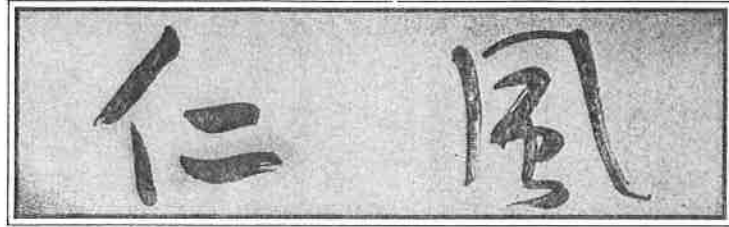


松嶋一海税理士事務所通信



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

1—6月の訪日外国人数、46%増の913万9900人

日本政府観光局 (JNTO) が集計した1—6月の訪日外国人数は、前年同期比46.0%増の913万9900人になった。過去最高だった2014年を大幅に上回った。年間2,000万人にも届くペースで拡大。一方、出国日本人数は同4.9%減の762万2800人となり、1970年上半期以来45年ぶりに出入国の人数が逆転した。

6月の訪日外国人数は前年同月比51.8%増の160万2200人と6月として過去最高だった2014年の105万6000人を上回った。夏休みシーズンが始まったことや、ビザの発給要件緩和、消費税免税制度の拡充などこれまでの施策が引き続き、増加につながっている。

国・地域別では、中国が1位で同2.7倍の46万2300人となり、単月で過去最高を記録した。2位は台湾、3位は韓国、4位は香港だった。

安全衛生の優良企業認定制度を開始

厚生労働省は、労働者の安全や健康を保つ取り組みをする優れた企業を「安全衛生優良企業」として認定する制度を開始した。同省ホームページで認定基準を公表している。

企業はホームページ上で何度でも自由に自己

診断でき、良い評価が出れば地元の労働局に申請できる。労働局が1カ月程度かけて審査し、企業単位で認定する。安心して働ける企業として学生や求職者にアピールする効果が期待できる。これまで安全衛生について表彰制度はあったが、厚労省が選ぶ一方向なものだった。新制度は企業が自ら申請したものに対し、労働局が審査、認定する。

認定基準など詳細は同省ホームページ：
http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html

「資料ダイエット」で業務改善 月1回の整理整頓日も設定

電子機器のM社は、「資料ダイエット」をテーマに業務改善活動を行っている。資料ダイエットは、資料を作成・保管・活用・廃棄するルールを策定し、ムダを無くそうというもの。

まず資料を「電子資料」と「紙資料」に大別し、電子資料であれば「書式やフォーマットの見直し」「ファイル名ルールの策定」「電子資料の原本管理をルール化」「廃棄ルール」などを策定した。また月1回、職場の資料の整理整頓日を設けるようにした。

こうした資料ダイエットにより、資料を探す時間が削減できたり、重複した資料の作成の手間が省けるなど、業務の効率化に役立っている。

90年代前半には1900近くの基金があり、加入者は1200万人を超えていた。国に代わって運用・給付している年金資産を国に返す「代行返上」が2002年から認められ、返上して厚年基金を廃止する大企業が相次いだ。現在は全体の9割が総合型が占め、中小企業中心の企業年金制度となっている。運用資産残高は2014年3月末時点で19兆円。株式や債券などに分散して投資している。

厚生年金基金



将来の年金額をあらかじめ決めておく確定給付型企業年金の一つ。公的年金の一部を国に代わって運用し、企業独自の年金と合わせて上乗せ給付している。1つの企業で作る「単独型」と同じ地域や業種の中小企業が複数集まって作る「総合型」がある。

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・審査委員
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

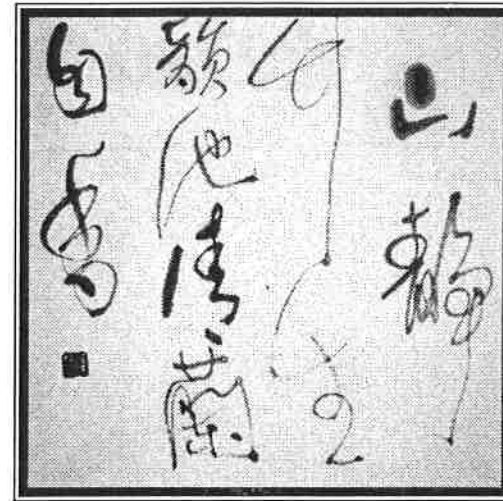
「てふてふひらひら山頭火」
松嶋楠城著(煥エピック社刊)より



P18「こほろぎに鳴かれてばかり」

(作評)
秋になるとこほろぎの声に季節を教えられます。鳴いてばかりの、こほろぎは、鳴くことが、生きるためにする精一杯のことなのだと思います。限りある命、ありったけの力が愛しいのです。

第19回 「白山會書展」
2015. 7. 21~7. 26
東京銀座 大黒屋ギャラリー



「山静竹生韻 池清蘭自香」34×35

(説明)
字句の説明としては「山は物静かにして竹はすずしい声を生じ、池は水清く、蘭も自然に香ばしい。」とある。落ち着きのある作品から、作者の心情が読み取れる。この書展は、比較的小さな作品が多いが、どの作品も質が高いと感じる。東洋大学卒業生の精進がそうしているのだろう。

柴山 抱海

昭16 鳥取県生・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 『季節・琢磨・全力』 Vol.XIII (seq.151)

平成27年9月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

○今年も暦が秋になっても暑さが残りました。9月中旬を過ぎて暑く毎日が続くことでしょうか。すっかり、この暑さが定着し、秋の味覚のシーズンと体の感覚のずれが顕著だと感じます。税務の申告事務は、年単位ですが、法人は、決算期が異なるので、毎月が申告期限となります。また、納税は、中間申告もあり、月次の源泉もあり、件数は少ないのですが何件か毎月11回の消費税の中間申告の方もおられますので、月次での処理はルーチンワークとは言え、やりくりをしての対応となります。また、8月早々には、意見聴取事案もあり対応したところですが、結局、調査移行案件となるものも出てきましたので、こちらの対応も適切に行きたいと思っております。この暑さでは、それほど秋だなあと感じることもなく、爾々時が過ぎていくように思います。蝉の声が止み、涼しくなれば、秋の虫の鳴き声に気づくでしょうが、彼岸も近いのに、余裕のない暮らしは、まだまだ、続くのだらうと思っております。○ご案内のとおり、マイナンバー制度が導入されますが、それに伴い、いろいろな質問が増えてきました。10月になると、もっと身近になってくるのでしょうか。自分たちも、事務処理上の整理をしていかなければなりませんので、いかにすべからぬか思い悩んでいるところですが、また、会計ソフトに至っては、法定調書関係の踏まえ、いろいろと新製品が宣伝されています。当方は、既存のソフトを無視できないので、どんな変更になるのか注視しているところですが、そんな中、退職した税務行政事務経験者と試験合格者との税務の勉強会をしている「WITH TO ASSIST」も、8月の勉強会で元高松国税局長で全国法人会連合会専務理事、立教大学大学院教授を務められた松本敏朗先生のご講演をいただきました。20数名の比較的小さいメンバーでの講演でしたが、至近距離での解説でありましたので、まさにダイレクトな質問も飛び出すなど真剣そのものとなりました。マイナンバー制度の導入の背景を知ると、今の日本の立ち位置が明確になり、一歩進んで一味違う理解をすることができました。また、松本先生は国際課税についても専門ですので、貴重な時間の中で、併せて、国際課税の基本中の基本と今何が問われ、何が問われていくこととなるのかと先生オリジナルのレジュメをもとに、極めて明確な説明があり、自分を含め、会員の国際課税に対する基礎力向上に、間違いなく寄与したと実感しました。当日は、講演をいただいたあと、四谷の店で先生を交えてマイナンバーと国際課税談義に花が咲きました。無論、松本先生は、鳥取県出身ですので、しっかりと鳥取の酒を頂いてもらいました。席には、九州の焼酎や広島、島根、石川、新潟、岡山の酒そしてワインもありました。また、岩井准教授をはじめ立教の院卒グループが先生を囲んで、ここでも、直に懇談をして一層の理解を深めているのが印象的でした。○さて、東京税理士会の神津信一会長は、四谷支部出身ですが、この7月ついで、日本税理士会連合会の第16代会長にられました。そこで、土屋四谷支部長などが発起人となり市ヶ谷で盛大にお祝い会が行われました。東京からこの連合会会長への輩出は、実に42年ぶりとのことですが、さわやかに、そして、税理士の社会的地位と責任の有り様を常に真剣に考え、資質向上にも並々ならぬ力を入れておられる神津会長の並外れた行動力には、多くの支持者があり、会員も、一層のご活躍に期待しているところですが、○今年のお盆前には、昔、税務大学校で同勤した小林英男さんが亡くなったと聞き驚きました。これといった持病があったわけではないらしいのですが、突然のことかのように。彼とそんな話はしていませんでしたが、ちょうど税大にいた時の平成8年に亡くなりましたが、鳥取の先輩で、しかも数少ない鳥取の中部出身の石村和人先生の親戚から小林先生の奥さんは来ておられると聞いておりました。そんな訳で、なんとなく親近感を持って接しておりましたが、双方、退職してからというもので、お互いに時間もないことをいいことに、会うこともありませんでしたが、私の送った事務所だよりを見て「頑張ってるじゃないっ。」という感じで電話をもらったのが、この春でしたので、本当にびっくりいたしました。常に全力投球の彼のことだから、無理をしていたのかなあとも思ったりしていましたが、奥さまからお手紙が届きましたが、まだ信じられないというところですが、本人が一番驚いているのではないのでしょうかと書いておられました。心から彼のご冥福を祈っております。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)



社員の発明、企業の帰属に 職務発明制度改正ポイント ——改正特許法が成立

社員が業務で生み出した発明(職務発明)について、特許の権利を「社員のもの」から「会社のもの」とすることができるよう改正特許法が成立しました。改正後は、あらかじめ会社が権利を取得することや対価の支払いを定めた規則を作成することにより、職務発明は初めから企業に帰属するよう定めることが可能になります。そこで今回は職務発明制度の改正のポイントについて解説します。

改正された特許法は、企業の社員が新しい技術を発明した際の特許に関する取り扱いを見直したものです。従来は、職務発明についての特

許権は社員のものとして定めていました。しかし、「相当の対価」をめぐって訴訟が相次いだことから産業界からは「企業のもの」に変更できる要望もあり、約90年ぶりに制度を改正しました。

また、従来の仕組みでは、例えば、チーム全員が力を合わせて発明しても、特許を受ける権利は特定の個人に帰属してしまう、発明者が権利を他社にも譲渡(二重譲渡)するようになってしまう恐れがあるなどの指摘がなされてきました。

新たな制度では、発明に携わった社員が「相当の金銭、その他の経済上の利益を受ける権利」を持つと明記。社員が発明した新技術の特許の

① 職務発明の規程等あり (帰属の意思表示あり)

- ・特許を受ける権利は、発生したとき(発明が生まれたとき)から使用者等に帰属
- ・従業者等は、相当の金銭その他の利益を受ける権利を有する
- ・ガイドライン(指針)に従って、相当の金銭その他の経済上の利益の内容を決定

② 職務発明の規程等なし (帰属の意思表示なし)

- ・特許を受ける権利は、発生したとき(発明が生まれたとき)から従業者等に帰属

権利について、企業が社内の規則などによってあらかじめ決めておくことで、その特許を企業の帰属とすることができるようになりました。その一方で、社員の意欲をそがないよう、特許を取得する権利が企業に帰属するのは、対価の支払いを社内規定や契約などで明確にした場合に限定しました。発明に関わった社員には、それにふさわしい報酬などの経済上の利益を受ける権利を保障します。「相当の利益」は金銭のみならず、研究費用、研究設備、処遇なども含まれます。

■職務発明の規則等がない場合

職務発明に関する契約、就業規則等のない場合については、従来どおり、発明が発生したときから社員に特許を取る権利があります。会社には特許を使用する権利があります。発明者が特許権の所有者ではないため、事業展開で不都合が生じる心配がありません。例えば、改良特許の出願が自由にできない、発明者が競合会社に転職した場合などがあります。

■特許庁が報酬の基準など ガイドラインを作成

これに伴って特許庁は、企業が職務発明について、社員に対する報酬

を低く定めてしまうことがないよう、報酬の基準などを定める際のガイドラインを作成し、年内にも公表するとしています。

特許庁の調べによると、大企業のほとんどがガイドラインの公表に先立ち、職務発明にかかわる特許の取り扱いで何らかの社内規程を独自に設けていますが、中小企業では20%にとどまっています。

特許を受ける権利を「会社のもの」にするか、「発明者のもの」にするかは、従来どおり、各企業の考え方にもとづいて制度設計することができそうです。企業帰属か社員帰属かは企業によって選択することができますが、一般的には、企業の帰属とするところが権利の安定性の点から望まれるところと見られます。そして企業の帰属にする場合には、社内規則や契約で職務発明に関する定めを明確にしておくことが必要になりますので、今後示されるガイドラインに十分留意して作成する必要があります。

また、職務発明の制度以外の改正も行われ、特許権の登録料が10%程度引き下げられました。同時に商標法も改正され、商標の登録料は25%程度、更新料は20%程度それぞれ引き下げられました。



従業員のマイナンバー取得 取り扱いで注意すべきこと

10月からカード通知

平成28年1月よりマイナンバー制度(社会保障・税番号制度)が実施されます。それに伴い、本年10月にはマイナンバーが通知されます。企業においては、税と社会保障関係の手続き上、従業員からマイナンバーを取得する必要がありますが、マイナンバーには秘匿性の高い個人情報が集約されていますので、その取り扱いには十分注意しなければなりません。そこで今回は、マイナンバーの取得や管理するうえで注意すべきことを取り上げます。

企業としては、従業員から取得したマイナンバーの漏えい、滅失、毀損などの事故の発生やマイナンバー

が不適切に使用されないよう、万全の管理を期さなくてはなりません。その取り扱いに関しては、マイナンバー法で非常に厳しい

■利用目的の明示と 利用制限

従業員からマイナンバーを取得する際には、利用目的(源泉徴収票作成、健康保険・厚生年金保険届、雇用保険届等)を明示しなければなりません。マイナンバーの利用提供は、源泉徴収票

個人番号・法人番号を取得する 必要のある書類の主な例

- 税**
 - ・給与所得の源泉徴収票(住民税の給与支払報告書)
 - ・退職所得の源泉徴収票(住民税の退職所得の特別徴収票)
 - ・給与所得者の扶養控除等(異動)申告書
- 医療保険**
 - ・被保険者資格取得届/被扶養者(異動)届/給与手続等の届出/被保険者資格喪失届
- 年金保険**
 - ・被保険者資格取得届/算定基礎届/月額変更届/被保険者資格喪失届
- 労働保険**
 - ・雇用保険被保険者資格取得届/資格喪失届/被保険者離職証明書
- 取引先**
 - ・報酬、料金、契約金および賞金の支払調書
 - ・不動産の使用料等の支払調書

や給与支払報告書などのように税務署や地方自治体などの行政機関、社会保障関連では健康保険組合などに提供する場合に限られています。つまり、取得時に利用目的として明示した用途以外では利用・提供はできません。たとえば、従業員の管理番号や顧客管理などにマイナンバーを利用することは禁止されています。

■本人確認

マイナンバー制度では、本人確認をするよう義務づけています。これは「他人へのなりすまし」を防止するためです。本人確認は番号確認と身元確認をあわせて行うこととされています。平成28年1月以降発行される予定の個人番号カードであれば、このカードだけで番号確認、身元確認を行うことができますが、収集を今年10月から11月に行うのであれば、この個人番号カードによることはできません。

年内に収集を行う場合の原則的な本人確認方法として、「マイナンバーの通知カード+運転免許証」などの組み合わせが推奨されています。ただし、従業員など雇用関係にあるもので、雇用契約時に身元確認が行われている場合は、人違いではないことが明らかであると事務担当者または責任者が認めれば、身元確認のた

めの書類の提示は必要がないとされていますので、通常は収集時番号確認のみ行えばよいこととなります。本人確認は正社員だけでなく、アルバイトやパート従業員の方も必要となります。ただし、派遣社員は派遣元会社が確認します。

■情報の安全管理

マイナンバーを取り扱う場合には情報の安全管理措置が強く求められています。個人番号の取り扱い担当者を明確にした上で、それ以外の従業員が関わらないような仕組みを構築する必要があります。入力された個人番号データは、担当者および責任者以外は、見たり印刷したりできないようにする必要があります。

マイナンバーが記載された書類は、カギがかかる棚や引き出しに厳重に保管しましょう。

個人番号関係事務の取り扱い範囲を限定するために、担当者および責任者のみにアクセスを制御することも有効です。具体的にはユーザーID、パスワードなどでアクセス権を認証するなどの対策を講じましょう。情報の安全管理対策は、どこまでやればよいのかという目安はありません。実際はそれぞれの企業の実態に即した安全管理措置を実践しましょう。

平成27年度税制改正にみる 中小商業・サービス業・農林水産業 活性化税制の延長

平成25年度税制改正において創設、今年の平成27年3月末をもって廃止の予定となっていた「商業・サービス業・農林水産業活性化税制」が所要の見直しを行った上で、本年度税制改正により2年延長されました。

中小商業・サービス業・農林水産業の設備投資を促進して、これらの産業の活性化を図ることを目的として導入された本制度の概要についてふれてみました。

■税制延長の必要性

中小商業やサービス業等は、地域経済と雇用を支える一方、デフレの進行や長引く消費マインドの冷え込み、大規模店との価格競争といった厳しい経営環境に置かれています。

このような状況の中で、平成26年4月に消費税率が5%から8%に引上げられましたが、中小商業・サービス業は消費税率引上げ分の価格転嫁ができていない割合が低い状況となっています。

さらに、平成29年4月には消費税率10%への再引上げが確定している

ことから、中小商業・サービス業等への支援が引き続き必要といえます。

中小商業・サービス業等の経営を安定化・活性化するためには、商品やサービスレベルの向上や他店との差別化により価格転嫁すること、価格転嫁ができない場合には事業を効率化し、経費を削減することが必要になります。

そこで、消費税の再引上げに備えるべく、商業・サービス業等を営む中小企業者等が経営改善設備を導入した際の軽減措置を延長することとなりました。

■制度概要

この制度は、商業・サービス業等を営む中小企業者等が経営改善設備を取得した場合に、取得価額の30%特別償却または7%税額控除（法人税額の20%相当額が限度、控除限度超過額は1年間の繰越が可能）が認められるものです。

ただし、7%税額控除は、個人事業主または資本金が3000万円以下の中小企業者等のみが選択できます。

【経営改善設備】

経営改善設備とは、認定経営革新等支援機関等（アドバイス機関）から経営の改善に資する資産として書類（経営改善に関する指導および助言を受けた旨を明らかにする書類）に記載された以下の設備のことをいいます。

◆器具・備品

（1台30万円以上のもの）

◆建物附属設備

（1台60万円以上のもの）

【対象設備】

- 対象となる設備は以下の通りです。
① 家具、電気機器、ガス機器、家庭用品
② 事務機器、通信機器

- ③ 時計、試験機器、測定機器
- ④ 光学機器、写真製作機器
- ⑤ 看板、広告器具
- ⑥ 理容、美容機器
- ⑦ 娯楽、スポーツ器具
- （建物附属設備）
- ① 電気設備
- ② 給排水、衛生設備、ガス設備
- ③ 冷房、暖房、通風、ボイラー設備
- ④ エヤーカーテン、ドア自動開閉設備
- ⑤ アークレード、日よけ設備
- ⑥ 店用簡易装備
- ⑦ 可動間仕切り

【対象業種】

対象となる業種は以下の通りです。
卸売業、小売業、情報通信業、一般旅客自動車運送業、道路貨物運送業、倉庫業、港湾運送業、こん包業、損害保険代理業、不動産業、物品賃貸業、専門サービス業、広告業、技術サービス業、宿泊業、飲食店業、洗濯・理容・美容・浴場業、その他の生活関連サービス業、社会保険・社会福祉・介護事業、サービス業（教育・学習支援業、映画業、協同組合、他に分類されないサービス業（廃棄物処理業、自動車整備業、機械等修理業、職業・労働者派遣業、その他の事業サービス業）、農業、林業、漁業、水産養殖業

■経営改善に関する指導助言

本制度の適用を受けるためには、「認定経営革新等支援機関等」から「経営改善に関する指導および助言を受けた旨を明らかにする書面」の交付を受ける必要があります。

当然、本制度を適用するためには、認定経営革新等支援機関等からの経営改善に関する指導および助言は、設備を導入する前に受ける必要があります。

ここでいう認定経営革新等支援機関等とは、認定経営革新等支援機関、商工会議所、商工会、都道府県中小企業団体中央会、商店街振興組合連合会等が該当します。

なお、認定経営革新等支援機関とは、中小企業が安心して経営相談等を受けられるように、専門的知識や実務経験が一定レベル以上の者として国が認定した金融機関、税理士、公認会計士、弁護士等のことです。平成27年7月の時点で約24000機関が認定されています。

■改正による注意点

【適用対象法人の見直し】

適用対象となる法人から、認定経営革新等支援機関等が除外されています。

これは、従前の制度においては、指導および助言を行う認定経営革新等支援機関等が同制度の適用対象事業者として税制優遇措置を受けることが可能であったため、これを見直すために改正されたものです。

【適用対象設備の見直し】

適用対象となる設備が、認定経営革新等支援機関等による経営改善に関する指導および助言を受けた旨を明らかにする書面に「経営の改善に資する資産として記載されたものに限る」とされています。

このことにより、経営改善指導・助言書類には、①経営改善前の売上等の見直し（売上・利益が直近決算から何%増減するか）、②設備投資を含めた経営改善の効果（売上・利益が当初の見直しから何%程度増加する見込みか）などを記載する必要があります。この書類の書式については、特段形式が定まっているわけではありませんが、中小企業庁ホームページ上において、書式のイメージ・記入例が公表されていますので、参考にしてください。

【適用期限の延長】

本制度の適用期限が、前記の一部見直しの上、平成29年3月31日まで2年延長されました。

中小商業・サービス業・農林水産業活性化税制

○本税制は、商業・サービス業等を営む中小企業者等が経営改善設備を取得した場合に、取得価額の30%特別償却または7%税額控除を受けることができる措置。

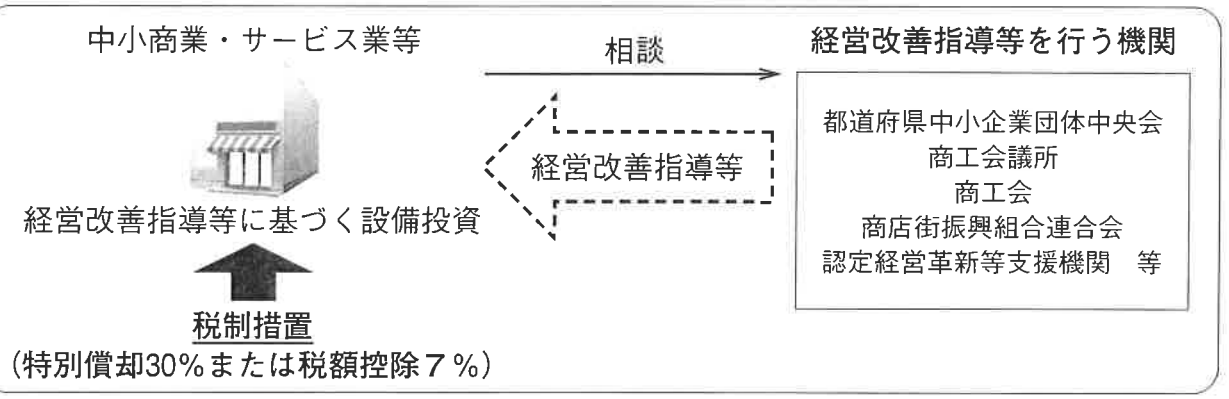
概要 【適用期間：平成25年4月1日から29年3月31日まで】（2年延長）

○本税制は、商業・サービス業等を営む中小企業者等が経営改善設備（※1）を取得した場合に、取得価額の30%特別償却または7%税額控除（※2）を受けることができる措置。

（※1）認定経営革新等支援機関等（商工会議所等）による経営改善指導等に伴って取得する、経営の改善に資する下記の設備をいう。

- 1 台30万円以上の器具および備品（ショーケース、看板、レジスター等）
- 1 台60万円以上の建物附属設備（空調施設、店舗内装等）

（※2）税額控除の対象法人は、資本金が3,000万円以下の中小企業者等または個人事業主に限る。





営業職の「みなし労働時間制」

外回りの営業職のように事業場外でなされる業務は、労働時間の算定が困難になる場合があります。このような場合に合理的に対処するため、労働時間を「みなし制」により算定することができます。

「みなし労働時間制」とは、実際の労働時間の長短にかかわらず「1日単位で〇時間働いた」として扱う制度です。対象となるのは、「労働者が労働時間の全部または一部を事業場外で労働した場合」で「使用者の指揮監督が及ばず、労働時間を算定することが困難なとき」です。

したがって、事業場外労働でも、使用者の具体的な指揮監督が及べば「みなし労働時間制」の対象にはなりません。最近問題となっているのは、携帯電話・スマートフォンなどの取り扱いで、会社が定期的な連絡を義務づけたり、随時指示をしたりして業務の進捗状況を把握できるような場合は、労働時間の算定は可能となるため、制度の適用はできないと考えられています。

定の締結(1日のみなし時間が8時間を超える場合、労使協定を労働基準監督署に届出)する必要があります。また、事業場外労働と社内勤務が混在する場合には、社内勤務分の労働時間はみなし労働とすることはできず、場合によっては時間外手当の支払いが発生する場合があります。みなし労働時間制を利用することで労働時間が法定労働時間を超える場合には、超えた分の労働時間は時間外勤務の割増賃金を支払う必要があります。みなし労働時間が9時間のケースでは1時間分が割増賃金の対象となります。

「みなし労働時間制」を上手に活用すれば「労働時間管理がしやすい」「残業代を抑える」などの効果が得られるでしょう。みなし労働時間の設定をどうするかよく検討した上で、休日・深夜勤務を含めた労働時間の実態把握が求められます。

一方で、実際の労働時間とかけ離れたみなし労働時間を設定することは、労働者に不満を募らせる要因となりますので注意が必要です。

非正規労働者が全労働者の3分の1を占める時代になり、その雇用の安定や職業能力の向上が社会的に求められています。

そこで厚生労働省は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者等の有期契約労働者のキャリアアップに取り組みする事業主を支援するため、キャリアアップ助成金を設けています。今回はこの助成金の中から「正規雇用等転換コース」の内容を紹介いたします。

非正規社員の正社員への転換 正規雇用等転換による助成金

これは正規雇用等に転換または直接雇用する制度を規定し、有期契約労働者を正社員等に転換した場合に助成されるものです。具体的に対象となる者としては、有期労働契約期間が通算して6ヶ月以上(無期雇用に転換する場合は6ヶ月以上3年未満)の有期契約労働者や、雇用期間が6ヶ月以上の無期雇用労働者等になります。

助成額は対象労働者によって異なります。カッコ内は大企業の額。

①有期から正規社員…1人当たり50万円(40万円)

- ②有期から無期契約…1人当たり20万円(15万円)
 - ③無期契約から正規社員…1人当たり30万円(25万円)
- 1年度1事業所当たり15人まで(②は10人まで)。

対象者が母子家庭の母等の場合、1人当たり①10万円、②5万円、③5万円を加算。平成28年3月31日までの間に、派遣労働者を正規雇用労働者として直接雇用した場合、1人当たり30万円を加算(加算額は中小企業・大企業ともに同額)。

助成金を受給するためには、事業所ごとにキャリアアップ管理者を置き、対象労働者についてキャリアアップ計画を作成した上で、管轄労働局長の受給資格の認定を受ける必要があります。

この助成金は有期労働者やアルバイトなどの非正規雇用者を正社員にするための制度を会社が設け、更に実際に対象者が発生したときに受給できるものです。このため、すでに非正規労働者が働いており、今後、正社員にする予定があるような場合は助成金の活用を検討してみましょう。



◆2つの臨時給付金◆ 低所得者・子育て世帯給付金 要件該当すれば併給可能に

消費税率の5%から8%への引上げによる影響を緩和する措置として、平成26年度に設けられた「臨時福祉給付金」と「子育て世帯臨時特例給付金」が平成27年度も引き続き実施されます。

給付額については、臨時福祉給付金が対象者1人につき6千円(平成26年度は1万円)、子育て世帯臨時特例給付金が対象児童1人につき3千円(平成26年度は1万円)となり、平成26年度と比べて減額となっています。

ただし、平成27年度ではどちらの要件にも該当すれば2つの給付金を併せて受給できることとなりました。その場合、2つの給付金を受給する際には、両方の給付金について、それぞれ申請が必要となりますので注意しましょう。

■臨時福祉給付金
支給対象者は、平成27年度分の住民税が課税されていない方が対象となります。

ただし、住民税において課税者の扶養となつている場合や生活保護の受給者である場合などは支給対象者とはなりません。

申請は、基準日(平成27年1月1日)時点で、住民票がある市区町村へ行います。

■子育て世帯臨時特例給付金
支給対象者は、平成27年6月分の児童手当を受給する方が対象となります。

ただし、特例給付(児童手当の所得制限限度額以上の方に、児童1人当たり月額5千円を支給しているもの)を受給する方は支給対象者とはなりません。

申請は、平成27年6月分の児童手当を受給する市区町村へ行います。

※ 各制度の給付金を受け取るための具体的な申請方法や申請受付期間は市区町村ごとによってそれぞれ異なります。

詳細は各市区町村へご確認ください。

9月の税務と労務

<p>――税務――</p> <ul style="list-style-type: none"> ★8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付 納期限…9月10日 ★7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…9月30日 ★1月、4月、7月、10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…9月30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…9月30日 ★1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…9月30日 ★消費税の年税額が400万円超の1月、4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…9月30日 ★消費税の年税額が4,800万円超の6月、7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(5月決算法人は2ヵ月分)(消費税・地方消費税) 申告期限…9月30日 <p>――労務――</p> <ul style="list-style-type: none"> ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…9月30日 	
---	--

企業が成長発展していくためには、何にもまして「人財」の確保・育成が重要です。人財こそ企業の成長発展の原動力であり、「新しい価値の創造」の唯一の担い手だからです。▼好況の時は人財を強く求めますが、逆に不況になると、従業員のリストラを平然と実行する企業も少なくありません。自社の業績が良かったのは、そこに人財が豊富に存在していたからであり、逆に業績が悪くなったのは、人財が少なすぎたからともいえます。不況といって人財を大切

「人財」の確保・育成

にしなければ、一時的な好況はあつたとしても、自社の新しい価値の創造は困難となり、永続的な成長は望めません。だからこそ、人財の確保・育成は、設備投資等とは異なり、好不況にかかわらず重要なことです。▼事実、創業百年を超える老舗企業の多くは、好不況にかかわらず人財の育成に注力しています。長期繁栄の秘訣は、「社員第一主義」を徹底することで、明治、大正、昭和、平成の幾多の荒波を人財によって乗り越えてきたのです。