



ワークライフバランス開花術

ワークライフバランスコンサルタント 新田香織

第7回 両立支援、利用のヒント

人任せにしないこと

男女問わず子育てをする労働者が働きやすいようにと、様々な支援措置が用意されているのにもかかわらず、当事者が知らなかったために、あまり使われていない制度や措置が沢山あります。税金にせよ、年金にせよ事前に知っていればもっと違う対応をしていたということが後になってわかったりするものです。難しい法律や制度について専門家や会社の担当者に一任したくなる気持ちは理解できなくもありませんが、各人の諸事情を総合的に勘案したうえでベストな判断を下すことができるのは、自分自身だけではないでしょうか。

定時退社する工夫

今年の6月から施行された育児による「短時間勤務制度」と「所定外労働の免除措置」の義務化（労働者数100人以下の会社は平成24年7月1日～）により、育児をする労働者が申し出た場合、子供が3歳になるまで1回の申し出につき1ヶ月以上1年以内の範囲で希望する期間、早く帰ることができ

る環境が整備されました。

今のところ、この制度の利用者の大半は、保育園にお迎えに行く母親のようです。長時間労働が常態化している現状では、毎日決まって定時前または定時に退社する制度は、父親よりも母親の方が利用しやすいのかもしれませんが。

この制度をさらに使いやすいうように運用できないものか考えてみました。法律では希望する期間のすべての日についての利用になりますが、会社が更に柔軟な運用を認めれば、例えば所定外労働免除の措置を父親が週2日、母親が週3日利用することもできます。週に2日父親が定時に会社を離れ、保育園にお迎えに行き、夕飯を作ることで、母親は多少の残業が可能になるかもしれません。母親の残業の可能性について、ここでは提起すべきではないのかもしれませんが、職場の長時間労働の原因で筆頭に挙がるのが、「周囲への遠慮」という現状を考えると、週に2日でも残業できる状態にあるということ自体が、子育てをする労働者に精神的なゆとりを与えるのではないかと感じています。

子育てをする労働者の皆さん、ぜひ会社に相談してみましょう。

母親が専業主婦の場合でも、週に2日父親が家族と夕食を共にすることは、大きな意味を持つと思います。

本来なら、職場でのワークライフバランスの意識が浸透していれば、何も「所定外労働の免除」を会社に申し出るまでもなく、心がけ次第で誰でも週に数日、定時に帰ることなど難しくもないはずなのですが、それが難しい現状を考えると、「制度」を楯に確実に利用できる状況を作ることも大切です。さらに、週に数日だけ制度を利用する場合は、周囲の人にきちんと伝えることが重要になります。例えば、職場で共有するスケジュールに定時退社を明記するとか、机の上に残業不可のプレートを立てる等の工夫をしている会社もあります。

年金上の優遇制度

もう1つ、該当者には利用をお勧めしたい制度をご紹介します。厚生年金の「養育期間標準報酬月額特例制度」（通称「3歳未満の子の養育特例」）です。厚生年金は、現役時代の給与に基づいた保険料をいくら支払ったかによって受取額が変わってきますが、この制度は3歳未満の子供を持つ労働者の給与が下がった場合には、年金の計算上有利に取り扱ってくれるというものです。例えば、3歳未満の子がいる労働者の残業が減ったり、引越しによって通勤定期代が下がったり、妻が働くことによって配偶者手当がなくなったりすることで、受け取る給与が下がることはよくあることですが、そんな場合にもこの制度は使えます。育児休業を取っていなくても、転職していても、もちろん男性でも、そして共働きの夫婦各々でも適用になるお得な制度なのですが、知る人が少なく、あまり利用さ

れていません。この制度は、建前上は労働者からの申し出による手続きであって、しなくても会社に責任はありませんが、労働者の子供が生まれた時や、子供のいる労働者が入社した時には、漏れなく制度を説明した方が良いのではないかと思います。当面、給与が下がる予定がなくても、申出書と共に添付書類である戸籍抄本と住民票等を年金事務所に出しておくことをお勧めします。過去2年間さかのぼっての適用もできるので、すでにお子さんが3歳を過ぎてしまっている場合でも、該当する可能性があります。

※ 制度の詳細および要件確認については年金事務所にお問い合わせください。

もっと利用できるように

共働き世帯の増加と共に、父親が育児に関わる機会はどんどん増えていくことが予想されます。今までは母親の利用が大半だった支援制度も、これからは父親の利用が増えるはずです。まずはどんな制度や措置があるのかを知ること、そしてこんな応用の仕方はできないかといった視点で考え、積極的に利用して下さい。1人でも多くの人に情報が行き渡るように、私自身も制度の紹介やアイデアを提案していこうと思っています。

につたかおり／大学卒業後、化粧品会社や商社において商品の企画や販売促進を手掛ける。1998年社会保険労務士試験合格。2006年から4年間東京労働局雇用均等室で育児両立支援職場環境整備コンサルタントとして勤務する。2009年6月、グラス社労士事務所を開業し、同所代表に。
<http://www.grasse-sr.com>