

小川富也税理士事務所だより

編集発行人
税理士・行政書士
小川 富也
〒796-0068
八幡浜市浜之町180番地
TEL 0894-24-3355
FAX 0894-24-2882



**有効求人倍率、24年ぶり高水準
全都道府県で1倍を超える**

厚生労働省が発表した6月の有効求人倍率は、前月比0.01ポイント上昇の1.37倍と4カ月連続で改善した。1991年8月以来、24年10カ月ぶりの高水準。統計を取り始めてから初めて全ての都道府県で1倍を超え、職を求め人すべてに1つ以上の求人があるという状態となった。都道府県別では、東京都が

最も高く2.05倍となった。訪日客の増加から宿泊・飲食サービス業が高い伸びとなり、住宅建設需要の拡大で建設業も増加した。正社員の求人倍率は0.01ポイント上昇の0.88倍となった。

一方、総務省が発表した6月の完全失業率は3.1%で、前の月より0.1ポイント改善し、1995年7月以来の低い水準となった。同省は「雇用情勢は引き続き改善傾向で推移している」と判断している。

オフサイト・ミーティングで社員の自主性を伸ばす

自動車販売のT社は、社員が主体的に参加するオフサイト・ミーティングを開催して

いる。オフサイト・ミーティングとは、直訳すると「現場を離れた場所 (off-site)」で行われる会議という意味。よりオープンで活発な議論を促すために、あえて社外に場所を移し、日常の喧騒から離れた環境で集中的にミーティングを実施することを指す。

報告や連絡を中心とした会議とは異なり、メンバーが自主的に開催し、お互いの垣根を越えて意見を言い合う、聴き合うことを重視しているため、社員に考えることのできる環境、考えざるを得ない環境を用意して、「自分の頭で考えて仕事をやる」という自主性を伸ばしている。これまでも、言われたことしかできな

かった社員が、自分がすべきことを考えて行動するようになったという。

手書きのコメントでリピーターが増加

理・美容師向けハサミを製造しているG社は、修理依頼されたハサミを納品の際にコメントを添付することで顧客の信頼を獲得し、リピーターを増やしている。

修理前のハサミの状態や問題点、クセ、修理内容や使用上の注意点、日常の手入れ方法をカルテ形式で記述。修理を終えたハサミとコメントとともに納品。プロの的確なコメントが理容・美容師の口コミで徐々に信頼を獲得し、リピーターからの依頼も増加している。今後も継続してユーザーの意見を真摯に聞き、自社の持つ技術を注ぎ込む。ユーザーと直接コミュニケーションする努力を怠らず、高い付加価値を生み出していくことを目指している。



公的医療保険

日本は誰もが何らかの公的医療保険に加入する国民皆保険制度となっている。公的医療保険には、会社員などが対象の「全国健康保険協会（協会けんぽ）」、大企業の従業員や業種ごとの組合などによって運営される「組合管掌健康保険」、自営業者などが対象の「国民健康保険」などがある。

病気やケガをしたとき（業務上・通勤災害を除く）、外来・入院に関わらず医療費の1/3割にあたる自己負担で治療が受けられる。

医療費の自己負担割合は、就学後から69歳までは3割、70歳から74歳は2割、75歳以上は1割。70歳以上に関しては現役並みの所得がある場合は3割となっている。

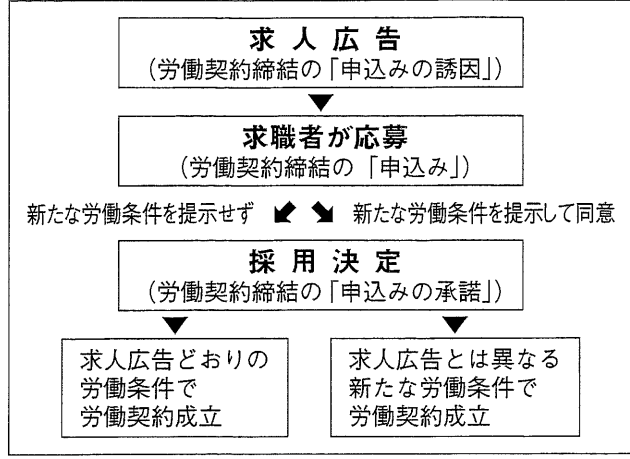


求人広告の法的性格 労働条件の明示など

求人内容と実際の条件

求人広告をみて応募し、採用された社員から「募集内容と労働条件が違う」などと訴えられるケースが増えています。求人広告に掲載した条件と実際の労働条件の違いによって、企業と労働者の間にトラブルが生じてしまうことがあります。そこで今回は求人広告の法的な性格と解決策を考えてみます。

求人広告には可能な限り、良い労働条件を提示して、より多くの応募を集めたいと考えたくなります。と



はいえ、求人広告に記載している内容と実際の労働条件が異なる場合はトラブルの原因となります。

求人広告に記載された内容の法的な性格ですが、求人者（事業主）の求人広告は、法律上、「申込みの誘引」という性質のものであり、そこで掲げられた労働条件はあくまでも見込みということになります。

申込みの誘引とは、「求職者を誘って申し込みをさせようとする意思の表示」にすぎず、仮に相手方が申込みの誘引（求人広告）に対して意思表示を示したとしても、それだけでは、相手方からの申込みにすぎず、契約は成立しません。

したがって、求人広告を見て応募したからといって、必ずしもその内容で労働契約が成立するわけではあ

りません。「求職者」から申込みを受けて、「申込みの誘引をした者（企業）」が、改めて承諾の意思表示をした時点で、はじめて契約が成立します。

そして、改めて承諾の意思表示をした時点において、結果的に条件を変更することに企業と求職者が合意した場合、その条件が実際の労働契約として扱われ、求人広告とは違う内容で雇い入れることは可能です。

■職業安定法による規制

しかし、求人広告に記載された労働条件が、直ちに後に締結された労働契約の内容になるとはいえないからといって、申込みの誘引をする者（企業）が求人広告を出す際、無制限に実際の労働契約と違う内容を記載することは許されません。最初から違う条件で雇い入れることを意図して求人広告を出すのは悪質であり問題があります。

職業安定法では、「虚偽の広告をなし、又は虚偽の条件を呈示して、職業紹介、労働者の募集若しくは労働者の供給を行った者又はこれらに従事した者」については罰則規定を設けています。これにより、求人広告の内容が実際の労働契約内容と大きくかけ離れた内容にならないよう、一定程度の調整がされています。

■労働条件を書面で交付

企業側としても業務内容、経営状況などによって、「求人広告の内容」と「実際の労働契約内容」で違いが生じてしまうことがあり、求職者の求める労働環境を提供することが困難な場合もあると思われます。

そこで、求人内容よりも不利な条件で雇い入れる場合、双方が労働契約締結の際に合意があったかどうかというのが最大のポイントになるわけですが、トラブルを未然に防止する観点から、会社は次のことを注意すべきです。

労働契約を結ぶ際に会社は労働者に対して労働条件を書面で明示しなければなりません（労働基準法第15条）。この書面を「労働条件通知書」といいますが、雇用契約書を交わす方法でも問題ありません。労働契約自体は口頭だけでも成立はしますが、求人内容と異なる条件で合意したことを会社は証明することができません。

そこで、双方が労働契約締結の際、納得のいく理解を得るためには、「言った言わない」の水掛け論となってしまう口頭による契約ではなく、具体的な契約内容を明示した書面を交付することが、企業側にも求職者側にも重要といえます。



小規模企業共済制度の拡充 スムーズな事業承継を後押し

■受け取り共済金の増額など

今年4月の「中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律等の一部を改正する法律（承継円滑化法）」の施行に伴い、経営者の退職金制度である「小規模企業共済制度」についての改正も行われました。そこで今回は、利用しやすい制度へと改正された小規模企業共済の主な内容について取り上げてみました。

親族外承継の増加等、近年の事業承継の形態の多様化に対応するための措置として講じられた「承継円滑化法」の施行に伴い、「小規模企業共済制度」についても、今年4月より以下のような改正が行われました。

■受け取り共済金額がUP
次の①～③の場合について「共済事由」が見直され、これまでよりも多くの共済金が受け取れるようになりました。（下段表参照）

①個人事業主が、配偶者や子に事業の全部を譲渡した場合
「準共済事由」A共済事由

②共同経営者が、個人事業主の配偶者や子への事業の全部譲渡に伴い、配偶者や子に事業（共同経営者の地位）の全部を譲渡した場合
「準共済事由」A共済事由

③会社等役員が、65歳以上で役員を退任（疾病・負傷・死亡・解散を除く）した場合
「準共済事由」B共済事由

■分割共済金の支給回数が増える
共済金を分割で受け取る場合の支給回数が、従来の年4回から、年6回となります。これにより公的年金と交互に受け取ることができ、毎月安定した収入を得ることができ、共同経営者が、従事していた個人事業の廃止を伴わずに共同経営者の地位を退いた場合で、1年以内に新たに小規模企業の経営者となり小規模企業共済制度の加入資格を満たす場合には、「掛金納付月数の通算」を利用して共済契約を継続できるようになりました。

■独立後も共済契約の継続が可能
共同経営者が、従事していた個人事業の廃止を伴わずに共同経営者の地位を退いた場合で、1年以内に新たに小規模企業の経営者となり小規模企業共済制度の加入資格を満たす場合には、「掛金納付月数の通算」を利用して共済契約を継続できるようになりました。

■掛金を増額しやすく
これまで、掛金月額を増額する場合は手続きの際に増額する額の現金を納付する必要がありましたが、改正後は現金がなくても増額の手続きができるようになりました。

■共済金受給の遺族の範囲が拡大
共済契約者が亡くなった場合に共済金を受給できる遺族として、「共済契約者の死亡の当時、主として契約者の収入によって生計を維持されていたいなかった『ひ孫』と『甥・姪』」が追加されました。

■掛金減額の手続きが簡素に
これまで、毎月の掛金月額を減額する場合は「事業経営の著しい悪化」などの条件に該当する必要があるでしたが、改正後はこれらの条件に該当しなくても、都合に合わせて掛金を減額できるようになりました。

■掛金を増額しやすく
これまで、掛金月額を増額する場合は手続きの際に増額する額の現金を納付する必要がありましたが、改正後は現金がなくても増額の手続きができるようになりました。

■加入申込み時の現金が不要に
これまで、加入申込み時には申込金を現金で納付する必要がありましたが、申込み時には現金納付せず、加入月の翌々月に掛金口座振替での納付も選べるようになりました。

その他、共済契約の解除の取扱い緩和、中小機構による契約者貸付制度の拡充なども行われました。改正された本制度が円滑な事業承継をさらに後押しすることが望まれます。

小規模企業共済制度の「共済事由」について

今回の制度改正により、下図のとおり、①と②は「A共済事由」が適用され、③は「B共済事由」が適用されるようになり、受け取れる共済金の額が増えることとなります。

共済金の額（イメージ）

		多い			少ない
地位	共済事由	A共済事由	B共済事由	準共済事由	解約事由
個人事業主	・個人事業の廃止など	・老齢給付 (15年以上掛金を納付した65歳以上の方が請求できます)	・老齢給付 ・疾病又は負傷による退任など	①配偶者または子に事業の全部譲渡など	・任意解約 ・掛金の滞納による契約解除など
共同経営者	・廃業に伴う退任など			②上記①に従い、共同経営者が配偶者または子に事業を全部譲渡など	
会社等役員	・会社等の解散など	③65歳以上での退任 (注)疾病又は負傷によらない65歳未満での退任は、引き続き「準共済事由」となります。			



消費税率10%への引き上げ延期 （軽減税率対策補助金の受付は継続）

ご承知の通り、消費税率10%への引き上げおよび軽減税率制度（複数税率）の導入時期は、2年半延長され、平成31年10月となりました。

これにより、中小企業庁が行っている「軽減税率対策補助金」の取り扱いがどうなるか気になると思いますが、先般、中小企業庁は、本補助金の受付は中断せずに継続する旨をホームページで公表しました。

軽減税率対策補助金とは、消費税軽減税率制度（複数税率）への対応が必要となる中小企業・小規模事業者等が、複数税率対応レジの導入や、受発注システムの改修などを行うにあたって、その経費の一部を補助する制度です。複数税率対応として、次の2つの申請類型があります。

A・複数税率対応レジの導入等支援
複数税率に対応できるレジを新しく導入したり、対応できるように既存のレジを改修したりするときには3分の2となります。

B・受発注システムの改修等支援
電子的な受発注システムを利用する事業者のうち、複数税率に対応するために必要となる機能について、改修・入替を行う場合に使える補助金です。補助率は、改修・入替に係る費用の3分の2となります。

中小企業庁では、これから申請予定の事業者に対しては、現行の申請手続きから変更がないこと、また、すでに補助金の交付申請をされた事業者に対しては、提出された申請書類を現行の審査を行った上で交付決定するとしています。

なお、延期後の受付期限や更新情報等につきましては、事務局ホームページ上にて順次案内するとしていきます。（平成28年8月5日現在）

※各申請類型の補助上限や申請方法、その他最新情報等につきましては、「軽減税率対策補助金事務局」ホームページ (<http://kzt-hoj.jp/>) をご参照下さい。

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12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…9月30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…9月30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…9月30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…9月30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…9月30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…9月30日

—労務—

- ★健保・厚保の保険料の納付
納期限…9月30日

「給料は会社が払ってくれるもの」と考えている社員は多いと思います。給料を振り込んでくれるのは会社ですが、そもそも、そのお金はお客様からお支払いいただいたものであり、会社はそれを貢献度合いに応じて社員に再分配しているのです。給料を払ってくれるのはお客様であるということ意識すれば、お客様以上に、上司の機嫌を優先することはできません。▼「会社の経費は、会社の『財布』から払われるものなので、使い切らないと損」と考えてしまう社員

給料は誰が払っているか

員はいないでしょうか。無駄な経費は、最終的に自分達の給与や賞与に跳ね返ってきます。だからこそ、会社のお金も、自分自身のお金のように考えなければなりません。そして、そのお金はお客様からいただいているということも忘れてはいけません。▼社員には雇われている意識以上に、自らが社長や経営陣のつもりで考える力が必要です。経営全般について他人事ではなく、自分事としてとらえることで、初めて経営者の視点を持つことができるのです。