



暑中お見舞い
申し上げます

ハンズ通信

編集発行

(株)ハンズホールディングス

〒860-0811

熊本県熊本市本荘6丁目8-7

TEL. 096 (375) 4340

FAX. 096 (375) 4341

◆ 8月の税務と労務

- 国 税 / 7月分源泉所得税の納付 8月10日
- 国 税 / 6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 8月31日
- 国 税 / 12月決算法人の中間申告 8月31日
- 国 税 / 9月、12月、3月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 8月31日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告 8月31日
- 地方税 / 個人事業税第1期分の納付
都道府県の条例で定める日
- 地方税 / 個人住民税第2期分の納付
市町村の条例で定める日

8月

(葉月) AUGUST

11日・山の日

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

山の日 本年から8月11日が、「山に親しむ機会を得て、山の恩恵に感謝する」日として国民の祝日「山の日」になり、これにより、祝日の年間日数は16日となりました。山の日の祝日化への動きは国際山岳年である平成14年頃から始まり、平成26年5月に議員立法により山の日を祝日とする法案が成立しました。



私は独自の味を売りにしている飲食店を経営していますが、お陰様で業績が順調なことから、もう一店舗お店を展開しようと考えています。出店に際しての注意点についてアドバイスをお願いします。

現在経営している店の業績が良くても、一店舗で稼ぐ収益には限界があります。経営のリスクを分散し、長期的に収益を上げていくためには、多店舗展開を図る方法も必要です。

多店舗展開では、資金・立地・

人材・ノウハウなど、現在の経営資源をどのように拡大・変化させていくのか競合企業などの外部環境を見極めたうえで具体的な計画を作成し、項目ごとに対応していく必要があります。ここでは、資金・立地・人材・ノウハウの切り口で多店舗展開という成長戦略に関する留意点を考えてみましょう。

〔資金〕

二店舗目以降を出店する場合、設備投資などの資金調達が不十分のまま無理に出店すると、資金繰りが厳しくなりますので、ある程度の自己資金が必要です。少なくとも総資金の二五％は自己資金にすることが大切です。このためには、原料の仕入れをどこからするのか、必要額はその位か、店舗は賃貸か購入か、その場合の月の返済額は、人件費ほどの程度の額を予定するのか。水道光熱費、借入金返済額、利益等を考慮して必要売上額を算定することも必要です。融資を受ける場合も、政府系金融機関（日本政策金融公庫）や商工会議所の経営指導付きの

経営改善資金などの利用をお勧めします。

このような場合、中小企業投資促進税制などの中小企業施策を活用することで、減税を可能とし効果的に事業展開が行えます。

〔立地〕

出店場所に関しても、いくつかのポイントを押さえておきましょう。現在の店の商圈調査や出店予定の地域における競合状況や顧客の特性を調査して、慎重に出店場所を選定する必要があります。

既存店舗との距離に関する留意点を次に示します。

○既存店舗に近い場合

既存店舗に近い場合には、商圈が重なり店舗同士で顧客の共食い現象が起きる場合があります。

商圈調査により商圈エリアを明確化させ、どのような立地戦略を取るのか検討しましょう。

距離が近い場合のメリットとしては、複数店舗で従業員のシフトが組めることや、経営者が管理しやすいこと、既存店舗の

評判を活用できること（シナジイ効果）等が考えられます。

○既存店舗と離れている場合
既存店舗と離れている場合には、店舗同士の顧客の共食い現象は起こりませんが、店舗間での仕入れの非効率化、店舗スタッフの固定化などオペレーションの非効率化につながります。また、既存の店舗の評判なども活用することができず、一から顧客開拓をする必要があります。

新規の店の立地を決めるには、次のような点を考慮する必要があります。

- ① 商圈内の人口が多く、将来も人口増加が見込める地域
 - ② 自店がターゲットと考える顧客が商圈内に多い
 - ③ 商圈内に購買力のある若者等が多い
 - ④ 近くに大きな駅やバスターミナル、車の通りが多い道路などがあり、人が集積しやすい
 - ⑤ 出店地の前の道路の人通りが多い
 - ⑥ 競合となる店が少ない
- また、ご質問のケースである飲食店に来る顧客からとらえる

と、商圏の範囲はそれほど大きくはありません。

一般的に飲食店の場合、気軽に来られるのは徒歩で五〜十分程度のところで、駐車場を完備して車で五〜十分程度のエリアです。これ以上の距離からは、他の店との相当の差別化が必要となります。

そして商圏を把握したら、そこに集中的にビラを配布したり、広告宣伝を行うことなどを検討しましょう。

〔人材〕

新しい店舗では、店長やスタッフが必要です。

店長は、既存店での経験が豊か、人を管理する能力があるか、身内の者か、他人なのか、オーナーの信頼性があるか、などを考慮して選別する必要があります。

店舗スタッフは既存店での経験がある人か、新規に採用した人かで育成する方法が違ってきます。

まずは意欲があるスタッフであるか、仕事をあきらめずに積極的に挑戦する人かどうかが大

切です。

新規の人の場合は、その人に合わせてまず定型業務を任せて、これをこなせるようになったら、少しずつ裁量の幅(厨房経験等)を広げるようにして人材の育成を図ります。

〔ノウハウ〕

既存店のスタッフの育成方法や飲食物の作り方などのノウハウをできるだけマニュアル化しておけば、新規の店で活用することができ、一定レベルの調理技術や接客力を保つことが可能です。もちろん、既存店での実習を合わせて実施することも大事です。

★店長が管理監督者に当たるか
多店舗展開する比較的小規模な飲食業の店舗では、店長等の少数の正社員と多数のアルバイト・パート等により運営されている実態がみられますが、これらの店舗の店長等については、十分な権限、相応の待遇等が与えられていないにもかかわらず、労働基準法に規定する「管理監督者」として取り扱われるなど不適切な事案もあるようです。

会社では店長を管理者と位置付けていても、「管理監督者」に当たらないと判断された場合には、残業手当を支払わなければいけません。

管理監督者に該当するか否かについては、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者であつて、労働時間、休憩及び休日に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にあるかを、職務内容、責任等を踏まえ、総合的に判断します。

厚生労働省では、管理監督者に該当するかどうかの判断基準を示していますので、一部を紹介します。なお、これらの否定要素に当たらない場合でも、直ちに管理監督者として認められるわけではないとしています。

◎判断要素

【採用・解雇】

アルバイト・パート等の採用に関する責任と権限が実質的にない。また、解雇に関する事項が職務内容に含まれておらず、

実質的にもこれに関与しない場合。

【人事考課】

部下の人事考課(昇給、昇格、賞与等を決定するための業務遂行能力等の評価)に関する事項が職務内容に含まれておらず、実質的にもこれに関与しない場合。

【労働時間の管理】

店舗での勤務割表の作成又は所定時間外労働の命令を行う責任と権限が実質的にない場合。

【遅刻、早退等の取扱い】

遅刻、早退等による減給の制裁、人事考課での負の評価など不利益な取扱いがされる場合(ただし、管理監督者であっても一定の場合には管理監督者性を否定する要素とはならない)。

【労働時間に関する裁量】

営業時間中は店舗に常駐しなければならぬ、あるいはアルバイト・パート等の人員が不足する場合にそれらの者の業務に自ら従事しなければならぬなど、長時間労働を余儀なくされている場合のように、実際には労働時間に関する裁量がほとんどないと認められる場合。

平成二十八年年度税制改正で創設された 法人関係の減税措置

Q & A

平成二十八年年度税制改正により、法人関係の減税措置として新たに設けられた制度があります。

今回は、創設された制度のポイントをQ & A方式で整理してみます。

I 機械及び装置の固定資産税の特例措置の創設

(制度創設の趣旨)

Q₁ 中小企業等が新しい機械及び装置を取得した場合、固定資産税の優遇措置が受けられる制度が創設されたようですが、創設理由を教えてください。

A₁ 固定資産税を国際比較すると、海外では機械装置の償却資産に課税している国は少なく、課税している国の中でも、廃止する動きが出ています。また、企業としては設備投資コストの上乗せとなり、国内投資の阻害要因の一つとなっていることに

加え、赤字法人も課税対象とされている固定資産税を軽減することで、赤字比率の高い中小企業に大きな効果をもたらすことが期待されます。

そこで、中小企業による設備投資の促進を図るため、固定資産税で初めて設備投資減税が設けられました。

(制度の内容)

Q₂ 固定資産税の特例措置の内容を具体的に説明して下さい。

A₂ 制度の内容は、次のとおりです。

(1) 概要

中小企業者等が、本年五月に成立した中小企業等経営強化法に規定する認定経営力向上計画に記載された経営力向上設備のうち、一定の機械及び装置を新たに取得した場合、機械等の固定資産税の課税標準を最初の三年間二分の一(半額)とする時限的な特例措置が講じられました。

※ なお、固定資産税は市町村財政を支える安定した基幹税であることに鑑み、償却資産に対する固定資産税の制度は堅持されています。

(2) 対象者

次の要件を満たす中小企業者等が特例措置の対象となります。

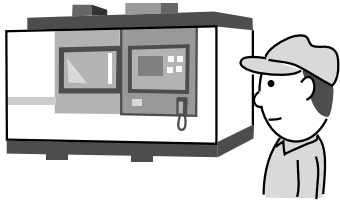
① 資本金の額又は出資金の額が一億円以下の法人

② 資本若しくは出資を有しない法人の場合、常時使用する従業員の数が一千人以下の法人

③ 常時使用する従業員の数が一千人以下の個人

④ 対象機械・装置

認定経営力向上計画に基づき取得する新規の機械及び装置で、



次の①から③までのいずれにも該当するもの(新品)

① 販売開始から一〇年以内のもの

② 旧モデル比で生産性(単位時間当たりの生産量、精度、エネルギー効率等)が、年平均一%以上向上するもの

③ 一台又は一基の取得価格が一六〇万円以上のもの

(適用時期)

Q₃ 適用時期は、いつからとなりますか。

A₃ 中小企業等経営強化法の施行日から平成三十一年三月三十一日までに取得したものについて適用されます(図表1参照)。

II 企業版ふるさと納税の創設

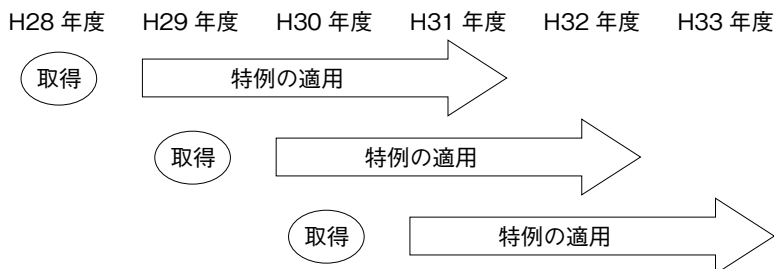
(制度創設の趣旨)

Q₄ 企業版ふるさと納税制度の創設の趣旨を教えてください。

A₄ 日本は世界に先駆けて「人口減少・超高齢化社会」を迎えており、「人口減少が地域経済の縮小を呼び、地域経済の縮小が人口減少を加速させる」という悪循環の連鎖に陥ることが懸念されています。

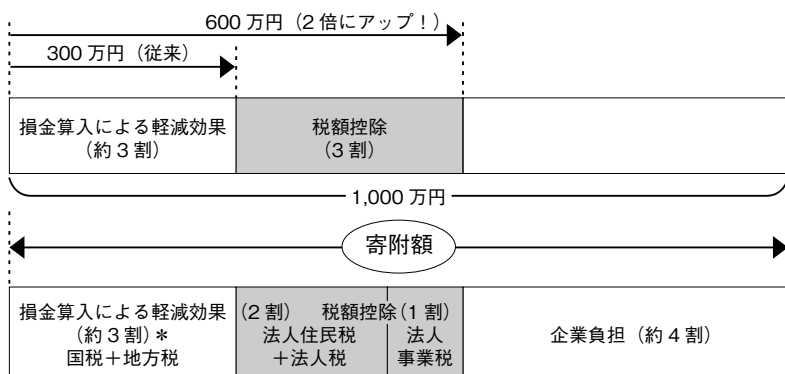
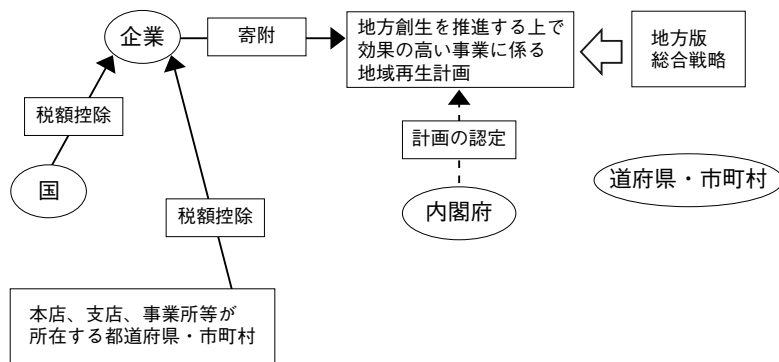
そのため、地域経済の活性化

図表1 固定資産税の特例措置の適用イメージ



(※例) 平成28年に新たに取得した設備は、平成29年1月1日時点に所有する資産として申告され、平成29、30、31年度の3年間固定資産税が軽減されることになります。

図表2 企業版ふるさと納税制度のイメージ



*企業が地方公共団体に寄附する場合は、その全額が損金に算入されるため、寄附額の約3割(法人実効税率)相当額の税の軽減効果がある。

が急務となっております。そこで、図表2のように、「地方版総合戦略」に位置付けられた、地方公共団体が行う地方創生を推進する上で効果の高い事業として、内閣府が認定した事業に対して

企業が行う一〇万円からの寄附について、従来の損金算入措置に加え、法人事業税等から税額控除をすることができる地方創生応援税制(企業版ふるさと納税)が創設されました。

(制度の内容)
Q 制度の内容を説明して下さい。
A 青色申告書を提出する法人が、地方公共団体が行う、まち・ひと・しごと創生事業に関連す

る寄附金を支出した場合に、従来の損金算入措置(地方公共団体に対する寄附金の損金算入)に加えて、①法人事業税額から寄附金額の一〇%、②法人住民税額から寄附金額の二〇%、③寄附金額の二〇%のうち法人住民税額から控除しきれなかった金額とその支出した寄附金額の一〇%のうちいずれか少ない金額の法人税額控除ができます。各種控除額は、当期の法人事業税額の二〇%(平成二十九年以降は一五%)、道府県民税法人税割額の二〇%、市町村民税法人税割額の二〇%、法人税額の五%が上限とされています。なお、地方交付税の不交付団体で、三大都市圏の中心部にあり、地方公共団体は、この制度の対象外です。また、企業の本店など主たる事務所のある地方公共団体への寄附も対象になります。

Q (適用時期)
A 適用時期はいつからですか。
A 平成二十八年四月二十日から平成三十二年三月三十一日までの間の寄附金の支出について適用されます。



労働者派遣と請負

労働者派遣と請負とは、労働者の安全衛生の確保、労働時間管理等に関して、雇用主（派遣元事業主、請負事業者）、派遣先及び注文主が負うべき責任が異なっています。

このため、業務の遂行方法について労働者派遣か請負かを明確にし、それに応じた安全衛生対策や労働時間管理の適正化を図ることが必要です。

一 労働者派遣・請負とは

① 労働者派遣

労働者派遣とは、派遣元が自己の雇用する労働者を、派遣先の指揮命令を受けて、こ

の派遣先のために労働に従事させることを業として行うことをいいます（図1）。

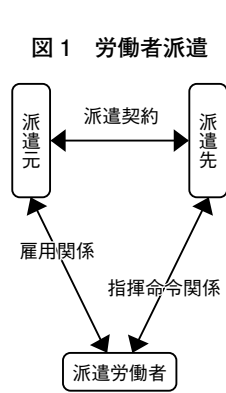


図1 労働者派遣

② 請負

請負とは、労働の結果としての仕事の完成を目的とするものですが、労働者派遣との違いは、請負には、注文主と労働者との間に指揮命令関係が生じないという点にあります（図2）。

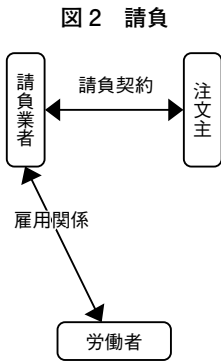


図2 請負

二 判断基準

注文主と労働者との間に指揮

命令関係がある場合には、請負形式の契約により行われていても労働者派遣事業に該当し、派遣元・派遣先の双方が、労働者派遣法等に基づいた運用を求められます。

仮に、労働者派遣事業の許可を受けずに、事実上の労働者派遣を行っている場合は、いわゆる「偽装請負」と判断され、労働者派遣法等に抵触することがあります。

労働者派遣と請負の区分を明らかにすることを目的とする基準が設けられていますので、その概要について触れますが、詳細は、厚生労働省ホームページに公開された資料、都道府県労働局への照会等でご確認下さい。

次の(一)と(二)のいずれにも該当するときは、請負として判断され、該当しないものがあるときは、労働者派遣とされます。

(一) 労働力の直接利用

次の①から③までのいずれにも該当することにより、自己の雇用する労働者の労働力を自ら直接利用するものであること。

① 「業務の遂行」に関する指示その他の管理を自ら行うも

のであること。

② 「労働時間、休憩、休日等」に関する指示その他の管理を自ら行うものであること。

③ 「企業における秩序の維持、確保等」のための指示その他の管理（例えば、服務規律に関する指示や労働者の配置など）を自ら行うものであること。

前述の図2では「請負」の形態を示しましたが、仮に「注文主」から「請負業者の労働者」に業務遂行の指示を行っているときは、①に該当しないこととなり、「請負」ではなく「労働者派遣」と判断される可能性があります。

この場合、法に即した運用へと改めるには、注文主から請負業者の労働者への指示を行わないようにする、または請負業者が派遣元としての許可を受けた上で労働者派遣を行う方法が考えられます。

(二) 相手方からの独立

次の①から③までのいずれにも該当することにより、請負契約により請け負った業務を自己の業務として契約の相手方から

独立して処理するものであること。

① 業務の処理に要する資金について、すべて自らの責任の下に調達し、かつ、支払いをする。

② 業務の処理について、民法、商法その他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負うこと。

③ 次のイ又はロのいずれかに該当するものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと。

イ 自己の責任と負担で準備し、調達する機械、設備若しくは器材（業務上必要な簡易な工具を除く）又は材料若しくは資材により、業務を処理すること。

ロ 自ら行う企画又は自己の有する専門的な技術若しくは経験に基づいて、業務を処理すること。

三 対応例

① 注文主からのクレーム対応
注文主から請負業者に対して、作業工程の見直しや欠陥商品を製作し直すことなど発

注に関わる要求や注文を行うことは、業務請負契約の当事者間で行われるものであり、注文主から請負労働者への直接の指揮命令ではないので労働者派遣には該当せず、偽装請負にもあたりません。

ただし、注文主が直接、請負労働者に作業工程の変更を指示したり、欠陥商品の再製作を指示した場合は、直接の指揮命令に該当することから偽装請負と判断されます。

② 注文主の労働者と請負労働者の混在

注文主の労働者と請負労働者が混在していたとしても、それだけをもって偽装請負とは判断されません。

ただし、注文主と請負業者の作業内容に連続性がある場合であって、それぞれの作業スペースが物理的に区分されていないことや、それぞれの労働者が混在していることが原因で、注文主が請負労働者に対し、業務の遂行方法に必然的に直接指示を行ってしまう場合は、偽装請負と判断されます。

③ 注文主が行う技術指導

注文主が請負労働者に対して行う技術指導等とされるもののうち、次の例に該当する場合については、その行為が行われたことをもって、偽装請負と判断されるものではありません。

イ 請負業者が、注文主から新たな設備を借り受けた後初めて使用する場合等に、設備の貸主としての立場にある注文主が、借り手としての立場にある請負業者に対して、設備の操作方法等について説明を行う際に、請負業者の監督下で労働者に説明（操作方法等の理解に特に必要となる実習を含みます）を受けさせる場合。

ロ 新製品の製造着手時に、注文主が請負業者に対して、請負契約の内容である仕様等について補足的な説明を行う際に、請負業者の監督下で労働者に説明（資料等を用いて行う説明のみでは十分な仕様等の理解が困難な場合に特に必要となる実習を含みます）を受けさせ

る場合。

ハ 注文主が、安全衛生上緊急に対処する必要がある事項について、労働者に対して指示を行う場合。

④ 資材等の調達費用

請負業務の処理に必要な資材等については、請負業者の責任により調達することが必要ですが、資材等の価格が不明確な場合で、予め契約を締結することが困難な場合は、請負業務にかかる対価とは別に、原材料について実費精算することとしても特に問題はありません。

⑤ 法令遵守のための指示

労働安全衛生法では、元請事業者が講ずべき措置として、請負人等が、労働安全衛生法令の規定に違反しないように必要な指導や指示を行うことが定められています。

このような指導や指示は、安全確保のために必要なものであり、元請事業者から下請事業者の労働者に対して直接行われたとしても、業務の遂行に関する指示等には該当しません。

簡単な原価管理

小規模建設業者の中には、利益の追求を目指すという計画的な行動ができない会社が見られます。

公共工事の孫請け等の受注の際、「次は儲けさせるから」と言われるとそのまま請け負い、本人は気付かないものの30%の赤字工事を行っていた等の事例もあります。

ここに原価管理の必要性があります。簡

〈表〉簡単な原価管理の表

(A工事)		工番9-123 現場担当B (単位:千円)					
日付	材料費	労務費	外注費	経費	合計	備考	
2016/ 9/ 1	20	20		10	50	材料△△ 外注M社 材料××	
9/ 2		20	100	20	140		
9/ 3	30	20		15	65		
9/ 4							
⋮							
9/30							
実際原価	50	60	100	45	255		
見積予算	150	300	200	250	900		
予算残高	100	240	100	205	645		
予算消化率	33%	20%	50%	18%	28%		
粗利益	受注額の15%と設定						
工期: 2016年9月1日~9月30日							

単にできる原価管理(経営コンサルタント・S氏が指導に使用)の一例を紹介します。

まずは、原価管理の発想について理解することが重要です。通常は、収益(完成工事高)－費用＝利益となります。これを理論的な売上高－必要利益＝許容費用とします。

この許容費用高にチャレンジするために原価管理(つまり利益を出す)という発想の転換が必要で、工事毎に下表を参考に原価を検討し、工事が儲かったのか否かをきちんと押さえます。

ダブルケア

横浜国立大学・相馬直子准教授らは、子育てと介護に同時に携わる(「ダブルケア」)ことが早晚、日本の大きな社会問題・政策課題になるとして調査を行っています。

これまで、仕事と子育ての両立、あるいは仕事と介護の両立が問題とされてきましたが、超少子化と高齢化が同時進行する日本では、子育て・介護・仕事間での両立という、従来の子育て支援・高齢者介護政策が見直しを迫られる事態となると指摘されているのです。

相馬氏らの協力を得てS生命が1000人のアンケート調査を行ったところ、ダブルケアが身近な問題である人は、全体で5人に1人、30代では4人に1人以上であることが分かりました。

中小企業経営者にとって、従業員のメンタルヘルスに加えて、家族構成もきちんと把握しておかないと、離職増加をもたらしかねない恐れを感じさせるデータと言えるでしょう。

経営パートナー

Aさんは十年前に奥さんと二人で工務店を開業しました。事業は順調で従業員も十名になった頃、Aさんは妻を経営パートナーにしておくべきか否かの疑問を抱きました。

本、講習会、中小企業経営者のアドバイスと色々あたって見ましたが、解答は出ません。一年以上、考えた末の結論は次のとおりでした。

- ①自分が今後、会社をどのようにしたのかを明確にしていなかった。
- ②会社の規模を大きくするのであれば、妻を経営パートナーにするには不適切である。
- ③妻を経営パートナーのままにしておく場合、従業員は船頭が二人居ると感じる場面もあるが、妻は有力な片腕である。Aさんは現在、奥さんを経営パートナーに、従業員は十名のみまま堅実経営を行っています。