



会計事務所より

所長 前川 研吾 (公認会計士・税理士)

今回は、平成26年度の税制改正の中から、特に重要性の高いと思われるものを、いくつかご紹介させていただきます。

交際費課税の特別措置の拡充

改正前の交際費等の額は、基本的にその全額が損金に参入することができませんでした。

交際費等の額を損金算入できるケースは、①1人当たり5,000円以下の飲食費(社内飲食費は除く)②期末の資本金の額が、1億円以下の中小法人に限り、年間800万円までの交際費等の額の2つになります。

今回の改正により平成26年4月1日から平成28年3月31日までの間に開始する事業年度では、交際費等の額の内の飲食費に関しては、50%まで損金算入が認められるようになりました。①と②に関しては、変更はございません。従いまして、中小法人は50%損金算入と800万円までの金額の損金算入とどちらが有利な方を選択することが可能です。

所得拡大促進税制の拡充

所得拡大促進税制とは、平成28年3月31日までの間に、一定の要件を満たし給与等支給額を増加させた場合、その支給増加額に基づいて一定額の税額控除を認める税制です。

今回の改正で、適用期限が2年間延長されることになり、一定の要件の中に含まれる、給与等支給額の増加割合の基準が改正前よりも緩和されることになりました。法人税額によって控除限度額が設定されていますが、もし限度額を超過して法人税から控除できない金額がある場合には、来期に繰越して来期の法人税額から控除することも可能です。

給与所得控除額の見直し

給与収入に対しては、収入に応じて一定額(給与所得控除額)を差し引いた後の金額に課税されます。現在、給与所得控除額は年収1,500万円超の場合の控除額245万円を上限額としております。今回の改正で、給与所得控除上限額が引き下げられました。平成28年は、年収1,200万円超の場合の控除額230万円が、平成29年以後は、年収1,000万円超

の場合の控除額220万円が上限額となります。このため、高所得者については、改正前に比べ所得税負担が増加することになります。

復興特別法人税の1年前倒し廃止

復興特別法人税は、東日本大震災からの復興財源を確保するために創設されました。これにより法人税額の10%が上乘せられます。当初は平成24年からの3年間という期間でしたが、消費税率の引き上げの影響等を考慮し、1年前倒しで廃止されることとなります。

おわりに

経営者の方は、交際費課税の特別措置の拡充と所得拡大促進税制の拡充を頭に入れて事業活動をすることで、有利に経営をすることができます。また、今回の改正に関して、法人税は減税、所得税は増税という傾向が見えてきます。この傾向に目を向けて、役員報酬の見直し等、節税面での再検討が必要になってくるかと思えます。弊社でサポートさせていただきますので、是非お気軽にご相談ください。



社会保険労務士事務所より

所長 今井 慎 (社会保険労務士・キャリアコンサルタント)

従業員のメンタルヘルスと企業業績との関係

メンタルヘルスの状況は?

「企業における従業員のメンタルヘルスの状況と企業業績—企業パネルデータを用いた検証—」という調査研究の結果が、経済産業研究所から公表されました。

この調査研究は、従業員のメンタルヘルスの状況を明らかにするとともに、メンタル不調を理由に休職する従業員がどのような要因で増加しやすいのか、また、従業員のメンタル不調によって企業業績が悪化することはあるのか、といった点を検証しています。

分析結果からは、「従業員数300～999人規模の企業」、「情報通信業」、「週労働時間が長い企業」でメンタルヘルス不調が多く見られることがわかりました。

また、メンタル休職者比率の平均は0.4%程度で、年齢層別では20～30歳代の若年層が目立っています。メンタル退職者比率では、規模の小さい企業でその比率が高くなっています。これは企業における病気休暇制度の普及度合いが密接に関係しているのでしょうか。

どのような要因で増加しやすいのか?

労働時間が短いほど退職者比率が高いようです。これは、企業が把握している労働時間と、労働者の実労働時間との間に乖離がある可能性を示しています。

一般的に、企業規模が小さくなるほど総労働時間は長く、さらにサービス残業も多い傾向にある一方で、病気休暇制度は十分に整っていないと考えられます。このため、企業が把握する労働時間は短い、サービス残業のために実労働時間は長くなっている労働者が多くと予想される中小企業では、メンタルヘルス不全に陥ると退職につながる割合が高い可能性があるということです。

メンタル不調によって企業業績が悪化する

メンタルの不調が企業業績に与える影響では、メンタル休職者比率は2年程度のラグを伴って、売上高利益率に負の影響を与える可能性が示されました。

休職者比率が労働慣行や職場管理の悪さを測る指標になっていると解釈すれば、メンタ

ルヘルスの問題が企業経営にとって無視できないものとなっていると言えるでしょう。

何が有効な対策なのか?

メンタルヘルスの悪化要因や、職場の対策として何が有効であるのか、悪化の程度と企業業績への影響の関係など、職場のメンタルヘルスについては、まだ明らかになっていない部分も多いと言われています。企業が経営戦略としてメンタルヘルス対策に乗り出すのは、まだまだ暗中模索の状況なのかもしれません。

しかし、長時間労働の問題などは、後々の労使紛争の種ともなる問題ですので、企業は対策を検討する必要があります。





会社のトラブルQ&A

法律についての疑問にお答えします

Q 家族が勝手にカードを使ったら？

当社はクレジットカード会社です。先日、カード会員のA氏に対し、利用代金を請求したところ、この代金は、A氏の家族が財布からA氏のカードを抜き取り、無断で携帯電話の利用料を決済したものと主張されました。当社の規約では、第三者による不正使用の場合は、その利用代金は当社が全額補償しますが、会員の家族等が不正使用を行った場合には、補償をしないと規定しています。当社は、この規約にもとづき、A氏に利用代金支払を求めることは可能でしょうか。

A 不正利用防止システムの構築がポイント

1 カード会社とカード会員との関係

クレジットカード取引は、カード会社とカード会員間でのカード会員契約により、会

員の責任を画するのが原則です。

カード会員契約は、カード会社が会員として入会した者に対してカードを発行し、会員が加盟店でそのカードを使用して商品等を購入した場合、カード会社が加盟店に対してその代金を支払い、後日、会員はカード会社に対して当該代金を支払うという契約です。

2 不正利用特約と例外

カード会員契約では、第三者によるカード不正利用に関し、原則として会員が責任を負うとの特約が付されていることがあります。

その一方で、本件のように、原則としてカード会社が損失を補償することとし、家族が関与する場合の一定の盗難等については補償の対象から除外する規定(以下、「除外規定」といいます。)を設けることもあります。

もっとも、裁判例は、カード会員がカードの使用管理に善管注意義務違反がなかったことを主張立証した場合には、除外規定の適用がないとしています。

3 不正利用防止システムと会員の帰責性

また、裁判例は、カード会員の帰責性を考慮する余地があるとし、カード会社には、暗証番号の入力を求めるなど、会員以外の者による不正利用を排除するためのシステムの構築が求められており、カード会社がそのようなシステムの構築をせずに、会員にカード管理についての帰責性を問うことはできないとしています。

4 本件の検討

本件では、A氏がカードの使用管理に善管注意義務違反がなかったことを主張立証した場合はもちろん、貴社が暗証番号の入力を求めるなどの不正利用防止システムを構築していない場合は、A氏の帰責性が認められず、結果、A氏に善管注意義務違反がなく、貴社の規約にある除外規定が適用されないことになる可能性が高いといえます。

したがって、上記の様な場合、貴社がA氏に対して貴社の規約に基づく利用代金を請求することは、難しいものと考えられます。

i お知らせ

ゆるキャラ誕生のお知らせ・第3段

4月号・5月号のニュースレターでもご紹介させていただきました、弊グループの3つのゆるキャラのうち第3段をご紹介させていただきます。

汐留パートナーズと共に成長しているその名は「汐留Pすけ」。弊グループのメインキャラクターです。

いつも胸には熱いハートを意味する蝶ネクタイを！この蝶ネクタイだけはどんな時も絶対に手放しません。今はまだヒヨコちゃんですが、汐留パートナーズが成長して行くとニワトリに変身するかも……。



新メンバーのご紹介

この場をお借りして新メンバーのご紹介をさせていただきます。たく存じます。

労務グループ／浅賀 聖斗

4月に汐留社会保険労務士事務所に入所いたしました浅賀聖斗と申します。前職では社会保険労務士事務所で助成金の営業を行っておりました。少しでも早くお客様のお役に立てるように日々精進して参ります。これからもどうぞよろしくお願い申し上げます。

6月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

2日

- 軽自動車税の納付 [市区町村]
- 自動車税の納付 [都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 労働保険の年度更新手続の開始 <7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 <前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付 <第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況報告 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

発行所

〒105-0004 東京都港区新橋 1-7-10 汐留スペリアビル5階

誌面デザイン 赤星 ポテコ

汐留パートナーズグループ TEL: 03-6228-5505 URL: <http://www.shiodome.co.jp/>

URL: <http://akahoshi-poteco.com/>

汐留パートナーズ株式会社・会計事務所・法律事務所・社会保険労務士事務所・海事法務事務所・行政書士事務所