



ツワブキ

# NAO Letter

N  
A  
O  
税理士法人

編集発行人  
代表社員  
高井直樹

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

10月

(神無月) OCTOBER

9日・体育の日

| 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 | .  | .  | .  | .  |

## ワンポイント つみたてNISAの受付開始

一定の投資信託の配当や譲渡益が非課税となる「つみたてNISA」の金融機関での口座開設受付が、10月1日から開始されます。平成29年度税制改正で創設されたこの制度は、年間の投資上限額40万円、非課税期間20年間で、来年1月から平成49年12月までの投資が対象となります。一般のNISAとは選択適用です。

## 10月の税務と労務

- 国 税／9月分源泉所得税の納付 10月10日
- 国 税／特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月16日
- 国 税／8月決算法人の確定申告 (法人税・消費税等) 10月31日
- 国 税／2月決算法人の中間申告 10月31日
- 国 税／11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告 (年3回の場合) 10月31日
- 地方税／個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分の納付 市町村の条例で定める日
- 労 務／労働者死傷病報告(7月～9月分) 10月31日
- 労 務／労災の年金受給者の定期報告 (7月～12月生まれ) 10月31日
- 労 務／労働保険料第2期分の納付 10月31日 (労働保険事務組合委託の場合は11月14日)



## 生産性を 向上させるためには



設備工事を行う者ですが、生産性をアップするための方法や働き方についてアドバイスをお願いします。

### ◎女性や高齢者などの活用

人手不足が当面の課題となっている中小企業が増加しています。

これからは女性や高齢者などの潜在労働力の活用と多様な働き方の選択肢を広げていくことによって、一人当たりの労働生産性の向上を図る必要があります。生産性を向上させるとは、仕事を作業的にこなすのではなく、仕事をしたことがきちんと自分の経験値になるようにすることです。

高い生産性はノウハウとしても蓄積できます。一度最適な手法を見つけることができれば同様なケースにも当てはめることが可能です。このために生産性向上に成功した場合、どういう要素が生産性に寄与したか考慮する必要があります。

### ◎多様な働き方改革を支える環境整備を

女性や高齢者の活用のためには、まず多様な働き方改革を支える環境整備が必要となります。

職場における健康・安全の確保、同一労働同一賃金のような公平・公正な処遇の実現、雇用の不安をなくするような体制、雇用の入口・出口の整備と同時に社会保障制度の確立など働き

方改革と補完的な公的インフラの整備が大事です。

さらに人材力・教育の強化が必要で、これは、大企業の方が教える人材や期間にもゆとりがあり、中小企業とは差がありますが中小企業もOJT（職場で実務を与えて行う職業教育）等により育成を進めていく必要があります。

日本の労働市場は、正社員の「無限定性」という特徴があります。正社員は将来の役職のため職務の変更や勤務地、残業を受け入れる義務があります。

無限定正社員は非正規雇用からの転換が容易ではなく労働市場の二極化に繋がっています。

長時間労働や転勤を受け入れることが前提になっているのでワークライフバランス（仕事と生活の調和）がとりにくくなっています。行き過ぎれば過労死やブラック企業の問題も生じてきます。

正社員の無限定性は働き方に係わる多くの問題と密接な関係を持っています。

中途採用の女性や高齢者は、どちらかというと、非正規社員

に大半が属しています。この方々の生産性を上げるには時間当たりの生産性の意識が必要です。

これまでそれができなかったのは、成果や労働時間・努力をきちんと把握することが容易でなかったからです。

時間当たりの生産性が高い働き方を評価する人事制度によって本当の生産性は高まっています。

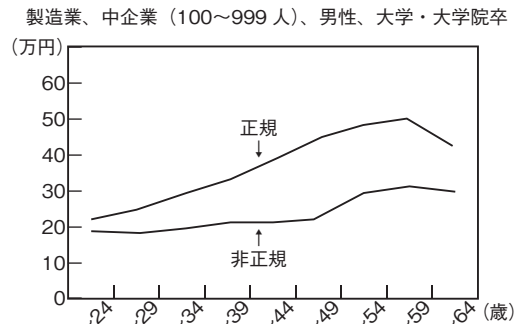
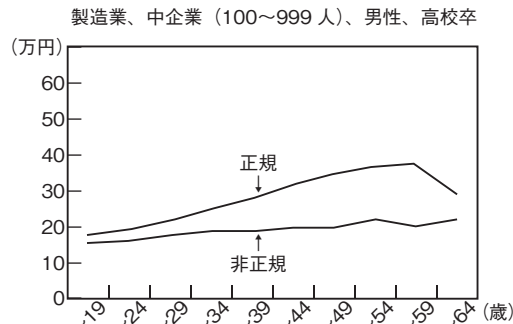
いくら機械化が進んでも機械ではできないスキルを持つ人材をしっかりと育成していけば人工知能やIoT（モノのインターネット）にも対応できます。また、芸術や文化性など人間にしかできないことは必ず残ります。その人間にしかできないことを高く評価することも大切です。

### ◎どのような方法が考えられるか

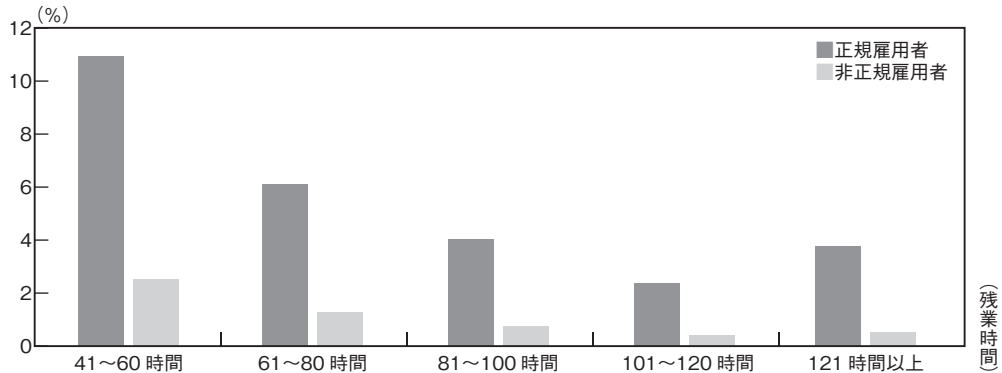
以上のような現実において考えられるのは海外労働者を受け入れることですが、テロにも注意して慎重な受け入れが必要です。

この他、次の方法が考えられます。

## 正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差（内閣府資料）



## 正規・非正規別月間残業時間（2015年・内閣府資料）



- ① 非正規雇用のコストの引上げ  
企業側から見るとなかなか難しいですが、非正規雇用の賃金の引上げが必要です。このために公正な人事制度の確立が急務です。  
これにより、労働の非効率な利用が是正され、物的・人的資本の投資が促進されます。
- ② 正社員における長時間労働の是正  
これはそう簡単ではありませんが、労働時間の規制を強化し、裁量労働制を単に促進するのではなく、職務を明確化した限定正社員を拡大していきます。
- ③ 人的資本の蓄積  
中小企業を中心とした職業訓練の支援、ジョブカード制の再構築、企業内教育だけでなく高等教育を改革することが必要です。  
これにより、停滞している

人的資本の蓄積が活性化し、中小企業の生産性の向上も期待できます。

### ◎助成金の検討

下記のような助成金もありますので検討してみたいかがでしようか。

#### ○業務改善助成金

事業場内の時間給一、〇〇〇円未満の労働者の賃金を引き上げた中小企業に対して、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等に係わる経費の一部を国の予算の範囲内で助成するものです。

助成金額は五〇万円から二〇〇万円です。

詳しくは、各都道府県労働局賃金課へお問い合わせください。

#### ○業種別中小企業団体助成金

最低賃金引上げに向けて、業種別団体が業界を挙げて賃金引上げのための環境整備に取り組む費用を助成するものです。  
助成金額は、一〇〇万円から二〇〇〇万円までです。  
問い合わせは、厚生労働省労働基準局労働条件政策課へ。

## 三つのクセ

新卒の入社後1年未満の社員、途中入社で新しい職場でまだ1年経っていない社員には、早く会社慣れてほしいと思います。

“会社にとって一人前の戦力になる”には色々な方法があるでしょうが、F経営コンサルタントは、次の三つの「クセづけ」を勧めます。

1. メモをとる
2. 見送りをする
3. 手紙を書く

これを聞くと当たり前のことと思えるでしょうが、実行となるとこの中には種々のヒントが溢れています。

メモをとる…ただ漫然とメモしているだけではダメで、一所懸命、全力でとる。

相手の目を見て、時にはなるほど、そうか、と相槌を打ちながらメモをする。

一所懸命に聞きながら「その際の注意点も教えて頂きたいのですが」となると、相

手も真剣に「よし、私の失敗談も話しておいた方が良くかもしれない」等、積極的に向き合ってくる。

見送りをする…廊下を歩いてエレベーターに乗る。そしたら一緒に乗り込む。その時、エレベーターの中では、「今年は例年になく寒さが厳しくなるそうです」「そうみたいだね」「帰り道、ドラッグストアで店員の方がマスクを山積みしていました。風邪も流行りそうですね」「そうだね」

相手が、うなづく程度の話す内容にして、ややこしい質問を気負ってすることは避ける。

手紙を書く…手紙魔であることは、社会人として成功する上での鉄則。毎日3通書き続けて出世しない人間はいないとFコンサルタントは指摘します。

手紙には相手の名前を入れること、エピソードを盛り込み、会った時の感謝の言葉を入れる。

この3点で良いのではないのでしょうか。

## ストレスの解消

ストレスに上手に対処している人は、その状況を「区切る」とにより緊張という感情を断ち切っているようです。ストレスの原因に直接対処するのではなく、休憩時間や休暇を積極的に取り入れたら、ストレスのある場所（会社）から空間的な距離をとることで、連続する緊張した感情を時間的・空間的に区切っているのです。

社員食堂でお昼を食べるよりも会社から外に出た方が気分転換になりますし、週末に郊外に出かける等も同様です。また、疲れたから休むのではなく、疲れる前にあらかじめ休む（構える）ようにします。マラソン選手が「ベストコンディション」で走り切るため、喉が渇く前に水を飲むように、自分のコンディションを良い状態に保つためには、この二つの実行をお勧めします。

## ホームロイヤー契約

「ホームロイヤー」とは、かかりつけの医者がいると安心するように、あなたの顧問弁護士のことです。ホームロイヤー契約の多くは、任意後見契約の発効までの間の、老後の備えとしての利用です。

任意後見契約とは、信頼できる者（弁護士など）に予め設定した委任の範囲で後見人として動いてもらうよう委任しておく契約で、発効は法的な判断力が低下した以降です。しかし、判断能力は一気というより徐々に衰えることが多く、実はその間にこそ入退院など急な環境整備が求められたりします。

また、この場合のホームロイヤー契約の利点として、将来後見人になる弁護士と定期的に意思疎通を図っておくことで、任意後見契約発効の時期を逃さずに済みます。

一方、弁護士も、その方の人柄、生活状況、趣味・嗜好など十分理解することができます。

参考：東京弁護士会HP「ホームロイヤー契約」