

■労働関係指標

完全失業率	10月の完全失業率(季節調整値) 2.8% (前月と同率)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) 1.55倍 (前月に比べて0.03ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	6,544万人 (前月差6万人減少)	定期給与	現金給与総額(原数値) 268,392円 (前年同月比0.6%増)

Topics 1. 男性労働者の育児休業取得について

直近の統計によると、男性労働者の育児休業取得率は、3.16%と依然として低い結果です。弊社の手続きでも、最近少しずつ男性が取得するケースも見受けられるようになってきたという状況です。政府は、女性の継続就業や少子化対策として男性の育児休業取得を推進する方針を掲げており、平成32年度までに13%という目標を設定しています。そこで今回は男性が育児休業を取得した際の特有な取扱いなどについて、ご紹介いたします。

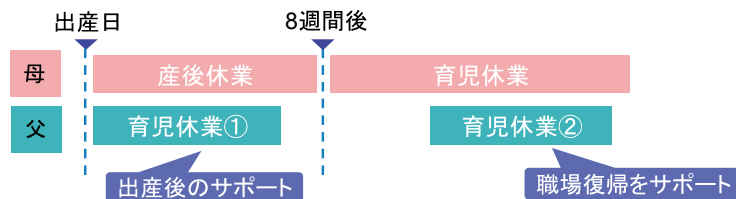
Point1 育児休業開始日

女性労働者の育児休業開始日は、産前産後休業終了日の翌日となりますが、男性労働者は、子の出生日（又は出産予定日）から育児休業を取得することが可能です。

Point2 育児休業の再取得

原則的に育児休業の申し出の回数は、特別の事情がない限り1人の子につき1回ですが、最初の育児休業の取得が配偶者の出産後8週間以内の期間内にされた場合については、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。

《同一の子について育児休業を再取得することが認められる場合のイメージ》



Point3 パパ・ママ育休プラス

両親がともに育児休業をする場合に、以下の要件を満たした場合には、育児休業の対象となる子の年齢が、1歳2か月にまで延長されます。

- ①配偶者が、子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること
- ②本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
- ③本人の育児休業開始予定日は、配偶者が取得している育児休業の初日以降であること

《1歳2か月までの育児休業が認められる場合のイメージ》



※上記は1例で、①②③の条件を満たせば、様々なパターンでの取得が可能です。

※1人あたりの育休取得可能最大日数は1年間(女性については、産後休業期間もあわせて1年間)とされます。

Point4 育児休業給付金等社会保険制度の適用

男性労働者であっても、育児休業期間については、雇用保険の育児休業給付金の受給対象となります。給付率も女性労働者と変わりありません。社会保険料の免除制度も適用されます。さらには、厚生年金の養育期間の従前標準報酬月額のみなし制度も対象となります。

統計結果などをみると、男性が育児休業を取得することに対してまだまだ抵抗感がある状況と言えるかもしれません。しかし、妻のサポートを支援するための分割取得を可能にするなど制度も柔軟に対応しています。労務管理上も制度を理解するとともに、男性労働者から育児休業申出があった際に困ることがないように、事前に想定をして対応を検討しておくことをおすすめいたします。

Topics 2. 両立支援等助成金について

従業員の職業生活と家庭生活の両立を支援するための取り組みをした事業主に対し、「両立支援等助成金」の制度が設けられています。今回はその一部をご紹介します。表面でご紹介した男性の育児休業取得率の向上などを目的とした助成金となります。是非ご利用ください。

●出生時両立支援コース

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取り組みを行い、男性に一定期間連続した育児休業を取得させた事業主に支給します。

【要件】

- 男性が育児休業を取得しやすい風土づくりのために以下★のような取り組みを行うこと。
- 男性が子の出生後 8 週間以内に開始する連続 14 日以上（中小企業は連続 5 日以上）の育児休業を取り組みすること。
- ★男性の育休取得（1 人目）前に次のような取り組みを行うこと（いずれか一つ）

- ①男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ②子が生まれた男性労働者への管理職による育休取得動奨
- ③男性の育休取得について管理職向けの研修の実施

【金額】

職場風土作りの取り組みおよび育休 1 人目⇒[28.5万円（中小企業は57万円）](#)

育休 2 人目以降⇒[14.25万円（中小企業同額）](#)

※1年度につき 1 人までが支給対象です。

●育児休業等支援コース（育休取得時・職場復帰時）

「育休復帰支援プラン※」を作成し、プランに沿って労働者に育児休業を取得、復帰させた中小事業主（限定）に支給します。

※育休復帰支援プランは厚生労働省の HP の策定マニュアルを参考に作成ください。

【要件】

- 育休取得時に下記すべての取り組みを行うこと

- ①対象者の育休までの業務の整理、引継ぎスケジュール、復帰後の働き方等について上司などと面談を実施し、結果を記録すること
- ②育休復帰支援プランを作成すること
- ③育休復帰支援プランに基づき対象者の育児休業開始日までに業務の引継ぎ等を実施すること
- ④3 か月以上の育児休業を取得すること（産後休暇を含む）

- 「育休取得時」の助成金の対象者社員について職場復帰について下記すべての取り組みを行うこと

- ①対象者の休業中に育休復帰支援プランに基づき、職場の情報・資料の提供を実施すること
- ②対象者の職場復帰前と復帰後に上司などと面談を実施し、結果を記録すること
- ③対象者を原則として原職に復帰させ、さらに 6 か月間継続雇用すること

【金額】

育休取得時⇒[28.5万円（中小企業は36万円）](#)

職場復帰時⇒[28.5万円（中小企業は36万円）](#)

Topics 3. 治安部門と外国人

昨年の暮れ、国内外に約 70 店舗を展開する有名ラーメン店が、雇用していたアルバイトのベトナム人女性につき、ハローワークに届出していなかったとして、大阪府警の捜索を受けました。報道によれば、この女性は専門学校を既に除籍されており、留学生の資格外活動として就労することはできないのに違法に働いていたとして、入管法違反の疑いで逮捕されました。この後は、強制送還されたものと思われます。一方、雇用主である会社は、雇用対策法違反の可能性が指摘され、社内の関係資料を押収されました。会社側は、「学校を除籍されたことを把握できていなかった。ハローワークへの届出は漏れていたかもしれない」と述べたそうです。

外国人労働問題に詳しい T 弁護士に伺ったところ、「警察は、会社が以前は留学生の資格外活動として適法に就労させていたことを考慮して、会社に対しては入管法上の不法就労助長罪での立件は見送り、雇用対策法違反に狙いを絞ったのではないかと」のコメントでした。

会社が外国人を雇用した場合、雇用保険の被保険者にならないアルバイトであれば、雇い入れた日の属する月の翌月末までに、「外国人雇用状況届出書（様式 3 号）」をハローワークに届け出る義務があります。この義務を怠った場合の罰則は 30 万円以下の罰金です。それほど重いものではありませんが、警察の捜索を受けるという大きな社会的制裁が課されることがありうるのです。なお、事業主が、不法就労であることを知りながら外国人を雇用したような場合は、入管法上の不法就労助長罪となり、罰則は「3 年以下の懲役もしくは 300 万円以下の罰金、またはこれを併科」となっていますので、かなり重いものとなります。

我が国では、少子高齢化という大きな流れの中、経済活動の担い手として、外国人労働者の企業による受け入れは過去最高の勢いで進んでいます。しかし、今のところ政府は、高度人材には日本に来て欲しいが、単純労働者は受け入れない、という建前は崩れていません。また、日本では国民の間に移民アレルギーが根強いことも反映して、警察や入管といった治安部門は、外国人の流入に神経をとがらせています。

2018 年は、外国人雇用のコンプライアンス管理が、一段と重要な年となるのではないのでしょうか。

国際業務推進チーム・ディレクター 米国税理士 成田元男

編集後記《睦月》成人式

新年あけましておめでとうございます。

旧年中は格別なご高配を賜り、誠に有難く厚く御礼申し上げます。

本年も、より一層のご支援を賜りますよう、

従業員一同心よりお願い申し上げます。

さて、1 月の行事といえばお正月ですが、私にとっては成人式の思い出が強く残っています。私の住む埼玉県蕨市は成人式発祥の地とされ、昭和 21 年 11 月 22 日に行われた「青年祭」というのが起源と言われています。敗戦による暗い雰囲気を脱却し、次代を担う青年たちに明るい希望を持たせ励ますために行われました。この行事が全国に広まり、後の「成人式」となったといえます。

私は中学、高校生の頃は県外の学校に通っていたということもあり、小学生以来の再会をする友人が多かったのですが、積もり積もった話がありすぎて同窓会で朝まで話し込んだことを覚えています。この同窓会以来、また多くの友人とは疎遠になってしまったのですが、成人式の頃になると「あいつは元気になってるかな、少し連絡してみようか」と思うのです。皆様もこの季節、古い友人に一報をしてみたいいかがでしょうか。

(一)



Facebook 随時更新★



いいね! お待ちしています♪

Facebookにて最新情報をお届けしております <https://www.facebook.com/arcandpartners>



10840560