

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/>



「改正労働基準法」施行 時短への取組みは？

◆4月から施行

改正労働基準法が4月から施行されましたが、法改正に対応する積極的な動きは、大手企業においてもあまり目立っていないようです。業績不振に苦しむ企業にとっては、長時間労働の解消（時短）に取り組む余裕がないのが現状です。

今回の改正の中心は、(1) 労使協定を締結すれば従業員が1時間単位で有給休暇を取得できる、(2) 月60時間以上の時間外労働に対する割増賃金を現行の25%から50%に引き上げる、という2点です（中小企業については当分の間、法定割増賃金の引上げについては猶予されます）。

◆「時間単位有休」「割増賃金の引上げ」と時短

現在、年次有給休暇は原則として1日単位でしか取得することができませんが、改正後は、労使協定があれば1時間単位で年間最大5日分を取得することが可能となります。

しかし、「生産現場の要員配置やライン稼働に大きな影響が出る」といった理由から、1時間単位の有給休暇制度の導入を見送る企業も少なくないようです。

この制度の導入には労使間の協議が必要ですが、労働者側からの導入の要求自体が出ないケースもあります。

その一方で、時間外労働の割増賃金率の引上げへの対応については、労務コスト削減のために時短を進めることが考えられますが、準備を進めている大手企業はあまり多くはないという調査結果もあるようです。

時短は一般に進んでいるとは言いがたく、厚生労働省の調査によると、日本企業の時短は過去10年でほとんど改善していません。1999年と比べ2008年の労働時間は大手・中小企業とも増加しており、有給休暇取得率も下がっています。サービス関連企業では法改正を契機に積極的に時短に取り組む傾向がみられます。

◆導入される見通しの国際会計基準

2015年までに上場企業に義務付けられるとみられる国際会計基準(IFRS)では、企業は未消化の有給休暇に相当する費用を引当金として負債に計上しなければならない見通しとなっています。負債の増加を嫌う企業は多く、この制度導入が従業員に有給休暇の取得を促す可能性があります。有給休暇関連の引当金の負債計上に伴い、引当金に対応する費用の計上も必要になります。一般的な事務職員の場合は、損益計算書の中で人件費として計上される見通しとなっています。ただ、製造業に従事する労働者や技術者などの場合、この費用は、実際に製品として売買の対象になるまでは棚卸資産として一時的に計上され、製品として売りに出

された場合、一般的に製造原価として損益計算書に反映することになりそうです。

「ツイッター」の利用拡大と採用活動への活用

◆鳩山首相も活用

インターネット上で、140文字以内でメッセージをやり取りするコミュニケーション・サービスの「ツイッター」がブームとなっています。

鳩山首相を初めとする政治家やカリスマ経営者など、有名人のユーザー登録・利用も増えるなどの影響により、利用者はますます増えていきそうです。

◆140字以内の投稿

この「ツイッター」は、「ミニブログサービス」とも言われており、日常の出来事や自分の身の周りで起きたこと、感想などを、140文字までの短文でインターネットに投稿するものです。投稿のことは「ツイート（つぶやき）」と呼ばれ、「ツイッター」の語源となっています。

特定の人のアドレスを登録することにより継続的な読者となることができるため、「ブログ」と比較すると、より短時間で情報が広まりやすいという特徴を持っています。

◆社長によるメッセージ発信

採用活動にこの「ツイッター」を活用する中小企業も出てきているようです。社長が「ツイッ

ー」を活用して直々にメッセージを流したベンチャー企業の就職イベントには、2日間で約40名の参加者が集まったそうです。

別の会社の社長は、「企業のトップと就職活動中の学生とが直接的につながることができ、新しい試みとして非常に有効である」といった感想を述べています。また、「人材を募集しようとお金をかけて広告を出したがなかなか人が集まらず困っていたところ、ツイッターを活用したら30人ほど反応があった」という人事担当者もいるようです。

◆新しい募集・採用手段として

また、「ツイッター」を「就職活動中の情報収集手段」として捉える学生も増えているようです。

これからの時代、新しい募集・採用手段として「ツイッター」を活用する企業も増えてくるのではないのでしょうか。

「営業秘密」の管理体制は万全ですか？

◆不正競争防止法改正による「営業秘密管理指針」の改定

企業活動において、その競争力の維持・強化のための無形資産である技術・ノウハウ・アイデア等の「営業秘密」が、退職者や業務委託先企業によって侵害・漏洩される事件が増加しています。このような企業内外の者による不正侵害を防止するため

に「不正競争防止法」があります。が、昨年の通常国会において同法が改正され、営業秘密の侵害に対する刑事罰の対象範囲が拡大されました。

なお、同法による保護を受けるためには、適切な営業秘密管理が必要です。経済産業省では、秘密管理体制を支援するための「営業秘密管理指針」を策定していますが、法改正を受け、指針の改定案をまとめました。

◆指針改定のポイント

改定案の視点は、(1) 処罰対象行為の明文化、(2) 企業実態を踏まえた合理性のある秘密管理方法の提示、(3) 中小企業等における管理体制の導入手順例や参照ツールの提示の3点です。

具体的には、(1) の処罰対象行為として、競争関係の有無にかかわらず、不当な利益を得る目的等で営業秘密を開示した場合について、刑事罰を科すこととしています。

また、(2) の合理性のある秘密管理方法として、企業規模や組織形態、情報の性質等に応じた合理性のある管理手法が実施されていれば、高水準の管理体制でなくても法的保護が受けられるということを明確化しています。

そして(3)では、主に管理体制を整備していない中小企業等を対象として、契約書のひな型や実例集、管理体制を整備するまでの具体的な手順や、どのような情報を営業秘密として管理すべきかの判断ポイントなどを示しています。

◆管理体制の再チェックが必要
指針の改定内容については、管

理体制を自己評価できるように点数表も作成されています。「秘密保持の対象となる情報を書面などで具体的に示しているか」「情報を扱える人を役職や部署で線引きしているか」などを判断基準としており、今後、一般から意見を募集し、「合格点」の基準を定めるとしています。

今回の改定を契機に、自社における営業秘密の管理体制の再チェックを行ってみたいかがでしょうか。

☆☆ トピックス ☆☆☆ 雇用保険法の改正

かねてから法案が出ていた改正雇用保険法が施行されました。

～平成22年4月1日から～

◆雇用保険の適用範囲が拡大

1週間の所定労働時間が20時間以上の労働者について、31日（旧法では6カ月）以上の雇用見込みがある場合には、雇用保険に加入させることとなりました。

これにより、これまで2カ月や3カ月など、短期の有期雇用としていたパートタイム労働者については、雇用保険の適用除外となっていました。今回の改正により、週20時間以上雇用する見込みのある場合には、ほとんどの労働者が加入の必要が生じます。

パートタイマー・派遣労働者などの非正規労働者を多く雇用されている企業様は、特に注意が必要です。

◆雇用保険料率の引き上げ

平成22年4月1日から雇用保険料率が引き上げとなりました。給与計算の際には注意が必要です。