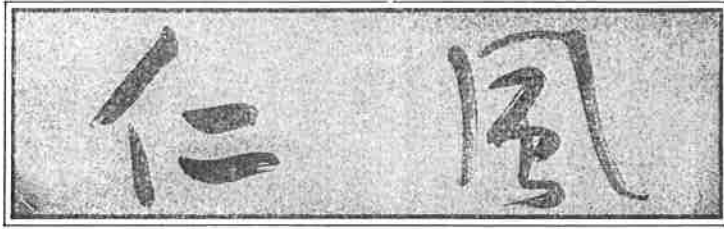


松嶋一海税理士事務所通信



題字 松嶋 楠城

編集発行責任者 税理士 松嶋 一海  
〒160-0008 東京都新宿区三栄町16 松啓ビル201  
TEL・FAX 03(3357)5010 / 携帯 090(4843)7518



### 「ブリージャー」訪日客 「出張+観光」型が増加

ビジネスとレジャーを掛け合わせた「ブリージャー」型の訪日外国人旅行者が増加している。出張の滞在期間を自己負担で延長し、観光も楽しむスタイルで、旅行形態の一つとして広がっている。

1泊当たりの単価が高く、滞在期間も長い傾向があるため、ホテルなどの宿泊施設では受け入れ態勢を本格化させている。

東京オリンピックを控えた東京都内のホテルでは、ビジネスと観光、どちらにも対応できる「ハイブリット型」の改装を急ピッチで進めている。滞在が伸びても安心できるように一部客室にはミニキッチンも備えた。またスパやヨガ、ヘルシーフードなども用意して多様なニーズを取り込む方針だ。

### 同一賃金と残業の規制 中小企業は1年間猶予

厚生労働省は、働き方改革関連法案の柱である時間外労働の上限規制と同一労働同一賃金の実施時期について、中小企業は現行の予定からいずれも1年延期する方針を決めた。

残業規制は2020年度、同一賃金は21年度の実施予定。

働き方改革関連法案は、  
①残業時間に年720時間までの罰則付き上限規制を設けること  
②正規と非正規で不合理な待遇差をなくす同一労働同一賃金の実施  
③働いた時間でなく成果で評価する「脱時間給制度」の創設が柱。  
中小企業は労務管理の担当者が少なく、労働者の賃金表を見直すなど企業の準備に時間がかかることに考慮した。

### 「ノー残業手当」を一律支給 社員の意識改革と人材確保

スーツ販売店のH社は、月間の残業時間がゼロだった社員に対して一律15,000円を支給する「ノー残業手当」制度を導入した。

残業に対する社員の意識改革につなげる狙いがあるほか、人手不足が深刻な業界において人材獲得という効果も期待している。

社員にとっては残業を減らせば時間にゆとりができる一方、給料が減るというマイナスの面があるため、残業をしない社員が得をする制度を提案した。

残業代が月15,000円を超えた場合は、その分は残業代として支払う。また、残業代が1万5,000円未満の社員には、差額を上乗せして1万5,000円を支給する。

円やドルなどの法定通貨に対して、国による価値の保証を持たない通貨のこと。「暗号通貨」「デジタル通貨」なども呼ばれている。  
電子データとしてネット送金や決済に使われている。「取引所」と呼ばれる会社に口座を開いて使うのが一般的で、円やドルと交換できる。中央銀行のような公的な管理者はない。送金や決済に関するコンピュータプログラムでデータを管理する「ブロックチェーン」という仕組みで偽造を防ぐ。  
代表的な「ビットコイン」は昨年20倍も値上がりし、年末に1コインが220万円超をつけた。が、仮想通貨NEM(ネムム)が不正流出した問題を受け、大幅に下落した。

### 仮想通貨



### 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・審査会員  
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)



「清風明月」 70×70

(作評)  
濃墨により言葉のメッセージが鮮烈に響く作品。書は、白と黒の間を大切に制作される。言葉の中から、しつとりとした余りある充実感が滲み出ている。

#### 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



P81 93  
「岩かげまさしく水が湧いてある」  
(説明)  
時代の変化のような大きなものでなくとも、ごく近くにあることの中に、自分にとって、新たな発見があるものです。それは、実は、四季折々の中に、隠れているものでもあります。

### さきづけ・あとづけ 『確申・調査・共助』 Vol.XVI (seq.181) 平成30年3月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋 一海

- 3月と聞くだけで、ほのほのとした季節感を感じますが、とりわけ、今年は、日本海側は、大雪に見舞われ、思わぬ時にドカ雪が来ていると思いました。事務所の近くの金沢が本店のお菓子屋さんも、ご当地が雪で2回ばかり品物が届かない時がありました。季節の移ろいにも余裕無く、気にかけてもないうまま過ぎていますが、自宅近くの公園の小振りの桜は、2月中旬には、もう、花をつけました。また、東京では、いつも早いと思っているお茶の水と水道橋の間の中央線から見える崖状の斜面も同じ時期に桜が咲いているのが見えました。こちらは、いろいろな木が植わっている中に桜があるので、山に咲いている桜のような感じですので、それは、整備する人の考え方のなごらうと思いますが、そこから出てくる自然の雰囲気は、素晴らしい光景だと思っています。
- ところで、2月16日から3月15日まで平成29年分の個人所得税の確定申告期間となります。例年この時期には、木更津税務署長表彰を受けられた方々の会「木更津税彰会」の総会が開催されますが、本年も案内をいただきましたので、参加させていただきました。表彰を受けた方も、その時に担当した署長、副署長も段々と年をとって来たなあと思いましたが、昨年、役所OBの参加メンバーでは、自分が一番年上になってしまいました。公務員も再任用制度が浸透し、署長、副署長を終えても再任用で別のところに勤務しているため、退職して5年くらいの若い元署長、副署長経験者の参加が無いのが残念なところ。この会は、年に一度の集まりであり、お互いに損得の無い会合でもありますので、税務関係団体の役員をされてきた方々の振る舞いを見ているだけで、この年までなんとか仕事をして、こうやって参加できる自分は、有り難いことだと、つくづく思います。本年も例に違わず、1月は、税務関係団体や税理士会の会合が飛び飛びにありましたが、何かと忙しく過ごしましたが、この年になっても、いろいろな会合で、仲間に入れてもらえるのは、有り難い限りです。
- さて、本年は、正月から役所の実地調査案件が数件あり、その対応に追われました。どうしても、調査となれば、立ち会いが必要になりますので、2月は、とてもきつい状況となりました。そんな訳で、月末は、必死の対応となっていますが、3月の個人確定申告は、これまた心配なところ。毎年このことですが、ここに個人事業が集中するので、一つまた一つという感じで、整理するしかありません。依頼された仕事は、手を抜くこと無くお預かりした資料を丁寧に何度も読み解きながら仕上げたいと思っています。
- ところで、つい先日、旧知の元自衛隊員の羽根 勇さんからお便りが来ました。何年か前までは、何度も正月にご案内いただいた習志野自衛隊の落下傘降下訓練の本年の模様と野宴での記念写真が同封されておりました。元自衛隊員ということで、お手紙には、世情への思いに触れておられましたが、当方が「お元気で」と書いた年賀状が気になっていたのとお便りをしたとのことでした。羽根さんと、千葉から木更津へ通う電車の中で、ふと会話をしたことが始まりでした。どちらから話しかけたのか覚えていませんが、彼れこれ、昭和から平成に至る時のことでしたから、およそ30年も前のこととなります。その頃、私は、役所の総務に居りましたので、春、秋には広報用の懸垂幕を羽根さんが勤務されているお店に掛けさせて貰ったり、お店に相談ブースを設けるなど、お互いに知恵を出して取り組んだものでした。今にして思えば、自分なりに潤いのある仕事を志向したと懐かしい思いが蘇りました。そして、お手紙には、もう、「82歳になりました」と充実した人生に触れ、「今は地域活動に取り組んでいる」と、そして、自宅には季節によっては「花がいっぱい鳥が来る」と記されていました。
- さて、本年も、田舎の高校の同窓会「東京鴨水会」の幹事会が2月上旬に開催されました。当方は、会計幹事ですので、平成29年の決算報告(案)を作成し報告しました。本年は、11月11日(日)に場所は昨年と同じ霞ヶ関ビル35階の東海大学校友会館で実施されることになりました。当面は、会報の編集を担当幹事が行い3月月末近くに会員へ送付の段取りです。昨年にもまして、今年もしっかりとやって行こうというつもりです。本年は、6月には、中学と高校の同級会が予定されているので、忙しいけれど楽しみです。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)



# 模倣品、類似品から 自社製品を守るために —模倣の手法が巧妙化

模倣品(コピー商品)、類似品などにより企業が受ける被害は、近年さらに複雑化・広範化しています。どんなに素晴らしい商品・サービスを販売しても、他社によって便乗されて商品がコピーされ、模倣品が横行しては、これまでの労力やコスト、時間が台無しとなってしまいます。そこで今回は模倣品から自社を守るための方策などについて考えてみます。

商品の形状やデザインを工夫し、苦勞してようやくヒットした商品がある日突然、別の会社が当社商品と全く同じようなデザインで、し

かも値段を下げて売っていたというトラブルが増加しています。

模倣業者の手法は、近年さらに巧妙化しており、大企業の有名な商品だけではなく、儲かるものであれば、ありとあらゆるものが模倣されているのが現状といえます。

■特許、意匠、商標等による保護  
自社商品を他人の模倣から守る手立てとしては、技術的なアイデアを保護する特許や実用新案、デザインを保護する意匠、商品に付ける商標などは比較的よく知られています。

特許などは、特許庁に対して出願という手続を行い、特許庁によって登録という行政処分が行われることで、特許発明あるいは登録意匠を採用した商品や登録商標を付した商品を独占的に販売することができま

## ●模倣品被害の例●

- ・製品のロゴが盗用され、そっくりな偽ブランド品が販売されている
- ・正規品の容器や包装の中に粗悪な商品を詰めて正規品として販売されている
- ・真正品のデザインやパッケージが模倣されたデッドコピーが販売されている
- ・ライセンス許諾を受けずに非正規製品が製造され、格安商品として販売されている

す。このように、特許権、意匠権や商標権などの権利を持つていなければ自社製品を守ることができないの？と思われるかもしれませんが、自社製品を守る手立てとして「不正競争防止法」による保護も考えられます。

■不正競争防止法による保護  
不正競争防止法は、他人の商品形態を「デッドコピー」した商品の販売を禁止しています。他人の成果にフリーライド(ただ乗り)する行為を禁止するものです。

保護されるのは「商品の形態」です。模様、色彩、質感などを含めた商品の形状をいいます。同種の商品が通常有しているような「ありふれた形態」は保護されませんが、部分部分で見えた場合の形状は同種商品でありふれていても、全体としてオリジナルといえれば、保護されます。

もう一つの要件は「模倣」です。「模倣」とは、①他人の商品の形態に「依拠」して、②これと「実質的に同一」の形態の商品を作り出すことをいう、とされています。

「依拠」というのは、簡単に言えば、他社が貴社の商品の形態を知って真似をしたことをいいます。貴社の商品がネット市場でランキングを取得している、同じ市場で、デッドコピー品が後発的に販売されたよう

な場合、裁判でも「依拠」は認められやすいでしょう。

「実質的同一」というのは、全く同一ということまでは必要ではなく、全体として同一あるいは酷似していれば良いのです。実際、商品形態が全く同一であるといったことは稀で、普通は、いくつか細かなデザイン(例えば、家具類なら把手の形状など)を変えているような場合がほとんどです。このような場合でも、その相違部分が全体からみて些細な違いに過ぎないと言えれば、「実質的同一」といえます。

問題は、保護を受けるためには期間制限があることです。販売開始から「3年」を経過すると、販売差止めも損害賠償も請求できなくなることに留意が必要です。

このような不正競争防止法による保護があるので、特許権や商標権などを取得する必要があると思われるかも知れませんが、特許権や商標権などと比べて、保護を求める際に必要とされる要件が不正競争防止法は厳しく、またいろいろな制約があつて万能とはいえません。従って、自社の事業のなかで重要な商品は、特許権、意匠権や商標権などを取得してより確実な保護を図ることが重要といえます。



# ■人手不足の解消へ シニア人材の活用広がる 雇用助成金も上手に利用

少子高齢化社会などを背景に、企業の人手不足感は上昇しています。近年では、仕事量は増えていくのに、人手が足りないことから事業継続が困難になる「人手不足倒産」と呼ばれる矛盾した現象も起り、人手不足の深刻さが浮き彫りになっています。

このような中、一部の企業では、働く意欲のある高齢者を積極的に採用する動きも出てきています。高齢者雇用のメリットを知り、その能力を活かせる職場環境を整えることが、人手不足の解消に繋がります。

## ■高い就業意欲

内閣府の「高齢者の日常生活に関する意識調査」(平成26年)によると、現在仕事をしている高齢者(60歳以上)の約4割が「働けるうちは

いつまでも働きたい」と回答。70歳くらいまでもしくはそれ以上の回答と合計すれば、約8割が高齢期においても働きたいという高い就業意欲を持っていることが分かります。

一方、企業側では、このような高い就業意欲を持っている高齢者を即戦力となる有用な人材として募集・採用するケースも増えてきています。

ある企業の取り組みでは、前職での経験や同業界での就業経験などは問わず、「入社後にやりたいこと」、「やる気」といったポテンシャルを重視して人材を募集するなど、性別や年齢を問わない採用活動を行っています。

## 高齢者雇用のメリット

- 高い労働意欲により職場が活性化
- 豊かな経験・技術・人脈で即戦力に
- 柔軟性ある人員配置が可能
- 雇用の際して様々なり助成・支援制度有り

## ■様々なプラス効果

このように、企業が高齢者の人材確保に力を入れ始めた背景には、人手不足の解消だけではなく、若年世代にはない次のような特性や利点に着目しているからだと考えられます。

### 「職場の活性化」

就業意欲がある高齢者は、「意欲的に働き、勤務態度が良好で、辞めにくい」という、企業から見ると安心して雇用できる理想的な人材です。意欲的に働く姿にはほかの従業員のモチベーションも向上し、職場環境の活性化に繋がります。

### 「経験・技術を持つ即戦力」

これまでに培ってきたノウハウや経験、技能、技術、人脈を活かすことにより企業の競争力が高まります。さらに、経験豊富な高齢者を採用することで、人材育成のコスト削減にもなります。

### 「柔軟性ある人員配置が可能」

高齢者の能力や働く目的は多様です。勤務時間や賃金体系など、一人ひとりの状況に応じた人事管理を行うことで、多様な人材から効率的に労働力を引き出すことができます。

例えば、勤務時間が早朝だと若年世代は敬遠しがちですが、高齢者では朝早い方が良いという方もいます。

また、ある企業では、工場の稼働率と土日祝日は比較的時間があり、これらの曜日でも就業意欲のある高齢者に着目。土日祝日は高齢者が中心となって出勤し、工場を動かすといったケースも出てきています。

### 「助成金が受けられる」

高齢者の雇用に関しては様々な助成金制度が設けられており、支給要件が合えば、これらの助成金の受給が可能となります。

### ■助成金等の支援策の活用

高齢者の雇用に関する助成金の一つに「特定求職者雇用開発助成金」(生涯現役コース)があります。これは、雇入れ日の満年齢が65歳以上の方をハローワーク等の紹介により、1年以上継続して雇用することが確実な労働者として雇い入れる事業主に対して、支払われた賃金の一部が助成される制度です。

これら助成金を受給するためには、いくつかの支給要件がありますので都道府県労働局やハローワーク、厚生労働省HPなどで確認しましょう。

高齢者の就業は、企業の人手不足解消にとどまらず、高齢者の社会参加や生きがいにつながるなど、様々な副次的効果も期待できそうです。

## 顧客満足・付加価値の創出へ 中小サービス産業のための 生産性向上のすすめ

日本のサービス産業（第3次産業）の生産性は、他の産業や海外との同業比較でも低いといわれており、特に企業規模が小さいほど、取り組みが遅れています。さらに、近年では、少子高齢化による慢性的な人手不足も深刻化し、生産性向上へ向けた本格的な取り組みが喫緊の課題となっています。

このような問題を背景に、先般、東京商工会議所は、「中小サービス産業のための生産性向上のすすめ」を発行しました。そこで今号では、この中から具体的な取り組み事例について、その一部を取り上げてみました。

特に中小サービス産業では、「価格競争の激化でなかなか利益が出ない」、「顧客ニーズや満足度が分からない」、「いつも人手不足」などの悩みが多くみられます。

東京商工会議所が発行した「中小サービス産業のための生産性向上のすすめ」では、これらの問題を生産性向上の取り組みによって解決した中小サービス産業のサクセス・ストーリー（好事例）について掲載していますので、数例を紹介いたします。

### ◆クリーニング業A社◆ 自社の強みを活かし、顧客満足と客単価を同時にアップ

【悩み】

近年、家庭用洗濯機や洗剤、衣類素材の機能向上により、家庭での洗濯が容易になったことから個人客が減少。さらに節約志向から低価格を強みとした大手業者の取次店が増えてきており、厳しい経営環境となっている。

【現状把握】

これまで、顧客ターゲットを明確にしていなかったことや、職人による高い技術力を積極的に打ち出していなかったことが分かった。

【取り組み】

高い職人技術力に加え、新型設備を導入し、あらゆる高品質サービスのニーズに対応可能とした。

また、営業ターゲットを高品質サービスを求める顧客に絞り込み、広域でのPRをするため、ウェブサイトに染み抜きなどの職人技を写真と動画で紹介するなどサービスの質を分かりやすくアピール。出張による受付・納品サービスも強化した。

さらに、法人向け夜間サービスを開始。ニッチな需要を調査した結果、イベントや展示会で使用されるユニフォームは、夜間に依頼し、翌朝受け取りたいというニーズがあることが分かった。

【結果】

オーダーやブランドの服は生地、縫製、付属品等が特殊なものが多く、手作業が伴い料金は安くはないが、仕上がり重視する顧客からの満足度は高く、リピーターや紹介客も多い。また、法人向けサービスについても、ニッチな需要とはいえ同店にとっては十分な受注量となっている。

### ◆呉服小売業B社◆ シェアリングビジネスで顧客 ニーズの変化に対応

【悩み】

呉服離れが進んだことに加え、飲食店などのビジネス需要も、経費削減の流れから洋服やドレスで接客することが多くなり、売上が縮小していた。

【現状把握】

高価で保管や手入れが面倒といった点が敬遠されている一方、着る機会が減ったことにより、「着ること」が特別なイベントと捉える人が増えてきていることから、レンタル事業への参入を検討することとした。

しかし、レンタル品となる呉服を揃えるための初期投資がネックとなり、他の方法を検討することにした。

【取り組み】

かつて呉服を販売した顧客に対し、コンディショニングの良い環境での無料保管サービスを開始。ただし、レンタル品として貸し出される場合もあるとして、その場合には、レンタル料金の一部を謝礼として支払うこととした。

【結果】

バラエティ豊かなレンタル品を低コストで調達することに成功。レンタル利用客も豊富なラインナップか

ら低料金で呉服を選ぶことができ、そのレンタル利用客は、既存客とは異なる30〜40歳代女性を中心で、新たな顧客層の開拓につながった。

### ◆飲食業C社◆ 閑散時間を活用し、老舗の魅力で新たなファンを獲得

【悩み】

老舗の洋食レストランの看板メニューのビーフシチューは、今に至るまで客船料理人出身の2代目のレシピで作られており、同店は冠婚葬祭など大切なイベントの際に利用されることも多い。顧客分析すると、その中心は古くからの地元客であり、週に複数回利用するヘビューザーが多い一方、その顧客数は意外と少ないことが問題となっていた。

【現状把握】

中長期的な観点で経営を見据えたとき、永年のお客様を大切にすることはもとより、同店のコンセプトに共鳴してもらえ新たなファン層をイベントなど今までのないアプローチで広げていくことが必要であると考えた。

【取り組み】

「素敵な老舗で、シェフから料理を学ぶことができる」をコンセプトに、来客が少なく、厨房の稼働率も低い午後には料理教室を開催。

ホームページやSNSによるPRで、常連客とは異なる層に手間とコストをかけることなく周知。料理教室の様子は、いわゆる「SNS映え」することもあり、拡散による口コミ効果で多くの開催日が満員に。

【結果】

料理教室の参加者やその口コミが呼び水となり、従来の常連客とは異なる層への認知度が上がり、来客数、平均客単価ともに増加した。

### ◆祭用品製造・小売業D社◆ ICTをフル活用し業務プロセスを改善

【悩み】

祭り用品の企画製作・販売を手掛ける同社は、以前は伝票すらなく、納期間違いなどの業務ミスが少なくなかったことから、ICT（情報通信技術）の活用で業務プロセスの改善に着手した。

こうした取り組みにより、社内ですべての業務においてミスは大きく減少したものの、オーダーメイド商



以上、生産性向上のヒントとなる事例を取り上げました。同冊子では、今回取り上げた事例を含め、中小サービス産業7社のサクセス・ストーリーの紹介のほか、成果が上がる生産性向上の基本ステップや、顧客満足度や経営状態を把握する上で役立つ指標なども紹介。生産性向上について、業務効率化だけでなく、持続的な成長には欠かすことのできない付加価値となる「顧客満足」をはじめ、「従業員満足」、「ブランド価値」を拡大することに主眼を置き分りやすく解説をしています。

特に、中小サービス事業者が生産性向上に取り組み契機とするために、参考にしてほしいかがでしようか。※同冊子は「東商ICTスクエア」(<http://www.tokyo-cci-ict.com/>)から無料ダウンロードできます。





### 皆勤手当と有給休暇

皆勤手当は、「所定の始業・終業時刻の遵守と出勤率の向上を奨励すること」などを目的とした手当といえます。「皆勤」というくらいですから欠勤した場合は支給しなくてもよいでしょうが、年次有給休暇（年休）を取得した場合の取り扱いはどうなるでしょうか。

年休は、労働基準法によって労働者に保障されている権利であるため、その権利行使を理由として、不利益に取り扱うことは禁止されています。逆に年休を取得しない従業員に対し、使用者が賞与等で優遇することは、年休を残さない者に対する不利益な扱いとみなされるおそれがあります。

年休を理由に皆勤手当を減額すると、年休取得を抑制することにつながり、休暇の取得を促進する法の趣旨に反することから年休を取得しても皆勤手当は支給しなければなりません。裁判においても皆勤手当等の諸手当の全部又は一部を「年休を取得して休んだ日のあること」を理由として支給しないことは「不利益な取り

扱いとして許されない」と判断されるケースが多いようです。

ただし、5000円程度の減額であれば、年次有給休暇の取得を抑制することにはならないとして、違法とは言えないと判断した判例もあります。皆勤手当の額が少ないのであれば不支給または減額しても従業員の不利益は小さいものと考えられます。「皆勤手当が少なくなると生活に困るから年休の取得は諦める」ということにはならないと思われるため、違法とまではいえないということになります。

現実には、社員が年休を取得したいと思ったときに取得して、取得の抑制につながっていないのでした。断られる可能性が高いといえますが、基本的には望ましい取り扱いではありません。就業規則に「皆勤手当の計算において有給休暇については就労したものと扱わない」というような規定があった場合は、法律の趣旨に反すると考えられますので、就業規則を適正に変更しましょう。

政府は、中長期的な高齢者施策の指針「高齢社会対策大綱」の改定案をまとめました。

大綱では、公的年金の受給開始年齢を遅らせ、70歳を超えても選べる制度を盛り込みました。

### 年金開始、70歳超も可能に 高齢社会対策大綱、選択性

給額の加算は対象外でした。このため70歳を超えて受け取り開始を認める制度にする場合、70歳超の部分は、65歳で受け取り始める場合の上乗せよりも高い上乗せ率にする方針です。

大綱では、団塊の世代が高齢期を迎えて本格的に超高齢社会に突入していくことから、働く意欲があり、また同時に能力もある高齢者にはできる限り社会で働ける環境を整える必要があるとしています。高齢社会白書によると、「収入を伴う仕事を何歳ごろまでしたいですか？」という質問に対して、もつとも多かった回答は「働けるうちはいつまでも働きたい」で42・0%を占めていました。次点では21・9%の「70歳くらいまで」となり、「65歳くらいまで」の13・5%、「75歳くらいまで」の11・4%が後続。

厚労省で年金の具体的な制度設計を検討し、2020年までに関連法改正案の国会提出を目指す方針です。

企業も対応を進めています。厚労省によると、従業員31人以上の企業のうち、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は2016年時点で74%に上っています。



### ◆平成30年度税制改正大綱◆ 中小企業の設備投資を支援 固定資産税を3年間最大ゼロに

中小企業者等の一定の設備投資について固定資産税の課税標準を最初の3年間、2分の1に軽減する特例措置は、平成31年3月31日までの設備の取得を期限に打ち切れ、平成30年度税制改正において、新たな枠組みによる特例措置が設けられることとなります。

#### ■現行の中小設備投資に係る 固定資産税の特例

平成28年度改正で創設された現行の「中小企業の設備投資に係る固定資産税の特例措置」は、平成29年度改正で一定の器具備品や建物附属設備が追加されたものの、最低賃金が全国平均以上の東京、神奈川、千葉、埼玉、大阪、愛知、京都の7都府県では適用業種が絞られるなどの見直しが行われました。

現行制度については、「中小企業等経営強化法」の規定に基づいて経営力向上計画を策定、主務大臣の認定を受けて適用されることとなっています。

#### ■市町村が認定する制度へ

この現行制度に代わって、平成30年度税制改正で創設される固定資産税の特例措置は、「生産性向上の実現のための臨時措置法」（仮称）の規定を前提に設けられます。同法の規定に基づき市町村が作成した「導入促進基本計画」に適合する一定の中小企業者等の設備投資について、取得後の3年間、固定資産税の課税標準をゼロから2分の1以下の範囲内で市町村が軽減割合を条例で定めるとしています。つまり、課税標準が最低でも現行制度と同じ2分の1、最大ではゼロに拡大され、市町村に委ねられている部分が多いのが大きな特徴となっています。

適用時期は、「生産性向上の実現のための臨時措置法」（仮称）の施行日から平成33年3月31日までに取得した一定の固定資産について適用されます。

（※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。）

### 3月の税務と労務

- 税務**
- ★29年分所得税の確定申告  
申告期間…2月16日から3月15日まで  
納期限…3月15日
- ★所得税確定申告書の提出期限…3月15日
- ★29年分所得税の総収入金額報告書の提出  
提出期限…3月15日
- ★確定申告税額の延納の届出書の提出  
申請期限…3月15日 延納期限…5月31日
- ★個人の青色申告の承認申請  
申請期限…3月15日（1月16日以後新規業務開始の場合は、その業務開始日から2か月以内）
- ★29年分贈与税の申告  
申告期間…2月1日から3月15日まで
- ★個人の道府県民税・市町村民税・事業税（事業所税）の申告  
申告期限…3月15日
- ★国外財産調書の提出…3月15日
- ★2月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付  
納期限…3月12日
- ★個人事業者の29年分の消費税・地方消費税の確定申告  
申告期限…4月2日
- ★1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・法人住民税）  
申告期限…4月2日
- ★1月、4月、7月、10月決算法人及び個人事業者（29年12月分）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…4月2日
- ★法人・個人事業者（29年12月分及び30年1月分）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…4月2日
- ★7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…4月2日
- ★消費税の年税額が400万円超の4月、7月、10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…4月2日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の12月、1月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告（11月決算法人は2か月分）（消費税・地方消費税）  
申告期限…4月2日
- 労務**
- ★健保・厚保の保険料の納付  
納期限…4月2日

### 変化への対応力

「変化への対応力を失うことは企業の衰退を意味する」ともいわれます。東京商工リサーチの長寿企業に関する調査によると、創業当初と比べ、「主力事業が変化した企業」は47・7%で、このうち約80%は自社の取り扱う主力商品・サービスにおける構成が入れ替わっています。

▼商品を手時代に合わせながら変化していく、または、商品は同じでも販売の仕方を変えていくなど、「変化に対応する」というのが長寿企業の一つの特徴のようです。▼企業が提供す

る品質レベルは変わらず一定だったとしても、お客様はいろいろなことを経験され、要求レベルも変わってきます。すると、ある時を境に、「今までと変わらざらざら」をされているのに、なぜ、お客様は離れていくのだらうか？」と変わらなことがマインナスになっていくことがあります。

▼昔良かった商品でも、お客様は新しいものが良いと思ふと、もう後戻りしてくれませぬ。顧客ニーズを敏感に感じ取り、変化していく対応力が常に求められているといえます。