

## みんなの ちょこっと相談



正社員で育児休業を10ヵ月取り、その後子どもが3歳までは時短勤務の制度を使いたいと思います。

会社から「労働時間が短くなるのだから、パート勤務ということではいったん退職の手続きを」と言われました。それが短時間勤務制度なのでしょうか。

### 短時間勤務制度≠パート勤務

育休明けというのは、子どもにとっては集団生活になれていく大事な期間であり、親にとっては保育園の送迎や仕事との両立で徐々に新しい生活パターンを作っていく大事な期間です。また離乳食が始まり、親としての「初めて」が次々おとずれますね。

そんな時期に短時間勤務制度が利用でき、退職することなく就業継続できることは、働く立場からとても意義あるものですね。本当は、新たな人材育成にエネルギーを使うことなく仕事とくらしの二つのキャリアアップを図ることになり、会社にとっても就業継続は

有益なことなのです。

短時間勤務制度というのは、働きながら子育てすることを容易にするために育児・介護休業法（23条第1項）で定めているものです。3歳未満の子どもを育てる労働者が希望すれば、所定労働時間を短縮し仕事と子育てをしやすくするための措置（1日の所定労働時間を短くすることを就業規則に定めるなど）を講じなければならないとしています。所定労働時間が7時間45分の場合もあり、短縮後の時間は5時間45分から6時間の範囲となります。

会社の言うようにいったん退職してパート勤務になることは、正社員の身分を失うという大きな不利益取り扱いであり、育児・介護休業法違反となります。

根拠を示し、会社とよく話し合ってみましょう。その際、就業規則はどのようになっているか確かめること、規則に定められていないときは早急に法の趣旨に基づき定めることを求めましょう。

話し合う前に、話すことをメモしていくことや話し合いの日時・場所・対応者、発言などをメモに残すことも大切です。

回答者：林誠子（当財団理事長）

※「働く女性のちょこっと相談」（P.8 参照）もお気軽にご利用ください。



## 情報ライブラリー 所蔵資料紹介

女性学研究のパイオニアとしてご活躍された藤枝滯子さんから寄贈された蔵書で、2003年、すてっぷ内に「藤枝滯子ライブラリー」を開設しました。2011年、藤枝さんのご逝去に伴い豊中市にいただいた遺贈金で蔵書を購入しており、以下の2冊は2015年度に所蔵したものです。



### 『ジェンダー・クォータ 世界の女性議員はなぜ増えたのか』

三浦まり、衛藤幹子／編著  
明石書店 2014年発行  
【314・ミ・藤】

ジェンダー・クォータ（quota=割当）とは「政治における男女の不均衡是正のため、候補者・議席の一定数を女性に割り当てる制度」です。本書では、スウェーデン・アルゼンチン・台湾などの例を挙げ、クォータ制の導入経緯とその後の変化を検証しています。

日本も2013年1月現在で7.9%の国会議員女性比率を30%に近づければ、女性ならではの介護経験などが政治に反映され、同時にマイノリティの政治参加を促し、多様性を認める社会になります。日本は小選挙区比例代表制を「地域クォータ」として導入済みであり、そこに「性別クォータ」も加えれば良いとする分析（第2章）はとても説得力があります。



### 『『全身〇活』時代 就活・婚活・保活からみる社会論』

大内裕和、竹信三恵子／著  
青土社 2014年  
【304・オ・藤】

就職先を探す「就（職）活（動）」、結婚相手を探す「（結）婚活（動）」、子どもの保育所を探す「保（育所）活（動）」。それらの活動に全身で臨んでダメだった時、自分のすべてが否定されたと感じ心が折れそうになります。そんな状況でも「現実を見ろ、その先を見ろ」「そこから始まるのだから、くじけずに仲間を作れ」と著者二人は言います。生きてきた時代が違えば、見えるモノも、感じるモノも大きく違ってしまふ、世代間断層という深い溝があります。その断層に分断されている中でも「他者の問題を正面から見つめ、自身にも関係すると認識する」ことが明るい道を築く術だと教えてくれる一冊です。