

HOTLINE

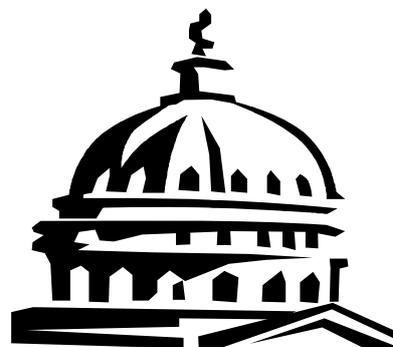
税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

マイナンバー法案が国会に提出される

国民の知らぬ間に立法化?!



「行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律案」（通称「マイナンバー法」）が通常国会で審議されています。簡単にいえば行政機関等に係る申請届出その他の手続きに関し、適切な管理の下に個人等を識別するための番号を利用して、行政の効率化、スリム化を図る事が目的のようです。

思いだされる政治家が壊したグリーンカード法

1980年3月、長年にわたる準備の末、「少額貯蓄者等利用カード」法が成立しました。しかし、施行直前になって、当時の田中派と郵政族が力づくで議員立法により、廃案にしてしまいました。その制度の運用のために莫大な予算が事前に投下されたにもかかわらずです。グリーンカードの導入の大きな目的は仮名預金や仮名取引を防ぎ課税の公平化を図るという事でした。しかし、それを一番恐れたのは「国会議員先生」だったのででしょうか。

マイナンバー制度の具体的な仕組みと運用

1、個人番号（マイナンバー）

市町村長は、法定受託事務として、住民票コードを変換して得られるマイナンバーを定め、書面により本人に通知し、盗用・漏洩等の被害を受けた場合に限り変更可能とされます。中長期在留者、特別永住者等の外国人住民も対象となります。

2、マイナンバーの利用範囲

一応法律で定められる事になりますが、具体的には

(1) 国、地方機関での社会保障分野の事務、国税（所得税・法人税・消費税など）、地方税（事業税・住民税・固定資産税その他の税金）賦課徴収、及び防災等に係る事務等で活用。

(2) 当該事務に係る申請、届出等を行う者（代理人、受託者を含む）が事務処理上必要な範囲での利用。

(3) 災害時の金融機関での利用に限定。

マイナンバー法に規定する場合を除き、他人にマイナンバーの提供を求めることは禁止、本人からマイナンバーの提供を求めることは個人番号カードの提示を受ける等本人の確認を行うことが必要になります。

以上がマイナンバー制度の概要ですが、法律が出来るとさらに具体的な問題が明らかになるでしょうが、特に取引の管理、税務関係では架空取引など所得の補足がし易くなり、不適切な取引がなくなる事でしょう。



…ビジネススポット…
社員が突然（メールのみで）出勤しない
困った会社は本人に損害賠償請求可能？

法務管理室 露口 祐子

会社が社員を解雇するには労働基準法等による厳しい縛りがあります。その一方で、社員がメール一本で突然出勤しなくなる事は許されるのでしょうか？会社は社員を信頼し、責任ある業務を託し、日々その業務に従って業績を挙げているにも拘らず、突然その人材が欠如すれば、会社は大きなリスクを負います。本来、社員は就業規則に従って誠実に業務を遂行しなければなりません。

しかし労働基準法等の労働法関係では、労働者側の解雇についての規程は全くありません。会社が就業規則で定めを設けていればそれに従うこととなりますが、それも無い場合には「雇用契約」を規定している「民法」が適用される事になります。民法の雇用契約法では、期間の定めがない雇用契約の場合（期間の定めのある期間雇用やアルバイトなど除く）は、労働者が退職したい場合には、雇用主にその旨申入れ（退職願等）、2週間後に退職する事が出来ます。（民法第627条1項）申し入れてから2週間は勤務しなければなりません。

この場合メールで通知した後、2週間後に退職する事が出来ますので、メール通知後2週間は雇用契約が継続しているものと見做されます。この間社員はこの2週間の労働の義務があり、その義務を果たしていないこととなります。従って、基本的にはこの2週間労働を提供しなかった違法性に対して、社員は、会社側に生じた損害を賠償しなければなりません。

しかし実務上それぞれの業種、業態、その社員の業務の内容等々が様々であり、会社側がこの2週間の職場放棄による損害との因果関係の立証と損害額の算定は非常に困難です。また、損害賠償の請求が可能であっても当然支払うべき賃金との相殺はする事が出来ないと最高裁の判例があります。いずれにせよ、最低限のリスクヘッジとして会社出来ることは、今一度就業規則を見直し、従業員に周知しておくことでしょう。



「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2……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2）

貸借対照表から見える「安定性」安定的な構成かどうか

社長に一番関心を持っていただきたいのは、損益計算書よりも「貸借対照表」です。貸借対照表は言うならば会社の健康状態を表した「健康診断書」であります。社長さんが人間ドックに入って、その結果については必ず検査結果のバランスを見られると思います。貸借対照表はまさにその数値を明確に表した財務諸表であります。

過去五カ年分の数値を横に並べて、その動きを注目して頂きたいです。貸借対照表は借方（左側）には会社の積極財産（いわゆる資産）の数値とバランスが計上されています。反対に貸方（右側）には消極財産（いわゆる債務）とその差額である「資本の部」が計上されています。その構成のバランスに過去数年のバランスが安定的に構成されているかどうかが大変な問題です。

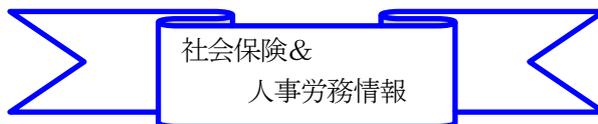
健全性「堅実な体質」かどうか

会社が危機に際しても堅実に経営を継続できるかどうかを判断します。会社経営は常に快調な時ばかりではありません。人間と同じように、病む場合も、健康な時もあります。問題は、業績が思わぬ危機に瀕したとき、時に不良債権など多額の回収不能額の発生した時に持ちこたえられるかどうか？また金融機関の支援を得る事が出来るか常に分析と対策を講じなければなりません。

資金性「資金繰り」「流動性」にバランスがとれているかどうか

ここ数年経営状況が快調で、自社の「資本の部」が暦年増加していると言われている会社が突然破綻する事例が多々あります。資産が増加、債務が減少の場合当然資本が増加しますが、その資産構成の流動性を無視するとこの様な失態を招くことになります。

資産構成が売掛金や受取手形の決済期間が長くなった、また経営合理の為に投下した「設備投資」の構成が急激に増加した場合が想定されます。そのためにも、毎期決算に際して「キャッシュフロー計算書」を作成して自社の資金管理を重視する必要があります。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

奨励金情報 ～求人ハローワークがおすすめですよ～

試用雇用(トライアル雇用)奨励金

業務遂行に当たっての適性や能力などを見極め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけとするため、職業経験、技能、知識等により就職が困難な求職者を試行的に短期間雇用(原則3ヶ月)する場合に奨励金が支給される制度です。

【主な受給の要件】

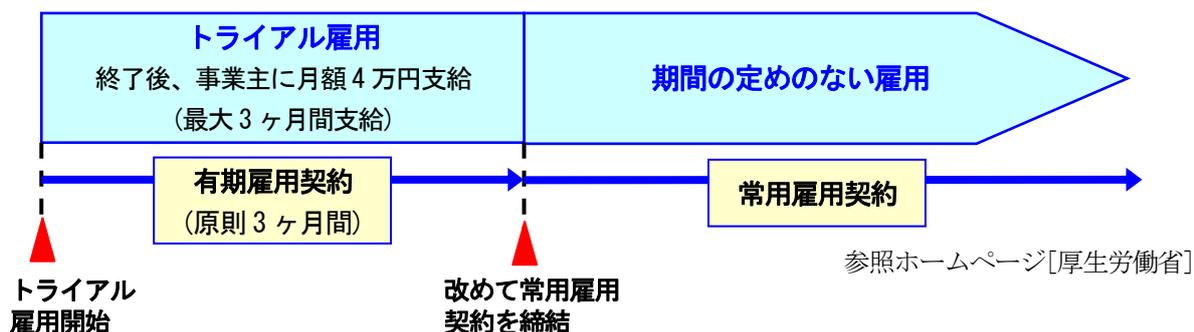
以下に該当する者のうち、試用雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者を、公共職業安定所の紹介により試行的に短期間(原則3ヶ月)雇用すること

- ・45歳以上の中高年齢者(原則として雇用保険受給資格者又は被保険者資格の喪失日の前日から起算して1年前の日から当該喪失日までの間に被保険者であった期間が6ヶ月以上あった者)
- ・45歳未満の若年者等
- ・母子家庭の母等
- ・季節労働者(厚生労働大臣が指定する地域・業種に従事する者であって、各年度の10月1日以降に特例受給資格者として離職した65歳未満の者)
- ・中国残留邦人等永住帰国者
- ・障害者
- ・日雇労働者・住居喪失不安定就労者・ホームレス

【受給額】

- ・対象労働者1人につき、月額40,000円
- ・支給上限:3ヶ月分まで

【トライアル雇用のイメージ図】



《事務所つうしん》

◇平成 24 年 6 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
2 日(土)	第一土曜日でお休み	
9 日(土)	第二土曜日実務研修	法務管理室露口
11 日(月)	5 月分源泉所得税・住民税の納期限	
16 日(土)	第三土曜日・お休み	
23 日(土)	第 4 土曜日実務研修	法務管理室露口
25 日(月)	4 月決算法人書決算書・申告書審理	法務管理室露口
29 日(金)	4 月決算法人申告書提出 (e - T a x)	総務担当課担当
30 日(土)	第 5 土曜日実務研修	法務管理室露口

◇職員バースデー（6 月）…おめでとうございます…

18 日 法務管理室 茶木 昭洋

◇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 5 月 10 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 7 年以内	……	……	1. 85	……	
	設備 10 年以内	……	……	1. 85	……	
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

社員の覇気がなくなった！

経営者は、会社の業績を追求するだけでなく、それを作り上げるエネルギーともいえる社員の働き甲斐を常に考えたい。働き甲斐は社員自身を成長させ、会社を成長させる。

自分の周りの人が職業人として、また人間的にも成長を実感できること。

これ以上のやりがいはありません。

カルロスゴーン（日産自動車社長）