

中小企業にとっての『生産性革命』『一億総活躍』『人づくり革命』『働き方改革』



これまであまり重要視されてこなかった労働政策をこれほど前面に押し出した政権はなかったと思います。生産人口の減少が極めて深刻で現実味を帯びてきた社会構造の変化を背景に、今回の選挙において与党勝利の原動力となった公約と言えます。来年度予算に合わせて示される具体的政策には大いに注目し、経営にどんな影響を及ぼすのかを分析していく必要があると思っています。政府の掲げる『ロボット、IoT、ビッグデータ、人工知能を活用した生産性を押し上げるイノベーション』は、中小企業にも可能なのでしょうか。

表：企業規模別の従業者割合と付加価値額

都道府県	大企業	中小規模事業者
北海道	14.80%	85.20%
宮城県	14.90%	85.10%
秋田県	7.00%	93.00%
山形県	12.20%	87.80%
福島県	15.60%	84.40%
東京都	58.90%	41.10%
愛知県	29.60%	70.40%
大阪府	33.60%	66.40%
全国計	30.30%	69.70%
付加価値 兆円	139	146
付加価値比率	48.8%	51.2%
労働分配率	43.5%	68.6%
算出賃金 兆円	60.5	100.2
賃金×3% 兆円	1.81	3.00
GDP成長率	0.3%	0.6%

各省庁等の行政機関発表データより一部推計

表を解説します。約3割が大企業、7割が中小企業で働いています。全企業が生み出す付加価値におけるシェアは半々です。バブル期以来の好業績の利益の源泉は、大企業のこの高生産性にあります。一人当たりの付加価値額では2倍以上の差があります。政府が経済界に要求した賃金3%上昇は、経済成長率の約1%に相当し、目標としているGDP600兆円への増加分に約7%寄与することになります。消費税で賄いきれない社会保障の財源確保のためにも、社会保険料の増収につながる賃金アップは、重要な労働政策であると同時に経済政策であることが理解できます。が、注目頂きたいのは、大企業と中小企業の生産性の大きな差です。大企業は、低い労働分配率にある現状において、賃金3%上昇を実現できる体力、余裕があります。

一方、中小企業は、既に7割近い労働分配率においては、この余裕はほとんどありません。赤字経営に陥ってしまいかねません。ここ数年の年金保険料率の段階的上昇改定は、確実に労働分配率の上昇を招いて、中小企業の収益性を圧迫しています。そうした中、企業の競争力向上を目的とする法人税率下げの為の賃金アップや設備投資における優遇税制施策は、結果としてその恩恵は大企業に集中し、中小企業には限定的となってしまうのではないかと考えてきます。『ロボットIoT、ビッグデータ、人工知能を活用した〜』は、『生産工程の見直し、地域密着、客志向(思考)対応、職人技の伝承』というように、企業独自の読み替えが必要でしょう。来年度の税制改正が、中小企業経営に及ぼす影響分析とその対応策について、熟慮していく必要性を強く感じている師走です。(菅原治)



お仕事カレンダー

12月11日(月)	源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付(11月分) 一括有期事業開始届(建設業)の届出期限
1月4日(木)	10月決算法人の申告・納税、4月決算法人の予定納税 (前事業年度の法人税額が20万円超、直前の課税期間の消費税年税額が48万円超400万円以下) 1月・4月・7月決算法人の消費税予定納税 (直前の課税期間の消費税年税額が400万円超4,800万円以下)



1. 年末年始休業日 平成29年12月30日(土)~平成30年1月3日(水)まで

2. 年始営業開始日 平成30年1月4日(木)午後より

お客様にはご迷惑をおかけしますが、なにとぞご了承いただきますようお願い申し上げます。



申出により免除となる育児休業中の社会保険料

平成29年10月1日に改正育児・介護休業法が施行され、保育所に入所できない場合等には、最長子どもが2歳まで育児休業が取得できるようになりました。そこで今回は、育児休業中の社会保険(健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料)の免除の仕組みについて、確認しておきましょう。

育児休業中の社会保険料の免除

育児休業中は多くの企業がノーワークノーペイの原則に基づき、給与を支給していません。そのため、社会保険料の負担が大きくなること等から、年金事務所等へ「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書」を提出することで、最長子どもが3歳になるまで事業主負担分・本人負担分ともに社会保険料が免除となる仕組みがあります。この申出書は、育児休業を取得もしくは延長する場合に、次の～の都度に提出することとなっています。

- 1歳までの育児休業
- 1歳から1歳6ヶ月に達するまでの育児休業
- 1歳6ヶ月から2歳に達するまでの育児休業
- 1歳から(の場合は1歳6ヶ月、の場合は2歳)3歳に達するまでの育児休業等

免除の対象となる期間

社会保険料は1ヶ月単位で徴収の有無が決まり、月の途中で育児休業を開始したとしても日割計算は行われません。育児休業中の社会保険料が免除となる期間は、育児休業開始月から育児休業終了日の翌日の月の前月(育児休業終了日が月の末日の場合は育児休業終了月)までと決まっています。

注意したい賞与に対する社会保険料の免除

育児休業中の社会保険料の免除は、月額社会保険料のみならず、社会保険料が免除される月に支給される賞与についても対象となります。事例を挙げると以下の通りです。

【事例1】

育児休業開始日：12月16日 賞与支給日：12月10日
12月が社会保険料の免除対象期間となるため、賞与の社会保険料も免除となる。

【事例2】

育児休業終了日：12月16日 賞与支給日：12月10日
12月が社会保険料の免除対象期間とならないため、賞与の社会保険料も免除にならない。

特に育児休業を開始する月、育児休業が終了となる(復帰する)月は、月額社会保険料の徴収が必要になるかどうかを確認するとともに、賞与の支給があるときも確認し、社会保険料の控除に誤りがないように注意しましょう。

社会保険料が免除されている期間も被保険者資格に変更はなく、育児休業前と同様に健康保険証を利用すること等ができません。また、将来、年金額を計算する際には、厚生年金保険料を納めた期間として扱われます。今回は、育児休業の社会保険料についてとり上げましたが、産前産後休業中も同様の免除制度があるため、この機会に確認しておきたいものです。(監修：三瓶博光)



お 仕 事 備 忘 録



1. 年末調整の実施

そろそろ資料の回収が整い、添付もののチェックや入力作業を行っている方も多いことでしょう。従業員数の多い会社では、作業スケジュールを作成し、進捗管理をしておくことが重要です。平成28年1月1日以後提出分の扶養控除等申告書については、申告者等のマイナンバー記載が原則として必要になります。記載がある場合には、(番号+身元確認)が必要です。

2. 新年度の源泉徴収事務の準備

給与計算の他、源泉徴収は1月からまた新しい年度がスタートします。記載事項に変更がないかどうか、必ず新年度の扶養控除等申告書で確認しましょう。また当年分の締めくくりとして、支払調書・源泉徴収票などの提出、早めに準備をしましょう。

3. 賞与支払届の提出

賞与を支払ったときは、「賞与支払届」を5日以内に年金事務所(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)へ届け出る必要があります。

満員御礼

1日企業ドックセミナー開催報告

11月25日(土)に経営者や後継者の方々を対象とした1日企業ドックを開催しました。

1日企業ドックとは、「企業版人間ドック」です。専門講師ならびに弊社スタッフと共に1日をかけて「次世代への事業の引継ぎ」や「将来のビジョン」、「経営計画の作成」等について企業診断を行い、改善策を具体的に作成し実行のサポートをいたします。開催中は、活発な意見交換が行われ「次の一手」についてじっくりとご検討いただけただご様子で、セミナー終了後の皆様の表情がエネルギーに満ち溢れていらっしゃったのがとても印象的でした。ご参加いただいた皆様からは、「想像以上の充実した内容だった」「講師の話に大変興味を引かれ、楽しい時間だった」「方向性が定まり、やることとやらないことの整理ができた」「あとは行動に移すのみなので頑張ります」等のご意見を頂戴しました。ありがとうございました。(猪越 尚)

