

育児・介護休業法

ワークライフバランス実現を

小川英郎 / 弁護士(ウエル法律事務所)

仕事と家庭の両立支援

育児・介護休業法は、子どもを育てたり家族の介護をしたりする労働者が仕事を続けられるようにしたり、再就職の促進を図ることによって、職業生活と家庭生活の両立に寄与することを目的としています。

そのために、①育児休業、介護休業の制度や子の看護休暇の制度を設ける、②育児・

介護を容易にするため所定労働時間短縮などの措置を事業主に義務付ける、③育児・介護を行う労働者に対する支援措置を講ずる、といった方法を採用しています。

すべての男女労働者が対象であり、育児・介護のために休業できる制度と、働きながら育児・介護のための支援を受ける制度の二本立てとなっています。05年と09年にそれぞれ改正され、制度が拡充さ

れてきています。

まず、育児休業制度からみていきましょう。

原則として、1歳未満の子を養育する男女労働者が対象です。休業期間は、原則として子が生まれた日から1歳に達する日までの間で、労働者が申し出た期間です。

ただし、子が1歳に達した日において、希望しているのに保育所に入れないなどの場合には、1歳6カ月まで休業することが出来ます。休業期間中には収入補償として賃金の50%が支給されます。

育児は正社員だけの権利ではありません。有期雇用労働者であっても、①同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上、②子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用

されることが見込まれる場合は、子が1歳に達するまでの育児を取得できますし、他の労働者と同様の要件で1歳6カ月までの延長も認められています。

「パパ・ママ育児プラス」という制度をご存知ですか。育児を取得できるのは原則子が1歳になるまでですが、09年の改正により、父母がともに育児を取得する場合は1歳2カ月まで、それぞれ最長1年、取得できることになりました。

「ともに」というのは、「同時」でも「交代」でも構いません。たとえば、母が1歳まで育児を取得して、父が引き続き2カ月間育児を取得したり、父母ともに同時に一定期間休業を取得し、母が復帰し

た後に父が1歳2カ月まで取得するといった利用方法などがあります。

つぎに、介護休業制度についてみていきます。

一定の要介護状態の家族がいる男女労働者は、介護休業を取ることが出来ます。対象となる家族は、配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の父母ですが、祖父母、兄弟姉妹、孫も、同居かつ扶養していれば対象となります。

1人の家族について2人以上が同時または別々に休業することもできます。「常時介護を要する状態に至るごとに1回」の休業ですので、再度要介護状態になった場合、また利用することができます。ただし休業できる期間は通算して延べ93日です。

仏つくって魂いれず？

09年の法改正では子の看護休暇が拡充され、介護休暇が新設されました。

子どもが病気やけがをしたとき、看護のために休める看護休暇は、子育てをしながら働く労働者にとって切実な要求です。この制度は05年の改正で導入され、当初は小学校就学前の子ども1人であれば年5日でしたが、09年の改正によって、未就学の子が2人以上の場合は年10日になりました。

また対象も、子の負傷・疾病だけではなく、予防接種や健康診断も対象となりました。両親が同時に取得することもできます。事業主は、労働者から看護休暇の申し出が

あったときは、業務が繁忙などの事情があってもこれを拒否することはできません。

介護休暇も新設されました。要介護状態にある家族1人につき、年5日(要介護者が2人以上の場合は10日)の休暇が取得できます。

また09年の改正では、子育て中の労働者について、短時間勤務制度と、残業を免除する制度を企業に義務づけたことが大きなポイントです。

改正前は、育児を取得しない労働者および3歳未満の子を育てる労働者に対し、事業主は5つのメニュー(短時間勤務、フレックスタイム、始業時刻の繰り上げ・繰り下げ、残業させない制度、託児施設の設定)から1つだけ実施すればよいとされていましたが、

09年改正によって、短時間勤務制度と残業免除制度については義務化しました。

制度の整備は進んでいるものの、職場の実態はまだまだ厳しいものがあります。第一子出産前に仕事をしていた女性の約6割は出産で退職しています。「育休切り」も後を絶ちません。また、男性の育児取得率はわずか1・89%(12年度)。育休パパは職場で稀有の存在です。

せっかく良い制度があっても、利用できなければ絵に描いた餅です。そして仕事と家庭の両立は女性だけの問題でなく、男性の働き方(長時間労働)を問うてもいるのです。ワークライフバランスの実現は時代の要請です。労働組合の取り組みが問われています。