

本当に効果的な 「男性育休」を考える

注目トピックス

01 | 本当に効果的な「男性育休」を考える

2022 年 4 月 1 日以降、育児介護休業法の改正が順次行われます。法改正内容を改めて解説するとともに、本当に効果的な「男性育児休業」の取り方について考察していきます。

特集

02 | 「やりがい搾取」を防ぐために

兵庫県の人気洋菓子店が、社員らに月 100 時間超の時間外労働をさせて労働基準監督署から是正勧告を受けたというニュースが全国で報道されました。「やりがい搾取」とも批判された本件を例に、これからの労務管理を考察します。

03 | インボイス制度と業務委託契約

2023 年 10 月 1 日からインボイス制度（適格請求書等保存方式）が開始します。その概要と業務委託契約への影響について解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 高収益企業の“池クジラ”戦略

(ビジネス社)

アフターコロナの激動の時代を、どうすれば乗り越えられるのか。「危機に勝つ会社」をつくるために必要なこととはいったい何なのか。2,000 社以上の指導実績をもつ筆者による実践的なノウハウをご紹介します。



社会保険労務士伊藤事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 男性育児休業にかかる

現状把握チェックシート

本当に効果的な 「男性育休」を考える

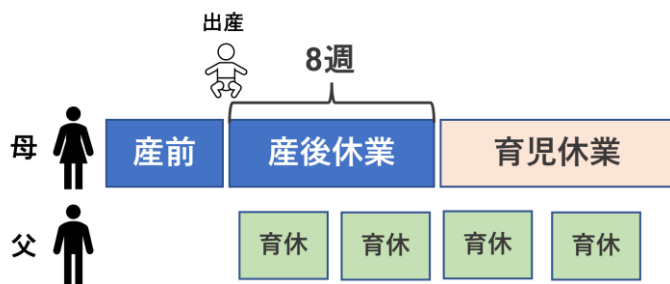
2022年4月1日以降、育児介護休業法の改正が順次行われます。法改正内容を改めて解説するとともに、本当に効果的な「男性育休」の取り方について考察していきます。

改正の概要

今回の育児介護休業法の主な改正のポイントは以下の3点です。

ポイント1 分割取得

男性の育児休業取得促進のため、男性の育児休業を分割して取得できるようになります。分割の仕方としては、(1)産後8週間の間に最大4週を2回に分けて取得できる(2)その後も2回まで分割取得できるようになります。(1)(2)を合わせると最大4回の分割取得ができることになります。



ポイント2 個別の周知・意向確認

育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられます。今後、以下の情報提供をすることが会社の義務となる点に注意が必要です。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

ポイント3 育児休業の取得の状況の公表

常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表が義務付けられます。

本当に効果的な育児休業とは

今回の法改正により男性が細切れに育児休業を取得できるようになり、**子育て状況に合わせた柔軟な男性の育児参加を促すことが期待されています。**一方で、授乳や入浴、寝かしつけ、予防接種、兄弟の保育園送迎など、**子育てに関連するタスクは継続して日々起こるものなので、「部分的な終日の男性育児休業」よりも「継続的に男性の育児参加ができる環境整備」の方が子育ての現場では役に立つ**のではないかと、という意見もあります。

企業が男性育児休業を効果的に取得してもらうためには、法律による男性育児休業に加えて次のような対策を検討しても良いのではないのでしょうか。

案1 早く家に帰す

育児中の母にとって、「夫(父)の帰りが遅い」ことは大きなストレスにつながります。母親のワンオペ育児時間が長くなりすぎないように、定時または定時前の退勤をさせることを考えましょう。

あるいは早朝は比較的子育ての用事が少ない時間帯なので、フレックスタイム制導入により早朝出社に切り替えることを検討しても良いでしょう。

案2 テレワーク用のタスクを用意する

男性育児休業取得を阻害している要因の一つに「収入減」があります。育児休業給付があったとしても従来よりも収入が減ることになるため、男性が育児休業を積極的に取りにくくなっているのではないのでしょうか。

例えば育児期間中にテレワークで任せられる仕事をあらかじめ用意しておき、出社しなくても収入が維持できる仕組みを考えてはいかがでしょうか。

「やりがい搾取」を防ぐために

兵庫県の人気洋菓子店が、社員らに月 100 時間超の時間外労働をさせて労働基準監督署からは正勧告を受けたというニュースが全国で報道されました。「やりがい搾取」とも批判された本件を例に、これからの労務管理を考察します。

はじめに

兵庫県の人気洋菓子店「パティシエ エス コヤマ」の運営会社が、労働基準監督署から労働基準法違反で是正勧告を受けました。内容は、主に(1)残業時間の多さと(2)一部について残業代の未払いがあったようです。(1)について、一部では「過労死ライン」を超える月 100 時間超の時間外労働があったようです。また、(2)については残業代の支払いが一部不足していたようです。

やりがい搾取とは

今回は、「有名なパティシエのもとで働くことのやりがいを盾に不当な労働条件で働かせていた」という批判をされたわけですが、少なくとも一部労基法違反の項目があった以上、違法な労務管理であったことに疑いの余地はなさそうです。この「やりがい搾取」という批判は、今回のようないわゆる「手に職をつける」系の業種の他にも、「スタートアップ企業」「介護事業」「仲間意識や連帯を強いる風潮の企業」などでも起こりがちです。

やりがい搾取と批判されることの多い業種

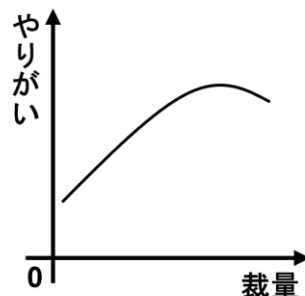
業種	内容
職人系業種 (料理人、美容師、柔整師等)	技術が未熟なうちは低賃金で長時間労働になりやすい
スタートアップ企業	創業者のハードワークにつられて長時間労働になりやすい
介護・保育事業等	働き手の使命感によってサービス残業を生みやすい
連帯感重視の組織	連帯感を過剰に強いることで過剰な労働に繋がりがち

やりがいとは何か

「やりがい」という言葉を紐解くと「やること＝行動」と「甲斐＝成果、値打ち」、つまりは「**行動によって得られる価値・成果**」を意味します。では仕事における「行動」と「価値・成果」とは何でしょうか。

行動

業務上の行動については、一般的にその「裁量の幅」と「やりがい」は相関関係にあるでしょう。一般に自らの工夫や状況判断が必要な仕事ほどやりがいは増すことが期待され



ますが、逆に裁量の幅が広すぎると満足度低下につながるかもしれません。行動面からやりがいを考えるときには「**どのくらい裁量を与えれば最もやりがいを感ずるか**」を検証すると良さそうです。

価値・成果

価値・成果について、もちろん行動量・行動の質に見合った金銭的報酬（つまり給与や昇給）であるかを分析することは大切です。同業他社や同年代の他業種の報酬と比較して妥当な額であるかを確認しましょう。ただし、それ以外にも「**経験値や技術が身に付いた**」「**お客様に喜んでもらえた**」「**先輩の手を借りずに仕事を一人でできた**」「**所属感が得られた**」などの心理的・技術的報酬もやりがいに影響します。また逆に、「プライベートの時間を犠牲にした」「健康を害した」などのマイナス価値も考慮すべきでしょう。

やりがい搾取を防ぐために

やりがい搾取とならないために、**まずは総労働時間を減らすこと**が必須となります。長時間労働は違法となる恐れがあるほか、スタッフ採用・定着率の低下や評判リスクなどの問題を発生させることに留意し、まずは最大でも**法定労働時間+10%程度**の労働時間に抑えましょう。その上で、自社の「やりがい」を分析し、どのように人事評価・労務体制をデザインすれば持続可能な組織になっていくかを考えていきましょう。

インボイス制度と 業務委託契約

2023年10月1日からインボイス制度（適格請求書等保存方式）が始まります。その概要と業務委託契約への影響について解説します。

インボイス制度とは

インボイス制度（適格請求書等保存方式）とは、2023年10月1日から導入される消費税の申告制度で、消費税を申告する際に用いるインボイス＝請求書のルールについて定められています。主なポイントは次の2つです。

1. 請求書の記載内容についての変更

売り手から買い手に対し発行する請求書について、「適用税率」や「消費税額」等を明確にしなければなりません。これは、2019年10月から消費税が複数税率になったことが影響しており、今後消費税の表記を8%と10%に区分し、税率ごとの消費税額および適用税率について記載が義務化されます。

2. 適格請求書発行事業者の 登録番号取得・記載

2023年10月1日からのインボイス（適格請求書）には「適格請求書発行事業者の登録番号」の記載が求められることとなります。ただし、適格請求書発行事業者の登録番号を付番されるために、業者は消費税課税事業者として税務署に申請をしなければなりません。

そしてこの登録番号のない請求書について、法改正後買い手は段階的に「仕入税額控除」を受けることができなくなります（免税事業者との取引にかかる仕入税額控除について、課税仕入の一定割合が控除できるという経過措置が設けられています）。

買い手が「仕入税額控除」を受けられないということは、その分買い手側が納税すべき消費税が高くなることを意味します。そのため、売り手からの税抜き報酬額が同額でも、適格請求書発行事業者と免税事業者では買い手側の消費税負担が異なることとなります。（右図）

適格請求書発行事業者の場合



免税事業者の場合



業務委託とインボイス制度の関係

年間の課税売上が1,000万円以下の業者は消費税免税事業者となります。この仕組みにより、今まで免税事業者は取引先から預かった消費税分を自分のものにすることができました。しかしインボイス制度開始後は**免税事業者と取引をすると「買い手側の消費税増税」になる**ため、買い手側からの値下げ交渉や取引の解消といった影響が想定されます。フリーランスなど個人の業務委託契約者については、今後「適格請求書発行事業者」か「免税事業者」のどちらかを選択しなければなりません。

企業が行うべき準備

免税事業者（特にフリーランスなど個人の業務委託契約者）に対するインボイス制度開始後の取引条件を検討しましょう。必要に応じて取引先と事前の話し合いも必要でしょう。

高収益企業の “池クジラ”戦略

西浦 道明 著

単行本：232 ページ
出 版：ビジネス社
価 格：1650 円（税込）

はじめに

アフターコロナの激動の時代を、どうすれば乗り越えられるのか。「危機に勝つ会社」をつくるために必要なこととはいったい何なのか。2,000 社以上の指導実績をもつ筆者による実践的なノウハウをご紹介します。

「池クジラ」とは

本書内では「池クジラ企業」や「池クジラ戦略」という言葉が用いられており、この考え方が「危機に勝つ会社」になるために必要なものであると述べられています。

「池クジラ企業」とはオンリーワン、あるいはナンバーワンで、競争相手がいない企業を指します。また、「池クジラ戦略」とは、池クジラ企業として、圧倒的なポジションを築き上げた結果、同業他社と価格競争する必要がなくなる経営戦略を指します。

この「池クジラ企業・戦略」がこれからの時代に「危機に勝つ会社」をつくるために欠かせない要素です。

「池クジラ」に必要なこと

池クジラを実現するためには、5 つの必須要件があると筆者は述べています。

- ① 業界の非常識に挑戦する
- ② 社会的課題の解決に焦点を当て、鋭く切り込む
- ③ 価格競争はしない
- ④ 有事にびくともしない安定基盤を築く
- ⑤ 社員が自律できる行動環境を整備する

こちらを一見しただけでは、なかなか実際の状況をイメージすることが難しいかも知れません。次項からは、上記の要件のいくつかと照らし合わせながら、本書内で例に挙げられている実際の企業の池クジラ戦略についてご紹介します。

東海バネ工業株式会社

大阪府にある「東海バネ工業株式会社」は、1944 年に創設したバネ一筋の企業です。この会社は後発メーカーだったこともあり、創業時はまとまった案件が受注できなかったといいます。そこで、他の企業がやらないような業界の非常識に目をつけました。

「先発メーカーがやらない、やろうとしない“特定市場”にターゲットを当て、単品で、手間がかかり、高精度が要求される特殊バネをメインとする」

平たく言ってしまうと、低ロットで大量生産できない技術力が重要になるバネをメインとして扱うようにしたということです。この方向性を示すことにより、該当する製品を望む特定の市場との繋がりを得て、業界内で確固たる地位を得るに至ったのです。

株式会社さくら住宅

こちらは神奈川県を拠点に、リフォームや新築、増築、改装工事などを行う会社です。1 年目は赤字という結果になり、創業者である二宮氏は改善策を設定し、そのうちの 1 つは「小工事を断らない」というものでした。

これは創業 1 年目に「洗面台の錆びた鏡の交換」という仕事を受注した時の経験から生まれた方針です。利益がほとんど出ない案件だったものの、顧客は驚くほど喜び、その後、様々な新規顧客の紹介に繋がったのです。業界にて他者が避ける小工事を全て引き受けることで、地元で高い評価を受ける「住まいのかかりつけ医」としての地位を獲得することができました。

実在の企業のサクセスストーリーや、池クジラ戦略を軸にした企業成長のノウハウが詰め込まれたオススメの一冊です。

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。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で、よく指摘される「漏れ」の多いお手続きについてお知らせです。

<社会保険>

- ☐ 賞与を支払ったとき → 「賞与支払届」
- ☐ 昇給など、固定的賃金に変動があったとき → 「報酬月額変更届」
- ☐ 従業員が出産したとき → 「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- ☐ パート・アルバイトの社会保険加入漏れ → 条件を満たすと加入義務あり
- ☐ 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で、お手続きが発生した際は、連絡フォームからご連絡ください。

【連絡フォーム】 <https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki>

<労働法関係>

- ☐ 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」) → 従業員がいる場合は、原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所 所長 伊藤 礼央	
電 話	03-5981-8738 / 090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長・伊藤礼央より・雑感

とても楽しみにしている年末のボクシング世界戦が、コロナウイルスの変異株の影響で対戦相手(海外選手)が入国できずに、中止の可能性が。安全第一なので、しょうがないですが、もし中止なら無念です。。



男性育児休業にかかる 現状把握チェックシート

2021 年版チェックシート

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	子の出生を控えている男性社員がいる	☐	☐
2	未婚の男性社員がいる	☐	☐
3	女性の産休・育休取得者が今までにいる	☐	☐
4	男性の育休取得者が今までにいる	☐	☐
5	育児・介護休業規程がある	☐	☐
6	テレワークが可能な職種がある	☐	☐
7	部分的にテレワークが可能な作業がある	☐	☐
8	フレックスタイム制の導入を検討できる	☐	☐
9	夕方早くに退勤させることができる	☐	☐
10	その他男性育児休業に関して不明点、疑問点があれば記入してください。		

FAX のご返送は **050-3588-1928** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			