

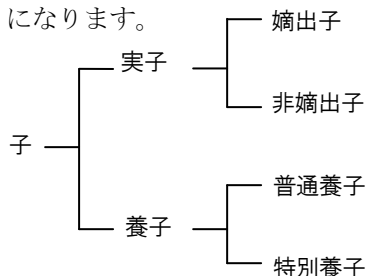


養子縁組制度について

今号では、前号で触れた養子縁組について、ご説明したいと思います。

親子関係

民法上、親子関係の「子」についてまとめると、下図のようになります。



実子のうち、婚姻関係にある夫婦から生まれた子が嫡出子、婚姻関係にない男女から生まれた子が非嫡出子です。一方、血縁的な親子でない者の間で、法的な親子関係を結んだ子が養子で、その形態には「普通養子」「特別養子」があります。

養子縁組制度と「普通養子」「特別養子」

養子縁組を行うには一定の要件があります。普通養子縁組は、まず当事者間の合意があり、その上で戸籍法上の届出を行います。「養親となる者が成年に達していること」、「養子となる者が尊属または年長者でないこと」等が必要です。そして当事者の一方の死亡や離縁合意があった場合、戸籍法上の届出により、養子縁組の解消(養親子関係の終了)が成立します。普通養子縁組の場合は、それによって実父母やその親族関係から離脱するものではありません。

これに対し、実親が子(原則として6歳未満)を十分に養育できないような場合に、その親族関係を終了させる縁組制度が特別養子縁組です。

相続と養子縁組

養子縁組を行うと、子はその日から「養親の嫡出子」という身分を取得するので、養親の法定相続人(法定相続分は実子と同割合)となります。つまり相続発生時には前回ご紹介したような効果や、一定の節税効果をもたらすことになります。

ただし、親の相続発生時を想定し、子が自身の子や配偶者と、親との間で養子縁組を行おうとする場合には、他の兄弟姉妹との関係を考慮する等、気をつけなくてはなりません。相続対策だけでなく、ご自身の親族関係等も十分に考えることが大切です。

(文責：行政書士 久保祐子)

キャリアアップ助成金

本年4月1日から労働契約法が改正施行されましたが、その一方で、有期労働契約により労働者を雇入れている事業主に対し、新しい助成金が創設されましたので、一部をご紹介します。

有期労働契約

有期労働契約とは、労働契約の期間がいつからいつまでと決まっているものです。例えばもともと3ヶ月の労働契約である労働者に対し契約更新を行った結果、当初の契約期間より長い期間雇入れている場合でも、有期労働契約であることには変わりはありません。

キャリアアップ助成金

このような労働者の雇用の安定に資する事業主に対し、今年度よりキャリアアップ助成金が創設されました。中小事業主に対する主な助成金の種類は以下の通りです。

- ①正規雇用等転換コース
- ②人材育成コース
- ③処遇改善コース
- ④健康管理コース
- ⑤短時間労働者の週所定労働時間延長コース

正規雇用等転換コース

ここでは比較的申請しやすい「正規雇用等転換コース」について簡単にご紹介いたします。

これは、就業規則等で有期労働契約者を無期または正規雇用契約に転換する制度を導入し、実際にその制度により、6ヶ月以上雇用している有期労働契約者を正規雇用等に転換した場合、一人につき最大40万円の申請ができるというものです。(当該労働者が母子家庭の母または父子家庭の父の場合は加算があります。)

1事業所ごとに1年度10人までが対象となるため、キャリアアップに関する管理者を定めて計画的な人材育成を行うことにより、有期労働契約者の活用を行おうとする事業主には大変お勧めです。



ただし、申請対象事業主は、雇用保険の適用事業所である・事業主都合の離職者がいない・無期労働契約への転換の場合は転換後の賃金が転換前と比較して5%以上上昇していること、等の要件があります。助成金を有効活用して、有期雇用契約労働者の処遇改善を考えてみてはいかがでしょうか。

(文責：社会保険労務士 久保祐子)