

事務所通信

伊藤社会保険労務士事務所

TEL 045 - 890 - 2361

FAX 045 - 890 - 2362

E-mail m-ito7007@celery.ocn.ne.

「子育て世帯全国調査」から

今年4月1日現在の子どもの数(15歳未満人口)は1649万人、32年連続で減少しています。(独立行政法人)労働政策研究・研修機構は、子育て中の男女の仕事に対する支援策の在り方を検討するため、昨年11月～12月にかけて、住民基本台帳から無作為に抽出したふたり親世帯2,000、ひとり親世帯2,000に対して「第2回子育て全国調査(有効回収率55%)」を実施しました。

暮らしむきのゆとり感

暮らし向きが「大変苦しい」「やや苦しい」は、母子家庭で67%、父子家庭で58.5%、ふたり親世帯で43.3%。特に末子が高校生年齢層の母子家庭の34.3%が「大変苦しい」

希望する公的支援の第1位「金銭的援助」

67.7%~75.2%の保護者が、児童手当の増額、年少扶養控除の復活、乳幼児医療費助成期間の延長を期待している。次に多いのが「保育サービスの充実」で、休日保育や延長保育等サービスの多様化、病時・病後児保育の充実、保育所の増設等。

短時間勤務制度の利用は広まっていない

導入が企業に義務化された3歳未満の子どもの育てる短時間勤務制度の母親の利用率は、ふたり親世帯16.8%(正社員は26.1%)だが、母子世帯で4.2%と低い理由は収入が減少するためと考えられる。

活用されていない専門資格も多い

母親の6割が何らかの専門資格を持っている。仕事に役立つ資格は、看護師、歯科衛生士、保育士・幼稚園経論、介護福祉士など医療・福祉・介護系。一方簿記、語学、医療事務等資格の活用率は低い。

祖母の就業スタイルが母親に影響している

母方祖母が出産後継続して就業した「就業継続型」祖母を持つ母親が第1子出産後1年以内に職場復帰した人の割合は34.4%で、「専業主婦型」祖母を持つ母親に比べて2倍の割合である。

良い父親とは年収より家事育児への協力

家事育児の半分以上を分担している父親に対して、母親の88%が良い・まあまあ良い父親と評価。全く家事育児を分担しない父親に対しては、73%の母親が普通・あまり良くない父親とみている。

協会けんぽ・・・被扶養者資格の再確認

健康保険の被扶養者の状況を確認するため、5月末から事業主に被扶養者リストを送付します。事業主は、リストに記入されている人が現在も被扶養者の条件を満たしているかを確認し削除となる被扶養者について同封の「被扶養調書兼異動届」に記入し、被保険者証を添付して返送します。

健康保険の被扶養者とは、以下の①②に該当する人。収入がある場合の認定基準は、原則として130万円未満(60歳以上の人やまたはおおむね障害厚生年金を受けられる程度の障害のある人は180万円未満)

- ① 被保険者の直系尊属、配偶者(内縁関係含む)、子、孫、弟妹で、主として被保険者の収入により生計を維持している人
- ② 被保険者と同一の世帯(同居して家計をともにしている状態)で、主として被保険者の収入により生計を維持している三親等以内の親族、及び被保険者と内縁関係にある配偶者の父母及び子

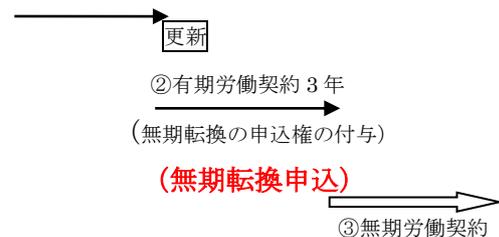
労働契約法の改正

有期労働契約の反復更新の下で生じる雇止めによる不安を解消し、期間の定めがあることによる不合理な労働条件を是正することにより、有期労働契約で働く労働者が安心して働き続けることができる社会を実現するため、労働契約法の中で有期労働契約の新しい3つのルールを新設しました。Ⅱは昨年8月10日に施行、Ⅰ及びⅢは今年4月1日から施行

Ⅰ 無期労働契約への転換

同一の使用者ととの間で締結された2以上の労働契約の通算期間が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換させることとなります。使用者は、事業場単位ではなく企業単位で判断します。無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間等)は、期間の定め以外は別段の定めがない限り直前の有期労働契約と同一です。正社員と同じ労働条件になるわけではありません。平成25年4月1日以後に契約(又は更新)された労働契約から適用されるため、無期労働契約の勤務を開始するのは平成30年4月1日以降です。

①有期労働契約3年



①と②の有期労働契約期間の通算期間が5年を超えるため、②の契約期間の初日から末日までの間に労働者は無期労働契約の申込みをすることができます。無期転換の申込みをすると、使用者は申込みを自動的に承諾したものとみなされ、拒否はできず無期労働契約がその時点で成立します。②の有期労働契約が契約期間満了により終了すると、③の無期労働契約による勤務を開

始することになります。ただし①と②の契約期間の間に、原則として6ヶ月以上労働契約のない空白期間があるときは、①の有期労働契約は通算期間に含めず計算の起算日がリセットされます。

Ⅱ 「雇止め法理」の法定化

雇止め法理とは、過去の最高裁判例により、以下の①、②いずれかの要件に該当した場合には、雇止めに対して解雇に関する法規制が類推適用されるという判例上のルールです。今回の法改正では、雇止め法理をそのままの内容で法律に規定しました。

①過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの

(実質無期タイプ)

②労働者において、有期労働契約の契約期間の満了時にその有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの

(期待保護タイプ)

有期労働契約が上記①、②のいずれかに該当し労働者から更新の申込みがあった場合、使用者が申込みを拒絶することが、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない」ときは、雇止めは無効となり、従前と同一の労働条件で有期労働契約が更新されることとなります。

Ⅲ 不合理な労働条件の禁止

有期労働者と無期労働者との間で、**期間の定めがあることを理由とした**不合理な労働条件の相違を設けることを禁止します。

比較の対象となる労働条件は賃金や労働時間等の狭義の労働条件だけでなく、災害補償、服務規律、教育訓練、付随業務、福利厚生など労働者に対する一切の待遇が含まれます。とりわけ、通勤手当、食堂の利用、安全管理などについて労働条件を相違させることは、特段の理由がない限り合理的と認められないと解されます。