

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL : 0948-28-2444

FAX : 0948-28-2448

11月号

社長の5人に1人が70代以上 事業承継はどうする？

◆経営者の平均年齢は60歳超

近年、特に中小零細企業において、経営者の高齢化とそれに伴う事業承継が大きな問題となっていますが、株式会社東京商工リサーチが実施した「2014年 全国社長の年齢調査」の結果によると、全国社長の平均年齢は60.6歳と高齢化が進んでおり、社長の約5人に1人が70代以上となっているそうです。

この調査は、同社が保有する企業データベース 265 万社（2014年9月時点）から、代表者の年齢データを抽出して分析したものです。

◆社長の年齢が業績に影響？

社長の年齢分布ですが、70代以上：22.5%、60代以上：35.0%に対し、30代以下：4.0%となっており、「若い経営者の創業」や「社長交代」が停滞している状況が明らかになりました。

社長の年齢別の企業業績では、黒字企業は30代以下の構成比が80.4%で最も高く、40代：80.0%、60代：79.4%、50代：79.0%と続いています。

そして、社長の年齢が70代以上の企業では、赤字企業の構成比が22.0%と最も高くなっています。

◆社長高齢化の弊害とは？

また、売上と利益を見ると、「増収増益」の比率が最も高かったのは社長が30代以下の企業（38.2%）であり、「減収減益」の比率は70代以上（26.8%）が最も高く、次いで60代（26.1%）となっています。

調査を行った東京商工リサーチでは、「社長が高齢化するほど安定や成長を支えるビジネスモデル構築が遅れ、従来の営業モデルからの脱皮が難しく、業績悪化につながっている状況がうかがえる」と分析しています。

「社長が若ければ業績が良い」とは一概には言えませんが、社長年齢が若いほど黒字企業の割合が高く、社長が高齢になるほど厳しい業績の企業が多い傾向が見られます。

◆「事業承継」が大きな課題

2014年版の「中小企業白書」では、事業の将来を悲観して誰にも相談せずに廃業を考えるケースがみられ、経営者の高齢化が進む一方、「後継者難」の理由からスムーズな事業承継が行われていない現状が指摘されています。

特にオーナー企業では、事業承継を希望しても子供等が承継せず、結果として社長が高齢化し円滑な事業承継が難しくなっている点が大きな課題となっています。

厚生労働省が「過重労働解消キャンペーン」を実施

◆今年 11 月に実施

厚生労働省では、9 月 30 日に設置した「長時間労働削減推進本部」の決定を踏まえ、11 月に「過重労働解消キャンペーン」を実施すると発表しました。

近年、長時間労働に伴う残業代の未払いや従業員の健康問題が労使トラブルの主要な原因の 1 つとなっていますが、キャンペーン実施による長時間労働の削減と労使トラブルの減少が期待されます。

◆キャンペーンの内容

6 月に閣議決定された「日本再興戦略改訂 2014」に「働き過ぎ防止の取組強化」が盛り込まれ、同月に「過労死等防止対策推進法」が成立するなど、長時間労働対策の強化が重要課題となっています。

そこで、同キャンペーンでは、主に以下の取組みが予定されています。

(1) 労使の主体的な取組みの促進

キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対し、厚生労働大臣、副大臣、大臣政務官による協力要請を行う。

(2) 重点監督の実施

若者の「使い捨て」が疑われる企業や長時間の過重な労働による過労死などに関して労災請求が行われた事業場などへ監督指導を行う。

(3) 電話相談の実施

11 月 1 日に「過重労働解消相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、都道府県労働局の担当官が相談に対応する。

(4) 企業における自主的な過重労働防止対策の推進

企業の労務担当責任者などを対象に、全国 8 カ所(北海道、宮城、東京、愛知、大阪、広島、香川、福岡)で計 10 回、「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を実施する。

◇リーフレットのダウンロード

なお、厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000060042.html>) では、キャンペーンに関連したリーフレットをダウンロードすることができます。

健康保険の手当金不正請求防止のため、算定方法見直しへ

◆見直しの対象となる給付は？

現在、厚生労働省で健康保険の海外療養費・傷病手当金・出産手当金の見直しについて議論されています。

問題となっているのは「不正請求」です。

昨年 5 月 31 日施行の改正健康保険法で、協会けんぽに事業主への立入調査権が認められましたが、不正請求が疑われるケースが依然として多いことから、防止策を講じるため、来年の通常国会に改正案が提出される見通しです。

◆調査結果に見る傷病手当金受給者の状況

今年 7 月 7 日付で協会けんぽが公表した調査結果「全国健康保険協会(協会けんぽ) 傷病手当金受給者の状況について」によれば、2013 年は「精神および行動の障害」が受給原因の 25.7%を占め、1998 年と比較して 5 倍以上増加しています。

支給回数では「1 回」が 32%で最も多い一方、「11 回以上」が 15%で 2 番目に多くなっています。11 回以上申請する人の傷病別構成割合を見ると、40.4%を「精神および行動の障害」が占めています。

なお、平均支給期間も「精神および行動の障害」が「220 日」と最も長くなっています。

近年、精神疾患により休職する労働者の増加が懸念されていますが、医療保険財政においても、保険料負担増につながりかねない問題となっています。

◆不正請求の手口と見直しの内容

傷病手当金・出産手当金の不正請求で多いのは、報酬を水増しして申請するケースや、雇用実態のない者からの請求です。

そのため、報酬の水増しに対しては、休職直前の月の報酬を算定の基礎とする現行の方法から、直近 1 年分を見る方法へと変更する案が出ています。

また、雇用実態のない者からの請求に対しては、被保険者期間 1 年未満の者の算定の基礎を見直す案が出ています。

海外療養費については、渡航事実がないにもかかわらず請求するケースが見受けられ、対策として、支給申請時にパスポートの写し等を添付させる案が出ています。

ノーベル物理学賞で関心増！改めて確認しておきたい「職務発明」

◆職務発明の対価に改めてスポットが

3人の日本人が受賞したことで話題になった、本年のノーベル物理学賞。

この話題に関連して、マスコミ報道等では、受賞者の1人である中村修二氏の「青色発光ダイオード事件」を引き合いに、「職務発明」と「その対価（職務発明を行った従業員等に支払われるべき報酬）」に改めてスポットが当てられています。

◆「職務発明」と「その対価」とは？

職務発明とは、会社の従業員等が職務上行った発明のことであり、発明は従業員等に帰属します。

ただし、会社は、職務発明を発明者である従業員等から承継することをあらかじめ社内規程等で定めておき、発明の価値に見合った「相当の対価」を支払うことにより、特許を取得する権利を承継することができます。

この「相当の対価」をめぐるっては、現在、社内規程が不合理と認められる場合にのみ、裁判所が対価を算出することとされています。会社にとっては、相当と思われる対価を支払っていても従業員等から訴訟を提起されるリスクがあるということです。

このようなリスクを減らすために、特許庁では、特許の権利を会社帰属とする改正法案を来年の通常国会に提出する方針を固めました。なお、その代わりに、適正な報酬の支払いが義務付けられることとなる見込みです。

◆中小企業こそ他人事ではない

特許・発明というと、大企業の話…と受け止める向きもありますが、特許出願は中小企業こそ、時として生命線となることもあり得るものです。

同じ業界の大手企業とまともに勝負をしては太刀打ちできなくても、ニッチな部分で多数の特許を取得しており、互角に戦える力を持っている中小企業はたくさんあります。

中小企業こそ、手抜きなく、早め早めの手続きをすることが求められます。なお、特許庁では、中小企業の特許出願手続をサポートする制度も用意しています。

従業員に「災害見舞金」を支給する際のポイント

◆「災害見舞金」に関する調査結果

近年、自然災害により各地で大きな被害が出ていることから、従業員への慶弔見舞金の支給等を検討する企業もあるでしょう。

慶弔見舞金の支給事由は結婚や出産、本人や家族の死亡等、様々ですが、ここでは「災害見舞金」について見ていきます。

労務行政研究所が行った東日本大震災直前の調査結果によれば、8割程度の企業が自然災害で住居や家財が被災した場合に災害見舞金を支給しているそうです。

また、平均支給額は、被災の程度に応じて「全損失」で15万226円、「半損失」で8万7,848円、「一部損失」で4万5,521円、「床上浸水」で4万5,521円となっています。

◆災害見舞金支給の流れ

自然災害による被害については、国が定める基準により全壊・半壊・床上浸水・床下浸水等の被害の判定が行われ、市町村はこの基準に基づき「罹災証明書」を発行します。

そのため、民間企業でもこの基準に応じて定めることが一般的で、支給に際して罹災証明書の提出を求め、被災認定を行う方法がとられます。

なお、被害が甚大で従業員本人や家族が申請を行うことが困難な場合は、本人の同意を得て、企業が市町村に被災認定の照会を行うこともあるようです。

また、場合によっては速やかに支給することを優先し、申請自体は事後申請とするなど、柔軟な運用もなされているようです。

◆関連規定はどのように設ける？

一般的には、就業規則の慶弔見舞金に関する規定等に1類型として設けます。

上記の通り市町村の発行する罹災証明書等に基づいて被災認定が行われることが一般的であるため、申請の際にこの提出を求める旨も規定しておくべきでしょう。

なお、所得税法上、損害の程度に応じて一定の基準をもって見舞金の支給額を定められた「相当の見舞金」に該当すると判断されれば、給与として源泉徴収されることもありませるので、上記の調査結果等を参考に、明確に支給金額を規定しておくことが望ましいと言えます。

11月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

17日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の提出 [税務署]

12月1日

- 個人事業税の納付 <第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付 <第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]



不器用は親譲り

先日、社労士会のバスハイクに娘たちと参加しました。
有田ポーセリンパークで陶芸体験をするツアーです。

芸術の秋... と格好良くいきたいところですが、うちは

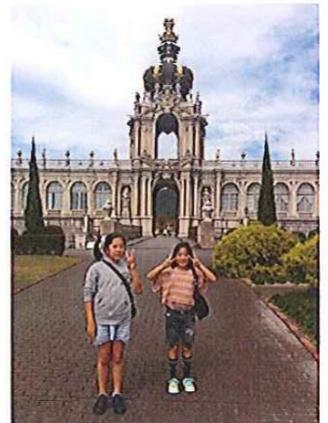
親子そろって不器用です。お茶碗を作っているはずが、「粘土が厚すぎてタムもって薄く薄く」と先生にアドバイスをいただき、のびしていくと井ぶりサイズに

今度こそはと4回も作り直して何とかそれらしいものが出来ました。娘たちも力加減がわからず苦戦していましたが、先生に手伝っていただいて茶碗のような形になりました。

ふとお隣の家族の作品を見ると、なんとも美しい仕上がり(=) 我が家の「かろうじて茶碗」とはだいぶ差がありました。娘たちの不器用さはきっと私に似たのでしょね。似なくて良いところばかり似てしまって (笑)

上手ではありませんが、それでも自分の作品でご飯を食べるのは楽しみです。

火焼成に2か月かかるそうなので、年末には届くかな♪



鶴留