

月刊 グローバル

2011. 8. 20発行
第177号
(初版1997.01)

2011
9

Global

Information magazine

(編集発行)

さくらマネジメントグループ

税理士法人さくら総合会計 広報委員会

〒060-0054 北海道札幌市中央区南4条東4丁目2番地1
さくら総合会計ビル

[TEL] 011-271-1417 [FAX] 011-221-5948

[URL] <http://www.dao.or.jp>

CONTENTS

経 営

会社の「経営理念」と「理念教育」

税 務

保険を活用した税金対策

法 務

債権回収の法的手段

労 務

1年単位の変形労働時間制(1)

公益・社会福祉法人

社会福祉法人の新会計基準について(5)

事業承継

遺留分の民法特例<固定合意>

掲 示 板

「社会保障・税番号制度」が具体化されました

今日の実務

■平成23年7月末決算法人の法人税及び消費税の申告期限：平成23年9月30日(金)



🌸 今月のことば 🌸

他人任せでは物事は好転しない。「誰かが」ではなく、「まず自分が」という生き方を心がけたい。・・・松下幸之助(パナソニック創業者)

周りに頼るのではなく、いま自分に何ができるのかを考えていこう。自分ではどうにもできない他人の意思や、環境の変化に期待していてもいつどうなるかわからない。自分の進む道は、自らの意思で切り開いていこう。

「松下幸之助の名言」より

会社の「経営理念」と「理念教育」

1.『経営理念』とは何か？

一般的に、『経営理念』という言葉を知ると、どのようなイメージを持たれるでしょうか。ただ単に、その企業が経営を行う上での基本的な考えを示した「対外的なメッセージ」であり、具体的な経営には直接関係ないものであると認識されている方もいらっしゃるかもしれません。しかし『経営理念』は、昨今の厳しい経済状況下においてこそ、重要な役割を持つものであります。これからご紹介するのは、『経営理念』とは何かをまとめたものです。ぜひ御社の企業経営にお役立て下さい。

2.『経営理念』と売上高の関係性

売上高と『経営理念』の有無に関して、企業約1万社を対象に行われたアンケート結果が公表されました。

売上高3億円以下の企業	→	47%
売上高10億円以下の企業	→	57%
売上高30億円以下の企業	→	70%
売上高30億以上の企業	→	76%

上記の結果より、売上高が大きくなるにつれ、経営理念のある会社が多くなることが分かります。経営規模が大きくなると、必然的に経営理念が必要になってくるのかもしれません。

3.『経営理念』の必要性について

もし、会社の社員に対して『どうして、こんなことが指示されなければできないのだろう』『なぜうちの会社の社員は、簡単なことでも判断ができない人間ばかりなんだろう』と感じることが多い社長がいらっしゃるとしたら、『経営理念』が早急に必要となる状況かもしれません。

企業経営に『経営理念』が無かった場合、次のような問題が起こる可能性があります。



問題点

① 自己存在の喪失

社員が「なぜこの会社で働いているか」理由が分からない。

② 判断基準の喪失

会社の判断基準が不明瞭なため、何をしてもよいか分からない。

③ 将来性の喪失

この会社の考え方がわからず、この先どうなるかが不安になる。

『経営理念』が無い場合、従業員数や企業規模に関係なく、社内において社員がまとまらず、社員間や部署間でのコミュニケーションが鈍り、社員結束力が低下することで日常業務にも弊害をきたし、最終的には業績低下、退職率の増加につながっていく危険性があります。

4.『理念教育』

『経営理念』は、社長の思いであり、全社員がすべからく理解し、理念に沿って行動することができて、初めて力を発揮するものです。毎朝の朝礼で唱和するだけでは、理念の浸透を図ることはできません。

『理念教育』は、日常業務そのものが舞台となります。経営者、管理職、社員それぞれが、経営理念に沿った、言動、行動を取り続けることが理念教育になります。

『経営理念』とは、社会に対して企業がする『約束』であり、社員はその『約束』を徹底して守り続けなければなりません。また、そうすることにより、会社の組織力・経営基盤は強化され、厳しい経済状況下でも柔軟に対応できる企業体の完成に近づきます。

弊社においても、『経営理念』の一つである「関与先様の信頼に応える」ことが出来るよう、努力して参ります。

監査部: 走出 壮央

保 険 を 活 用 し た 税 金 対 策

1.はじめに

「保険」の話を社長に切り出すと、真剣に話を聞いてくださる方もいれば、そうではない方もいらっしゃるかもしれません。しかし「節税」という言葉を聞くと、ほとんどの社長は耳を傾けてくださいます。保険は加入する目的がなければ意味がありません。今回は節税につながる保険の活用術をご紹介します。

2.保険の活用による退職金準備

かつては退職金の積立分を退職給与引当金として経費に計上することができましたが、現在の法令では認められていません。それ以降は保険セールスの切り口として、「保険で退職金の積み立てをすることで保険料として経費に計上でき、実際に退職金を支払う際は、その保険を解約し財源とすることが可能です」というのが一般的で、多くの企業で導入されています。

当然何も手当していなければ退職金は支払ったときの経費計上となりますが、それでは企業の利益は不安定になったり、急な資金準備が必要で資金繰りの予測がしにくいなど不安要素があります。さらに退職金の準備資金として銀行に定期を積んだとしても経費にはなりません。

保険を活用した場合ですと、その**保険料が每期経費となり、その節税効果も每期得られます。**

3.社長の退職金準備

社長の退職金の準備としてどの程度の保険に加入すればよいのでしょうか。多くの場合、**保障額からではなく、いくらなら保険料を払い続けられるか、あるいは役員退職金の適正額として一般的な算出方法である**

功績倍率法により計算した退職金をベースにするか、などの角度から進めていきます。



<功績倍率法による退職金計算例>

前提

- ・設立10年の会社で、現社長(現在50歳)が創業者
- ・役員報酬 月額100万円
- ・功績倍率 3倍 (役員退職金規定による)

計算式

役員退職金 = 最終報酬月額 × 役員在任年数 × 功績倍率

① 現時点での退職金

$$100万円 \times 10年 \times 3倍 = 3,000万円$$

② 65歳で退職した場合の退職金

$$100万円 \times 25年 \times 3倍 = 7,500万円$$

※ ①②ともに役員報酬に変更がないものとしています。

4.保険料の経費計上による節税効果

上記の65歳退職時の退職金7,500万円に必要な保険料が仮に年間500万円で、支払った保険料の半分が経費計上できる保険タイプを例に、どれくらい節税になるかご説明いたします。

① 経費計上額 $500万円 \times 1/2 = 250万円$

② 単年の節税額: $250万円 \times 概算税率40\% = 100万円$

③ 退職時までの節税額: $100万円 \times 15年 = 1,500万円$

この例の場合、15年間で1,500万円の節税が可能となります。

5.解約時の取り扱い

無事に勇退を迎えて保険を解約した場合には、その解約返戻金は雑収入となりますが、同時に社長に退職金を支給するため、**収入と退職金が相殺されることで解約に対する税負担が抑えられます。**

6.終わりに

保険を活用した税金対策には、上記の役員退職金準備のほかにも、従業員の退職金準備や社長に万が一相続が起きた場合の相続税の納税準備など様々な活用方法があります。必ず**その目的を理解した上で加入して、1年～3年を目安に改めて目的に合っているか定期的な見直し**をされることをお勧めします。

監査部: 松本 剛明

債権回収の法的手段

1. 支払わない相手に支払わせる方法は？

売掛金、賠償金等を請求しても相手が支払わない場合、相談に来られる多くの方が「内容証明を打ちたい」と言われます。

内容証明郵便で請求の通知書を出すと、相手がこちらの覚悟を感じて支払に応じてくることもあります。しかし、**法的には、内容証明は、いっとういう手紙が送られたかを証明するものに過ぎず、相手に支払を強制する法的効果はありません。**最近では、このことが知られてきたのか、内容証明だけで恐れ入って支払って来るケースはかなり減っているようです。

2. 訴訟と支払の強制(強制執行)

相手に支払を強制しようとするれば、一般的には、訴訟を提起するしかありません。

金銭の支払を求める訴訟で勝訴すると、判決に「被告は原告に対し金〇〇円を支払え」という記載がなされます。これにより、相手が自発的に支払をしなくても、差押等の強制執行ができるようになるのです。

差し押さえることができるのは、相手の不動産、不動産以外の財産（動産といいます）、債権（預金、給与、売掛金など）です。不動産を差し押さえると裁判所の競売手続が始まり、売却代金が債権者に分配されます。動産差押も売却代金が債権者に分配される手続です。相手が第三者に対して有する債権を差し押さえると、相手に入金されるべき金銭が相手に支払われず、裁判所の手続を経て債権者に分配されることとなります。

差押の対象となる財産は、裁判所が探してくれるものではなく、差押を申し立てる者が自ら探さなければなりません。

3. 仮差押～裁判を待てない場合～

訴訟は数か月から数年の期間を要するので、訴訟中に相手が差押可能な財産を隠したり、入金された金銭を使い果たしたりするおそれがある

ります。そこで、**判決前に不動産や債権を仮に差し押さえてしまう、仮差押という手続があります。**

これは、訴訟手続を経ず、相手に反論の機会を与えずに裁判所が差押を認めてしまう手続きなので、支払を請求する権利の存在が書類などでしっかり立証できる必要があります。また、間違いがあった場合の賠償のため、請求額の数割程度の担保を積まなければなりません。

4. 担保をとる

相手の不動産に抵当権を設定したり、倉庫の在庫や将来の売掛金をまとめて担保に取ったりします。これにより、裁判抜きで迅速に優先的に債権を回収することができます。

多くの場合、不動産には既に金融機関の抵当権が設定されているので、第2順位以下の抵当権しか設定できません。しかし、**その不動産の価値が第1順位の抵当権の債権額より高ければ、第2順位の抵当権にも配当が回ってくる**ことがあるので、第2順位であっても抵当権を設定する価値がある場合もあります。

5. 相手の差押可能財産の把握

いずれにしても、相手の差押可能な財産を把握することが必要なことはお分かりかと思いますが、

皆さん、取引先の経営状態のチェックはしておられると思いますが、**取引関係がこじれたりして支払がなされなくなったときに何を差し押さえることができるのか**という視点も持って頂けたらと思います。

山本晋法律事務所

〒060-0042

札幌市中央区大通西14丁目1-13

北日本南大通ビル9階

【TEL】011-204-6125 【FAX】011-207-2560

1年単位の変形労働時間制(1)

先月号では「1ヶ月単位の変形労働時間制」について確認しました。今月号と来月号にわたり、1ヶ月を超えて1年以内を一定期間とする「1年単位の変形労働時間制」について確認していきます。

1. 制度利用のメリット

「1年単位の変形労働時間制」は**季節などによって業務に繁閑の差がある場合に有効的**です。繁忙期は労働時間を長く、閑散期は労働時間を短くすることにより効率的に労働時間を配分して、労働時間の有効活用を目的としています。1ヶ月を超え1年以内の一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間を超えないようにした場合、特定の日や週について1日8時間及び1週間40時間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

2. 主な要件

「1年単位の変形労働時間制」を採用するためには必ず労使協定を労使間で締結するとともに次の①～⑤の事項を定めることになります。

① 労使協定の定め

労働者の範囲を協定で明確にする必要があります。また、勤務期間が対象期間に満たない途中採用者や途中退職者についても賃金の精算を条件に制度の適用が認められています。

* 年少者は条件付きで適用が可能です。また、妊産婦が請求した場合には適用させることはできません。

② 対象期間及び起算日

対象期間は1ヶ月を超えて1年以内の期間となり、対象期間を平均して、1週間の労働時間が週40時間を超えない範囲で労働させる期間のこととなります。また、その起算日を明らかにしなくてはなりません。

* 1週間の法定労働時間が44時間の特例措置対象事業場も本制度の場合は、40時間が限度となります。

③ 特定期間

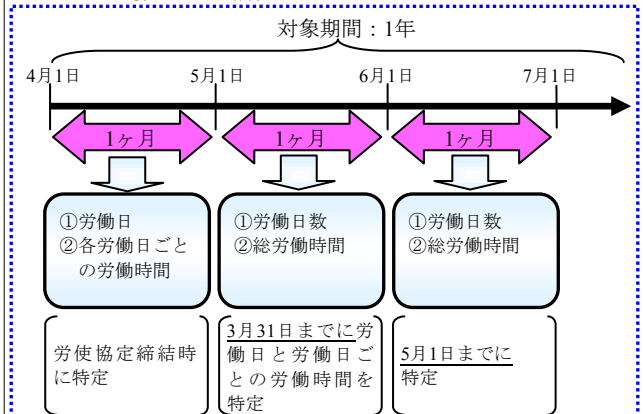
特定期間とは、対象期間の中で特に業務が繁忙な時期として定められた期間で、労使協定で指定した期間を言います。原則対象期間の連続して労働させる日数の限度は、6日であるのに対し、特定期間中は、「1週間に1日の休日確保できる日数」を連続することができるため、最長12日となります。

④ 労働日及び労働日ごとの労働時間

対象期間を1ヶ月以上の期間ごとに区分した場合においては、労働日及びその労働日ごとの労働時間は区分された最初の期間についてのみ定め、次期以降の区分期間については、各期間における労働日数及び総労働時間のみを定めるだけでよいとされています。

* 次期以降の期間については、**各期間の初日の少なくとも30日前**に同意を得て、書面で特定する必要があります。

<4月1日を起算日とした場合>



⑤ 労使協定の有効期間

労使協定の有効期間は対象期間より長い期間とする必要がありますが、1年単位の変形労働時間制を適切に運用するために、対象期間と同じ1年程度とすることが望ましいとされています。

次号では、「労働時間や労働日数についてのルール」を中心に1年単位の変形労働時間制をご説明いたします。

労務部：横浜 昭浩

社会福祉法人の新会計基準について(5)

平成23年7月27日に社会福祉法人会計基準が新たに定められ、厚生労働省雇用均等・児童家庭局長、同省社会・援護局長、同省老健局長の連名により通知されました。

今回は平成22年12月8日付社会福祉法人会計基準(案)からの主な変更点について、いくつかご紹介いたします。

1. 移行期間の延長

移行の期限が平成25年度(予算)から平成27年度(予算)に延長されました。

<基準(案)>

- ・事務体制が整い、実施可能な法人においては、平成24年度(予算)から移行する。
- ・平成25年度(予算)には、全ての法人において移行する。

<正式通知>

- ・事務体制が整い、実施可能な法人においては、平成24年度(予算)から移行する。
- ・**平成27年度(予算)**には、全ての法人において移行する。

2. 関連当事者の注記の要件変更

役員の範囲や注記すべき年間取引額について緩和されました。

また、あわせて対象となる役員も有給常勤役員に限定されました。

<基準(案)>

- (役員の範囲)
- ・役員(理事・監事)に加え「準ずる者」を含む
- (近親者の範囲)
- ・「民法に定める親族関係にある者」「使用人」等も含む
- (取引額)
- ・年間100万円以上の取引

<正式通知>

- (役員の範囲)
- ・役員の範囲を「**理事・監事**」に限定
- (近親者の範囲)
- ・「民法に定める親族関係にある者」「使用人」等を**削除**
- (取引額)
- ・年間**1,000万円以上**の取引

3. 就労支援事業明細書

就労支援事業明細書(別紙⑰及び⑱)の適用基準が緩和されました。

<基準(案)>

- ・各就労支援事業の年間売上高が1,000万円以上

<正式通知>

- ・各就労支援事業の年間売上高が**5,000万円**以上

※ 該当法人は就労支援事業別事業活動明細書、就労支援事業製造原価明細書、就労支援事業販管費明細書を作成

4. その他

勘定科目について変更、文言等の変更が加えられました。

<正式通知>

- ・「(大区分)社会福祉協議会収入」を削除
- ・その他文言等の整理(118カ所)

社会福祉法人新会計基準への移行準備については、今後巡回監査や研修会等でご支援していきます。個別の研修会についてご要望がありましたら監査担当者までお問い合わせください。

公益・社会福祉法人部：岡田 光次郎

遺留分の民法特例 < 固定合意 >

前号では、「遺留分の民法特例」のうち「除外合意」について、その概要を説明致しました。本号では、「遺留分の民法特例」のうち「固定合意」について、少し詳しくお話し致します。

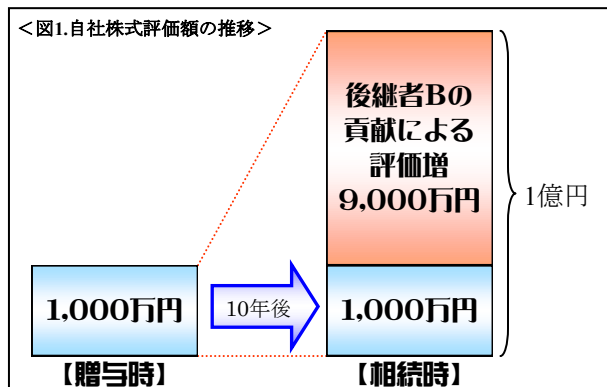
1. 定義

固定合意とは社長（A）の所有する自社株式等の生前贈与を受けた後継者（B）と推定相続人との間で、株式等の評価額を固定すれば、法定相続分や遺留分を算定する際に、Bが自社株式等の贈与を受けた時点の評価額で評価することができるというものです。

2. 事例

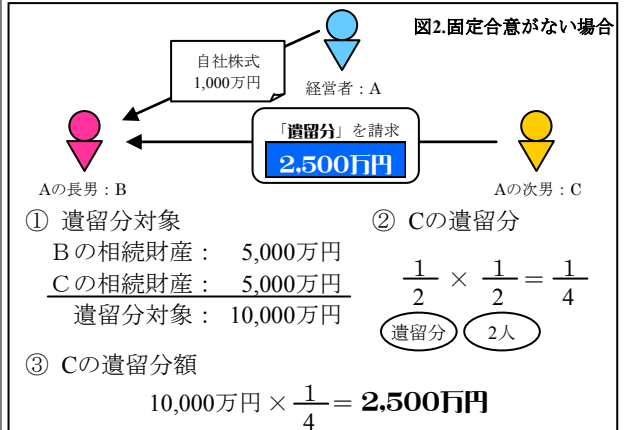
A社長は後継者Bに対し、自社株式1,000万円（贈与時評価額）を生前に贈与しました。後継者B（A社長の長男）の大変な経営努力により10年後の相続時には評価額が1億円になっていました。（図1）

また、A社長の妻は亡くなっており、法定相続人は後継者BとA社長の次男Cであり、A社長の相続財産はBに生前贈与した自社株式のみであるものとします。



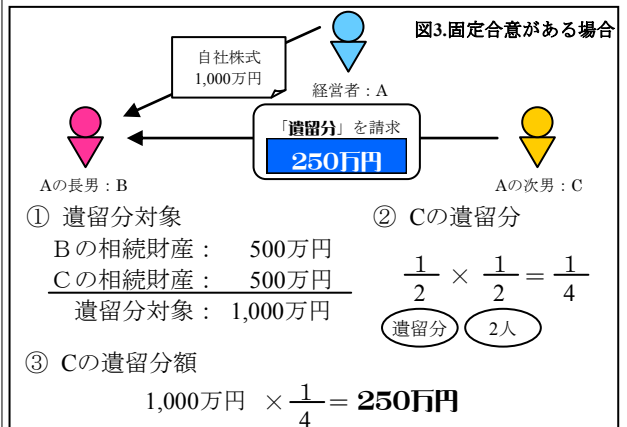
① 固定合意を行わなかった場合

固定合意を行わなかった場合、A社長が亡くなった際の相続分や慰留分の算定は1億円が基礎となります。このとき、Cの遺留分は2,500万円（1億円×1/2×1/2）となります。（図2）



② 固定合意を行った場合

固定合意を行った場合、A社長が亡くなった際の相続分や慰留分の算定は1,000万円が基礎となります。このとき、Cの慰留分は250万円（1,000万円×1/2×1/2）となります。固定合意を行った際には、「後継者Bの貢献による評価増」9,000万円の部分を相続分や遺留分の算定から除くことができるため、10年間の後継者Bの経営努力が報われることとなります。（図3）



3. 注意すべき事項

固定合意は、前述のように自社株式の評価額を固定し、将来の株価上昇に対する対策として有効ですが、株価が下落した際にも固定合意された株価で相続分や遺留分を算定することに留意する必要があります。**自社の現状と将来をよく検討した上で採用する必要があります。**

次号では、「経営承継に伴う金融支援措置」について説明致します。

株式会社 さくら総合M&Aセンター：小野 徹

さくらマネジメントグループ 掲示板

「社会保障・税番号制度」が具体化されました

平成23年6月28日に政府の「社会保障・税に関わる番号制度に関する実務検討会」(以下「実務検討会」)は、「社会保障・税番号大綱」を決定し公表しました。

番号制度とは？

この「番号制度」とはそもそもどのような制度なのでしょうか。この制度は、税金や年金、健康保険など、さまざまな公共サービスに関連して、個人・法人一つの「番号」を付与し一元化管理する制度です。

今回の大綱の中で、大きく次の6つの分野で導入が検討されています。

<検討が進められている分野と一例>

年金

給付過誤や給付漏れ、二重給付等の防止

医療

各種行政手続きにおける診断書添付の省略

介護

異動元での認定状況、介護情報の閲覧が可能

福祉

生活保護の申請における添付書類の省略

税務

所得把握の精度の向上

労働保険

給付申請における提出書類の簡略化

この制度導入により、実務検討会では「納税や社会保険料の納付状況」等の支出部分及び「年金や給付金」等の受取部分を一元管理するため、「よりきめ細やかな社会保障給付の実現」「所得把握の精度の向上」「医療・介護等のサービスの質の向上」などが図れるとしています。

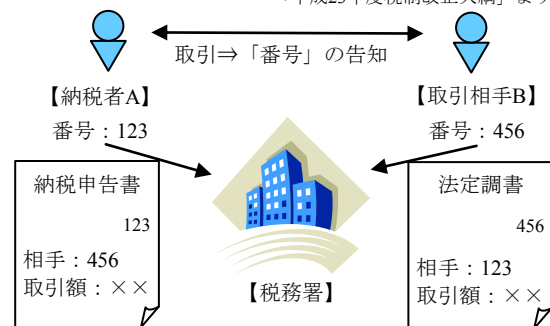
懸念事項

一つの「番号」で様々な情報を管理するため、情報漏えいや不正利用による被害への懸念が示されています。これに対して実務検討会では、第三者機関の設置や暗号化や分散による管理を行うことで、「安心できる番号制度の構築」ができるとしています。

税務面への影響

平成22年12月に公表された「平成23年税制改正大綱」において税務面での活用として次の2点が挙げられています。

- ① 各種の取引に際して、納税者が取引の相手方に番号を「告知」すること
- ② 取引の相手方が税務当局に提出する法定調書及び納税者が税務当局に提出する納税申告書に番号を「記載」すること
「平成23年度税制改正大綱」より抜粋



これらの実施により、税務当局は「番号」をキーとして法定調書と納税申告書の情報を一元管理することが可能になります。

制度導入までの流れ

平成26年6月 個人及び法人等に「番号」を交付
 平成27年1月 可能な範囲から「番号」利用開始

新潟事務所:川原 隆幸

【さくらマネジメントグループ】

税理士法人 さくら総合会計
 株式会社 さくら総合M&Aセンター
 労働保険事務組合道央労務管理協会
 庵原宏章行政書士事務所
 花岡英司公認会計士事務所

株式会社 道央医療コンサル
 株式会社 パワーコンサル
 (株)札幌ビジネスエージェント
 株式会社 エスエムシー
 道央情報サービス協同組合
 エス・バイ・エス事業協同組合