

# 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倍の提案数を目指す。

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「効果があまるのか」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



電子データ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り店舗の導入コストが下がったりすることから、今後、急速に普及すると見込まれる。



# 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）の支与など、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のです、残業代を支払う必要はないのです。

そして、管理監督者に当てはまるかどうかは役職名ではなく、その社員の職務内容、責任と権限、勤務様態、待遇を踏まえて実態により総合的に判断されます。

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、指揮命令にかかると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、管理監督者の出勤退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は論外ですが、管理職を管理監督者として扱う場合には、上記要件が満たされるよう、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。



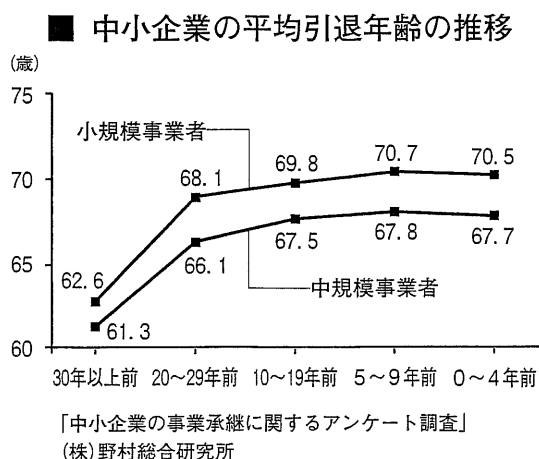
# 経営者の高齢化と 事業承継の準備

## 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きます。そのよ  
うなことはないよう、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きます。

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  
つてきます。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いることなどが  
ら、子どもが親の事業を引き継がな  
いケースが増えていきます。

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ので、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。  
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  
シユ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。



## 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

- ★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

### 二 労 務

- ★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、▼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。