

KNC NETWORK NEWS

2015年3月28日 発行

気になる記事:「景気拡大」7割超～「社長 100人アンケート」～

日本経済新聞社がまとめた「社長 100人アンケート」で、国内景気は「緩やかに拡大している」とした経営者が全体の74.5%を占めた。円安や米国経済の回復を受け、前回の12月調査を34.4ポイント上回り、景況感が大幅に改善した。手元資金の使い道では「設備投資」や「M&A(合併&買収)」などの成長投資を挙げる経営者が目立った。



(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: 会社は新入社員の今ではなく、未来に期待している。

(株)新規開拓・社長 朝倉 千恵子氏)

一 所長コメント: 今の給与は、将来のあなたの会社に対する貢献度に対して支払っているものです。すなわち、あなたに投資していることであり、あなたに掛けているのです。一

建物賃貸借契約の違約金などに関する消費税の取扱い 《税務》

建物の賃貸人は建物の賃貸借の契約期間の終了以前に入居者から解約の申入れにより中途解約の違約金として数か月分の家賃相当額を受け取る場合があります。この違約金は、賃貸人が賃借人から中途解約されたことに伴い生じる逸失利益を補うために受け取るものですから、損害賠償金として課税の対象とはなりません。

また、賃借人が立ち退く際に、賃貸人が賃借人から預っている保証金の中から原状回復工事に要した費用相当額を受け取る場合があります。賃借人には立ち退きに際して原状に回復する義務がありますので、賃借人に代わって賃貸人が原状回復工事を行うことは、賃貸人の賃借人に対する役務の提供に当たります。

したがって、賃貸人が受け取る工事費に相当する額は、賃貸人の賃借人に対する役務の提供の対価となりますので、課税の対象となります。

なお、賃貸借契約の契約期間終了後においても入居者が立ち退かない場合に、店舗及び事務所等の賃貸人がその入居者から規定の賃貸料以上の金額を受け取ることがあります。この場合に受け取る金額は、入居者が正当な権利なくして使用していることに対して受け取る割増し賃貸料の性格を有していますので、その全額が店舗及び事務所等の貸付けの対価として課税されることとなります。

役員退職金の税務 《税務》

法人が役員に支給する退職金で、適正な額については損金の額に算入できます。

役員退職金の適正額の算出方法については、類似法人の功績倍率などを参考に計算する「功績倍率法」(最終報酬月額×在任年数×役員別功績倍率)が代表的です。ただ、類似する法人の平均的な1年あたりの退職金額を基に求める「1年あたり平均額法」で算出することが「功績倍率法」で求められた役員退職金額より相当とされる事例もあるので専門家の意見を聞いて判断しましょう。

尚、退職金の損金算入時期は、原則として、株主総会の決議等で退職金の額が具体的に確定した日の属する事業年度となります。ただし、法人が退職金を実際に支払った事業年度に損金の額に算入することも認められます。

預託金形式のゴルフ会員権と貸倒引当金について 《税務》

ゴルフ会員権には、預託金形態や株式形態などがありますが、ゴルフ場の経営が悪化し、当該ゴルフ会員権の価額が下落したり、預託金が返還されなくなるケースも生じることになりますが、原則、この損失は損金算入はできませんが、一定の要件を満たせば、損金に算入することができます。

預託金形態については、預託金返還請求権だけではなく、施設を利用する権利なども含まれているため、施設が利用できなくなると、実質的には金銭債権に転換すると考えられます。ゴルフ場の破産によって、預託金が返還される見込みがなくなれば、損金に算入することができます。

中小法人以外の法人は、平成27年3月31日をもって貸倒引当金に繰り入れることができなくなりますので、注意しなければなりません。

「人の和」は会社の重要資源 《経営》

「天の時は地の利に如(し)かず、地の利は人の和に如かず」。これは『孟子』にある言葉ですが(「天の時」は天地自然の現象、「地の利」は土地・道路・山河等の状態)、要は何事も人の和(民心の和合)が最も大切ということなのです。

X社(事務機器の販売業)の社員は大変穏やかで仲が良く、社員がチームを組んで共同で売り込んだり一緒に訪問して得意な商品別に説明を分担したりしています。冠婚葬祭時等の交際が重複した時には手分けしたり、苦情処理はお互いの得意技を發揮して助け合ったりして、その迅速な行動が取引先から信頼されています。ある時、X社の社長に社員の礼儀正しさや協調性を称賛したところ、社長は「実を言うと」と過去の失敗を打ち明けてくれました。「創業から10年くらいは歩合給で社員同士のライバル心を煽り、朝礼で営業成績を発表した。一時は成果が上がったが、社員の定着が悪く、取引先や同業者からマナーの悪さを非難され、社員間の喧嘩が絶えなかった」とのことでした。結局、歩合給を廃止して、社員を3~4人のチーム制にして協調性を重視するようにしました。今、X社は取引先からも社員モラル(労働意欲)の高い会社という評価を得て、社員の対話も活発です。