

いいの事務所 ニュース

Iino Management & Labor Consulting Office

2012/06/10

VOL.17

● 男性の育休取得率が過去最高2.63%に上昇

厚生労働省発表「平成23年度雇用均等基本調査(速報)」によると、男性の育児休業取得率が前年度調査1.38%からほぼ倍増の2.63%に上昇したことが分かりました。これまでの最高は平成21年度の1.72%でしたので過去最高を大幅に更新したことになります。調査の対象となったのは、常用労働者を5人以上雇用している民営事業所で平成21年10月1日から平成22年9月30日までの1年間に配偶者が出産した

男性のうち、平成23年10月1日までに育児休業を開始した人(育児休業の申出をしている人を含む)の割合を調べたものです。

ちなみに、同時期の女性の育児休業取得率は、前年度より4.1ポイント上昇の87.8%となっています。しかし、女性の育児休業取得率は、平成20年度の90.6%をピークにこの3年間は、90%を下回っています。

● 男性新入社員の3人に1人が「ぜひ育児休暇を取得したい」

日本能率協会が行った『2012年度新入社員「会社や社会に対する意識調査」結果(速報)』によると、共働きで育児をする場合に「ぜひ育児休暇を取得して育児をしたい」が48.3%、男性の回答に限っても33.9%と、過去最高となっています。なお、これに「会社で前例があれば取得したい」(31.3%)を加えると、65%以上の男性が育児休業の取得を希望していることにな

ります。男性社員の3人に2人がチャンスがあれば育児休業の取得を考えていることとなります。

「イクメン」という言葉や自治体の首長の取得などに象徴されるように、男性でも育児休業を取得できることが、社会的に認知されてきている証拠ではないでしょうか。今後も男性の取得率が上昇してくることでしょう。

● 7月1日より改正育児介護休業法が全面適用されます

平成21年の育児・介護休業法の改正により、経過措置により適用が猶予されていた制度の導入が平成24年7月1日から常時雇用する労働者が100人以下の事業主にも義務付けられます。制度の内容は以下の通りです。

① 3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度

3歳に満たない子を養育する労働者であって現に育児休業をしていない労働者が希望すれば、事業主は「短時間勤務制度」として1日の所定労働時間を6時間とする措置を導入しなければなりません。

② 3歳未満の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限(免除)

3歳に満たない子を養育する労働者が申し出た場合は、事業主はその労働者に対して所定労働時間を超えて労働させてはならないこととなります。

③ 介護休暇制度

要介護状態にある家族の介護などを行う労働者が申し出た場合は、事業主は1年に最大5日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日)の介護休暇を与える義務があります。

御社の育児・介護休業規程対応できていますか？

●年度更新、定時改定の時期がやってまいりました

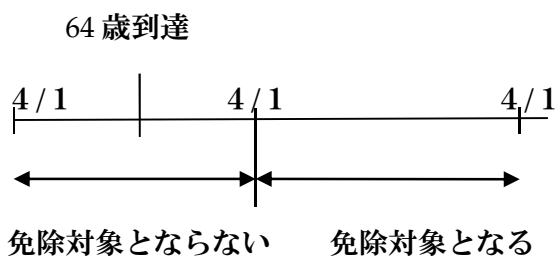
今年も労働保険（労災保険・雇用保険）の年度更新及び社会保険（健康保険・厚生年金保険）の定時改定（算定基礎届）の手続きの時期がやってまいりました。共に、年に一度の保険料を算出する大切な時期ですので期限（原則7月10日）までに忘れずに手続きをしてください。今回は、年度更新前にやっておきたいこと、算定基礎届提出時に注意することをお伝えします。

（1）4月1日時点で満64歳以上の被保険者の雇用保険料は免除されます。

雇用保険の被保険者が保険年度の初日である4月1日において満64歳となっている場合は、4月分賃金から雇用保険料は控除しません。この場合の4月分賃金とは、単に4月に支払われたものというのではなく、4月を対象とする賃金のことをいいます。例えば、未締め翌月10日払いの場合、4月30日締め、5月10日払いの給与から控除しなくなります。平成24年4月分給与から雇用保険料が免除となる対象者は、昭和23年4月1日以前生まれの方が対象となっています。

ここで注意しなければならない点は、保険年度の初日である4月1日の時点で満64歳以上の者が雇用保険料の免除の対象となるということです。保険年度の途中で64歳になった時点では免除対象とはなりません。保険年度の途中で64歳となった場合は、この保険年度中は、雇用保険料を控除し、翌年4月分給与からが免除対象となります。（図参照）

図）



（2）食事や住宅を現物給与にて提供している場合は、報酬に含めます。

現物で支給される食事や住宅は、厚生労働大臣が都道府県ごとに告示で定める「標準価額」に基づき、通貨に換算したうえで、報酬に算入します。また、食事、住宅以外のものについては、時価を報酬に算入します。例えば、通勤費として、定期券や回数券を現物で支給する場合は、その全額を報酬として算入するのです。

ちなみに、東京都における現物給与の「標準価額」は、①食事については、1か月18,900円、1日630円（朝食160円、昼食220円、夕食250円）、②住宅については、畳1畳につき1か月2,400円と定められています。（2012年4月1日改定）なお、被保険者から費用の一部を徴収する場合は、標準価額から被保険者からの徴収額を差し引いた金額を報酬に算入します。ただし、食事の場合は、被保険者が標準価額の2/3以上負担している場合は、報酬として取り扱いません。

住宅を現物給与として提供している場合の「標準価額」の算出に当たっては、居間、茶の間、寝室、客間、書斎、応接間、仏間、食事室など居住用の室のみを対象とします。そのため、玄関、台所（炊事場）、トイレ、浴室、廊下、農家の土間などの居住用以外の室、また、店、事務室、旅館の客室などの営業用の室は含めないこととなります。

例えば、1LDK（和室6畳、居間10畳、台所4畳）の物件の場合、台所は含めず、和室6畳に居間10畳を加えたものに「標準価額」を乗じて得た金額を報酬に算入します。

また、「標準価額」は、適用事業所の所在を管轄する都道府県のもを適用します。適用事業所が東京にある場合は、それ以外の場所に住居を構えたとしても、適用事業所である東京都の「標準価額」である1畳当たり2,400円を基に現物給与を算出することになるのです。