



ツワブキ

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

10月

(神無月) OCTOBER

9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 つみたてNISAの受付開始

一定の投資信託の配当や譲渡益が非課税となる「つみたてNISA」の金融機関での口座開設受付が、10月1日から開始されます。平成29年度税制改正で創設されたこの制度は、年間の投資上限額40万円、非課税期間20年間で、来年1月から平成49年12月までの投資が対象となります。一般のNISAとは選択適用です。

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16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期分の納付 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
- 労 務 / 労働保険料第2期分の納付 10月31日 (労働保険事務組合委託の場合は11月14日)



生産性を 向上させるためには

設備工事を行う者ですが、生産性をアップするための方法や働き方についてアドバイスをお願いします。

◎女性や高齢者などの活用

人手不足が当面の課題となっている中小企業が増加しています。

これからは女性や高齢者などの潜在労働力の活用と多様な働き方の選択肢を広げていくことによって、一人当たりの労働生産性の向上を図る必要があります。生産性を向上させるとは、仕事を作業的にこなすのではなく、仕事をしたことがきちんと自分の経験値になるようにすることです。

高い生産性はノウハウとしても蓄積できます。一度最適な手法を見つけたことができれば同様なケースにも当てはめることが可能です。このために生産性向上に成功した場合、どういう要素が生産性に寄与したか考慮する必要があります。

◎多様な働き方改革を支える環境整備を

女性や高齢者の活用のためには、まず多様な働き方改革を支える環境整備が必要となります。

職場における健康・安全の確保、同一労働同一賃金のような公平・公正な処遇の実現、雇用の不安をなくすような体制、雇用の入口・出口の整備と同時に社会保障制度の確立など働き

方改革と補完的な公的インフラの整備が大事です。

さらに人材力・教育の強化が必要で、これは、大企業の方が教える人材や期間にもゆとりがあり、中小企業とは差がありますが中小企業もOJT（職場で実務を与えて行う職業教育）等により育成を進めていく必要があります。

日本の労働市場は、正社員の「無限定性」という特徴があります。正社員は将来の転職のため職務の変更や勤務地、残業を受け入れる義務があります。

無限定正社員は非正規雇用からの転換が容易ではなく労働市場の二極化に繋がっています。長時間労働や転勤を受け入れることが前提になっているのでワークライフバランス（仕事と生活の調和）がとりにくくなっています。行き過ぎれば過労死やブラック企業の問題も生じてきます。

正社員の無限定性は働き方に係わる多くの問題と密接な関係を持っています。中途採用の女性や高齢者は、どちらかというと、非正規社員

に大半が属しています。この方々の生産性を上げるには時間当たりの生産性の意識が必要です。

これまでそれができなかったのは、成果や労働時間・努力をきちんと把握することが容易でなかったからです。

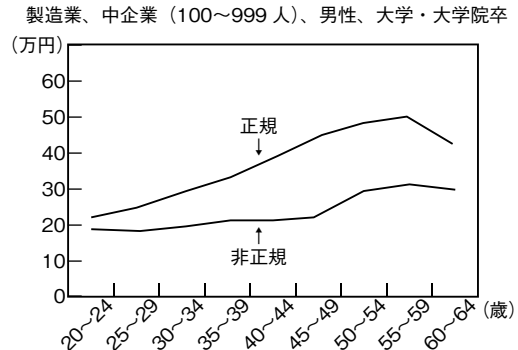
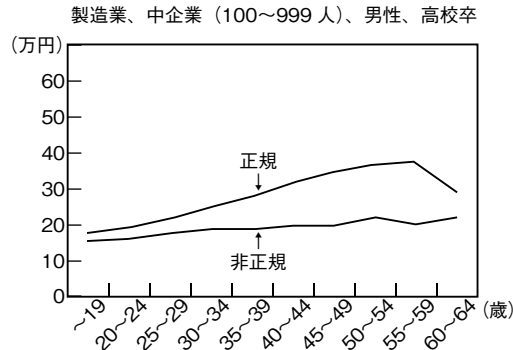
時間当たりの生産性が高い働き方を評価する人事制度によって本当の生産性は高まっています。

いくら機械化が進んでも機械ではできないスキルを持つ人材をしっかりと育成していけば人工知能やIoT（モノのインターネット）にも対応できます。また、芸術や文化性など人間にしかできないことは必ず残ります。その人間にしかできないことを高く評価することも大切です。

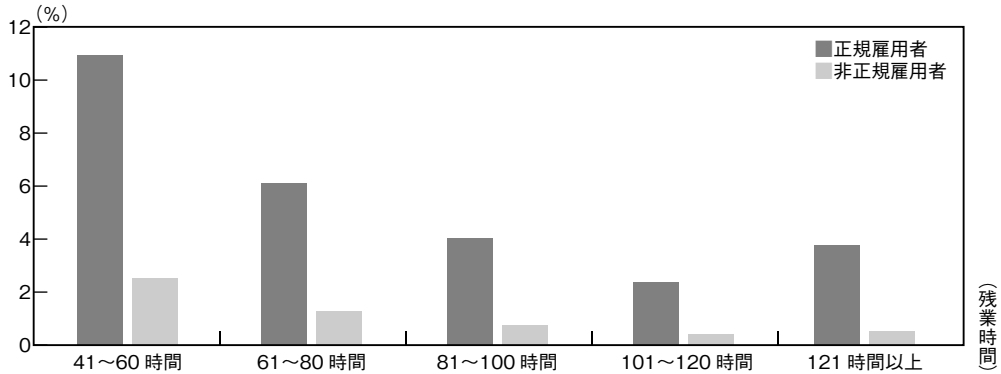
◎どのような方法が考えられるか
以上のような現実において考えられるのは海外労働者を受け入れることですが、テロにも注意して慎重な受け入れが必要です。

この他、次の方法が考えられます。

正規雇用者と非正規雇用者の賃金格差（内閣府資料）



正規・非正規別月間残業時間（2015年・内閣府資料）



- ① 非正規雇用のコストの引上げ
 企業側から見るとなかなか難しいですが、非正規雇用の賃金の引上げが必要です。このために公正な人事制度の確立が急務です。
 これにより、労働の非効率な利用が是正され、物的・人的資本の投資が促進されます。
- ② 正社員における長時間労働の是正
 これはそう簡単ではありませんが、労働時間の規制を強化し、裁量労働制を単に促進するのではなく、職務を明確化した限定正社員を拡大していきます。
- ③ 人的資本の蓄積
 これに成功している企業も増えてきています。これにより、ワークライフバランスがとれ、非正規労働者雇用への労働供給も減少します。
- 中小企業を中心とした職業訓練の支援、ジョブカード制の再構築、企業内教育だけでなく高等教育を改革することが必要です。
- これにより、停滞している

人的資本の蓄積が活性化し、中小企業の生産性の向上も期待できます。

◎ 助成金の検討
 下記のような助成金もありませんので検討してみたいかがでしょうか。

○ 業務改善助成金
 事業場内の時間給一、〇〇〇円未満の労働者の賃金を引き上げた中小企業に対して、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等に係わる経費の一部を国の予算の範囲内で助成するものです。

○ 助成金額は五〇万円から二〇〇万円です。

詳しくは、各都道府県労働局賃金課へお問い合わせください。

○ 業種別中小企業団体助成金
 最低賃金引上げに向けて、業種別団体が業界を挙げて賃金引上げのための環境整備に取り組む費用を助成するものです。

○ 助成金額は、一〇〇万円から二〇〇〇万円までです。

お問い合わせは、厚生労働省労働基準局労働条件政策課へ。

平成29年度
税制改正による

設備投資のポイント減税

平成二十九年度税制改正では、中小企業の設備投資減税について、次の制度が創設等されました。

1 中小企業経営強化税制の創設

(1) 従来との関係

中小企業投資促進税制の上乗せ措置（生産性向上設備等に係る即時償却等）が中小企業経営強化税制として改組され、一定



の器具備品及び建物附属設備が対象に追加されています。

(2) 制度の概要

青色申告書を提出する中小企業者等が、中小企業等経営強化法の認定を受けた経営力向上計画に基づき、平成二十九年四月一日から三十一年三月三十一日までの間に、特定経営力向上設備等（生産等設備を構成する機械装置、工具、器具備品、建物附属設備及びソフトウェアで、経営力向上設備等に該当するもののうち、一定規模以上のもの）の取得等をして、その特定経営力向上設備等を国内にあるその法人の指定事業の用に供した場合には、即時償却又は取得価額の七％（特定中小企業者等は一〇％）の税額控除との選択適用ができます。ただし、税額控除の額は当期の法人税額の二〇％を上限とし、控除限度超過額は一年間の繰越しができます。

(3) イメージ

次のようになります（セルフレジを新規取得した場合の例）。

【導入例】

経営力を向上させる設備としてセルフレジ（複数台合計で約一、五〇〇万円）を新規取得した場合
即時償却または税額控除が選択適用！

取得価額一、五〇〇万円全額を損金算入（即時償却）、または約一五〇万円（取得価額の一〇％）＊を法人税から控除できます。

＊資本金三千万円超一億円以下の法人の場合は、約一〇五万円（取得価額の七％）

(4) 対象設備の拡充

平成二十九年度から対象設備が拡充されました（図表1、2参照）。

(5) 認定手続き

適用を受ける中小企業者等は、人材育成、コスト管理等のマネジメントの向上や設備投資など、自社の経営力を向上させるため

の実施計画である「経営力向上計画」を事業分野別の担当窓口（経済産業局など）へ申請し、認定を受ける必要があります。

(6) 認定がない場合

中小企業等経営強化法の認定がなくても、機械装置等を導入した場合は、従来どおり中小企業投資促進税制により、取得価額の三〇％の特別償却又は七％の税額控除の選択適用（資本金三千万円超の法人には税額控除の適用なし）ができます。

2 固定資産税の特例

中小企業者等が、中小企業等経営強化法の認定を受けた経営力向上計画に基づき一定の設備を新規取得した場合、固定資産税が三年間にわたって二分の一に半減されます（図表3参照）。

3 地域未来投資促進税制の創設

地域の強み（技術・観光資源・農水産品等）を活かして地域活性化に貢献する先進的な事業について、工場・店舗や機械等を導入した場合、特別償却又は税額控除が選択適用できます（図表4参照）。

図表 1

今までは…

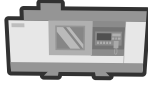
対象が機械装置等に限定

機械装置

(例)



金属加工機械




NC加工機

ココが変わった！

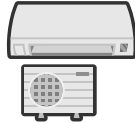
サービス業でも使いやすいよう、器具備品や建物附属設備などが対象に追加されました。

器具備品

(例)




冷蔵庫陳列棚




ルームエアコン


建物附属設備



業務用冷蔵庫



セルフレジ



空調設備



蓄電池設備

図表 2

	生産性向上設備 (A 類型・工業会証明)	収益力強化設備 (B 類型・経産局確認)
要件	生産性が旧モデル比年平均 1% 以上向上する設備	投資利益率が年平均 5% 以上の投資計画に係る設備
対象設備	<ul style="list-style-type: none"> ◆機械装置 (160 万円以上 / 発売から 10 年以内) ◆測定工具及び検査工具 (30 万円以上 / 5 年以内) ◆器具備品 (30 万円以上 / 6 年以内) ◆建物附属設備 (60 万円以上 / 14 年以内) ◆ソフトウェア (情報収集機能及び分析・指示機能を有するもの) (70 万円以上 / 5 年以内) 	<ul style="list-style-type: none"> ◆機械装置 (160 万円以上) ◆工具 (30 万円以上) ◆器具備品 (30 万円以上) ◆建物附属設備 (60 万円以上) ◆ソフトウェア (70 万円以上)

図表 4

適用期間：平成 29 年 7 月 31 日～平成 31 年 3 月 31 日

対象設備	特別償却	税額控除
機械装置	40%	4%
器具備品	40%	4%
建物・附属設備・構築物	20%	2%

総投資額 2,000 万円以上が対象。支援対象は設備合計額のうち 100 億円まで。

図表 3

	固定資産税の特例 (工業会証明)
要件	生産性が旧モデル比年平均 1% 以上向上する設備
対象設備	<ul style="list-style-type: none"> ◆機械装置 (160 万円以上 / 発売から 10 年以内) ◆測定工具及び検査工具 (30 万円以上 / 5 年以内) ◆器具備品 (30 万円以上 / 6 年以内) ◆建物附属設備 (償却資産として課税されるもの) (60 万円以上 / 14 年以内)

平成 29 年度税制改正により対象に追加された設備 (測定工具及び検査工具・器具備品・建物附属設備) については、対象地域・対象業種が一部限定されます。業種が限定される地域は、最低賃金が全国平均以上の 7 都府県 (埼玉、千葉、東京、神奈川、愛知、京都、大阪) となります。上記以外の 40 道県においては全業種が対象です。機械装置については、引き続き全国・全業種で対象になります。

平成三十年四月より

障害者雇用率を引上げ

「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、事業主に対して、雇用する労働者に占める障害者の割合が一定率（法定雇用率）以上になるよう義務づけています。平成三十年四月一日からは、この法定雇用率が引き上げられることとなりました。

今回は、障害者雇用率制度および障害者雇用納付金制度を取り上げます。

一 法定雇用率の引上げ

(一) 法定雇用率

法定の障害者雇用率は、平成三十年四月より次のとおりとなります（カッコ内は現行の率）

- ① 民間事業主
二・二％（二・〇％）
 - ② 国、地方公共団体等
二・五％（二・三％）
 - ③ 都道府県等の教育委員会
二・四％（二・二％）
- ※法定雇用率は、平成三十三年

四月までに、更に〇・一％引き上げられます（民間事業主の場合、二・三％）。具体的な引上げ時期は今後議論がなされます。

(二) 雇用する障害者数

法定雇用率の「二・二％」とは、労働者四十五・五人（現行は五十人）に対し、一人の障害者を雇用することを表します。

雇用しなければならぬ障害者の数は、「労働者数×法定雇用率」により算出し、小数点以下の端数を切り捨てて求めます。なお、短時間労働者（一週間所定労働時間が二十時間以上三十時間未満である者）については、〇・五人の労働者とみなします。

(三) 新たに対象となる事業主の注意

現行では労働者数五十人未満の事業主に障害者雇用義務はありませんが、法定雇用率の引

げに伴い、平成三十年四月からは労働者数四十五・五人以上五〇人未満の事業主に障害者雇用義務が生じます。対象事業主となる場合は、次の点に留意します。

① 障害者雇用状況報告

毎年六月一日現在における障害者雇用状況を、所定の報告書に記載してハローワークに提出します（七月十五日まで）。電子申請による報告も可能です。

② 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用の促進と継続を図るため「障害者雇用推進者」を選任するよう努めなければなりません。

企業における障害者雇用の連絡窓口として選任するもので、障害者雇用についての取組体制を整備することに主眼があり、人事労務担当の部長クラスが選任されることが望ましいとされています。

主な業務として、次のものがあります。

- ・ 障害者の職場環境の整備等
- ・ 障害者雇用状況報告に関する業務

- ・ 障害者を解雇する場合における公共職業安定所長への届出の業務
- ・ 障害者雇入れ計画の作成

二 障害者雇用納付金等

障害者を雇用するには、職場環境の整備や特別の雇用管理等が必要とされることが多く、経済的負担が伴うことから、雇用義務を履行している事業主と履行していない事業主とはその経済的負担に差が生じます。

事業主の経済的負担の調整を図るとともに、障害者の雇用水準を引き上げることが目的として、雇用率未達成の事業主から納付金を徴収し、雇用率を達成している事業主に対して調整金、報奨金の支給等が行われています。

(一) 障害者雇用納付金

① 対象事業主

常用雇用労働者数が百人を超える事業主[※]は、障害者雇用納付金の申告を行います。

百人以下の場合には、障害者雇用納付金の申告義務はありませんが、一定数を超えて障害者を雇用している場合は、後述する

報奨金の支給申請をすることが
できます。

※ 四月から翌年三月までの十
二月間のうち、常用労働者
数が百人を超える月が五か月
以上ある事業主をいいます。

なお、この制度における常用
労働者とは、一週間の所定労働
時間が二十時間以上の者が対象
となります（週所定労働時間が
二十時間以上三十時間未満の短
時間労働者は、〇・五人として
計算）。

雇用期間の定めがなく雇用さ
れている労働者のほか、一定の
期間を定めて雇用されている労
働者のうち一年を超えて継続雇
用される見込みがある者や既に
一年を超えて引き続き雇用され
ている者も含まれます。

② 納付金の額（原則）

「法定雇用率の引上げ」に
おいて触れた法定雇用率を基に
雇用すべき障害者数を算出し、
不足があるときは、一人あたり
月額五万円の障害者雇用納付金
の納付義務が生じます。

重度の身体障害者・知的障害
者を雇用している場合は、過不
足の計算の際に、一人の雇用に

つき二人の障害者を雇用したも
のとみなして計算します。

短時間労働者は〇・五人（重
度の身体障害者・知的障害者で
ある短時間労働者の場合は一人）
として計算します。

③ 納付金の額（特例）

常用雇用労働者の総数が百人
超二百人以下の事業主※は、平
成三十二年三月三十一日まで納
付金の減額特例が適用されます。

※ 四月から翌年三月までの十
二月間のうち、常用労働者
数が二百人以下の月が八か月
以上ある事業主をいいます。

特例が適用される規模の事業
主については、不足一人あたり
の月額が四万円に減額されます。

④ 申告・納付時期

四月一日から五月十五日まで
の間に、所定の申告書を独立行
政法人高齢・障害・求職者雇用
支援機構に提出します。時期と
提出窓口は、次の（二）、（四）の制度
でも同様です。

納付方法は、全納と延納の二
通りがあります。

全納の場合は五月十五日まで
に全額を納付します。納付金の
額が百万円以上になる場合は、

三期（五月十五日、七月三十一
日、十一月三十日）に分けて納
付をすることができます。

⑤ 引上げ後の法定雇用率によ
る算定

平成三十年四月から新しい法
定雇用率による障害者雇用義務
が生じますが、障害者雇用納付
金の申告において新しい率を用
いた算定を行うのは、平成三十
一年四月一日から同年五月十五
日までの間に申告する分（申告
対象期間は、平成三十年四月か
ら平成三十一年三月三十一日）
からとなります。

（二）障害者雇用調整金

常用雇用労働者数が百人超で
あって、雇用する障害者数が法
定雇用障害者数を超えている事
業主に対し支給されます。
調整金の額は、超過数一人あ
たり月額二万七千円です。

（三）報奨金

常用雇用労働者数が百人以下
であって、雇用する障害者数が
一定数を超えている事業主に対
し支給されます。

報奨金の額は、一人あたり月
額二万一千円です。
四月一日から七月三十一日（納

付金・調整金の書類提出時期と
異なります）までの間に、所定
の申請書を独立行政法人高齢・
障害・求職者雇用支援機構に提
出します。時期と提出窓口は、
（五）の制度でも同様です。

（四）在宅就業障害者特例調整金

在宅就業障害者※に仕事を発
注した納付金申告事業主・調整
金申請事業主（常時労働者数百
人超）に対し、支払った業務の
対価に応じた額が支給されます
（上限額あり）。

※ 自宅のほか、障害者が業務
を実施するために必要となる
施設や就労に必要な知識及び
能力の向上のために必要な訓
練等が行われる場所等におい
て、物品の製造、役務の提供
等の業務を自ら行う障害者（雇
用されている者を除く）をい
います。次の在宅就業障害者
特例報奨金についても同様で
す。

（五）在宅就業障害者特例報奨金

在宅就業障害者に仕事を発注
した報奨金申請対象事業主（常
時労働者数百人以下）に対し、
支払った業務の対価に応じた額
が支給されます。

三つのクセ

新卒の入社後1年未満の社員、途中入社で新しい職場でまだ1年経っていない社員には、早く会社に慣れてほしいと思います。

“会社にとって一人前の戦力になる”には色々な方法があるでしょうが、F経営コンサルタントは、次の三つの「クセづけ」を勧めます。

1. メモをとる
2. 見送りをする
3. 手紙を書く

これを聞くと当たり前のことと思えるでしょうが、実行となるとこの中には種々のヒントが溢れています。

メモをとる…ただ漫然とメモしているだけではダメで、一所懸命、全力でとる。

相手の目を見て、時にはなるほど、そうか、と相槌を打ちながらメモをする。

一所懸命に聞きながら「その際の注意点も教えて頂きたいのですが」となると、相

手も真剣に「よし、私の失敗談も話しておいた方が良くかもしれない」等、積極的に向き合ってくる。

見送りをする…廊下を歩いてエレベーターに乗る。そしたら一緒に乗り込む。その時、エレベーターの中では、「今年は例年になく寒さが厳しくなるそうです」「そうみたいだね」「帰り道、ドラッグストアで店員の方がマスクを山積みしていました。風邪も流行りそうですね」「そうだね」

相手が、うなづく程度の話す内容にして、ややこしい質問を気負ってすることは避ける。

手紙を書く…手紙魔であることは、社会人として成功する上での鉄則。毎日3通書き続けて出世しない人間はいないとFコンサルタントは指摘します。

手紙には相手の名前を入れること、エピソードを盛り込み、会った時の感謝の言葉を入れる。

この3点で良いのではないのでしょうか。

ストレスの解消

ストレスに上手に対処している人は、その状況を「区切る」ことにより緊張という感情を断ち切っているようです。ストレスの原因に直接対処するのではなく、休憩時間や休暇を積極的に取り入れたら、ストレスのある場所（会社）から空間的な距離をとることで、連続する緊張した感情を時間的・空間的に区切っているのです。

社員食堂でお昼を食べるよりも会社から外に出た方が気分転換になりますし、週末に郊外に出かける等も同様です。また、疲れたから休むのではなく、疲れる前にあらかじめ休む（構える）ようにします。マラソン選手が、ベストコンディションで走り切るため、喉が渇く前に水を飲むように、自分のコンディションを良い状態に保つためには、この二つの実行をお勧めします。

ホームロイヤー契約

「ホームロイヤー」とは、かかりつけの医者がいると安心なように、あなたの顧問弁護士のことです。ホームロイヤー契約の多くは、任意後見契約の発効までの間の、老後の備えとしての利用です。

任意後見契約とは、信頼できる者（弁護士など）に予め設定した委任の範囲で後見人として動いてもらうよう委任しておく契約で、発効は法的な判断力が低下した以降です。しかし、判断能力は一気というより徐々に衰えることが多く、実はその間にこそ入退院など急な環境整備が求められたりします。

また、この場合のホームロイヤー契約の利点として、将来後見人になる弁護士と定期的に意思疎通を図っておくことで、任意後見契約発効の時期を逃さずに済みます。

一方、弁護士も、その方の人柄、生活状況、趣味・嗜好など十分理解することができます。

参考：東京弁護士会HP「ホームロイヤー契約」