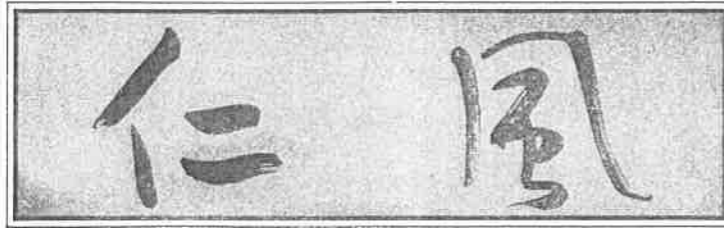


松嶋一海税理士事務所通信



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



全社員が品質管理検定部門を超えて情報共有

精密機器のS社は、全社員を対象に検査や品質管理に関する検定を取得させている。技術者ではない管理部門の社員も対象としているのは、ものづくりに関する情報や技術を、所属部門の枠を超えて社内で共有するためだ。

同社では日本規格協会による「品質管理検定」の取得を推奨している。検定試験は1～4級に分かれるが、正社員では3級以上、契約社員は4級の取得を促している。

試験2ヶ月前からは有資格者を先生役に勉強会も実施している。若手からベテランまで分け隔てなく勉強するため「社内での一体感が生まれた」「生産部門と管理部門のコミュニケーションが円滑になった」といった効果も現れたという。

始業時間、毎日変更が可能 営業担当者を対象に導入

スポーツ用品販売のH社は、営業社員を対象に毎日始業時間を変更することができる制度を導入した。仕事と育児・介護などを両立しやすくするとともに余暇を楽しむやすくする。採用の面でもプラスになるほか、仕事面でも斬新なアイデアが生まれることも期待している。

午後6時45分から午前9時15分までの間、30分刻みで6パターンを設定した始業時間から選択ができる。出勤時間は、事前に上司の許可を得れば毎日変更できる。例えば、午前6時45分に出社した場合、午後4時に帰宅することができる。社員ごとに勤務時間が異なるため、打ち合わせや会議は午前9時台から午後4時までに集中させる。

営業時間が決まっている店舗に勤務する正社員や勤務体系が異なる契約社員、パート従業員は対象としない。

正社員求人倍率、初の1倍超え 製造業、運輸、建設など伸びる

厚生労働省が発表した6月の有効求人倍率は前月比0.02ポイント上昇の1.51倍となり、4カ月連続で改善した。正社員の求人倍率は0.02ポイント上昇の1.01倍で、集計を始めた2004年11月以降初めて1倍を超えた。パートなど非正規社員だけではなく、正社員の人手不足感も急速に広がっている実態が浮き彫りとなった。

求人倍率は、ハローワークに申し込んだ求職者1人当たりの求人数を示す。正社員の求人数は1.8%増えた一方、求職者数は0.1%減った。新規求人を業種別で見ると、自動車関連が好調な製造業のほか、人手不足が深刻な運輸・郵便業、建設業などで大きく伸びた。

在庫調整を行わないと販売利益が上がらないという悪循環に陥ることになり、結果として資金繰りが悪化する要因となる。

在庫調整には、主に既に抱えている在庫を廉価で処分する方法と、仕入れ数量（製造業の場合は生産数量）を調整する方法がある。

在庫調整



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

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



P 68
42 「とんぼとまったふたりのあひだに」
(作評)
一つのことをきっかけにして、お互いの共通意識に気が付く。「あれっ。」という感じ。何気ないひらがなの文体が、自然に入ってくる。文字が言葉となり文になって語りかけている。卒意とは、そういうことかと。



「この世に生まれた 唯それだけですばらしい」
(放哉句) 53×45

(説明)
漢字かな交じり文の作品。書画一体の作品でもある。文字と画を融合した作品である。文章も尾崎放哉の句ということで深いところに引き込まれる。そして、画が、更に深いところに誘っている。

柴山 抱海

昭16 鳥取県生元
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

さきづけ・あとづけ 『明確・IT・交流』 Vol.XV (seq.175) 平成29年9月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

- 8月のノロノロ台風は、西日本の各所にダメージを与え、そして東北へ、という形で列島縦断のプロセスを辿りました。東京でも思わぬところで突然の激しい雨に出くわし、結構、慌てさせられました。9月は、防災の月でもあります。過去の大きな台風と最近の台風とでは、今の方が、局地的と思えますが、雨は恵みの雨であってほしいなと思うところです。それにしても、8月の東京の雨は、珍しいと思います。
- さて、国税の職場も新しい体制での事務運営が始まりました。役所とのやりとりには、職員録は重要な役割を果たしますが、この作成がされるまでの間、役所との連絡に、齟齬がないようにと気を配っています。8月は、すでに調査立会もありましたが、受ける側もきちんと整理されており、予定の日程で終了の方向となりました。昨今は、国税通則法の改正により、調査手続きが明確になりましたので、役所の方は、それらへの対応が大変だなど、毎回、感じております。8月もお盆休みが過ぎると、すぐ月末になってしまいます。毎月、仕事の棚卸をしながら、事務処理をしておりますが、最近も、顧問先へも少しは訪問したりして、しっかりしたコミュニケーションが必要だと痛感しております。
- それにしても、税理士などの士業は、ITの進展、浸透にともない、仕事の内容が激変していると言われております。確かに、税理士は、補助業務である記帳などの会計処理をとおして収入を確保してきた経緯がありますが、会計ソフトの発達により、誰でも短期間の研修で日常の記帳処理ができるようになっています。また、会計の入力業務を省力化するという「クラウド会計」も登場しました。会計ソフトでは、消費税の集計計算も勘定科目などコード設定が適切であれば、ほぼ、会計処理システムがフォローしてくれます。確かに、これですべてオーケーというわけにはいきませんが取引の基本設定がきちんとしていけば、精度も高いものとなります。顧問先の計算の正確性を確保するためには、経理担当者の習熟の手助けをし、同時に、税理士は、しっかりと事務処理のチェックができるようにしていくことが大切ですので、そういう視点からのアプローチに心がけたいものだと思って取り組んでいるところです。ご案内のとおり、消費税も、次は10%となります。消費税が平成元年に導入されたので、間もなく30年となります。新しい税法も、国の基幹の一翼を、しっかりと、担うようになりました。次の改正は、税率引き上げと同時に軽減税率の導入がされます。税理士としても、この変更について研究していかなくてはなりません。当然、事業者の方は、「自分のところは、どうするのか。」という課題が待っている訳です。税理士にとって、時代の変化は、電子申告・マイナンバー・消費税制度の変更とトリプルで走ってきていますので、目が離せませんが、「自分を追いつめないよう、すべてパーフェクトに。」と思わないで、時宜に合わせて対応していきたいと思っています。
- さて、8月の初旬、田舎の中学の同級生の中本明臣君が亡くなったと同級の中尾君からメールが来ました。大阪で造園業をしていて、大阪の花博の仕事に請け負った大活躍をしていました。先代に見送られて仕事を継いだ形でしたが、年を重ねて生まれ故郷に帰り園芸店を切り盛りしていました。当方が田舎に帰った時に顔を出すと「これ一つ持って行って。」と花を手渡してくれました。何より、同い年で仕事をしている者がいるということが嬉しくて立ち寄っていました。奥様からは、「入院して一週間で逝ってしまいました。」と電話がありました。「帽子を被ってかっこよく仕事をしていましたね。」「でも、頑張ってください。」と返しました。今年のお盆は、彼の花屋さんが開いていないとなると園部の人達は、不便だろうと思いました。
- ところで、7月の定期異動で国税の職場を退職した竹井 司さんが事務所に顔を出してくれました。彼とは、国税局の情報処理部門でも東京研修所でも一緒に仕事をした仲ですが、九州人らしく快活で、スケールの大きいところが魅力でした。国税局の法人課税課にも在籍し法令の適用の可否判断に優れていると思いますが、彼が教育官時代に培った研修生との信頼関係は、他から見ても素晴らしいと思います。税務職員を終えて、次はどうするのか、第二の人生というように簡単な時代ではないですが、自分たちと頑張った時代を、80歳を超えられた大先輩の戸能先生と一緒に、思い出と重ねて、とことん、語り、振り返りました。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)



個人情報保護法が改正 基本的ルールと対策

中小企業事業者も対象に

個人情報保護法が改正され、本年5月30日に施行されました。改正前は、5000人以下の個人情報を取り扱う事業者（小規模取扱事業者）は、個人情報保護法の適用対象外でしたが、法改正により、すべての事業者（個人事業主も含む）も個人情報保護法を守る必要のある事業者（個人情報取扱事業者）になりました。そこで今回は、個人情報保護法の概要と中小企業への対策について取り上げます。

まず、「個人情報」とは、氏名、住所、生年月日等により特定の個人を識別できる情報であり、他の情報

と照合することによって識別できるものを含みます。マイナンバーも個人情報に該当します。

●個人情報保護法の基本項目●

- ①取得するときのルール
個人情報を取得する際、何の目的で利用するか明示する
- ②利用するときのルール
取得した個人情報は明示した利用目的以外には使ってはいけない
- ③保管するときのルール
パソコンのファイルにはパスワード書類は施錠した場所で安全に管理
- ④第三者への譲渡禁止
取得した個人情報の第三者への譲渡は原則禁止
- ⑤本人からの情報の開示請求
本人から個人情報の開示、訂正などを求められたら応じなければならない

ますので、法改正に伴い、従業員の情報を含めて1件でも個人情報があれば個人情報取扱事業者の適用となりました。したがって小規模事業者だったり、個人事業主であっても、すべての事業者に関する話になります。

■個人情報保護の基本的ルール

個人情報を扱う際の基本的なルールは、「使う目的をきちんと説明する」「勝手に目的外に使わない」「しっかり保管する」などで、基本的には常識的な注意で十分です。

①個人情報を取得するとき
個人情報を取得する際は、どのような目的で個人情報を利用するのかについて、具体的に特定しなければなりません。（例：購入商品の発送のためなど）

②個人情報を利用するとき
取得した個人情報は、利用目的の範囲内で利用しなければなりません。例えば、商品を発送するためだけに取得したお客様の住所を使って、自社のDM送付などは目的外利用になります。

すでに取得している個人情報を、取得時と異なる目的で利用する際は、あらかじめ本人の同意を得る必要があります。

③個人情報を保管するとき

取得した個人情報は漏えいなどが生じないように、安全に管理しなければなりません。

例えば、電子ファイルであればパスワードを設定する、ウイルス対策ソフトを入れる、紙であれば、施錠できる引き出しなどで安全に保管する一などです。

また、従業員が会社の保有する個人情報を利用したり、漏えいしないように社内教育も行いましょう。

④個人情報の第三者への譲渡

個人情報を本人以外の第三者に渡すときは、原則として、あらかじめ本人の同意を得なければ譲渡できません。

ただし、法令に基づく場合（例：警察からの照会など）や業務を委託する場合（発送業者にお客様の氏名・住所・電話番号などを渡す）は、本人の同意がなくても第三者に渡すことができます。

⑤本人からの情報の開示請求

会社が保有している個人情報について、本人から開示や訂正等を請求された場合、企業は対応しなくてはなりません。

また、その個人情報の利用目的を問われた場合には、しっかり答えられるようにしておきましょう。



人手不足を乗り切る 3つのステップで対応

中小企業庁・ガイドライン

現在、日本は深刻な人手不足に直面しています。このような背景から中小企業庁は、「中小企業・小規模事業者人手不足ガイドライン」を公表しました。人材不足は中小企業の経営上の大きな不安要素です。そこで今回は、人手不足への考え方や対応をまとめた同ガイドラインについて取り上げます。

人手不足は全業種にわたり深刻化していますが、その根本にあるのは人口減少、少子高齢化という人口構造的な課題であるため、恒常化している問題です。その中でも、若者の強

い大企業志向や賃金格差、高い離職傾向など中小企業事業者をめぐるとはより一層厳しくなっています。

一方で、中小企業事業者は、復職後の女性、高齢者を選択される傾向が強いことから、多様な働き手が最大限能力を発揮できるよう、働き方改革や職場環境の整備を進めることによって、人手不足に対応していくことができます。

企業の魅力を高め、潜在労働力を掘り起こすことが重要ですが、同時にIT・機械等の導入による生産性向上にも不断に取り組んでいく必要があります。

ガイドラインでは、人手不足への対応として、3つのステップを紹介しています。一度、自社にあてはめて考えてみましょう。

■重要な3つの視点

①経営課題や業務を見つめ直す
自社のニーズ・課題に遡ってとらえることで、経営課題についての解決の方向性・優先度を再認識する。

人手が不足している業務を見つめ直す。業務を洗い出し、さまざまな業務を切り分ける。フルタイム勤務を短時間に切り分けるなど、業務全般を見直す。

②業務に対する生産性や求人像を見つめ直す
業務改革やIT・設備の導入などにより生産性を高める。

ムリ（設備や人への過負担）・ムダ（原価を高める要素）・ムラ（仕事量・負荷のばらつき）の削減や標準化を行う。

業務の見直しと合わせて、求人像の幅を広げる。人員配置で別の求人に置き換え、定着率が高い主婦層やシニア層にも目を向ける。

③働き手の目線に立った人材募集や職場環境
ターゲットに対するメッセージをリアルで明確にする。「○○能力のある人」「△△資格を持つ人」「□□経験のある人」といった人材要件ではなく、「どんな仕事をする人材」

を求めているかを明確にする。

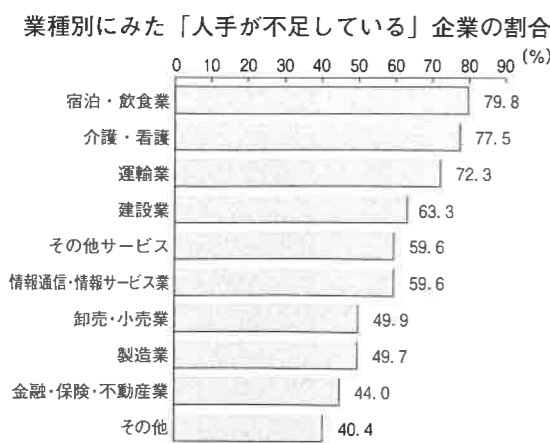
社長自ら思いを語るなどの採用体制や採用手法の選択も重要。中小企業においては、採用の担当者が経営者であることが多いため経営者次第で働き方改革や職場環境の整備を進めることができる。

働き手の制約が何かを考え、その対応策を講じる。女性であれば育児との両立が課題となる場合が多いため、勤務体系を柔軟に考える。高齢者であれば、身体負担などへの配慮も必要。

■変革のチャンスに

人材不足は、中小企業において今後ますます大きな経営課題となっていくことが想定されますが、ガイドラインでは、さまざまな業種の企業を取り組んでいる対応事例などを紹介していますので、自社に合った対応を考えるヒントになるかもしれません。

また深刻な人手不足というピンチを、会社を変革し、また、成長していくためのチャンスととらえ、経営者自らリーダーシップを発揮して取り組むことも重要です。その際、人手不足の状況を客観的にとらえ、あらゆることを見つめ直し、発想を大胆に変えてみる大切といえます。



税よりも負担が重い暦年課税で計算した贈与税を納税しなければならぬリスクがありました。

そこで、今回の改正では、贈与税の納税猶予制度について、「相続時精算課税制度」(特別控除2500万円・税率20%)との併用を認め、贈与税の納税猶予取り消し時のリスクを軽減する措置がとられました。

下表の事例で見ると、総株数1万株・1株3万円(株価総額3億円)の企業で、先代経営者が全体の3分の2(2億円)を保有しており、これを後継者である息子へ全て贈与(株式以外の資産なし・相続人は後継者1名のみ)した場合、贈与税は約1億300万円となりますが、事業継続の要件が満たされれば納税は猶予されます。

従前では、不況で雇用の8割確保が出来ないなどの理由で贈与税の納税猶予が取り消された場合、猶予されていた贈与税の約1億300万円を納税しなければなりません。

一方、贈与をしないで相続を迎えた場合、相続税は4860万円が済むことになり、これでは何のために高いリスクを負い、贈与をしたのかという問題が生じていました。

今回の改正により、贈与税の納税猶予制度について相続時精算課税制

度との併用が認められたことで、万が一、認定が取り消された場合でも3500万円の贈与税の納税で済み、その後に先代経営者の相続が発生した際に追加で相続税を1360万円納税することになりますが、合計で4860万円となり、何もしないで相続を迎えた場合の相続税と同額になります。

③セーフティネット規定

従前では、災害や経営環境の激変時も雇用8割要件があったため、制度利用の障害となっていました。そこで、災害や取引先の倒産等が生じた場合には、影響の程度に応じて雇用要件等を免除または緩和するセーフティネット規定が創設されました。

■適用時期

前記②および③の改正は、原則として平成29年1月1日以後に相続等または贈与により取得する非上場株式等に係る相続税または贈与税について適用され、①の改正は、平成29年4月1日以後に適用されます。

なお、これまで各地の経済産業局が行っていた認定事務は、平成29年4月1日以後に行われるものより、中小企業者の主たる事務所のある都道府県に変更となりました。

〈贈与税納税猶予取消時の負担軽減措置(相続時精算課税制度との併用)〉

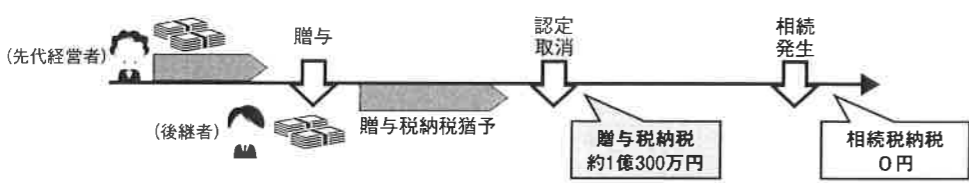
○贈与税の納税猶予の適用を受けても、認定が取り消された場合に高額な贈与税負担が発生するリスクが存在。相続時精算課税制度との併用を認めることにより、リスクの軽減を図る。

【事例】・総議決権株式数10000株、1株30000円、株価総額3億円。
・先代経営者は株式全体の2/3(2億円)を保有しており、後継者へ当該株式の全株を移転する。その他の資産なし。
・相続人は後継者1名のみ。

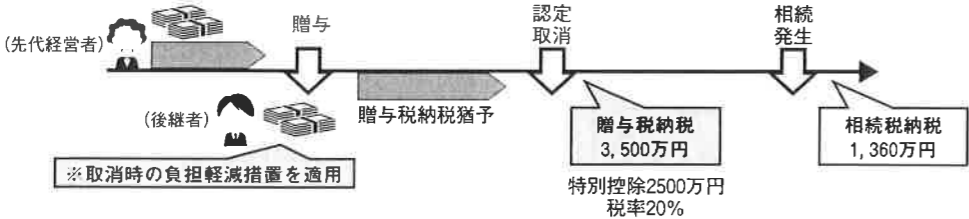
①【相続により自社株式を取得した場合】



②【贈与税の納税猶予の適用を受けたが、取り消された場合】(現行制度)



③【贈与税の納税猶予の適用を受けたが、取り消された場合(相続時精算課税制度との併用を認める場合)】



※納付税額は、先代経営者の息子が後継者になることを前提に算出。(利子税は考慮外)
※親族外承継の場合、親族外の後継者には相続税額の2割に相当する金額が加算される。また、贈与税額も高くなるケースがある。

納税額

4,860万円

贈与税の納税猶予の適用を受けたが取消された場合には、税負担が高額になる。

約1億300万円

取消し時の税負担を相続税と同額に

4,860万円

平成29年度税制改正にみる
事業承継税制の見直し
～人手不足への対応・生前贈与の促進など～

中小企業庁が昨年12月に公表した「事業承継ガイドラン」の資料によると、直近の経営者の平均引退年齢は、中規模企業で67・7歳、小規模事業者では70・5歳となっています。さらに、経営者の高齢化を背景に、2020年頃には数十万の団塊世代の経営者が引退時期にさしかかると言われています。

このような状況を踏まえ、中小企業の事業承継の円滑化に向けた取り組みは喫緊の課題となっています。

そこで今号では、平成29年度税制改正で見直しが行われた「事業承継税制」の主な改正内容についてふれてみました。

■改正の背景

事業承継税制は、中小企業の事業承継の円滑化を図る観点から平成21年度税制改正において創設された制度で、後継者が現経営者から非上場株式等を相続または贈与により取得した場合、一定の要件を満たせば、相続税・贈与税の納税が猶予される特例制度です。

しかし、制度の創設以来、適用要件が厳しいことなどを背景に、利用

者(認定件数)は低い水準にとどまっております。この問題を改善するため、その後の税制改正では数回の要件の緩和が行われました。そして、平成29年度税制改正では、制度をさらに使いやすくするため、主な改正として①人手不足を踏まえた雇用要件の見直し、②相続時精算課税制度との併用を認め生前贈与を行いやすくする、③災害時等における雇用要件等の緩和(セーフティネット規定)などの見直しが行われました。

事業承継税制の概要

〈相続税の納税猶予制度〉

○後継者が納付すべき相続税のうち、相続により取得した非上場株式等(注)に係る課税価額の80%に対応する額が納税猶予される。

(注) 相続前から後継者が既に保有していた議決権株式等を含め、発行済議決権株式総数の2/3に達するまでの部分に限る。

〈贈与税の納税猶予制度〉

○後継者が納付すべき贈与税のうち、贈与により取得した非上場株式等(注)に係る課税価額の全額に対応する額が納税猶予される。

(注) 贈与前から後継者が既に保有していた議決権株式等を含め、発行済議決権株式総数の2/3に達するまでの部分に限る。

○相続税・贈与税の申告期限から5年間は、以下の要件を満たして事業を継続することが必要。

- ①雇用の8割以上を5年間平均で維持 ※平成25年度改正(平成27年1月施行)前は、雇用の8割以上を毎年維持
- ②後継者が代表を継続
- ③先代経営者が代表者を退任(有給役員として残留可)(贈与税) ※平成25年度改正(平成27年1月施行)前は、先代経営者が役員を退任
- ④対象株式を継続して保有
- ⑤上場会社、資産管理会社、風俗関連事業を行う会社に該当しないこと 等

■主な改正の内容

①小規模事業者の雇用要件の見直し

事業承継税制の雇用要件について、維持すべき従業員数(5年平均で8割)を計算する際に、これまで端数を「切り上げ」ていたところを、「切り捨て」ることとなりました。

例えば、相続開始時の従業員数が4人の場合は、改正前では従業員数を減らすことができませんでしたが(4人×80%≧3・2人↓切り上げ計算で4人)、改正後では従業員が1人減った場合でも(4人×80%≧3・2人↓切り捨て計算で3人)、雇用要件を満たすことになります。

今回の改正により、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の従業員が1人減った場合でも、雇用要件を満たすことが可能となりました。ただし、従業員1人の企業が従業員ゼロになった場合には適用できません。

②相続時精算課税制度と贈与税の納税猶予の併用

贈与税の納税猶予中、雇用要件等を満たすことができずに認定取り消しになってしまうと、改正前は相続



業務委託契約と雇用関係

「業務委託契約」とは、一方が特定の仕事を処理し、「処理された仕事」と引き換えに相手方が報酬を支払うことを約束する契約です。業務委託契約の場合、雇用契約のような「使用者」と「労働者」という関係でなく、「独立した事業者同士」という関係になります。したがって、業務委託契約である場合、「労働者」ではないことから、労働基準法の各種の適用は受けず、健康保険や厚生年金、雇用保険等の保険料の負担義務がありません。

このため、人材を確保して何らかの業務を依頼するには、正社員やパート従業員などを雇用するより、個人と業務委託契約をした方が経済上のメリットが多いと思われるかもしれませんが、労働者かどうかはその実態によって判断されます。単に業務委託契約書を交わしたからといって、それだけで労働者でなくなるわけではないので注意が必要ですが、業務委託と雇用関係の最大の違いは「発注者が指揮命令をすることが

できるか否か」です。指揮命令権の有無は具体的には以下の点を参考に判断されます。

- ① 仕事の依頼に対して引き受けた側が断ることができるか
 - ② 仕事を進める上で本人の裁量の余地が相当程度あるか
 - ③ 勤務時間について発注者から拘束されるか
 - ④ 本人の代わりに他の者が業務提供することが認められているか（代わりがきくか）— などです。
- 具体的な例で考えると、美容室などの業務を命じられている美容師の場合、形式的には業務委託契約であっても、① 仕事は原則として断れない、② 業務遂行について裁量の余地は少ない、③ 出勤簿などで勤務時間管理を受けている—などの状況であれば、労働基準法上の労働者と判断される可能性があります。
- たとえ契約自体は業務委託の形でも、実際の仕事の命令の方法や業務の管理実態が他の労働者と同様の取り扱いをしていると判断された場合は雇用契約とみなされます。

正社員と非正規社員の処遇の見直しを進めている企業が増加しています。そこで今回は、そうした取り組みを行う際に活用できる「キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）」を紹介いたします。

諸手当制度共通化コースとは、非正規社員に関して正社員と共通の諸手当制度を新たに設け、適用した場合に助成されるものです。

キャリアアップ助成金 諸手当制度共通化コース

■主な受給要件■
まず、雇用保険適用事業所ごとにキャリアアップ管理者を設置した上で、「キャリアアップ計画」を作成し、管轄の労働局の確認を受けておく必要があります。このキャリアアップ計画に記載された期間中に、就業規則等において諸手当を見直し、非正規社員に関して正社員と共通の諸手当制度を新たに設けることとなります。この諸手当については以下の①から⑩のいずれかになっています。

- ① 賞与、② 役職手当、③ 特殊作業手当・特殊勤務手当、④ 精皆勤手当、⑤ 食事手当、⑥ 単身赴任手当、⑦ 地域手当、⑧ 家族手当、⑨ 住宅手当、⑩ 時間外労働手当、⑪ 深夜・休日労働手当

この諸手当制度を設け、対象労働者1人当たり以下のA、B、Cのいずれかに該当し、6ヶ月分の賃金を支給していることが必要です。

- A ①については、6ヶ月分相当として5万円以上支給した事業主
- B ①から⑨については、1ヶ月相当として3千円以上支給した事業主
- C ⑩または⑪については、割増率を法定割増の下限に5%以上加算して支給した事業主

■支給額■
支給額は1事業所あたり1回のみで、以下の金額になります。

- 中小企業 38万円
- 大企業 28・5万円

上記の他、この新たに設ける諸制度をすべての非正規社員と正社員に適用させるなど、細かな要件が設けられていますので、受給を検討する場合には、事前にその内容を確認しましょう。



仮想通貨に係る消費税の取り扱い 7月1日から非課税に

近年、ビットコインに代表される仮想通貨の話題を聞く機会も多いため、仮想通貨とは、紙幣や硬貨といった実物がなく、インターネット上でやり取りするお金を指します。中央銀行のような公的な発行主体や管理者が存在せず、専門の取引所を通じて、円やドル、ユーロ、人民元などの通貨と交換ができません。既存の金融機関を経由しないため、送金手数料が安いなどのメリットがあります。

このビットコインなどの仮想通貨の売買について、平成29年7月1日から消費税を非課税とする取り扱いがスタートしました。これは平成29年度税制改正で「仮想通貨に係る課税関係の見直し」が行われたことによるものです。

現在、約1000種類もの仮想通貨があり、全体の時価総額は約9兆円にもぼるとされています。日本国内でも、ある家電量販店が仮想通貨による支払いへの対応を始めた。一部のメガバンクでは独自の仮想通貨の発行に向けて実証実験を始めているとの報道もあります。

改正前は、仮想通貨の日本国内での取引所における売買にあたっては、「モノ」（課税資産の譲渡等）として取り扱われ、購入時・売却時ともに8%の消費税が課されていました。しかし、①実態として仮想通貨が「モノ」ではなく「支払手段」として利用されていること、②外為法上の支払手段や資金決済法上の前払式支払手段（プリペイドカード等）などの譲渡は非課税扱いとされていること、③米国やEUなどの諸外国では仮想通貨に係る消費税は非課税とされていることなどを踏まえ、非課税扱いとすることになりました。

9月の税務と労務

- 税務—
- ★8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…9月11日
 - ★7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…10月2日
 - ★1月、4月、7月、10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…10月2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…10月2日
 - ★1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…10月2日
 - ★消費税の年税額が400万円超の1月、4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…10月2日
 - ★消費税の年税額が4,800万円超の6月、7月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告（5月決算法人は2ヵ月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…10月2日
- 労務—
- ★健保・厚保の保険料の納付
納期限…10月2日

「やってみなはれ」

「やってみなはれ」。これはサントリーの創業者・鳥井信治郎氏の口癖でした。この口癖は、創業以来100年を過ぎた今もサントリーの企業精神として現場に継承されています。▼「とにかくやってみなはれ。やらなわからしまへんで」の意味するところは、社員のチャレンジ精神を大事にするということ。チャレンジ精神とは、言い換えれば、ベンチャー精神の発揮といえます。▼新たな挑戦が利益に結びつかないことも少な

くありません。高い目標を目指し、挑戦した結果、失敗した社員を罰するような処遇をしていたりすれば、社員は自ずとリスクを避け、挑戦しなくなってしまう。▼企業としては、「挑戦しない社員」より「挑戦する社員」を高く評価し、新たな挑戦を後押しすべきです。現状に甘んぜず、積極的に新しいものに挑戦しようとするベンチャー精神をもった社員の能力を最大限発揮させることが企業の発展につながります。