



- 管理職育成は風通しの良い組織作り
- 近年の遺言公正証書作成について
- M&A のトラブルにご注意を ～支援機関選びは慎重に～
- パートタイマー・短時間労働者の健康保険・厚生年金適用拡大（2025 年法改正案のポイント）

管理職育成は風通しの良い組織作り

新書「罰ゲーム化する管理職」が売れています。著書によると、「管理職になりたい」と答えた日本人の割合は 19.8%、18 の国々を対象に行われた調査で最下位だそうです。管理者の声として、「若手社員が、みな指示待ちの姿勢で主体的に動いてくれない」「部下がメンタルヘルスの不調を訴え常に人員が欠けている状態」「朝から晩まで会議や部下との打ち合わせばかりで夜からしか自分の仕事ができない」「ハラスメントと言われるのが怖くて部下を叱れない」などが挙げられています。また、パワハラ防止法によりパワハラ対策が義務化されました。この影響で管理職が部下に対するハラスメントやメンタルヘルス不調による休職を恐れ、厳しい指摘ができなくなってきています。働き方改革では残業時間に上限が設定され、月 45 時間、年間 360 時間を超える残業は禁止されました。特別な事情があっても年間 720 時間、月 100 時間未満（複数月平均 80 時間以内）と厳格に規定され、部下の労働時間の管理が管理職の負担に覆い被さっています。管理職の育成は中小の組織において重要です。経営者以外にチームをまとめる管理者がいるかどうかが組織の成長を左右するといっても過言ではありません。しかし、後回しになりがちなのが管理者を育てることで、管理者を育てていない会社では、トップが一番忙しい。育てる経営者側も忙しく、管理者という役職も罰ゲームと捉えられ、担い手が少ない現状にどう対応したらよいのでしょうか。著者であるパーソル総合研究所の小林裕児主任研究員は、フォローシップ・アプローチ「指導する管理者側だけでなく、メンバー達へのトレーニングを増やせ」と提案しています。エクセレント・カンパニーで注目された「企業文化、組織風土へのアプローチ」に近く、「本音の交流の出来る風通しの良い組織風土作りを目指そう」ともいえます。

ここで本音の交流の状況を確認します。パーソル総合研究所の調査によると、約 4 割が上司との面談やチーム単位の会議の時に「全く本音で話していない」と答えています。ほとんど本音で話していない「2 割未満」も含めれば、過半数以上の従業員が、上司面談・会議において本音・本心で話していません。さらに職場内で本音を話せる相手が「1 人もいない」が 50.8%と圧倒的に多く、誰とも心を通わせていない従業員が多いことが、組織の風通しの悪さ、管理者の負担につながる原因となっています。一方で、本音を話せる相手は「同年代の同僚」が 4 人に 1 人ですが、「上司」は 16.4%に過ぎません。これでは 1on1 を必須化しても、部下にとっては本音を話せない上司との対話機会が増えるだけで、双方のストレスです。本音の内容は「職場や会社に対する疑問・不満」が最も多く、次に「仕事のやり方や進め方についての意見」が続きます。年代別に見ると、高齢層は「現在の仕事・職場」において、若年は「キャリア関連」において、本音で話せたと感じる傾向があるようです。どうしたら本音を聞くことができるのか。それには本音を言うことへのリスク理解が必要です。本音を言うことのリスクは、次の 6 つに分類されます。

本音を言うことのリスクの 6 分類

1. 裏切者リスク：本音を言うと「組織に愛着がない」「転職でも考えているのでは」と思われるリスク
2. 拡散リスク：本心で話したことが目の前の相手ではない意図しない人にまで広がることに対する心配
3. 低評価リスク：自分の話に自信がない、空気を読まないことを言うのを恐れて自己評価が下がる心配
4. 身分不相応リスク：「自分の立場からは言えない」社内でのポジショニングへのリスク意識
5. 無関心リスク：そもそも深刻な問題として扱ってもらえない等、相手の無関心さへの恐れ
6. 関係悪化リスク：本音を吐露することによって喧嘩や気まずさにつながることにリスク意識

「チームの心理的安全性」という言葉を生んだエイミー C. エドモンドソン（ハーバード・ビジネス・スクール教授）の指摘に通じるものがあります。管理職向けの教育は相互理解によって成り立ちます。したがって、管理者のリーダーシップやマネジメントだけに焦点を当てず、メンバー間の本音の交流ができる組織作りを考え、支援していくことが私達、組織リーダーの役割だと考えます。

成迫 升敏

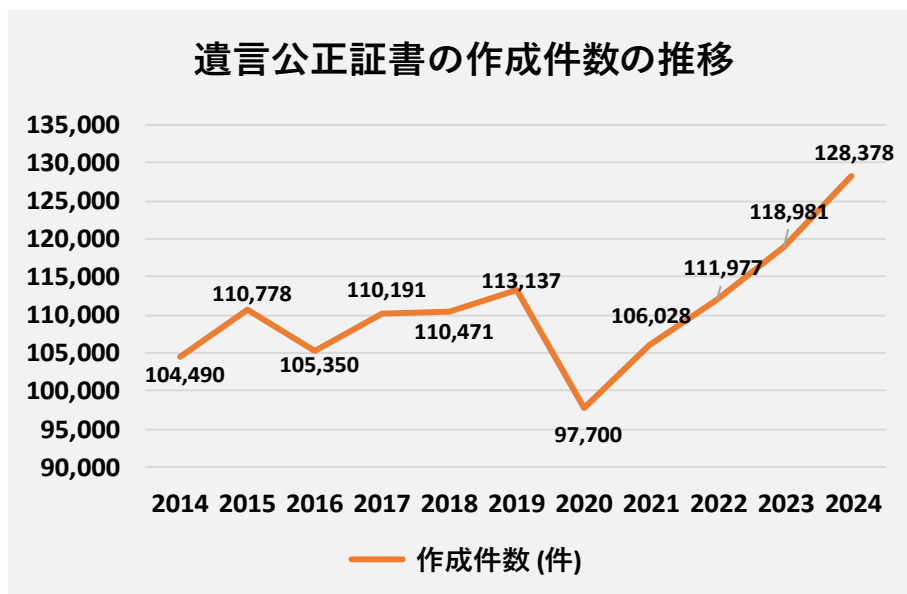


近年の遺言公正証書作成について

相続により近年、日本における遺言公正証書の作成件数は増加傾向にあります。高齢化社会の進展や家族構成の多様化に伴い、自らの意思を法的に明確に残しておきたいというニーズが高まっていることが背景にあります。公正証書遺言は、公証人が関与して作成されるため、方式の不備によって無効となるリスクが低く、遺言の有効性が高いという特徴があります。法務省および日本公証人連合会の統計によれば、2024年の遺言公正証書の作成件数は約12万件を超え、過去最高を更新しました。2000年代初頭には年間3万件程度だったことを考えると、20年余りで約4倍に増加しています。特に、相続に関するトラブルを未然に防ぐため、被相続人が生前に遺産の分配方針を明文化することの重要性が認識されてきていることが要因の一つです。

日本公証人連合会 『遺言公正証書の作成件数の推移 (2014年～2024年)』

年度	作成件数 (件)
2014年	104,490
2015年	110,778
2016年	105,350
2017年	110,191
2018年	110,471
2019年	113,137
2020年	97,700
2021年	106,028
2022年	111,977
2023年	118,981
2024年	128,378



遺言の内容として、過去には「〇〇家の跡取りに全ての財産を相続させる」など、特定の法定相続人に財産を集中してお渡すために作成する方が多く見られましたが、近年では、配偶者や子にまんべんなく財産をお渡しし、「遺言者亡き後も家族が皆仲良く遺産分けができるように」という配慮で作成する方も増えてきました。子が県外や海外に在住をしていることから、相続手続きを簡便化させたいというご希望もあります。また、子がない夫婦がお互いに全財産をお渡す形にて遺言作成をするご依頼もあります。他、法定相続人以外への遺贈、例えば介護を担った人物への配慮が盛り込まれるケースも見られます。このように、ご自身が要介護となった時のことを併せて遺言書の作成をお考えになる方も徐々に増加しています。

制度的な面でも、2020年の民法改正により自筆証書遺言の方式緩和が行われるなど、遺言制度全体が見直されつつありますが、依然として形式面・証明力・安全性の点で公正証書遺言の信頼性は高く、推奨される傾向にあります。特に、相続人間での紛争を回避するという観点からは、公正証書遺言の作成が有効な手段であるとされています。

今後も高齢化が進行する日本社会において、公正証書遺言の重要性はさらに高まると予想されており、弊社センターでも年々お客様からの遺言に関する相談件数は増加しています。遺言は「資産の多い方に限り作成されるもの」と思われていた時代もありましたが、近年では、資産の多い少ないに関わらず「ご自身の責任として、ご自身の財産を誰に何を託していくか」が重視される時代が変わってきています。一度、ご自身の財産について確認をし、遺言について考える機会を設けていただくと幸いです。ご相談を賜ります。弊社センターまでご連絡をください。

相続手続支援センター 清水 あゆ子

M&Aのトラブルにご注意を ～支援機関選びは慎重に～

株式会社レコフデータ調べによると、2024年のM&Aの成約件数は4,700件と過去最多を更新しました。また、M&Aの支援を行う企業のことを中小企業庁では「M&A支援登録機関」と定めて、「事業承継・M&A補助金（専門家活用型）」において、M&A支援機関の活用に係る費用補助については、あらかじめM&A支援機関に係る登録制度に登録された機関の提供する支援のみが補助対象、としています。このM&A支援機関登録制度に登録しているM&A支援機関は2025年1月時点で2,873件となっています。M&A成約件数の増加とM&A支援機関の増加はM&Aマーケットの拡大に寄与しているわけですが、拡大とともにトラブル事例も散見されるようになってきました。

■ 中小M&Aの周知・注意喚起について

中小企業庁は2024年5月に「昨今の中小M&A市場における動向を踏まえた周知・注意喚起について」という文書を公開しています。そこには、**M&A業者のしつこい営業問題**と**M&Aの悪質買手問題**について注意喚起をしています。目を通して見て下さい。

■ M&A業者のしつこい営業問題

M&A業者がひっきりなしに営業電話をかけてきたり、DMを送り付けてくる問題のことで。電話やDMの中で「あなたの会社は3億円で売れます」「あなたの会社を買い取りたい会社があります」などと謳い、興味を引かせて会社を売らせようとするものです。はっきりいえば、この手の業者がいう「あなたの会社は3億円で売れます」という謳い文句は、まったくの嘘です。中小企業庁はこうした問題を把握した後、中小M&Aガイドラインを改定し、しつこい営業を禁止する措置をとりました。そのため、最近では少なくなっているようですが、経験をした事がある経営者の方は数多くいらっしゃるのではないのでしょうか。

■ M&Aの悪質買手問題

中小企業庁のHPに掲載されている事例をご紹介します。

【ケース1】

クロージング後、個人保証が解除されなかった事例

クロージング後、売手経営者の個人保証について、売り手から買い手に何度依頼しても最終契約に基づいた移行がなされなかった。その上で、買い手が売り手の現預金等の資産を回収したが、必要な事業資金の送金がなされず、売り手は倒産。この結果、経営者保証が残っていた売り手経営者が債務を負うこととなり、個人破産に至ってしまった。

【ケース2】

譲渡対価の分割払い、退職慰労金の後払いが「株式譲渡契約」の条件となっているものの、履行されなかった事例

M&Aの成立時点での譲渡対価は低額であったが、成立後一定期間後に相当程度の退職慰労金が支払われる契約を結んだ。しかし、契約に定める期日が訪れても退職慰労金が一方向に支払われない。

M&Aマーケットの拡大に伴い、悪意を持った買い手も現れるようになったのだろうと推察します。そして悪質な買い手の出現だけに止まらず、M&A支援機関の中にはこうした悪質買い手と知りながら売り手に紹介をし続けて、M&A支援を行いつづけていた業者もいたことがわかっています。

■ 中小M&Aの周知・注意喚起について

M&Aトラブルに遭わないためにはどこに注意したら良いでしょうか。大切なことは「M&A支援機関選び」から慎重にすることです。中小企業庁は「M&A支援機関の選定・契約時に確認すべき事項」のリーフレットを紹介しています。参考にして下さい。特にM&A支援機関と担当アドバイザーの経験値（成約件数等）はしっかり確認しておく事をお勧めします。弊社グループにおいて「M&Aセカンドオピニオンサービス」の提供や専門弁護士もご紹介させて頂きます。M&A実施や専門業者選定で不安な点があれば担当者にお声かけ頂ければ幸いです。

中小企業庁財務課 M&A支援機関登録制度事務局 より 『昨今の中小M&A市場における動向を踏まえた周知・注意喚起について』



中小企業庁 HP より 『M&Aに関するトラブルにご注意ください』



中小企業庁 HP より 『M&A支援機関の選定・契約時に確認すべき事項』



M&A 事業部 藤牧 秀明

I. 法改正の概要

2025 年 5 月に国会へ提出された年金制度改革法案では、パートタイマーなど短時間労働者の健康保険・厚生年金（以下「社会保険」）の適用拡大が大きな柱となっています。

II. 主な改正内容

1. 賃金要件の撤廃（法公布後 3 年以内に施行予定）

これまで社会保険加入には「月額賃金 8.8 万円以上（年収 106 万円相当）」が必要でしたが、この要件が撤廃されます。

2. 企業規模要件の段階的廃止

現行では「従業員 51 人以上」の企業で働く場合のみが対象ですが、2027 年 10 月から 2035 年 10 月にかけて段階的に企業規模要件が廃止され、最終的に全ての企業が対象となります。

段階的廃止の施行時期と企業規模

施行時期	現在対象	2027年10月	2029年10月	2032年10月	2035年10月
企業規模	51人以上	36人以上	21人以上	11人以上	10人以下

3. その他（引き続き適用される）の要件

- 週 20 時間以上の勤務
- 2 カ月を超える雇用見込み
- 学生でないこと



III. 従業員・事業主が注意すべき点

1. 社会保険の適用が拡大された場合

社会保険の加入要件が週の所定労働時間が 20 時間以上になります。雇用保険の加入要件も週の所定労働時間が 20 時間以上ですので（2028 年 10 月 1 日から週 10 時間に改正）、社会保険に加入しないために勤務時間を短くする場合には、雇用保険も加入できなくなります。

2. 社会保険の加入と扶養の基準

社会保険の加入は勤務時間で判断されますが、社会保険の扶養の基準は月額 108,333 円以下（年収 130 万円未満）と支給額で判断されます。そのため、社会保険の扶養に入れず、社会保険に加入もできない場合があります。

3. ダブルワークも注意

ダブルワークをしている従業員が、他の事業所で社会保険に加入している場合があります。その場合でも自社で週 20 時間以上勤務する契約であれば、社会保険に加入する必要があります。雇用保険はメインでしか加入できない点で異なります。

IV. まとめ

今回の法改正により、パートタイマー・短時間労働者の社会保険加入が大きく拡大します。企業・労働者双方に新たな保険料負担が発生するため、事前の制度理解と準備が重要です。

成迫社会保険労務士法人 中谷 幸喜

—営業日に関するお知らせ—

6 月号で 7 月の会計部門休業日を 7 月 4 日（金）とお伝えしましたが、正しくは、7 月 4 日（金）と 7 月 18 日（金）の 2 日となります。

また、8 月 13 日（水）から 8 月 15 日（金）を夏季休業期間とさせていただきます。

ご迷惑をおかけいたしますが、ご理解のほどよろしくお願いいたします