

みつはし社会保険労務士事務所
社会保険労務士 三橋 知香枝
〒158-0092 東京都世田谷区野毛 2-25-11
TEL : 050-3702-7733 FAX : 050-3730-2054
Mail : mitsuhashi@setgaya-sr.tokyo
http://setagaya-sr.main.jp/

【今月のテーマ】

- 同一賃金、派遣格差是正
- 保育園の「落選狙い」対策
- 女性活躍計画、中小も義務

同一賃金、派遣格差是正

厚生労働省は、派遣労働者と正社員の不合理な待遇格差をなくす「同一労働同一賃金」をめぐり、派遣労働者の賃金を正社員ら一般労働者の賃金目安を時給で比較し、派遣が同等以上であることを求めました。

また、派遣労働者に関し、

- (1) 派遣先企業の正社員と不合理な格差の解消
 - (2) 一定水準を満たす待遇について労使協定を結ぶのいずれかを派遣元企業に義務付けました。
- (1) の場合、派遣労働者と仕事の内容や異動の範囲などが同じ職員の待遇に関し、派遣先企業が派遣会社に情報提供する義務がありますが、口頭ではなく書面で明示することを派遣先に求める案をまとめました。

保育園の「落選狙い」対策

厚生労働省は、保護者が育児休業を延長するために「落選狙い」で保育所などの利用を申し込むケースを防ぐために、自治体があらかじめ保護者の意向を確認できるように運用を見直すことを決めました。

育児休業中は、原則子どもが1歳になるまで賃金の50～67%が雇用保険から給付されますが、保育所の入所ができない場合、最長で子どもが2歳まで育児休業を延長することができます。育休延長には、保育所の入所選考で落選した場合に届く「入所保留通知書」の提出が必要となるため、保育所を利用するつもりがないのに申

し込む事例が増えています。

見直し案では、申込段階で、自治体が「希望の保育所などに落選した場合はどうするか」を保護者に確認し、育休延長を希望する人は「保育の必要性」を示すポイントを引き下げ、選考の際には他の保護者が優先される仕組みに改められます。

女性活躍計画、中小も義務

厚生労働省は、女性活躍を進めるため登用目標などを掲げる行動計画の策定を、新たに中小企業にも義務付ける検討に入りました。現在は従業員301人以上の大企業に限っていますが、101人以上に対象を拡大します。来年の通常国会で女性活躍推進法の改正を目指しています。

政府は指導的立場にある女性の割合を2020年までに30%とする目標を掲げています。中小企業でも一定規模であれば計画策定による積極的な取り組みを促し、女性が働きやすい環境の整備を図ります。一方、中小企業の経営側からは「負担が大きい」と反対する意見もあり、厚労省は施行までに数年間の準備期間を設けたり、簡易な形式での計画策定を認めたりすることを検討しています。