



令和元年11月15日発行

No. 387

静岡共済協同組合

代表理事 鈴木 英 代

本部 浜松市中区新津町610

TEL 053-465-5391

支部 島田市大井町2279-2

TEL 0547-36-1198

中小企業の動向を調査し、分析した「中小企業白書」の中で、経営者の世代交代に関する調査結果がありました。

中小企業は経営者の高齢化が進み、また経営の担い手の数も減少しており、このままでは中小企業が持つ貴重な経営資源が散逸してしまう恐れがあるため、その経営資源を次世代に引き継ぐ取り組みが重要であると考えられているそうです。経営資源の引き継ぎには、事業承継のほか、廃業企業から経営資源を引き継ぐという形もあるそうですが、いずれにしても早目に準備をすることが大切だとの事です。

先日、事業承継セミナーに参加する機会があり、講師の方から事業承継の目的は、会社を維持継続させてつぶさないこと、経営者家族・従業員・取引先等の利害関係者がもめないこと、円滑に進めることだと聞きました。事業承継とは事業の継続と更なる繁栄だということだそうです。事業承継が進まない理由は、将来への不安から事業の継続を躊躇するため、事業承継のノウハウがない、事業承継のノウハウを持つ専門家が少ない、経営者と後継者の意思疎通が不足している、経営者が後継者に任せられない等の理由があるそうですが、事業承継により事業を引き

継ぐことが出来た会社には、今までの技術・設備や人材を失うことなく、業績を上げた会社も数多くあるそうです。

廃業する多くの中小企業は、自社の技術力や人材、顧客、設備の価値を理解していなかったという残念な調査結果もあるそうなのです。

事業承継には、5年から10年かかると言われています。早目の準備が必要なのですが、いつから始めたらいいのでしょうか。

まず、引き継ぎ時期を決めることからです。「社長の平均引退年齢は70才、後継者の引き継ぎ年齢は35才から45才程度までに引き継ぐことがベストだということです。」

引き継ぎ時期を決めたら、その5年から10年前には、準備を始めなくてははいけません。例えば70才で引退すると決めたなら、60才から事業承継に向け、準備を始めます。

現状の分析、引き継ぎの方向性の決定、後継者候補の決定、後継者候補の決断、課題の抽出、対策の検討・実行へと続きますが、事業承継の専門家に相談しながら進めることで、問題の解決がスムーズに出来るということでした。専門家にはなれませんが、入口でもご案内出来たらと思っております。

お知らせ



- 年末調整の時期です。前職源泉徴収票、生命保険料控除、地震保険料控除、社会保険料控除、小規模企業共済等掛金控除、住宅借入金等特別控除に該当する方は証明書等をご準備ください。また、今年1月以降に新たに入社された方や扶養家族になられた方のマイナンバー確認もお願いします。

- 来年（2020年）4月1日から残業時間の上限規制が中小企業にも適用されます。特別条項を設ける場合、今までは年に6ヶ月は無制限に認められていた残業時間ですが、これからは法律により罰則付きの制限がかかります。具体的には次の通りです。

- ① 1ヶ月の時間外労働時間と休日労働時間の合計は100時間未満
- ② 1年間の時間外労働時間と休日労働時間の合計は720時間以内
- ③ 時間外労働時間と休日労働時間の合計はどの2～6ヶ月の平均をとっても一月あたり80時間以内
- ④ 時間外労働が月45時間（3ヶ月を超える1年単位の变形労働時間制をとる場合は月42時間）を超えることができる月数は年6ヶ月まで

又、④の限度時間を超えて労働させる労働者の健康及び福祉を確保するための措置を具体的に記入することが必要です。

現時点で上記の条件を上回っていると思われる事業所は今のうちから対策を立てておいて下さい。

- 厚生労働省の「**過重労働解消キャンペーン**」が11月に実施されています。この中で、過重労働が疑われる事業場などへの労働基準監督署の重点監督も行われています。重点的に確認される事項は、①時間外・休日労働が36協定届の範囲内であるか②賃金不払い残業が行われていないか③適切な労働時間管理のもとで労働時間が適正に把握されているか④長時間労働者に対して医師による面接指導等の健康確保措置が確実に講じられているか、などです。いま一度、自事業所の状況確認をお願いします。