

事務所だより

平成26年2月号

日本橋茅場町
安藤社会保険労務士事務所
TEL 03-6206-2320

こんにちは。少しずつ春のような温かい日も訪れるようになってきました
が、インフルエンザやノロが大流行しています。皆様体調を崩されていま
せんか？さて、今月24日から事務所を茅場町の駅近くに移転すること
になりました。今のところは運河沿いにあり、仕事の合間に気分転換に運河
でも眺めたら癒されるのだろうと思って借りたのですが、そんなゆっくり眺め
る余裕がないまま移転することになってしまいました。(笑) これからもお
気軽に相談をしていただける事務所を目指してスタッフ一同頑張っ
て参りますのでどうぞよろしくお願い申し上げます。 安藤 健一

Contents

- 長時間労働対策～ノー残業デー管理のすすめ～
- 事業承継対策について
- 労働契約法の改正の最新動向
- 給与計算実務能力検定試験
- 事務所スタッフより

長時間労働対策 ～ノー残業デー管理のすすめ～

ノー残業デーを導入してみたものの、「残業が減っていない」「生産効率が落ちている」というケースが散見されます。今回はそのようなケースについて考察してみます。



◇ノー残業デーの成功に向けて

日本全体で残業削減策を実施している会社が約70%ありますが、その中でも60%以上の会社がノー残業デーを導入しています。

ノー残業デーはその当日の残業をなくし、労働者に余暇を与え、リフレッシュしてもらおうという狙いがあります。しかし、それだけでは有効ではなく、残業削減についての会社の方針を示した上で、労働者に本人の業務効率や会社全体の生産性の観点から良く考えてもらい、経営者マインドを育て、自立した人材を育成することが目的とされるべき制度です。

しかしながら、単に当日の仕事を早く切り上げるだけで終わっている会社が多いのも事実です。確かにノー残業デーで仕事を切り上げ、早く帰宅して自分の家でゆっくりすることもメンタル面で良いように思われますが、仕事が山積みにも係わらず上司や会社の命令で帰ることで、「仕事が終わっていない」というストレスを感じてしまい、翌日出社するのが憂鬱になったり、仕事を抱え込んでしまったりと、モチベーションが低下する原因を作ってしまうこともあります。

本当にノー残業デーを成功させたいのであれば、「現状の作業量、業務フローに問題はないか?」、「どのような残業が必要で、何時間要するのか?」、「どういった作業フローを組み立てるのか?」という点から確認した上で、管理職がきちんと労働者の業務を管理・配分し、業務改革に着手していく必要があるでしょう。

◇パーキンソンの法則

「仕事の量は、完成のために与えられた時間をすべて満たすまで膨張する」というパーキンソンの法則があります。これは、納期や作業時間に猶予を与えても成果物に変化がない場合があるということです。得てして、人は納期ギリギリまで仕事を引っ張ってしまう傾向にあります。そうすると締切りが重なってしまった場合などは、どうしても残業しなければならないことになり、ノー残業デーであっても仕事が終わらない、ということも起こり得ます。

ここで重要なのが管理職の納期管理です。納期を長くして一括で作業報告を受けることは管理職にあっては助かりますし、効率も良いように見えますが、こまめに作業を分断して納期管理やレビューを加えることに徹した方が、安定した成果と納期管理ができます。管理がきちんとできれば、管理者が労働者の業務を拾うことも、他の労働者に振り分けることも可能です。何よりも納期をこまめに設定することで、全体としての大きな遅れのリスクを回避できます。まずは、管理職がこのような管理をしっかりと行えるよう、管理職向けの教育、研修から始めるのも良いかもしれません。

事業承継対策の取組について

近年、中小企業の経営者は高齢化が進み、後継者の確保がますます難しくなっています。対策を行わずにいると、いざ事業承継をしなければならなくなったときに、相続をめぐる争い事が起きたり、後継者が育っていなかったり、取引先や社員の信頼を得られないといった問題が生じ、最悪の場合、廃業に至るケースもあります。そのような事にならないために、事前に後継者候補を育成し、経営権を徐々に移していくというような計画的な取り組みが大切になります。そこで、一般的に事業承継を進めるに当たり、どのような選択肢があるかについて述べてまいります。

◇現状の事業承継対策の取り組み

一般的に事業承継対策と言えば、「相続対策」が主であり、具体的な対策として相続税の節税や納税資金の確保が施されることが多いと言えます。「事業承継対策」という名のもとに、相続税の節税対策や納税資金の確保のための施策として、親族内で事業用不動産を意図的に分散させる手法が多く取り入れられ、節税や納税資金の確保について一定の成果を収めているものと思われます。しかし相続税のみに偏った対策は、会社を存続させ、次の世代の後継者へと移行することを考えた場合に、その後継者が一定のシェアを確保出来ないという弊害を生む結果となり、後継者が会社の事業に集中できない状況に陥る恐れを秘めています。

ます。

◇事業承継の選択肢

事業承継を進める上で、最初の課題は「後継者の選定」です。会社の存続にとって何よりも重要なものは、経営の核となる社長であり、その社長を誰にするかは今後の会社の行く末を左右する重要な決断です。後継者の選択肢を知り、責任を持って選択をしていくことは、現経営者の重要な仕事だと言えます。

現在は、様々な事業承継の選択肢が存在しますが、その選択肢ごとに取り組むべき課題が異なることから、まずは方向性を明確にする必要があります。やみくもに事業承継対策を実施した場合には、企業価値を毀損するケースや必要以上の税金の支払いを伴うケース等も考えられ、結果として、事業承継の選択肢を狭められることにもなりかねません。そうならないためにも、明確に後継者を選定し、中・長期的な視点で取り組むべき課題を精査して時系列に並べ、対策を実行するというステップを踏むのが良いでしょう。事業承継には、主に次のような選択肢が考えられますが、それぞれにメリット、デメリットがありますので、十分に理解した上での後継者選びが求められます。

- | | |
|---------|----------|
| ①親族内承継 | ③第三者への承継 |
| ②社員への承継 | ④廃業 |



それぞれの選択肢のメリットとデメリット

	①親族内承継	②社員への承継	③第三者への承継 (M&A)
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 一般的に内外の関係者から心情的に受け入れられやすい。 一般的に後継者を早期に決定し、長期の準備期間を確保できる。 他の方法と比べて、所有と経営の分離を回避できる可能性が高い。 	<ul style="list-style-type: none"> 親族内に後継者として適任者がいない場合でも、候補者を確保しやすい。 	<ul style="list-style-type: none"> 身近に後継者として適任者がいない場合でも、広く候補者を求めることができる。 社長が権利売却の利益を獲得できる。
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 親族内に、経営能力と意欲がある者がいるとは限らない。 相続人が複数いる場合、後継者の決定・経営権の集中が困難。 	<ul style="list-style-type: none"> 親族内承継と比べて、関係者から心情的に受け入れられにくい場合がある。 後継者候補に資金力がない場合が多い。 個人債務保証の引き継ぎ等の問題。 	<ul style="list-style-type: none"> 希望の条件（社員の雇用、価格等）を満たす買い手を見つけるのが困難。

平成25年度税制改正で事業承継税制（非上場株式の相続税・贈与税の納税猶予制度）が拡充され、一部を除き平成27年1月1日から施行されます。これにより事業承継を行う中小企業の事業主様に活用しやすくなりますので、この機会に、貴社にとって最も良い事業承継方法について検討されてみてはいかがでしょうか。

◇押さえておきたい「労働契約法改正」の最新動向

◆昨年末に特例法が成立、施行

昨年4月1日より改正労働契約法が施行され、いわゆる「無期転換ルール」が導入されました。

これにより、同一の使用の下、有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合に、労働者に「無期転換申込権」が発生することとなりましたが、パートタイマー等の有期契約労働者を無期雇用へと転換する動きもみられるなど、改正への対応が企業において進められていました。

ところが、昨年12月6日の参議院本会議で「研究開発システムの改革の推進等による研究開発能力の強化及び研究開発等の効率的推進等に関する法律及び大学の教員等の任期に関する法律の一部を改正する法律案」が可決・成立し、すでに一部は施行されています。

◆特例法の趣旨

この特例法は、大学の教員等で、5年を超えるようなプロジェクトに関わる有期契約労働者についても、5年経過時点で無期転換申込権が発生してしまうと、5年を超える前に契約を打ち切らざるを得ず、雇い続けることができないという現場からの声に対応して立案されたものです。

特例法により、一定の要件を満たす大学の教員等については、無期転換申込権にかかる年数要件が「10年」とされました。

◆さらなる改正に向けた動き

現在、厚生労働省の労働政策審議会（労働条件分科会有期雇用特別部会）において、高度な専門職に就く高収入の有期労働契約者で一定の期間内に終了すると見込まれる事業（オリンピックの開催準備等）に従事する者等について、5年経過時点で無期転換申込権が発生しないこととする「有期雇用の特例」作りが検討されています。

同省では、この結果を今年3月上旬までに労働契約法の改正案としてまとめ、1月24日に召集される通常国会に提出する方針です。

特例の対象には高齢者も含まれる見通しですので、企業にとってはさらなる就業規則等の見直しが必要となる可能性もあることから、今後も動向を注視する必要があるでしょう。

◇第1回試験が3月に開催！「給与計算実務能力検定試験」

◆実務能力への確かな評価を与える試験

企業・組織に不可欠であり、決して間違いの許されない、重要な業務である給与計算業務。その知識・遂行能力を客観的に判断できるよう、このたび、「給与計算実務能力検定試験」が創設されました。主催は、財団法人職業技能振興会（厚生労働省認可）です。

級は「1級」・「2級」の2区分であり、1級合格者は「労働法令や税務についても正しく理解し、複雑な制度やイレギュラーな給与体系にも対応可能、また年末調整を含め、年間を通じて給与計算に関するすべての業務に精通したレベル」、2級合格者は「実務上の基礎となる労務コンプライアンスについて正しく理解し、基本的な給与計算の計算を行い、明細を作成出来るレベル」と評価されます。

なお、受験資格は特に設けられておらず、どなたでも受験できます。



◆試験の概要

第1回試験は2級のみ、平成26年3月2日に東京・大阪の2会場で実施されます（なお、1級は平成26年11月の実施を予定）。

試験はマークシート形式で行われ、「給与計算業務に必要な基礎知識」、「給与計算実務に必要な法的知識（労働基準法等）」、「計算演習問題（実際の給与計算）」について40問出題、7割以上の得点獲得が合格基準点となります。

受験料は、8,000円（なお、今回は実施されないが、1級は10,000円）です。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

寒さのピークを迎える2月、体調には本当に気を付けたい季節ですね。さて、日本には四季の行事や風習がたくさんありますが、2月では節分やバレンタインデーなど、良く知られている行事の他に「針供養」というものがあるそうです。ご存知の方もいらっしゃると思いますが、少しだけ紹介してみたいと思います。

簡単に言うと折れた針を供養する風習のことですが、2月8日が針供養の日とされ地方によっては12月に行われる所もあるそうです。

ここでの針は、主に縫い針の事を指しますが、裁縫に使用していた縫い針が折れてしまったら、きちんと供養して、さらなる裁縫の上達を祈るものです。物を縫う作業は、昔の日本ではよく見られ、家庭でも一般的な風習としてされていた事もあるようですが、家庭での針仕事が減ってきた現在では家庭の風習とは言いにくくなっているそうです。



ただ、裁縫の専門学校や衣服を扱う会社などでは、この「針供養」の風習は今でも続いているそうです。かつては土に埋めたりしていましたが、豆腐やこんにゃくなどに刺して供養するのだそうです。

「なぜ、豆腐？」と疑問に思いましたが、そこには今まで硬い生地に刺し込まれて辛い思いをさせてしまった、最後は柔らかい物の中で成仏してください。との思いが込められているとか。仏教などの大げさなものではなく、すべての物には精霊が宿るという日本古来の民間信仰だそうです。行事に優しい日本人ならではの心ですね。

関東では、浅草寺や鎌倉の絵柄天神社などで行われています。

針をさわる事なんて滅多にない私ですが、ボタンがとれてしまったときなどは意外と困ってしまいます。何気なく使ったり、お世話になっているものです。

こんな風習があることを知っているだけで優しい気持ちになれますね。

清司

《お知らせ》

H26年2月24日からは、住所が次の通りに変更になります。大変お手数をお掛け致しますが住所録等の変更をお願い致します。

電話番号、FAX番号の変更はございません。



《新住所》

〒103-0025
東京都中央区日本橋茅場町2-14-7
日本橋ティュービル3階
安藤社会保険労務士事務所
TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321
URL <http://www.ando-sr.jp/>
e-mail ando@ando-sr.jp
どうぞお気軽にお問い合わせください