

【師走の候】

白い息に冬の訪れが感じられるこのごろ、ますます
ご精励のことと存じます。お身体にはくれぐれもお
気をつけください。頑張って乗り切りましょう。

■注目トピックス (p.2)



本当に効果的な 「男性育休」を考える

2022年4月1日以降、育児介護休業法の改正が順
次行われます。法改正内容を改めて解説すると
ともに、本当に効果的な「男性育児休業」の取り方
について考察していきます。

■今月の特集①(p.3)

「やりがい搾取」を防ぐために

兵庫県の人気洋菓子店が、社員らに月100時間超の時間外労働をさせて労
働基準監督署から是正勧告を受けたというニュースが全国で報道されまし
た。「やりがい搾取」とも批判された本件を例に、これからの労務管理を考
察します。

■今月の特集②(p.4)

男性育児休業にかかる現状把握チェックシート

男性育児休業に関して自社の現状をチェックし
ましょう。



日々是好日カレンダー

12月	DECEMBER
1 水	師走・春待月・年積月・年満月 ・世界エイズデー・いのちの日 ・手帳の日
2 木	・奴隷制度廃止国際デー ・日本人宇宙飛行記念日・原子炉の日
3 金	・障害者週間(～9日)・妻の日 ・カレンダーの日・みかんの日
4 土	・人権週間(～10日) ・血清療法の日・E.T.の日
5 日	・国際ボランティアデー ・世界土壌の日
6 月	・音の日・姉の日 ・シンフォニー記念日
7 火	・大雪・国際民間航空デー ・クリスマスツリーの日
8 水	・事納め・針供養・レノンズデー ・太平洋戦争開戦記念日
9 木	・国際腐敗防止デー ・障害者の日
10 金	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
11 土	・国際山岳デー・ユニセフ創立記念日 ・胃腸の日・百円玉記念日
12 日	・児童福祉法公布記念日・漢字の日 ・バッテリーの日
13 月	・正月事始め・すず払い ・ビタミンの日・美容室の日
14 火	・南極の日 ・忠臣蔵の日
15 水	・年賀郵便特別扱い開始日 ・観光バスの日
16 木	・電話創業の日 ・紙の記念日
17 金	・飛行機の日 ・減塩の日
18 土	・国際移民デー・国連加盟記念日 ・東京駅完成記念日
19 日	・国際南南協力デー・食育の日 ・日本人初飛行の日
20 月	・人間の連帯国際デー ・道路交通法施行記念日・プリの日
21 火	・クロスワードの日 ・回文の日・バスケットボールの日
22 水	・冬至・改正民法公布記念日 ・労働組合法制定記念日
23 木	・東京タワー完工記念日 ・テレホンカードの日
24 金	・クリスマスイブ
25 土	・クリスマス・「昭和」改元の日 ・スケートの日
26 日	・ボクシングデー ・プロ野球誕生の日
27 月	・浅草仲見世記念日 ・ピーターパンの日
28 火	・官公庁御用納め ・シネマトグラフの日
29 水	・冬期休業日・シャンソンの日 ・清水トンネル貫通記念日
30 木	・冬期休業日・取引所大納会 ・地下鉄記念日
31 金	・冬期休業日・大晦日・大はらい ・シンデレラデー・除夜

無料セミナーのご案内

「無料セミナー情報」を掲載いたしました。弊所 Web ページのトップページより **詳細・お申込みはこちら** ボタンをクリックして申込みいただけます。

知って得する助成金活用無料セミナー

ワークライフバランスで企業イメージアップ!

「男性の育児休業と助成金」

育児休業に対するの基本知識に始まり、改正される法律のお話、職場復帰をしやすいするためのノウハウから助成金を獲得するための準備まで、幅広くお伝えします。

開催日時：2021年12月17日(金) 14時～15時



講師：上岡 ひとみ
特定社会保険労務士

申込みページへは、右の QR コードから

URL : https://e-sr.net/free_seminar/seminar20211217/

で移動できます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

注目のトピックス

本当に効果的な「男性育休」を考える

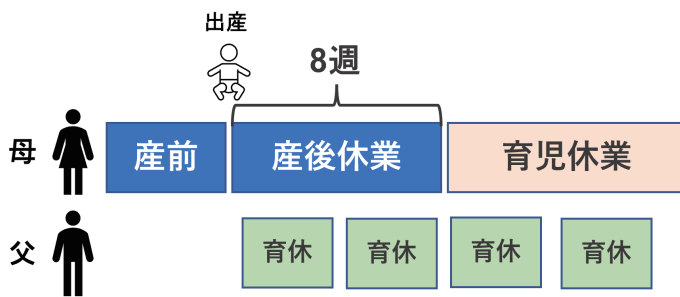
改正の概要

ポイント1 分割取得

男性の育児休業取得促進のため、男性の育児休業を分割して取得できるようになります。

分割の仕方としては、

- (1) 産後8週間の間に最大4週間を2回に分けて取得できる
 - (2) その後も2回まで分割取得できるようになります。
- (1)(2)を合わせると最大4回の分割取得ができることとなります。



ポイント2 個別の周知・意向確認

育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられます。今後、以下の情報提供することが会社の義務となる点に注意が必要です。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

ポイント3 育児休業の取得の状況の公表

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表が義務付けられます。

本当に効果的な育児休業とは

今回の法改正により男性が細切れに育児休業を取得できるようになり、**子育て状況に合わせた柔軟な男性の育児参加を促すことが期待されています。**一方で、授乳や入浴、寝かしつけ、予防接種、兄弟の保育園送迎など、子育てに関連するタスクは継続して日々起こるものなので、「部分的な終日の男性育児休業」よりも「継続的に男性の育児参加ができる環境整備」の方が**子育ての現場では役に立つ**のではないかと、という意見もあります。

企業が男性育児休業を効果的に取得してもらうためには、法律による男性育児休業に加えて次のような対策を検討しても良いのではないのでしょうか。

案1 早く家に帰す

育児中の母にとって、「夫(父)の帰りが遅い」ことは大きなストレスにつながります。母親のワンオペ育児時間が長くなりすぎないように、定時または定時前の退勤をさせることを考えましょう。

あるいは早朝は比較的子育ての用事が少ない時間帯なので、フレックスタイム制導入により早朝出社に切り替えることを検討しても良いでしょう。

案2 テレワーク用のタスクを用意する

男性育児休業取得を阻害している要因の一つに「収入減」があります。育児休業給付があったとしても従来よりも収入が減ることになるため、男性が育児休業を積極的に取りにくくなっているのではないのでしょうか。

例えば育児期間中にテレワークで任せられる仕事をあらかじめ用意しておき、出社しなくても収入が維持できる仕組みを考えてはいかがでしょうか。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集①》

「やりがい搾取」を防ぐために

はじめに

兵庫県の人気洋菓子店「パティシエ エス コヤマ」の運営会社が、労働基準監督署から労働基準法違反で是正勧告を受けました。内容は、主に(1)残業時間の多さと(2)一部について残業代の未払いがあったようです。(1)について、一部では「過労死ライン」を超える月100時間超の時間外労働があったようです。また、(2)については残業代の支払いが一部不足していたようです。

やりがい搾取とは

今回は、「有名なパティシエのもとで働くことのやりがいを盾に不当な労働条件で働かせていた」という批判をされたわけですが、少なくとも一部労基法違反の項目があった以上、違法な労務管理であったことに疑いの余地はなさそうです。この「やりがい搾取」という批判は、今回のようないわゆる「手に職をつける」系の業種の他にも、「スタートアップ企業」「介護事業」「仲間意識や連帯を強いる風潮の企業」などでも起こりがちです。

やりがい搾取と批判されることの多い業種

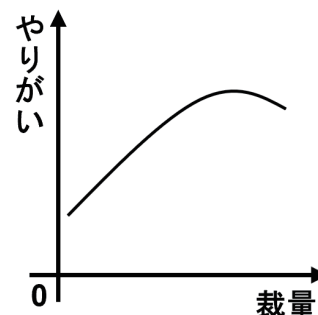
業種	内容
職人系業種 (料理人、美容師、柔整師等)	技術が未熟なうちは低賃金で長時間労働になりやすい
スタートアップ企業	創業者のハードワークにつられて長時間労働になりやすい
介護・保育事業等	働き手の使命感によってサービス残業を生みやすい
連帯感重視の組織	連帯感を過剰に強いることで過剰な労働に繋がりがやすい

やりがいとは何か

「やりがい」という言葉を紐解くと「やること＝行動」と「甲斐＝成果、値打ち」、つまりは「**行動によって得られる価値・成果**」を意味します。では仕事における「行動」と「価値・成果」とは何でしょうか。

行動

業務上の行動については、一般的にその「裁量の幅」と「やりがい」は相関関係にあるでしょう。一般に自らの工夫や状況判断が必要な仕事ほどやりがいは増すことが期待されますが、逆に裁量の幅が広すぎると満足度低下につながるかもしれません。



行動面からやりがいを考えるときには「**どのくらい裁量を与えれば最もやりがいを感じるか**」を検証すると良さそうです。

価値・成果

価値・成果について、もちろん行動量・行動の質に見合った金銭的報酬(つまり給与や昇給)であるかを分析することは大切です。同業他社や同年代の他業種の報酬と比較して妥当な額であるかを確認しましょう。ただし、それ以外にも「**経験値や技術が身に付いた**」「**お客様に喜んでもらえた**」「**先輩の手を借りずに仕事を一人でできた**」「**所属感が得られた**」などの心理的・技術的報酬もやりがいに影響します。また逆に、「プライベートの時間を犠牲にした」「健康を害した」などのマイナス価値も考慮すべきでしょう。

やりがい搾取を防ぐために

やりがい搾取とならないために、**まずは総労働時間を減らすこと**が必須となります。長時間労働は違法となる恐れがあるほか、スタッフ採用・定着率の低下や評判リスクなどの問題を発生させることに留意し、まずは最大でも**法定労働時間+10%程度**の労働時間に抑えましょう。その上で、自社の「やりがい」を分析し、どのように人事評価・労務体制をデザインすれば持続可能な組織になっていくかを考えていきましょう。

ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。



《今月の特集②》

男性育児休業にかかる現状把握チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	子の出生を控えている男性社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	未婚の男性社員がいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	女性の産休・育休取得者が今までにいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	男性の育休取得者が今までにいる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	育児・介護休業規程がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	テレワークが可能な職種がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	部分的にテレワークが可能な作業がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	フレックスタイム制の導入を検討できる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	夕方早くに退勤させることができる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

助成金申請ができることもありますので、お気軽にお問合せください。

Web 新着情報

- 補助金採択実績
- 男性も育児休業を取得しやすい職場環境づくり
- 医師の2024年問題、医療機関に求められる対応
- 医師の2024年問題について
- トラック運転手の2024年問題、
運送・物流会社で求められる対応

弊所 Web ページのトップページより
御覧いただけます。

右のQRコードから → → →
URL : <https://e-sr.net/>
で移動できます。



ご不明点は、当事務所の担当者へお問い合わせください。

“上岡ひとみ経営労務研究所の黒チョコカ”

いつもいつも、人のご縁に支えられて生きていますと感じます。
「事務所案内」を初めて製作してみました。
最初の挨拶の欄になんと書くのか、大変に悩みました。
悩んだ結果、「人様とのご縁を大切にします」と、最初のあいさつ文に記載しました。
ただ、写真が、6年前の写真なので、選挙ポスターのような、
実物と写真の乖離がやばい感じです(笑)



上岡ひとみ経営労務研究所
代表 上岡ひとみ

事務所案内が完成しましたら、この封筒に入れて、顧問先様に配布させていただきます。

私が悩んで記載し、実物と乖離した写真を、ご笑覧いただければと思います。

今年も、コロナで大変だった企業様もおありです。そのような状況の中、当事務所をお引き立て賜り、誠にありがとうございます。

来年もよろしくお願ひします。