

1 中高校生の将来の夢に関して常に上位に上がっているのが公務員である。公務員は、国家公務員にしろ地方公務員にしろ、国民のため地域住民のために献身的に仕事をするという公僕とも称されるりっぱな仕事であろう。

一昔前に、コピーライターである糸井重里氏の「サラリーマンという職業はありません」というコピーが一世を風靡したことを思い出す。その意味では、「公務員という職業はありません」ともいえる。

公務員というのは、国や地方自治体が雇用主であるというに過ぎず、その中身としては一般事務職もあれば、国立（独立行政法人）病院の医師・看護婦、研究職、小中高の教師も大学教授も（準）公務員に他ならない。

2 公務員志向が増えているのは、先行きの見えないう日本の将来への不安を反映していると言える。

民間企業は、不況の影響を受けやすく就職した企業が倒産したり、経済的苦境に立たされるとたちまち生活に影響する。公務員ならば国や地方自治体がつぶれることはない、という考え方が背景にはあるようだ。

3 やる気と能力のある若者たちが、公務員になり国や地域社会の活性化と繁栄に力を尽くしてくれるのであればそれは大歓迎である。

しかし、楽で安定した仕事という安易な考えでは務まらない。どんな職業であっても、困難と

スクはつきものであり、自分への適正をよく考えて選択した方がよい。

4 最近、元通産省の官僚であった古賀茂明さんが、『分断と凋落の日本』（日刊現代）を出版された。日本では時代の変化に対する改革が進まず、アベノミクスの失政の中で、生活水準は韓国に抜かれ、半導体やIT、電気自動車などの最先端技術は世界から取り残されている。先進国の中で、唯一20年間賃金が上がっていないのが日本であることに警鐘をならす。

5 コロナ禍が一段落して、日本の観光地には多くの外国人が押し寄せている。地域経済には景気回復の一助になっている。しかし、反面喜んでばかりはいられない。円安の影響もあるが、先進国から中進国に脱落しつつある日本は「安い国」という経済的背景があることを忘れてはならない。グローバル社会においては、経済取引は日本一国にとどまっているわけにはいかない、多くの若者がどんどん外国留学をして多様性を身に着けることが将来の日本の成長の投資にもつながる。しかし、外国に進出したり留学したりするには今までの以上のお金がかかるようになってきているのが、今の日本経済の凋落の結果でもある。

貧富の格差が拡大し、将来の見通しがつかない状況の中で、思い切った改革が必要とされている。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良

無知を知る

我が家の1歳8か月の子どもが最近ことあるごとに「こわい」と言います。すれちがう犬や車、着ぐるみのキャラクター、テレビの中の恐竜など……父親が階段をのぼってくる音だけでもこわいみたいです。そのせいでいつも私にくつついています。少し前までは「この世にこわいものなし！」という感じで堂々としていたのですが……。保育園の先生に話すと「成長の証ですね」とのことでした。これまでの経験や知識の蓄積から、見慣れないものや予測できないものの、危険の可能性があるものを判別できるようになってきたということのようです。中には「こんなのこわがらなくても大丈夫なのに」というものもありますが、成長につれそのあたりの精度は上がっていくことでしょう。

似たような話で、大人でも、経験や知識が増えてくるといつか、逆にわからないものが増えるという現象があります。例えば、1冊本を読むと、色々な知識が得られますが、それ以上、文中に使われた比喩や引用された文献など、自分の知らないものの多さに直面することになります。何も知らなければ自分の無知にも気づかずこわいものなしですが、何かを知れば知るほど自分の無知に気づいていく。案外、若者よりも経験豊富な年配者の方が謙虚だったという理由でしょう。

無知に直面し、世界を恐れながらも、色々なことにチャレンジしている子どもを見てみると、「I know that I know nothing」というソクラテスの言葉を思い出します。賢者への道は無知の自覚から始まるのです。

釜澤 菜穂

となりの弁護士

将来の夢は公務員

社会保険労務士法人・行政書士事務所



オフィス・サポートNEWS

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

第171号 2023年5月

発行責任者 鎌田 勝典

TOPICS

労働条件明示ルール・無期転換ルールが変わります(2024年4月施行)

労使トラブル110番

代休は使用者が指定するのか、労働者が請求するのか

連載

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

司法書士の業務つれづれ帳

JAZZでほっと一息

となりの弁護士 ほか

福岡県・糸島

時言

絶対的人手不足時代の覚悟

- 30年以上にわたって賃金が伸び悩んできた日本がいま転機を迎えている。今春の賃上げを踏まえても日本の賃金水準はG7の中で引き続き最下位である。日本人の人手不足を補う頼りの外国人からも、日本は見放されつつある。一方、最低賃金は上がり続け、賃上げ圧力が中小企業にも押し寄せる。
- コロナ禍の3年間は本質を見えなくさせてきたが、コロナ後、飲食店も建設業も、医療介護業界も圧倒的に人手不足は解消できていない。リクルートワークス研究所は、経済成長がほとんどない場合、2040年には約1100万人の労働力が不足すると予測した。あらゆる産業で人手不足が到来し、働き手優位の状況は賃金圧力をますます強めている。
- 働き手が企業を選択する時代は、単純に賃上げだけで解決するわけでもない。「時給2000円のバイト募集をしている宿泊施設がある。…それでも働き手が来ない」（日経新聞5月16日付）。会社を選ぶ理由も、会社を辞める理由も共通している。賃金はもちろんだが、福利厚生の実施、勤務時間や休日など働きやすい職場を選び始めている。労働者が学校教員や国家公務員の職場を選ばなくなった理由はそこにある。
- もちろん根本的には国の施策が問われなければならない。少子化対策が急がれるゆえんである。同時に、企業としても、絶対的人手不足時代に対する覚悟が問われているのである。

編集後記

労働条件明示ルール・無期転換ルールが変わります(2024年4月施行)

【労働条件明示事項が追加】

労働基準法第15条では、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と規定し、明示事項は労働基準施行規則で定めています。この規定について、2024年4月から、記載しなければならない事項が追加されるとともに、明示するタイミングも雇入れ時だけでなく、有期労働契約の更新の都度明示することとされました。これは労働基準法施行規則（以下「労基則」と略）の改正によるものです。図にすると次のようになります。

絶対的明示事項	2024年4月以降の追加事項
①労働契約の期間	< 有期契約労働者に対する明示 > ①有期労働契約の締結と更新のタイミングごとに、更新上限の有無と内容を明示 ②無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換申込機会を明示 ③無期転換後の労働条件の明示
②就業の場所、従事すべき業務	全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇い入れ」直後の就業場所・業務の内容に加え、これらの「<u>変更の範囲</u>」についても明示
③始業・終業の時刻、所定労働時間を 超える労働の有無、休憩時間、休日、 休暇、就業時転換	
④賃金の決定・計算・支払いの方法、 賃金の締切り・支払いの時期、昇給	
⑤退職（解雇の事由を含む）	

【無期転換ルールの見直し】

一方、労働契約法では、有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換されるルールが規定されていますが、労基則改正と新たに発せられた「告示」により次のように改正されました。

(1) 無期転換前の雇止め等

- ①労働条件明示事項として、書面等での「**通算契約期間または更新回数**」の上限の明示
- ②最初の契約締結より後に、当該契約の変更または更新に際して、上限を新たに設ける場合または上限を引き下げる場合、**あらかじめ理由を説明**

(2) 無期転換を希望する社員の転換申込機会の確保

- 無期転換申込権が発生する契約更新時に、**転換申込機会と無期転換後の労働条件について明示**

(3) 無期転換後の労働条件の均衡考慮

- 無期転換後の労働条件について、労契法3条2項の趣旨を踏まえて均衡を考慮した事項について説明するよう努める

今回の改正を反映した厚生労働省の「モデル労働条件通知書」（一部抜粋）は以下のとおりです。

[illegible]

いままでは有期労働契約の締結時に、「更新の有無」と「更新の判断基準」を明示すればよかったわけですが、更新の上限がある場合は「更新の上限」を明示することが義務付けられ、違反した場合罰則（30万円以下の罰金）が科されます。また、契約更新時に上限を新たに設置するもしくは上限を引き下げる場合には、「あらかじめ理由を説明する」ことが求められるようになります。こうしたことを踏まえ、慎重な対応が必要です。

年金相談の現場から



基準傷病・併合認定による障害年金とは

特定社会保険労務士 鎌田 勝典

Question

12年前にうつ病（その後双極性障害と診断）を発症しました。その時は区役所に障害者手帳の申請は行いました（3級で認定）が、障害年金の請求は行いませんでした。昨年、心臓の発作で入院し、特発性拡張型心筋症という診断を受け、ペースメーカーを装着する手術を行いました。障害年金の請求は行えるのでしょうか。

Answer

【基準傷病による障害年金】

障害等級１級または２級に該当しない程度の障害の状態にある者に新たな傷病（基準傷病）により１級または２級に該当しない障害（基準障害）が発生し、併合して６５歳に達する日の前日までにはじめて１級または２級に該当するに至ったときには、１級または２級の障害基礎年金・障害厚生年金が支給されます。

この場合、後発の傷病（基準傷病）について初診日における要件（被保険者であったかどうかなど）と保険料納付要件（滞納していた期間がどれくらいあったかなど）を満たしていなければなりません。

【単独で請求し、併合認定される場合も】

症状にもよりますが、あなたの場合、基準傷病による障害年金ではなく、双極性障害と拡張型心筋症のそれぞれ単独で障害年金の請求をすることができます。そして、それぞれで認定された場合においては、併合認定される可能性もあります。併合認定とは、障害年金の受給権者（１級または２級）が、さらに障害等級１級または２級に該当する障害年金を支給すべき事由が生じた場合に、前後の障害を併合した障害の程度による障害年金が支給されるという考え方です。

たとえば２級の障害年金の受給権者に、新たに後発の２級の障害が生じたときに、併合して１級の障害年金を受給するという考え方です。

【認定の可能性は十分にある】

あくまでも一般論ですが、双極性障害で障害年金に認定される例は少なくありません。また、拡張型心筋症は難病と言われ、ペースメーカー装着の手術をされた時点で障害認定日とみなされると思います。通常障害認定日は、初診日から1年6カ月経過した日ですが、ペースメーカー等を装着した場合は装着日が認定日とみなす扱いがされているためです。

2つの年金請求をしたうえで、基準傷病による障害年金となるか、併合認定による障害年金となるかの判断をしてもらうことになるかと思います。



司法書士の業務つれづれ帳 第84回

二の足を踏む

先月、私が後見人をしていたHさんが亡くなった。Hさんの遺産は資産より負債の方が多いため、今後は相続人は相続放棄をして相続財産管理人選任の申立てをして引き継ぐ予定でいる。

私がHさんの後見人になったのは昨年夏頃で、当時は預金はほとんどなく負債が6百万円程あった。Hさんは40代で自営業、脳梗塞で倒れたが収入がないので福祉事務所が窓口となり生活保護を受給していた。私が後見人になってHさんの預金口座を引き継ぐまで、Hさんの入院費の支払は福祉事務所から病院に現金書留で送られていた。

昨年秋ごろ、債務を返済できる状況でないで自己破産の申立をしようと準備していたところ、金融機関4社の債務が時効で消滅しているかもしれないことに気づいた。4社に「貴社の債権は時効で消滅している。異議があれば2週間以内に返答するように。」と内容証明郵便を送ったところ、2社は返答がなく債務は消滅した。これで債務は200万円程減った。

社会福祉協議会が窓口となってコロナ対策で低所得者を対象とする融資があり、Hさんも合計で140万円借りていた。この融資は住民税が非課税だと段階的に免除申請が可能だったので80万円を免除申請した。ただ、残りの60万円は令和6年に免除申請が始まり、その時点で住民税非課税でないと申請

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



できないものだった。但し、この債務は本人が死亡すると消滅する(相続されない)と社協の担当者に言われた。

一番の高額債権者はHさんの母親だった。Hさんが生活保護を受給する以前の入院費は母親が連帯保証人となり立て替えていた。これが100万円程あった。母親とHさんは疎遠だったが、Hさんが倒れて入院する際に「連帯保証人がいないと入院できない。」と言われてサインをしていた。Hさんは支払えないので母親が分割で支払いを続けていた。自己破産の手続きをすることを母親に伝えると請求する気はないようで了解した。

一方、Hさんの資産は増えていた。入院費以外の支出はなく、これを上回る生活保護費が毎月入っていた。今年の1月に病院を転院するとき、転院前の病院から預り金の精算として40万円程返金された。病院が現金書留で受け取っていた生活保護費が溜まっていたようだが、後見人になる前のことは聞かされていなかったので驚いた。預金の額が残債に近づき、自己破産しなくても交渉次第で整理できるかもと思ったところでHさんは亡くなった。

早期に自己破産をしていれば資産は残ったので「二の足を踏んだ」という思いもある。しかし、如何せん本人から事実も想いも聞けない後見業務は、ためらい迷いながら進んでいくのが「常道」というのも現実である。

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章



JAZZでほっと一息

These Foolish Things (Reminds Me of You)

1965年10月24日F1のメキシコグランプリにおいて、日本チームのホンダが初優勝しました。監督の中村良夫は、東京のホンダ本社宛に“VeriVdVd”（来た、見た、勝った）と電報を送りました。

Veri vdi vdi 古典ラテン語：ウェーニー・ウィーディー・ウィーキー）とは、ローマ帝国のカエサル率いる軍隊が小アジアのポントス西部のゼラという場所でポントス王ファルナケス2世と戦い4時間後に勝利したとき、ローマにいる腹心の1人ガイウス・マティウスに「来た、見た、勝った」と書いた手紙を送ったことに由来します。この戦いの前にカエサルはナイルの戦いでプトレマイオス朝のファラオのプトレマイオス13世らを破っています。ローマ国内で内戦が起こっていることに乗じて各地で反乱がおきている状況でした。小アジアに派遣していたグナエウス・ドミティウス・カルウィヌスがポントス王ファルナケス2世に敗北したという報せが届きます。カエサルは6月にエジプトを発ち、途中シリアやキリキアの安定化に努めながらポントスに向かい、8月2日この勝利をつかみます。2ヵ月近くの遠征だったのですが、敵軍と遭遇するや否やの戦いで勝ったのでしょう。短い言葉で状況が語られています。

負けた側から見れば、You came, you saw, you conquered meと言ったかも知れませんね。この言葉が歌詞になっている曲を紹介します。1935年エリック・マシュヴィッツ作詞、ジャック・ストレイチャー作曲。ロンドンのアパートでマシュヴィッツはコーヒーとウオッカを飲みながら歌詞を書き、ストレイチャーに電話をして口述筆記させたそうです。発表した当時は全く売れなかったそうで、ピアニスト兼歌手のレスリー・ハッチンソンがマシュヴィッツのオフィスにあるピアノの上でこの曲を発見し、録音したことで有名になりました。ヴァースがあり、歌詞は3番までありますが、省略します。

口紅の跡がついたタバコ

ロマンチックなところに行く航空券

それで私の心はまだざわついている

そんなバカげたことがあなたを思い出させる

アパートの隣の部屋の下手なピアノ

私の心をささげ出してしまったしどろもどろな言葉

ペイントされた広場のブランコ

そんなバカげたことがあなたを思い出させる

あなたは来た

あなたは見た

あなたはわたしを虜にした

そんなことをきみが私にした時

そうなるべきなんだってちょっと思った

私の心を踊り子のようにする3月の風

電話が鳴る、でも誰が出るんだい

ああ、きみの面影が私から離れない

そんなバカげたことがあなたを思い出させる

こちらは戦争ではなく、恋の歌です。別れた彼女が忘れられられない未練たらたら歌です。こういう曲が売れるんですね。サビの「あなたは来た、あなたは見た、あなたは私を虜にした」という部分が耳に残って、歌詞の流れからは突然だなという感じがしていました。自宅で「読むだけで身につく世界の教養」という本の朗読を聞いていたとき、カエサルの手紙の話が出てきました。「来た、見た、勝った」あつ、これだなと直感しました。実は、サビの8小節はアメリカ人のハリー・リンクが書き直しをしたという記事もありました。何番の歌詞を書き直したかは不明でした。

さすがにヴァースから3番まで歌っている歌手はいませんでした。お薦めは女性ならばエラ・フィッツジェラルド、男性ならばロッド・スチュワートですかね。フランス語に訳されて、シャンソンのナンバーにもなっています。こちらはCes petites chosesというタイトルです。



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

代休は使用者が指定するのか、労働者が請求するのか

Question

弊社の就業規則では、「休日労働させた場合は、1ヵ月以内に代休を付与する」と定めていますが、実際の運用では、労働者が請求した日を代休とする例が多く、また、代休指定日に有給休暇を請求するような例もあり混乱しています。代休における使用者の指定権と労働者の請求権との関係がよくわかりません。

Answer

【振替と代休の違い】

振替と代休の違いがあいまいにされている例が多々ありますが、この2つは法律上明確に異なっています。振替は、予め休日と他の特定の労働日とを振り替える措置を取ることですが、代休は、このような措置を事前に取っておくことなしに、実際に休日労働させてから、その後で休日労働の代償として他の労働日を休日として休ませることをいいます。

この違いは、休日労働が発生しているのかどうかの違いとして現れます。振替は、休日を他の日に振り替えることですから、振り替えられた日が休日となります。一方、代休は、休日労働が発生した後に別の日を休日とするものから、現実には休日労働は発生しており、したがって休日割増(1.35以上)を支払わなければなりません。

【就業規則等の定めにより代休が発生する】

代休制度は法律上認められているものではありません。昭和23年4.9基収1004号通達は、休日労働について「使用者に代休を与える法律上の義務はない」としています。多くの会社で代休制度があるのは、その会社の就業規則等で定めがあるためです。就業規則等での定めがあつて初めて代休を付与する義務あるいは付与を求める権利が発生するのです。

では、代休の付与は、使用者が一方的に指定するものなのでしょうか、それとも労働者が請求するものなのでしょうか。それ就業規則等の定めで決めるべき問題です。

【代休指定権と代休請求権】

まず使用者が一方的に代休を指定する(代休指定権)ことはどうなのでしょうか。代休は、休日労働の代償として、所定労働日の労働義務

を免除して休みを与えるものですから、いわゆる指定休日と同じ性質のものです。したがって、使用者が一方的に休日を指定することは可能です。

では、労働者は、自分の希望する日に代休を請求する権利はあるのでしょうか。就業規則等で「原則として労働者が希望する日に代休を与える」と規定していれば、労働者に請求権があることとなります。但し、労働者の一方的指定のみで代休が成立するわけではありません。年次有給休暇の場合は、原則的に労働者に指定権があります(もちろん使用者には時季変更権がある)が、代休の場合は、あくまでも使用者による許可・承認があつてはじめて代休日が確定されるものです。

【代休付与の仕方のルールを確立する】

以上の考え方を前提にして代休付与に関するルールを決めておくことが無用な混乱を招かないために必要でしょう。

まず使用者が代休日を指定するという原則を明確にする。就業規則等でもそのように規定しておくことです。

実際の運用では、労働者の希望も聞いて、日程を相談するようにすることは構わないです。そうした方が混乱を招かないと思います。就業規則等でそのように定めておくことも可能です。

なお、決まった代休日に年次有給休暇を請求することはできません。休暇は労働義務のある日に、その就労義務の免除を得ることをいいますから、そもそも代休日と指定された日に有給休暇の申請はできません。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑧

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 <http://office-mori.biz/>



第85回：賃金のデジタル払い

今年4月1日から、会社が、従業員の同意を得た場合に、一定の要件を満たすものとして厚労大臣の指定を受けた第2種資金移動業者¹⁾に限って、その口座（〇〇Payなど）への賃金の支払（賃金のデジタル払い）ができることになりました。同日にPay Payなど数社がその指定を受けるために申請をしたことが報道されています（指定までには数か月かかるとされており、現在は審査中とみられます）。

また、賃金のデジタル払いへのニーズも一定程度見られるといわれていますので²⁾、今後、導入を検討する会社も少しずつ出てくると思われます。そこで、今回は、賃金のデジタル払いを取り上げます。

なお、賃金のデジタル払いは、希望しない従業員はもちろん、会社に対しても、強制されるものではありません。したがって、会社がデジタル払いを導入するかどうかは任意です。また、導入した場合でも、従業員にそれを強制することはできず、選択肢として預貯金口座等への支払いもあわせて提示することが必要です。

1 賃金デジタル払いの要件

賃金のデジタル払いを開始するためには、次の手続きを行う必要があります。

- ① 過半数代表者等と次の事項を記載した労使協定を締結すること

- ㉑ 対象となる労働者の範囲
- ㉒ 対象となる賃金の範囲および金額
- ㉓ 取扱指定資金移動業者の範囲
- ㉔ 口座振込み等の実施開始時期

なお、指定資金移動業者は1社に限定しないよう十分配慮することとされています。

- ② 賃金のデジタル払いを希望する個々の労働者に、一定の事項について説明を行い、次の事項が記載された同意書（書面または電磁的記録）を提出させることにより同意を得ること（説明事項も含む同意書の様式例は厚労省HPで公開されています。）

＜同意書記載事項＞

- ㉑ 口座振込み等を希望する賃金の範囲およびその金額
- ㉒ 資金移動業者名・資金移動サービスの名称・指定資金移動業者口座の口座番号（アカウントID）・名義人等
- ㉓ 開始希望時期
- ㉔ 代替口座として指定する金融機関店舗名・預貯金の種類・口座番号、または証券会社店舗名・証券総合口座の口座番号

なお、㉑は、指定資金移動業者口座の受入上限額が100万円以下とすることが定められているため、その額を超えた際に超過額の金銭を労働者が受け取る場合、指定資金移動業者の破綻時に保証機関から弁済を受ける場合の利用が想定される代替となるものです。

賃金の支払い方法は就業規則の必要記載事項ですので、少なくとも次のような定めは必要です。

第〇条 会社は、従業員に対して、賃金を通貨で直接、その全額支払う。
2 前項の定めにかかわらず、従業員が希望する場合には、従業員が指定する本人名義の金融機関の口座に振り込む方法、または第2種資金移動業者の口座への資金移動により、賃金を支払うことができる。

2 メリットがあれば実施検討も現時点では不明

前節で、会社が賃金のデジタル払いを行う場合に法令上必要となる準備についてみましたが、実際にデジタル払いを実施すると、前述の個別同意や口座情報を取ることに加えて、支払う賃金の一部をデジタル払いにすることを希望する場合は振込先が2か所になることなど、給与計算担当者の事務負担が増加することが考えられます。

したがって、当面は、指定資金移動業者のサービス内容が明らかになり、かつ、デメリットを上回るようなメリットがなければ、あえて導入を急ぐ必要はないでしょう。筆者が思いつく範囲では、たとえば日払いのアルバイトを雇う機会が多いなどの事情があれば、活用できる余地が大きいように思われます。

また、現時点では詳細は不明ですが、振込手数料が安価になることなども考えられますので、導入を検討するのであれば、このような情報にも注目しておくといでしょう。

- 1) 指定を受けた事業者は厚労省のHP上で公表される。
2) 公取委の令和2年4月の調査では、「ノンバンクのコード決済事業者のアカウントに対して賃金の支払が行えるようになった場合、約4割の利用者が、自身が利用するコード決済サービスのアカウントに賃金の一部を振り込むことを検討すると回答している」。

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 （株式会社Vコンサル）



第121回：中小企業のM&Aを知る

1. 中小企業のM&A事情

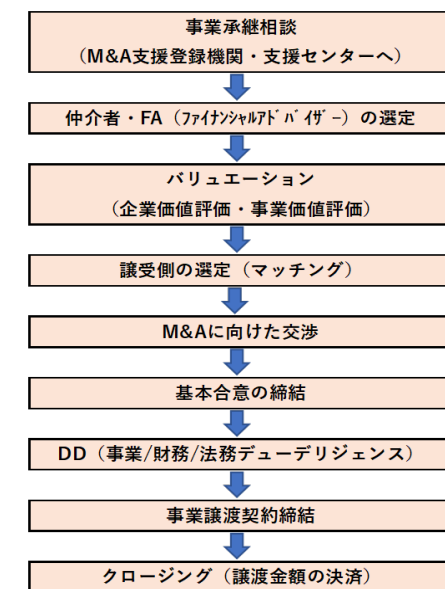
中小企業経営者の高齢化が進む中で、事業承継は近年切実な問題となっています。2025年に70才以上になる中小企業及び小規模事業者経営者は約250万人います。そのうち 約半数を超える約125万人以上が後継者未定となると見込まれています。それらの中小企業等は、親族に、あるいは従業員に、もしくは外部の第三者に引き継ぐといった事業承継をするか、または「廃業」に追い込まれることとなります。ただ、廃業となると、日本の中小企業の従業者数は全従業者の約70%にあたり、これらの従業員の雇用が失われたり、サプライチェーンの引受け手を失い、製品製造やサービス提供に大きな支障が生じるなど、地域経済へ打撃を与える事態となります。その意味で事業承継のしくみは重要であり、とりわけ外部の第三者への事業承継であるM&Aは、譲渡側の企業、譲受側の企業の何れにとってもWINWINとなりうるしくみと言えます。近年、公的機関である事業引継ぎ支援センターが各都道府県に設置され、中小企業を対象としたM&Aの仲介等を務める民間のM&Aを支援する専門家や民間事業者が増えつつあり、中小企業M&Aの環境整備が進んできています。M&A支援を行う専門家や民間事業者については、「経産省認定M&A登録支援機関」という、公的な登録制度が昨年度からスタートしました。

2. M&Aに対する知見不足

そのような環境整備は進んでいるものの、中小企業の多くの経営者が、M&Aについての知識を持たないことから、対応が遅れ、親族や従業員への内部承継者が不在で、かつ外部への事業承継もできないことから、「廃業」を余儀なくされ、本来であれば、営業権（のれん）を含めた企業価値があり、相応の売却資金が得られるチャンスを逃す、といったケースも少なくありません。これには、既存の概念がなかなかめぐりきれないという事情があります。たとえば、かつて「老人介護施設」が“姥捨て山”とみられ、住んでいる家を離れたくない、施設には頑なに入りたくないという頑張りの方が多くいました。しかし、施設には、「介護」のプロがいて、本人や家族の過大な負担も軽減されるという点で、今では当たり前になってきています。M&Aに対する思いも似た所があります。つまり、M&Aを“乗っ取り”や、自分が汗水流して頑張ってきた会社を手放したくない、との頑なな思いがあり、前向きに捉えられないといった事情は多くみられます。しかし、「従業員の雇用が守られる」、「売却資金が得られる」または、「たとえ債務超過（借入>資産）であっても顧客資産やブランド、技術、知的財産権、設備や施設があれば債務から開放される」ことも十分考えられます。まずは、M&Aについて一歩前に踏み出してみることに価値があります。

3. 中小企業M&Aのフロー

令和2年3月 中小企業庁が発行している「中小M&Aガイドラインー第三者への円滑な事業引継ぎに向けてー」に中小企業のM&Aについて詳細に掲載されています。しかし、かなり専門的な部分もあり、頭から読みこなすのは中小企業経営者にも容易ではありません。ここでは、そこでも紹介されている「中小企業M&Aのフロー」をわかりやすく紹介します。



- (1) 事業承継相談
まずは民間のM&A支援登録機関や公的な事業引継ぎ支援センターに相談します。
- (2) 仲介者やFAの選定
仲介者について、譲受側と譲渡側の間に入ってコーディネートする場合、とFA（ファイナンシャルアドバイザー）として両方にアドバイザーがつく場合があります。
- (3) バリュエーション
交渉にあたって目安となる企業価値や事業価値を決算書等から判断します。
- (4) マッチング
M&Aする価値があると判断しうる譲受候補会社の選定を行います。
- (5) M&Aに向けた交渉
バリュエーションに基づき、お互いの歩み寄りが期待できる価格かどうかの交渉を行います。
- (6) 基本合意の締結
M&A交渉のテーブルに着けると双方が判断出来たら、守秘義務契約を含む基本合意書を締結します。
- (7) DD（デューデリジェンス）
資産評価や不良債権の有無、その他財務の状態や、事業の収益性や営業権の価値、係争の有無などを専門家が判断し、企業価値を精査し、売買金額交渉の基礎とします。
- (8) 事業譲渡契約締結
売買価格が合意できたら、譲渡に向けて、整えるべき体制（売り手、買い手双方のクロージングのための約束事（クロージング条件・・・出資や役員人事、現経営者のその後の係わりなど、を実行すること）をつくります。
- (9) クロージング（売買金額の決済）
クロージングのための条件が整ったら、売買金額を決済します。

4. 中小企業M&A成功の秘訣

今では、M&Aが中小企業でも当たり前に行われるようになってきました。しかし、まだまだ、自社がM&Aに踏み出すのには、決断と勇気がいるというのが実状です。公的機関である事業承継引継ぎセンターなどでは売り手、買い手の情報バンクを持っています。また、民間のM&A仲介専門業者にも情報が多数あります。ただ、公的機関はビジネスではないので、事務的になる一方、民間の仲介専門業者はビジネスとして取り組んでいる側面が強く、別な意味でシステムティックになり、思いが届かないというケースがありえます。その意味では、M&Aのキャリアを持ち、双方の言い分をきちんと聞いて仲介しない企業価値を判断してくれる事業に精通したM&A支援登録機関をうまく利用することは有効な手段と言えます。M&Aは経営者の“思い”を受入れ、自分が育てた会社を生かして引き継いでくれるM&A先を選定してくれるM&A支援登録機関を選定することが肝要なのです。

* 当社(株)Vコンサルでは、経産省認定M&A支援登録機関としてM&Aを仲介しています。お気軽にご相談下さい。 <https://www.vcon.jp/>