

トピックス

男性の育児休業取得率は12.65% 過去最高

注目のデータ

厚生労働省から「令和2年度雇用均等基本調査（確報）」が公表されました。（令和3年7月30日公表）以下では、育児休業取得者の割合をピックアップしてみます。

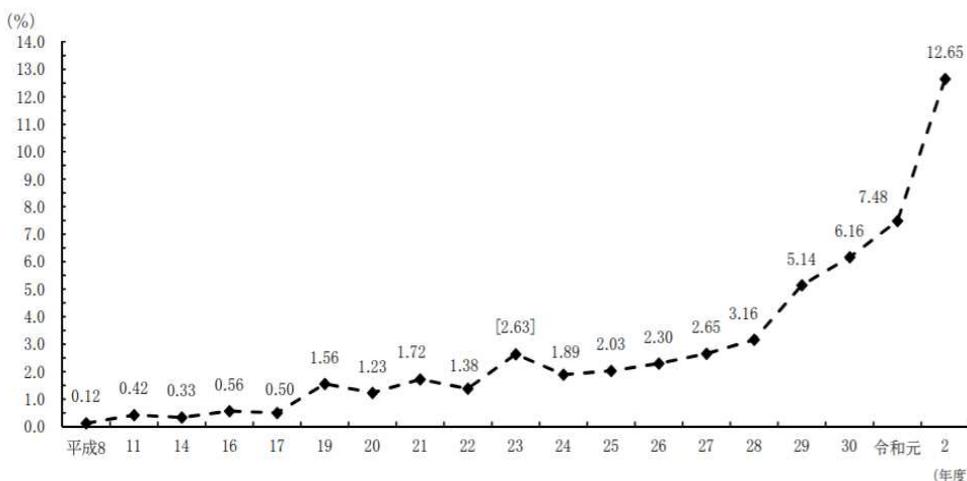
令和元年度雇用均等基本調査／育児休業取得者の割合について

● 育児休業取得者の割合〔育児休業取得率〕

- ・ 女性：81.6%（令和元年度83.0%）
- ・ 男性：12.65%（令和元年度7.48%）

〔補足〕有効回答があった3,591事業所（常用労働者5人以上）の調査結果を集計。

図 男性の育児休業取得率の推移



☆男性の育児休業取得率について、政府は高い目標（2025年に30%）を掲げており、その向上を図るため、育児・介護休業法の改正が行われています。今回、高い伸びを見せましたが、今後、改正育児・介護休業法の施行に合わせて、さらに男性の育児休業取得率の向上のための取り組みが重要視されると思われます。



◆ 育児・介護休業法の改正

去る6月に成立した改正育児・介護休業法では、出生後8週以内に最長4週間取れる「出生時育児休業」が、男性の育児休業取得率を上げるものとして注目されています。

同法は段階的に施行されますが、ここでは直近の令和4年4月1日施行の改正点を紹介します。

- ① 有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和
「引き続き雇用された期間が1年以上」という要件が削除され、有期雇用労働者は育児・介護休業を取得しやすくなります。
- ② 妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け
事業主は、妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児休業に関する制度その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければなりません。
- ③ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の義務付け
事業主は、育児休業申出が円滑に行われるようにするため、その雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施、育児休業に関する相談体制の整備、その他厚生労働省令で定める育児休業に係る雇用環境の整備に関する措置のいずれかの措置を講じなければなりません。

【参考】厚生労働省「令和2年度雇用均等基本調査」<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html>

同「改正育児・介護休業法の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000788616.pdf>

お仕事
カレンダー9月

9/10 ● 8月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/30 ● 8月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 7月決算法人の確定申告と納税・2021年1月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
● 10月・翌年1月・4月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）



個人情報保護委員会から、「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」が公表されています。これは、特定個人情報を取り扱う場面において、注意すべきポイントを事例ごとに紹介するもので、事例ごとの対象者も示されています。

……………「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」事業者に関連する事例の一部を紹介……………

<ヒヤリハット事例集より>

- 人事異動があったので「従業員名簿」を修正し、社内の電子掲示板に掲示しようとしたところ、誤って同じフォルダーに保存していた「個人番号管理簿」を掲示しそうになった。
- ☑ マイナンバー（個人番号）を管理するファイルは、他の人事管理ファイル等とは別のフォルダーに保存する方が安全です
- ☑ インターネット上のホームページで公表する場合だけでなく、社内の電子掲示板などにお知らせなどを掲示する場合も、公表等する資料に表計算ソフトの不要なシートや非表示部分など、開示できないものが含まれていないかよく確認しましょう



<漏えい等事案の事例集より>

- 特定個人情報を取り扱う事務において、マスキング処理が不十分なまま（簡単に剥がれるテープを張っただけのもの）、特定個人情報が記載された書類を、特定個人情報を取り扱わないこととなっている委託事業者に引き渡していた。
- ☑ 特定個人情報が記載された書類を、個人番号（マイナンバー）が閲覧可能な状態で、特定個人情報を取り扱わないこととなっている委託事業者に渡すことは、番号法第19条で定める特定個人情報の提供制限違反に該当します
- ☑ 特定個人情報を取り扱わない業務において、当該書類が必要な場合は、個人番号部分を復元不可能程度にマスキング（マジック等で黒塗りしたものをコピーするなど）した上で、渡すようにしましょう
- 経費削減のため、出力後に不要となった帳票等の裏紙を、コピー用紙やメモ用紙として再利用していたが表面をふと見たところ、マイナンバー（個人番号）が記載されていた。
- ☑ マイナンバー（個人番号）が記載された書面をコピー用紙やメモ用紙として利用すると、組織内の取扱ルールに基づく適切な管理ができなくなります。他の書類に混入して組織外の者に渡してしまった場合は漏えいとなりますので、ご注意ください。

★この「特定個人情報を取り扱う際の注意ポイント」は、特定個人情報を取り扱う際の注意点を再確認するのに適した資料です。

フォローアップ研修：教育コンサルタント田木さと子

チューター制度がスタートして4カ月！

4月からチューター制度がスタートした法人様にてフォローアップ研修を担当させて頂きました。スタートして約4か月、制度の改善点が見えたり、個人の悩みが生まれてきたりする時期です。研修では事前に「上手くいっていること、工夫したこと、改善点、悩み」などをアンケートでお答えいただき、それらを解決できるような内容で進めました。

各グループで活発な意見交換がなされ

- ・他の事業所の人の意見がきけて良かった
- ・同じような思いをしているチューターがいることで安心した
- ・PDCAで改善していけばいいのだと思えた
- ・ほめ方、注意の仕方にも色々な方法があるのだと分かり活用したい等のご感想を頂きました。



ご経験豊富な方がチューターをされていることもあり、視座が高くそれ故のお悩みが生じているケースもありました。私共も「チューターとして一括りには出来ない」ということに改めて気づかされた研修でした。

ベテランの皆様ゆえに新しいチューター制度の形を作っていくかと思えます。

七十二候の暦（こよみ）



9月18日～9月22日頃

玄鳥去（つばめさる）

燕が子育てを終え、南へ帰っていく頃。来春までしばしのお別れです。越冬先である東南アジアやオーストラリアまで数千キロ。1日で300km以上も移動するそうです。小さなからだでも、旅は世界規模ですね！



BrainStar

社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL: <http://brainstar.jp>

適用済み改正

雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和3年8月から雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。
これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。



同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。

<高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和3年7月31日まで：365,055円 → 令和3年8月1日から：**360,584円**

〈補足〉その他、下記の_____の金額も変更

確認 高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%から逡減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（**360,584円**）以上であるときは、その支給対象月には支給されない。

また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、**2,061円**を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、**473,100円**を上限とし、**77,310円**を下限とする。

★なお、同月から雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。

雇用保険の高年齢被保険者の特例とは？

◆現行制度

雇用保険法（昭和49年法律第116号）6条1項1号において「1週間の所定労働時間が20時間未満である者」については、雇用保険法の適用除外となっています（1事業所で週所定労働時間が20時間以上の者は適用）。

複数の事業所で就労する場合は、それぞれの事業所ごとに適用要件を判断、労働時間は合算しません。

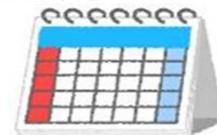
◆高年齢被保険者の特例とは

令和4年1月1日より、複数の事業主に雇用される65歳以上の労働者について、本人の申出を起点に、2つの事業所の労働時間を合算して、「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として雇用保険が適用されることとなります。

◆制度の対象者（高年齢被保険者）となるための要件

要件は次のとおりです（雇用保険法37条の5第1項各号）。

- ① 2つ以上の事業主の適用事業に雇用される65歳以上の者
- ② 上記①のそれぞれ1つの事業主の適用事業における1週間の所定労働時間が20時間未満
- ③ 上記①のうち2つの事業主の適用事業（申出を行う労働者の1週間の所定労働時間が5時間以上であるものに限る）における1週間の所定労働時間の合計が20時間以上



◆高年齢被保険者の特例の申出

高年齢被保険者の特例の申出は、当該申出を行う者の氏名、性別、住所または居所および生年月日、当該申出に係る事業所の名称および所在地、当該申出に係る適用事業における1週間の所定労働時間などを記載した届書に労働契約に係る契約書、労働者名簿、賃金台帳等を添えて、管轄公共職業安定所の長に提出することによって行うものとされています。

公共職業安定所は申出の内容を確認し、本人および各事業所に通知します。

なお、資格取得の場合は申出の日に被保険者の資格を取得します。

厚生労働省が「無期転換ルール」で初の実態調査結果を公表

◆「無期転換」について初の調査

厚生労働省は、「有期労働契約に関する実態調査」の結果を公表し、有期契約労働者の契約更新が通算5年を超えると無期契約を申し込める権利が発生する「無期転換ルール」（2013年4月施行の改正労働契約法により新設）の実態を初めて明らかにしました。調査は、昨年4月時点で5人以上を雇用している企業5,662事業所と、今年1月時点での労働者6,670人に対してそれぞれ行われたものです。



◆約3割が無期転換申込権を行使

調査結果によると、有期契約労働者を雇用している事業所の割合は41.7%でした。そのうち、2018～2019年度に無期転換ルールによる無期転換を申し込む権利が生じ、その権利を行使した人の割合は27.8%、無期転換を申し込む権利を行使せず継続して雇用されている人の割合は65.5%でした。また、無期転換を申し込む権利を行使した人の割合を事業所の規模別にみると、1,000人以上の事業所が39.9%、300～999人の事業所が22.2%、100～299人の事業所が22.3%、30～99人の事業所が17.1%、5～29人の事業所が8.6%となりました。従業員数が多い事業所になるほど、無期転換の権利を行使する割合が高くなっています。

◆無期転換を希望しない理由は？

一方、有期契約労働者に対する調査では、無期転換の希望の有無について「希望する」と回答した人の割合が18.9%、「希望しない（有期労働契約を継続したい）」が22.6%、「わからない」が53.6%でした。無期転換を希望する理由は、「雇用不安がなくなるから」が最も高く「長期的なキャリア形成の見通しや将来的な生活設計が立てやすくなるから」、「その後の賃金・労働条件の改善が期待できるから」などが続いています。また、希望しない理由は、「高齢だから、定年後の再雇用者だから」が最も高く、次いで「現状に不満はないから」、「契約期間だけでなくとも意味がないから」となっています。

◆4割が「無期転換ルール」を知らない

有期契約労働者が労働契約法における無期転換ルールに関して知っている内容（複数回答）について、問われた内容のどれか1つでも知っている人の割合は38.5%でした。知っている内容については、「契約社員やパート、アルバイト、再雇用者など呼称を問わず、すべての労働者に適用される」と回答した人は68.9%と最も高く、次いで「契約期間を通算して5年を超えても、労働者から「申込み」を行わなければ無期転換されない」が51.9%、「無期転換ルールが適用されるのは、2013年4月1日以降に開始（更新）された、有期労働契約である」が46.0%でした。一方、「無期転換ルールという名称は聞いたことがある」と回答した人は17.8%、「無期転換ルールについては何も知らない・聞いたことがない」が39.9%と、4割の人が制度そのものを知らないことがわかりました。無期転換ルールが新設されて8年が経ちますが、制度について十分に認知されているとは言えないのが現状です。厚生労働省では3月から、無期転換ルールの見直しをテーマとする検討会が始まり、議論を重ねています。有期契約労働者と企業がお互いにルールの内容を理解し、ルールが適切に運用されることが望まれます。

【参考】厚生労働省「令和3年有期労働契約に関する実態調査（事業所調査）」PDF

——「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（新大綱）の構成（厚労省資料）——

第1 はじめに	4 相談体制の整備等 (1)労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置 (2)産業医等相談に応じる者に対する研修の実施 (3)労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施 (4)公務員に対する相談体制の整備等 (5)過労死の遺児のための相談対応 5 民間団体の活動に対する支援
第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方	第4 国以外の主体が取り組む重点対策
第3 国が取り組む重点対策	第5 過労死等防止対策の数値目標
1 労働行政機関等における対策 (1)長時間労働の削減に向けた取組の徹底 (2)過重労働による健康障害の防止対策 (3)メンタルヘルス対策・ハラスメント対策 2 調査研究等 (1)過労死等事案の分析 (2)疫学研究等 (3)過労死等の労働・社会分野の調査・分析 (4)過労死等防止対策支援ツールの開発等 (5)結果の発信 ※1 重点業種・職種である自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界に加え、社会情勢の変化に応じた対象を追加 3 啓発 (1)国民に向けた周知・啓発の実施 (2)大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施 (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施 (4)過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施 (5)勤務間インターバル制度の導入促進 (6)働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進 (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施 (8)職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施 (9)ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応 (10)高慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進 (11)若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進 (12)公務員に対する周知・啓発等の実施	過労死をゼロとすることを目指し、以下の数値目標を設定 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進 1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(令和7年まで) 2 勤務間インターバル制度について、 ・勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満(令和7年まで) ・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上(令和7年まで) 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進 3 年次有給休暇の取得率を70%以上(令和7年まで) 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(令和4年まで) 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、相談先がある労働者の割合を90%以上(令和4年まで) 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上(令和4年まで) ※2 数値目標の4～6については、第14次労働災害防止計画において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進
	第6 推進上の留意事項

◆厚生労働省は、この新たな大綱に基づき、関係省庁等と連携しながら、過労死ゼロを目指し、国民が健康に働き続けることのできる充実した社会の実現に向けて、さまざまな対策に引き続き取り組んでいくこととしています。数値目標が引き上げられた「勤務間インターバル制度」には特に注目です。今後、その導入に向けた取組みの推進が加速していきそうです。