



育児・介護休業法を改正しようと、厚生労働省は27日、労働政策審議会で議論をスタートさせる。見直しの焦点は、「短時間勤務制度の導入を企業に義務づける」と「男性の育児休業の取得を促進する」。それぞれの論点と課題を2回に分けて整理する。1回目は短時間勤務制度を取り上げる。(大津和夫、写真も)

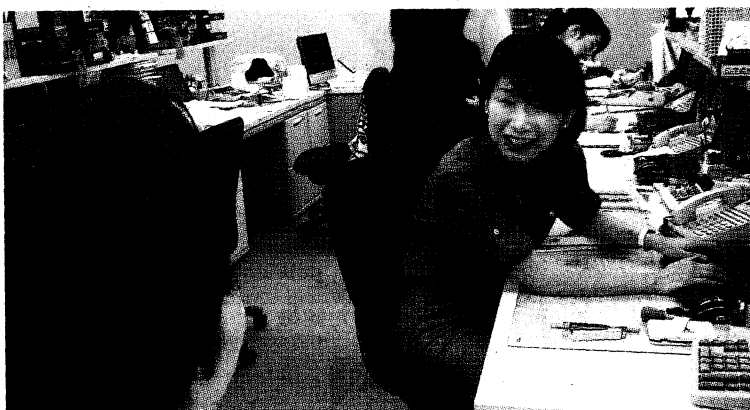
■望ましい働き方

「子育てをしながら働くことが普通」になる社会の実現に向けて――。

課題も 人員配置、給与減額

「子育てをしながら働くことが普通」になる社会の実現に向けて――。有識者でつくる同省の「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会」(座長・佐藤博樹東大教授)は、7月、このタイトルで報告書をまとめた。同省が検討している法改正の内容は、この報告書がたたき台となっている。

短時間勤務を利用して働く三菱東京UFJ銀行の金丸さん(右)(東京・中央区の京橋支社で)



間勤務(30・7%)が最も多く支持された。

■育児と仕事両立可能

すでに制度を取り入れている企業もないわけではない。

「育児休業後の復職は、仕事や家事に加え、慣れない育児も加わり、体力的にも、精神的にもきつい。制度がなければ、働き続けられたかどうか……」。こう話すのは、三菱東京UFJ銀行の京橋支社で働く1児の母、金丸雪絵さん(38)。金丸さんは育児を取得後、昨年10月から短時間勤務制度を利用して勤務。勤務時間は、通常の7時間半よりも1時間半短い。午後4時10分で仕事が終わる。金丸さんは「子供と接する時間も確保できる。仕事とバランスが取れる」と話す。

同社がこの制度を導入したのは、昨年1月。小学校3年生

までの子供を持つ親が対象で、勤務時間を最大で1時間半短縮できる。すでに約170人が利用している。

同社人事課女性活躍推進室の鈴木初枝室長は、

「それまで蓄積してきた高度な知識や資格のある社員が、子育てを理由に離職してしまうのは、会社にとって損失。子育てと仕事の両立できる環境を整えていくことは、社員だけでなく、会社にも意義がある」と語る。

東京海上日動あんしん生命保険は2002年から、短時間勤務制度を導入している。未就学児を持つ社員が対象で、通常より3時間短い4時間働く仕組みで、これまでに10人が利用している。

■対応難しい職種も

だが、こうした企業は少数派だ。厚生労働省の「女性雇用管理基本調

短時間勤務 導入まだ3割

る。同省は、来年の通常国会に同法の改正案を提出する意向だ。

短時間勤務制度を希望する労働者が多いのに、実際に導入している企業の割合が少ないというギャップが背景にある。

同省がニッセイ基礎研究所に委託して実施し、5月に発表した今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査結果によると、母親の望ましい働き方として、子供が3歳までは、「短時間勤務」を希望する割合は約3割に上った。

「(05年度)によると、短時間勤務を導入している企業の割合は、約3割に過ぎない。

こうした現状を打開するため、同省は、すべての企業に制度の導入を義務づけたらどうか、企業側から実現性を疑問視する声も聞かれている。

短時間勤務の導入がなかなか難しい職種があるためだ。ある自動車メーカーの担当者は、「8時間交代の工場で、短時間勤務の人が何人も出てくると、人のやりくりがでなくなると、配置転換してもらわなければならない」と話す。また、金融機関の担当者は、「数人のスタッフで海外との折衝を行う仕事の場合、制度を利用したい希望者が多いと、対応は難しい」と強調する。

また、制度の利用者の待遇をどうするか――といった課題もある。

三菱東京UFJ銀行や東京海上日動あんしん生命の両社は、基本的に勤務時間に比例して、給与も減額している。だが、他企業の中には、「8時間働いていた人が1時間働く時間を短くしても、成果が変わらない」という。それを単純に1時間短くした分だけ給与を減らすことで労働者の理解が得られるかどうか(通信メーカー幹部)という声もある。

第一生命経済研究所の松田茂樹主任研究員(社会学)は「法改正が実現すれば、子育てを理由に仕事を辞めずに働き続けることができる女性が、増えるだろう」と期待しながらも、義務化の範囲や利用者の待遇の問題に加え、「利用者が労働時間を短くする分の仕事をだれかが担う必要がある。特に人が少ない中小企業ではきついならう」と指摘している。審議会では、幅広い議論が求められた。



育休法の見直し論議

上