

発展を目指す企業家のための経営指南役

No. 420

平成19年5月28日(月曜日)

## 社 外 重 役

Selected Clients &amp; Professionals Relationship

発行)株式会社ノースアイランド  
 東京本社)東京都千代田区丸の内3-2-3 富士ビル5F  
 Tel.03-3216-2004 Fax.03-3216-0439  
 大阪支社)大阪市北区堂島2-1-31 ORIX堂島ビル5F  
 Tel.06-4799-2004 Fax.06-4799-0539

人 事

税務会計

「第2新卒」の転職市場活気づく  
若年層の効率的活用を目指す!

入社3年程度で3割が会社を辞めて再び就職活動をする「第2新卒」の求人・求職者が急増している。人材紹介会社が開く転職サポートセミナーも活発でアドバイザーが支援している。今年1月、大手人材紹介会社にきた第2新卒の求人数は約1万5000人。これは1年前の1.5倍、2年前の3倍に達する勢いという。求人企業の業種はIT、製造、金融など幅広く、米国系保険会社は採用市場の加熱を受け04年から「中途採用」という括りをさらに絞って第2新卒採用を始めている。

企業が第2新卒に注目するのは(1)景気回復で仕事量が増え、若手を必要としている(2)組織の高年齢化を抑えるため(3)団塊世代の退職への対策、などが背景にある。さらに採用担当者から見た利点もある。それはすでに職務経験もありビジネスマナーなど基本は身に付けていること、まだ若いので会社への忠誠心も期待できる、などの潜在的な魅力である。第2新卒への求人が増えれば労働市場は「売り手」となる。前述の大手人材紹介会社への有効登録者数は6000人(今年1月時点)で1年前から2000人も増えている。毎月2~300人が新規登録しているという。このように第2新卒の需給バランスが拮抗してくると、かつてのような「早々と会社を辞めた」という後ろめたさや負け組感覚を問題にしない風潮も追い風になっている。

採用企業側が若手の効率的採用策に盛んに触手を伸すことで新たな労働市場が形成されつつある。

当初償却額大幅増の250%定率法  
耐用年数2年の資産が1年償却も

減価償却制度の抜本的改正によって今年4月以降に取得した減価償却資産については、償却可能限度額(取得価額の95%相当額)及び残存価額が廃止され、耐用年数経過時点で「残存簿価1円」まで償却できるようになった。特に新しく導入された250%定率法では、取得当初の償却費の額が従来に比べて大幅に増加する。

250%定率法は、「定額法による償却率(1/耐用年数)×250%」が償却率となる。これで計算した償却費が、残存年数(耐用年数から経過年数を控除した年数)内にそのときの帳簿価額を定額法で全額償却すると仮定して計算した償却額を下回るときに、均等償却(定額法)に切り替えて、残存簿価1円まで償却する。

この250%定率法を使って償却した場合、例えば耐用年数が2年の減価償却資産のケースでは、1年目の償却率が1.25(1/2年×250%)と1を超えてしまう。もちろんこの場合、例えば100で買った資産の減価償却費を125計上できるわけではない。償却率が「1」を超える場合には、あくまでも「1」で頭打ちとなる。実務的には、事業年度の中途で取得した場合、月割りで減価償却費を計上する必要があり、初年度に全額を償却できない場合もある。

ともあれ、制度見直しは、見かけ上の利益は減少するが、キャッシュフローが増加し、中小企業にとっても、外部借入に依存せずに自己資金で設備投資が可能になると期待されている。

【お詫びと訂正】本紙4月23日発行「人事」記事(本文7行目)「RC Sの診断は無料」の表記は東京都の例であり、全国共通のものではありません。お詫びして訂正します。

今週のキーワード

第2新卒

厚生労働省の06年調査によると、03年3月に大学を卒業して就職した社会人が3年以内に退職した割合は35.7%。2000年の36.5%をピークに横ばい状態となっている。しかし入社1年以内に退社する割合は6年連続で15%を超えて、第2新卒という新たな労働市場を形成しつつある。労働政策研究・研修機構の調査では、過去3年間正社員採用した企業のうち約60%が第2新卒を採用対象にしている。入社後の評価は新卒者より「優れている」と答えたのは20-40%だった。

配信先の変更、配信停止のご希望はお手数ですが Tel.03-3216-2004 または info@knowsi-land.jp までご連絡ください