

## HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

## 今月の視点

## 「雇用対策を税制面で支援」 「所得拡大促進税制」

平成25年度に新たに創設された「所得拡大促進税制」は、先行して施工されている「雇用促進税制」と比較して、ハローワークへの事前届出などが不要な制度で使い勝手が良いのでは？と実務家では評価されています。

一方、適用に関して判定方法や基準が詳細に規定されているため後日否認される恐れもあるので、慎重に検討していただく必要があります。



「所得拡大促進税制」では、従業員への給与などの支給額を、基準年度から5%以上増加させる等の条件を満たした場合に、支給額増加額の10%(中小20%)を法人税の税額を控除する制度です。必要条件として3つを挙げています。

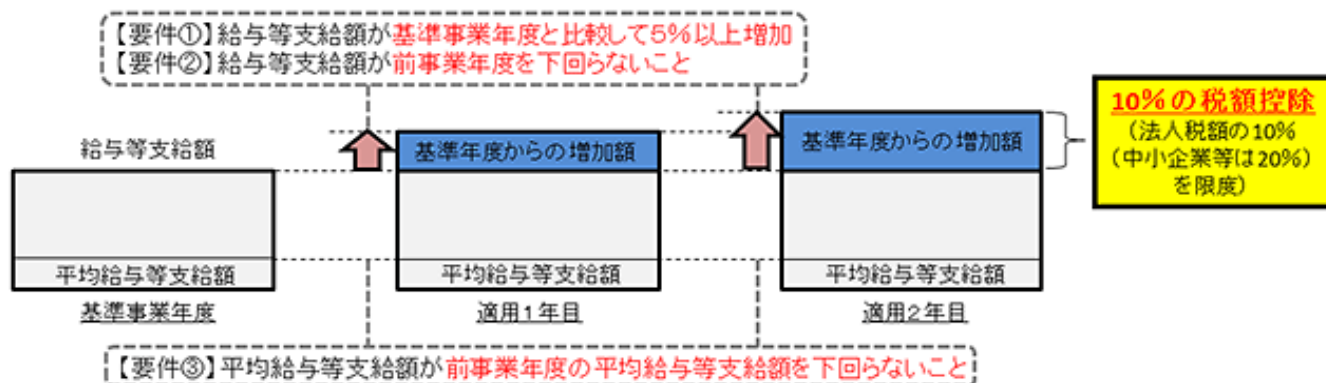
- ① 当該事業年度の給与等の支給額が5%以上増加していること。
- ② 給与等の支給額が前事業年度給与等の支給額より降らないこと。
- ③ 平均給与等が前事業年度の平均給与等の支給額を降らないこと。

基準年度は適用基準年度の前年ですが、適用年度が基準年度の支給額に対する割合の5%以上増加することも判定要件の一つです。新設法人は設立初年度の支給額の70%を基準額と判定されます。

給与のベースアップを狙いとするため、平均給与等支給額の計算から日雇い労働者の給与支給額は除かれます。ただし、雇用者給与額には日雇い労働者も入れて計算するので留意が必要です。

一方「雇用促進税制」は、一人当たりの増加に伴う税額控除額が20万円から40万円に倍増したが、①前期末より5人(中小企業者は2人)以上、かつ10%以上、②離職者なし、③前期の支給額×雇用者増加率×30%以上の判定要件があり、①の判定から高齢者雇用者を除外する改正も含まれる。

高齢者雇用者になると雇用保険の一般被保険者から外れ、前期末にはカウントしたのに適用年度には65歳となつて外れる弊害を除くために前期末の判定からも除外するようになっている。



\*この制度は雇用促進税制との併用は出来ません、詳しい事は事務所スタッフにお聞きください。



1 前回までは債権管理の一つである担保について解説してきましたが、今回からは、売上金を回収する方法論に移っていききたいと思います。

売上金の回収方法は、大きくは、①法的手続きを用いずに回収を行う方法と、②法的手続きに則った回収方法とに分類されます。

## 2 法的手続きを用いずに回収を行う方法

### (1) 内容証明郵便の送付

「内容証明郵便」という言葉はどこかで聞いたことがあるかと思います。債権回収で利用する場合、正確には「配達証明付内容証明郵便」となります（相手方へ送達されたことを証明してもらうために「配達証明」を付し、相手方へ送達された内容を証明してもらうために「内容証明」を付すということになります）。

ところで、内容証明郵便にどのような効果があるかということ、正直に言うと、法的にはほとんど効果がないと言わざるを得ません。唯一、法的な意味で効果があるとすれば、消滅時効が迫ってきたときに配達証明付内容証明郵便を送付し、相手方が受領すれば、受領日から6ヵ月間は消滅時効の完成を防止することができるという程度に過ぎません。

では、何故、世間一般で「内容証明郵便」が持てはやされているかということ、一言で言えば債権者の本気度を示している、裏を返せば債務者への強い心理的プレッシャーを与えるという事実上の効果が期待できるからです。特に、内容証明郵便の送付名義人を弁護士とすることで、より一層の本気度を示すことができるので、ビックリした債務者が任意に支払ってくれる…という事例が一定程度存在します。もし内容証明郵便の送付だけで債権回収ができたとすれば、費用も少額で済みますし、比較的簡易な手続きで済みますので、これに越したことはありません。

こういった実情があることから、内容証明郵便が回収策として利用されているとイメージして頂ければと思います。

ちなみに、内容証明郵便には一定の条件があります。代表的なものとして、1枚当たりの文字数が決まっていること（横書きであれば、1行26文字以内、1枚当たり20行以内など）、郵便局に同一の書面を3通出さなければならないこと、全ての郵便局で取り扱っている訳ではないこと等です。詳細は、郵便局のWEBで確認して下さい。

[http://www.post.japanpost.jp/service/fuka\\_service/syomei/index.html](http://www.post.japanpost.jp/service/fuka_service/syomei/index.html)

ところで、配達証明付内容証明郵便で送付すると最低1000円はかかります。そこで、内容証明まではいらないが、とにかくにも文書を債務者が受領したか否かの確証が欲しいと考えて、ヤマト運輸のメール便や佐川急便の飛脚便などにある追跡履歴をもって証拠にしたいと考える方もいらっしゃるかもしれません。

一見すると安上がりと思われるかもしれませんが、実は法的には非常に危険な考え方となります。なぜならば、本件のような「お金を支払え」という意思を示す文書は法律上「信書」として取り扱われますので、信書法に基づき、郵便のみしか送付してはダメですよと規定されているからです。つまり、請求書という文書を上記民間会社で送付することは、法律上はアウトなのです。

もちろん、信書法による取り締まりがどの程度なされているのか（現実にはほとんど行われていない？）疑問もありますが、ただ、債務者より信書法違反だなんて言われることは気分が悪いですし、変に弱みを握られるのも交渉上決して良いものとはいえません。

したがって、請求通知を出すのであれば、郵便を利用した方が無難となります。



…… ビジネススポット ……  
**教育資金一括贈与 続報**  
 … 活用について! …

4月からスタートした教育資金一括贈与。新聞、TV等で取り上げられる事も多いせいかお客様の関心も高く、よく内容についてのご質問をお受けします。その中であまり聞かれないのが、いくら贈与したら良いかというご質問です。ほとんどの方が1,500万円まで、全くの無税で贈与出来ると考えておられます。

教育資金を貰う側が30歳になった時点で余っていれば贈与税の対象となります。お孫様の将来についてよく考えられ、暦年贈与を組み合わせた相続対策を組まれる事をお勧めします。

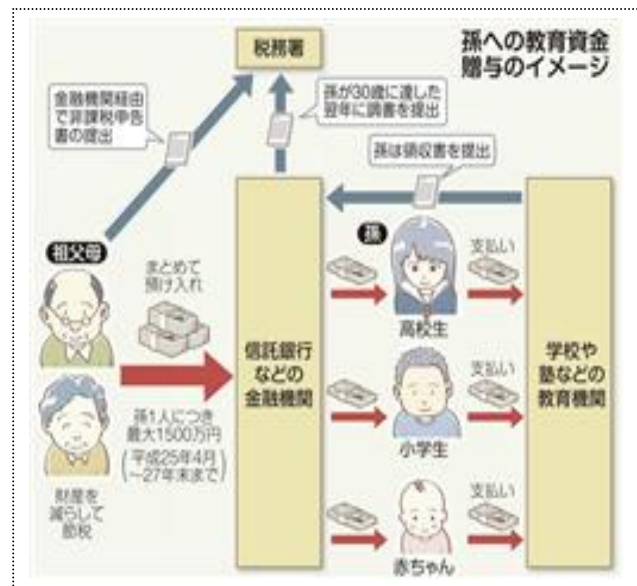
1,500万円限度額いっぱいの一括贈与をしたものの、30歳になった時点で使い切れず、贈与税の対象となつては、元も子もないからです。

使い勝手の良いのは、ほぼ習いごと全般に使える500万までの贈与です。塾や英会話、ピアノ教室、水泳など、1月に3万円使ったとして幼稚園～高校生まで15年、単純に計算しても500万円以上は必要です。

+α、大学の授業料など、必要な計算をして贈与すれば余る心配はありませんし、それで足りない部分は、毎年の110万円の「贈与税の基礎控除」を念頭に置いた贈与額で補えます。

又、27年12月までであれば、1,500万円までの枠が余っていれば、追加の一括贈与を行う事も可能です。

是非、慎重に生きた資金をお使い下さい。



**スティーブ・ジョブズに学ぶ**  
**異次元の発想法 “時としてすべてを変えてしまう革新的な製品が登場する” その1-4**

◇ **昨日のことを悩むより明日を生み出そう**

ジョブズ氏はアップルを時価総額世界一の企業にし「最高のCEO」とまで賞賛された。しかし、成功以上に多くの失敗をして来た経営者であった。

マッキントッシュはパソコンの歴史を作ったが、ジョブズ氏はアップル社を追い出された。満を期して立ち上げたネクスト社では新製品を出すまで3年もかかり、挙句に新製品は売れずに経営が赤字になった。

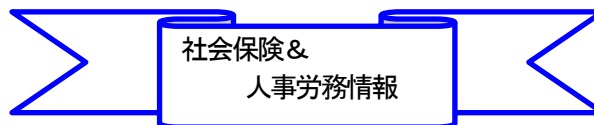
同じころに経営していたピクサー社も画像処理コンピューターが不振でジョブズ氏の個人資産を投じて辛うじて生き延びていた。

◇ **過去の失敗に立ちどまるな!**

だが、ジョブズ氏のすごい点は失敗した昨日のことをくよくよ悩むのではなく、明日に向かって進むことに全力を傾けた点である。歴史を見れば、成功した人は、過去の失敗で立ち止まらなかった人であり、失敗した人は失敗で立ち止まり動けなくなった人である。

過去をあれこれ悩んで立ち止まっているのは時間の無駄に過ぎない。心のエネルギーを明日にふり向けることが重要であると身を持って教えている。

晴天の日も嵐の日もある。嵐が続くと失脚するようでは決して成功はしない。明日の晴天を期待して努力を続けることが経営者である。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

## 人事労務情報 ～労務トラブルQ&A～

「遅刻を3回した場合、欠勤1日として扱い1日分の賃金をカットする」と決めたいのですが、何か問題はありますか？

### 【ポイント】

懲戒権は、懲戒の種類や事由を就業規則に明記して初めて行使することができるものとされています。就業規則で減給の制裁を定めた場合、その制限内で減給することができますが、労基法による制限があります。

### 【説明】

遅刻や早退などによる不就業時間分の賃金を支払わないことは、「ノーワーク・ノーペイの原則」に基づくため問題はありません。しかし、行政解釈では「遅刻早退についてその時間に比例して賃金を減額することは違法ではないが、遅刻早退の時間に対する賃金額を超える減給は制裁とみなされ、労基法第91条の適用を受ける」としています。

労基法第91条は「就業規則で減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」と規定しています。

社員が3回遅刻をしてその合計時間が3時間だったとしましたら、遅刻3時間分の賃金を控除することは「ノーワーク・ノーペイの原則」により可能です。

減給の制裁をする場合には、3回の遅刻をそれぞれ1事犯の減給処分として1日の平均賃金の半額を3回減給することは可能です。ただし、上記問題は欠勤1日分のカットということですので、減給の制裁の額（平均賃金半額×3回分）と欠勤1日分の金額を比較し、減給の制裁の制限を超えていないか確認が必要です。

なお、減給の制裁を行う場合には、懲戒事由としての該当性や懲戒権行使の相当性が必要になります。減給処分として重すぎるとして処分が無効になるケースもありますので十分に注意が必要です。

軽微な遅刻に対しては、不就業時間分の賃金控除の他に精皆勤手当を不支給としたり、遅刻早退等の勤務成績を賞与査定項目に加えたりする方法もあります。