

(株)伊勢丹における両立支援制度の概要

主な制度	●正社員（終身雇用・フルタイム勤務・月給制） 男 1600 人 / 女 2000 人	●メイト社員（1年契約・フルタイム勤務・月給制） 男 70 人 / 女 1100 人	●サマタイマー社員（1年契約・パートタイム勤務・時間給制） 男 150 人 / 女 2900 人
① 年次有給休暇	・入社時11日付与し、最大勤続6年以上で22日付与。 ・前年8割未満出勤者にも、前年度分と合わせて6日になるよう付与。	(同左) (同左)	・入社時10日付与し、最大勤続6年以上で20日付与(契約日数による) (同左)
② 慶弔災害休暇	・結婚、忌引、災害時に最大7日付与。 ・配偶者出産時には、2日付与。	(同左) (同左)	(同左) (同左)
③ スtock有給休暇	・付与後2年間で失効した年次有給休暇を貯められる制度。 ＜主な使用事由＞ (1)本人の傷病 (2)家族の介護 (3)育児 (4)能力開発 (5)ボランティア活動 (6)本人や親族の記念日等 (7)知人友人の結婚式や通夜等 (8)子の学校行事 など	(同左)	
④ 産前・産後休暇	・出産予定日の8週間前～出産日の8週間後の間について付与。 ・休暇中の全期間について出産手当金を健保組合(または会社)より支給。 06年度 70 人・07年 4月 20 人	・(同左) ・出産手当金は、健康保険法に基づいた支給のみ。(健保組合にて) 06年度 6 人・07年 4月 1人	(同左) ・出産手当金は、健康保険法に基づいた支給のみ。(健保組合にて) 06年度 10 人・07年 4月 4 人
⑤ 育児休職(無給扱い)	・勤続1年以上の者の満4歳未満の子に対し、3年取得可能。 ・ <u>出産前のつわり時期にも取得可能</u> (期間は通算カウント)。 ・在籍中は、育児勤務期間と併せて最大8年取得可能。 ・ <u>休職期間の変更、再度の取得は随時可能</u> 。 ・ <u>休職中の社会保険料は、会社が1/2を立替え負担</u> 。 06年度 75 人・07年 4月 100 人	・(同左) ・(同左) ・在籍中は、最大4年取得可能。 ・(同左) ・(同左)	・勤続1年以上の者に対し、子が満1歳まで取得可能。 (同左) ・休職中の社会保険料は、全額本人負担。 06年度 10 人・07年 4月 10 人
⑥ 事業主が講ずべき措置	<u>育児勤務</u> ・ <u>小学校就学前の子に対し取得可能</u> 。 ・ <u>出産前でも取得可能</u> (期間は通算カウント)。 ・在籍中は、育児休職期間と併せて最大8年取得可能。 ・ <u>短縮勤務期間の変更、再度の取得は随時可能</u> 。 ・実働5時間タイプ、6時間タイプの全5種類の中から選択。 ・賃金は、実働時間分を按分して支給。 06年度 50 人・07年 4月 140 人	<u>所定労働時間の禁止</u> ・3歳未満の子を養育する者が申請した場合、時間外勤務させない。	<u>所定労働時間の禁止</u> ・3歳未満の子を養育する者が申請した場合、時間外勤務させない。
⑦ 育児シフト勤務	・小学校3年までの児童に対し取得可能。 ・早番でのフルタイム勤務(9:30～18:05)に固定可能。 ・原則、残業なし。 06年度 20 人・07年 4月 80 人		
⑧ 子の看護休暇(無給扱い)	・小学校就学前の子の看護に対し、年間5日の休暇を付与。	(同左)	(同左)
⑨ 介護休職(無給扱い)	・勤続1年以上で、配偶者等の介護をする者を対象。 ・1対象家族につき、通算最大1年取得可能。 ・休職期間の変更、再度の取得は随時可能。 ・休職中の社会保険料は、全額本人負担。 06年度 3 人・07年 4月 3 人	(同左) (同左) (同左) (同左)	(同左) ・1対象家族につき、通算最大93日取得可能。 (同左) (同左) 06年度 5 人・07年 4月 0 人
⑩ 介護勤務	・勤続1年以上で、配偶者等の介護をする者を対象。 ・1対象家族につき、最大1年取得可能。 ※再度の取得については、現在、労使で検討中。 ・実働5時間タイプ、6時間タイプの全5種類の中から選択。 ・賃金は、実働時間分を按分して支給。 06年度 0 人・07年 4月 2 人		
⑪ 介護に関する配慮		・法に定める家族の介護を行う者を対象。 ・本人の事情に配慮し、休日編成を適宜決定する。	(同左) (同左)

(株)伊勢丹 育児休職制度・育児勤務制度の変遷

	法を上回っている部分	1971年(昭和46年)	1977年(昭和52年)	1989年(平成元年)	1998年(平成10年)
育 児 休 職		<p>★育児休職制度の創設(1971年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当時、出産育児理由での退職者を女子再雇用制度(1965年創設)で再雇用していたが、必ずしも希望通りに再雇用されるという保障はなかった。 ・このような実態に対し、育児理由で一定期間離職後に復職する意欲のある人に対して身分を保障する制度を創設する必要がある。 			
	休職期間	子が3歳まで3年間		子が4歳まで3年間	
	取得回数	出産前のつわり理由での休職	<ul style="list-style-type: none"> ・休職中または復職後すぐの退職者が増加していた。 ・就業者との公平性を確保し、お互いが気持ち良く働き、休める制度に改良する必要がある。 		
	その他	社会保険料 全額補助	社会保険料 1/2立替(復職後1年経過後は立替返済不要)		
育 児 勤 務		<p>★育児勤務制度の創設(1989年)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・顧客の夜型化に伴う営業時間延刻ニーズが高まる中、「労働条件を悪化させない中での延刻の実現」を目指し、育児責任を負う従業員が育児と仕事を両立できる短時間勤務制度を創設することとした。 			
	休職期間			4歳まで	小学校就学まで
	取得回数			妊娠理由での短時間勤務	
				期間変更・複数回の取得OK	

現行の育児休職制度・育児勤務制度に対するメリット・デメリット および 今後の方向性

	メリッ ト	デメリ ット	労使における今後の方向性
会 社	<ul style="list-style-type: none"> ・有経験者の確保(退職リスクの回避) ・会社に対するロイヤリティ、モチベーション向上 ・企業イメージ、採用競争力の向上 ・業務効率、生産性の向上意識の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働力の不足 (第2子等の引き続き出産、朝タイプ勤務者への偏重) ・他のフルタイム勤務者への業務負荷の増大 	<p>① 契約社員に対する短時間勤務制度の創設</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社内における各従業員の位置づけ、各従業員間の制度バランスを考慮 <p>② 各従業員間を相互に転換できる制度の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスの視点から、その時々各従業員が希望する働き方の実現
労 働 者	<ul style="list-style-type: none"> ・制度利用による在籍継続、就業機会の確保 (一定限の収入、社会保障などの確保) ・就業時間内での業務完了意識の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> ・業務経験、業務スキルの未習得 ・昇格、昇給時期の遅れ 	<p>③ 事業所内託児施設の設置の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員ニーズ、運営コスト、地域社会貢献などの視点から、支店を中心に設置の有効性を検討