

杉浦事務所便り

ご連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東2丁目8-5 プレジデント札幌ビル5階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：k.sugi@sr-roumu.com

URL http://www.sr-roumu.com

すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/



新年あけましておめでとうございます。

これからも皆様のお役に立つ情報提供を心がけてまいりたいと思います。本年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。

経営承継円滑化法の施行で事業承継がスムーズに

◆経営のバトンタッチが進めやすくなる

2008年10月1日より、中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律が施行されました。この法律は文字通り、経営のバトンタッチを円滑に進められるように中小企業をバックアップする主旨で制定されたものです。これにより中小企業の事業承継は、かなり進めやすくなると考えられます。

◆新法の内容は

毎年、中小企業の多くが後継者の不在を理由に廃業し、多くの雇用が失われていると言われていました。それらの対策として、後継者が事業を承継しやすくなることを目的です。

内容は大きく3つに分けられます。

- (1) 遺留分に関する民法の特例
- (2) 金融支援措置
- (3) 相続税の課税についての措置

(1)は、一定の要件を満たす後継者が、遺留分権利者との合意があることなどを前提に、後継者に生前贈与された自社株式を遺

留分の対象から除外し、相続による自社株式の分散を防止できるものです。また、後継者に生前贈与された自社株の評価額をあらかじめ固定し、後継者の努力による株式価値上昇分を遺留分の計算に含めなくてもよくなります。これらは、2009年3月1日からの施行となっています。

(2)は、経営者の死亡等に伴い必要な資金の調達を支援するため、中小企業信用保険法に規定する通常の保証枠とは別に、事業承継資金の借入れを受けることや、低金利での貸付けを受けることができます。

(3)は、相続税の課税について、自社株式の80%を納税猶予するなどの措置が検討されています。(3)については2009年度の改正で創設し、2008年10月1日に遡っての適用が予定されています。

◆企業の存続と雇用の安定化を

当然、適用のためには様々な条件を満たし、経済産業大臣の認定を受けることが必要となります。また、認定の有効期限は5年間で、その間雇用の8割を維持することなどの条件が定められています。

今回の事業承継円滑化法が機能すれば、中小企業の廃業を防ぎ、多くの中小企業労働者の雇用を守るようになります。多くの労働者の雇用を守り、雇用を安定化するという観点において、社会的にも、とても意義のある法律だと言えるのではないのでしょうか。

裁判員制度による休みは有給？ 無給？

◆企業としての対応が迫られている

2009年5月から始まる裁判員制度、一般市民が司法に参加することになり、勤労者は仕事を休む必要が出てきます。裁判員に選ばれた人の所属する企業では、その休みへの対応が迫られています。

◆裁判員制度とは

裁判員制度は、一般市民が刑事裁判に参加することにより、裁判が身近で分かりやすいものとなり、司法に対する信頼の向上につながることを期待されています。一般市民が裁判に参加する制度は、アメリカやイギリス、フランス、ドイツ等でも行われています。

日本の裁判員制度では、まず、地方裁判所ごとに裁判員候補者名簿が作られます。選ばれた候補者へ、調査票と共に候補者となったことが通知されます。2009年5月以降、事件ごとに初公判の6週間前までに、くじで候補者が選ばれて呼び出され、最終的にその中から6名が裁判員として選ばれ裁判に参加します。

辞退については、70歳以上の人や学生、重い病気やケガで参加できない人などは1年間を通じて辞退できます。ただし、仕事を理由とした辞退については、単なる「仕事が忙しい」という理由では

原則辞退できません。

◆有給・無給は各企業の判断による

裁判員制度に基づいて裁判に参加することは、いわゆる労働基準法の「公の職務の執行」に当たらないため、その時間は保障されねばなりません。多くの就業規則ではその旨の規定がありますが、裁判員の仕事に従事するための休暇制度を設けることは義務付けられていません。したがって、有給か無給かについては、各企業の判断に委ねられることとなります。

有給の場合は、裁判員としての日当と会社の給与を、両方受け取れることとなります。また、無給の場合は、裁判員としての裁判への参加意欲が減退することが危惧されます。

裁判所としては、裁判員が仕事を休みやすい環境作りが急務であることから、「裁判員としての仕事を行うための特別な有給休暇制度を作っていただくことが重要であり、法務省、検察庁、弁護士会とも連携し、各種経済団体、企業等に対し、休暇制度の導入の検討をお願いしている」と、ホームページ上で説明しています。

正社員はもちろん、派遣社員にも「裁判員休暇」を与える企業や、配偶者が裁判員に選ばれた際に、有給で育児・介護休暇を取得できる制度を導入する企業など、積極的に制度に協力する企業も見受けられます。今後、制度が定着するには、企業側のこのような協力が重要な要素となってくることでしょう。

30歳代後半フリーター支援

◆30歳代後半のフリーター支援策が本格運用

厚生労働省が検討していた30歳代後半のフリーター支援策が12月から動き出します。試験雇用していた企業に補助金を支給するほか、企業が試験雇用後に正社員として雇えば奨励金を支給します。これまで30歳代前半までの支援策はありましたが、新たな試みである30歳代後半のフリーター支援が注目されています。

◆試験雇用に補助金を支給

厚生労働省は、2008年11月19日に開いた労働政策審議会の職業安定分科会に施策の概要を報告しました。具体的には、30歳代後半のフリーターを試験的に雇用した場合に企業に対して月額4万円を3カ月間支給します。その後、雇い入れた30歳代後半のフリーターを正社員にすれば大企業向けに30万円を、早期離職者が多い中小企業向けには15万円上乗せし45万円を奨励金として支給します。これらの支援策に伴い、全国のハローワークでは、30歳代後半フリーターの就職支援を約70人増加する動きもとられています。

総務省の労働力調査によると、2005年以降の35歳～44歳のフリーターが増加の傾向にあると報告されています。その増加傾向の理由として、1993年から2004年にかけての就職氷河期と呼ばれる時期に就職できず、フリーター

の道を選んだ者が多かったためだと言われています。そして今、その世代が30歳代後半を迎え、フリーターが高齢化しているという問題が起こっています。これらの高齢化に対応するために、今回の30歳代後半のフリーター支援策が打ち出されました。

◆厳しさ続く雇用状況

経験を積まずに長い間フリーターを続けていると、書類段階で見限られ、採用面接までたどりつけない事例も多く年長フリーターの就職活動の厳しさを指摘する声もあります。そのうえ、昨今の景気悪化により、非正規社員である派遣社員や契約社員の早期での雇用打ち止めや雇用契約解消、新卒内定者の取り消し、さらには大企業でのリストラの動きも始まっています。それらの雇用状況の悪化の動きを見ていると、今回12月から動き出す30歳代後半のフリーター対策支援策にもかかわらず、30歳代フリーターらの正規社員への道は、さらに険しくなる恐れがあるかもしれません。景気悪化で雇用状況が思わしくない今、政府の効果的な雇用政策への取組みが、早急に求められるでしょう。

ついに「改正労働基準法」が可決・成立!!

◆審議入りから1年8カ月の難産

平成19年3月の閣議決定を経て長らく国会審議入りしていた「改正労働基準法案」が、1年8カ月を経て、ようやく成立しました。

(裏面 NO.2 へ続く)



本法の施行は平成22年4月とまだ先ですが、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」と「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」が大きな柱である本改正は、今後の労務管理実務に大きな影響を与えるものです。

ここでは、それらの内容を確認しておきます。

◆改正労働基準法の内容(1)

本改正の1つ目の柱は、「月の時間外労働が一定時間を超えた場合の賃金割増率のアップ」です。月の時間外労働時間が45時間を超え60時間までの場合の割増賃金率については、2割5分以上の率で、労使協定で定める率とし(努力義務)、60時間を超えた場合の割増賃金については5割増とする、という内容です。

上記の「60時間」の部分については、当初の案では「80時間」とされていましたが、野党などの強い反対により、審議のうえ修正されました。

◆改正労働基準法の内容(2)

本改正のもう1つの柱は、「労使協定締結による5日以内の時間単位での年次有給休暇制度の創設」です。労働者の過半数で組織する労働組合(労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者)との労使協定で「時間単位で有給休暇を与える労働者の範囲」、「時間を単位として与えることができる有給休暇の日数(5日以内)」などを定めることによ

り、従来よりも細かい単位で有給休暇を取得できるとする内容です。

時間単位で細かく取得できるようにすることにより、近年落ち込んでいる有給休暇取得率アップにつなげることが、本改正の目的です。

◆施行日と中小企業への猶予

改正法の施行日は「平成22年4月1日」と定められており、企業においては就業規則の整備や労使協定の締結などの対応が必要となりますが、割増率のアップの規定については、「中小事業主の事業については、当分の間、適用しない」とされています。

なお、ここでいう「中小事業主」とは、「その資本金の額又は出資の総額が3億円(小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円)以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人(小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人)以下である事業主を」をいいます。

景気悪化・大不況に伴う企業の動向と政府の対策

◆非正規社員の失業、給与の減少…

景気悪化に伴う未曾有の大不

況が大きな社会問題となっております。また、マスコミ等でも連日報道されています。

不況を理由として企業が実施するリストラによる非正規社員の失業者が、今年10月から来年3月までに、全国で477件、合計で約3万人に上るとの推計結果が、厚生労働省から発表されました。自動車などの輸出産業の減産を反映し、製造業における派遣労働者が全体の約65%を占めています。そして、非正規社員だけでなく、正社員のリストラや退職勧奨、賃金減額なども行われるなど、深刻な問題となっています。

また、同省から10月の毎月勤労統計調査(従業員5人以上)が発表されましたが、それによると、海外需要の低迷により輸出企業などの残業時間が短くなったことなどが影響して、現金給与総額が1人平均27万4,751円(前年同月比0.1%減)と10カ月ぶりに減少したそうです。製造業では、7カ月連続で残業時間が減少しています。

◆政府による対策は?

景気悪化により新卒者の内定取消が相次いでいる問題に関しては、内定取消を行った企業名を公表し、また、内定が取り消された学生を雇用した企業に1人数十万~100万円程度の奨励金を支給するとする雇用対策案が発表されています。詳細についてはまだ決まっていないようですが、厚生労働省では、来春ごろまでに実施したい考えです。



また、同省は、労働者派遣契約の中途解除に係る指導・対応に関して、都道府県労働局長あてに通達(職発第1128002号)を11月下旬に出しました。「事業主が講ずべき措置に関する指針」に基づく徹底した指導を要請し、派遣先に対象労働者の直接雇用を求めていくとする内容となっています。

◆雇止め非正規労働者の失業手当受給要件を緩和へ

雇用保険関連では、雇止めされた非正規労働者などが失業手当を受給するために必要な雇用保険の加入要件について、現行の「1年以上の雇用見込み」から「6カ月以上」に短縮する方針が明らかになりました。また、失業手当の給付日数も60日程度上乗せされるようです。厚生労働省では、来年1月の通常国会に雇用保険法の改正案を提出し、2009年度から実施する意向です。

◆政府による新たな雇用対策

上記に記載した対策も含め、政府(新たな雇用対策に関する関係閣僚会合)は、12月9日に「新たな雇用対策について」と題する、今後実施していく施策を発表しています。詳細は下記の首相官邸ホームページをご参照ください。

◆政府発表(H20.12.5)の「新たな雇用対策」参考資料より

以下に、政府が発表した参考資料より一部抜粋してご紹介します。

(1)雇用維持対策

①雇用調整助成金等の特例措置の実施

派遣労働者や期間工等継続雇用期間が6月未満の雇用保険の被保険者等(新規卒者を含む)についても、企業が教育訓練・出向・休業を行い雇用の維持を図ることを支援する雇用調整助成金(生活対策により賃金、休業手当の2/3支給)及び中小企業緊急雇用安定助成金(補正により同4/5支給)の対象者に特例的に追加し、非正規労働者の雇用維持を図る企業を協力を支援する。

②派遣先による派遣労働者の雇入れの支援

派遣先事業主が派遣可能期間の満了前に派遣労働者を直接雇入れる場合には、派遣先事業主に対し、労働者一人あたり例えば100万円(有期雇用の場合50万円)(大企業は半額)を支給することにより、派遣労働者の直接雇用を協力を推進する。

(2)再就職支援対策

①雇用保険制度の機能強化

非正規労働者のセーフティネット機能・再就職支援機能の強化を重点に、以下のような雇用保険制度の見直しを行う。雇用保険の国庫負担については、雇用対策に政府が責任を担うべきであることから、その廃止・削減を行うべきでない。

ア)非正規労働者に関する適用基準である「1年以上の雇用見込み」を「6カ月以上」に緩和し、適用範囲を拡大する。

イ)契約更新がされなかった有期契約労働者の受給資格要件(現行1年)を6カ月に緩和し、6カ月以上1年未満で雇止めされた労働者も給付の対象とする

るとともに、特例的に給付日数を解雇等の離職者なみに充実する。

ウ)年齢、地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合についての給付日数を特例的に60日分延長する。

エ)安定した再就職へのインセンティブ強化のため、早期に再就職した場合に支給される再就職手当等について特例的に給付率を引き上げるとともに、一部受給要件を撤廃する。

オ)育児休業給付の暫定措置(給付率50%と10%引き上げ)を継続するとともに、全額を休業期間中に支給する。

カ)失業給付受給中に職業訓練を受講する者に対する手当を引き上げる。

②中小企業に対する特定求職者雇用開発助成金の拡充等

高齢者、障害者、母子家庭の母等を雇入れた事業主を支給対象とする特定求職者雇用開発助成金(原則50万円(中小企業60万円))について、中小企業については支給額を拡充する。また、中小企業における各種助成金の利用に係る負担軽減の観点から、相談支援を強化する。