

チコ労務管理事務所通信

男性の育児休業取得率とパタハラ

◆育児休業取得率、女性は高水準・男性は低調

厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査（速報版）」により、最新の育児休業取得率（調査対象事業所における、出産者（男性の場合は配偶者が出産者）のうち育児休業を開始した者の割合）が判明しました。

女性の取得率は 82.2%で、10 年以上高水準で安定しています。その一方、男性の取得率は 6.16%ということで、6 年連続で上昇してはいますが、依然としてきわめて低調です。

◆男性の育児休業を促進する動き

そのような中、6 月 5 日、自民党の有志議員が「男性の育児休業義務化」を目指す議員連盟の設立総会を開きました。議連は、本人からの申請がなくても、企業から「育児休業を取らないのか」と促すことを義務付ける仕組みの制度化を目指すとし、育介法の改正などを視野に活動するとしています。

◆パタハラ疑惑で炎上する企業

おりしも、大手化学メーカーにおいて、パタニティ・ハラスメント（男性の育休取得者への嫌がらせ）疑惑が取りざたされています。報道等によれば、ある男性社員が約 1 カ月弱の育児休業休職を取得したところ、職場復帰した翌日に転勤を命じられ、その後の転勤時期をずらす交渉等もまとまらず、退職を余儀なくされたといえます。男性の妻が、社名をほのめかした発信を Twitter 上で行い、またたく間に社会問題化してしまいました。

同社は「くるみん」（厚生労働省による子育て支援に積極的な企業への認定マーク）を取得していたため、前述の議連からも「くるみんを取得している、あのような事例があったのは残念」と名指しでコメントされる等、望ましくない事態となっています。

◆違法性がなければよい、とは限らない

法律上、使用者は「労働者の子の養育（略）の状況に配慮しなければならない」（育介法 26 条）とされていますし、必要性のない配置転換であれば「権利の濫用」（労契法 3 条 5 項）とみなされる恐れもあります。また、違法性がないとしても、ハラスメント行為と世間からみなされることとなれば、上記化学メーカーのように大きなイメージダウンとなり、企業活動にも支障をきたすことでしょう。



法律の正しい理解と、マタハラ・パタハラを生まない職場づくりが大切です。

【厚生労働省「平成 30 年度雇用均等基本調査（速報版）」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05049.html

いよいよ発効する日中社会保障協定

◆9月1日から日中社会保障協定が発効に

「社会保障に関する日本国政府と中華人民共和国政府との間の協定（日・中社会保障協定）」の効力発生のための外交上の公文の交換が、5 月 16 日に北京で行われました。これにより、令和元年 9 月 1 日から協定の効力が生ずることになります。

昨年 5 月に日中の間で署名が行われましたが、日本側では社会保障協定は条約に該当し、国会の承認を得ることを必要としたため、発効までに時間を要したものです。

◆社会保障協定はなぜ行われる？

社会保障協定は、①「保険料の二重負担」を防止するために加入するべき制度を二国間で調整する（二重加入の防止）、②保険料の掛け捨てとならないために、日本の年金加入期間を、協定を結んでいる国の年金制度に加入していた期間とみなして取り扱い、その国の年金を受給できるようにする（年金加入期間の通算）、ために締結しています（ただし、イギリス、韓国、イタリアおよび中国については、①の保険料の二重負担防止のみ）。

現在、日本は、ドイツ、イギリス、韓国、アメリカなど 22 カ国と協定を署名しており、うち 19 カ国は発

効しています（署名済未発効の国：イタリア、中国、スウェーデン）。

◆日中社会保障協定の効果

これまで、日・中両国の企業等からそれぞれ相手国に一時的に派遣される被用者（企業駐在員等）等には、日・中両国で年金制度への加入が義務付けられていたため、年金保険料の二重払いの問題が生じていました。日中社会保障協定は、この問題を解決することを目的としており、この協定の規定により、派遣期間が5年以内の一時派遣被用者は、原則として、派遣元国の年金制度にのみ加入することとなります。要するに日本から中国に5年以内の期間を予定して派遣される人は、中国の年金制度に加入する義務は免除され、引き続き、国民年金または厚生年金に加入するということです。一方、中国から日本に同様に派遣されてくる人は、日本の年金制度への加入が免除され、引き続き、中国の年金制度に加入し続けることになるのです。

在中国在留邦人数（永住者を除く）は、121,095名（うち民間企業関係者（本人）70,135名）に上ります（平成29年10月現在）。協定が発効すれば、企業、駐在員等の負担が軽減されますし、さらに日本企業の競争力向上や日・中両国の人的交流が一層促進されることが期待されています。

就職氷河期世代、ひきこもりの就業支援策

◆3年間で30万人を正規雇用に

政府は、6月下旬に閣議決定される「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）」の原案に、30代半ばから40代半ばの就職氷河期世代を対象とした支援プログラムを設け、今後3年間で正規雇用者を30万人増やす数値目標を掲げることを盛り込みました。

支援プログラムは、バブル崩壊後の1993～2004年頃に大学や高校を卒業したいわゆる就職氷河期世代の非正規雇用者（少なくとも50万人）や、ひきこもり状態にある人を含めた約100万人を対象とし、これらの人たちの実態やニーズを明らかにし、必要な人に支援が届く体制を構築することを目指すとしています。

◆具体的な施策は？

骨太の方針の原案に盛り込まれた支援プログラムの具体的な施策としては、厚労省が5月にまとめた「就職氷河期世代活躍支援プラン」に、以下のような項目が掲げられています。

- ・人材紹介会社が教育訓練や職場実習等を行い、正規雇用につなげる事業の創設
- ・ハローワークに専門窓口を設置し、担当者によるチーム支援を実施

- ・建設業や運輸業等の業界団体を通じて短期間で資格等が習得できる訓練コースを創設
- ・「特定求職者雇用開発助成金（安定雇用実現コース）」の活用促進

◆地域ごとのプラットフォームの形成・活用

同プランでは、就職氷河期世代等の対象者の就職・社会参加を実現するために、自立相談支援機関や地域若者サポートステーション、ハローワーク、経済団体、ひきこもり家族会等が市町村レベルのプラットフォームを整備していき、支援の輪を広げていくとしています。また、関係省庁・経済団体との連携、地域ごとのプラットフォームの活用等のあらゆるルートに通じた戦略的な広報を展開していくとしています。

◆社会保険適用拡大も？

さらに、関連施策として、次期年金制度改正に向けて短時間労働者等へのさらなる適用拡大が検討されています。就職氷河期世代やひきこもり状態にある人の就労支援や職業的自立の促進等につながるため改正が期待されます。

【内閣府「就職氷河期世代支援プログラム関連参考資料（内閣府）」】

https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2019r/0611/shiryo_01.pdf

【厚生労働省「就職氷河期世代確約支援プラン」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/12601000/000513529.pdf>

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3
電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185