

安倍首相が「三年間抱っこし放題での職場復帰」を支援するとして、経済団体に自主的な「三年育児」をお願いしたという。待機児童が社会問題となつていく時代にあつて、拍手喝采・大歓迎かと思つたら、そうでもないようだ。

曰く、「女性支援に疑問」、「ニーズ低調」、「復職不安」などなど。もっとも、首相側も、育児休暇の期間を延長することだけで、女性の就業が増え、少子化が止まると考えているわけではないようで、正確には「子供が三歳になるまで、育児や時短勤務を取得しやすい職場環境を整備」してほしいと要請したということのようなのだ。

現在でも、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律は、一歳に満たない子（特別な理由があるときは一歳六ヶ月）を養育する労働者は、その子を養育するために育児休業の申出をすることができ、事業主は、その申出を拒むことができないのはもちろん、その申出をしたことまたは育児休業をしたことを理由として解雇その他不利な取扱いをしてはならない

ことを定めている。

就業している女性が出産を躊躇し、保育所に殺到するのは何故だろうか。核家族が通常となつていく社会の中で、夫婦だけでの子育てに自信をもてないというだけでなく、職場を休んだときの不安が次から次へと浮かんできくようだ。職場復帰できるのか、休業中の収入はどうなるのか、休業期間が終つた後の子育てをどうしたらいいのか、休業前に積み上げてきたキャリアが無駄になるのではな

新・弁護士月記 15



抱っこし放題

橋本 勇

を押しつけることになるのではないか、などなど。経営者側からは、育児休業によつて離職率が低下したという評価がある反面、子育て（家庭）中心で、補助的な仕事を行う女性社員（端的に言えば、主戦力にはならない労働力）の増加をもたらしただけという批判もあるという。確かに、いわゆるキャリアアウーマンとして活躍している人の話の中には、祖父母などの協力があつたので仕事を続けられたという感想が多いよう

に思われる。

公務員については、平成一四年四月一日から育児休業の対象となる子の年齢が三年未満に引き上げられ、一九年八月一日からは子の小学校就学の始期に至るまでの勤務について短時間勤務ができるようになっており、この勤務をしない期間および時間については給与が支給されないものの、一歳に満たない子（一定の条件を満たす場合は一歳二ヶ月または一歳六ヶ月に達するまでの子）の育児休業期間中は共済組合から給料のほぼ四割に相当する給付金が支給され、育児休業の場合は、代換職員の業務を処理するために任期付き職員を採用するものとされ、育児短時間勤務職員の業務をカバーするために短時間勤務職員を採用することができることとされている。しかし、民間においては、雇用保険に公務員と同様の給付金の制度はあるが、育児休業の期間は最長で一年六ヶ月であり、短時間勤務の制度も法制化されてはいないし、育児休業中の業務の代換労働者の手配については、財政的にも、法律的にも何の手当もされていない。

民間に先行する公務員についての制度の目的が何なのか、それが所期の目的を果たしているのか、十分な検証が必要であらう。（弁護士