

婦人勞働調査資料 No. 92

昭和57年度育児休業制度実態調査結果報告

労働省婦人少年局

は し が き

この報告書は、「育児休業制度実態調査」の結果をとりまとめたものである。

近年婦人の職場進出はめざましく、こうした現象は、育児負担の大きい乳幼児を有する婦人層にもみられている。勤労婦人は経済社会の発展に寄与する不可欠の存在としてその意義と役割が大きくなっていると同時に、次代を担う者を育成するという重要な役割を果たしているものであることから、職業生活と育児の調和を図ることが、勤労婦人のためばかりでなく、国、社会にとっても重要な課題となっている。

特に、育児休業制度は、乳幼児を有する婦人労働者が子供を健やかに育てつつ職業が継続できる制度であって、その普及が強く求められているところであるが、その普及率はなお低い水準にある。

本調査は、育児休業制度を実施している企業における制度の実施状況を把握し、今後の育児休業制度の普及促進に資することを目的として実施したものであり、関係各位の参考になれば幸いである。

最後に、この調査の実施に当たって御協力いただいた企業に深く感謝する次第である。

昭和57年10月

婦 人 少 年 局 長

目 次

I	調査の概要	1
1.	調査の内容	1
2.	調査結果利用上の注意	2
II	調査結果の概要	3
1.	調査対象企業の状況について	3
(1)	産業別、規模別の状況	3
(2)	女子常用労働者の状況	4
2.	育児休業制度の導入について	4
(1)	導入理由	4
(2)	導入上の問題点	7
(3)	実施時期	8
3.	育児休業制度の内容について	9
(1)	規定方法	9
(2)	申請方法	10
(3)	利用期間	10
(4)	期間の決定	15
(5)	育児休業中の賃金	17
(6)	健康保険、厚生年金保険の被保険者資格の取扱い	18
(7)	社会保険料労働者負担分の取扱い	19
(8)	定期昇給の取扱い	20
(9)	賞与の支給	22
4.	育児休業制度の利用状況について	24
(1)	制度の利用者の割合	24
(2)	利用期間	26
5.	育児休業の復職状況及び復職後の取扱いについて	27

後

(1) 復職状況	27
(2) 復職後の職場・職種	28
(3) 退職金算定の際の育児休業期間の取扱い	30
(4) 復職後の年次有給休暇の算定における取扱い	32
6. 育児休業中の代替要員について	33
(1) 採用の有無	33
(2) 採用方法	34
(3) 雇用契約期間	35
(4) 職務内容	36
(5) 休業者が復職した場合の代替要員の取扱い	37
(6) 育児休業者と同じ仕事をしている場合の代替要員の給与	38
7. 育児休業制度導入の効果と実施上の問題点	38
(1) 制度導入の効果	38
(2) 制度を導入した結果生じた問題点	40
8. 育児休業制度に対する意見	41
(1) 自企業の育児休業制度に対する意見	41
(2) 育児休業制度一般に対する意見	41
(3) 男子への適用に対する意見	41

I 調査の概要

I 調査の内容

(1) 調査の目的

育児休業制度を設けている企業における制度の実施状況を把握し、今後の育児休業制度の普及促進に資することを目的とする。

(2) 調査の範囲

イ 地域 全国

ロ 産業 日本標準産業分類による次の産業とする。

建設業、製造業、卸売業、小売業、金融・保険業、不動産業、運輸・通信業、電気・ガス・水道・熱供給業、サービス業（ただし、家事サービス業、外国公務、公務を除く）

ハ 企業 ロに掲げる産業に属し、育児休業制度を実施している民間企業のうちから一定の基準で選定した約700企業とする。

(3) 調査事項

次に掲げる事項とする。

イ 企業の名称、所在地、主な事業内容及び労働者数、

ロ 育児休業制度導入の動機及び経緯

ハ 育児休業制度の内容

ニ 育児休業制度利用状況

ホ 育児休業制度導入の効果及び問題点

ヘ 育児休業制度に対する今後の対策・方針

(4) 調査の対象期日及び期間

昭和57年4月1日現在。ただし、育児休業制度利用状況については、昭和56年1月1日から12月31日までの1年間。

(5) 調査実施期間

昭和57年5月1日から同月末日まで

(6) 調査機関

労働省婦人少年局及び婦人少年室

(7) 調査の方法

通信自計

(8) 集計方法

労働省婦人少年局において集計した。有効回収率は93.6%である。

2. 調査結果利用上の注意

(1) 調査結果利用上の注意

イ この調査は、企業を単位として調査を行ったが、育児休業制度利用状況については、本社又は主たる事業所における状況を調査した企業が13.3%ある。

ロ 報告書掲載表の数値は、表章単位未満を四捨五入した結果である。

ハ 表に用いている符号は、次のとおりである。

「—」…… 該当数値がないもの

ニ M. A. (Multiple Answerの略) の表示のある表は、重複回答であるから、百分比の合計は必ずしも100とはならない。

(2) 主な用語の定義

調査結果及び統計表に用いられている用語の定義は、次のとおりである。

イ 常用労働者 …… 次のいずれかに該当する者をいう。

(イ) 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者

(ロ) 臨時又は日雇労働者で、前2か月の各月において18日以上雇用されている者

(ハ) 重役、理事などの役員で、常時出勤して一定の職務に従事し、利潤分配としての報酬以外に一般雇用者と同じ規則又は同じ基準で毎月給与が算定されている者

ロ 育児休業 …… 乳幼児を有する労働者が自らの希望により、雇用関係上の地位、身分を失わずに一定期間休業し、育児に専念した後、復職することを内容とする措置をいう。

ハ 育児休業制度対象者 …… 昭和56年1月1日から12月31日までの間に出産した女子常用労働者のうち生産だった者をいう。ただし、産後休業中及び産後休業終了時に退職した者並びに産後休業中に児が死亡した者は、除く。

ニ 育児休業制度利用者 …… ハに該当する者であって、当該企業における育児休業制度を利用した者をいう。ただし、昭和56年末において産後休業期間中の者については、これらの者のうち育児休業制度の利用を予定している者を含む。

ホ 復職者 …… 育児休業を終了し、昭和56年1月1日から12月31日までの間に復職した者をいう。

Ⅱ 調査結果の概要

1. 調査対象企業の状況について

(1) 産業別、規模別の状況

調査対象企業の産業別構成をみると、社会保険、社会福祉が25.3%を占めていることもあって、サービス業が53.0%と過半数を占め、次いで製造業が35.1%とこの2産業でほぼ90%を占めている。企業規模別構成をみると、100～299人規模が23.7%、29人以下規模が25.3%と両者がほぼ同じ割合で最も高く、次いで300～999人規模が19.7%、30～99人規模が17.7%となっている(表1)。

表1 産業別及び規模別企業数の割合

産業、規模	構成比 (%)
計	100.0
E 建設業	1.2
F 製造業	35.1
20 繊維工業	11.3
21 衣服、その他の繊維製品製造業	4.6
35 電気機械器具製造業	5.2
その他の製造業業種	14.0
G 卸売業、小売業	7.3
H 金融・保険業	0.8
J 運輸・通信業	2.1
L サービス業	53.0
88 医療業	15.7
91 教育	6.3
92 社会保険、社会福祉	25.3
その他のサービス業業種	5.6
その他の産業(不動産業、電気・ガス・水道・熱供給業)	0.5
1000人以上	15.4
300～999人	19.7
100～299人	23.7
30～99人	17.7
29人以下	25.5

(2) 女子常用労働者の状況

全常用労働者中に占める女子の割合階級別に企業の分布をみると、「70～90%未満」の企業が25.8%、「50～70%未満」の企業が22.9%となっており、特に「90%以上」の企業は20.8%を占めている。全体として、女子比率が50%以上の企業は約70%を占めている(表2)。

表2 全常用労働者中に占める女子の割合別企業数の割合

(%)

計	全常用労働者中に占める女子の割合							
	1 ～ 10 % 未 満	10 ～ 20 % 未 満	20 ～ 30 % 未 満	30 ～ 40 % 未 満	40 ～ 50 % 未 満	50 ～ 70 % 未 満	70 ～ 90 % 未 満	90 % 以 上
100.0	4.9	5.3	6.1	7.3	6.9	22.9	25.8	20.8

また、女子労働者中に占める有夫者の割合階級別に企業の分布をみると、「50～70%未満」の企業が25.8%、「70%以上」の企業が26.4%となっており、有夫者の割合が50%以上の企業が過半数を占めている(表3)。

表3 女子常用労働者中に占める有夫者の割合別企業数の割合

女子 常用 労働 者の いる 企業 計	女子常用労働者中に占める有夫者の割合							
	1 ～ 10 % 未 満	10 ～ 20 % 未 満	20 ～ 30 % 未 満	30 ～ 40 % 未 満	40 ～ 50 % 未 満	50 ～ 70 % 未 満	70 % 以 上	不 明
100.0	6.9	7.3	11.0	10.8	10.7	25.8	26.4	1.1

2 育児休業制度の導入について

(1) 導入理由

育児休業制度を導入した理由(複数回答)についてみると、過半数(58.3%)の企業が「女子労働者が多い職場であるので、女子労働者の福祉、勤労意欲の向上を図るため」をあげており、次いで「労働組合等労働者側からの要望のため」(31.6%)、「既婚女子労働者の定着を図るため」(26.4

%)、「専門職・技能労働者などの特定労働力の確保のため」(26.1%)となっている。

産業別には、導入理由に違いがみられる。製造業では、繊維工業で「労働組合等労働者側からの要望のため」が97.3%と目立って高いために、この理由が最も高く(57.4%)、卸売業、小売業では「女子労働者が多い職場であるので、女子労働者の福祉、勤労意欲の向上を図るため」(64.6%)と並び、「既婚女子労働者の定着を図るため」(60.4%)の割合が高い。またサービス業では、医療業で「専門職・技能労働者などの特定労働者の確保のため」(74.8%)、社会保険、社会福祉では「女子労働者が多い職場であるので、女子労働者の福祉、勤労意欲の向上を図るため」(74.7%)をあげる企業の割合が高いことを反映し、両者の割合(各々43.5%、65.7%)が相対的に高い。

規模別にみると、いずれの規模でも「女子労働者が多い職場であるので、女子労働者の福祉、勤労意欲の向上を図るため」をあげる企業が5割を超えているが、規模が大きくなるほどその割合は大きくなっている。また、「労働組合等労働者側からの要望のため」をあげる企業の割合は、規模が大きいほど高く、特に300人以上規模では7~8割に達している。「社会情勢等を勘案し、企業のイメージアップ、優秀な女子労働者確保のため」をあげる企業もおおむね規模が大きいほどその割合が高い。一方、「育児時間、乳幼児の病気等に伴う欠勤等の不就労時間をできるだけ少なくするため」をあげる企業は、相対的に小規模に多い(表4)。

表4 産業別、規模別及び育児休業制度導入理由別企業数の割合(M. A)

(%)

産業・規模	計	専門職・技能者などの特定労働力の確保のため	既婚女子労働者の定着を図るため	女子労働者の向上を図るため	社会情勢等を勘案し、優秀な労働者を確保するため	女子労働者の就業の促進を図るため	育児時間、乳幼児の病気を伴う欠勤等、不就業時間を短縮するため	子供が小さい間は母親が直接育てる方がよいから	労働組合等労働者側からの要望のため	企業内保育施設に代わる制度として	育児休業法ができたので公務員にならって	その他	不明
計	100.0	26.1	26.4	58.3	22.4	18.5	23.7	31.6	6.1	1.2	4.1	0.2	
製造業	100.0	5.7	33.0	49.6	26.1	15.2	17.4	57.4	11.7	—	2.2	—	
繊維工業	100.0	1.4	17.6	58.1	23.0	5.4	10.8	97.3	—	—	2.7	—	
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	3.3	36.7	56.7	20.0	3.3	3.3	43.3	3.3	—	—	—	
電気機械器具製造業	100.0	5.9	44.1	55.9	20.6	20.6	38.2	41.2	11.8	—	2.9	—	
卸売業、小売業	100.0	10.4	60.4	64.6	39.6	12.5	20.8	41.7	8.3	—	4.2	—	
サービス業	100.0	43.5	27.1	65.7	15.0	21.3	28.2	13.5	5.0	2.6	5.8	0.3	
医療業	100.0	74.8	40.8	62.1	14.6	15.5	13.6	12.6	14.6	1.9	2.9	—	
教育	100.0	26.8	7.3	53.7	12.2	17.1	29.3	36.6	2.4	4.9	17.1	—	
社会保険福祉	100.0	30.1	21.7	74.7	13.9	28.3	40.4	7.2	0.6	3.0	4.8	—	
1000人以上	100.0	16.8	27.7	70.3	48.5	17.8	22.8	86.1	7.9	—	1.0	1.0	
300～999人	100.0	23.3	25.6	77.5	29.5	11.6	17.8	69.0	6.2	0.8	3.9	—	
100～299人	100.0	31.6	27.7	68.4	16.8	16.1	18.7	40.6	9.7	2.6	7.1	—	
30～99人	100.0	25.9	31.9	61.2	25.9	25.9	26.7	19.8	6.0	0.9	4.3	—	
29人以下	100.0	29.2	20.8	50.6	13.6	24.0	37.0	4.5	1.3	1.3	4.5	—	

注) 産業・業種は、主要産業・業種を掲げたが、計には全産業・業種を含む。以下同じ。

(2) 導入上の問題点

育児休業制度導入に当たって問題となった点（複数回答）は、「休業中の代替要員の確保」（59.5%）をあげる企業が最も多い。次いで「休業中の社会保険料の負担」（25.6%）、「休業者が復職した場合の代替要員の処遇」（23.2%）をあげる企業が多くなっている。特に、教育、医療業のように専門的・技術的な労働力を必要とする業種においては、「休業中の代替要員の確保」を問題点としてあげる企業の割合が高い（教育80.5%、医療65.0%）。このほか事項別には、「休業者が復職した場合の代替要員の処遇」は卸売業、小売業（45.8%）で、「休業者の復職時の処遇」は、繊維工業（37.8%）でやや目立っている（表5）。

表5 産業別、規模別及び育児休業制度導入上の問題点別企業数の割合（M A）

(%)

産 業、 規 模	計	休業中の代替要員の確保	休業者の復職した場合の代替要員の処遇	休業者の復職時の能力の低下	休業者の復職時の処遇	休業中の社会保険料の負担	休業中の給与の負担	その他の	問題点をなし	不明
計	100.0	59.5	23.2	13.3	17.6	25.6	11.9	2.3	8.2	4.6
製 造 業	100.0	53.9	20.4	16.1	27.4	20.9	10.4	2.2	11.3	4.8
織 維 工 業	100.0	50.0	21.6	23.0	37.8	13.5	13.5	1.4	6.8	4.1
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	53.3	23.3	16.7	26.7	20.0	6.7	—	13.3	—
電気機械器具製造業	100.0	44.1	17.6	20.6	29.4	23.5	8.8	—	14.7	5.9
卸 売 業、 小 売 業	100.0	60.4	45.8	10.4	25.0	31.3	8.3	2.1	8.3	6.3
サ ー ビ ス 業	100.0	64.3	25.9	10.7	11.0	28.2	12.7	2.6	5.5	4.6
医 療 業	100.0	65.0	15.5	7.8	13.6	26.2	13.6	3.9	7.8	6.8
教 育	100.0	80.5	24.4	—	12.2	41.5	24.4	2.4	4.9	7.3
社会保険、社会福祉	100.0	57.8	33.7	12.7	9.0	29.5	9.6	2.4	4.8	2.4
1 0 0 0 人 以 上	100.0	68.3	24.8	23.8	20.8	27.7	14.9	2.0	5.0	8.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	55.0	19.4	11.6	31.0	25.6	10.1	1.6	10.1	5.4
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	63.2	21.3	11.0	20.0	20.6	13.5	3.9	7.1	5.8
3 0 ～ 9 9 人	100.0	54.3	25.9	7.8	10.3	24.1	7.8	1.7	13.8	2.6
2 9 人 以 下	100.0	57.8	25.3	14.3	7.1	30.5	13.0	1.9	5.8	1.3

(3) 実施時期

育児休業制度の実施を開始した時期についてみると、45年度以降に実施した企業がほとんどであり、50年度以降に実施した企業が71.2%を占めている。その中でも、特に「50年度～54年度」に実施した企業(54.4%)が過半数に達している。

産業別では製造業で、規模別では大規模企業ほど比較的早く育児休業制度を導入する傾向がみられ、40年代の終わりまでには6割近い企業が実施している。特に48、49年度に実施した企業が多く、これには47年に制定された「勤労婦人福祉法」の影響も考えられる。また、サービス業では40年代にはわずか6.6%の企業で実施し始めたにすぎず、その実施に遅れがみられたが、「50年度～54年度」に実施した企業は70.9%を占めている。これには、「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50年に制定されたことも影響していると思われる。

表6 産業別、規模別及び育児休業制度実施年度別企業数の割合

(%)

産 業 、 規 模	計	昭和 三 九 年 度 以 前	昭和 四 〇 年 度	昭和 四 一 年 度	昭和 四 二 年 度	昭和 四 三 年 度	昭和 四 四 年 度	昭和 四 五 年 度	不 明
計	100.0	2.1	2.3	23.5	54.4	10.8	6.0	0.9	
製 造 業	100.0	3.5	4.8	50.0	30.4	7.0	3.5	0.9	
織 維 工 業	100.0	2.7	2.7	67.6	24.3	—	1.4	1.4	
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	3.3	—	53.3	36.7	6.7	—	—	
電気機械器具製造業	100.0	5.9	20.6	35.3	26.5	8.8	—	2.9	
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	—	—	37.5	50.0	8.3	4.2	—	
サ ー ビ ス 業	100.0	1.7	0.9	4.0	70.9	14.1	7.2	1.2	
医 療 業	100.0	2.9	2.9	10.7	68.0	10.7	3.9	1.0	
教 育	100.0	—	—	2.4	73.2	17.1	4.9	2.4	
社会保険、社会福祉	100.0	—	—	0.6	75.9	14.5	8.4	0.6	
1 0 0 0 人 以 上	100.0	3.0	5.0	45.5	35.6	4.0	4.0	3.0	
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	4.7	3.1	41.9	43.4	2.3	4.7	—	
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	3.2	1.9	23.2	60.6	6.5	3.2	1.3	
3 0 ～ 9 9 人	100.0	—	1.7	15.5	58.6	14.7	9.5	—	
2 9 人 以 下	100.0	—	0.6	—	66.2	24.0	8.4	0.6	

3. 育児休業制度の内容について

(1) 規定方法

育児休業制度の規定方法についてみると、「就業規則のみ」とする企業が全体の52.1%と最も多く、次いで「就業規則と労働協約」とする企業が21.7%、「労働協約のみ」が13.4%となっている。

これを産業別にみると、製造業では「労働協約と就業規則」に規定する企業が多く、サービス業及び卸売業、小売業では「就業規則のみ」に規定する企業が多い。なお、「労働協約のみ」に規定する企業は、繊維工業、衣服その他の繊維製品製造業で3割台と多くなっている。

規模別にみると、規模が大きくなるほど「労働協約と就業規則」に規定する企業の割合が高くなっており、一方、規模が小さくなるほど「就業規則のみ」に規定する企業の割合が高くなっている(表7)。

表7 産業別、規模別及び育児休業制度の規定方法別企業数の割合

(%)

産 業、 規 模	計	労働協約のみ	就業規則のみ	労働協約と就業規則	内規のみ	その他の	不明
計	100.0	13.4	52.1	21.7	7.0	4.1	1.7
製 造 業	100.0	22.2	25.2	40.4	7.4	3.9	0.9
繊維工業	100.0	33.8	4.1	55.4	2.7	2.7	1.4
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	30.0	40.0	20.0	3.3	6.7	—
電気機械器具製造業	100.0	8.8	29.4	47.1	11.8	2.9	—
卸売業、小売業	100.0	16.7	43.8	31.3	4.2	—	4.2
サービス業	100.0	5.5	71.8	8.4	7.2	5.2	2.0
医療業	100.0	5.8	62.1	14.6	9.7	4.9	2.9
教育	100.0	17.1	43.9	9.8	14.6	12.2	2.4
社会保険、社会福祉	100.0	1.8	81.9	5.4	4.2	4.8	1.8
1000人以上	100.0	19.8	23.8	46.5	6.9	1.0	2.0
300～999人	100.0	18.6	22.5	40.3	7.0	7.8	3.9
100～299人	100.0	17.4	50.3	17.4	8.4	5.2	1.3
30～99人	100.0	13.8	63.8	9.5	9.5	2.6	0.9
29人以下	100.0	0.6	88.3	3.2	3.9	3.2	0.6

(2) 申請方法

育児休業の申請方法については、「所定の書類を提出」させる企業が最も多く76.5%を占め、次いで「口頭の申請」による企業が17.9%となっている。

産業別にみると、製造業及び卸売業、小売業では「所定の書類を提出」させる企業が6割を占めているものの、「口頭の申請」による企業の割合が相対的に高い（それぞれ30.0%、35.4%）が、サービス業では「所定の書類を提出」させる企業が9割近くを占めている。

規模別にみると、大規模ほど「所定の書類を提出」させる企業の割合が高くなるのに対し、小規模になるほど「口頭の申請」による企業の割合が高くなっている（表8）。

表8 産業別、規模別及び申請方法別企業数の割合

(%)

産 業 、 規 模	計	所定の書類を提出	口頭の申請	特に決めているなし	その他
計	100.0	76.5	17.9	1.1	4.6
製 造 業	100.0	60.4	30.0	1.7	7.8
織 維 業	100.0	60.8	28.4	2.7	8.1
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	50.0	46.7	—	3.3
電気機械器具製造業	100.0	76.5	17.6	—	5.9
卸売業、小売業	100.0	58.3	35.4	—	6.3
サ ー ビ ス 業	100.0	89.0	8.1	0.6	2.3
医 療 業	100.0	86.4	10.7	1.9	1.0
教 育	100.0	80.5	4.9	—	14.6
社会保険、社会福祉	100.0	94.6	4.8	—	0.6
1 0 0 0 人 以 上	100.0	85.1	5.9	—	8.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	78.3	13.2	2.3	6.2
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	78.1	17.4	1.3	3.2
3 0 ～ 9 9 人	100.0	71.6	23.3	0.9	4.3
2 9 人 以 下	100.0	71.4	26.0	0.6	1.9

(3) 利用期間

イ 利用できる期間

育児休業を利用できる期間については、「生児が満1歳に達するまで」とする企業が最も多く79.1%であり、産業別にはサービス業で9割近くに達している。

規模別にみると、「生児が満1歳に達するまで」の割合は小規模になるほど高くなっている。また、「生児が満3歳に達するまで」とする企業は一般に少ないが、産業別には卸売業、小売業で22.9%、規模別では1,000人以上規模で14.9%みられる(表9)。

表9 産業別、規模別及び育児休業を利用できる期間別企業数の割合

(%)

産業、規模	計	生 児 に 達 す る ま で 満 一 歳	年 間 休 止 後 一 年	生 児 に 達 す る ま で 満 二 歳	生 児 に 達 す る ま で 満 三 歳	そ の 他
計	100.0	79.1	4.6	3.4	4.1	8.9
製 造 業	100.0	70.0	6.1	3.9	5.7	14.3
織 維 工 業	100.0	86.5	4.1	4.1	1.4	4.1
衣服その他の 繊維製品製造業	100.0	86.7	13.3	—	—	—
電気機械器具製造業	100.0	47.1	17.6	—	14.7	20.6
卸売業、小売業	100.0	60.4	6.3	10.4	22.9	—
サ ー ビ ス 業	100.0	89.3	3.7	1.4	0.6	4.9
医 療 業	100.0	85.4	1.0	1.9	1.0	10.7
教 育	100.0	92.7	4.9	—	—	2.4
社会保険、社会福祉	100.0	92.2	3.6	1.8	0.6	1.8
1 0 0 0 人 以 上	100.0	55.4	8.9	5.9	14.9	14.9
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	74.4	4.7	4.7	3.9	12.4
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	81.3	2.6	3.9	1.9	10.3
3 0 ～ 9 9 人	100.0	85.3	2.6	1.7	3.4	6.9
2 9 人 以 下	100.0	91.6	5.2	1.3	—	1.9

なお、育児休業の最高利用限度期間については、6か月^{注)}を超え1年以内とするが8割を超えており、育児休業を利用できる期間と最高利用限度期間とはほぼ一致する傾向がみられる(表10)。

注) 例えば「子が満3歳に達するまで通算して1年間育児休業できる」とした場合、育児休業を利用できる期間は「子が満3歳に達するまで」で、最高利用限度期間は「1年間」である。

表10 産業別、規模別及び最高利用限度期間別企業数の割合

(%)

産業、規模	育児休業期間は最高どの位認めているか							
	計	6か月以内	6か月を超え1年以内	1年を超え2年以内	2年を超え3年以内	規定なし	その他	不明
計	100.0	3.1	85.5	6.4	3.7	0.8	0.3	0.3
製造業	100.0	4.3	80.9	6.5	5.7	1.7	0.4	0.4
繊維工業	100.0	1.4	91.9	5.4	—	1.4	—	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	3.3	83.3	3.3	—	3.3	3.3	3.3
電気機械器具製造業	100.0	—	73.5	2.9	20.6	2.9	—	—
卸売業、小売業	100.0	4.2	70.8	12.5	10.4	—	2.1	—
サービス業	100.0	2.3	92.2	4.0	0.9	0.3	—	0.3
医療業	100.0	2.9	88.3	6.8	1.0	1.0	—	—
教育	100.0	4.9	90.2	2.4	—	—	—	2.4
社会保険、社会福祉	100.0	—	95.8	3.6	0.6	—	—	—
1000人以上	100.0	6.9	71.3	5.9	12.9	1.0	2.0	—
300～999人	100.0	3.1	82.2	10.1	3.9	—	—	0.9
100～299人	100.0	3.9	86.5	5.8	1.3	1.9	—	0.6
30～99人	100.0	1.7	87.9	6.9	2.6	0.9	—	—
29人以下	100.0	0.6	94.8	3.9	0.6	—	—	—

ロ 利用開始時期

制度の利用開始時期についてみると、最も多いのは「産後休業期間終了後直ちに」とする企業（62.9%）であり、次いで「利用者の希望するときいつでも」とする企業が32.5%を占めている（表11）。

表11 産業別、規模別及び育児休業利用開始時期別企業数の割合

産 業 、 規 模	計	産 後 休 業 期 間 終 了 後 直 ち に	利 用 者 の 希 望 す る 時 刻 い つ で も	規 定 な し	そ の 他	不 明
計	100.0	62.9	32.5	0.9	3.5	0.2
製 造 業	100.0	55.2	37.8	1.7	4.8	0.4
繊 維 工 業	100.0	64.9	32.4	—	2.7	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	46.7	46.7	—	3.3	3.3
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	41.2	50.0	2.9	5.9	—
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	39.6	54.2	—	6.3	—
サ ー ビ ス 業	100.0	66.0	31.7	0.3	2.0	—
医 療 業	100.0	56.3	40.8	—	2.9	—
教 育	100.0	58.5	34.1	—	7.3	—
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	69.9	28.9	0.6	0.6	—
1,000人以上	100.0	53.5	38.6	—	7.9	—
300～999人	100.0	58.1	34.9	1.6	4.7	0.8
100～299人	100.0	63.9	31.0	1.9	3.2	—
30～99人	100.0	62.1	35.3	—	2.6	—
29人以下	100.0	72.7	26.0	0.6	0.6	—

ハ 利用回数

1人の子供についての制度の利用回数については、「1回限り」とする企業が77.6%と集中しており、産業別、規模別にみてもほぼ同様の傾向となっている。このことは、育児休業がおおむね1期間の休業とされている実態を示すものといえる(表12)。

表12 産業別、規模別及び利用回数別企業数の割合

産 業 、 規 模	計	一 回 限 り	二 回 に 分 割 で き る	三 回 に 分 割 で き る	限 定 な し	そ の 他
計	100.0	77.6	4.6	1.2	7.5	9.2
製 造 業	100.0	77.0	1.7	1.3	11.3	8.7
織 維 工 業	100.0	73.0	—	—	20.3	6.8
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	73.3	—	3.3	13.3	10.0
電気機械器具製造業	100.0	85.3	—	2.9	2.9	8.8
卸 売 業、 小 売 業	100.0	75.0	—	2.1	8.3	14.6
サ ー ビ ス 業	100.0	77.2	7.8	1.2	4.0	9.8
医 療 業	100.0	73.8	9.7	—	3.9	12.6
教 育	100.0	87.8	4.9	—	2.4	4.9
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	72.9	7.8	2.4	5.4	11.4
1, 0 0 0 人 以 上	100.0	79.2	5.0	—	7.9	7.9
3 0 0 ~ 9 9 9 人	100.0	74.4	4.7	0.8	7.8	12.4
1 0 0 ~ 2 9 9 人	100.0	78.7	5.2	0.6	10.3	5.2
3 0 ~ 9 9 人	100.0	77.6	3.4	2.6	6.9	9.5
2 9 人 以 下	100.0	77.9	4.5	1.9	4.5	11.0

(4) 期間の決定

具体的な育児休業期間の決定は、「休業者の希望通りに決める」企業が64.0%と最も多く、「企業で一律に定めている」企業は23.7%である。産業別、規模別にみても、同様の傾向がみられる（表13）。

表13 産業別、規模別及び育児休業期間の決め方別企業数の割合

(%)

産 業 、 規 模	計	企 業 で い く つ か 定 め る	企 業 で 一 律 に 定 め て い る	休 業 者 の 決 め る 希 望	そ の 他	不 明
計	100.0	4.4	23.7	64.0	7.8	0.2
製 造 業	100.0	4.8	30.4	60.0	4.8	—
織 維 工 業	100.0	2.7	41.9	50.0	5.4	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	3.3	36.7	56.7	3.3	—
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	8.8	14.7	67.6	8.8	—
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	6.3	20.8	64.6	8.3	—
サ ー ビ ス 業	100.0	3.7	19.3	68.0	8.7	0.3
医 療 業	100.0	1.9	22.3	70.9	4.9	—
教 育	100.0	—	22.0	53.7	22.0	2.4
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	4.2	17.5	69.3	9.0	—
1,000人以上	100.0	6.9	22.8	57.4	12.9	—
300～999人	100.0	5.4	27.1	60.5	7.0	—
100～299人	100.0	1.9	24.5	67.7	5.1	0.6
30～99人	100.0	1.7	21.6	70.7	6.0	—
29人以下	100.0	6.5	22.1	62.3	9.0	—

また、休業期間の長さの変更については、過半数（54.0％）の企業が認めており、個々のケースにより決定している企業は27.8％である。産業別、規模別にみても同様に、具体的な休業期間の決め方、変更については、おおむね弾力的な運用がなされている（表14）。

表14 産業別、規模別及び休業期間の変更の可否別企業数の割合

産 業 、 規 模	計	認 め て い る	認 め て い ない	個 々 に 決 定	特 に 決 め て い ない	不 明
計	100.0	54.0	16.5	27.8	0.3	1.4
製 造 業	100.0	51.3	17.4	27.4	0.4	3.5
織 維 工 業	100.0	48.6	20.3	29.7	1.4	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	40.0	33.3	23.3	—	3.3
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	61.8	11.8	26.5	—	—
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	47.9	18.8	33.3	—	—
サ ー ビ ス 業	100.0	57.9	14.4	27.1	0.3	0.3
医 療 業	100.0	63.1	5.8	31.1	—	—
教 育	100.0	48.3	24.4	29.3	—	—
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	60.8	17.5	21.1	0.6	—
1,000 人 以 上	100.0	48.5	19.8	29.7	—	2.0
300 ～ 999 人	100.0	55.0	17.1	25.6	0.8	1.6
100 ～ 299 人	100.0	53.5	12.9	32.9	—	0.6
30 ～ 99 人	100.0	61.2	12.9	24.1	—	1.7
29 人 以 下	100.0	51.9	20.1	26.0	0.6	1.3

(5) 育児休業中の賃金

本調査では、社会保険料労働者負担分相当額を超える賃金を支払う場合を「有給」と定義したため「有給」の企業は2.7%にすぎず、「無給」とする企業が圧倒的に多く97.2%を占めている。産業別、規模別にもほぼ同様の傾向であるが、教育及び医療業においては「有給」企業の割合がやや高い（表15）。

表15 産業別、規模別及び有給・無給別企業数の割合

(%)

産 業 、 規 模	計	有 給	無 給
計	100.0	2.7	97.2
製 造 業	100.0	0.9	99.1
織 維 工 業	100.0	—	100.0
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	—	100.0
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	2.9	97.1
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	2.1	97.9
サ ー ビ ス 業	100.0	4.3	95.7
医 療 業	100.0	6.8	93.2
教 育	100.0	12.2	87.8
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	0.6	99.4
1,000人以上	100.0	2.0	98.0
300～999人	100.0	3.1	96.9
100～299人	100.0	3.9	96.1
30～99人	100.0	2.6	97.4
29人以下	100.0	1.9	98.1

注) 「有給」とは、社会保険料労働者負担分相当額を超える賃金を支払う場合をいう。

(6) 健康保険、厚生年金保険の被保険者資格の取扱い

育児休業中の社会保険（健康保険、厚生年金保険）の被保険者資格の継続の有無については、「継続させる」とする企業が90%以上を占めており（表16）、そのほとんどが健康保険、厚生年金保険共に継続させている。

表16 産業別、規模別及び育児休業中の社会保険（健康保険、厚生年金保険）の被保険者資格の継続の有無別企業数の割合

（％）

産 業 、 規 模	計	継 続 さ せ る	継 続 さ せ な い	そ の 他 （含・加入していない）	不 明
計	100.0	92.8	2.6	2.9	1.7
製 造 業	100.0	94.3	3.0	0.9	1.7
織 維 工 業	100.0	97.3	1.4	1.4	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	96.7	3.3	—	—
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	94.1	2.9	—	2.9
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	93.8	2.1	4.2	—
サ ー ビ ス 業	100.0	91.6	2.3	4.0	2.0
医 療 業	100.0	94.2	2.9	1.0	1.9
教 育	100.0	100.0	—	—	—
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	94.0	1.8	3.0	1.2
1, 0 0 0 人 以 上	100.0	96.0	3.0	1.0	—
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	92.2	3.1	2.3	2.3
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	98.7	1.3	—	—
3 0 ～ 9 9 人	100.0	90.5	4.3	2.6	2.6
2 9 人 以 下	100.0	87.0	1.9	7.8	3.2

(7) 社会保険料労働者負担分の取扱い

育児休業中被保険者資格を継続させる企業における社会保険料労働者負担分の取扱いをみると、これを企業負担とする企業が40.4%（うち「全額負担」は29.4%、「一部負担」は11.0%）、「負担しない」とする企業が40.5%、「立替払いをしておいて復職後労働者から徴収する」が19.1%となっている。社会保険料労働者負担分を企業負担とする企業のほとんどが健康保険料、厚生年金保険料とも同じ扱いで負担している。

なお、サービス業では、社会保険料労働者負担分を企業負担とする企業の割合が48.4%（うち「全額負担」は41.8%、「一部負担」は6.6%）と半数近くを占め、とりわけ「全額負担」が41.8%と高くなっている（表17）。

表17 産業別、規模別及び育児休業中の社会保険料労働者負担分の企業負担の有無別企業数の割合

産 業 、 規 模	育 休 中 被 保 険 者 資 格 を 継 続 さ せ る 企 業 数	全 額 負 担	一 部 負 担	立 替 払 い を し て お い て 復 職 後 労 働 者 か ら 徴 収 す る	負 担 し な い
計	100.0	29.4	11.0	19.1	40.5
製 造 業	100.0	14.7	18.0	21.7	45.6
織 維 工 業	100.0	9.7	25.0	20.8	44.4
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	3.4	31.0	17.2	48.3
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	18.8	3.1	21.9	56.3
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	20.0	8.9	28.9	42.2
サ ー ビ ス 業	100.0	41.8	6.6	17.0	34.6
医 療 業	100.0	41.2	6.2	21.6	30.9
教 育	100.0	53.7	7.3	9.8	29.3
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	41.0	7.1	12.2	39.7
1, 0 0 0 人 以 上	100.0	28.9	11.3	16.5	43.3
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	24.4	13.4	23.5	38.7
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	30.1	12.4	18.3	39.2
3 0 ～ 9 9 人	100.0	33.3	9.5	16.2	41.0
2 9 人 以 下	100.0	30.6	8.2	20.1	41.0

(8) 定期昇給の取扱い

調査対象企業のうちほとんどの企業(99.2%)が定期昇給制度を有しているが、このうち、育児休業期間中に定期昇給の時期がある場合、「定期昇給する」とする企業が37.5%を占めている。また、その昇給率については「100%昇給する」とする企業が52.5%を占めている。他方、「昇給しない」とする企業は29.8%で、「復職時に調整して昇給する」、「昇給延伸する」とする企業の割合はそれぞれ10%台であった。

産業別にみると違いがみられ、サービス業では「昇給しない」企業(34.9%)が「定期昇給する」企業(23.8%)よりやや多く、製造業では「定期昇給する」企業が58.5%、「昇給しない」企業は21.0%である。卸売業、小売業では両者の割合はほぼ同じ(「定期昇給する」35.4%、「昇給しない」37.5%)である。

規模別には、規模が大きくなるほど「定期昇給する」及び「復職時に調整して昇給する」企業の割合が高くなっている。29人以下規模では「昇給しない」企業の割合が「定期昇給する」企業の割合を上回り、30～99人規模で両者の割合がほぼ同じになり、100人以上規模では逆転し、「定期昇給する」企業の割合が「昇給しない」企業の割合を上回っている(表18)。

第18 産業別、規模別及び定期昇給制度のある企業における育児休業中の定期昇給の取扱い別企業数の割合

産 業 、 規 模	定期昇給制度計	定期昇給する	100%昇給		復して昇給に調整する	昇給延伸	昇給しない	不明
			100%昇給	減額昇給				
計	100.0	37.5 (100.0)	(52.5)	(47.5)	18.6	12.9	29.8	1.1
製 造 業	100.0	58.5 (100.0)	(44.8)	(55.2)	16.6	2.2	21.0	1.7
織 維 工 業	100.0	62.1 (100.0)	(32.6)	(67.4)	13.5	5.4	18.9	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	41.4 (100.0)	(25.0)	(75.0)	13.8	3.4	41.4	—
電気機械器具製造業	100.0	55.9 (100.0)	(47.4)	(52.6)	23.5	2.9	17.6	—
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	35.4 (100.0)	(58.8)	(41.2)	20.8	4.2	37.5	2.1
サ ー ビ ス 業	100.0	23.8 (100.0)	(61.0)	(39.0)	18.6	22.1	34.9	0.6
医 療 業	100.0	26.7 (100.0)	(55.6)	(44.4)	13.9	27.7	31.7	—
教 育	100.0	19.5 (100.0)	(87.5)	(12.5)	26.8	26.8	26.8	—
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	18.2 (100.0)	(63.3)	(36.7)	18.2	22.4	40.0	1.2
1,000人以上	100.0	51.0 (100.0)	(60.8)	(39.2)	27.0	7.0	15.0	—
300～999人	100.0	41.1 (100.0)	(45.3)	(54.7)	24.0	13.2	20.9	0.8
100～299人	100.0	39.2 (100.0)	(50.0)	(50.0)	20.3	16.3	24.2	—
30～99人	100.0	34.8 (100.0)	(57.5)	(42.5)	16.5	13.0	35.7	—
29人以下	100.0	26.1 (100.0)	(50.0)	(50.0)	8.5	13.1	48.4	3.9

この定期昇給の取扱いを私傷病及び業務上傷病による休業の場合の取扱いと比べてみると、私傷病による休業と比較した場合には、その取扱いが「同じ」とする企業がほぼ70%あるが、業務上傷病による休業の場合と比べると、「不利」が56.9%を占めている（表19）。

表19 産業別、規模別及び他の休業の場合と比べた育児休業の場合の定期昇給の取扱い別企業数の割合

産 業 、 規 模	定 期 昇 給 制 度 計	私傷病による休業 の 場 合 と 比 べ て				業務上傷病による 休業の場合と比べて			
		有 利	不 利	同 じ	不 明	有 利	不 利	同 じ	不 明
計	100.0	24.3	5.7	69.1	0.9	2.0	56.9	40.3	0.8
製 造 業	100.0	19.7	4.8	75.5	—	—	58.5	39.3	—
織 維 工 業	100.0	14.9	2.7	82.4	—	—	64.9	35.1	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	24.1	10.3	65.5	—	—	62.1	37.9	—
電気機械器具製造業	100.0	17.6	—	82.4	—	—	50.0	50.0	—
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	10.4	14.6	75.0	—	—	52.1	47.9	—
サ ー ビ ス 業	100.0	27.6	6.7	64.0	1.7	2.3	57.3	39.0	1.5
医 療 業	100.0	27.7	5.9	64.4	2.0	1.0	65.3	31.7	2.0
教 育	100.0	29.3	7.3	63.4	—	7.3	53.7	39.0	—
社会保険、社会福祉	100.0	28.5	7.9	61.2	2.4	1.8	58.2	38.2	1.8
1,000人以上	100.0	16.0	5.0	79.0	—	3.0	64.0	33.0	—
300～999人	100.0	24.8	7.8	65.9	1.6	—	69.0	29.5	1.6
100～299人	100.0	26.8	3.3	69.3	0.7	2.6	63.4	33.3	0.7
30～99人	100.0	27.0	6.1	67.0	—	0.9	47.0	52.2	—
29人以下	100.0	24.8	6.5	66.7	2.0	3.3	43.1	52.3	1.3

(9) 賞与の支給

育児休業期間中に賞与支払日（基準日が定められている場合においては、基準日）がある場合の賞与の支給については、「支給する」企業が54.2%である。

産業別にみると、製造業及び卸売業、小売業では「支給する」企業の割合が6～7割であるのに対し、サービス業では「支給しない」企業が過半数を占めている。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど「支給する」企業の割合が高い。

「支給する」企業のうち支給額をみると、ほぼ9割の企業が「賞与算定対象期間内の出勤日数に応じて」支給するとしている。産業別、規模別にみても、ほぼ同様の傾向がみられる（表20）。

表20 産業別、規模別及び育児休業中に賞与支払日（基準日が定められている場合においては、基準日）がある場合における賞与の支給の有無別企業数の割合

(%)

産 業 、 規 模	計	支 給 の 有 無					支 給 し な い
		支 給 す る	支 給 額				
			賞与 出勤 日数 に 応 じ て	一 般 職 員 の 支 給 額 に 乗 じ て	一 定 額 を 支 給	そ の 他	
計	100.0	54.2 (100.0)	(88.5)	(4.3)	(3.1)	(4.3)	45.8
製 造 業	100.0	69.1 (100.0)	(84.3)	(4.4)	(5.0)	(6.3)	30.9
繊 維 工 業	100.0	64.9 (100.0)	(85.4)	(4.2)	(2.1)	(8.3)	35.1
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	60.0 (100.0)	(94.4)	(ー)	(5.6)	(ー)	40.0
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	82.4 (100.0)	(92.9)	(ー)	(7.1)	(ー)	17.6
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	60.4 (100.0)	(93.1)	(3.4)	(ー)	(3.4)	39.6
サ ー ビ ス 業	100.0	44.4 (100.0)	(91.6)	(4.5)	(1.9)	(1.9)	55.6
医 療 業	100.0	54.4 (100.0)	(96.4)	(1.8)	(ー)	(1.8)	45.6
教 育	100.0	39.0 (100.0)	(75.0)	(25.0)	(ー)	(ー)	61.0
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	38.6 (100.0)	(93.8)	(1.6)	(1.6)	(3.1)	61.4
1, 0 0 0 人 以 上	100.0	70.3 (100.0)	(78.9)	(1.4)	(7.0)	(12.7)	29.7
3 0 0 ～ 9 9 9 人	100.0	65.9 (100.0)	(91.8)	(8.5)	(3.5)	(1.2)	34.1
1 0 0 ～ 2 9 9 人	100.0	51.0 (100.0)	(92.4)	(7.6)	(ー)	(ー)	49.0
3 0 ～ 9 9 人	100.0	54.3 (100.0)	(82.5)	(7.9)	(3.2)	(6.3)	45.7
2 9 人 以 下	100.0	37.0 (100.0)	(96.5)	(ー)	(1.8)	(1.8)	63.0

この賞与の取扱いについて私傷病による休業の場合の取扱いと比較した場合には、「同じ」とする企業が72.7%と最も多く、他方、業務上傷病による休業の場合との比較では、「不利」とする企業が70.7%と最も多い(表21)。

表21 産業別、規模別及び他の休業と比べた場合の賞与の取扱い別企業数の割合

産 業 、 規 模	計	私傷病による休業 の場合と比べて				業務上傷病による 休業の場合と比べて			
		有 利	不 利	同 じ	不 明	有 利	不 利	同 じ	不 明
計	100.0	14.9	11.8	72.7	0.6	2.0	70.7	27.0	0.3
製 造 業	100.0	14.5	11.9	73.0	0.6	2.5	76.1	21.4	—
織 維 工 業	100.0	4.2	6.3	89.6	—	2.1	87.5	10.4	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	44.4	5.6	50.0	—	—	55.6	44.4	—
電気機械器具製造業	100.0	7.1	10.7	82.1	—	—	82.1	17.9	—
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	13.8	10.3	72.4	3.4	3.5	62.1	31.0	3.5
サ ー ビ ス 業	100.0	16.2	11.7	72.1	—	1.9	66.2	31.8	—
医 療 業	100.0	16.1	5.4	78.6	—	1.8	66.1	32.1	—
教 育	100.0	12.5	31.3	56.3	—	—	93.8	6.3	—
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	14.1	14.1	71.9	—	1.6	67.2	31.3	—
1,000 人 以 上	100.0	5.6	25.4	67.6	1.4	1.4	83.1	15.5	—
300 ~ 999 人	100.0	8.2	10.6	80.0	1.2	1.2	82.4	15.3	1.2
100 ~ 299 人	100.0	12.7	6.3	81.0	—	—	74.7	25.3	—
30 ~ 99 人	100.0	30.2	4.8	65.1	—	4.8	55.6	39.7	—
29 人 以 下	100.0	22.8	12.3	64.9	—	3.5	49.1	47.4	—

4 育児休業制度の利用状況について

(1) 制度の利用者の割合

56年中に生産した女子常用労働者（産後休業中及び産後休業終了時に退職した者並びに産後休業中に児が死亡した者を除く）のうち、育児休業制度を利用した者の割合は32.9%である。

産業別には、社会保険、社会福祉で67.7%と高い割合を示している一方、卸売業、小売業では20.6%と低くなっている。

規模別には、小規模になるほど制度利用者の割合が高くなっており、1,000人以上規模では28.0%であるのに対し、29人以下規模では60.8%となっている（表22）。

表22 産業別及び規模別、育児休業制度利用者の有無別企業数の割合及び昭和56年中に生産した女子常用労働者に占める育児休業制度利用者の割合

産業、規模	昭和五六年中に生産した女子常用労働者のあった企業計	利用者の割合		昭和五六年中に生産した女子常用労働者のうち育児休業制度を利用した者の割合（利用率）
		あり	なし	
計	(65.8) 100.0	75.6	24.4	32.9
製造業	(56.5) 100.0	63.8	36.1	33.8
繊維工業	(47.3) 100.0	51.4	48.6	19.8
衣服その他の繊維製品製造業	(40.0) 100.0	41.7	58.3	14.7
電気機械器具製造業	(79.4) 100.0	74.1	25.9	33.7
卸売業、小売業	(58.3) 100.0	82.1	17.9	20.6
サービス業	(73.5) 100.0	80.8	19.2	38.6
医療業	(80.6) 100.0	81.9	18.1	29.2
教育	(78.0) 100.0	65.6	34.4	31.1
社会保険、社会福祉	(71.7) 100.0	79.8	20.2	67.7
1,000人以上	(80.2) 100.0	90.1	9.9	28.0
300～999人	(72.1) 100.0	78.5	21.5	32.8
100～299人	(70.3) 100.0	68.8	31.2	42.7
30～99人	(63.8) 100.0	70.3	29.7	54.1
29人以下	(48.1) 100.0	71.6	28.4	60.8

注1)「昭和56年中に生産した女子常用労働者」については、産後休業中及び産後休業終了時に退職した者並びに産後休業中に児が死亡した者を除く。

注2) () 内数字は、昭和56年中に生産した女子常用労働者のあった企業の全企業に占める割合である。

なお、制度利用者の割合を育児休業中の賃金の支給の有無別にみると、有給企業ではその割合が高くなっている。この制度利用者の割合を、社会保険料労働者負担分の企業による負担状況にみると、立替払いを含め何らかの負担措置をする企業において、その割合が、負担しない企業におけるよりもやや高くなっているが大きな違いはない（表23）。

表23 産業別及び規模別、有給無給別及び社会保険料労働者負担分の企業負担の有無別利用率

(%)

産 業 、 規 模	給 与		社 会 保 険 料 労 働 者 負 担 分			
	有 給	無 給	全 額 負 担	一 部 負 担	立おす 替いる 払後で 払い徴 を収	負 担 し な い
計	60.5	32.2	37.0	32.5	33.7	26.2
製 造 業	80.6	32.6	43.8	30.6	21.9	30.9
織 維 工 業	—	19.8	100.0	15.5	25.0	13.7
衣服その他の繊維製品製造業	—	14.7	—	20.7	4.5	13.6
電 気 機 械 器 具 製 造 業	92.3	29.3	33.3	55.6	21.5	32.4
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	20.2	27.1	26.3	29.4	9.7
サ ー ビ ス 業	48.0	38.2	39.3	50.7	41.0	27.5
医 療 業	49.2	28.0	36.8	47.7	42.3	17.3
教 育	38.5	30.4	27.7	57.1	—	48.1
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	67.6	47.7	83.3	76.0	46.7
1, 0 0 0 人 以 上	69.4	27.4	31.8	36.7	26.9	19.4
3 0 0 ~ 9 9 9 人	48.5	32.2	45.3	17.1	27.9	28.2
1 0 0 ~ 2 9 9 人	68.0	41.4	36.2	27.1	45.5	45.3
3 0 ~ 9 9 人	40.0	54.5	52.1	100.0	66.7	46.0
2 9 人 以 下	66.7	60.7	56.8	62.5	72.2	54.9

注) 表15に同じ

(2) 利用期間

制度利用者の利用期間の階級別分布をみると、12か月未満の者が9割以上を占めているが、そのうち「3～6か月未満」の者が26.6%、「3か月未満」の者が25.7%と両者がそれぞれ4分の1強を占め最も多く、利用者の過半数が6か月未満である。

なお、12か月以上利用する者の割合は全体で8.2%であり、その割合が高い製造業、卸売業、小売業及び1,000人以上規模でも1割強である(表24)。

表24 産業別、規模別育児休業制度の利用期間別利用者数の割合

産 業 、 規 模	利 用 者 計	3 か 月 未 満	3 ～ 6 か 月 未 満	6 ～ 9 か 月 未 満	9 ～ 12 か 月 未 満	12 ～ 18 か 月 未 満	18 ～ 24 か 月 未 満	24 か 月 以 上
計	100.0	25.7	26.6	21.9	17.5	5.1	1.4	1.7
製 造 業	100.0	24.9	21.6	18.6	17.8	8.5	3.6	5.2
織 維 工 業	100.0	32.4	11.8	17.6	38.2	—	—	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	—	85.7	14.3	—	—	—	—
電気機械器具製造業	100.0	41.9	20.2	24.0	7.8	6.2	—	—
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	22.7	25.8	21.6	15.5	12.4	2.1	—
サ ー ビ ス 業	100.0	28.8	32.0	15.3	21.7	1.9	0.2	0.2
医 療 業	100.0	37.7	32.4	11.3	15.0	2.8	0.4	0.4
教 育	100.0	20.6	29.4	23.5	26.5	—	—	—
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	23.9	29.6	15.5	29.6	1.4	—	—
1,000 人 以 上	100.0	23.4	20.0	28.2	14.5	7.6	2.8	3.5
300 ～ 999 人	100.0	33.6	24.9	19.1	18.4	3.2	0.4	0.4
100 ～ 299 人	100.0	29.7	46.2	8.8	12.6	2.7	—	—
30 ～ 99 人	100.0	17.3	21.3	25.3	33.3	2.7	—	—
29 人 以 下	100.0	11.0	38.4	15.1	32.9	2.7	—	—

注) 利用者とは、56年中の育児休業利用者のうち、同年中に育児休業の取得を終了した者をいう。

5 育児休業後の復職状況及び復職後の取扱いについて

(1) 復職状況

育児休業制度を利用し、56年中に復職予定であった者のうち、復職した者の割合は、86.2%である。産業別、規模別にみても、おおむね8～9割の高い復職者割合を示しているが、特に、29人以下規模では97.2%と目立って高い割合を示している（表25）。

表25 産業別及び規模別復職者・退職者数の割合

例

産 業 、 規 模	に復職予定であった者 育休利用者で昭和五六年中 計	復職した者 (復職率)	育休期間中に退職した者	育休終了時に退職した者
計	100.0	86.2	8.8	4.9
製 造 業	100.0	80.8	16.8	2.4
織 維 工 業	100.0	75.0	17.5	7.5
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	100.0	—	—
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	88.2	8.7	3.1
卸 売 業 、 小 売 業	100.0	80.0	6.3	13.7
サ ー ビ ス 業	100.0	91.0	5.3	3.7
医 療 業	100.0	89.5	6.6	3.9
教 育	100.0	88.9	3.7	7.4
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	92.2	5.0	2.7
1,000人以上	100.0	82.3	12.7	5.0
300～999人	100.0	88.6	7.0	4.3
100～299人	100.0	89.4	3.4	7.3
30～99人	100.0	89.0	6.8	4.1
29人以下	100.0	97.2	1.4	1.4

(2) 復職後の職場・職種

復職後の職場・職種についてみると、「原則として原職復帰」させるとする企業が最も多く 77.9%を占めており、「人員配置等会社の都合で決定する」とする企業は 14.2%となっている(表26)。

表26 産業別、規模別及び復職後の職場・職種別企業数の割合

産 業 、 規 模	計	原 則 と して 復 職 と して 帰 属	本 考 人 慮 の して 希 決 望 定	人 員 の 都 配 合 置 等 会 社 で 決 定	そ の 他	不 明
計	100.0	77.9	6.3	14.2	0.6	1.1
製 造 業	100.0	70.0	7.4	20.9	0.4	1.3
織 維 工 業	100.0	74.3	4.1	21.6	—	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	66.7	10.0	23.3	—	—
電気機械器具製造業	100.0	61.8	8.8	23.5	2.9	2.9
卸 売 業、小 売 業	100.0	81.3	8.3	8.3	2.1	—
サ ー ビ ス 業	100.0	82.4	5.8	10.4	0.3	1.2
医 療 業	100.0	80.6	4.9	13.6	1.0	—
教 育	100.0	90.2	4.9	4.9	—	—
社 会 保 険、社 会 福 祉	100.0	88.0	4.8	7.2	—	—
1,000 人 以 上	100.0	74.3	5.0	17.8	3.0	—
300 ～ 999 人	100.0	70.5	5.4	21.7	0.8	1.6
100 ～ 299 人	100.0	78.1	4.5	16.1	—	1.3
30 ～ 99 人	100.0	81.0	6.9	12.1	—	—
29 人 以 下	100.0	83.8	9.1	5.1	—	1.9

また、実際の復職状況をみると、56年中に復職した者のうち、87.1%が原職復帰している（表27）。

表27 産業別、規模別及び原職復帰の有無別昭和56年中に育児休業期間を終了し、復職した者の割合

(%)

産 業、 規 模	昭 和 五 六 年 中 に 育 児 休 業 期 間 を 終 了 し、 復 職 し た 者 の 計	原 職 復 帰 し た 者	原 職 以 外 に 復 職 し た 者	不 明
計	100.0	87.1	10.8	2.0
製 造 業	100.0	76.8	22.0	1.2
織 維 工 業	100.0	96.7	—	3.3
衣服その他の織 維製品製造業	100.0	100.0	—	—
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	88.4	10.7	0.9
卸売業、小売業	100.0	81.6	18.4	—
サ ー ビ ス 業	100.0	94.1	2.4	3.4
医 療 業	100.0	97.8	1.3	0.9
教 育	100.0	95.8	4.2	—
社 会 保 險 社 会 福 祉	100.0	98.0	2.0	—
1,000 人 以 上	100.0	76.6	19.2	4.2
300～999人	100.0	93.2	6.8	—
100～299人	100.0	100.0	—	—
30～99人	100.0	93.8	4.6	1.5
29 人 以 下	100.0	100.0	—	—

(3) 退職金算定の際の育児休業期間の取扱い

調査対象企業のうち99.4%が退職金制度を有しており、そのうち退職金算定に当たって育児休業期間を勤続年数に「算入する」企業は49.6%、「算入しない」企業は48.7%とほぼ同数となっている。

休業期間の取扱いについて産業別にみると、製造業及び卸売業、小売業では「算入しない」企業の割合が6～7割を占め多く、他方、サービス業では逆に「算入する」企業が6割を占め多い。

規模別にみると、規模が大きいほど「算入しない」とする企業が多い。

「算入する」企業のうち、「全期間を算入する」企業の割合は54.5%と最も多く、次いで「一定割合を算入する」企業の割合は39.0%である。なお、「一定割合を算入する」場合のその割合は、5.0%が最も多い(表28)。

表28 産業別、規模別及び退職金制度のある企業における退職金算定の際の育児休業期間の取扱い別企業数の割合

(%)

産 業、 規 模	退 休 企 業 金 制 度 あ り の 計	算 入 す る				算 入 し ない	不 明
		全 期 間 算 入	一 定 割 合 を 算 入	そ の 他			
計	100.0	49.6(100.0)	(54.5)	(39.0)	(6.5)	48.7	1.7
製 造 業	100.0	35.8(100.0)	(73.2)	(15.9)	(11.0)	62.9	13
繊維工業	100.0	28.8(100.0)	(71.4)	(19.0)	(9.5)	67.1	4.1
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	53.3(100.0)	(68.8)	(12.5)	(18.8)	46.7	—
電気機械器具製造業	100.0	26.5(100.0)	(66.7)	(—)	(33.3)	73.5	—
卸売業、小売業	100.0	27.7(100.0)	(61.5)	(23.1)	(15.4)	72.3	—
サービス業	100.0	62.0(100.0)	(48.1)	(47.7)	(4.2)	35.7	23
医療業	100.0	51.5(100.0)	(24.5)	(69.8)	(5.7)	48.5	—
教 育	100.0	75.0(100.0)	(46.7)	(53.3)	(—)	25.0	—
社会保険 社会福祉	100.0	75.2(100.0)	(54.8)	(41.9)	(3.2)	24.8	—
1,000人以上	100.0	25.7(100.0)	(34.6)	(57.7)	(7.7)	74.3	—
300～999人	100.0	40.6(100.0)	(40.4)	(44.2)	(15.4)	59.4	—
100～299人	100.0	57.1(100.0)	(39.8)	(54.5)	(5.7)	42.2	0.6
30～99人	100.0	57.8(100.0)	(68.7)	(25.4)	(6.0)	42.2	—
29人以下	100.0	59.2(100.0)	(72.2)	(25.6)	(2.2)	34.2	6.6

この退職金における取扱いについて、私傷病による休業の取扱いと比較した場合、「同じ」とする企業が60.4%と最も多く、他方、業務上傷病による休業の取扱いとの比較においては、「不利」とする企業が55.3%を占めている(表29)。

表29 産業別、規模別及び退職金算定の際の育児休業期間の取扱いの他の休業との比較別企業数の割合

(%)

産 業、規 模	退職金制度ありの企業計	私傷病による休業の場合と比べて				業務上傷病による休業の場合と比べて			
		有 利	不 利	同 じ	不 明	有 利	不 利	同 じ	不 明
計	100.0	26.7	12.1	60.4	0.8	2.6	55.3	41.2	0.9
製 造 業	100.0	19.2	10.5	70.3	—	1.3	44.1	54.1	0.4
繊 維 工 業	100.0	9.6	9.6	80.8	—	—	68.5	30.1	1.4
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	50.0	6.7	43.3	—	—	63.3	36.7	—
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	11.8	14.7	73.5	—	2.9	67.6	29.4	—
卸売業・小売業	100.0	19.1	17.0	61.7	2.1	2.1	57.4	38.3	2.1
サ ー ビ ス 業	100.0	32.8	13.0	52.8	1.4	3.5	61.2	34.2	1.2
医 療 業	100.0	19.4	12.6	67.0	1.0	2.9	65.0	31.1	1.0
教 育	100.0	20.0	22.5	57.5	—	5.0	52.5	42.5	—
社 会 保 険 社 会 福 祉	100.0	40.0	6.1	51.5	2.4	4.2	43.6	49.7	2.4
1,000人以上	100.0	11.9	22.8	65.3	—	—	76.2	23.8	—
300～999人	100.0	18.8	21.9	59.4	—	—	65.6	33.6	0.8
100～299人	100.0	23.4	9.7	66.2	0.6	2.6	57.8	39.0	0.6
30～99人	100.0	32.8	5.2	62.1	—	4.3	49.1	46.6	—
29人以下	100.0	42.1	4.6	50.7	2.6	5.3	34.9	57.2	2.6

(4) 復職後の年次有給休暇の算定における取扱い

復職後の年次有給休暇の算定における育児休業期間の取扱いについては、「欠勤扱い」とする企業がほぼ半数（49.6%）を占め、「出勤扱い」とする企業は32.4%となっている。産業別にみると、製造業及び卸売業、小売業では「欠勤扱い」とする企業が6～7割とかなり多いのに対し、サービス業ではその割合は約4割である。なお、「その他」とする企業が18.0%あるが、その内容としては、「休業期間の2分の1を出勤扱いする」「休業期間を全労働日から除外する」「年休算定期間中の勤務日数を勘案して年休日数を定める」などがあげられている。

この年次有給休暇の算定における取扱いについて私傷病による休業の場合と比較すると、「同じ」とする企業が70.4%と最も多く、他方、業務上傷病による休業の場合との比較では、「不利」とする企業が50.7%、「同じ」とする企業が47.0%となっている（表30）。

表30 産業別及び規模別、復職後の年次有給休暇の算定における育児休業期間の取扱い別及び他の休業との比較別企業数の割合

(%)

産業、規模	計	出勤 扱い	欠勤 扱い	そ の 他	私傷病による休業 の場合と比べて				業務上傷病による休業 の場合と比べて		
					有利	不利	同じ	不明	有利	不利	同じ
計	100.0	32.4	49.6	18.0	22.4	3.4	70.4	3.8	2.3	50.7	47.0
製 造 業	100.0	18.7	71.3	10.0	17.4	3.0	74.8	4.8	0.9	68.7	30.4
繊維工業	100.0	10.8	83.8	5.4	12.2	2.7	82.4	2.7	—	73.0	27.0
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	26.7	70.0	3.3	26.7	6.7	63.3	3.3	—	66.7	33.3
電気機械器具製造業	100.0	20.6	52.9	26.5	14.7	—	82.4	2.9	—	64.7	35.3
卸売業、小売業	100.0	22.9	62.5	14.6	20.8	8.3	64.6	6.3	2.1	52.1	45.8
サ ー ビ ス 業	100.0	37.8	40.6	21.6	25.9	2.9	68.3	2.9	3.2	38.9	57.9
医 療 業	100.0	29.1	51.5	19.4	21.4	4.9	73.8	—	2.9	49.5	47.6
教 育	100.0	31.7	34.1	34.1	19.5	2.4	78.0	—	2.4	41.5	56.1
社 会 保 険 社	100.0	42.8	35.5	21.7	35.5	2.4	62.0	—	3.6	31.9	64.5
1,000人以上	100.0	22.8	53.5	23.8	15.8	5.9	78.2	—	—	68.3	31.7
300～999人	100.0	16.3	63.6	20.2	10.9	1.6	82.2	5.4	—	65.8	34.1
100～299人	100.0	29.0	50.3	20.6	23.2	3.2	71.6	1.9	1.9	45.8	52.3
30～99人	100.0	41.4	48.3	10.3	27.6	3.4	67.2	1.7	3.4	46.6	50.0
29人以下	100.0	48.7	35.7	15.6	31.8	3.2	56.5	8.4	5.2	34.4	60.4

6 育児休業中の代替要員について

(1) 採用の有無

育児休業者の代替要員の採用についてみると、「採用する」企業（50.5％）と「採用しない」企業（48.2％）とがほぼ半数ずつとなっている。製造業及び卸売業、小売業では「採用しない」企業が70％以上を占める一方、サービス業では「採用する」企業が71.2％あり、産業によって大きく異なっている。特に、教育及び社会保険、社会福祉において「採用する」企業の割合が特に高く、9割を超えている。また、規模別には、規模が大きいほど「採用しない」企業が多い。

「採用しない」企業について休業者の仕事をカバーする方法をみると、「従来の人員だけでカバー」する企業（53.2％）が過半数を占めているものの、「企業全体の人事ローテーションでカバー」する企業（44.3％）も4割強ある。ローテーションの難しい小規模の企業では、「従来の人員だけでカバー」するとしている企業の割合が高い（表31）。

表31 産業別、規模別及び代替要員の採用の有無別企業数の割合

(%)

産業、規模	計	採用 する	採用 しない	休業者の仕事のカバー			不明
				従来の 人員 だけで カバー	企業 全体の 人事 ローテ ーション で	カ バ ー し た 他	
計	100.0	50.5	48.2(100.0)	(53.2)	(44.3)	(2.5)	1.2
製造業	100.0	27.4	70.4(100.0)	(46.9)	(50.6)	(2.5)	2.2
繊維工業	100.0	27.0	71.6(100.0)	(47.2)	(50.9)	(1.9)	1.4
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	30.0	66.7(100.0)	(50.0)	(50.0)	(—)	3.3
電気機械器具製造業	100.0	14.7	82.4(100.0)	(42.9)	(50.0)	(7.1)	2.9
卸売業、小売業	100.0	29.2	70.8(100.0)	(50.0)	(50.0)	(—)	—
サービス業	100.0	71.2	28.2(100.0)	(61.2)	(35.7)	(3.1)	0.6
医療業	100.0	38.8	60.2(100.0)	(58.1)	(40.3)	(1.6)	1.0
教育	100.0	92.7	7.3(100.0)	(33.3)	(33.3)	(33.3)	—
社会保険 社会福祉	100.0	94.0	5.4(100.0)	(66.7)	(22.2)	(11.1)	0.6
1,000人以上	100.0	25.7	69.3(100.0)	(48.6)	(44.3)	(7.1)	5.0
300～999人	100.0	39.5	59.7(100.0)	(44.2)	(55.8)	(—)	0.8
100～299人	100.0	44.5	54.8(100.0)	(49.4)	(50.6)	(—)	0.6
30～99人	100.0	58.6	40.5(100.0)	(55.3)	(40.4)	(4.3)	0.9
29人以下	100.0	76.0	24.0(100.0)	(86.5)	(10.8)	(2.7)	—

(2) 採用方法

代替要員の採用方法としては、「縁故採用による求人」(49.8%)が最も多く、次いで「公共職業安定所を通して求人」(35.0%)が多く「新聞広告、チラシ等による求人」は17.5%である。

採用方法を産業別にみると、製造業及び卸売業、小売業では、「公共職業安定所を通して求人」を行う企業が6割前後を占めている。サービス業では、「公共職業安定所を通して求人」(26.7%)よりも「縁故採用による求人」(54.3%)を行う企業が多い。

規模別にみると、規模が大きい企業ほど「公共職業安定所を通して求人」、「新聞広告、チラシ等による求人」、「縁故採用による求人」などの様々な方法を講じている。他方、小規模企業では、「縁故採用による求人」に頼る傾向が強い(表32)。

表32 産業別、規模別及び代替要員の採用方法別企業数の割合(M・A・)

(%)

産業、規模	代替要員を採用する企業計	公共職業安定所を通して求人	新聞・チラシ等による求人	縁故採用による求人	その他
計	100.0	35.0	17.5	49.8	24.8
製造業	100.0	61.9	33.3	44.4	7.9
繊維工業	100.0	90.0	40.0	45.0	5.0
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	66.7	33.3	33.3	—
電気機械器具製造業	100.0	60.0	40.0	60.0	20.0
卸売業、小売業	100.0	57.1	35.7	21.4	14.3
サービス業	100.0	26.7	13.0	54.3	17.0
医療業	100.0	67.5	42.5	42.5	12.5
教育	100.0	10.5	2.6	63.2	31.6
社会保険福祉	100.0	21.2	8.3	59.0	15.4
1,000人以上	100.0	42.3	50.0	42.3	15.4
300～999人	100.0	51.0	31.4	45.1	17.6
100～299人	100.0	40.6	18.8	50.7	23.2
30～99人	100.0	33.8	14.7	52.9	22.1
29人以下	100.0	19.7	6.0	53.0	34.2

(3) 雇用契約期間

代替要員の雇用契約期間の定めの有無についてみると、「定めあり」とする企業が71.0%と多い。

これを産業別にみると、製造業及び卸売業、小売業では、「定めなし」とする企業の割合（それぞれ61.9%、57.1%）が「定めあり」とする企業の割合（それぞれ30.2%、42.9%）を上回っているのに対し、サービス業では反対に82.6%が「定めあり」となっている（表33）。

表33 産業別、規模別及び代替要員の雇用契約期間の定めの有無別企業数の割合

(%)

産 業 、 規 模	代 採 替 用 要 する 員 企 を 業 計	定 め あ り	定 め な し	そ の 他	不 明
計	100.0	71.0	24.8	3.3	0.9
製 造 業	100.0	30.2	61.9	6.3	1.6
繊 維 工 業	100.0	10.0	80.0	5.0	5.0
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	—	88.9	11.1	—
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	40.0	40.0	20.0	—
卸売業、小売業	100.0	42.9	57.1	—	—
サ ー ビ ス 業	100.0	82.6	14.2	2.4	0.8
医 療 業	100.0	50.0	40.0	5.0	5.0
教 育	100.0	84.2	10.5	5.3	—
社 会 保 険 社 社 会 福 祉 社	100.0	91.7	7.1	1.3	—
1,000人以上	100.0	73.1	19.2	7.7	—
300～999人	100.0	52.9	43.1	2.0	2.0
100～299人	100.0	68.1	23.2	5.8	2.9
30～99人	100.0	72.1	23.5	4.4	—
29人以下	100.0	79.5	19.7	1.0	—

(4) 職務内容

代替要員の職務内容別に企業の割合をみると、「育児休業者と同じ職務」に就かせる企業が86.1%と多く、特にサービス業においてその割合が高い。

規模別にみると、「育児休業者と同じ職務」に就かせる企業の割合はどの規模でも6割を超えているが、小規模になるほどその割合は高くなっている。また、「単純補助業務」をさせる企業は、大規模ほど多くなっている(表34)。

表34 産業別、規模別及び代替要員の職務内容別企業数の割合

(%)

産業、規模	採用する企業 代替要員を 計	育と 児同 休じ 業職 者務	単 純 補 助 業 務	そ の 他	不 明
計	100.0	86.1	9.1	4.5	0.3
製 造 業	100.0	66.7	21.2	12.1	—
繊 維 工 業	100.0	80.0	5.0	15.0	—
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	66.7	33.3	—	—
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	80.0	20.0	—	—
卸売業、小売業	100.0	71.4	28.6	—	—
サ ー ビ ス 業	100.0	92.7	4.0	2.8	0.4
医 療 業	100.0	90.0	2.5	5.0	2.5
教 育	100.0	92.1	—	7.9	—
社 会 保 険 社 会 福 祉	100.0	96.8	1.9	1.3	—
1,000人以上	100.0	65.4	26.9	7.7	—
300～999人	100.0	80.4	15.7	2.0	2.0
100～299人	100.0	84.1	7.2	8.7	—
30～99人	100.0	88.2	2.9	8.8	—
29人以下	100.0	93.2	6.8	—	—

(5) 休業者が復職した場合の代替要員の取扱い

育児休業者が復職したときの代替要員の取扱いについては、72.2%の企業が「あらかじめ雇用契約期間を定めてあるので復職時にやめてもらう」としており、「続けて雇用する」企業は2割に満たない。

製造業及び卸売業、小売業では「続けて雇用する」企業の割合が5割を超えているのに対し、サービス業では「あらかじめ雇用契約期間を定めてあるので復職時に辞めてもらう」企業が8割を超えている(表35)。

表35 産業別、規模別及び休業者復職時の代替要員の取扱い別企業数の割合

産 業、規 模	採用する企業 代替要員を 計	続 けて 雇 用 する	め て も ら う の で 復 職 時 に 辞 め る 期 間 を 定 め て あ ら か じ め 雇 用 契	そ の 他	不 明
計	100.0	18.7	72.2	7.9	1.2
製 造 業	100.0	53.0	37.9	7.6	1.5
織 維 工 業	100.0	70.0	15.0	10.0	5.0
衣服その他の織 維製品製造業	100.0	77.8	—	22.2	—
電 気 機 器 器 具 製 造 業	100.0	60.0	20.0	20.0	—
卸売業、小売業	100.0	57.1	28.6	14.3	—
サ ー ビ ス 業	100.0	7.3	84.2	7.3	1.2
医 療 業	100.0	27.5	57.5	12.5	2.5
教 育	100.0	2.6	94.7	2.6	—
社 会 保 険 社 社 会 福 祉	100.0	1.9	90.4	6.4	1.3
1,000 人 以 上	100.0	7.7	76.9	15.4	—
300～999人	100.0	45.1	49.0	5.9	—
100～299人	100.0	18.8	72.4	5.8	2.9
30～ 99人	100.0	19.1	69.1	10.3	1.5
29 人 以 下	100.0	9.4	82.9	6.8	1.0

(6) 育児休業者と同じ仕事をしている場合の代替要員の給与

育児休業者と同じ仕事をしている代替要員の給与の決定方法については、様々な回答があったが、そのうち比較的多かったのは次のとおりである。

- 臨時職員として格付け、当該職員の賃金表を適用
- 代替要員の経験等に応じて個々に決定
- 国で定める代替要員の給与に準ずる、県、市、町で定められた単価、賃金を支給
- 正規職員の初任給、正規職員の賃金の決定方法と同じ
- 専門的資格を必要とする教育・社会福祉関係では、資格の有無に応じて決定

また、賃金額について回答のあった事例では、おおむね休業者の賃金の60～90%が多い。

7 育児休業制度導入の効果と実施上の問題点について

(1) 制度導入の効果

育児制度を導入した結果、何らかの効果があったとする企業は全体の56.5%である。なお、製造業及び300～999人規模では、「効果なし」とする企業の割合（それぞれ55.7%、65.1%）が「効果あり」とする企業の割合（それぞれ44.3%、34.9%）を上回っている。

効果の内容については、「女子労働者の企業への信頼感が高まり、職場のモラル向上に役立った」（56.2%）及び「女子労働者の定着がよくなった」（50.5%）をあげる企業の割合が高い。このほか、小規模では「欠勤が少なくなり、人員配置や人員計画がたてやすくなった」をあげる企業も相対的に多く、大規模では、「企業のイメージアップとなり、優秀な女子労働者を採用できるようになった」をあげる企業も相対的に多くなっている（表36）。

表 3 6 産業別、規模別及び育児休業制度を導入した効果別企業数の割合 (M・A・)

(96)

産 業、規 模	計	効 果 あ り	画 が た て や す く な っ た 欠 勤 が 少 な く な り 、 人 員 配 置 や 人 員 計	女 子 労 働 者 の 定 着 が よ く な っ た	職 場 の モ ラ ル 向 上 に 役 立 っ た 女 子 労 働 者 の 企 業 へ の 信 頼 感 が 高 ま り 、	女 子 労 働 者 を 採 用 で き る よ う に な っ た 企 業 の イ メ ー ジ ア ッ プ と な り 、 優 秀 な	そ の 他	不 明	効 果 な し
計	100.0	56.5 (100.0)	(25.1)	(50.5)	(56.2)	(16.8)	(7.0)	(4.9)	43.5
製 造 業	100.0	44.3 (100.0)	(16.7)	(43.1)	(47.1)	(17.6)	(4.9)	(8.8)	55.7
纒 維 工 業	100.0	35.1 (100.0)	(19.2)	(19.2)	(38.5)	(19.2)	(7.7)	(15.4)	64.9
衣服その他の織 維製品製造業	100.0	33.3 (100.0)	(20.0)	(80.0)	(40.0)	(10.0)	(10.0)	(ー)	66.7
電 気 機 械 器 具 製 造 業	100.0	47.1 (100.0)	(31.3)	(37.5)	(43.8)	(31.3)	(6.3)	(ー)	52.9
卸売業、小売業	100.0	64.6 (100.0)	(3.2)	(54.8)	(58.1)	(29.0)	(6.5)	(3.2)	35.4
サ ー ビ ス 業	100.0	62.2 (100.0)	(32.9)	(53.2)	(61.1)	(12.0)	(7.9)	(3.2)	37.8
医 療 業	100.0	68.9 (100.0)	(21.1)	(56.3)	(55.0)	(15.5)	(5.6)	(1.4)	31.1
教 育	100.0	63.4 (100.0)	(15.4)	(34.6)	(61.5)	(15.4)	(7.7)	(11.5)	36.6
社 会 保 険 社 社 会 福 祉	100.0	74.1 (100.0)	(39.8)	(44.7)	(40.7)	(6.5)	(8.9)	(2.4)	25.9
1,000 人 以 上	100.0	58.4 (100.0)	(11.9)	(55.9)	(50.8)	(39.0)	(6.8)	(8.5)	41.6
300～999人	100.0	34.9 (100.0)	(22.2)	(66.7)	(88.9)	(28.9)	(4.4)	(6.7)	65.1
100～299人	100.0	59.4 (100.0)	(17.4)	(47.8)	(59.8)	(14.1)	(5.4)	(3.3)	40.6
30～ 99人	100.0	63.8 (100.0)	(37.8)	(48.6)	(51.4)	(12.2)	(2.7)	(6.8)	36.2
29 人 以 下	100.0	64.9 (100.0)	(32.0)	(44.0)	(45.0)	(4.0)	(13.0)	(2.0)	35.1

(2) 制度を導入した結果生じた問題点

育児休業制度を導入した結果問題が生じたとする企業は75.3%あり、問題点なしとする企業は14.5%と少ない。問題点としては、「利用率が低い」(45.2%)及び「代替要員の確保が難しい」(41.4%)をあげる企業の割合が高い。このほか、「休業者の復職後、代替要員の処遇に困る」も15.4%の企業であげられており、代替要員に関する問題をあげる企業が多い。なお、「その他」としては、「代替がきかない職務がある」、「定着はよくなるが年々人件費がかさんでくる」、「復職後の育児都合による欠勤が多い」などがあげられている(表37)。

表37 産業別、規模別及び育児休業制度の導入により生じた問題点別企業数の割合(M・A・)

(%)

産 業、規 模	計	問 題 点 あ り	利 用 率 が 低 い	復 職 率 が 悪 い	復職後、 職場に 適応し ない 等 の 働 き が 下 が る	代替要員の 確保が 難しい	休業者の 復職後、 代替 要員の 処遇に 困る	予想以上 に経費が かかる	そ の 他	問 題 点 な し	不 明
計	100.0	75.3 (100.0)	(45.2)	(8.1)	(9.3)	(41.4)	(15.4)	(5.1)	(10.5)	14.5	10.2
製 造 業	100.0	75.2 (100.0)	(51.4)	(13.9)	(14.5)	(26.6)	(10.4)	(2.9)	(7.5)	13.9	10.9
繊維工業	100.0	71.6 (100.0)	(75.5)	(20.8)	(11.3)	(22.6)	(5.7)	(-)	(1.9)	10.8	17.6
衣服その他の繊維製品製造業	100.0	70.0 (100.0)	(52.4)	(9.5)	(14.3)	(14.3)	(-)	(4.8)	(19.0)	10.0	20.0
電気機械器具製造業	100.0	78.5 (100.0)	(40.0)	(12.0)	(16.0)	(36.0)	(8.0)	(4.0)	(8.0)	14.7	11.8
卸売業・小売業	100.0	77.1 (100.0)	(45.9)	(10.8)	(2.7)	(35.1)	(13.5)	(5.4)	(16.2)	14.6	8.3
サービス業	100.0	76.9 (100.0)	(40.1)	(4.1)	(6.7)	(52.8)	(19.5)	(6.7)	(11.6)	13.5	9.5
医療業	100.0	77.7 (100.0)	(42.5)	(7.5)	(6.3)	(50.0)	(10.0)	(5.0)	(12.5)	7.8	14.6
教育	100.0	78.0 (100.0)	(43.8)	(3.1)	(-)	(62.5)	(12.5)	(6.3)	(9.4)	14.6	7.3
社会保険福祉	100.0	75.9 (100.0)	(32.5)	(1.6)	(7.1)	(47.6)	(26.2)	(8.7)	(14.3)	16.9	7.2
1,000人以上	100.0	78.2 (100.0)	(39.2)	(7.6)	(17.7)	(43.4)	(17.7)	(1.3)	(11.4)	9.9	11.9
300~999人	100.0	76.0 (100.0)	(48.0)	(11.2)	(11.2)	(46.9)	(12.2)	(2.0)	(12.2)	10.1	14.0
100~299人	100.0	81.9 (100.0)	(54.3)	(9.4)	(9.4)	(33.1)	(8.7)	(6.3)	(5.5)	14.2	3.9
30~99人	100.0	69.0 (100.0)	(48.8)	(8.8)	(2.5)	(42.5)	(16.3)	(2.5)	(8.8)	13.8	17.2
29人以下	100.0	70.8 (100.0)	(33.9)	(3.7)	(6.4)	(39.4)	(23.9)	(11.0)	(15.6)	22.1	7.1

8 育児休業制度に対する意見

(1) 自企業における育児休業制度に対する意見

自企業における育児休業制度についての意見は、おおむね育児休業制度導入の効果と導入した結果生じた問題点で上げられている事項が上げられているが、多くの企業で「よい制度であるので今後とも続けていきたい」と積極的に評価している。そして今後の取組みとしては、「就業規則で明文化したい」、「育児休業期間を1年まで延長したい」、「社会保険料の労働者負担分を企業で負担するよう検討していきたい」、「育児休業者とそれ以外の者との均衡に配慮し、育児休業をとりやすい職場の雰囲気を作りたい」等があった。

一方、「若年女子が多い」、「結婚、妊娠、出産時に退職する者が多い」、「中高年者が多い」等の理由で制度利用者が少ないとする意見をもつ企業も少なくなかった。

(2) 育児休業制度一般に対する意見

育児休業制度一般については、企業としても理念的にはよい制度であることを認めており、女子労働者が増加している今日、制度導入は時代の趨勢であるという見方をする企業が多い。

一方で、企業の負担の重さを訴える意見も多く、「中小企業にとっては負担が大きい」、「社会保険料の負担が大きい」等があった。また、利用率を高める意味からも「休業中の無給」を問題とし、「国などからの休業保障が必要」とする意見もあった。その他に「育児休業制度と合わせて保育所の充実が必要」、「再雇用制度へ移行する傾向あり」、「育児休業制度等による女子優遇措置は女子雇用面で不利になる懸念あり」等の意見があった。

(3) 男子への適用に対する意見

育児休業制度を男子労働者にも適用することについては、「夫も育児の負担をすべきである」、「妻と離死別等特別な事情があれば考慮する」等肯定的意見もみられたが、「時期尚早である」、「有名無実となる」、「代替要員確保等運営困難」、「企業の経済的負担が大きい」、「男子が無給で休業するのは生活上困難」等、否定的意見が多い。

調査票その1

* 都道府県番号	* 企業一連番号	* 産業分類番号	* 企業規模番号
			1. 2. 3. 4. 5. 6.

*印欄は記入しないでください。

昭和57年度育児休業制度実態調査票

労働省婦人少年局

記入上の注意

- この調査票に記入された事項は、統計以外の目的のために使用されることは絶対ありませんから、事実をありのままに記入してください。
- 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、支店、工場等を含めた企業全体について記入してください。〔Vについては、企業全体について記入不可能な場合は本社のみかあるいは主たる事業所分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4月1日現在で回答してください。
- 該当する番号は○で囲み、〔 〕内は具体的に記入してください。

1. 企業の概要

1. 名 称														
2. 所 在 地 (電 話)														
3. 主たる生産品の 名称又は事業の内容					4. 記入者の所属 職名・氏名									
5. 企業 の 全 常 用 労 働 者 数 (注1) (注2)	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						
6. 企業 の 全 常 用 労 働 者 の うち 女 子 の 占 め る 割 合	1	1～9%		2	10～19%		3	20～29%		4	30～39%			
	5	40～49%		6	50～59%		7	70～79%		8	90%以上			
7. 女子常用労働者のうち有夫者の占める割合	1	1～9%	2	10～19%	3	20～29%	4	30～39%	5	40～49%	6	50～59%	7	70%以上

(注1) 企業的全常用労働者数とは本社、支社、出張所、営業所、工場等同一会社のすべての事業所の常用労働者の合計をいいます。

(注2) 常用労働者とは次のものをいいます。

- 期間を定めず又は1箇月を超える期間を定めて雇われている者
- 臨時又は日雇労働者で、前2箇月の各月において18日以上雇用されている者
- 主任、理事などの役員で、常時出勤して一定の職務に従事し、利益分配としての報酬以外に一般雇用者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与が算定されている者

II 女子労働者が就いている主な職種〔女子労働者が多く就いている職種から順に判定してください〕

順 種 名 (注)	企業的女子常用労働者総数のうちに占める割合													
1.	1	1~9%	2	10~19%	3	20~29%	4	30~49%	5	50~59%	6	70~89%	7	90%以上
2.	1	1~9%	2	10~19%	3	20~29%	4	30~49%	5	50~59%	6	70~89%	7	90%以上
3.	1	1~9%	2	10~19%	3	20~29%	4	30~49%	5	50~59%	6	70~89%	7	90%以上
4.	1	1~9%	2	10~19%	3	20~29%	4	30~49%	5	50~59%	6	70~89%	7	90%以上
5.	1	1~9%	2	10~19%	3	20~29%	4	30~49%	5	50~59%	6	70~89%	7	90%以上

(注) 職種名については専門・技術職、事務職、販売職、運輸・通信職、技能工・生産工程作業員、保安職、サービス職という区分で記入してください。なお、専門・技術職については、プログラマー、医師、看護婦、栄養士、保育士等具体的な名称で記入してください。

調査票その2

* 都道府県番号	* 企業一基番号	* 産業分類番号	* 企業規模番号
			1. 2. 3. 4. 5. 6.

*印は記入しないでください。

Ⅲ 育児休業制度導入の動機と経緯

1. 育児休業制度導入の検討を始めた時期はいつですか。

昭和 年 月 日から

2. 育児休業制度を導入した理由は何ですか。（該当する番号をすべて○で囲んでください）

1	専門職、技能者など特定労働力確保対策のため
2	既婚女子労働者の定着を図るため
3	女子労働者が多い職場であるので、女子労働者の福祉の向上、勤労意欲の向上を図るため
4	社会情勢等を勘案し、企業のイメージ・アップ、優秀な女子労働者の確保のため
5	育児時間、乳幼児の病気に伴う欠勤等の不就業時間をできるだけ少くするため
6	子供が小さい間は、母親が直接育てる方がよい
7	労働組合等労働者側からの要望のため
8	企業内保育施設に代わる制度として
9	その他（具体的に）

3. 育児休業制度導入上問題となった点について、該当する番号をすべて○で囲んでください。

1	休業中の代替要員の確保	5	休業中の社会保険料の負担
2	休業者が復職した場合の代替要員の処遇	6	休業中の給与の負担
3	休業者の復職時の能力低下	7	その他（具体的に）
4	休業者の復職後の処遇		

4. 育児休業制度実施年月日はいつですか。

昭和 年 月 日

5. 育児休業制度の規定方法はどのような方法ですか。

1	労働協約
2	就業規則
3	労働協約と就業規則
4	内規のみ
5	その他（具体的に）

6. 育児休業制度導入後、規程の改廃等がありましたか。（改正の都度、その状況を記入してください。）

1	あり	→	昭和 年 月 日に改正	→	昭和 年 月 日に改正
2	なし		改廃等の内容		改廃等の内容

調査票その3

都道府県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号
			1. 2. 3. 4. 5. 6.

※印欄は記入しないでください。

Ⅳ 育児休業制度の内容

- 育児休業制度の名称 ()
- 対象者の範囲 (該当する番号をすべて○で囲んでください。)

1	女子労働者全員								
2	身分により限定 雇用形態により限定 就業形態により限定	1	正社員	2	準社員	3	嘱託	4	その他 ()
3		1	常用	2	臨時	3	日雇		
4		1	フルタイム	2	パートタイム				
5	職種により限定 → 適用のある職種名 ()								
6	原則として女子労働者のみであるが、母職の死亡、喪失等の場合には例外的に父親である男子労働者にも認める								
7	その他 (具体的に)								

3. 育児休業期間

- (1) 育児休業を利用できる期間はいつまでですか。

1	生児が満3歳に達するまで	3	生児が満1歳に達するまで
2	生児が満2歳に達するまで	4	その他 (具体的に)

- (2) 育児休業期間は最高どのくらいまで認めていますか。 (産後休業期間は含まないものとします)

(年 月)

- (3) 育児休業期間はどのように決めていますか。

1	企業でいく通りか定めてその中から選択させる	3	休業者の希望どおりに決める
2	企業で一律に定めている	4	その他 (具体的に)

- (4) 育児休業制度の利用開始時期はいつですか。

1	産後休業期間終了後直ちに育児休業に入る
2	利用できる期間内であれば、休業者の希望するときにいつでも利用できる
3	その他 (具体的に)

- (5) 育児休業制度の利用回数はどの程度認めていますか。 (1人の子供について)

1	連続した期間1回限り	3	3回に分割可
2	2回に分割可	4	その他 (具体的に)

4. 育児休業の申請

- (1) 手続の開始

育児休業を取得するためにはいつまでに申請をすることが必要ですか。→ ()

- (2) 申請方法はどれですか。

1	所定の書類の提出
2	口頭での申請
3	その他 (具体的に)

- (3) 育児休業期間中に休業期間の変更を認めていますか。

1	認めている
2	認めていない
3	個々のケースにより決定している

調査票その4

都道府県番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号
			1 2 3 4 5 6

※印欄は記入しないでください。

5. 育児休業中の賃金

(1) 育児休業中の賃金（社会保険料（労働者負担分）相当額として支払う場合を除く）はどのように取り決めていますか。

1	有給
2	無給

支給期間、支給率（額）はどうなっていますか。

具体的に

(2) 育児休業中の健康保険（共済短期）、厚生年金保険（共済長期）の被保険者資格の継続についてはどのように取り扱っていますか。

1	継続させる
2	継続しない
3	その他（具体的に）

1	健康保険（共済短期）のみ継続
2	厚生年金保険（共済長期）のみ継続
3	健康保険（共済短期）、厚生年金保険（共済長期）ともに継続

保険料（労働者負担分）の取扱い
事業主が負担していますか。

1	全額負担
2	一部負担
3	負担しない
4	立替払をしていて、 復職後労働者から徴収する

1	健康保険（共済短期）のみ
2	厚生年金保険（共済長期）のみ
3	健康保険（共済短期）、厚生年金保険（共済長期）とも

1	健康保険（共済短期）のみ一部負担割合（ ）
2	厚生年金保険（共済長期）のみ一部負担割合（ ）
3	健康保険（共済短期）、厚生年金保険（共済長期）とも一部負担割合（ ）

1	健康保険（共済短期）のみ	→	1	一部	2	全部
2	厚生年金保険（共済長期）のみ	→	1	一部	2	全部
3	健康保険（共済短期）、厚生年金保険（共済長期）とも	→	1	一部	2	全部

保険料（労働者負担分）を負担するに際し、何らかの条件をつけていますか。

1	何らかの条件をつけて負担している（具体的に）
2	無条件に負担している

(3) 育児休業中の賞与はどのように取り扱っていますか。（育児休業期間中に賞与支払算定日がある場合）

1	支給する
2	支給しない

1	賞与算定対象期間内の出勤日に応じて支給
2	一般職員の支給額に一定率を乗じた額を支給（具体的に）
3	一定額を支給（具体的に）
4	その他（具体的に）

他の休業の場合と比べて、賞与の取り扱い（休業期間は同じとします）

私傷病休業中の場合より	1	有利	2	不利	3	同じ
業務上傷病による休業中の場合より	1	有利	2	不利	3	同じ

調査票その5

*自治体番号	*企業一連番号	*産業分類番号	*企業規模番号
			1. 2. 3. 4. 5. 6.

*印欄は記入しないでください。

(4) 育児休業中の定期昇給はどのように取り扱っていますか。(育児休業期間中に定期昇給の時期がある場合)

1 定期昇給する	→ 昇給率は	1 100%昇給	2 減額して昇給
2 復職時に調整して昇給する → (調整方法			
3 昇給延滞する → どのくらい延滞するか (			
4 定期昇給しない			

他の休業の場合と比べて、定期昇給の取扱い(休業期間は同じとします)

私傷病休業中の取扱いより	1	有	利	2	不	利	3	同	じ
業務上傷病による休業中の取扱いより	1	有	利	2	不	利	3	同	じ

6. 復職後の取扱い

(1) 復職後の職場及び職種

1 原職として原職復帰させる
2 本人の希望を考慮して決定する
3 復職時の人員配置等会社都合により決定する
4 その他(具体的に

(2) 原職復帰の場合の復職後の給与

1 育児休業を取得しなかった場合に得られる給与と同じ額とする
2 育児休業直前の給与と同額とする
3 何らかの調整をする
4 その他(具体的に

復職後の給与は

1 育児休業直前の給与を上回る
2 育児休業直前の給与を下回る

(3) 復職後の年次有給休暇の取扱い

1 育児休業期間を出勤扱いとする
2 育児休業期間を欠勤扱いとする
3 その他(具体的に

(注) 例えば、育児休業を取得して、出勤率が8割以下となっても、翌年に一定の日数を年次有給休暇として与えるような場合等は、その他の欄に具体的に記入してください。

他の休業の場合と比べて、年次有給休暇の取扱い(休業期間は同じとします)

私傷病休業の場合の取扱いより	1	有	利	2	不	利	3	同	じ
業務上傷病による休業の場合の取扱いより	1	有	利	2	不	利	3	同	じ

(4) 退職金の算定の際の育児休業期間の取扱い

育児休業期間を勤続年数として算入しますか。

1 算入する	→	1 全期間を勤続年数に算入
2 算入しない		2 一定割合を算入 → 割合はどのくらいか(
		3 その他(具体的に

他の休業の場合と比べて、勤続年数への算入の取扱い(休業期間は同じとします)

私傷病休業の場合の取扱いより	1	有	利	2	不	利	3	同	じ
業務上傷病による休業の場合の取扱いより	1	有	利	2	不	利	3	同	じ

調査票その6

※ 製造所番号	※ 企業一連番号	※ 産業分類番号	※ 企業規模番号
			1 2 3 4 5 6

※印欄は記入しないでください。

7. 代替要員について

育児休業期間中、代替要員を採用しますか。

1	採用する
2	採用しない

→ 育児休業期間中、だれが休業者の仕事をカバーしていますか。

1	従来の人員だけでカバーしている
2	企業全体の人事ローテーションでカバーする
3	その他(具体的に)

→ 代替要員の求入方法

1	公共職業安定所を通して求人
2	新聞、広告、チラシ等による求人
3	縁故採用による求人
4	その他(具体的に)

→ 代替要員の雇用契約期間

1	定めあり(具体的に)
2	定めなし
3	その他(具体的に)

→ 代替要員の職務内容

1	育児休業者と同じ職務(注)
2	単純補助的業務
3	その他(具体的に)

(注) 育児休業者が単純補助的業務を行っていた場合も含む。

→ 育児休業者と同じ仕事をしている場合の代替要員の給与・休業者の給与と比べてどのくらいの割合か

(具体的に)

→ 育児休業者が復職した場合の代替要員の取扱い

1	続けて雇用する
2	あらかじめ雇用契約期間を定めてあるので、復職時に解雇してもらう
3	その他(具体的に)

V 育児休業制度利用状況(1. 企業分 2. 本社あるいは主たる事業所分)

(企業分について記入することが不可能な場合は、本社のみ又は主たる事業所分についてのみ記入してください。)

1. 過去1年間の出産者(昭和56年1月1日から12月31日までに出産した女子常用労働者について記入してください。)

1	あり
2	なし

女子常用労働者の総数	出産者合計	① 生産者	② 死産者	③ 多胎出産で児のうち1人でも生産だった者(注)
人	①+②+③ 人	人	人	人

(注) 多胎出産の場合、児の全部が生産だった者は「生産者」へ児の全部が死産だった者は「死産者」へ、児のうち1人でも生産だった者は「多胎出産で児のうち1人でも生産だった者」へそれぞれ記入してください。

出産率(注)	多
(注) 出産率 = $\frac{\text{出産者合計}(\text{①}+\text{②}+\text{③})}{\text{女子の総数}} \times 100$	

育児休業制度対象者数 (①+③) - (④+⑤+⑥)	④生産者のうち 産後休業中に退職した者	⑤生産者のうち産後休業 終了時に退職した者	⑥産後休業中、児が死亡した者
人	人	人	人

2. 過去1年間の育児休業制度利用者(昭和56年1月1日から12月31日までに出産した女子常用労働者について記入してください。)

1	あり
2	なし

→ 育児休業制度利用者数 注1) (人)
育児休業率 注2) (%)

(注1) 昭和56年中に産後休業期間中であって、まだ産後休業期間の終了していない者については、育児休業制度利用予定の場合も利用者数に含めてください。

(注2) 育児休業率 = $\frac{\text{育児休業制度利用者数}}{\text{育児休業制度対象者数}} \times 100$

調査票その7

普通用票番号	企業一連番号	産業分類番号	企業規模番号
			1. 2. 3. 4. 5. 6.

●印欄は記入しないでください。

3. 育児休業期間の利用状況(昭和56年中に育児休業の取得を終了した者について記入してください)

利用期間 注)	3 箇月未満	3 箇月～ 6 箇月未満	6 箇月～ 9 箇月未満	9 箇月～ 12 箇月未満	12 箇月～ 18 箇月未満	18 箇月～ 24 箇月未満	24 箇月以上
利用 者数 合計	人	人	人	人	人	人	人

(注) 利用期間とは、生児の月齢ではなく、実際に育児休業を利用した期間をいう。

4. 育児休業制度利用者で昭和56年中に復職予定であった者のうち、退職者数、復職者数

① 依頼予定であったが育児休業期間中に退職した者	② 依頼予定であったが育児休業期間終了時に退職した者	③ 育児休業の利用を終了し、退職した者

↓ 償還率 注1) (%) (注) 償還率 = $\frac{\text{③}}{\text{①} + \text{②} + \text{③}} \times 100$

5. 復職後の職場、職務（明和56年中に育児休業の取得を終了して復職した者について記入してください。）

原職復帰	人	原職以外に復帰	人
------	---	---------	---

VI 育児休業制度導入の効果と問題点

1. 育児休業制度を導入した効果はありましたか。

1	あ	り
2	な	し

効果があったのはどのような点ですか。(該当する番号をすべて○で囲んでください)

1	欠勤が少なくなり、人員配置や人員計画が立てやすくなった
2	女子労働者の定着がよくなった
3	女子労働者の企業への信頼感が高まり、職場のモラル向上に役立った
4	企業のイメージ・アップとなり、優秀な女子労働者を採用できるようになった
5	その他（具体的に）

2. 育児休業制度を導入して派生した問題点はどのようなものがありますか。(該当する番号をすべて○で囲んでください)

1	利用率が低い
2	復職率が悪い
3	復職後、能力等の低下により女子労働者が職場に適応しにくい
4	代替要員の確保が難しい
5	休業者の復職後、代替要員の処遇に困る
6	予想以上に経費がかかる→(具体的に)
7	その他(具体的に)

Ⅶ 育児休業制度に対する今後の考え、意見をお聞かせください。

1. 貴企業における育児休業制度について

2. 育児休業制度等一般について

3. 男子にも育児休業制度を適用することについて