



社会保険 大竹事務所通信

2021年10月(Vol. 173)

ご連絡先

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD. 三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

最低賃金の改定と 賃金引上げに向けた支援策

◆過去最大の全国一律 28 円引上げ

10月1日から、地域別最低賃金額（時給）が改定、順次適用されます。今年度の最低賃金は、全国加重平均が昨年より28円増え930円（前年同期比3.1%増）となり、過去最大の引上げ幅となりました。

昨年度の中央最低賃金審議会の答申では、新型コロナウイルスの影響により「現行水準を維持することが適当」とし、引上げの目安額が示されませんでした。今年度は政府が目標として掲げている「年3%の引上げ、早期に加重平均1,000円」を考慮し、全国一律28円の引上げの目安を公表しました。

◆全国の最低賃金の状況は？

地域別の最低賃金額では、最高額は東京都の1,041円、最低額は高知県と沖縄県の820円で、その金額差は221円と、昨年と変わりませんでした。しかし、目安額の28円に4円上積みし32円引き上げた島根県（824円）のほか、6県が目安額以上を上積みしたため、割合で見ると地域間の賃金格差は縮まったこととなります。また、今年度初めて、全国で800円を超えました。

◆最低賃金引上げに向けた支援策

厚生労働省は経済産業省と連携し、コロナ禍における最低賃金の引上げにより影響を受ける中小企業や小規模事業者に対し、以下の賃金引上げに向けた生産性向上等の支援を実施しています。

○雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金

業況特例等の対象となる中小企業が事業場内で最も低い時間給を一定以上引き上げる場合、令和3年10月

から12月までの3か月間の休業については、休業規模要件（1/40以上）を問わず支給

○業務改善助成金

生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内で最も低い賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に対して、その設備投資などにかかった経費の一部を助成

・働き方改革推進支援助成金

生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対して助成

その他、厚生労働省のホームページから「生産性向上のヒント集」「中小企業・小規模事業者への支援施策紹介マニュアル」をダウンロードすることができます。

【厚生労働省「令和3年度地域別最低賃金改定状況」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/minimumichiran/

【厚生労働省「最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyuu/index.html

「小学校休業等対応助成金・支援金」 が再開

感染症対策においてワクチン接種が進んではいるものの、未だ感染拡大の勢いは止まらず、最近では若年層（10代）におけるクラスター発生も耳にするようになってきました。そのような傾向もあり、令和2年度に実施されていた「小学校休業等対応助成金・支援金」制度が再開される予定です。

◆「小学校休業等対応助成金・支援金」制度の対象

【支給対象者】

- ・子どもの世話を保護者として行うことが必要となった労働者に対し、有給（賃金全額支給）の休暇（労働基準法上の年次有給休暇を除く）を取得させた事業主
- ・子どもの世話をを行うことが必要となった保護者であって、委託を受けて個人で仕事をする者

【対象となる子ども】

- ① 新型コロナウイルス感染症への対応として、ガイドライン等に基づき、臨時休業等をした小学校等（*）に通う子ども

* 小学校等：小学校、義務教育学校の前期課程、特別支援学校、放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認定こども園等

- ② 下記 i) ~ iii) のいずれかに該当し、小学校等を休むことが必要な子ども

- i) 新型コロナウイルスに感染した子ども
- ii) 風邪症状など新型コロナウイルスに感染したおそれのある子ども
- iii) 医療的ケアが日常的に必要な子どもまたは新型コロナウイルスに感染した場合に重症化するリスクの高い基礎疾患等を有する子ども

【対象となる休暇期間】

令和3年8月1日以降 12月31日までに取得した休暇

* 令和3年7月31日までに取得した休暇については、「両立支援等助成金 育児休業等支援コース 新型コロナウイルス感染症対応特例」の対象。

◆労働者からの申請

事業主が休業させたとする扱いに同意することを条件に、労働者が直接申請することも可能となる予定です（令和2年度と同じ）。

【厚生労働省「小学校休業等に伴う保護者の休暇取得支援について」】https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20912.html

中小企業の後継者難倒産の8割
代表者の死亡・体調不良が原因

東京商工リサーチが9月8日に公表した調査・分析結果によると、2021年1月～8月の「後継者難」による倒産は累計236件で、倒産全体（3,986件）に占める構成比は5.9%と前年同期の4.4%を1.5ポイント上回り、調査を開始した2013年以降で最高を記録しました。

◆「後継者難」倒産は中小企業が圧倒的多数

産業別では、サービス業他が51件（前年同期比10.8%増）で最多。次いで、建設業45件（同21.0%減）、製造業42件（同5.0%増）でした。

また、資本金別では、1千万円未満（個人企業他を含む）が126件と半数以上を占めた一方、1億円以上は1件でした。

負債額別では、1億円未満が163件で約7割を占めましたが、1億円以上5億円未満（54→63件）、5億円以上10億円未満（5→7件）は増加しており、小・零細企業だけでなく、次第に中堅規模でも事業承継の問題が顕在化していることがわかりました。

◆「後継者難」倒産の8割は代表者の死亡・体調不良が原因

「後継者難」倒産の236件のうち、代表者などの「死亡」は128件（構成比54.2%）と、1～8月累計で2年連続で100件を超えています。次いで、「体調不良」が67件（同28.3%）で、この2つの要因で「後継者難」倒産の8割（構成比82.6%）を占めました。多くの中小企業では代表者が経営全般を担っており、代表者が不測の事態に直面すると、経営が立ち行かなくなる状況に直結することを物語っています。

中小企業では経営者が長年、事業の前線に立ち、後継者育成は先送りされたままに経営者の高齢化が進んできたというケースも多いでしょう。今回の調査・分析結果は、後継者問題の先送りが事業継続の最大のリスクであることをあらためて示すものといえます。

【東京商工リサーチ「後継者難倒産、代表者の「死亡」と「体調不良」が82.6%（2021年1-8月）】

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20210908_03.html

コロナでわかった不要なもの コロナの影響はいつまで？

◆86%が働き方・制度を変更

エン・ジャパン株式会社が実施した「コロナ禍でわかった無くてよかったもの、必要になったもの」に関するアンケート調査（655社の人事担当者が回答）で、新型コロナウイルスの影響による働き方・社内制度の変更などの対応を尋ねたところ、86%が対応をしたと回答しました。

実施率が50%以上の施策を見ると、「社員が大勢集まる会議やイベントの禁止」（78%）、「テレワーク・在宅勤務の導入」（72%）、「オンライン会議システムの導入」（62%）、「時差出勤の導入」（60%）、「訪問営業の自粛、オンライン化」（53%）、「出張の禁止・自粛」（53%）、「採用選考のオンライン化」（50%）となっています。

◆コロナで不要と気付いたもの

また、「コロナ対応によってわかった、無くてよかったもの」については、多い順に「対面での会議」（45%）、「社内イベント」（25%）、「定時勤務」（23%）、「押印（ハンコ文化）」（21%）、「書類での申請」（19%）などの回答があります。

新型コロナ対応2年目となり、様々なものがオンライン化されています。リモート会議などもすっかり常識の範疇になっているようですので、使い方のルール等もまとめておいたほうがよいでしょう。一方で、ネットワーク頼みのツールであるがゆえ、ネットワークに障害があった場合にどうするか、ということもこれまで以上に考えておく必要があるでしょう。

◆コロナ影響いつまで

この調査では、新型コロナによる企業活動への影響がいつまで続くかについても訪ねています。その結果は、「～2022年3月」（38%）が一番多い回答でしたが、「2022年度内まで」（41%）とする企業も多いようです。

海外では企業活動が再開は始めているところもあります。国内企業でも本格的に動き出すところもあるのではないのでしょうか。自社の制度や規程も新しい段階に向けて、一度見直しておく必要があるでしょう。

【エン・ジャパン「「コロナ禍でわかった、無くてよかったもの」調査】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2021/27201.html>

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

11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]

11月1日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9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]
- 労働保険料の納付<延納第2期分>
[郵便局または銀行]
- 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]

編集後記

日本中の緊急事態宣言・まん延防止措置が解除されました。何か月ぶりのことでしょうか。もはや緊急事態の状況に慣れてしまって、解除されたからといって特別生活が変わることはあまりないのですが、秋晴れと相まって何となく気分が晴れやかになりますね。

引き続き油断しないようにしないといけませんが、束の間制限が少ない秋を楽しみたいと思います。

今月も最後までお読みいただき有り難うございました。(R.0)

スタッフブログより

会社は人間修行の道場

2021-09-09

「会社は人間修行の道場」というタイトルで本を読みました。

私は仕事は修行の一つと考えています。

まず労働契約法において、「労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対して賃金を支払うことについて、労働者及び使用者が合意することによって成立する」。

この様に定められています。仕事をしてその対価としてお給料をもらう、ということです。

会社と従業員とがその様な関係だけでは、私は少し寂しい気がします。

学校を卒業し社会人になれば、「仕事」は一日又は人生のほとんどを占めることとなります。

それを単なる労働と考えるより、人生の「修行」と考えるとどうでしょうか。

しんどいことや挫折してしまう時こそ、自分が自分の努力や周りの人たちのサポートで大きくなるチャンスなのかもしれません。

会社はその修行の場を提供してくれて、更にはお給料もくれる、そう考えると日曜日の夜が少し前向きになるでしょうか^^ おぎの

お米よりカップ麺の方がいい

2021-10-05

実は今年、新築の一戸建てを購入しました！

この文章を blog にアップする頃には、少し落ち着いてきていると思います。

(娘は元気に部屋の中を走り回っています。)

今どきの引越し屋さんは、見積もりに来るだけでお米を持ってきてくれます。

お米好きの私はとても嬉しいのですが、「引越しの前後ってお米を炊いたりする暇も気力もない」という話を聞いてハッとしました。

むしろカップ麺などの方が喜ばれるかと。。。

同じサービスがどのお客様にも等しく満足頂けるものではないということを改めて実感しました。

お客様によって「どのタイミングが良いだろうか」「どこまで仕上げておけば喜んでもらえるか」そんなことを考えながら仕事をしますと、一つの作業であっても楽しくなってくるものです。

簡単なことではありませんが、やりがいを感じられるものだと思います。 にしぐち

労働時間は短い方が良い？それとも？

2021-10-05

「仕事時間は長い方が良いですか？短い方が良いですか？」

私が勉強しています『100年企業研究会』で、先生からの一言です。

皆さまはどの様に思われるでしょうか？

・大好きなあの人の誕生日。手作りケーキをあげよう♪→この時間は長い方が良い？

・将来メジャーリーガーになりたいと夢見る次郎くん。でも、高校野球は暑そう、しんどそう。やりたくない。だから、高校野球を経験せずに、メジャーリーグに行く方法を教えて！と言います。→さて？

・とある村。その村の堤防はよく決壊するので、6か月に一回、村人総出で補修工事が必要です。→その補修工事にかかる時間は短い方が良い？

これを、学生さんに投げかけますと、色々な意見が出てくるようです。

「労働=悪」と考えるかどうかによるかもしれません。

皆さまも一度、誰かと話し合ってみてください。 おおたけ