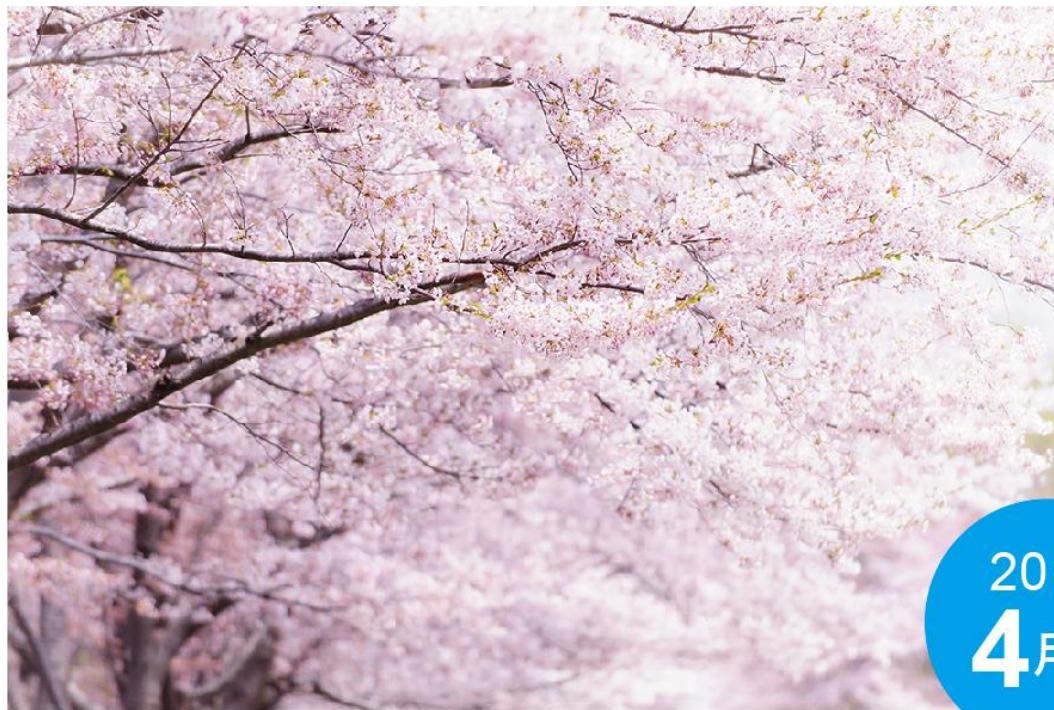


経営者の明日を後押しする

経営マガジン



2017
4月号

P.01 [経営TOPICS]

大手コンビニでもやってしまう違法行為 「欠勤・遅刻の多額罰金」にご注意!

P.02 [税務・会計ラウンジ]

税金をクレジットカードで納付する際はメリットとデメリットを比較しよう

P.03 [労務ワンポイントコラム]

なぜ、社員の食事会に家族を呼ぶと生産性が上がるのか?

P.04 [データで見る経営]

36協定見直し「賛成」5割、「反対」4割

P.05 [経営なんでもQ&A]

福利厚生を充実させるにはどうすればいい?

P.06 [経営トラブル110番]

従業員が業務終了後兄の介護に寄り、帰り道で事故に遭った場合、通勤災害として労災申請できる?

P.07 [ブックレビュー]

『感情的にならない話し方』

[経営者のための健康小心]

お花見は「冷え対策」を万全に



つながりを大切にする 次世代の会計事務所

あしたの会計事務所 株式会社

(白根裕也税理士・公認会計士事務所)

〒110-0016 東京都台東区台東4-13-20 ハクセンビル4階

tel : 03-6231-7314 / main 03-4571-0519 / office

fax : 03-6735-4608

URL : <http://ashitak.com/>

🔍 あしたの会計 検索

本誌掲載記事の無断転載を禁じます

大手コンビニでも やってしまう**違法行為** 「**欠勤・遅刻の多額罰金**」にご注意!

急な欠勤に罰金を科す契約を従業員に結ばせたとして、大手コンビニエンスストア加盟店オーナーが、労働基準法違反で書類送検されました。「急に欠勤したら1回1万円の罰金を徴収」「3回の遅刻で罰金3万円を徴収」というような罰則は、違法行為です。今回の事件をきっかけに、欠勤や遅刻に関する罰則を見直してみることをお勧めします。

給与の基本は 「ノーワーク・ノーペイ」

会社側から考えると、従業員の遅刻や急な欠勤は望ましいことではありません。罰則を設けたい気持ちにもなるでしょう。従業員の遅刻に関してペナルティーを設けている会社は少なくありません。「1回につきいくら」という具合に、給与から差し引く会社も存在します。

給与計算の基本原則となる考え方は、「ノーワーク・ノーペイの原則」です。労務の提供が履行されず、それが労働者の責任に帰する場合は、対応する賃金の支払義務も原則として生じません。これは、労働契約法第6条が定める「労働契約は、労働者による労務の提供と、使用者による賃金の支払いとの“双務契約”」だからです。

ただし、「ノーワーク・ノーペイの原則」はあくまでも不労分に対して賃金を支払う義務が発生しないということです。遅刻等の制裁として、不労分以上の賃金を控除してもいいという考えではありません。

行政解釈においても、「遅刻・早退の時間に対する賃金額を超える減給は、制裁とみなされ、労働基準法第91条に定める減給の制裁に関する規定の定め適用を受ける」としています。もし、減給の制裁を制度として続けるならば、就業規則などに制裁の章を設け、その中に規定するなどの対応が必要です。

ただし、遅刻や早退に制裁を加える場合には、減給額を平均賃金の1日分の半額以内にしなければいけません。1賃金支払期(通常は1ヵ月)の複数回の遅刻等に対する制裁としては、減給の

総額が、その支払期の賃金の10分の1以内である必要があります。したがって、それら金額を超えた罰則は法令違反にあたり、その旨が記された就業規則は無効になります。

「10分の遅刻が30分単位に切り上げ」の 給与控除は減給に該当する

以上のように、遅刻に関する賃金カットには、遅刻によって勤務しなかった分の賃金を控除する「給与控除」か「減給」による制裁があります。それぞれを区別して制度設計したほうがいいでしょう。

ただし、「遅刻や早退に対して、30分単位で賃金を控除する」というように、実際は10分の遅刻でも、30分遅刻したとみなされ、給与から控除するような場合は、「減給の制裁」にみなされますので、ご注意ください。



税金をクレジットカードで納付する際は メリットとデメリットを比較しよう

平成29年1月4日から、多くの国税についてクレジットカードによる納付が可能となりました。税金をクレジットカードで支払うことにより「支払いのタイミングを先延ばしできる」「カードのポイントが貯まる」といったメリットに目がいきがちです。しかし、この制度は致命的なデメリットが存在します。よく検討してから活用を決定しましょう。

ほとんどの税目で利用可能

クレジットカード納付とは、インターネット上でのクレジットカード支払いの機能を利用して、国税庁長官が指定した納付受託者(トヨタファイナンス株式会社)へ、国税の納付の立替払いを委託することにより国税を納付する手続です。

利用可能な税目は、申告所得税及び復興特別所得税、消費税及び地方消費税、法人税(連結納税を含む)、地方法人税(連結納税を含む)、相続税、贈与税等、ほとんどの税目が対象となっています。詳細は国税庁HPを参照してください。

納税は「国税クレジットカードお支払サイト(<https://kokuzei.noufu.jp/>)」という納付受託者が運営する専用の外部サイトにて行うこととなります。使用できるクレジットカードはVisa、Mastercard、JCB、American Express、Diners Club、TS CUBIC CARDとなっております。納付によるポイント付与についてはカード会社の会員規約に基づきますので、事前にカード会社へ問い合わせるようにしましょう。

納付税額に応じた決済手数料に注意!

税金のクレジットカード納付は「面倒な納税手続きがインターネット上で完結する」「カードの引落日まで納付のタイミングを遅らせることができる」「カードのポイントが貯まる」と

いった利点があります。「使わない手はない!」と言いたいところですが、この制度には見落とされがちなデメリットがあります。

クレジットカード納付には決済手数料がかかります。決済手数料の額は納付税額が最初の1万円までは76円(消費税抜)、以後1万円を超えるごとに76円(消費税抜)を加算した金額となります。

例えば30万円の税金を納付する場合、決済手数料は2,462円(消費税込)までふくらみます。仮にクレジットカードのポイントが1%付いたとしても3,000円分で、決してお得とは言えないかもしれません。

個人事業主の方の場合、振替納税により手数料なしで納税を先延ばしすることができます。クレジットカード納付のメリットは、法人の納税タイミングを少し遅らせることができるだけ、ということになりそうです。

詳しいことは会計事務所にお問い合わせください。



なぜ、社員の食事会に家族を呼ぶと生産性が上がるのか？

「AさんとBさんは仲が悪い」。どんな会社でも、どうしても社員同士の仲が悪かったり、ソリが合わないというケースはあると思います。社員同士の仲が悪いと意思疎通が難しくなり、生産性を落としてしまうこともあるでしょう。では、どうすれば解決できるのか。いろんな方法がありますが、社員同士の食事会を実施するのも一つの方法です。

海外のスポーツチームでは、試合後に選手全員で食事会を開催するケースが多いです。食事会には選手の家族も参加可能。第一の目的は選手の体調管理ですが、妻子や恋人を交えて食事することで、リラックスした時間を過ごしてもらうことも狙いとなっています。

もう一つの裏の目的は、選手同士の仲を悪くさせないためにあるそうです。

では、家族を交えた食事会を会社で開いたとしましょう。社内ではソリが合わず、ほとんど口を聞かない社員同士がいたとします。もし食事会で自分の家族が嫌いな社員の家族と一緒にいたら、どうなるでしょう。

さすがに無視できず、嫌でも近づかざるを得なくなります。子供同士がじゃれ合っているようものなら、嫌いな社員本人やその家族と話をするしかなくなるでしょう。そうすると、嫌いな社員に対する感情にも変化が生じ、少しずつでも会話が増えていくのです。

同僚や上司より家族が「仲良くしたら」と言うほうが効果的

また、社員の奥さんの立場からすると、夫が同僚や上司たちとうまくやっているか気になるものです。夫がもし人間関係で悩んでいたなら、どうにかしたいと思うようになります。すると、奥さんから「Aさんと仲良くしたら」とアドバイスするようになります。もしかしたら、子供の口からそうした言葉が出てくるかもしれません。

家族から社内の人間関係について指摘されると、本人はさすがに身にしみます。そして、奥さんや子供同士が仲良くなってしまうと、社員同士も自然と口を聞くようになり、関係が改善される可能性があります。同僚や上司が「あいつとケンカしないで仲良くしろ」と言うより、ずっと効果的なのです。

スポーツも企業活動も、意見交換が活発な組織はスムーズに機能します。社員同士の風通しを良くするために、家族を交えた食事会を実施してみる価値はあるでしょう。



36協定見直し「賛成」5割、「反対」4割

日本商工会議所では、会員企業を対象に「時間外労働規制に関する意識調査」を実施しました。対象企業の72.0%が「時間外・休日労働に関する協定届(36協定)」を締結し、うち50.6%が特別条項の届出を行っていることが判明しました。

労働者に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせる場合には、労働基準監督署に「時間外・休日労働に関する協定届(36協定)」を提出しなければなりません。

時間外労働には上限時間が規定されています。1ヵ月の場合は45時間(1年単位の变形労働時間制の場合は42時間)、1年の場合は360時間(1年単位の变形労働時間制の場合は320時間)です。

時間外労働がこれら上限時間に取まらない場合は、36協定を締結する際に特別条項を付けることになります。特別条項とは「臨時的に、限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、従来の限度時間を超える一定の時間を延長時間とすることができる」というものです。

長時間労働の是正には意識改革が求められる

現在、政府では「働き方改革」の一環として36協定の見直しに向けた議論が展開されています。グラフ1は36協定の見直しの是非について表しています。半数強の企業が「賛成」と回答している

一方、「反対」も4割強を占めています。

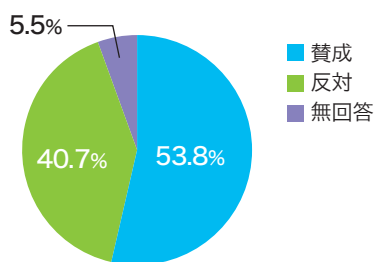
「賛成」と回答した企業で多かった意見は「一定の上限規制は必要だが、業種業態・企業規模等を考慮し、一律に規制するのではなく、柔軟な制度設計とすべき」「業種業態・企業規模等に関係なく、一律に上限規制を設けるべきであり、法違反に対する罰則も厳格に運用すべき」などが挙げられました。

一方、「反対」と回答した企業で多かった意見は「特別条項の存在だけが長時間労働の原因ではないので、法改正しても効果的でない」「現行制度には保険的な意味があり、現状維持とすべき」でした。

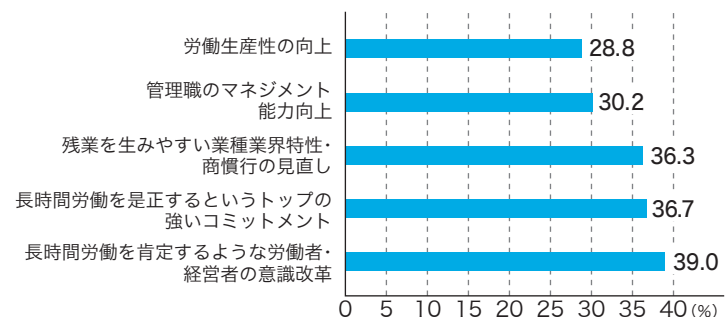
グラフ2は、長時間労働の是正に向けた取り組み策について効果的と思うものについて示しています。「長時間労働を肯定するような労働者・経営者の意識改革」「長時間労働を是正するというトップの強いコミットメント」が上位項目に挙がり、長時間労働の是正には、意識改革が必要という結果が出ました。

長時間労働の是正について、中小企業は本腰を入れて取り組むべき時代に差し掛かったといえるでしょう。

グラフ1 36協定見直しの是非について



グラフ2 長時間労働の是正に向けた取り組み策について(効果的と思うもの)



複数回答・上位項目を掲載

出典:日本商工会議所「時間外労働規制に関する意識調査」

Q&A

福利厚生を充実させるには どうすればいい？



現在、当社はなかなかよい人材が採用できません。大手企業並みの給与は出せず、アピールポイントがありません。福利厚生を充実させるにも、零細企業では限りがあります。他の企業ではどうしているのでしょうか？



すべて自前で充実させることを
考えず、外部の力を活用する。

大企業と中小企業の違いは、福利厚生面に大きく表れます。資金が潤沢な大企業のほうが、保養所や社員寮、運動施設といった各種福利厚生施設が充実している傾向にあります。「無い袖は振れない」と、福利厚生の充実化を見送る中小企業は少なくありません。しかし、昨今の人材難から、中小企業も福利厚生の充実化を検討する必要があります。

した場合、会社が負担した入会金や会費は経費として計上が可能です。

●専門業者にアウトソーシングする

福利厚生の専門業者などにアウトソーシングする方法もあります。福利厚生を外部に委託することで、会社は本業に集中することができます。自社単独で実施するよりも低コストで運用できる点も魅力です。

福利厚生のアウトソーシングは、専門業者をはじめ、商工会議所、生命保険会社、人材派遣会社など多彩な業者が扱っています。自社の目的にマッチしたサービスを選択しましょう。

福利厚生を充実させると、従業員のモチベーションが上がり、業績アップが期待できます。従業員満足度も向上し、長年にわたって会社に定着してくれるようになり、良い人材の確保につながるでしょう。

低コストで福利厚生を厚くする方法

福利厚生の目的は、従業員の経済的保障を手厚くすることで、従業員の組織貢献度と勤労意欲が高まり、生産性が向上することにあります。従業員が喜ぶ福利厚生制度があると、定着率が上がり、良い人材が集まりやすくなることも期待できます。

一方、中小企業が福利厚生を独自に充実させるのは、コスト面で限界があります。比較的 low コストで福利厚生を厚くする方法についてご紹介します。

●中小企業勤労者福祉サービスセンターの活用

中小企業勤労者福祉サービスセンターは、中小企業勤労者の総合的な福祉を増進するために、原則として市区町村を単位として設立された団体です。中小企業単体では実施が難しい福利厚生について、地域の中小企業勤労者の事業主が共同し、総合的な福祉事業を実施しています。

事業主としては、自社単独で実施するよりも安い経費負担で従業員の福利厚生を充実させることができるメリットがあります。会社単位で加入



ポイント

- 福利厚生を厚くすることで、採用のアピールポイントになる
- 福利厚生の充実化は自前でやるだけでなく、外部の力を借りよう



従業員が業務終了後兄の介護に寄り、 帰り道で事故に遭った場合、 通勤災害として労災申請できる？

ある従業員が業務終了後、通勤経路に自宅がある、同居していない兄の介護に寄り、その帰り道で事故に遭いました。この場合、通勤災害として労災申請できるのでしょうか？

結論から言うと、通勤災害として労災申請できます。平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法で見直しが行われ、同居・扶養していない孫、祖父母及び兄弟姉妹の介護のため、合理的な通勤経路を逸脱・中断し、その後、合理的な通勤経路に復帰後の移動中の事故で負傷等を負った場合も、労災補償の対象となりました。

通勤災害の対象となる「通勤」とは？

通勤災害の対象となる「通勤」とは、就業に関する移動で、以下の(1)から(3)について、合理的な経路および方法によって行われる移動を指します(業務の性質を有するものを除く)。

- (1) 住居と就業の場所との間の往復
- (2) 就業の場所から他の就業の場所への移動
- (3) 住居と就業の場所との間の往復に先行し、または後続する住居間の移動

なお、移動の経路を逸脱(通勤の途上で通勤とは無関係の目的のために合理的な経路をそれる)、または中断(通勤を中断して通勤と無関係の行為をする)した場合には、逸脱または中断の間及びその後の移動は「通勤」とはみなされず、労災補償の対象となりません。

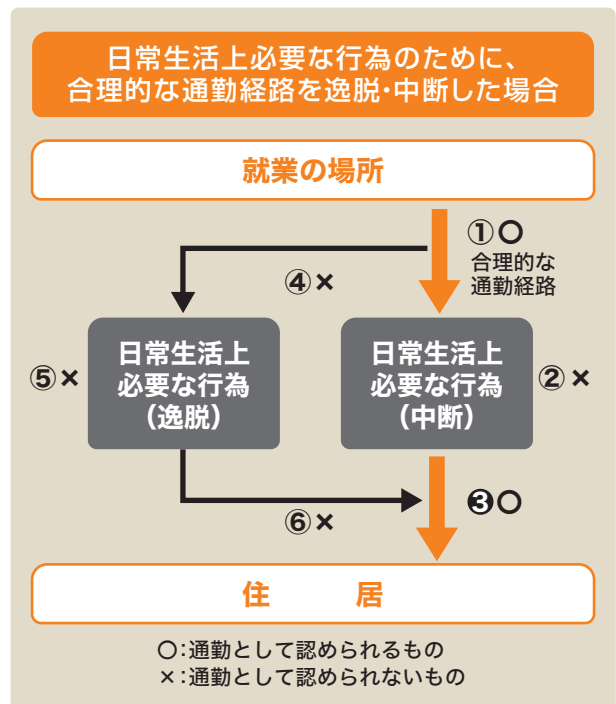
日常生活上必要な行為のために 逸脱・中断した場合と、 平成29年からの変更点

ただし、日常生活上必要な行為のために、合理的な通勤経路を逸脱・中断した場合、逸脱または中断の間を除き、「通勤」とみなされ、労災補償の対象となります。この「日常生活上必要な行為」とは、次を指します。

- (1) 日用品の購入や、これに準ずる行為
- (2) 職業訓練や学校教育、その他これらに準ずる教育訓練であって、職業能力の開発向上に資するものを受ける行為
- (3) 選挙権の行使や、これに準ずる行為
- (4) 病院や診療所において、診察または治療を受ける行為や、これに準ずる行為
- (5) 要介護状態にある配偶者、子、父母、配偶者の父母並びに同居し、かつ扶養している孫、祖父母及び兄弟姉妹の介護(継続的に、または反復して行われるものに限る)

これらの行為が終わり、合理的な通勤経路に復帰後の移動の間の事故による負傷等については、例外的に労災補償の対象となります。

平成29年1月1日に施行された改正育児・介護休業法で見直しが行われ、(5)の同居・扶養要件が撤廃されました(上記下線部分が削除)。





つい感情的になって相手を責めてしまう社長は必読!

感情的になって相手を責めてしまい、人間関係に影を落とすことは、多くの人に経験があります。しかし、感情的に話してもプラスになることはありません。社長や経営幹部という立場の人間が、感情的に激しく部下を叱責すると、部下は表面的に納得・従属しても、心の底では傷ついているものです。これでは良好な人間関係が築けず、社内のコミュニケーションがうまくいきません。

本書は、感情的にならずに、やわらかく、はっきりと相手に伝える話し方について、精神科医である著者が解説。人間関係の改善方法を伝えています。

同じことを伝えるにしても、話し方次第で人間関係を良好にすることができます。つい感情的になって話してしまい、周囲の雰囲気や人間関係をギスギスさせてしまいがちなビジネスパーソンには、必読の一冊です。

感情的にならない話し方

和田 秀樹 著
新講社

定価900円(税抜)



こんな方におすすめ

- ついつい感情的になって部下を責めてしまう社長、経営幹部
- 人間関係を改善したいと考えているビジネスパーソン
- 「自分は正しい」「相手は間違っている」と常にいら立っているビジネスパーソン

お花見は「冷え対策」を万全に

経営者のための

健康小心



春はお花見の季節です。会社の社員と一緒にお花見に行くこともあるでしょう。しかし、お花見の季節は、まだまだ気候が不安定で、夕方過ぎから冷え込むことが多いです。今回は、お花見を楽しく過ごすための「冷え対策」の方法をお知らせします。

お花見の季節は、春の日差しがたっぷりの昼間は薄着で大丈夫でも、夕方や夜間は防寒具が欠かせません。何か1枚羽織る衣服を忘れずに。特に夜桜を楽しむ方は必須です。

お花見は地面にレジャーシートなどを敷いて座ることが典型的です。日差しが弱まると、地面の温度が下がり、足元が冷えます。段ボールや毛布を用意して、シートの上に敷くだけで、足元の冷えを軽減できるでしょう。

お花見では、缶ビールや缶チューハイなど冷たいアルコール類を飲む機会が多いものです。温かいお茶を持参して、合間に飲んで、体の中を温めると宴席をさらに楽しめます。

せっかくのお花見で体調を崩してはいけません。「冷え対策」を徹底しながら、仲間でお花見を楽しみましょう。