

事務所だより

第166号
発行所
藤田社会保険
労務士事務所
京都市伏見区

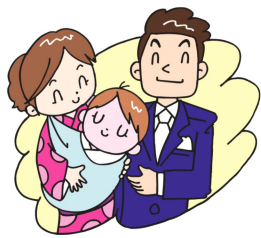
両立支援策の見直しの方向性

厚生労働省は、令和5年1月から9回にわたり「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」を開催し、仕事と育児・介護の両立支援制度や次世代育成支援対策について、現状の分析や論点整理を行い、今後の在り方を検討してきました。

このたび、育児介護休業法で規定する両立支援策の見直しの方向性に関する報告書をとらまとめ、発表されました。

「報告書」より

今後の両立支援制度の検討にあたっての基本的な考え方として、『ライフステージにかかわらず全ての労働者が「残業のない働き方」となっていることをあるべき方向性として目指しつつ、以下の点を基本として継続的に取り組んでいく。』としています。



- ・男女が共に望むキャリアを実現
 - ・働き方改革の推進
 - ・働き方改革をより一層推進し、職場全体の長時間労働の是正や柔軟な働き方を選択できる職場づくりを進めることが重要
 - ・育児期・介護期の支援
- 具体的な対応方針**
- 具体的な対応方針として6項目が掲げられています。
1. 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応
 - (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充
 - ①テレワークの活用促進

- ②短時間勤務制度の見直し
- (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充
- ①柔軟な働き方を実現するための措置
- ②残業免除（所定外労働の制限）を3歳以降小学校就学前まで請求を可能とすることが必要
- (3) 子の看護休暇制度の見直し
2. 仕事と育児の両立支援制度の活用促進
- (1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援
- (2) 育児休業取得状況の公表や取得率の目標設定について
3. 次世代育成支援に向けた職場環境の整備
4. 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等
- (1) 仕事と介護の両立支援制度の情報提供や、制度を利用しやすい雇用環境の整備の在り方
- ①個別の周知、情報提供
- ②雇用環境の整備
- (2) 介護休業
- (3) 介護期の働き方（介護休暇や短時間勤務等の選択的

- 措置義務、テレワークの在り方等）
5. 障害児等を育てる親等、個別のニーズに配慮した両立支援
 - (1) 現行制度の運用の見直し
 - (2) 育児中の労働者の意向を尊重する配慮
 6. 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備
 - (1) 両立支援制度を安心して利用できる制度の在り方の検討
 - (2) プライバシーへの配慮
 - (3) 心身の健康への配慮
 - (4) 有期雇用労働者の育児休業取得等の促進



アウトソーシングしてみませんか？

＜各事業所のニーズに応じてお選びいただけます。＞

給与計算代行

毎月の給与や賞与の計算と付帯業務についてサポートいたします。

給与計算代行 + 社会保険関係手続

給与計算には欠かせない入退社手続き等の関連手続きもサポートいたします。

給与計算代行 + 顧問契約

給与計算と各種手続きや労務相談・指導などトータルサポートいたします。

お申込み・お問い合わせは、藤田社会保険労務士事務所までご連絡ください。

労働契約の成立と5原則

労働契約法では、労働契約の成立と5つの原則を定めています。

労働契約の成立

労働契約法第6条は、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」と定めています。

条文の趣旨と解説

当事者の合意により契約が成立することは、契約の一般原則であり、労働契約についても当てはまります。第6条は、この労働契約の成立についての基本原則である「合意の原則」を確認したものです。

合意の要素は、「労働者が使用者に使用されて労働」することと「使用者がこれに対して賃金を支払う」ことです。

労働契約は、労働契約の締結当事者である労働者及び使用者の合意のみにより成立し

ます。したがって、労働契約の成立の要件としては、契約内容について書面を交付することまでは求められないものです（平24・8・10基発8010第2号、労働契約の締結に際し、労働条件の書面明示が必要です（労働基準法第15条））。

また、第6条の労働契約の成立の要件としては、労働条件を詳細に定めていなかった場合であっても、労働契約そのものは成立し得ます。

判例（最二小判昭54・7・20）では、採用内定により労働契約が成立していると解されたものがあります（始期付解約権留保付労働契約）。

労働契約の5原則

労働契約法第3条は、労働契約の基本的な理念及び労働契約に共通する原則を明らかにしています。別表を参照ください。

労使対等の原則	「労働契約は、労働者及び使用者が対等の立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする。」（第1項） ※労働条件の決定について労働者と使用者が対等の立場に立つべきことを規定した労働基準法第2条第1項と同様の趣旨です。
均衡考慮の原則	「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」（第2項） ※均衡を考慮した労働契約の締結・変更を求めています。
仕事と生活の調和への配慮の原則	「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」（第3項） ※ワークライフバランスに配慮した労働契約の締結・変更を求めています。
信義誠実の原則	「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない」（第4項） ※民法第1条第2項の信義則が労働契約にも適用されます。
権利濫用の禁止の原則	「労働者及び使用者は、労働契約に基づく権利の行使に当たっては、それを濫用することがあってはならない。」（第5項） ※民法第1条第3項の権利濫用の禁止が労働契約にも適用されます。

7月の労務手続 「提出先・納付先」

賞与支給日から5日以内

○賞与支払届の提出

（支給が無い場合は、賞与不支給報告書を提出）

10日

○健保・厚年の算定基礎届の提出期限

提出期限

「年金事務所または健保組合」

○雇用保険被保険者資格取得届の提出（前月以降に採用した労働者がいる場合）

「公共職業安定所」

○労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限

「都道府県労働局または労働基準監督署」

○労働保険料の納付（延納第1期分）「郵便局または銀行」

15日

○障害者・高齢者雇用状況報告書の提出

「公共職業安定所」

31日

○労働者死傷病報告の提出（休業4日未満、4月～6月分）「労働基準監督署」

○健保・厚年保険料の納付

「郵便局または銀行」

編集後記

年々「梅雨」が薄れ、その分ゲリラ豪雨が増えていきます。先日からの蒸し暑さに加え、不安定な天候も続くようです。外出される方は、無理せず行動なさってください。

（ぎん）

藤田社会保険労務士事務所

〒612-8017
京都市伏見区桃山南大島町1-4-41-504
TEL・075-611-5300
FAX・075-606-1906
e-mail :
fujita.office-1@k-fujita-sr.com
URL <http://k-fujita-sr.com>