

2019年5月



葵総合経営センターだより

特集

給与の増加で税金が減ります！！

発行人 葵総合経営センター
代表 杉浦 康晴

〒460-0012

名古屋市中区千代田三丁目14番22号

TEL<052>331-1740(代表) FAX<052>339-1816

E-Mail aoi@aoi-cms.com

URL <http://www.aoi-cms.com/>



株式会社伊藤美藝社製版所様 ご提供

目次

- | | | | |
|---|-----------------------------|----|-----------------|
| 2 | 訪仏記 | 7 | 相続法改正（預貯金払戻し） |
| 3 | シニアの戦力化に効く
「未来展望」のマネジメント | 8 | （随想）先端医療の到達点に想う |
| 4 | 給与の増加で税金が減ります！！ | 9 | 康友会ゴルフ・税務労務 |
| 6 | 医療法人 | 10 | ご案内 |

No.575

訪仏記

センター代表 杉浦 康晴

令和元年、新しい元号が始まりました。昭和、平成、そして令和と三時代を経験できるのは感慨深いものです。令和もいい時代になることを期待しています。

先日、日本M&A協会の国際会議でフランスへ行ってまいりました。日本国内ではわからない世界経済、とりわけ欧州の経済状況を肌で感じるには良い機会でした。

フランスでは、マスコミ等で知らされているように、最近「黄色いベスト運動」と言われるマクロン政権への抗議デモがパリ市内で勃発していました。シャンゼリゼ通りでは暴動により有名レストランなどのガラスが割れ、被害の状況がデモによる暴動の傷跡を物語っていました。デモは毎週土曜日だけに行われるため平日は何事もなかったように平穏な状況でした。特に訪仏した一週間は中国の習近平国家主席が訪仏するとあって、デモは禁止、警察などが警備に当たっていたため活動は休止していました。

フランスは欧州統合の中核国で、影響力拡大を目指しています。フランスをはじめ欧州経済の状況は日本にいと普段なかなか耳にする機会が少ないです。

日本では人口減少、超高齢化社会が社会問題となっていますが、一方フランスはその逆で、人口が増加傾向にあります。フランスでは社会保障が充実しており、子育て支援も功を奏し出生率は上がり、人口増加率は先進国では第一位になっています。働く環境も週35

時間労働制が義務付けられ、仕事と家庭の両立が上手くいっているようです。

経済政策ではアフリカ政策にも力を入れています。アフリカは地理的にも近く、言語もフランス語圏が多く、経済活動の有利性でアフリカとの経済交流や開拓を推し進めています。

ただフランスは経済的には不安定要素も多く、高い労働コストや高い失業率、そして治安や移民政策の問題を抱えており、マクロン政権も厳しい状況です。

フランスは言わずと知れた観光立国です。花の都パリを中心に訪仏する観光客は後を絶たず、美術をはじめ世界遺産が数多くあり、多くの観光客を楽しませている世界一の観光立国です。日本でも観光立国を目指し日本列島観光地化が進んでいます。訪日によるインバウンド効果は以前に比べ増加していますが更にフランスを見習い魅力ある街づくりを進めてもらいたいものです。

昨今、日本企業のフランスへの進出が自動車、エレクトロニクス関連企業などを中心に増加しており、フランス企業のM&Aも増加しているようです。

フランスの観光の面だけではなく、経済状況も知ることができ良い訪仏となりました。

シニアの戦力化に効く 「未来展望」のマネジメント

株式会社 葵経営コンサルタント 中島 和人

人手不足が叫ばれる今日、65歳以上の「シニア」の活用に工夫を凝らす企業が話題になっています。たとえば、ネスカフェの「ネスレ日本」では、即戦力となるシニアを呼び込むべく、60歳以上を対象とする「シニアスペシャリスト採用」※¹を昨年から実施しています。またドラッグストアチェーンの「スギ薬局」は業務請負契約を結んだシニアに、作業量に応じた給与を支払う「シルバーアソシエイト制度」※²を導入しており、現在300店舗で、平均年齢70歳、最高齢は83歳のシニアが約1,100人この制度のもと働いています。さらに、埼玉県のサ高住では、75歳までのシルバーを対象とした通常業務から少しレベルを落とした、出来る範囲の介護業務を担う「パワフルスタッフ」※³という職種を設けシニアの活用をはかっています。リクルート関連会社の調査※⁴では、60歳以上の男女に何歳まで働きたいかを尋ねたところ、70～74歳が最も多いという結果も出ており、働く意欲を持つシニアが増えています。

このように企業、就労者ともシニアの活用を求めています。多くの人が思っている、加齢にともないすべての能力は衰える。との認識は誤っており、よって加齢による能力の変化について正しい認識を持つことは、さらなる活用につながると考えます。その点についての興味深い論文※⁵をここに紹介します。

論文では、「能力」を「知的能力」と仕事に対する「モチベーション」という視点から

考察します。まず「**知的能力**」の変化ですが、語彙力や言葉を使った説明力・思考力は自身のピーク時と比較してもあまり衰えず、また記憶と処理を同時並行でこなすワーキングメモリの低下も少ないようです。しかしハイスピードでの課題処理や視覚情報の処理能力の低下は大きく、また未知の領域の学習能力も低下するようです。

仕事への「**モチベーション**」については、仕事に対する前向きな姿勢は、他の年齢階層と比べて低くありませんが、新たな知識の獲得、仕事を通じた自己成長、そして多様な人脈を形成することに対する意欲は徐々に低下する傾向があり、ここにいわゆる「心の老化」が見えるとのこと。ただし、まだ人生は長い、まだチャンスはあると自覚する「職業的**未来展望**」を強く持つことができれば、心の老化の進行を抑えることができるとのこと。

よって、企業におけるシニアの活用には、シニア層への人事制度の構築にとどまるだけでなく、エイジ・インクルーシブな組織風土の醸成、心の高齢化の抑制など、全社的な意識改革こそが必要であり、シニア層に対する活躍の機会を創造するとともに、将来のシニア層である若手中堅を含めた「内面のマネジメント」が大切と述べています。この知見、組織経営のご参考になれば幸いです。

参考、出典：※¹ IT mediaビジネスONLINEより ※² 日刊ゲンダイDIGITALより ※³ 日経ヘルスケア 2019 1月号より ※⁴ シニア層の就業実態・意識調査 2018 株式会社リクルートジョブズ ※⁵ DIAMOND ハーバード・ビジネス・レビュー 2019 4月号『シニアの「心の高齢化」をいかに防ぐか』

給与の増加で税金が減ります！！

葵総合税理士法人 税務会計部 梅田 裕二

平成30年度税制改正において、従業員への給与を増加させた場合に、その増加額の一部を法人税（個人事業主の場合は所得税）から税額控除する所得拡大促進税制が拡充され、3年間延長されました。本稿では、同制度のうち個人事業主を含む中小企業者向けの内容について紹介いたします。

【制度の概要】

＜例1＞A社の場合

- ・従業員の給与総額(*1)を300万円上昇させた。
 - ・継続雇用者(*2)の給与を前年度より1.5%上昇させた。
- 45万円税額控除！給与上昇額の15%(300万円×0.15=)45万円を法人税から税額控除

＜例2＞B社の場合

- ・従業員の給与総額を400万円上昇させた。
 - ・継続雇用者の給与を前年度より2.5%上昇させた。
 - ・従業員に対する教育訓練費等の人材投資に取り組んだ。
- 100万円税額控除！給与上昇額の25%(400万円×0.25=)100万円を法人税から税額控除

＜例3＞C社の場合

- ・従業員の給与総額を500万円上昇させた。
 - ・継続雇用者の給与を前年度より2.5%上昇させた。
 - ・経営力向上計画の認定を受け、生産性向上を実現した。
- 125万円税額控除！給与上昇額の25%(500万円×0.25=)125万円を法人税から税額控除
- (*1)給与総額とは、継続雇用者に限定しない、全ての国内従業員に支払った給与等の総額をいいます。パート、アルバイト、日雇い労働者も含まれますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特典関係者、個人事業主と特殊の関係にある者は含まれません。

(*2)継続雇用者とは、以下の①②③の要件を全て満たす者をいいます。

- ①前事業年度の期首から適用年度の期末までの全ての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者である。
- ②前事業年度及び適用年度の全ての期間において雇用保険の一般被保険者である。
- ③前事業年度及び適用年度の全てまたは一部の期間において高年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象となっていない。

なお、税額控除は法人税額又は所得税額の20%が上限です。

それでは、次ページより、詳細な要件等を確認していきましょう。

【対象期間】

2018年4月1日から2021年3月31日までに開始される事業年度

【制度の詳細】

①通常の場合：前事業年度からの給与総額の増加分の15%を税額控除

②上乗せ措置：前事業年度からの給与総額の増加分の25%を税額控除（10%上乗せ）

なお、①②とも適用年度において給与総額が前事業年度より増加していることが前提となります。

【①通常の場合の適用要件】

継続雇用者に支払った給与等の総額について、適用年度において前事業年度と比べて1. 5%以上増加していること。

【②上乗せ措置の適用要件】

継続雇用者に支払った給与等の総額について、適用年度において前事業年度と比べて2. 5%以上増加しており、かつ、以下のいずれかの要件を満たすこと。

<教育訓練費増加要件>

・適用年度における教育訓練費の額が前事業年度に比べて10%以上増加していること。

（教育訓練費の範囲）

－法人が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金等、外部施設使用料等）

－他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費）

－他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費）

<経営力向上要件>

・適用年度終了の日までに中小企業等経営強化法に基づく経営力向上計画の認定を受けていること。

・適用年度終了後、経営力向上が行われたことに関する報告書（経営力向上報告書）を作成し、経済産業省に提出すること。

・税務申告書に、(イ)認定を受けた経営力向上計画の写し、(ロ)経営力向上計画の認定書の写し、(ハ)経営力向上報告書を添付すること。

（経営力向上計画とは）

中小企業等経営強化法に基づき、事業者が、コスト管理等のマネジメントの向上や設備投資など、自社の経営力を向上するために実施する計画です。計画作成は、経営革新等支援機関のサポートを受けることが可能です。なお、弊社は経営革新等支援機関の認定を受けています。

国の積極的な賃上げに取り組む企業を応援するという趣旨のもと、従前の「所得拡大促進税制」から大きく適用要件等が変わっております。

◎ご利用をご検討される際は、税理士法人担当者まで、お問合せいただきます様よろしくお願いたします。

（参考資料）

中小企業庁「改正 中小企業向け所得拡大促進税制のお知らせ」

中小企業庁「中小企業向け所得拡大促進税制ご利用ガイドブック」