

社会保険労務士

## ALLたま社労士事務所便り

連絡先：〒277-0832  
柏市北柏3-5-4日暮ビル6F  
電話：04-7164-1283  
FAX：04-7164-1284  
e-mail：[tamasaki-0213@jcom.home.ne.jp](mailto:tamasaki-0213@jcom.home.ne.jp)  
URL <http://tama-office.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。

### 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」をめぐり裁判例

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会の元社員の女性が解雇無効の確認などを求めていた訴訟で、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了しました。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

いつも大変お世話になっております。

ここところTV等にて年金問題が話題になっていますが本質の議論がはたして行われるか正直疑問に思っております。

私自身は日々の話にとらわれず正確な情報だけをご提供することに力を注ぎたいと思います。