

ビジネスニュースレター

平成21年2月号 第8号

● ● ● 特 集 ● ● ●

労働基準法の一部改正法が成立
～平成22年4月1日からスタート～

● ● ● Topics ● ● ●

ITシステム導入に不可欠な経営的視点とIT戦略
～そのシステムは御社のIT戦略と合致していますか？～

MC国際公認会計士共同事務所のご紹介
～実態の改善に役立つリーズナブル監査を提供します～

“社長様”へ一言！

御社を担当する者： _____

～ ごあいさつ ～

拝啓 社長様

貴社ますますご清祥のこととお喜び申し上げます。

さて、今月の特集では「改正労働基準法」について解説いたします。

「労働基準法の一部を改正する法律」が国会で成立し、昨年 12 月 12 日に公布されました。

これまでニュース等でも度々取り上げられていた割増賃金率の引き上げや、有給休暇の時間単位での取得がいよいよスタートします。

改正労働基準法が施行されるのは、平成 22 年 4 月 1 日からですので、まだ少し先の話ではありますが、割増賃金や有給休暇については従業員の関心も非常に高いところです。

企業として適切な対応がとれるように、早めにご準備されることをお勧めします。

弊社では、皆様のビジネスにおいて、あらゆる場面でご期待に添えるサポート体制を展開しております。

今後もお引き立てのほど、よろしく願いいたします。

敬 具

平成 21 年 2 月 ニュースレター委員会 浅野 路子

労働基準法の一部改正法が成立 ～平成 22 年 4 月 1 日からスタート～

「労働基準法の一部を改正する法律（平成 20 年法律第 89 号）」の成立・公布により、平成 22 年 4 月 1 日から労働基準法（以下、労基法）の一部改正法がスタートします。今回のニュースレターでは、その概要について解説致します。

1. 法定時間外労働の割増賃金率の引き上げ

現行では法定労働時間(1 日 8 時間、1 週 40 時間)を超える時間外労働について、原則、その超えた時間分について 25%増し以上の割増賃金を支払う必要がありますが、平成 22 年 4 月 1 日以降より、1 ヶ月において法定労働時間を超える時間外労働が 60 時間を超えた場合については、その超えた時間外労働時間分の割増賃金の割増率について、現行の 25%以上から 50%以上へと引き上げられることになります。



ただし、一定の中小企業（図表 1 参照）については、当分の間（平成 25 年以降に再検討の予定）今回の改正の適用は猶予されます。なお、法定休日労働および深夜労働に対する割増率についての変更はありません。

【図表 1 適用が猶予される中小企業】

次の または に該当する中小企業は、当分の間、本改正の適用が猶予されます。

| 資本金の額または出資の総額が | |
|----------------|------------|
| 小売業 | 5,000 万円以下 |
| サービス業 | 5,000 万円以下 |
| 卸売業 | 1 億円以下 |
| 上記以外 | 3 億円以下 |

| 常時使用する労働者数が | |
|-------------|---------|
| 小売業 | 50 人以下 |
| サービス業 | 100 人以下 |
| 卸売業 | 100 人以下 |
| 上記以外 | 300 人以下 |

（注）事業場単位ではなく、企業(法人または個人事業主)単位で判断します。

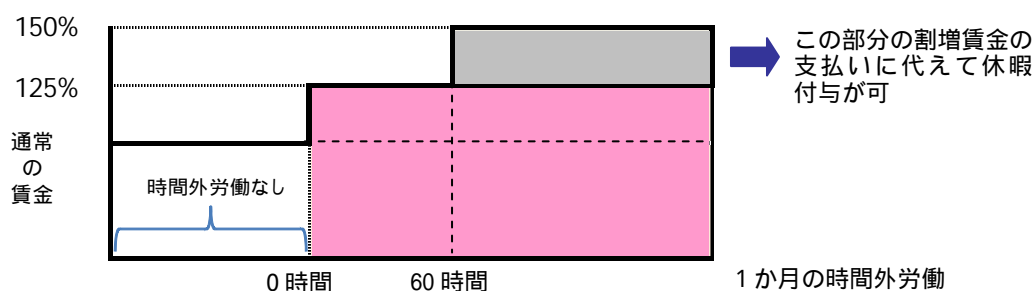
また1ヵ月45時間（以下、限度時間）を超える時間外労働を行う場合には、あらかじめ特別条項付きの時間外・休日労働に関する協定（36協定）を締結する必要がありますが、今回の改正により、限度時間を超える時間外労働に対する割増率は、現行の25%を超える率とするように努めることとされました。なお、現行の限度時間についても今後改正が検討されることになっています。

2. 割増賃金の支払いに代えた有給休暇の仕組み

1ヵ月60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、今回の改正により引き上げられた割増率（50% - 25%）による割増賃金の支払いに代えて、有給休暇を付与することができますようになります。例えば、1ヵ月の時間外労働が80時間だった場合、 $(80\text{時間} - 60\text{時間}) \times (50\% - 25\%) = 5\text{時間分}$ の有給の休暇を付与することにより（図表2参照）。なお、ここで言う有給休暇は労基法第39条に定める「年次有給休暇」とは別途の有給休暇を付与することが必要となり、仮に今回の改正による有給休暇を労働者が取得しなかった場合には、改正により引き上げられた割増率（50%以上）の割増賃金の支払いが必要となりますので注意が必要です。

また、この有給休暇は、60時間を超える時間外労働を行ったときから一定の近接した期間内に、半日単位などのまとまった単位で休暇を付与することが考えられていますが、詳細については平成22年4月1日の施行日までに厚生労働省令で定められることになっています。

【図表2 割増賃金の支払いに代えた有給休暇の付与（厚生労働省リーフレットを参考に作成）】



3. 年次有給休暇の時間単位での取得

現行の労基法では年次有給休暇は「日」を単位として取得することが原則となっていますが、今回の改正により、労使協定（図表3参照）を締結することで、1年に5日分を限度として時間単位で年次有給休暇を取得できるようになります。そして、年次有給休暇について「日」を単位として取得するか、「時間」を単位として取得するかは、労働者が自由に選択することができます。したがって、労働者が「日」を単位として年次有給休暇を取得することを希望した場合、企業側が時間単位の年次有給休暇に変更することはできません。

【 図表 3 労使協定に定める事項 】

時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲
時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（5日以内に限る）
その他厚生労働省令で定める事項
上記 については、平成 22 年 4 月 1 日の施行日までに定められることとなっています。

なお、時間単位の年次有給休暇は、企業規模にかかわらず適用されます。また、パートタイム労働者などの所定労働日数が少ない労働者についても、労使協定において「労働者の範囲」に定めることで適用することも可能です。

4 . 最後に

今回の改正により、割増賃金自体の計算方法の見直しも必要となりますが、これまで以上に業務の効率化や長時間労働の削減といった、企業としての積極的な取り組みが重要になると考えられます。なお、社会保険労務士法人みらいコンサルティングでは、今回の改正に向けて企業としてどのように対応して行くべきかといった実務的なご支援もさせて頂いておりますので、是非ともご相談頂ければと存じます。

● ● ● Topics ● ● ●

ITシステム導入に不可欠な経営的視点とIT戦略 ～ そのシステムは御社のIT戦略と合致していますか？～

業務の平準化や効率向上、人件費削減などの効果を期待して、ITシステムを導入する。ITが企業活動に必要不可欠となった現在、きわめて当たり前に見える業務のIT化の流れです。ただ、企業が継続し成長するためには「IT戦略」が重要度を増しており、当たり前のITシステムの導入においても「戦略」に基づかなければなりません。

企業のIT戦略の在り方について、弊社 猪上謙吾 に話を聞きました。

コンサルタントの視点から、数多くの企業のITの現状を見てきた中で、まず感じることはどのような部分でしょうか？

猪上：中堅規模企業においてですが、社内のITシステムをうまく利用できていないところが多いように感じます。

うまく利用できてないとは、システム同士がうまく連動していないということでしょうか？

猪上：いえ、システム同士は、必ずしも結びつかなくてはならないというものではありません。投資に対するメリットを享受できていないように感じます。もっと言えば、そのシステムが会社の役に立っているかどうかを経営者が認識できていない。あるいは、漠然と「あまり、うまく使えてないような・・・」と思っている。基幹システムともなると、導入費用だけでも大変なコストがかかります。ですが、その投資に見合ったリターンがあるかどうか分からない。

もとが取れていないのではと感じている？

猪上：もとを取るという考え方は注意が必要で、例えば「このシステムで売り上げはいくら伸びるのか」という考え方の経営者がたまにいらっしゃいますが、これは間違い。会計システムや人事給与システムを入れたからといって、収益が増えるわけではないでしょう？そうではなく、まず「リターン」が何かを考えることが重要なのです。

すると、業務の効率向上や可視化、コストの削減といった部分はシステム導入のリターン、あるいは目的ということになりますね？

猪上：それらシステム導入の「目的」が満たされた場合、より多くの収益を上げる環境が整い、会社が成長していくことができそうですね。また、業務の可視化は事故や不正を防ぐのに役立ちます。たいていの会社には、経営目標や中長期計画があるでしょう。

理想の将来像に近づくために製品／サービスをとにかくたくさん売るとか、そのために腕の良い技術スタッフや営業スタッフを集めるといったことでしょうか。

すると、良い人材を確保できるような働きやすい環境をつくることも重要そうですね・・・。

猪上：そうですね。つまりシステム導入の「目的」も、それら「経営目標」だとか「経営戦略」などを実現・達成するために行われるべきなのです。企業の価値を生み出していくためのこうした方針に、全社一丸となって実行するべきです。ところが、ITでこの部分での貢献ができていない企業が少なくありません。

ITの製品やサービス選びに問題があるということでしょうか？

猪上：例えば、部門の個別目標だけをターゲットにシステムを導入している場合があります。でも、もうそれだけではダメなんです。これからは、そのITが経営目標の達成に必要なかをまず考えなければいけません。経営戦略・目標・計画を達成するための方法としてITを採用するか否かを、コストパフォーマンスも含めて考える必要があります。単に便利だからITシステムを導入するという時代は終わりました。これからは、必ず経営の視点に基づき、ITを考えていくことが重要になっていくでしょう。

すると、会社の経営戦略とIT活用の方向性をよく見定める必要がありそうですね。

猪上：会社の中で、この部分を最も一生懸命考えなくてはならないのは誰だと思いますか？

ITシステムであれば、やっぱり情報システム部門ということになるのでしょうか？

猪上：実はこれは経営者自身が一番考えなくてはならないことで、システム部の部長が考えるものではないんです。

情報システム担当役員でもないんですか？

猪上：情報システム担当役員も、もちろん一生懸命考える必要があります。ただ、ITは手段でしかありません。会計システムの導入には当然業務を知る人が必要であり、情報システム部門の人たちだけではうまくいかないでしょう。それよりもまず、経営者が3年先、5年先のビジョンを示し、役員が経営目標の実現のためには何が必要かを真剣に考えることが先決です。それぞれが担当している業務部門のところで、役員が目標を達成するためにどうするかを考えるわけです。その中で、ITをどうしていくかは当然でてくる問題です。経営目標・戦略をしっかりと定めて、導入するITシステムが会社全体の進むべき方向を向いているかどうかを、経営者自らが考える必要があります。



ITシステムの選定段階から、経営者による積極的な関与が必要であるということでしょうか？

猪上：ITのことに詳しくないという理由で、ITをシステム部門の社員に任せきりにするという風潮がかつてはありました。ですが、企業を成長させていこうと考えるならば、システム導入の部分から積極的にかかわっていった方が良いでしょう。会社のシステムについて、経営者がよく知らないというのは問題ですからね。

でも、自社システムが経営の方向性と合致しているかどうかを見定めるのはなかなか難しいのでは？

猪上：そうした場合に「システム監査」という方法があります。「システム監査」(もしくは第三者レビュー)をうまく活用し、システムが企業経営と方向性を同じくしているか、システムに問題がないかを評価するものです。

先ほどの、経営目標やIT戦略のお話とも関係がありそうですね。

猪上：「システム監査」を、IT戦略・計画を“監査のモノサシ”として実施すれば、会社のITに関する問題が浮かび上がるでしょう。ちなみに「システム監査」は様々な目的で実施されます。開発・変更の手続きや運用管理手続きの監査、情報セキュリティに特化した監査、ITシステムの機能の監査など、いくつかの切り口があります。第三者の視点で「システム監査」を行い、経営者に問題提起がされれば、会社のITがさらに効率的で有効なものとなるのではないのでしょうか。

株式会社クレオ 経営者コラムより

<http://www.creo.co.jp>

http://zeem.jp/present/management/int_200812_01.html



● ● ● Topics ● ● ●

M C 国際公認会計士共同事務所のご紹介

～ 実態の改善に役立つリーズナブル監査を提供します～

今回は、平成 20 年 11 月に設立されました、M C 国際公認会計士共同事務所の代表公認会計士 鈴木 大 にインタビューしました。

Q : どのような目的でM C 国際公認会計士共同事務所を設立したのでしょうか？

A : 私たちはこれまでみらいコンサルティンググループとして、企業の経営・管理に関する幅広いソリューションサービスを提供して参りました。このような中、昨今の内部監査・国際ビジネスへのクライアント様からのニーズや関心の高まりを受け、これまでの私たちのサービスラインの一層の専門性を発揮し、更なる品質向上を目指し、M C 国際公認会計士共同事務所を設立致しました。また、日本における近年の監査環境の激変を踏まえ、実態に見合うリーズナブルな監査業務を推進して参ります。スタッフは、日本・海外の会計士等の有資格者により構成し、これまで以上にクライアント様からのニーズにきめ細かく、かつ、的確に対応し、皆様のお役に立つことを目指して参ります。

Q : M C 国際公認会計士共同事務所では、どのようなサービスを提供しますか？

A : 主に日本国内における日本企業及び外国企業の子会社並びに日系企業の現地法人を対象とした次のサービスを提供致します。

| | | |
|----------------------------|-------------|-----------|
| 会計監査・業務監査 | 財務デューデリジェンス | 内部監査 |
| 内部統制支援 | 株式公開支援 | 企業再生・再編支援 |
| 国際会計サービス（英語・中国語・韓国語・ベトナム語） | | |

Q : M C 国際公認会計士共同事務所の特長は？

A : 私たちは、豊富な監査業務経験及びコンサルティング業務経験を持った会計士の集団です。

主な特長としては次の点が挙げられます。

大手監査法人出身者がそれぞれ培った監査経験を集結し、高い信頼性をもった監査アプローチを行います。

20 年超にわたるコンサルティング業務により蓄積されたノウハウを用いて、的確かつ効果的なアドバイスを行います。

海外の有資格者（USCPA、英国公認会計士）も在籍し、また信頼ある海外のアライアンス先と協力することにより日本及び現地の双方からの対応が可能です。

Q : 今後のサービス提供にあたってはどのような方針をお考えでしょうか？

A : 今後のサービス提供にあたりましては、私たちは、お客様に対して次の3つの約束を致します。

「品質の高さ」 「対応の早さ」 「親しみやすさ」

私たちは、お客様の目的達成に貢献することを心から望んでおります。

事務所概要

事務所名: MC国際公認会計士共同事務所 (MC International CPA Partners)

設 立: 平成20年11月

所在地: 〒100-6004 東京都千代田区霞が関3-2-5 霞が関ビル4階

TEL 03-3502-3093 FAX 03-3519-3971



.....

.....

この内容についてのご意見・お問い合わせは



みらいコンサルティンググループ

みらいコンサルティング株式会社

税理士法人 みらいコンサルティング

社会保険労務士法人 みらいコンサルティング

〒100-6004

東京都千代田区霞が関3丁目2番5号 霞が関ビル4階

TEL : 03-3519-3970 FAX : 03-3519-3971

【ニュースレター編集委員会】

細木・添田・浅野・馬場・潘・祐川

Address: newsletter@miraic.jp