

坂田社労士事務所便り

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す。

◆「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。

「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が、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そうです。

「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、契約書のひな型や実例集、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」「情報を扱う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たいはいかがでしょうか。