

21 世紀型企业への転換を図る

■ 次世代育成支援！

～ 育児休業に対するマイナスイメージを払拭しましょう ～

育児休業に関する不利益取り扱いは禁止されています…！！

「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」（以下、「育児休業法」といいます。）により育児休業の申し出、または取得を理由とした解雇その他の不利益な取り扱いは禁止されています。（介護休業も同様）

しかし、まだまだ育児休業に関するトラブルが後を絶たない現実があり、経営者の方をはじめ管理職の皆様の意識改革が必要だと感じます。これからも育児・介護休業は避けては通れない問題です。いざ、というときに“嫌な顔”をすることがないように、代替要員の確保と業務の引継ぎ等の段取りを考慮しつつ対策を講じておきましょう。このことは、急な退職への備えともなります。

ご参考までに、退職勧奨（専業主婦を勧める）、正社員から非正規社員への契約変更の強要、不利益な配置転換なども、個々の事案を判断した上で、不利益取り扱いとなる場合がありますので注意して下さい。



休業終了後の職場復帰は…！！

育児休業法では、育児休業後の原職復帰を事業主に義務づけてはいません。よって、法律上は、育児休業後の原職復帰が保障されていないことになります。

しかし、厚生労働大臣の指針により「原則として原職、または原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること」と定められていることから、多くの企業の就業規則には「原職復帰」が記載されているところです。そうすると、育児休業後に配置転換を行うべき合理的な理由がある場合を除き、原職や原職相当職に復帰させるべきだということになります。当然のことですが、企業が作成した規則ですから「果たしてこの約束を守ることができるのか？」ではなく、「約束を守る」ための措置を講じることが必要となります。

この 22 条は、努力義務ですが、企業の取り組み姿勢がはっきりするところです。

育児休業法第 22 条

事業者は、育児休業申出及び介護休業申出並びに育児休業及び介護休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。



休業期間中のコミュニケーション…？

男女問わず育児休業者の「休業中の能力アップ」と「スムーズな職場復帰」の両面をサポートする会社が増えています。休業期間中を“ブランク”から“ブラッシュアップ”に変えるe-ラーニングシステムもマスコミに取り上げられていました。

まさに、育児休業をマイナスと捉えず、プラス発想に転じさせた素晴らしいサービスだと思います。

労働人口の約4割が女性ですが、第一子の出産を機に、かなりの割合の方が仕事を辞めているといわれています。せっかくその企業の実務を身につけているのに、もったいない話です。

新人を採用して1年教育するのと、育児休業期間中に少し頑張っ、休業者の復帰を待つのと、どちらを選ぶのでしょうか。これからの時代は、女性が活躍できる企業が勝ち残っていけるのではないかと考えると、人財を無駄遣いせず、女性が出産を機に辞めなくてすむような職場環境の整備が望まれます。

休業期間中の情報提供の例

- 社内情報（社内報など）を毎月1回郵送（メール送信）する
- 業務の引き継ぎを受けた社員の業務月報を定期的に関覧できるようにし、業務の進捗状況を把握できるようにする

職場復帰直前の講習例

- 担当業務の見学、作業内容、作業手順について再確認、実技実習
- 復帰後の職務内容、社内諸手続変更点などの説明
- 仕事と育児の両立についての相談



在宅講習の例

- 貸与可能な備品を用いて在宅講習を実施し、能力の維持に努める
- 業務関係の資料を用いて、育児休業者が講習担当者と連絡し合い、その内容のフォローを行う

職場復帰直後の講習例

- 休業期間中の企業の動向について説明
- 復職後に担当する業務についての説明・実習、日常業務の再確認
- 実際に復職して労働条件に問題がないかどうかの聞き取り

職場復帰後の配置転換 ！！

育児休業からの復職時に配置転換を行うケースがありますが、これは就業規則の「元の職務に復帰させることができない場合は、他の職務に変更することがある」という一文に基づくものです。ここで問題なのが「復帰させることができない場合」が具体的に何か、職場復帰者を納得させられるのか、ということです。あらかじめ「その職務がなくなったとき」など、“これは仕方ない”という理由ならば別ですが、それ以外の理由では、どうしても客観性・合理性に乏しくなってしまう。

復職時に配置転換が予想される場合には、その配置転換等について、事前の説明（経緯を含む）を十分に行う必要があります。さらに、その配置先に関する情報提供・教育訓練等を行うなど、復帰する社員の納得を得られるような措置を講じておくようにされるとトラブル発生の未然防止対策となります。

参考

◇東洋鋼板事件 東京高裁 昭和49.10.28

女子職員の労働能率の低下を予想し、さらに他の従業員と区別して取り扱うことによる職場への影響への対応策を講ずることは当然許されるとして、企業運営上の客観的合理性ないし必要性がないとはいえないとされた。

社員採用時の適性診断実施 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864

少子高齢化と女性社員の戦力化…！！

「女性は結婚や妊娠で長期勤務が期待できない」「嫌なことがあったらすぐ辞める」「男しか信用できない」「代替が可能な仕事だけをやってもらえばよい」…。

現代社会においては、あり得ない言葉ですが、心の中にはいまだこのような思いが燦り続けている方が存在するのも事実です。残念ながら、このような方が存在する企業では、男女雇用機会均等法を形式的に遵守しているだけで、実際は、女性への処遇を低下させています。

少子高齢化が進展しつつある中では、高齢者にご活躍いただくことはもとより、若年層を含めた働き盛りの人財確保を図らなければなりません。

今こそ、女性総合職の採用・職域拡大・管理職への登用を進める時期だと思います。また、女性社員が働きやすい職場環境は、男性社員にとっても働きやすいはず。まさに、一石二鳥ではないでしょうか。

平成 19 年に男女雇用機会均等法が改正され、昇進、降格、異動、コース転換など人事処遇に踏み込んだ性差別の是正を企業に厳格に求められている他、母性の尊重が強化されています。

特に、妊娠出産が女性のキャリア形成上不利にならないよう、また少子化対策、育児支援の強化も盛り込まれていますので、本心からの実効的な対策が必要です。

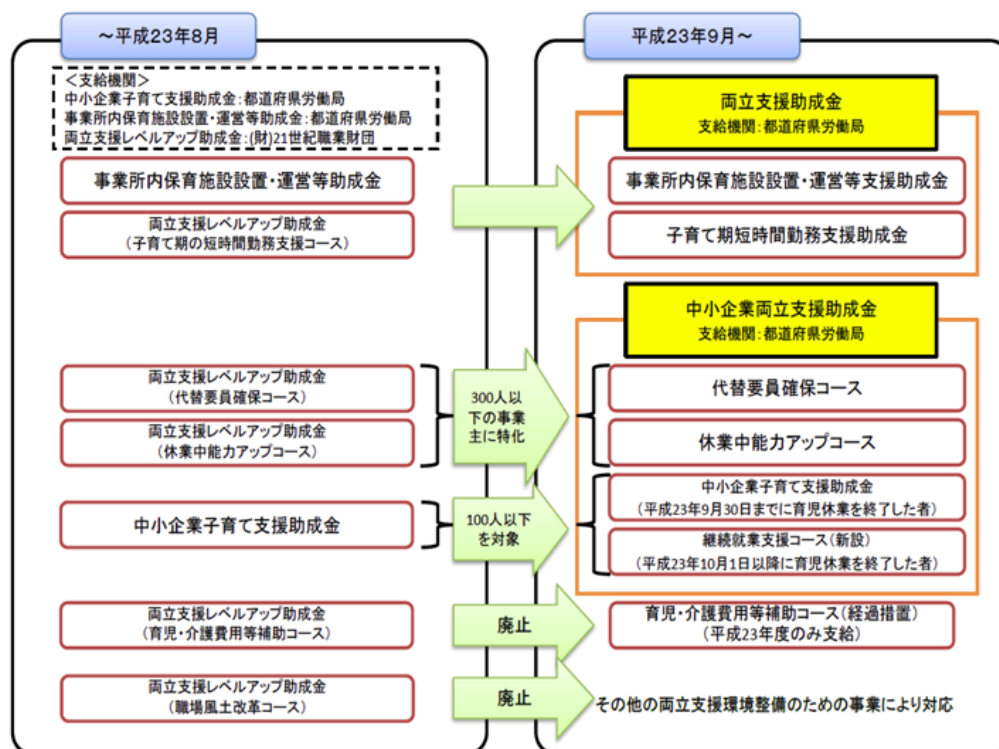


女性の皆様には大変失礼いたしました。とある会社でお聞きした一例を挙げたものですのでご容赦願います

仕事と家庭生活の両立を支援する企業への助成金 !!

本年 9 月から育児・介護に関連する助成金が再編されました。

これから本格的に両立支援に取り組まれる企業の皆様は、是非ともご活用下さい。



弊所は、ライフワークバランスの推進対策をご支援いたしております。

労働基準監督署への是正報告対応 ⇒ フリーダイヤル 0120-81-4864