

2010年11月/12月号 合併号

# ビジネスニュースレター

日頃は「ビジネスニュースレター」をご愛読いただき、ありがとうございます。  
今月号は、今、注目の「金融円滑化法」と「障害者雇用促進法」をとりあげており、いずれの内容も法制度の解説にとどまらず、その実態、対応のポイントについても解説しています。  
コンサルティング現場のノウハウを踏まえた実践的な内容となっておりますので、是非ご一読ください。

## ポスト「金融円滑化法」対応 ～企業の「真の実力」が問われます！～

「金融円滑化法」、昨年「モラトリアム法案」などと騒がれた法律については、皆さん報道などでお聞きになったことがあると思いますが、この法律は平成 23 年 3 月 31 日に失効することになっていることもご存知でしょうか。

### 金融円滑化法とは？

正式名称は「中小企業者等に対する金融の円滑化を図るための臨時措置に関する法律」といって、資金繰りに困った中小企業等から「返済負担を軽くしたい」と条件変更の申し出があった場合、貸付条件の変更にできるだけ応じるべきという「金融機関の努力義務」を課したものです。

### 金融円滑化法の効果はあったのか？

金融庁の発表によると、同法が施行されてから平成 22 年 6 月末までの間に、銀行（全国 146 行）に対して、約 47 万件の申込みがあり、その内約 39 万件（約 83%）について条件変更等が実行されています。前評判では、同法の効果に懐疑的な見方もありましたが、多くの申し込みと高い実行率から、同法の効果は確実に出ていていると考えられます。

条件変更の申込み状況(平成 22 年 6 月 30 日時点)

	申込み	実行	謝絶	審査中	取下げ
都市銀行	105,133 件	83,459 件	2,952 件	14,902 件	3,820 件
地域銀行(※)	363,060 件	301,712 件	8,637 件	38,932 件	13,779 件
その他の銀行	6,622 件	5,567 件	241 件	263 件	551 件
合計	474,815 件	390,738 件	11,830 件	54,097 件	18,150 件

(※)：地方銀行・第 2 地銀など 出所：金融庁「中小企業金融円滑化法に基づく貸付条件の変更等の状況について」を元に作成



### 金融円滑化法と「事業計画」

条件変更を申込むにあたっては、金融機関から将来の「事業計画」を提出することが求められています。しかし、残念なことに「条件変更の承認」のみが目的になってしまい、実現困難かつ改善根拠が乏しい事業計画を作成してしまっているケースも数多くみられ、私たちコンサルタントとしては大変残念な気持ちになります。そもそも、条件変更は最終的な問題解決にはなりません。条件変更という手段で「本質的な問題の先送り」をしてしまうことで、結局、会社は窮地に追い込まれることになるからです。

### 「ポスト」金融円滑化法 ～企業の「真の実力」が問われる！～

金融円滑化法失効後、一番大切なのは、対外的な目線ではなく、「会社の底力を伸ばすために何をすればよいか？」という原点回帰の視点です。そのためには、「見た目がよい（が中身のない）計画書」ではなく、本当の意味で「会社を成長させる事業計画」を作ることが必要となります。

社長が明確な「ビジョン」を描き、全社員がそれを「共有」し、計画実現のために「動いて」いる会社は、外部環境の変化に適応しながら、自然と強くなるものです。

皆さまの会社はそのような「真の事業計画」をお持ちでしょうか？もし、お持ちでない場合は、今からでも遅くはありませんので、みらいの担当者にご相談ください。

# 障害者雇用義務の拡大と企業の対応について

「障害者雇用促進法」により従業員<sup>※1</sup>数が56人以上の企業は、従業員のうち一定の雇用率（**1.8%**）以上の障害者<sup>※2</sup>を雇用することが求められています。さらに平成22年7月から、この障害者の雇用率（実雇用率）を算出する際の計算式について、新たに「短時間労働者<sup>※3</sup>」を含めた計算式（※【図表1】参照）に変更となったため、企業の障害者雇用義務がこれまで以上に拡大されることとなりました。

- ※1 従業員とは、「労働者」、「短時間労働者」を含めた名称をさします。
- ※2 障害者とは、「障害者手帳」等を所持する者をいいます。
- ※3 短時間労働者とは、週所定労働時間20時間以上30時間未満の者をいいます。

【図表1：実雇用率、障害者の雇用義務数の計算式】

実雇用率 =	$\frac{\text{障害者の労働者数} + \text{障害者の短時間労働者数} \times 0.5}{\text{労働者数} + \text{短時間労働者数} \times 0.5}$
障害者の雇用義務数 =	$(\text{労働者の数} + \text{短時間労働者数} \times 0.5) \times 1.8\%$

【留意点】  
 ・少数点以下は切捨てとなります。  
 ・業種に応じて一定の除外率(5%~80%)が定められており、当該除外率が適用される場合には、実際の障害者の雇用義務数は減少する場合があります。

【ご参考：障害者雇用義務数（例）】

労働者数(人)	障害者雇用義務数(人)
56	1
100	1
200	3
300	5

・労働者数に「短時間労働者」は含めていません。  
 ・除外率の適用によっては、障害者雇用義務数は減少する場合があります。  
 ・障害者の人数は「重度身体(知的)障害者(※短時間労働者を除く)は2人」、「身体(知的)障害者(※重度を除く)、精神障害者の短時間労働者は0.5人」とカウントされます。

なお、従業員数が201人以上の企業については、不足する障害者の数1人に対して、毎月**50,000円**（※201人以上300人以下の企業については、平成27年6月までは**40,000円**）の「障害者雇用納付金」を納付する義務も生じます。

また、障害者雇用納付金の納付が適切に行われていたとしても、障害者雇用に向けた企業努力が十分にされていないと仮にハローワークから判断された場合には、実際に障害者の雇用へ向けた企業努力を「3ヵ年計画」として作成し、提出することが求められる場合もあります。さらに、この「3ヵ年計画」の実施後においても、なお障害者雇用率が達成されていない、企業努力が十分にされていない等と判断された場合には、厚生労働省より企業名の「公表」が行われる場合があります（※障害者雇用に関して虚偽の報告・記載、「3ヵ年計画」の作成・提出が行われなかった場合には**30万円以下の罰金**が科せられる場合もあります）。

障害者雇用については、企業の義務として認識せざるを得ない状況となっていますので、雇用に向けた対応をこれまで以上に検討する必要があります。なお、実際に障害者の雇用を検討するにあたっては、ハローワーク等で求人募集を行う、グループ企業の場合には「特例子会社」を設立し、障害者の雇用率をグループ全体で達成するといった方法も考えられますが、昨今では、**障害者の方を専門に取り扱う人材紹介会社等**から、企業のニーズ（業種・業務内容）に応じた障害者を有料職業紹介という形式で採用するといった方法も行われています。また、障害者を採用し、かつ、一定の要件に該当する場合には、ハローワークから「特定求職者雇用開発助成金（※【図表2】参照）」という一定額の助成を受給できますので、こういった制度の活用も検討しつつ、障害者雇用へ向けた企業としての対策を講じる必要があると考えられます。

【図表2：特定求職者雇用開発助成金の助成額】

対象労働者	支給額（総額） （対象期間）	
	中小企業	中小企業以外
身体・知的障害者	135万円 (1年6ヵ月)	50万円 (1年)
身体・知的障害者(重度障害者または45歳以上)、精神障害者	240万円 (2年)	100万円 (1年6ヵ月)
短時間労働者である身体・知的・精神障害者	90万円 (1年6ヵ月)	30万円 (1年)



弊社ビジネスニュースレターでは、毎号、ビジネスシーンで欠くことのできない法制度や海外進出などの最新動向、及び対応手法などを発信しております。  
 本書がビジネスの最新情報入手のための一助になれば幸いです。

【出版企画委員会】岩橋・岡田・菊地・坂下・赤塚・鈴木景子

この内容についてのご意見・お問い合わせはこちらへ  
**Adres : newsletter@miraic.jp**