

経営管理 マガジン

05

2019 May

P2 経営 TOPICS

外国人労働者の受け入れ拡大で、 人手不足解消となるか？



P3 データで見る経営

民泊届出件数13,633件！
大手企業が民泊業界に続々参入のわけ

P4 税務・会計 2分セミナー

イベントなどで納めた協賛金の
税務上の扱いとは？

P5 労務 ワンポイントコラム

高プロ制度とは？
押さえておくべきポイント

P6 社長が知っておきたい **法務講座**

借地上の建物は
勝手に建て替えられる？

P7 増客・増収のヒント

必要なのは良質な眠り！
社員の睡眠改革で業績アップ

P8 経営なんでも Q&A

法定福利費と福利厚生費は
いったい何が違うの？



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

外国人労働者の受け入れ拡大で、 人手不足解消となるか？

2018年、出入国管理法の改正案が成立しました。これによって、2019年4月から新しい在留資格が二つ創設されました。外国人労働者の受け入れ数を増やし、人手不足とされる業種の担い手となる新在留資格には、大きな期待が寄せられています。今回はそんな新在留資格について説明します。

新在留資格“特定技能1号”の 対象業種は14種類！

厚生労働省の発表によれば、2018年10月末現在、日本で働く外国人の数は約146万人になります。少子高齢化が進み、深刻な労働力不足にあえぐ日本の救世主として考えられたのが、外国人労働者です。

新しく創設された在留資格は“特定技能1号・2号”と呼ばれるもの。これまでの就労ビザに加え、一定の専門性や技能を持つ外国人労働力を活用することにより、経済や社会基盤の維持・持続を図ります。

“特定技能1号”の対象業種は“生産性向上や日本人労働者確保の取り組みをしても、なお人材が不足する分野”とされる14の業種です。建設業、造船・船用工業、自動車整備業、航空業、宿泊業、介護業、ビルクリーニング業、農業、漁業、飲食品製造業、外食業、素形材産業、産業機械製造業、電子・電気機器関連産業が該当し、単純労働も可能となります。

取得には、学歴や実務経験は必要ありません。ただし、即戦力のある人材を求めているため、業所管省庁主催の試験が実施されます。日本語能力水準も受け入れ業種ごとに定められます。この在留資格では、最長5年の就労が許されますが、家族と一緒に住むための在留資格“家族帯同”は認められません。

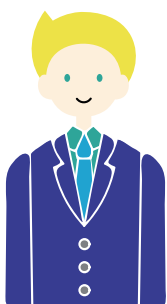
1号と2号の大きな違いは 永住申請ができるかどうか

一方、“特定技能2号”には“受け入れ分野で熟練した技能を有すること”が必要とされています。対象となる業種は、建設業、造船・船用工業、自動車整備業、航空業、宿泊業の5業種のみです。1号同様に業所管省庁の定める試験をクリアする必要がありますが、在留期間の更新も可能で、“家族帯同”も制限されません。

1号との大きな違いは、一定の要件を満たしていれば永住の申請もできるという点にあります。1号にも永住申請への道はありますが、1号から2号へ移行するための試験への合格が必要です。

特定技能は、今まであった在留資格“技能実習”ではできなかった転職も可能です。また、これまで問題とされていた技能実習生への待遇改善や、技能実習から特定技能1号への移行も期待されています。

政府は2025年頃までに外国人労働者50万人超を受け入れることを表明しています。受け入れ国の選定や社会保険の問題など、まだまだ議論する余地は残されていますが、身近な場所で外国人労働者の姿を見る機会が増える未来は確実にやってくるでしょう。



データで見る経営

民泊届出件数13,633件! 大手企業が民泊業界に続々参入のわけ

現在、日本国内における空き家の増加が社会問題化する一方で、訪日旅行客の増加による宿泊施設不足も浮き彫りになってきました。2020年には東京オリンピックを控えており、宿泊施設に関する問題の解決は急務です。そこで空き家の有効利用も兼ねた民泊事業が脚光を浴び始めています。

注目度が高まる民泊業界に 大手企業が続々参入

観光庁が公表したデータによると、『住宅宿泊事業法（民泊新法）』が施行された2018年6月15日時点では、民泊届出件数は3,728件、そのうち民泊受理件数は2,210件でした。ところが、2019年1月11日時点では、民泊届出件数は13,633件、そのうち民泊受理件数は12,525件。わずか7カ月の間に、大幅にその件数は伸びているのです。いかに民泊の注目度が高いかわかります。

そのため、民泊事業に打って出る企業も出てきました。それが、インターネットサービスを展開するIT企業『楽天』と、不動産ポータルサイト『LIFULL』が共同で設立した『楽天LIFULL STAY』です。同社は住宅宿泊仲介業者の登録を受け、貸主とユーザーを仲介するプラットフォームを展開しています。

このように、住宅宿泊事業法いわゆる“民泊新法”の成立を受け、民泊事業に参入する企業は少なくありません。たとえば、不動産業の大京や金融業のみずほ銀行などの企業も参入を決めています。

民泊に派生して生み出される ビジネスチャンス

実は、民泊を行うことは宿泊費などの利益が見込めるだけでなく、ビジネスチャンスが広がるというメリットもあります。

たとえば、大手コンビニでは、店舗で民家の鍵の受け渡しができるサービスを開始しました。鍵の受け取りと返却で最低2回の来店が見込めるため、売上げに期待が寄せられています。

また、民泊新法では、違法性の高い民泊の排除と安全性の向上のため、個人の経営者にはハードルの高い条件を課しています。そのため、許可の申請、宿泊者の本人確認と宿泊名簿の作成、苦情が出た場合の対応などの業務を一括で代行してくれる業者の需要が見込まれます。また、部屋や家具を壊された場合や、騒音問題などの損害賠償時などに頼りになる保険を提供する業者も必要とされるでしょう。

民泊で広がるビジネスチャンス。今後、さらに注目度が高まることが予想されます。

●民泊届出件数



税務・会計 2分セミナー

イベントなどで納めた協賛金の 税務上の扱いとは？

お祭りや地域のイベントに出かけると、必ずと言っていいほど企業名が記された提灯や看板などを見かけます。記載されているのは、そのイベントに協賛した企業の名前で、そのほとんどは協賛金を納めています。この協賛金は、税務上どのように取り扱えばよいのでしょうか？

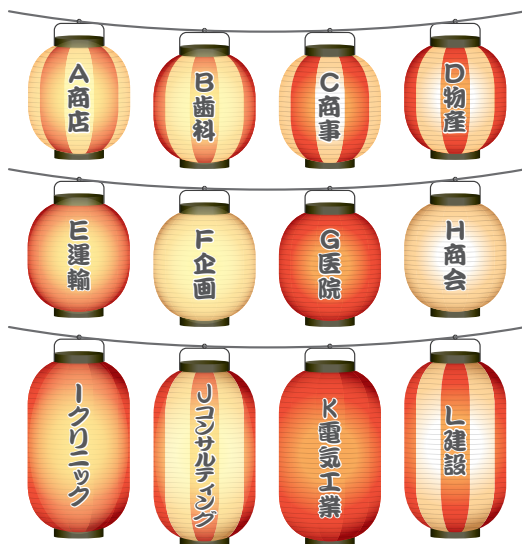
支出実態によって変わる 協賛金の取り扱い方

協賛とはイベントの趣旨に賛同し協力することで、そのイベントの成功をサポートする、いわゆる『スポンサー』を意味しています。その一端として支払うのが協賛金です。実は、協賛金が何のために支払われたかによって税務上の扱いが変わります。

税務上の扱いを分けるポイントは、以下の三つです。

- (1) 不特定多数の人に対して、企業の宣伝を目的として支出した場合
- (2) 宣伝効果は期待しないが、協賛金を募っている事業者に対して、あくまでもお付き合いとして支出した場合
- (3) 地域社会と良好な関係を維持するために支出した場合

(1)～(3)のどの目的で計上するかで消費税の扱いも変わりますので、注意が必要です。



支払う目的に合わせて 正しい計算を

(1)で考えられるのは、イベントで使用するうちわやはっぴなどに企業名を入れてもらうなど、来場者に対して企業のPR活動をする場合です。このとき協賛金は“広告宣伝費”とされ、消費税は課税仕入れとなります。広告宣伝費は全額損金として計上できるので、企業にとっては一番ありがたい扱いです。

(2)の場合は“交際費”として処理をします。取引先の企業がイベントなどに出店しており、やむなく協賛金を支払うといったパターンが該当します。消費税は目的によって取り扱いが分かれます。事業の円滑性といった対価を求める場合には“課税仕入れ”となり、対価を求めている場合には“不課税仕入れ”となります。

ちなみに、交際費のすべてを損金として扱えるとは限りません。期末資本金の額が1億円以下である法人などの一定の要件を満たす中小企業の場合、年800万円まで損金の額に算入できます。

(3)の場合は“寄付金”として扱われます。今回のケースでは「一般寄付金」として取り扱われ、損金として認められる額は、

$$\{(\text{期末資本金等の額} \times \text{当期の月数} / 12 \times 2.5 / 1,000) + (\text{所得の金額} \times 2.5 / 100)\} \times 1/4$$

の数式で求められる金額が限度です。消費税も“不課税仕入れ”とされます。

また、金銭ではなく物品を購入して渡した場合、その物品の購入代金は“課税仕入れ”となります。しかし、商品券などを購入して贈答した場合は“不課税仕入れ”となり、消費税の取り扱いが変わってきます。

協賛金を支払ったときは実態に合わせて処理をすることが大切です。協賛金は、細かくパターン分けされているため、扱いがややこしい面があります。追徴課税が発生することのないように気をつけましょう。

労務 ワンポイントコラム

高プロ制度とは？ 押さえておくべきポイント

「高収入を得ながら自由な働き方ができる」と話題の高度プロフェッショナル制度、いわゆる“高プロ制度”。年収1,075万円以上の高度専門職に就く労働者に対して、労働時間ではなく成果報酬として賃金を支払う制度のことです。そのメリットやデメリットを、注意点とあわせてご紹介します。

高プロ制度の メリットとデメリット

2019年4月から導入された高プロ制度の対象となるのは、専門性の高い職種であることに加え、年収1,075万円以上で高プロ制度を利用する意思がある者に限られます。

高プロは、現在のところ、以下の5つの業務に限定されています。

- (1) 金融商品の開発業務
- (2) 金融商品のディーリング業務
- (3) アナリストの業務
- (4) コンサルタントの業務
- (5) 研究開発業務等

労働者は管理された時間内で働く必要がなく、自由な労働の形を遂行できるため、ワークライフバランスの実現が可能です。

また、自分の持つスキルや知識などを活かした収入アップも期待できます。

そして、企業にとっては、「高い能力を持つ労働者に成果報酬型の賃金を支払うことで、残業代など労働時間による手当などを支払わなくて済む」というコスト面でのメリットがあります。

その一方で、デメリットもあります。

まず、「成果を出すためにかえって長時間労働になってしまう」という人が出てくる可能性があげられます。

また、成果が出るまでに年単位の時間がかかる業種の場合、適正に評価することがむずかしいという面もあります。

運用規定を明確にするのが 絶対条件

高プロ制度の導入にあたっては、書面による本人の同意に加え、企業内の同人数の労使によって結成された労使委員会で、対象業務、対象労働者、健康確保措置などについて4/5以上での決議が必要です。高プロ対象者は、36協定による労働時間規制から外れ、労働時間管理をする必要はなく、時間外・休日・深夜手当の支払いも不要です。代わりに年間104日以上、4週4日以上の休日の確保が義務化され、労使委員会によって以下のいずれかの健康確保措置を決議するように義務づけられました。

- 勤務間インターバル規制と深夜業の回数制限
- 1カ月または3カ月当たりの在社時間等の上限
- 1年につき、2週間連続休暇（希望者は1週間連続休暇×2回）の取得
- 在社時間が一定時間を超える、または本人の申し出があった場合の臨時健康診断の実施

また、企業は高プロ対象者に対して労働時間に関する指示や業務命令は一切行うことができず、裁量を奪う業務量や、成果・納期設定も禁止されます。これらは、労働基準監督署の立ち入り調査の対象です。

高プロ制度に関しては、これらの注意点をしっかりと押さえておきましょう。





借地上の建物は 勝手に建て替えられる？

建物を老朽化したまま放置しておく、安全面でのリスクが高まります。しかし、建物が建っている土地が借地だった場合は、勝手に建替えを行ってよいものなのでしょうか？ 実は、土地所有者の承諾を得ることなく建替えができるケースと、できないケースがあります。

契約で確認すべきは 特約の内容

借地上に建っている建物を建て替える際は、まず契約書を取り出し、『増改築禁止の特約』が付いているかどうかを見てみましょう。

特約が付いていなければ、特に借地権設定者（以下、地主）の承諾を得なくとも、建物の建替えをすることができます。また、承諾料を地主に支払う必要もありません。

一方、特約がついている場合は、地主の承諾が必要になります。

この特約に違反して勝手に建物を建て替えると、債務不履行となり、場合によっては借地契約を解除されてしまう可能性もあります。

では、契約書に増改築禁止の特約がついている場合、建替えは一切できないのでしょうか？

増改築禁止の特約がついていても、地主の承諾を得た場合には建替えが可能です。

ただし、多くの場合、地主から承諾料の支払を求められ、全面改築の場合の標準的な承諾料は、更地価格の3%程度といわれています。

慎重に行いたい 裁判所への申立て

ところが「承諾を得ようとはたらきかけてみたところ、相場以上の承諾料を要求され、折り合いを付けることができなかった」や、「そもそも地主とのトラブルを抱えており、承諾を得たくても話し合いの場を持ってない」などの理由で、地主の承諾が得られない場合もあります。

とはいえ、安全面を考えると、いつ倒壊するかわからない建物で生活や事業を続けられるものではありません。このような場合は、裁判所に対する申立てを行い、許可を得たうえで建替えをすることも可能です。

ただし、地主との関係がこじれてしまううえ、金融機関の借入を利用しての建替えを考えている場合は、借入が困難になる可能性もありますので、申立てを行う前によく検討してください。

なお、増改築禁止の特約がついていたとしても、壊れた窓枠などの小規模な修繕については、地主の承諾がないまま工事をしても契約違反とはなりません。

老朽化で建物を建て替える際は、まずは増改築禁止の特約の有無を確認しましょう。そして承諾が必要だとわかった場合には、お互いにより方向へ進めるよう、地主と協議を重ねることをおすすめします。

Before



After





増客・増収のヒント

必要なのは良質な眠り！ 社員の睡眠改革で業績アップ

昨今、話題の『睡眠負債』。日々の睡眠不足が心身に悪影響を及ぼす状態のことを意味します。実は、この睡眠負債によって莫大な経済損失が出てしまうのです。そのため、社員の睡眠不足対策に乗り出す企業も現れました。今回は事業の売上アップにもつながる睡眠サポートについて探っていきます。

侮れない！ 睡眠による損失の現状とは？

2006年、『睡眠不足による年間経済損失は3兆4,693億円にのぼる』という試算が日本大学医学部の内山真教授によって発表されました。

寝不足による遅刻や欠勤、作業効率の低下、居眠りによる交通事故など、睡眠不足による損失は実に深刻です。ちなみに、この調査には睡眠障害が引き起こす健康被害の損失は含まれていませんが、これを加えればさらに巨大な損失になることは間違いありません。

厚生労働省が実施した『国民健康・栄養調査』によれば、2017年に『睡眠で休養が十分取れていない』と回答した人は全体の20.2%です。2018年の経済協力開発機構(OECD)のデータでも日本の睡眠時間は442分とOECD加盟国のなかで、最下位です。

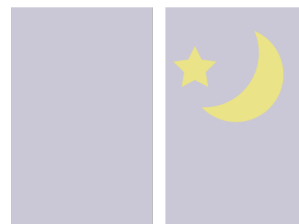
原因とされるのは、ストレスやスマートフォンの普及による生活の夜型化などです。さらに睡眠の正しい知識を学ぶ機会が少ないこともあげられます。

社員の睡眠不足対策に 乗り出す企業の例

日清食品ホールディングスでは、希望社員400人に睡眠時間や眠りの深度などを計るための腕時計型センサーを配布し、社員が睡眠に改善の必要性を感じればすぐに積極的支援をする体制を整えました。すると、4カ月後には『仕事の効率が高まった』と感じる社員が半数を超えたと報告されています。

東京ヤサカ観光バスでも、睡眠不足が原因で起こる交通事故の削減に乗り出しました。セミナーの開催や、スマホなどを利用しての運転手と運転管理者間での情報共有など、常に健康状態や生活習慣をチェックする支援に取り組んでいます。

睡眠不足の先にあるのは、会社の経済的損失です。前述の企業では、腕時計型センサーやスマホなど、社員にとって負担にならないアイテムを活用していました。こうした例を参考に睡眠サポートを行ってみたいかがでしょうか。仕事の効率が高まれば、自然と事業の売上アップにもつながっていくでしょう。



経営なんでも Q&A

法定福利費と福利厚生費は いったい何が違うの？



最近、当社に税務調査が入りました。「何も間違いはない」と思い心配などしていなかったのですが、未払い賞与に対して法定福利費を計上していたことで、「福利厚生費と混同している」と指摘を受けてしまいました。『法定福利費』と『福利厚生費』の違いは何でしょうか？



企業が福利厚生に費やす費用には、『法定福利費』と『福利厚生費』の2種類があります。前者は法律で企業に義務づけられているもので、後者は企業ごとに使い方を任されているものです。税務上、福利厚生にかかる費用の正しい運用は不可欠な要素であり、従業員に適切な環境を提供するためにも非常に重要なことです。

『法定福利費』は 社会保険料の会社負担分

福利厚生には、法律で定められている『法定福利厚生』と、それ以外の『法定外福利厚生』があります。『法定福利費』は前者にかかる費用で、一言でいうと“従業員の社会保険料の会社負担分”のことです。具体的には、健康保険、厚生年金保険、介護保険、雇用保険、労災保険などがこれに当たります。

社会保険料は、法律で会社負担が義務づけられており、決められた割合に応じて会社と従業員が支払います。会社が負担する分は『法定福利費』として勘定し、従業員の負担分は給与から天引きして『預り金』扱いとします。社会保険料は基本的には非課税で、会社負担分は損金として計上できますし、従業員負担分の社会保険料も所得税の計算において控除されます。

両者の違いを押さえて 適切な処理を行うこと

一方、法定外福利厚生にかかる『福利厚生費』は給与や交際費以外の給付で、従業員の生活や労働意欲の向上のために使われる費用のことです。新年会・歓送迎会などの社内イベント費用や社員旅行代、社宅、健康診断費用、慶弔見舞金などがこれに当たります。このほかにもさまざまな例があげられますが、福利厚生費と認められるポイントは、全社員が平等に利用できて常識の範囲内での支給であることです。

福利厚生費は、使われた対象によって課税か非課税かが異なります。もともと給与や交際費と明確には区分されていないため、税務上、福利厚生費に認められなかった場合は、給与または交際費扱いとされ、税金負担が変わります。



法定福利費と福利厚生費はよく混同されますが、両者の定義をしっかりと理解しておくことが大切です。企業への法的義務や税金の有無といった両者の違いを押さえておきましょう。

特に法定福利費は、区分や種類といった要素によって支払う割合や期間も異なります。きちんと把握して適切に会計報告をしましょう。