

## 「法定相続情報証明制度」が始まりました

平成29年5月29日から、全国の法務局において各種相続手続に利用することができる「法定相続情報証明制度」が始まりました。今号ではその内容について概説します。

### ■「法定相続情報証明制度」とは

#### ①現在の相続手続

現在、相続が発生した後の相続手続では、まず、被相続人（亡くなった方）や相続人の戸籍謄本、除籍謄本等の各種書類を取り寄せる必要があります。そのうえで、これらの書類を法務局や金融機関など相続手続を取扱う各種窓口にて、その都度提出し、原本の還付を受けるというプロセスを繰り返す必要があります。

このため、取引金融機関がいくつもある場合には、各種窓口での相続手続を同時並行で進めることが容易でなく、こうした煩雑さが、不動産において相続登記が未了のまま放置され、所有者不明土地問題や空き家問題の一因となっているとされてきました。

#### ②「法定相続情報証明制度」での相続手続

法定相続情報証明制度では、法務局に被相続人（亡くなった方）や相続人の戸籍謄本、除籍謄本等の各種書類に加えて、相続人関係を一覧表にした図（「法定相続情報一覧図」）を提出すれば、法務局の登記官がその一覧図に認証文を付し、その写しを無料で何通でも相続人に交付します。この「法定相続情報一覧図」には、被相続人の氏名・最後の住所・生年月日・死亡年月日、相続人の氏名・住所・生年月日・続柄の情報が記載されます。

その後の相続手続では、「法定相続情報一覧

図」の写しを利用することにより、戸籍謄本等の書類をその都度提出する必要がなくなります（下のイメージ図を参照）。

### ■「法定相続情報証明制度」の目的

#### ①負担の軽減

法務局の登記官の認証が付された「法定相続情報一覧図」の写しが、相続登記だけでなく預貯金や有価証券など金融機関等における相続手続に利用されることにより、相続人や金融機関窓口等の双方の負担が軽減されることが期待されています。

現在、相続手続においてこの制度に対応するかどうかは各金融機関等の判断によりますが、大手金融機関では早期の対応を検討しているようです。

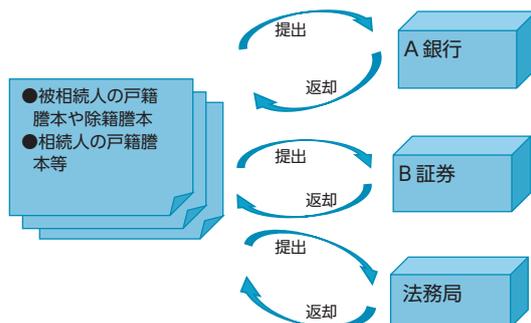
#### ②相続登記の促進

制度を利用する相続人に、相続登記を放置することのデメリットを登記官が説明することにより、相続登記の必要性について意識を向上させることが期待されています。

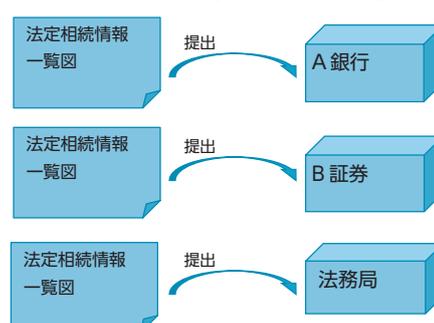
### ■認証付「法定相続情報一覧図」の入手

相続人本人のほか、その代理人（親族や弁護士、司法書士、土地家屋調査士、税理士、社会保険労務士、弁理士、海事代理士及び行政書士）が法務局に申出て入手することができます。

《現行の相続手続》



《「法定相続情報証明制度」を利用した相続手続》

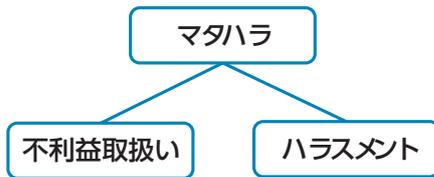


(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

# 「マタハラ」について

## 1. 「マタハラ」とは

「マタハラ」とは、マタニティハラスメントの略で、妊娠・出産・育児等をしたことを理由として、職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産・育児等を理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要といった不利益取扱いを受ける行為をいいます。



## 2. 不利益取扱い

妊娠・出産・育児等を理由とする不利益取扱いは原則禁止されています。

しかしながら、不利益取扱いを行った場合でも、下記の「不利益取扱い禁止の対象となる制度」に記載した事由を理由としない不利益取扱いは禁止されていません。例えば、育児休業を取得した従業員が、以前から管理職として特に問題があり、それを理由として降格したようなケースは、育児休業を理由とした降格ではないので、禁止されるものではありません。

### 「不利益取扱い禁止の対象となる制度」

- ① 育児休業（原則として子が1歳になるまで取得できる休業）
- ② 介護休業（対象家族1人につき通算93日間取得できる休業）
- ③ 子の看護休暇（原則として年間5日間取得できる休暇）
- ④ 介護休暇（原則として年間5日間取得できる休暇）
- ⑤ 所定外労働の制限（残業免除）
- ⑥ 時間外労働の制限（時間外労働を制限1ヶ月24h、1年150h以内）
- ⑦ 深夜業の制限（深夜業を制限）
- ⑧ 所定労働時間の短縮措置（所定労働時間を短縮する制度）
- ⑨ 始業時刻変更等の措置（始業時刻を変更する等の制度）

### 「上記制度を理由とした不利益取扱いの例」

- ① 解雇する。
- ② 契約の更新をしない。
- ③ 契約更新回数の引き下げ。
- ④ 退職の強要や、非正規社員への契約内容変更の強要。
- ⑤ もっぱら雑務をさせるなど、就業環境を害する行為をする。
- ⑥ 不利益な自宅待機を命ずること。
- ⑦ 降格させること。
- ⑧ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- ⑨ 昇進、昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- ⑩ 不利益な配置の変更を行うこと。

## 3. ハラスメント

平成29年1月の法改正（育児・介護休業法、男女雇用機会均等法）により、解雇等の不利益取扱いの禁止に加えて、上司や同僚による就業環境を害する行為を「ハラスメント」として整理し、会社に対してハラスメント防止のための措置を新たに義務づけています。

### 「ハラスメントの例」

- ① 産前休業の取得を上司に相談したところ、「休むなら辞めてもらう」と言われた。
- ② 時間外労働の免除について上司に相談したところ、「次の査定は、昇進しないと思え」と言われた。
- ③ 男性社員が育児休業取得を上司に相談したところ、「男のくせに育児休業なんてとるな」と言われ、取得をあきらめた。
- ④ 上司・同僚が「自分だけ短い時間しか働かないなんて迷惑だ」と繰り返し又は、継続的に言い、看過できない程度の支障が生じる状態となった。
- ⑤ 上司・同僚が「妊婦はいつ休むかわからないので、仕事を任せられない」と繰り返し又は、継続的に言い、看過できない程度の支障が生じる状態となった。
- ⑥ 上司に妊娠を報告したところ「他の人を雇うので早く辞めてもらうしかない」と言われた。
- ⑦ 上司・同僚が「妊婦するのなら忙しい時期を避けるべきだった」と繰り返し又は、継続的に言い、看過できない程度の支障が生じる状態となった。

## 4. 会社の対応等

- (1) 会社の方針の明確化と周知・啓発  
育児休業等に関するハラスメントの内容や、これらのハラスメントがあってはならない旨の方針、育児休業等の制度の利用ができることを明確化し、社員に周知・啓発を行う。
- (2) 相談に対する適切な対応と体制の整備  
マタハラに関する相談窓口をあらかじめ定め、内容や状況に応じて適切に対応できる相談窓口対応者を配置し、社員からの相談や苦情に柔軟かつ適切に対応できる体制を整備する。
- (3) ハラスメントに対する迅速かつ適切な対応
- (4) ハラスメント発生要因の解消のための措置  
ハラスメント発生の原因や背景となる要因を解消するため、業務体制の整備や見直し等を行う。

（特定社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）