



森田恵三社会保険労務士事務所 労働保険事務組合 関西社労懇

便り No.46

〒610-1101 京都市西京区大枝北沓掛町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415
TEL 075-203-6224 FAX 075-203-1573 E-MAIL sugi-sr@maia.eonet.ne.jp

**今月号は男性の育児取得で受給ができる
新設助成金とH29.1.1より改正される
育児介護休業法についてのご説明です。**

◆男性の育児休業取得率は100人に2、3人

厚生労働省「平成27年度 雇用均等基本調査」の結果によると、育児休業を取得した女性の割合は81.5%、同じく男性の割合は2.65%となり、政府が目標として掲げる「2020年度に13%」には程遠い数字となっています。

◆新設「出生時両立支援助成金」

この状況の解決策として、男性労働者が育児休業を取得しやすい企業風土づくりを行えるよう、「両立支援等助成金」の中に、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成を行う制度が今年度から新設されました。

◆支給対象となるのは？

男性労働者で、子の出生後8週間以内に育児休業を開始する者で、連続14日以上（中小企業は連続5日以上）取得させた場合に支給されます。（過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は対象外）



◆支給額は？

中小企業では1人目が60万円（2人目以降15万円）、大企業では1人目が30万円（2人目以降15万円）となっています。（いずれも、1年度につき1人まで）

仕事と家庭の両立は、男女共働き世代が増加している中で、女性だけの問題ではありません。子育て世代の男性従業員の長時間労働も問題となっている中、働き方の見直しが必要です。男性従業員のご家庭にお子さんが産

まれる予定がある場合、申請を検討してみたいかがでしょうか。



平成29年1月1日より育児介護休業法が大きく変わります！

介護のため離職する労働者が年間10万人を超え、出産や育児、介護を理由に退職する労働者、特に非正規労働者の就労継続が困難であることなどの問題を改善するために、育児介護休業法が来年より改正されます



◆主に改正される内容

- ① 介護休業は対象家族一人につき93日間、原則1回限り取得できておりましたが、3回を限度に分割して取得することが可能になります。
- ② 介護休暇と、子の看護休暇はこれまで年間5日（対象者2人以上の場合は10日）、1日単位で取得できましたが、この他に半日単位の取得ができるようにしなければなりません。
- ③ 介護のため、労働者より申し出があった場合は、所定外労働を免除することが義務付けられます。（現行は規定なし）
- ④ 介護のため、労働者より申し出があった場合の短時間勤務がこれまでの介護休業と通算して93日までの範囲であったものが、介護休業とは切り離され、介護休業とは別に、利用開始から3年間に2回以上利用できるようにしなければなりません。
- ⑤ 育児・介護休業法に係る有期契約労働者の適用除外されていた範囲が改定され、対象となる有期契約労働者が拡大されます。
- ⑥ 現行法では事業主による、妊娠・出産・

育児休業・介護休業などを理由とする不利益な取り扱いを禁止と定めてられています。

今回の改正でさらに、上司、同僚からの妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等（いわゆるマタニティーハラスメント・パタニティーハラスメント(*)など)を防止する措置を、パワハラ、セクハラ防止規定と同様に講じるよう事業主に義務づけました。この事業主には、派遣労働者を受け入れている派遣先も含まれます。

(*)「パタニティー(=父性)・ハラスメント」男性社員とはこうあるべきだという先入観により、上司が部下の育休取得などを妨げること

◆マタハラ・育休に関する相談が増加

2015年度に全国の労働局の雇用均等室に寄せられたマタハラに関する相談件数が4,762件となり、過去最多を2年連続で更新しました。

相談内容で最も多かったのが、「婚姻や妊娠、出産を理由とした不利益取扱い」で2,650件(前年比17.7ポイント増)、次いで「育児休業での不利益取扱い」が1,619件(同20.8ポイント増)となっています。

このような状況の中で妊娠を理由とした降格が男女雇用機会均等法に違反するとして2014年10月の最高裁判決を受け、厚生労働省は「妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産・育休等を「理由として」不利益取扱いがなされた」と解し、法違反」とする通知を労働局に出しています。

これに関しては、同省から「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A」が出ていますので確認しておきましょう。



トピックス 厚生年金保険料等級が改定されます

厚生年金保険料の標準報酬等級表に新たに93,000円未満の第1等級が追加されます。現在給与額が93000円未満の方は保険料が10月分より改定になりますので、給与計算の際ご注意ください。

トピックス 10月より最低賃金が改定されました

地域別最低賃金が今年度も10月に改定されました。京都府は(時間額)807→831円、滋賀県764→788円、兵庫県794→819円、大阪府858→883円です。京都は10月2日から施行ですのでご注意ください。

また、この他に産業別ごとの特定最低賃金も定められており、高い方が適用になります。厚生労働省最低賃金HPに掲載されていますのでご確認ください。



～当事務所よりひと言～

近年、マタハラや介護離職が社会問題化しており、テレビドラマにも取り上げられるなど認知が広がっています。厚生労働省の調査では、3割を超える男性が「育休を取りたい」「育児のための短時間勤務制度を利用したい」と考えているにもかかわらず、取得率が上がらない背景に、男性社員の育児支援に対する根強い抵抗感があり、育児休業の取りやすさについて聞いた調査でも、女性社員は73.5%が「取得しやすい」と答える一方、共働きの男性社員の場合は、「取得しにくい」が86.3%に上っている現状を指摘しています。

今回、厚生労働省の指針案では就業規則等に「懲戒処分」に関する規定を盛り込むことで、加害者に対して厳しく処分することや、マタハラ防止のための周知・啓発研修や相談体制の整備、再発防止策などの整備を求めています。しかし、法によって規制を強化しても、人員配置を見直す、働き方を多様化させるなど企業が積極的に環境を整えなければ、出産や育児、介護を取得する従業員も、周りの従業員もストレスが溜まる一方です。そして、一番重要な事は日頃からの「他人をおもんばかる人間関係作り、企業風土作り」です。心から「おめでとうございます」「ありがとうございます。お休みをしますが宜しくお願ひいたします」と気持ちよく言える風通しの良い企業風土を作っていただけることを願うばかりです。

