

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



目標達成で 特別休暇や旅行券

情報サイト運営のD社は、高い目標を掲げて達成した社員に報奨し、休暇と旅行券をプレゼントする「チャレンジ施策」を導入した。挑戦者は目標の挑戦期間の初めに売り上げなどの目標を宣言する。期間中は机に「挑戦中」のプレートを置くのが原則で、常に目標達成のプレッシャーにさらされる。

挑戦期間後に本来の目標に達成した場合、特別休暇と旅行券が与えられる。目標に対して未達成だった場合でも減俸などのペナルティーは科さない。

また目標達成について周囲に宣言することで職場の同僚たちと刺激し合う良い機会になる。周囲の社員にも「頑張れば報われる」という期待感を持たせることが、職場の活性化につながるとみている。

固定客獲得で 退職金アップ

中古車販売のG社は、固定客の獲得度合いに応じて、退職金の支給額を増やす新たな賃金制度を導入する。一般に

自動車の買い替えリサイクルは3年以上と長いいため、固定客の獲得成果を短期の評価・賃金制度で反映するのは難しいと判断。退職金の支給額で報いることとした。

担当した顧客が再び来店したり、中古車の売買契約を結んだりした回数ポイントを換算する。獲得したポイント数に応じて退職金を増やすことにした。

同社では繰り返し利用するリピート客の獲得に力を入れている。自動車の買い替えが長期化しており、リピート客の獲得成果を半年ごとに評価する通常の評価制度に反映するのは難しいと考えた。退職金に反映することで、社員の

働く意欲を高め、離職率を低下させたいとしている。

経営会議を社員に公開

居酒屋チェーンのK社は、役員と部長が出席して毎週月曜日の朝8時から開く経営会議を全社員に公開し始めた。社員は会議を自由に見学でき、発言も可能だ。

社員に経営に関心を持たせ、積極的な参加を促してトップとの意思疎通を深める狙いだ。

経営会議は2時間程度。前週末までに会議にかける議題を決め、店舗や組織の運営、福利厚生などを話し合う。資本政策などは取締役会の専権事項として経営会議では扱わないこととした。

同社では社員の平均年齢が若く、経営会議への参画で経営に参加する意識を育てる考えだ。

売上高固定費比率



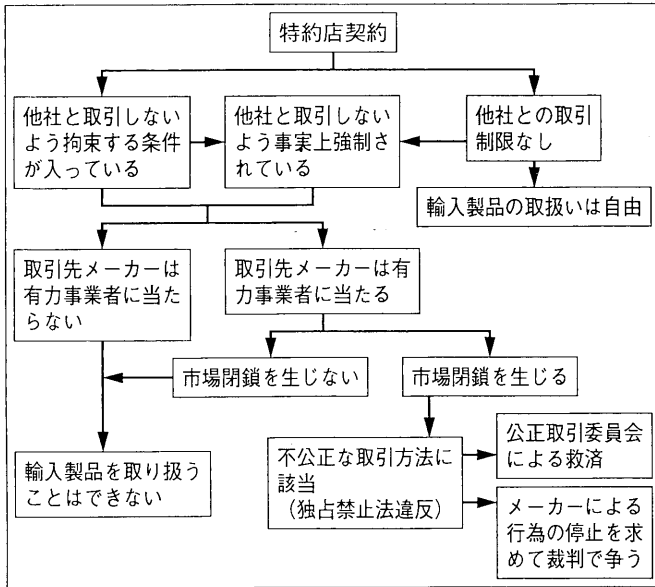
企業活動のコストは売上高の増減に関係なく一定してかかる「固定費」と生産量や販売量に合わせ増減する「変動費」に分けられる。売上高が増えない場合、利益を増やすには原材料費など変動費の比率を減らすか、管理部門の人員費、生産設備の減価償却費などの固定費を減らす必要がある。

売上高に対する固定費の割合を売上高固定費比率と呼び、割合が高いほど収益性が低いことを示す。上場企業の単独決算をもとにした集計では、2007年度に22%だった比率は景気低迷の影響で08年度に25%弱まで上昇した。



輸入製品を扱うなら 取引中止と言われた 特約店契約と取引制限

今までは日本のメーカーA社の特約店として日本製の工作機械を販売していたが、今後は輸入機械も扱おうとしたところ、取引先のA社から「輸入製品を扱うなら、これからの取引は中止する」と言われた。どこかの製品を扱うのが自由だと思っただが、A社との取引を中止されては困る。今回はこのケースをもとに特約店契約と取引制限について考えてみたいと思います。



例えばメーカーが小売業者と取引を行うに際して、他のライバルメーカーと取引しないことを条件とするような場合、これによってライバルメーカーの取引の機会が減少するなど市場における公正な競争を阻害するおそれがあるときには、独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）上問題になることがあります。

また、メーカーが取引関係にある小売業者に対し

て、他のメーカーとの取引を拒絶させるような場合（単独の間接取引拒絶）も、小売業者の取引先選択の自由を奪うとともにライバルメーカーの取引の機会を減少させて市場を閉鎖的にするおそれがあり、独占禁止法上問題になることがあります。

■特約店のメリット

メーカーと販売事業者間の排他的特約契約（もっぱら当該メーカーの製品を販売することを約して製品供給を受ける契約）は、新規参入事業者や弱小販売事業者の競争手段として有効なこともあります。

また、販売事業者としても安定した取引関係の確保により計画的な事業活動が可能となり、取引経費の削減やアフターサービスの拡充を図れることなどメリットがあります。メーカーと販売事業者はいわゆるギブ・アンド・テイクの関係にあるといえますから、メーカー側が他社製品を扱った場合には取引を中止すると申し入れてきたことは直ちに違法とはいえません。

したがって、どうしても輸入品を扱いたいのであれば、このメーカー

との特約店契約を解約することも視野に入れて検討すべきでしょう。

■公正な競争を阻害している場合

しかし、取引先である日本のメーカーが問題となっている工作機械市場で有力な事業者（シェア10%以上または上位3位以内）である場合、今回のケースのように外国メーカーの製品を取り扱わないことを取引の条件としたり、あるいは輸入品を扱うなら取引を中止すると圧力をかけて外国メーカーとの取引を拒絶させ、これにより外国メーカーの取引の機会が減少し、他の販売ルートが容易に確保できなくなるおそれがあるときには、日本のメーカーの行為は「不正な取引方法」として独占禁止法に違反することになります。

このような場合には、公正取引委員会に事実を報告し、適正な措置を求める方法があります。また、こうしたメーカーの行為によって著しい損害が生じるならば当該行為を停止するよう求めて訴訟で争う方法も考えられます。



ほめ上手で職場に活気を 期待できる4つの効果 「相手のため」忘れずに

人は誰でもほめられると気持ちが悪くなるものではないです。「ほめる」とは職場の人間関係を円滑にし、相手のモチベーションを高める重要なスキルです。しかし、ほめ方を間違えると逆効果になることもありますので注意が必要です。そこで今回は、相手を発奮させる上手なほめ方について考えてみました。

「ほめる」ことは「認める」とことといえます。組織ではまずお互いを認め合うことが重要です。

「認める」ことには3つの種類があります。1つ目は「資料を作成してくれてありがとう」などの「行動」

●「ほめる」の4つの効果●

- ・自信を与える
- ・やる気を引き出す
- ・成長させる
- ・人間関係を円滑にする
—注意すること—
- ・無理やりほめようとする
- ・面倒くさいことをやらせるためにほめる
- ・「それ、すごいね。実は僕も……」と自分の主張のためにほめない

を認めることです。2つ目は、目と目を合わせて話をするなど、相手の

「存在」を認めることです。3つ目は「営業の説明がうまくいったね」

など変化を伝える「成長」を認めることです。

では次に具体的なほめ方と注意点を考えてみます。

意識的に「ほめなければ」と思うと、不自然な言動になりやすく、相手からはわざとらしく見えてしまいます。

自然なほめ言葉が出るよう日ごろから相手との会話を増やし、相手の長所に目を向けておくことが大切です。

また予定調和型のほめ方にも注意が必要です。「〇〇君にこの企画を

頼もう」などと上司の頭の中に落としどころがあつて、そこに誘導するために部下をほめると、部下は自分が予定の型に押し込まれているような印象を持ってしまいます。

さらに気をつけたいのは、「コントロール思考」です。面倒くさいことをやらせるなど、相手を自分の都合の良いように動かす意図でほめると、相手は敏感に察知します。だから最初から素直に頼んだ方が話を進めやすくできます。

■ほめる目的を明確に■

それでも意識的にほめるのであれば、目的を明確にすべきです。具体的なほめる目的として「成長させる」「自信を与える」「やる気を引き出す」「人間関係を良くする」の4つが挙げられます。どれも「相手のためにほめる」という意識になり、自然とコントロール思考から抜け出せるでしょう。

また「他己紹介」というほめ方もあります。例えば会議などで「私はこんなことを成し遂げました。それというの〇〇さんがこんなことをやってくれたからです」と報告すれば、他の人の良いところをほめること

とになります。

うまくほめられない場合には、「ヒーローインタビュー」という手法もお勧めです。スポーツの試合後のヒーローインタビューのように、相手に過去の成功体験を質問していくことで、最大級の「ほめる」を簡単に実現できます。

質問の順番は「事実↓感情↓長所↓未来」です。

例えば「これまで達成した一番の仕事は何？」(事実)、「その時、どんな気分だった？」(感情)、「結局、あなたの一番良いところ、価値って何だろう。それが最大限に発揮されている時は？」(長所)、「10年後、理想的な状況にいるとしたら、どんな状況だろう？」(未来)と聞いていきます。

聞き手は相手の話をしっかり受け止めてあげます。前の2つの質問は「自信を与える」「やる気を引き出す」につながり、後の2つの質問は「成長させる」につながります。これを職場に取り入れれば、「人間関係を良くする」も得られます。上司と部下、同僚、または数人で行ってほめる仕組みを作ってみてはいかがでしょうか。



寮の水道光熱費等の負担

企業によっては、独身者などを対象にした従業員用の寮を備えているところもあるでしょう。

この寮の共益費用である電気料などの水道光熱費について会社がすべて負担をしている場合、入寮者に対してどのような課税が考えられるのでしょうか。

課税しなくてよい場合

電気、ガス、水道等は通常の生活していく上で必要なものです。

役員または使用人が個人の生活のために消費する水道光熱費等の料金を会社に負担してもらった場合には、それにより経済的な利益を受けることになるため、原則として課税の対象となります。

しかし、会社が寄宿舎（これに類する施設を含む）の電気、ガス、水道等の料金を負担することにより、その寄宿舎に居住する役員または使

用人が受ける経済的利益については、その料金の額がその寄宿舎での通常の生活に必要な程度の少額なものであり、かつ、入居者一人一人がどれだけの利益を受けたのか明らかでない場合には、課税しなくても差し支えないこととされています。

ワンルーム形式の場合は課税対象

課税しなくてもよい場合とは、前記のような寄宿舎およびこれに類する施設において、共同して施設を利用している入居者の各人ごとにどれだけの利益を受けたのかが明らかでない場合に限りです。

よって、最近多くみられるようになったワンルームタイプの寮のように、共同して施設を利用する部分のない施設については、会社が入居者の水道光熱費を負担した場合には課税対象となりますので注意が必要です。

7月の税務と労務

—税務—

- ★所得税の予定納税額の納付（第1期分）
納期限…8月2日
- ★所得税の予定納税額の減額申請
申請期限…7月15日
- ★固定資産税（都市計画税）の第2期分の納付
納期限…7月中において市町村の条例で定める日
- ★6月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…7月12日
（6か月ごとの納付の特例の適用を受けている場合は、1月から6月までの徴収分を7月12日までに納付）
- ★5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…8月2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…8月2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…8月2日
- ★11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…8月2日
- ★消費税の年税額が400万円超の2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…8月2日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の4月、5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（3月決算法人は2カ月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…8月2日

—労務—

- ★労働災害保険事業開始届 提出期限…7月12日
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…8月2日

企業の経営資源は「ヒト、モノ、カネ」であると言われる。高度経済成長期の日本企業はヒトを最も重視した。終身雇用や労使協調、家族主義といったものはその象徴である。ヒト重視の経営により日本は経済発展を遂げたのである。▼だが、バブル崩壊以降、経営者は設備や財務など、モノ、カネの方により高い関心を示すようになった。余剰人員、組織肥大化の悪夢に悩まされ、ヒトを減らすことが美徳のようになってきた。しか

重視したい人的資源

し、そうしたヒト軽視が実は日本企業が長い坂道を下る原因になつてはいないだろうか。▼今年も大学生の就職戦線は超氷河期が続いている。経営者は「筋肉質の会社を目指す」と新卒採用を絞っているが、当面の人員費抑制が目的になつていないだろうか。そうだとすれば、最近の日本企業の業績回復傾向も長期の成長を犠牲にした縮小均衡の成果でしかなくなる。企業も人も人的資源を重視しないと成長はできないだろう。