

KNC NETWORK NEWS

2018年3月31日 発行

経営一言: 夢を捨てるってことは希望を捨てるってことだ。希望を失えば人には何も残らない。(エルドリック・タイガー・ウッズ・世界的ゴルフプレーヤー)

— 所長コメント: 夢は希望・願望・思いです。力の源泉となります。きょうの夢、あしたの夢、人生の夢、夢は変化します。夢は大きければ大きい程、良い。会社の経営も社長の夢の実現です。—



(有)北野財經システム
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: 地価上昇、全国に波及、公示地価。地方、26年ぶりプラス

地価上昇の波が全国に広がってきた。国土交通省が27日発表した2018年1月1日時点の公示地価は、商業・工業・住宅の全用途(全国)で0.7%のプラスと3年連続で上昇した。地方圏も26年ぶりに上昇に転じ、0.041%のプラスだった。緩和マネーが下支えし、訪日客増加を受けて地方でもホテルや店舗の需要が増している。都市部の再開発も活発で、資産デフレの解消が進んでいる。

住宅ローン控除を借り換え、借入金特別控除は継続できるか 《税務》

借入金特別控除の対象となる住宅ローンは、住宅の新築、増改築のために直接必要なものであるため、住宅ローン借り入れによる別の住宅ローンは原則として住宅借入金特別控除の対象にはなりません。ただし、最初の住宅ローンの返済のための借り入れであることを証明できて、かつ新しいローンが住宅借入金特別控除の要件に当てはまっていれば、借り換え後のローンも控除対象となります。仮に最初のローンの償還期間が10年未満で、借り換え後のローンが10年以上だとしても、住宅借入金特別控除を適用できます。

なお、住宅借入金等特別控除の適用年数は、住宅ローンの借り換えによって延長されることはありません。

社員の勤続年数「試用期間」の数え方 《税務》

退職金は税法上、「退職所得」に当たり、課税計算上、一部を所得から差し引くことができます。その計算で重要となるのが、勤続年数です。退職所得の控除額は、勤続年数20年超なら「800万円+70万円×(勤続年数-20年)」、20年以下なら「40万円×勤続年数」(80万円に満たない場合は80万円)と大きく変わります。勤続年数が長いほど、税金面で得するわけです。

では、社員を雇う際に会社が設ける、数カ月～半年程度の試用期間は「勤続年数」に含まれるのでしょうか。実は試用期間を勤続年数に含めるか否かは法的には決まっています。退職する社員の税負担を考えれば含めてあげたほうがいいのですが、会社が支出する退職金が増えることを考えれば、「含めない」とするのも一つの判断です。ただし職場で同じ業務に就いていたなら試用期間であってもその待遇に差をつけてはならないとの判断が出ていることには気を付けたいことです。

株主への配当金 《税務》

純資産が300万円未満の会社は、いくら剰余金があっても、債権者保護の観点から株主への配当が法的には禁じられています。

一方、純資産額が300万円以上の会社は、株主総会で決議をとることで、期中にいつでも、何度でも配当できます。株主総会で決議をとる方法以外にも、取締役会の決議で配当できることを定款で定め、その取締役会の任期を1年とするなどの条件を満たせば、取締役会の決議で配当できます。ただし、剰余金から自己株式の帳簿価格やのれん代などによって算定する「分配可能額」の範囲で配当する必要があります。分配可能額を超えて剰余金を分配すると、その行為に同意した取締役に分配額を弁済する責任が生じます。

上場株式以外の株式を配当した会社は、20.42%の税率で所得税と復興特別所得税を源泉徴収し、配当金支払いの翌月の10日までに源泉税を納付しなければなりません。

音頭を取る人の役割 《経営》

集団で仕事をする場合は、上司が部下に指示したり、部下が行動に迷った場合に方向を教示したりする音頭取りが必要です。音頭を取る人がいれば、良い人間関係が出来たり、効率的な仕事を遂行出来たりします。

X社(総合衣料品販売業)の悩みは、従来から社員の定着率が悪く、商品知識や接客能力のレベルが低い事でした。入社1年未満で過半数が退職します。退職理由として、「商品の名前や特徴が覚えられない」「先輩に気安く質問が出来ない」「決まった売場責任者がおらず、自分の判断に自信がない」等が挙げられます。新米社員の言動を観察すると、商品説明が上手に出来なかったり、苦情対応に恐怖感があったりします。身近に応援してくれる仲間や先輩はいなかったようです。そこで、次のような改善策を実施しました。(1)曖昧であった売場責任者を明確にした(2)各売場責任者や店長は、毎日1回以上部下全員に声を掛けるようにした(3)これまで週1回だった朝礼を、時間を短縮して毎日実施した。

実施して1年後、新入社員の定着率が大きく向上し、社員間の対話も増えて、商品知識や接客能力のレベル等が高くなりました。