

女性が望む就労サポート — 育児関連制度を中心に —

生活研究部 研究員 岡本 裕子

〈要 旨〉

1. 男女雇用機会均等法が施行されて5年、雇用機会の『均等の強化』と、一方では女性の『保護の推進』という流れの中で、来年4月には『育児休業法』が施行される。今後の継続的な女性労働力の確保と活用という観点から、同法が有効に機能していくことが期待されている。そこで、本稿では実際に女性が就労サポートとして何を望んでいるのか、の調査結果を踏まえながら、来年の法施行に先がけて育児関連制度を積極的に導入している企業例を紹介する。
2. 育児休業法は「一歳未満の子供を養育する男女のいずれかが育児休業を申し出た場合、企業にこれを認めるように義務づけた点」が最も大きなポイントである。しかし、①休業中の労働者に対する所得保護規定がないこと、②違反企業への罰則規定が盛り込まれていないこと、③従業員数が30人以下の事業所に対しては3年間適用が猶予される点、等が課題視されている。
3. 女性自身が就労サポートとして強く望んでいることは、仕事を持つため、あるいは続けるための「能力開発、教育訓練の機会」の提供と共に、男女ともにとりやすい「育児休暇制度」「育児時間制度」や「職場内、職場内の保育所」等の育児関連制度の充実である。しかし、実際に就労している女性の意見においては、職場や仕事の条件におけるこれらの事項は満足度が非常に低いのが現状である。
4. 育児関連制度をいち早くとりいれ、既にも実績をあげている日本IBMや伊勢丹のような女性の就労サポート先駆的企業に続き、来年の育児休業法の施行を先取りする形でプラスアルファの魅力づけを盛り込んだ制度をスタートさせる企業が続々と出現している。
法制面での環境整備が進む中で、育児関連の諸制度の適用を希望する男女がともに利用しやすい「企業風土」を創り出すこと、また現実面での機動的な「人員補充の創意工夫」を凝らすことなど、出産・育児に関わる問題解決を当事者とその周囲に特定化するのではなく、トータルな企業環境システムとして育むべき時期にきているといえる。

〈はじめに〉

'90年、女性の雇用者数は1,834万人、雇用者全体に占める割合も37.9%となった。

男女雇用機会均等法が施行されて5年、最近の動きとしては、本年6月に総務庁が労働省に対して行った、現行労働基準法に定める「時間外勤務、深夜労働等の保護規定の緩和」の勧告、また「雇用における企業の男女差別が依然と残っている」との指摘を受け、労働省で始まった「募集・採用での差別撤廃に関する規制強化等の法改正の見直し」などの『均等の強化』の動きがある。一方、女性雇用者の『保護の推進』の動きとしては、出生率低下ショックや労働力不足を背景に、より一層の女性の長期的な定着・戦力化をめざして、来年4月から『育児休業法』が施行される。

企業においては、労働力不足への対応と、「生活者志向の優しい会社」としての広義のイメージアップをめざし、女性の積極的な登用や能力開発などの動きが活発である。また、均等法以来はじまったコース別雇用管理を反省し、転勤なき新(準)総合職の導入など軌道修正も行われている。

そして環境変化に敏感に対応し、ますます多様かつ自由であるのは女性の意識である。

本レポートでは、『均等の強化』と『保護の推進』の流れの中で、今後継続的な労働力の確保と活用という観点から有効に機能していくことが期待されるⅠ.「育児休業法」に焦点をあてるとともに、Ⅱ.実際に女性が就労へのサポートに何を望んでいるのか、また女性労働力のより長期的な有効活用を考慮し、Ⅲ.来年の法施行を先取りして育児関連制度を積極的に導入している企業例を探る。

I. 育児休業法とは

さて、'92年4月より施行される育児休業法とはどのようなものなのか。ここでは法律のポイントを要約する。

1. 法律の目的

○この法律は「育児休業に関する制度を創設するための規定」及び、育児休業のような「全面的な休業以外の方法で子の養育を容易にするための勤務時間の短縮等の措置を義務づける規定」を設けているが、大きくこの2つの方法により、「子を養育する労働者の雇用の継続」を促進し、職業生活と家庭生活が調和できる状態を導くことによって、「労働者の福祉を増進」し、あわせて「経済及び社会の発展に資すること」を目的としている。

2. 育児休業の対象労働者

○育児休業ができるのは、「1歳未満の子を養育する男女雇用労働者」であり、日々雇い入れられる者、期間を定めて雇用される者、また労使協定で定められた一定の労働者は育児休業はできないとなっている。労使協定で定められた一定の労働者とは、①事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない場合②労働者の配偶者が常態として育児休業に関わる子を養育できる場合③その他労働者が育児休業をすることができないこととするについて合理的な理由がある場合であり、②③については具体的な内容を(注1)労働省令で定めることとなっている。

3. 育児休業の申し出

○労働者は期間を明らかにして、事業主に申し出

(注1) 労働省令では、法律実施に必要な手続き、その他の事項を定めている。

ることによって、その1歳に満たない子を養育するための育児休業を行うことができる（育児休業の申し出はその期間の初日と末日を明らかにするべきことのほかは、その時期、及び方法について労働省令で定めることとなっている）。

4. 事業主の義務

○事業主は要件を満たした労働者の育児休業を拒むことはできない、しかし2.で記述した①②③においては育児休業を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができない、となっている。

5. 育児休業の期間

○育児休業の期間は原則として「子供が出生した日から1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で、労働者が申し出た期間である。育児休業に係る子を出産した女子労働者は産後8週間の休業が労働基準法で認められているので、出生した日から育児休業の必要があるのは、主に男子労働者、ということになる。

6. 育児休業を理由とする解雇の制限

○事業主は育児休業の申し出をしたこと、又は育児休業を実際にしたことを理由として労働者を解雇することはできない、としている。

7. 育児休業に関連して事業主が努力すべき事項

○事業主は、①育児休業期間中の待遇に関する事項～金銭給付、教育訓練の実施など②育児休業後の賃金、配置、その他の労働条件（各種の休暇の付与等が含まれる）に関する事項③その他

一定範囲の事項（労働省令で定められる）をあらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努力し、個々の労働者にあてはめた具体的な取扱いを明示する努力をしなければならない。

○また育児休業の申し出や育児休業後の再就職が円滑に行われるようにするため、事業主は労働者の配置、雇用管理、休業期間中の労働者の能力開発、向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければならない、となっている。

8. 勤務時間の短縮等の措置

○事業主は「1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしない者」については、「労働者が就業しながら養育することを容易にするための何らかの措置」を講じなければならない、となっており、その内容は労働省令において、例えば短時間勤務制度や勤務時間の弾力化等の制度、所定外労働時間の抑制、企業内保育施設の設置などの措置を定めることが考えられている。

9. 幼児期の子を養育する労働者に対する措置

○事業主はさらに「一歳から小学就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」に関しても「育児休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準じた必要な措置」を講ずるよう努力しなければならない、としている。

10. 法律の施行及び適用

○この法律の施行期日は'92年4月1日であり（注2）、国家公務員及び地方公務員を除く労働者に適用される。

（注2）'75年より、国家・地方公務員のうち、国公立の小学校、病院、社会福祉施設などで働く女性公務員に対しては「女子教育公務員等育児休業法」を定めているが、民間企業を対象とした育児休業法施行に伴い、新しい制度としての法案が現在、次期通常国会提出の運びとなっている。

○尚、常時30人以下の労働者を雇用する事業所の労働者に関しては、この法律の育児休業に関する規定、定め周知等の措置に関する規定、雇用管理等に関する規定、勤務時間の短縮等の措置に関する規定について'95年3月31日までの間適用が猶予されており、この間は必要な措置を導入するように努力義務が課せられている。

全体的にみれば育児休業法は、「一歳未満の子供を養育する男女のいずれかが育児休業を申し出た場合、企業にこれを認めるように義務づけた点」が最も大きなポイントである。

これまで、出産をきっかけにやむをえず退職を強いられていた女性が、出産後1年間は育児に専念し、その後に職場に復帰できる権利を法的に保証された点が画期的であるといえよう。

しかしながら、①休業中の労働者に対する所得保護規定がないこと②違反企業への罰則規定が盛り込まれていないこと、③従業員数が30人以下の中小企業に対しては3年間適用が猶予されること、等が法律の実効性という意味で課題視されている。

また男性が取得するかどうかと言う点では「所得が男性の方が上のため休職するのは無理」「育児は女性の仕事」「出世の大きな妨げになる」などの見方は根強く、固定的な男女役割観を超えるのは難しい点が指摘される。さらに法律の育児休業、勤務短縮等の措置は「1歳未満の子を養育する労働者」を対象としているが、育児に関わる期間はその後も続くものであり、「1歳から小学就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」に対してはこれらの措置に準じる必要な措置を講じる努力義務があるものの、労働者の権利としては認められていない。育児の当事者にとっては、勤務時間の短縮等の選択肢がさらに多様に拡がることが望まれるであろう。

II. 女性が望む就労サポート

それでは女性自身は仕事を持つ、あるいは仕事を続けていくためにどのようなサポートを望み、また女性労働者の育児に関するニーズの実態はどのようなものであろうか。

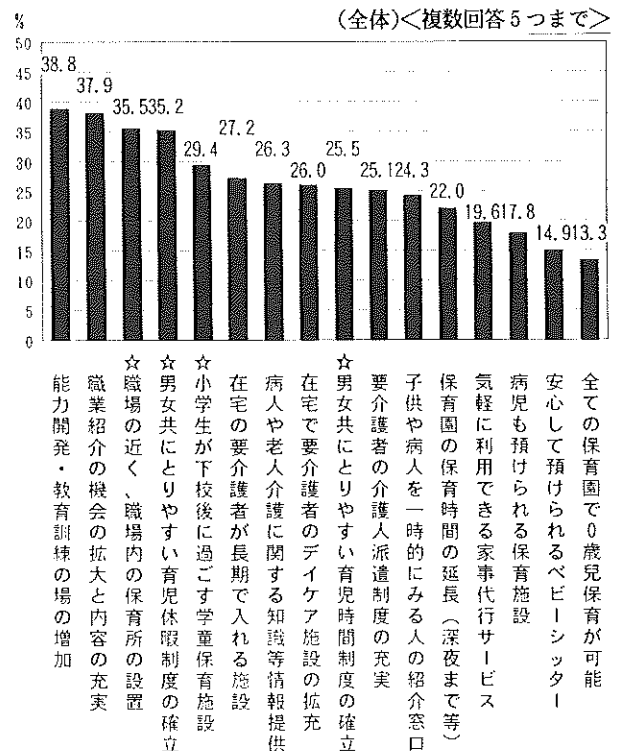
ここでは、'90年9月に日本生命で実施した「女性の生き方についての調査」(首都圏、京阪神圏、20~59歳の一般女性1373名対象)及び、本年、労働省が(財)婦人少年協会に委託して実施した「育児に関する女子労働者のニーズ調査」(育児休業制度を実施している企業に雇用される過去5年以内に出産した女性労働者6,000名対象)をベースとして分析する。

1. 女性の望む就労サポート

1) 全体傾向

'90年9月、日本生命で実施した女性の生き方についての調査」において、女性に『企業や公的

図-1 女性の望む就労サポート



(資料) '90年日本生命「女性の生き方についての調査」

機関の就労サポートの要望』を尋ねたところ、全体（無職も含む）においては「能力開発・教育訓練の場の増加」（38.8%）「職業紹介機会の拡大と内容の充実」（37.9%）、に次いで「職場の近く、職場内の保育所の設置」（35.5%）、「男女共にとりやすい育児休暇制度の確立」（35.2%）、「小学生が下校後に過ごす学童保育施設」（29.4%）、そして介護関連のサポートに続いて、「男女共にとりやすい育児時間制度の確立」（25.5%）と 育児関連のサポートが上位に挙がっている（図-1参照）。

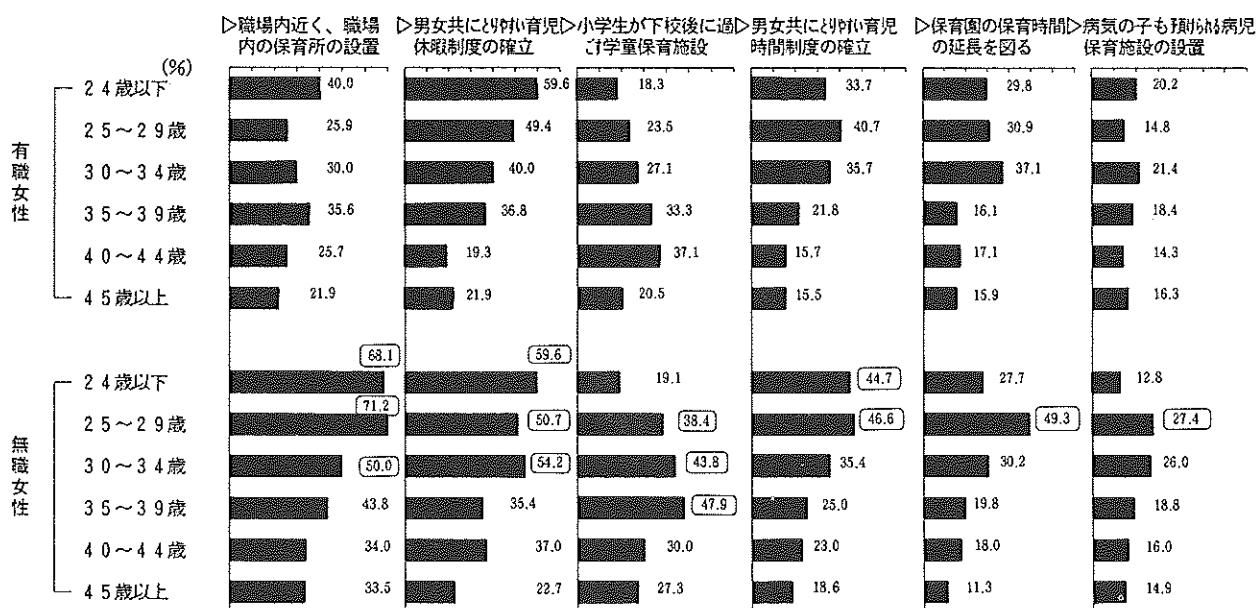
出産、育児に関するサポートが、職務能力を維持し、安心して働き続けるための裏づけの制度であることを考えてみれば、最も上位にある「能力開発・教育訓練」や「職業紹介機会」への要望とこれらの育児関連制度への要望は、ともに女性の職業人としてのキャリアを育てていくという点で深く関わっている。育児関連制度が不十分なために、継続的な就労により自己実現を図りたいとする女性の有効活用という意味で、これまで多くの

機会損失を生んでいたことが十分考えられよう。

2) 有職女性と比較した無職女性の傾向

これら就労へのサポートを現在働いていない無職女性と有職女性を年齢階級別に比較してみればどのようなになるだろうか（図-2参照）。「職場内などの保育所の設置」や「育児休暇制度」「育児時間制度」に関しては20代から30代前半に、「学童保育施設」は20代後半から30代において、特に強いニーズがみられるが、有職女性よりも無職女性の方がむしろ高いのが特徴である。その傾向は同様に、特に乳児を抱える20代後半における「保育時間の延長」や「病児保育施設」に対する要望の高さにも表れており、現在結婚、出産等で退職を余儀なくされたり、就労に踏み切れない人々の実感を裏付けるものであろう。そしてこれらのサポートの整備により、一層女性の働く場への進出を促すことが読み取れよう。

図-2 女性が望む就労サポート（育児関連）～有職・無職・年齢別～〈複数回答〉



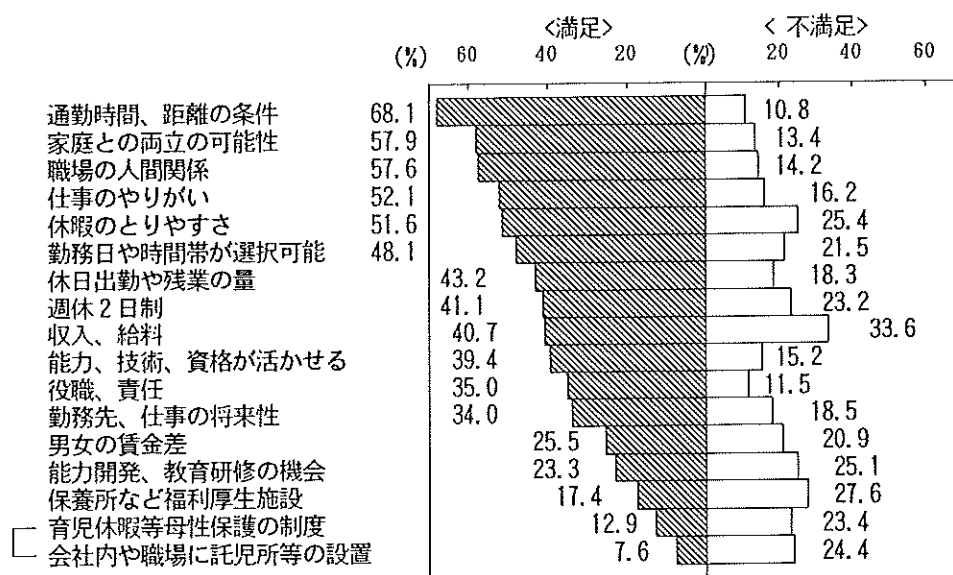
（資料）'90年日本生命「女性の生き方についての調査」

さらに、就労者に対し各自の職場や仕事の状況に関する条件の満足度を17項目について尋ねてみた。ここで満足度の低い項目に注目してみると、「育児休暇等母性保護の制度」「会社内や職場に託児所等の設置」の育児関連制度、施設が挙げられている。現状において、ほとんどの有職女性がこれらの制度に対して満足していない実態が就労の背景に見えてくる(図-3参照)。

2. 育児休業制度を実施している企業に勤める出産した女性の意識

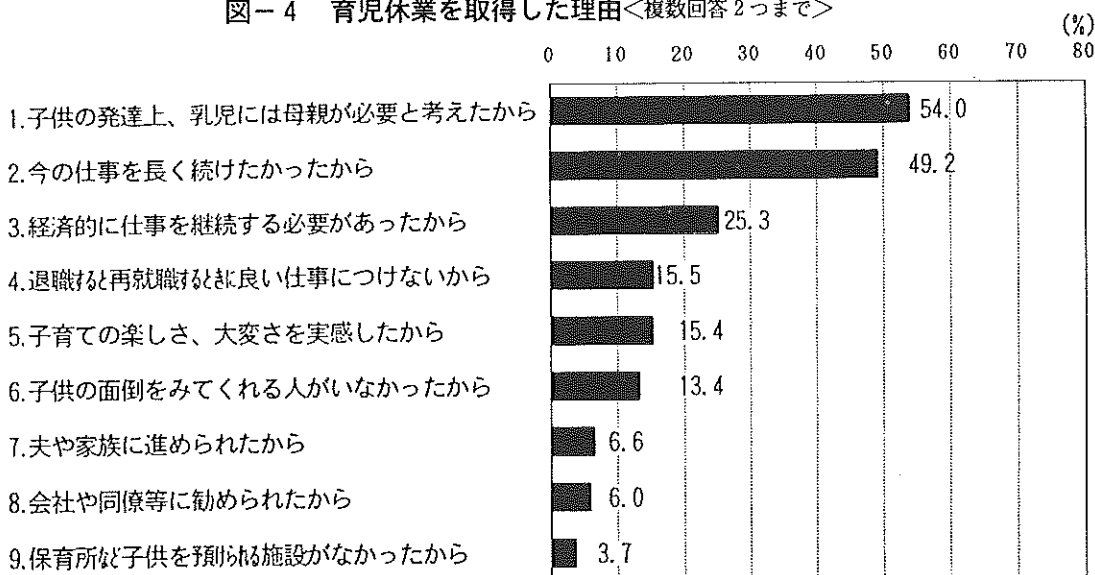
それでは実際に育児休業制度を実施している企業の有職女性はこの制度に対してどのような意識を持っているのであろうか。本年1月に実施された労働省「育児に関する女子労働者のニーズ調査」(育児休業制度を実施している企業に雇用される過去5年以内に出産した女性労働者6,000名対象)

図-3 仕事や職場における満足度(全体)



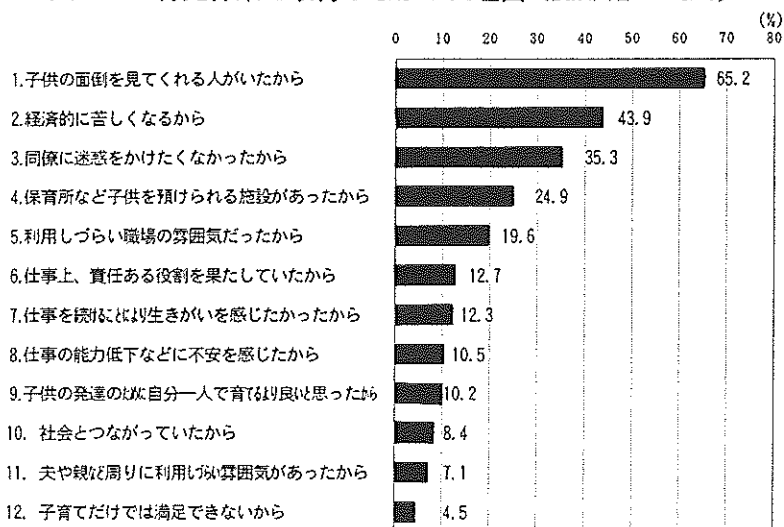
(資料) '90年日本生命「女性の生き方についての調査」

図-4 育児休業を取得した理由<複数回答2つまで>



(資料) '91年労働省「育児に関する女子労働者のニーズ調査」

図-5 育児休業を取得しなかった理由<複数回答3つまで>



(資料) '91年労働省「育児に関する女子労働者のニーズ調査」

によると、育児休業を取得した人は全体の60.6%で過半数を占め、「積極的に利用した」人も75.6%と高い結果を示している。しかし「取得するかしないかかなり迷った人」も1割以上(13.6%)存在している。

育児休業を取得した人の理由をみると、「子供の発達上、乳児には母親が必要と考えたから」(54.0%)と、育児専門の必要性を挙げるものについて「今の仕事を長く続けたかったから」(49.2%)、「経済的に仕事を継続する必要があったから」(25.3%)、「退職すると再就職するときに良い仕事につけないから」(15.5%)と、就労継続意識の強さが窺える意見が上位を占めている(図-4参照)。

一方育児休業制度を取得しなかった人は、39.3%であったが、その理由をみると、最も多い「子供の面倒をみてくれる人がいたから」(65.2%)や、「保育所など子供を預けられる施設があったから」(24.9%)という育児サポート充足派のほか、「経済的に苦しくなるから」(43.9%)という理由に加え、「仕事上、責任を果たしていたから」(12.7%)「仕事を続けることに生きがいを感じたかったから」(12.3%)「仕事の能力低下などに不安を感じたから」(10.5%)等のキャリア志向派、

さらに「同僚に迷惑をかけたくなかったから」(35.3%)、「利用しづらい職場の雰囲気だったから」(19.6%)など、気兼ねや後ろめたさを感じざるを得ない企業風土・社会通念の存在を思わせる理由が上位に上げられている(図-5参照)。

育児休業を取得した人もしなかった人も現在就労している人は、仕事を通じて責任や、役割を果たすことによって、生きがいや自己の存在意義を感じている人が多く、就労継続に対する根強い意識が読み取れるようだ。

しかし、いざ休業の取得にあたっては、スムーズに取得できない環境が根強く残っている。さらに、仕事の能力低下についての懸念もある。

育児休業制度を積極的に職場で根づかせるためには制度の整備だけでなく、取得する人の立場に立ったサポートを総合的に考える必要があるようだ。

アメリカの家族社会学およびジェンダー(性差)社会学の学者であるアーリー・ホックシールドはその著書「セカンド・シフト」(第2の勤務)の中で、ほとんどの女性がオフィスや工場ですら1つの勤務をこなさず、家庭に帰宅すれば、男性よりも

長く、家事と育児の両方という「セカンド・シフト～第二の勤務」を課せられ、これによる物理的・心理的負担が家庭の亀裂を生み出しているという実証的研究を紹介している。

また日本においては、先頃発表された「'90年度 NHK 生活時間調査」において、平日の有職者の「家事」「睡眠」時間を男女別にみると、「家事」時間において有職男性がわずか 25 分であるのに対し、有職女性は 3 時間 24 分となっており、格差が大きい。「睡眠」時間に関しては全体的に年々減少の一途を辿っているが、有職男性の 7 時間 40 分に比べて、有職女性は 7 時間 13 分と 27 分少なくなっている。「仕事」時間が有職男性が 8 時間 24 分、有職女性が 6 時間 21 分とかなりの差があることを考慮しても、既婚で子供を有する女性を中心に育児等を含む「家事」に関して、その負担度・疲労度が高いことは想像に難くない。

男性の働き過ぎを是正する一方で魅力的な戦力として女性を活用するという意味において、特に負担の大きな出産、乳幼児の育児の時期に就労を

サポートする育児関連システムの整備が望まれるところである。

Ⅲ. 企業の育児関連制度への取組み

それでは、来年 4 月の育児休業法の施行に先立ち、企業の育児関連制度への取組みはどのようになっているのだろうか、ここでは 1. 最近の動向を探るとともに、2. 育児休業制度を既に導入し、実績を挙げている企業例、3. 本年度に制度を導入し、話題を集めている企業例を紹介する。

1. 最近の動向

出産とそれに続く育児が、女性が就労を継続する上で大きなハードルとなっていることは周知のことであるが、これをサポートする育児関連制度に関しては、既に流通業、サービス業等の企業において導入され、その実績が挙げられている。産業別、規模別の育児休業制度のある事業所数の割

表－1 産業別、規模別の育児休業制度のある事業所数の割合

(%)

産業、規模	1971年	'73年	'74年	'76年	'78年	'81年	'85年	'88年
計	2.3	4.3	5.7	6.3	6.6	14.3	14.6	19.2 (23.5)
製 造 業	1.1	4.1	7.1	4.6	5.2	5.2	4.4	9.5
電気・ガス・ 熱供給・水道業	—	—	—	—	—	—	11.2	22.7
運輸・通信業	9.4	9.8	9.4	12.4	11.6	12.1	11.2	16.3
卸売・小売業、 飲 食 店	1.0	2.2	3.6	3.6	3.1	4.6	7.6	10.2
金融・保険業	0.6	3.2	2.2	2.8	2.9	3.4	4.4	16.2
サ ー ビ ス 業	1.9	4.5	4.5	12.6	13.8	42.9	40.0	42.1
500 人 以 上	7.1	11.4	15.0	17.8	17.8	19.9	20.1	25.3
100 ～ 499 人	4.6	6.6	8.8	12.3	13.2	13.8	13.9	18.0
30 ～ 99 人	1.2	3.2	4.4	4.0	4.0	14.3	14.7	19.4

- (注) 1 産業別は主要産業を掲げた。ただし、計には全産業が含まれている。
 2 '81年以降の調査事業所にはサービス業に教育を含む。
 3 公営事業所を含む。
 4 '88年計()内の数字は育児休業制度適用女子労働者数の割合である。

(資料) 労働省「女子保護実施状況調査」('73年～'85年)
 労働省「女子雇用管理基本調査」('88年)

表-2 電気産業大手17社『育児休業制度』導入状況

企業名	制度導入年月	対象	休業期間	休業中の賃金の取扱い	社会保険料被保険者負担分の取扱い
日立	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	共済会から支給
松下電器産業	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	会社負担
東芝	'90年 5月	女性	満1歳まで	無給	会社負担
富士通	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	本人負担
三菱電機	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	本人負担
日本電気	'90年 5月	女性	満1歳まで	無給	見舞い金として支給
三洋電気	'90年 5月	女性	満1歳まで	無給	育児休業手当として支給
シャープ	'90年 5月	女性	満1歳まで	無給	会社負担
松下電工	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	会社負担
パイオニア	'90年 6月	女性	満1歳まで	無給	本人負担
安川電機	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	会社負担（但し、半年以内に退職の際は返却）
明電舎	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	会社が立替（但し、復職後6か月で免除）
富士通電機	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	本人負担
日本コルビテ	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	会社が立替（但し、復職後6か月で免除）
岩崎通信機	'90年 4月	女性	満1歳まで	無給	会社負担
富士電機	'70年10月	女性	36か月まで	無給	本人負担
沖電機	'71年 1月	女性	満1歳まで	無給	援助金として月額17,000円を賞与時に支給

（資料）女性職業財団より資料提供

合をみると、全体では、'71年にはわずか2.3%であったものが、'81年には10%を越え、'88年には19.2%となり、全女性雇用者の23.5%に適用があったことを示している(表-1参照)。またデータは少し古くなるが、育児休業制度を導入している民間企業を対象とした労働省「'87年度育児休業制度実態調査」によると、導入理由の上位は「女子労働者の福祉の向上、勤労意欲の向上を図るため」(67.6%)、次いで「既婚女子労働者の定着を図るため」(41.2%)「専門職、技能者の特定労働力の確保のため」(36.9%)となっている。そして導入効果のあった企業は約7割(72.8%)、またその効果としては「女子労働者の定着が良くなった」(48.0%)「専門職・技能者等特定労働力の確保に役立った」(47.1%)「女子労働者の企業への信頼が高まり、職場のモラル向上に役立った」(37.6%)等が挙げられており、長期的に安定した労働力の活用という意味においては十分有効な制度であるということができよう。

ところで連合は育児休業の法制化を男女雇用均等法制定後の婦人労働対策の最重要課題のひとつにしていたが、'90年春、電気労連においては、春季生活闘争の統一要求基準に育児休業制度の確立を掲げ積極的に取り組んだところ、'90年4月、大手15社に制度が導入され(表-2参照)、また中堅電気会社においても半数以上で導入されることとなった。さらに最近では、自動車、麦酒、化粧品、スーパー、損保、電力等の大手企業においても相次いで導入されている。

2. 既に導入を行い、実績を挙げている企業例

ここでは育児休業制度を含む育児関連制度の導入を早くから行い、実績を挙げている、日本IBM及び伊勢丹の例を紹介する。

1) 日本IBMの場合

▷原則として勤続3年以上の男女社員が対象、子供が満2歳になるまで好きな期間が選択可能、社会保険料は全額会社負担、既に200人以上の取得実績がある。

日本IBMは約25,000人の社員のうち、約4,000人が女性、うち既婚者は約1,200人である。育児休業制度は'87年から導入し、既に200人以上の女性社員がこの制度を利用している。対象は、男女とも2歳未満の子供を養育する、原則的に勤続3年以上の社員、期間は最長2年を限度に個別に選択することができる(申請時に決定)。

処遇は、休職期間中給与・賞与は支給せず勤続年数には加算しないが、有給休暇取得の計算日数には通算する。復職後の職場・職位は原則として休職前と同等、社会保険に関しては個人負担分を含め全額会社が負担を行っている点が特徴である。また取得を希望する社員は申請時に育児計画書を提出することになっている。

さらに本年1月より、育児休業中の社員で業務上の必要性が生じたため会社が勤務を要請し、かつ本人が同意をした場合に、週3日勤務か、または週5日間の半日勤務をする「育児オプション勤務制度」を実施している。

休職者にとっては、復職時への技術面での遅れ等に対する不安がなくなり、安心して育児ができる環境がつけられるとともに、会社側としても人員補給が困難な場合に、対応できるという点で、柔軟かつ現実に即応した事例であるということができよう。

表一3 『育児関連制度』を既に導入し、実績を挙げている企業例

企業名・制度	導入時期	対象者	内容	実績	処遇
＜日本アイ・ピー・エム株式会社＞ 育児休職制度	'87.	生後2年に達しない生 児を育てる男女社員 原則として勤続3年以 上、本人から申請があ った場合	子供が満2歳になるま までを限度に育児休業 ができる制度。期間は 個別に選択可能（申 請時） ▷申請時に育児計画書 を提出 ▷復職後の職場・職位 は原則として休職前 と同等	'91年8月末 222名	＜給与・賞与＞～支給 せず～加算せず（但し 有給休暇算出の勤続年 数には加算ベースとな る勤続年数にして休職 前後の職場・職位～原 則として休職前と同等） ＜健康保険＞～厚生年 金、雇用保険の被保険 資格は継続・全額会社 負担 ＜給与・賞与＞～給与 ・手当をもととして時 間給を算出し、勤務時 間に応じて支給 50%または60%を支 給
育児オプショナル 勤務制度	'91.1	育児休職中の社員で、 業務上の必要性が生じ 半日勤務または週3日 勤務を要請する場合で 本人が同意した場合	育児休職取得期間（最 長生児の満2歳まで） 勤務形態は毎日継続 した半日勤務（50%） または週3日の通常勤 務（60%）	'91年9月 3名	＜給与・賞与＞～支給 せず～加算せず ＜勤続年数・経験年数＞ ～被保険資格は継続、 保険料は個人負担分の 半額を会社が負担、但 し、休職中に退職あり は、復職後1年未満で退 職した場合は支払うこ ととなっている
＜株式会社伊勢丹＞ 育児休職制度	'71.6	勤続満2年以上、休職 後1年以上勤務可能な 人	在職中に4年間（子供 が何人でも4年まで利 用可能）。また1か月 単位で利用可能。子供 1人については満4歳 になるまで3年 ▷利用の際は所属長を 通じて人事部へ申し出 る ▷復職後は原則として 現職へ復帰	＜取得状況＞ '71年～'90年 約400名うち 1年以内が70% 2年以内が20% 3年以内が10% 常時約20名が育児 休職中 ＜復職状況＞ 復職率は90% 復職期間は 1年以内の人95% 2年以内の人87% 3年以内の人65%	＜給与・賞与＞～支給 せず～加算せず ＜勤続年数・経験年数＞ ～被保険資格は継続、 保険料は個人負担分の 半額を会社が負担、但 し、休職中に退職あり は、復職後1年未満で退 職した場合は支払うこ ととなっている
育児勤務制度	'89.4	勤続満2年以上	在職中に8年（子供が 何人でも）利用可能 子供が満4歳になるま まで1か月単位で利用 可能な1日実働5時間 の短時間勤務 ▷以下の3つから選択 可能 ＜勤務時間＞＜休憩＞ 9：45～15：25 40分 11：00～16：40 40分 12：40～18：00 20分 ＜実働時間＞ 5時間 5時間 5時間		＜給与・賞与＞～算出 本給を基準算出本給が 下位等級を下回る場 合は調整

（資料）企業提供資料、企業ヒアリングより作成

2) 伊勢丹の場合

▷在職中に通算4年間の利用が可能な育児休業制度、及び通算8年間の利用が可能な育児勤務制度を実施。働く女性本位の選択を可能にしている。

伊勢丹は、社員約6,000人のうち、女性は約4,000人、このうち既婚率は18.0%となっている。育児休業制度は、'71年に女性の活用と継続就労の環境づくりをめざして導入を行っている。取得状況は'71年から'90年間に約400名もの人が利用している。

対象は、勤続満2年以上、復職後1年以上勤務可能な女性であり、期間は第一子については最長3年、在職中に通算で4年間の休業が可能であり、この範囲ならば養育する子供が何人であっても利用できる。また1か月単位で利用可能であるのも大きな特徴である。これまで実際休業した人の復帰は、7割が1年以内、2割が2年以内、1割が3年以内であり、復職率は90%、常時約20名が育児休業中、と職場における根強い定着状況が窺える。

処遇は、給与・賞与は支給せず、また勤続年数には加算していない。社会保険料に関しては、休業中の社会保険料の個人負担分の半分を会社が負担するが、休業中に退職、あるいは復職後1年未満で退職した場合は本人が負担することとなっている。伊勢丹はさらに'89年4月より育児勤務制度を実施している。対象は育児休業制度と同様に勤続満2年以上、在職中に通算8年間の取得が可能である。この範囲であれば育児休業と同様、養育する子供が何人であっても利用可能であり、また子供が満4歳になるまでの間は1か月単位で利用することができる。勤務形態は①9:45~15:25 休憩40分、②11:00~16:40 休憩40分、③12:40~18:00 休憩20分、いずれも実働5時間となっている。なお賃金の算出は本給を基準としている。

伊勢丹は社員の7割近くが女性という、女性を多大な戦力としている企業である。異動・配置等も含めて社員の育成に男女による性差はなく、女性の継続登用の思想を20年も前から実現し、現場における定着を地道に行ってきた企業として注目される。

また育児休業制度がもたらすメリットとしては、「戦力低下の防止~ベテラン販売員の確保」「女子社員の定着化」「チームワーク~私が彼女の分までガンバルという意識、次は私の番という意識の高揚」を挙げている。さらにどの企業にも共通することであろうがデメリットとしては「代替要員確保の問題の発生」を指摘している。(以上表-3参照)。

3. 本年度になり、新たに導入し、話題を集めている企業例

来年度の育児休業法の施行を控え、様々な企業が相次いで育児休業制度を導入しているが、ここでは本年度になり新たに育児関連制度を導入し、特に働く人にとって法律プラスアルファの魅力づけを盛り込み、話題を集めている企業を紹介する。

(1) 八百半デパートの場合

▷育児関連制度等も加わり、改正された「キャリアエントリープラン」は社内の女性能力開発プロジェクトから誕生した。

八百半デパートは現在正社員、契約社員、準社員を含めて女性2,663名が勤務している。

改正「キャリアエントリープラン」は結婚、出産、育児を経ながら働き続ける人の為の制度で、社内の女性で構成される女性能力開発プロジェクトから誕生した。もともとこの制度は女性社員の継続勤務を支援する再雇用制度のみであったが、

「再雇用制度だけでは不十分」と本年5月より新たに、セレクトオフ制度、育児休業制度、育児短縮制度を加えてリニューアルされた(図-6参照)。

これらの4つの制度の概要は以下の通りである。

①再雇用制度(既に以前から実施)

～結婚、出産、育児による退職者でかつ勤続3年以上の再度勤務の意志を持つ人を対象。再雇用時の年齢38歳を上限として、退職時に登録することにより、優先的に再雇用を図る制度。

②セレクト・オフ制度

～八百半デパートはもともと週休3日(オフスリー)＜出勤日は通常9.5～10時間勤務＞で原則的に土・日の休日はとれないことになっているが、希望者を対象に結婚・育児等で配偶者との休日をあわせる人などのためにオフツー(年間休日115日、1日8時間勤務)を選択できるようにした制度。

③育児休業制度

～勤続2年以上、休業後1年以上勤務可能な人

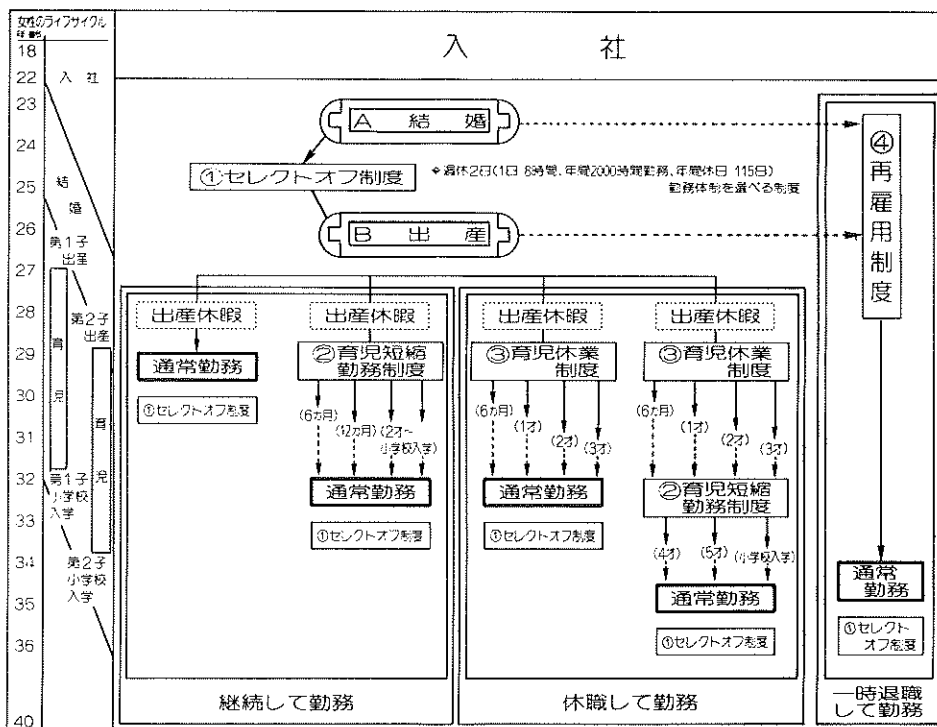
を対象、通算6年まで利用でき、一回の申請時に6か月まで、1歳まで、2歳まで、3歳までの選択制で休業可能な制度。また期間中の賃金は給与に関して社会保険料の個人負担相当の金額を支給、条件として社外モニターを依頼。

④育児短縮勤務制度

～勤続2年以上、期間終了後従来の勤務体制に復帰できる人を対象に通算7年、1日実働7時間、6時間、5時間の選択制で勤務が可能な制度。時間外勤務はないが、棚卸し日は協力要請を行っている。賃金は短縮時間に応じて決定＜給与－早退歩引き、賞与－減額＞(表-4参照)。

特に育児休業制度に関しては、休業期間中、顧客の立場で八百半デパートへの苦情や要望などを定期的に報告し、毎月1回のモニター会議へ出席することにより、給与の15%(社会保険料の個人負担分相当の金額)が支給されるという「社外モニター制度」を擁している点がユニークである。

図-6 八百半デパート「キャリアエントリープラン」の全容



社会保険料の個人負担分相当を企業が保障する代わりに、勤務を離れてできることを社員が企業に対して行い、企業とのパイプを維持しながら休業後の職場復帰を促すという意味で、長期的な能力開発という観点からも有効であろう。「キャリアエントリープラン」の対象は原則的にはプロジェクトの設立趣旨から女性のみを対象としているが男性に対しては臨機応変に対応している。

なお、八百半デパートのこのシステムを生み出した女性の能力開発プロジェクトは、3つの分科会で構成され、継続勤務の支援、社員の資質アップの検討や社内コミュニケーション活性化のためのコミュニティーペーパーの発行などを行っている。意欲を持って、継続して働ける快適な環境を女性自身がつくっていくという社内活性化の機運形成の意味においても注目すべきものがある。

このような、女性の継続雇用を総合的に考えた対応を行っているのは流通業が進んでいるといえるが、表-4に示す通り、長崎屋、井筒屋等においてもそれぞれ「ママワーキングプラン構想」「キャリアサポート制度」と名づけて総合的な対応を行っている。

(2) 花王の場合

▷男女正社員対象に個人の事情に応じて満2歳まで延長可能な育児休業制度に加え、育児のための勤務短縮制度「メリーズタイム」も同時に導入した。

花王は現在約3,000人の女性が勤務、全社員の約3割を占めている。このうち2,000人が化粧品的美容部員（ビューティアドバイザー）である。'89年6月よりこの美容部員に限って育児休業制度を導入していたが、本年10月よりこの制度を全社員対象に広げることとなった。また、同時に育児のための勤務短縮制度「メリーズタイム」制度も導入している。

以下はその概要である。

①育児休業制度

～対象は、勤続1年以上の男女正社員で、復職の意志のある人を対象に、原則として産後最高1年間休業できる制度である（尚、事情により1年間を限度に延長可能）。賃金に関しては、休業期間中の給与・賞与は支給されないが、社会保険に関しては個人負担分は会社が立替え、復職後6カ月以上通常勤務した場合は返済が免除される。また有給休暇に関しても、前年出勤率が80%未満の場合でも翌年の有給休暇は付与することとし、出産後の子供の予防接種や、突発的な事態を考慮した制度となっている。

②「メリーズタイム」（育児のための勤務短縮）制度

～会社が認めた勤続1年以上、勤務成績良好の男女社員で本人が希望、かつ会社が認めた場合、原則として産後1年以内の期間に勤務短縮ができる制度である（事情によりさらに2年間を限度に延長可能）。形態としては、1日2時間を限度に所定就業時間が短縮可能というもの。賃金に関しては短縮時間分については支給せず、有給休暇は出勤率算定上、出勤したものとして取り扱うこととなっている。

同社は「女性が自己実現のために働きたい」という強い気持ちを実感し、「新制度によってさらに女性パワーを引き出したい」と意欲的である。また取得の女性に対しては、「女性にとって妊娠、出産は一大事であるが今後どのような計画でどのように職業生活を送っていくのか、保育所の選択はどのようにするのかなど、ある程度目安を立てて休業を取得すること」や休業中の「会社とのコミュニケーションの維持」を期待しており、そのためのバックアップも行いたいとしている（以上

表-4 『育児休業制度』を本年度になり、新たに導入し、話題を集めている企業例

企業名・制度	実施時期	対象者	内容	趣	週
㈱八百半デパート (キャリアアサイン) 再雇用制度	キャリアアサイン以前より実施	再雇用の年齢35歳以上、セレクトオプ制度、育児休業制度で構成されている。 結婚、出産、育児による退職者で、かつ勤続3年以上の者、再雇用する意思を持つ者	再雇用の年齢35歳以上、セレクトオプ制度、育児休業制度で構成されている。 先に再雇用する制度、離職期間は10年を限度	再雇用の年齢35歳以上、セレクトオプ制度、育児休業制度で構成されている。 先に再雇用する制度、離職期間は10年を限度	＜賃金＞～通常勤務者と同じ ＜社会保険＞～通常勤務者と同じ
セレクト・オプ制度	'91.5.16	結婚、出産、育児により労働時間(年間2000時間は変わらず)と休日日数の選択変更を希望する女子正社員	オプ・ツー(年間休日115日—8時間勤務)を選択できる制度	オプ・ツー(年間休日115日—8時間勤務)を選択できる制度	＜賃金＞～通常勤務者と同じ ＜社会保険＞～通常勤務者と同じ
育児休業制度	'91.5.16	生後3歳未満の乳幼児を有し、かつ勤続2年以上の女子正社員で、休業後1年以上勤務可能な者	乳幼児が3歳に達するまでを期限に、単位は6カ月、1歳、2歳、3歳になるまでの選択制で休業でき、通算6年まで利用可能となっている 休職条件として、社外モニターとして顧客の立場に立った苦情、要望を定期的にレポート、月1回のモニター会議出席を要請している	＜賃金＞～社外モニターとして給与の15% (社会保険料の個人負担分相当) ＜社会保険＞～個人負担分は本人負担	
育児短縮勤務制度	'91.5.16	小学生未満の子供を有し、かつ勤続2年以上の正社員、期間終了後、従来の勤務体制に復帰できる者	乳幼児が小学校入学までを期限として通算7年まで利用可能 1日の労働時間を7時間、6時間、5時間の選択制で勤務時間を短縮できる制度 但し、年間休日115日	＜賃金＞～短縮時間に応じて支給 給与～早退歩引 賞与～減額 ＜社会保険＞～通常勤務者と同じ	
花王㈱ 育児休業制度	'91.10	勤続1年以上の男女正社員、復帰後も引き続き勤務する意思のある者	原則として産後最高1年間、事情により1年を限度に延長を考慮している 有給休暇に関しては、前年80%未満の場合でも、産後3年間は、子供の予防接種、突発的な病気の等により休暇を取らざるを得ない場合を考慮して翌年の休暇を付与	＜賃金＞～給与～支給されない 賞与～支給されない ＜社会保険＞～個人負担分は会社の立替えとして、復職後6か月以上勤務した場合に返済が免除 ＜勤続年数＞～退職金、勤続表彰の勤続には通算しない	
メリーズタイム (育児短縮勤務制度) (再雇用制度に因しては'89年より実施)	'91.10	会社が認めた男女正社員で勤続1年以上、本人が希望し、かつ会社が認めた場合	原則として産後1年間、事情により、さらに2年を限度に延長を考慮した、1日2時間を限度に所定就業時間を短縮できる制度 有給休暇は出勤率算定上、出勤したものと取り扱う	＜賃金＞～給与、賞与の短縮時間分については支給しない ＜社会保険＞～通常勤務者と同じ	
積水化学工業㈱ 育児休業制度 (同時に介護休業制度の実施も行っている)	'91.4	勤続、性別、資格等は問わないが、復職後も引き続き勤務する意思のある者	出産後、子供が満1歳になるまで育児休業ができる	＜賃金＞～給与～支給されない 賞与～支給されない 場合、半額を支給 ＜勤続年数＞～加算されない ＜社会保険＞～個人負担分は会社が全額負担	
㈱長崎屋 プラン構想) 育児休業制度	'91.5.1	ママワーキングプラン構想の中には、この勤続3年以上の女性社員を対象に'90.3から施行のり・エントリ制度(再雇用制度)があり、実施を行っている。 勤続1年以上の男女正社員で退職後1年以上の勤務が可能なる者	ママワーキングプラン構想の中には、この勤続3年以上の女性社員を対象に'90.3から施行のり・エントリ制度(再雇用制度)があり、実施を行っている。 出産後子供が満1歳になるまで育児休業ができる制度	＜賃金＞～給与～支給されない ＜社会保険＞～個人負担分は会社が全額負担	
育児勤務短縮制度	'91.5.1	勤続3年以上の女子正社員で4歳未満の乳幼児を育てる者	産後4年間、短縮時間を1時間、2時間、3時間の3通りから選択	＜賃金＞～給与～短縮分から減額 ＜社会保険＞～通常勤務者と同じ	
㈱井筒屋 (キャリアアサイン) 育児休業制度	キャリアアサイン	勤続1年以上の男女正社員、休業終了後も同社で勤務勤務の意思がある者	産後休業8週間終了日の翌日以降の1年間の育児休業ができる制度	＜賃金＞～給与～休業前の月給の50%を支給 ＜社会保険＞～個人負担分は本人負担	
育児勤務制度 (再雇用制度は'86年より実施)	'91.5.1	勤続1年以上の男女正社員	1人の子供につき1カ月から満3歳までの必要な期間で、通算6年間の利用ができる1日6時間の短縮勤務	＜賃金＞～給与～月給の80%を支給 賞与～賞与の80%を支給 ＜社会保険＞～通常勤務者と同じ	

(資料) 各種新聞記事、女性職業財団からの提供資料、及び企業ヒアリングより作成

表-4 参照)。

(3) その他の事例

この他、育児休業制度に関しては、積水化学工業が本年4月より、介護休職制度とともに導入、期間は最長1年で男女正社員が対象、休職中の社会保険料の個人負担分を全額会社が負担、また賃金に関しては、給与は出ないが賞与に関し、支給の前提となる対象期間を休職中の場合、半額を支給するという制度があり、所得保障を積極的に行なっている点で注目される。

さらに井筒屋も総合的な就労バックアップを「キャリアサポート制度」で行う中で、育児休業制度に関しては休職前の給与の50%、育児勤務制度に関しては給与の80%の支給を行うなど、さらに積極的に所得保障を行っている。また、介護休業制度、介護勤務制度も同時に実施し、育児関連制度に準じた処遇を行い、高齢化対応をいち早くすすめている点においても注目すべき事例である(表-4参照)。

いずれにしても、女性を多く戦力化している企業はそれだけきめ細やかに働く人のニーズを捉えており、取得する人がその制度の有り難さを実感できるものとなっているケースが多いようである。先の流通業を始めとする長期的な女性の能力活用と開発の方策、及び企業へのロイヤリティーアップ策としての育児関連制度は、取得する人が多くなるにつれて益々、市民権を得、取得する人とそれを支える人との信頼関係づくり、チームワークの増強として機能することはまちがいなさそうである。

《おわりに》

来年4月より施行の育児休業法への対応としての企業の育児関連制度の導入は、企業にとって、従業員福祉という観点からの、払うべきコストとしてのみから捉えるのか、あるいは法律プラスアルファの魅力づけを行い、長期ビジョンに基づいた、企業イメージアップ、女性労働力の確保・増強、そして社内の活性化・モラルアップの好機と捉えるのかは大きな分かれ目である。

法制面での環境整備が進む中で、育児関連の諸制度の適用において、希望する男女が、ともに利用しやすい「企業風土づくり」を行い、また現実面での「人員補充の方策の工夫」を凝らすことなど、出産・育児に関わる問題を当事者とその周囲に特定化するのではなく、トータルな企業環境システムとして育む時期にきているようである。

そしてさらに、今後ますます当事者にとってニーズが顕在化するであろう高齢化対応としての介護休業制度、介護勤務制度の実現に関する問題においても同様の視点から捉えることができよう。