

# 大滝・馬場人事労務研究所便り

## 深刻化する中小企業の「事業承継」「廃業」

### ◆「起業希望者」が急激に減少

政府が閣議決定した中小企業白書（2014 年度版）で、経営者の高齢化と後継者不足が深刻化している状況が明らかになりました。

また、近年、起業を希望する人を示す「起業希望者」の数が 160 万人台から 80 万人台に半減し、急激に減少している一方、起業家数は大きく変化しておらず、毎年 20～30 万人の起業家が誕生していることがわかりました。

### ◆高齢経営者の約半数が「事業承継の準備不十分」

事業承継の形態は、内部昇格や外部からの招聘等、親族以外の第三者への承継割合が増加しているようです。

後継者の育成期間には「3 年以上必要」と考えている経営者は 8 割以上に上りましたが、「経営者の年齢別事業承継の準備状況」を見ると、60 代で約 6 割、70 代で約 5 割、80 代で約 4 割が、後継者がいないなど事業を引き継ぐ準備ができていないことがわかりました。

### ◆増加する休廃業・解散の原因

近年、休廃業・解散の件数も増加していますが、廃業を決断した理由として最も多かったのが、「経営者の高齢化、健康（体力・気力）の問題」（48.3%）であり、以下、「事業の先行きに対する不安」（12.5%）、「主要な販売先との取引終了（相手方の倒産、移転のケース含む）」（7.8%）が続いています。

### ◆第三者への承継支援策と廃業対策

これらの結果を受けて、政府は、第三者への承継支援策と廃業対策を進めていくとしています。



第三者への承継の支援策としては、外部に後継者を求める中小企業・小規模事業者に配慮し、高い事業意欲のある人材を確保し、後継者ニーズのある企業とマッチングさせるとともに、長期的にフォローアップしていくとしています。

廃業対策としては、（１）廃業に関する基本的な情報提供、（２）匿名性に配慮した専門家支援（電話相談）、（３）小規模企業共済制度のさらなる普及・拡大を図るとしています。

## 「労働時間法制の見直し」 をめぐる最近の動向

### ◆「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入？

安倍政権が成長戦略の策定や改革実現のために設置した日本経済再生本部の下に設けられた「産業競争力会議」では、「ホワイトカラー・エグゼンプション」（以下、「WE」という）の導入が検討されています。

WE については、2006 年に規制緩和策の中に盛り込まれ、2007 年に法案提出の動きがありましたが、与党内でも導入を懸念する声があり見送られたという経緯があります。

現在、6 月に改訂する予定の安倍政権の成長戦略に盛り込むことが検討されていますが、長時間労働を助長させるものとして反対する声も多くあり、先行きは不透明です。

## ～当事務所よりひと言～

### ◆中小企業の残業代割増率が引き上げられる？

2010年4月に施行された改正労働基準法により、従業員数300名以上の企業の1カ月の時間外労働時間が60時間を超えた場合の割増賃金の割増率は50%以上とされていますが、中小企業については適用を猶予し、3年をめぐに改めて適否を議論することとされていました。

このほど、政府は中小企業についても割増率を引き上げる検討に入り、2015年の通常国会に労働基準法の改正案を提出し、2016年4月からの施行を目指すとの報道がなされました。

割増率が引き上げられれば、企業の人件費負担が増す可能性があります。運送業のように残業時間を減らしにくい業種については、助成金等の措置も検討するとされています。

### ◆「働き過ぎ対策」の検討

上記の産業競争力会議では、WEのほかに「解雇規制の見直し」や「配偶者控除の廃止」等、企業や従業員の生活に大きな影響を及ぼす事項が検討されていますが、またこの他に、「法令の主旨を尊重しない企業の取締りの強化」も検討されています。

具体的には、ハローワークの求人票に従業員の定着率や残業時間数の記載を求めたり、労働基準監督署の人員を増強したりすること等が挙げられています。

企業としては、今後もこれらの動きに注意を払っておく必要があるでしょう。

平成26年4月24日横浜地裁相模原支部は、トラックドライバーの待機時間（手待ち時間）について会社が「待機中は休憩も自由であり、労働時間には該当しない」として賃金の支払を拒否した事件につき、「ドライバーは荷物管理を要求されて移動や連絡待ちもあり、その時間を休憩時間と評価するのは相当でなく労働時間である」として、従業員・元従業員計4人に対し未払い賃金約4,289万円と同額の付加金の支払いを会社に命じました。厚生労働省の通達では、「休憩時間とは、単に作業に従事しない手待ち時間を含まず労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間」としています。この考え方から「昼休みの電話当番や来客対応の当番」なども労働者が権利として労働から離れることが保障されていないとして労働時間になると解されます。特定の時間帯が労働時間に該当するか休憩時間に該当するかについて曖昧になっているケースは多く、トラブルが生じやすい問題ですが、「労働時間に該当する時間」、「休憩時間に該当する時間」を社内ではっきりさせておき、労使双方が納得したうえで規定化しておくことがトラブルを防止するために必要であると思われます（大滝）

国の成長戦略や改革のための「ホワイトカラー・エグゼンプション」導入検討と相反するような気がします。衆院の厚生労働委員会は5月23日午後、超党派の議員連盟が議員立法で提出した「過労死等防止対策推進法案」を全会一致で可決しました。これにより、過労死防止を「国の責務」と明記した初の法律は、今国会で成立の公算が大きくなりました。この法案は、社会的な損失である過労死や過労自殺をなくすため、国の責任で防止対策を実施するとの理念を明確にすることを目的としています。2012年度は、長時間労働や仕事上のストレスが原因で、813人が亡くなっています。法案の中に「事業主の責務」として、「事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等を防止するための施策に協力するとともに、その雇用する労働者の健康の保持を図るため必要な措置を講ずるよう努めるものとする」とありますので、事業主は何らかのかたちで、今まで以上に労働者の過労死対策を実施していくことになると思います。私は今、過労死の問題だけでなく、企業は生き残っていくために、業績を伸ばしつつ、労働者が働きやすい職場環境、企業と労働者が共生できる職場を作っていくことを真剣に考えなければいけない時が来ていると思っています。企業のトップや管理職は、この法制定を機に、企業理念の再構築や、労働時間管理の適正化等を見直す良い機会としてはいかがでしょうか（馬場）