



さくら

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

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

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

ワンポイント 登記事項証明書と登記簿謄本

法人の契約や住宅ローン控除の適用等で必要となる書類に登記事項証明書があります。これは登記事務をコンピュータ処理している登記所で証明するもので、コンピュータ処理していない登記所で証明したものが登記簿謄本です。証明内容は同じです。現在は全国全ての登記所がコンピュータ処理しています。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 5月1日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 5月1日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 5月1日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月17日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日～4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付 市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月～3月分) 5月1日

中小企業における ネットワーク化

金型の製造業を営む中小企業者ですが、今後ネットワーク化を図ってみたいと思っています。現状と課題について教えて下さい。

ご質問について、商工総合研究所の研究資料を参考にしてお答えします。

経済構造の変化が進み、海外への生産移転や需要の伸び悩み、消費者のニーズ変化などが起こっています。

このような変化に対して、企業は、低コスト化、新しい製品・技術・サービスの開発、新分野への進出などが必要となつてきています。優れた中小企業は、特定の領域において優れた技術やノウハウを保有し、発展させる能力を持っています。

特定領域での強みをベースとする中小企業にとつて、他企業とネットワークを組むことが自社にない経営資源を活用して取

引先の需要を満たす方法として考えられます。

◆ ネットワークとは

ここで捉えるネットワークとは、物的ネットワークではなく、中小企業間の経営資源の相互補完を実現するために、企業、組織間で形成されるネットワークのことです。

中小企業のネットワークとして、かつては大企業を頂点とし、下請中小企業が部品の製造等を長期固定的に受注するという「系列取引」がありました。しかし、近年のグローバル化やIT化の進展による環境変化に伴い、従来の「垂直的な下請取引関係」から、より多くの取引先との「水平的な連携も含めた多面的な取引関係」へと変わってきています。こうしたネットワークの拡大は、経営資源に限りのある中小企業が持続的に成長していくために一層重要になっていると考えられます。

具体的には、共通の目的のために企業や大学等の複数の組織が参加し、継続的に活動する結合体としてネットワークを考え

るということです。共通の目的としては技術開発、新製品開発、取引先開拓などがあります。事業活動の成果に直接結びつかない勉強会、研修会もネットワークに含まれます。

◆ ネットワークの意義・効果

ネットワークに参加する企業は売上増加や新製品の開発など自社の利益に結び付くことを前提にしています。

ネットワークの効果が大きければ大きいほど、ネットワークに参加する企業は増え、企業の重要技術や情報の開示など、メンバーが提供する経営資源の質も向上します。

その結果、各企業も得られる効果が大きくなります。ネットワーク運営者はこれらの効果のどこに重点を置き、利益の発生・増加を図るかが問われます。

◆ ネットワーク化の動向

ネットワーク化の形態としては、中小企業組合（組合を設立して共同事業を行う）、異業種交流会、新連携（事業分野を異にする複数の中小企業が有機的に

連携し、その経営資源を組み合わせて新事業活動を行うことにより、新たな事業分野の開拓を図る）などがあります。

中小企業の廃業が増加し中小企業が減少する中で、中小企業組合の数も減少するものの、中小企業の数の減少に比べ、中小企業組合の数の減少度合いは緩やかです。また、異業種交流会への参加者も増加しており、これらの形態のネットワークに対するニーズが高いことを意味しています。

とはいえ、数的減少は、事業活動の内容・成果が問われ、これに対応できないネットワークが減少していることを表しています。

一方、新連携の場合、新たな事業活動に取り組もうとする異分野の中小企業者（二者以上）が、事業計画を作成し、国の認定を受けると、国の補助金や政府系金融機関による低利融資など、さまざまな支援を受けることができます。

新連携の認定数は、平成十七年度の制度発足から二十七年までの十一年間の累計で一、〇四七

件となっており、年間一〇〇件を超えていた制度発足当初の勢いはないものの、毎年四〇〇八〇件と、今でも新事業を目的とするネットワークに対する一定のニーズがあることを示しています。

中小企業組合、異業種交流会、新連携以外にも、研究会や情報交換など様々な目的で任意団体として活動するネットワークは多いと考えられます。また、既存のネットワーク組織内で委員会や分科会等ができています。

◆ ネットワークの主な目的

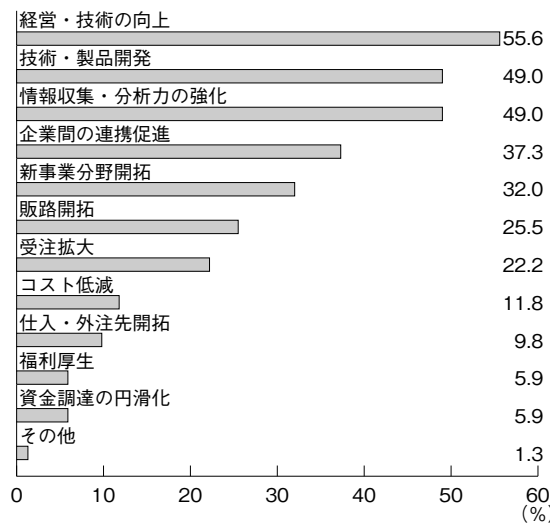
ネットワークに対するニーズは根強いものがあります。二〇一〇年の商工総合研究所の調査によると、ネットワークの主な目的では「経営・技術の向上」「技術・製品開発」「情報収集・分析力の強化」が多くなっています(図表参照)。

今後は、研究者等専門的な人材の紹介、人材育成、販売受注先情報の紹介、製品・技術・デザイン開発など、自社の事業に密接に関連する活動がより強く

望まれています。その一方で、技術・経営等の学習、企業等の見学・視察、展示会・見本市の開催・出展などの比率は低下しています。

製品開発や売上増などの事業に直接関連する活動には期待が高くなり、より即効性のある活動を求めていると解されます。ネットワーク化により、販売・生産面では四分の一程度の企業が「販売先を開拓できた」「取引先への信用力が高まった」と考えています。

参加しているネットワークの主な目的 (複数回答)



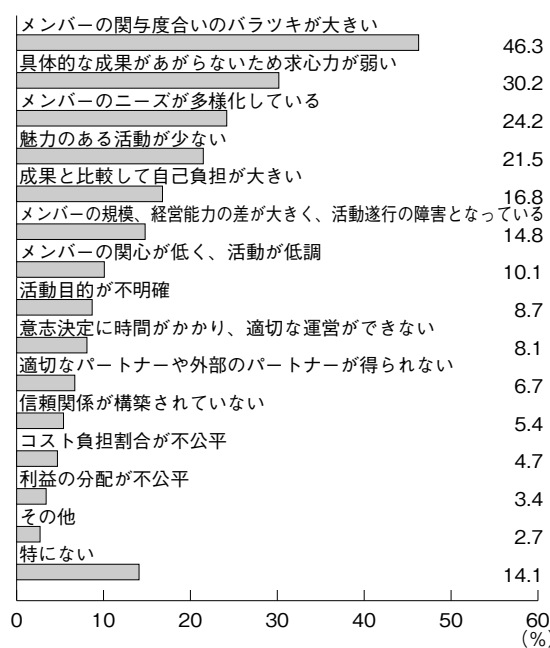
事例から

東京都大田区の金型企業では、自社で製造の困難な受注は区内のネットワークを組んでいる他企業に紹介して、できるだけノーとは言わない体制にしています。このため大田区から他へ移転することは考えていないとのこと。

◆ ネットワークでの問題点

また、自社が参加しているネットワークでの問題点としては、「メンバーの関与度合いのバラツキ」

参加しているネットワークの問題点 (複数回答)



キが大きい」、「具体的な成果があがらないため求心力が弱い」という回答が多くなっています(図表参照)。

これらの問題への対応としては「活動目的の明確化」(三二・六%)、「メンバーの交流促進による意思疎通の円滑化」(二九・六%)が挙がっています。

ネットワーク活動の活発化は、中小企業発展の重要な方策の一つであり、主宰者・参加者双方による効果を高める努力が求められています。

国税の 加算税制度の 見直し

平成二十八年度税制改正で見直しが行われた国税の加算税制度が、本年一月から適用されていますので、確認も兼ねてポイントを説明します。

① 事前通知後の修正申告等に係る加算税の見直し

実地調査に際し、税務署等から調査に関する一定の事項の通知(事前通知)があった場合に、事前通知以後の修正申告又は期限後申告書の提出に対して、加算税が課される措置が新たに設けられました。

一定の事項とは、①実地調査を行う旨、②調査の対象となる税目、③調査の対象となる期間、の三項目です。

従来、事前通知の直後に多額の修正申告等を行い、加算税の賦課を回避している事例が顕著



だったため措置されたもので、当初申告のコンプライアンス(法令順守)を高める観点から表1のとおり改正されています。

② 短期間での無申告又は仮装・隠蔽行為の反復に対する加算税の加重措置の導入

改正前の加算税率は、「無申告又は仮装・隠蔽」が行われた回数にかかわらず一律であったため、意図的に「無申告又は仮装・隠蔽」を繰り返す者に対する牽制効果は限定的で小さい状況にありました。

そこで、悪質な行為を防止する観点から、過去五年以内に無

表2 脱税、過少申告、無申告、租税回避行為、節税の違い

項目	内容	加算税	刑事罰	備考
脱税	偽りその他不正の行為により税を免れることを内容とする犯罪	重加算税 ※1	懲役・罰金	※1 仮装隠蔽行為があった場合のみ
過少申告	仮装隠蔽の結果、税額計算が誤っていた場合	重加算税	—	仮装隠蔽行為があった場合
	単に税額計算が誤っていた場合	過少申告加算税	—	過失だった場合
無申告	期限後申告・決定があった場合	無申告加算税	—	
租税回避行為	合法的だが、取引に合理性が無い場合	— ※2	—	※2 税務調査で否認された場合、過少申告加算税
節税	合法的かつ、取引に合理性がある場合	—	—	税務上認められている場合

申告加算税又は重加算税を賦課された者から、再び「無申告又は仮装・隠蔽」に基づく修正申告書の提出等があった場合に、加算税を一〇%加重する措置が講じられています(表1参照)。

③

脱税・過少申告・無申告・租税回避行為・節税の違い
いずれも税負担の軽減を図る行為ですが、表2のような違いがあります。

(参考) 脱税犯の罰則

区分		懲役	罰金
申告納税		10年以下	1,000万円以下(脱税額が1,000万円を超える場合は、脱税額以下)
源泉徴収	脱税犯	10年以下	100万円以下(脱税額が100万円を超える場合は、脱税額以下)
	不納付犯	10年以下	200万円以下(脱税額が200万円を超える場合は、脱税額以下)

表1 過少申告加算税、無申告加算税、重加算税制度（網掛け部分が改正箇所）

項目	内容	加算税率	対象	適用関係
過少申告加算税	税務調査の事前通知を受ける前に、自主的に修正申告をした場合	0%	正当な理由があると認められる場合も同様	現行どおり
	税務調査の事前通知を受けた後に、自主的に修正申告をした場合	5%	納税額のうち、期限内納税額と50万円とのいずれか多い金額までの部分	平成29年1月1日以後に法定申告期限が到来する国税について適用（平成28年12月31日までは0%）
		10%	納税額のうち、期限内納税額と50万円とのいずれか多い金額を超える部分	
	期限内申告の場合で、修正申告・更正があったとき	10%	納税額のうち、期限内納税額と50万円とのいずれか多い金額までの部分	現行どおり
15%		納税額のうち、期限内納税額と50万円とのいずれか多い金額を超える部分		
無申告加算税	正当な理由があると認められる場合	0%	法定申告期限から1月以内にされた期限後申告の場合も同様	現行どおり
	税務調査の事前通知を受ける前に、自主的に期限後申告をした場合	5%		
	税務調査の事前通知を受けた後に、自主的に期限後申告をした場合	10%	納税額のうち50万円までの部分	平成29年1月1日以後に法定申告期限が到来する国税について適用（平成28年12月31日までは5%）
		15%	納税額のうち50万円を超える部分	
	期限後申告・決定があった場合（加算税の加重措置がないとき）	15%	納税額のうち50万円までの部分	現行どおり
		20%	納税額のうち50万円を超える部分	
期限後申告・決定があった場合（過去5年以内に同じ税目に対して無申告加算税又は重加算税を課されたことがあるとき）	25%	納税額のうち50万円までの部分	平成29年1月1日以後に法定申告期限が到来する国税について適用（平成28年12月31日までは各10%減算）	
	30%	納税額のうち50万円を超える部分		
重加算税	仮装隠蔽している事実があった場合（加算税の加重措置がないとき）	35%	期限内申告の場合	現行どおり
		40%	期限後申告の場合	
	仮装隠蔽している事実があった場合（過去5年以内に同じ税目に対して無申告加算税又は重加算税を課されたことがあるとき）	45%	期限内申告の場合	平成29年1月1日以後に法定申告期限が到来する国税について適用（平成28年12月31日までは各10%減算）
		50%	期限後申告の場合	

注：修正申告が、更正等を予知してされたものである場合には、事前通知の有無にかかわらず、加算税（調査による更正等予知以後の加算税割合）が賦課されます。

外国人労働者の雇用

一	外国人労働者の募集及び採用の適正化
二	適正な労働条件の確保
三	安全性の確保
四	労働保険・社会保険
五	適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等
六	解雇の予防及び再就職援助
七	外国人労働者の雇用労務責任者の選任

近年、就労を目的として入国、在留する外国人は増加していますが、その就労状況を見ると、雇用が不安定であること等の問題があります。

今回は「外国人労働者の雇用の改善等」に関して事業主が適切に対処するための指針「厚生労働省」に基づき、外国人労働者を雇用する際に講ずべきことを触れていきます。

本文中に「(努力)」と表示している箇所は、指針において「努めること」とされている事項で

す。実施を義務づけられたものではありませんが、雇い管理の改善に向けて実施していくとよいでしょう。

一 外国人労働者の募集及び採用の適正化

① 募集

募集にあたり、従事する業務内容・賃金、労働時間、就業場所、労働契約期間、労働・社会保険関係法令の適用について、書面の交付又は電子メール（希望のあった場合）により明示します。

外国人が国外に居住している場合は、事業主による渡航費用の負担、住居の確保等の募集条件の詳細について、あらかじめ明確に伝えておきます(努力)。

職業紹介事業者に対し求人申込みを行う際は、国籍による条件を付すなど差別的取扱いをしないよう留意を要します。

② 採用

採用にあたって、あらかじめ、在留カードにより、在留資格上、業務に従事することが認められる者であることを確認し、就労が認められない者を採用しない

よう気をつけましょう。

《就労が認められない者》
在留資格が、「留学」「研修」「家族滞在」「文化活動」「短期滞在」の五つは、原則として就労が認められない在留資格とされています。

在留カード裏面の「資格外活動許可欄」を確認し、「許可」とある場合は、就労させることができますが、就労時間や就業場所に制限があるので注意が必要です。

二 適正な労働条件の確保

① 均等待遇

労働者の国籍を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件について、差別的取扱いをしてはなりません。

② 労働条件の明示

外国人労働者との労働契約の締結に際し、賃金、労働時間等主要な労働条件について、理解できるようにその内容を明らかにした書面を交付しなければなりません。

③ 労働時間の管理等

労働基準法に基づく適正な労働時間の管理を行うほか、労働

者名簿及び賃金台帳の調製を行います。また、外国人労働者のパスポートは会社で保管しないようにします。

④ 労働基準法等の周知

労働基準法、労働安全衛生法などの法令を周知する際には、分かりやすい説明書を使うなど外国人労働者の理解を促進するため必要な配慮をします(努力)。

厚生労働省や労働局のホームページには、外国語で書かれた就業規則やパンフレットなどが公開されていますので、活用していくとよいでしょう。

三 安全性の確保

① 安全衛生教育の実施等

外国人労働者に対して安全衛生教育を実施するにあたっては、外国人労働者がある内容を理解できる方法により行うこととされています。

特に、外国人労働者に使用させる機械設備、安全装置又は保護具の使用方法等が確実に理解されるよう留意します。

外国人労働者でも労働安全衛生法の定めるところにより健康診断を実施する必要があります。

② 労働災害防止のための日本語教育等の実施

外国人労働者が労働災害防止のための指示等を理解することができるようにするため、必要な日本語及び基本的な合図等を習得させます(努力)。

③ 労働災害防止に関する標識、揭示等

事業場内の労働災害防止に関する標識、揭示等について、図解等の方法を用いるなど、外国人労働者がその内容を理解できる方法により行います(努力)。

四 労働保険・社会保険

① 制度の周知及び必要な手続きの履行

雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険の内容及び保険給付に係る請求手続等について、周知します(努力)。

被保険者に該当する外国人労働者については資格取得届の提出など必要な手続きを行います。

② 保険給付の請求等についての援助

外国人労働者が離職する場合には、離職票の交付など必要な

手続を行うとともに、公共職業安定所の窓口を教示するなど援助を行います(努力)。

労働災害等が発生した場合に、労災保険給付の請求その他の手続に関し、外国人労働者からの相談に応ずることや、手続代行など援助を行います(努力)。

厚生年金保険への加入期間が六か月以上の外国人労働者が帰国する場合には、帰国後に「脱退一時金」を請求し得る旨を説明し、年金事務所等の関係機関の窓口を教示します(努力)。

五 適切な人事管理、教育訓練、福利厚生等

① 適切な人事管理

職場で求められる資質、能力等の社員像の明確化、職場における円滑なコミュニケーションの前提となる条件の整備、評価・賃金決定、配置等の人事管理に関する運用の透明化等、多様な人材が能力を發揮しやすい環境を整備します(努力)。

② 生活指導等

日本語教育及び日本の生活習慣、文化、風習、雇用慣行等について理解を深めるための指導

を行うとともに、外国人労働者からの生活上又は職業上の相談に応じていきましよう(努力)。

③ 教育訓練の実施等

教育訓練の実施その他必要な措置を講ずることや、苦情・相談体制の整備、母国語での導入研修の実施等働きやすい職場環境の整備をします(努力)。

④ 福利厚生施設

適切な宿泊の施設を確保、給食、医療、教養、文化、体育、レクリエーション等の施設の利用について、十分な機会が保障されるようにしましよう(努力)。

⑤ 帰国及び在留資格の変更等の援助

在留期間が満了する場合には、雇用関係を終了し、帰国のための手続の相談等を行います(努力)。また、在留資格の変更等の際は、手続きにあたっての勤務時間の配慮等を行います(努力)。

⑥ 派遣又は請負を行う事業主

派遣元事業主は、労働者派遣法を遵守し、適正な事業運営を行います。

派遣先は、労働者派遣事業の許可又は届出のない者からは外

国人労働者に係る労働者派遣を受けないよう留意を要します。

請負を行う事業主は、雇用する外国人労働者の就業場所が注文主である他事業主の事業所内である場合に、当該事業所内で、雇用労務責任者等に人事管理、生活指導等の職務を行わせません。

六 解雇の予防及び再就職援助

事業規模の縮小等を行おうとするときは、外国人労働者に対して安易な解雇等を行わないようになします。やむを得ず解雇等を行う場合は、再就職を希望する者に対して、関連企業等へのあっせん、教育訓練等の実施・受講あつせん、求人情報の提供等、外国人労働者の在留資格に応じた再就職が可能となるよう必要な援助をします(努力)。

七 外国人労働者の雇用労務責任者の選任

外国人労働者を常時十人以上雇用するときは、この指針に定める雇用管理の改善等に関する事項等を管理させるため、人事課長等を雇用労務責任者として選任します。

会議の参加にあたって (説得力のある発言とは)

中小企業経営者は、同業組合、地元の町会、商店会等の会議や会合に出席することが多くなります。

その場で、説得力のある発言をするための心構えについて考えてみましょう。

① 会議資料を確認する

事前に配付された資料を読んでおくことは出席者の責務。資料には結論付けたもの(例えば、同業組合では理事会で決定したものを形式的に全員に諮る等)がある。

疑問点があったら配付先に確認する。また、自分の意見が明確に異なっている場合、「自社には〇〇の事情等から△△部分については反対します」等として、根拠やデータをあらかじめ主催者に通知しておくことが望ましい。

② 資料の要点を説明する

反対意見や自社の立場を説明するにはあ

る種の勇気があるが、今後のことを考え意思表示を行う。

あらかじめ自分の意見、立場を出席者に配付用として原稿等資料にしておくの也不错だが、資料を読み上げるのではなく、資料は会議の前か後に目を通してもらうことにして、要点のみを口頭で伝えればよい。

よくある「まあまあ、事情は分かるが…」等の発言には、「確かにおっしゃることはよく分かりますが」や「基本的には賛成なのですが」といった相手への理解を示した上で、なおかつ、自分の意見を述べ「広い視野をお持ちの皆様には判断をお願いします」等としての確かな結論を促す。

③ 人との関係で賛否を決めない

意見そのものでなく、それを語っている人との関係で賛否を決めるのは好ましくない。むしろ、反対意見を示すのは、その会合が正しい判断をするように促すための行為であると考ええる。

④ その他、他の発言者の意見に対しその背景は何かを考えることを心がける。

人口ボーナスで経済成長を見る

各国の潜在成長率(GDPを生み出すのに必要な供給能力の指標)を見る場合、もつとも根拠があるのは人口ボーナス期にあるか否かです。

人口ボーナス期とは、総人口に占める生産年齢(一五歳以上六五歳未満)人口比率の上昇が続く、もしくは絶対的に多い時期、若年人口(一五歳未満)と高齢人口(六五歳以上)の総数

いわゆる従属人口の比率の低下が続く、もしくは絶対的に少ない時期を指します。

メキシコ、ブラジル、チリ、コロンビアでは、二〇三〇年は人口ボーナス期により潜在成長率が高く、日本、ドイツ、イタリア等は二〇〇〇年までに終了。

一方、終了国の豪州や米国が高いのは移民が多く、生産年齢人口を増加させているからです。

シェアリングエコノミーサービス

「シェアリングエコノミーサービス」に関する調査では、「利用したことがある」7.3%、「利用したことはない」14.1%、「サービスを知らない」78.7%でした。

このシェアリングエコノミーサービスを知っていて利用したことがあると回答した人を対象に、利用したことがあるサービスを聞いた結果は、空き部屋を貸したい人と、旅行などで宿泊施設を借りたい人をマッチングするサービス「Airbnb」(エアビーアンドビー)と、自動車配車ウェブサイト・配車アプリ「Uber」(ウーバー)が最も多く、次いで多かったのが服や小物のレンタルサービス「Lexus」(ラクサス)でした。

認知・利用の有無に関わらず、各サービスの説明を行った上で質問したところ「興味がある」は41.2%で、利用してみたいサービスは「Uber」が最も多く、次いでフードデリバリーサービス「UberEATS」(ウーバーイーツ)でした。今後、同様のサービスが増加すると思われます。