

Legal Networks

07

～男性の育休取得率3%～ 平成28年度雇用均等基本調査（速報）

厚生労働省は、平成28年度雇用均等基本調査（速報）を公表しました。

平成26年10月1日～27年9月30日までの1年間に出生し、28年10月1日までに**育児休業を開始した女性の割合は81.8%**でした。

これは前年よりも**0.3ポイント**上昇しているのですが、20年度以降の推移をみると、2番目に低い数値で、最も高かった20年度調査の**90.6%**には及びませんでした。

それにしても80%を超えているので、女性に関しては育児休業をとることが定着してきているのだな、と感じます。

一方で、男性の割合は**3.16%**でした。これは前年の2.65%より**0.51ポイント**上昇していて調査開始以降、最も高い割合でしたが、女性の取得率とは比較にならないほどの数字にとどまっています。

男性の育児休業取得率を業種別にみたととき、「**金融業、保険業**」の**12.33%**が突出して高く、つづいて「**情報通信業**」**6.01%**、「**学術研究、専門・技術サービス業**」**5.65%**、「**医療、福祉**」**5.62%**となっています。

全体の平均は低くても、一部では高めの業種もあり、男性の育児休業取得率の格差が、企業間によって生じていることがうかがえます。

最近のニュースで、就職活動中の若者がどのような会社に入りたいか？とのインタビューに、「**育児休業がとれたほうがいい**」と答えているのを目にしました。そのように答える男性も増えているとのことです。

貴社で、「**男性社員が育児休業を取りやすくしたい**」「**男性育児休業取得者が出るかもしれない**」というときに活用できる**助成金**があります。

「**両立支援等助成金（出生時両立支援コース）**」現に一定の男性育児休業取得者が出た場合、その他要件に該当した場合に助成されます。

詳しくはリーガルネットワークスにご相談ください。

担当：菊地

～時間外限度基準を法律格上げへ～

先日、労働政策審議会において、時間外限度基準告示を法律へ格上げし、罰則を付けることで強制力を持たせるとする改正案を提出する意向であることが、まとまったそうです。

その内容を一部紹介します。

原則

時間外労働時間の限度

月45時間、かつ、年360時間とし、違反には罰則を課す
（1年単位の変形労働制を採用している場合は、月42時間、かつ、年320時間）

特例

臨時的な特別の事情がある場合は、例外的取り扱いとする年720時間（月平均60時間）を上限とする。

年720時間以内において、一時的に業務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。

2か月ないし6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで**80時間以内**

単月では、休日労働を含んで**100時間未満**

原則である**月45時間**（1年単位の変形労働時間制の場合は42時間）を上回る特例の適用は、**年6回が上限**

の休日労働を含んで**複数月平均80時間以内、単月100時間未満の限度は、特例以外の通常月にも適用**

などが主な内容となっているようです。

法施行には、十分な準備期間を設けるとのことですが、施行となれば、**より一層の労働者の管理監督**（労働時間・心身のケアなど）が必要になると思われます。

ご興味のある方は、厚生省のホームページに詳しく記載されておりますのでご覧になってみてください。

厚生省HP：第135回労働政策審議会労働条件分科会
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000166324.html>



担当：野本

7月の労務管理スケジュール

労務	7/1～7/31 6月分の社会保険料の納付
労務	6/1～7/10 労働保険の年度更新 申告・納付
税務	7/1～7/10 社会保険の算定基礎届の提出
税務	7/1～7/10 6月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付
労務	賞与支払いから5日以内 社会保険の賞与支払届



Legal Networks
CORPORATION

社会保険労務士事務所 リーガルネットワークス

〒160-0022
東京都新宿区新宿1-36-12サンカテリーナビル6F

<http://www.kintakanrikenkyujo.jp>

TEL:03-6403-0861

2017.7月号