

# 経営管理 マガジン

# 10

2021 October

## P2 経営 TOPICS

### 福利厚生にはどんな種類がある？ コロナ禍で変わる従業員向けサービス

## P3 データで見る経営

給与レベルは5年前より上昇！  
諸手当制度の現状をチェック

## P4 税務・会計 2分セミナー

役員報酬の手取り額を増やすには？  
社会保険料や所得税を抑える主な方法

## P5 労務 ワンポイントコラム

労使トラブルの早期解決のために  
『あっせん』という制度を利用する

## P6 社長が知っておきたい 法務講座

就職・転職情報サイトなどへの  
退職者からの誹謗中傷にどう対処する？

## P7 増客・増収のヒント

自社に適したSNSを選んで  
マーケティングに活用するコツと注意点

## P8 経営なんでも Q&A

請求書を宅配便で送るのはNG！  
郵便や宅配便の使い方と注意点



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

## 福利厚生にはどんな種類がある？ コロナ禍で変わる従業員向けサービス

従業員の満足度向上や職場環境の改善のためにあるのが福利厚生制度です。現状でも、法定の福利厚生以外に、独自の福利厚生を設定している会社がほとんどではないでしょうか。リモートワークが増えた今、見直されつつある福利厚生制度について、解説します。

### 福利厚生とは？ 法定・法定外などの種類を解説

福利厚生とは、従業員やその配偶者、家族に対して、企業が給与以外に提供するさまざまなサービスのことをさします。

福利厚生制度には、労働保険や社会保険などの『法定福利厚生』と、会社で独自に設定している『法定外福利厚生』の2つの種類があります。法定外福利厚生は、自社内で設定するだけでなく、外部の福利厚生サービスに委託する会社も増えているようです。

法定外福利厚生には、具体的にどのようなサービスがあるのでしょうか。自社で提供するものには、アニバーサリー休暇やリフレッシュ休暇等、その会社独自の特別休暇や、業務に必要な資格の取得手当、借り上げ社宅・社員寮等の住宅手当、交通費、冠婚葬祭の際の慶弔費などがあります。

このほか、外部にアウトソーシングしている企業も多く、専門業者が提供する、自分で選べる定額制の『パッケージプラン』や、企業がポイントを支給し、従業員が自由に選択できる『カフェテリアプラン』などもよく利用されています。パッケージプランでは、専門業者が宿泊・旅行、スポーツクラブや自己啓発プログラム等のコースを用意し、従業員が自分で選んで割引が受けられます。カフェテリアプランは、企業がポイントを支給し、そのポイントが利用できる範囲内で用意された外部業者の福利厚生メニューを、従業員が自由に選択できるというサービスです。

### コロナ禍・リモートワークで 変わっていく福利厚生

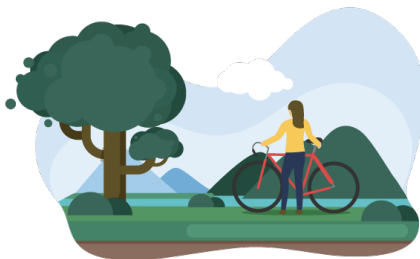
2020年にはコロナ禍によりリモートワークが普及しました。出社しなくても仕事ができるようになり、郊外や地方に引っ越す人も出てきています。

そのような世相の変化に合わせ、企業の福利厚生も変わりつつあります。たとえば、毎日従業員が都心の会社に通勤する従来のスタイルであれば、通勤手当はかなり有用です。しかし、リモートワークが普及して従業員の通勤が減ると、通勤手当は不要になります。また、コロナ禍で利用しづらい映画やコンサート、スポーツクラブ等は、福利厚生にあまり適さなくなりました。現在はテレワーク環境下で必要になる、新たな福利厚生を検討し、見直す企業が増えています。

たとえば、これまで社員食堂を運営してきた企業では、従業員の昼食代を定額まで負担するように制度を変更したケースもあります。ほかに、仕事用の机と椅子の配送を行ったり、社員宅にインターネットが使える設備がなければ、情報通信機器の購入代金や通信工事費を、会社が一部肩代わりしたりするといった取り組みもあります。

そのほかにも、資格手当や自宅の光熱費の一部補助など、リモートワークの従業員にもメリットが高そうな福利厚生サービスを導入するののも一つの方法です。

現状に合わせ、意味のあるサービスを提供できるよう、福利厚生の見直しをしてみてもよいでしょう。



# データで見る経営

## 給与レベルは5年前より上昇! 諸手当制度の現状をチェック

日本の民間企業における賃金額や諸手当制度には、どのような動向が見られるのでしょうか。今回は、厚生労働省の『就労条件総合調査』のデータから、わが国における所定内賃金や諸手当の現状を見てみましょう。

### 平均所定内賃金は31万9,700円 諸手当が占める割合は14.9%

厚生労働省の『令和2年就労条件総合調査 結果の概況』によると、2019年11月に労働者1人当たりを支給された諸手当は4万7,500円で、平均所定内賃金31万9,700円の14.9%を占めました。前回調査(2014年11月分)に比べると、諸手当は5,300円、所定内賃金は8,100円増加しており、5年間で労働者の給与レベルは確実に上昇しています。

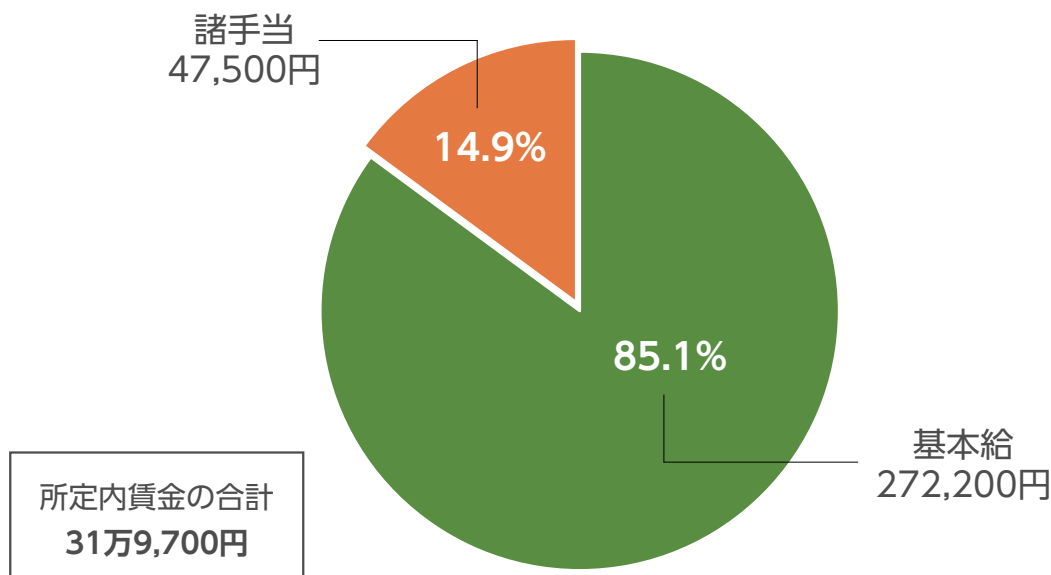
所定内賃金に占める諸手当の割合は、企業規模が小さいほど高く、従業員数1,000人以上の企業では13.8%であるのに対し、300~900人規模では14.6%、100~299人規模では15.6%、30~99人規模の会社で16.6%となっています。企業規模が大きいほど基本給は高い一方、諸手当の支給額については企業規模による差異が少ないということがわかります。

### 多くの企業が支給している手当と その平均支給額を見てみよう

支給企業の割合を諸手当の種類別に見ると、『通勤手当など』(92.3%)が最も多く、『役付手当など』(86.9%)、『家族手当、扶養手当、育児支援手当など』(68.6%)がそれに続きます。また、労働者1人当たりの平均支給額は、『通勤手当など』が1万1,700円、『役付手当など』が4万1,600円、『家族手当、扶養手当、育児支援手当など』が1万7,600円でした。なお、平均支給額が最も高かったのは『業績手当など』で、金額は5万2,200円でした。

諸手当制度は、従業員のモチベーションに大きく関わってきます。賃金や諸手当を充実させ、従業員の待遇改善を図ることは、企業の人材確保のためにも必要なことといえます。機会があれば一度、給与体系や諸手当制度を見直してみてもいいかもしれません。

常用労働者1人あたりの平均所定内賃金および構成比(2019年11月分)



出典:厚生労働省『令和2年就労条件総合調査 結果の概況』より作図





## 役員報酬の手取り額を増やすには？ 社会保険料や所得税を抑える主な方法

役員報酬は所得税法上、給与所得に分類され、一般社員と同じように所得額に応じて源泉所得税や社会保険料がかかってきます。これらの税金や社会保険料を抑え、役員報酬の手取り額を増やす方法はあるのでしょうか。今回は、役員報酬に関する節税のヒントを解説します。

### 役員賞与の額を増やすことで 社会保険料を抑える

役員報酬の手取り額を増やす方法の一つに、役員報酬の額を減らし、役員賞与の額を増やすという方法があります。年間の支給額が同じでも、そのうちどれだけを月々の役員報酬とし、賞与とするのかによって、社会保険料の額が変わってくるためです。

社会保険料を算定するための『標準報酬月額』は、健康保険なら139万円、厚生年金保険なら65万円が上限となっています。一方、『標準賞与額』は、健康保険なら年度の累計額573万円、厚生年金保険なら1カ月につき150万円が上限となっています。

たとえば、このうち厚生年金保険の標準賞与額の上限が比較的低いことを利用すれば、厚生年金保険料を抑えることができます。仮に役員賞与として年に2回、500万円ずつを支給した場合、それぞれ150万円を超える額については厚生年金保険料がかかりません。なお、役員報酬を損金計上するためには、役員報酬が『定期同額給与』（毎月決まった日に同じ金額を支払う給与）であることが必要です。また、役員賞与の場合には、株主総会等で支給日および支給額を決議のうえ、事業年度開始から一定の期間内に、『事前確定届出給与』という届出書を税務署に提出する必要がありますので、ご注意ください。

このほか、以下のような控除もあります。

- 医療費控除:年間でかかった医療費が一定額を超えた場合に受けられる。自身だけでなく、生計を一にする配偶者その他親族のために支払った医療費も対象となる。
- 寄附金控除:国や地方公共団体、特定公益増進法人などに寄附をした場合に受けられる。
- 生命保険料控除:生命保険料、介護医療保険料、個人年金保険料などを支払っている場合に受けられる。
- 住宅ローン控除:住宅をローンで購入し、一定の条件を満たす場合に受けられる。

### iDeCo・企業型DCへの加入にも 節税効果が期待できる

もし控除を利用する場合には、控除の種類によっては年末調整では対応できず、確定申告が必要となることや、控除期間が設けられている場合があるので、注意が必要です。

さらに、iDeCoや企業型DCを活用するという方法もあります。いずれも節税効果が期待できます。

iDeCoの場合は、掛金を個人で負担します。掛金の上限は月額2万3,000円(企業型DCと併用しない場合)なので、最大で年間27万6,000円の所得控除が受けられます。

一方、企業型DCで掛金を会社が負担する場合、掛金は給与とは異なる扱いとなり、非課税となります。掛金の上限は月額5万5,000円(企業型DCのみを実施している場合)なので、最大で年間66万円の積み立てが可能です。積み立てたお金を金融商品の運用に回して得た収益は非課税となっています。また、積み立てたお金は年金や一時金で受け取ることができます。所得控除を受けることができます。

以上のような方法を活用するとしなければ、納める税金や社会保険料の額が大きく変わることもあります。このほかにもさまざまな方法が考えられるので、少しずつ理解を深めていきましょう。



# 労務 ワンポイントコラム

## 労使トラブルの早期解決のために『あっせん』という制度を利用する

たとえば、従業員との間で労働条件に関するトラブルが起きてしまい、当事者間で解決するのが難しいと判断される場合、どのような方法をとることができるでしょうか。今回は、そうしたケースで利用できる、行政機関による『あっせん』という制度を紹介します。

### あっせんという公的制度なら 裁判よりも手続きが簡便・迅速

『長時間労働で精神的に追いつめられ、うつ病を発症した』『不当な理由で減給された』『産休復帰後に希望しない部署に異動させられた』『自己都合退職を強要された』などの労使間トラブルが起きた場合、どのような解決方法があるでしょうか。

たとえば、裁判を起こして決着をつけるという方法がありますが、裁判をするには弁護士に依頼したり証拠を準備したりと労力も時間もかかるほか、金銭的にも負担がかかります。また、裁判は一般公開されるため、プライバシーが損なわれてしまいます。

そこで、裁判に比べて迅速・簡便な手続きで解決を図りたい場合は、公的な機関が行う『あっせん』という制度を利用するという手段もあります。あっせんとは、紛争当事者の間に労働問題の専門家であるあっせん委員が入り、双方の主張の要点を確かめて調整を行い、話し合いを促進することで、紛争の解決を図る制度です。無料で利用でき、当事者のプライバシーを守ったうえで早期の解決が期待できます。

ただし、あっせんの対象となるのは以下の紛争で、すべての労働紛争が対象となるわけではありません。

- 解雇、雇止め、労働条件の不利益変更などの労働条件に関する紛争
- いじめ・嫌がらせなどの職場環境に関する紛争
- 退職に伴う研修費用の返還、営業車など会社所有物の破損についての損害賠償をめぐる紛争
- 会社分割による労働契約の承継、同業他社への就業禁止など労働契約に関する紛争

一方、すでに裁判中の紛争や、労働組合と事業主で話し合いが進められている紛争、労働者間の紛争、労働者の募集・採用に関する紛争などは対象外です。

### あっせんを利用する場合 どのような流れになる？

実際にあっせんを利用する場合は、以下のような流れで進んでいきます。

1. 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)、最寄りの総合労働相談コーナーに、あっせん申請書を提出する。
2. 都道府県労働局長が、紛争調整委員会にあっせんを委任する。
3. 当事者にあっせんの開始が通知され、あっせんへの参加・不参加の意思確認が行われる(当事者の一方が不参加の意思表示をすれば、ここで打ち切りとなり、ほかの紛争解決機関が説明・紹介される)。
4. 決定した期日にあっせんが実施される。
5. 合意／不合意などの結論が出る。

あっせんの期日は基本的に1回しかないため、事実関係や主張したいことは事前に整理・準備しておくことが大切です。

なお、厚生労働省が発表した『令和2年度個別労働紛争解決制度の施行状況』によれば、令和2年度のあっせん申請件数は4,255件で、そのうち『いじめ・嫌がらせ』に関するものが1,261件(28.0%)、『解雇』に関するものが983件(21.8%)、『雇い止め』に関するものが427件(9.5%)となっています(1件の申請が複数の事案にまたがるケースも含む)。

各都道府県労働局・全国の労働基準監督署内などに設置されている総合労働相談コーナーでは、職場のトラブルに関する相談などを受け付けており、あっせんについてわからないことを聞くことができます。トラブルの解決が長引くと当事者双方が疲弊してしまうので、万が一トラブルが起きてしまったら、あっせんなどの制度利用も検討し、早期解決に努めましょう。



# 社長が知っておきたい 法務講座

## 就職・転職情報サイトなどへの 退職者からの誹謗中傷にどう対処する？

就職活動中の学生や転職希望者に向けて、会社の口コミや評価などを掲載しているWebサイトやインターネット掲示板が多数あります。もしそこに、退職した従業員と思われる人物から会社への誹謗中傷を書き込まれた場合、どのように対処すればよいでしょうか。

### 悪意のある書き込みに対して 対処する際の基本的な流れ

求職者にとって、就業中の従業員や退職者による“生の声”は非常に気になるものです。もし、応募したい会社を調べるために口コミサイトを覗いたときに、「ブラック企業だから応募するな」「パワハラ体質の最低な会社だ」などの投稿があったら、それが事実かどうかはわからなくても、その会社にマイナスイメージをもってしまいます。会社としては、その投稿を見過ごすわけにはいかないでしょう。

このような誹謗中傷は、退職者によるものが多く見られます。書き込みを放置したくない場合は、基本的に次のような流れで対処します。

#### 1. サイト管理者に書き込みの削除依頼を行う

まず、誹謗中傷にあたる投稿を削除するよう、サイト管理者に削除依頼を行います。これにより該当の書き込みを閲覧する人をなるべく少なく抑え、また、投稿が拡散されるのを防ぎます。

#### 2. 誹謗中傷を行っている投稿者を特定する

名誉棄損を受けた場合に、同じ被害が生じないようにするためには、投稿者を特定して交渉する必要があります。そのためには、サイト管理者に対してIPアドレスなどの情報を開示してもらい、それをもとに、インターネットサービスプロバイダ会社に対して、発信者の氏名やメールアドレス、住所などの個人情報の開示を求めます。これらの手続きを発信者情報開示請求といいます。

#### 3. 個別に交渉する

投稿者を特定できたら、誹謗中傷をやめるように働きかけます。交渉が決裂した場合や会社側の損害が大きすぎる場合などには、法的措置も検討します。ただし、実際に退職者が何らかの被害を被っている場合には、会社側が損害賠償を請求されることもあり得るので、事実関係はよく確認しておきましょう。

### 労務環境の改善や秘密保持契約で 誹謗中傷を未然に防ぐ

前述の『投稿の削除依頼』や『投稿者との交渉』は、事後対応でしかありません。一定期間は誰でも投稿が見られる以上、ある程度の被害は避けられないでしょう。できれば、誹謗中傷をされないための予防策を講じ、未然に防ぎたいものです。

そのために長期的に取り組むべきなのが、労務環境の改善です。従業員が「いい会社だ」と思える会社では、致命的な損害を受けるような誹謗中傷をされる確率は相当低いといえます。社内の風通しをよくし、パワハラの芽をつむほか、従業員の不満や要望を聞く機会を作ったり、長時間労働が常態化しているなら業務フローを見直したりして、社員にとって働きやすい環境を整えることが何より重要です。

このほか、具体的な対策として退職時に『秘密保持契約』を締結するという方法もあります。在職中に知り得た会社の情報について、退職後に開示・漏洩しないことを書面で約束させます。これを破った場合のペナルティについても、明記しておきましょう。

会社への誹謗中傷は、それが求職者に向けたものであっても、取引先や顧客などからの信頼を失うことにもつながりかねません。会社としては、事が起きたときの対応フローを考えておくとともに、未然に防ぐ努力をすることが欠かせません。





# 💡 増客・増収のヒント

## 自社に適したSNSを選んでマーケティングに活用するコツと注意点

FacebookやTwitter、InstagramなどのSNSを活用して顧客を獲得する『SNSマーケティング』が盛んです。コストも抑えられ、ファンを獲得しやすいことから注目されています。SNSは種類によって強みが違うため、自社のマーケティングに適した使い分けがポイントとなります。

### 発信者の個性が伝わりやすく親近感がわきやすいSNS

SNSの大きなメリットは、発信者の個性が見られることです。コクヨやSHARPなどのTwitter公式アカウントが多くの人にフォローされていることを知っている人も多いでしょう。大企業の公式アカウントであっても、発信者の個性が伝わるツイートは好感を持たれやすく、同業他社との差別化が大いに図れます。

小規模の企業や店舗の活用例としては、飲食店でLINEアカウントを開設し、雨が降った日は割引の告知を行うなど、来店客数が落ちがちな日にSNSでアピールする例があります。予約に手間がかかると思われがちな美容室でも、LINEやツイッターのDMなどを使った予約を可能にすることで、顧客の都合がよいタイミングでいつでも予約ができると好評を得ています。

コンサルタントやコーチ、カウンセラーやセミナー講師などの個人向けのビジネスでは、YouTubeなどの動画サイト上で数分のコンテンツを作成し、メールやSNSのメッセージ機能を使って動画のURLを送付しているケースも多くみられます。顧客からすれば相手の顔が見えるうえ、個人的に話しかけられている感覚を持てるため親近感が湧きやすく、さらに高額なサービスに繋がりがやすくなります。

SNSはテキストだけでなく画像、動画などさまざまな手段で発信できることから、実際に働いている社員の様子や、会社やお店の雰囲気などをリアルに伝えやすいという特徴もあります。



### 目的別・客層別にSNSを使い分けよう

SNSにはさまざまな種類があり、利用層も異なります。自社の客層が最も利用しているであろうSNSを見極め、そのSNSに適した配信内容を創っていくことがポイントです。

たとえば、20代～30代前半の男女をターゲットとし、美容系の商品売りたののなら、若年層が多く利用している画像メインのSNSであるInstagramでの発信が適しているでしょう。管理職向けのセミナーや教材を売りたい、コンサルティングやコーチングを提供したいということであれば、40代以上のビジネスパーソンが多く利用しているFacebookが適しています。爆発的に拡散したい、多くの人の目に触れてほしいと考えているときは、Twitter広告やTwitter投稿が向いています。

媒体は一つに絞る必要はありませんが、それぞれの媒体でアプローチ方法を変えるとよいでしょう。

一方、注意すべき点もあります。SNSのアカウントは、ログインができれば誰でもどこからでも情報発信が可能です。ただし、パスワードが外部に漏れて乗っ取りに遭い、大きな被害に繋がってしまうケースも起こり得ます。そのようなリスクを避けるため、最低限、次の対策は講じておきましょう。

- ログインできる社員は限定する
- 発信者にはセキュリティを強化した端末を配布する
- 社員やスタッフの個人端末ではログインさせない
- 勉強会などを行い、社内のITリテラシーを高める

SNSは利用しやすく拡散力が高いぶん、多くの人の目に触れるので、批判も受けやすいという側面があります。リスクをできるだけ低く抑えつつ、マーケティングに活用していきましょう。

# 経営なんでも Q&A

## 請求書を宅配便で送るのはNG! 郵便や宅配便の使い方と注意点



ビジネスにおけるペーパーレスは進んでいるものの、書類や物品を配達する機会は変わらず多くあります。配達の方法には宅配便や郵便があり、たとえば郵便のなかにもレターパックや書留などさまざまなものがあります。それぞれどのような特徴があるのでしょうか。



宅配便や郵便のサービスのなかには『信書が送れない』『飛行機に載せられない』など、制限があるものもあります。また、送り先の本人の手に必ず届けたいとき、指定した住所に届いたことを確認したいときなどのニーズに応えるサービスもあります。用途によって使い分けましょう。

### 大切な書類を送るなら 対面渡しや追跡サービス付き

手紙や書類、小さな荷物などを郵便で送るとき、普通郵便で送ることが多いものです。普通郵便である第一種郵便物には定形郵便物と定形外郵便物などがあり、重さは最大4kgまで、寸法も長辺60cm以内で、短辺と厚さを足して合計90cmまで送ることができます。このほか、書類を送る場合は25gまでなら63円で送れるミニレター（郵便書簡）も便利です。

郵便で書類を送るとポストに投函されるため、本人に届いたかどうか、送り主側には確認ができません。大切な書類などを郵送で送ることもありますが、相手から「届いていない」「受け取っていない」といわれてしまったときに、受け取りがあったことを証明することができなければ、不利な立場に追い込まれてしまうおそれもあります。

確実に手元に届けたい場合は送達過程記録のある書留や、追跡サービスのあるレターパックなどの送り方を選ぶとよいでしょう。

しかし、請求書や見積書、契約書、印鑑証明書や戸籍謄本、健康保険証などの『特定の受取人に対し、差出人の意思を表示し、又は事実を通知する文書』は信書に該当します。信書の扱いが認められたサービス以外での方法で送ることはできないため、注意が必要です。

### 本人に直接手渡ししてほしいなら 本人限定受け取りサービス

信書を送りたい場合は、たとえば第一種郵便物で送ることができます。ただ、重要書類はこちらが間違いなく送ったこと、相手が受け取ったことを明確にしたいものです。

そこで利用したいのが、対面での受け取りを原則とし、記録を残しておけるサービスです。レターパックプラスは郵便物を対面で届け、受領印や署名をもらってくれます。郵送物への補償をつけたい場合には、簡易書留や書留を利用するのが無難です。

ちなみに信書の郵送については、過去には国の独占事業とされていましたが、現在では総務省の許可を得た民間事業の参入が認められています。佐川急便の『飛脚特定信書便』などがそれにあたります。

また、信書などの重要書類ではないけれど、相手に郵便を出したという記録を残したいときには、郵便の基本料金に160円プラスするだけで利用できる特定記録郵便が便利です。ほかの社員や家族ではなく、本人に直接郵便物を渡してほしいというときには、本人限定受取サービスを利用するとよいでしょう。

郵送物を約束通りに届けることは、ビジネスにおいて大切なマナーの一つです。その内容物にあわせ、無事に届けられる配達方法を選びましょう。