

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



会議室利用に課金制度 議論の効率アップへ

就職情報サービス業のD社は、会議室の利用に際して、課金制度を導入した。1時間ごとの利用料を決め、超える追加する。利用料は、所属する事業部の経費に計上すること、管理職を中心にガラガラと無駄な会議をしないようにする意識が高まり、1時間を超える会議は前年と比べ

て半分になったという。

同社ではこれまで、「会議は1時間まで」というルールを設けていたが、なかなか実行できなかった。本社移転を機に、会議室を減らすとともに課金制度を導入。会議をテキパキと進めるために、社員も事前に徹底して準備するなどの効果も出ているという。

仕事と介護の両立支援 不安軽減で介護離職を防ぐ

リース・金融サービス業のR社は、仕事と介護の両立支援のため、全従業員を対象にした介護セミナーを開いた。外部から講師を招き、介護にかかる費用や、利用できる公

的サービス・民間サービスについての解説のほか、社内の支援制度も紹介。このセミナーを通じて、従業員の不安を軽減し、介護離職を防ぐ狙いがある。

同社が以前に実施した社内調査では、8割の社員が「介護に不安を抱えている」と回答。今後も不定期でセミナーを開催し、従業員の介護離職を防いでいく考え。

社長の平均年齢61・2歳 前年比0・3歳上昇

東京商工リサーチが公表した2016年の全国社長の平均年齢調査によると、前年より0・3歳上がり、61・2歳

となった。

同社の企業データベース298万社の社長年齢から算出。年代別の構成比率は60歳代が34%と最も多かった。70歳代以上は24・1%にとどまるが、増加傾向は続いており、5年前に比べ4・7ポイント増えた。

産業別で最も平均年齢が高かったのは不動産業の63歳で、以下、卸売業の62・6歳、製造業と小売業の62・2歳と続く。最も低かったのは情報通信業の56・5歳となっており、比較的新しい産業分野で、若い起業家が相次ぐため平均年齢は突出して低くなっている。また、社長年齢の上位県には東北や四国など、人口減少率の高い地域が並び、人口が減少する中で企業の新陳代謝が進まない現状も透けて見える。地域経済の活性化を着実に進めるためにも、円滑な事業承継への取り組みが急がれる。

配当性向



配当性向とは、企業が税引後利益（純利益）のうち、どの程度を株主に配当として支払っているのかを示す指標。
例えば、当期純利益が100億円の企業が20億円を配当に回す場合、配当性向は20%となる。
配当性向が高ければ高いほど、株主を重視していることになるため、投資家が企業を評価する際のポイントになる。
従来、業績変動によってそれほど配当を変えない安定配当が主流だったが、最近は株主への利益還元の見点から配当性向を重視する企業が増加している。
上場企業の2016年度の平均配当性向は35%程度になる見通しとなっている。



社員の使い込みが発覚 会社が取るべき対応

―社内のチェック体制も

従業員によるお金の使い込み、横領などの不正行為が発覚する場合があります。労働関係上は懲戒処分の対象となり、民事上は損害賠償請求の対象となり、刑事上は業務上横領などの犯罪に当たる重大な問題です。この場合、会社としては、どのような対応をすべきでしょうか。

■証拠の確保

まずは、すぐに証拠を確保する必要があります。

①使い込みをした本人に、始末書などの形で、いつ、どのように、いくら金額を、どうやって持ち出したか、持ち出したお金をどのように使

●不正行為発覚後の対応●

- ・証拠の確保
- ・損害額の確定
- ・始末書、顛末書の提出
- ・返済の誓約
- ・弁済方法の検討
- ・損害賠償請求の検討
- ・懲戒解雇処分の検討
- ・退職金の支払いの有無

ったかを詳しく書かせる。

②使い込んだお金の金額が分かる通帳、帳簿、小切手、支払明細等の資料の確保―といったことが考えられます。

■被害額の弁済

使い込まれたお金は当然、会社に弁済してもらう必要があります。従業員と話し合いがつかない場合は、使い込まれた金額を確定し、今後の弁済の方法について、会社と従業員との間で誓約書を作成するのがよいでしょう。その場合、確実な回収のために、連帯保証人を立てさせるといったことも考えられます。

返済の誓約をしっかりとさせ、返済の用途を明らかにしたうえで、返済されない場合は身元保証人などと調整が必要ですが、場合によっては損害賠償請求の民事訴訟も考慮する

必要があります。本人との間では、全額弁済されれば刑事告訴はしないが、弁済が予定通り行われない場合は刑事告訴を行うというような確認をしておくことも有効です。

■給与と相殺は可能か

たとえば着服という不正行為の損害賠償だとしても、一方的に損害額と給与との相殺はできず、天引きも違法ということになります。労働基準法では、「給与はその全額を支払わなければならない」という全額払いの原則を定めているからです。給与は従業員の生活の基盤になるものであり、これを確実に受領させる必要があるためというのが趣旨です。

例外として、従業員との間で「給与と賠償金を相殺する」という合意があれば法的に認められる場合があります。ただこの場合も合意が従業員の「自由な意思」に基づいてなされたというのが条件です。

■懲戒解雇の判断

会社のお金を使い込んだ従業員であれば、特別な理由がない限り、懲戒解雇が認められる場合の方が多いようです。ただし、懲戒解雇をする場合には、就業規則に懲戒解雇の規定があることが必要です。また、懲戒解雇の規定があることだけでな

く、就業規則が定める所定の手続(弁解の機会の付与など)を実施する必要があります。

■退職金の支払い

退職金は、就業規則に退職金規定が置かれているなど、退職金を支給する仕組みがある場合には、支払義務があります。ただし、退職金を支払う旨の規定のほかに、懲戒解雇の場合には退職金を支払わないといった規定があれば、退職金の支給をしないことも可能です。

そのため、①そもそも退職金を支給する旨の規定があるかどうか、②その規定があるとして、一定の場合には退職金を支払わなくてもよいという規定がないかどうかを確認しましょう。

■防止策

「まさかうちの社員に限って」と思いたくありませんが、実際、会社の管理体制の甘さが誘引となって不正行為が行われるケースが少なくありません。

このため、各担当者における権限の明確化、金銭の取扱に関するチェック体制や社内ルールを確立し、それぞれの社員が十分に立場と責任をわきまえた管理と運営が行われる体制を構築する必要があります。



「健康経営」の取り組み 従業員の健康への投資

■企業・社員双方にメリット

近年、「健康経営」の取り組みが広がっています。健康経営とは、「企業が従業員の健康に配慮することによって、経営面においても大きな成果が期待できる」との考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践することを意味しています。そこで今回は「健康経営」の概要を取り上げてみます。

■健康づくりはコストではない

企業が健康経営に取り組むことによって、従業員の健康が企業の生産性に直結することで、企業においても大きな成果が期待できます。社員

●健康経営のメリット●

企業

- ・業務の効率化・生産性の向上
- ・労災予防・リスクマネジメント
- ・優秀な人材の確保・人材の定着

社員

- ・心と体の健康の増進
- ・働きやすい職場環境
- ・満足度・モチベーションの向上

の健康づくりは「コスト」ではなく、一つの事業としての意味合いを持つようになりました。その事業への投資は、企業経営にとっても利益ならびに企業価値の創造を生み出すことになります。

「平均年齢が高い」という悩みを持つ中小企業は多いと思います。少子高齢社会においては、高齢者も活用していかねばならない状況であり、必然的に企業の平均年齢も上がっていきます。

これまでの企業による社員の健康管理は、就業に支障を出さない、突然死させないなどリスク管理に主眼が置かれていましたが、リスク管理という取り組みだけでは、平均年齢上昇に伴う生産性低下には対応でき

ません。そこで、「病気になるなればよい」だけではなく、生産性を落とさない積極的な取り組みである「健康経営」が求められているのです。

■働き盛りを襲う生活習慣病

心疾患や脳血管疾患など、生活習慣に起因する疾病は、主に企業活動を支えている働き盛りの社員が発症しています。入院・加療などによって人員が欠けると、中小企業は大きなダメージを負いますが、社員が倒れて初めて、そのことに気づくケースが少なくありません。

長時間の残業などの過重労働は、社員の「食生活の乱れ」「運動不足」「精神的ストレスの増加」などにつながり、生活習慣病を引き起こすリスクが高まることは医学的に明らかになっていきます。長時間労働の是正、無駄な残業の削減など、適切な労働時間を管理する必要があります。

メンタルヘルスも身体の健康と並び、健康経営においては重要な柱の一つです。職場環境がメンタルヘルス不調の原因となることも多いため、職場においてもメンタルヘルスに関する対策に取り組むことが重要です。しかし、規模が小さな事業所ほどその対策が実施されていないの

が現状です。

仕事のパフォーマンスの低下、欠勤・遅刻・早退の増加など変調を早期発見し、本人との面談で悩み事を聞いたたり、場合によっては診療内科への早期診断を促しましょう。

■健康診断の実施義務

社員に健康診断を実施することは、事業主の義務です。労働安全衛生法に基づき、事業主は常時使用する労働者に対して健康診断を実施し、その結果を記録しなければなりません。また、社員に異常の所見があると診断された場合、医師等から意見聴取し、必要があると認めるときは、その社員の労働環境を見直すことが適当とされています。産業医の選任義務のない小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、「地域産業保健センター」を活用することにより、無料で医師等から意見聴取することができます。

■健康経営は「攻めの経営」

健康経営は社員の顔をきちんと見ることにつながります。職場にあった健康づくりを行い、社員に寄り添う健康経営は経営者の責務ともいえます。社員の健康を気遣い、モチベーションと生産性を上げる健康経営は、「攻めの経営」ともいえるでしょう。



◆平成29年度税制改正大綱◆ 事業承継税制の雇用要件緩和 ～人手不足を踏まえた見直し～

平成29年度税制改正については、今号を手になされている頃には、国会で成立間近、または成立した直後かと思われまます。

平成29年度税制改正では、経営者の高齢化や人手不足への対策として、事業承継税制が拡充されます。事業承継税制とは、後継者が、経済産業大臣の認定を受けた非上場株式会社等を現経営者から相続または贈与により取得した場合、相続税・贈与税の納税が猶予される特例制度です。

この特例の適用を受けるための要件の一つに「雇用要件」があります。この要件が緩和されることとなります。従前制度の雇用要件は、事業承継税制の適用を受けた後5年間、従業員数を平均で相続・贈与時の8割以上維持しなければならず、維持できなければ、相続税・贈与税の納税の猶予は打ち切りとなります。

この計算方法については、従前は従業員数に80%を乗じて計算した数に1人未満の端数があるときは、

「切り上げ」られますが、改正後は「切り捨て」となります。

つまり、従前では、従業員数が4人の場合、 $4 \times 80\% \parallel 3 \cdot 2$ となり、端数切り上げのため、従業員数4人を維持しないと要件を満たすことができませんが、改正後は端数切り捨てのため、4人から3人に減った場合でも要件を満たすこととなります。(平成29年4月1日から認定事務は都道府県に変更となります)

この改正により、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などにメリットがあると思われる。

昨年、日本政策金融公庫総合研究所が行った調査によれば、事業承継に伴う様々なリスクや後継者難などを理由に、中小企業経営者の約半数が自分の代で廃業を予定していると回答しています。今回の事業承継税制の拡充が、このような企業の円滑な事業承継を行うための一助になることが望まれます。

4月の税務と労務

- 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17日までに関係の市町村長に届出
- 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)
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 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
- 消費税の年税額が4,800万円超の12月、2月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告(消費税・地方消費税) 申告期限…5月1日
- 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
- 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

— 労 務 —
★健保・厚保の保険料の納付 納期限…5月1日

「やってみせ 言ってみせ させてみて ほめてやらねば人は動かじ」。これは連合艦隊司令長官・山本五十六氏が遺した人を育成する言葉です。

この育成術は、企業の若手社員だけでなく、部下を教育する上司、現場責任者、経営幹部、そして企業経営者も含め、多くの人々が参考となる教育の基本といわれます。▼まずは上司が手本を見せて、そしてきっちり部下にわかるように説明する。そして、実際に本人にやらせてみせ

やってみせ 言ってみせ…

て、その結果や過程に対してしっかりと褒める。これは部下にとって初めてのことにチャレンジしている様子を、上司がしっかりと見ているというコミュニケーションでもありません。▼部下の教育は一方的であってははいけません。相手の気持ちや立場を理解しようとして、一方的に教える側だけの理屈で教えてしまうことです。「やってみせ 言ってみせ」は、相手の気持ちや立場を尊重し、思いやりを持っていなければ出来ないやり方です。