

子育て世代の男性社員の 長時間労働がもたらす弊害

注目トピックス

01 | 子育て世代の男性社員の

長時間労働がもたらす弊害

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が出始めてしばらく経ちます。政府も長時間労働対策に近年特に力を入れており、残業の是正に労働局が強制力を用いて解決しようと動いています。

これらの外的要因だけでなく、働く人の意識も変化しつつあることから、労働時間は総体的に減少傾向にはあるものの、まだ根本的な長時間労働の解消には至っていません。特に子育て世代である30代の男性社員の就労時間は未だ高い水準にあるようです。

特集

02 | 社会保険被保険者資格取得基準の明確化 及び適用範囲拡大について

平成28年10月1日より改正施行される厚生年金保険・健康保険の適用拡大と併せて、被保険者資格取得基準の明確化もなされるようになります。

諸々の社会保険関係の手続きにおいて間違いのないよう、整理して紹介します。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

子育て世代の男性社員の 長時間労働がもたらす弊害

子育て世代の男性社員が長時間労働をすることで家庭不和や健康被害などのリスクが増え、長時間労働に代わる収益モデルの創出が遅れ、企業成長を阻害する可能性があります。

はじめに

「ワーク・ライフ・バランス」という言葉が出始めてしばらく経ちます。政府も長時間労働対策に近年特に力を入れており、残業の是正に労働局が強制力を用いて解決しようと動いています。

これらの外的要因だけでなく、働く人の意識も変化しつつあることから、労働時間は総体的に減少傾向にはあるものの、まだ根本的な長時間労働の解消には至っていません。特に子育て世代である30代の男性社員の就労時間は未だ高い水準にあるようです。

この「子育て世代の男性社員の長時間労働」が、会社にどのような弊害をもたらすかについて以下に整理します。

統計データを見てみると

内閣府のデータによると、子育て期にある30代男性については、約5人に1人が週60時間以上の就業となっており、他の年代に比べ最も高い水準となっているそうです（2012年）。

また、育児時間を国際比較してみると、6歳未満の子どもをもつ夫の育児時間は、1日平均約40分程度しかなく、欧米諸国と比較して半分程度となっているそうです。さらに、子供がいる夫婦について、夫の育児時間が多いほど第2子の出生率が高いという統計もあります。夫が長時間働くことは少子化の一要因であることが推察されます。

子育て期の男性社員の長時間労働が もたらす弊害

子育て世代の男性社員と言え、仕事にも馴れ、最も活躍できる世代でもあります。企業側としては、その時期に期待をかけて責任あるポストを与え、頑張りをもっと促したいところですが、その期待が結果として長時間労働を招くと、会社に次のような弊害が出てくる可能性があります。

1. 夫婦仲が悪くなり、家庭が 精神安定機能を果たさなくなる

母親は産後の育児ストレスなどで精神的に不安定になることがあると言われていますが、その時期に父親が育児に協力的でないと夫婦の人間関係に悪影響になるかもしれません。家庭での人間関係の悪化はやがてその男性社員のパフォーマンス低下につながる可能性があります。

2. 次世代の社員が先輩の 様子を見て昇進に積極的でなくなる

自分の上司が仕事に忙殺されていて家庭がうまくいっていないとき、後輩社員は上司に憧れを抱かないかもしれません。それよりも、少ない時間で成果を上げている先輩社員がいて、その先輩をモデルに後輩社員が昇進や昇格に積極的になってくれたほうが、企業にとってよい風土となるでしょう。

3. 長時間労働に依存する 企業文化を変化させられなくなる

長時間労働により成果を上げるとは、言い換えると「長時間労働しなければ成果を上げることができない」ことでもあります。時間的制約をあえて作ることで、よりよいアイデアを生み出せることに繋がるのではないのでしょうか。

子育て支援に効果的な取り組みとは

企業が行う子育て支援は、「妻をはじめとした利害関係者が喜ぶこと」をテーマに考えるとよいでしょう。

たとえば「夜父親が風呂に入れられるように、18時には退社できるようにする」とか、「母親の骨盤矯正のためのマッサージサービスをプレゼントする」とか、「出産立会いができるように予定日前後2週間のあいだに5日連続で休暇が取れるようにする」などはいかがでしょうか。

社会保険被保険者資格取得基準の 明確化及び適用範囲拡大について

平成28年10月1日より改正施行される厚生年金保険・健康保険の適用拡大と併せて、被保険者資格取得基準の明確化もなされるようになります。

はじめに

平成28年10月1日より改正施行される厚生年金保険・健康保険の適用拡大と併せて、被保険者資格取得基準の明確化もなされるようになります。

諸々の社会保険関係の手続きにおいて間違いのないよう、整理して紹介します。

厚生年金保険等の 被保険者資格取得基準の明確化

これまで社会保険の資格取得をするかしないかについてはその基準があいまいでしたが、10月1日以降、以下の通り改定となります。

従来の取り扱い (旧)

1日または1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者のおおむね4分の3以上（この基準に該当しない場合であっても就労形態や勤務内容等から常用的使用関係にあると認められる場合は被保険者となります。）



平成28年10月1日以降の取り扱い (新)

1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上

これは、501人以上の企業における社会保険適用拡大に合わせて、社会保険資格取得基準を法律上明確にしたということです。

新しいルールに基づく4分の3基準を満たさない場合でも、次の「5要件」を満たす場合には社会保険被保険者となります。

- ① 1週の所定労働時間が20時間以上であること
- ② 雇用期間が継続して1年以上見込まれること
- ③ 月額賃金が8.8万円以上であること
- ④ 学生でないこと
- ⑤ 常時501人以上の被保険者を使用する企業（特定適用事業所）に勤めていること

特定適用事業所とは

同一事業主（法人番号同一）の適用事業所の被保険者数の合計が、1年間に6か月以上、501人以上になることが見込まれる事業所をいいます。

施行日時点で要件を満たす事業所には10月初旬に「特例適用事業所該当通知」が送付されます。

制度改定前後の取得手続きの判断方法

- ① 制度改定前に被保険者である短時間勤務者については、10月1日以降前述の「5要件」を満たさなくても引き続き被保険者となります。
- ② 制度改定前から引き続き雇用されている有期契約者については、平成28年10月1日から起算して1年以上雇用期間が見込まれるか否かを判断します。（例：ある有期契約者が同年11月1日に契約更新し、1年間の雇用契約となった場合、資格取得日は11月1日となる。）
- ③ 基準となる8.8万円には「時給、日給などを月給換算した基本給」に、各種手当を合算した金額を用います。ただし臨時手当や精・皆勤手当、通勤手当、家族手当、残業手当は含みません。（資格取得時や算定基礎届提出時には「臨時手当を除く」これらの手当も含めます）

短時間社員の社会保険加入についてのご相談は当事務所までお寄せください。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは、未来経営の竹内です。

東京工業大学名誉教授の大隅良典氏にノーベル生理学・医学賞が贈られることが発表されました。この賞は長野県出身者の山極勝三郎という人が今からなんと90年も前に受賞候補に挙がっていたことをご存知でしょうか。

90年前は湯川秀樹氏が日本人初のノーベル賞を受賞した時よりさらに23年前になります。山極氏は世界初の人工癌発生に成功しました。しかし、当時はデンマークのヨハネス・フィビゲルが寄生虫による人工癌発生に成功したとして、フィビゲル氏がノーベル賞を受賞しました。ところが、その後フィビゲル氏の人工癌発生は間違いであったことが証明されたため、山極氏のノーベル賞は幻のノーベル賞とされています。

