

# 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



**レジの金額誤差ゼロで買物券  
元気な声出しも評価の対象に**

スーパーのMは、パート社員の意識向上を図るため、毎月、さまざまな表彰を行っている。例えば、レジ部門では、レジの金額誤差ゼロ（月間80時間以上）を達成したパート社員には全員に買物券を進呈している。

また最も元気に挨拶し、声出しをしているパート社員を投票で毎月2〜3人を選出

し、表彰する制度も導入した。最終的な評価は店長が行うが、この投票結果は、パートの勤務評価にも反映させる仕組み。

各種表彰制度はパートの時給や報奨金などに連動させている。こうした取り組みにより、パートの定着率が高まり、採用コストが削減できたほか、パート社員からの発言や提案も多くなったという。

**役職定年後も営業最前線  
資格やポストなども継続**

自動車販売のT社は55歳の役職定年を迎えた人材に営業現場の最前線で再び働いてもらう制度を取り入れた。

同社はこれまで役職定年後

の60歳まで働き、65歳までの再雇用制度を利用していたが、仕事の内容は主に事務やサポート業務が中心だった。自動車販売の現場は接客や車の出し入れ、訪問営業と体力を必要とする面もあり、現場にとどまるのはごくわずかだった。

ただ、年齢や体力の難しさはあっても、この世代は経験が豊富で仕事に誇りを持つ社員が多い。さらに今後はベテラン社員が増加することから「もう一度、現場で活躍できる仕組みが必要」と判断した。

新制度では、55歳の役職定年後でも58歳を上限として資格・ポストを継続する。1年更新で年俸や携帯電話貸与も

そのまま継続する。また仕事ぶりが優秀と判断された人には別途手当と賞与も支給する。

**業務改善や新事業など  
社長に直談判メール**

専門商社のN社は、社長にメールで直談判できる制度を導入した。社員の日頃の行い、職場に対する相談や疑問点のほか、新規事業のアイデアなど、自由に直接、社長に訴えることができる。

メールはすべて社長が自ら目を通し、他の社員や管理職が見ることはできない。社長にとっても現場で働く社員の声をじかに聞くことで、業務上の問題点や新事業のヒントなどを知ることができるというメリットもある。

直談判メールによって業務の改善や新規事業につながった場合は報奨金とメダルが授与される。



## 中小企業 金融円滑化法

主に企業向け融資の不  
振から景気の底割れを警  
戒した当時の亀井金融相  
が法案化を主導した。銀  
行や信用金庫、信用組合  
などは中小企業から申し  
込みがあった場合、返済  
猶予などの貸付条件の変  
更にできるだけ応じると  
いう内容。

円滑化法はこれまでに  
2回延長したが、今年3  
月末が期限。金融庁はこ  
れまで30万〜40万社が円  
滑化法を活用したと推計  
しているが、このうち約  
5万〜6万社は事業再生  
や転業が必要とみられて  
いる。

政府は金融機関に対  
し、円滑化法の期限後も  
融資面の対応を急変しな  
いよう求めている。約2  
万社を対象に想定して  
「経営改善計画」をつく  
る支援策も進めている。



# 取り立てに回した 手形が不渡りになった

## 債権回収の法的手段

先日、取り立てに回した手形が不渡りとなって返還されてしまいました。このままでは当社の資金繰りがおぼつかなくなる可能性もでてきました。不渡りとなった手形金は回収できないのでしょうか。そこで今回は手形が不渡りとなった場合の債権回収手段について考えてみます。

手形が不渡りになるのは、手形を発行した振出人の資金不足等によること(一号不渡り)がほとんどです。振出人の信用を大きく毀損し、「不渡り」振出人の倒産」と考えてほぼ間違いありません。

当然、振出会社の資金繰りは、どうにもならない状況であることは容易に推察できます。不渡りをつかまされた他の企業もあるでしょうし、振出会社は高金利の貸金業者から多額の借り入れをしている可能性も十

分考えられます。

不渡りを出した相手に、実効的な債権の回収は一般に困難ですが、手をこまねいて待つては回収できないものまで回収できないこともありえます。そこで考えられるのが法的回収手段ですが、多くの場合、①仮差押の申立、②手形訴訟の提起、③強制執行の申立——の手順でなされます。

### ■仮差押の申立

資金繰りに切羽詰った振出会社や不渡りを知った裏書人は、会社財産を社長個人や別会社などに名義変更するいわゆる「財産隠し」を行うケースがよくあります。仮に裁判に訴えて勝訴しても回収に充てようとしていた財産が名義変更されている場合、すぐには強制執行ができません。

また現在価値のある財産でも勝訴した頃には他の債権者のため担保に差し入れられていることも考えられます。そこで財産を勝手に売ったり担保に入れたりしないようにさせる手段として、仮差押の申立を裁判所にを行います。

仮差押の申立にあたっては、①仮差押する財産の特定、②保証金の用意——の2つが必要です。

何を差し押さえるかは、財産的価値・他の債権者による担保設定の有無、いかに早く換金して回収できるかなどの状況によって変わります。が、預金や売掛金を押さえるには実際に取引している銀行や商品を納入している取引先を特定しなければなりません。振出会社や裏書人に関するできる限りの多くの資料を集める必要があります。

また保証金の額は通常、手形額面の10%程度です。仮差押を裁判所に認めてもらうには、あらかじめこの金額を法務局に供託しなければなりません。

### ■手形訴訟の提起

仮差押で財産を凍結させたなら、この財産に対して強制執行できるようにするため裁判を起こして勝訴しなければなりません。一般的に裁判は

お金と時間がかかるといわれますが、今回のように手形金の支払請求をする場合には、手形訴訟という簡易・迅速な裁判手続が利用できます。

手形訴訟は1回の審理で終結することがほとんどなので、多くの場合、提訴した方が勝訴します。手形訴訟の判決には必ず仮執行宣言というのがつくため、先に仮差押しておいた財産に対し、直ちに強制執行ができるようになります。

### ■強制執行の申立

勝訴判決が取れたとしても振出会社や裏書人が手形金を支払ってくれないことが多いのが現実です。そこで仮差押によって凍結させておいた財産に対し改めて強制執行の申立をするので、債権の回収を図ります。

また、実際に債権回収が困難であっても裁判を起こして勝訴判決(和解、調停、支払督促の確定などでも)を得れば、債権の消滅時効は10年に延びます。これは「貸したお金が存在する」「返してもらおう意思がある」という表明にもなります。現状ではお金を返してもらおうことが困難であっても、とりあえず時効で債権が消滅することを防いでおくことも有益です。

### ●一般的な法的回収手段の手順

- ① 仮差押の申立  
(仮差押する財産の特定、保証金の用意)
- ② 手形訴訟の提起
- ③ 強制執行の申立



# ■適用要件を大幅に緩和■ 事業承継税制が見直しへ 親族以外の後継者も対象

企業経営者が後継者に経営権を譲るときに相続税などが猶予される「事業承継税制」が、2013年度税制改正で適用の要件が大幅に緩和されます。事業承継は多くの中小企業が抱える課題です。そこで今回は事業承継税制の主な改正点などについて解説します。

事業承継税制とは、企業が後継者に引き継がれる際に、相続税や贈与税の負担を抑える制度です。

具体的には、後継者（先代経営者の親族に限る）が、先代経営者から相続・贈与により非上場株式を取得

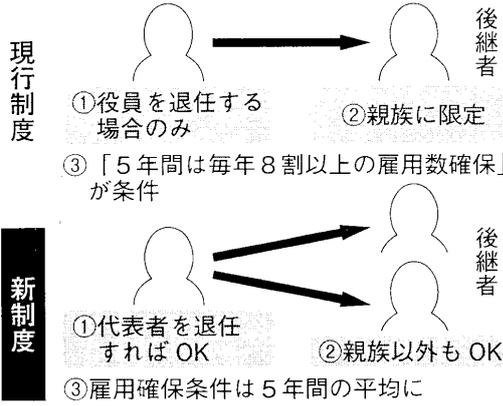
した場合に、その80%分（贈与は100%分）の納税を猶予するというものです。

現在の事業承継税制を使って納税猶予の適用を受けるためには、相続開始前に一度、経済産業大臣の認定を受け、相続開始後に認定を受ける必要があります。そして5年間は「親族の後継者が代表を継続、先代経営者は役員を退任、雇用の8割以上を毎年維持」するなどの『適用要件』が義務づけられます。

## 事業承継税制の主な改正点

### 基本制度

後継者の相続税額のうち、議決権株式などの80%にあたる相続税の納税を猶予



平成21年度に創設された同制度ですが、実はこれまでの納税猶予は打ち切りとなり、猶予されていた相続税・贈与税額に利子税も加えて納税しなければなりません。

利用実績は芳しくないのが現状です。その理由としては、適用要件があまりにも厳しいこと、手続が煩雑であることなどがあげられます。

相続税の納税猶予制度で言えば、適用後5年間はその株式を譲渡できませんし、従業員の雇用の80%を維持しなければなりません。守れなければ、原則、猶予税額に利子をつけて納付しなければならず、その適用にあたっては大きなリスクも伴います。将来、結局利子税も合わせて納税しなければならぬ可能性もあるため逆に納税額が増えてしまうリスクもあるのです。

企業経営者からは、「何らかの要因で適用要件を守れないときの負担が重すぎる」「自然退職増加の時期もあり、本当に雇用80%を守れるかどうか分からない」などの理由から慎重に考えざるを得ないといった声が多く聞かれます。

そこで今回の改正案では、雇用の8割以上維持についても毎年維持しなればならないというものから「5年間の平均で8割以上維持」に緩和されました。

一方、手続き面も見直され、簡素化されます。現行制度では制度を利用する場合、経済産業大臣の認定とは別に、相続や贈与が起る前に、

事業承継の計画的な取り組みについて経済産業局で「確認」を受けておく必要がありますが、この事前確認制度が廃止されます。

また経済産業大臣の認定の有効期間経過後に納税猶予税額の全部又は一部を納付する場合には、その期間中の利子税が免除されます。つまり、最終的に納税しなければならなくなったとしても利子税を追加負担しなくてもよければ、当初の納税額よりも増えることはなくなりま

### ■後継者の親族間承継要件の廃止■

改正案では承継対象者を親族から親族外にも拡大しました。中小企業では親族に後継者がいなくて困っているケースも多いことから、これにより適用対象が大幅に増えることが予想されます。

また改正前は会社を譲る側の前経営者は株を贈与する時には役員を辞任している必要がありました。改正後は代表権さえ有していなければ有給の役員としては残れる形にしました。

これらの改正は「相続税・贈与税の見直し」の施行の日、2015年1月1日以降に適用されます。



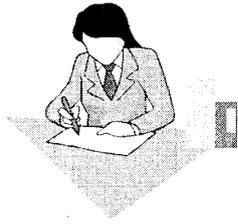
# 従業員に支給する制服の取扱い

春になりました。会社によっては新入社員研修などの準備をしているところもあります。一日も早く業務に慣れ、バリバリと仕事をこなす社員に育て上げるため、様々なトレーニング方法を講じているところもあるでしょう。

さて、新入社員をはじめ、従業員へ制服を支給している会社もあるでしょう。業種・職種によって、事務服や作業服など様々な制服があります。制服の着用により気が引き締まったり、モチベーションアップといった効果も期待できます。

このような制服を従業員に支給した場合、現物給与として所得税の課税対象になるのでしょうか。

結論は、職務の遂行上、着用が義務付けられている制服(事務服・作業服等)、身の回りの品の支給であれば、所得税の課税対象とはならず、源泉徴収の必要はありません。



ただし、注意が必要なのは、会社側が制服としても、税務上も制服として認められるかどうかはその実態によるということです。

その制服の支給が課税対象とされないためには、以下の要件が必要とされています。

- ① 専ら勤務する場所において通常の職務を行う上で着用するもので、私用には着用しないあるいは着用できないものであること
- ② 事務服・作業服等の支給または貸与が、その職場に属する者の全員または一定の仕事に従事する者の全員を対象として行われるものであること

例えば、私服にもなり得る一般的なスーツを支給した場合には、課税対象になることにもなりかねませんので注意が必要です。

## 4月の税務と労務

### —税務—

- ★給与支払報告に係る給与所得者異動届出  
4月1日現在で給与を受けなくなった者があると  
4月15日までに関係の市町村長に届出
- ★公共法人等の道府県民税及び市町村民税均等割の申告  
申告期限…4月30日(道府県及び市町村)
- ★軽自動車税の納付  
(1)賦課期日…4月1日  
(2)納期限…4月中において市町村の条例で定める日
- ★固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付  
納期限…4月中において市町村の条例で定める日
- ★3月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付  
納期限…4月10日
- ★2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…4月30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…4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…4月30日
- ★8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…4月30日
- ★消費税の年税額が400万円超の5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…4月30日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の1月、2月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告(12月決算法人は2カ月分)(消費税・地方消費税) 申告期限…4月30日
- ★固定資産課税台帳の縦覧期間  
4月1日から20日又は最初の固定資産税の納期限のいずれか遅い日以後の日までの期間
- ★固定資産課税台帳への登録価格の審査の申出の期間  
市町村が固定資産の価格を登録したことを公示した日から納税通知書の交付を受けた日後60日までの期間等

### —労務—

- ★労働災害保険事業開始届 提出期限…4月10日
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…4月30日

## 解雇の規制緩和

解雇をめぐる規制緩和の動きが産業界で活発になってきている。経済危機に直面した欧州では企業が人材を柔軟に調整できるような制度改革に踏み込んだが、日本も必要に応じて整理解雇をしやすくするような制度に改めらるべきだという声が広がっている。

▼日本はもともと人材の流動性が低いため、人材の入れ替わりを促進させ、組織を活性化させるというメリットもあるが、雇用規制を緩和した場合、企業にとっても副作用が大きいことを忘れてはならない。▼日

本の会社社員は長期の雇用保障があるから会社から命じられた困難な業務も受け入れ、サービス残業にも耐えてきた面がある。解雇されやすくなり、雇用保障も崩れるなら、社員の忍耐力はどこまで持つのだろうか。仕事へのモチベーションや職場のチームワークにも影響がある。

▼解雇規制を緩和するなら社員の献身的な働きによって成功してきた日本の企業体質そのものを見直す必要がある。社員を辞めやすくなり好都合などと安易に考えてはならない。