

# YUBISUI NEWS

2017

No.92

税務コーナー

**中小企業経営強化税制の創設**

労務コーナー

**労働契約法の2018年問題について**

FPコーナー

**iDeCo（個人型確定拠出年金）を知ろう**

相続コーナー

**遺言書作成のススメ**

コンサルコーナー

**人材育成 PDCAサイクル**

医業コーナー

**医療法人の設立**



白駒池（長野県）



ゆびすいグループ

信頼と安心、そして未来へ…  
YUBISUI

# 中小企業経営強化税制の創設

ゆびすいグループ 税理士 貝塚 浩史



## 1. 制度の概要

平成29年度税制改正で「中小企業経営強化税制」(以下、「経営強化税制」)が創設されました。これは「中小企業投資促進税制」の上乗せとして平成26年税制改正により創設された「生産性向上設備投資促進税制」が平成29年3月末で廃止されたために講じられた措置となっております。

具体的な特例の内容は「生産性向上設備投資促進税制」と同じで、特別償却を選択すると即時償却、税額控除を選択すると取得価額の10% (資本金が3,000万円超の場合は7%) の税額控除が適用できます。  
※大法人 (資本金1億円超の法人等) は、生産性向上設備投資促進税制は適用できましたが、今回の経営強化税制は対象外となっています。

## 2. 対象設備

対象となる設備は生産性向上設備(A類型)と収益力強化設備(B類型)があります。それぞれ適用要件や対象設備等が異なります。(いずれも新品で、H29.4.1～H31.3.31までに取得し、事業に使用されたものが対象)

A類型とは、生産性が旧モデルに比べ年平均1%以上向上するという要件を満たしていることについて工業会等から証明書が発行される設備です。

B類型とは、投資收益率が年平均5%以上の投資計画に必要不可欠な設備です。なお、この投資計画は、経済産業局の確認を受ける必要があります。

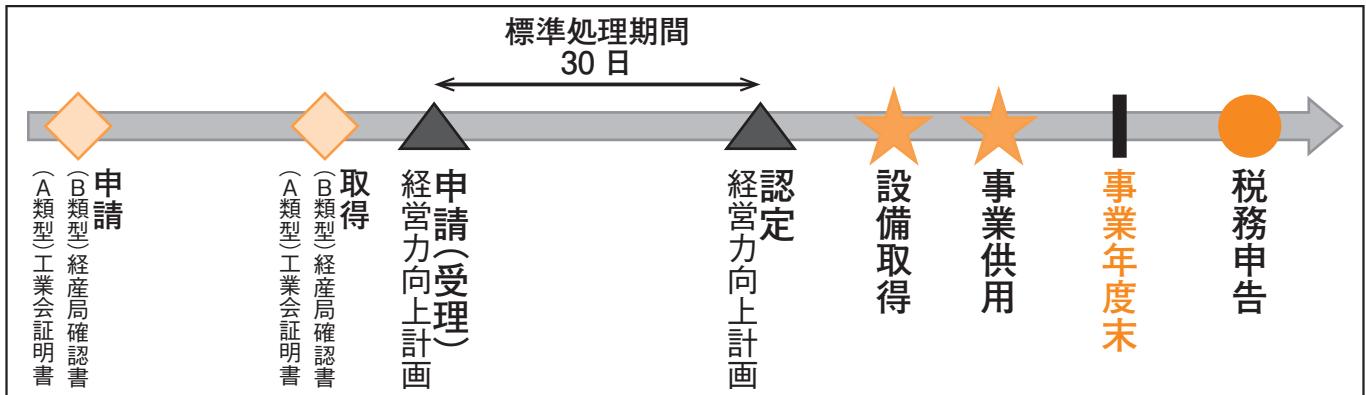
上記要件の他に資産ごとに、最低取得価格要件があります。

対象資産	最低取得価額
機械装置	1台又は1基が160万円以上
工具(A類型は測定工具・検査工具のみ対象)、器具備品	1台又は1基が30万円以上
建物付属設備	1台又は1基が60万円以上
ソフトウェア(A類型は情報収集機能及び分析・指示機能を有するもののみ対象)	1台又は1基が70万円以上

## 3. 税制適用を受けるための手続き

設備の取得・事業供用前に、取得する設備を利用し生産性を上げる計画を記した「経営力向上計画」を策定し、各事業分野の担当省庁に申請を行い、担当省庁に受理及び認定を受ける必要があります。

(業種により提出先が異なります。提出先は、中小企業庁のホームページでご確認ください。)



※例外として設備取得日から60日以内に、経営力向上計画が受理され事業年度末までに認定を受けることができれば、本税制を適用することが可能です

## 4. 経営力向上計画のメリット

経営力向上のための人材育成や財務管理、設備投資などの取組を記載した「経営力向上計画」を事業所管大臣に申請し認定されると法人税の減税のみならず、**固定資産税(償却資産税)の軽減措置**(建物附属設備と器具備品については、業種と地域を限定)、**ものづくり補助金を申請する際の加点ポイント**や、**各種金融支援を受ける**ことができます。

経営力向上計画の申請書は、中小企業庁のホームページからファイルをダウンロードできます。申請書自体は、A4サイズ2枚程度の様式となっています。

## 5. ほかの設備投資に係る税制(代表的な設備投資税制)

### (1) 中小企業投資促進税制

中小企業者が160万円以上の機械を購入した際に、取得価額の30%特別償却又は7%の税額控除が受けられるものです。

### (2) 商業・サービス業活性化税制

中小企業者が認定経営革新等支援機関などからの指導や助言を受け、60万円以上の建物附属設備、30万円以上の器具備品を取得した場合、取得価額の30%特別償却又は7%の税額控除が受けられるものです。(H25.4.1～H31.3.31までに対象設備を取得等して指定事業の用に供した場合に適用。)ただし、医療業、建設業、製造業等は適用できません。

(税理士法人ゆびすいは認定経営革新等支援機関の認定を受けていますので、弊社の指導、助言を受けて対象となる設備を取得すると同税制を適用することができます。)

### ☆税額控除、特別償却の一覧(設備投資関係)

#### ●会社規模による優遇税制適用表

	投資促進税制			商業等活性化税制			経営強化税制		
特定中小企業者等 (資本金3千万円以下)	特別 償却	特別 控除		特別 償却	特別 控除		特別 償却		※特別 控除
中小企業者									
中小企業者以外									

※経営強化税制の税額控除額は資本金額によって異なります

#### ●資産別優遇税制の適用表

	機械装置	建物附属	器具備品	車両	ソフトウェア
投資促進税制	○			○(トラック)	○
経営強化税制	○	○	○		○
固定資産税軽減	○	○	○		○
商業等活性化税制		○	○		

経営強化税制のように事前に申請等を行わないと適用できない税制もありますので、設備投資をする際には、事前に弊社担当者にご相談ください。

# 労働契約法の 2018年問題について

ゆびすいグループ 社会保険労務士 山 口 征 司



## 「迫りくる！労働契約法の2018年問題」

2012年の労働契約法改正からまもなく5年が経過し、いよいよ来年度（2018年4月）より「無期転換ルール」が本格的に稼働します。

### 1. 無期転換ルールとは？

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたとき、従業員が申し込みをすることで、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールのことです。

（例）平成25年4月1日から開始した有期雇用契約の場合（1年更新）



※6年目の労働契約の更新により、「無期転換申込権が発生」します。

### 2. 今年度中に事業所がしておくべき対応

今まででは事業所にいなかった、「無期契約社員（無期契約パート）」という新しい概念の雇用形態で働く人たちが生まれることになります。

#### ①就業規則の改正

有期労働契約から無期転換が円滑に進むよう、どのような働き方をしている人が無期契約社員（無期契約パート）に当たるのかを就業規則に明記しましょう。

#### ②雇用契約書の見直し

法改正に伴う無期転換ルールの導入には、雇用の安定を図るというコンセプトがあります。しかしながら、事業所によっては無制限に無期転換を行えないこともあります。有期労働契約の上限を予め5年と設定した雇用契約書を作成することも事前準備といえるでしょう。

#### ③無期転換に伴う助成金の活用

無期転換ルールの導入支援策として、「キャリアアップ助成金」制度が設けられています。皆様の事業所で活用できるかのご確認は、ゆびすい担当者までお問い合わせください。



最短で平成30年4月1日を始期とする有期雇用契約から無期転換申込権が発生します。遅くとも平成29年度中に無期転換に対応した就業規則を作成（改正）しておきましょう。

# iDeCo（個人型確定拠出年金）を知ろう

ゆびすいグループ 1級ファイナンシャル・プランニング技能士 山 口 征 司

## 「iDeCo（個人型確定拠出年金）を知らぬは大損失」

「iDeCo は税制優遇の全部トッピング」

### 1. iDeCo<sup>\*</sup>とは ※(読み:イデコ)

毎月の掛金を自分で運用しながら60歳まで積み立てていく私的年金のことです。  
民間保険会社の個人年金保険の仕組みに近いイメージです。

#### ①何がメリットなのか？

原則として、掛金の全額が所得控除となります。これは、民間保険会社が販売している個人年金保険には無い大きな特徴です。また、運用中の運用益も非課税となり、受け取り時にも税制優遇が受けられます。

#### ＜個人年金保険との比較＞

	iDeCo	個人年金保険
拠出額	5,000円～68,000円 / 月額 <small>※掛金の上限額は個人の属性により異なります</small>	契約による
運用する人	自分	保険会社など
所得控除	全額(所得税、住民税ともに)	所得税：最大40,000円 住民税：最大28,000円
拠出期間	原則60歳まで	60歳までが多い

#### ＜節税効果＞

課税所得250万円（所得税率10%）の人が、毎月20,000円をiDeCoと、民間保険会社の個人年金保険に拠出した場合の比較。

	iDeCo	個人年金保険
所得控除額	所得税	240,000円
	住民税	240,000円
減税額	48,000円	6,800円

※所得税は年末調整や確定申告で還付されます。

※住民税は所得控除を計算した上で、翌年6月からの住民税額に反映されます。

#### ②なぜ、知名度が低いのか？

iDeCoは販売手数料や運用管理手数料が投資信託等と比べて割安で、金融機関側としては儲けが少なく、他の商品（系列会社の保険、投資信託など）を勧める傾向があります。

# 遺言書作成のススメ

ゆびすいグループ 司法書士 神田 雄樹

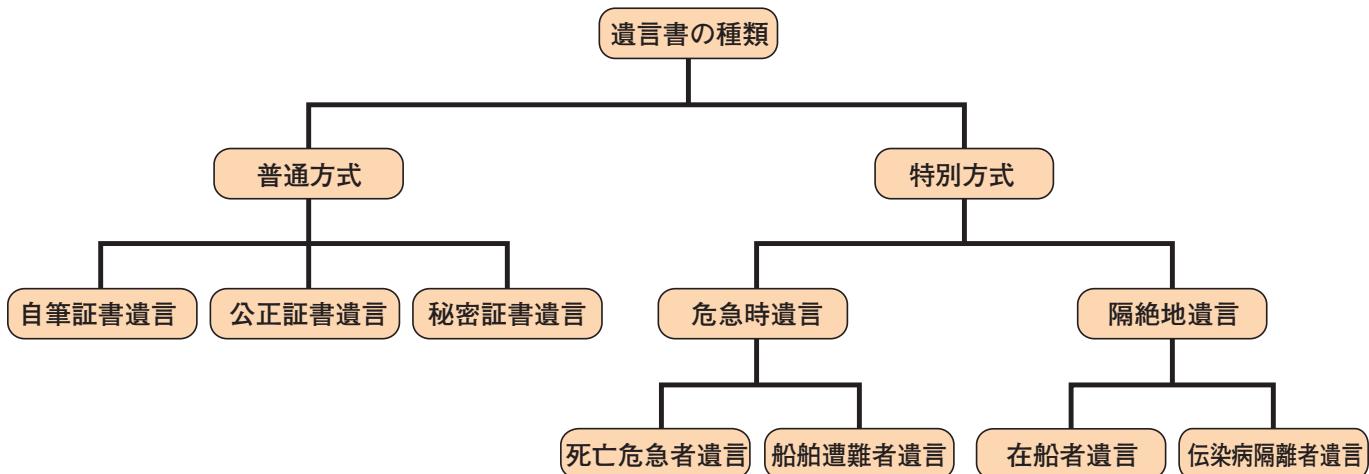


最近、エンディングノートの作成等、「終活」ブームがきています。しかし、エンディングノートのみでは法律上の効力はありません。法律上、御自身の意思を反映する方法が「遺言」です。

今回はこの「遺言」について説明いたします。

## 1. 色々な遺言の方式・種類

遺言には、下記のように色々な種類があります。



大きく分けて、「普通方式」と「特別方式」に分けられます。

上記の中で、「自筆証書遺言」、「公正証書遺言」以外の遺言の種類というのは、あまり利用されることはありません。特に「特別方式」の遺言とは、疾病等で死亡の危急が迫っている、船舶が遭難して死亡の危急が迫っている、伝染病の為、隔離されている等、特殊な状況下でのみ認められる遺言です。

この「特別方式」の遺言を残す場合は、いわば緊急事態ですので、残したのち、6ヶ月間生存していると効力を失います。

## 2. 自筆証書遺言・公正証書遺言について

最も利用される遺言である「自筆証書遺言」、「公正証書遺言」について説明していきます。

### ①自筆証書遺言・公正証書遺言の比較

まず自筆証書遺言・公正証書遺言の比較をしてみましょう。

要件	自筆証書遺言	公正証書遺言
無効になる可能性	高	低
改ざん・紛失の可能性	高	低(公証役場に原本が保管される)
手続き費用	安	高(公証役場に支払う費用が必要)
秘密性	高	低(公証人、証人2名が必要)
すぐに作成できるか?	できる	できない(公証役場で作成)

上記のようにこの二つの遺言には、メリットとデメリットがありますが、当事務所からお勧めさせて頂くのは、必ず「公正証書遺言」です。

## ②手軽に書けるが、リスクも伴う「自筆証書遺言」

やはり遺言と言えば、一般的には自筆証書遺言が一番多いです。読んで字のごとく、「自分で書いた遺言」です。しかし、遺言は法律上の記載方法・記載内容が厳格に決まっています。自筆証書遺言の法律は、下記のとおりとなっています。

民法968条

自筆証書によって遺言をするには、遺言者が、その全文、日付及び氏名を自書し、これに印を押さなければならない。

この一文に自筆証書遺言の要件が全て詰まっています。この要件を全てクリアしていないと全て無効になってしまいます。自筆証書遺言というのは、御自身で書いて頂く遺言なので、方式に不備があっても気付く時がありません。この方式不備による無効リスクが最も懸念されるところです。私自身、色々な遺言を見てきましたが、この方式を完璧にクリアしている遺言書は意外と多くありません。また方式をクリアしても、財産の特定方法が不十分なケースもよくあり、その場合も相続人間で見解が分かれてしまうと争いになってしまいます。

※なお、全文を自書しなければならないという要件は、現在、法律改正が検討され、不動産の表示、預貯金の表示等の財産部分に限り、自書でなくてもよいと緩和される予定です。但し、改正後も、その他の部分は全文自書でなければならないことに変わらないという予定です。十分ご注意下さい。

～よくあるダメな自筆証書遺言書の記載例～

一部が印字

私は一切の財産を～

日付が不正確

平成29年8月吉日  
(何日なのか不明)

印鑑がない

～～～とする。  
遺言者  
法務 太郎

財産の特定が不十分

自宅を孫に渡す。  
(「自宅」は、建物のみを指すのか、土地も含むのかが不明確)

## ③最も安全で確実な「公正証書遺言」

公正証書遺言とは、公証役場で公証人に作成手続きを依頼し、公証役場で遺言者本人の作成であるという事実確認と公正証書遺言の保管を行って頂けます。公証人のもとで作成するため、方式不備による無効、また公証役場にて原本が保管される為、改ざん・紛失の恐れはほぼありません。

また遺言者本人であるという事実確認を行ってもらえるという点も大きなメリットです。自筆証書遺言の場合に、どうしても争いになりやすい点は、「果たしてその遺言書は遺言者本人が書いたものなのか?」という点です。公正証書遺言の場合、既に作成時点で確認が行われている為、その点については、争いになる可能性は低くなります。

### 3. 「争」続にならない為に是非、遺言書作成のご検討を！

遺言書とは、残された方々の為に大切な財産をどのように引き継いでほしいのかを御自身で決めて頂く唯一の方法です。大切な御意思を残すためには、最も安全で確実な公正証書遺言をお勧めしております。

また同時に相続対策というのは、お元気なうちに進める手続きでもあります。万が一、御本人の判断能力が認知症等で難しくなってしまった場合、遺言自体残すことも難しくなります。

是非、遺言書作成等の相続対策はお早めに弊社までに御相談下さい。

# 人材育成 PDCA サイクル

ゆびすいグループ 経営コンサルティング事業部 石川 泰令



## PDCA サイクルが陥るワナ

今回は、若手ビジネスマンの一番の基本スキルであり、尚且つ管理職がマネジメントにも使う、ある意味究極のビジネススキルとも言われる PDCA サイクルについて説明させていただきます。一見 PDCA サイクルというと簡単に聞こえるかもしれません、実施に回していくと思うと、非常に難しいものです。

短期的に回す PDCA、それこそ個人で 1 日単位での予定・計画 (P) を実行 (D) することは簡単なことで、誰でも少し頑張れば可能です。しかし、長期的な PDCA や、組織単位で PDCA サイクルを回していくことは非常に難しいです。皆さんも過去のご自身を振り返っていただけると思い当たる節があるのではないかでしょうか？

例えば、「志望校に合格したい」という大学受験での計画や、「新規開拓営業の年間目標に関する何かしらの KPI」というような長期的な計画 (P) は、どうしても中だるみが起こったり、途中で忘れてしまいがちです (D の失敗)。このような困難・挫折に打ち勝つためにも、途中で振り返り (C)、もう一度気合を入れなおす・何かしらの改善を行う (A) という作業が必要になるのです。

企業では一般的にはこの C から A の作業を実施する為に、月次や 4 半期単位での「定例会議」が行われます。この定期的な会議は、当初は検討会議や意思決定会議のような形で行われ、評価・改善が実行され組織に大きな効果をもたらします。しかし、組織が一定の規模を超えた時に、会議への参加者が増加することによって、次第に会議の内容は変化し、「数字だけを報告する」問題解決の行われない、「報告会議」へと変化するという、会議の品質劣化が起こり組織の成長を妨げる要因となります。

(参考：会議の 3 つのパターン)

会議の種類	大まかな内容
報告会議	報連相が主な目的、定例化していることが多い。
検討会議	意思決定に至る前の、分析・検討・意見の擦り合わせを行う。多数決 NG
意思決定会議	組織にとって、重要な意思決定を行う。多数決でも OK

この会議の品質劣化による、報告会議化は、組織の PDCA サイクルを止めるだけでなく、①若手に低い品質の PDCA を教えてしまう。②報告会議の横行によって、会議では発言をしなくて良いのだという刷り込みを与える。という 2 つの大きなデメリットがあり、若手の人材育成の大きな阻害要因となります。

## PDCA サイクルの回し方

このような失敗が起こるそもそもの原因是、若手をマネジメントすべき管理職が、PDCA サイクルの目的やシステム・そして回し方のコツを若いころに習得できていないことがあります。もちろん管理職になろうかという方は、それまでに表面的には PDCA サイクルの知識を身に付けてはいるでしょう。しかし、知識として頭に入っているという状態と、実際にそれをマネジメントのツールとして利用できる、という状態には大きな隔たりがあります。次のページでは、ツールとして利用する為のコツを簡単にお伝えします。

## ①「P」計画のコツ

PDCAを回す上で最大のコツは、このPの部分にあります。まず1番に考えるのは、「その計画をやり切った場合に、上位目標は達成できるのか？」という点です。これはつまり、目標を達成するための「正しい計画になっているか？」という視点です。よくお見かけする失敗例として、「計画はやり切ったが目標数字には届かなかった・・・」という、そもそもの計画の失敗があります。

正しい計画を作るコツとして、5W2Hでの具体化があげられます。また若い部下をマネージメントする場合には、「できるだけ、達成しやすい計画」を作つてあげて下さい。最近の若い世代は、失敗から学ぶより成功から自信をつけることの方が成長しやすい世代です。若いうちに、目標・計画の達成を経験することによって初めて、「目標や計画は達成するのが当たり前！」という社会人の基本が身に付くのです。

## ②「D」実行のコツ

実行の1番のコツは上司からの、モチベーションマネジメントです。常に部下のことを見ているという「サイン」を送ることが非常に重要なポイントになります。またそれと共に、進捗をKPIという形で見える化することも非常に重要なコツになります。

## ③「C」評価のコツ

評価の1番のコツは、「何をどのように評価するか？」を計画の段階でしっかりと決めておく、またお互いに共通認識として持っておくことがあげられます。この評価項目を数値化しておかなければ、「できてない⇒頑張ったんですが・・・」という最悪の水掛け論になってしまいます。

また、いつCからAを実施するのか、前もって定例的に時間を決めておくことをおススメします。

## ④「A」改善のコツ

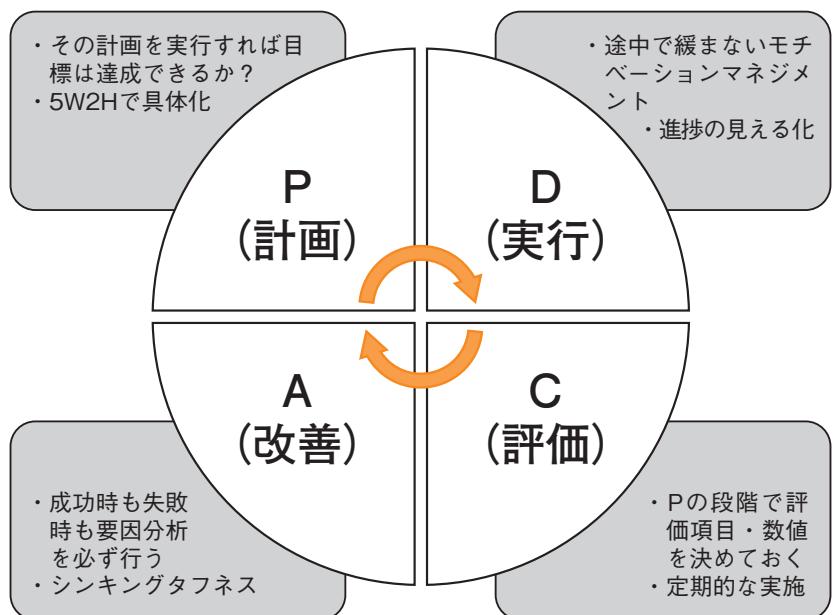
ここでは、大きなコツが3つあります。

1つは成功時に成功要因もしっかりと分析すること。

失敗時にしっかりと検討をすることは誰でもできます。成功要因の抽出がワンランク上のPDCAサイクルです。

2つ目は、改善を諦めないシンキングタフネスです。原因がわからぬ時も、「仕方ないな・難しいな」という安易な単語でストップシンキングに陥らず、問題の分析に踏み込んで下さい。

最後の3つのコツは、「若手に考え方をさせる」ことです。「何がダメだったのか？原因は？」という問い合わせに対して、上司が一方的に答えを押し付けるだけでは、部下は頭を使わず、腹落ちもしない状態になってしまいます。部下が自分なりの答えを出せるように導く、簡単なコーチングの技術が役立つでしょう。





# 医療法人の設立

ゆびすいグループ 税理士・医業経営コンサルタント 矢部恭章

## <はじめに>

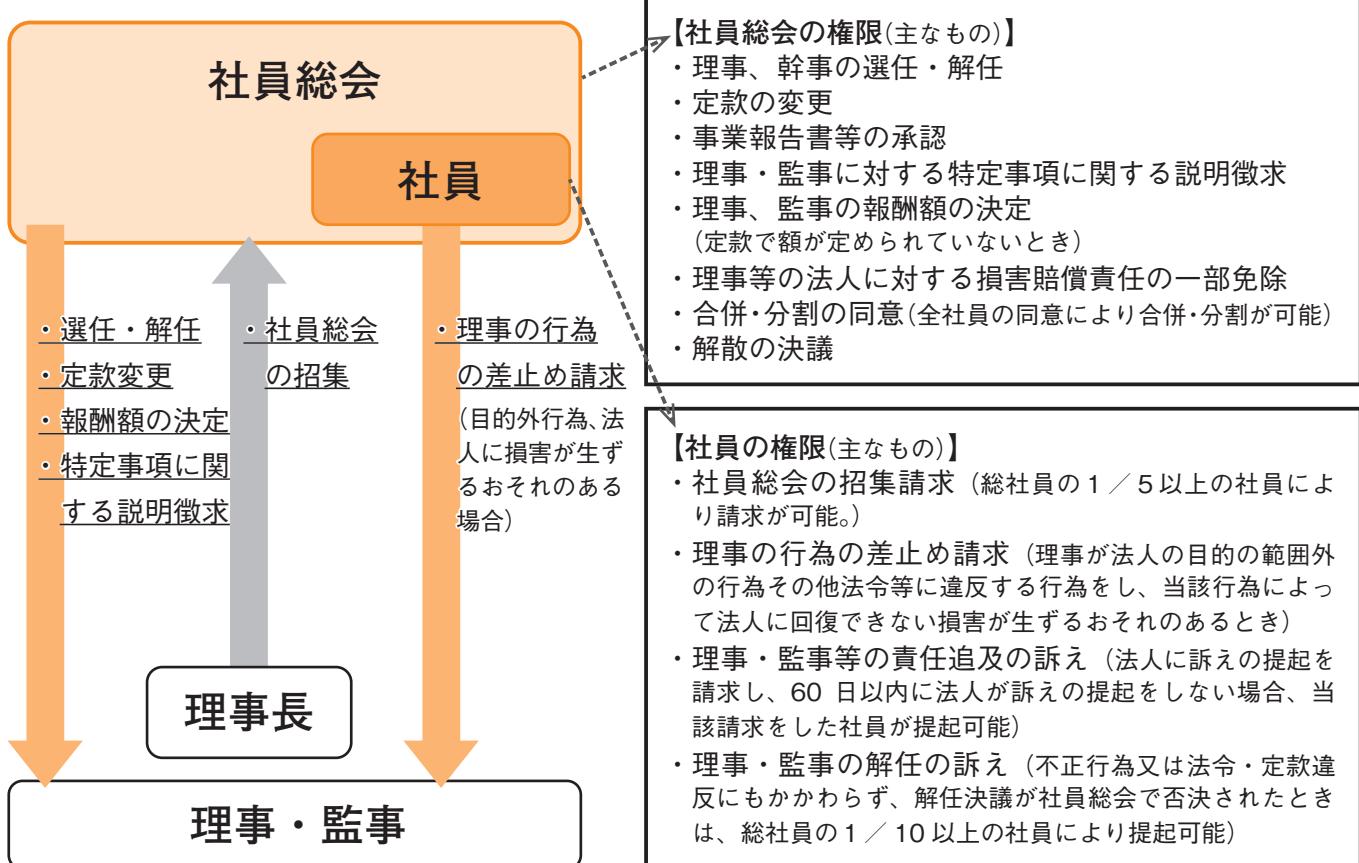
近年、開業医の方から、「うちは医療法人にしたほうがいいか?」という相談が増えてきています。理由は、法人税率は減少傾向にあるのに対し、平成27年1月より個人の所得税率が最高45%、相続税の最高税率は55%となったからでしょう。開業医の方は所得が高く、また資産家も多いので、この影響を大きく受けるのは間違いないかもしれません。今回は、医療法人化について触れていくたいと思います。

## <医療法人とは?>

大きく、財団たる医療法人と社団たる医療法人に分けられますが、大多数は社団たる医療法人です。平成19年の第5次医療法改正後、新しく設立することができる的是、「持分なし医療法人」となり、法人化の場合は「基金拠出型医療法人」が一般的です。なお、基金制度については後述します。

## <医療法人の機関設計>

医療法人の役員には、**理事・監事**があり、それとは別に**「社員総会」**という機関があります。一般企業で言う「株主総会」に近い組織ですが、基金拠出額と関係なく、議決権は社員一人につき1議決権です。つまり、**社員の多数決で意思決定がなされる**と考えて良いでしょう。非常に重要な機関ですので、設立時にメンバーを慎重に選び、その後も社員名簿を作成し、管理しなければなりません。



「厚生労働省 HP より」

### <基金制度とは?>

企業における資本金と勘違いされやすい基金制度ですが、全く異なります。

	資本金	基金
性 格	株主資本	返還義務のある借入金(無利子)
配 当	できる	できない
議 決 権	原則として株式保有割合に応じて	基金と議決権は無関係
株 価	会社規模が大きくなれば高くなる傾向有	債務のため株価は存在しない

ちなみに、大阪府では基金制度設計について、次のように指導しています。

- ・拠出額は、医業費用の2ヶ月分相当額または1000万円のいずれか高い額
- ・理事長の拠出割合を1/2以上とすること

このため、法人化する個人医院の規模が大きい場合は、拠出金の額も大きくなり、理事長の負担も増大してしまいます。

### <法人化することのメリット・デメリット>

次に、節税だけではない法人化のメリット、デメリットも見ていきましょう。

	メリット	デメリット
役員報酬	理事長の役員報酬を費用計上できる	定期同額給与など、法律上の要件がある
余 剰 金	法人の内部留保は、相続税課税なし	溜まっていても、配当はできない
社会保険	社会保険制度の魅力が職員採用に有利	強制適用されることによる資金繰り悪化
事 務 量	なし	毎年の事業報告書の作成・提出、登記により増大する
信 用 力	増大し、融資が下りやすくなる	なし
そ の 他	・診療報酬の源泉徴収がないため資金繰りがよくなる ・法人で生命保険に入ることで、理事長退職金の準備ができる ・事業年度を選べる	・解散は容易ではない ・税務調査の頻度が高くなる ・理事長は原則として、医師又は歯科医師

### <おわりに>

今回は医療法人化について触れました。平成18年には約41,000件だった法人数が、今では53,000件です。(平成29年3月31日現在)弊社では、設立コンサルからその後の会計・税務・労務・登記まで、ワンストップで対応できる体制を整えています。是非、お気軽にご相談いただければと思います。最後まで、お読み頂きありがとうございました。

## 7月に堺本社にて 「2017年改正税法研修会」を開催しました!

毎年堺本社にて実施しております『平成29年度改正税法研修会』を7月7日に開催いたしました。煩雑な税法をできるだけわかりやすくお伝えしようと弊社の若手職員が中心となり、工夫を凝らした研修会を毎年企画運営しております。

今年度も多数のご参加をいただき、誠にありがとうございました。



## 幼稚園園長・設置者研修会 「幼稚園・こども園運営セミナー2017」を開催

毎年ご好評をいただいている幼稚園園長・設置者研修会『幼稚園・こども園運営セミナー2017』を今年度は東京で、8月3日～4日に開催いたしました。

今年度は、ゆびすいグループの税理士、社会保険労務士、経営コンサルタントの内部講師に加え、特定非営利活動法人全国認定こども園協会・副代表の白井慶子先生、株式会社リクルートキャリアの坂田祐一氏を講師にお迎えし、～職員の退職、採用難に直面する園は今何をすべきか!?～というテーマでご講演いただきました。

遠方より全国各地の先生方に多数のご参加をいただきましたこと、厚く御礼申し上げます。

