

# Energize

私たちはお客様の**“元気”**をサポートします！

## 目指せ！働きがいのある会社ランクイン！

『働きがいのある会社ランキング』ってご存知ですか？Great Place to Work(R)という機関が、世界40カ国以上で「働きがい」に関する調査・分析を行い、一定の水準に達していると認められた会社や組織を有力なメディアで発表する活動です。米国では、毎年1月に発行される「FORTUNE」誌を通じて「働きがいのある会社」ランキングを発表しており、ここに名を連ねることが一流企業の証とされています。日本では、日経ビジネス誌や日経ビジネスオンラインに掲載されています。

ランキングは会社の規模に応じて「1000人以上」「100人から999人」「25人から99人」に三区別されています。日本の「働きがいのある会社ランキング」を見ると、1000人以上は1位グーグル、2位マイクロソフトと外資系大手企業が名前を連ねていますが、25人から99人規模のランキングを見ると、ネイルサロンや保育園から、IT企業、工務店、建設会社、弁護士事務所、会計事務所まで様々な会社が載っています。

そう！私たち中小企業でも世界基準の「働きがいのある会社」に挑戦できるのです。

### ● 働きがいの基盤は「バリューの共有」から！



先月のこの欄で、クレドの作成研修に参加している報告をしましたが、その研修を主催しているのがランキング3位「トリプルグッド」です。クレドの研修ついでに「働きがいのある会社」にランクインした方法や考えかたについて勉強して（盗んで）来ました（笑）そして、研修最終日の翌日は、やはり大阪駅前にあるランキング25位のIT企業「ロックオン」の企業訪問をさせていただきました。

働きがいのある会社ランクインの2社を訪問して気がついてのは... 両社の手法は真反対、でも、両社が最重要視しているのは共に「理念、ミッション、バリューの共有」だということです。

トリプルグッドは、バリュー浸透のために徹底的にクレドを利用しています。クレドへの賛同を前面に出した採用、入社後3ヶ月に及ぶクレド教育、会議や朝礼を使ったクレド共有、クレドバリューによる人事評価、クレドバリューにリンクさせたクレーム処理等々... 社内のすべてをクレドに結びつけています。

これに対してロックオンはバリュー共有のために遊び心を持った様々な施策を導入しています。コア・バリューは「Impact on The World」。目標共有のための社員総会、理念浸透のための社員理念プロジェクト、コミュニケーション活性化のための飲み会や運動会を主催する社員会費委員会、Impactを体感する超ユニーク社員旅行、部活動支援制度、二年間休職できる武者修行制度等々... ユニークな取り組みをしています。

### ● 働きがいのある会社ランクイン！目指します！

両社に共通なのは、やっぱり社員がイキイキ働いていること。その根っ子は、社員が自由に発想し、社員一人ひとりが主人公になれる社風。それを作る根っ子は、細かいルールや規則に頼らない、「バリュー」の共有。皆が仕事の判断の基準であるバリューを共有することにより、細かい規則やつまらないルールなど無くても、同じ方向を眺ながら一人ひとりが自由に生きられる組織が創られているからなのかもしれません。

宣言します！私たちTEAM横総は、3年後「働きがいのある会社」ランクインを目指します！

## ◆ 役員退職金について

引退後の生活の財源として役員退職金も考えられますが、いざ役員退職金を支給するとしても、「金額はどのように決めたらいいか?」「個人の所得税は増えるの?」など多くの疑問があがると思います。そこで今回は税務上の留意点をご紹介します。

### ● 役員退職金の金額決定

役員退職金は「不相当に高額な金額」は税務上の経費(以下「損金」)にすることが認められていません。そこで計算方法として「功績倍率法」というものが用いられます。

功績倍率法とは「役員退職金=最終報酬月額×役員としての在任年数×功績倍率」によって求められます。この算式の功績倍率とは役位によって異なり、一般的に代表取締役で2~3倍前後とされています。

(例) 退職者:専務取締役 最終報酬月額:100万 在任年数:20年 功績倍率:2.5倍の場合  
役員退職金=100万×20年×2.5倍=5,000万 となります。

役職	代表取締役	専務取締役	常務取締役	取締役	監査役
功績倍率	3.0倍	2.5倍	2.0倍	1.5倍	1.5倍

(注) 功績倍率は諸説あり、この表はあくまで参考資料となります。

この他にも退職金額を決めるものとして、「会社に類似する同業他社の役員退職金の支給の状況」、「会社の決算、資金繰り等の経営状況」、「過去に支給した役員退職金とのバランス」、「退職の事情」など非常に曖昧な規定ですが、「その役員の貢献度合いに見合うかどうか」がポイントになります。

### ● 分掌変更による役員退職金

役員退職金は退職のときだけではなく、役員としての職務内容に大幅な変更があり、実質的に退職したものと判断された場合には、役員退職金を支給することが出来ます。例えば常務役員から非常勤役員、取締役から監査役という場合には「分掌変更」として認められます。ただし、分掌変更により役員退職金を支給する場合には、その後の役員給与額が、従来の金額よりも50%以上減額されていること、及び「実質的な分掌変更の事実」をどのように立証するかが問題になってきます。会社内では分掌変更後の組織図の作成、タイムカード等による勤務時間の明確化、業務日報の作成、保管が必要となり、会社外部では役員退任の挨拶文の送付や、会社の組織変更を外部に示しておくことも重要となります。

また、役員退職金を損金に算入する時期は株主総会や取締役会の決議等によりその額が具体的に確定した日の属する事業年度になります。この役員退職金の支出を決議した株主総会などの議事録に明記しておくことも忘れてはいけません。

### ● 役員退職金の個人課税

役員退職金は「退職所得」として所得税、住民税(以下「所得税等」)が課税され、「給与所得」で課税されるより「退職所得」の税額の方が税率等で優遇されています。

(例)として、退職金支給額1,000万円、勤続年数20年の場合、所得税等が約15万円課税されますが、給与収入1,000万円の場合、約125万円の所得税等と社会保険料が課されます。(扶養親族1人、一般的な社会保険に加入の場合)

なぜなら、退職金は勤続年数に応じた退職所得控除が認められているうえ、退職所得の2分の1に対して所得税等が課税されるからです。長期的な視点で、保険等を利用して役員退職金のプランニングをすることも有効な方法と言えます。

ただし、役員としての勤続年数が5年以下の法人役員等の課税退職所得金額を求める際には、計算過程での2分の1をしないため注意が必要です。

ご不明な点がございましたら担当者までご相談下さい。

## ★ 「仕事ができる」人が絶対にしない11の行動

自信をつけるためには、これをやってはいけない！自信というものは自分の可能性を信じること。成功体験を少しずつ積み重ねていくことによって、育てていくのだ。自信をつけるために必要なのは、問題を解決していく解決力であり、実績である。圧倒的な成功体験は、あなたに蓄積されそれこそが自信となる。

ここでは、自信に満ち溢れている人がやらない「11のコト」を挙げていく。自信がある人は、本当の意味で、自分を信じているのだ。

### 1. だって・・・うまくいかなかった時に言い訳をする

何かをしようとして出来なかったり失敗した時、多くの人は言い訳をしたくなるが、言い訳をすることによって自分の欠点がなくなるわけではない。自分を肯定してみても、自信につながることもない。

### 2. 怖いことを回避する

自分にとって恐ろしいことから逃げてしまったら、恐怖に自分の生活を支配されてしまうから。自由であるために、また恐怖に縛られないためにも、自分が怖いと思うことから逃げてはいけない。

### 3. 前の成功体験に、固執してしまう

仕事ができる人は快適さを避ける。なぜなら、心地の良い場所にいたままでは、自分が成長することができないことを知っているからだ。自分に負荷をかけることで、人は成長していくことができる。

### 4. 今やらず、明日にやると言ってしまう

物事は先送りにせずすばやく対処するクセをつけよう。ほとんどの場合、先送りにしたところで問題が解決されることはない。むしろ、対応が遅れると状況は余計に難しくなっていく可能性すらある。

### 5. 他人の意見ばかりに、執着する

自信を持っている人は、他人の意見に振り回されない。他人の意見に耳を傾けることは大事なことだが最終的に決定するのは自分自身なのである。他人の意見を大切にしながらそれに執着しないことが大事だ。

### 6. 他人を表面的なことで、ジャッジする

他人のことを決めつけたりすることは、その人の弱さでもあるのだ。ちゃんと自分を持ち、それを他人に押し付けないこと。そうすることによって、揺るぎない自信を身に付けることができるだろう。

### 7. 何かのせいにして、歩みを止める

お金や時間だとかそういったリソース不足を理由に自分の歩みを止めることはない。不足しているのならば、どうしたら解決できるのかを考える。お金と時間と他人に左右されるのは止めること。

### 8. 他人と比較して優劣をつける

他人・同僚と比べることをしない。比較して得られるものは、コンプレックスや優越感をいったものにし過ぎないから。本当の幸せは比較の中ではなく、自分自身の中にあるもの。

### 9. 八方美人になっている

自信のある人は、すべての人と仲良くしたりはしない。公平に接することは大切だが、自分にとって大切な人はそれほど多くはない。良い影響を与えてくれる人たちと多くの時間を過ごすことが大切だ。

### 10. 行動するのに誰かの許可を取ろうとする

自分が行動する時に、誰かに許可を取ろうとはしない。自分のやりたいことは自らの責任ですることができるからだ。誰かにお伺いを立てるのは依存していることを意味する。

### 11. 自分のツールボックスを限定する

目標を達成するための方法を自分の小さなツールボックスから探したりはしない。大きな視野を持って、自分の殻から出ていかないと、新しいことに何も挑戦できなくなってしまうだろう。

## ★ 悩める相続第4弾！

今月は「相続ケーススタディ第4弾」をお送りいたします。

内容は中小企業のオーナー社長や後継者の皆様から最近よくあるご相談です。

### ● 親の家業を子に継がせたい！

父親から家業の経営を任されているA社長は、いずれ自分の長男に会社を継がせたいと願っています。気掛かりなのは家業に欠かせない自社株式と自宅を兼ねた会社の不動産がすべて父親の名義のまま、その父親がまだ遺言を書いていないことです。

A社長には仲のあまり良くない弟がいます。将来、自分の願い通り、家業を長男に継がせることができるか心配だというご相談です。トラブルを避けたいのであれば父親に遺言を残してもらうことも有効な手段となります。家業に関する株式や不動産はA社長に相続させると書いてもらいます。その際は弟への配慮も重要です。弟には法律上、最低限の相続権（遺留分）が認められているため、預貯金など他に財産があるならばそれを弟に多く相続させる内容にして遺留分に抵触しないようにしておく必要があります。

### ● 遺言による代襲相続？

それでも、将来長男に家業を継がせたいという願いを確実に実現させるのには万全ではありません。遺言に従って相続するはずのA社長自身が、父親より先に亡くなってしまう可能性があるからです。

一般的に、相続発生時にすでに法定相続人が亡くなっている場合は、その人の代わりとして、子どもが相続人となります。これを代襲相続と言います。

しかし、この事例でA社長が仮に父親より先に亡くなった場合、長男が遺言に基づいて自社株式などを相続する権利は原則、認められていません。父親に書いてもらった遺言の中身のうち、A社長の相続部分については原則として効力を失うからです。最高裁は2011年に出した判決の中で「特段の事情」がない限り遺言による代襲相続は認められないとしています。

とはいえ、父親は家業をA社長に、さらにA社長の長男へと継がせる前提で遺言を書きました。このためA社長が先に亡くなればA社長の長男に自社株などを継がせるつもりであったと推測できそうですが、これは例外的に遺言の代襲相続が認められる「特段の事情」にあたるのでしょうか。

### ● 「予備的遺言」で入念に！

最高裁2011年の判決の根拠は、民法994条の「遺贈は、遺言者の死亡以前に受贈者が死亡したときはその効力を生じない」にあります。「特段の事情」とは遺言を書いた人の意思を証明できない限り極めて難しいものといえます。2006年に東京高裁で遺言の代襲相続を認める判決が出ていますが、この件では未完成ながら自筆で遺言を書き換えていたという事実があり、遺言者の意思表示と判断されました。

こうした遺言の代襲相続をめぐるトラブルを避けるためには、相続人が先に亡くなった場合はどうするかもあらかじめ遺言に書いておく方法があります。つまり、父親の遺言に「息子Aがすでに死亡している場合は、その長男に相続させる」と書いておくことで対応できます。これを「予備的遺言」といいます。後のトラブル回避のためにも、あらゆる場面を想定しながら遺言に残していく必要があります。



#### ㈱横浜総合フィナンシャルの西尾です！

予備的遺言がなければ、代襲相続させる意思がなかったと取られる可能性があります。相続人への「想い」を付言事項に、入念な書き方をする場合は「予備的遺言」をご活用下さい。

遺言を有効に活用するポイントになります。



## 今月の一言…“良薬は口に苦し”

効果のない行動でも、それを熱心に取り続けることで  
いつかは効果が出るという間違っただ信念は... 捨てること。  
( アチーブメント 青木仁志 )

TGIフライデーズの経理部長をしていたとき、米国本部のスーパーバイザーに「行動を変えずに結果が変わると思うのはクレージーだ」と怒鳴られたのを思い出します。頑張りすぎる人は視野が狭くなり頑張る自分に酔います。だから頑張らずに視野を広げよう！

★本や講演やお客様のお話の中から、「これは自分の生き方に取り入れよう」と感じたことをノートに書きとめています。そのノートの中から一言... (v o l . 8 7)

- ★ 最近の物事の移り変わりの速さには驚かされます。インターネットは今や当たり前のアイテムですが、インターネットを全く利用しない父は、インターネットを悪用した報道を見ると、インターネットなど無くなればいいの、と言います。私はその都度、オレオレ詐欺があるから電話も無い方がいいの、と心の中で呟きます。私も今の父位の年になったとき、その時代では当たり前のものを受け入れることが出来なくなっているかもしれません。しかし今は、流れに流されるだけではなく、自分で見極めたいと思います。(KARINO)
- ★ マグリット展を見に行きました。初めて見たのは美術の教科書だったのか？記憶も定かではありませんがだまし絵が気になっていて、いつか本物を見たいと思っていました。展示をみて驚いたことは、マグリットは空想力豊かな夢想家かと思っていたのですが、心理学や哲学が好きな理論派だったようです。『「見たもの」を頭から消し去り「まだ見ぬもの」を探し求めることだ』と、いつも見る光景の中に見えるはずのないものを見つけ出す目を持っていたのでしょう。表面と本質の関係性を考えさせられた絵でした。(YAMAMOTO)
- ★ 平成18年4月、当社初のMA S 監査契約を頂いた会社様の経営計画発表会に今年も参加させて頂くことになりました。発表会での準備資料を確認すると、中期経営計画作りからスタートして、実質9年かけて売上は倍増・利益も数倍に伸びた実績には改めて経営計画の大切さを感じます。次のステージを目指す、社長の【ビジョン実現】をサポートするためには、下支えする私達TEAM横浜総合事務所全体の更なるレベルアップが必要でありそこに価値がある…。10年目のサポート全力で挑みたいと思います！(TOCHIKURA)
- ★ 55歳から突然30年ぶりに再開した登山。そして「60歳までにエベレストへ」という無謀な「横総エベレストプロジェクト」も早くも4年目となりました。55歳の春に初ヒマラヤのアイランドピーク(6189m)、夏にロシアのエルブルース(5648m)、そして秋にはヒマラヤのヒムルン(7128m)の日本人第三登を果たしましたが、その時に負った凍傷が長引き翌春のエベレストは延期に。そして56歳の夏は、憧れのヨーロッパアルプスのモンブラン(4810m)、マッターホルン(4478m)に登頂し、秋にはヒマラヤに戻りロブチェ(6119m)と中学生からの憧れだったヒマラヤのマッターホルン、アマダブラム(6812m)に遠征をしました。でも、年末の八ヶ岳で膝を痛めて57歳の年はエクアドルのチンボラソ(6310m)に遠征したものの不調で登れず仕舞い。やっと膝も復調した今秋、世界第6位の高峰チョオユー(8201m)に挑みます。目標の60歳まであと一年半、80代の半ばになる両親も衰え始めて介護の心配も増してくるなかで、本当に来春はエベレスト最後のチャンスになるかもれません。夢に向かってあと一步！戦います！(IZUMI)



## TEAM 横浜総合事務所

税理士法人横浜総合事務所

株式会社横浜総合マネジメント／株式会社横浜総合フィナンシャル／株式会社横浜総合エクスペリエンス

< 横浜総合ASP推進センター / 横浜総合M&Aセンター >

### セミナーのご案内

※関与先値引き有り

#### ★ “将軍の日” 中期経営計画作成セミナー

**自社の5年後のあるべき姿と、そのための経営課題を明確にするための一日！**

日時：平成27年8月18日(火)／10時～18時

場所：横浜総合事務所セミナールーム

募集：5社限定 料金一社 32,400円

昼食代込（お二人迄参加可）

#### ★ “未来創造塾” 毎月開催、経営者セミナー <※※※会員募集中※※※>

**第5回「相続対策セミナー 第2弾 事前対策で変わる！」**

講師：株式会社 横浜総合フィナンシャル 代表取締役 西尾 剛

日時：平成27年8月20日(木)／16時～18時、終了後実費にて懇親会

場所：横浜総合事務所セミナールーム

募集：都度参加会費 5,000円

#### ★ “後継者育成塾” 4期生募集中

**創業者の志を継承する「人財」を育成します！**

主催：NN構想首都圏地域会LLP

日時：平成27年5月15日(金)～平成29年3月4日(土)

場所：日帰り／(株)日本BIGネットワークセミナールーム(東京駅八重洲口徒歩4分)

泊まり／湘南国際村センター セミナールーム(逗子駅よりバス20分)

募集：全12日間(内3回1泊2日) 90万円(税抜き)

### ネットワーク

日本大通り法律事務所、小越司法書士・行政書士事務所、小俣不動産鑑定士事務所

(株)人材経営センター、(株)日本M&Aセンター、(株)日本エスクロー信託

(株)事業パートナー、(株)FPG、(株)経営改善支援センター、一般社団法人日本フードアドバイザー協会

(株)パワーズプロジェクトマネジメント、NMC 税理士法人税務総合対策室、税理士法人東京クロスボーダーズ

(株)日本エスクロー信託、ベンチャー支援機構MINERVA(支援会員) 他

〒231-0021 横浜市中区日本大通 17JPR横浜日本大通ビル 10F

TEAM 横浜総合事務所／TEL045(641)2505、FAX045(641)2506

ホームページ <http://www.yoko-so.co.jp/>

「経営者へのメッセージ」「癒しの森暮らし」のブログにもつながります