



スプレーマム

ハ ン ズ 通 信

編集発行

(株)ハ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

10月

(神無月) OCTOBER

8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	.	.	.

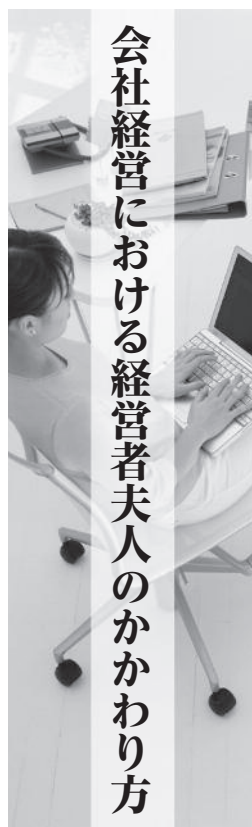
ワンポイント たばこ税の見直し

10月からたばこ税の税率等が見直されます。紙巻きたばこについては、国及び地方のたばこ税の税率を4年かけて1本当たり3円増額し、急速に市場が拡大している加熱式たばこについては、新たに課税区分を設けた上で、製品特性を踏まえた課税方式に5年かけて見直されます。

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15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)

会社経営における経営者夫人のかかわり方



Iさんは、化粧品会社のサラリーマンの夫と結婚して十年。

ある日、突然、夫から「叔父の会社（魚市場の仲卸業者へ包装資材を供給している業者）の社長になってくれと言われ考えていたんだが…。やむなく引き受けることにした」と告げられました。

Iさんに限らず経営者夫人は、一般の主婦とは異なった立場にあり、特別な心構えを持っていなくてはならないでしょう。

経営者夫人の在り方

経営者夫人の在り方を具体的に考えてみましょう。

第一に、「自分の立場を自覚して行動する」

経営者夫人は通常のサラリーマンの妻とは立場が異なり、その責任は重く、行動の自由は束

縛られて、自分の善意の行動や無意識の行動が、経営者の仕事や人物評価に影響することを認識しなければなりません。

そして、それを自覚するのは、夫との話し合いや関係先の行動等を通じて、会社の中の経営者がどのような立場にいるのかを知るからです。

前述のIさんは、夫に頼まれた資料を会社に届けに行く途中、倉庫の隅で社員同士の「あのバカ社長が…」という話を耳にしたとき、頭にカツと血が上ったそうです。

その時のことを十数年たった現在でも忘れられない、と言います。その後のIさんは、経営者である夫がいかに孤独であるかを知り、これからは「シツカリと手助けする」と決心したということなのです。

第二に、「関係者との接触・態度に気を配る」

取引先や銀行、社員、地域団体などは、経営者夫人の態度によって会社を評価することが多いようです。

また、父子、兄弟が会社の中で働いているときには、それらの夫人（姑や義妹等）との関係を良くすることに努めなければならなりません。

これは、夫人同士の争いが社内での活動をギクシャクさせることに飛び火する可能性もあるからです。

第三に、「家庭生活に気を配る」

家庭生活の雑事に夫を巻き込まないことは当然として、それ以外に、夫の健康への配慮が大切です。

さらに、多忙な経営者が求めているのは、サラリーマン家庭と同様、心身の憩の場であることを忘れてはならないでしょう。

経営者夫人の経営への参画

では、経営者夫人が経営に参画するときの注意点を見ていくことにします。

(一) 参画のプラスとマイナス面

について

先日、T週刊誌がサラリーマンの共働きの問題の特集していました。これは共働きが一般化しているからでしょう。

経営者夫人が夫の会社で働くことも珍しくはありません。

ただし、大きく違うのは、経営者夫人が会社で重要な地位にあるため、経営に大きな影響を及ぼすことと、その地位が経営者の妻という立場で得ている、という点です。

そして、この点から経営者夫人は会社経営に大きなプラス面とマイナス面を生じさせます。

まず、プラス面からみると、①経営者は信頼できる協力者として心強いし、重要な職務を担当させることができる、②経営者と社員との間の潤滑油の役割を果たすことができる、③経営者に不慮の事故が起きたとき、会社の混乱を小さくさせると期待できる、等です。

一方、マイナス面では、①会社と同族色が強まったり、権限の濫用などが生じる恐れがある、②経営者との協力関係が円滑にいかないと、職場に混乱が生じ

る、③会社の仕事にウエイトがかかってくる、家庭生活がイビツになってきたり、何よりも経営者夫人の健康を損なう恐れが生じる、等です。

したがって、プラス面とマイナス面のバランスを上手にとれば良い、ということになります。

しかし、ことはそのように簡単には進まず、多くの場合、マイナス面を軽く見たり、経営者夫人が自分の都合を優先させているにもかかわらず、会社内での地位を放棄しようとしなない場合が度々あります。

結論から言えば、プラス面とマイナス面を見定めるのは経営者の責任、ということでしょう。

(二) 経営参画の判断について
経営者夫人が、経営にどの程度、また、どういう形でかわりを持つかは、次の三点から総合的に判断することになると思えます。

一つ目は、経営者の夫がそれを希望しているか否か、二つ目は、経営者夫人本人にその希望があるか否か、三つ目は、会社の経営および業務面から見て、夫人の参画が必要か否か、です。

前述のIさんの例。
Iさんは、二年間、夫の社長業を見ていました。

経営がうまくいかず悩んでいる夫に、経営講習会の参加を勧めたり、夫のグチを粘り強く聞き励ましたりしました。

社長I氏は講習会に出席した翌日は、社員の前で、会社組織とは〴〵と言った内容の話をし、社員に陰では馬鹿にされたり、古くからの幹部社員からの話を鵜呑みにしては失敗したり…と。

一年目、二年目と売上は減少するばかり…。特に経営に打撃を与えたのは社員が二人、三人、五人と辞めていったことです。

I氏の社長就任の時にいた社員は一五名。それが二年後では八名。

やむにやまれず夫人のIさんは経理担当として入社。顧問の会計事務所から職員を派遣してもらいながら、何とか処理していく半年間だったとIさんは述べ懐きます。

Iさんは更に、会計事務所に人手不足のことを相談。会計事務所から知り合いの人材派遣会社を紹介してもらいました。

「こんな男ばかりの荒っぽい市場（Iさんの会社は市場の中にある）に来てくれる人はいない」と思っていると、20代の若い女性、「私も地方で実家が魚屋をやっています、雇ってもらえませんか？」と来社。この女性が運良く入社してくれたお陰で、派遣会社からまた若い男性が二人入ってきました。

それやこれやで現在、Iさんを含め社員は一三名。業績は順調です。

(三) 業務の分担と処遇について
経営者夫人といえども会社内で特定の業務を分担する以上は、会社組織の一員にすぎず、会社内での経営者との関係は「夫と妻」ではありません。こと、中小同族会社では、公私混同に注意しなければなりません。

例えば、「肩書き」について、本人の能力と担当業務に相応したものでなければなりません。肩書きの「安売り」が本人の負担になるのならまだ良いですが、ときにそれが大きな業務上の失敗を生じさせる恐れもあります。

次に「勤務態度」の問題。
他の社員と同様でなければなら

ないことは当然のことです。
経営者夫人が会社の仕事の他に主婦業も兼務しているといえ、それは個人的な事情であり、社員でいる以上、持ち込んではいけません。他の社員は、経営者夫人という立場をみて、大目に見てくれていると心し、自分自身の行動を律していく必要があります。

さらに問題になるのは、経営者夫人の「給与」です。
経営者夫人が会社から給与を受けけることは、私財の蓄積に役立つと考えますが、いき過ぎた高給を受け取れば社員の勤労意欲を低下させることにもつながります。

経営者夫人といえども、仕事に依じた肩書きと、肩書きに応じた給与を考えることは「大切なこと」と考えるべきです。

以上、経営者夫人のことについて述べてきました。夫人の素質によるところが大きいのですが、それ以上に経営にプラスにできるかどうかは、経営者の指導力に負っていると捉えるべきでしょう。

平成30年度 個人所得課税の 税制改正 見直しポイント

平成三十年度税制改正では、前年度改正での配偶者控除・配偶者特別控除に続く個人所得課税の見直しとして、給与所得控除や公的年金等控除、基礎控除など広範囲にわたる見直しが行われました。

適用は、所得税が平成三十二年（二〇二〇年）分、個人住民税は平成三十三年（二〇二二年）度分からとされていますが、企業の経営者や経理担当者としては、改正時点で一度整理しておきたいところですので、以下、説明します。

改正の概要

1 給与所得控除・公的年金等控除から基礎控除への振替

近年、特定の企業等に属さずフリーランスとして仕事をしたり、子育てしながら在宅で仕事を請け負う、高齢者が長年培った能力や経験を活かし起業支援

等の形で活躍するなど、働き方の多様化が進んでいます。これを踏まえ、様々な形で働く人を応援する等の観点から、特定の収入のみ適用される「給与所得控除」及び「公的年金等控除」の控除額を一律一〇万円引き下げ、一方、「基礎控除」の控除額を同額の一〇万円引き上げます。

また、給与所得と年金所得の双方を有する場合の負担増に対応するため、片方に係る控除のみが減額される措置が設けられています。

2 給与所得控除の見直し

給与所得控除については、実際の勤務関連経費や諸外国の水準と比べても過大となっているとの指摘があることから、近年、段階的に上限が引き下げられています。今回もこの方針に沿って、一律一〇万円引き下げとは別に高所得者の給与所得控除の

上限が引き下げられます。

具体的には、給与所得控除の上限が適用される給与等の収入金額の水準が改正前の一、〇〇〇万円から八五〇万円となり、その上限額は二二〇万円から一九五万円となります（図1）。

これにより、給与等の収入金額が八五〇万円を超える者については税負担が増加することになります。この場合でも子育てや介護に対して配慮する観点から、二三歳未満や特別障害者である扶養親族等を有する者等に負担増とならないよう調整する措置が講じられています。

なお、見直しに伴い給与所得の源泉徴収税額表（月額表、日額表）、賞与に対する源泉徴収税額の算出率の表、年末調整等のための給与所得控除後の給与等金額の表等が変更されます。

3 公的年金等控除の見直し

公的年金等控除は、給与所得控除とは異なり控除額に上限がないことから、年金以外の所得がいくら高額でも年金のみで暮らす者と同じ額の控除が受けられるため、高所得の年金所得者

にとって手厚い仕組みとの指摘がありました。そこで、一律一〇万円引き下げとは別に世代内・世代間の公平性を確保する観点から、年金以外に高額収入がある者については、公的年金等控除を引き下げるとともに、控除額の上限が設定されました。具体的には、公的年金等収入が一、〇〇〇万円を超える場合は、控除額に一九万五、〇〇〇円の上限が設けられました。

また、公的年金等以外の所得金額が一、〇〇〇万円超の場合には、控除額を一〇万円引き下げ、二、〇〇〇万円超の場合には控除額を二〇万円引き下げることとされました（図2）。



4 基礎控除の見直し

基礎控除は、所得の多寡によらず一定金額を所得から控除するものですが、高所得者にまで税負担の軽減効果を及ぼす必要性は乏しいのではないかと指摘がなされてきました。

改正では、これを踏まえ合計所得金額二、四〇〇万円超から控除額が逡減し、二、五〇〇万円超で消失する仕組みに見直されました（図3）。

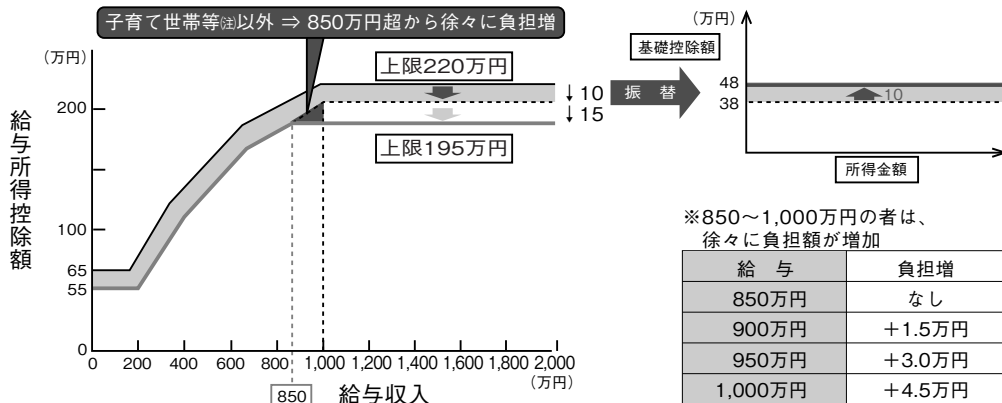
なお、今回の見直しを踏まえて、年末調整で基礎控除の適用を受ける場合は、合計所得金額の見積額などを記載した「給与所得者の基礎控除申告書」の提出が必要となります。

5 基礎控除の引上げと給与所得控除の引下げに伴う所要の改正

基礎控除の引上げと給与所得控除の引下げに伴い、基礎控除と給与所得控除の金額等を踏まえて設定されている配偶者控除や扶養控除、雑損控除等の金額要件等が改正されました。

図1 給与所得控除の見直し

(財務省資料)



(注) 23歳未満の扶養親族を有する者及び特別障害者控除の対象である扶養親族等を有する者等(いわゆる「介護」を受けている者以外の特別障害者を含む)

図2 公的年金等控除の見直し

(財務省資料)

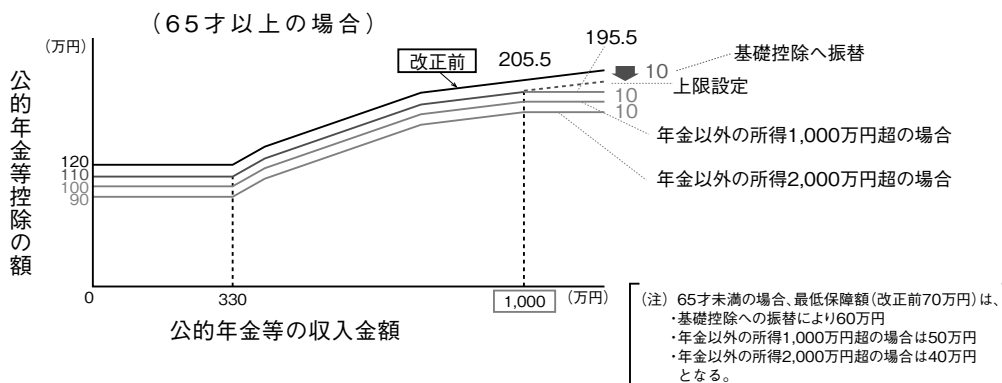
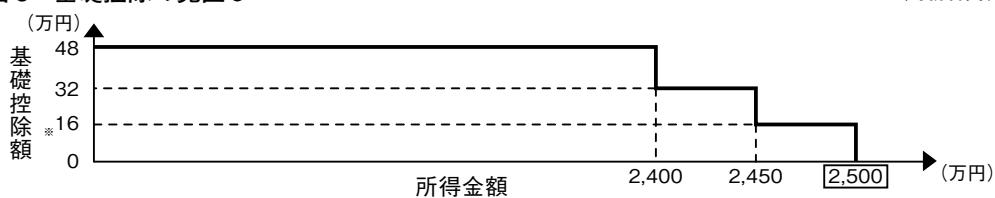


図3 基礎控除の見直し

(財務省資料)



働き方改革関連法の成立

平成三十年七月六日に、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が公布されました。

この法律は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するため、長時間労働の是正、多様な柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるものです。

今回は、主に長時間労働の是正、柔軟な働き方の実現について定められたものに関し概要をお伝えします。施行日は項目に応じて異なりますので、各項目の本文中に表示します。

一 長時間労働の是正

(一) 時間外労働の上限

① 原則

月四五時間、年三六〇時間以

内とされます。

② 臨時、特別な事情がある場合

次のいずれも満たす範囲内とされます。

・ 単月一〇〇時間未満（休日労働を含む）

・ 二ないし六か月平均八〇時間以内（休日労働を含む）

・ 年間七二〇時間以内

③ 適用除外・猶予の事業等

次のいずれかに該当する事業または業務については、労働時間の上限規制について、適用が除外または猶予されます。

イ 新技術・新商品等の研究開発業務

医師の面接指導の実施（時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主はその者に必ず医師による面接指導を受けさせる）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で時間外労働の上限規制は適

用しないこととされます。

ロ 自動車運転の業務

改正法施行五年後に時間外労働の上限規制（年間の上限を九六〇時間とするなど一般と異なる扱いあり）が適用されます。

なお、労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、この特例の廃止について引き続き検討する旨が規定されています。

ハ 建設事業

改正法施行五年後に時間外労働の上限規制が適用されま

す。ただし、災害時における復旧・復興の事業については、一か月一〇〇時間未満・複数

月平均八〇時間以内の要件は適用しないこととされます。

ロの自動車運転の業務と同様に、建設業についても、この特例の廃止について引き続き検討する旨が規定されています。

ニ 医師

改正法施行五年後に、時間外労働の上限規制が適用されます。

具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとされました。

ホ 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業

改正法施行五年間は、一か月一〇〇時間未満・複数月八〇時間以内の要件は適用しないこととされ、改正法施行五年後に、時間外労働の上限規制が適用されることとなります。

時間外労働の上限規制の施行日は、大企業では平成三十一年四月一日、中小企業においては平成三十二年（二〇二〇年）四月一日とされました。

(二) 中小企業における割増賃金

猶予措置の廃止

月六〇時間を超える時間外労働に対し、割増賃金率を「五〇%以上」とする措置は、中小企業への適用が猶予されています（現行は二五%以上）。

平成三十五年（二〇二三年）四月一日以降は、この猶予措置を廃止することとされました。

(三) 年次有給休暇の時季指定付与

使用者は、十日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、五日について、毎年、時季を指定して与えなければならぬこととされました。

なお、労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はありません。

大企業・中小企業とも、平成三十一年四月一日が施行日とされています。

(四) 労働時間の状況の把握

労働時間の状況を省令で定める方法^(※)により把握しなければならぬこととされました。

※ 省令では、使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすること等が定められる見込みです。

大企業・中小企業とも、平成三十一年四月一日が施行日とされています。

二 多様で柔軟な働き方の実現等

(一) フレックスタイム制の見直し

フレックスタイム制の「清算

期間」の上限が三か月（現行一か月）に延長されます。

一か月を超える期間を清算期間とするときは、一か月ごとに区分した各期間を平均し、一週間あたりの労働時間が五〇時間を超えない範囲とすること、行政官庁に対し労使協定を届け出ること等を要します。

(二) 高度プロフェッショナル制度の創設

職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置（後述）を講じること、本人の同意や労使委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とすることとされます。

＜健康確保措置＞

年間一〇四日の休日確保措置が義務づけられます。

そのほか、次のいずれかの実施義務が設けられています（選択的措置）。

- ・勤務間インターバル措置
- ・一か月又は三か月の在社時間等の上限措置
- ・二週間連続の休日確保措置

・臨時の健康診断
また、制度の対象者の在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に医師による面接指導を受けさせなければならぬこととされます。

施行日は、平成三十一年四月一日です。

三 勤務間インターバル制度等

(一) 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならぬこととされました。

事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定が設けられています。

(二) 労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとされました。

施行日は、平成三十一年四月

四 産業保健機能等の強化

産業医（労働者数五〇人以上の事業場等において選任義務あり）、産業保健機能の強化を図るため次のことが定められました。

・事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告する。

・事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供する。

施行日は、平成三十一年四月一日です。

五 その他

その他、正規雇用労働者と短時間・有期雇用労働者等との間の公正な待遇の確保等についても規定されました。施行日は、平成三十二年（二〇二〇年）四月一日（中小企業における一部規定の適用は平成三十三年（二〇二一年）四月一日）です。

働き方改革関連法については、今後も動向に留意しつつ、社内での対応を検討、実施していきましょう。

大地震の意識調査

内閣府公表の「防災に関する世論調査」によると、大地震が起こった場合に心配なこと（複数回答方式）では、「建物の倒壊」が72.8%と最も高く、次いで「家族の安否の確認ができなくなること」61.3%、「食料、飲料水、日用品の確保が困難になること」57.3%などでした。

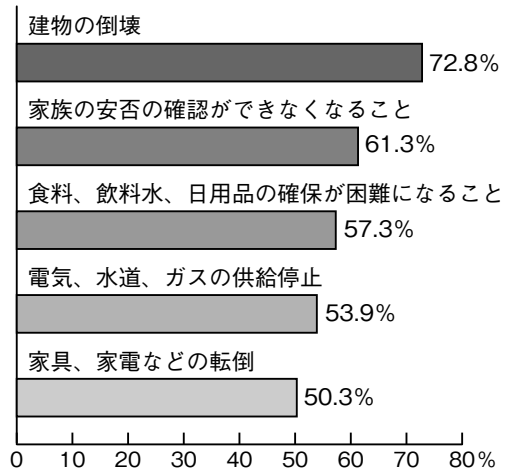
続いて、住まいの耐震診断の実施有無についての聞きとり調査では、「耐震診断を実施している」は28.3%にとどまり、「耐震診断を実施していない」51.5%、「分からない」20.2%と、半数以上が耐震診断を実施していない結果となりました。

このうち、今後耐震診断を実施する予定がある人は全体の3.5%とわずかで、多くの人建物の倒壊を心配しているものの、耐震診断の実施に至っていないことが判明しました。

また、大地震が起こった場合に備えての

対策（複数回答）では、「自宅建物や家財を対象とした地震保険に加入している」46.1%、「食料や飲料水、日用品などを準備している」45.7%、「停電時に作動する足元灯や懐中電灯などを準備している」43.3%となっています。

大地震が起こった場合に心配なこと
（複数回答、上位5項目）
内閣府資料より



組織の機能

社員数10人位までは、組織がうまく機能します。しかし、社員数が更に増えて、10人～30人位までになると、社長はリーダーを置き、リーダーの下に担当者がいるという組織の階層は2階層になります。

社長がリーダーに100の事を伝えてもリーダーが50しか受け取らないと、リーダーから担当者へはその半分の25の情報量になり易いです。

したがって、社長は原則、担当者に朝その日の行動予定の話し合いを行い、夕方、その日のチェックを行うこととなります。

さらに、社員が30人超の3階層では、社長は毎週月曜日にリーダーとその週の予定を話し合い、金曜日の夕方にチェックをすることとなります。

いずれの場合でも、社長と担当者、社長とリーダーの接し方を「仕組み」にしておくことが組織を機能させる上で必要なことになってきます。

リスク評価のズレ

リスクについては、リスクとその評価にズレの問題があります。リスク（客観的なもの）とリスク知覚（主観的なもの）の関係にズレがあるからです。客観的リスクに対し主観的リスクが大きい（過大評価する）例に、飛行機事故、殺人、狂牛病、サメに襲われる等があります。身近でないこれらの事件は、メディアの露出度が高いのも評

価のズレの一因です。一方、客観的リスクが主観的リスクより大きい場合としての例は、交通事故、喫煙、ギャンブル等です。身近でコントロール可能性が高い（と思われる）がメディア露出度は概して高くありません。しかし、交通事故を例にとると日本では一日、一〇人死亡客観的リスクこそ、自らの危険として認識したいものです。