

労務通信

2018.5月号

M字カーブ解消？働く30歳代女性が増加中



◆雇用環境、依然として良好

今年1月、総務省は「労働力調査（29年）」を公表しました。「完全失業率が前年より18万人減」「就業者が前年より65万人増」「労働力人口が5年連続で増」など、全体的に雇用が進んでいることが調査結果に表れています。

◆「M字カーブ解消」とは

同調査結果で特筆すべきなのが、30歳代の女性の労働人口比率（就業率）が69.4%と、米国を抜くほど大きく改善したことです。いくつかのメディアではこの結果を、「M字カーブ（現象）ほぼ解消」と報じました。

「M字カーブ現象」とは、日本の女性の就業率を年齢階層別に比較すると、20歳代や40歳代が高い一方で30歳代は低いいため、グラフにするとM字型を描く現象のことです。先進諸国ではほとんど見られない、日本固有の現象として問題視されてきました。

◆働く30歳代女性増加の背景

M字カーブ現象があった背景には、20歳代で働きはじめた女性が30歳代で出産・育児のため（やむを得ず）職を離れ、育児が一段落した40歳代で再就職するというワークスタイルがありました。M字カーブの解消傾向は、仕事と育児を両立しようという女性が増えていること、および国によるさまざまな両立支援策（たとえば育児・介護休業法の改正による育児休業の延長、短時間勤務やフレックスタイム制など「多様な働き方」の浸透、保育所の定員枠の増加など）の効果が始まっていることによる、ワークスタイルの変化があるとみられています。

◆両立支援策で人材定着を

企業も、自社従業員の仕事と出産・育児の両立支援をすすめています。例えば三越伊勢丹ホールディングスは、「子が4歳に達するまで利用可能な育児休業」「出産・育児ほかの理由で退職した場合、8年以内なら優先的に再雇用」など、手厚い支援制度で知られています。同社は女性従業員の約半数が30歳代とのことから、これら支援制度が人材定着にとりわけ大きく寄与していると思われる。

人手不足のいま、両立支援策を上手に活用し、女性従業員の離職を防ぎましょう。

助成金情報

◆平成 30 年度の雇用関係助成金が公表されました。

厚生労働省より、「平成 30 年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」のパンフレットが公表されました。見直しが行われたもの、名称が変更され新たに新設・拡充されたもの等ございますので、ホームページ等でご確認ください。

◎厚労省ホームページ：平成 30 年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡易版）

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000159988.pdf>

今回は新設された「時間外労働等改善助成金」の一部を取り上げます。

時間外労働等改善助成金

※「職場意識改善助成金」が名称変更されました。

◆時間外労働上限設定コース【拡充】

◎時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成

⇒時間外労働が月 80 時間・年 720 時間を超える特別条項付き 36 協定を締結し、現に時間数を超える時間外労働等を複数月行った労働者がいた中小企業事業主が、平成 30 年度（または平成 31 年度）に有効な 36 協定において、時間外労働上限を月 45 時間・年 360 時間以下に設定した場合

費用の 3/4 を助成 上限額：150 万円

◆勤務間インターバル導入コース【拡充】

◎勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成

⇒新規に 9 時間以上の勤務間インターバルを導入した場合に費用の 3/4 を助成

⇒上限額：インターバル時間数に応じて

9 時間以上 11 時間未満 40 万円 ， 11 時間以上 50 万円

◆職場意識改善コース【拡充】

◎年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成

⇒①年休の年間平均取得日数を 4 日以上増加 } 費用の 1/2～3/4 を助成

②月間平均残業時間数を 5 時間以上削減 } 上限額：100 万円

⇒特例対象事業場（週 44 時間）が週 40 時間以下 } 費用の 3/4 を助成 上限額：50 万円
とする取組をした場合

◆団体推進コース【新規】

◎3 社以上の中小企業の事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組に要した費用を助成

⇒上限額：500 万円