

経営管理 マガジン

08

2021 August

P2 経営 TOPICS

活躍するシニアが増加中 企業が定年を廃止するメリットは？

P3 データで見る経営

2020年上半期はコロナ禍の影響あり？
入職率・離職率ともに前年同期より低下

P4 税務・会計 2分セミナー

増資の方法と種類
資本金が増える際の注意点とは

P5 労務 ワンポイントコラム

健康診断にはどんなルールがあるの？
会社の義務と注意点を再確認

P6 社長が知っておきたい 法務講座

社員の発明は誰のもの？
職務発明制度について知っておこう

P7 増客・増収のヒント

企業や商品の魅力を、
メディアに届けるプレスリリース活用法

P8 経営なんでも Q&A

どちらを選ぶ？
合同会社と株式会社それぞれのメリット



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

fax : 03-6735-4608

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



あした 会計

検索

活躍するシニアが増加中 企業が定年を廃止するメリットは？

これまで65歳までだった定年引き上げなどの措置義務に、2021年4月から、70歳まで就業を確保する措置の導入が努力義務として加わりました。このような流れを受けて、定年を廃止する企業が増えています。今回は、定年制度廃止のメリットについて考察します。

定年年齢の引き上げと廃止 その背景にある労働力の減少

『高年齢者雇用安定法』は、少子高齢化による人口減少が進むなかでも、働く意欲がある人が年齢にかかわらず活躍できる環境整備のための法律です。これまで65歳までの雇用確保が義務付けられていますが、それに加えて2021年4月の法改正では、その対象年齢が70歳まで引上げられました（努力義務）。法改正では他社への再就職や創業を支援するといった選択肢も増えました。

これに伴い、定年制そのものを廃止する企業も増えてきました。厚生労働省の『令和2年 高年齢者の雇用状況』調査によれば、定年制を廃止している企業数は、従業員31人以上の企業16万4,151社のうち4,468社で、前年より171社増加しています。全体のなかでは2.7%と、まだ数が多いとはいえませんが、今後も増加していくとみられています。

そもそも、定年が延長されてきたことの背景には、労働力の減少があります。少子化の影響により、現役世代の労働力が確保しづらくなっており、労働力を確保するためには、現在働いている人にもっと長く働き続けてもらう必要が出てきました。これが、定年制の廃止に拍車をかけているといえるでしょう。



企業と労働者、双方にある 定年制度廃止のメリット

では、定年制度を廃止することで、企業と従業員にはそれぞれどのようなメリットがあるのでしょうか。

まず企業にとっては、経験豊富で知識やノウハウを持つ社員を長期間確保できる点があげられます。定年制度を廃止すれば多様な経験を積んだ従業員を引き続き雇用できるため、新人教育にかかる費用や時間を抑えられます。もう一つは、取引先や担当顧客との良好な関係を継続できることです。担当の変更などによる契約終了のリスクや顧客満足度の低下をなくすることができるでしょう。

従業員にとっても、定年制度がないことは大きなメリットになります。自分が望めば年齢制限なく働けることは、経済的な不安を軽減します。高年齢になっても社会とのつながりが保たれるという安心感も、生きる意欲や働く意欲の源になると考えられます。

定年制度を廃止する、または定年を引き上げることは、企業や従業員にとってさまざまなメリットがあります。しかしその反面、課題も生じます。健康リスクは高齢になるほど上がるため、従業員の健康管理や安全衛生にも配慮が必要です。また、年齢や能力に応じた人材配置も求められるでしょう。企業内の平均年齢が高くなることで、企業の新陳代謝が損なわれる可能性もあるかもしれません。高年齢者と現役世代、双方が活躍できる環境作りが大切です。

少子高齢化が進む日本において、労働力不足は今後も多くの企業が抱える課題といえます。人材を確保して労働力不足を解消するためにも、高年齢者が働きやすい仕組みを作っていきましょう。



2020年上半期はコロナ禍の影響あり？ 入職率・離職率ともに前年同期より低下

入職率とは、国内で働いている人のうち、新たに就職した人の割合を示す数字です。一方、離職率は、入社数や在籍数を元に、一定の期間の内にでた離職者の割合を示します。2020年の上半期(1月～6月)は、入職率や離職率にどのような変動があったのでしょうか。

入職率は2007年以降最大の低下幅 離職率は8年連続のプラスが停止

厚生労働省が発表した『令和2年上半期雇用動向調査』によれば、年初の常用労働者数に対する割合を示す入職率は8.5%で、離職率も同じく8.5%でした。前年同期と比べると、入職率が1.2ポイント、離職率が0.6ポイント低下しています。入職率は、上半期としては2004年以降で最大の低下幅となり、2011年より8年連続でプラスだった入職超過率(=入職率-退職率)も、0.0ポイントまで落ち込みました。

入職率低下の原因は、新型コロナウイルスの影響により企業が採用人数を絞り込んだこと、入職超過率の低下は、離職を踏みとどまる人が増えたことが一因として考えられます。

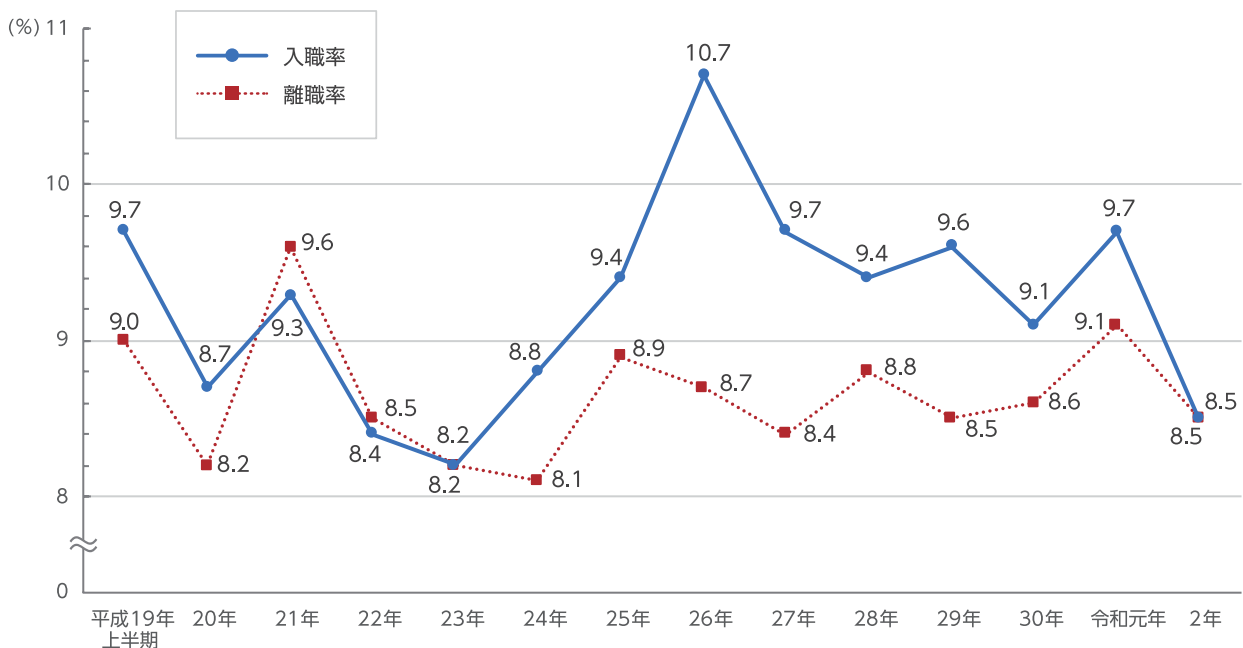
人の入れ替わりが激しかったのは 宿泊・飲食業界と教育支援業界

業種別に見ると、入職率・離職率がともに高かったのは『宿泊業・飲食サービス業』(入職率12.4%、離職率15.3%)、次いで『教育・学習支援業』(入職率11.5%、離職率12.2%)でした。

また、入職率の前年同期差では『鉱業・採石業・砂利採取業』が最も高く1.7ポイント、『生活関連サービス業・娯楽業』が最も低く-6.5ポイント。離職率は、『運輸業・郵便業』が1.7ポイントと最も高く、『電気・ガス・熱供給・水道業』が最も低い-5.2ポイントでした。

社会経済におけるコロナ禍の影響はしばらく継続すると考えられるため、今後の動向を注視する必要があります。

入職率・離職率の推移(各年上半期)



出典：厚生労働省『令和2年上半期雇用動向調査結果の概要』

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-1/index.html>



増資の方法と種類 資本金が増える際の注意点とは

増資とは、会社の資本金を増やすことをいいます。増資の方法としては新たな株式を発行するのが一般的ですが、増資にはどのような種類があるのでしょうか。今回は、増資の種類や注意すべき点について説明します。

増資なら金利も返済も不要 新株を発行して資金を調達

企業が資金を調達する方法には、金融機関から融資を受ける方法や、補助金や助成金を活用する方法などがあります。ただ、融資を受けると金利がかかりますし、返済もしなければなりません。補助金や助成金は、返済義務がないものがほとんどではあるものの、一旦、資金を会社で用立てなければなりません。支給されるまで時間がかかるため、長期的に計画を立てていく必要もあります。

一方、増資は金利や返済義務の必要がありません。また、資本金が増えたことによって対外的な信頼度や評価が上がることから、有効な資金調達方法として活用されています。

増資には、大きく分けて『有償増資』と『無償増資』の2つの方法があります。

有償増資とは、発行した株式を実際に出資する人（株主）が購入し、資金を会社に投入する増資です。以下の3つの種類があります。

●株主割当増資

既存の株主に、持株割合に応じて新株の割り当てを受ける権利を与える増資方法です。既存の株主の利益を保ちつつ増資を行うことができます。

●第三者割当増資

現時点で株主であるか否かを問わず、自社の役員や従業員、取引している金融機関など、自社と関係のある特定の第三者に株式の割り当てを受ける権利を与える増資方法です。中小企業が資金調達の手段として最も行うことの多い方法といえます。

●公募増資

株主を特定せず、広く募る増資方法です。IPOなどがこれにあたります。株主の数が増えるため、既存の株主の利益が損なわれるというデメリットもあります。

資本金を増やすなら 1,000万円と1億円の壁に留意する

一方、無償増資は、会社の資本構成の是正や株主還元などを目的に行われることが多い増資です。有償増資は実際に企業の資金を増やすのに対し、無償増資は株主から払込金を受け取らず、ほかの資産と資本金を振り替えて新株を割り当てて増資を行います。会社の純資産内にある利益剰余金や利益準備金、資本剰余金などを資本金に組み入れて、新株を発行します。代表的なのは『持株分割』で、ほかにも『新株予約権』や『新株引受権』の行使も無償増資の一種といえます。

資本金を増やすとき、特に注意が必要なのは、会社の資本金が1,000万円を超えた場合と、1億円を超えた場合に、課税額が増えることです。法人には、消費税の免税事業者と課税事業者が存在します。新設法人は設立2期までは消費税の納税義務が免除される場合がありますが、資本金が1,000万円以上の場合は納税義務の免除の対象となりません。設立後すぐに増資する場合は注意が必要です。

また、中小企業は、軽減税率や欠損金の繰越控除制度、交際費課税の特例などさまざまな税制優遇措置を受けられます。しかし資本金が1億円を超えると、これらが受けられないか、受けられても条件が厳しくなってしまう。

資金調達は企業の成長に欠かせないものです。増資を行うときには、自社に適した方法を選び、税制についても考慮しましょう。



労務 ワンポイントコラム

健康診断にはどんなルールがあるの？ 会社の義務と注意点を再確認

会社には、労働安全衛生法によって従業員の健康診断が義務づけられています。では、健康診断は、どのような雇用形態の従業員に対して、どのような内容・頻度で実施するべきでしょうか。今回は、企業の健康診断の義務とその内容について、確認します。

健康診断は2種類 費用は基本的に会社持ち

労働安全衛生法では、健康診断の対象者は、『常時雇用する労働者』、つまり1年以上継続して雇用し、かつ労働時間が正社員の所定労働時間の4分の3以上の労働者となります。検診費用は全額会社負担と解釈されています。

定められた健康診断の種類としては『一般健康診断』と『特殊健康診断』の2種類があり、業務内容によって対象者が違います。一般健康診断はすべての従業員が受けるもので、主に次のような種類があります。

- 雇い入れ時の健康診断
- 1年に1回実施する定期健康診断
- 特定業務に従事する従業員の健康診断
- 海外に6カ月以上派遣する従業員の健康診断
- 給食従業員の健康診断

一方、特殊健康診断は、有害物質の取り扱いや潜水など、安全対策が必要な業務に従事する、または従事したことのある従業員を対象とした健康診断です。主に①検診車による集団検診②指定病院での検診③行きつけの病院で検診を受け、結果だけ提出してもらう、の3パターンがあります。検診車や指定病院では、会社側が一括で予約や結果の管理ができ、「この日に健康診断を受けてください」とアナウンスできるので、結果的に受診率も高くなり、事務方の負担を減らせるのがメリットです。従業員が行きつけの病院で検診を受け、会社は結果だけ受け取るという場合、従業員は都合のよいタイミングで検診を受けられます。ただ、忙しさを理由に受診しない人が増えるので、周知徹底する必要があります。

診断結果は必要最小限のみ 会社が確認することができる

指定病院での検診を行う場合、検診の結果は会社宛に送られてくるのが一般的です。基本的に健康診断の結果は個人情報なので、本人に無断で結果を確認することはできません。

しかし、なかには業務に影響するような重篤な疾患を抱えている従業員がいる可能性もあり、二次検査が必要な場合もあります。企業側に求められる対応もあるため、人事労務の担当者や管理監督者などが、必要最小限度において健康診断の結果を確認できることが定められています。もちろん、個人情報であることを留意し、結果は厳重に保管することが重要です。

さて、検診の結果により、従業員が再検査や精密検査を受ける必要が出たときは、会社は再検査を受けさせる義務があるのでしょうか。

この点については、従業員も含めて会社側も受診させる義務はありません。ただ、再検査を受診できるように適切な措置を講じる義務はあると考えられています。

従業員に長く安心して働いてもらうためにも、健康診断を正しく実施しましょう。





社員の発明は誰のもの？ 職務発明制度について知っておこう

社員の発明や意匠を製品化して、企業が大きな利益を得ることは珍しくありません。そして、競合他社にその発明を使用されないように、特許を取得することもよくあります。では、社員が生み出した発明の特許を受ける権利(特許出願権)は、一体誰に帰属するのでしょうか。

コンテンツを作るときは 著作権侵害に気を付けて

競合他社にはない新たな手法で製品を生み出したとしても、製品を分解すれば、容易にその手法が判明してしまうことは多々あるでしょう。そこで、その手法(発明)について特許を取得しておけば、原則として出願から20年間、その発明の実施(生産、使用、販売など)を独占できます。また、権利侵害者に対して、差し止めや損害賠償を請求することもできます。

発明に関する権利について、特許法という法律では、『産業上利用することができる発明をした者は、<中略> その発明について特許を受けることができる』と定めています(第29条第1項)。

ただし、発明者になれるのは、原則として自然人に限られており、法人は発明者になることはできません。とはいえ、発明のために多額の研究開発費を投じている会社は少なくありません。それでも、社員が行った発明は社員にのみ帰属するのでしょうか。

これについて定めた制度に、『職務発明制度』というものがあります。

まず、従業員が会社の職務として発明を行った場合(これを『職務発明』という)、発明者である従業員に『特許を受ける権利』が発生し、使用者には『通常実施権』が発生します。通常実施権とは、特許法の規定等で定める範囲内で、事業として職務発明を実施できる権利のことです。つまり、使用者は従業員の許可なしに、その発明を使用できるということです。

契約などで、『会社が職務発明の特許を受ける権利を有する』ことをあらかじめ定めておけば、職務発明が生み出された時点から、使用者が特許を受ける権利を有することも可能です。ただし、見返りとして、発明をした社員に『相当の利益』(相当の金銭その他の経済上の利益)を提供することも条件となります。

業務に関係のない発明は 職務発明にはあたらない

では、勤務中に偶然、業務とは関係のないところで高度な発明をした場合にも、職務発明として、会社が特許を受ける権利を取得できるのでしょうか。

これについては、何が職務発明にあたるのかが問題となります。特許法では、職務発明といえるための要件として、以下の3つを設定しています。

- ① 従業員がした発明であること
- ② その性質が会社(使用者)の業務範囲に属すること
- ③ 発明行為が、現在または過去の職務に属すること

つまり、その社員の担当外の仕事についての発明や、会社の業務と関係のない発明は、職務発明とはいえないということになります。

従業員が発明をする可能性のある会社は、従業員が発明をした場合は会社に報告することを義務化し、職務発明が誰に帰属するのかなどを定めた職務発明規定を作っておくことが望ましいでしょう。

また、特許を出願すると、審査の過程で技術が広く公開されてしまうため、必ずしも特許出願をしたほうがよいとは限らない点にも注意が必要です。簡単に製造法が分からないような製品は、あえて特許を取らず、製造方法を秘匿するケースも珍しくありません。

社内で従業員が発明をする可能性のある会社は、以上のことをよく理解しておくことが大切です。



Idea



増客・増収のヒント

企業や商品の魅力を、 メディアに届けるプレスリリース活用法

インターネットやテレビで、企業の活動や新商品の情報を見ることがあります。実は、純粋に記者が取材したものもあれば、企業がプレスリリースとして配信したネタを取り上げている場合もあります。今回は、広報活動の一環であるプレスリリースについて説明します。

広告費をかけずに宣伝できる プレスリリースを活用しよう

プレスリリースとは、新聞やテレビ、Webのニュースサイトなどのメディアに対して、企業や団体が行う情報提供や公式発表のことです。メールや文書などでそのプレスリリースを目にしたメディアが、そのネタを媒体で取り上げるかどうかを判断します。

プレスリリースの内容をメディアから発信してもらえば、情報は素早く世間に広まります。プレスリリースを見たメディアの取材に応え、それがニュースになることもあるでしょう。プレスリリースは単なる広告ではなく、記者が注目し、取材をしたという付加価値をつけることができるので、自社が行う商品やサービスの宣伝効果とは違った効果が期待できるのです。

メディアにプレスリリースの内容に興味を持ってもらうには工夫が必要ですし、手間もかかりますが、そのぶん大きなメリットも期待できます。

一つ目のメリットは、広告費がかからないことです。たとえばテレビCMを打つには莫大な広告費が必要になりますが、媒体が自ら取り上げるのであれば、情報を提供する際の費用はほとんどかかりません。もう一つのメリットは、新聞やテレビ、ラジオなどそれぞれのメディアの視聴者がターゲットとなるため、新たな客層を獲得できる点です。

また、自社サイトや広告出稿などによる宣伝は、どうしても宣伝色が強くなるため、素直に受け取ってもらえないこともあります。しかし、プレスリリースを読み、記者が改めて情報を発信することで、信頼度が高まります。また、取り扱うメディアの信頼性もプラスされるため、「このメディアが話題にする商品なら信用できる」と感じてもらえることが期待できます。

高い効果を得るには？ ベストなタイミングと注意点

次に、プレスリリースを配信する際のポイントを紹介します。

●配信のタイミング

新商品の発売に関する情報であれば、商品の発売日に掲載されるように段取りを組むのが基本です。そこから逆算し、原稿を作ったり、ライターやデザイナーに外注するなどのスケジュールを組みましょう。

●プレスリリースの手順と注意点

プレスリリースを取り上げてもらうためには、メディアの担当者の目に留まらなければなりません。そのために重要なのが、“話題性”や“斬新性”です。図表や画像を使い、読み手が興味を持てるよう工夫をし、「これはニュースにしたいな」「取材して詳しく話を聞きたい」と思わせることがポイントです。

●目的に合った配信先を選ぶ

やみくもにプレスリリースを配信するのではなく、自社製品やサービスの購買層がよく見ているメディアに注力することが重要です。たとえば主婦層なら、ラジオ局よりもテレビ局や番組制作会社の方が適しているかもしれません。ビジネスマンがターゲットなら、新聞社の方がよいでしょう。さらに、新聞でもスポーツ新聞にするのか、地方紙にするのかなど、宣伝効果の高いメディアを選ぶことが大切です。

プレスリリースの配信は、地道に続けていくことで自社のブランディングにも役立ちます。新たな広報活動を考えている企業は、まず自社の商品やサービスの魅力を見つめ直し、どうアピールしていくかを検討してみたいかがでしょうか。

経営なんでも Q&A

どちらを選ぶ？ 合同会社と株式会社それぞれのメリット



個人で始めた事業が軌道に乗ってきたので、法人化したいと考えています。会社を設立する際には、『株式会社』『合同会社』のどちらかの形態を選ぶケースが多いと聞いています。自分の会社の場合、どちらが合っているのかを知りたいので、それぞれのメリットとデメリットを教えてください。



株式会社と合同会社では、設立費用や経営者の立ち位置などに違いがあります。「株式会社のほうが通りがよい」などとはよく聞かれる話ですが、最近では、AppleやAmazonなどの大企業が合同会社を選んでおり、その差は縮まりつつあります。会社の将来像を見据えて検討しましょう。

設立費用が低く抑えられ 社員の平等性が高い合同会社

合同会社は、働き手全員が『有限責任社員』となり、代表取締役にあたるのは『代表社員』です。社員おのおのが出資者となり、自らの出資した範囲で経営責任を負うこととなります。

合同会社を選ぶ第一のメリットは、設立にかかる費用が低いことです。たとえば設立登記を行う際には、登録免許税が必要になります。登録免許税は、原則として株式会社が15万円なのに対し、合同会社は6万円です。また、株式会社では定款を公証人に認証してもらうにあたり、認証手数料の5万円や登記申請用の定款の謄本の請求手数料の約2,000円などもかかりますが、合同会社では定款の認証が不要です。

また、株式会社であれば、決算期ごとの業績開示が必要ですし、役員の任期切れもあります。合同会社は、それがないので、運営していくうえでの費用や手続きの負担が軽いというメリットがあるでしょう。

デメリットは、比較的低い費用で設立できるがための、与信判断での信頼度の低さや、そもそもの社会的認知度の低さといえます。また、途中で株式会社に变更しようとする、最初から設立するよりも費用が高つくことも覚えておきましょう。ただ、途中で株式会社に变更しようとするほど経営が順調であるならば、その点は大きな問題ではないかもしれません。

株式会社のメリットは 信用性の高さと思決定

では、株式会社にはどのようなメリットがあるのでしょうか。

初期に資金がなくても、発行した株と引き換えに、資金を得られるのが株式会社の強みです。さらに、事業規模が大きくなって株式市場に上場することになれば、より資金力が強まり、急成長することも可能になります。

株式会社には決算の公告が義務付けられており、取締役の任期もあるため、定期的にそれらにかかわる費用が必要になります。しかし、事業規模の大きな法人と取引をしたり、事業資金を借りたりしたい場合は、信用性の面から、現状では株式会社を選択したほうがよいでしょう。

また、株式会社の意思決定機関は株主総会で、出資割合の多い人ほど意思決定権も大きくなるので、方向性が定まらなくなるリスクは少ないといえます。合同会社には社員同士の迅速な意思決定で会社を運営できる特徴がありますが、経営が順調でなくなったときに、社員同士の意見が割れると収集がつかなくなるリスクがあるのです。

合同会社と株式会社、どちらにもメリットとデメリットがあります。特徴をよく知ったうえで、会社の形態を選択しましょう。