

子どもを育てながら無理なく働ける環境の整備を目的とした改正育児・介護休業法が6月24日に国会で成立した。3歳未満の子どもを持つ従業員を対象にした短時間勤務制度と残業免除制度の導入を企業に義務づ

トラブル防止 虎の巻

けているのが最大の特徴だ。一部を除いて1年以内に施行される。社会保険労務士小野事務所(東京・千代田)の小野純代表に企業が注意すべき点を聞いた。――改正法が成立した背景には何があるのか。「育児休業を取得したこ

改正育児・介護休業法への対応

とを理由に退職を迫る『育法でも育児取得者を不利に休切り』が増えている実態がある。子育てをしながら働いている従業員を『制約条件が多い人材』とみなし、以下に述べたような状況に、そうした考え方が表に出てしまい、育児取得者がターゲットになってしま

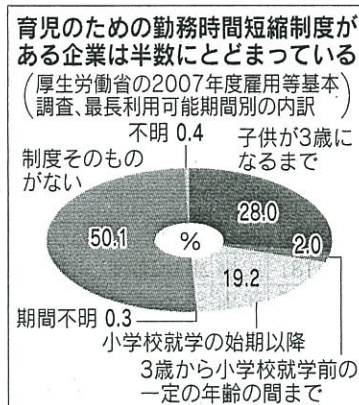
「短時間勤務制度の義務化だ。これは3歳未満の子どもがいる従業員に1日6時間の勤務を認めるというものは2%に満たない。」「妻(夫)が専業主婦(夫)である場合、男性(女性)従業員は育児休業を取得できないとする協定を労働組

「男性の約3割が育児休業を取りたいと考えているにもかかわらず、取得率を本人と相談できるようにしなければならぬ」
「就業規則に育児制度が盛り込まれている企業であれば、短時間勤務制度と残業免除制度も早めに規則に入れておくべきだろう。妻が専業主婦の男性社員が育

短時間勤務と残業免除を



小野 純氏(おののじゅん) 特定社会保険労務士。92年中央大文卒。自動車部品メーカーなどを経て、03年社会保険労務士小野事務所を開設。顧問先企業数は約30社。41歳。



「厚生労働省はこうする。中小企業を中心に就業規則がない会社が多い。その場合、まず就業規則を早急に必要なものがある。育児休業を社内制度として導入し、取得する際の申請書類も整理しておくべきだろう。管理職が育休取得者がいつ復帰してくるのかを把握できる仕組みも必要になる。復帰後の働き方を本人と相談できるようにしなければならぬ」
「就業規則に育児制度が盛り込まれている企業であれば、短時間勤務制度と残業免除制度も早めに規則に入れておくべきだろう。妻が専業主婦の男性社員が育

聞き手は杉山麻衣子