



ひまわり

宮澤会計

News

〒141-0031
 東京都品川区西五反田
 8-3-13 第2白川ビル5F
 TEL 03 (3494) 8121
 FAX 03 (3494) 8122
<http://miyazawa.kaikei-shi.com>
 e-mail:info@miyazawa.kaikei-shi.com

7月

(文月) JULY

21日・海の日

| 日 | 月 | 火 | 水 | 木 | 金 | 土 |
|----|----|----|----|----|----|----|
| ・ | ・ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | ・ | ・ |

ワンポイント パブコメ

パブリック・コメント(意見公募)の略。行政機関が政省令や通達などを制定する場合、内容を事前に公表し広く国民から意見を募集すること。平成17年の行政手続法の改正で手続きが新設されました。最近の国税関係では、「法人が支払う長期平準定期保険等の保険料の取扱い」が、パブコメ後に通達化されています。

7月の税務と労務

- 国 税 / 6月分源泉所得税の納付 7月10日
- 国 税 / 納期の特例を受けた源泉所得税(1月~6月分)の納付 7月10日
- 国 税 / 所得税予定納税額の減額承認申請 7月15日
- 国 税 / 所得税予定納税額第1期分の納付 7月31日
- 国 税 / 5月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 7月31日
- 国 税 / 11月決算法人の中間申告 7月31日
- 国 税 / 8月、11月、2月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 7月31日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)第2期分の納付
市町村の条例で定める日
- 労 務 / 社会保険の報酬月額算定基礎届 7月10日
- 労 務 / 障害者・高齢者・外国人雇用状況報告 7月15日
- 労 務 / 労働者死傷病報告(4月~6月分) 7月31日

有限責任事業組合(LLP)制度

有限責任事業組合はLLPと呼ばれ、平成17年4月に成立した法律「有限責任事業組合契約に関する法律」により創設された新しい制度です。

海外では、創業を促進し、企業同士のジョイント・ベンチャーや専門人材の共同事業を振興するため、LLPやLLC(有限責任会社)という新たな事業体制度が整備され大きな成果を上げており、わが国においても経済産業省の推進により導入されました。

1 有限責任事業組合(LLP) ～共同事業のための新しい組織～

LLPは、株式会社や有限会社などと並ぶ新たな事業体で、組合員の合意があれば、組織の設計を自由に決められます。共同で営利を目的とする事業を営むための組合であり、構成員は2名から設立が可能です。

2 LLPの特徴

- (1) 有限責任制：出資者は出資額までしか責任を負わない。
- (2) 内部自治原則：利益や権限の配分が出資金額の比率に拘束されない。

取締役会や監査役のような経営者に対する監視機関の設置が強制されない。

- (3) 構成員課税：LLPに課税されずに、出資者に直接課税される。

有限責任事業組合の赤字は個人の所得と合算できるため税制上有利。

この有限責任、内部自治、構成員課税の3つの効果によって、大企業同士、大企業と中小企業、産学連携、専門人材同士などの様々な共同事業が促されると見込まれています。

有限責任制

有限責任とは、出資者(組合員)が、出資額の範囲までしか事業上の責任を負わないこととする制度です。有限責任により、出資者にかかる事業上のリスクが限定されます。

内部自治原則

内部自治とは、組織の内部ルールが法律によって定められるのではなく、組合員同士の合意によって決められることです。

これは、利益や権限の配分が出資比率によらず柔軟にできることや、取締役などの会社機関の設立が強制されず内部組織が柔軟にできるということです。

このことは、出資比率に関係なく、貢献度の高い人が、高い利益配分を受けることが可能となり、モチベーションを高めることにもなります。

既存の事業体との違い

| | 株式会社 | 民法組合 | LLP |
|--------|----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 有限責任 | ○ | ×(無限責任) | ○ |
| 内部自治原則 | × 損益や権限の配分は出資額に比例 取締役会や監査役が必要 | ○ 損益や権限の配分は自由 監視機関の設置が不要 | ○ 損益や権限の配分は自由 監視機関の設置が不要 |
| 構成員課税 | ×(法人課税) | ○(構成員課税) | ○(構成員課税) |

構成員課税

組織段階では課税されず、出資者(組合員)に直接課税する仕組みです。LLPの事業で損失が出た場合は、出資の価額を基礎として定められる一定額の範囲内で、出資者(組合員)の他の所得と損益通算することができます。

3 LLPの活用分野

LLPが活用されるのは、法人や個人が連携して行う共同事業です。

具体的には、

大企業同士が連携して行う共同事業(共同研究開発、共同生産、共同物流、共同設備集約など)

中小企業同士の連携(共同研究開発、共同生産、共同販売など)

ベンチャー企業や中小・中堅企業と大企業の連携(ロボット、バイオの研究開発など)

異業種の企業同士の共同事業

産学連携

専門人材が行う共同事業(ITや金融支援サービス分野、ソフトウェア開発、経営コンサルティングなど)

起業家が集まり共同して行う創業

などの活用が考えられます。少人数のベンチャー企業には、最適な組織形態といえそうです。

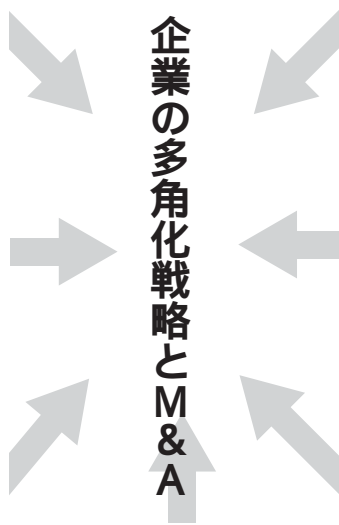
企業が、自社の競争する事業領域（ドメイン）を拡張し、新たな事業を行う戦略のことを多角化戦略と呼んでいます。多角化戦略を行う理由として次のことが考えられます。

- (1) 成長機会の追求：最も単純な理由として、企業は成長機会を追求するために多角化を行います。
- (2) 適正な事業バランスによる収益の安定とリスクの分散：専業企業であれば、もしそこで経営に失敗すれば、全ておしまいになる危険性が高いからです。
- (3) 経営資源の多重利用と範囲の経済：多角化の最も本質的な動機として、経営資源の多重利用とそこから生まれる範囲の経済の追求があります。範囲の経済とは「複数の事業を同時に、多角化した企業の内部で行うコストの方が、それら事業を別々の企業が担当した場合にかかるコストの合計よりも低くなる現象」のことを言います。
- (4) 未利用資源の活用：企業の多角化の動機として、現在利用していない資源を有効活用するために新たな事業を行う場合もあります。

1. 多角化戦略の方式

多角化戦略の方式には次の2つがあります。

- (1) 内部成長方式：自社の経営資源を使って新たな事業を起こし、多角化を行う方式です。研究開発や、中小企業における経営革新、新事業開発がこれにあたります。
- (2) 外部成長方式：成長戦略



は自社にとって、新たな経営資源を必要とする場合が多い。しかし、自社内にその経営資源が不足する場合、外部から経営資源を補充しなければならない。これが外部成長方式です。外部成長方式には、企業の合併・買収を行うM&Aと、外部の企業と緩やかな連携を取る戦略的連携があります。戦略的連携は企業間の連携を指し、厳密には多角化戦略ではないので、ここでは、近年注目されているM&Aについて見ていくことにします。

2. 多角化戦略としてのM&A

M&Aとは企業の合併・買収のことを指し、合併とは企業同士が一緒になることで、買収とは企業が他の企業の一部もしくは全部を買い取るとを言います。

3. M&Aのメリット

企業が新事業を立ち上げるまでには、膨大な時間と手間、費用がかかります。M&Aは、このうちの時間を買うことに

他なりません。これがM&Aの最大のメリットです。その他にもM&Aのメリットには次のようなものが考えられます。

互いの経営資源を利用し合うことにより、さらなる成長が実現できる。

互いの事業が補完関係あるいは相乗効果を生み出すことにより、範囲の経済が実現できる。

複数の事業ポートフォリオ（資産構成）から、リスク分散が図れる。

同一の産業の企業同士の場合には、規模の経済が実現できる。

4. M&Aの問題点

M&Aは合併・買収を行うことにより様々なメリットを享受できることを前提に行われますが、期待どおりのメリットを享受できない場合も少なからずあります。それには、次のような問題点があるためといわれています。

M&Aが行われる段階で得られる情報の限定性：M&Aは時間的にも迅速さを要求される場合が多く、情報の質・量ともに限定的である。

M&A実行時の経営者の心理的偏向性：M&Aが行われる際の経営者の心理の問題で、具体的には、間違っただ判断を引き起こす可能性がある。

2つの企業を統合する困難性：特に2つの企業文化の統合が難しい。

M&A実行後の人材の流出性：従来の企業からは変化するため人材の流出が起こる。

正社員の終焉

大正9年、当時3万3千人の従業員を抱えていた鐘ヶ淵紡績の武藤山治社長が、株主総会の場で、株主のことを「株主諸君」と呼び、従業員を従来の使用人ではなく「社員」と呼んだのが、いわゆる社員の始まりだと言われています。

言葉の意味は時代とともに変わります。「正社員」という呼び方も、10年後には死語になっているかもしれません。

リクルートワークス研究所は、2005年に発表した『2015年予測』の中で「正社員」と「非正社員」の動向を予測しましたが、この予測によれば、2010年には全ての就業者に占める正社員の割合は47.7%となり、2015年には45.2%にまで減少するとみていました。

2008年4月に労働契約法が施行になり、正社員と非正社員の差別は薄まり、正社員が「標準的な働き方」ではなくなることがしだいに鮮明となってきた感がします。

正社員を中心としてつくられたシステムが終焉するという事は、次のように整理されます。

- (1) 新卒一括採用に始まり、職能資格制度によって年次管理され、定年退職で終わる、いわゆる正社員雇用の仕組みこそ日本の雇用システムの特徴でした。
- (2) 正社員システムは、企業への忠誠心を高め、安心して仕事に専念できる環境を実現してきましたが、成長が前提とされない社会では高コスト構造のデメリットを吸収できません。
- (3) 正社員にならないかぎり、しばしば疎外感を味わうのが非正規社員でした。
- (4) 正社員という標準的な働き方が、今まさに標準でなくなろうとしています。正社員比率の低下がそれを証明しています。
- (5) 日本の税制や社会保障制度は、正社員として働くことを前提として作られています。正社員システムの崩壊によって、見直しを迫られることになるかと予想されます。

大学生の就職活動

一部を除き、高校時代に学習習慣が少なく、学習量も足りない大学生が、在学中に急成長をとげることがあります。大学の関係者の多くも、就職活動期間中に学生が成長することを指摘しています。

学外・異世代と交流のあるゼミにでも所属していない限り、大学生は就職活動が社会を知る初めてのきっかけとなることが多いのです。学生も就職活動の前と後とは変わったことを認めているようです。就職活動時期に、学生は以前よりもはるかに他大生と交流するようになります。採用試験のグループディスカッションで一緒になった学生が、終了後に喫茶店に行って親しくなり、その後もメールでやり取りするようになったという例も多く、それによって成長するのは事実のようです。

企業の社長さんも、意外と異業種の方との付き合いが少ないようです。

チョットしたきっかけが目から鱗ということになるのかもしれません。

「虫の季節」

「虫のこえ」という童謡の最後に、「ああ・おもしろい虫のこえ」との歌詞が出てきます。虫の羽音を「こえ」としてとらえています。外国人には、あの羽音は雑音という感覚だそうです。言語中枢がある左脳が理性を司るのは全人類に共通しています。が、理性といっても、外国人は、本来的にいわば「計算高い理性」であり、日本人の、右脳の影響を

受けた「感性を持った理性」とは根本的に違うのかもしれませんが、左脳で感情処理をする特殊性は、同じアジア圏でも日本人だけのようで、中国人や朝鮮人には欧米人と同様に見られないようです。白黒ハッキリさせることが苦手な、二者択一の判断が遅い日本人の曖昧な態度に批判が集中していますが、他と違った感性にもっと自信を持つても良いように思いません。