



彼岸花

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

9月

(長月) SEPTEMBER

17日・敬老の日
23日・秋分の日
24日・振替休日

| | | |
|---|----|-------|
| 日 | 9 | 23 |
| 月 | 10 | 24 |
| 火 | 11 | 25 |
| 水 | 12 | 26 |
| 木 | 13 | 27 |
| 金 | 14 | 28 |
| 土 | 1 | 15 29 |
| 日 | 2 | 16 30 |
| 月 | 3 | 17 |
| 火 | 4 | 18 |
| 水 | 5 | 19 |
| 木 | 6 | 20 |
| 金 | 7 | 21 |
| 土 | 8 | 22 |

9月の税務と労務

国 税／8月分源泉所得税の納付

9月10日

国 税／7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

10月1日

国 税／1月決算法人の中間申告

10月1日

国 税／10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)

10月1日



ワンポイント 収入印紙の形式改正

7月から契約書や領収書などに貼付等する「収入印紙」の形式が改正されています。これは、偽造事件が後を絶たないことから偽造印紙の流通を防止するため、31種類ある券種のうち200円以上の19券種について、見る角度で模様が現れる技術等が取り入れられ、全ての券種に特殊発光インキが使用されています。

労働生産性分析



生産性(Productivity)とは、投入量と産出量の比率をいいます。投入量に対して産出量の割合が大きければ、生産性が高いこととなります。例えば、従業員の一人ひとり、機械などの設備を投入して、どれだけ効率よく産出(利益)を上げたかということです。一般的に、企業経営の三要素は「ヒト、モノ、カネ」といわれています。よって、生産性分析とは、売上や利益を上げるために、どれくらい「ヒト、モノ、カネ」の投資が必要であったかを分析する指標です。つまり、投資した「ヒト、モノ、カネ」といっ

た資源が、いかに効率的に付加価値を生み出したかを分析する指標といえます。よって、「インプット」と「アウトプット」の指標ともいえます。生産性では大きく「労働生産性」と「設備生産性」に分けることが出来ます。通常、生産性というとき、労働を投入量として測った生産性である、労働者一人一時間あたりの生産性 \parallel 「労働生産性」を指すのが一般的です。生産性分析には「従業員一人あたり」、「機械、設備一単位あたり」、「投入資金の1円あたり」などがありますが、今回は労働生産性の分析である「従業員

一人あたり」で使用する計算式をご紹介します。生産性分析とは、経営資源(ヒト、モノ、カネ)をいかに効率的に使用して付加価値を生み出したかを分析することになりますが、そもそも付加価値とはなんでしょうか。付加価値とは、企業が生産によって生み出した価値を指します。付加価値の代表的な計算方法には、「控除法」と「加算法」があります。計算式には、「中小企業庁方式」や「日銀方式」やそれ以外の独自の計算式が複数存在します。これら計算式の中には、財務諸表だけではわか

らない金額も使用されていることもあります。今回は、この中でも代表的な「中小企業庁方式」と「日銀方式」をみてみましょう。

・ 中小企業庁方式

控除法とも呼ばれており、
付加価値 \parallel 売上高 \parallel 外部購入価値で求められます。
外部購入価値には、材料費、購入部品費、運送費、外注加工費などがあります。

・ 日銀方式

加算式とも呼ばれており、
付加価値 \parallel 経常利益 \parallel 人件費 \parallel 貸借料 \parallel 減価償却費 \parallel 金融費用 \parallel 租税公課で求められます。
中小企業庁方式では、付加価値は売上高から外部購入分の価値を差し引いたものという考え方に対し、日銀方式では、付加価値は製造過程で積み上げられていくという考え方です。一般的には、簡便な控除法(中小企業庁方式)が用いられることが多いようですし、一般的によく

言われる粗利と一致します。
それでは、生産性分析の主な指標をみていきましょう。

(1) 労働生産性

労働生産性Ⅱ会社全体の付加価値／従業員数

労働生産性とは、従業員一人ひとりが生んだ付加価値を求めた指標です。会社経営は、経営者や従業員が、魅力ある製品や商品を作りだし、またはサービスを産み出して、より高い付加価値を産み出すことに重点を置いています。それがライバル会社との優位性を表すことになるからです。労働生産性の指標は、もちろん高ければ高いほどよく、従業員はそれだけ効率よく働いていることを表します。労働生産性を高めていくことは、従業員の給与を上げるためにも、会社の利益を上げるためにも必要不可欠なものです。前記算式からもわかるように、労働生産性を上げるには、①分子である付加価値を上げるか、②分母である従業員を減らすかのどちらかです。しかし、従業員を減らすことは容易にはいかず短絡的で

す。長い目でみて企業基盤を築くには、やはり付加価値をいかに上げられるにかかってくるでしょう。これはどの業種にでもいえることです。

(2) 労働分配率

労働分配率Ⅱ人件費／付加価値額

生産性を分析していくには、会社が産んだ付加価値がどこにどのように使われているかを見ることが重要です。労働分配率は、付加価値のうち、どれだけ人件費に分配されたかを分析し、付加価値に対する人件費の割合を示すものです。

例えば、控除法で付加価値を計算した金額が一、〇〇〇万円、人件費が五〇〇万円だった場合には付加価値のうち五〇％を人件費として支払っていることになり、比率が低いほど効率よく利益を上げているということも言えますが、低すぎるのも問題ともいわれます。適正な数値がよいです。付加価値の中でも人件費は最も大きな割合を占めますが、その人件費が付加価値の大半を占め、利益がほと

んど出ていないとなると企業経営においては問題です。

ただ最近ではとかく人件費は固定費であり、削減する方向性の企業が多いですが、それでもやはり削減だけでは従業員のモチベーションが低下してしまう恐れがあります。中小企業では、五〇～六〇％程度が普通ですが、この数値が大きすぎると利益を食いつぶし、赤字に転落してしまいます。ただし、サービス業などで労働集約型の業種の企業では、もう少し高い傾向にあるようです。同業他社との比較をすることで自社の労働分配率が高いか否か判断することが重要です。ただし、労働分配率が高い企業、すなわち付加価値に占める人件費率の割合が高い企業には、何かしらの問題があると考える方が妥当だともいえます。

労働分配率が高い企業：給与水準が高い企業もしくは労働集約型産業

労働分配率が低い企業：給与水準が低い企業もしくは設備集約型企業

よって、内部留保による資本蓄積が可能な範囲の中で従業員

も会社も満足できるWINWINの均衡点をいかに見出すかが重要です。努力目標としては、労働分配率が低下傾向にあり、かつ賃金水準が高い状態が理想的です。

(3) 労働設備率

有形固定資産／従業員数

労働設備率とは、従業員一人あたりがどれくらいの設備（有形固定資産）を持っているかを計算することで、その会社の技術水準、設備投資の状態を示す指標になります。ここでいう、有形固定資産には、土地、建物、機械装置などが含まれ、リース設備は入れないことが多いようです。一般的には、労働設備率が高いほど、生産効率がよく労働生産性が優れているといわれますが、これも業種によってもさまざまです。製造業などは大きな設備投資が必要で、数値が高くなる傾向にあります。設備集約型の企業においては、この数値が高いほど機械化・装置化が進んでいることを示します。

平成30年度 税制改正における 中小企業に関する 主な改正項目

平成三十年年度税制改正では、資産税で話題となるものが多くありますが、中小企業等にとって知っておきたい項目の創設や見直し等もありますので、以下、整理してみます。

1. 所得拡大促進税制の見直し

(1) 制度の趣旨

従業員にとって、給与等が増えることは一番の喜びです。また、企業にとっても従業員が給与等の増加により、これまで以上に意欲的に仕事に取り組んでくれることで、企業利益にも大きな影響を与えることができます。

平成三十年度税制改正では、持続的な賃上げを促す観点から、賃上げの一定割合について減税する措置の見直し（給与等の引上げ及び設備投資を行った場合等の法人税額の特別控除の整備）が図られました（図表1）。

図表 1

財務省資料を基に作成

要件

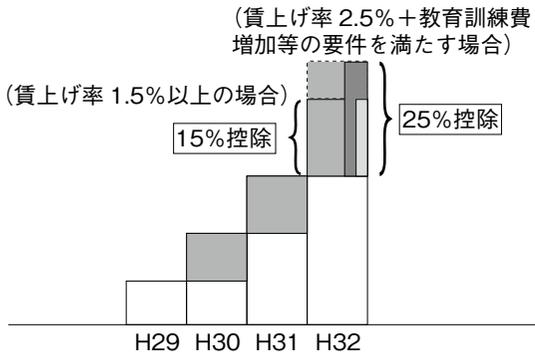
- ・継続雇用者給与等支給額：対前年比1.5%以上

税額控除

- ・給与等支給総額の対前年度増加額の15%の税額控除
- ・継続雇用者給与等支給額の対前年度増加率が2.5%以上であり、かつ、教育訓練費増加等の要件*を満たす場合には、控除率を10%上乘せ（→合計25%）
- ・税額控除額は法人税額の20%を限度

※教育訓練費増加等の要件：次のいずれかの要件

- ①当期の教育訓練費≥前期の教育訓練費の1.1倍
- ②中小企業等経営強化法の認定に係る経営力向上計画に記載された経営力向上が確実に行われたことの証明



(2) 制度の概要

要件等
青色申告書を提出する中小企業者等が、国内雇用者（役員やその親族は除かれます）に対して給与等を支給する場合には、継続雇用者給与等の支給額が前年の継続雇用者給与等支給額に対し一・五%以上増加したときは、給与等支給増加額の15%の税額控除ができます。すなわち、前事業年度から当事業年度まで継続雇用している

従業員に対して支給した給与等の合計額が対前年比一・五%増であれば増加した給与等の合計額の15%が減税されることとなります。

○ 上乗せ措置
さらに高い賃上げ（二・五%以上）を行い、かつ、教育訓練費の増加（一・二倍）等の要件を満たす場合には、減税額も一〇%増加します。前期に教育訓練費がゼロであっても当期に教育訓練費を支出していれば、上乗せ

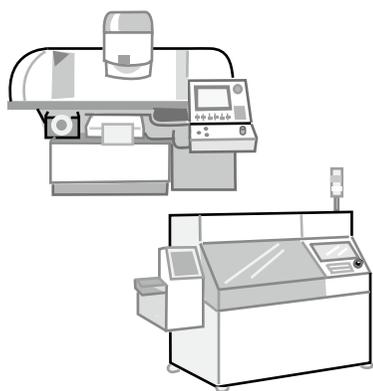
措置の適用が可能ですので、従業員の給与等を二・五%以上増加と教育訓練費の支出により、さらなる減税が可能となります。

○ 適用時期
平成三十年四月一日から平成三十三年三月三十一日までに開始する各事業年度。

2. 中小企業の設備投資に係る 固定資産税特例措置の創設

中小企業の生産性革命の実現に向け、生産性向上特別措置法において市町村の認定を受けた中小企業者等の生産や販売活動に使用されるなどの以下の要件を満たす一定の機械装置や器具備品などについて、固定資産税の課税標準を三年間、市町村の定めによりゼロから二分の一までの範囲で軽減する措置が講じられています。

- 適用要件
① 中小企業が商工会議所等と連携して策定・申請した新規設備投資に係る計画が、市町村等が策定した導入促進基本計画に合致又は認定されること
- ② 導入により、労働生産性が



- 年平均3%以上向上する設備投資であること
- ③ 生産・販売活動等の用に供される、企業の収益向上に直接つながらる新たな設備投資であること（単純な更新投資は除かれます）
 - 対象設備
 - 生産性向上に資する指標が旧モデル比で年平均1%以上向上する次の設備
 - ・機械装置（最低取得価格一六〇万円以上／販売開始時期十年以内）
 - ・測定工具及び検査工具（同三〇万円以上／同五年以内）

- ・器具備品（同三〇万円以上／同六年以内）
- ・建物附属設備（同六〇万円以上／同十四年以内）
- 適用時期
 - 生産性向上特別措置法の施行日（平成三十年六月六日）から平成三十三年三月三十一日まで。
- 3. 交際費課税の特例延長
 - 交際費等の損金不算入制度及び交際費となる飲食費の五〇%（中小法人の場合は交際費のうち八〇〇万円までのいずれか）損金算入を認める特例措置の適用期限が、平成三十二年三月三十一日までに開始する事業年度まで二年延長されました。
- 4. 少額減価償却資産の即時償却の延長
 - 中小企業者等が取得価額三〇万円未満の減価償却資産を取得した際に、一定の要件の下で合計三〇〇万円まで全額損金算入（即時償却）を認める「中小企業者等の少額減価償却資産の取得価額の損金算入の特例」措置の適用期限が二年延長（平成三十二年三月三十一日までに取得等

図表2

| 契約金額 | | 本則税率 | 平成32年3月まで |
|-------------------|-------------------|--------|-----------|
| 不動産の譲渡に関する契約書 | 建設工事の請負に関する契約書 | | |
| 10万円超 50万円以下 | 100万円超 200万円以下 | 400円 | 200円 |
| 50万円超 100万円以下 | 200万円超 300万円以下 | 1,000円 | 500円 |
| 100万円超 500万円以下 | 300万円超 500万円以下 | 2,000円 | 1,000円 |
| 500万円超 | 1,000万円以下 | 1万円 | 5,000円 |
| 1,000万円超 | 5,000万円以下 | 2万円 | 1万円 |
| 5,000万円超 | 1億円以下 | 6万円 | 3万円 |
| 1億円超 | 5億円以下 | 10万円 | 6万円 |
| 5億円超 | 10億円以下 | 20万円 | 16万円 |
| 10億円超 | 50億円以下 | 40万円 | 32万円 |
| 50億円超 | | 60万円 | 48万円 |

- をして事業の用に供した資産について適用）されました。
- 5. 法人税申告書等の代表者及び経理担当者の自署押印制度の廃止
 - 申告手続の電子化促進のため環境整備として、法人税、地方法人税、法人事業税及び地方法人特別税の申告書について代表者及び経理責任者等の自署押印制度が、平成三十年四月決算

- 6. 法人から廃止されています。不動産の譲渡に関する契約書等に係る印紙税の税率の特例措置
 - 印紙税法別表第一号文書の不動産の譲渡に関する契約書及び同表第二号文書の建設工事請負契約書の印紙税軽減に係る特例措置の適用期限が、平成三十二年三月三十一日までに二年間延長されました（図表2）。

労働者の心の健康の保持増進 (メンタルヘルス対策)

近年、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が高くなっています。

また、業務による心理的負荷を原因として精神障害を発症し、あるいは自殺したとして労災認定が行われる事案が近年増加し、社会的にも関心を集めているところ です。

職場に存在するストレス要因は、労働者自身の力だけでは取り除けないものもありますので、職場はメンタルヘルスケア^注について積極的に取り組むことが重要とされています。

注)ここでいうメンタルヘルスケアとは、職場において講ずるよう努めるべきとされている労働者の心の健康の保持増進

のための措置を指します。今回は、メンタルヘルス関連事項の動向および職場におけるメンタルヘルス対策についてお伝えします。

一 動向・計画

(一) 実態調査結果

厚生労働省の「平成二十八年労働安全衛生調査(実態調査)」を用いて動向を見ていきます。

① 休業者・退職者

メンタルヘルス不調により連続一か月以上休業した労働者の割合は〇・四%、退職した労働者の割合は〇・二%となり、前年と同水準で推移しています。産業別では、連続一か月以上休業した労働者は「情報通信業」が一・二%と最も高く、退職した労働者は「医療、福祉」において〇・四%と最も高いものとなっています。

② 取組状況

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は五六・六%(前年調査五九・七%)です。取組内容として多いものは、次のとおりです。
・「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調

査(ストレスチェック)：六二・三%(同二二・四%)
・「メンタルヘルス対策に関する労働者への教育研修・情報提供」：三八・二%(同四二・〇%)

・「メンタルヘルス対策に関する事業所内での相談体制の整備」：三五・五%(同四四・四%)

③ ストレスの内容

現在の仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じている労働者の割合は五九・五%(同五五・七%)でした。その内容は次のとおりです。

・「仕事の質・量」：五三・八%(同五七・五%)
・「仕事の失敗、責任の発生等」：三八・五%(同三三・二%)
・「対人関係(セクハラ・パワハラを含む)」：三〇・五%(同三六・四%)

(二) 労働災害防止計画

労働災害を少しでも減らし、安心して健康に働くことができる職場の実現に向け、平成三十年から五年間にわたり国・事業者・労働者等の関係者が目指

す目標や重点的に取り組むべき事項を定めた「第十三次労働災害防止計画」が策定されました(厚生労働省)。

その中で、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を八〇%以上とすることを目標に掲げ(参考 平成二十八年調査五六・六%)、次の取組を推進することとされています。

① ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善について、好事例の収集・情報提供等の支援を行い、その取組を推進することで、事業場における総合的なメンタルヘルス対策の取組を推進

② 産業保健総合支援センターの支援等による小規模事業場におけるストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組の推進

③ 労働者の心の健康の保持増進のための指針(後述)に基づく取組の推進。特に、事業場外資源を含めた相談窓口の設置を推進することで、労働者が安心してメンタルヘルス等の相談を受けられる環境を整備

二 心の健康の保持増進策

次に、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針。平成十八年策定、平成二十七年改定）を基に、職場におけるメンタルヘルス対策について触れていきます。

(一) 主な取組

メンタルヘルス対策の取組内容として、次のものが掲げられています。

- ・ 衛生委員会における調査審議
 - ・ 「心の健康づくり計画」の策定
 - ・ 事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任
 - ・ 教育研修、情報提供
 - ・ ストレスチェックの実施
 - ・ 職場環境の把握と改善
 - ・ メンタルヘルス不調への気づきと対応
 - ・ メンタルヘルスに関する個人情報保護への配慮
 - ・ 心の健康に関する情報を理由とした不利益な取扱いの防止
- ※ 指針の詳細や具体的取組の例は、厚生労働省のホームページに公開されていますので、そちらも併せてご参照ください。

(二) 取組の推進

メンタルヘルスケアは、中長期的視野に立って、継続的かつ計画的に行われるようにすることが重要であり、また、その推進にあたっては、事業者が労働者の意見を聞きつつ事業場の実態に則した取組を行うことが必要とされています。このため衛生委員会等において十分調査審議を行い、「心の健康づくり計画」を策定することが必要です。また、取組の推進においては、次の「四つのケア」が継続的かつ計画的に行われることが重視されています。

① セルフケア（労働者自身によるもの）

労働者に対し、次の事項に対する教育研修、情報提供を実施するほか、相談体制の整備等を行います。

・ ストレスやメンタルヘルスに対する正しい理解

・ ストレスチェックなどを活用したストレスへの気づき

② ラインによるケア（管理監督者によるもの）

ラインによるケアで大切なのは、管理監督者が「いつも

と違う」部下に早く気づくこととです。それまで遅刻をしたことなどなかった部下が遅刻を繰り返したり、無断欠勤をするようになるなど、いつもと違う状態が生じたときに速やかに気づくことができるよう日頃から部下に関心を持って接していきましょう。

また、部下からの自発的な相談に対応するため、相談しやすい環境や雰囲気を整えることのほか、長時間労働等により過労状態にある部下、強度の心理的負荷を伴う出来事を経験した部下、特に個別の配慮が必要と思われる部下に対しては、管理監督者から声をかける・適切な情報を提供する等の対応も行っていくとよいでしょう。

③ 事業場内産業保健スタッフ等によるケア（産業医、衛生管理者等によるもの）

事業場内産業保健スタッフ等は、セルフケア及びラインによるケアが効果的に実施されるよう、労働者及び管理監督者に対する支援を行うとともに、心の健康づくり計画の

実施にあたり、中心的な役割を担うこととなります。

④ 事業場外資源によるケア（事業場外の機関、専門家によるもの）

会社が抱える問題や求めるサービスに応じて、専門的な知識を有する各種の事業場外資源の支援を活用することは有効です。労働者が相談内容等を職場内に知られることを望まないような場合にも、事業場外資源を活用していくとよいでしょう。

(三) 小規模事業場の対応

常時使用労働者数が五〇人未満の小規模事業場（産業医や衛生管理者の選任が義務づけられていない事業場）では、メンタルヘルスケアを推進するにあたって、必要な事業場内産業保健スタッフが確保できない場合もあります。

このような事業場では、衛生推進者又は安全衛生推進者を事業場内メンタルヘルス推進担当者を選任するとともに、地域産業保健センター等の事業場外資源の提供する支援等を積極的に活用していきましょう。

秋は夕暮れ～「枕草子」

「秋は夕暮れ。夕日のさして山の端いと近うなりたるに、からすの寝どころへ行くとして、三つ四つ、二つ三つなど飛び急ぐさへあはれなり。まいて雁などのつらねたるが、いと小さく見ゆるは、いとをかし。日入りはてて、風の音、虫のねなど、はたいふべきにあらず。」

清少納言の「枕草子」の第一段、秋の一節です。子どもの頃、国語の授業で一生懸命覚えたものの、大人になってすっかり忘れてしまった人もいるかと思いますが、久しぶりに読んでみますと、独特のリズムの良さもあってか、目が文字を追うごとに言葉がどんどん思い出されると感じる人もいるようです。

大まかな意味としては、「秋は夕暮れがよい。夕日が差して山の端に大変近くなっている時に、からすが寝どころへ帰ろうとして、三羽四羽、二羽三羽と飛び急ぐ様さ

えしみじみと心打たれる。ましてや雁などが連なって飛んでいるのが小さく見えるのは、大変趣がある。日が落ちて、風の音や虫の音(ね)が聞こえてくるのは、言うまでもなくよいものだ。」といったところでしょうか。

清少納言がこの作品を書いた千年前と現在とでは、見える風景に違いはあるでしょうが、鳥の飛んで行く様、風の音、虫の鳴く声などに心を寄せる心情は、現在の私たちと何ら変わらないのですね。

今はゆっくり夕暮れ時に空を見上げることも少なくなりましたが、時には秋の穏やかな空気の中、夕日を眺めたり、虫の鳴く声に耳を傾けたりして、ゆったりと落ち着いた時間を過ごすのはいかがでしょうか。

また、昔読んだ古典を今もう一度読み返せば、新たな共感や感動を覚えることができるかもしれません。秋の夜長のおともに、ぜひ。

季節の和菓子

四季折々の自然の風景が美しい日本。ここ数年は暑さ寒さが厳しく、春と秋の穏やかな季節がだんだん短くなってきたようにも感じますが、これから徐々に暑さがやわらぎ、実りの秋がやって来ます。

秋の恵みの栗や芋、柿などはそのまま頂くのも結構ですが、和菓子にして頂くと、より趣があり、季節を楽しむことができます。

四季折々の自然の風景が美しい日本。ここ数年は暑さ寒さが厳しく、春と秋の穏やかな季節がだんだん短くなってきたようにも感じますが、これから徐々に暑さがやわらぎ、実りの秋がやって来ます。

暑い夏を乗り越えてやって来る豊かな実りの季節を、繊細な仕事を施された美しい和菓子とともに迎えてみませんか？

秋の薔薇

華やかな美しさと優雅な香りで「花の女王」とも言われる薔薇の花。

春のシーズンは5～6月頃、春にのみ花をつけるつる薔薇や繰り返し咲く立ち木の薔薇など、多くの種類の薔薇が花を咲かせます。また、春の暖かさで花にボリュームがあり、見ごたえがあるのもこの時季の薔薇の特徴です。

そして秋、立ち木の薔薇がまた美しく咲くシーズンが10～11月頃。春に比べて花は小さいのですが、その品種本来の色や模様が鮮やかに現れ、深い香りを持つのが特徴です。

春はボリュームのある華やかな景色を楽しみ、秋はひとつひとつの花の姿や香りを楽しむなど、季節によって色々な愛で方ができるのが薔薇の花です。

あとひと月ほどで、秋のシーズンが到来します。ぜひ、地域の薔薇園などで美しい薔薇の花を楽しんで下さい。