



photo by Y.Kadota

2006年も残すところあとわずかですね。皆様におかれましては、1年の仕事の総決算または新しくスタートする2007年に向けたご準備等でお忙しいことと存じます。

さて、皆様にとって2006年という年はどのような1年でしたでしょうか？この1年間、振り返れば国内外でいろいろな出来事がありました。前半はなんと言っても荒川選手のトリノオリンピック金メダルに日本全国が沸いたことが挙げられますね。最近はいじめ自殺の辛く悲しいニュースを見聞きするのが耐えられません。弊事務所にとりましては、皆様のおかげをもちまして、業務のご依頼の数やお付き合いをさせていただく事業所・個人の方々の数も増え、またスタッフも増員し、精一杯業務に邁進した1年だったように思います。

弊事務所が2006年1月に発行したニュースには、私どもの1年間の心構えとして

☆ご依頼いただいた業務は正確に、迅速に、丁寧に遂行する。

☆1人1人の業務の質の向上のため、貪欲に知識・情報を吸収していく。

ということを掲げておりました。この1年間を振り返り、その心構えを十分に実行に移すことができたかどうかを考えてみますと、私たちの個人及び事務所として業務遂行の能力が皆様のご要望に追いつかなかった部分があったやに思います。もっと努力し、皆様のご期待をよい方向に裏切りたいと思っております。まずは今月中に、この1年間の反省すべき点は大いに反省し、個人並びに事務所全体の来年度における目標を明確に掲げ、来る2007年に向けて体制を整えてまいります。

本年は大変お世話になりました。来年も何卒宜しく願い申し上げます。

司法書士・行政書士 門田 修
社会保険労務士 門田 陽子





特集:会社法施行実務

■定款の変更② 公告方法について■

株式会社においては、株主や名義書換を済ませていない潜在的な株主向けに定款で定めた方法による計算書類の公告(会社法第440条)や基準日の公告(会社法第124条)、必ず官報によらなければならない債権者に向けた異議申述公告等各種の公告が義務付けられています。なぜなら、それらが有する権利を適切に行使するために必要と思われる情報を広く知らしめるためです。旧商法ではこの前者の株主向けの公告方法は株式会社の定款の絶対的記載事項とされていましたが、会社法においては任意的記載事項とされました。そして、その公告方法の規定の記載が定款に無い場合には、「官報に掲載する方法」がその株式会社の公告方法となることとされました。

ちなみに、公告方法は以下の3つのうちいずれかを選択することになります。(会社法第939条)

1. 官報に掲載する方法
2. 時事に関する事項を掲載する日刊新聞紙に掲載する方法
3. 電子公告

定款への記載方法は「当会社の公告方法は～とする。」という文言が一般的です。なお、電子公告を選択した場合には、電子公告のシステムに支障が生じることも考えられるので予備的公告方法を定めておくことができます。例を挙げると

「当会社の公告方法は電子公告とする。ただし、事故その他やむを得ない事由によって電子公告ができない場合の公告方法は官報に掲載する方法とする。」という記載のようになります。

ではどの方法がご自分の会社にとってふさわしいのか考えてみましょう。

まず官報や日刊新聞紙はいかがでしょうか？

①費用

官報と日刊新聞紙を費用の面で比べると、官報のほうが費用は安いと言われていています。公告をする側から考えれば安いほうがいいですね。

②掲載手続

それぞれ1～2週間前に原稿を提出すればいいですから、方法によってそんなに差はないと思います。

③効果

法的な効果は同じですが、官報を購読している人や販売している場所はかなり限定されていますので、公告を確認する側に見れば、日刊新聞紙のほうが入手しやすく、公告の内容を確認しやすいと考えられますね。

今回は「電子公告」についてご説明したいと思います。



特集:男女雇用機会均等法 改正(2007年4月)

1. 差別禁止規定の拡大

⇒現行法で「募集・採用・配置・昇進・教育訓練・福祉厚生・定年・解雇」だった差別事項を、「降格・職種・雇用形態の変更・退職勧奨・雇止め・業務の配分・権限付与」にまで拡大。実質的に男女に差のある権限を付与している場合は、違法になる。

2. 間接差別の禁止

⇒性別を要件としなくても、その要件を課すことで他の性に不利益を与える場合で、要件に合理的な理由がないものは間接差別として禁止。たとえば、事務職の募集において身長170センチ以上を要件とすること、支店、支社がないにもかかわらず、総合職の募集において「転勤可能な者」を要件とすること等。(ただし、実際に転勤がありえる場合は「合理的な理由がある」として、間接差別には該当しない。)

3. 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止

⇒解雇以外の不利益取扱いも禁止。具体的には指針にて例示する。派遣労働者については、派遣先にも制限が加えられています。妊娠中・産後1年以内の解雇は、妊娠等が理由でないことを事業主が証明しない限り無効⇒これは、事業主が女性労働者によく説明すること。説明しても理解を得られない場合は、訴訟にて「妊娠等が理由ではない」ことの確認を受けることになる。(当該期間中でも、リストラによる解雇や懲戒解雇はしてもいいのだが、解雇理由が妊娠でないことについての立証責任は事業主にある。)

4. セクシュアルハラスメント対策

⇒配慮義務として9つの措置をとらなければならない。

魔法の「いろ」づかい VOL.6 (最終回)

いい色ってどんな色？

なんだか自然と嬉しくなる色。安心する色。いい色は、自然と体の緊張をほぐし、意識をはっきりさせ、気持ちを前向きにしてくれます。

今月は・・・クッションになる色～グリーン

見つめるとココロは和らぎ、言うことや行動が穏やかになります。怒りっぽい人もこのときばかりはトーンダウン。いつもドタバタ、パタバタの人もちょうどよいゆっくりな動きになります。そして、疲れている人は眠くなり、忙しすぎてイライラしていた人は「休もうかな。」という気持ちになります。・・・なんだかとても平和な色。職場に、家庭に取り入れて優しく穏やかな空間を創ってはいかががでしょう。

(「幸せを呼びよせる色使いレッスン」より)



Kadota office.com 2006.12 #発行:2006年12月10日 #編集・構成:Kadota-Office



編集後記:

今年のニュースも12回目の発行を無事に迎えることができました。たったA4両面のささやかなニュースにもかかわらず、いつも待っていてくださる皆様、本当にありがとうございます。お会いするたびに頂く「先月号の写真はどこ?」「あの記事だけど...」そんなお声が、どこに行くときもデジタルカメラを持ち、夜な夜な記事を書くエネルギーの元です。毎月、皆様に限られた紙面でどんな情報をお届けしようか、とお顔を思い浮かべながら編集をしています。TOPの写真が大きいのがご愛嬌、来年も法改正からちょっとしたコネタまで、お届けしていきたいと思っています。どうぞよろしく願います。お気づきの点がございましたら、是非ご意見やご感想をお寄せください。お待ちしております。

気づけばあちはクリスマスの飾りで賑やかですね。今年も残りわずかとなりました。今年始めの目標は何でしたか?達成具合はいかがでしょう?私はお蔭様で精一杯頑張ることができた1年でした。でも振り返ってみるともっともっと頑張ることができたのではないかと考えています。目の前の一歩一歩の目標と、人生を少し遠めに見た5年後、10年後の目標とバランスよく立てて来年も一瞬、一瞬を大事にしていきます。どうぞ素晴らしい新年をお迎えください。来る年もどうぞよろしく願い致します。



発行: 門田 修 司法書士行政書士事務所 司法書士・行政書士 門田 修
門田陽子社会保険労務士事務所 社会保険労務士 門田 陽子

ADDRESS: 〒981-0914 仙台市青葉区堤通雨宮町4-11 伊藤ビル1F

TEL:022-271-6751 FAX: 022-271-6758

URL: <http://www.kadota-office.com/> mail: info@kadota-office.com

修日記 <http://blog.goo.ne.jp/kadota-osamu/> 陽子日記 <http://blog.goo.ne.jp/kadota-yoko/>

