

復帰前提で3年まで

部課長級へ希望降職制

京王電鉄

京王電鉄(東京都多摩市、都村智史代表取締役社長)は、育児・介護・不妊治療中の部長級・課長級の人材を対象とし、本人の希望により最長3年間にわたって職位を課長補佐級あるいは主任級に変更できる「ポストチェンジ制」を導入した。報酬は変更後の職位に基づいて引き下げるが、期間終了後は原則移行前の職位に復帰できる。2030年までに女性管理職比率を30%に高める目標を掲げ、「育児などの両立を懸念し、管理職になることをためらう社員不安を取り除きたい」とした。

制度は1年ごとの更新は、部課長級と同じく年制とした。制度の利用を、俸給が適用される課長補佐級以下の管理職に、毎年3月末までの申し出を求め、上長との面談を経る。利用期間は3年以内で、元職に復帰する場合は元の職位に復帰するが、同じポストは確約しない。後任として登用した社員も尊重する形を採る。制度利用時に任せる職務については、同じ部署内に空きポストがあるとは限らないため、他部署への異動があり得ることを了承したうえで利用してもらう。介護などの事由が長引き、3年を超えて移行先の職位に留まる場合は、復帰の対象外とする。元の職位に戻らぬ場合は、通常の昇格・昇進の手続きを経る必要がある。最大3年という期限の設定について、同社人事部長は、「育児・介護・不妊治療について、3年以内で復帰できるのは、年々拡大している。このメリットを挙げて、促進する政策をとってきた。確かに、副業・兼業を制度として容認する本業先企業は、副業従事者の数はむしろ微減している(パナソニック総合研究所・第三回副業の実態・意識に関する定量調査)。企業が副業・兼業に慎重な理由は、「本業に支障が出る」「労働時間の管理が難しい」などである。自社の従業員が副業先でフリーランスとして働く場合に限って認める企業も少なくないという。働き方が多様化し、労働者にとって副業・兼業がキャリアを活かす仕事をみつ



技術開発の新拠点

太陽インキ製造(峰岸昌司代表取締役社長)は、環境と社員の両方を重視し、埼玉県嵐山町に技術開発センターを開業した。1階は3階をラボ、2階は4〜6階をオフィスとし、所属チームとの連携強化を図る。ラボには回遊式動線を採用している。

はエレクトロニクス事業における環境は自分で選ぶリアクティブ・ベースドの需要と社員の「ワーキング」の考え方を増やして、埼玉嵐山町に技術開発センターを開業した。1階は3階をラボ、2階は4〜6階をオフィスとし、所属チームとの連携強化を図る。ラボには回遊式動線を採用している。

終わるものなのかという点に、5〜10年のプランを抱えて元の職位に戻るの、本人にとっても周囲にとってもリスクがある。元職に復帰する場合は、通常の昇格・昇進の手続きを経る必要がある。最大3年という期限の設定について、同社人事部長は、「育児・介護・不妊治療について、3年以内で復帰できるのは、年々拡大している。このメリットを挙げて、促進する政策をとってきた。確かに、副業・兼業を制度として容認する本業先企業は、副業従事者の数はむしろ微減している(パナソニック総合研究所・第三回副業の実態・意識に関する定量調査)。企業が副業・兼業に慎重な理由は、「本業に支障が出る」「労働時間の管理が難しい」などである。自社の従業員が副業先でフリーランスとして働く場合に限って認める企業も少なくないという。働き方が多様化し、労働者にとって副業・兼業がキャリアを活かす仕事をみつ

月給制で基本給確保
サイショウ X 昇給基準に80時間厳守
イベント・展示会場への搬入・搬出やテレビ撮影の機材運搬を請け負うサイショウ・エクスパレス(東京都江東区、齋藤敦士代表取締役)は、ドライバーの給与体系を日給制から月給月給に転換する。月給は80時間厳守という条件を盛り込んだ。その他の評価項目には、ドライバーからの提案を反映し、納得感を生む仕組みとしている。

制に変更した。2024年問題に直面するなか、「残業代で稼げなくなる」と不安を抱くドライバーに対し、1カ月当たりの基本給を確保する新たな等級制度を導入し、キャリアアップによって昇給する道筋も示した。急な発注や時間変更に対応するため、同社ではドライバーに希望シフトを提出してもらったうえで、配車係が臨機応変に仕事を割り当てている。従来は残業時間が月20〜30時間に満たないドライバーがいる一方、稼いだドライバーの中には、月80〜100時間残業している者もいた。法令遵守に向け、昇給・昇格を判定するキャリアアップ基準に「時間外・休日労働の合計数が80時間/月を守れる」という項目を盛り込んだ。その他の評価項目には、ドライバーからの提案を反映し、納得感を生む仕組みとしている。

健康確保は分けて議論を



東洋大学教授
鎌田 耕一

合、労働時間を通算するという立場をとってきた。これに対して、昨年12月公表された規制改革推進会議中間答申は、副業・兼業における割増賃金の支払いに係る労働時間の通算管理の制度が複雑で、企業側に重い負担となっていることを理由に、これを見直すよう提言している。政府は、副業・兼業が、企業および労働者にとって①スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができ、②所得が増加する、③よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向

過去最多100校が企業と情報交換
東商
東京商工会議所(小林健会頭)は、来年3月卒業予定者の採用を予定している中堅・中小企業約330社の人事担当者、大学や専門学校との就職情報交換会を開催した(写真)。過去最多の100校以上が参加した。参加企業からは、「1校と話せる時間は5分と短い、20〜30校と一気に接点を持たせたい」と、後日改めて学校訪問したい、「学生の需要が高い」という話を聞いた。対応を検討していきたい」との声が聞かれた。

ける選択肢を増やすことを考えると、その拡大を促す方向性は頷ける。現在の労働時間の通算管理が複雑であることが、企業が慎重になる理由とすれば、この見直しも検討すべきである。だが、副業が労働者の過重労働をもたらすことにならざるを得ない。副業が労働者の選択の結果だとしても、過重労働のリスクを副業者だけに負担させるべきではない。割増賃金支払いにおける労働時間の通算の問題は、従業員の健康確保のための労働時間管理と分けて議論する必要がある。

妊娠・出産・育休制度のサラッと実務

必要な情報にしほってコンパクトに解説!



育児・介護休業法は改正が頻繁にあり、それに伴い関係する法令なども改正されることから、広範囲にわたり色々なことに気を配らなければなりません。情報はたくさんありますが、「情報が有りすぎてかえって混乱してしまう」「用語が難しい」といった声をよく聞きます。

主な目次

- ・基本となる法律は3つ!
- ・妊娠・出産・育児期の両立支援制度
- ・労働者から妊娠の相談をされたら
- ・妊娠中の就業(母性保護)について
- ・男女雇用機会均等法による母性保護
- ・産前産後休業