

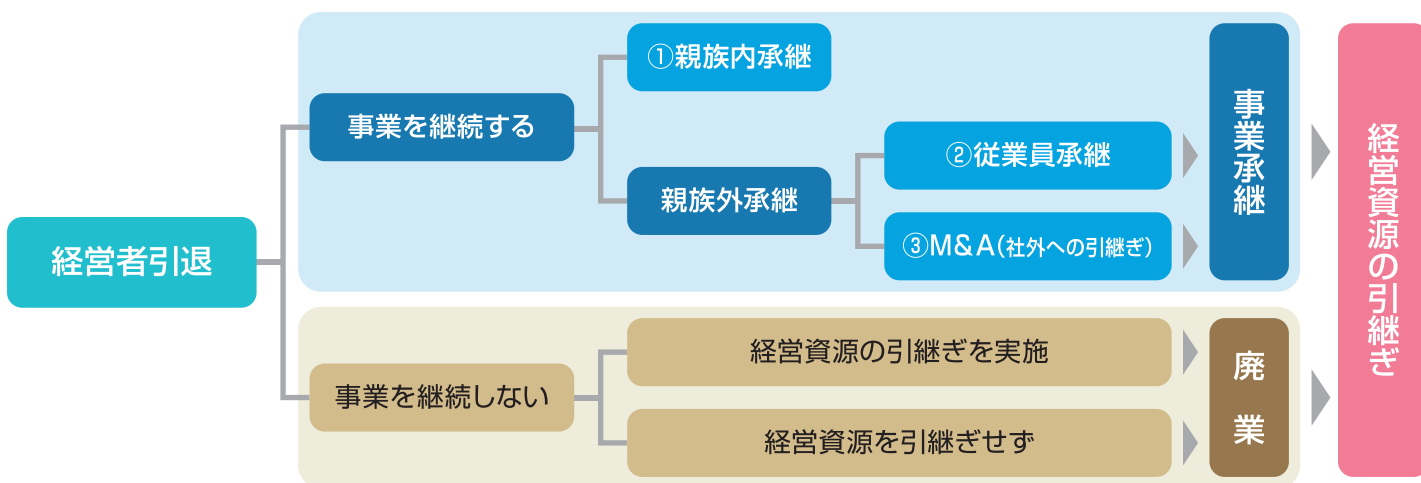
事業承継について考えてみませんか

(税理士法人タックス総研 / 河原 佳祐)

中小企業の経営者の高齢化が進んでおり、経営者年齢のピークはこの20年間で50代から60～70代へと大きく上昇しています。また、後継者の不在状況は深刻であり、近年増加する中小企業の廃業の大きな要因の一つです。このままでは日本経済・社会を支える貴重な雇用や技術が失われる可能性があります。

一方、事業承継による世代交代やM&Aによる規模拡大は企業の成長に効果的です。中小企業の活力の維持・発展のために事業承継は不可欠です。

事業承継は、引き継ぐ先によって、親族内承継、従業員承継、M&A(社外への引継ぎ)に分類されます。



① 親族内承継	現経営者の子をはじめとした親族に承継 <ul style="list-style-type: none">● 心情面や、長期間の準備期間確保がしやすい、相続等による財産・株式の後継者移転が可能といった背景から所有と経営の一体的な承継が期待できます。
② 従業員承継	「親族以外」の従業員に承継 <ul style="list-style-type: none">● 経営者能力のある人材を見極めて承継することができます。● 長期間働いてきた従業員であれば経営方針等の一貫性を期待できます。
③ M&A(社外への引継ぎ)	社外の第三者(企業や創業希望者等)への株式譲渡や事業譲渡により承継 <ul style="list-style-type: none">● 親族や社内に適者がいない場合でも広く候補者を求めることができます。● 現経営者は会社売却の利益を得ることができます。

(中小企業庁ホームページより)

実際に事業承継を実施する際には、色々な悩みが出てきます。また、税制の特例や補助金が利用できる場合があります。エヌワングループでは事業承継について、様々な支援をしておりますので、お気軽に監査担当者までご相談ください。

労働生産性の向上について

(税理士法人タックス総研 / 明石 七海)

生産性の代表的な定義は「生産性とは、生産諸要素の有効利用の度合いである」(ヨーロッパ生産性本部)というものです。生産性とは生産要素を投入することによって得られる産物(製品・サービスなどの生産物/産出)との相対的な割合のことをいいます。なかでも、労働人数や労働時間等の労働力に対する成果の割合を労働生産性といいます。日本の労働生産性は国際的に低く、2020年の日本の時間当たり労働生産性は49.5ドル(5,086円)で、OECD加盟38カ国中23位でした。実質ベースで前年から1.1%上昇したものの、データ取得可能な1970年以降、最も低い順位となっています。労働生産性の向上は、コストの削減や人手不足の解消、従業員のワークライフバランスの改善につながります。今回は労働生産性を向上させるための取り組みについて調べてみました。



1 5Sの徹底

5Sとは、「整理」、「整頓」、「清掃」、「清潔」、「躰」の頭文字をとって作られた言葉です。

5Sを実行すること自体を目的とするのではなく、職場環境の整備による業務効率の向上や安全性の確保、快適な職場環境の実現といった効果を得ることを目的として取り組まなければなりません。普段から整理整頓や清掃はされている

と思いますが、その先の業務効率化を目的として職場全体で取り組むことに意味があります。

2 メンタルヘルスケア

メンタルヘルスの不調を抱えていると集中力や決断力、実行力などが鈍ります。物事に集中できない・仕事を進めていくスピードが遅くなるなど、業務そのものに支障をきたすケースがあります。結果、仕事のパフォーマンスが低下したり、集中力や注意力が散漫になり事故を起こしたりしてしまう可能性が高まります。まずは自らのストレスの状況や状態を把握し、必要であれば助けを求めることが大切ですが、周りの人間が気づいて手を差し伸べてあげることも大切なので、職場での人間関係の構築が重要になってくると考えられます。

3 フレックスタイム制の導入

フレックスタイム制とは、一定期間についてあらかじめ決められた総労働時間の範囲内で、始業や就業の時間を労働者が自由に決められる制度です。入社・退社時間を自分で決められるので通勤ラッシュによるストレス軽減ができるほか、遅くまで残業した日は翌日の出勤を遅らせることにより、体調の管理もしやすくなります。

日本の労働生産性を向上させるためには、各企業の小さな取り組みが重要になると思います。整理整頓や従業員のメンタルヘルスケア等すぐに取り組めるものもありますので、実践してみたいかがでしょうか。

5月の税務・経営相談日

*当社では、無料で税務相談・経営相談を行っておりますので、税務相談に限らずいつでもお気軽にご相談下さい。また、お越しの際は電話でご連絡下さい。お待ちしております。

12

木

19

木

26

木



◆労務管理情報

試用期間の位置づけと
労働条件の設定

採用後、その従業員の能力や適性を判断する期間として、試用期間を設定する企業が多くあります。試用期間を設定するか否かは企業の判断になりますが、設定する際には、運用上の留意点があるため、その内容を確認しておきましょう。

1. 試用期間の位置づけ

試用期間は、採用後に自社の従業員として中長期的にふさわしい人材であるかを判断するための位置づけとされています。試用期間を設定すること自体に法令上の問題はありますが、試用期間であれば自由に解雇や試用期間満了で退職とすることができるわけではなく、契約を終了するときには相応の理由が求められます。

また、労働基準法では「試みの使用期間中」として入社後14日以内の従業員について、解雇予告の適用を除外していますが、この場合であっても、自由に解雇ができるわけではありません。

なお、一般的に試用期間を3ヶ月から6ヶ月程度として定める企業が多くありますが、試用期間中の従業員の身分は本採用後と比較して、不安定なものとなるため、極端に長い期間を設定することは、裁判で無効とされるリスクがあります。

2. 試用期間中の労働条件

従業員の労働条件は、法令に違反しない限り自由に設定することができ、試用期間中について、本採用後と異なる労働条件を設定することも可能です。この場合、求人募集の際にその内容を明記しておく必要があります。

例えば、ハローワークで求人を申込み際には、試用期間中の労働条件について異なるかを確認し、異なる場合には、

試用期間中の労働条件をできる限り詳しく記入することになっています。

3. 就業規則へ規定すべき事項

試用期間を設定する際には、試用期間に関する事項を就業規則に規定しておく必要があります。規定する事項としては以下のようなものが挙げられます。

- ① 試用期間の目的
- ② 試用期間の長さ
- ③ 試用期間中の賃金やその他の労働条件
- ④ 本採用しない場合の基準
- ⑤ 試用期間の延長に関する事項
- ⑥ 勤続年数の算定にかかる試用期間の取扱い

就業規則にこれらの事項が定められていることを確認するとともに、採用時には試用期間があり、従業員としての適格性等を判断している旨を従業員に説明しておくことが重要です。

試用期間を設定している企業においても、その管理ができておらず、知らないうちに試用期間が終了し、自動的に本採用になっていたということがあるようです。試用期間を機能させるためには、試用期間が終了する前に直属の上司から従業員の勤務態度をはじめとした適格性等について確認し、必要に応じた教育を行うといった運用をすることも試用期間を設定する上でのポイントとなります。

10日(火) ●4月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付

16日(月) ●特別農業所得者の承認申請

31日(火) ●個人の道府県民税及び市町村民税の特別徴収税額の通知 通知方法…特別徴収義務者経由、納税義務者へ通知

●3月決算法人の確定申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税)

●3月、6月、9月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)

●法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)

●9月決算法人の中間申告(法人税・消費税、地方消費税、法人事業税、法人住民税)…半期分

●消費税の年税額が400万円超の6月、9月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの中間申告(消費税・地方消費税)

●消費税の年税額が4,800万円超の2月、3月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(1月決算法人は2か月分、個人事業者は3か月分)(消費税・地方消費税)

●確定申告税額の延納届出に係る延納税額の納付

5月中において都道府県の条例で定める日 ●自動車税(種別割)の納付 賦課期日…4月1日

●鉦区税の納付 賦課期日…4月1日

楽しく! 優しく! 元気に! あなたの夢をサポートします!!

ヒューマン・サポート通信 No.157



経営支援 | 後継者育成支援 | WEB制作・更新 | 広告ツール制作 | 資産運用 | じぶん年金作り | メンタルサポート

〈ヒューマンスキルアップ〉メンタルサポート

新入社員はどんな悩みを抱えている?

『社会人1年目の仕事の悩みランキング』というアンケート調査があり、1位は「残業が多い」で、僅差の2・3位に「人間関係が上手くいかない」・「いつも先輩や上司に怒られる」がランクインしています。

※株式会社ジャストイット『社会人1年目の仕事の悩みに関するアンケート調査』より

縁あって入社してきてくれたのだから、職場の仲間として良い関係性を築いていきたいものです。

新入社員のモチベーションを上げながら上手く育てていきたい・新入社員(若手社員)と適切な関わり方をしていきたいなど、組織作りで疑問や解決したいことがあれば、ご相談ください!



毎月3社限定

無料相談

組織の課題を整理する無料相談を行っています。社員のメンタル不調・社内の人材育成など、お悩みをお聞かせください。

詳細・お申し込みはこちら

<https://human-sp-mental.jp/blog/19216>



〈後継者の育成〉中小経営者向けeラーニング

次のような悩みを抱える事はありませんか?

- 頑張っているが儲からない
- 新商品・サービスを創造できていない
- 利益は出なくて良いと思ってしまう
- 値上げしたいが行動に移せない
- ギリギリの経営である

こうした悩みは値決めや安売りが大きな原因といえます。少なくない経営者は値決めに時間をかけず、商品を安売りする傾向にあります。誤った値決めは経営に大きなダメージを与えます。私たちが活用している経営のeラーニング講座(『SP経営のeラーニング』)では、中小企業が利益を安定的に上げるための経営の判断基準を学べます。

おすすめ SP経営のeラーニング講座



SP経営のeラーニングは中小企業の経営者向けの学習コンテンツで、シンプル(Simple)な方法で高収益(Profitable)を目指すための経営を学べます。



詳細・お申し込みはこちら

https://human-sp.net/sp_e-learning

〈ポイントを押さえた高い採択率〉補助金申請サポート

2021年度:補助金申請採択率100%

エヌワンマネジメントグループ お客様限定
補助金活用サポート

今年度の補助金のスケジュールが発表されました!

富山県中小企業ビヨンドコロナ補助金

新型コロナで大きな影響を受けた事業者が対象です

●補助率:2/3~4/5 ●補助上限:100~300万円

第一次公募:3/30~5/13 第二次公募:6月中旬~7月中旬

令和3年度 小規模事業者持続化補助金<一般型>

日本国内に所在する小規模事業者が対象です

●補助率:2/3 ●補助上限:50~200万円

第8回:6/3 第9回:9月中旬 第10回:12月上旬 第11回:2023年2月下旬

3月現在で多くのご依頼をいただいております
支援対応件数には限りがございますので、お早めにご相談ください

TEL 076-451-3312(平日9:00~17:30) 担当:見津(みつ)

 エヌワンマネジメントグループ
<https://n-one.co.jp>

税理士法人 タックス総研

社会保険労務士法人 タックス労務管理事務所

エヌワン行政書士事務所

株式会社 ヒューマン・サポート

株式会社 トリニタスジャパン

〒930-0997 富山市新庄北町24番24号 TEL 076-451-8868 <https://www.ykc-g.com>

〒930-0997 富山市新庄北町24番25号 TEL 076-471-8860 <https://taxromu.com>

〒937-0807 魚津市大光寺1524-3 TEL 0765-33-5570

〒930-0997 富山市新庄北町24番24号 TEL 076-451-3312 <https://human-sp.net>

〒930-0997 富山市新庄北町24番24号 TEL 076-471-8856

