

2021年4月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋1-1-58-216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

コロナ禍でも「社長就任後 10 年未満の企業」の約6割は直近期黒字

～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一方、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>

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、設ける意义がありません。

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。

2度目の緊急事態宣言で人手不足の企業は減少～帝国データバンク調査

人手不足に対する企業の見解について、帝国データバンクが1月18日～31日にかけて全国の2万3,695社を対象に調査を実施し、1万1,441社（48.3%）から回答を得ました。

◆正社員不足は35.9%、公共工事が好調な「建設」や「情報サービス」で高い

現在の従業員の過不足状況を尋ねたところ、正社員について「不足」していると回答した企業は35.9%となりました。新型コロナウイルスの感染が拡大する直前だった2020年1月から13.6ポイント減少し、1月としては2014年（36.6%）とほぼ同水準まで低下しました。「適正」と回答した企業は46.5%で同5.6ポイント増加。「過剰」と回答した企業は17.6%で同8.0ポイント増となりました。

「不足」している企業を業種別にみると、「放送」が56.3%でトップとなりました。また、国土強靱化対策などにより公共工事が好調な「建設」（54.6%）や、IT人材の不足が続く「情報サービス」（53.3%）、「自動車・同部品小売」（51.8%）などが5割台で続いています。また、「電気通信」（44.4%）は在宅勤務などリモート需要の高まりから増加しています。

◆月次の人手不足割合は、2度目の緊急事態宣言が発出された2021年1月に再び減少

人手不足割合を月次の推移でみると、1度目の緊急事態宣言が5月に解除されて以降、人手不足割合は緩やかに上昇傾向にあったものの、再び同宣言が発出された2021年1月は減少となりました。

企業からは「2度目の緊急事態宣言で、荷動きは鈍くなった」といった声が多い一方で、「仕事が多く電気設備工事の現場職が少し足りていない」との意見もみられます。

◆非正社員の人手不足は19.1%、「電気通信」は51業種中で唯一の前年同月比増加

非正社員が「不足」していると回答した企業は19.1%となり（前年同月比10.1ポイント減）、1月としては2013年（16.4%）以来、8年ぶりに2割を下回りました。「適正」は65.3%（同3.4ポイント増）、「過剰」は15.5%（同6.6ポイント増）となりました。

◆「飲食店」の人手不足割合は大幅に減少、「旅館・ホテル」は過去最低に

新型コロナウイルスの影響が拡大するまで人手不足が顕著だった「飲食店」と「旅館・ホテル」について月次でみると、正社員・非正社員それぞれで大幅な減少傾向にあります。「GoToキャンペーン」の利用が広がった2020年10月・11月を山にして、2度目の緊急事態宣言の発出や「GoToキャンペーン」の一時停止も加わり、2021年1月にかけてさらに減少しました。

雇用調整助成金などの支援策はあるものの、これ以上の厳しい局面を招く前に新たな支援策の実施が求められています。

「男性育休」を促進する育児・介護休業法等の改正案が上程されました

◆進まぬ男性育休の取得

令和元年度の男性の育休取得率は 7.48%でした。過去最高ではあるものの、平成 30 年度の 7.16%から小幅の上昇にとどまっており、依然低水準です。政府は令和 7 年までに、これを 30%まで引き上げる目標を掲げています。しかし、多忙化や収入減少への対応、また「育児は女性がやるのが当たり前」という意識からくるパタハラ（パタニティ・ハラスメント）等を背景に、実際には取得は難しいと感じている男性が多いようです。

◆育児・介護休業法の改正案

この状況を改善するため、男性の育児休業取得促進策を盛り込んだ育児・介護休業法と雇用保険法の改正案（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案）が閣議決定され、今国会に提出されました。

- (1) 男性の育児休業取得促進のため、子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組み（男性育休）の創設
 - ① 休業の申出期限は、原則休業の 2 週間前まで
 - ② 分割して取得できる回数は 2 回
 - ③ 労使協定を締結している場合は、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することが可能
- (2) 育児休業を取得しやすい雇用環境整備および妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け
- (3) 育児休業（男性育休を除く）を分割して 2 回まで取得することを可能とする
- (4) 常時雇用する労働者数が 1,000 人超の事業主に対し、育児休業の取得状況の公表を義務付け
- (5) 有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上である者」であることという要件を廃止
- (6) 育児休業給付に関する所要の規定の整備

成立すれば、上記 2 および 5 は令和 4 年 4 月 1 日から対応が求められます。育休制度の充実は、若い世代の人材確保にも大きな効果があります。これを機に、社内の体制について再考してみるのもよいでしょう。

【厚生労働省「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律案」（概要）】

<https://www.mhlw.go.jp/content/000743975.pdf>

パート・有期社員待遇改善、どのくらい進んでる？

◆パートタイム・有期雇用労働法の施行

同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくすため、2020年4月にパートタイム・有期雇用労働法（以下、パート・有期雇用労働法という）が施行されました。中小企業への適用は、2021年4月1日からとなっています。

法の施行を前に行われた企業へのアンケートが（独）労働政策研究・研修機構から公表されましたが、今後の企業対応について参考になる点があります。

◆待遇差の理由等についてどの程度、説明できるか

パート・有期雇用労働法では、本人からの求めがあれば、正社員とパート・有期との待遇差の理由等を説明しなければなりません。

「大半の待遇差を、説明できると思う」との回答は、パート・有期雇用労働法等について「内容まで知っている」企業では69.3%に上りましたが、内容がわからないなどとした企業では、45.1%にとどまっていました。

◆待遇差をなくすための取組み

正社員・正職員とそれ以外の労働者との間の不合理な待遇差をなくすためにこれまでに取り組んだ内容および今後取り組む予定の内容もまとめられています。

その中で、今後に行う予定とした割合のほうが多かった取組みとしては、次のものが挙がっています。

- ・退職金の導入や、退職金の算定方法等の見直し
- ・諸手当の導入や、算定方法等の見直し
- ・派遣労働者に係る制度や活用のあり方の見直し

基本的な賃金の算定方法や算定要素の見直し等は当然として、上記のような点も今後の取組みとして意識する必要があるでしょう。

この調査はパート・有期雇用労働法の施行前に実施されたものですが、自社の現状としてはどうでしょうか。調査は賃金や賞与、手当や休暇制度等についての動向がわかる内容となっていますので、今後の取組みのために参考にしてみたいかがでしょうか。

【労働政策研究・研修機構『パートタイム』や『有期雇用』の労働者の活用状況等に関する調査結果 企業調査編】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/207-1.html>

2021 年度卒業・修了予定者等の採用活動の留意点～厚生労働省要請

◆厚生労働省等からの要請事項

2021 年度卒業・修了予定者等を対象とした就職・採用活動については、3月1日より企業の広報活動の開始、6月1日から採用選考活動の開始が予定されているところですが、新型コロナウイルス感染症の拡大を防止し、学生等が安心して就職活動に取り組める環境を整備することが求められています。そのため、文部科学省・厚生労働省・経済産業省から経団連宛てに、2021 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請が出されました（2月19日）。要請には、これからの企業の採用活動にあたって留意していただきたい事項がまとめられていますので、確認していきましょう。

◆オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する際の留意点

①新型コロナウイルス感染症の拡大防止のため、オンラインによる企業説明会や面接・試験の実施が可能な企業については、オンラインを積極的に活用し、その旨を情報発信する。また、②オンラインを活用する際は、通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて、事前に明示し、学生が準備する時間を確保する。③通信環境により、音声・映像が途切れる場合等には、学生等が不安にならないよう対応する。④オンライン環境にアクセスすることが困難な学生等に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験も併せて実施する、ことを要請しています。

◆対面による企業説明会や面接・試験を実施する際の留意点

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえ、いわゆる3密（密閉空間、密集場所、密接場面）になることのないよう、広報活動日程および採用選考日程を後倒しにするなど柔軟な日程の設定や、秋採用・通年採用などによる一層の募集機会の提供を行うことを要請しています。

◆その他学生等への配慮

学生等が発熱等のやむを得ない理由により、企業説明会をはじめ、面接・試験に出席できないことがあっても、その後の採用選考に影響を与えないようにし、また、その旨を積極的に情報発信するよう要請しています。

◆新卒者等の採用維持・促進に向けた取組み（企業への支援）

また、政府は、新型コロナウイルス感染症の影響により厳しい事情を抱えている新卒者等や企業に対しての採用維持・促進に向けた取組みをすすめています。企業に対する支援としては、新卒採用等による人材確保等への投資促進（令和3年度税制改正事項）や、新卒採用を継続する地域の魅力ある中堅・中小企業の公表、新卒者等と採用意欲のある中小企業とのマッチング促進などがあります。

4月1日から労災保険の特別加入の対象範囲が拡大されます

◆新たに3業種が加入の対象に

労災保険は、通常は企業で雇用されている労働者が補償の対象ですが、災害の発生状況の多い個人事業主に対して加入が認められている労災保険特別加入制度があります。現在、中小事業主や建設業の一人親方、農林漁業の従事者、海外派遣者などが特別加入の対象ですが、4月1日からその対象範囲が拡大されることになります。

新たに対象となるのは以下の業種です。

- ・芸能従事者……テレビや映画、舞台の俳優・監督・演出家・スタッフ、音楽家など
- ・アニメーション制作従事者（アニメーター）
- ・柔道整復師

特に芸能従事者は、業務中のケガや事故が多いことから特別加入の対象になるのを強く希望しており、長年の議論によって認められることになりました。厚生労働省によると、これらの3業種の就業者は約29万人いるとされ、約1万5,000人の加入を想定しています。

◆創業支援等措置の対象となる高齢者も加入可能に

また、労災保険特別加入の対象の拡大は、4月1日施行の高年齢者雇用安定法改正によって新設された創業支援等措置の対象者にも適用されることになります。

創業支援等措置は、65歳から70歳までの労働者の就業機会を確保するための高齢者就業確保措置（努力義務）の1つで、雇用によらない措置のため、企業は高齢者との業務委託契約を締結する必要があります。また、措置の実施に関する計画書の作成や、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者の同意が必要となります。

◆補償を受けるには？

労災保険特別加入制度では、それぞれの業種の対象者によって組織される特別加入団体（中小事業主の場合は事務処理を委託する労働保険事務組合）に加入し、その団体（または事務組合）を通じて所轄の労働基準監督署に手続きを行うことで補償を受けることができます。したがって、今回新たに加わった業種の新加入希望者や高齢者は、既存の特別加入団体に加入または新たに団体を設立する必要があります。