



八重桜

ハンズ通信

編集発行

(株)ハンズホールディングス

〒860-0811

熊本県熊本市中央区本荘
6丁目8-7

TEL. 096 (375) 4340

FAX. 096 (375) 4341

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日 30日・振替休日

| 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 ビールの定義の見直し

この4月からビールの定義が改正され、主原料である麦芽の比率が50%（改正前67%）以上のものがビールとして表示できるとともに、ビールの範囲に、副原料として新たに果実や一定の香味料を加えて発酵させたものが加えられます。ビールの範囲拡大の背景には、特色ある地ビール開発の推進があります。

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16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

中小企業の人材確保



当社は従業員十五人の金型加工業者です。新しく従業員を数名雇用したいのですが、なかなか良い人材が見つかりません。中小企業ならではの対策と、どのような人材が良いのかなど、アドバイスをお願いします。

中小企業にとって良い人材の確保はなかなか難しい問題です。国の施策や民間の事業なども活用してみよう。また、そのためのポイントなども押さえておきましょう。

● 企業側の問題点と対応

少子化が進む中での人材確保は、中小企業にとって大きな課題です。就職に関して、企業と学生の間でマッチングがうまくいかない状況が続いています。新規に採用しても最終で残る人が半分以下になってしまいうこともあります。

これは働き手の問題もありますが、企業側の問題であることも少なくありません。

この原因として以下のことが考えられます。

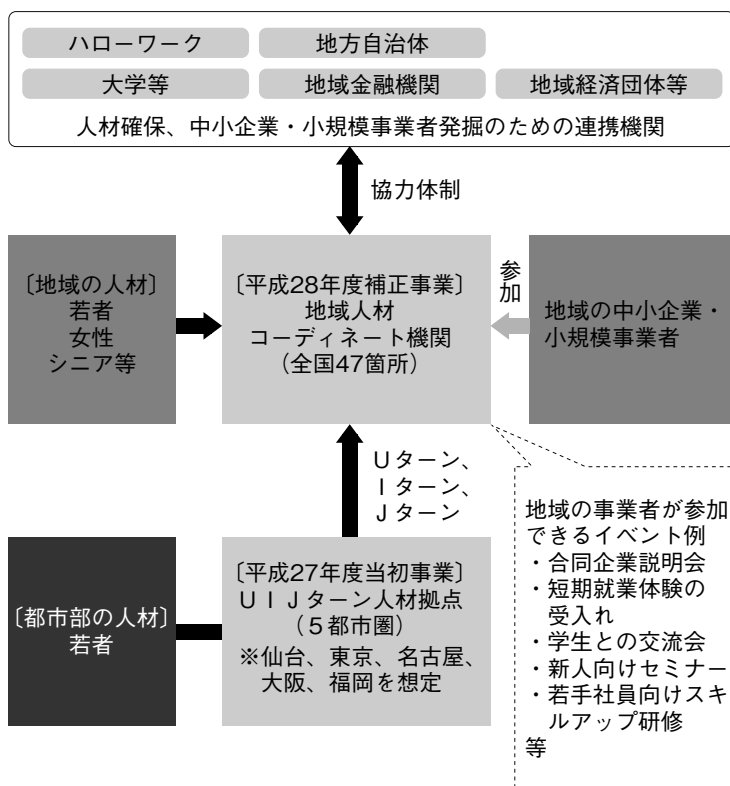
- ① 企業の知名度・ブランド力が弱い
 - ② 就労条件に対するイメージが悪い
 - ③ 必要な人材がなんであるか絞り切れていない
 - ④ 人材育成を別途に行う時間や資金の余裕がない
- これらの問題解決のためには、まず会社の経営戦略構築が必要です。働き手に興味をもってもらう「売り」を明確にすることが大切です。中長期計画を立てて、それに共感する従業員の存在、アピールポイントの導入、

人材育成プランの提示など、会社そのものの経営を見直してみたいかがでしょうか。

● 人材確保等支援事業の活用

ハローワークの活用とともに、経済産業省の「地域中小企業・小規模事業者人材確保等支援事

業」などを活用しましょう。この事業は都道府県ごとにコーディネート機関を設けてそれぞれの都道府県単位で若者・高齢者・女性を対象として人材の確保・定着支援を行っています。一方、中小企業庁では、全国から人手不足に対応した好事例



出典：中小企業・小規模企業者人材対策事業説明資料（中小企業庁）

を集めた「中小企業・小規模事業者の人手不足対応一〇〇事例」を平成二十八年度にまとめていきますので、その中から事例を一つ紹介します。

【助っ人は、超朝型】

石川県金沢市の食品製造業S社（従業員八〇人）では、サツマイモの加工のため、期間限定で工場の稼働時間を伸ばしたいと考えていました。しかし、このところの人手不足。ハローワークや求人誌ではまったく反応がありません。「この時期だけ、空いている朝の時間に工場を動かせればなあ。」そんな都合のいいことを考えていた社長は、ふと、ひらめきました。「朝といえは：お年寄りだ！」

さらに経営者の友人のアドバイスがありました。「お年寄りには、新聞のチラシが効くぞ」。高齢者は、新聞の購読率が高く、チラシもしっかり読んでくれる。さらに、高齢者活躍への取り組みというアイデアを紙面で取り上げてもらうことにも成功。予想以上に、高齢者から多数の応募がありました。

今回、S社が制度化した午前

五時～午前九時半という早朝の短期時間勤務は、仕事以外の時間を大切にしたい高齢者にとってもうれしい勤務時間帯でした。しかも、意欲の高い高齢者は遅刻や欠勤も少なく勤務態度も若い社員たちのお手本。社内の活性化にもつながりました。

求める人材を明確にしたこと。そして、その人材の側に立った人材募集や働き方の実現が、会社の利益につながったのです。

●民間の活用

人手不足や人材のミスマッチに悩んでいる会社では、「紹介予定派遣」を活用して人材を確保しているところもあります。

紹介予定派遣とは、派遣契約終了後に正社員・契約社員となることを前提に最長六か月派遣社員として採用されるシステムです。

●自立型人材の育成

以上の他、人材採用のポイントとして、自立型人材の育成も重要となります。

中小企業では従業員の一人一人がその企業の命運を左右する

度合いが、大企業に比べてはるかに高くなっています。このため中小企業では自立型の人材がとりわけ求められています。

この自立型人材を採用するためには、次のようなものが考えられます。

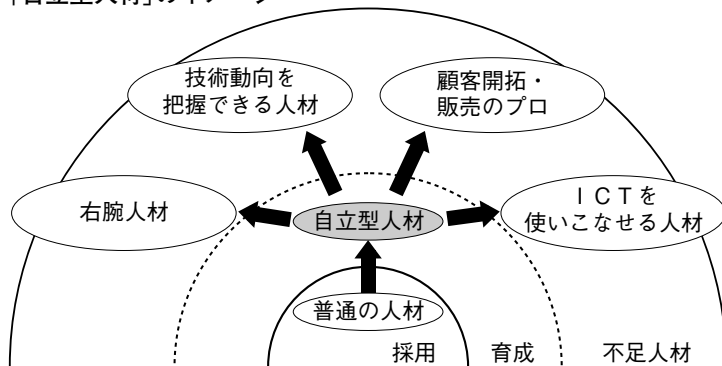
- ① インターシッピング制度の活用
- ② 高齢者の活用
- ③ 大企業からの人材の受入れ
- ④ 中途採用による技術者の受入れ
- ⑤ 多様化する就業形態の活用
- ⑥ 企業風土の変革
- ⑦ 人事制度を能力主義的色彩へ
- ⑧ 職場環境の改善・ライフワーク考慮

以上の中小企業の人材育成をまとめると、

- ① 自社の人間は自社で育てるといふ意識が必要。
- ② 自立型人間の採用。さまざまなバックグラウンドを持つ人間の受入れ。

② 人材育成への経営者の姿勢 経営者が従業員に対して、自社の発展・成長に対する情熱を伝え、それを従業員と共有できるかにかかっています。

「自立型人材」のイメージ



③ 中小企業も自身の存在感を高める 自社の強みや特徴を様々な媒体を利用して世間に伝える必要があります。

効果的な 福利厚生費の事例

― 損金となるポイントは？ ―

福利厚生費とは、職場で人が快適に働くための環境作りの費用であり、やる気を高めるためにとっても重要です。

その福利厚生費の損金となるポイントは、全社員が公平に利用できることと、常識の範囲内の支給であることです。社員の一部のみを対象としたレクリエーションや社員旅行、高額な海外旅行などは、参加社員に対する給与として取り扱われ、課税される可能性が高いので注意が必要です。

以下、福利厚生費として計上できる事例を列挙していきますので、参考にしてください。

1 制服代

会社が制服を着用させるための費用は、条件を満たせば福利厚生費となります。

〈制服費用の要件〉

- ・ 会社内での着用を想定し、通勤や社外で着用しないもの
- ・ 社名や会社のロゴマークが入っているもの
- ・ 制服として明らかに従業員であることがわかるようなもの
- 例……事務服や、現場作業員が着用する特殊なものなどが該当

2 通勤費

役員・従業員に支給する通勤費は、限度額までは所得税が非課税となります。

非課税交通費の限度額（月額）（単位：円）

| 電車・バスを利用 | | 150,000 |
|-------------|----------------|---------|
| マイカー・自転車を利用 | 片道55km以上 | 31,600 |
| | 片道45km以上55km未満 | 28,000 |
| | 片道35km以上45km未満 | 24,400 |
| | 片道25km以上35km未満 | 18,700 |
| | 片道15km以上25km未満 | 12,900 |
| | 片道10km以上15km未満 | 7,100 |
| | 片道2km以上10km未満 | 4,200 |
| | 片道2km未満 | 全額課税 |

なお、自宅から会社までの交通費は「福利厚生費」、会社以外の取引先などへの移動費用は「旅費交通費」というのが本来の考え方です。

3 レクリエーション費用

忘年会、新年会、歓送迎会などのレクリエーション費用は、福利厚生費として計上できます。
〈費用となる条件〉

- ・ 全社員を対象とすること（ただし、やむを得ない事情で参加できない場合を除く）
- ・ 会社の費用負担が「一律」であること

・ 会社が負担する金額が社会通念上からみて高額でないこと
 なお、前記の要件を満たす場合であっても社員に現金で支給すると、給与として課税対象となるので注意が必要です。

4 社員旅行

社員旅行は、次の要件を満たせば福利厚生費として計上できます。

〈社員旅行の要件〉

- ・ 旅行期間が四泊五日以内であること

- ・ 旅行の参加人数が全休人数の五〇%以上であること
- ・ 旅行の参加者が役員だけでないこと
- ・ 自己都合で旅行に参加しなかった人に現金を支給しないこと

・ 取引先との接待旅行でないこと

5 慶弔見舞金

従業員や役員に対して、お祝いやお葬式などで一定の基準に従って支給される金銭は、福利厚生費となります。

例……結婚祝、出産祝、見舞金、香典、お祝いの品、花輪代等
 なお、金額は、支給を受ける役員・従業員の地位などに照らして社会通念上妥当と認められるものであれば課税されません。

6 健康診断費用

役員や従業員を対象とした健康診断費用や人間ドックの費用については、原則として福利厚生費として処理できます。

ただし、次の要件があります。

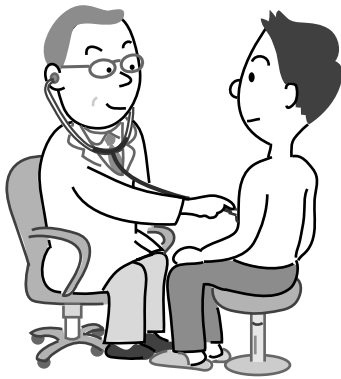
〈健康診断費用の要件〉

- ・ 全役員・従業員を健康診断の

対象とすること

- ・健康診断を受けた全員分の費用を会社が負担すること
- ・健康管理上必要とされる程度の常識の範囲内の費用であること

費用については、会社が直接診療機関に支払いをする必要があり、会社がお金を社員に渡して、社員が自分で診療機関に支払う場合は、福利厚生費には該当せず、給与として課税されるので、注意が必要です。



7 食事代の補助（残業食事代など）

役員や従業員に支給する食事は、次の二つの要件をいづれも

満たしていれば、福利厚生費として計上できます。

〈食事代の補助の要件〉

- ① 役員や従業員が、食事の金額の半分以上を負担していること（残業や宿日直除く）
 - ② 会社負担額が一月当たり三、五〇〇円（税抜き）以下であること
- 前記要件を満たしていなければ、会社負担分は給与として課税されます。

また、深夜勤務者に対し夜食の支給ができないため、現金で一食当たり三〇〇円（税抜き）以下の金額を支給する場合は福利厚生費として計上できます。なお、残業や宿日直を行う時に支給する食事は、無料で支給しても給与として課税されません。

8 会社の常備薬

常備薬を会社で購入した場合、福利厚生費として計上できます。ただし、福利厚生費は、全社員に公平であることが求められますので、風邪薬や頭痛薬、マスクなどは認められませんが、一部の社員にしか該当しないような薬は認められません。

9 社宅

取扱いが、従業員と役員で異なります。

(1) 従業員の場合

会社が従業員に提供する社宅については、一定の方法で計算した賃貸料相当額の五〇%以上の金額を従業員から受け取った場合、会社負担額は福利厚生費になります。

しかし、従業員から受け取った家賃の額が賃貸料相当額の五〇%未満である場合は、その受け取った家賃と賃貸料相当額との差額は給与となります。例…：賃貸料相当額が一万円の場合

・従業員に無償で貸与する場合には、一万円が給与として課税されます。

・従業員から六、〇〇〇円の家賃を受け取る場合には、五〇%以上となりますので、差額は給与とはされず、福利厚生費となります。

(2) 役員の場合

役員に提供する社宅については、賃貸料相当額を役員から徴収した場合、給与として課税さ

れず福利厚生費になります。

しかし、役員から徴収した家賃が賃貸料相当額未満である場合には、その徴収した家賃と賃貸料相当額との差額は給与となります。賃貸料相当額は、貸与する社宅の床面積により、小規模な住宅とそれ以外の住宅とに分けて計算されます。ただし、この社宅が社会通念上一般に貸与されている社宅と認められない、いわゆる豪華な社宅である場合は、時価（実勢価額）が賃貸料相当額になります。

10 保養所

保養所の購入や、リゾートクラブの会員権などは、要件を満たせば福利厚生費として計上できるものがあります。

〈保養所の要件〉

- ・経済的利益が多額でないこと
- ・役員だけを対象としていないこと

保養所の運営費と、利用者の実際の負担金額との差が多額である場合は、その差額分が給与とみなされます。また、実際の利用者が、役員のみであった場合にも給与とされます。

雇用継続給付の活用（雇用保険）

雇用保険制度においては、失業中の者に対する給付のほか、失業を予防するため在职者に対する給付も設けられています。

今回は、職業生活の円滑な継続を援助、促進することを目的とした次の三種類の給付（雇用継続給付）についてお伝えします。

- ① 高年齢雇用継続給付
- ② 育児休業給付
- ③ 介護休業給付

一 高年齢雇用継続給付

高年齢雇用継続給付は、「高年齢雇用継続基本給付金」と「高年齢再就職給付金」に分けることができます。

両者は支給要件や給付額の計算方法など共通点が多いため、主に「高年齢雇用継続基本給付金」について掲げます。

※ 「高年齢再就職給付金」は、

基本手当を受給し、六十歳以後に再就職した者を対象として支給されるものです。支給要件の一部と支給期間の長さが「高年齢雇用継続基本給付金」とは異なります。

（一）支給対象者

次の要件のすべてを満たす者が支給対象者とされます。

- ① 六十歳以上六十五歳未満の一般被保険者
- ② 雇用保険の被保険者であった期間が五年以上（転職している場合でも、離職から再就職までの期間が一年以内であり、失業中に基本手当等を受給していないときは、前後の期間を通算することができます）
- ③ 六十歳以後の賃金が、六十歳時点（原則）と比較して七五%未満に低下

※ 「高年齢再就職給付金」は、

これらのほかに「再就職日の前日における基本手当の支給残日数が百日以上あること」も要件とされます。

（二）支給額

高年齢雇用継続給付は、六十歳時点（原則）と六十歳以後の賃金を比較し、賃金が低下した割合に応じて支給されます。

- ① 六一%以下に低下するとき
六十歳以後の各月の賃金の二五%相当額が支給されます。
- ② 六一%超七五%未満に低下するとき

支給額は低下率に応じて決定され、各月の賃金の一五%相当額未満の額となります。

例えば、六十歳時点の賃金が月額三〇万円であって、六十歳以後の各月賃金が一八万円に低下したときには、①に該当し、一か月当たりの賃金一八万円の一五%に相当する額（二万七千円）が支給されます。

なお、各月の賃金が三五万七、八六四円（この額は毎年八月一日に変更されます。）を超える場合は、低下率にかかわらず支給されません。

（三）支給期間

被保険者が六十歳に達した月から六十五歳に達する月までが支給対象期間とされます。

※ 「高年齢再就職給付金」は、

再就職日の前日における基本手当の支給残日数に応じ、次の期間となります（いずれも六十五歳を超えることとなるときは、六十五歳に達した月まで）。

- ・ 二百日以上ときは、再就職日の翌日から二年間
- ・ 百日以上二百日未満のときは、再就職日の翌日から一年間

（四）支給申請

原則として二か月に一度、事業主が公共職業安定所に支給申請書を提出します（被保険者自身が申請手続を行うことも可能）。

（五）併給調整

雇用保険には、雇用継続給付として支給される「高年齢再就職給付金」のほか、失業中に基本手当を受けていた者が再就職したときに支給される「再就職手当」があります。

同一の就職につき、双方の支給要件を満たす場合は、どちらか一方を選択して受給すること

となります。

二 育児休業給付

(一) 支給対象者

以下の要件を満たすものが支給対象者とされます。

① 一歳^註に満たない子を養育するために育児休業を取得する一般被保険者および高年齢被保険者。

② 休業開始日前二年間に、賃金支払基礎日数が十一日以上ある月が十二か月以上ある。

(注) 原則は一歳に達するまでとされますが、父母ともに育児休業を取得する場合は一歳二か月、保育所等における保育の実施が行われないなどの場合は一歳六か月または二歳に達するまで延長が認められます。

なお、保育所等に入所できないことによる一歳六か月または二歳までの延長は、入所申込みを行っているにもかかわらず入所できない場合に認められます。保育実施の申込みを行わずに入所しなかった者は延長対象とされない点に注意を要します。

(二) 支給額

休業を開始した日から起算した一か月ごとの期間(「支給単位数期間」といいます)ごとに、次の式により支給額を算出します。

「休業開始時賃金日額^(※) × 支給日数^(※二) × 六七%^(※三)」

※一 休業開始前六か月間の賃金を一八〇で除して、一日あたりの賃金額を算出(後述する介護休業給付も同様)

※二 休業終了する支給単位数期間以外は「三〇日」、休業終了日のある支給単位数期間(後述する介護休業給付も同様)

※三 休業開始から六か月経過後は五〇%

休業期間中に受けた賃金額に応じ、減額または不支給(休業前賃金の八割以上の賃金を受けられる場合)とする取り扱いや支給上限額が定められています。

また、育児休業期間中に就業した日があるときは、その日数が十日(十日を超える場合は、就業時間が八十時間)以下のときに支給され、上回るときはその支給単位数は不支給とされ

ます。休業中に他の事業所で就業したときは、他事業所における就業日数・時間も含めます。

(三) 支給期間

子が、前記(一)の(注)において記した年齢に達する日までとされます。

※ 一歳二か月までの育休は、一歳二か月までの間で最大一年の支給とされます。

(四) 支給申請

原則として二か月に一度(被保険者が希望する場合、一か月に一度)、事業主が公共職業安定所に支給申請書を提出します(被保険者自身が申請手続きを行うことも可能)。

三 介護休業給付

(一) 支給対象者

以下の要件を満たすものが支給対象者とされます。

① 家族を介護するための介護休業を取得する一般被保険者および高年齢被保険者。

② 休業開始日前二年間に、賃金支払基礎日数が十一日以上ある月が十二か月以上ある。

(二) 支給額

休業を開始した日から起算し

た一か月ごとの期間(「支給単位数期間」といいます)ごとに、次の式により支給額を算出します。

「休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 六七%」

※ 休業期間中に受けた賃金額や就業日数により減額・不支給とする取り扱いや支給上限額が定められています。

(三) 支給期間

支給対象となる同一の家族について、九三日(三回まで分割可)を限度に支給されます。

(四) 支給申請

原則として各介護休業終了日の翌日から起算して二か月を経過する日の属する月の末日までに、事業主が公共職業安定所に支給申請書を提出します(被保険者自身が申請手続きを行うことも可能)。

今回は雇用継続給付に関する支給要件のうち概要のみを取り上げています。該当するものがあるときは、詳細について公共職業安定所の窓口またはハローワークインターネットサービス等によりご確認ください。

仕事の報酬

「仕事の報酬は仕事」と言っていたのは、元ソニーの会長・盛田昭夫氏です。

仕事の報酬はお金ではない。このことを更に分析し述べるのは、田坂広志氏です。

田坂氏は、目に見えない収穫として「四つの報酬」をあげています。

①ナレッジ・リターン（知識報酬）

仕事を通じて、人は今まで知らなかった新たな価値ある知識と経験、知恵を得ることができます。

②リレーション・リターン（関係報酬）

仕事は一人でやるものではなく、相手方を含め多くの人とのコミュニケーション、協力の上に達成するものです。そこでは他者から学び、他者に自分のスキルと人格を知ってもらう機会を得ることになります。そこでの人間関係は、目に見えない報酬ということができるとでしょう。

③ブランド・リターン（評判報酬）

仕事をうまくやり遂げたとき、あの人の腕は確かだ、あの人に任せれば安心だ、という評価を得ることができます。この評価が次の仕事を生み出す源泉となっていくます。ブランド・リターンはその意味では報酬と言えますが、逆に仕事で信頼を失うとブランドは傷つき損失につながるようになります。

④グロース・リターン（成長報酬）

仕事には、常に困難がつきものです。その困難を乗り越えて仕事を達成すると、自分自身が大きく成長できます。成長した自分は、更により困難な仕事を与えられてもそれを乗り越えようとする自信を持つことができます。

この四つの報酬こそが、仕事をする上では重要で、金銭的報酬は①から④の報酬の結果でしかありません、と田坂氏は言います。

同じ仕事をするときでも、このような自己評価基準をもって取り組むと、将来、大きな収穫をあげられるでしょう。

社長から大学生へのメッセージ

A社長は大学生に対し、自分の体験から次のようなメッセージを送ります。

①スキルを身につける

このスキルは必ずしも将来、就職するであろう仕事に関係なくても良い。例えば、釣りが得意であれば「1年に5匹のタイを釣る」といった自信になるものです。

②コミュニケーションができる

自分の伝えたいことを相手に正確に伝えられる、同時に相手の伝えたい主旨をきちんと理解できること。

③素直な気持ちを持てる

多少理不尽なことがあっても、とりあえずやってみよう、それから自分の思っていることを言おう、という気持ちです。

④アルバイトをしておこう

社会生活を送る上での言葉づかい、身だしなみを覚える。

⑤一生付き合える仲間をつくる

⑥本をたくさん読んでおく

「シニア」とは

「今後のシニア市場をどう捉えるか」…等の「シニア」とは？シニアの定義はまちまちです。「老年学」を研究のH氏は、「シニア」はサードエイジを生きる人と定義します。つまり、ファーストエイジ（二〇歳頃まで、未熟・教育・依存の状態。セカンドエイジ（二〇～五四歳頃まで、自立・責任・蓄積。

サードエイジ（五〇～七四歳（五〇～五四歳が重なります）、達成・完成・充実。フォースエイジ（七五歳以上、保存・衰退。多くの人がシニアを意識し出すのは、五〇～五四歳頃。「身体」「社会的地位」「家族」の変化が始まるからかも知れません。そして、七五～八〇歳で「身体」「支出」の変化により生活が収束に向かうと、H氏は人生四期論より説明します。