

平成 29 年度税制改正 大綱発表！

注目トピックス

01 | 平成 29 年度税制改正大綱発表！

自民、公明両党は平成 29 年度の税制改正大綱を決定しました。その中で主なものを解説します。

特集

02 | 新年会での飲食費

新年会の飲食費を会社が負担することもあるかと思いますが、「社内飲食費」か「社外飲食費」かによって税務上の取扱いが変わってきますので注意が必要です。

03 | 個人事業か？法人化か？

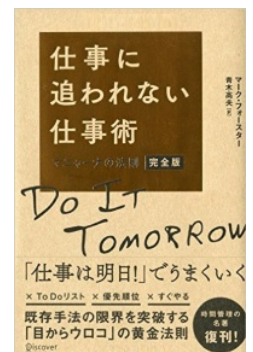
新しくビジネスを始めようとする方から受ける質問で多いのが「個人として開業するか、最初から法人を設立して事業を行うか」というものです。それぞれのメリット、デメリットを把握した上でビジネスを始める必要があります。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 仕事に追われない仕事術

マニャーナの法則 (ディスカヴァー・トゥエンティワン)

仕事の仕方を解説する書籍はたくさんありましたが、その多くは仕事を効率的に処理して業務量を増やそうというものばかりでした。本書は仕事と向き合うことで効率化し「なぜ後回しにするか」「遅れる原因は何か」「その日のうちに仕事を終えるためには」などの問題に対して具体的な方法を提案する内容となっています。



平成 29 年度税制 改正大綱発表！

自民、公明両党は平成 29 年度の税制改正大綱を決定しました。その中で主なものを解説します。

はじめに

自民、公明両党は平成 29 年度の税制改正大綱を決定しました。その中で主なものを解説します。

女性活躍へ配偶者控除の見直し

平成 29 年度税制改正大綱の目玉は、配偶者控除の見直しです。女性の社会進出を促す「働き方改革」の一環です。年収要件を 103 万円から 150 万円に事実上拡大します。

103 万円は一般企業の配偶者手当の基準になっている場合も多く、パート主婦が就業調整して働く時間を抑える傾向にありました。対象を拡大することで新たに 300 万世帯が減税になり、パート主婦も働く時間を増ややすくなります。

財源を確保するため、世帯主の年収が 1,120 万円を超える世帯への適用は制限されます。

今回配偶者控除の見直しが行われることになりましたが、「女性の働き方に中立な税制」にはまだ遠いと言わざるをえません。

今回の改正はあくまでもパート労働を前提とするためです。配偶者控除の見直しは、今後数年かけて取り組む所得税改革の第一弾にすぎないと考えられます。

また、配偶者控除の見直し以外に家計に影響のあるものとしては、最長 20 年の積立型 NISA の創設やエコカー減税の縮小、タワーマンション節税の抑制などが挙げられます。

賃上げを促すための 所得拡大促進税制の見直し

賃上げを行った企業に対しての法人税を軽減する所得拡大促進税制について、高い賃上げを行う中小企業に対して、大企業を上回る支援の強化が行われることとなります。平

成 27 年に賃上げた企業は大企業の約 9 割に対し、中小企業は約 6 割と賃上げが遅れていました。

これを踏まえ、賃上げ率が 2%以上である中小企業に対しては、給与総額の増加分の 22%を法人税額から差し引けることとなります。

そもそも利益が出ていない企業へのインパクトはありませんが、利益の出ている中小企業にとっては賃上げを行うモチベーションとなることが期待されます。

ビール減税、発泡酒は増税

ビール系飲料（ビール、発泡酒、第三のビール）に対する税額は平成 32 年 10 月から平成 38 年 10 月にかけて 3 段階で統一されます。

これまで、ビール系飲料に課される酒税はビール、発泡酒、第三のビールによって異なっていましたが、今回統一される運びとなります。税額が統一されることによって、ビールは 350 ミリリットルあたりの酒税が現在より 22.75 円安くなる一方、発泡酒は 7.26 円、第三のビールは 26.25 円の増税となります。

平成 29 年度税制改正大綱についてのご質問は、当事務所までお問い合わせください。



新年会での飲食費

新年会の飲食費を会社が負担することもあると思いますが、「社内飲食費」か「社外飲食費」かによって税務上の取扱いが変わってきますので注意が必要です。

はじめに

新年会のシーズンが到来しておりますが、社員同士だけでなく、取引先と新年会を行うことがあると思います。新年会の飲食費を会社が負担する場合の税務上の取扱いを解説します。

社内飲食費の取扱い

「社内の行事」の際に「おおむね一律」に社内において提供される「通常の飲食に要する費用」は、交際費には該当しません。

そのため、社員同士で行われる新年会等の費用を会社が負担した場合、社内行事として行われるもので、社員に対しておおむね一律に提供される通常の飲食費であれば、福利厚生費に該当することになります。注意すべき点は**全社員が参加対象になっている**かどうかです。

例えば、社員全員が一同に集う新年会等を行う場合、結果的に、業務の都合等で参加できなかった社員がいたとしても、会社が負担した費用は福利厚生費として取り扱うことができます。

ただし、課長以上等一定の職位の者だけが対象となるような飲食費については、福利厚生費として処理することはできません。社内飲食費として交際費とされることも考えられますし、場合によっては参加者に対する給与として従業員が給与課税される可能性もあるので注意が必要です。

また、「通常要する程度の常識的な費用」でなければならぬとされています。つまり、常識を超える高額な新年会の費用は福利厚生費として処理できないため注意が必要です。しかし、常識的な範囲内の金額であれば、催し物の中で発生する景品代などについても福利厚生費として処理することが可能となります。

社外飲食費の取扱い

社外の者と新年会等を行う場合は、「5,000円基準」の適用が考えられます。「5,000円基準」とは、社外の者との飲食費に限り、1人当たり5,000円以下の飲食費は交際費から除外するというものです。

「5,000円基準」は、社外の者との飲食費に適用されるものであるため、たとえ社外の相手が1人で自社の社員が10人であったとしても、社外の者との飲食費として5,000円基準の対象となると考えられます。

しかし、「5,000円基準」は社外の者との飲食に限り適用が認められるものであるため、社内での飲食費は対象外である点は押さえておかなければなりません。

また、取引先等の送迎に係るタクシー代は飲食費ではないため、「5,000円基準」の対象とはならず、交際費に該当します。「5,000円基準」はあくまで飲食費に限定して適用されるものです。

なお、5,000円基準を適用するには、飲食等のあった年月日や参加人数、店名等を記載した書類の保存が必要ですのでご注意ください。

このように新年会費用といっても自社のみで行うものなのか、取引先との間で行うものなのかによって取扱いが異なります。注意すべき点も両者で大きく異なり、場合によっては、経費として認められない可能性もあります。

新年会での飲食費の税務上の取扱いについてのご相談は、当事務所までお気軽にお問合せください。

個人事業か？ 法人化か？

新しくビジネスを始めようとする方から受ける質問で多いのが「個人として開業するか、最初から法人を設立して事業を行うか」というものです。

はじめに

新しくビジネスを始めようとする方から受ける質問で多いのが「個人として開業するか、最初から法人を設立して事業を行うか」というものです。

それぞれのメリット、デメリットを把握した上でビジネスを始める必要があります。

表裏の関係

個人事業、法人化どちらを選択するかは、事業規模、業種及び将来の事業展開をどのように考えているかによって異なります。

また、個人事業、法人化のメリットとデメリットとは表裏の関係にあるので、どちらを選択するかにあたってはそれぞれのメリットとデメリットをしっかりと把握しておく必要があります。

法人設立のメリット

法人設立のメリットとして、まず有限責任であることが挙げられます。株式会社では、株主の責任が出資額までに限定されているため、出資額以上の責任を追及されることはありません。

ただし、代表者は金融機関から連帯保証を求められることが多く、この場合は保証責任を負うことになります。

次に、事業を行っていくうえで、最も重要になるポイントは、社会的信用です。会社は、会社法を始めとして様々な法律によって規制を受けており、取引にとっても安心できる取引先と捉えられます。

上場企業などでは、取引の相手先を法人に限定している会社が一般的です。最初は個人として創業しても、上場企業

と取引する必要がでてきたために「法人成り」というケースも多く見られます。

また、従業員の採用がしやすくなることや資金調達がしやすくなることも挙げられます。採用される雇用者も個人事業主より、安定した社会的信用度が高いために会社を選ぶ、ということもあるかもしれません。

個人で金融機関から借入を行うことも可能ではありますが、その場合、必ず第三者の保証が必要とされ、引き受けてくれる人を探すことは困難です。

法人設立のデメリット

法人設立のデメリットとして、会社を設立するためには、定款の作成、設立登記、税務署等の諸官庁への法人設立届出など様々な手続きに時間と費用をとられることが挙げられます。

また、会計帳簿や決算書類の作成に個人と比べて手間がかかります。

まず、気軽にビジネスを始めたいという場合には個人事業の方が向いているかもしれません。個人事業の場合、法人設立と比較して簡単に始めることが可能です。

しかし、社会的信用力が低く、人やお金を集めるのが大変でもあるので、ビジネスを拡大したいと思ったときに法人成りを検討するのがよいかもしれません。

個人事業、法人化のメリットとデメリットについてのご相談は、当事務所までお気軽にお問い合わせください。

仕事に追われない仕事術

マニャーナの法則

マーク・フォスター著

単行本：279 ページ

出版：ディスカヴァー・トゥエンティワン

価格：1,500 円（税別）

はじめに

本書は仕事と向き合うことで効率化し「なぜ後回しにするか」「遅れる原因は何か」「その日のうちに仕事を終えるためには」などの問題に対して具体的な方法を提案する内容となっています。

理性の脳と衝動の脳

人間には「理性の脳」と「衝動の脳」があります。「理性の脳」は人生設計や生活改善など体全体を動かす計画や規則を作っています。これに対立するのが「衝動の脳」です。

例えば減量をしようと思っても目の前にチョコレートが登場すると「頑張っているから今日くらいいいだろう」と衝動の脳が働きかけ、自分に葛藤が起きると理性の脳より優位に立ってしまいます。

つまり理性の脳で衝動の脳をコントロールすることが不可欠だと言っても過言ではありません。

問題を先送りする「抵抗感」の正体

「この仕事はしたくない」という気持ちには誰もなった経験があると思います。この抵抗感はどこから来るのでしょうか。

抵抗感が発生するのは「ある行動がその他の行動より難しい」と感じたときです。ですから、どうしてもよい仕事をしていれば抵抗感は起こりません。

問題を先送りにするともっと辛くなってしまいますが、抵抗感を克服して取りかかれば、今度は仕事を中断することへの抵抗感が生まれ、仕事を続けるのが楽になると筆者は説明しています。

「効率」=「創造力」×「整理」

一見、想像力と効率は関係ないように思えますが、この3

つの要素は強く関わっています。新たな仕組みやサービスを考えられること（創造力）、仕事の流れを整理できること、どちらかだけでは効率を良くすることはできません。つまり、集中力を持続させ、抵抗感を取り除き、仕事をしやすく整理することで想像力を養う時間を確保する取り組みが必要だといえるでしょう。

マニャーナの法則

マニャーナとはスペイン語で「明日」を意味し、「明日やる」を基本にすることで、仕事を完全に終わらせる仕事術です。流れとしては以下の3ステップで行います。

ステップ1：今日、新たに発生した仕事を集めておく

ステップ2：仕事を類別する

ステップ3：類別した方針に従って、翌日まとめて処理する

これを考慮した上で従来の ToDo リストでの管理を変えていく必要があります。

クローズ・リストを使おう

クローズ・リストとは「ここまで」というラインが引かれた仕事リストのことです。この反対が ToDo リストで、クローズ・リストの方が、仕事がしやすいのは明白です。

理由1：クローズ・リストの仕事は新たに追加される仕事によって妨げられない。

理由2：クローズ・リストは大きくならない。仕事を続けていけば必ず小さくなる。

理由3：「必要なことはすべてやる」が前提なら、優先順は不要。

仕事を効率化しても、代わりに新たな仕事が押し寄せては意味がありません。優れた仕事のシステムを手に入れ「一人で考える時間」を得ることで仕事と向き合い、創造的なアイデアを出すことが出来るようになると筆者は結論づけています。