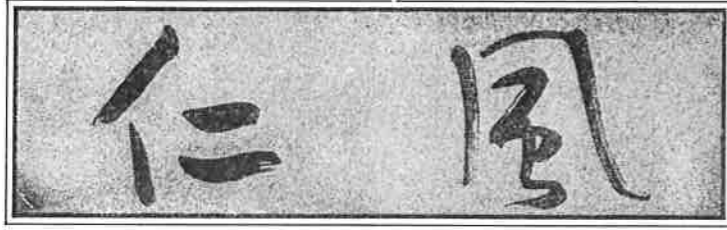


松嶋一海税理士事務所通信



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



公的機関で在職者訓練 製造業で利用が増加

公的な職業訓練機関を活用する製造業が増えている。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が全国57カ所で運営する主に製造業向け職業訓練施設「ポリテクセンター」では、旋盤や溶接などの在職者訓練の利用者が急増。2016年度までの5年間で約1.5倍増加した。

近年の人手不足で職場内訓練(OJT)が困難になっていることや、世の中の急速な技術進化に追いつくために技能訓練を受けさせたいと考える企業が増えてきていることが背景にある。厳しいコスト環境の下、廉価な公的機関での在職者訓練の需要は今後も増えるとみられ、技術を習得した社員を適所に配属すれば、生産性向上の一助になりそうだ。

業務効率化のアイデア 多様な人材が知恵出し

建設業のJ社は、各事業部出身の社員が業務改革のための専属チームに参加し、業務改善のアイデアを提案する手法で成果を上げた。同社は経営統合により多様な人材が集まり、出身母体の違いで業務上のルールも違っていた。

実施した業務改革の一つに、「移動事務所車」がある。ワゴン車を改造し、車内後部に作業デ

スクや簡易型エアコンなどを配置。現場作業に従事する社員が待機時間に簡易オフィスと化した車内で書類作成し、現場から報告書などを提出できる。事務所に戻ってから書類作成をする手間を省くことができ、残業時間削減などの業務効率化を実現した。

専属チームは主要事業部門から社員を選抜し、3カ月ごとに交代。各メンバーがそれぞれの経験に基づいて業務改善の方法を考え、これまでに30件以上のアイデアを提案した。

働く世帯の消費支出 若年層は慎重姿勢

総務省の家計調査によると、2017年の2人以上の勤労世帯の消費額は50～59歳が前年比0.7%増、60歳以上が5.4%増となった。

ただし、40歳未満は前年より減少した。プレミアムフライデーなどの消費拡大策でも若年層の慎重姿勢は残ったままだ。

2人以上の勤労世帯で50歳以上の消費が増えた背景には、働く女性の増加と株高による資産効果がある。共働きによる世帯収入の増加と子どもの独立による教育費負担の減少、株の保有率が高い年配の世代が株高の恩恵を受けたことなどが消費に前向きになった要因と考えられる。

一方、若年層の消費底上げのためには、賃金上昇のための環境作りなどが求められる。

**今月の
経済用語**

企業統治指針

上場企業に求める行動規範のこと。コーポレートガバナンス・コードとも呼ばれる。

企業活動の透明性を高めようと、金融庁と東京証券取引所が2015年6月に導入した。全73項目で、株主の権利・平等性の確保、適切な情報開示などについて守るべき原則を示す。強制力はないが、指針を実施しない企業はその理由を投資家に説明しなければならぬ。

金融庁と東証は企業活動の透明性をより高めるため、今春に指針を改定する予定。欧米に比べて閉鎖的な日本企業の体質を改めるため、社外取締役の割合を増やすことを求める項目などを盛り込む方針。

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(緋エピック社刊)より



P82 No.99
「ふりかへらない道をいそぐ」
(説明)
それだけという目的意識があるときは、周りを気につけない一心さが支配する。取って、そういうところに身を置く心境があるかの如く、落ち着き払っている作品が教えてくれる。

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)



「新しい春がきた」 34×36

(作評)
書画一体。自分たちが、この季節に求めているものを素直に表現している。書人が作り出す雰囲気は、「春……今っ!、そこにだよ!!。」と「希望」そのもの。

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

さきづけ・あとづけ 『繁忙・調整・健康』 Vol.XVI (seq.182) 平成30年4月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

○関東の桜も丁度。今年は早くから暖かい空気になったと思っていました。他方、強烈な春一番の後も、風の強い日が多く、天候がより局地的で厳しくなると感じました。東京も、例年よりはるかに早く開花宣言がされました。これから、下旬に向けてあちこちから桜の便りが聞かれることでしょう。

○さて、税務は、3月は超繁忙期と言われてきましたが、本年も、例に違わず平成29年の個人所得税の確定申告ということで、役所も納税者も大変でありました。当方も依頼された申告は、なんとか最終日に間に合うことができましたが、補足資料の提出や付随資料を添えて申告書の控えを依頼いただいた方に送付するなどの仕事も待っています。また、3月の後半は、12月と1月決算の法人税、消費税の申告と個人消費税の申告案件がありますので、息を抜けません。思い返してみますと、この本年の個人確定申告期間中は、本年早々から、法人税、消費税の実地調査案件と連結納税の子会社の実地調査と重なり、厳しいスケジュールとなりました。

○当方も、日常の相談・検討案件、申告業務を中心とした事務処理をこなす中、できるだけ対応をいたしましたが、個人の確定申告を優先せざるを得ないため、実地調査での立ち会いの見送りや調査結果の確認など役所のタイムスケジュールにお任せしたところも出てきました。このため、個別の内容を十分に検討する時間が無い中、ポイントを絞っての整理となり、役所の丁寧な調査結果、調査結果の確認など、この繁忙期には、時間的に厳しいものがあり、どのように対応するか思案することも多々ありましたので、やはり、工夫が必要なものがあると感じました。本年も、ありがたいことに、すべて電子申告で対応させていただきましたが、まさに、電子申告様々で、このようなツールが無ければ、一人親方の私など、とても仕事をこなせません。お陰様で、申告最終日が終わりホッとしました。

○他方、この繁忙期中、2月下旬、お世話になっている日本書道専門学校の学校展がありましたので、なんとか時間を見計らって参観しました。生徒の作品を見て感じることは、1年間でこんなに上手になるのかと目を見張るばかりの作品の出来映えに驚きます。専門学校は2年制ですので、1年生は基礎を中心とした伝統的な作品の臨書を中心にするとのこと、そして、2年生になると少し作品制作にシフトしていくということでした。また、作品作り際には、合宿によって、仕上げしていくのだということ、作品を自ら撮るという行為は、それをあらためて知りませんでした。べつたりとした作品が多いことから、昨今では、墨を自ら撮るという行為は、それとないものも知れませんが、外国人観光客の中には、日本での記念品作りには、自分の名前を色紙に書くことで、日本に来て芸術的なものに触れ、その意味合いを感じて持ち帰る人が増えていると聞きます。書道をやっている人は、それ自体は、白黒の世界なのですが、段々とその濃淡に触れるうちに、その奥深いところにハマっていくんだなあと思いました。当日は、しばしば、高橋照弘校長のお話を聞く機会となりました。高橋校長は、兄楠城が死ぬまで付き合った書人ですが、宮下先生も楠城に親しくしていただいたと話を聞きました。

○さて、丁度、3月は、大震災の番組がいろいろと放映されました。震災により大変な暮らしとなった人たちが、その災害を忘れないで前向きに向かっていることが伝えられる中、丁度、税の会話も負担が大きくなると、周りの人から伺います。「それは、みんなが高齢になったということではないでしょうか。」と言うと、「確かにそうだね。」と話が収まる。年寄りの会話なのかもしれませんが、確定申告と還付を受ける人が増えて、まるで、還付をして貰うのが申告だと勘違いしている人も居られるように思います。税を身近にし、理解するというだけでは、いいことだと思いますが、医療費を払って税金の還付を受けるより病気になるよう、日々、健康に過ごせるのが一番なんだと思います。

○この確定申告期間中、4月5日のゴルフの誘いが参りました。まだまだ、そんな余裕はなく、返事が遅れて失礼していますが、年に数回でもいいから、出来るうちに、参加したいと思っています。だんだんと体が思うようにいかなくなってきましたが、声がかかるのは、ありがたいことです。3月には、田舎の高校の同級生御松君が陣中見舞いに立ち寄ってくれました。時期だけに、話だけでしたが、寄ってもらって有難いと思えました。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.jp)

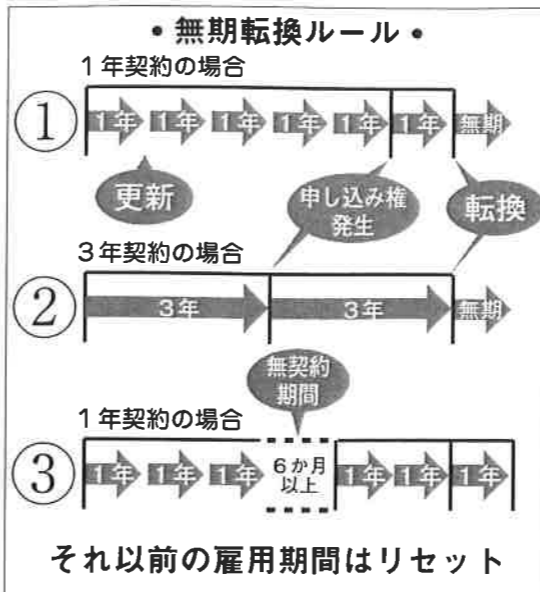


有期雇用労働者の「無期転換ルール」 —通算5年で無期契約に

平成30年4月1日よりパートや契約社員など有期雇用労働者の「無期転換ルール」の適用が開始されます。これは有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申し込みによって無期労働契約に転換しなければならないというものです。そこで今回は、有期雇用労働者の「無期転換ルール」の概要について取り上げます。

平成25年の労働契約法の改正により、パート従業員など有期労働契約労働者が同一の企業との間で通算5年にわたって反復して契約更新を行うと、労働者本人からの申し込みによ

って有期労働契約から無期労働契約へと転換することができず。企業がこの申し込みを断ることは原則禁止されています。改正から5年が経つ今年4月以降には無期転換が本格化すると思われています。



この転換には5年を超えて働けば自動的に転換されるわけではなく、あくまで本人が会社側に申し込むことが必要です。無期転換ルールについて、「誰もが正社員になれる」「全ての労働者を正社員にしなければならない」といった誤解もあります。しかし無期転換で求められるのは、あくまで雇用契約

の期間を有期から無期にすることであり、仕事内容や働き方などは、原則として従来のままとなります。ただしその企業の正規雇用労働者に対して設定されている定年のルールなどを無期転換する労働者に対して適用する必要があるでしょう。

■通算契約期間の計算

図①のケースは、1年契約が5回更新されて通算で5年を超えたために、6年目に入った段階で申し込み権が発生しています。ここで申し込みをした場合には、その契約が満了した翌日から無期契約になります。

■無期転換に伴う企業側の対応

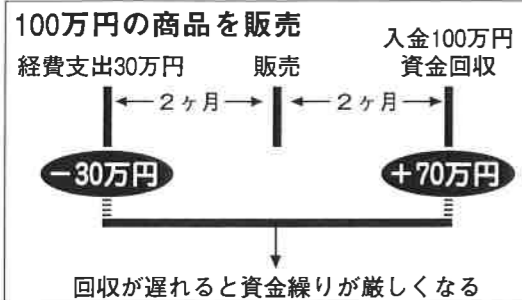
就業規則上で正社員と有期労働者の労働者との労働条件や雇用形態の違いを明確化しておく必要があります。これは有期労働者の労働者と無期転換を行った労働者の労働条件と雇用契約が同一のままであった場合にトラブルが生じかねないためです。また無期転換者と正社員との間で仕事内容や責任の範囲、労働条件などに違いがないにもかかわらず、両者の評価に差が発生することもトラブルの原因になります。したがって、有期労働者の労働者と無期転換した労働者、無期転換した労働者と正社員、それぞれの間の定義や労働条件などの区別が就業規則上で行われていることが好ましいといえます。



売掛金の回収を改善 資金繰りの悪化を防ぐ

■不良債権化する前に

売掛金の回収状況の悪化や不良債権化は、中小企業にとって深刻な問題です。資金繰りが悪くなり、最悪の場合は、黒字倒産(帳簿上の収支計算は黒字でありながら倒産する)という事態もあるからです。そのためにも、すぐに対策を打たなければなりません。そこで今回は売掛金の回収を改善するための方策について考えてみます。



売掛金を回収できない限り、いくら数字上は利益が出ていても、それは見せかけに過ぎません。売掛金が現金化されないと、資金繰りに影響が生じます。受注をしても売掛金が回収できない

の支払条件と照らし合わせながら売掛金管理をすることが重要です。そして、月に1回は取引先ごとの売掛金の残高や「売上債権年齢」(売上債権が回収までにかかる期間)を確認しましょう。この売上債権年齢が徐々に伸びているようであれば、不良債権化が進んでいる可能性がありますので、注意が必要です。営業担当者による請求書の送付遅れや無理な条件で取引を行ってしまうことにより、売掛金の回収が遅れる場合もあります。どうしても、営業担当者の「受注が欲しい」という気持ちや先行すると、取引上の関係からあまり強い要請もできないといった側面もあると思えます。このた

め、営業担当者に対しては、「回収なくして販売なし」「販売は回収を完了して終了するもの」という意識を徹底してもらい必要があります。

■支払い催促

支払いが遅れている場合には、必ず支払い督促を行い、いつ支払いをされるのか確認することが大切です。支払いの催促がないと、「まだ払わなくても大丈夫だ」と思われ、ますます払ってもらえないことにつながります。確実に回収するためのルールを決めて実行していくことも大切です。

■支払期限を○日過ぎたら、催促のメールを出す

・さらに○日過ぎたら電話で催促する。
・○ヶ月経過した相手には内容証明を送付する。
・その他少額訴訟など法的手段も把握し、ルールに盛り込んでおく。などが考えられます。

■販売額の多い得意先には、不利な回収条件や値引き要請が多く見受けられます。このような得意先は、取引量は多くても必ずしも良い得意先とは言えず、取引額を減らすなどして交渉したり、場合によっては取引を止めることなど、適切なアクション

に取ることも視野に検討しましょう。現金商売をしている会社は、売上が増加すれば、即入金となりますから資金繰りは楽になります。これが「現金商売は強い」といわれる理由です。しかし多くの会社は、材料や商品の仕入れ、経費などの支払いが先になり、売上の入金が後になっていきます。よって売上の入金があるまで、増加した支払いが先行してしまう、つまり運転資金も増加します。売上の回収期間が長ければ長いほど、資金繰りは忙しくなります。

運転資金を確保できる手元資金があれば資金繰りは回りますが、これが不足するような場合には、外部からの資金調達が必要となります。そして外部からの運転資金が調達できないような場合には、帳簿上の収支計算は黒字でありながら倒産する、いわゆる「黒字倒産」を招く恐れがあります。

■売上の増加と運転資金

売上が増加しても、売上の入金と売上の支払いの差が狭まることで、手元に残る現金(キャッシュ)が少なくなる可能性があります。売上の増加は、売上の入金と売上の支払いの差が狭まることで、手元に残る現金(キャッシュ)が少なくなる可能性があります。売上の増加は、売上の入金と売上の支払いの差が狭まることで、手元に残る現金(キャッシュ)が少なくなる可能性があります。

中堅・中小企業の海外展開 海外ビジネスのキーパーソン 「高度外国人材」の活用

経済のグローバル化が急速に進む中、企業が海外展開を進める上で重要となるのが外国人材の確保です。日本貿易振興機構（JETRO）が平成28年に実施したアンケート調査によると、海外展開を考える企業にとっての最重要課題は、「海外ビジネスを担う人材の不足」となっています。

先般、同機構は、このような課題の解決手段の一つとして、海外展開を考える中堅・中小企業が、高度な専門知識や技術を持つ外国人材の活用を段階的（採用から定着まで）に進めるための手引書「高度外国人材活用資料集」を公表しました。そこで今号では、同手引書の概要について取り上げました。

■高度外国人材とは

厚生労働省の発表では、平成29年10月末時点での外国人労働者数は約128万人で、このうち専門的・技術的分野に相当する仕事をしている「高度外国人材」と呼ばれる人々は、約23・8万人いるとされています。外国人が中長期滞在するにあたっては、入管法の定めに基づき「在留資格」を取得する必要があります。

一般の企業において高度外国人材の活用を検討する場合、この在留資格で「専門的・技術的分野」に相当する業務を担うことが想定されます。この専門的・技術的分野に相当する在留資格とされている中で、最も多いものが「技術・人文知識・国際業務」（機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師、マーケティング業務従事者等）となっています。

■高度外国人材活用のための4ステップ

海外展開を目指す企業が、高度外国人材の採用・育成・定着を進めるためには、入念に情報を集め、目的を定めた上で、計画を練り、実施に移していくことが必要となります。

①採用対象の絞り込み

「採用地・勤務地から絞り込む」採用にあたっては、まずどこで採用活動を行い、どこで勤務してもらうかを明確にして採用戦略を固めましょう。

国外での採用活動としては、海外の大学へのアプローチや、「ジョブフェア」など、海外で行われる外国人材とのマッチングイベントへの参加などの方法があります。また、国内で採用し、国内外で働いてもらう場合には、「高度外国人材の卵」である外国人留学生在が採用対象として有力な候補になります。

【業務内容と専攻分野】

在留資格取得の上では、採用対象本人の従事する業務と専攻が一致する必要があります。人材を募集する段階で従事する業務をある程度絞り込んでおくことは、ミスマッチを減らす観点だけでなく、手続きを滞りなく進める上でも重要です。

②採用活動の方法

「留学生採用のための工夫」日本の「就活」に合わせた発信では、なかなか留学生に情報が届きません。ウェブサイトを通じて情報を発信し、選考の過程でも日本語を前提とした筆記試験を免除するなどの工夫を行いましょ。

③在留資格変更の手続き

また、「外国人雇用サービスセンター」や「留学生就職支援ネットワーク」などへの登録による情報発信を行うのも良いでしょう。

留学生は就職先が決まったら、入社までの間に在留資格を「留学」から就労可能な「技術・人文知識・国際業務」等に変更する必要があります。原則として本人が行う手続きですが、企業側のフォローも大切になるでしょう。

在留資格の変更が許可されるには、①採用予定者が大学学部卒同等（専門学校の場合は「専攻士」を取得していること）以上、②採用予定者が素行不良でないか、また、入管法に定める届出義務や納税義務がある場合これを履行しているか、③業務内容が専攻した科目に関連する知識・技術が必要とする業務で、日本人と同等額以上の報酬を受けられる

か、④採用する企業の経営基盤が安定しており、継続的な雇用が見込まれるかなどの条件を満たしている必要がありますので、事前に確認しましょう。

【申請スケジュール】

変更申請は、4月入社の場合には、卒業年度の12月頃から受付が開始されます。申請から許可までに約1〜2カ月ほどかかるほか、企業分類によっては多くの企業関係書類の提出も必要となりますので、入社にあたって必要な手続きを確認し、計画的に進めましょう。

④定着と育成に向けて

採用後の外国人材の定着を図るための取り組みは、「体制整備」、「異文化コミュニケーション」、「キャリア」の3つに大別でき、以下のチェックポイントが考えられます。

（体制整備）

- ◆雇用契約・雇用契約書や就業規則の説明をしているか。
- ◆在留資格・本人の在留資格更新・一時帰国手続きを支援しているか。
- ◆生活面・健康保険・雇用保険・年金・扶養控除についての説明をしたか。住居の手配は滞りなく進んでいるか。

（異文化コミュニケーション）

- 価値観・企業理念や組織文化を伝えていくか。
- 受入部署・配属先に対し、配属の趣旨や留意点を伝えていくか。
- コミュニケーション・日本語やビジネスマナーについて指導・サポートしているか。
- 配属・異動・配属理由と役割を説明しているか。異動の可能性について事前に説明しているか。
- 評価・昇進・評価の項目を明示しているか。評価結果をフィードバックしているか。昇進や昇給の条件は明らかか。
- キャリア・組織目標・本人が希望するキャリアを把握しているか。組織目標は一致しているか。

【異文化マネジメント】

一言で外国人材といっても、国・地域によってそれぞれ文化や価値観は異なるものです。オランダの社会心理学者、ホフステッド博士は文化を「人間の心の総合プログラム」と定義し、調査によって各国地域の文化を6つの尺度によって分析・数値化しました。この6次元モデルを通じ、文化の違いを事前に予測し、マネジメントにおけるすれ違いや衝突を減らしましょう。

ホフステッド博士の6次元モデル

権力格差



権力格差が大きい社会では、部下は上司が家父長的な頼りがいのある人物であることを望み、ある程度の不平等さも受け入れる傾向にあります。格差が小さい場合、上司と部下の距離は近く、役職の高い・低いにかかわらず平等・公平であることを望む傾向があります。

集団主義／個人主義



個人の意見を重視するか、集団の意見を重視するかの傾向です。また、個人主義では自尊心の損失を罪であると考え、集団主義ではメンツをつぶされることを恥ととらえる傾向にあります。

女性的文化／男性的文化



男性的文化が強い社会では、成功と賞賛に価値を置く一方、女性的文化が強い社会では、謙虚さや自身の成功よりも不遇な人々を助けることに重きを置く傾向があります。

不確実性の回避



不確実な物事に対する態度の違いです。不確実性回避の志向が高い文化では、それを避けるために制度や手法を構築する傾向が強くなります。

実用主義



物事を規範的にとらえるか、実用的にとらえるか。それによって、物事を短期的に見据えるか、長期的に見据えるかの違いが表れます。

人生の楽しみ方



自身の本能的な欲求を抑制する傾向にあるか、それとも開放する傾向にあるかを表す指数です。欲求に対して抑制的であれば、物事を悲観的に見るのに対し、欲求を開放する傾向があれば楽観的なものの見方をします。



健康診断を受けない従業員

健康診断を受けるよう催促しても「仕事が忙しくて時間が無い」「病院が怖い」「自分の体は自分が一番知っている」などを理由に受診を嫌がる従業員は少なからず存在します。

労働安全衛生法では、会社は従業員を対象とする健康診断の実施義務を定めています。また同じように、従業員に対しては会社が行う健康診断を受ける義務が定められており、この義務に違反した事業者には、罰則が課せられることになっていますが、労働者の健康診断の受診義務に対しては罰則は規定されていません。このため、「受診を義務」として受け止める意識はあまり高いとは言えないのが現状のようです。

健康診断の目的は従業員の健康維持であり、会社の安全配慮義務の一環でもあります。本人が受診しないままに病気の発見が遅れば、本人が辛い思いをするだけでなく、会社も長期に労務の提供を受けられなくなり業務に支障が出てしまいます。労災や過労死に至るようなケースでは会社

の管理責任も問われる可能性もあります。

裁判では事業者は労働者に対して法律上の健康診断の受診を職務命令として命じることができ、受診拒否に対しては、懲戒処分を行うことを認めたケースもあります。つまり、健康診断を受けることを拒み続けていると、業務命令違反で懲戒処分とすることは可能です。懲戒処分の場合は就業規則に「正当な理由なく、健康診断を拒否できない」「拒否した場合に懲戒処分を実施することがある」などの定めが必要となります。

従業員には、健康診断を受診する義務があること、受診しないことで処分が課される可能性があること、ましてや自己の健康のために必要不可欠であることをしっかり認識してもらった上で、受診勧奨を試してみよう。法的な問題以前に会社と従業員の双方にとって、何よりも優先すべきは、やはり健康であることに間違いありません。

人手不足が深刻化し、働き方改革が求められる中、時間や場所にとらわれず仕事ができる「テレワーク」を導入する企業が増加しています。

テレワークとは、パソコンなど情報通信機器を活用して、勤務する時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働くことができる形態のことを指します。「TELE」「離れた場所」、「WORK」「働く」という意味の単語を合わせた造語であり、在宅勤務などの意味もあります。

総務省の調査によると、2016年末時点で在宅勤務を含むテレワークを導入している企業は16.2%と前年同期比で4.7ポイント増加しました。政府は20年度までにテレワーク導入企業を12年度の3倍にする目標を掲げています。

テレワークを導入する際には、上司の目が届かないところでも社員が規律を保って働けるマネジメントの工夫が欠かせません。テレワークは、集中して業務が行える反面、公私の区別がつきにくいことから労働時間が長くなってしまふ恐れがあります。また、通勤時間が深夜や休日になつと、働く時間が深夜や休日になつ

テレワーク導入企業が増加 在宅勤務など柔軟な勤務形態

てしまふことも懸念されます。テレワーク対象者の「労働時間」を把握する方法としては、メールや電話等により業務開始・終了の時刻を報告させる方法や業務日報により業務時間を把握する方法が挙げられます。

柔軟な働き方に合わせ、勤務時間ではなく、仕事の成果や時間当たりの労働生産性をなどを基準に評価する制度が求められます。

在宅勤務では社員同士のコミュニケーションが不足になりがちなため、導入した企業では業務目標の設定と進捗管理について、上司と部下が事前にすり合わせた上で、メールや電話で連絡を密にしたリ、面談回数を増やすなどの対応をしています。

テレワークはワークライフバランス(仕事と生活の調和)の実現につながります。通勤時間がゼロになれば、浮いた時間を業務に当てることができ、労働時間を短縮することができます。企業にとっても残業代や通勤費などのコスト削減につながるほか、シニアや育児中の女性など多様な人材を獲得しやすくなるメリットもあります。



◆平成30年度税制改正大綱◆ 所得拡大促進税制の改組 賃上げ+設備投資で法人税軽減

平成30年度税制改正において注目される改正項目の一つが、所得拡大促進税制の改組による法人税の軽減です。度々、改正が行われている所得拡大促進税制ですが、平成30年度税制改正では、企業が収益を設備投資や人材育成投資に振り充て、持続的な賃上げを後押しする観点から、要件を厳しくした上で税額控除割合が拡大されることとなります。

■賃上げ・設備投資等を後押し

今回の改正で、大企業については、現行では平均給与等支給額が前年度比2%以上が要件でしたが、これを3%以上に引き上げた上、国内設備投資額が当期の減価償却費の総額の90%以上という要件が加わり、これらの要件を満たせば、給与等支給増額の15%が税額控除できる仕組みに変わります。

さらに、教育訓練費(人材投資)

を一定以上増加させるなど、人材育成投資に積極的な企業に対しては、控除率が5%上乘せされ、20%の税

額控除が認められます(当期の法人税額の20%を上限)。

■中小は設備要件なしで適用

一方、中小企業については、大企業に比べ要件が緩く、平均給与等支給額が前年度比1.5%以上の要件のみ(設備投資要件なし)で、給与等支給増額の15%の税額控除ができます。さらに、教育訓練費の増加要件を満たせば、控除率が10%上乘せされ、最大25%の税額控除が認められます(当期の法人税額の20%を上限)。

■大企業向けペナルティ措置

なお、所得が増加しているにもかかわらず、賃上げや設備投資をほとんど行っていない大企業に対しては、研究開発税制その他一定の税額控除の適用はできないこととされます。

本稿は、平成30年度税制改正大綱を元にとまとめました。国会における法案審議の過程において、修正・削除・追加などが行われる可能性があることにご留意下さい。

4月の税務と労務

<p>★ 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16日までに関係の市町村長に届出</p> <p>★ 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)</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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</p> <p>★ 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ことを公示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</p>	
<p>— 労務 —</p> <p>★ 健保・厚保の保険料の納付 納期限…5月1日</p>	

教える側の自立と成長

若手社員を教育する先輩社員には、さまざまな悩みが生まれてきます。「思ったようにいかない」「なかなか成長してくれない」「説明が伝わらない」など、悩みは深まるばかりです。

▼上手いかならないからこそ、教える側は悩み、苦しみ、考えます。「なぜだろう?」「どうすればよいのか?」解決策を得るために上司のアドバイスを受けて、自分が新人社員だった頃を思い出したりします。若手社員を教える過程で壁にぶち当た

り、悩んでいるからこそ問題意識が明確になります。悩みがなければ、考えることも少ないでしょう。▼人に教える立場に立つということは、感覚的にいえば「自分の下に人がつく」ということです。入社数年目で今まで一番下っ端だった社員も、先輩がつくことで、自然と「自分も先輩になった」という自覚と責任感が生まれてきます。若手を教育することは、実は先輩社員の自立を促し、成長を加速させる効果もあるのです。