

**2022 年
5 月号**

発行日 令和 4 年 5 月 16 日(第 168 号)
(月1回/毎月 15 日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿 5-8-1 第一ともしビル

特集：『R4 年 育児介護休業法改正について』

/オフィスタ人事管理部

オフィスタ NEWS 第 168 号発行にあたって

今年のゴールデンウィークは最大 10 連休とも言われていましたね。3 年ぶりに緊急事態宣言やまん延防止措置などの行動制限が求められないゴールデンウィークでしたが、皆さんはどのように過ごされましたでしょうか。久しぶりにどこかに行けそうな感じの連休ということで、海外旅行の計画を立てていた人もいたかも知れません。「ハワイ便の予約が去年の 9 倍」というニュースを見て、行きたいー！と思ったのは私だけではないはず。しかしいつもの旅行とはちょっと違った大変さがあったようです。ワクチンの接種証明や陰性証明を取ったり、円安や原油高騰の影響で今までよりもお金が必要だったり、なかなか今まで通りにはいかなかったようですね。それでも久しぶりの旅行で楽しんでこられたことでしょう！

わが家は、家族で近場にお出かけしました。少しぐずついた天気もありましたが気持ちの良い日もあり、久しぶりに開放感を味わうことができました。ゴールデンウィークも終わり、日常生活に戻りましたがコロナもまだ気が抜けませんね。

五月病を発症しないように気分転換しながらお仕事頑張ってください。

“はたらくたいという気持ちを大切に”

“育児も家庭もお仕事も大切に”

オフィスタは仕事と家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援するママさんハケンの会社です。今回のオフィスタ NEWS もお気軽に読んでいただければと思います。



オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&A など有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタ NEWS バックナンバーもホームページから閲覧できます。



@offista_tweet



@offista



@日本 プランニング



@offista_inst

(C)2022 OFFISTA

特集：『R4年 育児介護休業法改正について』

/オフィス人事管理部

令和4年4月1日から育児介護休業法が改正されました。今回の法改正は4/1、10/1、R5.4/1と三段階に分けての施行になります。

実際にどの辺が改正になったのか大きな点だけをポイント解説してみます。どちらかという育児者を雇用している企業、これから雇用に取り組む企業、雇用環境を整備しようとする担当者の方が知っておくべき内容の法改正のような気がしますので、誌面の都合もあり簡単にですが当事者も企業担当者も少しでも知っていただければと思います。

まずは、今回の育児介護休業法改正で大きく5つの改正があります。これは今年の4月1日から三段階に分かれて実施されます。育児介護休業法は過去に何度か改正されていますが、男性の育児休業は認められてはいるけれどもなかなか取れていないようでした。それを何とかしなければということでの再改正だと思います。今回の一番のポイントは「(4) 育児の分割取得」でしょう。より育児休業を取りやすくしたという改正です。

今回の育児介護休業法 五つの改正ポイント

- (1) 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- (2) 有期雇用労働者の育児介護休業取得要件の緩和
- (3) 産後パパ育休の創設
- (4) 育児休業の分割取得
- (5) 育児休業取得状況の公表の義務化

前回の法改正でもパパ育休に力を入れていましたが結局男性の育休取得率は8%から9%に増えた程度でしかなかったのです。女性は80%を超えているというのです。これは、そもそも男性の育休取得の条件が難しかったことに起因します。配偶者が先に育休を取得していなければ使えないとか、細かい決まりがいくつもあって融通が利かなかったのです。また育児休業は子1人につ

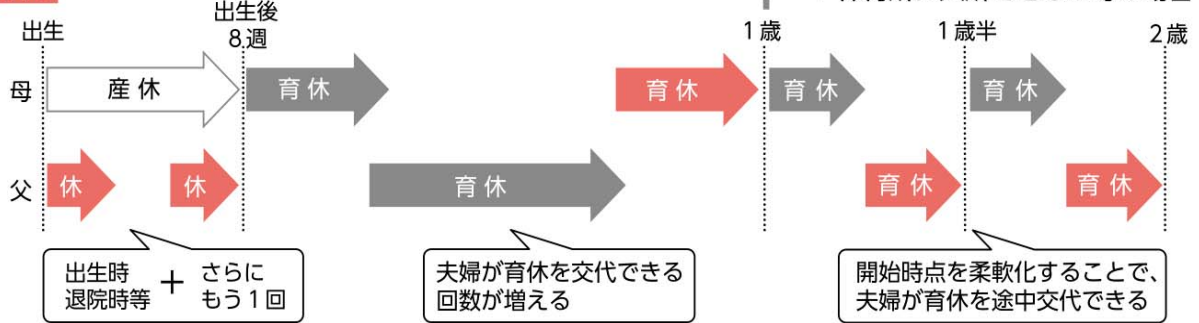
き原則1回しか取れないので男性も女性も途中で一度でも職場復帰してしまうともうそこで育休は終わりにになってしまうという問題がありました。男性はそんなに長く会社を休めませんから途中で職場に復帰してしまい残りは放棄消滅しているケースが多かったのです。

男性の育児休業を取りやすくするために分割取得を認めたという点が今回の最大の目玉で、要所要所で育休が取れます。分割取得もできるし、従来育休取得中に絶対に働くことはできなかったのが育休中に働くことができるようになりました。今まで通して休まないといけなかったのが今回分割で小分けにして休みを使える、お母さんとお父さんが出勤と育休を交互にリレーしながら取れるようになったのです。これはかなり画期的です。男性育休が進まない理由に「仕事が忙しくて長期で休める雰囲気職場にない」という声がありましたが、これなら夫は妻が大変な時だけ休んで、そうでないときは会社に行って働いて、会社が暇な時期にまた休んでということが出来るわけです（働いた分は勿論給与を得て構いません）。

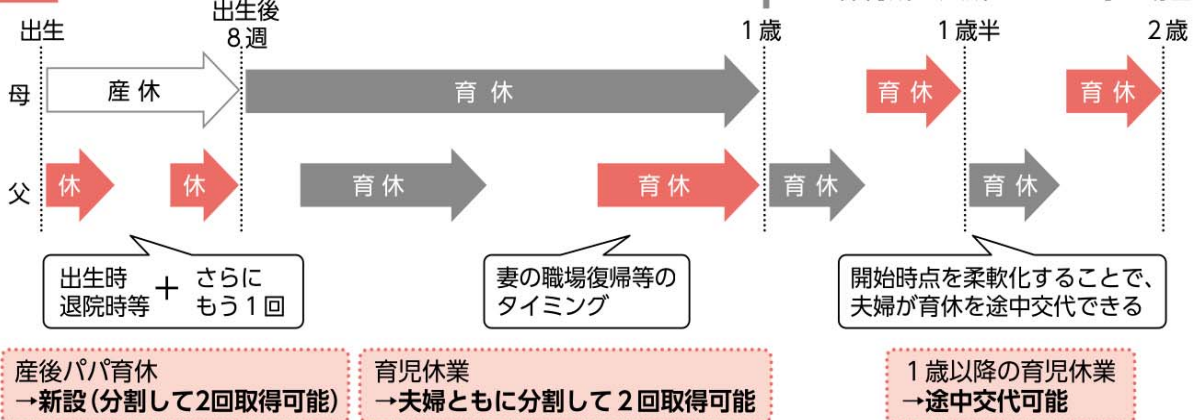
さて、育休分割で利あるのは男性だけでしょうか。女性にとってメリットがあるのでしょうか。例えば女性によってはどうしても働きたい人もいます。会社から忙しいから出てきてくれ等言われる場合とか、こんなに長く休んでいたら自分の居場所がなくなるかもしれないと不安になったりとか、雇用の継続を考えたときに1年以上ブランクがあると元の職場に戻れない、スキルダウンしてしまう、築き上げた自身のポジションを狙っている同僚は沢山いて休んでいる間に取られてしまう、そういう職場や職業で生きている女性には利ある改正でしょう。

一方でこの法改正でデメリットを被るのは企業の人事総務担当者になるはず。働いたり休んだりが出来るとい事は事務手続きをする側の人間は大変です。働けば給与計算が、社保計算が、労災は、雇用保険は、働いた期間の育休給付金は…事務担当者が頭痛くなるのは必然です。当然これら事務員の手間暇が増えるわけですから残業が増えて会社はコストもかさみます。「育児休業給付金が出るのだから育児休業期間中は出てこないですって休んでいなさいよ！」って事務担当者からすると育休利用者に文句も言いたくなるでしょう。それくらい複雑煩雑な手間暇が事務方には発生します。実は出社などしないでくれた方が会社も担当者も助かるのです。

例1



例2



今回の法改正の趣旨は休みを分割にすることによって過去成果が出せなかった育休制度を変えようとする改正です。企業側の事務手続きが煩雑になることなど二の次で施行されていること、世の中のために協力するものなのだと企業も非育児者も認識しなければ普及しません。

ただ、このような弊害が企業にある以上本改正は悪法と捉えられてしまい、それでまた企業は分割制度が「あるけど使わせない」といつものお決まりのパターンになり無意味なものになるような気もしています。

基本的に労働法全般に言えることですが、労働者保護の前提でしか作られていない法なわけですから会社側の事情は後回しにされてしまう。だから企業の現実を考えていない机上の空論と考えられ渋々社規に盛り込まれてはいるものの所詮建前の産物となってしまうのです。正直今回の法改正もその可能性が大いにあります。従業員1名の育休を分割使用させるために専属の事務員を2名雇用できますか？それくらい企業にのしかかる手間暇は増えますし、大企業ならともかく限られた人員で作業している中小企業の事務員には負担的に酷かなと思います(役所の書類をもっと融通利かせて簡素化すべき)。

また他にも、今回の改正「(1) 個別の周知・意向確認の義務」で企業担当者は本改正を踏まえた育休制度の社内説明会をしなければならない義務を負います。「こういう制度があってこういう風に取得できます」と事業主は必ずこれを従業員に周知しなければなりません。ということは周知することができる知識者を養成して社内に設置しなければならないことになります。

1. 研修会の開催
2. 相談窓口の設置
3. 事例の収集と提供
4. 育児休業促進に関する方針の周知

忙しいのにこんなことを義務化されても困る、所詮建前の法律に何故ここまでと思う担当者もいらっしゃることでしょう。確かに社会貢献の志がないととても育児介護休業法の徹底など中小企業はやっていられないでしょう。

この法改正で実際中小企業がどこまで実行できるのか、法順守できるのか少子高齢化を前にして注目すべきでしょう。大企業ならともかく、中小企業にとってはこれら整備するのは労力・時間・費用がかかりますからね。社内で研修会を開催しろと簡単に言いますが、今回の改正

部分の内容だけでもしっかり説明したら2～3時間はかかるだろうと専門家は言っています。それ以外に社会保険料の免除とか実務担当者向けの部分まで盛り込んだ研修をしたらもっと長くなる。顧問社労士に依頼してもここまでタダでは面倒見てはくれないだろうとのこと。しかし法改正を理解していないと後々「本当はもらえた給付金が事務員の手続きに不備があったので貰えなかった」と損害賠償など争議があっても会社側は困りますから無視もできない…悩ましいところではないでしょうか。

この辺はオフィスタのお取引先の企業各位には情報提供と研修協力はしていく予定ですので、もし自社で法改正に対してどうしたらよいのか分からないという場合はご相談ください（社内研修代行も行う予定です）。



また、改正「(2) 有期雇用者の休業取得緩和」で有期雇用労働者は一年の実績がないと育休を取れませんでした。条件緩和され労働者は勤めてすぐに育児休業の取得が可能になりました。ただ、労使協定を結べば一年の実績がない人には認めませんと企業は定めることもできますので、今後育休を取りたい方（男性も女性も）は正社員かハケン社員を選択するのが宜しいのではないかと思います。非正規社員（いわゆる契約社員・パート社員・アルバイト社員のこと）は直接雇用されているので労働法上は不利になっていくでしょう。コロナ禍でも最も雇用不安定だったのはパート社員・アルバイト社員でしたし、逆に最も雇用が安定していたのはハケン社員でした。所属している派遣会社の社規によるのでしょうか、労働法の改正は様々行われていますので改正のたびに企業には負担しか発生しません。よって労働者は「制度があるのに使わせてもらえない」というのが現状であり、**第三者的な介入ができて法順守ができる中立的立場なのがハケン会社**というわけです。

オフィスタはママさんハケンをコンセプトにしていますので、創業時から育児介護休業法の徹底をしてきました。実績も他の派遣会社よりも多いはず。今回の法改正も社会が良くなるためと歓迎の意で捉えています。これからママさんになるであろう独身者も既婚者もお仕事探しの際はオフィスタ人事管理部までお気軽にどうぞ。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

/解説：オフィスタ顧問社会保険労務士

Q. 私は経理のお仕事を専門的に覚えたくて、派遣会社A社に登録して、ある会計事務所でのお仕事を紹介されました。派遣会社の担当から「合否が出る前に派遣先の人と事前に会うことはできない」と言われましたが、どのような社風の会社さんで駅からの立地などが知りたかったので、実際に自分で勤務地を見に行くことにしました。会社の前で写真を撮っていると所長さんらしき人が「A社のスタッフさんですか？」と声を掛けて来ました。「よかったらお茶でも飲んでいきなさい」と言われ所長さんと社内を見せてもらったり、仕事のことなど雑談も含めて数時間話し込んでしまいました。これは事前面接に当たりますか。

A. 派遣法では、派遣先企業が派遣社員を特定することを目的とする行為が禁止されています。その例として派遣先企業による事前面接が挙げられます。ただ、スタッフが派遣先の就業環境を知りたい（職場見学）とか自分のことを派遣先に知ってもらいたいとして行動する行為は禁止されておりません。よってご質問の行為は問題ないでしょう。「派遣社員を特定する行為」が禁止されている理由は、派遣先＝雇用主とみなしてしまう恐れがあるからです。

今回のご相談の事例は、派遣会社も派遣先も強制はしておりませんので、結果として事前面接には当たらないものと考えられます。（回答：大滝岳光）

…＜そのほかの気になるお仕事の疑問募集中＞…

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（日本人材派遣協会アドバイザー）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼『ハケン質疑応答Q&A集 実践100問』（無料ダウンロード）
<http://www.offista.com/coffee/qa/qa100.pdf>

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタ・ホームページからダウンロードできます。
<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/一般社団法人日本雇用環境整備機構

一般社団法人日本雇用環境整備機構（JEE：東京都新宿区、理事長 石井京子、事務局：オフィスタ）が認定する雇用環境整備士とは、育児・障がい・エイジレス対象者の雇用促進と受け入れるにあたっての適正な職場環境整備のための専門知識者資格です。Ⅰ種（育児者雇用）・Ⅱ種（障害者雇用）・Ⅲ種（エイジレス雇用）・Ⅳ種（学生雇用）、今年度はⅤ種（外国人雇用）が新設され5種目の専門知識者を養成しています。

自宅に居ながら学習できる e-ラーニング方式で、PC かスマホがあれば全国どこにお住まいでも好きな時に講義が受けられるという点が受講者から好評で、今年度も自宅学習方式で開催が決定しました。

育児・障害・エイジレス・学生といった、これら就業弱者への支援と雇用環境の整備が注目されている現在、専門的な知識者を養成して企業内に設置することが急がれております。



雇用環境整備士資格者は全国延べ1万人を越えました。

詳しくは、日本雇用環境整備機構（講習会係）
http://www.jee.or.jp/workshop/eei_workshop.html

派遣クイズ

法律では人材をハケンしてはならないことが定められている職業があります。次のうち間違っているものはどれでしょう。

- ①建設現場での作業に派遣社員を従事させることはできない
- ②建設現場内にある事務所内での経理業務に派遣社員を従事させることはできない
- ③医師免許を持っていたとしてもドクターや看護婦を病院に派遣社員として従事させることはできない
- ④満60歳以上の高齢者に限り警備業務に派遣社員として従事させることはできない



（答えは最終ページ）

☆☆芸能の仕事は色々厳しい世界です☆☆

/オフィスタ・メディア事業部

東京都含む関東圏内のパート平均時給額が1,099円になり過去最高を記録しています。パートとは週5日勤務且つ1日8時間ではないそれ以外の勤務形態の労働者のことを言います。同じパートタイムでもハケンなら1,200円以上はいきますから職安に行くより派遣会社に登録に行った方がよいと言われるのも頷けます。

一方でオフィスタは芸能のお仕事も依頼が来ることがありますが（オフィスタは芸能事務所を持っています）、こちらは事務職に比べて結構厳しい世界で以下のような仕事依頼が実際に来ます。

- （1）人気TVドラマの出演、セリフなし、出番5秒
- （2）場所は東京都郊外や空港など不便な場所が多い
- （3）集合時間は朝7時など早朝、解散時間は不明
- （4）詳細連絡は前日の深夜2時までに電話有
- （5）ギャラ3千円（交通費込み）
- （6）当日キャンセルした場合は違約金10万円
- （7）関係者に「顔を売るための仕事」であり「エキストラの仕事」と呼ぶのは現場では禁句らしい

普通はビックリしてしまいますがこの業界では普通だそうです。私どもはハケン会社ですので一番驚いてしまうのは解散時間不明という点です。要するに撮影が終わるまで、監督がOK出すまで、という意味でしょうが勤務時間が分からないという時点でもう労働基準法も何もあったものではない。オフィスタではとてもお引き受けできませんが、一般の芸能プロダクションではこの手の仕事は日常的に出回っています（色々な芸能プロに出回ります）。しかもこういう下積みを経て当たる人もいれば当たらない人もいます。芸能界はご存じの通り一発当たれば巨万の富を産み出し皆それを夢見ます。芸能界に法律論を持ち出すこと自体野暮なのかもしれませんね。

もし芸能のお仕事も希望される方はオフィスタ・スタープロモーションへご登録お待ちしております。前述はあまりよくない例ですが、事務職では味わえないような美味しいお仕事も結構見受けられますので、条件面さえしっかり見極めてから引き受ければ貴重な経験が得られます。

<http://www.offista.com/star-pro/>

☆☆読者によるコラム投稿コーナー☆☆

/題目『産後ケア』

読者の方から寄せられた記事を掲載するコーナーです。実際に育児・労働・雇用・仕事といったテーマで思うこと、日々感じることなど生の声は私どもにとっても本誌読者にとってもきっと貴重な参考資料だと思います。

「産後ケア」という言葉を聞いたことがありますか。私が長女を産んだのは10年前ですが、その時は私も知りませんでした。しかし去年、末っ子の妊娠で母子手帳を取りに行ったら、産後ケアの説明をされ、「今はそんなものがあるんだ!」と思った覚えがあります。

女性は出産した後、出産の疲れを引き摺ったまま新生児のお世話が始まり、急激なホルモンの変化も相まって心身ともにダメージを受けた状態です。そんな産後のお母さんたちにさまざまなケアを受けてもらい心身の回復を目指すというのが産後ケアです。

自治体主導で補助金が出るものもあれば、病院や助産院などが個別でやっているものもあり、中身も訪問型、日帰り型、宿泊型など色々なタイプがあります。日本はやっと少し産後ケアが浸透してきたかなという感じですが、海外では結構盛んに行われていると聞いたことがあります。

去年はちょうどコロナ禍だったので、周りの助けを借りにくく夫婦二人で乗り切りました。産後1ヶ月は、母親は母乳をあげる以外は横になって体を休めなければならないのですが、上の子もいるためそうもいかず、色々工夫してはみたものの、全く家事をしないというのは難しい状況でした。赤ちゃんのお世話をしながら家事もして、上の子のお世話もとなると本当に大変でしたが、コロナ感染の心配もありなかなか周りに頼ることができませんでした。しかしどうしても気分が落ち込み、ずっと泣いているような状態になってしまい、産後ケアの話を思い出し自治体の窓口に電話をかけてみました。

しかしその時すでに生後4ヶ月になってしまっていたので、産後ケアは受けられないと言われてしまいました。私の住んでいる地域では、生後4ヶ月を1日でも過ぎたら産後ケアは受けられないらしいのです。それなら自費でも、と思ったのですが、個人でやっている産後ケアは

コロナの影響で受け入れを中止している状態でした。

それから夫に夜中の授乳を代わってもらったり、上の子を公園に連れ出してもらったりしてなんとか凌ぎましたが、本当に大変でした。おそらく産後うつになりかけていたのではないかと思います。病院で「産後うつは誰でもなる可能性がある」と聞いてはいましたが、初めての子ではないし、私はならないだろうと思っていたので衝撃でした。

ヨーロッパのある国では、妊娠がわかってから出産後までずっと同じ担当のケアラーさんがついてくれて、お母さんをサポートしてくれる制度があるそうです。真面目なお母さんほど「こんなこと相談してもいいのかな」「こんなこともできないなんて母親失格だ」などと思ってしまい周りに頼ることを躊躇う傾向にあると思います。ずっと同じ人がサポートしてくれて、困った時はすぐに相談できるという環境は本当に心強いと思います。



産後うつは、出産後の女性の10~20%がかかるとも言われているそうです。日本では、妊娠中と出産後では、産科から小児科へとお世話になるところが変わってしまうし、続けてサポートを受けることが難しいと感じています。自治体に頼ろうにもお役所仕事のところもあり、心身共に疲弊していると頼るという発想や行動に出ることが難しい場合もあります。産後ケアは、厚生労働省で令和6年度末までに全国展開を目指すと言われていて、ガイドラインが制定されてまだ間もないですが、対象者が「支援が必要と認められる者」となっています。でも自分では必要かどうかの判断がつかなかったり、その時は大丈夫でも後から必要になったり、責任感から頼ることを言い出せなかったりするお母さんも大勢います。そのため対象者を絞るのではなく全員対象にするべきではないかと私は思っています。お母さんを守ることによって子どもを守ることでもあります。産後ケアについて知らなかった方も、是非関心を持っていただきたいと思います。

(投稿：匿名希望さん)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

英語を活かした事務のお仕事

インテリア商品の製造メーカー（英国）の日本支社で事務のお仕事です。外国人上司の資料を日本語に、日本人スタッフの資料を英語にしてメールで送信など全般的に英語力が求められる部署になります。高度な事務スキルは不要ですが、英語の実務経験がある方が望ましいです（スピークは不要、読み書きのみ）。長期勤務で将来ずっと勤務できる方を希望します。

期 間：長期 採用人数：1 名
勤 務 地：国会議事堂前（千代田線同駅より徒歩 5 分）
勤務形態：月～金、9：00～18：00
時 給：1800 円以上 + 交通費別（年度昇給有）
作業内容：一般的なオフィス事務
応募資格：エクセル・ワード・メール、英語力必須

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先でお知らせしているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付けております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…＜メルマガ オフィスタ NEWS について＞…

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●本誌定期愛読を希望（無料）

<http://www.offista.com/mailin.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/mailchange.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

ハケン会社というのは5月のGW終了後に毎年依頼が立て込みます。原因は勿論 GW 明けに新入社員が辞めていくからです。また、1 カ月で退職した者を採用したいという企業もないため、退職者は必然的に派遣会社に登録に来るという流れで人材の入りと出が慌ただしい時期なのです。毎年この時期新人を採用していますが、オフィスタの今年の新人は現役大学生アルバイトとなりました。週 2～3 日時短のはたらき方は主婦・ママさんだけでなく学生にも魅力があることを知ったのは驚きでした。学生に社員同等の活躍をしてもらうためにはまずは雇用環境の整備をしなくてはなりませんね。 Makoto 記

オフィスタ NEWS 第 168 号作成委員

編集長	Hiroko	オフィスタ広報・宣伝部
編 集	Reiko	オフィスタ経営企画部
監 修	makoto	オフィスタ業務管理部
執 筆	Junko	オフィスタ総務部
	Mayra	オフィスタ・メディア事業部
	Mari	オフィスタ業務管理部
協 力	大滝馬場人事労務研究所	
	一般社団法人日本雇用環境整備機構	
参 考	「育児介護休業法改正のポイント解説」	
	（「JEE-NEWS4月号」R4.4.25発刊より）	

派遣クイズの答え：③④が誤り

労働者派遣法には、建設業務、港湾業務、医療業務、警備業務など派遣社員を従事させてはならないと定められている業種がいくつかあります。①危険防止の観点から派遣社員が建設現場内で働くことはできません。②現場内にある又は現場内を通らなければ辿り着けないのであればその事務所内での作業には従事できません。③医師など医療関係者の派遣は原則禁止ですが紹介予定派遣（一定期間は派遣として働き、期間後に双方合意により社員採用される制度のこと）に限り派遣が可能です。④警備業務は年齢に関係なく派遣社員が従事することはできません。

MEMO：

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル／0120-178-172

お問い合わせ受付時間／10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—



オフィスタは次世代育成支援対策推進法第 13 条に基づく厚生労働大臣認定企業です。