

今月の相談事例（8月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾 1158-3
三浦労務経営事務所
社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811 / FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

パートさんから、妊娠したので産休と育児休業を取らせてほしい旨の相談がありました。数人の事業所で、休業によるその者の業務を他の者が吸収することは困難だし、代替要員を採用できたとしても、1年後に復帰したときにその代替要員の扱いに困ります。

『辞めます』と申し出てくれれば、都合が良かったのですが、どう対応したら良いのでしょうか？

【アドバイス】

経営者の都合で、従業員の労働条件を決めていってしまいますと、従業員は、従業員の都合を言い出してくるかもしれません。「そっちがその気なら、こっちはこうだ!」とばかりに強気に出てくる者もいます。都合を良くする方向で考えるのではなく、「お互いに、どうなっていくことが良いことなのか?」という視点で、まず話し合うことです。

しっかり休業し、元気よく仕事に復帰してもらい、頑張ってもらえることは本人も会社も望むところでしょう。問題は、代替要員の確保です。有期雇用契約で切り抜けるか、派遣社員を採用するか、現有社員＋有期契約社員で分担するか、アウトソーシングしてしまうか、休業する者の業務量と質で対応策を考え、切り抜けましょう。

下記に代替要員の確保方法別のメリット・デメリットをまとめます。

代替要員の確保方法	メリット	デメリット
有期雇用契約従業員を雇う 派遣社員を採用する	<ul style="list-style-type: none">➤ 各従業員が育児休業前とほぼ変わらない仕事量で済むため、他の従業員の負担が少なく済む➤ 休業取得者が復帰する頃までを契約期間とすれば、復帰後も人件費が増加することはない	<ul style="list-style-type: none">➤ 育児休業取得者の業務内容によっては教育に時間がかかる➤ 仕事を覚えても休業取得者の復帰時に雇用契約が切れてしまう
代替要員を雇わないで現在の人員で分担する	<ul style="list-style-type: none">➤ 人件費の増加が平げる➤ 無駄に行っていた業務を削減できる可能性がある➤ 休業取得者が現職に復帰した後も、休業中に業務を行っていた社員がフォロー出来る	<ul style="list-style-type: none">➤ 休業取得者以外の従業員の業務過多のより不満が発生する場合がある。➤ 残業代がかさむ場合は人件費増になりかねない➤ 休業取得者以外の従業員の不満が発生した場合、休業取得者が復帰しにくい状況になる場合がある
アウトソーシングする	<ul style="list-style-type: none">➤ 費用が抑えられる場合がある➤ 休業取得者以外の負担を減らすことが出来る	<ul style="list-style-type: none">➤ 機密性の高い業務や複雑な業務など、秘密保持を含めた業務委託契約が必要になる

どんな方法で切り抜けるにせよ、休業取得前に必ず行う事になる『業務引継』による、①マニュアルの整備 ②業務の精査と合理化、廃止化 ③休業する者と引き継ぐ者双方の人材育成など、多面的な効果が得られるものです。

又、せっかく育成出来た人員が辞めてしまわず、育児休業取得後に復帰するということは貴重な人材の流出を防いでいると捉えることも出来ます。経営者、育児休業取得者、その他の従業員とのバランスを考えて対応していくことが大切と言えるでしょう。

「なんとかなるものです!」は、無責任な言い方ですが、ピンチをチャンスに変える発想が必要です。