

労務通信

2018.3月号

国内企業の3分の2が後継者不在！



◆後継者問題で650万人の雇用が失われる！？

春の人事異動の季節を前に、頭を悩ます人事担当者の方も多いいことでしょう。一方、企業自体のとても大きな“人の異動”である「後継者」について、そろそろ本格的に考え始めている経営者も多いのではないのでしょうか。近年、中小企業の事業承継が国家的な問題として認識され始めており、後継者問題等による廃業が急増することにより、2025年頃までの10年間で約650万人の雇用、約22兆円のGDPが失われる可能性（経済産業省の推計）が示唆されています。

◆同族企業の後継者は「子供」が約半数

帝国データバンクが発表した「2017年 後継者問題に関する企業の実態調査」によれば、国内の66.5%の企業で後継者が不在であり、後継者候補は「子供」が40.5%、「非同族」が31.4%となっています。

ただし、これを（創業者である場合を含まない）同族継承企業に限ってしてみると、66.9%が後継者不在であり、後継者候補は、「子供」が48.2%、「親族」が39.0%、「非同族」が3.7%となっており、M&Aなどによる非同族への事業承継意識が極めて希薄です。

また、年商10億円未満の企業では、平均を上回る不在率（78.0%）となっており、承継準備が十分進んでいない実態もあります。

◆M&Aの広がり

60歳代後半から70歳代が平均的な引退年齢と言われていますが、代表年齢「60歳代」の同族継承企業では48.0%と約半数、「70歳代」でも34.4%で後継者不在となっており、「安定した事業承継が特徴」といわれてきた同族企業にあってこの数値は低いとは言えません。

近年、M&Aが浸透してきているとはいえ、M&Aによる事業承継は、国内企業の約4割を占める同族継承企業ではまだ3.7%にとどまりますが、今後、国の政策や金融面でのフォローが充実するとさらに広がることが予想されます。

ただし、M&Aによる場合、子供への承継の場合とは違った人事・労務上の検討事項も多いですから、事前の準備が重要となります。

法改正情報

◆協会けんぽの保険料率が改正されました（平成 30 年 3 月分<4 月納付分>より）

協会けんぽより、平成 30 年度の健康保険料率及び介護保険料率が発表されました。本年 3 月分（4 月納付分）より適用されます。広島県の健康保険料率は、現行の 10.04%から引き下げとなり、**10.00%**となりました。介護保険料率も現行の 1.65%から引き下げられ、**1.57%**となっています。各都道府県の保険料率は協会けんぽのホームページでご確認いただけます。

◎協会けんぽホームページ

<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3130/h30/300209>

◆厚生労働省「モデル就業規則」が改定されました

厚生労働省では、各企業が実情に応じた就業規則を作成できるよう、同省ホームページにおいて「モデル就業規則」を公開しておりますが、この度改定が行われましたのでいくつかご紹介します。

（１）「マタニティ・ハラスメント」等の禁止規定(第 14 条)を新設

【規定例】

妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（２）「その他のハラスメント」の禁止規定(第 15 条)を新設

【規定例】

第 12 条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

（３）「副業・兼業」についての規定(第 67 条)を新設

【規定例】

- 1 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。
- 2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。
- 3 第 1 項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 企業秘密が漏洩する場合
 - ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
 - ④ 競業により、企業の利益を害する場合

※なお、「労働者の遵守事項」（第 11 条）の規定から、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」が削除されています。

企業はこの「モデル就業規則」の通りに規定を定めなければならないわけではありませんが、今後の規定作成、見直しの際の参考にしていただけたらと思います。