

T-NEWS

7

【 Vol.014 】



土屋 敬の「つれづれ雑記」

- 事前確定届出給与の利用は、社会保険料の負担増に注意
- 源泉徴収後の手取りが同額となる役員給与を定期同額給与に
- 商業・サービス業・農林水産業活性化税制のポイント
- アルバイトを雇用する際に明示すべき労働条件
- 厚労省、労働法令違反の企業名を 334 社公表
- 早期経営改善計画策定支援、5月29日より申請受付開始



土屋敬の つれづれ雑記



梅雨明けが待たれるこの頃。
そろそろ潮騒の音と
浜木綿の花が恋しくなってきました。

皆さま、お元気でいらっしゃいますか？

今月は現代物理学の父、アルベルト・アインシュタインの言葉をご紹介します。

.....
想像力がすべてだ。

それは人生で、これから引き寄せるものの予告編なのだ。

(アルベルト・アインシュタイン)

.....
人は、自分が想像したものを手にすると言われていました。

仕事、人間関係、結婚、夢・・・どんな未来を描くのかで、
この先の人生が変わっていきます。

喜びに満ちた想像なら、実現への意欲も湧いてくるもの。
想像は、新しい未来をつくる一歩なのですね。

10年後、20年後の自分は今よりもっと笑っているだろうか？
家族は笑顔でいるだろうか？

まずは想像するところから。

早いもので、もう7月。一年の折り返し点です。
年始に立てた計画は、予定通り進んでおりますでしょうか？
ここでちょっと振り返ったり、目標を見直ししたりするのに良い時期かもしれませんね。

今日も一日頑張っていきましょう！

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

事前確定届出給与の利用は、社会保険料の負担増に注意

役員賞与が損金になる「事前確定届出給与」とは

役員賞与は、通常、法人税法上の損金にはなりません。が、「事前確定届出給与」の場合、下記の一定の要件を満たせば、その役員賞与の全額を損金とすることが認められます。

ただし、必ず事前に決定した支給額及び支給時期の通りに支給しなければならず、1円でも未支給だと、役員賞与の全額が損金不算入となります。

【「事前確定届出給与」に関する届出】

要件	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会等で事前に役員給与の額及び支給時期を決定すること。 提出期限までに所轄税務署長に対し、役員給与の支給額と支給時期を記載した所定の書類を提出すること。
提出期限	<p>次の①②のいずれか早い日。</p> <p>①株主総会等の決議の日から1月以内</p> <p>②当会計期間開始の日から4月以内</p> <p>※新設法人や業績悪化により役員報酬を減額する場合の提出期限は上記と異なる。</p>
所定の書類	<ul style="list-style-type: none"> 事前確定届出給与に関する届出書 付表（事前確定届出給与等の状況） 株主総会等の議事録

事前確定届出給与検討の際には、必ず社会保険料の負担増にも注意

事前確定届出給与の検討の際には、法人税や所得税・住民税だけでなく、社会保険料の増加額についても、必ず確認しましょう。例えば、年間給与総額が約1千万円の役員の場合、一般的な定期同額給与でも事前確定届出給与でも税金の総額は同じになります。

しかし、報酬月額を83万円の場合と、62万円(年間賞与252万円)にした場合では、社会保険料の納付額は事前確定届出給与の方が、年間で約46万円*も多くなってしまいます。これは、報酬月額に対する厚生年金の上限と賞与に対する厚生年金の上限の違いによるもので、協会けんぽの「平成29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：東京都」によれば、厚生年金の報酬月額上限は63.5万円とされているのに対し、賞与の上限は月間150万円とされているからです。ここから逆算すると年間給与総額が762万円超となる場合は、賞与としての支給額は少ない方が、社会保険料の負担は軽減することも知っておく必要があります。

オーナー経営者の場合、社会保険料の負担を軽減するという点では、「事前確定届出給与」のメリットは、無いと言えるでしょう。

※(夏期賞与126万円+冬期賞与126万円=252万円)×18.182%(厚生年金の保険料率)=458,186円(労使折半)

※上記(当資料)は、平成29年4月現在の税制・税率に基づき作成しております。税制・税率は将来変更されることがありますのでご注意ください。個別の取扱いにつきましては、税理士または所轄の税務署にご確認ください。

(小林章一 税理士法人オペラ会計事務所)

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所
ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

源泉徴収後の手取りが同額となる役員給与を定期同額給与に

源泉徴収等の後同額であれば定期同額給与とみなされる

役員給与の損金不算入制度が平成 29 年度税制改正で整備され、3 類型のいずれも見直された。3 号給与の利益連動給与が業績連動給与に改められ、株価などその算定指標が拡充されたほか、2 号給与の事前確定届出給与も、所定の時期に確定した株式や新株予約権が加わった。

これらは大企業向けのものだが、一方で、中小企業のほとんどが利用している 1 号給与の定期同額給与が、損金不算入制度になって以来、初めて見直されている。

それは、所得税や住民税及び社会保険料の源泉徴収等をされた後の手取り額の金額が同額である定期給与がその範囲に追加されたことだ。定期同額給与は、法人税法では「その支給時期が 1 月以下の一定の期間ごとである給与で当該事業年度の各支給時期における支給額が同額であるものその他これに準ずるものとして政令で定める給与」とされている。今回の改正は、平成 29 年度税制改正法の政令でその詳細が示された。

政令改正では、定期給与の各支給時期における支給額から源泉税等の額（所得税や住民税、社会保険料）を控除した金額が同額である場合、当該定期給与の当該支給時期における支給額は、同額であるものとみなすとする規定が設けられた。これまでは、額面の支給額が同額でなければ定期同額給与の対象とはならなかったが、今後は、額面だけでなく、源泉徴収等の後の額が同額であれば定期同額給与とみなされることになったわけだ。

社会保険料率等が変更となっても手取り額を同じにできる

ここでいう社会保険料とは、所得税法第 74 条の 2 に規定する社会保険料をいい、厚生年金保険料や介護保険料などが含まれる。例えば、厚生年金保険料率は平成 17 年度以降、29 年度まで毎年 0.354%（労使折半のため、本人分は 0.177%）ずつ引き上げられている。同保険料率は毎年 9 月分から変更されているが、この前後で給与の支給額が同額だとすると、手取り額が減少することになり、従来は定期同額給与の対象にはならないことになる。

しかし、改正後の規定を適用すると、社会保険料を含めた源泉徴収等が行われた後の額を同額としても定期同額給与とみなされる。つまり、所得税・住民税の税率や社会保険料率に変更されても、手取り額を同じにすることができるので、給与を支給される役員にとっても分かりやすいものになるう。

なお、この改正は、4 月 1 日以後に支給又は交付に係る決議（決議がない場合はその支給又は交付）をする給与について適用される。

（浅野宗玄、税金ジャーナリスト、株式会社タックス・コム代表）

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所
ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL17-7234-0068)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

商業・サービス業・農林水産業活性化税制のポイント

経営力向上計画の認定を受けられない場合でも・・・

現在、経営力向上計画や中小企業経営強化税制が非常に注目されているが、その要件を満たさなかった場合に、特別償却や税額控除の適用をあきらめてしまっていないだろうか。中小企業経営強化税制が適用できない場合でも、中小企業等投資促進税制や商業・サービス業・農林水産業活性化税制の適用が受けられるケースがあるので、適用もれがないようにしたい。

中でも、商業・サービス業・農林水産業活性化税制は盲点になっているように思われるので、適用要件等を確認しておきたい。

商業・サービス業・農林水産業活性化税制の要件

商業・サービス業・農林水産業活性化税制は、商業・サービス業等を営み、青色申告書を提出する中小企業者等が、平成31年3月31日までに経営改善設備を取得等した場合に、取得価額の30%特別償却又は7%税額控除を受けることができる措置である。

経営改善設備とは、認定経営革新等支援機関等（アドバイス機関）から経営の改善に資する資産として書類（経営改善に関する指導及び助言を受けた旨を明らかにする書類）に記載された以下の設備をいう。

- ・器具及び備品（1台又は1基の取得価額が30万円以上のもの）
- ・建物附属設備（1台の取得価額が60万円以上のもの）

具体的には、ショーケース、看板、レジスターや空調施設、昇降機設備、電気設備、店舗内装等が対象となる。

対象業種と指導、助言のタイミングに注意

この税制の注意点は、大きく分けて2つある。1つは、対象業種である。商業・サービス業等が対象となっており、医療業や娯楽業（映画業を除く）、建設業、製造業等は対象外となっている。

もう1つは、経営改善に関する指導及び助言を受けることが要件となっている点で、設備の導入前に指導及び助言を受ける必要がある。

なお、資本金又は出資金の額が3,000万円を超える法人（中小企業等協同組合等を除く）は、税額控除の適用を受けることができないため、注意して頂きたい。

（村田 直 マネーコンシェルジュ税理士法人）

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所
ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL17-7234-0069)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

アルバイトを雇用する際に明示すべき労働条件

労働条件の明示がなかったという学生が多いという事実

厚生労働省は、昨年に引き続き全国の大学生を対象に、「アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン」を実施している。アルバイトを始める前に労働条件の確認を促すことなどが目的である。

多くの新入学生がアルバイトを始める4月から7月までの間、同キャンペーンを実施しているが、厚生労働省も様々な工夫をしており、今年度も引き続き大学等での出張相談を行うとともに、過去の調査結果等でも、労働基準法で規定されている労働条件の明示がなかったと回答した学生が多かったことなどを踏まえ、新たに学生向けに身近に必要な知識を得るためのクイズ形式のリーフレットやポスターの配布による周知・啓発などを行うこととした。

労働条件通知書を必ず交付してトラブルを予防する

今回、重点的に呼びかける事項としては、次の5つの項目を厚生労働省ではあげている。

- (1) 労働条件の明示
- (2) 適切な勤務シフトの設定
- (3) 労働時間の適正な把握
- (4) 商品の強制的な購入の抑止とその代金の賃金からの控除の禁止
- (5) 労働契約の不履行に対してあらかじめ罰金額を定めることや労働基準法に違反する減給制裁の禁止

特に労働条件の明示についてはわかりにくい部分もあるが、最も大事なところなので今回は詳細について確認しておくこととする。

まず学生アルバイトであっても、労働者を雇うときに企業は労働条件通知書を交付し、労働条件を明示する必要がある。次の6つの事項は、必ず書面で明示しなければならないことになっている。

<書面で明示する事項>

- ・労働契約の期間
- ・期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項
- ・就業の場所、従事すべき業務
- ・始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務のローテーションなど
- ・賃金の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期
- ・退職に関する事項（解雇の事由を含む）

さらにパートタイム労働者（学生アルバイトも含む）には、パートタイム労働法の規定により、上記に加えて昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口についても書面等にて明示する必要があることを押さえておきたい。学生アルバイトは、貴重な労働力であるが、このようなキャンペーンをきっかけに労働基準法をはじめとする法律にはますます詳しくなっていくので、労使トラブルにならないよう、各企業は労働条件通知書のフォーマットなどをチェックするところからはじめたいところである。

参照：厚生労働省「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000158976.html>

庄司 英尚（株式会社アイウェーブ代表取締役、アイウェーブ社労士事務所 代表、社会保険労務士）

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所

ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL17-7234-0072)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

厚生労働省、労働法令違反の企業名を 334 社公表

違法残業等で書類送検した企業 334 件

厚生労働省は 5 月 10 日、違法な長時間労働や労災につながる瑕疵、賃金不払いなど労働関係法令に違反した疑いで書類送検した 334 件に関し、その企業名を同省のホームページで公開した。

これまでも厚生労働省が企業名を公表するケースも一部あったが、今回は各労働局の発表内容を初めて一覧表にまとめ、一括して掲載したので、その影響は大きいものと思われる。今後も 1 か月ごとに更新していくということで、求職者だけでなくビジネス上の取引をしていくうえでも参考とする人は多いと思われる。

企業名を公表されれば、世間からブラック企業と認知される可能性もあり、そうなるとう職者から敬遠されたり、また官公庁の入札に関して指名停止されたり、取引企業から取引停止を言い渡されたりすることもありうる。これを機会に各企業が法令遵守を徹底しなければならないという意識に変わることを願いたい。

公表された企業には意外にも中小企業も結構多い

今回の一覧表には、社員に違法な残業をさせた疑いで書類送検された大手企業も含まれておりその影響は大きい。また労災事故を報告しなかった疑いで書類送検された大手企業もあるが、このような労災事故の隠ぺいというものは会社風土や企業の体質にも問題があるといえる。改善は簡単ではないが、これを機会に変わることを望みたい。意外なのは掲載されているのは中小企業も結構多いということで、決して他人事ではない。

今回の内訳を見てみると、企業が安全対策を怠った労働安全衛生法違反 209 件、賃金未払いなど最低賃金法違反 62 件、違法な長時間労働をさせるなどした労働基準法違反 60 件が主なところである。

実際に書類送検されるというのは、かなり悪質または相当ひどいレベルにあるからであり、いきなり書類送検されるわけではないので、虚偽の報告や隠ぺい、そして指導を無視して改善しない結果として行われたわけである。

今までは書類送検されたとしても仕方ないと思うところがあったのかもしれない。しかしながら、このように企業名を公開されてしまえば、企業経営に影響が出てしまうこともある。

このような一覧表の公開は、今回は企業名を公表されていない他の違反企業への警鐘でもあり、厚生労働省はかなり力を入れているので過重労働などについては、労働基準監督署の調査がさらに増えてくるものと思われる。

今回の企業名公表を受けて、どのように受け止めるかは各企業のスタンスで分かれるところであるが、中小企業だからといってもこのような発表を無視して、今までのように法律違反をそのままにして、ごまかし続けることはできないと考えられる。社会が大きく変化していく中で企業側も早めに対応して社内の労務管理を含めてその企業体質そのものを変えていかなければ、従業員のモチベーションにも大きな影響があるということを理解するべきであるといえる。

参照：厚生労働省「労働基準関係法令違反に係る公表事案」

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/dl/170510-01.pdf>

庄司英尚（株式会社アイウェブ代表取締役、庄司社会保険労務士事務所代表、社会保険労務士）

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所

ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL17-7234-0070)

興味深いレポートを入手しましたのでお届けします。お時間のあるときにご覧ください。

早期経営改善計画策定支援、5月29日より申請受付開始

早期経営改善計画策定にかかる費用の3分の2、上限20万円を補助

平成29年5月29日から早期経営改善計画の利用申請が開始された。この事業は、資金繰り管理や採算管理などの経営改善の取組みを必要とする中小企業・小規模事業者を経営革新等支援機関が支援し、ビジネスモデル俯瞰図や資金実績・計画表など、早期の経営改善計画の策定を行い、策定された計画を金融機関（メイン行又は準メイン行）に提出し、事業者が自己の経営を見直す契機とすることによって、中小企業・小規模事業者の早期の経営改善・事業再生の取組みを促進することを目的としている。

中小企業・小規模事業者が本事業に基づき、外部専門家の支援を受けて早期経営改善計画を策定し、その計画について金融機関に提出した場合、早期経営改善計画策定にかかる外部専門家費用の3分の2（上限20万円まで）の補助を受けることができる。

リスクを申請する前の段階での利用がメイン

この事業の特徴として、以下の4つが挙げられる。

1. 条件変更等の金融支援を必要としない簡潔な計画が対象
2. 計画策定から1年後、フォローアップで進捗を確認できる
3. 計画を策定することで、自社の状況を客観的に把握できる
4. 必要に応じ、本格的な経営改善や事業再生の支援策の紹介が受けられる

対象としては、以下のような事業者の利用が適していると考えられる。

- ・今のところは返済条件等の変更は必要ないが、最近資金繰りが不安定になってきた
- ・原因はわからないが、売上が減少してきている
- ・専門家等から経営に関するアドバイスを受け、自社の状況を客観的に把握したい
- ・経営改善の進捗について、専門家等にフォローアップをお願いしたい

具体的な流れは？

利用のイメージは、簡略化すると以下のような流れとなる。

1. 金融機関への事前相談
2. 認定支援機関と連名で経営改善支援センターに利用申込
3. 認定支援機関の支援を受けて、計画策定
4. 計画を金融機関に提出
5. 計画策定費用の3分の1を負担
6. 経営改善支援センターが費用の3分の2を支援
7. 認定支援機関が、計画策定後1年を経過した最初の決算時に、モニタリングを実施

利用を検討される場合は、まず顧問税理士などの認定支援機関に相談していただくことをお勧めする。

(村田 直 マネーコンシェルジュ税理士法人)

ソニー生命保険株式会社

仙台ライフプランナーセンター第2支社
第3営業所
ライフプランナー **土屋 敬**

〒983-0852 仙台市宮城野区榴岡 4-2-3 仙台 MTビル 15F
Tel 022-296-5472 Fax 022-296-5474
携帯 090-9538-2463
E-mail: takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

(SL17-7234-0071)