

●●労働基準法の育児時間等●●

①育児時間

第67条 生後満1年に達しない生児を育てる女性は、第34条の休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができる。
2 使用者は、前項の育児時間中は、その女性を使用してはならない。

■育児時間のとり方

労基法67条の育児時間は、当初授乳のための時間として設けられました。授乳に限定されず、実際には保育所の送り迎えなどのために利用されています。

したがって、育児時間のとり方は、育児をしている者が必要な時間帯に請求できなければならない、2回に分けずに勤務時間の始めや終わりにまとめて1時間とすることも可能です。

■育児時間中の賃金

育児時間中の賃金を支払うかどうかについては、労基法に定めがなく、労使の話し合いにまかせられています。しかし、昭和27年の母性保護（改正）に関するILO103号条約は、哺育のための業務の中断は労働時間として計算し、かつ、それに応じて報酬を与えるものとする、と定めています。また、育児時間の長さについても、同時に採択された95号勧告などの国際基準を根拠として、1時間半とし、育児時間中の賃金保障をしている事業所は少なからずあります。

■育児時間と育児・介護休業法の短時間勤務

育児・介護休業法は、3歳未満の子を養育する労働者に対し、勤務時間の短縮等の措置（短時間勤務制度）を講じなければならないと定めています。これと労基法67条の育児時間の違いは次のとおりです。

- ①育児時間は女性だけが対象であるのに対し、短時間勤務制は男女双方が対象である。
- ②育児時間は1歳未満の子を育てている女性が必要な時間帯に請求すれば、必ず認めなければならない罰則付きの規定である。

育児時間が有給で保障されていた企業が、育児・介護休業の短時間勤務に賃金支払義務が規定されていないことを理由に育児時間を無給にすることは、労働条件の一方的不利益変更として、合理的理由がない限り許されません。

②育児担当者と変形労働時間制

（労基法施行規則）

第12条の6 使用者は、法第32条の2、第32条の4又は第32条の5の規定（1週間、1ヶ月、1年単位の変形労働時間制）により労働者に労働させる場合には、育児を行う者、老人等の介護を行う者、職業訓練又は教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、これらの者が育児等に必要な時間を確保できるような配慮をしなければならない。

■変形労働時間制と育児担当者等

変形労働時間制によって就業が困難となるのは、妊産婦のみでなく、一定の時刻に子どもを保育園に送り迎えしたり、老人の介護をしたり、定時制高校や夜間大学など学校に通学している労働者です。

使用者の配慮の努力義務ですが通達は「その旨十分行政指導をすること」としています。労使協定で、これらの労働者の変形労働時間制の適用除外と不利益取扱いの禁止を定めることが望まれます。

なお通達は、産後1年未満の女性が変形労働時間制の下で労働し、1日の所定労働時間が8時間を超える場合は、具体的状況に応じ法定以上の育児時間を与えることが望ましいとしています。



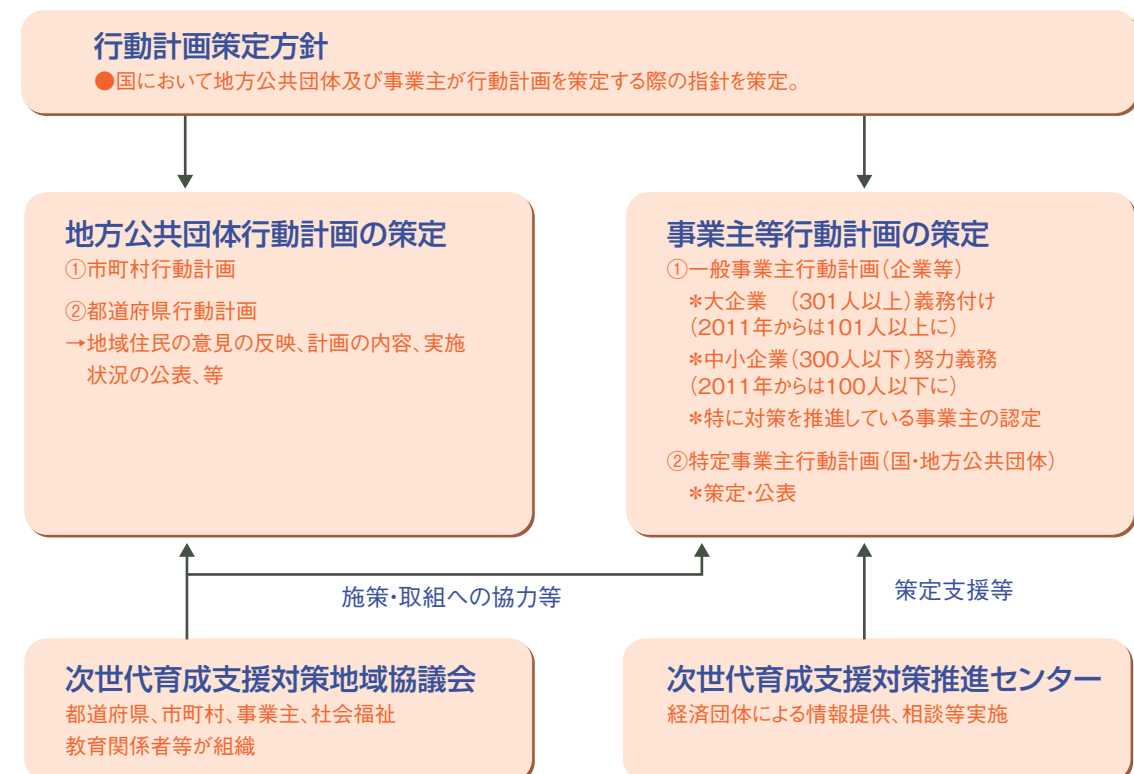
次世代育成支援対策推進法の活用についてはたらき続けられるルールづくりを

女性が生涯に産む平均子ども数（合計特殊出生率）は1.37。少子化克服は日本社会の将来にかかわる大問題。安心して子どもを生み育てることのできる条件を社会的に確立することが国民的な課題となっています。

労働組合としても、子育てを支援し、仕事と生活の両立に向けた対策の強化が必要です。両立を困難にする長時間労働をなくし、人間らしくはたらける職場作りが欠かせません。そのためにも次世代育成支援対策推進法の実効ある活用を求めていきましょう。

この間、政府は少子化対策として、「少子化社会対策大綱」「待機児ゼロ作戦」などを打ち出し、次世代育成支援対策関連三法案の成立実施や次世代育成支援対策法が制定されました。しかし、予算措置を伴わず、規制緩和とボランティア重視が際立っています。また保育制度改悪もねらわれる中、地域行動計画をよりよいものにしていくこと、財源の確保を国に求めていくことも必要です。

次世代育成支援対策推進法の趣旨〈2005年から10年間の時限立法〉



一般事業主行動計画策定・実施について

301人以上（2011年4月1日以降は101人以上）の労働者を常時雇用する事業主は、次世代育成支援対策推進法第12条に基づき、一般事業主行動計画を策定し、その旨を都道府県労働局長に届け出る義務があります。なお、2009年4月1日以降に一般事業主行動計画を策定・変更する301人以上（2011年4月1日以降は101人以上）の労働者を常時雇用する事業主は策定・届出に加え、当該一般事業主行動計画を公表し、労働者に周知させるための措置を講じる必要があります。

また、常時雇用する労働者が300人以下（2011年4月1日以降は100人以下）の事業主も、一般事業主行動計画の策定・届出・公表・周知に努めることが求められています。