



みもざ

高井会計だより

編集 発行人
税理士
高井直樹

事務所 〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

◆ 3月の税務と労務

3月

(弥生) March

21日・春分の日

- 国 税 / 平成22年分所得税の確定申告
2月16日～3月15日
- 国 税 / 個人の青色申告の承認申請 3月15日
- 国 税 / 贈与税の申告 2月1日～3月15日
- 国 税 / 2月分源泉所得税の納付 3月10日
- 国 税 / 個人事業者の22年分消費税の確定申告
3月31日
- 国 税 / 1月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 3月31日
- 国 税 / 7月決算法人の中間申告 3月31日
- 国 税 / 4月、7月、10月決算法人の消費税の
中間申告 (年3回の場合) 3月31日

日	月	火	水	木	金	土
・	・	1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31	・	・

地方税 / 個人の都道府県民税、市町村民税、事業税
(事業所税) の申告 3月15日



老人・高齢者は何歳から？ 税務上は、70歳以上が老人扶養親族・老人控除対象配偶者の対象年齢です。一方、雇用保険関係では65歳以上が高齢者で、介護保険の受給対象も原則65歳以上。平成24年度末で廃止される予定の後期高齢者医療制度の対象は75歳以上でした。高齢者向け優良賃貸住宅では60歳以上が入居対象となります。

2つの公的退職金制度が改正されました

経営者の退職金制度 「小規模企業共済」

小規模企業共済は、小規模企業の個人事業主が事業を廃止した場合や会社等の役員が役員を退職した場合などに、その後の生活の安定を図るための「事業主等のための退職金制度」です。一定の資金をあらかじめ積み立て準備しておくことを目的に国が作った制度で、政府が全額出資している独立行政法人中小企業基盤整備機構が運営しています。

1. 制度の特色

掛金は「小規模企業共済等掛金控除」として、課税対象となる所得から全額所得控除されます。

給付は、掛金月額と納付月数に応じて、所定の退職金が一時金か分割払いで受けられ、税法上、一時金については退職所得に、分割払いについては公的年金等の雑所得として取り扱われます。

2. 加入資格

常時使用する従業員が20人（商業とサービス業では5人）以下の個人事業主または会社の役員等に加え、「小規模企業共済法の一部を改正する法律」により、個人事業主の「共同経営者」で、経営上の重要な意志決定や事業資金の負担等一定

の要件を満たす方は、本年1月より、本制度に加入できることになりました。

「共同経営者」とは個人事業の経営に携わる方で、個人事業主の配偶者や後継者、また親族以外の方も要件を満たせば加入することができます。ただし、加入できる共同経営者は一事業主につき2名までです。

3. 掛金

毎月の掛金は、1,000円から70,000円までとなっており、500円刻みで選択することができます。

従業員の退職金制度 「中小企業退職金共済」

これは、中小企業退職金共済法という法律に基づく社外準備型の退職金制度です。一般に、中小企業は、単独で退職金制度を設けることが難しく、退職金の導入率が低いのが実情です。そこで、中小企業に対して、国の援助と事業主の相互扶助により退職金制度を普及させ、中小企業で働く従業員の福祉の増進を図ることを目的に設けられました。

1. 制度のしくみ

この制度では、中小企業の事業主と勤労者退職金共済機構が、雇用する各従業員を被共済者とした退職金共済契約を締結して、事業

主が毎月一定の掛金を納付します。

2. 加入資格

中小企業退職金共済制度では、これまで、事業主と生計を一にする同居の親族のみを雇用する事業所については、加入することができませんでしたが、中小企業退職金共済法施行規則の一部を改正する省令が公布されたことにより、本年1月より、同居の親族のみを雇用する事業所の従業員についても一定の要件を満たしていれば、「従業員」として、加入することができるようになりました。

3. 掛金

掛金の月額は5,000円から30,000円まで16種類設定されていて、事業主が任意に選択することができます。この掛金は事業主負担であり、その全額が法人の場合は損金に、個人事業主の場合は必要経費に算入することができます。

従業員が退職した際には、退職金が直接従業員に支給されます。退職金の支給は、①全額一時金支給、②全額分割払い、③一部一時金支給・一部分割払いの三通りから選択できます。全額一時金支給については、退職所得として、分割払いについては公的年金等の雑所得として取り扱われます。

人材を中途採用する際に、既存社員が不満を感じず、新しい社員も満足する給料のあり方とはどのようなものでしょうか。

賃金を決定する際の基本的な考え方は、「同一価値労働同一賃金の原則」です。つまり、同一の価値とみなされる労働には同一の賃金を支払うというものです。

① 中途採用者の賃金決定の動向

中途採用者の給与を決定する際には、年齢や前職の給与、学歴、能力、保有資格などを考慮します。現在では、年齢や勤続年数などのように年齢に比例して自然に上昇する要素ではなく、仕事を行うための技術や能力を重視する傾向にあります。

しかし、その能力を採用時点で見極めることは困難です。そのため、試用期間などを設けて能力を見極めた上で、正式な採用や給与の決定を行う会社が増えていきます。さらに、同じ業務を行う先輩社員の給与を参考に、少し低めに設定することが多いようです。

② 既存社員や中途採用者の不満の原因

既存社員が、中途採用者の給与に対して不満を感じる原因には、中途採用者の評価が不適正であるということが考えられます。

当たり前のことですが、即戦力として採用された人であっても、その企業の仕事のやり方やその仕組みを習得するまでには時間がか

中途採用の社員の給料の決め方は？

かります。そのため、その中途採用者の能力が発揮しきれておらず、仕事の成果としては、すぐには表れてきません。年齢給や職務給などを基に給与を決定している場合には、不満につながりやすくなると考えられます。

一方、新たに入社する中途採用者は、新たな賃金を前職の賃金や世間一般の水準と比較します。そのため、採用時の給与はもちろん、今後の給与体系や評価の基準も入社を決定する際の要素となります。この点が不明確なまま入社すると、「こんなはずじゃなかった」ということになってしまいます。

③ 不満を取りのぞくための公正な賃金制度

公正な賃金制度を実行するためには、賃金制度を整備した上でその制度を公開することが考えられます。どのような基準で評価され、どのような基準で賃金が決定されるのかを明確にし、

既存社員および中途採用者に公開することで、納得性を高めることができます。

たとえば、従事する「仕事の内容」に関わる要素として、職務を遂行するための能力、職務内容、職種、職位の高さなどがあります。そして、これらの「仕事の内容」にかかわる要素に加え、「仕事の成果に関する要素」を加味することになります。これらをどのように評価し、どのように賃金が決定されるのかを公表します。

また、納得性の高い評価を行うためには、この評価に従業員を参加させることが考えられます。人事考課制度を整備した上で、その人事考課の後にその評価内容を従業員にフィードバックする制度や従業員が目標を設定し、目標に対する達成度合いなどを基に評価する目標管理制度などを導入することで、評価する側と評価される側のギャップを解消するとともに、従業員のやる気を向上することが可能となります。

どの企業でも、優秀な人材を確保するために、できるだけ高い賃金を支払いたいと考えがちです。しかし、賃金を引き上げるためには、社員1人あたりの付加価値を高めることが必要となり、その付加価値に応じた賃金を決定する必要があります。これらの付加価値を生み出すための要素を公正に評価し、その評価に対する納得性を高めることが、賃金に対する不満解消につながります。

40年周期と成功のジレンマ

日本の近代史は約40年周期で浮沈を繰り返しているといわれます。1868年の明治維新による混乱、1905年の日露戦争勝利、1945年の太平洋戦争敗戦、そして80年代の経済成長。

太平洋戦争によって国土が灰と化した日本は、それからおよそ40年後に目覚ましい経済成長を実現し、世界を驚かせました。欧米の製造技術を応用して、高品質の製品を生み出した日本企業の能力は、世界最高レベルとなりました。そして米国が握っていた家電や自動車といった産業の主要部門の主導権も、日本は自分のものにしました。

しかし日本企業は、90年代を境に徐々に衰退の道をたどりました。日本に成功をもたらした高い技術力という成功からのジレンマに囚われていることに気付かなかつたからだと多くの専門家たちは指摘をします。それは「大艦巨砲主義」に縛られてミ

ッドウェー海戦に敗れたのと、同じ構図といえましょう。

ハーバードビジネススクールのクレイトン・クリステンセン教授は、1997年に「イノベーションのジレンマ」という概念を提唱しました。これは、「優秀な製品を売る巨大企業が、その製品の技術的な改良および改善にだけ没頭して、顧客の新たな需要をなおざりにすると、その製品よりも少し劣る製品を売る後進企業に負ける」という理論です。

最近、韓国製品は「中国よりも品質やデザインに優れていて、日本よりも安価で競争力が高い」と評価されています。また、国内所得が上昇している新興国をターゲットにしてきた韓国製品は世界でのシェアを伸ばしています。

高い技術力を駆使し、新興国向けの安価な製品を本格的に生産すれば、韓国企業の成功は、かつての日本企業のように曇気楼のように消えてしまうのではないのでしょうか。

日本の文化革命

日本が直面する困難は、人口動態の問題が底辺にあります。そのためには、生産性を向上させ、女性や高齢者、外国人を労働力として活用し、経済の活性化や海外市場の繁栄に役立つ文化的な革命が必要であるといわれます。これらの実現に向かうとしても、なおしばらくは困難な道程を避けることはできません。

生産性を向上させるには、企業は伝統的な経営の枠組みを変えなければなりません。日本の経営手法は、人口が若く、成長段階において最適なものでした。年齢の序列制はもはや成り立たなくなっています。雇用の慣習を変えなければなりません。外国人を正社員として雇う。企業整理を求める。より少ない資源で利益を上げることが出来る体制を作らねばならない等々。

何よりグローバルな人材の育成、登用も必要となっています。

ネットワークの真実

実際相手は、本人よりも雄弁にその人のことをもの語るものです。その人の周囲の人間がわかれば、だいたい、その人がどのような人が推測できます。企業を理解するために、主要取引先や取引銀行を調べるのとは本質は同じことです。人間の行為や嗜好、信条を決定的なのは、性別や年齢、生まれつきの傾向などではありません。

せん。また、学歴や出身地でもありません。その人が誰と共に過ごしたか、誰に取り囲まれているか、誰に影響を受けているのか、誰に影響を与えようとしているのか等々。その人を理解するには、これらのことにちよつと関心を持つて下さい。きつとその人の姿が見えてくるでしょう。これが、ネットワーク分析の歩です。