

*FirstGlobal* メッセージ

# siesta

2017.11月号 vol.174

発行元：〒540-0012

大阪府中央区谷町1-6-4

天満橋八千代ビル10階

(株)ファーストグローバルコンサルティング

代表取締役

戦略人事コンサルタント 品川典久

TEL 06-6910-3007 FAX 06-6910-3008

Email [shinagawa@1gc.jp](mailto:shinagawa@1gc.jp)

URL <http://www.1gc.jp>

## 今月のトピックス

### パパ・ママ育休プラス

毎月弊社で人事にまつわるセミナーを開催していますが、9月は、10月から改正となる「育児介護休業法」についてでした。セミナーの予習をしている中で「パパ・ママ…」の話が出てきました。制度自体は7年前からあるのですが、お客様でも実施しているケースを聞かず、皆さんもあまりご存知ないのではないのでしょうか？小生も内容を詳しく理解していなかったのですが、調べてみると奥が深いですね。ご存知のとおり、今はパパ、いわゆる男性も育児休業を取得できます。また、お子さんが1歳2カ月になるまでママと同時期に、ないしは入れ替わりで休むこともできます。たとえば、ママが出産後8週間は労基法上で休めますが、その間健保からお給料の2/3程度の「出産手当金」が出ます。その同時期にパパは育児休業を取得できます。パパにも雇用保険からお給料の2/3程度の育児休業給付が出ます。この間の休みを「パパ休暇」と呼びますが、2人とも同時に休んで育児に専念できます。しかし、たとえばママが子の1歳の誕生日前日まで休んで、代わりに休みをパパが取ると、1歳の誕生日を1日でも過ぎて開始したらダメとか、ママが先に開始し、途中から同時期にパパが1歳手前まで一定期間休んだ場合、ママは1歳を過ぎて休めないなど、複雑です。また「マタハラ」は有名ですが「パタハラ」もあります。最初「パワハラ」の間違いか、と思いましたが、男性の育児休業に関するハラスメントをパタニティハラスメント、略してパタハラといいます。今年の法改正でマタハラに関して求められる対応が厳しくなりましたが、パタハラも同様なのです。現実には、まだまだ男性の育児休業の取得への理解、もっと言うと女性の取得へも眉をひそめる中小企業の経営者はいらっしゃいます。ただでさえ人手不足なので、理解できなくはないです。ただ、これも時代の要請であることは理解していかないと、結局はいい人材が定着しない要因となることも間違いありません。会社への忠誠心の有無の前に、社員の、自分たちを大事にしてくれる会社かどうか？という意識はもう変えようがありませんね。

## < next >

一気に涼しくなりました。衆議院解散が決まり、働き方改革の労働関係法案も先送りになってしまいそうです。今のうちに先手を打って、整備しておかないと、ですね。