

F M C だより

夏の土用の期間を「暑中」といい、この時期に出す夏のあいさつ状が「暑中見舞い」です。

最近ご無沙汰だと感じている方に、暑中見舞いを出してみてもいいでしょうか。

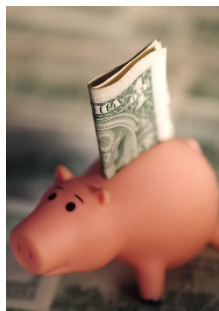
掲載内容に関してご不明点等あれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。



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



消費税率引上げに係る給付金の申請と課税関係

登場人物
F社の 経理部 まい
F社の 顧問税理士 古門部長

し、失礼な！

何を話して
るんだらう…
ワイワイ
ワイワイ

まい 古門部長 顧問税理士

要件を満たして
いますかね？
先日、現況届を
提出しました。

まい 古門部長 顧問税理士

ワイワイ
ワイワイ

まい 古門部長 顧問税理士

現況届だなんて
部長、年金を
受取っているの
ですか？

児童手当
だよ。

まい 古門部長 顧問税理士

今年は、消費税率引上げの影響を受ける世帯に対する給付金、「臨時福祉給付金」と「子育て世帯臨時特例給付金」の支給があります。臨時福祉給付金は住民税の非課税世帯、子育て世帯臨時特例給付金は児童手当等の受給対象世帯がそれぞれ主な対象者です。

給付金の概要

1. 支給対象者

○ 臨時福祉給付金：

平成26年度分の住民税が課税されていない方

(住民税課税者から生活の面倒をみてもらっている人、生活保護受給者は除く。)

○ 子育て世帯臨時特例給付金：

次のどちらの要件も満たす方

- ①平成26年1月分の児童手当・特例給付を受給
- ②平成25年の所得が児童手当の所得制限限度額未満

2. 支給額

○ 臨時福祉給付金：

1人につき10,000円（加算対象者（※1）は5,000円上乗せ）

（※1）加算対象者は、高齢・障害・遺族基礎年金、児童扶養手当等の受給者。

○ 子育て世帯臨時特例給付金：

対象児童（※2）1人につき10,000円

（※2）対象児童は、支給対象者の平成26年1月分の児童手当・特例給付の対象となる児童で、臨時福祉給付金の対象となる児童及び生活保護受給者となる児童等は除く。

3. 課税関係

臨時福祉給付金、子育て世帯臨時特例給付金ともに、所得税・住民税いずれも課税されません。

これらの給付金は、平成26年1月1日時点で住民票がある市町村からの支給となります。もし1月2日以降に転居等されて住民票を動かされている場合には、1月1日現在住民票があった市町村へ問い合わせをしましょう。申請方法や期間は市町村によって異なります。該当する方は、必ず申請期限に間に合うように手続きをとりましょう。

なお、これらの給付金にあわせて自治体独自の補助事業として手当を設けている場合があります。例えば愛知県では、「子育て支援減税手当」として対象児童1人につき10,000円の支給を受けることができます（この手当は一時所得として課税対象）。もし該当する場合は、あわせて申請を行いましょう。

生産性向上設備投資促進税制 投資利益率とは



生産性向上設備投資促進税制のB類型（生産ラインやオペレーションの改善に資する設備）では投資利益率要件がありますが、この投資利益率はどのように計算するのでしょうか。



生産性向上設備投資促進税制は、平成26年1月20日から平成29年3月31日までに対象設備を取得等して事業供用した場合に、特別償却又は税額控除を選択適用することができます。最大で、特別償却は取得価額全額を事業供用年度で償却ができ、税額控除は取得価額の5%（中小企業投資促進税制が適用できる場合には10%）を税額から控除できます。

この対象設備は、A類型（先端設備）とB類型（生産ラインやオペレーションの改善に資する設備）に分かれています。以下、B類型の概要と投資利益率についてお届けします。

B類型とは

B類型の対象設備の種類と主な要件や手続きは、次のとおりです。

対象設備の種類：

機械装置、工具、器具備品、建物、建物附属設備、構築物、ソフトウェア（いずれも用途細目に定めなし）

主な要件：

- ① 投資計画における投資利益率が年平均15%以上（中小企業者等は5%以上）

- ② 最低取得価額以上

手続き：

- ① 取得等の前に投資計画書（税理士等確認済み）について経済産業局の確認が必要
② その後において、投資計画の履行状況を報告（3年間）

投資利益率

投資利益率は、次の算式で計算した率となります。

$$\frac{\text{「営業利益+減価償却費※1」の増加額※2}}{\text{設備投資額※3}}$$

※1 会計上の減価償却費

※2 設備の取得等をする年度の翌年度以降3年度の平均額

※3 設備の取得等をする年度におけるその取得等をする設備の取得価額の合計額

投資利益率の算定に当たっては、経済産業省が公表している『基準への適合状況』が参考になります。これは実際にB類型で申請する際に必要な投資利益率の算定資料です。この資料内には①原価改善の投資②生産能力増強の投資③新事業・新製品の場合④ソフトウェア導入の場合、の4つの事例が用意されています。こういった数値で算定すべきか参考になさるとよいでしょう。

【事例】新事業・新製品の場合

例えば、当該新規設備投資案件が、新事業・新製品を対象とするものである場合、当該投資によって新たに得られるであろう総売上、総原価、およびこれに関連する管理費などを勘案し、変動しない固定費部分を除いて純粋に粗利が増えた部分を効果として計上します。

設備導入に伴う変化額	投資年度	1	2	3	計
設備投資額	▲ 10,000				
売上高		20,000	20,000	20,000	
売上原価	(減価償却以外)	16,600	16,600	16,600	
	(減価償却費)	400	400	400	
売上総利益		3,000	3,000	3,000	
販管費	(減価償却以外)	1,400	1,400	1,400	
	(減価償却費)	100	100	100	
営業利益		1,500	1,500	1,500	
減価償却費		500	500	500	
簡易CF	▲ 10,000	2,000	2,000	2,000	6,000
年平均改善率					20.0% >
基準値					15.0%



給与計算をする際に押さえておきたい端数処理の実務



給与計算をしていると、労働時間や円未満の賃金額の端数が出る場合があります。今回はこうした端数処理について、法律に沿った扱いがどのようなものであるか、確認しておきましょう。

労働時間の端数処理

給与計算をする際には、まず労働時間を集計することになりますが、労働時間は1分単位で集計し、賃金を支払うことが大原則となっています。そのため、所定労働時間、時間外労働時間、深夜労働時間、休日労働時間の各々を1分単位で集計する必要があります。その際、1ヶ月における時間外労働・深夜労働・休日労働の各々の合計の端数処理は認められており、具体的には、1時間未満の端数がある場合には、30分未満を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げても差し支えないとされています。

割増賃金の端数処理

次に問題となる点として、割増賃金を計算する際の端数処理があります。これについては、1時間あたりの賃金額（割増賃金額）を計算した際に端数処理をすることが認められており、その際には50銭未満の端数を切り捨て、50銭以上を切り上げるることとなります。具体的には下例のとおりです。

[例]50銭未満の端数を切り捨てる場合

- ・1ヶ月の所定賃金額：230,000円
- ・1ヶ月の（平均）所定労働時間数：168時間

1時間あたりの賃金額＝230,000÷168時間＝1,369.0476…

→50銭未満の端数を切り捨て

1時間あたりの賃金額：1,369円

なお、この取扱いは1ヶ月における時間外労働・深夜労働・休日労働の各々の割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合も同様となります。

賃金支払時の端数処理

近年は、従業員が指定する銀行口座へ振り込むことにより賃金を支払うことが多くなっており、賃金支払時に端数処理を行うことは少なくなりましたが、1ヶ月の賃金支払額における端数処理も一定の範囲内で認められています。

具体的には、1ヶ月の賃金支払額に100円未満の端数が生じた場合に、50円未満の端数を切り捨て、それ以上を切り上げて支払うことが認められています。また、1ヶ月の賃金支払額に生じた1,000円未満の端数を翌月の賃金支払い日に繰り越して支払うことも認められています。

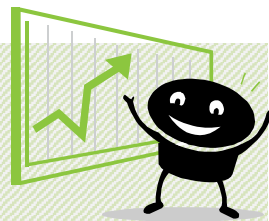
なお、この取扱いをするためには賃金規程にその旨の定めが必要となります。

この機会に、端数処理の取扱いが間違っていないかを確認してみたいかどうかでしょうか？



業績が上がっている企業で 実施されている雇用管理制度

厚生労働省が平成26年6月に発表した、「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」に、雇用管理制度と企業業績に関する調査結果が掲載されています（※）。ここではその調査結果から、業績が上がっている企業が実施されている雇用管理制度をみていきます。



業績向上企業のやっていることは

この調査結果から、実施されている雇用管理制度のうち、もっとも業績が上がっている企業の割合が高い制度は「上司以外の決められた先輩担当者（メンター）による相談」で61.7%となりました。次いで「従業員の意見の会社の経営計画への反映」が61.5%、「自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修」が61.3%で、この3制度がほぼ同じ割合になりました。

次に各制度について、業績が上がっている企業の割合の差を求めると、上記の3制度が14ポイント以上でもっとも差が大きい制度となっています。差が大きいということは、その制度が業績の向上に与える影響も大きいのではないかと考えられます。

雇用管理制度別実施の有無別業績が上がっている企業の割合（単位：％）

	実施されている	実施されていない	差
自分の希望に応じ、特定のスキルや知識を学べる研修	61.3	46.6	14.7
従業員の意見の会社の経営計画への反映	61.5	46.7	14.8
上司以外の決められた先輩担当者（メンター）による相談	61.7	47.6	14.1
本人の希望ができるだけ尊重される配置	60.3	46.5	13.8
各自に与えられた仕事の意義や重要性についての説明	60.5	46.8	13.7
計画的なOJT受講とその成果のチェック	60.5	47.3	13.2
社内の自主的勉強会やQC活動	59.3	46.7	12.6
会社の経営情報の従業員への開示	57.6	45.9	11.7
提案制度などによる従業員の意見の吸い上げ	58.0	46.9	11.1
フィットネスクラブの利用補助など健康づくりのための支援	58.5	47.5	11.0
保養施設の利用補助など余暇活動の支援	57.7	46.8	10.9
職歴・階層別の研修	56.9	46.5	10.4
評価結果とその理由の本人へのフィードバック・説明	56.0	45.7	10.3
朝礼や社員全体会議を通じた会社のビジョンの共有	55.7	45.5	10.2
経験が浅い社員に責任ある仕事を任せ裁量権を与える	57.6	47.6	10.0
表彰、報奨の実施	55.5	45.7	9.8
仕事の改善・改革を促す仕組み（小集団活動など）	56.7	47.1	9.6
勤務時間内の自主的な外部研修の勤務扱い	56.1	47.3	8.8
作業環境の改善	55.4	47.0	8.4
自己啓発・資格取得に対する補助	54.9	46.7	8.2
職場の安全管理に関する研修	55.0	47.1	7.9
法定外の健康診断など、保健・医療面の補助	55.0	47.2	7.8
メンタルヘルス相談など心の健康に関する支援	54.5	47.2	7.3
目標管理制度（仕事上の目標を個人ごとに設定してその達成度合いが評価される仕組み）	52.9	46.0	6.9
定期的な配置換え（ジョブローテーション）	53.4	47.7	5.7

厚生労働省「働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書」より作成

自社と比較してみてもいい?

上表で25種類の雇用管理制度を取り上げていますが、これらを自社の状況と比較してはいかがでしょうか。企業の規模や業態によって、取り入れることができない制度もあると思われるかもしれませんが、自社が取り入れるべき制度が見つかるかもしれません。よりよい雇用管理制度の構築のヒントとしてご利用いただけますと幸いです。

（※）平成25年に中小企業の人事担当者や従業員を対象に行われた調査です。なお、表の「実施されている」は、実施されていると回答した者のうち、業績が上がっていると回答した割合で、「実施されていない」は実施されていないと回答した者のうち、「業績が上がっている」と回答した割合です。報告書の詳細は次のURLのページから確認できます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000047324.html>



Webページのイメージ カラーは何色ですか？



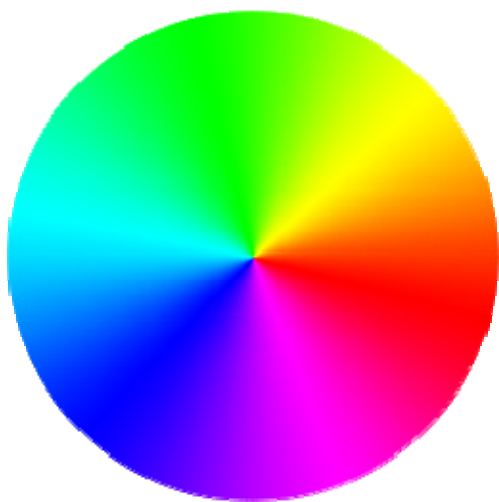
配色に悩まされた経験はありませんか？実は、配色を変えるだけで全く違った印象になるほど、配色はデザインに欠かせない要素です。今回は配色の要素の中でも「色相」について、ご紹介します。

色相とは

「色相」とは、赤、黄、緑などの色の様相の違いのことを指します。色相に関わるキーワードとその用語を解説します。

■「色相環」「補色」

色相は、環状に赤、黄、緑、青、紫・・・といった色が配置された「色相環」で表すことができます。（下色相環図参照）



この色相環図の円の中心を通り、反対側に配置されている色を「補色」といいます。

「補色」は、色相環図の中で最も性質の異なる色相で、この2色の組み合わせはお互いの色を引き立てる性質があり、よくWebページや看板広告などで組み合わせて使われているのを見かけます。

■「暖色・寒色」

「暖色」と「寒色」という言葉を聞いたことがあるでしょうか。赤やオレンジ色を中心とする赤系統の色を「暖色」、青や青紫などの青系統の色を「寒色」と呼びます。

また、暖色は『進出色』、寒色は『後退色』とも呼ばれ、暖色は寒色に比べて主張が強く感じられます。このような色の分類や特性は、『暖かみ』や『寒さ』、『男性』や『女性』など、具体的なイメージを色で表現したいときに利用できます。

色から連想されるイメージ例

以下に、それぞれの色から連想されるイメージの主な例を挙げてみます。

●ブルー系

『さわやか』『男性的』『知的』『成功』『信頼』

●グリーン系

『若々しい』『平和』『安全』『さわやか』『成長』『新鮮』

●イエロー系

『明るい』『楽しい』『若々しい』『目立つ』『希望』『明朗』

●レッド系

『熱い』『情熱的』『強い』『活動的』『前向き』『派手』『エネルギッシュ』『元気』

●ホワイト系

『純粋』『清潔』『さわやか』『誠実』

●ブラック系

『格式』『公式』『神秘的』『静寂的』『中立』『高級感』

以上のような色の特徴をよく理解して配色を設計することで、デザインに説得力を持たせる効果が生まれてきます。Webページ上で印象付けたいイメージを、色相を使って上手く表現できるとよいですね。

8月は、夏季休暇を実施する企業が多いため、休暇スケジュールの確認をし、発注や納期ミスなどがないようにしましょう。

2014年8月

お仕事備忘録

1. 個人事業者の税金の納付

2. 随時決定の反映（4月昇給の場合）

3. 賞与所得税の納付

4. 夏季休暇にまつわる諸業務

5. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

1. 個人事業者の税金の納付

8月は、個人事業者の前年所得に係る税金の納付時期です。

納税に該当する方は資金繰り等を考慮して、納付もれがないように気をつけましょう。

また、口座引落しの手続きをされている方は、必ず引落日を確認し、引落日に引落せるように資金繰りの調整をしましょう。

例 ・個人事業税（第1期分）

・個人都道府県民税・市町村民税（第2期分）

2. 随時決定の反映（4月昇給の場合）

随時決定により、7月から新たに改定された社会保険料を翌月控除する場合、8月給与から控除することになります。

3. 賞与所得税の納付

7月に賞与を支給した事業所は、今月の源泉徴収税の納付の際に忘れないように納付しましょう。

4. 夏季休暇にまつわる諸業務

今月は、夏季休暇を実施する前の諸業務の再確認をしましょう。

◆配達物の扱い

休暇中の郵便物の配達を休止する場合は、手続きを怠らないようにしましょう。

◆福利厚生管理

休暇中の従業員の慶弔見舞に関する連絡網を整えて、従業員へ周知しましょう。

◆パソコン等のデータバックアップ

休暇中にパソコン等に不具合が生じる恐れもあります。特に休暇前は必ずデータのバックアップを行うように、従業員へのアナウンスを行いましょう。その際にはデータバックアップ先の容量確保も必要です。アナウンス前には、必ず容量を確保しておきましょう。

また、秋の衣替えの時期にそなえて、事業服や作業服などを配布している企業は、在庫の確認をし、一斉に渡せるように事前準備が必要です。

5. 中元、暑中見舞い状の礼状送付

【お礼状の注意事項】

- ・なるべく早く送ること
- ・葉書でも充分
- ・お礼状は、“出す”ことが肝心
- ・「ついでにお礼・・・」は厳禁

お礼状の書式例

〇〇株式会社
〇〇〇様

〇年〇月〇日

〇〇株式会社
〇〇〇〇

拝啓

時下ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。平素は格別のお引き立てを賜り、厚く御礼申し上げます。

さてこの度は、結構なお品をご惠贈いただきありがとうございます。書面をもちまして御礼申し上げます。

暑さ厳しき折から、お身体ご自愛下さい。

敬具



2014.8

夏季休暇がある場合には、夏季休暇分の仕事の段取りを整え、取引先への配達、支払や回収などが滞らないように注意しましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	金	赤口	
2	土	先勝	
3	日	友引	
4	月	先負	
5	火	仏滅	
6	水	大安	
7	木	赤口	立秋
8	金	先勝	
9	土	友引	
10	日	先負	
11	月	仏滅	●源泉所得税・住民税特別徴収分の納付（7月分） ●一括有期事業開始届（建設業）届出
12	火	大安	
13	水	赤口	
14	木	先勝	
15	金	友引	
16	土	先負	
17	日	仏滅	
18	月	大安	
19	火	赤口	
20	水	先勝	
21	木	友引	
22	金	先負	
23	土	仏滅	処暑
24	日	大安	
25	月	友引	
26	火	先負	
27	水	仏滅	
28	木	大安	
29	金	赤口	
30	土	先勝	
31	日	友引	●健康保険・厚生年金保険料の支払（7月分） ※9月1日まで ●個人の県民税・市町村民税の納付（第2期分）※市町村の条例で定める日まで ●個人の事業税納付（第1期分）※各都道府県の条例で定める日まで