

婦人局一般資料 No.28

育兒休業制度実施事例集

平成元年9月

労働省婦人局

目次

事例 1	A 出版社（出版・印刷・同関連産業 従業員数 7 3 3 名）	1
	育児休業利用体験記 O・H	5
2	B 精密機器（精密機械器具製造業 従業員数 6, 5 0 0 名）	7
	育児休業利用体験記 H・M	13
3	C 社（卸売・小売業，飲食店 従業員数 1 0 6 名）	15
	育児休業利用体験記 A・Y	20
4	D 百貨店（各種商品小売業 従業員数 5, 7 5 3 名）	22
	育児休業利用体験記 S・K	30
5	E チェーンストア（各種商品小売業 従業員数 7, 0 3 5 名）	32
	育児休業利用体験記 M・Y	36
6	F 映画社（映画業 従業員数 9 0 5 名）	38
	育児休業利用体験記 O・M	44
7	G 社（情報サービス業 従業員数 2 2, 9 9 8 名）	45
	育児休業利用体験記 K・M	52

事例1 A出版社（出版・印刷・同関連産業）

1. 企業の概要

（1）事業の内容

出版業（雑誌・書籍の編集・発行）

（2）従業員数

男 584名

女 149名（既婚者 48名）

計 733名

（3）女子の主な職種

一般事務・編集記者・秘書

2. 育児休業制度導入の理由と経緯

昭和63年の春闘で労働組合から、自己都合休職制度の要求が出された。

検討の結果、出産後の育児を目的とする休職について、母性保護・育児に専念する重要性・熟練婦人労働力確保の理由により、この制度を導入した。

3. 育児休業制度の内容

（1）名称

育児休業規定

（2）制度の導入年月日

昭和63年7月13日

（3）制度の規定方法

労働組合と協定を締結し、協定書を交換。

（4）制度の対象者

生後満1年に満たない生児を育てる勤続1年以上の女子従業員のうち希望する者。

（5）休業期間

出産休暇（産前・産後各8週間）満了日の翌日より、生児が満1歳に達する日の前日までを限度として、本人が申し出た期間とする。

（6）休業の申し出方法

原則として、出産休暇開始の1か月前までに申し出る。

（7）休業中の取扱い

イ、給与・賞与は支給しない。

ロ、昇給は規定通りとするが、勤続給は調整し、復職時に昇給する。

ハ、社会保険の被保険者資格は、継続する。保険料の個人負担分は、会社が立替え、復職時本人より徴収する。

（8）復職後の取扱い

イ、復職後の職場及び職種は、原則として現職復帰とする。ただし、仕事の実情及び本人の事情を考慮する。

ロ、年次有給休暇その他休暇の取扱いは、常勤者と同様の取扱いとする。

ハ、勤続年数は休業期間の2分の1を勤続したものとみなす。

ニ、復職後の教育訓練は特別に行わない。

4. 育児休業の利用状況（昭和63年6月から平成元年5月31日）

過去1年間の出産者は2名で、育児休業利用者も2名。休業期間は7か月と10か月それぞれ1名ずつで、1名が復職した。

5. 代替要員について

休業期間中は代替要員を採用しないで、社内の人事異動で対処する。また、部署によっては派遣労働者を導入する。

6. 育児休業導入の効果と改善点

（1）効果としては、身分を保障されて一定期間育児に専念することは、母子ともに保健上良好な状態を維持することができると思われる。

また、会社としても、熟練した労働力の確保や、会社に対する信頼感が得られる。

（2）改善点としては、休業終了後復職しないで退職した場合。

イ、休業期間の2分の1を勤続期間に繰り入れるため、退職金の計算上不公平が生じる。

ロ、要員管理上支障をきたす。

以上のことから、制度の濫用とならないよう、十分に復職の可否を検討して申請するよう指導が必要である。

育児休業規定

第1条 (目的)

この規定は、一定期間家庭にあって育児に専念することを認めるための取扱いを定めるものである。

第2条 (対象者)

育児休業の対象者は、育児休業を希望する女子従業員で、下記の各号に該当する者とする。

1. 生後満1年に満たない生児（実子または養子）を育てる者
2. 勤続満1年以上の者

第3条 (休業期間)

1. 休業の期間は、出産期間満了日の翌日より、生児が満1歳に達する日の前日までを限度として、本人の申し出た期間とする。ただし、その期間は1か月単位とする。
2. 育児休業中に出産休暇が開始する場合、休業期間は、終了したものとする。

第4条 (手続)

育児休業を希望する者は、原則として出産休暇開始日の1か月前までに、書面にて所属長を経由し人事部へ申し出るものとする。

第5条 (期間の変更)

期間の変更を希望する場合は、原則として1か月前までに申し出ることにより、これを変更することができる。ただし、期間の変更は、原則として1回限りとする。

第6条 (勤続年数)

育児休業期間は、その2分の1を勤続年数に算入する。

第7条 (給与・賞与)

育児休業期間中は給与・賞与等の支給はしない。

第8条 (昇給)

昇給は規定通りとする。ただし、勤続給は第6条による勤務期間に応じて調整する。

第9条 (社会保険の取扱い)

休業期間中、健康保険・厚生年金保険・雇用保険は継続する。

健康保険・厚生年金保険の本人負担分は、休業期間中は会社が立替え、復職後、本人より徴収する。

第10条 （復職後の取扱い）

復職後の配置及び役職は、原則として現職復帰とし、仕事の実情及び本人の事情を勘案し決定する。

第11条 （付則）

この規定は昭和63年7月13日から実施する。

1. 利用者のプロフィール

- (1) 年齢 31歳
(2) 仕事の内容 雑誌の編集
(3) 勤続年数 9年
(4) 家族構成 夫と長男(1歳2か月)

2. 育児休業取得期間

昭和63年8月31日から平成元年3月31日

3. 育児休業を利用した感想

出産後も仕事を続ける、と決めてから「子供を誰に預けるか」という問題が、おなかのふくらみと比例するように、頭の中で日に日に大きくなっていきました。夫の実家は福島県。私の実家は埼玉県ですが、祖母(80歳)と同居しており、老人と赤ちゃんの世話を母一人に任せるのは無理でした。居住区の福祉事務所で教えてもらった保育ママさんや、民間企業のベビーシッターをあたりましたが、保育時間の折り合いがつかず、行き詰まりました。

編集者という仕事の性格上、時間が不規則。9時～5時勤務は無理。夫と協力して送り迎えを分担しても、午後8時までみてくれる人を探さなければなりません。結局、出産前に決まらず、焦っていたとき、勤務先に「育児休業制度」ができ、預け先を探す時間稼ぎができると思い、産休あけから7か月間、保育園入園の可能性も考えて、3月末まで育児休職しました。

その間に、じっくり預け先を検討することができました。現在、息子は東京都で唯一の認可夜間保育園に通園しており、希望通り二重保育をせずにすみました。信頼できる保母さんたちに巡りあえ、会社にいる間も安心して仕事に打ち込めます。

それから「母乳育児」ができたことも大きな喜びでした。事務職と違って、取材や撮影で外に出ている方が多い仕事です。2～3時間おきに搾乳して冷凍保存したくても、出先で「ちょっと失礼」と洗面所に駆け込んで搾乳することは、物理的にも衛生面からも不可能です。会社の先輩ママたちも、復職したらすぐに母乳がとまってしまった、という例が多いようです。取材の合間にトイレで乳を捨てる自分の姿を想像すると、「先輩たちが通った道」と思いながら、やはり涙がこぼれるくらい悲しく、切なく、情けなかったです。

生後9か月まで、一日中子供と密着して過ごせたので、今、保母さんと過ごす時間の方が多い息子も、入園時には既に母親を認識していました。私も自信を持って送り出すことができました。

復職した当初は、勘が戻らないのでは、と不安でしたが、1週間もすると

慣れました。

こうしてみると、「育児休業制度」はいいことばかりのようですが、休業期間中、地方税を支払わなければならないこと、育児休業をとる間は上の子が保育園に通えなくなる、など改善の余地もあるように思います。「育児休業制度」が今後充実していくように期待しています。

事例2 B精密機器（精密機械器具製造業）

1. 企業の概要

当社は、昭和3年に設立され、大阪に本社をおく精密機械メーカーです。

平成元年7月末現在の資本金は245億円、同年3月末の売上高は、2000億円で、主な営業品目は、カメラ並びに複写機、マイクロ機器、ワードプロセッサ等のOA関連機器、その他計測機器、電子映像機器、光学レンズ、プラネタリウムなど「光」を原点とし、あらゆる視覚情報分野に挑んでいます。

事業所は、関西地区、豊川地区、東京地区に5研究所、5工場並びに1支社を有しています。その他海外にも積極的に進出し、北米、欧州、東南アジアに数カ所の製造工場、また、販売拠点は全世界に展開しています。

従業員数は、平成元年7月現在で6500名、うち女子は2000名で、既婚率は29%という現状です。

（1）女子の従事する主な職種

大半は技能職並びに事務職ですが、製造部門では、機械化の進展に伴い技能職を中心に減少傾向にあるが、研究開発、情報処理等の技術職に従事する女子（現状13%）については会社としても積極的な採用を推し進めています。また、現状では少数ですが、副係長以上の管理・監督に就く女子もいます。

2. 育児休職制度の導入の経緯

当社では、昭和22年にいち早く男女とも満60歳定年制を実施してきました。昭和56年には、年功・学歴・性別によることなく、本人の能力を賞金・昇格等処遇の基本とする職能資格制度を導入し現在に至っています。また、初任給においても、雇用機会均等法（以下均等法）施行される以前から男女同一賃金を採用してきました。

職務面では、社内公募等により女子も積極的に駐在員として海外へ派遣しております。

新卒者の教育面でも、販売実習、製造実習等ほぼ4か月にわたり男女共通のカリキュラムを課すなど、努めて雇用の機会均等に向けての環境整備にあたってきました。

（1）労組の取組みと会社の対応

均等法の施行後、労組は活動方針として、女性の働きやすい環境作りの確立を目指した取組みを行い、この討議の機関として各支部の女性代表による「女性問題分科会」が発足し、検討・調査・審議が重ねられました。そして、当分科会の答申を受け、労組は育児休職制度の新設を求めることとなりました。

労組から働きかけを受けたものの、当時の会社を取り巻く経営環境は、円高基調が継続し輸出依存の高い当社においては、誠に厳しい状況下にあ

りました。

人員の余剰化傾向の中で、休職中の社会保険料の会社負担、代替要員対策、復職後の職場復帰など育児休職には会社として負担になる面が多々あり、労務当局としては慎重な対応にあたったものの、経営トップからは短期的視点からとらえることなく、専門職等優秀な女子従業員の採用並びに定着など長期的視点から当制度に期待される効果を評価すべしと、積極的な理解を得ることとなり、以降導入を前提に数回の労使協議の場で運用面の詳細を詰め、労組の提案からほぼ3か月後実施の運びとなりました。

3. 育児休職制度の内容

上記経緯を踏まえ、昭和63年10月より育児休職制度を実施することとなりましたが、当制度の概略を育児休職規程より抜粋し紹介すると次のとおりです。

(1) 対象者

申請時点で満1歳に満たない生児（実子）を育てる者で勤続年数が満1年以上あること、かつ、育児休職後引き続き勤務する意思のある者。

(2) 休職期間

産後休暇終了後最短1か月から最長1年以内で、本人が申し出た期間。従って、産前休暇開始から最長1年3か月強の間育児への専念を可能としています。

(3) 申請手続

休職に伴い早目に人員計画の調整を可能とするため、原則として産前休暇が開始する前日までに所属の上長を経て届け出ることとしています。

(4) 休職中の取扱い

休職中は、給与、賞与ともに支給しない。

但し、賞与については、算定期間の途中で育児休職を開始、並びに復職した場合は出勤日数による日割りで支給することとしています。また、休職期間中の社会保険は継続させ、当該保険料について会社負担分のみ会社が負担することとしています。

(5) 復職

原則として原籍復帰とし、運用上は課レベルを基本に事情により部・工場の範囲まで適用を可能としています。従って、課レベルの復帰が中心であり、格別復帰後の業務訓練は整備していないが、必要により適宜OJTによる訓練で対応することとしています。

また、年次有給休暇発生上の出勤率の算定に当たっては、休職期間中は欠勤と取り扱うものの、ほぼ対象期間のすべてを休職したとしても当社の付与基準では勤続年数により7日から9日の特別付与が発生します。

勤続年数の算入に当たっての休職期間の取扱いは、当該期間の2分の1を加算させることとしています。

4. 育児休職の利用状況

- ・過去1年間の出産者 93件
- ・過去1年間の制度利用者 26名
- ・取得期間 平均5か月で最短1か月からほぼ1年まで
- ・復職者 11名（他は休職中）

5. 育児休職中の代替要員

組織においては病気長欠者等もあり、ことさら臨時社員等の代替要員補充は考えず該当者の職務を拡散させることでの対応を第一とし、休職期間が長期化する場合とか、工数の必要上やむを得ない場合は異動による補充もしくはアルバイト等の雇用でカバーするなど、柔軟な対応を基本としています。

6. 制度導入の効果と今後の改善点

導入後間がないこと、並びに導入時点から直接的な効果を期待したわけではないので現時点で評価することは避けたい。

若干、職制から、「休職後の業務上の対応に支障を来す」との声もあるものの、業務の遂行方法の改善につなげる機会と理解していただくとの対応に留まり、表だって内容の見直しを求める指摘は労組からもない。

労組から収集した利用者の声からは「休職期間中の収入減から家計への負担増はあるものの総じて雇用が確保される安心感から、制度そのものの、また、内容についても大変有り難い」との評価が寄せられています。

また、採用面でも当制度の実施は、女子活用に積極的に取り組む企業姿勢の一環として関心を引いたことも付け加えておきたい。

一方、制度がまだ一般的に根付くまでに至っていないことから休職中に職場復帰に対する不安感が生ずるという声もありました。休職中に自宅への社内報を提供するだけにとどまらず、赤ちゃん同伴での近況報告のための機会作りとか、職場並びに会社とのつながりを意識させるフォローも必要かと考えています。

残念な事例として、休職のまま退職していくケースも2、3生じました。復職後の育児計画が十分に検討されないまま安易に育児休職を申請したり、仕事へ復帰することへの意識の稀薄化など、女子の能力活用のための環境整備に対して女性自身においてまだまだ職業へ就くことへの自覚等意識改革が十分に追いつかない面もあるのではないのでしょうか。

覚書

昭和63年7月4日付、組合要求にもとづく「育児休業制度」について、労使協議の結果、今般下記の通り育児休職規程として実施することを了解するに至ったので、本覚書を交換する。

記

1. 育児休職規程 別添

2. 育児休職規程の新設に伴う社内規程の改定

(1) 労働協約の改定

① 第47条（休職）に次の第6号を追加する。

(6) 女子組合員が生児を養育するとき

② 第48条（休職期間及び休職者の取扱い）に次の第4号を追加する。

(4) 前条第6号については、別に定める育児休職規程による。

(2) 就業規則の改定

① 第19条（休職）に次の第6号を追加する。

(6) 女子従業員が生児を養育するとき

② 第20条（休職期間及び休職者の取扱い）に次の第4号を追加する。

(4) 前条第6号については、別に定める育児休職規程による。

昭和63年10月3日

育児休職規程

第1条（規定事項）

この規程は、就業規則の定めにもとづき、女子従業員の育児休職に関する事項を定める。

第2条（目的）

この規程は、引き続き就業する意思のある女子従業員が生児を養育するため一定期間休職し、育児に専念することによって、子女の健全な育成の一助となることを目的とする。

第3条（適用範囲）

この規程は、嘱託、準社員、臨時従業員ならびにパートを除く一般従

業員に適用する。

第4条（対象者）

育児休職の対象者は、前2条の規定により育児のため休職を希望する女子従業員で次の要件をすべて満たす者とする。

- (1) 生後満1年に達しない生児（実子）を育てること。
- (2) 勤続年数が、育児休職開始日までに満1年以上あること。
- (3) 育児休職後引き続き勤務する意思のあること。

第5条（期間等）

育児休職の期間等については次の各号のとおりとする。

- (1) 育児休職の期間は、産後休暇終了後最短1ヶ月、最長1年以内の期限（以下期限という）とし、本人の申し出た期間とする。
- (2) 育児休職の開始日は、産後休暇満了の日の翌日とし、本人の申し出た期間が満了する給与計算月の締切日をもって終了する。
- (3) 産休終了後一旦復職した者が、やむを得ない事由により育児休職を希望する場合は、上長と相談の上決定した日を育児休職の開始日とする。
- (4) 育児休職の利用は当該出産につき一回とし休職期間の中断はしない。
- (5) 育児休職中に産前休暇が開始する場合、又は生児の死亡等により生児養育の必要がなくなった場合には、当該事由発生日をもって育児休職は終了する。
- (6) 育児休職中のものは、あらかじめ申し出た育児休職期間が終了する日の1ヶ月前までに申し出ることで休職期間を短縮できる。

第6条（給与および一時金）

休職期間中は給与および一時金は支給しない。

ただし、一時金について、算定期間の途中で育児休職を開始又は終了した者の一時金は出勤日数により日割りで支給する。

第7条（社会保険）

社会保険（健康保険・厚生年金）の被保険者資格は、休職期間中も継続する。なお、保険料の会社負担分は会社が負担し、従業員負担分は本人が負担する。

第8条（復職）

育児休職期間を終えて復職する者は、原則として原籍に復帰させる。

2. 復職後の給与ならびに資格等級は休職前を下回らない。

第9条（年次有給休暇）

次年度新たに発生する年次有給休暇は、その発生要件としての出勤率算定に当たって育児休職期間中は、欠勤扱いとする。

第10条（退職金の勤続年数の算定）

勤続年数の算定に当たっては、育児休職期間はその分を加算する。

2. 育児休職期間中又は復職後1年未満で退職する場合は、前項の定めにかかわらず育児休職期間は退職金の勤続年数として加算しない。

第11条（手続）

育児休職を希望するものは、所定の様式により産前休暇が開始する前日迄に、予め上長を経て会社に届け出なければならない。

第12条（休職者の義務）

休職者は、次の各号の義務を負う。

- (1) 通勤費の前払い分を返納すること。
- (2) 給与から控除されるもののうち、次の項目について毎月末日までに納入すること。
 - イ) 住民税
 - ロ) 社会保険料の個人負担分
 - ハ) 団体扱い生命保険加入者はその保険料
- ニ) 控除金ならびに返済金の残高
- ホ) その他

第13条（退職）

休暇中に第4条第1項第(3)号を満たし得ない事情が生じた場合は、その時点で会社に届け出、退職とする。

附 則 この規程は昭和63年10月16日より実施する。

1. 利用者のプロフィール

- | | |
|----------|------------|
| (1) 年齢 | 26歳 |
| (2) 業務内容 | 製造 |
| (3) 勤続年数 | 7年5か月 |
| (4) 家族構成 | 夫、長女(10か月) |

2. 育児休業取得期間

平成元年1月10月から平成元年6月16日

3. 育児休業体験談

結婚した当初から、子供ができて勤務は続けたいと思っていた私でした。でも実際は考えていた以上に、仕事・育児・家事に追われ、まるで毎日が戦争のような状態でした。

□にするのは簡単ですが、夫の協力は大いに必要なことが分かりました。子供ができた時点で、会社の上司から「勤務はどうしますか。」と聞かれ、「子供を保育所に預けて仕事を続けます。」と安易に答えたものの、私の住んでいる市では、0歳児は3か月後からしか預かってもらえません。産後休暇は産後約2か月間だけで、後の1か月は誰かにみてもらわなければなりません。あいにく近くに身寄りがなく、しかしどうにかなるだろうと考えつつも日に日に大きくなるおなかを見て会社を辞めようかと考えるようになりました。それに主人も「辞めたらいい」と、私の退職に賛成してくれました。

そんな折、会社・組合間で「育児休業制度」の導入案があることを知り、どうか私の産前産後休暇の間に決まってほしいと願っておりました。しかし制度が決まらないままに産休に入りましたが、休暇中に制度も決り、私のようにすでに産休を取得している者にも経過措置として適用されることとなりましたので、これでなにも迷うことなく仕事を続ける決心がつき、育児休業制度のお世話になることができました。

最初は2か月だけ休業する予定でしたが、私の体調がすぐれず、さらに5か月半休業することになりました。そして産前産後休暇・育児休業と8か月半の休みを終えて私は職場復帰、子供は保育所へ。

保育所へ預ける頃は7か月になり、子供本人もしっかりしてきて私も一安心でした。母乳も5か月頃まであげることができましたし、もし産休の期間だけで職場復帰していたら母乳はやめざるをえなかったと思います。

2か月といえば、赤ちゃんの首がやっとすわりかけた頃ですが、身体もまだフニャフニャしているような感じでとても頼りなく、今思えば産後だけの休暇だけで誰かにお世話してもらおうなんてとてもできなかったと思います。

子供を保育所に入所させ、私は職場復帰となるわけですが、誕生から

ずーっと一緒だったため、子供と別れるのが辛く、入所1日目には子供泣かれてしまい、私までも泣いてしまいました。でも、親が心配するほどでもなく子供はすぐに保育所生活になれ、親が思うほど心配は不必要なことが最近になってようやくわかってきました。

職場復帰後は、前と同じ職場に戻り、多少ブランクがあったものの、上司、先輩、同僚に配慮されながら、迷惑をかけることもありますが、戻りやすい職場であったので、長いこと休んだ私でも休んだ気がしませんでした。

これから、女性もどんどん職場に進出していく時代です。働きたいのに子供ができたため退職しなければならないことはないと思います。育児休業制度を利用し頑張ってほしいものです。

「働きたいと思っている」と言ったときに周りの人から多少の反対がありましたが、育児休業制度ができたことにより、納得してもらえた面もありました。

これから、あらゆる企業に育児休業制度が普及・促進され、ワーキングママが増えてほしいものです。

事例3 C社（卸売・小売業、飲食店）

1. 企業の概要

（1）事業内容

- ① チューインガムの販売及び輸出
- ② 幼児及び児童の教育訓練指導の経営
- ③ レストラン、焼き肉ハウス経営
- ④ 美術品ギャラリー
- ⑤ 輸入家具、装飾品の販売

（2）従業員数（平成元年8月1日現在）

男 48名
女 58名（内既婚者 17名、既婚率 29.3%）
計 106名

（3）女子の従事している主な職種

保母、事務員、食品開発、ギャラリークリエイター、ウェイトレス

2. 育児休業制度導入の経緯

（1）導入の理由

高齢化社会の進展や女子の社会進出等、社会環境の変化で、今後一層女性の能力活用を必要とする時代となる。当社においては、そのような時代に対応した制度を先んじて導入し、女子の能力発揮の場と機会を増大し、その活用を促進することをねらいとした。

（2）導入に至るまでの経緯

会社設立時（昭和60年3月1日）に、21世紀を見据えた会社基本理念を制定する。そこに、「男女の格差を克服する」を盛り込む。この理念に沿って、昭和61年3月1日女子再雇用制度を制定、昭和61年4月1日育児休業制度を制定、それぞれ当該官庁に届け出、施行する。

3. 育児休業制度の内容

- | | |
|-------------|---|
| （1）制度の名称 | 「育児休業規定」 |
| （2）制度の導入年月日 | 昭和61年4月1日 |
| （3）制度の規定方法 | 就業規則に追加 |
| （4）制度の対象者 | 女子社員で
①生後満2年に満たない生児を育てるもの
②育児休業後引き続き勤務する意志のあるもの |
| （5）休業期間 | 原則として1年間 |
| （6）休業の申出方法 | 休業開始1か月前までに規定用紙で申し出 |
| （7）休業中の取扱い | イ、給与、賞与
支給しない。但し、会社が必要と認めた時は、別に定めるところにより支給する。（申請により一 |

- 部を支給)
- ロ、定期賞与 出勤日数に応じて日割り支給
- ハ、社会保険の被保険者資格及び保険料の取扱い
資格喪失はせず継続、保険料は会社本人折半
- (8) 復職後の取扱い
- イ、復職後の職場及び職種 原則として、休業前の職場及び職務
- ロ、年次有給休暇 育児休業期間中は欠勤日として扱うが、有給休暇日数取得計算においては通算する。
- ハ、勤続年数の算入に当たっての休業期間の取扱い
勤続年数に算入しない。
- ニ、復職時の訓練等 必要により教育訓練を行う。
4. 育児休業の利用状況(昭和63年4月から平成元年3月の1年間)
- (1) 過去1年間の出産者数 2名
- (2) 過去1年間の育児休業利用者数 2名
- (3) 育児休業の取得期間 166日
- (4) 復職者数 0名
5. 育児休業中の代替要員について
- (1) 代替要員の採用の有無 無
- (2) 代替要員を採用しない場合の対処方法
現状の従業員でやり繰りして、補う。
6. 育児休業導入の効果と今後の改善点
- 効果 … 女子の勤労意欲向上
- 改善点 … 復職後の年次有給不足で、所定日以外の休暇が取れぬ点
休業期間中に鈍る職務能力
7. 女子再雇用制度の概要
- (1) 対象者 ① 退職時勤続2年以上
② 離職期間5年以内
③ 再雇用時40歳以下
- (2) 退職理由 結婚、妊娠、出産、育児等の女子特有のやむを得ない事情による円満退職者
- (3) 手続 退職1か月までに「再雇用登録申請書」を提出

就業規則の追加

就業規則第23条（休職事由）

社員が次の各号の一つに該当する時は休職させる。

8. 育児休業の申し出があったとき

但し 8号の休職については育児休業規定によるものとする。

以上を追加いたします。

※この変更は昭和63年4月1日より施行する。

育児休業規定

第1条（対象者）

育児休業の対象者は育児休業を希望する女子従業員で下記の各号に該当する者とする。

1. 生後満2年に満たない生児（実子又は養子）を育てる者。
2. 育児休業後、引き続き勤務する意志のある者。

第2条（手続）

育児休業を希望する者は原則として、休業の開始する日の1か月前までに、規定用紙に記入し、所属長を経て、申し出るものとする。

第3条（期間）

1. 休業中の期間は原則として、1か年を限度とし、本人の申し出た期間とする。
2. 育児休業の期間はやむを得ない理由のある場合は、本人の申し出によって期間を延期又は短縮できる。

第4条（賃金）

1. 育児休業中の賃金は支給しない。但し、会社が必要と認めた時は別表（I）に基づいて支給することがある。
2. 賞与については、出勤日数に応じて日割計算により支給する。

3. 昇給は行わない。

第5条 (復職)

1. 復職した時は原則として休業直前の職場及び職務につくものとする。

2. 復職後の定期昇給については、休業前の勤務実績を加味する。

3. 復職後必要により、教育訓練を行う。

第6条 (年次有給休暇)

年次有給休暇の取扱いについて、育児休業期間は欠勤日として扱う。但し、有給日数取得の計算においては休業期間は通算するものとする。

第7条 (勤続年数の算定)

育児休業期間は勤続年数に算入しない。

附則 本規定は昭和61年4月1日より施行する。

別表(Ⅰ) 育児休業手当支給表

育児休業期間	賃金
3か月の間	基本給の60%
3か月～6か月の間	// 50%
6か月～1か年の間	// 30%

※育児休業とは出産後56日を経過してからの休業である。

	社長	総務部長	総務	所属長
蓋印				

育児休業手当申請書

昭和 年 月 日

所属 _____ 氏名 _____ 印

生年月日 昭和 年 月 日 勤続年数 年 月

下記のとおり申請いたします。

昭和 年 月 日より1か年間

育児休業期間	賃金
3 か月の間	基本給の60%
3 か月～6 か月の間	〃 50%
6 か月～1 か年の間	〃 30%

※育児休業とは出産後56日を経過してからの休業である。

1. 利用者のプロフィール

- (1) 年齢 37歳
- (2) 仕事の内容
幼児教育（カリキュラム、教育研究、入園相談及び広報）
- (3) 勤続年数 6年
- (4) 家族構成
夫 44歳
長男 9歳
長女 3歳

2. 育児休業取得期間

昭和61年7月21日から昭和62年9月16日まで

3.

(1) 育児休業を利用した理由

仕事を続けたいと思っていたから。

(2) 育児休業を利用した感想

- ① 時間的な余裕をもちながら育児ができたことは“育児を楽しむ”ことにもつながっていったと思う。
- ② 育児休業までの自分の仕事をふりかえって反省し、これからの5年、10年という将来の計画を考えるのに良い時間であった。
- ③ 自分の仕事を客観的に見たり、考えたりすることができた。
- ④ 普段、話のする暇のなかった近所の人々との交流を通じ、困ったときには、お互いに助けあえるような“つながり”ができた。
- ⑤ ちょうど上の子の小学校就学と重なり子供の精神的変化、環境の変化などに向きあうことができた。又、私が職場復帰してからの子供の放課後の過ごし方等も、同クラスや同年齢の子の母親の交流を深めながら対処することができた。
- ⑥ 保育所（就学前）へ行っている時は、それほど考えなかった地域とのつながりがある意味では必要であり、仕事をしている母親達も、できる限りの協力姿勢はあっても良いと、1年間の専業主婦の立場から感じた。
- ⑦ 復職ま近に、1年間の空白の不安を少なからず感じた。
休業期間、どのような形で仕事or職場とのつながりを保っていくか、いつごろからウォーミングアップしていくのか、それらも育児休業中での重要な仕事の部分であったと思う。

(3) 復職後の感想

産休明けから頑張り、仕事を続けている母親達は、それなりの工夫や努

力、家族の協力を得てきりぬけてきているわけですから、それなりに大変でしょうが、ある意味では充実しているのかもしれませんが。そういう働き方もあって良いと思いますし、育児休業制度が導入でき得る職場にはもっと普及していくと、働き続けたいと願う女性には強い味方になると思います。又1年という期間が長すぎるというのなら半年もしくは3か月（産後休暇を含めて5・6か月～9か月ぐらい）でも良いのではないかと思います。

とにかく仕事を続けている母親は、保育所が集団保育の中での最良の方法で、母親に代わって保育していてくれるのだ、という信頼感をもっていても、一たび子供の精神的変化や退行現象等に遭遇すると「自分は育児放棄しているのではないか？」という罪悪感に悩まされるものでもあります。そんな時にも乳児期の半年、あるいは1年近くのスキンシップは、母親のその精神的な不安な面を少しでもうめてくれるのではなかろうかと思っています。

様々な仕事の実状にあった、色々な選択の中が広がると良いのではないかと考えます。

又、その上に女性の働く意識も重要な部分でしょう。私の職場でも、残念なことに、この育児休業制度を利用したのにもかかわらず、夫の転勤、続いての出産等の理由により、1年も経たないうちに仕事を辞めていった人もありました。女性が働き続けるということは自分だけの問題ですまないことも多いのですが、克服しながら後続く若い人たちのためにも改善していく努力しなければ…と感じております。

事例4 D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

男 1,944名

女 3,809名（既婚率 20%）

計 5,753名

(3) 女子の従事している主な職種

販売及び事務

2. 育児休業制度導入の経緯

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、女子社員の活用及び女子社員の労働環境の整備、向上の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年の労働協約の中に既に合計16週間で有給と定めている。

このような風土の中で、昭和40年には、「女子再雇用制度」が発足した。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年に「育児休業制度」を発足させた。

この制度は、働く意欲がありながら、出産、育児のために一定期間、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放さなくてもよいという大きなメリットがある。

昭和46年から、制度の内容については大きな改訂を行わなかったが、約20年を経過し、女子社員をとりまく環境の変化に対応し、介護に対する環境整備という視点を取り込んで、平成元年4月に大きな見直しを行った。

今回の改訂は、次の3点に特に注目して行ったものである。

- (1) 女子従業員の高勤続化、高齢化及び男子従業員を含めての核家族化に伴い、介護に対する環境整備が近い将来において避けて通れない問題となることを認識し、主に若年層・係員階層が取得する育児に関連する制度と、主に高年齢層・役付階層が取得するであろう介護に関連する制度に公平性と納得性をもたせること。
- (2) 育児についても介護についても、なるべく職場を離れる期間を短くするために短時間勤務との組み合わせを可能とする等、本人の選択肢を多くすること。
- (3) 育児ばかりでなく介護についても、本人が取りやすい、回りも取らせやすいものとする。

この結果、育児と介護の両方について、休業制度（育児休業・看護休業）、短時間勤務（育児勤務制度・看護勤務制度）が整った。

3. 制度の内容

(1) 名称

「育児休職」

(2) 制度の導入年月日

昭和46年6月1日（平成元年4月1日改訂）

(3) 制度の規定方法

労働協約及び就業規則に「育児休職規程」として規定している。

(4) 対象者

満4歳未満の子をもつ勤続2年以上の女子社員で、復職後1年以上勤務できる者。ただし、つわりのためには出産前の実施を認める。

(5) 期間

1子につき、最短1か月から最長3年で、子が満4歳に達するまでとする。又、在籍期間中合計4年の休職を実施することができる。休職期間の変更はこの範囲の中で認める。なお、育児勤務と併用する場合の取扱いについては後に述べる。

(6) 休業の申出方法

実施の1か月前までに、「育児休職届」によって所属長を経て会社に申し出る。人事担当では、申し出によってそのまま受理するのではなく、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。面接の場では、この制度の主旨を本人に十分理解してもらい、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。

(7) 休業中の取扱い

イ、給与、賞与

育児休職期間中の給与及び賞与は支給しない。

なお、昇給に関しては、復職時に調整するが、原則として昇給月（年1回4月）をさかのぼって1年以内に6か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。

ロ、社会保険の被保険者資格及び保険料の取扱い

育児休職期間中の社会保険の被保険者資格は継続する。

従業員負担分社会保険料については、その半額を個人が負担し、残り半額を会社が一時立替える。立替えた社会保険料は、休職期間中又は復職後1年未満で退職する場合には会社に返済するものとし、復職後1年以上勤務した場合には会社負担とする。

(8) 復職後の取扱い

イ、復職後の職場及び職種

原則として原職へ復帰

ロ、年次有給休暇

前年度に全労働日数の80%以上を勤務していれば、規定通りの日数を付与する。80%を下回る場合は、12日（初年度の付与日数）を付与する。

ハ、勤続年数の算入に当たっての休業期間の取扱い

休職期間中の勤続年数は通算しない。

ニ、復職時の訓練等

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う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途絶えてしまうということではなく、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、まず人事部に出社し、人事部が立会って所属長へと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活かせる職場に異動させるようにしている。

4. 育児休業の利用状況

(1) 過去1年間（昭和63年1月1日～昭和63年12月31日）の出産者数

36名

(2) 過去1年間（昭和63年1月1日～昭和63年12月31日）の育児休業利用者数

17名

(3) 育児休業の取得期間及び復職率

昭和46年より昭和63年12月まで約370名が利用している。又、このうちの90%が復職している。

その内訳は次のとおりである。

① 休職期間が1年未満の者は全利用者の約70%で、休職期間が1年未満であった者の復職率は95%

② 休職期間が1年以上2年未満の者は全利用者の約20%で、復職率は87%

③ 休職期間が2年以上3年半未満の者は全利用者の約10%で、復職率は65%

5. 育児休業中の代替要員について

(1) 代替要員の採用の有無

原則として採用しない

(2) 代替要員を採用しない場合の対処方法

当社は百貨店という業種の特殊性から、常に売場の必要人員は変動しているといえる。曜日によって、又、シーズンによっても異なる。又、売場の編成替えも行われる。そういう中で育児休業中の者は常時、全社で20名ぐらいなので、売場の中で仕事の再配分をして調整がつかない時には、部単位で人員の再配置等を行いながら休職者の業務を吸収している。

6. 育児勤務制度の概要

育児休業制度に関連して平成元年4月より発足した育児勤務制度について簡単に述べておきたい。この制度は、「育児勤務規程」として労働協約及び就業規則に規定している。平成元年4月1日から8月までで17名の利用者がいる。

(1) 対象

満4歳未満の子を有する勤続2年以上の女子社員。ただし、出産前の分割実施を認める。

(2) 期間

1子につき、最短1か月から最長4年で、子が満4歳に達するまでとする。在籍期間中の最長期間は8年とする。

なお、育児休業と育児勤務とを併用する場合は、1子につき合計で4年とし、在籍期間中の育児休業と育児勤務の合計の最長期間は8年とする。つまり、例えば、第1子について育児休業を3年、育児勤務を1年取得し、第2子について育児休業1年、育児勤務を3年という取得方法も可能、3人の子供の場合には1子ごとの取得期間を短くすればよいというものである。もちろん、休業のみ、育児勤務のみでもよいという様々な組み合わせができるようにしてある。

(3) 勤務時間帯

① 午前9時45分～午後3時25分まで（休憩40分 実働5時間）

② 午前11時～午後4時40分まで（休憩40分 実働5時間）

③ 午後12時40分～午後6時まで（休憩20分 実働5時間）

それぞれの時間帯について、原則として時間外勤務をさせないことにしている。

(4) 賃金及び賞与

賃金については、係員の中級クラスまでは、本給をそのまま時間給換算し、実働時間分を支給するが、係員の上級クラス及び役付階層については、その等級に応じて本給から一定率を差し引き、差し引いたものを時間給換算し、実働時間分を支給する。

賞与については、この時間給から算定した月額を基準とする。

(5) 退職金

退職金基礎額を時間給換算したものに実働時間数を乗じたものを、育児勤務期間中の基礎額とする。

7. 女子再雇用制度の概要

昭和40年に導入した。労働協約と就業規則に「女子再雇用規程」として規定している。再雇用希望者は、思ったより少なく、過去10年間に常用社員に再雇用した者は約10名である。昭和63年から当社で導入したサマタイム（臨時社員）には、57名の再雇用者がいる。

制度の内容は次のとおりである。

- (1) 要件としては、退職時に次の各号に該当していることが必要である。
 - イ、勤続満2年以上の者
 - ロ、妊娠、出産、育児その他の事由により円満退職した者
 - ハ、在職中の勤務状況が良好な者
- (2) 再雇用の採否については、常用社員、臨時社員ともそれぞれの試験に在職中の評価を加味して選考を行う。
- (3) 賃金については、在職中の前歴、能力を勘案の上、決定する。

8. その他

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。

9. 効果と今後の課題

以上述べてきたように当社においては、他社に先駆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いえる。又、最近では、入社を希望する女子学生のほとんどが「働きがいのある職場か」ということのほかに「女性が長く勤められる環境が整っているか」ということを熱心に尋ねるようになってきた。この点でもこれらの制度が、イメージアップにつながっていると思われる。今後は、これらの制度を一つ一つ単独のものとしてとらえるのではなく、女子社員のより高度な能力発揮がなされるための環境作りとして、人事諸制度をはじ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ます。

又同時に、これらの問題を考えるとき、一社だけ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ます。更に、保育園や老人介護施設等の行政側からの環境整備も待たれるところである。そして特に、女子労働者の側には、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たち自身であるという、強い自覚が望まれるものである。

育児休職規程

第1条 (目的)

本規程は、労働協約第511条第4号に基づき、育児のために休職する場合の取扱いを定める。

第2条 (対象)

育児休職の対象者は、次のすべてを満たす女子とする。

1. 勤続満2年以上で、休職期間満了後1年以上勤務できる者
2. 生後満4歳未満の子を有し、育児のために休職を必要とする者

第3条 (対象の特例)

前条第2号にかかわらず、つわりのためには、特例として育児休職を利用することができる。

第4条 (休職期間)

育児休職期間は、次の通りとし、子が4歳に達するまでとする。

1. 最短期間は、1か月とする。
2. 最長期間は、1子につき3年とする。但し、育児休職と育児勤務を併用する場合は、合計で4年とする。
3. 在籍期間中の育児休職の最長期間は、4年とする。
4. 在籍期間中の育児休職と育児勤務との合計の最長期間は8年とする。

第5条 (手続)

育児休職を希望する者は原則として休職する1か月前までに所属長を経て人事部に申し出て承認を得る。

出産前からつわりのために休職を希望する者は、医師の証明書を添えて申し出る。

第6条 (期間の変更)

育児休職期間は、第4条の範囲内で変更することができる。

第7条 (期間中の賃金および賞与)

育児休職期間中の賃金および賞与は支給しない。

第8条 (勤続年数および経験年数)

育児休職期間中の勤続年数および経験年数は通算しない。

第9条 (社会保険)

育児休職期間中は、社会保険の被保険者資格は継続する。

- ② 1. 従業員負担分社会保険料は、その半額を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、会社が立替え払いした社会保険料を、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会社が立替え払いした社会保険料は、会社負担とする。

第10条 (復職)

復職時の職場は、原則として原職とする。

第11条 (能力昇給)

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、次の通り取扱う。
- 1. 休職期間が6か月未満で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。
- 2. 休職期間が6か月以上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か月未満の場合・・・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日付能力昇給は実施しない。
- 3. 休職期間が1年以上の場合は、本条を基準に、会社がその都度、取り扱いを決定する。

育児勤務規程

第1条 (目的)

本規程は労働協約第510条に基づき、育児のために一定期間内において勤務時間を短縮する場合の取扱いを定める。

第2条 (対象)

育児勤務の対象者は次の事由のすべてを満たす女子とする。

- 1. 勤続満2年以上の者
- 2. 妊娠3か月(57日)以上の者
又は、生後4歳未満の子を有する者。

第3条 (期間)

育児勤務期間は次の通りとし、子が満4歳に達するまでとする。

- 1. 最短期間は、1か月とする。
- 2. 最長期間は、1子につき4年とする。但し、育児勤務と育児休職を併用する場合は、合計で4年とする。

3. 在籍期間中の育児勤務の最長期間は、8年とする。
4. 在籍期間中の育児勤務と育児休職との合計の最長期間は8年とする。

第4条 (手続)

育児勤務を希望する者は、原則として実施1か月前までに所属長を経て人事部に申し出て承認を得る。

出産前から実施を希望する者は、医師の証明書を添えて申し出る。

第5条 (期間の変更)

育児勤務期間は、第3条の範囲内で変更することができる。

第6条 (期間中の賃金および賞与)

期間中の賃金および賞与は次の通りとする。

1. 賃金

次の金額を時間給換算し、実働時間分を支給する。

係員Ⅰ、Ⅱ	本給×100%
係員Ⅲ	本給×95%
専門職Ⅰ	本給×90%
専門職Ⅱ	本給×85%

但し、下位等級の金額を下回る場合には、調整することがある。

2. 賞与

支給基準となる月額、前号で算出した額とする。

第7条 (退職金基礎額)

育児勤務期間分の退職金基礎額は、退職金基礎額を時間給換算し、これに実働時間数を乗じたものとする。

第8条 (勤務時間帯)

勤務時間帯は次の中から選択する。

勤務時間	休憩	実働時間
(1) 9:45~15:25	40分	5時間
(2) 11:00~16:40	40分	5時間
(3) 12:40~18:00	20分	5時間

1. 利用者のプロフィール

(1) 年齢 51歳

(2) 役職・仕事の内容

D百貨店 ○○店 食品部販売担当部長

販売計画の立案、作成、実行

人事管理、人材の育成

販売サービスの向上

(3) 勤続年数 32年

(4) 家族構成

夫

長女 16歳(高校2年)

次女 9歳(小学4年)

三女 7歳(小学2年)

2. 育児休業取得期間

昭和55年2月から昭和58年1月まで

3.

(1) 育児休業を利用した理由

仕事はやめず出産するため、又、高年齢(41歳)出産であり、しばらくの間自分の手で子供を育てたかった。

(2) 育児休業を利用した感想

3年間の育児休業の期間で、2人の子供を出産、育児に専念できた。この間に長女の学校の父母役員も果たすことができた。3年間の育児休業で、次女が約3歳、三女が約1歳となり、保育園に入りやすい年齢に達することができ助かった。

(3) 復職後の感想

3年間の育児休業は長い期間であり、復職後、職場にすぐ慣れるよう、生活を変えなかった。復職後、子供は保育園に入ることができ、安心して仕事ができる。復職時、人事担当による面接があり、復職後の職場についての希望を聞いてもらえる機会もある。休職をとる時は係長であったが、復職3年後、課長に昇格し、育児休業を取得したことが人事考課上もマイナスになっていない。後輩から育児休業に関する相談も多くあり、自分の経験から、生きたアドバイスをしている。

(4) その他

① 育児休業があっても実際にとれなければ絵に描いた餅である。制度化と同時に運用の実態把握が必要である。

② 制度を利用する者は、復職後、企業人として、すぐ役立つ人間に自分を高めておく必要がある。

- ③ 休職をとった後、子供は誰が世話をするのかを十分に検討してから休職をとること。「他力本願」で「何とかなるだろう」では、復職時に子供を始め、多くの人に迷惑をかける結果となる。
- ④ 保育園、家庭保育員等の整備、保育内容の検討（保育日、保育時間）また人事諸制度の中に、育児を含む家庭生活と職業生活が両立できる配慮が必要と思う。

事例5 Eチェーン・ストア（各種商品小売業）

1. 企業の概要

(1) 事業内容

総合小売業

(2) 従業員数

男 4,877人

女 2,428人（既婚 228人 9.4%）

計 7,035人

(3) 女子の従事している主な職種

販売、事務

2. 育児休業制度導入の経緯

女性の就業者数の多い流通業において、女子社員が安心して長期間働ける職場環境の整備と優秀な女子社員の確保のため。

3. 育児休業制度の内容

生後満3年までの生児を有する女子社員が、育児のため休職を申し出たとき1回の出産につき1年間の休職を命じる。

(1) 制度の名称

育児休職制度

(2) 制度の導入年月日

昭和49年

(3) 制度の規定方法

就業規則、労働協約

(4) 制度の対象者

女子社員

(5) 休業期間

1年間

(6) 休業の申し出方法

本人の申し出による

(7) 休業中の取扱い

イ、給与 無給

ロ、賞与 休業日数を欠勤扱いで減額

ハ、社会保険の被保険者資格は保持。保険料は会社が立替支払。

(8) 復職後の取扱い

イ、復職後の職場及び職種 原則として元の職場、職種に復帰。

ロ、年次有給休暇 休業期間中は欠勤扱いで出勤率を算定。

ハ、勤続年数の算入に当たっての休業期間の取扱い
勤続年数には算入しない。

ニ、復職時の訓練等 特になし。

4. 育児休業の利用状況

(1) 過去1年間の出産者数 29人

(2) 過去1年間の育児休業利用者数 6人

(3) 育児休業の取得期間 1年間

(4) 復職者数

1人

5. 育児休業中の代替要員

(1) 代替要員の採用の有無

仕事の内容により、パートタイマーもしくは人事異動により社員を補充。

(2) 代替要員を採用した場合

パートタイマーを採用する場合、通常の募集活動。

(3) 復職後は原則として元の職場に復帰。

6. 育児休業導入の効果と今後の改善点

(1) 効果 女性の採用及び定着化。

(2) 改善点 従業員への制度の理解浸透。

7. 女子再雇用制度の概要

3年以上勤続し、在職中の勤務態度、成績が良好で、円満に退職した者につき、本人の申請による認定制度。ただし、再雇用時の年齢は40歳以下とする。

社員就業規則（抜粋）

第6章 休職

第56条（休職の事由）

従業員が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずる。

- ③ 生後満3年までの生児を有する女子社員が、育児のため休職を申し出たとき。

第57条（休職の期間）

従業員の休職期間は次のとおりとする。

② 育児休職の場合

休職期間は、1回の出産につき1年以内とする。

- (2) 労働組合専従休職及び業務上傷病の休職期間は、勤続年数に通算するが、その他の休職期間は原則として勤続年数に通算しない。

第58条（復職）

休職期間中に休職の理由が消滅したときは、復職を命ずる。

- (3) 復職のときは元職への復職を原則とするが、休職時の状況が大きく変化している場合は、元職と異なる勤務または勤務地に配置することがある。

第59条（休職中の給与の取扱い）

休職中の給与の取扱いは、別に定める給与規程による。

労働協約（抜粋）

第7章 休職

第52条（休職の事由）

会社は次の各号に該当する組合員に対し、休職を命ずる。

- 3. 生後満3年までの生児を有する女子組合員が、育児のため休職を申し出たとき。

第53条（休職期間）

休職期間は次のとおりとする。

2. 育児休職の場合

育児休職期間は、1回の出産につき1年以内とする。

- (2) 組合専従休職及び業務上傷病の休職期間は、勤続年数に通算

するが、その他の休職期間は原則として勤続年数に通算しない。

第54条（復職）

休職事由が消滅したと会社が認めたときは、会社に復職させる。

1. 利用者のプロフィール

- (1) 年齢 26歳
(2) 仕事の内容 販売員
(3) 勤続年数 8年4か月
(4) 家族構成

夫

長女 2歳

長男 4か月

義母

義弟

2. 育児休業取得期間

昭和61年7月21日から昭和62年1月10日まで

3. 育児休業体験談

私が育児休業を取得しようと思ったのは、嫁ぎ先が酒店を経営しており、分娩が8月25日で、産後の休暇が終わる頃がちょうどお歳暮の時期で、義母の手を借りるのが大変だったことにあります。

休業を決心するまでには、子供は自分の手で育てたい、生まれて間もない赤ちゃんを他人の手に預けて何かあったらと思うと心配だといった気持ち、反面、学校卒業後ずっと勤めてきたので、育児だけに追われる生活への不安と戸惑い、こういった様々な思いがありました。しかし、家族の勧めがあり、思い切って休業をすることに決めました。

お宮参りを済ませ、育児休業に入った頃、子供の首もしっかりとしてき、母親の顔や声が分かるのか、あやしんだり声をかけたりすると泣き止み、笑い顔を見せたりし、やっと表情が出てくるようになりました。その度に、子供とのきずなが深まったように思い、育児休業をとって本当に良かったと思いました。初めての子供でしたので、何かあるごとに心配をするといった日々の連続でしたが、義母からの教えや助けにより、育児にも普段の生活にも慣れ、自信や希望が湧いてきました。生まれた子供は女の子でしたので、ぐずつくことも少なく、あまり手がかからなかったのも、早目に生活にゆとりができました。また、自営の酒店も12月の繁忙期を過ぎ、義母の協力もあり、翌年の1月11日より職場に復帰することにしました。

いざ復帰ということになると、子供のことが一番頭に浮かんで来て、仕事に行っている間に何かあったらどうしようとか、おばあちゃんにぐずぐずと無理をいって困らせないだろうとか、様々なことを考えました。また、仕事の面では、半年間のブランクで自分の知識や技能等が衰えていないだろうか、休業前の売場に戻るができるだろうか、もし新しい売場であれ

ば、売場作りや商品知識等はどうだろうか、売上の達成はできるだろうか等々の不安がありました。

いよいよ、復職が決定しました。売場は残念ながら休業前の売場ではありませんでしたが、幸いにも前から一度やってみたいと思っていたところでした。復職第1日目、売場の人たちは暖かく迎えてくれて、復職をして良かったと思いました。最初の1か月位はブランクも感じました。新しい売場ということもあり、不安もたくさんありました。しかし、月日を経つに従い売上げも伸び、仕事の面でのこういった不安は解消されていきました。また、同時に家庭の面での不安も、子供が母親がいなくても義母をあまり困らせることなく、元気で順調に育っていったので、次第と解消されました。

育児休業をしたことにより、進級が遅れ、同期の者との間に差が生じ、今まで肩を並べてやってきただけに少しショックもありました。しかし、子供のためには育児休業をして良かったと思います。何よりも、育児休業をしたことにより、子供とのコミュニケーションが図れ、より一層親子のきずなを深めることができたからです。

これから、ますます社会への女性の進出が進むにつれ、出産、休業、職場復帰と、出産後も仕事を続けていきたいという女性が増えてくることと思います。進級や職場配置への考慮等、色々な面での受入態勢があれば、安心して育児休業を利用することができると思います。私が育児休業が必要であり、利用して良かったと感じたように、同じ立場の人たちが、同じように感じ、また、休業することにより不利益を受けることのないよう、会社側の受入制度があるならば、今後ますます育児休業を利用し、仕事を続けていく女性が増えていくことと思います。

事例6 F映画社（映画業）

1. 企業の概要

（1）事業内容

映画の製作・配給・興行及びテレビ・ビデオ・観光不動産業

（2）従業員数（平成元年8月1日現在）

男 791人

女 114人（うち既婚者 15人）

計 905人（社員・嘱託 744人、契約者 161人）

（3）女子の主な職種

一般事務等

2. 育児休業制度導入の理由と経緯

昭和61年4月1日付「男女雇用機会均等法」の制定・実施以前から育児休業等女子労働者に関する要求が組合からあったが、この年の春闘で会社は「育児休業制度については、法の趣旨（事業主は育児休業の実施その他育児に関する便宜の供与を行うように努めなければならない）に基づいて、必要な事態が生ずれば検討する」旨答えた。ところが同年中に該当者（出産女子）が出たため、検討の結果、同年10月11日から実施した。

3. 制度の内容

（1）名称

育児休業（就業規則に定める。具体的な取扱いについては内規扱い）

（2）対象者・期間

女子社員から育児のため休業したい旨の申し出があった場合は、申し出のあった期間与える。但し、生児が満1歳に達する日を限度とする。

（3）休業中の取扱い

育児休業の期間は全期間の2分の1を勤続年数に通算する。休業期間中は無給とする。社会保険の被保険者資格は継続し、保険料の自己負担相当額は「育児補助金」として共済から支給する。

（4）復職後の取扱い

原則として休業前の職場に復帰する。昇給・賞与等についてはその都度定める。年次有給休暇は復職後就業規則の規定に基づいて与える。復職時の訓練等は行わない。

（5）代替要員

必要な場合はアルバイトを採用する。

4. 育児休業制度の利用状況

過去1年間（昭和63年9月1日から平成元年8月31日まで）該当者なし。但し、制度実施以降1名が出産、8か月の育児休業を実施し、休業前の

職場に復帰した。

5. 育児休業導入の効果と問題点

職場における身分と、労働条件の維持を保障された上で育児へ専念できることは、当該者のみならず乳児にとっても有益なことと思う。しかし企業にとっては、職場における「戦力」の長期にわたる欠如あるいは低下という問題の発生は免れず、これの解決は同僚の育児休業に対する理解の有無にかかっている。

(就業規則：抜粋)

(年次有給休暇)

第45条 毎年4月1日を査定日として、社員は査定日において、次の通り年次有給休暇を受けることができる。この年次有給休暇を受ける者には、休暇証書を付与し、その有効期間は査定日より2年間とする。

(1) 継続勤務1年未満の者

継続勤務月数		3ヵ月未満	3ヵ月以上 6ヵ月未満	6ヵ月以上 1年未満
労働日	8割以上の出勤	10	11	12
	皆 勤	12	13	14

(2) 継続勤務1年以上の者

継続勤務年限		1	2 以下	3 以下	4 以下	5 以下	6 以下	7 以下	8 以下	8超
労働日	欠勤60日以内	1 2	1 3	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0
	欠勤30日以内	1 4	1 5	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	以下同じ	
	欠勤10日以内	1 6	1 7	1 8	1 9	2 0	以下同じ			
	皆 勤	1 8	1 9	2 0	以下同じ					

2 入社後2ヵ月以上経過し、査定日が未だ到来しない者に対して、次の通り特別年次有給休暇を与える。この特別年次有給休暇を受ける者には、特別休暇証書を付与し、その有効期間は、初回の査定日までとする。

(1) 満2ヵ月経過したとき 6日

(2) 満6ヵ月経過したとき 更に2日

(3) 満9ヵ月経過したとき 更に2日

3 就業規則第49条により休職を命じられた者が復職した場合、復職者の年次有給休暇の査定方法は次の通りとする。但し、特別休職、依願休職、待命休職の場合を除く。

(1) 復職後初めての査定日における年次有給休暇の査定に際しては、本条第1項第1号を適用する。但し、同条同項第2号により算出した日数が同第1号により算出した日数を上回る場合は第2号を適用する。なお同第1号中「継続勤務月数」とあるのは「復職後査定日迄の継続勤務月数」に読み替えるものとする。

(2) 復職の直前の査定日において年次有給休暇を受けられず、且つ復職後2カ月以上経過して未だ査定日の到来しない者に対しては、本条第2項を適用する。なお同条同項中「入社後」とあるのは、「復職後」と読み替えるものとする。

(以下3項～7項は省略)

(休職基準)

第49条 次の各号の一に該当する場合は休職を命ずる。但し、第2号及び第9号の場合は休職願によって願い出なければならない。

- | | |
|------------|--|
| (1) 特別休職 | 刑事事件に関係して告訴又は告発され未決拘留された時 |
| (2) 依願休職 | 本人が休職を申し出、会社が妥当と認めた時 |
| (3) 傷病休職 | 業務及び通勤に起因、傷病のため4月間に欠勤90日（休日休暇の前後に引続く欠勤のある場合は休日休暇も欠勤に通算）に及んだ時又は第81条により就業を禁止し、90日に及んだ時 |
| (4) 特命休職 | 業務の都合により会社外の職務に従事し又は特別の業務研究に従事する時 |
| (5) 公務休職 | 第31条以外の官職又は公職に就任した時 |
| (6) 待命休職 | 業務上必要と認めた時 |
| (7) 業務災害休職 | 業務に起因する傷病により休務30日（暦日）に及んだ時 |
| (8) 通勤災害休職 | 通勤に起因する傷病により休務30日（暦日）に及んだ時 |
| (9) 育児休職 | 女子社員から育児のため休職したい旨の申し出があった時 |

(休職期間)

第50条 休職期間は原則として休職発令の日よりそれぞれ次の通りとする。

号	種 類	休職発令日迄の勤続 年数満2年未満の者	休職発令日迄の勤続 年数満3年未満の者	休職発令日迄の勤続 年数満3年以上の者
1	特 別 休 職	2ヵ月	3ヵ月	5ヵ月
2	依 順 休 職	1ヵ月	2ヵ月	3ヵ月
3	傷 病 休 職	(第2項の通り)		
4	特 命 休 職	事由消滅迄	同 左	同 左
5	公 務 休 職	任期満了迄	同 左	同 左
6	待 命 休 職	3ヵ月	4ヵ月	6ヵ月
7	業務災害休職	傷病がな おる迄	同 左	同 左
8	通勤災害休職	傷病がな おる迄	同 左	同 左
9	育 児 休 職	申し出のあった期間(但し、生児が満 1才に達する日を限度とする)		

(以下第2項～3項は省略)

以 上

(社 内 通 達 文 書)

「育児休業」の実施について

下記要領により、「育児休業」の制度を実施する。

記

1. 育 児 休 業 女子社員から育児のために休業したい旨の申し出があった場合は、就業規則第50条により、「育児休業」を命ずる。
2. 休 業 期 間 申し出のあった期間。但し、生児が満1才に達する日を限度とする。
3. 賃 金 ・ 賞 与 支給しない。
4. 勤 続 年 数 全期間の二分の一を勤続年数に通算する。(傷病休業と同じ)
5. 共済会補助 共済会より本人の社会保険料自己負担分相当額を、休業期間中毎月「育児補助金」として支給する。
6. 年休査定にあたっては、出勤しなかったものとして(欠勤と同様に)取り扱う。
7. 実 施 期 日 昭和61年10月11日

以 上

平成元年7月11日長男の真己は3歳になりました。先輩ママさん達から「3歳になれば楽になるわよ。」と言われた通り、おむつ洗いもなくなり、めったに病気もしなくなりました。私もすっかり精神的にも肉体的にも母親としての賞禄が身につき、夫と子供の3人家族とも元気に充実した日々を過ごしています。

現在26歳、会社員としては勤続6年目です。職場はイベントの企画・営業等を行っている部署で、私の仕事はそれに関連する事務処理が中心です。

長男を出産した時はまだ22歳でしたので、産休後は子供を保育園に預けて働こうとは思っていたのですが、いざ子供が生まれてからの具体的な展望に欠けていたように思います。出産後ずっと母乳をあげていたのも、子供は保育園に預けても哺乳びんからミルクを飲まず、保母さんからはもう預かれないといわれてしまいました。また、実家の母が疲労性の肝炎で入院することになり、こちらの付き添いと残った父の世話もしなければならず、とても会社を続けながらでは無理になりました。

そこで、昭和61年10月10日から翌62年6月22日まで育児休業を利用させていただきました。この期間中に母の病気も良くなり、子供もコップで何でも飲めるようになりました。

私の場合、さしあたっての問題が育児休業を利用することによって解決し、とても助かりました。また、育児休業中はゆったりとした気分の子供に接することができ、復職後の共働き家庭の地盤固めがしっかりできたのも収穫でした。

公立も私立も保育園は産休明けからすぐ預かってくれる所が少なく、定員も少ないので、働き続けたい母親にとって悩みの種です。しかし、育児休業を利用すれば子供もある程度大きくなり、保育園の定員も待っているうちにまず空きがでます。

子供を持っても働き続ける母親のために、次から次へと出てくる問題の解決期間として、育児休業は大変意義のあるものと思います。

事例7 G社（情報サービス業）

1. 企業の概要

(1) 事業内容

電子計算組織の製造、販売、賃貸、保守

(2) 従業員数（平成元年4月1日現在）

男 19,424名

女 3,574名（既婚率22%）

計 22,998名

(3) 女子の従事している主な職種

システム・エンジニア、事務系、秘書、営業担当員、開発エンジニア

2. 育児休業制度導入の経緯

当社においては、男女雇用機会均等法の施行以前から女性社員の専門的職位への登用を図ってきた。これらの女性社員に対しては、男性社員と同様に人材育成のための教育投資を行ってきたが、同時に女性社員の継続勤務を可能とする環境作りをしていくことも必要であった。

昭和61年4月に、男女雇用機会均等法が施行されると、産業界一般においても女性の職場進出が活発となり、当社においても、近年の大量採用により女子社員数が増加し、若い年齢層の占める割合が増えてきた。

このような環境下で、女性社員から育児休業制度実施の具体的な要望が出始めるようになり、結婚、出産、育児と仕事の両立の問題に直面する女性社員に対する支援施策を検討し始めた。その結果、

① 育児のため退職することなく、在籍を保証し、復職後継続勤務を可能とすることで女子社員のモラルを向上させる。

② 育児に専念し、生児を自分の手で育てたいという女子社員の希望をかなえる。

③ キャリアのある中堅女子社員の定着により人材を確保する。

をねらいとし、育児休業制度の導入を決定し、昭和61年10月より約半年間の試行を経て、昭和62年6月に育児休業制度の本格実施に至った。

3. 育児休業制度の内容

(1) 制度の名称 育児休業制度

(2) 制度の導入年月日 昭和62年6月1日

(3) 制度の規定方法 就業規則の「休業」に規定

(4) 制度の対象者

休業期間満了後も引き続き勤務する意志のある、休業開始時点で勤務3年以上の女子社員

(5) 休業期間

産後休暇取得後、最長生児の満1歳の誕生日の前日までを限度に、期間

は自由に設定できる。

(6) 休業の申し出方法

出産予定日の3か月前までに、本人より所属長に申請を行い同意を得る。出産後に正式の休職期間を本人より所属長を経由して人事へ行う。

(7) 休業中の取扱い

イ、給与、賞与

給与 … 無給

賞与 … 休職期間は不就労時間に算入され、賞与の支給率は賞与算定基礎期間の出勤率に応じて決定する。

ロ、定期昇給

定期考査期間中の休職期間によって判定する。

ハ、社会保険

健康保険、厚生年金保険、雇用保険の被保険者資格は継続させる。

保険料は毎月本人負担分を会社宛に振込んでもらう。

(8) 復職後の取扱い

イ、復職後の職場、職種

原則として休職前の職場、職務とするが、復職時における本人の技能の状況や人員計画等の業務上の都合により変更する場合がある。

ロ、年次有給休暇

休職期間は年次有給休暇の算定の場合のみ勤続年数に加算され、復職時に前年度の出勤率に応じて当年付与日数から調整される。

ハ、勤続年数算入に当たっての休業期間の取扱い

年次有給休暇の算定の場合を除いて勤続年数には加算されないが、休職前と休職後の期間は連続したものとして取扱う。

ニ、復職時の訓練等

特別なプログラムはない。

4. 育児休業の利用状況（昭和63年1月1日から12月1日）

(1) 出産者数 59名

(2) 利用者数 30名

(3) 取得期間

利用者の約60%が生児が満1歳に達するまでの最長期間休職を取得、残りは3か月から8か月の期間、休職を取得している。

(4) 復職者数 30名

5. 育児休業中の代替要員について

(1) 代替要員の採用の有無 無

(2) 採用しない場合の対処方法 従来的人员でカバーしている。

6. 育児休業導入の効果と今後の改善点

昭和62年6月の育児休業制度導入後、2年あまり経過したが、利用者は毎年倍増している状態である。これは先に述べたように、近年若い年齢層の女子社員の増加に伴い、育児休業に対するニーズの高まったことを表している。

当制度は、昨今の核家族化による育児の問題や、新生児を預かる保育所不足の問題を解消する手段として非常に有効であると考えられる。又、雇用の機会均等の面からも女子社員の長期勤務を可能にするための制度として大きく貢献していると考えられる。

しかしながら、休職者の復職後、技術力の低下をいかに補うかという問題や、休職期間中に欠員補充を行わないことから生ずる他の社員へかかる負担の解消をどのように行うかという問題、また復職後の育児援助者や保育所利用時間等、復職後の女性社員の抱える子供のケアの問題など、今後の検討課題も残されている。

これらの課題に対し、当社においては女性社員支援プログラムの一環として、育児休業制度実施の1年後の昭和63年7月より「ファミリー・ケア・ダイアル」サービスを開始している。これは共働き夫婦の増加や核家族化による育児援助者不在により問題を抱える女性社員に対し、育児に関する情報を無料でサービスする制度であり、最近更に老人介護に関する情報提供サービスも追加された。

企業にとって、専門的技術をもつ中堅女子社員の定着は大きな意義をもつことから、「育児休業制度」や「ファミリー・ケア・ダイアル」サービスにより仕事と家庭生活の両立の問題を抱える女性社員に対する側面支援は非常に有益であろう。そのためにも、今後女性社員を取り巻く環境を把握し、これらの制度を推進することは、より一層必要になると考えられる。

就業規則抜粋

第 2 節 休 職

(休 職)

第45条 〔1〕業務外の傷病の場合

1. 社員が業務外の傷病により継続して30日以上欠勤し、かつその欠勤第1日から起算し、通算して下記の期間に及んだときは、第6号に定める期間、休職を命ずる。

勤続年数 (起算日現在)		一般傷病	結核性疾患
3ヵ月以上	1年未満	4ヵ月	4ヵ月
1年以上	3年未満	5ヵ月	6ヵ月
3年以上	5年未満	6ヵ月	8ヵ月
5年以上	10年未満	8ヵ月	10ヵ月
10年以上	20年未満	10ヵ月	12ヵ月
20年以上		12ヵ月	15ヵ月

2. 休職前の欠勤期間は継続した30日以上の出勤により中断される。
3. 前号の規定による中断の後、通算されない30日未満の欠勤が繰り返される場合には、会社の認定により第51条第2号または第3号を適用することがある。
4. 第2号の規定に基づき継続した30日以上の出勤により休職前の欠勤期間が中断された後、私傷病により再度継続欠勤した場合には、本項第1号の期間を短縮して適用するか、または第51条第2号または第3号を適用するかは、中断前の欠勤期間（通算を含む）あるいは欠勤の度数等を勘案して会社の認定によりこれを定める。

5. 休職前の欠勤期間の満了時において傷病が治癒して一旦出勤し、私傷病により再度継続欠勤した場合には、本項第1号の期間を短縮して適用するか、または休職とするかは再度継続欠勤直前の出勤期間および出勤状態を勘案して会社の認定によりこれを定める。
6. 本項の休職期間は次のとおりとする。

勤続年数	(休職前欠勤期間) 満了日現在	一般傷病	結核性疾患
3ヵ月以上	1年未満	10ヵ月	10ヵ月
1年以上	3年未満	13ヵ月	13ヵ月
3年以上	5年未満	16ヵ月	18ヵ月
5年以上	10年未満	18ヵ月	21ヵ月
10年以上	20年未満	20ヵ月	24ヵ月
20年以上		23ヵ月	24ヵ月

7. 休職期間中傷病が治癒して一旦出勤し、再度私傷病により継続欠勤した場合は、改めて前号の期間を適用するか、または通算するかは休職した期間および一旦出勤した期間を勘案して会社の認定によりこれを定める。休職期間満了後復職し、再度長期欠勤した場合には、新たに本項第1号によるか、直ちに前号の期間休職を命ずるか、前号の期間を短縮して適用するか、または第51条第2号または第3号を適用するかは会社の認定による。

〔2〕自己都合の場合

1. 社員が自己都合で欠勤し、継続して30日に及んだ場合には休職を命ずる。
2. 前号の場合、休職期間は1ヵ月とする。

〔３〕公職専従の場合

- １．社員が公職に専従し業務を担当し得ざる事情に立ち至ったときは直ちに休職を命ずる。
- ２．前号の場合、休職期間は取締役会の決議により定める。

〔４〕社命による社外業務従事の場合

長期にわたり、社外業務に従事することを命ぜられたときはその期間休職とすることがある。

〔５〕教育休職の場合

- １．会社の許可を受けて、社員が学校教育を受けるため会社業務を離れるときは、その期間休職とする。
- ２．前号の場合、休職期間は実情に応じてその都度定める。

〔６〕育児休職の場合

- １．生後満１年に達しない生児を育てる勤続３年以上の女子社員が、育児に専念するため会社業務を離れるときは、休職とする。
- ２．この取扱いは、出産予定日の原則として３ヵ月前までに、所属長に書面で申し出て、その承認を受けた場合に限る。
- ３．第１号の場合、休職期間は産後休暇取得後、満１歳に達するまでを限度とする。

〔７〕その他会社が特に認めた場合

- １．前各項のほか４ヵ月以上の海外出張を命ぜられた社員あるいは他社社員に同行する配偶者の場合など会社が特に認めた場合、休職を命ずることがある。
- ２．前号の場合、休職期間は実情に応じてその都度定める。

〔８〕第１項ないし第７項の休職期間はこれを延長することがある。

〔９〕１．第１項、第２項および第４項の事由に基づく休職期間は勤続年数に加算する。

- ２．第３項の事由に基づく休職期間は年次有給休暇の算定の場合を除き勤続年数には加算しない。

3. 第5項、第6項および第7項の事由に基づく休職期間は年次有給休暇の算定の場合を除き原則として勤続年数には加算しない。

(復 職)

- 第46条 〔1〕 休職期間満了時または休職事由が消滅したときは、会社はその届け出により復職させる。ただし、休職前の職に復帰するとは限らない。
- 〔2〕 傷病による休職から復職する場合は、医師の証明書を提出しなければならない。
- 〔3〕 会社が業務上必要と認めたときは、傷病による休職の場合を除き、休職期間中においても復職を命ずることがある。

1. 利用者のプロフィール

(1) 年齢 29歳

(2) 仕事の内容

産前 製造業の適用業務を支援するシステム・エンジニア（以下「SE」という。）

産後 オフコン（注）以下の製品が対象のショールームのSE
（注）オフィス・コンピューターの略（中小企業、個人が対象のコンピューター）

(3) 勤続年数

産前 5年半

産後 半月

(4) 家族構成

夫

長女 満1歳

（両親は遠く、援助なしです。）

2. 育児休業取得期間

(1) 休業開始年月日 昭和63年10月3日（産休後）

(2) 復職年月日 平成元年8月6日（子供の満1歳の誕生日）

3. 育児休業体験談

(1) 育児休業を利用した理由

私は、就職する前から子供ができれば退職するつもりでした。子供は片手間では育てられないと母によく言われてましたので、退職するのが常識だと思っていたからです。その考えを変えさせたのが、育児休業制度導入の知らせでした。ちょうど私が結婚して数か月の頃でしたので、「1歳まで育児に専念できるのならば復職したい。」という気持ちに変わっていきました。もし、育児休業制度がなければ、たぶん退職していたと思います。つまり、この制度は私が復職するための必要条件だったのです。

(2) 育児休業を利用した感想

生後8週間という、やっと目がみえて、周囲からの呼びかけに反応して微笑む頃です。それから、首がすわり、おすわりができて、ハイハイして、つかまり立ち、つたい歩きを経て、約1年がかりで歩けるようになります。人間にとってこの1年は、肉体的にも精神的にも生涯で一番成長する時期です。この大切な1年は私は、ゆったりした気持ちで子供に接することができました。また、育児に専念することで、育児の肉体的な苦労と精神的な喜びを十分体験できました。そして、どの親も、一生懸命に子育てをしている姿をみて、私自身、親に感謝の気持ちでいっぱいになったも

のです。

ところで、通常保育所（認可保育所の場合）の申し込みは、1月の上旬で、4月からの入園なので、3月末まで休職できると入園しやすくなりますので、その意味でも育児休業制度はいい制度だと思います。

（3）復職後の感想

ふりかえてみると、休職中は、ハイヒールを履くこともなければ、アクセサリーをつけることもなかったです。朝、化粧をして、ワンピースを着て、満員電車に乗って、杭や端末（コンピューターのディスプレイ装置）に向かって仕事をするのは、忘れていた1年でした。復職したことで、私は、女であり、社会人であることを思い出したのです。

また、仕事と家事を両立させるために、以前より、集中して取り組むことができるようになったように思います。大変だと思わずに、どちらも気分転換だと思いながら、充実した1日を毎日過ごすことは、結構楽しいものです。

（4）その他

私は復職する際、転属を希望しました。復職日の約2か月前に、以前の所属長に相談しましたところ、わざわざ夜に（主人に子供をみてもらえる時間になってから）私の最寄りの駅（勤務地から1時間半かかります。）まで相談しに来て下さいました。そして、私の希望、具体的には、①通勤時間が短いこと、②残業が少ないこと、③今まで蓄積した技術が有効なことを訴えましたところ、今の所属を紹介して下さい、実際転属することができました。もっとも、現在の所属長が、子持ちの女性とわかったうえで、採用して下さいなのが前提ですが・・・

また、弊社には、フレックスタイム制度が導入されており、始業時間、終業時間を個人で調整することができます。私はこの制度のおかげで、会社から保育所まで1時間かかりながらも、6時のお迎えの時間に間に合っています。

このように復職の機会が与えられたうえに、本当の意味で復職できる環境をも与えられて仕事ができる私は、恵まれていると思います。

私が今一番望んでいることは、保育所の保育時間の延長です。子供の身になって考えると、保育時間が延びることは望ましいことではありませんが、迎えの時間を気にしては、いい仕事はできません。保育所に迎えに行ったら私が帰るまで預かって下さる方をさがしていますが、まだみつかりません。香川県高松市では、今年（平成元年）の4月から、公立の保育所で24時間保育を実施しています。最も夜の遅い都市東京の方が遅れているのが現状です。

企業側が育児休業制度の導入を実施すると同時に、政府側の保育所運営の充実（注）があってはじめて復職できることを忘れないで下さい。

（注）女子労働者（親）の立場を考えた意味で