

# 事務所ニュース

NO 145 号

## 「事業承継ガイドライン」のポイント

### ◆ガイドライン策定の背景は？

経営者の高齢化が進み、多くの中小企業が事業承継を迎える時期となってきましたが、日本の経済を支える中小企業には、蓄積されたノウハウや技術が多く存在します。

その価値を次世代に引き継ぎ、世代交代によるさらなる活性化を実現していくために、円滑な事業承継は極めて重要です。

中小企業庁では、近年の中小企業を取り巻く状況の変化を踏まえた事業承継のあり方を議論する場として「事業承継を中心とする事業活性化に関する検討会」および「事業承継ガイドライン改訂小委員会」を立ち上げ、昨年12月に「事業承継ガイドライン」が公表されました。

### ◆ガイドラインの内容は？

本ガイドラインの主な内容は、以下の3点です。

【1】事業承継に向けた早期・計画的な取組の重要性（事業承継診断の導入）

60歳を着手の目安とした早期取組の重要性を明記するとともに、事業承継に向けた早期かつ計画的な準備への着手を促すツールとして、事業承継診断を紹介しています。

【2】事業承継に向けた5ステップの提示

円滑な事業承継の実現のために、下記のステップを経ることが重要とされています。

- ・ステップ1：事業承継に向けた準備の必要性の認識
- ・ステップ2：経営状況・経営課題等の把握（見える化）
- ・ステップ3：事業承継に向けた経営改善（磨き上げ）

- ・ステップ4：事業承継計画の策定
- ・ステップ5：マッチングの実施
- ・ステップ6：事業承継/M&A等の実行

【3】地域における事業承継を支援する体制の強化

各都道府県において地域に密着した支援機関をネットワーク化し、支援拠点や支援センター等と連携する体制の整備を国のバックアップのもと進めます。

各支援機関においても、個々の事業者の課題に応じた支援を実施しています。

### ◆それぞれの課題に応じた有効な活用を！

本ガイドラインはすべての中小企業を対象に作成されたものですが、個々の企業により問題も課題も異なりますので、必要な箇所をピックアップして活用することが望まれます。

## 「65歳以上の労働者」も雇用保険の対象

### ◆雇用保険法の改正

昨年、雇用保険法が改正され、2017年1月から雇用保険の適用対象が「65歳以上の労働者」にも拡大されました。

65歳以上の労働者については、これまで高年齢継続被保険者（65歳に達した日の前日から引き続いて65歳に達した日以後の日において雇用されている被保険者）となっている場合を除き、雇用保険の適用除外となっていました。この1月からは「高年齢被保険者」として適用対象となりました。

### ◆会社が必要な手続きは？

1月以降、新たに65歳以上の労働者を雇用し、雇用保

限の適用要件（1週間の所定労働時間が20時間以上で31日以上雇用見込みがあること）に該当する場合は、事業所を管轄するハローワークに「雇用保険 被保険者資格取得届」を提出する必要があります（提出期限：被保険者となった日の属する月の翌月10日）。

また、平成28年12月末までに65歳以上の労働者を雇用し1月以降も継続して雇用している場合も同様の扱いとなりますが、この場合には提出期限の特例があり、今年3月末までに資格取得届を提出すればよいこととなっています。

なお、平成28年12月末時点で高年齢継続被保険者である労働者を1月以降も継続して雇用している場合は自動的に高年齢被保険者に被保険者区分が変更されるため、ハローワークへの届出は必要ありません。

#### ◆保険料の徴収は？

65歳以上の労働者について、雇用保険料の徴収は「平成31年度まで免除」となっています。

## 「長時間労働削減」の動向と是正対策

#### ◆長時間労働の是正に取り組む企業が増加

大手広告会社の女性新入社員が長時間労働による過労が原因で自殺したという事件を受けて、長時間労働の問題点については各方面で議論されているところです。

上記事件では、労働基準法違反の疑いで、法人としての同社と自殺した社員の直属の上司であった幹部社員の1人が書類送検される事態となりました。

このような痛ましい事件がきっかけとなることは残念なことです。国や企業も長時間労働削減への取組を各方面で進めており、「長時間労働是正」が喫緊のテーマとなっています。

#### ◆企業はどのような取組をしているか？

NPO法人ファザーリング・ジャパンが実施した長時間労働削減施策の取組に関するアンケート結果によると、取り組んでいる社数が多い長時間労働削減施策としては、「経営層から社内に向けて長時間労働是正へのメッセージを発信している」「各人の労働時間を集計し、

役員会に報告。長時間労働部署へ是正措置求める」「新任管理職に対し労働時間管理を含む研修を行っている」「有給休暇取得の進捗等を管理する仕組み」「ノー残業デーの実施」「定刻に帰宅を促す一斉アナウンス」などが上位に挙がっています。

各社様々な取組を実行しているようです。

#### ◆ある程度強制力のある施策ほど効果が出やすい

一方、上記の調査結果から得られた「効果が3割以上の長時間労働削減施策」としては、「PC強制シャットダウン」「ノー残業デーの実施」「強制消灯（その後、点灯不可）」「PCログ管理（タイムカードとPCログオフ時間かい離の把握）」「管理職による見回りや残業者への声掛け」「一斉消灯（その後、点灯可能）」などが挙げられています

ある程度強制力のある施策ほど効果がすぐに出やすいことがわかります。

#### ◆管理職の教育や業務の見直しも重要

また、エン・ジャパン株式会社が実施した「時間外労働（残業）」についてのアンケート調査によれば、効果的な施策として「管理職への教育（時間管理）」（実施：47%、効果的：32%）、「業務分担やフローの見直し」（同：47%、27%）などが上位に挙がったそうです。

見かけ上の「残業時間」を減らすことに躍起になって、労働時間の過少申告や持ち帰り残業などの事態を招いては本末転倒となってしまいます。

### 2月の主な税務と労働の手続き続

#### 1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

#### 16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>

#### 28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出
- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）