No.196

2010.9.14 発行

週刊 企業経営ウェブマガジン

発行
株式会社　常陽経営コンサルタンツ

1 ネットジャーナル 要旨

Weeklyエコノミスト・レター　2010年9月10日号
米国経済見通し～追加景気対策の発表が下支え要因に

経済・金融フラッシュ　2010年9月10日号
9月 BOE 金融政策委員会：
18 カ月連続の政策金利据え置き、資産買い取り残高維持を決定

2 経営 TOPICS 抜粋

統計調査資料
景気ウォッチャー調査（平成 22 年8月調査結果）

3 経営情報レポート 要約版

「産休・育休を取りたい」と言われても慌てないために
公的な育児休業制度・補助の活用法

4 経営データベース

ジャンル：著作権　サブジャンル：改正著作権法（平成 22 年 1 月施行）
急速に進むIT化に対応した「改正著作権法」
知らないうちに侵してしまう著作権法違反へのリスク管理

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。日本ビズアップ株式会社

ネットジャーナル
「Weekly
エコノミスト・レター」
要 旨

ニッセイ基礎研究所
2010年9月10日号

米国経済見通し
～追加景気対策の発表が下支え要因に

要　旨

＜米国経済の見通し＞

1 米国経済は昨年 10-12 月期の成長率が前期比年率 5.0%、1-3 月期は同 3.7%と堅調な成長を見せた後、ギリシャ危機の影響を受けた 4-6 月期は同 1.6%と伸びを縮小した。

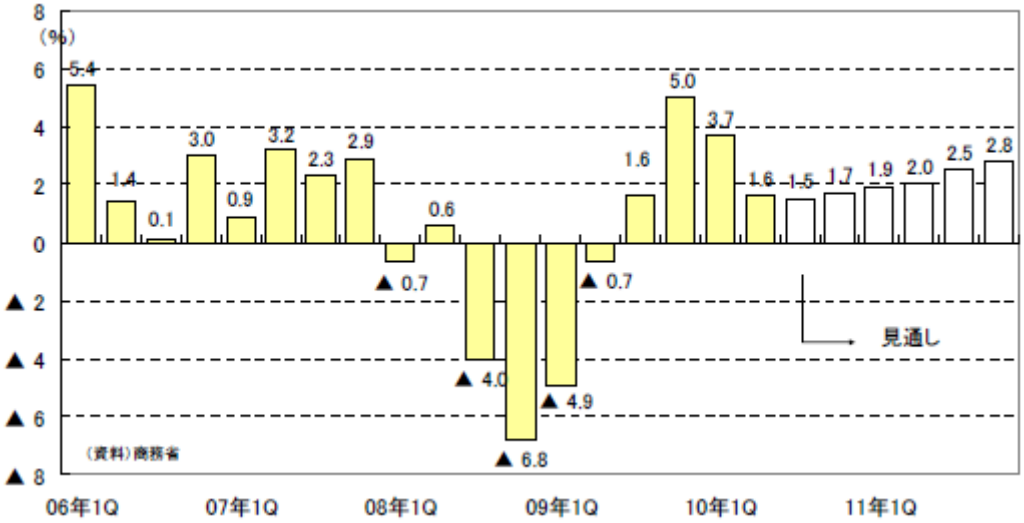
2 市場では二番底への懸念が高まり、株価が急落、金利が低下、ドル安が進展するなどリスク回避の動きを強めたが、その後、８月雇用統計が予想を上回るなど、景気への懸念はやや落ち着きを見せている。

3 1-3 月期までの高成長は在庫投資の寄与が大きく、半面、4-6 月期は輸入増が成長率を押し下げたが国内最終需要は急伸するなど、景気の実体には底堅さも窺われる。ただし、雇用の回復が緩慢であり、今後も個人消費の伸びが抑制されるため、当面、２%を下回る低成長が続こう。

4 オバマ大統領は追加景気対策を発表した。即効性には乏しいものの、ブッシュ減税期限切れ後の懸念を薄めるものと言え、成立すれば景気の下支え要因となろう。

5 2010 年の成長率は 2.6%、2011 年は 1.9%が見込まれる。

（図表1）米国の実質 GDP 成長率の推移と見通し （前期比年率）



Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、当事務所のホームページの「ネットジャーナル」よりご確認ください。

ネットジャーナル
「経済・
金融フラッシュ」
要 旨

ニッセイ基礎研究所
2010年9月10日号

9月 BOE 金融政策委員会

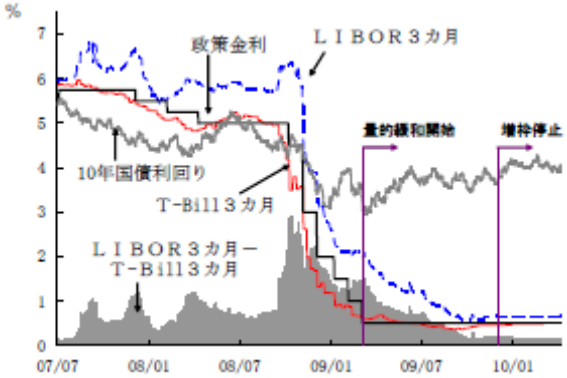
18 カ月連続の政策金利据え置き、資産買い取り残高維持を決定

要　旨

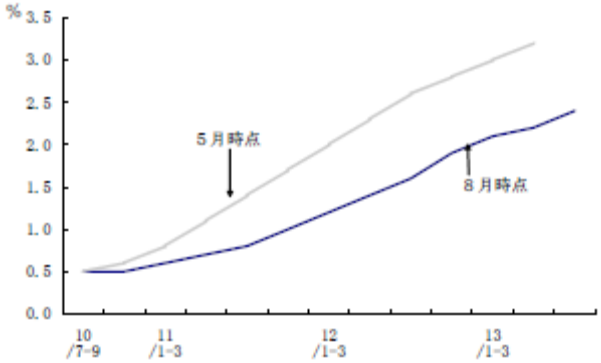
1 政策金利は 18 カ月連続、資産買い取り残高は 10 カ月連続で据え置き

イングランド銀行（ＢＯＥ）は８日、９日に開催した金融政策委員会（ＭＰＣ）で、政策金利の 0.5%での据え置きと資産買い取り（量的緩和）残高の 2000 億ポンドでの維持を決めた。政策金利の据え置きは 18 カ月連続（図表１）、資産買い取り枠も 10 カ月にわたり 2000 億ポンドで維持されている。今回のＭＰＣは政策変更がなかったことから声明文は公表されず、議事内容、票決結果は９月 22 日の議事録を待たなければならない。

■図表１ イギリスの政策金利



■図表２ インフレ報告における政策金利の想定



2 決定のベースは8月「インフレ報告」の見通し

先月のＭＰＣで議論の叩き台となった８月の「インフレ報告」は先月 11 日に公表されている。今回の政策変更の見送り決定は、同報告での見通しを維持するとの見方が大勢を占めたことを意味する。８月の報告は、キャメロン政権が６月 22 日に公表した緊縮予算が反映された初めての見通しとなった。金融政策の想定は、2000 億ポンドの資産買い入れ残高の維持は変らなかったものの、市場の予測を前提とする政策金利については、前回５月の見通し時に比べて利上げの開始時期が遅く、且つ、ペースも緩やかになった。財政赤字削減による長期金利低下の効果もあって、緊縮財政政策を反映したことによる成長率の下方修正の幅は僅かなものに留まった。

3 例外的な金融緩和措置の収束への支持は広がらなかった模様

最近のＭＰＣの票決を見ると、資産買い取り残高の維持は８月までの９カ月の間、８人の委員が全員一致で決定してきたが、政策金利に関しては６月以降、キング総裁を含む７人の据え置きに対して、センタンス委員が「経済情勢の好転」、「インフレ期待の変化」、「需要回復とともに価格転化が容易化する」との理由から「2008 年末～2009 年にかけて実施された例外的な金融緩和措置の収束を図る時期に来ている」と主張、25bp の利上げに票を投じている。

景気ウォッチャー調査

平成22年8月調査結果

今月の動き（8月）

８月の現状判断ＤＩは、前月比 4.7 ポイント低下の 45.1 となり、２か月ぶりに低下した。

家計動向関連ＤＩは、記録的な猛暑の影響により、飲料やエアコン等の夏物商品の販売は好調であるものの、商店街を中心として、客足の減少や秋物衣料の不振がみられたこと等から、低下した。企業動向関連ＤＩは、急激な円高で輸出環境が急速に悪化しているとみられること等から、低下した。雇用関連ＤＩは、電機・自動車関連等の製造業における求人はみられるものの、正規職員の採用を中心に企業の慎重な態度が続いていること等から、低下した。

８月の先行き判断ＤＩは、前月比 6.6 ポイント低下の 40.0 となった。

先行き判断ＤＩは、環境対応車の購入補助制度の終了が乗用車の販売や生産・雇用面に与える影響に対する懸念のほか、円高・株安等が景気全般に与える影響に対する懸念等から、家計部門、企業部門、雇用部門のすべてで低下した。

以上のことから、今回の調査結果に示された景気ウォッチャーの見方は、「景気は、引き続き厳しい中で、持ち直しの動きがこのところ緩やかになっている」とまとめられる。

全国の動向

1 景気の現状判断DI

３か月前と比較しての景気の現状に対する判断ＤＩは、45.1 となった。家計動向関連、企業動向関連、雇用関連のすべてのＤＩが低下したことから、前月を 4.7 ポイント下回り、２か月ぶりの低下となった。また、横ばいを示す 50 を 41 か月連続で下回った。

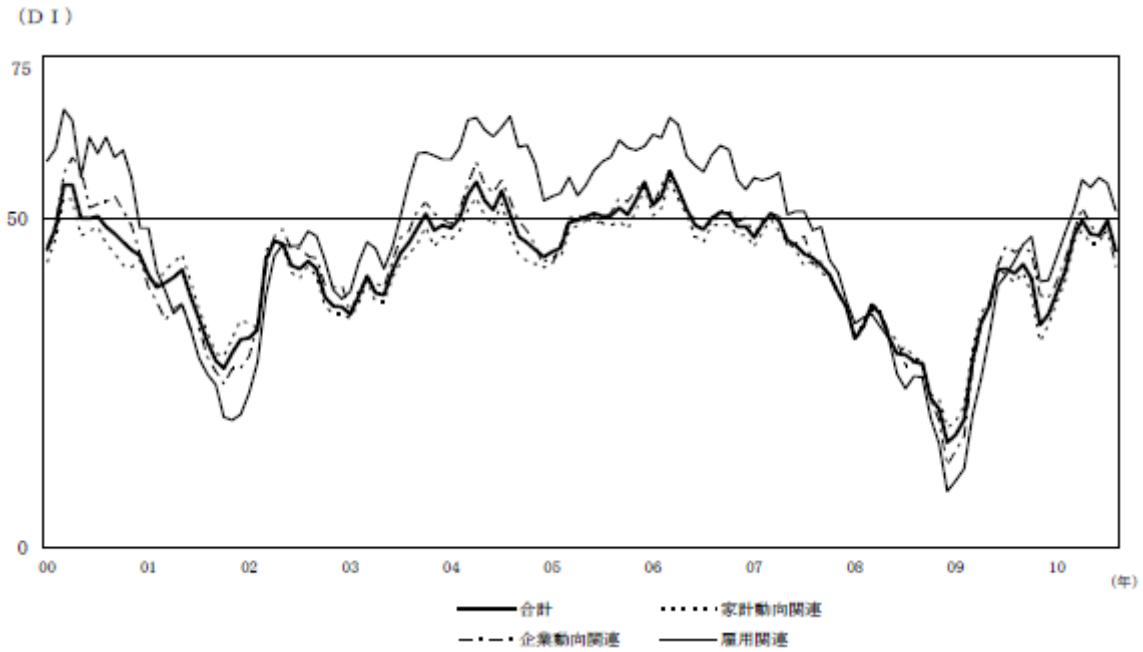
図表１　景気の現状判断ＤＩ

（ＤＩ）　年	2010						
月	3	4	5	6	7	8	(前月差)
合計	47.4	49.8	47.7	47.5	49.8	45.1	(-4.7)
家計動向関連	46.5	48.2	46.2	46.2	49.4	44.9	(-4.5)
小売関連	45.8	47.1	46.6	46.8	50.9	46.7	(-4.2)
飲食関連	44.9	48.1	43.3	40.7	45.8	36.8	(-9.0)
サービス関連	48.1	50.9	46.6	47.1	48.0	44.6	(-3.4)
住宅関連	47.6	45.8	44.4	43.6	45.6	39.2	(-6.4)
企業動向関連	48.0	51.8	49.1	47.3	48.2	42.7	(-5.5)
製造業	49.2	53.9	52.6	48.4	49.2	45.4	(-3.8)
非製造業	47.3	50.3	46.3	46.6	47.7	40.2	(-7.5)
雇用関連	51.3	56.0	54.8	56.3	55.5	51.3	(-4.2)

図表２　構成比

年	月	良くなっている	やや良くなっている	変わらない	やや悪くなっている	悪くなっている	ＤＩ
2010	6	0.9%	20.6%	52.6%	19.3%	6.6%	47.5
	7	1.7%	23.5%	53.0%	15.6%	6.2%	49.8
	8	1.8%	17.6%	48.3%	23.5%	8.7%	45.1
(前月差)		(0.1)	(-5.9)	(-4.7)	(7.9)	(2.5)	(-4.7)

図表３　景気の現状判断ＤＩ



2 景気の先行き判断DI

２～３か月先の景気の先行きに対する判断ＤＩは、40.0 となった。家計動向関連、企業動向関連、雇用関連のすべてのＤＩが低下したことから、前月を 6.6 ポイント下回り、４か月連続の低下となった。また、横ばいを示す 50 を 39 か月連続で下回った。

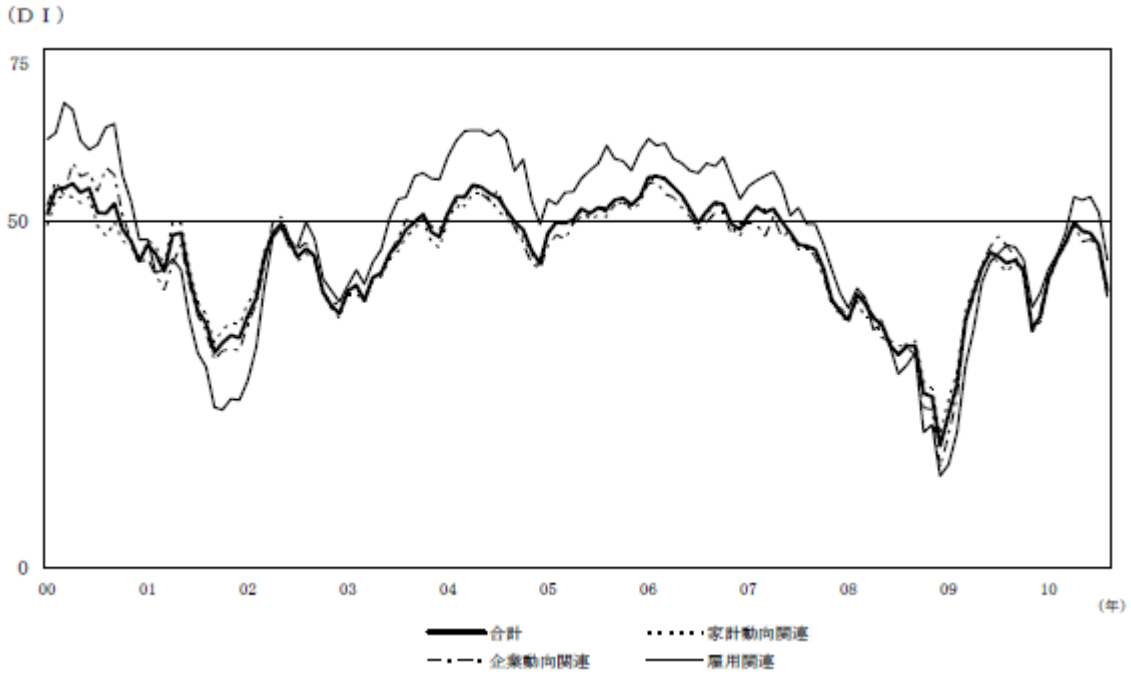
図表４　景気の先行き判断ＤＩ

（ＤＩ）　年	2010						
月	3	4	5	6	7	8	（前月差）
合計	47.0	49.9	48.7	48.3	46.6	40.0	(-6.6)
家計動向関連	47.0	49.3	48.6	47.8	46.2	39.6	(-6.6)
小売関連	46.8	49.5	48.5	47.8	45.0	37.7	(-7.3)
飲食関連	48.3	48.9	43.5	46.7	46.6	38.8	(-7.8)
サービス関連	47.8	49.6	50.8	49.4	48.7	43.7	(-5.0)
住宅関連	43.7	47.1	44.7	42.6	45.3	39.2	(-6.1)
企業動向関連	46.4	49.7	47.1	47.4	45.9	39.1	(-6.8)
製造業	48.3	50.5	47.9	47.9	45.3	39.2	(-6.1)
非製造業	44.7	49.2	46.3	47.0	45.8	38.5	(-7.3)
雇用関連	48.3	53.6	53.1	53.6	51.3	44.5	(-6.8)

図表５　構成比

年	月	良くなる	やや良くなる	変わらない	やや悪くなる	悪くなる	ＤＩ
2010	6	0.9%	19.9%	56.5%	16.9%	5.8%	48.3
	7	0.8%	16.5%	58.5%	17.1%	7.2%	46.6
	8	0.9%	11.9%	44.9%	31.0%	11.3%	40.0
（前月差）		(0.1)	(-4.6)	(-13.6)	(13.9)	(4.1)	(-6.6)

図表６　景気の先行き判断ＤＩ



「景気ウォッチャー調査（平成 22 年8月調査結果）」の全文は、当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。

ジャンル： 労務

「産休・育休を取りたい」と言われても慌てないために
公的な育児休業制度・補助の活用法

ポイント

1. 国内の現状について
2. 今、事業主にできること
3. 従業員に対する給付金制度

1 国内の現状について

■ 1 ｜ 近年の少子化の状況

(1)仕事を持つ女性従業員の現状

①従業員から「妊娠報告」を受けたら

従業員、特に女性の従業員が結婚をして「寿退職」。これはひと昔前のこと。最近は結婚をしても引き続き働くケースが増えています。次に控えているのは、「その従業員に子どもが授かること」ではないでしょうか。

もし、従業員から「妊娠しました」の報告があったとしたらどのように受け止められるのでしょうか？

「おめでとう、元気な赤ちゃんを産んで、働けるようになったら戻っておいで。」と、にこやかに言えますか？

それとも「さて、困ったな。退職したいと言われても、すぐにこの人に代わる優秀な従業員を見つけられるかな。だからといって、長期の休みを取りたいなんて言われたら、これも困る……。」と頭を抱えてしまうでしょうか？

②従業員のホンネ

今度は従業員の立場です。「妊娠しました」と事業主に報告に行きたいところですが、向かう足が重たく感じるのではないでしょうか。

新しい家族を迎え入れる希望に満ち溢れているのですが、「仕事はどうしよう。本当は産んだ後も働きたいのだけれど、認めてもらえるだろうか。嫌な顔をされないかな。」という不安を抱くことでしょう。また、「新しい家族が増えることは嬉しい反面、今まで以上に生活費が嵩むし、夫の収入も減っているので、自分が仕事を辞めると生活が苦しくなるから、仕事を続けたい。」と思い悩むことでしょう。

「育休明けに職場復帰したくてもできない（しない）理由」は「体力が持たない気がするから」がトップで、「職場が産休・育休を取得できるような雰囲気ではないから」も多いといいます。事業主の理解が得られないことにより、泣く泣く退職してしまうケースが多いのです。

これは同時に事業主から見れば、優秀な労働者を手放すことになるのです。

③子育て中の再就職

一旦退職してしまうと、小さな子どもを抱えての職探しには困難が待ち受けています。

「良い人なのだけど、小さな子どもがいるのでは、いつ休まれるかわからないから、採用できない」と敬遠されてしまいます。

2 今、事業主にできること

(1)育児休業制度等の活用

子どもが授かる従業員を産休・育児休業明けも引き続き雇い続け、さらに一定の要件を満たした事業主に対し経済的にバックアップされる制度があります。

これらの制度を活用することで、優秀な職員に対し「子どもを持っても働き続けてもらいたい」とお考えの事業主と、働き続けたいと願う従業員との双方の思いが実現することができます。

平成 22 年度の主な育児関係助成金等の概要は、下記のとおりとなります（要件等の詳細は省略しておりますのでご了承下さい）。

■育児・介護雇用安定等助成金

①中小企業子育て支援助成金

一定の要件を備えた育児休業・短時間勤務制度を実施する中小企業主に対して、育児休業取得者・短時間勤務制度の適用者がはじめて出た場合に助成金を支給する制度。

●対象事業主

一定の要件に該当する常時雇用する労働者の数が 100 人以下の雇用保険適用事業主であること。

●支給対象期間

該当する労働者が平成 18 年度から平成 22 年度までの間に育児休業・産後休業を開始し６ヵ月以上取得した後職場復帰後６ヵ月以上継続して雇用された場合。または、同期間内に短時間勤務を開始し、６ヵ月以上同制度を利用した場合。

●受給額

１人目	育児休業	100 万円
	短時間勤務	60～100 万円
２人目	育児休業	60 万円
	短時間勤務	20～60 万円

●申請期間

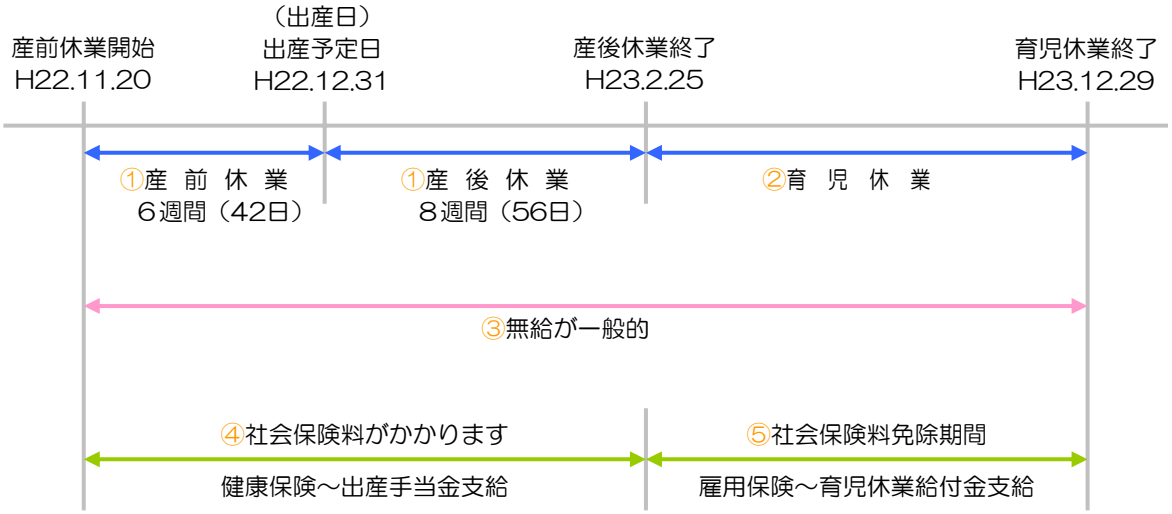
受給できる事業主の要件を満たした日の翌日から３か月以内

3 従業員に対する給付金制度

■ 1 育児休業等のしくみと給付金

社会保険・雇用保険に加入していれば、従業員が出産・子育ての期間に休業する場合、その本人に対して支払われる給付金の制度があります。

これらの制度を活用することにより、事業主はノーワーク・ノーペイの原則どおり、休業中に賃金を支払わなければ、その期間中は、最低限の費用負担で済みます。一方、従業員も無給である期間、一定の要件を満たせば賃金に代わるものとして給付金等支給により、生活費を補うことができます。



(1)産前・産後休業

期間は原則、産前：６週間、産後：８週間となります。

●産前休業

出産予定日が平成22年12月31日の場合、平成22年11月20日からとなります。

●産後休業

予定日の平成22年12月31日に出産した場合、翌日の平成23年１月１日からとなります。実出産日によって、産後休業の開始が前後します。

(2)育児休業

期間は原則、産後休業経過後（産後８週間）から子が１歳になるまでです。

(3)休業期間中の賃金

産前産後休業期間、育児休業期間の賃金については、法律上規定されていないため、有給・無給のどちらでもかまいません。

産前～育児休業期間には、要件を満たせば健康保険や雇用保険から給付金等が支給されます。賃金の支給があれば、いずれも減額されるので、無給が一般的です。

①産前産後期間
健康保険から「出産手当金」として標準報酬月額の３分の２が支給されます。
②育児休業期間
雇用保険から「育児休業給付金」として休業開始前の賃金の約50%が支給されます。

(4)保険料徴収

産前・産後休業期間中は、労使ともに休業前と同等の社会保険料がかかります。本人負担分の徴収方法は、毎月振り込んでもらうか、出産後にある程度まとめて支払ってもらうなど、従業員の方と相談の上、決定することをお勧めします。

また、雇用保険料は、賃金が支給されない場合はかかりません。

(5)社会保険料免除

育児休業期間中は、社会保険料が労使ともに免除されます。

■ 2｜まとめ

前述のような給付金制度を活用することにより、事業主・従業員の方の双方が金銭的な負担に苦しむことなく、出産・育児休業を与え、与えられることができます。

行き着くところは、「帰る所があるのか」ということでしょう。

結婚しても、子供を産んでも働き続けたいと願う従業員に対しては、職場全体が再び受け入れてあげられる雰囲気と環境が整っていれば、悩んだ挙句、「子供を産まない」「産んだら辞める」などという選択肢を選ばないで済みます。

日本中のありとあらゆる職場で、「子供を産んでも復帰できる環境」があれば、少子化問題はかなり小さくすることができるのではないでしょうか。もちろん、母となる方の職場だけでなく、父となる方の子育て期間中の職場の理解も大いに必要となるのです。

Question 急速に進むＩＴ化に対応した「改正著作権法」

Answer 総務省より平成 21 年４月７日に公表された、平成 20 年「通信利用動向調査」によると、国内のインターネット利用者数は 9,091 万人、人口普及率は 75.3%（前年比 23 ポイント増）に達しました。５人に４人がインターネットを利用しているということです。
諸外国に比較し遅れているインターネットを利用したビジネスの促進や違法なコンテンツの流通を抑止する目的から、平成 21 年６月、著作権法が改正されました。改正著作権法は 2010 年１月より施行されました。
中小企業の経営において著作権法というと馴染みの薄い法律ですが、理解することにより新たなビジネスチャンスに繋がる可能性もあります。また、知らないうちに自社の事業や従業員が著作権法を侵害してしまっている可能性も大いに考えられます。著作権法の内容を十分に理解し、自社の経営やリスク管理に役立てると良いでしょう。

１　著作権とは

著作権法は、知的財産権のひとつである著作権の範囲と内容について定める法律で、著作者の権利およびこれに隣接する権利を定め、その保護を目的とします。日本では明治 32 年に初めて制定され、現行のものは昭和 46 年に施行されました。
知的財産権とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権といった工業所有権と文化的な創作物を保護の対象とする著作権、トレードシークレット、ノウハウなどを加えたものの総称です。著作物を創作した時点で自動的に権利が発生（無方式主義）し、以後著作者の死後 50 年まで保護されるのが原則です。

■「改正著作権法」の概要

①インターネット等を活用した著作物利用の円滑化を図るための措置
- インターネットで情報検索サービスを実施するための複製等
- 過去の放送番組等をインターネットで二次利用する際に権利者が所在不明等である場合の利用
- 国立国会図書館における所蔵資料の電子化

②違法な著作物の流通抑止のための措置
- インターネット販売等で海賊版と承知の上で行う販売の申出は権利侵害とする（罰則有り）
- 違法なインターネット配信による音楽・映像を違法と知りながら複製することを私的使用目的でも権利侵害とする（罰則なし）

③障害者の情報利用の機会の確保
- 視覚障害者向け録音図書作成が可能な施設を公共図書館等にも拡大。
- 聴覚障害者のための映画や放送番組への字幕や手話の付与を可能に。
- 発達障害等で利用困難な者に応じた方式での複製も可能に。

２　「著作権法」違反における罰則規定

著作権法には、罰則規定が設けられていますが、今回の改正においてその対処となるのは、「インターネット販売等で海賊版と承知の上で行う販売の申出」のみであり、その規定は以下のようなものとなります。

５年以下の懲役または 500 万円以下の罰金

その他の項目に関しても、罰則は無くてもその疑いがある場合は家宅捜査も可能ですし、仮にダウンロードしたものを他の者とシェアしていた場合は、権利者が損害賠償請求を起こすことも可能なのです。著作権法を侵害しないよう、十分気を付けなければなりません。

Question 知らないうちに侵してしまう著作権法違反へのリスク管理

answer

1　コンプライアンスと著作権法

近年、企業経営においてコンプライアンスの重要性が叫ばれていますが、その対象に著作権法が含まれるのは言うまでもありません。しかし、各企業でコンプライアンスのために社内規定や違反防止マニュアルなどを詳細に作成していますが、企業が有する著作権に関する管理規程、特に職務著作等がある場合の権利に関する規程はありますが、コンプライアンスの観点から、日常業務において具体的に遵守すべき規範の内容を定めた社内規程やマニュアルを見ることは滅多にありません。
しかし、企業内で行う日常業務において、多くの行為で著作権法に触れるものが存在します。これらの行為を一律に禁止すると、日常業務に著しい障害が生じ、業務が滞るといった事態を引き起こしかねないという矛盾が生じてしまいます。

2　日常業務における著作権法を侵害する行為

企業運営において、著作権侵害の危険性を含んだ業務を排除することは、非常に困難なことでしょう。日常業務における著作権法侵害にあたるであろう行為をしっかりと把握し、そのような行為を極力行わぬよう努めなければなりません。
企業内において、業務上日常的に行われている著作物の利用行為は、次のようなものが考えられます。

①新聞記事、雑誌、書籍等に掲載された文字、絵、図面、写真などの著作物をコピー（複製）や切り抜きをし、それをファイルして保管する。
②これらの著作物をデジタルデータ化（複製）し、それをＰＣやその他の記録媒体に保存（複製）する。
③ＣＤ－ＲＯＭやＷＥＢ上のデジタルデータをコピーもしくはダウンロードして保存（複製）する。
④①ないし③の方法で保管もしくは保存された文書やデータを利用して、社内文書やプレゼン用資料を、アナログ形式（紙媒体）もしくはデジタル形式（記録媒体）で作成（複製）する。
⑤①ないし④の複製物を、社内もしくは社外に配布（譲渡）する。
⑥①ないし④の形式で存在する著作物を、ＯＨＰやパソコンの画面上に表示（上映）し、又は社内ＬＡＮやインターネットを使って送信（公衆送信）する。
⑦ＣＤ－ＲＯＭやＤＶＤに記録されたコンピュータ・プログラムやデータベースなどを、複数のＰＣにインストール（複製）したり、バックアップ目的でコピー（複製）する。

出典：「日常業務の中の法違反を防ぐ！著作権法違反防止マニュアル」さくら共同法律事務所

上記の行為は、いずれも日常の業務においてよく見られる行為です。しかし、上記の複製行為は、企業内もしくは業務上の複製行為には私的使用を目的とした複製（30 条）に関する規定の適用がないことを前提にするなら、いずれも著作権者を侵害する行為となります。
また、作成された複製物を他者に提供する行為も、社外はもちろん社内でも、著作権者を侵害することになるのです。
さらに、著作物を社内ＬＡＮやインターネットなどを通じて多数の社員に送信する行為、すなわち、少数の社員間のメール送信などを除き、多数の社員に対する送信行為、そして著作物を多数の社員が視聴可能な状態にＯＨＰもしくはパソコンの画面に映し出す行為も著作権の侵害にあたります。
リスクを避けるためにも、著作権法の内容を把握し、従業員にも周知する必要があります。