

KNC NETWORK NEWS

2016年3月26日 発行

気になる記事: 大卒採用、来春10%増、サービス業など旺盛

日本経済新聞社は、21日、2017年春の新卒採用計画書(1次集計)をまとめた。主要企業の大卒採用は16年春の実績見込み比で10.7%増となる見通し。国内外で市場が拡大するレジャー産業をはじめとするサービスや小売りなどの非製造業で採用意欲が旺盛だ。製造業の一部が抑えるため、伸び率は16年春計画(14.6%増)大卒採用は6年連続2ケタ増となる。



(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: 捨てる「どうでもいいものから捨ててゆくだね」

(相田 みつお氏)

一 所長コメント: 就活とは、捨てるて行くということが分かって来た。生涯のアカ・ウミから遠ざかること。背負ったままではどこにも行けない。生まれた時は丸裸ではないか! 一

未払の使用人賞与の従業員への通知方法と損金算入について 《税務》

従業員に対する賞与は原則として、支払日の属する事業年度(この場合、翌期)となります。

しかし、未払計上した使用人賞与についても、一定の要件を満たせば、当期の損金に算入することができます。具体的な要件は①すべての使用人への支給額の通知②通知した全ての従業員に決算日の翌日から1月以内にその金額を支払っている事。③損金経理を行なっている事の3点です。このうち①の通知に関しては次の点に注意する必要があります。

通知額: 「0円」という具体的な金額の他、「基本給の0月分」という形でも大丈夫です。通知方法: 後で記録として残る様にメールや書面により通知すべきです。書面の場合には各従業員の確認印等を徴求しておく事も、証拠の保存として有効な手段と考えられます。

また、いわゆるパートや臨時雇用者その他の使用人とを区分している場合は、その区分毎に全員に通知したかどうかを判定する事もできます。

なお、支給日に在職する従業員のみ通知を行なった場合(いわゆる支給日在職条件)には、上記の通知には該当しないものとして取り扱われるため、賞与の全額を通知年度の損金とする事ができないので、注意が必要です。

74%で営農再開が可能に、大震災からの復興進む 《経営》

農林水産省は「東日本大震災からの農林水産業の復興支援のための取組」をまとめ公表しました。津波被災農地については「農業・農村の復興マスタープラン」に基づき計画的に復旧事業を進め、27年度中に被災農地の74%で営農再開が可能となりました。漁港については同年度末までに被災した漁港施設の復旧にめどが付き、水産加工施設も86%で業務を再開しました。養殖施設は90%(27年9月末)で、大型定置網は98%(同年12年末)で復旧しました。

同省は、東日本大震災が起きた23年3月から6ヵ月後の同年9月に最初の「取組」をまとめ公表しました。今回の28年3月版は16回目の改定となります。

(1)地震・津波被害からの復旧・復興、(2)原子力災害からの復旧・復興—の2部で構成されています。

海外渡航費 《税務》

工場の視察や、取引先との商談、海外セミナーへの参加、市場調査などのために必要な海外渡航費は損金算入できますが、観光のための旅費は損金算入できず、社長の給与として処理します。社長の海外渡航費は、会社の業務遂行のために必要なものでなければならず、例えば観光ツアーとして参加する旅行は原則として業務上の旅行とは認められません。この旅行費用を会社が負担したときは、法人税法上、損金に算入できない社長への給与になります。また、所得税法上では、社長個人の所得として課税されます。会社の業務遂行上必要と認められる旅行と、そうではない旅行と混在しているときは、その海外渡航が特定の取引先との商談を主目的とするものであり、その機会に併せて観光しているに過ぎなければ、その往復の旅費は「旅費交通費」として損金計上できます。

しこりが残りがちな内部通報 意趣返しはトラブルに 《経営》

企業内の不正行為を内部の者が通報するケースは、実態を理解している社員が証拠を押えた上で行うことが多いため、企業にとってはかなり手痛い事態になりがちです。場合によっては、それをきっかけに刑事罰を受けることもあり得ます。

そのため、自社にとって不利益な内部情報を漏えいしたとして、内部通報者に対して不利益な取り扱いを行う企業も少なくありませんが、そのような意趣返しは大きなトラブルになりがちです。そもそも、内部通報者に対して不利益な取り扱いを行うことは公益通報者保護法で禁止されています。しかし、企業内での処遇については、それが内部通報に基づく不利益的取扱いなのか、一般的に起こり得る処遇なのか判断がつきにくいこともあり、意趣返しのような異動や出向を命じられるケースも少なくありません。

大手企業でも内部通報に基づく不利益的取扱いを巡り裁判となり、最高裁で企業側が敗訴となったものの、なお不利益的取扱いを続けたとして再度裁判となる事案がありました。裁判では和解が成立、企業側が不当な扱いをしないことを約束の上、1,100万円の和解金を支払うのみならず、和解の内容を記した文書を全ての社員に公開するという思いペナルティも受けています。くれぐれも注意が必要です。