

岩井労務管理事務所便り

令和4年7月号

経営サプリメント…第 210 回

連絡先: 〒323-0820
栃木県小山市西城南 3-3-2
電話 : 0285-28-2855 FAX 0285-28-6998
e-mail: iwai-rokan@tvoyama.ne.jp

後を継いだ経営者がやるべきこと、やるべきではないこと ～自分事にできないなら返上せよ～

ダイヤ精機 諏訪貴子社長

日経トップリーダー 2022 年 7 月号

私は、父から後継者指名をされていたわけではありません。結果として、自分で会社を継ぐと決めたため、苦しいときに逃げ出さなくて済んだと思っています。

そもそも、父が私に継がせたかったのか、自分が経営できなくなった後に会社を存続させたかったのかすらも、本当のところは分かりませんでした。

そんな自分の経験から言えるのは、既に後を継いだ人も、継ぐ予定になっている人も、「誰かに頼まれたからではなく、自分の決断と責任で継ぐ」という覚悟を、はっきり自分で持つ必要がある、ということです。この覚悟がないと、頼んできた人がいなくなったときに潰れてしまいます。もし、その覚悟ができるなら、既に後を継いだ人でも、社長の座を返上したほうがいいと思います。後継予定者なら、交代の時期が迫っていても、覚悟ができるまで延期すべきです。

覚悟あるなら一刻も早く

逆に、会社を継ぐ覚悟ができる場合は、一刻も早く代表にしてもらってください。若い頃に引き継げれば、体力もあるし頭も柔らかい。そして本人も周囲も「分からなくて当然」「先代と比べて経営者としての迫力が備わっていないでも仕方ない」と思えます。

というのも、年を重ねてから社長になり、うまくいかないケースが、周りにたくさんあるからです。私は先代のもとで役員を続け、60歳を過ぎてから会社を継いだ人を知っています。周りからは「迫力が足りない」「大事な決断ができるのか」と批判され、本人も知らないこと、分からることを周囲に聞けない状態でした。関係者全員が不幸になります。

先代が承継を済るケースもあるでしょう。それでも粘り強く話をして、最初は 2 人代表制にしてもよいので早く代表者になるべきです。どれだけ先代の下で幹部をしていても、先代が大事な決断をすべてしている間は経営者としての経験値は積めません。

そして、着任したらすぐに次の体制を考えてください。具体的な後継予定者と時期を想定しましょう。私は事業承継でとても苦労したので、しっかり考えて備えていますよ。

要確認

70歳までの高年齢者就業確保措置 4社に1社が実施済み(厚労省)

令和4年6月下旬、厚生労働省から、「令和3年 高年齢者雇用状況等報告（6月1日現在）」の集計結果が公表されました。集計結果のうち、令和3年4月1日から各企業の努力義務として施行された「70歳までの高年齢者就業確保措置」の実施状況が話題になりました。

……令和3年高年齢者雇用状況等報告の集計結果／70歳までの高年齢者就業確保措置について……

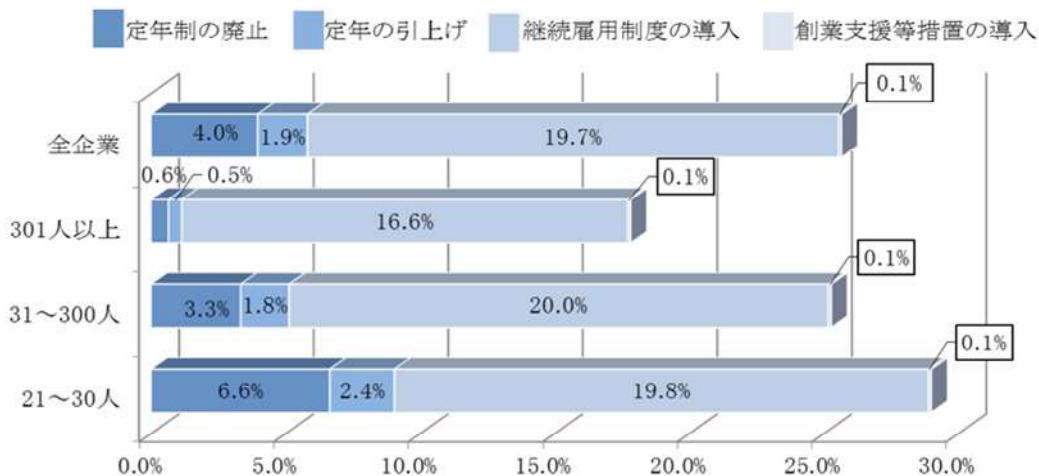
70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業 ➔ 報告があった全企業中の 25.6%

〔確認〕70歳までの高年齢者就業確保措置（令和3年4月1日施行）

定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度（70歳以上まで引き続き雇用する制度を除く）を導入している事業主は、その雇用する高年齢者について、次の①～⑤に掲げるいずれかの措置を講ずることにより、65歳から70歳までの安定した雇用を確保するよう努めなければならない。

雇用による措置	雇用によらない措置（創業支援等措置）
① 70歳までの定年の引上げ	④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
② 定年制の廃止	⑤ 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入
③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入	

◆ 70歳までの高年齢者就業確保措置を実施済みの企業の内訳 ◆



★70歳までの高年齢者就業確保措置は、努力義務規定ですが、25.6%（おおむね4社に1社）の企業で実施済みとなっています。これを企業規模別にみると、中小企業では26.2%、大企業では17.8%ということで、特に、人材不足が深刻化している中小企業で実施が進んでいるようです。措置の実施をお考えの場合は、気軽にご相談ください。

施行待ちの改正

短時間労働者に対する社会保険の更なる適用拡大 深掘り解説②

令和4年10月から、常時100人を超える500人以下の規模の事業所も「特定適用事業所」とされるため、当該事業所では、これまで健康保険・厚生年金保険の被保険者でなかった短時間労働者のうち、週所定労働時間20時間以上、月額賃金8.8万円以上などの要件を満たす者を、健康保険・厚生年金保険の被保険者として取り扱う必要があります。その対象となる事業所では、どのような手続きが必要となるのでしょうか？

……更なる適用拡大の具体的な内容②／規模要件に該当した企業における手続きは？……

通常、特定適用事業所に該当した場合、日本年金機構の事務センター等へ特定適用事業所該当届を届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の特定適用事業所該当届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

↓ しかし

新たな規模要件に該当し、施行日（令和4年10月1日）から特定適用事業所に該当する場合については、次のように取り扱うこととされています。

令和3年10月から令和4年8月までの各月のうち、使用される厚生年金保険の被保険者の総数が6か月以上100人を超えたことが確認できる場合は、日本年金機構において対象の適用事業所を特定適用事業所に該当したものとして扱い、対象の適用事業所に対して「特定適用事業所該当通知書」を送付するため、特定適用事業所該当届の届出は不要です（法人事業所の場合は、同一の法人番号を有する全ての適用事業所に対して通知書を送付します）。

なお、特定適用事業所となったことに伴い、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合は、各適用事業所がその者に係る被保険者資格取得届を日本年金機構の事務センター等へ届け出る必要があります（健康保険組合が管掌する健康保険の被保険者資格取得届については、健康保険組合へ届け出ることになります）。

★上記のように特定適用事業所に該当したことについては、手続きは不要です。逆にいえば、要件に該当していれば、手続きをしなくても、特定適用事業所として取り扱われることになります。

しかし、新たに被保険者資格を取得する短時間労働者がいる場合には、被保険者の資格取得に関する手続きが必要となります。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

管理職に残業代は要らない？

杜若（かきつばた） 経営法律事務所 弁護士 向井 蘭
日経トップリーダー 2022年7月号より

管理職には残業代を支払わなくていいと法律で決まっている——。

そう思い込んでいる人はいませんか。これは必ずしも正しくありません。なぜ、こうした誤解が広まったのか。今回はその背景を解説していきます。

労働基準法第41条では、「管理監督者」は労基法上の労働時間、休憩、休日に関する規定を適用されません。つまり、管理監督者には時間外割増賃金や休日割増賃金の支払いが不要となります（深夜割増は必要）。

「やはり残業代を支払わなくていいのではないか」と思うかもしれません、それは早計です。ポイントは管理監督者にあります。労基法上の管理監督者とは、一般的にいう管理職とイコールではありません。

少し時代を遡ります。戦後間もない、1947年に制定された労働基準法は、明治末期に制定された「工場法」をベースにつくられています。

工場法の制定当時、日本国内には紡績工場や製糸工場などが多く、労使も明確に分かれています。このため、ここでいう管理監督者とは、まさに労働者を管理監督する立場にある工場長がモデル。工場長が生産ラインに立つことはありませんから、残業代も不要だったのです。

こうしたイメージだけが残り、どんな職務内容か、どこまで責任権限があるのかといったことにかかわらず、管理職と呼ばれる人たちには一律に残業代を支払う必要がない、という認識が世間に広まったのでしょうか。

翻って、現代はどうでしょうか。当然ながらこの頃とは状況が大きく異なります。チームで業務に当たることも多く、部下がいない管理職も珍しくなければ、プレイングマネジャーも増えています。

労基法上の管理監督者とは、労務を管理する立場で、経営者と一体的な役割を果たす人のことを指します。労働時間、休憩、休日などに関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない職務内容であり、十分な責任権限を有していることがその条件です。

もっと具体的に言うと、例えば、業績の責任を負い、役員会などで報告している、管轄メンバーの人事権を持ち、採用や異動を決められる、といったことが目安になります。

このように管理監督職に該当するかどうかは、肩書などではなく、実態によって判断されます。社内で「部長」「課長」といった役職についていても、労基法上の管理監督者には当てはまらない場合があるのです。

プレイングマネジャーは基本的に該当しません。銀行を例にしていうなら、支店長は管理監督者に当たりますが、支店長代理は管理監督者とはいえません。なぜなら支店長代理は自ら実務を担当しているからです。

管理監督者に該当しない場合は、時間外労働や休日労働に対する割増賃金、いわゆる残業代を支払わなければなりません。

「名ばかり管理職」問題が顕在化して早十数年、その状況は令和になってもあまり改善されていないようです。これからの時代、「管理職に昇進させ、残業代を払わない経営」をしている企業に、人材は決して集まらないことを経営者は肝に銘じるべきでしょう。

その他の記事トピックス

雇調金特例 9月末まで延長（5/31）

政府は30日、新型コロナに伴う雇用調整助成金の特例措置について、9月末まで3カ月延長することを発表した。特例措置による現在の従業員1人1日当たりの上限額は1万5千円。全業種が対象のままで助成水準も変更しない。

求人倍率が5か月連続で上昇（7/2）

厚生労働省は、1日、5月の有効求人倍率（季節調整値）は1.24倍（前月比0.01ポイント増）となったことを発表した。5カ月連続での上昇となった。新規求人数は、前年同月比17.2%増となった。また、同日の総務省の発表によると、5月の完全失業率（季節調整値）は2.6%（前月比0.1ポイント増）となった。4カ月ぶりの悪化で、転職希望者の増加が影響したとみられる。

濃厚接触者の待機2日短縮（7/22）

政府は新型コロナウイルス感染者の「濃厚接触者」について、自宅などでの待機を2日間短縮する方針を固めた。必要な検査をして陰性の場合、最短で接触の翌日から3日目に待機が終わる。また、検査をしない場合でも発熱など症状がなければ、5日間で待機が終わる。22日に協議のうえ、結論を出す見通し。