

育休後社員が活躍できる組織づくり

育休後コンサルタント **山口理栄**



第8回

育児短時間勤務制度の運用

今回のフレイズ

「労働者にとってより望ましいのは、短時間勤務と通常勤務の間の変更回数の制限を緩和させることです。」

改正育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けることを事業主の義務とし、労働者から請求があったときの所定外労働の免除を制度化しています。100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24（2012）年7月1日から適用されることになります。

短時間勤務制度の概要

短時間勤務制度の対象となる労働者は、次のすべてに該当する者です。

- ① 3歳に満たない子を養育する労働者であること
- ② 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと
- ③ 日々雇用される者でないこと
- ④ 短時間勤務制度が適用される期間に育児休業をしていないこと
- ⑤ 労使協定により適用除外とされた労働者でないこと

短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。なお、1日の所定労働時間を6時間とする措置を設けた上で、そのほか、例えば1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置をあわせて設けることも可能です。

短時間勤務制度の適用期間

短時間勤務制度を導入するにあたり、法定以上の適用期間を定めているケースがおもに大企業によく見られます。法律では3歳までであるのに対して、6歳まで（小学校入学まで）、9歳まで（小学校4年生になるまで）、12歳まで（小学校卒業まで）といったパターンがあります。

企業側として適用期間を長くする動機は2つ考えられます。1つは、労働者の要望に応えることにより働きやすい職場を実現すること。もう1つは、適用期間の長さという分かりやすい尺度で制度の充実度を社内外に示すことです。

しかし、短時間勤務制度の適用期間が長いことは本当に労働者のためになっているのでしょうか。後半でも詳しく述べますが、長過ぎる時短期間は企業にとっても労働者

にとってもマイナス面のほうが大きくなります。

労働者にとってより望ましいのは、短時間勤務と通常勤務の間の変更回数の制限を緩和することです。短時間勤務から通常勤務に戻す時、子どもと過ごす時間が短くなるという点で大きな不安を感じるものです。一度通常に戻したらもう短時間にできないケースと、万が一うまくいかなければまた短時間勤務ができるケースとを比べた場合、どちらがその不安を克服しやすいかは自明です。制限の緩和により、本当に必要な労働者だけに短時間勤務制度を適用するという状態に近づけることができるのです。

短時間勤務制度の問題点

厚生労働省の「雇用均等基本調査」によると2010年度女性の育児休業取得率は83.7%、育休後の復職者の約36%が「短時間勤務制度」を利用しています。早くから制度を導入している企業では数百人の従業員が短時間勤務をしている場合もあり、次のような問題点が指摘されています。

- ・周りの従業員の負担が増える
- ・人事評価が難しい
- ・本人がキャリアを真剣に考えずモチベーションが下がっている

一方、短時間勤務利用者からはモチベーションが下がる理由としてこんな訴えが聞かれます。

- ・短時間勤務制度を利用しているというだけで評価が何段階も下がった
- ・昇進、昇格、昇給の対象外になった
- ・教育、研修の機会が与えられなくなった
- ・キャリアパスが見えない

双方の事情を聞いてみると、短時間勤務制度を使うことによる従業員のメリットが

強く意識されている一方、給与、賞与、昇給、昇格、評価、待遇などへの影響について企業からの情報提供が十分行われず、従業員もデメリットを理解せずに制度利用を決めているという実態が明らかになりました。

短時間勤務の利用が引き起こすこれらの問題に対する企業の対応で必要なのは「働き続けて近い将来組織の中核となって活躍してほしい、そのための制度である」と本人に伝えること、評価や賃金についての本人と管理者への正確な情報提供です。企業では産休前や短時間勤務中の従業員全員に対して面談や社内研修を実施する試みが始まっています。

締め付けともとれる強行なやり方はモチベーション低下につながるので注意が必要です。有効なのは制度利用者同士で議論させ自発的なキャリア意識向上を促進する取り組みです。継続的に行うことで社員間のネットワークが強化されその中からロールモデルが育つ可能性も高いのでおすすめです。

やまぐちりえ／大学卒業後、大手電機メーカーにてソフトウェアの設計開発、製品企画に従事。2006年から2年間ダイバーシティ・マネジメント推進プロジェクトでリーダーを務める。コンサルティングファームを経て2010年6月より育休後コンサルタントとして独立。
<http://1995consultant.com>