

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



社内メールを禁止 「声かけ」を奨励

工作機械のM社はデータ送信など必要な場合を除き、社内メールを原則禁止とした。用事があれば、直接「声かけ」することを奨励している。

同じ社内にいるのに用事は社内メールで済ませることが多くなり、社員同士のコミュニケーション不足が懸念されていた。

社内メールの禁止以外にもフロアの壁やついたてを取り払い、他部署間の物理的な障壁も取り除いた。若手社員が萎縮せず力を発揮するには、部署間、年代間の壁をなくし、より親密に話せる環境が必要と考えた。

また年に2回は社内ではパーティーも開催。業務改善提案の表彰式も兼ねており、現場の声を経営幹部に届けるコミュニケーションの場として利用している。

景況感、小幅な改善 急激な円安に懸念

日銀が発表した9月の全国企業短期経済観測調査(短観)

は、企業の景況感を示す業況判断指数が大企業の製造業でプラス13となり前回6月調査より1ポイント改善した。非製造業は消費増税の影響が続いており、全体としては回復に鈍さが残った。

円安で大企業製造業の収益は改善しそうだが、急激な円安が中小企業にとって重荷になってきている。近年、生産の海外移転が進み、円安環境でも輸出が増えにくい状態となっている。輸出が増えなければ下請け企業の受注も伸びず、原材料など輸入コストが直撃する。完全失業率は3.5%と低く、所定内給与も上向いてきた。冬のボーナスが

増え、都市部が先行する消費の持ち直しが全国に波及すれば、増税後の落ち込みは徐々に解消するとみられている。

顧客の要望に徹底回答 新商品の開発に成功

金属加工のA社は、コールセンターに寄せられた顧客の要望に徹底回答することで新商品の開発に成功している。通常、コールセンターは決められた時間に多くの顧客の問い合わせに回答するため、1件あたりの時間に多くを使えないのが実情だが、同社ではマニュアルも最低限にとどめ、1件あたりに時間をかけて回答している。

同社で開発したフライパンを使ったレシピを紹介したところ、「野菜の甘みを抑えた専用のルーがほしい」という要望に応えるために、地元メーカーと新商品を共同開発した。顧客の要望にあったカラフルな製品も売れ行きは好調という。

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。国土交通省が例年9月に公表し、民間企業など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などに基づき、1平方メートル当たりの価格を判定する。土地を最も有効に利用した場合を想定して評価し、建造物がある場合は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公表する公示地価、国税庁が公表する路線価がある。



懲戒解雇と諭旨解雇 退職金の支給などに違い ——法的制限や有効性は同様

解雇とは、使用者による労働契約の一方的な解約ですが、何を理由に解雇するかによって、一般に「普通解雇」「整理解雇」「懲戒解雇」の3つに分類されます。このうち懲戒解雇については、「諭旨（ゆし）解雇」も含まれます。この諭旨解雇という処分は、社員が不祥事などを起こしたときに行われますが、いわゆる懲戒解雇とはどう違うのでしょうか。そこで今回は懲戒解雇と諭旨解雇の違いについて解説します。

◆懲戒解雇◆
事業主が労働者の責めに帰すべき理由で解雇すること。最も重い処分。通常は解雇予告も予告手当の支払いもせず即時になされる。退職金は全部または一部が支給されない。

◆諭旨解雇◆
懲戒処分の対象となる従業員に対し、退職願や辞表の提出を勧告することで、「解雇」ではなく「退職」という形式を認めること。退職金は全部または一部減額で支給される。勧告に応じない場合は懲戒解雇に処する企業が多い。

懲戒解雇も諭旨解雇も、法律で定義された言葉ではなく、厳密な意味で区別されているわけではありません。懲戒処分として従業員を失職させる点では同じですので、法律的手続きや有効性も同様と考えられています。

諭旨解雇とは、最も重い処分である懲戒解雇よりも若干軽くしたものです。懲戒解雇にする事由はあるものの、情状面を酌量して懲戒解雇よりは条件面で恵まれた解雇にするというものです。

本人が深く反省している場合やこれまでの貢献度、将来への影響も配慮した結果、会社側が退職願や辞表の提出を勧告した上で、退職を求め

るものです。そして、勧告に応じない場合は懲戒解雇とする企業が多いようです。

退職願や辞表を提出しなければ懲戒解雇処分となることから明らかになように、その実質は制裁として労働契約を解除し、雇用関係を終了させる懲戒処分にほかなりません。

■諭旨解雇の法的制限■
諭旨解雇も、懲戒処分として従業員を失職させる点では懲戒解雇と同じです。したがって、その手続きや有効性は懲戒解雇と同様に、法的な規制を受けます。

諭旨解雇処分を行うには、あらかじめ就業規則に諭旨解雇事由が定められていることはもちろん、少なくとも従業員本人に弁明の機会が与えられていることが必要です。

また、諭旨解雇は、その原因となった行為の態様や業務に及ぼす影響などに照らし、制裁として従業員を排除しなければならぬほど重大なものであること（解雇の相当性）も必要です。仮に就業規則に規定しているからといって、行き過ぎた不当な処分であれば従業員から解雇の無効を求めて訴えられる可能性もあります。

つまり、諭旨解雇は、懲戒解雇よ

りも緩やかな処分であるとはいえず、会社が懲戒処分として従業員を解雇する以上は、慎重に判断する必要があります。

■諭旨解雇と退職金■
懲戒解雇と諭旨解雇との大きな違いは退職金の支給の有無です。懲戒解雇の場合、原則として退職金は全部あるいは一部が支給されず、解雇予告されることもなく即時解雇とする場合が大半です。

一方で諭旨解雇の場合、退職金は全部または一部減額で支給されるケースが一般的です。勤続年数が長ければ長いほど、懲戒解雇と諭旨解雇では大きな差が生じます。諭旨解雇のこのような性質上、退職金の支払いについてはケースバイケースになっているようです。

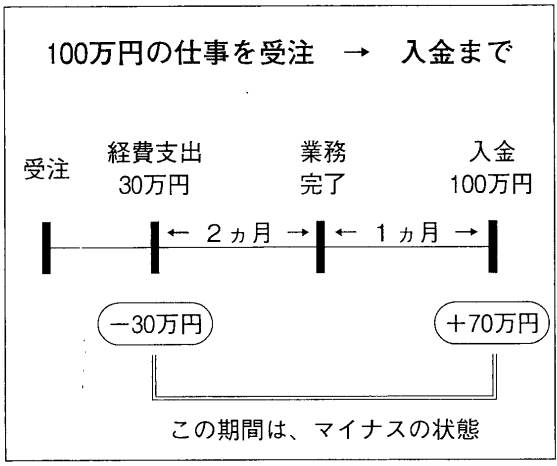
諭旨解雇の場合の退職金の取り扱いは、就業規則等に定めがある場合は、退職金の全部または一部を支給することは可能です。ただし、退職金の減額は、あくまでも退職の原因となった「非行の程度」により決まります。実際に退職金を不支給とできるのは、それまでの勤続の功を抹消・減殺するほど著しく信義に反する行為があるときに限定されることに注意する必要があります。



黒字倒産はなぜ起こる 資金繰り表の作成を

■勘定合って銭足らず

「黒字倒産」という言葉を聞いたことがある方も多いと思います。黒字倒産とは文字通り、「会社としては儲かっているにもかかわらず倒産してしまう状態」を指します。なぜこのような不思議な状況が生じるのでしょうか。今回はこの「黒字倒産」はなぜ起きるのか？ということについて簡単に説明してみたいと思います。



「黒字倒産」とは、売上・利益が出ているにも関わらず、資金回収の遅れにより、運転資金のやり繰りができずに倒産することです。昔から「勘定合って銭足らず」ともいわれ

ています。

仕入、販売、経費の支払い—そのすべてを現金決済している、という企業ならば、利益とキャッシュとは一致します。ただし、今は信用取引が一般的です。

例えば月末締め翌月末払い、といった形で、請求書もらってから、実際に支払を行うまでの間にタイムラグがあるのが一般的です。

利益は請求書を発行した時点で収益として計上できますが、実際にキャッシュが入るのは後になることが一般的で、現実には利益とキャッシュは一致しないことがほとんどです。

例えば、手許に100万円の資金を持っていたとして、仕入代金を1ヵ月後に120万円支払い、売上代金は3ヵ月後に200万円入金する

とします。売上200万円、仕入120万円ですから、差引利益は80万円の間違はなく儲かっています。

しかし、手許に100万円しかないのに1ヵ月後に120万円の仕入代金は払えません。売上代金の200万円が入金する前に人件費、仕入れ等の支出が賄えない状態に陥ることもあり得ます。資金繰りが行き詰まると最悪の場合、倒産という事態もありえるのです。

手形や小切手を切っている場合には特に気をつけなくてはなりません。資金繰りがうまく行かず決済日に口座にお金が足りないという「不渡り」という状態になり、これを2回やると銀行取引停止処分となってしまいます。

つまり「黒字倒産」とは、利益のあるなしが問題なのではなく、資金がショート（不足）することが起因となっているのです。

■資金繰り表の作成

商品が売れているからといって、それだけで安心することはできません。「いつ」「いくら」の支払いがあるのか、日頃から資金の流れをチェックしておくことは大変重要なことです。そして「いつ、いくら必要か」ということを把握するための重要な役割を果たすのが「資金繰り表」で

す。日次または月次で入金と出金の見込みを立ててみましょう。資金繰り表といっても難しいフォーマットなどは必要ありません。大きく分けて

- ① いつ、いくらのお金が入ってくるのか。
- ② いつ、どのくらいのお金が出ていくのか。

この2つのポイントが確認できるものなら、どんな様式のものでもよいでしょう。

資金繰り表を作成することで、お金の出入り（収支）を管理・予測することが可能になります。概ね半年から1年後くらいまでのお金の出入り（収支）を管理・予測しておけば、「支払い予定日に資金がない」といった事態は避けられます。

また、資金繰り表の作成によって、売掛金の回収はきちんと行なわれているか、過剰な在庫を抱えて保管費が掛かりすぎていないかなど、さまざまな事柄に気を配ることもつながります。

資金繰りにおいては、出て行くお金を出来るだけ最小限に遅くすること。入ってくるお金は、出来るだけ最大限に早くすること。この流れを基本にしっかりと管理していくことが大切と言えます。



改正「外国旅行者向け消費税免税制度」 すべての品目が免税対象に

10月1日から改正「外国人向け消費税免税制度」が始まりました。外国人旅行者が免税店で購入できる物品は、これまで消耗品以外のものとされてきましたが、食品、飲料、化粧品、薬品等の消耗品も免税対象になります。これにより、全ての品目が消費税免税の対象になりました。

ただし、消耗品等の新規の免税対象物品については、同一の外国人旅行者に対して、同一の販売場における1日の販売額が5000円超50万円以下であることが求められます。また、販売方法にも制約があり、外国人旅行者は旅券等を販売場に提示して購入記録票の貼付を受け、旅券等と購入記録票との間に割印を受けなければならず、購入後30日以内に輸出する旨を誓約する購入者誓約書の販売場への提出も義務づけられます。一方、事業者側にはその保存が求められません。

さらに、購入した消耗品が国土交通大臣及び経済産業大臣が指定する

方法により包装することが必要です。具体的には、袋と箱による包装を認め、開封した場合に開封したことが分かるシールで封印することなどを指定しています。包装の規格については観光庁ホームページにその詳細が載せられています。

経済産業省では、同改正をきっかけに免税店の数を更に拡大し、昨年初めて1千万人を突破するなど、増加傾向にある訪日外国人旅行者の潜在的な需要を喚起し、経済の活性化を図るとしています。

この免税店を営むには、所轄税務署長の許可が必要で、一定の要件を満たす課税事業者でなければなりません。許可要件としては、外国人旅行者の利用度が高いと認められる場所、販売要員の配置及び物的施設を有すること、過去3年間適正な納税義務を果たしている、資力及び信用が十分であることなどが求められます。申請をする場合には、税務署に確認をとることが肝要です。

11月の税務と労務

一 税 務

- ★所得税の予定納税額の納付 (第2期分)
納期限…12月1日
- ★特別農業所得者の所得税の予定納税額の納付
納期限…12月1日
- ★所得税の予定納税額の減額申請
申請期限…11月17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10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…12月1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…12月1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…12月1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…12月1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…12月1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…12月1日

一 労 務

- ★労働災害保険事業開始届 提出期限…11月10日
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…12月1日

写真フィルムの大手・米コダック社が2年前に経営破綻しました。かつて世界市場を席巻した名門企業がなぜ破綻に追い込まれたのでしょうか。▼コダックは圧倒的なブランド力を背景に、足りない技術は外部から購入し、これを自社ブランド名で販売して収益を伸ばしてきました。▼一方、ライバルの富士フイルムは、競争力の源泉としての「フィルム技術」にこだわり続けました。今では事業の柱に育った「医薬品や液晶材料」は、いずれもフィルム技術を生かし

コダックの失敗に学ぶ

たものでしたが、長年苦戦を強いられました。▼コダックには、目先の利益を犠牲にしても将来の「飯の種」に投資するという長期的視野に立った経営戦略が欠如していたようです。▼製造業に限らず、「自社の競争力」が一体何なのかを掘り下げることとは重要です。競争力のコアとなる「武器」をしつかりと磨くという不断の努力が企業を発展させます。コダックから学ぶ教訓としては、自社にとって何が一番かを追求する経営姿勢の重要性ではないでしょうか。