

21世紀型企业への転換を図る

■これからの労務管理におけるリスクマネジメント その4 ～ 育児休業への対応を考える ～

2010. 6. 30 改正育児介護休業法のポイント

本年6月30日に「改正育児休業、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」が施行されました。就業規則等を変更されていない場合は、早急に変更するとともに、現実的な運用についてのルールを事前に取り決めておく必要があります。

改正 Point



- ◎3歳に満たない子を養育する労働者が申し出た場合、短時間勤務制度及び所定外労働の免除が義務化（労働者が100人未満の事業主は24年6月30日まで猶予）
→ これまでは、複数の制度（フレックスタイム制、時差勤務など）から一つ以上を選択
- ◎小学校就学前の子を養育する労働者に対する看護休暇を、子が1人の場合は5日、子が2人以上いる場合は10日に拡充 ※有給休暇とする必要はありません。
→ これまでは、一律5日
- ◎パパ・ママ育休プラスの創設（一定の要件を満たす場合、最長で子が1歳2カ月になるまで育休期間を延長）
→ これまでは、子が1歳になるまでが原則
- ◎パパ休暇の創設（子の出生後8週までの間に育休を取得し終了した場合、再度の育休取得が可能）
→ これまでは、育休取得は1度のみ
- ◎専業主婦（夫）がいる場合でも育休取得が可能
→ これまでは、労使協定を締結していれば対象外



パパ・ママ育休プラスの“一定の要件”とは、夫婦のうち後（同時も可）から休業を取得した配偶者が子の満1歳の誕生日以後に休業を開始した場合のことをいいます。たとえば、妻が産前産後休暇から引き続いて子が1歳に達するまで育児休業を取得し、その後（あるいはその前から）夫が1歳2ヶ月までの間、育児休業を行うようなケースです。

（注）夫の場合、育児休業期間の上限は通算して1年、妻の場合は、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年となっていますので、子が1歳2ヶ月にならなくても、休業期間が通算1年となれば、休業はそこで終了です。

変形労働時間制における短時間勤務制度の運用

今回の改正により労働者から申し出があった場合、短時間勤務制度および所定外労働の免除が義務化されました。各種変形労働時間制を採用している場合、短時間勤務制度にはどのように対応すればよいのでしょうか？

簡単な方法は、変形労働時間制の適用を除外し、規定の所定労働時間について短時間勤務制度とすることです。一方、変形労働時間制を適用したまま、短時間勤務制度を実施する場合には、以下の対応が必要となりますので、事前に取り決めておきましょう。

① 1ヶ月単位・1年単位の変形労働時間制の場合・・・

1日の所定労働時間が6時間を超える日に関しては労働時間を6時間以内とする。

注：1日の平均を6時間とすることはできません！！

② フレックスタイム制の場合・・・

清算期間の平均を1日6時間とする

③ 裁量労働時間制の場合・・・

業務内容の質・量を削減し、みなし労働時間を6時間とする。

※みなし労働時間を変更する場合には、労使協定の締結（専門業務型）または、労使委員会の決議（企画業務型）が必要です。



男性社員の育児休業取得と企業の対応



現在、男性社員の育児休業取得率は1.56%ですが、男性社員の約30%が育児休業取得を考えているとされ、また今回の法改正により、今後の取得者が増加することが予想されています。

女性社員が育児休業を取得する場合は、産前産後休暇後にそのまま育児休業になるケースがほとんどですが、男性社員が取得する場合、パパ休暇制度を利用する社員など、その休業取得時期や期間も様々になることが考えられます。

会社としては、男性社員が育児休業を取得した場合に起こりうる業務の引き継ぎや、人事異動などのシミュレーション、どのタイミングで休業予定の申し出を行ってもらうのか、など早めに運用ルールを構築しておく必要があるでしょう。

また、全社員が育児休業に関する理解を深めるための社内啓蒙等を行い、上司・同僚が率先して助けあい、男性社員がいつでも育児休業ができるような環境づくりも大切です。このような活動は育児だけではなく、介護休業の際にも効果を奏します。

社内啓蒙として、就業規則にて育児休業の申出を早くしてもらう努力規定の追加や、育児休業のしおりの作成、社内研修を行うことが考えられます。



育児休業期間中の弾力的な勤務制度 !



これまで男性社員が育児休業を取得したくてもできない大きな要因となっていたのは、「仕事があるので休業できない」というものでした。会社としても男性社員が育児のために長期間休業する事態は想定外であろうと思います。

そこで、希望者については、定期的に出社したり、在宅勤務日を設定して仕事を行うなど、休業期間中であっても勤務を許可する制度はいかがでしょうか。

この制度は、男性の育児休業の取得促進にもつながるかもしれません。また、女性社員が育児のために退職することを防ぐ制度にもなり得ます。

ただし、**会社が出勤を強制できるものではありません**のでご注意ください。

雇用保険育児休業基本給付金の支給要件においては、「支給単位期間（開始日から1ヶ月サイクル）に、育児休業による全日休業日が20日以上であること」と規定されていますので、休業日が20日を下回らなければ育児休業基本給付金は満額支給されます。



今が「次世代認定」を受けるチャンス!!

「次世代認定」をご存じでしょうか？

「次世代認定」とは、次世代育成支援対策法に規定される「労働者の子育て支援に積極的な企業」であることの認定です。認定されるには「一般事業主行動計画」を策定・届出し、最短2年間の計画期間中に行動計画に掲げた目標の実行と一定基準の育児休業取得者が必要です。

認定を受けるための一番の難点が、実は男性社員の育児休業取得実績でした。しかし、今回の法改正により男性が育児休業を取得することが十分に考えられますので、今が「次世代認定」を受けるチャンスともいえます。

現在、「一般事業主行動計画」は従業員301人以上の企業に計画の策定が義務付けられていますが、平成23年4月からは従業員101人以上の企業にも義務付けられますので、該当される場合は今から準備しておきましょう。



リスクマネジメントのポイント



短時間勤務といっても、どのような仕事を与えるべきか？ 残った仕事はどうするのか？ 人事考課をどうすべきか？ 他の社員の不公平感にどう対応すべきか？ 現実的な問題が山積する今回の法改正！ 規則や運用ルールだけでは解釈できないことが発生しそうです。しかし、よくよく考えてみると、育児休業取得から職場復帰後に関する問題は、すべてその職場の管理職のあり方にその解決の糸口があるように思います。業務指示、教育、評価、そして何よりも職場環境を形成するコミュニケーションの状態など、その職場の管理職が担う役割はかなり重要です。労働時間管理の問題もそうですが、これからの時代は管理職のスキルによって、“人の問題”の展開結果が左右されます。管理職への昇格基準・マネジメント教育の見直しを提案します。

社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864