

# KNC NETWORK NEWS

2015年11月7日 発行

気になる記事: 郵政上場、次は成長力—3社、売り出し価格上回る—

日本郵政と傘下のゆうちょ銀行、かんぽ生命保険の3社は4日、東京証券取引所に株式を同時上場した。個人投資家を中心に買い注文が多く集まった。上場初日が順調なスタートとなり、今後は持続的に収益を成長させるための経営改革が焦点となる。



(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: 企業は社会から必要とされていることが礎となってこそ存続できると考えている。

(シャープ・ディスプレイデバイスカンパニー 和田 正一社長)

—所長コメント: 会社の目的は何か、目的達成のための手段(目標)はどうなっているのか、それは社会的に役立っているか、どんな貢献をしているのかを前提として提供していくこと。—

## H28年分の扶養控除等申告書の個人番号の記載 《税務》

平成28年1月以後に提出する扶養控除等申告書には、従業員本人、控除対象配偶者及び控除対象扶養親族等の個人番号を記載する必要がありますので、その記載内容が前年以前と異動がない場合であっても、原則、その記載を省略することはできません。

しかし、給与支払者と従業員との間での合意に基づき、従業員が扶養控除等申告書の余白に「個人番号については給与支払者に提供済みの個人番号と相違ない旨」を記載した上で、給与支払者において、既に提供を受けている従業員等の個人番号を確認し、確認した旨を扶養控除等申告書に表示するのであれば、扶養控除等申告書の提出時に従業員等の個人番号の記載をしなくても差し支えありません。

給与支払者において保有している個人番号と個人番号の記載が省略された者に係る個人番号については、適切かつ容易に紐付けられるよう管理しておく必要があります。

「給与支払者に提供済みの個人番号と相違ない旨」が記載された申告書について、税務署長から提出を求められた場合には、給与支払者は扶養控除等申告書に従業員等の個人番号を付記して提出する必要があります。

## 社社の物品販売業 《税務》

宗教法人が販売したお守り、お札、おみくじの収益は、一般的に課税対象にはなりません。その売価と仕入原価との関係から見て、差額が通常に物品販売業で得られる売買利潤ではなく、実質的に宗教と関連深い喜捨金(寺社などへの寄付金)と認められるためです。

ただし、宗教法人ではない法人が一般の物品販売業として販売できる性質のものを、宗教法人が一般の物品販売業者とあまり変わらない価格で販売すると、納税が必要になります。代表的なものが、絵葉書、写真帳、暦、線香、とうそく、供花の販売です。

テレホンカードはお守りやお札とともに販売すると考えられますが、例えば売価1500円と、原価1250円の差額がある場合、通常の物品販売業者の売上利潤と変わらないと判断できます。そのため、お守りやお札の販売で得たお金とは異なり、課税対象となります。

## 乙欄適用の従業員や年度途中の就業者のマイナンバー 《税務》

他から主たる給与を受けている従業員等、あるいはパート、アルバイトなどから扶養控除等申告書の提出がないため乙欄適用で給与を支払っている場合があります。この場合には、扶養控除等申告書が提出されないため、そのままではマイナンバーの取得ができません。しかし、乙欄適用であっても、源泉徴収票や給与支払報告書の提出は必要になるでしょう。この場合、扶養控除等申告書ではないフォーマットでマイナンバーを記録しておく必要があることとなります。

また、平成28年に入ってから、新人を採用したような場合にもマイナンバーの取得が必要です。甲欄適用者であれば、扶養控除等申告書を最初の給与支払日までに提出してもらうようになります。ここに本人と扶養家族等のマイナンバーが入っていることを確かめる必要があります。乙欄適用者であっても、何らかの形でマイナンバーを提出してもらわないと、年末までに退職してしまったような場合に困ることとなります。

## 有給休暇について 《経営》

今、職場の話題の一つに、「有給休暇(以下、有給)の義務化」があります。概要は、「使用者は有給が10日以上労働者に対し、その内5日については、1年以内の期間に時季を定めて与えなければならない」とするものです。使用者の義務というよりも、従来から言われている年次有給休暇の計画的付与のような仕組みです。

有給は労働者の権利とされてきましたが、労働者が自己の都合によって好きな日に取ることは困難です。就業規則等により、使用者は労働者が申出た有給の日を変更したり、一定期間前に申出ることを定めたりできるとされています。さらに問題なのは、一部の日数でも有給を取ることが出来ない職場も多いということです。その理由として、例えば次のようなことが言われます。

- ・有給を取ると同僚が迷惑する(特に、職務担当者が固定しているような業務)。
- ・職場で有給を取る同僚が少なく、有給を取る者はやる気のない社員と見られる。
- ・人員が不足(補充がない)していて、誰かが有給を取ると、仕事が停滞してしまう。

有給を計画的に付与する義務は、有給制度の普及に役立ちますが、大事な事は全ての労働者が所定日数の有給を実際に取れるようにする仕組み作りではないでしょうか。