

HR News Letter

2009年7月号



平澤国際社労士事務所

東京都品川区東五反田 1 - 6 - 3

東京建物五反田ビル 9階

TEL 03 - 6408 - 0530

今月号の内容

- ✓ 一般用医薬品販売に関する規制緩和の影響
- ✓ 社会保障協定の効力を持つ相手国が10カ国に
- ✓ 労働相談件数が過去最多を更新！
- ✓ 災害・事故などに対応する「事業継続計画（BCP）」
- ✓ 母親の4割超が「子どものため自分は犠牲に」
- ✓ 「短時間正社員」定着促進のための助成金拡充へ
- ✓ 中小企業の生き残り策として注目を集める「第二会社方式」
- ✓ 企業の「営業秘密」を保護するための改正不正競争防止法
- ✓ 政府による取組みの効果？ 出生率が3年連続上昇
- ✓ 社員の副業・アルバイトを認める場合の留意点
- ✓ 7月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



一般用医薬品販売に関する規制緩和の影響

医薬品販売の規制緩和

今年6月から「改正薬事法」が施行され、これまで薬剤師に限られていた一般用医薬品（大衆薬）販売の規制緩和がなされました。深夜の急病等の際も、今まで購入することができなかった薬を手に入れやすくなり、それに伴い消費者にとっては多くの利点が期待されますが、併せて懸念される問題もあります。

「改正薬事法」の内容

一般用医薬品を副作用リスクなどに応じて「第一類」から「第三類」までの3段階に分類し、リスクの低い第二類・第三類は新資格の「登録販売者」を置けば販売ができるというものです。第一類には胃腸薬等、第二類には風邪薬等、第三類にはビタミン剤等が含まれます。

このため、コンビニエンスストアや24時間営業のスーパーなどでの購入が容易になり、急な発熱や腹痛などの場合にも時間を気にする必要がなくなります。対象は大衆薬の9割を占めるといいますから、購入できる場所が増えれば近隣の店舗で販売競争も激化し、今までよりも安価に購入できるという期待もあるでしょう。

事実、大手スーパーなどでは、一般メーカー品より1～2割安い大衆薬の新製品販売をさっそく開始しました。これに対抗してドラッグストア業界大手なども、登録販売者を活用して24時間営業の店舗を増やすとしています。

法改正に伴い心配される問題

一方、これまでインターネットなど通信販売で大衆薬を売っていた業界は、猛反発しています。対面販売をしないリスクなどが指摘され、通信販売で扱える商

品が原則的に「第三類」に限定されてしまうからです。ネット販売を行っていた大手会社は、今年5月末に「営業権の侵害」を理由に国に対して訴訟を起こしました。他のネット業者からも提訴の動きが広がる可能性があるようです。

2年後の改正薬事法完全施行に向けて経過措置はあるものの、今までネット購入をしていた離島の居住者や特定の薬を継続して利用していた人にとっては、自身の身体に関わることであり、今後どう対応していくかが問題となっています。

その一方で、店舗での販売に関しても「登録販売者にどこまで症状を相談できるかが不安」という声が上がっています。実際、体質や体調に合わない薬を安易に服用してしまう可能性も懸念されており、利便性を良くしても安全性がおろそかになってしまっては本末転倒です。自分の身体を守るために、消費者自身が納得したうえで購入方法を選択する必要があると言えるでしょう。

社会保障協定の効力を持つ相手国が10カ国に

保険料の二重払い防止

二国間における公的年金保険料の二重払いなどを防止することを目的とした「社会保障協定」に関して、日本との締結相手国が10カ国になりました。平成12年2月のドイツを皮切りに、英国・韓国・米国・ベルギー・フランス・カナダ・オーストラリア・オランダと協定を結び、今年6月よりチェコが加わりました。

国際間の人的移動の増えた現代では、国民皆保険制度の日本にとって歓迎される協定です。

社会保障協定の仕組み

外国に派遣され就労している人は、派遣中でも自国の社会保障制度に継続して

労働相談件数が過去最多を更新！

加入している場合が多く、自国の制度と外国の制度に対して二重に保険料を支払うことを余儀なくされます。また、日本の公的年金制度に限らず、外国の公的年金制度についても、老齢年金の受給資格の1つとして、制度への一定期間の加入を要求している場合がありますが、外国に短期間派遣され、その期間だけその国の公的年金制度に加入したとしても、老齢年金の受給資格要件としての一定の加入年数を満たすことができない場合が多いため、外国で負担した保険料が掛捨てになります。

社会保障協定は、これらの問題を解決するために相手国と締結する協定であり、「社会保険制度への二重加入の防止」と「年金加入期間の通算」が主な内容です。

今後の見通し

海外赴任者の場合、その保険料は企業が負担することが多いため、この協定を結ぶと、一般的には海外進出企業の保険料負担の軽減につながります。

海外に長期滞在する日本人は約 74 万 6,000 人と言われ、チェコを含む協定発効先 10 力国にその約 6 割（約 43 万人）がいます。厚生労働省の試算では、これらの国に進出している日本企業の負担は年間 1,000 億円程度軽減でき、そのうち米国向けが半分以上を占めるとみられています。

今後も、多くの日本企業が進出しており、社会保障制度の比較的進んでいる国に的を絞って協定を結ぶことで、この先 5 年程度の間には協定国は 20 力国を超えるとみられています。

年金受給は私達の将来にわたって関わりのあるものです。保険料の支払金額は将来の年金額に影響をもたらすものであり、このような協定は大いに歓迎したいものです。

急激な景気悪化を反映

労働者と企業間のトラブルを裁判に持ち込まずに迅速に解決することを目指す「個別労働紛争解決制度」に基づく 2008 年度の「民事上の個別労働紛争相談件数」が、過去最多の約 23 万 7,000 件に上りました。厚生労働省は、「急激な景気悪化を反映し、解雇や雇止めをめぐる非正規労働者からの相談が目立っている」としています。

2001 年にスタートした個別労働紛争解決制度

個別労働紛争解決制度は 2001 年 10 月にスタートし、全国の労働局などの「総合労働相談コーナー」で相談を受け付けています。

全体の「総合労働相談件数」は 107 万 5,021 件（前年度比 7.8% 増）と初めて 100 万件を突破し、このうち、労働基準法や労働者派遣法などに明確に違反しているものを除く、民事上の労働紛争に関するものは 23 万 6,993 件（同 19.8% 増）でした。

「解雇」関連の相談が最多

紛争内容については、「解雇」関連が 25.0% と最も多く、経済的な理由による「整理解雇」の相談件数は前年度の 2 倍以上になりました。また、「労働条件の引下げ」が 13.1%、「いじめ・嫌がらせ」が 12.0% でした。

相談を受け、実際に労働局が企業側に指導・助言をしたのは 7,592 件（同 14.1% 増）専門家で構成される紛争調整委員会があっせんに乗り出したケースは 8,457 件（同 18.3% 増）となっています。

厚生労働省紛争処理業務室では、「景気悪化で労働トラブルに遭う労働者が増

えている。不利益な取扱いを受けたり、疑問を感じたりしたら、最寄りの労働局に相談してほしい」としています。

トラブルを一步手前で防ぐ

都道府県労働局長による助言・指導の申出件数が多かったものは、2007年は「解雇」、「労働条件の引下げ」、「いじめ・嫌がらせ」と続き、2008年は「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」でした。一方、紛争調整委員会によるあっせん申請件数が多かったものは、2007・2008年ともに「解雇」、「いじめ・嫌がらせ」、「労働条件の引下げ」と続き、上位3件は顔ぶれが同じとなっています。

もう一步踏み込んで、個別労働紛争解決制度を利用する手前で、労使トラブルを未然に防ぐためには、「労使間でコミュニケーションをとっていく」、「細やかな就業規則を作成する」といったような努力が必要なのではないでしょうか。

災害・事故などに対応する「事業継続計画(BCP)」

強毒性だけでなく弱毒性にも対応

最近の新型インフルエンザの流行の影響もあり、大手企業を中心に、重要業務への影響を最小限に抑えるための「事業継続計画(BCP)」の拡充が進んでいます。

企業が持つBCPの多くは自然災害や強毒性の鳥インフルエンザの流行を想定していたため、大手通信社や流通企業などは、弱毒性インフルエンザの場合にも対応できる、詳細な計画作りを進めているようです。

「BCP」とはどんなものか？

事業継続計画(BCP「Business Continuity Plan」)とは、災害・事故などの非常事態発生時に、企業や自治体が重要業務をできるだけ中断せず継続させ

るための計画です。仮に中断した場合であっても、目標とする復旧時間内での業務再開を目指します。計画には、地震などの自然災害、情報システム障害、テロなどあらゆるリスクを織り込む必要があります。欧米では1990年代以降、社員の不祥事なども想定リスクに加えてBCPを作成する企業が増えました。

日本でも大手企業を中心に導入事例が増えつつありますが、地震や台風などの対策を主眼としているケースが多く見られます。ある新聞社が「人と防災未来センター」(神戸市)と共同で2008年11月下旬から12月中旬にかけて実施した調査では、新型インフルエンザの大流行に備えてBCPの策定に動いている大企業は62%で、このうち「策定済み」は15%、「策定予定」は47%でした。

企業により異なる対応

これまでのほとんどの企業のBCPは、「強毒性」の鳥インフルエンザを想定しています。そのため、「弱毒性」と言われる今回のインフルエンザに対しては機械的な運用を避けて柔軟に対応しています。業務を停止すれば市民生活に大きな影響を与えることになる電力・ガス、医薬品業界などは、詳細な行動計画を策定しており、それに基づいて段階的に対策を進める考えです。

一方、多くの人が集まる鉄道や流通業などでは対応が分かれています。ある鉄道会社は、まとまったBCPは策定せず、防災対策など、個々にマニュアルを用意し、今回は職員に予防の手引きを配付しましたが、大流行時の対応は盛り込まれておらず、「運行については国からの指示に従う」方針です。

遊園地を運営する企業では新型インフルエンザ対策も含めたBCPの策定を検討していますが、休業するかどうかの判断基準はまったく未定で、「行政の指導を仰ぎながら柔軟に対応する」としています。また、空港と都心を結ぶ鉄道を運行する

企業は「業務の優先順位付けなどを検討中で、早急に対応策を完成させる」方針です。

大手だけでは意味がない

大手企業では進み始めた BCP の策定ですが、大手企業は多くの業務で中小企業に依存しています。そのため、感染拡大を防ぐにはサプライチェーン全体に予防措置を徹底する必要があります。今後は、中小企業でも対応策が必要になりそうです。

母親の4割超が「子どものため自分は犠牲に」

親は子どもの犠牲に？

「自分の生き方より子育てを優先」。新聞報道によると、大手通信教育社が幼稚園児や保育園児の子どもを持つ母親を対象に行った調査で、「子どものために自分が犠牲になるのは仕方ない」と回答した人の割合が5年前より増え（全体の40%超）このような考え方が増えていることがわかったそうです。一方で「自分の生き方も大事にしたい」と考える母親の割合は減っています。

子育ての意識が高まる

「子育ても大事だが自分の生き方も大切にしたい」と答えた母親は5年間で7.1ポイント減少して56.7%となりました。

家庭でのしつけについては、起床や就寝時間など「規則正しい生活リズムが身につくようにしつけている」と回答した母親が14.3ポイント増加して70.7%となっています。学力面では、「小学校入学までに読み書きができるように心がけている」と答えた母親が5.1ポイント増えて25.3%になりました。過半数が週に1～2回以上、「一緒にひらがなやカタカ

ナの学習をする」と答えたほか、40%近くが「一緒に数や算数の学習をする」といい、しつけや教育への関心の高まりがうかがえます。

家庭の事情に応じた支援策を

母親の就業別に回答を求めた質問では、専業主婦の48.4%が「自分は子育てに向いている」と回答したのに対し、フルタイムで働く母親は40.8%でした。また、フルタイム勤務の人の14.6%が「良い母親であろうとして、かなり無理をしている」と答えています。

夫婦でお互いの関心事を話し合うフルタイム勤務の母親は58.0%で、専業主婦（75.5%）に比べると大きく下回り、調査を行った会社では「常勤の母親にとっては育児と仕事の両立が難しい状況が生まれている。個々の家庭の実情に応じた支援策が必要になってくるだろう」としています。

「短時間正社員」定着促進のための助成金拡充へ

就業意識・価値観の変化

厚生労働省は、子育てや介護などで就業時間に制約があっても正社員として働くことができる「短時間正社員」を定着させるため、助成金制度を今夏にも拡充する構えです。

様々な雇用形態が入り混じる現代で、就業意識や価値観の変化により、個人の希望に応じた働き方を選択したいという労働者が増加しています。

「短時間正社員」の働き方

短時間正社員は、「正社員」としての身分は変わりません。1日の労働時間や1週間の労働日数をフルタイム正社員より短くするものの、仕事はフルタイム正社員と同じで、給与や賞与は働いた時間に

比例して支払われ、昇進は通常の正社員と同等に扱うなど、これらの点で非正社員とは区別されるものです。

現代では、個人の希望に応じた働き方を選択したいという労働者が増加しており、中でも育児や介護の課題を解決し、就業を継続しながら仕事と家庭の両立を目指す手段としては有効な働き方と言えるでしょう。

ワークシェアとの違い

時短で働く方法としては「ワークシェアリング」の名称が知られていますが、これは、仕事の総量を労働者で分かち合うというもので、1人当たりの労働時間を減らすことによって企業全体での雇用を維持したり、様々な業務ごとの短時間労働を組み合わせることによって雇用機会を増やしたりすることにつながるというものです。

これに対して、短時間正社員制度は、労働者の地位を正社員と同じにするというもので、特に現在就労中の人にとっては、現状の業務を続けやすいと言えるでしょう。

国や企業に期待されること

現在、企業が短時間正社員を導入する際、「短時間労働者均衡待遇推進助成金」（パートタイマー均衡待遇推進助成金）として最大40万円を支給される制度があります。この制度は、従来、短時間正社員を導入する際に、1人でも複数人でも助成金額は同じでしたが、厚生労働省は、今夏にも、人数に応じて金額を増やす仕組みを検討しています。追加人数の上限は10人を想定しているようです。

豊富な業務経験を持っていても就労条件が合わないために働き続けることができなければ、労働者のみならず企業にとっても大きな損失になりかねません。労働力を有効に活用するために、国や企業には柔軟な対応が望まれるのではないのでしょうか。

中小企業の生き残り策として注目を集める「第二会社方式」

「第二会社方式」とは？

近年、経営状態が厳しくなった中小企業による「第二会社方式」の活用件数が増加傾向にあるようです。

この「第二会社方式」とは、経営困難に陥っている企業の中でも収益性のある事業部門について、事業譲渡や会社分割の方法によって別法人（第二会社）に分離し、赤字部門を残した旧会社を清算することにより事業の継続を図るものです。

この方式を活用した事業再生は、不良債権のリスクを負わずに損金算入の手続きが容易なことから、金融機関やスポンサーの協力が得やすいというメリットが大きく、非常に注目されています。

デメリットはないのか？

上記の「第二会社方式」については、これまで、以下のようなデメリットが指摘されてきました。

- (1) 第二会社において事業継続に必要な運転資金を確保するために、多額の資金調達を必要とすること。
- (2) 事業の継続に必要な資産の移転にあたって、税負担が発生すること。
- (3) 第二会社により継続を図る事業が行政官庁の許認可等の対象となっている場合、改めて許認可等の取得申請が必要となること。

デメリット解消のための法改正

今年の4月22日に成立した「改正産業活力再生特別措置法」により、上記のデメリットが解消されることになりました。つまり、「必要な事業資金に対する金融支援」、「登録免許税・不動産取得税負担の軽減」、「特例による営業上必要な許認可の承継」が認められるようになったのです。

改正法はすでに4月30日に公布され一部施行されていますが、主要事項の施行は今年7月以降になるとみられており、今後、指針等も発表される予定です。これから、この「第二会社方式」を活用する中小企業がますます増えてくるかもしれません。

企業の「営業秘密」を保護するための改正不正競争防止法

改正不正競争防止法が成立

この度、「不正競争防止法の一部を改正する法律案」が可決・成立し、4月30日に公布されました（施行は来年の4月以降となる予定）。

この法改正は、「企業間の公正な競争の確保」の観点から、企業が保有する営業秘密の保護を図るための措置を設けたものであり、一般企業にも大きな影響を与えるものと思われます。特に以下の（3）については、自社の従業員や取引先にも関係がありますから、特に注意が必要です。

以下、法改正の内容を簡単にご紹介します。

主要な改正内容

（1）営業秘密侵害罪の目的要件の変更
これまで、営業秘密を侵害したとして罰するには、「不正競争の目的で」侵害することが必要とされてきました。これが改正され、「不正の利益を得る目的で、またはその保有者に損害を加える目的で」侵害することで足りるようになりました。

この改正により、これまでは罰することのできなかつた「不正な利益を得るため、海外政府などに営業秘密を開示する行為」や「営業秘密の保有者を単に害するため、営業秘密をネット上の掲示板に書き込む愉快犯的な行為」も罰せられるようになるため、結果的に、営業秘密を

保有する企業がこれまでよりも保護されるようになります。

（2）処罰対象行為の見直し

これまで、処罰の対象となるのは、第三者などが違法性の高い行為（詐欺的行為や管理侵害行為など）を行ったうえで、「営業秘密記録媒体などを介した方法により」不正に営業秘密を取得した場合だけでした。これが改正され、営業秘密の取得方法が記録媒体などを介していない場合でも罰せられるようになりました。

この改正により、「営業秘密を記憶する場合」や「記録媒体などに記録されていない営業秘密（会議における会話）を盗聴する場合」も処罰の対象となります。

（3）従業員等による営業秘密取得自体への刑事罰の導入

これまで、営業秘密の保有者から秘密を示された者（従業員や取引先など）については、秘密の使用・開示に至った段階で初めて刑事罰の対象となっていました。これが改正され、「記録媒体などの横領」「記録媒体などの記録の複製作成」「記録の消去義務に違反したうえで消去したように偽装する行為」という方法で営業秘密を取得した場合に罰せられるようになりました。

政府による取組みの効果？ 出生率が3年連続上昇

3年連続で「合計特殊出生率」が上昇
先日、厚生労働省から「人口動態統計」が発表されましたが、これによると、2008年における合計特殊出生率（女性が生涯に産む子どもの数）は「1.37」となり、2007年の「1.34」を上回ったそうです。2006年に6年ぶりに上昇して以来、これで3年連続の上昇となりました。出生数は109万1,150人（前年比1,332人）でした。

同省では、晩婚化を背景に30歳代の出

産が増えていることや、減少していた20歳代の出産が下げ止まり傾向にあると分析していますが、これまでの政府による「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」への取り組みが、いくらか功を奏しているようです。

これまでの取り組み

政府はこれまで、「仕事と生活の調和推進官民トップ会議」を設け、「ワーク・ライフ・バランス憲章」や「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定するなど、積極的に少子化対策に取り組んできました。

そして昨年7月には「仕事と生活の調和の実現に向け当面取り組むべき事項」

(<http://www8.cao.go.jp/wlb/government/top/toumen/pdf/s1.pdf>)を公表し、以下の項目を掲げました。

(1) 企業の取り組みの見える化……企業が策定の「一般事業主行動計画」の公表促進

(2) 企業向けアドバイザー養成……「仕事と生活の調和アドバイザー」養成の支援

(3) 推進企業ネットワークの構築……企業における推進者によるネットワーク作り

(4) 男性の働き方を変える……男性の育児休暇取得の促進、実践事例の提供・紹介

(5) データベースの構築……好事例の収集および内閣府ホームページにおける掲載

(6) 国家公務員の取り組み（隗より始める）……政府全体として労働時間の短縮推進

今後の法改正の動き

現在、以下の内容を盛り込んだ「改正育児・介護休業法案」が国会にて審議されています。この法律が成立して施行されれば、各企業の取り組み方にもよります

が、さらに「ワーク・ライフ・バランス」が進んでいくかもしれません。

- ・短時間勤務制度の義務化
- ・所定外労働の免除の義務化
- ・子の看護休暇制度の拡充
- ・パパ・ママ育休プラス（仮称）
- ・父親の育児休業取得の促進
- ・労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止
- ・介護のための短期休暇制度の創設
- ・紛争解決の援助・調停の仕組み等の創設
- ・公表制度・過料の創設

社員の副業・アルバイトを認める 場合の留意点

不況による影響

金融危機に端を発する昨年来の不況により、各企業における「派遣社員の解雇」、「有期契約労働者の雇止め」、「一時帰休」、「希望退職・早期退職」、「退職勧奨」、「整理解雇」の実施などが数多く報じられています。また、「給与カット」「賞与カット」などを実施するところもあり、これらは社員の生活に関わるため、大きな問題となっています。

給与カット・賞与カットによる社員の収入減に対応する施策の1つとして、従来は認めていなかった「副業」や「アルバイト」を容認する企業が徐々に増えているようです。社員に副業・アルバイトを認めることにより、減った分の給与を補填してもらうのが狙いです。

会社にとっての選択肢

これまで社員に副業・アルバイトを認めていなかった（いわゆる「兼業禁止規定」を置いていた）会社がこれらを認める場合の選択肢としては、以下の3つが考えられます。

- (1) 「会社による許可制」として認める。

- (2) 「会社への届出制」として認める。
- (3) 「完全解禁」として認める。

上記のいずれを選択するにしても、会社の就業規則や社内規定を整備し、社員の副業・アルバイトを認める場合の基準をはっきりと社員に示しておかなければなりません。

また、副業・アルバイトを認める場合でも、期限を決めて認めるのか、今後はずっと認めるのかを決めておくべきです。

認める場合の留意点

副業・アルバイトを認めるとしても、注意しなければならない点がいくつかあります。

1つは、「自社の業務と競合するような会社での副業・アルバイトは禁止する」ということが考えられます。自社の社員を競合会社で働かせることにより、自社の営業秘密やノウハウなどが他社に漏れる可能性があるからです。

もう1つは、「疲労やストレスなどを溜めさせない」ということです。副業・アルバイトを認めてトータルの労働時間が長くなることによって、社員に疲労・ストレスが溜まり、それにより自社での仕事がおろそかになってしまえば、本末転倒です。

これらのリスク等も十分に検討したうえで、会社の方針を決定しましょう。

7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度文の確定保険料の申告書の提出期限

[都道府県労働局または労働基準監督署]

健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限 < 7月1日 ~ 10日 >

[社会保険事務所または健保組合]

源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

特例による源泉徴収税額の納付 < 1月 ~ 6月分 > [郵便局または銀行]

勤労青少年旅客運賃割引証交付申請書の提出 < 7月11日 ~ 8月20日 >

[労働基準監督署]

雇用保険被保険者資格取得届の提出 < 前月以降に採用した労働者がいる場合 >

[公共職業安定所]

労働保険一括有期事業開始届の提出 < 前月以降に一括有期事業を開始している場合 >

[労働基準監督署]

15日

所得税予定納税額の減額承認申請 < 6月30日の現況 > の提出 [税務署]

身障者・高齢者・外国人雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

31日

所得税予定納税額の納付 < 第1期分 > [郵便局または銀行]

固定資産税 < 都市計画税 > の納付 < 第2期分 > [郵便局または銀行]

労働者死傷病報告の提出 < 休業4日未満、4月 ~ 6月分 > [労働基準監督署]

健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]

労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]