

経営者の明日を後押しする

経営マガジン



2016
3月号

[経営トピックス]

SMAP解散騒動を 中小企業に置き換えるとどうなる？

[税務・会計ラウンジ]

老朽化した工場の移転は
平成28年3月末までに行ったほうがいいのか？

[労務ワンポイントコラム]

褒め言葉では「YOUメッセージ」と
「Iメッセージ」を使い分けよう

[データで見る経営]

不正の45%は管理職！

[経営なんでもQ&A]

特別休暇と年次有給休暇との違いは？

[経営トラブル110番]

パートタイムの男性が
育児休業を要求してきた！

[ブックレビュー]

『伝え方が9割 2』

[経営者のための健康小心]

ぎっくり腰になったときの
3つの対処法とは？

問い合わせ：永井会計事務所

住所：神奈川県藤沢市稲荷 1-9-52-2

TEL：0466-21-7530

FAX：0466-81-8150

SMAP解散騒動を 中小企業に置き換えるとどうなる？

国民的アイドルグループ・SMAPの解散騒動は、ファンのみならず、多くの人々の関心を集めました。もちろん、メンバー、事務所、マネージャー、それぞれの言い分があり、誰が正しいとは言いきれません。では、今回の騒動を中小企業経営に置き換えるとどのようになるか。いろいろと考えなければいけないポイントがあるでしょう。

あなたは中小企業の社長だとしましょう。社内で稼ぎ頭の部門があり、その部長はやり手でした。しかし、部長は自分の部門のことしか頭になく、「いかにして部門メンバー全員の売上を上げるか」しか考えていないように、周囲からは映りました。

部長は上司にあたる専務と犬猿の仲。専務の指示を聞くことがありませんでした。専務も専務で、部長への嫌がらせを続け、部長の部門メンバーに対しても冷遇するようになりました。しまいには、専務と部長は直接のコミュニケーションが取れない状態になり、部長は報告、連絡、相談がないまま案件を進めざるをえませんでした。それが専務の怒りを買って、「全員、会社から出て行け！」と周囲に漏らすようになりました。

やがて部長は部門メンバーを引き連れたの独立を画策。部門全員で退職する予定でしたが、独立のスポンサーとの折り合いがつかず、独立そのものが頓挫してしまいました。

もちろん、細かい部分は実際のSMAP解散騒動とは異なります。しかし、大筋はこのようなス

トーリーになるかと推測されます。中小企業で起きて不思議はないでしょう。

「全体最適」を考えずに 「部門最適」に走った悲劇

ポイントは、この部長が「全体最適」を考えずに「部門最適」に走った点にあります。会社の部門を預かる部長クラスの社員が部門最適ではいけません。会社全体の最適を考えるべきなのです。そして、「部門業績がいいから」と、部長に対して誰も何も言わない会社側にも問題があったでしょう。

また、部長と専務の確執で、直接のコミュニケーションが取れない状況になるのも問題です。上層部の争いに巻き込まれながら仕事をするメンバーが気の毒です。

中小企業は飛び抜けて優秀な人材が集まるわけではありません。なので、チームワークが不可欠。上司・部下・同僚が良好なコミュニケーションを取れる風通しの良い組織をつくることに、社長さんは注力することが求められるのです。



老朽化した工場の移転は 平成28年3月末までに行ったらいい？

平成28年4月1日以降取得する建物付属設備並びに構築物について減価償却の方法が定率法から定額法に変更されます。そうなると「来期に予定していた老朽化した工場の移転を前倒しして28年3月末までに行ったらいい？」と考える社長さんもいるのでは。実際のところはどのようなのでしょうか？

機械の移設に係る費用は 全額損金算入可能か？

上記の通り老朽化した工場の移転に伴い、機械装置を移設するための支出が発生します。この支出を今期の損金として処理することはできるのでしょうか。

機械装置の移転に伴う支出の処理については基本通達7-3-12に定められています。すなわち「集中生産又はよりよい立地条件において生産を行う等のため」の移転費は、その機械装置の取得価額に算入します。

今回の例からは、移転の目的が集中生産又はよりよい立地条件において生産を行うことであることは明らかではありません。しかし、工場の移転は会社にとって多額の支出を伴う重要な意思決定であり、現状と比べて生産効率の改善あるいは長期的な経費の削減等の具体的な試算が行われていると考えるのが一般的です。そのため今回の工場移転に伴う機械装置の移転費は、移転直前

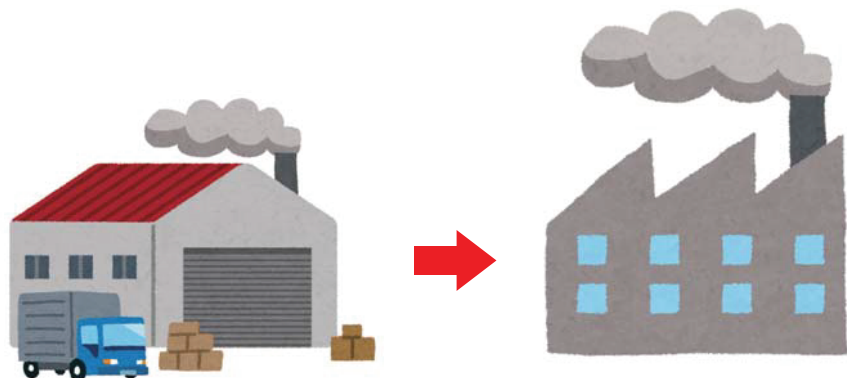
の当該機械の取得原価に算入すべきと考えます。

ただし、移設費の合計額が当該機械装置の移設直前の帳簿価額の10%に相当する金額以下であるときは、旧据付費に相当する金額を損金の額に算入しないで、当該移設費の額をその移設をした日の属する事業年度の損金の額に算入することができます。

賃借中の機械装置の 移設費用の取扱は？

今回の類似事例として、賃借中の機械装置を移設する場合の移設費の取扱については、国税不服審判所の裁決事例があります。この事例では、所有する機械装置を移設する場合の移設費は、取得価額に算入することが相当であると考えれば、賃借中の機械を移設したことに伴い要した費用は繰延資産に該当し、効果の及ぶ期間に対応して費用の配分を行うことが妥当だと判断されました。

詳しいことは会計事務所にお問い合わせください。



褒め言葉では「YOUメッセージ」と「Iメッセージ」を使い分けよう

社員の良い部分をしっかりと褒めて認めると、確実に成長します。では、どんな褒め言葉を使えばいいのか。相手に対する褒め言葉は、2つに大別できます。それは「YOUメッセージ」と「Iメッセージ」です。2種類の褒め言葉を効果的に使い分けましょう。

「YOUメッセージ」とは、主語が「あなたは」で始まるメッセージ。「(あなたは)よくやった」「(あなたは)頑張った」「(あなたは)仕事が早い」などが挙げられます。これは、相手に対する評価にあたります。

対する「Iメッセージ」は、主語が「私は」で始まるメッセージ。「(私は)助かったよ」「(私は)期待している」「(私は)うれしいよ」「(私は)感動した」など。相手からどういう影響を受けたのか、どのように心を動かされたのかを、言葉に示します。「YOUメッセージ」と「Iメッセージ」の間に優劣はありません。双方を適宜使い分けることをおすすめします。

ただし「YOUメッセージ」は「よくやった」「頑張った」と、若干「上から目線」のニュアンスを含みます。なので「年下上司・年上部下」の間では「Iメッセージ」を多用したほうが、人間関係が円滑になるでしょう。

すぐ使える「褒め言葉サンプル」

一方で、世の中の社長さんや幹部社員には、「褒

めベタ」が少なくありません。ここで、今すぐ使える褒め言葉のサンプルを紹介します。社員がよい仕事をしたときに、即座に言えるようにしておきましょう。

●感謝の気持ちを伝えたいとき

「ありがとう」「助かりました」「一緒に仕事ができてうれしいよ」「～さんのおかげです」「気を利かせてくれてうれしい」

●一言で効果的に褒めたいとき

「すごいね」「素敵だよ」「さすが」「素晴らしい」「お見事」「絶好調だね」

褒め言葉はほかにもたくさんあります。下記にもバリエーションを例示しておきますので、参考にしてください。

昨今はビジネスの展開スピードが速く、今まで通りの努力で達成できていたことが、3倍の努力をしても成し遂げられない状況になっています。当たり前をやれたことができただけでも、見逃すことなく褒めてみましょう。社員一人ひとりに自信が付き、今まで以上に成長し、企業の業績が上向くでしょう。

ほかにもまだある「褒め言葉」

- 具体的な能力を評価したいとき
「決断力があるね」「アイデアが豊富だね」「聴き上手だね」「教え上手だね」「話がわかりやすいね」
- さりげなく能力の高さを評価したいとき
「いいこと言うなあ」「よく考えているね」「勘がいいね」「頭の回転が速いね」
- 一生懸命な社員に対して
「行動力があるね」「フットワークが軽いね」「努力家だね」「君は必ずやり遂げる人だね」
- 成果を上げた社員に対して
「このレポート、説得力あるね」「さっきのプレゼン、迫力あったよ」「～にかけては天下一品だ」

不正の45%は管理職!

商品の横流し、小口現金の窃盗、架空発注、カラ出張など、従業員が会社から現金を着服する不正は、いつの時代も消えません。不正は企業としては、当然あってはならないこと。防止の一環として、不正の傾向を見ておきましょう。

デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザー社による「企業の不正リスク実態調査2014」から、不正の実態を検証しましょう。

まず、企業内でどんな層が不正に手を染めるのか。グラフは、不正を行っていた役職を表しています。管理職が45%と半数近くを占めるといって、ショッキングな結果となっています。管理職は職務上の権限が大きく、チェックの目が少ない傾向にあることから、周囲に発覚されずに不正をできる環境下にあることが関係あると思われます。

部門別で見ると「販売・サービス等部門」が72%と大部分を占め、不正が起こりそうな印象がある「財務・経理部門」は8%にとどまっています。

この結果から、財務・経理部門はチェックが厳しく、担当者の権限が小さく、不正を起こしにくい状態にあることが読み取れました。

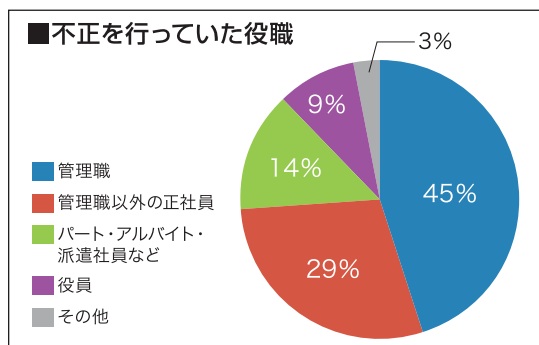
不正の発覚ルートに関しては、業務プロセスでの統制活動や内部通報によるものが約4割。通報や告発による不正発覚は、内部者、外部者を含めて約3割を占めています。

少額から徐々にロットを大きくし 長期間続ける傾向に

傾向として、不正の継続期間は1年以上の長期間にわたるケースが少なくないといえます。外部への発注や現金の入出金などについて、一定の裁量権を持つ社員が、最初に小さな不正に成功し、発覚しないのをいいことに徐々にロットを大きくしていくというパターンが目立つようです。

不正はもちろん、不正を行った人が悪いに決まっています。一方、会社側が不正を起こせる「スキ」を与えていることも、大きな原因です。不正が起きないように、仕組みをつくりましょう。

4月になると新入社員がやってきます。不正防止は最初が肝心。「1円でも不正は不正。必ず見つけ、決して許されない」「身の丈に合った生活をする」「お金に困ったら、1人で悩まない」「不正が発覚したら、人生は台無し。大切な人たちが悲しむ」というような点を、研修等で伝え、不正の根を絶ちましょう。



- 不正防止策の例
- ・ダブルチェックの徹底
 - ・抜き打ち検査の実施
 - ・預金通帳と印鑑の管理を別にする
 - ・業務を定期的にローテーションさせる
 - ・親睦会費や社員旅行費用などを現金で集めない

出典：デロイトトーマツファイナンシャルアドバイザー社「企業の不正リスク実態調査2014」

特別休暇と 年次有給休暇との違いは？

特別休暇と一般的な年次有給休暇との違いはどこにありますか？ 有給休暇などは付与後2年経ったら失効してしまうなど有効期間が定められていますが、特別休暇にも有効期間があるのでしょうか？

特別休暇について定めた法律はなく、労働基準法第115条の時効も適用されません。就業規則等に定めることで、会社の事情に合わせて、有効期限を自由に設定できます。

法的な効力に大きな差がある 「特別休暇」と「年次有給休暇」

休暇を法的に区分すると以下のようになります。

<法定休暇>

法律で付与義務が定められている休暇

年次有給休暇・産前産後休暇・生理休暇(労働基準法)、看護休暇(育児介護休業法)、通院休暇(男女雇用機会均等法・母子保健法)

<会社休暇(特別休暇)>

就業規則・労働協約に定めることで成立する、法定休暇以外の休暇

慶弔休暇・病気休暇・リフレッシュ休暇(勤続休暇)・会社有給休暇(上乘せ年休)など

年次有給休暇と特別休暇とは法的な効力に大きな違いがあります。そのため、運用方法も違ってきます。特に以下の点に注意しましょう。

①自由にいつでも取得できるか？

年次有給休暇…従業員の希望する時季に与えなければならぬ(労使協定での計画休暇日数を除く)。

特別休暇…請求の時季・請求の手続など、取得に制限を設けることが可能。

②取得について会社の承認が必要か？

年次有給休暇…従業員が希望日を特定して会社に通告すれば年休が成立する。法律上は会社側の承認を必要としない(承認が望ましいとされている)。なお、会社側には時季変更権があります。

特別休暇…「会社側の承認によってはじめて休暇が成立する」と設定することも有効。

詳しいことは専門家におたずねください。





パートタイムの男性が 育児休業を要求してきた!

パートタイムで雇っている男性が、育児休業を要求してきました。最近では「イクメン」という言葉も流行っており、男性でも育児休業が取れるようなので、仕方ないと思うのですが、当社では前例がありません。パートでも育児休暇が認められるのでしょうか？

期間の定めのない雇用形態は 正社員同様に育児休業が可能

育児休業は性別にかかわらず、一定の要件を満たした場合に取得することができます。男性の取得率は、5.4%と低く、制度が浸透していないか、取得しづらい雰囲気があるというのが大きいようです。

育児休業を取得する場合、まず契約期間の定めがあるかどうか問題になります。契約期間を定めずに雇用している場合は、パートタイムであろうと、育児休業は正社員と同じように扱う必要があります。企業によって、パートや契約社員など名称が異なったり、雇用形態が異なりますが、名称は関係ありません。

契約期間に定めがあっても 一定条件で取得が可能

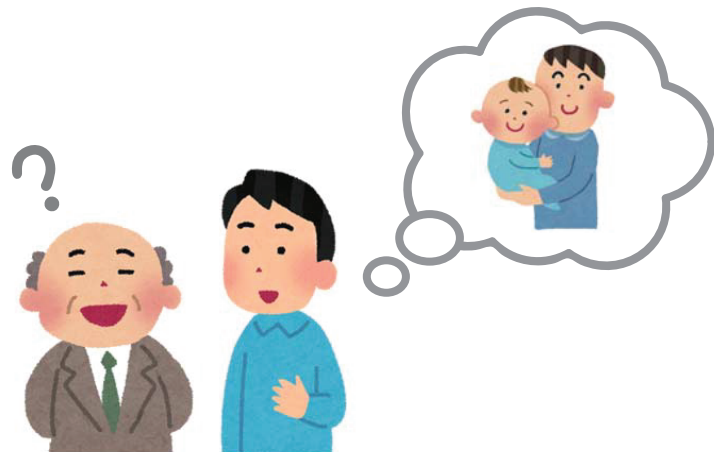
契約期間に定めがある場合も、次の要件を満たしていれば、育児休業は取得できます。

- ① 1年以上継続して雇用されていること
- ② 子どもが1歳になっても続けて雇用される見込みがあること

①はあくまで勤務の実態に即して判断されるので、雇用形態が実質的に継続していることを指します。

②は育児休業の申請があった時点で、書面や口頭などで、雇用継続の可能性があるかどうかで判断されます。ただし、1歳に達する日から1年を経過する日まで労働契約が満了することが「明らか」な場合は、育児休業の提供対象者にはなりません。

経営者にとって、育児休業等の制度導入は、人員配置の面などで悩みが多いところではあります。しかし、休業の可否でトラブルになるのはもっとマイナスです。政府は男性の育児休業の取得を後押しするために助成金を設ける構えを示しています。こうした助成金を活用することも、ぜひ検討しましょう。詳しいことは専門家にご相談ください。



Book Review



伝え方が9割 2

佐々木圭一 著
ダイヤモンド社
定価:1,400円(税別)

ベストセラー 「伝え方のレシピ」第2弾

伝え方が変われば、人生は変わります。18年間コピーライターとして活躍した言葉のプロが、「伝え方のレシピ」を公開。実践でいますぐ使える手法を学ぶことができます。

本書は、発行部数64万部を突破した人気書籍「伝え方が9割」の続編です。前作でも紹介していた「強いコトバ」をつくる5つの技術に加え、新たに「ナンバー法」「合体法」「頂上法」の3つの技術が追加されました。前作を読んでいない方でも理解できるよう解説されているので、初見の方でも安心です。社員との意思疎通の向上を図りたい経営者の方は、ぜひお読みください。

こんな方におすすめ

- 社員との意思疎通の向上を図りたい経営者
- 言葉の伝達力をより上げたい経営者・ビジネスマン
- プレゼンテーション能力を上げたい経営者

ぎっくり腰になったときの 3つの対処法とは？

経営者のための 健康小心

腰に電気が走ったような痛みを感じる「ぎっくり腰」。同じ姿勢を取り続けている方や、ストレスを感じている方が、ぎっくり腰を起こしやすいので注意が必要です。では、実際にぎっくり腰になってしまった場合、どのように対処すればいいのでしょうか？

1. 安静にする

体を動かすことができないほどの痛みを襲われた場合は、無理せずベッドで安静に過ごしてください。クッションを使い、自分が一番楽な態勢を探しましょう。痛みが長時間続くようであれば、病院に行くことをお勧めします。

2. 少しずつ動くようにする

身体を動かさなければ、血の巡りが悪くなり、長引く可能性があります。絶対安静にするのでは

なく、できる限り日常生活を送るようにしましょう。無理はせず、痛くない範囲で大丈夫です。

3. 整体院に行く

ぎっくり腰は、再発しやすいのが特徴です。痛みが治まり、通常生活を送れるようになれば、整体院に通い、再発防止に努めましょう。時間がなくて通えない方でも、ストレッチをするように心掛けてください。

