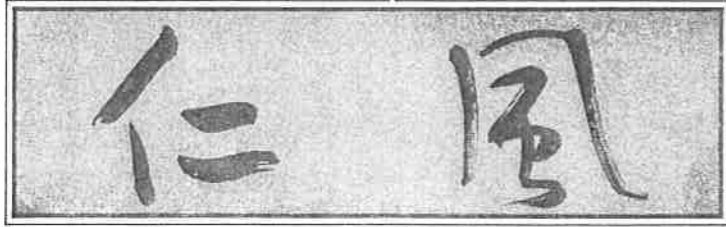


松嶋一海税理士事務所通信



題字 松嶋楠城

編集発行責任者 税理士 松嶋一海

〒160-0008 東京都新宿区四谷三栄町14番4号 松啓ビル201号  
TEL・FAX 03(3357)5010/携帯 090(4843)7518



### 社員が会社に知人を紹介 「リファラル採用」広がる

社員が知人を紹介する「リファラル採用」を導入する企業が増えてきている。リファラルとは、「紹介・推薦」という意味を指す。

インターネット関連会社のL社は、中途採用で社員が知人を紹介する制度を導入。社員と一緒に働きたいと思う知人を採用担当者に紹介し、紹介された人はそのまま面接に進める。同社では、この採用方法の導入以後、10人以上が入社。既存の採用方法よりも多彩な人材に接触ができ、スキルやビジョンなどのマッチ度も高いという。

リファラル採用はもともと米国のIT業界で普及し、日本ではエンジニアの中途採用を中心に広がりつつある。紹介者から事前に企業の実情を本音で聞けるため、入社後のミスマッチや退職率を抑えられるといったメリットがあり、有効な人材確保策として今後も広がりそうだ。

### 心身の不調に早めの対応 ユニークな有給休暇制度

化粧品メーカーのN社は、新しい有給休暇制度「肌休暇」を導入した。肌の不調を理由に有給休暇を取得できるという化粧品会社ならではのユニークな制度で、性別・年齢を問わず全従業員が対象となる。

制度を導入した背景にあるのは、「肌トラブルが心と体の不調のシグナルになる」という考え方。仕事で疲れがたまっていると、肌の不調として現れる。それがさらなるストレスになり、モチベーションや業務効率の低下につながるため、シグナルの段階で休息を取って、リフレッシュしてもらいたいという狙いがある。

実際に肌休暇を取得した営業社員は、人前に立つ前日に時間をかけてスキンケアできたため、自信がついて仕事が上手くいったという声もあるという。

### 電子文書の非改ざん証明 タイムスタンプ需要拡大

電子文書に時刻情報を付与する「タイムスタンプ」の需要が拡大している。日本データ通信協会によると、平成30年上期（1月～6月）の発行件数は1億700万件となり、半期ごとの調査で初めて1億件を超えたと発表した。

タイムスタンプは、文書と時刻を一体で暗号化することで、後から内容が変更されていないことを証明するもので、日本データ通信協会から認定された事業者が発行。現在、国税関係書類の電子保存、電子契約・商取引、電子カルテ、知財保護など幅広い分野で活用されている。

同じ仕事には同じ賃金を払うという考え方。正社員や非正規社員といった雇用形態や性別、年齢などにかかわらず、仕事の内容に応じた賃金を決める。正社員と非正規社員の間の不合理な待遇差の解消を図るために両者を比較し、前提が同じなら待遇も同じ（均等）、前提が異なるなら、バランスのとれた待遇（均衡）を求める。日本では、正社員とパート・契約社員・派遣など非正規社員との身分・待遇の違いが根強く、同一労働同一賃金の原則はあまり定着していない。今年6月、同一労働同一賃金を含む「働き方改革関連法」が成立し、中小企業においては2021年4月から導入される。

### 同一労働同一賃金



### 誌上ギャラリー

#### 松嶋 楠城

昭12.5～平20.6 鳥取県生  
元独立書人団理事・審査員  
元日本象書会 会長  
元全日本書道教育連盟会長  
元東洋大学、目白女子短大講師  
元日本書道専門学校助教授  
元和洋女子大学ソフトテニス部監督

喜寿記念「あめ・つち」柴山抱海書展  
於 鳥取大丸 5F催場  
平成29年5月10日(水)～15日(月)



「人のために 心とからだをうごかす  
にんげんになろう」 69×35

(作評)  
漢字かな交じり文は、そのワードが受け手にどう響いてくるかである。日常の中では、ついつい忘れてしまうことが多いこと。誰もが、ハッとする場面に出くわすことがある。

#### 柴山 抱海

昭16 鳥取県生・  
在鳥取市青谷町  
(公財)独立書人団 評議員  
日本象書会 理事長  
山陰書人社代表・  
鳥取書道連盟会長  
西安美術学院客員教授

「てふてふひらひら山頭火」  
松嶋楠城著(株)エピック社刊)より



P67 38  
「手にのせて柿のすがたのほれほれ赤く」

(説明)  
秋が深まると、柿をいただく機会が多くなります。手に乗せて味わう様は、望むべくでもないが、そういう空間が大切に、ふわっとした世界に連れ込まれてしまう。

### さきづけ・あとづけ 『災害・日程・地方』 Vol.XVI (seq.188) 平成30年10月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

○随分と虫の音も大きく聞こえるようになり、何時の間にか秋の風情を感じるようになりました。しかしながら、9月には、地震が北海道を襲い、テレビに映る現地の状況に驚嘆しました。6月の時の地震は、関西で大変でしたが、今度は、北海道全域に及び、広汎な被災地域の状況に、被害に遭われた方々には、心からお見舞いを申し上げます。それから、やはり、今年は、台風も頻発です。油断なくいきたいものです。

○さて、今夏以降、国税の税務調査は、爾々と進められているように思います。調査の事前通知や調査内容の説明など丁寧な運用は、大変な手間のように思いますが、定員減もあり、役所は大変な状況にあると思います。外から見ると、役所も効率的な事務運営に努力されており、最大限の力を発揮しようという取り組みには、驚きます。局署の人員配置は、経済取引の広域化・機械化・国際化などの視点で配置されており、何気なく配置ポストを見ますと、地域の変化が分かり、配置の考え方に思いを寄せ「なるほどなあ」という思いをしたりします。役所上がりの税理士は、機構・定員の状況から、職員録の中で、何気なく学ぶことをしておりますが、それは、「次の変化は、何だろう」とか思いながら、どういう風に変わっていくのか考えるのは、自分のトレーニングにもいいですし、世間話の材料にもなりますので、結構、興味深いものです。

○ところで、仕事の方は、今月は、さほどでないだろうなどと安易に構えていますと、毎月、何かしら新しいことが出てきて、時間に追われてしまいます。この歳になって新規に仕事をいただくと、事業概況を把握することから始めて、事務処理の手順を整理するのですが、立ち上がりには、いろいろと配慮しなければなりませんので、結構、時間が取られます。そうこうしているうちに、9月も予定していたが新規の申告処理が出てきました。また、9月は、8月下旬と9月上旬に調査立ち会い案件が続いており、会場もいろいろと入ってきました。このため、中での時間を思うように取れなくて、あっという間に中旬。捗らない中、下旬という声聞き、少々、焦りを感じてしまいました。まさに、下旬、中旬から、間髪を入れず、下旬に突入してしまっただけで、なんとも厳しいスケジュールに見舞われるところとなりました。

○すでにグラウンドゴルフの国際大会開催費用の寄付募集については、ご案内のところですが、今度は、同町の産物で料理を提供するという「ゆうゆう、ゆりはま ふるさとサミット2018」が東京青山(渋谷区)で開催されました。宮脇町長からご案内があり、著名な西洋料理店「ミュージアム1999 ロアラブッシュ」に参りました。出席の顔ぶれの多くは、これまで、鳥取県人会に出られている湯梨浜出身の方々とお見受けしましたが、夫婦同伴での出席が多かったようにも思いました。かれこれ、50人くらいの夕食会でしたが、地方が中央に来て地域の自己PRをされるという、宮脇町長のご努力・意気込みには、頭が下がります。同じテーブルには、東京鳥取県人会の副会長で田舎の高校の同窓会「東京鴨水会」の福井宏一郎会長ご夫妻が居られ、湯梨浜のことをいろいろとお話させていただきました。ご案内の方も居られますが、福井さんは、民間から登用されたブルガリア大使で、格別に郷土愛が強く、一言で言えば「とても熱い方」なので、思わず、その熱心さに引き込まれて了うものがある方です。当日は、画像による湯梨浜のPRと宮脇町長の解説に、見覚えのある景色、風景が重なり、昔を思い出されました。また、「女性が輝く町」ということで原の幻のすいか「とまり美人」の生産者藤井さんや石脇の海鮮料理の「海晴館」の吉村さんなども出てこられ、いきいきとしたコメントをされていました。そして、ミニコンサートもあり素晴らしい企画に参加者は、湯梨浜を堪能しました。そして、この催しが有名店「ロアラブッシュ」での湯梨浜の産品のPRにひととき大きな光を当ててくれるよう密かに祈りました。

○さて、今年も、原宿の(株)ジムの八木原会長からグッドエイジャー賞の授賞式のある方がありましたので参りました。受賞の方は、歌手の八代亜紀さん、俳優の西岡徳馬さん、福源酒造17代当主平林淳男さん、文化放送代表の三木明博さん、メンズファッションイラストレーター綿谷 寛さん、龍角散代表藤井隆太さんの面々でした。各界で地位を得た凄いのコメントは、どれも、何か心に響くものがあります。毎年の事ですが、今年も、受賞者の感想を聞きながら、着眼点と隠れた努力を想像すると、得がたい事ばかりだと思います。皆様からの、何気ない頑張「ら行」メッセージを、お待ちしております。(Eメール tpkz.matsu@docomo.ne.jp)



# 不当表示の禁止 違反とされた事例

## 課徴金制度の概要

不当表示とは、虚偽もしくは誇大、または、たとえ事実であっても消費者に誤認を与えるような表示をいいます。つまり「うそ」や「ごまかし」はもちろんのこと、「誤解を与えるようなまぎらわしい表現」なども不当表示に該当します。景品表示法に違反した場合、課徴金や社名の公表などの罰則が科せられ、企業の社会的イメージを損なうこととなりますので、表示については十分な注意が必要です。そこで今回は景品表示法の概要を事例を交えながら取り上げてみます。

景品表示法では、事業者が提供する商品やサービスについて、次のような表示を行うことが禁止されています。

### 禁止されている表示(広告等)とは

- 優良誤認表示 商品・サービスの品質、規格等についての不当表示  
実際よりorライバル会社より著しく優良であると示す表示
- 有利誤認表示 商品・サービスの価格等についての不当表示  
実際よりorライバル会社より著しく有利であると示す表示

### 優良誤認表示の禁止

優良誤認表示とは、商品やサービスの品質、規格などの内容について、実際のもので事実と相違して競争事業者のものより著しく優良であると一般消費者に誤認される恐れがある表示のことです。

#### 【事例】

- ①国産有名ブランド牛の肉であるかのように表示して販売していたが、実は国産有名ブランド牛ではない国産牛肉であった。
- ②「100%果汁」と表示したジュースの果汁成分が、実際には60%であった。
- ③機械打ちの麺に「手打ち」と表示していた。
- ④添加物を使用した食品に「無添加」と表示していた。

と表示していた。

⑤健康食品に「栄養成分が他社の2倍」と表示していたが、実際には他社の健康食品と同じ量しか入っていないかった。

⑥「この新技術は当社だけ」と表示していたが、実際は他社製品にも同じ技術を採用したものが販売されていた。

### 有利誤認表示の禁止

有利誤認表示とは、価格などの取引条件が実際のものや競争事業者と比較して著しく有利に見せかける表示のことです。

#### 【事例】

- ①一部の商品だけ5割引なのに「全品5割引」と表示していた。
- ②「通常価格1万円のところ特別価格5千円で提供！」と表示していたが、普段から5千円で販売していた。
- ③セット売りの商品を「お徳用」と表示していたが、実際にはバラ売りと同じ価格だった。
- ④「安心保証5年！」と表示しているが、実際は全額を保証するのは1年間で、その後は一部の修理が有料だった。
- ⑤「地域一番の安さ！」と表示していたが、実際は価格調査をしておらず、根拠のないものだった。
- ⑥メーカー希望小売価格の設定がないのに、「メーカー希望小売価格から半額！」という広告を出した。

いのに、「メーカー希望小売価格から半額！」という広告を出した。

### 不当表示における課徴金制度

景品表示法では、故意に偽って表示した場合だけでなく、誤って表示してしまった場合であっても、不当表示に該当する場合は、規制されることとなります。また、商品広告やチラシの表示のみならず、口頭での説明なども含めたあらゆる方法による表示が規制の対象となるので注意が必要です。

平成28年4月1日より、違反行為に対しては課徴金制度が導入されました。課徴金額の算定は、不当表示を行った商品やサービスの売上額の3%です。ただし、返金措置や自主申告を行った場合は、課徴金が減額・免除される場合があります。また、課徴金額が150万円未満の場合、納付を命じられません。

これまで不当表示の取り締まりは、国が中心に行っていました。現在では都道府県知事にも措置命令の権限が付与されており、地域の監視体制が強化されています。

上記のとおり、不当表示を行った場合、売上額の3%という非常に厳しい課徴金が課されることになるため、表示の仕方については細心の注意が必要です。



# ワーク・ライフ・バランス 生産性の向上と人材確保

## 経営戦略としての位置づけ

近年、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉をよく耳にするようになりました。ワーク・ライフ・バランスとは日本語で「仕事と生活の調和」と訳されます。中小企業においても長時間労働の抑制、生産性・業績の向上、優秀な人材の確保を図るために、ワーク・ライフ・バランスを「経営戦略」と位置づけ、活用していくという流れが起きています。そこで今回はワーク・ライフ・バランスと経営戦略について考えてみます。

少子高齢化の進展により労働力人口が減少しています。また、個人の

- 働き方の見直し
- ・業務の効率化・平準化
- ・パソコン等のツールの活用
- ・社員のスキル向上
- 多様な働き方の導入
- ・フレックスタイム
- ・在宅勤務
- ・リフレッシュ休暇
- 風通しのよい職場づくり



- 企業**
- ・人材の確保と定着
- ・残業代等のコスト削減
- ・生産性アップ
- ・社員の士気の向上
- 社員**
- ・仕事以外の時間を持てる
- ・育児や介護をしながら働ける
- ・ライフステージに応じたキャリア形成

ライフスタイルや就労に対する意識も様々です。そのような社会だからこそ、経営者は「従業員一人ひとり、それぞれ異なる状況下に置かれている」ことを理解することが大切です。そして、それぞれの能力を最大限活かせる働き方を可能にすれば、従業員との結束力を高めることができ、会社と従業員がともに新しい働き方に対する価値を共有することもできます。それを実現するのがワーク・ライフ・バランス経営といえます。

一方で、ワーク・ライフ・バランスという「仕事はほどほどにやればよい」「育児中の女性を支援するもの」「コストがかかるので一部の大企業向けで中小企業には導入が

難しい」といったイメージを持つ方も少なくないと思います。

しかし、企業にとっては、従業員の充実した生き方を支援することにより、離職率の低下、従業員のモチベーションアップ、優秀な人材の確保と定着、残業代等のコスト削減、生産性と企業業績の向上など様々なメリットがあります。ワーク・ライフ・バランスが「経営戦略」として有効と言われるのはこのためです。

### 取り組みへの第一歩

取り組みの第一歩としては、「限られた時間の中でいかに効率的に仕事を進められるか」を意識しつつ、「働き方の見直し」を行います。具体的な手法として、業務の洗い出しや漫然とした会議の見直し、従業員同士のスキル向上や情報の共有化、パソコン等ツールの活用による作業の効率化などが挙げられます。

従業員が効率的な業務遂行能力を身につけることにより労働生産性が高まり、また恒常的な長時間労働を是正することができます。長時間労働が慢性化している職場では、ミスが多発、人件費や光熱費等の経費の負担、うつ病などの精神疾患に罹患する確率の増大などのリスクを抱えています。働き方の見直しをすることで、このようなリスクを軽減する

ことができます。

### 中小企業の強み

ワーク・ライフ・バランスの経営戦略は、経営者が従業員の主張を聞くだけのものではなく、お互いにコミュニケーションを取りながら、仕事の在り方や業務の見直しを行うことによって、双方がメリットを享受しようとするものです。経営者が日頃から従業員とのコミュニケーションをとることで、会社が抱える課題を従業員にも「会社の問題は自分の問題」として考えられるような風土を作ることができます。

また中小企業はルールや制度がなくとも、従業員の事情に配慮した柔軟な対応を行うこともできます。そして、中小企業の持つ「スピード感」や「一体感」は取り組みを進める大きな強みになります。

ワーク・ライフ・バランスの内容は、企業の規模、業種、従業員の属性(年齢や性別構成、職種、勤務形態等)、企業風土により多種多様です。同業他社が導入し成功した施策を実行したとしても、成功するとは限りません。自社にとっての経営課題、経営戦略から落とし込み、人材活用戦略を明確にしながら無理のない範囲で実践することが成功のカギとなります。

**改正の影響**  
平成31年10月に予定されている消費税率の10%への引き上げや、東日本大震災を教訓として各地方公共団体の個人住民税均等割の税率の引き上げ(年額1000円)が平成35年度(2023年)まで行われること等を考慮し、森林環境税(仮称)は平成36年度(2024年)から課税されます。この防災施策対応分が修了した後に課税が開始されるため、国民に税負担の増減は生じないとしています。

**【森林環境税(仮称)】**  
森林環境税(仮称)の収入額に相当する額が、市町村及び都道府県に対して、森林環境譲与税(仮称)として譲与される。

市町村が行う間伐や人材育成・担手の確保、木材利用の促進や普及啓発等の森林整備及びその促進に関する費用並びに都道府県が行う市町村による森林整備に対する支援等に関する費用に充てなければならぬ。

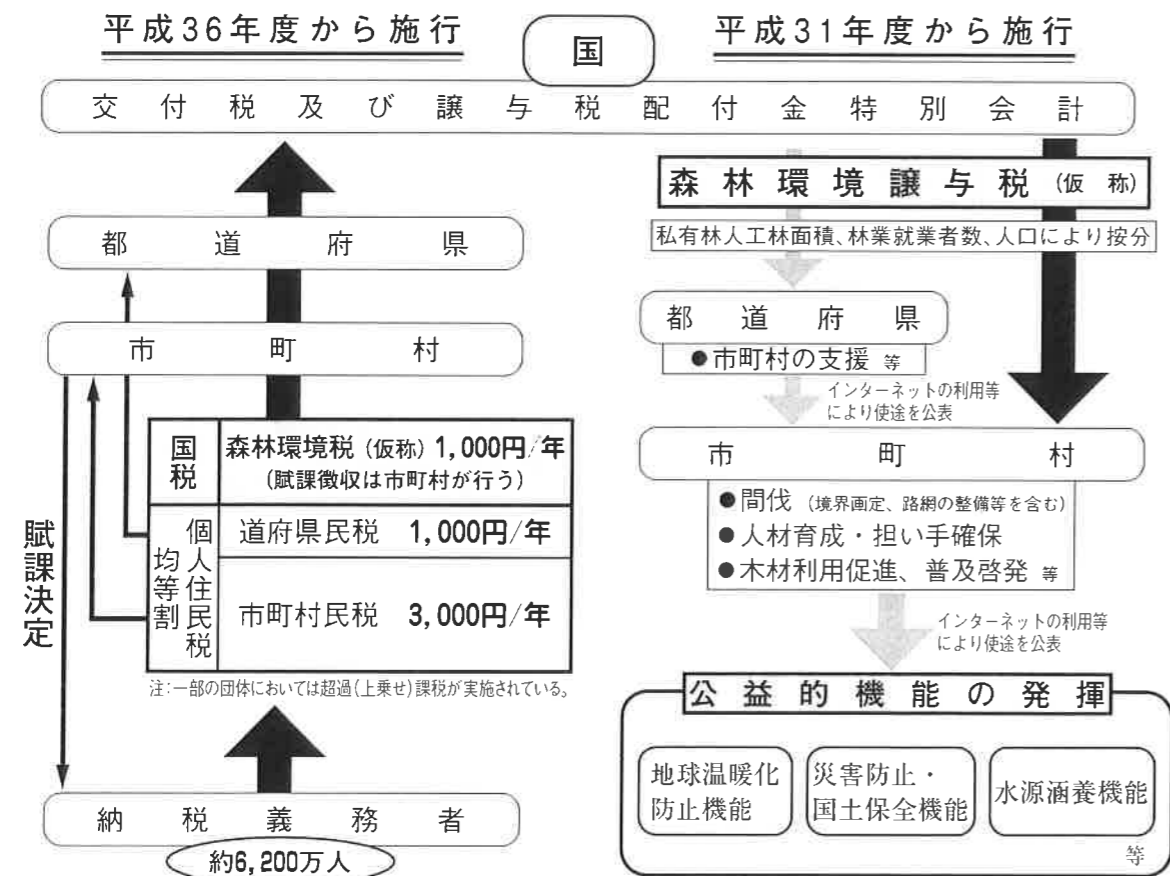
使途を公表しなければならぬ。

森林環境譲与税(仮称)は、平成31年度(2019年)から譲与

**改正の影響**  
森林整備における諸問題には早急に対処する必要があることから、見直し後の森林関連法令の施行と併せ、森林環境譲与税(仮称)は平成31年度(2019年)から譲与されます。なお、平成31年度から平成35年度までの譲与財源には、暫定的に交付税及び譲与税配付金特別会計における借入金(充当)が、当該借入金は平成36年度から賦課徴収される森林環境税(仮称)の税収の一部をもって償還されるとしています。

**二重課税問題**  
平成36年度(2024年)より森林環境税(仮称)の徴収が始まりますが、森林環境税という名称こそは異なるものの、森林整備等を目的とする税が、全国(37の府県及び1の政令市)で既に導入されています。これらの税収の主な使い方は森林整備や普及啓発、森林環境学習、ボランティア支援、里山整備、県産材の木材利用促進等となっています。つまり、独自の税を既に導入している県などにとっては、「二重課税」になってしまうとの指摘もあり、このような問題に対して、今後調整されていくと思われます。

**森林環境税(仮称)及び森林環境譲与税(仮称)の制度設計イメージ**



※なお、本稿の元号につきましては、税制改正大綱通りの表記としています。

**平成30年度税制改正にみる  
森林環境税(仮称)及び  
森林環境譲与税(仮称)の創設**

我が国の国土は、総面積の67%が森林が占めており、これは、世界の国の中でも森林率の高いことで知られるフィンランドやスウェーデンのように、日本も世界ではトップクラスの森林大国であることを示しています。

現在、戦後に大量に植林されたスギやヒノキなどが伐採期を迎えています。高齡化社会を背景に森林所有者が代替わりし、管理を放棄する人が増加しています。そのため、平成30年度税制改正では、森林の適切な整備・保全を行うことを目的として「森林環境税」を導入(実際の創設は平成31年度税制改正)することが記載されています。

そこで今号では、新たに創設されることになる「森林環境税」及び「森林環境譲与税」の概要についてふれてみました。

**改正の背景**

森林は、温室効果ガスの排出削減のためには欠かせないものであり、第21回気候変動枠組条約締約国会議(COP21)で採択されたパリ協定における温室効果ガスの排出目標を達成するためにも、豊かな森林を維

持することは政府にとって喫緊の課題となっています。

森林を整備することは、地球温暖化防止のみならず、国土の保全や水源の涵養、林業を通じた地方創生や快適な生活環境の創出などにつながり、その効果は広範囲に良い恩恵をもたらします。

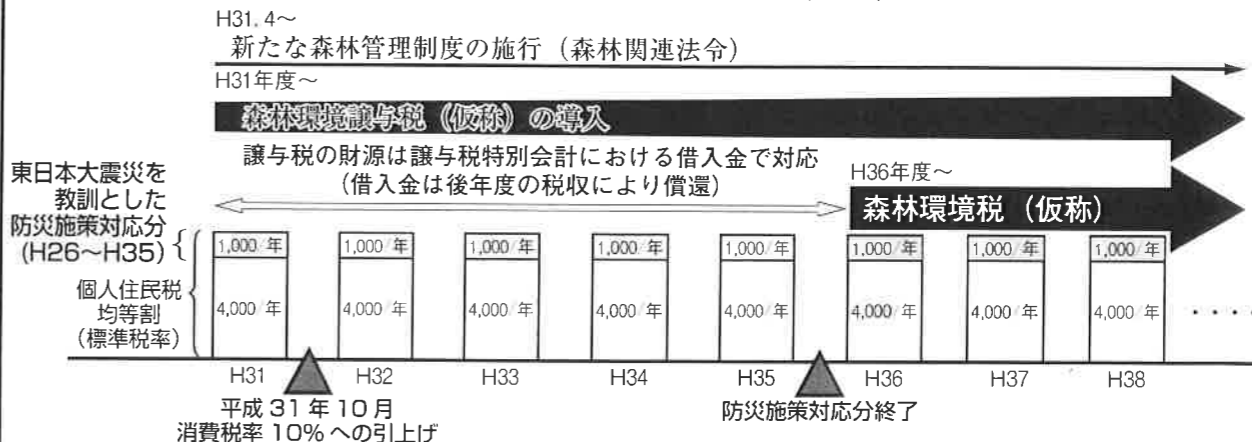
しかし、森林整備を進めるにあたっては、境界未確定の森林の存在や所有者不明の森林の増加、所有者の管理意識の低下、管理する人員不足などが大きな問題となっています。適切な森林整備が行われなければ、森林が荒廃し、土砂崩れや河川の氾濫などの災害が発生しやすくなってしまう。また、近年、集中豪雨の頻発など異常気象の増加による災害の甚大化が懸念されており、森林の重要性がますます高まっています。これらの課題に対応する財源を安定的に確保するために、以下の概要に示す「森林環境税」(仮称)及び「森林環境譲与税」(仮称)が創設されることになりました。

**改正の内容**

**【森林環境税(仮称)】**

- ◆国内に住所を有する個人に対して課する国税
- ◆税率は年額1000円とし、市町村が個人住民税と併せて賦課徴収
- ◆市町村は都道府県を経由して、国の交付税及び譲与税配付金特別会計に払い込む
- ◆森林環境税(仮称)は、平成36年度(2024年)から課税

**森林環境税(仮称)及び森林環境譲与税(仮称)のフレーム**







### 論旨退職と退職金

論旨(ゆし)退職とは、労働者が退職願を自主的に出して退職することを認める一方、所定期間内に退職願を提出しなければ懲戒解雇にするというものです。不祥事を起こし、懲戒解雇処分相当である労働者に対し、「反省の姿勢を示して期限までに自主的に退職願を提出するならば懲戒解雇は行わず、自己都合退職」として取り扱う」というような情状酌量のな制度ともいえます。

論旨退職は、退職届を提出しなければ懲戒解雇処分となることから明らかになように、その実質は雇用関係を終了させる懲戒処分にはかなりません。自主的な退職というよりも懲戒処分としての面が強くなりますので、処分の理由が論旨退職処分に相当するものであるかどうかが重要です。一般に、懲戒処分の中でも雇用関係を終了させる処分は、その有効性が厳格に判断されますので、論旨退職とする場合には、懲戒解雇と同程度の慎重な判断が求められます。

論旨退職は実質、懲戒処分にはかなりません。自主的な退職というよりも懲戒処分としての面が強くなりますので、処分の理由が論旨退職処分に相当するものであるかどうかが重要です。一般に、懲戒処分の中でも雇用関係を終了させる処分は、その有効性が厳格に判断されますので、論旨退職とする場合には、懲戒解雇と同程度の慎重な判断が求められます。

なりませんが、退職金の支給に関しては、必ずしも自己都合退職と同様の扱いをする必要はありません。通常の自主退職とは区別して減額率を大きくするなど別途定めることができます。

論旨退職の場合の退職金の取り扱いについては、就業規則等に定めがある場合は、退職金の全部または一部を支給することも可能です。ただし、退職金の減額が認められるか否かは、あくまでも退職の原因となった非行の程度によりますので留意が必要です。

自己都合退職として処理するとはいえ、あくまで「論旨退職」という名の懲戒処分ですから就業規則にあらかじめ懲戒規定を定めておく必要があります。一般的には、「懲戒解雇に相当する事由がある場合において、本人に反省が認められるときは、退職願を提出するよう勧告する。ただし、退職願を提出しないときは、懲戒解雇とする」といった規定になっていることが多いようです。

正社員と契約社員の手当に格差を設けることが労働契約法が禁じた「不合理な格差」にあたるかどうかは争われた訴訟の上告審判決で、最高裁は、「労契法20条に違反する不合理な格差を定めた有期労働契約は無効」との初判断を示しました。その上で2審大阪高裁判決で皆勤手当について原告の請求を認めなかった部分を破棄し、審理を高裁に差し戻しました。

### 最高裁判決にみる非正規社員の手当の格差

社員のみ支給することを不合理と判断しました。また、契約社員のみ通勤手当に3千円の上限が設けられているのは不合理としました。皆勤手当については、その支給目的は、運送業務を円滑に進めるために実際に出勤する運転手を一定数確保する必要があることから、皆勤を奨励する点にあるとし、トラック運転という職務内容が異なる以上、出勤を確保する必要性については正社員と契約社員で差異が生ずるものではないと判断。皆勤手当を支給しないのは不合理としたうえで、審理を高裁に差し戻しました。

原告は運送会社の契約社員としてトラック運転手として配送業務を担当。正社員に支給されている各種手当との差額の支払いなどを会社に求めました。支払いを求めた手当は、通勤費のための「通勤手当」、食事代を補助する「給食手当」、住居費を補助する「住宅手当」、1カ月間無事故で勤務した運転手に支給される「無事故手当」、特殊業務に従事した際の「作業手当」、全営業日出勤した際の「運転手手当」、全営業日出勤した運転手に支給される「皆勤手当」の6種類。

最高裁は、個別の手当ごとに合理性を検討。無事故手当、作業手当、給食手当は、正社員と契約社員との職務上の違いが生じないとして、正社員のみ支給することを不合理と判断しました。企業においては今後、正社員と非正規社員とで諸手当の支給に差異を設ける場合、当該差異に合理的な理由があるか、より慎重な判断が求められることになるでしょう。



### 経産省・中企庁 所得拡大促進税制(改正対応)ガイドブック・Q&A集を公表

平成30年度税制改正において改組された「所得拡大促進税制」について、先般、経済産業省と中小企業庁は改正後の制度に対応する「ガイドブック」及び「Q&A集」を各ホームページ上で公表しました。

ガイドブックの名称は、経済産業省は大企業向けの「賃上げ・生産性向上のための税制ガイドブック」、また、中小企業庁は中小企業向けの「所得拡大促進税制ご利用ガイドブック」となっています。

今回の所得拡大促進税制の改正において税額控除を受けるためには、大企業は単なる賃上げだけではな

く、国内の設備投資が要件となっており、国内の設備投資が要件となっているため、「生産性向上」の文言が含まれています。一方、中小企業については、賃上げ要件のみで、設備投資要件はないことから、この文言の記載はありません。さらに、本年度改正の特色として、大企業、中小企業それぞれについて、税額控除の上乗せ措置として、教育訓練費(人材投資)の一定以上の増加がインセンティブとして追加されています。

過去、度々見直しが行われている所得拡大促進税制ですが、本年度改正では、これまでのような単なる賃上げ増加割合や税額控除割合の違いだけではなく、設備投資要件の有無・上乗せ措置要件の内容など、大企業、中小企業ごとに大幅に異なる制度設計となっています。

各省庁のホームページに掲載されているガイドブックでは、それぞれの対象企業に向けた制度概要や計算例などについて分かりやすく解説されていますのでご参照下さい。

**中小企業向け 所得拡大促進税制ご利用ガイドブック**  
平成30年4月1日以降開始の事業年度用 (個人事業主は平成31年分以降用)

目次	
中小企業向け所得拡大促進税制の概要	2
制度の趣旨(経産省の趣旨)	3
制度の趣旨(中小企業庁の趣旨)	6
上乗せ要件① 教育訓練費増加分	7
上乗せ要件② 経費削減増加分	11
よくあるご質問	19
ホームページ・お問い合わせ先	23

### 10月の税務と労務

- 税 務 —
- ★特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 通知期限…10月15日
  - ★個人の道府県民税及び市町村民税の納付(第3期分) 納期限…10月中において市町村の条例で定める日
  - ★9月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付 納期限…10月10日
  - ★8月決算法人の確定申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税) 申告期限…10月31日
  - ★2月、5月、8月、11月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税) 申告期限…10月31日
  - ★法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税) 申告期限…10月31日
  - ★2月決算法人の中間申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税)(半期分) 申告期限…10月31日
  - ★消費税の年税額が400万円超の2月、5月、11月決算法人の3月ごとの中間申告(消費税・地方消費税) 申告期限…10月31日
  - ★消費税の年税額が4,800万円超の7、8月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(6月決算法人は2か月分)(消費税・地方消費税) 申告期限…10月31日
- 労 務 —
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…10月31日

### 事前の一策、事後の百策に勝る

「事前の一策、事後の百策に勝る」という教えがあります。事前に対策を講じておけば、有効な方策が見つかりますが、事後となると、方策は限られ、それも高くつくのが一般的です。▼トラブルは起きた瞬間から悪化する傾向があります。このため、すぐに適切な対応をとらなくてはなりません。実際には対応は後手に回ってしまいがちです。これに対し、事前に対策を立てていけば、迅速に対応することができ、もちろん、想定外のトラブルが起きる可能性もありません。その場合も、事前の対策を基にして対応することができ、事後の「一策」が適切にとるには、「過去の失敗」が参考になります。かつてどんな失敗をしたのか、その失敗からどんなことを学んだのか。その記録を取っておくことが大切です。どんな状況で起きたか、どういう対策をとったかをノートに書いておく。それを続けることで、失敗は大きな財産となり、適切な「事前の一策」をとることができるようになります。