

5,000円以下の接待交際費に要注意！

交際費の5,000円基準についての税務調査が本格化しています。書類の不備により適用を受けることができなくなることもないよう、社内ルールの徹底をお願いいたします。

I 少額交際費の特例(5,000円基準)

中小法人については、年間800万円を超えた交際費等については損金不算入とされますが、「得意先等との一人当たり5,000円以下の飲食費」については交際費等から除外し全額を損金算入とすることができます。

II 書類の保存要件

「得意先等との一人当たり5,000円以下の飲食費」は、それを証する下記書類の保存を要件に全額損金算入とすることができます。社内交際費は対象外である点には注意が必要です。

記載事項	
①	飲食等のあった年月日
②	その飲食等に要した費用の額、飲食店等の名称および所在地
③	飲食等に参加した得意先、仕入先その他事業に関係のある者等の氏名およびその関係
④	飲食等に参加した者の数

III 実務上の対応

領収書を受取る都度、領収書(表面)の余白に上記③④をメモしていただき、他の領収書等とは別にファイリングしていただくか、下記のような精算書を作成し領収書添付の上、保存をしていただくことをおすすめいたします。下記に雛型を用意しました。適宜コピーする等してご活用ください。

接待飲食費 精算書				申請者：
領 収 書 貼 付 欄				
いずれかに○	相手先法人名 / 部署名	相手参加者の代表氏名	人数 ※	
得意先 / 仕入先 その他()				
備 考 欄				
※人数は、当社側の人数も含めて記載しています。				
経理 使用欄	判定			確認印
	<input type="checkbox"/> 少額飲食交際費(@5,000円以下) <input type="checkbox"/> それ以外の飲食交際費			

労働保険の申告、算定基礎届の提出

労働保険・算定基礎届出の申告期限は、どちらも毎年7月10日です。決算のように会社毎に申告時期に違いがないため、全国の会社が一齐にこの時期に届出をします。労働者のケガ・病気に対しての給付金、老後の年金給付等に係る大切な届出になりますので、漏れなく正しく申告しましょう。

①労働保険、社会保険とは

労働保険とは労災保険と雇用保険の総称です。
社会保険とは健康保険と厚生年金保険の総称です。

	種類	保険の対象	保険料負担
社会保険	健康保険	業務外の病気ケガ出産に対する保険	事業主と従業員で折半
	厚生年金保険	老齢障害死亡に対する保険	事業主と従業員で折半
労働保険	労災保険	業務上又は通勤途中の病気ケガ障害死亡に対する保険	全額事業主負担
	雇用保険	失業や職業訓練に対する保険	一部従業員負担あり

* 労災保険料だけは全額を会社が負担する理由…

労働基準法では、労働者が業務上ケガや病気をした場合には、会社が全て負担して補償すべきとされています。しかし、補償額が多額になる場合が多く、補償し切れないというリスクから会社と労働者の双方を守るべく、国が保険料を徴収し、業務災害が起こった際には、会社の補償義務を肩代わりするという保険制度が「労災保険」の性質だからです。

②労働保険の概算確定保険料申告の仕組み

当年4月1日から翌年3月31日まで(支払月ではなく労働した月)の対象期間の賃金総額を見積もり、概算保険料を前払いで申告納付します。そして、対象期間が終了した時点で、実際に支払った賃金額に基づく確定保険料と前年度に納めた概算保険料との差額精算のためにもう一度申告します(納付又は還付になります)。事業が継続する場合には、毎年、今年度と前年度の2つの期の保険年度について、概算・確定の申告をする仕組みになっています。なお、令和5年度は雇用保険料率の改定がありました。

● 納める保険料の額＝

概算保険料 + (確定保険料 - 前年の概算保険料)

* 概算保険料 = 今期の賃金見込額 × 保険料率

* 確定保険料 = 前期の実際の賃金額 × 保険料率

率

【労災保険料率】 (主なもの)	(1/1000)
金属加工業	10
食料品製造業	6
卸売業、小売業、その他サービス業	3

【雇用保険料率】	(1/1000)			
	R4年10月～R5年3月		R5年4月～	
下記以外の事業	13.5	(5)*	15.5	(6)*
農林水産業、清酒製造業	15.5	(6)*	17.5	(7)*
建設業	16.5	(6)*	18.5	(7)*

* () の数値は内従業員負担分

③労働保険料の計算と延納

労災保険の料率は、労災事故が発生しやすい業種ほど高く、個別に設定されています。例えば サービス業の事業所で年間の賃金総額が1億円(役員分を除き全員が

雇用保険の被保険者の場合)であれば、令和5年度の概算保険料は185万円になります。

・1億円 × 合計保険料率 0.0185 = 185万円

((労災保険料率 3.0) + (雇用保険料率 15.5))

／1000

・185万円の内60万円については、従業員負担分として給与・賞与の支払時に徴収します。

概算保険料が40万円以上になる場合は、年3回に分けて納付が出来る「延納制度」があります。

④社会保険料の計算・算定基礎届(定時決定)提出

労働保険と異なり、社会保険料は日本年金機構又は健康保険組合等が毎月計算する仕組みとなっています。実際の賃金額を使用すると計算が煩雑になるため、従業員それぞれの「1ヶ月に支給される見込の賃金額」を一定の幅(等級)にまとめた「標準報酬月額」という額を基に計算されます。

従業員が入社した際、残業代等、支払い額が最初から確定できない手当は、見込みの金額で「標準報酬月額」を登録します。

会社が提出する「算定基礎届」は、実際の賃金支給額をもとに、「標準報酬月額」を年に一度見直す(定時決定)のための届出です。

4月から6月に実際に支給された賃金を届出しますので、この時期に残業代が増えれば「標準報酬月額」が高くなり、9月分保険料から向こう1年間の保険料額に影響します。

例えば、東京都の健康保険料率(介護保険料も含む)が11.82%、厚生年金保険料率が18.3%になりますので、「標準報酬月額」が2万円増えれば、会社負担額、従業員負担額、それぞれ一人当たり年間約3.6万円の増額となります。

⑤社会保険料の月額変更届(随時改定)について

社会保険料は、④の定時決定以外に、年の途中に固定的賃金(基本給、通勤手当など毎月固定額で支給されるもの)が変動し、支給された月を含む3ヶ月間の平均給与月額から求めた標準報酬月額の等級が、現在の等級と比べて2等級以上変わった場合、標準報酬月額と実際の給与との間に大きな差が生じないように、標準報酬月額の改定を届出します。

令和5年4月は多くの鉄道会社で運賃や通勤定期券代が値上げとなりました。他にも、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられたため(法律改正)、4月1日以降、月60時間超の時間外労働があった場合は、月額変更届が必要な可能性がありますのでご注意ください。

労働保険の申告、算定基礎届などの届出について、お困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。

経営者保証について

2023年4月から「経営者保証」の取り扱いについて、大きな改革がありました。皆様も顧問先の経営者様から聞かれたことがあるのではないのでしょうか。今回は経営者保証ってそもそもどういうものなのか。また、今後どのように変わっていくのか。この点を金融機関の視点も踏まえてお話しさせていただきます。

【経営者保証とは】

経営者保証とは中小企業が金融機関から融資を受ける際に、経営者個人が会社の連帯保証人となる「個人保証」です。企業の連帯保証人となる訳ですから、企業が倒産して融資の返済ができなくなった場合は経営者個人が企業に代わって返済をすることが求められます。しかし、企業の借入に対して経営者個人の資産が不足しているケースが多いため、経営者保証による債権の回収は難しいのが現実です。経営者保証については2013年から「経営者保証ガイドライン」というものに沿って、金融機関と中小企業間で運用されてきました。しかし、こちらのガイドラインには法的拘束力は無く、金融機関側も今までの融資慣行に従い、経営者を連帯保証人として徴求することが実情としてありました。今回の改革ではこの融資慣行が「中小企業活性化の妨げになっているのでは？」という点から、見直されることになりました。

【経営者保証改革プログラムについて】

経営者保証改革プログラムは全金融機関に経営者保証という融資慣行の見直しを求めるものです。基本的な考え方は「経営者保証ガイドライン」と変わりありませんが、経営者保証に依存しない融資態勢を促すために数々の施策が整備されたプログラムとなっています。注目すべきは以下の2点です。

① 金融庁による監督の強化

2023年4月以降に経営者等と保証契約を締結する場合は保証契約の必要性と保証契約の変更・解除(可能性)の条件について個別具体的な説明と記録化を求めています。

② 信用保証制度の整備

具体的には創業融資や事業承継特別融資制度を利用する場合、連帯保証人を徴求しない制度の確立。不動産担保等で十分な保全が確保されている場合に連帯保証人の徴求を不要とするものです。では金融機関が今後どのような基準で連帯保証人を徴求するのか解説させていただきます。

【今後の取り扱いについて】

今後は以下3つの要件が基準となり、経営者保証を解除するかどうかを判断します。

① 資産の所有やお金のやり取りに関して、法人と経営者が明確に区分・分離されている。

(例:法人から経営者個人への貸付金は無い。事業用資産が経営者個人名義でなく、法人名義となっている。)

② 財務基盤が強化されており、法人のみの資産や収益力で返済が可能である。

(例:法人単体の債務償還年数や自己資本比率等の指標が各金融機関の基準の範囲内か。)

③ 金融機関に対し、適時適切に財務情報の開示がされている。

(例:試算表や資金繰り表等の提出を定期的に行い、企業の財務状況を確認できるか。税理士等の専門家により計算書類の検証が行われているか。)

①～③は一時的満たしているか、ではなく将来に亘っても充足されている必要があります。

【最後に】

今回経営者保証改革プログラムの発表がありましたが、各金融機関で経営者保証の取り扱いについては方向性を模索している最中かと思います。新規の借入については経営者保証を取らないという方向性を示している金融機関もありますが、既存の借入についてもすべて外れるわけではありません。その場合はどの要件を満たしていないのかを確認していただき、一緒になって改善に努めてください。



『熱くなれ 稲盛和夫 魂の瞬間』

稲盛ライブラリー+講談社(著)
 講談社
 (2023/3)
 2,090円

誰も真似できないレベルで自利利他
 を実践・体現されてこられた一生涯に
 触れることができます。

【感想】

稲盛和夫氏と人生や仕事を共にして、情熱の瞬間を共有した人だけが知るエピソードの数々が紹介され、心が熱くなる一冊です。

「日本電産会長 永守重信」「KDDI 社長 高橋 誠」「京都大学 iPS 細胞研究所 名誉所長 山中伸弥」「FC 今治会長、岡田武史」「京セラ元会長 伊藤謙介」「JAL 元副会長 藤田直志」など名だたる方から語られる稲盛像を知ること、稲盛氏の魅力や凄さをより一層感じることができます。

ヒアリングしたのがインタビューのプロである上阪徹氏ということもあって、臨場感溢れる物語で、その時の状況が目には浮かんで来て、迫力があります。

「念ずれば花開く」「意志あれば道あり」という言葉がありますが、稲盛氏は、朝起きて洗面を している時も、夜寝る前も、「こうしたい、ああしたい」と深層心理まで思えるようになるまで、考え続け、達成していない状況が居心地が悪くなったと書かれています。

大義名分を掲げ、想い・願い、考え続け、行動し続けてきた稲盛氏の生涯に触れることができますので、ぜひ読んでみて下さい。

【以下引用】

・衝撃的な経験か、もしくは連続して打つ込んだものしか、潜在意識と顕在意識の行き来ができません。「強烈なまでの願望を心に抱く」のですが、その願望を、もっとクリアなビジョンとして目標設定し、それを達成するための具体的な手法まで考えて、繰り返し繰り返しシュミレーションを やっていきます。3カ月ぐらい毎日考え続けていると、あたかも、もうでき上がったみたいな感じになってきます。

・研究開発に一生懸命取り組んでいましたが、私なりの心掛けについて語ってみることにしたのです。それが、「研究開発はマラソンだ」というものでした。「15年、20年とかかる研究ですから、ペースをよく考えて、最後までゴールを切れるように頑張っています」と。そうすると稲盛さんから思わぬ返答が戻ってきました。「僕は違う。僕はいつも全力疾走なんだ」と。(山中伸弥)

・(M&Aについて)買収先の従業員が「うちの社長は朝から晩まで『働け働け』と言うが、働かせたあとは何もしてくれなかった。それに比べて今度の経営者はしっかりした経営理念を持ち、我々に働け、頑張ってくれとは言いが、その結果についても、こうしてあげるという明確な基準、方針まで立ててくれている。この社長なら今までの社長よりも、我々ももっとついていきたい」と思ってくれる。そういうものでなければならぬと思います。

人生・仕事の結果＝「考え方×熱意×能力」が有名ですが、著書では、特に「熱意」が人生を切り開いていくことを気づかせてくれます。