

# 関島社会保険労務士事務所便り

2014年  
8月号

社会保険労務士・行政書士  
関島 康郎

〒125 - 0041

東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12

電話：03-3609-7668

FAX：03-3609-5010

HP：<http://www.srseki.info>



## 60歳代の社長、半数強が後継者不在 事業承継問題の解決が継続的経済成長の鍵

帝国データバンクでは、企業概要データベース等から、2012年度以降の後継者の実態について全国・全業種28万4,412社を対象に、事業承継、社長の高齢化などの後継者問題を調査し、その結果報告書を7月29日に発表しています。その要旨は、次のとおりです。

- ① 国内企業の3分の2にあたる65.4%が後継者不在。
- ② 社長の年齢が「60歳代」の企業では、53.9%が後継者不在。同じく「70歳代」では42.6%、「80歳代以上」でも3社に1社にあたる34.2%が不在。
- ③ 後継者のいる企業における後継者の属性は、「子供」が構成比38.4%で最多。「配偶者」「親族」と合わせ同族が約7割に達する。
- ④ 2012年度以降の社長交代率は10.8%。「建設業」（社長交代率8.5%）、「小売業」（同8.6%）や「売上高1億円未満」（同5.3%）の企業で承継進まず。
- ⑤ 企業のキャッシュを生む力（売上高事業価値比率）は、不在企業が後継者あり企業の半分以下。社長の高齢化に伴い事業価値が低下。

そして報告書は、以下の結論を導き、注意を喚起しています。

企業の後継者決定状況については、2011年調査から2年半が経過しているものの、その趨勢に大きな変動はなく、引き続き国内企業の3分の2が後継者不在であることが判明した。『2014年版中小企業白書』によれば、事業承継の準備を「している」企業は、社長の年齢が60歳代でも約4割にとどまるなど、国内企業の事業承継への意識は高まっていないとみられる。

一方で、後継者の育成に必要な期間としては中規模企業で半数弱、小規模事業者でも4割が「5年以上10年未満」としており、円滑な事業承継には少なくとも5年前後の準備期間が必要だと認識されているが、**本調査では社長の年齢が70歳を超えると企業の“稼ぐ力”が低下するということも判明している。**

社長年齢が「60歳代」のときに企業のパフォーマンスがピークとなるが、その時点で後継者が決定していなければ、企業の継続的な成長にブレーキがかかりかねない。今回の調査では、後継者の有無と企業の“稼ぐ力”との間には密接な関係があることも判明した。

中小企業の業績回復なくして、事業承継問題の進展は考えにくい。速やかな事業承継問題の解決が、継続的な経済成長の大きな鍵となると言える。

# 離婚による年金分割の手続き

## 1 離婚時年金分割とは

「年金分割」とは、年金を単純に分割する制度ではありません。婚姻期間中の厚生年金又は共済年金の保険料納付記録を夫婦で分割する制度を言います。

### (1) 分割の対象となる年金

厚生年金や共済年金の報酬比例部分（共済年金は、職域年金を含む）が対象になります。老齢基礎年金は分割されません。

### (2) 分割の対象となる期間

婚姻期間中、年金に加入していた期間です。婚姻の日の属する月から離婚した日の属する月の前月までの期間となります。

## 2 離婚分割のプロセス

離婚分割に当たっては以下のことを夫婦間で話し合ったり所定の手続きを踏んだりすることが必要になります。

### (1) 年金事務所に離婚分割のための情報提供を請求する。

請求者自身の年金手帳と戸籍謄本を添付して請求すると、「年金分割のための情報通知書」が交付されます。二人ですることもし、一人ですることもし、離婚前であれば相手に通知されません。この通知書には、①按分割合の範囲、②分割対象期間、③対象期間の標準報酬総額等が記載されており、これにより分割割合を決めることとなります。

### (2) 按分割合を決める（夫婦間の合意又は家庭裁判所の調停により）。

離婚により年金分割した場合、受給できる年金の額は、按分割合によって決まります。按分割合とは、分割によって年金が増額される側の分割後の持分となる割合を言います。按分割合は、0～50%の範囲内になります。夫婦で合意できなければ夫婦の一方の申立てにより、家庭裁判所における家事調停、家事審判手続等で按分割合を決め

ます。家事調停の場合は、離婚調停に付随して年金分割の申立てをすることができ、離婚後、年金分割の合意ができていなかった場合は、按分割合を決める調停の申立てをすることができます。

### (3) 年金事務所に年金分割の請求を行う。

年金分割の手続きをするためには按分割合を決めた合意内容が記載されている公正証書（当事者双方が合意した按分割合を証明する書類でも可）または裁判所の手続きによって按分割合を定めた場合は、調停調書もしくは審判書等を添付して、原則として、**離婚が成立した日の翌日から起算して2年以内に年金事務所に「標準報酬改定請求書」**を提出します。

### (4) 老齢厚生年金の請求をする。

分割された年金は、老齢厚生年金の支給開始年齢になったときに、自分の老齢厚生年金に上乗せして支給されます。

## 離婚分割のプロセス

- (1) 年金事務所に離婚分割のための情報提供を請求する。
- (2) 按分割合を決める（夫婦間の合意又は家庭裁判所の調停により）。
- (3) 年金事務所に年金分割の請求を行う
- (4) 老齢厚生年金の請求をする。（すでに老齢厚生年金の請求をしている人を除く）

# 雇用保険 受給期間延長と傷病手当

当社ではこの度、勤続5年を経過する社員が病気治療のため退職することになりました。この社員の雇用保険の取り扱いについてアドバイスすることはあるでしょうか。

## ◆失業手当は原則1年以内に受給

雇用保険の失業手当（正しくは「基本手当」という）は、原則として離職の日の翌日から1年以内の間に受給しなければなりません。しかし、その受給期間内において、病気やケガなどによって働くことができない状態が30日以上続いた場合は住居地を管轄するハローワークに所定の手続きをすることにより、受給期間を最大で4年間まで延長することができます。

## ◆受給期間の延長の申請

離職後1年の基本手当の受給期間内に、次の理由によって働くことができない状態が30日以上続いた場合は、本来の受給期間である1年間から、その状況に応じて最大4年間まで受給期間を延長することができます。

- ①妊娠・出産・育児（3歳未満に限る）
- ②病気やケガ
- ③親族等の介護（6親等以内の血族、配偶者、3親等以内の姻族）
- ④事業主の命により海外勤務する配偶者に同行
- ⑤青年海外協力隊等公的機関が行う海外技術指導による海外派遣

受給期間延長の申請は、上記の理由により30日以上働くことができなくなった日の翌日から1ヵ月以内に、「受給期間延長申請書」に、延長理由を証明する書類、離職票-1及び2を添えて、住居地を管轄するハローワークに提出することによって行います。

## ◆雇用保険の傷病手当とは

失業し、求職活動をしている者が、病気やケガによって職業に就くことができない

場合は、受給期間の延長のほか、一定の要件を満たすことにより、雇用保険より傷病手当の支給を受けることができます。

傷病手当とは、受給資格者が離職後、住居地を管轄するハローワークに求職の申し込みをした後、病気やケガによって引き続き15日以上職業に就くことができない場合に基本手当に代わって支給されるものをいいます（支給額は基本手当の残額範囲内）。

重要なことは、傷病手当は、求職の申込み後の病気やケガでなければ適用されないことです。求職の申込みの前に病気によって職業に就けない場合は傷病手当の適用を受けることができないので、受給期間の延長を選択することになります。

なお、求職の申込み後に、病気やケガによって職業に就くことができない場合は、その日数に応じて次のように取扱いが異なります。

【15日未満】→基本手当を支給

【15日以上30日未満】→傷病手当を支給

【30日以上】→傷病手当と受給期間延長のどちらかを選択できる。

傷病手当の支給申請手続きは、職業に就くことができない状態がやんだ後における最初の失業認定日までに、「傷病手当支給申請書」に受給資格者証、失業認定申告書、診断書等を添えて管轄のハローワークに提出して、認定を受けることになります。

## ◆健康保険の傷病手当金との関係

退職時に健康保険から傷病手当金の支給を受けている者が退職後も引き続き受ける場合は、その期間、雇用保険から基本手当や傷病手当を受けることはできません。

雇用保険の基本手当受給期間延長の申請手続きを行えば、受給期間が延長されます。

**●男性の平均寿命が初めて 80 歳超に**

厚生労働省が 2013 年における日本人の平均寿命を発表し、女性が 86.61 歳（前年比 0.20 歳上昇）、男性が 80.21 歳（同 0.27 歳上昇）で、いずれも過去最高を更新したことがわかった。女性は 2 年連続で長寿世界一となり、男性は調査開始以来、初めて 80 歳を超えた。（8 月 1 日）

**●日本人の喫煙率が初めて 20%以下に**

日本たばこ産業（JT）が 2014 年の「全国たばこ喫煙者率調査」の結果を発表し、日本人の喫煙率が 19.7%（前年比 1.2 ポイント減）となり、19 年連続で過去最低を更新したことがわかった。1965 年の調査開始以来、初めて 20%以下となった。（7 月 30 日）

**●2014 年度の最低賃金 平均で 16 円上げ**

中央最低賃金審議会（厚生労働大臣の諮問機関）は、2014 年度の最低賃金を全国平均で 780 円（前年度比 16 円増）とすることを決定した。引上げ幅は前年度を 1 円上回り 4 年ぶりの大きさとなった。今後、各都道府県の最低賃金審議会が地域ごとの最低賃金を決定し、10 月から適用される見通し。（7 月 30 日）

**●中小・零細企業の後継者は親族以外が 4 割**

親族に後継者がおらず、第三者が後を継ぐ中小・零細企業が全体の 4 割に達していることが、経済産業省の調査で明らかになった。現在の法制度は親族が会社を引き継ぐことを前提としていることから、同省は法務省とも連携し、事業承継しやすい制度づくりを進める考え。（7 月 26 日）

**●国民年金保険料の追納 5 年は可能に**

厚生労働省は、国民年金の加入者が保険料の未納分を過去 5 年分まで後払いできるようにする方針を明らかにした。本来であれば 10 年分を追納できる特例期限の終了後（2015 年 10 月以降）は 2 年分に短縮されるが、5 年分の追納を認めることで納付を促し、将来の年金減額を防ぐのが狙い。（7 月 21 日）

**●介護事業に成果報酬の導入を検討**

厚生労働省が、介護の質を報酬によって評価する手法の検討に入った。介護の質を評価するための指標を作成し、評価が高い事業者に対しては介護報酬を増額する仕組みにすることで高齢者の要介護度の改善を促し、介護給付費を抑える狙い。2018 年度の介護報酬改定への反映を目指す。（7 月 17 日）

**●「老老介護」の世帯割合が初の 5 割超え**

厚生労働省が 2013 年の「国民生活基礎調査」の結果を発表し、高齢者の介護を高齢者が行う「老老介護」の世帯の割合が 51.2%（前回比 5.3 ポイント増）となり、2001 年の調査開始以来、初めて 5 割を超えたことがわかった。介護を担う人については、家族が 61.6%（前回比 2.5 ポイント減）で、事業者が 14.8%（同 1.5 ポイント増）だった。（7 月 16 日）

**●協会けんぽが 4 年連続の黒字**

全国健康保険協会（協会けんぽ）が 2013 年度の決算を発表し、4 年連続で黒字となったことがわかった。支出の伸びが収入の伸びを上回り、黒字額は前年度比約 4 割減の 1,866 億円だった。（7 月 11 日）

**●公的年金の運用益が 2 年連続で 10 兆円超**

年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が 2013 年度の運用成績を発表し、公的年金積立金の運用収益が 10 兆 2,207 億円（利回り 8.64%）で、2 年連続で 10 兆円超となったことがわかった。国内外における株価上昇や円安が進んだためとみられる。（7 月 5 日）

**●厚生年金未加入の中小企業 80 万社を指導へ**

政府は来年度から、厚生年金保険に未加入の中小零細企業など約 80 万社（事業所）を特定し、加入させる方針を明らかにした。国税庁が持つ企業の納税情報から未加入企業を割り出し、日本年金機構が加入を促す。これに応じない場合には法的措置により強制的に加入させる考え。（7 月 4 日）