

育児や介護をしながら、女性も男性も、長く働き続けられることを目指し、平成21年に「育児・介護休業法」が改正され、平成22年6月30日より施行されています。

平成24年7月1日からは、これまで適用が猶予されていた3つの制度についても、すべての事業主に対して義務化されます。

今回は、育児・介護休業法の改正ポイントと、上手に利用するためのヒントについて、特集します。

Q 育児・介護休業法は、どんな法律ですか。

A 女性も男性も、育児や介護をしながら働き続けられることを目的とした法律です。

育児・介護休業法の正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」と、とても長いものです。

1992年(平成4年)に施行された法律で、当初は女性の勤務就労に主眼を置いていました。男女雇用機会均等法(1986年施行)で社会進出したものの、出産を機に退職する女性が多かったため、産後休暇後も仕事を休み、また復帰できるという法律ができたのです。その後、介護の需要も増えたため、育児・介護休業法になったという流れです。

しかし、あいかわらず出産を機に会社を去る母親の数は減りませんでした。その背景には、長時間労働の習慣があります。その結果、母親は父親の助けを期待できず、仕事、家事、育児をすべて背負い込んでギブアップしてしまう。母親自身も、出産後はみんなと一緒に残業することができず、肩身が狭い思いをする。

こうしたことから、働く母親を支援する施策を打つより、男性も含めた社会全体の働き方も変えていく流れに替わってきました。このため平成21年の改正育児・介護休業法は、ワーク・ライフ・バランスの視点がかかり盛り込まれた内容になっています。

*日々雇用者、労使協定により適用除外とされた労働者は育児・介護休業法の対象外とされています。

★育児・介護休業法の情報は

厚生労働省「改正育児・介護休業法のあらまし」(平成22年7月)で入手できます。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/01.html>

新田香織さん
社会保険労務士、ワークライフバランス
コンサルタント

社労士として数多くの企業の相談業務に携わった後、平成18年から4年間、東京労働局雇用均等室にて育児両立支援職場環境整備コンサルタントを務める。次世代育成支援対策推進法に基づく企業へのアドバイス、「くるみん」マーク認定審査などに従事。

平成21年にグラーセ社労士事務所を開業。<http://www.grasse-sr.com/>
港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定審査会委員(平成22年、23年)なども務める。



Q 改正法のポイントについて教えてください。

A 次の4つのポイントについて、従業員数100人以下の会社に対しても義務化されます。

POINT 1

子育て期間中の働き方の見直し

改正内容

■短時間勤務制度の義務化

3歳までの子を養育する労働者からの申出があった時に利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けることを事業主に義務づける。

■所定外労働の免除の義務化

3歳までの子を養育する労働者からの請求があった時に利用できる所定外労働(残業)の免除を制度化する。

■子の看護休暇の拡充

子の看護休暇制度を拡充する。小学校就学前の子どもの1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できる。

お迎えや看病に必要な時間を確保しやすくなりました

女性の育児休業取得率は約9割に達する一方で、約6割が第一子出産を機に離職しています。その理由は「体力がもたなそうだった」が最も多く、育児休業から職場復帰した後の働き方が課題となっていました。

これまでは、子どもの3歳の誕生日前日までは、事業主は「短時間勤務制度」「所定外労働(残業)の免除制度」「フレックスタイム制度」「始業・終業時刻の繰り上げ下げ」「事業所内託児施設の設置運営」などから1つを選択して、制度を設ければいいということになっていました。

今回の改正では、特にニーズが高かった「短時間勤務」と「所定外労働の免除」について義務化されました。わかりやすく言うと、社員が「短時間で働きたい」「残業はできません」と申し出たら、企業は断れないということです。ただし、短時間勤務の場合は、その分の給与は減らしてもかまいません。

また子の看護休暇については、小学校就学前の子どもの2人、3人という場合は、年5日(5労働日)では足りないことも多かったため、2人以上であれば年10日と改正されました。

★利用のヒント

曜日によって使い分けたり、 父母で補い合うなど柔軟に

今回の改正で、企業は1日の就労時間を6時間とする短時間勤務制度を導入することが義務づけられました。これに加えて、5時間や7時間などの選択肢を設けることができます。また週単位、月単位で所定労働日数を減らすコースを追加できます。

労使で話し合い、「月・水・金曜日は6時間にしてほしいけれど、火・木曜日は8時間働きます」など、もう少し細かく決められればいいと思います。そのかわり火・木曜日は、父親に短時間勤務を申し出てもらえば、母親の負担も減るでしょう。父親も週2回の短時間勤務ならどうにかなる、短時間勤務が無理でも残業免除ならできる、と可能性が広がるのでは。短時間勤務と残業免除は、こんな風に柔軟に使うと、利用しやすくなるのではないのでしょうか。

短時間勤務、残業免除の制度を利用する人は、同僚への配慮も大切です。仕事の効率を上げる工夫をしたり、より責任を持って働くなど、意欲を見せましょう。企業にとっても、だらだらと働く社員と比べて遜色のない成果を上げる社員がいることは、メリットとなるはずです。また、人手不足をカバーするために業務改善に取り組んだら、全体の効率が上がった、権限を部下に譲ることで後輩が育ったなど、職場のピンチをチャンスに変えている例もあります。