KNC NETWORK NEWS

2016 年 7 月 23 日　発行

このたび平成28年6月30日をもって個人事業としての「北野会計事務所」を発展的に解消して「税理士法人Y．K．C．」を設立し新発足することといたしました
今後とも宜しくご支援を賜りますようお願い申し上げます

㈲北野財経システム
税理士法人　Y．K．C．
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://kncc.co.jp

気になる記事：スマホの次、孫氏賭け。ソフトバンク、3．3兆円で英社買収

ソフトバンクグループがスマートフォン（スマホ）事業の次を見据え、英アーム・ホールディングス買収という大きな布石を打った。約3兆3千億円を投じて得る半導体設計技術が次世代ネット社会で世界標準を握るとみて賭けに出る。あらゆるモノがインターネットにつながるIoTビジネスを新たな収益の柱に育てる。

経営一言：日本人の従業員が中心となって議論すると、社内論理を優先したローカルな結論を出しがちだ。グローバルな視点での経営が求められる・・・　（日立製作所前会長　川村　隆氏）

ー所長コメント：ローカルルールは、その世界の中では通用するが、その枠外の者にはルール違反となる。本来のルールで物事を見ることは、自分の世界から脱皮することです。大きな視点で全体を見ることは、別の世界が見えてきます。ー

市町村に不動産を贈与　《税務》

個人が譲渡所得、山林所得、雑所得の元になっている不動産を会社に贈与したとき、その時点での時価で資産の譲渡があったものとして譲渡所得が生じます。ですが、国や地方公共団体にこれらの資産を贈与したときには優遇税制が適用され、贈与はなかったものとされて、譲渡所得が非課税になります。このように譲渡所得が非課税になるときには、贈与した土地の取得部分だけが「特定寄付金」として所得控除の対象となります。

特定寄付金とは、国や地方公共団体、社会福祉法人、認定NPO法人などの団体に寄付したときに所得控除を受けられるものです。寄付団体から受け取った領収書添付して確定申告することで、その金額を所得から差し引くことができます。

企業のロゴマーク、無形固定資産で10年で減価償却　《税務》

商標登録している会社のロゴマークは、税務上で「商標権」として会計処理します。耐用年数上、工業所有権の一種の「無形固定資産」とされていて、その法定耐用年数は10年になります。

耐用年数を基に減価償却するときには取得原価を算出する必要があります。ロゴマークの取得原価には、デザイン会社に依頼した製作費用のほか、登記費用など商標登録にかかる諸費用も含まれます。

また、商標権には有効期限があり、権利継続のためには更新登録する必要がありますが、その更新登録にかかる諸費用も損金算入できます。

なお、中小企業は取得価額30万円未満の商標権については、即時償却できる特例を利用できます。特例は年間で300万円が上限で、それを超える部分の減価償却資産は適用から除外されます。

海外派遣社員の生命保険　《税務》

社員を海外に派遣する時には、会社はさまざまなトラブルの発生を想定し、国内社員とは別のリスクヘッジ策を講じることがあります。派遣した社員が不慮の事故によりけがを負い、または命を落とすおそれがあることも踏まえ、会社の負担で生命保険契約をすることが多いです。

派遣社員の生命保険料を会社が負担する一方で、国内で働く社員の保険料を負担していないときは、契約社員への負担分は給与課税の対象になる可能性があります。

機械化と人材の安定　《経営》

世の中の現象には矛盾するものが少なくありません。仕事の機械化と人材の安定もその一つです。近年の経済成長は機械化によって発展してきましたが、反面で手作業による仕事の衰退や人材の不安定を招いてきました。

Ｘ 社は、事業承継をきっかけに、加工や事務の機械化を全面的に取り入れました。結果、売上に対する人件費が下がり、生産能力や取引先数が拡大しました。しかし、熟練社員の大量退職（一部余剰）と新規社員採用によって管理者が不足し、商品開発・労務・納品管理等に支障が生じました。また、熟練社員（管理者が多い）よりも新規採用社員の方が機械に詳しい者が多くなりました。その後、Ｘ 社は商品開発力や人材の安定の重要性に気づき、特に人材安定のために急速な機械化に頼ることを止めました。

機械化を進める際には、次のような点を多面的に考慮することが必要だと考えられます。（1）事前に、機械化すべき業務とすべきでない業務（例えば商品開発や苦情処理等）を総合的に分別する（2）仕事は人が主体であり、機械の都合を優先する労務管理を行わない（労働時間帯・就労日・指揮命令方法等）（3）急速な機械化によって社員の職能評価や地位や担当が大きく変化する場合は、部分的で緩やかな導入を目指す。

ＫＮＣ ＮＥＴＷＯＲＫ ＮＥＷＳへのご意見・ご質問・ご感想は
０６－６３０４－７８５７　または　ｋａｉｋｅｉ＠ｋｎｃｃ．ｃｏ．ｊｐ
までお寄せください。