



働く母親のための「育児時間」制度とは

産後早期に復帰する女性が増えている

夫婦共に雇用者の共働き世帯は年々増加し、現在では全世帯の7割近くを占めるというデータもあります。出産後も働き続けたいという女性にとって、子供が保育園に入れるかどうかは仕事を続けられるかどうかの死活問題です。慣れた人に継続して働いてほしい気持ちもあります。

本人の本音はしばらく育児に専念したいという気持ちがあつても、待機児童問題が深刻化している都心部を中心に、比較的定員に余裕がある0歳代で入園を決めて早期に職場復帰をする女性が多いのも頷けます。

乳幼児の母親のための「育児時間」

様々な事情で早期に復職する女性にとって、仕事と育児の両立は体力的にも精神的にも負担の大きいものでしょう。

そんな女性労働者を支援するための制度の一つに労働基準法67条に規定される「育児時間」制度があります。

対象者は、1歳未満の子ども(実子・養子問わず)を育てる女性労働者です。

この制度の趣旨が本来、授乳や母体保護にあったことから、男性労働者は対象外となっています。

「育児時間」対象者から請求があった場合、事業主は「1日2回」「少なくとも30分ずつ」の育児のための時間を与えなくてはいけません。これはフルタイム(8時間)勤務を想定した場合の設定で、仮にパートなどで1日の勤務時間が4時間以内の労働者については、「1日30分」の育児時間を与えれば良いとされています。

「育児時間」の使い道

授乳や搾乳、おむつ替えなどの子供の世話のため以外でも、保育園の送迎時間に充てたり、朝または夕方の時間にまとめて1時間を取りて通院する、普段の生活時間にゆとりを持たせるなど請求者の自由に活用することができます。

他制度との併用、給与について

例えば育児短時間勤務等で既に労働時間の短縮を申請している労働者も、「育児時間」を請求することは可能です。

ただし給与については、あらかじめ社内規定で定めない限り、育児時間取得した分は、原則として無給となります。

乳幼児のいる女性社員の就業継続のため、企業側は様々な育児支援制度を使って環境を整えられると良いでしょう。



乳幼児を育てながらの勤務は本当に大変。本人の周囲への感謝、企業側の理解、両方が不可欠です。