

## || サリーレグループ

# NEWS LETTER

2022年8月号のニュースレターをお届けします。  
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

08  
2022



### Special feature

産後パパ育休の申出を1ヶ月前までとするための労使協定  
変化がみられる副業に対する考え方と国の動き  
トライアル雇用助成金 一般トライアルコース  
事業承継・引継ぎ補助金  
コロナ融資の返済



# 産後パパ育休の申出を 1ヶ月前までとするための労使協定

2022年10月1日より改正育児・介護休業法の第二段階目が施行され、産後パパ育休の制度がスタートします。産後パパ育休は、現状の育児休業とは異なり、より取得しやすい仕組みが整えられています。ここでは産後パパ育休の申出期限について確認をしておきます。

## 1. 産後パパ育休の特徴

産後パパ育休は、原則2週間前までに申し出ること、子どもの出生後8週間以内に4週間を上限として取得できる育児休業です。

2回に分割して取得できるほか、労使協定を締結することで、会社と従業員が事前に合意した範囲で産後パパ育休中に働くことができるという特徴があります。

## 2. 産後パパ育休の申出期限

産後パパ育休の申出期限は原則2週間前ですが、次の2点を労使協定で定めることにより、現在の育児休業と同様に1ヶ月前までに申し出ることを要件とすることができます。

- ・雇用環境の整備等の措置の内容(法律上の義務である雇用環境整備措置を上回る措置)
- ・産後パパ育休の申出期限(2週間を超え、1ヶ月以内に限る)

この2点のうち「雇用環境の整備等の措置」は、次の①～③のすべてとなります。自社の状況を踏まえた具体的な措置の内容を定める必要があります。

- ①以下のうち、2つ以上の措置を講ずること
  - ・育休等※に関する研修の実施
  - ・育休等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
  - ・自社の労働者の育休等の取得事例の収集・提供
  - ・自社の労働者へ育休等の制度と育児休業の取得促進に関する方針の周知
  - ・育児休業の申出をした労働者の育休等の取得が円滑に行われるようにするための業務の配置または人員の配置に係る必要な措置
- ②育休等の取得に関する定量的な目標を設定し、育休等の取得促進に関する方針を周知すること
- ③育休等の申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組みを行うこと

※育休等とは、育児休業および産後パパ育休を指す。

①は1つ以上の措置を講ずることがすでに義務となっており、ここでは①について2つ以上の措置を講じることが求められています。また③についても意向確認のための働きかけを行うことが義務となっていますが、ここでは意向を把握するための取組みまで求められていることが特徴です。

産後パパ育休を取得する際に、業務の引継ぎ等が必要な場合には、2週間前の申出では引継ぎ期間が不足することも想像されます。労使協定の締結を検討するとともに、そもそも急な取得の申出にならないように、従業員の育児休業等に係る意向を事前に確認しておくことなどが重要です。

# 変化がみられる 副業に対する考え方と国の動き

副業・兼業（以下、「副業」という）への関心が、労使ともに高まっています。実際に、従業員から副業することができるか、会社に問合せがあったり、一部の企業では解禁の方針を決めて動き出しているところもあります。以下では、副業に関する国や企業の動きについてみておきます。

## 1. 国としての副業の考え方

以前は、他社で就業し副業することについて、特に正社員については、企業の情報漏洩につながったり、自社の業務に専念できなくなったりすること等の理由から禁止や消極的な許可制としている企業が多くを占めていました。また、厚生労働省が公開しているモデル就業規則でも、従業員の遵守事項として「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と規定されていました。

これが現在では、働き方改革実行計画における副業解禁の方針を踏まえ、考え方が見直されています。そして、現在公開されているモデル就業規則では、以下のように原則副業を認め、例外的に制限可能というスタンスの規定に変更されています。

（副業・兼業）

第68条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

## 2. 企業としての対応

企業側の副業のメリット・デメリットを考えると、メリットとして、従業員のスキルアップ、優秀な人材の流出防止、副業によって得た情報や人脈による事業機会の拡大等が挙げられます。その一方で、デメリットとして、過重労働や企業の情報漏洩、細かな労務管理、優秀な人材が本業を離れて副業先へ転職する可能性等が挙げられます。

副業に関しては、企業の考え方も従業員の考え方も過渡期であるものの、国の大きな方向性は副業をさらに促進していくことになっています。

今後は、従業員からの副業の問合せについて、禁止される理由や許可されない理由の説明が求められることも出てくるでしょう。企業として、どのように考えるかを改めて検討する時期が来ているのかもしれません。

国は、2022年7月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、企業に対し、副業の容認の有無、そして条件付きで認めている場合については設けている条件の内容を、自社のホームページ等で公表することが望ましいとしました。これは、就職先を選ぶ人からみて、副業に対する企業の考え方を分かりやすくすることを狙いとしています。

# トライアル雇用助成金

## 一般トライアルコース

### 1. 概要

#### 「トライアル雇用」の対象者

次の**いずれかの要件**を満たした上で、紹介日に本人がトライアル雇用を希望した場合に対象となります。

- ① 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ② 紹介日の前日時点で、**離職している期間が1年を超えている**※<sup>1</sup>
- ③ **妊娠・出産・育児を理由に離職し**、紹介日の前日時点で、安定した職業※<sup>2</sup>に就いていない期間が1年を超えている
- ④ 55歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている
- ⑤ **就職の援助を行うに当たって、特別な配慮を要する**※<sup>3</sup>

- ※<sup>1</sup> パート・アルバイトなどを含め、一切の就労をしていないこと  
※<sup>2</sup> 期間の定めのない労働契約を締結し、1週間の所定労働時間が通常の労働者の所定労働時間と同等であること  
※<sup>3</sup> 生活保護受給者、母子家庭の母等、父子家庭の父、日雇労働者、季節労働者、中国残留邦人等永住帰国者、ホームレス、住居喪失不安定就労者、生活困窮者

◆ 紹介日時点で、次の方はトライアル雇用の対象者にはなりません。

- ・ 安定した職業に就いている人
- ・ 自ら事業を営んでいる人または役員に就いている人で、1週間当たりの実働時間が30時間以上の人
- ・ 学校に在籍中で卒業していない人（卒業年度の1月1日以降も卒業後の就職の内定がない人は対象となります）
- ・ 他の事業所でトライアル雇用期間中の人

### 2. 支給額

対象者1人当たり、**月額最大4万円（最長3か月間）**

※対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は、いずれも**1人当たり月額5万円（最長3か月間）**となります。

事前にトライアル雇用求人を入り口をハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者※に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。

※トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）の取扱いを行うに当たって、雇用関係助成金の取扱いに係る同意書を労働局に提出している職業紹介事業者

### 3. 助成金の目的

職業経験、技能、知識等から安定的な就職が困難な求職者について、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間の試行雇用が見込まれる労働者として雇入れることで、その後の常用（無期）雇用に繋がることを期待して支給されます。

### 4. 受給のポイント

- ① ハローワーク等にトライアル求人を出したうえで人材紹介を経て雇用する必要があります。紹介を経ないで雇用に至った場合はいかなる場合でも対象にはなりません。
- ② トライアル期間終了後の常用（無期）雇用は必ずしも正社員雇用でなくても問題ありません。
- ③ トライアル雇用終了後、常用（無期）雇用に移行しなくても助成金の対象になることがあります。ただし、一定数以上の常用（無期）雇用に移行しない労働者を発生させた事業所は、トライアル雇用助成金を活用させることは出来ません。
- ④ 本人がトライアル期間中に自己都合退職した場合もその期間に応じた助成金が支給されます。
- ⑤ トライアル雇用の計画書を雇入れ日から2週間以内に提出する必要があります。トライアル雇用の対象者の場合はハローワークから案内があります。
- ⑥ トライアル雇用終了後、常用（無期）雇用に移行しなくても特に問題になりません。事業主及び対象労働者も契約期間満了で雇用を終了することができます。
- ⑦ トライアル雇用助成金には他にも対象労働者に併せて様々なコースがありますが、基本的な仕組みは同じです。
- ⑧ 特定求職者雇用開発助成金との間では併給調整があり、特定求職者雇用開発助成金第1期分が受給出来なくなります。

# 事業承継・引継ぎ補助金

## 制度上のポイント

### 1 jGrants（補助金の電子申請システム）を利用した電子申請が必要となります

本補助金の交付申請を行うにあたっては、経済産業省が運営する補助金の電子申請システム「jGrants（Jグランツ）」を利用します。また、jGrantsの利用にあたっては、「gBizIDプライム」アカウントが必要となります。gBizIDの取得には一定の時間がかかりますので、早めのご対応をお願いします。

### 2 経営革新事業、専門家活用事業、廃業・再チャレンジ事業の3事業を設定しています

令和4年度当初予算 事業承継・引継ぎ補助金では、上記3事業を設定しています。廃業・再チャレンジ事業については、経営革新事業・専門家活用事業との併用申請が可能であるほか、M&Aへの取り組み後に廃業した際には廃業・再チャレンジ事業単独での申請が可能です。

### 3 令和3年度補正予算「事業承継・引継ぎ補助金」と補助率、補助上限額が異なります

令和3年度補正予算「事業承継・引継ぎ補助金」が補助率2/3、補助上限額600万円（経営革新事業・専門家活用事業）であったのに対し、本補助金は補助率1/2、補助上限額500万円（経営革新事業）／400万円（専門家活用事業）と補助率や補助上限額が異なります。また、本補助金の公募回数は1回（1次公募のみ（予定））となります。

### 4 令和3年度補正予算「事業承継・引継ぎ補助金」との重複申請はできません

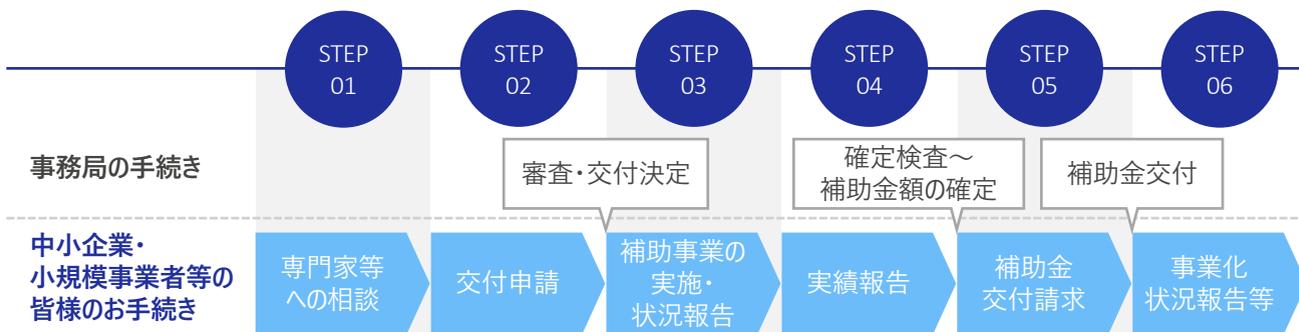
本補助金は、令和3年度補正予算「事業承継・引継ぎ補助金」と同じ種類の事業（経営革新事業／専門家活用事業／廃業・再チャレンジ事業）で本補助金に申請することはできません。万が一重複申請が確認された場合には、双方の補助金において交付申請の取り消しや交付決定の取り消しを行うので、ご注意ください。

### 令和3年度補正予算「事業承継・引継ぎ補助金」と加点事由等の要件が異なります

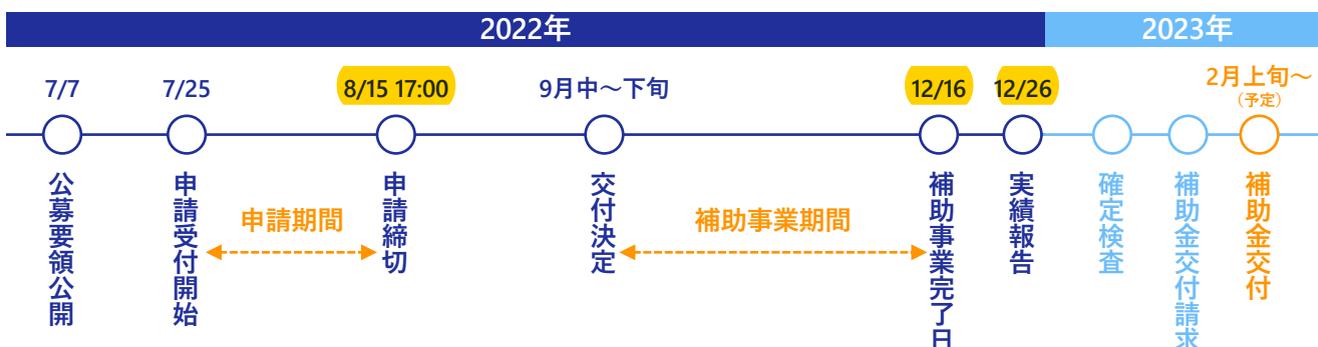
+α

専門家活用事業では、上記「制度上のポイント」に加えて、買い手支援型、売り手支援型における加点事由が令和3年度補正予算「事業承継・引継ぎ補助金」と異なります。右ページに簡単な比較表を掲載しておりますので、必ずご確認ください。要件の詳細については必ず当補助金の公募要領上でご確認ください。

## 補助金交付までの流れ



## 令和4年度当初予算 申請スケジュール



\* 上記スケジュールは公募要領公開時点での予定となります。変更となる可能性がありますので、ご了承ください。

## 各支援類型とポイント

### 買い手支援型（Ⅰ型）

事業再編・事業統合に伴い株式・経営資源を譲り受ける予定の中小企業等を支援する類型

対象 株式・経営資源の引継ぎに関する最終契約書の契約当事者（予定含む）となる中小企業者等

### 売り手支援型（Ⅱ型）

事業再編・事業統合に伴い株式・経営資源を譲り渡す予定の中小企業等を支援する類型

対象 株式・経営資源の引継ぎに関する最終契約書の契約当事者（予定含む）となる中小企業者等

共同申請 株式譲渡の場合は、支配株主（株式譲渡に伴い異動する株式を発行している中小企業の、議決権の過半数を有する株主）または株主代表（議決権の過半数を有する株主の代表者）との共同申請が可能です。

### Point 1

同一の経営資源引継ぎ（M&A）案件について、買い手支援型（承継者）、売り手支援型（被承継者）それぞれが申請することが可能です。

### Point 2

「中小M&A支援機関に係る登録制度」に登録された登録FA・仲介業者が支援したものに限り補助対象となります。

### Point 3

事業再編・事業統合を伴わない、物品・不動産等のみ の売買、グループ内の事業再編、親族内の事業承継等は補助対象外となります。

### Point 4

事業再編・事業統合の後に、承継者が保有する対象会社又は被承継者の議決権\*が過半数にならない場合、補助対象外となります。\*吸収分割、事業譲渡の場合は除く

## 令和3年度補正予算事業との主な相違点

加点事由	令和3年度補正予算	令和4年度当初予算
買い手支援型	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業基本法上の小規模企業者</li> </ul>	左記の項目は加点事由に含まれず
売り手支援型	<ul style="list-style-type: none"> <li>中小企業基本法上の小規模企業者</li> <li>直近決算期の、営業利益または経常利益が赤字の者</li> <li>2020年4月1日以降に決算が行われた任意の事業年度の売上高が、2020年3月末日までに決算が行われた事業年度のうち、最新の事業年度の売上高と比較して減少している者</li> </ul>	

## 補助対象経費・補助率・補助上限額

類型	対象となる経費	補助率	補助上限
買い手支援型	謝金、旅費、外注費、委託費、システム利用料、保険料、廃業費（廃業支援費、在庫廃棄費、解体費、原状回復費、リースの解約費、移転・移設費用）等	補助対象経費の1/2以内	400万円以内 <sup>*1*2</sup>
売り手支援型			

\*1：補助事業期間内に経営資源の引継ぎが実現しなかった場合は、補助上限額が200万円以内に変更となります

\*2：廃業費の補助上限額は150万円となります。ただし、廃業費に関しては、少なくとも1つの事業所又は事業の廃業・廃止を伴うものを補助対象とします（一部の事業を承継後に被承継者が、残りの事業の廃業・廃止を行うものも含みます）

※交付申請時の補助額が補助下限額を下回る申請（補助対象経費で200万円未満）は受け付けません

※詳細は公募要領をご確認ください。



# コロナ ついにやってきた 融資の返済地獄

コロナ禍対策として実施された特別融資の返済がスタートしている。無利子無担保の「ゼロゼロ」融資とはいえ借金は借金であり、長引くコロナ禍で経営体力をすり減らした中小事業者にとって毎月の返済は重い負担となる。融資を受けたにもかかわらず息切れして倒産してしまう事業者も増えつつあるなか、経営者は今後さらに本格化する「返済地獄」にどう立ち向かうべきか。借り換えなどをフル活用して、この苦境を乗り切りたい。

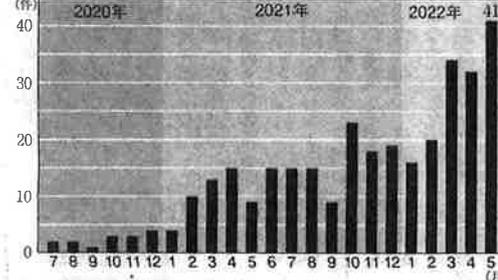
2020年初頭に始まった新型コロナウイルスの世界的な感染拡大は、多くの事業者を経営危機に追い込んだ。近年の日本経済をけん引してきたインバウンド需要は文字通り消滅し、国内でもさまざまな市場が大きなダメージを受けた。

## 「融資後倒産」が急増

事業者を救済するべく、20年4月ごろから実質無利子無担保、保証付きの「ゼロゼロ融資」を実施。日本政策金融公庫だけでもこれまでに100万件弱、16兆円超を融資している。1年でリーマンショック後2年間を上回る実績だ。同様のゼロゼロ融資は民間金融機関でも行われ、官民あがりの資金繰り支援により、多くの中小事業者が命をつなぐこととなった。このコロナ融資の後押しもあって、21年の企業倒産件数は6030件となり、増えるどころか過去50年で最も少ない歴史的低水準にとどまっている。

だがここに来て、大盤振舞いともいえるコロナ融資の強烈な「副作用」が顕在化している。大盤振舞いの副作用

【グラフ1】コロナ融資後倒産 月別発生件数



コロナ融資によって一時期は経営危機を脱したものの、長引くコロナ禍で息切れしてしまつたケースも見受けられるが、もう一つの大きな要因としては、コロナ融資の返済が始まつたことも挙げられる。

融資後倒産は「ゼロゼロ」、つまり実質無利子・無担保といふものの、借金であることに変わりはなく、設定された「据置期間」が終われば返済が始まるし、4年目以降は利息もかかるようになる。そしてコロナ融資の返済開始時期が、多くの中小事業者に迫っている。

は1カ月で平均2件前後の発生にとどまるなど少数で推移していた。しかしコロナ禍から1年が経過した21年2月以降は月間10件を上回るペースで発生し、2年を経過してからは月間30件とさらには月間最多となる41件に達した(グラフ1)。このペースでいけば今年上半期だけで前年の総件数を上回る見通しだ。

融資後倒産は20年7月に初めて確認されたものの、当初は1カ月で平均2件前後の発生にとどまるなど少数で推移していた。しかしコロナ禍から1年が経過した21年2月以降は月間10件を上回るペースで発生し、2年を経過してからは月間30件とさらには月間最多となる41件に達した(グラフ1)。

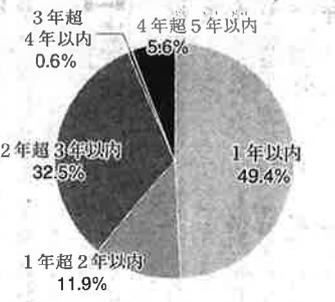
融資を受けた事業者は、返済を始めた直後の返済をしなくてもよい据置期間は、コロナ融資の場合、最長5年と規定されている。ただし20年春頃には、2年以上にもわたるコロナ禍の長期化が予測できなかつたこともあり、ほとんどの融資で据置期間が1年とされた。その後、政府による指導もあって据置期間はある程度延長されたが、それでも多くの融資では据置期間が短めに設定されている。例えば北海道の経済部中小企業課が昨年まとめたデータによると、北海道が実施したコロナ融資の据置期間で最も多かったのは「1年以内」で49.4%を占め、「1年超2年以内」と「2年超3年以内」を合わせると、融資全体の93.8%が3年以内であることが明らかになっている(グラフ2)。

## 返済スタートで倒産ペース加速

日本政策金融公庫のデータによれば、コロナ融資のピークは申込受付がスタートした直後の20年5月18日〜22日の5日間で、申込件数は13万482件だった。その後、21年末に無利子上限枠の引き上げや年度末需要などで第2のピークを迎えたものの申し込み件数は6.6万

融資を受けた事業者は、返済を始めた直後の返済をしなくてもよい据置期間は、コロナ融資の場合、最長5年と規定されている。ただし20年春頃には、2年以上にもわたるコロナ禍の長期化が予測できなかつたこともあり、ほとんどの融資で据置期間が1年とされた。その後、政府による指導もあって据置期間はある程度延長されたが、それでも多くの融資では据置期間が短めに設定されている。例えば北海道の経済部中小企業課が昨年まとめたデータによると、北海道が実施したコロナ融資の据置期間で最も多かったのは「1年以内」で49.4%を占め、「1年超2年以内」と「2年超3年以内」を合わせると、融資全体の93.8%が3年以内であることが明らかになっている(グラフ2)。

【グラフ2】北海道の「新型コロナウイルス感染症対応資金」据置期間



件程度にとどまつた。このことから、多くの事業者が最初の受付時にコロナ融資を申し込んだことが分かる。そして政府系金融機関の動きに民間金融機関が追随したことを踏まえれば、大多数の事業者が20年の春から秋ごろにかけてコロナ融資を受けたと考えていいだろう。

# M & A 譲渡し情報



業種	所在地	売上高	譲渡希望額
訪問リハビリマッサージ	南関東	5,000万円～1億円	応相談
病院・クリニック	群馬	5,000万円	応相談
老舗産業器具の運搬 及び設置企業	北関東	1億円～2億円	応相談
建設業	北関東	2億円～3億円	応相談
精密板金加工	関東地方	3億円～5億円	応相談
金属加工企業	関東地方	2億円～3億円	応相談
警備業	関東地方	5,000万円～1億円	応相談
食品加工機械の 企画・設計・販売	関東地方	2億円～3億円	応相談