

長野県松本市市上 9-9

TEL : 0263-33-2223 FAX : 0263-33-2396

長野県長野市栗田 292 番地

TEL : 026-291-4153 FAX:026-291-4163

HP : <http://www.narusako.co.jp>

NPO 的発想でキャリアも組織の業績もブラッシュアップ
復興特別所得税が始まります。

会社の清算ちよつと待った！～清算とM&Aにおける株主の手取り額の比較
労務トラブルを防ぐ「はじめの一步」

60 歳以上の高年齢者雇用について

NPO 的発想でキャリアも組織の業績もブラッシュアップ

米国オバマ大統領の一番最初の仕事をご存知でしょうか。教会が運営する NPO の仕事で「コミュニティ・オーガナイザー」と呼ばれる、荒れ果てた地域社会を再建する仕事なのだそうです。地域を良くしようとするどころか一刻も早く逃げ出したいと考える住民が多い犯罪多発地域において、少しでも希望を持つ人を見つけ出し対話集会を企画していく仕事で、人が集まらないことも多く何回も挫折したのだそうです。給料も年収 100 万円程度です。しかし、この仕事での経験で対話力や説得力を身につけハーバード・ロー・レビューの編集長に推薦され、大統領への道を歩み始めます。

かつて長野県 NPO センターで常務理事・事務局長として活躍した市川博美氏も英語教師としての経験と NPO 活動の経験をブラッシュアップして松本市の女性収入役となり、現在は横浜市で環境問題などの問題解決に貢献されています。民主主義のバロメーターは、NPO を始めとする市民運動の質と量により測ることができると言われていますから、若き頃の苦労した経験を持ち、住民と日本の国益のためという大志と実行力を持った政治家や経営者がどんどん登場願いたいものだと思わずに、世界の例にもれず日本も失業率が高止まりし、特に若年労働者については平均失業率の常に二倍以上という悪い傾向が続いています。社会で未来のリーダーになるべき若い人たちが活躍の場がなく、一方で失業対策で税金も使われていくが効果が上がらない、という悪循環では社会の閉塞感をますます強めてしまいますから、冒頭のオバマ大統領のような、キャリアを示し支援する政策もあって良いのではないのでしょうか。

企業の NPO との関わりを見ると、ヤクルトの筆頭株主でもある世界企業ダノンと、マイクロクレジットを成功させノーベル平和賞を受賞したユヌス氏率いるグラミン銀行がタッグを組み展開するソーシャルビジネスがあります。ソーシャルビジネスという概念はユヌス氏が作り上げたもので、投資金額は回収できますが配当はありません。利益は再投資に回すか地元へ還元されます。貧困をなくすという理念のもとに、単に資金や物資を提供するだけの援助でなく、収入を生む生産手段を伝承し資金提供していく姿勢は失業対策にも通じる有効な考え方だと感じます。長野県の NPO バンクも同様の仕組みで心ある資金提供者に貯金をしてもらい、利子として社会貢献できたという気持ちを受け取ってもらう、という仕組みで運営されています。

ダノンは日本が見習うべき多国籍企業でもあり、売り上げの半分以上をアジアなど途上国で生み出しています。この合弁会社グラミン・ダノン・フーズの製品はビタミンやミネラルを強化したヨーグルトです。目的はバングラデシュの子供たちの栄養状態を改善することにあります。工場では地元雇用を最優先し、原料の生乳や糖蜜も地元の農家から仕入れています。乳牛はグラミン銀行からの借り入れで養育されていますから、酪農家にとって安定的販売先が確保されます。販売と配達も地元の人々に委託されています。当初は 80 グラム入りの商品を約 5 タカ（約 9 円）で販売していましたが、現在は都市部と地方の所得格差を考慮した価格設定がされています。

企業も政治も、本来社会が求めているものを観察しその問題解決のために存在するものです。日本にばかり閉じこもっていないで、アジアやアフリカなどの地域で稼ぐ組織、貢献する組織や個人がどんどん出現してほしいものです。たとえば、JICA ボランティアの青年海外協力隊のように、有益な途上国支援活動があるわけですから、若年失業者はこのような活動に参加して視野を広げることが有益ですし、そのような経験をした若者をどんどん採用し活かしていく組織が増えてほしいと願います。学問だけでなく有益な社会経験を持つ人を国籍問わずどんどん受け入れ、世界中の企業のみならず NPO と知識や技術の連携をして新しい付加価値を創造していく組織がどんどん現れてほしいと願うこの頃です。

成迫 升敏

復興特別所得税が始まります。

東日本大震災から1年半が経過し、復興に向けて様々な活動が少しずつ動き始めています。税制についても平成24年4月1日以降開始事業年度から復興特別法人税が導入され、法人税額が3年間10%増税されます。そこで今回は、平成25年1月から導入される復興特別所得税の概要と実務上の注意点についてご説明致します。



概要

復興特別所得税は、平成25年1月1日から平成49年12月31日までの間（25年間）に生ずる所得について所得税額の2.1%を納税します。復興特別法人税と比較すると、税率は復興特別所得税の方が低いのですが、増税期間は長期間になります。また、この増税によって国全体で年間3,000億円の増収になると予想されています。（25年間で7.5兆円の増収）具体的には、所得税を年間10万円納めている方の場合、平成25年度からは、 $10\text{万円} \times 102.1\% = 102,100\text{円}$ となり、年間2,100円の増税になります。復興特別所得税は給与所得や利子所得（配当所得）や譲渡所得（不動産などの売買）など、ほとんどの所得に対して適用されます。



実務上の注意点

特に注意していただきたいのは給与計算です。平成25年1月分の給与から徴収する所得税が復興特別所得税の導入により増加します。（20万円の給与の場合、月々約100円増加します。）それに伴い、給与計算を給与ソフトで計算されている方は、給与ソフトを更新する必要があります。国税庁の「給与所得の源泉徴収税額表」をご使用の方は、平成25年度用をご使用いただくことになります。（既に平成25年度用がホームページ等で公開されています。）また、金融機関からの受取利息や弁護士等の報酬（個人事業者）についても、復興特別所得税が導入されるため、会計の仕訳や弁護士等の支払いについても注意が必要になってきます。

受取利息 1,000円（所得税15%・地方税5%）の場合

平成24年までは、所得税150円・地方税50円となり、受取額は800円でしたが、平成25年からは、所得税（復興特別所得税を含む）153円・地方税50円となり、受取額は797円になります。

弁護士への報酬（個人事業者） 21,000円（税込み）の場合

平成24年までは、源泉徴収税額が2,000円となり、支払額は19,000円でしたが、平成25年からは、源泉徴収税額（復興特別所得税を含む）が2,042円となり、支払額は18,958円になります。

このように所得税（源泉徴収税額）は多額ではありませんが、様々な場面で影響が出てきます。また、平成25年に不動産の売却などで所得税が多額に発生すると予想される方は、平成24年度中に不動産の売却など検討してみても良いかもしれません。復興特別所得税について、ご不明な点等がある場合は、弊社担当者までご相談下さい。

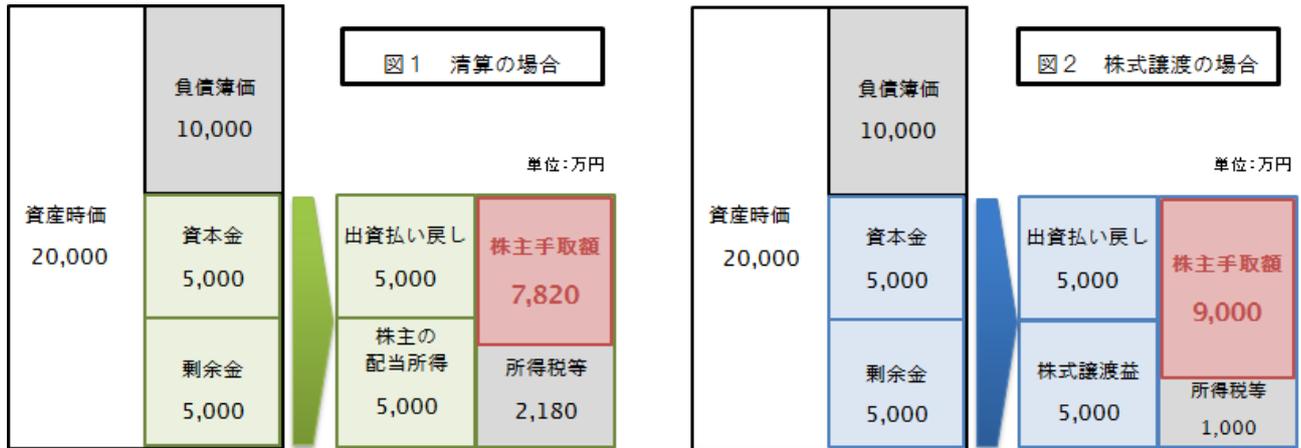
会社の清算ちょっと待った！！ ～清算とM&Aにおける株主の手取り額の比較～

中小企業白書『承継アンケート』によると、自分の代で廃業したいと回答した企業は全体の24.4%にもなり、その一番の理由が「適当な後継者が見当たらない」事です。このデータを前提とすると、年間廃業社数約29万社のうち、約7万社は、後継者がいないことを理由にやむを得ず廃業した会社と推測されます。事業承継の場面において、適任となる後継者がいない場合、上場企業を除き、会社を清算して株主へ分配するか、第三者にM&Aで会社を売却するしか方法は残されていません。

中小企業庁で発行されている『中小企業事業承継ハンドブック』においても、後継者候補がない場合の対策としてM&Aが有効な手段であると取り上げられています。そのメリットは多く挙げられますが、今回は清算する場合と第三者にM&Aで売却する場合、どちらが有利か比較検討してみます。

[株主の手取り額 試算]

前提条件：資産2億円、負債1億円、資本金5,000万円、剰余金5,000万円
 資産・負債は全て時価とし、株式は全て社長保有とします。



※配当所得に対する所得税等の税率は最高税率の43.6%で計算しています。

※株式譲渡益に対する所得税等の税率は20%で計算しています。

図1の清算の場合、会社の保有する資産を現金化して、借入金などの負債を返済します。返済後の資産を株主へ分配するため、配当所得の5,000万円に対し税率43.6%が課税され、所得税等は2,180万円、手取額は7,820万円となります。一方図2の株式譲渡の場合は、譲渡所得の5,000万円に対し税率20%が課税され、所得税等は1,000万円、手取額は9,000万円となります。

図1と図2の手取額を比較すると9,000万円－7,820万＝1,180万となり、所得の種類による税率の違いだけでもM&Aを選択した方が手取額が多くなります。

今回は簡単な事例でご説明いたしましたが、清算の場合は資産の価値がかなり低くなります。棚卸資産は半分程度、機械などの設備は今後使用しないために価値無しと判断され、逆に廃棄コストが発生する可能性があります。買掛、借入などの負債はそのまま支払わなければなりません。会社都合で雇用の維持ができなくなるため、従業員への退職金も通常より多く支払わなければならないことがあります。一方で会社をM&Aにより譲渡した場合は一般的には純資産価額（図2の資本金＋剰余金）＋営業権で取引されます。営業権は業種、業況にもよりますが、おおよそ税引後利益の3年から5年分が目安になります。上記の事例で仮に税引後利益が1,000万円でその5年分が営業権とした場合、M&Aによる譲渡株式の価値は1億5,000万円（純資産価額1億円＋営業権5,000万円）となります。上記の事を加味すると手取額の差はさらに大きくなります。

自社が清算する場合とM&Aをする場合にどのような評価になるか気になる方、M&Aの可能性を検討してみたい方は是非、弊社の事業承継、M&A担当部署へご相談下さい。また、弊社では、毎月第二火曜日に無料株価相談会を実施しております。

労務トラブルを防ぐ「はじめの一步」

労務トラブルと一口に言ってもさまざまな例があります。具体的な事例を挙げて、原因や過程、結果、およびその教訓と対策といった解説は別の機会に設けるとしまして、今回はトラブルが多発するところしないところ、そこに見える大きな違いは何かということ、10年以上数多くのお客様と接してきて見てきた経験からお伝えしたいと思います。

それは一言で言いますと「経営者が社員を見ているかどうか」ということに尽きます。



(次ページへ続く)

✓「危ない」会社とは？

⇒「うちは大丈夫」と答えた社長の会社

会社に不満を持った社員が、知らないうちに労働基準監督署へ相談していて、辞める間際になっていろいろと要求してきたという事例が最近では増え続けており、そういうところほど社長自身は問題ないと思っています。問題ないのではありません。ただ自分自身が気がついていないだけです。つまり「見えていない」ということになります。

✓「安心な」会社とは？

⇒「Aさんは××が不足だけど、〇〇で頑張ってくれている」「Bさんは・・・」と各社員について良いところ不足しているところを即座に言うことができる。

つまりよく社員を見ているということです。そして、こういった経営者の方ほど「でも、みんなよくやってくれていますよ。」と最後にみんなの頑張りをねぎらうような言葉が付け加えられます。

違いは歴然ですね。要は経営者がどれだけ社員のことを「見ている」かが重要なのです。

社員とコミュニケーションをとるということは、他愛もない話をすることも含めて接点を持つということで、また社員を見る、見守るということは相手のプライベートな話題にまで触れることがたびたびあります。実はこういった話をしますと、プライベートにまで立ち入りたくない社員が最近が多いとか、経営者自身が立ち入りたくないとかいった話をよく耳にします。

もちろん社員それぞれにみな異なりますので、対応も異なり、立ち入る話の内容も限度も異なるでしょうが、むしろ経営者自身が遠慮したり怖がっていたりして社員のプライベートに立ち入らないようにしていることが多いような気がします。確かにさじ加減が難しいところではありますが、コミュニケーションをとらないことには話が始まりません。「見守ってもらっている」と「監視されている」では大きく異なります。仕事がうまくいっていない社員が、なぜ遅れているのか理由を問われても、普段から良い関係ができていないとそれは「監視されている」くらいにしか捉えてもらえないかもしれません。そうならないためには、常日頃からきちんと見ている、見守っているという姿勢が経営者には求められるのです。

最後に私が直接携わったお客様の中で、最も感銘を受けた言葉をお伝えします。

そこは介護施設で、今でも私自身がいろいろと教えていただいているところで、職員の定着率も意識もたいへん高く、何かと手本にさせていただいているところです。

その経営者の方がある日、なにげなく次のような言葉をおっしゃっていたのです。

「職員を大切にできない施設が、利用者さんを大切にできるわけがない。」

みなさん、どうお感じになりますか？

労務トラブルでお困りの際は、弊社社会保険労務士までご相談ください。



60歳以上の高年齢者雇用について

今年「高年齢者雇用安定法」が改正されました。60歳以上の高年齢者が年金受給開始年齢まで働き続けられる環境を整備するのが目的です。年金支給開始年齢が段階的に引き上げられ、60歳定年を迎える人が無年金・無収入となることを避けるための制度導入です。60歳以上の高年齢者を雇用する形は、①定年引き上げ、②継続雇用制度の導入、③定年制廃止、の3つの方法がありますが、このうち今回②の制度が「60歳定年後も希望者全員を継続雇用することを義務付ける」(2025年度まで)と改正されました。

60歳定年後も継続して雇用することは企業にとって負担になりますが、戦力にもなります。継続雇用の賃金や労働時間を減らすことで負担を軽減できることもあります。雇用を守ることで社員に安心感を与えられる効果もあるでしょう。何よりも大事なことは、会社が利益を出し赤字にしないことです。赤字がリストラにつながるのではと不安を生むこととなります。雇用は最大のセーフティネットとも言います。高齢化社会を迎え高年齢者雇用対策はこれからの企業経営にとって重要なテーマであると思います。

統括部長 高木 幹夫