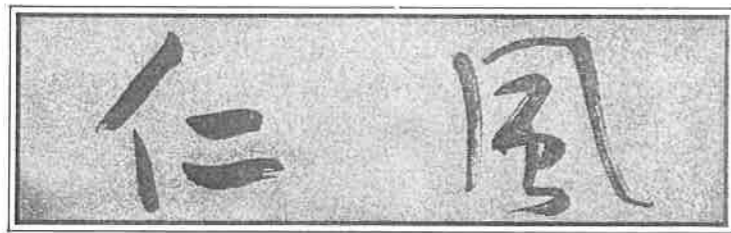


松嶋一海税理士事務所通信



題字 松嶋楠城

編集発行責任者 税理士 松嶋一海

〒160-0008 東京都新宿区三栄町16 松啓ビル201
TEL・FAX 03(3357)5010/携帯 090(4843)7518



スタートアップと連携 自社工場に拠点を開設

精密部品加工のS社は、自社工場内にスタートアップと連携する拠点を開設した。工作機器等の貸し出しや製造に関する相談や試作を受け付け、交流スペースも備えている。

スタートアップ以外にも、個人の研究者や技術者などの利用も想定。企業・個人それぞれから月額を会費として受け取り、利用者は機器を使えるだけでなく、技術相談や試作などを頼める利点がある。

同社は、スタートアップの発想を取り入れた新分野の開拓を目指すほか、自社の技術を役立ててほしいとの考えもあるという。

一定時間の休息義務化 インターバル勤務を導入

医薬品製造・販売のT社は、終業から始業までに一定時間を空けることを義務付ける「勤務間インターバル制度」を導入する。

退社から翌日の出社まで最低でも11時間空けることを義務付け、一部社員を対象に試験導入後、今秋にも全社員に適用する。十分な休息時間を確保できる仕組みにより過重労働を防ぎ、業務効率や生産性の向上に繋げる考え。

勤務間インターバル制度は、欧州では普及し

ており、2015年頃からは国内の産業界でも導入する例が増えてきている。厚生労働省では、長時間労働是正に向けて、勤務間インターバル制度に取り組んだ中小企業等を対象に経費の一部を助成する制度を設けている。

2018年版ものづくり白書 環境変化への対応策示す

経済産業省、厚生労働省、文部科学省はこのほど、3省共同で「2018年版ものづくり白書」を取りまとめた。

今回の白書のポイントは、人手不足、第4次産業革命、品質保証体制の確立など、直面する課題に対して、トップ主導の素早く大胆な取り組みの必要性を強く求めている。

初めて設けられた総論では、「人材の量的不足に加え質的な抜本変化に対応できていないおそれ」、「従来は強みと考えてきたものが変革の足かせになるおそれ」、「経済社会のデジタル化の大変革期を経営者が認識できていないおそれ」など、経営者が共通して持つべき4つの危機感を提示。企業トップに従来以上の危機感を訴えたのが特徴となっている。

その上で、日本の製造業が直面する主要な課題として、デジタル人材を始めとする人材育成・確保の必要性や、新たな環境変化に対応した付加価値獲得の必要について論じている。

リカレント教育

リカレント教育とは、経済協力開発機構（OECD）が1970年代に提唱した生涯教育の形態のこと。リカレントは「反復・循環・帰還」を意味する言葉。個人が社会の急速な変化に対応していくために、教育は人生の初期だけでなく、生涯にわたって続け、重要な要素であり、職業人にとってからも教育機関で学ぶことができる教育システムのこと。本来の概念は就業を中断して教育機関で学び直すことを指すが、日本では、働きながら学ぶ場合も含む言葉として広義に解釈され、近年では、働き方の多様化などを背景として注目されている。



誌上ギャラリー

松嶋 楠城

昭12.5~平20.6 鳥取県生
元独立書人団理事・審査会員
元日本象書会 会長
元全日本書道教育連盟会長
元東洋大学、目白女子短大講師
元日本書道専門学校助教授
元和洋女子大学ソフトテニス部監督

「てふてふひらひら山頭火」
松嶋楠城著 (株エピック社刊)より



P24
「山のふかさはくちづけてのむ水で」
(説明)
ゆったりと落ち着き払って、自然を感じる世界。測る物差しが違うのかも知れない。ゆっくりとぼつりと墨先を包み込んでいる味わい深い意図を感じる。

喜寿記念「あめ・つち」柴山抱海書展
於 鳥取大丸 5F催場
平成29年 5月10日(水)~15日(月)



柴山 抱海

昭16 鳥取県生・
在鳥取市青谷町
(公財)独立書人団 評議員
日本象書会 理事長
山陰書人社代表・
鳥取書道連盟会長
西安美術学院客員教授

「聲」 46×35
(作評)
細い線が流れるように強く引かれている。人の声が、ピリッとした空間を作り、静の中に何人も居る。羊毛の粘りと罫筆が白黒の間合いに有効となっている。

さきづけ・あとづけ 『再任用・働き方・同級会』 Vol.XVI (seq.185) 平成30年7月 税理士、FP、企業支援AD 松嶋一海

- 半年があつという間に過ぎ、早かった梅雨入りも、最近の特徴である局地的な天気注意到注意しながら過ごし、時折の台風情報も予報がしっかりして来たので凄くことだと思っております。5月6月の総会シーズンを経て、税務関係団体も、活動方針を立てられ、それに沿った会活動が期待される所です。
- ところで、国税の職場は7月10日が定期異動です。昨今は、60歳定年で再任用の人も多くなりました。税務署長を拝命しても、定年を迎えれば再任用を選択する人が増えたと感じます。時代の変化とはいえ、定年まで働いて、過去の職歴に基づき培われた税務のノウハウを税理士という形で発揮するのは、従来よりも顧客獲得が難しくなってきましたので、個人事業として成り立たせるのは、容易なことではありません。他方、これから、今、議論されている「働き方改革」では、公務員の仕事も税理士の仕事も、何か運用で変わることがあるのかも知れませんが、日本が超高齢化の国になって来ているところから、「国を維持する」というとてつもない大きなテーマにおつかっているのを感じます。公務を通して、定年まで働き、折角、身につけた専門知識が活用されないのは、残念なことですが、公正な行政が重められないためには、必要なことなのでしょう。そんなことを思いつつ、いつの間にか、自分達も高齢者になって久しく、いよいよ、本年は、後期高齢者の仲間入りとなります。きちんと仕事が出来るのか、漏れなく仕事出来るのか、これまで以上に注意して、少しでも仕事の抜けが無いよう、気をつけていきたいと思っております。
- 早いもので、当方も、役所を辞して、丸15年が過ぎ16年に成ろうとしています。この間、役所の運営も、縦割りの運営から広域の運営にシフトされるなど、いろいろと、事務のやり方が変わってきていると感じます。現場での運営の変化は、事務手続のきめ細かい法制化が行われて数年が経ちましたので、個々の事案の整理を通して、執行の変化を感じ取りながら、対応していくしかありません。
- さて、税務の環境も税理士にとって大きく変わったことがあります。従来は、納税者側で税金の課非判断に迷った場合には、税務署の相談窓口が門戸を広げてくれていましたので、税理士自身、自分達で判断がつかない事柄については、税務署の窓口で相談に応じて貰っていましたが、彼此れ、この10数年前から、税理士からの一般的な相談や個別相談は、役所では受けないという風に、運営が変わりました。このため、税理士は、いやが上にも、自ら、事案の内容を検討し、結論づけることが必要となりました。税理士にとって実に大きな変化でありました。当方も、当然、その大きな時代の変化に取り込まれたので、いろいろな事例を積み重ねて、やっと、なんとかやっていると自覚しています。
- 一方で、時代は、どの業種業態においても事業承継が重要な課題となっております。当方などが任事で遭遇する場面でも、決して簡単なことには思えません。大型店の登場とそこに吸収されてしまう個人商店という構図は、地域のコミュニケーションの有り様も大きく変えてしまう要因だと感じます。そして、社会の変化の背景には、高齢者が増えていることが如実であります。そんな中、6月のはじめには、田舎の中学の同級会がありました。同級生100余人のところ、集まりは、21人とこれまで開催された同級会では、一番少ない集まりとなったことでした。世話人からは、すでに鬼籍に入った同級生は20人を数えたとの話がありました。亡くなった1人1人を思い出しながら「あいつがなあー」という感じでしたが、同級生が欠けるといふのは、実に淋しいものだと、つくづく思いました。ずっと同級会をまとめてくれていた荒木文仁君は、2年前の同級会の少し後に亡くなりましたので、見舞ったことを思い出しました。そして、今回の同級会で「へその緒」の話が出ました。同級生の1人が、へその緒が入っている桐の箱に書かれている、扱った助産婦の名前「松嶋千代子」が、私の母であることを初めて知ったと言って、びっくりしてしまいました。実に74年振りの発見であったのかも知れません。自分たちの育った、あののどかで懐かしい光景は、幾つになっても褪せないものだと思っております。
- 忙しい時期でしたが、5月の下旬には、東京鳥取県人会の囲碁に参加しました。よくそんな下手なのかなと思われるかも知れませんが、性懲りも無くとったところから、幹事の西尾さんから、「上手になるという目標を持ちなさい」と、「もう先がないから」と向上心の無い自分を見抜いてのアドバイスに思わずハッとしました。皆様からの、何気ない頑張「ら行」メッセージを、お待ちしております。(Eメール tpkz.matsu@docomo.ne.jp)

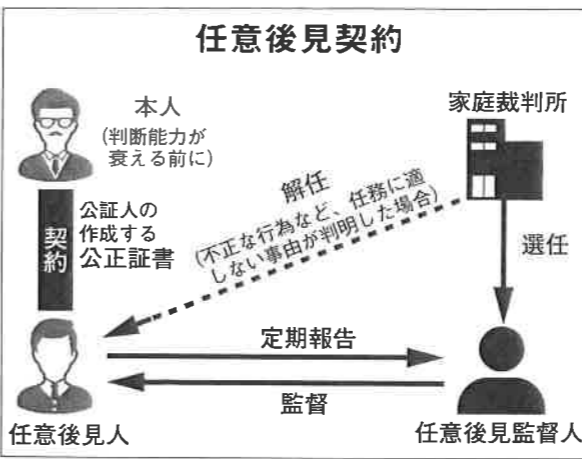


経営者と成年後見制度 判断能力の低下に備える

■リスク管理の一環として

高齢化社会の進展に伴い、経営者も高齢化してきており、事業承継をする前に現経営者が認知症や他の病気で判断能力を失うことが十分に考えられます。経営者が自分の判断能力低下に備えることは、事業戦略として重要なリスク管理です。そこで今回は、事業承継対策の一環としての「成年後見制度」について取り上げます。

成年後見制度とは、本人に物事を判断する能力が十分でない場合に、その本人の権利を守る援助者を選ぶことで、本人を法律的に支援しよう



とする制度です。

成年後見制度には、既に判断能力が低下してしまった人のための「法定後見制度」(低下の程度に応じて、後見・保佐・補助の3類型があります)と、判断能力がある人が将来の判断能力の低下に備えて準備をしておくための「任意後見制度」の2つがあります。2種類の制度のうち事業承継への活用が期待されるのは、「任意後見制度」ですので、今回はこの制度の概要について触れてみます。

■任意後見制度

任意後見制度とは、将来、判断能力が不十分な状態になった場合に備え、ご本人がしっかりとっている間に自分の意思で後見人となるべき人(任意後見受任者)を選び、あらかじめ代理権を与える契約を公正証書

で結んでおくというものです。任意後見人に依頼したい事項を自分で自由に定めることができる、任意後見契約の発効が会社役員としての欠格事由とならず、将来的にも役員報酬を確保できるなどの特徴があります。

契約は本人の判断能力があるうち効力を生じません。本人の判断能力が衰えてきた場合に、家庭裁判所に「任意後見監督人」選任の申立を行います。「任意後見監督人」は任意後見人の権利濫用を防止する役割を担います。

家庭裁判所によって「任意後見監督人」が選任されると、任意後見契約の効力が生じます。生涯ご本人の判断能力が衰えることがなければ、任意後見契約は使われることなく終わります。それを使わないで済むことと自体、素晴らしいことです。任意後見契約は万が一のためのある種の保険のような役割と言えるでしょう。

経営者自らが望む事業承継プランを実現させるために、事業承継に必要な財産管理や株式の移転、議決権行使、必要な契約締結等、任意後見人に任せたいことを契約上で表明しておくことで、経営者の判断能力が低下したのちにも、経営者の希望する事業承継計画を継続することが可

能になります。

■任意後見制度の留意点

任意後見制度で留意すべきことは、契約を締結したものの適切な時期に効力が生じない、すなわち任意後見監督人の選任申し立てがなされない、という点です。せっかく任意後見契約をしておいても、本人が判断能力の低下を自覚せず、受任者も気づかないのでは意味がありません。受任者に、本人の判断能力について、継続的に見守ってもらえる状況を作っておくことが大切です。

また、事業の後継者を任意後見受任者にするには、一長一短があります。確実に後継者に事業を承継することを重視すれば、後継者の代表取締役への選任、自社株式や事業用資産の後継者ないし会社への移転など、後継者を任意後見受任者として代理権行使させることに合理性がありません。

一方、本人の老後の生活を安定的に維持することを重視すれば、事業承継後に本人の資産が事業経営に流用されてしまうことがないよう、任意後見受任者と後継者を分けておく、あるいは、後継者と第三者を共同受任者として、代理権の共同行使を定めて、安全性を確保しておくことも有効です。

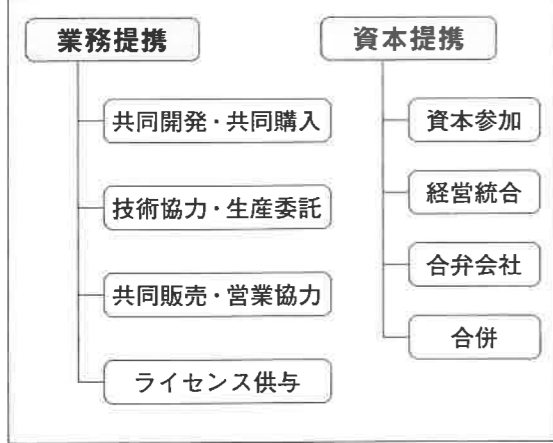


業務提携と資本提携 メリットとデメリット

■目的に合った提携を選択

業務提携と資本提携は、どちらも企業同士が協力し合うことを意味しますが、提携の内容が異なります。文字からなんとなくは理解している方も多いかと思いますが、混合する場合もあります。そこで今回は「業務提携」と「資本提携」の違いやメリット、デメリットなどについて取り上げます。

業務提携とは、経営的には独立性を保っている企業同士が共同して業務を行うことです。「アライアンス」とも呼ばれます。双方のノウハウや販売ルートの共用、資材調達や人材



交流など、さまざまな面での提携があります。必要な資源や技術、販路を共用することで、コスト削減・販路拡大など競争力の強化につながります。

■業務提携のパターン
・生産提携：提携する企業に、生産の一部を委託することで、生産能力アップを図る。
・販売提携：提携する企業同志で流通網・販売ルートなどを補い合う。商品より迅速に、広範囲に低コストで市場に届けることが可能になる。

・技術提携：事業上重要な技術を提供し合う。共同で新しい製品やサービスの開発ができる。

■業務提携のメリット・デメリット
【メリット】
お互いの強みにさらに磨きをかける、コスト削減を図る等、相乗効果

が期待できる。
技術力や商品力が強くとも販売力が弱い企業の場合、販売提携を行うことでパートナー企業の販売力を活用できる。一方で販売力の強い企業は商品開発や新規事業進出のリスクを追わずに利益を得られる。
また、契約内容の遂行に留意すれば良く、お互いの経営に対して独立性が保てる。一方の企業がすべて取り込まれてしまうわけではなく、意見の食い違いがあらわれたときには提携を解消しやすい。

【デメリット】

提携内容に温度差がある場合、企業間で意見の対立や主導権争いが起こることがある。
責任の所在が不明確になる場合がある。提携解消のタイミングが不一致になる場合がある。

■資本提携
自社のノウハウといった重要情報の外部流出リスクが上昇する。

■資本提携
資本提携は、一般的に双方の企業が「株」を経営支配権を持たない10%程度取得して協力関係を築きます。信頼関係が高まり、長期的に提携する意思を確認するという意味を持ちます。

また、片方の企業が多くの出資を受ける場合は、経営の後ろ盾を得るという意味もあります。どちらかの

企業のみが株式を取得する場合は、資本参加と呼ばれています。将来的な経営統合・合併の手始めとなる場合もある。

■資本提携のメリット・デメリット
【メリット】
業務提携よりも企業間の結びつきが強くなる。独自で事業展開するよりも早期の事業立ち上げが期待できる。組織面、財務面の支援が期待できる。

【デメリット】
出資比率によっては経営戦略に対し、出資者の意向を無視できず、機動的な経営がしにくくなる可能性がある。出資比率によって、役員への受け入れが必要となる場合がある。ノウハウ等の機密情報の開示が必要となる場合がある。

■連携の目的を明確に
まず、「何のために提携するのか」という提携の目的を明確にすることが重要です。提携する範囲、目標、スケジュールなどを検討し、目的達成のためにどのような形態が良いのか検討してください。

契約書を作成する場合は、契約内容を両社が自分の好き勝手に解釈してしまわないよう、必要な資金負担割合や提携解消の条件・タイミングなどの事項を明確に盛り込んでおく必要があります。

平成30年度税制改正にみる 事業承継税制の特例の創設 ～10年間の措置で抜本拡充～

中小企業経営者の高齢化に伴い、今後10年間に平均引退年齢といわれる70歳を超える中小経営者は約245万人になると推定されています。一方、このうち半数以上が事業承継の準備を終えていないという現状があり、現状を放置すれば廃業の増加により地域経済に深刻な打撃を与えると考えられています。

このように中小企業の事業承継への取り組みが待ったなしの状況となつている中、平成30年度税制改正では、円滑な世代交代を通じた生産性の向上を図るため、現行の事業承継税制の各要件が大幅に緩和されました。

そこで今号では、抜本的な拡充が行われた「事業承継税制」の主な概要についてふれてみました。

■改正の背景

事業承継税制は、平成21年度税制改正において創設され、その後の税制改正において数度の要件緩和等が行われてきましたが、手続きが煩雑であったり、制度そのものが難解であったため、十分に活用されていませんでした。

■改正前の制度概要

現行の事業承継税制では、後継者

実際、制度の認定件数は、創設された平成21年から平成28年3月末時点で、相続税が894件、贈与税が626件となつており、380万社ともいわれる中小企業の数から考えると明らかに少ない件数といえます。

■改正の内容

が非上場会社の株式等を先代経営者から贈与または相続により取得した場合、経営承継円滑化法における都道府県知事の認定を受けたときは、贈与税または相続税が猶予されます。本税制の対象となる自社株式は、発行済議決権株式総数の3分の2までの部分で、贈与税は100%、相続税については80%部分の納税が猶予されます。

ただし、5年間平均で雇用8割を維持するなどの適用要件があり、これらの要件を満たせなくなった時点で納税猶予は打ち切れ（取消事由）、猶予されていた贈与税・相続税を納付しなければなりません。

中小企業経営者の高齢化が進む中、急務となつている円滑な世代交代を図るため、現行の事業承継税制を原則的な制度として残した上で、10年間の特例措置という形で、以下の拡充が行われました。

①対象株式数上限の撤廃と納税猶予割合の引き上げ

今回の改正では、雇用8割維持要件そのものは存続しますが、この要件を満たせなかった場合でも納税猶予が継続可能（雇用維持要件の実質的撤廃）になります。

ただし、この場合には、その満たせなかった理由を記載した一定の書類（認定経営革新等支援機関の意見が記載されたもの）を都道府県に提出しなければなりません。

なお、その理由が経営悪化または正当なもの認められない場合には、認定経営革新等支援機関からの指導・助言を受けた内容を記載する必要があります。

③対象者の拡充

現行制度では、1人の先代経営者から1人の後継者への自社株式の贈与または相続に対してのみ適用することができず、

今回の改正では、中小企業経営の実情に合わせ、親族外を含む複数の株主（父・母・第三者など）から、最大3人までの複数の後継者（長男・次男・長女など）への承継も対象となります。

④経営環境変化に応じた減免

現行制度では、後継者が自主廃業や売却を行う際、経営環境の変化により株価が下落した場合でも、承継時の株価を基に贈与税・相続税を納税するため、過大な税負担が生じるリスクがあります。

今回の改正では、経営環境の変化を示す一定の要件を満たす場合、売却額や廃業時の評価額を基に納税額を再計算し、承継時の株価を基に計算された納税額との差額が減免されます。

⑤相続時精算課税制度の適用拡大

現行制度では、原則として60歳以上の父母または祖父母から、20歳以上の子または孫への贈与が相続時精算課税制度の対象とされています。今回の改正では、現行制度に加え

て、事業承継税制の適用を受ける場合には、60歳以上の贈与者から、20歳以上の「後継者」への贈与も相続時精算課税制度の対象となります。すなわち、親族外の後継者への贈与であっても相続時精算課税制度の対象となりますので、親族外承継などについても、後継者が子や孫である場合と同様に、猶予取消時の過大な税負担を一定程度軽減できるようになります。

■適用時期

本特例は、平成30年（2018年）1月1日から平成39年（2027年）12月31日までの間の贈与・相続について適用されます。

■留意点

今回、拡充された本特例を適用するためには、平成30年（2018年）4月1日から平成35年（2023年）3月31日までの間に、特例承継計画を都道府県に提出する必要があります。つまり、今後5年以内に特例承継計画を都道府県に提出し、10年以内に実際に承継を行った際に特例が適用され、特例承継計画を提出しない場合は、現行の事業承継税制の適用となります。

〔事業承継税制の抜本的拡充～税制適用の入り口要件を緩和～〕

内容	現行制度（原則）	改正（特例）
猶予対象の株式	発行済み株式の3分の2	その取得した <u>全ての</u> 株式
猶予割合	株式に係る相続税の80%（贈与は100%）	株式に係る相続税の <u>100%</u> （贈与も100%）
雇用維持要件	事業承継後5年間平均で雇用の8割を維持	雇用8割を下回ったとしても、満たせない理由を記載した一定の書類を都道府県に提出すれば <u>納税猶予は継続</u>
対象者	1人の先代経営者から1人の後継者への承継のみ	親族外を含む複数の株主から、 <u>代表者である後継者（最大3人）</u> への承継も対象
譲渡・合併・解散時の納税額	事業承継時の株価を基に贈与税額・相続税額を算定	経営環境の変化を示す一定の要件を満たす場合は、売却・廃業時の株価を基に納税額を再計算し、当初の納税猶予額を下回るときは <u>差額は免除</u>
相続時精算課税制度の対象者	60歳以上の父母または祖父母から、20歳以上の子または孫への贈与が対象	現行制度に加えて、事業承継税制の適用を受ける場合には、60歳以上の贈与者から、 <u>20歳以上の後継者への贈与を相続時精算課税制度の対象とする</u> （贈与者の子や孫でない場合でも適用可能）



賞与支給日の在籍要件

賞与(ボーナス)の支給に関して、「支給日の在籍要件」をめぐってトランプになることがあります。

賞与の支給対象者などは、原則として当事者間(就業規則、労働契約等)で自由に定めることができます。

賞与を規定している会社の多くは、夏季と冬季の年2回、会社の実績に応じて、在籍する従業員へ支給すると取り決めをしています。

賞与の算定対象期間の全部または一部を勤務したにもかかわらず、賞与支給日に在籍しない従業員には、就業規則などに「賞与支給日に在籍しない者には賞与を支給しない」という支給日の在籍要件がある場合には、支給日に在籍しないことを理由に、賞与を支給しなくても差し支えないとされています。

企業が賞与に対してこのような支給日の在籍要件を定めるのは、賞与が過去の労働に対する報償としての意味だけでなく、将来の労働に対する意欲向上や在籍日までの就労の確保の狙いが込められているからと

思われます。

一方、退職日を労働者本人が選ぶことのできる自主退職の場合でなく、整理解雇などの会社都合の退職や定年退職の場合も、支給日の在籍要件は合理的といえるでしょうか。

まず、賞与支給を避けるために解雇するといった場合は、解雇自体無効、仮に解雇が有効としても、解雇によって支給日に在籍しないことを理由とする賞与の不支給は無効とされる可能性が高いでしょう。

次に、懲戒解雇や諭旨解雇のように労働者に解雇される原因がある場合はともかく、整理解雇など会社都合で解雇される場合や定年退職の場合については、退職日を自ら選ぶことができないため、支給日の在籍要件は及ばないと解されており、在籍日数に応じてなど、一定額を支給するのが妥当と考えられます。

また、会社の都合で本来定められていた支給日より遅れて支給された場合には、本来の支給日に在籍していた者への支給が必要となります。

厚生労働省は、平成30年5月以降、雇用保険の手続きで、原則としてマイナンバーの記載・添付がない場合は受理せずに返戻し、再提出を求めることとしました。また「雇用保険業務等における社会保障・税番号制度への対応に係るQ&A」を公開し、マイナンバーの届出を省略できる場合や従業員がマイナンバー提出を拒否した場合の取扱いなどを示しました。

雇用保険の手続きでマイナンバーの記載が必要な届出等は、雇用保険被保険者資格取得届と資格喪失届、初回の高年齢雇用継続給付支給申請と育児休業給付支給申請、介護休業給付支給申請の5つです。また、マイナンバーがハローワークに届出されていない従業員に関しては、雇用保険被保険者転届届や雇用継続交流採用終了届、2回目以降の高年齢雇用継続給付支給申請や育児休業給付支給申請においても、マイナンバーを記載した個人番号登録・変更届の添付が必要となります。

ただ、マイナンバーの記載が必要な届出であっても、すでにその他の契機で事業主が当該従業員のマイナ

平成30年5月以降の雇用保険 手続きに係るマイナンバーの届出

ンバーを届出している場合は、書類の欄外に「マイナンバー届出済」と記載することで、マイナンバーの記載を省略することができます。しかし、資格取得届についてはマイナンバーを省略することはできないとされています。

一方で、従業員からマイナンバーの提供を拒否された場合は、ハローワークが一定の確認をした上で未記載でも届出を受理するとしています。

その際は、従業員にマイナンバーの提供を求めた経過等の記録を提示し、単なる義務違反ではないことを明確にすることが必要です。

今後、上記の各届出書を提出する際に、マイナンバーを既に提出しているか否かを把握する必要があります。その確認をするための方法として、ハローワークから「事業所別被保険者台帳」を取り寄せることができます。この台帳を取り寄せると、マイナンバーがハローワークで登録されている場合は「記録有」と記載されます。ただし、この台帳を取り寄せる場合は依頼書をハローワークに提出する必要があります。



◆平成30年度税制改正◆ 大法人の電子申告義務化

平成30年度税制改正において、大法人の電子申告が義務化されることになりました。

政府が昨年6月にまとめた「未来投資戦略2017」では、「各省市は事業者目線で平成32年(2020年)3月までに事業者の行政手続コストの20%以上の削減を目指す」としています。また、その中で「国税」「地方税」については、電子申告義務化の実現を前提として大法人の電子申告利用率100%等、別途の数値目標を示し、今回の改正はこれらの内容を受けたものとなっています。

■資本金1億円超の法人が対象

具体的には、内国法人のうち事業年度開始時の資本金の額等が1億円を超える大法人の「法人税」「地方法人税」「消費税」「地方消費税」「法人住民税」「法人事業税」について電子申告が義務化されます。

対象となる申告書は、前記税目に係る確定申告書だけでなく、中間(予定)申告書、仮決算の中間申告

書、修正申告書および還付申告書等も含まれます。

この大法人の電子申告義務化は、平成32年(2020年)4月1日以後に開始する事業年度から適用されます。

■書面提出は無申告扱い

なお、電子申告義務化の対象となる法人が、法定申告期限までに電子申告をせず、書面により提出した場合、その申告書は無効なものとして取り扱われることとなり、無申告加算税の対象となりますので注意が必要です。

ただし、災害その他の理由によって法定申告期限までに電子申告が困難な場合には、所轄税務署長の承認を得た上で、例外的に書面提出を認めるとしています。

今回の改正では、中小法人は電子申告義務化の対象外とされましたが、財務省では、中小法人についても将来的に電子申告義務化を検討するとしており、その動向が注視されます。

7月の税務と労務

—税 務—

- ★所得税の予定納税額の納付(第1期分)
納期限…7月31日
- ★所得税の予定納税額の減額申請
申請期限…7月17日
- ★固定資産税(都市計画法)の第2期分の納付
納期限…7月中において市町村の条例で定める日
- ★6月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…7月10日(年2回納付の特例適用者は、1月から6月までの徴収分を7月10日までに納付)
- ★5月決算法人の確定申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税)
申告期限…7月31日
- ★2月、5月、8月、11月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)
申告期限…7月31日
- ★法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告(消費税・地方消費税)
申告期限…7月31日
- ★11月決算法人の中間申告(法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税)(半期分)
申告期限…7月31日
- ★消費税の年税額が400万円超の2月、8月、11月決算法人の3月ごとの中間申告(消費税・地方消費税)
申告期限…7月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の4月、5月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(3月決算法人は2ヵ月分)(消費税・地方消費税)
申告期限…7月31日

—労 務—

- ★平成30年度労働保険年度更新手続き
申告・納付期限…7月10日
- ★健保・厚保の保険料の納付
納期限…7月31日

一見さんお断り

老舗の高級料亭には「一見さんお断り」が少なくありません。紹介者が不在お客さまを拒む取引の習慣から非合理だと思われるかもしれませんが、「一見さんお断り」の意味を経営的視点で考えると、企業の長期安定経営のコツが見えてきます。

▼「一見さんお断り」のシステムは、よく知った常連客にあわせたオーダーメイドのおもてなしサービスの提供です。言い換えれば、顧客の好みに合わせた個別受注型の生産システムともいえます。実質的な会員制

度であり、高額な入会金や会費でもって顧客を選別する、いわゆる「富裕層」向けの会員制クラブに似たビジネスモデルです。

▼「一見さんお断り」システムは、リピート客が上質な顧客を紹介することで成り立っています。マーケティングで言えば、「信頼性の移行」です。信頼性のあるお客様からの紹介だからこそ、信頼性のある新規顧客を獲得できるのです。長く続くビジネスモデルというのは、それだけ優秀なモデルといえます。