



育児・介護休業って？

ホントにとるの？ とらせなければならぬの？

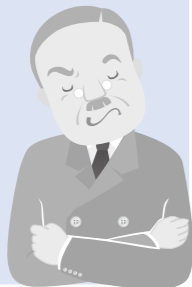
社員のワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)に配慮し、働きやすい職場を作りたいと思いながら、実際は社員が育児・介護休業を取得したいと申し出てきたら「困った」と頭を抱える会社が多いのではないでしょうか。社会保険労務士の渡辺明子さんに経営者の本音の疑問に答えていただきました。



渡辺明子さん
特定社会保険労務士。ファイナンシャル・プランナー。
Anna(アナ)人事労務サポート代表。
約30年間中小企業、会計事務所等で人事総務・会計業務に携わった経験を活かし、2011年葛飾区で社会保険労務士事務所を開業。
現在は、社員の雇用管理、給料計算など、何でも相談できる中小企業の社外人事部として、多くの企業をサポート。また、女性の起業・ライフプランサポートも行っている。



育児や介護で休んでる間も給料は払わなくちゃいけないんでしょ？働いてないのに給料払うなんて、そんな採算の合わないことできないよ。



育児・介護休業中や、子の看護休暇及び介護休暇中で、社員から労務の提供がなかった期間については、原則として給料を支払う必要はありません(支払っても構いません)。

この扱いは賞与や退職金でも同じで、休業などにより労働しなかった期間は、算定対象期間から除くことができます。ただし、これらの取り扱いについてあらかじめ就業規則などに記載しておくことが必要です。

さらに育児休業に限っては、事業主が日本年金機構に申し出ることで、社会保険料の負担を会社、社員ともに免除する制度もあります。つまり人件費の負担は“ゼロ”になるということです。



また、育児・介護休業法では育児休業などを取得したことを理由に、解雇や育児休業前より低い職位となる職務に強制的に就かせるなどの不利益な取り扱いをすることを禁じています。

これをふまえて、会社が育児休業を終了した社員を元の職位や職場に復帰させることを促進するための各種助成金もあります。これらの制度を上手に利用することで会社の負担をずいぶん軽減することができますよ。

さて、前述のように育児・介護休業中は給料が支払われない場合もありますので、社員としてはその間の収入の減少が心配になります。しかし一定期間雇用保険に加入し、要件を満たす社員に対しては「育児休業給付金」「介護休業給付金」という収入の減少を補填する雇用保険からの給付金もあります。会社から社員に説明し、手続きを行うようにしましょう。

※ポイント※

ノーワーク・ノーペイの原則で、働かない期間の給料は払わなくても良いのです。休業中の労働者の収入減を補うため、雇用保険の給付金もあります。社会保険料の免除制度や休業からの復帰を促進する助成金も利用し、会社の負担を軽減しましょう。

休業できる職場にすること

会社にとってもメリットがありますよ



うちは少人数の会社だから、1人の社員に長く休まれると仕事が回らなくなる。他の社員の負担が増えると不満も多くなるし。正直言って辞めてもらった方が…。



少子高齢化によって、日本では労働者の数が年々減る傾向にあります。長期休業や「フルタイムで働けない」ことを理由に退職を選択する社員が出た場合に、すぐに新たな社員を採用することが難しくなってきます。

また、新規採用や社員教育にはコストがかかります。それよりは育児や介護で一時的に休んでも、業務に慣れた社員がまた職場に復帰し、働き続けられる仕組みを作ることの方が会社、社員双方にメリットがあります。

たとえば育児・介護休業法では、3歳に満たない子を養育する社員や、家族の介護を行う社員に対して、勤務時間を短縮する措置を行うことを義務づけています。最近では40代～50代の管理職クラスの社員が家族の介護のために離職する例が増えていますが、この短時間勤務制度と介護支援サービスなどの利用により、介護をしながら働き続けることが可能になり、会社の中核の人材を失うというリスクを避けることができます。

また、日頃からその社員しかできない業務をなくす体制を作っておくことも大切です。各人の業務をマニュアル化する、グループの中では全員で業務を共有する、などのリスク・マネジメントによって、急に誰かが長期間抜けることになっても慌てることなく、顧客にも迷惑をかけなくて済みます。

ですが、これらは急にできることではありません。まずは経営者が「仕事と家庭を両立しながら働き続けられる会社を創る」という強い意思を示し組織全体で共有することが必要です。

また、どのような働き方のニーズがあるのかを、アンケートなどで把握することも大切です。



うちの会社では就業規則に育児・介護休業を取得できると定めていないので、与えなくてもいいんですよね？



育児・介護休業は就業規則などに定めていなくても、社員から申し出があれば与えなくてはなりません。ただし、入社1年未満の社員や1週間の所定労働日数が2日以下の社員など、一定の社員については与えないこともできますが、そのためには、あらかじめ労使協定により対象から除外することを定めておく必要があります。

ワーク・ライフ・バランス(WLB)が広く知られるようになった最近では、学生が就職先を選ぶ時に“育児休業の取得実績がある”ことを基準の1つに挙げる傾向があるようです。

WLBは、育児や介護を行う社員に限らず、それぞれの社員のライフスタイルを尊重しながら、意欲的に仕事に取り組める環境を作ることです。育児・介護休業の取得促進やWLB制度を取り入れることは企業のイメージアップや優秀な社員の採用にもつながります。ぜひ積極的に取り組んでください。

※ポイント※

中核の人材を失うリスクや誰かが抜けると業務がまわらなくなるリスクを未然に防ぎましょう。みんなが意欲的に仕事に取り組める環境を作れば、企業のイメージアップや優秀な社員の採用につながります。