



法人こおりやま

2018. 8

第482号



題名/里の夕陽(30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～

インターネットセミナー

300タイトル以上のセミナーが無料で受講できます

郡山法人会のホームページから無料でセミナーがご覧いただけます

<http://www.koriyama-hojinkai.or.jp>

無料

郡山法人会

検索

で検索いただけます

会員は専用IDとパスワードを入れてログインする事により多くのコンテンツが視聴可能となります。

ログインIDとパスワードを入力してログインしてください

ログインID

●●●●

パスワード

●●●●

ログイン

ID・パスワードは

会員ID: **1101** パスワード: **1005**

お問い合わせは郡山法人会事務局まで TEL:024-933-7777

税務署ニュース

消費税の軽減税率制度に関する
説明会のお知らせ
..... 2

税のミニ通信

株式・株主についての留意事項
..... 3

働き方改革法が成立、施行へ！
..... 4

資産は武器である
..... 6

日々心掛けたい、ヤル気の源泉
..... 7

トピックス
..... 8

目次

税務署ニュース

消費税の軽減税率制度に関する 説明会のお知らせ

郡山税務署では、事業者の方を対象として、消費税の軽減税率制度に関する説明会を開催します。

多くの事業者の方に関係のある制度ですので、ぜひお越しください。

なお、会場の都合上、席に限りがありますことを予めご了承ください。

【開催日時等】

日時	時間	会場名	所在地
9月20日 (木)	10時00分～11時30分	安積総合学習 センター (2階集会室)	郡山市安積町 荒井字南赤坂265
	13時30分～15時00分		
9月21日 (金)	10時00分～11時30分	船引公民館 (2階ホール)	田村市船引町船引 字南元町28
	13時30分～15時00分		
11月15日 (木)	15時40分～16時25分	けんしん郡山 文化センター (中ホール)	郡山市堤下町1-2
11月16日 (金)	15時20分～16時05分	船引公民館 (2階ホール)	田村市船引町船引 字南元町28

※ 9/20 及び 9/21 の説明内容は、午前・午後とも同じ内容です。

※ 11/15 及び 11/16 は年末調整説明会に引き続き開催されます。

説明会に関するお問合せ先

郡山税務署 法人課税第一部門

TEL 024-932-2041 (郡山税務署代表)

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

軽減税率制度に関するお問合せ先

1. 消費税軽減税率電話相談センター(軽減コールセンター)

TEL 0570-030-456 受付時間 9:00～17:00(土日祝除く)

2. 電話相談センター

TEL 024-932-2041 (郡山税務署代表)

自動音声によりご案内しておりますので、音声案内に従い「3」番を選択してください。

税のミニ通信

株式・株主についての留意事項

現在、経営者の高齢化が進行する中で、事業承継が重要な課題になっています。事業承継は、①株式等の承継 と ②①以外の経営承継の両面が大事ですが、特に、具体的な関心事としては、現経営者が、所有する株式等を、いかに、後継者に、スムーズに譲るかということかと思えます。特に、現在、特例事業承継税制が話題になっており、数多くの情報が発信されています。

このような事業承継の時期において、あまり目立ちませんが、”株式について知っておいて損しない一口知識”を、下記のとおり、いくつか上げてみたいと思います。



東北税理士会郡山支部
税理士 菊地 富二夫

1、名義株・所在不明株主の整理

平成2年の商法改正前までは、株主会社を設立するためには最低7人の発起人が必要でした。各発起人は1株以上の株式を引き受けなければなりませんでした。

そのため、この商法の規定等を背景に、他人名義を用いて取得された、いわゆる名義株が存在する中小企業は少なくありません。名義株主が権利を主張し、会社の経営者との間で紛争となることがあります。又、相続時の問題にもなります。

そのいきさつ、事情が分かる現経営者の時代に、株主名簿の整理を行ない、名義株が存在する場合には、名義株主との間で権利関係を明確にしておきましょう。

2、相続人等に対する売渡請求

①中小企業のほとんどは、株式譲渡制限(通常、取締役会の承認)を設けていますが、譲渡とか贈与のように特定承継で株式が移転する場合には適用されますが、相続とか合併など、包括承継によって株式が移転する場合には譲渡制限の対象となりません。せっかく譲渡制限をしても、相続等が発生すれば株式が分散してしまいます。

②そこで、会社法では、あらかじめ定款に定めておくことで、自社株式が、相続や合併等で移転した場合、会社は自社株式の新たな所有者に対し、会社へ自社株を売り渡すよう請求することができます。

③但し、使い方を注意しないと、薬が毒にもなります。

なぜなら、売渡請求は、後継者以外の株主が後継者に対しても行うことができます。売渡請求を受けた株主(後継者)は利害関係者として、売渡請求にかかる事項については株主総会で議決権を行使できません。後継者自社株式を相続するときに、会社の経営権の獲得を狙って売渡請求を行なう株主が現れる危険性があります。相続人に対する売渡請求を導入する際には、既存の株主構成等をしっかり確認してから導入することが肝要です。

3、自社株買い

相続により取得した自社株式の自社への譲渡は課税が軽減される

自社株式(非上場株式)を相続した後継者以外の相続人が「相続税の申告期限から3年以内」に自社株式を譲渡した場合、みなし配当課税(最高税率55.945%)を適用せず、自社株式の譲渡所得について譲渡所得課税(税率20.42%)がなされます。通常、自社株買いの場合、みなし配当が発生し、総合課税になるところの特例になります。

なお、それぞれ、個別事情により、課税関係等も変わってきますので、具体的には顧問税理士等にご相談の上、対応いただければと思います。

働き方改革法が成立、施行へ！

特定社会保険労務士 小島信一

変動する実務で中小企業が留意すべき点とは

●働き方改革法案が成立

本年6月29日、残業時間の上限規制や年次有給休暇の強制付与、正社員と非正規社員の不合理な待遇格差を解消する「同一労働同一賃金」などを定めた、働き方改革関連法案が成立しました（公布日…平成30年7月6日）。

今後、順次法律が施行されていくことになり、企業は実務対応を求められるようになりま。本稿では、主に中小企業に関連した項目に絞って解説していきます。

残業時間の上限規制 （中小企業は平成32年4月1日施行）

労働基準法は、労働時間の長さについて規制しており、法定時間を超えて労働者を働かすことはできません。この時間は、原則1週

40時間、1日8時間となっています。

ところが、労使協定を結べば、残業は理論上、青天井で、制限がないことが問題視されていました。そして、このことが過労死や過労自殺の温床となっているという指摘もありま

す。そこで、改正法では法36条に残業の上限時間を明記しました。このことが、法施行70年来の大改正と言われるゆえんです。

今後、残業の限度時間は1か月45時間、1年について360時間となります。

この限度時間は、今まで厚生労働省からの告示で示されていたのですが、法律本文に明記されるようになりしました（改正労働基準法第36条第4項）。法律に明記されたことにより、守られない場合は、

6か月以下の懲役、または30万円以下の罰金に処されることとなります。

なお、1年単位の変形労働時間制を採用している会社は、この時間がさらに短く、1か月42時間、1年320時間となることに留意して下さい。

ただし、例外もあります。通常予見することのできない業務量の大幅な増加等により、臨時に必要な場合に限り、休日労働を含み1か月100時間、1年720時間まで残業をさせることができます。ただ、この場合には、平均で1か月80時間を超えることができません。

また、業種による猶予措置として、自動車運転業務・建設事業・砂糖製造業・医師等については、5年間の猶予があります。これらの業種については、

限度時間についても一般とは異なる時間が予定されています（ただし、最終的にはすべての業種で同一基準となる予定です）。

このように、残業規制が法律上明記されたことにより、会社は定時で仕事が終わるよう業務の見直しが必要となるでしょうし、今以上に、時間の把握についてシビアにしていく必要がありま。

業種によっては、恒常的に人手不足が続く、休日出勤が常態化しているケースも見られますが、法施行までに何等かの対策が必要で

す。なお、残業させる場合の手続きについては、従来どおり、協定を労使で結んで行うという枠組みの変更はありませんが、協定の本身に若干変更があることに留意して下さい。

月60時間超の残業には50%増の割増賃金（平成35年4月1日施行）

法定労働時間を超えて就労させた場合、割増賃金の支払いが必要です。現在、1日8時間、1週40時間を超えた分については、25%の割増率となっています。ただし、月60時間を超えた分については、50%増しと厳しくなっています。

これは、前回の改正により決まったことですが、中小企業は猶予されています。今回の改正では、いよいよこの猶予規定を撤廃することとし、中小企業に対しても月60時間を超える残業については、50%の割増が義務付けられます。

先の時間外規制を守れていれば問題ありませんが、建設業や運輸業などでは、該当するケースが出てくるかもしれません。

年次有給休暇の強制付与（平成31年4月1日施行）

改正労働基準法第39条の

条の第7項は、有給休暇の強制付与について規定しています。

つまり、10日以上年次有給休暇を保持している者に對して、5日については労働者ごとに、その時季を決めて与えなくてはならないのです。もちろん、60歳超の嘱託社員やアルバイトやパートタイマーも対象です。

これは強制なので、労働者が拒んだとしても、付与しなくてはいけなくなりま

す。ただし、労働者に時季指定して付与した日数と計画付与をしている日数については、5日から除くことができます。

正社員の場合は、賃金のカットせずに休暇を与えるという措置で済みますが、パート等の場合は、通常勤務する賃金を新たに支払うことが要請されます。

何時間分払うのか、毎日の所定時間が変わるようなパートやアルバイトに対しては賃金の計算方法等をあらかじめ決めておくことが求められます。

労働時間の状況把握義務（平成31年4月1日施行）

今後、産業界の機能強化が期待されることを踏まえ、労働安全衛生法により、使用者による労働時間の把握義務が法定化されました。

改正労働法第66条の8の3では「事業者は、第66条の8第1項又は前条第1項の規定による面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならぬ」と定められています。

具体的な把握方法は、省令を待つこととなりますが、使用者による現認や客観的な方法によることを原則とする、などとなりそうです。

不合理な格差是正（中小企業は平成33年4月1日）

この改正が一番重要で、メインになりそうです。正規と非正規の格差をなくすための改正で、今までの労働契約法第20条を削除

し、新パート法に統合しています。

なお、パート労働法は名称が変わり、「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇

用管理の改善等に関する法律（以下「パート・有期雇用労働者法」といいます）になりました。

ここからは、この法律で、有期契約社員とパート社員をまとめて保護していこう、という流れになります。

ここで注目したいのが、新パート・有期雇用労働者法第8条で定めた「不合理な待遇の禁止」です。

正社員とそれ以外の非正規といわれている契約社員・嘱託社員・パートタイマー・アルバイトなどと待遇差をつける場合の留意点について、包括的に規定しています。

労働条件は、賃金・労働時間などいろいろあります。その「それぞれ」について、待遇の適正差異・廃止を検討することが求められます。

労働条件は、企業ごと

ろいろな考えがあるため、答えは一律ではありません。

なお、待遇差を考慮する上で、①業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（この2つを併せて「職務の内容」といいます）、②職務の内容及び配置の変更の範囲、③その他の事情の3要素を企業ごと考慮することになります。

どういう場合が不合理に当たるとか、については先行して発出された「ガイドライン」があるので、それを参照していきます。

最近新聞等でパートにも賞与を払うことにした、などと報道されているのは、このためです。ガイドラインを見ますと、例えば、賞与について次のような記述があります。

同一労働同一賃金ガイドライン案（平成28年12月20日）より
抜粋

賞与については、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、無期雇用フルタイム労働者と同一の貢

献である有期雇用労働者又はパートタイム労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければならない。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければならない。

通常、賞与は貢献に応じて支払われるため、原則的にはパートタイマーや嘱託にも賞与の支給が求められることとなります。

したがって、就業規則の見直しが必要になってきます。

●おわりに

働き方改革法案の一番のキモは、不合理な待遇差の禁止になると思われます。

法律は、各社でいろいろな紛争が予定されることを見込んで「行政型ADR」を整備するとしています。インパクトのある改正ですが、十分な準備をできましよう。

（平成30年7月20日記）



資産は武器である

(株)YKリーダーズコンサルティング
代表取締役 柳澤 一夫

人間、年齢を重ね中高年ともなれば、代謝が落ち、摂食したものがすぐ身についてしまい、贅肉ともなっています。勉強もこう身について欲しいものだと願うのですが、こちらはままなりません。

それでも、「病気にかかり食べ物が摂れなくなると、邪魔者扱いの贅肉は体力低下を遅らせることがある。うだから、まああなたぐらいの年齢ならメタボをあまり深刻に考えないことだよ」と、こう知人から諭された記憶があります。

贅肉談義の真偽はともかく、さて、会社の場合はどうでしょう。

役員賞与もとらず、株式配当もせず、会社に利益を残した社長がいます。

今は、自社ビルを持ち、貸借対照表を眺めて、「これだけの資産が持てる身になれた」と、感慨無量の気持ちになることを聞いたことがあります。決して悪いことではないのかもしれませんが。

他方、「顧客ニーズに对应え、地域ナンバーワンのシェアを維持し続けるなら、ライバルに先駆けて、この設備が必要だ」と、次なる投資を考えている社長がいます。

財務担当の役員が「必要な設備なのわかりますが、今の売上では返済が、ちょっと」と訴えても、社長の耳には届きません。

前者の社長は資産を「いざというとき、頼るべき財産」、後者は「稼ぎをつく

るための手段」と、捉えていることが分かります。

会社の現状や置かれている環境によって、一概にどちらが正解とはいえません。一般的には私は後者を支持しています。

松下幸之助氏は持論の「ダム式経営」で、資金も設備ももちろん、人も余裕を持つことと説いています。

無借金経営は安泰ではないという考え方もあります。

急ぎよ、お金が必要になっても、必要な期日まで融資が実行される保証がないからです。ですから、手元資金をある程度持つことは、必要です。

しかし、企業経営者として絶対を守るべきことは「会社をつぶさないこと」であり、また、今、会社をたたんでも、金銭的には、誰にも迷惑をかけない状態にいるのが、本来の企業の姿です。

そのために、一定の余裕ラインを設定しながらも、所有資産を武器と考え、常

に資産内容を良好し、身長に合わせた体重にまで絞り込む必要があります。

良化とは、たとえば、利益につながっていない土地建物を活用する、動かす、ということです。

当然、金を借りていれば、

取引金融機関に相談しながら進めていくわけですが、財務が健全になるための取り組みを、目前の損失に目をつぶりながらも、着手する、良くしていく覚悟を示せば、金融機関の協力が得られる可能性があります。

財務上の企業体力は、「総資本回転率+自己資本比率」で表わすことができ、業種によって違いはありますが、一般的に、総資本利益率を10%、自己資本比率を30%で、両方を足して合計40%を当面の目標にします。

経営する者の立場として、どうしても損益計算書の方に目がいてしまいます。

しかし、損益計算書は過去の数字であり、今期の数字を保証するものではない

ことを改めて胸に刻み、貸借対照表重視の経営に舵を切りたいものです。

具体的には、「必要最小限の資産」へ、「事業発展のための手段としての資産」へ、ベクトルを向けることです。

なお、企業の将来を決める資産として、「特許」「ブランドイメージ」「社風」「独自の業務システム」「スピード」「開発体制」「ノウハウ」などがあります。

そして、何よりこれらをつくり支えてきた「人材」が最大の資産であり、貸借対照表にはあらわれません。

これこそが、真の資産。財務体質の改善策のなかに、「人づくり」もぜひ優先的に入れていただきたいものです。「人づくり」は生産性を向上させていく上でも大きく寄与するものがあります。

資産は、「所有」のためではなく、「回転させて使う」ためにあることを改めて肝に銘じたいものです。

日々心掛けたい
ヤル気の源泉

経営コンサルタント 真野隆俊



20年余にわたってデフレ下での厳しい経営環境が続く中にあっても、中小企業での経常利益も最高水準にあるとのデータもあり、懸命な経営努力の足跡を見ることが出来ます。

改善・回復基調の中で、経営者が次に取り組むべき経営課題は、いかに生産性を向上させていくかにあります。

生産性を向上させるとは、生産されるモノの付加価値自体を上げることと、少ない労働時間数で生産量を上げることになります。

聡明な経営者は、生産性を向上させるためには、働き甲斐・生き甲斐を持った社員が数多くいる会社にしていかねばならないことに気づくはずで

す。働き甲斐・生き甲斐を会社に対して抱く社員は、毎日の仕事に夢と希望を持ち、

顧客の満足と喜びを創造していこうとする意欲溢れる仕事への取り組み、会社成長の推進力をもたらしてくれるのです。

社員が働いてこそ会社が存続することは言うまでもなく、当然にして、社員の物心両面での幸福を追求し、ヤル気を高める経営努力が欠かせません。

意欲を高める要因として、行動心理学では、心の満足感を求める「内発的動機」と、金銭や名誉・地位といった外的報酬を求める「外発的動機」があるとされており

ます。20年近く実質所得が増えてきていない中で、社員に生活の安定・安心を与えることは意欲を高めるもので

あり、企業の生産性向上にも寄与する根本要因ともなおります。

孟子の言葉に「恒産なくして恒心なし」とあります。

安定した仕事、安定した収入がなければ、心は安定しないことを伝えており、経済面での安定は社員のヤル気につながるものです。

会社の現状を社員に正しく伝えるときに、自社が目指す将来像を明確にすることで、一人ひとりの社員が取り組む仕事はどう経営に帰結し、掲げる将来像に近づいてくのが明らかであれば、社員の参画意識を高め、ヤル気を育てることもなおります。

ともすると、日々の資金繰りや売り上げ確保に汲々として経営者が会社の将来像を描くことを失念している向きも少なくありません。

会社を率いていく覚悟とともに、将来にあるべき会社の姿やビジョンを描き、社員に語り掛けていきたいものです。

また、社員の声に耳を傾けて、その声を経営に生か

すことで社員の経営への参画意識・意欲を高めるとともに、社員の働き甲斐・生き甲斐を生み、自主性を持った仕事への責任ある取り組みを生みます。

自主性を持った仕事への取り組みは、周囲の社員にまで影響を及ぼし、成果を上げる組織プレー・チームプレーをも生む効果も期待できます。

組織は大きな仕事を成し遂げるために欠かせないものであり、社員の総和を生むことにより、その入り口は社員の声に耳を傾け、社員の自主性を生むことにあります。

社員のヤル気を高め、力を発揮するためには、社員に権限を委譲し、仕事を任せ、重要なポイントです。

阪急グループ創始者の小林一三氏は人材育成について「責任を持たせ、どしどし仕事をさせることが一番だ」と説き、またサントリーの佐治敬三氏は「やらせて、みてなはれ」と責任を

与えて見守ることが社員の成長を促すことを説いています。

社員は仕事を任せられることで、責任を自覚しつつ、会社から信頼されていることの喜びと成果を達成した際の喜びと成長を自覚していくものです。

社員を「ほめる」ことはヤル気を高める上では、社員の老若・男女を問わず最も大事な要因ですが、失念しがちです。

人は誰しもが「ほめられたい」「認められたい」気持ちがあります。社員の努力に対しては積極的に「ほめる」ことで一段のヤル気を起すものです。また、創業したての松下幸之助氏は「君ならできると思うから頼むわな」とひっきりなしに声掛けしていたように、ヤル気を起させながら、意欲を持って仕事に取り組むことを語り掛けていたよう

です。自身が認められ、期待されている意を込められた声掛けは、成果も自己の成長をも伸ばすものです。



「経営塾」平成30年度 第2回例会開催

経営塾第2回例会を7月11日に郡山法人会会館で開催した。外部講師として笹の川酒造株式会社 代表取締役社長の山口哲蔵氏を招き、「笹の川酒造 安積蒸溜所の展開」と題し講演いただいた。

明和2年創業の笹の川酒造では、日本酒だけでなく焼酎、ウイスキーなど幅広く製造している。笹の川酒造の歴史の中で、ウイスキー製造免許取得の経緯や、地ウイスキーブームにより、当時の社名、山桜酒造の「桜」の英名「チェリー」をつけたチェリーウイスキーが一世を風靡したこと、ウイスキーショックによる冬の時代の到来など、ウイスキーの消費動向を交え話した。

また、肥土伊知郎氏との出会いが大きな転機となり、肥土氏と出会っていなければウイスキー造りはしていなかったかもしれない。と、人との出会いの大切さを語った。

そして、創業250年となる2015年に記念事業として、①清酒の高品質化と設備の増強 ②ウイスキーの再蒸留 ③襲名の3つを行い、2016年3月より安積蒸溜所が始動した。

「ウイスキーの需要予測はほぼ不可能であるが、日本のウイスキーはまだまだ伸びるだろう。これからも丁寧にしっかりしたものを造っていきたい。」と講演終え、最後に塾生からの多数の質問にお答えいただき、例会を閉じた。



経営塾 第2回例会



講師の山口哲蔵氏

組織委員会・厚生委員会 開催

7月11日、組織委員会を郡山法人会会館で開催した。

議事では、今年度の加入目標数を設定し、会員拡大推進方法を検討した。今後、会員拡大全体会議を開催し、役員一人一社の会員募集を共有していく。

7月18日には、厚生委員会を開催し、会員交流事業について検討した。今年度は恒例の会員親睦ゴルフコンペの他、新規事業として「会員親睦バスツアー」を企画検討することとした。また福利厚生制度進捗状況について受託各社より説明を受け、会議を終えた。

青年部会 租税教育活動プレゼンテーション実行委員会開催

平成31年度開催、青年部会全国大会での「租税教育活動プレゼンテーション」出場に向け、実行委員会を7月2日に開催した。

委員会には24名の部会員が参加し、これまでの実施事業のグレードアップや新規事業について、様々な意見が飛び交い、プレゼンの最優秀賞を目指し、充実した会議となった。



意見を交わすメンバー

国税電子申告・納税システム

e-Tax

納税にはダイレクト納付が便利です!

e-Taxを利用して電子申告等をした後に、届出をした預貯金口座から、簡単な操作で即時又は期日を指定して納付することができます。

※事前にダイレクト納付利用届出書の提出が必要です。
※届出書の提出から利用可能となるまで、1か月程度かかります。

添付書類の提出省略

還付がスピーディー

e-Taxを利用して所得税及び復興特別所得税の申告をするとこんなメリットが!

「e-Tax」なら
国税に関する申告や
納税、申請・届出などの
手続きがインターネット
で行えます。

電子申告で効率UP!

法人会は会社経営の効率化のために e-Taxの普及を支援しています。

ご利用に際し条件、注意事項があります。詳しくはホームページでご確認ください。

イータックス

検索