



情報(第126号)



令和3年6月18日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2階
銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国 智彦/和田 秀夫
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL:https://ginza-syaroushi.com/

燕の子育て：こちらも日々奮闘中でしょう（令和3年6月15日）

育児・介護休業制度その2

前号では、育児休業制度の趣旨や対象者、法改正のあらましなどを解説いたしました。今号では、育休以外の子育てにおける制度を紹介します。

あちらこちらで、工業高校と商業高校とが再編されて商工高校になり、2組あったものが1組になるなど、若者の減少が目立ちます。子育て世代を応援していく必要があるといえます。



1 企業側の課題

企業が社会に対して求められる事項は、社会保険料の事業主負担（半額）、子ども子育て拠出金の負担など多岐にわたっており、また、その役割は大きいといえます。

その中であって、育児休業制度の制定をはじめ、労働者への利用啓発や手続き等の説明、復帰へのサポート体制を整えていく必要があります。

そして、貴重な戦力を一時期失うことから、他の労働者へ割り振りをしたり、代替要員を確保したりすることが必要となります。雇用する以上それを織り込み済みとして、むしろその環境が整った良好な職場と発信していくことで優秀な人材を呼び寄せていく発想とすべきでしょう。

このように子育ての支援を企業にも担っていただくわけで、将来の産業発展のためでもあります。経営者は、なかなか大変なのです。

2 子育て支援制度

前号でご紹介した「パパ・ママ育休プラス」をはじめ、以下のとおり様々な子育ての支援制度があります。

(1) 子の看護休暇制度

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、負傷、疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、年次有給休暇とは別に、当該子が一人の場合は1年間につき5日、二人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができます。

半日単位での取得、令和3年1月からは時間単位での取得も可能となりました。

(2) 所定外労働（残業）の制限

3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定労働時間を超えて労働させることができません。ただし、雇用された期間が1年に満たない労働者等では、労使協定により所前記免除の対象外とすることが通常です。

(3) 時間外労働の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が当該子を養育するために請求した場合には、36協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはできません。時間外労働を禁止までには至りませんが、できるだけ短

くということです。ただし、雇用された期間が 1 年に満たない労働者等では、前号と同様です。

(4) 深夜業の制限

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が当該子を養育するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、深夜に労働させることができません。ただし、雇用された期間が 1 年に満たない労働者等では、第 2 号と同様です。

(5) 短時間勤務等の措置

3 歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、所定労働時間を午前 10 時 00 分から午後 5 時 00 分までの 6 時間とする (例示) など、短時間勤務とすることができます。1 歳に満たない子ならば、更に次号の育児時間を別途、請求することができます。

(6) 育児時間

1 歳に満たない子を養育する女性労働者が請求するときは、休憩時間のほか 1 日について 2 回、1 回について 30 分の育児時間を与えなければなりません。授乳の確保時間ということです。

(7) 転勤についての配慮

労働者を転勤させようとするときには、育児が困難となる労働者について育児の状況に配慮しなければなりません (育介法第 26 条)。その具体例としては、労働者の養育状況を把握すること、労働者本人の意向をくみ取ること、などです。

3 お互いの思いやり

次世代を育てていただいている働く女性を企業・社会全体で応援することが必要です。そのため、妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせをすることは論外であり、また、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被るなどの不当な扱いも禁止です。

こういったことに反すると所謂「マタハラ」(マタニティーハラスメント) となり得ます。子育てでは、今号に記載してある制度が構築されていることを全員が理解していけば、「何であの人は遅くきて早く帰るのか?」といった誤解も生まれないのです。

一方で、妊娠・出産・育児にあたる従業員は、これら制度を当然視することなく、絶えず周囲へ感謝を表明しながら利用すべきです。

当法人では就業規則 (育児介護休業) 改定のご相談・作成を承っております

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階

銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦/和田秀夫

TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565

E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

URL: <https://ginza-syaroushi.com/>