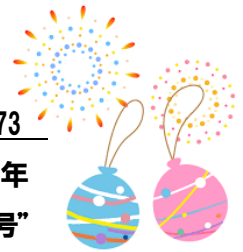


# 夢さぼーと通信

Vol. 73  
2019年  
“夏号”



LLC 夢さぼーとIT 三島労務管理事務所（大阪機械器具卸商協同組合顧問） 〒541-0047 大阪市中央区淡路町2-1-1  
堺筋千島ビル804号 TEL:06-6209-4161 FAX:06-6209-4162 E-mail:office@yume-it.biz HP:http://www.yume-it.biz

## —News Topics—

- ものに礼を尽くす・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P1
- おしえてQ&Aシリーズ (31)  
「男性社員の育児休業について」・・・・・・・・・・・・・・・・ P2
- 和田満先生の‘年金講座’・・・・・・・・・・・・・・・・ P4
- 本から学んだ「仕事論」・・・・・・・・・・・・・・・・ P5
- 読者のコーナー「50歳から始めたダンス 認知症予防にも？」  
(寄稿: 福井 美奈子 さん)・・・・・・・・・・・・・・・・ P6



## ものに礼を尽くす

特定社会保険労務士  
キャリアコンサルタント 三島 佐智

昔々のこと、和裁をしていた祖母から聞かされていた言葉がありました。

「針は細いし折れやすいので、よく落としてしまうんだよ。それが足にでも突き刺さったりすると、大変なことになる。だから、日頃から針には『よく働いてくれてありがとう』って感謝して大切に扱っておくと、失くした時には神様が必ず見つけてくださるんだよ。」…と。

針供養は今でも行われているようで、お世話になった針を、感謝の気持ちを込めてこんにゃくや豆腐に刺して川に流したり神社に納めたりします。‘ものに魂が宿る’という教えが、日本人の心に受け継がれている独特の考えなのでしょう。

しかし一方で、私たちの日々の生活用品は、100円ショップ等便利に安く、使い捨てのモノが多く出回るようにもなりました。そのため、モノに感謝することはあまりなくなってしまったように思います。職場でも、スマートフォンや、電子機器を扱う時間が多くなりましたが、単なる‘機械の消耗品’として使ってしまうのかも知れません。「今日も故障しないで動いてくれよ！」と労いつつ、使った後は感謝の心を届けることは大切なことではないでしょうか。

‘ものに魂が宿る’という古くからの教えをもう一度思い起こし、人に対してだけでなく、‘ものにも礼を尽くす’ことを忘れないようにしたいものです。



## 「男性社員の育児休業について」



先日、育児休業の取得を申し出た男性社員がおりましたが、当社では「男性社員の育児休業」というのは初めてのことなので、女性社員の場合との違いや注意点など分かっていません。そこで、男性社員の育児休業について、概要や注意点等を教えてください。



### 男性社員の育児休業に関する概要、注意点は次の通りです

#### 1. 男性社員の育児休業について

かつては、男性社員の配偶者が専業主婦や育児休業取得中であって育児に専念することができる場合、会社は労使協定を締結することで男性社員の育児休業取得の申出を拒むことが出来ました。しかし、平成22年6月30日に施行された改正育児介護休業法により、男性社員の育児休業取得の促進が図られることとなり、上記の措置は撤廃されるとともに男性社員と配偶者が共に育児休業を取得する場合は、一定の要件を満たすことで優遇措置（パパ・ママ育休プラス）を受けることもできるようになりました。

そうは言っても、すぐに社会の風潮が変わるものではなく、平成30年7月30日に厚生労働省より公開された「平成29年度雇用均等基本調査」によれば、平成29年度における育児休業取得は、女性社員83.2%（平成28年度は81.8%）に対して男性社員は5.14%と極めて低く、やはりまだまだ男性社員の育児休業は取得しづらい（あるいは、そもそも男性社員自身が育児休業を取得しようと思わない）傾向が強いです。ただ、近年の男性社員の育児休業取得率を見ると平成26年度2.30%、平成27年度2.65%、平成28年度3.16%、そして直近の平成29年度は5.14%と一貫して上昇傾向にあり、実際、周りの企業でも、（一定規模以上の企業限定ですが）最近では極わずかながら男性社員が育児休業を取得するというケースが出てきました。

そこで、次では男性社員の育児休業について、女性社員の場合との違いや注意点、また、上記でも言及したパパ・ママ育休プラスの概要についてお伝えします。

#### 2. 男性社員の育児休業はいつから開始できるのか

女性社員の場合、まず出産予定日から遡って産前6週間、実際の出産日から産後8週間の産前産後休業を取得し、産前産後休業が終了してから育児休業を取得することになるので、出産予定日と実際の出産日が異なったとしても育児休業の開始日について迷うことはありません。しかし、男性社員の場合若干注意が必要です。

育児休業は、「その養育する一歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより」取得することが出来る制度ですが、一方で、育児休業取得の申出は、原則として育児休業を開始しようとする日の1月前までに申し出ることが必要ですので、男性社員が当初から育児休業を取得したい場合は、出産予定日を育児休業開始日として申し出ることになります。

このようなケースで、実際の出産日が出産予定日より遅かった場合と早かった場合の取り扱いは、次の通りとなります。

##### ① 出産予定日より遅く産まれた場合

この場合、実際にはまだ養育対象となる子は生まれていませんが、出産予定日から育児休業が開始することになります（会社は実際に子が生まれていないことを理由として育児休業を拒むことはできません）。

##### ② 出産予定日より早く産まれた場合

この場合、原則としては、事前に申し出た育児休業開始日＝出産予定日から育児休業が開始することになります。

なお、特別な事情（出産予定日より早く子が産まれた場合、配偶者の死亡や傷病等）がある場合は、労働者は変更後の育児休業開始日から遡って1週間前までに申請することにより、育児休業開始日の変更を申し出ることが可能です（ただし、このようなケースの場合、最短でも実際の出産日の1週間後からしか育児休業を開始することはできません）。



### 3. 男性社員は育児休業を2回取得することが出来る

育児休業は、配偶者が死亡した場合等の特別な事情がない限り、原則として1子につき1回しか取得が認められていません。しかし、特例として男性社員については、特別な事情がなくとも1回目の育児休業が、「配偶者の出産日または出産予定日のいずれか遅い方を起算日として8週間以内に終了する育児休業」である場合、2回目の育児休業の取得が可能です。

つまり、例えば男性社員が1回目の育児休業を配偶者（妻）の出産予定日から開始し、その育児休業が開始日から4週間で終了した場合、その男性社員はもう1度育児休業を取得することができるということです。

### 4. 公的保険（社会保険・雇用保険）の取り扱いについて

育児休業に関する公的保険の各制度（社会保険料の免除や育児休業給付金等）の適用については、男性社員の場合、上記の「1. 男性社員の育児休業の開始日について」との関係で、特に「①出産予定日を育児休業開始日とする申出があり出産予定日より遅く産まれた場合」に若干注意しなければならないことがあります。

#### ①育児休業取得者の社会保険料免除の適用開始日について

社会保険料の免除制度の適用対象者は、「育児休業等をしている被保険者（健康保険法第159条、厚生年金保険法第81条の2）」であるため、出産予定日より実際の出産が遅れた場合であっても、出産予定日から育児休業を開始していれば、社会保険料の免除は出産予定日から適用されることになります。

#### ②育児休業給付金の支給開始日について

育児休業給付金の支給要件は、「被保険者が、その1歳に満たない子を養育するための休業をした場合（雇用保険法第61条の4）」であるため、出産予定日より実際の出産が遅れた場合、出産予定日から育児休業を開始していたとしても、その時点では1歳に満たない子の養育はしていないため、育児休業給付金の支給開始は実際の出産日からとなります。

### 5. パパ・ママ育休プラスについて

パパ・ママ育休プラスとは、両親が共に育児休業を取得する場合であって下記の要件を満たした場合に、子が1歳2ヶ月になるまで育児休業を取得できるという制度です（ただし、育児休業を取得できる期間は、パパ・ママ共に最長1年間です）。

※なお、パパ・ママ育休プラスは、パパ（男性社員）だけの制度ではなく、ママ（女性社員）も下記を要件を満たすことで、子が1歳2ヶ月になるまで育児休業を取得することが出来ます。

- [1] パパ・ママ育休プラスの利用を希望する者の配偶者が、子の1歳到達日（1歳の誕生日の前日）以前のいずれかの日において育児休業を取得していること
  - [2] パパ・ママ育休プラスの利用を希望する者の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
  - [3] パパ・ママ育休プラスの利用を希望する者の配偶者の育児休業開始日の初日以降であること
- ただ、これだけではわかりづらいと思いますので、次では具体例を図でご紹介します。

《要件を満たさないケース：子の誕生日 → 10月10日》



※このケースの場合、父が育児休業を子の誕生日の翌日から開始しようとしているため、[2]の要件を満たしません。

《要件を満たすケース：子の誕生日 → 4月15日》



※このケースの場合、[1]～[3]のいずれの要件も満たしており、ママ（女性社員）はパパ・ママ育休プラスの利用が可能です。

## 和田満先生の ‘年金講座’

和田先生は、全国の鉄道（JR・私鉄・地下鉄・路面電車・モノレール）全路線乗車を達成した乗り鉄社労士でもあります。複雑な年金の話しをやさしく分かり易く解説してくださる人気講師としてご活躍の先生より、読者の皆さん向け講座をシリーズでお届けします。



**特別支給の老齢厚生年金（特老厚※）は、支給開始年齢から年金をもらうと損をするので、65歳からもらったほうが良いってホント？**



**お答えします**

- ・特老厚（※）の支給開始年齢から報酬比例部分の年金をもらっても損をすることはありません
- ・特老厚（※）を65歳まで待ってからもらっても全く有利になることはありません

（※）特老厚とは、公的年金に10年以上加入して受給資格期間を満たした人に、厚生年金の加入期間が1年以上あると、支給開始年齢（60～64歳、生年月日と性別で異なります、図表参照）～65歳になるまで支給される厚生年金のことです（男性は昭和36年4月1日以前生まれ、女性は昭和41年4月1日以前生まれまでが対象）。

ご質問の誤解は、特老厚の報酬比例部分を支給開始年齢からもらうことと「老齢基礎年金の繰上げ受給（65歳から受給できる老齢基礎年金を、60～64歳の間に繰上げ受給すると年金額が減額されます）」をすることを混同することで生じていると思われます。

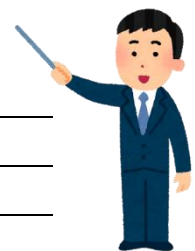
図表 第1号厚生年金被保険者（民間会社）の特老厚（報酬比例部分）の支給開始年齢

生年月日（ ）内は女性の場合	支給開始年齢
昭和24年4月2日～昭和28年4月1日（昭和29年4月2日～昭和33年4月1日）	60歳
昭和28年4月2日～昭和30年4月1日（昭和33年4月2日～昭和35年4月1日）	61歳
昭和30年4月2日～昭和32年4月1日（昭和35年4月2日～昭和37年4月1日）	62歳
昭和32年4月2日～昭和34年4月1日（昭和37年4月2日～昭和39年4月1日）	63歳
昭和34年4月2日～昭和36年4月1日（昭和39年4月2日～昭和41年4月1日）	64歳

第2～4号厚生年金被保険者（国家公務員、地方公務員、私立学校教職員）の男女は、第1号厚生年金被保険者の男性と同様に支給開始年齢が引上げられていくことになります。

昭和32年4月2日生まれの男性の通常受給のイメージ

63歳	65歳
報酬比例部分 100万	老齢厚生年金 100万
	老齢基礎年金 78万



この男性が63歳から特老厚の報酬比例部分ももらっても法律で決まっている支給開始年齢からもらうだけです。減額されたりして損をすることはありません。仮に、65歳まで請求を遅らせても、63歳から65歳になるまでに受給できた200万（100万×2年分）が一度に無利息で振り込まれてくるだけで、何も有利になることはありません。年金の受給を遅らせると年金額が増える繰下げ受給は、65歳以降の「老齢基礎年金」と「老齢厚生年金」が対象です。特老厚をもらうのを待ったとしても、65歳以降の年金額が増えることもありませんので、支給開始年齢になったら請求手続きをしておきましょう。



# 本から学んだ「仕事論」

こんにちは。

最近、街で就活生らしき若者の姿を見かけるたびに心の中から応援したくなる気持ちになります。

そして、その人が笑顔で働く姿を想像します。

皆さまはどのような経緯で今の仕事を選んだのでしょうか？

今の仕事は自分に合っているのか…

ときどき考えることってありますよね？



今回は働くことについて共感した次の本から一部を抜粋しました。

（『超バカの壁』養老孟司の「仕事論」より）



- 働く現状に満足していない理由は「自分に合った仕事を探しているから」が多い。
- 仕事というのは社会に空いた穴のようなもの。そのまま放っておくとみんなが転んで困るからそこを埋める。ともかく目の前の穴を埋める。それが仕事というもので、自分に合った穴が空いているはずだなんていうのはおかしい。
- 「仕事がつまらない」「会社が面白くない」というのは自分のやることを人が与えてくれると思っているから。でも会社は全体として社会の中の穴を埋めているのであって、自分に合った穴を用意してくれるわけではない。その中で本気で働けば目の前に自分が埋めるべき穴は見つかるもの。
- 合う合わないよりも大切なのは、いったん引き受けたら半端仕事をしてはいけないということ。一から十までやっていくうちに自分の考えが変わっていく。自分自身が育っていく。そういうふうには仕事をやりなさいよ。ということ。

一部分を抜粋したので、偏りのある伝え方になっていましたら申し訳ありません。

ひとつの視点としてこのような考え方をもっていると「とりあえず仕事しよ!」「この仕事も社会の役に立っている」と思え、単純にも即効パワーが湧いてくるのが魅力です。

これからの時代はAIがより多くの仕事をするようになるために、私たちがやる仕事の数は減るといいます。本のことばを借りれば“社会に空いている穴”の生じ方が変わってくるのでしょうか。そんな中にも新たな穴はポコポコ空いていく。想像すると、面白さを感じます。

（文章：湯口）



## 50歳から始めたダンス 認知症予防にも？

読者のコーナー



福井 美奈子 さん

今、ダンスが楽しくて仕方がない。

通っているフィットネスジムに、4月から、ダンスのプログラムが導入されたのだ。体力的な不安はあったものの、ジャズダンスの経験があったので、「まあ、踊れるだろう」と軽い気持ちで参加することにした。



初回のレッスン日。スタジオには、見事な腹筋を見せるタンクトップの女性、腰にシャツを巻いたダンサー系など、オシャレな女性が30人弱。みんな若い。40代は数人いるかな。でも、50代はおそらく1人。私が最年長なことは一目瞭然という中、レッスンが開始された。振り付けの指導ではなく、インストラクターの動きを見ながらノンストップで踊り続ける。私は右往左往で、周囲の動きについていけない。振付が覚えられない。ポーズも決まらない。けれど、終わった時の極上の爽快感いったら！インストラクターの「10回に1回ステップが踏めたら、上出来です」の励ましも追い風となり、継続受講を決めた。

第1の課題は振付を覚えること。娘に相談すると「練習したらいいだけだよ。みんなが出来て、自分が出来ないなら、みんなの倍の練習をすれば、必ず、出来る」と。あれ？妙に納得感がある、聞き覚えのあるフレーズ。それば、昔、逆上がりができなかった娘に私がかけたことばだった。早速、レッスン回数を週に1回から2回に変更。みんなの2倍の練習量で、1か月後には、なんとか振付はクリアし、小さな達成感を味わった。

そうすると、すぐに次の問題が発覚。時々、手と足が同じ動きになっている。足をクロスすると上げた腕もなぜかクロス（笑）「お尻をセクシーに振り続けて～」と言われれば、なぜか手も痙攣してる（笑）。これはなんとかしなくては…。そういえば、子供の幼児教室で、足は2拍子で歩き、手は3拍子で横から上げていく練習があったなあ。脳の働きに効果があると聞いたような…。物忘れが気になりだしたこの年齢からでも、脳に効果があるのかしら？ダンスの効能を調べてみると、ダンスは脳からの信号を筋肉に伝達することで神経細胞を育てバランス感覚を育てる。また、ダンスは動きを覚え、音楽に合わせ、周りの人の動きを見て、と複数のことを同時に行うマルチタスクなので脳を活性化し脳の委縮を抑制するとあったではないか。

認知症予防にもなるなら一石二鳥とやる気倍増！自宅で、鏡を見ながらの練習も開始した。そうして更に1か月後。思ったとおりに動くようになり、第2課題も見事？クリアした。

しかし、また、新たな課題を発見。この頃になるとレッスン中に周りを観察する余裕が生まれたのだけど、「振りとは間違っていないのだけど、なんか違う」感。音の取り方が違うのか？簡単に言うと、私のダンスは昭和のダンス、周りは、平成を通り越して令和のダンス。ということで、第3の課題はカッコよく踊ること。只今、「カッコよく踊る」がテーマのユーチューブを見ながら、自主練習に励んでいる。そして、来月からは曲と振付が変わるので、今からわくわくしている。

歳を重ねるにつれて、仕事も趣味も、新しいことを始めるのが億劫になってきていたが、興味があることはトライしようと思う。時間をかければ、何歳からでもできるようになる。その分、達成感も大きい。



【読者のページは、皆様の趣味や会社のPRにお使いいただき、読者間の情報交換・交流の場になることを願って設けたものです。

是非、皆様からのメールやFAX、お手紙をお寄せ下さい！！