

人と人との架け橋

川端経営労務事務所 社会保険労務士 川端 努

〒540-0012

大阪市中央区谷町 2 丁目 5 番 4 号 ラドルビル5F

TEL 06-6945-5518 / FAX 06-6945-5087

URL <http://roumu-support.com>

E-mail t-kawabata@roumu-support.com



災害・事故などに対応する 「事業継続計画 (BCP)」

強毒性だけでなく弱毒性にも対応

最近の新型インフルエンザの流行の影響もあり、大手企業を中心に、重要業務への影響を最小限に抑えるための「事業継続計画 (BCP)」の拡充が進んでいます。

企業が持つ BCP の多くは自然災害や強毒性の鳥インフルエンザの流行を想定していたため、大手通信社や流通企業などは、弱毒性インフルエンザの場合にも対応できる、詳細な計画作りを進めているようです。

「BCP」とはどんなものか？

事業継続計画 (BCP「Business Continuity Plan」)とは、災害・事故などの非常事態発生時に、企業や自治体が重要業務をできるだけ中断せず継続させるための計画です。仮に中断した場合であっても、目標とする復旧時間内での業務再開を目指します。計画には、地震などの自然災害、情報システム障害、テロなどあらゆるリスクを織り込む必要があります。欧米では 1990 年代以降、社員の不祥事なども想定リスクに加えて BCP を作成する企業が増えました。日本でも大手企業を中心に導入事例が増えつつありますが、地震や台風などの対策を主眼としているケースが多く見られます。

企業により異なる対応

これまでのほとんどの企業の BCP は、「強毒性」の鳥インフルエンザを想定しています。そのため、「弱毒性」と言われる今回のインフルエンザ

に対しては機械的な運用を避けて柔軟に対応しています。業務を停止すれば市民生活に大きな影響を与えることになる電力・ガス、医薬品業界などは、詳細な行動計画を策定しており、それに基づいて段階的に対策を進める考えです。一方、多くの人が集まる鉄道や流通業などでは対応が分かれています。ある鉄道会社は、まとまった BCP は策定せず、防災対策など、個々にマニュアルを用意し、今回は職員に予防の手引きを配付しましたが、大流行時の対応は盛り込まれておらず、「運行については国からの指示に従う」方針です。遊園地を運営する企業では新型インフルエンザ対策も含めた BCP の策定を検討していますが、休業するかどうかの判断基準は全く未定で、「行政の指導を仰ぎながら柔軟に対応する」としています。また、空港と都心を結ぶ鉄道を運行する企業は「業務の優先順位付けなどを検討中で、早急に対応策を完成させる」方針です。

大手だけでは意味がない

大手企業では進み始めた BCP の策定ですが、大手企業は多くの業務で中小企業に依存しています。そのため、感染拡大を防ぐにはサプライチェーン全体に予防措置を徹底する必要があります。今後は、中小企業でも対応策が必要になりそうです。

社員の副業・アルバイトを認める場合の留意点

不況による影響

金融危機に端を発する昨年来の不況により、各企業における「派遣社員の解雇」、「有期契約

労働者の雇止め、「一時帰休」、「希望退職・早期退職」、「退職勧奨」、「整理解雇」の実施などが数多く報じられています。また、「給与カット」「賞与カット」などを実施するところもあり、これらは社員の生活に関わるため、大きな問題となっています。給与カット・賞与カットによる社員の収入減に対応する施策の1つとして、従来は認めていなかった「副業」や「アルバイト」を容認する企業が徐々に増えているようです。社員に副業・アルバイトを認めることにより、減った分の給与を補填してもらおうのが狙いです。

会社にとっての選択肢

これまで社員に副業・アルバイトを認めていなかった(いわゆる「兼業禁止規定」を置いていた)会社がこれらを認める場合の選択肢としては、以下の3つが考えられます。

- (1)「会社による許可制」として認める。
- (2)「会社への届出制」として認める。
- (3)「完全解禁」として認める。

上記のいずれを選択するにしても、会社の就業規則や社内規定を整備し、社員の副業・アルバイトを認める場合の基準をはっきりと社員に示しておかなければなりません。また、副業・アルバイトを認める場合でも、期限を決めて認めるのか、今後はずっと認めるのかを決めておくべきです。

認める場合の留意点

副業・アルバイトを認めるとしても、注意しなければならない点がいくつかあります。1つは、「自社の業務と競合するような会社での副業・アルバイトは禁止する」ということが考えられます。自社の社員を競合会社で働かせることにより、自社の営業秘密やノウハウなどが他社に漏れる可能性があるからです。

もう1つは、「疲労やストレスなどを溜めさせない」ということです。副業・アルバイトを認めてトータルの労働時間が長くなることによって、社員に疲労・ストレスが溜まり、それにより自社での仕事がおろそかになってしまえば、本末転倒です。これらのリスク等も十分に検討したうえで、会社の方針を決定しましょう。

中小企業の生き残り策として注目を集める「第二会社方式」

「第二会社方式」とは？

近年、経営状態が厳しくなった中小企業による「第二会社方式」の活用件数が増加傾向にあるようです。この「第二会社方式」とは、経営困難に陥っている企業の中でも収益性のある事業部門について、事業譲渡や会社分割の方法によって別法人(第二会社)に分離し、赤字部門を残した旧会社を清算することにより事業の継続を図るものです。この方式を活用した事業再生は、不良債権のリスクを負わずに損金算入の手続きが容易なことから、金融機関やスポンサーの協力が得やすいというメリットが大きく、非常に注目されています。

デメリットはないのか？

この「第二会社方式」については、これまで、以下のようなデメリットが指摘されていました。

- (1) 第二会社において事業継続に必要な運転資金を確保するために、多額の資金調達を必要とすること。
- (2) 事業の継続に必要な資産の移転にあたって、税負担が発生すること。
- (3) 第二会社により継続を図る事業が行政官庁の許認可の対象となっている場合、改めて許認可の取得申請が必要となること。

デメリット解消のための法改正

今年の4月22日に成立した「改正産業活力再生特別措置法」により、上記のデメリットが解消されることになりました。つまり、「必要な事業資金に対する金融支援」、「登録免許税・不動産取得税負担の軽減」、「特例による営業上必要な許認可の承継」が認められるようになったのです。

改正法はすでに4月30日に公布され一部施行されていますが、主要事項の施行は今年7月以降になるとみられており、今後、指針等も発表される予定です。これから、この「第二会社方式」を活用する中小企業がますます増えてくるかもしれません。

労務管理・就業規則・社会保険・年金のことでお困りの時は、お気軽にご相談下さい。