

経営者の明日を後押しする

経営マガジン



2017
3月号

P.01 [経営TOPICS]

トランプ大統領誕生で日本経済はどうなる？

P.02 [税務・会計ラウンジ]

“本店”とは別の自治体に
“事業所”を開設する場合には、
「地方税」にご用心

P.03 [労務ワンポイントコラム]

45.5%の企業が「必要」と回答
外国人労働者の雇用は、
今後増えていく!?

P.04 [データで見る経営]

「酉年法人」はいろいろな意味で希少価値!

P.05 [経営なんでもQ&A]

「安全衛生推進者」「衛生推進者」とは
どんな仕事をするの？

P.06 [経営トラブル110番]

賞与支給日を延期したら、
直前に退職した社員から「賞与を支払って」と
請求が来た!

P.07 [ブックレビュー]

『これ1冊で安心!』
あなたの相続・贈与で節税できる本』
[経営者のための健康小心]
オフィスの花粉症対策は全社的に!



つながりを大切にする 次世代の会計事務所

あしたの会計事務所 株式会社

(白根裕也税理士・公認会計士事務所)

〒110-0016 東京都台東区台東 4-13-20 ハクセンビル 4

階 tel : 03-6231-7314 / main 03-4571-0519 / office

fax : 03-6735-4608

URL : <http://ashitak.com/>



あした 会計

検索

本誌掲載記事の無断転載を禁じます

トランプ大統領誕生で日本経済は どうなる？

2017年1月20日、ドナルド・トランプ氏が米国大統領に就任しました。トランプ新政権が、米国経済はもちろん、日本経済にどんな影響を及ぼすのか、気がかりなところです。いろいろな意見が挙がっていますが、多くの専門家が「不確実性が高い」と指摘し、見通しが不透明なのが現状です。日本の中小企業は、この先どのように立ち回っていけばよいのでしょうか？

トランプ大統領就任により 日本経済はどう動く？

まず、トランプ氏は、米国がTPP(環太平洋パートナーシップ協定)から離脱する旨を表明しました。これによって、自動車、繊維、機械などの輸出企業の価格競争力が低下する可能性があります。一方、TPPの頓挫によって、安価な米穀や食肉、乳製品の輸入は増えず、日本のコメ農家や畜産農家にとってはプラスになるという見方ができます。

為替政策に関しては、トランプ氏はドル高に警戒感を示し、円安を非難しています。その影響で円高が進行すれば、日本はどうなるか。輸入品の価格が下がり、石油、外食、日用品、電力、ガスといった品目に関しては値下げの可能性があるでしょう。一方、輸出企業は価格競争力が低下し、自動車、鉄鋼、電子部品といった、輸出主体で利益を上げている業界にマイナスの影響が出るかもしれません。

また、トランプ氏は中国やメキシコ製の製品に高関税をかけると発言しています。発言通りに高関税がかけられれば、両国で生産して、米国に輸出している企業は打撃を受ける可能性があります。しかし、トランプ氏は中国に対して強硬な姿勢を示していることから、日本企業の中国ビジネスには向かい風が吹くかもしれません。

プラスの面にも 目を向けることが大切

帝国データバンクの「2017年の景気見通しに対する企業の意識調査」によると、「2017年の景気に悪影響を及ぼす懸念材料」のトップとして「米国経済」が41.8%を占めました。トランプ氏が打ち出す経済政策による影響を懸念する日本企業が急増していることが読み取れます。

しかし、現時点ではどうなるかわかりません。例えば、トランプ氏はビジネスマン出身なので、日本政府の交渉次第では、日本にもメリットがある関係を構築できる可能性も十分に残されています。デメリットばかりとは言い切れない部分もあるでしょう。

前述の通り、デメリットを受ける企業もあれば、メリットを受ける業界もあります。単純に悲観的材料ばかりが並ぶとは考えられず、プラスの面にも目を向けてみると新たなビジネスチャンスを見つけられるかもしれません。



“本店”とは別の自治体に “事業所”を開設する場合には、 「地方税」にご用心

会社を設立する際、本店とは別の場所に事業所を構えるケースは珍しくありません。ただし、本店と事業所が異なる自治体の場合、法人住民税の扱いが異なってしまうことがあるので、注意が必要です。

「事業所」とみなされる条件とは？

法人に関する税金は、次の3つに大別できます。

- (1) 法人税
- (2) 法人都道府県民税および法人事業税
- (3) 法人市町村民税

(1)の法人税は国税であり、日本の国は1つなので、本店所在地に申告すれば大丈夫です。一方、(2)(3)は地方税ですので、複数の事務所や事業所などがあれば、それぞれの地方団体に申告する必要があります(この場合の法人を「分割法人」といいます)。

ここで重要なのは、事業所として実態を成しているか否かになります。税務上、「**事業所等**」として**みなされるか否かには、以下のポイントがあります。**

●自己の所有に属するものであるか否かにかかわらず、**事業の必要から設けられた人的および物的設備であり、設備に人が常駐して製造・事務等の業務に従事しているもの**を指します。人的設備または物的施設の一方のみ有する場合は事業所等に該当しません。

●**従業員の宿泊、監視などの内部的、便宜的な目的のみに供されるものは、事業所等に含まれません。**例えば、宿泊所、従業員の詰め所、番小屋、監視所などで、番人、管理用務員などのほかに事務員を配置しない場合があります。

●原則として、2~3ヵ月程度の一時的な事業用に供される現場事務所や仮小屋などは事業所等に該当しません。

したがって、1つの事業所を本店とは別の場所に構えている場合でも、本店があくまでも登記上のみの扱いで、常駐の従業員がおらず、営業活動を行っていないのであれば、本店が事業所等に該当しません。よって、この場合は事業所が分割法人に該当しないので、法人税は本店所在地に、地方税は事業所の所在地に申告・納税すればいいことになります。

分割法人では「均等割」が加算される!

分割法人の場合には、会社全体の地方税を、関係する各地方団体に按分する必要があります。納付する「所得にかかる地方税」自体の合計金額は変わりません。しかし「均等割」という税金が事業所のある地方団体ごとに加算されます。

では、「常駐する従業員がアルバイト1人程度ならば、人的設備に該当しないようにできるのでは」と考えてしまいがちですが、そうはいきません。たとえば、現地スタッフの応募広告等を出すなど、採用に関する証拠が残れば、地方団体のチェックが入り、均等割を求められることがあるでしょう。

詳しいことは会計事務所にお問い合わせください。



45.5%の企業が「必要」と回答 外国人労働者の雇用は、 今後増えていく!?

現代の中小企業は深刻な人材不足です。今後、中小企業でも、外国人労働者を雇用する機会が増えていくことが予想されます。外国人を雇用すると、どんなメリットが期待できるのでしょうか。また、雇用する際に気を付けるべきこととは何でしょうか？

外国人雇用のメリット

外国人労働者を雇うにあたって、真っ先に考えられるメリットは「労働力としては比較的安価なこと」が挙げられます。条件が芳しくなく、日本人ではなかなか応募が来ない求人でも、外国人が応募してきて、労働力を支えているケースがあります。人材不足の中小企業にとっては、心強い存在です。

また、異文化で育ったことから、日本人にはない発想を伝えてくれることもあるでしょう。現在、中小企業では生き残りをかけて、新しいものを生み出す力が求められています。それには多様な人材が不可欠なのです。

外国人を雇用する際の留意点

しかし、実際に外国人を採用するとなると、さまざまな留意点があります。

まず、外国人を雇用する際には、その者が適法に在留し、就労できるかを、必ず書面で確認する必要があります。パスポート、ビザ、外国人登録証明書、在留資格認定証明書、就労資格証明書、資格外活動許可書などの書面で直接確かめましょう。

合法的に就労活動が認められている外国人労働者については、労働基準法をはじめとした日本の労働関係法規のほとんどが適用されますので、注意してください。

雇用外国人とのコミュニケーションを円滑にするには

文化や習慣、宗教観の違いから、日本人の常識が外国人にとっても常識だとは限りません。採用

後のコミュニケーションは、以下の点に気を付けましょう。

- 就業時間と時間外の区別を明確にする
- 合意内容は口頭だけでなく文書に記録しておく
- 指示、命令、伝達内容をあいまいにせず、具体的かつ明確に行う
- 会社側からの「イエス」「ノー」を明確に主張する
- 自己の能力や適性を強く主張する傾向にあるので、その根拠をしっかりと確認する

中小企業における外国人雇用の今後

日本商工会議所は昨年末、中小企業の「外国人材受け入れ」に対する意識調査結果を発表しました。外国人材の受け入れ促進が「必要」と回答した企業は45.5%と、半数近くを占めました。多くの中小企業が、外国人材の受け入れに対して前向きになっていることが読み取れます。

今後は中小企業でも、外国人の雇用が進むことでしょう。日本人とは異なる配慮と準備を心掛ければ、会社に役立つ人材が採用できる可能性があります。人手不足に悩まれている経営者の方は、一度検討してみてはいかがでしょうか。



「酉年法人」はいろいろな意味で希少価値!

2017年の干支は酉(とり)。東京商工リサーチの調査によると、全国にある約260万法人のうち、酉年設立の法人は16万533社あります。十二支のうちの構成比は6.2%で最も少ないという結果でした。

100年以上の歴史を持つ酉年法人はわずか43社

グラフ1は酉年設立法人を産業別に示しています。「サービス業他」「建設業」「製造業」「小売業」「卸売業」の順番でした。

5番目には「医療、福祉事業」がランクイン。このうち2005年設立が54.2%、1993年設立が30.4%で、平成に入ってから設立された法人が8割を占め、高齢化社会を見据えた法人設立の動きがうかがえました。

設立年別で見ると、2005(平成17)年設立が46.5%、1993(平成5)年設立が20.2%を占め、酉年設立法人の7割近くが「平成生まれ」でした。一方、設立から100年以上経つ法人は、わずか43社にとどまりました。

酉年設立法人のうち、最も古いのは1885年6月設立の一般社団法人天神町報徳社(静岡県)。次いで、同年8月設立のダントーホールディングス(大阪府)でした。

上場企業数は十二支で最も少ないがいずれも名だたる大企業

なお、酉年設立の上場企業数は245社ありました。主な企業は次のようになっています。十二支のなかでは上場会社数が最も少ないという結果

が生まれました。しかし、以下のようなそうそうたる有名企業が多数あるのも、酉年法人の特徴です。

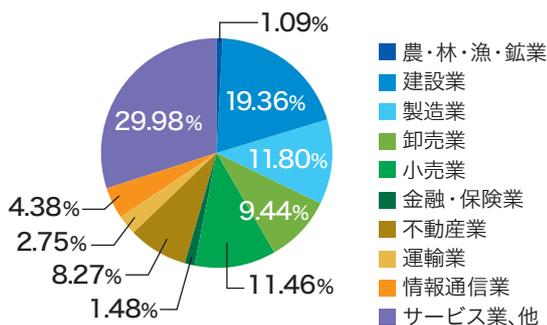
- 日本郵船(1885年設立)
- 東京瓦斯(1885年設立)
- 大日本住友製薬(1897年設立)
- ヤマハ(1897年設立)
- 東武鉄道(1897年設立)
- 京成電鉄(1909年設立)
- 広島ガス(1909年設立)
- 三菱電機(1921年設立)
- 日産自動車(1933年設立)
- 富士重工業(1945年設立)
- 亀田製菓(1957年設立)
- ソフトバンクグループ(1981年設立)

明暗くっきり「酉年」の意味とは?

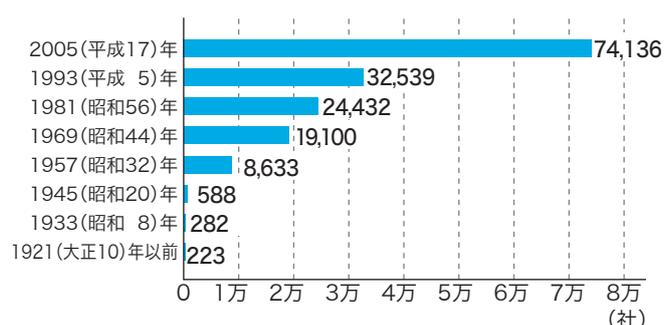
酉年設立法人は、十二支のうちで構成比や上場企業数が最少という結果でした。しかし、日本の産業を支える有名企業がそろっているのも事実です。明暗がくっきりしていると言えるかもしれません。

酉年は「物事が頂点まで極まった年」とされ、商売繁盛につながる年とも言われています。売上や利益などのデータを調査しても面白い結果が出るかもしれませんね。2017年酉年は、頂点を極めるチャンスです。

グラフ1 産業別・酉年設立法人



グラフ2 年別・酉年設立法人



出典:東京商工リサーチ

Q&A

「安全衛生推進者」「衛生推進者」とは どんな仕事をするの？



当社は間もなく従業員が10人になるうとしています。知人から「10人以上になると『安全衛生推進者』を置かないといけない」と言われました。この「安全衛生推進者」とは、具体的にはどんな仕事をするのですか？



労働安全衛生法により、常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場では、「安全衛生推進者」または「衛生推進者」を選任しなければなりません。

建設業、運送業、清掃業、製造業、電気業、ガス業、通信業、各種商品卸売業や、小売業、旅館業、ゴルフ場業などの労災の起こる可能性が高そうな事業において、常時10人以上50人未満の労働者を使用するときは「安全衛生推進者」を選任し、労働者の安全や健康確保などにかかわる業務を担当させる必要があります。上記業種で常時50人以上の労働者を使用するときは「安全管理者」と「衛生管理者」を選任しなければいけません。

上記以外の業種で常時10人以上50人未満の労働者を使用するときは「衛生推進者」を、常時50人以上の労働者を使用するときには「衛生管理者」を選任する義務があります。

3. 健康診断及び健康の保持増進のための措置に関すること
4. 安全衛生教育に関すること
5. 異常な事態における応急措置に関すること
6. 労働災害の原因の調査及び再発防止対策に関すること
7. 安全衛生情報の収集及び労働災害、疾病、休業等の統計の作成に関すること
8. 関係行政機関に対する安全衛生に係る各種報告、届出等に関すること

衛生推進者は上記のうち、衛生に係る業務に限ります。

事業場で働いていると、思わぬところでケガをすることがあります。また、衛生面での安全を確保しないと、従業員が健康を害し、仕事どころではなくなります。安全衛生推進者、衛生推進者は従業員が安心して働けるよう、安全・衛生を確保する重要な役割を担っています。

従業員が安心して働けるよう 重要な役割を担う

安全衛生推進者、衛生推進者は下記の業務を担当し、職場の安全衛生を確保する必要があります。

1. 施設、設備等(安全装置、労働衛生関係設備、保護具等を含む)の点検及び使用状況の確認並びに、これらの結果に基づく必要な措置に関すること
2. 作業環境の点検(作業環境測定を含む)及び作業方法の点検並びに、これらの結果に基づく必要な措置に関すること





賞与支給日を延期したら、直前に退職した社員から「賞与を支払って」と請求が来た!

当社では毎年12月20日前後に冬の賞与を支給することになっています。しかし、当社の諸事情で、支給日が翌年の2月1日に延期せざるを得なくなりました。2月に入ってから、1月末に退職した社員が「ももとの賞与支給日には在籍していたので、賞与を支払ってほしい」と請求してきました。この場合、退職後でも払う必要があるのでしょうか？

結論から言うと、賞与の支給日が毎年12月20日前後と決まっているものの、会社の都合で賞与支給が延期し、退職した社員が支給対象外になったのであれば、トラブル回避のためにも、退職後でも賞与を支給したほうがいいでしょう。

賞与の支給については、労働基準法によって義務付けられているものではありません。支給額や支給方法、支給日、支給対象者などは、原則として会社が任意に決めることができ、会社の規定によって異なります。

それゆえ就業規則の「賞与に関する規定」の内容は重要です。ここの記載内容に不備があったり、あまりにも具体的な記載があると、必ずトラブルが発生します。

「賞与に関する規定」で入れるべきこと 入れないほうが良いこと

「賞与に関する規定」では支給時期と支給対象期間を明記することが大切です。支給対象期間の記載がないと、対象期間後に入社した新入社員にも賞与を支払わなければならなくなります。まだ賞与資金の調達状況が不安定であれば、「支給日が延期したときの規定」を設けましょう。

もうひとつ必ず定めることは「支給日在籍要件」です。これがないと、支給対象期間終了後に退職した社員にも賞与を支払うことになってしまいます。一方、「賞与は基本給の3ヵ月分である」というように、賞与の金額に具体的な数字が記載されていれば、その通りに支給する必要があります。業績に関係なく、コンスタントに賞与を支給できる体力がない場合は、「賞与支給の減額、もしくは不支給もあり得る」という規定を記しておくことが安全です。

賞与の支給日在籍要件を 設けることでトラブルを回避できる

「賞与は、支給日に在籍している者に対して支給する」という、賞与の支給日在籍要件を設けることは、法的には差し支えないとされています。通常の給与と異なり、賞与については、過去の労働に対する褒賞としての意味合いだけでなく、将来の労働に対する意欲向上や、支給日までの就労を確保する狙いがあるからです。

いま一度、就業規則の「賞与に関する規定」の内容を確認してみましょう。下部に挙げた項目の記載がない場合は、専門家に問い合わせたうえで、就業規則を整備することをお勧めします。

「賞与に関する規定」で定めるべき 主なポイント

●支給時期と支給対象期間

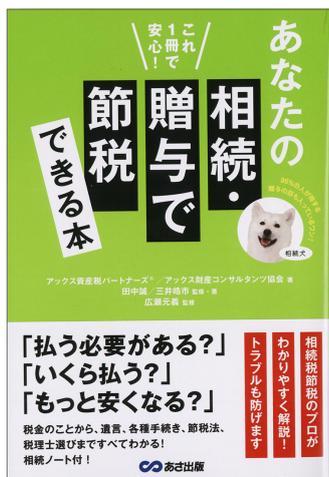
例) 夏季賞与…毎年7月上旬支給(支給対象期間:前年12月1日~5月31日)
冬季賞与…毎年12月上旬支給(支給対象期間:6月1日~11月30日)

●支給日在籍要件

例) 「賞与の支給対象者は、支給対象期間に在籍し、かつ支給日に在籍している正社員に限る」(「支給日以降に退職が予定されている場合は、賞与を減額または不支給とする」という規定を置くことは可能)

●業績に基づく減額、不支給の取り扱い

例) 「企業の業績によっては、賞与の額を縮小したり、または不支給とすることがある」



これ1冊で安心! あなたの相続・贈与で 節税できる本

アックス資産税パートナーズ/
アックス財産コンサルタンツ協会 著
田中誠 / 三井皓市 監修・著
広瀬元義 監修
あさ出版 定価1,500円(税抜)

相続に関するあらゆる悩みごとを解決!

「相続なんてまだ先のこと」と考えている方は多いのではないのでしょうか。しかし、人生において避けては通れない問題です。「うちは相続税を払う必要があるのか?」「いくら払うのか?」「節税の方法はないのか?」など、いろいろな悩みにつづかります。

相続税を支払う必要がないケースでも、遺産分割は必ず行います。遺産総額の大小にかかわらず、親族間のトラブルに見舞われる可能性をはらんでいるのです。

本書は税金から遺言、手続き、節税方法まで、相続に関するあらゆる悩み事の解決方法を網羅。相続の知識がまったくない方でも簡単に読めるよう、イラスト等を活用してわかりやすくまとめています。相続対策に「早過ぎる」はありません。相続について何も考えていなかった方は、必読の一冊です。



こんな方におすすめ

- これまで相続について考えたことがない方
- そろそろ相続対策について考えたい方
- 相続・贈与を通じて節税を図りたい方

オフィスの花粉症対策は 全社的に!



3月が近づくと、花粉症の方には頭の痛いシーズンがやってきます。くしゃみ、鼻水、目のかゆみといった症状のつらさは、花粉症にかかった人でないと理解できません。

花粉症のさまざまな症状は、仕事における集中力や判断力を鈍らせ、生産性を低下させます。花

経営者のための

健康小心

花粉症を撲滅するためには、以下のような対策を徹底すると理想的です。

花粉症対策の第一歩は、オフィス内に花粉を入れないことです。オフィスに入るときは、コートやジャケットに付着した花粉を、ブラシなどで払うことを徹底します。

オフィス掃除の際にも工夫が必要です。濡れタオルや湿らせたモップを使ってふき取ると、花粉を取り除くことができます。掃除機やはたきを使うと、花粉を空気中に舞い上がらせてしまうので、お勧めできません。

ここまで徹底する企業はないかもしれませんが、オフィスでは加湿器や空気清浄機を活用することも忘れずに。「生産性低下は会社の損失」ととらえて、花粉症でない人も巻き込んだ、花粉症対策を実践するとよいでしょう。