

小規模企業共済制度、中小企業倒産防止共済制度が拡充します

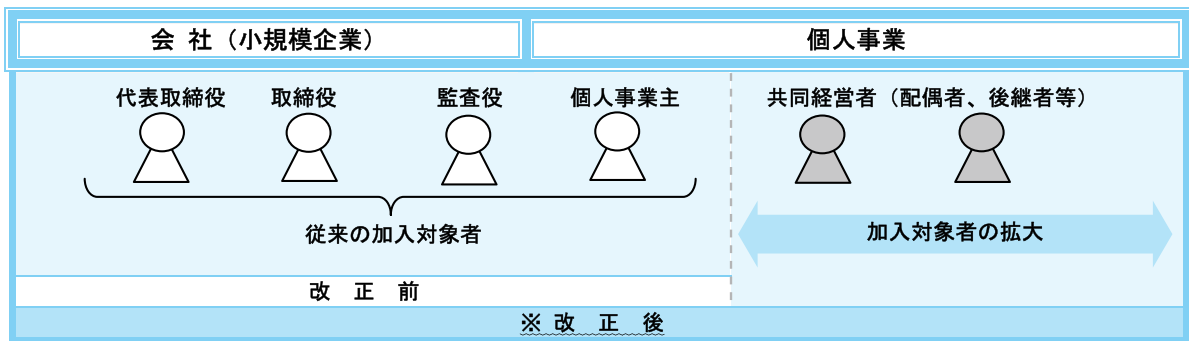
このほど「小規模企業共済法」と「中小企業倒産防止共済法」の一部改正が第174回通常国会で成立し、平成22年4月21日に公布されております。これにより、制度の内容がそれぞれ以下のとおり充実します。

中小企業小規模企業共済制度の改正について

- ⑧ 小規模企業共済制度は、小規模企業者の廃業・引退時の生活資金や事業再建資金の確保を図る制度です。これまでの「小規模企業の経営者または個人事業主」に加え、「共同経営者（配偶者・後継者等）」が追加され加入対象者が拡大されました。

【平成22年度中に実施】

- 加入対象者を個人事業主の配偶者や後継者などの「共同経営者」まで拡大
 - 個人事業主の親族でなくとも、「共同経営者」であれば加入できます。個人事業主になる前の後継者の時期から加入することで、十分な老後の資金を確保できます。
- 共同経営者の方の掛金は全額所得控除の対象となり、受け取られる共済金も退職所得控除等の対象になります。



中小企業倒産防止共済制度の改正について

- ⑧ 中小企業倒産防止共済制度は、取引先が倒産した場合に、積み立てた掛金総額の10倍を限度に、無利子・無担保・無保証人で貸付け、中小企業の連鎖倒産を防止する制度です。

【平成22年度中に実施】

- 取引先の私的整理の開始を知らせる「通知」が届いた場合、共済金の貸付けが受けられます。

現行	法的整理	銀行取引停止処分	私的整理

※弁護士や認定司法書士からの支払停止通知があった場合を対象とします。

【平成23年10月までに実施】

- 共済金の貸付限度額を、3,200万円から8,000万円に引き上げます。

現行	掛金月額	5千円～8万円	掛金総額	320万円上限

※掛金は、これまでと同様、全額、損金・必要経費に算入できます。

- 貸付金を繰り上げて償還した完済者に対し、新たに手当金を支給します。(早期償還手当金)

※月々の償還に延滞していない共済契約者が繰上償還した場合に対象となります。

※手当金の額は、繰上時期と繰上額に応じて決める予定です。

◎「小規模企業共済法」、「中小企業倒産防止共済法」についてのお問合せは、独立行政法人中小企業基盤整備機構まで。

平成 22 年 6 月 30 日施行 (※常時 100 人以下の労働者を雇用する中小企業については公布の日(平成 21 年 7 月 1 日)から 3 年以内の政令で定める日から施行されます。)

育児・介護休業法が改正されました！

本誌 3 月号の「お知らせ」で育児・介護休業法の改正についてご案内しましたが、このほど改正法が施行となりましたので、あらためて改正のポイントについて整理します。

① 子育て中の短時間勤務制度及び②所定外労働（残業）の免除の義務化

現 行	3 歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働（残業）免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務	改 正	<p>①3 歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1 日 6 時間）を設けることが事業主の義務(※1) になります。</p> <p>②3 歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働（残業）が免除されます。(※2)</p>
----------------	--	----------------	---

※1 短時間勤務制度については、少なくとも「1 日 6 時間」の短時間勤務制度を設けることを義務とする予定ですが、その他にいくつかの短時間勤務のコースを設けることも可能です。

※2 雇用期間が 1 年未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定により対象外とされた労働者は適用除外。

② 子の看護休暇制度の拡充

現 行	病気・けがをした小学校就学の始期に達するまでの子の看護のための休暇を労働者 1 人あたり年 5 日取得可能	改 正	休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日になります。
----------------	---	----------------	---

③ 父親の育児休業の取得促進

① パパ・ママ育休プラス（父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長）

現 行	父も母も、子が 1 歳に達するまでの 1 年間育児休業を取得可能	改 正	<p>母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が 1 歳 2 か月に達するまで（2 か月分は父（母）のプラス分）に延長されます。</p> <p>※父の場合、育児休業期間の上限は 1 年間。母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて 1 年間</p> <p>☑職場復帰直後の特に大変な時期に父母が協力して子育てができるようになります！</p>
----------------	----------------------------------	----------------	--

② 出産後 8 週間以内の父親の育児休業取得の促進

現 行	育児休業を取得した場合、配偶者の死亡等の特別な事業がない限り、再度の取得は不可能	改 正	配偶者の出産後 8 週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能となります。
----------------	--	----------------	--

③ 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

○労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになります。

④ 介護休暇の新設

○労働者が申し出ることにより、要介護状態の対象家族が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日、介護休暇を取得できるようになります。

⑤ 法の実効性の確保

① 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設
育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設けます。

② 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設
法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を設けます。

◎詳細は、千葉労働局雇用均等室（TEL：043-221-2307）へお問い合わせください。