

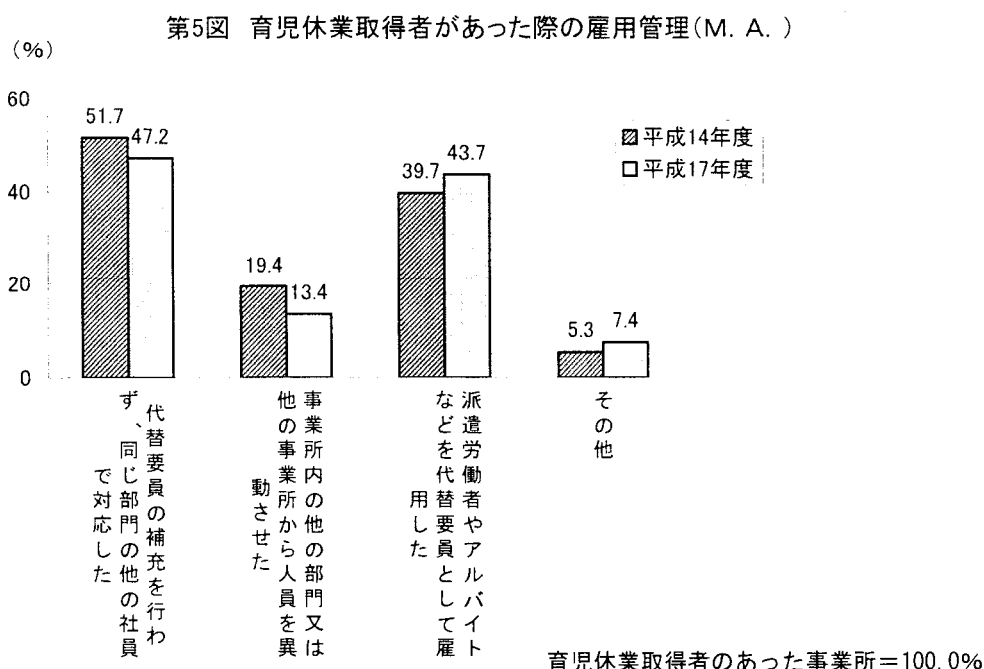
オ 妊娠又は出産による退職状況

平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間に妊娠又は出産した者のうち、妊娠又は出産により平成17年10月1日までの間に退職（契約を更新しなかった場合を含む。以下同じ。）した者の割合は12.9%（平成9年度15.3%）である。

妊娠又は出産による退職者について、退職時期別にみると、出産前（妊娠中）に退職した者の割合は69.9%、出産後退職した者の割合は30.1%となっている。（付属統計表第18表）

（5）育児休業取得者があった際の雇用管理

育児休業取得者があった際の雇用管理については（複数回答）、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」事業所は47.2%（平成14年度51.7%）、「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた」事業所は13.4%（同19.4%）、「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」事業所は43.7%（同39.7%）となっており、新規雇用した代替要員の補充により対応する事業所の割合が4.0%ポイント増加している。（第5図、付属統計表第19表）



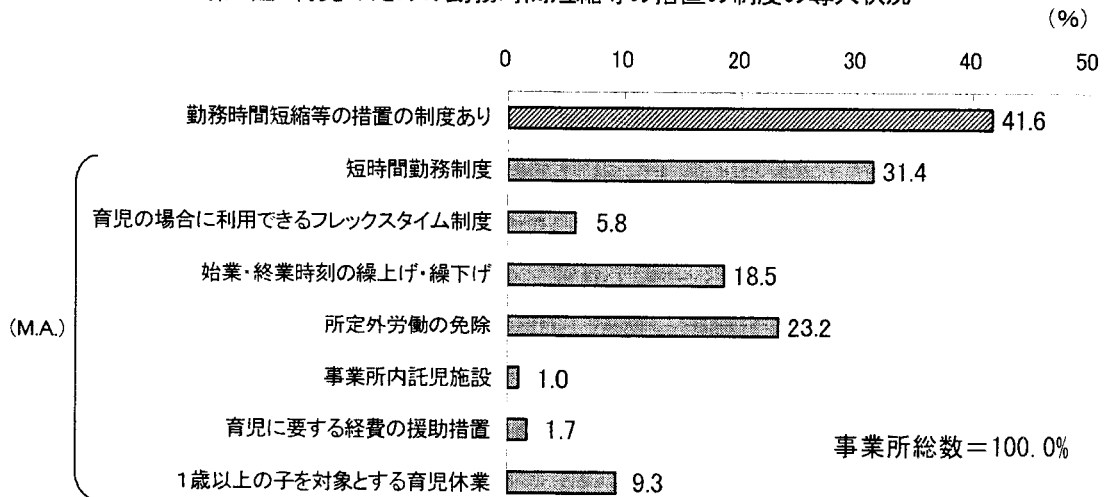
2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助に関する事項

（1）育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況

育児のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所は41.6%（平成14年度50.6%）となっている。制度がある事業所における各措置の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が75.4%（同76.0%）、「所定外労働の免除」が55.8%（同47.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が44.6%（同42.6%）、「1歳以上の子を対象とする育児休業」が22.5%（同12.1%）、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」が13.9%（同14.0%）等となっている。

事業所規模別にみると、500人以上で95.0%（同93.4%）、100～499人で78.3%（同81.9%）、30～99人で58.8%（同64.0%）、5～29人で37.1%（同47.2%）と、規模が大きくなるほど育児のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合が高くなっている。（第6図、付属統計表第20表）

第6図 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況



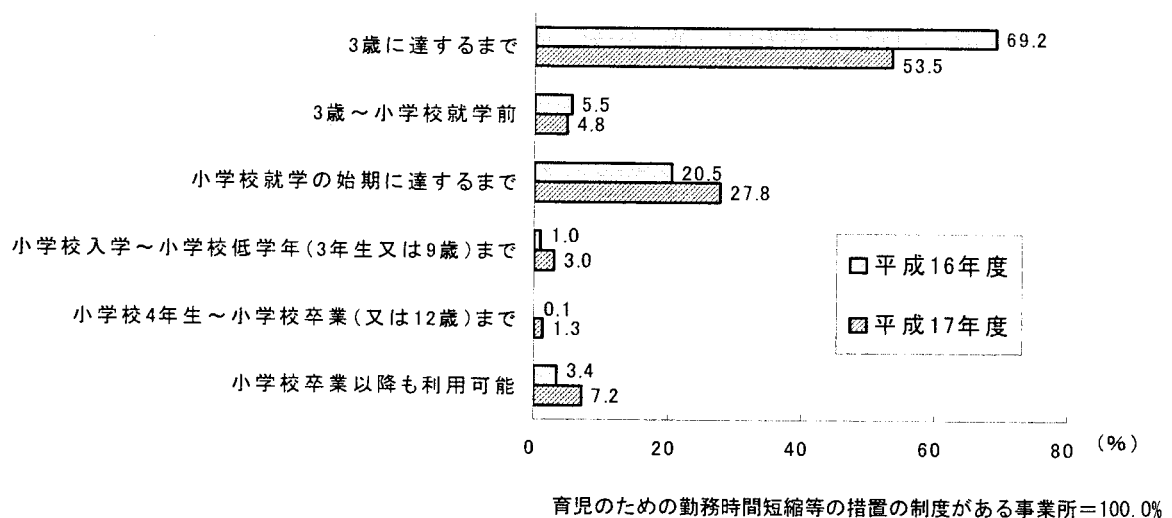
(2) 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の内容

ア 制度の利用可能期間

育児のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所において、制度の対象となる子の年齢の上限を「小学校就学の始期に達するまで」とする事業所の割合は27.8%（平成16年度20.5%）、「小学校卒業以降も利用可能」は7.2%（同3.4%）と上昇しており、一方で「3歳に達するまで」は53.5%（同69.2%）と低下した。

全事業所において、「小学校就学の始期に達するまで」以上の期間について育児のための勤務時間短縮等の措置の制度を利用できるとする事業所の割合は16.3%（同10.5%）と上昇している。（第7図、付属統計表第21表）

第7図 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の利用可能期間



また、「短時間勤務制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、それぞれの制度を有する事業所のうち、「3歳に達するまで」とする事業所が64.6%、57.1%といずれも5割以上となっている。

また、「短時間勤務制度」を導入している事業所について労働日1日に短縮する時間の

長さをみると、「2時間以上3時間未満」とする事業所が41.2%と最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」とする事業所が36.8%となっている。(付属統計表第21-2表)

イ 育児のための短時間勤務制度の短縮時間についての賃金取扱い状況

「短時間勤務制度」を導入している事業所のうち、短時間勤務により短縮した時間についての賃金の取扱いが「有給」である事業所は「一部有給」である事業所9.1%(平成14年度8.8%)をあわせ19.3%(同19.6%)、「無給」である事業所が80.1%(同80.2%)となっている。(付属統計表第22表)

(3) 育児のための勤務時間短縮等の措置の利用状況

ア 事業所割合

育児のための勤務時間短縮等の各措置を導入している事業所のうち、女性の復職者(平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間に育児休業を終了して復職した者をいう。以下同じ。)がいた事業所における、女性の利用者(復職者のうち、平成17年10月1日までの間に制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)をいう。以下同じ。)のいた事業所の割合を措置ごとにみると、「事業所内託児施設」が47.2%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が35.8%、「短時間勤務制度」が33.4%、「所定外労働の免除」が17.4%、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」が16.8%となっている。

一方、男性の復職者がいた事業所に占める男性の利用者がいた事業所の割合は、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」が10.8%、「育児に要する経費の援助措置」が3.8%となっている。(付属統計表第23表)

イ 利用者割合

育児休業後復職者における育児のための勤務時間短縮等の各措置の制度の利用状況をみると、女性の復職者に占める利用者の割合は、「短時間勤務制度」が18.2%で最も高く、以下、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が8.9%、「所定外労働の免除」が7.0%、「事業所内託児施設」が4.4%となっている。

一方、男性の復職者に占める利用者の割合は、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が0.4%、「育児に要する経費の援助措置」が0.2%となっている。(付属統計表第24表)

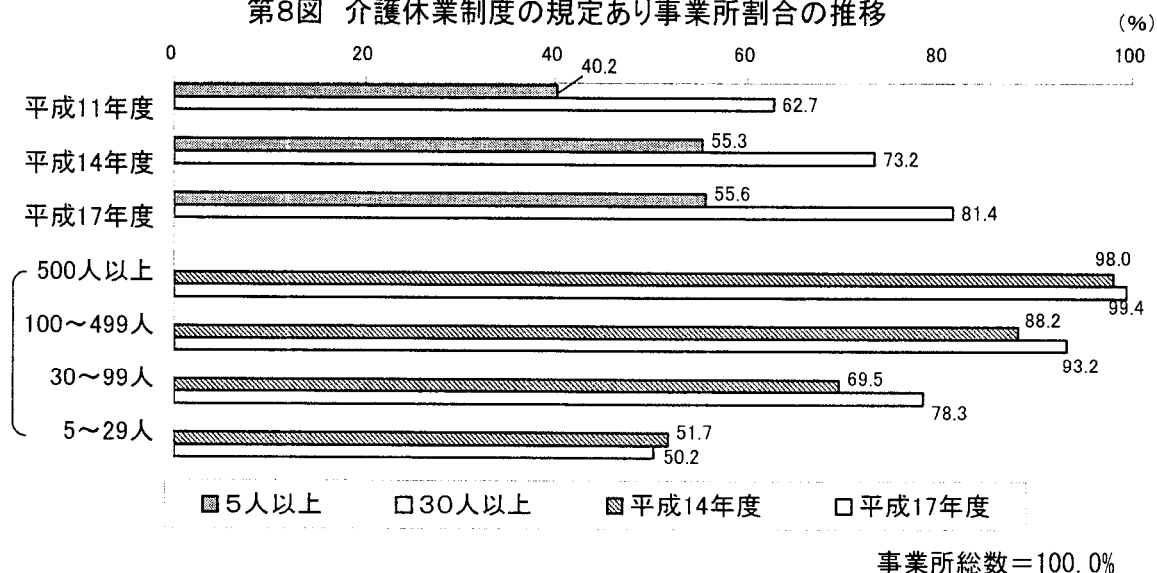
II 介護休業制度等に関する事項

1 介護休業制度

(1) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、55.6%(平成14年度55.3%)となっている。事業所規模30人以上では81.4%(同73.2%)と、前回調査より8.2%ポイント上昇しているものの、5~29人で50.2%(同51.7%)と1.5%ポイント低下しており、全体として前回調査と同水準となっている。産業別にみると、育児休業制度同様、電気・ガス・熱供給・水道業で99.1%、金融・保険業で96.2%とその割合が高い。なお、産業別の中分類でみると、製造業のうち、化学工業・石油製品・石炭製造で79.7%、サービス業のうち学術・開発研究機関で82.6%と高い水準となっている。事業所規模別にみると、500人以上で99.4%(同98.0%)、100~499人で93.2%(同88.2%)、30~99人で78.3%(同69.5%)、5~29人で50.2%(同51.7%)と、30~99人の事業所において特に上昇している。(第8図、付属統計表第25表)

第8図 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移



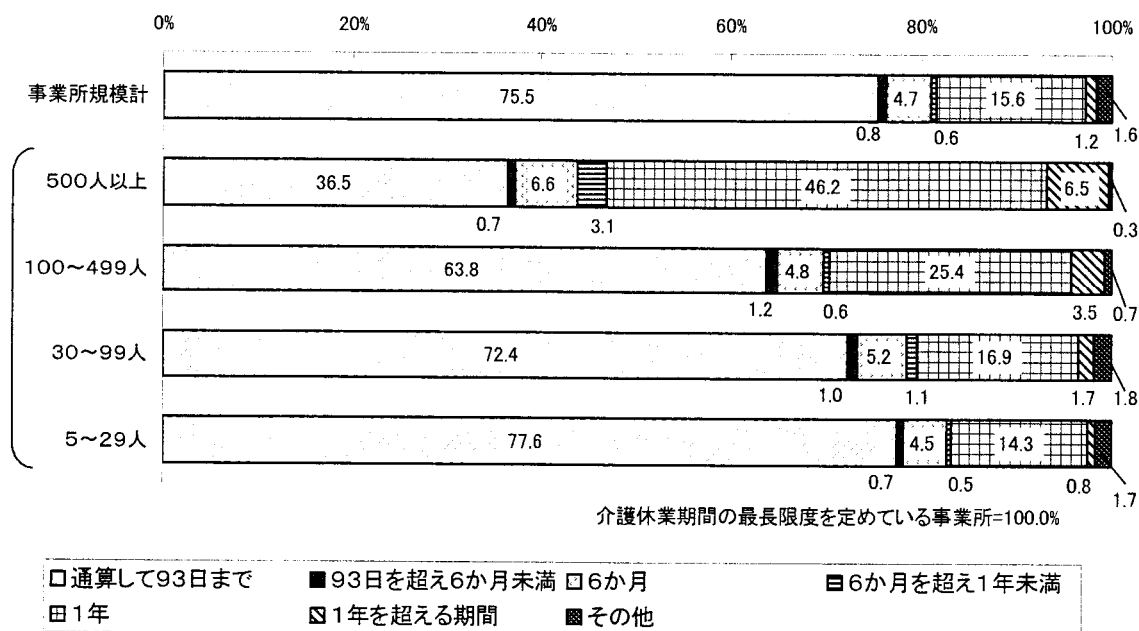
(2) 介護休業制度の内容

ア 最長介護休業期間

介護休業制度の規定がある事業所における介護休業制度の期間について「期間の最長限度を定めている」とする事業所は93.1%（平成14年度96.1%）であり、「期間の制限はなく、必要日数取得できる」とする事業所は6.7%（同3.5%）である。期間の最長限度を定めている事業所についてその期間をみると、「通算して93日まで（注）」とする事業所が75.5%（同73.6%）、「1年」が15.6%（同17.7%）と多くなっている。1年以上の割合（「1年」と「1年を超える期間」の割合の合計）を事業所規模別にみると、500人以上で52.7%（同55.8%）と高いが、100～499人で28.9%（同33.6%）、30～99人で18.6%（同22.5%）、5～29人で15.1%（同16.9%）とその差は大きい。（第9図、付属統計表第26表）

（注）平成14年度は「3か月まで」。

第9図 最長介護休業期間の規定状況（事業所規模別）



イ 取得可能回数

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の取得回数について「制限あり」とする事業所の割合は70.5%（平成14年度83.8%）と大きく低下している。その制限内容をみると、法改正により、平成17年度から法定の最低基準となった「同一対象家族の同一要介護状態について」回数を制限している事業所が93.9%であり、そのうち取得回数を「1回」に制限している事業所がほとんど（96.2%）である。（付属統計表第27表）

ウ 介護休業の対象となる家族の範囲

介護休業制度の規定がある事業所で、対象となる家族の範囲について「制限あり」とする事業所の割合は92.7%（平成14年度93.1%）であり、そのうち96.9%（同99.1%）が「育児・介護休業法の対象家族」（注）を対象としている。（付属統計表第28表）

（注）「育児・介護休業法の対象家族」とは、配偶者、父母、子、これらに準ずる者（労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）及び配偶者の父母をいう。「祖父母」「兄弟姉妹」には、配偶者の祖父母、兄弟姉妹を対象としている場合も含む。

エ 介護休業制度の対象労働者

介護休業制度の規定がある事業所で、労使協定で除外できることとなっている者について、介護休業制度の対象としている事業所は、「93日以内に退職することが明らかな者（注）」については16.0%（平成14年度17.5%）、「勤続1年未満の者」については14.9%（同14.0%）、「所定労働日数が週2日以下の者」については13.2%（同9.4%）となっている。（付属統計表第29表）

また、育児・介護休業法の改正により平成17年度から新たに介護休業制度の対象となった「有期契約労働者」について、取得することができる対象労働者の範囲を決めている事業所（49.9%）のうち「対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同じとしている」とする事業所が、95.8%を占めている。（付属統計表第30表）

（注）平成14年度は「3か月以内に退職することが明らかな者」。

（3）介護休業中及び休業後の労働条件等の取扱い

ア 介護休業取得者に対する、休業中及び休業後の労働条件の明示の有無及び方法

介護休業中及び休業後の労働条件の明示について、「書面を交付」する事業所32.5%（平成14年度36.9%）、「口頭で伝達」する事業所29.6%（同29.1%）をあわせ、労働条件を明示する事業所は62.1%（同66.0%）である。「書面を交付」する事業所割合を事業所規模別にみると500人以上で61.2%（同63.8%）、100～499人で56.4%（同57.6%）、30～99人で47.3%（同46.8%）、5～29人で29.0%（同34.4%）と規模が大きくなるほどその割合が高くなっている。（付属統計表第31表）

イ 会社や共済会等から介護休業中に支給される金銭の支給状況

介護休業中の労働者に会社や共済会等から金銭を支給している事業所は16.2%であり、そのうち「毎月金銭の支給あり」は81.4%、「一時金等の支給あり」は23.6%となっている。（付属統計表第32表）

ウ 介護休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱い

介護休業を取得した者の休業期間中の定期昇給の取扱いについては、定期昇給の制度のある事業所のうち「休業期間中の定期昇給は行わずに復職後の定期昇給に持ち越す」が51.2%（平成14年度51.6%）、「定期昇給時期に昇給する」が24.9%（同26.0%）、「復職後に昇給する」が23.9%（同22.5%）となっている。（付属統計表第33表）

エ 賞与の算定の際の休業期間の取扱い

賞与の算定の際の休業期間の取扱いについては、賞与の制度がある事業所のうち「出勤日又は休業期間に応じて支給する」が62.6%、「休業期間も休まなかったものとみな

して支給する」が 3.6%、「休業期間も一定程度出勤したものとみなして支給する」が 2.5%となっている。一方、「賞与の算定の際の休業期間の取扱いは特に決めていない」とする事業所割合は 24.6%となっている。(付属統計表第 34 表)

オ 退職金の算定の際の休業期間の取扱い

退職金の算定の際の休業期間の取扱いについては、退職金制度のある事業所のうち「勤続年数に全く算入しない」事業所は 35.1%であり、勤続年数に算入している事業所は「休業期間も勤続年数に算入する」事業所 30.8%と「休業期間も一定程度出勤したものとみなして勤続年数に算入する」事業所 5.0%をあわせて 35.8%となっている。一方、「退職金の算定の際の休業期間の取扱いは特に決めていない」とする事業所割合は 24.5%となっている。(付属統計表第 35 表)

カ 復職後の職場・職種

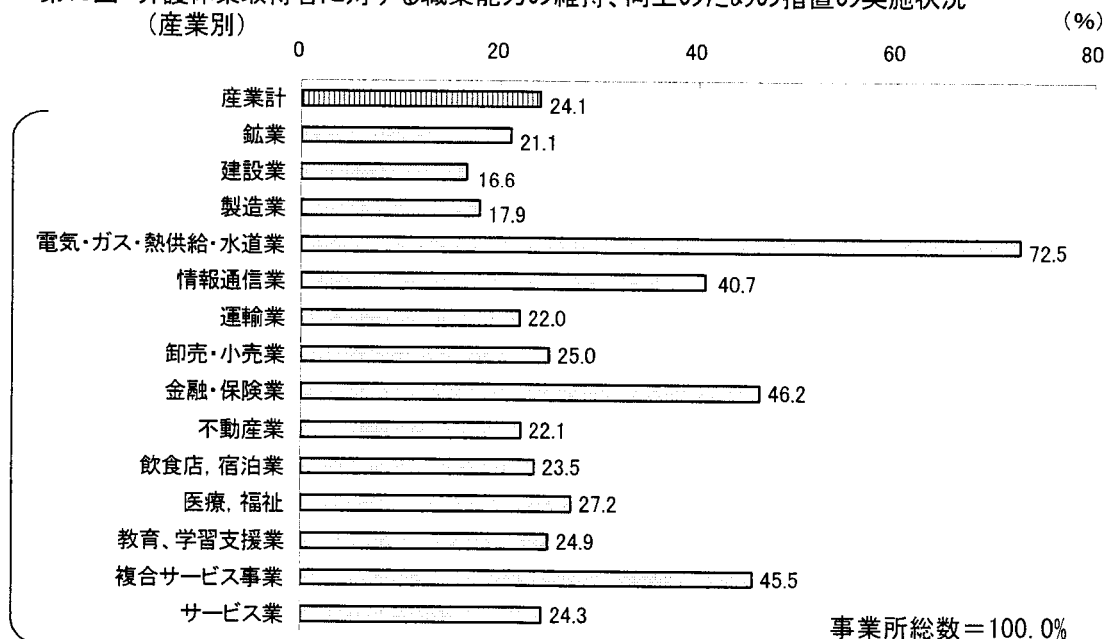
復職後の職場・職種については、「原則として原職又は原職相当職に復帰する」が 66.0% (平成 14 年度 70.4%)、「本人の希望を考慮し会社が決定する」が 14.9% (同 15.1%)、「会社の人事管理等の都合により決定する」が 11.1% (同 9.8%) と、原職又は本人の希望が考慮された形での復職とする事業所の割合が高くなっている。事業所規模別にみると、「原則として原職又は原職相当職に復帰する」とする事業所の割合は、500 人以上で 88.4% (同 88.0%)、100～499 人で 85.9% (同 85.6%)、30～99 人で 78.6% (同 76.8%)、5～29 人で 63.1% (同 68.8%) と、規模が大きいほど高く、また、介護休業制度の規定がある事業所では 83.0% (同 85.4%) となっている。(付属統計表第 36 表)

キ 介護休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置

介護休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置については、何らかの措置を講じている事業所割合は 24.1% (平成 14 年度 31.1%) となっている。事業所規模別にみると、規模が大きいほど割合が高くなっており、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (72.5%)、金融・保険業 (46.2%)、複合サービス事業 (45.5%) で割合が高くなっている。また、介護休業制度の規定がある事業所では 34.3% (同 49.3%) となっている。

措置を講じている事業所における措置の内容 (複数回答) をみると、「休業中の情報提供 (社内報、職場・仕事に関する情報)」が 68.8% (同 67.1%)、「職場復帰のための講習」が 26.8% (同 26.9%) となっている。(第 10 図、付属統計表第 37 表)

第10図 介護休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置の実施状況 (産業別)



(4) 介護休業制度の利用者の状況

ア 介護休業取得者

常用労働者に占める介護休業取得者(平成16年4月1日から平成17年3月31日までに介護休業を開始した者)の割合は0.04%(平成14年度0.05%(注))であり、男女別にみると、女性は0.08%(同0.08%)、男性は0.02%(同0.03%)となっている。また、事業所規模30人以上でみると、女性は0.07%(同0.06%)、男性は0.01%(同0.01%)となっている。事業所規模別にみると、500人以上で0.03%(同0.04%)、100~499人で0.03%(同0.03%)、30~99人で0.04%(同0.02%)、5~29人で0.06%(同0.07%)となっている。

介護休業取得者のうち、女性は73.5%(同66.2%)、男性は26.5%(同33.8%)となっている。(付属統計表第39表)

(注)平成14年度は平成13年4月1日から平成14年3月31日までに介護休業を開始した者

イ 介護休業終了後の復職状況

平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間に復職予定であった者のうち、実際に復職した者は81.7%(平成14年度90.6%)であり、男女別にみると、女性は81.4%(同89.7%)、男性は83.1%(同92.1%)となっている。(付属統計表第40表)

ウ 介護休業の取得期間

平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間に介護休業を終了し、復職した者の介護休業期間は、「3か月~6か月未満」が40.0%(平成14年度14.1%)、「1か月~3か月未満」が24.2%(同62.9%)、1か月未満の者は26.5%(同19.1%)と、約5割が3か月未満の取得となっている。(付属統計表第41表)

(5) 介護休業取得者があった際の雇用管理

介護休業取得者があった際の雇用管理については(複数回答)、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」事業所は72.8%(平成14年度60.4%)、「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた」事業所は8.5%(同30.3%)、「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」事業所は19.6%(同15.2%)となっており、代替要員の補充を行わず対応する事業所の割合が12.4%ポイント上昇している。(付属統計表第42表)

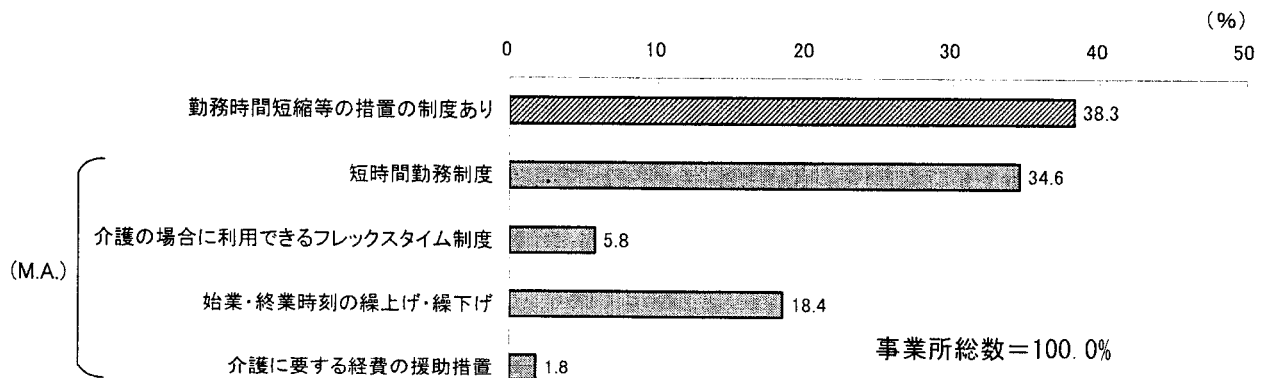
2 働きながら家族の介護を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況

介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所割合は38.3%(平成14年度43.9%)であり、制度がある事業所における各措置の導入状況(複数回答)は、「短時間勤務制度」が90.4%(同87.7%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が47.9%(同43.1%)、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」が15.1%(同14.3%)、「介護に要する経費の援助措置」が4.8%(同3.0%)となっている。

事業所規模別にみると、500人以上で89.2%(同84.3%)、100~499人で72.2%(同71.3%)、30~99人で57.0%(同54.4%)、5~29人で33.7%(同41.1%)と、規模が大きくなるほど介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合が高くなっている。(第11図、付属統計表第43表)

第11図 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況



(2) 介護のための勤務時間短縮等の措置の制度の内容

ア 制度の利用可能期間

介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所について措置を利用することができる期間をみると、「93日」とする事業所の割合が75.2%と最も高いが、各措置ごとにみると、「介護の場合に利用できるフレックスタイム制度」及び「介護に要する経費の援助措置」については、「1年を超える期間」とする事業所がそれぞれ21.3%、23.9%と高くなっている。

また、「短時間勤務制度」を導入している事業所について労働日1日に短縮する時間の長さをみると、「2時間以上3時間未満」とする事業所が48.9%と最も多く、次いで「1時間以上2時間未満」とする事業所が28.1%となっている。(付属統計表第44表)

イ 介護のための短時間勤務制度の短縮時間についての賃金取扱い状況

「短時間勤務制度」を導入している事業所のうち、短時間勤務により短縮した時間についての賃金の取扱いが「有給」である事業所は「一部有給」である事業所7.5%(平成14年度8.4%)をあわせ18.0%(同16.2%)、「無給」である事業所が81.4%(同83.6%)となっている。(付属統計表第45表)

(3) 介護のための勤務時間短縮等の措置の利用状況

介護のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所における各措置の利用状況をみると、平成16年4月1日から平成17年3月31日までの1年間に利用者のあった事業所の割合は、いずれも1%以下にとどまっている。(付属統計表第46表)

また、同期間に各措置の利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の常用労働者に占める割合は、いずれも0.01%から0.06%の間となっている。(付属統計表第47表)。

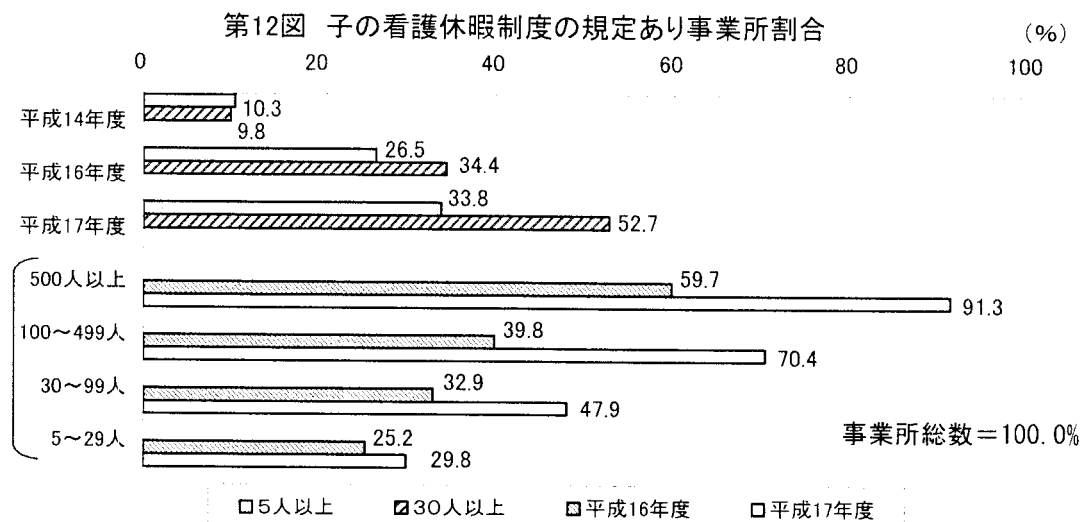
Ⅲ 子の看護休暇制度に関する事項

1 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度の規定がある事業所の割合は33.8%で、平成16年度(26.5%)(注)より7.3%ポイント上昇している。また、事業所規模30人以上では52.7%(平成16年度34.4%)と、前回調査より18.3%ポイント上昇している。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業で89.5%（同52.8%）、金融・保険業で77.9%（同43.9%）、複合サービス事業で72.0%（同35.0%）とその割合が高くなっている。事業所規模別にみると、500人以上で91.3%（同59.7%）、100～499人で70.4%（同39.8%）、30～99人で47.9%（同32.9%）、5～29人で29.8%（同25.2%）と、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高く、また、上昇幅が大きくなっている。（第12図、付属統計表第48表）

（注）平成16年度は、規定の有無ではなく、制度（慣行、失効年次有給休暇の活用等も含む。）の有無について質問している。



（注）平成14、16年度は「制度あり」事業所割合

2 子の看護休暇制度の内容等

（1）対象となる子の年齢

子の看護休暇制度の規定がある事業所のうち、対象となる子の年齢については、法改正により平成17年度から事業主の義務となった「小学校就学の始期に達するまで」とする事業所が87.2%を占めている。なお、「小学校卒業以降も対象」とする事業所も1割近く（9.6%）となっている。（付属統計表第48表）

（2）休暇日数

子の看護休暇制度の規定がある事業所のうち、休暇日数について「制限あり」とする事業所は90.4%で、その制限の内容は、「同一の労働者につき」が65.2%、「同一の子につき」が30.3%となっている。

制限がある場合の1年間で取得できる休暇日数については、「同一労働者につき」、「同一の子につき」のいずれも「5日」とする事業所がほとんどであり、それぞれ91.6%、90.3%となっている。（付属統計表第49表）

（3）子以外で対象となる家族の範囲

子の看護休暇制度の規定がある事業所のうち、子以外の家族についても看護休暇制度の対象としている事業所は19.9%で、その対象となる家族をみると（複数回答）、「配偶者」を対象とする事業所は85.0%、「本人の父母」は80.2%、「配偶者の父母」は72.1%となっている。（付属統計表第50表）

(4) 子の看護休暇制度の対象労働者

子の看護休暇制度の規定がある事業所で、労使協定で除外できることとなっている者について、子の看護休暇制度の対象としている事業所は、「勤続6ヶ月未満の者」については27.1%、「所定労働日数が週2日以下の者」については18.7%となっている。(付属統計表第51表)

(5) 子の看護休暇を取得したときの賃金の取扱い

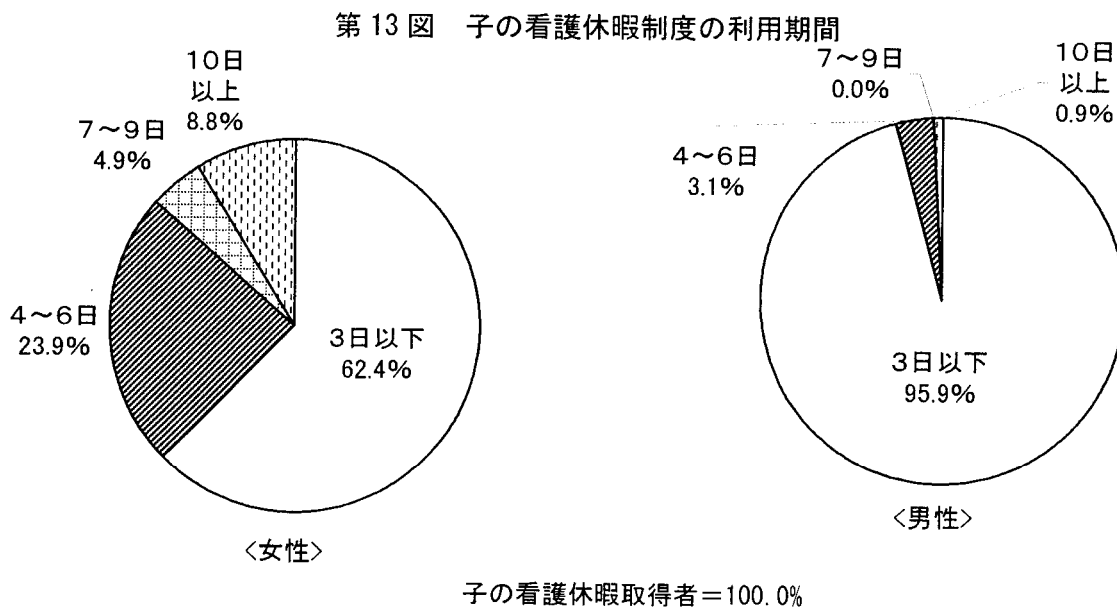
子の看護休暇を取得したときの賃金の取扱いが「有給」である事業所の割合は16.5%、「一部有給」は9.3%、「無給」は62.5%である。(付属統計表第52表)

(6) 子の看護休暇制度の利用状況

就学前までの子を持つ労働者がいる事業所のうち、平成17年4月1日から9月30日までの間に子の看護休暇の取得者のいた事業所は8.2%である。産業別にみると、医療、福祉で19.0%、教育、学習支援業で18.1%と高くなっており、事業所規模別にみると、500人以上で37.4%、100~499人で14.5%、30~99人で8.3%、5~29人で7.7%と、500人以上規模事業所で特に高くなっている。(付属統計表第53表)

また、就学前までの子を持つ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は9.2%、就学前までの子を持つ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合は2.5%となっており、子の看護休暇取得者のうちの男女別割合は、女性54.2%、男性45.8%と、他の制度に比べ男性の取得割合が高くなっている。(付属統計表第55表)

さらに、利用期間についてみると、女性は「3日以下」の取得者割合が62.4%、「4~6日」が23.9%であり、7日以上の利用者も13.7%となっているが、男性は「3日以下」がほとんど(95.9%)となっている。(第13図、付属統計表第56表)



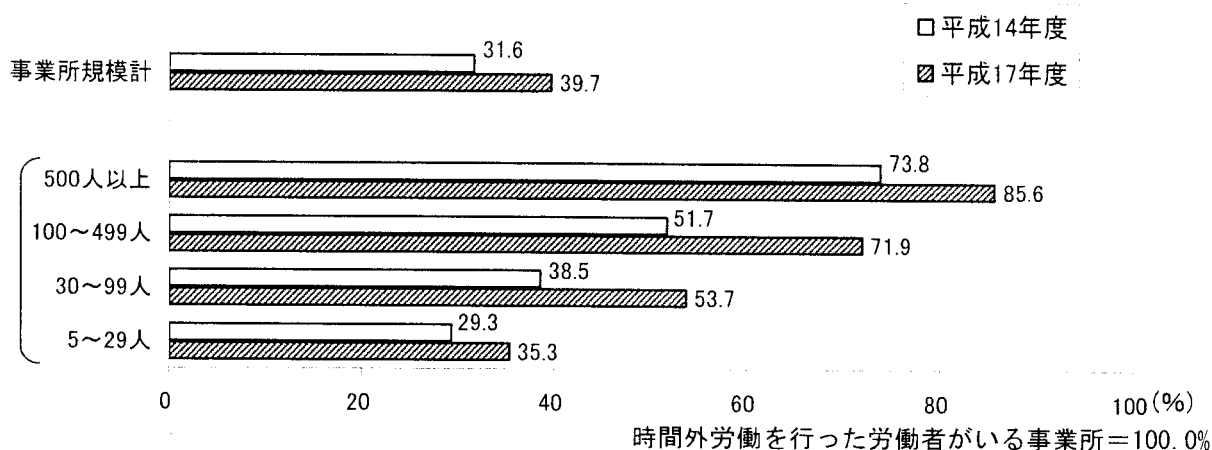
IV 時間外労働・深夜業の制限に関する事項

1 時間外労働の制限の制度に関する事項

平成16年4月1日から平成17年3月31日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所は66.9% (平成14年度80.0%) で、そのうち育児を行う労働者のための時間外労働の制限

の規定がある事業所は 39.7% (同 31.6%) と、前回調査より 8.1%ポイント上昇している。規定がある事業所の割合は、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業 (76.9%) 及び金融・保険業 (70.9%) が高い。また、事業所規模別にみると、500 人以上で 85.6% (同 73.8%)、100～499 人で 71.9% (同 51.7%)、30～99 人で 53.7% (同 38.5%)、5～29 人で 35.3% (同 29.3%) と、すべての規模で規定がある事業所割合が上昇している。規定がある事業所のうち、対象となる子の年齢については「小学校就学始期まで」とする事業所が 92.6% を占めている。(第 14 図、付属統計表第 57 表)

第14図 育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所割合
(事業所規模別)



また、時間外労働を行った労働者がいる事業所のうち、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所は 37.7% (同 29.3%) と、前回調査より 8.4%ポイント上昇している。事業所規模別にみると、500 人以上で 82.4% (同 69.7%)、100～499 人で 67.9% (同 48.4%)、30～99 人で 50.5% (同 36.3%)、5～29 人で 33.7% (同 27.1%) とすべての規模で規定のある事業所割合が上昇している。(付属統計表第 58 表)

2 深夜業の制限の制度に関する事項

平成 16 年 4 月 1 日から平成 17 年 3 月 31 日までに深夜労働を行った労働者がいる事業所は 30.9% (平成 14 年度 39.7%) で、そのうち「所定内労働に深夜労働を含んでいる」事業所が 55.5% (同 56.1%)、「所定内労働に深夜労働を含んでいない」事業所が 44.5% (同 43.9%) となっている。深夜業がある事業所のうち、育児のための深夜業の制限の規定がある事業所は 50.1% (同 49.0%) であり、また事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。

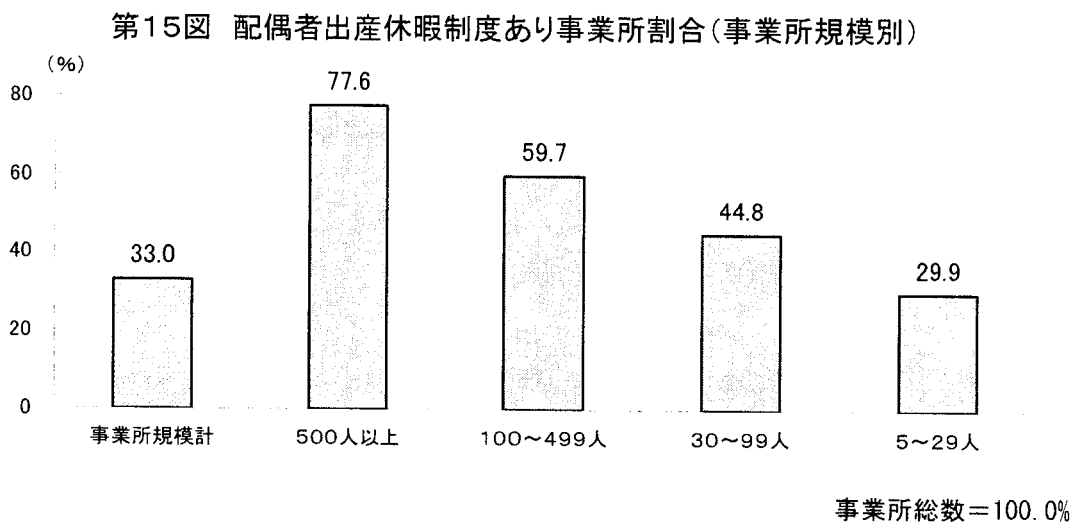
また、家族の介護のための深夜業の制限の規定がある事業所は 49.0% (同 50.1%) であり、事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定がある事業所の割合が高くなっている。(付属統計表第 59 表)

V 配偶者出産休暇制度に関する事項

1 配偶者出産休暇制度の導入状況及び内容

配偶者出産休暇制度がある事業所は 33.0% (平成 14 年度 33.1%) で、産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業で 90.9% と高くなっており、事業所規模別にみると、500 人以上で 77.6% (同 67.2%)、100～499 人で 59.7% (同 57.3%)、30～99 人で 44.8% (同 42.4%)、

5～29人で29.9%（同30.7%）と、規模が大きいほど制度のある事業所の割合が高くなっている。取得できる休暇日数については、配偶者の出産1回につき「1日～5日」とする事業所が94.6%（同97.1%）を占めている。（第15図、付属統計表第60表）



休暇中の賃金については、「有給」とする事業所が84.7%（同92.6%）を占めている。（付属統計表第61表）

2 配偶者出産休暇制度の利用状況

配偶者出産休暇制度がある事業所で、平成16年4月1日から平成17年3月31日までの間にその取得者がいた事業所は19.3%（平成14年度22.8%）であり、事業所規模別にみると、500人以上で57.4%（同64.2%）、100～499人で52.7%（同54.1%）、30～99人で37.0%（同33.1%）、5～29人で12.0%（同18.1%）と、規模が大きいほど割合が高くなっている。（付属統計表第62表）

また、配偶者出産休暇制度がある事業所において同期間内に配偶者が出産した男性労働者に占める休暇取得者の割合は55.6%（同61.6%）であり、事業所規模別にみると、500人以上で48.2%（同50.4%）、100～499人で58.1%（同65.6%）、30～99人で64.4%（同61.3%）、5～29人で50.7%（同62.6%）となっている。（付属統計表第63表）

第3章 付 属 統 計 表

統計利用上の注意

- 1 表中の〈 〉内は、平成14年度調査の数値である。
- 2 該当する事項が0の場合「－」で表示した。
- 3 「0.0」の欄は集計した数値が表章単位に満たないものである。

付 属 統 計 表 目 次

(育児休業制度等)

第 1 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、育児休業制度の規定の有無別事業所割合	31
第 2 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、最長育児休業期間別事業所割合	32
第 3 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、育児休業取得可能回数・取得要件別事業所割合	33
第 4 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、育児休業対象者からの除外者の状況別事業所割合	34
第 5 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、有期契約労働者の育児休業取得範囲の決定の有無・範囲別事業所割合	35
第 6 表	産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業制度の規定の有無、育児休業中・休業後の労働条件の明示の有無・方法別事業所割合	36
第 7 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、育児休業期間中の会社や共済会等からの金銭支給の有無・内容別事業所割合	37
第 8 表	産業・事業所規模・育児休業制度の規定の有無、定期昇給制度の有無・育児休業取得期間中の定期昇給の取扱い別事業所割合	38
第 9 表	産業・事業所規模・育児休業制度の規定の有無、賞与制度の有無・賞与の算定の際の育児休業期間の取扱い別事業所割合	39
第 10 表	産業・事業所規模・育児休業制度の規定の有無、退職金制度の有無・退職金の算定の際の育児休業期間の取扱い別事業所割合	40
第 11 表	産業・事業所規模・育児休業制度の規定の有無、育児休業復職後の職場・職種の取扱い別事業所割合	41
第 12 表	産業・事業所規模・育児休業制度の規定の有無、育児休業取得者に対する職業能力の維持、向上のための措置の有無・措置の内容別事業所割合	42
第 13 表	産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業制度の規定の有無、男女・出産者の有無・育児休業取得者の有無別事業所割合	43
第 14 表	産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業制度の規定の有無、男女別常用労働者に占める出産者割合	44
第 15 表	産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業制度の規定の有無、男女別育児休業取得者割合	45
第 16 表	産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業制度の規定の有無、男女別育児休業終了後の復職者割合 (H16. 4. 1～17. 3. 31)	46
第 16-2 表	産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業制度の規定の有無、育児休業終了後の復職状況別事業所割合 (H16. 4. 1～17. 3. 31)	47

第 17 表	産業・事業所規模・育児休業制度の規定の有無・最長育児休業期間、男女・取得休業期間別育児休業取得者割合 (H16. 4. 1～17. 3. 31) ……………	48
第 18 表	産業・事業所規模、妊娠又は出産による退職状況別女性労働者割合……………	49
第 19 表	産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業制度の規定の有無・最長育児休業期間、育児休業取得者があった際の雇用管理状況別事業所割合……………	50
第 20 表	産業・事業所規模・労働組合の有無・育児休業制度の規定の有無、育児のための勤務時間短縮等措置の制度の有無・措置の種類別事業所割合……………	51
第 21 表	産業・事業所規模、育児のための勤務時間短縮等の措置の利用可能期間別事業所割合…	52
第 21-2 表	育児のための勤務時間短縮等の措置の種類、利用可能期間別事業所割合……………	53
第 22 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、育児のための短時間勤務制度の短縮時間分賃金取扱い状況別事業所割合……………	54
第 23 表	育児のための勤務時間短縮等の措置の種類、男女・育児のための勤務時間短縮等の措置の利用者の有無別事業所割合……………	55
第 24 表	事業所規模、男女・育児のための勤務時間短縮等の措置の種類別育児休業後復職者に占める利用者割合……………	56

(介護休業制度等)

第 25 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、介護休業制度の規定の有無別事業所割合…………	57
第 26 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、最長介護休業期間別事業所割合……………	58
第 27 表	産業・事業所規模・労働組合の有無別、介護休業取得回数の制限の有無・取得可能回数別事業所割合……………	59
第 28 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、介護休業の対象となる家族の範囲の制限の有無・範囲別事業所割合……………	60
第 29 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、介護休業対象者からの除外者の状況別事業所割合…	61
第 30 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、有期契約労働者の介護休業取得範囲の決定の有無・範囲別事業所割合……………	62
第 31 表	産業・事業所規模・労働組合の有無・介護休業制度の規定の有無、介護休業中・休業後の労働条件の明示の有無・方法別事業所割合……………	63
第 32 表	産業・事業所規模・労働組合の有無、介護休業期間中の会社や共済会等からの金銭支給の有無・内容別事業所割合……………	64
第 33 表	産業・事業所規模・介護休業制度の規定の有無、定期昇給制度の有無・介護休業取得期間中の定期昇給の取扱い別事業所割合……………	65