



成迫社会保険労務士法人
松本事務所 TEL 0263-33-2223
長野事務所 TEL 026-291-4152

株式会社 経理代行
松本事務所 TEL 0263-38-7300
長野事務所 TEL 026-291-4160
飯田事務所 TEL 0265-25-0261

育児休業 Q&A

「働き方改革」で常に話題に上がってくるのは、「**育児・介護**」と「**仕事**」との**両立問題**です。その中で今回は、育児休業についてよくご相談を頂く内容をピックアップしてみたいと思います。



Q1: 従業員から、産休・育休を取りたいと言われました。人手不足で困るので断る事はできますか？

A1: 本人が希望した場合、**産休は断る事ができません**。育休については原則的には断る事ができませんが、労使協定によって育休の対象から除外できる場合があります。

Q2: 育休は2才まで認めないといけませんか？

A2: **原則として1才まで**です。しかし1才の時点で保育園に預ける事ができない等の事情がある場合は1才6ヶ月まで、平成29年10月の改正により、**1才6ヶ月の時点でもなお保育園に預ける事ができない等の事情がある場合は、2才まで育休延長を認める義務**があると定められました。場合によっては20万円以下の過料が発生しますので注意が必要です。

Q3: 「育休中に少しずつ働きたい」との希望があった場合は？

A3: 復帰に向けて少しずつ勤務するというケースもあります。**月に80時間を超えない場合は、勤務して給料を受け取りつつ、育休給付金も受け取る事ができ**、従業員にとってメリットとなります。スムーズな復帰のための足慣らしとなるので、本人の希望があれば検討してみてください。(社会保険加入者は要相談です)

Q4: 従業員(正社員)から、「育休復帰後は勤務を少し減らして欲しい」と言われましたが、どうしたら良いですか？

A4: 原則は**休業前と同様の勤務で復帰**となります。しかし、お子さんが小さいうちはフルタイム勤務が難しい場合があります。本人が希望した場合、**育児短時間勤務(注)**などを活用し柔軟に対応して頂ければと思います。

(注) 育児短時間勤務制度を活用した場合、条件が揃いますと受け取れる**助成金**もございます。

マタニティハラスメントの労働局への相談は年々増加しております。保育所(待機児童)の問題も深刻化している昨今、事業所としても適切な対応が求められます。育児・介護をしながら仕事を続ける環境の整備は、国の重要課題となっております。働きやすい環境を整備し、従業員の離職を防止する体制を整えましょう。詳細は弊社スタッフにご相談ください。

今井 しのぶ

広がっています！クラウド勤怠管理

働き方改革に注目が集まる中、コンプライアンスを遵守した勤怠管理にも関心が高まっています。この流れを受け、勤怠にクラウドを導入する企業が増えています。



クラウドを導入するメリット

①適切な労働時間の管理

通常の労働時間だけでなく残業、休日出勤、休暇まで一元管理

②コスト削減

タイムカードが不要に、勤怠集計が楽に、初期費用も圧縮

③給与計算との連携

勤怠をデータで取り出せるので給与計算が簡単に、法改正への対応もタイムリー



どのような機能が適しているのか、自社に合ったシステムを選ぶことが大切です。まずはご相談ください。

戸田 綾子