

ANGLE

Vol.83

初夏号

2021.06.01

ビジネスの新しい視点（アングル）を探る情報誌

- C 経営メモ | 新入社員に贈る言葉 …… 1-2
- C 税務 | テレワークにおける在宅勤務手当や通信費の取扱い …… 3-4
- C 労務 | シニア人材活用のために取り組むべき人事制度の見直し …… 5
- C M & A | M&A体験談インタビュー …… 6
- C お知らせ | セミナーのご案内 / 「相続税申告 顧客満足度 第1位」獲得！ …… 7



「日本の四季」…ゆかりの地域を写真でご紹介。本部のある富山。立山黒部アルペンルートです。

新入社員に贈る言葉

グループ代表 **中村 亨**
Nakamura Toru



-management memo-

コロナ禍にありながら、幸いにも今年は3名の新卒入社を迎えることができました。

私は全社ミーティングやフォローアップ研修など、従業員に対して話をする機会が多いのですが、なかでもこの新入社員に対する祝辞は殊の外緊張します。

社会人になりたての若い人材に対してナカムラは何を語ったか。今回の経営メモでご紹介します。

学生と社会人との違いは「自分を否定される機会が多いこと」

皆さん、おめでとうございます。

今、皆さんは希望に胸を膨らませて、社会人としての一步を踏み出したことと思います。

「学生である自分と決別し、いよいよ社会人になったのだ」、ということで気を引き締めていると思いますが、学生と社会人の違いは何でしょうか？



社会人一步手前の筆者。大学卒業式。

それは、【自分や自分のやったことを否定され傷ついたり、落ち込んだりする機会が多い】ということだと私は考えます

学業が本業である学生は、その学業で成果を上げれば褒められますし、例えばアルバイトやサークル活動などで成果を上げれば、本業以外でよくやったと評価されたことでしょう。しかし、これからは、「いつもいつも」褒められることばかりとは限りません。むしろ自分の考えや行動を、或いは時に自分自身すら否定されることが多くなるのではないかと思います。

否定や失敗が成長の糧に

自分の新人時代を思い起こしてみても、頑張れば頑張るほど、自分の考えをもって一生懸命仕事をすればするほど、叱られたり、否定されたという記憶があります。壁にぶつかり、なぜうまくいかないのかと悩んだりしました。一体なぜ否定されているのか理由が分からないということも多かったです。

しかし、今ではそれで「良かった」し、それが糧になったからこそ成長したのだ、と思っています。自己を否定されることでその原因をよく考えたり、仕事のやり方を工夫したり、自分自身の考え方、考える癖のようなものを改めたりもできました。つまり、**否定されたり失敗したりすることのすべてが、成長の元**になったのだと考えます。

全ては運命であり、責任であり、選択の結果

今の皆さんには、「先輩の指導を聞いて頑張ろう」という謙虚な姿勢が十分にあると思います。これからの社会人生活では、どんな時でも、今持っているその謙虚な気持ちを忘れず前向きに仕事し、どんな小さな仕事もひたむきに取り組んでください。**自分の身の回りに起こることは全てが運命であり、自分の責任であり、自分の選択の結果**なのだと思う環境を受け入れて欲しいと思います。

そうすれば社会人としてしっかり成長することができるでしょうし、叱ったり、注意したり、否定したりする会社の先輩や上司、時にはクライアントの方々、そして目には見えない世間全体というものに感謝できる日が必ず来るはずですよ。

「実力の世界」では自分を定義付ける物差しが変化

さて、皆さん一人ひとりを「社会的に個別に位置付けるもの」は、これまでは何だったのでしょうか？どこの大学を出たとか、どこの出身だとか、そのように自分を定義してきた物差しは、徐々に変化していきます。

社会に入ったこれからは「実力の世界」に変わっていきます。

仕事や会社という枠の中では、仕事を通してお客様や会社、世の中に貢献するという「**他者の役に立つ**」ということが唯一と言っても良い評価軸であり、それが社会人である自分を定義付けるものになります。

ですので、いったんこれまでのフレームワークや価値観は捨てて、まっさらな気持ちで社会に会社に飛び込んで大いに張り切って欲しいと思います。

「正解が一つとは限らない」令和時代の新社会人へ

高度経済成長時代は昭和の時代とともに、今から30年以上前に終わり、終身雇用も大きく崩れました。皆さんはきっと努力すれば「正解(ただしこたえ)」にたどり着くはずだ、と思って頑張ってくれらるでしょう。確かにそうです、頑張れば道は開ける。その通りです。

但し、**今の時代は、「正解が一つとは限らない時代」**です。

複数の正解があるわけですから「物事を進めるプロセス」もたくさんあるということになります。

この時代の中では「自ら考え、自ら判断し、自ら行動する」ことが重要になってきます。それらを行うことで「自分」を見失うことなく、生きる意義や働く楽しみを感じることができます。どうか、指示を待つだけの「指示待ち族」にはならないように、常日頃から考えて行動して仕事をして欲しいと思います。



入社式後の様子。
新入社員とこれから業務を教わる先輩とともに記念撮影。

苦しい時、悩んだときは、ぜひ、先輩に相談してください。

すぐに回答やヒントをくれる先輩や上司ばかりではないかもしれませんが、皆さんが、前向きに仕事に取り組む姿勢があれば、きっと励ましてくれたり、ヒントをくれる人が周りに現れるはずですよ。

そして今後は、仕事や業務を学ぶだけでなく、**この不安定・不確定な時代を生き抜いていく胆力を練るための「旅」に出**て、自分なりの正解にたどり着いて欲しいと思っています。

入社、本当におめでとうございます。

祝辞の全文は、税務会計専門メディア「Kaizeizine」でのコラム「会計士 中村亨の『経営の羅針盤』 Vol.13」で公開しています。QRコードからぜひご覧ください。





テレワークにおける在宅勤務手当や通信費の取扱い



テレワークが急激に広がることで、電話通話料、インターネット通信費や電気料金などに対していわゆる「在宅勤務手当」を支給する企業が増えています。

国税庁は2021年1月15日に「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」を公表し、テレワークにおける在宅勤務手当、通信費等について「**通常必要な費用を精算する方法**」によった支給であれば、**所得税を非課税（給与課税としない）**とする取扱いをまとめました。このFAQに従って、それぞれの費用の取扱いについて見ていきます。

■在宅勤務手当、レンタルオフィス

在宅勤務手当については、在宅勤務に通常必要な費用の実費相当額を精算する、いわゆる「**実費精算**」の場合には**給与課税とならず非課税**ですが、毎月5,000円などの一定額の渡切りの支給の場合は給与として課税対象となります。

レンタルオフィスの利用代金も、「実費精算」の場合は同様に給与課税とせず非課税の取扱いになります。

■通信費（電話料金）

テレワークに必要な通信費を精算する方法は、企業が従業員に先に仮払いする方法と従業員が業務必要経費を報告して精算する方法の2パターンを挙げていますが、いずれの方法でも**業務負担分を「合理的に計算する」もの**としています。

通話料は通話明細書などで業務遂行上の利用分が把握できるため、この利用分であれば給与課税の対象となりません。ただし、電話料金やインターネットの基本使用料、データ通信料は業務のために使用した部分を「合理的に計算する」必要があるため、下記の計算式で計算してもよいと国税庁の指針では説明しています。

計算例

$$\text{業務のために使用した基本使用料や通信料等} = \text{従業員が負担した1ヶ月の基本使用料や通信料等} \times \frac{\text{その従業員の1ヶ月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2} ※$$

※上記算式の「1/2」については、1日のうち、睡眠時間を除いた時間の全てにおいて均等に基本使用料や通信料が生じていると仮定し、次のとおり算出しています。

- ①1日：24時間
- ②平均睡眠時間：8時間（「平成28年社会生活基本調査」（総務省統計局）で示されている7時間40分を切り上げ）
- ③法定労働時間：8時間
- ④1日のうち、睡眠時間を除いた時間に占める労働期間の割合：③÷（①－②）＝8時間／（24時間－8時間）＝1/2

【例】従業員が9月に在宅勤務を20日間行い、1か月に基本使用料や通信料1万円を負担した場合の業務のために使用した部分の計算方法。

$$10,000円 \times \frac{20日（在宅勤務日数）}{30日（9月の日数）} \times \frac{1}{2} = 3,334円（1円未満切上げ）$$

※上記の算式によらずに、より精緻な方法で業務のために使用した基本使用料や通信料の金額を算出し、その金額を企業が従業員に支給している場合についても、従業員に対する給与として課税しなくて差支えありません。



ただし、従業員本人が所有するスマートフォンの本体購入代金や業務遂行上必要のないオプション代金等（端末本体の補償料や音楽・動画配信のサブスクリプションの利用料金等）を企業が負担すると、給与課税されますので注意が必要となります。

【例】 インターネット利用料金を含む従業員本人が所有するスマートフォンの通信費の業務使用分の具体例

- ・基本使用料 ：3,000円（3GBまで無料）
- ・データ通信料 ：1,000円（3GB超過分）
- ・業務使用に係る通話料（通話明細書より）：800円
- ・在宅勤務日数 ：15日



上記の設例のケースですと、通話料800円は100%業務用ですので、全額給与課税とはなりません。

しかし、基本使用料3,000円やデータ通信料1,000円については、下記の算式により業務のために使用した金額相当額1,000円を差し引いた3,000円相当額が給与課税の対象となります。

$$\text{業務のために使用した基本使用料や通信料等} = 4,000\text{円} \times \frac{15\text{日}}{30\text{日}} \times \frac{1}{2} = 1,000\text{円（1円未満切上げ）}$$

$$\text{給与として課税すべき金額} = 4,000\text{円} - 1,000\text{円} = 3,000\text{円}$$

■電気料金

電気料金についても上記の通信費同様、在宅勤務した日数、業務のために使用した部分を「合理的に計算する」必要があるため、下記の計算式で計算してもよいと国税庁の指針では説明しています。

電気代

$$\text{業務のために使用した基本使用料や電気使用料} = \text{従業員が負担した1ヶ月の基本使用料や電気使用料} \times \frac{\text{業務のために使用した部屋の床面積}}{\text{自宅の床面積}} \times \frac{\text{その従業員の1ヶ月の在宅勤務日数}}{\text{該当月の日数}} \times \frac{1}{2} ※$$

【実務上の注意点】

上記の計算式に基づいてテレワーク社員の通信費や電気料金を計算するときには、対象の社員が各自で業務利用分を毎月の利用料金や床面積などを用いて計算し、さらにそれを経理担当者がチェックをしなければならないという業務が発生するため、対象社員及び経理担当者ともに業務負担が大きくなる可能性があるため注意が必要です。
 ※参考：国税庁「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」

税務会計のお悩みは、日本クレアス税理士法人へご相談ください。様々な規模・業態のお客様に最適なサービスを提供いたします。





「定年の延長や廃止」・「シニア層を対象とした評価の実施・副業の解禁」など、シニア社員の働き方について、毎日の様に新聞で大きく取り上げられており、シニア人材の雇用に対する関心が高まっています。

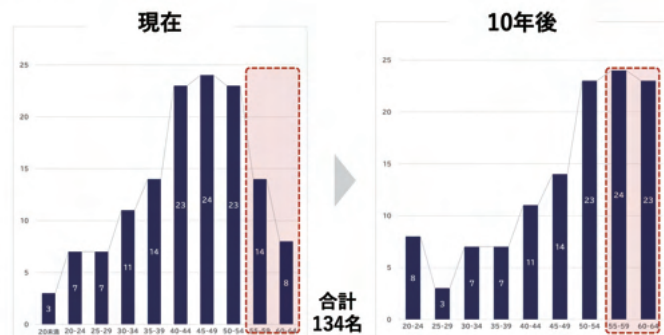
見直しが求められるシニアの人事制度

これまでは年功型賃金のもと総額人件費を抑えるため、定年後再雇用者の処遇を下げ、老齢厚生年金などの公的給付を最大限活用する賃金制度を採用していた企業が散見されました。しかし、今後は労働関連法の改正や社会情勢の変化に伴いシニアの人事制度の見直しが求められます。

企業と社員のニーズにマッチした制度構築が必要

シニアの人事制度を見直すためには現状確認が欠かせません。年齢階層別の人員構成や人件費を確認し、シニア社員を対象とした意識調査を実施することで、「将来スキルを持った人材の不足が見込まれるのか」、「総額人件費は増加するのか」、「シニア社員はやりがいをもって働けるのか」など自社の課題を整理し、見直しの方向性を検討することが第一歩です。そして企業とシニア社員のニーズにマッチしたシニアの人事制度を構築していくことが肝要です。

年齢別人員構成



10年後の55歳以降の構成が非常に高い。60歳以降のベテラン社員を引き留めなければ、人手不足で事業に支障。早急な見直しが必要。

コース別人事制度例

コース別人事制度として、シニア社員が希望するコースを自ら選択できる制度とすることも一案です。

■現役バリバリ型

「現役と変わらず、手腕を発揮してもらいたい」といった会社側の意向と「まだまだ気力体力も十分、老後の備えのために今までと変わらず働きたい」といった社員のニーズに対応するコース。基本的に60歳前と同じ役割、評価、給与の仕組みとする。

■ワークライフバランス型

本来は現役並みに働きたいが、介護などの家庭の事情で働き方を一定の範囲に制限したいといった社員のニーズに対応するコース。柔軟な働き方ができるようフレックスタイム制なども採用し、限定的な業務に従事する。

■プライベート重視型

「趣味に時間を割きたい。副業をしたい」といった社員のニーズに対応するコース。補佐的な業務とし、短時間勤務や週休3日制としたり、必要に応じて時給制を採用する。

コース別人事制度

	現役 バリバリ型	ワークライフ バランス型	プライベート 重視型
労働時間	フルタイム 残業あり	フルタイム 残業なし	短時間勤務 週休3日
役割・責任	正社員と変わらず 基幹業務	限定基幹業務 (指導・教育)	補佐的業務
評価制度	適用あり	適用あり	簡易的な制度の 適用あり
給与	評価に基づいた 基本給+賞与	評価に基づいた 賞与	時給も検討

企業全体の生産性を向上させていくための施策の一環として、シニアの人事制度の見直しを検討されてはいかがでしょうか。

日本クreas社会保険労務士法人では、シニア雇用に関するオンライン無料相談を行っています。ぜひお気軽にご相談ください。



日本クreas社会保険労務士法人

お問い合わせ先は TEL 03-3593-3241
MAIL info@ca-sr.com

ディレクター 社会保険労務士 中山 啓子



M&Aを活用した“警備事業におけるDX領域への本格進出” ～「伝統的な警備会社」と「デジタルテクノロジー会社」の融合～

interview

2020年12月、「1973年設立の伝統的な警備会社」と「リスク検知のデジタルテクノロジー会社」という業界の異なる両社間による戦略的なM&Aが行なわれました。このたびのM&Aの実現は、警備事業におけるDX領域への本格進出が可能となるものであり、今後の警備業界におけるDX化の起爆剤になり得るものと注目が集まっています。

株式会社アサヒ安全業務社（以下、「アサヒ安全業務社」）は1973年に設立。鉄道関連工事での列車監視業務を中心

に雑踏、交通誘導、常駐保安警備などを提供しています。鈴木社長は2009年に4代目として社長に就任し、社内改革、業容拡大を推進してきました。

警備業界のなかでもデジタル化が進んでいないといわれる2号警備の領域にデジタルテクノロジーを融合させたい、という株式会社エルテス（以下、「エルテス」）の構想に共感し、ともに挑戦をすることを決断したM&A。

アサヒ安全業務社の鈴木社長とエルテスの菅原社長のインタビュー内容の一部をご紹介します。

—— 今回の株式譲渡の検討のきっかけについて教えてください。

鈴木社長：当社は業容拡大のためM&Aの買い手として、CAMAをはじめとする仲介会社と接していました。ところが、2019年12月にCAMAから「いつもとは逆の提案がある。御社を買収したいという企業があるので詳細説明させてほしい。」といった主旨の連絡が入りました。疑心暗鬼で話を聞いてみたところ、「IT企業が警備業界でデジタル化を進めるにあたって、警備会社を立ち上げたが、人材もノウハウも不足しているため、業歴のある優良な警備会社をグループに迎え入れたい。」という内容でした。

エルテスの幹部メンバーから、具体的な事例を交えた説明をしていただき、少しずつイメージが湧いてきました。ただ、2号警備のデジタル化は決して簡単ではない、時間がかかるもの、という印象でした。それを率直に伝えたところ、菅原社長から「簡単でないからこそ、今まで誰もやってこなかった。そこにイノベーションのチャンスがある。」という言葉をいただきました。それを聞いて、心を動かされました。条件次第ですが、進めることにしました。

—— 2020年12月にアサヒ安全業務社の株式譲渡が成立しましたが、今後も鈴木社長は代表取締役社長を継続されます。実行後の率直なお気持ちをお聞かせください。

鈴木社長：やっと終わった。というのが率直な感想でした。と同時に、新たな一步のスタートとなるので、エルテスの皆さんの想いに応えられるよう、精一杯協力させていただきたいと思います。

株式譲渡の実行から1ヶ月以上たちましたが、正直なところ、取引先との関係も役職員のメンバーも業務内容も何も変わっていません。一方で、社内での共有事項に関しては、これまでは電話一本で済ませることが多かったのですが、関係者間での情報共有のため、メールやチャットでのやり取りが増えました。アナログとデジタルのギャップにまだ少し慣れない部分はあります。そういった変化に戸惑いながらも、エルテスの担当窓口のメンバーとの相性は良いため、大きなストレスや問題もなく、M&A後の統合作業（PMI）を進めています。

役職員については、上場グループ入りしたことにより、いい意味での緊張感が生まれ、やる気になっているメンバーが多くいることを大変うれしく思います。



写真左：株式会社エルテス 代表取締役 菅原貴弘氏

写真右：株式会社アサヒ安全業務社 代表取締役 鈴木一法氏

コーポレート・アドバイザーズ M&A では、M&A に関する無料相談やセミナーを随時行っています。ぜひお気軽にご相談ください。



株式会社コーポレート・アドバイザーズ M&A

お問い合わせ先は TEL 03-3593-3239

MAIL ma@co-ad.jp

企業提携第二部 部長 木下 正康

経営支援グループ マネージャー 伏江 亜矢



セミナーのご案内（参加無料 / 要予約）

日本クreas税理士法人 | 株式会社コーポレート・アドバイザーズでは最新情報をお伝えするセミナーを多数開催しています。いずれも参加は無料で、来場or Zoomウェビナーを使用したオンラインでの参加をお選びいただけます。全国の皆様のご参加をお待ちしております。

企業経営者のための事業承継 M&A セミナー 2021

2021年6月9日（水）13:30-15:20 / 6月15日（火）10:30-12:20 [オンライン or 来場]

これから事業承継を迎える多忙な経営者の方に「最良のタイミング、相手先、条件でM&Aを実現させるための事前準備のポイント」を体験談インタビュー、M&A専門家の解説、質疑応答の3部構成でお届けします。

●【第1部】体験談インタビュー

異業種上場企業との事業承継型M&Aを経験した元オーナー社長に聞く

「最良のタイミング、相手先、条件でM&Aを実現させるためには」

(ゲスト) 元株式会社システムズコンサルタント（トーホーグループ）代表取締役 尾崎 行隆 氏
(聞き手) 株式会社コーポレート・アドバイザーズM&A 経営支援グループ マネージャー 伏江 亜矢



●【第2部】累計1000件以上のM&A支援実績をもつ会計事務所グループ代表が解説

「事業承継型M&A—理想の相手先から高く評価されるための事前準備のポイント」

(スピーカー) 日本クreas税理士法人|コーポレート・アドバイザーズグループ代表 中村 亨
(スピーカー) 株式会社コーポレート・アドバイザーズM&A 企業提携第二部 部長 木下 正康



ご予約・お問い合わせはセミナー事務局まで。TEL：03-3593-3235 Eメール：seminar@j-creas.com

徹底解説！令和3年度税制改正セミナー

2021年6月23日（水）15:00-17:00 [オンライン or 来場]

本セミナーでは、令和3年度の税制改正大綱のうち、法人税、消費税の重要なポイントについて実務上の留意点を踏まえ分かりやすく解説いたします。

●カーボンニュートラルに向けた投資促進税制の創設／デジタルトランスフォーメーション投資促進税制の創設／中小企業における所得拡大促進税制／繰越欠損金の控除上限の特例の創設／電子帳簿保存制度の見直し 他

ご予約・お問い合わせはセミナー事務局まで。TEL：03-3593-3235 Eメール：seminar@j-creas.com

「相続税申告 顧客満足度 第1位」他獲得

日本トレンドリサーチ（運営会社：株式会社NEXER）がおこなった調査において、日本クreas税理士法人が3項目で第1位を獲得しました。



調査方法：インターネット調査
調査期間：2021年2月 中央のイメージ調査
調査機関：日本トレンドリサーチ



調査方法：インターネット調査
調査期間：2021年2月 中央のイメージ調査
調査機関：日本トレンドリサーチ



調査方法：インターネット調査
調査期間：2021年2月 サイトのイメージ調査
調査機関：日本トレンドリサーチ

日経新聞「事業承継プロフェッショナル30選」

日本経済新聞（2021年3月22日朝刊）「事業承継プロフェッショナル税理士30選」に日本クreas税理士法人が掲載されました。

総合型会計事務所の強みを活かし、事業承継計画の策定から実行支援を行います。
自社株対策や事業承継税制に関するご相談だけでなくM&Aの仲介など、お客様に合わせて最適な出口戦略を提案。事業の円滑な継承をサポートします。



【設立】2002年 【所属】東京税理士会 麹町支部 【代表】公認会計士 税理士 中村 亨
【法人番号】第1401号
【支店】大阪・高崎・富山・千葉
日本クreas税理士法人/コーポレート・アドバイザーズM&A
【本社】〒100-6033 東京都千代田区霞が関3丁目2番5号霞が関ビルディング33階
TEL.03-3593-3235 <https://j-creas.com>

日本クreas税理士法人
日本クreas社会保険労務士法人
株式会社コーポレート・アドバイザーズ M & A
株式会社コーポレート・アドバイザーズ・アカウンティング
株式会社日本クreas財産サポート
日本クreas行政書士法人

東京 大阪 高崎 富山 千葉



TEL 03-3593-3235 (代表)

MAIL info@j-creas.com

- 東京本社 -
〒100-6033
東京都千代田区霞が関3丁目2番5号霞が関ビルディング33階

本誌「アングル」に関するお問合せや
発送停止、発送先の追加や変更などは、
下記のQRコードよりお問合せください。

