

貸金関係説明会

新潟商工会議所、新潟市雇用促進協議会主催



2010年 貸金改定をめぐる主な課題

平成21年2月22日

中小企業診断士・特定社会保険労務士

武田 浩 昭



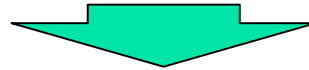
2009年 賃金をめぐる諸情勢

2009年春季労使交渉の結果

(2009年度版 春季労使交渉の手引きより)

(日本経団連)

- ・企業を取り巻くきびしい現状や今後の見通しについての認識を共有し、中長期的な視点による話し合いをすべき
- ・交渉では雇用の維持・安定に努力することが求められる
- ・総額人件費の決定は、自社の支払能力に即して判断されるべきであり。一時的な業績変動は、賞与・一時金に反映させることが基本
- ・生産性を基軸とした人件費管理が必要
- ・企業の現役傾向が一層強まるなか、ベース・アップは困難と判断する企業も多いものと見込まれる。



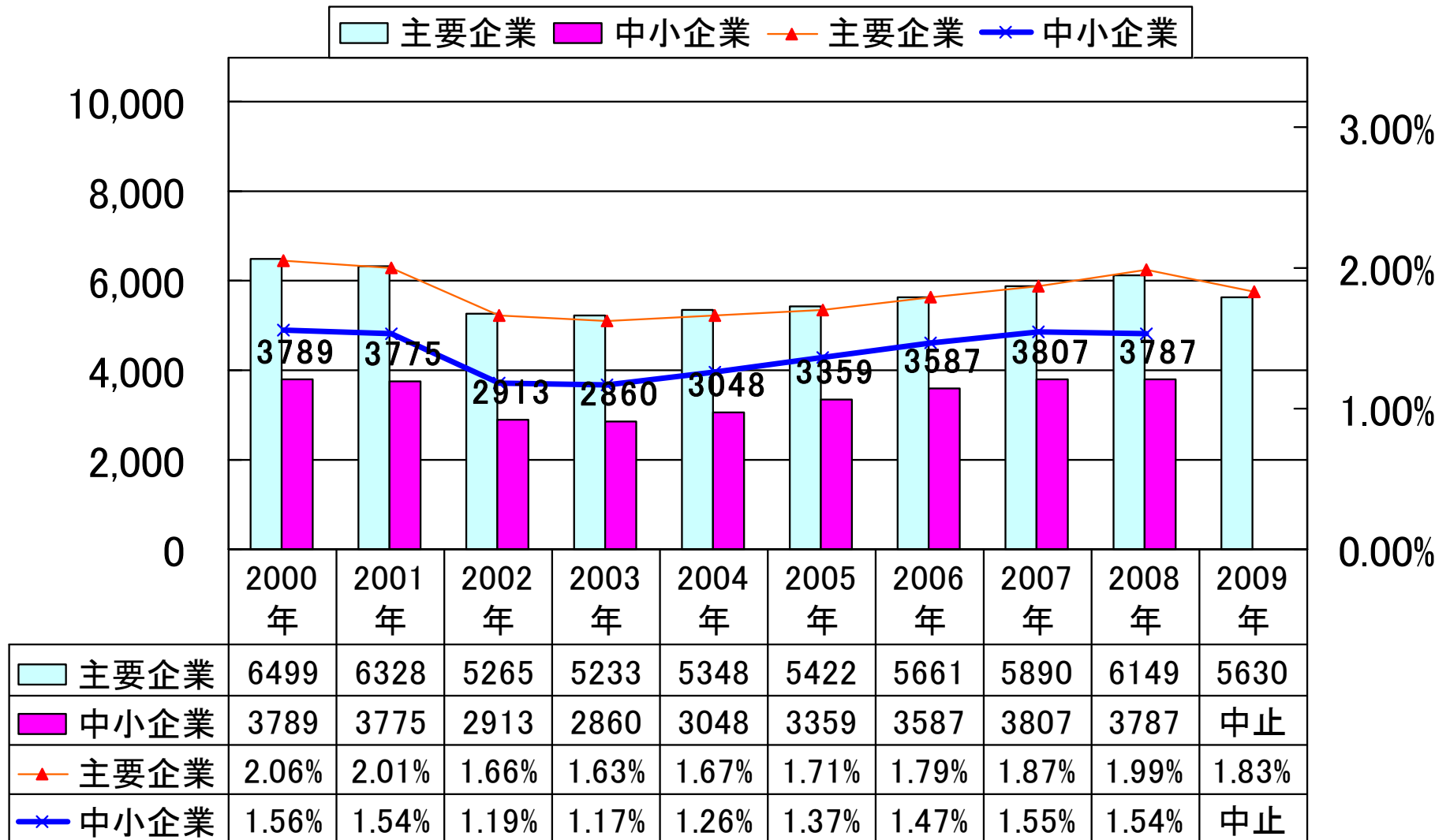
	妥協額	賃上率
大手企業	5,758円	1.81%
中小企業	3,486円	1.38%



連合

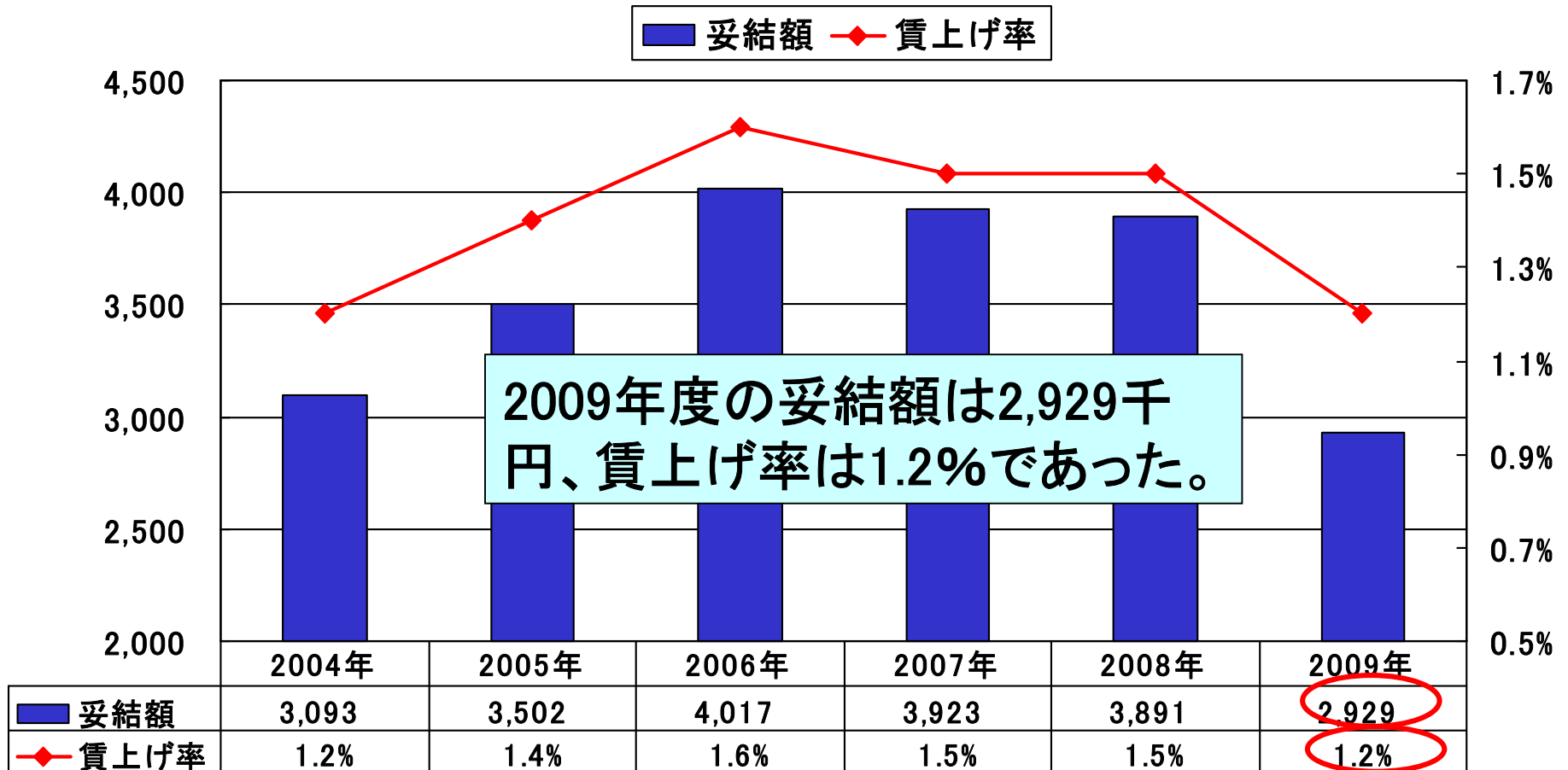
- ・物価上昇に見合うベアによって、勤労者の実質生活を維持・確保する
- ・連合「賃金指標」にもとづき、賃金の絶対水準を重視した取り組みを行う
- ・パート労働者の組織化と待遇改善に取り組む
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた労働時間短縮に取り組む

賃上げ率・額の推移



(資料出所:厚生労働省 労使関係担当参事官室)

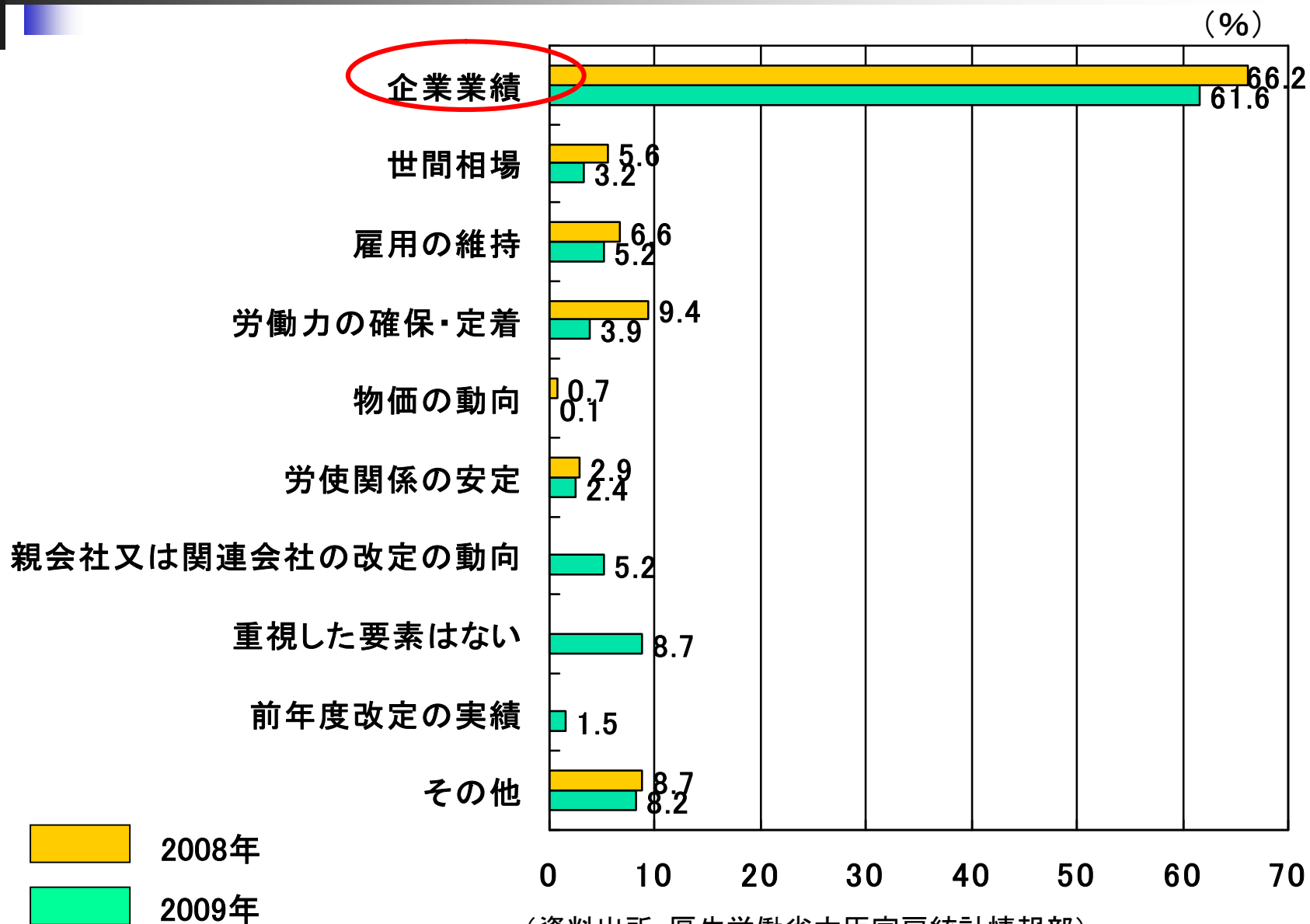
新潟県内の賃上げ率と妥結額



※この調査は中小企業の組合を中心に実施しており、県内全体の動向を直接表しているものといえません

(資料:新潟県産業労働部労政雇用課より)

賃金の改定にあたり最も重視した要素



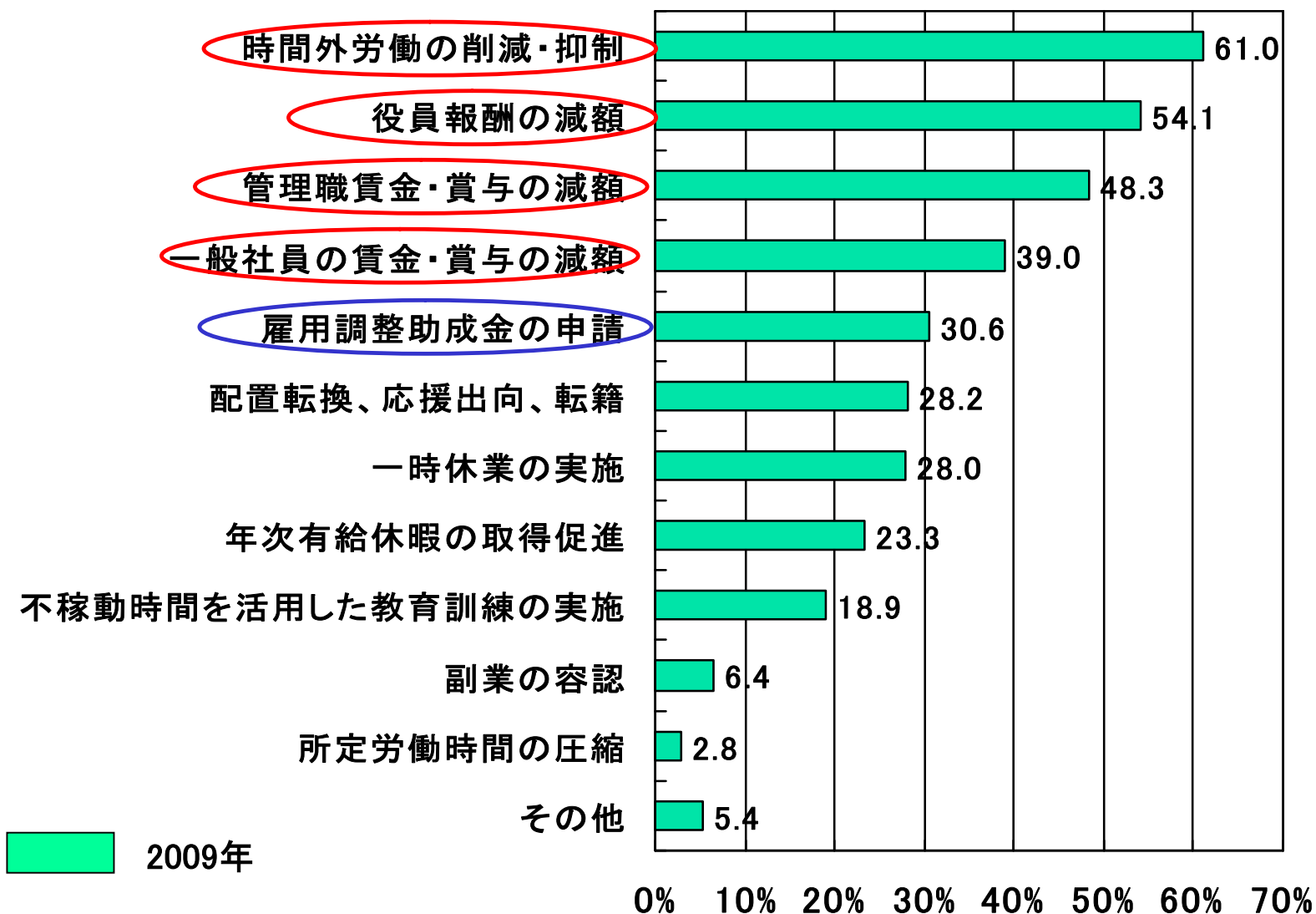
(資料出所:厚生労働省大臣官房統計情報部)



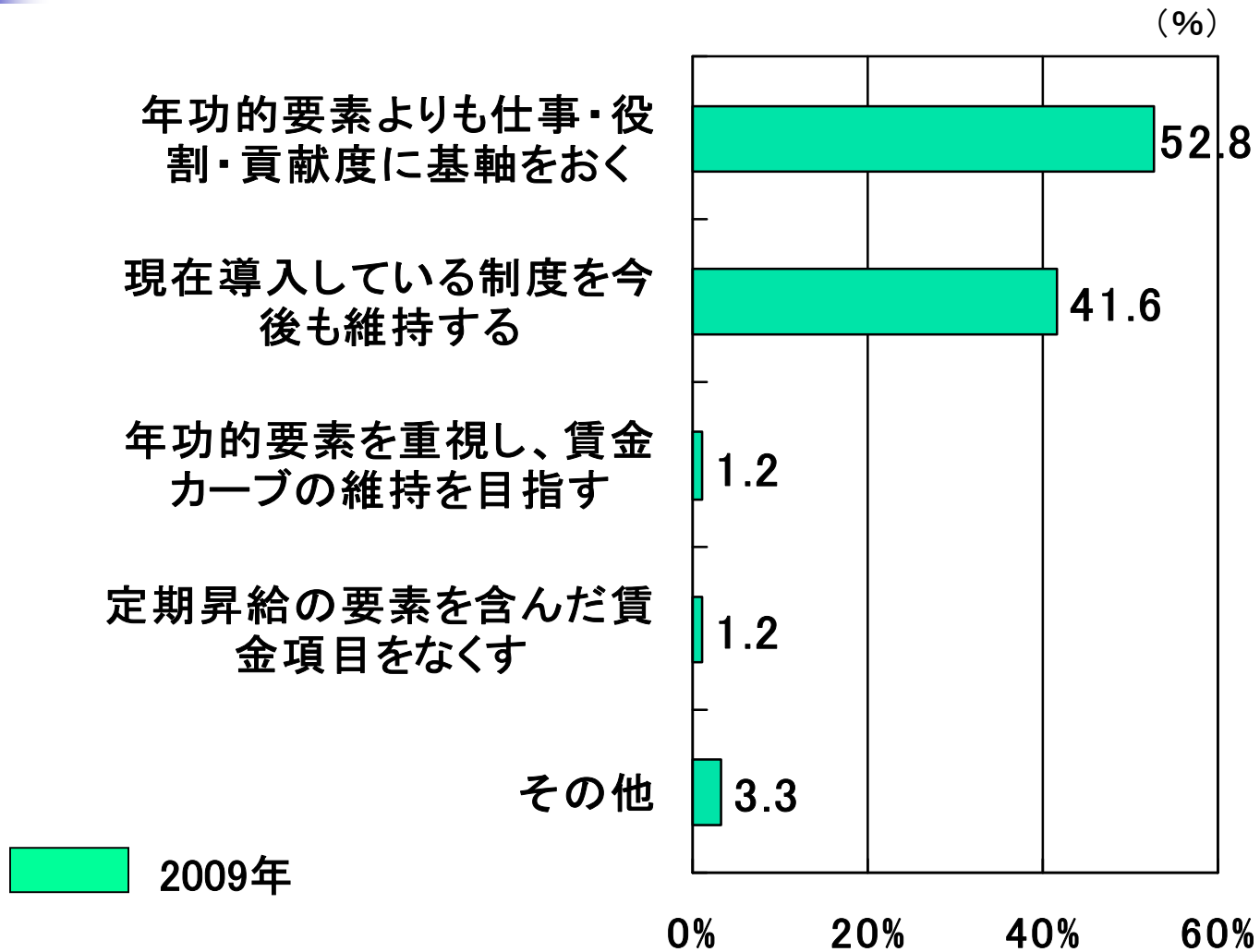
日本経団連 2009年

「春季労使交渉トツプアンケート調査結果」

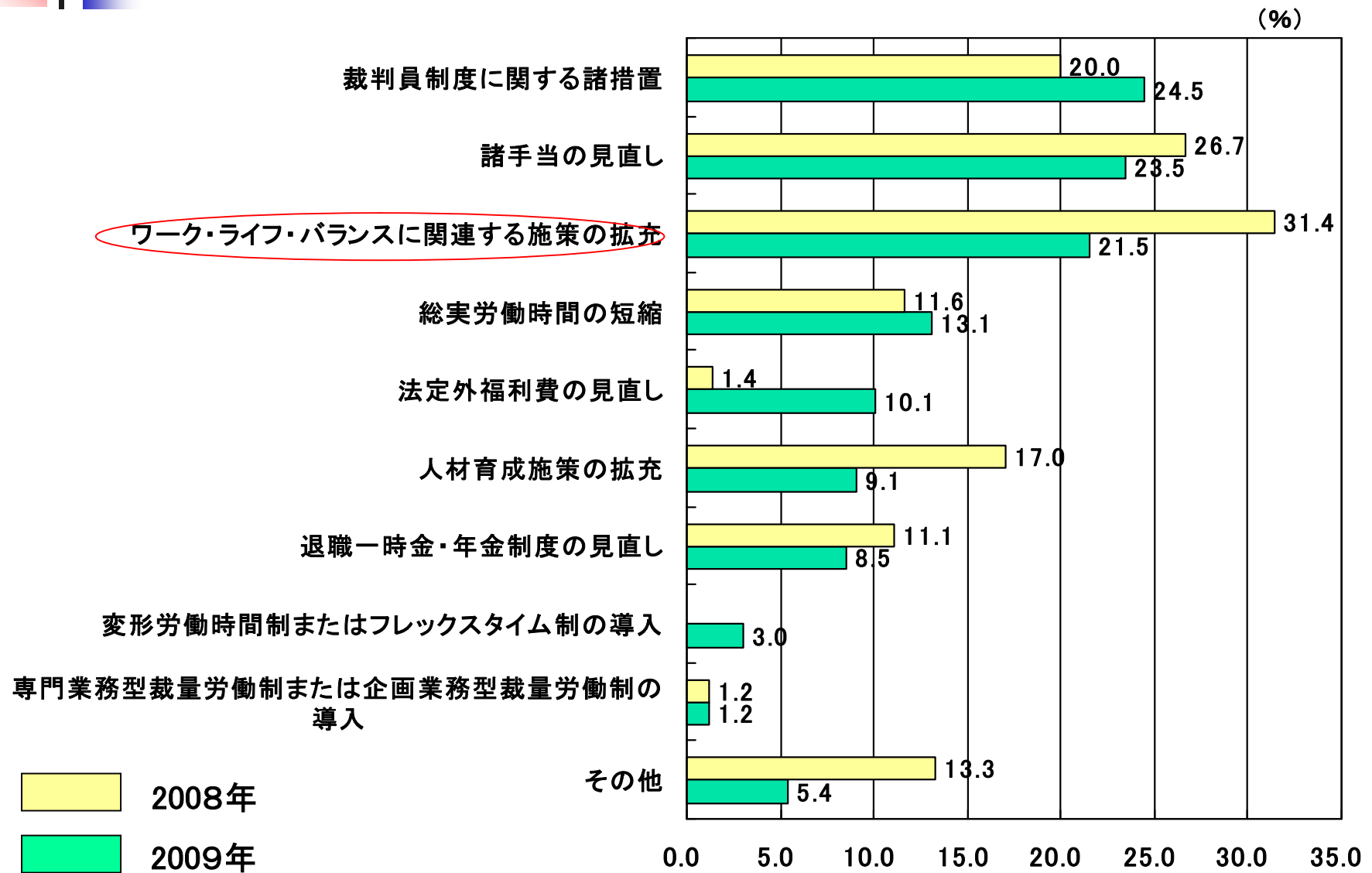
金融危機以降、労使の安定に向けて実施した措置

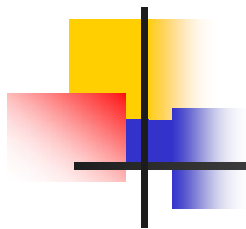


今後の望ましい定期昇給のあり方



労使交渉の結果、賃上げ・賞与以外にとられた措置（複数回答）





2010年春季賃金改定の方角

労使交渉・協議に向けた経営側の基本姿勢

(「2010年度版 経営労働政策委員会報告」より)

生産性を基軸とし、中長期的視点に立った総額人件費管理の徹底が必要

(1) 賃金より雇用を重視した交渉・協議の重要性

企業が雇用を大切にす方針を明確にすることは、モチベーションを維持・向上させ、仕事に積極的に取り組む原動力となり、組織への忠誠心やチームワークの醸成などにもつながる。それにより、中長期的に企業の競争力をさらに高める基盤となる

(2) 総労働時間の短縮の要求について

- ・ 業務効率の高い働き方を創造することで、はじめて恒常的な長時間労働の是正が可能
- ・ 総労働時間が減少した今は、仕事や働き方を見直す好機
- ・ 生産性の向上を前提とした交渉・協議が基本

(3) いわゆる「非正規労働者」の待遇改善について

- ・ 従業員の待遇に関しては、同一労働同一賃金の考え方にもとづき、必要な対応を図ることが求められる。
- ・ 処遇見直しの際には、各企業の実際に即して、全体の総額人件費管理の観点に立って、自社の実態に応じて検討することが必要

(4) きびしい経営環境化における総額人件費決定のあり方

- ・ 賃金の決定はあくまで自社の支払い能力の即して判断することが強く求められる
- ・ 恒常的な生産性の向上に裏づけされた付加価値の増加分がある場合は、自社の事情を踏まえて総額人件費改定の原資とすることが考えられる。

連合「2010春季生活闘争方針」の特徴点

I. 位置づけ

- ・労働諸条件の交渉を強化するとともに、現下の状況において**勤労者の雇用と生活を守る**
- ・「労働条件の取り組み」と「政策制度からの取り組み」を車の両輪として闘争を推進

II. 取り組みの柱

1. 非正規労働者を含むすべての労働者を対象に労働諸条件の改善に取り組み
2. すべての組合で賃金カーブを維持する取り組みを徹底
3. 雇用の安定・創出に係わる政策制度の実現に向けた取り組みの強化
4. 共闘連絡会議の体制強化
5. 政策・制度との連携強化

III. 全ての組合が取り組む課題(ミニマム運動課題)

1. 賃金カーブ維持分を必ず確保する
2. 非正規労働者を含めた全従業員を対象に待遇改善に取り組む
3. 賃金の底上げをはかるため企業内最低賃金協定を拡大し、その水準を引き上げる
4. 減少した労働時間をもとの長労働時間に戻させないよう、産業実態を踏まえた総労働時間短縮や、時間外・休日労働の割増率の引き上げを行い、雇用の安定・創出を図る

IV. 賃金の相場形成・波及メカニズムの構築

(詳細は略)



標準到達目標と賃金カーブ目標

① 賃金水準改善のための水準値

<到達すべき水準値(参考)> ⇒ 昨年と同じ

25歳 185,000円、30歳 210,000円、35歳 240,000円、40歳 265,000円

② 賃金引上げ要求目安

賃金水準の低下を阻止するため、賃金カーブ維持分の確保を図る。

<賃金カーブの算定が可能>

・賃金カーブの確保・カーブ維持分の労使確認+500円以上(賃金改善分)

<賃金カーブの算定困難>

・賃金カーブの確保相当分4,500円(目安)+500円以上(賃金改善分)

(出典:2010 春季生活闘争方針より)

(参考)新潟県の最低賃金

※カッコ内は昨年

	名称	時間額
地域別 最低賃金	新潟県最低賃金	669円 ※(669円)
産業別最低 賃金	新潟県 電気機械器具、情報通信機械器具、電子部品・デバイス製造業 ※電球製造業及び電気計測器製造業を除く	778円 (775円)
	新潟県 各種商品小売業 最低賃金 ※衣食住にわたる各種商品を一括して1つの事業所で小売する事業で百貨店、総合スーパー等を営む事業所	732円 (730円)
	新潟県 自動車(新車)、自動車部品・付属品小売業 最低賃金	776円 (772円)

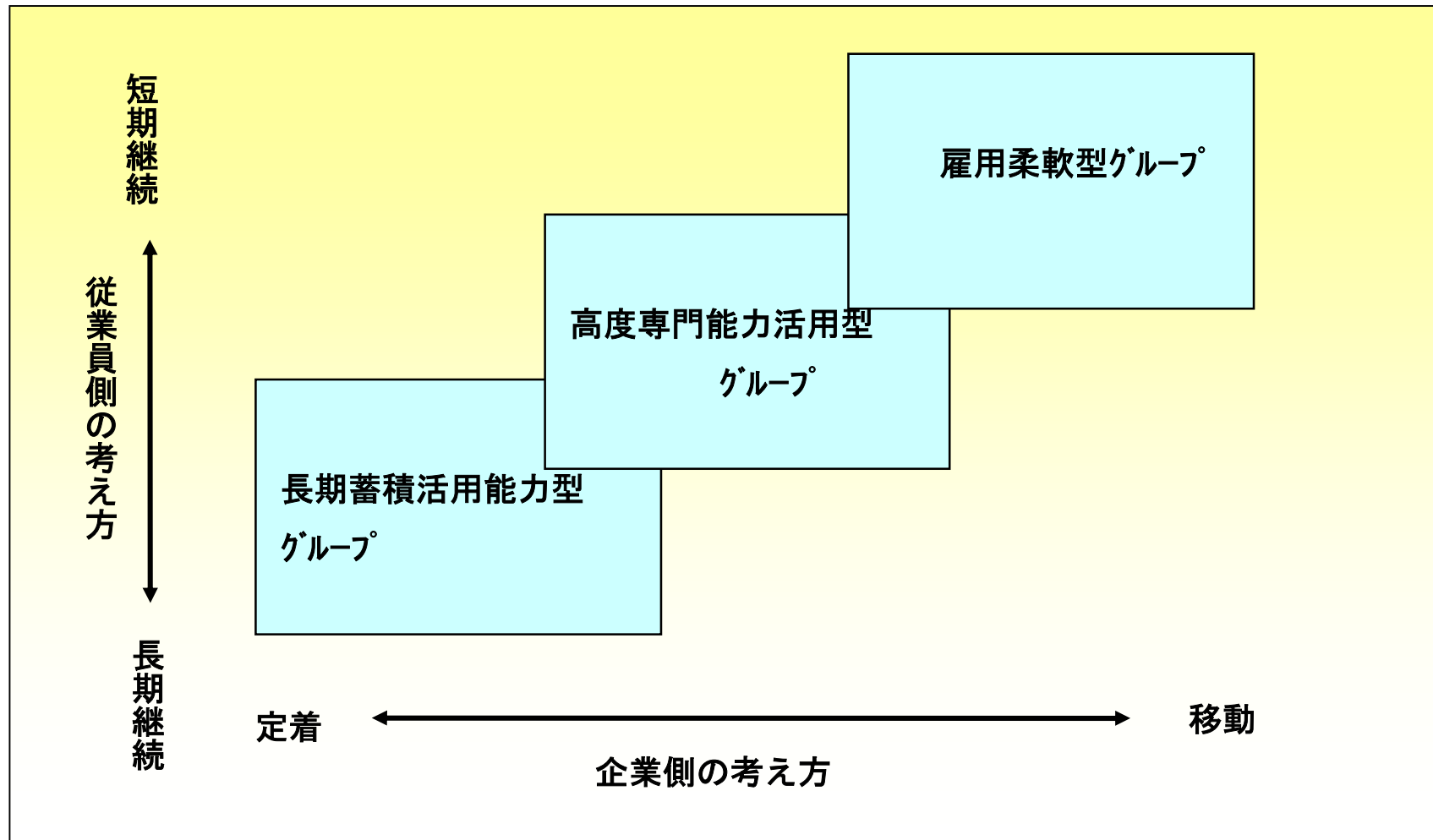
(参考)民主党マニフェスト : 最低賃金時給1000円?に



賃金制度改革と 賃上げ基準の考え方

多様化する雇用形態のあり方

＜ 企業・従業員の雇用・勤続に対する関係 ＞



(日経連が1996年に示した「新しい雇用管理」のあり方より)

賃金制度の考え方

(日経連が1996年に示した「新しい雇用管理」のあり方より)

	雇用形態	対象	賃金	賞与	退職金 年金	昇進 昇格
長期蓄積能力 活用型グループ	期間の定めのない 雇用契約	管理職・ 総合職・ 技能部門 の基幹職	月給制か 年俸制 職能給 昇給あり	定率＋業 績スライド	ポイント 制	役職昇進 職能資格 昇格
高度専門能力 活用型グループ	有期雇用 契約	専門部門 (企画・営 業・研究 開発等)	年俸制 業績給 昇給なし	成果配分	なし	業績評価
雇用柔軟型 グループ	有期雇用 契約	一般職 技能部門 販売部門	時間給制 職務給 昇給なし	定率	なし	上位職務 への転換

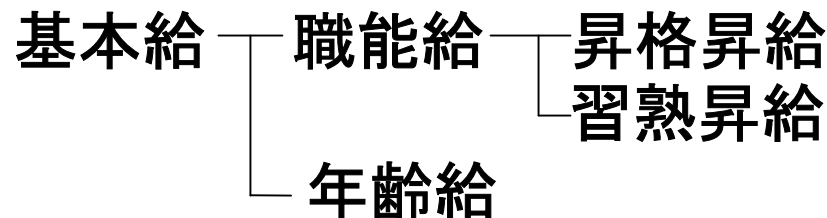
- ・付加価値生産性に応じた**総額人件費管理の徹底**
- ・賃金水準の適正化と**年功型賃金からの脱却**
- ・仕事や役割に応じた**複線的な賃金管理への転換**

(日経連の考え方より)

定昇の中味と意義 ～人材成長コストの視点～

- ＜定昇の中味＞(※) ⇒ 今年の春闘は、定昇維持が焦点
- ①自動昇給(狭義)～年齢や勤続など属人的要素を基準
 - ②習熟昇給
 - ③昇格昇給～昇格(等級アップ)を基準
- ＜定昇の意義＞
- ①仕事の習熟や成果に応じた実力差を賃金に反映
 - ②社員の生活水準の維持・向上
 - ③社員の向上心を刺激し、モラールアップを期す

【基本給の構成(例)】



※本来の定昇は自動昇給のみであり、習熟及び昇格昇給は定昇でない昇給となる。

ベアと定昇の性格と機能

基準	ベア	昇給ないし定昇
対象	全体	個人
要素	生計費、生産性	仕事、能力、年齢
構造	水準	格差
運用	交渉	制度
時期	4月	随時
査定	無	有
表示	率(%)	額(円)
性格	社会性	企業性

※春季労使交渉では、マスコミ等で発表される賃上げ率は一般的に定昇とベアの合計となっていることに注意。(ベア交渉は役割を終えたといわれている)。

※多くの中小企業は賃金表がないため「ベア」と「定昇」の区別はできていない。 ⇒ 中小企業では賃上げしていない企業が多い

総額人件費の重要性

(2010年度版 春季労使交渉の手引きより)

総額人件費(月平均)の内訳 (推計値)

総額人件費 (195.5) [100.0]	現金給与総額 (153.6) [78.6]	所定内給与 (100.0) [51.1]	時間外手当 (13.2) [6.8]	賞与・一時金 (40.4) [20.7]		
	現金給与以外の人件費 (41.9) [21.4]	退職金等 (16.1) [8.2]	法定福利費 (19.0) [9.7]	法定外福利費 (4.9) [2.5]	現物給与 (0.4) [0.2]	教育訓練費 (0.8) [0.4]

※厚生年金の保険料率が2004年10月より14年間かけて毎年0.354%ずつ18.30%(09年9月現在で15.704%)まで段階的に引き上げられるなど法定福利費が増加する。

※()内は、所定内給与を100とした場合の割合。
[]内は、総額人件費を100とした場合の割合。

新潟県の健康保険料増加額

(H22 3月より)

- 協会けんぽ保険料率は、平成22年4月に納付いただく保険料(3月分)以降、新潟支部では現在の8.18%から9.29%へ大幅に上がります。(全国平均では現在の8.2%から9.34%)
都道府県別の保険料率については、別添のとおり、9.26%(長野県)~9.42%(北海道)となります。
また、40歳から64歳までの加入者に対する介護保険料についても、平成22年4月に納付いただく保険料(3月分)以降、現在の1.19%から1.50%へ上がります。

■ 新潟県の保険料増加額の目安

	平成22年2月迄 (3月納付分迄)	⇒	平成22年3月から (4月納付分から)		保険料増加額 / 月額 (平均的な月収28万円の場合)	
					全額	折半額
健康保険	8.18%	⇒	9.29%	1.11%up	3,108	1,554
介護保険	1.19%	⇒	1.50%	0.31%up	868	434
合計	9.37%	⇒	10.79%	1.42%up	3,976	1,988

※ 40歳以上65歳未満の方は介護保険料加算後の”合計”欄が適用。それ以外の方は健康保険料のみが適用となります。

適正な賃金決定のあり方

<国民経済レベル(マクロ)……生産性基準原理>

実質国内生産性上昇率 \doteq 雇用者一人当りの所得上昇率

$$\bullet \text{実質国内経済生産性} = \frac{\text{実質国内総生産(GDP)}}{\text{就業者数}}$$

節度ある調和

経営計画との連動

<個別企業レベル(ミクロ)……支払能力>

名目付加価値生産性上昇率 \geq 従業員一人当り総額人件費上昇率

$$\bullet \text{名目付加価値生産性} = \frac{\text{人件費} + \text{課税前利益} + \text{金融費用} + \text{賃借料} + \text{租税公課}}{\text{就業者数}}$$

主要経済指標

	2008年度 (H20)	2009年度 (H21)	2010年度 (H22)	対前年度比増減率			
	実績	実績見込み	見通し	2009年度		2010年度	
	名目	名目	名目	名目	実質	名目	実質
1. 国内総生産	兆円	兆円	兆円	%程度	%程度	%程度	%程度
国内総生産	494.2	473.1	475.2	▲ 4.3	▲ 2.6	0.4	1.4
民間最終消費支出	288.1	283.4	283.0	▲ 1.6	0.6	▲ 0.2	1.0
民間住宅	16.4	13.1	13.6	▲ 20.2	▲ 16.9	4.0	4.4
民間企業設備	76.7	61.9	63.4	▲ 19.4	▲ 16.5	2.5	3.1
2. 雇用	万人程度				%程度		%程度
労働力人口	6,648	6,615	6,625		▲ 0.5		0.2
就業者総数	6,373	6,260	6,275		▲ 1.8		0.3
(%程度)							
完全失業率	4.1	5.4	5.3		-		-
3. 生産	%程度						
鉱工業生産指数							
対前年度比増減率	▲ 12.7	▲ 11.2	8.0				
4. 物価	%程度						
国内企業物価指数変化率	3.2	▲ 5.4	▲ 0.9				
消費者物価指数変化率	1.1	▲ 1.6	▲ 0.8				
5. 国際収支	兆円程度				%程度		%程度
経常収支	12.3	14.0	15.8		-		-
貿易収支	1.2	4.4	5.0		-		-
輸出	67.7	51.8	55.2		▲ 23.3		6.6
輸入	66.6	47.4	50.3		▲ 28.5		6.0

労働力人口が15歳以上の人に占める割合は、09年で59.9%と初めて60%を切った。

経済成長率と賃上げ・物価の推移

(単位: %)

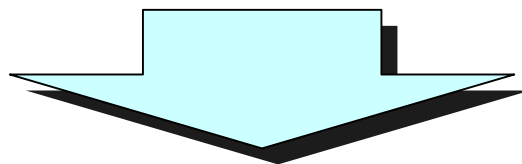
	2007年度 (H19)	2008年度 (H20)	2009年度 (H21)	2010年度 (H22)
実質GDP成長率(※)	1.8	▲ 3.7	▲ 2.6	1.4
春季賃上げ率 (中小企業)	1.87 (1.55)	1.99 (1.54)	1.83 (??)	?
消費者物価上昇率 (年ベース)	0.4	1.1	▲ 1.6	▲ 0.8

※2009年度は見通し、2008年度は実績見込みである。

平成22年度の賃上げ予測(？)

■「日経連の生産性基準原理に基づく賃上げ率の目安値」

平成22年度実質経済成長率－就業者人口増加率＝実質国民経済生産性上昇率
(1.4%) (0.3%) (1.1%)



■賃上げ予想率を、中小企業に換算すると、
0.80%～1.40%(1,950円～3,420円)あたりか??

※賃上げ決定の3要素(労働需給関係、消費者物価、企業収益)はいずれも賃上げ率を押し下げる方向に動いている。



(参考) 労働法関連の改正の動き

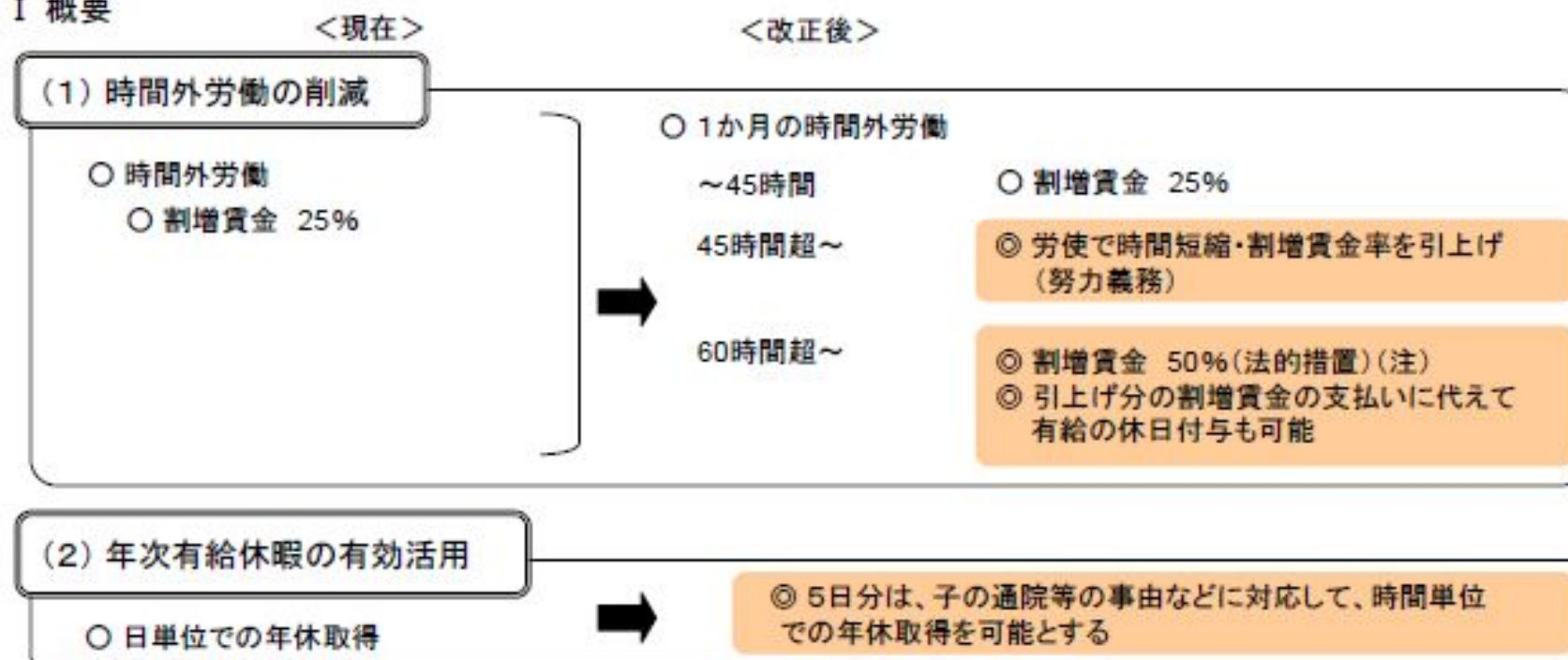
1. 労働基準法(平成22年4月1日施行)
2. 雇用保険法(平成21年4月1日施行)
3. パートタイム労働法(平成20年4月1日施行)
4. 育児・介護休業法の改正(平成22年6月30日施行)
5. 中小企業緊急雇用安定助成金の改正(平成21年12月1日より)
6. 残業削減雇用維持奨励金の創設 (平成21年6月8日 適用)

1. 労働基準法の改正（平成22年4月1日施行）

労働基準法の一部を改正する法律の概要

長時間労働者の割合の高止まり等に対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 概要



（注）（1）60時間を超える時間外労働に対して割増賃金を50%とする部分については、中小企業に対して猶予措置を講ずる（（1）のその他の部分及び（2）については猶予措置なし）。

II 施行期日 平成22年4月1日

⇒ 就業規則の見直しが必要

労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)の概要

(1) 時間外労働の削減

限度時間を超える時間外労働の労使による削減

特別条項付き時間外労働協定で、限度基準告示上の限度時間(注)を超える時間外労働に対する割増賃金率を法定(25%以上)を超える率を定める努力義務(注) 例えは、1ヶ月45時間、1年間360時間など

中小企業は
45時間

法定割増賃金率の引上げ ※ 中小企業は、当分の間、適用猶予 ⇒ 3年後再検討

1ヶ月60時間を超える時間外労働について、割増賃金率を50%以上に引上げ(現行25%以上)

代替休暇制度の創設 ※ 中小企業は、当分の間、適用猶予

労使協定により改正法による法定割増賃金率の引上げ分(注)の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与することが可能に(注) 例えは、50% - 25% = 25% (簡便化のために引上げ前の割増率を一律25%とした場合の例)

(2) 年次有給休暇の有効活用

時間単位年休制度の創設

労使協定により、1年に5日分を限度として年次有給休暇を時間単位で取得することが可能に

(注) 限度時間とは？

労働基準法で労働時間は1週40時間、1日8時間までと定められています。

労使で時間外労働協定を結んだ場合は、これを超えて働かせることが可能ですが、「時間外労働の限度に関する基準(平成10年労働省告示第154号)」(限度基準告示)において、一定の限度が定められています。(一部、適用除外あり)

期間	限度時間	限度時間(※)
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

※1年単位の変形労働時間制をとっている場合

しかしながら、特別条項付き36協定を締結した場合はこの限りではありません。

< 特別条項付き協定・賃金規程例 >

特別条項付き協定は、これを所轄労基署長に届け出ることによって効力を有することになります。届出の様式は、労基法施行規則17条の様式9号に、「特別条項付き」であることを記載の上、所要事項を記載します。

1. 特別条項付き36協定(例) ～ 中小企業の場合 ～

一定期間における延長時間は、1か月45時間、1年360時間とする。

ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として1か月60時間まで延長することができ、1年500時間まで延長することができる。この場合の割増賃金率は、1か月45時間を超えた場合又は1年360時間を超えた場合は35%とする。

2. 就業規則(賃金規程)(例) ～ 大企業の場合 ～

(割増賃金)

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は次の割増賃金率に基づき、次の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。なお、この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働45時間以下 25%
- ② 時間外労働45時間超～60時間以下 35%
- ③ 時間外労働60時間超 50%
- ④ ③の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間 35% (残り15%の割増賃金分は代替休暇に充当)

(2) 1年間の時間外労働時間数が360時間を超えた部分については、40%とする。なお、この場合の1年は毎年4日を起算日とする。

2. 雇用保険法の改正(平成21年4月1日施行)

雇用保険法等の一部を改正する法律(平成21年法律第5号)の概要

現下の厳しい雇用失業情勢を踏まえ、非正規労働者に対するセーフティネット機能及び離職者に対する再就職支援機能の強化を重点に、所要の法改正を行う

1. 非正規労働者に対するセーフティネットの機能の強化

(◎は3年間の暫定措置)

労働契約が更新されなかったため離職した有期契約労働者について、

- 受給資格要件を緩和：被保険者期間 12か月→6か月(解雇等の離職者と同様の扱い)
- ◎ 給付日数を解雇等による離職者並に充実
- 雇用保険の適用基準である「1年以上雇用見込み」を「6か月以上雇用見込み」に緩和し、適用範囲を拡大

2. 再就職が困難な場合の支援の強化

- ◎ 解雇や労働契約が更新されなかったことによる離職者について、年齢や地域を踏まえ、特に再就職が困難な場合に、給付日数を60日分延長(例えば所定給付日数が90日の場合→150日)

3. 安定した再就職へのインセンティブ強化

- ◎ 早期に再就職した場合に支給される「再就職手当」の支給要件緩和・給付率の引上げ(給付率について、30%→40%又は50%)
- ◎ 就職困難者(障害者等)が安定した職業に就いた場合に支給される「常用就職支度手当」について対象範囲を拡大(年長フリーター層を追加)・給付率の引上げ(30%→40%)

4. 育児休業給付の見直し

- 平成22年3月末まで給付率を引き上げている暫定措置(40%→50%)を当分の間延長
- 休業中と復帰後に分けて支給している給付を統合し、全額を休業期間中に支給

5. 雇用保険料率の引下げ

- 失業等給付に係る雇用保険料率(労使折半)を平成21年度に限り、0.4%引下げ(1.2%→0.8%)

施行期日:平成21年3月31日(育児休業給付の見直しについては平成22年4月1日)

* 船員保険法についても、雇用保険法に準じた改正を行う。

3. パートタイム労働法 (H20.4.1改正施行)

1. 法律の目的として、「通常の労働者への転換の推進」をうたい、「**通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図る**ことを通じて」福祉の増進、社会経済の発展に寄与するものへと改正を図った
2. 労働条件の文書交付義務(労基法15条の事項に加え、**特定事項-昇給、賞与、退職金の有無-**の明示を義務付けた)
3. 「**業務の内容及び責任の程度が通常の労働者と同一の短時間労働者**」であり、かつ、「期間の定めのない雇用契約」者のうち、事業場慣行からみて、雇用の全期間において、人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同視すべき短時間労働者については、「**賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について差別的取扱いをしてはならない。**」
4. 「**業務の内容及び責任の程度が通常の労働者と同一の短時間労働者**」に対しては、通常の労働者と同様の教育訓練を実施する義務
5. 福利厚生施設(給食施設、休憩施設及び更衣室)の利用について、通常労働者と同様の機会を与えるように配慮しなければならない
6. **通常の労働者への転換のための選択的措置義務**(「募集条件の周知」、「応募機会の付与」、「転換制度の整備」のうちいずれかの措置を講ずる義務)
7. 短時間労働者の求めがあったときは待遇の決定経緯(考慮した事項)について説明する義務

パートタイム労働者の態様

【パートタイム労働者の態様】 通常の労働者と比較して、			賃 金		教育訓練		福利厚生	
職務の内容 (業務の内容及び責任)	人材活用の仕組みや運用など(人事異動の有無及び範囲)	契約期間	職務関連賃金 ・基本給 ・賞与 ・役付手当等	左以外の賃金 ・退職手当 ・家族手当 ・通勤手当等	職務遂行に必要な能力を付与するもの	左以外のもの (キャリアアップのための訓練など)	・給食施設 ・休憩室 ・更衣室	左以外のもの (慶弔休暇、社宅の貸与等)
①通常の労働者と同視すべきパートタイム労働者			◎	◎	◎	◎	◎	◎
同じ	全雇用期間を通じて同じ	無期or反復更新により無期と同じ						
②通常の労働者と職務の内容と人材活用の仕組みや運用などが同じパートタイム労働者			□	—	○	△	○	—
同じ	一定期間は同じ	—						
③通常の労働者と職務の内容が同じパートタイム労働者			△	—	○	△	○	—
同じ	異なる	—						
④通常の労働者と職務の内容も異なるパートタイム労働者			△	—	△	△	○	—
異なる	—	—						

(講じる措置)

◎…パートタイム労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○…実施義務・配慮義務

□…同一の方法で決定する努力義務 △…職務の内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

労働契約書(サンプル)

労働契約書

契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(平成 年 月 日～平成 年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業・終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 始業(時 分) 終業(時 分) 2 休憩時間()分 3 所定時間外労働の有無(有、無)
休日	・定休日;毎週 曜日、その他()
休暇	
賃金	1 基本賃金 イ 月給(円)、ロ 日給(円) ハ 時間給(円) 2 諸手当の額及び計算方法 イ(手当 円) ロ(手当 円) ハ(手当 円) 3 賃金締切日 毎月 日 4 賃金支払日 毎月 日 5 賞与 有(支給方法: 月 月) 無 6 退職金 有(支給方法:) 無 7 昇給 有(昇給方法:) 無
退職に関する事項	1 自己都合退職の手続(退職する 以上前に届け出ること) 2 解雇の事由及び手続(就業規則の定めによる)
社会保険に関する事項	・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他) ・雇用保険の適用(有、無)
契約の更新に関する事項	1 契約の更新の有無 イ 自動的に更新する ロ 更新する場合があります ハ 更新しない 2 契約の更新は、次のいずれにより判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・従事している業務の進捗状況 ・有期契約社員の能力、業務成績、勤務態度 ・会社の経営状況
上記のとおり契約いたします。	
平成 年 月 日	会社所在地
	会社名
	代表者名 ㊟
	労働者住所
	労働者氏名 ㊟

パートタイム労働法改正で
(平成20年4月1日施行)

- ・昇給の有無
- ・賞与の有無
- ・退職金の有無

の明示が義務化された

有期労働契約は、

- ・契約の更新の有無
- ・判断基準

の明示が義務化された

4. 育児・介護休業法の改正 (平成22年6月30日施行)

改正育児・介護休業法の一部施行日が平成22年6月30日です。企業は、いわゆる「パパ・ママ育休プラス(子が1歳2か月になるまで育児休業を認める制度)」などを導入することが義務になります。

■■ 平成22年6月30日に施行される内容 ■■

● パパ・ママ育休プラス(父母で育児休業を取得する場合の育児休業可能期間の延長)

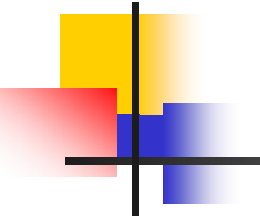
共働き世帯で、父母がともに育児休業を取得する場合、原則として子が1歳2か月に達するまでにそれぞれ1年を超えない範囲で休業できるようにする必要があります(現在は原則として「子が1歳に達するまでの間」です)。

● 出産後8週間以内における父親の育児休業取得促進

配偶者の出産後8週間以内に、父親が育児休業を取得した場合には、特例として、理由を問わず、育児休業を再度取得できるようになります(現在の制度では、一定の理由がある場合に限り、再度の取得が可能です)。

● 配偶者が専業主婦(夫)である者の適用除外規定の廃止

現在は、労使協定を結ぶと、専業主婦(夫)を有する人には育児休業を認めないことが許されていますが、6月30日からは育児休業を認めなくてはいけなくなります。



●子の看護休暇の拡充

請求された場合、子の看護休暇を下記の日数分、与えなくてはいけなくなります。

- ・現行……………小学校に入る前の子がいる場合、子の人数に関わらず一律年5日が限度
- ・改正後……………小学校に入る前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日が限度

●介護のための短期の休暇制度の創設

要介護状態にある家族の通院の付き添い等が必要な人から請求された場合、年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)までの介護休暇を与えなくてはいけなくなります。

●その他

従来の「勤務時間短縮等の措置」を厳密化し、「**短時間勤務制度**」、「**所定外労働の制限**」を**義務規定**とするなどの改正が実施されます(詳細はまだ政府発表されていませんので、決まりましたらお伝えします。ただし、100人以下の企業は、「その他」については、当分のあいだ猶予されます。

5. 中小企業緊急雇用安定助成金の改正(平成21年12月1日より)

厳しい経済情勢の中でも従業員の雇用維持に努力する中小企業事業主を支援するために、平成20年12月1日に創設された助成金です。

<主な支給要件> ※○○○の部分が今回の変更箇所。

- ① 雇用保険の適用事業主であること
- ② 次のいずれかに該当すること

イ 売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること(ただし、直近の決算等の経常損益が赤字であれば5%未満の減少でも可)。

ロ 売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること(ただし、対象期間の初日が平成21年12月2日から平成22年12月1日までの間にあるものに限る)。

③ 休業等を実施する場合は、従業員の全一日の休業または事業所全員一斉の短時間休業を行うこと(平成21年2月6日から当面の期間にあっては、当該事業所における対象被保険者等毎に1時間以上行われる休業(特例短時間休業)についても助成の対象)

④ 出向を実施する場合は、3か月以上1年以内の出向を行うこと

なお、通常、助成金の対象となった出向の終了日の翌日から6か月を経ずに開始された再度の出向は助成金の対象とならないが、平成21年11月30日から平成22年11月29日までに開始される再度の出向については、6か月経過していない場合も支給の対象とする。

中小企業緊急雇用安定助成金の受給額

受給額

* 1人1日当たり、雇用保険基本手当日額の最高額
(**現時点で、7,685円**)が上限となる。

○休業

休業手当相当額の4/5(上限あり) ※1※2

支給限度日数:3年間で300日(休業及び教育訓練) ※3

○教育訓練

賃金相当額の4/5(上限あり) ※1※2

上記の金額に1人1日6,000円を加算

○出向

出向元で負担した賃金の4/5(上限あり)※1※2

※1 従業員の解雇等を行わない事業主に対しては助成率を上乗せ(4/5→9/10)しています。

※2 障害のある人の休業等に対しても助成率を上乗せ(4/5→9/10)しています。

※3 残日数の計算は次のとおりです。

残日数 = 前回までの残日数

－(判定基礎期間に実施した休業(教育訓練)の延人日/判定基礎期間末日の対象被保険者数)

なお、中小企業緊急雇用安定助成金の対象期間は1年であり、1年ごとに受給の要件の確認が必要です。

6. 残業削減雇用維持奨励金の創設 (平成21年6月8日 適用)

支給要件

- ① 最近3ヶ月の売上高又は生産量がその直前3ヵ月間又は前年同期と比較して5%以上減少していること（中小企業においては前期決算等の経常利益が赤字であれば、5%未満の減少でも可）
- ② 判定期間における事業所労働者（事業所の雇用保険被保険者及び事業所に役務の提供を行う派遣労働者）1人1月当たりの残業時間が、比較期間（計画届の提出日の属する賃金締切期間の前月又は前々月から遡った6か月間）の平均と比して1/2以上かつ5時間以上削減されていること
- ③ 判定期間の末日における事業所労働者数が、比較期間の月平均事業所労働者数と比して4/5以上であること
- ④ **計画届の提出日から判定期間の末日までの間に事業所労働者の解雇等（有期契約労働者の雇止め、派遣労働者の事業主都合による中途契約解除等を含む。）をしていないこと**

支給額 期間等

イ 対象期間… 事業主の指定した日から1年間

ロ 支給額

	有期契約労働者	派遣労働者
中小企業事業主	15万円(年30万円)	22.5万円(年45万円)
中小企業事業主以外の事業主	10万円(年20万円)	15万円(年30万円)

（注）上限はそれぞれ100名とし、残業削減計画届の提出日の翌日以降に新たに雇い入れられた人等は対象となりません



ご静聴ありがとうございました！！

武田中小企業診断士・社会保険労務士事務所
所長 武田浩昭(たけだ ひろあき)

(社)中小企業診断協会 新潟県支部長

特定社会保険労務士、中小企業診断士、認定事業再生士(CTP)、
ITコーディネータ、経営品質協議会セルフアセッサー、ファイナシャルプランナー(AFP)

電話 025-276-7732 携帯 090-2492-8394
e-mail : takeda@juno.ocn.ne.jp

※お気軽にご相談ください(電話・メール相談は無料です)。