

Contents

発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email：info@sr-yell.com



代表社員鎌倉より 改正パート労働法施行後の動向 平成 20 年 4 月～新助成金
改正最低賃金法施行日 管理職問題で通達 営業秘密の範囲が拡大？！
労務相談室 エールからお知らせ スタッフコラム

鎌倉です。 会員になっているスポーツクラブで1年前、1年後の自分のありたい姿を描き、タイムカプセルにいれ、1年後に郵送してもらおうというイベントがありました。すっかり忘れていたのですが先日、そのタイムカプセルが手元に届きました。プライベートも含め、書いたもののうち10中7が実現していました。

「週1回スポーツクラブに通う」という目標と「体重をキロに減らす」という目標に関しては、残念ながら大幅に未達成でしたが……。

改めて思ったのは、願いは明確に思い描くことの大切さです。私の好きな小説に「アルケミスト」(著:ハウロウイ-リョ)という本があります。「願いは強く思い描くことで実現する」その言葉をふと思い出しました。

先日、先進的な同業他社(土業事務所やアウトソーシング会社)を見学するという視察ツアーに参加する機会がありました。目的意識をもった「大人の社会見学」はかなりエキサイティングでした。

同業他社を見学するという機会は実はなかなか持てそうで持てないものです。土業は守秘義務が法律で厳しく定められている関係上、他の事務所を見せてもらうことは通常ありません。

今回、15名の法律事務所、30名の会計事務所、200名で30万人の給与計算を行う給与計算会社、250名の弁理士事務所等を訪問しましたが、多くの点で気付きと刺激を与えてもらいました。

そして改めてこれからの「社労士事務所」はどうあるべきなのか？を考えるきっかけとなりました。

効率化を追求し規模は大きい顧客と顔が見えないというのは、エールの目指す方向ではないですし、かといって所長一人が中心というのではクライアントにとっては不安です。エールは中規模でお客様に満足いただける顔の見えるサービスを提供できる社労士集団として機能したいと改めて思った次第です。

そして機械化や電子申請を進めて効率化をはかりつつ、お客様と直接やり取りする時間を生み出して、人によるべきところ、ご相談にのる時間をもっと充実させたいと思っております。

今回視察ツアーに参加したことは将来像を描くのに役立ちそうです。目標を持ってことに挑み、その思いを信念に変え、脳裏にイメージが描けるまで努力すること、思い描き続けることが大切です。

さて、実現しなかった私の減量は……もっと強く脳裏にイメージし続けたいとダメなようです……。

知って得！年金・健保・仕事



産経新聞「知って得！年金・健保・仕事」のコーナー執筆(鎌倉)

TV年金博士でおなじみの北村庄吾氏他と持ち回りで、毎週火曜日に掲載しています。今回は「失業給付の受給期間を延長できる場合は？」のテーマです。産経新聞WEB(生活・福祉)でもご覧頂けます。

<http://www.sankei.co.jp/yuyulife/shittoku/200804/stk080408002.htm>

パートから正社員へ ~改正パート労働法施行後の正社員化の動向と企業対応について~

◆改正パート労働法が施行◆

非正規雇用労働者が働く人の3人に1人を占めるまでに拡大しているなか、4月1日から改正パート労働法が施行されました。同法では、パート労働者の通常の労働者（正社員）への転換を推進するための措置を講ずるように事業主に義務付けています。（転換する制度を設けることが義務付けられたのであって、正社員登用の際に試験制度を設けること等は構いません）

◆各企業の対応◆

ロフト

- ・パート社員・契約社員のうち、希望する者全員（約2,300人）を正社員とする。
- ・新規採用者については、6カ月間の見習い期間を経て、正社員か有期雇用かの選択を行う。
- ・正社員化に伴う同社の総額人件費は、約1割程度増加する見込み。

みずほ銀行

- ・2年以内にパート800人に役職を与え正社員へ転換
- ・1年以上勤務した人に正社員転換資格を付与
- ・週5日フルタイム勤務で年収300万円程度

トリンプ・インターナショナル・ジャパン

- ・契約社員として雇用している販売員を本社部門の正社員に登用する
- ・4月末から正社員を希望する販売員の募集を開始。6月までに実施する筆記試験、役員面接を経て9月1日から正社員として採用する

◆今後の動向◆

厚生労働省が発表した「労働経済動向調査」（2月）の結果によれば、過去1年間に正社員以外から正社員に登用した実績のある事業所の割合は41%となっており、特に製造業、飲食店、宿泊業、サービス業などでその割合が高くなっています。今後の方針については、64%の企業が「正社員に登用していきたい」としています。

このように改正パート労働法の施行を機に、非正規雇用労働者を正社員化する動きはますます広がっていきそうです。改正パート労働法は行政法であり、違反した場合、労働基準法のように厳しい罰則はありませんが、大企業がいち早く改正法に対応してパートの囲い込みを図る中で、中小企業は「雇用」の側面から対応を迫られているといえるでしょう。今回の法改正に伴う対応は、企業における大きな転機になるのではないのでしょうか。

H20年4月～ 新しい助成金が創設されました!

NEW!!

「中小企業雇用安定化奨励金」

中小企業によるパート・アルバイトなど、正社員化を支援するための助成制度です。非正社員は、今や働く人の3人に1人まで増加し、正社員との待遇格差が問題となっており、雇用の安定化を図るためこの助成金が創設されました。

パートから正社員へ転換する制度を検討されている会社にとっては嬉しい助成金ではないでしょうか。

非正社員を正社員化する制度を就業規則に盛り込み、実際に正社員化すれば**一事業主あたり35万円が支給**されるものです。さらに、正社員になった人が3人以上出た場合、**10人を限度に1人につき10万円が支給**されます。

「職場意識改善助成金」

労働時間等の設定の改善(過重労働の是正、年次有給休暇の取得促進等)に向けた職場意識の改善に積極的に取り組む中小企業に対して支援する為の助成制度です。中小企業が、職場の意識改善を図るために「職場意識改善計画」(実施体制の整備、職場意識改善の措置、労働時間等の設定の改善のための措置を盛り込むことが必要です。実施期間は2年間)を策定し、効果的に実施したと認められる場合に、**総額で150万円支給**されるものです。

「中小企業雇用安定化奨励金」・「職場意識改善助成金」ともに、中小企業を対象としている助成金です。中小企業の定義は以下のいずれかに該当するものをいいます。

助成金対象となる「中小企業」の定義

- ・資本金の額または出資の総額が3億円(小売業また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
- ・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、卸売業また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

この他に様々な条件を満たす必要があります。**興味がある企業様は、エールまでご相談下さい!!**

速報!

～ 改正最低賃金法 平成20年7月1日施行が決定 ～

昨年12月に成立した改正最低賃金法ですが、4月25日の政令により、**施行日が平成20年7月1日**となると公布されました。

「名ばかり管理職」に指導！！

名ばかり管理職問題に対する新通達について

管理監督者としての十分な権限を持たないのに労働基準法の管理監督者とみなされ、残業代が支給されない「名ばかり管理職」の問題で、厚生労働省は4月1日、全国の労働局に、企業に対して適切な監督指導を行うよう一斉通達を出しました。通達内容は「近年、十分な権限や相応の待遇を与えていないにもかかわらず、管理職として扱っている例もあり、中には著しく不適切な事案もみられる」として監督の徹底を求めています。

企業の対応について

今まで管理監督者として取り扱ってきた役職者が、労働基準法の管理監督者に該当するのか、早急に自社の管理監督者の範囲を点検を行うことが必要です。

労働基準法第41条の管理監督者とは・・・？

「監督若しくは管理の地位にあるもの(いわゆる「管理監督者」)」について、労働時間、休憩および休日に関する規定の適用の除外を認めています。従って、管理監督者であれば労基法上の時間外割増・休日割増賃金の支払いは不要です。(ただし、深夜割増については除外されていません)

管理監督者の範囲については下記の行政通達が出されています。

経営と一体的な立場にある者の意であり、これに該当するかどうかは、名称にとらわれず、その職務と職責、勤務態様、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か等、実態に照らして判断すべき

(昭22.9.13基発第27号、昭63.3.14基発第150号)

具体的には、経営方針の決定に参画または労務管理上の指揮権限を有しているか、出退勤について厳格な規制を受けず自己の勤務時間について自由裁量を有する地位にあるか否か、職務の重要性に見合う十分な役付手当等が支給されているか否か、賃金について一般労働者に比べて優遇されているか否か等が判断のポイントになります。

「営業秘密」の範囲が拡大！？

年内にも指針を抜本的に見直し

経済産業省は、法律で保護する企業の「営業秘密」の管理手法の目安を示す指針を抜本的に見直し、年内にも改定する方針です。この見直しにより、これまでよりも幅広い範囲の情報が営業秘密として認められる可能性があります。

現在の「営業秘密」事情

不正競争防止法では、従業員が営業秘密を故意に漏らした場合などに刑事罰を科することができるほか、被害を受けた企業が損害賠償や差止請求をできるとしています。保護の対象になる営業秘密については、経済産業省の「営業秘密管理指針」で定義された、以下の3つの要件を満たす必要があるとされています。

- (1)機密管理性:施錠保管するなど秘密として管理している
- (2)有用性:事業に有用な技術・営業上の情報である
- (3)非公知性:公然と知られていない

法律だけでは営業秘密として保護される情報の範囲がはっきりしないため、2003年に、営業秘密と認められるのに必要な企業の管理手法などを例示した指針がつけられました。この指針では、営業秘密の「望ましい管理水準」として、情報へのアクセス制限や特定の管理者による施錠、パソコン保管時のパスワード管理などが列挙されています。

指針に法的拘束力はありませんが、秘密漏洩事件に関する裁判では、企業が指針に基づいた管理をしていたかどうか、営業秘密と認定されるための重要な判断材料となります。指針に沿った管理をしていなかったため、漏れた情報が営業秘密と認められなかった例も多くあります。

見直しの内容

今回の見直しでは、企業側からの「これまでの指針は一律に高い管理水準を求めすぎている」との批判を受け、業種や企業規模に応じた弾力的な基準に改めることが検討されています。

具体的には、商品の研究開発や試験に長い時間がかかり、開発に失敗するリスクも高く、情報を幅広く企業秘密として認めて保護しなければ研究開発意欲をそぐおそれのあるバイオテクノロジー・医療分野などでは管理水準が下げられます。**また、中小零細企業も緩和の対象となる見通しです。特に中小企業などから不満の大きかった、管理の際の施錠やパスワード設定、社内での独立した秘密管理部署の設置などについては、削除したり条件を付けたりするなどして管理水準を緩和することが検討されています。**こうした見直しにより、従来よりも幅広い範囲の企業情報が営業秘密として保護される効果が期待されていますが、一方で、他社の企業情報等について、これまで以上に慎重に取り扱う必要が出てくると考えられます。



労務相談室

《今月のテーマ》

勝手に会社に残り残業代を請求してくる社員



特に業務量があるわけでもないが、勝手に会社に残り残業代を請求してくる社員がいます。残業代を支払わなければならないのでしょうか？



本来、残業は会社が命令して行わせるものです。従業員が必要と考えた場合は、会社にその必要性を認めてもらい会社承認の上で行うべきものです。従って会社の命令・承認がなければ、残業として扱うことはできないことを明確にしておく必要があります。会社は従業員側から残業の申し出があった場合、残業申請書等を書かせ、残業時間、残業の必要性等を把握するなどの管理が必要です。上司が何も言わず、部下の残業を放置した場合は「黙示に残業を指示した」「残業を承認した」とみなされることがありますので、注意が必要です。

<ポイント>

会社の命令を無視した居残りは、時間外手当の対象にならないことをハッキリさせる事が必要！
ルールを明確にし、理由なく残ることを認めないという日々の管理が大切です。

本人の仕事の進め方に問題はないか、再度確認も必要でしょう。

後期高齢者医療制度へ移行された方の給与計算上の注意

75歳以上の方は4月1日から後期高齢者医療制度に移っています。後期高齢者医療制度に移行された方で今まで会社の健康保険の被保険者だった方は、給与計算にご注意ください。この方は4月分以降の健康保険料はかかりません。

弊社に手続をご依頼の顧問先様につきましては、個別にご案内させて頂いております。

変更事項のご連絡のお願い

春は何かと社員の方の変更事項が多い季節です！下記変更はメールまでご一報ください。

- ・昇給・降給等の賃金の変更、異動、労働時間の変更
- ・入退社・扶養削除・追加
- ・住所変更・氏名変更

弊社 社会保険労務士佐藤が、第3回紛争解決代理試験に合格し、特定社会保険労務士 となりました。

特定保険社会保険労務士は、社会保険労務士の中で労働紛争に関する司法担保措置研修を経て専門の試験に合格した者に与えられる資格で、労働紛争に関して一定のADR代理権が付与されます。



スタッフコラム



川村です。

春といえば、私の大好きなプロ野球が始まりました！

私は横浜ベイスターズのファンです。毎月1回のペースで横浜スタジアムで観戦しています！

今年も早速見に行きましたがあえなく惨敗……。今年はチームの調子が悪く、早くも優勝争いから脱落しています。例年であれば、この時期ですであきらめムードだったのですが、去年から「クライマックスシリーズ」が導入されたので、しばらくはあきらめず応援ができるのではないかな！？と思っています。

さて、春は会社でも新卒・中途採用・別部署からの異動・転勤など人材が入れ替わる時期です。新しい人材の成長や活躍に経営者の方も期待を膨らませているのではないのでしょうか。人事制度も、社員が最後まで期待をもってチャレンジできる制度であることは重要だと思います。

会社もベイスターズも、こうした制度で良い人材が育つといいですね！

クライマックスシリーズとは・・・？

ペナントレースで3位以上のチームが日本シリーズ（勝てば日本一）の出場権をかけて争うシリーズのことをいいます。つまり、1位は無理でも3位までに入れば日本一の可能性があるのです。序盤に成績が悪いチームでも終盤まで期待感がもてるので画期的なシリーズだと思います。