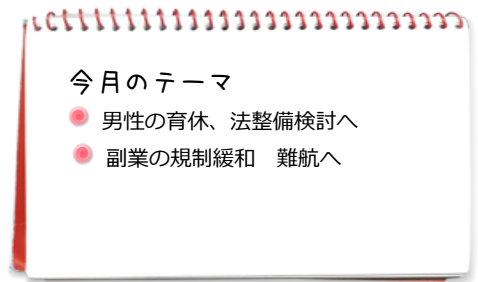


**みつはし社会保険労務士事務所**  
社会保険労務士 三橋 知香枝  
〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11  
TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054  
M a i l : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo  
<http://setagaya-sr.main.jp/>



## 今月のテーマ

- 男性の育休、法整備検討へ
- 副業の規制緩和 難航へ



### 男性の育休、法整備検討へ

自民党の「男性の育休義務化を目指す議員連盟」は、男性社員の育児休業取得を義務化する法整備の検討に入りました。

政府は男性の育休取得率を2020年に13%とする目標を設けていますが、厚生労働省の調べでは、18年度の取得率は6.16%にとどまっています。

男性の育児休業を阻んでいるのは、言い出しづらい社内の雰囲気だとの指摘があります。議員連盟は、男性社員の育児参加を促すような休暇制度の新設を企業の努力義務と位置付けた育児・介護休業法の規定に着目し、同法の改正で男性の育児休業を義務化すれば、状況の完全につながると踏んでいます。

ただ、人手不足で余裕のない中小企業に導入すれば、経営が危うくなるといった理由から慎重論もあります。公明党の山口代表も「義務付けは良く検討すべきだ」と影響を考慮するよう求めました。



### 副業の規制緩和 難航へ

副業や兼業をしやすいするため、労働時間の管理を柔軟に使用としている規制緩和が難航しています。政府はすべての職場での労働時間を通算する現行制度の見直しを閣議決定しましたが、過重労働につながるとの声もあり、厚生労働省は慎重な姿勢を示しています。

現在、労働基準法では労働者保護のため、複数の職場で働く人の労働時間を通算することを定めています。

厚労省の検討会は、単月100時間未満を上限とする残業規制について、事業主が健康確保に取り組みことを前提に、他の仕事の時間と通算せず「事業主ごとに上限規制を適用する」ことなどを示しました。

労働基準法では、法定労働時間を超えた場合に割増賃金を支払う必要がありますが、この仕組みも見直されます。現在は、副業側の事業主が割増賃金を支払う必要がありますが、「各事業主の下で法定労働時間を超えた場合のみ割増賃金の支払いを義務付ける」という案を出しました。

ただ、労働基準局監督課はいずれの案にたいしても、決定に慎重な姿勢を示しています。

複数の職場で働くことで結果的に長時間労働が生じやすくなります。労働者の健康管理も、本業と副業でどちら側の企業の責任になるのか不明確になるなどの懸念もあります。