紅葉

ハンズ通信

編集発行
㈱ハンズホールディングス
〒860-0811
熊本県熊本市中央区本荘
6丁目8-7
TEL. 096（375）4340
FAX. 096（375）4341

12月（師走）DECEMBER

23日・天皇誕生日
24日・振替休日

日		9	23
月		10	24
火		11	25
水		12	26
木		13	27
金		14	28
土	1	15	29
日	2	16	30
月	3	17	31
火	4	18	
水	5	19	
木	6	20	
金	7	21	
土	8	22	

12月の税務と労務

国　税／給与所得者の年末調整
今年最後の給与を支払う時

国　税／給与所得者の扶養控除等（異動）申告書及び保険料控除申告書の提出
今年最後の給与を支払う前日

国　税／11月分源泉所得税の納付
12月10日

国　税／10月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）　1月4日

国　税／4月決算法人の中間申告
1月4日

国　税／1月、4月、7月決算法人の消費税の中間申告（年3回の場合）　1月4日

地方税／固定資産税・都市計画税（第3期分）の納付
市町村の条例で定める日

労　務／健康保険・厚生年金保険被保険者賞与支払届
支払後5日以内

ワンポイント　職場積立 NISA

職場を通じてNISAを利用した資産形成ができるよう事業主等が、利用者（役員、従業員）を支援する福利厚生の制度。利用者は、事業主等が契約したNISA取扱業者が選定する金融商品から選択して投資します。原則、給与天引きですが、口座引き落としによる購入もできます。

従業員の不正行為・防止対策

本年十月、T商工会議所主催「従業員の不正行為・防止対策」と題するセミナーがありました。

参加者は、従業員五～一〇〇名の中小企業経営者や役員の方八〇名前後。

講師が冒頭「御社で社員の横領・不正にあった方は？」と尋ねると、参加者の七割位の方が「経験がある」と答えました。

「うちの会社に限って不正は起こらない」というのは、どうやら認識不足のようです。

さて、今回は、従業員五～三〇名程の規模の会社で起こる可能性が高い不正の種類と、その不正を未然に防ぐための仕組みに焦点をあてて、考えることにします。（なお、不正の種類等については、別表を参照下さい。）

一　不正の種類

㈠　売上金の横領

外資系損害保険会社甲社の代理店A社（従業員四名）。

社長B氏は独立後、六年目で早くも甲社代理店の上位二〇社に入る業績を上げている。

しかし、B氏は直近の二年間は業績を上げるため、リスクのある方法を採っている。

B氏は決算間近になると、加入に見込みがついたと思われる会社の立て替えをしている（代理店が保険料を立て替えることは禁止されています）。

立て替え後、対象の会社から代金を担当従業員が預かって、管理し、まとめて入金を行うことが多いのですが、退職した担当の集金一〇〇万円が入金できていないことが判明した。

㈡　金品を盗む

建築資材卸売業乙社、業歴五〇年、従業員三〇名。

従業員Cは、得意先D社に販売後、しばらくしてD社から返品があったと報告。

しかし、倉庫にある筈の返品の品物は無く、Cが商品を他社に横流ししていた。

㈢　経費の不正請求

経費の不正請求には、①会社の経費を水増し請求して差額を着服する、②個人的消費を会社に請求して着服する、場合があります。

例えば、飲食代、ガソリン代、旅費等です。一つひとつは小さな不正ですが、多くの従業員が行っていったら会社全体の組織は腐っていきます。

㈣　リベートの着服

リベート自体は悪ではないのですが、会社の特定の担当者が賄賂として受け取ることが問題となります。

以上の㈠から㈣までの不正は、問題を起こす従業員に何らかの動機・原因があり、金銭的に困っている場合が多いです。次に述べる㈤は、従業員が会社に恨みがある、㈥は、出世に響くとかクビになる恐れから引き起こるものです。

㈤　機密情報の持ち出し

顧客情報や取引先情報・社員情報等漏洩について、近年、頻繁にマスコミに出てきます。売却あるいは転職後の利用に従業員がパソコン・サーバーから持ち出すものです。

㈥　重要な情報を隠す

クレーム隠しや他人の不正を隠すことです。

クレームを発生させた責任のある本人にすぐ報告させないばかりか、さらに、その事をかばったり、不問に付することが傷口を大きくします。

次に、不正を未然に防ぐ仕組みについて考えてみます。

二　不正を未然に防ぐ仕組み

㈠　性悪説を前提にする

従業員は誰でも魔がさす可能性があるし、都合の悪いことは隠そうとします。

その考えの上で、不正を出さないために「ルールを整備する」必要があるのです。

㈡　単独担当にしない

本人しか仕事の中身が分からなくなっている。これでは不正のノウハウを担当が知るようになっていくのは自然の成り行きです。

複数担当の相互チェックの仕組みを考えたいものです。

㈢　長期間担当させない

ベテラン社員になるほど不正の知識が身につく。つまり、不正をやろうと思うと出来るという危険性をはらみます。

㈣　長期休暇をとらせる

本人がいない土、日曜日の二日間、あるいは連休の三日間の不在を利用してのチェックは勧められません。出勤後、本人が気付き、逆効果になるからです。

チェックするのでしたら、本人が五日間以上不在のときに実施することをお勧めします。

㈤　経理部門の強化

「経理にお金をかけない」という社長の考えは間違っています。不正が起きない会社には、信頼できる人（経理マン）が必ず、というくらいいます。

㈥　社長の姿勢

食品スーパー丙社　業歴五〇年、社員・七五〇名。

丙社の創業社長E氏は、五八年前、奥さんと二人で八百屋を営業していました。

E氏夫妻には子供はいません。E氏は二〇年前に最愛の奥さんを亡くした頃、東京都内に七店舗を構えていました。

相談する者もいないままE氏は、心身ともに疲れて入院。

入院中〝俺は何のために商売をしているんだろう〟、今後の自身の体力、商売の方向に明確な解答を出せずに、日々を過ごしていました。

そのようなとき、従業員が二名、あるいは三名と連れ立って「社長、頑張って下さい」と励ましに来ました…。

E氏は決心、「よし！俺はこれから従業員のために働く！」。

丙社は食品スーパー業界には珍しく、店員の七割以上が正規社員です。

〝この社長と一緒に働こう〟という会社では従業員の不正は起きません。

就業規則　第〇条　次の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する

① 正当な理由なく、引き続き無断欠勤10日以上に及ぶ者

② 会社の金品を盗取し、横領し、または背任等の不正行為をした者

③ 会社の設備、器具等を毀損または故意に作業を阻害した者

④ 不法に辞職を強要し、または暴行、脅迫を加え、その業務遂行を妨げた者

⑤ 職務上の命令、指示に不当に反抗し、職場の規律、秩序を乱す行為のあった者

⑥ 故意に業務の運営を阻害し、また阻害しようとした者

⑦ しばしば懲戒または訓戒を受けても、なお改しゅんの情がないと認められる者

⑧ 経歴、その他を偽って雇用された者

⑨ 会社の承認を得ないで在籍のまま他に雇用された者

⑩ みだりに流言、ひ話をなし、会社の秩序を乱した者

⑪ 会社の機密を漏洩し、または漏洩しようとしたことの明らかな者

⑫ 窃盗、詐欺、暴行、脅迫その他これに準ずる破廉恥な行為のあった者

⑬ 職務に関し、不当に金品その他を授与した者

⑭ 禁固以上の刑に処せられた者

⑮ 前各号に準ずる行為があった者

注１　表は、田口安克、白土英成、田島雅子「従業員不正の防止と事後対応」（税務経理協会）を一部加筆し作成

注２　従業員に対して懲戒処分をするには、あらかじめ就業規則において、懲戒の種類及び事由を定めておくことが必要です。

また、懲戒事由を明確に定めておくことが、不正の防止と懲戒権行使の有効性の判断にあたり規定の合理性を裏づけます。

平成三十年分 年末調整のポイント

年末調整は、給与の支払者が給与の支払いを受ける一人一人について、毎月の給与や賞与などの支払の際に源泉徴収した税額と、その年の給与の総額について、納めなければならない税額（年税額）とを比べて、過不足を精算するものです。

◎ 平成三十年分の留意点

1 配偶者控除

平成二十九年までは、納税者本人の収入がどれだけ多くとも、配偶者の所得が一定額以下であれば、配偶者控除を受けることができました。

しかし、平成二十九年度税制改正により、平成三十年以後は、納税者本人の合計所得金額が九〇〇万円を超えると徐々に配偶者控除が減額され、一、〇〇〇万円を超えると控除額が無くなります。

2 配偶者特別控除

配偶者控除と同様に、納税者本人の所得金額に応じて表2のようになります。

なお、配偶者の合計所得金額が三八万円超八五万円以下（給与収入に換算すると一〇三万円超一五〇万円以下）の場合、配偶者控除と同様に三八万円の所得控除を受けることができます（納税者の合計所得金額九〇〇万円超を除く）。

表1　年末調整対象者の選別（主な例）

年末調整の対象となる人	次のいずれかに該当する人 (1)　1年を通じて勤務している人 (2)　年の中途で就職し、年末まで勤務している人 (3)　年の中途で退職した人のうち、次の人 ①死亡により退職した人 ②著しい心身の障害のため退職した人で、その退職の時期からみて、本年中に再就職ができないと認められる人
年末調整の対象とならない人	次のいずれかに該当する人 (1)　上欄に掲げる人のうち、本年中の主たる給与の収入金額が2,000万円を超える人 (2)　2カ所以上から給与の支払を受けている人で、他の給与の支払者に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人や、年末調整を行うときまでに「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出していない人（月額表又は日額表の乙欄適用者）

表2　配偶者控除額及び配偶者特別控除額の早見表　〈国税庁資料〉

		納税者本人の合計所得金額（給与所得だけの場合の納税者本人の給与等の収入金額）			【参考】配偶者の収入が給与所得だけの場合の配偶者の給与等の収入金額
		900万円以下（1,120万円以下）	900万円超950万円以下（1,120万円超1,170万円以下）	950万円超1,000万円以下（1,170万円超1,220万円以下）	
配偶者控除	配偶者の合計所得金額38万円以下	38万円	26万円	13万円	1,030,000円以下
	老人控除対象配偶者	48万円	32万円	16万円	
配偶者特別控除	配偶者の合計所得金額38万円超85万円以下	38万円	26万円	13万円	1,030,000円超1,500,000円以下
	85万円超90万円以下	36万円	24万円	12万円	1,500,000円超1,550,000円以下
	90万円超95万円以下	31万円	21万円	11万円	1,550,000円超1,600,000円以下
	95万円超100万円以下	26万円	18万円	9万円	1,600,000円超1,667,999円以下
	100万円超105万円以下	21万円	14万円	7万円	1,667,999円超1,751,999円以下
	105万円超110万円以下	16万円	11万円	6万円	1,751,999円超1,831,999円以下
	110万円超115万円以下	11万円	8万円	4万円	1,831,999円超1,903,999円以下
	115万円超120万円以下	6万円	4万円	2万円	1,903,999円超1,971,999円以下
	120万円超123万円以下	3万円	2万円	1万円	1,971,999円超2,015,999円以下
	123万円超	0円	0円	0円	2,015,999円超

表３　所得控除額一覧表（抜粋）

【社会保険料控除額】
支払った又は給与から控除された社会保険料の合計額

【小規模企業共済等掛金控除額】
（独）中小企業基盤整備機構に支払った共済掛金（旧第二種共済掛金は生命保険料控除の対象）、確定拠出年金法に規定する企業型年金加入者掛金又は個人型年金加入者掛金、地方公共団体が実施する心身障害者扶養共済掛金との合算額

【生命保険料控除額】

保険等の種類	旧契約	新契約	両方適用する場合
一般の生命保険料	最高５万円	最高４万円	最高４万円
個人年金保険料	最高５万円	最高４万円	最高４万円
介護医療保険料	－	最高４万円	－
合計適用限度額	最高 12 万円		

※旧契約とは、平成 23 年 12 月 31 日以前に締結した保険契約等、新契約とは、平成 24 年１月１日以後に締結した保険契約等

【地震保険料控除額】

（地震保険料の額（最高 50,000 円））＋（旧長期損害保険契約の支払保険料
① 10,000 円までの場合……支払保険料の全額
② 10,000 円を超える場合
……支払保険料× 1/2 ＋ 5,000 円
（最高 15,000 円））

※地震保険と旧長期損害保険の両方の控除額がある場合は、その合計額（最高 50,000 円）

障害者控除額	障害者１人につき……270,000 円 特別障害者１人につき……400,000 円（同居特別障害者の場合 750,000 円）
寡婦（寡夫）控除額	270,000 円（特別の寡婦は、350,000 円）
勤労学生控除額	270,000 円

配偶者控除額	一般の控除対象配偶者		130,000 円～380,000 円
	老人控除対象配偶者		160,000 円～480,000 円
配偶者特別控除額	配偶者の合計所得金額が 38 万円超 123 万円以下		10,000 円～380,000 円
扶養控除額	一般の控除対象扶養親族	16 歳以上 19 歳未満	380,000 円
		23 歳以上 70 歳未満	
	特定扶養親族	19 歳以上 23 歳未満	630,000 円
	老人扶養親族	同居老親等以外	480,000 円
		同居老親等	580,000 円
基礎控除額	380,000 円		

※　控除対象配偶者、控除対象扶養親族……所得者と生計を一にする配偶者その他の親族、都道府県知事から養育を委託された児童（いわゆる里子）及び養護老人のうち、所得金額の合計額（繰越損失控除前）が 38 万円以下の者（青色事業専従者又は白色事業専従者とされる者を除く）。

※　特定扶養親族……控除対象扶養親族のうち、平成８年１月２日から平成 12 年１月１日までの間に生まれた者（年齢 19 歳以上 23 歳未満の者）。

※　老人控除対象配偶者、老人扶養親族……昭和 24 年１月１日以前生まれ（年齢 70 歳以上）の控除対象配偶者、控除対象扶養親族。

※　同居特別障害者……控除対象配偶者や扶養親族が、特別障害者に該当し、かつ、その者が所得者又は所得者と生計を一にする親族のいずれかと同居を常況としている者。

※　同居老親等……老人扶養親族のうち、所得者又はその配偶者の直系尊属で、所得者又はその配偶者のいずれかと同居を常況としている者。

◎税額控除である「住宅借入金等特別控除」については、給与所得者の場合、確定申告をした年分の翌年以降の年分に、年末調整で適用を受けることができます。

自営型テレワークの適正な実施

平成三十年二月に、在宅ワークの実態等を踏まえ、従来の「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」は、「自営型テレワークの適正な実施のためのガイドライン」として改定されました（厚生労働省）。

このガイドラインは、自営型テレワークの契約に係る紛争を未然に防止し、かつ、自営型テレワークを良好な就業形態とするために示されたものです。

自営型テレワーカーに注文をする企業等においては、募集時や契約条件を明示する際に、ガイドラインに定められた内容を守ることが求められています。

一　定義

自営型テレワークは、委託を受けて行う就労であって、基本的に労働関係法令（労働基準法など）が適用されない働き方をいい、職種の例として、文書やデータの入力、設計・製図、デザイン、画像加工、プログラミング、翻訳、音声起こし等があります。

ガイドライン上で掲げられた用語は、次の定義づけが行われています。

①　自営型テレワーク

注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅または自宅に準じた自ら選択した場所において、成果物の作成または役務の提供を行う就労をいう（法人形態により行っている場合や他人を使用している場合等を除く。）。

②　注文者

自営型テレワークの仕事を自営型テレワーカーに直接注文し、またはしようとする者をいう。

③　仲介事業者

次に掲げる者をいう。

・　他者から業務の委託を受け、当該業務に関する仕事を自営型テレワーカーに注文する行為を業として行う者

・　自営型テレワーカーと注文者との間で、自営型テレワークの仕事のあっせんを業として行う者

・　インターネットを介して注文者と受注者が直接仕事の受発注を行うことができるサービス（いわゆる「クラウドソーシング」）を業として運営している者

二　関係者が守るべき事項

㈠　募集内容の明示

注文者または仲介事業者は、自営型テレワークの仕事を募集する際には、次の①から⑥までの募集内容を文書、電子メールまたはウェブサイト上等で明示することとされ、また、当該応募者に誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その的確な表示に努めることとされています。これらは、募集段階でのトラブル防止のため、ガイドライン改正に伴って新たに設けられたものです。

①　注文する仕事の内容（業務の遂行に必要な技術・経験や、業務遂行に必要な所要時間の目安等を示すことが望ましい）

②　成果物の納期予定日（役務の提供である場合は、役務が提供される予定期日または予定期間）

③　報酬予定額、報酬の支払期日および支払方法

④　注文する仕事に係る諸経費の取扱い

⑤　提案や企画、作品等（「提案等」という。）に係る知的財産権の取扱い

⑥　募集内容に関する問合せ先

㈡　契約条件の文書明示・保存

注文者が自営型テレワーカーと契約を締結するときは、協議の上で、自営型テレワーカーに対して、次の①から⑫までの事項を明らかにした文書を交付（電子メールまたはウェブサイト上※の明示でもよい）します。

※　ウェブサイトでの明示は、ガイドライン改正により可能となりました。

①　注文者の氏名または名称、所在地および連絡先

②　注文年月日

③　注文した仕事の内容

④　報酬額、報酬の支払期日および支払方法

⑤　注文した仕事に係る諸経費の取扱い

⑥　成果物の納期（役務の提供

である場合は、役務が提供される期日または期間）

⑦ 成果物の納品先および納品方法

⑧ 成果物の内容について検査をする場合は、その検査を完了する期日

⑨ 契約条件を変更する場合の取扱い

⑩ 成果物に瑕疵がある等不完全であった場合やその納入等が遅れた場合等の取扱い（補修が求められる場合の取扱い等）

⑪ 成果物に係る知的財産権の取扱い

⑫ 自営型テレワーカーが業務上知り得た個人情報および注文者等に関する情報の取扱い

なお、注文者は、自営型テレワーカーとの契約条件をめぐる紛争を防止するため、これらの契約条件を記載した文書または電子メール等を三年間保存することとされています。

㈢ 契約条件の適正化

契約条件の適正化のために掲げられているもののうち、注意を要するものを取り上げます。

① 契約条件明示の留意事項

イ 注文者の氏名等

注文者が特定でき、確実に連絡が取れるものであること。

ロ 報酬額

同一または類似の仕事をする自営型テレワーカーの報酬、仕事の難易度、納期の長短、自営型テレワーカーの能力等を考慮することにより、自営型テレワーカーの適正な利益の確保が可能となるように決定すること。

ハ 支払期日

注文者が成果物についての検査をするかどうかを問わず、成果物を受け取った日又は役務の提供を受けた日から起算して三十日以内とし、長くても六十日以内とすること。

ニ 納期

作業時間が長時間におよび健康を害することがないように設定すること。その際、通常の労働者の一日の所定労働時間の上限（八時間）も作業時間の上限の目安とすること。

ホ 知的財産権

注文者へ譲渡等させる場合、対価等をあらかじめ明確にしておくこと。注文者である仲介事業者は、発注者に譲渡等をさせる場合、その旨も明確にすること。

② 契約の変更

契約変更時には次の対応が求められています。

イ 十分協議の上、文書等を交付すること。

ロ 自営型テレワーカーに不利益が生ずるような変更を強要しないこと。

ハ 仲介事業者は、発注者が契約条件を変更する場合、自営型テレワーカーに不利益が生じないよう発注者と協議することが求められること。

③ 契約の解除

イ 注文者は、民法の規定に基づき、自営型テレワーカーが契約に違反し、又は責めに帰すべき事由により契約を履行しない場合に自営型テレワーカーの同意を得ずに契約を解除できること。

ロ イのような契約違反等がない場合に、注文者が任意で契約を解除する場合は、注文者は、契約解除により自営型テレワーカーに生じた損害の賠償が必要となること。

④ 注文の打ち切りの事前予告

同じ自営型テレワーカーに、継続的（例えば、六月を超えて毎月一回以上継続的な取引関係にある）な注文をしている注文者は、注文を打ち切ろうとするときは、速やかに、その旨およびその理由を予告すること。

㈣ その他

① 健康確保措置

VDT作業（ディスプレイ、キーボード等により構成される機器を使用してデータの入力、文章・画像等の作成・編集等、プログラミング、監視等を行う作業）の適正な実施方法、腰痛防止策等の健康を確保するための手法について、注文者が自営型テレワーカーに情報提供することが望ましいとされています。

② 能力開発支援

注文者は、自営型テレワーカーが能力の開発および向上を図ることができるように、業務の遂行に必要な技能、これに関する知識の内容および程度その他の事項に関する情報の提供等、自営型テレワーカーの能力開発を支援することが望ましいとされています。

後継者は社外経験を

問　息子のことで相談します。私は二代目社長です。近隣の不動産仲介、自社所有のアパート・店舗の賃貸（当部門で従業員２名とアルバイト２名）の他、補修を中心とした工務店（従業員５名）を経営しております。

当社の業績は安定しておりますが、私の身体は少し弱ってきています。来春、息子は大学を卒業しますが、直ちに入社し手伝ってくれることに同意しています。

このように卒業後すぐに入社させ育てていこうと思いますが、いかがでしょうか。

答　質問の主旨は、入社前にご子息に他社経験をさせなくても良いのではないか、という点と考えます。お気持ちは分からないこともありませんが、答は明確にノーです。

その理由は、以下のとおりだからです。

御社の場合、小規模といえども９名からの従業員を使用している、れっきとした経営組織体です。そして、経営組織の集団の長として求められるリーダー（経営者）の基本的要件は、経営の規模に関係ないものです。

この要件の中でも、とりわけ大切なのが「人を使う」という要件です。なお、企業経営は、人・物・金の３要素で、これを効率よく運営することといわれますが、人使いの面は、他の面よりも重視されます。

ところで、“人を使う”ということは、使われる人の気持ちを正確に把え、先手、先手と手を打っていくことではないでしょうか。そして、使われる人の気持ちを理解するには、実際に他人に使われた経験をしない限り理解できません。

以上からご理解頂きたいのは、ご子息を即入社させることのまずさは、この点にあるのです。

他社修業（３～５年）で体得することを強くお勧めしたいと思います。

発注側事業者の対応

中小企業庁が本年六月に公表した「取引条件改善状況調査」によると、受注側事業者の取引上の課題（複数回答）では、「コストが取引価格に転嫁できない」五六・三％、「業界独自の商慣行」四二％、「合理的な理由のない価格引き下げ」二八・六％と続いています。

さらに、製品などの価格への転嫁状況を聞くと、「概ねまたは一部転嫁できた」と答えています。その割合は「原材料価格」六五％、「エネルギー価格」五五％、「労務費」五二％と半数程度にとどまっています。

労務費上昇分につき価格転嫁できなかったとの回答では、「協議を申し入れることができなかった」六二％、「協議したが、転嫁が認められなかった」一八％、と続き、発注側の対応は鈍いようです。

どんぶり勘定会社の決算書

どんぶり勘定の中小企業決算書を見ますと、貸借対照表では、過大な現金勘定と社長への貸付金・立替金・仮払金（これらの勘定科目を雑勘定といいます）の金額が大きいことが特徴にあげられます。

なぜ、過大な現金勘定が発生するのか？

例えば、①社長が普通預金から100万円引き出し、②経理担当者に領収書80万円分を渡す。

すると、現金20万円については、実際には支払われているにもかかわらず、経理の方は領収書がないため、帳簿上だけ現金勘定に残っている（どんぶり勘定）、処理となります。

また、期末決算を行うとき、経理担当者は20万円について代表者への貸付金等で処理します。

金融機関・融資担当者は、過大な現金勘定や雑勘定が大きな数字の会社を警戒します。