税額控除 news

c

どうする？電子帳簿保存法

電子帳簿保存法について、義務である電子取引の猶予期間が令和 5 年 12 月 31 日をもって終了いたします。よくわからないので何も対応していない、という方が多いといった印象ですが、具体的に何をしなければいけないのでしょうか。最低限やらなければいけないことを確認します。

電子帳簿保存法の対象		任意／義務	内容
Ⅰ　電子取引	見積書・注文書 領収書・請求書のPDF等	義務	データで受け取ったものはデータで保存
Ⅱ　電子帳簿等	総勘定元帳 仕訳帳　など	任意	帳簿書類等を電子データで保存すれば紙で総勘定元帳等を保存する必要がない（税制優遇あり）
Ⅲ　スキャナ保存	見積書・注文書 領収書・請求書など	任意	紙で受け取った領収書等をスキャン保存すれば紙の領収書等を保存する必要がない

Ⅰ　電子取引 【義務】 → 要対応

電子取引については①検索機能②改ざん防止③見読可能装置の 3 要件が必要とされていました。この中で

① 検索要件を満たすのがとにかくコストまたは手間がかかると感じます。前々期の売上が 5,000 万円以下の事業者については他の要件を満たせば検索要件が不要となり、その他の事業者については**「相当の理由」**に該当することで保存要件が不要となります。「相当の理由」にはシステム等や社内のワークフローの整備が間に合わない、といった理由でも認められるそうなので、幅広い理由が該当しそうです。

要件	原則	前々期の 売上5,000万円以下	相当の理由 （猶予措置）
①検索機能（手間、コスト大）	○	－	－
②改ざん防止（事務処理規定のみでOK）	○	○	－
③見読可能装置（PC、プリンタがあればOK）	○	○	－
ダウンロード対応（フォルダにまとめて保存）		○	○
出力書面の提出（取引年月、取引先ごと要整理）		○	○

Ⅱ　電子帳簿等の保存 【任意】 → 様子見

下記に掲げる「優良な電子帳簿」の要件をすべて満たせば、修正申告をする際に課される過少申告加算税が5%減免されるという優遇措置があります。定期的に税務調査を受ける会社については検討の余地があるといえるのではないでしょうか。

≪優良な電子帳簿の要件≫

要件	優良な電子帳簿	一般の電子帳簿
訂正・削除の履歴確保	○	－
相互関連性要件	○	－
マニュアルなどの備え付け	○	○
ディスプレイ等の確保	○	○
検索要件	○	－
ダウンロードの求めに応じる	－	○

Ⅲ　スキャナ保存 【任意】 → コスト面で余裕があれば対応

インボイス制度が 10 月にスタートし今後は世の中が今まで以上にペーパーレス化が進み電子化してくることとなるでしょう。コスト面で余裕があるのであれば対応をご検討ください。

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING　All rights reserved.

補助金 news

税理士法人AOIみらい
AOIコンサルタンツグループ株式会社

令和4年度補正の新しい事業再構築補助金がスタート

令和4年度補正の第10回事業再構築補助金の公募が 3 月 30 日から始まりました。公募締切りは、6 月 30 日（金）です。申請の準備には時間がかかりますので早めの準備が必要です。今回は第 9 回からの変更点を中心にまとめます。

①9次公募からの変更点・注意点

◆売上減少要件(売上 10%以上減少など)が撤廃

これまでは、売上が下がっていないと使えない補助金でしたが、第 10 回では撤廃され売上が下がっていない会社であっても申請が可能になりました。（一部枠例外あり）

◆事前着手制度の対象期間の見直し

補助金は交付決定を受けてから購入契約（発注）をすることが原則ですが、事業再構築補助金は例外的に「事前着手制度」が設けられており、既に発注が済んだものも事前着手の承認を受ければ補助対象にすることができます。今回事前着手承認制度について、2022 年 12 月 2 日以降（前回までは 2021 年 12 月 19 日以降）に購入契約（発注）のものとなりました。なお、事前着手制度は最低賃金枠、物価高騰対策・回復再生応援枠の場合のみです。

②申請枠と最大補助金額（従業員数により変わる）、主な要件

〈新設〉成長枠 （＝旧通常枠） 最大 7000 万円

取り組む事業が、10 年間で市場規模が 10%以上拡大する業種・業態に属していること。指定されている業種は、120 業種(3 月 13 日時点)。対象かどうか確認しましょう。（対象業種は、事業再構築補助金公式 HP にて）指定された業種・業態以外であっても、業界団体を通すなどして認められた場合、指定してもらえる可能性もあります。対象ではない場合も、あきらめずに働きかけることが大切です。

〈見直〉グリーン成長枠 最大 1.5 億円

グリーン成長戦略「実行計画」14 分野の課題解決に資する取組みの場合

〈新設〉産業構造転換枠 最大 7000 万円

市場縮小が課題の業種・業態に属する場合。成長枠同様、指定業種等は HP で確認

〈新設〉サプライチェーン強靭化枠 最大 5 億円

海外で製造する部品等の国内回帰を進め、国内サプライチェーンの強靭化及び地域産業の活性化に取り組む場合

〈継続〉**最低賃金枠** 最大 1500 万円

指定の期間で①売上 10%減少②最低賃金+30 円以内の従業員が 10%以上いる場合

〈継続〉**物価高騰対策・回復再生応援枠** 最大 3000 万円

指定の期間で①売上 10%減少②中小企業活性化協議会等で再生計画策定中等いずれか

〈上乗〉大規模賃金引上促進枠 最大 3000 万円

① 事業場内最低賃金を年額 45 円以上の水準で引き上げる、②従業員数を年率平均 1.5%以上増員することが要件で、成長枠、グリーン成長枠に補助額が上乗せされる

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING All rights reserved.

地方銀行と取引するメリットとは

先月、信用金庫についてご説明させていただきましたが、今回のテーマは「地方銀行」についてです。

主に中小企業や地主の方は信用金庫だけでなく地方銀行ともお取引をしているかと思います。今回は地方銀行の特徴や取引するメリット、実情などをご説明させていただきます。

～組織～

まず銀行は信用金庫とは違い、株式会社であることから営利法人であります。ですので、利益を追求しそれを株主に還元していくことになります。また銀行は大きく 2 つに分けられます。都市銀行と地方銀行です。この 2 つの大きな違いは規模の差です。都市銀行は日本全国の主要都市に支店網を持っております。そして預金量や貸出量が大きいだけでなく、大企業や上場企業との取引も多く、国際展開も積極的に行っています。一方で地方銀行は本店を置く都道府県やその周辺地域を中心に営業する銀行です。一般的に地方銀行は地元の個人や中小企業、地方公共団体を顧客とし、地域に密着した営業網を構築、地域経済に資金を回す役割を担っております。その点では信用金庫に似ている部分になるかと思います。

～制限～

地方銀行は信用金庫と違ってエリアや取引をする人の制限は基本的にありません。但し地域内に支店が複数あることから市区町村やそれに隣接する地域が営業エリアになっていることが一般的です。

また、信用金庫と違い融資を受ける際に会員となる必要もなく、資本金や従業員の制限もありません。その点では信用金庫よりもハードルは低くなるかもしれません。

～規模～

地方銀行にも規模に差があります。規模の小さな地方銀行と規模の大きい信用金庫を比べるとそこまで大きな差がないところもあり、むしろ信用金庫の方が規模として大きいケースもあります。またここ数年は地方銀行同士での経営統合や合併が進んでおり、ホールディングスやフィナンシャル・グループとして経営している銀行も増えてきております。（東京都の場合だと東京都民銀行と八千代銀行が合併しきらぼし銀行になる等）

～利用するメリット～

中小企業や個人事業主が地方銀行と取引する上でのメリットは規模等の制限がなく、事業に関する相談ができるということです。地方銀行の目線で考えると年商ベースで 3 億～10 億の事業者をメインターゲットにしているケースが多いです。（都心店舗に行くと 50 億や 100 億企業もあります。）このような事業者は借入金額の金額も大きくなるケースが多く、信用金庫では審査に時間を要しますが地方銀行ではスムーズにいくことが多いです。現に地方銀行の支店によっては借入金額のロットとして 30 百万円以下に設定しているところもあるようです。また大きな設備投資を行いたい場合の補助金情報や、取引先同志のビジネスマッチング、M&A 等についても多くの情報を有していること、シンジケートローン（複数の金融機関が協調融資団を組成して多額の融資をすること）や私募債の発行を行っており、事業拡大を目指す事業者（年商規模を大きくしたい等）にとっては、最初は信用金庫と取引開始しても徐々に地方銀行へ移行していくのも一つの選択肢かと思います。

最後に、今般の人口減等により、銀行同士の合併や業務提携が今後も増えてくることが予想されます。事業の将来を踏まえて、信用金庫も含めてのメインバンクの見直し、取引銀行数は適切かどうか等、今一度見直すチャンスかもしれません。先を見据えた金融機関取引を心掛けていき、より良い経営を目指してまいりましょう。

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING All rights reserved.

2023 年 5 月号

人事労務 news

税理士法人AOIみらい
AOIコンサルタンツグループ株式会社

メディアリテラシーを高めましょう。

日々進歩する情報化社会において、仕事上でもスマートフォンや SNS を使用する場面は少なくありません。しかし、その使用においては厳格なメディアリテラシーが求められます。今回は会社として周知しておきたいソーシャルネットワーク上におけるルールについて解説致します。

◎近年の情報漏洩のリスク

各企業でのテレワークが進み、働く環境が充実していくと共に、より慎重な顧客情報・個人情報の取り扱いが求められています。自宅やカフェ、コワーキングスペースでの作業時等、セキュリティ保護が十分なされていない環境下でのシステム利用には注意が必要です。顧客や個人の情報が仕事に関係のない人の目に触れてしまう危険性や、セキュリティの脆弱性を狙った攻撃にあう危険性が潜んでいます。

◎従業員の不用意な書込みの防止

①「就業規則への規定化」

就業規則の中で、機密情報の漏洩行為や、会社の信用・名誉を傷つける行為などを禁止行為として規定するとともに、それに違反した場合は、懲戒事由に該当し得る事を、明記しなければなりません。具体的には、ソーシャルメディア等の利用について社員は、会社の品位を保ち、名誉や信用毀損を防ぐ為に次の事項を守って情報発信しなければなりません。2023 年施行のプロバイダ責任制限法改正により、個人による誹謗中傷に関しても情報開示請求の簡素化が進められています。

(1)会社および取引先名や業態、ブランド名が識別できる書き込みをおこなわない事
(2)社員個人や取引先、顧客個人など会社関係者が特定できる書き込みをおこなわない事
(3)会社の名誉および信用を毀損する書き込みをおこなわない事
等々

②「SNS 誓約書の提出」

就業規則への明記と併せ、従業員が入社するタイミングで、SNS 誓約書を提出させる事で従業員の自覚を促し、不用意な書込みを抑止するという効果があります。具体的には次のような誓約内容です。

●SNS 等をおこなうにあたって、以下の内容を投稿しません。
(1)会社および取引先名や業態、ブランド名が識別できる情報
(2)従業員個人や取引先、顧客個人など会社関係者が特定できる情報
(3)会社の名誉および信用を毀損する情報　等々

③「従業員教育」

上記①②の効果を高める為に、就業規則や SNS 誓約書の内容を踏まえ、従業員教育を十分に行う事が必要です。SNS の仕組みや不用意な書込みをした際のリスク、従業員自身の被る不利益を具体的に説明しましょう。

◎肖像権やプライバシーにも配慮を

ネットメディアを使用するのは社員だけではありません。ここからは会社としてもどのような取り組みが必要なのかを解説致します。

◆『肖像権』への配慮

肖像権とは、自分の容姿を無断で撮影されたり、その写真をむやみに公表されたりしないよう主張できる権利の事です。個人が特定できる写真は個人情報に該当しますので、個人情報保護法に則った対応が必要となります。

同意なく写真を掲載した事を理由に、肖像権を侵害されたとして、社員から損害賠償請求を受けるリスクもあります。裁判で肖像権の侵害と認められた例では、次のような点が判断基準となります。

① 撮影対象の人物が明確に特定できる事
② 風景写真等に偶然映り込んでいない事
③ SNS など拡散性の高いサイトに投稿した事

これらの事を故意に行った場合には、肖像権侵害となりますので注意しましょう。

なお、個人情報保護法違反が疑われた場合、政府機関である『個人情報保護委員会』から「指導及び助言命令」が出されます。この命令違反に対する罰則規定もあります。

ネット上の個人情報の取り扱いには、個人だけでなく、会社としても大変注意が必要です。社員一人一人のメディアリテラシーを高め、厳格な情報管理を心がけましょう。

上記について、何かお困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING　All rights reserved.

Book review

『こうして社員は、やる気を失っていく』

松岡　保昌
日本実業出版社
（2022/5）

この本は、モチベーションを下げる要因の具体例を改善策とともに解説する一冊です。社員がやる気をださない…と悩んでいる方にオススメです！

【著者について】

株式会社モチベーションジャパン代表取締役社長。人の気持ちや心の動きを重視し、心理面からアプローチする経営コンサルタント。リクルート、ファーストリテイリング、ソフトバンクを経て現在は、経営・人事・マーケティングのコンサルティング企業である株式会社モチベーションジャパンを創業。

【感想】

大企業に関わらず、中小企業においても「人が定着しない」「若い人が育たない」「上司の考えている事が分からない」という悩みは尽きません。実際に、「部下との接し方が分からない」「社長として幹部や部下の育て方が分からない」という方もいらっしゃるのではないでしょうか。

そこで、本書では「社員がやる気を失ってしまう原因」や、「やる気を高めるための方法」を解説し、明日から使えるマネジメント方法について紹介しています。 読み終えた頃には、部下・上司が普段どう考えて仕事をしているのか、自分の発言が相手にどのように影響を与えていたのか分かり、すぐ行動に移すことができます。

【以下引用】

社員がやる気を失っていく上司　＜理由や背景を説明しない＞

・社員に仕事を指示する際、理由や背景を説明しないがために、「意味のない、ムダな仕事」と思われているかもしれません。「いつも、こうしているから」「それは禁止。ルールだから。」「理屈は良いから、早くやって」。これら3つの事例は、いずれも「その仕事をなぜやるのか、どうしてそういう手段を取るのか」などの仕事の本質を考えたり伝えたりすることを一切行っていないケースです。こういったケースを防ぐために上司は部下に対して、常に説明責任があることを自覚し、丁寧なコミュニケーションを意識する必要もあります。

こうして社員が変わり会社も変わっていく　＜「見えない報酬」を大切に扱う＞

・人間の欲求には5つの階層があるという「欲求階層論」では「生理的欲求」「安全の欲求」「社会的欲求/所属と愛の欲求」「承認の欲求」「自己実現の欲求」という5つの欲求があると言われています。この5つの欲求のうち、「自己実現の欲求」を除いた欲求は、満たされないと人は不満を覚え、その環境を変えたいと願うようになります。転職理由で良く聞く「仕事内容に不満」などは、自分が仕事で認められないといった「承認の欲求」への不満といっていいでしょう。

これらの欲求を満たすために実際に「承認の欲求」に応えるような仕組みや制度、施策を整備している企業は数多くあります。「ありがとうの気持ちや感謝をカードに書いて渡しあう」などの仕組みが効果をあげています。上司や同僚、関連部署、顧客など、様々な方向からの承認や賞賛は、人のモチベーションをあげてくれるからです。また、社内での勉強会や研修会などで講師役を務めるのも、承認や尊敬を実感する場として機能します。

Copyright © AOI MIRAI TAX & CONSULTING　All rights reserved.