

### ■労働関係指標

完全失業率	6月の完全失業率(季節調整値) <b>3.7%</b> (前月より0.2ポイント上昇)	有効求人倍率	有効求人倍率(季節調整値) <b>1.10倍</b> (前月差0.01ポイント上昇)
就業者数 (季節調整値)	<b>6,359万人</b> (前月と同水準)	定期給与	現金給与総額(原数値) <b>440,280</b> (前年同月比1.0%増)

## Topics 1. 育児休業期間中に就業した場合の給付金の取扱い変更について

雇用保険の被保険者が育児休業中に受給することができる育児休業給付金において、平成26年4月1日以降は、休業開始から180日の期間は給付金額が休業開始時賃金日額の50%から67%に引き上げになったということは、以前のマロニエ通信にて特集致しました。今回はその改正と同時に公布され、平成26年10月1日より施行される、育児休業期間中に就業した場合の給付金の取扱いの変更について解説致します。

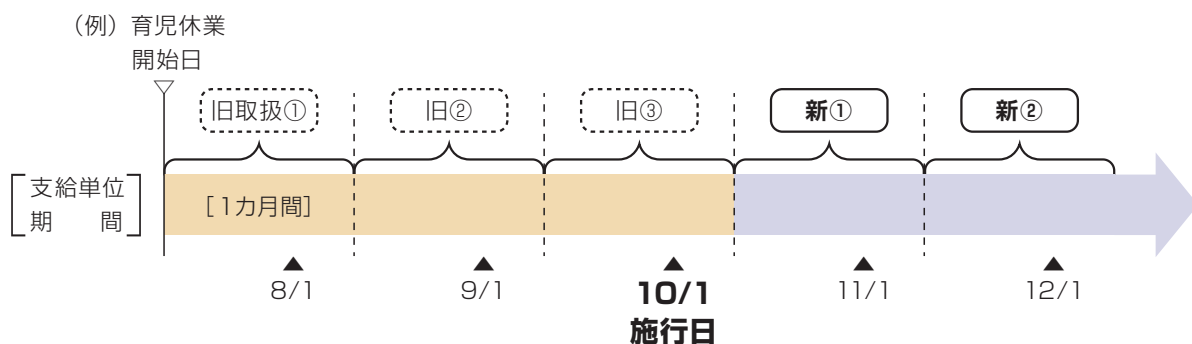
### Point 1 従前の支給単位期間の就業日数

育児休業給付金は、育児休業を開始した日から起算した1ヵ月ごとの期間(育児休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日までの期間)を単位として支給されます。この1回の期間を支給単位期間といいます。従来は支給単位期間において11日以上就業した場合は、その支給単位期間について給付金は支給されませんでした。現行の制度では1日の就業時間にかかわらず11日以上就業すると給付金が支給されなくなるため、例えば育児の合間に自宅で短時間の業務をする等の働き方が制限されてしまうおそれがありました。

### Point 2 改正後の取扱いと対応方法

そこで法改正後は、平成26年10月1日以降の最初の支給単位期間からは、支給単位期間中に11日以上就業した場合でも、就業していると認められる時間が80時間以下のときは育児休業給付金が支給されることになりました。(下図参照)

### <支給単位期間と取扱いの変更>



新①の期間から、就業日数が11日以上の場合でも、就業が80時間以下であれば給付金が支給されます。

参考：厚生労働省HP

また、この改正に伴って育児休業給付金支給申請書の様式が一部変更になります。

従前の申請書は、支給単位期間に休業している日数を記載しておりましたが、新しい申請書は支給単位期間中の就業日数を記載致します。その際に就業日数が11日以上であった場合は、申請書に就業時間の記載が必要になりますのでご注意ください。

## Topics 2. 2014年版労働経済白書より

先日、2014年版の労働経済白書が発表されました。今年は、雇用情勢、企業の成長へとつなげていく人材マネジメント、職業生涯を通じたキャリア形成を中心に分析されています。ここでいくつかの分析結果をもとに現状の雇用情勢及び雇用環境を考察したいと思います。

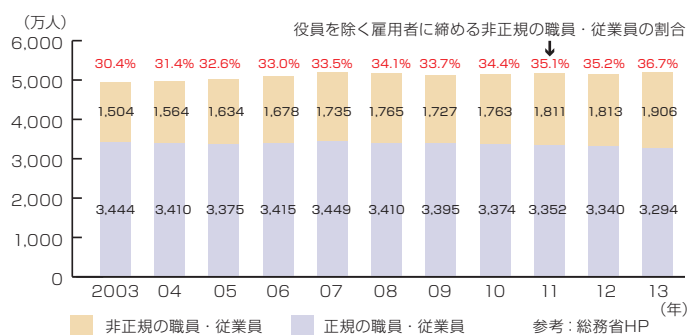
### 1. 雇用情勢

2013年の雇用者数は、前年差約50万人増と大幅に増加しました。産業別に見ると、高齢化に伴い需要が増加している医療・福祉、卸売・小売業や、外国人観光客の増加による宿泊、飲食業の増加が顕著です。

次に、労働者の雇用形態別で見ると増加しているのは、非正規社員のみで正規社員は逆に減少しています。（下図参照）

結局、非正規雇用の増加が雇用者数を増加させたということで、依然不安定な雇用情勢に変わりないと言えるでしょう。

雇用形態別雇用者数の推移



### 2. キャリア形成

非正規から正規雇用への移行は、特に20代から30代前半の若い世代ほど移行可能性が高い結果となりました。

一方、「不本意非正規雇用労働者」（正社員で採用してもらえない会社がなかったことにより非正規労働者となった）は非正規労働者の2割を占め、10代から30代前半においては特に多くを占めています。今回の分析から、その世代が正規雇用への移行が多いことは分かったものの、現実には産業・職業に偏りがあり、全体的には、移行が進んでいないと思われます。

最も労働力として重要な20代から30代前半の労働者をいかに正規雇用へとつなげていくかが、今後日本の産業発展には不可欠でしょう。

## Topics 3. ところ変われば…海外での労務管理

アメリカ国内の日系法律事務所・会計事務所および在日米国政府機関の幹部の方と、お話しする機会がありました。共通して伺ったのは、職員の労務管理で一番気を遣うのは、差別問題とセクハラ問題だということです。

米国には、「雇用機会均等法（EEO）」があり、従業員の採用、昇進、解雇等にあたって、人種、性別、年齢、宗教、身体的障害等を理由とした差別を固く禁じています。その内容は徹底しており、例えば、日本では考えられないことですが、採用申込書に、生年月日、性別、家族構成を書かせることは、違法となります。このため、ファースト・ネームから女性だと思って面接に呼んだら、入室してきたのは男性だったとか、年齢を推測するため、学生時代に流行っていた音楽を聞きだすとか、ちょっと笑ってしまうようなことが実際に繰り返されています。また、セクハラについても、日本人には理解がたいようなケースが裁判に持ち込まれ、多くの日本企業で多大のコストと労力がさかれました。

ですので、なかなか中小企業には難しいことですが、労務管理は、経験のあるアメリカ人に担当させるべき、というご意見でした。

一方、アメリカとは対極の国ですが、ベトナムの労務事情について、日本の政府系機関の方から伺ったことがあります。いまだに社会主義国という位置づけですから、日本の常識とは大きく異なります。その方の個人的ご意見としては、労働組合対策に一番気を遣うとのことでした。

企業を設立し従業員を雇用した場合、各地方労働組合等が必ず単位組合を作るそうです。そして雇用契約の解除には、労使双方の合意が必要で、労働組合または管轄労働局の同意が必要とのことでした。

経済のグローバル化と共に、中小企業が海外に進出するケースはかなり増えています。そして、国により大きくやり方が異なる労務管理は、極めて重要な課題となります。

弊社では今後、特にアジアにおいて、その面でお役に立てる体制作りにも努め、情報発信して参ります。

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《神無月》台風の名前

暑い夏が過ぎ、過ごしやすい季節となって参りました。しかし、暑さは過ぎても、台風の襲来はもう暫く続きそうです。

日本では1号、2号と番号で台風を数えていきますが、米国では人名をつけるそうで、近年日本でも名前が報道されることも多くなった気がします。

平成12年以降、北太平洋又は南シナ海で発生した台風については固有名詞140個を（日本他14か国共通で）順番に付けているようです。気象庁のHPにその名前が公開されており、

花や魚、神様や星座の名前など様々。中にはプリンという意味もあり、次の台風はどの名前なのか気になってしまいます。

この名前は約5年で一巡するようで、同じ名前の台風に出会えるのは約5年後とのこと。雨量や警報を確認するのは勿論ですが、同時に台風の名前もチェックしてみても如何でしょうか。

可愛い名前が付いていても、台風が危険なものには変わりないので、間違っても川へ水量を見学に行ったりしないようにお気をつけ下さい。（晏）