

News letter



2022年11月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

contents

新ぐんまチャレンジ支援金のご案内
“下請けたたき”を徹底規制 インボイス理由に価格交渉NG
キャリアアップ助成金
パートタイマーに対する労働条件
13.97%に上昇した男性の育休取得率
傷病手当金受取等の社会保険分野で活用される公金受取口座
M & A 譲渡し情報

新ぐんまチャレンジ支援金のご案内

(中小企業者・小規模事業者及び個人事業者対象)



コロナ禍に加え、原油価格・物価高騰により業況が厳しい県内中小事業者等を対象に、ウィズコロナに向けた新事業展開等の前向きな取り組みを後押しするため、「新ぐんまチャレンジ支援金」を支給します。

申請期間

令和4年**8月1日**(月)～令和4年**12月16日**(金)

支給額

※1事業者あたり上限額以内の**実費相当額**を支給(千円未満切り捨て)

法人

最大40万円

※下限20万円

個人

最大20万円

※下限10万円

主な要件

次の①～③のいずれにも該当する方が支給対象となり得ます。

①と②は**申請の特例**も設けています(詳細は申請要領7ページ)。

①令和4年4月及び5月の**原材料費、燃料費等の仕入金額・経費**が、令和元年、令和2年、又は令和3年のいずれかの同2ヶ月比で**10%以上増加**
(※台帳等で金額が確認できる場合、電気代などの個別の経費で比較することも可)

②令和4年4月及び5月の**売上**が、令和元年、令和2年、又は令和3年のいずれかの同2ヶ月比で**10%以上減少**(※比較する年は①と同一年)

③「**前向きな取組**」を実施 ※詳細は裏面に記載 

◆**感染期特例**…6月以降もコロナ禍や原油価格・物価高騰の影響を受けている場合の特例

⇒ **上記要件における対象月を5月以降の連続する2ヶ月から選択できます**

◆**経費率増加特例**…売上減少に伴い、仕入金額・経費も減少しているが、経費率が増加している場合の特例

◆**季節性特例**…農業者など仕入金額・経費や売上に季節性の変動が大きく、4月・5月の2ヶ月では比較ができない場合の特例

◆**新規開業特例**…新規に開業したため、比較年の仕入金額・経費や売上が確認できない場合の特例

問い合わせ先

新ぐんまチャレンジ支援金コールセンター

☎ **0120-977-289**

(土日・祝日含む9:00～17:00)

申請方法

- ◆申請要領等は、県ホームページからダウンロードできます。
- ◆各行政県税事務所、各市町村、商工会議所・商工会、JA等の窓口でも配布しています。
- ◆申請方法:郵送・オンライン



「前向きな取組」について

「前向きな取組」は(1)～(3)のような取組を指します。



(1) 原油価格・物価高騰を踏まえた取組

- ①省エネ対応機器・設備の導入など、燃料費・光熱費等の**経費削減**につながる事
- ②製造方法や販売・提供方法等を変更し、効率化や**経費削減**につながる事
- ③その他、**原油価格・物価高騰を踏まえた取組**と認められる事

➡ たとえば・・・

経理事務のデジタル化により省力化、製造現場の照明をLED化、製造用機材にインバータを導入、**店舗の空調設備を省エネタイプに転換**、農業用ビニールハウスを省エネ使用に転換、高騰する輸入商品(素材)から国産商品(素材)に転換 等

(2) 新規性のある取組

- ①新たな商品・サービスの開発・製造や、新たな販売・提供方法への転換など、**売上増加**につながる事
- ②商品やサービスの製造方法や販売・提供方法等を変更し、効率化や**売上増加**につながる事
- ③その他、新規性があり効率化や**売上増加**につながる**取組**と認められる事

➡ たとえば・・・

飲食業者が新たにテイクアウト販売を開始、スマホ対応のECサイト構築、新メニューの試作・開発、空き店舗をレンタルオフィスとして貸出、オンライン形式のサービスを導入、主業種とは別の新事業を開始、アプリを活用した効率化、自社ブランドの構築 等

(3) 感染拡大防止に向けて行う取組

- ①各業界団体が策定した**ガイドライン等に明記**されている事
- ②その他、**新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止に向けた取組**と認められる事

➡ たとえば・・・

非接触型体温検知器の導入、キャッシュレス決済導入、**高機能換気・空調設備導入**、卓上タブレットやQRコードでのオーダーシステムの導入 等

「下請けたたき」を徹底規制

インボイス理由に価格交渉NG



2023年10月に始まるインボイス制度。免税事業者との取引では消費税の仕入税額控除ができなくなるから、多くの発注者が取引先の見直しを検討している。だが、このほど公正取引委員会をはじめとする5省庁は、免税事業者に対する取引対価の引き下げや取引の停止は「下請法に抵触する」との声明を出した。さらに、違反者を徹底的に洗い出すため、取引の実態を調べる「下請Gメン」を倍増。15万件に上るかつてない規模の緊急調査も実施している。そして法改正により規制対象者を拡大するなど、取り締まりの体制を整えている。かつては「吠えない番犬」などと調査・指導の甘さを揶揄されていた公取委だが、下請けいじめは徹底的に追及していく構えだ。

インボイス制度（適格請求書等保存方式）開始後、免税事業者からの仕入は段階的に仕入税額控除ができなくなる。経過措置により2026年9月までは80%、その後29年9月までは50%が適用対象となるものの、それ以降は免税事業者からの仕入についてはすべて控除不可能となる。消費税分の損を免れるため、すでに発注者の間では取引先である免税事業者からの仕入を見直す動きが広がっている。

産業省、中小企業庁、国土交通省の5省庁は連名で声明を出し、インボイス制度を理由にした免税事業者との取引内容の見直しは違法となる6つのケースを示した。免税事業者に対する①取引対価の引き下げ交渉、②商品・役務の成果物の受領拒否・返品、③協賛金等の負担の要請、④購入・利用強制、⑤取引の停止、⑥登録事業者になるよう強要—といった行為が下請法違反にあたるという。

下請法は、発注者が守るべき義務や禁止行為を規定している法律だ。違反の疑いのある事業者には公取委の調査が入る。違反が発覚すると行政指導となり、事業者には改善報告書の提出や50万円以下の罰金の支払いが命じられる。悪質と判断されれば、公取委のホームページ上で事業者名や代表者名が公表され、違反の概要や勧告の内容まで掲載されてしまう。事業者としての信頼は損なわれ、取引先や金融機関との関係維持が難しくなるのは避けられない。

本来、契約の内容は双方が納得の上で設定すれば法律上の問題になるものではない。しかし政府では、インボイス制度を巡る交渉について、免税事業者が一方的に不利となるケースを想定し、発注者側に対し「優先的地位の濫用にあたり違法となる可能性がある」と注意を促している。

免税事業者から課税事業者へ変更した仕入先に対しても価格交渉上での配慮が求められる。免税事業者が求める取引価格の引き上げなどに応じず一方的に単価を据え置くと、下請法上の「買いたたき」に該当するという。すでに、公取委と中企庁が中心となって、大きく6分けて3つの施策を展開して下請法による取り締まり強化に乗り出している。

政府が注力する3つの施策
1つめの施策は実地調査のための態勢強化だ。人員確保やシステム構築に取り組み。まず、下請事業者から聞き取り調査を行う中企庁の

インボイス制度（適格請求書等保存方式）開始後、免税事業者からの仕入は段階的に仕入税額控除ができなくなる。経過措置により2026年9月までは80%、その後29年9月までは50%が適用対象となるものの、それ以降は免税事業者からの仕入についてはすべて控除不可能となる。消費税分の損を免れるため、すでに発注者の間では取引先である免税事業者からの仕入を見直す動きが広がっている。

民間の調査員「下請Gメン」の人数を、前年の倍となる248人に増やした。これにより実地調査の件数を前年までの年間約4千件から大幅に増加させ、今年は1万件超とする計画だ。下請Gメンが収集した情報は業界ごとにとりまとめ、所管する各省庁と

6月にかけて、原材料コストや人件費の上昇分を価格転嫁できたかどうかのアンケート調査を中小事業者15万者を対象に実施した。同様の調査は昨年10月に4万者を対象に実施しているが、今回はその4倍に近い規模へ拡充した。政府が「価格交渉促進月間」と定めている9月にも、過去の調査で下請法違反が目立っていた22業種を選定し、10万件の緊急調査を行った。

また、中企庁の委託により全国中小企業振興機関協会が全国48拠点で運営している「下請かけこみ寺」を通じて、下請事業者からの情報を集める。下請かけこみ寺は、代金の未払い・減額や買いたたきなど下請法に関連した相談を弁護士や相談員が受け付けるもの。相談件数は年々増加していて、21年度には1万778件となり、初めて1万件を超えた。

さらには自発的な情報提供を求めるため、今年1月には公取委のホームページ上に「違反情報提供フォーム」を設置した。集めた情報をもとに違反が疑われる発注者を抽出し、立入検査を実施する。年内には、これまで書面調査や立入検査により収集した資料をデータ化して二元管理する「下請取引の監督強化のための情報システム」を構築する（中企庁）という。

フリーランスも取締対象に
「自動的に調査先の優先順位などが抽出できるようになり、下請法違反の取り締まりに向け効率を高められる（同）」としている。そして3つめの施策が、下請法改正による規制対象者の拡大だ。現在、資本金1千万円以下の発注者は規制対象から外れている。しかしフリーランスや副業など働き方の多様化が進むなか「資本金1千万円以下の事業者でも多くの外注先を抱えるようになっていく」（内閣官房）といった現状を踏まえ、資本金を問わずあらゆる発注者に下請法を適用できるように見直す方針だ。

かつては「吠えない番犬」と揶揄された公取委だが、インボイス開始に向けて牙を研ぎ、下請法違反者を徹底的に洗い出していく構えだ。免税事業者との交渉は慎重に行っていく必要があるだろう。

いじめ摘発Gメン 倍増

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

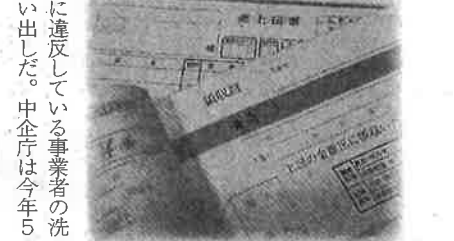
フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に



フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

フリーランスも取締対象に

「ランサム」被害倍増

上半期114件 対策ソフトで防げず

「ランサムウェア」と呼ばれる身代金要求型ウイルスの被害が、今年上半年（1～6月）に全国で114件

に上ったことが警察庁のまとめでわかった。前年同期の61件からほぼ倍増した。ウイルス対策ソフトでも防げないケースが多く、警察庁が注意を呼びかけている。

ランサムウェアは、端末のデータを暗号化し、暗号資産「ビットコイン」などの支払いを要求する不正なプログラムだ。

国内では2020年頃から被害が目立ち始めた。20年下半期は21件だったが、昨年1年間は146件に急増し、今年はそれを上回るペースで被害が出ている。2月にはトヨタ自動車の取

引先の部品会社で感染が判明し、トヨタの国内工場の稼働が一時停止するなどの影響も出た。

最近の手法では、暗号化したデータを公表すると脅す「二重恐喝」が目立つ。今年上半年の114件のうち53件で確認され、実際にダークウェブと呼ばれる闇サイトでデータを公開されたケースもある。

警察庁が被害企業に聞いたところ、回答があった47件のうち39件（83%）は、「VPN（仮想プライベートネットワーク）」機器などコロナ禍で普及したテレ

ワーク関連のネットワークから侵入されていた。

ウイルス対策ソフトについては、警察庁に回答があった55件のうち48件でソフトを使っていたが、ウイルスを検出したケースは約1割にとどまった。警察庁は「不審な添付ファイルを開かないなどの対策を徹底してほしい」としている。



キャリアアップ助成金が変わります

～ 令和4年4月1日以降 変更点の概要～

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、**正社員化、処遇改善などの取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度**です。以下のとおり、制度見直しに伴う内容変更を行っています。

正社員化コース・障害者正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員に転換または直接雇用した場合に助成

正社員化コースのみ

一部廃止

有期雇用労働者から無期雇用労働者への転換の助成を廃止します。

[変更前]

- ① 有期 → 正規：1人当たり 57万円
- ② 有期 → 無期：1人当たり 28万5千円 **(廃止)**
- ③ 無期 → 正規：1人当たり 28万5千円

[変更後]

- ① **有期 → 正規：1人当たり 57万円**
- ② **無期 → 正規：1人当たり 28万5千円**

予告

令和3年12月21日に新設した「人材開発支援助成金の特定の訓練修了者を正社員化した場合の加算」の**対象となる訓練を追加する予定**（時期未定）です。詳細は追って厚生労働省HP（裏面最下部掲載）にて公開予定です。

両コース共通改正事項

（注）令和4年**10月1日**以降の正社員転換に適用

正社員定義の変更

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」のある正社員への転換が必要となります。

現行	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者
改正後	同一の事業所内の正社員に適用される就業規則が適用されている労働者 ただし、「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者に限る

非正規雇用労働者定義の変更

「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」が適用されている非正規雇用労働者の正社員転換が必要となります。

現行	6か月以上雇用している有期または無期雇用労働者
改正後	賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則等」の適用を6か月以上受けて雇用している有期または無期雇用労働者 例) 契約社員と正社員とで異なる賃金規定(基本給の多寡や昇給幅の違い)などが適用されるケース

賃金規定等共通化コース

有期雇用労働者等に関して、正社員と共通の職務等に応じた賃金規定等を新たに作成し、適用した場合に助成

一部廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算を**廃止**します。

賞与・退職金制度導入コース (旧諸手当制度等共通化コース)

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施した場合に助成

支給要件の変更

諸手当等（賞与、退職金、家族手当、住宅手当、健康診断制度）の**制度共通化への助成を廃止し、賞与または退職金の制度新設への助成へと見直します。**

	旧制度
助成対象制度	① 賞与
	② 家族手当 (廃止)
	③ 住宅手当 (廃止)
	④ 退職金
	⑤ 健康診断制度 (廃止)

※ ①～④の制度は正社員と共通化必須
(同額または同一の算定方法)



	新設制度
①	賞与
②	退職金

※ 非正規雇用労働者に対する制度新設のみで助成可
(正社員との共通化は必須ではない)

一部廃止

対象労働者（2人目以降）に係る加算を**廃止**します。

短時間労働者労働時間延長コース

有期雇用労働者等の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用した場合に助成

支給要件の緩和および時限措置の延長

社会保険の適用拡大を更に進めるため、以下の措置を取ります。

- 延長すべき週所定労働時間の要件を緩和（週5時間以上 → **週3時間以上**）
- 助成額の増額措置等を**延長**（令和4年9月末 → **令和6年9月末**（予定））

■ 事前にキャリアアップ計画の提出が必要です。なお、「賃金規定等改定コース」については、令和3年8月19日から令和3年度地域別最低賃金※の発効日の前日の間に賃金規定等の増額改定を行った場合に限り、キャリアアップ計画の提出を支給申請日まで受け付けます。

※ 申請事業所が所在する都道府県における改定された地域別最低賃金

■ 選択的適用拡大導入時処遇改善コースは、時限到来に伴い令和4年9月30日に廃止します。

■ 大企業の場合、生産性要件を満たしている場合の助成額は厚生労働省ホームページ等をご確認ください。

厚生労働省ホームページ「キャリアアップ助成金」

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html



12月以降通常制度とするとともに、業況が厳しい事業主については、一定の経過措置(支給要件の緩和、日額上限・助成率を通常制度よりも高率とする等)を設ける。

雇用調整助成金等

(括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合)(※1)

		令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年1月	令和5年 2～3月
中小企業	原則的な措置 (※2、5)	<u>4/5(9/10)</u> 8,355円	<u>2/3</u> 8,355円	
	地域特例(※3) 業況特例(※4)	<u>4/5(10/10)</u> 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事 業主(※6)(経過措置)	-	<u>2/3(9/10)</u> 9,000円	-
大企業	原則的な措置 (※2、5)	<u>2/3(3/4)</u> 8,355円	<u>1/2</u> 8,355円	
	地域特例(※3) 業況特例(※4)	<u>4/5(10/10)</u> 12,000円	-	
	特に業況が厳しい事 業主(※6)(経過措置)	-	<u>1/2(2/3)</u> 9,000円	-

休業支援金等

		令和4年 10～11月	令和4年12月～ 令和5年3月
中小企業	原則的な措置	8割 8,355円	6割 8,355円
	地域特例(※8)	8割 8,800円	-
大企業 (※7)	原則的な措置	8割 8,355円	6割 8,355円
	地域特例(※8)	8割 8,800円	-

(※1) 令和3年1月8日以降の解雇等の有無で適用する助成率を判断。

(※2) 生産指標が前年同期比(令和5年3月までは、令和元～4年までのいずれかの年の同期又は過去1年のうち任意月との比較でも可)で1か月10%以上減少している事業主。なお、令和4年12月以降に対象期間が1年を超える事業主については業況を再確認する。

(※3) 緊急事態措置を実施すべき区域、まん延防止等重点措置を実施すべき区域(以下「重点措置区域」という)において、知事による、新型インフルエンザ等対策特別措置法第18条に規定する基本的対処方針に沿った要請を受けて同法施行令第11条に定める施設における営業時間の短縮等に協力する事業主。

重点措置区域については、知事が定める区域・業態に係る事業主が対象。

各区域における緊急事態措置又は重点措置の実施期間の末日の属する月の翌月末まで適用。

(※4) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、令和4年4月以降は毎月業況を確認している。

(※5) 令和4年12月～令和5年3月について、※2の措置のほか、以下の措置を講じる。

・クーリング期間制度(直前の対象期間満了日の翌日から1年経過するまで新たに受給できない制度)を適用しない。

・クーリング期間制度の適用除外となる事業主については、令和4年12月1日～令和5年3月31日の間において支給限度日数である100日まで受給可能。

・その他、申請書類の簡素化等の特例を継続する。

・これまでコロナ特例を利用せず、令和4年12月以降の休業等について新規に雇用調整助成金を利用する事業主は、経過措置ではなく通常制度による申請を行う。

(※6) 生産指標が最近3か月の月平均で前年、前々年又は3年前同期比で30%以上減少している事業主。なお、毎月業況を確認する。

(※7) 大企業はシフト制労働者等のみ対象。

(※8) 休業支援金の地域特例の対象は、雇用調整助成金と同じ(左記※3)。

なお、地域特例については月単位での適用とする。

(例:5月10日から5月24日までまん延防止等重点措置

→5月1日から6月30日(解除月の翌月末)までの休業が地域特例の対象)

(注1) 注釈中の下線部は経過措置。

(注2) 政府としての方針であり、施行にあたっては、厚生労働省令等の改正が必要。

パートタイマーに対する 労働条件の明示

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式でわかりやすくお伝えします。



総務部長

弊社では10月がパートさんの雇用契約の更新時期となっています。労働条件通知書を改めて交付することになりますが、ひな型を見たところ、正社員にはない昇給や賞与、退職金について「支給する・しない」という項目がありました。正社員には明示しなくてもよいのでしょうか。



社労士

労働条件の明示事項は労働基準法第15条で定められています。これに加え、パートタイマーについてはパートタイム・有期雇用労働法で、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④相談窓口の4項目を明示することになっています。



なるほど、根拠となる法律が異なっていて、パートさんにはより多くの項目を明示する必要があるということですね。ところで、4つ目の「相談窓口」とはどのようなものでしょうか？



パートタイマー等からの苦情を含めた相談を受け付ける窓口ですね。例えば、「明示された労働条件と実態が違う」という問い合わせや「同一労働同一賃金について不明点があるので説明してほしい」というような相談が寄せられることが考えられます。相談を受けた場合には、当然その内容や状況に応じた適切な対応が求められます。



なるほど。現在は総務課長の氏名を記載しているのですが、これは特定の人々の氏名を記載する必要があるのでしょうか。



相談担当者の氏名を明示することも考えられますが、相談担当者の役職、相談担当部署等でも差し支えありません。特定の人々の氏名の記載までは求められていませんが「誰に相談すればよいのか」ということをわかるようにしておくことで、相談しやすくなると思います。



なるほど。何か課題があり、「誰に相談すればよいかわからなかったので退職します。」となるのは残念ですからね。ところで、今回の契約更新から、労働条件通知書を書面で渡すのではなく、電子メールで送付することにしたいと思います。



書面での交付が原則となっていますが、従業員が希望した場合で、書面に印刷することができれば、電子メール等での交付もできることになっています。よって事前に対象となる方に書面ではない交付について希望を確認する必要があります。



承知いたしました。会社からは全員に対してメールアドレスを発行していますし、会社のパソコンから印刷することもできるので、希望を確認して進めることができそうです。

ONE POINT

- ①パートタイマーや有期雇用労働者には、労働条件を明示する際に、正社員とは異なる明示項目がある。
- ②労働条件の明示は、従業員が希望した場合に電子メール等で行うことも可能である。

13.97%に上昇した 男性の育児休業取得率

厚生労働省では、2022年10月より施行される改正育児・介護休業法に関する周知広報を強化しています。この育児休業に関連し、2022年7月に厚生労働省から「令和3年度雇用均等基本調査」(以下、「調査」という)の結果が公表されました。

1. 男性の育児休業取得率

この調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に厚生労働省が実施しているものです。その中で公表された男性の育児休業取得率をみると、2021年度は13.97%となり、2020年度の12.65%から1.32ポイントの上昇となりました。上昇はしているものの、「2025年までに男性の育児休業取得率を30%に上げる」と掲げている政府の目標までにはまだ開きがある状況です。

次に、育児休業の取得期間をみると、「5日未満」が25.0%、「5日～2週間未満」が26.5%、「1ヶ月～3ヶ月未満」が24.5%となっています。2015年度・2018年度と比べると、「5日未満」の割合が低くなり、「1ヶ月～3ヶ月未満」の割合が高くなっています(下表参照)。

2022年10月より出生時育児休業がスタートし、男性の育児休業取得にスポットが当たることから、今後、育児休業の取得率や取得期間に影響が出てくることが予想されます。

2. 育児短時間勤務制度等の利用可能期間

育児短時間勤務制度では、法令で子どもが3歳に達するまで利用できる制度を導入することが義務とされています。この育児短時間勤務制度の最長利用可能期間の状況を確認すると、「3歳未満」が53.6%と最も多く、「小学校就学の始期に達するまで」が16.1%、「小学校入学～小学校3年生まで」が11.2%と続いています。

次に、所定外労働の制限についても、法令で子どもが3歳に達するまで利用できる制度を導入することが義務とされています。この所定外労働の制限の最長利用可能期間の状況を確認すると、「3歳未満」が47.4%と最も多く、「小学校就学の始期に達するまで」が27.3%、「3歳～小学校就学前の一定年齢まで」が8.1%、「小学校卒業以降も利用可能」が6.8%となっています。

以上の結果から、法令を超える取扱いを設ける企業もあり、仕事と育児の両立が図られるようにしていることがわかります。

表 男性の育児休業取得期間

	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1ヶ月未満	1ヶ月～ 3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 8ヶ月未満	8ヶ月～ 10ヶ月未満	10ヶ月～ 12ヶ月未満	12ヶ月～ 18ヶ月未満	18ヶ月～ 24ヶ月未満	24ヶ月～ 36ヶ月未満
2015年度	56.9%	17.8%	8.4%	12.1%	1.6%	0.2%	0.7%	0.1%	2.0%	0.0%	-
2018年度	36.3%	35.1%	9.6%	11.9%	3.0%	0.9%	0.4%	0.9%	1.7%	-	0.1%
2021年度	25.0%	26.5%	13.2%	24.5%	5.1%	1.9%	1.1%	1.4%	0.9%	0.0%	0.2%

10月からの改正育児・介護休業法施行により、個別の制度周知の内容に出生時育児休業が追加されます。個別の制度周知を行う際の書面を準備している場合は、出生時育児休業の内容を忘れずに追加しましょう。

解雇を実施する際の留意点

雇用契約の終了には、定年や自己都合退職の他、解雇や雇止めがあります。この中でも、解雇を行う際には様々な注意点があり、トラブルとにならないようにする必要があります。以下では、そのポイントをとり上げます。

1. 普通解雇

解雇とは、使用者(会社)からの申出による一方的な雇用契約の終了のことをいいます。使用者がいつでも自由に行えるというのではなく、解雇が客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、雇用契約を終了させることはできません。

また、一定の場合については法律で解雇が禁止されています。主なものは以下のとおりです。

[労働基準法]

- ・業務上の傷病による休業期間及びその後30日間の解雇
- ・産前産後の休業期間及びその後30日間の解雇
- ・労働基準監督署に申告したことを理由とする解雇

[男女雇用機会均等法]

- ・女性(男性)であること、女性の婚姻、妊娠、出産、産前産後休業等を理由とする解雇

[育児・介護休業法]

- ・育児・介護休業等の申出等をしたこと、育児・介護休業等を取得したことを理由とする解雇

解雇をするときは、合理的な理由があったとしても、少なくともその30日前に解雇の予告をする、予告を行わない場合には、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)を支払う必要があります。

なお、期間の定めのある労働契約(有期労働契約)において、契約期間の途中で労働者を解雇することは、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。

2. 整理解雇

解雇の一種に整理解雇があります。これは、使用者が不況や経営不振などの理由により、解雇せざるを得ない場合に人員削減のために行う解雇をいいます。以下の事項に照らして整理解雇が有効か厳しく判断されます。

①人員削減の必要性

人員削減措置の実施が不況、経営不振などによる企業経営上の十分な必要性に基づいているか

②解雇回避の努力

配置転換、希望退職者の募集など他の手段によって解雇回避のための努力をしているか

③人選の合理性

整理解雇の対象者を決める基準が客観的、合理的で、その運用も公正であるか

④解雇手続の妥当性

労働者等に対して、解雇の必要性とその時期、規模、方法について納得を得るために説明を行っているか

雇用契約の終了の1つで解雇と似ているものとして「退職勧奨」がありますが、これは使用者が労働者に対して退職を勧めることをいいます。労働者が自由意思によりその勧奨に応じる場合は問題となりませんが、使用者が労働者の自由な意思による決定を妨げる勧奨は、違法な権利侵害に当たると判断される場合があります。

10月から変更となった育児休業中の社会保険料免除の仕組み

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

10月に産後パパ育休（出生時育児休業）の制度が始まったこともあり、当社でも男性従業員から育児休業の申出がありました。



社労士

そうですね。どれくらいの期間取得する予定ですか？



はい、2022年12月21日から2023年1月20日までの1ヶ月間です。当社では年末年始の休暇が長いこともあり、その休暇をはさんで取ることで人員が抜けることの影響を最小限にとどめようとしてくれたようです。この場合、社会保険料について12月分の月額保険料と冬季賞与にかかる賞与保険料の徴収が免除になるのですよね？



月末である12月31日が育児休業中であるため、月額保険料は免除となりますが、賞与保険料は育児休業期間が1ヶ月ちょうどであるため、免除になりません。賞与保険料は1ヶ月を超える育児休業を取得したときに、月末が育児休業中である月に支給された賞与が免除の対象になります。



賞与の保険料免除の場合には、育児休業が「1ヶ月を超える」という要件もあるのですね。1ヶ月は暦日で考えるとのことだったかと思いますので、12月21日から1月21日まで取得すれば、1ヶ月超となりますね。



はい、その通りです。その中に会社の休日が含まれているときは、その休日も育児休業としてカウントします。



今回は日数が28日を超えるので、子どもが1歳になるまでの育児休業を取得することになりますが、産後パパ育休から引き続き、子どもが1歳になるまでの育児休業を取得することもできるかと思います。このようなときの社会保険料の免除はどのように考えますか？



育児休業の取得としてはそれぞれ「産後パパ育休」、「育児休業」ですが、社会保険料の免除を考える際には、まとめて1つの育児休業とみなすことになっています。したがって、2つ休業を合算して「産後パパ育休の開始日」が育児休業の開始日、「子どもが1歳になるまでの育児休業の終了日」が育児休業の終了日となります。なお、2つの育児休業の間に、休日や年次有給休暇等の労務に服さない日のみをはさんでいる場合は、その労務に服さない日（期間）も含めて1つの育児休業としてみなします。



なるほど、社会保険料の免除ではそのように考えるのですね。取扱いに注意します。

ONE POINT

- ①賞与にかかる社会保険料は暦日で1ヶ月を超える育児休業を取得した場合に免除となる。
- ②連続して複数回の育児休業（産後パパ育休を含む）を取得した場合、社会保険料の免除では1つの育児休業とみなす。

傷病手当金受給等の社会保険分野で活用される公金受取口座

2022年8月末時点で、マイナンバーカードの人口に対する交付率が47.4%になりました。政府の目標である2022年度末にほぼ全国民に行き渡らせるという目標数値にはまだまだ遠い状況があるものの、マイナンバーカードの新規取得等でマイナポイントを付与する仕組みも導入されており、交付率が上昇している状況にあります。そこで、政府がマイナンバーカードの導入を進める目的の1つである公金受取口座の活用について確認します。

1. 公金受取口座

マイナポイント第2弾では、マイナンバーカードの登録の他、健康保険証としての利用申込み及び公金受取口座の登録で各々7,500円分のポイントが付与されています。

公金受取口座の登録とは、給付金等を受け取るための預金口座や貯金口座を「公金受取口座」として、国民1人につき1口座あらかじめデジタル庁に登録するものです。登録することにより、年金や児童手当等の国からの給付金の受取口座として指定することが可能になり、給付金の申請の際に、口座情報の記入や通帳の写し等の提出を省略でき、結果として書類の確認の手間が省けることから、緊急時の給付金等が迅速に給付されることとなります。

公金受取口座はあくまでも給付金の受取のための口座であり、国が預貯金残高を把握したり、税金を引き落としたりすることに用いられるものではありません。

2. 社会保険分野での活用

公金には様々ありますが、例えば健康保険の傷病手当金や出産手当金、雇用保険の基本手当や育児休業給付金等（以下、まとめて「手当金等」という）、会社が携わる社会保険分野も多くあり、2022年10月以降、手当金等の申請時に、従業員が公金受取口座を利用することの意思を示す欄が順次、設けられます。

公金受取口座の指定は、あくまでも手当金等の振込口座として指定できるというものであり、公金受取口座を登録していなくても、従来通り、振込を希望する口座を従業員が指定し受け取れることになっています。

なお、公金受取口座の利用意思を示す欄については、手当金等の様式ごとで異なっており、雇用保険においては、別途「払渡金融機関指定届」にて届出することになっています。手当金等の請求時には各々の様式や記載方法を確認するようにしましょう。

公金受取口座を登録し、活用することにより、記入や確認の手間が削減でき、また、記載もれや記載誤りも減ることになり、迅速な対応が期待されます。10月以降に手当金等を申請する従業員を中心に、公金受取口座やその利便性を伝えて活用を進めてもよいでしょう。

M & A 譲渡シ情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
NEW 歯科クリニック	関東地方	1億円～2億円	1億3,000万円
NEW 金属加工業	関東地方	5億円～10億円	1億3,000万円
戸建て建設会社	関東地方	5億円～10億円	2億2,000万円
ヘアカラー専門店	群馬	5,000万円～1億円	6,000万円
土木建設会社	北関東	2億円～3億円	応相談
基盤実装	北関東	3,000万円～5,000万円	応相談
自動車整備業	北関東	5,000万円～1億円	応相談
フィットネス	北関東	3,000万円～5,000万円	応相談