

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

民間金融機関による 経営改善支援の促進

早期経営改善計画とは

環境変化等に十分対応できておらず、多くの中小企業等が、売上の減少や借入れの増大に直面しています。

資金繰りの管理や自社の経営状況の把握などの基本的な経営改善に取り組む中小企業者等が、国が認定した税理士などの専門家である認定経営革新等支援機関の支援を受けて資金繰り計画やビジネスモデル俯瞰図、アクションプランといった内容の経営改善計画を策定する際、その費用の3分の2を補助することで、中小企業者等の早期の経営改善を促すものです。

早期経営改善への取組を後押しする必要性

コロナ禍で、借入れにおいて民間ゼロゼロ融資をはじめとする信用保証付き融資が中心となる中小企業が増大している中、特にこうした事業者が、早期に経営改善に着手することで、将来の挑戦が可能となるよう、「早期経営改善計画策定支援」について、2024年2月より、一定の条件のもと民間金融機関による支援を補助対象とする措置を時限的に実施します。

本制度の概要

●中小企業の早期の経営改善への取組を後押しするべく、中小企業が、民間金融機関に対しても、資金繰り計画やビジネスモデル俯瞰図、アクションプランといった計画策定の支援を依頼できることを目的とする。

●実施期間：2024年2月より1年間

●補助額等：補助上限15万円（計画策定費用の3分の2を上限として補助）

●下記①～④のすべてに該当すること。また、金融機関による3年間の伴走支援が必要となります。

①支援を受ける中小企業は、民間ゼロゼロ融資を利用しており、利用申請時点において当該融資の残高があること

②支援を行う金融機関は、原則、支援対象者のメインバンクであること

③支援を行う金融機関における、支援対象者の民間ゼロゼロ融資の保証債務残高が2,000万円以下であること

④支援を行う金融機関の支援対象者に対する融資総額が、民間ゼロゼロ融資の保証債務残高の2倍以内であること



一緒になって
経営改善に
取り組んで
いきましょう！

労働契約と信義則

信義則とは？

「信義則」とは民法に規定されている考え方で、人が社会生活をする一定の状況の下で、相手方の持つであろう正当な期待に沿うように、一方の行為者が行動することを意味し、要約すれば「**相手の正当な期待を裏切るような行為をしてはならない**」ということです。労働契約のように、一定期間継続することが予定されている契約関係では、一般的な債権債務の関係よりも、一層当事者間の信頼関係（信義則）が強調されます。

労働契約と信義則の関係

労働契約法では「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない」（同法第3条4項）と規定しています。

前述したように、「信義則」は民法にも規定があるので、この原則自体は労働契約法独自のものではありません。とはいえ、労働契約が、人間の労働の提供を内容とする継続的な関係であるとともに、契約内容を詳細に定めることの少ない実情においては、労働契約関係において、「信義則」は重要な役割を果たしています。

「信義則」が適用される場面

労働契約関係において、「信義則」が適用（援用）される場面は、一つは使用者（会社）を規制する場面で、代表例は安全配慮義務の根拠となることです。安全配慮義務の他にも、これまで裁判例により信義則が援用された例として、採用の際における労働条件の説明義務があります（日新火災海上保険事件・東京高裁平成12年4月19日）。採用時の会社の説明を信じて入社した労働者に対し、実際には入社後、説明とは異なる待遇をした会社に対して、不法行為による損害賠償責任を認めました。これ以外にも、会社が整理解雇を実施するにあたり、労働者側と協議を行い、納得を得る努力義務について、信義則を根拠づけに用いられたことがあります（東洋酸素事件・東京高裁昭和54年10月29日）。

なお、「信義則」は会社だけでなく、**労働者をも規制します**。労働者にも「会社に対して労働を提供する」という義務がありますから当然です。労働者に対して信義則が問題となる場面には、「企業秘密を漏洩しない（秘密保持義務）」や「退職後一定期間同種の事業を行わない（競業避止義務）」などが挙げられます。



会社も労働者も権利と同時に義務もあります。

令和 5 年「労働経済白書」を読む

令和 5 年白書のポイント

2023（令和 5）年 9 月 29 日に、厚生労働省は令和 5 年版労働経済白書を公表しました。同白書は、「持続的な賃上げに向けて」をテーマに挙げています。2022 年の雇用情勢や賃金、経済等の動きを整理するとともに、1990 年代後半以降 30 年近くにわたり賃金が伸び悩んでいる背景の他、賃上げが個々の企業や労働者、または経済全体に及ぼす好影響、企業業績や価格転嫁等と賃上げの関係などについて分析をしています。さらには政策が賃金に及ぼす影響として、最低賃金の引上げや同一労働同一賃金の効果などについても言及しています。

雇用情勢全般について

2022 年の雇用情勢は、コロナ禍の停滞期から徐々に持ち直していて、特に女性の正規雇用労働者の数が堅調に増加しています。産業別では、コロナ禍の影響が大きかった「宿泊業、飲食サービス業」や「生活関連サービス業、娯楽業」の雇用者数が減少から増加に転じています。なお、企業の人手不足感についても、概ねコロナ禍前の水準に戻っていて、転職者数が 3 年ぶりに増加に転じました。また、労働時間に関しては、コロナ禍の影響で大幅に減少した 2020 年から 2 年連続で増加しています。これらから、雇用情勢全般としては、コロナ禍前の水準に戻っている、あるいは戻りつつあることがわかります。

賃金水準は低迷

賃金については、労働時間の増加に伴い名目ベースでは全ての月で前年を上回っています。しかしながら、円安の進行に伴う輸入原材料価格の高騰などを背景とした物価上昇を受けて、実質ベースでは減少しています。毎月勤労統計調査によると、消費者物価指数を踏まえた実質賃金では、2022 年 4 月から 23 年 8 月まで 17 か月連続のマイナスが続いています。ここでは、賃上げが物価上昇に追いついていない現状を示しています。

賃金水準低迷の背景と施策

白書では賃金水準の低迷の原因を分析し、その施策としての政策効果の記載もあります。重要なところでは雇用者数の構成変化、つまり、パート従業員などの非正規雇用者の増加を要因の一つとして、それらの賃金水準を増加させるため、「最低賃金の継続的な引上げ」と「同一労働同一賃金」を挙げて一定の効果はあると総括しています。



今後の国の施策の方向性がわかります。



ブラック企業と呼ばれないために会社に対処すべき事項（第3回）

【質問】

いわゆるブラック企業と世間一般から言われなかったために労務コンプライアンスの整備を図ろうと考えている。検討材料として、ブラック企業と呼ばれるきっかけとなった事例や対策等について教えてほしい。

【回答】

酷いハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）が社内で横行している以外でも、ブラック企業とレッテルを貼られる場合があります。今回は、「求人票記載の労働条件と実際の労働条件の齟齬」の続きと「賃金支払い」に関する内容となります。

【解説】

2. 求人票に記載する内容を確認する（続き）

(4) 試用期間を独立した労働契約としないこと

試用期間については、世間の考えと法的な考えのズレがあるといわれています。すなわち、法的に見た場合、試用期間とは、あくまでも労働契約に定められている一期間中における、ある一部分の期間のことを指すにすぎず、試用期間であろうと試用期間以後であろうと同じ労働契約が継続していると考えます。このため、試用期間満了は労働契約期間の満了ではなく、試用期間満了をもって辞めてもらおうとするのであれば、あくまでも解雇手続きをとる必要があります。

一方、世間的には試用期間は、企業と労働者の相性や能力を確かめあう期間という意味が強く、企業からすれば試用期間満了時点で労働者の能力や性格上問題があると判断した場合、当然に辞めてもらえるという認識を持っていることが多いように思われます。しかし、上記の通り法律的には間違いといわざるを得ません。

このような法律と世間の考えを埋め合わせる方策として、試用期間に相当する有期雇用契約を締結し、試用期間満了時点で問題のある労働者については解雇することなく期間満了で退職させる、問題のない労働者については、改めて無期雇用契約を締結するという2本立ての契約で対策するという方法が一部で用いられるようになりました。この方法についても、結局のところは、求人票を見て応募してきた求職者が納得の上で労働契約を締結したというのであれば、当然に違法というわけではありません。ただ、試用期間あり＝有期雇用契約を別途締結するという世間常識があるとは言えませんので、労働者の了解と証拠確保が重要といえます。

企業としては問題ない上手な対応であると考えていても、試用期間満了時点で退職することになった労働者が声を大きくした場合、世間的にはブラック企業であると言われるリスクは生じます。

3. 残業代未払いに注意する

(1) 年俸制であっても残業代は発生すること

どういった理由で広がったのか分かりませんが、年俸制を採用した場合は、いくら働かしても残業代を支払わなくてもよいという誤解が今でも一部では続いています。しかし、これは間違いというほかありません。

なお、欧米では一定額以上の年俸を支払っている場合は残業代を支払わなくてもよいとする法制度を設けている国も存在するようです。そこで、外資系企業などに多いのですが、この欧米の制度をそのまま日本国内で導入し、「高額な年俸を支払っている以上、この年俸の中には残業代を含んでいる」という主張を行ってくる場合があります。たしかに、実はこのような主張が認められた裁判例も過去には存在しましたが、非常にレアケースであり、この裁判例に続く裁判例が皆無の状態です。したがって、一定額以上の年俸を支払っているから残業代は支払う必要がないと認識することは、現時点では誤りと考えたほうが良いかと思いません。

いずれにしても、成果主義をベースとした年俸制を採用している、働く時間に制限はないが残業代は出ない…ということを実験した瞬間、ブラック企業と言われるので要注意です。

(2) 部長・課長は管理監督者ではないこと

社内・組織体制上の職位として部長職や課長職などの上長を置くこと、これ自体は全く問題ありません。ただ、残業代を支払わなくてもよいとされる労働基準法上の「管理監督者」に、このような部長や課長が該当するかは全く別問題です。部長や課長職に就いていれば問題ないと考えている方もいるかもしれませんが、残念ながら肩書や名義付与だけでは該当するとはいえません。


どういった労働者が労働基準法上の管理監督者に該当するのかについては、いろいろと考え方がありますが、ただ、正直なところ、現在の裁判実務を踏まえると「管理監督者」に該当する労働者はほぼ皆無ではないかと思われます。したがって、長時間労働に伴う残業代対策として、役職を付与することで対応するという方針はとらないほうが無難です。

ちなみに、いわゆるマクドナルドの店長が管理監督者に該当しないという裁判例が出されて以降、対策として講じられたのは、部長職や課長職の労働者を管理監督者と捉えるのではなく、管理職手当を固定（定額）残業代と位置づけて残業代をあらかじめ支払うという方策だと言われています。ただ、固定（定額）残業代である以上、基本給や他の手当と明確に分離され、何時間分の残業に該当するのか、超えた場合は清算する（超過分を支払う）といった運用を適切に行う必要があります。

とにもかくにも、単に管理職手当を支払っていたから、残業代を支払っていたとはならないことに注意が必要です。

(つづく)

■新たに新設された省力化(オーダーメイド)の補助金について

基本要件	以下を満たす3～5年の事業計画書の策定及び実行 ① 付加価値額 年平均成長率+3%以上増加 ② 給与支給総額 年平均成長率+1.5%以上増加 ③ 事業場内最低賃金が 地域別最低賃金+30円以上	※3～5年の事業計画に基づき事業を実施していただくとともに、毎年、事業化状況報告を提出いただき、事業成果を確認します。また、基本要件等が未達の場合、補助金返還義務があります。	
補助対象経費	<共通> 機械装置・システム構築費(必須)、技術導入費、専門家経費、運搬費、クラウドサービス利用費、原材料費、外注費、知的財産権等関連経費 <グローバル枠のみ> 海外旅費、通訳・翻訳費、広告宣伝・販売促進費		
支援類型	枠・類型	補助上限額 ※カッコ内は大幅値上げを行う場合	補助率
	省力化(オーダーメイド)枠	5人以下 750万円(1,000万円) 6～20人 1,500万円(2,000万円) 21～50人 3,000万円(4,000万円) 51～99人 5,000万円(6,500万円) 100人以上 8,000万円(1億円)	中小企業 1/2 小規模・再生 2/3 ※補助金額1,500万円までは1/2もしくは2/3、1,500万円を超える部分は1/3
	製品・サービス高付加価値化枠		
	通常類型	5人以下 750万円(850万円) 6～20人 1,000万円(1,250万円) 21人以上 1,250万円(2,250万円)	中小企業 1/2 小規模・再生 2/3 新型コロナ回復加速化特例 2/3
	成長分野進出類型(DX・GX)	5人以下 1,000万円(1,100万円) 6～20人 1,500万円(1,750万円) 21人以上 2,500万円(3,500万円)	2/3
	グローバル枠	3,000万円(3,100万円～4,000万円)	中小企業 1/2 小規模 2/3
	 大幅値上げに係る補助上限額引き上げの特例 ：補助事業終了後、3～5年で大幅な値上げに取り組む事業者(給与支給総額 年平均成長率+6%以上等)に対して、 補助上限額を100万円～2,000万円上乗せ (申請枠・類型、従業員規模によって異なる。新型コロナ回復加速化特例適用事業者を除く。)		

▲ものづくり補助金公募要領より

省力化(オーダーメイド)枠は、人手不足の解消を主な目的とした補助金です。具体的には、AIやIoTなどのデジタル技術を活用したオーダーメイドの設備やシステムを導入することで、作業の効率化等を実現する取り組みを支援するものとなっています。特に製造業者にとって使い勝手の良いものとなっており、例えば熟練技術者が手作業で行っていた加工工程にロボットを導入するなどの取り組みが該当します。ここで注意が必要なのは、導入する設備がオーダーメイド品(特注品)であることが必要となる点です。もちろん、オーダーメイド品でない場合でも、別の補助金が活用できます。

DX化は今後の成長が見込まれる分野であるという国の見解から、補助上限額も最大8,000万円と枠を引き上げており、国が力を入れていきたい補助金であることがうかがえます。

第1回目の募集締め切りは3月1日、2回目は3月27日となっています。その後も継続的に募集のタイミングがあるため、ご活用できそうな企業様はこまめに最新情報の確認をおすすめいたします。

▼ものづくり補助金総合サイト

<https://portal.monodukuri-hojo.jp/index.html>

また、本年では上記と似通った省力化に関連する補助金も3月以降から開始が予定されております。こちらの補助金は、オーダーメイド品でなくても汎用的な製品・機器にも対応しており、上記のものより活用しやすいものとなる見通しです。ただし、補助上限額は200万円～1,000万円となっています。

詳細の発表があり次第、情報発信させていただきます。