

労務アドバイス VOL.4 ～改正育児・介護休業規程について考える～

平成 29 年 1 月 1 日、改正育児介護休業法が施行されました。当事務所の顧問先でも、育児休業取得のため、お休みされている方が現に何人もいらっしゃいますが、やはりすべて女性の方です。国では、男性の育児休業取得を奨励していますが、なかなか現実的には難しいと思われます。理由は、1.育児はまだまだ女性が担い手であるという考えが根強いこと、2.育児休業給付金が受給できますが、1日あたりの賃金の67%の受給であること（180日経過後は50%に減額されます）3.男性が育児休業を取得すると、昇給・昇格が遅れてしまうことが多いことなどが考えられます。少子化で子供の数が少なく、国も働き方改革を推進する以上、育児休業中の所得補償の充実、休業しても不利益を受けない社内風土の醸成などが急がれます。

育児休業の実態

当事務所の顧問先でも、育児休業取得者が多数存在しますが、実際、復帰後半年程度は最も大変な期間と言えます。お子様は急に親と引き離され、保育園に預けられるわけですが、特に冬場に向かう時期ですと、多少の風邪や熱でも預けられた他のお子様から、風邪などを移され、結果、熱が一定以上の高さになると、容赦なく職場にお迎えの電話がかかってきます。そのようなことを繰り返して体も丈夫になっていくのですが、その頻度が頻繁になると、多少理解のある職場でも、「あの社員はあてにできない」という評価となり、徐々に居づらい雰囲気になり、やむなく退職という残念な結果となる事例をいくつも見てきました。

介護休業の実態

当事務所では介護休業取得者の実績は少ないですが、育児休業ほど、周知がされていないケースが多いように思います。今後教育などを通じて、制度への理解を深めていく研修などを提案していきたいと思います。

いずれにしてもせっかく育てた社員を、育児や介護で失うことは会社にとっても大変な損失です。長い職業生活で、不慮のケガや事故などによる休業や、育児・介護を理由とした休業など誰にでも遭遇する可能性のあるものに対して、職場全体で理解を深め、互いの優しい心での協力が欠かせません。

社会保険労務士法人リップル 代表社員 神田 真弓

〒274-0063

千葉県船橋市習志野台 2-12-29 ASビル 202号

TEL:047-496-0600 FAX:047-496-0601

e-mail:info@sr-ripple.com

URL:http://sr-ripple.com

