

★出生時両立支援助成金

今年新設された助成金です。2014年の雇用均等基本調査では女性労働者が86.6%育児休業を取得しているのに対し、男性労働者は2.3%という調査結果です。

男性労働者が育児休業を取得しやすいよう、職場風土作りに取り組み、男性労働者が育児休業を取った場合に支給される助成金です。支給額は、1人目 **60万円** (大企業 **30万円**)、次年度以降 **15万円** です。

具体的な要件は、次の2つです。

1. 男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作り (①～③の内一つ以上取組む事)
 - ① 男性労働者を対象にした、育児休業制度の利用を促進するための資料等の周知
 - ② 管理職による、子が出生した男性労働者への育児休業取得の勧奨
 - ③ 男性労働者の育児休業取得についての管理職向け研修の実施
2. 男性の育児休業取得(次の①～③すべてを満たす事)
 - ① 連続した14日以上(中小企業は5日)の育児休業
 - ② 子の生後8週間以内に開始
 - ③ 平成28年4月2日以降に開始

★今年も最低賃金「20円上げ」?

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、2016年度の最低賃金を決める議論を始めた。(現在全国平均798円) 時給で20円超の上げが実現するかが焦点。

海外との比較は次の通り (時給の米ドル換算)

オーストラリア	15.2	英国	10.8
フランス	12.8	カナダ	9.6
オランダ	11.4	日本	7.3
ドイツ	11.3	米国	7.2

★出所者雇用企業4割増

刑務所を出て保護観察の対象となった人を雇入れ、立ち直りを支援する「協力雇用主」に国が奨励金を支給する制度導入から約1年経ち、551社から788社と4割増えた。中小企業には出所者を雇い入れる抵抗感に加え、社員寮の整備などが重い負担となっている。1年限定で最大72万円が支給される。

★トヨタほぼすべての総合職に在宅勤務制度導入

トヨタ自動車は、ほぼすべての総合職社員を対象にした在宅勤務制度を8月にも導入する。週1回、2時間だけ出社すればそれ以外は自宅など社外で働ける。

男性による育児や女性の活躍を後押しし、親の介護による離職も防ぐ。時間や場所に縛られない新しい働き方として広がる可能性がある。

対象となるのは、トヨタ本体の社員72,000人のうち、約1/3にあたる25,000人。人事や経理、営業に携わる事務職と開発担当の技術職で、入社5年程度で得られる資格以上の社員で、工場勤務の技能職は対象とされない。パソコンでの業務が中心の事務職が自宅で終日仕事をしたり、外回りの営業が会社に戻らず帰宅後にメールなどで報告するなどの働き方が見込まれる。

情報漏洩対策では、データを外部のサーバーで集中管理して端末に残さないクラウドの仕組みを使ったパソコンを大量導入。

会社以外で働くテレワークを導入する企業は増加傾向にあり、2000年末では2%だったが、2014年末では11.5%になった。主な在宅勤務導入企業は次のとおり。

企業名	開始時期	内容
三井物産	2016.6	国内勤務全社員3,700人対象。上司に許可を得る。
リコー	2016.4	育児・介護中の社員は終日。早朝・深夜勤務者は部分的に可能
ホンダ	2016 予定	育児・介護の社員対象。月の労働時間の1/4を切り替え可能
日本たばこ産業	2015	本社の正社員に試験導入。現在200人強が利用。週2日が限度
日本マイクロソフト	2016.5	子会社含む約2,400人が対象。最大週5日のテレワークが可能。

