

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

新 今月の視点

“儲かっているはずなのに なぜお金がないのか”の分析

儲かっているはずなのにお金がない!?

A社は社長の代替わりを機に、店内の内装を一新し、在庫の品ぞろえも増やしました。その結果、順調に売上件数や売上高も増え、新社長のBさんは、そこそこ儲かった感触で決算期末を終えました。会計事務所に税金を計算してもらおうと、予想通りに利益が出ていたようで、納税額も結構な金額が算出されました。

ところが税金を払う段になってみると、儲かったはずのお金は残っておらず、むしろ納税のために借入が必要な状況で、B社長は愕然としてしまいました。なぜこんな事態となったのでしょうか？

会計上の利益とお金の実在は別なもの

税金計算のもととなる会社の会計上の利益は、売上などの収益から、売上原価や人件費その他の販売費および一般管理費などの経費を差し引いて計算されます。経費にできる売上原価は、当期の売上に対応するもののみであり、まだ売れていない在庫の購入費は当期の経費とはなりません。また、業務のために用いられる店舗の内装費や車両などの資産は、時の経過によりその価値が減るものとして経費

の計上時期が複数年にわたりますので、代価として支払った金額のすべてが当期の費用となるわけではありません。

会社の利益は会計上のルールで計算されたものであるのに対して、お金の出(=在庫となっている品の仕入代金の支払、設備投資の支払など)が先行して、将来の経費に繰り延べされているものがあるため、A社は会計上の利益に比べ、儲けとして残っているはずのお金が足りなくなっていたのです。

お金が足りない理由を明確化する計算書

会計上の当期純利益とお金の流れの違いを説明してくれる書類があります。間接法によるキャッシュフロー計算書と言われるものです。損益計算書の値を減価償却費や在庫の増減等で調整することで、営業キャッシュフローを導き出すことができ、なぜお金が足りなくなっているのかの原因を分析することができます。

例えば、品ぞろえの幅を広げるために在庫を大きく持ってしまったことや内装の設備投資でお金の出が先行し、会計上の利益との乖離が出てしまったことがわかります。逆に会計上の利益よりもお金が多く残っている場合もその原因がわかります。

作成してみることもオススメの書類です。



キャッシュフロー計算書の作成は、慣れれば難しいものではありません。最初は会計事務所に教えてもらいましょう。

会計検査院とは どんな組織なのか

税制改正に会計検査院の指摘対応

令和4年度の税制改正にて、住宅ローン控除の大幅な見直しが行われましたが、発表等を見ると「会計検査院の指摘への対応」という文言があります。

低金利の下、実際の住宅ローン控除の借入金利が令和3年までの住宅ローン控除の控除率である1%を下回っている、と指摘したのは会計検査院です。普段聞きなれないこの「会計検査院」はどんな組織なのでしょう。

会計検査院の仕事

会計検査院の仕事は簡単にいうと「国やその周りの組織の経理・財務を監督する」ことです。また、国の決算を確認するという職責も負っています。

会計検査院という組織は明治22年(1889年)、大日本帝国憲法が公布されるとともに、憲法に定められた機関になり、財政監督を行ったのがはじまりです。その後の日本国憲法にも第90条にて規定がされています。ちなみに憲法に「会計検査院」という名称が明示されているため、名称を変えるには憲法改正が必要となります。

簡単に経理や財務の監督といいましたが、その内容は多岐にわたります。例えばODA(政府開発援助)の検査や、医療費・年金の検査、消費税の検査や入札・契約手続きの検査等です。各項目について徴収不足や不正・誤りがないか、法令や制度に改善点はないか等をチェックし、不適切なものを発見したときには、指摘のみにとどまらず、是正や改善を要求する権限があります。

近年ではコロナ関係の検査も

近年では国の財政に大きくかかわる新型コロナウイルス感染症への対策費や感染症対策等による財務への影響についてなどもレポートしており、一部報道などで話題に上がった陽性者接触確認アプリ「COCOA」の不具合対応について、厚生労働省に対して是正改善の処置を求める内容を公開しています。

国会や裁判所に属さず、内閣からも独立した憲法上の機関として、様々な内容をチェックする会計検査院。「国の税務調査を行う税務署」みたいな印象を持ちますね。



会計検査院は web サイトやフェイスブックページで情報公開を行っています。



今月の法律情報 ① 弁護士 湯原 伸一

カスタマーハラスメントに対する社内体制整備のポイント ③

【質問】

今年の4月1日よりハラスメントに対する社内体制の整備が義務付けられたことに伴い、セクハラとパワハラについては対応を行ったのですが、カスハラについては全くの想定外でした。今から急いで対応し棟と思うのですが、どういった点に留意すればよいのか教えてください。

【回答】

前回、「カスタマーハラスメント対策を行う上で現場の悩み」のうち、「定義・判断基準が分からない」ことを解説しました。判断基準以外で代表的な悩み3点を取り上げます。

(2)世間の目

事業者としては、顧客の要求内容・言動等からしてカスタマーハラスメントであると判断し、毅然として態度で接したところ、このやり取りの一部がインターネット上にアップされ、何も知らない閲覧者が一方的に事業者を非難する（いわゆる炎上）という事象を頻繁に見かけます。

もちろん、事業者の顧客対応に問題がある場合は、世間からの非難は免れません。

しかし、炎上騒動を極度に恐れて萎縮し、事業者として言いたいことを言えずに不当要求に応じてしまうという事例も相当数存在するものと思われます。

事業者が検討している顧客対応について、世間基準とのズレが生じているか否かについては、事前に弁護士と相談すればクリアすることは可能ですし、万一ネットに晒されたとしても多くの場合は炎上騒動に発展することはありません。自社のみで判断しようとするから誤りが生じうることを認識した上で、積極的に弁護士等の外部専門家に意見を求めるべきです。

(3)従業員ケア

大事なお客様である以上は多少の無茶ぶりであっても対応を検討する必要がある、一方でお客様の無茶ぶりに翻弄され負荷のかかる従業員のことも守ってあげなければならない、というのが、今般事業者求められる責務となります。この従業員ケアについては、最終的にはカスタマーハラスメントを受けている従業員を一人にさせないことにつきまです。すなわち、当該従業員を顧客から切り離す（交渉窓口として対応させない）及び組織として対応する（上長が代わりに交渉窓口となる）といった外部対策と共に、被害を受けた従業員からの相談対応を行う、場合によってはカウンセラー等の専門家に診てもらおうといった内部対策を含むことになります。

中小企業の場合、外部対策を社内で構築することが難しい場合がありますので、直ちに弁護士に交渉窓口を移管するといったことも検討するべきです。

(4)顧客への遠慮

「お客様は神様です」信仰がいまだに根強いのか、お客様からのクレームにはとにかく耐え忍ぶという方針を採用している事業者も一定数存在するものと思われます。

しかし、カスタマーハラスメント対策が事業者の責務となった今日では、上記考え方は通用しないことを認識する必要があります。

例えば社内の意識改革として、「不当要求を行ってくる者はそもそもお客様では無い」、「できないことは遠慮なくNOと言う」、「クレーマーに代わる新規顧客を発掘する方が安上がりである」等の代表者・社長からの強いメッセージを発することも検討してもよいかもしれません。



最近の特許侵害

特許侵害は、プリンターであればプリンター関連特許について、プリンターの会社が特許権の権利を行使し、或いは、権利を行使される、ということが多いです。例えば、新製品を開発したときに、特許権を使って、同業他社による類似品の販売を止める、等です。

しかしながら、最近では、全くの異業種会社から特許侵害だと訴訟を提起されることも増えてきています。有名なのは、自動車メーカーがIT関連の特許権を用いて侵害だと主張されるような案件です。

これは、特許権者から見れば、特許取得による収益増加のチャンスが大きくなった、と言えます。一方、第三者からみれば、自社の事業に関係のない団体から特許権侵害だと言われる機会が増えてしまう、ということになります。特許権の存在意義からすると、このような特許侵害は当然に侵害として収益確保の手段となるべきですが、実際のところ、新製品の開発時に、自社製品で採用している全ての部品や機構について他者の特許権の有無を調べて侵害のおそれがあるかを判断するのは、膨大な時間と手間が掛かります。このため、シンプルな機構の製品を扱う企業は、特許調査が比較的し易いのですが、自動車メーカーのように、様々な技術を組み込んでいる製品を製造販売する企業は、特許調査の負担が大きいです。

それで結局、純粋に特許権者の利益を現状通り今後も認めていくのか、今後の製品開発の技術多様化を考慮して多少は第三者に配慮した制度又はルールを作るべきか、の見極めをすることが課題になってきます。

現在は、コンピューター関連技術はどのような電気製品にも使われていますし、電気製品ではなくても、コンピューター関連技術が搭載されることが多いです。このため、技術開発をする側からみても、電気機器メーカーであろうと、自動車メーカーであろうと、鉄鋼関連企業であろうと、IT企業であろうと、コンピューター関連の同じ技術を開発していることも多いです。

このようにコンピューター関連技術、更には、IT関連技術の発達により、各社が使用する技術の集中化が生じています。これにより、1つの特許権が分野の違いを超えた多くの企業の活動に影響を与えますが、これを、有用な技術を効果的に保護できると解釈するか、過剰な保護だと考えるかは、判断が難しいところです。皆さんは、どのようにお考えになりますか？

国内では、繁華街やイベント等、マスク着用以外はコロナ前とほぼ同じに戻っていますし、海外からの旅行者の受入も一部始まりました。いいことですね。来月は、少し楽しい感じの記事を書きたいと思っています。食に関する特許などです。例えば、おいしい料理を作ったり、独自の美味惣菜レシピを考えついても、これらについては特許を取れないのです。このようなことについて説明したいと思っています。



相続税還付事例 ～会社所有の土地の評価方法を見直して相続税・贈与税還付～

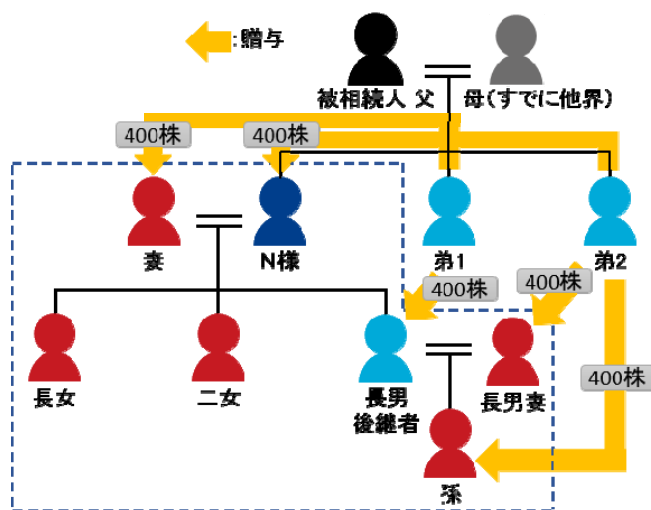
今回は会社が所有している土地の評価見直し事例を紹介します。会社名義の土地でも、その評価額が下がれば自社株の評価額が下がることにつながり、相続税や贈与税の節税になる可能性があります。

事業承継対策として自社株を贈与

N様は創業300年のA株式会社の経営者です。先代であるお父様の相続では約7,850万円の相続税を納めました。その後、当グループで見直したところ、相続不動産のほとんどに減額の可能性があり、会社所有の不動産も複数あったことから、自社株の評価額の減額も見込まれました。

A株式会社は代々、長男が事業を継ぐことになっています。N様は70歳という年齢から、そろそろ長男に家業を任せたいとお考えでした。そこで準備として、自身の2人の弟に分散している自社株の一部をN様と奥様、長男家族に贈与してもらい、贈与を受けた側はそれぞれ8万8,100円の贈与税を納めていました。

会社所有の土地の評価額が下がると自社株の評価額も影響を受けて下がります。この仕組みを説明し、相続税だけでなく贈与税も還付される可能性があることをお伝えすると、ぜひお願いしたいとのことで、まずは相続税還付から着手することになりました。



相続税だけでなく贈与税も戻ってきた

調査結果を評価意見書にまとめて税務署に相続税の更正の請求を行ったところ、自社株を含む多数の減額が認められ、N様には約2,430万円(納税額の約3割)の相続税が戻ってきました。

これを踏まえ、贈与税も手続きを行いました。申告時の純資産価額の計算明細書では、土地の評価額が1億1,038万円(全体の6割超)、1株当たりの評価額が4,954円とされていました。これを適正な評価に改めたことで、土地の評価額は5,455万円、1株当たりの評価額は1,341円に下がり、贈与税はかからない(基礎控除内)計算になりました。こちらも税務署に認められ、N様とご家族には納めた贈与税の全額が還付されました。

事業承継対策として行っていた自社株の贈与。N様は、弟たちが保有する残りの株式についても今後、贈与のスピードを上げることができると喜んでいらっしゃいました。

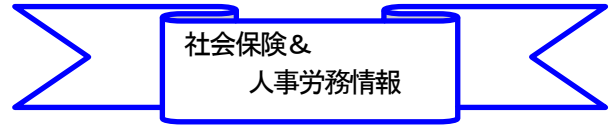
自社株贈与の贈与税見直しは、還付金額自体は大きくありませんが、今後の事業承継対策としてのメリットは大きいものです。不動産管理等の会社経営をなさっている方は検討されてみてはいかがでしょうか。

1株当たりの純資産価額(相続税評価額)の計算明細書

| 資産の部 | | 負債の部 | |
|------|---------|------|---------|
| 科目 | 金額 | 科目 | 金額 |
| 現金 | 110,250 | 現金 | 110,250 |
| 債権 | 110,250 | 債権 | 110,250 |
| 土地 | 11,038 | 土地 | 11,038 |
| 建物 | 11,038 | 建物 | 11,038 |
| 株 | 11,038 | 株 | 11,038 |
| 債権 | 11,038 | 債権 | 11,038 |
| 負債 | 11,038 | 負債 | 11,038 |
| 純資産 | 11,038 | 純負債 | 11,038 |

◆A株式会社の土地の相続税評価額
1億1,038万円(見直し前)
↓
5,455万円(見直し後) 差額 5,583万円

◆A株式会社の株式の評価額
1株当たり 4,954円(見直し前)
↓
1株当たり 1,341円(見直し後) 差額 3,613円



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～2022年から段階的に施行される育児・介護休業法の改正のポイント～

改正内容と施行スケジュール

- 2022年4月1日～
 - ・雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
 - ・有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
- 2022年10月1日～
 - ・産後パパ育休（出生時育児休業）の創設・育児休業の分割取得
- 2023年4月1日～
 - ・育児休業取得状況の公表の義務化

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設（2022年10月～施行）

新たに創設される「産後パパ育休（出生時育児休業）」は、通常の育児休業とは別の制度で、原則休業の2週間前までに申し出ること、出生後8週間以内に4週間までの休暇を取得できます。なお、初めにまとめて申し出れば、分割して2回取得することも可能です。

| | 産後パパ育休（R4.10.1～） 育休とは別に取得可能 | 育休制度（R4.10.1～） | 育休制度（現行） |
|----------------|---|--------------------------------|----------------------------|
| 対象期間 取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能 | 原則子が1歳 （最長2歳）まで | 原則子が1歳 （最長2歳）まで |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで※1 | 原則1か月前まで | 原則1か月前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要） | 分割して 2回取得可能 （取得の際それぞれ申出） | 原則分割不可 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合 に限り、労働者が合意した範囲※2で休業中に就業することが可能 | 原則就業不可 | 原則就業不可 |
| 1歳以降の 延長 | | 育休開始日を 柔軟化 | 育休開始日は1歳、 1歳半の時点に 限定 |
| 1歳以降の 再取得 | | 特別な事情がある 場合に限り 再取得可能※3 | 再取得不可 |

産後パパ育休も育児休業給付の対象です。休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日以下であるときは給付の対象となります。

厚生労働省HP参照