

連絡先：〒260-0013

千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302

電話：043-307-5967

FAX：043-239-9847

e-mail：kabashima@lmcon.com

LMC 社労士事務所通信

中小企業の後継者難倒産の8割は 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](https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20210908_03.html)

ハローワークの新しい求人サービス 機能について

◆9月21日より新機能追加

オンラインで求人や採用の手続きが進められるハローワークインターネットサービスに、次の新機能が追加されます。

- オンラインハローワーク紹介
- オンライン自主応募

◆オンラインハローワーク紹介とは

ハローワークが求職者と求人者の適合性を判断した、マッチングしそうな求人の紹介を受けられるようになります。

ハローワークが送った求人に応募すると、求人者マイページに応募通知が届きます。

そして、応募者の応募書類や志望動機等の確認、メッセージ機能を使った選考を行うことができます。選考結果の通知や管理もできるので、電話やFAX等による連絡事務が不要になり、応募書類の管理や採否入力効率化を図ることができます。

◆オンライン自主応募とは

ハローワークインターネットサービスに掲載されている求人に対して、求職者が求人者マイページを通じて直接応募できるようになります（この応募者は、上記のようにハローワークによる求職者と求人の適性の確認を経していないため、募集要件に合致しない方が応募する場合があります）。また、オンライン自主応募での採用は、ハローワーク等の職業紹介を要件とする特定求職者雇用開発助成金等は対象とはならないとされています。

応募があると、求人者マイページに通知が届きますが、ハローワークからの連絡はありませんので、求人者マイページを定期的に確認する必要があります。オンライン上で応募書類や志望動機等の確認、メッセージ機能を使った選考を行うことができ、選考結果の通知や管理もできる点は、オンラインハローワーク紹介と同様です。

【厚生労働省「2021年9月21日からハローワークインターネットサービスの機能がより便利になります！」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20400.html

「小学校休業等対応助成金・支援金」が再開されます

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

【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



健康保険の被保険者証 保険者から被保険者に直接交付可能に

◆改正の趣旨

健康保険制度における被保険者証等については、保険者から事業主に送付し、事業主から被保険者に交付すること等が義務付けられていますが、テレワークの普及等に対応した柔軟な事務手続を可能とするため、保険者が支障がないと認めるときは、保険者から被保険者に対して被保険者証等を直接交付すること等が可能となります（10月1日から）。

◆主な改正点

- ① 被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるときは、保険者が被保険者に直接送付することができることとされます。
- ② 被保険者証の情報を訂正した場合における被保険者証の返付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。
- ③ 被保険者証の再交付について、保険者が支障がないと認めるときは、事業主を経由することを要しないこととされます。
- ④ 被保険者証の検認又は更新等を行った場合における被保険者証の交付について、保険者が支障がないと認めるときは、保険者が被保険者に直接送付することができることとされます。
- ⑤ 高齢受給者証、特定疾病療養受療証、限度額適用認定証及び限度額適用・標準負担額減額認定証の交付方法等について、①～④に準じた改正が行われます。

◆被保険者証等の返納については、事業主経由を省略できない

厚生労働省のQ&Aによると、被保険者証等の返納については、事業主経由を省略できません。被保険者が資格を喪失したときは、これまでと同様に、事業主は遅滞なく被保険者証を回収して保険者に返納しなければなりません。詳しくは下記をご覧ください。

【厚生労働省「健康保険法施行規則及び船員保険法施行規則の一部を改正する省令の施行について」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0020.pdf>

【厚生労働省「被保険者証等の直接交付に関するQ&A」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0030.pdf>

令和2年度 長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果

◆監督指導の実施事業場数と監督指導の主な内容

厚生労働省は、長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の監督指導結果を公表しました。これによると、対象となった24,042事業場のうち、8,904事業場（37.0%）で違法な時間外労働が確認されました。このうち実際に1カ月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められた事業場は2,982事業場（違法な時間外労働があったもののうち33.5%）でした。

また、賃金不払残業があったものは1,551事業場（6.5%）、過重労働による健康障害防止措置が未実施のものは4,628事業場（19.2%）となっています。

◆主な健康障害防止に関する指導の状況

健康障害防止に関する指導の状況（健康障害防止のため指導票を交付した事業場）としては、①過重労働による健康障害防止措置が不十分なため改善を指導したものが9,676事業場（40.2%）②労働時間の把握が不適正なため指導したものが4,301事業場（17.9%）となっています。

②の指導事項の中では、「始業・終業時刻の確認・記録」（2,609事業場）のほかに、自己申告制による場合の「実態調査の実施」（1,806事業場）の数が目立っています。

◆労働時間の管理方法の内訳

監督指導を実施した事業場において労働時間の管理方法を確認したところ、「使用者自ら現認」が2,109事業場、「タイムカードを基礎」が9,088事業場、「ICカード、IDカードを基礎」が4,497事業場、「PCの使用時間の記録を基礎」が1,680事業場、「自己申告制」が7,126事業場でした。自己申告制を採用している企業は多いようですが、指導事項をみても管理が不十分な企業も少なくないことがわかります。各企業でも労働時間の管理方法についてはあらためて確認したいところです。

【厚生労働省「長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の監督指導結果を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20409.html

生活支援策をまとめたリーフレット

◆コロナ禍で生活苦を抱える人が増加

引き続きコロナ禍により、生活苦を抱える人が増加しています。特に非正規雇用労働者については、シフトが減少するなど深刻な影響が出ています。ほかにも、将来への不安や、生活様式の変更によって精神的な疲れを感じ、これまで通りに働くことが難しいと感じている方もいるでしょう。国はさまざまな支援策を用意していますが、日々更新される情報を集めきれない、どこに相談していいのかわからないという声もあります。

◆支援策をまとめたリーフレット

そんな不安を抱えるすべての方のために、厚生労働省は、公的な支援策をまとめたリーフレット「生活を支えるための支援のご案内」を公表しています。

内容は随時更新されており、①お金（生活費や事業資金）に困っているとき、②新型コロナウイルスへの感染等により仕事が減少したとき、③お仕事をお探しの場合、④小学校等の臨時休業等に伴い子どもの世話が必要なときといった困りごと別に、各種支援策がわかりやすくまとめられています。相談したい事項別の相談窓口一覧も掲載されています。いずれも雇用者、労働者の双方にとって知っておきたい情報です。

これからも自社で元気に働いてもらうために、あるいは現在は休業やシフト減少を余儀なくされていたとしても、少しでも生活への不安を払拭できるように、このリーフレットを労働者に配付するなどして、活用してはいかがでしょうか。

【厚生労働省「生活を支えるための支援のご案内」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000622924.pdf>

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と考える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じ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>

すべての人に正しく情報を伝える 「カラーユニバーサルデザイン」

◆「カラーユニバーサルデザイン」とは

「カラーユニバーサルデザイン」とは、「多様な色覚に配慮して、情報がなるべくすべての人に正確に伝わるように、利用者の視点に立ってデザインすること」をいいます（東京都カラーユニバーサルデザインガイドライン）。

たとえば色覚に異常のある人や、緑内障など網膜の疾患を持つ人、白内障の人などは、色が見分けにくいために配色によっては色を用いた情報が適切に得られないこともあります。カラー刷りのチラシや案内、ホームページなどで発信しているその情報、わかりやすく正しく伝えることができますか？

◆「色を用いた情報」を正しく伝える大切さ

日本眼科学会によると、日本人の場合、男性の20人に1人、女性の500人に1人が色覚に異常があります。塗装・印刷・コンピューター技術の発展によって、従来白黒表示だったものが急速にカラー化する中で、色を用いた情報を正しく伝えることのニーズは高まっているといえ、すべてのユーザーが平等に情報を得られるよう配慮したデザインを心がける必要があるといえます。

◆既存媒体の確認から始めましょう

カラーユニバーサルデザインに向けた取組みの第一歩として、まずは、既存の情報提供媒体をチェックしてみましょう。簡易な方法として、白黒でコピー・印刷してみて、情報がきちんと読み取れるか確認することでも十分です。各色覚タイプによってどのように見えるのか、チェックできるツールも印刷物・Webともにありますので、これらも活用してみるとよいでしょう。そして問題が見つかったら、補完作業を行います。

ほんの少しの取組みで、情報の発信力は大きく変わります。すべての人にわかりやすい情報提供をするための、工夫や配慮を考えてみませんか。

「技能検定」を知っていますか？

◆技能検定とは

働く上で身に付ける、または必要とされる技能の習得レベルを評価する国家検定制度で、現在、130職種の実験があります。実施団体は、都道府県職業能力開発協会もしくは民間の実験機関です。試験は、難易度によって1級、2級、3級に分かれていて（職種によっては難易度を分けずに行うものもある）、実技試験と学科試験の両方の試験に合格しなければなりません。試験に合格すると、合格書が交付され、「技能士」と名乗ることができます。

◆技能検定職種

例えば、建設関係（造園、さく井、建築板金、冷凍空気調和機器施工など）、陶磁器製造、金属加工関係（金属溶解、鋳造、鍛造など）、一般機械器具関係（機械検査、機械保全など）、食料品関係（パン製造、菓子製造、製麺など）、衣服・繊維製品関係（染色、ニット製品製造など）、その他（ウェブデザイン、キャリアコンサルティング、ピアノ調律、ファイナンシャル・プランニング、知的財産管理、金融窓口サービス、ブライダルコーディネートなど）があります。

令和4年度からは、「眼鏡作製」の技能に関する新しい技能検定試験が加わります。多様化・高度化する顧客のニーズに伴い、「適切な診断・治療」と「適切な眼鏡作製」の双方の実現に向けて、眼鏡技術者が眼科専門医と連携しつつ、国民により良い眼鏡を提供し目の健康を守るよう、眼鏡作製の技能を高めていくことを目的に新設されました。

◆企業が社員に技能検定を受検させるメリット

- 次のようなメリットがあるようです。
- 若い技能者の習熟度を確かめる方法として有効。
- 高い技能を持つ技能士がいることで、製品の生産性の向上や品質維持に役立つ。
- 企業内に能力評価制度がなくても、技能検定を活用することで代用できる。
- 技能士がいることにより、企業が高い技術力を持つ証明となり、顧客からの信頼を得られる。

【厚生労働省「技能検定制度について」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/ability_skill/ginoukentei/index.html

令和3年度の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/roudouki_jun/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/roudouki_jun/zigyonushi/shienjigyuu/index.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]