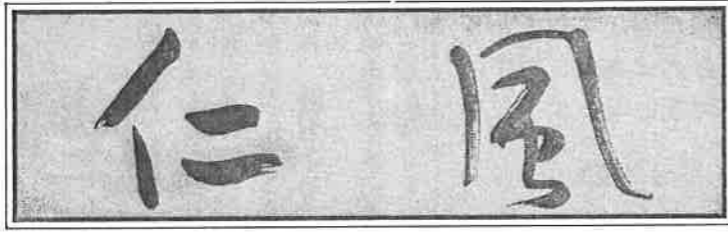


松嶋一海税理士事務所通信



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



編集協力 MDC2006  
03(3981)2421

### 社長が毎日メール発信 社員との意思疎通を図る

飲食業のS社は、社長自らが携帯電話のメールを毎日配信している。始業、終業時に簡単な挨拶文を送り続けたところ、返信をくれる社員が増えてきたという。それがきっかけとなり、会社の現状を知る機会も広がっている。

社長は社員とのコミュニケーションを取りながら物事を進めるという姿勢が重要だと考え、メールの配信を始めた。社長が良かれと思って提案しても、社員からみれば「強制」ととられかねないケースもある。あくまでも社員からの自発的な提案という形で物事を進めることが組織を円滑に運営するポイントだと強調する。

また社員とのコミュニケーションをよくすることで、経営への自制心も働きやすくなり、「経営者の慢心」を防ぐ効果もあるという。

### 「テーマなし」で発表会 自由な発想を育てる

自動車部品のY社は、自由にアイデアを発表する場を設けている。テーマはなく、人事評価も関係なく行うことで、自由な発想を育てようという発表会だ。

参加のハードルを下げるため、聞くだけでも

参加は可能。発表の事前審査は行わず、人事評価にも連動させない。発表後は議論や評価はしない決まり。批判を恐れて萎縮してアイデアが出にくくなることを防ぐためだ。

すべての発表が終わった後、参加者は気に入ったアイデア1件だけ手を挙げ、最も挙手の多かった発表には「アイデア賞」を選ぶ。

自由にアイデアを言える発表会は、顧客への提案の場で必ず生きてくると期待している。

### 実質賃金、2年ぶり増加 個人消費の回復に注目

厚生労働省が発表した4月の毎月勤労統計調査によると、物価変動の影響を加味した実質賃金は前年同月比0.1%増と、2013年4月以来2年ぶりに増加に転じた。産業界でベースアップ(ベア)の動きが広がっている様子がうかがえる。

賃上げが物価上昇により追いついた格好で、賃金の上昇が個人消費を促す「経済の好循環」を実現するための環境が整いつつある。

4月の現金給与総額は前年同月比0.9%増の27万4577円で、2014年12月(同0.9%増)以来の高い伸び率を示した。

実質賃金がプラスに転じたことは、個人消費には明るい材料で、今後、個人消費の回復がどこまで進んでいくか注目される。

### 配偶者控除



専業主婦やパートなどの配偶者がいる世帯の税負担を軽減する仕組み。配偶者の年間所得が38万円(給与収入が103万円以下)の場合、所得税を課税所得から差し引く。配偶者の所得が38万円以下の場合、所得控除額を段階的に減らす。配偶者特別控除もある。政府は、配偶者控除を見直し、新たに妻の収入にかかわらず一定額を夫の所得から差し引く「夫婦控除」を創設する方針だ。

新制度は女性の社会進出を支援するのが狙いで、配偶者控除の対象となる年収103万円以下「の規定は撤廃する方向で検討している。

### 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

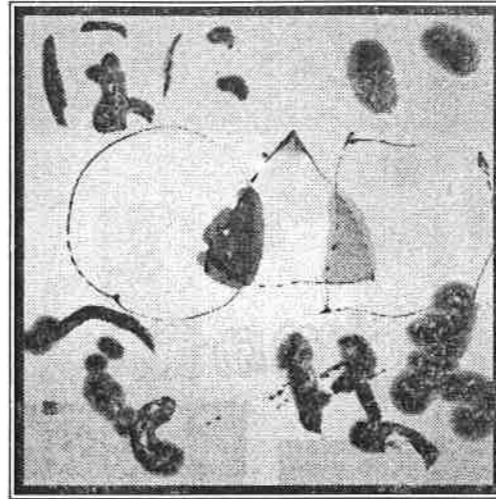
「てふてふひらひら山頭火」  
松嶋楠城著(株)エピック社刊より



P17「かへりはひとりの月があるいっぽんみち」

(作評)  
往きがあるから帰りがあ。一人はさみしいのか、それとも、凜としているのか。感情をあまり出してないところが、却って、異彩を放ち、光っている。

鳥取県書道連盟展  
平成27年2月4日~8日  
於 鳥取県立博物館



「いろはにほへと」(説明)

文字は、それだけでイメージを作ってくれる。「いろはに…」は、「物事のいろは」で、始まり、基本を意味する。○△□も造形の一要素、基本である。文字を外に置き中に要素を入れている。

#### 柴山 抱海

昭16 鳥取県生元 在鳥取市青谷町  
(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

### さきづけ・あとづけ 『梅雨・異動・検証』 Vol.XIII (seq.149)

平成27年7月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

○今年も半分が過ぎましたが、列島は梅雨真ただ中にあります。梅雨時期なので一時の暑さが一段落といったところですが、自分たちは、温暖化を肌で感じながら「なんちゅう暑いもんか」と思いながら、今年も過ごしております。そして、台風はもちろんのこと局所的な激しい雨風がなによりと、実は秘かに神頼みしております。

○ところで、国税の職場は、7月10日が定期異動ということで、全国の524の税務署の職員の4割近くの人が辞令をもらいます。また、異動は各国税局内での税務署をベースに配置転換が行われます。従来は、国税局内の税務署間での異動がほとんどでしたが、昨今は、各局間の異動が、当たり前のようにになりました。人が全国区で交流するのは、仕事の文化の調整の役目があり、その意味では行政が全国的に同じ基準ですすめられることになりやすくなりますから、それは、有意義で必要なことだと思います。また、この定期異動で、当方の旧知の人も地方から戻り、また、地方へ異動となる人もおります。自分もかれこれ20年以上も前になりますが、広島に単身赴任したことを思い出します。もう、そんなになっちゃったのかと驚きますが、当時、一緒に仕事をした広島若手職員も、それぞれの部署で管理者になったり専門職になったり、また、職場を辞して税理士になったりと、活躍の形はいろいろですが、「彼は、元気が張りつくと聞くだけで、嬉しいものです。当時のメンバーとも時間を見つけて昔話をしたいと思うのも、やはり、この時期は、特に強く感じます。本当に遠い遠い昔話ですが、広島風土である「やらんかな」の気持ちは、与えられたことに対し、皆が懸命でありました。当時、広島同期の通堂、大木、瀬島、常松さんや吉岡、永田、桜井、中原、下西、岩森、吉岡、杉田、益池さんなど挙げればきりがありませんが、当時は、たくさんの同期がいて、いろいろな場面で助けられながらでしたが、あの部署の一人一人が、必死に向かった時の姿が忘れられません。今年、地方局勤務から帰ってくる人、地方局で職場の最後を勤める人、どんな形でも長く勤めたことへの感慨は、深いものがあることでしょう。近年は、60歳で定年し、5年間の再任用を選択する人が増えましたので、仕事の切れ目が明確ではなくなりました。いろいろなことを考えながらも、自分は、58歳で退職し、今でも、日々の事務処理に追われながらも、これといった進歩もないなと思いつつ、それでも、仕事をさせて貰っているのは、長い時間かけて手に職をつけてくれた、かつての職場があるからなのだと思います。

○さて、5月の3月決算処理もなんとかやりましたが、申告期限の延長でしつこいので数件ありまして、6月の申告処理も厳しい状況ではあります。ご案内のとおり、6月は、いろいろな会の総会がひしめいていますので、意外に時間が割けない点も侮れません。なんとか、申告関係だけは、今月も遅れないようにすすめたいと思っております。余談ですが、当方も東京税理士会の会員相談室の委員となつて既に10年が過ぎました。全税目の会員相談でしたので、結構、重い相談もありましたが、相談業務は、否が応でも、基本を紐解くことが求められますので、とても、いい勉強ができたこと感謝しております。

○また、6月中旬近くまでかかりましたが、本年2月以降の調査事項のまとめのための検討案件がいくつもありました。それぞれ、その方向性も出て結論が見えてきましたので、少し安心したところですが、とはいえ、ここへ来て、申告書提出に絡む稀有な相談事項や事業主体の判断事項など、いろいろと、頭を悩ませておりますが、事実関係を丁寧に検討して正論できちんと対応していきたいと思っております。本年は、相続税の基礎控除の改正での増税や税率アップなどがあり、相続税の関心が極めて高くなってきておりますので、一般のセミナーへの参加も多くなっていると、よく聞きます。また、その一方で、贈与面でも信託による教育資金の贈与など、信託の増加報道などからみても、かなりの人の関心事となっているようです。過ぎた話ですが、6月1日は、国税庁の誕生を祝って「開庁記念日」が設けられていますが、昔は、それに相応しい行事がいろいろと工夫されておりました。先輩からの話などから歴史を学ぶ場面が多々あり、それを、今にして思えば意義深いものであったと、つくづく思います。皆様からの、何気ない頑張り「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)



# 同族企業の強みと弱み メリットを最大限生かす ——親族間の争いに注意

大塚家具で創業一族による経営権をめぐる「お家騒動」が世間の注目を集めました。同族企業は親族間の結束による経営の安定化、意思決定の早さなどの強みがある一方、同族間で争いが起こると社員を巻き込み、紛争が長期化するなどの弱みもあります。そこで今回は同族企業の強みと弱み、経営をめぐる争いの解決法などを考えてみます。

日本の中小企業の多くが同族企業です。上場企業でも約3割が同族企

- 同族会社のメリット●
- ・親族間の固い結束により経営が安定する
- ・意思決定が素早く、方針が社内に浸透しやすい
- ・長期的視野に立った経営が可能となる

- 同族会社のデメリット●
- ・経営トップに反対意見が言いにくい
- ・第三者のチェックが入りにくく企業の私物化が懸念
- ・親族間で主導権争いが起こると社員を巻き込み、紛争が長期化する

業で、世界のトヨタ自動車さえ、豊田家の影響力は絶大です。また日本には創業100年を超える老舗企業が2万社以上ありますが、その大半が同族企業です。長期繁栄の理由は、同族企業に特徴的な結束の強さだけでなく、独自の経営ノウハウや継承の進め方、長年培ってきた智慧と仕組みを持っているからです。同族企業は税法では明確に定義されていませんが、一般的には、一族によって株式の多くが所有され、経営に関する支配権を有し、一族のメンバーが代表権のある役職に就任している企業といえます。

■同族企業の強み■  
創業一族がカリスマ性を持ったため、社内の求心力が高まります。トップの意思決定が素早く、方針が全

社的にすぐ浸透します。長年、経営トップとして会社のかじ取りができるため、長期志向での経営が可能であり、成果が出るまで継続的な取り組みができることも強みです。

経営トップのリーダーシップのもと、経営陣と従業員の間、また従業員相互間での意思疎通や合意形成が行われやすいこともあります。

「会社は株主のもの」ではありませんが、同族企業は会社と株主が一体化しています。その強固な関係が企業価値を高めています。

### ■同族企業の弱み■

経営トップが決めた方針が間違っていた場合、なかなか修正できないことがあります。また第三者のチェックが入りにくく企業の私物化が懸念されます。大手製紙会社では、創業一族だった当時の会長がカジノでつくった負債の穴埋めのため、私的に会社から巨額借り入れた結果、特別背任罪で実刑判決を受けました。

親族間で経営方針めぐって主導権争いが起こると、他の親族や社員をも巻き込んで、紛争が泥沼化して長期化することが多くあります。

### ■対立を避けるために■

同族会社においては、同族の株主や取締役の間で多種多様な争いが起

こることがあります。

具体的には、経営権をめぐる争い、会社運営上の意見の相違、利益分配上の揉め事、後継者問題や事業承継の紛争などの形で対立が顕在化するケースがみられます。それらに共通する特徴として、極めて感情的なやりとりが続き、紛争が長期化すると収拾が困難になることです。

解決の糸口としては、会社法等の法令の客観的な解釈のみならず、相手の立場にも配慮したいわゆる「収めどころ」をいつ、どこに置くかということです。そして、親族とビジネスの境界線をいかに保つのが重要です。ビジネスの問題は親族に持ち込まないといった姿勢を保つことで、深刻な対立を避けることが可能です。

同族企業の強みは、そのまま弱みにもつながります。つまり、同族企業のメリットとデメリットは表裏一体ということなのです。このためメリットを最大限、経営戦略に活かしつつ、そのメリットに含まれる欠点を極力除去する仕組みをつくりあげることが重要となってきます。そのためには、企業内部だけで完結する仕組みでなく、外部からのチェックも取り入れた仕組みをつくることも有効です。



# 助成金と補助金 特徴と活用のポイント

## ■返済不要の事業資金■

中小企業が資金を調達する方法としては、一般的には金融機関からの融資がありますが、国や地方自治体等が管轄する助成金や補助金の活用も有効な手段です。そこで今回は助成金と補助金の特徴と活用のポイント、利用する際に注意したいことなどを取り上げてみます。

助成金や助成金制度とは、国や地方自治体などから必要な資金をもらうことができる仕組みのことです。金融機関からの融資と違って「返済不要」という点が特徴です。しかし、

公的な財源から支給されるもので、誰でももらえるわけではなく、申請や審査が必要で一定の条件を満たさなければ支給されません。

### ■助成金と補助金の違い■

助成金と補助金は、ともに資金の供給元は国や地方自治体で、資金の返済義務はありません。支給時期は必要な資金を使用した後で先払いはされません。

助成金は社員の採用や雇用管理、人材教育など、企業が日常的に行っている業務が主な助成対象で、補助金は、どちらかというと「設備投資をする」「工場を建設する」「海外進出する」など、経営戦略上の大きな節目で活用する機会が多いようです。

### ・支給を受ける条件

助成金は、支給要件を満たしていれば、申請を行ったものは原則受け

取ることができず、補助金は支給資格を満たしていても、必ずしも支給できるとは限りません。その理由は、補助金には予算や採択件数に限りがあるからです。補助金の受給は、どのような事業にどう補助金を使用するかが審査されて決まります。一般に補助金は、金額が大きい一方で、支給するための条件が厳しい傾向があります。

- ・事業に使ったことを証明する書類
- 助成金は不要ですが、補助金は事業期間終了後、一定期間内に報告書や補助金を目的通りに使ったという支払証憑(しょうひょう)類の提出が必要です。提出書類が加減で減ったり、事業目的外に経費を支出していたりすると、支払が拒否されることもあるので、注意が必要です。
- ・会計検査院の検査
- 助成金を受給した会社に対してはありません。補助金を受給した会社に対しては、適切に補助金が使われたか会計検査院の検査が行われる可能性があります。
- ・申請期間
- 助成金の受給申請期間は、長期間にわたって受け付けられるのに対し、補助金の多くは、申請期間が1カ月程度と短くなっています。

### ■注意すべきこと■

返済不要の魅力ある助成金・補助金ですが、ただ無条件に受給することのみを考えてはいけません。本来に必要な利用の仕方しないと、かえって会社の経営を圧迫させる可能性があります。

### ・必要以上の従業員の雇用

助成金・補助金を受給条件に、ある一定の従業員の雇用が必要になっていることがあります。受給のために無理に雇用すると、固定費として経営を圧迫する危険性があります。

### ・過剰な設備投資

補助金の受給に、ある一定額以上の設備の購入が条件となることがあり、無理に設備を導入すると、固定費が増えて経営を圧迫する危険性があります。

また、助成金や補助金は後払いが原則です。「支出した経費に対して、その何割かを補助する」というものでもありませんし、すぐにももらえるものでもないのです。当該事業に当っては、計画的に先に資金を用立てしておく必要があります。

助成金や補助金は後払いが原則で全額を補助してくれるわけではなく、い、という点をしっかりと認識して、本来に経営に必要な助成金・補助金の活用を検討してみましょう。

	助成金	補助金
支給元	国もしくは地方自治体	国もしくは地方自治体
返済義務	なし	なし
受給条件	会社が受給要件を満たせば原則受給できる	補助金を使う用途について書類にて詳細に説明する必要あり
書類整備	申請書・報告書のみ形がほとんどである	提出した事業計画書に則った金額支出であるかの証拠の提出が必要である
会計検査院の検査	原則なし	基本有り
支払時期	補助金・助成金を受給する事業終了後早くても1~2ヶ月後	

# 平成27年度税制改正にみる 所得拡大促進税制の拡充

近年の厳しい経済環境の中、特にリーマンショック以降は給与所得者の平均給与額は低水準に留まっています。しかし、原油安による収益改善や消費増税後の影響も一巡し、ようやく賃上げに動き出す企業が出てきたことは日本経済にとっては明るいニュースといえます。

ただし、賃上げを実施する企業は主に大企業が中心であり、今後、景気の回復基調による賃金上昇の流れが中小企業にまで広く波及するのか注目されています。

そこで今号では、平成27年度税制改正においてその内容が拡充された「所得拡大促進税制」の主な概要についてふれてみます。

## ■制度趣旨と経緯

日本経済を景気回復軌道に乗せるためには、企業収益の増加、そしてこれが給与所得者の賃金上昇へとつながることが重要です。

そこで、個人所得の拡大を通じた消費喚起による経済成長を促すため、企業が給与等支給額を増加させた場合、その増加額の一定割合を法人税から税額控除できる「所得拡大促進税制」が平成25年度税制改正において創設されました。

## ■従前の制度内容

その後、平成26年度税制改正では、さらに使いやすい制度とするために要件が緩和された上で、適用期間を2年間延長する措置がとられました。

所得拡大促進税制とは、青色申告法人が平成25年4月1日から平成30年3月31日までの間に開始する各事業年度において、国内雇用者に対する給与等支給額を増加させた場合、一定の要件を満たせば、支給増加額の10%を税額控除できる制度です。

ただし、税額控除額については、法人税額の10%相当額（中小企業者等については20%相当額）が上限とされます。

税額控除が認められる要件は以下の通りです。

- 【要件①】 基準事業年度と比較して、給与等支給額の総額が一定割合以上増加していること
- （※「基準事業年度」とは、平成25年4月1日以後に開始する各事業年度のうち、最も古い事業年度の直前の事業年度をいいます。すなわち、平成25年4月1日より前に事業を行っている法人の場合には、基本的に平成24年度が該当することとなります。）
- 【要件②】 給与等支給額の総額が前事業年度以上であること
- 【要件③】 給与等支給額の平均が前事業年度を上回ること

従前の制度では、要件①の給与総額増加要件について、平成24年度の給与等支給額の総額を基準として、平成25・26年度は2%以上の増加、平成27年度は3%以上の増加、平成28・29年度は5%以上の増加が必要とされていました。

## 改正の内容

■給与総額増加要件の緩和

今般の平成27年度税制改正において、継続して賃上げに取り組む企業をサポートするため、前記要件①の給与総額増加要件が緩和されました。平成28・29年度は5%以上の増加が必要だった給与総額増加要件について、大企業では平成28年度は4%以上の増加、平成29年度は5%以上の増加と、毎年度1%ずつ上乘せする形へ要件が緩和されました。

また、中小法人については、平成28・29年度ともに3%以上の増加でよいこととされました。

## ■制度活用のポイント

本制度は、平成30年3月末までに開始する事業年度まで継続する制度となっておりますので、今年度にご利用できなくても、来年度は利用できる可能性があります。

また、制度利用に際しては、税務申告より前に特段の事前申請手続きを行う必要はありません。要件を満たす場合には、法人税の申告の際に、確定申告書に計算の明細書を添付して提出することになります。

なお、個人事業主にも同様の制度

があり、所得税額の事業所得に係る部分について税額控除を受けることができます。

## ■所得拡大促進税制の適用実態

今年2月に財務省より「租税特別措置の適用実態調査の結果に関する報告書」が公表されました。

それによると、所得拡大促進税制の創設年である平成25年度の適用額が、財務省の当初の見込みを下回る（平成25年度）の制度の利用件数は、1万874件、適用額は420億円でした。財務省の当初の適用額（減収額）見込みは630億円だったため、思惑が外れる結果となりました。

また、大企業の利用が多いことも明らかになりました。適用額420億円のうち、上位10社だけで70億円（全体の16・7%）が減税されています。

賃上げを実施する企業を支援する目的で創設された制度ですが、制度創設当初では中小企業の利用の割合は低く、多くの中小企業が賃上げするほどの余裕がないことがうかがえます。今後、中小企業の制度利用の件数がどの程度伸びるのか注目されます。

## 〔所得拡大促進税制の拡充〕

○平成29年4月の消費税率の再引上げに向けて、経済の好循環を定着させていくため、平成25年度改正で創設された「所得拡大促進税制」の給与総額増加要件を緩和し、継続して着実に賃上げに取り組む企業をサポートする。

改正概要 【適用期間：3年間（平成29年度末まで）】

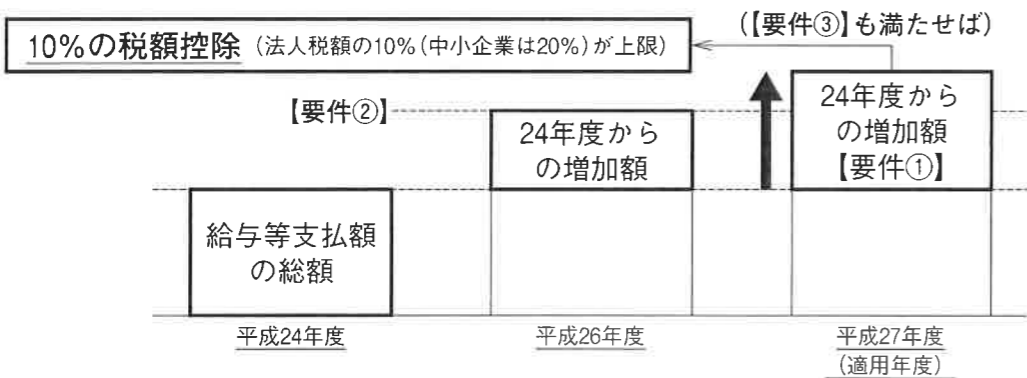
## 〈制度内容〉

【要件①】 給与等支給額※の総額：平成24年度から一定割合（下図）以上増加

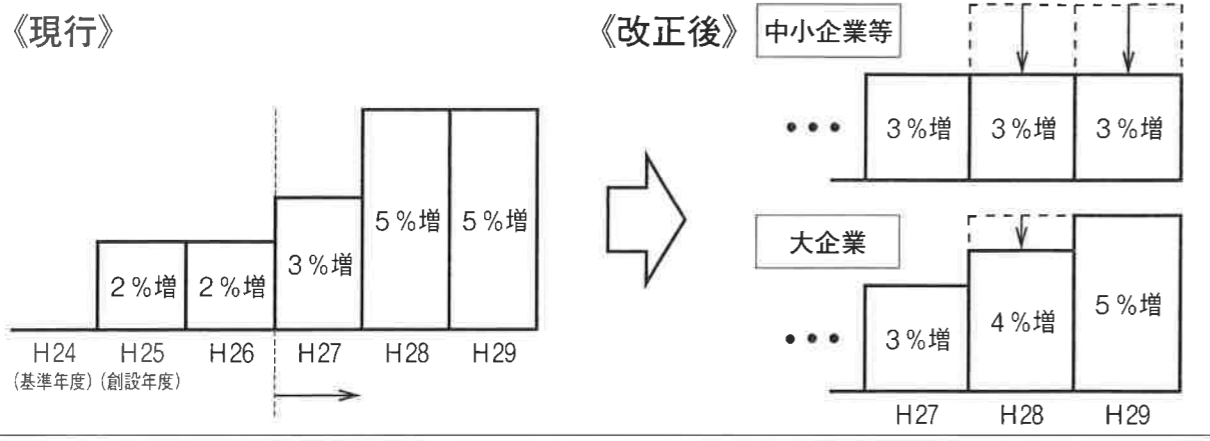
【要件②】 給与等支給額の総額：前の事業年度以上

【要件③】 給与等支給額の平均：前の事業年度を上回る

※国内の雇用者への支払給与。役員給与は含まず、パート・アルバイトへの給与を含む。通常の賃金のほか、残業手当・賞与を含む。退職手当は含まない。



（要件①給与総額増加要件の一定割合）





### 受動喫煙の防止が努力義務に — 受動喫煙防止対策助成金

今年6月の改正労働安全衛生法の施行に伴い、企業においては受動喫煙防止措置の実施が努力義務とされました。そこで今回は厚生労働省の受動喫煙防止対策を促進するための「受動喫煙防止対策助成金」について紹介します。

対象となる中小事業主は、労働者災害補償保険の適用事業主であること、常時雇用する労働者が小売業50人以下、サービス業100人以下、卸売業100人以下、その他300人以下となっております。

#### ■助成対象

助成の対象となる経費は以下のとおりです。  
・一定の要件を満たす喫煙室の設置に必要な経費。  
・一定の要件を満たす屋外喫煙所の設置に必要な経費。  
・喫煙室・屋外喫煙所以外に、受動喫煙を防止するための換気設備の設置などの措置に必要な経費。  
今年度より屋外喫煙所の設置（要件を満たすための改修等も含む）も助成の対象となりました。

屋外喫煙所の要件としては、出入口と給排気口以外には非喫煙区域に対する開口面がほとんどなく、かつ、屋外喫煙所における喫煙によりその喫煙所の直近の建物の出入口等における浮遊粉じん濃度が増加しないこととされています。

#### ■支給額

支給額は、喫煙室の設置などに係る経費のうち、工費、設備費、備品費、機械装置費などの2分の1（上限200万円）が支給されます。

#### ■申請方法

この助成金を活用するためには、工事の着工前に「受動喫煙防止対策助成金交付申請書」および事業計画を含む関係書類を所轄都道府県労働局長に提出し、あらかじめ交付決定を受ける必要があります。また必要以上の性能を有する機械設備、高価な材料を用いた場合は、減額査定の対象となるため、注意が必要です。助成金の要件など詳細は厚生労働省HP「受動喫煙防止対策助成金」<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/hunya/000004986.html>



### 賃貸用マンションの 修繕積立金の取扱い

投資目的などで賃貸用マンションの一部を購入するといったケースがあります。そして、そのマンションの区分所有者となった場合には、管理組合から毎月、「修繕積立金」を徴収されることが一般的です。では、この修繕積立金は、いつの年分の必要経費になるのでしょうか。

#### 原則的な取扱い

修繕積立金は、マンションの共有部分に対する将来の大規模修繕等のために積み立てられるものです。したがって、実際に修繕等が行われていない限り、具体的な給付原因とならない限り、具体的な給付原因となる事実は発生していないことから、原則的には、実際に修繕等が行われ、その修繕等が完了した日の属する年分の必要経費に算入されます。

#### 一定の要件を満たす場合

しかし、修繕積立金は区分所有者となった時点で管理組合へ義務的に納付しなければならず、管理契約上、納入した修繕積立金は、管理組合が解散しない限り区分所有者へ返還さ

れないことが一般的です。

そこで、修繕積立金の支払が適正なマンション管理規約に従い、以下の一定要件を満たす場合には、支払期日の属する年分の必要経費に算入できるとされています。

- ①区分所有者は、管理組合に対して修繕積立金の支払義務を負うこと。
- ②管理組合は、支払を受けた修繕積立金について、区分所有者への返還義務を有しないこと。
- ③修繕積立金は、将来の修繕等のためにのみ使用され、他へ流用されないこと。
- ④修繕積立金の額は、長期修繕計画に基づき、各区分所有者の共有持分に応じて、合理的な方法により算出されていること。

つまり、一般的なマンション管理規約であれば、これらの要件を満たすと考えられますので、ほとんどのケースで修繕等の完了を待たず、支払期日の属する年分の必要経費に算入できると考えられます。

日本では、国内に在住している20歳以上60歳未満の全ての人の対して国民年金に加入することを義務付けています。自営業者や学生の方達は「第1号被保険者」、サラリーマンやOL等の会社勤めの方は厚生年金（公務員は共済年金）に加入する「第2号被保険者」となります。

この国民年金の加入者のうち、厚生年金や共済年金に加入している「第2号被保険者」に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者を「第3号被保険者」といいます。年金の保険料は配偶者が加入している厚生年金や共済組合が一括して負担しますので、個別に納付する必要はなく、年金受給に必要となる年数を加入すると、将来は国民年金の基礎年金を受け取ることができます。

### 年金の第3号被保険者とは？ 収入、130万円未満が条件

このように「第3号被保険者」は保険料の納付義務が免除されているため、誰でも加入できるといっていいではなく、認定されるための要件である「生計維持要件」を満たしていなければなりません。生計維持の要件としては「第2号被保険者」の収入の概ね2分の1以下であり、かつ、将来に向かって1

一般的に「130万円の壁」と言われていますが、収入が130万円を超えると、第3号被保険者からははずれてしまい、同時に健康保険の扶養家族からはずれてしまいます。収入がオーバーして扶養からははずれると、その後の年金や健康保険は、勤め先で社会保険（健康保険・厚生年金保険）に加入できればよいのですが、扶養からははずれたという理由で社会保険に加入できないものはありません。

社会保険への加入基準は130万円とは別で、1日に働く時間・1カ月に働く日数が、いずれも正社員の4分の3を満たしていることが条件です。この基準を満たしていれば収入とはかかわらず、勤め先で社会保険に加入できますが、基準を満たしていなければ、国民健康保険へ加入し、国民年金の第1号被保険者となります。

### 7月の税務と労務

#### — 税 務 —

- ★所得税の予定納税額の納付（第1期分）  
納期限…7月31日
- ★所得税の予定納税額の減額申請  
申請期限…7月15日
- ★固定資産税（都市計画税）の第2期分の納付  
納期限…7月中において市町村の条例で定める日
- ★6月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付  
納期限…7月10日（年2回納付の特例適用者は、1月から6月までの徴収分を7月10日までに納付）
- ★5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…7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…7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…7月31日
- ★11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…7月31日
- ★消費税の年税額が400万円超の2月、8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…7月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の4月、5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（3月決算法人は2ヵ月分）（消費税・地方消費税）  
申告期限…7月31日

#### — 労 務 —

- ★労働保険の年度更新（7月10日まで）
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…7月31日

### 過去の成功体験

過去の成功体験の中で、そのまま現在も使える体験もあれば、過去の成功体験が弊害となる場合もあります。昔の成功体験が大きければ大きいほど、その成功体験から抜け出すことが難しくなってきます。とかく部下の仕事の進め方に口を突っ込んできて、自分の成功体験を元にした手法を押し付けてしまう上司も存在します。▼部下を育成する仕組みとして効果的なのは「仕事を任せて育てる」方法です。この状況をつくり出すためには、出来るだけ部下に新た

な課題や業務をシフトすることです。これは丸投げではありません。仕事を任せるのは、あくまでも部下の資質を高めるためです。▼部下にチャレンジさせる時、上司は、とにかく成功させるように導きます。部下のやる気を引き出し、進捗状況によって必要があればバックアップし、試行錯誤も許す態度が必要です。そうすれば部下も成功体験を重ねることが出来ます。これが自信となって仕事のやり甲斐や楽しみを覚えながら育っていくのです。