

中小企業の皆様の情報発信基地として

インフォメーション

No. 383

2018年 10 月号 OCTOBER



今月のお知らせ

長崎県最低賃金 時間額 762 円 H30. 10. 6 発効

- 最低賃金が変わります
- 役員退任後の給料
- はしやすめ ・抗生物質は風邪に効かない
- 税務まめ辞典 ・従業員への社宅貸与と住宅手当



shima
accounting & management
center

株式会社 嶋会計センター

税理士 嶋 賢治
税理士 吉岡恵一郎

〒851-0301 長崎市深堀町1丁目11番19
TEL 095-871-6017 FAX 095-871-6068
メールアドレス shima@shima-kaikei.co.jp
ホームページアドレス
<http://www.shima-kaikei.co.jp>

最低賃金が変わります



中央最低賃金審議会において地域別最低賃金が改定され、全国平均で時給26円引き上げられ、最低賃金が時給で示されるようになった2002年度以降で最大の上げ幅となりました。

長崎県では25円引き上げとなり、2016年の21円、2017年の22円を上回り、3年連続の3%以上アップとなります。

長崎県の最低賃金は時間額737円から25円引き上げ

平成30年10月6日(土)より1時間 **762円**となります。(全国平均時給874円)

また、特定(産業別)最低賃金は以下のとおりです。

- ・はん用機械器具、生産用機械器具製造業 **846円**
- ・電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 **785円**
- ・船舶製造・修理業、船用機関製造業 **846円**

日給や月給の場合の比較方法

● 日給の場合 日給 ÷ 1日の平均所定労働時間 = 1時間当たりの賃金

● 月給の場合 月給 ÷ 1ヶ月の平均所定労働時間 = 1時間当たりの賃金

※上記の計算には各種手当も含まれますが、以下の手当は含まれません。

- ① 臨時に支払われる賃金
- ② 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金
- ③ 時間外や休日、深夜割増賃金
- ④ 精皆勤手当
- ⑤ 通勤手当
- ⑥ 家族手当

月給13万円で労働時間が176時間(8H×22日)の場合

$130,000円 \div 176H = 738円$ (1時間当たり)となり、改定前であれば最低賃金を上回っていましたが、改定後は最低賃金を下回りますので、変更しなければ最低賃金法により差額分の支払いを命じられ、さらに50万円以下の罰金が科せられます。

深夜労働にも注意

深夜労働とは午後10時から翌朝5時の間に働くことを指しますが、この時間帯に労働させた場合は、通常の労働時間の賃金額に2割5分以上の率で計算した深夜割増賃金を支払わなくてはなりません。

例えば飲食店でアルバイトを午後6時から午後11時まで時給850円で労働させた場合、午後6時から午後10時までの4時間分は850円で計算しても問題ありませんが、午後10時から午後11時までの1時間分については最低賃金($762円 \times 1.25 = 953円$)を下回ります。

なお、上記のケースでの深夜割増賃金は $850円 \times 1.25 = 1,063円$ となります。**953円との差額を支払えばよいということではありませんので注意が必要です。**

東京都の最低賃金985円と比較すると長崎県とは223円もの差があり、大都市圏との格差はますます広がり、人口流出に拍車がかかるばかりです。

また、深刻な人手不足を背景に、政府が掲げた年3%程度の引き上げに合わせる形となりましたが、中小企業にとっては人件費負担が重くなるため、生産性(売上)を上げていくか、あるいは他の経費を抑えていかないと、かえって雇用削減を招く恐れもあります。

政府は賃金上昇分を価格転嫁しても取引が不利にならないよう監視を強化し、人件費負担を和らげるような助成金を出すなど、消費税増税を控えて一段と厳しくなる中小企業に対してしっかりと支援できるような環境を整備すべきです。

役員退任後の給料



「父親が経営する会社を子が受け継ぐ」、「後継者不足により事業を他人に譲渡（M&A）する」など事業承継の形はいろいろありますが、経営全般のアドバイスや引き継ぎをするために前経営者が役員退任後も一定期間会社に在籍して業務に従事することはよくある話ですが、このような場合に支給される給料の取り扱いは気になるところです。

役員退任後の役職や職務内容によって取り扱いが異なります

【例1】代表取締役退任後、取締役として会社に在籍する場合

税務上は役員に該当しますので支給される給料は「役員報酬」となります。したがって定期同額給与として毎月同額を支給し、利益による増減は原則認められません。

また、職務内容によって不相当に高額な部分は損金に計上できません。

【例2】代表取締役退任後、使用人（会長・相談役・顧問）として会社に在籍する場合

登記上は取締役でなくても、その**会社の経営に従事している（経営上重要な決定事項に関与している）**場合は「**みなし役員**」に該当し、支給される給料は【例1】と同様に役員報酬となります。

本人がその会社の株式を50%以上保有している場合や、本人が所有していなくてもその配偶者や親族が50%以上保有している場合は実質的に「経営に従事している」とみなされやすくなります。

したがって退任後も在職する場合は所有する株式を後継者などに譲渡することをお勧めします。

役員退任の際に退職金を支給していた場合

上記の例のように役員退任後も何らかの形で会社に在籍している場合の多くが、退任の際に退職金の支給をしています。

実質的に退職していると認められれば支給した退職金は損金として計上されますが、退任後も在職しているわけですから「本当に退職したのか」があいまいです。そこで法人税法基本通達では下記のような事案があれば実質的に退職したとして取り扱っています。

1. 常勤役員が非常勤役員になった
2. 取締役が監査役になった
3. 分掌変更（地位や職務内容の変更）後の給与がおおむね50%以上激減した

ただし、これらの条件を満たしたとしても下記のようなケースでは退職したと認められません

- ・ 実質的にその会社の経営に従事している（代表取締役でなくても経営に口出ししている）
- ・ 代表取締役を退任したことを得意先や関係先が知らない
- ・ 退任後の給与が半額以下になる前に意図的に役員報酬を上げている

また、**退職した後も会社に残る場合は「実質的に退職した」と認められても退職金を未払計上することは基本的に認められていません**。実際に退職金を支給した事業年度の損金計上となりますので注意が必要です。（会社に残らず完全に退く場合の退職金については未払計上が可能です）

役員退職金は高額になるケースがほとんどです。実際は退職していないにもかかわらず、生命保険の解約返戻金がピークにきているから「退職金だけ先に計上する」など小手先だけの対策は危険です。あるいは子供を後継者にするために「鍛えるつもり」で早々に代表取締役を交代させても、結局親が経営方針に口を出せば「親子げんか」の原因にもなります。

役員退任後も会社にとどまる理由やその後の役割をはっきりさせておかないと、せっかく支給された退職金を否認されたり、後継者から「目の上のタンコブ」と言われかねません。



抗生物質は風邪に効かない

はしやすめ

季節の変わり目で少し肌寒くなり、風邪をひきやすい時期になりました。風邪をひいて病院に行くと、これまで抗生物質を出してもらったことがあるかと思います。「風邪には抗生物質が一番効く」と誤解されている方も多いのではないのでしょうか。しかし、厚生労働省では医療機関に対し風邪の患者に対する抗生物質の処方控えるよう呼びかけています。

風邪の正式名称は「風邪症候群」といい鼻やのどの急性炎症の総称です。風邪の9割はおよそ200種類あると言われているウイルスが原因で、くしゃみ、鼻水、鼻づまり、のどの痛みや咳、発熱などの症状が出ますが、通常は2～3日程度でおさまります。

抗生物質は「細菌」に効く薬であり「ウイルス」が原因の風邪には効きません。風邪の大半はウイルスが原因ですが中には細菌感染症の患者もいるため、風邪をこじらせて肺炎などになるのを防ぐため医師も「念のため処方しておこう」となりがちです。

しかし、抗生物質には下痢やじんましん、肝機能障害などの副作用があるほか、薬剤耐性菌を生み出し抗生物質が効きにくくなるというリスクがあると言われています。そこで厚生労働省は医師向けに抗生物質の適正使用の手引きを作成し適切な治療が行われるように促しています。

これから風邪が流行る季節になりますが、自己判断で解熱剤や咳止めを安易に使うのは避けて、医師や薬剤師の診断の下、正しい服用を心掛けましょう。そして風邪の一番の治療法は十分な睡眠と栄養をとることです。

税務まめ辞典

従業員への社宅貸与と住宅手当

人手不足を解消するため、他社よりも良い条件で採用したいと考えている事業所も多いと思います。とはいえ基本給を上げると従業員の所得税や住民税が増えてしまいます。

そこで、これらの税金等を抑えつつ他社よりも良い条件で採用したいと考え「社宅」を取り入れている事業所もあるかと思えます。

社宅には事業所が所有している物件を従業員に貸し出す場合と、事業所が賃貸物件を借りて従業員に貸し出す場合があります。また、貸し出す相手が役員か従業員かによって負担する金額が異なりますが、最低限負担する金額よりも低い場合は差額が給与として課税されます。

従業員に貸し出す場合の1ヶ月の賃貸料相当額（次の①～③の合計額）

- ① その年度の建物の固定資産税の課税標準額 × 0.2%
- ② 12円 × その建物の総床面積(m²) ÷ 3.3
- ③ その年度の敷地の固定資産税の課税標準額 × 0.22%

なお、従業員から実際に徴収している家賃が①～③の合計額の50%以上であればその差額を給与とする必要はありません。

例えば賃貸物件を会社が6万円借りている場合でも右記の①～③の合計額が2万円であれば、その50%である1万円を従業員から徴収していればその差額を給与とする必要はありません。（支払家賃との差額5万円が実質会社の損金となります）

ただし、家主に賃貸物件の固定資産税の課税標準額を聞かなければいけません。教えてくれない場合もありますから、面倒であれば①～③の合計額よりも支払う家賃の方が高いことがほとんどですから、通常は家賃の半額以上を徴収しておけば問題ありません。

ただし、会社が住宅手当として支給した場合や、従業員が直接契約している場合の家賃負担は、社宅とは認められないので給与として課税されます。

なお、役員に対する社宅貸与については従業員の場合と異なりますので次回掲載します。