

HR News Letter

2010年4月号



平澤国際社労士事務所

東京都港区芝大門1-3-5

山田ビル3階

TEL 03-5402-8491

<http://www.jp-hrpayroll.com/>

今月号の内容

- ✓ 「中小企業金融円滑化法」施行で資金繰りへの影響は？
- ✓ 所得の地域間格差はどのくらいある？
- ✓ 「改正労働基準法」施行目前 時短への取組みは？
- ✓ 公的年金の運用とポートフォリオ
- ✓ 職場における「受動喫煙」防止への取組み
- ✓ 「営業秘密」の管理体制は万全ですか？
- ✓ 中小企業の経営相談を受ける「ワンストップ・サービス・デイ」
- ✓ 新卒者を体験雇用した場合に支給される奨励金
- ✓ 新年金制度(最低保障年金・所得比例年金)をめぐる動き
- ✓ 「ツイッター」の利用拡大と採用活動への活用
- ✓ 4月の税務と労務の手続[提出先・納付先]



「中小企業金融円滑化法」施行で 資金繰りへの影響は？

「返済緩和実績」が初めて公表

大手6銀行は、昨年12月に施行された「中小企業金融円滑化法」(2011年3月までの時限措置法)に基づく、中小企業向け融資や住宅ローンの返済条件の緩和実績を初めて発表しました。

これによると、昨年12月末時点での申込件数は中小企業で1万5,429件(3,103億円)、住宅ローンで1,878件(316億円)。このうち返済繰延や月々の返済額減額など条件変更に応じたのは中小企業で3,103件(2,677億円)、住宅ローンで110件(17億円)となり、件数・金額とも、法施行前と比べ大幅に増えました。

「中小企業金融円滑化法」とは？

中小企業金融円滑化法は、融資や住宅ローンの返済に苦しむ事業主や個人を支援するため、昨年12月に施行された法律であり、金融機関に対し、借り手からの要請があれば返済条件を見直すように努力する義務を課すものです。

金融機関には一定期間ごとに条件変更に応じた件数・金額などの実施状況を開示する義務があり、虚偽の場合は罰金が科されます。

今回、申込件数が大きく膨らんだのは、住宅ローンに関するものです。

銀行側が相談体制を整え、店頭告知などでアピールした影響もあり、法施行前と比べて申込みが4～5倍に増加した大手銀行もあるそうです。

中心は借入期間の延長

昨年は、給与や賞与が減って借金返済に悩む個人が増えたとみられ、借入期間を延ばして毎月の返済額を減らすといった対応が中心になっています。

また、中小企業向け融資については、

元本部分の返済を一定期間猶予するといったケースが多いということですが、件数自体は法施行前と比べて微増程度となっています。これは、「条件変更を申し込むと追加の融資を断られるのではないか」といった懸念が強く、法施行からしばらくは様子見という傾向があったことが影響しているようです。

金融庁では、法施行と併せて、不良債権の分類基準を緩和しています。経営再建の可能性があれば、返済繰延などを実施しても不良債権として扱わなくて済むため、「財務的な影響は限定的」との見方が強くなっています。

年度末を迎えるにあたって、さらに申込件数の増加が見込まれます。

所得の地域間格差はどのくらい ある？

地域間格差は高水準のまま推移

内閣府は、都道府県ごとの所得を示す2007年度の「県民経済計算」を発表しました。各都道府県の1人当たりの所得は平均305万9,000円(前年度比0.7%増)となり、4年連続で前年度を上回りました。47都道府県のうち、29府県で増加、18都道県で減少となっています。

地域別にみると、中国や九州など製造業の拠点が増えた地域では伸びましたが、北海道・東北や四国はマイナスとなりました。

地域間格差を示す指数は前年比ほぼ横ばいでしたが、2000年代前半に差が広がった状態がそのまま続いています。内閣府では、「県民所得のばらつきは高水準にとどまっており、地域間の格差の広がりが統計的に裏付けられた」としています。

上位5都県の平均所得360万5,000円
1人当たりの所得は、働く人の賃金や

企業の利益、配当や利子の収入の合計を人口で割って計算されます。ここでの所得には個人所得のほか、法人所得も含まれているため、個人の所得水準というよりも、地域全体の経済力を示しています。

1人当たりの所得の実額を都道府県別で比較すると、上位1位～5位は、東京都(454万円)、愛知県(359万円)、静岡県(338万円)、神奈川県(328万円)、三重県(323万円)となっており、上位5都県の平均県民所得は約360万5,000円となっています。

下位1位～5位は、沖縄県(205万円)、高知県(211万円)、宮崎県(215万円)、長崎県(219万円)、鹿児島県(235万円)でした。

東京都と沖縄県の格差は約2.22倍となり、前年の約2.23倍からわずかに縮小しましたが、その差は依然として大きいことがわかります。

公共事業への依存の高さが問題

都道府県間の所得のばらつきを示す「変動係数」は15.30%となり、前年度(15.33%)から横ばいです。2002年度に上昇に転じてからは高い水準で推移しています。

また、1人当たりの所得の伸び率は、自動車、電機、一般機械などの輸出産業を多く抱える地域で所得が増えた一方、公共事業への依存度が高い地方でのマイナスが目立つ結果となりました。

佐賀県は、電気機械産業が大きく伸びたほか、化学や一次金属も好調に推移し、前年度比5.0%増と最も高い伸び率を示し、広島県(4.0%増)、茨城県(3.9%増)がこれに続きました。対して、建設業や卸小売業が不調だった北海道(3.4%減)、滋賀県(3.0%減)の順に減少幅が大きくなりました。

「改正労働基準法」施行目前 時

短への取組みは？

4月から施行

改正労働基準法の施行を来月に控えています。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率を現行の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、法定割増賃金率の引上げについては猶予されます)。

「時間単位有休」「割増賃金率の引上げ」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難く、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が、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ます。

公的年金の運用とポートフォリオ

利回りに関する中期目標は示されず

厚生労働省は、公的年金積立金を運用する「年金積立金管理運用独立行政法人」（GPIF）に関する2010年度から5年間の次期中期目標案をまとめました。

今回、利回りに関する数値目標の提示は見送られましたが、これは、「今後、年金制度の抜本の見直しを予定していることなどから、今回の運用目標は暫定的である」ためであると説明しています。

中期目標は、運用法人が資産の配分を決めるうえで前提とするものであり、数値を示さないのは異例のことですが、ポートフォリオ（運用資産の構成割合）に大きな変更はない見通しとなっています。

積立金の運用を行う GPIF

GPIFは、厚生年金と国民年金の積立金（約120兆円）を、国に代わって運用する厚生労働省所管の独立行政法人であり、預かった年金資産を信託銀行や投資顧問会社に委託し、運用を行っています。また、定期的に外部の有識者を集めた委員会を開催し、運用状況の確認を行っています。

運用方法の流れ

公的年金の運用は、まずは厚生労働大臣が中期目標を提示し、その目標に沿って GPIF がポートフォリオを盛り込んだ中期計画を策定して行われます。

3月末に期限を迎える現行の中期目標では、賃金上昇分を除いた実質的な運用利回りが1.1%を上回るように求めており、GPIFは賃金上昇率の見込みを含めて3.2%を上回る運用利回りを達成する計画を策定しています。

これを受け、GPIFは、ポートフォリオを国内債券67%、国内株式11%、外国債券8%、外国株式9%、短期資産5%と規定しました。

次期の目標は？

次期目標については、昨年2月に厚生労働省が示した年金財政の見通し結果を踏まえ、実質的な運用利回りの達成目標を1.6%とする方向で調整していましたが、厚生労働大臣が次の中期目標について目標数値を明記しない方針を固めたことを受け、同省では、具体的な数値目標の代わりに「安全・効率的かつ確実な資産構成割合を定め、管理すること」を掲げる方針を明らかにしました。

GPIFは、3月上旬までに中期目標を策定する必要がありますが、具体的な数値目標がないため、新しいポートフォリオは現行の内容を基本とすることを想定しているということです。

職場における「受動喫煙」防止への取組み

「受動喫煙」防止対策の基本的な方向性

厚生労働省の有識者検討会では、受動喫煙を防止する対策の基本的な方向性をまとめ、発表しました。

多くの人々が利用する公共的な空間については原則「全面禁煙」とし、全面禁煙が困難な場合には適切な受動喫煙防止対策を進め、野外については受動喫煙防止のための配慮が必要であるという報告書骨子に合意しました。

この中には、職場での受動喫煙に関する内容も盛り込まれています。

受動喫煙とその対策

受動喫煙とは、他人が吸うタバコの煙を吸入することであり、死亡、疾病および障害を引き起こすことが科学的に明らかとなっています。

現在、日本の成人喫煙率は、男女合わせて 24.1%となっています。たばこ税の引上げによる喫煙率低下の実現を目指すことで、受動喫煙の被害が軽減されることが考えられますが、たとえ喫煙者が1人であっても、その1人のタバコの煙を多くの非喫煙者が吸入することを考えると、それ以外の対策が必要であると思われる。

厚労省のガイドライン

厚生労働省でも、職場における受動喫煙対策のガイドラインとして、喫煙室や喫煙スペースを設置するように勧めています。同省が2007年に実施した調査によれば、受動喫煙している労働者は全体の約65%であり、喫煙対策の改善を望む労働者も約92%となっています。

しかし、「全面禁煙化」や「喫煙室設置」

などの対策をとっていない事業所は約54%に上るため、換気施設など新たな設備投資ができない中小企業に対しては、取組みを促進させるための資金援助や相談体制の整備の必要性も考えられています。

快適な職場づくりに向けての事業者の義務

現在、労働安全衛生法では、受動喫煙の防止対策については「快適な職場づくり」の一環という位置付けがなされているだけであり、特に法律上の義務ではありません。しかし、今後は法改正も考えられており、事業者の義務となることも予想されます。

分煙でない職場への就職を避ける求職者も多いことを考えると、早期の対策が求められます。

「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おり、企業も対応に苦慮しています。

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や、単に保有者に損害を与え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、契約書のひな型や事例集、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てはいかがでしょうか。

中小企業の経営相談を受ける「ワンストップ・サービス・デイ」

1つの窓口でまとめて相談が可能

経済産業省では、厚生労働省や金融庁、特許庁などとタッグを組んで、中小企業が「資金繰り」や「新たな販路づくり」、「雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）の受給申請」など経営に関することについて1つの窓口で相談を受けることのできる「ワンストップ・サービス・デイ」を、年度末に開催すると発表しています。

業績回復がままならない中小企業が多い中、果たして、この取組みが景気回復の打開策となるのでしょうか？

全国68都市で開催

この「ワンストップ・サービス・デイ」は、2月の第4週（22～26日）にも開催されましたが、3月の第4週（23～26日）にも再び開催されます。開催地は全47都道府県（計68都市）となっており、開催場所は、主に各地の商工会議所、産業支援センター、事業支援センターなどとなっています。

なお、このサービスの開催地と開催予定日、開催場所等については、中小企業庁のホームページ（<http://www.chusho.meti.go.jp/soudan/2010/1002100SSD.htm>）で確認することができます。

中小企業の悩みに応えることができるか？

経済産業省では、このサービスを通じて、「運転資金を借りたいのだが融資条件の変更はできないか？」「新商品を開発するための支援制度を教えてくださいか？」「インターネットを活用して販路を拡大したいが何か良いアイデアはないか？」「知的財産を上手に活用したいがどうすれば良いか？」「雇用調整助成金（中小企業緊急雇用安定助成金）について詳しく知りたい」といった、中小企業の声（お悩み）に可能な限り応えていきたいとしています。

新卒者を体験雇用した場合に支給される奨励金

2月にスタートした「新卒者体験雇用事業」

厚生労働省は、今年2月1日に「新卒者体験雇用事業」をスタートさせました。

この取組みは、就職先が決まっていない新規学卒者を対象として、体験的な雇用の機会を設けることで就職先の選択肢を広げるとともに、企業と求職者間の相互の理解を深め、その後の正規雇用への移行を促進することを目的としています。

以下では、この事業の中心となる「新卒者体験雇用奨励金」の概略についてご紹介します。

体験雇用の対象となる新規学卒者

この「新卒者体験雇用奨励金」は、就職先未決定の新規学卒者を31日間の体験雇用（有期雇用）として受け入れた企業に対して、対象者1名につき「月額8万円」を支給するものです。

体験雇用（有期雇用）の対象となる新規学卒者は、以下の（1）（2）のいずれにも該当する者のうち、「正規雇用の実現」または「雇用機会の確保」のために、体験雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者です。

（1）平成21年10月から平成22年9月末までに卒業した者で、雇入れ開始日現在の満

年齢が40歳未満の者

（2）ハローワークに求職登録を行い、就職先が未決定の者

奨励金受給のための要件

この奨励金を受給するための要件は、以下の通りです。

（1）ハローワークに「体験雇用求人」を登録すること

（2）体験雇用は31日間の有期雇用であること

（3）体験雇用開始の日から10日以内に「体験雇用実施計画書」を提出すること（提出にあたっては対象者の同意を得る必要がある）

（4）体験雇用終了日の翌日から起算して1カ月以内に「体験雇用結果報告書兼新卒者体験雇用奨励金支給申請書」を提出すること（提出にあたっては対象者の同意を得る必要がある）

1人当たり8万円を支給

ハローワークによる審査終了後に、対象者1人当たり8万円の奨励金が支給されることとなっています。

なお、平成23年3月末までに体験雇用を開始した対象者が奨励金の支給対象となりますが、体験雇用終了後の正規雇用への移行に関しては、他の「雇入れ助成金」の支給対象とはなりませんので、注意が必要です。

新年金制度（最低保障年金・所得比例年金）をめぐる動き

検討会が初会合

政府は「新年金制度に関する検討会」を立ち上げ、3月8日に初めての会合を開きました。今後、新しい年金制度に関する議論が活発化するものと思われませんが、民主党が衆議院選挙のマニフェストで掲げていた「最低保障年金」「所得比例年金」は果たして実現するのでしょうか？

鳩山首相の決意

鳩山首相は、初会合において、「新制度は新政権にとっての最大の課題の1つ。制度設計に全身全霊を傾けてもらいたい」と述べ、また、長妻厚生労働大臣も「まずは原則をきちんと示して国民の合

意を得ることが必要」と述べたそうです。

民主党は、昨夏の衆議院選挙で「最低保障年金」「所得比例年金」を2本柱とした年金改革を打ち出しており、国民からの期待も大きいものと思われま

「最低保障年金」と「所得比例年金」

2本柱の1つである「最低保障年金」は、消費税を財源として、すべての人が7万円以上の年金を受け取れるようにする制度です。もう1つの柱の「所得比例年金」は、すべての人が、所得が同じであれば、同じ保険料を負担し、納めた保険料を基に受給額を計算するという制度です。

なお、「所得比例年金」を一定額以上受給できる人は「最低保障年金」が減額されるとなっています。

裏付けとなる「財源」が問題

民主党のマニフェストでは、この他にも「年金記録問題の2011年度までの解決」「公的年金の一元化」なども掲げています。

政府では、今年5月までに新しい年金制度の大原則を打ち出し、2013年度までに関連法案の成立を目指すとしていますが、課題となる「財源」などの問題にどのように取り組み、国民的な合意の得られるような制度が出来上がっていくのか、注目したいところです。

「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「ツイッター」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。

4月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

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]

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

給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 < 4月1日現在 > [市区町村]

30日

公益法人等の道府県民税・市町村民税均等割申告・納付 [都道府県・市区町村]

固定資産税 < 都市計画税 > の納付 < 第1期分 > [郵便局または銀行]

軽自動車税の納付 [市区町村]

預金管理状況報告の提出 [労働基準監督署]

労働者死傷病報告の提出 < 休業4日未満、1月～3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 [年金事務所]

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]