

D プロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483
e-mail：info@d-produce.com
ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

7月1日から「改正育児・介護休業法」 が全面施行

100人以下の事業主にも適用

男女ともに仕事と家庭が両立できる働き方の実現を目指し、2009年に「育児・介護休業法」が改正されました。

これまで、従業員100人以下の事業主には、下記の制度の適用が猶予されていましたが、7月1日よりすべての事業主に適用されますので、注意が必要です。

短時間勤務制度(所定労働時間の短縮措置)

- (1) 事業主は、3歳に満たない子を養育する社員について、本人が希望すれば利用することのできる「短時間勤務制度」を設けなければなりません。
- (2) 「短時間勤務制度」は、就業規則に規定しているなど制度化されている必要があり、運用されているだけでは不十分です。
- (3) 「短時間勤務制度」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含めなければなりません。なお、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務を選択することができる制度を設けたうえで、その他、例えば1日の所定労働時間を7時間や5時間とする措置や、隔日勤務で所定労働日数を短縮する措置などを併せて設けることも可能です。

所定外労働の制限

- (1) 3歳に満たない子を養育する社員が申し出た場合、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合、事業主は従業員の請求を拒むことができます。
- (2) 所定外労働の制限の申出は、1回につき、1カ月以上1年以内の期間について、開始予定日と終了予定日等を明らかにして、開始予定日までの1カ月前までに事業主に申し出る必要があります。また、この申出は何回でもすることができます。

介護休暇について

要介護状態(負傷・疾病または身体上・精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたって常時介護を必要とする状態)にある家族の介護や世話をを行う社員は、事業主に申し出ることによって、介護する家族が1人ならば年に5日、2人以上ならば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができます。

近づく全面施行を前に

いずれの制度についても、新たに対象となる事業主はあらかじめ制度を導入したうえで、就業規則などに記載し、従業員に周知する必要があります。

また、適用除外とできる社員の要件などにも注意が必要です。全面施行が近づいていますので、早急に導入に向けた準備が必要です。

中小企業の「後継者不在」の状況は？

わっていないことが原因にあります。

約3分の2が「後継者不在」

株式会社帝国データバンクでは、後継者の実態について分析可能な信用調査報告書(2008年以降)のある約41万社を対象に国内の後継者不在企業の実態を分析し、その結果を発表しました。

国内企業の約3分の2に相当する企業(65.9%)が「後継者不在」となっているそうです。

地域別に見るとどうか？

この調査によれば、調査対象企業(40万8,954社)のうち、後継者不在企業は26万9,488社です。

地域別に見てみると、「後継者不在率」の高い地域は、上位から「北海道」(71.8%)、「中国」(71.3%)、「近畿」(68.6%)、「関東」(67.9%)、「中部」(65.6%)となっています。

なお、沖縄県では実に81.4%となっており、都道府県別に見ると唯一、8割を超える結果となっています。

業種別に見るとどうか？

また、業種別に見てみると、「後継者不在率」の高い業種の上位5つは、「サービス業」(72.1%)、「建設業」(69.6%)、「林業・狩猟業」(69.1%)、「不動産業」(68.0%)、「卸売・小売業、飲食店」(64.8%)となっています。

後継者不在の原因は？

中小企業における「後継者不在」の原因としては、主に次のことが挙げられます。

- (1)「後を継ぐ子がない」
...少子化により、多くの企業には後継する子自体がないことが原因にあります。
- (2)「子が後を継がない」
...子が「厳しい経営環境にあえて飛び込む必要はない」と考えていることが原因にあります。
- (3)「子が後を継げない」
...子が会社を継ごうとしても「経営能力」が備

最近の労働関係の裁判例から

「期間満了を理由とする雇止め」をめぐる裁判例

京都市にある大学が、期間満了を理由として雇用契約を更新しなかったのは不当であるとして、元助手の女性が雇用の継続などを求めていた訴訟は、大学がこの女性を今年4月から新たに1年間雇用する(契約更新なし)との内容で、京都地裁で和解が行われました。(2011年12月22日)

この女性は、2007年4月から「契約期間3年」で勤務していましたが、2010年3月末に雇止めされました。採用時に「よほどの不祥事がなければ1回は契約更新される」との説明を受けていたことから、提訴していたものです。

女性は「教員の使い捨てに異議を申し立てなかった。非正規教員の問題は全国で広がっているが多くの教員は泣き寝入りしている」と話しており、大学側は「裁判の長期化は望ましくないと判断した」と話しているそうです。

「過労死」をめぐる裁判例

新聞社の記者だった男性が糖尿病の悪化により死亡したのは過労が原因だったとして、この男性の父親が労災と認定しなかった国の処分の取消しを求めていた訴訟(控訴審)で、東京高裁は、一審の東京地裁判決(請求棄却)を支持し、控訴を棄却しました。(2012年1月25日)

裁判長は、業務内容を「精神的・身体的に著しく負担が大きかった」と認定しましたが、ストレスと糖尿病悪化の関係は「医学的知見が定まっていない」とし、業務と死亡との因果関係を否定しました。

この男性は1984年に入社し、1997年6月に糖尿病の合併症が原因で死亡しました。直前の同年5月までの半年間の時間外労働は、月平均約134時間だったそうです。

「育休に伴う解雇」をめぐる裁判例

育児休業の取得を理由に解雇されたのは違法であるとして、埼玉土地家屋調査士の元社員の女性が解雇無効の確認などを求めている訴訟で、さいたま地裁は、同会が請求を認める「認諾」を表明して審理が終結しました。職場復帰と同会および同会会長が慰謝料 165 万円を女性に支払うことが決まったそうです。(2012 年 2 月 2 日)

原告側の代理人弁護士は「泣き寝入りせずに闘った結果、より働きやすい職場になってもらいたい」と話しているそうです。

この女性は 2005 年 8 月に事務職として入社し、2009 年 9 月に妊娠後、切迫流産の危険があったため数日間休みましたが、同年 11 月以降、同会役員らに退職を勧められました。2010 年 4 月から産休と育休を取得し、2011 年 5 月 18 日に復帰すると、そのまま解雇されていました。

3 月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10 日

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

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]

労働保険一括有期事業開始届の提出 < 前月以降に一括有期事業を開始している場合 >

[労働基準監督署]

15 日

個人の青色申告の承認申請書の提出 < 新規適用のもの > [税務署]

個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]

個人事業税の申告 [税務署]

贈与税の申告期限 < 昨年度分 > [税務署]

所得税の確定申告書の提出 [税務署]

確定申告税額の延期の届出書の提出 [税

務署]

31 日

健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]

労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

当事務所よりひと言

D・プロデュースの田中です。

Dプロのスタッフとして約 1 年 8 カ月となります。そして、今月から D プロニュースの編集にも参加することになりました。よろしくお願ひいたします。

あの東日本大震災から 1 年が過ぎようとしています。いまだ被災地では、不自由な生活が続いていると思うと心が痛みます。

震災直後から夏にかけて電力不足が心配され、節電が大きく呼びかけられていましたが、最近あまり「節電、節電」と聞かない気がします。もう浸透しているからでしょうか？

しかし、原子力発電所は次々と稼働を停止しているの、電力不足は解消されたわけではない気がします……

夏頃には消えていた外灯や看板はいつの間にか点灯していて、うす暗かった時の不自由さも感じなくなりました。

我が家でも子供の勉強機のスタンドはソーラー電池のものを使用していましたが、いつの間にか元の電気スタンドに代わっていました。節電の意識が薄れてしまっていました。なかなか節電生活は長続きしなかったみたいです。

再び来る節電と暑い夏に向かって「節電意識」を高めていこうと思っています。