

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



基準地価、下げ幅縮小

国土交通省が発表した2012年7月1日時点の基準地価は、全用途平均で前年比2・7%下落した。21年連続で前年を下回ったが、下落幅は3年連続で縮小した。東京、大阪、名古屋の3大都市圏で下げ幅が1・0%に縮まったほか、地方圏にも上昇や横ばいの地点が広がっている。全国の下落率は前年の3・4%から縮小し、リーマン・ショックで不動産投資が冷え

込む直前に調査した08年以來の小ささだった。住宅ローン減税などの政策効果に加え、投資マネーの流入が地価を支えている。

用途別にみると、全国の住宅地が2・5%、商業地が3・1%それぞれ下落した。下げ幅は住宅地が前年より0・7ポイント、商業地は0・9ポイント縮まった。地価が上昇した地点の数は住宅地で458と前年の69から大幅に増加。商業地も18から164に増えた。

都市部を中心に新築オフィスビルに業務機能を集中させる動きがあるほか、地方でも交通や買物の利便性が高い地域で底入れしつつある。

若手社員の発案で新事業を立ち上げ

IT関連のS社は若手社員から新事業のアイデアを引き出し、新規事業を立ち上げていく。新入社員でも過去に失敗した社員でもアイデア次第でチャンスを与える。

社内検討会では特に優れたアイデアや投資の必要なアイデアの中から役員らの責任で選定する。新事業の提案を通し能力のある若手の掘り起こしにもつなげる。

もちろん新事業がすべて成功するとは限らない。9カ月以内に一定の成果を上げなければ、どんな斬新なアイデアでも畳まなければならないのがルール。ただ失敗しても、その責任はアイデアを選定し

残業は上司の承認が必要

た役員や社長が取る。社員はすぐに次の事業に移り、責任は問われない。入社間もない社員が責任者となるケースもあるが、同社では「失敗を恐れていては斬新なアイデアは出てこない」として、若手に活躍の場を与えている。

オフィス機器のC社は無駄な残業代を削減する運動に取り組んでいる。残業をする社員は当日の午後5時までに仕事内容と予定時間を上司に報告。上司の承認を得なければ残業ができない仕組みにした。

同社にはタイムカードがなく、残業もこれまで事後報告がほとんどだった。社員の自主性を重んじてきたためだが、その半面、「ドラドラと残業を続ける社員も多かった」という。

残業の事前申請の徹底には社員に「それは本当に必要な仕事か」「時間を有効に使っているのか」と問いかける狙いもある。



基準地価

都道府県が不動産鑑定士の評価を参考に調査する毎年7月1日時点の全国の土地価格のこと。国土交通省が例年9月に公表し、民間企業の土地取引の目安となっている。土地の収益性や周辺の取引事例に基づき、1平方メートル当たりの価格を判定。土地を最も有効に利用した場合を想定して評価する。建造物がある場合も更地として判定する。

基準地価には「住宅地」「商業地」のほか、工場や物流施設などが立地している「工業地」、住宅地として利用される予定の「宅地見込み地」などの区分がある。

国が公表する地価の指標には、このほかに国交省が例年3月に公表する公示地価（1月1日時点）、国税庁が例年7月8日に公表する路線価（1月1日時点）がある。

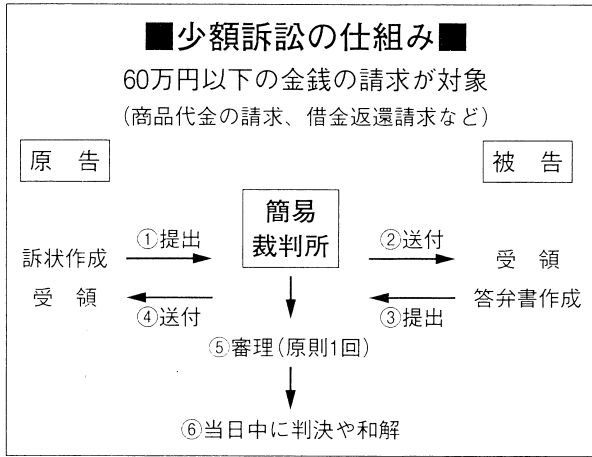


売掛金の回収など 少額訴訟制度の利用

60万円以下の請求

商品の代金を支払ってもらえず、何度も支払い催促しても、なかなか応じてもらえないことがあります。裁判を起こしても解決までの時間や費用を考えると割に合わず、泣き寝入りするケースも少なくありません。そこで今回は民事訴訟より手軽で簡単な「少額訴訟制度」についてふれてみます。

少額訴訟とは、60万円以下の金銭の支払いの請求を目的とする少額の紛争について、その紛争に見合った時間と費用で紛争を解決するための



訴訟制度です。手軽に債権回収が行える画期的な裁判手続から、「本人訴訟」とも呼ばれています。

■少額訴訟制度の特徴■

- ① 60万円以下の金銭支払に関する訴訟が対象
少額訴訟は、金銭の支払を求める訴訟に限られます。(商品を納品したのに代金を支払ってもらえない場合、借金を返してくれない場合、損害賠償請求など)
- ② 審理は1回で即日判決
原則として1回の審理で双方の口

頭弁論を行い、その日のうちに判決が下されます。通常の民事訴訟のように何度も審理が行われ、その都度裁判所に出頭する必要がありませんので、非常に迅速といえます。

③ 証拠・証人は簡易なものに限定

証拠となる書類や証人は、原則として審理の日にその場で確認できるような簡易なものに限定されます。契約書、領収書など主な証拠となるものが事前に揃っていることが大切です。

証拠調べが複雑だったり、証人が複数存在する場合など、とても1日で審理を終わらせることが困難な場合には、通常訴訟に移行となる場合があります。

■効果■

少額訴訟の判決で原告側の訴えが認められれば、必ず仮執行宣言が付くので被告側には支払義務が正式に発生します。それに従わない場合には判決内容の強制執行が可能です。

「この程度の金額なら裁判沙汰はないだろう」と甘く見ている相手方に対して少額訴訟は非常に効果的で、裁判所から訴状が届いただけでも、相手はかなり動揺するでしょう。実際、訴状が届いただけで、審理当日を前に「和解」という形で金銭

トラブルが解決するケースも多くあります。

■メリット・デメリット■

少額訴訟は、訴訟の複雑な手続を省略しているために、簡単な事案であれば1日で判決までもらえるというメリットがあります。簡単に、早く、安く裁判が出来るというのは少額訴訟のメリットです。

一方、この手続は事案が複雑な事案などについては、十分な審理がなされず、裁判官に自分の主張を十分理解してもらえないことや、後になって重要な主張や証拠が分かって主張立証できないというデメリットもあります。

権利関係が複雑で双方の請求が入り組んでいる場合や専門家の判断を要するような事件については不向きといえます。

■少額訴訟の手続■

訴訟用紙は定型で、簡易裁判所に用意されています。難しいことを書くところはなく、住所、氏名などを記入したら、必要事項にチェックを入れ、どんな内容で訴えたいのか簡単に記入します。あとは証拠となるもの(内容証明、契約書、請求書など)と一緒に提出します。



■今冬の賞与を前に 賞与の支給に関して 決めておくべきこと

そろそろ多くの企業では、冬の賞与（ボーナス）の支給額を検討する時期に入ります。そこで今回は、賞与の支給に関して無用なトラブルを防止するため、就業規則において定めておくべきポイントについて解説します。

■支給対象期間と支給時期

賞与に関する規定でもっとも基本となるのが、支給対象期間と支給時期になります。夏季と冬季の賞与はいつからいつまでがその対象期間と

○支給時期と支給対象期間○
賞与の支給時期および支給対象期間は以下のとおりとする。

	支給時期	支給対象期間
夏季賞与	前年7月上旬	前年11月1日より5月31日
冬季賞与	前年12月上旬	6月1日より10月31日

○支給対象者○
賞与支給は支給日に在籍している従業員に限る。

○賞与の支給○
賞与は原則として年2回、従業員各人の勤務成績を査定して決定し、支給する。ただし、企業の業績によっては、賞与の額を縮小し、または見送ることがある。

なり、その支給日はいつになるかということを定めるわけですが、支給対象期間を設定する目的は以下の2点となります。
①賞与支給額計算における人事評価の対象期間。

②出勤率を計算し、支給額の減額を行う際の対象期間。

具体的には就業規則において、図表のような規定を行っておくことが求められます。

■支給日 在籍要件

賞与を支給する際に発生するトラブルの中でもっとも多いのが、支給対象期間すべてに在籍し、労務の提供を行っているにも関わらず、支給日に在籍していない場合の取り扱いに関するものです。つま

り、上記規定例によれば、前年11月1日から当年5月31日までの夏季賞与の支給対象期間の全期間について在籍していたにも関わらず、その支給日である7月上旬の前に退職した従業員について、その賞与を支給しないとする取り扱いです。支給対象期間の全期間について在籍していることから、支給日には退職していたとしても賞与を支給すべきであるという要求がなされることが多いのですが、こうしたトラブルを防止するためには、いわゆる支給日在籍要件を就業規則の中に盛り込んでおくことが必要です。

■業績に基づく減額・不支給

多くの中小企業ではこれまで毎年春になると、昇給を積み上げてきました。その結果、基本給は年功的な運用がなされていることが少なくありません。そのため優秀な若手営業課長よりも、勤続30年のベテラン社員の方が基本給が高いというような現象が発生している事例も多く見られます。

このように年功的に運用されている「基本給に〇ヶ月」といった支給計数を乗じて賞与を算定する場合には、本来、成果配分であるはずの賞与までもが年功的な運用に陥ってし

まうという問題があります。したがって、賞与の支給額を算出する際には基本給にとらわれず、もっと柔軟に考えることが重要です。

具体的には今後の賞与の計算は基本給と非連動とし、業績成績と役職、社内の資格等級に基づいて賞与の配分表を作り、それに基づいて賞与原資を配分するといったやり方が考えられます。

このように賞与の支給額を考える際には「企業業績から導き出された配分可能原資をどのように配分すれば、社員の貢献に対し、適切に報いることができるのか。そして、それによって社員の意欲を引き出し、最終的に会社を良くすることができるか」という視点を持った上で、柔軟に発想することが重要です。

今後、企業業績は変動することは大いに予想されるため、社内規定においては「賞与は確定した賃金ではなく、企業業績によって支給額を減額したり、不支給とすることがある」旨を明確にする必要があります。

賞与の支給水準が低下するにつれ従業員の不満が高まり、結果としてトラブルにつながる例が増加していることから、無用なトラブルを避ける意味からもポイントを押さえた就業規則の整備をすることをお勧めします。



従業員への災害見舞金品

最近では、自然の猛威による災害の規模が年々大きくなってきている感があります。以前にはあまりみられなかった竜巻の発生、また、先日、日本を縦断した台風も全国に大きな被害をもたらしました。

企業としては、このような自然災害が予想されるときには、従業員の安全を第一に考え、自宅待機や早い時間での帰宅命令など様々な対策が必要となるでしょう。

では、企業が自然災害で被害を受けた従業員に対して災害見舞金品を支給した場合、それが福利厚生費として取り扱われるにはどのような要件が必要なのでしょう。

福利厚生費としての一定基準

法人が、被災した自己の従業員に支給する災害見舞金品が福利厚生費として取り扱われるための「一定の基準」としては、以下の要件が必要とされています。

- ① 被災した全従業員に対して被災した程度に応じて支給されるものであるなど各被災者に対する支給が合理的な基準によっていること
- ② その金額もその支給を受ける者の社会的地位等に照らし被災に対する見舞金として社会通念上相当であること

また、「一定の基準」については、あらかじめ社内の慶弔規程等に定めていたもののほか、個別の災害を機に新たに定めた規程等であっても、これに該当するものとして取り扱われます。

退職した従業員や採用内定者

なお、既に退職した従業員または採用内定者に対して支給する災害見舞金品であっても、前記の要件と同様に、被災した自己の従業員と同一の基準に従って支給するものは福利厚生費として損金の額に算入されません。

11月の税務と労務

一 税 務 一

- ★ 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 一

- ★ 労働災害保険事業開始届 提出期限…11月12日
- ★ 健保・厚保の保険料の納付 納期限…11月30日

OJTという言葉をご存知だろうか。「オン・ザ・ジョブ・トレーニング」のことである。OJTは新人を職場に放り込み、実地の経験を通して知識や技能を身に付けさせる企業の新人教育の手法だ。実はOJTという言葉がない時代から仕事は研修などではなく現場から教わるものだった。▼だが、現実には「教育制度」とは名ばかりで、会社としては何もしないケースも多い。「お前ら・自分でやれ・頼るな」のOJTというジョークも聞かれる。景気がよいとき

人を育てる現場を

現場は猫の手も借りたし、経営者は新人研修にコストはかけたくない。都合のよい話だが、OJTは人を育てる効率的な手法であることは間違いないだろう。▼どんな職業でも「現場が一番の学校」であることは、誰でも経験から知っている。肝心なのは人を育てる力のある現場が会社側にあるかどうかだ。現場で教える「現場力」がなければ、優秀な人材は育たない。「教える・自信がない・テストばかり」のOJTでは洒落にならない。