

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

合同会社は要チェック！ 法人社員に業務執行報酬を支払う場合

新設法人のうち約3割が「合同会社」

東京商工リサーチの調べによると、2024年に設立された法人のうち、4.2万社が合同会社であったそうです。この数字は、新設法人全体（15万社）の約3割。年々増加傾向にあります。合同会社は、設立費用が安く、経営の自由度が高いことが魅力。そのあたりが評価されていることなのでしょう。ただ、会社のルールが株式会社と随分異なるため、その運営には注意が必要となります。

合同会社の代表社員は法人でもOK

株式会社では、役員（取締役）が株主から経営を委任され、会社の業務執行を行います。この役員は個人（自然人）でなくてはなりません。一方、合同会社では、役員という概念はなく、出資者を「社員」と呼び、すべての「社員」が業務執行権を持って、経営に参加します。その中で、特定の社員を「代表社員」や「業務執行社員」と定めることができます。これらの社員は、個人に限らず、法人でもなることができます。

法人に業務執行報酬を支払うことも可

法人を「代表社員」や「業務執行社員」とする場合、その法人に代わり、実際の業務を執行する個人を「職務執行者」として

選任する必要があります。一般的には、その法人の役員や従業員が選任されますが、第三者を選任しても構いません。また、社員への報酬（業務執行報酬）は、法人に支払う方法、職務執行者（個人）へ支払う方法のどちらも認められています。

法人社員に支払う業務執行報酬の税務

法人社員に業務執行報酬を支払う場合の税務上の注意点は次のとおりです。

＜所得税＞

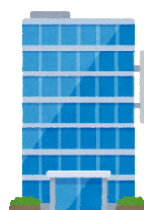
個人への労務の対価（雇用契約等）でないため、所得税の源泉徴収は不要です。

＜法人税＞

法人税法上の役員には、法人である業務執行社員が含まれます。そのため、役員給与に関する規定（法人税法34条）が適用され、定期同額給与等のような「外観」がなければ、損金不算入となると考えられます。

＜消費税＞

支払が、法人社員が行う「経営に対する役務提供」の対価であるため、「課税取引」と考えられます。派遣された職務執行者に対する「出向負担金」とは考えず、法人社員はインボイス発行等を検討すべきでしょう。



外資系合同会社は、代表社員を本国の法人としていることがあります

給与所得者の住民税は特別徴収が原則、普通徴収は例外適用

従業員の希望による普通徴収選択は不可

給与所得者の住民税は、地方税法により、所得税を源泉徴収している事業主については、従業員の個人住民税を特別徴収しなければならないことになっています。

いくら従業員から「住民税は自分できちり納付するから毎月の給与からの天引きはしないで欲しい」という要望があったとしても、特別徴収をしなければなりません。もし勝手に特別徴収から外してしまうと、その特別徴収分だけ徴収義務者である給与支払者が滞納していることとされ延滞金等を課されてしまうことになります。

普通徴収が適用される例外の場合

ただし、下記のような特別の理由（＝特別徴収に該当しない従業員がいる場合）がある場合には、市町村に「給与支払報告書」を翌年1月31日までに提出する際に「普通徴収切替理由書」を提出すれば、該当者だけ普通徴収とすることができます。

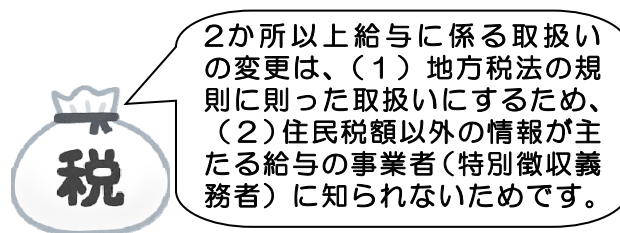
- A. 総従業員数が2人以下（下記BからFまでの対象者を除いた人数）、
- B. 他の事業所で特別徴収、
- C. 給与が少なく税額が引けない、
- D. 給与の支払いが不定期、
- E. 事業専従者（個人事業主のみ対象）、
- F. 退職者又は退職予定者（5月末日まで）

給与を2か所以上から受け取っている場合

2社以上の勤務先から給与の支払いを受けている場合、従来は、副業を知られたくないために、所得税の確定申告書の第二表「○住民税に関する事項」における「給与、公的年金等以外の所得に係る住民税の徴収方法」にて「自分で納付」を選択し、市町村に情報が回付されていれば、副業分の給与に係る住民税を普通徴収（納付書払い）とする扱いとされていました。

しかしながら、各自治体とも最近では、地方税法及び条例に則った取扱い等を考慮し、全ての給与を合算して税額を計算し、主たる給与の支払者（特別徴収義務者）から特別徴収（給与から天引き）する取扱いに統一されてきています。

なお、主たる給与の支払者（特別徴収義務者）用の税額通知書には、給与から差し引く税額のみが記載され、所得や控除の内訳は記載されていません。納税義務者用の税額通知書には、所得や控除の内訳が記載されますが、圧着シート加工して送付しており、住民税額以外の情報が他者に知られることはありません。



一体どうしよう 未稼働資産の会計・税務

半導体大手、新設工場 4 工場が未稼働

日経新聞によると、日本の半導体大手企業が新設工場として 2023 年以降に竣工した国内工場の 7 工場のうち、2025 年 4 月末時点で 4 工場が本格稼働していないとのことです。日本国内の半導体投資（2022～29 年）は約 9 兆円規模の見込みですが、AI 以外の半導体需要は低調で、世界的にも工場稼働率は上がっていないようです。

会計上は、営業外で償却し、減損を検討

(1) 会計上の減価償却

会計の考え方では、事業用資産として取得したものの、稼働を停止している資産（遊休資産）でも減価償却を行うこととなります。ただし、「原価計算基準」では「未稼働の固定資産」「長期にわたり休止している設備」に関する減価償却費等の費用は、非原価項目として例示されているため、損益計算書上は営業外費用により表示します。

(2) 会計上の減損処理の検討

将来の用途が定まっていない遊休資産は、「使用範囲又は方法について回収可能価額を著しく低下させる変化がある場合」として、帳簿価額を回収可能な価額まで減額（減損処理）することが求められることもあります。中小企業会計指針では、大企業ほど厳密な処理は求めていませんが、将来使用の見込みが客観的になく（資産が相当期間

遊休状態）、かつ、時価が著しく下落している場合には減損損失（特別損失）を認識することとしています。

税務では原則償却NGだが例外がある

(1) 税務上の減価償却

税務では、事業の用に供されていない資産は、減価償却資産に該当しないものとされています。ただし、現に稼働を休止していても、休止期間中に必要なメンテナンスが行われ、いつでも稼働し得る状態にあるものは、減価償却が可能です。また、生産を相当期間にわたり休止した場合、休止期間の償却費は、製造原価に算入しなくても構わない（原価以外の費用）とされています。

(2) 税務上の評価損の検討

税務では資産の評価損は原則として認められていません。ただし、「その固定資産が 1 年以上にわたり遊休状態にある」又は「その固定資産がその本来の用途に使用することができないため他の用途に使用された」という事実があった場合に、時価までの金額の範囲内で損金経理した評価損の損金算入が認められています。



会計と税務の
ギャップを
意識しましょ
う。



従業員・元従業員からの内容証明郵便を受け取った場合の初動対応（第3回）

【質問】

当社の元従業員が、突然内容証明郵便を送りつけてきました。
色々な感情が湧き上がってくるのですが、今後どのように対応すればよいのでしょうか。

【回答】

前回は内容証明郵便を受領した直後の初動対応につき記載しました。今回は最終回として、反論するに際しての確認事項を解説します。

【解説】

(1)反論する前に確認したい事項

まず、形式的なことですが、内容証明郵便が送付されてきた以上、反論書面を返す場合は内容証明郵便にしなければならないという決まり事はありません。普通郵便でも構いませんし、FAXや電子メール、何なら電話でも構いません。どのような手段を用いて反論するのかは、ケースバイケースで臨機応変に対処すれば足ります。

次に、内容証明郵便で何らかの要求を受けた場合、その要求に必ず従わなければならない義務が生じるわけではありません。会社・事業者の認識と異なる内容があるのであれば、むしろ積極的に反論すべきです。

なお、内容証明郵便を受領した場合、応答しなければならない義務が生じるわけではありません。応答（反論）するか否かは会社・事業者の任意となります。もっとも、差出人はそれ相応の覚悟をもって内容証明郵便を送付していますので、一切応答しないという対応は、次の新たな強力な手段に打って出る引き金になりかねません。このため、よほどのことがない限り、一切応答しないという対応はとらないほうが良いと考えられます。

(2)事案別の反論のポイント

①未払い賃金（残業代）の請求

差出人（従業員・元従業員）が指摘する事項に対して、単に反論するだけでは不十分です。会社・事業者が認識する算出方法に従えば、未払い賃金（残業代）は発生しない又は発生しても×円に留まるといった、対案まで明記することがポイントです。

この対案内容が理論的に明快であり、かつ対案内容に対する証拠が十分であればあるほど、差出人（従業員・元従業員）は、強い態度に出られなくなるからです。

なお、その後は裁判外での合理的な数字（支払額）を探る交渉に移行させることで、会社・事業者にとっては、最小限の時間・労力・お金の負担で済むというメリットを享受することができます。

②ハラスメントによる慰謝料（損害賠償）請求

差出人（従業員・元従業員）が指摘する加害者の言動が存在するのか、存在するとして違法性を有するハラスメントと評価されるのか、この点を区別しながら反論することがポイントです。

反論内容が必要十分であれば、差出人（従業員・元従業員）として承服しがたいものの、しかし裁判等で立証できるのか（勝訴できるか）疑義が生じるため、これ以上の追及は行わないということがあり得るからです。

ちなみに、その言動だけを取り上げればハラスメントと認められる余地があっても、その言動に至る経緯からすれば、ハラスメントに該当しないという裁判例は複数存在します。また、ハラスメントと一口に言っても、決して穏当とはいえないが民事上違法とまでは言えないとする裁判例も複数存在します。

事実の存否とその評価は、高度な専門性を必要としますので、可能な限り弁護士等の専門家の見解を踏まえつつ判断したいところです。

③不当解雇を理由とする復職請求

差出人（従業員・元従業員）は往々にして自らの問題行動を過小評価していることが多いことから、会社・事業者が積極的に問題行動を事細かに指摘し、組織全体として差出人（従業員・元従業員）を迎え入れることはできないことを明確にすることがポイントです。

解雇が正当性を有するかは正直ハードルが高いものの、しかし問題行動を具体的に指摘すればするほど、差出人（従業員・元従業員）は自らの非違行為に気付き、復職しても自分の居場所がないことを理解します。この結果、事実上復職要求が撤回されることがあり得るからです。

なお、事実上復職要求が撤回された後、差出人（従業員・元従業員）が何も言っていないため静観するという場合もありますが、一般的には合意退職に向けた裁判外交渉に移行することが多いと思われます。この合意退職を行うに際し、会社・事業者は一定額の解決金を支払うことになることが通常ですが、それでもなお、時間・労力・お金の負担は最小限に抑えられるというメリットを会社・事業者は享受することが可能となります。

■補助金の採択率を上げるための取り組み

今回は各種補助金等の公的支援を受けるにあたって、加点要素となる施策について解説いたします。比較的取り組みやすく、かつ手間なく実施できるものをご紹介しますので、ぜひご活用ください。

①パートナーシップ構築宣言

中小企業庁が管轄しているもので、「自社が発注者の立場に立った際に、下請け企業との取引を適切に行う」ことを宣言するものです。要は、「下請けいじめをしません」という方針を公的サイトに掲載するというものになります。登録までにおおよそ1週間～2週間ほどかかりますが、全て電子申請で完了するため、手間なく申請することができます。多くの補助金で加点要素になります。



▼パートナーシップ構築宣言

<https://www.biz-partnership.jp/index.html>

②成長加速マッチングサービス

こちらも中小企業庁が管轄しているもので、「資金調達や事業承継、経営相談などの支援が必要な事業者と、金融機関や投資機関などの支援者をマッチングさせて、事業者の成長を後押しする」ことを目的としたいわゆる公的なマッチングサービスとなります。

こちらも全て電子申請で完了するため、手間なく申請することができます。また、不要となれば、掲載を中止すれば良いので取り組みやすいものとなっています。



▼成長加速マッチングサービス

<https://mirasapo-connect.go.jp/corporation>

③一般事業主行動計画

厚生労働省が管轄しているもので、「企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備」への取り組みを計画し、その計画を公表(両立支援ひろば)するというものです。

従業員数101名以上の企業に関しては、そもそも義務化されているものになりますが、従業員数100名以下の企業は努力目標という位置づけになっています。



▼一般事業主行動計画

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>