

育児・介護休業法の改正の準備は進んでいますか？

令和4年4月1日から3段階で、育児・介護休業法の改正が施行されます。中小企業の猶予措置はなく、就業規則の改定や相談窓口の設置など求められる措置も多いため、必要な対応を整理し漏れなく実施しましょう。

法改正の背景

少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児による離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要な課題となっています。ところが実際には、男性の育児休業(以下、育休)の取得率は令和2年度で約12%、そのうち取得期間は5日未満が約30%となっており、育休取得率は男女で大きな差があります(女性の育休取得率は約80%)。政府は令和7年度に男性の育休取得率30%を目標としており、今回の改正は、男女ともに育休を柔軟に取るための措置が盛り込まれています。

改正点について

令和4年4月1日施行

- (1)育休を取得しやすい雇用環境整備の義務化
- (2)妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の義務化
- (3)有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年10月1日施行

- (1)産後パパ育休(産後休業中に男性が取得する事を想定した子の出生直後期における休業)の創設
- (2)育休の分割取得
- (3)1歳以降の育休開始日の柔軟化
- (4)社会保険料免除についての適正化

令和5年4月1日施行

育休の取得状況公表の義務化(従業員1000人超の企業のみ)

すぐに対応が必要な令和4年4月1日改正点を具体的に
見て行きましょう。

(1) 育休を取得しやすい雇用環境整備

以下のいずれかの措置を実施することが求められています(複数実施が望ましいとされています)。

- ・育休についての研修の実施
- ・育休に関する相談体制の整備(相談窓口の設置等)
- ・自社の労働者の育休取得事例の収集と提供
- ・自社の労働者への育休制度と育休取得促進に関する方針の周知

上記の中で比較的取り組みやすいのは「相談窓口の設置」です。既に義務化されているハラスメント(セクハラ、パワハラ等)相談窓口等と併せて担当者を決め、就業規則に記載・周知する等の方法が考えられます。形式的に設けるだけでなく、実際に対応可能な窓口とすることが重要です。

(2) 労働者への個別の周知・意向確認

本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者に、以下の全てを個別に周知し、意向確認を実施しなくてはなりません。

- ・育休に関する制度(制度の内容等)
- ・育休の申出先(総務課等)
- ・雇用保険の育休給付に関する事(制度の内容等)
- ・労働者が育休期間中に負担すべき社会保険料の取り扱い

方法としては、面談、書面交付、FAX・電子メール(労働者が希望した場合のみ)とされており、令和4年4月1日以降に申し出た労働者が対象です。男性であっても、家族手当の申請などで、配偶者の出産を知る機会もあると思われ、その際には育休が取れることを説明し、意向確認の働き掛けを行きましょう。

育休を取得しないよう威圧したり、申し出た場合の不利益をほのめかしたり、また取得の前例がないことを強調する等、育休取得を控えさせるような言動はしないようにしてください。あくまで労働者による育休の申出が円滑に行われるようにすることを目的としていますが、労働者の具体的な意向を把握することまでを求められている訳ではなく、意向確認のための働き掛けを行えば良いとされています。

(3) 有期雇用労働者の要件緩和

有期雇用労働者の育休取得要件であった「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上の者」が廃止されます(なお、労使協定を締結すれば適用除外とする事は可能です)ので、就業規則にその旨の定めがある場合、記載を削除し周知する必要があります。

目まぐるしい法改正に対し、育児期の社員がいない中でも雇用環境整備をしなければいけない等、事業主に適切な対応が求められます。就業規則の改定や育休申出書等の書式の変更など新制度への対応は煩雑ですが、性別にかかわらず仕事と育児を両立できる社会の実現に向けて、漏れなく取り組みましょう。

育児休業について、お困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。

金融機関の支店長、担当者が変わったら

ご存知でしょうか？ 金融機関の人事異動は急なため、細かい引継ぎはできていません...

皆様の取引している金融機関の人事異動も、4月、10月がほとんど。また人事異動は通常3年前後と、とても早いサイクルです。皆様にとっては、「やっと会社のことを理解してくれて気心も知れてきたのに、また!？」というタイミングではないでしょうか。

『なぜ、そんなに異動するのか?』 理由は、2つ!

担当者の不正を未然に防ぐ

不正を起こさせない環境を作ることが目的です。同じ仕事を一人に長く任せていたことで不祥事に繋がってしまった!という過去の事件も少なからずあります。さらに発覚が遅れてしまうと被害額が膨らみ、お客様に多大な被害を及ぼすことにもなります。

お客様との癒着を防ぐ

お客様とのお付き合いが長くなることでのメリットもありますが、金融機関側は、お客様との関係に緊張感がなくなることで、癒着や横領に繋がることを恐れています。定期的に異動することで、抑止力に繋げ、担当者が変わることでの発見の機会を設けています。

引継ぎ期間はたったの4~5日

地域担当者は法人と個人を合わせれば500件以上のお客様を受け持っている事が多いです。引継ぎの間は、ひたすら取引先をまわり、お客様と会えれば一言挨拶し名刺交換、不在の場合は、名刺をポストに入れます。1日に50~60件回るので新担当者もどこに行ったのかも、うろ覚えの状態です。そして夕方、支店に戻ってからは、注意すべき点などをまとめた引継表を作ります。この一連の作業を、後任に引継ぐものと、新しい部署の前任から引継ぐものの両方をこなさなければなりません。さらには限られた時間の中で、金融機関業務と同時にプライベートの引っ越し準備もあり、残念ながら十分な引継ぎをしている時間はありません...

そのため、引継内容も注意点や仕掛作業がほとんどでお客様の歴史や人となりまでは十分に引継がれていないのが現状です。

支店長が変わることの弊害

同じ支店長といえども格付けがあります。例えばA等級、B等級といったように。そのため、転勤でA等級の支店長がB等級の支店長になった時、弊害が出てきます。当然、裁量権の上限が下がるため、支店長決済で直ぐに対応してくれた融資も本部稟議となってしまう、必要書類も多くなる可能性があります。「今まで言われたことのない書類を要求された!」という現象の多くがこのことが要因です。

自社のことをしっかりアピールしましょう!

新担当者には、ほとんど引継ぎはなされていないという前提で対応するのが望ましいです。また新担当者側も「こんなこと、今更聞いたら、社長、怒るだろうな...」と躊躇してしまうことも多いです。金融機関の担当者が変わると、「また、一からやり直しが...やっとうちのことを理解してくれるようになったのに...」と思われるでしょうが、このような事情を踏まえ、新担当者に対しても会社について一から丁寧に説明し、まずはご自身の会社のファンになってもらいましょう。そして、融資稟議書を書いてもらうときにも自社の魅力を存分にアピールしてもらえらるように、良好な関係をもう一度、築いていくようにしましょう。

「扶養の範囲内で」はいくらお得？

4月になり、新たな学生バイトを採用する会社も多いのではないのでしょうか。その際、「扶養の範囲内で働きたい」という学生バイトが多いはず。実際、「扶養の範囲内で」はどれくらい税金がお得なのでしょう。

バイトのシフトが組めない！？

令和3年10月より、東京都の最低賃金が1,041円となりました。その他の地域でも全国平均1,000円を目指して上昇しています。そのため扶養の範囲内(給与年収103万円以下)で働きたい人は、働く時間が減りますが、雇う側からすれば、シフトに入れる人が減ったり、より細かくシフトを組む必要があり、悩みの種となっています。

「扶養の範囲内で」はいくら親の税金が減る？

高校生バイト、フリーター(16歳～18歳まで、又は23歳以上)の場合

親の給与年収	所得税率	扶養控除額	税軽減額	住民税率	扶養控除額	軽減額	税軽減合計(概算)
500万円まで	5%	38万円	19,300円	10%	33万円	33,000円	52,300円
701万円まで	10%		38,700円				71,700円
1,148万円まで	20%		77,500円				110,500円 [Ⓐ]
1,389万円まで	23%		89,200円				122,200円

大学生バイト(19歳～22歳まで)の場合

親の給与年収	所得税率	扶養控除額	税軽減額	住民税率	扶養控除額	軽減額	税軽減合計(概算)
538万円まで	5%	63万円	32,100円	10%	45万円	45,000円	77,100円
734万円まで	10%		64,300円				109,300円
1,177万円まで	20%		128,600円				173,600円 [Ⓑ]
1,418万円まで	23%		147,900円				192,900円

上記2つの表は、親が給与収入のみで、社会保険料を給与の15%として、復興所得税を含む概算額です。

「扶養の範囲内で」を超えて働くと、どうなる？(社会保険も含めて検討)

扶養の範囲を超えて働く場合、注意しなければならないのは**130万円の壁**です。年間130万円を超えると学生バイト自身が社会保険に加入しなければならず、毎月約1.5万円の社会保険料の負担が発生します。学生バイトの**時給を1,000円、親の年収を1,000万円以下(Ⓐ又はⒷ)**と仮定すると以下のとおりです。家族全体で考えて、親の控除減少と学生バイトの収入増を相殺するなら、270時間の労働に対して、お得感は少ないように思えます。

103万円まで		103万円超130万円まで	
親	学生バイト	親	学生バイト
扶養控除の適用可 税額軽減あり	自身の所得税 0円	扶養控除の適用不可 税額軽減なし	勤労学生控除27万円により 自身の所得税は0円 時給1,000円計算で 労働時間270時間増
所得税・住民税 Ⓐ or Ⓑ 減額あり	給与収入103万円	所得税・住民税 Ⓐ or Ⓑ 減額なし	給与収入130万円 年間+27万円

社会保険の加入についての130万円基準は、通勤交通費を含んで判定します。

主婦(夫)パートの活用を検討してみは？

主婦(夫)パートの場合、103万円を超えると扶養控除がなくなる学生バイトと異なり、配偶者の年収が1,095万円(所得金額調整控除で1,110万円)までは**配偶者特別控除**として、**配偶者控除と同額の38万円が控除**されるため、主婦(夫)本人が103万円を超えても扶養による税額の軽減が維持できます。この場合、収入増によるメリットのみ享受できるため、主婦(夫)パートは103万円を超えてもお得感があります。

しかし、注意点として、学生バイト、主婦(夫)パートともに扶養控除を適用する側の親、配偶者の勤める会社で**扶養手当などが支給される場合、103万円を超えて働く手当を貰えない**ことがあります。

「収益多様化の戦略

既存事業を変えるマネタイズの新しいロジック」

川上 昌直
(2021/11)
2,860円

世界のデジタル企業を収益モデルの手本に、
既存事業を立て直し、利益を獲得できる企業
体質に変化させる一冊です



Book review

【感想】

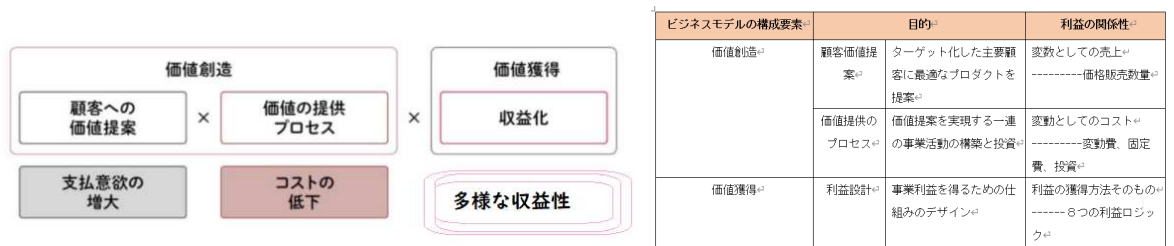
「安くて良いもの」を提供することで、顧客に支持され続けてきた日本企業のものづくりは、人々の価値観が劇的に変化したことで、コスパ×価格での競争という単純な枠組では、価値を獲得することが難しくなり、収益を作ることが大変厳しい状況です。

数値の観点から見ても明らかで、ROE(株主資本利益率)や ROIC(投下資本利益率)は低下しており、世界の時価総額ランキングにおいても、平成最初の年に 10 位にランクインしていたトヨタは、現在の 50 位まで下がっています。

本書では、このようなものづくり企業の現状に対して、製品販売で利益が出ないことを全く問題としない GAFAM、テスラ、コストコ等の利益を多角化する戦略方法を 30 分類し、価値(利益)獲得パターンを示しています。

パターン化が網羅されているので、自社の現状と比較して、新たな価値を得るために、どこに利益イノベーションとして、手を打つべきなのか、収益化を想定したビジネスの変革について書かれている一冊となっています。

【以下引用】



企業は、「価値創造」と、「価値獲得」によって持続的な存在が可能になります。

○**価値創造** 付加価値を生み出す活動のこと。顧客に価値を提案すること、その価値を生み出す提供プロセスから成り立っています。

○**価値獲得** 価値創造で生み出された価値から企業が利益を収穫する行為。

・価値創造では利益が出ない時代に突入し、その中でどう事業を変えるのかについて真正面から取り組まなければならないのだ。ここで世界に目を転じると、この価値獲得の枠組みを抜け出して、全く新しい利益の取り方を実現した企業が見えてくる。それが GAFAM をはじめとするデジタル企業だ。

・利益イノベーションは、業界慣行ともいえる既存の価値獲得から脱して、新たな利益の生み方を導入し、その結果、超過的な利益を生み出す。それによって、既成の枠に収まりきらない革新的なビジネス

イノベーション = 価値創造の観点からではなく、**価値獲得の視点 = 利益化**に着目している点が本書の魅力です。利益から逆算して、製品販売を行うことにシフトチェンジしていきましょう。