

## 議論のための視点

### 育児しながら働く親の働き方の選択肢について

- 育児と両立しやすい働き方の選択肢として、どのようなものが求められているか。
  - ・ 就業しながら子育てする母親の生活パターンを考えてみることで、女性が継続就業しやすい環境の整備として必要なものが見えてくるのではないか。
  
- 継続就業のためには、育児休業を取得した「後」の働き方の見通しが立てられるようにすることが必要ではないか。
  
- 継続就業しながら子育てできる制度とはどのようなものか。
  - ・ 理想的な制度とは
  - ・ 企業の負担との関係
  - ・ 子の年齢ごとに必要な制度とは
  - ・ 実際に利用しやすい制度とは（権利の強さ、実効性）
  - ・ 現行制度との関係

(参考：現行の制度 ※条文は育児・介護休業法)

\* 時間外労働の制限（第17条）

働きながら子の養育を行うための時間を確保できるようにするため、**小学校就学の始期に達するまでの子を養育する一定の範囲の労働者（※）**が、その子を養育するために請求した場合においては、事業主は、**制限時間（24時間／月、150時間／年）を超えて労働時間を延長してはならないこととされている。**

※ ①雇い入れ後1年未満の労働者、②配偶者で当該請求に係る子の親が常態として子を養育できると認められる労働者等を除く。

例外として、**事業の正常な運営を妨げる場合は拒否可能。**

期間雇用者についても、それ以外の者と同様の取り扱いとなっている。

法的には、労働者の請求により、**即ちその労務提供義務が消滅する効果がある。**

\* 深夜業免除（第19条）

深夜に子を保育する者がいなくなる場合に対応するため、**小学校就学の始期に達するまでの子を養育する一定の範囲の労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時から午前5時までの間において労働させてはならないこととされている。**

対象労働者、例外、権利の法的性質については、**所定外労働の制限と同じ。**

\* 勤務時間短縮等の措置（第23条）

育児休業から復帰し、又は育児休業をせずに雇用を継続する労働者にとっては、**ある程度心身が発達する3歳に達するまでの時期は子の養育に特に手がかかる時期であり、勤務時間の短縮その他の「就業しつつ子を養育することを容易にするための措置」の必要性が高いことから、事業主は、3歳に達するまでの子を養育する労働者に対しては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならないこととされている。**

勤務時間の短縮等の措置としては、**①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、④所定外労働の免除、⑤託児施設の設置運営その他の便宜供与、から事業主が選択（労働者の求めに応じた措置までが義務づけられているわけではない。）。**

なお、**子が3歳に達した後も小学校就学の始期に達するまでの時期は、3歳に達するまでの時期ほどではないにしても、子の養育についてかなり親自身が時間と労力を費やす必要のある時期であると考えられること**

から、事業主には、上記に準じた措置の努力義務が課せられている。

労働者の権利は、事業主が制度等を設け、それが労働契約の内容となって初めて発生する。

勤務時間が6時間以下の労働者については、措置の必要はないことと解している。