



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F
 TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F
 TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: info@sssr.jp
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

<代表 庄司 茂 より一言>



4月といえば、街のあちこちで希望に満ちた表情の新入学や新社会人を見る時期でしたが、今年は、昨年からの新型コロナウイルスの感染症の流行により、まだまだ元のような様子には戻っていません。日本商工会議所が、「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。調査は令和2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。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。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。

パート・有期社員待遇改善

◆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、令和2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。この、いわゆる「同一労働同一賃金制度」の中小企業への適用は、今年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% にとどまっています。

◆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つ

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ります。

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。

正社員登用制度の整備とキャリアアップ助成金

◆中小企業でも「同一労働同一賃金」が義務化

上でもお伝えしましたが、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いわゆる「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、非正規社員には不支給とすることは不合理といえないとの判断**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」

上記の「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で、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。

◆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、パートなどの非正規社員や派遣労働者を正社員等に転換、または直接雇用した場合に助成金が支給されます。例えば、1年契約のアルバイト従業員を正社員に転換した場合は対象**従業員1人あたり57万円**（生産性要件を満たした場合72万円）の助成となります。なお、今月4月以降、助成金が支給されるための昇給条件等が一部変更になっています。よくご確認の上で活用を検討してみてください。

コロナ禍における求職者の企業選びへの影響

◆変化を余儀なくされた「働き方」

新型コロナウイルス感染症の蔓延は、企業が従業員の働き方を考えるうえで、大きな影響を与えました。二度の緊急事態宣言などをきっかけに、「出社して働く」というこれまで当然のように続いていた働き方の概念も、劇的に変化しました。特に、これまでテレワークなどにまったく取り組んでこなかった中小企業にとって、ここ1年の労働環境の急変は、インパクトの大きいものだったはずで

◆企業選びにも変化が

一方、このような働き方の変化がもはや日常化するなかで、労働者の意識も徐々に変化してきているようです。

エン・ジャパン株式会社が、総合転職支援サービス『エン転職』上でユーザーを対象に実施した「**コロナ禍での企業選びの軸の変化**」に関するアンケートによれば（回答：11,536名、調査期間：令和2年11月26日～令和3年1月26日）、4割が「**コロナ禍で企業選びの軸が変わった**」と回答したそうです。特に重視するようになった**企業選びの軸**としては、上位から「**希望の働き方（テレワーク・副業など）ができるか**」（42%）、「企

業・事業に将来性があるか」（38%）、「勤務時間・休日休暇・勤務地が希望に合うか」（35%）が挙がっており、年代別にポイント差があったものとして、「希望の働き方（テレワーク・副業など）ができるか」（20代：47%、30代：47%、40代以上：35%）、「経験・スキルが活かせるか」（同：8%、11%、18%）が挙がっています。

◆労働者の考え方の変化にも意識を向けることが必要

コロナ禍で促進された柔軟な働き方の導入は、多くの労働者にとって、特にワークライフバランスの面でメリットを感じるものとなっています。また、日常でオンライン授業を経験している大学生も台頭してくるこれからの採用活動においては、何ら**柔軟な働き方を導入していない企業は、悪い意味で目立つ存在**となってしまうかもしれません。

業種ごとに対応すべきテーマは異なりますが、今後は、コロナ禍で変化した労働者の働き方や企業選びの考え方についても意識を向けていく必要があるでしょう。

◆採用活動の留意点

また、文部科学省・厚生労働省・経済産業省から経団連宛てに、令和2年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請も出されています。

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。

<事務所からのご案内>

■「同一労働同一賃金対応無料相談会」& 「高齢者雇用安定法対応無料相談会」

4月からの法改正に対応するための二つの相談会を実施いたします。いずれも中小企業を含めたすべての会社に適用される法改正です。早めの対応をご検討ください。

【日時】 4月15日（木）/4月28日（水）

【場所】 神戸事務所 7階 セミナールーム

姫路事務所 3階 会議室

オンライン相談もちろん受付中！