

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

会社の利益と税務上の利益の違い

皆様の1年間の業績の結果である「決算書」。

会社の成績表として以後何年も対外的な信用は勿論の事、今後の営業、財務面で貴重であり有用な情報の宝庫として活かされるべきものです。

また私たち会計事務所が期中作成のお手伝いやアドバイス、チェックをさせて頂き完成する「決算書」。そこに表示される1年間の会社の儲けの結果である利益に税金が課せられるのはご存知だと思いますが、実際は必ず「決算書」に記載される利益と課税の対象となる「所得」は一致しないのです。

税金の計算は一般的に「別表」と呼ばれる税務申告書で計算しています。もちろん税金の計算は「決算書」に含まれる損益計算の税引前利益からスタートします。しかしながら、「課税所得」は「税引前利益」と比較し、「課税所得」の方が多くあることもあれば、少ないこともあります。まさに各社でケースバイケースといえるでしょう。なぜ、このようになるのかといえば、法人税の「課税所得」は「決算書」の「利益」を基礎としながらも、これに法令上の「別段の定め」による一定の調整が加えられて算出されるからです。

なお、「別段の定め」による調整事項は一般的に税務調整事項と呼ばれ、決算書上で調整する必要がある決算調整事項と、申告書上で調整すればよい申告調整事項とがあります。さらに、申告調整事項には、申告書において必ず調整しなければならない必須的調整事項と、調整すれば認められる任意的調整事項とがあります。このように税務調整項目があるために本来は一致すべき会計上の「利益」と「所得」が違う金額となるわけですが、課税所得の金額は税務用の決算書を別に作成して求めるわけではなく、会社法上の決算書の「利益（または損失）」に税務調整事項を加算・減算して算出します。

課税所得は、「一般に公正妥当と認められる会計処理の基準」に従って計算された、決算上の収益および費用・損失をもとに算出されます。つまり、その限りでは税務上の益金（税務上は資本取引以外のすべての収益を益金といいます）と会計上の収益、ならびに税務上の損金（税務上は資本取引以外のすべての費用・損失を損金といいます）と会計上の費用・損失とは、互いに一致するはずですが、したがって、原則としてそれぞれの差引金額である利益と課税所得も一致すべきものです。

しかし、一般的には一致しないのが通常です。これは、法令上の「別段の定め」によって、会計上は利益になるが税務上は課税所得にならないものや、課税所得になるが利益にはならないものがあるからです。それらの税務上の調整項目は、その性格から次の4通りとなります。

- ① 決算上の収益(利益となる)でも課税所得計算上「益金不算入」(利益にならない)とされるものの減算
- ② 決算上は収益計上(利益と)していなくても、課税所得計算上「益金算入」(利益とする)とされるものの加算
- ③ 決算上の費用(経費)でも所得計算上「損金不算入」(経費とならない)とされるものの加算
- ④ 決算上は費用計上していなくても所得計算上「損金算入」(経費にできる)とされるものの減算



例えば交通違反の罰金、税金を滞納して延滞税や加算税を課せられた場合や、役員に対して賞与を支給して経費と計上しているなど。会計上は「費用」と利益を減額していても「課税所得」は減額する事はできません。これらは「申告調整」といって会社の利益に加算されます。また反対に受取配当金などは会社は利益として計上しますが、税務上は収益ではないので会社の利益から減算する。このような例は一部ですが税務上多くの調整項目があり、また時の税制改正で限定的に変更されるなどは頻繁に起こります。私たち会計事務所は基本業務として常に情報収集と知識の共有化を図り、顧客の皆様にも不利益を与えない様、常に適正な「課税所得」で申告して頂ける様、緊張感をもって業務に臨んでおります。



今月の法律情報 ① 弁護士 湯原 伸一

キャッシュフロー改善を実現するために知っておきたい法務知識 ⑤

今回は、自社ではなく他社（取引先）に対して経費削減を要請することへの注意点を解説しました。今回はその一環として、取引先（供給元）を変更することによる経費削減を実施する場合の注意点について解説します。

【視点】

- ①売上をアップすること
- ②経費を削減すること（本号で一部紹介）
- ③お金を残すこと

◆取引先の集約に伴う取引の打ち切り

仕入れコストの削減や取引の効率化を念頭に、同一商品につき複数の売主との取引があった場合において、買主側都合で売主を1つに集約するという事も考えられます。この点、誰とどのような取引を行うかは、買主の自由です。したがって、同じ商品・サービスについて売主が複数いた場合、そのうちの1つに選択集中することも法律上は禁止されません。

また、独占禁止法は、不当・不公正な取引条件を押し付けてきた場合や自由経済市場を乱す行為に対して規制をかける法律ですので、買主が単に取引先をまとめたという意向で取引を打ち切る場合には、独占禁止法の適用はありません。

なお、選択した売主が倒産した場合に、商品・サービスの安定的供給が図れなくなるといった事業リスクは別途考慮する必要がありますが、これは法務リスクとは別観点からの考慮となります。

さて、売主を1つに集約した場合、選考から漏れた売主というものがどうしても出てきます。この場合、当該売主との契約を打ち切ることになるのですが、契約解消の仕方について何か法律上の制限があるのでしょうか。

先に確認しておきますが、これは独占禁止法の問題ではなく、単なる契約の解消の仕方となります。そして、大原則論で申し上げれば、取引を行うか否かは当事者の自由である以上、いつでも取引を解消することができるというのが結論となります。ただ、契約書で取引期間を設けている場合には、中途解約が可能か契約書を読み込む必要があります。

もっとも、中途解約に関する条項が無くても、例えば基本契約と個別契約を別々に締結している場合、個別契約を締結しない＝発注を行わないという選択を取れば、事実上契約を解消したのと同じ効果を持ちますので、あえて契約解除の通知を行う必要はないという手法を取ることもできます。また、契約書を締結していても、具体的な買取り義務が定められてないのであれば、やはり新たな発注をしなければ対処可能という場合もあります。

取引を行わない以上、契約解除の通知が必要とイメージしがちなのですが、上記の通り、契約関係を残していても、買主においては何ら不利益を被ることは無い場合もありますので、契約書はよくよく読み返して検討したほうが良いかと思います。なお、売主が買主に依存しており、その依存状態が長期にわたる（製造業でいう下請け業者のようなイメージです）といった継続的契約が成立していたと法的に評価される場合、上記以外に別途考慮する問題がありますが、こればケースバイケースで判断するほかないと考えられます。

◆リベート

売主を1つに集約する選定過程において、売主よりリベートの支払いを提案されるということもあります。「リベート」という言葉は、何となくイメージの悪い言葉のように思われるかもしれませんが、法律上は何ら禁止されていません。むしろ、一種の販売奨励金の支給であり、取引条件に関する事柄であることから、リベートをどういった場合に支給するかは当事者間の合意で自由に定めることができるというのが、法律の立場となります。

ただ、経済的な側面からいうと、リベートは売主の利益を減少させる行為であることは間違いありませんし、買主との取引上の力関係を考慮して、リベートの支払いが強制されている可能性も否定できません。一定数量の購入を条件としたボリュームディスカウントのところでも触れましたが、優越的地位の濫用に対する懸念を払しょくするのであれば、リベートの支給について客観的な取引条件を設定しておくことが肝要となります。

◆コンペ方式

売主を集約するに際し、売主ごとで個別に交渉するのではなく、コンペ方式にて行うということも考えられます。特に最近では、インターネット上でコンペを開催した上で取引先を選定するという方法が増加してきているようです。

この点、コンペ方式を行なうことについては、何ら法律上の規制はありません。ただ、昔からそうですが、コンペに参加する者同士が繋がってしまい、取引の機会や条件を内々で決めてしまうことが生じてしまいます。民間のコンペであっても談合は法律上禁止されていますので、当然こういった内々で決めてしまうことは違法なのですが、ときどきコンペ主催者側の担当者も談合に絡んでいるということがあります。この場合、コンペ主催者側は被害者という側面はあるものの、談合に関与していた加害者という立場にもなり、独占禁止法等の制裁を受けるリスクが生じますので、社内体制を含めた管理が必要となります。

◆入札・オークション方式

入札・オークション方式にて売主の集約とディスカウントを図るということもありうる話です。この入札・オークションについては、コンペ方式と同じく、その実施について特段の法律上の規制はありませんが、談合リスクがあることはコンペ方式と同じとなります。

ところで、コンペ方式と異なる注意事項としては、入札・オークションで落札した場合、当然に契約が成立したと言えるのかという問題です。落札した側からすれば契約が成立したという意識を持ち合わせているのが通常です。一方、ディスカウントを目的とした買主側からすれば、思ったほど価格が下がらなかった場合、新たな取引を開始する必要はないと経営判断を行う可能性も否定できません。したがって、ディスカウントを図る買主が主催者となる場合、落札時に契約成立となるのか、入札・オークションの条件を明確に定めることで、無用なトラブルを回避できるよう注意を払うべきと考えます。



特許権をどのようにして活用するか 2

こんにちは！前回から、特許権を取得した製品を他人に無断で製造販売されてしまうことを、どのようにして防ぐかをお話しています。

特許権を取得しても、他人が特許製品の製造販売等を自主的に控えるとは限らないので、(1)特許権者が自分自身で自社製品が特許であることを積極的に広告する、(2)特許製品を無断で製造販売している他者に警告書を送る、ことにより他者による無断での特許製品の製造販売等を控えてさせる、といった策を説明してきました。

これら(1)(2)により他者が製造や販売をやめてくれればよいのですが、これらを見做して、他者は、特許製品の製造販売をやめないこともあります。このような事態となった場合には、更に次の一手を打つことになります。

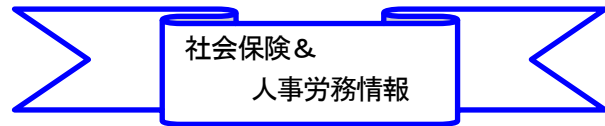
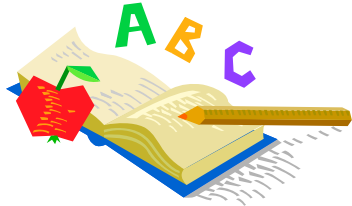
このような次の一手としては、訴訟を提起する手段があります。他者が権利者に無断で特許発明を事業として実施することは違法行為なので、裁判所の力を借りて、他者による無断での特許製品の製造販売等をやめさせるのです。具体的には、裁判所に対する訴訟提起により、特許侵害品について差し止め請求を行います。そして、他者の侵害を認める判決が確定すれば、裁判所の力で、他者による無断での特許製品の製造販売等をやめさせてくれます。

この訴訟による解決としては、更に、損害賠償の請求があります。上記の差し止め請求は、他者によるこれからの特許製品の製造販売等をやめさせるものなので、既にされてしまった侵害行為に対しては効果がありません。このため、既にされてしまった侵害行為により特許権者に損害が発生している場合には、その損害分を金銭的に支払ってもらうことを請求するのです。例えば、他者による特許製品の勝手な製造販売等のせいで、特許権者が販売する特許製品が売れなくなってしまい、本来は1000個売れるはずなのに500個しか売れなかったような場合は、この500個分を売り上げることで得られたはずの利益分を損害として侵害者に請求します。また、他者が勝手に販売した分について、ライセンス料を請求することもできたりします。裁判所による、このような損害賠償請求を認める判決が確定すると、侵害者である他者は、請求された金額を支払わなければならなくなります。

これら差し止め請求及び損害賠償請求は、特許権を取得しているからこそ、できることです。特許権は、取得するだけで寝かせておくと効果が少ないですが、実際に動いている事業で販売している製品について取得しておく、いざというときに有効に機能します。

今回は、話の内容が固くなってしまいました。今後は、軽い気持ちで面白く読んで頂ける話を展開していきたいと思います。次回も読んで頂ければ嬉しいです。

なお、これまで掲載しました過去の記事は、TNK アジア国際特許事務所 ウェブサイトの ‘Message Today’ に纏めています。気が向きましたら、ぜひ御覧下さい。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～「同一労働同一賃金」2021年4月1日から本格的に施行されます。～

「同一労働同一賃金」への対応について

- ① 同じ会社で働く正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当、福利厚生などありとあらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されます。
- ② 会社は、短時間労働者・有期雇用労働者から正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

【「同一労働同一賃金」チェック】

1. 短時間労働者・有期雇用労働者はいますか？ YES ↓
2. 待遇に違いがある場合、待遇の違いが働き方や役割の違いに応じたものであると説明できますか？ NO ↓
※単に「パートだから」「将来の役割期待が異なるため」という主観的・抽象的な理由では、待遇の違いについての説明にはなりません。
・正社員と①職務内容（業務内容+責任の程度）②職務内容・配置の変更範囲（転勤、人事異動、昇進などの有無や範囲）③その他の事情の違いに応じた範囲内で、待遇を決定する必要があります。
・正社員と①②ともに同じ場合、すべての待遇について、差別的に取り扱うことが禁止されます。
3. 労働者から説明を求められたときに待遇の違いの内容や不合理な待遇差ではない理由について説明できるよう、整理しておきましょう。

【不合理な待遇差とは？】

短時間労働者・有期雇用労働者の待遇が正社員との働き方や役割の違いに応じたものとなっているかがポイントです。
(ガイドラインより)

- ・基本給：「①能力・経験」、「②業績・成果」、「③勤続年数」に応じて支給する場合は、①、②、③が同一であれば同一の支給をし、違いがあれば違いに応じた支給をする。
- ・賞与：会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。
- ・通勤手当：短時間労働者・有期雇用労働者にも正社員と同一の支給をしなければならない
- ・福利厚生施設：正社員と同一の事業所で働く短時間労働者・有期雇用労働者には、正社員と同一の①給食施設②休憩室③更衣室の利用を認めなければならない。

厚生労働省 HP 参照