

# 事務所通信

2021年6月

中山貴子社会保険労務士事務所



〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-7石田ビル202

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士 中山貴子

みなさん、こんにちは ^^

事務所のエバーフレッシュの木が、今年もたくさんの花を咲かせました（写真A）とても可愛いです☆

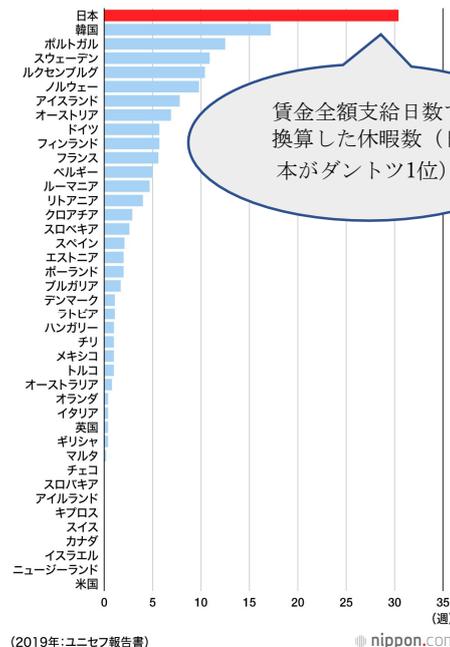
今月は、育児介護休業法の改正についてお知らせいたします。

ユニセフの調べでは、日本は法律上男性の育児休業期間が世界で最も長く、極めて男性にとって手厚い制度のようですが、（右図）改正の実効性はどうか。

付帯決議では、「企業の理解を得た上で実施していくことが必要」とされており、裏を返せば実効性のないザル法となってしまうがちな面も見られ、日経新聞によると、法改正に期待しないという声も既に多く上がっています。

世界一手厚い育休制度ですが、取得率の方とはいうと、世界でも極めて低い位置にいます。日本の育休施策は理想と現実のギャップが激しく、政策の現実性には疑問を感じます。男性の育休取得は増えるのでしょうか？それは、各企業の皆さまがどんな会社（社会）を目指すのかにかかっていると感じます。

父親が取得可能な有育児休業期間



## 記事内容

### ■法改正等

・育児介護休業法の改正～男女ともに仕事と育児と仕事等を両立できるようにするための改正

### ■トピックス

・同一労働同一賃金～実務のポイント

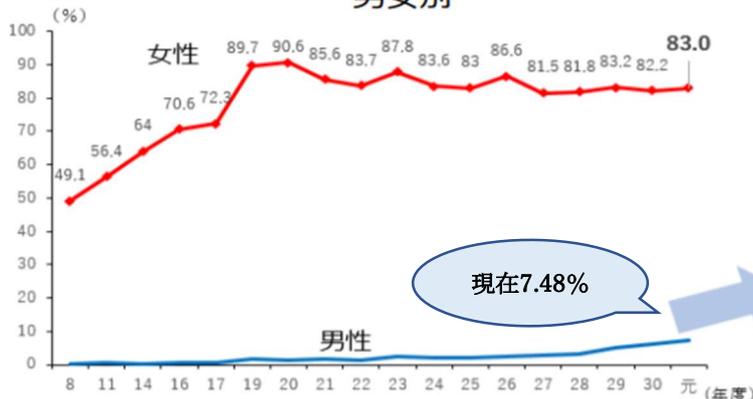
## （お知らせ）

### ■算定基礎届（社会保険）

年度更新に続き算定基礎届の時期です。算定基礎届は、年1回、標準報酬月額を決定するための手続きです。この標準報酬月額は、保険料の計算の基礎となるだけでなく、将来年金を受給する際の計算の基礎となるものでもありますので、大切な手続きとなります。（今年度の提出期限は7/12です）

## 参考：育児休業取得率

### 男女別



令和7年までに男性の取得率30%が政府目標

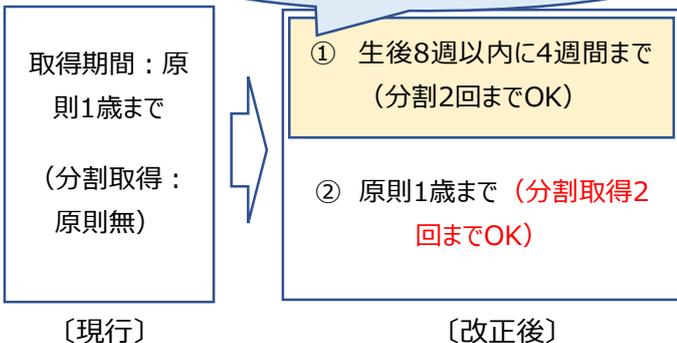
【法改正等】育児介護休業法～男女ともに育児休業を取得しやすい環境整備のための改正法が成立しました。2021.6.9交付

■リーフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>

主なポイント

男性のための特別枠組の設置



これまで、男性は出産後すぐに育休取得が可能でしたが（女性は生後8週は労基法による産後休業期間）、今回の改正の大きなポイントは、生後8週までの**新たな枠組み**を設けたことです。この期間に4週間の育休を取得できるようになり、また、この休業期間中に**一定日数働くこともできるようになり**（要労使協定）、**男性の育児休業が取得しやすいような制度**となりました。

また、これまで、原則として分割取得は出来ませんでした（男性には現行でも生後8週までの取得の場合は再取得できる）、**2回までの分割取得**が認められるようになりました。

これにより、**男性は①と②の期間を併せて最大4回の分割取得が可能**となります。（女性は2回）

その他にも、

- ・育休を取得しやすい**環境整備などの義務化**
- ・妊娠・出産の申し出があった労働者（本人または配偶者）に対する**個別に制度の周知や意向確認の措置を義務化** ※「制度を知らない」や「言いづらい」をなくすため。
- ・休業申出期間の緩和（これまで1か月前までに申し出なければならなかった⇒原則として**2週間前までに申し出**）

などの育休取得推進のための環境を整備する内容となっています。今年の秋以降、順次施行されます。制度整備や就業規則の改定については、個別にご相談頂けたら幸いです。

【トピックス】同一労働同一賃金の実務のポイント

4月号で同一労働同一賃金について取り上げました。その中で、政府は「正規」と「非正規」の賃金差を現状の6割から欧州並みの7～8割に引き上げたい狙いがあると書きました。この割合差は通常賃金の総額で比較しますが、ここで注意が必要なのは、賃金総額で7～8割の差であれば良いというわけではありません。**パート・有期雇用労働法8条**では、「基本給、賞与、その他の待遇のそれぞれについて」と記載されています。つまり各賃金項目や待遇ごとにその趣旨から不合理性がないかどうかを判断する必要があります。

たとえば、昨年10月15日に最高裁の判決がなされ注目を集めた**日本郵便事件**でみると、被告（日本郵便）では、年賀状の季節で特に繁忙となる年末年始の約1週間に勤務した正社員に対して、「**年末年始勤務手当**」を支給していました。ところが、非正規である契約社員にはこの手当は支給されていませんでした。これに対し最高裁は、「**手当の性質・支給要件・支給金額に照らせば、これを支給する趣旨は時給制契約社員にも該当する**」と述べて、「年末年始勤務手当」を正社員のみに支給し、契約社員に支給しないことが「**不合理**」で違法であると判断しました。

当事件では他にも「**年始の祝日休**」、「**扶養手当**」、「**病気休暇**」等の複数の手当等について違法と判断されています。また、日本郵便だけではなく、「**ハマキョウレックス事件**」等他の裁判事例でも多くの手当が趣旨から検討して不合理であるとの判断がなされています。

基本給や賞与、退職金等については、各企業での賃金体系やこれまでの労使交渉の過程等、企業ごとの様々事情が「**その他事情**」として考慮され、「**企業の裁量**」が認められやすい傾向にあります。各手当については主にその趣旨から判断されることで不合理性の判断がなされやすいことに注意が必要です。手当を設ける際に不安なものがありましたら弊所までご相談ください。

実務のポイント①

正社員とその他の雇用形態の社員の待遇差が不合理かどうかは、賃金総額のみで判断するのではなく、**各手当や福利厚生等の待遇ごとにその趣旨から個別に判断**する必要があります。