

1. 男性社員の育児休業事情 ～育休取得率はわずか3%程度～

「男性の育児休業(育休)」に注目が集まっています。昨年、「ワンオペ育児」(女性ひとりによる育児)が流行語大賞にノミネートされたことからわかる通り、女性活躍を阻む要因として「男性の育児不参加」が社会問題となっています。政府においても、昨年11月、男性の育休取得率を引き上げるための協議会を設置する方針を固めるなど、様々な動きがあります。

厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」によれば、最新の育休取得率は、女性81.8%・男性3.16%です。男性の育児休業取得率を「2020年に13%」とする目標を掲げていますが、きわめて低いのが現状です。

ちなみに、「イクメン企業アワード2017」グランプリを受賞したソニー株式会社の取得率は51.1%です。同じく、男性の育児休業を推奨している厚生労働省の取得率は40.9%とのこと。

そもそも、仕事と育児の両立を実現する方法は、育児休業だけではありません。厚生労働省「平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査」によれば、「男性の育児を目的とした休暇・休業の取得状況」で最も多いのは「年次有給休暇」(50.8%)で、次いで「配偶者出産休暇制度」(20.1%)、「育児休業」(8.2%)でした。多くの男性は、何かと取得のハードルが高い育児「休業」ではなく、育児「休暇」を取得して、育児に取り組んでいます。

また、同調査では、育児の休業・休暇の期間が長い男性社員ほど「仕事にやりがいを感じる」という回答が増えた、という結果も出ています。企業にとって、男性社員に育児を目的とする長期の休みを与えることは、仕事へのモチベーションをアップさせる効果があると言えます。

育児休業取得により受給できる助成金もあります。また、東京都では、来年度、男性育児休業取得に対する助成金を予定しているとの話もあるようです。女性社員・男性社員を区別することなく、育児と仕事の両立を支援していきたいものです。

2. 求人の際の注意点

今回は、職業安定法の改正による求人の際の注意点について、記載したいと思います。

ハローワーク等への求人申込み、自社HPでの募集、求人広告の掲載等を行う際には、求人票や募集要項等において、労働条件を明示(詳細はお問い合わせください。)することが必要となりますが、平成30年1月からは、労働契約の締結までの間に、当初明示した労働条件が変更される場合は、変更内容について明示しなければなりません。次のようになります。

- ①「当初の明示」と異なる内容の労働条件を提示する場合
例)当初:基本給30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
- ②「当初の明示」の範囲内で特定された労働条件を提示する場合
例)当初:基本給25万円~30万円/月 ⇒ 基本給28万円/月
- ③「当初の明示」で明示していた労働条件を削除する場合
例)当初:基本給25万円/月、営業手当3万円/月 ⇒ 基本給25万円/月
- ④「当初の明示」で明示していなかった労働条件を新たに提示する場合
例)当初:基本給25万円/月 ⇒ 基本給25万円/月、営業手当3万円/月

変更明示については、当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法が望ましいとされています。なお、虚偽の求人申込みは罰則の対象となり、警告(従わない場合は公表)など指導監督も行われます。



あおぞら人事・労務サポート
 特定社会保険労務士
 秋山幸子 (登録NO.13050514)
 三鷹市下連雀3-38-4
 三鷹産業プラザ307
 TEL:0422-24-8625
 FAX:0422-24-8605
 E-mail: info@aozora-sr.com
 URL: www.aozora-sr.com

● 編集後記 ●

2018年は、社労士制度創設50周年です。この記念事業の一環として、「50周年ロゴデザイン」ができあがりました。「5」と「0」を繋げ「人と人がもっと繋がる社会」を表現しているとのこと。社会保険労務士は、8士業(職務上必要な場合において行う請求権が認められている主要士業)の中でも、最も後発で、かつ認知度も低い位置にある気がしますが、少しでも認知度を上げ、皆様に必要と感じていただけるように今後とも努めてまいります。(秋山)



責任編集:社会保険労務士
 秋山・隅谷・玉川・安部(武蔵野統括支部)