



土屋 敬の「つれづれ雑記」

時間外労働を削減するには？

中小企業経営強化税制、機械装置以外も即時償却可能に
国税犯則取締法 68 年ぶりに改正、脱税調査の権限強化へ
納税猶予取消リスク増大への対応に事業承継税制を拡充
政府、同一労働同一賃金のガイドライン案を発表



土屋敬の つれづれ雑記

合格発表の時期ですね。
今月は受験にも関係する(?)、「運」の話です。

「運」は、
普段の熱意が高くないと、目の前に運ばれてこないそうです。

「運」は「運ぶ」と書くように、人が運んできてくれるもの。
そして、「運勢」という言葉が「勢いよく運ぶ」と書くように、
熱意をもって、勢いよくやっていないければ、誰も運んできてはくれないそうです。

のんびりやっている人、少しずつやっている人、
段々とやろうという人には、勢いがないので「運」は運ばれてきません。

**今日からやろう！
まずは挑戦してみよう！
すぐにやろう！**

という、勢いが大切。これが「運」をよくするコツなのだそうです。

俳人・種田山頭火は、こんな言葉を残しています。

「人生は奇跡ではない。人生は軌跡である」

これまでコツコツとやってきた積み重ねの結果が、今の自分。
奇跡を起こすための「運」は、人が運んでくるもの。

見ていないようで、周りの人は見ています。

だからこそ、運も味方につけるためには、
5年後、10年後を見据えて、日々の仕事や目の前のやるべきことに
一生懸命取り組むことが大事なのかもしれません。

自分の仕事に熱意を持ち、
周りの人にも「勢い」を感じてもらえるようになりたいと思います。



お客様や会社の仲間が妊娠・出産ラッシュ。
実は私、赤ちゃんに好かれます(笑)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

時間外労働を削減するには？

過重労働で書類送検される場合も

長時間労働に関しては各地の労働基準監督署が調査に一層力をいれており、是正指導もかなり厳しくなってくると思われる。昨年の後半から、人事担当者からの労働時間管理に関する相談は増えており、リスク回避のためにも何らかの対策をしなければと考えている会社は結構多い。しかしながら本格的に取り組むには至っていないところが多いのが現状である。

最悪の場合、過重労働が原因で企業や役員が書類送検されるケースもあり、またメディアで報道されることになれば、企業の業績に大きな影響を及ぼす場合もありうる。

大企業に限らず中小企業においても、長時間労働の是正は最優先で取り組まなければならない経営課題の1つであるといってもよい。

もちろん時間外労働がそれほど多くない企業であっても、労働基準監督署の指導にかかわらず、企業が競争に勝ち、生き残っていくためにも時間外労働を限りなく削減し、労働生産性を高める工夫を普段から意識しておかなければならない。

総仕事量を減らすことが大切

時間外労働を減らすためには、そもそもの原因として総仕事量が多すぎることが多い。人手不足のこともあれば、仕事の進め方や顧客の都合、社内の部署ごとの事情などいろいろ原因はあるはずである。

そもそもの仕事量が多いということになれば、ノー残業デー制度や残業許可制を導入しても結局のところ何も変わらない。持ち帰り残業や虚偽の申告などが増えて余計リスクが高まるので注意しないとならない。

それでは総仕事量を減らすためにはどうすればいいかというと、まずはIT化の促進などで無駄な仕事を削減し、仕事を短縮することができるツールの活用、優秀なアウトソーサーの活用も検討すべきといえる。アナログなどでは社員間、部署間の協力体制などが実は大切であり、社内の良好な人間関係は想定以上のプラスの効果を生み出す。

また、今までの古いやり方を抜本的に変える勇気も必要であり、そのためにはトップの決断が必要なこともある。

従業員全員の意識を根底から変える必要があるので、改革に着手する前に、時間外労働削減のために社内ですることについて部署の垣根を越えて話し合いたいところだ。もちろん無駄な会議を減らし、必要のない資料作成業務を廃止するなど仕事の質を吟味したうえで量を減らす努力が大前提となる。

企業トップ自らが仕事量を減らすことに真剣に取り組めば、結果は自然と出てくるので、あとは従業員個人の“ダラダラ残業”や“生活残業”をどのように削減していくかが課題になる。これについては、賃金の支払い方の工夫など労使ともにメリットが出るような仕組みを構築すれば従業員も積極的に取り組んでくれるであろう。

企業トップが、全従業員を巻き込んで時間外労働を削減して生産性を高めていくという方針を発表し、全面的にバックアップする姿勢があれば社内風土も変わり、少しずつ改善していけるのではないだろうか。

庄司 英尚（株式会社アイウェーブ代表取締役、庄司社会保険労務士事務所代表、社会保険労務士）

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所
ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL16-7234-0085)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

中小企業経営強化税制、機械装置以外も即時償却可能に

中小企業向け設備投資優遇、平成 29 年度税制改正で拡充へ

平成 29 年度税制改正大綱において、中小企業向け設備投資促進税制の拡充が盛り込まれている。

中小企業投資促進税制のうち、生産性の高い先進的な設備や生産ライン等の改善に資する設備への投資を対象に、即時償却又は税額控除ができる上乗せ措置について、中小企業等経営強化法の認定計画に基づく制度に改組した上で、これまで対象外だった器具備品及び建物附属設備が対象設備に追加される。

中小企業者等に限り、機械装置以外にも即時償却が復活

具体的な要件等は以下の通りである。

対象者	青色申告書を提出する中小企業者等で中小企業等経営強化法の経営力向上計画の認定を受けたもの
対象期間	平成 29 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで
対象設備	生産等設備（注 1）を構成する機械装置、工具、器具備品、建物附属設備及びソフトウェアで、特定経営力向上設備等（注 2）に該当するもののうち、一定の規模以上のもの イ 機械装置：1 台又は 1 基の取得価額が 160 万円以上のもの ロ 工具及び器具備品：それぞれ 1 台又は 1 基の取得価額が 30 万円以上のもの ハ 建物附属設備：一の取得価額が 60 万円以上のもの ニ ソフトウェア：一の取得価額が 70 万円以上のもの
税制措置	即時償却又は 7%税額控除（資本金 3,000 万円以下等の特定中小企業者等については 10%）ただし、税額控除は当期の法人税額の 20%が上限、控除限度超過額は 1 年繰越可

（注 1）「生産等設備」とは、その法人の指定事業の用に直接供される減価償却資産で構成されているものをいう。なお、事務用器具備品、本店、寄宿舎等に係る建物附属設備、福利厚生施設に係るもの等は該当しない。

（注 2）「特定経営力向上設備等」とは、経営力向上設備等のうち経営力向上に著しく資する一定のもので、その法人の認定を受けた経営力向上計画に記載されたものをいう。

中小企業経営強化税制、手続面は生産性向上設備投資促進税制に類似

経営力向上設備等は、「生産性向上設備」と「収益力強化設備」に分かれており、生産性向上設備について工業会等の確認が必要である点、収益力強化設備について、投資利益率が年平均 5%以上となることが見込まれる投資計画であることにつき経済産業大臣の確認が必要である点など、制度設計は現行の生産性向上設備投資促進税制に類似している。

逆に、生産性向上設備投資促進税制と異なるのは、対象設備の範囲である。生産性向上設備投資促進税制に含まれていた建物、構築物が、中小企業経営強化税制においては除外されている。

なお、既存の中小企業投資促進税制については、中小企業経営強化税制の対象資産及び器具備品を対象設備から除外した上で、適用期間が平成30年度末まで2年延長されている。

※平成29年度税制改正大綱については、国会を通過するまでは確定事項ではありません。

(村田 直 マネーコンシェルジュ税理士法人)

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所
ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL16-7234-0088)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

国税犯則取締法 68 年ぶりに改正、脱税調査の権限強化へ

マルサ強制調査の近代化と権限の明確化

平成 29 年度税制改正大綱では、昭和 23 年以来改正されていなかった国税犯則取締法（国犯法：コッパンホウ）が 68 年ぶりに改正されることになりました。

国税犯則取締法は、いわゆるマルサによる強制調査の根拠法で、明治 33 年に創設されましたが、いまだにカタカナまじりの条文表記がされています。現行法では、国税査察官による日没から日の出までの強制調査を禁じているため、被疑者による脱税証拠の夜間持ち出しを止めることができず、更に IT 化に対応した明確な規定もないので、国税査察官には電子化された情報を強制的に差し押さえる権限が与えられていない時代遅れの法律となっています。

改正案では、税務当局の権限が大幅に強化され、日没後の強制調査や管轄区域外の職務執行ができるようになります。また、被疑者の自宅や会社などからパソコン・サーバー等を差し押さえた上で、被疑者の同意がなくても複写して調査する権限が与えられ、クラウドなどのネットワーク上に保存されている電子メールや会計帳簿類も、運営主体の通信事業者に開示を要請して収集できる権限が与えられるようになります。

ひらがな表記による現代語化と恐るべき国税通則法への編入

あわせて平成 29 年度税制改正大綱では、「国税犯則調査手続に係る規定について、平仮名・口語体表記に改める等の現代語化を行うとともに、国税通則法に編入（国税犯則取締法は廃止）をする。」としています。

何気なく書かれていますが、これはもしかしたら恐ろしい意味があるかもしれません。

これまで、「国税通則法」を根拠とする通常の税務調査はあくまでも任意の調査で、「国税犯則取締法」を根拠とするマルサ強制調査とは法律が異なり、長年全く別のものとされてきました。従って、ほとんどの納税者や税理士にはマルサによる強制調査は無関係のものであり、それなりに安心して税務調査を受けることができたと言えます。それが驚いたことに、国税犯則取締法が国税通則法に編入される形で廃止され、通常の税務調査とマルサ強制調査の根拠法が同じものになってしまいました。

いまだ税理士間においてもあまり騒がれていないのが不思議ですが、多分将来的には、税務署や国税局による通常の税務調査もなし崩し的に強化され、これまでよりも厳しいものになることが予想されます。

なお、これらの改正は平成 30 年 4 月 1 日から施行されることとされています。

※平成 29 年度税制改正大綱については、国会を通過するまでは確定事項ではありません。

（小林章一 税理士法人オペラ会計事務所）

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所
ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MT ビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL16-7234-0087)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

納税猶予取消リスク増大への対応に事業承継税制を拡充

13年度改正で15年度の認定件数は約3倍に

事業承継税制（非上場株式等に係る相続税・贈与税の納税猶予制度）が、人手不足下における納税猶予取消リスク増大への対応のため、拡充される。

同税制は、後継者が納付すべき相続税・贈与税のうち、相続・贈与により取得した非上場株式等に係る課税価額の80%（贈与税は全額）に対応する額が納税猶予される。ただし、相続税・贈与税の申告期限から5年間は、一定の要件を満たして事業を継続する必要がある。

一定の要件とは、(1)雇用の8割以上を5年間平均で（2013年度改正（2015年度1月施行）前は毎年）維持、(2)後継者が代表者を継続、(3)先代経営者が代表者（同：役員）を退任、(4)対象株式を継続して保有、(5)親族外承継を対象化（同：後継者は先代経営者の親族に限定）などだ。

2013年度改正で雇用確保要件の見直し等を行った結果、施行された2015年度の認定件数は改正前に比べて約3倍の水準となっている。

小規模な企業を中心に雇用確保要件を緩和

2017年度税制改正においては、中小企業経営者の高齢化の進行等を踏まえ、中小企業に対する税制支援を強化する。それは、(1)自然災害や主要取引先の倒産等により売上が減少した場合は、雇用確保要件を免除（一部緩和）、(2)小規模な企業を中心に雇用確保要件を緩和、(3)相続時精算課税制度との併用を認め、生前贈与を行いやすくする、(4)生前贈与後に納税猶予が取消となった場合でも、納税額が相続税と同額になる、などだ。

(1)は、セーフティーネット規定を創設し、中小企業経営承継円滑化法の認定を受けた会社が災害等を受けた場合は、その被害の態様に応じ、その認定承継会社の雇用確保要件を免除等するとともに、これらの被害を受けた会社が破産等した場合には、経営承継期間内であっても猶予税額を免除する。また、災害等の発生後に相続・遺贈により非上場株式等を取得し、円滑化法の認定を受けようとしている会社は、加えて事前役員就任要件を緩和する。

(2)は、納税猶予の取消事由に係る雇用確保要件について、相続開始時又は贈与時の常時使用従業員数に100分の80を乗じて計算した数に一人に満たない端数があるときは、これを切り捨てる（現行：切り上げる）こととする。ただし、相続開始時又は贈与時の常時使用従業員数が一人の場合には一人とし、小規模な企業を中心に雇用確保要件を緩和する。

これらの改正は、2017年1月1日以後の相続税・贈与税から適用する。

※平成29年度税制改正大綱については、国会を通過するまでは確定事項ではありません。

（浅野宗玄、税金ジャーナリスト、株式会社タックス・コム代表）

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所
ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL16-7234-0084)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

政府、同一労働同一賃金のガイドライン案を発表

非正規社員の待遇改善へ

昨年12月20日に行われた「第5回 働き方改革実現会議」で、安倍政権が掲げる「働き方改革」の本丸である「同一労働同一賃金に関するガイドライン案」が配布され、同じ企業の正規雇用労働者（正社員）と非正規雇用労働者（非正規社員）における基本給や賞与などに対する待遇差について、不合理かどうかなどが例示された。このガイドライン案には非正規社員の待遇を抜本的に改善する内容が盛り込まれており、政府は通常国会に関連法改正案を提出する予定である。指針は改正法施行後に効力を持つことになるが、企業側も早めに対応を準備する必要がある。

同一労働同一賃金とは？

我が国の非正規雇用労働者の賃金水準は欧州諸国と比べて低い状況にあり、不合理な待遇差の解消による非正規雇用労働者の待遇改善は重要な政策課題となっている。同一労働同一賃金については、以前から議論のテーマにあがっており、今回のガイドラインは踏み込んだ内容になっており、早期の国会提出を目指しているが、成立すれば企業経営に大きな影響を与えることとなる。

そもそも「同一労働同一賃金」とは、職務内容が同一または同等の労働者に対し同一の賃金を支払うべきという考え方のことをいう。しかしながら大多数の企業はこれまで年功序列で運用してきたため、急激な変化を求められても対応は難しいところである。一方で欧州諸国のように進めていくのであれば、肝心の解雇規制緩和のための金銭解決についても欧州と同じように導入を検討しないとイケないのではないかという意見も専門家からはあがっている。

正社員の賃金減額につながる可能性も

ガイドライン案は、(1)基本給、(2)各種手当（賞与を含む）、(3)福利厚生、(4)その他（教育訓練・安全管理）、に関して待遇差をどのようにつけると不合理で問題があるのかを示しているものであり、わかりやすい事例を数多くとりあげている。例えば、基本給については、非正規社員の職業経験・能力が正社員と同じなら同一の支給をすべきとし、実際に違うのであればその相違に応じた支給をしなければならないとしており、明確な根拠を求めている。

賞与についても、実際の企業では非正規社員には支給されていないまたは正社員に比べて金額が低いのが実情だが、このガイドラインでは、「企業の業績への貢献」に応じて支給する場合、貢献度が同じなら正社員・非正規社員にかかわらず同一の支給をすべきとしている。

人件費の総額が膨らむとなれば企業は警戒し、対応策を考えることになるのはいうまでもない。企業の負担がますます大きくなることで結果的に正社員の賃金減額につながる可能性もある。また、非正規社員の雇用を控える企業も出てくるであろう。ほかにも、正社員・非正規社員の待遇に格差をつける理由が必要になるので、その説明のために職務を明確に分離する動きが強まることも考えられる。法案成立によって労使間でのトラブルが増え、企業側に待遇の相違について説明を求める非正規社員が増えてくることが考えられる。企業によっては正規と非正規の社員間コミュニケーションにも影響があるかもしれない。いずれにしても非正規社員に関する労務リスクが増える中で、やるべきことをまずは整理して法案成立に備えておくべきである。

参照：首相官邸 HP 第5回働き方改革実現会議資料「同一労働同一賃金ガイドライン案」

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/dai5/siryou3.pdf>

庄司 英尚（株式会社アイウェーブ代表取締役、庄司社会保険労務士事務所代表、社会保険労務士）

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所
ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL16-7234-0086)