

今月の
テーマ

はじめに 経営環境の大変化や災害に、いかに対応するか

1. 住宅取得は今年がチャンス? ~2011 年入居と 2012 年入居の比較~
2. 自分の医院の給与は高い? 低い? ~平均賃金を参考にする際の注意点~
3. その支払い、給与ですか? 外注ですか?



経営環境の大変化や災害に、いかに対応するか

パソコンのシェア世界第2位、台湾企業エイサーの業績が10%以上下落し、イタリア人代表者ランチ氏が責任をとって辞任しました。エイサーといえばネットブックで世界ブランドに成長した会社です。ネットに繋がる安いパソコンの時代は終わり、iPad やスマートフォン（多機能携帯電話）に代替されてしまっているのですね。任天堂のゲーム機が携帯端末のゲームに押されたり、生存競争がますます異種格闘技戦になっていて、誰が競争相手なのかますます見えにくい時代です。

ドラッカー博士の言葉通り、とにかく自分の組織が提供している製品やサービスに意識が行きがちですが、利用者が得ていると感じているメリットを提供者側が再確認しないといけないということなのです。エイサーでいえば安い値段の軽いパソコンでインターネットに常時接続できる環境を提供したわけですが、多機能携帯電話がもっと軽く、手軽に安くしかも高機能でこの価値を提供してしまうのですから勝ち目はありません。ネットブックという低価格パソコン時代の終わりの象徴なのですね。どこでも音楽やメディアを楽しんだり情報に触れられる環境の提供、これはもともとソニーのウォークマンが切り開いた領域だと思いますがもっともスマートにこの分野で成功しているのはアップル社ということになるのでしょうか。しかし、磐石に見えるアップル社もジョブス氏の後継問題を抱えているわけですから他社が戦況を塗り替える可能性もありますし、アップル社自身ビルゲイツとの戦いに負けてからの復活ですから、一度や二度の企業間競争に負けても「顧客の求めている価値」を知ることにより再度成長していくチャンスは、どの企業にもあるのではないのでしょうか。

ここで「顧客の求めている価値」ですが、この「顧客」の定義が難しく、現在お付き合いいただいている顧客の声だけでなく顧客になっていない人がどのようなサービスや商品を望み選択しているのかをよく観察し、組織の進むべき道を決めていくことが要諦になるのではないのでしょうか。コア・コンピタンス、本当の競争優位性を自分の組織で確立することが、この激しい経営環境に対応し学習していく組織なのだと思います。顧客から見たら、買わなくても良いし、他社の製品やサービスを利用すればよいのに、なぜわざわざ我々が提供している製品やサービスを利用する必要があるのか? この疑問に対する答えをトップリーダーは答えることができるように観察していく必要があると感じます。

震災の被害の余波を受けている長野県の企業、組織は少なくありません。しかし、松代町出身の佐久間象山の教えによって吉田松陰や勝海舟などの門下生が活躍し明治維新が成功しました。トヨタは戦後の復興時に走る米国のトラックを見て、自動車生産を決意しました。また災害時の拠点としても活躍するだけでなく世界に打って出ているコンビニエンスストアは坂城町出身、セブンイレブン鈴木会長による努力の賜物として生まれた経営形態ですし、現在の日本のパン文化を作り出したのが安曇野出身の相馬愛蔵（新宿中村屋の創業者）氏です。このように危機のときにこそ偉大なリーダーや組織が生まれ、また長野県にはそうしたリーダーや組織を生み出す教育的文化的素養があるのだと感じます。

生存競争に負けたり、災害などで自社が深刻なダメージを負ったとき、また現在は負っていても将来代替製品の登場などで受注の減少が見込まれるときこそ、非顧客の視点から観察し、生産やサービス活動の仕方を設計しなおすべきなのではないのでしょうか。ビルゲイツの金言「我々は2年から3年先の変化を過大に捉えすぎ、10年単位での変化を過小評価しすぎる」を噛み締めたいと思います。

成迫 升敏



住宅取得は今年がチャンス？ ～2011年入居と2012年入居の比較～

東日本大震災の影響で、住宅建築業界は資材不足等による被害が数年先まで続くと思われています。一方で、従事する人の割合が日本人の総人口の1割を超える巨大産業でもあるため、住宅購入という消費活動を通じて、日本経済全体に大きな効果があるといわれています。それは間接的には被災地の復興支援へもつながり、しいては日本を元気にすることにもつながるのではないのでしょうか。今回は、税制も含め今年のもで終了もしくは縮小となる住宅取得支援策の、4つの点について2011年入居と2012年入居の比較をしてみました。結論としては、今年の方が優遇のメリットを享受できます。今年か来年に住宅を購入しようと思われている方や、お子さんやお孫さんの住宅取得資金の援助を検討されている方は、優遇策のフル活用をご検討いただければと思います。

4つの住宅政策	2011年入居にした場合	2012年入居にした場合
1. 住宅ローン減税	控除税額：年末借入残高に対し年 1.2% (長期優良住宅の場合)	控除税額は：年末借入残高に対し年 1% (長期優良住宅の場合)
2. 住宅エコポイント	最大 30万 ポイント *2011年7月以内に着工の場合 (太陽熱利用システムの設置は別途 2万 ポイント)	0 ポイント *2011年8月以降着工の場合
3. 贈与税非課税	親や祖父母などの直系尊属からの住宅取得のための資金贈与で 1,000万円まで非課税	非課税枠 0円 (注：相続時精算課税制度という課税の繰延制度は使えます)
4. (住宅ローン) フラット35S	当初10年間 1.0% 引き下げ、長期優良住宅であれば11年目以降も 0.3% 引き下げ	当初10年間 0.3% 引き下げ

それでは上記4点について、ケース①土地を買って家を建てる場合と、ケース②今ある土地に家を建てる場合で、2011年入居の場合と2012年入居の場合でどの程度差額があるかをまとめたのが以下の表です。

■ ケース① 土地を買って家を建てる場合

設定条件	土地建物総額 5,000 万円 (建物は長期優良住宅・太陽熱利用システム設置) 自己資金 1,500 万円 (うち 1,000 万円は親からの贈与) 借入額 3,500 万円 (フラット35S、35年元利均等・ボーナス返済なし)		
	2011年入居の場合	2012年入居の場合	差額
1. 住宅ローン減税	10年間で 364万円	10年間で 308万円	△56万円
2. 住宅エコポイント	32万ポイント (約 32万円)	2012年着工のため 0ポイント	△32万円
3. 贈与税	非課税枠内なので 0円	(非課税枠がなくなっていると) 231万円	△231万円
4. フラット35S	総返済額約 4,556万円	(金利の優遇がなくなっていると) 総返済額 4,876万円	△320万円

■ ケース② 今ある土地(親の土地も含む)に家を建てる場合

設定条件	建物総額 3,000 万円 (建物は長期優良住宅・太陽熱利用システム設置) 自己資金 1,000 万円 (うち 500 万円は親からの贈与) 借入額 2,000 万円 (フラット35S、35年元利均等・ボーナス返済なし)		
	2011年入居の場合	2012年入居の場合	差額
1. 住宅ローン減税	10年間で 208万円	10年間で 176万円	△32万円
2. 住宅エコポイント	32万ポイント (約 32万円)	2012年着工のため 0ポイント	△32万円
3. 贈与税	非課税枠内なので 0円	(非課税枠がなくなっていると) 53万円	△53万円
4. フラット35S	総返済額約 2,604万円	(金利の優遇がなくなっていると) 総返済額 2,786万円	△182万円

これらの結果をまとめると、**ケース①で約639万円、ケース②でも約299万円、いずれも2011年入居のほうがお得**です。平成22年1月号の事務所通信でもご紹介した住宅取得支援の各種制度ですが、住宅購入は一回限りという方が多い中で、タイミングが非常に重要となります。冒頭でも述べましたが、資材不足等の間接的な被害は数年先まで続くと思われていますので、優遇策をフル活用するためにも、期限切れになるタイミングにはご注意ください。資金計画も踏まえて計画的に住宅購入をご検討いただければと思います。上記税制の活用その他、資金計画のご相談も承っておりますので、住宅購入をご検討されている方はお気軽に弊社担当者までご相談ください。



自分の医院の給与は高い？低い？ ～平均賃金を参考にする際の注意点～

新年度のスタートであった先月は、新規に採用したスタッフの初任給や昇給額について頭を悩まされた先生もいらっしゃるのではないかと思います。就職難である現代社会の中でも看護師、歯科衛生士は売り手市場という状況が続き、こうした状況下で優秀なスタッフを確保・定着させるために、給与は大切な要素の一つです。「他と比べて自分の医院のスタッフの給与は高いのか低いのか」を気にされている先生方も多いのではないのでしょうか。今回は弊社で給与計算をさせて頂いている長野県内の法人・個人の医科・歯科診療所の平均賃金と、全国平均を比較しました。

表1は、医科・歯科診療所の常勤スタッフの平均賃金（基本給と諸手当の合計額）を、表2はパートタイマーの平均時給額をまとめたものです。表3は、常勤スタッフの年代別賃金を比較したものです。それぞれ弊社調べの平均額と全国平均の額を掲載しております。



表1 平成22年 常勤職員の1ヵ月当たりの平均月給

単位：千円

職種	看護師		歯科衛生士		事務員	
	弊社平均	全国平均	弊社平均	全国平均	弊社平均	全国平均
支給額	232.4	286.9	187.2	236.1	177.2	181.3

※残業手当は含みません。



表2 平成22年 パートタイマーの平均時給額

単位：円

職種	看護師		歯科衛生士		事務員	
パート	弊社平均	全国平均	弊社平均	全国平均	弊社平均	全国平均
支給額	1,316	1,570	1,103	1,291	907	1,016



表3 平成22年度 常勤スタッフの職種別・年齢別 平均月給

単位：千円

職種	看護師		歯科衛生士		事務員	
	弊社平均	全国平均	弊社平均	全国平均	弊社平均	全国平均
20代	203.6	255.9	169.1	210.6	163.3	170.6
30代	218.9	286.6	191.0	235.1	175.2	183.9
40代	245.7	311.5	194.4	271.2	176.2	181.9

全国平均はいずれも厚生労働省「平成22年度 賃金センサス」より出典

表3を見ると、いずれの職種も年齢が上がっていくにつれて平均賃金が上昇しています。30代～40代になると、平均勤続年数や経験年数が上がるので平均賃金は高い数値が出ています。40代を経過すると、徐々に昇給を頭打ちにしていく医療機関も多いようです。

弊社と全国の平均値を比較すると、全国平均の給与額の方が高いことが分かります。「全国平均を見ると、もっと給与を高く設定しなくてはいけないのだろうか」そんなスタッフ想いの先生もいらっしゃるかもしれません。

こうした全国平均のデータを参考にされる場合ご注意いただきたいことが2点あります。

まず、対象地域が広域であるということです。全国平均のデータは、47都道府県にある医療機関の平均値となっており、給与水準の高い首都圏のデータも入っているため、全国平均と比較した際に大きく差が出てしまう場合があります。

また、全国平均のデータには、診療所だけでなく公立病院や民間の病院に勤務しているスタッフの給与も含まれています。病院と診療所とは賃金体系も異なりますので、ご自身の医院と比較をする際には注意が必要です。



昇給額や初任給の額を決める際は上記の様なデータを参考にするだけでなく、スタッフそれぞれの職能や医院への貢献度合い、医院の支払い能力を考慮することも必要です。

新規採用の際の給与額や昇給についてご不明な点などございましたら、弊社担当者までお気軽にご相談ください。



その支払い、給与ですか？ 外注ですか？


先日建設業のお客様から、このような相談を受けました。

「他からちょっと聞いたんだけど、給料じゃなくて外注費っていう形で仕事をしてもらえば、仕事をしてもらった分だけお金を払えばいいし、社会保険にも入らなくてもいいんだって？それならうちも人件費を減らしたいから外注費にしたいんだけど…」




皆さんも経費削減のために、**支払っている給与を外注費に変更したい**と考えたことがあるのではないのでしょうか？外注費は、仕事の完成に対して支払うので、毎月一定額を支払う給与より、経費が削減できることもあります。また、消費税の課税仕入れにできることや社会保険料の会社負担がなくなることなど、給与で対価を支払うよりも有利になります。しかしながら、給与と外注費は大きく異なり、実態が変わらないのに給与を外注費とすることはできません。また、現在支払っている外注費も給与として判断される場合がありますので注意が必要です。

それでは、給与と外注費はどのように違うのでしょうか？大きな違いは、契約形態が雇用契約であるのか、請負契約であるのかという点です。雇用契約と請負契約の違いは下記の通りです。



雇用契約

業務への従事に対して支払う契約
支払額は**給与**となる



請負契約

仕事の完成物に対して支払う契約
支払額は**外注費**となる

※ただし、単に契約を結んだような形式的なものは外注費とは認められず、実態が伴っていないといけない。

具体的に、下記のような項目を総合的にみて判断することになります。

	判定項目	はい	いいえ
1	仕事に必要な材料・道具を会社が支給しているか。	給与	外注
2	勤務場所や勤務時間を管理しているか。	給与	外注
3	仕事の指揮命令を会社がやっているか。	給与	外注
4	対価を時給・日給・月給等の時間を単位として計算しているか。	給与	外注

ただし、建設業等では、現場監督の指示のもと業務を行ったり、材料支給で仕事を請け負うことがよくあります。そのため、給与か外注費かという判断は上記のような要件の1つに該当するか、しないかという単純な判断ではなく、事情を踏まえて総合的に判断することになります。

さらに、「実態が請負である」ということを明示できるよう、下記の様に書類を整備しておくことも大切です。



- ・請負契約書を作成し、契約書には業務内容を明らかにしておく
- ・外注先から仕事の請求書を発行してもらい、請求書に基づいて支払いを行い、領収書を受け取る

このように、給与か外注費かの判断は難しいこともあり、建設業者の税務調査ではよく調査されるポイントとなります。もし外注先への支払いが給与と判断された場合、たとえ赤字であっても消費税等の納付が必要になる可能性があります。仮に税務調査で、外注先に対する支払い2,400千円/年が給与と判断された場合、その支払いが過去3年間分に遡って否認されたとすると、消費税だけで、36万円（※）を納税しなければなりません。その他に、源泉所得税、延滞税、加算税等も納める場合があります。（※ 2,400,000円×3年=7,200,000円 7,200,000円×5%=360,000）

上記のように、給与と外注費の判断によって経営に重大な影響を及ぼすこともあります。従業員を雇用から請負に変更して、人件費を減らしたいと考えても、従業員として業務に従事していた場合と実態が変わらなければ、外注費として認めてもらえません。そのため現在の外注先が外注費に該当するのかなど、書類の整備はされているかなど、慎重な判断が必要です。「うちの外注は大丈夫かな」と思われることがありましたら、是非弊社担当者までご相談下さい。