

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



消費税の転嫁拒否 公取委が改善指導

消費税率8%への引き上げに伴う価格転嫁拒否行為にあたるとして、公正取引委員会が3月28日までに実施した改善指導件数が1157件に上がることが分かった。税率引き上げを直前に控えた3月の1カ月間だけでも指導件数は300件を超え、中小企業の間からは価格転嫁への懸念が強

まっている。

改善指導は、仕入れ側が納入元に対し商品やサービス価格引き下げを強要する「買い叩き」や「税抜き価格での交渉拒否」といった法律で禁止されている行為に対して行う。今後、代金支払時に増税分の支払いを拒否する「減額行為」なども増加するものとみて、立ち入り検査を強化する。違反行為が明らかになれば事業者名の公表を含め厳正に対処するとしている。

忙しい日を「ノーマル残業デー」 業務効率の改善を促す

運送業のH社では、月曜日が他の曜日に比べて業務が忙

しくなる傾向があり、残業が増えることから、業務効率を意識し早く帰れるようにと、あえて月曜日を「ノーマル残業デー」に設定した。

毎日朝礼を行っており、月曜日の朝礼では、管理職から当日がノーマル残業デーであることを周知。事業場の人数も多くないため、従業員への周知も徹底できた。

その結果、従業員の意識として、「残業で業務をこなそう」という考えがなくなり、「効率よく業務を行う」という発想が根付いてきた。

また、月曜日のノーマル残業デーの実施率が徐々に高まることで、同時に普段の残業も少

なくなつたという。

パートの業務習熟度 1週間ごとにチェック

飲食業のH社は、パート・アルバイトの能力向上と意欲を高めるため、業務に必要な作業をリストアップした。

このリストで習熟度をチェックし、作業ができるようになれば、教育する立場の者がチェックし、フィードバックすることにした。

さらに、このリストを皆が見える場所に掲示することで、各自ができる作業、その習熟度がわかるようにした。

習熟度のチェックは1週間ごとに行い、各自の課題を確認して、次に習得すべきことを明確にすることで、教える人も教わる人も仕事がいやしい環境を作り出している。また、習熟度は時給に直結する形とすることで、能力向上と意欲を高めている。

今月の 経済用語

ベースアップ(ベア)

企業が従業員の月例賃金を決める賃金表、賃金カーブの水準を一律に引き上げること。すべての従業員の賃金を底上げする効果がある。一時的な賃金増である年間一時金(ボーナス)の引き上げと比べ退職金などの算定水準も底上げされるため、恒常的な人件費の負担増につながる。

年齢や勤続年数に応じて、1年たつと給与が増える定期昇給(定昇)をとる企業では定昇+ベアが賃金の増加分になる。物価が上昇している局面でベアがなければ、年齢・勤続年数が同じ人の実質的な賃金は前年に比べて目減りしてしまう。近年はデフレ傾向が続いており、総人件費が底上げされるベアの実施には慎重な企業が多かったが、今年は景気回復基調を背景にベアに踏み切った企業が増えた。



東芝の営業秘密流出事件 情報流失は氷山の一角 中小企業も防衛策を

東芝の提携先の元社員が、同社の重要な営業秘密を韓国企業に流出させた疑いで逮捕されました。事件の背景には日本企業の人材のリストラなどがあり、企業の営業秘密が流出しやすい環境になっています。大手企業に比べて秘密管理体制が十分でない中小企業にとっては「対岸の火事」ではありません。そこで今回は営業秘密が流出してしまう原因や防衛策について考えてみます。

今回の東芝事件は、携帯電話などに使われるフラッシュメモリーに関する同社の研究情報を提携先の元社員が不正に持ち出し、韓国の半導体企業に提供したものです。警視庁は技術情報を持ち込んだ見返りに高額な報酬を受けた可能性があるとして

営業秘密の主な漏えい者

(複数回答、数字は%)

中途退職した正社員	50.3
現役社員のミス	26.9
金銭目的の現役社員	10.9
取引先や共同研究先	9.3
定年退職者	6.2
中途退職した役員	6.2
元契約社員	5.7
取引先からの要請	5.7

(2012年度経済省実態調査より)

不正競争防止法（営業秘密開示）の疑いで、この元社員を逮捕しました。

多くの企業は社員の退職時に情報漏えいを禁じる契約を結んだり、機密情報には容易にアクセスできない仕組みを導入するなど、さまざまな対応で営業秘密の流失を防ごうとしています。

しかし、悪意を持った内部の人間が情報を外部に持ち出そうとすれば、これを完全には防ぎきれないのが現状です。

■流出元は元社員が過半数

経済産業省が2012年に実施した国内約1万社の実態調査では、回答した約3000社のうち、技術を含む営業秘密の流失が「明らかにあ

った」「おそらくあった」と答えた企業は計13.5%。流出元は元社員が50.3%と過半数を占め、金銭目的の現役社員も10.9%に上りました。産業界では今回の東芝事件も「氷山の一角」とみられています。

■秘密保持契約

会社の重要な営業秘密の流出を防ぐため、会社と従業員が秘密保持契約を結ぶことがあります。それはあくまで民事上の契約ですので、不正競争防止法違反になる場合以外に流失させた元社員などに刑事罰を与えることはできません。

また民事上の損害賠償をするにしても、情報を流出された後であれば結局は「後の祭」ですし、秘密保持契約には具体的な損害賠償額をあらかじめ定めておくことはほとんどなく、「損害を賠償する責に任ずる」と定める程度ですので、実際の金額は裁判において立証しなければなりません。

たとえ退職時に契約を結んでも、契約を破った場合の賠償リスクが機密情報を入力した企業からの報酬と比較して小さければ効果は薄いといます。このため、秘密保持契約を結んでおけば、「絶対に情報流失は起こらない」とは言えないのが現状です。

■秘密情報の流失防止策

情報流失の原因の約80%は「誤操作」「管理ミス（組織のルール不備が原因で生じる紛失・行方不明）」「紛失・置忘れ」が占めているという報告があります。流失の原因は大企業特有のものではないため、中小企業でも十分な対策が求められます。

情報流失は主に単純な誤操作や社内ルール不備が原因で起こることが多いので、少なくとも以下についてルール・環境を整理しておくことが必要です。

- ・メールで送付する添付ファイルは暗号化したり、パスワードを設定する。
 - ・重要な情報は鍵付き金庫に保管するなど、誰でも自由にアクセスできないようにする。
 - ・端末や情報の持ち出しは許可制に。
 - ・定期的に情報の棚卸を実施し、不要なデータは廃棄する。
 - ・各端末にはログイン時のパスワードを設定し、利用者はパスワードを定期的に更新する。
- 営業秘密の流失防止策には「これで十分」という限度はありませんが、対策の必要性を改めて認識し、まずは自社でできるところからしっかりと取り組んでみましょう。



公示地価、6年ぶり上昇 景気回復基調が鮮明に

消費増税後の反動減懸念も

国土交通省が発表した公示地価(2014年1月1日時点)によると、東京、大阪、名古屋の三大都市圏の地価はリーマンショック以降、6年ぶりにプラスに転換、全国平均も下落幅が縮小しました。デフレ脱却を目指す安倍政権の大胆な金融緩和や景気回復で、不動産投資や住宅取得の需要が高まっていることが背景にあります。

一方、消費増税後の反動が懸念されていますが、景気回復基調に変化はなく増税の影響は限定的とみられています。

そこで今回は公示地価と今後の景気動向について考えてみます。

■公示地価とは

公示地価とは、国土交通省が毎年3月に公表する同年1月1日時点の全国の土地価格のことで、一般の土地取引や公共事業用地を取得する際

2014年公示地価のポイント

◆三大都市圏は0.7%上昇し、6年ぶりにプラス転換

過半数の地点で上昇

◆全国平均は0.6%下落で、下げ幅が4年連続で縮小

などの価格の指標となります。土地用途を住宅地、商業地、工業地に分類して公表。建物の価値などの影響を除くため、更地の状態と見なして評価をします。

■三大都市圏がけん引

2014年1月1日時点の公示地価で、東京、大阪、名古屋の三大都市圏(全用途)は前年比0.7%上昇とリーマンショック前の08年以来、6年ぶりのプラスに転換しました。

また、商業地をみると全国的に下落幅が大幅に縮小するなど、土地デフレはほぼ終息したとみられています。

この要因として、金融緩和政策や消費増税前の駆け込み需要などの下支えが大きく影響していると考えられます。

一方で、全国の地価が一樣に回復しているわけではなく、都市部の地価の回復基調が全国平均を引き上げているとみられます。

このような都市部の地価上昇の流れから、一般消費の活性化につながる本格的な景気回復の基調に乗ることが望まれています。

■消費増税後の反動

消費税率が5%から8%に引き上げられてから約1カ月が経ちます。消費増税後は、増税前の駆け込み需要の反動で景気が落ち込むことが懸念されます。税率が3%から5%に引き上げられた1997年には、増税後の金融危機などで景気が失速しました。

ただ、97年の増税時と比べると、駆け込み需要の勢いが強かったわりには、反動減はそれほど大きくないとの見方があります。前回の増税時との大きな違いは、景気が着実に回復しつつあるという点です。物価の上昇基調、雇用の改善、大手の基本給一律引き上げ(ベア)などを背景に、前回増税時のような景気の腰折れは回避できるとみられています。

■企業の対策

しかし、当面、企業においては消費増税後の対策は必要です。各社、少しでも反動減を食い止めるため、次のような取り組みがみられましたので今後の参考にしてみましょう。

◆反動減を食いとめる

【家電量販店】

4月30日まで液晶テレビを買い取り、買い替えを促進。

【電機メーカー】

例年は秋に発売する白物家電の新商品を6月頃に前倒し。

【化粧品メーカー】

全基礎化粧品を4月1日に刷新。還元ポイント増加などのキャンペーンを実施。

【百貨店】

メルマガ会員を対象にクーポン券を配布して集客。

◆安価をアピール

【小売店・飲食店】

一部商品(主力商品)の価格据え置きや値下げを実施。

◆付加価値を付ける

【飲食店】

商品の味や品質を高め、税込み価格を上げたり、「期間限定プレミアム商品」といった高級感を打ち出した商品の販売。



小規模企業共済等掛金控除 適用対象者の範囲拡大

小規模企業共済制度とは、個人事業をやめたとき、会社等の役員を退職したとき、個人事業の廃業などにより共同経営者を退任したときなどの生活資金等をあらかじめ積み立てておくための共済制度です。

掛金については、その金額が小規模企業共済等掛金控除として所得からの控除が受けられ、また、払い込んだ掛金は、事業を廃業したときなどに共済金として受け取ることができま

小規模企業共済の加入資格

従業員数20人以下の業種
建設業、製造業、運輸通信業、サービス業のうち宿泊業・娯楽業、不動産業、農業など
従業員数5人以下の業種
卸売業、小売業、サービス業（ただし、宿泊業・娯楽業は除く）

適用対象者の範囲拡大

平成26年4月1日からの小規模企業共済制度の加入対象者の範囲拡大に伴い、小規模企業共済等掛金控除の適用対象者が拡充されます。

詳細は「宿泊業」と「娯楽業」の加入資格が変更され、常時使用する従業員数が20人以下(従前5人以下)に引き上げられることとなります。

この加入対象者の範囲の拡大は、従来、サービス業とされていた宿泊業・娯楽業を、サービス業とは別に小規模企業者の政令特例業種として規定したことによります。

宿泊業・娯楽業は、サービス業とみなされてきた結果、これまで従業員数が5人以下でなければ加入できないという制限がありました。しかし、宿泊業や娯楽業はその産業形態をみると、小規模でも従業員数が多い傾向にあります。そこで、政令を見直した上で、宿泊業・娯楽業の従業員数要件が見直されました。

5月の税務と労務

一 税 務

- ★特別農業所得者の承認申請
申請期限…5月15日
- ★個人の道府県民税・市町村民税の特別徴収税額の通知
(1)通知方法…特別徴収義務者経由、納税義務者へ通知
(2)通知期限…6月2日
- ★自動車税の納付
(1)賦課期日…4月1日
(2)納期限…5月中において都道府県の条例で定める日
- ★鉱区税の納付
(1)賦課期日…4月1日
(2)納期限…5月中において都道府県の条例で定める日
- ★4月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…5月12日
- ★3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…6月2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…6月2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…6月2日
- ★9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…6月2日
- ★消費税の年税額が400万円超の6月、9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…6月2日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の2月、3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(1月決算法人は2ヵ月分、個人事業者は3ヵ月分)(消費税・地方消費税) 申告期限…6月2日
- ★確定申告税額の延納届出による延納税額の納付
納期限…6月2日

一 労 務

- ★労働災害保険事業開始届 提出期限…5月12日
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…6月2日

大手企業を中心にベアアップ(ベア)を実施した企業が相次ぎました。特に自動車や電機産業は好調で、デフレ脱却と「経済の好循環」を目指す政府からは歓迎の声が上がっています。しかし、賃金水準を一律に底上げするベアには心配な面もあります。これまで取り組んできた成果・実力を反映した賃金決定が揺らぐ可能性があります。全社員一律の賃上げでは、成果を上げていない社員と上げていない社員の間で不公平感が生じることもあります。これまで企業

ベア実施と経済の好循環

は貢献度の大きい社員に手厚く報いることで、社内のモチベーションを高め、生産性の向上につなげてきました。一律賃上げのベアではメリハリがつかません。成果を上げている社員には賃上げ幅を厚くするなど配慮があってもよいのではないのでしょうか。▼一般社員の賃金増と引き換えに管理職の賃金を減らす企業も少なくありません。パートや契約社員の賃金を抑制している企業も多いのが現状です。これでは「経済の好循環」の実現はまだ先のようです。