

経営管理 マガジン

08

2019 August

P2 経営 TOPICS

税制優遇の対象外に！ “みなし大企業”になる中小企業とは？

P3 データで見る経営

仕事と育児の両立支援が急務！
働きやすい職場づくりのために

P4 税務・会計 2分セミナー

2023年始動！ 税額計算の新方式
『インボイス制度』で何が変わる？

P5 労務 ワンポイントコラム

勤務中なのにあらぬ場所に！
GPSでの労働者の管理は違法？

P6 社長が知っておきたい 法務講座

法的効果はある？
電子契約を取り交わすメリット

P7 増客・増収のヒント

“もったいないからやめられない！”
『コンコルド効果』をビジネスに活用

P8 経営なんでも Q&A

厚生年金適用拡大へ！
“82万円の壁”の影響は？



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

税制優遇の対象外に！ “みなし大企業”になる中小企業とは？

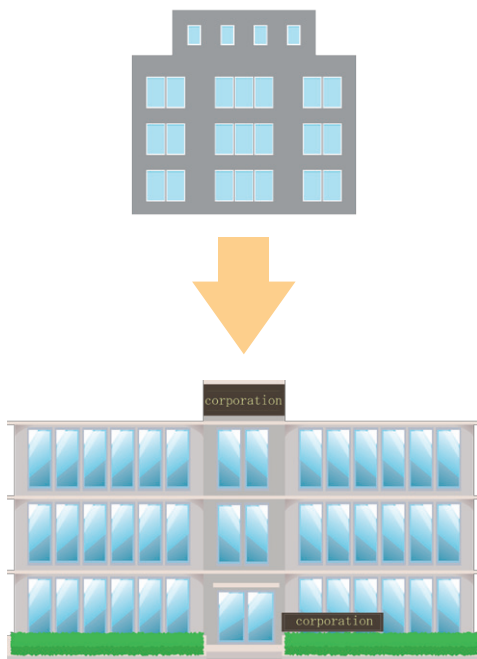
『平成31年度税制改正大綱』により、“みなし大企業”の範囲の拡大が決定しました。この改革で中小企業からみなし大企業になると、中小企業支援のための公的助成金の対象から外されてしまいます。では、新しく大企業とみなされる中小企業とは、どのような企業なのでしょう？

中小企業でも大企業に？ みなし大企業とは

みなし大企業とは、資本金や常時雇用している従業員数などの規模は中小企業に該当しているものの、親会社から出資を受けているなど、実際は大企業の傘下に入っている企業のことを指します。

では、なぜ政府はみなし大企業の範囲を見直したのでしょうか？ それには中小企業が受けられる税制面での優遇措置が関係しています。

日本の企業の多くは中小企業です。中小企業であることで、法人税の軽減措置や助成金の受給など、国からさまざまな支援を受けることができます。そのため、“大企業の恩恵を受ける中小企業と、まったく後ろ盾のない中小企業が等しく優遇される”という不平等が発生していました。この不平等を解消するために設けられたのが、みなし大企業の範囲の拡大です。



みなし大企業として 認定される中小企業とは？

では、みなし大企業と認定される中小企業は、どのような企業なのでしょう？

資本金額・出資総額・常時雇用従業員数において“中小企業”と定められていて、なおかつ次のいずれかに該当する企業です。

- (1) 同一の大規模法人に発行済株式総数または出資総額の2分の1以上を所有されている
- (2) 複数の大規模法人に発行済株式総数または出資総額の3分の2以上を所有されている

(1) (2)の“大規模法人”とは、資本金等が1億円を超える法人、もしくは資本金等を有しない法人のうち、常時雇用従業員数が1,000人を超える法人を指します。

しかし、今回の法改正で、大法人の100%子法人、また100%グループ内の複数の大法人に発行済株式等のすべてを保有されている法人が、大規模法人の定義に追加されました。

ここでいう大法人とは、資本金額もしくは出資金額が5億円以上の法人、相互会社もしくは外国相互会社（常時雇用従業員数が1,000人超のものに限る）または受託法人のことです。つまり、大規模法人が増えることで、大規模法人の孫会社（子会社がみなし大企業の場合）まで、みなし大企業と認定されることになったのです。

今回の範囲拡大で、みなし大企業と認定される中小企業は増加するでしょう。みなし大企業と認定された場合は、税金の優遇措置や助成金制度が受けられなくなる可能性が出てきます。これまで支援を受けていたからといって安心せず、新しい経営戦略を講じてみてはどうでしょうか。

データで見る経営

仕事と育児の両立支援が急務！ 働きやすい職場づくりのために

働き手がますます減少していく現代社会において、働き盛りの世代にいかに関わり続けてもらうかは重要課題の一つ。そこで求められているのは、仕事と育児が両立できるような職場環境づくりです。では、各企業ではどのような支援対策を行っているのでしょうか。データを元に見ていきましょう。

仕事と育児の両立支援の必要性 男女ともに過半数超え

厚生労働省委託事業として三菱UFJリサーチ&コンサルティングが5,000社（農林水産省、公務“他に分類されないもの”を除く全業種）を対象に調査した『平成29年度仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業 企業調査 結果の概要』によると、男性社員の仕事と育児の両立支援を行う必要性を“感じている”と回答した割合は56%です。

その一方で、女性社員の両立支援を行う必要性を“感じている”と回答した割合は80.9%を占めています。

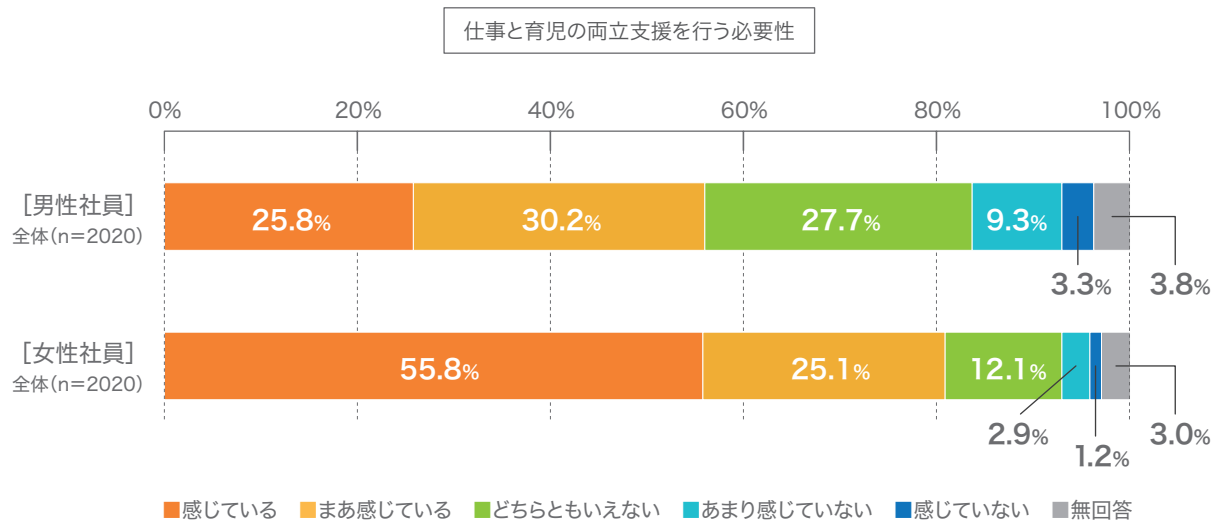
男性社員と比べて、“女性社員の両立支援を行う必要性”が上回るものの、男女ともに、過半数を超える人たちが支援の必要性を感じていることがわかります。

制度の導入で 育児と両立しやすい環境に

では、実際に企業で行われている仕事と育児の両立支援制度はどのようなものでしょうか。『正社員を対象とした柔軟な働き方を推進するための独自の制度』についての調査では、導入している制度のなかでもっとも多いのは“半日単位の休暇制度”で64.6%、次いで“始業または終業時間の繰り上げ・繰り下げ”が39.4%を占めました。

さらにその効果としては、“女性社員の定着率の向上”が45.9%、“社員の心身の健康の確保・ストレス軽減”が25.3%という結果となりました。働き方を変えていくことにより、居心地のよい職場環境が実現し、人材確保につながっていることがわかります。

自社でまだ両立支援の取り組みを行っていないのであれば、導入を検討してみたいかがでしょうか。



税務・会計 2分セミナー

2023年始動！ 税額計算の新方式 『インボイス制度』で何が変わる？

2016年11月末に成立した税制改正関連法により、2023年10月に『インボイス制度（適格請求書等保存方式）』が実施されます。これは、課税事業者が発行する請求書や納品書に記載された税額のみを控除することができる“仕入税額控除”方式のことです。今回は、この概要をご説明します。

インボイス制度導入の 目的やメリットとは？

消費税10%引き上げまで、いよいよ2カ月あまりとなりました。

同時に飲食料品等は軽減税率（8%）が適用され、複数税率になります。

これに対応するため、4年の経過措置を経て2023年10月から導入が予定されているのが『インボイス制度（適格請求書等保存方式）』で、概要は下記の通りです。

- (1) 消費税の課税事業者は事前に税務署に申請し『適格請求書発行事業者』の登録を受ける。
- (2) 登録を受けた事業者は、自ら発行する請求書に『登録番号』『税抜価格または税込価格を税率ごとに合計した対価の額及び適用税率』『消費税額等』を記載し、その副本を保存する義務を負う。
- (3) (2)のインボイスを受け取った事業者は、消費税の納税額を計算する際にインボイスに記載された消費税額を仕入税額控除することができる。

つまりこの制度では、免税事業者や登録を受けていない事業者が発行する“適格ではない”請求書では、消費税の仕入税額控除が受けられなくなります。

軽減税率制度では商品によって税率が異なるため、仕入税額控除額を計算する際、インボイスで商品ごとの適用税率や税額の記載を行えば、記載ミスが防げると考えられています。

また、益税（消費者が支払った消費税の一部が納税されず業者の利益となること）の問題解消の効果も見込まれており、最低でも千数百億円の益税が解消されるという試算も出ています。

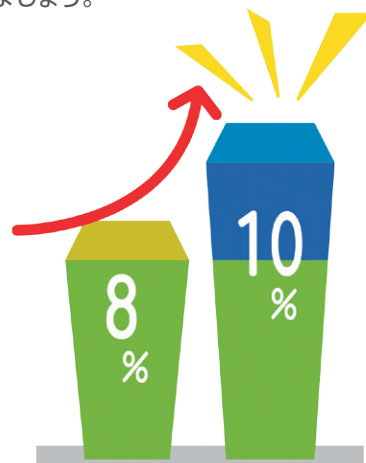
制度導入を前に 注意しておくべきことは？

インボイスを発行できるのは、登録を受けた課税事業者だけです。また、免税事業者には経過措置が設けられていますが、段階的に控除額が減少していき、2029年10月1日には仕入税額控除は一切認められなくなります。安易に取引の継続を決めてしまうと、税負担が増えるばかりか、そのことが取引継続のネックとなる事態も考えられます。

また、免税事業者の場合、仕入れにかかる消費税額については、免税事業者が持ち出すこととなります。免税事業者にとっては厳しい制度であり、導入後は500万超もの免税事業者が廃業に追い込まれる可能性も示唆されています。

免税事業者や適格請求書発行事業者登録をしていない事業者は取引から除外される可能性があります。そのため、課税事業者は先述の通り『適格請求書発行事業者』の登録を行い、また、免税事業者は『消費税課税事業者選択届出書』を提出し、課税事業者になったうえで同登録をするかどうか検討・対応することとなります。

2023年の導入に向けて、自社に適した対応を調べておきましょう。



労務 ワンポイントコラム

勤務中なのにあらぬ場所に! GPSでの労働者の管理は違法?

企業にとって、従業員の行動管理は一つの課題といえます。携帯電話の多くの機種についているGPS機能を使えば、持ち主の居場所を瞬時に把握することはできるわけですが、このGPS機能を労務管理に利用することは法的に可能なのでしょうか?

業務時間内であれば GPSによる管理は適法

手が回らなくなるほど仕事が増えることは経営者にとってはありがたいことですが、それに伴い従業員の数が増えれば増えるほど、その管理には頭を悩ますところです。そんなとき、「会社で支給している携帯電話のGPS機能で管理ができれば……」と考えたことはありませんか?

また、最近の傾向としては、4月から施行された働き方改革関連法(労働安全衛生法の改正)により、労働時間の状況の把握が企業に義務づけられました。これを受け、特に営業職など会社以外で働く従業員にも勤怠管理システムを導入して労働時間を把握する企業が増えています。

GPSで従業員の行動を管理・把握することは、企業の監督権限、業務命令権限の行使として適法とされています。ただし、それには一定の条件があります。

まず、管理する時間を業務時間内に限定すること。従業員には、就業時間内は業務に専念することが義務づけられています。これを“職務専念義務”といいます。本来、公務員法のみにも明文化された規定で、民間企業にこのような法律はありませんが、労働契約上、当然の義務として最高裁判例も出ています。



GPSで労務管理を行う メリット・デメリット

GPSで従業員を管理すると、どういったメリットが得られるのでしょうか。

まず、職務専念義務違反の防止があげられます。また、人手の足りない店舗へ近くにいる人員を配置するといったことも容易になり、業務効率が向上します。そのほか、商品納入の際に交通事情などで遅れるといった場合の運行状況の把握、残業代を請求された場合の勤怠管理など、考えられるメリットは多くあります。

もちろん、デメリットがないわけではありません。なんともいっても従業員から反発される可能性が高いでしょう。絶えず監視されているような状態は従業員に圧力を与えることになるため、モチベーションの低下につながり、業務に支障をきたすおそれも出てきます。従業員には目的をよく説明し、理解を得る必要があります。また、居場所がわかるからといって細かくチェックをして口を出しすぎるのも、従業員を萎縮させてしまいます。

このほかのデメリットとしては、GPS機能により労働時間を簡単に把握できる場合、実働時間にかかわらず見なし時間分を労働時間とする“事業場外労働のみなし労働時間制”を採用することができません。勤怠管理をしたうえで残業代を払っていない場合は、未払い残業代の請求を受ける可能性も十分にあり得ます。

当然ですが、GPS機能を利用する目的が労務管理であることが大前提です。それ以外の場合は、ハラスメントを疑われたり、プライバシーの侵害を訴えられたり、労働問題に発展しかねません。過去には“プライバシーの侵害”と判断された裁判例もあります。GPSによる労務管理を導入する際はメリット・デメリットをよく考え、トラブルに発展しないよう取り扱いに注意を払いましょう。



法的効果はある？ 電子契約を取り交わすメリット

企業間で取引を行う際の契約は、以前は紙面で結ぶのが当たり前でしたが、近年は電子契約も普及しています。電子契約とは、契約の締結や、それに付随する管理業務をすべてインターネット上で完結させるというもの。いったいどんなメリットがあるのでしょうか。

法的有効性も認められ 広く利用されている電子契約

近年、電子契約システムを提供する企業が数多く存在しています。1998年7月の『電子帳簿保存法』の施行を皮切りに、2001年4月には『電子署名法』と『IT書面一括法』、2005年4月には『e-文書法』と、次々と電子契約に関する法整備が敷かれた結果、電子契約は広く利用されるようになり、法的有効性も認められています。日本文書情報マネジメント協会『JIIMA』が行った調査においても、2015年時点で「電子契約サービスを導入・検討している」と回答した企業は、43%にのぼっています。

ただし、電子契約はデータなので、改ざんや偽造、なりすましが簡単にできます。そのため、電子契約では“電子署名”と“タイムスタンプ”が重要になります。電子署名は、これまでの契約書で行われていた押印や署名に代わるもので、それらと同等の効力を持っています。しかし、電子署名のみではその署名がいつのものかわからず、契約日の確定や電子署名の証明効力の失効に対応できません。だからこそ、タイムスタンプの埋め込みが必要なのです。これにより、文書作成時刻についての信頼性を客観的に保証することができます。

電子契約の導入により 金銭的・時間的コストが削減

では、電子契約を導入すると、どんなメリットが得られるのでしょうか？

電子契約にすると、契約書作成にかかる印刷や製本、郵送といった業務がなくなるため、コスト削減になります。PCで管理するので従来の工程の省略も可能です。また、電子契約は印紙を貼る必要がないので、契約書を作成するたびに必要だった、数千～数万円の印紙代も不要です。ひと月に多くの契約を行う企業にとっては、多大なコストカットとなるでしょう。

郵送業務がなくなるため、金銭的成本だけでなく、従来の契約締結にかかる時間的コストも大幅にカットすることができます。これにより、それまで2～4週間必要としていた契約締結を、早ければ1日で終わらせることも可能です。また、改ざんのリスクが減り、アクセス履歴も残るため、コンプライアンスの強化にもつながります。

このように非常に有用な電子契約ですが、投資信託契約の約款や定期借地契約といった、書面での締結が必須の契約には利用できません。また、取引先の理解を得る必要もあるので、導入する際は、メリットと目的についてよく考えるようにしましょう。



💡 増客・増収のヒント

“もったいないからやめられない!” 『コンコルド効果』をビジネスに活用

心理学には、“もったいない”という思いから、それまで行ってきた投資を止められなくなる『コンコルド効果』という理論があります。今回は、この理論をビジネスで利用する方法について、具体例とともに紹介します。

時間やお金、労力を費やすと 心理的にやめづらくなる

『コンコルド効果』とは、あるものに投資し続けても今後損失が拡大していただけどわかっているのに、それまで費やしてきた時間やお金、労力を惜しむあまり、投資をやめられなくなることをいいます。簡単に言うと、「途中でやめたらもったいない」という心理状態です。イギリスとフランスが行った超音速旅客機『コンコルド』の開発において、採算が取れないことがわかっていても開発・就航を継続し、商業的失敗を招いてしまった事例を由来としています。

コンコルド効果は日常のさまざまな場面で見られ、たとえば次のような例があげられます。

- ギャンブルや株式投資などで、“勝ち”が薄いと思っても、それまで費やしたお金が無駄になるのが許せずに、さらにお金を注ぎ込んでしまう。
- 上映開始早々につまらないと感じた映画を、「せっかくお金を払ったから」と最後まで観る。
- もう利用する気のない月額制会員サービスでも、「月末までは利用可能だから」と契約を続ける。
- もう脈はないと思われる異性に対し、「これまでの自分の行動が無駄になってしまうから」と、何度もアタックする。



ビジネスシーンでも見られる 『コンコルド効果』

『コンコルド効果』はビジネスにも応用されています。その代表例がポイント制度です。たとえば、1,000円購入ごとに1ポイントがつき、20ポイントで500円の割引券がもらえるというサービスがあるとします。19ポイントまで溜まっている人は、おそらく残り1ポイントを溜めるためにまた来店するでしょう。あるいは、20ポイント達成のために、その場で1,000円分の商品を購入するかもしれません。

通販サイトなどでよくある『〇〇〇〇円購入で送料無料』も同様です。『1万円分購入で送料無料』と設定した場合、もしユーザーの欲しい商品が9,000円くらいだったとしたら、そのユーザーは、送料を無料にしたいため、1,000円分の商品を追加購入する可能性が高いでしょう。送料を無料にするラインをいくりに定めるかは、自社の通販サイトの商品の平均額と、消費者の平均購入額の集計データから求められます。

このほか、“デアゴスティーニ”、“アシェット・コレクションズ”といった付録つき分冊百科も好例でしょう。途中で多少飽きてしまっても、「せっかくここまで集めたから」とコンプリートするユーザーは多いと考えられます。創刊号の価格を安く設定して買いやすくしてあることもポイントです。また、健康食品などの販売では、“1か月無料(または割引)”などのキャンペーンを打つと、「せっかく体にいいことを1か月続けたから」と継続購入を検討してもらいやすくなるともいわれています。

このようにビジネスでも広く使われている『コンコルド効果』。ここにあげた例を参考にしながら、自社のビジネスに取り入れてみてはどうでしょうか。もちろん、消費者側に、最終的には「途中で止めず、続けてよかった」と満足してもらえるような内容にすることはいうまでもありません。

経営なんでも Q&A

厚生年金適用拡大へ！ “82万円の壁”の影響は？



パートなどの短時間労働者への厚生年金の適用が拡大されると聞きました。過去にも何度か厚生年金の適用拡大が行われたのは知っていますが、今回はどのような内容が検討されているのでしょうか。また、もし拡大が決定したら、企業には一体どのような影響が出るのでしょうか？



厚生年金の適用拡大は、新規加入の推進を目的として過去にも実施されています。今回の改正案は最大200万人の加入者増を見込んで検討に入っており、早ければ2021年にも施行されます。保険料負担は労使折半が原則ですから、これに伴い企業側も負担増が見込まれます。

新たに設定される “年収82万円の壁”

厚生年金の適用拡大は、2016年と2017年にも進められたばかりですが、現在2020年の法案提出に向けて、さらなる適用拡大が検討されています。検討事項の中で注目したいのが、厚生年金加入の月収要件引き下げです。現在8.8万円以上となっている月収要件が、改正案が通れば2万円引き下げられ、6.8万円以上となります。いわゆる“年収106万円の壁”といわれていた社会保険の壁が、“年収82万円の壁”に変わることになります。

全国健康保険協会が公表している『平成31年3月分（4月納付分）からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表』を調べると、仮に月収7万円の従業員がいるとした場合、適用拡大に伴い会社は毎月1人当たり約1万円弱の保険料を負担することになります。多くの労働者が厚生年金に新規加入することになった場合、その費用は莫大な額になるでしょう。



中小企業についても 幅広く適用対象に

また、企業規模に関する要件の引き下げや撤廃も検討されています。現在は常時501人以上の被保険者が勤めている企業（500人以下でも、労使合意に基づき申出をする法人・個人の事業所や、地方公共団体に属する事業所を含む）が厚生年金保険の適用対象とされていますが、要件の引き下げや撤廃がなされると、その適用が中小企業にまで拡大されることになるでしょう。

適用拡大となると、新規加入の手続き、当該労働者の被扶養者に関する手続き、被保険者の被扶養者削除など、必要な事務手続きも増えます。1人当たりの手続きはそれほど苦にはなりません、対象となる労働者が大勢になると、その労務は大きな負担になります。書類の不備にも十分に注意を払わなければなりません。

2016年に行われた適用拡大では、厚生労働省が予測していた25万人を大幅に超えた37万人が新規に加入しました。今回の改正でも同様に大幅な加入者増が見込まれています。法改正に向けて、一度、自社の状況を確認しておくとい良いでしょう。