



社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！ 気になるニュースピックアップ

①夫の産休制度創設へ

政府は、男性の育児参加を促すため、妻の出産直後の夫を対象とした新たな休業制度を創設する方針を固めた。現在は母親にしか取得が認められていない産休制度の父親版と言える措置で、育児休業よりも休業中の給付金を手厚くし、家計の収入減を抑えることも検討している。（7/22読売新聞）

2018年度の育児休業取得率は、女性の82.2%に対して男性は6.2%と依然低くなっています（厚労省）。一方同じく厚労省のデータによると、夫の家事・育児担当時間が多いほど、第二子以降をもうけやすいという結果がでていて、イクメンが増えることは少子化対策につながると言えます。

ところで、男性社員が育休を取得しない理由として多いのは、ほとんどの職場では、育休を「取りにくい」からです。やはり今の日本では強制力なしに、男性が自由に育児休業を取るのには限界があります。

「産休」とは女性の出産日の産前（6週間）と産後（8週間）の休業のこと。産後休業が終わってから、子どもが1歳になるまでの期間で取得できるのが育児休業で、育児休業は男女とも任意で取得できます。

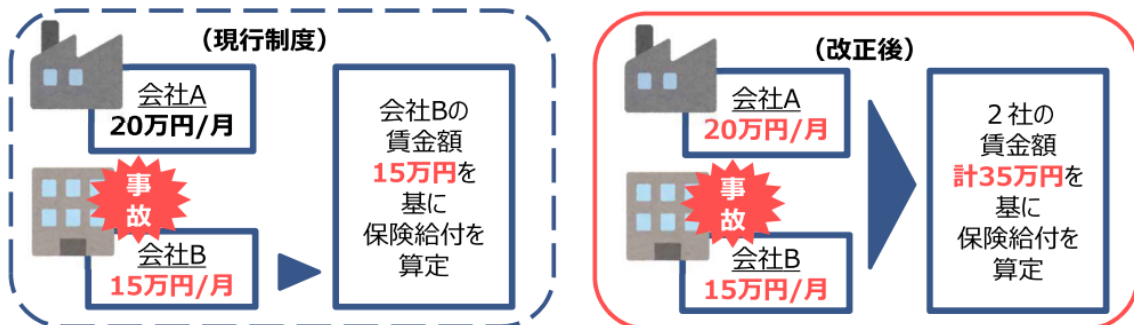
育児参加への意識が低い日本では、義務化にすることにより意義が大きくなると思います。義務化すべきは「育休」か、それとも「産休」という議論もありますが、高い出生率と女性の就業率を誇っているフランスでは、子どもの誕生時に11日間取得できる「父親休暇（男性の産休）」の制度があり、7割が取得しています。現状、男性が育休を取得する場合、有給休暇を取得しなければ給与が減る場合が多いことから、給付金の増額についても制度化してもらう必要があります。

②複数の会社で働く場合の労災保険給付が改正

兼業と副業の違いはとは、何でしょうか。兼業とは本業として営む仕事を複数抱えている状態のこと。「午前A社、午後はB社のように複数で就労する、もしくは平日のうち月・水・金はA社で、火・木はB社で就労する」というような働き方です。副業とは本業以外の仕事を抱えている状態のこと。

複数の事業所で働く労働者が、労災を起こした場合、今までは労災が発生した事業場の賃金額のみをもとに給付額が決定されました。2020年9月1日以降は、複数の会社で勤務し、業務災害や通勤災害によりけがをしたり、病気になったとき等は、すべての勤務先の賃金額を合算した額を基礎に給付額等を決定することになります。

また労働時間やストレスも、個別に判断できない場合はすべての勤務先の負荷を総合的に評価することになります。これにより、複数の会社で働く人にとっては、もしもの際の保障が充実することになります。



③兼業・副業の労働時間把握に、「労働者からの自己申告制」導入検討

国は、兼業や副業の拡大に向けたルールを今秋にも導入する予定です。兼業・副業の労働時間は社員の自己申告で把握し、申告漏れなどで通算労働時間が法定労働時間を超えても本業企業の責任を問わないことによるようです。労務管理の難しさやリスクに備え、採用に慎重だった企業が方針転換するよう促すねらいがあります。本業と兼業・副業を通算した労働時間が法定労働時間や上限規制の範囲内となるように、本業の企業が兼業・副業に伴う労働時間を設定したり短縮させたりできるという方針も提示しました。割増賃金は自社での残業などについてのみ支払うこととしています。これにより、兼業・副業を容認する企業が増え、いずれ兼業や副業の働き方が特別なことではない社会になるかもしれません。



マンスリーピックアップ

令和2年度 おすすめの助成金 ～働き方改革推進支援助成金～

=====
今年は、新型コロナウイルスの影響で申請条件が大幅に緩和された雇用調整助成金の申請件数が多く、報道もこの助成金一色ですが、その他に利用できそうな助成金をご紹介します。

◎働き方改革推進支援助成金

今年の厚労省助成金の中でもイチオシの助成金です。4つのコースを難易度とオススメ順に並べてみました。

この助成金は労働生産性が向上する機器を購入することに対し経費の助成が受けられる、いわゆる経費助成の助成金です。最近の厚労省の助成金はこのような経費助成が主流です。

働き方改革推進支援助成金は、どのコースも難易度が非常に高いです。会社としての取り組みをいくつか求められ、取り組みに関するスケジュールを間違えると受給できません。賃金を上げると助成金が加算する仕組みも付加されています。

<対象になる経費>

- ・労働能率を増進するための設備・機器等の導入
- ・労務管理用機器やソフトウェアの導入
- ・外部の専門家によるコンサルティングを実施 etc

①職場意識改善特例コース 最大50万円

※9/30まで延長

難易度：★★★

オススメ度：★★★★★

コロナウイルス感染症対策の一環として特別休暇を就業規則に規定するという取り組み。特例であるため、扱いやすい内容です。もともと5月29日が申請期限でしたが、コロナウイルスの感染拡大が収束していないため、9月末まで期限が延長されました。

1回目の申請で機器等を導入することで生産性があることをしっかり説明する必要があります。本来であれば、労働局の決定が降りてから希望する機器を購入したいところですが、申請期限がすぐに到来してしまうため、認定が降りるかわからない中で先に機器等を購入しなければなりません。労働局はプレ審査を行ってくれません。一発勝負であるため、審査に通らなければ、全額会社負担となることを覚悟しなければ

なりません。その点を受け入れられるのであれば、他のコースよりはるかに扱いやすい助成金であることに間違いありません。

②勤務間インターバルコース 最大100万円 (申請にあたっての前提条件)

- ・36協定の締結
- ・年5日年休取得に向けた就業規則の規定整備

難易度：★★★★

オススメ度：★★★★★

勤務間インターバル制度（勤務の終了から次の出勤までに9時間～11時間の休息時間を設ける）を導入する。成果目標が勤務間インターバルを導入することだけなので、③や④よりも容易です。

インターバル9H～11H未満	80万円
インターバル11H以上	100万円

③労働時間短縮・年休促進支援コース 最大100万円 (申請にあたっての前提条件)

- ・36協定の締結
- ・年5日年休取得に向けた就業規則の規定整備

成果目標として、時間外労働の縮減、所定休日の増加、特別休暇の導入、時間単位の年休制度の導入のいずれかを実施。

成果目標の達成そのものが難しく、一筋縄ではいかなそうです。

難易度：★★★★★

オススメ度：★★★★

④テレワークコース 1人当たり最大40万円

難易度：★★★

オススメ度：★★★

在宅またはサテライトオフィスにおいてテレワークに取り組むための、テレワーク機器や就業規則、研修、外部のコンサルティングに対する費用に助成されます。会社が一番欲しいであろうシンククライアント以外のパソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象とならないため、かなり用途が限定されます。

※機器を購入する場合、労働局は採用されなかった会社にも見積書の履歴確認を行う場合があります。また機器の転売などがあるため、現地調査が入る場合があります。不正が無いよう十分ご注意ください。



「マイナポイント」ってご存知でしょうか。マイナンバーカード普及に向けた取り組みの一環で、マイナンバーカードを取得して、所定の設定とキャッシュレス決済サービスを選択すると、チャージや買い物に対し、最大5,000円相当のポイントがもらえるというもので、9月からスタートします。利用までにいくつか準備が必要



です。スマホの場合はアプリからマイナンバーカードを読み取り、マイナポイントを予約するとマイキーIDが発行され、キャッシュレス決済サービスの登録ができるようになります。事前にこの登録を行う必要があります。この事業、マイナンバーカード取得以降も予約や登録が必要なため、手間がかかり面倒という感じが否めませんが、少しでもお得に買い物できるためにチャレンジしてみようかと思えます。(五味良子)