

# 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

### 光学器械メーカーオリンパスに見る虚偽（仮装）経理

中小企業が抱える粉飾決算の問題点



#### 実態を仮装する粉飾決算

一般社会を驚かせたオリンパスの粉飾決算。1,000億円を超える粉飾の事実が発表され、当然ながら同社は今、経営の危機に瀕しており、投資家は株価の暴落等大きな損失を被っています。監査法人の監査を受けていたにも関わらず、なぜ、これまで発覚しなかったのでしょうか。

粉飾決算とは、端的にいえば会社の資産状態や営業成績を実際より優れていると見せかける事です。中小企業は外部の法的な監査を受ける義務がありませんので、経営者が資金需要のために銀行に対して、業績を良く見せることで実際より美しくお化粧したいと望む場合があります。赤字決算では融資面はもとより特に建設業関係の場合、より深刻です。国や地方自治体が発注する公共工事の入札ではその参加資格で、その会社の財務状態が大きなポイントになります。必要のない税金負担を覚悟で税務署は文句は言わないだろうと簡単に考えて経理操作に手を加えてしまう例が実に多くあります。しかし税務以前の問題で、本来厳格な中小企業庁の「中小企業の会計基準（※）」に基づいて、たとえ赤字でも引当金の設定が要求されるなど厳しい基準が設けられています。

#### 粉飾決算に関する数々のあの手この手

前述の「中小企業の会計基準」はさておき、税務上問題のない決算操作は減価償却費の過少計上、引当金の繰入調整など税法は特に強制はしていません。しかし架空の売り上げを計上する、仕入を過少に調整する、棚卸資産を過大に計上するなどの処理は後日に大きな問題が残る可能性があります。

我々専門家は「中小企業会計基準」に準拠した適正な決算を行わなければならない責任があります。これに反しても特にペナルティーはありませんが、税法では仮装経理に関しての規程は「事実を仮装して経理したところに基づくもの」（法人税法第129条②）と規定されていますが、他に何も規定がありません。

#### 仮装決算に基づいて払いすぎた税金が戻るか

では、仮装して多く払った税金は後日になって返してもらえるのでしょうか？誤って納めた税金を取り戻すには、二つの方法があります。先月お伝えした通り、改正で期限が延長された「更正の請求」、そして、期限が過ぎてしまった場合は「減額更正の嘆願」です。「減額更正の嘆願」は税法で認められた制度ではありませんので、認められるかどうかは、税務署長の裁量権に委ねられます。

このように、銀行借入や公共工事の発注のためにした粉飾決算は税務上多くの問題を残します。

粉飾決算を考える前に、当然ながら経営者は、自社の業績を上げるためにどのように経営を改善したらよいかを真剣に考える必要があるのではないのでしょうか。

※H24年2月より、中小企業に実態に沿った、より平易な文章で分かりやすい内容の会計基準「中小企業の会計に関する基本要領」が並行して施行されています。（詳しくは各スタッフよりご説明致します。）



…ビジネススポット…

下請に対する経済悪化のしわ寄せ！

… 知っておきたい「下請代金支払遅延等防止」…

法務管理室 露口 祐子

経済事情の悪化に伴い、すぐそのしわ寄せに苦しめられるのが中小企業。中小企業の殆どは、親会社からの下請け、大企業は社内リスラの前にリスクの少ない下請けにまず、つけを回します。そんな下請け業者を守り、下請取引の公正化を図るのが、いわゆる下請法（下請代金支払遅延等防止法）です。

下請法は、資本金規模の大きい「親」事業者と、小さい「下請」事業者が本法に定められた次の取引を行う場合に適用されます。

＊製造業・修理やサービス・プログラム製作等を提供する業種など（資本金額や取引内容の詳細は法第2条①～⑧）

発注元である親会社には、その力を濫用して後に無茶な要求をしないように、発注時に、注文内容や決済日、支払方法など具体的に記載した書面を下請け業者に渡すように義務付けられています。また、その契約書を2年間保存する義務があります。この様な義務に背くと50万円以下の罰金が科せられます。

また、下請への代金支払が遅れた場合「物品等の受領日から61日目～実際の支払日」の期間につき、年率14.6%の遅延利息も生ずることになります。さらには、親会社に対して次のような禁止行為も定められています。

①注文したものの受領拒否 ②下請代金の支払遅延 ③不当な代金減額要求 ④不当な返品 ⑤買ったたき（異常な価格の設定など） ⑥購入・利用の強制（正当な理由なく物品やサービスの購入強制） ⑦報復措置（下請業者が公正取引委員会等にリークした事で取引停止など不利益な扱いをすること） ⑧有償資材などの代金を下請代金支払前に請求する事 ⑨割引など流通困難な手形を交付する事 ⑩不当な金銭や労務などの提供を求める事 ⑪不当な給付内容の変更ややり直しを求める事

以上のような禁止行為は下請け業者の了承の有無を問わず、また親会社の違法性の認識の有無を問わず、事実があった時点で下請法違反とみなされ、公正取引委員会から勧告が出されます。



「自社の経理から見える問題点」

会社の財務諸表は宝の宝庫である！

…会社の決算書から紐とく経営の現状その1…… コンサルスタッフ

## 会社の決算書類に見える六つの未来と問題点（その1）

### 1、収益性（会社の収益力と問題点）

会社の損益計算書から見える収益性、損益計算書から見える①売上総利益率②売上営業利益率③経常利益率④税引前当期純利益率の四つの収益率について過去5ヵ年分を分析してみましょう。それぞれの年度の特別な理由は別問題としてどのような動きをしていますか。5年前より順調に伸びている場合が良いが、昨今の構造的な不況では、その様な会社は少ないでしょう。問題はその低下した年度に対してどのような対策を講じてきたのでしょうか？毎年の収益率の低下に対して、その原因と対策如何が明日の経営永続性を左右する事になります。世間並みに「収益性が低下するのは当たり前」と自分を慰めているのではないのでしょうか？

### 2、成長性（製品開発・市場開発・技術力の開発）による売上の伸び

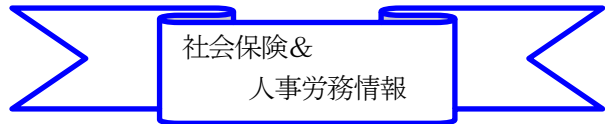
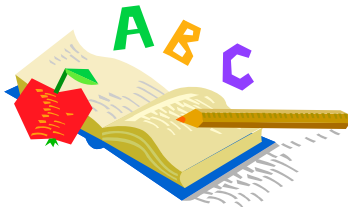
今売れている商品でも明日の約束はありません。大切なのは、今日の売上より、明日・明後日、どう売っていくかという事です。苦勞して開拓した新しい市場も、高額な機械を導入し、莫大な人件費の投入により創りあげ

た新製品も、残念ながら、その寿命は極めて短いものです。その結果が過去5カ年の売上高の伸び率に影響を与え、折角の努力が露と消えて行く技術革新の時代です。

新製品・新マーケット等々が毎日のように更新されていく、まさにビジネスは「戦いである」と言わざるを得ません。「明日の売り上げ確保のために今日どのようにあるべきか」この言葉が人生・経営そのものです。

### 3、生産効率（ローコスト）・生産スピード（ロー経営コスト）

企業の最大の目的は「経常利益」の確保であり、単に売上げを上げる事に執着する事ではありません。これはむしろ財務会計の問題ではなく、管理会計の問題ですが、具体的には原価率の引き下げ、管理経費の効率化そして効率的な生産スピードです。生産スピードを無視すると「人件費」「材料費」「動力費」等々すべてにコストアップをもたらします。しかし「品質管理」を無視する事は出来ません。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

## 奨励金情報 ～パートさんの正社員化に奨励金が支給されます～

### 均衡待遇・正社員化推進奨励金

パートタイム労働者さんや有期契約労働者の方の雇用管理の改善をはかるため、正社員への転換制度や正社員と共通の処遇制度などを設け、実際に制度を適用した事業主様に対して支給される奨励金です。

#### [1] 正社員転換制度

1. <b>制度導入</b> (対象労働者1人目) 正社員へ転換するための試験制度を導入し、実際に1人以上転換させたとき	支給額：1事業主様につき
	40万円
2. <b>転換促進</b> (対象労働者2人目～10人目) 2人以上正社員に転換させた事業主様に対して、対象労働者10人目まで支給されます	支給額：労働者1人につき
	20万円 母子家庭の母等の場合は30万円

#### [2] 共通処遇制度

正社員と共通の処遇制度(※)を導入し、実際に対象労働者に適用したとき	支給額：1事業主様につき
	60万円

(※) 正社員と共通の制度で、職務または職能に応じた3区分以上の評価・資格制度を設け、その格付け区分に応じた基本給、賞与などの待遇が定められており、2区分以上が正社員の処遇制度と同じであることが条件

#### [3] 共通教育訓練制度

正社員と共通の教育訓練制度(Off-JTに限る)を導入し、1人につき6時間以上の教育訓練を延べ10人以上に実施した事業主様に支給されます	支給額：1事業主様につき
	40万円

#### [4] 短時間正社員制度

1. <b>制度導入</b> (対象労働者1人目) 短時間正社員制度を導入し、実際に1人以上に適用したとき	支給額：1事業主様につき
	40万円
2. <b>定着促進</b> (対象労働者2人目～10人目) 2人以上に適用した事業主様に対して、対象労働者10人目まで支給されます	支給額：労働者1人につき
	20万円 母子家庭の母等の場合は30万円

#### [5] 健康診断制度

パートタイム労働者・有期契約労働者に対する健康診断制度(※法令上実施義務あるもの除く)を導入し、実際に延べ4人以上に実施した事業主様に支給	支給額：1事業主様につき
	40万円

厚生労働省 hp 参照

## 《事務所つうしん》

### ◇平成 24 年 5 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
3・4 日(木・金)	憲法記念日・国民の休日でお休み	
5 日(土)	第一土曜日と振替休日でお休み	
10 日(木)	4 月分源泉所得税・住民税の納期限	
12 日(土)	第二土曜日実務研修	法務管理室露口
19 日(土)	第三土曜日・お休み	
25 日(金)	3 決算法人書決算書・申告書審理	法務管理室露口
26 日(土)	第 4 土曜日実務研修	法務管理室露口
29 日(火)	3 月決算法人申告書提出 (e - T a x)	総務担当課担当
31 日(木)	月例会議 5 月の業務反省と 6 月の事務計画	総務担当課担当

### ◇職員バースデー（5月）…おめでとうございます…

8日 法務管理室 室長 露口 祐子      28日 監査一係長 久富木 啓介

### ◇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 4月 11日現在) ……

貸付区分	貸付期間	無担保 保証有	有担保 無保証	無担保 無保証	新創業融 資	
経営改善資金 最高 1500 万円	運転 5 年以内	……	……	2. 10	……	
	設備 10 年以内	……	……	2. 10	……	
普通貸付	5 年以内	2. 50	1. 55～2. 55	2. 80	3. 80	
同	6 年以内	2. 50	1. 55～2. 55	2. 80	3. 80	
同	7 年以内	2. 60	1. 65～2. 65	2. 90	3. 90	
同	8 年以内	2. 70	1. 75～2. 75	3. 00	4. 00	
同	9 年以内	2. 80	1. 85～2. 85	3. 10	4. 10	
同	10 年以内	2. 90	1. 95～2. 95	3. 20	4. 20	

### ワンポイントアドバイス

#### 過去の成功にこだわるな !!

世の中変化しているとしたら「なぜか」をとことん追求し、それを客観的に見る事。経営者はこれが重要で、間違っても自分達の過去に照らし合わせて判断してはならない（鈴木敏文 セブンイレブン創設者）

成功体験を捨てろというのはたやすいが、実行は難しい。新しくつくる事よりも、大切なことは過去の成功を捨てることだ。岡田 卓也（イオン名誉会長）

- ◇ 現存する仕事はすべて正しい仕事であり、なにがしかの貢献をしている「はず」であるという先入観は危険である。
- ◇ 現存する仕事はすべて間違った仕事であり、組み立て直すか、少なくとも方向づけを変えなければならないと考えるべきである。