

法人こおりやま

2013. 4

第418号

発行所 郡山市虎丸町14番2号 公益社団法人郡山法人会 (024-933-7777) (FAX925-1971)
 発行人 有馬 賢一 編集 広報委員会 印刷所(株)ヨシダコーポレーション



目次

税のミニ通信
 復興財源確保法：……………2

税務署ニュース

平成25年3月決算法人から

適用になる

法人税の主な改正点 ……3

就業規則の具体的な作成方法 ……4

気づく力を養い、
 行動につなげるには ……6

集客力を上げる ……8

題名 幻想曲

提供 大波 天久
 中国書法研究院客員教授
 郡山法人会副会長

税の三二通信

復興財源確保法

「東日本大震災からの復興のための施策を実施するために必要な財源の確保に関する特別法(以下「復興財源確保法」という。)」における税制措置が既に実施されておりますが、主な復興財源確保法に関して施行時期も含めて再確認したいと思います。



東北税理士会 郡山支部
税理士 矢吹 吉美

復興財源としての税制措置	施行時期
所得税 ①復興特別所得税 現行の所得税に対して2.1%の時限的な付加税を創設	平成25年から 平成49年まで (25年間)
②平成24年度税制改正(給与所得控除の見直し)による増収分を 財源措置として活用します。	平成25年から実施
法人税 ①復興特別法人税 法人税額に対して10%の時限的な付加税を創設	平成24年4月1日から 3年間実施
個人住民税 ①現行の個人住民税の均等割の標準税率を時限的に1年につき 1,000円引き上げます。	平成26年度分から 平成35年度分まで (10年間)
②個人の住民税の退職所得の分離課税に係る所得割について 10%相当額を控除する措置を廃止します。	平成25年1月1日以後に 支払うべき退職手当等に適用

ポイント1 源泉徴収すべき復興特別所得税

給与等及び報酬料金等について所得税を徴収して納付すべき者は、その徴収の際、復興特別所得税を併せて徴収することになります。また、預貯金の利子、配当等及び公的年金等も同様の源泉徴収が行われます。

ポイント2 復興特別所得税額の端数処理

所得税率と復興特別所得税率の合計税率を乗じて算出した金額について1円未満の端数を切り捨てた金額となります。

〈設例：講演料として45,000円を支払う場合〉

$$45,000 \times 10.21\%(\text{注}) = 4,594.5 \rightarrow \mathbf{4,594\text{円}}$$

注：10%(所得税率) + 0.21%(復興特別所得税) = 10.21%

※グロスアップ計算

〈設例：講演料として税引手取り額100,000円を支払う場合〉

$$100,000 \div (100\% - 10.21\%) = 111,370.976 \rightarrow \mathbf{111,370\text{円}}$$

税務署ニュース**平成25年3月決算法人から適用になる法人税の主な改正点****○法人税率の引き下げ**

平成24年4月1日以後開始する事業年度から法人税率が引き下げられました。

中小法人 年800万円以下… 18% → 15% (「適用額明細書」の添付が必要です。)

年800万円超 … 30% → 25.5%

中小以外の法人 … 30% → 25.5%

協同組合等、公益法人等、人格のない社団等、特定の医療法人等についても同様に引き下げられています。

○復興特別法人税の創設

平成24年4月1日から平成27年3月31日までの期間内に最初に開始する事業年度開始の日から以後3年を経過する日までの事業年度について、法人税の10%相当額の復興特別法人税が課税されます。

○定率法の償却率の見直し

平成24年4月1日以後に取得した減価償却資産に適用される定率法の償却率が、定額法の償却率の250%から200%に引き下げられました。

○欠損金の繰越制度の見直し

青色欠損金及び災害損失欠損金の繰越期間が9年に延長されました。

平成20年4月1日以後に終了した事業年度に生じた欠損金について適用されます。

中小法人等以外の法人の青色申告書を提出した事業年度の欠損金及び災害による損失金の繰越控除制度における控除限度額について、繰越控除をする事業年度の控除前所得の金額の80%相当額とされました。

平成24年4月1日以後開始する事業年度から適用されます。

○グリーン投資減税の拡充

平成24年7月1日から平成25年3月31日までの間に太陽光発電設備及び風力発電設備のうち一定のものの取得等をして1年以内に事業の用に供した場合、その事業の用に供した事業年度において取得価額の全額を償却(即時償却)することができることとされました。

(1) 太陽光を電気に変換する認定発電設備でその出力が10キロワット以上であるもの

(2) 風力を電気に変換する認定発電設備でその出力が1万キロワット以上であるもの

○中小企業投資促進税制の見直し

中小企業者等が機械等を取得した場合の特別償却に、製品の品質向上に資する一定の測定工具及び検査工具、試験又は測定機器、及び一定のサーバー用オペレーティングシステム等が追加されました。

平成24年4月1日以後に取得する資産について適用されます。

詳細については、国税庁ホームページの「パンフレット・手引き」から「法人税関係」を御覧ください。

改正高年齢者雇用安定法への対応

特定社会保険労務士 小島信一

指針を受けた「就業規則の具体的な作成方法」

改正高年齢者雇用安定法が本年4月から施行されま

す。
60歳以上の者を、原則「希望する者全員」を65歳まで再雇用しなければならぬとするのを主旨とする改正内容ですが、施行直前にして、「具体的な実務対応」についての質問が多数寄せられていきますので、本稿では、就業規則の具体的な記載について解説していきます。

1. 高年齢雇用確保措置の実施と運用指針

今回の改正ではこの「指針」に沿った対応をするのが求められます。

指針とは、正確には「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」（平成24年11月9日厚生労働省

告示第560号）を指します。

新法第9条2項には「厚生労働大臣は、事業主が講ずべき高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針を定めるものとする」とありますが、この規定では実務上どうすべきなのか、がよくわかりません。

そのため、就業規則改定などは指針を見に行かねばならないのです。

なお、高年齢者雇用確保措置とは、①定年の引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の廃止、の3つの措置のことです。

2. 継続雇用基準について

前回の改正（平成18年4月施行）においては、先の3つの雇用確保措置のうち「継続雇用制度」を採用した場合、例外として労使協

定で「基準」を定め、その基準に該当する者のみを継続雇用するという特例が認められていました。

例えば、健康上、業務遂行に問題ないこと、社内検定でAレベル以上の者などといったものです。

しかし、今回の改正では、希望する者は全員65歳まで働くことができるよう義務づけられることになるため、「基準」に基づく継続雇用制度が廃止されました。

ただ、厚生年金の支給に合わせ基準を適用させるという一定の経過措置を残すことが認められています。

3. 指針の内容と具体的な就業規則作成

指針ではその第2の2において、「心身の故障のため業務に堪えられないと認められること、勤務状況が著しく不良で引き続き従業

員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由又は退職事由（年齢に係るものを除く）に該当する場合には、継続雇用しないことができる。

就業規則に定める解雇事由又は退職事由と同一の事由を、継続雇用しないことができる事由として、解雇や退職の規定とは別に、就業規則に定めることもできる」と定めています。

では、この部分への対応を考えます。
まず、指針ではどのような場合を想定しているのか、ですが、労働政策審議会の議事録によると、「高年齢法上は基本的に希望者全員の継続雇用制度そのものは作っていた。ただ、それを就業規則等に落として実際に運用される段階になつて、解雇事由に該当するよ

うな場合については、既に

定年到達前に労働契約を終了することができるような事由があるわけですから、それと同等の関係において定年時において継続雇用の対象としない形で労働契約を終了することもできるということと」と答弁しています。

つまり、定年退職前に解雇事由が存在し、解雇できるがあえて解雇せず、定年後に「再雇用しない」という形で労働契約を終了する場面を想定しています。

よって、実際にはかなり限定された場面を想定していることとなります。

例えば、59歳6ヶ月位で病気になる、復職の見込みが立たない者を再雇用しない、といったケースが考えられます。

それでは、具体的に就業規則にどのように規定するのか、見ていきます。まず、現状の就業規則の基本形を次のように置きます。

第〇条（定年）

従業員の定年は満60

歳とし、誕生日の前日に定年退職するものとする。

2. 前項にかかわらず、再雇用を希望する者については労使協定で定める基準に該当する場合に限り65歳まで再雇用する。この場合、労働条件については個別に定める。

●退職と解雇事由に該当する者を再雇用しない規定

指針にあるように、「就業規則に定める解雇事由又は退職事由に該当する場合に定年後再雇用しないことができる」ため、この旨を就業規則に定めます。

なお、改正箇所には線を引いておきます。

第〇条（定年）

従業員の定年は満60歳とし、誕生日の前日に定年退職するものとする。

2. 前項にかかわらず、再雇用を希望する者については65歳まで個別

の条件で再雇用する。ただし、心身の故障で業務遂行に堪えられない者等就業規則第〇条（退職）又は第〇条（解雇）に該当する者は再雇用しない。

規定例は、上記に示したとおりですが、他にも再雇用しない事由を就業規則の①退職事由、②解雇事由から具体的にそのまま引用して、記載するという方法も考えられます。

実務上の留意点としては、現在の退職、解雇規定が適正か、モレはないか、などをチェックしておくといでしょう。

なお、就業規則の解雇事由または退職事由のうち、例えば「試用期間中の解雇」や「60歳到達後の退職」のようになじまない規定は除外しますが、退職・解雇事由とは別の事由を新たに追加することは認められないので注意が必要です。

●経過措置を残す場合

また、指針では第2の3において「改正法の施行の際、既に労使協定により、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定めている事業主は、改正法附則第3項の規定に基づき、当該基準の対象者の年齢を平成37年3月31日まで段階的に引き上げながら、当該基準を定めてこれを用いることができる。」と定めています。

これに対する対応を考えたいです。

ただし、ご紹介する規定は改正高齢者雇用安定法が施行されるまで（平成25年3月31日）に労使協定によって基準を定めた企業を対象にしたものです。

そもそも労使協定で継続雇用基準を定めていなければ、経過措置は導入できないからです。

なお、労使協定は法施行までに締結すればよく、また、経過措置期間中に協定期限が切れた場合、再度結び直すこともできます。

実務上、就業規則に規定

する際には、基準の適用年次をはっきりさせることが必要です。

したがって、次のように規定します。

第〇条（定年）従業員
の定年は満60歳とし、
誕生日の前日に定年退
職するものとする。

2. 前項にかかわらず、再雇用を希望する者については労使基準で定める基準に該当する場合に限り65歳まで再雇用する。

この場合、労働条件については個別に定める。

3. 労使協定で定める基準は次のとおりとするが、その適用は年次と年齢により次表のとおりとする。

- (1) 引き続き勤務することを希望すること
- (2) 過去〇年間の出勤率が〇%以上であること
- (3) 直近の健康診断の結果、従事業務に問題ないと認められること

適用年次	適用年齢 <small>（該当年齢から適用）</small>
平成25年4月1日 ～平成28年3月31日	61歳
平成28年4月1日 ～平成31年3月31日	62歳
平成31年4月1日 ～平成34年3月31日	63歳
平成34年4月1日 ～平成37年3月31日	64歳

●その他の雇用確保措置規定

今回の改正を機に「定年の廃止」や「定年年齢を65歳に引き上げる」という改定をすることはもちろん「可」です。むしろ、法の趣旨にさらに沿った改定といえます。

この場合は、定年条項を60歳から65歳に、また、定年条項に「定年を廃止する」旨を規定することで対応します。

以上、具体的な規定例を示しながら実務対応を見てくださいました。各企業それぞれ事情が異なると思いますが、改正までもうすぐです。まちがいのない対応をしましょう。

気づく力を養い、 行動につなげるには



株式会社セールスリンク
代表取締役 佐藤なな子

1. 気づかない人の弊害

企業研修のご相談の中で「気が利かない社員を、気配りできるようにしてほしい」というご要望があります。

どんな企業でも「気が利かない人」の底上げは大きな課題です。

ます。

「気が利かない人」は、お客様からのクレームの要因になったり、大きなミスや事故の原因、果てはチームワークの乱れにもつながります。

それは企業にとっては非常に大きなリスクです。なぜ気が利かないのかは、「気づく力」が関係してい

ます。気づく事ができない人は、

事象の変化や異常、物事を比較して違いを見出す事ができませんので、先回りをする事ができません。

相手の表情や態度の変化を見出す事が出来ませんので、対人行動も芳しくありません。

だからこそ、気づけない人は「気が利かない人」となってしまうのです。

2. 気づく人・気づかない人の差

「気づかない人」は大きく3種類に分けることができます。

例えて言うと、①ゴミが落ちている事に気づかない人、②ゴミが落ちているのに平気な人、③ゴミが落ちているのに気づいても行動できない人、の3分類です。

①の「ゴミが落ちていない人」は、観察力がありません。接客でもお客様の表情の変化を捉えることができません。

点検や検査などの確認作業も疎かになりがちです。

②の「ゴミが落ちているのに平気な人」は、自分のモノサシと、会社のモノサシの持ち替えをしていない人です。社内にゴミが落ちているのに「私は平気ですけど？」という対応になりがちです。

自社の基準や考え・価値観を、しっかり伝えきれていない、伝わっていない、このような事がおこります。

③の「ゴミが落ちているのに気づいても、行動できない人」は、気づきを行動につなげられない人です。ゴミが落ちているのにも気づいている、ゴミを拾わ

なければならぬのもわかっているのです。

しかし拾わない、もしくは拾えない。学びは多いのですが、それを行動に移すことができません。

3. 「気づく力」が低下した要因

現在、学校教育だけでは社会で活躍できる人材を育てることは難しいと言われています。

さらには家庭環境や社会環境も大きく変化し続いています。

特に現在の30歳前後の世代以降から、コミュニケーション方法が変わってきました。

1980年代からのコンビニエンスストアの拡充で、物心がついた頃から、欲しいものが欲しい時に手に入るのが当たり前になりました。

それに伴い、何かを手に入れる事への欲求の高まりや、手に入れる為の手法を考えることが少なくなった

のです。

現在25歳前後の世代は、中学生頃から携帯電話がデジタル化し、個人でインターネット接続が当たり前になりました。

直接、面と向かって話をしなくとも、コミュニケーションはメールで済ませられるようになったのです。

反面、対人関係で必要な、表情づくりや声のイントネーションなどの、印象を左右する要素を鍛える機会が少なくなりました。

1980年以降は携帯型ゲームやパーソナルゲーム機の充実が加速。かつて、鬼ごっこや陣取りなどの遊びの中で培われた、体感的な対人距離感や間合い、状

況感受性や対人感受性が養われる機会が少なくなつたのです。

このように私たちを取り

4. 「気づく力」を伸ばすトレーニング

企業トレーニングの中で

「気づき行動化トレーニング」というプログラムを実施する事があります。

毎日1個、気づきを社内です共有するだけのカンタンなものです。

社員に、社内や業務上で気づいた事を毎日挙げてもらい、情報を共有します。

共有方法は、メールリングや情報共有ソフト、模造紙に記入していくというアナログでもいいでしょう。

管理者なら1日に5〜10個程度、中堅社員なら3〜5個程度の気づきを課すのも、力になるものです。

最低でも習慣化する期間である50日程度は継続します。

気づきを挙げてもらい始めた最初の時期は「会社の

巻く環境の中で、気づく力を養うために必要な機会が少なくなっているのが現状なのです。

入り口にゴミが落ちていた

「トイレの電球が切れている」といった程度の気づきばかりが挙がるものです。

しかし情報を共有していくうちに、気づきの質が高くなっていき「現在のオペレーションを、こう改善した方がいいのではないか」「自社の市場にしているこの地域は、10年後に市場縮小する。

その為にはこうしなければならぬのではないか」という高いレベルの気づきになっていくのです。

気づきというのは、その企業にとっての課題であり問題です。

その課題・問題に気づけるかどうかは、その企業の成長発展度合につながっていきます。

しかし、ピックアップする課題の質が低ければ、課題解決の成果も当然低いものになります。

つまり課題の質は、仕事

5. 気づきを行動化する

ピックアップした気づき

は、「発生型課題」「探索型課題」「機会開発型課題」に3分類します。

例えば「トイレの電球が切れていた」「玄関にゴミが落ちていた」というのは、社内内で決められた基準を逸脱している「逸脱型の発生型課題」。

「今月の売上目標を達成できなかった」「書類の提出期限に遅れた人がいる」というものは、基準を満たせなかった「未達型の発生型課題」。

このような発生型の課題は、近日のタスクに入れ込み、現場に指示して改善行動を実施してもらいます。

また「今回のキャンペーン販促として、このような

の質に直結するのです。

だからこそ気づく力を高め、より質の高い課題を模索する事が必要になってきます。

方法はどうか」「情報共有

方法を、このように変更するのはどうだろう」というものは「探索型課題」として、会議などによっていき

ます。そして「自社の市場にしているこの地域は、10年後に市場縮小する。その為にはこうしなければならぬのではないか」というような気づきは、将来のチャンスを見出しているもの。

これは「機会開発型課題」として、経営方針を決める会議に上げていきます。

発生型の気づきばかりでは、もぐら叩きのように対処行動ばかりになってしまいます。

探索型・機会開発型の気づきを見出す力を全社でつ

ける事が、企業体力にもつながります。そして、どんなに良い気づきが出たとしても、その気づきをきちんと分類してマネジメントしていく事ができなければ、宝の持ち腐れです。

良い気づきを得ても行動できない原因の大きなものとして、タスク化・スケジュール化をしない事が挙げられます。

気づき一つひとつが、その企業にとっての課題だとすれば、その課題解決をタスク化し、スケジュール化する事が、すなわち行動するという事になります。

全社で気づく力を養い、より良い課題を見出し、より良い解決の成果を得る。気づきは企業成長の底力をつくります。と同時に、ローヤルの創業者・鍵山秀三郎氏が伝えるように、「気づきは人生を大きく左右する」が如くに、私たちの人生を豊かにする根源でもあることにも、深く理解した

いものです。

集客力を上げる

経営コンサルタント 滝川啓治

20年以上続いたデフレからの脱却を目指す、政府と日銀が一体となつての2%の物価目標達成の強い意志の力が、株高・円安を生み、景気好転への期待を膨らませていく。実態経済が確実に好転していかは定かではないが、昨年まで見られなかったマシオン購入や高級消費が急増していると伝えられている中、企業経営者の思いにも、これまでの停滞感から自社の新たな戦略展開を始めていくという意欲が胎動しているように感じられる。

自社の戦略展開を描く上で欠かせないのは、消費者の集客力をいかに向上させるかに尽きるだろう。集客力、それはすなわち購買行動を伴うものでなければならぬのである。そして、またここで買い求めたいとするリピーターを増やしていくことに他にならないのである。と云って、多額な広告宣伝投資を要することなく、身の丈に合わせ、地に足の着いた自分なりの集客を立案していくことが肝要であり、長続きさせる要諦でもある。

では、その集客力をアップさせるためにはどうしたらいいだろうか。先ずはお客様に期待感づくりを行うことである。あそこへ行くと、「何かがある」「悩みが解決できる」「新しい発見がある」「楽しさがある」「成果が得られる」といった期待感をお客様に抱いて戴けることである。そこには、言い古されて久しいが、顧客満足度の仕組みがあるかどうか。無論、その期待感づくりには、お客様がどんな期待を抱いているのかをしっかりと耳を傾け、聞き取ることで欠かせない。お客様の期待の声に耳を傾けずに、売る側が一方的に「お客様はこうしたこと望んでいるだろう」式に取り組んだのでは、空回りして、徒労に終わりがかねない。

しっかりと社員一丸となつて、お客様の期待の声に基づいて、アイデアを練っていくことである。そのプロセスは、お客様に期待感を抱いてもらえる集客の仕組みを生み出すだけでなく、自社独自の強み（コア・コンピタンス）を創り出し、会社はお客様のためにあるという考えを全社的に共有できる作業ともなるはずである。そのプロセスは、自社が向かうべき経営目標を確立し、同業他社が真似できない差別化づくりにもなることであると理解しておきたい。

集客アイデアや仕組みでも、知らなければならない誰も来てはくれない。コミュニケーションは欠かせない。今どき、ローコストで行える「フェイスブック」「ツイッター」といったソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の活用についても学んでおきたいところである。潜在的な見込み客に、自社の商品やサービスを利用することが価値あることかを感じさせることが大事です。ただ、利用した人が満足が高かったとして、人から人へと伝わっていく「口コミ」が強いものであることを忘れてはいけないこともわきままえておきたいものである。市場が動き始めたと感じられることに加え、2年間で2次に亘る消費増税の駆け込み需要も見込まれ、さらには賃上げの動きも見られ始めているこの時期だからこそ、集客力を上げる仕組みづくりを持つかどうか、自社の盛衰を分ける分水嶺だとの思いを強くして臨んでいきたいものである。