

坂田公認会計士事務所通信9月号

お客様各位

平成22年9月1日

9月に入りまして暑い日が続き、秋の訪れはまだまだ先のようです。

皆様方におかれましてはいかがお過ごしでしょうか。

さて、今月の事務所通信は下記の5項目についてまとめました。

1. 融資対策～金融検査マニュアルの活用～「経営者と企業を一体として判断する」
2. 助成金の活用～育児関連助成金
3. シリーズ税制改正～グループ法人税制対策を利用した節税策
4. 人事労務管理連載～労働者派遣法の改正
5. 就業規則見直しのポイント～残業代対策

1. 融資対策～金融検査マニュアルの活用～「経営者と企業を一体として判断する」

銀行は代表者の財産や収入を会社と一体として判断しています。具体的には

- ①. 代表者からの借入金とは負債ではなく自己資本とみなして評価します。
- ②. 代表者への報酬や家賃の支払が原因で赤字となり、借入金の返済資金を代表者が会社に貸付けている場合であれば、銀行は機械的に返済能力がないとせず、まず赤字原因である報酬や家賃の支払の削減を図り、返済財源の実態を把握することで、返済余力に問題ないと判断されることがあります。
- ③. 代表者が個人財産を多数有しており、会社への支援意思があれば評価が上がります。

上記は皆様も十分にご存じの内容と思いますが、ここでご注意いただきたいことがあります。

会社の資金繰り支援のためによく行われる手段として、毎月の役員報酬を支払わずに未払金とし、その未払金を借入金に振り替えれば、会社の経費と処理できた上、更に会社に資金が留保出来ますが、この場合でも、役員報酬に係る源泉徴収は行って下さい。そうしないと経費と認められない危険性がありますので。

そして、会社財産と個人財産を明確に区別して、不要不急の財産についてはいつでも売却して資金化できるようにしておきましょう。

2. 助成金の活用～育児関連助成金

6月から育児介護休業法が改正され、育児のための労働時間短縮等の措置が法的に会社に要請されており、また、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）という言葉が最近聞かれますように、育児介護のための労働時間の短縮が求められています。

会社に子育てをする従業員がいて、そして、一昨年の不況から完全に回復せず総労働時間の短縮が必要となっている会社では子育て期の従業員の労働時間短縮を図れば助成金が支給されることに着目して下さい。

例えば、従業員100人以下の中小企業を対象とした中小企業子育て支援助成金は、初めて育児休業を6か月以上取得した従業員が出るだけで100万円もらえるのです。更に、両立支援レベルアップ助成金は、3歳未満の子を養育する従業員に対して短時間勤務制度を設けて、実際に対象者が出るだけで100万円もらえます。

但し、いずれの助成金も対象者が出る前に就業規則を整備しておく必要がありますので、この際に就

坂田公認会計士事務所通信9月号

業規則の見直しをお勧めします。

3. シリーズ税制改正～グループ法人税制対策を利用した節税策

グループ法人税制が導入されることにより、グループ法人間の資産売却損益が認められなくなり、増税感がありますが、逆にこのグループ法人税制を利用して節税を図ることも可能なのです。

例えば、業績不振の子会社に対して損失負担や債権放棄等を行う場合に、従来は子会社が受ける経済的利益は合理的な再建計画に基づいて処理されていることが必要で、そうでない場合は“寄付金”として扱われ、親会社では経費処理に制限がありました。

今回の改正により、逆に合理的な再建計画に基づかない“寄付金”として処理すれば、子会社ではこの経済的利益を所得に含めなくてよくなったのです。これにより、子会社の再建が進めやすくなります。

更に、子会社を解散する場合には、今回の改正により完全支配関係のある子会社を解散すると、株式の消滅損は認められない代わりに、子会社が有する欠損金が親会社に引き継ぎます。そこで、親会社が子会社に対する債権を合理的な再建計画に基づかずに放棄すると、子会社ではこの債権放棄による利益を計上することなく、その欠損金を親会社に引き継ぐことが可能となるのです。

なお、“寄付金”を計上する親会社では、今回の改正により全額の損金処理が認められなくなったため、税金負担を考慮したプランニングが重要となります。

ご検討される場合は、弊事務所にてプランニングを策定いたします。

4. 人事労務管理連載～労働者派遣法の改正

先月号で、労働者派遣法の改正に関して、事務系派遣社員を受入れているケースでは、専門的業務派遣と認められなくなる旨の改正があるとお知らせしましたが、早速動きがありました。

8月18日の日本経済新聞記事で、日産自動車は労働者派遣法改正に対処するため、事務系派遣社員を10月から順次契約社員として直接雇用に切り替えることを発表しました。同社は事務系契約社員を契約業務以外にも従事させていたことが労働者派遣法に抵触したとして、平成21年5月に東京労働局から是正指導を受けていたそうです。

皆様方も早めの対策が必要です。

5. 就業規則見直しのポイント～残業代対策

最近、従業員からの残業代請求が増加しています。その背景には、インターネットの普及により残業代に関する情報が増え、過去2年に遡って請求出来ることや残業手当の不備等を説明するだけでなく、中には残業代を計算できるサイトまであるのです。

しかも、消費者金融の過払金返還訴訟が一段落した現在、弁護士や司法書士は次の収益源として未払残業代請求を商品として準備する動きがあります。

会社として、残業代対策は、まず就業規則を整備して所定労働時間と残業時間を明確に区別することです。この場合の残業時間はあくまで、会社の指揮命令下で実施された労働であるという残業の許可制を明文化することが必要です。

更に、残業時間が多すぎて削減しなければならないケースでしたら、所定労働時間を業務の繁閑に応じて柔軟に変更できる変形労働時間制を採用することも有効です。

坂田公認会計士事務所通信9月号

変形労働時間制には、開始時間を自由に設定できるフレックスタイム制、年間の業務の繁閑に応じて季節毎に総労働時間を決定できる1年単位の変形労働時間制や、月間の業務の繁閑に応じて日毎に労働時間を決定できる1カ月単位の変形労働時間制などがあります。

次回から、残業削減のための各種変形労働時間制を説明していきます。

記帳指導、決算・税金対策から人事労務対策までワンストップで対応します。
私共は最も頼りになるパートナーを目指しております。共に成長しましょう。

坂田公認会計士事務所 株式会社ビジネストラスト

〒669-1544 三田市武庫が丘8-14-1

代表 公認会計士・税理士・社会保険労務士 坂田正一郎

TEL 079-506-0686 FAX 079-563-9128

E-Mail sakatacpa@eto.eonet.ne.jp HP <http://www.taxac.jp/sakata/>