

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



部下の残業代削減など 上司の評価基準に

電力関連のJ社は社員の残業代と休日出勤日数を減らす「ワークライフバランス」実現に向けた取り組みを強化する。部長クラスの評価基準に部下の労働時間短縮を加えたほか、残業時間や休日出勤日数を役員会で報告する。ワークライフバランスを全社的な経営課題との認識を持たせる。

部長の評価基準に労働時間削減の達成率を加えることで、部単位で労働時間削減を進める。労働時間短縮が進まなければ、社長が面談の場で部長を問いただすこともある。

休日出勤については事前に部長の許可が必要。届出なしに休日出勤した社員は理由書を部長に提出する義務がある。部長は毎月の役員会に残業時間と休日出勤数を報告する必要がある。

社内横断組織で連帯感

役員が「スポンサー」に

情報通信機器のF社は、社員に連帯感を持たせるための社内を横断する共同体づくりを始めた。共同体は誰でも発

案し、リーダーに立候補できるため、成績が優秀でない普通の社員でも活躍の場が与えられる。

社員個人が得た「気付き」を組織の還元し、それを共感したメンバー同士のコミュニケーションを活性化することが目的。テーマは業務と直接関係なくとも構わない。

共同体には役員1人が「スポンサー」として任命され、メンバーが困ったときに相談に乗る。スポンサーは、「社員が満足し元気になれば、会社の利益にもなる」として、できる社員と多数派である普通の社員の両方に目配りし、組織の連帯感を高めるよう努める。

若手営業マンの 教育強化

課長級から教育係を選抜
自動車販売のY社は、若手営業マンの教育を強化する。

「社内インストラクター」と呼ぶ教育係を選抜。実践に即した独自の営業ノウハウを指南する。若手社員には基本給とは別の手当も支給する。手厚い教育と手当で士気を向上させ、定着率を高める狙いだ。

課長級の社員の中から指南役として同僚や部下の評価の高い人を社内インストラクターに選抜する。訪問営業や接客の手法など独特のカリキュラムを組み、若手に伝授する。人材教育を担う機能を営業本部の直轄とすることで、実際の販売現場でより応用が利く研修メニューを組めるようにした。今年からは入社3年目までの若手社員を対象に一定額を基本給に乗せて生活を支援する給与制度を導入。より長期の視点で若手社員を教育する体制に移行した。

長期金利



期間が1年以上の資金を貸し借りする際の金利のこと。代表的な指標は、新発10年物国債（満期までの期間が10年の国債）の流通利回り。国債の買い手が薄くなつて売られやすくなれば、価格が下落し、利回りは上昇する。逆に買い手が増えれば、国債の価格は上昇（利回りは低下）する。

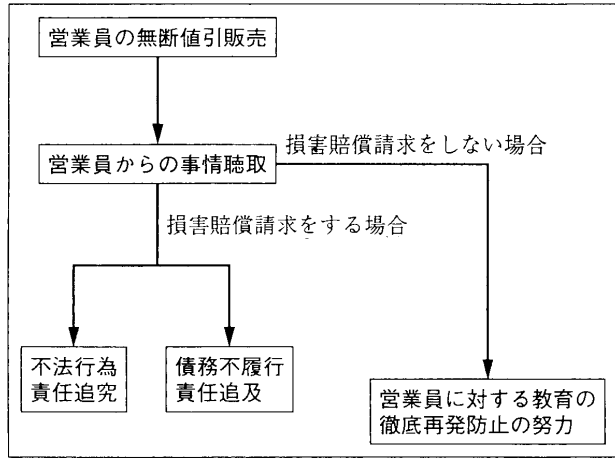
国債の増発などによる需給の悪化への懸念が強まれば、利回りは上昇しやすい。また市場参加者が将来、経済成長率が高まって物価や短期金利が上昇すると予想すれば、利回りは上昇につながる。日本の長期金利は2003年6月に0.43%を付け、世界史上で最低水準を記録したことがある。



営業部員が許可なく 値引き販売をしたら —— 売買契約の効力と損害

当社では値引き販売をするときは部長の許可を得ることになっていますが、一部の営業部員がノルマ達成のため、部長の許可なく勝手に値引き販売をしていた。営業部員が無断で値引きした金額については、その営業部員に責任を取らせようと思うが、どう対処したらよいか。今回はこのケースをもとに営業部員による無断の値引き販売の対応について考えてみます。

値引き販売に部長の許可が必要ということは顧客にとっては通常知り



えないことですから、値引き価格での売買契約は有効であり、会社は顧客に対して売買契約の無効を主張したり、正規の価格を請求することはできません。

■ 損害の算定 ■

無断で値引き販売したからといって、値引き分全額が会社の損害といえるでしょうか。

会社が全く値引き販売しないような場合であれば、値引き分がそのまま会社の損害といえるでしょう。これに対して、営業部員に一定の範囲で値引きを認めている場合や部長の許可を条件とするといえ、値引きを認めている場合には、値引き分を会社

の損害とみなすには無理でしょう。前者の場合であれば少なくとも値引きを認めている範囲については会社に損害はありません。また後者の場合でも部長の許可を求めれば許可してもらえたというケースであれば、会社が損害を被ったというのは難しいでしょう。

いずれにしても、損害の算定にあたっては、営業部員が値引き販売するに至った事情や値引きの程度詳しく調査する必要があります。

■ 損害賠償を請求する場合 ■

営業部員は会社から与えられた権限に基づき、その権限の範囲で商品販売するという立場にあります。それにもかかわらず、営業マンが値引き販売するときには、部長の許可を得るという内規に反して勝手に値引き販売する行為は、権限を越えた行為により会社に損害を与える行為であり、刑事上は背任罪に当たる行為であるとともに、民事上は不法行為にあたります。したがって、会社に損害が発生している場合であれば、損害賠償を請求することは可能です。

また、営業部員は会社に対し与えられた職務を誠実に遂行し、会社に

損害を与えないようにするという労働契約上の義務を負っています。今回のケースのように営業部員が部長の許可なく勝手に値引き販売することは、この労働契約上に反するものであり、この行為は債務不履行ともなります。したがって、会社としては債務不履行として損害賠償請求することも可能です。

■ まずは詳しく事情聴取を ■

理論上は損害賠償は可能です。しかし、無断で値引き販売したといっても買い手の利益を図るためのものから会社の利益のための急を要する取引で、部長の許可を得ている時間的余裕がなかったものまで様々なケースが考えられます。

ノルマ達成のためといっても会社が過酷なノルマを課しているケースや営業部員に対する指導が不十分なケース、また単に営業部員の努力不足のケースもあります。

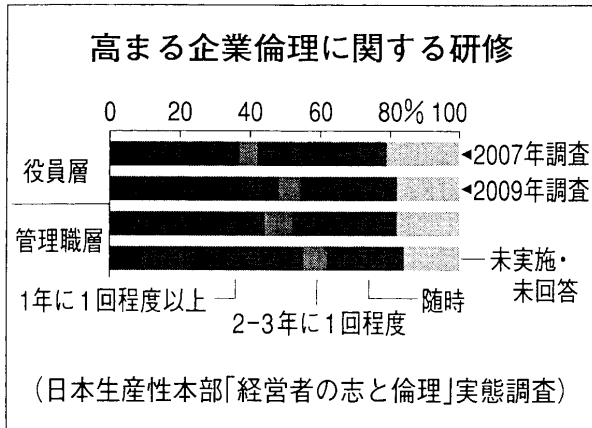
こういったことからすれば、営業部員の責任を追及することも大事ですが、まずは無断で値引き販売をするに至った事情を確認するとともに、営業部員に対する教育を徹底し、再発防止の努力をすることが重要です。



不正DM事件の教訓 背景に経費削減の圧力も 権限ある社員監視も大切

家電量販店などが障害者団体向け郵便料金割引制度を悪用してダイレクトメール（DM）を送付した事件が起きました。これまで郵便事業会社や関係会社の社員らが逮捕されるなど波紋が広がっています。不祥事の誘因には景気悪化で経費削減や売り上げ増を求める圧力があったのではないかとの指摘もあります。今回はこの事件から得られる教訓について考えてみます。

不祥事の背景には競争の激化が考えられます。少しでも経費を削って



利益を確保しようとしたのでしよう。当事者には不正を働いた意識はなかったかも知れませんが、障害者団体という社会的に弱い立場の人たちのための制度を悪用した点は厳しく批判されなければなりません。

コスト削減に熱心に取り組むことは重要ですが、違法性を認識していなかったことは問題です。また当事者だけでなく、上司や経営幹部も不正に気が付かなかったことと、社内のチェック体制も十分に機能していなかったことも問題です。

このため、不正を防止するには内部監査制度など会社全体をチェックする仕組みを導入するといったこと

が大切です。ただ、整備しただけでは不正は防げません。制度が正しく機能するようにするため、社員に何が不正に該当するかを考えさせる作業が必要となるでしょう。

良い意味での会社への忠誠心を高める努力は欠かせません。職場でミーティングなどを開き、仕事上の悩みや直面している課題を共有・共感すれば、一体感が生まれ、自社のブランド価値を損なうようなことはしないという雰囲気定着するでしょう。企業倫理の研修を一方的に行うよりも効果は大きいと思います。

また、大きな権限を持つ社員が会社を危うくするような行為を働かせるが増えています。IT（情報技術）の普及などで従業員一人ひとりの業務内容が分かりにくくなり、権限のある人をどう監視し、コントロールするかも課題です。

今回の事件では「悪いことだと分かっているけど、たいしたことではないだろう」という感覚で不正を続けていたようにもみえます。障害者団体のための制度を悪用して料金をごまかしたことで受ける社会からの批判の強さを予想する感覚は持っていなかったとも考えられます。両者とも

コンプライアンス（法令順守）の意識が欠如していたところに今回の事件の問題があります。

一連の事件で不正を働いたのは、中堅社員がほとんどでした。企業倫理とコンプライアンスに対する意識を持ち合わせた現場のリーダーを育成しないと、また似たような事件が起きる可能性があるでしょう。

■経費、営業成績など「異常値」に注意する■

日本生産性本部がまとめた「経営者の志と倫理」実態調査によると、2007年の前回調査よりも企業倫理に関する研修の頻度が高まっています。それでも企業の不祥事が相次いでいますが、専門家は「データの分析が苦手な経営幹部が多いことが原因ではないか」と推測しています。今回の不正DM送付事件でも「なぜこれだけ安く発送できるのか」と上司が疑問を呈していれば、部下の不正を途中で止められた可能性があります。

不正の兆候は経費や営業成績など、数字に表れやすいといわれています。経営者や管理職は、こうした「異常値」を早期に見出すことも重要です。



裁判員に支給される 日当等の取扱い

ご存知の通り5月21日から裁判員制度がスタートしました。

日々の仕事に追われるサラリーマンにとっては、裁判員候補者として選出された場合、日程の調整等難しい面も出てくると思われまます。辞退をしたくても、単純に「仕事が忙しい」という理由だけでは辞退事由に認められず、事業所の規模、担当職務の代替性、裁判員参加による事業への直接的影響など、様々な個別要素を考慮して判断されるようです。

裁判員の日当

ところで、裁判員になると日当や交通費のほか、裁判所から家が遠い場合には宿泊料が支給されます。

日当の具体的な額として、裁判員については、1日当り1万円以内で裁判所が定める額が支給されることになりまます。

宿泊料についても、宿泊する地域によって8000円前後が支給されることになっていきます。

税務上の取扱い

では、サラリーマンが裁判員に選任され、日当等を受け取った場合、税務上どのような取扱いになるのでしょうか。

国税庁によると、裁判員等に支給される旅費、日当および宿泊料についてはその合計額を「雑所得」として取扱うこととしています。これは、国民の義務を果たすための実質弁償的な対価としての性質を有していることから一時所得には当らず、労務の対価でもないことから給与所得にも当たらないという理由からです。

また、裁判員等が実際に負担した旅費および宿泊料、その他出張するために直接要した費用の合計額は、その雑所得の計算上「必要経費」に算入するとしています。

ただし、確定申告をしないサラリーマンは、給与所得以外の年間20万円までの収入は申告しなくてよいこととなっています。

7月の税務と労務

税務

- ★所得税の予定納税額の納付(第1期分)
納期限…7月31日
- ★所得税の予定納税額の減額申請
申請期限…7月15日
- ★固定資産税(都市計画税)の第2期分の納付
納期限…7月中において市町村の条例で定める日
- ★6月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…7月10日
(6か月ごとの納付の特例の適用を受けている場合は、1月から6月までの徴収分を7月10日までに納付)
- ★5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・(法人事業税)・法人住民税)
申告期限…7月31日
- ★2月、5月、8月、11月決算法人の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…7月31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…7月31日
- ★11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…7月31日
- ★消費税の年税額が400万円超の2月、8月、11月決算法人の3月ごとの中間申告(消費税・地方消費税)
申告期限…7月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の4月、5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(3月決算法人は2か月分)(消費税・地方消費税)
申告期限…7月31日

労務

- ★労働災害保険事業開始届 提出期限…7月10日
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…7月31日

日立製冷蔵庫の省エネ効率が高いが、偽装されていたとして公取委から排除命令が下った。新聞各紙のお詫びの公示は当事者の日立アプライアンス名。不思議に思うのは、親会社の日立製作所の監督責任と当該製品に対する措置が明らかでないことだ。消費者は日立ブランドの省エネ効率を信頼しているのに、背信行為についての日立本社の真摯な姿勢が見えてこない。▼人命にかかわる欠陥商品や有害物質問題ではないので、パナソニックの

エコ偽装に対する企業姿勢

ように愚直に責任を背負う必要はないのかもしれない。しかし、日立の企業ブランドを信頼した消費者を裏切ったことに対するけじめは必要だろう。▼当該機種の上高は約300億円。仮に全機回収・交換しても中部電力へのタービン破損事故の補償よりかなり安い。大得意先か一般消費者かと天秤にかけないとしても、このまま夏のエコポイント商戦に挑む前に、あるべき企業の姿勢を見せてほしいものだ。