

# 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



## 社長が毎日メール発信 社員との意思疎通を図る

飲食業のS社は、社長自らが携帯電話のメールを毎日配信している。始業、終業時に簡単な挨拶文を送り続けたところ、返信をくれる社員が増えてきたという。それがきっかけとなり、会社の現状を知る機会も広がっている。  
社長は社員とのコミュニケーションをとりながら物事を進めるといふ姿勢が重要だと

考え、メールの配信を始めた。社長が良かれと思つて提案しても、社員からみれば「強制」ととられかねないケースもある。あくまでも社員からの自発的な提案という形で物事を進めることが組織を円滑に運営するポイントだと強調する。  
また社員とのコミュニケーションをよくすることで、経営への自制心も働きやすくなり、「経営者の慢心」を防ぐ効果もあるという。

## 「テーマなし」で発表会 自由な発想を育てる

自動車部品のY社は、自由にアイデアを発表する場を設けている。テーマはなく、人事評価も関係なく行うこと

で、自由な発想を育てようという発表会だ。

参加のハードルを下げるため、聞くだけでも参加は可能。発表の事前審査は行わず、人事評価にも連動させない。発表後は議論や評価はしない決まり。批判を恐れて萎縮してアイデアが出にくくなることを防ぐためだ。

すべての発表が終わった後、参加者は気に入ったアイデア1件だけ手を挙げ、最も挙手の多かった発表には「アイデア賞」を選ぶ。  
自由にアイデアを言える発表会は、顧客への提案の場で必ず生きてくると期待している。

## 実質賃金、2年ぶり増加 個人消費の回復に注目

厚生労働省が発表した4月の毎月勤労統計調査によると、物価変動の影響を加味した実質賃金は前年同月比0.1%増と、2013年4月以来2年ぶりに増加に転じた。産業界でベースアップ（ベア）の動きが広がっている様子が見えてくる。

賃上げが物価上昇によりやきやき追いついた格好で、賃金の上昇が個人消費を促す「経済の好循環」を実現するための環境が整いつつある。

4月の現金給与総額は前年同月比0.9%増の27万4577円で、2014年12月（同0.9%増）以来の高い伸び率を示した。

実質賃金がプラスに転じたことは、個人消費には明るい材料で、今後、個人消費の回復がどこまで進んでいくか注目される。

## 配偶者控除



専業主婦やパートなどの配偶者がいる世帯の税負担を軽減する仕組み。配偶者の年間所得が38万円（給与収入が103万円以下）の場合、所得税で38万円、住民税で33万円を課税所得から差し引く。配偶者の所得が38万円〜76万円未満の場合、控除額を段階的に減らす配偶者特別控除もある。  
政府は、配偶者控除を見直し、新たに妻の収入にかかわらず一定額を夫の所得から差し引く「夫婦控除」を創設する方針だ。  
新制度は女性の社会進出を支援するのが狙いで、配偶者控除の対象となる年収103万円以下」の規定は撤廃する方向で検討している。



# 同族企業の強みと弱み メリットを最大限生かす ——親族間の争いに注意

大塚家具で創業一族による経営権をめぐる「お家騒動」が世間の注目を集めました。同族企業は親族間の結束による経営の安定化、意思決定の早さなどの強みがある一方、同族間で争いが起こると社員を巻き込み、紛争が長期化するなどの弱みもあります。そこで今回は同族企業の強みと弱み、経営をめぐる争いの解決法などを考えてみます。

日本の中小企業の多くが同族企業です。上場企業でも約3割が同族企

業で、世界のトヨタ自動車でさえ、豊田家の影響力は絶大です。また日本には創業100年を超える老舗企業が2万社以上ありますが、その大半が同族企業です。長期繁栄の理由は、同族企業に特徴的な結束の強さだけでなく、独自の経営ノウハウや継承の進め方、長年培ってきた智慧と仕組みを持っているからです。

同族企業は税法では明確に定義されていませんが、一般的には、一族によって株式の多くが所有され、経営に関する支配権を有し、一族のメンバーが代表権のある役職に就任している企業といえます。

## ■同族企業の強み■

創業一族がカリスマ性を持つため、社内の求心力が高まります。トップの意思決定が素早く、方針が全

## ●同族会社のメリット●

- ・親族間の固い結束により経営が安定する
- ・意思決定が素早く、方針が社内に浸透しやすい
- ・長期的視野に立った経営が可能となる

## ●同族会社のデメリット●

- ・経営トップに反対意見が言いにくい
- ・第三者のチェックが入りにくく企業の私物化が懸念
- ・親族間で主導権争いが起こると社員を巻き込み、紛争が長期化する

社的にすぐ浸透します。

長年、経営トップとして会社のかじ取りができるため、長期志向での経営が可能であり、成果が出るまで継続的な取り組みができることも強みです。

経営トップのリーダーシップのもと、経営陣と従業員の間、また従業員相互間での意思疎通や合意形成が行われやすいこともあります。

「会社は株主のもの」ではありませんが、同族企業は会社と株主が一体化しています。その強固な関係が企業価値を高めています。

## ■同族企業の弱み■

経営トップが決めた方針が間違っていた場合、なかなか修正できないことがあります。また第三者のチェックが入りにくく企業の私物化が懸念されます。大手製紙会社では、創業一族だった当時の会長がカジノでつくった負債の穴埋めのため、私的に会社から巨額借り入れした結果、特別背任罪で実刑判決を受けました。

親族間で経営方針をめぐる主導権争いが起こると、他の親族や社員をも巻き込んで、紛争が泥沼化して長期化することが多くあります。

## ■対立を避けるために■

同族会社においては、同族の株主や取締役の間で多種多様な争いが起

こることがあります。

具体的には、経営権をめぐる争い、会社運営上の意見の相違、利益分配上の揉め事、後継者問題や事業承継の紛争などの形で対立が顕在化するケースがみられます。それらに共通する特徴として、極めて感情的なやりとりが続き、紛争が長期化すると収拾が困難になることです。

解決の糸口としては、会社法等の法令の客観的な解釈のみならず、相手の立場にも配慮したいわゆる「収めどころ」をいつ、どこに置くかということです。そして、親族とビジネスの境界線をいかに保つのが重要です。ビジネスの問題は親族に持ち込まないといった姿勢を保つことで、深刻な対立を避けることが可能です。

同族企業の強みは、そのまま弱みにもつながります。つまり、同族企業のメリットとデメリットは表裏一体ということなのです。このためメリットを最大限、経営戦略に活かしつつ、そのメリットに含まれる欠点を極力除去する仕組みをつくりあげることが重要となってきます。そのためには、企業内部だけで完結する仕組みでなく、外部からのチェックも取り入れた仕組みをつくることも有効です。



# 助成金と補助金 特徴と活用のポイント

## ■返済不要の事業資金■

中小企業が資金を調達する方法としては、一般的には金融機関からの融資がありますが、国や地方自治体等が管轄する助成金や補助金の活用も有効な手段です。そこで今回は助成金と補助金の特徴と活用のポイント、利用する際に注意したいことなどを取り上げてみます。

助成金や助成金制度とは、国や地方自治体などから必要な資金をもらうことができる仕組みのことです。金融機関からの融資と違って「返済不要」という点が特徴です。しかし、

	助成金	補助金
支給元	国もしくは地方自治体	国もしくは地方自治体
返済義務	なし	なし
受給条件	会社が受給要件を満たせば原則受給できる	補助金を使う用途について書類に詳細に説明する必要あり
書類整備	申請書・報告書のみ の形がほとんどである	提出した事業計画書に 提出した金額支出の 明細書の提出が必要 である
会計検査院の検査	原則なし	基本有り
支払時期	補助金・助成金を受給する事業終了後早くても 1～2ヶ月後	

公的な財源から支給されるもので、誰でももらえるわけではありませ

せん。申請や審査が必要で一定の条件を満たさなければ支給されません。

### ■助成金と補助金の違い■

助成金と補助金は、ともに資金の供給元は国や地方自治体で、資金の返済義務はありません。支給時期は必要な資金を使用した後で先払いはされません。

助成金は社員の採用や雇用管理、人材教育など、企業が日常的に行っている業務が主な助成対象で、補助金は、どちらかというと「設備投資をする」「工場を建設する」「海外進出する」など、経営戦略上の大きな節目で活用する機会が多いようです。

### ・支給を受ける条件

助成金は、受給要件を満たしていれば、申請を行ったものは原則受け

取ることができますが、補助金は受給資格を満たしていても、必ずしも受給できるとは限りません。その理由は、補助金には予算や採択件数に限りがあるからです。補助金の受給は、どのような事業にどう補助金を使用するか審査されて決まります。一般に補助金は、金額が大きい一方で、受給するための条件が厳しい傾向があります。

### ・事業に使ったことを証明する書類

助成金は不要ですが、補助金は事業期間終了後、一定期間内に報告書や補助金を目的通りに使ったという支払証憑(しようひょう)類の提出が必要です。提出書類がいい加減であったり、事業目的外に経費を支出していたりすると、支払が拒否されることもあるので、注意が必要です。

### ・会計検査院の検査

助成金を受給した会社に対してはありませ

### ・申請期間

助成金の受給申請期間は、長期間にわたって受け付けられるのに対し、補助金の多くは、申請期間が1カ月程度と短くなっています。

### ■注意すべきこと■

返済不要の魅力的な助成金・補助金ですが、ただ無条件に受給することのみを考えてはいけません。本来に必要な利用の仕方をしないと、かえって会社の経営を圧迫させる可能性があります。

### ・必要以上の従業員の雇用

助成金・補助金を受給条件に、ある一定の従業員の雇用が必要になっていることがあります。受給のために無理に雇用すると、固定費として経営を圧迫する危険性があります。

### ・過剰な設備投資

補助金の受給に、ある一定額以上の設備の購入が条件となることがあり、無理に設備を導入すると、固定費が増えて経営を圧迫する危険性があります。

また、助成金や補助金は後払いが原則です。「支出した経費に対して、その何割かを補助する」というものでもありませんし、すぐにもらえるものでもないのです。当該事業に当っては、計画的に先に資金を用立てしておく必要があります。

助成金や補助金は後払いが原則で全額を補助してくれるわけではなく、という点をしっかりと認識して、本当に経営に必要な助成金・補助金の活用を検討してみましょう。



# 賃貸用マンションの 修繕積立金の取扱い

投資目的などで賃貸用マンションの一室を購入するといったケースがあります。そして、そのマンションの区分所有者となった場合には、管理組合から毎月、「修繕積立金」を徴収されることが一般的です。では、この修繕積立金は、いつの年分の必要経費になるのでしょうか。

## 原則的な取扱い

修繕積立金は、マンションの共有部分に対する将来の大規模修繕等のために積み立てられるものです。したがって、実際に修繕等が行われていない限り、具体的な給付原因となる事実は発生していないことから、原則的には、実際に修繕等が行われ、その修繕等が完了した日の属する年分の必要経費に算入されます。

## 一定の要件を満たす場合

しかし、修繕積立金は区分所有者となった時点で管理組合へ義務的に納付しなければならず、管理契約上、納入した修繕積立金は、管理組合が解散しない限り区分所有者へ返還さ

れないことが一般的です。

そこで、修繕積立金の支払が適正なマンション管理規約に従い、以下の一定要件を満たす場合には、支払期日の属する年分の必要経費に算入できるとされています。

- ①区分所有者は、管理組合に対して修繕積立金の支払義務を負うこと。
  - ②管理組合は、支払を受けた修繕積立金について、区分所有者への返還義務を有しないこと。
  - ③修繕積立金は、将来の修繕等のためにのみ使用され、他へ流用されないこと。
  - ④修繕積立金の額は、長期修繕計画に基づき、各区分所有者の共有持分に応じて、合理的な方法により算出されていること。
- つまり、一般的なマンション管理規約であれば、これらの要件を満たすと考えられますので、ほとんどのケースで修繕等の完了を待たず、支払期日の属する年分の必要経費に算入できると考えられます。

## 7月の税務と労務

### 一 税 務

- ★所得税の予定納税額の納付 (第1期分)  
納期限…7月31日
- ★所得税の予定納税額の減額申請  
申請期限…7月15日
- ★固定資産税 (都市計画法) の第2期分の納付  
納期限…7月中において市町村の条例で定める日
- ★6月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付  
納期限…7月10日 (年2回納付の特例適用者は、1月から6月までの徴収分を7月10日までに納付)
- ★5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…7月31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…7月31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…7月31日
- ★11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…7月31日
- ★消費税の年税額が400万円超の2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…7月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の4月、5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 (3月決算法人は2ヵ月分) (消費税・地方消費税)  
申告期限…7月31日

### 一 労 務

- ★労働保険の年度更新 (7月10日まで)
- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…7月31日

過去の成功体験の中で、そのまま現在も使える体験もあれば、過去の成功体験が弊害となる場合もあります。昔の成功体験が大きければ大きいほど、その成功体験から抜け出すことが難しくなってきました。とかく部下の仕事の進め方に口を突っ込んできて、自分の成功体験を元にした手法を押し付けてしまう上司も存在します。▼部下を育成する仕組みとして効果的なのは「仕事を任せて育てる」方法です。この状況をつくり出すために、出来るだけ部下に新た

## 過去の成功体験

な課題や業務をシフトすることです。これは丸投げではありません。仕事を任せるのは、あくまでも部下の資質を高めるためです。▼部下にチャレンジさせる時、上司は、とにかく成功させるように導きます。部下のやる気を引き出し、進捗状況によって必要があればバックアップし、試行錯誤も許す態度が必要です。そうすれば部下も成功体験を重ねることが出来ます。これが自信となって仕事のやり甲斐や楽しみを覚えながら育っていくのです。