

さくらユウワ情報

令和4年5月号

〒891-0115

鹿児島市東開町 3-170

TEL099-260-0100 FAX099-260-0113

ホームページ <http://tia.tkcnf.com/>

✉ tia@tkcnf.or.jp

No.496

ふしぎ現象事典 と 成長する組織の条件

所長 貫見 昌良

Amazon 書籍の上位に親子で楽しめる雑学本『大人も知らない？ふしぎ現象事典』（マイクロマガジン社）が目につき、つい注文してしまいました。いくつか御紹介しましょう。たとえば**勉強する気になった時に、親から「勉強しなさい」と言われ、やる気がなくなった**。これは心理学の「**ブーメラシエ効果**」と呼ばれる現象で、自分が考えていたのと同じことを主張されると逆の方向に意見を変えてしまう心の動きです。あるあるですが、正しいことを伝えるときにでも、正しさ（そんなことは子供も分かっている）よりも受け取る相手の心理状態を考えてどう伝える（伝えない）あるいは別のアクションを考えてみるということですね。

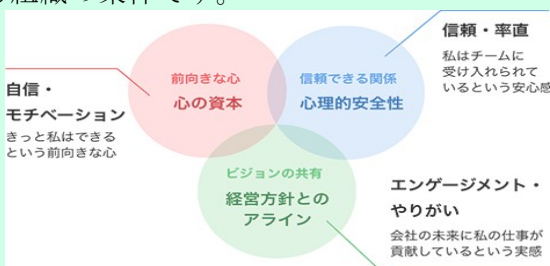
先生に「**キミは、勉強できるようになるよ!**」と言われていたら**成績が上がった**。心理学者のローゼンタールが小学校で行った実験で「先生が心から期待をかけていた生徒の成績が伸びた」（**ピグマリオン効果**）。ギリシャ神話に登場するピグマリオンという王様が神様に本気で祈ったら彫刻の女性が人間になったという物語からきています。反対に、「**あなたはだめな人間だ**」と言われ続け、**成績が悪くなってしまふ**ことを「**ゴーレム（動く泥人形）効果**」といいます。会社内でお互いにヨイショしあうのもいいかもしれませんよ。

シーンとした学級会で、**友だちが急にギャグを言ったらみんなが話し始めた（心理的安全性）**。関係ないことをしゃべっても怒られないという安心感から発言しやすい雰囲気になったのです。組織行動学者のエドモンソンが提唱した概念で「**チームメンバーに非難される不安を感じることなく、安心して自身の意見を伝えることができる状態**」のことです。米グーグルが社内で最もパフォーマンスの高いチームの特性の筆頭に挙げたことで有名になった言葉でした。

人材サービス大手のエン・ジャパンの調査（有効回答約 8900 人）では、職場のどこに心理的安全性を感じるかという質問に対する複数回答で「**他愛のない雑談ができる**」（75%）が首位。「**心身の状態を配慮し合える**」（28%）、「**人格や発言をむげに否定されない**」（27%）などの回答が目につきました。主体的に仕事に向き合えればパフォーマンスも上がります。

◆成長する組織の条件

組織を成立させているものは人です。一人一人が主人公です。ひとりひとりの心の総和は組織の底を支える目に見えない「**資本**」です。前向きな心を表す「**心の資本**」の高さと安心して発言できる良い関係性「**心理的安全性**」が大事です。そして器（船）としての組織＝企業の経営方針となるべく**同じ方向を向いている**ことが、成長する組織の条件です。



※参照 <https://happiness-planet.org/> 日立製作所の開発したハピネス（幸福感）

「心理的安全性」の高いチームは仮に個々人の能力が劣る場合でも、「安全性」の低いチームに比べて、高い成果を上げ続ける。管理職向けの心得集からいくつか。

- ・部下と話すときは、知らぬ間に否定的な表情を浮かべていないか気を付けよう。
- ・チームメンバーから学ぼうという姿勢で質問しよう。
- ・問題が起きても、相手を責めるような言い方はせず、どうすれば問題を解決できるかに焦点をあてよう。

米カリフォルニア大のソニア・リュボミアスキー教授によれば「**自分は幸福だ**」と感じている人はそうでない人より仕事の生産性が**31%高く創造性は3倍になる**そうだ。「**成功が幸福を招くのではない。幸福（だと感じる）が成功を生むのだ**」と話します。

神戸大の西村和雄特命教授らが日本人2万人を対象に昨年実施した調査で、「**主観的幸福感**」を左右する因子として年収や学歴より「**自己決定**」がはるかに大きな役割を果たしていることが明らかになりました。進学や就職など人生の節目で自分の進む道を自分で決めた人は、周囲から言われて決めた人より幸福感が高かったのです。この結果は、働き手が自分の今の仕事や配属先を「**他人から押しつけられた**」と思うか、「**自分で選んだ**」と思うかで、幸福感や意欲に大きな差が生じることを示唆しています。これから真の働き方改革を実現するには、一人一人の心の領域（つまり自分）にもっとも光を当てて考えてみましょう。

「依存」から「自立」へ!

「思考力」・「判断力」・「表現力」を磨く!

スマホの使い過ぎが、脳の発達を止める。脳に本を読む力がなくなっていく。今の若い人たちは、本を読めないんです。脳に本を読む力がない。特にスマホ社会になってからは、集中力が30秒続かないんですよ。ぜひ読書を習慣にしてほしい。読書によって、学力のみならず、徳性(感謝心、尊敬心、利他心、抑制心)が頭著に養われることを実感しているからです

脳機能の専門家・川島隆太東北大学加齢医学研究所所長

私たちはせっかく豊かな脳を持って生まれてきているながら、タブレットやスマホに依存しがちで、より速く、より多く、より広く知識や情報を得て、このスピード社会に遅れてはならないという思いから、つい情報に頼り、情報に振り回され確固たる生き方を見失いがちであります。もっと、物事の真実(真相・真意)をしっかり捉えて、他者と比べない自分、他者に頼らない自分を確立(自立)したいものです。

このようなときに、自分は何を磨くべきか?—ここで、次の3点を挙げます。

◎『思考力』を高める(読解力)

物事を、じっくり、深く考えて、読み解く力を磨く。

それには、先ず、新聞・本を、ゆっくり、深く読むことを習慣化する。

物事を、心を止めて、しっかり見て、深く考えて、その真相(真実)を理解する力、読み解く力をつける。

それが、国語力、読解力、語彙力を高め、想像力、創造力、計画力(目標や課題の設定力)を高める。

◎『判断力』を高める(状況判断力)

その時、その場の状況を適確な判断(直感)で決める、状況判断力を磨く。

とっさの出来ごとや出会い—“そのとき、どうする”—その状況を適確な判断で決める

—それが、決断力、集中力、即行力、即止力を高める。

◎『表現力』を高める(自己表現力)

自信を持って、己の意思(個性・強み)を力強く伝達する、自己表現(発信)力を磨く。

それには、日々の生活を、ポジティブ思考(プラス志向・陽転志向)で生きる。

それが、前向きで、積極的な自分になる。そして、己の意思(個性・強み)を言葉や行動で表現(発信)して、個性を発揮する。コミュニケーション力を高める

相談役 徳留忠敬

~岩元耕児会長の今月の郷土玩具~

おぼけの金太

加藤清正公が熊本城を築城する時に「金太」という足軽がいたそうです。風貌がこっけいで冗談ばかり言って職人さんたちを笑わせてばかりいたので、みんなから「おぼけの金太」と呼ばれ、築城する間の大変な人気者だったという言い伝えがあります。そして江戸時代末期に土地の人形師である西陣屋彦七が、ユーモアあふれるからくり人形を作ったのが始まりです。

人形についているひもを引くと真っ赤な顔の金太郎が目玉を白目、黒目と変化させたり、赤く長い舌を出し入れさせるのでみんなびっくりしてそのうちに「おぼけの金太」と呼ばれるようになったということです。

現在も西陣屋彦七ゆかりの人形店で作られており、熊本では「目くりだし人形」とも呼ばれ親しまれています。12~13年前に仕事ではなく珍しくプライベートで熊本に行った時に、熊本城の隣接地にある熊本県伝統工芸館で買い求めた思い出の郷土玩具です。

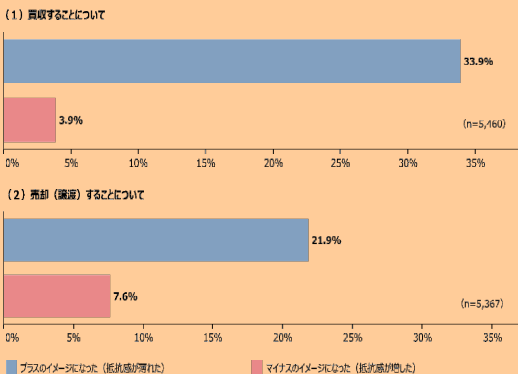


熊本市

事業承継・M&A支援室より

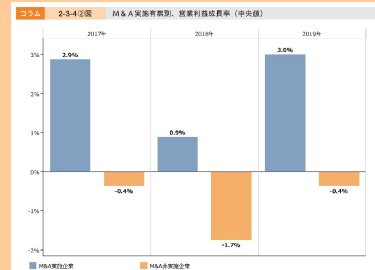
M&Aの実態について

第2-3-53回 10年前と比較したM&Aに対するイメージの変化



図は中小企業白書 2021 年度版からの抜粋ですが、M&A に対するイメージを 10 年前と比較した統計結果です。買収(譲受)企業、売却(譲渡)企業ともに「プラスのイメージになった」回答が大幅に増加しています。日本全体で後継者が不在の企業が65%以上を占めており、さらにその50%が黒字企業です。この状況は将来の雇用・納税・インフラ設備・ライフライン等の維持に深刻な影響を及ぼすことになります。そこで企業の屋号を、従業員を、得意先等を守るために第三者承継である M&A という手段が有効な事業承継の選択肢となり得ます。

実際に「自助努力による成長=オーガニック成長」と「M&A 等によるテコの原理を活かした成長=レバレッジ成長」を比較すると、いずれも売上高の成長は実現しているものの、営業利益率はオーガニック成長のマイナス推移に対して、レバレッジ成長では大きな伸びを見せています。



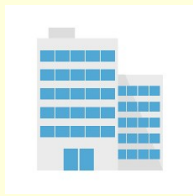
このように、M&A は「企業の買収」ではなく、「成長するための企業同士の提携」である、と認識を変えることで譲受け企業・譲渡企業ともにより良い結果が生まれると考えられます。

弊社では M&A のご支援も積極的に行っています。

お気軽に担当者へご相談ください。



事業承継・M&A 支援室長 新徳博幸



完全子会社株式等に係る配当に対する源泉徴収の廃止



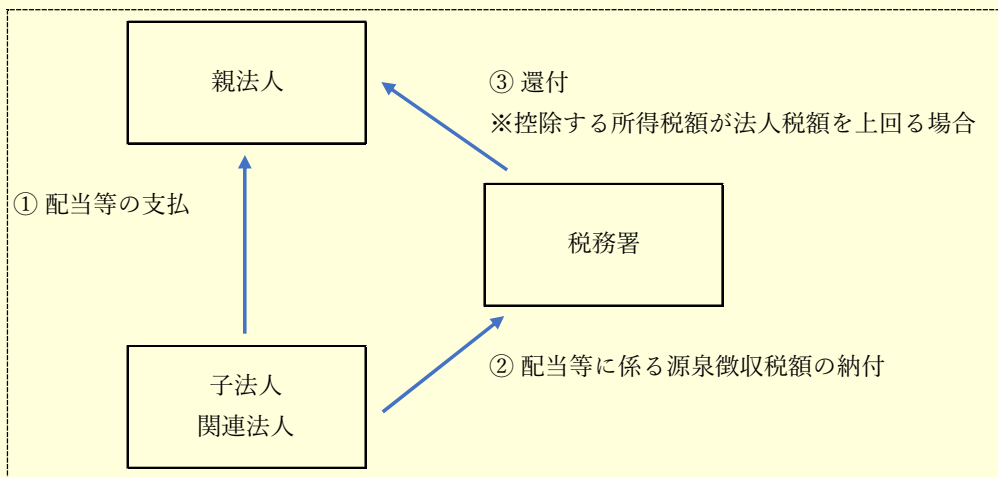
税理士 加藤大輔

1. 概要

内国法人が国内において支払いを受ける配当等については、源泉徴収義務が課されています。内国法人が受け取る配当等について益金不算入の対象となる配当であっても、源泉徴収義務が免除されることはない為、完全子会社から受け取る配当等についても完全子会社において源泉徴収（非上場株式の配当金であれば20.42%）を行い、親会社において還付を受ける必要がありました。

当該制度について会計検査院は、企業を含めた関係各所の効率性・有効性を勘案し、配当等の源泉徴収制度の在り方を検討することが肝要であるとしてきました。これを受け、令和4年度税制改正大綱では、①株式等保有割合が100%である完全子法人株式等、及び、②配当等基準日において、内国法人が直接保有する、発行済株式等の総数に占める割合が3分の1超である株式等に係る配当について、源泉徴収を行わないこととされました。

今回の改正により、子法人又は関連法人では配当等に係る源泉徴収事務負担が、親法人においては源泉所得税相当額の所得税額控除に係る還付請求手続きによる事務負担がそれぞれ削減されます。また、何より**源泉徴収による資金の一時的な流出がなくなり企業グループ間の資金移動を円滑に行うことが可能**となります。



本改正により、②及び③の事務処理負担が軽減、さらに源泉徴収から③の還付までの一時的な資金の流出がなくなります。

※源泉徴収を不要とする制度の対象となり配当等には、みなし配当等も含まれます。



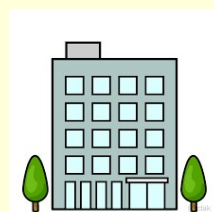
2. 適用除外

一般社団法人等（注）は、上記配当に対する源泉徴収の廃止から除外されている為、3分の1超を保有する場合でも源泉徴収は必要となります。

また、保有する株式等は「自己の名義をもって有するもの」に限られており、自己が直接3分の1超を保有している場合にのみ源泉徴収が免除されることとなり、例えば間接的に完全支配関係にあるときであっても、源泉徴収は引き続き必要となるものと考えられます。

3. 適用開始時期

令和5年10月1日以後支払を受ける配当から





賃上げ促進税制について

平成 25 年度税制改正で創設された所得拡大促進税制は以来数次の改正を経てきました。
令和 4 年度税制改正においても、中小企業向け「所得拡大促進税制」(R3.4.1~R4.3.31 までの間に開始する事業年度が対象)は「賃上げ促進税制」(R4.4.1~R6.3.31 までの間に開始する事業年度が対象)へ新制度として改正されております。尚、「所得拡大促進税制」は中小企業のみを対象とした制度ですが、「賃上げ促進税制」は大企業、中小企業それぞれに適用要件が設けられ積極的な賃上げ等を促すための措置となっております。

中小企業等

制度名		所得拡大促進税制 (旧)	賃上げ促進税制 (新)
対象時期		R3.4.1~4.3.31までの間に開始する事業年度	R4.4.1~6.3.31までの間に開始する事業年度
要件	給与総額の増加率	雇用者全体の給与総額の対前年度増加率1.5%以上	変更なし
	控除率を乗ずる対象	雇用者全体の給与総額の対前年度増加額	変更なし
税額控除	基本	15%	15%
	上乗せ (賃上げ)	雇用者全体の給与総額の対前年度増加率2.5%以上かつ以下のいずれかを満たすこと...10%を加算 ①教育訓練費が対前年度増加率10%以上 ②認定経営力向上計画における経営力向上の証明	雇用者全体の給与総額の対前年度増加率2.5%以上⇒15%を加算
	上乗せ (教育訓練費)		教育訓練費の対前年度増加率10%以上⇒10%を加算
	控除上限額	当期の法人税額×20%	当期の法人税額×20%

大企業

制度名		人材確保促進税制 (旧)	賃上げ促進税制 (新)
対象時期		R3.4.1~4.3.31までの間に開始する事業年度	R4.4.1~6.3.31までの間に開始する事業年度
要件	給与総額の増加率	新規雇用者の給与総額の対前年度増加率2%以上	雇用継続者の給与総額の対前年度増加率3%以上
	控除率を乗ずる対象	新規雇用者の給与総額	雇用者全体の給与総額の対前年度増加額
税額控除	基本	15%	15%
	上乗せ (賃上げ)	—	継続雇用者の給与総額の対前年度増加率4%以上⇒10%を加算
	上乗せ (教育訓練費)	教育訓練費の対前年度増加率20%以上⇒5%を加算	教育訓練費の対前年度増加率20%以上⇒5%を加算
	控除上限額	当期の法人税額×20%	当期の法人税額×20%



事業支援部 八木修二

お客様紹介

有限会社 大阪屋仏壇店

昭和、平成、そして令和へと時代は移り変わり、「仏壇」への関わりも大きく変化しました。
弊社も令和2年に創業70年を迎え、受け継がれてきた伝統、新しい技術を活かして「こころのよりどころ」となるお仏壇を大切に、心を込めてお造りしております。



有限会社 大阪屋仏壇店

〒897-0222

南九州市川辺町永田 4204 (AZ 川辺店横)

TEL 0993-56-1620

業務内容：仏壇仏具の製造販売、修復

新入社員の紹介

◇事務所に新しいメンバー仲間入りしました◇

〇名前

金城 葵 (きんじょう あおい)



〇趣味

音楽鑑賞 (K-pop・Hip-hop)、カフェ巡り、アウトドアな遊びも好きです。

〇自己PR

前向きな姿勢で頑張っていきたいと思えます。沖縄のことなら何でも聞いて下さい！

〇入社して一言

この度は、入社させていただき誠にありがとうございます。知識や経験もゼロからのスタートで、たくさんのご迷惑をおかけすることになりますが、優しい先輩方のもと日々精進して参りたいと思えます。毎日一つでもできることを増やしていき、一日でも早く皆様のお役に立てるよう努めて行きますので、ご指導ご鞭撻の程よろしくお願いいたします。

・事務所よりお知らせ

6月2日(木)は、事務所所定の計画年休日の為、お休みとさせていただきます。

ご迷惑をおかけいたしますが、よろしくお願いいたします。



事業支援部 鎌田倫明



社宅について



法人が従業員対して、社宅を貸与して、個人は税法で定められた負担額以上支払うことで、法人、個人双方にとってメリットがあります。
法人側の視点にたてば、会社での家賃負担額が経費になり、住宅手当として支給する場合と比較して、社会保険料を抑えることができるなどのメリットがあります。
社宅借り上げの場合(具体例①)と住宅手当を支給する場合(具体例②)の2つの具体例を挙げながら、従業員側のメリットも説明していきます。

<具体例①>

前提：家賃 8 万円の賃貸アパートを会社が賃貸者契約。従業員は月額 30 万円の給料をもらっている。従業員は社宅使用料として会社に月額 3 万円を支払っている。
この場合、会社は、35 万円 (30 万円+8 万円-3 万円) の費用負担となります。また、会社負担の社会保険料は、30 万円として計算します。
一方、従業員は家賃 8 万円の部屋に 3 万円の負担で住むことができます。従業員の所得税は、30 万円で計算され、社会保険料は 30 万円をもとに計算されます。

<具体例②>

前提：家賃 8 万円の賃貸アパートを、従業員が大家さんと賃貸者契約を行っている。会社が、給料 30 万円、住宅手当を 5 万円支給。
会社は経費に 35 万円を計上します。会社負担の社会保険料は、住宅手当も含めた 35 万円で計算します。
一方従業員は、給料 30 万円+住宅手当 5 万円-家賃 8 万円で手元に残る金額は 27 万円となり、所得税は 35 万円で計算され、社会保険料も 35 万円をもとに計算されます。

どちらのケースも会社としての負担額と、従業員の手元に残る金額について同じ金額となりますが、会社が負担する社会保険料や従業員の給与にかかる所得税、社会保険料の部分については変わってきます。

社宅を貸与する場合には、きちんとした手続きや、定められた計算を考慮した上で、個人に対して社宅を貸与する必要があります。
定められた税負担額は固定資産税の課税標準や社宅の総床面積などをもとに計算されたものになります。
税法で定められた負担額以下なら、会社が従業員や役員などの家賃を立て替えて支払ったとみなされるため、給与所得として課税されることになり、個人の所得税や社会保険料の負担額が高くなるため、注意が必要となります。

事業支援部 鎌田倫明