

# KNC NETWORK NEWS

2015年3月14日 発行

**気になる記事:**トヨタ、ベア 3,700円軸に—過去最高、一時金は満額回答—

損保・地銀 20年ぶりベア、損保ジャパン・横浜銀1~2%で調整

トヨタ自動車は 2015年の春季労使交渉で、賃金を底上げするベアスアップ(ベア)について過去最高水準で回答する方針を固めた。日本企業の最大のトヨタが賃上げに動くことで、大企業の賃上げの流れが加速しそうだ。



(有)北野財經システム

北野会計事務所

大阪市淀川区西中島7-1-26

オリエンタル新大阪ビル707号

TEL: 06-6304-7857・FAX: 06-6304-8851

http://www.kngroup.jp

**経営一言:**お金の使い方は投資、消費、浪費の3つがあります。投資をしているとニュースに敏感になりますし、収集する情報の質も向上します。  
(俳優 石田 純一さん)

—所長コメント:投資の研究をして、「情報力」を高めよう。新聞は情報の宝庫です。次の相場格言は私の好きなものの一つです。「株式を買って分かった世の動き」「株価は企業の将来を映す鏡」「人の行く裏に道あり花の山、もうはまだなりまだはもうなり」「漁師は潮を見る」「最良の預言者は過去なり」—

## 社員旅行費の取り扱い 《税務》

社会通念上一般的に行われていると認められる旅行であり、その旅行による従業員の経済的利益の額が少額で、これから挙げる要件の両方を満たすものであるときは、原則として、その旅行の費用を旅行に参加した人の給与としなくてもよいことになっています。

- ① まず、旅行の期間が4泊5日以内であること。海外旅行の場合には、外国での滞在日数が4泊5日以内であるかどうかをみます。
- ② もうひとつは、旅行に参加した人数が全体の人数の50%以上であることです。工場や支店ごとの旅行は、それぞれの職場ごとの人数の50%以上が参加することが必要です。

ただし、このふたつの要件をいずれも満たしている旅行であっても、自己の都合で旅行に参加しなかった人に金銭を支給する場合には、その不参加者に対して支給する金銭の額に相当する額の給与の支給が、参加者と不参加者の全員にあったものとされるので注意してください。なお、「役員だけで行う旅行」「取引先に対する接待、供応、慰安などのための旅行」「実質的に私的旅行と認められる旅行」「金銭との選択が可能な旅行」については、その旅行にかかる費用は給与、交際費などとして適切に処理する必要があります。

## マイナンバーが、平成27年10月から個人へ通知されますが、すぐにその個人が関連する税務上すべての書類に個人番号を記載しなければならないのでしょうか? 《税務》

平成27年2月17日、内閣官房庁よりマイナンバー制度の開始前でも、企業が社員の個人番号を収集してよいとの見解を出しております。

事業者は、平成28年1月以降のすべての源泉徴収票や報酬の支払調書に個人番号を記載することが義務となります。

また、マイナンバーの記載が3年間猶予される法定調書の20種類が、国税庁より公表されております。

1. 利子等の支払調書
2. 配当、剰余金の分配及び基金利息の支払調書
3. 株式等の譲渡の対価等の支払調書
4. 金地金等の譲渡の対価の支払調書
5. 名義人受領の利子所得の調書
6. 特定口座年間取引報告書
7. 国外送金等調書 etc.。。。

## 中古で購入した資産の耐用年数 《税務》

中古資産を取得して事業の用に供した場合には、その資産の耐用年数は、法定耐用年数ではなく、その事業の用に供した時以後の「使用可能期間」として見積られる年数で算定することができます。ただし、その中古資産を事業の用に供するために支出した資本的支出の金額が、その中古資産の再取得価額の50%に相当する金額を超える場合には、耐用年数の見積もりをすることはできず、法定耐用年数を適用することになります。

また、使用可能期間の見積もりが困難であるときは、「簡便法」で算定した年数によることができます。ただし、その中古資産を事業の用に供するために支出した資本的支出の金額が、その中古資産の再取得価額の50%に相当する金額を超える場合には、簡便法で使用可能期間を算出することはできません。簡便法の計算方法は、法定耐用年数の全部を経過した資産については「法定耐用年数×20%」、法定耐用年数の一部を経過した資産については「法定耐用年数-経過年数+経過年数×20%」です。なお、これらの計算で算出した年数に1年未満の端数があるときは、その端数を切り捨て、その年数が2年に満たない場合には2年とします。

## 解雇を安易に考えると大きなトラブルに 《経営》

業務外の時間に起こした事件を含む不祥事を理由に、社員を解雇するケースがあります。不祥事=解雇と考える経営者も少なくありませんが、不祥事の内容や退職についての当事者の同意など、事例によって慎重な判断が必要になります。社員が逮捕される案件も頻発していますが、問題となるのは本人が否認している場合や程度が軽微な場合です。このようなケースで、逮捕された又は書類送検されたようなタイミングで解雇すると後々大きなトラブルになりかねません。

18歳未満の女性にみだらな行為をして逮捕された高校教員を諭旨解雇したが学校が解雇無効の訴えを起こされていた裁判で、解雇無効の判決が言い渡されました。教員は逮捕されたものの、嫌疑不十分で不起訴となりました。痴漢の免罪事件でもそうですが、逮捕された事実だけを理由に一気に解雇という判断を下すと思わぬトラブルになりかねません。仮にその後の裁判で免罪であるとされれば、そもそも解雇される理由もなかったということになります。「逮捕されるような社員は在籍してほしくない」という感情的な理由は当然通りません。解雇の有効性を争うとなれば、事案の進展具合の確認、本人との折衝等、慎重な対応が求められます。