

POINT2

父親も子育てができる働き方の実現

改正内容

■パパ・ママ育休プラス

父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳2か月（現行1歳）までに延長する（パパ・ママ育休プラス）

■出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進

妻の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、育児休業の再度の取得を認める。

■労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

労使協定によって配偶者が専業主婦（夫）であれば育児休業の取得不可にできるという制度を廃止する。

もっと子育てに参加したい父親を応援する制度に

男性の約3割が育児休業を取りたいと考えていますが、実際の取得率は平成22年で1.38%。男性が子育てや家事に費やす時間も、先進国の中で最低の水準です。共働き世帯が過半数というなかで、男性の育児参加を促し、女性への負担を減らすのが、改正のねらいです。

まずは「パパ・ママ育休プラス」。父親も母親も育休を取った場合、本来は子どもの1歳の誕生日前日までとなる育休の取得期間を、1歳2か月までに伸ばすことができます。父母がそれぞれ取得できる休業期間（母親の産後休業期間含む）は、現行と同じで最長1年です。

2つめのポイントは、出産後8週間に父親が育休を取ったら、その後にもう1度取っていいという制度です。赤

■会社の規模と育児取得率

事業所規模	女性	男性
	出産した女性労働者に対する育児休業者	配偶者が出産した男性労働者に対する育児休業者
500人以上	91.00	2.20
100～499人	89.90	0.87
30～99人	83.70	1.74
5～29人	79.20	1.25

出典：厚生労働省 平成22年度 雇用均等基本調査 育児休業者割合

ちゃんのリズムができる、最初の1か月は、母親にとって一番大変な時期。2人目の出産では、上の子の面倒をみってくれる人も必要です。この時期に父親の手があることは、どんなに助かることか。父親も、大変さを共有することで、育児に積極的に参加できるようになるそうです。

3つめのポイントですが、「奥さんは専業主婦なんだから、育休を取る必要はないよね」と、労使協定を結ぶことによって、父親を育児休業の対象から外していた会社が多かったことから、改正に盛り込まれました。これにより、妻が専業主婦の場合でも、共働きの妻が育休中の場合でも、父親は必要な時期に育休を取れるようになりました。

☆利用のヒント

育休は短期間でもかまわない ここぞという時に利用して

男性の育休取得率は1.38%ですが、実際にはちょこちょこ休んでいる方が多いようです。2011年6月にNPO法人ファザーリング・ジャパン（父親支援事業を行うNPO法人）が実施した調査によると、乳幼児を持つ父親の47%が有給休暇などを利用して、育児のために休みを取っていることがわかりました。「育児のため」と会社に言わずに取っているのが「隠れ育休」と呼んでいますが、そうした父親はけっこういるのです。

育休というと半年、1年と、長期間休むものというイメージがありますが、育休は何日以上取らなければいけないという決まりはありません。働く側が希望する期間であればいいのです。例えば、土日を含んで1週間の育休を取れば、9連休の育休になります。この9連休を、妻が一番大変な出産後8週間に取ってみるなど、工夫してみてもいいでしょう。



POINT3

仕事と介護の両立支援

改正内容

■介護のための短期の休暇制度の創設

要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに使えるよう、介護のための短期の休暇制度を設ける。年5日、対象者が2人以上であれば年10日。

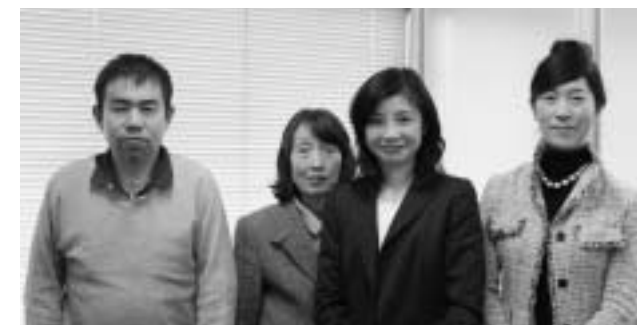
付き添いで休むのに 便利な短期休暇を新設

これまでの制度では、介護を必要とする状態になるごとに1回、通算して93日まで「介護休業」を取ることができる、というものでした。

介護といっても、通院の付き添いとか、介護審査のための付き添いなどで、ちょこちょこ休むことも多いことから、今回の改正では、「介護休暇」を新たに設けました。

家族の介護や看病のために離職や転職をしている人は、平成14年からの5年間で約50万人いるといわれています。ところが介護休業の取得率は、全労働者に対して0.06%。数千人レベルの大企業でも、ほとんど使われていないようで、人事担当者もニーズを把握できていません。みんな有給休暇などを使い、介護のためにちょこちょこ休んでいるのが実態でしょう。

介護休暇のほうは、できてから1年半経ちますが、少しずつ利用され始めたという話を人事担当者から聞きます。これからニーズが高まる制度だと思います。



新田さんへの取材は、区編集委員との座談会形式で行われました。座談会を終えた感想は、「会社に必要とされる人材になる努力も必要」（福元智子）、「法律は生活の質を上げることに直結する。もっと関心を持って」（国枝たか子）、「男性も知っておくべき」（岡本光弘）。

POINT4

実効性の確保

改正内容

■紛争解決の援助、調停の仕組みの創設

育児休業の取得などに伴う苦情・紛争について、都道府県労働局による苦情処理・紛争解決の援助、調停の仕組みを設ける。

■公表制度、過料の創設

勧告に従わない場合の公表制度や、報告を求めた場合に虚偽の報告をした者に対する過料を設ける。

法律に違反した企業の 名前公表や罰金の制度も

育児・介護休業法は労働者の権利ですから、企業は申請を受けたら拒否することはできません。しかし、これまで法違反に対する罰則規定がなかったため、労働者は都道府県労働局の雇用均等室に相談し、職員が粘り強く事業主にアドバイスをし、なんとか改善してもらっていた状況です。

そこで今回、都道府県労働局による紛争解決援助の仕組み、調停員による調停制度が作られました。国の是正勧告に従わない企業は、企業名の公表を行いますし、虚偽の報告をすると罰金も課せられます。

平成22年度、東京労働局の雇用均等室に寄せられた育児・介護休業法関係の相談は2万3410件。その半分は労働者からの会社での不利益な扱いによる相談です。紛争解決援助の申出件数は30件、調停に至ったものは3件ありますが、多くは調停・紛争解決援助に至る前に解決しています。