

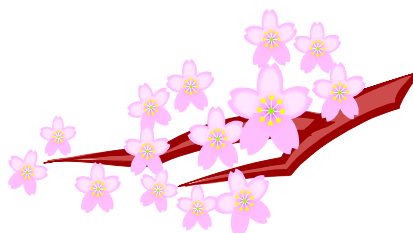
Insight Review

～ 世の中の確かな情報を鋭い視点でお届けします ～

いよいよ新年度のスタートです

つい先日、お正月を迎えたと思っていたら、もうすでに4月。桜もすでに満開で春は真っ盛りという季節となりました。毎年正月に「今年1年は」と目標をたて新しいことに取組みをはじめても、なかなか継続できず終わってしまうことが多いと思います。そういう方は、是非この新年度というひとつの節目を生かし、新たな気持ちでチャレンジしてみるのはいかがでしょうか？

人事コンサルティング会社の「リンクアンドモチベーション社」においては、社員のモチベーション維持のために、年4回の「正月」が設けられているそうです。人間3ヶ月もたつと大抵の人が挫折してします。そこで人為的に正月を設定、3ヶ月を1年とみなし、その3ヶ月ごとに忘年会を開き、全社で4日間の連休をとり、人事評価もして、定期賞与を支給しているとのこと。もちろん、オフィスのレイアウト変更や席替えも実施し、新たな気持ちで何度でもスタートがきれる環境づくりを推進しているそうです。



CONTENTS

いよいよ新年度のスタートです	… P.1
労働契約の基本ルールが明文化	… P.1
通達定期保険に関する 通達の改正	… P.4
会計参与 新規就任が増加	… P.4
平成20年の地価公示発表! 全国平均は2年連続のアップ	… P.5
ワンポイント<退職金目的の 保険契約の解約の注意点>	… P.5
苦情社会がやってきた	… P.6
「基礎から学ぶ投資信託」	… P.7
4月度の税務スケジュール	… P.7
今月の名言録	… P.8
無料相談会実施中!	… P.8

労働契約の基本ルールが明文化

就業形態が多様化し、労働者の労働条件が個別に決定・変更されるようになり、個別労働紛争が増えています。

このような中で、昨年12月に労働契約法が制定され、本年3月1日より施行されました。

労働基準法は、行政が事業者を取り締まるための根拠となる法律であるのに対し、労働契約法は、罰則や行政の監督・指導はありませんが、個々の労働者と会社との紛争予防に対応することを基本的な考え方としており、個別労働紛争に至ったときの紛争解決制度の判断の根拠となることを狙いとしているようです。

この法律に基づく新しい労働契約のルールは次のとおりです。

1. 労働契約法における労働者とは

使用者の指揮・命令にもとに働き、その報酬として賃金を受けている場合には、「労働者」として労働契約法の対象になります。

<注意>

「請負」や「委任」という形式をとっていても、実態として、使用者の指揮・命令のもとに働き、その報酬として賃金を受けていれば「労働者」になります

2. 基本ルール

労働契約の締結や変更にあたっては、労使の対等の立場における合意によるのが原則です。

労働者と使用者は、労働契約の締結や変更にあたっては、均衡を考慮することが重要です。

労働者と使用者は、労働契約の締結や変更にあたっては、仕事と生活の調和に配慮することが重要です。

労働者と使用者は、信義に従い誠実に行動しなければならず、権利を濫用してはなりません。

使用者は、労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにしましょう。

労働者と使用者は、労働契約の内容について、できる限り書面で確認しましょう。

使用者は、労働者の生命や身体などの安全が確保されるように配慮しましょう。



3. 労働契約を結ぶ場合には

労働者と使用者が、「労働すること」「賃金を支払うこと」について合意すれば、労働契約は成立します。

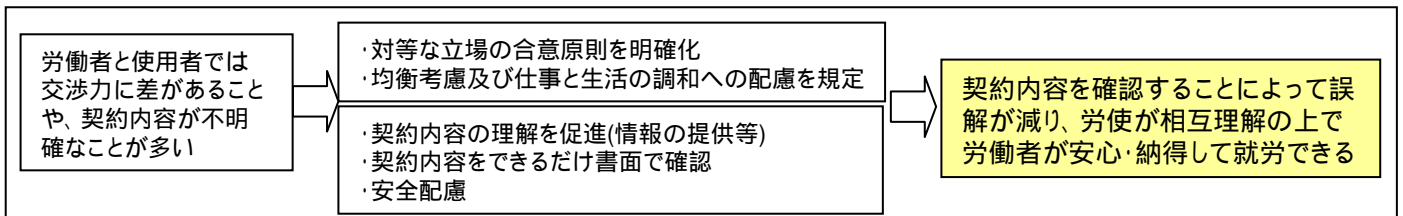


労働契約は労働者と事業主が対等の立場で締結しなければなりません。
労働契約の内容は、労働者が理解できるように書面で確認しなければなりません。

〔就業規則がある場合〕

- ・労働者と使用者が労働契約を結ぶ場合に、使用者が、合理的な内容の就業規則を労働者に周知させていた(労働者がいつも見られる状態にしていた)場合には、就業規則で定める労働条件が、労働者の労働条件になります。
- ・労働者と使用者が、就業規則とは違う内容の労働条件を個別に合意していた場合には、その合意していた内容が、労働者の労働条件になります。
- ・労働者と使用者が個別に合意していた労働条件が、就業規則を下回っている場合には、労働者の労働条件は、就業規則の内容まで引き上げります。
- ・法令や労働協約に反する就業規則は、労働者の労働条件にはなりません。

あとでトラブルにならないよう契約内容(ルール)をハッキリさせることが大切です



4. 労働契約を変える場合には

労働者と使用者が合意すれば、労働契約を変更できます。



変更の際には**労働者の合意**が必要です。
例えば、労働者の合意なく、一方的に就業規則を変更して給料を下げることはできません。

「うちはこのやり方だから」では裁判所などに持ち込まれると損害賠償等の責任をとらされかねません。

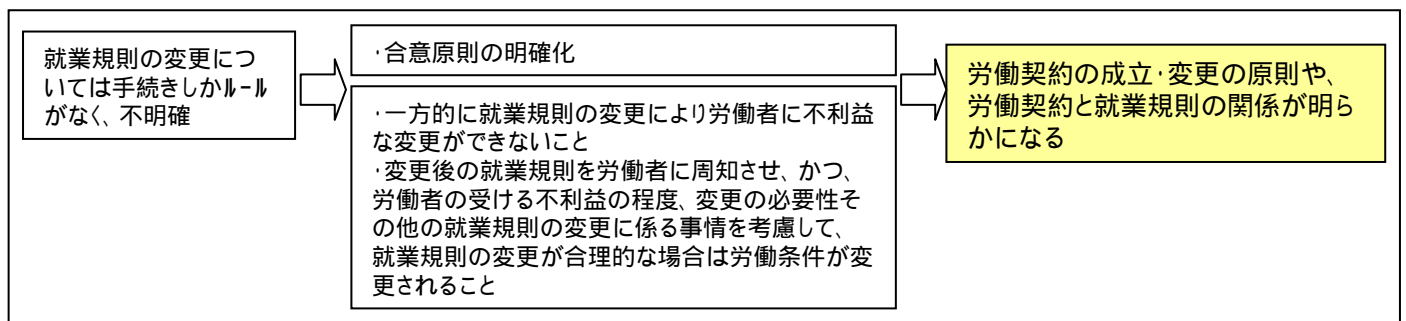
〔就業規則がある場合〕

- ・使用者が一方的に就業規則を変更しても、労働者の不利益に労働条件を変更することはできません。
- ・使用者が、就業規則の変更によって労働条件を変更する場合には、次のことが必要です。

その変更が、以下の事情などに照らして合理的であること

- a.労働者の受ける不利益の程度
- b.労働条件変更の必要性
- c.変更後の就業規則の内容の相当性
- d.労働組合等との交渉の状況

労働者に変更後の就業規則を周知させること



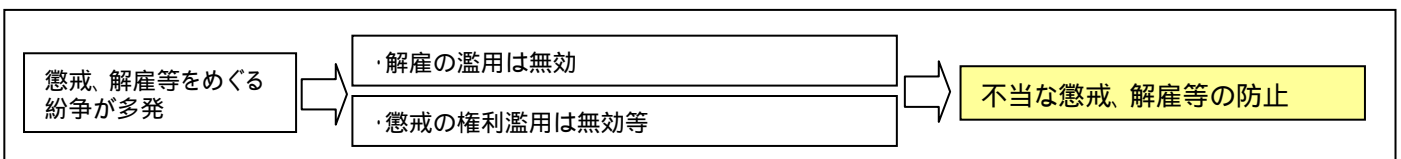
5. 労働契約を終了する場合などには

- ・権利濫用と認められる出向命令は、無効となります。
業務上の必要がない出向や、出向させる労働者の選任が不適切な場合には、出向は無効となります。
例えば、いやがらせ目的や労働者を辞めさせる目的の出向は無効となります。
- ・権利濫用と認められる懲戒は、無効となります。
懲戒が権利濫用に当たるかどうかは、懲戒の原因となる労働者の行為の性質や態様などの事情を総合的に考慮して判断されます。
- ・客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇は、権利を濫用したものとして無効となります。

解雇には解雇するだけの理由が必要です。行き過ぎた懲戒処分は無効とされ、理由もなくただ辞めてもらいたいからといった理由だけの解雇も無効とされます。



就業規則などに懲戒について定めがないと懲戒処分をすることはできません。
30日前に解雇予告をしたり、解雇予告手当を支払って解雇した場合でも、解雇が有効であるといえません。



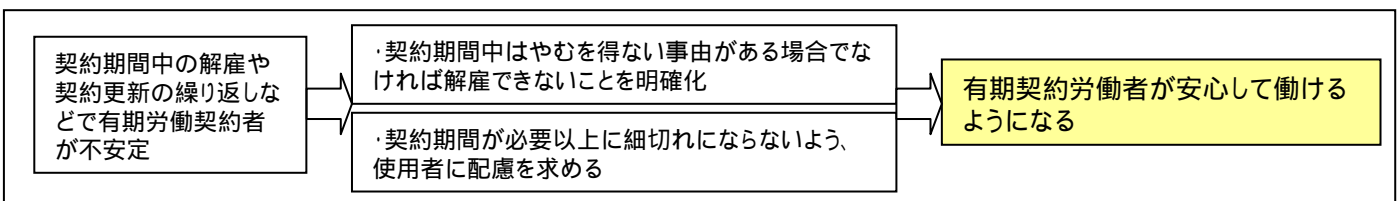
6. 有期労働契約を結ぶ場合には

- ・使用者は、やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間が満了するまで、労働者を解雇することができません。
- ・使用者は、有期労働契約によって労働者を雇い入れる目的に照らして、契約期間を必要以上に細切れにしないよう配慮しなければなりません。



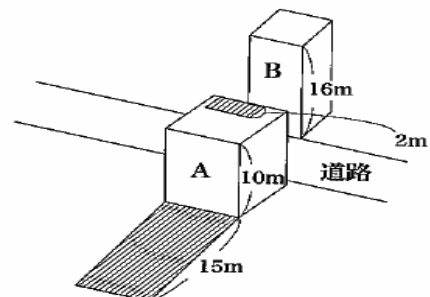
労働契約期間中に一定の事由により解雇することができる旨を労働者及び使用者が合意していたとしても、「やむを得ない事由」があると認められるものではなく、実際に行われた解雇について「やむを得ない事由」があるかどうかを判断することになります。

一方的な契約解除は損害賠償の対象となることがあります。



頭の体操

右図のように、道路をはさんでA、B 2つの建物が平行に建っています。
A、Bの建物の高さはそれぞれ10m、16mです。
いま、Aの建物の影が15mで、Aの建物の屋上にはBの建物の影が2mうつっています。
このとき、道路の幅は何mでしょう。



(浜学園「小6算数 演習教材」より)



逓増定期保険に関する通達の改正

本誌No. 30でもご案内済み

国税庁が「法人が支払う長期平準定期保険等の保険料の取扱いについて」(法令解釈通達)の一部を改正したことが正式に発表されました。その改正内容は、中小企業が節税、決算対策、役員退職金などの費用調達等に利用している「逓増定期保険」の取扱いについて、2月28日以後の契約から変更するというものです。

逓増定期保険は、一定額の保険料で受け取る保険金が年々「逓増(時間の経過と共に、増加していくこと)」するタイプの保険商品です。経営者に万が一の事があった場合の事業継続資金、役員退職金などの費用の調達に利用されるほか、一定の場合に支払った保険料の全額が当期の損金に算入できるため、効果の高い節税策としても利用されていました。

今回、通達が改正されたのは、「一定の場合に支払った保険料の全額が当期の損金に算入できる」という部分です。

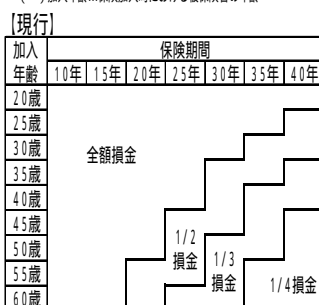
具体的には、支払い手数料の全額を損金算入できる条件が、現行の「保険満了時の年齢が60歳以下、または保険加入時の年齢に保険期間の2倍に相当する数を加えた数が90以下の場合」から、「保険満了時の年齢が45歳以下の場合」となります。

逓増定期保険の一般的な保険期間は20年から40年ですから、20代前半で保険に加入していなければ、逓増定期保険における「支払った保険料全額を損金算入」の恩恵を得られない計算になります。このことにより、逓増定期保険の節税メリットは大幅に低下したといっても良いでしょう。

なお、保険満了時の年齢が45歳を超える場合には、満了時の年齢等の状況により、保険期間の60%に相当する期間分の支払い保険料のうち、2分の1から4分の3の額を資産計上することになります。

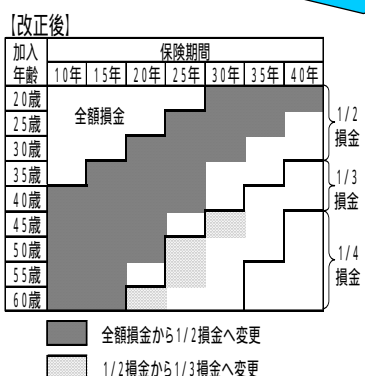
しかし、これで逓増定期保険の節税メリットが全く無くなったわけではありません。保険満了時の年齢が45歳を超えていても、保険満了時の年齢が70歳以下など一定の場合には支払い保険料の2分の1を当期の損金に算入することができます。従って、今回の通達改正により直ちに逓増定期保険が節税商品でなくなるということでもないでしょう。

代表的な加入年齢()・保険期間における損金割合
()加入年齢...保険加入時における被保険者の年齢



詳細ルール

全額損金	下記 - 以外
1/2 損金	保険期間満了時における被保険者年齢 > 60歳 かつ 加入年齢 + 保険期間の2倍に相当する数 > 90 (但し、下記 以外)
1/3 損金	保険期間満了時における被保険者年齢 > 70歳 かつ 加入年齢 + 保険期間の2倍に相当する数 > 105 (但し、下記 以外)
1/4 損金	保険期間満了時における被保険者年齢 > 80歳 かつ 加入年齢 + 保険期間の2倍に相当する数 > 120



全額損金	下記 - 以外
1/2 損金	保険期間満了時における被保険者年齢 > 45歳 (但し、下記 以外)
1/3 損金	保険期間満了時における被保険者年齢 > 70歳 かつ 加入年齢 + 保険期間の2倍に相当する数 > 95 (但し、下記 以外)
1/4 損金	保険期間満了時における被保険者年齢 > 80歳 かつ 加入年齢 + 保険期間の2倍に相当する数 > 120

会計参与 新規就任が増加

会計人が会計参与に就任する数が増えています。税理士・公認会計士が会計参与に就任する場合、日本税理士会連合会や日本公認会計士協会から身分証明書の発行を受ける必要がありますが、現在の発行数は日税連が959件(2月20日時点)、会計士会が197件(1月31日時点)。合計1156件となっています。

この数字には、税理士法人の就任件数は含まれていないため、実際はその2倍～3倍に達すると思われます。

ところで、こうした金融機関の積極的な動きの基になったのは、実は各団体の取組みが影響しているとのことです。その先陣が、愛媛県法人会連合会と四国税理士会愛媛県支部連絡協議会の「法人会・税理士会コラボレーションローン」。

次いで、福島県法人会連合会と東北税理士会福島支部連合会がタッグを組み、地元金融機関の協力によって設立した「パートナーローン」があります。

さらに、山口県内でも昨年末に「ハイブリッド・ビジネスローン」がスタートし、こうした動きは、さらに各地で展開されつつあり、愛知県などにおいても、制度融資における貸出金利を優遇する措置がとられており、この結果として、会計参与の就任数が増加しているようです。



平成20年の地価公示発表！ 全国平均は2年連続のアップ

3月24日、国土交通省が平成20年地価公示を発表しました。それによると、今年1月1日時点の公示地価は全国平均で住宅地が1.3%上昇(前年0.1%上昇)、商業地も3.8%上昇(同2.3%上昇)し、2年連続の上昇となりました。

地価の上昇を牽引する東京、大阪、名古屋の三大都市圏は引き続き好調で、住宅地が4.3%上昇(同2.8%上昇)、商業地が10.4%上昇(同8.9%上昇)と、景気回復とマンション・オフィス需要等を背景として上昇幅が拡大しています。特に東京都では住宅地9.1%上昇(同8.0%上昇)、商業地15.8%上昇(同13.9%上昇)と上昇率が群を抜いて高くなっています。

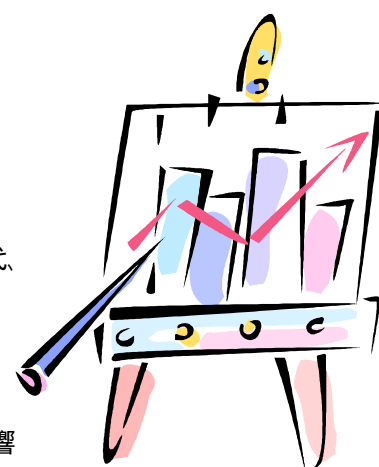
一方、地方圏を見ると、依然として下落を示す「」マークがまだ大半を占めており、地方圏全体で住宅地が1.8%下落(同2.7%下落)、宅地も1.4%下落(同2.8%下落)と16年連続の下落となりました。しかし、地方ブロックの中核都市や地方中心都市に上昇地点が増加。その他の地点でも下落幅が減少しているところが目立ってきており、地方圏全体の下落幅は縮小傾向にあります。

このように、三大都市圏の上昇幅拡大と地方圏の下落幅縮小を背景として地価が上昇しているわけですが、必ずしもこの傾向が今後も続くというわけではなさそうです。

地価公示と同日に公表された国土交通省の「主要都市の高度利用地地価動向報告～地価LOOKレポート～」によると、このところ三大都市圏でも周辺地を中心に、地価の上昇傾向がやや鈍化しているところが増えてきているようです。

また、東証市場に上場する不動産投資信託を対象とした株価指数である「東証REIT指数」は、昨年5月の2600円代をピークに大幅な減少傾向を示しており、昨年12月現在で2000円代、今年3月時点では1400円台まで落ち込んでいます。この「東証REIT指数」には、都市圏におけるマンションやオフィスの需要動向が少なからず反映されています。

各種統計においても景気の足踏み状態が示されている中、今後の地価動向には不透明な部分も多く、国土交通省も「景気・金利動向、需給バランスの動向、内外投資家の動向の影響などに留意すべきである」としています。



One Point

退職金目的の保険契約の解約の注意点

社員への退職金原資にする目的で加入していた生命保険を解約して、会社の運転資金に回すケースは少なくありません。このとき、全契約を一度に解約するならば税務上それほど問題になりませんが、保険金を減額して現金を捻出する場合には注意が必要です。

保険金額の減額は、「保険契約の一部解約」と考えられており、減額した部分にかかる保険積立金は返戻金として戻ってきます。このとき、保険積立金の取り崩し分と返戻金との差額は、雑損失として計上することになります。ここで気になるのが、保険金積立金の取崩し額はいくらにすればよいかという点です。

基本的には「 $\text{保険積立金} \times \text{減額部分保険金額} \div \text{減額前保険金額}$ 」で計算します。



たとえば、社長を被保険者、死亡保険金・満期保険金の受取人を会社とする養老保険で、当初の保険金4千万円を3千万円に減額するとします。減額時の保険積立金は1千万円、減額にともなう返戻金は200万円とした場合、取崩し額は250万円(1千万円×1千万円÷4千万円)となります。

したがって、この会社における保険金減額にともなう処理は、保険積立金250万円を取り崩すと同時に、減額による返戻金200万円との差額50万円を雑損失として計上することになります。

資金繰りの関係で、「少しでも現金がほしい」という会社の間で、生命保険に着目したこうした手法への関心が高まっています。しかし、経理処理がいかげんになっているケースも多いため、税務当局も保険金の減額処理についてはチェック態勢を強めています。

苦情社会がやってきた

クレマーとは

「クレームは宝の山」という言葉があります。クレームの現場は人間の生の姿がむき出しになるところではありますが、真剣勝負での対応を経ることで、様々な教訓が「宝」として得られるのも真実ではないでしょうか？しかし、日本も個人の主張が強いアメリカ型社会になりつつあり、ひとつ間違えば誰もが苦情やクレームを受ける立場になってしまうことも珍しくありません。また、大きく常識を逸脱し、度を超えて意見する人も目立ってきています。「クレマー」といわれるそういった人たちの共通点は次のようにまとめられるようです。

- ・通常では苦情といえないようなものを、大げさに取り上げる。
- ・苦情の連続性を持つ(一事象の流れの中で複数の苦情を取り上げる)
- ・過去の苦情被害を持ち出し、自分を優位に置く。
- ・相手とのやりとりをいわば「苦情ゲーム」化し、愉しむところがある。
- ・恐喝には至らないが、対応が困るように脅しを仕向けてくる。
- ・訴えが一カ所ではなく、関連先全体に苦情として申し入れをしてくる。
- ・現場で話をすれば解決できるようなことを、本部や関連各所に申し入れる。
- ・こちらの社長名を出したり、知人の存在を誇示し圧力をかける。
- ・一度は気持ちよく解決しても解決していない。次にこない保証は全くない。
- ・外部の人も多くがクレマーと認めている。
- ・家族も知っている。
- ・相手が困るのを面白がる「愉快犯型」と、結果として金品を求める「要求型」がある。

クレマーへの基本的対応

それでは、クレマーと呼ばれる人たちへの対応はどうしたらよいのでしょうか？基本的な対応法をあげてみます。

- 1、非があれば、真摯な態度で対応する。
- 2、お客様の申し出は、感情を抑えて素直に聞く。
- 3、正確にメモをとる。
- 4、説明は、慌てず冷静に考えてする。
- 5、現場を確認する。
- 6、対応は迅速にする。
- 7、一般の苦情客を、クレマーに仕立てない。
- 8、苦情対応は平等に。



誠意ある対応とは何か

よく言われる言葉に「誠意を見せろ」というのがあります。そんな場合は、どういう答えをしても「それだけか」という言葉が返ってきます。そんなときは、遠慮なく「誠意の見せ方」を、逆にお客様にお尋ねしましょう。自分からは「何々をする」などと絶対に言わないことです。

ひとつの苦情の裏には苦情にならない苦情がたくさんあり、顧客は意を決して問題提起してくれているのです。「グッドマンの法則」によれば1人の苦情を言う人の背後には、26人の同じ苦情を持つ人がいるそうです。

残念ながら、苦情対応の技法は失敗して初めて身につくようです。ですから、苦情が発生したら力まず、肩の力を抜いて望むことで理性が働き相手の言葉もよく理解できるようになります。また、いつかは対応が成功したように感じて、数日、数ヶ月たつと対応の細かな失敗に気づくものです。

この気づきこそが、成長のあかしです。これは人間同士の付き合いが基本の社会において、あなた自身の大きな財産となります。苦情対応の多さや大きさは競うものではありませんが、その事実を消すことのできない「負の勲章」なのです。でも、せっかくいただいた勲章ですから、正しく記憶して生かして使うことが大切かもしれませんね。

(「となりのクレマー」関根眞一著 中公新書)より

「基礎から学ぶ投資信託」～ シャープ・レシオとは

最良のファンドを厳選する際に欠かせないのが、「リターンとリスク」のバランスを点検することです。この場合によく用いられるのが「シャープ・レシオ」と呼ばれる指数で、数値が大きいほど信頼性が高いとされます。投資信託を選ぶにあたって重要な点は、投資家にとって、ファンドのリターンは単純に大きければ良いと言うものではない事です。なぜなら、リターンがあまりに大きいときには、ファンドマネージャーが極めてリスクの高い投資を行っている可能性が潜んでいるからです。

$$\text{シャープ・レシオ} = \frac{\text{超過収益(ポートフォリオの過去の運用実績 - 無リスク資産の利回り)}}{\text{ポートフォリオのリスク}}$$

シャープ・レシオによる投資効率の測定

右の図の例で言えば、リターン15%・リスク5%のAファンドと、リターン15%・リスク10% Bファンドとでは、どちらが効率的に運用できているかを、数値を使って考えます。

(無リスク資産の利回りは3%を想定)

どちらが効率的か？それはシャープ・レシオを計算してみると、簡単に判明します。

それぞれのシャープレシオを計算すると

$$\text{ファンドA : } (15 - 3) \div 5 = 2.4$$

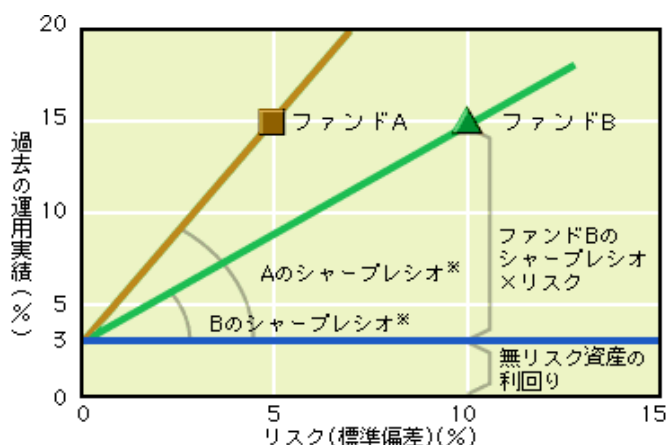
$$\text{ファンドB : } (15 - 3) \div 10 = 1.2$$

シャープレシオは、右のグラフで、無リスク資産の利回りを始点として、それぞれのファンドを通る直線の傾きとして表わされます。

ファンドA、B両者とも同じ運用実績ですが、Aの方がリスクが小さく、シャープ・レシオから見ると、Aの運用実績の方が優れているといえます。

<具体例> ファンドA・Bの過去の運用実績とリスク

	過去の運用実績	リスク(標準偏差)
ファンドA	15%	5%
ファンドB	15%	10%



4月度の税務スケジュール

内 容	期 限
3月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付	納 期 限 4月10日(木)
2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 4月30日(水)
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 4月30日(水)
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 4月30日(水)
8月決算法人の中間申告(半期分) 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30日(水)
消費税の年税額が400万円超の5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 4月30日(水)
消費税の年税額が4,800万円超の1月、2月決算法人を除く法人の 1月ごとの中間申告 消費税・地方消費税 (12月決算法人は2ヶ月分)	申告期限 4月30日(水)
軽自動車税の納付	納 期 限 4月中で市町村の条例で定める日
固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付	納 期 限 4月中で市町村の条例で定める日

今月の名言録

集団を幸福へ導く



リーダーとしての適格性を問うた場合、能力があり、人を統率する力もあり、人間性も素晴らしい、リーダーとして打ってつけだという方もおられることでしょう。

そのような方に理解していただきたい、重要なことがあります。リーダーとしての才を、なぜ天があなたに与えてくれたのか、ということです。あなたでなければならぬ、という必然性はないわけです。誰か他の人であってもいいわけです。

私は、才能というものは、集団を幸福へ導くため、天が人間の世界に一定の割合で与えてくれた資質だと思っています。そのため、たまたま才能を授かった者は、それを世のため、社会のため、集団のために使うべきであって、自分のために使ってはならないと考えています。

言い換えれば、才能を持って生まれた人間は、天が与えてくれたリーダーとしての役割をまず果たさなければならないはずです。才能を誇り、傲慢に振舞うリーダーであってはならないはずです。

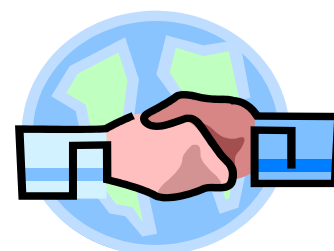
天賦の才を私物化してはなりません。謙虚で、自らの才を集団のために行使するリーダーであるべきです。

(「心を高める、経営を伸ばす」稲盛和夫著 PHP研究所)

無料相談会実施中!

現在、皆様のまわりで下記のような事項で何かとお困りの方がお見えでしたら、お気軽にご相談ください。

随時、無料相談会を開催しております。なお、完全予約制となっておりますので、必ずご連絡頂きますようよろしくお願い致します。



- ・新規にご開業される方、された方(開業支援、税務相談、社会保険相談など)
- ・現在の顧問先に不満をお持ちの方(税務相談、経営相談、経営診断、事業計画など)
- ・相続でお困りの方(今後、発生することが予測されるが具体的にどうしたらよいかわからない方など)
- ・不動産の有効活用でお悩みの方 など

事務所のご案内

名古屋市中区金山一丁目4番4号第9タツミビル9階

TEL: 052 - 331 - 0135

052 - 331 - 0145

FAX: 052 - 331 - 0167

<http://www.asaoka-kaikei.com>

本誌の内容で何かご質問などがございましたら、下記の担当までお問い合わせください。

税理士・行政書士
不動産鑑定士
社会保険労務士

浅岡 和彦
佐々木 勝己
近藤 裕美

