

Can Do



“可能性への挑戦”



第7号
第7号

金田会計事務所通信

伝統の確立

「仕事は順調ですか。」と聞かれることがあります。その時の返答に非常に困っています。何故かという自分の現状に対して不満ばかりで納得がいくことがないからです。確かに創業したばかりです。前年対比など単純な数値だけで見れば問題ないのかもしれませんが何か違う気がします。

上場企業の経理担当である私の友人の税理士が会社に対して、法人の申告を3億円以上の節税効果がある、グループ企業を含めた連結納税とすることを提案し、承認を受けました。しかし、各現場及び子会社の経理担当から「余計な仕事を増やした。」と猛反発を受けたと聞きました。このような例以外にもいわゆる「官僚主義」、「サラリーマン気質」が蔓延し、「チャレンジ精神」を失った企業は意外と多いのではないのでしょうか。

日本では優秀な企業のうち、百年以上の歴史を持つものは数多く存在します。中には有名な大阪の「金剛組」のように聖徳太子の時代まで遡るような千年以上続いているものもあります。企業の寿命 30 年説などまったく問題になりません。これらの伝統ある企業は幾度となく、破綻の危機にさらされながらも今も最前線でその輝きを失うことはないのです。激動の歴史と厳しい環境の変化にさらされながらも世の中に必要とされる限り、企業として存続することができることを証明しています。

どんな企業でも最初は創業者が一人(又は数人)で立ち上げたものがほとんどです。それが本人の努力もさることながら、社員や周囲のおかげで成長し、これらの積み重ねで事業を発展させてきました。歴史の浅い自分だとしても、世間と連帯して存在しているがゆえ、先人たちが経験してきた土台の上にあります。自分の今いる位置がどのようにしてあるのかを問い直してください。「**歴史的存在**」である自分を自覚し、社員教育や事業承継を含め、仕事の未来を描くことは非常に重要なことではないのでしょうか。目の前の仕事や問題のみに囚われがちな自分を打破しなければなりません。

以前、私の尊敬する人物の話で「昔は 1 ヶ月かかっていた仕事が今では半日でできるようになった。これを**伝統**というのだ。」と言っておられたことを今でも覚えています。「伝統」というと古臭いイメージがありますが、良い伝統を築き、会社全体で継承していくべきものだと考えます。**世の中に必要とされる自己を目指し、諦めず、絶えまなく挑戦し続ける素晴らしい伝統を確立し、影響を与えることができる存在としてはまだまだである未熟な自身に不満があるのかもしれない。**



税理士 金田 康良

2007 年 5 月

会社法と税法の不思議な関係

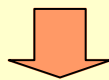
平成 18 年 5 月に「会社法」が施行されてから 1 年が経とうとしています。しかし、会社法で「できる」とされたことを本当に実現しようとするると他の障害が現れます。その一つに「税法」があります。法人設立が容易になった反面、税法では役員報酬の損金算入に制限がかかる場合が生じたりします。会社法以降の中小企業で無視できない問題を取り上げていきます。

【役員給与の取扱い】:平成 18 年4月1日以後に開始する事業年度から適用

税法では損金とされなかった役員賞与は、会社法以降原則、経費処理となりました。その影響で、税法では役員報酬を含めた役員給与についての制度が整理されました。最低、中小企業が理解すべき点は以下の通りです。

(改正前)

報酬区分	取扱い
報酬・給与	損金算入(過大分は損金不算入)
賞与	損金不算入
退職給与	損金算入:要損金経理(過大分は損金不算入)



(改正後)

報酬区分	内容	取扱い
給与 〔賞与、退職 給与を含む〕	①定期同額給与	損金算入(過大分、不正行為は損金不算入)
	②事前確定届出 給与	損金算入 (")
	③利益連動給与	損金算入 (")
	④退職給与	損金算入 (")





① 定期同額給与

役員給与の支給は毎月同額でなければ、損金に算入されません。利益が増えたからといっても、途中で増額しても、増額分は損金にはなりません。

従来、あいまいだった途中の減額も「著しい経営状況の悪化」に該当しない限り減額以前の給与と減額後給与の差額が損金不算入となります。

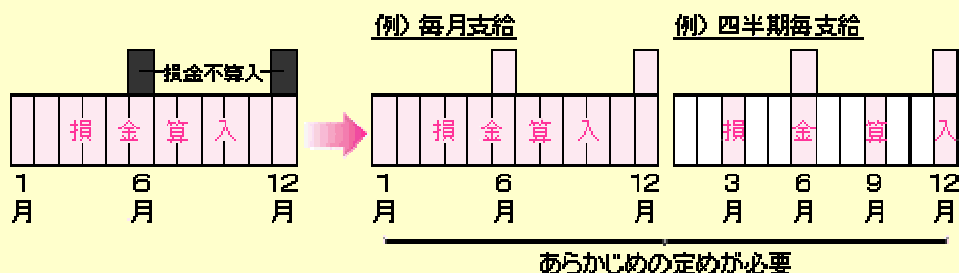
☆ 注意点

役員報酬の改定：定時株主総会（通常決算日から2、3ヶ月後に開催）での決定以降からの変更となります。3月決算法人だと役員報酬の改定は6月又は7月からとなります。以前は認められていた遡り支給（4月からの改定）は認められないので要注意です。



② 事前確定届出給与：確定した時期において確定した額を支給する旨の定めに基づいて支給する給与（要届出）⇒いわゆる役員賞与のことです。

（具体例）

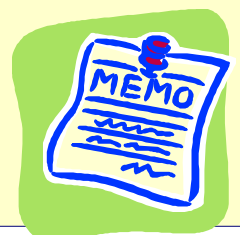


☆ 注意点

この役員賞与を損金として認めてもらうためには、定時株主総会から1ヵ月後までに所轄の税務署へ役員賞与の金額等を記載した所定の届出書を提出しなければなりません。（H19年度税制改正より）



③ 利益連動給与：利益を基礎として算定される給与のうち、非同族法人が業務を執行する役員に対して支給する給与で、当該事業年度において損金経理がされていること、算定方法につき報酬委員会における決定等の適正な手続が執られており、かつ、有価証券報告書等で開示されていることその他の一定の要件を満たすもの：一般に上場会社が対象



【自己株式の取得について】



私が非上場の同族会社については絶対反対している法人の「自己株式」の取得について(簡単に?)説明します。



① 自己株式の取得とは?

法人がその法人の発行済みの株式を株主から購入することです。以前は特別な場合を除き、禁止されていましたが、原則自由となりました。そのため、オーナー及びその同族関係者の株式または従業員の持ち株を法人に買取らせたいという相談が増えています。



② 何が変わったか?

特に税法上の取扱が変わりました。法人の貸借対照表上では、自己株式は有価証券の取得として「資産」と見られていたものが、会社法施行後、税法では「資本金等の控除項目(資本の払い戻し)」となりました。



③ 何が問題?

これにより売買時価は高い「純資産価額」とされ、それより低い価額での売買をすると、その差額は法人側で受贈益として課税、株主個人ではみなし譲渡等として課税を受けます。

また、株主個人では他者への譲渡では譲渡所得として20%の課税で済みますが、自己株式となると、みなし配当課税として他の所得と合算され、最高税率50%が適用される恐れがあります。

いずれにしろ、非上場会社の自己株式の取得は、莫大な税金がかかる可能性があることを注意してください。



金田会計事務所

〒541-0052

大阪市中央区安土町3丁目4番5号

本丸田ビル3階 (1階阪急そば)

TEL(06)6264-3328 FAX (06)6264-3329

E-Mail : kanedakaikei@peace.ocn.ne.jp

気さくで、信頼できる頼もしい顧問税理士として
税務・経営・経理の相談、指導等により企業活動
へのサポートを行っています。お気軽にご相談下
さい。

