

6. 円滑な運用のための方策

ここからは、実際に派遣労働者から育児休業を取得する申し出があったからの対応です。

(1) 対応場面別の運用方策

① 育児休業取得の申し出があった時の対応

実施ポイント

- 育児休業をとれる派遣労働者か否かは、現場だけで判断せずに、人事担当部局に相談する
- 育児休業だけではなく、産前・産後休業の対象となることにも留意する

派遣労働者から「育児休業をとれるのか」と相談があった場合は、各社で設けている育児休業取得の条件を満たしているかを、それぞれの労働者の契約やこれまでの就業実態などから判断するところから始まります。

各社の取得の条件が育児・介護休業法の規定とおりであれば、7ページのフローチャートが参考になります。また、法定を上回る等、各社で要件が異なっているのであれば、各社ごとのフローチャートを作成するなどして、現場の管理者に周知をしておくことも考えられます。

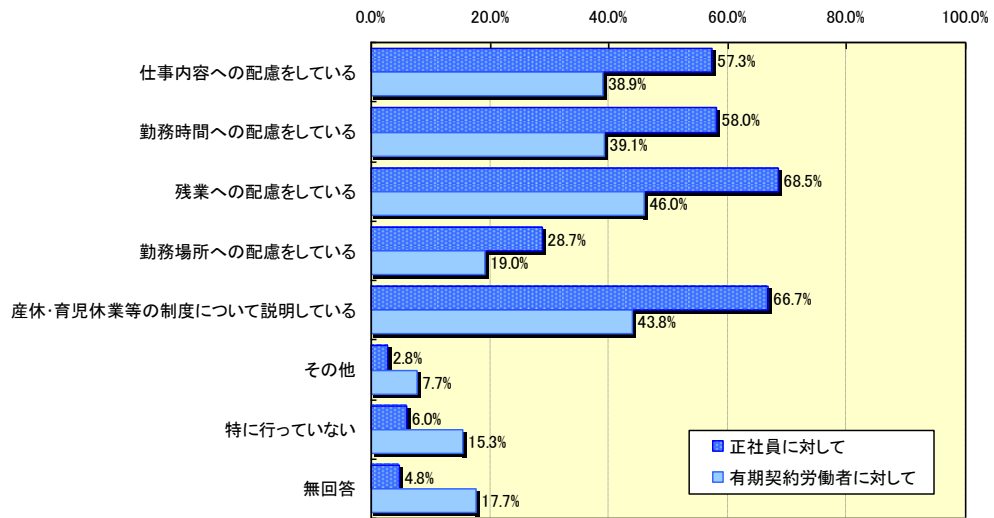
ただし、個別の判断に当たっては様々なケースがあるので、現場だけで判断せずに、現場の管理職は速やかに人事担当部局に相談するなどのルールを徹底するようにしましょう。

なお、女性の場合は、法律上、産前・産後休業の対象となります（43ページ参考資料1）。育児休業だけではなく、産前・産後休業を併せて取得するということも踏まえ、労働者への対応や派遣先との調整などの準備を始めるよう留意しましょう。

妊娠期への対応も、正社員と比較すると対応していない企業が多いものの、「仕事内容への配慮」「勤務時間への配慮」は4割弱、「残業への配慮」は半数弱の企業が行っています。

妊娠中、出産後の女性労働者に対する母性健康管理については、「女性にやさしい職場づくりナビ」（<http://www.bosei-navi.go.jp>）をご参照ください。

図表 妊娠中の企業の対応状況について



(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業業取得に関する企業調査 (厚生労働省)

②育児休業取得までの手続き

実施ポイント

- 取得が可能な派遣労働者から育児休業の申出があった場合の手続きに注意

派遣労働者から育児休業の申出があり、育児休業取得までに必要となる手続き等（女性労働者の場合は産前・産後休業を含む）について、関係法令や手続きのタイミング、申請書式を確認しておきましょう。

どのような申請書をいつまでに、ということをもとめて労働者へ伝達できるように揃えておき、各社の状況に応じて、労働者本人、担当営業スタッフへの周知を工夫しましょう。

申請書式例を巻末の「様式例」に掲載していますので、参考にしてください。自社の処理手続きに則した内容にアレンジして使用してください。書類の提出先や提出期限なども記載しておくといでしょう。

また、育児休業期間、復帰の時期、復帰後の意向について、休業取得者の意向を確認しておきましょう。さらに、休業中の労働契約の扱いはあらかじめ定め、周知しておくことは大切です。個々の労働者に対して、具体的な取扱いをあらかじめ書面にて知らせておくことにより、安心して休業をすることができます。また、復帰時のトラブル防止の観点からも望ましいと考えられます。

なお、休業取得者に対し、休業期間に入る前に、復帰後の派遣先の就業条件、契約期間などの希望を復帰前の早い段階で確実に派遣事業者へ連絡するように伝えましょう。労働者の希望を派遣事業者が早めを知ることで、条件に合った派遣先が見つかる可能性が高まることを周知しておくことも重要です。

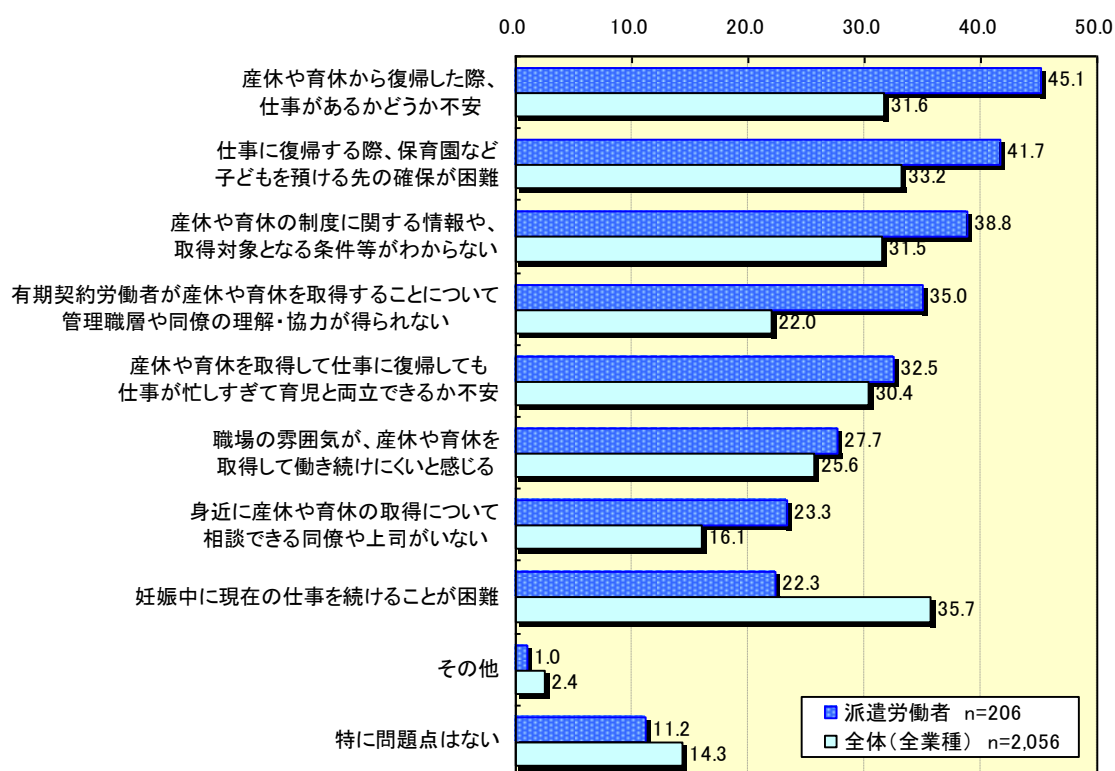
【法律では】

平成22年6月の改正により、育児休業の申出は書面のほか、事業主が適当と認められる場合にはファックスや電子メール等によることも可能になったこと、労働者から育児休業申出がされたときは、事業主は次の事項を労働者に速やかに通知しなければならなくなったことに留意しましょう（平成22年6月30日施行）。

- ① 育児休業申出を受けた旨
- ② 育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日
- ③ 育児休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由

産休や育休を取得するにあたっては、「復帰した際仕事があるかどうか不安」、「制度に関する情報や取得対象となる条件等がわからない」といった不安を感じているとの意見が多いことから、事前の説明で、こうした問題をきちんと話し合っておくことも大切です。

図表 <派遣労働者>産休・育休取得にあたっての問題点



注：登録派遣以外の派遣労働者も含まれる。

(資料) 平成22年度有期契約労働者の育児休業取得に関する労働者調査(厚生労働省)

★事例★ 申請のしやすい体制整備

- ・ 社内のネットワーク上に雇用、就労に関する各種の規定等がアップされており、育休等の書類の申請書が出せるようになっていました。そこから人事部へ直接申請することも可能です。
- ・ 育児休業制度については、労務課が相談窓口になっており、育児休業制度の説明を行うとともに、資料、各種届出用紙を配布しています。
- ・ 派遣スタッフ用の「就業サポートファイル」があり、そこには育休を取得するための手続き方法が記載しています。

③派遣先との調整

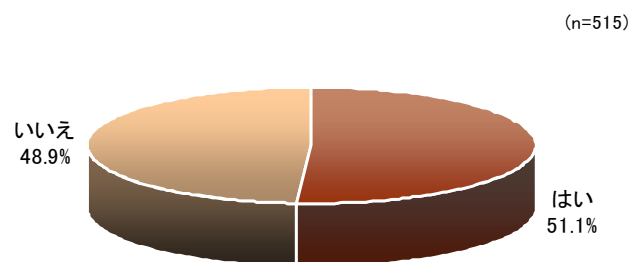
実施ポイント

- 妊娠の報告や育児休業の予定を受けて、派遣先との調整を進める
- 妊娠中の女性労働者に対する配慮等、派遣先においても講じなければならない義務があることに注意

派遣労働者から妊娠の報告や育児休業の申し出があった場合、派遣元は、その労働者の派遣先に情報を提供し、調整を行います。育児休業取得の要件を満たす派遣労働者に対し、育児休業を取得させるのは派遣元の義務ですが、派遣先の理解を得ながら、その派遣労働者の代替をどうするか等、調整を行います。

派遣労働者は育児休業を取れることを派遣先が意外と知らない！

図表 派遣スタッフにも育児休業や介護休暇を取得できることを知っていた／知らなかった割合



(資料)労働者派遣業における雇用管理改善推進事業報告書 (H21) (管理職調査)

また、派遣労働者が妊娠しながら業務に従事する場合、法律上、派遣先に求められる事項等もあるため、派遣先と情報共有し、適正な雇用管理を行うことが必要です。

【法律では】

育児・介護休業法の義務等は、派遣元に課されていますが、例えば女性労働者の妊娠出産に関する以下の規定は、派遣先にも派遣元と同様に課されています。

- 婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、妊娠中及び出産後1年を経過しない女性労働者に対する解雇の原則禁止（男女雇用機会均等法第9条）
- 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導または健康診査を受けるための必要な時間の確保と、指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更、勤務の軽減等の措置を講じる義務（男女雇用機会均等法第12条、第13条第1項）

④育児休業中の労働者に対するフォローアップ

実施ポイント

- 休業中も連絡、相談の機会を確保することが望ましい
- 職種によっては職場復帰プログラムを用意するなど、休業中の能力開発も行う

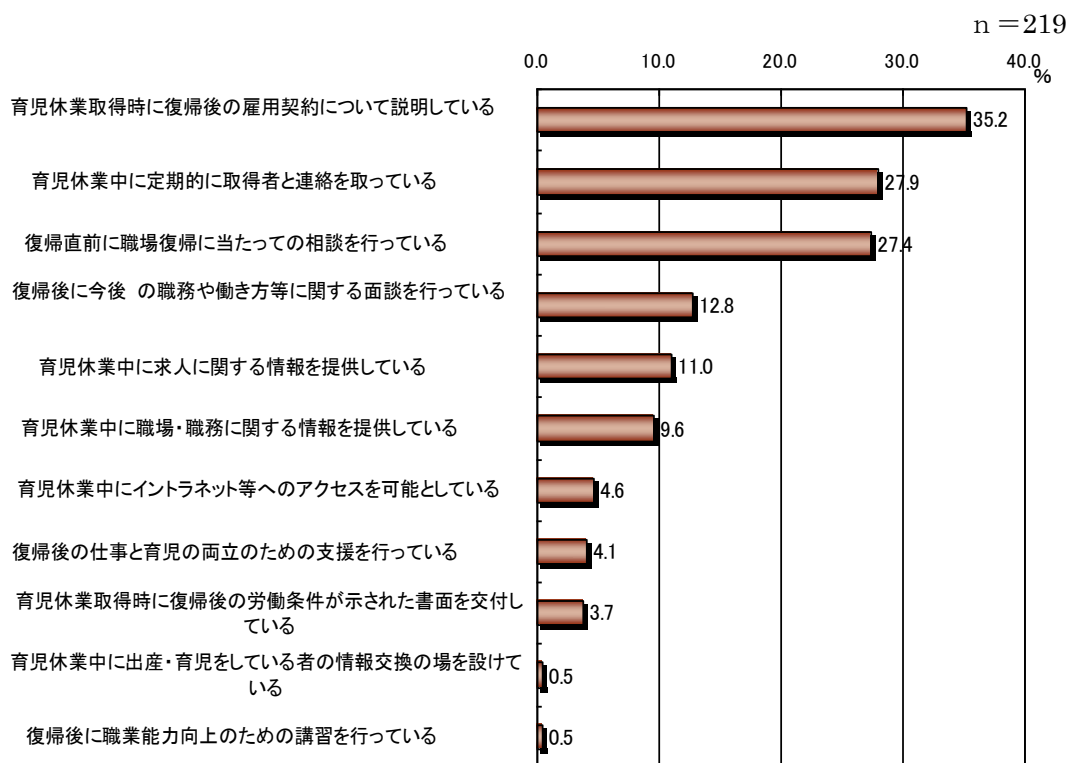
育児休業中は仕事を離れ、育児に専念することができる期間ですが、長い期間休むことによって職場の様子がわからなくなり、復帰が不安になることも事実です。育児に専念しながらも、派遣会社の情報にふれることができればそのような心配も少なくなり、復帰もスムーズになります。

スムーズな復帰のために、休業中に定期的に連絡をとったり、派遣先の業界や職務に関する情報を提供することも効果的です。

復帰後の雇用契約の説明や、定期的な連絡、職場復帰の相談などが多い

図表 育児休業取得者に対して講じた処置

(貴社では、育児休業を取得した派遣労働者に対して、講じた措置はありますか。)



(資料) 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣企業調査)

(「特に対応していない」「その他」「無回答」を除く)

また、育児休業者がスムーズに復職できるよう、派遣スタッフのスキルチェックや職場適応性や職業能力の維持回復を図るための「職場復帰プログラム」の実施もよいでしょう。一定の要件を満たしたなかで実施した場合には事業主に対して支給される助成金もあります。
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/ryouritsu01/O2.html>)

★事例★ 育児休業中のコミュニケーション

- ・復職への意思確認も含めて、スタッフと人事部が連絡をとるのは約3カ月に1回程度です。
- ・派遣契約継続の場合は、担当の営業が育児休業給付の書類の送付・確認などと合わせて、たまに状況の確認をする程度。スタッフからの要望で休業期間を延ばすこともあります。
- ・育休中はコーディネーターもしくは総務担当から、派遣スタッフの近況を確認するために連絡をとるようにしています。

★事例★ 復帰に向けた研修

- ・特に復帰を支援するプログラムは用意していませんが、育休取得者に限らず、登録スタッフは社内のビジネススクールを随時利用することが可能になっています。
- ・育休中であってもEラーニング等、能力開発のための支援があります。

★事例★ 復帰後の仕事探しができる環境

- ・育休中でもネットから仕事を探すことができます。

★事例★ 派遣労働者のスキルチェック

- ・復帰前には派遣労働者のスキルチェックをすることがあります。休業前から比べると、労働者のスキルが落ちているケースがあるし、休業中に新たに資格を取得することもあるため、それらを確認しています。スキルチェックの目的は、復帰する時の派遣先の仕事と派遣労働者のミスマッチが起こることを防ぐことにあります。

⑤復帰に際して及び復帰後の配慮

実施ポイント

- 復職前に復職の意向を確認
- 早めの意向確認で、復職後の派遣先確保に努める

派遣労働者の場合、育児休業後、休業前の派遣先への復帰が予定されている場合を除いて、復職はもとの派遣先であるとは限りません。休業前と比べて、労働条件、職務内容、契約期間等を総合的にみてそん色のない休業前と別の派遣先へ新たに派遣されることもあります。

また、出産後は、育児をしながら働くことになるため、仕事と育児との両立が困難となることも考えられます。本人の希望等も勘案し、育児との両立しやすい派遣先を紹介するようにすることが必要となる場合もあります。

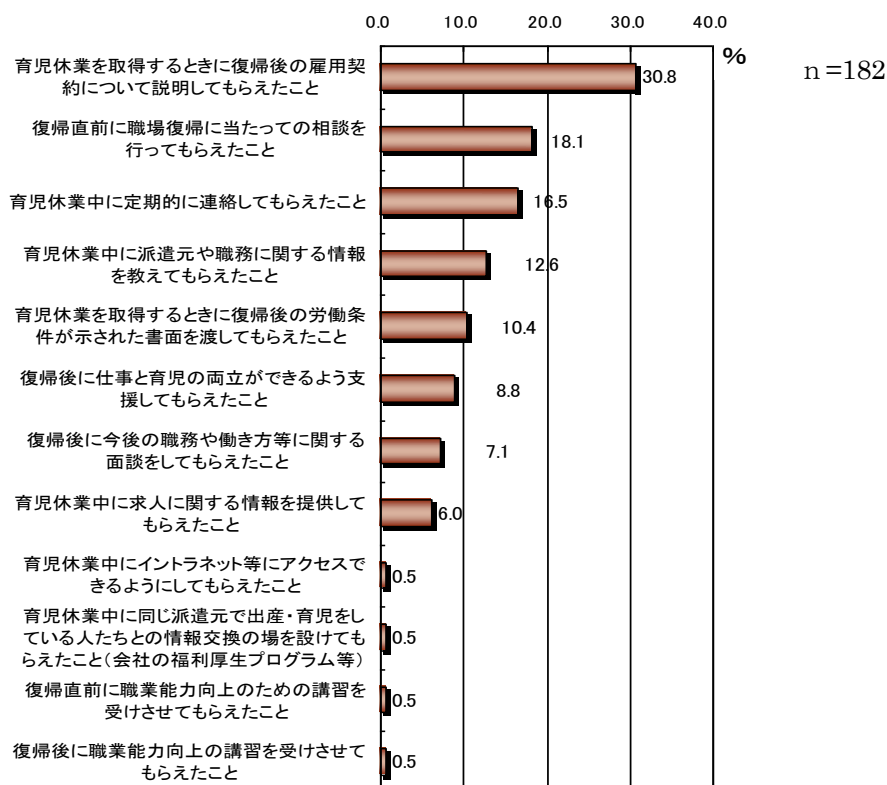
このようなことから、復職に当たっては、早めに派遣労働者の意向を確認し、適切な派遣先を確保するようにしましょう。

復帰時は、派遣労働者にとっては久しぶりの職場であり、緊張するものです。なるべく育児休業前の職場と同様の業務内容、雰囲気の派遣先を確保するよう配慮しましょう。育児と仕事との両立は時間的な制約も多く、ストレスもたまりがちです。特別扱いをする必要はありませんが、そのような本人の努力を理解してあげることも重要です。軌道にのるまでは、担当営業スタッフが復職状況を慎重に見守り、状況に応じて早めに相談対応するよう配慮しましょう。

また、育児を行う労働者については、法律上配慮しなくてはならない雇用管理上の義務等があります。詳しくは関連法令や支援制度の活用を参照してください（→43 ページ：参考資料 1）。短時間勤務、時間外労働の制限、看護休暇等規程等を派遣元で整備し、育児と仕事の両立しやすい環境を整える必要がありますが、運用に際しては派遣先への周知と調整にも留意してください。

復帰後の雇用契約の説明や、職場復帰の相談、育休中の連絡などが役に立ったとの声が多い

図表 育児休業取得時に会社対応で役に立ったこと



(育児休業制度を取得した際に、派遣元の対応で役に立ったことはありますか。)

(現在の派遣元で出産し、育児休業取得した労働者への設問)

※ 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

★事例★ 復帰時の労働条件の確認

・定期的に派遣スタッフと連絡をとり、復帰時の就業条件等を確認するようにしています。子どもが小さい場合には、勤務時間、勤務場所の制限が加わるケースが多いため、条件に合った仕事を見つけることが難しいことが多々あります。なるべく条件に合った仕事を探すようにしていますが、どうしても条件に合った仕事が見つからない場合には、なるべく早い段階で派遣スタッフに伝えるようにしています。

★事例★ 復帰時のフォロー

- ・ 久しぶりの職場であり、育児と仕事との両立は時間的な制約も多く、ストレスもたまりがちです。復帰した本人は、休業前のように働こうとがんばりすぎてしまうこともあります。軌道にのるまでは、派遣元企業のサポートが重要です。
- ・ また、派遣労働者自身も、退職前のスキルが発揮できているか、周りの評価がどうかなどを休業前以上に気にかけてしまう場合もあります。こうしたときに、担当営業スタッフが派遣先の評価を聞き、復帰した労働者に前向きにフィードバックすることが期待されます。復帰後も、担当営業スタッフには、派遣労働者、派遣先、派遣元をつなぐキーパーソンの役割が期待されます。