

## 前田の〈ちょっと経営を考えよう〉第 262 回

今回は少し社長の生き方について勉強したいと思います。

まず、中井政嗣氏の『社長の教科書』から

1. たとえば「業績不振店の撤退すべきタイミングが判断できません」という相談に対して、数字はあくまで判断材料で、それをどう見るかは経営者の大切な仕事であり、何のために経営をしているのかを振り返ることが重要と説く  
著者の場合、店舗展開の検討に「雇用」という観点が加わるからだ
2. 自社の従業員に不満を感じているとすれば、それはそのまま経営者の欠点として自覚する必要がある
3. 創業者は役職から身を退いても、生命の続く限り、会社との関係を断ち切ることはできない  
e t c...

なかなか教えられるですね。一度読まれたらどうですか。

次に、勝ち組企業のマネジメント理論から

1. 確固たるビジョンがあって、それを会社全体で共有していれば、自社が「何のために存在しているか」を常に社員が認識し、経営が困難になった時の「道しるべとして、ひらめきの源泉」となる  
そして、優れた企業の企業目的はどれ1つとして、株主利益の最大化という範ちゅうには属さない、それどころか株主利益の最大化は企業目的を見出せずにいる企業が設定する定番であり、お粗末なその場しのぎにすぎない

2つとも同じような考え方を示していますね。わが社は何のために存在するのか？これからどうしていくのか、従業員教育はどうするのか…等々に対して1つの道しるべを示してくれますね！！

## 前田の《今人生を語る》第 167 回

めざめよ日本人<sup>90</sup>

トップリーダー（首相も含まれます）の心構えに「八境界」という言葉があります。すなわち、褒めたり、貶したり、きつく締めたり緩めたりすることを柔軟にかつ機敏に行う、これがまさに人事管理の機微であるという意味です。

これから自民党や官僚の人心掌握もまさにこの心構えが必要になる時が、すぐそこに来ていますね。

為替管理や成長政策もまた、そのように思います。

## 所得拡大促進税制（法人税・所得税）

個人の所得水準を底上げする観点から、給与等支給額を増加させた場合、その支給増加額について、10%の税額控除を認めます。

## 適用時期

法人 平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までの間に開始する各事業年度  
 個人事業者 平成 26 年 1 月 1 日から平成 28 年 12 月 31 日までの各年

下の要件を満たした場合、国内雇用者に対する給与等支給増加額について、10%の税額控除を認めます。ただし、法人税額（個人事業主の場合は所得税の額）の 10%（中小企業等は 20%）を限度とします。

## 適用要件（次の3つの要件を全て満たす場合）

- ① 給与等支給額が基準事業年度の給与等支給額と比較して5%以上増加していること
- ② 給与等支給額が前事業年度の給与等支給額を下回らないこと
- ③ 平均給与等支給額が前事業年度の平均給与等支給額を下回らないこと

（注1）国内雇用者とは、法人の使用人（法人の役員及びその役員の特典関係者を除く）のうち国内事業所に勤務する雇用者をいう。

（注2）給与等支給額とは各事業年度の所得の金額の計算上損金の額に算入される国内雇用者に対する給与等の支給額をいう。

（注3）基準事業年度とは、平成 25 年 4 月 1 日以後に開始する各事業年度のうち最も古い事業年度の直前の事業年度をいう。

（注4）雇用促進税制、復興特区等に係る雇用促進税制と選択適用

## 雇用促進税制の拡充

また、雇用促進税制に係る税額控除額を現行の増加雇用者数 1 人当たり 20 万円から 40 万円に引き上げる措置も行われます。

（平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの間に開始する事業年度）