

小川富也税理士事務所だより

編集発行人
税理士・行政書士
小川富也
〒796-0068
八幡浜市浜之町180番地
TEL 0894-24-3355
FAX 0894-24-2882



ふるさと納税の過剰返礼違反品は対象除外の方針

総務省は、「ふるさと納税」の抜本的な見直しを検討することを表明した。ふるさと納税は、自治体に対する寄附額から2000円を引いた額が所得税や住民税から控除される仕組み。

応援したい故郷や自治体の活性化に役立てるのが本来の目的だが、寄附に対する返礼品競争が過熱。同省ではこれ

まで、商品券や貴金属などの返礼品の自粛、また、寄附額に対する返礼費用の割合を3割以下に抑えるようにとの要請を各自治体に通知してきた。

しかし、9月1日時点で依然として246の自治体で返礼割合が3割を超えている事実を踏まえ、返礼割合が3割超だったり、返礼品が地場産品ではない自治体への寄附を、ふるさと納税の対象から外す考え。今後、見直し案を取りまとめ、来年の通常国会に地方税法改正案を提出する。

スキルアップで生産性向上「自分磨き」に補助制度

リース・金融業等の〇社は、語学学習や資格取得など

に取り組む社員に対して、年間最大6万円を補助する「自分磨き制度」を導入した。一度に使い切る必要もなく、1万円かかる「自分磨き」で6回使用することもできる。

働き方改革による残業時間の削減などで生まれた時間を有効に使ってもらい、社員のスキルアップを通じて日常業務の生産性向上や新規事業の創出につなげたい考え。語学や資格取得の勉強のほか、健康増進を目的としたスポーツクラブの利用、仕事と家庭の両立を図るための家族の介護施設利用に充てる費用などについても対象とする。

また、同社は多様な業種を展開しており、これまでと全

く異なる業種へ異動となっても、スムーズに新しい仕事に移行するための基礎的な知識習得にも使ってもらいたいとしている。

「イデコ」加入者100万人 私的年金への関心高まる

厚生労働省は、個人型の確定拠出年金である「iDeCo（イデコ）」が8月末時点で100万人を突破したと発表した。イデコは毎月決まった金額を積み立てて運用し、運用成果によって年金額が変わる仕組み。掛け金は全額が所得控除の対象で運用益も全額非課税となる。

昨年1月から自営業者や企業年金のない企業の従業員らだけでなく、公務員や主婦も含めて原則20〜60歳の全国民が加入できるようになった。対象者の拡大と併せ、少子高齢社会を要因とする将来の公的年金支給額の先細りへの不安がイデコの加入者増の背景にあるとみられている。



機会費用

時間の使用・消費の有益性・効率性にまつわる経済学上の概念。ある行動を選択することによって失われた、他の経済価値のことで、意思決定の際の重要な要素となる。企業活動に当てはめてみると、ある企業が5億円の上上げがある商品の製造を止め、2億円の設備投資で新商品を投入する場合、機会費用は5億円となり、新商品の売上げは、新規設備投資と機会費用を合わせた7億円以上になる必要がある。また、時間当たり3万円を売上げる社員の場合、タクシー代2千円を払って1時間節約できるなら、タクシーを使って時間を節約する方が良い選択ということになる。



販売ノルマ未達成と 自社製品の買い取り

— 買い取り強制は違法

営業担当者が販売ノルマを達成するため、自社製品を購入するケースがあります。しかし、ノルマ未達成分の自社製品の買い取りは場合によっては法的な問題になる可能性があります。そこで今回は、販売ノルマと自社製品の買い取りをめぐる法的な問題について考えてみます。

ノルマを達成できなかった従業員に対し、自社商品の買い取りを強制することは、俗に「自爆営業」と呼ばれています。従業員が自腹でノルマ達成のために身銭を切る行為を、「自爆」になぞらえた表現のよう

● 自社商品買い取りの問題点 ●

販売ノルマを設定することはできる。ただし、

- ◆ 従業員に買い取る義務はない
- ◆ 買い取りは実質、給与の減額である
- ◆ 買い取りを強要することは違法
- ◆ ノルマ未達成分を給与から天引きすることはできない
- ◆ ノルマ未達成により罰金を科することはできない

す。これまでも、年賀状やクリスマスケーキ、おせち料理、保険、洋服など、様々な商品やサービスで自腹買い取りが行われています。

また、直接的な買い取り強制はなくても何かしらの「暗黙の了解」や「慣習」がある場合も少なくないようです。

従業員に対して販売ノルマを課すこと自体に、原則として、法的な問題があるわけではありません。営業担当者にとって、販売量や売り上げ額が多いか少ないかが、業務評価など重要な指標であることは事実です。

しかし、ノルマは会社が決めるものであり、非現実的なノルマを従業員に押し付けてもいいわけではありません。つまり、販売ノルマは会社の裁量が広く認められる部分といえ

ますが、やはり無制限に認められているわけではありません。

■ 買い取り強制は違法 ■

販売ノルマを達成できなかった際に、商品の買い取りを強制したり、その分の給与を天引きするような行為は違法となります。

自社製品の買い取りは、雇用契約における従業員の義務ということはできません。それにもかかわらず、「指示に従わないと査定上マイナスとなったり、給料を減額されたりするかもしれない」というプレッシャーを従業員に与え、本来的に義務のない買い取りを強制すると、労働基準法違反にとどまらず、強要罪にも該当する可能性も出てくるのです。

一方、ノルマ未達成による給与減額はなく、逆にノルマ達成者には昇進や昇給があるケースにおいて、営業成績を上げるために従業員の判断で、自主的に商品を買ったりすることもありますが、その場合は法的な問題となることはないでしょう。

■ 実質、給与の減額と同じ ■

労働基準法では「賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない」として、賃金の「通貨払いの原則」と「全額払いの原則」を定めています。したがって、販売

ノルマ未達成時に、商品の買い取りを強制したり、その分の給与天引きが行われたとすると、これらに反することになります。

さらに「通貨払いの原則」とは「賃金は、自社製品や商品などの現物支給ではなく、通貨で支払わなければならない」ということになっていきます。このため、自社商品を買取らせるとなると、通貨で支払われた、あるいは支払われる予定の賃金の一部が商品と取り替えられるのと同じということになりますので、「通貨払いの原則」に反します。給与天引きの場合も「全額払いの原則」に反してしまいます。

自腹買い取りの強要やペナルティは、事実上、給料の減額と効果は同じです。そのため、自腹での商品買い取りを強要したり、ペナルティで給料を天引きしたりすることは、どちらも給料の減額とみなされる可能性があります。

また、販売目標未達成の従業員に対して罰則（懲戒処分）を課すことについては、違法になる可能性があります。ノルマ未達成分の罰金を科すことをあらかじめ就業規則等に定めておくことはできませんので、注意が必要です。



信用補完制度の見直し 主な改正ポイント

信用保証協会

信用保証協会による「信用補完制度」は、中小企業の資金繰りを支える重要な制度です。信用補完制度は、金融機関からの借入れに対して信用保証協会が保証し、返済が滞った場合に肩代わりするものですが、今年4月1日より制度の一部が見直されました。そこで今回は、信用補完制度の概要と主な改正ポイントについて取り上げます。

信用補完制度とは、一般的に中小企業は信用力に乏しく、民間金融機関だけで資金繰りを円滑に進めるこ

とは困難なため、各地の信用保証協会が、事業者の民間金融機関からの借入れに対して保証を行い、返済が滞った際には、代わって債務の支払いを実施する制度です。

信用補完制度は、以下の2つの保証制度を柱としています。

- 主な改正点○
- ◆創業者が手元資金なしで保証割合100%で受けられる融資限度額を2倍に拡充 (1000万円→2000万円)
 - ◆小規模事業者が保証割合100%で受けられる融資限度額を拡充 (1250万円→2000万円)
 - ◆事業承継を受けた経営者が株式取得等のために個人でも活用できる保証制度を創設
 - ◆「セーフティネット保証5号」の保証割合を変更 (100%→80%)

- ①一般保証：融資額の80%を保証し、20%を金融機関が負担(責任共有制度)。ただし、小規模事業者や創業者等に対する保証は100%保証。
 - ②セーフティネット保証：自然災害時や構造不況業種を対象に、一般保証とは別枠で融資額の原則100%を保証。
- これら2つの保証制度が大きな柱となっており、景気動向や中小企業を取り巻く環境の変遷、企業のライ

フステージごとのきめ細やかな対応が重要であることなどを踏まえて、今回の見直しが行われました。主な改正点は以下のとおりです。

①創業支援の拡充

現状では創業者は手元資金・信用力に乏しい上に、過去の財務データ等がないため、十分な資金を調達できません。仮にある程度の資金を調達して創業したとしても、事業が軌道に乗る前に運転資金が枯渇するよりも多くなっています。これらの実態を踏まえ、創業者に手元資金がなくても100%保証を受けられる限度額を1000万円から2000万円に拡充。

②小規模事業者向けの支援拡充

小規模事業者が保証割合100%で受けられる融資の限度額を大幅に拡充(1250万円→2000万円)。併せて、小口零細企業保証についても同様の措置(保証割合は100%保証を維持)。

③事業承継の一層の円滑化

事業承継を促進するため、法の認定を受けた中小企業の代表者個人が承継時に必要とする資金(株式取得資金等)を信用保険の対象とする。

④全国規模の危機時への迅速な対応

リーマンショックや東日本大震災

のような全国規模の危機時に、通常の一般保証とは「別枠」で、迅速に保証割合100%の融資を受けられる制度を創設。

⑤経営改善や生産性向上を進めていくための仕組みの整備

金融機関のプロパー融資と保証付き融資を適切に組み合わせること、金融機関の事業性評価による融資や、適切な期中管理・経営支援を確保しようというものです。中小企業においては自主的な経営向上に向けた努力を重ね、金融機関においては保証付き融資に過度に頼ることなく保証の付かないプロパー融資を一定割合で実施してもらい、信用保証協会と金融機関の連携を図ります。

⑥円滑な撤退支援

経営者が撤退を判断する場合にまず必要となる資金(買掛金決済、原状復帰費用等のつなぎ資金)の調達が円滑に行えるよう、新たな保証メニューを創設。

⑦セーフティネット保証5号の保証割合の引下げ

中小企業の経営改善や事業転換等を一層促していくことにつながるよう、不況業種を対象としたセーフティネット保証5号の保証割合を100%から80%に変更(「別枠」はそのまま)。

税務



◆平成31年度税制改正◆ 各省庁からの要望出揃う 消費増税後の対策が柱に

消費増税後の反動減回避が焦点

平成31年(2019年)度税制改正に向けた各省庁の要望が8月末に出揃いました。来年10月に予定されている消費増税の引き上げを控え、自動車・住宅購入者向けの税負担軽減の措置など、消費増税後の景気減速の回避に向けた要望が目立っています。

自動車関連では、自動車取得税廃止の代わりに導入される燃費に依じて課税する「環境性能制」の負担軽減、エコカー減税の延長などを経済産業省が要望。住宅関連では、国土交通省が借入残高に応じて税負担を10年間で最大500万円軽くする住宅ローン減税の拡充を要望しました。また、個人資産に関連する分野では、文部科学省が子や孫への教育費贈与を1500万円まで非課税とする措置の恒久化、金融庁は、老後に備えた若年層の資産形成を助ける目的のNISA制度の恒久化を求めるといった要望を出しています。

個人事業者の事業承継を後押し

さらに、今回の各省庁の要望の中で注目されているのが、経済産業省が求めている「個人事業者の事業用資産に係る事業承継時の負担軽減措置の創設」です。

日本の企業のうち約半数は個人事業主による経営といわれていますが、子供らが事業を引き継ぐ際の相続税の負担が重く、事業を諦めてしまうケースも多く見受けられます。

現在、土地相続への減免はありませんが、建物や設備は含まれていません。そこで改正要望では、経営者が個人で保有する工作機械といった設備のほか、建物にかかる税を軽くするよう求めています。ただし、事業用資産と個人資産との線引きが難しいという点が課題となっています。

各省庁の要望が出揃ったことで、来年度税制改正の議論がスタート。どの要望が年末の税制改正大綱に盛り込まれるのか、議論・調整の行方が注視されます。

11月の税務と労務

一 税 務

- ★所得税の予定納税額の納付(第2期分)
納期限…11月30日
- ★特別農業所得者の所得税の予定納税額の納付
納期限…11月30日
- ★所得税の予定納税額の減額申請
申請期限…11月15日
- ★個人事業税の納付(第2期分)
納期限…11月中において各都道府県の条例で定める日
- ★10月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…11月12日
- ★9月決算法人の確定申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税)
申告期限…11月30日
- ★3月、6月、9月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)
申告期限…11月30日
- ★法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)
申告期限…11月30日
- ★3月決算法人の中間申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税)(半期分)
申告期限…11月30日
- ★消費税の年税額が400万円超の3月、6月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの中間申告(消費税・地方消費税)
申告期限…11月30日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の8月、9月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(7月決算法人は2ヵ月分)(消費税・地方消費税)
申告期限…11月30日

一 労 務

- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…11月30日

精 神 論

「頑張りが足りませんでした」「努力が足りませんでした」と自分を責める社員がいます。社員が仕事を頑張つてすること、目標達成に向けて強い気持ちを持つことを決して否定しているわけではありません。むしろ社員がそのような気持ちで仕事に取り組むことは素晴らしいことです。しかし、そのような「気持ち」だけに焦点を当てすぎると、問題の本質を見誤ることになりかねません。▼うまく行かない真の理由は、仕事のやり方のどこかに潜んでいるはずで

す。それを探るには、これまでの仕事内容を客観的に見つめ直す必要があります。そして、それらの事実を分析し、うまく行かなかった理由を整理したうえで課題として抽出する必要があります。そのプロセスのどこにも精神論が介在する余地はありません。▼頑張りや努力などの精神論は間違つて使われると社員を追い詰めることになりがちです。また精神論は問題の本質を覆い隠してしまい、社員の成長を阻害する要因ともなり得るのです。