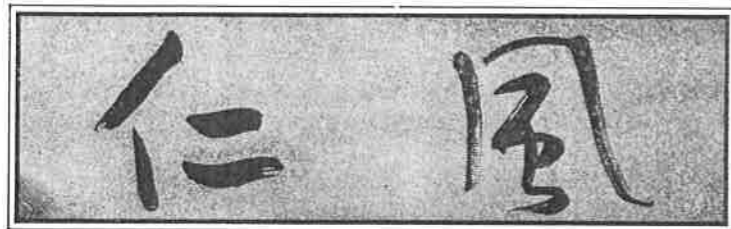


松嶋一海税理士事務所通信



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



会議時間の短縮や資料の枚数も削減

電気メーカーのN社は、無駄な作業を削減するため、60分の会議は45分に、30分の会議は25分に縮めることにした。また、社内で使用する会議資料などのページ数を削減することで、内部資料を作るだけの時間も削減している。

会議時間の短縮や資料作成の時間を削減することも、無駄な労働時間を削減することにつながることに気づいたという。

また「2020年までに残業0を目指す」というスローガンのもと、社長自身が19時までには退社するなど、一般従業員のみならず上層部でも取り組みを強化している。残業をする場合、上司の承認を必要とするなど、「帰りづらい雰囲気」をなくす取り組みも行っている。

タバコ吸わない社員に「有休」を増やす

ウェブマーケティングのP社は、タバコを吸わない社員に有給休暇を増やす「スモ休」制度を導入した。勤務時間内外を含む非喫煙者で、かつ6か月以上勤務している正社員に対し、従来の有休に加えて1年あたり6日増やす。

社内の目安箱に「喫煙者は通常の休憩時間以外にも1日数回業務を離れることがあり、非喫

煙者との間に生じる業務時間の差は問題ではないか」との意見が寄せられた。これにもとづき、不平等感解消に加え、健康増進のためにも、「スモ休」を制度化した。

喫煙者は移動時間も含めて1回のタバコ休憩で10分前後つかう。1日3回と仮定して30分。10日で300分。あくまで概算だが、1か月の累積で1日分の労働時間以上にのぼるといふ。

「小さな思いつき」を提案 数値による改善効果を求めず

金型メーカーのT社は、数値による改善効果を求めない「カイゼン提案」制度を導入した。「小さな思いつき」でも声に出せるようにして、これまでの2倍の提案数を狙う。

従来の制度では、想定される改善効果を提案時に具体的な数値で示す必要があったが、数値を不要とし、提案書類の記述も簡略化した。提案が実現すると、500円相当の商品券を進呈する。

これまでは入社10年前後以上の中堅社員に偏りがちだったが、制度導入後は入社数年後の若手からの提案も採用されている。また、これまでは提案しても上司から「効果があるのか」と否定されるケースが多く、「やる気がそがれる」といった声もあったことから、同制度では原則、提案された内容について上司は否定しないこととした。

電子決済をやり取りすることで代金などを支払うサービス。店舗のレジなどに設置した決済端末にカードを読み取らせたり、スマートフォン（スマホ）をかざしたりして支払う。小銭を持ち歩く手間やお釣りを受け取る時間を省けるというメリットがある。精算方法にはあらかじめ入金しておく前払い式と、クレジットカードなどで後日支払う後払い式がある。現金決済を好む日本でもスマホの普及に伴い、電子決済の市場も拡大している。消費者の利便性が高まった店舗の導入コストが下がったりすることで今後、急速に普及すると見込まれる。

電子決済



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・審査委員
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



P72 60
「てふてふひらひら山頭火をこえた」
(作評)
越えられそうにないところを超えていく。それを見守っている自分。親と子。先生と生徒。いろいろな対峙がある。どれもこれも愛情が基点にある。それを楽に書いている。

喜寿記念「あめ・つち」柴山抱海書展
於 鳥取大丸 5F催場
平成29年5月10日(水)~15日(月)

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



「わが道をゆく」 63×28

(説明)
淡墨で深く重厚な線が強い印象をさらに強くしており、速い運筆が潤筆を生じ、それが、うねりとなって訴えてくる。

さきづけ・あとづけ 『調査・国際・安寧』 Vol.XV (seq.176) 平成29年10月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

○9月も日本縦断の台風が来ました。日本列島は、あちこちで悲鳴を上げ、また、被災地が増えました。日本に来る台風も、温暖化がすすめば、より強力になると言われています。今後は、より慎重に、油断なく、念には念を入れた対策が必要と痛感します。今年も、8月の中程まで続いた雨の影響で、お米も収穫が落ち、値上がり模様と報じています。もう秋も半ば、何も捗らないまま、季節の変化、移ろいのスピードには、ただただ、驚くばかりです。

○さて、9月も調査立会の事案がありました。調査は事前予告されましたので、資料準備や会議室確保など顧問先もスムーズな対応ができたように思いました。今回は、的確にポイントを押さえた調査のようにも思いましたが、事前の依頼事項などもきちんとされており、個々の判断も早く適切なもの見方を学んだと思います。昨今は、無予告調査は減りましたが、無いわけではありません。従前は、無予告調査は、当たり前でしたが、戦後導入された申告納税制度も長い年月をかけ、すっかり定着いたしました。このため税務調査手続きも、きちんと整理され、事前予告での調査が標準になりました。申告納税制度を前提にすれば、課税庁である国の申告内容の確認調査は、当然に必要であることは言うまでもありません。調査を受忍する側の納税者もしっかりとルールを理解することも必要です。税理士も無用のトラブルが生じないように、目配りしながら、適切な対応をしていくことが大切と感じました。

○ところで、最近の税務の相談事項は、国際的な取引が絡んだ内容のものが増えてきたと感じます。質問の内容を確認すると、実は、海の向こうの話であったり、逆に、海の向こうの話と思っていたところ、それは、国内の問題であったり、結構、税理士は、内容がよく分からないまま、右往左往させられる場面に遭遇するようになり、自分にとっても国際課税の理解は、課題ではありますが、法人税が従前のP/E課税プラス帰属主義への変更が行われたり、消費税のリバースチャージ方式が導入されたり、源泉所得税が二重課税の防止のため、租税条約により債務者主義を採用していたり、税目ごとの判断には、いろいろな角度からの検討が要求されるようになりました。また、法人税制も単体課税制度からグループ課税制度が取り入れられ、更には、連結納税制度も導入されました。これらが、いろいろな場面で交錯するようになりましたし、近年の税制改正のスピードが速くなったので、税制が複雑になったと感じるのかも知れません。

これだけの税制の変化は、世の中がそれ以上のスピードで変わって行っているということだと思います。まさに、自分達は、大変な変革の時代に居るのだと思います。自分なりに懸命に研鑽して行かなければ、とても、ついていけないのかも知れません。

○最近、自費出版をする人が増えてきたと思っていましたら、田舎の高校の先輩である山内治男さんから自分の半生を著したと冊子をいただきました。山内さんは、鳥取の田舎の北条町(旧北条町)鳥の出身で西武バスの社長をされた方です。いただいた冊子「ひとつとおもしろい」の冒頭には、友人がくれた自分史を皮切りに年が明けたら他の友人からも自分史を書き始めたというメールに触発されたと言われていました。そして「まだ、記憶がしっかりしているうちに…」ということでもとめられたようです。先輩の、もう、50年以上前のその時代の考えが分かり、昔の懐かしい情景や事柄の中に、田舎の小さな地域でも、実は、こんなにも差があるのかという思いに駆られて読ませてもらいました。高校生になったとか、お山の大将だったのに、できる人がたくさんいるということが分かりカルチャーショックを受けたとか、勇躍、東京に出てきて、就職対策には、したことがないほどの猛勉強をしたお蔭で西武バスに入社したとか、人前で話ができるようになるために話し方教室の門をたたいたこととか、きっちりと社長業をされた方には、目に見えないところでもの凄いな努力があるのだと、改めて教えられた思いです。そして、今は、安定した暮らしの中にダンスなどの趣味をとおした仲間との交流が生活を豊かにしてくれているとの実感も述べておられました。

人は、それぞれ、年の重ね方は違いますが、山内先輩が大切にしてきたこと、それは「人との交流」であったと記されていました。そして、それが、今の安寧な暮らしの源だということに感動しました。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)



名ばかり管理職と法律上の管理監督者

責任、権限、待遇などで判断

「管理職だから残業手当は必要ない」などと言われることがあります。社内で管理職としての地位にある社員でも、労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらないことがあります。「管理監督者」については、肩書きや職位ではなく、その社員の責任や権限を踏まえ、実態から判断する必要があります。そこで今回は、「名ばかり管理職」と法律上の管理監督者の違いについて取り上げます。

「管理職」という言葉は、労働基準法などで定義されている言葉ではありません。会社内で慣用的に用いられている社内の上級社員に対する用

語といえます。管理職と類似した労働法上の概念、用語は「管理監督者」といいます。

●管理監督者の要件●

- ①責任と権限 経営方針の決定に参画し、または労務管理上の指揮権限がある
- ②勤務様態 勤務時間について厳格な規制を受けず、自由裁量がある
- ③待遇 給与（基本給、役職手当等）の支給など、一般の労働者に比べて待遇が優遇されている

管理監督者には、労働基準法上の労働時間や休憩、休日に関する規定が適用されません。一般の従業員は法定労働時間8時間とされており、それを超えて勤務を命じられた場合には残業代が支払われます。管理監督者にはこの規制は適用されないで、残業代を支払う必要はないのです。

①経営者と一体的な立場で仕事を

している
管理監督者は経営者に代わって同じ立場で仕事をする必要があります。その重要性や特殊性から労働時間等の制限を受けません。

経営者と一体的な立場で仕事をするためには、経営者から管理監督、指揮命令にかかる一定の権限を委ねられている必要があります。

一方、「部長」「店長」といった肩書きであっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事案について上司に決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような場合は管理監督者には含まれません。

また、営業上の理由からセールス担当社員に「部長」といった肩書きをつけているケースも見られますが、権限と実態がなければ管理監督者とは言えません。

②出社、退社や勤務時間について厳格な制限を受けていない

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応を求められることがあり、また労務管理においても一般の従業員と異なる立場に立つ必要があります。このような事情から、管理監督者の出勤時間は厳密に決めることはできません。

また、勤務時間の制限がない以上、出勤時間も自らの裁量に任されていることが必要です。遅刻をしたら、給料や賞与が減らされるような場合は管理監督者とは言えません。

③その地位にふさわしい待遇がなされている
管理監督者は、その職務の重要性から給与（基本給、役職手当等）及び一時金において一般の社員と比較して管理監督者にふさわしい待遇がされているか否かが問題となります。

したがって、「部長」「店長」という呼称ではなく、管理監督者の要件を満たすかの実態が問題である、ということになります。「管理職＝管理監督者」ではありません。名称も似ているので、「管理職になったら残業代はつかない」といった言い方がよくされてきました。

残業代を支払わないために管理職（部長、店長など）として取り扱うというの論外ですが、管理職を管理監督者として扱う場合には、上記要件を満たされるよう、慎重に検討する必要があります。管理職が退職した後、在任中の「残業代」の支払を巡って争いになるといったトラブルがよく見られるので、注意が必要です。

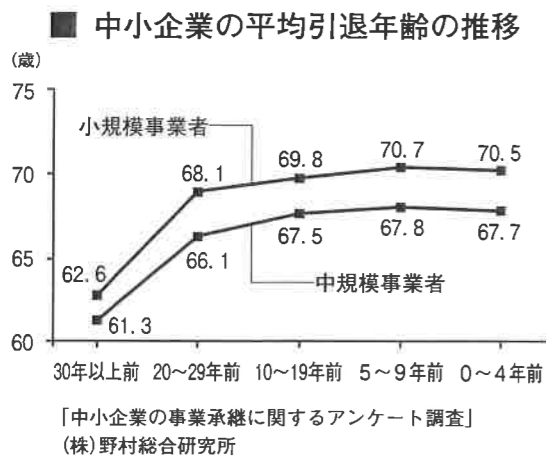


経営者の高齢化と事業承継の準備

円滑な承継のために

日本には優秀な中小企業が多いにもかかわらず、経営者の高齢化と後継者不足によって廃業をやむなくされるケースが増えています。そのようなことのないよう、早めに事業の承継を検討する必要があります。そこで今回は、事業承継の準備と時間などについて取り上げます。

日本の少子高齢化の進行により、経営者の年齢も上昇傾向にあります。帝国データバンクが今年1月に発表した「2017年全国社長分析」によると、2016年の日本の社長の平均年齢は59.3歳で過去最高を



記録、規模が小さい会社では70代、80代の社長が増えています。

もちろん、いつまでも元気で経営を続けられれば問題はないですが、いつかは肉体的・精神的な衰えはやってきます。そして、社長の高齢化が進むとどうしても判断能力の低下や次期経営者の育成の判断は遅れがちになります。そのため事業の継承がスムーズに進まず、事業の縮小ひいては撤退に結びついてしまう例も少なくありません。

経営者が高齢化により引退する場合作の対応策として、①後継者に経営権を譲る、②企業の売却または譲渡(M&A)という選択肢があります。①の後継者は、親族の場合と、親族以外の社員等の場合があります。これらの対応策がうまくいかなければ、たとえ黒字経営であっても、企

業の存続が困難になります。

後継者に事業承継をする場合、後継者の確保に難航することが多いのが現状です。事業承継の中でも、子どもなどに会社を継がせる「親族内承継」は最も多い方法ですが、最近では、少子高齢化や自由な働き方ができるようになってきていることなどから、子どもが親の事業を引き継がないケースが増えています。

従業員や外部の人に承継させるにしても、適任者を見つけるのは大変です。外部から経営者候補を受け入れると、社内外でなかなか受け入れてくれないこともあります。

後継者に引き継いでもらうには、長い時間を要します。後継者候補の選定や、事業用財産の承継方法・タイミングなどの計画を立てなければならず、また後継者の育成などを考えると、その準備には5〜10年が必要と考えられます。

後継者が見つからず、M&Aで売却先を探すにしても、さらに年単位の時間を覚悟しなければいけません。

中小企業経営者の平均引退年齢は70歳前後です。後継者の育成期間を踏まえると60歳ごろには事業承継の準備をスタートするのが理想的です。

■早めに準備するメリット■

事業承継している間に経営者が倒れてしまうおそれもあるため、後継者に事業承継させる場合には、早めに取り組みを開始する必要があります。早めの事業承継の準備には3つメリットがあると考えられます。

一つには後継者の選定(あるいは育成)に時間をかけられること。二つ目には承継に向けた事業的な側面、相続税や資金的な側面などに時間をかけて対策を進めることができること。最後には、事業承継が経営革新のチャンスであること、すなわち、経営者の代替わりで若くフレッシュな経営者による事業革新(イノベーション)が起こる可能性があるということ。

事業承継は、単なる資産の移転ではなく、従業員や顧客・取引先、商品・ノウハウ等を総合して承継することです。いわば、経営理念を引き継ぐことといえます。

そのためには、まずは経営者自身が引退時期を見極め、会社の経営資源、経営リスク、後継者候補の状況等の現状をよく把握したうえで「何を」「いつ」「どのように」実施していくかなどを早めに検討・準備することが何より重要といえます。

者に対してパソコン操作などの協力を求めることができるといった調査手続の見直しが行われました。

臨検等の夜間執行

刑事訴訟法では、日没後の夜間でも令状にその旨の記載を裁判所がすることによって捜索・差し押さえ等を行うことができます。また、関税法においても、許可状に記載がある場合には、夜間でも強制調査を行うことが認められています。

しかし、従前の国犯法では「収税官吏は日没より日出までの間、臨検、捜索又は差押をすることを得ず」として夜間の調査を禁止しています。

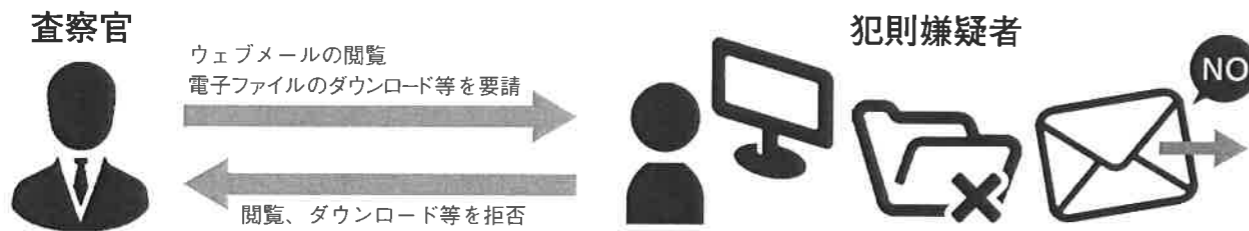
このようなことから、夜間の証拠隠滅の防止や関税法などその他の法律とのバランスを取る観点から、臨検等の夜間執行を可能とする見直しが行われました。

適用時期

この改正は、平成30年4月1日以後の国税犯則調査手続について適用されます。

また、これまでカタカナ表記だった規定を平仮名表記へと現代語化を行うとともに、「国税犯則取締法」は廃止され、「国税通則法」へ編入されます。

従前制度 プロバイダのサーバー上やクラウド上のデータ(ウェブメールや電子ファイル)を証拠として押収することが難しい



国税犯則調査手続の主な見直し

(1) 電磁的記録に係る証拠収集手続の整備	
①電磁的記録に係る記録媒体の差押えの執行方法	パソコン等の差押えに代えて、電磁的記録をCD-R等に複写・印刷・移転して、そのCD-R等を差押え可能に
②接続サーバー保管の自己作成データ等の差押え	外部のサーバー等に保管されている電磁的記録を差押え対象のパソコンに複写した上で、そのパソコンを差押え可能に
③記録命令付差押え	サーバーの管理者等に命じて電磁的記録をCD-R等に記録・印刷させ、そのCD-R等を差押え可能に
④差押え等を受ける者への協力要請	差押え等を受ける者に対し、パソコンの操作その他の必要な協力を求めることが可能に
⑤通信履歴の電磁的記録の保全要請	プロバイダ等に対し、通信履歴の電磁的記録について30日(特に必要があって延長する場合は通じて60日)を超えない期間を定めて消去しないよう求めることが可能に
(2) 関税法に定める犯則調査手続等を踏まえた国税犯則調査手続の整備	
①遺留物の検査・領置	犯則嫌疑者が置き去った物件(遺留物)を検査し、又は領置することが可能に
②郵便物等の差押え	許可状の交付を受けて、通信事務取扱者が保管等をする郵便物等の差押えが可能に
③臨検等の夜間執行	許可状に夜間執行できる旨の記載がある場合は、日没後においても臨検等の開始が可能に
④領置・差押物件を還付できない場合の手続	領置・差押物件の所有者が所在不明等の事由により、その物件の還付ができない場合は、その旨を公告し、6月経過しても還付請求がない場合は、その物件は国庫に帰属する
⑤管轄区域外における職務執行	犯則事件を調査するために必要があるときは、所属する国税局又は税務署の管轄区域外においても、職務執行が可能に

平成29年度税制改正にみる
国税犯則調査手続の見直し
～経済活動のICT化・多様性に対応～

国税庁が6月に公表した平成28年度の「査察の概要」によると、昨年度の全国の国税局が査察で摘発した脱税事件は前年度より12件多い193件、また、脱税総額は前年度を約16%上回る約161億円となったことが明らかとなりました。

近年では、査察における1件当たりの大型事案は減少傾向にあります。ICTを駆使した悪質な脱税や国外取引を利用した不正な脱税などが今後増えていくとみられています。

このような犯則事件を取り巻く環境の変化に対応するため、平成29年度税制改正において、国税犯則の調査手続に係る規定の改正行われ、査察調査の権限が強化されることとなりました。そこで今号では、大幅に改正された「国税犯則調査手続」の主な概要についてふれてみました。

改正の背景

現在、わが国では、納税者自ら所得金額や税額を計算し、それに基づいて正しい申告・納税をする「申告納税制度」が採用されています。

申告納税制度を公正・円滑に運営していくために「税務調査」が行われますが、この一般の税務調査は原

則として納税者の同意を基本として、いわゆる「任意調査」となっています。

しかし、故意に不正な手段で大口・悪質な脱税をした者に対しては、社会的責任を追及するために、正当な税を課すほかに刑罰を科すことが税法に定められています。このようなケースでは、任意調査だけでは

はその実態を把握することが困難なため、強制的権限を持つて犯罪捜査に準ずる方法で調査し、その結果に基づいて検察庁に告発、公訴提起を求める「査察制度」があります。

この査察制度の具体的な手続や査察に係る権限等は「国税犯則取締法」いわゆる国犯法(こっばんほう)に定められていますが、近年の経済活動のICT(情報通信技術)化・多様性の進展に伴い、犯則事件を取り巻く環境も急速に変化してきていることを踏まえ、大幅な見直しが行われました。

主な改正の内容

国犯法は昭和23年の改正以来、見直しがされておらず、今回は68年ぶりの改正となります。

今回の改正は、経済活動のICT化への対応については、平成23年に刑事訴訟法において措置された電磁的記録の証拠収集手続に準じ、証拠収集手続の整備が行われました。

また、経済活動の多様化への対応については、国犯法と関税法の双方の調査手続の整合性が取れていることが望ましいと考えられていたことから、関税法に定める犯則調査手続に準じ、調査手続の整備が行われました。

整備された調査手続の詳細について

電磁的記録の差押え

インターネットの普及により、電子メールでの業務連絡や電子データの外部サーバーでの保管など、情報処理方法も高度化されてきました。このようなことから、現代の犯罪捜査ではパソコン等の電子機器やインターネット上のデータを捜索する必要がある場合があります。そこで、刑事訴訟法では、パソコンや電磁的記録などを差し押さえたり、内容をコピーして押収等を行うことができるようになりました。

しかし、従前の国犯法ではこのような規定がないため、例えば、脱税の指示に従業員にした場合、外部サーバーに保管されているメールのデータはパソコンを差し押さえても証拠収集ができませんでした。

また、データ提供については、所持者等から任意に提供してもらう以外に方法はなく、非協力的な場合は、この部分の調査を進めることが困難になるといった問題がありました。

そこで、今回の改正により、電磁的記録をCD-R等に複写・印刷・移転して差し押さえることが可能にすることが、差し押さえ等を受ける

ては、次ページの表の通りですが、注目される改正項目には主に以下のようなものがあります。



通勤手当の支給方法

ほとんどの会社では、従業員に通勤手当を支給しています。従業員も通勤手当は当然の権利で支給されるものと思っている方も多いようですが、通勤手当の支払いには法律で義務付けられてはいません。そのため、通勤手当を支給するかどうか、どのくらいの金額にするかなど、企業が自由に決定することができます。

しかし、通勤手当は会社が自由に決められるといっても、一旦、就業規則（賃金規程）で定めた金額については、支給が義務付けられます。就業規則や賃金規定では、通勤手当の支給要件として「公共交通機関を利用する者に、自宅から会社まで運賃・時間・距離からみて、最も合理的で経済的な経路による定期乗車券購入実費を支給する。（1カ月上限は5万円）」などというような支給基準を規定します。

イカー通勤のガソリン代などを支給するなどの方法があります。電車通勤やバス通勤の場合は、定期券代に相当する額を通勤手当として支給する方法が一般的です。一方、自動車通勤の場合は、通勤距離に応じて通勤手当を支給する方法が一般的ですが、通勤距離に対する単価や上限額など、具体的な支給額の決定方法はそれぞれの会社によって様々です。

職場における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が5年連続で増加していることが厚生労働省の調査で明らかになりました。

同省が集計した「平成28年度個別労働紛争解決制度施行状況」によると、総合労働相談件数は113万7411件と前年度比で9・3%の増加となりました。

個別労働紛争解決制度とは、個々の労働者と事業主との間の労働関係に関する紛争が増加したことから、その紛争について実情に即した迅速かつ適正な解決を図るために創設された制度です。個別労働紛争解決制度は、都道府県労働局内や労働基準監督署内に設置された総合労働相談コーナーでの総合労働相談、都道府県労働局長の助言・指導制度、紛争調整委員会のあつせん制度の3つの方法があります。

「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が5年連続増加

厚生労働省より公表された「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」の報告書においても、3人に1人の割合でパワーハラスメントを受けた経験があると回答している調査結果が示され、職場における対策が急務となっています。

また、労働基準法上の違反を伴わない解雇、労働条件の引下げ等のいわゆる民事上の個別紛争に関する相談も25万5460件と前年度比で4・2%の増加となり、依然として多くの相談が寄せられています。

このほか、「解雇」が年々減少している中で、「自己都合退職」が増加しており、平成28年度は「自己都合退職」が「解雇」を逆転しました。ハラスメントはときに「あくまでも個人同士の問題であり、会社には関係のないこと」としてなおざりにされがちですが、管理職を対象にハラスメントの研修を定期的実施したり、社内あるいは社外に相談できる窓口を設置するなど従業員が相談しやすい体制を作ることにより、その対策を着実に実行することが求められています。



地域未来投資促進法が施行 設備投資は税制面で支援

今年の通常国会に提出され5月26日に成立、3カ月以内に施行予定とされていた「地域未来投資促進法」が7月31日に施行されました。

同法は、地域の特性を生かして高い付加価値を創出し、地域の事業者に対する経済的波及効果を及ぼすことにより、地域経済を牽引する事業の促進を図るものです。

基本的な枠組みは、まず、市町村および都道府県が基本計画を策定。その基本計画に沿って事業者が地域経済牽引事業計画を策定し、それを都道府県知事が承認（官民連携型は国が承認）した後、承認された地域経済牽引事業に対し、ニーズに合わせて集中的に支援が行われます。

支援措置の内容としては、①人材、②設備投資、③財政・金融、④情報、⑤規制の特例措置などがあります。なお、設備投資の支援措置では、地域未来投資促進法を税制面から支援するために平成29年度税制改正で新設された「地域未来投資促進税制」

が適用されることとなります。これは、平成31年3月31日までの間に、承認を受けた事業計画に基づいて、「機械装置」、「器具備品」、「建物・附属設備・構築物」の設備投資を行った場合、製造業、非製造業を問わず減税措置で応援するものです。前記の設備を取得し、事業の用に供した場合には、取得価額100億円を限度に取得価額の40%（建物・附属設備・構築物は20%）の特別償却または4%（同2%）の税額控除が選択適用できます。

経済産業省では、地域未来投資が行われている成長分野としては、医療機器や航空機部品の「成長ものづくり」、農林水産品の海外市場獲得や地域産品のブランド化の「農林水産・地域商社」、IoTやAI、ビッグデータを活用した「第4次産業革命関連」、そのほか「観光・スポーツ・文化・まちづくり」、「環境・エネルギー」、「ヘルスケア・教育サービス」などを挙げています。

10月の税務と労務

一税務一

- ★特別農業所得者への予定納税基準額等の通知
通知期限…10月16日
- ★個人の道府県民税及び市町村民税の納付（第3期分）
納期限…10月中において市町村の条例で定める日
- ★9月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…10月10日
- ★8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31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…10月31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31日
- ★2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31日
- ★消費税の年税額が400万円超の2月、5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…10月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の7、8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（6月決算法人は2か月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…10月31日

一労務一

- ★健保・厚保の保険料の納付
納期限…10月31日

大企業も昔から強かったわけではありません。創業期から地道な改善の積み重ねで徐々に力をつけ、今日に至っています。現在強い企業でも、それに安心して努力を怠れば、すぐにライバル企業が追いついてきて、そして追い抜かれてしまいます。世の中は変化し続けています。企業も変化のスピードと同じか、あるいは少しだけそれより早いスピードで変化し続ける努力が必要です。▼今後、日本の人口は減り続け、マーケットは縮小し、労働人口も減り続けま

改善に終わりなし

す。この間にも新興国企業が台頭するなど、日本の経済環境はより厳しさを増すことが予想されます。厳しい環境にあっても、人材の育成、新商品の開発、生産性の向上、品質の向上、新しい市場の発掘、在庫の削減など、なすべきことはたくさんあります。▼これまでにない商品やサービスを考え、喜ばれる製品を生み出すために日々、改善を続けることこそ、企業の使命であるといえます。世の中は常に変化し続けていきますので、改善にも終わりはないのです。