

# T-NEWS

1

【 Vol.079 】



土屋 敬の「つれづれ雑記」

経営者保証、解除指針と事例

在籍型出向で雇用を守る

紹介予定派遣で奨励金

今月の助成金情報「キャリアアップ助成金(賞与・退職金制度導入コース)」

精神障害の労災認定、コロナ禍で医療・介護分野急増。今後の対策は？





## 土屋 敬のつれづれ雑記 『一食入魂』

私の偏愛は、食べること。一食一食に魂を込める【一食入魂】が私のポリシーです。正月休みに、【一食入魂・五箇条の御誓文】となるものを作ってみました。



### 【一食入魂・五箇条の御誓文】

- 一、美味しいものを食べるのではなく、美味しくものを食べる
- 一、値段で食べ物を評価しない（A級でもB級でも美味しいものは美味しい）
- 一、なるべく手作りのものを食べる（全国チェーンのお店よりは地元の飲食店）
- 一、残さず食べる（ご飯粒一粒さえも残さない）
- 一、食べる所作は美しく（箸の上げ下げまでこだわる）

これらは、ほとんどが祖母の教えです。亡くなって17年経つ今も、祖母の厳しい教えと手料理の味が、私の食に対するこだわりの根幹にあります。

#### ●美味しいものを食べるのではなく、美味しくものを食べる

祖母の教えの原点です。どんな食べ物でも、農家さん、漁師さん、畜産業の皆さんへの感謝を忘れてはいけません。「食べられることの有難さに感謝すること」と、幼少の頃からしつけられました。おかげで美味しそうに食べる名人になりました（笑）。美味しそうにもものを食べると、作ってくれた方も喜ぶますよね。

#### ●値段で食べ物を評価しない（A級でもB級でも美味しいものは美味しい）

これは禅の教えにもつながります。食べ物の命に差はありません。食べ物に値段をつけているのは人間だけです。値段が高いから美味しいとか、値段が安いから美味しくないということはありません。価値は時代で変化するもの。マグロの大トロやトロの部分を食べるようになってまだ100年余り。捨てられていたのですからね…昔は。私はマグロより鯖や鰹のほうが好きです（笑）。

#### ●なるべく手作りのものを食べる（全国チェーンのお店よりは地元の飲食店）

吉野家の牛丼、コメダ珈琲店のフィッシュフライバーガーなど、全国チェーンの飲食店のメニューも好きですが、なるべく地元の飲食店で食事をするようにしております。店によって個性がありますし、お店の方とのやり取りも楽しいですからね。

#### ●残さず食べる（ご飯粒一粒さえも残さない）

これも祖母の教えです。出されたものは全て残さず食べる。ラーメンもスープまで飲んでしまうので、それは控えようと思いますが、つつい祖母の教えを守ってしまおうですね（笑）。

#### ●食べる所作は美しく（箸の上げ下げまでこだわる）

これは祖母と叔父の厳しいしつけの賜物ですね。箸の上げ下げまで厳しくしつけられました。食べる姿勢やテーブルマナーなど、食べる所作は美しくあるよう意識しております。

数年前から「一食入魂」のハッシュタグをつけて、日々の食事をSNSでアップしております。大好きなテレビ番組「サラメシ」（NHK総合）に出演するのが秘かな夢です。そしていつか、ミシュランガイドのような「つちシュランガイド」を世に出せたら嬉しいですね（笑）。

今年も【一食入魂】も極めます（もちろん仕事も頑張ります！）。2023年も宜しくお願い致します。

## 経営者保証、解除指針と事例

### ■経営者保証に関するガイドラインとは？

「経営者保証に関するガイドライン」をご存じだろうか？

全国銀行協会と日本商工会議所とが作成した本ガイドラインは、経営者保証に関する契約・履行等の際に、関係者（中小企業、経営者、金融機関）共通のルールとして、策定・公表されているもので、「経営者保証に依存しない融資の一層の促進」を目指して、関係者が自発的に尊重・遵守することが期待されているものだ。

背景には、経営者保証が足かせとなり、経営者が思い切った事業展開や、早期の事業再生・事業承継を妨げる一つの要因となっているのではないかと、という指摘があったためである。

法的な拘束力はなく、最終的な判断は金融機関に委ねられているが、経営者保証に依存しない新規融資の割合も2021年度には政府系金融機関約8.1万件（※）、民間金融機関約73万件（※）と、7年前と比較するとどちらも2倍近くに増加しており、浸透してきているといえるのではないだろうか。

（※出典元：中小企業庁 | 経営者保証「政府系金融機関及び信用保証協会におけるガイドラインの活用実績“経営者保証に依存しない新規融資の割合”（<https://www.chusho.meti.go.jp/kinyu/keieihosyou/>）」より抜粋）

### ■経営者保証解除に向けた指針

本ガイドラインでは、経営者保証に依存しない融資の一層の促進のため、下記3つのような経営状況であることが求められている。

#### ◎法人個人の分離

資産の所有やお金のやり取りに関して、法人と経営者が明確に区分・分離されていること

#### ◎財務基盤の強化

財務基盤が強化されており、法人のみの資産や収益力で借入金の返済が可能であること

#### ◎経営の透明性確保

財務状況の正確な把握、金融機関に対し適時適切な情報開示がされること

上記を将来にわたって充足する体制が整備されており、その充足度合に応じて、経営者保証無しで融資を受けられる可能性、すでに提供している保証を見直すことができる可能性、保証機能の代替手法(停止条件付保証契約※等)の活用があるとされている。

※停止条件付保証契約 特約条項(定期的な財務情報の提出義務、他の金融機関に対する担保提供の制限など)に違反しない限り保証債務の効力が発生しない旨の契約。

### ■金融機関への打診のタイミングと、経営者保証解除の事例集

新規借入時、既存借入の借換時、事業承継時などのタイミングで、金融機関へ打診されることをおすすめする。また、下記事例集では、経営者保証の解除を実現した事例が掲載されている。

◇中小企業庁 | 事例でみる経営者保証の解除～課題解決のポイントとその効果

<https://www.chusho.meti.go.jp/kinyu/keieihosyou/download/jirei.pdf>

事業承継を中心として書かれてはいるが、どういったところが問題点として指摘されたか、またその解決策としてとった行動なども記載されているので、是非ご参考に一読頂けると幸いです。自社の状況を確認・ブラッシュアップし、是非金融機関へ相談してみたいかがだろうか。

山崎 美穂（マネーコンシェルジュ税理士法人）

## ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2  
大手町フィナンシャルシティグランキューブ  
ホームページ [www.sonylife.co.jp/](http://www.sonylife.co.jp/)

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは  
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

#### 担当者

（支社・営業所）仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

（氏名）ライフプランナー 土屋 敬

（住所）〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

（電話）022-296-5472 （FAX）022-296-5474 （携帯）090-9538-2463

（E-mail）[takashi\\_tsuchiya@sonylife.co.jp](mailto:takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp)

## 在籍型出向で雇用を守る

### ■中小企業も在籍型出向を活用できる？

新型コロナウイルス感染症の影響を受け、事業の一時的な縮小などを行う企業が、人手不足などの企業との間で「在籍型出向」を活用し、従業員の雇用維持を図る取組を行っている。大企業だけでなく、中小企業においても活用が進みつつあり、そのような事例も増えてきている。

コロナ禍における厳しい環境の中で雇用維持をすべく在籍型出向を検討したい事業主は多いようだが、何から始めたらいいかわからないという声を聞く。厚生労働省では、動画やリーフレット、ハンドブックなどを作成して支援しているのでこれらの活用をお勧めしたい。

### ■従来の出向と在籍型出向では何が違う？

いわゆる出向とは、労働者が出向元企業と何らかの関係を保ちながら、出向先企業と新たな雇用契約関係を結び、一定期間継続して勤務することをいう。このうち、在籍型出向は、出向元企業と出向先企業との間の出向契約によって、労働者が出向元企業と出向先企業の両方と雇用契約を結ぶものをいう。

出向元に在籍したまま出向先で勤務する形になるので労務管理も複雑になるが、上手に活用することで出向元、出向先、出向する労働者にもメリットがある。制度そのものを基本的事項から学び、支援機関や助成金制度などを積極的に活用することが大事であるが、出向規程や会社間の出向契約書、出向者への通知書など事務的な部分もとても大事になってくるので、社会保険労務士等の専門家にアドバイスを求めるのもよいだろう。

### ■出向する労働者へのフォローは大切

在籍型出向の例としては、新型コロナウイルスが同業種の企業の景況に影響を与えていることから、異業種の企業へ出向している事例が比較的多くあり、異業種であっても、仕事の内容に親和性があるケースが多いように見受けられる。大企業だけでなく、規模の小さな企業でも出向に取り組んでいる事例は少なくない。人手不足の業種にとってこのような機会を有効活用しない手はないだろう。

『在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック（第2版）』の事例では、飲食サービス業から警備業、宿泊業から飲食料点小売業（コンビニ）、旅行業から児童福祉事業（保育所）などのケースが紹介されており、出向に至るまでの背景なども含めて詳細に記載されているためイメージがつかみやすい。

出向元の声の例として《在籍型出向では労働者が他社で勤務することで、休業しなくてよいため、良い刺激となり、事業主・労働者にとって不安が軽減された。》といった前向きな感想が、出向先の声の例として《正社員としての人手不足が解消でき自社従業員の業務負担を軽減できた。》といった受入効果なども掲載されている。

双方にとって良い形になればベストであるが、やはりそこには労働者があってのことなので、出向者には出向の目的および労働条件を正確に伝え、その後も出向元企業から定期的にフォローすることを忘れてはならない。

在籍型出向を実施した企業によると、出向の相手先は、もともと取引関係のある企業であった場合が約半数、公的機関からの紹介による場合が2割程度。社長どうしが知り合いというケースも多い。

公益財団法人産業雇用安定センターでは出向のマッチング支援を無料で行っているので、中小企業の事例や在籍型出向を実施するうえで気になる点などを聞いてみるのもよいのではないかな。

参照：在籍型出向「基本がわかる」ハンドブック（第2版）

<https://www.mhlw.go.jp/content/000739527.pdf>

庄司英尚（株式会社アイウェーブ代表取締役、アイウェーブ社労士事務所代表、社会保険労務士）

## ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2  
大手町フィナンシャルシティグランキューブ  
ホームページ [www.sonylife.co.jp/](http://www.sonylife.co.jp/)

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは  
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎ **0120-158-821**

### 担当者

（支社・営業所） 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

（氏名） ライフプランナー 土屋 敬

（住所） 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

（電話） 022-296-5472 （FAX） 022-296-5474 （携帯） 090-9538-2463

（E-mail） [takashi\\_tsuchiya@sonylife.co.jp](mailto:takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp)

## 紹介予定派遣で奨励金

新型コロナウイルス感染症により、離職を余儀なくされた非正規労働者などの方々の就労支援が喫緊の課題となっています。厚生労働省では、こうした方々の就労やステップアップを強力に支援することとして、「紹介予定派遣を活用した研修・就労支援事業」を実施しています。

本事業を通じて紹介予定派遣を受け入れた企業には奨励金が支給され、労働者は、専門アドバイザーへの就職相談やスキルアップ研修などのステップアッププログラムを利用できます。求職者側の就職活動、企業側の人材確保の手段の一つとして、紹介予定派遣の利用が注目されます。

### ■紹介予定派遣とは？

紹介予定派遣とは、まずは派遣で働いて仕事内容や職場の雰囲気を確認し、本人と派遣先企業が合意をすれば、直接雇用に取り替わる仕組みです。

派遣元事業主が労働者派遣の開始前または開始後に、派遣労働者および派遣先に対して、職業紹介（派遣労働者・派遣先との間の雇用関係の成立あっせん）を行う、または行うことを予定して紹介予定派遣を行うことにより、派遣労働者にとっては、働きながら自分の希望に合っている仕事か判断でき、職場の雰囲気や人間関係、社内の仕組みがわかる、派遣先にとっては、派遣期間中にその人の適性を見極めができるなど、安定的な直接雇用につながりやすいというメリットがあります。

なお、通常、紹介予定派遣における派遣期間は同一の派遣労働者に対して6カ月以内とされていますが、本事業においては「3カ月」を上限としています。

### ■企業側のメリット

企業が「紹介予定派遣を活用した研修・就労支援事業」を活用して求人を出す場合、以下のメリットがあります。

1. 紹介予定派遣受入に伴う奨励金の支給  
一定の条件を満たすと国から「奨励金」が支給されます。  
<奨励金の額>  
受入人数1人・派遣期間1カ月につき4万4,000円（税込）（注1）  
※1つの派遣先事業所につき2回までを限度とする
2. 職場見学会・職場体験の実施経費の支給  
求職者向けに職場見学会や職場体験を実施した場合、実施経費の一部が支給されます。  
<支給額>  
実施1回につき2万2,000円（税込）（注1）  
※支給期間は最大3カ月まで、支給回数は1つの派遣事業所につき求職者2名分までを限度とする
3. 派遣料金・紹介手数料の負担軽減  
本事業を活用した紹介予定派遣の場合、派遣料金や紹介手数料の額は、通常の紹介予定派遣の案件よりも低く設定される場合があります。

（注1）支給額には上限等があります。

【参考】研修・就労 支援事業募集サイト（紹介予定派遣を活用した研修・就労支援事業）  
<https://temporarytopermanent.jp/>  
沖田真紀（特定社会保険労務士）

## ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2  
大手町フィナンシャルシティグランキューブ  
ホームページ [www.sonylife.co.jp/](http://www.sonylife.co.jp/)

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは  
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

### 担当者

（支社・営業所）仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所  
（氏名）ライフプランナー 土屋 敬  
（住所）〒983-0852  
仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F  
（電話）022-296-5472 （FAX）022-296-5474 （携帯）090-9538-2463  
（E-mail）[takashi\\_tsuchiya@sonylife.co.jp](mailto:takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp)

## キャリアアップ助成金 (賞与・退職金制度導入コース)

有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、  
支給または積立を実施した事業主に対して助成されます。

■**受給できる事業主** ※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

### 次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の事業主

1. 就業規則または労働協約の定めるところにより、その雇用する全ての有期雇用労働者等に関して、賞与もしくは退職金制度またはその両方を新たに設けた事業主であること
2. 1の制度に基づき、対象労働者1人当たり次に掲げる①もしくは②またはその両方に該当すること  
①賞与については、6か月分相当として50,000円以上支給した事業主であること  
②退職金については、1か月分相当として3,000円以上を6か月分または6か月分相当として18,000円以上積立した事業主であること
3. 1の制度を全ての有期雇用労働者等に適用させた事業主であること
4. 1の制度を初回の賞与の支給または退職金の積立後6か月以上運用している事業主であること
5. 1の制度の適用を受ける全ての有期雇用労働者等について、適用前と比べて基本給および定額で支給されている諸手当を減額していない事業主であること
6. 支給申請日において賞与もしくは退職金制度またはその両方を継続して運用している事業主であること
7. その他、一定の条件を満たしていること

### ■**受給内容**

**28万5,000円<36万円> (38万円<48万円>)**

#### 〈加算措置〉

同時に導入した場合に加算

**12万円<14万4,000円> (16万円<19万2,000円>)**

※ < >内は生産性の向上が認められる場合の額

※ ( )内は中小企業事業主に対する助成額

※ 1事業所当り1回のみ

### ■**取扱機関**

都道府県労働局、公共職業安定所

# 『助成金』の概要

## ■ 「助成金」とは？

「助成金」とは、[労働環境の整備などを行った際に、厚生労働省から支給される返済義務のない資金](#)です。

※厚生労働省以外で支給されるものもありますが、ここでは厚生労働省のものに限定します。

## ■ 「助成金」には、次のようなメリットがあります。

- ・融資とは異なり[返済不要](#)です。
  - ・売上でなく雑収入となるため、[消費税不課税](#)です。
  - ・労働環境が整備されるので、[従業員の定着度が上昇](#)します。
- また、受給の実績により信頼度が増すので、[公的融資が受けやすくなります](#)。

## ■ どのような施策を実施すると支給されるのでしょうか？

経営者の方が「[雇用の安定](#)」「[職場環境の改善](#)」「[仕事と家庭の両立支援](#)」「[従業員の能力向上](#)」「[生産性向上](#)」に向けた取り組みなど、助成金支給の取り決めに沿って施策を行った場合に給付されます。

### 【具体的には】

- ・雇用管理制度の導入、人材確保や労働者の職場定着を支援した場合
  - ・女性や高齢者、障がい者の活躍を推進した場合、労働環境を整えた場合
  - ・社員に教育訓練を受けさせた場合や、教育制度を作った場合
  - ・育児・介護休業関連の制度を設け、休業させた場合
- など

ソニー生命が提供する「**助成金チェック**」は、貴社のお取り組みの状況にもとづき、簡単なアンケートにお答えいただくだけで、活用できる助成金の有無を確認できる診断サービスです。

どのような助成金について該当の可能性があるのか、一度お気軽にお試しく下さい。

**「助成金チェック」のご利用を希望されるお客さまは  
ライフプランナーもしくは担当代理店までお申し付けください**

### 「助成金チェック」アンケート用紙

## ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2  
大手町フィナンシャルシティ グランキューブ  
ホームページ [www.sonymlife.co.jp/](http://www.sonymlife.co.jp/)

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは  
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎ **0120-158-821**

### 担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463

(E-mail) [takashi\\_tsuchiya@sonylife.co.jp](mailto:takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp)

## 精神障害の労災認定、コロナ禍で医療・介護分野急増。今後の対策は？

産業構造が急速に変化する現代社会において、就業者へのメンタルヘルス対策は喫緊の課題となっている。「業務による心理的負荷を原因とする精神障害（うつ病や不安障害など）」に対しては一定基準にもとづいて労災認定が行われているが、上記のような社会情勢の変化を踏まえ、厚生労働省は認定基準の検討を随時行なってきた。現在、新たな認定基準に向けた専門検討会が開かれているが、どのようなテーマが議論されているのだろうか。

### ■これまでの労災認定基準の見直しの流れ

まず、直近での改正の経過をたどってみる。2019年5月に労働施策総合推進法が改正され、2020年6月からパワーハラスメント（以下、パワハラ）防止対策が法制化された。これに先がけ、同年5月に「パワハラ」を「業務による心理的負荷評価表（労災認定に際しての評価表）」に追加。それまでも「上司や同僚等からの嫌がらせ、いじめ、暴行」は評価対象だったが、ここに法律上で定義づけられた「パワハラ」の具体的事例（例、他の労働者の面前における大声での威圧的な叱責など）がプラスされたことになる。

さらに、2020年8月、上記の評価表に「複数業務要因災害」が加わった。たとえば、異なる事業の間で業務上の出来事が複数ある場合、心理的負荷の強度を（複数業務を通じて）全体で評価するというものだ。昨今、労働者による複数企業での副業などが緩和されつつあるが、やはりこうした現代的な状況を加味した見直しということになる。

### ■今議論されているのは認定の迅速・効率化

そして、現在議論されているのが、「認定の迅速化・効率化」を図るための認定要件の考え方や心理的負荷の評価のあり方についてである。というのも、労働者を取り巻く環境が変化している中、精神障害による労災補償の請求件数が年間2000件を超えてきたからだ。たとえば2019年度は2060件、その10年前の2009年度は1136件なので約1.8倍となっている。こうした請求の増加により、2020年度の平均処理期間は8.5カ月に。半年以上待たされるとなれば、うつ病や不安障害に置かれた労働者には非常に厳しい状況だ。

ちなみに、2020年度の請求件数は2051件で前年度とほぼ同じだが、支給決定件数は前年度の1586件から1906件と約2割増となっている。決定件数の増加は、先の複数業務要因の評価が明確になったこともあるが、もう1つ思い当たるのは新型コロナウイルスの感染拡大ではないか。

### ■医療・福祉分野の認定は2020年度に倍増

実際、コロナ禍で業務上の負荷がもっともかかりやすい業種である医療・福祉分野において、2020年度の支給決定件数が前年度から倍増し、それまでトップだった製造業の1.5倍にまで膨らんでいる。

コロナ禍での医療や介護、福祉の従事者の業務負担の大きさは、メディア等でよく語られている。だが、精神障害による労災認定という客観的な数字を目の当たりにすると、改めてその深刻さが実感できるだろう。

いずれにしても、定期的な感染拡大が続く中、今後も医療・福祉分野の（精神障害による）労災認定は高止まりの状態が続く可能性が高い。コロナ禍という事情で認定されやすとしても、さらに請求件数が増えていけば「認定待ち」の従事者が一気に増えかねない。国民の命と健康を守る職種であるゆえに、事態は深刻だ。認定のさらなる迅速化に向けた議論がどう進むか、大いに注目される。

田中元（介護福祉ジャーナリスト）

## ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2  
大手町フィナンシャルシティグランキューブ  
ホームページ [www.sonymlife.co.jp/](http://www.sonymlife.co.jp/)

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは  
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

#### 担当者

（支社・営業所） 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

（氏名） ライフプランナー 土屋 敬

（住所） 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

（電話） 022-296-5472 （FAX） 022-296-5474 （携帯） 090-9538-2463

（E-mail） [takashi\\_tsuchiya@sonylife.co.jp](mailto:takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp)