

エイワ税理士法人 事務所ニュース

エイワ税理士法人

小諸事務所 長野県小諸市荒町 1-5-7
TEL : 0267-23-1881
FAX : 0267-23-4466
ホームページ <http://www.eiwa-tax.com/>

株式会社英和コンサルティング

小諸本店 長野県小諸市荒町 1-5-7
TEL : 0267-46-8750
FAX : 0267-23-4466
東京事務所 東京都港区西新橋 1-22-14 10F
TEL : 03-6273-3672
FAX : 03-6273-3673
長野事務所 長野市大字南長野西後町 1555
柳沢ビル 302
TEL : 026-219-3840
FAX : 026-219-3841



高峰温泉
雲上の露天風呂

8月

183

- ・ 所長より「経営課題 5年後の予測がつかない経営者が7割」…… P 1
- ・ 特例事業承継税制活用の注意点…… P 2
- ・ 所得拡大促進税制の改正…… P 5
- ・ 中小企業向けの税制について…… P 8
- ・ 「経営者保証に関するガイドライン」をご存知ですか？…… P 10
- ・ 働き方改革関連法案が成立…… P 12
- ・ 所長講座 不正防止のために 其の2「現金」…… P 14
- ・ 事務所カレンダー…… P 15



日本能率協会の昨年のアンケートでは、今抱える経営課題として、大企業は1番が「収益性の向上」、2番目が「人材育成」、3番目が「売上・シェアの拡大」となっています。これに対して、中小企業では1番が「売上・シェアの拡大」であとは同じく「収益性の向上」、「人材育成」と続きます。

各企業はこれらの経営課題に対して様々な手を打って企業経営をしているわけですが、一番の問題は少ない経営資源を有効に使用していく経営戦略を立てる前提となる現状分析と将来予測だと思います。

私が注目したのは、同じアンケートで「5年計画を作っていますか?」という問いに対して「3年は何とか考えるが、5年後は予測がつかない」と7割の経営者が回答していることです。

「経営は将来を予測し有効な手を打つこと」と言ってみても、このアンケート結果の通り、5年後の世界経済、或いは日本経済、業界、そして当社はこうなると言い切れる経営者はほとんどいない状況です。

経営者は預言者でも博打打ちでもないのに、不確かなことに会社の将来を賭けるわけにはいきません。したがって、数年くらい先の見える将来に経営の手を打つことが精一杯ということですね。

私はこの事務所ニュースの原稿を書くために、日々、ニュースやネット・雑誌などから将来のヒントになるようなことを検索していますが、調べれば調べるほど、日本経済は上向きなのか下向きなのか?など解からない事だらけです。たとえば、次の2点は日本経済の根底を揺るがす問題のはずなのに、表層的な報道しかなく経営者としては大変悩む問題です。

1. アベノミクスは成功か失敗か?

私はリーマンショック、3.11と続く経済の混乱の後の、アベノミクスによる大幅な金融緩和による円安誘導・株価アップや企業倒産の減少、金融庁改革による事業性融資へのシフトなど、現状では安倍首相の政策を評価する方でした。

しかし、有名なコラムニストの吉田繁治に言わせると、「景気は3.11以降の復興バブル現象でしかなく、実は1世帯当たりの所得は縮小し続けており、経済成長率も日銀の国債買取や復興バブルを考慮するとほとんど成長していない」、「むしろ国債の大量発行等による今後の歪みのほうが恐ろしいことになる」と指摘しています。

今年3月末には国の債務は1,087兆円を超え、国民一人当たりでは859万円になったとの報道がありました。これだけひどい過剰債務を抱えていると、日本もギリシャやトルコのように経済危機が国を揺るがすことにならないという保証はありません。日本経済楽観論・悲観論の双方の主張を聞くにつけ、日本の過剰債務問題や、日銀の国債や上場株の過剰保有がソフトランディングしてほしいと願うばかりです。

来年の消費税増税の予算を先取りした形の社会保障費の前倒し予算ですので消費税増税は避けられませんが、その反動は予測が付きません。

2. 米中経済戦争はいったいどうなるのか?

世界中が固唾を呑んで見守っているこの問題で本稿を書こうと思ったのですが、あまりに不確かなので諦めました。

この米中経済戦争は中国の負けが明らかです。アメリカの場合は中国からは買わずに国内生産させればいいが、中国の場合はアメリカから輸入しているものは中国にはない物なので関税が高くてもアメリカから買わなければならない、中国に分がないことは明らかです。

そもそも、中国の民間の過剰債務問題は部分的に破綻しているとの報道がされていますが、相当根が深いのは事実と思われます。リーマンショックを巨額の公共投資で乗り切り、世界覇権のために海外に積極的に投資している中国ですが、いつか破綻すると何度も指摘されてきたものの、しぶとく乗り切ってきました。しかしそこにトランプ大統領の25%の関税引き上げです。輸出産業は大打撃を受けるでしょう。経済の矛盾が一気に噴き出し、これが引き金で政治的不安も招きかねません。

そうはいつでも業界ごとに事情が異なりますし、自社への影響度合いの予測は難しいところです。

プロテニスプレイヤーの錦織圭選手が、左右、どちらからサーブが打ち込まれてもよいように、いつも腰を低くして身構えて準備しているように、会社の経営においてもどんな変化球が打ち込まれても対応できるよう日々、準備を怠らないことが生き延びる唯一の方法と思っています。

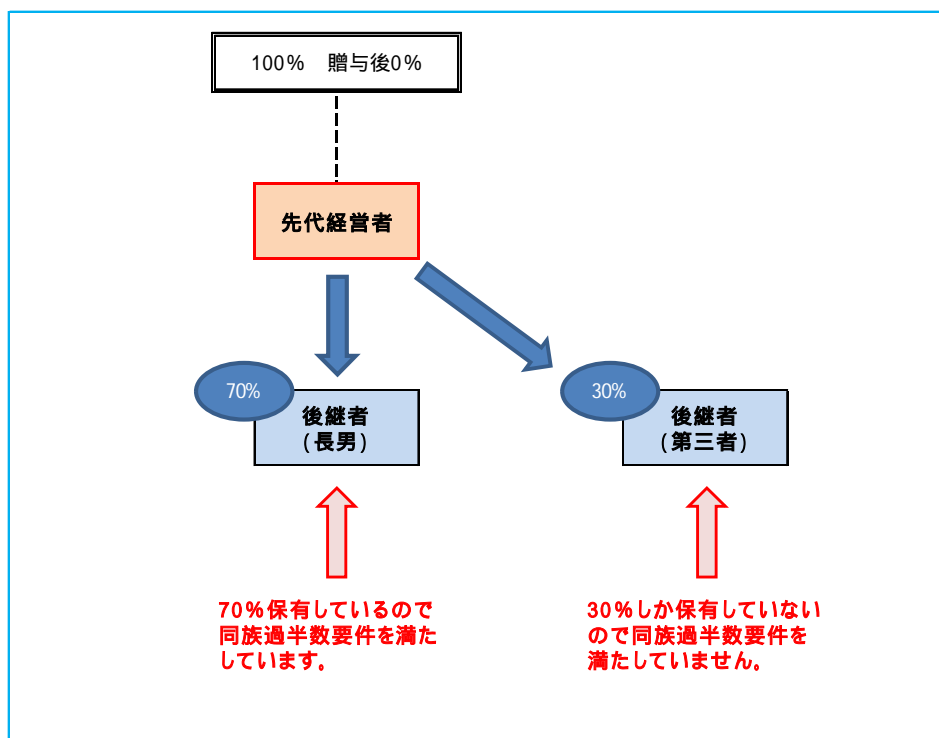


特例事業承継税制活用の注意点

さて、毎号連載で「特例事業承継税制」についてお伝えさせていただきましたが、一般的な内容についてはご理解いただけたかと思います。今回は若干特殊な事例を上げ特例事業承継税制が適用出来ないケースをご紹介します。以下をどうぞご覧ください。

1. 同族過半数要件を満たしていないケース

同族過半数要件とは特例贈与・相続時において、特例経営承継者とその親族等で総議決権の過半数（50%超）を保有していなければならないという要件です。下記の図をご覧ください。

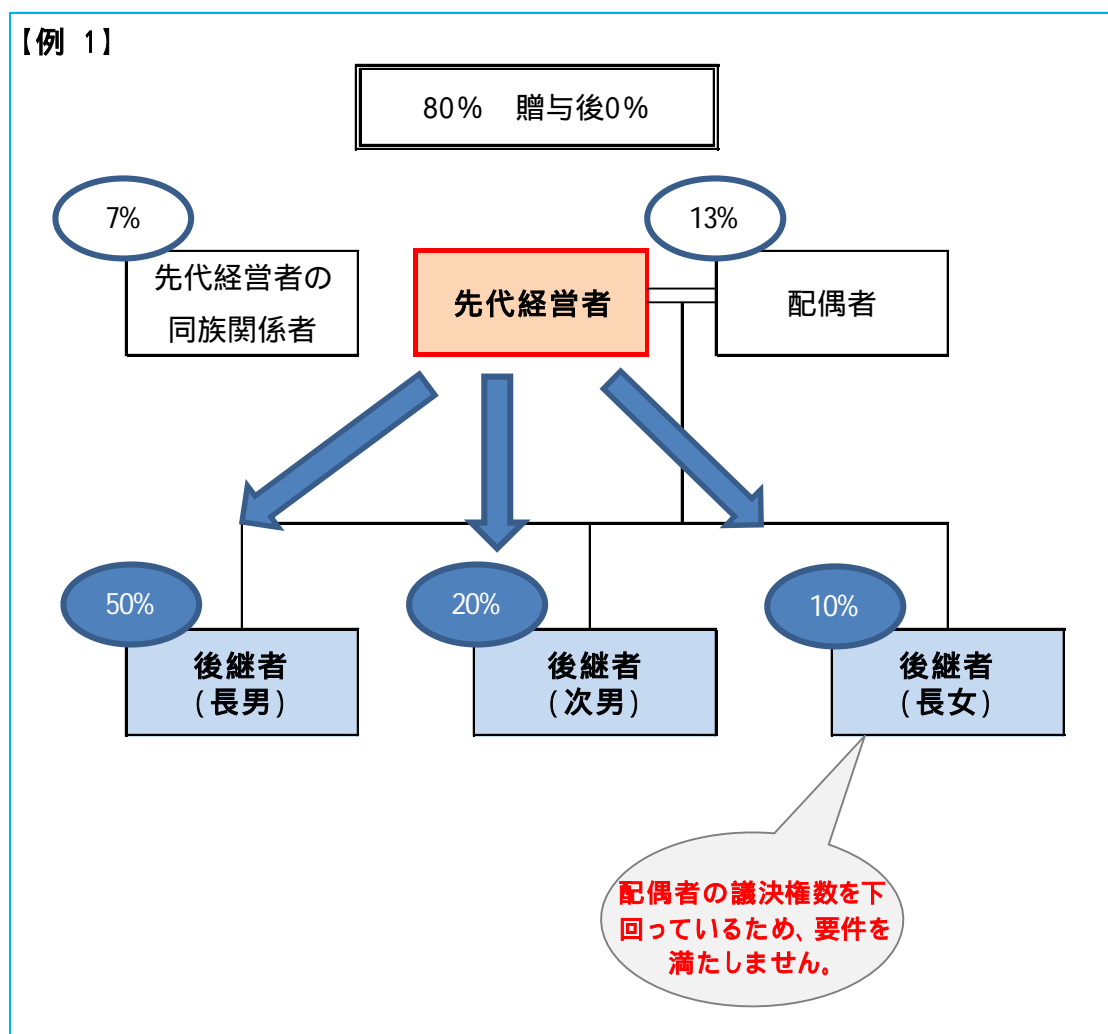


上記の様に後継者が2人又は3人いる場合でその中に第三者がいる場合には、同族関係者が第三者のどちらかで「過半数（50%超）」の株式を所有していなければならないため、議決権数の少ない方は特例事業承継税制の適用を受けることが出来ません。

この要件のために、必然的に外部から後継者を立てる場合には適用を受けられる後継者は1名のみとなります。

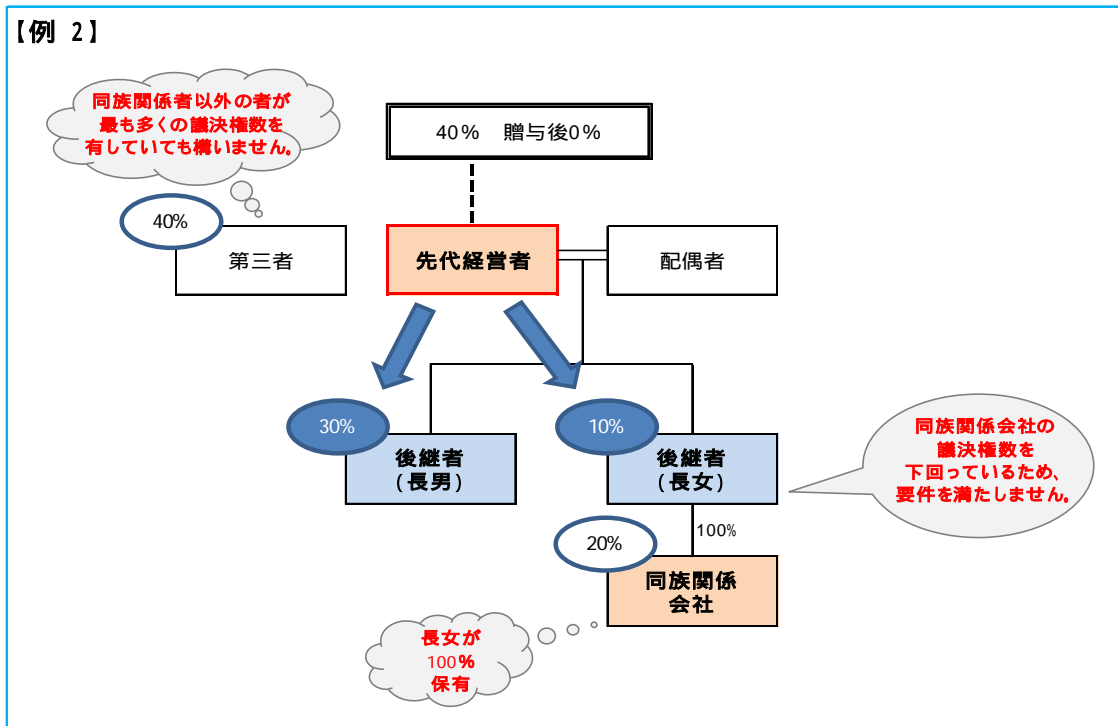
2. 後継者が後継者以外の同族関係者の議決権数を下回っているケース

後継者が複数の場合には各後継者が10%以上の議決権を有し、かつ各後継者が後継者以外の同族関係者のいずれかの有する議決権数を下回らない事が必要となります。下記の図をご覧ください。



【例 1】では各後継者が10%以上の議決権を所有していますが、長女は（後継者ではない）配偶者の議決権（13%）を下回っているため要件を満たさず適用とはなりません。

【例 2】



【例 2】では同族関係者で過半数の議決権（30%+20%+10% = 60%）を所有していますが、長女が完全支配している同族関係会社が 20%を所有している為、長女が要件を満たさなくなってしまう。（議決権については間接所有は認められず直接所有している必要があります。）同族関係者というと親族のみを対象とする様な印象がありますが、実際にはその親族が支配する会社も含まれますので注意が必要です。

3. 贈与のタイミングにより適用とならないケース

原則的に特例事業承継税制は計画期間中に 1 人につき 1 回のみ特例措置の適用を認めています。つまり複数年に跨る贈与は認められていません。ただし後継者が複数の場合には同年内に限って別日に贈与する事も認められています。

具体的な適用の可否は以下のとおりです。

1 回目の贈与	2 回目の贈与	判定	適用の可否
X1年 先代経営者 後継者A (特例措置の適用あり)	X1年 先代経営者 後継者B (特例措置の適用あり)	○	後継者が複数の場合は、同年中の贈与に限り、別日の贈与でも適用可能。したがって、先代経営者 後継者Bの贈与も適用可能
X1年 先代経営者 後継者A (特例措置の適用あり)	X1年 先代経営者 後継者A (特例措置の適用なし)	✕	既に後継者Aに対し、特例の適用を受ける贈与をしているため、X1年の2回目は贈与は適用不可
X1年 先代経営者 後継者A (特例措置の適用あり)	X2年 先代経営者 後継者A (特例措置の適用なし)	✕	X1年に特例の適用を受ける贈与をしているため、X2年は適用不可
X1年 先代経営者 後継者A (特例措置の適用あり)	X2年 先代経営者 後継者B (特例措置の適用なし)	✕	X1年に特例の適用を受ける贈与をしているため、X2年は適用不可

(参考): 中小企業庁 HP



・所得拡大促進税制の改正

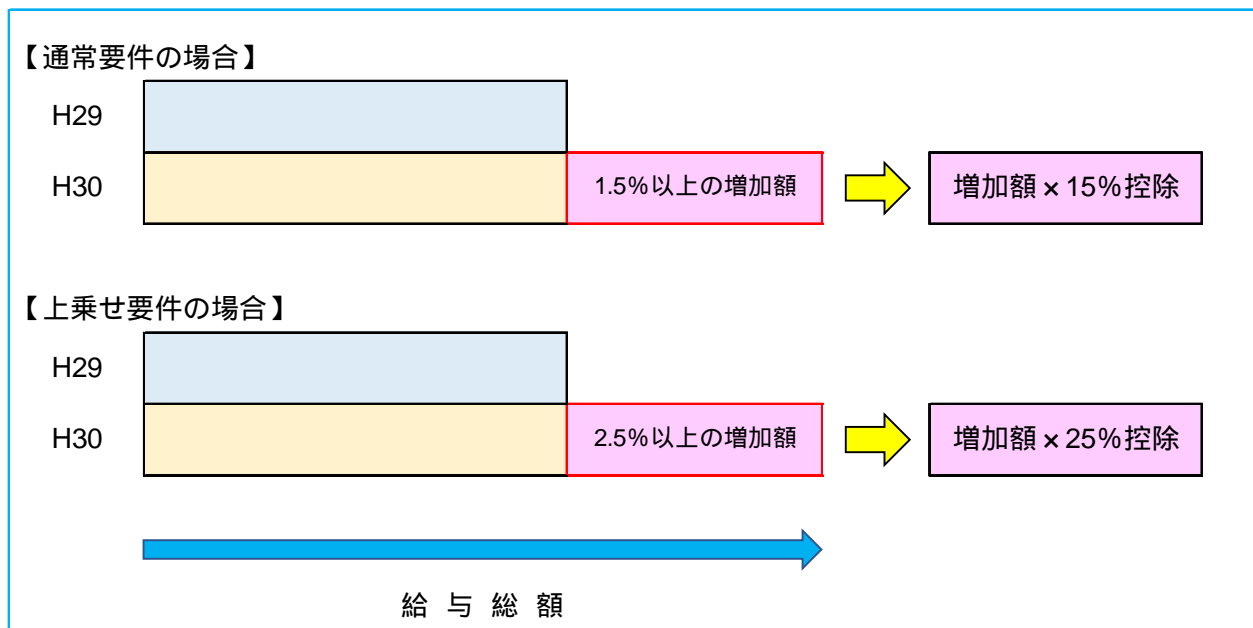
所得拡大促進税制は、青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たしたうえで、前年度より従業員の給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除できる制度です。

平成30年度税制改正では、賃上げや設備投資に取り組む企業に対して支援措置が拡充され、計算方法も改正前に比べ容易になりました。中小企業者と大企業とでは適用要件や控除の率が異なりますのでそれぞれ分けて説明いたします。

1. 中小企業者等の場合

(1) 制度の概要

【通常要件】
継続雇用者給与等支給額 ¹ が前年度比で 1.5%以上増加 した場合 ➔ 給与総額 ² の前年度からの増加額に対して 15%を税額控除
【上乗せ要件】
継続雇用者給与等支給額が前年度比で 2.5%以上増加 し、かつ一定の要件 ³ を満たす場合 ➔ 給与総額の前年度からの増加額に対して 25%を税額控除



- ◆ 給与等支給額が前年より増加していることが前提
- ◆ 通常・上乗せいずれの場合においても、税額控除額は法人税額の20%が上限。

1 継続雇用者給与等支給額

継続雇用者(前年度の期首から適用年度の期末までにおける全ての月分の給与等の支給を受けた従業員のうち、一定の者)に支払った給与等の総額

2 給与総額(雇用者給与等支給額)

全ての国内従業員に支払った給与等の総額(役員等に支払った給与等は除く)

3 一定の要件

次のいずれかを満たす場合

教育訓練費が前年度比で10%以上増加していること

経営力向上計画の認定を受けており、経営力向上が確実に行われていること

【主な改正点】

- ・基準年度(H24年度)の給与総額と比べて、適用年度で一定割合増加していること
→**廃止**
- ・平均給与等支給額が前年度以上
→「**継続雇用者給与等支給額が前年度比で1.5%以上増加**」に変更
(「継続雇用者」の定義を見直し、計算方法を簡素化)
- ・基準年度からの給与総額の増加額の10%(一部22%)
→**前年度からの給与総額の増加額に対し15%又は25%**

継続雇用者給与等支給額の算出イメージ

氏名	備考	前事業年度(平成29年度)												適用事業年度(平成30年度)												
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
A	28年以前より正社員	一般被保険者																								継続雇用者
B	29年4月に入社	一般被保険者																								継続雇用者
C	30年1月に入社	一般被保険者												一般被保険者												非継続雇用者
D	30年6月に退社	一般被保険者												一般被保険者												非継続雇用者
E	29年10月までアルバイト 29年11月から正社員	一般被保険者でない										一般被保険者														非継続雇用者
F	29年4月よりアルバイト	一般被保険者でない																								非継続雇用者
G	30年6月から休職(有給)	一般被保険者												休職者(給与の支給あり)												継続雇用者
H	30年10月から産休(無給)	一般被保険者																				休職者(給与の支給なし)				非継続雇用者
I	29年9月に退社 30年4月に再雇用	一般被保険者									一般被保険者															非継続雇用者
J	30年4月に60歳定年退職 30年5月から雇用継続制度	一般被保険者												継続雇用制度対象者												非継続雇用者
K	30年11月に65歳定年退職 30年11月から高年齢被保険者	一般被保険者																				高年齢被保険者				非継続雇用者

A・B・Gにあてはまる場合のみが対象者となります。

- ・前事業年度及び適用年度すべての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者
- ・前事業年度及び適用年度すべての期間において雇用保険の一般被保険者

2. 大法人の場合

(1) 制度の概要

【通常要件】
要件1：継続雇用者給与等支給額が前年度比で 3%以上増加 かつ
要件2：国内設備投資額が償却費総額の 90%以上
➡ 給与総額の前年度からの増加額の 15%を税額控除
【上乗せ要件】
教育訓練費が過去2年平均比で 20%以上増加
➡ 給与総額の前年度からの増加額の 20%を税額控除

旧制度からの主な変更内容は中小企業者等のものとほぼ一緒です。

3. 最後に

今回の改正で基準年度との比較要件がなくなり、「継続雇用者給与等支給額が前期より増加している」との要件に変更になりました。継続雇用者の定義も変わり、期中での採用者や退職者の給与水準の影響を受けにくくなると同時に、計算も大幅に簡素化されております。

上乗せ要件等のハードルはやや高いですが、控除率が大幅に引き上げられましたので適用できた場合の税務上のメリットは更に大きくなっております。

前年との比較のみで済みますので、「この税制を適用できるように昇給を検討する」など計画的に進めることも可能となりました。(タックスプランニング)

まずは所得拡大促進税制が適用できる昇給額を把握し、実行可能かどうか検討してみたいかがでしょうか。

(参考図書)：中小企業向け所得拡大促進税制ご利用ガイドブック(中小企業庁)

平成30年度創設 賃上げ・生産性向上のための税制ご利用ガイドブック(経済産業省)





・ 中小企業向けの税制について

国内企業の 99.7%は中小企業であり、幣事務所の関与先様においても中小企業に該当している企業が大多数です。そこで、今回は中小企業のみが受けられる税制についてご紹介させていただきます。

1. 中小企業とは

中小企業とは具体的にどの程度の規模の企業を指すのでしょうか？
税制における中小企業とは、「中小法人等」と「中小企業者(等)」に分類され、それぞれ適用できる税制が異なります。

どちらも資本金 1 億円以下の企業が対象となりますが、親会社からの支配形態によって除外要件に違いがあり、具体的な違いは下表のとおりです。

【中小法人等と中小企業者の違い】

		中小法人等	中小企業者(等)
定義の違い		普通法人のうち、資本金の額若しくは出資金の額が 1 億円以下または資本若しくは出資を有しないもの 公益法人等又は協同組合等 人格のない社団等	資本金の額又は出資金の額が 1 億円以下の法人 資本又は出資を有しない法人のうち常時使用する従業員の数が 1,000 人以下の法人 農業協同組合等で、青色申告書を提出するもの
除外要件の違い	支配関係	<u>大法人</u> による完全支配関係(100%支配)がある 完全支配関係がある複数の <u>大法人</u> に発行済株式等を <u>全部</u> 保有されている	同一の <u>大規模法人</u> に発行済株式等を <u>2分の1以上</u> 保有されている 複数の <u>大規模法人</u> に発行済株式等を <u>3分の2以上</u> 保有されている
	直接支配 間接支配	直接又は間接による保有	直接の保有の場合のみ
	支配法人 (親法人)	資本金が <u>5 億円以上</u> の法人(大法人)	資本金の額若しくは出資金の額が <u>1 億円超</u> 又は資本若しくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員の数が <u>1,000 人超</u> の法人(大規模法人)

定義の 及び の法人を中小企業者とし、 の協同組合等を含めて中小企業者等といたします。

2. 中小企業の税制

中小法人等と中小企業者等における適用税制(特例)にも下表のとおり違いがあります。上記、中小法人等と中小企業者等の両方の要件を満たす場合にはいずれの税制も適用できます。

【中小法人等と中小企業者等の適用税制の違い】

中小法人等

税制	概要
貸倒引当金の繰入限度額までの損金算入	貸倒れによる損失見込額を限度額まで損金算入できます
貸倒引当金の繰入限度額計算における法定繰入率の選択適用	一括評価金銭債権に係る貸倒引当金の繰入限度額を貸倒実績率に代えて法定繰入率により計算できます
欠損金等の控除限度額制限の不適用	控除限度額(所得金額の50%まで)の制限がなくなります
法人税の軽減税率	所得800万円以下の部分について軽減税率を適用できます
特定同族会社の留保金課税の不適用	特定同族会社に該当しても留保金への課税がされません
交際費の損金不算入額の定額控除	800万円までは損金不算入となりません(飲食費の50%と選択)

中小企業者等

税制	概要
少額減価償却資産の取得原価の損金算入	取得価額が30万円未満のものは即時に全額を損金算入できます(年間合計で300万円が限度となります)
所得拡大促進税制における割増特別控除	雇用者給与増加による税額控除額が大企業より割増されます
商業・サービス業・農林水産業活性化税制	経営改善設備を取得した場合に特別償却又は特別控除が選択適用できます
中小企業投資促進税制	特定機械装置等を取得した場合に特別償却又は特別控除が選択適用できます (特別控除は資本金3,000万円以下の法人のみ)
中小企業経営力強化税制	経営力向上設備等を取得した場合に特別償却又は特別控除が選択適用できます
固定資産税の特例	経営力向上設備等を取得した場合に固定資産税が3年間に亘って軽減されます

上記のとおり中小法人等又は中小企業者等は様々な優遇税制の適用を受けることが可能です。適用することができるのに適用せずに本来納める必要のない税金を納めてしまうのは勿体ないとは思いませんか？ 経理担当者、経営者は今一度自分たちの会社に適用のできる優遇税制を把握し、節税意識を高めてみてはいかがでしょうか。



「経営者保証に関するガイドライン」をご存知ですか？

中小企業庁によると、借入のある中小企業経営者の8割超が個人保証を提供しています。個人保証は中小企業融資の慣行ともいえるものですが、これが新事業展開、設備投資、事業再生や事業承継を進める際のネックになることが問題視されてきました。

そこで、一定の経営状況であれば、経営者の個人保証を求めない融資制度を目指した「経営者保証に関するガイドライン」が策定され、平成26年から運用されています。これに沿った融資は政府系金融機関が先行し、民間金融機関にも広がってきています。

このガイドラインでは、経営者保証のない新規融資だけでなく、保証契約の見直し(事業承継を含め、既に経営者保証となっている融資の保証解除)や保証債務の整理にも利用されています。

1. 求められる経営状況

個人保証のない融資を受けるための条件として、下記3つが求められます。



法人・個人の一体性の解消

会社と経営者の資産・経理を明確に区分・分離すること。

例)・法人から経営者への貸付等による資金流出の防止

- ・経営者が法人の事業活動に必要な本社や工場等の資産を所有している場合、法人所有とすること

財務基盤の強化

会社の資産・収益力で借金返済が可能と判断できること

例)・業績が堅調で十分なキャッシュフローを確保しており、内部留保も十分な場合

- ・業績はやや不安定であるものの、内部留保が潤沢で借入金全額の返済が可能と判断できる場合
- ・内部留保は潤沢ではないものの、好業績が続いており、今後も借入を順調に返済し得るだけのキャッシュフローを確保する可能性が高い場合

財務状況の適時適切な情報開示

金融機関へ適時、財務情報を提供し、経営の透明性が確保されていること

例)・決算報告のみならず、試算表・資金繰り表等の定期的な開示

2. 事業承継時の適用

事業承継を行う際、後継者が個人保証なしで融資を受けるとか、旧経営者の保証を解除するには、上記3つに加え、以下のような状況であることが求められます。

例)・旧経営者が、形式的にも実質的にも経営から退く場合

- ・旧経営者が、法人から社会通念上適切な範囲を超える借入等を行っている場合には、それが返済される場合
- ・法人の返済能力や担保が乏しく、金融機関が旧経営者の資産を信用補完上の保全価値があるものと認識していた場合には、後継者等から同等程度の保全が提供される場合

3. 債務整理時の適用

事業再生や債務整理を行う場合、法人の債務整理手続きと同時に経営者の保証債務の整理を求めることができます。

対象となり得る保証人

- ・法人の法的整理手続き又は私的整理手続きの申立てを本ガイドラインの利用と同時に行うか、継続もしくは終結していること
- ・金融機関において、法人の債務及び保証債務が破産手続きによる配当よりも回収が多く見込めるなど、経済合理性が期待できること
- ・経営者に破産法に定める免責不許可事由が生じていないこと

保証債務整理の流れ

- 専門家（弁護士・会計士・税理士等）への相談
- 一時停止（返済猶予）の要請
- 弁済計画の策定



4. 信用保証協会の対応

信用保証協会は平成 30 年 4 月 1 日より新たな「経営者保証に関する対応」により、経営者保証を不要とする取扱いの範囲を下記のように拡大しています。

保証時 / 期中時（借換もしくは条件変更時）

分類	要件
プロパー融資で経営者保証を外している場合	【金融機関連動型】 申込金融機関がプロパー融資に経営者保証を不要とし、担保による保全が図られていない場合であって、財務要件（直近決算にて債務超過ではなく、直近 2 期決算にて減価償却前経常利益が連続赤字ではないこと）を満たすほか、法人と経営者の分離を図っている（図ろうとしている）こと
プロパー融資で経営者保証を外していない場合 又は保証付融資のみの場合	【財務要件型】 直近決算において一定の財務要件（ ）を満たしていること 自己資本比率 20% 以上等、特定社債保証制度（私募債）と同様要件
担保により十分な保全が図られている場合 プロパー融資の有無を問わず	【担保充足型】 企業又は経営者本人が所有する不動産の担保提供があり、十分な保全が図られていること

事業承継時

経営者の交代により事業承継する場合、基本的には旧・新経営者の両方から経営者保証をとらない。

- ・旧経営者の経営者保証が残る場合は、基本的に新経営者の経営者保証の追加はしない。
- ・既存分の返済が正常であり、旧・新経営者の意向がある場合には、基本的に旧経営者の経営者保証を解除し、新経営者の経営者保証を追加する。

また、上記 の運用を併せて行うことで、新経営者の経営者保証を追加せずに旧経営者

の経営者保証を解除することも可能となっています。

本ガイドラインの詳細は金融庁、中小企業庁、中小機構、信用保証協会等のHPをご参照下さい。



働き方改革関連法が成立

今回成立した働き方改革関連法は、(1)労働基準法、(2)じん肺法、(3)雇用対策法、(4)労働安全衛生法、(5)労働者派遣法、(6)労働時間等の設定の改善に関する特別措置法、(7)短時間労働者法、(8)労働契約法、と合計8本の法律を一つにまとめた法律の総称です。

施行期日をめぐっても二転三転したようですが、大まかな実施項目とスケジュールをまとめると下表のとおりです。大企業・中小企業でそれぞれ施行日が違いますのでまずは、施行日を確認し対応を検討しましょう。

実施項目		2019/4	2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4
時間外労働の上限規制の導入	大企業	—					▶
	中小企業		—				▶
年次有給休暇5日の取得義務化	大・中小	—					▶
フレックスタイム制度の見直し	大・中小	—					▶
高度プロフェッショナル制度の創設	大・中小	—					▶
医師面接制度の見直し/労働時間の把握強化	大・中小	—					▶
月60時間超の時間外労働割増賃金率引上げ 大企業はすでに実施済み	中小企業					—	▶
上限規制の適用猶予/除外の事業・業務見直し	大・中小						
勤務間インターバル制度の導入(努力義務)	大・中小	—					▶
同一労働同一賃金への対応	大企業		—				▶
	中小企業			—			▶

この中で早急に対応を検討しなければならないのが、時間外労働の上限規制の導入です。

新労働基準法36条

改正のポイント

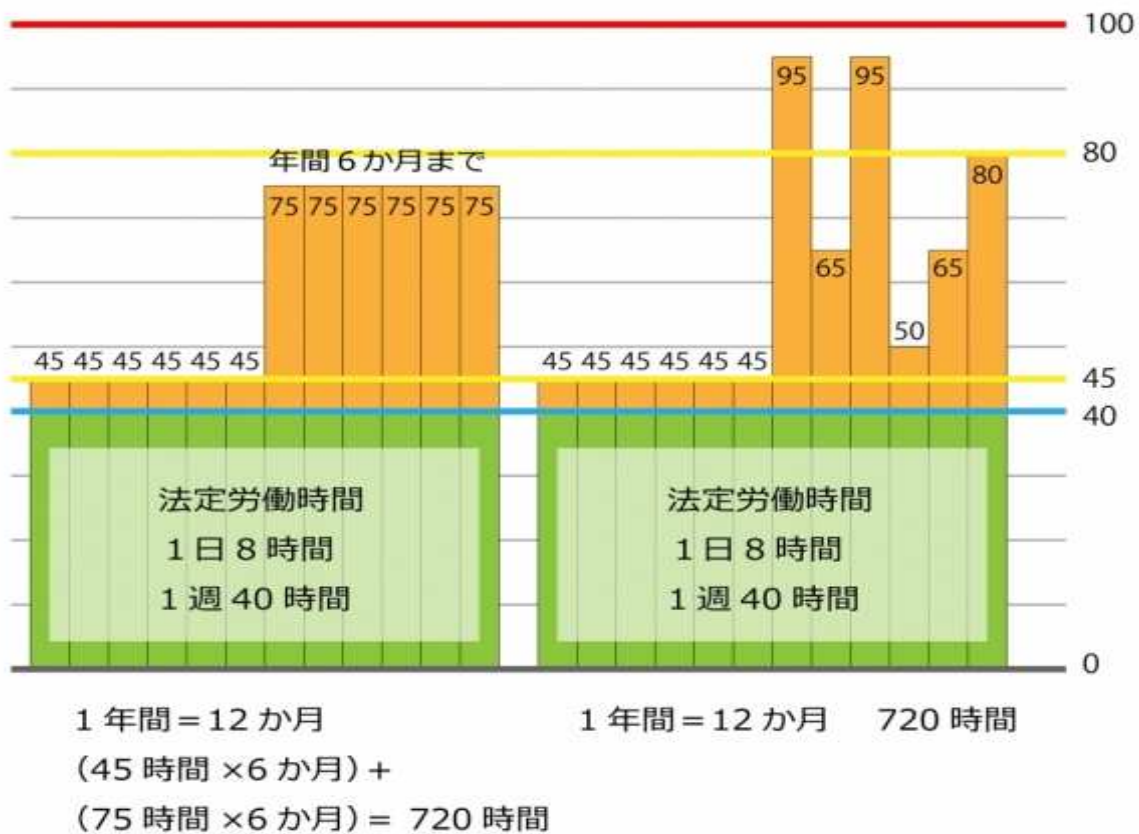
時間外労働時間数および休日労働時間数の上限が定められ、これに違反した場合には罰則が科せられます(新労基法36条2項から6項)

現行の限度時間には罰則も法的拘束力もありません。

変更後の限度時間

原則	特別条項を締結する場合
<ul style="list-style-type: none"> ・月 4 5 時間 ・年 3 6 0 時間 	特別条項を締結する場合においても、上回ることができない年間の時間外労働時間は年間 7 2 0 時間 休日労働を含み、2 カ月ないし 6 カ月平均で 8 0 時間以内（法定休日労働を含む） 単月で 1 0 0 時間未満（法定休日労働を含む） 原則である月 4 5 時間（1 年単位の変形労働時間制の場合は 4 2 時間）の時間外労働を上回る回数は年 6 回まで
（1 年単位の変形労働時間制の場合） <ul style="list-style-type: none"> ・月 4 2 時間 ・年 3 2 0 時間 	

つまり、によって 1 カ月の時間外労働の上限は 1 0 0 時間未満となりますが、があることにより例えば 2 カ月連続で時間外労働を 9 5 時間させるといったことはできなくなります。イメージは以下のとおりです。



また、法定休日労働の扱いですが、7 2 0 時間の上限および、1 カ月の限度時間には法定休日労働の労働時間は含まないとされる一方で、の時間外労働には法定休日労働の労働時間を含むこととなっています。

例) 特例を使わず限度時間以内の 4 5 時間の時間外労働をさせた。それに加えてこの月 1 日 1 0 時間の法定休日労働を 4 日行かせた。

この場合、4 5 時間の時間外労働は限度時間および 7 2 0 時間の上限にかからないが、法定休日労働の 4 0 時間を合すると 8 5 時間となり、の規制対象となり、翌月の時間外労働は 7 5 時間以内としなければならない。

(参考図書): ビジネスガイド 2017 年



・所長講座 不正防止のために 其の2 現金

不正の手口について私が 30 年の経験の中で実際にあった事例とその防止策をシリーズで書かせていただいています。

2 回目は現金が絡む支払関係です。3 例とも管理者である経理担当者の不正行為でした。上司が気付いた時にはそれなりの金額になっていました。最初は小さな金額から始まり、バレないと次第に麻痺して金額が大きくなり、結局見つかってしまう。そんな法則があるようですね。

1 . 支払総額の操作

【事例4】

ある会社での経理担当者の横領事例です。社長の善意で下請けへの支払いは現金で行う方針で、毎月の支払日の支払一覧表を経理担当者が作成していました。その担当者は支払一覧表の最後の合計金額を水増しし、合計金額を小切手で現金化し、水増しした金額を横領し残りの現金を下請けに支払っていました。辻褄合わせは受領した領収書の数字を 1 ヶ月かけて徐々に合わせていました。ある時、支払内容に疑問を持った上司が請求書と領収書を突合して不正が発覚しました。

対 応	<ul style="list-style-type: none">・現金での支払いは止め、振込に切り替える。・月次試算表を翌月早期に提出させ、支払いを改ざんする暇を与えない。・請求書と領収書と一緒に管理するか別の担当者に突合させる。・支払一覧表の（エクセルなどの）合計金額の算式が合っているかを確認する。・領収書の改ざんは窓ガラスに貼りつけて透けさせると筆跡等の違いで判明する。
-----	--

2 . 収入印紙の領収書の改ざん

【事例5】

経理が管理する作業の一つに営業マンが発行する領収書の収入印紙の管理があります。この収入印紙を毎月まとめて購入するのですが、郵便局でもらう収入印紙の領収書を改ざんして水増しし、横領していました。初めは少額だったので気が付かなかったのですが、だんだん金額が大きくなり年次の決算を組むと数年前の租税公課と差が出たため発覚しました。

同じような不正がされる支払いとしては、まとめ買いをする有料道路回数券や商品引換券・ビール券などがありますね。こういったものは購入した現物を換金業者に持ち込んで現金化することが通常ですが、地方では換金業者が少ないので、これまでのところ例は多くありません。

対 応	<ul style="list-style-type: none">・収入印紙・有料道路回数券などは貯蔵品として（少なくとも）決算時には棚卸をする。・使用頻度が多い場合は使用簿を作成して管理する。・購入と使用状況をチェックする。・経費の前年比較により異常を早期に発見できるよう癖をつける。
-----	---

3 . 割引券・商品引換券等の不正

【事例6】

会社で発行する割引券や商品引換券等も管理を怠ると不正の温床になります。こういった書類は

印刷会社に印刷を頼みますが、見本・サービスと言って余計に印刷させ、これを会社内で現金化して横領した事例がありました。あるいは回収した割引券等を再度使っての不正も考えられます。

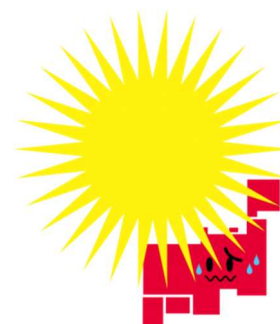
対 応	<ul style="list-style-type: none"> ・割引券・商品引換券等は発行と回収の管理簿を作成する。 ・管理されていない割引券等が回収されれば不正が発覚する。 ・回収の管理は非常に手間を要しますが、少なくとも発行段階ではナンバーリングをして管理する。
-----	--

編集後記

記録的な豪雨と連日の猛暑、台風の逆走などなど、異常気象が続いた今年の夏は、日本経済にどのような影響をもたらしたのでしょうか。飲料メーカーはフル稼働、消費電力は増加、エアコンの設置工事は1か月待ち。

一方で、野菜は高騰、レジャー施設への客数は減少と影響は様々です。夏休みのプール開放を取り止める小学校や、毎年9月の運動会を10月に延期する幼稚園もあり、例年当たり前に行われている行事にも影響が出ております。

いままでない危険な猛暑、おいしいウナギを食べて乗り切りたいところですが・・・

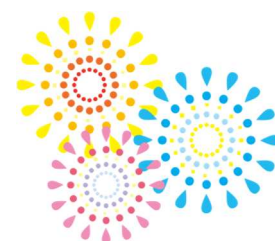


事務所カレンダー



9月	1日(土)	会議・研修日
	22日(土)	営業日
	29日(土)	会議・研修日
厚生年金保険料率改定		
10月	暦どおり営業	

毎日の朝礼	8:45~9:00
会議・研修日	<ul style="list-style-type: none"> ・会議： 午前9:30 ~ 11:00頃まで ・研修： 午後1:00 ~ 4:30頃まで



朝礼中、会議中、研修中は原則として電話をお取次ぎできませんが、終了後直ちにご連絡させていただきますのでご了承ください。
なお、緊急の場合はお知らせください。