



法人こおりやま

2017. 10

第472号



題名/秋風が舞う(F50号) 提供/大波 天久 中国書法研究院客員教授

～従業員向けの情報も満載です。 事業所内にて御回覧下さい～

新入会員を募集中!!

正しい税知識を身につけたい。
 もっと積極的な経営をめざしたい。
 社会のお役に立ちたい。

そんな経営者の皆様を
 支援する全国組織、それが**法人会**です。
 随時、新入会員を募集しておりますので、
 ぜひ、お知り合いの企業がございましたら、
 ご紹介お願いいたします。



郡山法人会事務局 (TEL:024-933-7777)

詳しくは事務局又は、ホームページで!

目次

税務署ニュース	年々調整説明会のお知らせ	2
税のミニ通信	早期経営改善計画策定支援	3
	来年4月スタート!	
	まだ間に合う「無期転換ルール」	4
	への取り組み方	
トップセールス	社長の後ろ姿に刺激	6
	されない社員はいない	
トピックス		7

税務署ニュース

年末調整説明会のお知らせ

郡山税務署では、平成29年分の年末調整関係事務の説明会を下記の日程により開催いたします。

記

開催月日	受付開始時間	説明会 開始・終了時間	会場	対象地域
11月21日 (火)	10時00分	10時30分 ～12時30分	郡山市民文化 センター (中ホール)	郡山市
	13時30分	14時00分 ～16時00分		
11月22日 (水)	9時30分	10時00分 ～12時00分	田村市船引 公民館ホール	田村市
	13時00分	13時30分 ～15時30分		三春町 小野町

- 1 年末調整関係書類について不足がある場合は、説明会場及び郡山税務署で配付いたしますので、お申しつけください。
なお、国税庁ホームページに掲載されている平成29年分源泉徴収簿等をコピーして使用していただいても差し支えありません。
- 2 会場の収容人数の都合上、対象地域を指定させていただいておりますが、日程等のご都合が合わない場合は、他の会場への出席が可能です。(郡山税務署へのご連絡は不要です。)
- 3 郡山市民文化センターは駐車場がありませんので、お車でのご来場はご遠慮ください。
- 4 説明会で使用する書類(10月下旬の送付を予定しております。)
 - 年末調整のしかた
 - 給与所得の源泉徴収票等の法定調書の作成と提出の手引
 - 給与支払報告書(総括表)の書きかた
 - 源泉徴収票・支払調書提出のチェックポイント
 - 国税庁ホームページ「確定申告書等作成コーナー」のリーフレット

【お問い合わせ先】

郡山税務署 法人課税第二部門(源泉所得税担当)

電話 024-932-2041(代表) 内線 323

※ 自動音声によりご案内しておりますので、メッセージに従い、「2」番(当税務署にご用の方)を選択してください。

税のミニ通信

早期経営改善計画策定支援

中小企業庁では、中小企業・小規模事業者の経営改善への意識を高め、早期からの対応を促すため、認定支援機関による経営改善計画策定支援事業のスキームを活用し、中小企業・小規模事業者が基本的な内容の経営改善(早期経営改善計画の策定)に取り組むことにより、平常時から資金繰り管理や採算管理が行えるよう支援を行っています。



東北税理士会郡山支部
税理士 古川 寛

この事業は、資金繰り管理や採算管理など、より基本的な内容の経営改善の取り組みを必要とする中小企業・小規模事業者を対象として、認定支援機関が資金実績・計画表やビジネスモデル俯瞰図などの早期の経営改善計画の策定を支援し、計画を金融機関に提出することを端緒にして自己の経営を見直し、早期の経営改善を促すものです。早期経営改善計画策定支援に要する計画策定費用およびモニタリング費用の総額について、経営改善支援センターから3分の2(上限20万円)の補助を受けることができます。

(なお、詳細等につきましては、中小企業庁のホームページをご参照ください。)

【このような中小企業経営者・小規模事業者にお勧めです】

- こここのところ、資金繰りが不安定だ
- よくわからないが売上げが減少している
- 自社の状況を客観的に把握したい
- 専門家等から経営に関するアドバイスが欲しい
- 経営改善の進捗についてフォローアップをお願いしたい

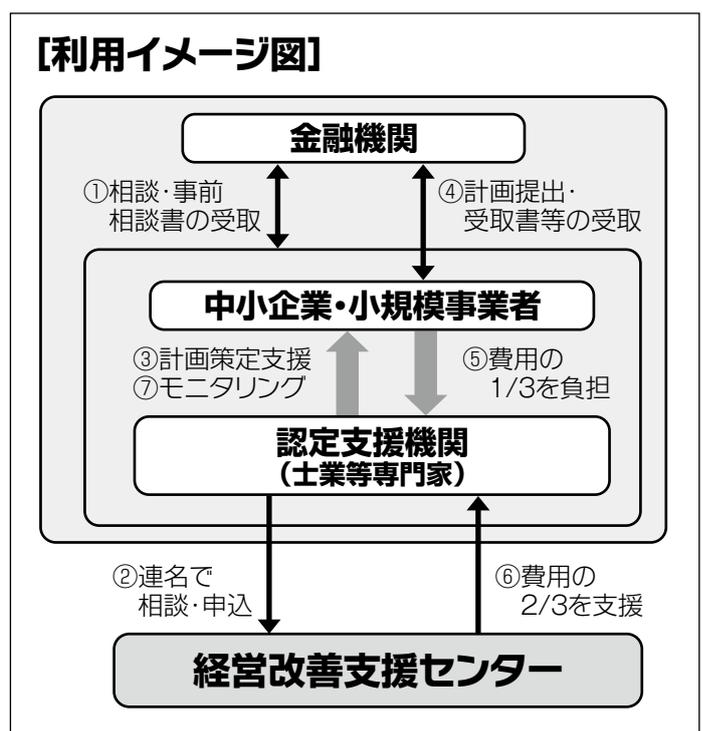
【早期経営改善計画策定支援の特徴】

- 基本的な経営計画を早期に作成できます。
- 経営策定から1年後、専門家がフォローアップし進捗を確認します。
- 計画策定により自社の状況を客観的に把握できます。
- 必要に応じ本格的な経営改善や事業再生の支援策をご紹介します。

【早期経営改善計画書の作成メリット】

- 自己の経営の見直しにより経営課題を発見・分析できます。
- 資金繰りの把握が容易になります。
- 計画書に基づき、事業の将来像を金融機関が確認できるようになります。

【利用イメージ図】



いよいよ来年4月スタート!

まだ間に合う

無期転換ルール

への取組み方

（株）人事サポートプラスワン
代表取締役 松本健吾

雇用期間を定める意味

一般的な非正規雇用とは、雇用期間を定めた有期の労働者（有期社員）のことで、全国で約2,000万人います。そのうち約3割が、通算5年を超えて反復更新している実態にあり、実質的には、会社にとって不可欠な恒常的な労働力として、定着していることも多く見られます。

それにも関わらず、どうして会社は、有期社員としたいのかを考えたならば、受注の変動等に対応するための雇用の調整機能としてではないでしょうか。「仕事が減った時に正社員の解雇は難しいが、有期社員なら期間満了で辞めてもらえる」ということなのでしょう。しかし、法的には、契約した雇用期間のみ働くのが有期社員であり、更新することを前提としていないと考えられ、ここにギャップがあり、問題が生じます。とくに、有期社員の雇用期間を会社の都合で更新しないことを「雇止め」と言いますが、反復更新により、社会通念上、解雇と同視できると認められる場合、または、更新されると期待することに合理的な理由が認められる場合は、原則的に「雇止め」はできません。もともと、この判断は、雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合的に考慮しなければならず、実際は裁判でしか、決着はつきません。

められる場合は、原則的に「雇止め」はできません。もともと、この判断は、雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇継続の期待をもたせる使用者の言動の有無などを総合的に考慮しなければならず、実際は裁判でしか、決着はつきません。

無期転換ルールのあらまし

このような労働環境のなか、有期社員に対する「無期転換ルール」がスタートします。

発生し、有期社員がこの権利を行使して会社に申込んだならば、会社は断ることができず、無期の労働契約に転換しなければならぬというものです。

この無期転換ルールは、平成25年4月に改正された労働契約法で決まりました。しかし、改正以降に開始した雇用期間からカウントすることになっていて、

この無期転換ルールとは、同じ会社で、雇用期間が5年を超えて、反復更新された有期社員には、無期労働契約（期間の定めのない労働契約）への転換を申込む権利（無期転換申込権）が

そして、通算5年を超えて更新された雇用期間内のいつでも申込みができ、申込んだ時点で成立します。ただし、すぐに切り替わるわけではなく、次の更新のタイミングで、無期労働契約に転換されます。

このように、無期転換申込権が発生する時期が迫っていることを踏まえると、早期に対策を検討する必要があります。

なお、雇用期間を通算しなくてよい「クーリング期間」も定められ、空白期間が6か月（雇用期間が1年未満の場合はその期間に2分の1を乗じて得た期間）以上ある場合は、通算しないことになっています。

無期転換ルールが除外される特例

有期社員であれば、原則的にすべて無期転換ルールの対象となりますが、少し特殊なケースもあります。例えば、5年を超えるプロジェクトに、高度専門職として有期社員として雇った場合、無期転換ルールが適用されると、プロジェクト

が終了した後も雇用し続けなければなりません。

また、60歳で定年を迎えた後、嘱託社員して再雇用され65歳を過ぎて更新されると、無期転換ルールが適用されることになり、新たな定年がなければ、生涯雇用し続ける状況になります。

そこで、このような場合には、高度専門職はプロジェクトの開始の日から完了の日までの期間（上限10年）、継続雇用の高齢者は無期転換申込権が発生しないという特例が適用されます。

ただし、この特例の適用を希望する会社は、特例の対象労働者に関して、能力が有効に発揮されるような雇用管理に関する措置についての計画を作成し、本社・本店を管轄する都道府県労働局に提出しなければなりません（労働基準監督署経由での提出可）。

そのうえで、計画が適切であれば、認定が行われ、無期転換ルールに関する特例が適用されます。

つまり、会社が独自で判断することはできず、認定がなければ、原則どおり無

期転換ルールの対象となります。

転換後の3つの方向性

有期社員は、正社員と比べて責任が小さいことや転勤がないことなど、働きやすい面もあり、有期社員という働き方を好んで選択している人もいます。このような有期社員が、無期労働契約について申込んでこないなら、転換する必要はありません。

また、無期転換ルールにおいては、有期社員の申込みに基づき、無期労働契約になるだけです。しかし、「無期労働契約Ⅱ正社員」ではありませんので、有期社員が無期転換した場合の働き方を、構築する必要があります。

この場合、企業の取るべき対策としては、次の3つの方向性が考えられます。

① 積極的に正社員に登用する「ポジティブスタイル」

② 期間だけ無くして他は変えない「ニュートラルスタイル」

③ 5年を超えて更新しない「ネガティブスタイル」

それぞれを見てみると、①では人件費の増大、③は人手不足が懸念されることです。

また、③においては、新たに雇用する有期社員との契約で、更新上限を定めることは許されますが、すでに反復更新してきた有期社員に追加することは、雇止めとして大きなリスクとなり、慎重な対応が必要です。

そこで、多くの会社で選択すると予想されるのが②であり、「準社員」「無期契約社員」「限定社員」といった名称で、正社員でも有期社員でもない、新たな身分の社員が生まれます。

しかしながら、基本的には雇用期間を除いて働き方は変わらないため、大きな変更はありません。

ただし、少なくとも、雇用期間がなくなると定年を設けることを検討しなければならず、正社員の定年制を準用することで、「雇止めされることなく、自動的に定年まで更新が続く有期社員」という、イメージに

なります。

なお、有期社員に定年を定めている場合もあります。が、定年とは、本来は無期労働契約のためのルールであり、有期社員の場合は、更新基準として年齢を設定したもので、定年とは別のものであるということが、正しい捉え方です。

未来に向けて積極的な仕組みづくり

「人手不足は困るけど、人件費は増やしたくない」というのが、会社の本音です。

これからの労働環境においても、短時間労働者に対する社会保険加入の拡大、最低賃金の引上げ、同一労働・同一賃金ガイドラインの実施など、人件費が上昇していく要因はまだまだあり、簡単に実現できない現実もあります。しかしながら、無期労働契約に転換したことにより、労働条件を低下させることは、望ましいことではありません。

無期転換ルールの方向性については、代替要員の確保ができるか、担当する業

務の難易度はどうか、担当する業務は継続するのか、といったことで判断しますが、転換後の労働条件を改善することは、モチベーションやパフォーマンスを高めることにつながるものです。

会社としては、目先の人手不足解消やコンプライアンスとして捉えるだけでなく、将来の収益や要員管理の見通しに基づく対応が求められます。

雇止めへのリスク回避だけでなく、将来を見据えれば、正社員への登用も十分に価値あることになるはずであり、さまざまな働き方で、多様な人財を活かす仕組みが、より一層求められています。

最後になりますが、国でも、さまざまな支援が行われています。

特に、有期社員を正社員化する取組を実施すること等による「キャリアアップ助成金」というものがあります。会社が円滑に無期転換ルールを導入する上でもメリットがあるものですので、ぜひご活用ください。

社長の後ろ姿に刺激されない社員はいない

トップセールス

関YKリーダーズコンサルティング
代表取締役 柳澤 一夫

「営業成績がトップの営業担当者」のことではなく、

「社長が率先して行う営業行為」、いわゆるトップセールスを考えてみます。

中小企業経営者の多くは、優秀な営業マンです。

相手が誰であれ、自社商品の見込客と判断すれば、自社の内容や商品のPRを怠るようなことはしません。

ご自身が商品を開発したり、または新商品の仕入を拓いたり、など思いの入った商品であれば、語り口も情熱的で迫力すら感じさせます。トークは、洗練されたものでなくとも、熱心に勧められれば、相手は真面目に検討する気になるのが、人情。専門の営業担当者に比べて、営業にかけられる時間こそ長くはありません

が、ヒット率の高い、効果的な営業といえます。

しかし、たとえば、「新規顧客の開拓も社長が行うべき」という意見に関してはいかがでしょうか。

小さい会社とはいえ、曲がりなりにも自分は社長。専門の営業担当者も置いていないのに、なぜ自分が新規開拓までやらなければならぬのか、と否定される向きは少なくないはず。

実際、ここまでやられている社長は少数です。私は新規開拓も社長の仕事のひとつと、考えています。新聞販売店を例に考えてみましょう。

今は、全国紙はもちろん、地方紙と呼ばれる県単位で発行する新聞でも、無購読世帯の急増で、部数の維持

に四苦八苦。

扱い部数を伸ばすどころか維持に懸命な状況です。

折込チラシ収入の落ち込みを帳消しにする妙案もないことで、王道である新聞部数を増やす、そのために営業担当の人間をつくる、育てるといった取り組みに注力している現状です。

問題は、販売店の店主が、新規開拓営業に取り組みとうとしていない現実です。

理由はいくつもあります。熾烈な販売環境で発行本社の業務報告、販売店会の行事、地元住民との関わり強化策、何より自店が食っていくための策を模索する時間に食われています。

が、これは言い訳です。本当は、そうした社長は営業が自分の仕事だと思っ

ていないのです。なかには、明らかに逃げている社長もいます。

自分たちがやってきた営業の仕方はもう通用しないのではないかと、社員の手前恥はかきたくない、と。

しかし、営業担当者では気づかない情報を、社長ならキヤッチできるかもしれない。有用な情報は、社員が持つてくるもの、と考えるのはグータラ社長です。

都合の悪い情報は、サラリーマンなら自ら進んで上司に上げません。

社員からの報告を待つのではなく、社長が社員のところに行つて、「最近なにか変わったことはないか？ どんな小さなことでもいい」と尋ねる。

社長から面と向かって言われれば、「ああ、そういえば、A社の担当者が…」と何か出て来るものです。

それでも出て来なかったら、現場に向き、自ら直接拾うようにする、これが中小企業社長としての正解

です。

お客様と話して、「それを解決できたら、うちからものを買ってくれるという意味だな」と、商機の発見につながるかもしれない。話を聞ける程度の人間関係がつけられたらそのお客様は社員に担当を引き継ぎ、社長は次の新規顧客にアタック。

もちろん、営業が苦手な社長もおられます。が、営業は人まねでよいので、先ずやってみることで、身近な人が実践している

成功率の高いやり方の物まねで良いのです。

社長の名刺の力は、絶大です。時間さえ合えば、相手は話を聞いてくれる確率は高い。

そのため社長は、訪問の空振りを恐れず、新規開拓の活動量を減らさない。

1日当たり訪問何件と基準を決める。それを実行する。スタート時は、1日1件でもいいじゃありませんか。



「婚活ツアー」開催

9月23日、婚活事業「婚活ツアー」を那須どうぶつ王国で開催した。当日は独身男女30名(男性15名、女性15名)の参加者をバスに乗せ、郡山駅より現地へ向かった。



自己紹介タイム

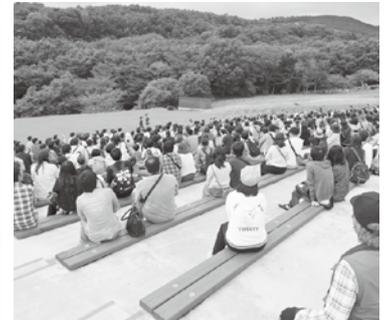
まずは、自己紹介から。名前と意気込みを1人ずつ行い、到着までに席替えを行い隣席の方と会話をしていただいた。自己紹介では緊張して静かだった参加者も、時間が経つにつれ積極的に会話し、賑やかな雰囲気になった。また、朝は小雨がぱらついていましたが、到着するころには陽が差しツアー日和となった。

到着後、婚活参加にあつたての心構えや、良い相手と結ばれるためのポイントについて婚活講座を行った。次に1対1の自己紹介へ。このころには緊張もほぐれ和やかな雰囲気となり、気になる相手へ積極的にアピールしていた。

会場をバーベキューガーデンへ移し、グループに分かれてバーベキューを楽しんでいただき、フリータイムへ。広い園内では、バードパフォーマンスショーなど動物ショーもあり、意中の相手を誘う絶好のチャンス。積極的に意中の相手を誘う方や、グループで散策する方など、それぞれにフリータイムを過ごした。



バーベキュー



バードパフォーマンスショー



マッチングタイム

最後にマッチングタイム。気になる方を指名投票することと合わせ、男性陣から女性へ告白する「告白タイム」を行い、合計7組のカップルが誕生した。

次回婚活事業は12月に開催予定。ホームページや広報紙などでご案内いたします。結婚を真剣に考えている方のご参加をお待ちしております。

各種セミナー開催

9月4日、「営業は2割打者で大丈夫」セミナーを郡山法人会館で開催した。オールアウト・コンサルティングの中保達夫氏を招き、新規顧客開拓に結びつぐために、なにが必要なのか講義いただいた。

まずは、新規営業におけるビジネス力として「自分の売る商品を知ること・仕事はスピードが命・とにかく素早いリロード」を心掛けること。そして効率的な手法として、リスト作りとテレアポの重要性を解説した。最後に新規顧客から優良顧客へするために必要なポイントを参加者へレクチャーし、講義を終えた。



講義する中保達夫氏



できる仕事人の段取り術講義風景

9月26日、「できる仕事人の段取り術」セミナーを同会場で開催。風土刷新コンサルタントの長谷川孝幸氏を講師に招き、講義いただいた。初めに仕事の優先順位、段取りと準備の違い、段取りが良い人、行動の遅い人の特徴について解説。続いてムリ・ムダ・ムラの排除の仕方について具体例をあげて説明した。最後に、標準作業時間を知り、段取りと時間の改良に必要なものを解説し、ちょっとした工夫、発想を思いつくことで、仕事における行動が変わることを学んだ。



経営塾 第3回例会 視察研修会開催

経営塾第3回例会「視察研修会」を9月16日に開催した。企業視察、塾生相互の親睦、歴史探訪を目的に、会津若松市を視察先とした。

まずは「会津鶴ヶ城」。会津若松のシンボル鶴ヶ城は戊辰戦争の舞台となった城であり、来年2018年に戊辰戦争から150年を迎える。企画展も開催されており、戊辰戦争の悲劇へと突き進んだ流れや旧幕府側の動きなどが紹介されていた。天気も良く天守閣から会津の街並みを一望した。



鶴ヶ城前にて



末廣酒造での試飲

次に訪れたのは、「末廣酒造嘉永蔵」。こちらでは、まるでそこだけ時間が止まったような歴史を感じる建物内を案内してもらうことができる。1Fでは、仕込み蔵から始まり古酒蔵や展示室など、酒造りの道具や製法の歴史について。2階では、コンサートホールや昔の主人の住まい、大広間があり、江戸時代最後の将軍徳川慶喜の書のほか、野口英世による嘉永蔵での実筆の書と、その時撮影した写真など貴重な資料を見ることができた。最後に試飲コーナーで新酒はじめ数種類のお酒を味わった。

午後は、「富士通Akisaiやさい工場」へ。富士通では遊休の半導体工場をレタスの水耕栽培拠点として植物工場に転用。肝臓病患者など生野菜の摂取制限を受けている方でも食べられ高付加価値の低カリウム野菜を生産している。チリや雑菌が無い半導体製造用のクリーンルームで栽培することで、洗わずに食べられ日持ちも良い。また、「食・農クラウドAkisai」を活用して、データ解析型農業を実践。栽培環境のデータ等を蓄積し、いつでも確認することが可能となった。日々の栽培環境を調整しながら、野菜に適した条件を迫りしている。最後に低カリウムレタスを試食したが、甘みのあるとてもおいしいレタスであり、参加者はお土産にたくさん購入した。



やさい工場でのレタス栽培風景

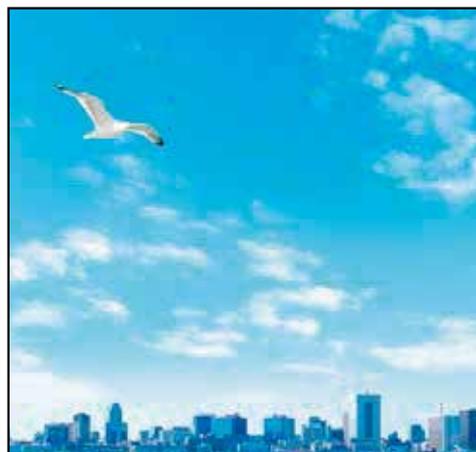


水耕栽培の説明を受ける参加者

次回経営塾開催は、11月7日に「税務調査の対応について」実施いたします。途中入塾大歓迎です。入塾ご希望の方は事務局までご連絡ください。



お土産を持って記念撮影



法人会の経営者大型総合保障制度
**広げよう
 企業保障の
 大きな傘を**

法人会の「経営者大型総合保障制度」は昭和46年に発足し、
 会員のみなさまと共に歩んでまいりました。
 これからも会員のみなさまをお守りしてまいります。

DAIDO 大同生命保険株式会社

郡山支社/福島県郡山市中町1-22
 TEL 024-922-0860



AIU 損害保険株式会社

郡山支店/福島県郡山市虎丸町24-8
 (富士火災郡山ビル3F) TEL 024-932-0822