	人
⑦ 前記9の理由による退職者数に占める制度適用対象者数の割合	$\left(\frac{③}{②} \right)$ %
⑧ 女子採用者総数に占める女子再雇用者数の割合	$\left(\frac{④}{④+⑤+⑥} \right)$ %
⑨ 女子再雇用者数と女子中途採用者数の合計に占める女子再雇用者数の割合	$\left(\frac{④}{④+⑥} \right)$ %

(注) 1. 前記9で、「1自己都合のすべて」と答えた企業の場合は、「①自己都合による女子退職者総数」と「②うち前記9の理由による退職者数」の欄の数字は同一となる。
2. 女子再雇用制度適用対象者となるための退職時の資格要件や資格認定のない企業の場合は、「②うち前記9の理由による退職者数」と「③女子再雇用制度適用対象者数」の欄の数字は、同一となる。

V 女子再雇用制度導入の効果及び問題点

25. 女子再雇用制度を導入した効果は、ありましたか。あるとしたら、どのような点ですか。あてはまる番号すべてを○で囲んでください。

効果があった								効果はなかった
労働力不足に対応できた	欠員補充がスムーズにいった	専門職・熟練技能者の再活用ができた	女学生・女子労働者の新しい活躍の場が広がった	企業内のイノベーションが促進された	女子労働者の勤労意欲が向上した	家庭主婦の経験を職場に生かされた	その他	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

具体的に記入してください。

26. 女子再雇用制度を導入して、何か問題点が生じていますか。

問題点が生じた	1
問題点はない	2

どのような問題点ですか。

VI その他の事項

27. 貴企業では、育児休業制度を実施していますか。

実施している	1
実施していない	2

育児休業制度の利用者は、女子再雇用制度の適用も受けますか。

女子再雇用制度の適用も受ける	女子再雇用制度の適用は受けません
1	2

調査御協力ありがとうございました

