〈中京〉

NEWS Letter

2008
秋号
Vol.26

●お客さまからのメッセージ
●中京21世紀クラブ新規入会企業紹介
●近年の人事労務問題解決のポイント
●2008年度税制改正のポイント

中京銀行

CONTENTS

◆お客さまからのメッセージ……1
伊勢久株式会社　代表取締役社長　髙木裕明 氏
株式会社長門館　専 務 取 締 役　吉田一喜 氏
◆中京21世紀クラブ 新規入会企業のご紹介……3
株式会社イレックス　代 表 取 締 役　丁場康博 氏
株式会社金城電器製作所 代 表 取 締 役　中野康裕 氏
株式会社エスエイホーム 取　締　役　阿部茂男 氏
有限会社鈴木スポット　取　締　役　鈴木雅之 氏
◆MURC Report
[Mitsubishi UFJ Research&Consulting Report]
グラフで見る景気予報……5
◆トピックス ……10
近年の人事労務問題解決のポイント（その2）
2008年度税制改正のポイント（その3）
～中小企業を支援するための税制改正～
◆ビジネスマッチング情報 ……16
株式会社スペースアート
加藤電機株式会社

お客さまからのメッセージ

わが社の企業理念

伊勢久株式会社

代表取締役社長
髙木 裕明

■ 会社概要
本　社　名古屋市中区丸の内3－4－15
創　業　宝暦8年(1758年)
資本金　1億800万円
業　種　試薬、化成品、臨床検査薬、
　　セラミックス原材料、理化学機器の販売
Ｈ　Ｐ　http://www.isekyu-jp.com/
（大津橋支店お取引先、中京さかえ会会員）

歴史を継承する（実は焼酎のお話）

名古屋の繁華街栄から大津通を北に向かうと大津橋の少し手前に我社の本社ビルがある。古いレンガ風の建物は昭和5年に建設され、戦禍や天災をくぐり抜けてきた。我社はそれから遡ること172年、宝暦8年薬種業が始まりである。薩摩の家老平田靭貞が監督して木曽三川の治水工事が行われた頃だそうである。今年お陰様で250周年を迎えた。店先で漢方薬を売る商売から始まり現在は試薬、工薬、臨床検査薬、セラミックス原材料などと様変わりした。

そして今回の記念行事でお世話になった薩摩焼宗家15代沈壽官氏のお宅へ訪問する機会を得た。薩摩焼はかつてオーストリア万博にも出展され、日本を代表する輸出品としてもてはやされた時期があった。あまりの人気に数多くの類似品がSATSUMA WAREとして海を渡ったらしい。しかし本当の薩摩焼は例えば金の純度やそれに伴う技術など他とは大きな違いがあると秀吉の時代に朝鮮半島からつれてこられた陶工の子孫は熱く語ってくれた。彼はまた酒をこよなく愛する陶芸家である。黒豚料理のもてなしに当然芋焼酎。「まあまあ、とにかく飲んでみて下さい」と自作の千代香（ちょか）を手に取った。何とまろやかな口当たり！あとはご想像にお任せします。試してみたい方のために作り方をお教えします。まず焼酎を冷水で同割りにし千代香を注ぐ。すると千代香の周囲がほんのり濡れてきます。それをゆっくり火に掛け千代香の周囲が乾いてきた頃が飲み頃のサインです。騙されたと思って一度お試しあれ！名古屋にもそんな焼酎を出してくれる店ができたらと願っています。

盃を重ねつつ、今後とも進取の精神を忘れずに新しい歴史を創っていこうと語り合った楽しい夜でした。

（千代香とは薩摩独特の酒器）

お客さまからのメッセージ

わが社の企業理念

株式会社　長門館

専務取締役
吉田 一喜

■ 会社概要
本　社　三重県鳥羽市鳥羽1－10－45
創　業　明治41年
資本金　850万円
業　種　旅館業
Ｈ　Ｐ　http://www.nagatokan.co.jp
（鳥羽支店お取引先、中京21世紀クラブ会員）

観光地、鳥羽を考えて…

鳥羽は今でこそ、日本でも有数の観光地といわれておりますが、ほんの50～60年ほど前、私の祖父達が大阪の道頓堀川で観光キャンペーンのため海女さん50人の実演を行った際には「鳥羽」のノボリを見た、大阪の方々が、「トリハネってどこ？」って尋ねられたそうです。現在は多くのお客様が大阪からお越しになり、知らない方はいないと思いますが、当時の鳥羽の状況は知名度のない･･･観光地ですらなかったのではないかと思います。

我が社は、その名の通り、長門の国（現在の山口県）より志摩の国（現在の鳥羽市）に「勝てば官軍！」ということで、明治維新を経て、「答志･阿児郡書記」という肩書きの役人として赴任し、その後、役人を辞任し、旅館を起業したご先祖さまから数えて、私が5代目になります。2代目（曾祖父）は鳥羽町長、そして地域の「鳥羽信用組合」の設立初代理事長をしておりました。3代目（祖父）は鳥羽商工会議所の二代目の会頭や鳥羽水族館の役員を長年務めてまいりました。4代目（父）は現在の鳥羽商工会議所会頭です。私は現在、鳥羽市観光協会副会長と鳥羽旅館組合理事長をしております。

我が社の歩みは、鳥羽という地域の観光発展と鳥羽に住む多くの方々に支えられ、今日までの歴史を築いてきたと思います。全国の宿泊産業全体の市場規模は、およそ3兆円。中でもホテルの全国的な部屋数は増加傾向にありますが、宿泊産業の3分の2をしめる旅館は年々減少しております。宿泊形態について、1泊2食が当たり前、1室に3～５名で泊まることが当たり前・・・と、思うのではなく、時代と共に顧客ニーズに応じた進化を旅館業界もとげる時期に来ているように感じております。

また、観光地の特徴としては、いわゆる「一人勝ち！」はなく、また「ウルトラＣ！」もありません。地域全体の努力と、日々の一つひとつの積み重ねだと信じております。費用対効果を勘案した宣伝戦略やお客様の目線に立ったやさしい街づくり、地域の観光事業者が一丸となって、鳥羽の観光発展に寄与していきたいと考えます。

中京２１世紀クラブ　新規入会企業のご紹介

株式会社イレックス

www.elaex.co.jp

名古屋市中区丸の内1-15-9　第20KTビル2階
TEL：052-202-7166

会社紹介

[代表者名]　丁場　康博
[設立年月]　2006年6月7日
[資 本 金]　153.5百万円
[従業員数]　39人
[業務内容]　3PL事業（物流コンサルタント）

弊社は、物流ハード・ノンアセットであり、ロジスティクス構築・合理化に特化した3PLコンサルティング企業です。

常に、お客様企業の立場に立ち、お客様企業のローコスト・高品質物流に貢献するため、ロジスティクス上にある無駄の除去、合理化をすることにより、お客様企業の利益拡大、中心業務への専念が可能になると考え、客観的にトータルロジスティクスの最適化物流サービスをご提供いたします。

新規会員：丁場　康博
役 職 名：代表取締役
生年月日：1969年10月20日
出 身 地：広島県
趣　　味：ゴルフ、ドライブ

株式会社金城電器製作所

www.neoflex.co.jp

名古屋市西区中小田井4丁目248番地
TEL：052-504-1212

会社紹介

[代表者名]　中野　康裕
[設立年月]　1960年3月
[資 本 金]　18百万円
[従業員数]　30人
[業務内容]　電線保護管及び接続継手の製造販売

弊社は、創業以来、電線保護管及び接続コネクタの製造・販売を通じて、社会の発展と向上に貢献し続けるといった企業理念をもとに、お客様のご要望に「真面目に努力」の姿勢をもって応え続け、常に品質の向上に努めております。

また、弊社の製品は「ネオフレックスブランド」として、動力・信号といったシステムの神経を繋ぐための大切なパイプラインとして、さまざまな分野で高い評価を頂いております。

新規会員：中野　康裕
役 職 名：代表取締役
生年月日：1965年11月23日
出 身 地：愛知県
趣　　味：ゴルフ等スポーツ全般

株式会社エスエイホーム

名古屋市緑区大高町鷲津177
TEL：052-623-8887

会社紹介

[代表者名] 阿部　茂
[設立年月] 1989年2月1日
[資 本 金] 10百万円
[従業員数] 10人
[業務内容] 不動産の開発・分譲、戸建住宅の企画・建築・販売業務

弊社は、名古屋市南部を中心に、不動産の開発、同族会社であるアベ不動産（株）と連携した戸建住宅の企画・建築・販売をメインに行っております。

また、マンション、店舗の管理業務、保険代理店業も行っており、不動産に関わる総合的な提案をお客様に提供させて頂いております。

地域での信用力をより高め、皆様に喜ばれる仕事ができるようこれからも努力し、一歩一歩着実に邁進していきます。

新規会員：阿部　茂男
役 職 名：取締役
生年月日：1975年4月20日
出 身 地：愛知県
趣　　味：音楽・美術鑑賞、ワイン、食事

有限会社鈴木スポット

愛知県一宮市東島町3丁目38番地
TEL：0586-24-2131

会社紹介

[代表者名] 鈴木　昭雄
[設立年月] 1971年6月1日
[資 本 金] 10百万円
[従業員数] 48人
[業務内容] 異種金属のスポット接合

弊社は、スポット溶接の溶接技術に特化しており、平成20年6月に創業37年目を迎えました。事業内容としては、分電盤部品をメインに、異種金属・銅撚線・被覆線加工・丸・角銅線のコイリング・樹脂の切削加工を行っており、生産体制を確立し従業員48名にて頑張っております。

私は現在、工場の統括を任されており、品質管理の徹底により「安全で使い良い製品」をお客様に提供することをモットーとし、社会貢献にも繋がる企業としての役割が果たせるよう邁進して参ります。

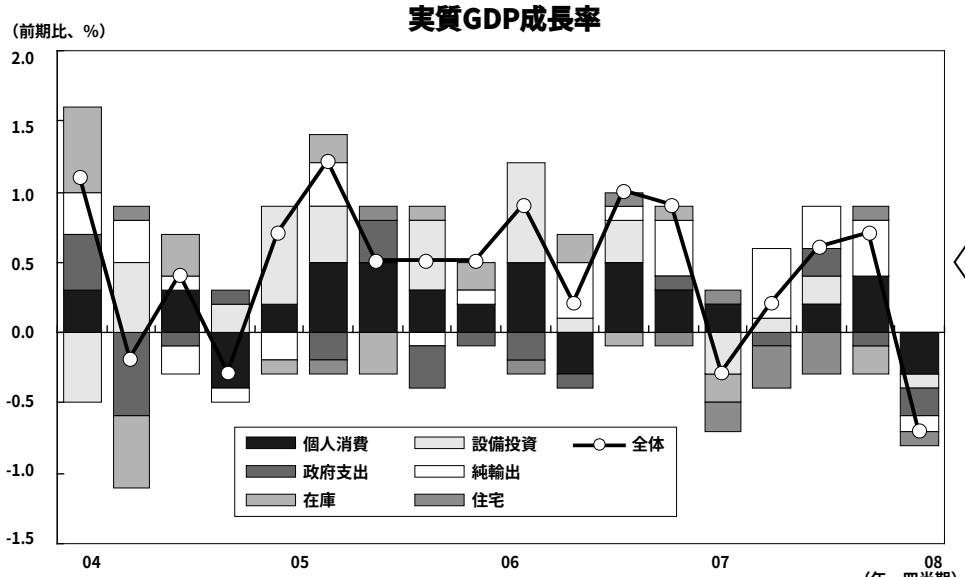
新規会員：鈴木　雅之
役 職 名：取締役
生年月日：1972年9月6日
出 身 地：愛知県
趣　　味：ゴルフ、野球

MURC Report [Mitsubishi UFJ Research&Consulting Report]

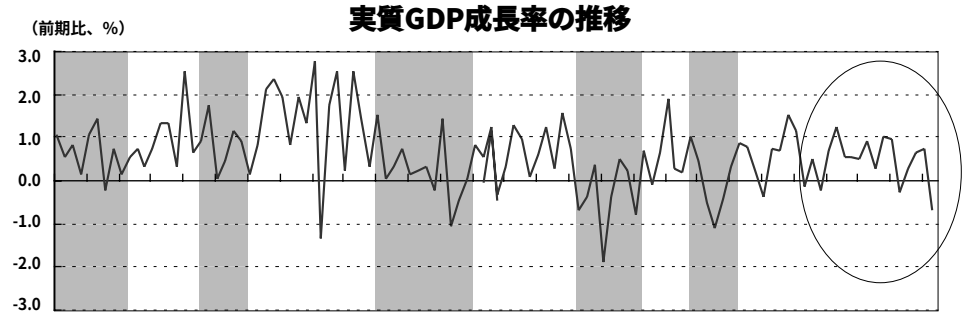
グラフで見る景気予報

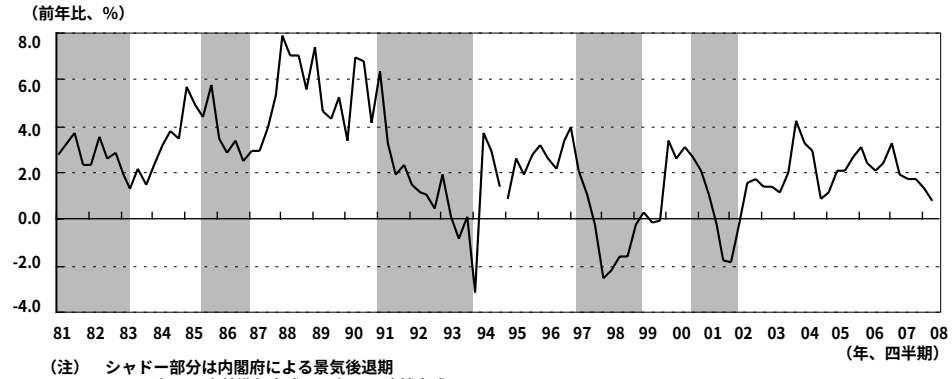
1．景気全般　～景気は停滞している～

2008年4～6月期の実質GDP（2次速報）は前期比－0.7%（同年率－3.0%）と1年ぶりにマイナス成長となった。個人消費や設備投資などの内需の低迷に加え、これまで景気のけん引役となっていた輸出が大きく減少した。原油などの資源価格の上昇や欧米経済の減速が、国内の企業・家計部門の経済活動へ広く悪影響を及ぼしてきており、景気は今後しばらく停滞が続く可能性が大きい。



（出所）内閣府「国民経済計算年報」

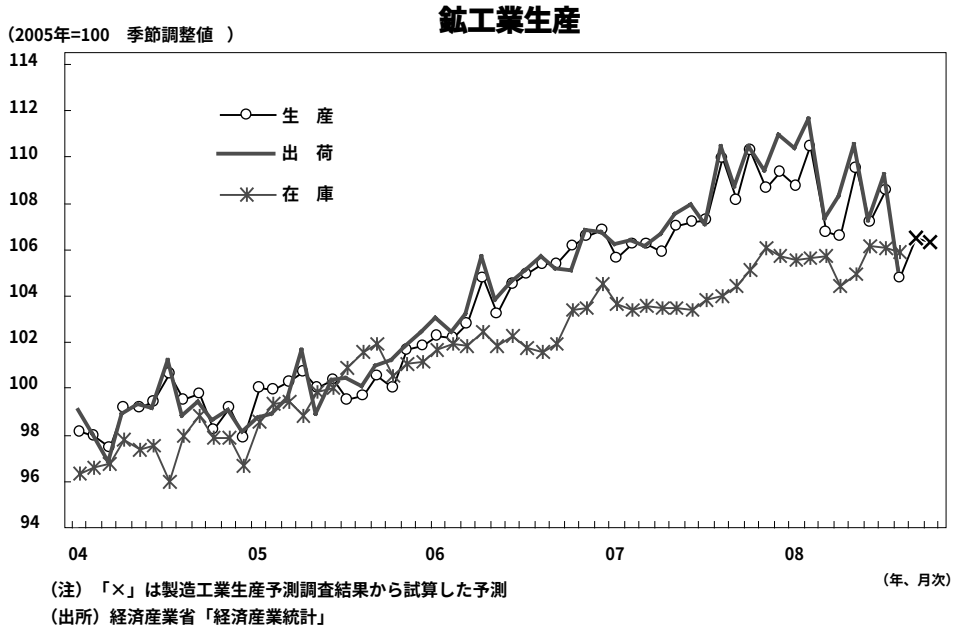




（注）　シャドー部分は内閣府による景気後退期
　　81～94年：固定基準年方式、95年～：連鎖方式
（出所）内閣府「国民経済計算年報」

2．生産　～緩やかに減少している～

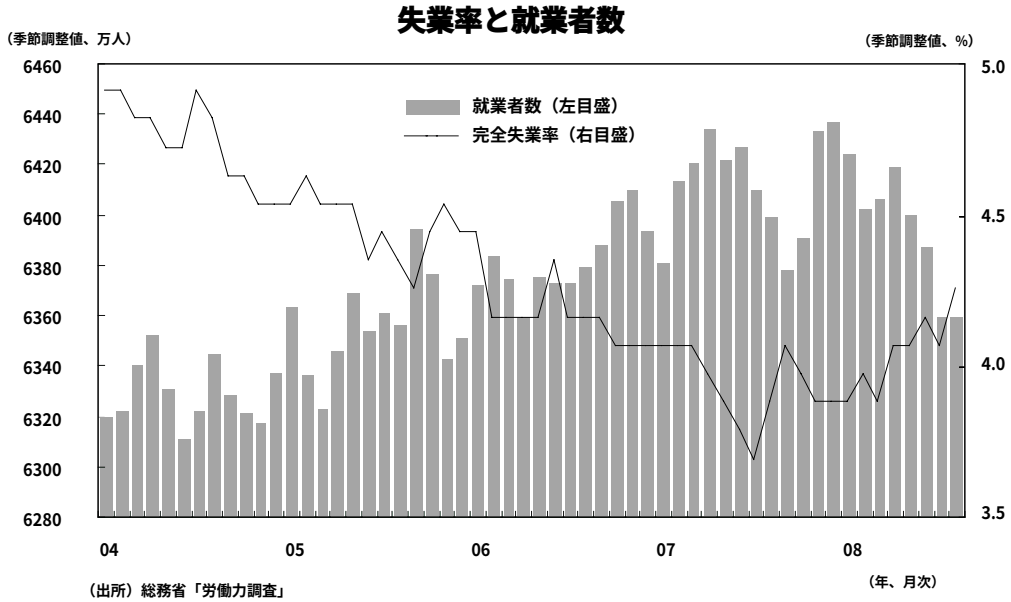
8月の鉱工業生産は、需要の低迷に加え、長めの夏期休暇をとった企業が多かったこともあって、自動車、一般機械、電気機械などを中心に前月比－3.5%と急減した。9月の生産予測調査は前月比＋1.6%（10月は同－0.1%）と増加を見込んでいるが、7～9月期では3四半期連続で前期比マイナスとなる公算が高い。生産は、輸出の伸び悩みなどから目先は緩やかな減少基調で推移しよう。



（注）「×」は製造工業生産予測調査結果から試算した予測
（出所）経済産業省「経済産業統計」

3．雇用　～悪化している～

8月は、雇用者は前月比20万人と増加したが、自営業主などが減少したため、就業者数は前月と同水準だった。一方、失業者は前月比＋11万人と増加したため、完全失業率は同0.2ポイント上昇して4.2%となった。特に男性の失業率が前月比0.3ポイント上昇した。世界経済の減速や資源高などで企業の収益環境が厳しい中、雇用環境の改善は見込みにくく、就業者数は弱含みで推移するだろう。

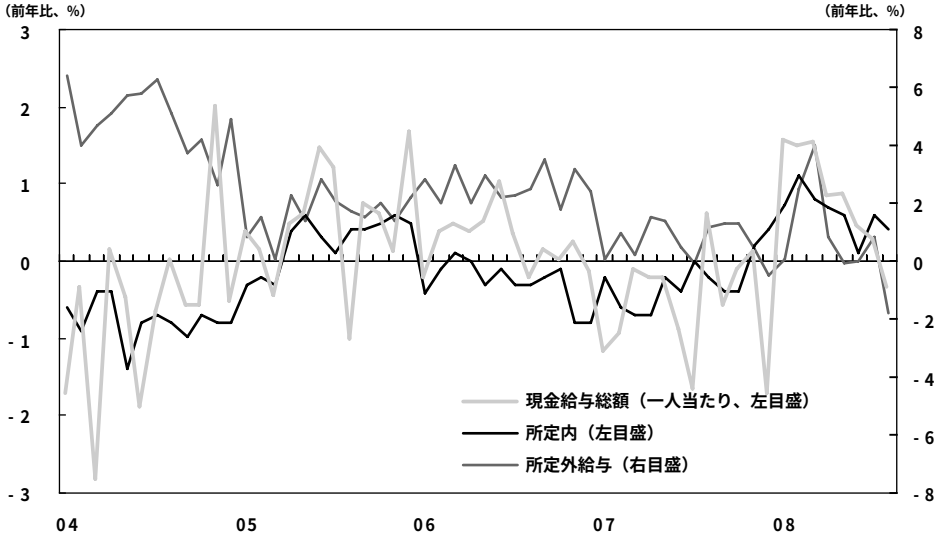


（出所）総務省「労働力調査」

4．賃金　～小幅な増加基調にある～

8月の一人あたり現金給与総額は前年比－0.3%と8ヶ月ぶりに減少した。製造業や運輸業を中心に残業時間が減少したため、所定外給与が前年比－1.8%と減少したほか、ボーナスなどの特別給与が同－9.8%と減少して全体を大きく押し下げた。一方、基本給である所定内給与は前年比＋0.4%と増加が続いている。基調としては、賃金は、所定内給与を中心に小幅ながら増加が続くと見込まれる。

現金給与総額と所定内・所定外給与

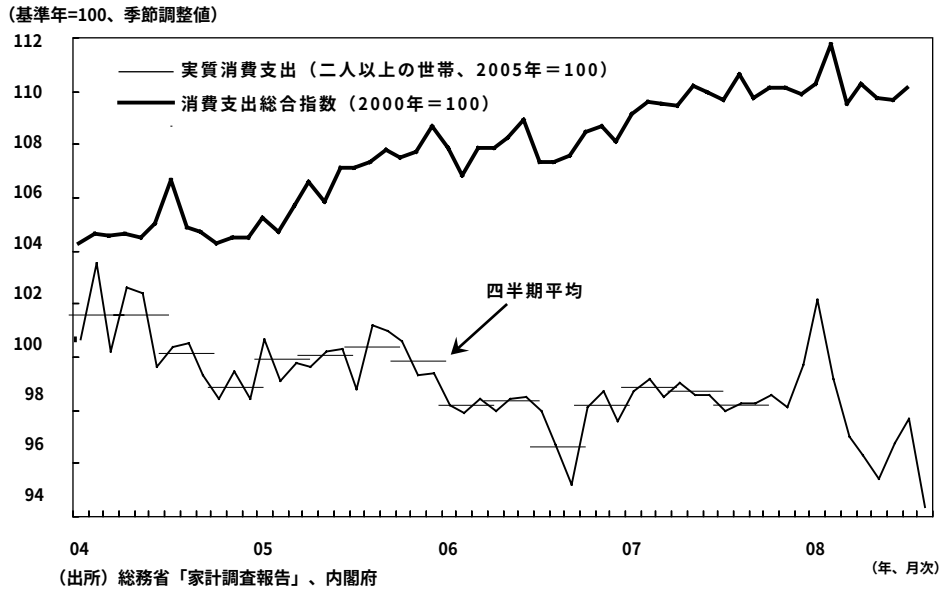


（注）名目賃金指数から計算
（出所）厚生労働省「毎月勤労統計」

5．個人消費　～横ばい～

8月の二人以上の世帯の実質消費支出は、前月比－3.4%と大幅に減少した。テレビなどの教養娯楽耐久財は増加したものの、家賃などの住居関係費、私立大学の授業料、診療代などサービス向け支出や交際費などが減少した。食料品などを中心に値上げが続く中、家計の購買力は低下しており、個人消費は、当面、横ばいで推移すると見込まれる。

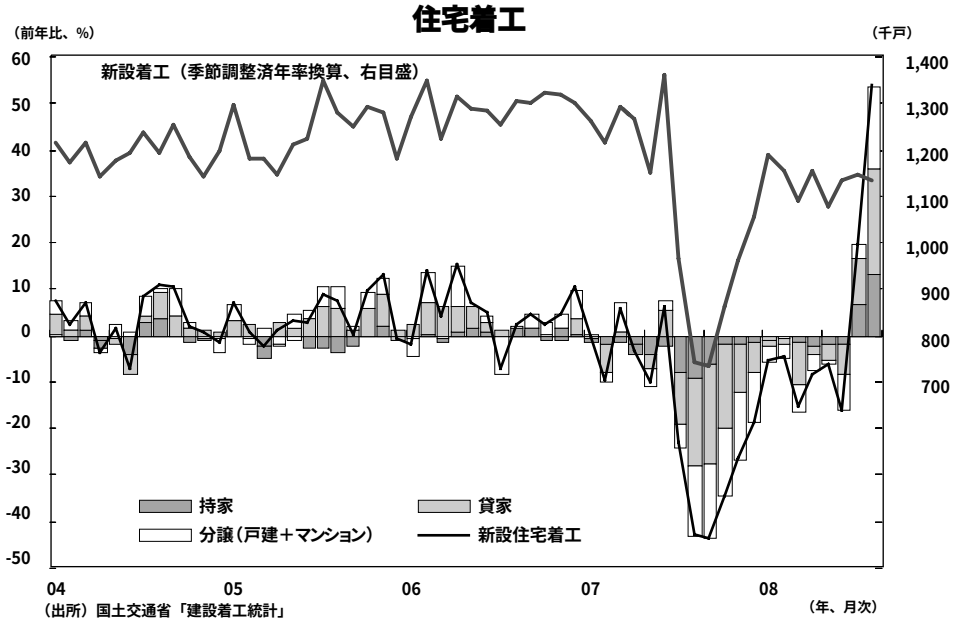
実質消費支出（二人以上の世帯）と消費支出総合指数



（出所）総務省「家計調査報告」、内閣府

６．住宅投資　～昨年の法改正の影響で着工は前年比大幅増加したが、低水準～

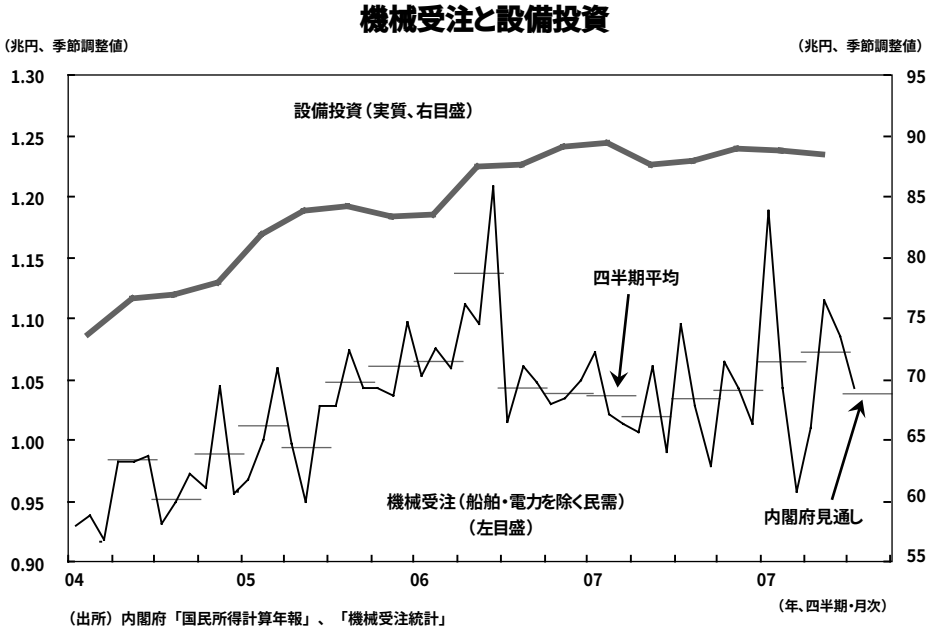
4～6月期の住宅投資（実質ＧＤＰベース）は、前期比で－3.5%の減少となった。8月の住宅着工戸数は、前年同月が建築基準法改正の影響で低水準であったことから前年比＋53.6%の増加となったが、水準はまだ低い（年率113.0万戸）。昨年の低水準の反動で、当面、前年比で増加が続くと見込まれるが、大都市圏での物件価格上昇による需要の減退などから、住宅投資の基調は低調である。



（出所）国土交通省「建設着工統計」

７．設備投資　～増加は一服している～

4～6月期の設備投資（実質ＧＤＰベース）は前期比－0.5%と小幅減少した。先行する機械受注（船舶・電力除く民需）は、7月は非製造業の落ち込みが小幅だったが、製造業で急減し前月比－3.9%と2ヶ月連続で減少した。企業利益が減少し、投資環境が悪化しているが、大企業を中心に投資意欲は根強く、設備過剰感も小さいことから、設備投資の大きな落ち込みは避けられる見込みである。

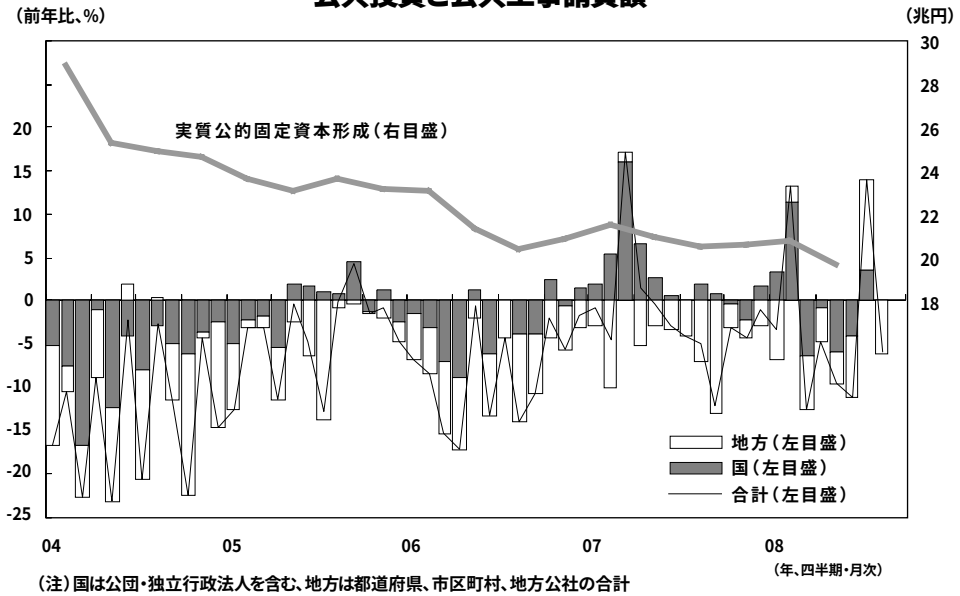


（出所）内閣府「国民所得計算年報」、「機械受注統計」

8．公共投資　～減少基調にある～

4～6月期の公共投資（実質ＧＤＰベース）は前期比－5.1%と大幅に減少した。8月の公共工事請負額は前年比－6.0%と、総じてみれば減少基調にある。2008年度政府予算案（国）の公共事業関係費が前年比－3.1%、地方財政計画でも投資的経費（単独事業分）が同－3.0%であり、今後も公共投資は減少が続くだろう。

公共投資と公共工事請負額

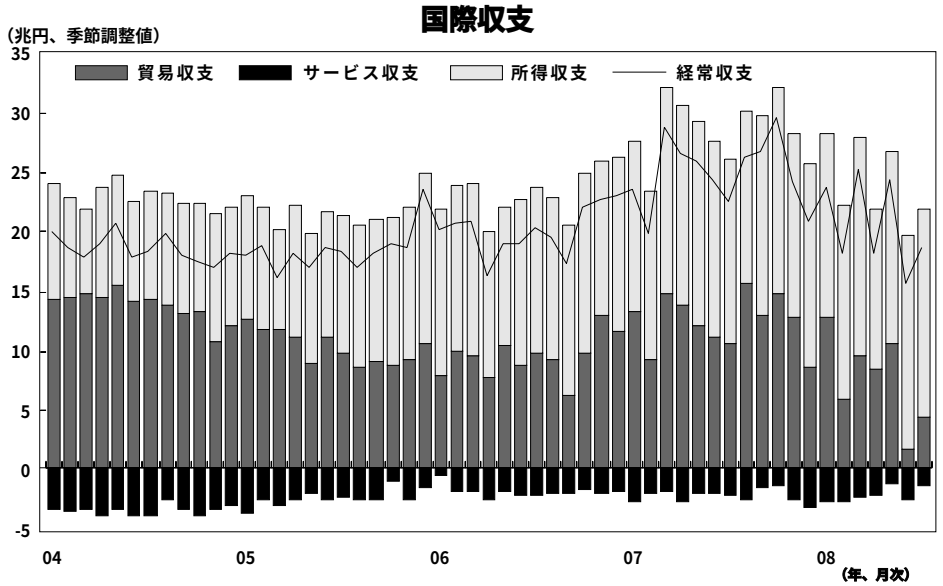


（注）国は公団・独立行政法人を含む、地方は都道府県、市区町村、地方公社の合計
（出所）内閣府「国民所得計算年報」、保証事業会社協会「公共工事前払金保証統計」

9．国際収支・輸出入　～輸出・輸入ともに増加～

経常黒字は縮小傾向で推移している。7月は貿易収支の黒字が拡大したため、経常黒字は年率19兆円に拡大した。対外資産の増加が所得収支黒字を押し上げているが、足元では円高によって所得収支の受取額が抑制され、海外経済の減速により輸出は鈍化している。先行きは、原油高の一服により輸入金額は抑制されると見込まれるため、経常黒字は横ばい圏で推移するであろう。

国際収支



（注）年率換算、経常収支＝貿易収支＋サービス収支＋所得収支＋移転収支
（出所）日本銀行「国際収支統計月報」

トピックス

近年の人事労務問題解決のポイント（その２）

株式会社　MACコンサルタンツ
代表取締役社長　岡　弘己
（社会保険労務士）

前回の夏号「近年の人事労務問題解決のポイント（その１）」では、労働問題の発生の背景と会社の法律である「就業規則」の作成における考え方について簡単に解説させていただきました。今回の秋号では、より具体的な就業規則と賃金規程のチェックポイント、退職金問題の解説を行ってまいります。

労働問題を回避するためには、会社におけるルールの「入口」と「出口」を意識しなければなりません。入口で手を抜くと出口で10倍の苦労をするからです。したがって入社時のルールと新入社員教育のための入社式とオリエンテーションは、これから会社で働く社員のロイヤリティーを高め、社長と社員の信頼関係を醸成する意味で極めて重要です。

一方退職時のルールは辞めていく社員だけでなく、残る社員の感情面も考慮し、会社の社員に対する愛情の見せ所であると同時に、辞めていった社員からマイナスのエネルギーを送られることのないよう工夫が必要です。これらのことを意識しながら以下の【参考資料１】「会社を守る」就業規則見直しのポイントをご覧ください。

【参考資料1】

“ 重要 ”「会社を守る」就業規則見直しのポイント

採用の選考	・入社してからでは遅い。前職の退職証明書（退職の理由を確認）、運転経歴証明書（モラル・運転適性）、内定通知書（双方の意思確認とトラブルの予防）
採　　用	・入社時誓約書の取付・身元保証書の取付（自筆）、身元保証人（心身の健康・能力と金銭の保証人は別々に）、会社所定の人事記録書（履歴書で不足情報の収集）
試用期間	・お互いの相性の見極め期間として3～6ヶ月、短縮と延長を明記。本採用取消し事由明記（勤怠・勤務態度・能力不足・経歴詐称・適格性・心身の状態等）
休　　職	・本来は相対的必要記載事項　結核療養がベース「試用期間中の者への適用は除く」最大1年6ヶ月が目安。休職時提出事項の充実は必須です。《会社の愛情の見せ所》
服務規律（規定）	・会社が従業員にやってほしいこと、守って欲しいことを具体的に限定列挙で明記。管理監督者である所属長の責任も明記し、周知するため社員に配付することを検討。
労働時間	・1周40時間の法定労働時間を休日日数、休憩時間を考慮して設定。労働時間は「実作業開始時刻～実作業終了時刻」、所定労働主義→実労働主義へ
制裁・懲戒・解雇	・トラブル防止対策　東京地裁以外は限定列挙　起こりうるケースを想定して具体的に。 手順が大切　始末書は従業員の懲戒の事実の確認書類
賃金規定	・支払い実態と規定の中身の整合性を測る　「総額人件費論」を意識し労働品質の確保を前提に作成する。「労働の対価」の部分。「業績の対価」である賞与とは別規程に。
退職金規程	・相対的必要記載事項　今後厚生年金の受給開始年齢にあわせて定年が延長される見通しであり、社員の老後はブランクなく厚生保険でカバー。財源確保とポイント制を導入した功労一時金規定の導入も検討。　《会社の愛情の見せ所》
その他各種規定	・企業にとって必要な規定は他にもある。役員退職金規程（事業承継対策）、職務分掌規定、賞罰委員会規程、社有車管理規定、マイカー通勤規定、情報管理規定、運行管理規定、業績分配給規定（賞与規定）、福利厚生規程（社員の人生のイベントに対応）

＜採用の選考＞採用決定後に問題が発生した場合、使用者側の一方的な労働契約解除は困難です。労使双方にとって不幸な問題に発展しないよう、選考の段階での必要書類の取付けは重要です。
その上で＜採用＞となりますが、採用決定時には、入社後のトラブル防止のため、身元保証書をはじめとした入社時提出書類をきっちり取り付けましょう。

＜休職＞は微妙な問題ですが、健康の管理は、会社だけで一方的にできるものではありません。健康管理は社員の仕事でもあるわけですから、一方的な休職はある意味では債務不履行に当たるともいえ、労使双方で誤解を生みやすく、感情的になりやすい項目です。一方、早期に休職の手続きをとっていれば健康障害にならず、労務提供ができたにもかかわらず、会社が安全配慮を怠ったとして裁判に発展するケースも頻発しております。その意味で休職中のルールを定めておくことは不測のトラブル防止に有効です。

＜服務規律＞の充実は、最近の労働問題の重要な解決要因となります。私は過去4,000社以上の就業規則を拝見させていただいておりますが、この服務規律を充実させているものはほとんど見たことがありません。労働問題を発生させないためには、この部分を充実が不可欠です。（60～120項目項目が目安、限定列挙で具体的に、やってほしいこと、やってはならないことを明記しましょう）

＜労働時間＞は労使間で最も誤解を受けやすい項目です。入社時の労働契約（労働条件通知書）でも明記することが必要ですが、労働時間については経営者に認識の甘い方が多いようです。就業規則に、拘束時間＝労働時間とされている企業も多いため、休憩時間もメリハリをつけて有効に労働時間の合間に導入することも検討してください。
　経営者から多い相談の一つが、だらだら残業の対策です。労基法37条で定められているように、明確な残業を行っている以上は支払い義務が発生しますが、一方で仕事のできる社員が、不公平感を感じて辞めていくといった現象も散見されます。
　賃金は「納得感」と「公平感」が重要です。この問題でお悩みの経営者は、【参考資料２】を参考にしていただき、労働の対価としての賃金と、業績の対価としての賞与（業績分配給）の位置づけを見直していただきたいと思います。

＜制裁・懲戒・解雇＞の規定は、労使関係が順調なときは必要性を感じませんが、一旦労使関係がこじれると収拾がつかなくなることも多く、あらかじめ最悪を想定して細かく規程されることをお勧めします。また、“社長が強権を発動し、無理やり辞めさせられた”といった感情のしこりが残りやすいことから、「賞罰委員会規程」を定め、“労使委員の合意のもとに処分する”といった段階的な流れを敢えて演出することも重要です。また、社員は社長から褒められたいものです。労使関係強化の意味でも、評価すべき功績に対しては表彰することも大切です。

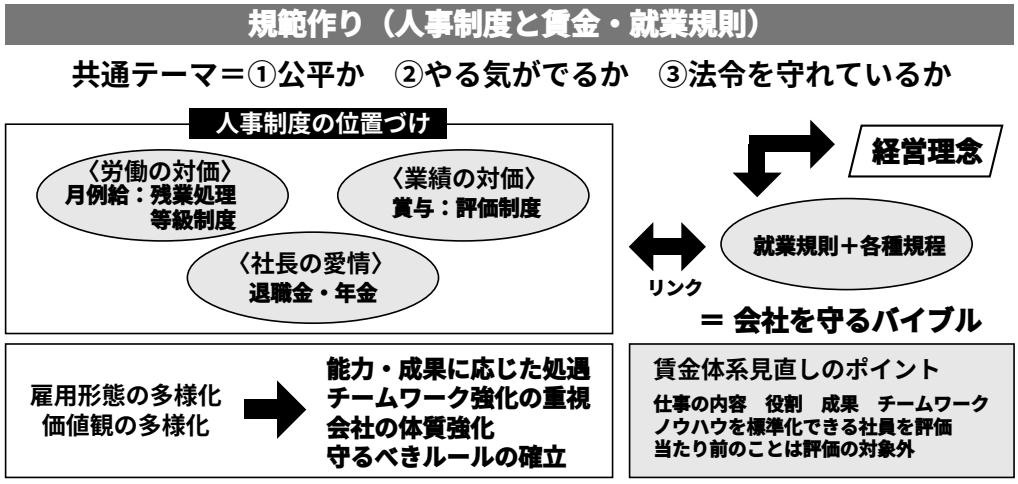
＜賃金規程＞は会社と社員の信頼関係の証（あかし）です。支払い目的を整理し、現実の支払項目と規程上の手当との乖離がないかを検証し、約定した賃金をきっちりと支払うことが重要です。一方で賃金の支払いはトラブルとも直結します。社員から直接の不服は滅多に聞こえてこないものですが＜労働時間＞の項目でも述べました様に「納得感」と「公平感」を意識した制度設計をしておかないと、「やってもやらなくても一緒」となってしまい、社員の労働品質の向上にはつながりません。

労働者の側からは「何を・どのように」したら評価され、賃金が上がるのかを示してほしいという声をよく聞きます。裏を返せば、この部分を曖昧にせずに社員に提示している経営者が少ないということです。これからの会社経営は「透明感」が重要になってきます。誰が見てもわかる「賃金制度」「評価制度」の構築は会社の発展に不可欠の要素であると考えます。

＜退職金規程＞近年の労基法の改正の中で、定年・再雇用制度の改定は厚生年金の支給年齢と連動して行われています。一方で定年・再雇用年齢と年金の受給開始年齢の間にブランクがなくなり、さらに定年年齢が将来的に65歳～70歳に延長されることが予想されることから、現行の制度を根本から見直す必要も将来的には当然生じてくるでしょう。退職金制度の見直しについては、既得権（既に発生している権利)を侵害することは、不利益変更とみなされ認められませんが、社員の将来を見据えた制度の再設計ということで、期待権（将来に向けて発生する予定の権利）については社員との話し合いによって変更の余地はあります。是非会社の将来を担う若い社員のヤル気を引き出す退職金や功労一時金の制度設計を、専門家を交えて行ってください。また、賃金、賞与、法定福利費とは別に多額の金銭を支出するわけですから、当然その支出については会社側の「よりよい会社になるための思い」を制度の中に盛り込んでいただきたいと思います。

＜その他各種規程＞会社の規範には上記以外にも重要な規程が多数ありますが、その目的は労使間の関係の強化です。国民の価値観が多様化している現代は、「百者百様の価値観」への一定の理解が必要です。一方で会社のルールは「よそはどうあろうとこれがうちのルールです」といえるものを作ることも大切です。一見矛盾しているかのように思われますが、変化に対応しながら筋を通すことは極めて重要であると思われます。

【参考資料2】



これからの企業は益々加速する時代の流れに翻弄されていくことでしょう。「企業は人なり」という言葉が示すように、企業発展の要は「人」にあるといえると思います。この「人」という要素に焦点をあて、そこに会社から社員への「愛」と、社員から会社への「忠」の関係を分かり易く示したものが就業規則を始めとした各種規程であり、評価制度であり、今後強化される労働契約であるべきでしょう。インターネットが普及し、益々人と人とのダイレクトなコミュニケーション能力が低下していくことが予想される現代だからこそ、トラブルを未然に防ぐという発想で、経営者の皆様には今一度ご自身の会社のルールを見直されることをお勧めします。

以上

トピックス

2008年度税制改正のポイント（その3）

税理士法人　中央総研
理事長　小 島 興 一
（公認会計士･税理士）

～中小企業を支援するための税制改正～

サブプライム問題を契機に世界経済は、同時減速のみならずインフレが進行しています。しかも、過去2回の石油危機と異なり、平均給与は低下傾向にあるためコストの価格転嫁が難航している上、消費の低迷により中小企業にとってますます厳しい経済環境となっています。そのため、中小企業を支援するための次のような税制改正が行われました。

Ⅰ　ベンチャー企業を支援するために出資を促進する税制

（1）制度のアウトライン

この20年間で中小企業数は120万社も減っています。そのため、中小企業の創業を促進するために、個人が2008年度4月1日以後に特定新規中小会社の発行する株式を払込みにより取得した場合には、1,000万円を限度として、所得税法上の所得控除である「寄付金控除（総所得金額の40%を限度）」が適用される制度が創設されました。

特定新規中小会社の株式を払込みにより取得 ⇨ 払込み額1,000万円を限度として「寄付金控除」を適用 ⇨ 払込み額から寄付金控除を差引いた額が株式の取得価額

（2）特定新規中小会社とは

特定新規中小会社というのは、次の会社のことです。

① 設立1年目の株式会社・・・中小企業の新たな事業活動の促進に関する法律に規定する特定新規中小企業者に該当する会社

② 設立2年目または3年目の株式会社・・・特定新規中小企業者であって、前期および前々期における営業活動によるキャッシュ・フローが赤字である会社

（3）払込みにより取得した株式の取得価額

特定新規中小企業者に出資した金額のうち、寄付金控除の適用を受けて総所得金額から控除された金額は、取得した特定新規中小会社の株式の取得価額から控除され、控除後の金額がその株式の取得価額となります。

II　教育訓練費の税額控除制度を使いやすいように改正

大企業に比べて著しく生産性の低い中小企業の生産性を引き上げることが、生産年齢人口が減少しつつある日本経済を活性化するために重要な課題となっています。

そのため、今まで教育訓練費が増加することが適用要件であった教育訓練費の税額控除制度を改め、対象を中小企業に限定し、次のように一定率以上教育訓練費があれば、税額控除ができるように改正されました。

(1) 適用対象の法人

教育訓練費の税額控除の対象となるのは、労働費用（使用人に対する給与、法定福利費、教育訓練費の合計額）に占める教育訓練費の割合が、0.15%以上の資本金1億円以下の中小企業者に限られます。

ただし、資本金が1億円以下であっても、資本金1億円超の大法人に株式等の2分の１以上が保有されているなど実質的に大会社の関係会社は、適用されません。

(2) 適用対象となる教育訓練費

税額控除の対象となる教育訓練費というのは、その法人の使用人（役員の親族、使用人兼務役員などを除く）の職務に必要な技術または知識を習得させ、または向上させるための次のような費用をさします。

① 講師または指導者（その法人の役員・使用人を除く）に支払う報酬などの費用
② 教育訓練などのための施設・設備などの資産の賃借費
③ 教育訓練を委託した場合のその者に対して支払う費用
④ 他のものが行う教育訓練などに参加させた場合の授業料・受講料など

(3) 税額控除限度額

教育訓練費が労働費用の0.15%以上（0.25%を上限）ある場合には、法人税額の20%を限度として、次の金額が法人税額から控除されます。

（教育訓練費）×（控除率）＝ 税額控除額

なお、控除率は、次の算式（上限は12%）によって計算します。

$$\boxed{\text{控除率}} = 8\% + \left(\frac{\text{教育訓練費}}{\text{労働費用}} \times 100 - 0.15\% \right) \times 40$$

III　評価額が小さくなるような非上場株式の評価方法の改正

中小企業のオーナーの相続や贈与の際の非上場株式の評価額は、かなり高額になり易いため、中小企業の事業承継を配慮して、より低額に評価されるように非上場株式の評価方法が次の通り見直されました。

(1) 類似業種比準価額の評価方式の見直し

非上場株式を評価する方法の一つである「類似業種比準方式」は、次の算式によって評価しています。

$$A \times \left(\frac{\frac{Ⓑ}{B} + \frac{Ⓒ}{C} \times 3 + \frac{Ⓓ}{D}}{5} \right) \times \left(\text{規模に応じて } 0.5 \sim 0.7 \right) = \boxed{\text{1株当りの類似業種比準価額}}$$

（注）上記算出中の「A」、「Ⓑ」、「Ⓒ」、「Ⓓ」、「B」、「C」及び「D」は、それぞれ次による。

「A」＝類似業種の株価

「Ⓑ」＝評価会社の1株当りの配当金額　　「B」＝類似業種の1株当りの配当金額

「Ⓒ」＝評価会社の1株当りの利益金額　　「C」＝類似業種の1株当りの年利益金額

「Ⓓ」＝評価会社の1株当りの純資産価額　「D」＝類似業種の1株当りの純資産価額

この算式を適用するに当たって、評価会社の1株当りの利益金額がゼロの場合には、算式の分母の「５」を「３」として計算することになっていましたが、1株当りの利益金額がゼロであっても、算式の分母を一律「５」とするように改正されました。

(2) 純資産価額方式における営業権評価の見直し

非上場株式を「純資産価額方式」で評価する場合には、貸借対照表に計上されていない「営業権」を評価して資産に計上していますが、その評価額が多額となる傾向がありますので、営業権の評価額が小さくなるように次のように見直すことになりました。

① 営業権（その前年の所得金額を限度とする）の算式

$$\left\{ \left(\text{平均利益} \times 50\% \right) - \left(\text{企業者報酬額} \right) - \left(\text{総資産価額} \times \text{基準年利率} \right) \right\} \times \left(\text{10年の複利年金原価率} \right) \times \boxed{\text{営業権}}$$

② 営業権評価に係る改正点

（イ）上記算式の企業者報酬額

改正前（抜粋）	
利益金額	企業者報酬額
5,000万円	850万円（17%）
1億円	1,000万円（10%）
5億円	5,000万円（10%）

引上げ →

改正後（抜粋）	
利益金額	企業者報酬額
5,000万円	2,500万円（50%）
1億円	4,000万円（40%）
5億円	1億円　（20%）

（ロ）上記算式の基準年利率

改正前
基準年利率　2%

引上げ →

改正後
総資産利益率　5%

ビジネスマッチング情報

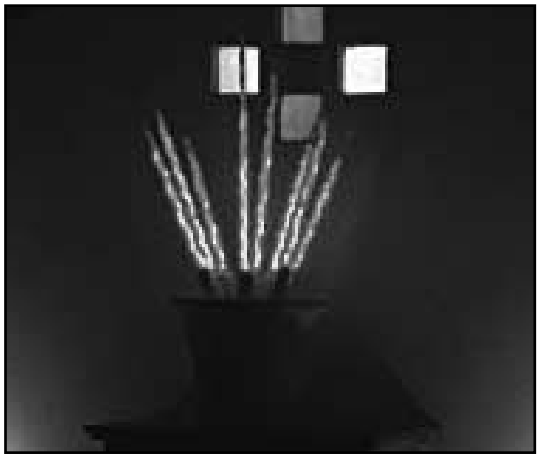
ご紹介企業の概要

会　社　名　**株式会社 スペースアート**　　お取引店　伊 勢 支 店

実際の炎を使うことなく、炎の燃え揺らぎを臨場感再現したかがり火照明です。
屋外での使用も可能で経済的・安全性に優れ、風雨にも耐えるよう設計されています。

〈具体的商品〉

プロパンガスによるかがり火は、1ヶ月でガス代が16,000円～22,000円程度かかり、高コストかつ火災や火傷の危険もあり維持が大変です。当社が開発したネオンによるかがり火は、電気代が月間160円程度と安く、炎に比べ安全であるため、飲食店やイベントでの需要が見込まれます。



かがり火を表現した製品のほか、行灯タイプ、囲炉裏タイプ、ストレートタイプ等オーダーメイドも可能であり、様々なニーズに対応しております。

〈セールスポイント〉

1.具体的な内容

ネオンガスを用い、20mmガラスパイプで片側の電極の本放電管をつくり上げ、炎色の光を出し揺らぎが出ることで、炎に見える表現に成功し組み合わせることで、かがり火照明が完成しました。飲食店やホテル、イベント会場のエントランスなどで効果的に演出、ランニングコストは1ヶ月使用で160円（1日5時間使用）と経済的にも優れ長期使用も可能です。

2.導入例等

・飲食業（居酒屋・焼肉店・焼き鳥店）
・神社、寺院、葬儀社、テーマパーク、パチンコ店、結婚式場、祭り、各種イベント等

【HPアドレス】 **http://www.spaceart.co.jp**

ご紹介企業の概要

会　社　名　**加藤電機 株式会社**　　お取引店　半田支店

自社独自のASPサーバーシステムを利用した位置検索サービスを、ご利用者、業務内容に応じてご提案いたします。

〈具体的商品〉

【位置検索システム】

子供や高齢者の安全対策として、携帯電話とは違う持ち歩き可能な（世界最小・最軽量）位置検索・緊急通報システムを提供しています。パソコンや携帯電話から地図で居場所を確認することも可能です。また、企業の効率化アップとしては、車両の運行管理に活用いただけます。
出発・到着時の自動通知メールなど、運用実態に合わせた利用ができます。

【自動車盗難防止装置】

自動車盗難防止装置「VIPER」は、ドアのこじ開けや車両への衝撃をキャッチする、車上荒らし・車両盗難対策が可能なセキュリティシステムです。さらに、盗難車追跡システムを併用することで、万が一車両が盗難された場合、携帯電話やパソコンから即座に車両の追跡ができます。製品は軽量コンパクトでワイヤレス仕様のため、設置箇所をカモフラージュでき、犯人に発見されにくく、防犯性にも優れています。

〈セールスポイント〉

1.具体的な内容

弊社は、セキュリティ機器、位置検索端末の開発を行っており、自動車盗難防止装置では国内トップシェアを獲得しています。自社サーバーによる国内最小・最軽量の通信端末は企業内の情報セキュリティ、児童見守り、運行管理システム等で幅広く活用されています。

2.特徴

①低コスト
自社のサーバーシステムを利用しており、ASP型のため新規にシステム・サーバーの構築や専用ソフト、メンテナンスが不要なシステムです。

②安全
緊急事態が発生した場合、あらかじめ設定済みの電話番号最大3ヶ所へ、順次音声メッセージによりリアルタイムに通報します。

③効率化
インターネット環境を利用できるパソコンが1台あれば、複数（最大9,999）の車両や人の位置情報をグループごと（最大50単位）に管理することができます。

④施工・メンテナンス
防犯のプロである「防犯設備士」の資格を有したスタッフが防犯診断・提案・施工を行う、防犯専門店です。

【HPアドレス】 **http://www.kato-denki.com**

ご紹介させていただきましたお取引先の商品や製品等にご興味のある方は営業統括部情報開発グループまでご連絡ください。

また、本コーナーでは自社の商品や製品等についてご掲載希望のお客さまも募集しております。下記連絡先までご連絡ください。

（なお、応募の状況や内容によってはご希望にそえない場合がございます。予めご了承ください。）

連絡先　営業統括部 情報開発グループ
フリーダイヤル 0120-809-515　受付時間　平日9:00～17:00

NEWS Letter /Vol.26 ◆発行日／2008年11月 ◆発 行／株式会社 中京銀行 〒460-8681名古屋市中区栄3-33-13 ◆編 集／総合企画部 TEL 052(249)1614

中京銀行

ホームページ http://www.chukyo-bank.co.jp/

当資料は情報提供のみを目的として作成されたものであり、金融商品の売買や投資など何らかの行動を勧誘するものではありません。ご利用に関しては、すべてお客さま御自身でご判断下さいますよう、宜しくお願い申し上げます。当資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、当行はその正確性を保証するものではありません。また執筆者の見解に基づき作成されたものであり、当行の統一的な見解ではありません。内容は予告なしに変更することがありますので、予めご了承下さい。当資料は著作物であり、著作権法に基づき保護されております。全文または一部を転載する際は出所を明記して下さい。