

FMCだより

3月といえば卒業シーズンですが、スギ花粉の飛散が本格化する時期でもあります。

花粉症の方にとっては辛い時期ですが、少しでも気分よく乗り切りたいですね。

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 F M C

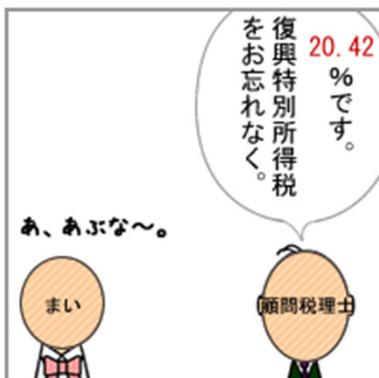
栃木県栃木市平柳町3丁目28番4号
TEL : 0282-27-8833 / FAX : 0282-27-8830



利子配当等の源泉徴収計算にご注意を



配当源泉



平成25年分の所得から源泉徴収する際に、所得税とあわせて復興特別所得税を徴収して納付することは、既にご案内のとおりです。この源泉徴収は、給与や退職金、報酬や料金に限った話ではなく、会社の配当や社債利子の支払についても、同様です。

配当支払の際の源泉徴収

非上場会社が配当を支払う場合には、所得税20%、復興特別所得税0.42%（20%×2.1%）をあわせた20.42%を源泉徴収し、支払月の翌月10日までに納付します。

例. 平成25年3月の株主総会で1株あたり1,000円の金銭配当（期末配当）を実施することが決議され、配当を支払った。当社の株主は甲氏、乙氏の2名であり、甲氏184株、乙氏16株をそれぞれ保有している。

<期末配当額>

甲氏… 184株×1,000円=184,000円

乙氏… 16株×1,000円= 16,000円

<所得税および復興特別所得税の額（1円未満の端数切捨て）>

甲氏… 184,000円×20.42%=37,572.8円→ 37,572円

乙氏… 16,000円×20.42%= 3,267.2円 → 3,267円

合計：37,572円+3,267円=40,839円

毎年同じ額の配当が決議されている場合、復興特別所得税の導入により、株主の手取り額が異なることとなります。上記例で、同額の期末配当が毎年決議されていたと仮定した場合、毎年147,200円（184,000円－184,000円×20%）を受け取っていた甲氏は、平成25年3月では146,428円（184,000円－37,572円）の受け取りとなります。株主は手取り額に注目する傾向にあるため、株主総会等で一言説明すると、株主も安心するのではないのでしょうか。

社債利子支払の際の源泉徴収

会社が社債を発行しており、当該社債の利子を支払う場合には、所得税15%、復興特別所得税0.315%（15%×2.1%）をあわせた15.315%と住民税（利子割）5%を源泉徴収し、支払月の翌月10日までに納付します。

例. 平成25年3月に次の社債の利子を支払った。

社債1億円、利率年3%（毎年3月支払）、5年満期償還

社債引受人 甲氏

<所得税および復興特別所得税の額>

1億円×3%×15.315%=459,450円

<住民税（利子割）の額>

1億円×3%×5%=150,000円



事業に投入した自己資金と相続

会社の代表者がお亡くなりになった。会社の事業はここ数年赤字続きで、資金繰りのために代表者が投入していたお金が積み積もって1億円。会社は債務超過ではあるものの、事業は継続しています。さて、この1億円、代表者の相続のときにどう評価したらよいのでしょうか。

貸付金債権として相続税の対象に

個人事業であれば事業主個人からの事業資金投入は借入金とはなりません、会社に対して代表者自らが投入した資金は資本金としない限り、借入金として処理をします。借入金として処理をしたまま代表者が亡くなった場合には、たとえその会社が毎年赤字申告であったとしても、破産宣告等一定の事由に該当しない限り、代表者の相続人の相続財産（貸付金債権）として相続税の対象となります。

一定の事由とは

相続税の対象から外れる一定の事由とは、債権回収が実質不可能である状態を指します。国税の処分に係る審査請求について裁決を行う国税不服審判所の裁決事例では、次のように述べています。

債務者が弁済不能の状態にあるか否かは、一般には、破産、和議、会社更生あるいは強制執行等の手続開始を受け、又は事業閉鎖、行方不明、刑の執行等により、債務超過の状態が相当期間継続しながら、他から融資を受ける見込みがなく、再起の目途が立たないなどの事情により、事実上債権の回収が不可能又は著しく困難な状況であることが客観的に認められるか否かにより判断すべき
(平成14年2月26日裁決)

この他、業況不振または重大な事業損失発生のため、半年以上休業しているときにも一定の事由に該当します（財基通205）。

また、回収不能の判断時期は相続開始時点、つまり亡くなった日現在で判断をします。そのため相続開始後にあわてて会社を解散した、あるいは債権放棄等を行っても相続税の対象からは外れません。

減らすにはどうしたら？

すぐに会社から返済してもらえそうにない貸付金債権を減らすには、どうしたらよいのでしょうか。

たとえば、債務超過でありながら事業を継続している場合には、債権者が存命のときに債権放棄を行うと、一定の範囲内であれば課税を受けることなく債権額を減らすことができます。また、貸付金債権ではなく株価として評価できるように資本へ組み入れることで、債権額を減らすこともできます。ただし、存命であっても債権者が認知症になり後見人がつけば、実質、財産を動かすことはできません。債権者の意思判断能力がある間に対策を打つことが賢明です。これは、代表者からの自己資金投入だけではなく、配偶者や親族などからの資金投入も同様です。個人事業であっても、配偶者や親族などからの資金投入を借入金として貸借対照表に計上していれば、同様の問題が生じるでしょう。

貸付金そのまま貸付金債権として相続財産となり、相続税の負担が生じることとなれば、すぐに現金に換金することのできない負の遺産を相続し、相続人が身銭を切って相続税を支払わなければならない事態に陥る可能性もあるでしょう。

3月は、個人の事業では確定申告時期であり、会社の決算期が集中する時期でもあります。個人事業、法人事業限らず、決算時期は事業の財務状態を把握する絶好の機会です。損益計算書で儲かった、儲からなかったといった経営成績を知ることも重要ですが、整理すべき資産や負債がないかどうか、貸借対照表で確認をしましょう。





法改正により追加された 労働条件明示事項

労使間で労働契約を締結する際には、労働条件を明示しなければならないとされていますが、労働基準法においてその具体的内容が定められています。平成25年4月より、この明示事項が追加されることになっているため、今回はその内容についてお伝えします。

1. 明示すべき労働条件の事項

労働条件の明示事項には、以下のように書面での明示事項と口頭での明示でもよい事項の2つに分けられています。

① 書面の交付による明示事項

- 労働契約の期間
- 就業の場所、従事する業務の内容
- 始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- 賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

② 口頭の明示でもよい事項

- 昇給に関する事項（※）
- 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項（※）
- 臨時に支払われる賃金、賞与などに関する事項（※）
- 労働者に負担させる食費、作業用品その他に関する事項
- 安全・衛生に関する事項 ● 職業訓練に関する事項
- 災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項 ● 表彰、制裁に関する事項 ● 休職に関する事項

（※）パートタイマー（短時間労働者）については、書面の交付等による明示が必要な事項

2. 今回の改正により追加される事項

今回の改正は有期労働契約の終了に際してのトラブルを防止することを目的としており、有期労働契約を締結し契約期間の満了後に契約を更新する場合には、更新する場合の基準を書面で明示しなければなりません。具体的には、以下のように「更新の有無」と「契約更新の判断基準」を記載することになります。なお、これらはあくまでも一例であり、自社に併せて基準を変更することも考えられます。

更新の有無(例)

- a 自動的に更新する
- b 更新する場合があります
- c 契約の更新はしない

契約更新の判断基準(例)

- a 契約期間満了時の業務量により判断する
- b 労働者の勤務成績、態度により判断する
- c 労働者の能力により判断する
- d 会社の経営状況により判断する
- e 従事している業務の進捗状況により判断する

これらの事項は、厚生労働省の告示「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」に定められていたものであり、既に対応している企業も多いとは思いますが、実際の労働条件通知書等を確認の上、明示事項にもれがないようにしましょう。





人材育成における 最大の問題点は何ですか？

ここでは、平成24年9月に発表された厚生労働省の平成24年版労働経済白書から、企業における人材育成に関する問題点を紹介します。

時間がない

上記白書から、企業における人材育成に関する問題点に関するデータ（※）をまとめると、以下のようになります。

人材育成に関する問題点（複数回答、単位：％）

問題点	11年度	16年度	23年度
指導する人材不足	28.9	47.4	51.7
人材育成の時間がない	75.7	46.6	44.7
人材を育成しても辞めてしまう	—	34.1	37.1
鍛えがいのある人材が集まらない	—	16.4	29.5
育成を行うための金銭的余裕がない	24.3	21.3	22.6
適切な教育訓練機関がない	25.7	—	8.4
人材育成の方法がわからない	26.4	6.6	6.5
技術革新等が頻繁なため人材育成が無駄になる	—	4.3	1.9
その他	—	2.3	6.0

厚生労働省「平成24年版労働経済白書」より作成

質問項目の違いもありますが、平成11年度の調査では、「人材育成の時間がない」が、最大の問題点となっていました。他の問題点と比べると、回答の割合が3倍ほど多くとなっており、その問題の重要さがうかがえます。16年度、23年度の調査でも「人材育成の時間がない」は、回答割合は減ったものの2番目に回答の多い問題点であり、いかにして育成のための時間を作るかは、10年以上続く人材育成上の大きな問題点であり続けています。

教える人がいない

16年度と23年度の調査では、人材育成上の最大の問題点は「指導する人材不足」になりました。11年度の段階でも2番目に回答の多い問題点ではありましたが、その回答割合は調査ごとに増えていることがわかります。業績不振などを原因としたリストラによる中高年社員の解雇はもちろん、団塊の世代の退職が増加し始める年代にさしかかっていることなどもあり、指導する立場の人材が減っている企業は、今後も増えることが予想されます。

人材育成については、外部機関を利用することで対応できる教育・研修がありますが、企業独自の技術やノウハウなど、その企業でしか教えることのできないものもあります。企業内でしか教えることのできない部分が非常に重要であることはいまでもありません。こうした部分の教育などについてどのように対応していくか、やり方が決まっていなかった企業は、一度検討されてはいかがでしょうか。

（※）厚生労働省「平成24年版労働経済白書」

紹介した表は、平成24年版労働経済白書第3章第2節「能力開発の現状と課題」の第3-（2）-21図「人材育成に関する問題点（複数回答）」のデータより作成しました。詳細は、厚生労働省のホームページで確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/12/>



企業向け 安否確認サービスと注意点

新型インフルエンザの流行、東日本大震災の発生などをきっかけに、企業向けの安否確認サービスの利用が進みつつあります。

サービスの概要

企業向け安否確認サービスは、あらかじめ従業員やその家族の個人情報とメールアドレス（主に携帯）を登録しておき、自然災害などの発生時に一斉にメール送信を行い安否情報などの登録を促すものです。代表的なものには、

- ・セコム安否確認サービス
<http://www.secom.co.jp/business/saigai/anpi/anpi.html>
- ・安否確認／一斉通報サービス（NTTコミュニケーションズ）
<http://www.ntt.com/anpi/>

などがあります。

一斉メール送信は、緊急地震速報と連動させる方法や（自動送信）、管理者（災害対策本部のメンバー）が手動で行う方法が一般的です。メールの本文に安否情報登録サイトへのリンクや登録を促す文言を記して送信します。

登録された安否情報は、管理者が把握しやすいように集計、表示されます。

特に地震の際には、発生後一定時間が経過すると電話は発信規制が掛かり、メールは個人的な安否確認などの集中が原因で配信遅延が生じたりするので、緊急地震速報との連動で、地震で揺れ始める前または揺れている最中にメールが自動送信されるのは大きなメリットです。また、安否確認だけではなく、企業から従業員に向けて情報を配信する、招集をかけるなどの用途にも使うことができます。

利用上の注意点

東日本大震災の際、導入企業では非常に役立ったという声が大きかった一方、うまく機能しなかった例もあったようです。もちろん、電話局、基地局など通信インフラの障害が原因であることも多かったのですが、

- ・従業員への周知が不十分だった
- ・登録したメールアドレスなどの情報がメンテナンスされていなかった
- ・運用ルールが明確になっていなかった

…などなど、「導入したことで安心してしまい運用がおろそかになっていた」事例も少なくなかったようです。

また、災害発生時に全てをこのようなシステムに頼り切ってしまうことにも問題があります。従業員の家族にまでシステムの利用を完全に周知するのは困難ですし、安否確認システムでは対象にならない、取引先の安否や被害状況などは別の方法で収集する必要があるからです。

そのため、企業の広報担当者だけでなく、災害対策本部のメンバー（になる可能性がある方）についても、日ごろからTwitter、SNSなどの情報ツールに慣れておき、災害発生時に効率的な情報収集や発信ができるようにしておくことをお勧めします。

今月は、個人の確定申告期限であると同時に、3月決算の会社にあつては、年度最終時期です。もれのないよう処理をしましょう。

2013年3月

お仕事備忘録

○ 1. 所得税の総収入金額報告書

○ 2. 確定申告の税額の延納の届出書

○ 3. 個人の青色申告の承認申請

○ 4. 4月より施行となる改正高年齢者雇用安定法への対応

○ 5. 改正労働契約法（無期労働契約への転換）の施行

○ 6. 入社式の準備と最終確認

1. 所得税の総収入金額報告書

次のすべてに該当する人が提出する義務があります。

- (1) 事業所得、不動産所得又は山林所得を生ずべき業務を行っている
- (2) その年中の(1)の所得の総収入金額の合計額が3,000万円を超える
- (3) その年分の確定申告書を提出していない

つまり、所得がゼロやマイナスであつて確定申告書を提出する義務がなくても、総収入金額の合計額が3,000万円を超えてしまえば提出しなければなりません。ただし、損失申告書や還付申告書を提出していれば、提出する必要はありません。なお、所定の報告書は最寄りの税務署からお取寄せ下さい。

2. 確定申告の税額の延納の届出書

確定申告書の所定の欄に延納税額を書いて提出することにより、その税額につき延納することができます。ただし、納付すべき所得税額の1/2相当額以上を納付期限までに納付することが条件です。なお、納付期限は3月15日、延納期限は納付した年の5月31日です。

3. 個人の青色申告の承認申請

個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日までに所轄税務署へ到達しなければなりません（到達日基準）。余裕をもって申請書を提出しましょう。ただし、1月16日以降に新規業務を開始する場合は、業務開始日から2ヶ月以内の申請となります。

4. 4月より施行となる改正高年齢者雇用安定法への対応

4月より原則として希望者全員を65歳まで継続雇用する必要がありますが、経過措置と例外的に継続雇用しないことができる定めを設けることができるようになっていきます。対応が済んでいない場合には、早急に会社の方針を検討し、就業規則・労使協定の整備を進めましょう。

5. 改正労働契約法（無期労働契約への転換）の施行

4月1日以後に開始する労働契約から無期労働契約の転換を判断する通算契約期間のカウント対象となります。これまで以上に労働契約期間や更新の管理・手続きをしっかりと行っていくことが求められます。

6. 入社式の準備と最終確認

いよいよ新入社員が入社します。次の最終チェックリストで準備のもれがないかどうか確認しましょう。

- ◆式次第の作成、挨拶する方への依頼など済んでいますか？
- ◆新入社員への連絡はできていますか？
- ◆記念撮影の準備はできていますか？
- ◆歓迎会の準備、進行打合せはできていますか？
- ◆オリエンテーションなどの準備はできていますか？
- ◆配付備品は整っていますか？
- ◆社会保険事務、源泉徴収事務の準備はできていますか？



2013.3

確定申告期限であると同時に、3月決算会社は年度末です。また、4月入社への準備等に追われる時期でもあります。もれのないようにスケジュールを立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	金	友引	
2	土	先負	
3	日	仏滅	
4	月	大安	
5	火	赤口	啓蟄
6	水	先勝	
7	木	友引	
8	金	先負	
9	土	仏滅	
10	日	大安	
11	月	赤口	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付(2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	●確定申告の提出期限(所得税、住民税)、所得税納付期限(現金納付) ●確定申告の税額の延納の届出期限 ●所得税の総収入金額報告書提出期限 ●個人の青色申告の承認申請期限(1月16日以降新規業務開始を除く) ●贈与税の申告の提出・納付期限
16	土	赤口	
17	日	先勝	
18	月	友引	
19	火	先負	
20	水	仏滅	春分の日 春分
21	木	大安	
22	金	赤口	
23	土	先勝	
24	日	友引	
25	月	先負	
26	火	仏滅	
27	水	大安	
28	木	赤口	
29	金	先勝	
30	土	友引	
31	日	先負	●健康保険・厚生年金保険料の支払(2月分) ※4月1日期限 ●個人事業の消費税確定申告の提出期限、納付期限(現金納付) ※4月1日期限 ●有害物ばく露作業報告書の提出