

KNC NETWORK NEWS

2018年4月7日 発行

経営一言:「我々も必要なら変身しないといけない」

(ハリマ化成グループ 長谷川 吉弘社長)

— 所長コメント: 伝統も固定したものではなく、変化するものです。その中に変えるべきものと変えてはならないものがあります。変化に飲み込まれるのではなく、変化の先取りをして最善の生きる道を探ることです。—



(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: 訪日客の恩恵広がる。輸出・生産に好循環

2017年に4兆円を超えたインバウンド(訪日外国人)消費額を都道府県別に推計したところ、地域への恩恵が広がっていることがわかった。東京都の1兆6000億円に続き、関西も1兆円を突破。沖縄なども伸び個人消費で大きな割合を占めるようになった。生産や輸出に波及する地域もあり地域経済に好循環を生みつつある。

機械の稼働停止と減価償却 《税務》

自社製品の売上が急に落ち込んだため、製造設備の稼働をいったん休止したとします。将来的には再び製造を行う予定ですが、しばらくは再開のめどが立ちません。

機械設備を休止する際に税務上で気を付けなければならないのは、減価償却資産の稼働の休止に合わせて、減価償却もストップしなければならないということです。稼働を休止している製造設備など事業で実際に使用していない資産は減価償却の対象にはならず、経費に計上できません。ただし、現時点では使用してなくても、休止期間中に機械の維持のためのメンテナンスが行われ、いつでも稼働できる状態にしておけば経費化は認められます。

なお、購入後に未使用のまま保管している償却資産も同様の考えに基づき減価償却はできません。使用していない資産は時間が経過しても価値が下がらない(減価しない)というのが税務上の見方です。

源泉所得税、不納付加算税が不要なケース 《税務》

会社は社員に給与を支払う際に源泉徴収し、差し引いた額を翌月10日までに国に納めます。納付期限を過ぎると「不納付加算税」という罰則的な税金がかかり、その税率は税務署の指摘を受けた後の納付だと不納付額10%、自主的な納付だと5%になります。

納期限を過ぎると不納付加算税に加え、延滞税も課税されます。延滞税の税率は、遅延2カ月までの分には2.6%、3カ月以降は8.9%になります。

ただし、不納付加算税については、税務署が見逃してくれることもあります。その条件は、①不納付加算税の金額が5千円未満、②納付期限の翌日から1カ月以内に納付し、かつ直前1年に納付の遅延なし、③納期限翌日から1カ月以内に納付し、かつ新たに源泉徴収義務者となった初回の納期—のいずれかに該当する場合です。

法人成りに後払う個人事業税、会社の経費になるか 《税務》

法人成りをした後に納める個人事業税は、個人事業の経費として処理します。会社の経費にはできません。

個人事業税は個人事業主に課税される地方税で、所得税の確定申告を基に計算します。税率は業種ごとに3%、4%、5%の3つに区分され、基礎控除の290万円を超える所得に課税されます。

事業税は通常、その年の分を翌年に支払い、支払った時に「租税公課」として経費に計上します。ただし、法人成りをした最終年度は、翌年に個人事業の経費とはできないので、見込み額をその年のうちに経費に計上します。

事業税の見込み額の計算方法は、(青色申告特別控除前の所得金額 - (290万円 × 営業月数 ÷ 12)) × 税率です。

社員の処遇を決める人 《経営》

最近、50社程の労務問題(主に社員の処遇)に関する調査結果を見る機会がありました。一番印象に残ったのは、中小企業(特に小規模事業所)社長のワンマン性はかなり強いという事でした。採用・給料・職務・定年等に関して、規則によらず社長の一存で決めている会社が少なくありません。

例えば、定年制度について質問では、「定年制度はない。60歳・65歳になっても、本人に働く能力があれば、いつまでも勤務出来る。実際、半数は60歳代以上だ」という回答がありました。つまり、定年制度が無いから、元気なうちは70歳でも勤務しています。65歳の定年で社員が全部去ってしまえば、他の人を雇わなければなりません(現実には、定年で辞めたような人を再び採用出来ないということです)。また、小企業では採用や給料等を社長(ワンマンとは限らない)が直接決める事が多いようです。新入社員が定着するか否かは、社長と気が合うかどうかの要素が大きいのです。社長が面接して決めれば、お互い多少の難は我慢が出来るかもしれません。

小企業においては、社長から嫌われたら長続きしません。給与の決定も斬新な給与規程を採用しても定着は簡単ではありません。以上は、一般に平等で人間的な処遇とは認め難いかもしれません。しかし、社長の思い通りに進める事が、経営が首尾良く進む為の信念である場合が多い事も確かです。