

【背景】

育児短時間勤務制度（以下、育短制度）が導入されて10年余りが経過しました。女性職員が多数を占める職場では、育短制度を利用する方が増え続けており、制度利用者も、それを支える人たちも共に苦労している現実があります。特に看護の現場は若い女性が多いこと、交替制勤務であること、資格職であることから、他の職場より多大な影響を受けざるを得ません。

医療はどうしても夕方の時間帯が忙しくなるのですが、その時間になると育短制度の利用者が職場からいなくなってしまう、育短制度利用者以外の職員が、その忙しい時間帯を少なくなった人数で頑張っているという現状があります。それを支えるフルタイムの人たちは、一生懸命に制度利用者が抜けた穴を埋めるべく働きいています。

一方で、育短制度利用者も、日々この状況を見ながら帰って行きます。終業予定時間に帰ることができないだけでなく、帰ることができないことまで責められるというような思いをしている人たちが多くいます。

法律では3歳まで制度が利用できますが、日赤は小学校入学前まで利用することができます。一般的に、育児にかかる時間は0歳をピークとして徐々に減少していきます。しかし、小学校入学にあわせて育児にかかる時間は再び増加します。年長さんより、小学1年生の方が育児時間は増えることになるのです。年長さんまで育短制度を利用すると、更に手がかかるようになる小学1年生になったときに、フルタイムの勤務に戻ることができなくなってしまいます。

また、フルタイム勤務の看護師は、一転して育短制度利用者を支える立場になるため、定時で帰ることすらできなくなっています。つまり、フルタイム勤務に戻ると「仕事と育児」の両立が困難になり、退職につながっていくのです。加えて、支え続ける人たちはずっと支えるだけの立場になってしまい、モチベーションを保つことが難しくなってしまいます。育短制度は育児の期間を支えて、働き続けるためにある制度ですから、本当の意味での制度活用ができていないと考えます。

このように、現在は育児短時間勤務制度が負のスパイラルが生じていると言っても過言ではなく、すぐに解決する問題でもありません。まずは、制度利用者だけでなく、フルタイム勤務者も定時で確実に終わる環境を整えることが急務です。さらに制度利用者の配偶者も同じように育児に関われば、制度を利用する人も少なくなるでしょう。

これらのことから、労働組合としてはフルタイム勤務者と育短制度利用者が円滑に協働するためにはどうすれば良いかを、以下のことを提案します。

- ・ 小学校入学前に、一度フルタイムに戻る。
- ・ 利用しなかった分を小学校1年生から小学校3年生までに振り替えることができる。

一度フルタイムに戻ることが可能になれば、復帰することが前提の制度という認識が高まるでしょうし、制度を支える側の人も、制度利用者が職場に戻ってくることが前提ならば、意識が変わると考えます。また、仕事と育児を両立することを前提とした働き方を家族とともに模索することを促すことも重要です。