

松嶋一海税理士事務所通信



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



会議室利用に課金制度 議論の効率アップへ

就職情報サービス業のD社は、会議室の利用に際して、課金制度を導入した。1時間ごとの利用料を決め、超えると追加する。利用料は、所属する事業部の経費に計上することで、管理職を中心にダラダラと無駄な会議をしないようにする意識が高まり、1時間を超える会議は前年と比べて半分になったという。

同社ではこれまでも、「会議は1時間まで」というルールを設けていたが、なかなか実行できなかった。本社移転を機に、会議室を減らすとともに課金制度を導入。会議をテキパキと進めるために、社員も事前に徹底して準備するなどの効果も出ているという。

仕事と介護の両立支援 不安軽減で介護離職を防ぐ

リース・金融サービス業のR社は、仕事と介護の両立支援のため、全従業員を対象にした介護セミナーを開いた。外部から講師を招き、介護にかかる費用や、利用できる公的サービス・民間サービスについての解説のほか、社内の支援制度も紹介。このセミナーを通じて、従業員の不安を軽減し、介護離職を防ぐ狙いがある。

同社が以前に実施した社内調査では、8割の社員が「介護に不安を抱えている」と回答。今後不定期でセミナーを開催し、従業員の介護離職を防いでいく考え。

社長の平均年齢61.2歳 前年比0.3歳上昇

東京商工リサーチが公表した2016年の全国社長の平均年齢調査によると、前年より0.3歳上がり、61.2歳となった。

同社の企業データベース298万社の社長年齢から算出。年代別の構成比率は60歳代が34%と最も多かった。70歳代以上は24.1%にとどまるが、増加傾向は続いており、5年前に比べ4.7ポイント増えた。

産業別で最も平均年齢が高かったのは不動産業の63歳で、以下、卸売業の62.6歳、製造業と小売業の62.2歳と続く。最も低かったのは情報通信業の56.5歳となっており、比較的新しい産業分野で、若い起業家が相次ぐため平均年齢は突出して低くなっている。

また、社長年齢の上位県には東北や四国など、人口減少率の高い地域が並び、人口が減少する中で企業の新陳代謝が進まない現状も透けて見える。地域経済の活性化を着実に進めるためにも、円滑な事業承継への取り組みが急がれる。

ビジネスリーダー ビジネスリーダー ビジネスリーダー ビジネスリーダー

配当性向

配当性向とは、企業が税引後利益(純利益)のうち、どの程度を株主に配当として支払っているのかを示す指標。

例えば、当期純利益が100億円の企業が20億円を配当に回す場合、配当性向は20%となる。

配当性向が高ければ高いほど、株主を重視していることになるため、投資家が企業を評価する際のポイントになる。

従来、業績変動によって配当を変えたい安定配当が主流だったが、最近では株主への利益還元の見点から配当性向を重視する企業が増加している。

上場企業の2016年度の平均配当性向は35%程度になる見通しとなっている。

誌上ギャラリー

日本の書「いのち輝け 柴山抱海書展」
於ニュージーランド・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

「開心」 232×90
(説明)

濃墨の少字数書である。解説には「沈着と飛動」そして「人は心を開くために生まれたのだ。」と。作品から、「開」の持つ雰囲気は沈着、「心」の字の強いひねりが飛動を連想させる。「静の中に動、動の中に静」ともとれる。

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



P75 No.71
「風のなか耕している」

(作評)
一人での農作業の中に何を見ているのか。「風のなか」の間、「耕して」の間が、思考を巡らせる。自分のやるべきことに迷うことなく対峙している。印と雅印、そして、「みる」の配置が絶妙である。

さきづけ・あとづけ 『繁忙・丁寧・継承』 Vol.XV (seq.170) 平成29年4月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

- 春4月。清々しい空気が新鮮と感じる季節です。家の近くの「さくら公園」には、早咲きの桜が4、5本植わっていて3月初旬には、花をつけていました。花を愛でる余裕もなく個人の確定申告をこなしていましたが、確定申告が終わる頃には、ほとんど跡形もなくなっていました。案の定、個人の申告は、短期決戦です。時間がすべてという感じでしたが、とりあえずは、処理が出来たということです。これからは、資料提出や依頼者へのファイル作成などの細かいことが待っています。
- まさに職人仕事となりますが、気持ち的には、いろいろと整理しながら、大きなミスがありませんようにと、祈る心境です。申告処理は、税法がよりきめ細かくなり、個人の方は、還付申告が増えましたので、否が応でも件数は増えたのだと思います。本年は、不動産の賃貸しの人や譲渡案件、相続精算課税での贈与案件、配当所得事案など、とても、多様でした。毎年のごとくながら、個人は、いろいろなケースがあって面白いと思いますが、どれもこれも固有の事情がありますので、結構、丁寧な検討が必要と感じました。また、オーナー会社の場合には、経理担当で意欲的に知識を吸収し、対応していたところも出てきました。
- 任せっぱなしにはできませんが、早い時期からの検討やオーナー企業との取引など、グループ税制なども見ながら、いろいろな局面で問題がないかの検討を出来ますので助かります。
- ところで、昨今は、申告は、電子送信が基本になりましたので、相続税申告など窓口提出しかできない場合の煩雑さなどは、比べようもありません。個人の確定申告が終わった後、準確定申告のために押印をいただきに参りましたが、相続人の方から押印いただくので、丁寧な説明も必要となります。昔の人は、皆、これを厭わず、当たり前で熟して来られたであろうことを思うと、実に、大変なことだったと思います。効率だけでなく、人の営みに触れ、亡くなった方を気遣いつつ、遺族の思いにも触れながら、仕上がっていくんだと気づくのは、自分だけではないでしょう。
- 税理士も個人の申告件数が少ない方は、ロングランの超繁忙期とはなりません。法人の申告と個人の関係は、密接ですので、事務所をやっている、12月の年末調整事務から1月の法定調書提出、そして個人の確定申告と繋がります。3月16日以降は、やはり、超過密で、12月決算、1月決算の法人の申告、個人法人の消費税がありますので、侮れません。少しでもミスが無いよう、しっかりと、確認していきたいと思っております。
- さて、私も、縁があって、日本書道専門学校の監事をさせていただいておりますが、2月下旬に学校展がありましたので、参観しました。ちょうど、高橋照弘校長がおられ、直接講評を受けました。それにしても、1年生など、皆、立派な作品に仕上がっており驚きました。力強い筆遣いであつたり、隆々とした元気さ、若々しさ、スピード感など、はつらつとした作品に目を見張りました。1年生は、中国の古典の臨書作品ということでしたが、1年間学ぶと、これほどまでに筆遣いが違ってくるのかと驚きました。そして、印の位置、墨の継ぎ方、墨色の具合など何気なく見ましたが、流石という感じでした。そして、これが、2年生となると作品に変化が出てきますし、いろいろな形が出てきます。とりわけ、文字の配置にも配慮していることが見て取れます。そういう作品制作の意図・雰囲気を感じながらの鑑賞となりましたが、いろいろなものを学ぶ中で書の品格が作られていくのだと思いましたが、それは、長い時間をかけて先人の書を学び、その息づかいを知り、先人と対話して成るのだと、いうことを改めて知りました。それは、日本人の持つ美意識である「守」「破」「離」に他ならないのかもしれない。高橋校長の話から、書を学ぶのは、とても長い時間が必要なのだとの教示に、確かに「そうなのだ。」と思えました。
- 春4月。新しいスタートを切る人、捲土重来を期す人、爾々と来た道を進む人が溢れています。東京は、来るべくオリンピックに向けて、新しいエネルギーを必要としています。自分たちは、これから、日本を支えてくれる若い人々には、頑張れ頑張れと声援を送るしかありません。まさに、父や母が、自分たちにしてくれたようになります。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)



社員の使い込みが発覚 会社が取るべき対応 —社内のチェック体制も

従業員によるお金の使い込み、横領などの不正行為が発覚する場合があります。労働関係上は懲戒処分の対象となり、民事上は損害賠償請求の対象となり、刑事上は業務上横領などの犯罪に当たる重大な問題です。この場合、会社としては、どのような対応をすべきでしょうか。

■証拠の確保

まずは、すぐに証拠を確保する必要があります。

①使い込みをした本人に、始末書などの形で、いつ、どのように、いくらの金額を、どうやって持ち出したか、持ち出したお金をどのように使

ったかを詳しく書かせる。

②使い込んだお金の金額が分かる通帳、帳簿、小切手、支払明細等の資料の確保—といったことが考えられます。

■被害額の弁済

使い込まれたお金は当然、会社に弁済してもらいが必要があります。従業員と話し合いがつかない場合は、使込まれた金額を確定し、今後の弁済の方法について、会社と従業員との間で誓約書を作成するのがよいでしょう。その場合、確実な回収のために、連帯保証人を立てさせるといったことも考えられます。

返済の誓約をしっかりとさせ、返済の用途を明らかにしたうえで、返済されない場合は身元保証人などと調整が必要ですが、場合によっては損害賠償請求の民事訴訟も考慮する

●不正行為発覚後の対応●

- ・証拠の確保
- ・損害額の確定
- ・始末書、顛末書の提出
- ・返済の誓約
- ・弁済方法の検討
- ・損害賠償請求の検討
- ・懲戒解雇処分の検討
- ・退職金の支払いの有無

必要があります。本人との間では、全額弁済されれば刑事告訴はしないが、弁済が予定通り行われないう場合は刑事告訴を行うというような確認をしておくことも有効です。

■給与と相殺は可能か

たとえば着服という不正行為の損害賠償だとしても、一方的に損害額と給与との相殺はできず、天引きも違法ということになります。労働基準法では、「給与はその全額を支払わなければならない」という全額払いの原則を定めているからです。給与は従業員の生活の基盤になるものであり、これを確実に受領させる必要があるためというのがその趣旨です。

例外として、従業員との間で「給与と賠償金を相殺する」という合意があれば法的に認められる場合があります。ただこの場合も合意が従業員の「自由な意思」に基づいてなされたというのが条件です。

■懲戒解雇の判断

会社のお金を使い込んだ従業員であれば、特別な理由がない限り、懲戒解雇が認められる場合の方が多いようです。ただし、懲戒解雇をする場合には、就業規則に懲戒解雇の規定があることが必要です。また、懲戒解雇の規定があることだけではな

く、就業規則が定める所定の手続(弁解の機会の付与など)を実施する必要があるとあります。

■退職金の支払い

退職金は、就業規則に退職金規定が置かれているなど、退職金を支給する仕組みがある場合には、支払義務があります。ただし、退職金を支払う旨の規定のほかに、懲戒解雇の場合には退職金を支払わないといった規定があれば、退職金の支給をしないことも可能です。

そのため、①そもそも退職金を支給する旨の規定があるかどうか、②その規定があるとして、一定の場合には退職金を支払わなくてもよいという規定がないかどうかを確認しましょう。

■防止策

「まさかうちの社員に限って」と思いたくありませんが、実際、会社の管理体制の甘さが誘引となって不正行為が行われるケースが少なくありません。

このため、各担当者における権限の明確化、金銭の取扱に関するチェック体制や社内ルールを確立し、それぞれの社員が十分に立場と責任をわきまえた管理と運営が行われる体制を構築する必要があります。



「健康経営」の取り組み 従業員の健康への投資

■企業・社員双方にメリット

近年、「健康経営」の取り組みが広がっています。健康経営とは、「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しています。そこで今回は「健康経営」の概要を取り上げてみます。

■健康づくりはコストではない
企業が健康経営に取り組むことによって、従業員の健康が企業の生産性に直結することで、企業においても大きな成果が期待できます。社員

の健康づくりは「コスト」ではなく、一つの事業としての意味合いを持つようになりまし。その事業への投資は、企業経営にとっても利益ならびに企業価値の創造を生み出すことになりまし。

「平均年齢が高い」という悩みを持つ中小企業は多いと思われ。少子高齢社会においては、高齢者も活用していかねばならない状況であり、必然的に企業の平均年齢も上がっていきまし。

これまでの企業による社員の健康管理は、就業に支障を出さない、突然死させないなどリスク管理に主眼が置かれていましたが、リスク管理という取り組みだけでは、平均年齢上昇に伴う生産性低下には対応でき

●健康経営のメリット●

企業

- ・業務の効率化・生産性の向上
- ・労災予防・リスクマネジメント
- ・優秀な人材の確保・人材の定着

社員

- ・心と体の健康の増進
- ・働きやすい職場環境
- ・満足度・モチベーションの向上

ません。そこで、「病気になるなければよい」だけではなく、生産性を落とさない積極的な取り組みである「健康経営」が求められているのです。

■働き盛りを襲う生活習慣病

心疾患や脳血管疾患など、生活習慣に起因する疾病は、主に企業活動を支えている働き盛りの社員が発症しています。入院・加療などによって人員が欠けると、中小企業は大きなダメージを負いますが、社員が倒れて初めて、そのことに気づくケースが少なくありません。

長時間の残業などの過重労働は、社員の「食生活の乱れ」「運動不足」「精神的ストレスの増加」などにつながり、生活習慣病を引き起こすリスクが高まることは医学的に明らかになってい。長時間労働の是正、無駄な残業の削減など、適切な労働時間を管理する必要があります。

メンタルヘルスも身体の健康と並び、健康経営においては重要な柱の一つです。職場環境がメンタルヘルス不調の原因となることも多いため、職場においてもメンタルヘルスに関する対策に取り組むことが重要です。しかし、規模が小さな事業所ほどその対策が実施されていないの

が現状です。

仕事のパフォーマンスの低下、欠勤・遅刻・早退の増加など変調を早期発見し、本人との面談で悩み事を聞いたり、場合によっては診療内科への早期診断を促しましょう。

■健康診断の実施義務

社員に健康診断を実施することは、事業主の義務です。労働安全衛生法に基づき、事業主は常時使用する労働者に対して健康診断を実施し、その結果を記録しなければなりません。また、社員に異常の所見があると診断された場合、医師等から意見聴取し、必要があると認めるときは、その社員の労働環境を見直すことが適当とされています。産業医の選任義務のない小規模事業場(労働者数50人未満の事業場)においては、「地域産業保健センター」を活用することにより、無料で医師等から意見聴取することができます。

■健康経営は「攻めの経営」

健康経営は社員の顔をきちんと見ることにつながります。職場にあった健康づくりを行い、社員に寄り添う健康経営は経営者の責務ともいえます。社員の健康を気遣い、モチベーションと生産性を上げる健康経営は、「攻めの経営」ともいえるでしょう。

価格交渉力強化のための ノウハウ・ハンドブック

下請企業の収益向上へ

下請取引では、中小企業や小規模事業者が発注側の親事業者から一方的に理不尽な要求を突きつけられるケースがあります。しかし、経済の好循環を実現するため、中小企業の収益向上による賃上げ原資の確保、さらには、国際競争が進展する中で「日本ブランド」を守り、産業競争力を維持・強化するためにも、価格の適正化など下請取引の改善が不可欠となっています。これらの問題を背景に、この度、中小企業庁は、下請企業の価格交渉力の強化を支援するための「価格交渉ノウハウ・ハンドブック」および「事例集」を改訂し、公表しました。

そこで今号は、ハンドブックの中から、「受注者のための価格交渉」の主な具体的手法について一部取り上げました。

高品質で安全・安心な商品・サービスとして国際社会に信頼されてきた「日本ブランド」は、下請取引を受注する多くの中小企業や小規模事業者によって支えられてきました。このような高い品質を維持するために、「品質に見合った適正な価格を支払う」という取引慣行を産業全体に定着させ、親事業者が下請事業者に対して一方的にコストやリスク

をしわ寄せするのではなく、当事者同士が相互に恩恵を受ける関係を作り上げることが重要です。

しかし、立場の弱い下請側からは、「取引条件を改善してほしい」とはなかなか言いづらい現実もあります。そこで今年1月、中小企業庁は下請事業者のための「価格交渉ノウハウ・ハンドブック」および「事例集」を改訂しました。

今回の改訂は、昨年12月の下請法の「運用基準」、下請振興法の「振興基準」などの改正を受けてのもので、これらの新基準を反映させた内容であるとしています。

下請中小企業・小規模事業者の取引条件改善に向け、どのような手法で交渉を進めれば効果的であるのかといった参考にしてほしいかがでしょうか。

受注者のための 価格交渉ノウハウ

価格根拠を上手に伝える

原材料価格やエネルギーコストの価格転嫁や発注者からの価格低減要請への対応に向けた交渉において、価格根拠を上手に伝える方法として、「コストに関する客観的なデータを提示する」ことが考えられます。

ケース①…原材料価格、エネルギーコストや労務費などの上昇分を価格に転嫁したい場合

原材料コスト上昇の根拠を明確化するため、原材料の内訳を明確化し、その価格の推移表を作成する。

実際に負担したエネルギーコストを提示するため、電気料金本体価格だけではなく、再生可能エネルギー発電促進賦課金、燃料費調整額な

ども含めた電気料金全体のデータを電力会社から収集する。

外的要因によるコスト増加について、企業努力で対応可能な範囲を発注者に示し、その範囲を超えるものについては、適切な転嫁がなされるよう発注者と協議する。

人手不足や最低賃金の引き上げに伴う労務費上昇による生産への影響を発注者に説明し、製品価格の見直しを要請する。

ケース②…発注者による価格低減要請・指値発注に対し、適正価格を設定したい場合

発注者から求められた品質水準を達成するのにかかるコストを提示するため、必要な工数、技術的難易度、知的財産の対価を発注者側に対して説明する。

自社の価格低減努力をアピールするため、簡易に原価計算を行える原価計算ソフトを用いて、計算プロセスと結果を提示する。

自社の生産コストを低減するため、生産工程の改善、品質基準の見直し、物流の改善などの自助努力とともに、受注量の増加がコストダウンに寄与すると試算し、発注者に発注量の引き上げを要請する。(自社への発注比率の増加)

取引条件に関する ルールを決める

発注者側の都合による取引価格の決定や取引条件の変更により、受注者側の利益が不当に害されることがあります。不利な条件下で取引が行われないよう、「取引条件に関するルールを策定し、価格設定方法などについて発注者側と合意をとっておく」ことが重要です。

ケース①…外的環境の変化に伴って価格を再設定したい場合

原材料価格の上昇分を単価に反映できる仕組み(サーチャージ制、価格スライド制など)を導入する。

一時的な価格引き下げを受け入れる際、一定期間経過後、元の取引価格に戻すことを契約書や見積書に明記する。

ケース②…発注者側の都合による取引条件変更に伴って、価格を再設定したい場合

見積価格の前提となる発注数量を明確にし、発注数量が一定水準以上変動した場合は、単価を再設定する旨を見積書に記載する。

発注者の都合による設計・仕様・納期などの変更が生じた場合、材料

費、人件費などの追加費用を発注者が負担する旨を見積書に記載する。

製品の運送経費について、発着地・納入頻度(回数)などを明確に提示した上で、発注者が負担する輸送料率をあらかじめ見積書に記載する。

ケース③…量産終了後の取引条件を改善したい場合

量産終了から一定期間経過後、型を廃棄するなどのルールを定め、そのルールをもとに受注者から型の廃棄申請書を提出する旨を契約書に記載する。

(一社)日本鑄造協会が作成した「鑄物用貸与模型の取り扱いに関する覚書」を活用して、発注者が型の保管費用を負担するように取り決める。

量産終了後、速やかにその旨を発注者から通知させ、補給品価格を設定することを見積書や契約書に明記する。

ケース④…製品の図面などの技術情報の無償提供による不利益を避けたい場合

発注者による図面・ノウハウの提供について、提供費や第三者への開示可否をあらかじめ決定し、契約書に明記する。

著作権のある図面にタイムスタンプを押印し、最初に図面を作った受注者

に使用権限があることを証明する。

ケース⑤…割引困難な手形の交付を避けたい場合

下請代金は、現金もしくは短期手形による支払を要請する。

下請法で定める入金起点は「納品日」であることを説明し、検収に関係なく納品後の60日以内に支払を受ける。

下請代金を、前金、中間金、納品後残額と段階的に現金で受領する。手形の現金化にかかる割引料などコスト負担を勘案した取引価格となるよう、発注者と受注者の間で十分協議する。

★取り決めたルールや 交渉経緯を書面に残す

前記で解説したように、取引条件に関するルールを発注者と取り決めた際には、その「日時」「場所」「担当者(自社・取引先双方)」「方法(対面・電話など)」を書面(議事録など)に記載しておくことが、取引条件の改善に向けて、また、万が一発注者の落ち度でトラブルが発生した際に役立ちます。

その他の項目や詳細につきましては、中小企業庁HPに掲載の「中小企業・小規模事業者のための価格交渉ノウハウ・ハンドブック」および「事例集」をご参照下さい。

〈一方の発注者側は…法令違反の恐れがある下請けへの要求例〉

- 合理的な説明のない値下げや単価の指定
- 原材料価格などの上昇を無視した価格据え置き
- 金型・木型などの無償での保管・管理
- 量産終了後の補給品の単価を量産品と同じに
- 少量発注なのに大量発注を前提とした単価に
- 割引(換金)困難な長期手形での代金支払い
- 製品の図面など技術情報の無償提供
- 事後的な仕様変更等に要する費用の受注者負担 など





退職金の支払日の延長と分割

退職金の支払い時期については、法律上特別な規定はありません。退職金制度を設けること自体が会社の自由ですので、支払日についても会社の裁量あるいは労使合意に任されていると考えられています。ただし、退職金の支払日を就業規則(退職金規程)に定めた時点で、その内容は労働契約の内容となり、使用者には支払い義務が発生します。したがって、いったん定めた退職金の支払日を延期することは原則としてできません。

資金繰りの関係で、退職金の支払日を延長したい場合でも、就業規則などで、「退職の日から〇日(か月)以内に全額支給する」などとはっきり定められている場合は、使用者には支払期日までに退職金全額を支払う義務が生じます。

一方、分割で退職金を支払うことは可能です。分割して支払うには、就業規則で支払時期として次のような内容の記載が必要であると考えられます。「退職金は2回に分けて支給する

ものとし、原則として退職の日から1ヶ月以内に支給金額の2分の1を支給し、1年後に残りの2分の1を支給するものとする。このときのポイントは、ただ単に分割支給するだけの記載ではなく、分割する回数、支払時期についても定めておく必要があることです。もし、就業規則にこのような「分割支給する」旨の記載がない場合、就業規則の変更が必要になります。そして、これまで一括支給であったものを分割して支給することとは「条件の不利益変更」に該当すると考えられますので、変更に関しては、従業員の同意が必要になります。会社としては、変更する必要性、すなわち将来にわたっての全従業員に対する退職金支払の確保という目的を十分に説明し、全従業員から同意を得ることで、退職金規程を変更されることをお勧めします。

賃金の定義として、「名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」(労働基準法11条)と定められています。一般的には、結婚祝金のようなものは、「労働の対償(いわゆる対価)」ではありませんが、では、労働基準法上の「賃金」ではないのでしょうか。この点について、行政解釈によると、「結婚祝金、死亡弔慰金、災害見舞金等の恩恵的給付は、原則として賃金とみなさないこと。ただし、結婚手当等であつて労働協約、就業規則、労働契約等によつてあらかじめ支給条件の明確なものはこの限りでない」としています。

慶弔見舞金規程にもとづいて支給される「結婚祝金」の扱い

結婚祝金等の慶弔見舞金は、「支給条件はあらかじめ確定されているが、支給事由の発生が不確定であり、かつ非常にまれに発生するもの」として、「臨時の賃金」にあたることとされ、割増賃金の基礎には入りません。次に社会保険料に關しては、健康保険・厚生年金保険ともに、各法律で定義される「報酬」に該当すると、保険料を計算する際に用いる「標準報酬月額」の決定に用いられます。結婚祝金等は、事業主が恩恵的に支給される場合は「報酬」に該当しません。労働の対償として支給される場合であっても、常態として受け取るものではないので、同じく報酬に該当しません。このため社会保険料すべてについて、結婚祝金は保険料計算には含まれません。



◆平成29年度税制改正大綱◆ 事業承継税制の雇用要件緩和 ～人手不足を踏まえた見直し～

平成29年度税制改正については、今号を手にとされている頃には、国会で成立間近、または成立した直後かと思われる。

平成29年度税制改正では、経営者の高齢化や人手不足への対策として、事業承継税制が拡充されます。事業承継税制とは、後継者が、経済産業大臣の認定を受けた非上場株式会社等を現経営者から相続または贈与により取得した場合、相続税・贈与税の納税が猶予される特例制度です。

この特例の適用を受けるための要件の一つに「雇用要件」があります。この要件が緩和されることとなります。従前制度の雇用要件は、事業承継税制の適用を受けた後5年間、従業員数を平均で相続・贈与時の8割以上維持しなければならず、維持できなければ、相続税・贈与税の納税の猶予は打ち切りとなります。この計算方法については、従前では従業員数に80%を乗じて計算した数に1人未満の端数があるときは、

「切り上げ」られますが、改正後は「切り捨て」となります。

つまり、従前では、従業員数が4人の場合、4×80%＝3.2人となり、端数切り上げのため、従業員数4人を維持しないと要件を満たすことができませんが、改正後は端数切り捨てのため、4人から3人に減った場合でも要件を満たすこととなります。(平成29年4月1日から認定事務は都道府県に変更となります)

この改正により、特に人手不足の影響を受けやすい従業員5人未満の小規模事業者などにメリットがあると考えられます。昨年、日本政策金融公庫総合研究所が行った調査によれば、事業承継に伴う様々なリスクや後継者難などを理由に、中小企業経営者の約半数が自分の代で廃業を予定していると回答しています。今回の事業承継税制の拡充が、このような企業の円滑な事業承継を行うための一助になることが望まれます。

4月の税務と労務

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届出
4月1日現在で給与の支払を受けなくなった者がいるときは4月17日までに関係の市町村長に要届出
 - 公共法人等の道府県民税及び市町村民税均等割の申告
申告期限…5月1日(道府県及び市町村)
 - 軽自動車税の納付
(1)賦課期日…4月1日
(2)納期限…4月中において市町村の条例で定める日
 - 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付
納期限…4月中において市町村の条例で定める日
 - 3月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…4月10日
 - 2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…5月1日
 - 2月、5月、8月、11月決算法人の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…5月1日
 - 法人・個人事業者の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…5月1日
 - 8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…5月1日
 - 消費税の年税額が400万円超の5月、8月、11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…5月1日
 - 消費税の年税額が4,800万円超の1月、2月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告(12月決算法人は2か月分)(消費税・地方消費税)
申告期限…5月1日
 - 固定資産課税台帳の縦覧期間
4月1日から20日又は最初の固定資産税の納期限のいずれか遅い日以後の日までの期間
 - 固定資産課税台帳への登録価格の審査の申出の期間
市町村が固定資産の価格を登録した日から納税通知書の交付を受けた日後3月を経過する日までの期間等
- 労務 —
★健保・厚保の保険料の納付 納期限…5月1日

「やってみせ 言ってみせ」は、よく聞かせる言葉です。ほめてやらねば人は動かじ。これは連合艦隊司令長官・山本五十六氏が遺した人を育成する言葉です。この育成術は、企業の若手社員だけでなく、部下を教育する上司、現場責任者、経営幹部、そして企業経営者も含め、多くの人が参考となる教育の基本といえます。▼まずは上司が手本を見せて、そしてきっちり部下にわかるように説明する。そして、実際に本人にやらせてみせ

やってみせ 言ってみせ…

て、その結果や過程に対してしっかりと褒める。これは部下にとって初めてのことにチャレンジしている様子を、上司がしっかりと見ているというコミュニケーションでもあります。▼部下の教育は一方的であつてはいけません。相手の気持ちや立場を理解しようとして、一方的に教える側だけの理屈で教えるという態度です。「やってみせ 言ってみせ」は、相手の気持ちや立場を尊重し、思いやりを持っていなければ出来ないやり方です。