

中小企業の人事に役立つ情報をお届けする ペルソネル通信

「ペルソネル personnel」とはフランス語で「人事」という意味です。

2023年
秋号
Vol.13



(送り元)

 あらい社労士事務所
Your Human Resources Supporter

Contents

- P.1 ・法改正情報 最低賃金が改定されます！
経営情報 商工中金の完全民営化
- P.2 ・新しい法人「労働者協同組合」の解説
・助成金 topics
両立支援等助成金－育児休業等支援コース－
- P.3 ・労務管理のキホン最低賃金引上げの実務上の留意点
・知的財産権シリーズ（第6回）
従業員のアイデア（発明）って、勝手に使ってもいいの？
- P.4 ・いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記
・おすすめ書籍紹介

法改正情報

最低賃金が改定されます！【10月1日改定予定】

厚生労働省は、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和5年度の地域別最低賃金の改定額（以下「改定額」）を取りまとめました。

近隣県の改定額は、下表のとおりです。人材獲得の観点からは近隣県の状況も注視下さい。引き上げ額は、昨年度の約30円を上回り、事業者への影響は大きいと言えます。

実務上の注意点をP.3にまとめました。ご参照ください。

■最低賃金改定予定額

	岐阜県	愛知県	三重県
改定額	950円（40円増）	1027円（41円増）	973円（40円増）
現行額	910円	986円	933円

答申された改定額は、都道府県労働局での関係労使からの異議申出に関する手続を経た上で、都道府県労働局長の決定により、順次発効される予定です。（荒井）

経営情報

商工中金の完全民営化 – 改正商工中金法成立 –

政府系金融機関の商工組合中央金庫（以降は商工中金と呼ぶ）が民営化されることが決まりました。その結果、中小企業への業務範囲が拡大、金融支援が多様化し、企業は資金繰りに対する選択肢を持つことができるようになります。

現在、商工中金は、半官半民であり100%政府出資の日本政策金融公庫と比べて民間金融機関に近い性質を持ち、貸付業務だけでなく、預金業務、債券発行、国際為替、手形貸付など幅広くサービスを行っています。

多くの企業は、政府系金融機関と言えば日本政策金融公庫を利用していますが、ある程度の年商規模の中小企業は、商工中金との取引を始めると、資金調達の幅が広がります。

具体的には、運転資金では借入が資本金に準ずる資本金劣後ローンの実施、複数の長期融資を借りていて、月の返済額が膨れて厳しい資金繰りとなっている会社には当座貸越等により対応、また設備資金については、期日一括弁済タイプの長期融資（手形貸付）で対応して資金繰り改善のサポートに力を入れています。

こうした取り組みはリスクが伴うため、民間金融機関は腰が重く、日本政策金融公庫は手形貸付や当座貸越に対応できませんので、まさに商工中金ならではのサポートだと言えます。また従来からの政策的な金融危機対応といった役割ももちろん担っています。

このような理由から、この機会に商工中金と資金調達への取り組み始めることをお勧め致します。

（参考）商工中金ホームページ <https://www.shokochukin.co.jp/>

（青柳）



労働者協同組合とは、組合員が出資し、それぞれの意見を反映して組合の事業が行われ、組合員自らが事業に従事することを基本原理とする新しい法人形態で、令和4年10月に「労働者協同組合法」が施行されてスタートしました。

今回は、この「労働者協同組合」について、解説します。



■株式会社、NPO 法人との比較

株式会社、NPO 法人との主な項目における比較は下表の通りです。

	労働者協同組合	株式会社	NPO 法人
目的・事業	非営利。労働者派遣事業以外何でも出来る。地域課題の取組を想定。	営利追及	特定非営利活動(20分野)
設立手続き	準則主義*	準則主義	認証主義**
議決権	1人1個	出資比率による	原則1人1個
主な資金調達	組合員の出資	株主の出資	会費・寄付
配当	従事分量配当	出資配当	できない

*準則主義 = 法の要件具備で法人格取得、**認証主義 = 書面審査により行政が認証する。

株式会社は株主のものであり、労働者の経営への関与がありません。NPO 法人では構成員の労働がボランティアベースになっていることが多くみられます。これらに対し、労働者協同組合では組合員は議決権、出資、配当について権利を持ち、また労働契約の義務化により、労働者としての権利が保障されています。

これまで地域での子供・高齢者サポートなどの取組は NPO 法人の形態を選んでいることが多くありましたが、労働者協同組合への移行が期待されています。労働者にとっては安定した働き場所が確保できますが、反面、事業の継続性への責任がより強く求められると言えます。

■労務上の留意点

注意することとして、「労働者協同組合（ワーカーズコープ）」等を名乗って、労働者採用に際し、出資を強制したり、「（経営者の立場だから）残業代は出ません。」と言ったりなどのトラブル事例報告がありますが、本末転倒の不当なものであることは言うまでもありません。（荒木）

参考：厚生労働省サイト:知りたい労働者協同組合法 <https://www.roukyouhou.mhlw.go.jp/>

助成金 topics

両立支援等助成金 – 育児休業等支援コース –



I 育児休業取得時・職場復帰時

比較的、チャレンジしやすい助成金と言えます。

本助成金の要件によると、「育休復帰支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給されると定められています。

助成金額は、以下の通りです。BはAを受給できた場合のみ申請が可能です。

- A 休業取得時 30万円
- B 職場復帰時 30万円 計60万円

①面談の実施、②引継ぎ支援、③休業中の業務情報提供等、助成金の要件に沿うことで、有用な取組を行うことが可能です。

育休復帰支援プランのひな形が用意されており、また、経費補助とは異なり、事前の費用負担がないことから、

II 業務代替支援

育児休業取得者の業務を代替する労働者を確保し、かつ育児休業取得者を原職等に復帰させて中小企業事業主に支給されます。

新規雇用（派遣や有期雇用も可）するか、又は、周囲の社員により休業者の業務をカバーし一定の手当を支給することが要件です。

助成金額は以下の通りです。

- A 新規雇用の場合 50万円 または
- B 手当支給等の場合 10万円

I 育児休業取得時・職場復帰時とII 業務代替支援は併給可能です。男性育休取得に向けた活用もお勧めです。

（荒井）

2023年10月から改定が予定される最低賃金額改定について、労務の観点から実務上の注意点の概要をお伝えします。

・最低賃金法の基本

最低賃金額は、時間当たりの金額です。時給者の時給はもちろん、月給者の時間換算額が改定後の最低賃金額を下回らないよう注意して下さい。

精皆勤手当、歩合給、通勤手当、家族手当、固定残業手当等は、除いて時間換算額を確認しましょう。

・扶養内勤務への配慮について

1. 「扶養内勤務」を希望するパートの働き方

家族の扶養の範囲内で働くことを希望する従業員については、最低賃金引上げに伴い、いわゆる「扶養内勤務」を超えてしまうことがあります。

一言で「扶養内勤務」と言っても、従業員の希望は様々です。後から不満が出ないよう、労使間で整理し勤務時間の上限等を共有しておきましょう。

扶養内勤務の「壁」を、右の表に模式的にまとめました。ご参考にして下さい。

2. パートの社会保険の加入義務の発生に注意

社会保険の適用拡大により、101人以上の企業で働くパート等についても、賃金月額が88,000円以上の場合、社会保険の加入義務が発生することがあります。

正社員の賃金とのバランス

最低賃金の上昇により、「パートの時給と正社員の時間換算額が近づいてしまった。」という悩みをよくお聞きします。全体にベースアップをできれば良いのですが、経営上、対応できないこともあります。このような場合には、離職防止の観点から、各人の役割と賃金のバランスを精査することをお勧めします。各人が担う役割を棚卸し、点数をつける「職務分析・職務評価」(※)の手順がお勧めです。

まずは、離職防止対策として、特に「割を食っている」人を見つけて、手当して差し上げましょう。

(※) (参考) 厚労省 多様な働き方の実現応援サイト

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/estimation/>

■扶養内勤務の「壁」

- ① 家族の所得税の扶養の範囲を外れる壁
「103万円の壁」・・・配偶者控除のボーダー
「150万円の壁」・・・配偶者特別控除のボーダー
配偶者が納税する所得税の額に影響する。
- ② 社会保険の扶養の範囲を外れる壁
「106万円の壁」・・・一定の場合、自分が社保に加入義務発生。
「130万円(※)の壁」・・・社保扶養の範囲
ほかに、家族の扶養手当の範囲の確認も重要です。

(荒井)

知的財産権シリーズ

従業員アイデア(発明)って、勝手に使ってもいいの？ 第6回

前回は特許発明を使用するための権利である通常実施権や専用実施権、さらにそのもととなる特許権について簡単に見てきました。

簡単におさらいですが、前回までのところで従業員が発明したとき、その発明が職務発明に該当すれば会社(使用者)には通常実施権が与えられ、「その従業員の許諾なしにその発明を実施することができる」ということまで見てきました。

ここで、従業員と会社との間で何らかの契約がなければ、「特許を受ける権利」を持っているのは従業員のため特許権者になれるのは従業員ということになります。このとき、その従業員が「特許を受ける権利」や「特許権」を第三者に移転した場合でも会社には通常実施権があるのでその発明の実施はできます。

しかし、会社の設備や資金等の資産を利用してなされた発明が、その会社とは無関係の第三者が実施できるとしたらどうでしょうか。さらに、その第三者が会社にとってのライバル企業だったらどうでしょうか。ライバル企業への特許権等の譲渡が背任罪に当たるかどうかは案件毎の判断になりますが、少なくとも特許法では何ら規制されてはいません。

そのため、会社と従業員の間で特別な契約がなければ、職務発明であってもその従業員が特許権等を第三者に譲渡したとき、譲渡の対価(発明を売った利益)を得るのはその従業員です。会社は単にその発明の実施ができるにすぎません。

でも、これでは多くの資金や設備を提供して完成された発明をライバル企業が実施できたうえに、発明の譲渡益すら得られない、ということにもなりかねません。

そこで、これらの不都合を是正すべく特許法第35条第3項で次のように規定しています。「従業者等がした職務発明については、契約、勤務規則その他の定めにおいてあらかじめ使用者等に特許を受ける権利を取得させることを定めたときは、その特許を受ける権利は、その発生した時から当該使用者等に帰属する。」

これは、従業員が発明を行い、その従業員が職務発明について「特許を受ける権利」を取得した場合に就業規則で会社に権利を移転させる旨を規定していれば、自動的に会社のものになるという趣旨です。

特許法では特許法第35条第2項で、職務発明以外の発明についてはこのような自動的に会社に権利が移転されることを禁止しているので、あらかじめ、権利の移転が認められるのは職務発明に限ります。

なお、特許法では「勤務規則」という文言が用いられていますがこれは就業規則のことを指していると考えて差し支えありません。

それでは、勤務規則や契約のあり方については、次回に解説したいと思います。(諏訪)

いのしし社労士 ヨーロッパ旅行記 ドイツ ベルリン編



このコーナーでは、いのしし社労士@中村が 2019 年 10 月に訪問したヨーロッパ各国の旅行記をゆっくり気長に連載しています。

2019 年 10 月 20 日。ベルリン 2 日目、ベルリン大聖堂から徒歩 3 分のところに、5 つの博物館が集中していて、そのうちの 1 つ「ペルガモン博物館」を訪問しました。

この博物館は 1930 年に完成したものの、第二次大戦で収蔵品がソ連赤軍に収奪され、再開したのは 1959 年でした。古代ギリシャやローマ、ヘレニズムなどの古代美術や近世までの中東美術が所蔵され、「ゼウスの大祭壇」、「イシュタル門」、「ミレトスの市場門」などの巨大な展示物が見どころです。

まず、青い壁に獅子が描かれているのがイシュタル門。元は紀元前 575 年新バビロニアのネブカドネザル 2 世により建設されたものとされています。イシュタルとは古代メソポタミアの女神のこと。描かれている動物は、当時のギリシャ神を表しているそうです。あまりの巨大さと美しさに圧倒されてしまいます。



イシュタル門



ミレトスの市場門

次にミレトスの市場門。古代ギリシャの都市ミレトスに設置されていたもので、ハドリアヌス皇帝の世、西暦 120 年から 130 年頃に建てられたといわれています。門の前にはモザイク装飾された床があり、荘厳さと絢爛豪華さが融合された芸術です。



ムシャッタ宮殿のファサード (外壁)

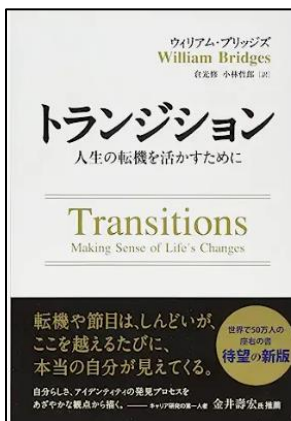


一番の見どころ「ゼウスの大祭壇」が修復中で見ることができず、これまた雄大だった「ムシャッタ宮殿のファサード」をご紹介します。現ヨルダンに存在したウマイヤ朝時代の宮殿。8 世紀中頃のちょうど乱世の時期に当たっていて、宮殿自体は未完成で放棄された、と伝えられています。

他にも古代文明の遺跡が多数、展示されていて、悠久の歴史に身を委ねることができる荘厳な空間でした。(中村)

おすすめ書籍紹介

『トランジション-人生の転機を活かすために-』 ウィリアム・ブリッジズ



トランジションとは「(人生の転機において)心を整える移行期」とでも訳す言葉。入社、昇進、転職、結婚、出産、離別などの人生の転機で、新しい状況に適合することを、単純に意欲やハウツーの問題としてとらえると、かえって自分を追い詰めてメンタルの不調につながったりします。

この本は、外的な変化に(心の)内的変化がついていくにはトランジションの過ごし方が肝要と説きます。共通して三つの段階があります。まず「終わり(古いものを手放す)」、次に「ニュートラルゾーン(混乱や苦悩の時期)」そして「新しい何かが始まる」段階です。この三段階を経ないと、「心」が新状況に対応することが出来ません。古来からの神話や通過儀礼においてもこの要素が確認できます。

転職が当然であるような今の風潮の下、新状況への対応に悩む人は多いと思います。人の心に必要な古来からの処方箋の理解が一層重要になると教えてくれる本です。(荒木)

発行元：ペルソナル・アライアンス

諏訪 学
彩英社労士総合事務所
埼玉県鴻巣市大間 1-6-7
TEL 080-3511-1986
E-Mail saiei.sougou@gmail.com

荒木 孝夫
あらき社労士事務所
千葉県印西市中央北 1-3-3 CNCビル 2F
TEL 0476-47-5751
E-Mail takao@araki-sr.jp

青柳 英明
あおやぎ労務法務事務所
山梨県甲府市砂田町 3-8
TEL 055-225-0322
E-Mail h.aoyagi.shin@icloud.com

荒井 妙恵子
あらい社労士事務所
岐阜県岐阜市六条東 2-5-1-501
TEL 058-374-1873
E-Mail arai-office@road.ocn.ne.jp

中村 雅和
いのしし社会保険労務士事務所
福岡市博多区博多駅前 2-17-14
ライオンズマンション博多駅前 803
TEL 092-409-2531
E-Mail info@inoshishisayaroshi.com

私達は「農業労務」に精励する仲間として出会いました。この通信は、メンバーの連携により共同発行しています。ご質問・ご意見についてはお近くのメンバーまでお願いいたします。