経営者の明日を後押しする

経営マガジン

2017
5月号

P.01 ［経営TOPICS］

「補助金不正受給」が発覚した企業はアウト！「森友学園」疑惑を他山の石とする

P.02 ［税務・会計ラウンジ］

接待の代名詞「ゴルフ」の費用税務上の扱いをいま一度確認！

P.03 ［労務ワンポイントコラム］

平成29年度新入社員は「キャラクター捕獲ゲーム型」

P.04 ［データで見る経営］

「残業時間上限」の影響として「仕事の積み残し」を懸念する声が3割弱

P.05 ［経営なんでもQ&A］

業務上のミスを減らすには どうすればいい？

P.06 ［経営トラブル110番］

即日解雇を言い渡した社員が「未消化の有給休暇を買い取れ」と言ってきた！

P.07 ［ブックレビュー］

『会社と家族を守る！事業の引継ぎ方と資産の残し方ポイント46』

［経営者のための健康小心］

「糖」が気になるならば食べる順番を意識しよう

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

「補助金不正受給」が発覚した企業はアウト！「森友学園」疑惑を他山の石とする

現在、大阪の学校法人森友学園に関して、ニュースやワイドショー番組などで集中的に報じられました。「小学校設置認可問題」「破格の安値で国有地を取得」「児童への虐待」「補助金不正受給」など、さまざまな疑惑が浮上しています。今回はそれらの疑惑のうち「補助金不正受給」について考えていきます。

関連省庁のホームページに不正受給をした社名と処分内容が公表

森友学園関連の高等森友学園保育園では、勤務実態を偽って、運営補助金を不正に受給していた疑惑があります。アレルギー児童に安全な給食を提供するため、専従の栄養士を雇用した場合に支給される補助金を受給したものの、実際は栄養士が専従ではなく、森友学園塚本幼稚園でも勤務していたことが判明しました。

補助金は、国民から徴収された税金をはじめとした貴重な財源で賄われています。当然ですが、不正受給は絶対にあってはならないことで、「補助金適正化法（補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律）」という法律で禁じられています。不正な手段によって補助金を受給した場合、社長や幹部が5年以下の懲役もしくは100万円以下の罰金に処せられます。

また、補助金の不正受給が判明すると、経済産業省など補助金の関連省庁のホームページに、不正受給をした会社名、社長名、処分内容が公表されます。企業名をインターネットで検索すると、不正受給の事実がわかるようになります。取引先や就職希望者などに知られてしまうと、その後の取引や採用に影響を及ぼすかもしれません。

不正受給が発覚すると、補助金は全額返還を求められます。急な全額返還でキャッシュフローが苦しくなる危険性もあるでしょう。

ライバル会社や元従業員からの内部告発などで発覚

補助金の不正受給は、ライバル会社や元従業員からの通報など、内部告発や会社に対する悪意や恨みがベースで発覚することが多いようです。また、補助金受給から1～2年後には会計検査院の検査が入ることもあり、そこで不正受給が発覚するケースもあるようです。

補助金の不正受給はれっきとした犯罪です。これから補助金を受けたいと考えている会社は、不正のないフェアな状態で申請するよう努めましょう。

接待の代名詞「ゴルフ」の費用 税務上の扱いをいま一度確認!

春本番を迎え、青空の下で日差しを浴びたい気分になるものです。新緑の季節に得意先とゴルフを楽しむことは、取引を円滑に行うために必要なものと言えるでしょう。ゴルフの費用というと税務的には「交際費」のイメージが強いですが、内容によって、処理方法に違いがあります。今回は、ゴルフに関する諸費用の税務上の扱いについて、見てみましょう。

「会員権名義」「業務内外」で扱いが異なる

社長さんにとって、ゴルフといえば接待の代名詞のようなものです。ゴルフにまつわる費用は、プレー代だけにとどまらず、多岐にわたります。法人税法では各費用について、通達によって細かな取り扱いが規定されています。

まず、ゴルフ場の会員になると、入会金やその他の費用(年会費、ロッカー代等)が発生します。法人名義、個人名義の場合、扱いはそれぞれ以下になります。

法人名義会員の場合…入会金→資産計上、その他の費用→交際費
個人名義会員の場合…入会金、その他の費用→すべて名義人である特定の役員・従業員の給与(役員の場合は賞与)

ただし、無記名式の法人会員制度がないクラブであるために、個人名義で入会しなければいけない場合で、業務上必要なものについては、法人会員と同様の処理が認められています。

一方、記名式の法人会員で、名義人である特定の役員・従業員が業務と無関係で利用する場合には、個人会員と同様に給与扱いとなります。

名義変更手数料は、会員権取得時に支出したものは入会金同様に扱い、会員権取得後に支出したものは、その他の費用として取り扱います。

「得意先の交通費」「飲食代」はどうなる?

では、ゴルフのプレー代についてはどうでしょう。「交際費に決まっている」という声が聞こえてきそうですが、業務遂行上必要なものが交際費となり、業務とは関係がない個人的なものについては、その役員・従業員に対する給与等となります。

続いて、ゴルフに付随する、さまざまな費用について見ていきます。

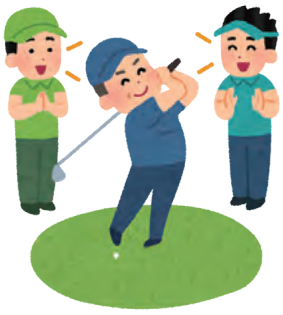
接待場所にあたるゴルフ場までの交通費で、得意先の分を負担した場合は、交際費に該当します。交通費も接待のための費用に含まれるからです。

例えば、取引先と接待ゴルフに行く際、相手を自動車で送迎したときに発生した高速道路料金は、旅費交通費ではなく交際費として扱います。もし、高速道路料金をETCで支払い、法人クレジットカードで決済している場合は、通行記録を調べ、通常の旅費交通費と交際費を区別する必要があります。

また、ゴルフに際してのクラブハウスでの飲食代については、ゴルフ接待の一連の行為とみなされますので、交際費に該当します。ただし、「ゴルフ解散後に一部の取引先の者を誘って飲食した」等、ゴルフ接待と一体でないと認められる飲食代は、「交際費の範囲から除外される一人5,000円以下の飲食費」に該当するとされています。

接待ゴルフに関する費用は、事実関係を確認して処理にあたりましょう。

詳しいことは会計事務所にお問い合わせください。



労務ワンポイントコラム

平成29年度新入社員は「キャラクター捕獲ゲーム型」

公益社団法人日本生産性本部の「職業のあり方研究会」は、平成29年度新入社員の特徴をまとめました。今年は「キャラクター捕獲ゲーム型」。「レアキャラを探し求める情報収集能力と、どこへでも出向くフットワークの良さ」が評価されています。

平成29年度新入社員は、リクルートスーツを着てスマホで情報収集しながら説明会やインターンシップを渡り歩きました。その姿が、2016年夏に流行したキャラクター捕獲ゲームに熱中した人々の姿を思い起こさせることから、「キャラクター捕獲ゲーム型」と名付けられました。

「キャラクター捕獲ゲーム型」新入社員は、就職活動ぶりから、以下のような特徴があると言われています。

●キャラクター(就職先)が数多くあり、比較的容易に(内定を)捕獲できた
●レアキャラ(優良企業)を捕まえるのは難しい
●(採用活動を前倒しして)素早く捕獲するためには、ネットやSNSを駆使して情報収集し、スマホを片手に軽やかなフットワークで東奔西走
●必死になり過ぎて危険地帯(ブラック企業)に入らぬよう注意している

「早期離職」と「オーバーワーク」に目を光らせよう

また、キャラクター捕獲ゲームになぞらえ、平成29年度新入社員には以下の注意点があるそうです。

●早期離職の可能性がある(はじめは熱中して取り組むが、飽きやすい傾向にある)
●ワークライフバランスの大切さを教える(ゲームでスマホのバッテリーと通信量がかさむので、オーバーワークに注意)

「キャラクター捕獲ゲーム型」の新入社員を活用するには、やりがいと目標を与え、モチベーションを維持させて、仕事と会社に飽きさせないよう工夫することが重要です。また、長時間労働で燃え尽きることがないよう、注意を払う必要もあるでしょう。

新卒の新入社員を採用した企業は「最初からプレッシャーを与えずコミュニケーションに配慮する」「育成のための研修プログラムを工夫する」「孤立させず、絶えず声を掛ける」など、職場として受け入れ環境を整えて、長期的な視点で育てるように努めることが大切と言えるでしょう。

過去10年の「新入社員の特徴」

平成29年度	キャラクター捕獲ゲーム型
平成28年度	ドローン型
平成27年度	消せるボールペン型
平成26年度	自動ブレーキ型
平成25年度	ロボット掃除機型
平成24年度	奇跡の一本松型
平成23年度	はやぶさ型
平成22年度	ETC型
平成21年度	エコバッグ型
平成20年度	カーリング型

出典：公益社団法人日本生産性本部

「残業時間上限」の影響として「仕事の積み残し」を懸念する声が3割弱

政府が残業時間の上限規制を月100時間で検討し、長時間労働が大きな社会的テーマになっています。東京商工リサーチでは、全国の企業を対象に「長時間労働」に関するアンケートを実施しました。

「残業がある」企業は93.8%

グラフ1は、残業の有無についてのアンケート結果を示しています。「恒常的にある」が57.4%と6割近い回答を占めました。「時々ある」の36.4%を合わせると、「残業がある」の回答は93.8%と、圧倒的な割合を示しました。

残業理由に関しては、主に次のようになっています。

「取引先への納期や発注量に対応するため」37.6%

「仕事量に対して人手が不足している」24.7%

「仕事量に対して時間が不足している」21.1%

現在、検討されている残業時間の上限規制に関しては「残業時間の上限が決まり、現在より労働時間が短縮する場合に予想する影響」という設問があり、その結果をグラフ2に表しています。

トップは「仕事の積み残しが発生する」の28.9%で、「受注量(売上高)の減少」「従業員の賃金低下」と続きました。

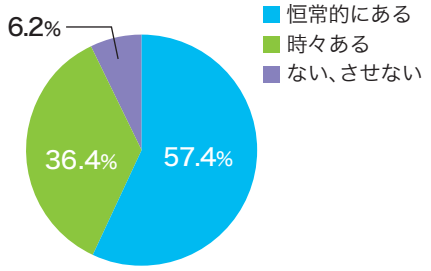
残業削減により、今後の受注減少や従業員の賃金低下など、営業面の影響を強く懸念している様子がうかがえます。

「残業時間を減らす努力をしている」企業は79.8%

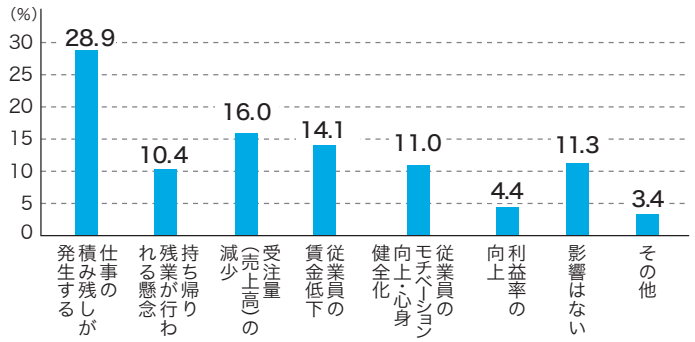
「残業時間を減らす努力をしていますか？」というアンケートについては、79.8%の企業が「はい」と回答しています。「いいえ」は12.4%にとどまりました。「いいえ」と回答した理由を見ると「納期・期日の問題などもあり、個々の企業努力ではどうしようもない」「中小零細企業は社員が絶対的に少なく、簡単には改善できない」など、自社解決の限界がうかがえました。

残業時間の上限規制が決まったからといって、仕事を積み残してもいいわけではありません。そして、中小企業は慢性的な人手不足です。高齢者や外国人、障がい者等の労働力を活用するなど、従来の発想にとらわれない人的資源の確保に努めましょう。

グラフ1 貴社では、残業がありますか？



グラフ2 残業時間の上限が決まり、現在より労働時間が短縮する場合に予想する影響(複数回答)



出典：東京商工リサーチ「『長時間労働』に関するアンケート調査」

経営なんでもQ&A

業務上のミスを減らすには どうすればいい?

Question

最近、若手社員を中心に業務上のミスが絶えません。ときにはお客様からクレームが来ることもあり、頭を痛めています。社員の業務上のミスを減らすには、何か方法はありますでしょうか?

Answer

ミスや失敗を出し合って共有すると、再発防止効果があります。積極的にミスを出し合える文化をつくることが大切です。

建設業界でよく使う言葉として「ヒヤリ・ハット」があります。「ヒヤリ・ハット」とは、重大な災害や事故には至らないものの、災害や事故になってもおかしくない、一歩手前の事例の発見を指します。突発的な事象やミスにヒヤリとしたり、ハッとした経験は、建設現場で働く人は誰もが持っていることでしょう。建設業界では、現場の人間同士で「こんなヒヤリがあった」「こんなハットがあった」と共有し合い、災害や事故の防止につなげている例があります。

これと同じように、業務上のミスや失敗を各メンバーが積極的に出し合って、共有すれば、再発防止に役立てられるのです。

社員のミスや失敗を責めない

ミスや失敗の事例共有に関しては、これまでも報告を義務付けた会社は少なくないでしょう。しかし、マンネリ気味に陥ったり、事例の提出率が低下したりと、なかなか活発化しないケースが多いようです。なぜだと思いますか?

ミスや失敗を報告する側の立場で考えてみましょう。自らのミスや失敗を報告することは、やっぱり恥ずかしいものです。「ミスは誰にも知られたくない」という心理が働き、報告と情報共有が思うように進まないのではないでしょうか。

ミスや失敗の情報共有は、社員のミスや失敗をしかったり、責任を追及する場ではありません。ミスや失敗の情報を、再発防止に活用する場なのです。報告を受ける側は、社員の心理を理解する必要があるでしょう。ときには上司や社長が過去の失敗談を公開し、ミスや失敗を報告しやすい雰囲気を醸し出すことが大切です。

「ハインリッヒの法則」をご存じでしょうか。「1件の重大な災害・事故の裏には、29件の軽微な災害・事故があり、その背景には300件のヒヤリ・ハットがある」という法則です。重大な事故を防止するためには、ミスや失敗の事例を共有し、改善に生かすことが不可欠なのです。

ポイント

- ミスや失敗を各メンバーが出し合って共有することが大事
- 情報共有の際は、ミスや失敗について責めず、報告しやすい雰囲気をつくる

経営トラブル
110番

即日解雇を言い渡した社員が「未消化の有給休暇を買い取れ」と言ってきた!

即日解雇を言い渡した社員が「年次有給休暇が、まだ40日残っている。未消化分の有給休暇を買い取ってほしい！」と言ってきました。この場合は未消化分の有給休暇を買い取るか、有給休暇を消化してから解雇したほうがいいのでしょうか?

雇用契約が切れれば有給休暇も消滅する

結論からいうと、即日解雇が有効になされて、その雇用契約が消滅した後に未消化分の年次有給休暇を請求してきても、応じる義務はありません。

その理由は、年次有給休暇は、労働契約が切れれば消滅してしまうからです。どんなに未消化分の年次有給休暇が残っていても、解雇とともに消えてしまいます。

解雇については、解雇通知と同時に30日分の解雇予告手当を支払うか、30日以上前に解雇通知を出せば、労働基準法違反とはなりません。

年次有給休暇が残っている社員を解雇するときは、30日以上前に解雇通知を出し、そこから解雇日までの間に有給休暇を消化してもらうことも可能です。

また、解雇日以降に有給休暇が残っていたとしても、与える義務はありません。

有給休暇の買い取りは「原則として」不可

本来、年次有給休暇は、雇用契約を前提とした労働者の権利です。通常の退職を予定している場合は、残っている年次有給休暇を消化した後に退職日を設定することができます。

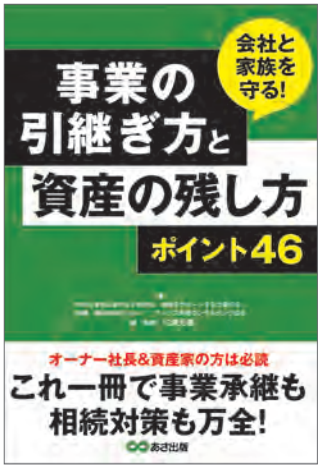
有給休暇の買い取りは、原則として認められません。有給休暇の本来の目的は、労働者に対して、「心身の疲労を回復し、ゆとりある生活を保障するため」だからです。

「私は有給休暇なんていらないから、その分のお金が欲しい」と社員が申し出ても、認められません。

しかし、退職時においては、「引き継ぎが長引き、有給休暇を消化し切れずに退職する」「退職後すぐ転職するため、有給休暇を消化できずに退職する」という状況も想定されます。退職時に限っては、例外的に年次有給休暇の買い取りを行っても差し支えないとされています。

Book Review

経営の問題解決に役立つ“納得”ブックレビュー



会社と家族を守る!
事業の引継ぎ方と資産の残し方ポイント46

中小企業を応援する士業の会／
相続をサポートする士業の会／
相続・贈与相談センター®／
アックス財産コンサルタンツ協会　著
広瀬元義　著・監修
あさ出版
定価1,500円（税抜）

会社を設立したオーナー社長は必読!事業承継の基本がわかる!!

会社経営を長年続けていると、「いつまで自分が社長として経営にあたっていればいい？」「後継者は誰にすればいいのか？」「どのタイミングで息子に社長を譲ればいいのか？」といった事業承継問題に必ずぶつかります。

事業承継は、単に会社を誰に継がせるかという問題ではありません。民法や税法などさまざまな法律面の問題が密接かつ複雑に関係してくることから、一般的には敷居の高い問題とも言えるでしょう。

本書はオーナー社長向けに書かれた、事業承継の入門書。事業承継には何が必要で、どのようなことを実行すべきか、おおよそのイメージをつかむのに活用できます。

「事業承継はまだまだ先」と言う方こそ本書を読むと、事業承継のアウトラインがつかめ、スムーズな相続が実現できるでしょう。

こんな方におすすめ

- 自ら会社を設立したオーナー社長
- 会社の後継者について漠然と考え始めたオーナー社長
- どのように自分の資産を承継させればいいか考えているオーナー社長

「糖」が気になるならば食べる順番を意識しよう

経営者のための健康小心

人間ドックや健康診断の結果で、社長さんが気になる数値のひとつが「血糖値」です。糖尿病と診断される前に、毎日の食事の仕方を少し工夫するだけで、糖の吸収を抑えることができます。簡単な方法は、食べる順番を次のように意識することです。

1. 野菜（サラダ、煮物など）
2. 汁物（みそ汁、スープなど）
3. 主菜（肉・魚料理など）
4. 主食（ご飯、パン、麺類など）

糖が多いとされている炭水化物を最後に食べることで、糖の吸収をかなり抑えることができると言われています。

糖の吸収を抑えるためには、ほかに以下についても心掛けましょう。

- 肉・魚介・豆腐・納豆・チーズなどタンパク質や脂質が主成分の食品をしっかり摂る
- 野菜（根菜類、いも類は糖質が多いので注意）、海藻、きのこ類をしっかり摂る
- 脂質のうち、オリーブオイル、魚の油（EPA、DHA）を積極的に摂る

会社の健全な経営は、社長の健康がベースにあります。「糖」が気になる社長さんは、今のうちから気をつけておきましょう。