

編 集

企業運営情報研究会

新しい働き方対応
会社経営の
法務・労務・税務

全

新日本法規

○育児休業

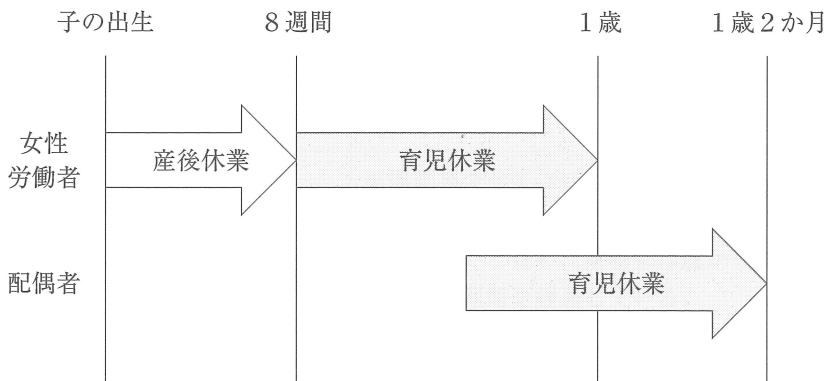
POINT

労働者は、最長で子が2歳に達するまで、子の養育のための休業を申し出ることができます。会社はこの申出を拒むことができない上、育児休業の申出及び取得を理由として、解雇等の不利益取扱いをすることが禁じられています。令和4年4月からは改正法も順次施行され、労働者の性別や雇用形態を問わず、育児休業の取得がしやすい職場環境整備が求められます。

解説

育児休業が取得できるのは、原則、子が1歳に達するまでです。また、両親がともに育児休業を取得する場合には、対象となる子の年齢が1歳2か月に延長されます(パパ・ママ育休プラス)。

【パパ・ママ育休プラスの例】



そして、保育所に入所できない等、必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達するまで(再延長で2歳に達するまで)、育児休業の延長が可能です。

改正前は、育児休業は原則、子1人につき1回しか取得できませんでした(例外として、子の出生後8週間以内に配偶者が育児休業を取得した場合、配偶者は再度、育児休業を取得することができました(パパ休暇))。しかし、令和4年10月からは、パパ休暇が廃止された上、育児休業が2回まで分割取得できるようになりました。

また、改正法により、出生時育児休業制度が新設されました。これは、子の出生後8週間以内に、4週間(28日間)まで休業を取得できる制度です。大きな特徴は、労使協定の締結をした上で労働者との個別合意がある場合には、休業中の就業も可能な

第2章 第6節 労働時間・休憩・休日

点です（ただし、就労可能日数には上限が設けられています。）。

従前の制度と改正法の制度を組み合わせると、育児休業取得のパターンは非常に多くなり、労働者個人の事情に合わせた、より柔軟な育児休業取得が可能になります。

さらに、会社は、労働者の性別を問わず、育児休業の申出及び取得を理由に労働者に不利益取扱いをすることが禁じられています。その上、令和4年4月からは、本人若しくは配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対して、育児に関する制度を個別に周知することや、育児休業の取得意向を個別に確認することが義務付けられる点も、きちんと押さえておきたいところです。

◇◆令和4年施行改正法の主な内容比較◆◇

内 容	改正前	改正後
出生時育児休業	な し	新 設
育児休業を取得しやすい雇用環境整備	規定なし	義 務
労働者に対する個別の制度周知・休業取得の意向確認	個別周知のみ努力義務	義 務
育児休業の分割取得	原則不可 (パパ休暇により2回まで取得可)	2回まで可
育児休業取得状況の公表	プラチナくるみん企業のみ公表	労働者1,000人超の企業は公表義務 ※令和5年4月施行
有期雇用労働者の育児休業取得要件	継続雇用1年以上の要件有	無期雇用労働者と同様の扱い (労使協定の締結により除外可)

参 考

育児介護2条・5条・6条・9条・9条の2・10条・21条～22条、令3法58改正後育児介護22条の2

【キーワード】 育児休業、パパ・ママ育休プラス、出生時育児休業

第9節 事業承継

○事業承継の概要

POINT

事業承継とは、一般的には会社そのものをオーナー経営者が親族や従業員、第三者に承継させることをいいます。

経営者の高齢化、後継者の不在などの問題に備え、経営基盤を損なわないために承継を行う必要性がありますが、事業承継の準備には時間を要する場合もあり、個々の企業の実情に応じて必要な時期に必要な対応を行うことが求められます。

解説

1 事業承継の重要性

企業とりわけ中小企業においては、経営者の高齢化、後継者確保の困難化の問題が生じており、後継者不足の状況が続けば廃業に至ってしまうケースもあります。近年では、事業承継の重要性が認識されており、制度上も、中小企業庁が「事業承継ガイドライン」を策定し、また事業承継税制が設けられるなど積極的な推進が図られています。

2 事業承継の種類

事業承継の種類としては、①経営者の親族を後継者とする「親族内承継」、②経営者と親族関係のない役員や従業員を後継者とする「役員・従業員承継」、③株式譲渡や事業譲渡などのM&Aの手法により事業を承継する「社外への引継ぎ(M&A)」が選択肢として考えられ、それぞれの企業の状況も踏まえ様々な観点から模索することが重要とされています。

3 事業承継の構成要素

事業承継は、事業そのものを承継するものであり、経営者が培ってきた経営資源を承継する必要があります。承継すべき経営資源は様々なものがありますが、大別して

「人」（経営権）、「資産」（株式、事業用資産、資金）、「知的資産」（理念、技術、ノウハウ、信用、取引先、情報、知的財産権など）があります。

人（経営）の承継とは、後継者への経営権の承継をいい、会社形態であれば代表取締役の交代、個人事業主であれば現経営者の廃業・後継者の開業によります。適切な後継者の選定は事業承継において重要な問題と考えられています。

資産の承継とは、事業を行うために必要な資産（株式会社であれば会社所有の自社株式を含みます。）の承継をいいます。個人事業主の場合は、事業用資産を現経営者個人が所有していることが多く、個々の資産を承継する必要が生じます。

知的資産とは、従来の資産以外の無形の資産であり、人材、技術、技能、知的財産（特許・ブランドなど）、組織力、経営理念、顧客とのネットワークなど、経営資源の総称をいいます。知的資産こそが会社の「強み」といえますので、事業承継に際しては、自社の強みを理解し、承継するための取組みが重要と考えられています。

4 事業承継の流れ

事業承継ガイドラインにおいては、事業承継に向けたステップとして、①事業承継に向けた準備の必要性の認識、②経営状況・経営課題等の把握、③事業承継に向けた経営改善、④事業承継計画の策定、⑤事業承継の実行が挙げられています。事業承継に時間を要する場合もあることから、事前準備の重要性が意識付けられるとともに、実行後においても事業の成長・発展に向けた取組みが重要と考えられています。

参 考

「事業承継ガイドライン（第3版）」（中小企業庁ホームページ）

【キーワード】 事業承継、M&A

○適格請求書等保存方式（インボイス制度）

POINT

令和5年10月1日から複数税率に対応した仕入税額控除の方式として適格請求書等保存方式が導入されます。この適格請求書等保存方式は、一定の要件のもと簡易請求書様式や交付義務免除も認められます。

解説

1 適格請求書等保存方式の概要

令和5年10月1日から複数税率（標準税率、軽減税率）に対応した仕入税額控除の方式として「適格請求書等保存方式」（インボイス制度）が導入されます。

仕入税額控除の要件として、「帳簿」及び税務署長に申請して登録を受けた課税事業者である「適格請求書発行事業者」が交付する「適格請求書」などの請求書等の保存が必要になります。

2 適格請求書発行事業者登録制度

適格請求書発行事業者（適格請求書を交付できる事業者）となるためには、税務署長に「登録申請書」を提出して登録を受けなければなりません。

登録申請書受付開始	令和3年10月1日
登録申請書の提出期限 (令和5年10月1日から登録を受ける場合)	令和5年3月31日
適格請求書等保存方式の導入	令和5年10月1日

3 適格請求書発行事業者（売手側）の義務等

適格請求書発行事業者には、適格請求書を交付又は適格請求書に係る電磁的記録を提供し保存する義務が課されています。

4 適格請求書の記載事項

適格請求書への記載が必要な事項は、次のとおりです。

- ① 適格請求書発行事業者の氏名又は名称及び登録番号

- ② 課税資産の譲渡等を行った年月日
- ③ 課税資産の譲渡等に係る資産又は役務の内容（軽減対象資産の譲渡等に係るものである旨）
- ④ 税率ごとに区分して合計した課税資産の譲渡等の対価の額（税抜き又は税込み）及び適用税率
- ⑤ 税率ごとに区分した消費税額等
- ⑥ 書類の交付を受ける事業者の氏名又は名称

5 適格簡易請求書の記載事項

適格簡易請求書への記載が必要な事項は、次のとおりです。

- ① 適格請求書発行事業者の氏名又は名称及び登録番号
- ② 課税資産の譲渡等を行った年月日
- ③ 課税資産の譲渡等に係る資産又は役務の内容（軽減対象資産の譲渡等に係るものである旨）
- ④ 税率ごとに区分して合計した課税資産の譲渡等の対価の額（税抜き又は税込み）
- ⑤ 税率ごとに区分した消費税額等又は適用税率

※不特定多数の者に資産の譲渡等を行う事業（小売業、旅行業等）が対象となります。

6 適格請求書の交付義務免除

公共交通機関や自動販売機の利用など、適格請求書を交付することが困難な取引は適格請求書の交付義務が免除されます。

参 考

消費税平28法15改正附則1条・44条、平28法15改正後消費税57条の2～57条の6、平28政148改正後消費税令70条の2～70条の14

【キーワード】 適格請求書等保存方式、インボイス制度