

経営者の明日を後押しする

# 経営マガジン



2017  
1月号

P.01 [経営TOPICS]

## 「過重労働」に対する世間の目が厳格化！ 取引先や協力会社への要求に無理はないか確かめよう

P.02 [税務・会計ラウンジ]

転勤や出向で海外勤務になったら  
所得税の扱いはどうなる？

P.03 [労務ワンポイントコラム]

「週1回30分の面談」より  
「1分間のコミュニケーションを週30回」

P.04 [データで見る経営]

老人福祉・介護事業者の新設法人は  
2年連続減少

P.05 [経営なんでもQ&A]

値引きを要求されたらどのような点に  
注意すればいいの？

P.06 [経営トラブル110番]

下請取引で、期日が半年後の手形での  
支払いを強引に提案された！

P.07 [ブックレビュー]

『「ハラ・ハラ社員」が会社を潰す』  
[経営者のための健康小心]  
冬本番！ 鍋料理との健康的な付き合い方

問い合わせ：永井孝幸税理士事務所  
住所：岐阜県各務原市那加桐野外二ヶ所大字  
入会地6番地4 エステイタスKN-6 101号  
フリーダイヤル 0120-016-555  
TEL：058-380-6336

# 「過重労働」に対する世間の目が厳格化！ 取引先や協力会社への要求に 無理はないか確かめよう

大手広告代理店社員の過労自殺問題が話題になり、「過重労働」に対する世間の目が厳しくなっています。その流れとして、量販店や外食産業では、過重労働の元凶ともいえる「年中無休」「24時間営業」を見直そうとする動きが起きています。過重労働というと、たいてい自社について考えがちですが、取引先や協力会社など他社に対する過重労働についても検討してみましょう。

過重労働が起きる原因のひとつとして「クライアントからの無理な要求」が挙げられます。「これ、明日までお願い！」というように、クライアントがさまざまな無理難題を容赦なく押し付けてくるケースはよくあります。

仕事を受注する側は、取引を続けたいあまり、涙をのんで無理難題に従います。無理難題に応じて過重労働を続けたスタッフたちは当然疲弊します。心身の健康を害してしまうこともあるでしょう。取引先や協力会社に対して出した何気ない要求が、先方に過重労働を引き起こし、従業員を追い詰めている可能性があることを想像したことがある方は少ないのではないのでしょうか。

もちろん、取引先や協力会社に対して何も要求するなというわけではありません。しかし、要求を出す際は「理不尽な点はないか」「納期設定に無理はないか」「価格と見合っているか」などをいま一度考えてみるのが大切です。

## 「お客様は神様です」の真意

一方、「お客様は神様なんだから、客の言うことに従うのは当然だ」と言いたくなる方もいらっしゃるかもしれません。「お客様は神様です」は、歌手の三波春夫さんの言葉として有名ですが、本来の意味をご存じでしょうか。

「お客様は神様です」という言葉を「お客様は神様だから、どんな要求にも対応しなければいけ

ない」と解釈している方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、三波さんによる「お客様は神様です」の真意は以下のようにまったく異なるものなのです。「歌うときには、あたかも神前で祈るときのように、雑念を払ってまっさらな心にならなければいけない。お客様を神様ととらえて歌うことで、完璧な芸をお見せすることができる」

三波さんはステージの聴衆を「お客様＝神様」と定義し、敬虔な心で歌うことの大切さを「お客様は神様です」という言葉で表していたのです。

これまで取引先や協力会社に無理な要求をし、結果的に過重労働を生み出してきたかもしれないと思う社長さんは、いま一度「お客様は神様です」の本来の意味を理解し、過重労働の削減に努めましょう。



# 転勤や出向で海外勤務になったら 所得税の扱いはどうなる？

日本国内の会社に勤めている給与所得者が、海外の支店などに転勤したり、海外の子会社に出向する場合の所得税の扱いはどうなるのか。所得税法では、個人の納税義務者を「居住者」「非居住者」に区分しています。では、「居住者」と「非居住者」の違いはどこにあるのでしょうか？

「居住者」と「非居住者」の区分は国籍やビザの種類、出張・転勤の違いなどではなく、基本的には1年以上の予定で日本を離れるかどうかで判定します。海外転勤は通常1年以上を予定するケースが多く、この場合、転勤や出向をした給与所得者は出国日の翌日から「非居住者」になります。

非居住者が「国外勤務」で得た給与には、原則として日本の所得税が課税されません。非居住者は「国内源泉所得」のみが日本国内での課税の対象になります。国内か国外かの区分は、どの国から支払われたかではなく、どの国で働いたかによってなされます。したがって、非居住者が国外で働いて得た給与は「国外源泉所得」に該当し、日本では課税されないこととなります。

なお、海外で勤務する日本法人の役員については、海外勤務中の役員報酬であっても「国内源泉所得」とされ、原則として20.42%の源泉徴収が必要となります。

## 海外転勤前には 所得税の精算が必要

前述のように、居住者と非居住者では課税関係が異なるため、海外転勤などにより居住者が非居住者となる場合には、日本国内で得た給与について源泉徴収された所得税を精算しておく必要があります。精算の方法は、毎年12月に行う年末調整と同じ方法です。

この精算は非居住者となるときまでに会社で行い、具体的には次の手続きをすることになります。

1. 「給与所得者の保険料控除申告書」を会社に提出します。控除する保険料は、非居住者となる時の日までに支払った金額を対象にして計算します。

2. 年初に提出した「給与所得者の扶養控除等申告書」の記載内容に変更がないかをチェックします。控除対象扶養親族などになるかならないかは、出国時の現況で判断します。また、配偶者や扶養親族に所得があるときは、海外勤務となる年の1年分の所得金額を出国時の現況で見積もって、配偶者控除や扶養控除が受けられるかどうかの判断をします。

3. 配偶者特別控除が受けられる場合は「給与所得者の配偶者特別控除申告書」も併せて会社に提出します。

年末調整の対象とならない医療費控除、雑損控除、寄付金控除の適用を受ける場合には、確定申告を行う必要があります。詳しいことは会計事務所にお問い合わせください。



# 「週1回30分の面談」より 「1分間のコミュニケーションを週30回」

部門の生産性と業績を上げるには、上司と部下との密接なコミュニケーションが欠かせません。では、コミュニケーションをよくするには「質」と「量」のどちらが大事でしょうか。答えは「量」です。極端なことを言うと、週1回30分の面談をするよりも、1分間のこまめなコミュニケーションを週30回取るほうが効果的なのです。

上司と部下とが密なコミュニケーションを取って、互いを理解しながら業務にあたると、生産性が上がり、良い結果をもたらします。しかし、いくら上司と部下だからといって、どの人間とも理解し合えるのかというと、そうはいきません。心からわかり合おうと努力をしても、思うようにいかないことのほうが多いでしょう。

もちろん、上司は部下と理解し合うことが重要です。しかし、部門長のミッションは部下と深いところで理解し合うことよりも、部下を正しく動かして部門の成果を出すことなのです。

部下を正しく動かすには、信頼関係を築く必要があります。それにはこまめなコミュニケーションが効果的です。短いインターバルでこまめに声をかけ、コミュニケーションを取るのです。1人の部下と週1回30分の面談を行っているならば、1分間のこまめなコミュニケーションを週30回取りましょう。週30回は1日当たり6回。決して無理な話ではないでしょう。口頭だけにこだわらず、電話やメールでも構いません。

## 「自分のことを見てくれている」と感じることで信頼関係を生む

こまめなコミュニケーションを取るのは、さほど難しいことではありません。部下の仕事に対して、その場でアドバイスやフィードバックを行います。「この企画書はよくできている」「このタイミングで私に指摘してくれて助かったよ」など、短い言葉で構わないので、思ったことを口に出せばいいのです。

もちろん、アドバイスやフィードバックだから

といって、ダメ出しやあら探しばかりではいけません。些細な点でも褒めることが大事です。褒められることで部下は「自分のことを見てくれている」「自分の長所を理解しようとしてくれている」と感じるようになり、信頼関係が少しずつ生まれるのです。

上司と部下が信頼関係を築く方法は山ほどあります。そのなかでも、こまめなコミュニケーションは最も簡単で実践しやすい方法です。「あれ、どうなった?」「最近、調子いいな」程度から、今すぐにでも取り入れてみましょう。

