

知恵と力を合わせて信州を元気に

MONTHLY REPORT

2012

月刊

中小企業レポート

10

No.431

活性化情報 長野県中小企業団体中央会

特集

希望者全員65歳まで働ける制度周知・啓発セミナーから



特別キャンペーン 実施中

リフォームローン

プレミアム

ご融資利率（保証料込、変動金利）

レギュラー

ご融資利率
（保証料込、変動金利）

最優遇
金利

年 **2.8%**

通常
金利

年 **4.2%**

●保証会社の審査により、「プレミアム」または「レギュラー」のいずれかになります。

太陽光発電
システム
設置

ECO
リフォーム

最優遇金利
年 1.95%
通常金利 年 **3.35%**



マイホームの増改築に

ご融資金額

10万円以上500万円以下

※100万円以上のお支払いの場合は、お支払先への振込とさせていただきます。

ご融資期間

10年以内

●審査により、保証料が変更になる場合がございます。また、ご融資できない場合がございますのでご了承ください。●表示金利は平成24年10月1日現在適用中。●金利は金融情勢により変更となる場合があります。●お申込時ではなく、お借入時の金利が適用となります。●店頭またはホームページでご返済額を試算いただけます。

ネットdeローン



インターネットでお申込みの場合
年 **0.5%**金利優遇いたします。

※審査の結果、正式なお申込み手続きが必要となります。

お取り引きに応じて

最大 年 **1.4%**
金利優遇いたします。

※お取り引き内容は、店頭またはホームページでご確認ください。

◎詳しくは、窓口または担当者までお問い合わせください。



長野県信用組合 けんしん

【ホームページ】<http://www.naganokenshin.jp>

知恵と力を合わせて信州を元気に

月
刊

中小企業レポート

2012

10

No.431

-
- 2 **特集**
希望者全員が65歳まで働ける
制度周知・啓発セミナーから
 - 6 **新理事長に聞く**
 - 8 **中央会インフォメーション**
 - 10 **ビジネスの視点**
「値段を付ける」ということ
 - 11 **労務管理のポイント**
年金制度の今後
 - 12 **税務会計Q&A**
預り金の経理処理上の留意点について
-



信州竹細工

長野県では、江戸時代から根曲がり竹や簗竹を使った竹細工が盛んで、生活のあらゆる場面で使われてきました。

根曲がり竹はことばの通り根元が曲がっている細い竹です。そのため機械化が不可能で、すべてが手作業で行われます。主要産地として須賀川竹細工の産地である下高井郡山ノ内町のほか、長野市戸隠、伊那市などがあり昭和58年に長野県の伝統的工芸品に指定されました。

(写真提供：須賀川竹細工振興会)

長野県中小企業団体中央会 主催

特集

希望者全員が65歳まで働ける 制度周知・啓発セミナーから

長野県中小企業団体中央会では、長野労働局より「希望者全員65歳雇用確保達成事業」を受託し、現在、事業を展開しております。

その事業の一環として県下各地で「希望者全員が65歳まで働ける制度周知・啓発セミナー」の開催を始めており、9月4日（火）に長野市アークス「アークスセンター」に於いて中央会長野支部会員等を対象にセミナーが開かれました。

本10月号の特集として、当日、講師の小林和宏社会保険労務士から発表された高齢化社会の中で高年齢労働者を活用して企業業績を伸ばしている事例を一部省略のうえ掲載いたします。

いつまでも元気で働ける職場をめざして

企業プロフィール

- 所在地 長野県
- 業 種 金属加工業（金属の熱処理他）
- 従業員の状況 47名（全員正規社員）

～44歳	45～54歳	55～59歳	60～64歳	65～69歳	70歳～
9人(19.1%)	6人(12.8%)	4人(8.5%)	12人(25.5%)	13人(27.7%)	3人(6.4%)

- 平均年齢 57.2歳
- 定 年 60歳（定年後、希望者全員65歳まで継続雇用する）
- 運用実態 65歳に到達した者でも本人が希望し、かつ業務上の必要がある場合には、本人の健康状態・能力等を勘案し、極力継続雇用を行うこととしている。
- 最高齢者 74歳
- 当社の経営理念 当社の経営理念は「金属加工を通じて、社会の発展に寄与する」ことです。今後、この経営理念の下、より高度な技術を開発し、より高付加価値な加工品を市場に提供することにより、少しでも社会の発展に貢献できればと考えております。

定年及び定年後の継続雇用制度の状況

「いつまでも元気で働ける職場をめざして」

当社のように、社員個々人の専門技術が最大の経営資源となる職場では、個々の社員により長く、より健康で働いていただくことが何よりも大切です。

当社では、制度上では「60歳定年、希望者全員65歳まで再雇用」となっていますが、従来から年齢に限度を定めず、70歳を超えても本人が健康であり、働く意欲がある限り、極力継続雇用を行ってまいりました。

現在、最高年齢の社員は74歳。現役時代と変わらず、フルタイム勤務で毎日元気に働いております。労働契約は1年ごとの嘱託契約を結んでいますが、毎年更新時には健康状態、労働意欲等を中心に本人の意向、希望を十分に聴き取り、単に雇用継続を行うだけでなく、モチベーションの維持・向上を図るよう努めております。

「縮小するマーケットの中で、生き残りを賭けて」

当社の社員数は全47名（全員が正社員）。内、60歳以上の者が28名（全体の59.6%）、社員平均年齢が57.2歳と典型的な「超高齢会社」です。また、70歳以上の社員も3名おり、全員がフルタイム（午前8:30から午後5:30まで）にて、毎日元気よく働いております。

このように社員の年齢構成が極端に上方にシフトしたのは、市場の縮小化により人員の自然減を補充せざるがことが主要因です。社員の年齢構成の上方シフトは、当社が高年齢者の雇用確保に力を入れてきた結果としてではなく、外部的な要因によるものでした。

しかし、このような逆境下にあっても、この産業は世界経済にとって欠かせないものです。おそらく、今後もこの産業のマーケットは縮小が続くものと思われます。そんな環境下にあって、当社

は厳しい外部環境を率直に受け止め、現在保有する経営資源を有効に活用する以外に当社の生き残る道はないと考えてまいりました。

高年齢化する社員構成についても同様です。現在在籍する社員を何よりも大切にし、本人の希望、個人事情、何よりも健康状態に配慮の上、「いつまでも元気に働ける職場」をめざすことが当社の存続に欠かせない条件であると考えております。

また、限られたマーケットの中で、企業が生き残っていくためには信用が第一です。この点において、営業部門にしても製造部門にしてもベテラン社員、熟練社員は当社にとって欠くことのできない重要な戦力となっています。

当社は、現状及び今後予想される状況を踏まえ、「高年齢者雇用」を前向きに積極的に捉えようと考えております。すなわち、「いつまでも元気に働ける職場」をめざして何を行えばよいか、どうすれば高年齢社員に喜んで長期間働いてもらえるか。このような点を経営の重要課題として捉え取り組んでいくことが、顧客満足につながり、ひいては当社の繁栄につながるのだとの認識に変わってまいりました。

「現役時代と変わらない処遇によりモチベーションの維持を図る」

当社では、高年齢社員の年齢にかかわらず、原則として、現役時代と同じ処遇を行っています。定年前と異なるのは、定年後は1年更新の嘱託契約に移行するという点のみです。役職も後任者が育つまでは継続任用します。

このような制度を採用しているのは、同じ仕事をして、同じパフォーマンスを発揮していながら、60歳前と60歳以降とで処遇が異なるのは不自然であるとの考

えからです。同じ仕事をしながら、定年を境に大幅に賃金がダウンするとい



うのでは当該従業員も納得いかないと思いますし、仕事に対するモチベーションを維持することは難しいと思われます。更には、若年社員層にまで悪影響を及ぼしかねません。

このような理由から、当社では年齢にかかわらず、フルタイム労働、月給制を採用しており、月給は250～290千円程度(定年前とほぼ同じ水準)としております。

「人は城、人は石垣」と申します。会社の繁栄のためには、まず、社員の誰もが納得できる人事制度を構築する必要があるとの認識は強く持っており、今後、この分野での研究・制度づくり・実際の運用に力を入れていく予定です。

「働きやすい職場づくりのための具体的施策」

(1) 能力開発に関する改善

若年社員層に対する技術の伝承には特に留意しています。前述の通り、特に信用を重んじるこの業界の中で、高年齢社員の経験と知恵は当社の存続にあって欠くことのできない経営資源であります。次世代への事業承継を考えたとき、更に社員の年齢構成が極端に上方に偏っている当社にあっては、若年社員層への技術・知恵の伝承は喫緊の課題です。

この課題に対しては、高年齢社員と若年社員との組み合わせ勤務により対応を図っているところです。製造部門のみならず、営業部門においてもこの方策は行っております。

この方策は、単に若年社員層への技術・知恵の伝承という点のみならず、高年齢社員と若年社員とのコミュニケーションの向上、若年社員の指導を通じての高年齢社員の仕事に対するモチベーションの向上、若年社員の高年齢社員に対する尊敬の念の醸成といった効果も生じています。

(2) 高年齢者の事情に応じた多様な働き方の導入等

高年齢社員は、健康状態、労働意欲、技能・能力等において個人差が大きく、個々人の状況

に応じた労働条件の設定が必要です。当社は、基本的には定年前と同じ労働条件（フルタイム勤務、月給制等）で雇用継続していますが、毎年の嘱託契約の更新時においては、健康状態、労働意欲等を中心に本人の意向、希望を十分に聴き取り、極力本人の意向に沿う形での労働条件を設定しています。

また、昼食時以外は一斉休憩時間を設定せず、社員本人の仕事のペース、体調等を自身で判断し、自由に休憩を取ることとしています。これにより、作業効率の向上、健康管理、労働意欲の維持を図ることができるとの考えからです。

短時間労働、隔日勤務等については、現在、該当者はいませんが、制度としては整備されており、希望者がいればいつでも対応できる状況となっております。具体的には工場勤務の60歳以上の社員に対し、

1. 短時間労働については、日々の所定労働時間を4時間から6時間の範囲内で設定できることとする。
2. 隔日勤務については、1週間の勤務日数を3日間から4日間の範囲内で設定できることとする。

ことと致しました。

ただし、営業部門の社員については現在のところ、お客様の利便性を考慮し、この制度は導入しておりません。今後、お客様の理解・協力の下に導入を図りたいと考えております。



(3) 高年齢者の健康管理、安全衛生等に関する改善 — 工場作業を中心に

工場作業においては、重量物を取り扱っており、また、夏季は工場内の気温が40度近くにあることもあるため、この点については特に留意しているところです。

まず、健康管理については保健師による月1回の定期的カウンセリング制度を導入しました。

このほか、職場の上長に対してはつねづね、労働者個々人の健康状態の把握に留意するよう指示をしております。従来から、60歳以上の工場労働者に対し、毎週の第一営業日に、「健康セルフチェックシート」を記載させていましたが、これが形式化・マンネリ化していたことから、職場の上長による簡単なヒアリング及びこれに基づく上長のチェックを行うこととしました。当然ですが、上長、高齢労働者双方に対して、「健康セルフチェック」の目的・意義について、繰り返し説明しております。

次に安全衛生面についてですが、工場設備及び工場自体の老朽化が進んでおり、特に労災事故の防止には留意しております。朝礼時には作業上の注意事項、点検項目について当番を決め、毎朝確認しております。毎朝同じことを行っていると、ともすれば形式化、マンネリ化に陥りがちですが、確認することの目的、繰り返すことの意図については工場長自ら毎日説明し、意識を高める工夫を行っております。

(4) 高年齢者と障害者とがともに働きやすい職場とするための改善・工夫

前述のとおり、工場設備及び工場自体の老朽化が進んでおり、必ずしも高年齢者、障害者にとって働きやすい職場環境とはなっていないことは否めない事実です。

この問題に関しては、財源が限られている中で、出来ることから改善していこうとの考え方で取り組んでおります。

同時に、カネのかからない改善の工夫を模索しています。普段からの気づき、ちょっとした工夫により、まだまだカネのかからない改善の

余地はあるものと考えております。

今後の課題と取り組み

「多々ある課題をひとつずつ、着実に」

当社のような50人規模の中小企業ではすべてを同時に解決することは不可能ですし、そのための専属社員を配置することもできません。これらの課題をひとつずつ、着実に解決していくしかないと考えております。

注意すべきは、絶えず「改善の目的は何か」を意識し続けることです。当社の改善活動の目的は、「より働きやすい職場づくりを通じて、社会の発展に寄与する」としました。活動の目的を、単に「働きやすい職場づくり」とするよりも、最終的な目的を「社会の発展に寄与する」とした方が、全社員の共通目的（職場単位の目的としてではなく）として受け入れやすく、当社の経営理念「金属加工を通じて、社会の発展に寄与する」にも合致していると考えたからです。

また、改善活動は全社員の参加・協力の下に行うものであることを徹底するために細かい点まで配慮しております。具体的には、職場全体での会合の開催、社内報での活動内容・結果の広報、朝礼・終礼等での意識づけ等、きめ細かく、繰り返し繰り返し意識づけを行うよう努めております。

急速な高齢化の進行に対応し、希望者全員が65歳までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境の整備を目的として、平成24年8月29日「高年齢者雇用安定法改正案」が可決、成立しました。

今後、60歳以上の従業員をどう有効かつスムーズに、法令遵守の下で活用していくか、経営上の大きなポイントでもあります。今後、「希望者全員が65歳まで働ける制度周知・啓発セミナー」を県下各地で開催を予定しています。

御参加ください。

「この街は上田市の顔」。 年間通して積極的に イベントを実施。

商店街振興組合うえだ原町一番街商店会
理事長 堀 康弘氏



大型SCが競い合う商業大激戦地

上田城下の旧北国街道に沿って江戸時代以降、多くの問屋、商家が建ち並び、物流の中心として繁栄してきた。その後何度にもわたる再編成を経て、平成18年4月、中央2丁目交差点付近から北の3商店街が合併してできたのが「うえだ原町一番街商店街」だ。「ここは歴史のある商店街で老舗が多いのが特徴。池波正太郎真田太平記館や、宿場町としての風情を残す柳町も近く、観光客の通り道にもなっています」と堀康弘理事長。

もっとも上田駅周辺は「イオン上田店」と「アリオ上田」の2つの大型ショッピングセンターが競い合う商業大激戦地。その影響は大きく、買い物客の減少に歯止めがかからない。特に2011年のアリオ上田出店の影響は予想以上で、堀理事長は「まるでブラックホールのように」と嘆く。「特色あるものを販売しないとお客様は来ない。固定客をいかにつなぎ止めるかが課題となっています」。

年間を通して積極的にイベントを実施

そのような状況を打開しようと、5年前から上田の大きな地域資源である「真田」を活かしたまちづくりを推進。「幸村まつり」（年4回）、近隣農家と連携して農産物の販売を行う「月曜真田市」（毎週）など、年間通して積極的にイベントを企画・実施している。特に月曜真田市は、同商店街に野菜を販売する店がないこともあり大好評だ。



キャラクター「真田幸丸」グッズ

さらに毎年11月の「上



イベントで活躍する
着ぐるみ

田城けやき並木紅葉まつり」にあわせて、上田のおもてなし武将「真田幸村公」を決める公開コンテストを3回にわたって実施。人気イベントに育ち、4回目の今年からは

上田市のイベントとして開催されることになった。

また最近では、真田幸村をイメージしたオリジナルキャラクター「真田幸丸」を全国から公募して制作した。平成23年度元気づくり支援金を活用して着ぐるみを製作。商店街ほか各地のイベント等でのPR活動で人気を集めている。



真田をモチーフにした建物を
建設。セブンイレブンを誘致

一方、中心街の空き地を購入し、真田をモチーフにデザインした建物を建設し「セブンイレブン」を誘致した。

変化が激しく、小売業にとって厳しい時代。堀理事長は次のように抱負を語る。「この街は上田市の顔。商店街として、おもてなしと、売上げにつながる品揃えを充実させていかなければと思っています。寂れた町という印象を与えないよう、商店街としてどういう役目を果たすべきか試行錯誤の連続です」。

- 組合名 商店街振興組合うえだ原町一番街商店会
- 住所 上田市中心3丁目3番18号
- 主な事業 販売促進事業、街路灯・休憩所等一般公衆の利便を図る事業
- 組合員数 63人
- 設立年 昭和45年

組合員メリットの追求で、組合改革に取り組む。

諏訪広告塗装事業協同組合

理事長 百瀬益男氏



大きな課題は冬場の仕事の確保

塗装工事、溶射工事、ライニング工事、布張り仕上げ工事、鋼構造物塗装工事、路面標示工事等を行う塗装工事業。2012年3月末現在、全国の建設業許可業者48万3639業者（前年比3.0%減）中、塗装工事業は4万9788業者（同1.2%増）と約1割を占める。2000年から2010年にかけて業者数は約35%増加した。

「リフォームやメンテナンス需要が多く、塗装業界はどこも比較的忙しい。もっとも長野県、特に諏訪エリアなどの寒冷地では、冬場は凍結し仕事にならないのですが」。百瀬益男理事長は長野県業界の特殊性についてそう話す。

諏訪広告塗装事業協同組合は、野外広告物の製作・工事を主体に行う業者を含む、諏訪エリア25社が加盟する。「もともと親睦会的な意味合いが強かった」という設立の経緯から、協同事業等はほとんど行われていないという。

組合としての大きな課題は冬場の仕事の確保と、「組合員25社中、後継者がいるのは5社あるかないか」という後継者問題。百瀬理事長は「我々の業界は歴史が浅く、個人事業者が多い。これから淘汰・再編を経て、近い将来の発展につながるのではないかと半ばあきらめ顔だ。



アパート外壁塗装のクリーニング工事

共同受発注のシステムづくりを進める

同組合エリアの事業者数は50から100。組合未加盟業者が多い。「塗料の進歩で特別高い技術がなくてもでき、開業資金もわずかですむ。とにかく安くてそれなりに仕上げる未加盟事業者に仕事が流れ、いきおい価格競争に陥っているのが実情」と明かす。

百瀬理事長がまず取り組むのは、組合加盟の具体的なメリットを打ち出すこと。後継者難の中、会員数の維持・拡大を図るためにも最重要課題だ。さらにゼネコンなどの下請けだけでなく、個人顧客からの直接受注を増やしていくこと。組合員は安心というキャンペーンを展開し、未加盟業者との差別化を徹底していく考えだ。

「次の世代のためにも良いものを組合に残したいと模索中です。やはり第一は、共同受発注のシステムをつくること。冬場仕事がない事業者に少しでも仕事を供給するためには共同受注しかない。40代の若手経営者を新たに組合理事に加え、成り立ちにとられない新しい組合づくりを一緒にやっていこうと思っています」

百瀬理事長が仕掛ける組合改革は着々と進行中だ



水圧でクリーニングを行う

- 組合名 諏訪広告塗装事業協同組合
- 住 所 茅野市米沢7271-1
- 主な事業 共同購入事業、共同受注事業、福利厚生事業
- 組合員数 25人
- 設 立 年 昭和60年

地域中小企業の人材確保・定着支援事業

合同就職面接会開催!!

・・・地域中小企業の若手人材確保を目的として・・・

先月9月18日（火）長野市のホテルメトロポリタン長野において合同就職面接会を開催しました。中央会会員企業50社が参加して、就職を希望する学生等は372名が来場しました。



（松本会場）



（長野会場）

また、9月27日（木）には松本市のホテルブエナビスタで開催しましたが、中央会会員企業の参加は40社、学生等は246名が来場し、ここでも熱心に長野県内の企業へ就職しようとする学生の熱意が窺えました。

本会としては両会場で併せて、参加企業90社、600人を超える学生等が長野県内の中小企業へ就職を求めて来場されていることを注視して、これからも積極的にこの事業に取り組んで参ります。

今後の主な事業

12月21日（金）長野市で大学3年生・短大及び専修学校等1年生を対象とした企業説明会及び保護者向けセミナーを開催する予定です。

【問い合わせ先】

長野県中小企業団体中央会 人材確保・定着支援事業係 西村・西條・吉村
〒380-0936 長野市中御所岡田131-10 長野県中小企業会館4F
TEL 026-228-1171 FAX 026-228-1184 E-mail:jinzai@alps.or.jp

中央会北信支部行政懇談会 「北陸新幹線飯山駅開業効果を最大限に活かすために」

長野県中小企業団体中央会北信支部主催の行政懇談会が、9月7日（金）、飯山市ホテル「ほていや」にて開催された。飯山市長足立正則氏及び経済部長稲生孝氏からは、北陸新幹線飯山駅開業を2年8ヶ月後に控える中で、開業効果を活かすために新たに組織拡大された「信越9市町村広域観光連携会議」の展開と新幹線飯山駅の建設の進捗状況を中心に説明し、北信地方事務所長柳澤直樹氏及び商工観光課長鈴木洋志氏より長野県としての同会議への参画と広域観光への支援を明確にした。

その後、小林勇生支部長が座長となり、飯山市石田広域観光推進室長も交え、支部として何ができるのか、また会員がどのような経済活動ができるのか、そのための課題と問題点について有意義な懇談が行われた。このように新幹線飯山駅開業を契機として、会員同士の広域な連携による新たな経済活動が生み出され、地域経済の活性化を図ることが益々期待されている。



長野県中小企業団体中央会も応援しています



長野技能五輪・アビリンピック2012

第50回 技能五輪全国大会

平成24年10月26日（金）～29日（月）

主催 厚生労働省 / 長野県 / 松本市 / 諏訪市 / 中央職業能力開発協会

第33回 全国障害者技能競技大会

平成24年10月20日（土）～22日（月）

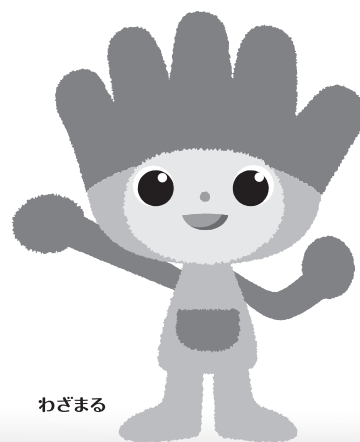
主催 長野県 / 長野市 / 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

お問い合わせ

長野技能五輪・アビリンピック 2012 推進協議会事務局（長野県商工労働部人材育成課技能五輪・アビリンピック室内）

〒380-8570 長野市南長野幅下 692-2 TEL.026-235-7204[平日 8:30～17:15 まで]

URL: <http://www.waza-can.com/>



わざまる



「値段を付ける」 ということ

中小企業診断士／原 祐治

食品卸の社長に「長いあいだ赤字体質に悩んでいたが、値付けを見直したことで回復のきざしが見えてきた」というお話を聞きました。具体的にどのように見直したかは、秘密ということで聞くことができませんでした。しかし、単純に商品の値段を高くしたというわけではなく、一部には下げたものもあるそうです。

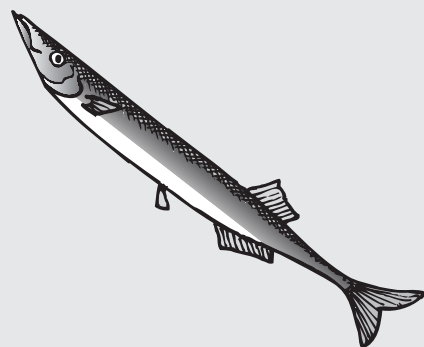
今までは、仕入れ値に対して一定の率で利ざやを乗せていたところを、商品の鮮度や品質などを考えて、一品一品その値段を検討したことが考えられます。また、以前はすべてのお客様に、同じ商品は同じ値段で提供していたことを、同じ商品でもお客様によってはそれぞれ別々の値段で提供することに変えたのだと思います。

一つの商品に対して、値段は一つしかないと思いがちです。しかし嗜好品のようにそれを高く評価してくれる人もいれば、そうでない人もいます。また生もののように消費期限が切れれば、価値が全くなくなるものもあります。その時、その場所、その人に適したきめの細かい値付けをすることができます。その際には、商品間の価格の整合性が大切になります。

私も以前、スーパーで魚介類の販売員をしていたとき、値付けには苦労したものです。たとえば、サンマを安く仕入れることができた時に、いくらにすればよいか悩みました。

安ければ良いというものではありません。極端に安くすれば、早々に売り切れてしまい、夕方のピークにサンマを買いたいお客様にご迷惑をおかけします。また反対に利益を出そうと考えて少し高い値段にすると売れ残りが出て、値引きや廃棄で最終的に利益がでないこともありました。商品に対する目利きと同じくらいお客様に対する目利きを求められました。

売れなければ、後で下げればよいと気持ちで、値付けを軽く考える人もいると思います。しかし、値段はお客様への約束事の一つです。決めたことは簡単に変えない、簡単に変えないためにも慎重に値付けをすることが大事ではないでしょうか。



協同組合 開成総合研究所 理事

労務管理のポイント

年金制度の今後

私も日頃各企業等で労務管理相談や公的保険の手続きなどを行っていますが、企業側からは、従業員が高齢になった場合や高齢者を雇入れる場合の年金と賃金との関係、また従業員からも年金そのものの受給額や賃金をもらうことによる年金の減少額などについてよく質問されます。

それだけ関心が高いにもかかわらず、その仕組みはというと、非常に分かりにくく、数年前に年金問題がクローズアップされたことはご存じのとおりでしょう。

実を言うと、私も社会保険労務士ではありますが、年金に関する業務はあまり得意ではありません。だからこそ、一般の方と同様な視点から最近の年金問題について考えてみたいと思います。

まず、この9月（10月給与分）より厚生年金保険料が上がっています。平成16年の年金改革で平成29年度まで毎年0.354%ずつ引き上げられることが決まっています。

一方、自営業者などが加入する国民年金については、保険料は平成22年度まではずっと上がっていましたが、（平成22年度15,100円）、23年度は15,020円、24年度は14,980円となっており、この2年は下がっています。本来国民年金保険料も毎年上がっていくはずなのですが、実際には物価変動や賃金変動を加味して計算されるためこのようになっているのです。

では、厚生年金保険料は？と思うでしょう。厚生年金については、保険料を決める際、物価・賃金の変動率を反映する仕組みが取り入れられていないため、今後も平成29年度までは上がり続けます。何か釈然としないですね。

もちろん、物価や賃金変動の影響は受け取る年金額にも表れます。最近の「デフレ」状態のため国民年金、厚生年金ともに年金給付額は引き下げになっています。国民年金は保険料が下がったのだから給付額も下がる。これはまあ仕方がないとして、厚生年金はというと、保険料が上がったにもかかわらず、受給する年金額は物価変動に応じて改定されるため引き下げとなっているのです。……これもまた、釈然としないですね。

年金問題では支給開始年齢も毎回話題となります。

支給開始年齢も現在は段階的に65歳に引き上げられている最中ですが、さらに引き上げが検討されていくでしょう。

国は高齢者の継続雇用の義務化などで雇用や収入の安定化を図っていますが、一方で若年者の雇用対策もしなくてはなりません。一般企業からすると、相反する要求をされていると感じるでしょう。

年金制度の周知方法としても、老齢時の年金だけではなく、自分や家族がケガや病気で障害状態になってしまった場合、自分や家族が万一亡くなってしまった場合などのことを考えて、障害・遺族年金についてももっとアピールして若者に関心を持ってもらうことも必要ではないでしょうか。

我々も、納めた保険料が、適正に国や自分の将来のために使われ、自分が老齢・障害・遺族年金の対象となった時に、年金を受け取れるイメージが明確になれば、年金にも関心が持て、未納率も改善されていくのではないのでしょうか。

企業の労務担当者や一般の方の年金相談などに役所等を訪れた方からは、以前より「サービス等が向上した」という声はよく聞かれます。喜ばしいことですが、今度は制度の中身においても同じような声が聞かれることを期待します。

くれぐれも、きちんと保険料を払っている人（正直者）が馬鹿を見るようなことがないことを切に望んでいます。

クサマ社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 草間 秀明



税務会計 Q&A

朝日長野税理士法人 代表社員 税理士 西山 利昭

預り金の経理処理上の留意点について



【質問事項】

- (1) 当組合においては、組合員から預かった資金を、共同会館の建設にあてようと考えております。何か留意すべきことはあるでしょうか。
- (2) 当組合は所有建物を貸し付けることとなり、その際契約により保証金を受け取りました。この場合の会計処理について教えてください。
- (3) 教育情報事業として講演会を開催し、講師に対して講演料10万円のほかに旅費として1万円を支払うことにしています。源泉所得税をいくら預ければよいでしょうか。



【回答事項】

(1) について

ここで組合員から調達した資金は返還義務がありますので、賦課金等のように組合の収益となるものと明確に区分して徴収し経理する必要があります。

また、資金を提供する組合員側においても賦課金のように損金として処理することのないよう、組合側と整合性のある会計処理が必要です。この場合、組合は預り金として預り証を組合員に発行し、各組合員が預け金として会計処理を行うよう指導することが望ましいでしょう。

(2) について

このような保証金のうち、契約期間終了時点で返還義務があるものについては、収益ではなく預り金として処理します。ところが、よく見受けられる事例として、例えば、保証金について一定期間経過後には一定部分を返還しないこととする特約が付されているものがあります。

このように、保証金の金額のうち、期間の経過など契約に記された一定の事由の発生により返還しないこととなる部分の金額は、その返還しないこととなった日の属する事業年度の益金の額に算入する必要があります（法基通2-1-41）。

このため、契約内容を確認し、返還しないこととなった金額については預り金から収益へ振替える処理をする必要があります。

(3) について

講演料の支払いは報酬料金等の支払いに該当することから10%（1回の支払金額が100万円を超える場合には、その超える部分について20%）の税率で所得税を源泉徴収しなければなりません。また、たとえ旅費や宿泊費の名目であっても源泉徴収の対象とする必要があります（所基通204-2）。

なお、この取扱いに関して問題となるのは、報酬と旅費を区分して支払っている場合に、その旅費について源泉徴収を要するかどうかという点ですが、これについては報酬とすべきものを意図的に旅費と区分して支払った場合のほか、旅費に相当する金額を旅費とし、その他の金額を報酬として支払った場合でも、その全額について源泉徴収を行うべきものと解されます。

このため、講演料と旅費を合わせた金額11万円に対して10%相当額である1万1千円の所得税を預かる必要があります。

ただし、組合が交通機関や宿泊施設に対し直接支払い、かつ、その金額が必要経費として通常必要と認められる範囲内であるときは、源泉徴収の必要はありません（所基通204-4）。

信州大学経営大学院・長野県信用保証協会共同公開講座 信用保証協会経営セミナーを開催します

信州大学経営大学院と共同で中小企業の皆さまや関係機関の皆さまを対象とした
「信用保証協会経営セミナー」を下記日程で開催します。
大勢の皆様のご参加をお待ちしております。

会 場		開催日時	定員
諏 訪	RAKO華乃井ホテル	平成24年10月18日（木） 13時30分～16時30分	50名
長 野	メルパルク長野	平成24年11月20日（火） 13時30分～16時30分	100名

内 容

〈諏訪会場〉

- ◆講演 「これからの社会環境の変化と企業経営」～変化の中で世界観をもった経営～
講師：信州大学経営大学院長・教授 鈴木 智弘 氏
- ◆講演 「中小企業の国際化その光と影」～中国投資事例から～
講師：中小企業基盤整備機構 シニアアドバイザー（国際化支援） 山田 渉 氏

〈長野会場〉

- ◆講演 「時代の変化と経営革新の方向」
講師：信州大学経営大学院 特任教授 大野 雄三 氏
- ◆講演 「21世紀中小企業の未来を拓く」～中小企業憲章の意味するもの～
講師：嘉悦大学大学院 ビジネス創造研究科 教授（横浜国立大学名誉教授、
信州大学経営大学院客員教授、前日本中小企業学会会長） 三井 逸友 氏

主 催：長野県信用保証協会・信州大学経営大学院

後 援：長野県中小企業団体中央会・長野県経営者協会・長野県商工会議所連合会
長野県商工会連合会・長野県中小企業振興センター

参加費：無料

※事前申込が必要です（各回とも定員になり次第締め切りとさせていただきます）

お申込み・お問い合わせ先



長野県信用保証協会 保証統括部保証推進課

TEL：026-234-7680 FAX：026-233-5030 E-mail：hosyo-tokatsu@nagano-cgc.or.jp

～11月は「労働保険適用促進強化期間」です～

・・・全国において集中的な適用促進活動を展開します。・・・

長野労働局 総務部労働保険

☆適用促進活動の趣旨

○労働保険の適用事業所数は、厳しい経済情勢の影響もあり、依然として相当数の未手続事業が残されています。この未手続事業の解消につきましては、

- ①労働保険制度の健全な運営
- ②費用の公平負担
- ③労働者の福祉の向上

の観点から極めて重要であることから、より一層の適用促進に取り組み、未手続事業の解消を図るため「未手続事業一掃対策」を推進しています。

○11月1日から30日までの1ヵ月間を「労働保険適用促進強化期間」と定め、未手続事業の一掃を主要課題と位置付けて、全国において集中的な適用促進活動を展開することとしています。

☆労働保険とは

労働保険とは、労災保険と雇用保険の総称です。

事業主は、社員・嘱託社員・パート、アルバイト等労働者を一人でも雇用していれば、労働保険の加入手続を行わなければなりません。(国の強制保険制度)

貴社におかれましては、関連会社、取引事業場、構内下請事業場等で労働保険の未手続事業がありましたら、速やかに加入手続をとられるよう加入勧奨をお願いいたします。



◎**労災保険**とは、労働者が業務上の事由や通勤によって負傷したり、病気に見舞われたり、あるいは不幸にも死亡された場合に、被災労働者や遺族を保護するため必要な保険給付を行うものです。また、労働者の社会復帰の促進など労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

◎**雇用保険**とは、労働者が失業した場合及び労働者の雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するため必要な給付を行うものです。また、失業の予防、労働者の能力開発その他労働者の福祉の増進を図るための各種助成金等の支給も行っています。

◎事業主が故意又は重大な過失により労災保険の成立手続を行わない期間中に、事故が発生した場合、労災保険給付に要した費用の全部（100％）又は一部（40％）を徴収される場合があります。

(費用徴収制度)

◎中小事業主が労働者と同様に労災保険の給付を受けることを希望する場合には、労働保険事務組合に事務委託することにより、その適用を受けることができます。

(特別加入制度)



事業者の皆様へ：長野県と県内すべての市町村からの重要なお知らせです。

個人住民税の給与からの天引き(特別徴収)にご協力ください!!

長野県から中央会に下記のような依頼がありましたので、ご協力をお願いします。

個人住民税は、より豊かで住みよい地域をつくるための市町村と県の重要な財源の一つです。

平成19年度に行われた所得税から個人住民税への税源移譲により個人住民税額が増加した一方で、景気の低迷による個人所得の伸び悩みや雇用状況の悪化などを背景に未収金も増加傾向にあります。(グラフ参照)

未収金が増えると、市町村や県において新たな事業の実施ができなくなったり、各種補助事業が制約されるなど、これまで住民や事業者の皆様提供してきた行政サービスの維持にも影響を与えかねません。

つきましては、未収金が増加する要因の一つである納税者の納め忘れを未然に防ぐため、給与からの天引き(特別徴収)の実施について事業者の皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

■特別徴収による納入方法

STEP 1 (フロー図の①～⑤)

毎年5月に市町村から事業者(特別徴収義務者)あてに送付される「特別徴収決定通知書」に記載された税額を、毎月の給与から引去ります。

※所得税のような税額計算や年末調整は不要です。

STEP 2 (フロー図の⑥)

☆通常の場合(従業員が常時10人以上の事業所)

引去りした各従業員の住所地である市町村ごとの合計税額を、翌月10日までに所得税の源泉徴収と併せて、各市町村の納入書により、指定された金融機関で納入していただきます。

(口座振替により納入することもできますので、各市町村にお尋ねください。)

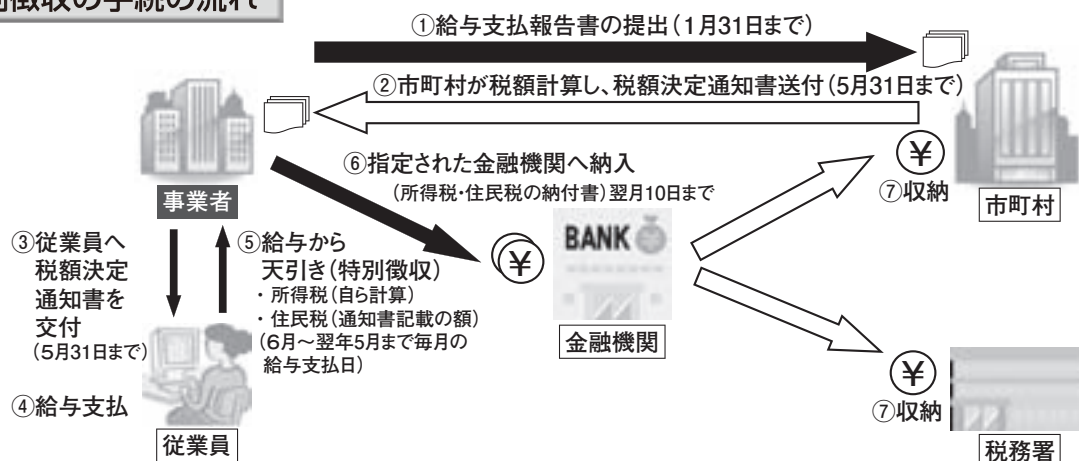
☆従業員が常時10人未満の事業所(小規模事業者)の場合

通常、従業員の給与からの引去りは毎月行いますが、市町村に申請していただくことにより、年12回の納期を年2回にする特例制度がありますので、金融機関へ出向いて振り込む負担を軽減することができます。

○6月～11月までの分……………12月10日まで

12月～翌年5月までの分……………翌年6月10日まで

■特別徴収の手続の流れ



平成21年度から給与からの引去り(特別徴収)を実施されていない事業者の皆様のご協力をお願いしてきた結果、新たに1,000を超える事業者の皆様が給与からの引去り(特別徴収)にご協力いただいています。



人进行う。未来を进行う。

商工中金

個人向け新型定期預金

マイハーベスト

有利な金利設定

1年、2年、3年から期間が選べる

固定金利の半年複利

お預け入れは50万円から

長野支店

〒380-0814 長野市西鶴賀町1483-11
☎026(234)0145(代)

諏訪支店

〒392-0026 諏訪市大手1-14-6
☎0266(52)6600(代)

松本支店

〒390-0811 松本市中央2-1-27
松本本町第一生命ビル1F
☎0263(35)6211(代)

長野県で働くすべての方へ。

意識したことありますか？

最低賃金

長野県のこれまでの最低賃金 694円

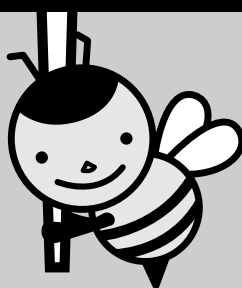
700円

時間額

[発効日] 平成24年10月1日

※特定の産業には特定(産業別)最低賃金が定められています。

WEBで
チェック
しよう!



必ずチェック最低賃金！使用者も、労働者も。

ウェブで最低賃金がチェックできます。

最低賃金制度

検索

厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/>

最低賃金に関する特設サイト

<http://www.saiteichingin.info/>

車内の携帯電話のご利用マナーにご協力下さい。



☆働きやすい職場環境づくり

「企業の社会的責任(CSR)」を果たすとともに
「あらゆる差別の撤廃と人権教育の推進」に邁進し
ましょう。

地球に優しい企業人の皆様へ
“あなたにもできる。”

ライフスタイルの見直しで、
1人1日1kgのCO₂削減”

知恵と力を合わせて信州を元気に

月刊 中小企業レポート

MONTHLY REPORT

2012

10

No.431

第431号 平成24年10月10日発行
購読料年間 3,000円(消費税・送料込み)
発行人 佐々木正孝

発行所 長野県中小企業団体中央会
長野市中御所岡田町 131-10
中小企業指導センター内
TEL.026-228-1171

印刷所 カシヨ株式会社

企業の人事担当者の皆様へ

当センターでは

人材の確保・従業員の再就職を
支援しています

事業の拡大・欠員補充等による
人員確保を行いたいとき

事業の整理・縮小等に伴い、
人員削減せざるを得ないとき

高齢者の方々の継続雇用
雇用確保に取り組まれるとき

そんなとき、お気軽にご相談ください

安心と信頼のネットワーク



財団法人 産業雇用安定センター 長野事務所

〒380-0921 長野市栗田源田窪1000-1 長栄長野東口ビル 3 階

TEL 026-229-0555 FAX 026-229-0333

インターネットで最新の人材情報をどうぞ

<http://www.sangyokoyo.or.jp/>