

# 労務ニュース Vol. 30

株式会社ムトウ コンサルティング統括部

連絡先 〒110-8681 東京都台東区入谷1丁目19番2号

電話 03-3874-7143 FAX 03-3876-8140

e-mail: consult@ni.wism-mutoh.co.jp

<https://www.wism-mutoh.jp/business/consulting/>

労務情報などをコンパクトにまとめてお届けします。

- 男性の育児参加で注目される「ペア休」ってなに？
- コロナ禍で注目！「昼休み時差取得」
- 同一労働同一賃金関連の労組事案が増加
- 身近な労働法 「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定」

## 男性の育児参加で注目される 「ペア休」ってなに？

### ◆「ワンオペ育児」に対する問題意識の高まり

令和元年度の厚生労働省の調査では、女性の育児休業取得率 83%に対し男性は 7.48%と、大きな差があります。こうした差が、女性が出産・育児を理由に退職したりする原因になったり、母親に家事・育児の負担が偏る、いわゆる「ワンオペ育児」を発生させたりしているといわれます。

### ◆育児参加を望む男性の割合は？

一方、ゼネラルリサーチ株式会社が 2019 年3月に 20~40 代男女を対象に実施したアンケート調査では、男性の育休取得について 57.4%が「許されるなら取得したい」と回答しています。

さらに、コロナ禍により共働きの夫婦がともに自宅でテレワークを行う機会が増えたこともあり、以前にもまして育児に参加したいと考える男性が増えています。

### ◆「ペア休」とは

このような変化を受け、共働きの父親と母親と一緒に育児休業を取る「ペア休」が、最近注目されています。

これは、「パパ・ママ育休プラス」という制度により、父親と母親で時期をずらして育児休業を取得し、子どもが1歳2カ月になるまで休業期間を延長するというものです。

ペア休経験者によれば、育児休業に入る前から職場で仕事を分担し、互いに支え合う雰囲気が生まれ、育児休業中の家事・育児の負担を分担できたことで気持ちに余裕が持てた、などの効果を実感できたという声があります。

### ◆改正育児・介護休業法では男性育休制度も創設

今国会で成立した改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後に取得できる、新しい育児休業制度も設けられました。

新制度は、2回までの分割取得が可能で、労使協定を締結し、労働者と事業主が個別に同意している場合には休業中の就業も一定程度可能とするなど、柔軟な制度となっています。

詳細は今後省令等において明らかにされ、令和3年6月9日から1年6月を超えない範囲内で、政令で定める日より施行されます。

事業所において改正対応を検討するタイミングはまだ少し

先となりますが、昨今の変化を踏まえると、今から育児休業を取得しやすい環境を整備しておくことは、若手人材の募集や定着を促す意味でも、効果が期待できそうです。

## コロナ禍で注目！「昼休み時差取得」

### ◆昼休み時差取得とは

令和3年5月に「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（新型コロナウイルス感染症対策本部決定）が改正され、感染防止のための取組みに「昼休み時差取得」が追加されました。

昼休みを一斉に取得した場合、休憩室や更衣室、喫煙室やエレベーター、近隣店舗などに人が集中し、感染リスクが高まる可能性があります。これを抑制するために、昼休みの時間をずらして取得してもらうという取組みです。

### ◆手続き上の留意点

労働基準法では、休憩時間は労働者に一斉に与えなければならないこととされており、昼休みを時差取得とする場合には、労使協定を締結して、①対象者の範囲、②新たな昼休みの時間の2点を取り決めなければなりません。労働者の意向などもよく確認しながら、職場の実情に応じて取り決めることが重要とされています。

※ 労使協定は、過半数労働組合または過半数代表者と書面で締結する必要があります。

※ 以下の業種については、一斉休憩の規定は適用されていません。

①運輸交通業、②商業、③金融・広告業、④映画・演劇業、⑤通信業、⑥保健衛生業、⑦接客娯楽業、⑧官公署（現業部門を除く）

※ 常時 10 人以上の労働者を使用する事業場の場合、就業規則の変更手続も必要です。

### ◆労使で話し合い、理解を求める

感染症対策に有効な昼休みの時差取得ですが、導入を検討する際には、そもそもなぜ休憩時間の一斉付与が原則とされているのか、労使ともに理解しておくべきでしょう。

働いている同僚を気にして休憩を早めに切り上げるようなことや、あるいは、ずらして取得している休憩時間中に業務に対応する、逆に休憩時間を取り過ぎる、といったことがないよう、労使で導入・運用について意向を擦り合わせながら、効

果的かつ適切な感染症対策をすることが望まれます。

参考:【厚生労働省「基本的対処方針の改正等を踏まえた、職場における新型コロナウイルス感染症対策の拡充について、経済団体などに協力を依頼しました」～「昼休みの時差取得」や「熱中症のリスクを踏まえた感染症対策」などを周知依頼～】 [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_18659.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18659.html)

## 同一労働同一賃金関連の労組事案が増加

### ◆「同一労働同一賃金に関する事項」の話し合いを持った組合が増加

厚生労働省が、令和2年「労使間の交渉等に関する実態調査」結果(有効回答 3,335 組合。組合員 30 人以上の労働組合で、令和2年6月 30 日現在の状況等について調査)を公表しました。

同調査によれば、過去1年間(令和元年7月1日～令和2年6月 30 日)に、正社員以外の労働者に関して使用者側と話し合いが持たれた事項(複数回答)をみると、「同一労働同一賃金に関する事項」40.5% (平成 30 年調査 15.4%)が最も高く、次いで「正社員以外の労働者(派遣労働者を除く)の労働条件」38.3%(同 38.9%)、「正社員以外の労働者(派遣労働者を含む)の正社員への登用制度」 23.8%(同 24.4%)などとなっています。

働き方改革関連法による「同一労働同一賃金」が、本年4月から中小企業にも全面適用されました。

今後も「同一労働同一賃金」について話し合いが持たれるケースは増えることが予想され、事業所としても相応の対応が必要になるものと考えられます。

参考:【厚生労働省「令和2年 労使間の交渉等に関する実態調査」】 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-r02.html>

## 身近な労働法「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定」

今回は、夫婦が共働きの場合の被扶養者の認定について、令和 3 年 4 月 30 日付けで発出された通知(保保発 0430 第 2 号・保国発 0430 第 1 号。以下、「本通知」という)により、新たに取り扱いが示されましたので、その内容を確認したいと思います。

### ◆本通知とは

年収がほぼ同じ夫婦の子について、保険者間でいずれの被扶養者とするかを調整する間、その子が無保険状態となって償還払いを強いられることのないように具体的なかつ明確な基準を定めたものであり、令和3年8月1日から適用されます。

これにより、昭和 60 年6月 13 日付けで発出された「夫婦共同扶養の場合における被扶養者の認定について」の通知は廃止されることとなります。

### ◆本通知の内容

1. 夫婦とも被用者保険の被保険者の場合には、以下の取

扱いとなります。

- ① 被扶養者とすべき者の人数にかかわらず、被保険者の年間収入が多い方の被扶養者とされます。年間収入とは、過去の収入、現時点の収入、将来の収入等から今後1年間の収入を見込んだものとされ、以下も同じ取扱いとなります。
- ② 夫婦双方の年間収入の差額が年間収入の多い方の1割以内である場合は、届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とされます。
- ③ 夫婦の双方またはいずれか一方が共済組合の組合員であって、その者に被扶養者とすべき者に係る扶養手当またはこれに相当する手当(以下、「扶養手当等」という)の支給が認定されている場合には、その認定を受けている者の被扶養者として差し支えないこととなります。扶養手当等の支給が認定されていないことのみを理由に被扶養者と認定しないことはできないとされています。
- ④ 被扶養者として認定しない保険者等は、その決定に係る通知を発出します。この決定に係る通知には、認定しなかった理由、加入者の標準報酬月額、届出日及び決定日を記載することが望ましいとされています。被保険者はこの通知を届出に添えて次に届出を行う保険者等に提出することとなります。
- ⑤ ④により、他保険者等が発出した不認定に係る通知とともに届出を受けた保険者等は、その通知に基づいて届出を審査することとし、他保険者等の決定につき疑義がある場合には、届出を受理した日より5日以内(書類不備の是正を求める期間及び土日祝日を除く)に、不認定に係る通知を発出した他保険者等と、いずれの者の被扶養者とすべきか年間収入の算出根拠を明らかにした上で協議し、この協議が整わない場合には、初めに届出を受理した保険者等に届出が提出された日の属する月の標準報酬月額が高い方の被扶養者とされます。標準報酬月額が同額の場合は、被保険者の届出により、主として生計を維持する者の被扶養者とされます。
- ⑥ 夫婦の年間収入比較に係る添付書類については、保険者判断で差し支えないとされています。したがって、求められる添付書類は、保険者により異なる可能性がありますのでご注意ください。

2. 主として生計を維持する者が健康保険法(大正 11 年法律第 70 号)第 43 条の2に定める育児休業等を取得した場合、これらの休業期間中は、特例的に被扶養者を異動しないこととされます。ただし、新たに誕生した子については、改めて上記1の認定手続きを行うこととされません。
3. 年間収入の逆転に伴い被扶養者認定を削除する場合は、年間収入が多くなった被保険者の方の保険者等が認定することを確認してから削除することとされます。

以上が主な内容になりますが、その他、夫婦の一方が国民健康保険の被保険者である場合などの取り扱いも記載されておりますので、詳細は本通知をご確認ください。