

当事務所は、4/30(金)に臨時休業させていただきます。
※このため4/29(木)～5/5(水)が連休になります。ご理解ご協力をお願い致します。

社労業務の係より
先日ある女性から「育児休暇を取った後に年休を5日取れますか？」との相談を受けました。2年前に改正された労基法によって年間10日以上法定有給休暇がある労働者には使用者が年5日の有休を確実に取得させることが必要となり、遵守しなかった事業主には30万以下の罰金も…。ところが育児休暇や介護休暇との関係がよく理解されておらず、問題になるケースが発生しています。

年休の請求は時効が2年ですから、育休が明けても年休の付与から2年以内であれば最低5日は請求できます。育休・介休とは別に与える必要があるのです。消滅時効が民法の改正で5年になりましたが、労基法の改正では、時効に関して①賃金と記録の保存は2年から5年(当分の間は3年)へと2～3年延びました。また②有給休暇と災害補償は2年のままですし③退職金も今までと同じ5年になっています。ややこしくなり労務管理が大変です。

最低5日 育休・介休とは別に 年休取得 義務付け



「建設業許可の更新等の際の注意事項(決算届の提出について)」との見出しで大分県がHPで注意を喚起しています。この決算届は建設業法11条による許可業者に義務付けた過去1年の営業報告です。許可は有効期間が5年ですので毎年決算期後4か月以内の届出が必要です。この中に工事経歴書があり、工事毎の配置技術者を記載しなければなりません。個人住宅以外のほとんどの工事は公共性のある工事とみなされ、元

請・下請を問わず請負額が3500万円(建築一式は7000万円)以上になる時は技術者の工事現場ごとの専任が求められます。ただ少人数で現場をこなしている中小企業にとっては複数
の工事で兼任できるケースを知っておく事も必要です。2つの現場に密接な関係があり10km程度の範囲内であれば一人の主任技術者が掛け持ちでもOK。工事経歴書の内容次第では100万以下の罰金も…

建設業許可 配置技術者 専任・兼任 11条変更届 に注意!



当事務所では金曜日の朝9時～10時にミーティングを行ないます。ご協力をお願いします。
※当事務所から070で始まる電話をお掛けしますが、これは発信専用の電話番号です。
①070-5481-0659 ②070-5481-0988 ③070-5080-7611