

社長のマネジメントをサポート

経営管理マガジン

2

February
2019



02 経営TOPICS

AIによって変わる価格設定

03 データで見る経営

子育て世代の
ワークライフバランスの現状は？

04 税務・会計2分セミナー

どうして減らすの？
資本金の減資のメリット

05 労務ワンポイントコラム

長期療養中の社員……
社会保険の負担額や補償はどうなる？

06 社長が知っておきたい法務講座

従業員の解雇とは違う？
取締役を解任するときの注意点

07 増客・増収のヒント

年寄り扱いはNG！
シニア層の“気持ち”を動かす
プロモーション

08 経営なんでもQ&A

従業員10人未満でも
就業規則をつくるべき？



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

AIによって変わる価格設定

ITを活用し、需要と供給に合わせて価格を変動させる“ダイナミックプライシング”。近年、この変動価格システムにAI(人工知能)を取り入れることで、より精度の高い価格設定が可能となっています。今回は、日本のさまざまな分野においても広がりを見せつつある、AIによるダイナミックプライシングの概要と、そのメリットについてご紹介します。

需要と供給のバランスで、 価格が変わる！

“ダイナミックプライシング”とは、商品やサービスの価格を需給の状況に応じて変動させることをいいます。

日本でダイナミックプライシングが活用されている分野といえば、休暇時期や天候などに大きく影響を受ける旅行業界が挙げられます。航空券やホテル・旅館の宿泊代などは、年末年始やお盆、ゴールデンウィークなどの繁忙期に跳ね上がります。一方、客足の減る閑散期には料金を低く抑えられます。閑散期に眺めのよくない部屋を格安で提供したり、早期割引で空席・空室を減らしたりするのも、すべてダイナミックプライシングの考えに基づいています。

またアメリカでは、このダイナミックプライシングにAIを取り入れる動きがスポーツ業界などでいち早く見られ、今やメジャーリーグベースボール(MLB)やナショナル・フットボール・リーグ(NFL)など、人気のスポーツ観戦チケットの価格はAIが決定しています。

AIによって導き出される価格は、対戦チームの人気度や、座席の観戦しやすさだけで決まるわけではありません。開催される時期のほか、平日か休日か、試合当日の天候、先発投手が誰なのかといったさまざまな要素が分析され、適正価格が導き出されています。

企業側にも 消費者側にもメリットあり

ここで大切なことは、販売元企業の利益を最大限にするだけでなく、購入する消費者側にとって

も、納得できる価格になっているということです。チケット料金を納得できれば、顧客の満足度は高くなります。また、条件が合えば、これまでは高すぎて買えなかった人気のチケットを、手頃な価格で購入できることもあるでしょう。企業側は、空席という在庫ロスを極力減らすことができます。

企業にとっての生命線ともいえる“価格戦略”。AIの力を借りれば、客観的なデータをもとに売り手も買い手も納得できる価格が導き出せるわけです。

AIによる値付けが 幅広い分野で活躍

また最近では、スポーツや旅行の分野以外にも、AIによる値付けシステムの導入や実証実験が進んでいます。たとえば、インターネット通販などのEC市場では、在庫や需給のバランスにより、リアルタイムで価格を変動させて収益を上げる試みが始まっています。さらに、駐車場業界でも、蓄積された駐車場予約データを解析し、イベント開催などの状況に応じた最適価格を導き出すシステムの実証実験が行われています。

AIによる価格設定は、値付けの精度向上による収益アップや作業コストの削減を可能にします。今後もさまざまな分野で導入が見込まれる注目技術の一つといえるでしょう。

子育て世代の ワークライフバランスの現状は？

共働き世帯が増加し、仕事と子育ての両立に悩む社員が多く見られます。厚生労働省の調査結果でも、“仕事のために思うように子育てができない”という子育て世代の姿が浮き彫りになっています。企業が取り組むべきワークライフバランスについて、改めて考えてみましょう。

子育てに時間が使えない！？

2018年9月、厚生労働省が公表した『平成28年社会保障を支える世代に関する意識調査』によると、『性別にみた子育てと仕事の両立』の回答では、男女共に『仕事が忙しくて、十分な子育てができない』が最も多く、その割合は男性で53.9%、女性で25.5%でした。

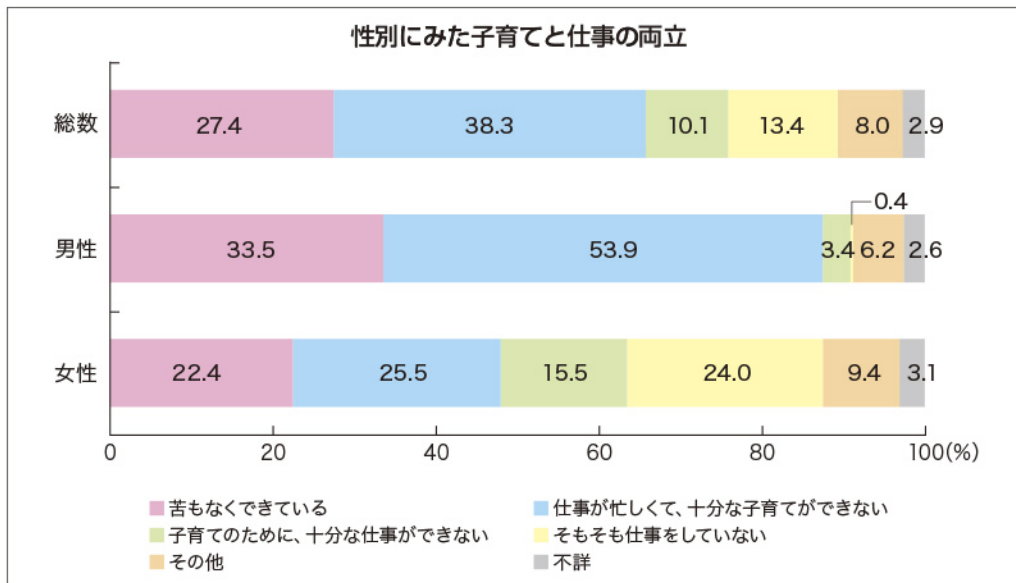
また、『男性・女性の就業状況別にみた子育てに費やすために希望する時間と実際の時間(平日)』では、男性の希望する時間は『3～5時間』が37.5%で最も多いものの、実際に費やした時間は『1～2時間』が最多で32.8%となっています。女性の希望する時間は、正規・非正規労働者のどちらも『5～7時間』が最も多いですが、実際の時間は、正規は『3～5時間』の43.6%、非正規は『5～7時間』の29.7%が最多となっています。

ワークライフバランスの 実現に向けて

ワークライフバランスの実現に向けた施策が官民一体となって行われているものの、子育てや介護と仕事の両立は、今なお大きな課題です。

子育て期や中高年期など、それぞれの状況に応じた働き方が可能になれば、従業員と会社のどちらにもメリットがあります。たとえば、長時間労働の是正による従業員の健康増進、時間短縮による仕事の効率化、離職防止、それによる優秀な人材の確保などです。

企業としては、フレックスタイム制やテレワークの導入などの制度面の整備、多様な働き方を認める企業風土づくり、ITツールなどを活用した仕事の効率化を進めることが急務となっています。職場環境の見直しを定期的に行い、ブラッシュアップしていくことが望まれています。



出典：厚生労働省『平成28年社会保障を支える世代に関する意識調査』

どうして減らすの？ 資本金の減資のメリット

企業が事業を開始するときに準備する資本金は、その後の経営状況によって増資あるいは減資することができます。『減資』というと、業績悪化などを連想しやすいですが、実は大きなメリットがあり、多くの企業が利用しています。ここでは減資のメリット・デメリットと、実際に減資を行った会社の実例をご紹介します。

減資を行う メリット・デメリットは？

資本金を増やす『増資』と違い、減資には経営不振などのマイナスイメージが伴いがちです。それでも企業が減資を行うのは、累積赤字の補填や節税といったメリットがあるためです。

『累積赤字』とは、これまでに積み重なった赤字のことです。赤字企業は銀行などからお金を借りづらくなりますが、この累積赤字を資本金と相殺すれば、貸借対照表の見え目が整えられます。貸借対照表は銀行や取引先などへ開示されることがあるので、たとえ帳簿上でも累積赤字がなくなれば、印象は随分よくなります。

また、日本では資本金が少ないほど、課される税金も低くなります。原則として資本金が1億円以下なら法人税法上では中小企業に該当するため、大企業と比べると数百万から数億円も税金の負担が軽くなります。ただし、保険業法に規定する相互会社や資本金の額又は出資金の額が5億円以上である法人と完全支配関係にある普通法人は、中小企業から除かれるため、注意が必要です。

減資のなかでも余剰資金分を株主に払い戻す“有償減資”だと会社の財産が減りますが、上記のような“無償減資”なら財産は変わりません。

ただし、資本金は企業の信用度をはかる際の

指標となるため、減資によって信用度が低下し、取引機会などを逃してしまう可能性も考慮する必要があります。

減資を行った会社の実例

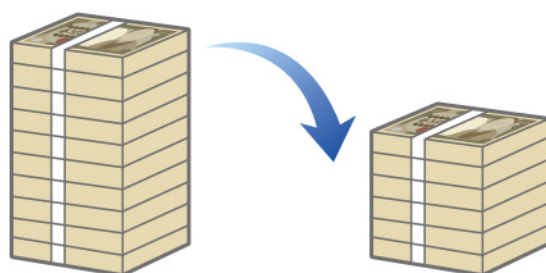
実際に減資を行った例をご紹介します。

2015年、経営再建中であったシャープは、資本金を約1,200億円から5億円に減資し、累積赤字を相殺しました。当初は1億円にまで減らすつもりでしたが、株式市場、政府、マスコミなどから批判が出たため実現しませんでした。

また、吉本興業は2015年に約125億円の資本金を1億円に減資しました。吉本興業はシャープとは違い上場企業ではなかったため、株式市場から批判が出ることもなく、6月の株主総会で承認を受け、9月に実施されました。

減資にはメリットがありますが、節税のみを目的とした減資は税制の悪用と捉えられますし、社会的責任からも行うべきではありません。合理的に説明できる目的や理由がある場合にのみ行いましょう。

加えて、例えば株式会社が減資を行う場合は原則として株主総会の特別決議を行う等、減資による節税にはさまざまな条件があるので、事前によく調べ、慎重に進めることが大切です。



長期療養中の社員…… 社会保険の負担額や補償はどうなる？

怪我や病気は、誰にでも突然降りかかってくるもの。頼りにしている社員が怪我をして、長期療養が必要になることもあるでしょう。今回は、『療養による長期欠勤中の社員にはどんな所得補償があるのか？』『源泉所得税や雇用保険料、社会保険料などの負担はどうなるのか？』について説明します。

所得補償は労災保険 もしくは健康保険から

業務や通勤時の負傷、業務外での怪我や疾病、あるいは災害などの理由により、社員に長期療養が必要になることがあります。長期療養中は収入面が気になるところですが、労災保険もしくは健康保険の加入者に対しては公的な所得補償があります。以下で確認しておきましょう。

・休業補償給付(労働者災害補償保険)

業務中もしくは通勤時の怪我や病気で働けない場合、生活保障として、休業1日につき、労働基準法でいう“平均賃金額”の80%が支給されます。平均賃金額とは、直前3カ月間の賃金総額をその期間の暦日数で割った額です。対象は役員を除いた全社員(アルバイトを含む)で、欠勤の4日目から支給が開始され、最長で1年6カ月までの間、受けられます。また、労災であれば、原則として治療費はかかりません。

・傷病手当金(健康保険)

業務外の怪我や病気で働けない場合、生活保障として、休業1日につき、健康保険法でいう“標準報酬日額”の67%が支給されます。標準報酬日額とは、直前12カ月間の平均月給を30日で割った額です。対象は社会保険の加入者のみで、欠勤の4日目から支給され、最長で1年6カ月までの間、受けられます。なお、治療費の3割は自己負担になります。

給与がない間の 社会保険料はどうなるの？

給与の支給がない間は、源泉所得税や雇用保険料は発生しません。しかし、社会保険料(健康保

険と厚生年金保険)と住民税の負担額は給与がない月でも変わりません(ただし産休・育休期間においては本人、事業主共に社会保険料は免除されます)。

そのため、いつもは給与天引きしている社会保険料と住民税を、療養期間中にどう徴収するか、本人と取り決めておく必要があります。たとえば、“本人から毎月会社の口座に振り込んでもらう”、“傷病手当金を受けている場合は、給付金を一旦会社で受領し、社会保険料と住民税を控除してから本人に振り込む”、“賞与の支払いがあれば相殺する”などです。

なお、退職は社会保険の脱退理由として認められていないため、社員が療養中でも社会保険料の半分は事業主が負担しなければなりません。

社員が長期療養せざるを得なくなった場合、本人は大きな不安を抱えているはず。安心して療養に専念できるよう、できる限り迅速に対応しよう心がけましょう。





社長が
知っておきたい
法務講座

従業員 の解雇とは違う？ 取締役を解任するときの 注意点

経営ビジョンの違い、不正行為、能力不足などの要因で、取締役の解任を検討するケースがあるかもしれません。このときに念頭に置いておかなければならないのは、“取締役の解任には大きなリスクが伴う”ということです。今回は、取締役を解任する方法と、解任する際の注意点について解説します。

取締役は正当な理由なく解任できる

従業員を解雇する場合、無断欠勤を繰り返しているなどの、解雇する“正当な理由”が必要ですが、取締役の解任には正当な理由は必要ありません。

取締役の解任については、会社法339条1項で、『役員…は、いつでも株主総会の決議によって解任することができる』と定められており、不正行為や能力不足などの正当な理由は必要ありません。

ただし、原則として、株主総会決議において『議決権を行使できる株主の議決権の過半数を有する株主が出席し、出席者の過半数の賛成』が必要となります。なお、定款で『議決権を持つ株主の3分の2以上の賛成が必要』など、取締役の解任に関する取り決めをしてある場合はこの限りではないため、定款を確認する必要があります。

では、正当な理由が必要ないからといって、どのようなケースでも取締役を解任してもよいのかといえば、そうではありません。正当な理由なく解任した場合、相手の取締役から損害賠償を請求されることがあります。会社法339条2項では、『解任された者は、その解任について正当な理由がある場合を除き、株式会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる』と定められています。請求できるものには、任期満了まで取締役を務めていれば得られたはずの報酬や、退職金などがあります。

取締役解任の“正当な理由”とは？

では、取締役を解任するにあたり、“正当な理由”として認められやすいケースと認められにくいケースを見ていきます。

■正当な理由と認められやすいケース

- ・その取締役に心身の故障が認められる
- ・横領や背信などにより会社に損害を与えた
- ・取締役としての職務遂行能力が欠けている
- ・重大な経営判断においてミスをした

■正当な理由と認められにくいケース

- ・「社長がその取締役と馬が合わない」などの感情的な理由
- ・ほかの取締役を迎え入れるために解任したい

会社法で解任の要件として『正当な理由は必要なし』とされていても、実際は社会通念上、妥当な理由が必要ながわかります。取締役の解任に伴う会社のリスクを低減させたいのであれば、解任よりも辞任の方向で進めるほうがよいでしょう。

いずれにせよ、不適切な対応は会社のリスクとなる恐れがあるため、慎重に進めることが肝要です。





年寄り扱いはNG! シニア層の“気持ち”を動かす プロモーション

世界に先駆けて超高齢社会となった日本。今や人口の4人に1人が高齢者となりました。そんななか、資金力と時間を持つシニア層は、マーケティングにおいて非常に重要なターゲットとなっています。そこで今回は、シニア層に効果的なアプローチや、心をつかむプロモーション方法について解説します。

“高齢者”とひとくくりにしな

総務省が2018年11月に発表した『人口推計』によると、日本の総人口に占める65歳以上の人口の割合は28.0%（2018年6月時点）。このうち75歳以上は14.1%、60～64歳を入れるとさらに多くなります。商売において、シニア層へのマーケティングは無視できないものとなっています。

シニア層へのマーケティングを成功させるには、まずシニア層を“高齢者”とひとくくりにしなことです。実際は、10歳違えば時代背景も流行も違いますが、定年退職後のシニア層には勤務先や年収などの属性情報がなくなることや、マーケティングをする側にシニア層がいないことなどから、60歳も80歳も同じ高齢者像を想定してしまうと、プロモーションの失敗を招きやすくなります。

これを避けるには、シニア層を60歳・65歳・75歳などと細分化して捉え、状況・心境・世代的な背景を考慮してアプローチする必要があります。

アクティブ派ものんびり派も ターゲットに

シニア層の人物像を考えるときは『健康状態を含めた行動力』『価値観や消費に対する意欲』『収入と支出などの経済的な変化』といった点がポイントとなります。

たとえば、体力があり、時間や資金に余裕のある74歳くらいまでのアクティブなシニアは、旅行やフィットネスクラブに行くことを好みます。当然ですが、年寄り扱いをするべきではありません。

「ゆっくり過ごしたい」という層は、家庭菜園や投資などを好み、年代が上がるとともに、出かけるよりも家でできることを好むようになります。アプローチする際は、年齢のほかライフスタイルも考慮しましょう。

広告には、商品のメリットをわかりやすく提示すると効果的です。起用するモデルには、50代までは見栄えのする憧れの対象が好まれ、60代以降は身近な同年代が好まれるとされています。これは、実用性や共感を重視し、慣れ親しんだものに高い信頼を寄せるシニア世代の特性をよく表しています。

シニア層はこれからも重要なターゲットとなりますが、過ごした時代背景や世代はどんどん変化していきます。5年後、10年後のシニア世代の心をつかむために、マーケティングやデータの収集も流動的に行う必要があるでしょう。



Q&A

従業員10人未満でも 就業規則をつくるべき?



従業員が10人未満の会社の場合、就業規則を作成する必要はないと聞きました。当社は従業員数が7人なので、作成する必要はないということでしょうか？ 就業規則を作成するには時間もかかりますし、正直あまり必要性も感じていません。このまま就業規則がなくても特に問題ないと思いますが、どうでしょうか？



『従業員が10人未満の会社の場合、就業規則を作成する必要はない』というのは、あくまで“最低限の条件”です。就業規則があると会社を運営するうえでさまざまなメリットがありますので、会社を安定的に経営していきたいのであれば、作成することをおすすめします。

“就業規則なし”は思わぬトラブルの元

『労働基準法』により、従業員が10人以上いる事業所では、『就業規則の作成・届出・周知』が義務づけられています。従業員が10人未満の事業所には作成の義務はありませんが、作成しておけば、従業員の安心、労働問題の予防、会社の安定的な経営などに役立ちます。

就業規則の目的は、会社のルールを全従業員で共有することにあります。労働時間や賃金などの労働条件を明記し、従業員全員がそれをきちんと把握しておくことは、従業員の安心と会社への信頼につながります。

また、会社のルールを明確にしておけば、従業員から団体交渉や訴訟を受けたときでも、どちらが“就業規則＝会社のルール”に反しているのかをすぐに明らかにすることができます。さらには、従業員が問題行動を起こしたときに、ペナルティを課す根拠にもなります。

このように、会社の安全かつ健全な経営において、就業規則は大きな効力を発揮するものです。「うちは従業員10人未満なので、就業規則は必要ない」と考えて作成しないでいると、思わぬ場面で足をすくわれてしまうことがあるので注意しましょう。

細かなルール設定が さまざまな場面で役立つ

就業規則の存在は、たとえば長期間休職を続けている従業員に対応する際にも役立ちます。こ

うしたケースへの対応を雇用契約書だけで定めておくには限界がありますが、就業規則なら細かいルールの取り決めが可能です。

“働き方改革”が注目される今、こうした細かいルール設定の重要度は増すばかりです。就業規則を設けていれば、さまざまな状況にきちんと対応できるという実務面でのメリットにもなります。

就業規則の作成を面倒に思ったり、必要性を感じられなかったりする経営者も多いでしょう。しかし、就業規則は会社経営のさまざまな場面で役立つものです。労働基準法で作成・届出・周知が義務づけられていないからといって、“就業規則なし”で済まらずに、作成を検討しましょう。

