

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



社員と役員の対話研修

金属加工のY社は一般社員や管理職が役員と企業理念や現在抱えている問題などについて語り合う研修を始める。役員と若い社員の間で仕事に対する意識の共有化を図り、企業理念の浸透も狙う。研修会を通じ、社員と経営陣の一体感を高め、成長につなげる方針だ。

「語らいの場」とする研修会では、役員1人に対して複数の社員が参加。経営理念や役員の経験、会社が抱える問題点などについて3時間程度議論する。希望すれば原則誰でも参加できる。

今後、参加する役員や社員を増やし、研修会を充実させる。これまでの成功事例や失敗事例などを現役世代に伝え、今後の経営に生かす考えだ。

自由研究で 創意工夫の精神を

精密機器のN社は全社員を対象に自分の担当でない研究テーマに勤務時間中に取り組

める制度を導入した。テーマの設定は自由で、専門外のテーマに取り組める環境をつくり、新規事業の創出につなげる。社員が積極的にアイデアを提案する社内風土づくりにも生かす。

制度の適用期間は研究職が6カ月で勤務時間のうち週4時間を好きな研究に使える。事務職は3カ月間で研究に使えるのは週2時間。研究成果は人事考課の対象にも含め活用を促す。

同社は製品開発の期間を短縮して業務の効率化を図るため、これまで製品に直結しそうなテーマを中心に研究開発に取り組んできた。そのため

「組織の活性化が損なわれている」と判断。新制度の導入で社員が自由な発想を育める企業文化を目指すという。

営業マンに iPhone貸与

製薬メーカーのD社は、営業担当者にもアップルのスマートフォン（多機能携帯電話）「iPhone（アイフォン）」を貸与する。パソコンが使えない環境などで補完的に利用し、営業効率を高める。

同社製品の基本情報の閲覧やメールの送受信、営業報告書への入力などにも利用する。パソコンに比べて起動時間が短く、わずかな時間を活用できる利点もある。

また同社が運営する医療情報サイトの各種コンテンツも順次、iPhone対応を進める予定だ。iPhoneを利用する医療関係者の利便性を高め、情報発信力を強化する。



基準地価

都道府県が毎年7月1日時点の地価を調査し、国土交通省が公表する。主な目的は公共事業用地の買収価格基準と固定資産の評価。今年の調査地点は住宅地や商業地など2万2129地点、林地572地点。周辺の取引事例などに基ついで1平方メートル当たりの価格を調べる。

国交省が毎年3月に公表する公示地価（1月1日時点）、相続税の評価基準として国税庁が公表する路線価（同）とともに土地取引の目安となる。公示地価は都市部の比重が高く、基準地価は地方の調査地点が多い。公示地価と合わせ半年ごとの地価変動としてみることもできる。

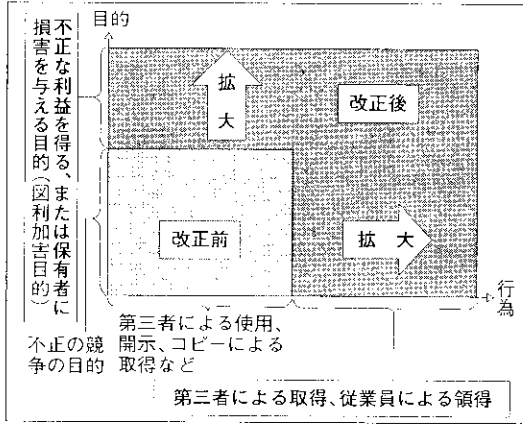


企業の「営業秘密」など 転職前の持ち出しも罰則 改正営業秘密侵害罪

7月に施行された改正不正競争防止法で営業秘密侵害罪の範囲が拡大し、企業にとって重要な情報やノウハウなど「営業秘密」の法的な保護が強化されました。競合他社や従業員などに秘密を盗まれても法的な対抗が十分できなかった企業にとって有効な改正ですが、注意しなければならぬこともあります。そこで今回は改正された不正競争防止法の営業秘密侵害罪についてふれてみます。

大きく改正されたのは①営業秘密侵害罪の目的要件、②第三者による営業秘密の不正な取得に対する刑事罰の対象範囲の拡大、③従業員による

営業秘密侵害罪の法改正前と改正後の処罰対象



る営業秘密の領得自体への刑事罰の導入の3点です。

従来は同業他社などがビジネスを有利に進める目的で営業秘密を不正に取得した場合だけが対象とされましたが、改正後はカネ目的や不満や恨みをはらすためなど「保有者に損害を加える目的」であれば罰則の対象となりました。またコピーなど形のあるもので持ち出さなくても会議などを盗聴して録音しただけでも罰則の対象となります。

これまでは営業秘密を競合他社に漏らしたり開示するまでは罰せられませんでしたが、法改正により自己の利益を図るためや勤務先に損害を与えようとして営業秘密を不正に持

ち出すと、それだけで違法となりません。例えばライバル会社に「手みやげ」として営業秘密を持ち出せば、罰せられることとなります。

実際にあった事例としては、ノウハウの詰まった金属部品の写真を元従業員が持ち出し、競合他社に転職。他社の技術者が写真を観察して作り方が分かってしまったケースがあります。改正法により、こうした侵害を刑事罰に問える可能性が高くなりました。

■罰則は「故意」に限定■

従業員による行為で処罰対象となる行為は、営業秘密を横領する、権限なく複製する、消去を命令されたにもかかわらず、「消した」と偽るの3通りで、いずれも故意に限定されます。

例えば、消したつもりデータのパソコンに残っていたような「過失」の場合は刑事罰の対象となる可能性は低いでしょう。ただ、そのデータを流失させて企業に損害を与えた場合、過失といえども民事上の責任は生じます。

■秘密の管理の徹底がカギ■

企業が「営業秘密」と主張したも

のがすべて守られるわけではありません。営業秘密として認められるためには、①秘密としてきとんと管理されているか(秘密の管理性)、②経営上役立つ情報か(有用性)、③一般に知られていないか(非公知性)の3つが客観的に満たされていないければなりません。

ポイントは秘密の管理性です。管理が行き届いていたら営業秘密侵害は起きにくいはずであり、裁判でも秘密がどう管理されていたかが厳しく問われるケースがあります。

企業が営業秘密の管理規定を作っても守られていなければ、秘密と認めるには困難です。例えば、書棚などにカギをかけるよう決めていても、管理すべき従業員がカギをかけていなければ秘密として守られていないということになります。

一方、処罰の対象が広がったことで、企業が他社から訴えられるリスクが高くなった面があります。従業員の誰かが自社の業務で他社の営業秘密を侵害すると、本人だけではなく会社に対しても罰金が科されます。このため例えば、業務委託などで他社から設計図や顧客名簿などの営業秘密を預かっている場合、特に管理を徹底する必要があります。



大企業OBの人材活用 専門性、経験、相性など ミスマッチングを防ぐ

定年後にも働く人が増えており、大企業を退職した人材も数多く働く機会を求めています。大企業OBが持つ専門性や経験、人脈などを活用できれば、中小企業にとっても大きなチャンスとなります。しかし、採用する企業とのマッチングが必ずしもうまくいくとは限りません。そこで今回は大企業OBを上手に活用するにはどうすればよいか考えてみました。

OB活用のメリット

豊富なノウハウ、実務経験を持つ人材を活用できる	91.1%
自社と違った視点からの改善や提案	56.7%
安い費用で人材を活用できる	28.9%
その他	5.5%

[OB人材活用ニーズ調査]

中小企業にとって大企業OBを活用するメリットの一つとしては、コストの面があります。給与はケースバイケースで異なりますが、前職1000万円クラスの「有能な人材」を3分の1で雇用できれば、非常に魅力的といえます。二番目は経験や技術などのノウハウを取得できることです。大企業が持ついいところだけ取り入れれば、マネジメントスキルの底上げをはかることができます。

第三は、大企業OBの人的ネットワークを活用できることです。彼らはまさに大企業で働いていたがゆえに、同期・同僚が社内外にたくさんおり、営業活動も、これまでのつながりを使った方が効率的ですし、何か問題が発生すれば、その道のプロに相談できるネットワークを持つていることが多いからです。退職後もOB会を開くことが多く、こうした人脈を活用できることは大変な戦力となるはずで。

■中小企業で実力を発揮できる人材■

第一条件は専門性を持っている人です。これまで長年やってきた仕事のスキルが重要な判断材料です。その人の仕事の経歴を調べ、長期に従事した仕事は何か、「売り物」として特定分野の専門性があるかなどを見極める必要があります。逆にダメなのは、部下に指図するだけで自らは動かない人材です。

第二条件は、「郷に入れば郷に従う」ようなタイプです。これまでの大企業意識を捨て、新しい職場で一からやっていける人材かどうかです。大企業OBに対して、プロパー社員は冷ややかな目でみるところがあります。

例えば、その人が部長職で入社した場合、プロパー社員からすればボストを一つ奪われたことになり、社内ですら摩擦が起きて不思議ではありません。「前の会社ではこうだったから」という気持ちを抑え、平社員の時よりも会社の発展に汗を流す人でなければ、周囲の社員の共感を得られません。

第三は社長との「相性」です。これが大企業OBにとって、最重要戦略マターといえます。こればかりは結婚と同じでどうしようもありません。初めに相性があっても、その後合わなくなることもあります。じっくり話を聞いてみて相性を判断するしかありません。

第四に在職中に接触した人と良好な関係を保っているかどうかも大事です。大企業でのある意味自動的な仕事の配分と異なり、中小企業では、「あの人に頼んでみよう」という相談や発注がくるような人間的な魅力が問われるからです。

また、採用面接では、社長だけでなく「複数の眼」で観察することが大切です。そして「試用期間」を設けること。我が社の社風に合うか、その人の能力が本当に生かせるのかを見定めるために、3ヶ月くらいの試用期間を設けるとよいでしょう。



グループ法人税制の概要

先般の平成22年度税制改正において、グループ法人税制が導入されました。制度の主な概要とは――。

対象となるグループ関係
グループ法人税制は、法人が他の法人の100%の株式を所有している場合（完全支配関係）を対象とします。

この完全支配の対象になる関係は、親子会社間のみでなく、直接の資本関係のない兄弟会社間、同族関係者を含む個人が100%支配している会社間、さらに直接的な株式保有だけでなく間接保有している場合も含むので、孫会社も対象となります。

資産の譲渡取引
完全支配関係がある法人間で一定の資産について譲渡があった場合、その資産がグループ外に再譲渡等されるまで譲渡損益を繰り延べることとなりました。

なお、ここでいう一定の資産とは、固定資産、土地、有価証券、金銭債権、繰延資産をいいますが、棚卸資産や帳簿価額1000万円未満の資

産等は除かれます。

法人間の寄附

完全支配関係がある法人間で寄附行為があった場合、支出した会社では全額損金不算入、受け取った会社では全額益金不算入となります。

中小企業向け特例措置の制限

資本金の額等が1億円以下の法人（中小企業）に係る以下の制度については、資本金の額等が5億円以上の大会社による完全支配関係がある法人には適用しないこととされます。

- ◇軽減税率
 - ◇特定同族会社の特別税率の不適用
 - ◇貸倒引当金の法定繰入率
 - ◇交際費等の損金不算入制度における定額控除制度
 - ◇欠損金の繰戻しによる還付制度
- 適用時期
譲渡損益の繰り延べ及び寄附金の取り扱いについては、平成22年10月1日以降の取引から、また、中小企業向け特例措置の制限については、平成22年4月1日以後に開始する事業年度より適用されます。

日本は輸出が大黒柱で輸出産業が外貨を獲得することで日本経済を支えている。さらに円高が進めば主力産業が痛手をこうむるだけでなく、多くの製造業が生き残りのため海外への生産シフトを加速させ、産業の空洞化が急速に進んでしまう。そうなれば内需振興を経済回復の柱にすることは困難になる。▼しかし、円高は海外製品や海外資産を安く買うチャンスでもある。欧米が自国経済優先のために円高を放置するのであれば、日本は円高を逆手にとって海外

官民一体で円高対策を

資産を安く手に入れるといった大胆な政策を実行すると官言すべきだ。▼今後の環境技術革命で必要とされる貴金属など希少資源を確保する。また政府系金融機関などの積極的な財政支援も受けて民間企業が海外企業の買収を行えば、日本経済の活性化にもつながるだろう。また諸外国の日本に対する見方も変化するだろう。▼リーマン・ショック後の新たな世界経済競争に勝つためには、官民が一体となった総力戦の覚悟が必要だ。

一 税 務

- ★所得税の予定納税額の納付（第2期分）
納期限…11月30日
- ★特別農業所得者の所得税の予定納税額の納付
納期限…11月30日
- ★所得税の予定納税額の減額申請
申請期限…11月15日
- ★個人事業税の納付（第2期分）
納期限…11月中において各都道府県の条例で定める日
- ★10月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…11月10日
- ★9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…11月30日
- ★3月、6月、9月、12月決算法人・個人事業者の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…11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…11月30日
- ★3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…11月30日
- ★消費税の年税額が400万円超の3月、6月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの中間申告（消費税・地方消費税）
申告期限…11月30日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の8月、9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（7月決算法人は2カ月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…11月30日

二 労 務

- ★労働災害保険事業開始届 提出期限…11月10日
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…11月30日