



西洋朝顔

税務と経営

編集発行人
税理士

村野幸司

事務所 〒639-2113
奈良県葛城市北花内
281番地22

TEL 0745(69)8282

FAX 0745(69)7377

自宅 0745(69)2174

10月

(神無月) OCTOBER

13日・体育の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	.

ワンポイント 電子証明書等特別控除

電子証明書を取得した個人が、平成19年分または20年分の所得税確定申告で電子申告した場合に、最高5千円の税額控除が受けられる制度（いずれかの年分のみに適用）。国税庁のアンケート調査結果によると、電子申告を行った理由の3位に、「電子証明書等特別控除制度ができたから」があげられています。

10月の税務と労務

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月10日
- 国 税 / 特別農業所得者への予定納税基準額等の通知 10月15日
- 国 税 / 8月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 10月31日
- 国 税 / 2月決算法人の中間申告 10月31日
- 国 税 / 11月、2月、5月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合)10月31日
- 地方税 / 個人の道府県民税及び市町村民税の第3期分
納付 市町村の条例で定める日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(7月~9月分)10月31日
- 労 務 / 労災の年金受給者の定期報告
(7月~12月生まれ)10月31日

少子高齢化時代

企業が直面する
労働力人口の減少

少子高齢化時代の真の問題はどのような問題であり、企業はそれにどう対応したらよいのでしょうか。

少子高齢化と言われて久しいですが、それがどれほど経済・社会を変えていくのでしょうか。少子高齢化というだけでは問題の本質が見えず、その裏では「労働力人口の減少」という深刻で本質的な問題があります。

1 少子高齢化で 企業が何が起こるのか

(1) 若年者の低定着率の深刻化
就職してもすぐに辞めてしまつ若者や、最初から就職を希望しない若者が増えています。これは企業にとって大きなロスであり、また、新規採用も厳しくなっております。若年者自身も企業が自分を伸ばしてくれるところかどうかを入社・在職の判断基準として見るようになってきています。

(2) 能力蓄積のない高齢者の在籍による生産性の低下と人件費の負担増
平成十八年四月の高年齢者等雇用安定法改正で、企業は六五歳までの定年の引き上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、のいずれかの措置を講じなければならなくなりました。

そのため、生産性の低い高齢者をなぜ雇用しなければならぬのかという企業と、六〇歳を過ぎてもそれほど問題はなく有能で働ける人達ばかりだと捉える企業の二極化の傾向にあります。

人材を長いスパンで「育てる」という視点があるかどうか分岐点といえるでしょう。

2 少子高齢化で求められる 危急の共通課題

(1) リタイア層を、働く階層ヘシフトする
六〇歳から七〇歳の層や女性の

力をいかに活用していくかは国や企業にとって最も大きな課題となつています。

(2) いま働いている階層の生産性を向上させる

若年層はもとより生産力人口（一五〜六四歳）にある労働者の生産性をいかに高めるか。このためには、特定の優秀な人間に頼るのではなく、「育てる」という視点が求められます。

3 少子高齢化時代の 企業の人材戦略

以上のように、高齢者にせよ若年者にせよ、その活用には「育てる」という視点が必要です。育てるといふ視点に立った「組織づくり、人づくり」のステップは以下の通りとなります。

(1) 企業理念・人材像・組織像の設定

企業理念とは、企業の上つて立つ生き方を示したものであり、何よりも優先されるものです。明確な理念により企業内部の意思統一が図られます。それはまた、企業理念に共鳴する人材を採用することにもつながります。

企業理念の下で、当社の存在意

義や価値、経営姿勢は何か、どんな人を育てたいか、どんな職場チームを作りたいか、などを明確にします。

(2) リーダー教育

少子高齢化時代の企業では、以前の上司が部下になる等の多様な組織が増えてきます。組織の活力を維持・向上させていくためには、リーダーとしての手腕がつかないほど問われることとなります。

そのためのリーダー育成方法としては、

リーダーによる理想の職場像の設定

どんな職場を作りたいのか。それに対して現状はどうか。目標に近づくための解決策は何か。

組織風土を把握する

組織風土のチェックを行い、組織の現状を把握する。

管理者自身のリーダーとしての行動特性を把握する

行動特性把握で、企業が求めるリーダー像がより行動レベルで明確となる。管理者全体の行動特性を把握すれば、それにより企業のリーダーシップの実態が把握できる。

リーダーシップ能力向上目標

の設定

リーダーシップの実態から当該企業・管理者の強みと弱みを把握した上で、それぞれのリーダーのスキルアップ目標・部下育成目標を設定していく。

(3) コミュニケーションの場づくり

少子高齢化時代に、より重要なのは、人材育成における「育てる」という視点であり、この育てる実践でキーワードとなるのは「コミュニケーション」です。

企業は、そのコミュニケーションの場をこれまで以上に、意図的に作り出していかなければなりません。

(4) 若年者教育

理念教育

いま若年層が強く求めているのは、「共感できる企業理念とやりがい」。企業理念という価値観への共鳴こそが、若手社員のやりがいを育てます。

イメージづくり

企業理念と共鳴しつつ、その企業で自分ができるように成長できるのかというイメージづくりをしてみます。自己成長感こそが、若手職員が最も求める基本

価値です。

ブラザー制度

三〜五年程度の先輩がブラザー（教育担当）として、新人の公私にわたる面倒をみます。これは、ブラザー自身を育てる制度にもなります。

(5) 高齢者活用

技術・技能伝承体制の確立

団塊の世代の退職が始まり、これはまた、この世代の持っている技術・技能が失われることを意味します。この技術・技能の伝承を、本気になって取り組むべき時代になったといえます。

また、この技術・技能の伝承には、それ以外に二つの大きな意味があります。一つ目は、技術・技能の伝承が、若手社員にとつて成長の実感や仕事のモチベーションにつながります。二つ目は、「伝承者」としての役割を高齢者が担うことにより、企業における新しい役割が生まれしていることです。

高齢者への多様な就業形態を準備する

技術・技能の伝承こそが高齢社員の役割という一面的な考え方だけでは、現実的ではありません

せん。「伝承すべき技術・技能を持たない高齢者」も多くいるからです。

高齢になるほど、技術・技能だけでなく健康や体力などで個人差が広がります。仕事に対する捉え方も多様になり、企業・高齢者双方にとつて使い勝手の良い就業形態が求められます。

昇進制度の多様化

これまで、昇進といえば「管理職」という昇進制度が主でした。今後は社員の適性や能力に応じて昇進の形態を多様化していくことが求められます。

具体的には「専門職コース」の設定です。

このためには、

イ 長期的な技術・技能習得の教育体制づくり

ロ 管理職の早期退任制度

ハ 定年三〜五年前に定年後の就業形態を選択する

ニ 職種転換教育

高齢者へのメンタルケア

一部の高齢者を除いて、給与面や各種処遇面で低減傾向になることは否めません。メンタル的な面で、ケアする体制がより重要になってきます。

(6) 人事評価制度

高齢者雇用を続けるためには、企業の総人件費を抑えなくてはならず、年功的な給与体系から能力主義給与体系への転換が必須条件といわれています。

しかし、これだけでは良い人事評価制度は作れません。各年代層を育成していくという視点が併せて必要です。このためには、日本において成熟した職能資格制度の能力主義を基盤としながら、成果を均衡させることです。

具体的には、意欲・態度・能力、業績の三本柱で構成し、業績についてはプロセス成果も評価していくこととします。

管理型組織から支援型組織へと意識を転換する。

対話能力を高める（目標・評価面接における評価者と被評価者とのコミュニケーションで、評価者がいかに評価方法を伝え目標を設定していくか）。

この対話の方法を徹底的にトレーニングする必要があります。これこそが組織づくり・人づくりの最重要局面です。

生命保険金を原資とする退職金

Q 当社では、役員を被保険者、当社を保険金受取人とする定期保険契約を締結し、保険事故が発生した場合には、当社の受け取った保険金全額を死亡した役員の遺族に退職金として支払うこととしています。

このたび専務取締役が業務上の事故で死亡しましたので、その遺族に対して受け取った生命保険金をそのまま死亡退職金として支給する予定ですが、過大役員退職金とされることがあるのでしょうか？

A 生命保険金を原資とするものであっても過大役員退職給与に該当するかどうかは実際に支払われた退職給与の額により判断されます。

ご質問のように役員等の不慮の事故に伴う経営上の危険回避や退職金等の原資にするた

めに生命保険契約を締結しているケースはよくあります。この場合、役員等を被保険者とし、法人を保険金受取人とする定期保険に加入したことにより法人の支出する保険料は、原則としてその支払時において給与以外の損金（保険料、福利厚生費など）の額に算入されます。

また、保険事故が起こった場合には、保険金は法人に支払われます（益金算入）が、その法人がその保険金を何に使うかどうかはその法人の任意です。

すなわち、死亡した役員の退職金の原資を何に求めるかは、その法人が決定すべき問題であって生命保険金を受け取ったかどうかは問題ではありませんから、役員退職金の額が不相当に高額である場合には、その高額部分の金額は、たとえ生命保険金が原資であっても損金の額に算入されないこととなります。

長寿医療制度の保険料と社会保険料控除

Q 75歳以上が対象の長寿医療制度の保険料を年金から特別徴収された場合と口座振替により支払った場合で、社会保険料控除の取扱いはどのようになりますか。

A 居住者が各年において、自己又は自己と生計を一にする配偶者その他の親族の負担すべき社会保険料を支払った場合には、その支払った者に社会保険料控除が適用されます。

長寿医療制度では、原則、保険料は年金から特別徴収により徴収されているので、その年金の受給者が社会保険料控除の適用を受けます。一方、本年10月以降の保険料からは、市区町村等への一定の手続きを行えば、被保険者の世帯主又は配偶者が口座振替により保険料を支払うことが選択できることとされています。この場合は、口座振替によりその保険料を支払った世帯主又は配偶者に社会保険料控除が適用されます。

印紙税の還付請求権の消滅時効

問 印紙税の還付請求期限はいつまでですか。

るものであれば印紙を貼り付けた日です。

答

国税に係る過誤納金の国に対する請求権は、その請求することができる日から五年を経過することにより消滅することになっており、印紙税に関しても同様です。

したがって、還付についての確認申請書及び過誤納の事実を証するために必要な文書その他の物件をすべて備えて納税地の所轄税務署長に提出及び提示したときを基準として、印紙を貼り付けた日から五年を経過しているかどうかにより判断します。

は、例えば、「印紙納付の方法によ

り判断します。