

育児・介護休業規程の見直しはお済みですか？

この「労務ナビ」やブログでも何度か取り上げていますが、改正「育児・介護休業法」がいよいよ1月から施行されます。

93日の介護休業を3回までの分割で取得できるようになったり、有期契約労働者の休業取得要件が緩和されたりと、大きな変更点があります。

事業所の「育児・介護休業規程」も改訂が必要となりますので、しっかりと最新の法律に対応したものを整備し、職員にも周知するようにしましょう。

法改正や制度について、詳しくは厚生労働省のHP「[育児・介護休業法について](#)」をご覧ください。

改正に対応した規程例も掲載されていますので、それを参考に事業所の規程を修正してください。また、休業の対象外とする職員を定めるために、多くの事業所では労使協定を結んでいるかと思えます。今回の改正でその協定も新たに結び直す必要が出てきますので、忘れないようにしてください。

そして、「育児・介護休業規程」を改訂したら、就業規則と同様、労働基準監督署への届出が必要です。そちらもお忘れなく。

無期雇用転換制度について教えてください ⑥

無期雇用転換に否定的な事業所でよくお聞きするのが、「問題のある職員が無期雇用になり、ずっと居座ってしまうようになる」という声です。

確かに、5年を超える職員を“無条件で”無期雇用転換するという制度では、そのような課題が発生します。それを防ぐためには、「無期雇用転換に要件を設定する」という方法をお勧めしています。

たとえば、

- ①有期雇用者のうち、希望者を対象に無期転換試験を行う。
- ②有期雇用者にも人事評価を行い、その結果によって無期転換の対象とするかどうかを判断する。

などといったことが考えられます。もちろん、この2

つを組み合わせ実施してもいいと思います。

いずれにしても、一部の問題職員のために、事業所にとって価値のある職員まで契約終了にしてしまうのは、非常にもったいないことだと感じます。

問題職員に居座ってほしくないのであれば、有期雇用者であろうと、その資質と能力を適切に評価し、指導・改善するとともに、契約更新の可否（判断基準）を明確にしておく必要があります。

さらに言うなら、正規職員と有期雇用者との間に、「準正社員」のような雇用形態を新たに作り、

有期契約 → 準正社員（無期雇用） → 正社員

と、登用試験などで段階的にステップアップしていきける“キャリアパス”を導入することも効果的です。

いま、「多様な働き方」「多様な正社員」がキーワードになっています。

入社してくれた人材を、いかに成長させ、長く働き続けてもらうか。これからますます人材確保が難しくなる中で、「無期雇用」を前提とした長期的な視点が重要になってくると思われます。

このテーマは終わります

セミナー2016 Part3 開催迫る！

「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2016 Part3」は以下のとおり開催します。

日時 平成 28 年 12 月 14 日（水）13:30～16:00

会場 長野市若里市民文化ホール 会議室 3

内容 「事業所の財産は人！人材育成から“人財定着”へ」

まだ定員には余裕があります。参加を希望される方は、お早めにご一報ください！

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail: mail@sugiyama-sr.net

本年もお付き合いありがとうございました。

☆よいお年をお迎えください☆