

# 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



## 契約社員に成果報酬 待遇改善で販売力向上

衣料品のM社は契約社員に業績連動型の賞与を支給する。売り上げを伸ばした販売員に月給0・5カ月分の成果報酬を加算する。売り場の契約社員の待遇改善でやる気を引き出し、販売力の底上げと接客サービスの質も高める。

業績連動分の賞与の原資は売上高が期初計画を上回った店舗だけ配分し、伸び率の高い店舗ほど手厚くする。契約

社員と一般社員の働きぶりは現行制度と同じ5段階で評価する。それぞれの評価の人数が店舗ごとに決まっている現行制度に対し、新制度では賞与の原資に応じて店舗ごとに高い評価の人数を増やすことができる。

店舗の業績連動賞与は課長級以上を対象にすでに導入している。評価に応じて支給額そのものが増減する課長級以上とは異なり、契約社員の場合には加算のみとする。

## 年休を時間単位で取得 出張との組み合わせも可能

電気通信設備のN社は年休を時間単位で取得できるようにした。対象は入社2年目から管理職まで全社員で部署も

問わない。手続きも前日まで申告すれば完了する。

時間単位で年休を取れば効率的な勤務も可能となる。例えば出張した場合、出張帰りに会社に戻らず、時間単位の年休を併用すれば、そのまま出張先から自宅に直帰できる。

また平日の昼間に学校行事などに出席しなければならぬ場合、通常の勤務では丸一日休まざるをえなかったが、午前中に3時間勤務し、午後から年休を取得すれば、効率的に時間を配分できる。

時間単位の年休は全社的に仕事の効率を高める狙いもある。時間配分を工夫することにも業務内容を見直すことにつながるといふ。

## 中小企業の事業継承 後継者確保に遅れ

帝国データバンクがまとめた「事業継承に関する意識調査」によると、回答した中小企業の6割以上が事業継承の取り組みを行っていないことがわかった。約8割の企業が事業継承を「最優先の経営問題」「経営問題の一つ」と考えているものの、適任者が見つけられないなどの理由から後継者選びや確保は遅れているのが現状だ。

事業継承の取り組みの有無については「計画がある」「現在進めている」「事業継承を終えた」は約3割にとどまった。

一方、事業継承を進めていない理由としては、「まだ事業を譲る予定がない」が46・8%と最多だったが、「事業の将来性に不安がある」(28・6%)に次いで「後継者が育っていない」(25・3%)が上位の理由にあがった。



## 移転価格税制

本社と海外子会社の間の商品売買など、企業グループ内部で国境を越えた取引価格(移転価格)を操作して、税率の低い国に所得を集めるような行為を防ぐ税制。親会社が税率の低い国にある関連会社から原材料を購入した際、売買価格を高く設定すれば、低税率国に所得が集中し、親会社が本国で納める税金がその分安くなる。

移転価格税制では企業グループ内部の移転価格と通常の取引価格を比較して移転価格が適切か税務当局が判断する。

同税制の適用により企業で発生した所得に対して2カ国から課税される二重課税が発生する可能性がある。その場合は租税条約に基づいて税務当局同士が協議して課税額を調整する。



# 「買ったたき」の禁止 下請業者の利益の保護 ——消費税の増税前に注意

来年4月の消費税率引き上げを見据えたような、いわゆる「買ったたき」が一部事業者で行われているとして、公正取引委員会が実態調査に乗り出しました。親事業者がその優先的地位を利用して限度を越えた低価格を下請業者に押し付けることは、下請代金支払遅延等防止法（下請法）で禁じられています。そこで今回は下請法の「買ったたき」の禁止について事例を交えて考えてみます。

「買ったたき」とは、通常支払われる対価に比し著しく低い下請代金の額を不当に定めることをいいます。

## ●「買ったたき」実際の事例●

- 代金を決めずに発注し納品後に値切る
- 原材料が高騰しているのに単価を据え置く
- 休日返上で納品を急がせたが通常発注と同様の単価で買い取る
- 納品を週1回から毎日に変更、小口納品させたのに単価は据え置き
- 100個発注すると言って割安の単価を決めた上で10個しか発注しない
- 主要部品の単価を一律5%減とする行為（部品ごとに見積書を取る等の協議を経なかった）

「買ったたき」に該当するかどうかは、①価格水準が著しく低いかどうか、②下請代金の決定が不当な方法で行われていないか、③対価が差別的でないか—などを考慮して判断されます。

### ■買ったたきの事例■

買ったたきに該当する行為として実際に行われた事例をあげてみます。  
【ケース①】一方的に通常の対価よりも低い単価で下請代金の額を定める。

親事業者は、下請代金の額を定めずに部品の発注し、納品された後に下請事業者と協議することなく、一方的に下請事業者の見積価格を大幅に下回る単価で下請代金の額を決めた。

【ケース②】多量に発注をすることを前提として下請事業者に見積りを提出させ、その見積価格の単価を少量の発注ししかない場合の単価として下請代金の額を定めた。  
親事業者は、単価の決定に当たって下請事業者に5個製作する場合と10個製作する場合の見積書を提出させた上、5個製作する場合の対価を大幅に下回る10個製作の場合の単価で3個しか発注しなかった。

【ケース③】価格据え置き  
親事業者は収益が回復するまでの間の一時的なものであると限定した上で、下請代金の引き下げによる協力を要請。下請事業者は親事業者の収益が回復した場合には下請代金の額を当初の水準まで引き上げること条件に下請代金を大幅に引き下げることを受け入れた。その後、親事業者の収益が回復し、代金の引き上げの申出がなされたにもかかわらず、親事業者は下請代金を据え置いた。

また別の親事業者は下請事業者に対してプライバシーマーク認証の取得を要請し、その要請に応じない場合は以後の取引を停止すると通知する一方で、同認証の取得には相当の費用が必要であることが明らかであるにもかかわらず、一方的に従来通りの下請代金を定めた。

【ケース④】多くの回数で小口納入させる（多頻度小口納入）  
親事業者がそれまで週1回だった配送を週3日に変更するよう下請業者に申し入れ、下請事業者が配送頻度が多くなることにより単価が高くなることを前提にした見積書を提出したにもかかわらず、親事業者が一方的に従来と同じ単価で下請代金を定めた。

【ケース⑤】短納期発注  
急な短納期発注のため深夜・休日出勤等で人件費などのコストが上がりに、これを上乗せした見積書を提出したにもかかわらず、一方的に見積価格を下回る額を定めた。

親事業者と下請事業者はビジネスを円滑に進めるうえで対等なパートナーといえます。十分な協議をせず、一方的に対価を定めることはもちろんですが、たとえ下請事業者との合意があっても下請法違反となる場合があります。このため親事業者は、下請事業者にとって不利益となる行為をしないように配慮する必要がありますが、下請事業者も不利益な行為を受けた場合、親事業者と根気強く交渉し、不当な要求には公正取引委員会に相談してもよいでしょう。



# リストラは最終手段 段階を経て慎重に

アベノミクスにより景気が回復傾向にあるといわれていますが、中小企業の経営は依然厳しく、これまで以上に経費削減が求められている企業も多いと思います。経費削減の中でもリストラは最終手段であり、段階を踏みながら慎重に対応しなければなりません。そこで今回はリストラを行う前に企業が実施すべきことについて考えてみます。

## ■第一段階

短期的な売上高の減少が見込まれる場合には、まずはコストの見直しを徹底した上で役員報酬や従業員賞与の一部カットなどを検討します。役員については役員報酬の引き下げのほか、役員用の交際費カット、

### ●リストラを行う前に検討すべき項目●

- 徹底したコストの見直し
- 役員報酬の引き下げ
- 昇給停止、賞与の減額、支給停止
- 残業規制、各種手当のカット
- パート・アルバイトの雇い止め
- 一時帰休の実施
- 雇用調整助成金などの利用
- 希望退職者の募集

また、社長が会社に貸している土地・建物があれば、その賃借料の引き下げなどがあげられます。

従業員については、残業の規制、労働時間の短縮、昇給停止、賞与の減額・支給停止、再雇用の中止などがあげられます。

### ● 助成金の活用 ●

極力現状を維持するため助成金制度の活用を検討してみましょう。

代表的なのが雇用調整助成金（中小企業緊急雇用助成金）で、最近3カ月の売上高や生産高の一定の減少などにより雇用する労働者を一時的に休業あるいは教育訓練又は出向させ雇用を維持させた場合にそれらにかかる手当、もしくは賃金の一部を助成する制度です。

この制度は売上高の減少等に伴い

従業員を休ませただけでは対象にならず、その休ませた事に対する休業手当等を支給した場合には、その手当等の一部に対して最高で支給額の3分の2までを助成する制度です。

## ■第二段階

上記では対処しきれない場合には希望退職者の募集も実行しなければなりません。

希望退職の募集は、企業業績の悪化による人員削減のために行う緊急避難策です。制度の中心は「退職金の積み増し」など金銭による対応が必要となります。加算する額は企業によって異なり、目安となるものはありません。希望退職者の年齢や実績などを総合的に判断して決めることとなります。

一方、この制度では「やめてほしくない人も応募する」ことがあります。必要な人材を流失させないためにも「会社が認めた者に限る」などの制限をつけることも必要です。

## ■最終段階

今後恒久的な売上高の減少が予想され、事業規模を縮小せざるを得ない場合にはリストラを断行しなければなりません。この場合には次の最低条件を守り、実行する場合にはそ

れなりのプロセスのための準備が必要となります。

### ① 経営状況の悪化

まずリストラをしなければならぬほどの状況なのか。単に業績が悪化している程度の理由ではなくリストラをしなければ企業の存続自体が危ない状況であるかという事です。

### ② 経営努力の是非

リストラをする前にその他の努力をしたのか。例えば役員報酬のカットや希望退職者の募集など人件費を抑制するあらゆる努力をしたのかを問われます。

### ③ 選定方法の公平さ

リストラ対象者がどのような基準で選定されたのか。つまり特定の社員のみを対象にするのではなく皆が納得し公平な選定基準でなくてはなりません。

以上の条件が揃って初めてリストラ対象者と直接話し合い納得してもらうよう努力する必要があります。

しかし現実には③の条件を明確にすることは難しく、結局は年齢や勤務態度、営業成績などで選定しているのが実情だと考えられます。

リストラは人件費削減の最終手段であり、経営者はリストラされる立場に立つて最終局面に臨まなければなりません。



# 納税証明書交付請求時の本人確認

## 7月から変更

納税者の個人情報により一層の保護のため、今年7月から納税証明書交付請求時の本人確認方法が変更になりました。

納税証明書は、納税者の資力、信用力を示す資料として、金融機関、官公庁などにおいて、指定業者の登録、競争入札の参加資格審査、資金融資の調査資料などに幅広く利用されます。

これまでも国税庁では、納税者の個人情報保護や不正請求等には注意を払ってきているとされていますが、現在の社会情勢を踏まえてさらなる個人情報保護が必要との観点から強化が図られることになりました。

今までの納税証明書の交付申請での本人確認は、税務署の窓口で申請者が運転免許証、パスポート、住民基本台帳カードなどを提示するだけで済みましたが、7月からは本人確認書類の種類により、1枚の提示で足りるものと2枚の提示が必要なものに分かれることとなるため、今後の申請時には注意が必要です。

### 「1枚の提示」で足りるもの

まず1枚で足りるものは、自動車運転免許証、写真付き住民基本台帳カード、旅券(パスポート)、海技免状、小型船舶操縦免許証、電気工事士免状、宅地建物取引主任者証、教習資格認定証、船員手帳、戦傷病者手帳、身体障害者手帳、療育手帳、在留カード・特別永住者証明書、国または地方公共団体の機関が発行した身分・資格証明書(顔写真付き)とされています。

### 「2枚の提示」が必要なもの

一方、写真の貼付のない住民基本台帳カード、国民健康保険・健康保険・船員保険・介護保険の被保険者証、共済組合員証、国民年金手帳、国民年金・厚生年金保険・船員保険の年金証書、共済年金・恩給の証書、前記に掲げる書類を除く国または地方公共団体の機関が発行した身分・資格証明書(顔写真なし)、学生証、法人が発行した身分証明書(顔写真付き)などでは、このうちから2枚の提示が必要とされています。

## 9月の税務と労務

### 一 税 務

- ★8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付  
納期限…9月10日
- ★7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…9月30日
- ★1月、4月、7月、10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…9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…9月30日
- ★1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…9月30日
- ★消費税の年税額が400万円超の1月、4月、10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…9月30日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の6月、7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(5月決算法人は2ヵ月分)(消費税・地方消費税)  
申告期限…9月30日

### 一 労 務

- ★労働災害保険事業開始届  
提出期限…9月10日
- ★健保・厚保の保険料の納付  
納期限…9月30日

長時間働く人ほど昇進しやすい傾向があるという。「遅くまで熱心に働く人が出世するのは当然」と思う人は多いだろう。一方で「長時間働くことばかりが能ではない。効率的に仕事をこなして生産性を上げ、それが昇進につながる」とおかし「日本の企業には「がむしゃらに働く」という価値観が根強く残っている。確かに長時間労働は生産性を高める効果がある。日本の高度経済成長は長時間労働による生産性の向上

## 長時間労働は美德？

で達成された面もある。この成り功体験が「長時間労働は美德」という意識につながっている。しかし、その裏側には時間当たりの生産性が低い代わりに、長時間労働でカバーすることで、結果として生産性を高めてきたという側面も併せ持つ。▼労働時間の長さで仕事の評価を競わなくなれば、効率的な生産性の向上が要求される。残業代の削減にも有効だ。昇進と労働時間の長さが密接な関係にある実態はあまり望ましいものとはいえない。