



## 育児休業から復帰した後に利用できる各種育児支援制度

厚生労働省が実施した「平成23年度雇用均等基本調査（確報）」によると、女性の育児休業取得者割合は前年度の結果から3.5ポイント上昇し、87.8%となりました。このように育児休業の取得者が増えるにつれ、当然ながら育児休業取得後の職場復帰者も増え、育児と仕事の両立が問題となります。そこで今回は、育児休業終了後から小学校就学の始期に達するまでに利用できる育児・介護休業法の育児支援制度について確認しておきましょう。

### 1.子が3歳に達するまで利用できる制度

#### ①短時間勤務制度（所定労働時間の短縮措置）

3歳未満の子を養育する従業員が希望した場合に、利用できる短時間勤務制度を設けなければなりません。この短時間勤務とは、1日の所定労働時間を短くするものであり、原則として6時間とする措置を含むものでなければならないとされています。

#### ②所定外労働の制限

3歳未満の子を養育する従業員から申し出があった場合には、その従業員を、所定労働時間を超えて労働させることはできません。

### 2.子が小学校就学始期に達するまで利用できる制度

#### ①子の看護休暇

小学校就学前の子を養育する従業員から申し出があった場合には、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種または健康診断を受けさせるための、休暇を取得させなければなりません。日数については、小学校就学前の子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日までとなっています。なお、休暇取得時の賃金については有給・無給を問いません。このため、就業規則等へ取扱いを規定することが望まれます。

#### ②時間外労働・深夜業の制限

小学校就学前の子を養育する従業員から申し出があった場合には、その従業員について1ヶ月24時間、1年150時間を超えて時間外労働させることができません。また、深夜労働（午後10時から午前5時まで）についても同様の制度が設けられています。

これらの制度は、勤続年数や週の所定労働日数等の定められた要件を満たした従業員が対象になります。また、近年、利用が増えつつある短時間勤務制度について、子が3歳に達した以降から小学校就学前までの間は努力義務となっています（下表参照）。

出生	3歳	小学校就学前
短時間勤務	努力義務	
所定外労働の制限	努力義務	
子の看護		
時間外労働・深夜業の制限		

育児により従業員が抱える負担は決して小さくないため、これらの制度利用の希望や申し出があった際には、業務量の調整を行うなど、制度の利用ができるような仕組みも作っていく必要があるでしょう。