



ポピー

Power Alliance Tax Accountant Office
パワーアライアンス税理士法人
News

編集 発行人

パワーアライアンス税理士法人
 税理士 若杉 治

〒151-0073
 東京都渋谷区笹塚3-37-1
 第1花井ビル2F
 TEL 03 (5365) 4744(代)
 FAX 03 (5365) 4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

10月

(神無月) OCTOBER

10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 国税のクレジットカード納付

地方税ではすでに行われているパソコン等によりインターネットを利用（WEB画面上で納付情報を入力）して、クレジットカードで納付する制度が、国税でも平成29年1月4日以後の納付からできるようになりました。納付書で納付できる全ての国税（税額1,000万円未満）が対象となります。

10月の税務と労務

- 国 税 / 9月分源泉所得税の納付 10月11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17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)

女性の活用



中小企業の中にも、女性活用できめ細かな対応の必要があると感じている企業が出てきています。では、どのような点に気を付けて女性活用に取り組んでいけばよいのでしょうか。事例を紹介しながら説明します。

少子高齢化が一段と進み、労働力人口の減少が社会問題となつていきます。

女性活用は、日本経済を支えていくという点からも極めて重要な課題となつてきています。

男女雇用機会均等法などが施行されましたが、日本ではなかなか女性活用が進んでいないのが現状です。

制度として表面上は整備されているようですが、そこには根深い「男社会」の壁が存在し、それが女性活用を拒んでいる側面があります。

大企業においても、産休や介護以外にも様々な制度の新設・整備が進められています。しかし、どれだけ制度が充実しても、それが実際に女性にとって有意義なものか、利用しやすいものかは別問題です。

そこで「名ばかりの制度はやめよう。他の会社でやっているからではなく、本当に欲しい制度を作ろう」という思いから、女性社員からの提案を積極的に採用している企業があります。IT関連企業で、一般的に仕事が忙しい上に生活が不規則にな

りがちで、女性にとっては働き続けるのが難しい業界です。

◆女性達が経営陣に制度提案

その企業では、自分達で制度を提案する場を提供したいという思いから、社員参加型の委員会が作られました。

「二チーム三人から四人で、毎回、四チームが三カ月から半年間、社内の改善をテーマに活動します」。そのうちの二チームが女性だけで構成され、「女性活躍促進プロジェクト」となっています。このプロジェクトチームからの提案で導入されたのが婦人科検診の実施です。

福利厚生の一つとして経営陣に提案したところ快諾され、会社の費用負担で、就業時間中に会社の近くの病院で検診を受けられるようになりました。

他にも同社内には女性の声を反映した細やかな気配りが随所に見られます。例えば、女性トイレの備品も充実しており、綿棒、消毒用アルコール、生理用品、ストッキングなどが置かれ、自由に使用することができます。同社の施策の特徴は、基本的

に大きな予算や作業が必要ないこと、他社でもすぐに同じような取組みができることが挙げられます。

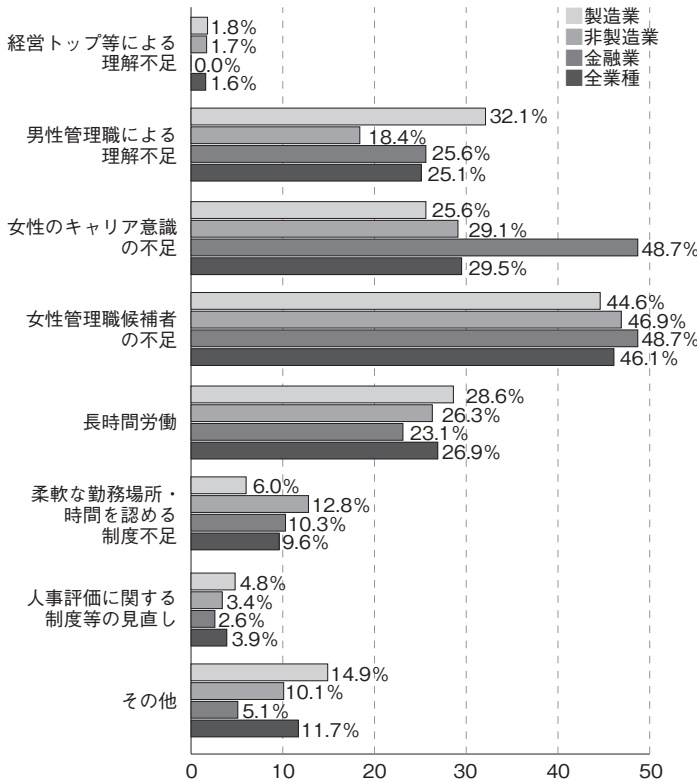
ここで最も重要なのは社内の雰囲気づくりです。一つ一つの取組みは小さいけれど、女性のアイデアを取り入れようとすると姿勢とその積み重ねが、女性社員の充実感と満足感に繋がっています。

この他、岩手の運送会社では、数年前まで、トラックのドライバーはほとんどが男性で女性の職場ではありませんでした。しかし、ドライバーが不足している現状で、この会社は作業を軽量化し、走行距離も短くしたことで女性のドライバーも年々増加してきています。

埼玉の印刷会社では、女性も働ける環境づくりのため、女性からの希望により会社内に保育所を設置しました。保育所を設置したことで辞める人が減少しています。

静岡においても、女性からの要望で、県内の主力企業である静岡ガス・静岡鉄道・静岡銀行が共同で託児所を設けています。

図表 足元の課題（2つまで選択回答）



◆経営陣に問われる本気度

経済産業省は二〇一六年三月、女性活躍度の調査を行った「企業における女性活躍推進支援の在り方に関する実態調査報告書」（上場企業三八二社回答）を公表しました。

報告書によると、女性活躍推

進に向けて企業の抱える足元の課題（二つまで選択回答）では、「女性管理職候補の不足」（四六％）が最も多く、以下「女性のキャリア意識の不足」（二九％）、「長時間労働」（二六％）、「男性管理職の理解不足」（二五％）の順となっています。

日本では、新卒（大卒）の女

性社員の比率は欧米と比べても遜色ないレベルにありますが、管理職へ進む過程に様々なハードルが存在し、その結果、多くの女性が退職しています。仕事と家庭の両立が困難であること、女性の職場や役割が限られていることから能力を發揮できていないことが、その大きな理由となっています。

日本企業の場合、役員が女性活用に関するプログラムの進捗度を目に見える形で確認している企業は、上場企業でも一五％にすぎないともいわれています。

制度はあっても、育児・介護休暇や時短勤務の利用が進まない、能力開発プログラムの成果が出ないといった声は、多くの企業から聞かれます。

女性活躍推進に成果を出している企業は、経営者が自らの言葉で、女性活躍の価値（業績やイノベーション創出への効果）を社内外に明確なメッセージとして発信し、男性管理職を含む社員の意識を変え、自ら女性社員にとっての最大のサポーターにならなければならないという

考えを持っています。

また、「役員・部長クラスの人事評価項目に女性活用推進の取り組み状況を反映する仕組み」を導入している企業は一一％と約一割。導入を検討している企業も一七％と少なくなっています。その反面、欧米企業では、この項目を取り入れている企業が多くなっています。

マネジメント層、特に男性管理職に女性活躍推進を自分事として捉えてもらうために、前記の項目を人事評価基準の一つとして検討する必要があります。男性・女性と捉えるのではなく、個々の個性を見る必要があります。

ある経済団体では、短大や専門学校の卒業生で年齢三〇歳までに総合職に就く場合、その人の人事評価が高く、直属上司の推薦があれば総合職への試験を受けて、合格ならばその後は総合職として研修なども受けられ、やる気にもつながっています。以上のことを参考に、女性の活用を検討・実施してみましょう。

残業代の問題

A社は警備・施設点検・清掃の三部門がある従業員約40名の会社で、オーナー・同族経営です。

<経緯>

O氏は3年前、オーナー会長から清掃部の部長に勧誘された。面接では、社長から前の職場と同程度の給料を支払うと言われ、月額50万円の給与が毎月支給されている(給与明細には基本給50万円と記載があるのみで手当等の記載がない)。

就業規則上、O氏の勤務時間は9時～18時(休憩1時間)だが、従業員の教育指導、アルバイトの採用等で毎日20時頃まで残業するのが常態化していた。会社を退職したO氏はS弁護士に未払残業代を請求したいと相談した。

<相談内容>

O氏：私が社長と交渉した際、「残業代込みの給与で合意したはずだ。また管理監

督者だから残業代は発生しない」と言われた。

S氏：合意の存在と、基本給と残業代部分が明確に算定されているかがカギになる。労働基準法上の「監督者もしくは管理の地位にある者」とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にある者の意図とされ、名称のいかんにかかわらず、実態に即して判断される。

つまり、管理・監督者として認められるためには、①事業主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限が認められていること、②自己の出退勤を始めとする労働時間について裁量権を有していること、③一般の従業員に比べその権限にふさわしい賃金(基本給・手当・賞与)上の処遇を与えられていること、が要件とされている。

今回の場合、基本給の計算根拠、残業代の計算根拠及び時間数、所定時間を超えた残業代の支払い等の規定に明確さがなく、会社の言い分は通らないのではないか。

「東京五輪」への意識

東京五輪に対する企業の意識調査(T社・調査報告)によると、「関心がある」66.9%、「関心がない」21.4%と7割近くの企業が関心を示しています。

これを企業規模別で見ると、「大企業」74.0%、「小規模企業」62.1%と企業規模が大きいほど関心度は高くなっています。

そして、東京五輪が自社の営業活動に与える影響については「プラス」34.9%、「マイナス」7.1%、「影響はない」35.1%で、このうち「プラス」と回答した企業の規模別では、「大企業」44.1%、「中小企業」31.8%、「小規模企業」28.9%という結果でした。

業種別で「プラス」の回答からみると、「金融」が37.3%と最高で、「小売」が27.7%と最低になっています。

企業の規模や業種によって、五輪から受ける影響は大きく異なると企業が想定していることがうかがえます。

江戸時代の「ビジネス書」

江戸時代に書かれた以下に挙げる二冊の本は、ビジネスの核心をついていると思います。

一つは、井原西鶴の「日本永代蔵」で、当時のビジネス成功条件として三つを挙げています。

- ①才覚・新しいことに取り組む精神・技術革新
 - ②算用・会計・論理的管理
 - ③始末・効率・効果
- ③の「始末」とは、どのくら

いお金をかけて、それがどのくらい増えたか。つまり「損得勘定」のことです。

もう一つは、三井高房の(三井家三代目)「町人見聞録」で、ビジネスで失敗する三つの要素を示唆しています。

- ①大名貸し・担保の大切さ
- ②奢り・慢心、ぜいたくはダメで常に勤勉
- ③才覚不足・努力しないで儲けようとすることを禁止