



ジョカツのススメ

備えあれば、憂いなし。
ルールづくりは計画的に。

令和4年の4月から、改正された育児・介護休業法が順次施行されることとなります。さて、こういったところが変わるのででしょうか？

今回の改正から、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付けが求められます。現行の育児休業制度においては、妊娠・出産の申出をした際の個別周知の努力義務のみが課されているにすぎませんでした。

しかし、今回の改正では、労働者又は配偶者が妊娠・出産した旨等を申し出たときに、その申し出た労働者に対し、新制度である出生時育児休業制度及び現行の育児休業制度等を周知すること、これらの取得意向を確認するための取組をしていくことが義務となります。

具体的な周知の方法は、面談での制度説明、書面等による制度の情報提供など、複数の選択肢からどれかを選んでよいこととなっています。また、取得意向の確認については、育児休業の取得を控えさせるような形での周知及び意向確認を認めないとの指針が示されています。

こうしたところを踏まえて、きちんと整備

していただければと思います。

さて、山形県内でも減少傾向であるとはいえ、新型コロナウイルス感染症の影響は収まっていません。こうした中、全国的に人手不足になりつつあり、酒田地域においても同様に人手不足感が出てきています。

人手不足は、仕事があるのに人手を募集しても応募がない、あるいは求めるような人に来てもらえないということですが、これは継続的に営業をしていかなければならない企業にとっては非常に大きな課題です。

また、このコロナ禍で、テレワークやリモートワークが推奨される一方で、テレワークによるコミュニケーションの低下、うつ症状など、企業にとっては従業員の健康問題への配慮も必要であることが取り沙汰されています。

仮にテレワークなどの働き方を積極的に導入するという計画があれば、導入の際のベネフィットだけでなく、従業員に対するソフト面に対しても積極的に取り組む必要があります。こうした社内での整備も重要です。

2月に入ってから、保育園が休園になるなど、保護者の方は会社を急遽休まなければならなかったり、職場自体が休業になったり、その対応に皆さんご苦労されていらっしゃる

と思います。

子育て中の方ですと、お子さんを迎えに行かなければならなくなりますし、預け先がなければ、会社を休まなければならなくなります。処遇によっては、収入も減ってしまいます。何よりも、自宅がリモートワーク環境では、結局仕事に集中できないという現実的な側面もあります。

ここで、皆さんと一緒に考えてみたいのは、「急な対応はできない」ということについてです。

この2年あまり、労働環境に関する様々な課題があることが見えてきました。

雇用調整助成金を申請したいのに、労働保険に加入していなかった、あるいは労働条件があいまいだったなど内容は様々ですが、申請できないなどのケースがありました。

その多くは人事・労務の管理上の不備です。

また、制度の整備や、規定を整えるなど、「こういう時は、こうする」というルール決めができていないというケースもたくさん見えました。

コロナ禍の影響で、保育園や幼稚園、小学校、中学校が休みになった時の従業員の休業に対する規定など、皆さんの会社ではどのようになっているのでしょうか？

企業の皆さんには、就業規則や社内規定や制度設計、賃金規定などを見直していくことも、是非、こうした時期だからこそやっていただきたいことの一つです。

もうすぐこの感染症も収束するときが来るでしょう。

会社と従業員の方々も、情報を共有し、共に考え、問題意識と希望を持ち、従業員の方が、病気を治療し、子育てし又は介護をしながら仕事ができるような柔軟な職場環境を整備していくことが企業の発展に繋がっていきます。

従業員一人一人を大切にする企業づくりを、ぜひ一緒に進めていただければと思います。

山形県社会保険労務士会
社会保険労務士 岩瀬 浩幸

