



平成 26 年 11 月号

連絡先：〒254-0077 平塚市東中原 1-16-26
電話：080-1133-9166 FAX：0463-36-3522
e-Mail：ecim@truthone.co.jp

eCima総研 人事労務便り

記事タイトル

[タイトルをクリックするとそのページに飛びます!]

- ・社長の5人に1人が70代以上 事業承継はどうする？ P 1
- ・厚労省が「過重労働解消キャンペーン」を実施 P 2
- ・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 P 2
- ・従業員に「災害見舞金」を支給する際のポイント P 3
- ・知っていますか？「夜勤・交代勤務」のリスクと軽減策 P 3
- ・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」 P 4
- ・「内定辞退」とならないために必要な内定者へのフォロー P 5
- ・バブル世代のキャリア研修がこれからの企業経営のカギ!? P 5
- ・「イクメン企業アワード」選出企業の特徴的な取組み P 6
- ・「マイナンバー制度」に関する企業の対応状況は？ P 7
- ・11月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先] P 7

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。

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ります。

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んので、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。

知っていますか？「夜勤・交代勤務」のリスクと軽減策

◆4人に1人が従事

夜勤・交代勤務を行う職種は多岐にわたるものであり、現代社会の生活の基盤を支えるものともなっています。

現在、日本では、労働者の 25%以上が夜勤や交代勤務での労働に従事しています。ちょっとびっくりする数字ではないでしょうか。

しかし、これだけ多くの人が夜勤や交代勤務を行っているにもかかわらず、夜勤・交代勤務に伴うリスクはあまり知られておらず、また、リスクを軽減するための教育・研修等の実施にもあまり注意を払われていないのが現状です。

◆夜勤・交代勤務に伴うリスク

夜勤・交代勤務でまず注意したいのが「健康」に関する問題です。

多くの場合、“変な”時間に眠ることから、“良質な睡眠”がとれないことが多く、睡眠の支障が様々な健康問題につながります。

心筋梗塞や脳卒中、糖尿病になるリスクが高まることが指摘されているほか、近年では、夜間勤務に最低6カ月間従事した男性とがん発症の関連について、前立腺がんで 2.77 倍、非ホジキンリンパ腫で 2.31 倍、すい臓がんで 2.27 倍など、がんリスクが高まるとする研究結果も発表されています。

また、「仕事の安全」についての調査では、日勤で起こる事故の確率に対して、夕勤ではそれが 20%増加し、夜勤では 30%増加するとされています。

さらに、家族と生活時間がずれるためにコミュニケーション不足の問題が発生したり、友人や地域との交流に参加する機会も減りがちになったりすることも指摘されています。

◆今後考えたい研修

多くの企業では、労働者がきちんと仕事をこなせるよう、多様な研修を行っています。

安全衛生に関する労働者の関心も高まっている昨今、今後は、夜勤や交代勤務をする人については、「睡眠の質の高め方」や「リスクを低減する方法」についての研修を実施することも、業務を行ううえで必要な知識を提供するための方策として求められるようになってくるかもしれません。

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、今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、手抜かりなく、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。

特許を取るべき職務発明がなされた場合に、従業員との間でその対価についてもめることのないよう、この機会に改めて「職務発明」について確認しておきましょう。

「内定辞退」とならないために必要な内定者へのフォロー

◆内定を出して終わりではない

人手不足、採用活動の早期化が進んでいる中で必要となってくるのが「内定者フォロー」です。採用内定を出したらそれで終わりではありません。

内定から入社までの期間は、学生にとっては気持ちが不安定な状態であり、内定を複数の会社から得ている場合、会社を絞っていき期間となります。

内定辞退にならないために、企業はこの期間に何をすればいいのでしょうか。

◆内定者の不安感を払拭する

学生に内定を出した後、入社直前までそのまま放っておくという企業は意外に多いようです。それでは内定者は「本当に内定したのか?」「期待されていないのでは?」など、不安に駆られ、他企業への就職活動を再開してしまうということになりかねません。

内定者の不安感を払しょくし、適切にフォローしていく必要があります。

◆イメージギャップの穴埋め

新卒者の約3割が、入社後3年以内に辞めてしまうと言われています。思い描いていたイメージと現実とのギャップが大きいということも理由の1つとなっているようです。

入社後のミスマッチをいかに少なくするか、入社後スムーズに順応できるよう検討し、適切な対応を行っていくことが大切です。

◆具体的な対策は?

対策として、以下のようなものが考えられます。自社の規模や風土、予算などに合ったものを取り入れ、実践してみたいかがでしょうか?

職場や工場の見学会、職場での事前実習・研修、内定者同士の交流・グループワーク、社内行事への招待、社内報の送付、経営者・役員との懇談会、通信教育やWEBを使った入社前研修、レポートの提出、資格取得支援、近況報告の義務付け等

最近では、採用理由について文書で説明する企業も増えているそうです。「なぜ、あなたを採用したのか」という個々へのフォローが重要となってきたようです。

バブル世代のキャリア研修がこれからの企業経営のカギ!?

◆バブル世代の活性化!

1990年前後の好況期に社会人となったバブル世代(現在の40代~50代)の活性化をこれからの経営課題と捉える企業が増えているようです。

その理由は、次のようなことにあるようです。

- ・大量採用しているので管理職になれない社員が多数発生する
- ・昇給が頭打ちとなっている
- ・これらにより、社員のモチベーション維持が難しい

◆キャリア研修でモチベーションアップ

バブル世代の今後は決して甘くないと言える中で、「早めに社員の意識を変えさせないと今後の企業経営に大きな負担となりかねない」との懸念が経営者にはあるようです。

高年齢者雇用安定法により、60歳以降の継続雇用が企業に義務付けられているということもあり、60歳以降もいい働きをしてもらうために、バブル世代を対象とした「キャリアプラン」「キャリアデザイン」研修に積極的に取り組む企業もあるそうです。

◆研修の特徴・内容は？

研修の特徴は、「40代以降の者を対象に開催」、「教えるというよりも受講者自身の気付きを促す内容」、「セカンドライフ設計に重点を置いたものから仕事に関する内容への拡充」、「事前に直属上司と相談したうえで50歳以降のキャリアプランを立てる」といったもののようです。

また、「環境の変化を受け入れ今後の自分の働く目的やすべきことを主体的に考えるようになること」、「自分自身の経験・スキル・ノウハウを肯定的に再評価しそれらを後進に伝えていくこと」、「就職後のキャリアを振り返り残りの会社員人生で成し遂げたい新たな目標を設定すること」を主な内容とし、スキル・ノウハウを身に付ける研修というよりも、働く意義や喜びを再認識するというような内容が多いようです。

ただ、それ以前に、社員自身が会社で長く気持ち良く働くためには、「会社が求めている仕事は何かを考える」、「過去の成功を鼻にかけない」、「出世や昇給をもとめる意識を捨てる」などを心がけることが必要となるようです。

「イクメン企業アワード」選出企業の特徴的な取り組み

◆2014年の受賞企業が決定

厚生労働省は、男性の仕事と育児の両立を応援する「イクメンプロジェクト」の一環として、模範となる企業や個人を表彰する「イクメン企業アワード2014」と、今回初めてとなる「イクボスアワード2014」の受賞企業などを決定しました。

「イクメン企業アワード」は、男性労働者の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰するもので、2回目となる今回は、グランプリにアース・クリエイト有限会社、特別奨励賞に6社を選定しました。

◆グランプリ企業の取り組み

アース・クリエイト有限会社がグランプリに輝いた理由には、従業員や家族の気持ちを十分に汲み取り、働きやすい環境を整備し、持続性の高い会社運営を目指す経営姿勢や、小規模事業

所かつ男性従業員が多い建設業でありながら、これまでに延べ8名の男性従業員が育児休業を取得した実績が挙げられています。

特徴的な取り組みとしては、次のものがありました。

- ・毎月、営業本部長が個人目標を基に個人面談を行い、業務管理をしながら、同時に家族状況等も把握し、必要に応じた休暇の取得等を促進しているほか、営業本部長から従業員宛文書による休暇の周知も随時実施。
- ・配偶者出産時の特別休暇制度(2週間)や始業時刻の繰上げ・繰下げ制度等、制度の充実。
- ・会社全体で休業者をフォローしあう意識が醸成されたことから作業効率が向上し、時間外労働が大幅に減少(平成19年度:年平均300時間→平成25年度:年平均換算110時間)するとともに、年休取得率は大幅に伸長(平成19年度:20%→平成25年度:85%)

◆特別奨励賞に輝いた企業の取り組み

特別奨励賞に輝いた6社の中で、特徴的な取り組みとしては次のようなものがありました。

- ・男性の育児休業取得キャンペーンによる、全社の育児休業取得対象者へのアピール(上司を経由した対象者への周知)等により、男性の育児休業取得者が大幅に増加(5年間で34人)。
- ・業務効率化の取り組みと併せて「時間」に関する意識改革を実行。全職員に対し、毎日遅くとも20時までの退館を推進するとともに、休暇等の取得も推進し、取得率が大幅に上昇(4年で30人以上、最長取得日数77日)。
- ・デスク上に退勤予定時間を表示する札を設置することにより、早く帰りやすい雰囲気醸成するとともに、勤務時間の短縮を支店の業績評価へ反映。

「マイナンバー制度」に関する企業の対応状況は？

◆約7割の企業がまだ準備を始めていない！

株式会社アイ・キューが運営する人事ポータルサイト「日本の人事部」では、全国のビジネスパーソンに対して「マイナンバー制度」に関するアンケート調査を実施しました。

「マイナンバー制度への対応状況」について聞いたところ、「まだ準備を始めていない」という回答(69.6%)が圧倒的に多く、「自社内での対応を検討している」(14.4%)、「すでに準備を始めている」(5.6%)、「アウトソーシングでの対応を検討している」(2.4%)など、何らかの動きを見せている企業が非常に少ないことがわかりました。

中には「特に準備をする予定はない」(8.0%)と回答する企業もあったようです。

◆マイナンバー制度とは？

「マイナンバー制度」は、日本国民と日本に居住する外国人1人ひとりに番号を割り振り、所得や納税実績、社会保障に関する個人情報を一括管理する制度で、2016年1月から利用がスタートします。

これまで国や市町村などがバラバラに管理してきた個人情報を連携させ、相互利用を可能にすることで、国民の利便性を高めると同時に行政の透明化・効率化を図ることが同制度の目的です。

民間企業でも、社会保障・税務関連の諸手続きにマイナンバーを利用することになりますが、システム変更および厳格な情報管理体制の構築が必須となります。

◆「番号収集」と「情報漏えい」を懸念

アンケートで「マイナンバー制度に対応するうえでの課題」について聞いたところ、「従業員からのマイナンバーの収集」(28.0%)が最も多く、「個人情報の管理体制の強化」(26.8)が続きました。

情報管理の煩雑さと情報漏えいのリスクを懸念する企業が多いようで、「漏えいした場合の影響は従来の人事・給与データ以上のものになる」、

「基幹系システムに与える影響は大きくコストもかかりそう」などの声が聞かれました。

また、「マイナンバー制度による影響・効果」について聞いても、「情報の一元管理による利便性の向上」(8.0%)、「各種事務処理の効率化、省力化」(5.3%)など、その効果を期待する声もあったようですが、「情報漏えいのリスクの発生」(38.7%)との回答が最も多く、不安の方が大きいことがわかりました。

制度の内容についてはもちろんのこと、導入による効果やメリットを企業側でもしっかりと認識し、2016年1月のスタートに向けて準備を進めていく必要があります。

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]

当事務所よりひと言

秋が深まってきました。例年に比べてかなり早いなど感じる今日この頃です。今年の冬はかなり寒くなりそうです。

風邪など引かないよう、お互いに気を引き締めて仕事しましょう！