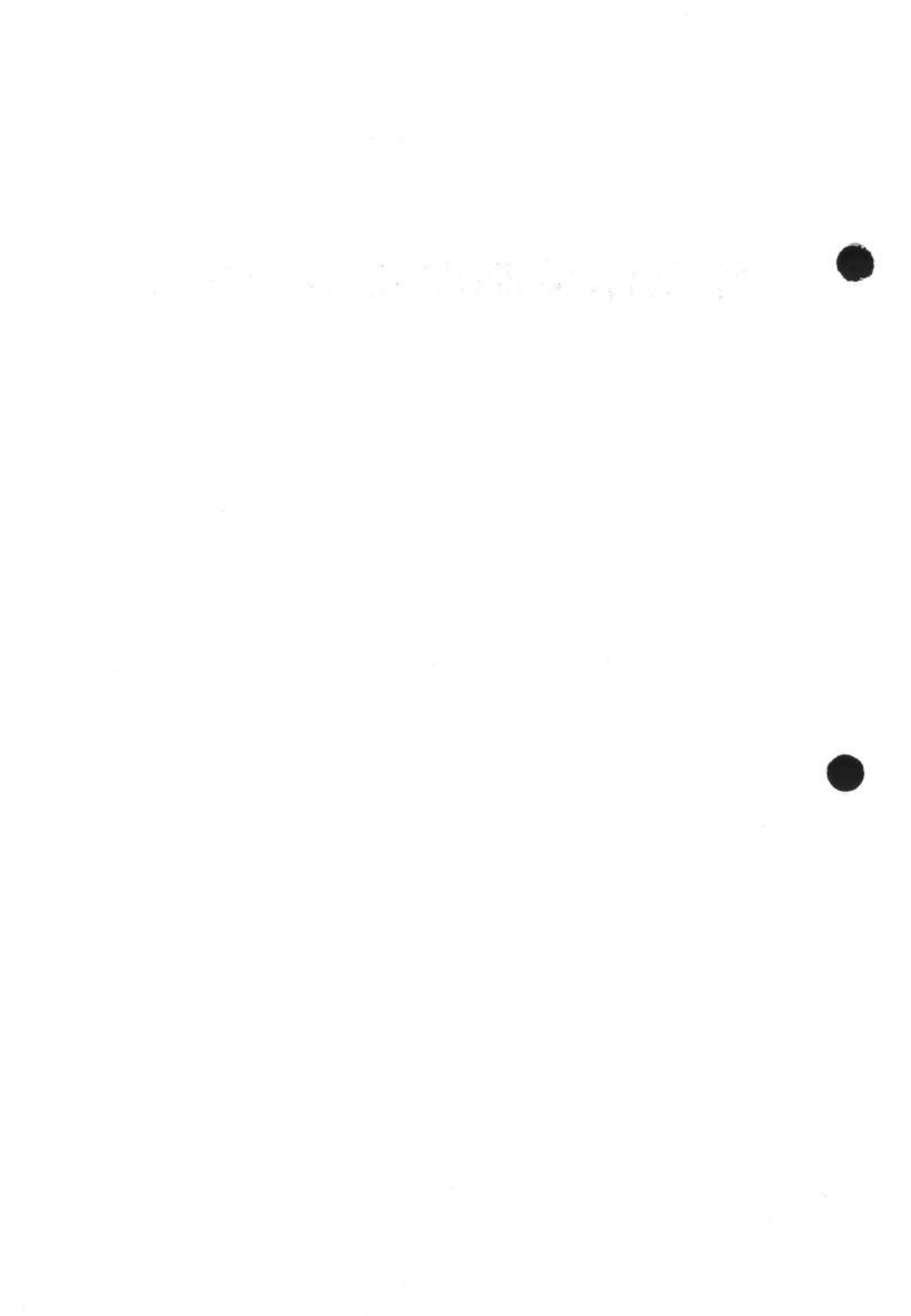


育児休業制度について

1975 年

労働省婦人少年局



目 次

1 勤労婦人福祉法と育児休業	1
○ 勤労婦人福祉法第11条	1
○ 勤労婦人福祉法における育児休業の規定	1
○ 育児休業の意義	2
○ 「選択制、有給制、原職復帰」のいわゆる三原則について	2
○ 育児休業と産後休業期間の延長について	3
○ 育児休業と保育所について	3
○ 育児休業・育児休暇・育児休職の関係・差異	3
○ 育児休業の規定に定めるべき事項	3
○ 育児休業と年次有給休暇	4
○ 育児休業の期間について	4
○ 平均賃金算定における育児休業期間の取扱いについて	5
2 育児休業奨励金の概要	6
3 統計資料	10
(1) 男女別雇用者数の推移	10
(2) 年令階級・配偶関係別女子雇用者数（非農林業）.....	10
(3) 核家族世帯の推移（都市勤労者世帯）.....	11
(4) 女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合	11
(5) 妊娠又は出産による退職者の割合	12
(6) 育児休業の普及状況	12
(7) その他の母性保護措置の実施状況	13
(8) 育児休業の状況	13
イ 産業別・規模別実施状況	15
ロ 対象者の範囲に関する区別・条件	16
ハ 休業期間	16
ニ 休業中の給与の取扱い	17
ホ 社会保険の取扱い	17
ヘ 退職金の算定	18
ト 利用状況	18
4 婦人少年室一覧	19

1 勤労婦人福祉法と育児休業

育児休業については勤労婦人福祉法に規定されているが、法律の規定が包括的、抽象的であるため労働省としては学識経験者からなる「育児休業に関する研究会」を設置し、育児休業の具体的なあり方について研究を依頼した。その報告を受けて事業主に対して具体的な行政指導を行っているところである。

以下、育児休業の意義・内容等について簡単に説明する。

勤労婦人福祉法（昭和47年7月1日法律第113号）

（育児に関する便宜の供与）

第十一条 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。

問 勤労婦人福祉法における育児休業の規定はどのようなになっているか。

答 勤労婦人福祉法第11条は「育児に関する便宜の供与」として、事業主がその雇用する勤労婦人に対し必要に応じて育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならないと規定しており、育児休業を

「事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置」としている。ここで

- ① 「乳児」とは1歳に満たない者であり、「幼児」とは満1歳から小学校就学の始期に達するまでの者の意である。（母子保健法第6条及び児童福祉法第4条）
- ② 「有する」とは、実子たると養子たるとを問わず、親子関係にあることをいう。
- ③ 「申出により」とあるのは、育児休業を利用するか否かは勤労婦人の自主的な選択に委ねることとした趣旨である。
- ④ 「育児のため」ということから、例えば本人が出産後病気をしたためというような場合は除かれる。
- ⑤ 「一定期間」とあるのは、育児休業を実施する企業では、あらかじめ期間を定めるべきであること。また断続的でなく継続した期間であるべきことという趣旨である。また、休業の期間を明確に規定していないのは、育児休業の期間は保育所の整備状況、地域の環境、勤労婦人の要望等諸般の事情から必ずしも一様ではないからである。
- ⑥ 「休業することを認める措置」とは、事業主の承認のもとに雇用関係を継続させ

たまま勤務に従事しない状態をいうものである。

問 育児休業の意義はどのようなことか。

答 育児休業の意義については、勤労婦人・企業・母子保健・社会の各側面において考えられる。

(1) 勤労婦人の側面

- ① 乳幼児を育てながら就労を継続することができること。
- ② 終身雇用、年功序列賃金制度が支配的な我が国雇用慣行のもとでは、退職した後に退職前と同じ労働条件で再就職することは困難であり、育児休業により職場の確保と労働条件の維持向上が図られること。
- ③ 子供を自分の手で直接保育できること。

(2) 企業の側面

- ① 職業生活を数年経験した熟練労働力の確保に有効であること。
- ② 労働者の関心が高い育児休業を実施することにより、企業のイメージアップをもたらす、勤労婦人のモラル（勤労意欲）の向上が期待できること。また、計画的な労務管理が可能となること等。

(3) 母子保健・社会の側面

- ① 乳幼児期、特に抵抗力が弱い乳児に行き届いた保育ができること。また、母親の直接保育によるスキンシップが子供の発育及び情緒安定に大きな役割を果たすと考えられること等。
- ② 育児の負担により疲労しやすい婦人の健康保持に役立つこと。
- ③ 家庭婦人に比べ、職業生活と育児の調和の不安が一因となって高くなっている勤労婦人の出産年令の適正化に役立つと思われること。

問 育児休業の要件として、「選択制、有給制、原職復帰」のいわゆる三原則を法で規定すべきであるという意見があるがどうか。

答(1) 勤労婦人福祉法では、勤労婦人の福祉対策の観点から要請される基本的な要件、即ち、①勤労婦人の自主的な選択に基づく「申出」と②雇用関係上の地位を失うことなく復職を当然の前提とする「休業」という要件を定めるにとどめ、育児休業の期間、休業中の給与等の具体的内容については、労働協約、就業規則等による自主的決定に委ねることとした。

(2) 「有給制」については、

- ① 労働基準法上の産前産後休業に関しても規定されていないこと。

- ② 育児休業が事業主の責に帰さない事由による休業であること。
- ③ 中小企業、特に零細企業においては負担能力の点で問題があること。
- ④ 「有給」とすると事業主の側に雇用の逆選択をもたらし、婦人の雇用機会を狭くするおそれがあること。

等の理由から、事業主の負担のもとに有給とすることは、困難かつ妥当ではないと考えられる。

問 育児休業の推進よりも労働基準法上の産後休業の期間を長くすることが先決ではないかという意見があるがどうか。

答 産前産後の休業は主として母体の保護をねらいとするもので、育児休業とは趣旨ないし目的が異なる。従って産後休業をとった者が必ず育児休業を必要とするとは限らないし、産後休業の期間を長くすることは別の領域の問題として意義を有するものである。

問 保育所を完備すれば、育児休業は不要となるのではないか。

答 乳幼児は、少くとも極く幼い期間については母親が直接育てることが望ましいという説もあり、たとえ保育所が完備していても、乳幼児を自ら育てることを希望する勤労婦人は存在すると考えられる。

また、勤労婦人の雇用形態ないし勤務時間の時間帯が多様化している今日、保育所の保育のための時間帯との関係から、保育所と併行して育児休業の必要性が生ずる余地も大きいと考えられる。

問 「育児休業」と「育児休暇」、「育児休職」との関係、差異は何か。

答 休業、休暇、休職にはそれぞれ明確な定義はないが、「休業」は何らかの事由により労務が提供されない事実上の状態をいう。「休暇」は特定の事由に基づいて取得する権利としての性格が濃厚であり、その期間が比較的短いのに対し、「休職」は病気その他の事由により労務が困難な場合に比較的長期間労務提供義務を免除する使用者の措置としての色彩が強いものといえる。

従って、育児休業はこれら二つの概念を包括した広い概念であると考えられる。既に育児休業を実施している企業では育児休暇又は育児休職としている例が多いが、これは病気や研修等他の長期にわたる休業の取扱いの差異から付されたものと考えられる。

問 育児休業を定める場合、どのような事項を規定したらよいか。

答(1) 育児休業を実施するにあたっては、労働基準法の定めにより、その内容を就業規

則に規定する必要がある。(労働基準法第89条は常時10人以上の労働者を使用する使用者に対し、就業規則の作成及び労働基準監督署長への届出を義務づけている。育児休業は、就業規則に必ず規定しなければならない「休暇に関する事項」に該当する。)

(2) 育児休業に関して就業規則に規定すべき事項としては次のものが考えられる。

- ① 育児休業を請求できる者の範囲に関する事項
- ② 育児休業の期間に関する事項
- ③ 育児休業を請求できる回数、期間の更新等に関する事項
- ④ 休業中の給与、賞与等の支給に関する事項
- ⑤ 休業中の各種保険の保険料の徴収その他の取扱いに関する事項
- ⑥ 復職時の職務に関する事項
- ⑦ 復職時の給与、賞与等に関する事項
- ⑧ 復職時の年次有給休暇に関する事項
- ⑨ 退職金の計算の基礎となる期間に関する事項
- ⑩ 育児休業請求の手続きに関する事項

このように規定の内容が広範囲にわたるので、育児休業の細目については他の措置と切りはなして別に定めることも考えられる。

問 育児休業と年次有給休暇との関係について説明してほしい。

答 年次有給休暇は、労働基準法第39条で①1年間の継続勤務と②全労働日の8割以上の出勤を要件として取得できることとなっている。ここで、「継続勤務」とは出勤を意味するものではなく、労働契約の存続期間を意味しており、育児休業期間中も継続勤務に含まれる。しかし、育児休業期間を出勤とすべきかどうかは労働基準法上明確ではなく、各企業における取扱いに委ねられる。そのため、年次有給休暇の権利が生じない事態となることも考えられる。

しかしながら、勤労婦人の福祉増進の見地からは、育児休業については出勤したものとして取扱うことが望ましいと考えられる。

問 育児休業の期間としては、どの程度の期間を考えたらいいか。

答 育児休業の期間は労使関係の実情、職種、地域における保育所の整備状況等により異なると考えられるが、次のような理由から子供が満1歳に達するまでの1年程度の期間とすることが一般的であると思われる。

(1) 乳幼児期のうちでも、満1歳になるまでの乳児期が健康管理の面から特に行き届

いた保育が必要であること。

(2) 母乳哺育はほぼ1年間で完全に離乳できること。

(3) 出産後の婦人については、産後1年間で特に健康管理の面で配慮が必要とされる期間であること。

(4) 保育所のうちでも、特に乳児保育所の整備がおこなわれていること。

(5) 育児休業期間があまり長期に及ぶと、技能、知識の低下等から職場復帰が困難となる場合も考えられること。

問 平均賃金の算定期間中に育児休業期間がある場合にはどのように扱ったらよいか。

答 平均賃金とは「算定すべき事由の発生した日以前3箇月間に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額」であるが、その算定期間中に業務上負傷し、又は疾病による療養、産前産後休業等による休業期間がある場合にはその期間を除外することとなっている。（労働基準法第12条）

育児休業期間の取扱いについては、48年2月28日、平均賃金の算定期間中に、勤労婦人福祉法第11条に規定する育児休業期間がある場合には、その期間及びその期間の賃金は、平均賃金の算定期間及び賃金の総額から除外する旨の通達が出されている。

2 育児休業奨励金の概要

育児休業奨励金は、昭和50年4月1日施行の雇用保険法（昭和49年法律第116号）第62条（雇用改善事業）の一環として新しく創設された。その概要は次のとおりである。

(1) 目 的

一定の要件を備えた育児休業（勤労婦人福祉法第11条に規定する育児休業をいう）を実施する事業主に対して育児休業奨励金を支給し、もって育児休業制度の普及促進を図ることを目的とする。

(2) 育児休業の要件

- イ、労働協約又は就業規則に規定されていること。
- ロ、休業期間が産後休業終了後、生児が満1才になるまで継続して休業できるものであること。
- ハ、休業制度の利用者の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないこと。

(3) 支給対象事業主の要件

- イ、(2)の要件を備えた育児休業を実施していること。
- ロ、育児休業を利用した勤労婦人が1人以上いること。
- ハ、ロの勤労婦人を休業前1年以上継続して雇用保険の被保険者として雇用していたこと。

(4) 支 給 額

奨励金の支給額は1事業主（企業単位）当たり80,000円とし、1回限り支給する。

(5) 支給申請手続

イ、申 請 先

原則として事業主の主たる事務所（本社・本店等）の所在地を管轄する婦人少年室であるが、休業した勤労婦人のいる事務所（支店・工場等）の所在地を管轄する婦人少年室でもよいこと。

ロ、申請期間

勤労婦人が休業した日から3カ月を経過した日から3カ月以内。

ハ、必要書類

所定の育児休業奨励金支給申請書に次の書類を添付する。

- ① 育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）
- ② 育児休業利用者に係る労働者名簿（写）

③ 育児休業利用者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）

④ 育児休業届（写）

(6) そ の 他

奨励金を支給した後一定の事項に該当する場合は返還を命ずることがある。

その他詳細についての問い合わせは都道府県婦人少年室（４ 婦人少年室一覧参照）へ行うこと。

※受付番号

育 児 休 業 奨 励 金 支 給 申 請 書

育児休業奨励金の支給を受けたいので次のとおり申請します。

昭和 年 月 日

事業主住所

氏 名

印

(事業主が法人である場合は、主たる事務所の所在地
法人の名称及び代表者の氏名を記入すること。)

婦 人 少 年 室 長 殿

① 申 請 事 業 主	(1)常時使用している従業員数 { 男 人 女 人 事業所総数 か所	(4)事業所番号(主たる事務所) a 雇用保険 b 労災保険 c 健康保険 d 厚生年金保険	(5)取扱責任者 役職 氏名 連絡電話番号 () 番
	(2)主たる事業 (3)育児休業実施年月日 年 月 日		
② 休 業 者	(6)所属事業所の名称 所在地 事業所番号 a 雇用保険 b 労災保険 c 健康保険 d 厚生年金保険	(7)氏 名 雇用保険被保険者 年 月 日 資格取得年月日 休業開始日 年 月 日 休業予定期間 カ月	
③ そ の 他	(8)支給を受けようとする方法 a 国庫金送金 (希望金融機関店舗名)		
	b 国庫金振込 (取引金融機関店舗名 口座名義 口座の種類 口座番号)		

※ 処 理 欄	支 給 決 定 番 号	第 号	決 裁 欄			備 考
	支 給 決 定 年 月 日	年 月 日	室 長	補 佐	係	
	支 給 額	円				

様式第1号(裏面)

注意

1. 記入上の注意

- (1) ①の(1)欄は、この申請を行う月の初日において、申請事業主の企業全体で常時使用している従業員(臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇入れられる者、季節的業務に雇用される者、試みの使用期間中の者を除く、いわゆる常用の従業員をいう。)の数及び事業所の総数をそれぞれ記入すること。
- (2) ①の(2)欄は申請事業主の主たる事業の種類を産業中分類で記入すること。
- (3) ①の(3)欄は育児休業の実施年月日を記入すること。
- (4) ①の(5)欄は申請事務の責任者の役職、氏名及び電話を記入すること。
- (5) ②の(6)欄は最初に休業した労働者の所属する事業所について、その名称、所在地及び雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険の事業所番号についてそれぞれ記入すること。
- (6) ②の(7)欄は最初に休業した労働者について、その氏名、雇用保険被保険者資格取得年月日、休業開始日及び休業予定期間について、それぞれ記入すること。
- (7) ③の(8)欄は希望する送金方法について、具体的に記入すること。
- (8) ※欄は記入しないこと。

2. 提出上の注意

- (1) この申請書は当該事業主の主たる事務所又は、当該制度の最初の利用者の属する事業所の所在地を管轄する婦人少年室へ提出すること。
- (2) この申請書は、育児休業を実施した事業主が当該制度により労働者が最初に1人以上、かつ3カ月以上休業した場合、当該休業の始った日から3カ月を経過した日から3カ月以内(但し、天災その他、その期間内に申請しなかったことについて、やむを得ない理由があるときは当該理由のやんだ後、その理由を記した書面を添えて7日以内)に提出すること。
- (3) この申請書には、次の書類を添付すること。
 - ① 育児休業に関する労働協約又は就業規則(写)
 - ② 育児休業利用者の労働者名簿(写)
 - ③ 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)
 - ④ 育児休業届(写)

3 統計資料

(1) 男女別雇用者数の推移

年	実 数			対 前 年 増 加 率			雇用者総数 中女子の占 める比率
	計	女	男	計	女	男	
昭和	万人	万人	万人	%	%	%	%
44	3 199	1 048	2 151	1.6	1.6	1.6	32.8
45	3 306	1 096	2 210	3.3	4.6	2.7	33.2
46	3 406	1 116	2 290	3.0	1.8	3.6	32.8
47	3 452	1 120	2 332	1.4	0.4	1.8	32.4
48	3 595	1 186	2 408	3.4	5.3	2.6	33.0

注 1) 48年実数は沖縄県を含む。

2) 対前年増加率は沖縄県を含んでいない。

総理府一労働力調査

(2) 年令階級・配偶関係別女子雇用者数（非農林業）

区 分	総 数	未 婚	有 配 偶	死・離別
計	万人 1 179	万人 482	万人 570	万人 126
15～19才	105	103	1	0
20～24才	302	259	43	1
25～29才	138	65	71	3
30～34才	106	20	80	6
35～39才	121	12	99	10
40～44才	126	10	100	16
45才以上	279	12	175	92

総理府一労働力調査（48年）

(3) 核家族世帯の推移(都市勤労者世帯)

(百,%)

区分	年	世帯計	核 家 族 世 帯				その他の親族世帯	非親族世帯	単 独世帯
			計	夫の婦み	夫婦と子供	男親と子供 女親と子供			
実数	35	72,942	52,739	8,355	37,748	6,636	16,741	199	3,263
	40	102,413	74,217	12,537	54,142	7,538	18,777	283	9,136
	45	199,755	132,005	22,631	96,142	13,232	42,640	865	24,265
構成比	35	100.0	60.2	8.3	43.4	8.5	34.7	0.4	4.7
	40	100.0	62.5	9.8	45.4	7.3	29.3	0.3	7.9
	45	100.0	63.4	10.9	46.0	6.5	25.5	0.4	10.8

注) 市部、非農村、世帯主が雇用者の世帯数である。

総理府一國勢調査

(4) 女子労働者及び有夫者に対する出産者の割合

(%)

区 分		女子労働者に対する 出産者の割合	有夫者に対する 出産者の割合
計		2.5	6.0
産 業	鉱 業	1.1	1.9
	建設業	0.8	1.4
	製造業	3.0	6.1
	卸売業・小売業	1.2	5.5
	金融保険業	1.4	4.3
	不動産業	0.8	2.7
	運輸通信業	3.1	7.7
	電気・ガス・水道・熱供給業	3.0	10.0
	サービス業	3.3	8.0
事業所規模	30 ～ 99 人	2.1	4.0
	100 ～ 499 人	2.6	6.6
	500 人以上	2.8	10.2

労働省一女子保護実施状況調査(48年)

(5) 妊娠又は出産による退職者の割合

(%)

区 分	計	500人以上	100～499人	30～99人
総 数	48.8	48.2	48.4	49.8
鉱 業	41.5	14.3	40.0	45.0
建 設 業	63.6	77.7	57.5	65.2
製 造 業	50.2	51.9	47.9	51.4
卸 売・小 売 業	69.8	70.5	70.8	68.4
金 融・保 險 業	48.3	51.0	55.9	45.5
不 動 産 業	87.4	90.0	69.2	95.3
運 輸・通 信 業	31.1	13.0	39.6	37.8
電 気・ガ ス・水 道 業	37.4	69.1	35.4	18.2
サ ー ビ ス 業	32.0	24.6	33.1	33.5

(注) 出産者+妊娠による退職者=100.0

労働省—女子保護実施状況調査(48年)

(6) 育児休業の普及状況(昭和46年, 48年対比)

(%)

事業所規模 産 業 年 度	計		500人以上		100～499人		30～99人	
	46	48	46	48	46	48	46	48
計	2.3	4.3	7.1	11.4	4.6	6.6	1.2	3.2
鉱 業	0.9	0.3	1.3	—	—	2.2	1.3	—
建 設 業	0.8	1.6	3.5	1.2	0.5	2.7	0.8	1.4
製 造 業	1.1	4.1	3.8	9.8	1.1	6.0	0.9	2.8
卸 売・小 売 業	1.0	2.2	8.0	3.9	1.7	1.8	0.7	2.2
金 融 保 險 業	0.6	3.2	1.4	3.4	2.6	8.9	0.4	2.8
不 動 産 業	—	1.7	—	—	—	2.1	—	1.7
運 輸 通 信 業	9.4	9.8	27.0	28.9	2.7	11.0	4.9	8.0
電 気・ガ ス・水 道 業	—	1.2	—	—	—	1.2	—	1.2
サ ー ビ ス 業	1.9	4.5	2.6	11.9	5.8	8.8	0.9	3.5

労働省婦人少年局—女子保護実施状況調査

(7) その他の母性保護措置の実施状況 注1)

区 分	つわり休暇 制 度		妊娠中の通 院休暇制度		妊婦の通勤 緩和措置	
	48年	46年	48年	46年	48年	46年
計	7.8	1.9	19.8	5.7	14.5	4.1
鉱 業	5.1	0.9	13.0	4.5	9.6	4.5
建 設 業	7.8	1.3	16.3	4.8	10.6	2.7
製 造 業	7.9	1.4	17.0	3.8	9.0	3.7
卸売業・小売業	10.3	1.7	21.8	3.9	11.6	4.1
金融保険業	3.7	0.6	17.9	3.7	20.8	4.7
不動産業	9.0	2.3	18.1	6.1	14.9	—
運輸通信業	7.2	4.5	25.2	11.8	25.1	3.0
電気・ガス・水道・熱供給業	11.5	2.9	29.7	16.5	28.3	4.8
サービス業	7.4	2.2	24.1	10.3	20.7	11.8
30 ～ 99人	7.1	0.9	19.3	4.3	14.7	4.5
100 ～ 499人	9.5	4.2	20.8	8.6	13.6	3.0
500人以上	9.7	5.0	22.8	12.6	14.2	3.2

注1) 事業所総数＝100.0

注2) 交替勤務についている女子労働者のいる事業所数＝100.0

注3) 深夜業のある勤務についている女子労働者のいる事業所数＝100.0

労働省「女子保護実施状況調査」

(8) 育児休業の状況

注1) この育児休業の状況は、昭和50年3月末現在、労働省婦人少年局において
は握している育児休業実施事業所及び企業（但し、電々公社及び専売公社を
除く）についてとりまとめたものである。

注2) イとロ以下の企業数が一致しないが、イは実施していることが判明してい
るものであり、ロ以下は制度の内容を確実に握しているものについてのみ集

注2) 注3)

企 業 内 託 児 施 設		そ の 他		妊婦の 時間外 労働の 制 限	妊娠中 の休憩 時間の 増 加	妊婦の 交替勤 務の免 除	妊婦の 深夜業 の免除	左の措置のう ちいずれか一 つを実施して いる事業所	
48 年	46 年	48 年	46 年	48 年	48 年	48 年	48 年	48 年	46 年
3.2	1.7	0.3	1.1	28.5	6.0	64.5	74.6	40.4	12.6
0.8	0.7	—	0.2	21.7	7.3	76.9	66.7	26.2	9.4
2.4	—	0.2	0.0	21.1	6.2	92.4	100.0	25.4	7.6
3.4	2.3	0.2	0.7	31.9	4.9	61.3	77.1	40.9	10.5
1.5	0.6	0.0	0.9	27.7	8.3	64.3	98.9	37.8	8.9
0.9	0.5	—	1.8	19.4	3.8	61.5	100.0	38.6	9.8
—	—	0.3	2.3	18.8	6.6	59.1	100.0	31.9	10.6
2.9	1.5	0.8	1.2	22.8	4.3	73.0	89.6	44.5	20.2
—	—	—	2.5	19.7	4.8	55.6	100.0	46.2	20.1
11.2	6.8	—	4.9	47.4	12.9	66.0	69.9	56.2	29.9
2.4	0.9	0.0	0.9	27.4	6.2	46.3	52.9	37.9	10.2
4.7	3.2	0.9	1.6	31.4	5.9	65.1	77.2	45.8	17.6
9.8	7.3	0.1	2.1	31.6	3.4	66.6	76.4	53.1	25.0

計した。

イ 産業別・規模別実施状況

産業別	規 模 別	事 業 所 数				企業数
		計	500人 以 上	100～ 499 人	90 人 以 下	
	計	289	142	112	35	165
製 造 業		221	109	84	28	
食 料 品 製 造 業		46	8	27	11	
織 維 工 業		70	44	21	5	
織 維 製 品 製 造 業		13	3	6	4	
木 材 ・ 木 製 品 製 造 業		2	—	2	—	
パルプ・紙・紙加工品製造業		8	4	3	1	
化 学 工 業		7	5	1	1	
ゴ ム 製 品 製 造 業		3	2	1	—	
なめし皮・同製品・毛皮製造業		2	1	1	—	
窯業・土石製品製造業		3	2	1	—	
非 鉄 金 属 製 造 業		1	1	—	—	
金 属 製 品 製 造 業		3	1	1	1	
一 般 機 械 器 具 製 造 業		4	4	—	—	
電 気 機 械 器 具 製 造 業		48	29	15	4	
輸 送 用 機 械 器 具 製 造 業		3	—	2	1	
精 密 機 械 器 具 製 造 業		8	5	3	—	
卸 売 ・ 小 売 業		26	13	9	4	
金 融 ・ 保 險 業		9	2	6	1	
不 動 産 業		1	1	—	—	
運 輸 ・ 通 信 業		3	3	—	—	
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 業		1	1	—	—	
サ ー ビ ス 業		14	6	7	1	
公 務		14	7	6	1	

ロ。対象者の範囲に関する区別・条件

区 別 の 有 無 及 び 内 容		企 業 数
計		138
無 し		57
有	正 社 員	17
	女 子 組 合 員	6
	勤 続 1 年 以 上 の 者	11
	“ 2 年 “	3
	“ 3 年 “	7
	生 後 1 年 未 満 の 子 を 有 す る 者	10
	“ 2 年 “	6
	“ 3 年 “	10
	引 き 続 き 勤 務 す る 意 志 あ る 者	32
	復 職 後 6 カ 月 以 上 勤 務 す る 者	1
81	一 部 の 職 種 , 部 門	6
	そ の 他	2

注) 区別有は該当する項目が2以上ある企業あるので計が一致しない。

ハ。休業期間

期 間	企 業 数
出 産 後 6 カ 月 (子 供 が 6 カ 月) 以 内	1
出 産 後 1 年 以 内	31
“ 2 年 “	5
“ 3 年 “	10
産 後 休 業 後 6 カ 月 以 内	6
“ 1 年 “	29
“ 2 年 “	6
6 カ 月 以 内	7
1 年 “	15
2 年 “	11
3 年 “	7
必 要 期 間	5
そ の 他	2
定 め な し	3
計	138

ニ. 休業中の給与の取扱い

給 与 支 給 の 有 無		企 業 数
無		114
有 給	95 %	1
	60 %	1
	50 % 以 内	4
	そ の 他	1
	小 計	7
手 当 を 支 給		17
計		138

ホ. 社会保険の取扱い

社 会 保 険 の 取 扱 い		企 業 数
休 業 中 は 継 続 し な い		6
継 続 す る	保険料は会 社 負 担	13
	" 互 助 会 負 担	2
	" 自 己 負 担	101
	" 自己負担で会社立替	14
	小 計	129
本人の希望により継 続		2
計		138

へ. 退職金の算定

退 職 金 の 算 定	企 業 数
休 業 期 間 を 加 算	27
条件付で休業期間を加算	4
休 業 期 間 の $\frac{1}{2}$ を 加 算	19
条件付で休業期間の $\frac{1}{2}$ を加算	4
休 業 期 間 の 一 部 を 加 算	2
休 業 期 間 は 除 外	79
不 明	10
計	138

ト. 利用状況

区 分	事業所数	出産者数	利用者数	利 用 率
計	190 所	2,914 人	790 人	27.1 %
製 造 業	153	2,447	647	26.4
食 料 品 製 造 業	33	285	49	17.2
織 維 工 業	41	383	75	19.6
電気機械器具製造業	42	894	231	25.8
卸 売 ・ 小 売 業	12	147	49	33.3
金 融 ・ 保 険 業	5	3	3	100.0
運 輸 ・ 通 信 業	3	62	31	50.0
サ ー ビ ス 業	7	96	37	38.5
公 務	10	159	23	14.5

婦 人 少 年 室 一 覧

婦人少年室名		事項別	所 在 地	電 話
北 青 岩 宮 秋	海 道		札幌市大通り西10丁目 札幌第二合同庁舎	011(261)0844
			青森市中央3丁目20番11号	0177(35)1035
			盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎一号館	0196(24)1151
			仙台市本町3丁目3番1号	0222(21)5010
山 福 茨 栃 群	形 島 城 木 馬		秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	0188(62)6684
			山形市緑町1丁目5番48号 山形合同庁舎	0236(41)3860
			福島市霞町1の46 福島合同庁舎	0245(34)1111
			水戸市北見町1番11号	0292(21)3915
埼 千 東 神 新	玉 葉 京 川 鴻		宇都宮市一の沢町520	0286(33)2795
			前橋市大手町1丁目1番3号	0272(21)5136
			浦和市岸町5丁目8番13号	0488(22)4273
			千葉市松波3丁目11番3号	0472(51)4347
富 石 福 山 長	山 川 井 梨 野		千代田区大手町1丁目9番2号	03(242)0771
			横浜市中区日本大通り34	045(651)1351
			新潟市川岸町1丁目56番地	0252(66)0047
			富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	0764(32)2727
岐 静 愛 三 滋	岡 知 重 賀		金沢市広坂2丁目2番60号	0762(31)3086
			福井市大手1丁目2番20号	0776(22)3947
			甲府市美咲1丁目2番13号	0552(52)6779
			長野市旭町1108	0262(34)5111
京 大 兵 奈 和	都 阪 庫 良 山		岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎	0582(45)3046
			静岡市追手町9番50号 静岡地方合同庁舎	0542(52)5310
			名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎2号館	052(951)4191
			津市桜橋3丁目81番地	0592(28)2782
鳥 島 岡 広 山	取 根 山 島 口		大津市御幸町6番6号	0775(23)1190
			京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075(241)0504
			大阪市東区大手前之町 大阪合同庁舎第1号館	06(941)4647
			神戸市葺合区二宮町1丁目22番1号	078(231)0401
德 香 愛 高 福	島 川 媛 知 岡		奈良市登大路町81 奈良合同庁舎	0742(24)0605
			和歌山市中之島向ノ芝195の7	0734(22)4743
			鳥取市西町2丁目208	0857(22)3249
			松江市東朝日町76	0852(21)3154
佐 長 熊 大 宮	賀 崎 本 分 崎		岡山市弓之町6番6号	0862(24)7639
			広島市上八丁堀6番30号	0822(21)9241
			山口市水の上町1番7号	08392(2)8017
			徳島市南前川町1丁目1番	0886(52)2718
鹿 沖	児 島 繩		高松市天神前5番12号	0878(31)3762
			松山市辻町2番36号	0899(21)6771
			高知市鷲匠町2丁目1番42号	0888(72)2598
			福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎	092(411)4894
佐 長 熊 大 宮	賀 崎 本 分 崎		佐賀市内1丁目5番20号	09522(3)4058
			長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	0958(44)4384
			熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	0963(52)3865
			大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	0975(32)4025
鹿 沖	児 島 繩		宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985(22)3556
			鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎	0992(22)8446
鹿 沖	児 島 繩		那覇市久米2丁目30番1号	0988(68)4380



