

FMCだより

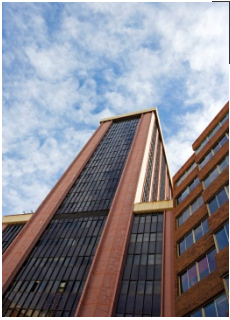
6月といえば梅雨。雨が多いのはなんとなく気が滅入りますが、日本の風物詩として楽しむ心を持ちたいですね。

掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



税理士法人 FMC

栃木県栃木市平柳町3丁目28番4号
TEL：0282-27-8833／FAX：0282-27-8830



役員給与の期中減額

登場人物
社長 顧問税理士

例え話ですから

実際に悪化しないと、役員給与は下げられないのかな。

期の中の話、ですね？

顧問税理士

社長

そうそう。

客観的な状況があり、悪化が客観的って？

顧問税理士

社長

例えば…。

主要な取引先が不渡りを出したとか…。

不渡りねえ…

顧問税理士

社長

主力製品の瑕疵で、リコールや損害賠償が避けられないとか…。

製造業 ↓ ドキッとすることだね、君。

顧問税理士

社長

すみません。

税務上、損金として認められる役員給与は限定されています。例えば毎月支給される役員給与は、原則としてその事業年度中は同額であることが条件とされています（法34①一）。しかし、定時株主総会による役員給与の改定や、代表取締役社長から非常勤の相談役へ退いたことによる役員給与の改定、法人の経営状況が著しく悪化したことなど業績悪化改定事由により役員給与が減額改定された場合など、一定の条件に該当する場合には、その事業年度中に役員給与が同額でなくとも認められる場合もあります（法69①）。

業績悪化改定事由

昨年の東日本大震災やタイの大洪水などの大災害により、実際に業績が悪化している事業者も多いことと思います。この場合、どの程度業績が悪化したら、先の「業績悪化改定事由」に該当するのか、判断に迷うことも少なくありません。税務上は「経営状況が著しく悪化した」と規定されていることから、相当程度悪化＝倒産の危機に瀕しなければ認められないのでは、という考え方をされる方もいらっしゃると思いますが、相当程度の悪化がなくとも、例えば経営状況の悪化により、第三者である株主や債権者、取引先などの利害関係者との関係上、役員給与を減額せざるを得ない事情があれば、これも業績悪化改定事由に該当します。

実際に悪化していなくとも認められるケース

また、実際に悪化していなくとも、客観的な事情からこのままでは先々著しく悪化してしまうことが認められる状況にあれば、これも業績悪化改定事由に該当します。この場合の客観的な事情とは、例えば次のようなケースが考えられます。

- ・ 主要な取引先が手形の不渡りを出したため、売上が激減することは避けられない
- ・ 主力製品に瑕疵があることが判明して、今後多額の損害賠償金やリコール費用の支出が避けられない

ただし、このような客観的な事情があったとしても、数値として計画立てていなければ、どの程度悪化するのが税務署を含めた第三者にはわかりません。日頃の経理をしっかりと行い、計画立てていれば状況把握もしやすく、第三者への説明もしやすいでしょう。

そのためにも、役員給与を減額する場合には、必ず客観的な事情としてどのような状況にあったのか、役員給与を減額しなければどのように悪化してしまうのか、悪化を避けるためにどのように計画したのか、など数値として具体化しておく必要があるといえます。



LEDランプへの取替費用の取扱い

昨今、エコに関する意識の向上やランニングコスト削減などの理由から、事務所や工場の照明設備をLEDランプへと取り替えることを検討している事業者もいらっしゃるのではないのでしょうか。

LEDランプは、価格は従来型より高いものの、寿命の長さや電気料金の節約、環境問題などのメリットが大きいといわれています。最近ではLEDランプの種類も多くなり、配線工事や改造工事が不要なLEDランプも登場してきています。

このような単に部品の種類を従来品に比べて性能の良いものに取り替えた場合、税務上、修繕費として全額損金となるのでしょうか。それとも、資産として計上しつつ減価償却によって損金化する資本的支出に該当するのでしょうか。

質疑応答事例集によれば・・・

このことについて、国税庁が公表している「質疑応答事例集」には、次の事例が掲載されています。これによれば、蛍光灯は照明設備の部品と位置づけ、部品を性能の良いものにしたことによって、設備の価値等が高まったとはいえないとし、修繕費として処理することが相当、としています。なお、この事例は照明設備の工事が行われていません。設備の状況や取り替えるLEDランプの種類によっては、設備自体の工事を行わなければならない場合もあります。このような場合には、本事例の取扱いとは必ずしも同様とまらない点に注意が必要でしょう。

自社の事務室の蛍光灯を蛍光灯型LEDランプに取り替えた場合の取替費用の取扱いについて

【照会要旨】

当社では、節電対策として自社の事務室の蛍光灯を蛍光灯型LEDランプに取り替えることを考えていますが、その取替に係る費用については、修繕費として処理して差し支えありませんか。なお、当社は、これまで蛍光灯が切れた際の取替費用を消耗品費として処理しています。

【取替の概要】

事務室の蛍光灯100本すべてを蛍光灯型LEDランプに取り替える。

なお、この取替えに当たっては、建物の天井のピットに装着された照明設備（建物附属設備）については、特に工事は行われていない。

- ・ 蛍光灯型LEDランプの購入費用：10,000円/本
- ・ 取付工事費：1,000円/本
- ・ 取替えに係る費用総額：1,100,000円

【取替メリット】（略）

【回答要旨】

照会要旨に係る事実関係を前提とする限り、貴見のとおり解して差し支えありません。

（理由）

1 修繕費と資本的支出

法人がその有する固定資産の修理、改良等のために支出した金額のうち当該固定資産の通常の維持管理のため、又はき損した固定資産につきその原状を回復するために要したと認められる部分の金額は修繕費となります（法基通7-8-2）。一方、法人がその有する固定資産の修理、改良等のために支出した金額のうち、当該固定資産の価値を高め、又はその耐久性を増すこととなると認められる部分に対応する金額は資本的支出となります（法令132、法基通7-8-1）。

2 本件へのあてはめ

蛍光灯を蛍光灯型LEDランプに取り替えることで、節電効果や使用可能期間などが向上している事実をもって、その有する固定資産の価値を高め、又はその耐久性を増しているとして資本的支出に該当するのではないかと考えられますが、蛍光灯（又は蛍光灯型LEDランプ）は、照明設備（建物附属設備）がその効用を発揮するための一つの部品であり、かつ、その部品の性能が高まったことをもって、建物附属設備として価値等が高まったとまではいえないと考えられますので、修繕費として処理することが相当です。

【関係法令通達】法人税法施行令第132条 法人税基本通達7-8-1、7-8-2



平成24年7月より 従業員数100人以下の事業主にも 適用となる改正育児・介護休業法

近年、育児休業・介護休業に関する制度の拡充が進められています。平成22年6月30日には改正育児・介護休業法が施行されましたが、その際、従業員数100人以下の事業主については改正法の一部の適用を猶予する措置が設けられていました。いよいよこの猶予期間が終了を迎え、平成24年7月1日よりすべての事業主において全面施行されることとなります。そこで今回はこれから適用となる1. 短時間勤務制度、2. 所定外労働の制限、3. 介護休暇について、その概要を取り上げます。

1.短時間勤務制度(育児)

3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度の設置を義務付けたものであり、1日の労働時間を原則として6時間とする措置を設けておく必要があります。

原則として、3歳未満の子を養育する従業員であって、1日の所定労働時間が6時間を超えるすべての男女従業員（日々雇用される者を除く）が対象となります。ただし、労使協定を締結することにより、勤続年数が1年に満たない従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員等（※）については対象から除くことができます。

※労使協定の締結により対象から除くことのできる従業員の範囲については、詳細な要件が定められています。詳細は、厚生労働省のパンフレット「改正育児・介護休業法のあらまし（平成22年7月）」等でご確認ください。

2.所定外労働の制限(育児)

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合、所定労働時間を超えて働かせることはできないという制度です。従来より、時間外労働の制限（時間外労働を1ヶ月24時間、1年150時間までに制限する制度）および深夜業の制限（午後10時から午前5時までの勤務をさせない制度）がありましたが、所定外労働の制限はこれらに追加して設けなければなりません。

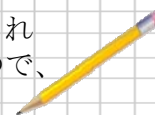
原則として、3歳未満の子を養育するすべての男女従業員（日々雇用される者を除く）がこの対象となりますが、労使協定を締結することにより勤続年数1年未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、対象から除くことができます。

3.介護休暇

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う従業員が申し出ることにより、対象家族が1人であれば年に5日、2人以上であれば年に10日を限度として休暇を取得できるという制度です。従来より、介護のために一定期間仕事を休むことができる介護休業制度がありますが、これとは別に休暇として、制度を設ける必要があります。

原則として、対象家族の介護その他の世話をするすべて男女従業員（日々雇用される者を除く）が対象となりますが、労使協定を締結することにより勤続年数6ヶ月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員については、対象から除くことができます。

全面施行の日が近づき、官公署からも全面施行にかかる案内が出されています。これらの措置はいずれも就業規則（育児・介護休業規程等）に記載する必要がありますので、速やかに規程の整備をする必要があります。





正社員の自己啓発実施事情

自己の成長のために自己啓発に取り組む従業員は少なくありません。4月に発表された厚生労働省の調査（※）によると、平成22年度に自己啓発（職業生活を継続するために行う、職業に関する能力を自発的に開発し、向上させるための活動）に取り組んだ正社員は調査対象の43.8%（男性45.7%、女性39.5%）で、21年以降は40%程度で推移しています。ここでは上記調査から、自己啓発を行う正社員の実態に関する各種データをご紹介します。

事業所規模別にみた自己啓発の実施状況

まずは、調査対象の事業所規模別に自己啓発の実施状況を見ると、右表のようになります。従業員数が多くなるほど、自己啓発を行う割合が増える傾向がみられます。特に300人を超える事業所では、50%以上の正社員が何らかの自己啓発を行ったことがわかります。

事業所規模（単位：％）	
30～49人	33.2
50～99人	40.0
100～299人	43.1
300～999人	52.2
1,000人以上	54.6

勤続年数別にみた自己啓発の実施状況

次に勤続年数階級別に自己啓発の実施状況を見ると、1年以上3年未満が48.8%で最も多くなりました。3年以上5年未満も46.8%で、平均を超えています。他の年齢階級についてもほぼ40%台になっており、年齢にかかわらず、自らを高めたいと考える正社員は少なくないことがうかがえます。

勤続年数階級（単位：％）	
1年以下	39.9
1年以上3年未満	48.8
3年以上5年未満	46.8
5年以上10年未満	44.4
10年以上20年未満	43.1
20年以上30年未満	40.4
30年以上	41.8

就業時間別にみた自己啓発の実施状況

1週間の就業時間別に自己啓発の実施状況を見ると、45～50時間未満での47.7%が最も多くなっています。次いで50～55時間未満、40～45時間未満の順となっています。

就業時間が60時間以上になると40%を割り込みますが、就業時間が少ない方が自己啓発の時間がとりやすいので実施割合が増える、というわけではないようです。ただし自己啓発の問題点として、忙しくて自己啓発の余裕がないことが最大の問題と考える正社員が多く、自己啓発を行う上で、時間が最大の問題となっています。

1週間の就業時間階級（単位：％）	
30時間未満	40.2
30～35時間未満	42.6
35～40時間未満	41.4
40～45時間未満	43.4
45～50時間未満	47.7
50～55時間未満	44.7
55～60時間未満	42.6
60時間以上	36.7

時間の問題解消策のひとつとして、生産性の向上が挙げられます。従業員の生産性を高めれば残業時間の削減が可能となり、結果として自己啓発に取り組む時間の創出に寄与します。従業員の自己啓発サポートにも役立ち、一石二鳥だと思われます。

（※）能力開発基本調査

日本標準産業分類による15大産業に属する30人以上の常用労働者を雇用する事業所のうちから一定の方法により抽出した全国の約7,000事業所に属している労働者のうちから、一定の方法により抽出した約25,000人などを対象とした調査です。有効回答率は35.3%となっています。詳細は以下の厚生労働省のサイトで確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/104-1.html>



専門医の資格を持った医師数

競合施設との差異化はもちろん、患者が医療機関を選択する際の判断材料としても役立つ専門医の資格。厚生労働省によると、広告可能な資格が55種類あります。ここでは、昨年12月に発表された厚生労働省の調査（※）から、広告可能な医師の専門性に関する資格別の医師数（複数回答）を紹介します。

病院では外科専門医、診療所では総合内科専門医が多い

上記調査から広告可能な55種類の専門医について、病院・診療所別に医師数をまとめると下表のようになります。

病院の医師では外科専門医が最も多くなりました。専門医の中で唯一1万人を超えています。次いで消化器病専門医、総合内科専門医が多くなっています。一方、診療所では、総合内科専門医が最も多く、次いで整形外科専門医、眼科専門医の順になっています。ちなみに、男女別では、男性は外科専門医が最も多く、女性は小児科専門医が最も多くなっています。

専門医については、厚生労働省が昨年から専門医認定の在り方の見直しを検討する「専門医の在り方に関する検討会」を発足させ、検討が続けられています。医師にはもちろん患者にとっても、より良い制度になることが期待されます。

病院・診療所別広告可能な専門医の資格別医師数（単位：人）

	病院	診療所		病院	診療所
医師の総数	180,966	99,465	耳鼻咽喉科専門医	2,518	4,407
総合内科専門医	8,814	5,833	小児外科専門医	473	101
呼吸器専門医	2,834	1,032	産婦人科専門医	4,972	4,373
循環器専門医	6,602	3,424	リハビリテーション科専門医	1,478	1,075
消化器病専門医	9,093	5,111	放射線科専門医	3,852	644
腎臓専門医	1,840	963	麻酔科専門医	4,551	1,097
肝臓専門医	2,561	1,073	病理専門医	1,204	86
神経内科専門医	2,840	745	救急科専門医	2,176	322
糖尿病専門医	2,202	1,320	超音波専門医	947	444
内分泌代謝科専門医	1,083	450	細胞診専門医	1,208	291
血液専門医	1,989	358	透析専門医	2,140	1,142
皮膚科専門医	1,651	3,042	老年病専門医	727	362
アレルギー専門医	1,220	1,155	消化器内視鏡専門医	6,650	4,007
リウマチ専門医	2,374	1,834	臨床遺伝専門医	321	65
感染症専門医	670	216	漢方専門医	466	1,313
小児科専門医	6,163	4,809	レーザー専門医	78	86
心療内科専門医	175	237	気管支鏡専門医	1,160	168
外科専門医	15,630	3,514	核医学専門医	618	97
呼吸器外科専門医	1,046	89	大腸肛門病専門医	871	464
心臓血管外科専門医	1,540	150	婦人科腫瘍専門医	421	39
乳腺専門医	712	207	ペインクリニック専門医	782	359
気管食道科専門医	412	601	熱傷専門医	169	28
消化器外科専門医	4,616	861	脳血管内治療専門医	465	17
泌尿器科専門医	3,734	1,535	がん薬物療法専門医	492	18
脳神経外科専門医	4,695	1,046	周産期（新生児）専門医	338	24
整形外科専門医	8,411	5,777	生殖医療専門医	184	123
形成外科専門医	960	530	小児神経専門医	491	244
眼科専門医	2,879	5,558	一般病院連携精神医学専門医	259	120

2つ以上の資格を取得している場合、各々の資格名に重複計上している。

厚生労働省「平成22年医師・歯科医師・薬剤師調査」より作成

（※）平成22年医師・歯科医師・薬剤師調査

日本国内に住所があって、医師法第6条第3項により届け出た医師、歯科医師法第6条第3項により届け出た歯科医師等を対象とした調査です。ここでの「広告可能な医師の専門性に関する資格名」は、「医療法第6条の5第1項及び第6条の7第1項の規定に基づく医業、歯科医業若しくは助産師の業務又は病院、診療所若しくは助産所に関して広告することができる事項」（平成19年厚生労働省告示第108号）第1条第2号に基づき広告することができる医師の専門性に関する資格名（同告示で定める基準を満たすものとして厚生労働大臣に届出がなされた団体の認定する資格名）です。

詳細は以下の厚生労働省のサイトで確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/33-20.html>

個人住民税の特別徴収が今月から変更になります。また、労働保険の年度更新なども早めに手続きしておきましょう。

2012年6月

お仕事備忘録

1. 個人住民税の特別徴収(新年度がスタート)

2. 個人住民税の納期の特例

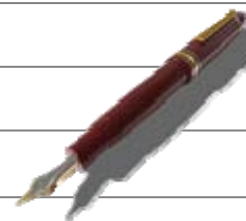
3. 夏期賞与の支給

4. 労働保険の年度更新

5. 2012年7月より育児・介護休業法全面施行

6. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備

7. 梅雨どきの対策



1. 個人住民税の特別徴収(新年度がスタート)

住民税の徴収方法について特別徴収を選択している事業者は、6月から新年度の特別徴収税額となります。6月は端数調整があるため、毎月の徴収金額と相違している場合があります。もし、毎月の徴収金額と相違している場合には、徴収金額に注意しましょう。

2. 個人住民税の納期の特例

給与の支払いを受ける者が常時10人未満の場合は、各市町村へ申請をすることで納期の特例が受けられます。納付期日は毎年6月10日と12月10日の年2回です(今年は6月10日が日曜日のため6月11日)。

毎月納付の手間は省けますが、一度に納める金額は大きくなります。資金が不足しないように、計画を立てておきましょう。

3. 夏期賞与の支給

賞与を支給した場合にも社会保険料を徴収し納付する義務があります。具体的には、支給日より5日以内に所轄の年金事務所(健康保険組合に加入している場合は健康保険組合)に健康保険・厚生年金保険賞与等支払届を届け出ます。

4. 労働保険の年度更新

労働保険の年度更新時期です。今年は、6月1日から7月10日までの間に手続きをとります。そもそも労働保険は年度当初に概算で申告納付しつつ、翌年度に確定の申告をした上で精算する手続きをとります。事業者は、この年度更新時期に確定の申告納付と概算の申告納付をあわせて行います。

5. 2012年7月より育児・介護休業法全面施行

従業員数100人以下の事業所についても、2012年7月より育児・介護休業法が全面施行されます。そのため、育児・介護休業規程が未整備の場合には、早急に対応しましょう。

6. お中元の手配、暑中見舞いの発送準備

お中元の発送リストを整備し、デパートなどで贈答品を選び、発注しておきましょう。贈答の品は持参するのが正式ですが、デパートから配送する場合も増えています。この場合は、別便で手紙を送りましょう。

日本郵便のWebサイト上で暑中見舞い用の郵便葉書(かもめ〜)による手紙を作成することも可能ですが、いずれにしろ挨拶文の印刷は早めに済ませ、同時進行で差出先の名簿を整え、宛名書きも始めましょう。

7. 梅雨どきの対策

雨の多い季節となりました。6月10日は暦の上では「入梅」です。

夏が近づき、蒸し暑くなる日も増えるため、梅雨どきの対策として以下の点に気を配りましょう。

- ◆浸水などの災害対策の確認
- ◆湿気などによる不良在庫の発生防止
- ◆郵便物や輸送物の水漏れ対策
- ◆降雨による自動車事故の防止
- ◆食中毒の防止対策や健康面の管理

社内備品の不良個所の修繕手配、社員への告知はもちろんのことですが、特に飲食・食品関連業、社員食堂をもつ企業や工場では衛生管理に気をつけたいところです。



2012.6

労働保険の年度更新、住民税の特別徴収金額の変更等のほか、お中元や暑中見舞い葉書の準備など通常業務以外の業務が立て込みます。計画を立てて早めに業務を終わらせましょう。



日	曜日	六曜	項 目
1	金	先負	●労働保険の年度更新（～7月10日）
2	土	仏滅	
3	日	大安	
4	月	赤口	
5	火	先勝	芒種
6	水	友引	
7	木	先負	
8	金	仏滅	
9	土	大安	
10	日	赤口	
11	月	先勝	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（5月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
12	火	友引	
13	水	先負	
14	木	仏滅	
15	金	大安	
16	土	赤口	
17	日	先勝	
18	月	友引	
19	火	先負	
20	水	大安	
21	木	赤口	夏至
22	金	先勝	
23	土	友引	
24	日	先負	
25	月	仏滅	
26	火	大安	
27	水	赤口	
28	木	先勝	
29	金	友引	
30	土	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払（5月分）※7月2日期限