

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

給与水準を引き上げた 中小企業は半数超え

給与引き上げ企業3年ぶりに半数を上回る

日本政策金融公庫は「中小企業の雇用・賃金に関する調査」結果を発表しました。13,266社対象に回答は5,473社となっています。

2022年12月の正社員の給与水準を見ると「上昇」と答えた企業割合は53.1%、前年41.1%から12.0ポイント上昇しました。

業種別では、情報通信業(63.8%)、水運業(58.5%)、建設業(55.1%)等が上昇の割合が高くなっています。23年の見通しは「上昇」と回答した企業が53.3%となっています。

正社員給与水準の引き上げの背景は「自社の業績が改善」と回答した企業割合が27.2%と最も高く、次いで「物価の上昇」(19.4%)、「採用が困難」(18.4%)でした。

賃金総額でも「増加」が半数超え

22年12月の賃金総額を見ると「増加」と回答した企業割合が59.7%、「ほとんど変わらない」は29.2%、「減少」は11%となっています。「増加」の割合は21年実績(49.3%)から10.4ポイント上昇しました。

23年見通しを見ると「増加」と回答した企業割合は60.5%となっています。

賞与の支給月数を見ると「増加」と回答した企業割合は31.3%、「変わらない」は48.5%となっています。「増加」の割合は21年実績(30.5%)から8ポイント上昇しています。業種別に見ると倉庫業(43.8%)、宿泊・飲食サービス業(37.7%)、卸売業(34.9%)などで「増加」の割合が高くなっています。

2023年版中小企業白書・小規模企業白書

別の調査を見てみると日本商工会議所の観測調査では、①中小企業の賃上げの動きは進みつつあるものの賃上げが難しい企業も一定程度存在する。②賃上げを促進する原資を確保する上でも、取引適正化などを通じた価格転嫁力の向上とともに生産性向上に向けた投資を行うことが重要である。

商工リサーチの「中小企業が直面する経営課題アンケート」では、①物価高騰により中小企業は収益減少の影響を受けている、②値上げだけでなく経費削減や業務効率化による収益力向上に取り組んでいる。

中小企業は賃上げ分を確保するために非常な努力を続けているということでしょう。



正社員が不足と
答えている企業
は58.2%もあ
ります

中小企業の退職金と 老後の資金

現在は4人に1人が95歳まで生きる時代

2019年に金融庁が発表した報告書に「人生100年時代には老後生活費が2千万円不足する」とあり世間を騒がせましたが元々資産形成を促す目的で出されたものです。

2千万円という数字は退職金や貯蓄額も含んだ合計を指しています。現役時代に年金の上乗せを考えることが重要でしょう。

中小企業の退職金は十分とは言えない

東京都を例にとると2019年の「中小企業の賃金・退職金事情(令和4年版)」では、学卒以来定年までずっと勤めたとして定年時は高卒で994万円、大卒で1091万円となっています。途中入社や中途退職の方はもっと低くなります。これは東京都の平均値ですから全国版で見るともっと低くなります。超低金利の時代に貯蓄で準備するのも難しく公的年金も目減りしていく中、自分でも準備したいところです。

老後の資金は何で準備するか

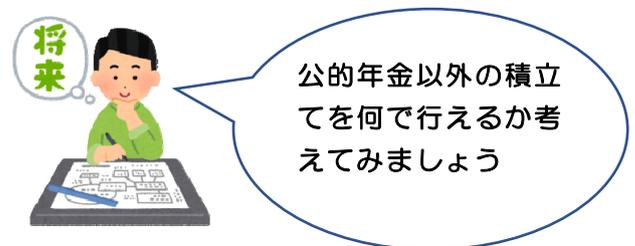
老後のお金に不安を感じてもほとんどの人にとってまだ遠い先の話。仕事や毎日の生活で忙しい中、新しく何かを始めるといっても投資のための口座開設、商品の選択、関連知識の勉強は後回しになりがちです。

中小企業には中退共がありますが社長や役員は加入できません。従業員は全員加入、掛け金は事業主負担です。

掛け金は損金計上ですが給与からの天引きはありませんので社会保険料は変わりません。また、生命保険では養老保険もあります。養老保険は全員加入で役員は加入できますが、家族的経営の会社は利用が難しいといわれています。養老保険は保険料の半分を損金計上できますが解約時の解約返戻金は返礼率50%以上の商品は課税方法が見直されました。

確定拠出年金が注目される

確定拠出年金の企業型DCは、厚生年金の加入者で1名以上であればよく、社長1人でも加入できます。拠出金は月額3千円~5万5千円、掛け金は労使どちらかでもよく、会社が負担すれば損金、従業員の給与から控除すれば社会保険料控除の対象です。よって社会保険料、所得税、住民税は下がります。DCの特徴は投資商品の購入ですが運用中の利益は非課税になります。年金を受け取るときも退職金に対する優遇税制の適用があります。老後対策として始めるなら企業で加入するのは企業型DCですが個人ではiDeCoがあります。最近ではDCと併用ができる場合もあります。





普通解雇の手続き・要件とは？ その他の解雇との違いを含め解説（3回目）

【質問】

能力不足の従業員を解雇処分にしようと考えているが、問題はあるか。

【回答】

能力不足を理由に普通解雇することは理論上あり得ます。しかし、実際の裁判実務では、会社が想定している以上に認められにくいというのが実情です。

そこで、普通解雇と他の解雇との相違点を簡単に触れつつ、普通解雇を行う場合の手続き上の注意点、及び普通解雇の有効性を検討する上での視点について、何回かに分けて解説を行います。

【解説】

今回は、普通解雇の行う場合の手続き上の注意点を解説します。

2.普通解雇を実施するための手続き

(1)解雇予告と解雇予告手当

普通解雇を実施する場合、

- ・ 30 日以上予告期間を設けて解雇する（要は 30 日以上経過を待って労働・雇用契約の解除を行う）

- ・ 予告期間を設けない場合は、30 日分以上の解雇予告手当を支払うのいずれかを選択する必要があります。

一般的には、普通解雇を実施せざるを得ない従業員を引き続き在籍させ、業務従事させるわけにはいきませんので、解雇予告手当を支払うことを選択します。

この“解雇予告手当”の計算方法ですが、「平均賃金」の「30 日分以上」と労働基準法第 20 条では定められています。この平均賃金ですが、

- ・ 解雇通告の直前の賃金締切日から起算して 3 ヶ月分の実際の支給総額を算出する（通勤手当や残業代等が含まれることに注意。なお、賞与など 3 カ月を超える期間ごとで支払うものは含まれない）

- ・ 3 ヶ月分の総歴日数を算出する（28 日、29 日、30 日、31 日の実際の月の日数で算出する）

- ・ 上記支払総額に対して上記総歴日数を除する（銭位未満の端数は切捨て）にて算出することになります。

ところで、現場実務で勘違いしやすいものとして、解雇予告手当の支払いタイミングがあげられます。

すなわち、通常の賃金と同じく、次の賃金支払い日に支払えばよいと考えている会社も多いのですが、行政通達では解雇の効力発生日に支払うことが求められています。即時解雇を行うにあたり、解雇予告手当を銀行振り込みにて支払う場合、銀行の送金業務対応時間を考慮する必要があります。

(2)通知方法

解雇通知は労働者の面前で行うことが通常なのですが、労働者が出勤しない又は会社担当者との面談を回避するなどして、面前通知ができない場合があります。

この場合、使用者（雇い主）は何らかの方法を用いて、労働者に対し解雇通知を行う必要があります。

この点、最も確実な方法は配達証明付き内容証明郵便となります（一般的に内容証明と呼んでいるものは、配達証明を付けた内容証明郵便のことを指します）。ただ、配達証明を付しているため、労働者が受領しない場合、一定期間経過後に郵便物が使用者（雇い主）の元に返却されるため通知を行うことができません。

この場合、労働者が確実にその場所（自宅など）にいることが判明しているのであれば、特定記録郵便又はレターパックライトを用いて通知することが考えられます。あくまでも特定記録郵便等はポストに投函されたことまでしか裏付けることができませんが、労働者本人において了知可能な状態になったといえますので、解雇通知の効力を認めてよいと考えられます。

他にも電子メールや LINE 等の電子媒体を用いた通知方法が考えられます。

ただ、電子メールについては捨てアド等に代表される、実際には用いていない電子メールが存在しますので、上記郵便と比較して、果たして労働者において了知可能だったと言い切れるのかは微妙なところがあり、通知済みとは言にくいところがあります（なお、開封確認機能を付した電子メールを送信し、開封確認が取れた場合は了知可能だったと考えることができるかもしれません）。

また、LINE については、既読処理が行われた場合はともかく、未読の場合、労働者にとって了知可能とはやはり言い難いところがあり、通知済とすることは難しいと考えられます。

ちなみに、実例は少ないのですが、執筆者が取扱ったものとして電報を用いて通知したこともあります（配達証明付き内容証明郵便の場合、労働者が何かを察知して受領しない可能性があること、特定記録郵便では通知到達にやや不安がある場合に、物は試し…という程度で用いたにすぎません。通知完了自体には争いが生じなかったため、一応の目的は達することができました）。

■小規模事業者持続化補助金について

今回は、補助金の中でも最も身近な補助金として利用されている小規模事業者持続化補助金の概要についてご説明させていただきます。

(概要)

小規模事業者持続化補助金とは、小規模事業者の販路開拓（生産販売拡大）やそれに伴う業務効率化等の取り組みに対する経費の補助を目的としたものです。

前回例に挙げていた事業再構築補助金との大きな違いは「既存事業の延長線上で活用することができる」という点です。そのため事業再構築補助金と比較すると使いやすい補助金となっています。

例えば、自社サービス・商品の販促活動としてチラシを作成し、周辺エリアに配布する際のチラシ作成費や DM 発送費で補助金を活用する、HP を作成するなどといったものです。（注：HP 等の WEB 関連費用については補助率が通常より低くなるなどの制限があります。）

他にも、飲食店にて新メニュー提供のための厨房設備（フライヤー等）費等にも活用できるケースもあります。

(対象となる経費例)

機械装置費、広報費、ウェブサイト関連費、委託・外注費、展示会費出店費等

(対象者)

商業・サービス業：常時使用する従業員数 5 人以下

宿泊業・娯楽業：常時使用する従業員数 20 人以下

製造業その他：常時使用する従業員数 20 人以下

※開業・設立間もない事業者も対象となります。

(補助金額・補助率)

類型	通常枠	賃金引上げ枠	卒業枠	後継者支援枠	創業枠
補助率	2/3	2/3 (赤字事業者については3/4)	2/3		
補助上限	50万円	200万円			

小規模事業者持続化補助金は年間を通して 3 回ほど申請のタイミングがあり、特にスタートアップの事業者様にも使いやすい補助金となっています。また過去に採択された実績があったとしても現状の規定では何度でも申請することが可能です。

他の補助金と比較すると金額的にはそこまで大きな額ではありませんが、ご活用の検討の機会としていただけますと幸いです。

ご質問、ご不明点等ございましたらお気軽にお問い合わせください