

育児復帰の難しさ と どう向き合うか

特集

01 | 育児復帰の難しさはどう向き合うか

働き方改革の流れにより、育児と仕事を両立したい社員が職場復帰するための環境整備はますます求められるようになっていきます。

しかし現実には、「社員が育児と仕事を両立してイキイキと働き、会社もますます成長する」という理想通りにいかないことも多く、育児復帰を巡って様々な問題が起きます。育児復帰をめぐる課題について会社としてどのように対策ができるのでしょうか。

02 | 夏休みを有休消化扱いにしていかが

夏季休暇の時期になりました。通常はお盆、または7月から9月くらいの間で夏休みを取りますが、人員不足などの事情から夏休みと別に有給休暇を与える余裕がないこともあります。夏休みを有給休暇消化として扱うことはできるでしょうか。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

育児復帰の難しさ どう向き合うか

ワークライフバランスや働き方改革が叫ばれていますが、中小企業では育児からの復帰社員を受け入れることには時に困難を伴います。課題と対策について取り上げます。

はじめに

働き方改革の流れにより、育児と仕事を両立したい社員が職場復帰するための環境整備はますます求められるようになっていきます。

しかし現実には、「社員が育児と仕事を両立してイキイキと働き、会社もますます成長する」という理想通りにいかないことも多く、育児復帰を巡って様々な問題が起きます。育児復帰をめぐる課題について会社としてどのように対策ができるのでしょうか。

典型的な問題

育児休業からの復帰を巡って起こる問題としては、次のようなものがあります。

- ・代替要員をすでに雇用しており、人員過剰で担当業務がない
- ・復帰後のスキルが低下している
- ・育児のため仕事が分断される
- ・子供の体調により急な休みや早退などがある
- ・既存社員の妬みや不満、反感を買うことがある

妊娠したこと、出産したこと、育児休業を取得したこと等を理由に解雇、雇い止め、降格などの不利益な取り扱い（いわゆるマタハラ）を行うことは法律で禁止されているものの、上記のような問題のため「労働者側の権利主張」と「会社、現場の事情による異動や降格などの処分」がしばしば対立することになります。

課題と原因

育児休業から復帰する際の課題と原因を図示すると次のようになります。仕事を（スキル）（行動）（結果）に分解したとき、育児と仕事の両立をしようとすると、育児に時間と意識を向けるほどそれぞれの要素において低下・減少が起こります。会社としての対策は、この原因にフォーカスする必要があるでしょう。

育児休業から復帰に際しておこる課題と原因

	スキル	行動	結果
仕事の流れ	<ul style="list-style-type: none">◆ ブランクによるスキル低下◆ ビジネスの変化によるスキルの陳腐化	<ul style="list-style-type: none">◆ 労働時間制限による行動量の減少◆ 業務に専念できない精神状態	<ul style="list-style-type: none">◆ アウトプットの減少◆ 結果責任を求められる職務につけない
原因	<ul style="list-style-type: none">◆ ブランク期間◆ 育児疲れ、体調の変化◆ 学習時間の確保ができない	<ul style="list-style-type: none">◆ 保育園送迎◆ 育児疲れ、体調の変化◆ 子供の様子への不安	<ul style="list-style-type: none">◆ 育児との両立による本人の甘え◆ 周囲が気を使って任せない

対策

1. 家族の協力を促す

育児疲れは家族のサポートにより軽減されることが期待できます。また、働く時間の融通、学習時間の確保のためにも、職場での本人の役割に対して理解・支援してくれる家族が必要です。

配偶者などの家族を巻き込んで社内イベントに招待したり、育児休業からの復帰プランを話し合う面談を、家族を含めた「三者面談」にしたりするなどといった工夫はいかがでしょうか。

2. 在宅ワークの環境を整備する

育児からスムーズに職場復帰するために、部分的に在宅で勤務できる環境整備も検討できます。その際、在宅ワークしやすいように業務そのものを組み替えるなどの配慮もあった方が良いでしょう。

3. 結果責任を明確にする

「育児と両立しているのだから結果が出ないのは仕方がない」という甘えを許す環境は、必ずしも育児復帰のためにはなりません。復帰した後の働き方において求められる結果責任を、できれば復帰前の面談で明示し、結果に対してコミットメントを得ることは重要です。

夏休みを有休消化扱いに していいか

日本では主に7月～9月に夏休みを取る慣習がありますが、夏休みと別に有休を与える余裕がない場合、夏休みを有休消化扱いにすることはできるでしょうか。

はじめに

夏季休暇の時期になりました。通常はお盆、または7月から9月くらいの間で夏休みを取りますが、人員不足などの事情から夏休みと別に有給休暇を与える余裕がないこともあります。夏休みを有給休暇消化として扱うことはできるでしょうか。

休日と休暇の違い

そもそも、「休日」と「休暇」は法律上明確に異なります。休日とは労働義務のない日を指し、休暇は労働義務がある日だが、申請により労働義務が免除されるものを指します。

休日は「法定休日」と「法定外休日」に分類され、法律上与えなければならないのは「法定休日」と「就業規則などで規定された法定外休日」に限ります。休暇は、法律上定められた年次有給休暇など一部を除いて与える義務はありませんし、必ずしも有給にする必要もありません。

	休日	休暇
労働義務	なし	あり
与える義務	あり（法定休日、就業規則などに規定した法定外休日に限る）	なし（ただし法定の年次有給休暇、育児・介護にかかる看護休暇など一部のみ付与義務あり）
例	法定休日 法定外休日 盆休み・正月休みなど	年次有給休暇 慶弔休暇 リフレッシュ休暇など

いわゆる「夏休み」に関して言うならば、就業規則などで「休日」として定めたならば与える義務が発生するが、定めない限り与える義務は発生しません。「我が社には夏季の『休日』はありませんから、夏休みが欲しい場合

は有休を申請してください」としても法律上は構わないこととなります。

有休の計画的付与の要件

夏休みを与える義務は必ずしもないとはいえ、夏季には帰省やレジャーの予定をしている社員も多いため、何らかの連続した休暇が欲しいところです。この場合に「年次有給休暇の計画的付与」という仕組みを使うことができます。これは、労使で協定を締結することにより、1年のうち特定の時期に有給休暇を取得させることができるものです。年次有給休暇の計画的付与のための要件は以下の通りです。

- 就業規則などにより計画的付与を規定すること
- 以下の内容を盛り込んだ労使協定を締結すること（労働基準監督署への届け出は不要）
 1. 計画的付与の対象者(あるいは対象から除く者)
 2. 対象となる年次有給休暇の日数
 3. 計画的付与の具体的な方法
 4. 対象となる年次有給休暇を持たない者に対する取り扱い
 5. 計画的付与日の変更

こと夏休みに関していうと、例えば「Aグループは8/13～8/15、Bグループは8/24～8/26に有休を付与する」や「8/13～8/16を有休として計画的に付与をする」などと定めることで、有休消化をさせることが可能になります。

不利益変更の注意

ただし、今まで「休日」として取り扱っていた夏休みを「有休の計画的付与」と変える場合、もともと働く義務のなかった休日が減ることになるので、労働条件を不利益に変更することになります。労働条件の一方的な不利益変更は違法とされるため、事前によく納得を得てから変更してください。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の高山です。

今年の夏は予想以上の猛暑が続き、それに伴いアイスの売れ行きは昨年比二桁以上の伸びだそうです。氷菓子のアイスボックス（グレープフルーツ）に至っては生産が追いつかず、9月中頃まで一時出荷休止と発表されました。その他かき氷の「サクレ」も一次販売休止だそうです。アイスメーカーにとっては嬉しい悲鳴ですが、機会損失も大きいといえます。それだけ、季節を予想することは難しいということでしょう。

かつて気象学者のエドワード・ローレンツは「今日の北京で1匹の蝶が空気をかき混ぜれば、翌月のニューヨークの嵐が一変する」と、蝶の羽ばたき程度であっても、気象に影響し、正確な長期予測は困難だと言いました。最近では異常気象という言葉もよく耳にしますが、人間が自然を予測したり、コントロールすることは容易ではありません。むしろ自然に合わせる方が賢明なのかもしれません

