

社会保険労務士

大園社労士オフィス通信

電話&FAX : 078-223-7178
e-mail : info@syarou-office.com
URL : https://oozono-sr.com/



正社員登用制度の整備とキャリアアップ助成金

◆4月1日から中小企業でも「同一労働同一賃金」が義務化

正社員と非正規社員の不合理な労働条件の相違を禁止する「同一労働同一賃金」が、令和3年4月1日から、中小企業に対しても義務化されます。

具体的には、諸手当、賞与、退職金等の待遇について不合理な相違があってはならないというのですが、昨年10月に出された最高裁判決では、賞与や退職金について、不支給は不合理とはいえないとの判断が示されたものもあります（大阪医科薬科大学事件、メトロコマース事件）。

◆注目される「正社員登用制度」

上記メトロコマース事件では、原則勤続1年以上の希望者全員が受験できる正社員登用制度があり、原告である契約社員が、試験に2回失敗し断念したことが、企業側は正社員登用の機会を与えていたと判断され、結論に大きく影響したといわれています。

一連の判決を受け、企業の一部には、賞与や退職金について、正社員人材の確保・定着を目的として設けているとして、非正規社員に対して異なる扱いとする代わりに、正社員登用制度を整備する動きも見られます。

◆非正規社員の正社員化を進める際に活用できるキャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、雇用期間の定めがある非正規社員の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化等を実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

本助成金の正社員化コースでは、有期雇用の非正規社員を正社員等に転換、または直接雇用した場合に助成金が支給されますが、限定正社員制度を新設した場合の加算措置があります。具体的には、勤務地限定正社員制度、職務限定正社員制度、短時間正社員制度（令和3年度予算により4月1日から追加予定）が加算対象とされます。

◆段階的な正社員登用制度の構築がおススメ

これまで正社員登用制度のなかった企業において、一直線に正社員への登用制度を整備するのは、人件費の面で負担増となることも考えられます。また、在籍中の契約社員やパートタイマーに正社員志望者がいなければ、設ける意味がありません。

優秀な人材を確保したいという企業において、すでに実績がある非正規社員に正社員になってもらうというのは有効な方法の1つですので、上記で紹介した限定正社員制度の導入から始めて、段階的に正社員登用制度の構築を進めてみてはいかがでしょうか。

コロナ禍でも「社長就任後 10 年未満の企業」の約6割は直近黒字～日本商工会議所調査

日本商工会議所が3月5日、「事業承継と事業再編・統合の実態に関するアンケート」調査の結果を公表しました。調査は 2020 年8月 17 日～9月 25 日に各地商工会議所管内の会員企業 14,221 件に対して行われ、4,140 件の事業者から回答を得たものです。

◆事業承継の現状とコロナ禍の影響

まず、会員企業の後継者の決定状況は「経営者年齢が 60 歳以上の企業」で約半数が決定済みの方、後継者不在の企業が約2割を占めていました。

また、同族経営が多数を占める中小企業では親族内承継が8割近くを占める一方、親族外承継も徐々に増加しており、2000 年代は約1割、2010 年以降では約2割となりました。

今回の調査では、事業承継の時期について、コロナ禍の影響で売上が減少している企業ほど、事業承継予定時期を後ろ倒しにする傾向があることがわかりました。一方で、経営者の在任期間別の利益状況を見ると、「社長就任後 10 年未満の企業」の約6割は直近期黒字の一方、「社長就任後 30 年以上の企業」はコロナ禍を受けて赤字を見込む割合が最も大きく、事業承継によって経営を活性化している企業がコロナ禍においても業績を上げている傾向があることがわかります。

◆事業承継の課題

事業承継への障害・課題としては、「後継者への株式譲渡」が最も多く、約3割を占めました。後継者へ株式譲渡を行う際の障害は、「譲渡の際の相続税・贈与税が高い」が約7割、「後継者に株式買取資金がない」が約6割で、税制面および資金面が課題となっています。

◆事業再編・統合(M&A)

事業再編・統合(M&A)については、「過去に買収を実施・検討した企業」は全体では約 15% でしたが、「売上高 10 億円超の企業」に絞ると、「買収を実施・検討した企業」は約4割を占めていました。また、買収先では、後継者難が深刻化している小規模企業(従業員 20 名以下)が約

7割を占めており、M&A が後継者不在企業の事業継続の受け皿となっていることがわかります。買収目的では、「売上・市場シェアの拡大」が約7割、続いて「事業エリアの拡大」が約4割。買収目的・期待効果の達成度は、「概ね達成した」が約半数を占めており、中小企業の事業拡大に M&A が功を奏していることがわかります。

コロナ禍においても、事業承継については計画を遅らせることなく進めていくことが中小企業の業績の維持・拡大に寄与するといえそうです。【日本商工会議所「『事業承継と事業再編・統合の実態に関するアンケート』調査結果」PDF】
<https://www.jcci.or.jp/20210305kekka.pdf>

大企業の非正規労働者における休業支援金・給付金について

◆概 要

コロナ禍で業務が減ったり休業したりしたにもかかわらず、会社から休業手当が出ない大企業の非正規労働者を対象に、「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」(以下、「休業支援金・給付金」という)について、厚労省から支給の方針が公表されました。

一部の相談窓口などで、「昨年分は対象外」と誤った情報を伝えた可能性があるとして問題となっていました。

このほど厚労省から、対象となる大企業の非正規雇用労働者の取扱いの詳細について公表され、2月 26 日より申請受付が始まりました。

◆対象となる労働者

大企業に雇用されるシフト労働者等(※)であって、事業主が休業させ、休業手当を受け取っていない方

※ 労働契約上、労働日が明確でない方(シフト制、日々雇用、登録型派遣)

◆対象となる休業期間および支給額

・令和3年1月8日以降の休業 ⇒ 休業前賃金の 80%

・令和2年4月1日から6月 30 日までの休業 ⇒ 休業前賃金の 60%

いずれも、上限 11,000 円/日

◆休業事実の確認方法

原則、労使の認識が一致したうえで作成された支給要件確認書にて確認。それで確認できない場合は、下記でも可。

- (1) 申請対象月の勤務予定が定まっていた場合で、事業主に対して、その内容に誤りがないことが確認できる場合
- (2) 休業開始月前の給与明細等により「6か月以上の間、原則として月4日以上勤務」がある事実が確認可能な場合で、かつ、事業主に対して、新型コロナウイルス感染症の影響がなければ申請対象月において同様の勤務を続けさせていた意向が確認できる場合（ただし、新型コロナウイルス感染症の影響以外に休業に至った事情がある場合はこの限りではない）

◆休業前賃金の算出方法

（休業前6か月のうち任意の3か月の賃金の合計額）÷90

＊ただし、令和3年1月8日以降の休業について申請する場合は、令和元年10月から申請の対象となる休業を開始した月の前月までの期間に係る賃金のうち任意の3か月分の賃金額を基礎に算定。

◆申請受付期限

令和3年2月26日～7月31日

◆申請方法

郵送またはオンライン（オンライン申請ページへは、下記の休業支援金・給付金HPからアクセス可能）

◆申請の際に必要な書類

- ・支給申請書（大企業労働者用の様式）、支給要件確認書（中小企業労働者の様式と兼用）、給与明細などの添付書類
- ・初回申請の際はシフト制、日々雇用、登録型派遣である旨の疎明書、その内容が確認できる書類（労働条件通知書、雇用契約書等：ない場合にはその旨申出のうえで申請可能）

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>

4月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出[市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>[公共職業安定所]
- 公益法人等の法人住民税均等割の申告納付[都道府県・市町村]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第1期>[郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。
- ・土地価格等縦覧帳簿・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧期間
(4月1日から20日または第1期目の納期限までのいずれか遅い日以降の日までの期間)