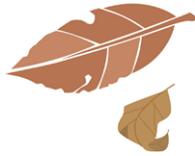


杉浦事務所便り

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/>



政府の雇用対策と 雇用調整助成金等の状況

◆対象者・事業所数がともに減少

厚生労働省が10月初めに、「休業等実施計画届」（雇用調整助成金等の申請時に事業所が提出する書類）の受理状況を発表しました。

それによれば、8月の対象者数は211万841人となり、7月の243万2,565人と比較して13.2%も減少しました。また、8月の対象事業所数は7万9,922カ所となり、7月の8万3,031カ所から3.7%減少しました。「雇用調整助成金」（中小企業の場合は「中小企業緊急雇用安定助成金」）の利用も、いくらか落ち着いてきたようです。

また、8月における「大量雇用変動届」（会社都合等により30人以上が離職した場合に提出する書類）の届出事業所数は284事業所（7月は251事業所）、離職者数は1万4,550人（7月は1万891人）となっており、こちらのほうは増加しています。

◆新政権による雇用対策

民主党を中心とする政権に変わり、政府は、鳩山首相を本部長とする「緊急雇用対策本部」を設置する方針を発表し、新たな雇用対策も明らかになっています。

政府は、今後、当面の雇用対策を盛り込んだ「緊急雇用創造プログラム」をまとめる方針を示しており、主な対策としては、「介護分野における雇用者数の拡充」、

「公共事業削減に伴う建設・土木労働者の転職支援」、「生活保護の受給促進等の貧困層対策」などが挙げられています。

◆さらなる雇調金要件の緩和

また、助成金に関しては、「雇用調整助成金」「中小企業緊急雇用安定助成金」の支給要件を緩和する方針も示されています。支給の要件とされている「直近3カ月間の売上高の減少幅」について、現行よりも少ない幅で支給を認める考えです。企業にとっては従来よりも使い勝手が良くなる改正だといえます。

◆今後の政策に注目

8月の完全失業率は「5.5%」と過去最悪の水準となりました。企業にとっても労働者にとっても、まだまだ景気は上向いてきたとはいえない状況です。今後、「6%に達するのでは」といった懸念もあります。そのような状況にならないためにも、企業を支援する助成金の拡充を含め、どのような対策を政府が打ち出し、実行していくのか、注目したいところです。

政権交代で再び動き出した「派遣法改正」

◆抜本的な改正に向けて

労働者派遣法（以下、「派遣法」）の改正については、自民党政権時から様々な議論がなされてきました。

派遣法に基づく指針が改正され、「派遣切り」を行った企業に

対して、残りの契約期間中の休業手当相当額の支払いを求める制度が創設されるなどしましたが、結局は労使の意見がまとまらず、抜本的な派遣法改正には至りませんでした。しかし、このたび民主党が政権を獲得したことにより、再び改正に向けた議論が始まりました。

◆民主党マニフェストの実現なるか

厚生労働省はこのほど、「労働政策審議会」（厚生労働大臣の諮問機関）の分科会を開催し、派遣法の改正に向けた政・労・使による議論をスタートさせました。

民主党・社民党・国民新党は、不安定な雇用をなくすことなどを目的として、「製造業派遣」「登録型派遣」「日雇い派遣」の原則禁止などを主張していますので、それらを実現しようという考えです。また、法律名を「労働者派遣法」から「派遣労働者保護法」に変更することも検討されています。

政府は、年内にも派遣法の改正案をまとめるとしていますが、経営側や派遣業界の反発は必至であり、すんなりと改正が行われるかは微妙な状況といえるでしょう。

◆「間接雇用」から「直接雇用」への動き

雇用形態に関して、最近、派遣労働者などの「間接雇用」を正社員・パート社員・アルバイト社員などの「直接雇用」にシフトする企業が増加傾向にあるようです。

求人広告の企画・発行を行っている企業のアンケート調査（999社が回答）によれば、派遣労働者を雇用している企業（147社）のうち約45%が、「1年前に比べて派遣労働者が減った」と回答しており、約3分の1の企業が「今後さらに派遣社員の比率を下げる予定」と回答しています。

今後の派遣法改正の動向にも注目しつつ、自社において「どのような雇用形態を中心として企業を運営していくべきか」を考えていかなければならない時期に来ていると言えるでしょう。

「新型インフルエンザ」と休業手当・有休等の関係

◆予断を許さない状況

新型インフルエンザについては、「これからピークを迎える」との見方もあり、まったく予断を許さない状況にあります。そんな中、厚生労働省が「新型インフルエンザに関連して労働者を休業させる場合の労働基準法上の問題に関するQ&A」というものを、ホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/kenkou/kekkaku-kansensho/u04/20.html>）で発表しました。

これは、新型インフルエンザに伴って労働者を休業させる場合における賃金の支払いの必要性の有無等について、同省の見解を示したものであり、大変参考になります。なお、この見解は平成21年9月時点の状況を基にしているため、今後の状況に応じて変更される可能性があ

るとのことです。

◆5つの「Q&A」

上記ホームページでは、以下の5つの質問に対する見解が掲載されています。いずれのケースについても、場合分けをして「休業手当の支払いが必要なケース」「休業手当の支払いが不要なケース」等が示されています。上記ホームページをご確認ください。

- （1）労働者が新型インフルエンザに感染したため休業させる場合は、会社は労働基準法第26条に定める休業手当を支払う必要があるか？
- （2）労働者に発熱などの症状があるため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- （3）労働者が感染者と近くで仕事をしていたため休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- （4）労働者の家族が感染したためその労働者を休業させる場合は、会社は休業手当を支払う必要があるか？
- （5）新型インフルエンザに感染している疑いのある労働者について、一律に年次有給休暇を取得したこととする取扱いは、労働基準法上問題はないか？ 病気休暇を取得したこととする場合はどうか？

◆万全の準備を！

「新型インフルエンザ」の流行は、企業の経営にとっては死活問題ともなり得ます。実際に多くの社員が感染してしまったような場合に備え、万全の準備を整えておくことが必要でしょう。

企業で導入が広がる「知的資産経営」

◆「知的資産経営」とは？

経営理念や人材、技能、ブランド、ノウハウといった、数字に表わしにくい無形資産を評価して経営に活かす「知的資産経営」を導入する企業が、中小企業を含め広がってきているようです。「知的資産」とは、特許やノウハウなどの知的財産だけではなく、さらには組織力、人材、技術、経営理念、顧客とのネットワークなど、財務諸表には表れてこない、目に見えにくい経営資源の総称です。また、そのような会社の本当の価値や強み（知的資産）をしっかり把握し、活用することで、業績向上や会社の価値向上に結び付けることを「知的資産経営」と呼んでいます。厳しい時代に企業が勝ち残っていくためには、差別化を図っていく必要があります。差別化の手段は様々ありますが、「知的資産」を活用することにより、他社との差別化を図ることができるだけでなく、企業価値を高めることが可能となるのです。

◆「知的資産経営報告書」で自社価値をアピール

財務諸表を中心とした評価のみでは、企業の持つ価値がきちんと伝わっていないことがあります。企業の有する人材や技術、ノウハウなどの知的資産や、企業の優位性、取組みなどを「知的資産経営報告書」にまとめ、ステークホルダー（顧客、取引先、金融機関、従業員等）に開示することにより、企業の優れた部分や価値を知らせることができま