

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



ネットで採用面接 Uターン学生を対象

運輸業のE社は、Uターン学生などを対象にインターネットを使った面接を導入する。

地元に戻る交通費や来社にかかる時間など応募者の負担を軽くすることで、志望者を増やしたい考えだ。
パソコンやスマートフォンを使って応募者、面接官の双

方がインターネット上の「仮想面接ルーム」に入室し、画像と音声で面接する。

これまでエントリーシートを提出したものの、交通費や日程の都合で面接に來れない学生も多かったことから「ネット面接」を導入することを決めた。就職活動は他企業と日程が重なる場合もあり、ネット面接により志望者を増やし、優秀な人材の確保を上げる方針だ。

運動会を18年ぶりに復活 交流を増やし一体感強める

アパレルメーカーのO社は、社員や家族が参加する運動会を18年ぶりに復活した。

個人のライフスタイルが重視される時代となり、参加者が少なくなったことで18年前を最後に運動会は開かれなくなった。

しかし、社内の連絡手段がメールが一般的となり、対面でのコミュニケーションの大切さが認識され始めたことで、運動会復活の機運が高まった。運動会では販売員からデザイナー、営業担当者、商品開発までほとんどの部署から社員とその家族が参加した。

同社は「飲み会では上司に気を使うが運動会であれば上司と競争することにも抵抗感が少なく、社員からの評判も

よい」と話している。

退社から出社までの時間 一定時間の確保を義務付け

退社時刻から翌日の出社時刻まで一定時間を確保する「インターバル制」を導入する企業が増加している。

例えば、M社は退社から出社まで最低9時間以上開けることを義務づけた。U社は残業しても翌朝の出社時間を遅らせるなどして9時間以上休息するよう義務づけ、同時に午後10時以降の残業を原則禁止とした。

また、I社は10時間以上の休息を確保するため、休息が確保できる勤務表しか作成できないシステムに変更した。ただ、インターバル制は翌日の出勤時間を遅らせるだけで残業の削減にはつながりにくいという面もあり、ノー残業デーの実施など様々な制度との組み合わせが必要とみられる。



一般会計

一般会計は、国の基本的な予算規模を示すもので、税収などで構成する「歳入」と社会保障費などを計上する「歳出」を年度ごとに管理する。

平成29年度の一般会計総額は、97兆4547億円と、28年度当初予算に比べ7329億円増加した。5年連続で過去最高を更新した。

29年度の一般会計の歳入は税収と税外収入が6割強を占める。残りは国債を発行して不足分の財源を賄う。歳出は医療費などの社会保障費が3割強を占め、次いで国債の利払い費など国債費が約25%を占めている。

国の歳出入の管理では、一般会計とは別に特定の事業や資金を管理する「特別会計」もある。

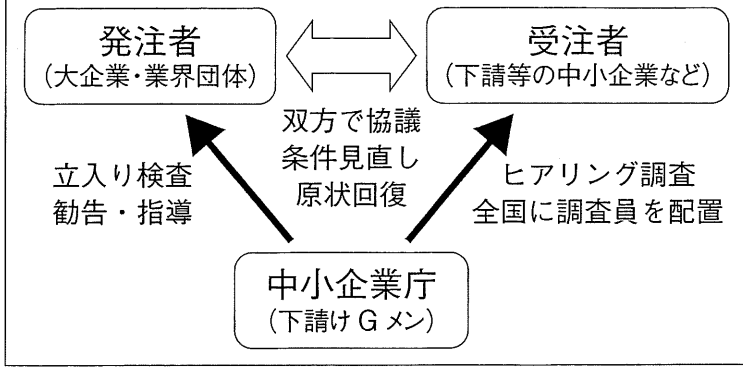


大企業の不当な取引監視 「下請けGメン」が発足

—中小企業庁が監視を強化

中小企業庁は、大手企業が優越的な地位を乱用して下請け企業の経営を圧迫する違反行為を防ぐため、「下請けGメン」を発足させました。大企業と下請けの取引をめぐる問題は、一方的な代金の減額などが問題となっており、そこで今回は「下請けGメン」の概要と、下請法の違反行為について取り上げます。

●「下請けGメン」のイメージ●



取引先に「先日納品してもらった商品の代金を減額してほしい」「この商品を購入する代わりに、うちの棚卸しを無料で手伝ってほしい」などと言われるケースがあるかもしれません。要求に応じない場合は、「もう取引をしない」と言われたら、どんなに厳しい条件であっても、受け入れざるを得ない状況に追い込まれてしまいます。そんな不当な要求から下請事業者を守るのが下請法（下請代金支払遅延等防止法）です。

中小企業庁と公正取引委員会は、平成27年度に下請法に違反する行為だとして勧告や指導を行ったのは6939件に上っており、ここ数年、増加傾向にあります。

そこで中小企業庁は、今年からおよそ50人の「下請けGメン」を発足さ

せ、全国各地の中小企業1000社以上に派遣します。大手企業から一方的に支払い代金を減額されたり、製造コストを無理に引き下げられたりすることがないかなど聞き取り調査。違反が認められた場合、親事業者に勧告・指導を行うほか、企業名や違反の内容などを世間に公表します。

■下請法による禁止行為■

- ① 受領の拒否
納品された物品が注文どおりでなかった場合等を除いて、注文した物品の受領を拒んではならない。
 - ② 支払の遅延
支払期日の経過後に支払ってはならない。物品等を受領した日から60日以内において、かつ、できるだけ短い期間内に支払期日を定めなければならない。
 - ③ 下請代金の減額
下請代金を理由なく減額してはならない。宣伝費、販売促進費等を下請代金から減額したり、下請代金の端数を切り捨てたりしてはならない。
 - ④ 返品
物品の受領後、取引先からのキャンセルや販売の見込み違い等により生じた不要品を引き取らせてはならない。
 - ⑤ 買い叩き
下請代金の額を、同種類の給付の通常の対価に比べて著しく低く定めなければならない。
 - ⑥ 強制的購入・強制的利用
自社製品、手持ち余剰材料その他自己の指定する商品等を下請事業者に強制して購入させてはならない。
 - ⑦ 報復措置
公正取引委員会などに報告したことを理由に、下請業者者に不利な取り扱いをしてはならない。
 - ⑧ 原材料などの代金の早期決済
原材料等を有償で給付する際、その支払いを、下請代金の支払期日よりも早い時期に設定するなどにより、下請業者者の利益を不当に害してはならない。
 - ⑨ 割引困難な手形の交付
一般金融機関で割り引き困難な手形で下請代金を支払ってはならない。
 - ⑩ 不当な経済上の利益の提供の要請
自己のために金銭、役務を提供させて下請業者者の利益を不当に害してはならない。
- また、親事業者は発注の内容、代金の額、支払期日、支払方法を明記した書面を交付する義務があります。
- 下請法違反は下請事業者の保護のために役立つ一方、親事業者にとつては企業の信頼を大きく損ねるリスクがあり、双方が十分な知識を持つことが大切です。



残業削減への取り組み 意識改革と業務の改善

生産性向上のチャンス

近年、長時間労働に関する問題が社会問題化しており、政府も長時間労働の是正に向けた取り組みに着手しています。会社の規模、業種にかかわらず長時間労働は、仕事の効率、生産性を低下させる要因であり、ムダな残業を削減することは、企業の成長につながります。そこで今回は長時間労働の背景と改善方法などについて考えてみます。

長時間労働の改善、残業の削減は、企業にとっても社員一人ひとりにとっても重要な課題であることは分か

●残業が発生する主な要因●

人の問題

- ・「ムダな残業などない」という意識が強い
- ・「遅くまで働いている=よく働いている」と評価される
- ・社員のスキルに問題がある
- ・特定の社員に仕事が集中

業務の問題

- ・仕事量が多い
- ・仕事の配分に問題
- ・部署間の連携の問題
- ・繁閑の差が大きい
- ・顧客の対応
- ・勤務体制の問題

断が難しい面があるからです。「自分はムダな残業などしてはいない」「自分の部下は遅くまで一生懸命働いている」という意識が強い限り、残念ながら残業の削減にはつながりません。■まずは意識改革から■

「自分はムダな残業などしてはいない」「自分の部下は遅くまで一生懸命働いている」という意識が強い限り、残念ながら残業の削減にはつながりません。■まずは意識改革から■

「自分はムダな残業などしてはいない」「自分の部下は遅くまで一生懸命働いている」という意識が強い限り、残念ながら残業の削減にはつながりません。■まずは意識改革から■

「自分はムダな残業などしてはいない」「自分の部下は遅くまで一生懸命働いている」という意識が強い限り、残念ながら残業の削減にはつながりません。■まずは意識改革から■

「自分はムダな残業などしてはいない」「自分の部下は遅くまで一生懸命働いている」という意識が強い限り、残念ながら残業の削減にはつながりません。■まずは意識改革から■

止めよう」という方向に全社員の意識を切り替えていくことが重要です。■残業の発生要因■

なぜ残業をしているのか、その原因を把握することから始めなければなりません。残業が発生する主な原因は次の3つに分類できます。

① 上司の問題

残業に対する考え方、仕事の与え方

② 社員個人の問題

残業に対する考え方、能力不足

③ 仕事自体の問題

仕事量が多い、業務の繁閑の差が大きい、役割分担、非効率的な仕組み、顧客対応

残業の発生には、上司や部下の意識の問題、業務の進め方、顧客対応などの外的要因など、さまざまな原因が複雑に組み合わさっています。これらを解きほぐして、それぞれに対処することがポイントです。

■上司・先輩が率先して帰宅■

いくら残業削減の号令をかけても、上司や先輩に「帰らない人」がいれば、部下達は遠慮して定時に帰りにくくなります。企業の中には、まず部長課長クラスの残業禁止を徹底したことで、残業の削減に成功した例もあります。

■残業の「見える化」■

どのような業務が残業で行われているのかを明らかにするために、残

業の「見える化」を図りましょう。残業の多い社員については、1週間程度の期間、毎日、仕事の開始から終了までの業務レポートを作成してもらいます。その上で、どういった業務が負担となって残業が発生しているのか、また、その負担となっている業務を効率化、役割分担することで、どれくらい残業が削減できるのか検討してみましよう。

■残業の届出制・許可制■
残業の届出制は、残業を行う場合は、予定日と予定時間数、業務内容について上司へ届け出るというものです。許可制は一步踏み込んで申請内容をチェックし、許可がなければ残業を認めないというものです。

例えば、20時までの残業は届出制、20時以降は許可がないと認めない、あるいは1ヶ月30時間以上の残業は許可制とする一などです。

そのためには、上司が部下の業務内容、仕事の進め方、本人の能力などをしっかりと把握することが必要です。実際には業務量や従業員の数から考えて、残業時間を減らすのはなかなか難しい企業も多いと思います。まずは残業時間の削減により得られるメリットに目を向け、残業を減らすための環境づくりから始めてみてはいかがでしょうか。



◆平成29年度税制改正大綱◆ 中小の固定資産税の特例拡充 対象に器具備品等を追加

平成29年度税制改正で注目されている改正の一つが、中小企業の固定資産税の特例の拡充です。拡充の内容は、製造業だけでなく、労働生産性が低いサービス業（商店・飲食店・介護事業者等）の生産性向上を促すため、現在対象となっていない機械装置に加え、一定の器具備品・建物附属設備を追加するというものです。

■現行制度の内容

現行の制度内容は、中小企業等経営強化法の認定を受けた中小企業者が、平成28年7月1日から平成31年3月31日までの間に取得した一定の要件を満たす新品の機械装置について、固定資産税の課税標準を3年間2分の1に軽減する特例措置です。

一定の要件については、①販売開始から10年以内のもの、②旧モデル比で生産性（単位時間当たりの生産量、精度、エネルギー効率等）が年平均1%以上向上するもの、③1台または1基の取得価額が160万円以上の機械装置となっています。

■地域・業種を限定して支援

今回の拡充により、これまで機械装置だけだった対象設備に一定の器具備品等が追加されます。

ただし、追加設備が適用対象となる地域・業種を、①最低賃金が全国平均未満の地域は全ての業種、②最低賃金が全国平均以上の地域は労働生産性が全国平均未満の業種に限定されます。（※機械装置については、引き続き全国・全業種対象）

例えば、平成28年度地域別最低賃金では、東京、神奈川、千葉、埼玉、愛知、大阪、京都の7都府県の最低賃金が全国平均（823円）以上の地域となっています。

また、総務省統計局の平成24年の経済センサスによると、一部の小売業（織物・衣服、飲食料品等）、宿泊業、飲食店、理美容、自動車整備業、そして、医療業、社会保険・福祉・介護業（東京を除く）などのサービス業については、労働生産性が全国平均未満となっています。

3月の税務と労務

—税務—

- ★28年分所得税の確定申告
申告期間…2月16日から3月15日まで
納期限…3月15日
- ★所得税確定損失申告書の提出期限…3月15日
- ★28年分所得税の総収入金額報告書の提出
提出期限…3月15日
- ★確定申告税額の延納の届出書の提出
申請期限…3月15日 延納期限…5月31日
- ★個人の青色申告の承認申請
申請期限…3月15日（1月16日以後新規業務開始の場合は、その業務開始日から2か月以内）
- ★28年分贈与税の申告
申告期間…2月1日から3月15日まで
- ★個人の道府県民税・市町村民税・事業税（事業所税）の申告
申告期限…3月15日
- ★国外財産調書の提出…3月15日
- ★2月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…3月10日
- ★個人事業者の28年分の消費税・地方消費税の確定申告
申告期限…3月31日
- ★1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…3月31日
- ★1月、4月、7月、10月決算法人及び個人事業者（28年12月分）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…3月31日
- ★法人・個人事業者（28年12月分及び29年1月分）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…3月31日
- ★7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…3月31日
- ★消費税の年税額が400万円超の4月、7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…3月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の12月、1月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告（11月決算法人は2カ月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…3月31日

—労務—

- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…3月31日

「身の丈経営」とは、持続的に成長することを第一に、堅実な経営を貫く経営スタイルといえます。自らの分をわきまえ、新しい分野にチャレンジするときに消極的なイメージもありませんが、実は創業百年以上の老舗企業の多くは、身の丈経営に徹しています。▼「敵を知り、己を知れば、百戦危うからず」とは孫子の兵法ですが、これを経営に応用すれば、ライバル企業の動向や市場環境を見極め、さらに自社の能力を客観的に判断して戦いに臨めば、百回戦つて

“身の丈経営”の強み

も危機に陥ることはない、ということができます。いわば、身の丈経営は、「負けないための経営手法」ともいえます。▼短期間で事業拡大を求めるのではなく、持続的に成長することには軸足をおいた身の丈経営は、自社の能力以上に無理や背伸びをせず、自らの強みを活かした経営に徹することです。身の丈経営を実践するためには、思い込みや願望、決めつけではない、客観的で合理的な事実に基づいた冷静な判断が何よりも求められます。