

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

税金の確定申告後の手続き

……改正された申告額の誤りがわかった場合の法的手続……



申告税額が少なかった場合

税金、特に確定申告によって決定される税金に後日間違いがあった場合の取扱いは、様々です。まず、①確定申告をしたものの、申告納税額が少なかった場合など、後日税務調査などによって申告漏れなどが発覚した場合は、延滞税や過少申告加算税と共に追徴税額を納付しなければなりません。また、②申告義務がありながら申告をしなかった場合も同じような事が想定されます。税法上、①のケースでは、納税者が自主的に修正する事を「修正申告」と言い、自主的に修正しない場合は課税当局が「更正処分」をします。また、②の場合は、納税者が自主的に申告書を提出する事を「期限後申告」と言い、自主的にしない場合は課税当局が「決定処分」をします。

申告税額が過大であった場合

確定申告をした額が、税法通り以上に、いわゆる「過大申告」であった場合には、その時点で減額の請求を行うことになっています。しかし、申告額が過大であるケースは様々です。まず、単純に計算誤り等で過大申告した場合や、特殊な事情で当初の申告額が過大になった場合がありますが、いずれの場合も「更正請求」といった手続きで誤って納付した税金を返してもらう制度があります。

修正申告と更正の区分

項目	内容	備考	国税通則法	請求期限
修正申告	税金を過少申告していた場合納税者が自主的に行う行為	自分で修正する訳で後日撤回できない	第19条	特に定めは無い
更正の請求	税金を過大申告していた場合納税者が還付の請求を行う行為		第20条	原則として法定申告期限から1年以内
更正処分	税金を過少に申告している場合課税当局が行う行政処分	更正額に異議があれば異議・審査請求可	第24条	法定申告期限から原則5年不正の場合7年
期限後申告	法定申告期限後に税金の申告義務があるのに気がつき自主的に申告	自分で自主的に申告する	第18条	
決定処分	上記の場合自主的に申告しない者に対する税務当局の行政処分	決定額に異議があれば異議・審査請求可	第25条	法定申告期限から原則5年不正の場合7年

改正された更正請求期限

納税者側からの「更正請求期限」は、上記の通り原則として法定申告期限から1年以内となっており、税務当局の原則5年に比べ、納税者の可能税額の修正が余りにも短く、不公平感を感じていました。平成23年12月2日「……所得税法等の一部を改正する法律」が公布され、原則1年が原則として5年となりました。ただし、更正請求に係る新しい法律は次の通りになっています。

- ① 所得税関係＝平成23年12月2日の属する年分の所得税（平成23年分の申告所得税から）
- ② 法人税関係＝平成23年12月2日以降確定申告書等の提出期限が到来する法人税（概ね12月決算法人）
- ③ 資産税関係＝平成23年12月2日以降に提出期限が到来する相続税や平成23年分の贈与税



…ビジネススポット…

会社契約の生命保険契約の留意点

……思わぬ納税の対象にならないように……

法務管理室 露口 祐子

中小企業の経営は、その経営者個人の資質頼みである場合が多く、社長様にもしもの事があれば、得意先との関係も変化し、月々の売上は減少、借入の返済もままならない事態も十分予測されます。万が一の場合のリスクヘッジの為、ほとんどの会社では、役員を被保険者として生命保険契約に加入されています。最近では生命保険会社各社、様々な商品を発売し、又、商品に特約を付加する事により、選択肢はかなり増えています。ただ、会社契約の場合、万が一の場合の保険金は、「売上」同様、法人税の課税対象となる収入です。入金 の 時期により、その時の会社の状況により、「保険金は入ってきたものの、ほとんど税金にもっていかれた！」などという事態も十分想定されます。保険商品選択の際には、将来、保険事故が起こって、会社に保険金が入ってきた時の経理処理はどうなるのかまでイメージした上で、契約の判断をして頂く事が肝要です。

例えば医療保険を例にとると・・・

保険金が入った場合、その同じ事業年度に、保険金収入に見合う経費を生みだせなければその部分が利益となり、税金の対象となります。通常、死亡保険金であれば、死亡退職金が同時期に発生しますので、さほどの法人税は発生しません。問題なのは、退職金が発生しない場合です。医療保険で給付金が法人に入金されても、役員個人にとって頂けるのは、お見舞い金程度のせいぜい多くても通常は10万円程です。それ以上であれば「役員賞与」として損金不算入、税金の対象になる可能性が十分あります。最近よくある「がんや脳卒中と診断されたらお支払いします」という保険も同様です。治る病気であれば退職される事はありませんので、退職金の必要がなく、経費が発生しない可能性もあります。これらの保険であれば、個人契約を選択して頂く方が良いかも知れません。「保険」は預金ではなく、保険会社が発売する商品です。自社に合った上手な選択をする事が必要です。



「自社の経理から見える問題点」

数字に強い社長は成功するが、苦手な社長は持続しない

……こんな社長が会社を潰す経営資金 その2……コンサルスタッフ

「3K…経験・勘・コツ」だけで数字が苦手な社長はこの時代、生き残る事が難しい

何度となく修羅場を切り抜けてきた社長さん、自らの「経験・勘・コツ」をたよりにした経営に自信を持っている社長さんは多くおられます。確かにこの3Kはしばしば重要な役割を果たしてきたし、今後も重要な経営手法です。しかし、今日の経営は数字との闘いです。計数感覚は切っても切れない課題です。数字から逃れることは不可能でしょう。「税務署の目」「銀行の目」は貴社を常に見守っています。しかし、折角出来あがった一年の成果の数字「決算書」には、貴社の健康状態を明瞭に示す「貸借対照表」前年の成果を示す「損益計算書」「キャッシュフロー計算書」等々銀行など周囲の目が注目しています。しかし、当人の社長さんはあまり見ようとしないまた見ても理解しようとしない方が多い事が残念です。

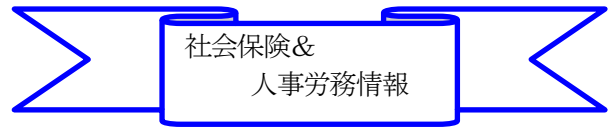
口をそろえて言われる言葉は「素人の私にはいまいち理解出来ない」と数字から逃げようとしている感じをします。

私どもの願いは、数字に強くなって頂きたい

- ① ビジネスは数字との闘いです…… 売上・原価（仕入れコスト）・資金繰り・会社の管理
- ② 数字に強い社長は物事を大局的に見る……常に戦略的である・問題点の把握・そして問題点改善の決断が迅速である。
- ③ 常に分析力を持っている……会社の問題点の把握は「数字」であります。常にその数字を多角的分析している。利益率の改善・管理コストの改善・人件費の効率など。

数字に関心を持たない社長の経営は目で見える「手元現金」のあり高のみである

数字に弱い社長さんも、それなりに会社の経営を気にかけておられますが、所詮決算書より手元の「現金の多寡」に頼っている。経営というものはそんな簡単なものではありません。借入金をすればおカネが増えますが、設備投資や借入金を返済すれば手元現金が減少します。経営は大きな視野で「鳥の目」で問題点は「虫の目」で管理分析しなければなりません。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

労務トラブル防衛策 ～残業編～

① 遅刻社員がその日の残業代を請求してきましたが支払う必要ありますか？

社員Bさんが体調不良により、始業時間より1時間遅れて出勤してきました。その後仕事が忙しく、終業時間後1時間働き、仕事を終わりました。後日、Bさんは、1時間分の残業代を会社に請求しました。

Point: 「所定時間を超えない場合は時間外手当は発生しない」ことを明記する

割増賃金は、法定労働時間（8時間）を超えて労働した場合に支払われるものであって、終業時間を超えた労働に対して支払われるものではありません。したがって、事例の場合は遅刻分をカットする必要はないですし、割増賃金を支払う必要もありません。普通に所定労働時間働いたものとして扱ってください。

就業規則には、「時間外手当とは、始業時間前や終業時間後に働くと支払われるというのではなく、定められた労働時間を超えた部分に対して支払われるもの」ということを明記することが重要です。そして、ただ明記するだけでなく、社員にきちんと説明をし、同意を得ることがトラブルを回避する大切なことです。

② 意味もなく会社にいた社員が残業代を求めてきましたが支払う必要ありますか？

ある夜、A君はB君と飲みに行く約束をしていたので、A君はB君の仕事が終わるのを待っていました。A君は仕事のために終業時間後に残っていたわけではなく、待つ間にやっていた仕事もその日に残業する必要性はありませんでした。B君の仕事が終わったのは、終業時間の2時間後。A君はその2時間分の残業代を請求してきました。

Point: 残業（時間外労働）は、会社の命令や承認を得てからすることを明記する

残業中に行った仕事が「残業してまでもやらなければいけない仕事」なのか、「明日以降にまわしてもできる仕事」なのかがポイントとなります。そして、所定労働時間外にした仕事が残業となるかどうかの判断は、従業員本人にさせないほうが良いでしょう。まず残業は、会社の命令で行うか、または事前に会社の承認を得てから行うというルールを決める。従業員本人に時間外労働にあたる時間・その作業内容などを事前に申請してもらい、翌日でも対応できるような業務であれば上司は承認しない、そして承認がなければ、「自主的に残って行っている仕事」となり、時間外労働ではないということを明確にしてください。それと同時に、普段の業務効率を良くし、できるだけ時間外労働が発生しないように努力することを従業員に伝えておきましょう。また、上司が外出して社内にはいない場合や、突発的な業務のことを考え、事後報告をある一定の条件のもとに認めることも必要です。そして、従業員が時間外労働の申請をしにくい雰囲気になってしまい、実質的にサービス残業をさせることにならないよう注意してください。

③ 振替休日をとった従業員が休日勤務手当を求めてきた

会社から、休日である日曜日に出勤し、代わりに次の週の火曜日に振替休日をとるようBさんにいいました。後日、日曜日に働いたことに対して割増賃金（休日手当）を要求してきました。

Point: 「代休」と「振替休日」の両方を明記する

上記事例の場合は、会社が振替休日をとるように言っているので、割増賃金を支払う必要はありませんが、事前に従業員に理解してもらっていなかったためにおきてしまったトラブルです。

就業規則には、「代休」と「振替休日」の両方について明確に定めておきましょう。ポイントとしては、「代休」は、休日勤務した後から、どのくらいの期間以内に取得しなければいけないかを明記します。「振替休日」は、休日を振り替えることができる旨を規定し、事前に予告して休日を他の日にすることを明記してください。ただし、休日を振り替えたことでその週の法定労働時間を超えるときは、超えた時間は時間外労働として取り扱わないといけないので注意が必要です。

《事務所つうしん》

◇平成 24 年 4 月事務所カレンダー（主な行事と税務等）

日 程	業 務 ・ 行 事 等	備 考
7 日(土)	第 1 土曜日お休み	
10 日(火)	3 月分源泉所得税・住民税の納期限	
12 日(木)	金融情報セミナー I	
14 日(土)	第 2 土曜日実務研修/春レク	法務管理室露口
21 日(土)	第 3 土曜日・お休み	
26 日(木)	金融情報セミナー II、2 月決算法人書決算書・申告書審理	法務管理室露口
27 日(金)	2 月決算法人申告書提出 (e - T a x)	総務担当課担当
28 日(土)	第 4 土曜日実務研修	法務管理室露口

◇職員バースデー（4 月）…おめでとうございます…

5 日監査二課長 上木戸 信明 13 日監査一課 西川 依理子

◇今月のミニ金融情報

…… 日本政策金融公庫の貸付利息等(24 年 3 月 9 日現在) ……

貸付区分	貸付期間	有担・第三者保証	第三者保証無	備 考
経営改善資金	5 年以内	—	1.85%	限度額 1500 万円
普通貸付	5 年以内	2.15%	2.80%	利率変動あり
同	6 年以内	2.15%	3.80%	同
同	7 年以内	2.25%	2.90%	同
同	8 年以内	2.35%	3.00%	同
同	9 年以内	2.35%	3.00%	同
同	10 年以内	2.45%	3.10%	同
新創業融資制度	5 年以内	—	3.80%	同
同	6 年以内	—	3.80%	同
同	7 年以内	—	3.90%	同

ワンポイントアドバイス

任意後見人と成年後見人はどこが違う？

後見人制度は、将来判断能力が不十分になったときに備えて、自分で後見人を決めて事務の内容を契約と家庭裁判所の審判で決定する仕組みの二つがあります。

- ◇ 任意後見制度は、健康で判断能力を有している時に、自己の判断能力が不十分になったときの後見事務の内容を信頼できる人に、自ら事前に契約によって決めておく制度です。裁判所はその後見人が正しく事務を進めているかどうかチェックするのみです。
- ◇ 成年後見人制度は、その制度を利用する場合一定の要件を満たす必要があります。自分の財産を管理したり処分したりすることが出来ない人。重度の知的障害者・精神障害者・痴呆性高齢者などです。本人または親族などが家庭裁判所に成年後見人を選任してもらう制度です。また、成年後見制度は後見・保佐・補助に区分され、それぞれ程度によって裁判所が決定します。