

前田の《ちょっと経営を考えよう》第 328 回

今年も残り2ヶ月となりました。
 真夏の暑さに加え9月の強力台風と大変厳しい外部環境で、小売業の方々にとっては大変なダメージとなりました。来年はどんな年になるか心配になりますね。

来年の追加リスク要因には下記のような物が考えられます。

- ① 消費税率UP
- ② 米中貿易戦争と中国の債務超過による景気悪化
- ③ 引き続く人不足（景気が良くて人不足になるばかりでなく、働く人が減少してくるための人不足ですね）
- ④ 原材料価格の高騰
- ⑤ ヨーロッパの政治・経済の混迷（イギリス・ドイツ・イタリア等）

これらにどうやって対処し切り抜けるか、皆さまの対応力が問われます。

ところで、働き方改革を推進する法律がいよいよ来年から施行されます。例えば

	施行日
中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用	平成32年4月1日
中小企業におけるパートタイム労働法の改正規定の適用	平成33年4月1日

※中小企業においては、施行期日が大企業より1年遅れとなっています。

これらは中小企業に対する大変な重しとなってきますので、時間管理やコスト管理を十分に行っていくとともに、AIなどの最新技術の導入をはかり、かつ業務の効率化を行っていく必要があります。

これも皆さまの腕の見せどころですね。そしてこれらは社内の従業員を巻き込んで改善していくことが必要かと思えます。改善が行われれば、人員募集にも十分効果があるものと思えます。

皆さま、頑張ってください！

前田の《今人生を語る》第 233 回

めざめよ日本人 (155)

日本人は心のゴングが鳴る（危機を感じる）と団結して強くなる傾向があります。メディア・マスコミに踊らされず、しっかりと足元を見つめ対処したいものです。

役員報酬は変更が容易ではないため、役員報酬の決め方により会社の数字に及ぼす影響が大きくなります。役員報酬の決定で失敗しないためのポイントを解説します。

役員報酬を決定する手続き

- ① 定期同額給与
 - ・ 事業年度開始の日から3ヶ月以内に役員報酬を確定
- ② 事前確定届出給与
 - ・ 株主総会から1ヶ月以内または会計期間開始日から4ヶ月以内のいずれか早い日に、税務署に届出
- ③ 利益連動型給与
 - ・ 同族会社以外で一定の要件を満たした場合

このように役員報酬は厳しく取り決められています。役員報酬の変更をいつでも何回でも出来るという制度にしてしまうと法人税の課税逃れが容易になるため、それを防ぐためにこのような規定が設けられています。

ただし下記のような増額・減額のケースであれば、期中であっても役員報酬を変更することは可能です。

増額するケース

- ・ 役員の職制上の地位の変更、役員の職務の内容の重大な変更など、やむを得ない事情による改定
 ≪例≫ 非常勤取締役から常勤取締役への変更など。

減額するケース

- ・ 役員の職制上の地位の変更、役員の職務の内容の重大な変更など、やむを得ない事情による改定
 ≪例≫ 常勤取締役から非常勤取締役への変更など。
- ・ 経営状態の悪化に伴い行われる定期給与の額の改定
 ≪例≫ 経営状態の悪化に伴い、第三者である利害関係者との関係上、役員給与の額を減額せざるを得ない事情があるときで、例えば取引銀行との間で行われる借入返済のリスケジュール協議による減額など。

役員報酬の決定につきましてはこのような手続きなどがありますので、失敗しないためにこれらのポイントを押さえる事が重要になります。