

題字 松嶋楠城

編集発行責任者 税理士 松嶋一海
〒160-0008 東京都新宿区三栄町16 松啓ビル201
TEL・FAX 03(3357)5010/携帯 090(4843)7518



ネットで採用面接 Uターン学生を対象

運輸業のE社は、Uターン学生などを対象にインターネットを使った面接を導入する。地元に戻る交通費や来社にかかる時間など応募者の負担を軽くすることで、志望者を増やしたい考えだ。

パソコンやスマートフォンを使って応募者、面接官の双方がインターネット上の「仮想面接ルーム」に入室し、画像と音声で面接する。これまでエントリーシートを提出したものの、交通費や日程の都合で面接に来れない学生も多かったことから「ネット面接」を導入することを決めた。就職活動は他企業と日程が重なる場合もあり、ネット面接により志望者を増やし、優秀な人材の確保をつなげる方針だ。

運動会を18年ぶりに復活 交流を増やし一体感強める

アパレルメーカーのO社は、社員や家族が参加する運動会を18年ぶりに復活した。個人のライフスタイルが重視される時代となり、参加者が少なくなったことで18年前を最後に運動会は開かれなくなった。

しかし、社内の連絡手段がメールが一般的と

なり、対面でのコミュニケーションの大切さが認識され始めたことで、運動会復活の機運が高まった。運動会では販売員からデザイナー、営業担当者、商品開発までほとんどの部署から社員とその家族が参加した。

同社は「飲み会では上司に気を使うが運動会であれば上司と競争することにも抵抗感が少なく、社員からの評判もよい」と話している。

退社から入社までの時間 一定時間の確保を義務付け

退社時刻から翌日の入社時刻まで一定時間を確保する「インターバル制」を導入する企業が增加している。

例えば、M社は退社から入社まで最低9時間以上開けることを義務づけた。U社は残業しても翌朝の出勤時間を遅らせるなどして9時間以上休息するよう義務づけ、同時に午後10時以降の残業を原則禁止とした。

また、I社は10時間以上の休息を確保するため、休息が確保できる勤務表しか作成できないシステムに変更した。

ただ、インターバル制は翌日の出勤時間を遅らせるだけで残業の削減にはつながりにくいという面もあり、ノー残業デーの実施など様々な制度との組み合わせが必要とみられる。

一般会計は、国の基本的な予算規模を示すもので、税金などで構成する「歳入」と社会保障費などを計上する「歳出」を年度ごとに管理する。平成29年度の一般会計総額は、9兆7454億7千円と、28年度当初予算に比べ7329億円増加した。5年連続で過去最高を更新した。

29年度の一般会計の歳入は税収と税外収入が6割強を占める。残りは国債を発行して不足分の財源を賄う。歳出は医療費などの社会保障費が3割強を占め、次いで国債の利払い費など国債費が約25%を占めている。

国の歳出入の管理では、一般会計とは別に特定の事業や資金を管理する「特別会計」もある。

一般会計



誌上ギャラリー

松嶋 楠城

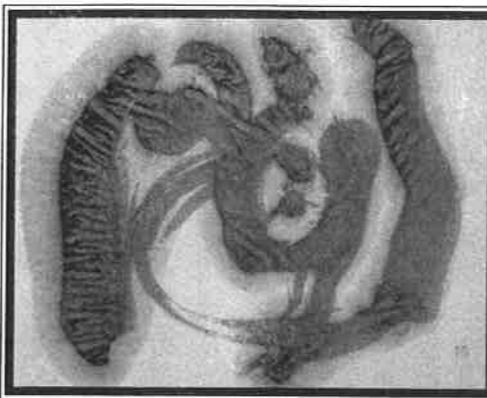
昭12.5~平20.6 鳥取県生
元独立書人団理事・審査会員
元日本象書会 会長
元全日本書道教育連盟会長
元東洋大学、目白女子短大講師
元日本書道専門学校助教授
元和洋女子大学ソフトテニス部監督

「てふてふひらひら山頭火」
松嶋楠城著(株)エピック社刊より



P82
「ふりかえらない道をいそぐ」
(作評)
ひたむきにまっすぐということではなく、肅々と落ち着いて前を向くという風に受け止められる。詩文の感情を内面に閉じ込め、しっとりとさせて「いそぐ」を強調している。

日本の書「いのち輝け 柴山抱海書展」
於ニュージージーランド・アカデミー・オブ・ファインアート
平成28年11月27日(日)~12月4日(日)



柴山 抱海

昭16 鳥取県生
在鳥取市青谷町
(公財)独立書人団 評議員
日本象書会 理事長
山陰書人社代表
鳥取書道連盟会長
西安美術学院客員教授

「聞」106×135
(説明)
従前、濃墨での作品があった。その作品は、耳が大きく表現されている。今回の作品の意図は「広く広く大きく大きく緩急の変化、構えの大きさ」とある。作品から豊かな包容力がこんこんと湧き出ている。

さきづけ・あとづけ 『応援・準備・歴史』 Vol.XV (seq.169)

平成29年3月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

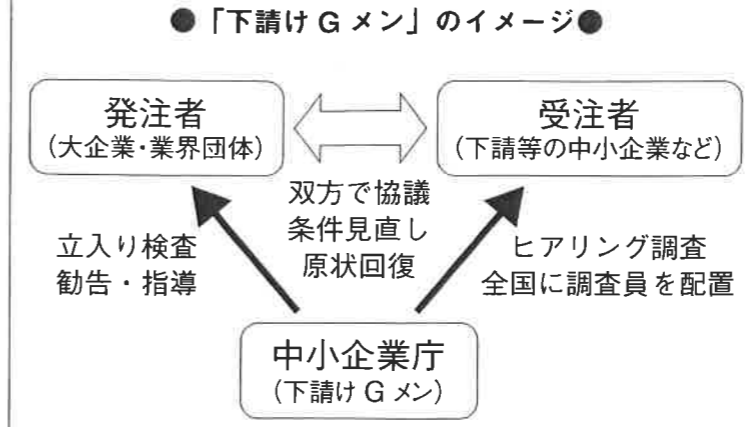
- 1月は新年会とかなんとか言っているうちにささあーと通り抜けて行きました。そして、あつという間に平成28年の個人所得稅の確定申告に突入してしまいました。そんな中、本年も2月の確定申告の前に「木更津税彰会」が開催されましたので参りました。当方も、年を取りましたが、納税表彰を受けた方も年を取られたと感じました。あの人が出てこなくなったなあーと思って、何気なく、ふいっとメンバーを見てみたら、驚くなかれ、役所のOBでは、私が一番の古株となっていました。会の人たちは、それぞれが、それぞれの地で頑張ってきて、社会的に意義のあることをして来たんだという、自負心が感じられ、会員としての誇りに溢れておられるようでしたが、それでいて、肩肘張らない穏やかな達成感に満ちた人の集まりだなあと実感しました。懇親会を終え何故か気の合う、局で同勤した岡野先生と少しばかり歓談をし、電車で帰って来ました。いつものことながら、岡野先生の生き方には、素晴らしいと感じます。そんな彼も大学教授は70歳で終わりになったとのこと。職場を卒業しても、今こうして働ける場があることには、お互いに感謝しながら、それでも、心の中ではどの位までこんなことをしているのか、いけるのか、次のテーマになっていると実感しながら、他愛のない会話でしたが、また、新鮮な気持ちを買いました。
- さて2月16日から、平成28年の個人所得稅の確定申告が始まりました。資料揃えなどの相談もちょこちょこ来たり、昨年からの持ち越しの譲渡案件や新規のご相談など予断を許しません。早々に資料をいただいても、中々、すつと対応できないことも生じます。税金を納める人も申告書作成の手伝いをする者も、時間との戦いで、とても、やきもきする時期です。それでも、役所の調査は予定されます。顧問先が了承されれば税理士も応じるしかありません。今度の担当の方は、税務大学校普通科72期生だと聞きました。自分とは、ちょうど、半世紀の違いです。どんな調査をされるのか楽しみにしています。
- さて今年も田舎の高校の集まりである東京鴨水会の幹事会が2月初旬に開催されました。会報の発行、年2回のゴルフ、11月の総会について、昨年の反省や会員の希望を踏まえ、幹事の皆さんの「やらんかな」の熱い気持ちには、こちらも、ついつい引つ張り込まれてしまいます。毎年同じような事をやっているようですが、それでも、毎回何か仕掛けの足りないことにはぶつかります。総会の下準備の資料揃えや受付、そして司会、くじ引き。分担してしっかりとやっています。いつも、この次はという思いがあるものです。全員の名札を用意し、くじ引きとセットにする。受け付けて会計をする人数との違いが生じる。こんなにしっかりと、こんなにきちんとしているのにも思っても、どうしても、パーフェクトにはならない。今年こそはという思いで、準備が始まりました。当面は、3月末の会報の発行送付です。1400人になんなんとする宛名管理は、山本幹事が担当されますが会報送付と総会での名札作成、名簿作成と一番重要で大変だと思えます。そして、熊谷さんが受付の取り仕切りを担当する。福井会長がしっかりと全体調整をしながら的確に準備をすすめる。だからこそ、皆が協力しなければと思うのだと思います。
- 実は、東京鴨水会の幹事会と同じ日、県人会主催の鳥取池田藩の池田家の16代当主の講演会が岡山、鳥取共同の新橋のアンテナショップ「ももてなし」で行われるということで、参加しました。池田藩は、歴史的には、廃藩置縣のあった12代までが藩主となるのだと思いますが、そういう歴史を垣間見ながら生きてこられた16代当主の話は聞けるのは、貴重なことであるし、鳥取県人が田舎から東京へ出てくる時の足がかりでもあった東京鳥取県人会の前身を考えながら聞けるお話には、先輩が時代の中でどんな大変であったのか、いろいろとめぐらして聞きました。父上が歩まれた90年余の中で、海外に学びたことの中で得た西洋人の情報収集と活用の仕方には、時間のかかる戦略があるのだと、常々お話しされていたことでした。その一方でクリスチャンでもあったとのこと。世界が目まぐるしく変わる中、国交上の変化で赴いた国で拘束を受けたりと波乱な生涯でもあったとのことでした。父上の話として聞きましたが、実に淡々と、整理してきちんと話をされる様子は、教育の職に就かれていたこととは、無縁ではないと感じました。
- それから、1月の終わりに中学の同級生の藤井重則君が亡くなり、同級生11人のほか役場の後輩など沢山の人の見送られて逝ったと中尾君からメールが来ました。ホントに遠い昔を思い出しています。皆様からの、何気ない頑張「ら行」メッセージを、お待ちしております。(Eメール tpkz.matsu@docomo.ne.jp)



大企業の不当な取引監視 「下請けGメン」が発足

中小企業庁が監視を強化

中小企業庁は、大手企業が優越的な地位を乱用して下請け企業の経営を圧迫する違反行為を防ぐため、「下請けGメン」を発足させました。大企業と下請けの取引をめぐる問題は、一方的な代金の減額などが問題となっており、そこで今回は「下請けGメン」の概要と、下請法の違反行為について取り上げます。



取引先に「先日納品してもらった商品の代金を減額してほしい」「この商品を購入する代わりに、うちの棚卸しを無料で手伝ってほしい」と言われるケースがあるかもしれません。要求に応じない場合は、「もう取引をしない」と言われたら、どんなに厳しい条件であっても、受け入れざるを得ない状況に追い込まれてしまいます。そんな不当な要求から下請事業者を守るのが下請法（下請代金支払遅延等防止法）です。

中小企業庁と公正取引委員会は、平成27年度に下請法に違反する行為だとして勧告や指導を行ったのは6939件に上っており、ここ数年、増加傾向にあります。

そこで中小企業庁は、今年からおよそ50人の「下請けGメン」を発足させ、

- せ、全国各地の中小企業1000社以上に派遣します。大手企業から一方的に支払い代金を減額されたり、製造コストを無理に引き下げられたりすることがないかなど聞き取り調査。違反が認められた場合、親事業者に勧告・指導を行うほか、企業名や違反の内容などを世間に公表します。
- ### ■下請法による禁止行為
- ① 受領の拒否
納品された物品が注文どおりでなかった場合等を除いて、注文した物品の受領を拒んではならない。
 - ② 支払の遅延
支払期日の経過後に支払ってはならない。物品等を受領した日から60日以内において、かつ、できるだけ短い期間内に支払期日を定めなければならない。
 - ③ 下請代金の減額
下請代金を理由なく減額してはならない。宣伝費、販売促進費等を下請代金から減額したり、下請代金の端数を切り捨てたりしてはならない。
 - ④ 返品
物品の受領後、取引先からのキャンセルや販売の見込み違い等により生じた不要品を引き取らせてはならない。
 - ⑤ 買い叩き
下請代金の額を、同種類の給付の

- 通常の対価に比べて著しく低く定めなければならない。
- ⑥ 強制的購入・強制的利用
自社製品、手持ち余剰材料その他自己の指定する商品等を下請事業者に強制して購入させてはならない。
 - ⑦ 報復措置
公正取引委員会などに報告したことを理由に、下請け業者に不利な取り扱いをしてはならない。
 - ⑧ 原材料などの代金の早期決済
原材料等を有償で給付する際、その支払いを、下請代金の支払期日よりも早い時期に設定するなどにより、下請業者の利益を不当に害してはならない。
 - ⑨ 割引困難な手形の交付
一般金融機関で引き困難な手形で下請代金を支払ってはならない。
 - ⑩ 不当な経済上の利益の提供の要請
自己のために金銭、役務を提供させて下請業者の利益を不当に害してはならない。
- また、親事業者は発注の内容、代金の額、支払期日、支払方法を明記した書面を交付する義務があります。
- 下請法違反は下請事業者の保護のために役立つ一方、親事業者にとっては企業の信頼を大きく損ねるリスクがあり、双方が十分な知識を持つことが大切です。



残業削減への取り組み 意識改革と業務の改善

生産性向上のチャンス

近年、長時間労働に関する問題が社会問題化しており、政府も長時間労働の是正に向けた取り組みに着手しています。会社の規模、業種にかかわらず長時間労働は、仕事の効率、生産性を低下させる要因であり、ムダな残業を削減することは、企業の成長につながります。そこで今回は長時間労働の背景と改善方法などについて考えてみます。

長時間労働の改善、残業の削減は、企業にとっても社員一人ひとりとっても重要な課題であることは分か

- ### ●残業が発生する主な要因●
- 人の問題**
 - ・「ムダな残業などない」という意識が強い
 - ・「遅くまで働いている=よく働いている」と評価される
 - ・社員のスキルに問題がある
 - ・特定の社員に仕事が集中
 - 業務の問題**
 - ・仕事量が多い
 - ・仕事の配分に問題
 - ・部署間の連携の問題
 - ・繁閑の差が大きい
 - ・顧客の対応
 - ・勤務体制の問題

ついても、思うように進まないケースが少なくありません。なぜなら、どこから「ムダな残業」なのか判断が難しい面があるからです。

「自分はムダな残業などしていない」「自分の部下は遅くまで一生懸命働いている」という意識が強い限り、残念ながら残業の削減にはつながりません。

■まずは意識改革から

単に「〇時間の残業削減」という目標を掲げたり、「〇時に消灯を行う」といった対策を行っても、それは対症療法にすぎず、残業削減という最終目標には届きません。

「人は減っているのに仕事は増えている。にもかかわらず残業を減らせ。それは無理！」という発想でなく、「人は減っているのに仕事は増えている。だからこそムダな働き方は

- 止めよう」という方向に全社員の意識を切り替えていくことが重要です。
- ### ■残業の発生要因
- なぜ残業をしているのか、その原因を把握することから始めなければなりません。残業が発生する主な原因は次の3つに分類できます。
- ① 上司の問題
残業に対する考え方、仕事の与え方
 - ② 社員個人の問題
残業に対する考え方、能力不足
 - ③ 仕事自体の問題
仕事量が多い、業務の繁閑の差が大きい、役割分担、非効率な仕組み、顧客対応
- 残業の発生には、上司や部下の意識の問題、業務の進め方、顧客対応などの外的要因など、さまざまな原因が複雑に組み合わさっています。これらを解きほぐして、それぞれに対処することがポイントです。
- ### ■上司・先輩が率先して帰宅
- いくら残業削減の号令をかけても、上司や先輩に「帰らない人」がいれば、部下達は遠慮して定時に帰りにくくなります。企業の中には、部長・課長クラスの残業禁止を徹底したことで、残業の削減に成功した例もあります。
- ### ■残業の「見える化」
- どのような業務が残業で行われているのかを明らかにするために、残

業の「見える化」を図りましょう。残業の多い社員については、1週間程度の期間、毎日、仕事の開始から終了までの業務レポートを作成してもらいます。その上で、どういった業務が負担となって残業が発生しているのか、また、その負担となっている業務を効率化、役割分担することで、どれくらい残業が削減できるのか検討してみましょう。

■残業の届出制・許可制

残業の届出制は、残業を行う場合は、予定日と予定時間数、業務内容について上司へ届け出るというものです。許可制は、一歩踏み込んで申請内容をチェックし、許可がなければ残業を認めないというものです。

例えば、20時までの残業は届出制、20時以降は許可がないと認めない、あるいは1ヶ月30時間以上の残業は許可制とするなどです。

そのためには、上司が部下の業務内容、仕事の進め方、本人の能力などをしっかりと把握することが必要です。

実際には業務量や従業員の数から考えて、残業時間を減らすのはなかなか難しい企業も多いと思います。まずは残業時間の削減により得られるメリットに目を向け、残業を減らすための環境づくりから始めてみてはいかがでしょうか。

◆企業単位の規制改革◆ 「グリーンゾーン解消制度」と 「企業実証特例制度」の活用

日本の産業競争力の強化を目的に制定された産業競争力強化法が施行されてから約3年が経過しました。同法の中において、企業の個々の規制改革を進めるため、「グリーンゾーン解消制度」と「企業実証特例制度」が盛り込まれていますが、この両制度が少しずつ実績を上げています。

新規事業の立ち上げを考えている事業者は、これらの制度の活用で「規制」によるリスク等を回避できると考えられます。そこで今号では、「グリーンゾーン解消制度」と「企業実証特例制度」の概要についてふれてみました。

■新規事業と法規制

劇的に変化する社会環境に対応するためには、新しいアイデアによる新製品やサービス、今までにないビジネスモデルの構築が企業にはますます求められています。

しかし一方で、新規事業を実現しようとしたとき、「規制」が壁となってしまうことがあります。新サービスなどを発表後に規制によりストップがかかってしまうと、それまで

に投入した多大なコストや労力も水の泡ということになりかねません。

そこで、新規事業へチャレンジする事業者を支援するために、規制の有無を確認したり、規制の見直しを求めたりできる制度がありますので参考にしてみましょう。

■産業競争力強化法

日本の産業競争力の強化を図る目的で制定された「産業競争力強化法」は、平成26年1月に施行され、初の

企業単位の規制改革である「グリーンゾーン解消制度」と「企業実証特例制度」が盛り込まれています。

新しい発想をもって挑戦しようとする企業にとって、企業活動に制限を加える規制は、その挑戦の大きな壁になることが多々あります。また、近年の情報技術の飛躍的な進歩などにより、規制の制定当時には想定し得なかった事業も創出されており、企業にとっては、その規制をどのように解釈すればよいか判断に迷う場面も増えています。

グリーンゾーン解消制度および企業実証特例制度では、このような企業から相談を受けた事業を所管する省庁が、規制を所管する省庁との間に立ち、事業者を支援する制度となっています。

■グリーンゾーン解消制度

グリーンゾーン解消制度とは、現行の規制の適用範囲が不明確な場合、事業者の新規事業の計画に即して、あらかじめ規制の適用の有無を事前に確認できる制度です。

この制度のポイントは、事業者が規制所管省庁に直接問い合わせるのではなく、事業所管省庁がサポート役になる点です。まずは、事業計画のどの点に課題があるのか、事業所

管省庁に相談しながら整理し、確認すべきグリーンゾーンが明らかになったところで、事業所管省庁から規制所管省庁に照会。原則として、1カ月以内に回答が通知されます。

■企業実証特例制度

企業実証特例制度とは、新たな事業活動が現行法上、規制対象となる場合、安全性等の確保を条件として、企業単位で規制の特例措置の適用を認める制度です。

申請については、2段階の手続きが必要となります。まず、事業者が事業所管省庁に対し、「規制の特例措置」を要望します。事業所管省庁が規制所管省庁と協議・調整した上で、規制の特例措置が創設されます。

第2段階では、事業者が新規事業活動計画を策定・申請し、事業所管省庁から認定を受ければ規制の特例措置を活用した新規事業を開始することができます。

どちらの段階においても、生産性の向上や新規需要の創出にどうつながるのか、安全性をどう確保するのか等、実効性のある計画を策定することがポイントとなります。

また、実証事業が問題なく実施された場合は、その取り組み実績等を踏まえて、規制の在り方を検討し、規制そのものの撤廃や緩和といった見直しも進められます。

■申請実績（経済産業省）

平成26年1月から始まったこれらの制度ですが、少しずつ実績を伸ばしています。

事業所管省庁として申請を受理した件数が最も多い経済産業省が取りまとめて公表したデータをみてみると、制度施行から約3年が経過した平成28年12月時点での申請件数の累計は、グリーンゾーン解消制度が92件（うち中小企業60件）、企業実証特例制度が11件（うち中小企業4件）となっています。

■主な活用事例

グリーンゾーン解消制度と企業実証特例制度を活用することで、これまで規制の壁で実現は困難だとあきらめていたアイデアも事業化がしやすくなり、実際に多くの新しい事業が誕生しています。

グレーゾーン解消制度の主な活用事例として、①自己採血した血液を検査し、その結果を利用者に通知する簡易血液検査サービスや、コール

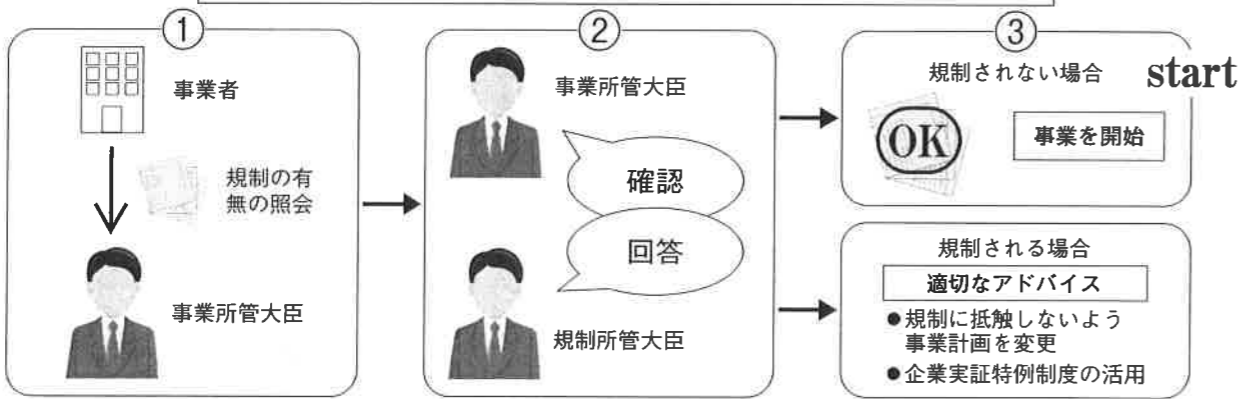
センターによる外国人患者への医療通訳サービスは医師法に抵触しないこと、②医療機関が医薬品を担保に資金調達を行い、破綻した場合に当該医薬品を医薬品販売業者に販売・授与し、その換価代金相当額を金融機関が受領する行為が医薬品医療機器法に抵触しないこと等の明確化がされ、制度を利用した新たなビジネス展開につながっています。

一方、企業実証特例制度の主な活用事例は、①半導体製造に用いる超純度ガス用容器の再検査における超音波検査等の先進的検査手法の導入（高圧ガス保安法の特例）、②物流用途に限り踏力の3倍のアシスト力を持つリヤカー付電動アシスト自転車（道路交通法の特例）、③搭乗型移動支援ロボット（セグウェイ等）の公道走行の実施（道路交通法、道路運送車両法の特例）等があげられます。

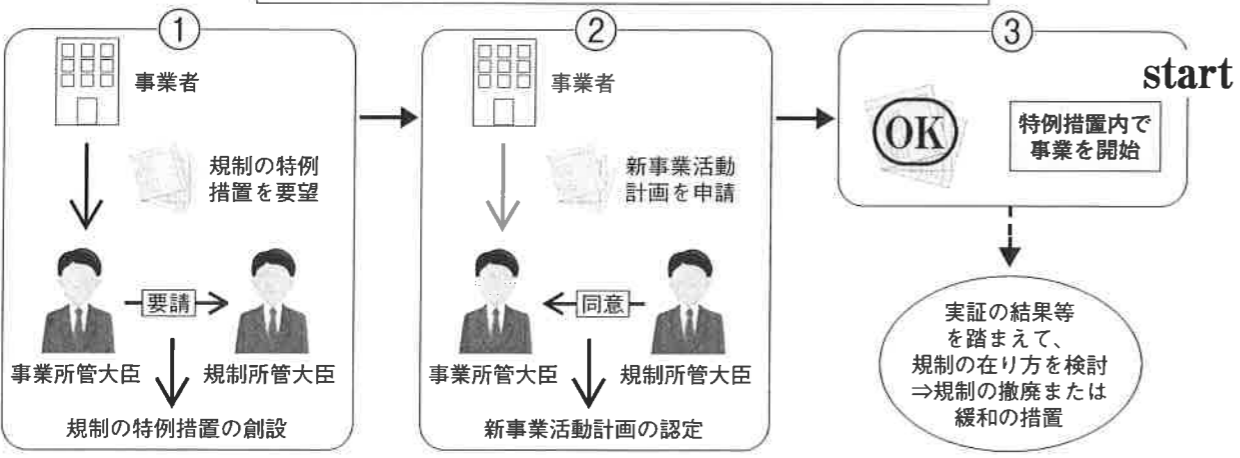
規制の壁を取り除き、新しい事業への挑戦をサポートする両制度への挑戦をレポートする両制度。今後、企業の利用がさらに進めば、様々な市場の活性化につながる期待されます。

その他詳細につきましては、経済産業省HPに掲載されている両制度の利用の手引きや申請書式等をご参照下さい。

グリーンゾーン解消制度（規制されるかどうかを事前に確認）



企業実証特例制度（規制される場合に特例を要望）





始業前の朝礼、清掃、着替え

労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間を指します。始業から終業までの時間から休憩時間を除いた所定労働時間は、特別な事情のない限り労働時間となります。では、就業時間以外の雑用や準備時間についても労働時間として取り扱うべきでしょうか。

始業時刻前に行われる朝礼や清掃、着替えなど、業務上の準備行為については、客観的な事実を踏まえ労働時間に当たると判断されます。始業開始前に清掃、朝礼、体操、点呼などが義務づけられている場合には、それに要する時間は労働時間となります。

作業着・仕事着への更衣など就業のための準備行為についても、義務づけの度合いが強く、着用に込められた作業が必要な場合（危険作業を行うための防護服の着用等）であれば労働時間となります。ただ、単に上着を制服に着替える程度であれば労働時間とはならないでしょう。

始業開始前の朝礼については、自由参加もしくは参加への強制がないものであれば労働時間としなくてもよいとされています。しかし、参加が強制されていたり、参加しないと査定の対象となるなど不利益に取り扱ったり、あるいは作業手順の説明など、出席しなければ業務に支障が出るといった、参加せざるを得ない朝礼などは労働時間とみなされます。

会社によっては、始業前や終業後に勉強会、社員研修、会議などを行うところがあります。「社員が自発的に参加するもの」「会社主催であっても参加が自由であるもの」は、労働時間ではありませんが、たとえ自由参加であっても、参加しないと何らかの不利益を被るようなものは、結果的には参加を強要していることになるため労働時間に該当します。

終業後に発生する機械点検、清掃・整理整頓、引き継ぎ等の作業も基本的に同じで、会社の「指揮命令下」にある場合は「実労働時間」に含まれることとなります。

社員旅行の積立金に限り、利用目的を旅行と限定している場合でも、会社が社員から徴収し、管理する資金という点においては「社内預金」の一種とみられています。そのため、社員から「社員旅行には参加しないので、積立金を返金

社員の親睦を目的とした「社員旅行積立金」などの名称で、毎月の給与から差し引いている会社もあると思いますが、参加しない社員がいた場合、その積立金はどうすべきでしょうか。

そもそも給与からの天引きは自由にできるものではありません。労働基準法には賃金について「全額払いの原則」というルールがあり、会社の裁量で一方的に賃金から控除を行うことはできないのです。ただし、税金や社会保険料など法令に定めがあるものや労使協定を締結している場合は、賃金の一部を控除することは可能です。

社員旅行の積立金 天引きと返金

法律上認められているもの以外に本人が同意すれば賃金から控除することができるとして、社員旅行の積立金、住宅の家賃、財形貯蓄などがあげられます。

「してほしい」と要求があった場合、会社は遅滞なく返金する必要があります。

社員旅行は全員参加すべきという考えの会社もありますが、家庭の事情などで参加できない人もいます。強制的に参加させるといふのであれば業務命令となり、業務として賃金を支払う必要も生じてくると考えられます。一方「〇〇会費」といったように、特定のグループに在籍していることよって生じる親睦会などの費用については、参加中の会費は返還しなくてもよいとされています。例えば会社のテニスサークルに所属している月会費を払っている場合、仮にテニスの練習や試合に参加しなかったとしても、在籍中の会費は返金する必要はありません。

徴収されたお金が親睦会費なのか、それとも社内預金なのかは、その名称ではなく、実態に即して判断されます。無用なトラブルを避けるためにも、旅行積立金とその他の親睦会費は分けて徴収・管理し、旅行積立金に関しては不参加の場合には返金するという扱いにするのがよいでしょう。



◆平成29年度税制改正大綱◆ 中小の固定資産税の特例拡充 対象に器具備品等を追加

平成29年度税制改正で注目されている改正の一つが、中小企業の固定資産税の特例の拡充です。拡充の内容は、製造業だけでなく、労働生産性が低いサービス業（商店・飲食店・介護事業者等）の生産性向上を促すため、現在対象となっていない機械装置に加え、一定の器具備品・建物附属設備を追加するというものです。

■現行制度の内容

現行の制度内容は、中小企業等経営強化法の認定を受けた中小企業者が、平成28年7月1日から平成31年3月31日までの間に取得した一定の要件を満たす新品の機械装置について、固定資産税の課税標準を3年間で、2分の1に軽減する特例措置です。

一定の要件については、①販売開始から10年以内のもの、②旧モデル比で生産性（単位時間当たりの生産量、精度、エネルギー効率等）が年平均1%以上向上するもの、③1台または1基の取得価額が160万円以上の機械装置となっています。

■地域・業種を限定して支援

今回の拡充により、これまで機械装置だけだった対象設備に一定の器具備品等が追加されます。

ただし、追加設備が適用対象となる地域・業種を、①最低賃金が全国平均未満の地域は全ての業種、②最低賃金が全国平均以上の地域は労働生産性が全国平均未満の業種に限定されます。（※機械装置については、引き続き全国・全業種対象）

例えば、平成28年度地域別最低賃金では、東京、神奈川、千葉、埼玉、愛知、大阪、京都の7都府県の最低賃金が全国平均（823円）以上の地域となっています。

また、総務省統計局の平成24年の経済センサスによると、一部の小売業（織物・衣服、飲食料品等）、宿泊業、飲食店、理美容、自動車整備業、そして、医療業、社会保険・福祉・介護業（東京を除く）などのサービス業については、労働生産性が全国平均未満となっています。

3月の税務と労務

- 税務 —
- ★28年分所得税の確定申告
申告期間…2月16日から3月15日まで
納期限…3月15日
- ★所得税確定申告書の提出期限…3月15日
- ★28年分所得税の総収入金額報告書の提出
提出期限…3月15日
- ★確定申告税額の延納の届出書の提出
申請期限…3月15日 延納期限…5月31日
- ★個人の青色申告の承認申請
申請期限…3月15日（1月16日以後新規業務開始の場合は、その業務開始日から2か月以内）
- ★28年分贈与税の申告
申告期間…2月1日から3月15日まで
- ★個人の道府県民税・市町村民税・事業税（事業所税）の申告
申告期限…3月15日
- ★国外財産調書の提出…3月15日
- ★2月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…3月10日
- ★個人事業者の28年分の消費税・地方消費税の確定申告
申告期限…3月31日
- ★1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）
申告期限…3月31日
- ★1月、4月、7月、10月決算法人及び個人事業者（28年12月分）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）
申告期限…3月31日
- ★法人・個人事業者（28年12月分及び29年1月分）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）
申告期限…3月31日
- ★7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）
申告期限…3月31日
- ★消費税の年税額が400万円超の4月、7月、10月決算法人の3月ごとの中間申告（消費税・地方消費税）
申告期限…3月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の12月、1月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告（11月決算法人は2か月分）
申告期限…3月31日
- 労務 —
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…3月31日

“身の丈経営”の強み

「身の丈経営」とは、持続的に成長することを第一に、堅実な経営を貫く経営スタイルといえます。自らの分をわきまえ、新しい分野にチャレンジすることには消極的なイメージもありますが、実は創業百年以上の老舗企業も多くは、身の丈経営に徹しています。▼「敵を知り、己を知れば、百戦危うからず」とは孫子の兵法ですが、これを経営に応用すれば、ライバル企業の動向や市場環境を見極め、さらに自社の能力を客観的に判断して戦いに臨めば、百回戦って

も危機に陥ることはない、ということできます。いわば、身の丈経営は、「負けないための経営手法」ともいえます。▼短期間での事業拡大を求めるのではなく、持続的に成長することには軸足を置いた身の丈経営は、自社の能力以上に無理や背伸びをせず、自らの強みを活かした経営に徹することです。身の丈経営を実践するためには、思い込みや願望、決めつけではない、客観的で合理的な事実に基づいた冷静な判断が何よりも求められます。