

婦人労働資料 46143

昭和 57 年 3 月

育児休業実施事例集

保存資料
婦人課

労働省婦人少年局

ま え が き

近年、婦人の職場への進出が進み、現在雇用者全体の3分の1以上を占めています。また、就業分野の拡大、勤続年数の長期化など婦人の生涯における職業の意義が高まってきています。

婦人が働き続ける上で、職業生活と家庭生活、特に育児との両立を図ることが重要な課題となっています。昭和47年に制定された勤労婦人福祉法は育児休業その他の育児に関する便宜の供与を事業主の努力義務として規定しています。また、昭和50年には「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」が制定され、義務教育諸学校等の女子教育職員、及び国公立の医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等特定職種の勤労婦人について育児休業が認められました。

現在、育児休業を実施している事業所の数は未だ少なく、その普及促進が要請されています。

この事例集は育児休業制度を導入している企業に育児休業制度の実際の運営に関する事からについて御執筆いただき、それを取りまとめたものです。

本書を参考にして育児休業制度の導入を検討していただければ幸いです。

なお、事例の執筆にあられた企業の方々に深く感謝申し上げます。

昭和57年3月

労働省婦人少年局

目 次

事例 1	A製菓会社（食料品製造業）	1
2	B紡織（繊維工業）	8
3	C新聞社（出版・印刷・同関連産業）	13
4	D社（化学工業）	16
5	E製作所（電気機械器具製造業）	22
6	F百貨店（各種商品小売業）	28
7	G銀行（銀行・信託業）	35
8	H社（運輸に附帯するサービス業）	41
9	I病院（医療業）	48
10	J病院（医療業）	54
11	K学校（教育）	61
12	L学園（教育）	65
13	M学園（社会保険・社会福祉）	72
14	N福祉事業団（社会保険・社会福祉）	76

事例1 A製菓会社（食料品製造業、化学工業等）

1. 会社概要

(1) 事業の内容

菓子・食品および薬品の製造、販売業

(2) 従業員数（昭和57年1月現在）

男 4,038名

女 1,293名

計 5,331名

(3) 女子の従事している主な職種

菓子・食品および薬品の包装作業、一般事務

2. 出産休職制度導入の経緯

(1) 制度導入の背景

昭和45年（1970年）当時のわが国経済は、GNP（国民総生産）世界第3位を謳歌し、昭和30年代の高度成長時代とは言わないまでも、着実に拡大テンボの過程を辿っていた。

当時発表された「経済社会発展計画」でも、人間性豊かな経済社会への達成課題として、物価の安定、経済の効率化、社会開発の推進、国際化への積極的姿勢を柱として、昭和50年の日本経済を、

①計画期間の年平均経済成長率10.6%（実質）

②経済規模は昭和44年の約1.8倍の142兆円。

③輸出164億ドルから374億ドル、輸入126億ドルから296億ドルへ。

④消費者物価上昇率5%から3%台へ。

と輝かしい50年代の幕開けを予想していた。従って、このような経済情勢を反映して産業活動も活発化し、労働力の安定確保の問題は産業界での当面の課題であった。（昭和45年の有効求人倍率1.46）

(2) 当社における制度導入の理由

① 上記の経済的、社会的背景については当社の場合も例外ではなく、優良な労働力の安定確保は重要な課題であった。

特に当社のような業種では、包装の中心は女子であり、包装機械の進歩に

伴い、包装機の運転管理等かなりの技能レベルが要求されることから、熟練度の高い女子技能者の確保は、生産性の維持・向上の面からも重要であった。

② また、包装職場での妊産婦の就労は、安全、および職場全体の能率面からも問題なしとしない面がある。

③ 一方、社員の立場からも、母体保護の促進と女子労働者の雇用確保の観点から、出産休職制度の導入は、時代を先取りするテーマであった。

(3) 制度導入上の問題点

立案の過程で、いろいろな角度から問題点が提起されたが、主な問題点は次の3点である。

① 通常勤務者の処遇とのバランス

休職中の給与、賞与、勤怠取扱いなどについて、制度の趣旨を踏まえながら通常勤務者の処遇とのバランスをどこに置くのが適切かの問題である。

② 制度の趣旨に反した運用（乱用）がなされないか。

つまり、出産後退職する意思を持っているにも拘らず出産休職の取扱いを受け休職明けに退職しようとする者、いわば制度の乱用者を防ぐにはどうすればよいかという問題である。

③ 復職時の取扱い

復職に際し、本人は原職復帰（職種および職場）を希望するのが普通であるが、休職期間中に当該職種や職場で欠員補充を行っているため、原職復帰が困難な場合が出てくる。この点については、予め休職発令に先立ってその旨通知し、本人もこれを了解するという不文律が必要であろう。

3. 制度の概要

(1) 制度制定

昭和45年12月

(2) 規定方法

労働協約の中に「出産休職」の条項をかけた、「会社は、出産が予定されている女子組合員で、休職明け後も最低1年以上引続き勤務する意思があり、かつ就業可能な条件を備えて休職を願った者には出産休職を命ずることがある」と規定し、「なお、細部取扱いについては「社員出産休職規程」の定めるところによる」と特別規程を設けている。

(3) 社員出産休職規程の内容

① 休職発令の要件

- イ 出産を予定している女子社員で、
- ロ 休職明け後も最低1年以上引続き勤務する意思があり、
- ハ かつ、就業可能な条件を備えた者が、
- ニ 休職の取扱いを希望し、
- ホ 会社が認めた場合、

以上の要件をすべて満足したときに出産休職を命ずることとなる。

このうち、ハの就業可能な条件とは、本人の母親等休職明け後育児を託する第三者がいるか、あるいは乳幼児から託児できる託児所があり、かつ入所の可能性がある場合等である。

② 休職期間

休職期間は原則として妊娠6ヶ月に達する月の1日より1年間である。ただし、本人の希望により生児が満1才に達した月の末日まで休職期間を延長することができることとしている。

休職期間の算出方法を例示すれば次の通りである。

例) 昭和57年7月25日分娩予定の場合

- イ 妊娠6ヶ月に達する日は3月7日(分娩予定日より逆算して140日目
が妊娠6ヶ月の初日に相当する)
- ロ 妊娠6ヶ月に達する月の1日は3月1日。
- ハ 休職期間は、昭和57年3月1日から昭和58年2月28日までの1年間。
- ニ 延長の場合は、昭和58年7月31日まで。

③ 休職の申し出方法

イ 原則として、所定休職日(前述妊娠6ヶ月に達する月の1日)の1ヶ月前までに所定の手続き(所定様式「出産休職願」および医師の診断書)によって申し出て、会社の承認を受ける。また、休職期間の延長を希望する場合には、原則として、当初の基本休職期間が満了する2ヶ月前までに(前掲の例の場合には昭和57年12月までに)延長を申し出ることとしている。

- ロ 休職は所定休職日から入ることを原則とするが、事情によって所定休職

日経過後の中途でも入ることができることとしている。ただし、この場合でも休職初日は毎月1日とし、休職期間は前掲の期間を限度としている。
(前掲の例の場合、本人の事情により4月から休職に入った場合でも期間終了は58年2月28日)

④ 休職中の取扱い

イ 毎月給与

休職日に応じ、下表の通り支給することとしている。

休 職 日	毎 月 給 与
所定休職日より休職した場合	基準内給与×60%
所定休職日より1ヶ月後に休職した場合	" ×55%
" 2ヶ月後 "	" ×50%
" 3ヶ月後 "	" ×45%
" 4ヶ月後 "	" ×40%
" 5ヶ月後 "	" ×30%
" 6ヶ月後 "	" ×20%
休職期間を延長した場合	" ×20%

(イ) 所定休職日から休職に入っても、所定休職日以降途中の月から休職に入っても、給与関係にそれ程の差がないように配慮することにより、この制度を利用しやすいようにした。

(ロ) また、職場での作業能率や妊産婦の安全(母体保護)を考慮し、所定休職日から休職するのが望ましいと判断した。

ロ 賞 与

休職期間中は、1日につき換算欠勤日数1日として取扱う。ただし、計算の結果、基準内給与の0.5ヶ月分を下回る場合でも、0.5ヶ月分は支給することとしている。

ハ 定期増給

毎年4月に実施する定期増給額の査定に当っては、休職期間中は欠勤として取扱う。

⑤ 復職後の取扱い

イ 復職後の職種および職場

包装関係の職種の者は、復職後も元の職種に就くこととなるが、職場は必ずしも元と同じ職場に戻るとは限らない。

また、内勤事務担当者の場合には、本人の休職中に交代要員を配置するのが通例であるので、職種および職場は復職に際し変更する場合があります。

ロ 勤続年数

休職期間は勤続年数に通算することとしている。ただし、復職後1年未満に退職した場合には通算しない。

4. 制度の利用状況

昭和45年以来満11年、多くの社員がこの制度を利用してきたが、年ごとの利用状況についてはかなりのバラツキがみられる。

しかし、極く大雑把にみると、導入当初は利用度が高かったが昭和50年以降は徐々に安定化の傾向にあるといえる。（利用度は、全女子社員比1%未満）

5. 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

- ① 期待する技能レベルの労働力の確保
- ② 会社に対する信頼感、帰属意識の醸成
- ③ 社員間の連帯感、勤労意欲の向上

(2) 問題点

- ① この制度は、各種の処遇や福利厚生に関する諸制度の1つであるので、その時々この制度全般とのバランスを失しないように、絶えず見直しが必要である。

そういう観点から見ると、休職中の給与取扱いなどは、休業に伴う給与補償的内容（基準内給与の60%支給）となっており、実施企業の中でもかなりの優遇措置であり、不就業中の給与または福利厚生的給付としては、他の制度に比し、ややバランスを欠くように思う。

- ② この制度の適正な運用は、該当者の自覚に待つという面が多く、該当者が

安易な権利意識で制度を利用するようなこととなると、制度の維持は困難となる。この意味からも、社員に対する正しい制度理解の徹底が大切である。

社員出産休職規程

(目的)

第1条 社員就業規則第60条に定める出産休職の取扱いは、別に定めのあるほか、この規程の定めるところによる。

(発令)

第2条 出産を予定している女子社員で休職明け後も最低1年以上引き続き勤務する意思があり、かつ就業可能な条件を備えたものがこの休職の取扱いを希望し、会社が認めた場合出産休職を命ずる。

(休職期間)

第3条 休職期間は原則として妊娠6カ月に達する月の1日(以下所定休職日という)より1年間とする。

ただし、本人の希望により生児が満1才に達した月の末日まで休職期間を延長することができる。

(出産休職の申し出)

第4条① 出産休職の申し出は、原則として所定休職日の1カ月前までに所定の手続きによって願い出てあらかじめ会社の許可を受けなければならない。

② 休職期間の延長を希望する場合の申し出は、原則として当初の基本休職期間が満了する2カ月前までに行うものとする。

(中途からの出産休職)

第5条① 出産休職は所定休職日より入ることを原則とするが事情により所定休職日経過後の中途でも入ることができる。

なお、この場合でも休職初日は毎月1日とし、休職期間については、第3条に定める期間を限度とする。

② 中途からの出産休職の申し出は第4条に準ずるものとする。

(出産休職者の取扱い)

第6条 出産休職者の取扱いは次による。

(1) 毎月給与

休職日に応じ、次表のとおり支給する。

休 職 日	毎 月 給 与
所定休職日より休職した場合	基準内給与×60%
所定休職日より1カ月後に休職した場合	" ×55%
" 2カ月 "	" ×50%
" 3カ月 "	" ×45%
" 4カ月 "	" ×40%
" 5カ月 "	" ×30%
" 6カ月 "	" ×20%
休職期間を延長した場合	" ×20%

(2) 賞 与

休職期間中1日につき、換算欠勤日数1日として支給する。

(3) 勤続年数

休職期間は勤続年数に通算する。

ただし、復職後1年未満に退職した場合は通算しない。

(4) 有給休暇

復職後の有給休暇算定にあたっては、療養休職を準用する。

(5) 定期増給

休職期間中は、欠勤として取扱い、欠勤1日につき換算欠勤日数1日とする。

(遵 守 事 項)

第7条 休職者は社命社則を遵守し、常にその居所を会社に連絡しなければならない。

(復 職)

第8条① 休職期間が満了し、第2条の要件を具備していると認められた場合は、復職を命ずる。

② 流産・死産・生児の死亡等のほか、休職期間中に第三者に育児を託することができた場合には、原則として申し出た1カ月後に復職することができる。

ただし、少なくとも産後6週間を経過していなければならない。

事例2 B紡績（繊維工業）

1. 事業所の概要

当社の主な事業内容は次の通りです。

- (1) 各種の繊維、繊維工業品の製造、加工および販売
- (2) 各種化学工業品の製造、加工および販売
- (3) 不動産の売買、貸借および管理並びに土地の造成
- (4) マンション、個人住宅等の建設、海外プラントの建設、その他、エンジニアリング事業

当社の労働者数は、男子社員 3,486名、女子社員、2,522名の計6,008名（57年1月末日現在）で、うち既婚女子社員の在籍は、345名となっています。

また、女子社員が従事している主な職種は、特に限定はなく、あらゆる部署で、活躍をしていますが、部門別に眺めて見ると、概ね次のようなものです。

繊維部門のうち、天然繊維の部署では、製造工程の大半の職場で、化合成繊維部署では、最終の製品検査や品質管理と云い、女性ならではのこまやかさの発揮を要求される職場で、研究部門に於ては、研究補助の一員として、分析業務や、データー作成業務に、営業、管理部門では、第一線に出る男子社員を支援して、あらゆる事務処理業務を受持ち活躍をしています。

2. 育児休業制度導入の動機と経緯

(1) 検討を始めた理由、時期

婦人労働を主体とする繊維産業に於ては、これら女子労働力の確保は、経営管理上重要な課題であり、各企業とも、古くからその施策に、それぞれ創意と工夫を凝らして取り組んで来たが、年々、上級学校への進学率が高まり、一方で、スーパー等、第三次産業への就職傾向が強まる中で、特に、昭和40年代の後半頃から、若年女子労働力の確保は困難を極めるようになった。

このような情勢のもとで、婦人にとって魅力ある労働環境の整備が、採用と定着問題に苦慮する企業の大きなテーマとなり、これに対応する条件づくりの検討を進めようとする時も折、繊維産業に関連する労働組合の産別組織である全繊同盟は、国際婦人年を二年後に控えた昭和48年秋、「勤労婦人福祉法」

の基本理念に基づく“母性保護条項”の実現を目指して、加盟各企業に対して統一要求を提起し、その早期解決を求めて来た。

当社も、翌49年5月、労働組合より、正式に“母性保護条項”の実現を求める労働協約改訂の申入れを受けるに至り、実現に向けての労働協議と検討を開始した。

尚、労働組合からの改訂、申入れ項目は、次の通りであった。

- イ つわり休暇（新設）
- ロ 通院休暇（新設）
- ハ 産前産後休暇（改訂）
- ニ 妊婦の労働時間の変更（新設）
- ホ 育児時間（改訂）
- ヘ 育児休職（新設）

特に育児休職の新設に伴う取扱いについては、次のような点について十分な討議を重ねられての実現となった。

- イ 休職制度適用の本人希望制
- ロ 復職後の労働条件、身分保障
- ハ 休職期間の明確化、短縮、延長扱い
- ニ 休職中の取扱い
 - ・賃金 ・賞与 ・定期昇給 ・勤続年数 ・年次有給休暇
 - ・社会保険の継続 ・復職先

(2) 制度制定年月日

昭和49年9月21日付で発効した。

(3) 制度の規定方法

労使協定の締結に伴い、労働協約並びに就業規則の労働条件の章に挿入をしている。

(4) 産前産後の休業期間

前述の改訂申入れ事項に含まれていたが、当項目については、次の通りの改訂内容をもって、労使協定を締結した。

“産前の休業期間については、従前通りとするが、産後の休業期間については、2週間の延長をして、8週間とする”ことを規定した。更に、この間（延長の2週間分）の賃金保障については、従前の6週間に對して支給される出産

手当金（健康保険給付）の給付基準に準じて、1日について、標準報酬日額の100分の60に相当する額を、休業暦日数分賃金として支給することとした。

3. 育児休業制度の内容

- (1) 名称、育児休業と称する。
- (2) 対象者、乳児を哺育する女子社員で、休業を希望する者
- (3) 休業期間、産後休業終了後から、最長出生後1年までの間、休業することが出来る。

尚、上記期間内に於ては、期間の短縮、延長は、共に可能とした。短縮については、希望復職日の1ヶ月前までに、延長については、最長、出生後1年までを限度として、当初の申し出期間の最終日1ヶ月前までに、申し出があった場合、それぞれこれを認めることとした。

(4) 休業の申し出方法

前述の対象社員が、産後1ヶ月以内までに、休業を希望する旨と、その期間を申し出ることをもって、休業制度の適用を受けることが出来る。

(5) 休業中の取扱い

イ 給与、賞与

支給はしない。担し、休業期間中は、育児休業手当として、月額2,000円を支給している。

ロ 定期昇給

休業期間は、自己都合欠勤扱いとしている為、この期間については、欠勤減額の適用を受けることとなる。

ハ 社会保険の被保険者資格および保険料の取扱い

被保険者資格は継続扱いとし、保険料の本人負担額については、休業期間中会社にて立替払をし、復職後精算を行なっている。

ニ 復職後の取扱い

(イ) 復職後の職場および職種について、特に労働協約上の定めはないが、確認事項で、「育児休業期間終了者の復職については、必ずしも原職に復帰するとは限らない」としているが、過去、休業制度を利用し復職した者の復職先は、ほぼ全員が原職に戻っているのが実態である。

(ロ) 年次有給休暇について

休職期間は自己都合欠勤扱いとしている為、出勤率の算定に当たっては、欠勤日として計算をしている。

(イ) 休業期間の勤続年数の算入について、勤続年数には、算入しないと定めている。

(ロ) 代替要員について

製造部門、営業、管理部門の如何を問わず、代替要員については、同部署内、または他部署からの、ローテーションをもって、補充する形を基本としている。

しかし一部の部署では、必要人員と在籍人員との間で、余裕が無い場合、即ち、代替要員の補充が出来ぬ事も起り得る訳であるが、実態は、産前産後休暇取得後に引き続き休職の取得であり、産前産後休暇に入る段階で既に、代替要員の手当をしている為、現実には影響は少なく、代替要員の新規採用に至るケースは、極めて稀と考えられる。

4. 育児休業制度の利用状況

(1) 過去1年間の出産者

40名

(2) 過去1年間の育児休業利用者数

24名

(3) 上記(2)該当者で、復職者の割合

15名 62.5%

担し、休職継続中、8名は含まず

(4) 上記(2)該当者の休職期間等

休職期間の取り方を見ると、最長の1年間の休職期間を希望する者は意外に少なく、大半が6ヶ月前後の休職期間を経て、各職場に復帰しているのが実態である。

5. 育児休業制度導入の効果と問題点

導入に至る経緯で述べた如く、その後も更に、若年女子労働力の確保は困難を極める情勢にあり、本制度の活用により、キャリアあるベテラン女子社員が定着してくれることは必要数の確保に苦慮する新規採用の不足数を補う点では、大い

に効果を発揮していると言える。

また、新規採用者のように、職場配属に当たっての、教育訓練や養成期間を持つ必要もなく復職後、即、戦力になり得る事でも効果は大きく、更に、当該者の職務内容が高ければ高い程、期待効果は昂まる。

反面、職務内容が低い、単純作業部署に於ては、勤続年数等に依る技能格差の存在は無いに等しく、当該者と同一作業部署内の独身短期勤続者や若年層との間での摩擦が生じることも有り、今後共、この種の問題については、制度の趣旨を充分理解させる努力を怠らぬ必要性を感じる。

尚、既に一部で適用要求の動きがある男子社員の育児休業問題は、既婚婦人労働者の増加、恒常化が更に進む中でその広がりや予想はされるが、現時点では、未だ検討はしていない。

しかし進みゆく社会情勢を適確に見取り、それに対応する取組みの姿勢は、常に持ち続けたいと考えている次第です。

就 業 規 則

（育児休職）

第43条の4 乳児を哺育する女子従業員が請求したときは、会社は次のとおり育児休職を与える。

(1) 休職の期間

産後休暇終了後から最長出生後1年までの間とする。

(2) 休職中の取扱い

イ 賃金、賞与は支給しない。昇給等の取扱いは自己都合欠勤の取扱いと同様とする。

ロ 前イ号にかかわらず、育児休職手当として月額2,000円を、育児休職開始日の属する賃金月度から育児休職最終日の属する賃金月度までの間支給する。

(3) 勤続年数は通算しない。

(4) 年次有給休暇の取扱いは欠勤扱いとする。

(5) 社会保険は継続する。

事例3 C新聞社（出版・印刷・同関連産業）

1. 事業所の概要

(1) 事業の内容

日刊新聞発行

(2) 労働者数

計 1,215人

男 1,121人

女 94人（既婚者51人）

(3) 女子の主な職場

一般事務 受付業務 編集・製作部門

2. 育児休業制度導入の動機と経緯

昭和52年の春間で労働組合（青年婦人部）から要求が出され、検討の結果昭和52年4月1日から実施した。

また、産前休暇は56日、産後休暇は70日である。

3. 制度の内容

(1) 名 称

育児休業（育児休業制度規程）

(2) 対象者、期間

女子従業員が出産後、乳児を育てるため休業を申し出た場合、継続6ヶ月間の育児休業を与える。ただし取得は乳児が生後満1カ年に達するまでとする。

休業期間は本人の希望により短縮することができる。この場合復職後に残余期間の育児休業は与えない。

(3) 休業中の取扱い

育児休業の期間は勤続年数から除く。育児休業期間は無給とするが、期間中に定期昇給、賃金改定があった場合は、復職時に是正する。

社会保険の被保険者資格は継続し、保険料は自己負担する。

(4) 復職後の取扱い

休業前の職場に復職する。

年次有給休暇、永年勤続慰労休暇は復職後与える。復職後の教育訓練はしない。

(5) 代替要員

産前産後休暇・育児休業取得期間中はアルバイトを採用している。

4. 育児休業制度の利用状況

過去1年間の出産者は8人で育児休業制度利用者は5人、全員が復職している。

休業期間は6ヶ月が4人、5ヶ月が1人となっている。

5. 問題点

現在は特に問題点はないが、今後休業中の社会保険料の負担などから賃金保障の問題がおこってくると考えられる。

6. 今後の方針

男子に対する育児休業制度の適用は考えていない。

育児休業制度規程

(目 的)

第1条 この規程は育児休業制度について定める。

(対象者・期間)

第2条 女子従業員が出産後、乳児を育てるため休業を申し出た場合、継続6カ月の育児休業を与える。ただし、取得は乳児が生後満1カ年に達するまでとする。

休業期間は本人の希望により短縮することができる。この場合復業後に残余期間の育児休業は与えない。

(勤続年数)

第3条 育児休業の期間は勤続年数から除く。

(休業期間中の賃金)

第4条 育児休業の期間中は無給とする。ただし、期間中に定期昇給、賃金改定があった場合は、復業時には正する。

(休日・休暇)

第 5 条 年次有給休暇、永年勤続慰労特別休暇は復業後与える。時短休日は、休業月数と同数日を取得したものとし、復業後残余日数を与える。年間特別休日は、同休日実施要領により休業期間中、比例日数を取得したものとし、復業後残余日数を与える。

付 則 この規程は、昭和 5 2 年 4 月 1 日から実施する。

事例4 D社（化学工業）

1. 事業所の概要

(1) 事業の内容

化学工業

(2) 労働者数

男 3,912名

女 1,468名（内既婚者 957名）

(3) 女子の従事している作業

加工包装作業・事務補助・実験助手等

2. 育児休業制度導入の動機と経緯

(1) 検討を始めた時期、導入理由

昭和44年3月、婦人労働者の長期的な労働力の育成、雇用対策の面から託児所の設置を検討するために、会社、組合共同で託児所専門委員会を設けた。専門委員会での検討の中ではいくつかの問題点がみつかった。第一に生児の生命を預かる重大性、第二に高額のコスト、第三に一部の者しかその恩恵を受けない等である。その結果、その問題を解決するためには、むしろ育児のための休職制度を設けた方が良いとの結論に至った。

(2) 制度導入上の問題点

- ① 休職者が復職する際、余剰が生じる恐れがあり、整員計画に支障をきたす。
- ② 不在労働力（休職者）のコスト負担が必要。
- ③ 休職により労働力が質的に低下する恐れがある。

(3) (2)の問題点をどのように解決したか。

①②については、問題点があるものの、実施後良い解決策を見出していくことで育児休業制度の導入に踏み切った。③については、社内報を育児休職者に送る等、育児休職者の気持ちを会社に引き付ける対策を取った。

(4) 制度制定年月日

昭和45年5月1日

(5) 制度の規定方法

組合との協定

(6) その後の規定の改廃等

昭和52年 4月 1日 一部改訂

昭和56年10月15日 一部改訂

(7) 産前産後休業期間

産前 7週間

産後 7週間（5週間を経過した女子が請求した時は医師が支障ないと認めた業務につかせることがある。）

3. 育児休業制度の内容

(1) 名 称

育児休業制度

(2) 対 象 者

休職後ひきつづき勤務する意思のある勤続1年以上の女子従業員のうち希望する者。

(3) 休業期間

休職期間は最短3カ月、最長通算（休職の回数は在職中2回まで）で3年とし、生児が満3才になるまでを限度として本人が申し出た期間とする。

但し2回目の利用は1回目の育児休職より復職した後1年を経過してからとする。なお育児休職中に第一子に引続き、次子を育児する場合はこれを1回とみなす。この場合次子出産のための産前産後休業を育児休職として扱う。

(4) 休業の申し出方法

原則として出産の1週間後まであるいは休職を希望する日の1カ月前までを限度としてできるだけ早く申し出る。但し次子を継続して育児するために休職期間を延長する場合は、原則として休職期間満了の2カ月前までに申し出る。

(5) 休業中の取扱い

① 給 与 無給

賞 与 一定額を支給

② 定額昇給 なし

③ 健康保険・厚生年金保険・雇用保険の保険料は会社側が負担し、賞与から控除する。（但し、基本給の1カ月分を超えることはない。）

(6) 復職後の取扱い

- ① 復職後の職場及び職種は本人の能力、適性、意向を考慮して決める。
- ② 復職後の基本給は、休職期間中の同等者の標準昇給額を補正する。補正は、復職時に先の補正額の7割とし、残額はその後3年間の昇給時に3分の1ずつ補正する。
- ③ 育児休職期間は、退職金計算における勤続年数には算入しない。その他のもの（慰労休暇、賞与等）の勤続年数には算入する。

(7) 代替要員

代替要員としての格別の採用は行わない。原則として、全体の整員計画の中で補充する。

4. 育児休業制度の利用状況

(1) 過去1年間の出産者

131名

(2) 過去1年間の育児休業利用者数

65名

(3) 復職者の割合

約65%

(4) 休職期間等

3ヵ月～3年（1ヵ月単位）

5. 育児休業制度導入の効果と問題点

(1) 効果

- ① 母性保護の観点にたって、女性が安心して働くことができる。
- ② 熟練労働者が確保できる。
- ③ 当社のイメージアップにつながり、採用等でメリットが生じる。

(2) 問題点

- ① 女子労働者の高齢化が進み、仕事に対する意欲等問題が生じる。
- ② 育児のため、業務の必要性に応じた柔軟な勤務形態が取りにくい。
- ③ 育児休職期間中のコスト負担が必要。
- ④ 育児休職者の復職を前提として整員を組んでいるが、育児休職途中で退社されると整員を組み直す必要が生じる。

6. 今後の対策、方針等

(1) 育児休職の申し出の手続きの確実化等

育児休職が趣旨に沿って取得されるよう進める。

(2) 休職明けの者が、業務に応じて柔軟な勤務体制が組めるよう検討する。

(3) 中高齢者もいきいき働けるようにOJT、OFFJTを通じての活性化をはかる。

(4) 男子の育児休業制度の導入は現在の所考えていない。

育児休職に関する協定書

育児休業制度に関し、次のとおり協定する。

記

1. 制度の目的

生後満3年までの生児（実子および養子縁組をした子をいう）を有する女子従業員（臨時従業員・傭人を除く）に対し従業員としての身分を失うことなく一定期間育児に専念できることを目的として育児休職制度を設ける。

2. 対象者

休職後引き続き勤務する意思のある勤続1年以上の女子従業員のうち希望する者。

3. 回数

休職の回数は在職中2回までとする。但し、2回目の利用は1回目の育児休職より復職した後1年を経過してからとする。

なお、育児休職中に第一子に引き続き、次子を育児する場合はこれを1回とみなす。この場合次子出産のための産前産後休暇は育児休職として扱う。

4. 休職期間

休職期間は最短3カ月、最長通算で3年とし、生児が満3歳になるまでを限度として本人が申し出た期間とする。

5. 休職の申し出

休職の申し出は、原則として出産の1週間後まであるいは休職を希望する日の

1 カ月前までを限度としてできるだけ早く申し出る。

但し、次子を継続して育児するために休職期間を延長する場合は、原則として休職期間終了の2 カ月前までに申し出る。

6. 休職期間の延長

やむを得ない理由がある場合には原則として休職期間終了の3 カ月前までに申し出ることにより休職期間を延長することができる。但し、この場合であっても生児が満3歳に達した後は休職を続けることはできない。

7. 休職期間の短縮

やむを得ない理由がある場合には原則として出勤を希望する日の3 カ月前までに申し出ることにより休職期間を短縮することができる。

8. 休職期間中の賃金・賞与

(1) 休職期間中は毎月の賃金は支給しない。

(2) 賞与については、全期間育児休職の者は社会保険料本人負担分相当額（但し、基本給の1 カ月分を超えることはない）、期の途中で育児休職に入った者、期の途中で復職した者の賞与は、不就業控除後の残額が基本給の1 カ月分を下廻るときは、基本給の1 カ月分を支給する。

(3) 昇給日（1月16日）に休職中の者は、昇給はおこなわない。

9. 社会保険の取扱い

(1) 健康保険・厚生年金保険・雇用保険の被保険者資格は継続する。

(2) 保険料の本人負担分は賞与から控除する。

10. 勤続年数の取扱い

育児休職期間は、退職金計算における勤続年数には算入しない。

その他のもの（慰労休暇・私傷病欠勤休職期間・永年勤続表彰・住宅資金貸付・グループ保険・賞与）の勤続年数には算入する。

11. 復職後の基本給

(1) 1 復職者については、休職期間中の同等者の標準昇給額を補正する。

補正は、復職時に上記補正額の7割とし、残額は、その後3年間の昇給時に3分の1ずつ補正する。

(2) 復職後6カ月以内に退職する場合は、やむを得ない理由によるものを除き退職金計算における基本給は休職前のものとする。

12. 復職職場

復職職場は、本人の能力・適性・意向を考慮して決める。

13. 復職の日付

復職は、毎月16日付とする。

14. 休職中の傷病・出産

- (1) 休職中の傷病により1ヵ月以上の休養を必要とする場合は、医師の診断書を添えて申し出ることにより以後私傷病欠勤の扱いを受けることができる。治癒した場合は当初申し出た育児休職期間中であっても出勤するものとする。
- (2) 休職中に出産する場合、申し出により産前・産後休暇の扱いを受けることができる。但し、この場合は産後休暇の終了により出勤するものとする。

付 則

15. 実施期日

昭和56年10月16日から実施する。

制度発足 昭和45年 5月 1日

一部改訂 昭和52年 4月 1日

＃ 昭和56年10月15日

事例5 E製作所（電気機械器具製造業）

1. 事業所の概要

当社は通信・情報に関する各種機器及びそれらを構成する電子デバイス製品の製造・販売を行ういわゆる総合エレクトロニクスメーカーである。

従業員数は、昭和56年6月現在約12,450名、うち女子は約1,600名（既婚者約400名）であり、主として組立・検査関係の直接業務及び一般事務関係の職種に従事している。

2. 育児休職制度導入の動機と経緯

当社が「育児休職制度」の検討を始めたのは、昭和44年秋、労働組合より“婦人労働力確保と母性保護等を総合的に検討し解決を図るため”労使協同による専門委員会の設置を要求してきたことを契機とする。

この要求を会社も受け入れ、「婦人労働対策専門委員会」を設置し約1年間に亘って色々な角度から婦人労働に伴う問題点を労使で協議することになったが、その中で労組側は「育児休職制度」の実施を要望してきた。

会社側はこれに対し、一旦退職後優先的に再雇用するという方式を提案し種々論議を尽したが、最終的には、雇用関係だけは継続したいという労組側の強い要望を入れ休職制度の導入に踏み切った次第である。

会社が同意するに至った背景には、当時直接作業員の主力をなしていた熟練女子労働者の採用並びに定着対策上の効果を考慮したという事情もあげられる。

- 制度導入に当たっては、当然のことながら多くの問題点が提起された。即ち、
- (1) 技術革新が激しく仕事内容は絶えず変化して行くが、職場復帰後休職中のブランクを取り戻し従前と同等の能力発揮を期待出来るか。
 - (2) 休職期間中の欠員をどのような形でカバーして行くか。
 - (3) 勤労意欲の低下と人件費コストの上昇を来さないか。
 - (4) 休職期間中の処遇をどうするか。

等々といった点である。

これらの問題点について、委員会に於て様々な観点から論議をし検討を行ったが、結論的には、適用条件を極力厳しくすることによって対象者を絞り、全体的影響を少くするという方針で対応することとした。

この趣旨に基づき、制度を適用するのは勤続3年以上の正社員に限定するとか休職期間中は社員としての身分を保持するだけで賃金・賞与的なものを支給しないことは勿論のこと、勤続計算に当っても休職期間を一切カウントしない等の条件が設定された。

組合側も、当初は勤続計算に当って休職期間の2分の1は算入するようにとか賞与についても病気全欠者に対する見舞金程度は支給してほしいとの要求を出していたが、最終的には制度の導入に意義を見出すべきであるとの会社主張を入れ前述の如き取り扱いで合意し、昭和46年1月21日付で正式に制度を発足させ、その後も特段の変更なく今日に至っている次第である。

なお、同委員会では「育児休職制度」に関連し「産前産後休暇」日数の延長についても取り組むよう労組より要求があり、翌昭和45年の労働協約改訂時に協議の結果、産後休暇を42日から49日に延長することで合意した。その後昭和49年・55年にも日数を一部延長し、現在では産前49日・産後56日となっている。

3. 育児休職制度の内容

前述の経緯により導入された当社の「育児休職制度」の概要は以下の通りである。

(1) 名 称

育児休職制度

(2) 対 象 者

2歳未満の子供を有す 勤続3年以上の女子正社員で、休職期間満了後も引き続き勤務する意思のある者。

(3) 休職期間

最短期間6カ月、最長期間は産後休暇に引き続き子供が生後満2年に達する迄の間とし、その間は3カ月単位で本人の希望により期間を設定する。

(4) 休職の申請

休職を希望する日の1カ月前迄に所属長を通じて勤務所管課へ行う。

(5) 休職中の取り扱い

① 賃金・賞与は一切支給しない。また定期昇給・ベースアップの対象からも外す。

② 社会保険関係の加入員資格は継続する。保険料は毎月本人より会社宛送金

させるが、怠った場合にはその月をもって退職したものとみなす。

③ 休職期間は勤続年数に算入しない。

(6) 復職後の取り扱い

① 復職に際しては、原職場に復帰することを原則とするが、業務状況を勘案の上最終的には会社が決定する。

② 復職後の給与は休職直前のものを支給する。但し、その金額が毎年賃上時に組合と協定する年齢別最低賃金に満たない場合には最低賃金額を保証する。

③ 休職中又は、復職後6ヵ月以内に退職する場合、休職発令日時点で算出した退職金を支給する。

(7) 代替要員

必要があれば事業場内の配転で対処することとし、休職者の代替要員を別途採用することとは行わない。

4. 育児休職制度の利用状況

現在全社で8名が本制度を利用し、休職に入っている。利用状況は従来も同様では年間10名前後といった所である。

過去の例からみれば、休職期間については1年ないし1年半を希望する者が多い。また休職期間満了後は殆んどの者が特に支障なく復職しており現在も勤務中である。

5. おわりに

技術革新に伴う自動化・省力化の進展により、生産面に於ける熟練女子労働力のウェイトは近年著しく低下してきた。このため、制度導入当時と異なり、「育児休職制度」に定着対策上の効果を期待する必要は今日なくなっている。

むしろ、社会的にも、また企業側の立場からみても今後益々必要となってくる女子労働力の積極的活用を補完する制度の一環として意義づけるべきであろう。

その意味で、対象者が制度に甘えることなく、復職後も従前に増した勤労意欲と能力を発揮するよう努力することが必要であり、またそのような意識を醸成する経営風土を労使が協調してつくり上げて行くことが、今後とも制度を生かして行く途であると考える。

育児休職制度の取り扱い

（目 的）

第1条 この制度は生後満2年に達する迄の生児（実子及び養子縁組をした子をいう。以下同じ）を有する女子正社員が従業員としての身分を失うことなく、一定期間家庭にあって育児に専念せしめることを目的とする。

（対 象 者）

第2条 3年以上の勤務実績を有し、生後満2年に達する迄の生児を有し、育児のため休職を申し出、休職期間満了後も引き続き会社に勤務する意志を有する女子正社員を対象とする。

（休職期間）

第3条 生後満2年に達する迄の期間内において、最短期間を6カ月間とし、最長期間を出産休暇に引き続き生児が生後満2年に達する迄の期間とする。

6カ月を超える期間は3カ月単位で加算した期間とする。この期間は休職の申し出のとき、本人がその期間を指定するものとする。

（休職の申出）

第4条 休職の申出は休職を希望する日の1カ月前迄に行うものとする。

（休職の発令日）

第5条 休職の発令日は本人が希望し、会社が適当と認めた日付とする。

（休職期間の延長及び再休職）

第6条① 休職期間の延長は、生児が病気のため本人の付添が必要と認められたとき、その他これに準ずる場合において生児が生後満2年に達する迄の期間これを認める。

② 延長の申し出は休職期間の満了する1カ月前迄とし、原則として3カ月単位で取得することができる。

③ 同一生児による復職後の再休職は原則として認めない。

（休職期間の短縮）

第7条 休職期間内において本人が復職を希望した場合、会社は原則として復職を認める。

（休職期間中の取り扱い）

第8条① 休職期間中は無給とする。

② 休職期間は勤続年数に加算しない。

(復職後の処遇)

第9条① 復職に際しては原職場に復職することを原則とし、会社がこれを決定する。

② 復職後の給与は休職直前の給与を支給する。但し、最低賃金に満たない場合は最低賃金を保証する。

(休職事由の競合)

第10条 休職期間中労務不能の傷病にかかった場合でも育児休職のまゝとする。但し育児休職期間満了後も治癒せず、労務不能と認められる場合は発病日より起算して労働協約に定める所定の期間内は傷病による休職とする。

(休職期間満了後の取り扱い)

第11条 前条但し書に該当する場合を除き、休職期間満了後復職できない者は、休職期間満了日をもって退職したものとみなす。

(退職金支払の特例)

第12条 休職期間中または復職後6カ月以内に退職する場合は休職発令日時点で計算した退職金を支給する。

(社会保険・その他の取り扱い)

第13条① 健康保険

イ 組合員資格は継続する。

ロ 休職期間中の保険料は毎月20日迄に勤労所管課宛送金しなければならない。

ハ 休職期間中の取り扱いについては健康保険法の定めによる。

② 厚生年金

イ 加入員資格は継続する。

ロ 休職期間中の掛金は毎月20日迄に勤労所管課宛送金しなければならない。

③ 共済会

イ 会員資格は継続する。

ロ 会費は徴収しない。

④ 月賦代金等の支払義務

イ 生協の月賦代金は休職前に精算しなければならない。但し、配偶者が

当社に勤務している場合は配偶者の給料に振り替えることができる。

ロ その他会社に関係する個人的債務は退職前に精算しなければならない。

- ⑤ 前各号の債務については必ず履行するものとし、これを怠った場合はその月をもって退職したものとみなす。

事例6 F百貨店（各種商品小売業）

1. 企業の概要

(1) 事業の内容

小売業（百貨店）

(2) 労働者数

女 子 4,384名（内既婚者941名）

男 子 1,675名

合 計 6,059名

(3) 女子の従事している主な職種

販売および事務

2. 育児休業制度導入への動機と経緯

当社においては、歴史的に女子社員の比率が高く「人間尊重」の経営方針の下で、女子社員の活用および女子社員の労働環境の整備、向上に積極的に取り組む風土があった。例えば、産前産後休暇については、昭和31年の労働協約の中ですでに合計16週間で有給と定めている。

このような風土のなかで、昭和40年には、一度退職した女子社員が、その経験を生かして再び働きたいという要望がある場合には、会社としてもできるだけそれに応えていくという「女子再雇用制度」が発足している。

その後、この「女子再雇用制度」の考え方を更に発展、拡充させて、昭和46年6月1日に「育児休業制度」を発足させたのである。

この制度は、働く意欲がありながら、出産、育児の為に一定期間、職場を離れざるを得ないという女子社員に身分保障を行うという働く側からの要請に応えるとともに、会社にとっても、経験があって有能な技術があるといった質の高い、しかも意欲的な社員を手離さなくてもよいという大きなメリットがある。

3. 制度の概要

(1) 名 称

「育児休業」

(2) 制度の規定方法

労働協約および就業規則に「育児休職規程」として規定している。

(3) 対象者

原則として、満3歳未満の乳幼児をもつ勤続1年以上の女子社員で、復職後も1年以上勤務する意思のある者とする。

(4) 期 間

原則として、出産後最短6カ月、最長3年とする。ただし、運用面では、つわり等のために出産前に実施することを、又、個々人によって様々な事情があるので、6カ月以内で実施することも認めている。

(5) 賃 金

育児休職期間中の賃金および賞与は支給しない。

(6) 社会保険の被保険者資格および保険料の取り扱い

育児休職期間中の社会保険の被保険者資格は継続する。従業員負担分保険料については、復職後1年以上勤務した者の保険料は、会社負担とするが、休職期間中又は復職後1年未満で退職する者については本人負担とし、退職時に精算する。

(7) 昇給に関する取り扱い

原則として、昇給月（年1回4月）を遡って1年以内に6カ月以上の勤務実績があれば、昇給考課の対象とし、復職時の格付は、その考課によるが、休職期間が1年以上の場合は、会社と組合が協議して決定する。

(8) 勤続年数

- ① 育児休職期間中に退職した場合および復職後1年以内に退職する場合には、休職期間を加算しない。
- ② 復職後1年以上勤務した時点で、休職期間が1年未満の場合はその期間を加算し、休職期間が1年以上であった場合にはその2分の1を加算する。

(9) 復職時の職場

原則として、育児休職前の職場に復帰する。その時には、必要があれば再教育を行う。

(10) 福利厚生

出勤しないために受けられない事項を除いて、すべて一般と同様である。

4. 育児休職の申請から復職までの管理

育児休職を希望する者は、実施の1カ月前までに、「育児休職届」によって所属長を経て人事担当まで申し出ることになっている。人事担当では、その申し出によってそのまま受理するのではなく、必ず、申請者全員について個別に面接を実施してから受理している。申請者の年齢は、ほぼ25歳から27歳に集約される。面接の場では、この制度の趣旨を本人に十分に理解してもらい、意欲をもって復職させることを主眼としている。本人に復職後も継続して勤務する意欲があるか、又、客観的状況も整っているのか等、生活設計がきちんとしてできているかということを確認し、もし不足している場合には、不足している部分を指導するようにしている。この面接は非常に効果的であり、特に期間の設定については、この面接の中で、本人に本当に必要な期間というものが明確になってくる場合が多い。

育児休職に入ると同時に、所属は人事部付となり、人事部が休職中の管理を行っている。育児休職期間中は、会社が発行する機関誌を定期的に本人宛に送付するほか、長期の休職者については、時々電話をしたり、当社が百貨店であることから、買物のついでに立ち寄ってもらったりしてできるだけ会社と本人との対話をもつようにしている。

このようにして、休職期間中、全く会社と本人との交渉が断絶してしまうということはなく、育児休職実施者の90%以上は育児休職に入る前の所属へ復帰することでもあり、復職時に特別な再教育をする必要はほとんどない。復職日には、まず人事部に本社し、人事部が立会って所属長へ引き継ぐことにしている。事情によっては、復職時に育児休職に入る前の職場と違う職場へ異動することがあるが、その場合でも、当然のことながら、できるだけ本人の経験が生かせる職場に異動させるようにしている。

5. 育児休職制度の利用状況

(1) 利用者の数

昭和46年6月より現在までで、250名を超える者が育児休職制度を利用している。この内訳を休職期間別にみると、6カ月未満および6カ月以上1年未満がそれぞれ約90名ずつで、1年未満の育児休職者が全体の約70%をしめている。1年以上2年未満が約50名、2年以上3年未満が約20名となっ

ている。なお、昭和46年に「育児休職規程」を作成した当初予想したよりも実際に個人が利用する育児休職期間は短かった。もともと働く意欲の強い者がこの制度を希望するのであり、そういう者にとっては必要以上に長く職場を離れることは復職後に自分の元のペースを取り戻すのに時間がかかるという理由から、制度上は、育児休職は3年まで利用できることになっているが、利用者が希望する期間は1年未満が圧倒的に多くなったようだ。又、昭和46年6月から現在までの復職者の割合は92%となっている。

昨年1年間についてみると、1年間の出産者75名の中で育児休職をしている者は16名である。又、過去1年以前に出産し現在も育児休職中の者を含めて、現在、18名が育児休職中である。

(2) 利用の理由

育児休職制度を利用する理由として、出産前につわりが重かったり、通勤の困難さから育児休職をした者は、昭和46年から現在までの間に約20名であった。出産後の理由としては、生後6カ月位まで、又は離乳食までは自分で子供の世話をしたい、産後休暇後一たん出勤したが、子供が病気になった、又、子供の面倒をみてくれる人が急に面倒を見られなくなったといった理由が多い。

6. その他の制度

「女子再雇用制度」、「育児休職制度」と並んで女子の母性保護および育児への配慮から生まれた制度として、「一時定時社員制度」がある。昭和48年6月から実施している制度で、妊娠3カ月以上の者および満1歳未満の幼児を育てる者について、一時期、勤務時間を短くすることができるという制度である。勤務時間帯は通勤時のラッシュ等を考慮し、原則として午前9時45分から午後4時20分まで、午前11時50分から午後6時まで、午前11時から午後4時40分までの3タイプから選ぶことになっている。昭和48年から現在まで約30名の者が利用し、現在も2名が利用中である。

ちなみに、当社の出産休暇は、出産前・後合計16週間で、この期間は基準内賃金相当額を出産手当として支給する。又、当社の育児時間は1日合計1時間で有給となっている。

7. 今後の課題

以上述べてきたように当社においては、他社に先がけて女性の労働環境の整備とりわけ母性保護に関わる環境整備には積極的に取り組んできた。このような制度によって、直接その利用を希望する女子社員はもとより、全女子社員にもたらした安心感が、企業への信頼感を生む一翼を担っていると言える。

当社においても、社会の趨勢の通り、女子社員の勤続年数が長くなっていること等、女子社員をとりまく条件にいくつかの変化がみられる。女子社員の一層の積極的活用を計るとともに、女子社員をとりまく労働環境をもう一度見直し、女子社員の労働意識の変化、多様化、又、年齢構成の変化等に対応した制度の検討を行っていかなくてはならないと考える。しかも、これらの制度を一つ一つ単独のものとして捉えるのではなく、女子社員のより高度な能力発揮がなされる為の環境作りとして、人事諸制度を始めとするすべての制度間の連繋、バランスを保っていくことが必要であると考ええる。

又同時に、これらの問題を考える時、一社のみの問題としてではなく、社会の問題として、家庭を持って仕事を続けようとする女子労働者の家庭・育児責任の分担について、男子労働者の理解、協力が不可欠であると考ええる。更に、女子労働者の側にも、これらの諸制度を有効なものとして育ててゆくのは自分達自身であるという、強い自覚が望まれるのである。

育 児 休 職 規 程

（目 的）

第1条 本規程は、労働協約第631条第5号に基づき、女子の従業員が育児のため休職する場合の取り扱いを定める。

（対 象）

第2条 育児休職の対象者は、次の事由のすべてを満たす者とする。

- ① 生後満3歳未満の実子もしくは養子を有し、育児のため休職を申し出た者。
- ② 勤務満1年以上で、休職期間満了後、1年以上勤務できる者。

（休職期間）

第3条 育児休職期間は、原則として出産後、最短6カ月、最長3年とし、幼児が満3歳に達した日を超えることはない。

特別の事情により、前項の期間を超える場合は、その都度会社・組合協議の上決定する。

（対象および休職期間の特例）

第4条 前2条にかかわらず、つわり等のため、出産前より休職を申し出た者については、出産休暇の前後にわたって休職期間を分割することを認める。

この場合の休職期間は、第3条の定めによる。

（手続）

第5条 休職を希望する者は、原則として休職する1カ月前までに所属長を経て人事担当に申し出る。

出産前から休職を希望する者は、医師の証明書を添えて申し出る。

（休職期間の変更）

第6条 休職期間の変更を申し出た場合は、本規程第3条に定めた範囲内で認める。

（休職期間中の賃金および賞与）

第7条 育児休職期間中の賃金および賞与は支給しない。

（勤続年数）

第8条 育児休職期間の勤続年数の取り扱いは、次のとおりとする。

- ① 休職期間中に退職した場合は、勤続年数は加算しない。
- ② 復職後1年以上勤務した場合は、
 - イ 休職期間1年未満については、その期間を加算する。
 - ロ 休職期間1年以上については、その期間を半減し加算する。
- ③ 復職後1年未満で退職する場合は、休職期間中の勤続年数は加算しない。

（経験年数）

第9条 休職期間中の経験年数は加算しない。但し、復職後の勤続期間は休職時にかかのばり加算する。

（社会保険）

第10条 休職期間中は、社会保険の被保険者の資格は継続し、従業員負担分保険料は会社が一時立替える。

- ② 休職期間中または復職後1年未満で退職する者は、従業員負担分保険料を退職時に会社に返済しなければならない。
- ③ 復職後1年以上勤務した者の従業員負担分保険料は会社負担とする。

（福利厚生）

第11条 休職期間中の福利厚生取り扱いについては、出勤しないために受けるとのできない事項を除き一般と同様とする。

(復 職)

第12条 復職時の職場は、原則として原職とする。

復職後、必要により再教育を行う。

(能力昇給)

第13条 育児休職を実施する者の能力昇給に関する取扱いは、原則として賃金規程による。

② 前項にかかわらず、育児休職の期間および時期によって、次の通り取り扱う

イ 休職期間が6カ月未満で4月1日をはさむ場合

復職した年度の能力昇給の時期は、復職時とする。

ロ 休職期間が6カ月以上1年未満で4月1日をはさみ、かつ4月をさかのぼって6カ月未満の場合

復職した年度の能力昇給の時期は、復職時とするが、翌年4月1日付能力昇給はしない。

ハ 休職期間が1年以上の場合は、会社・組合協議の上行う。

(展 義)

第14条 本規程に関し展義が生じた場合は、その都度会社・組合協議の上解決する。

付 則 本規程は昭和46年6月1日より施行する。

事例7 G銀行（銀行・信託業）

1. 当社の概要

当社は昭和2年に設立された全国銀行で、現在全国に約50の支店がある。昭和56年3月末の従業員数は5,900人。うち女子従業員は2,800人。女子従業員は、食堂附い業務に従事する者が若干いるほかは、その大半が事務職であり、一般事務を担当している。既婚者は約500名、女子従業員の18%弱である。

2. 産前産後育児休職制度導入の経緯

- (1) 当社の産前産後育児休職制度は、昭和46年従業員組合からの要求を契機に作られた。当時、女性の職場進出、またいわゆる共働き女性の増加傾向が顕著となっており、公立学校女子教職員の育児休業制度が国会等で論議されているといった社会情勢にあった。

当社に於ても、出産後も引き続き勤務を希望する者が徐々に増加する傾向にあった。

当時の当社産前産後休業制度は、産前産後各6週間の有給休業制度として運営されていたが、従業員組合の要求は、既婚女性約200名のアンケートに基づいて作成されたもので、ノーワーク、ノーペイの原則（すなわち無給扱い）を認めてもよいから、長期間（最高3年間）の育児休業制度を作ってほしいとの趣旨であった。

- (2) 当時、金融界はもとより、産業界の中でもこうした出産に係る長期間の休業制度を導入している企業は殆んど無い中で、制度導入に踏切ったのは、次のような理由による。

① 当社に於ても、結婚後、更には出産後も引き続き勤務を希望する女性は増えつつあり、この傾向は将来的にも変わらないと見極めた。むしろ、こうした業務面、更に社会的にも経験豊かな女性の活用を積極的に進めることの方が女子社員の能力を引き出し、従業員総体として生産性向上につながると判断したこと。

② このためには、当時の産前産後各6週間の休業制度だけでは不十分であった。すなわち、出産休業者の休業明け後の勤務状況は乱れがちで、産後6週間の有給休業後も、更に若干日数欠勤する事例や、出勤しても、他の一般社

員と同様のサービスを期待し難いケースが目立ってきていた。残業問題、育児時間の取得など、管理者や周りの同僚、更には本人も必要以上に気使いしなければならず、職場のスムーズな運営に支障が出がちであったこと。

また、通勤ラッシュや居住地の遠隔化により、産前産後6週間ずつの制度では母子の健康上も無理があったことなどである。

以上の様な背景から、昭和47年2月10日より育児休業をも含めた長期（最長3年間）の休職制度を導入し、出産後余裕をもって育児に専念してもらうとともに、復職のための十分な準備期間を提供することとしたものである。

- (3) 制度の導入に当たっては、従来からの産前産後休業制度との兼合いをどうするかというのが一つの問題点であった。

育児のための休業も、産前産後休業に接続した制度として作ることも考えられたが、従業員に選択の余地を残すこととし、この二つを別の制度として取り扱うこととした。すなわち、従来からの「産前産後休業制度」と、新たに導入した「産前産後育児休職制度」の二本柱とし、産休者の家庭環境等から産後の有給休業経過後も育児のため相当期間の休業が必要ながことが予め想定される場合には、産休の当初から、新たに導入した「産前産後育児休職制度」を利用することとした。また、従来からある「産前産後休業制度」の適用は、出産後、育児等の問題が比較的少ない者に限ることとした。つまり、育児のための休業制度は、産前から「産前産後育児休職制度」を利用した者だけが利用できることになる。

出産に係る休業制度について二つの制度を持っているため、制度の円滑な運営には、現場管理者、産休者本人に制度の趣旨を十分理解してもらうことが前提である。そこで、出産休業に際しては、出産者の健康状態、家庭状況をよく把握し、本人とも事前の話し合いを十分行った上で制度選択をさせる様、各種研修会等の場を通じ現場への徹底を図っている。

なお、育児休職制度を、従前の有給休業制度とは別の制度として導入したこととの関連で、次の措置を講じている。

一つは、有給の産前産後休業制度のうち産後休業期間を2週間延長し、産後8週間とした。二つは、産前産後育児休職制度を利用した場合も、産前産後の14週間については、健康保険組合から支給する出産手当金と会社から支給す

る調整金とで、実質有給扱いとした。

3. 産前産後育児休職制度の内容

(1) 名 称

「産前産後育児休職制度」

なお前述の通り、本制度が組合の要求を契機に作られたこともあり、その内容は従業員組合との協定により決められている。制度発足後現在まで、特に改廃はない。

(2) 対 象

出産後も引き続き勤務する意思があり、かつこれが可能な女子社員を対象とする。

(3) 内 容

- ① 女子社員が産前、産後および幼児保育の必要によって、一定期間の休業を申し出た場合は、休職を命ずることができる。
- ② 休職の期間は原則として6カ月（ただし出産をまたぐ期間に限っては6カ月未満の休職も可）単位で更新し、最長3年を限度とする。第二子目以降についても、同様の扱いを受けることができる。

(4) 休職期間中の取り扱い

- ① 休職期間中の給与は無給である。ただし産前産後を通算して14週間については、この期間が経過した後に、次のものを支給している。
 - イ 健康保険組合より、出産手当金として標準報酬月額 of 6割相当額
 - ロ 会社より産前産後調整金として、各自の給料と上記イとの差額相当額
- ② 休職期間は、昇給および賞与の計算に当たっては、控除期間として扱っている。
- ③ 健康保険、雇用保険等社会保険については、原則として休職中も被保険者資格を継続させている。なお、適用を認める社会保険に係る保険料個人負担額は、通常の場合、普通預金口座からの毎月の自動引落としにより徴収している。
- ④ 休職者に対しては、特別の融資制度を設けている。融資限度は休職開始前で計算した退職金支給額の80%以内、返済は、復職後20カ月以内、利率は年3.65%である。

(5) 申請手続

制度の利用を希望する場合は、妊娠についての医師の証明書を添えて、所屬長を経由して人事部長宛申請することとしている。

(6) 復職後の取り扱い

- ① 復職する際は、原則として復職前と同じ部署に戻している。
- ② 復職時の給料は、原則として休職開始時の給料としている。
- ③ 復職後の年次有給休暇その他休暇の取扱いは、通常の勤務者と同様の扱いとしている。

4. 産前産後育児休職制度の利用状況等について

昭和56年1年間で、出産した女子社員62名のうち、「産前産後育児休職制度」を利用した者は約4割の25名である。また従前からの「産前産後休業制度」を利用した者が約6割である。休職制度利用者は、現在休職中の者を除き、全員が復職しており、既に通常の勤務に就いている。なお、産前産後育児休職制度利用者の休職期間は、1年間が平均的である。

制度導入後、早10年を経過したが、この間、本制度が女子社員の職場定着に果たした役割は極めて大きなものがある。

現在、金融機関を取巻く環境は益々厳しい状況に入っている。金融自由化の波が押寄せる中で、これに打勝っていくためには、銀行全体として、知的サービス、専門的コンサルティング能力を如何に具備、蓄積していくかが重要な決め手である。そのため、当然のことながら女子社員にも、一層の熟練度、専門性を求めて行かざるを得ない。入社以降長期間に亘って育てられた優秀、有能な人材を、結婚、出産で失うことなく、一定の育児期間後は引き続き活用できる本制度を有効に機能させていくことは、その為の重要な手立ての一つである。

まだ不十分な点の多々ある当社の制度ではあるが、今後共より一層の充実を図ってきたい。

産前・産後・育児休職制度に関する覚書

産前・産後および育児期間中の女子社員の取り扱いについて協議の結果、合意に達したので本覚書を作成する。

記

1 制度の内容

産後も引続き勤務の意思があり、かつ、これが可能な家庭状況にある女子社員が、産前・産後および幼児保育の必要性により一時期休業の申出をした場合には、所属部店長の申請にもとづき、休職を命ずることができるものとする。

2 休職の期間

休職の期間は3年間を限度とし、6カ月毎に期間を更新する。但し、出産をまたぐ期間に限っては、6カ月未満の休職もできるものとする。

3 休職の申出

休職をしようとする者は、2週間前までに医師の証明書または診断書を添えて書面による申出をしなければならない。

4 期間の延長

所定の休職期間が満了する1カ月までに、本人が期間の延長を申し出た場合には、会社は、これを認めるものとする。

5 復職の届出

休職を開始した日から満3年に達する日の30日前までに、本人は会社に復職の届出をしなければならない。所定の日までに復職の届出をしない場合、または休職期間満了後に出勤しない場合には、退職するものとする。

6 休職期間中の給与

本休職期間中は無給とする。但し、産前・産後を通算し14週間については、当該経過後に次の金額を支給する。

- (1) 健康保険組合より出産手当金（健康保険法第50条）として、標準報酬月額
の6割相当額（月額）
- (2) 会社より、産前・産後休業調整金として、給料と前号の金額との差額相当額
（月額）

7 欠勤差引

本休職期間については、昇給および慰労金計算の際、欠勤差引（慰労金については、14日の足切りなし、但し、産前から休職する場合については、最初に、到来する慰労金支給時においてのみ、14日の足切りを行う）の対象とする。

8 勤続年数の通算

本休職期間は、退職金・年金算出の勤続年数に通算しない。

9 特 別 融 資

本制度の休職に際し、必要により、下記の共済会融資を行なうことがある。

(1) 融資限度額

休職開始日現在で計算した退職支給額の80%以内(15万円頭打ち)1万円単位。

(2) 利 息

年利3.65%とし、利息は3月、6月、9月および12月ならびに完済時に既経過分を徴収する。

(3) 返 済

休職期間終了後、20ヵ月以内に均等分割返済する。但し、完済前に退職する場合は、退職時に一括返済する。

10 妊娠の届出

妊娠した者は、できる限り速やかに医師の証明書または診断書により出産予定日を所属長に届け出るものとする。

以 上

事例8 H社（運輸に附帯するサービス業）

1 事業所の概要

(1) 事業の内容

旅行関連商品の企画・販売及び関連事業

(2) 労働者数

男子社員 7,165名

女子社員 3,358名

計 10,523名

女子既婚者数 1,001名

（昭和57年1月現在）

(3) 女子の従事している主な職種

店頭サービス部門におけるカウンター接客業務及び関連後方事務

2 育児休業制度導入の動機と経緯

(1) 検討を始めた理由、時期

女子社員が従業員の3分の1以上を占める当社において、店頭接客業務を中心とする女子の役割は非常に重要であり、高度成長下（昭和47年）における女子社員確保を有利に展開する必要があった。又、昭和47年7月の勤労婦人福祉法の制定に伴い、女子社員の福祉の増進という観点から労働組合の要望もあり、昭和48年4月実施の制度化へ向けて労使間での検討を開始した。

(2) 経営上・管理上の導入理由

経営上では企業に対してのイメージ・アップによる良質な女子労働力の確保及び、熟練女子社員の定着化があげられる。

労務管理上では制度導入により育児のための突発的な欠勤等を防止するなどのメリットがある。また、女子社員のモラル・アップに寄与する面もあり、労働能率の向上につながる。

(3) 制度導入上問題となった点

休職者の代替要員措置、休職期間、及び、休職中の給与・季節臨時手当等についてであった。

(4) (3)の問題をどのように解決したか

休職者の代替要員は補充しないこと、休職期間は左記の事項を考慮の上、産後休暇に引続く1年以内の一定期間とすることを決定した。

- ① 出生児が満1歳に達するまでは、乳児の健康管理上、母親の直接保育が望ましいとする意見が多いこと。
- ② 母乳哺育については、ほぼ1年で離乳できること。
- ③ 社にとって休職期間として要員不補充で対応しうる最大限の期間であること。

給与については無給とするが、休職、復職となる場合の当月の給与は日割計算とする。また、季節臨時手当についても支給日現在、休職中の者には支給しない。但し、社会保険については休職中の本人負担分は社が負担をし、継続の措置をとることとした。

- (5) 制度制定年月日
昭和48年4月1日
- (6) 制度の規定方法
就業規則
(育児休職に伴う事務取扱規則)
- (7) その後の規程の改廃等
なし
- (8) 産前産後休業期間
労働基準法第65条のとおり

3 育児休業制度の内容

- (1) 名称
育児休職
- (2) 対象者
勤続満3年以上経過した女子社員
- (8) 休業期間
産後6週間の特別休暇に引続く1ヶ年以内の一定期間
- (4) 休業の申し出方法
適宜用紙に必要事項を明記し出産証明書を添付し所属個所長へ申請する。
- (5) 休業中の取扱い

給与は無給とし賞与は支給日現在休職中の者には支給しない。社会保険は継続し本人負担分は社負担とするが、休職期間中又は、復職後1ヶ年以内に退職した場合は、休職中に社が負担していた本人負担分に相当する社会保険料は退職手当から控除する。休職期間中は身分資格は凍結する。

(6) 復職後の取扱い

原則として、休職発令時における職場に復帰させる。休職期間は勤続年数には算入しない。年次有給休暇については年度途中において復職した場合は、月割計算による日数を付与する。

(7) 代替要員

育児休職者が発生した個所においては、社員の補充は行なわず必要があれば臨時備員で補充する。

4 育児休業制度の利用状況

(1) 過去1年間の出産者

203名

(2) 過去1年間の育児休業利用者数

54名

(3) 復職者の割合

98パーセント

(4) 休職期間等

1人平均6ヶ月

5 育児休業制度導入の効果と問題点

女子社員にとっては就労継続と直接保育が実現し、職場においての身分の確保と労働条件の維持が可能となった。又、企業側にとっては熟練した労働力の確保、行き届いた労務管理、会社に対する信頼感の向上等にメリットがある。問題点としては、休職期間中、または復職後1年以内に退職する者も少なくないため要員管理上支障をきたすことがある。また、休職期間中における要員補充を行わないことにより同一職場における同僚社員の負担が生じることや、復職後の意欲低下等の問題もあげられる。

尚、企業の経済環境が休職制度導入の高度成長期とは大きく変化し、長年にわた

る低成長が見込まれている現状では、社員の中高齢化問題とあいまって、社員年齢構成や新卒採用率との関係もあり、制度導入時の効果が必ずしも今後ともメリットがあり得ず、デメリットになり得るという危惧もある。

6 問題点に対する今後の対策・方針及び男子に対しての育児休業制度の適用について

休職中または復職直後の退職防止については、休職の申請が提出された時点で本人の健康状態、家庭環境や保育施設の状況などについて、十分に復職の可否を検討した上で申請するよう指導している。しかしながら、保育施設の問題については施設の教や住居との距離又は、保育時間と勤務時間のずれなどの問題があり、これが復職後の勤労意欲に影響を及ぼしている場合がある。この問題は一企業で解決するには限界がある。

代替要員の問題については、退職女子社員を対象とした『レディースエキスパートサークル制度』を発足させ必要に応じて臨時職員として活用しており、ある程度解消できると思われる。

男子に対しての育児制度については考えていない。

社員就業規則 第6節 休 職

(休 職)

第25条 社員が次の各号の一に該当する場合は、休職を命ずる。

1 省 略

2 省 略

3 前各号以外に必要なとき（本号の休職者は以下「3号休職者」という）

但し、3号休職は社において特に必要と認めた場合を除き、原則として育児のためのものとする。

但 1 育児のための3号休職は「育児休職」という。

2 育児休職は勤続満3年に満たない者には適用しない。

3 育児休職者に関する取扱いは、別に定める「育児休職に伴う事務取扱規則」による。

(休職期間、休職手当)

第26条 休職期間及び休職手当は次のとおりとする。

種 別		期 間	休 職 手 当(月額)
1 号 休 職 者			省 略
2 号 休 職 者			省 略
3号休職者	育児休職	産後の休暇に引続く1年以内	無 給

(勤続年数)

第29条 休職期間は特に定める場合を除くほか、勤続年数に加算しない。

2 前項により勤続年数に加算しない休職期間は、休職発令の月から復職または退職発令の前月までを月をもって計算する。

(身分保証)

第30条 休職者は社員としての身分は保有するが、職務には従事させない。

(休職中の報告)

第31条

2 3号休職者は原則として休職発令後1ヵ月ごとに、社に近況を報告しなければならない。

(復 職)

第32条

3 育児休職者が復職しようとする時は、社に届け出るものとする。

(再 休 職)

第33条 復職者が同一事由によって復職後3ヵ月以内に再び休務した場合は休職を発令し、前後の休職期間はこれを通算する。

2 前項の場合の2回目以後の休職期間の計算は、その全休職期間から第29条第2項により計算した既休職期間を控除した残余の期間とする。

育児休職に伴う事務取扱規則

1 育児休職の定義

育児休職に該当する社員は、次の条件を満たしていなければならない。

- (1) 出産した女子社員であること。
- (2) 勤続満3年以上経過していること。
- (3) 本人が育児のために休職を希望していること。
- (4) 産後の特別休暇に引き続き休むこと。
- (5) 1カ年以内の休職であること。
- (6) 休職期間を経過したときは、休職発令時における職場に復帰することを前提とすること。

2 育児休職の取扱い方

育児休職の取扱いは次のとおりとする。

- (1) 休職期間は、1カ年以内の一定期間とする。
- (2) 休職者の所属は、在籍の各箇所所属とする。但し、給与計算上は各箇所所属からは除外されコードR951に移管する。
- (3) 育児休職が、発生した箇所の年間稼働要員の変更は行わない。

当該箇所の実績稼働要員の算定は、その月の実績稼働要員数に育児休職者の該当要員数を加えたものとするので、育児休職者は実績稼働要員に算入される。

- (4) 休職期間は無給とする。
- (5) 休職、復職となる場合の当月の給与は、所定どおりの日割計算とする。（就業規則第27条第2項、第82条）
- (6) 季節臨時手当の支給日現在に休職している場合は、臨時手当は支給しない。
- (7) 休職期間中の社会保険料（厚生年金保険・調整年金・健康保険）の本人負担分は、社負担とし本社計上とする。
- (8) 休職期間中又は復職後1カ年以内に退職した場合には、休職中に社が負担していた本人負担分に相当する社会保険料は、退職手当から控除する。
- (9) 休職発令月の給与計算は1日までに決定し、5日までに本社経理部に通知されれば手計算処理により精算されるが、6日以降本社通知の場合は、通常勤務どおり機械計算されるので給与支給日に精算の上戻入措置をとる。

00 その他の貸借関係の処理方は次による。

ア 住民税、貸付金、共済組合費、団体生命保険料及び共済事業控除（グルー

ブ保険、交通傷害保険)については、毎月经理部から各所属箇所あて仕向けるので当該休職者に請求のうえ入金させる。

イ 休職・復職発令日が月の中途になる場合は次による。

(ア) 所得税は休職・復職の月の給与に応じ日割計算される。

(イ) 社会保険料は、休職発令月は本人負担とし、復職発令月は社負担とする。

(ウ) 労働組合費は、休職・復職発令の月とも徴収する。

ウ 社内預金は、休職期間中凍結し、預入れは認めないが、利息計算は所定通りおこなう。なお休職者は「社内預金(定期積立)中断届(様式10号)」を提出しなければならない。

3 休職申請及び承認

(1) 休職申請は適宜用紙に次の事項を記入のうえ、営業本部長(本社にあっては人事部長)あて申請する。

所属、氏名、資格、生年月日、年齢、入社年月日、勤続年数、住所、
出産日、産後休暇期間、休職希望期間、出産証明書(写)添付

(2) 営業本部において休職を承認した場合は、人事部人事課あてに報告するとともにその(写)を経理部会計課あて送付する。

(3) 勤務関係諸表の取扱いは、「休職」とする。

事例9 I 病院 (医療業)

1 病院の概要

本院は県の北部に位置する市にあり、大学医学部、衛生学部、教養部と同一敷地(キャンパス)内に、昭和46年7月新設された病床数1,052床の総合病院です。開院後10年を経過した今日、職員数は男子436名、女子1,078名で計1,514名の事業規模となっています。職員の男女別構成比は約3対7と他の医療機関と同様、女子が過半数を占める職場です。

その女子が従事する職務の主なものは、看護婦、准看護婦及び看護補佐(助手)等の看護要員が大多数であり、その他には専門職集団である薬剤師、臨床検査技師、栄養士、視能訓練士等(医務職)や、事務職等です。

2 育児休業制度導入の動機と経過

医療機関全体に見受けられる傾向ですが、本院も例外に洩れず、看護職員の人材確保は容易なことではなく、また確保していても、その定着率は他の職種に比べて低く、例年、総数の約20%にあたる離職者を輩出している状況です。勿論、離職者数に相当する人員は、何とか確保していますが、これには少なからぬ労力を費しているのが実情です。

しかし、いわゆる“いたちごっこ”で、毎年こういった現象が繰り返されていけば、真に本院にとって有用な人材の確保が望めないばかりか、病院本来の看護サービスの低下を招くことから医療の質にも影響を及ぼし、ひいては経営上の深刻な問題にも発展することになります。そこで数的な要員確保もさることながら在職中の優れた看護職員の定着を図るために、まず看護職員の離職が、何に起因するものかをアンケートにより調査し、解析しました。その結果、離職をせざるを得ない事由として数種挙げられるもののうち、結婚・出産・育児が総数に占める割合も比較的高位にランクされることが判りました。そこで定着対策の一つの措置として「保育休職制度」を昭和49年度より導入することにしました。しかし、制度そのものの適用は満1歳までの乳児の育児に携わる看護職員に限定したため、当初満1歳以上就学前の幼児保育のための適用申請があった場合、また他職種よりの申請があった場合の取扱を、いかにするか等の問題点は伏在していましたが、当時公務員の人材確保に関する特別措置に準じ、当面、得がたい人材

(看護職員)のみに限定し、かつ適用範囲は拡大しないものとしました。

3 育児休業制度の内容

本院における育児休業制度の名称は、前述のごとく「保育休職」と呼称し、これを適用する対象は、1歳未満の乳児を保育する看護職のみとしました。休職期間は、産後7週間満了の日の翌日以降、乳児が満1歳に達する日、またはその月の末日までの約1年間としました。休職の申し出方法は、申請者が、その理由を付記して所属部長を経由し、施設責任者あて願書を提出するものです。休職中の処遇は、所定内給与月額 $\times$ 20%相当を支給し、賞与はその期間、計算の対象としておりません。また、その年度の昇給時期が休職期間にかかると、その時は昇給時期が延伸することになっております。社会保険、労働保険については継続して加入します。また、復職後の取扱は、まず勤務先が旧勤務先となるか、あるいは所属部長が指定する場所で勤務することとなり、職種、給与は元に戻すこととしています。

職場復帰時の教育訓練は、必要に応じて職場管理者の現場指導、教育という形で行われます。一方、休職者を出した職場では、その代替要員を一時的に他部署からの応援で充てるか、配置換等によって欠員を埋める方法をとっています。また時には臨時職員を雇用することもあります。

保育休職期間は、他の病欠等による休職期間と同様、退職時の在職期間年数の計算から除外されることになります。

4 制度の利用状況

本院における過去1年間(昭和56年1月～12月)の出産者数は38名にのぼり、うち看護職が76%にあたる29名を占めています。しかしながら「保育休職」の利用者となると比較的少なく、その10%にあたる3名を数えるのみです。期間も1.5ヵ月～2ヵ月間と短期間で、かつ復職者の割合は100%となっています。ちなみに制度発足当初(昭和49年度)の利用者は2名で、期間は、それぞれ1ヵ月、5ヵ月でした。

5 制度導入の効果と問題点

制度の策定趣旨からいえば、現在までの実績にみる利用状況では、その件数、

期間ともに当初の予想を下廻り、効果の有無を問うには余りに事例が少なく、統計上の分析は不正確となります。

昭和56年4月には、本院でも、60名収容の保育園が設置され、「保育休職」の利用申請者は、漸減して来ています。それにひきかえ、保育園での入園申請者は開設当初より漸増しており、現在では0歳児が15名、1歳児が6名、2歳児が5名、3歳児が4名の計30名に達しております。

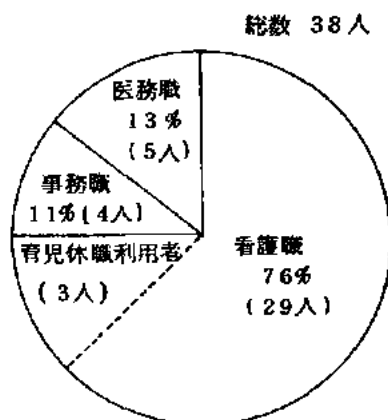
6 問題点に対する今後の対応

一般的にも共働きをしている女性が、結婚した後も、環境が許せば仕事を続けたいという気持は強く、特に最近では「共働き」を当然のように考えている女性が増えてきていることは事実です。これは働く女性の職業意識が向上してきていることを表わしており、その要因となっているものとして、将来の住宅購入のための計画的資金調達であったり、既に購入した住宅のローン返済等の経済的事情であることが考えられます。また家庭内での単調な家事に専従することが苦痛であると考えたり、舅や姑と同居している家庭であれば、必然的に起こる人間関係のまさつを緩和するための一手段としても善用されているかもしれません。

いずれにしろ、このように錯綜した家庭環境の中にあつて、また、変遷する社会構造の中では、時代の要請に即応した迅速な諸制度、諸施策が今後期待されるところでしょう。

男性についても、最近、日本でも男性中心社会構造は変革し、やがて新世紀を迎える中で、当然、男性が育児や家事に深い興味と理解を示す世代になるに至っては、必ずしも女性が育児に専従するものではない、との観点から、この制度の男性に対する適用も考慮して行かきなければならないという現実があることは否定できないところです。

過去1年間の出産者数の職種別構成比（56年）



保育休職制度利用者年度別推移（49年度～56年度）

年 度 別	利 用 者
49年度	2
50 "	5
51 "	5
52 "	2
53 "	3
54 "	3
55 "	2
56 "	1

保育園利用者数推移（56年4月～57年2月）

各月末現在

月 別	利 用 者
56年4月	8 人
" 5 "	14
" 6 "	16
" 7 "	19
" 8 "	21
" 9 "	24
" 10 "	25
" 11 "	27
" 12 "	29
57年1 "	30
" 2 "	30

保 育 休 職 に つ い て

就業規則第20条第1項第6号、第21条第1項第3号、給与規程
第48条第5項の取扱要領

学園が休職を特に必要と認めたときに該当する場合の一部取扱について

1. 病院職員の休職については、就業規則第20条、第21条、第22条、給与規程第48条に発生理由別に休職期間、休職給与が規定されているが、そのなかで「学園が休職を特に必要と認めたときは、その都度定める」とあるので、看護婦、助産婦、保健婦、准看護婦が育児のため、一定期間の休職を申請した場合の取扱要領を次のとおりといたしたい。

2. 保育のための休職取扱要領

① 休職起算日

本人の申し出のあった日とする。ただし、産後6週間の特別有給休暇日満了の日の翌日以降の日とする。

② 休職期間

幼児が満1歳に達する日、またはその月の末日までとする。

③ 適用職種の制限

この休職の適用は職種の特別事情を勘案し、当分の間、看護婦、助産婦、保健婦、准看護婦のみとする。

④ 休職期間の給与

基本給、扶養手当、調整手当、生計手当の合計額の10分の2とする。

⑤ 適用の制限

公務員（看護婦）の人材確保に関する特別措置案（仮称）構想に準じたもの
としたい。

事例10 J病院 (医療業)

1 企業の概要

(1) 事業の内容

医療法人 一般病院

(2) 職員数

医 師 団	常 勤 医	7	名
	非常勤医	16	
薬 劑 師		3	
看護婦(士)		55	
放射線技師		2	
臨床検査技師		11	
栄 養 士		9	
技 術 者		25	
事 務 職		16	
そ の 他		29	
合 計		173	
内訳	男子	61名	
	女子	112名(既婚者68名)	

2 育児休業制度導入の動機と経緯

昭和47年に新館が完成し病院の規模が大きくなるに従い、従業員特に看護婦の確保がなかなか困難で、月を追うにつれてその需要が増大し益々その確保が重大な問題になってきた。

又、折角確保した人材も結婚や出産の問題に直面して心ならずも退職するケースがまゝ発生してきたので、彼女達が長い期間安心して働ける職場環境の整備を急がねばならぬことを痛感し、その第一歩として院内保育所を昭和50年4月にオープンした。

看護婦の一番の泣き所は、結婚→出産→育児と看護業務との両立が困難になってくることである。例えば結婚の為に夜勤が出来ないとか、当直の回数を少なくして欲しいとか、看護業務のために直接的、間接的を問わず、即夫婦の問題や親

子の問題に発展し、時には深刻な家庭問題となり、その結果退職に結び付いてしまふのが通例である。幸いにも当院では院内保育所を併設することにより、多少なりとも改善の方向がみられるようになってきたが、更に病院としては若い年代の看護婦の定着と新規の採用に努力をして、その人員の確保を図らなければならぬ立場から、何とか彼女達の家庭的な負担を少しでも軽減する様な方策を考えている矢先に、昭和50年10月頃、〔公務員の育児休業制度〕がマスコミに発表された。院内保育所を開設しても、生後6ヶ月を過ぎた子供から保育を開始するという保育上からの問題をかゝえ、保育所を利用出来る迄(生後6ヶ月迄)の子供を抱えた看護婦をどうするかの問題が、当初から未解決の問題として残っており、この問題の解決が院内保育所の有効な利用に結びつき、なおかつ看護婦の定着にもよりよい結果となると思い、その導入を真剣に研究することにした。最近の世帯は若い夫婦のみの家庭が多く、出産後の産休期間(6週間)が過ぎて職場に復帰したくても、子供の面倒を見てもらえる人がないので、保育所があっても入所出来る迄の6ヶ月間の育児の悩みを解決するために、この制度はかなり有効であるとの結論となり、公務員の育児休業制度を参考にしてその内容を検討することになった。

まず第一に育児休業の期間が1年であること、次に育児休業期間中は原則として無給であることを知り、それらを含めて当院で実施する場合を具体的に検討し、まず第一の休業期間については、当院の院内保育所がすでに生後6ヶ月児から保育を開始しており、従って休業期間は出産後6ヶ月でよいのではないかとの結論となった。次に第二の点、即ち休業期間中は無給とするか有給とするかの問題であるが、無給の場合に育児休業中といえども保険料、厚生年金等の掛金や税等の出費の他に育児に対する支出が上乗せとなり、無収入では本人の精神的、経済的負担が多く、折角の育児のための休業制度が十分活用されないのではないかとの配慮により、一定の条件(別紙の規約参照)を付けて基本給の5割を保証することにした。その他、育児休業中の職員としての身分は勿論そのままに、昇給については育児休業を取った年は定期昇給をしない、又、退職金の計算期間には在職者と同様の扱いにすること等々、あくまでも育休者に有利な様に配慮して実施することになった。当初の予想では年間の出産数を過去の数字から推計して数名であろうと予測し財政上又管理上から検討した結果、この制度の導入により退職者が減少するであろうことと新規看護婦の採用時に良い条件となり、ひいては一人でも多く採用

出来るのではないかと期待して実施することになった次第である。

育児休業を実際に取った場合のそれぞれの現場におけるそのための欠員の補充が問題となり、産休代替要員と同様な職員の確保が問題として浮上してきた。この欠員補充はパートの職員を配置することで現在までやってきており、従って妊娠初期に産休と育休の期間を事前に上司と保育所に連絡を取り、産休代替要員のパート職員の確保に時間的ゆとりをもって対処出来るように努力している。育児休業を取ることにより出産後6ヶ月の休業に入るのであるが、この期間が終れば必ず出勤するという確実性と計画性が明確となることと今一つ特に当院の看護業務に熟練している職員が6ヶ月後に即戦力として復帰出来ることはこの制度導入の時考えた以上のメリットがあったと思う。この制度は全職員の賛成により昭和50年12月に実施にふみ切ったのである。この制度の導入の目的は前述のごとく看護婦の確保がその主目的であるので、当初においては他の職種的女子職員までの適用は考えていなかったが、スタートして約1年間その運用上の様子を見ていた所、看護婦の対象者が予想より少なかったことと又他の女子職員等の要望も多く、昭和52年2月にこの制度を看護婦優先の上ですべての女子職員に適用するように改善した。

3 育児休業制度の内容

当病院に勤務する女子職員で、6ヶ月に満たない子供を養育しなければならない母親は書類にて院長に申請することが出来る。当然事前の相互連絡、相互協力が必要である。出産予定日42日前に産前休暇に入るが、育児休業については、出産日から6ヶ月間という規定であるところから、産前産後休暇中に申請書を提出することになっている。それにあわせて6ヶ月後の復職後の子供の保育所入所申請も提出することになっている。それによって保育所の入所予定と出産後保母が1ヶ月1回家庭訪問をし、又同年代の子供をもつ母親は1ヶ月1回日時を決めて同時に子供とともに保育所で過ごすことにしている。そこで育児相談や育児指導を行い、保母は乳児の特徴や性格を把握し、保育者としての今後の保育等を検討する。そうすることによって母親も安心して子供を保育所に預け、保母もスムーズに子供と接触出来るよう配慮している。

(1) 休業中の保証

育児休業期間中、育児手当金として基本給の5割を支給している。ただし、

復職後1ケ年以内に退職する場合は、下記割合にて返却しなければならないことになっている。

1ケ月 ～ 2ケ月以内	全 額
3ケ月 ～ 4ケ月以内	8 割
5ケ月 ～ 6ケ月以内	7 割
7ケ月 ～ 8ケ月以内	5 割
9ケ月 ～ 10ケ月以内	3 割
11ケ月 ～ 12ケ月以内	2 割

賞与については出勤割合にて支給している。昇給については定期昇給は4月に行うが、それ以前1ケ年間に育児休業をとった職員は据置となっている。ただしベースアップについては休暇等に関係なく全員該当する。社会保険の資格については在職期間としてその資格を継続し保険料は産前産後の休暇中は当院より給与が出ないため、保険料等の自己負担分がマイナスとなっているが、育児休業に入ることによって基本給の5割が支給されることにより、産前産後休暇中の自己負担分と育児休業中の自己負担分がそこから控除されることになっている。

(2) 復職後の取扱い

復職月の給与については、育児休業満了が給与締切の途中になった場合は、育児休業手当と復職後の正常の給与（諸手当を含む）とをそれぞれ日割計算することとしている。

年次有給休暇は80％の出勤率がないため1日の加算はない。当院の有給休暇発生は下記のとおりである。初年度7日、2年目11日、その後毎年1日ずつ加算する。入社3年目に出勤率が80％ないと仮定した場合、4年目は3年目と同じ日数の12日となる。勤続年数については、一切の不利益を取扱いはしない。全期間を在職期間として計算する。育児休業期間満了後あるいは満了以前に復職した場合、昼勤・夜勤のローテーションがある部署については、1ケ月間は昼勤のみとし、その後正常勤務に入る。ただし出産日から1ケ年間は授乳時間として午前、午後のそれぞれ30分ずつ労働時間を短縮する。職場と本人の合意のもとに1日1時間まとめて短縮することが出来る。

(3) 代替要員

職員が産前産後及び育児休業に入るにあたり、その期間人員不足が生じた場

合、代替要員として期間を定めてアルバイトを採用する。期間満了後、病院の必要と本人の希望が一致した場合正職員になることもあり得る。

4 育児休業制度の利用状況

(1) 過去1年間の出産者

看護婦4名、薬剤士1名、栄養士2名、保母1名、看護助手1名、計9名

(2) 過去1年間の利用者数

育児休暇期間6ヶ月7名、5ヶ月1名、1ヶ月1名、

(8) 復職の割合

現在3人が育児休業中であって満了後復職の予定であるところから、昨年1ヶ年間に出産し育児休業を利用した職員の復職は100%である。

5 育児休業制度導入の効果と問題点

当院においては、前述のごとく院内保育所の設置及び育児休業制度の導入により、出産を理由とする退職は激減し、女子職員の定着が図られている。生後満6ヶ月までの育児休業が保障されていることは母子の精神的安定と身体的安全を確保するものとして、出産者及び育児休業後の乳児を預かる保育者に歓迎されているが、部署によっては、育児休業による人員不足が生じるところもある。出産休暇と合わせると、概ね7ヶ月半の休暇となるため、その間の代替要員の確保をしなければならないが、出産時期を同じくする者が複数重なった場合等、代替要員の確保だけでは十分な業務遂行が出来ず、他の職員への負担となっている。そのため、部署によっては、育児休業規定にある満6ヶ月を待たずに出勤を催促されることがある。育児休業終了後は院内保育所に子供を預けることが出来るので、核家族の共働き世帯であっても出勤を容易にしている。一般に公立保育園・認可保育園での0歳児保育の定員は少なく、しかも年度途中からの入園が極めて困難な現状では、無認可の保育園やベビーホテル等に頼らざるを得ないであろう。

6 問題点に対する今後の対策

同一部署内で同時期に数人の子を出産を抱えることは偶然とはいえ他の職員の負担を大きくする。この間、極力代替要員を確保し他の職員の負担とならないように努める。例えば、家庭の事情等で当院を退職した在宅看護婦に、育児休業の間

の代替要員として就労してもらい成功したケースもある。今後も更に院内保育所の充実を図り、女子職員とりわけ看護婦の就労が継続されるよう、心がけたい。近年男女両性の平等を推進してゆくに際し、育児休業制度も男女どちらでも利用出来るようにすべきであるとの要求が出されているが、現在のところ当院では男性に育児休業を適用する予定はない。しかしながら当院では女子職員が多く、その配偶者の職場で育児休業が男子にも適用されるならば、出産後満6ヶ月を待たなくても就労可能となり、先に述べた人員不足もかなり改善されるであろうと思う。

女子職員の育児休業に関する規程

1 (目的)

女子職員(原則として看護婦)の継続的な勤務を促進し併せて業務の円滑な実施を確保することを目的とする。

2 (育児休業の許可)

イ) 女子職員で6ヶ月に満たない子を養育するものは、当該子の養育のため院長に対し育児休業の許可を申請することができる。

ロ) 院長は前項の申請があったときは、院内業務の円滑な実施が著しく困難な事情がある場合を除き許可しなければならない。

3 (育児休業の期間)

イ) 育児休業の期間は出産の日始まり、その始まる日から満6ヶ月に達する日までの間とする。

ロ) 育児休業は当該許可に係る子を養育しなくなった場合には終了する。

4 (育児休業の効果)

イ) 育児休業の許可を受けた職員はその期間中はその身分を保有するも職務には従事しないが育児連絡のため職員及び当該子とも必要に応じて保育所の担当者より指導を受ける。

ロ) 育児休業期間中の職員の手当は、別紙誓約書の提出により基本給の5割を支給する。(但し産後42日以後の分に支給する。)

育児休業期間中は在職期間とするが、昇給については定期昇給は据置きとするがベースアップは該当する。賞与については、その計算期間より除くものとする。

退職金の計算には不利益な取扱いを受けない。

- 5 育児休業期間の終了後は、昼間勤務を1ヶ月間行いその後は各部所の正常勤務に入る。
- 6 育児休業期間の満了以前に勤務を希望する場合は、そのむね届出ることとしこの場合の勤務も前項(5)の適用を受ける。
- 7 出産前6週間(42日)休暇に入る以前の勤務において特に昼間勤務の必要ある場合は、当病院と特別に契約せる産科医の診断書の提出により、これを許可する場合がある。
- 8 (育児休暇実施において講ずべき措置等)

育児休業の目的を達成するため、当病院保育所規定の改正を含む以下の措置を講ず。

保育所を拡大整備する。

保育所収容定員 名

保育所保母等の増員

保育所保育時間

原則として午前8時30分より午後9時までとする。

この規程は、昭和50年11月1日より施行する。

附 則

手当金返却規定

再出社後1年以内退職の場合、下記の割合により育児手当金を返却すること。

1ヶ月 ～ 2ヶ月以内	全額(育児休業手当)
3ヶ月 ～ 4ヶ月以内	全額 $\times \frac{5}{6}$
5ヶ月 ～ 6ヶ月以内	全額 $\times \frac{4}{6}$
7ヶ月 ～ 8ヶ月以内	全額 $\times \frac{3}{6}$
9ヶ月 ～ 10ヶ月以内	全額 $\times \frac{2}{6}$
11ヶ月 ～ 12ヶ月以内	全額 $\times \frac{1}{6}$

事例11 K学校（教育）

1 事業所の概要

(1) 事業内容

教 育

(2) 労働者数

計 1,301人 男 989人 女 312人（既婚者は51％）

(3) 女子の主な職種

教員 事務職員

2 制度導入の動機と経緯

昭和55年、労働組合から育児休業制度導入の要求があり、検討の結果、組合と協定を締結、同時に学内規程を整備して同年8月から実施した。

3 制度の内容

(1) 名 称

育児休業

(2) 対象者

女子社員で生後満1年に達しない実子または養子を育てる者であり、かつ育児休業終了後引き続き勤務する者

(3) 休業期間

原則として産後休暇（8週間以内）終了後、子が満1歳に達する日までを限度として本人の申請した期間

(4) 給 与

無給。ただし、本人が負担すべき社会保険料相当額を支給する。

(5) 社会保険

被保険者資格は継続。ただし、「育児休業法」による義務教育諸学校等の女子教育職員等いわゆる特定職種以外の職種は資格を喪失する場合がある。

(6) 昇 給

休業期間中に昇給時期がある場合は、復職時に昇給する。

(7) 復職後の取扱い

休業直前の所属に復職する。

(8) 勤続年数の取扱い

退職金の算定については、休業期間の2分の1を勤続したものとみなす。

4 利用状況

過去1年間の出産者数8人のうち5人が利用した。

5 制度導入の効果と問題点

(1) 効果

身分を保障されて一定期間育児に専念しうことは、母子の健康管理上も良いと思われる。

(2) 問題点

この制度は、全職種に適用しているが私学共済組合の制度上、事務職員等職種によって休業期間中、組合員資格を失う場合がある。

育 児 休 業 規 程

(昭和55年8月1日)
(制 定)

(目 的)

第1条 この規程は女子社員が社員としての身分を失うことなく、育児のため一定期間休業することを認めるとともに、業務の円滑な実施を確保することを目的とする。

(対象者)

第2条 この規程により育児休業（以下「休業」という）を受けることができる者は、休業を希望する女子社員で、つぎの各号に該当する者とする。

1. 生後満1年に達しない実子または養子を育てる者
2. 休業終了後引き続き勤務する者

(申 請)

第3条 休業を希望する者は、出産後速やかに申請しなければならない。ただし、予備申請を求めることがある。

産後休暇後勤務している者または養子を育てる者で休業を希望する場合も前項

に準ずる。

（許 可）

第4条 前条の申請があったときは、代替者の確保が著しく困難な事情がある場合を除き、休業を許可する。

（期 間）

第5条 休業の期間は、休業に係る子が満1歳に達する日までを限度とし、本人の申請した期間とする。

（休業開始日）

第6条 休業は、原則として産後休暇満了の翌日から開始する。ただし、産後休暇後勤務している者または養子を育てる者については、その希望する日をもって休業開始の日とする。

（期間の延長）

第7条 休業の期間の延長は、休業に係る子が満1歳に達する日までを限度として、特別の事情がある場合を除き、1回に限り認める。

（給 与）

第8条 休業期間中は給与を支給しない。ただし、育児休業給として、当該女子社員が負担すべき社会保険料相当額を支給する。

（昇 給）

第9条 休業期間中に昇給時期がある場合は、復職時に昇給する。

（勤続年数の算定）

第10条 退職金、特別補給金および年功手当の算定に関する勤続年数の計算の取り扱いについては、休業期間の2分の1を勤続したものとみなす。

（期末手当の支給）

第11条 期末手当の支給については、休業期間は在勤月数に算入しない。

（退職の取扱い）

第12条 休業期間中に退職した場合および休業終了後復職しないで退職した場合は、すでに支給した育児休業給を精算徴収する。ただし、特別の事情があると認めた場合はこの限りでない。

（復 職）

第13条 休業期間終了後は、休業直前の所属に復職するものとする。

（税金、返済金等の取扱い）

第14条 住民税、生命保険料および各種貸付金の返済金は毎月学校に納金するものとする。ただし、私学共済貸付金の一括返済金は所定の期日までに納金するものとする。

付 則

1. この規程は、昭和55年8月1日から施行する。
2. 常勤嘱託職員（短期雇用者を除く）にはこの規程を準用する。

事例12 L学園（教育）

1 事業所の概要

(1) 事業所の概要

学校法人 学園

法人本部

学園大学

学園女子短期大学

学園女子高等学校

学園男子高等学校

学園高等学校

学園女子中学校

学園幼稚園教諭・保育養成所

(2) 労働者数（昭和57年2月1日現在）

男 子 190名

女 子 105名

合 計 295名

女子の既婚者数 47名

(8) 女子の従事している主な職種

教員職員及び事務職員

2 育児休業制度導入の動機と経緯

(1) 検討を始めた理由・時期

イ 理 由

昭和51年4月施行の「育児休業法」第17条「私立の義務教育諸学校等において講ずべき措置」という努力義務をどう果たかということを就業規則との関連から検討し始めた。

ロ 時 期

昭和51年4月以降で、具体的成分化については昭和52年12月以降に行った。

(2) 経営上・管理上の導入理由

- イ 学園の建学の精神であるキリスト教の立場に立ち、大学に社会福祉学科をもつ学園として乳児期の家庭保育の基本的あり方を考慮した。
- ロ 専任教職員の3分の1を超える女子職員の立場を尊重した。
- ハ 本学園における職務内容の専門化に伴う人材確保という点を考慮した。
- ニ 教育公務員との均衡を考慮した。

(3) 制度導入上問題となった点

- イ 学園としては、「育児休業」という「休暇」でもなく「休職」でもない新しい概念をどう受けとめるべきかということ。
- ロ 学園の制度が、次のような点で国の「育児休業法」を超える制度となること。

(イ) 国は義務教育諸学校の教育職に限定していること

(ロ) 給与の支給率

(ハ) 勤務年数への算入

(ニ) 復職後の昇給の取り扱い

(4) (3)の問題点をどのように解決したか。

イについては、本学園就業規則の中の「休職」という概念に含めることで解決した。

ロの(イ)については、私立学校における教育の担い手である教育職員と事務・用務職員の役割りと、大学から中学校を含む総合学園としては「育児休業法」の精神および「勤労婦人福祉法（昭和47年法律第113号）」の精神にのっとり、全女子職員を対象とした。

ロの(ロ)から(ニ)までについては、「育児休職」に関する規程を本学園就業規則および同付則給与規程の中で規定し、さらに、「育児休職」の運用についても詳細に規定した。

(5) 制度制定年月日

昭和53年4月1日

(6) 制度の規定方法

労働協約を締結し、就業規則及び同付則給与規程に規定し、運用についても詳細に定めた。

(7) その後の規程の改廃等

なし

(8) 産前・産後休業期間

産前は、分べん予定日前8週間目にあたる日から8週間の「産前休暇（有給）」を請求によって与える。

産後は、分べんの日後8週間目にあたる日まで8週間の「産後休暇（有給）」を与える。

また、早産の場合、産後の回復の状況によっては、理由書を付して願ひ出ることによって、産前産後16週間の範囲内において「産後休暇（有給）」を延長して与える。

3 育児休業制度の内容

(1) 名 称

「育児休職」

(2) 対象者

専任の女子職員（教育職員・事務職員・用務職員・寄宿職員）

(3) 休業期間

休職期間は、産後休暇終了後から養育する子供が満1歳に達するまでを限度とする任意の期間

また、期間の延長は、上記の期間内に原則として1回認める。但し、本人に特別の事情がある場合は、この限りではない。

(4) 休業の申し出方法

申請は本人の選択とし、申請のあった場合には必ずこれを許可する。

ただし、再申請のあった場合には、本人に特別の事情がある場合に限り、これを許可する。

(5) 休業中の取り扱い

イ 給 与

給料・扶養手当・調整手当及び住居手当の合計額の100分の20を支給する。

ロ 賞 与

期末手当（夏期・年末・年度末）の100分の20を支給する。

寒冷地手当についても100分の20を支給する。

ハ 社会保険の被保険者の資格・保険料の取り扱い。

私立学校教職員共済組合の組合員資格は、「育児休業法」に基づき育児休業を認められた者については、その期間中無給となっても常勤者として学校から給与を受けているものとして取り扱われる。すなわち、組合員資格は常勤者とまったく同じ取り扱いで継続される。

よって、休職中の者の掛金（保険料）は、その者が常勤者として学校から給与を受けているものとして算出した額を徴収する。

ニ 休業中の定期昇給の取り扱い

休職期間中は定期昇給を行わない。

(6) 復職後の取り扱い

イ 復職後の職場及び職種

休職期間終了後は原職に復帰する。

ロ 給 与

復職後の給与は休業前の給与とする。

休職期間終了後の昇給については、育児休職期間の2分の1に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして昇給期間を調整する。

ハ 年次有給休暇

育児休職期間終了後は、その者が当該年度に与えられた年次有給休暇日数（前年度繰越分を含む）のうち既消化日数分を差し引いた残りの日数分を与える。

次年度においては、4月1日現在勤続満1年未満の者は10日間、勤続満1年以上の者は20日間と前年度の残存日数の繰越分（最大20日間）との合計日数を与える。この取り扱いは、育児休職をしていない専任職員とまったく同じである。

ニ 休業期間の勤続年数への算入方法

育児休職期間については、退職金算定の基礎となる勤務期間には勤続年数として100％算入する。

ただし、この期間中は、職務に従事していないので期末手当支給の基礎となる在職期間とはしない。

ホ 復職後の教育訓練等

必要に応じて随時行う。

(7) 代替要員

イ 採用の有無

休職期間中は代替職員を採用することを原則とする。

ロ 復職後の代替要員の処遇

代替要員については、雇用契約により期限を休職期間終了の日と定めて採用するため、復職時においては雇用契約期間満了により退職している。

4 育児休業制度の利用状況

(1) 過去1年間の出産者

3 名

(2) 過去1年間の育児休業利用者数

なし（ただし、上記の内2名は昭和57年2月24日現在産後休暇中であるが、育児休業申請の予定である。）

5 育児休業制度導入の効果と問題点

(1) 制度導入の効果

本学園に働く全女子職員を対象としたことによる精神的効果はきわめて大きなものがあり、実際効果としては別表のとおり制度導入以来8名の出産者に対して3名が申請し休職したことでも明らかである。

(2) 制度導入の問題点

イ 育児休職者の代替要員について

私立学校教職員の職務の特殊性という観点から、非常勤講師・アルバイト職員がその職務（特に事務において）を代行することが難しい点

ロ 育児休職中の給与について

育児休職者にとっては、休職中の給与が20%（共済組合掛金を含む）しか支給されないということが問題となる。

別 表

出産者・育児休職者一覧（53.4.1～57.2.1）

年度	出産者	年度計	出産日	休職の有 無	育 児 休 職 期 間	休職期間終了後の状況
5 3	A	2 名	53. 6.27	有	53.10.18～54.3.31（6ヶ月）	退 職
	B		53.10.10	無		
5 4	C	2 名	54. 7.15	有	54.10. 1～55.3.31（6ヶ月）	復 職
	D		55. 3.24	無		
5 5	E	1 名	55. 6. 7	有	55. 8. 4～55.9.30（2ヶ月）	復 職
5 6	F	3 名	56.11.30	無		
	G		56.12.22	産後休暇中（育児休職申請予定）		
	H		57. 2.28	産後休暇中（育児休職申請予定）		
出産者 8 名 （ 内 育児休職者 3 名 2 名育児休職申請予定）						

6 問題点に対する今後の対策・方針等

問題点に関しては、検討中であるが、上記5(2)ロの問題について育児休業制度の普及を促進するという観点から国の対策を検討していただきたい。

また、男子の育児休業については、乳児哺育の社会的現実から判断して適用は考えていない。

育児休職に関する運用

I 就業規則第15条および第16条関係

1. 育児休職の対象者は、学園専任女子職員（教育職員、事務職員および用務職員）とする。
2. 休職期間は産後の休暇終了後から養育する子供が満1歳に達するまでを限度とする。
3. 期間の延長は、上記2の期間内に原則として1回認める。但し、本人に特別の事情がある場合はこのかぎりではない。
4. 申請は本人の選択とし申請のあった場合には必ずこれを許可する。但し、再申請のあった場合には本人に特別の事情がある場合に限りこれを許可する。
5. 休職期間中は代替職員を採用することを原則とする。
6. 育児休職期間は身分を保有するが職務に従事しないので在職期間とはしない。
7. 休職期間終了後は原職に復帰する。

II 給与規程第31条関係

1. 休職期間中は給料、扶養手当、調整手当及び住居手当の合計額並びに期末手当及び寒冷地手当のそれぞれの100分の20を支給する。
2. 期末手当については基準日以前に復職した場合、給与規程第29条第Ⅱ項の規定を適用する。
3. 寒冷地手当については基準日以後に復職した場合、給与規程第30条第Ⅱ項の(2)の規定を適用する。なお、基準日以後に休職となった場合返納は要しない。
4. 休職期間中は定期昇給を行なわないが、休職期間終了後の昇給については育児休職期間の2分の1に相当する期間を引きつづき勤務したものとみなして昇給期間を調整する。
5. 復職後の給与は100％復元する。
6. 退職金算定の基礎となる勤務期間の計算には、育児休職期間を勤続年数として通算する。

運用 昭和53年4月1日

事例13 M学園（社会保険・社会福祉）

1. 事業所の概要

経営主体：社会福祉法人

施設の種類：

1. 児童福祉法による精神薄弱児施設（児童部という。）
2. 精神薄弱者福祉法による精神薄弱者更生施設（成人部という。）

施設の規模：

1. 児童部

収容定員70名（現員56名）

男43名、女13名

労働者定員47名

男17名、女30名（うち既婚者17名）

2. 成人部

収容定員60名（現員60名）

男31名、女29名

労働者定員

男11名、女27名（うち既婚者12名）

女子の従事している主な職種：

（児童部、成人部共通）

職種は概ね3領域に分れている。

1. 保母、指導員（生活指導員）

利用者の生活指導、訓練指導を主体とする直接処遇に携わる。

2. 看護婦

利用者及び職員の健康管理、衛生管理及び医療に携わる。

3. 栄養士、調理員

利用者及び職員の栄養管理、給食管理に携わる。

2. 育児休業制度導入の動機と経緯

46年10月に労働組合が結成され、組合活動の目標を男女平等の原則に立つ身分の保障と労働条件の改善に主眼をおき、要求事項を数多く提出してきたが、

主題の育児休業制度の導入も、その中の一つとして５０年に協約されたものである。

当時、国公立の義務教育諸学校、医療施設、社会福祉施設等で働く女子の教員、看護婦、保母等について育児休業制度が制定されたことが発端となっている。もう一つは、組合員の中に一人の妊婦が居り出産後の身分を保障しようという願いもこめられていた。

第一種社会事業は、国及び地方公共団体の補助金支弁の対象になっているが、その内容は、法律で定められた最低基準の維持が精一杯で、新たな制度の導入は、その実施にあたって、行政の援助はなく、人的、経済的に経営に及ぼす影響は非常に大である。

そこでこの制度の導入にあたっては、代替要員の確保、財源の確保が最大の課題となった。

3. 育児休業制度の内容

５０年１２月１２日に締結した労働協約の内容は「本人の希望により、産休（産前産後各８週間）後、１０か月間の育児休職を認め、その期間、本俸の５０％を支給し、職員（代替）の補充を速やかに行う」という内容である。

公立は無給による制度を実施したが、当施設は労働組合の強い要求により有給となった。

この制度の施行にあたっては、

1. 本人の申出による
2. 期間は、産休期間満了後から１０か月間
3. 給与は、この休職にはいった時点の本俸の半額を毎月支給
4. 休職にはいった直前に加入している各種社会保険の保険料は全額本人の負担とする。
5. 休職中は定期昇給、賞与の支給はしない。
6. 休職期間は勤続年数に加算しない。
7. 復職にあたっては同職種の現場に位置づけられるが、必ずしも元の現場とは限らない。

ということを条件とした。

4. 育児休業制度の利用状況

53年度	2名	K・C	2か月20日
		O・K	2か月10日
54年度	3名	(K・C)	(前年度から)
		Y・T	9か月
		Y・A	6か月
55年度	4名	(Y・T)	(前年度から)
		(Y・A)	(前年度から)
		O・T	8か月
		T・K	10か月
56年度	2名	(T・K)	(前年度から)
		K・T	5か月

57年度には2名が予想される。

5. 育児休業制度導入の効果と問題点

核家族化により、この制度は利用者にとっては、非常に受益の多い制度であると思うが、制度が有給であり、復職後の優遇もあって過保護の存在として受けとられ、人間関係の摩擦が生ずる可能性がある。現にこの種の見えざる葛藤により離職せざるを得なかったケースもあった。

国公立と違い、民間立によるこの制度の維持推進は、人的確保（代替要員の有観雇用）、財源確保が非常に困難であり、母体保護、乳児保育の倫理観に立って考えれば、良い制度であるが、制度の内容が企業の力量を超えたものであると実際の運営は難しいものとなる。

今後の課題としては、国或いは地方自治体が、財政的裏付けと人材確保のルール制を確立して制度化をすすめ、民間立にも、恩典が波及していく政策を取れば、この制度の運営もやり易くなるであろう。

この制度を男子にまで適用させていく考えは今のところはない。但し50年12月12日の労働協約の中で「2日間の男子職員の出産補助有給休暇を保償する」という協約が締結されている。

社会福祉施設では精神論が優先し、劣悪な労働条件が慣行化していた時代から、福祉元年といわれた頃を紀元として労働組合の強い要求により数々の制度が確立

し、条件の改善が行われてきたが、経営的に脆弱な側面があることを労使ともに充分心して、制度の善用を図ることが、今後の大きな課題であると言えよう。

事例14 N福祉事業団（社会保険・社会福祉）

1. 事業所の概要

〇〇〇〇福祉事業団は、〇〇〇市が建設した社会福祉施設の委託を受けてこれを管理運営するために設立された社会福祉法人である。その設立は、昭和40年11月8日で、肢体不自由児施設「〇〇学園」（現障害療育センター）の発足と同時に始まり、その後、児童館、精神薄弱児施設、母子寮、保育所、老人ホーム等、市で建設される福祉施設を次々と加えてきたが、その経営する施設が多数、多岐に亘ることとなったため、昭和52年3月、別に社会福祉法人障害療育事業団を設立し、障害療育関係施設の運営に係るものは分離した。従って、現在当事業団の運営に係るものは、児童福祉関係として保育所32ヶ所、児童館24館、母子寮3ヶ所、幼児厚生施設1ヶ所、老人福祉関係として特別養護老人ホーム1ヶ所、経費老人ホーム2ヶ所、老人福祉センター1ヶ所合計64の施設である。

経営のあり方としては、「公立民営」の特色と長所を生かしながらその効率的な運営を図ること、またそのことによって市民福祉の向上に寄与し、市と一体となって社会福祉事業の推進に努めている。

なお、職員数は昭和57年1月現在、総数509人で、その内訳は男子職員39人、女子職員470人で男8%、女92%と女子職員を中心とした職場であるといえる。女子職員の職種別では、保育所保育324人、老人ホーム、母子寮寮母30人、調理員41人のほか保健婦、看護婦、栄養士、事務員がそれぞれ若干名と半日勤務の児童厚生員48人となっており、保育所保育が女子総数の約7割を占める。また、女子職員のうち既婚者は241人で女子職員の51%にあたる。女子職員の年齢構成は昭和57年1月現在、平均33歳で保育所保育平均27歳、母子寮、老人ホーム寮母平均41歳、調理員平均45歳、その他平均38歳となっており、保育所保育が最若く、年齢分布が20歳台に集中しているのが特色といえる。

2. 育児休業制度導入の動機と経緯

育児休業法は、昭和51年4月1日から全面的に施行されることとなった。〇〇〇市においては昭和50年7月の同法成立後、検討がなされ、施行と同時に実施することとなった。また、市の外部団体である当事業団においても、同法第17

条（民間の努力義務）の趣旨にしたがって積極的に導入を検討し、同法の施行に合わせて実施したものである。

前述の如く、当事業団の場合、女子職員の3分の2を占める保育所保育士の確保と資質の向上は経営上極めて重要な問題である。周知のとおり、保育士という職は一定の資格を必要とするが、資格が備われば業務遂行に支障がないというわけのものでなく、資格取得後相当年数の経験を必要とする。すなわち、その養成には普通数年間の期間を要する。当事業団の場合、昭和44年頃から市が新設した保育所を次々と受託し、そのため毎年相当数の保育士を採用してきた。その大半は短大卒業直後の若い保育士である。これらの保育士が数年の職場経験を経て、やっと保育士の職務に慣熟した頃、一方では結婚・出産・育児の時期を迎えることになる。

女性の場合、結婚・出産・育児は中途退職という形であらわれることが多い。育児休業法施行前の昭和50年度における当事業団の保育士退職者が保育士総数の1割強の29人（全員中途退職）という数字は、この事実を物語っている。これらの中堅保育士の中途退職は、将来の人材を確保するという面で当事業団にとっても大きな損失である。

また、出産後、退職しないで育児しながら職務に従事する場合、これは職員にとって心身に大きな負担となり、日常の保育業務の上でマイナス点となってあらわれることが多い。以上の点から、出産、育児のため退職することなく、育児にとっても一番大切な出産後一年間を育児に専念するため休業し、育休終了後引き続き職場に復帰することができるならば、当事業団としても人材確保の面から、また職員の勤労意欲の向上にも役立つものと考え、この制度の導入に踏み切ったわけである。

（制度制定及び規定方法等）

昭和51年4月1日、「〇〇〇市福祉事業団職員就業規則」中に「理事長は、生後満1年に達しない生児を養育する看護婦、保育士等が育児休業を受けるため、あらかじめ申し出たときは許可することができる。」と規定し、その後の改定はしていない。なお、産休期間についても、同規則中に特別休暇として「医師又は助産婦の証明に基づき、分べんの予定日以前7週間目に当たる日から分べん後8週間目に当たる日までの期間において、あらかじめ必要と認める期間」と規定している。

3. 育児休業制度の内容

（名 称）

「〇〇〇市福祉事業団職員就業規則」中に「育児休業」として規定している。

（対 象 者）

保母、養母、指導員、保健婦、看護婦、准看護婦

（休業の申し出方法等）

産休予定者は、出産予定証明書を出産予定日の3ヶ月前に事務局に提出し、産前7週間・産後8週間の休暇を受ける。そして出産後、出産証明書を提出のうえ育児休業の許可、又は育児休業期間の延長の許可を受ける場合は「育児休業（許可・延長）伺」に必要事項を記入の上、所属長を通して許可等の承認を受けることとなる。

（休業中の取扱い）

育児休業期間中は、給与、賞与は支給しない。社会保険については、被保険者資格は継続し社会保険料（本人負担分）は、育児休業給として事業主が支払う。育児休業給の月額、健康保険法及び厚生年金法に基づき定められた保険料の被保険者負担額に相当する額並びに社会福祉法人全国社会福祉事業団協議会年金共済規程に基づき定められた掛金の加入者負担額に相当する額を合計した額としている。

（復職後の取扱い等）

育児休業の許可を受けた職員が職場に復帰するときは、育児休業前の職場、職種である。また、復職したときは当該育児休業の期間の二分の一に相当する期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日又はその日から1年以内の昇給の時期に、昇給の場合に準じてその者の給料月額を調整する。育児休業者の年次有給休暇は、育児休業期間が両暦年に亘る場合には一般の職員採用時の年次有給休暇と同じ取扱いをし、その他暦年の中途において育児休業に入る場合には20日の年次有給休暇を付与することになる。退職手当、年金の算定基礎となる在職期間の算定は、育児休業期間の2分の1の期間を算入する。なお、復職後の教育訓練については育児休業前と変わらず、育児休業に伴う特別措置は行っていない。

（代替要員）

育児休業者の代替要員については、育児休業期間中、臨時職員として雇用する。

育児休業者の復職後については、臨時職員が育児休業期間に限って雇用されるものであるから、雇用期間終了後は解雇されることとなる。しかし、他の代替要員の補充のため雇用することもある。

4. 育児休業制度の利用状況

昭和56年1月から同年12月までの間の出産者は、保母34人、寮母1人、調理員1人である。そのうち、育児休業利用者は保母が32人であり、保母の2人と寮母の1人は育児休業を申請せずに、育児時間を取り、また、調理員については育児休業制度の対象外である。育児休業利用者は、全員職場に復帰しており、その育児休業期間は次表のとおりである。

期 間	3ヶ月	4ヶ月	5ヶ月	6ヶ月	7ヶ月	8ヶ月	9ヶ月	10ヶ月
育 児 休 業 者 数	2人	3人	3人	8人	5人	1人	0人	10人

(注) 内訳は昭和56年1月から同年12月までの出産者32人について、育児休業を承認された者の数である。

5. 育児休業制度導入の効果と問題点

育児休業制度が創設された背景には、核家族化による育児の困難性、勤労婦人の増加と専門化、保育所とくに零歳児保育施設の不足、母乳育児とスキンシップの必要性など、婦人労働或いは育児の面から、幾多の社会的問題解決を目指す意図がこめられていると思う。この点からみれば経営側、職員側が正しく制度の趣旨を踏まえて育休制度を完全に活用することが望ましい。

当事業団の場合、前述のように昨年1年間の育休制度利用者が出産者の約9割に及ぶということは、制度の定着したことを示しており喜ぶべきことと思う。しかし、当事業団が制度導入の理由としてあげた、人材の確保、育休から職場復帰後の勤労意欲の向上、という点ではどうであったろうか。

まず、退職者の状況から見ると、制度施行前の昭和50年に保育所保母退職者29人であったものが、制度施行後、昭和51年21人、昭和52年15人、昭和53年14人、昭和54年14人、昭和55年8人と年々減少傾向にある。退職者のほとんどが20歳台の若年保母であり、結婚を主な退職理由としている。

先程の育休制度利用数の増加と相対的に中途退職者の減少ということは、出産後も育児休業制度を利用し、就業を続けようとする職員の意図のあらわれであり、このことは人材確保の面から、制度導入の目的を一部果し得たといえよう。

しかし、問題は育休から職場復帰後の職員の勤労意欲の問題である。当事業団の場合、育休終了後は休業前の元の職場に復帰させているが、数ヶ月或いは1年間職場を離れたことが仕事への自信喪失となり、休業期間中の職場の変化に対応できないでだんだんと仕事への意欲も失われてゆくという傾向がみられる。育児休業中家庭において我が子を育児した経験を職場復帰後、職場において是非生かして欲しいものである。これは職員自身の仕事にかける熱意というものが持続される限り十分可能なはずである。職員自体がこの制度の趣旨をただ単に、就業の継続ということにしか理解しないならば、経営側の期待する人材確保という目的とは異なった方向、いわゆる新陳代謝の停滞、組織の活力低下という結果に陥るのではないだろうか。

そのほか、保育所での年度途中における保母の出産、育児休業に関連しての問題がある。当事業団の場合は結婚、出産、適齢期の若い職員が多いこともあって一つの職場で同時期に産休、育児が重なり合ったり、或いは断続的に行われたりで、その度に代替の臨時保母を適時に適材を補充することが大変難しい。経験豊かな代替保母を多数確保することは、これからの緊急な課題である。

なお、これまで保母を中心に述べてきたが、当事業団の寮母、指導員、看護婦、保健婦は何れも育児の時期を過ぎた人が多く、これらについては特に問題はない。

6. 問題点に対する今後の対策・方針

当事業団における育児休業制度の利用は、おおむね順調である。しかし、当初の目標とした人材確保、職員の勤労意欲の向上という点では十分にその目的を果し得たとは言えない。その問題点は前述のとおりである。問題解決の基本となるものは、職員個々の仕事に対する意識の向上にまつところが大きい。当初、生涯を保育の仕事にという強い情熱を持って保母という職を選んだのであろうが、やはり、女性の場合、結婚、出産、育児という時期に直面すると「仕事と家庭」という問題に行き当たり悩む。これを機に二者択一で仕事をやめて家庭に入る人も多い。しかも、この中には優秀な人材で経営側にとっても惜しい人も多くる。一方、産休、育休、職場復帰を何回か繰り返しながら就業を継続し、一向に仕事へ

の意欲、専門技術の向上がみられない人もいる。これは、育児休業制度自体の矛盾ではなく、職員の仕事への意欲と、また経営者がこれがこれをどう育てるかの問題であろう。

今後、職場研修とくに復職後の教育訓練について考えて行きたい。制度の問題としては、現在の育児休業1年の制度が良いか、5年なり10年後の再雇用の制度が良いか、今後の研究問題であろう。

また、代替保母の確保の問題は、その雇用条件の改善が前提となろう。長期的な雇用などについても、今後検討を進めるつもりである。

就 業 規 則

（育児休業）

第22条の2 理事長は、生後1年に達しない生児を養育する看護婦、保母等（義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和50年法律第62号）第2条第4項に規定する者をいう。）が育児休業を受けるためあらかじめ申し出たときは、許可することができる。

育児休業に係る給与等に関する規則

昭和51年5月22日
規則第8号

改正 昭和53年6月26日規則第3号

（趣旨）

第1条 この規則は、義務教育諸学校等の女子教職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和50年法律第62号。以下「育児休業法」という。）に基づく育児休業の許可を受けた職員の給与等の取扱いについて必要な事項を定めるものとする。

（育児休業の許可を受けた職員の給与）

第2条 育児休業の許可を受けた職員に対しては、育児休業の期間（育児休業法第5条第4項の規定により育児休業の許可の効力が停止されている期間を除く。以下同じ。）については、給与を支給しない。

（育児休業の期間についての取扱い等）

第3条 社会福祉法人〇〇〇市福祉事業団職員給与規則（昭和43年規則第4号。以下「規則」という。）第18条第2項の規定の適用については、育児休業の期間は、在職期間でないものとする。

第4条 育児休業の許可を受けた職員が職務に復帰したときは、当該育児休業の期間の2分の1に相当する期間（以下この項において「調整期間」という。）を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日又はその日から1年以内の昇給の時期に、昇給の場合に準じてその者の給料月額を調整し、又は調整期間

の範囲内でその職務に復帰するに至った日の翌日以後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

- 2 前項の規定により給料月額を調整された者のうちその調整に際して余剰の期間を生ずる者については、当該余剰の期間に相当する期間の範囲内で、その者の同項の規定による調整後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

第5条 規則第23条第3項の規定の適用については、育児休業の期間は、同項に規定する現実に職務をとることを要しない期間に該当するものとする。

付 則

(施行期日等)

- 1 この規則は、昭和51年5月21日から施行し、昭和51年4月1日から適用する。

(経過措置)

- 2 当分の間、第2条の規定にかかわらず、育児休業の許可を受けた職員には、育児休業の期間中、育児休業給を支給する。
- 3 育児休業給の月額、健康保険法(大正11年法律第70号)及び厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)に基づき定められた保険料の被保険者負担額に相当する額並びに社会福祉法人全国社会福祉事業団協議会年金共済規程(昭和48年規程第2号)に基づき定められた掛金の加入者負担額に相当する額を合計した額とする
- 4 育児休業給は、給料の支給方法に準じて支給する。
- 5 育児休業給の支給に関し必要な事項は、別に理事長が定める。

付 則(昭和53年6月26日規則第3号)

- 1 この規則は、昭和53年6月26日から施行する。
- 2 改正後の育児休業に係る給与等に関する規則の規定は、昭和51年4月1日から適用する。