

KNC NETWORK NEWS

2016年12月24日 発行

気になる記事: 日ロ交渉、消えた楽観論

安倍晋三首相とロシアのプーチン大統領は15、16日の首脳会談で、北方四島の共同経済活動に向けた協議開始で合意した。一方、日本が平和条約締結の前提とする四島の帰属問題の解決では、進展はしなかった。まず経済協力などで信頼を築く考え。



(有)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>

経営一言: 先輩たちが築いた過去からの歴史や信頼の積み重ねがシェア奪還につながったんだと実感しました。

(日本精工社長 内山 俊弘氏)

一 所長コメント: 信頼は人を治め、人をまとめる根幹です。ばらばらになった社内の組織も国が崩壊するのも、信頼関係がなくなってきた証拠です。安定した盤石な体制はこれらの歴史的な積み上げの結果です。一

残業社員への夜食支給は給与課税なし 《税務》

会社が社員に食事を支給すると、金銭で渡す給与と同じようにその利益分に給与課税されるのが基本ですが、社員が食費の半額以上を負担していて、かつ1ヶ月あたりの会社負担分(食事の額-社員負担額)が3500円以内なら課税されません。

また、残業している社員への夜食の無料支給は、給与課税の対象にはなりません。年末業務で残業せざるを得ない社員がいるのなら、夜食を用意することを検討したいところです。

ただし、同じ夜食でも、夜から働く夜間勤務の社員に支給すると、その社員にとって夜食は勤務前もしくは勤務時の食事であり、残業時のものではないので給与課税されます。

使わない資産、破棄しなくても損金計上が可能 《税務》

事業で使えなくなった固定資産があるにもかかわらず、帳簿上に資産として残っているとします。その場合、帳簿の資産から外す「除却」によって損金計上することで、税務上の儲けを圧縮できます。

100万円で購入した機械をこれまで70万円分減価償却してきたとすれば、帳簿上では30万円の資産として残されています。この資産が将来的にもう使う可能性がなく倉庫などに放置されているなら、資産の項目に残したままではなく、損金に計上するのが節税策の一手です。

多額の廃棄費用がネックになって放置せざるを得ないのであれば、実際に廃棄しなくても帳簿上の資産から外す「除却」(有姿除却)が使えます。その30万円分から処分のための見込額を差し引いた額がその年の「除却損」として損金になります。

少額資産の一括償却 《税務》

会社が使う事業用の固定資産(減価償却資産)は、購入したときに資産に計上し、法定耐用年数に応じて数年にわたって損金にしますが、減価償却資産のうち「取得価格が10万円未満のもの」と「使用可能期間が1年未満のもの」に限っては購入して使い始めたときに全額を損金にできます。また、資本金1億円以下の中小企業であれば、年間合計300万円までは取得価額30万円以下の資金を一括償却できます。

セット販売されているものは、「取得価格が10万円未満」の判断をセット価格で行います。応接セットはテーブルと複数の椅子がセットで販売されているので、1組で10万円を超えるなら少額の減価償却資産になりません。カーテンも1枚ではなく、ひとつの部屋で数枚を合わせて使うものなので、部屋ごとセットの価格で判断します。

一方、「使用可能期間が1年未満」は法定耐用年数で判断するのではなく、一般的に消耗性の高い資産で、かつ平均的な使用状況や補充状況に鑑みて使える期間が1年未満のものをいいます。国税当局は使用可能期間が1年未満のもの例として、テレビ放映用のコマーシャルフィルムを挙げています。コマーシャルフィルムは通常、減価償却資産に計上し、法定耐用年数2年で減価償却しますが、「テレビ放映期間は1年未満が一般的」として、使用可能期間を1年未満としています。

ブラック企業、ハローワークから排除へ 《経営》

厚生労働省は、ハローワークや民間の職業紹介事業者が労働条件の劣悪なブラック企業からの求人を拒否できる制度の導入を検討しています。現状、問題のある企業からの求人については、ハローワークが新卒求人のみを拒否できますが、それを民間事業者にも拡大した上、新卒以外にもパートやアルバイト等、有期雇用契約も含めた全求人を対象とする予定です。

求人を拒否できるのは反社会的勢力の関連企業や残業代不払い等の労働法令の違反行為を過去1年に2回以上労働基準監督署から是正指導を受けた企業、セクハラで社名を公表された企業等が予定されています。

また、意図的に虚偽の労働条件を記載した求人票をハローワーク等に提出した企業への罰則も検討されています。近年、雇用契約前に好条件を提示しておき、実際の雇用契約の際には異なる条件を提示し契約を迫る「求人詐欺」を行う企業が増加しており、社会問題化しています。新たに設けられる罰則は求人票の内容が採用時に変更された場合は労働者に明示することを義務づけ、命令に従わない場合は企業名の公表まで可能となる予定です。ハローワークの求人は費用がかからず便利な存在です。一部の不心得企業を排除することは優良企業にとっても歓迎すべきでしょう。