



- アマゾンエフェクト・イオンエフェクト
- サーチファンドってご存じですか？～事業承継の一つの手法になる！？～
- 就業規則のお勧めの条文とクラウドサービス
- 令和 4 年 年収実績速報 ～経理代行調べ

## アマゾンエフェクト・イオンエフェクト

2020 年 11 月からオンライン薬局を展開している米アマゾンが、2022 年 7 月、全米で会員制医療サービス「ワンメディカル」を展開するワンライフ・ヘルスケアを買収すると発表しました。ワンメディカルは、総合診療専門医(家庭医)によるプライマリーケア(初期診療)を提供する会員制サービスで、年会費を負担する会員に対して全米 125 カ所を超えるクリニックで、対面での診療と 24 時間体制のオンライン診療や訪問診療を提供しています。米国では、救急搬送された場合などを除き、病気の際にはまず家庭医にかかります。受診には予約が必要で、受診まで数日待たされたりします。

しかし、ワンメディカルの会員は、最短で当日の予約が可能です。患者一人一人の受診歴がデータベース化されていて、ワンライフ社が展開する診療所であれば受診先を自由に選べます。さらに会員は自分の受診歴や薬の処方歴、検診データなどをオンライン確認することが可能で、普段服用している薬の処方箋をオンラインで申請することもできます。財務的には健全とは言えないワンライフ社を買収する裏側には、米アマゾンの医療マーケットの将来性に対するポジティブな期待がうかがえます。

日本では、オンライン診療が 2020 年に解禁されましたが、対応している医療機関は 16%にすぎず、コロナ渦での非接触推奨下においても普及しているとは言えません。しかし、患者や消費者の行動変容を促すような企業の動きも出て来ています。

ドラッグストア業界のナンバーワンはマツキヨではなく、イオンの子会社ウェルシアです。2022 年から千葉県限定で、処方箋の受付をした際に会計と薬剤師の服薬指導を行い、その後、薬局で待たなくてもイオンが薬を宅配するサービスを行っていました。これをさらに進めて、医療機関にファックス送信してもらえば、来店せずに宅配されるサービスも開始しました。午後 2 時までの送信であれば当日宅配が可能です。順次サービス店舗を全国に広げ 2024 年には、全国 60%の店舗でオンラインでの処方薬宅配サービスを展開する予定です。

また、イオンスタイル新浦安店では、首都圏 10 店舗目の機能訓練型デイサービスもオープンさせています。カルチャーセンター気分を通える気軽さを武器に事業拡大しています。

アマゾンエフェクトという言葉は、ご存じでしょうか。大手 EC モールの Amazon.com が成長していく中で、様々な業界に影響を伴いながら進出していく中で生まれました。影響の中には、混乱や危機のみならず変革なども含まれます。書店業界、百貨店業界、トイザラスのような玩具業界など、アマゾンが進出する業界では、没落したり倒産に追い込まれる企業が数限りないです。しかし、スーパーマーケット業界でアマゾンに負けると予想されていた世界一の売上高を誇るスーパーマーケットのウォルマートは、デジタル化でもアマゾンに差別化して勝ち残っています。

日本においては、イオンが出店すると周辺の人々の流れも変わり、商店街などが大きな影響を受けます。そのショッピングセンターで中心のイオンが、軸足を私達の業界にも侵食したり、影響を与える事態が増えていくと想像されます。アマゾンエフェクトだけでなく、イオンエフェクトも考慮した経営が必要となってきています。ネットショッピングやショッピングセンターに触れたときには、「ここに自社と競合のサービスが出来たらどうなるのか？」と、検討する事も組織経営者の重要な仕事だと感じました。

成迫 升敏



—お知らせ—

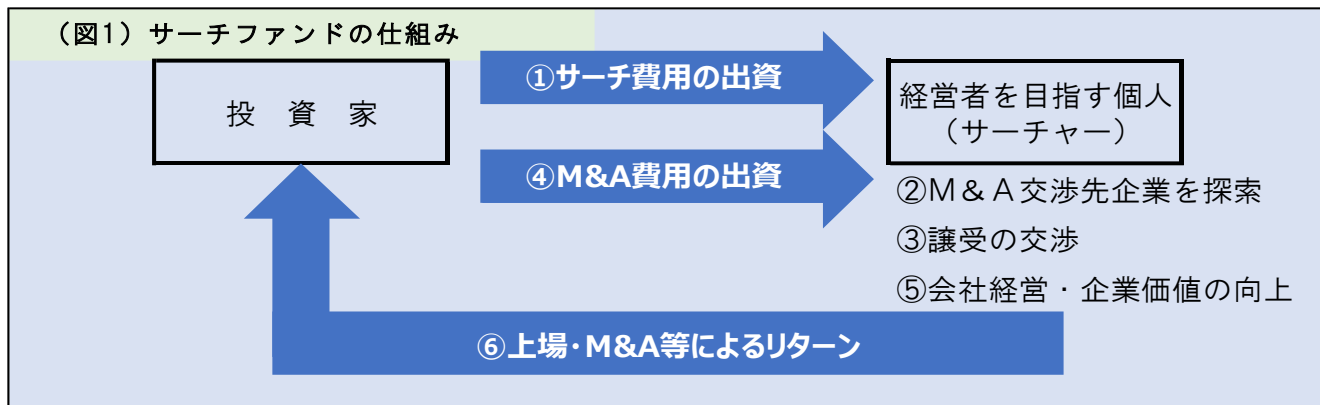
4 月 7 日(金)は会計部門休業日とさせていただきます。  
ご迷惑をおかけいたしますが、ご理解の程お願い申し上げます。



# サーチファンドってご存じですか？～事業承継の一つの手法になる！？～

中小企業の事業承継の新しい手法として『サーチファンド』が注目を集めています。今回は、このサーチファンドの概要と譲渡を検討している企業の経営者がサーチファンドを利用した場合の魅力について紹介します。サーチファンドとは、**経営者を目指す個人(以下 サーチャー※)**が、**自らが経営を引き継ぐ会社を探し、M&A資金などを調達するためのファンド**のことです。歴史は古く、1980年代にアメリカで生まれたモデルと言われています。サーチファンドの一般的な流れは、①サーチャーが創設されたサーチファンドへ、M&A対象企業を探すための費用(サーチ費用)を投資家から募り、②自らが企業の探索や③譲受交渉を行います。④対象企業が見つかった段階で、投資家からM&A費用の出資を受け、M&Aを実行します。⑤その後はサーチャー自らが経営者となって企業価値を向上させ、⑥最終的(およそ5年～7年後)には上場やM&A等の売却益によって投資家に資金を還元します。(図1参照)個人が行うM&Aと似ていますが、個人が行うよりもある程度規模感があるM&Aを実施します。

※サーチャー:サーチファンドを利用して経営者を目指す方をさす



次に、譲渡を検討している企業の経営者から見たサーチファンドの魅力についてお話いたします。図2の中で、通常のM&Aとの大きな違いは、『**譲渡を検討している経営者が直接、後継者候補を指名できる**』点が挙げられます。サーチファンドを利用する場合、譲渡企業とサーチャーがお互いを見極める期間が十分に確保できるため、双方にとって、自分の価値観に合った相手を探しやすくなります。そのため、M&A後に経営方針や価値観の違いで問題になる可能性が低くなります。一方で、通常のM&Aでは、交渉時に面談する人と譲渡後、実際に現場に送られる人が異なるケースが出てきます。国としても、中小企業の事業承継支援の一環で中小企業基盤整備機構が2022年8月1日「ジャパン・サーチファンド・プラットフォーム投資事業有限責任組合」、8月10日に「地域未来共創 Search ファンド投資事業有限責任組合」に出資を行う組合契約の締結を発表しました。今後、中小企業の事業承継の手法として、サーチファンドを活用した事業承継が増えていくことが予測されます。また、地方にこの仕組みが普及することで、地域企業の成長や、地域へ優秀な人材が流入し、地域経済の活性化につながることも期待できます。

(図2) 譲渡を検討する経営者の懸念事項に対するサーチファンド活用のメリット

譲渡を検討する経営者の懸念事項	サーチファンド活用のメリット
事業会社の傘下に入るの抵抗がある	<b>対象会社の『独自性』を承継</b>
	・理念や思いを含めた事業を承継 ・対象会社にとって最良な経営を行う
承継後に誰が経営してくれるか分からない	<b>後継者を『直接』選べる</b>
	・譲渡企業の成長をさせることができる強みや経験がある方 ・人柄を含めて、後継者候補として相応しいか直接判断できる
しっかりと引き継いでくれるか不安	<b>個人が人生を賭けて承継</b>
	・企業が行う数ある一つの投資ではなく、人生を賭けての取組み
経営の経験がない方が引き継げるのか不安	<b>サーチファンドが資金以外にもバックアップを行う</b>
	・信頼できる企業やチームの支援体制を整えている

今回は、サーチファンドの概要についてお伝えさせていただきました。ご興味を持たれた方や具体的な事例を知りたい方は弊社までお問い合わせください。

成迫会計グループ 長野県M&Aセンター 松澤寿史

# 就業規則のお勧めの条文とクラウドサービス

就業規則は企業等が、労働時間、賃金その他の労働条件や職場規律を定めた文書になります。一定の条件下で、就業規則上で定められた労働条件が、個々の従業員と企業等との間の労働契約の内容となります。就業規則の作成・届出には記載事項・意見徴収・周知などのルールがあります。規定する必要のある条文のうち、しっかり内容を精査した方がいい条文と、規定することで問題回避につながる条文をまとめてみました。

就業規則の内容を精査した方がいい条文

## 1 試用期間の延長

試用期間内に本採用すべきか判断がつかない場合の試用期間の延長は、従業員の地位を長期間不安定な状態に置くことになるため、就業規則上の根拠と延長の合理的理由が必要。例えば、最大 6 か月まで延長する場合があるなど

## 2 代休及び振替休日

休日と定められた特定の日を労働日に変更し、代わりにその前後の特定の労働日を休日に変更するには、就業規則上の根拠および業務上の必要性の規定が必要。

## 3 時間外・休日

従業員は、「就業規則の定めに従い、労働契約に定める労働時間を超えて労働をする義務を負う」ため、時間外・休日労働を命ずるには、定めが必要。

## 4 配転

配置転換を命ずるには「就業規則上の根拠と業務上の必要性、他の不当な動機等がないこと、従業員が通常甘受すべき程度であること」が必要。

## 5 懲戒処分

懲戒処分を行うには、「就業規則上に懲戒権の根拠となる定めがあり、従業員の行為が、その定められた懲戒事由に該当し、その処分が社会通念上相当であること」が必要。

## 6 定額残業代

定額残業代を有効とするには、定額残業代を支払うこと、定額残業代を超える割増賃金が発生した場合には差額を支払うことが就業規則に定められていることが必要。

## 7 服務

企業秩序を維持するために必要な規定を定めることで、従業員は労務提供義務に附随して企業秩序順守義務を負う。宗教等の社内勧誘の禁止、ハラスメント行為の禁止、機密情報の保護など、トラブル回避のためにも定めることが必要。

## 8 パートタイム等就業規則

雇用形態に応じ異なる定めをしている場合には、従業員が理解しやすいように別規則を定める。

## 9 休職

休職は従業員の権利義務に関わる事項であり、トラブルになるケースも多々あるため、要件や期間、復職の条件も含めて規定がおすすめ。

## 10 欠勤控除

家族手当、資格手当など欠勤した場合に控除するかしないかを定める。

10 日以上長期休暇を取った場合の手当の支給方法も定めたほうがいい。

## 11 慶弔休暇

慶弔休暇の定めは任意だが、多くの企業等で定めている。

従業員や担当者の思い違いなどでトラブルになることも多いため、定めることがおすすめ。

## 12 行方不明者の手続き

行方不明者の退職の手続きは、退職日等の根拠がないため、定めることがおすすめ。

## 13 賃金規定の作成

就業規則内に規定することも可能だが、別規程で基本給の設定根拠や手当の新設や支給要件・支給金額、昇給・賞与などトラブルになりやすいため、きちんと整備しておくことがおすすめ。



就業規則に規定することで問題回避につながる条文

上記はあくまでも一例になります。他にも年次有給休暇の取扱いや賞与についてなど、従業員との個別の問題に対応できるような就業規則を作成されることをお勧めいたします。成迫社会保険労務士法人では、顧問契約とは別に就業規則の作成・改正・見直しをクラウド上で行うサービスを開始します。会社と社会保険労務士が就業規則をクラウド上で共有することで、法改正や様々な変化に対応するためのサービスになります。ご興味のある方は、一度、成迫社会保険労務士法人までお問い合わせ下さい。

成迫社会保険労務士法人 中谷 幸喜

税理士法人 成迫会計事務所 5. 3月号 [371] **3**

# 令和4年 年収実績速報 ～経理代行調べ～

全体の平均額は 4,165,137 円(平均年齢 44 歳)、内訳は給与 3,503,180 円、賞与 661,957 円となりました。年代別では 50 代をピークとし、以降は定年、再雇用などの影響により減少となっています。

## 弊社お客様の令和4年賃金(※)実績速報

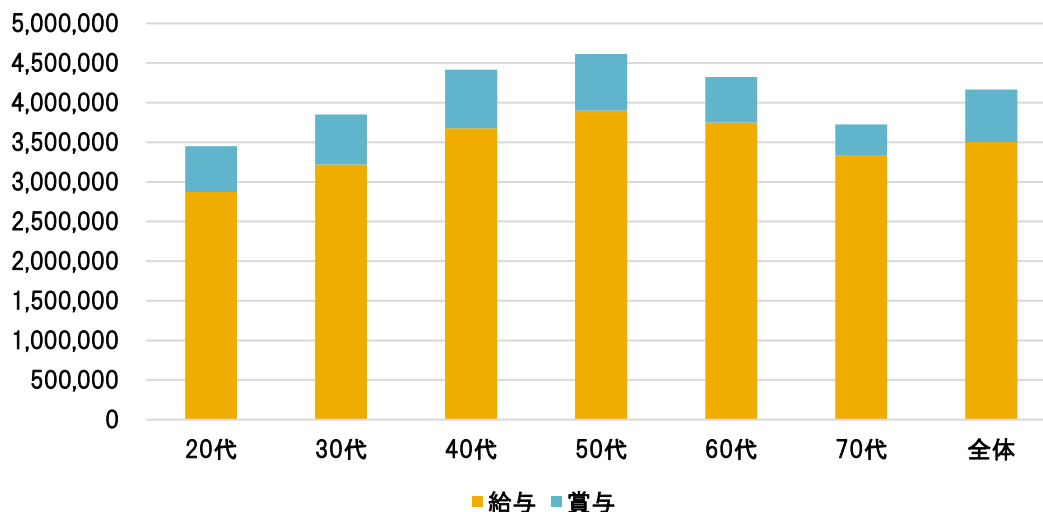


年代	給与	賞与	年収
20代	2,873,764	575,419	3,449,183
30代	3,222,433	630,151	3,852,584
40代	3,676,702	739,022	4,415,724
50代	3,898,629	713,483	4,612,112
60代	3,750,224	574,666	4,324,890
70代	3,328,329	396,253	3,724,582
全体 (平均44歳)	3,503,180	661,957	4,165,137



(※)対象者：月給、日給月給者 給与：時間外手当、通勤手当、他諸手当含む支給合計

## 令和4年 年収実績



## ○男女別平均



	給与	賞与	年収	平均年齢
男	3,970,660	646,545	4,617,205	44歳
女	3,073,499	676,099	3,749,598	44歳



令和4年春闘の結果は、賃上げ率 2.20% 賃上げ額 6,898 円(厚生労働省 令和4年8月5日公表)と、前年を上回りました。物価高の世になり、さらなる賃上げが望まれる中、令和5年は経営者の方々の判断もわかる年になるのではないのでしょうか。

経理代行 松村 規代