

今年4月1日から「育児・介護休業法」が改正施行されます。これに先立ち、各都道府県労働局は改正セミナーの開催を予定しています。東京労働局主催のセミナーは2回行われる予定ですが、すでに定員（合計2700人）に達して締め切られました。このようなセミナーが定員に達するというのはあまり聞いたことがなく、その関心の高さに少々驚いています。

さて、同法の改正は、育児や介護をする必要のある働く人（労働者）が、これらと仕事を無理なく両立できるような公的支援体制作りを目指して行われたとのこと。

改正のポイントは次の4つです。

(1) 適用労働者の拡大

今まで同法の適用対象外だったパート労働者や契約社員などの「有期雇用者」についても、次の①と②の条件を満たせば育児休業や介護休業が認められます。

- ①雇用の実績が1年以上であること
- ②育児休業の場合…子供が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（ただし、子供が2歳に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな人は除く）

介護休業の場合…介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日を超えて雇用継続が見込まれること（ただし、93日を経過する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな人は除く）

(2) 育児休業期間の延長

現行の育児休業期間は子供が1歳に達するまでです。しかし、保育所に入所を希望しても保育所不足で入れない、子供を養育している配偶者が死亡・病気・ケガなどの事情で子供を育てることが困難といった場合には、子供が1歳6ヶ月に達するま

で育児休業期間が延長されます。

(3) 看護休暇制度の創設

これは、小学校就学前の子供がいる労働者が、子供の病気やケガの看護で休む場合に看護休暇が取得できるというもの。ただし、休暇の日数は子供の人数にかかわらず、年間5日が限度です。休暇時の給与を無給にするか、有給にするかは事業主の判断に任せられています。

(4) 介護休業の取得回数制限の緩和

現行法では、介護休業は対象家族（配偶者、子供、父母、配偶者の父母並びに労働者が同居し、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）1人につき1回限り、休業期間は連続3ヶ月間が限度ですが、改正後は、対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに1回の介護休業が認められます。対象家族1人につき取得日数の上限は、通算して93日までになります。

なお、育児・介護休業法の改正に伴い、事業主は施行日までに就業規則の改定を行っておかなければなりません。

●雇用保険の育児休業給付・介護休業給付がもらえない？

ところで、育児休業や介護休業を取得した場合には、雇用保険から「育児休業給付（休業前給与の3割、職場復帰後1割）」や「介護休業給付（休業前給与の4割）」が支給されますが、今回の改正の実施に向け、有期雇用者が育児休業給付や介護休業給付を得るための条件も併せて設定されることになっています。今月、労働政策審議会（厚生労働大臣の諮問機関）の諮問を経た厚労省案によると、次の①または②のいずれかの条件を満たし、雇用主が保証した場合に限って、給付金が支払われるとしています。

- ①休業開始時に同一事業主の下で1年以上の雇用実績があり、休業終

了後契約が更新され、3年以上雇用継続が見込まれる

- ②同一事業主の下で契約更新され、3年以上雇用が継続しており、休業後1年以上雇用継続が見込まれる

つまり、雇用の実績と見込みを合わせて4年以上の勤務期間が必要になるという厳しいものです。労働政策審議会雇用保険部会では給付条件が厳しすぎ、制度利用の足かせとなるとの批判の声も上がっています。

このままでは、有期雇用者は育児休業や介護休業を取得できるけれど、休業期間中は何の所得保障もないというケースが頻発することでしょう。休業を取得にあまり意味がなく、結果的には退職を選ぶ人が多くなりかねません。

●実態に合った制度作りを!

雇用保険では、勤務先に雇用保険があるパート労働者の場合、1週間の労働時間が20時間以上であること、1年以上引き続き雇用されることが見込まれることの2つの要件を満たしていれば、被保険者になります。失業者の増加や全国に作った「勤労者福祉施設」の巨額の損失などで雇用保険財政が悪化。このため、4月から雇用保険料率は1,000分の2（労使折半）引き上げられます。正社員に比べて立場が弱いにもかかわらず、正社員と同率の雇用保険料を負担している有期雇用者。保険料の負担が増える一方で、厳しい給付条件のため、せっかくの制度が利用できないというのはおかしな話です。

厚生労働省の平成15年の『就業形態の多様化に関する総合実態調査』によると正社員が65.4%、非正社員が34.6%。非正社員の割合が増え続けており、重要な戦力になっています。正社員でも、非正社員でも「働くこと」には変わりがなく、就業実態に合わせた制度作りをすべきと考えます。