

税 務

法律・労務対策事例版

No. 1697

1月の税務

1. 給与所得の扶養控除等申告書の提出
提出期限・本年最後の給与の支払を受け
る日の前日
提出先・給与の支払者（所轄税務署長）
2. 支払調書の提出
提出期限・1月31日
3. 固定資産税の償却資産に関する申告
申告期限・1月31日
4. 29年12月分源泉所得税の納付
納期限・1月10日
5. 11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・1月31日
6. 2月、5月、8月、11月決算法人の3か
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・1月31日
7. 5月決算法人の中間申告〈法人税・法人
事業税・法人住民税〉…半期分
申告期限・1月31日
8. 消費税の年税額が400万円超の2月、5月、
8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・1月31日
9. 源泉徴収票の交付
交付期限・1月31日

《もくじ》

◎税務のニュース

厚労省／国保の保険料上限／3万円増の年80万
円に …2

◇中小企業経営者のための豆知識

労働基準法違反になる10のケースと罰則

1. 労働基準法を違反したときの罰則とは
(1) 労働基準法違反によって与えられる罰則…3
(2) 罰則を受ける「使用者」について …3

▼中小企業経営者のための法人税入門

第3章【費用の税務】

4 役員給与

- (1) 税法上の役員 …7
- (2) 税法上の役員となる人とは …7

○タックスアンサー

非居住者に対する課税

◇海外転勤中に株式を譲渡した場合 …11

■青色申告に関するFAQ

- 9) 確定申告用語集
○為替手形 …13

△中小企業経営者のための経営・法律相談

◎倒産の徴候と対策 …14

◆中小企業経営者のための仕訳の実例

◎水道光熱費の仕訳

1. 水道光熱費とは
(1) 水道光熱費の定義・意味など …16
(2) 水道光熱費の決算等における位置づけ等
(1) 水道光熱費の財務諸表における区分表示と
表示科目 …16

労働基準法違反になる 10のケースと罰則

労働基準法とはどのようなものなのでしょうか。今回は、詳しい罰則の内容の前に、労働基準法の基礎知識について簡単に解説していきたいと思います。

そもそも、労働基準法とは、労働時間、賃金、休日等の、最低限の条件について定められた法律のことでです。

対象となるのは、正社員だけではなくありません。契約社員、派遣社員、アルバイト、パート等の全ての労働者が対象です。ただし、個人事業主で、請負契約等の契約の場合は、労働基準法の対象にはなりません。

会社が、労働基準法で定められた条件に違反した場合、違法ですので、労働基準監督署によって指導・罰則を受けます。

1. 労働基準法を違反したときの罰則とは

それではこれから、労働基準法に違反した場合の罰則について、

- (1) 罰則の内容
- (2) 罰則を受ける「使用者」について
- (3) 罰則の「両罰規定」

以下、順番に詳しく解説します。

(1) 労働基準法違反によって与えられる罰則

労働基準法に違反した会社・経営者には、違反した内容によって、以下の罰則が与えられます。

・労働基準法に違反した場合の罰則

1年以上10年未満の懲役又は20万円以上300万円以下の罰金

1年以下の懲役又は50万円以下の罰金

6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

30万円以下の罰金

「懲役」とは、「刑務所などに拘置されて、労働（刑務作業）させられる刑罰のことです。有罪判決が出れば、当然「前科者」になってしまいます。

「罰金」とは、労働基準法違反の罰として、決められた金額を罰金として支払わなければならないというものです。

(2) 罰則を受ける「使用者」について

労働基準法違反の罰則が与えられるのは、労働基準法で定められた「使用者」です。

- ・労働基準法の使用者

- 労働基準法第10条

- この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。

- つまり、「経営者」はもちろんですが、それだけでなく、各事業の実質的な権限を持つ人も使用者になります。

- 「部長」、「店長」、「所長」などの、経営者以外の人でも、その事業の業務命令や、労働者の指揮監督を行う場合は、使用者です。

- そのため、会社が違法行為をしていた場合、その行為について実際の権限を持っていた人が「使用者」であり、罰則の対象になるのです。

- 労働基準法に違反した場合、「使用者」だけでなく、会社そのものも罰則の対象になります。これを「両罰規定」といいます（労働基準法第121条）。

(3) 労働基準法違反になる具体的なケース

労働基準法違反になるケースについて、ポイントや、実際に違反して公表されたケースを順番に解説します。

① 労働時間・残業に関する違反

労働時間に関する違反

- ・36協定を締結せずに、1日8時間・週40時間を超えて労働させられている

- 1日8時間・週40時間を超えた労働は、36協定を締結しなければ違法です。

- 36協定とは、残業を可能にするために会社と労働者の間で締結するものです。

- ・労働基準法上の残業の上限を超えた、長時間の残業時間がある

- 労働基準法では、36協定を締結していても月の残業時間は45時間まで、さらに上限が延長できる特別条項付き36協定を締結していても、延長できる回数や条件にルールがあります。

- 上記のように、労働時間に関する違反は、

- ・36協定が締結されていない場合
- ・36協定が締結されている場合
- ・特別条項付き36協定が締結されている場合

で異なります。

しかし、すべて「6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金」という罰則が与えられます。

(4) 36協定について

そもそも、36協定を締結していなければ、会社が労働基準法で定められた時間を超えて働かせることはできませんし、もし従業員が36協定のない会社で労働基準法で定められた時間を超えて働いていたとしたら、会社は違法行為をしていることとなります。

36協定とは、労働基準法で定められた時間を超えて労働させるために、締結される協定です。「労働基準法で定められた労働時間（法定労働時間）」とは、

以下のように定められています。

- ・ 1日8時間を超えた時間
- ・ 週40時間を超えた時間

36協定が締結されていなければ、この「どちらか一方」でも超えて社員を働かせると違法です。さらに、休日（法定休日）についても、以下のように定められています。

- ・ 週に1日以上

36協定を締結していない会社で、これより少ない休日しか与えられていない場合は、違法です。しかし、36協定を締結することで、この「法定労働時間」と「法定休日」の基準を超えて労働させることが可能になるのです。

この「36協定」は、従業員と会社との間で締結されるのですが、より厳密に言えば、「使用者」と「労働組合（もしくは労働者の代表）」との間で締結されなければならない、と定められています。

「使用者」とは、

- ・ 「支店長」「工場長」などの、事業主のために働く役職者
- ・ 労働基準法上の一定の権限を与えられている人
- ・ 経営者や上司の、ただの伝達者ではない人

のことです。あなたの職場で一番偉い責任者と覚えておけば良いでしょう。

「労働組合」「労働者の代表」とは、

- ・ 労働組合がある場合
その事業場における労働者の過半数で組織する労働組合
- ・ 労働組合がない場合

労働者の過半数を代表する人で、「管理監督者」ではない人のことです。

「管理監督者」とは

法律上の管理職を表す「管理監督者」は、以下の要件を満たす、会社の経営者と一体的な立場にある役割の人のことです。

- ・ 一般社員と比較して非常に高い待遇を受けている
- ・ 出退勤の時間が自由
- ・ 会社の経営方針に関わることができる責任、権限を持っている

つまり、会社が勝手に「あいつは管理職だ」と指名したところで、要件を満たしていなければ、法律上の管理監督者とはみなされません。

そのため「労働者の代表」として選出される人は、会社から役職を与えられていたとしても、要件を満たしていなければ、労働者の代表になることができます。

この「使用者」と「労働組合（労働者の代表）」との間で、「労働基準法で定められている時間を超えて労働してもいいですよ」という協定を締結し、労働基準監督署に届け出てはじめて、有効な36協定となります。

「36協定」は事業場ごとに締結される

36協定は、原則的に「事業場ごと」に締結されなければなりません。例えば、本社が36協定を締結していても、支社の「管理監督者」と「労働者の代表」との間で、その事業場の36協定が締結されていないならば、その事業場での残業は違法になります。

労働時間に関して労働基準法に違反し、罰則を受けた（送検された）会社は、平成29年6月1日～平成30年5月31日までの1年間で57件ありました。

具体的には、

- ・36協定を締結することなく、残業させた
 - ・36協定の上限を超える長時間残業をさせた
- という会社に罰則が与えられています。

労働時間の違法性のチェック

- 36協定が締結されていないのに、1日8時間・週40時間を超えた労働がある
- 36協定が締結されているが、月45時間を超える残業がある
- 特別条項付き36協定が締結されているが、年6回を超えて月45時間を超える残業がある

これらに1つでも当てはまる場合、あなたの会社は違法な状況に置かれていますので、対処法を実践してください。

「特別条項付き36協定」

臨時的に限度時間（通常、1か月45時間、1年360時間）を超えて時間外労働を行わなければならない場合、「特別条項付き36協定」という協定を労働者代表との間に締結することで、この限度時間の基準を超えて労働させることができるようになります。通常の36協定同様、労働基準監督への提出は必須です。

ただし、協定を結び、監督署に提出すれば、いつでもなんでも限度時間の基準を超えて労働させることができるわけではありません。

導入に当たっては、次の要件を満たしていることが必要です。

- ① 原則となる延長時間（限度時間以内の時間）を定めること
- ② 限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない“特別の事情”をできるだけ具体的に定めること
- ③ 一定期間の途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続を、協議、通告、その他具体的に定めること
- ④ 限度時間を超える一定の時間（延長時間）を定めること

法人税入門

第3章

【費用の税務】

4 役員給与

(1) 税法上の役員

会社が従業員に支払う給料・賞与は、原則、その支給時期、支給額等の如何を問わず、費用として損金の額に算入することができます。

しかし、役員ともなると、給料については定期同額、賞与に関しては事前確定届出といったその支給形態等について一定の要件を満たさなければ損金の額に算入されません。

税法上の役員が会社法上の役員よりその定義が広いため、うっかり、従業員と誤っていた者が役員に該当し、結果、その者に支払っていた給与・賞与の一部が損金不算入になってしまうことがあり、役員の是非について慎重な対応が必要かと思えます。

(2) 税法上の役員となる人

役員と言えば、会社法上の役員（取締役、監査役、執行役、会計参与など）を言いますが、これらの役員は、当然、法人税上の役員です。

税法特有の役員とは、役員の肩書きがなくても、事実上、会社の経営に関与している人で、例えば、会社法上の役員ではありませんが、会長、相談役、顧問といった肩書きで経営に従事している人、また、同族会社の従業員になっているけれど、一定の持株割合を超える株を持っている人で、経営に従事している人などが該当します。

これらの人を法人税法では「みなし役員」と言います。

(3) 会社の経営に従事するとは

「みなし役員」に該当するかどうかは、経営に従事していることが要件です。「経営に従事している」とは、経営上の重要な意思決定に参画していることで、具体的には、資金調達等の決定、新規事業や設備の決定、事業の撤退、重要な契約に関する決定、価額の決定、主要な取引先の選定や変更などが上げられます。

ただ、意思決定への関与の程度については、中小企業の意思決定過程が明確でないこともあって、やや相対的に判断される傾向があるように思います。相対的な判断とは、例えば、使用人であることについて争いがない者と同程度の

関与ということになると、「経営に従事」していないと判断されやすいということです。

逆に、他の役員と同程度の関与をしている場合には、「経営に従事」していると判断されやすいといえます。

(4) 使用人兼務役員とは

役員の中には、取締役営業部長・経理部長・工場長などの肩書で、役員でありながら従業員としての職制上の地位を持ち、かつ、常時使用人として職務に従事している人がいます。このような人を「**使用人兼務役員**」と言います。

この兼務役員の使用人としての賞与の損金算入については、その支給に関して一定の制約があります。

なお、代表取締役など一定の役員、同族会社の役員で一定の持株割合を超えている人は、使用人兼務役員にはなれません。

このように、税法上の役員の範囲は、

会社法上の役員

みなし役員

と、かなり広がっています。

(5) 使用人兼務役員に支払う給与

税法では、このような人に対して支払う給与について、純粋な役員よりも制限がゆるやかになっています。

肩書がいくら「取締役」であるといっても、実質的には何ら使用人と変わらないので、使用人なみに考えようということです。

使用人兼務役員となるためには、

- ① 部長、課長、支店長、工場長のように、使用人としての肩書きをもっていることが必要です。

例えば、「取締役経理部長」、「取締役営業部長」などがこれにあたります。

- ② さらに、いつも使用人としての仕事をしていなければなりません。

だから、非常勤役員は、使用人兼務役員になるようなことはありません。

もつとも、たとえ使用人としての仕事をしていたとしても、

- ① 社長、副社長、専務取締役、常務取締役などの役付き役員
- ② 監査役など
- ③ 同族会社の株主のうち一定以上の大株主である人

は、使用人兼務役員としては認められません。

例えば、常務取締役が経理部長を兼務している場合は、使用人兼務役員とはなりません。

(5) 役員給与とは

① 役員報酬と給与の違い

・役員報酬

法人税法上の役員にあたる人に対して会社から支払われる報酬のこと

・給与

会社で働く従業員などが労働の見返りとして会社から支払われるすべてのもの（諸手当を含む）

簡単にいうと、役員に対して支払われるのが役員報酬、従業員に対して支払われるのが給与（従業員給与）です。

役員は、役員報酬と給与の両方をもらうということはありません。

また、残業代や諸手当などもなく、毎月同じ金額を役員報酬として受け取ります（定期同額給与）。

② 役員報酬と従業員給与の違い

役員報酬と従業員給与の1番の違いは、支払ったお金を損金算入（税金を減らすこと）ができるかどうかです。

・役員報酬

定期同額（毎月同じ金額）でないと損金算入が認められない。増額・減額も年度始に株主総会を開いて金額を決定しないといけない。その際は株主総会議事録を残す。突発的に支給される役員賞与は損金不算入。

・従業員給与

全額損金算入。増額・減額も自由。

役員報酬として支払ったお金が損金に算入できないと、かかる税金がその分多くなってしまいますので重要な要素です。

その点、従業員給与は全額が損金算入でき、なおかつ増額・減額も自由に行えます。

③ 役員報酬は「雇用保険料」を徴収しない

役員報酬の場合は「雇用保険料」を徴収しません。なぜなら、役員の場合は雇用保険の適用外だからです。

雇用保険とは、会社で働く人が何らかの理由で働けなくなり失業状態となった場合に、再就職するまでの一定期間、一定額のお金を受け取ることができる保険のことです。

雇用保険は失業保険とも呼ばれていますが、役員の場合は、加入資格がないため、たとえ失業したとしても失業保険をもらうことはできません。

従業員は、一般の事業の場合であれば、支給総額の5/1000を負担します（会社の負担率は8.5/1000）。

④ 役員報酬も従業員給与も共に「給与所得」

役員報酬と従業員給与の所得税の取扱いですが、どちらも所得税を計算する時には「給与所得」となります。

つまり、役員報酬も従業員給与も、所得税法上は同じ取扱いをするということです。

具体的には以下のとおりです。

- ・役員報酬と従業員給与の取り扱い
- ・基本的にどちらも源泉徴収（給与天引き）する
- ・所得税の計算方法はどちらも同じ
- ・1か所からのみ給与を受け取っている場合は「甲欄」、2か所給与の場合は「乙欄」
- ・発行する用紙は「給与所得の源泉徴収票」

基本的には、役員報酬も従業員給与も毎月支払うべき税金関係等を源泉徴収（給与天引き）します。

所得税などの計算方法も同じで、1か所からのみ給与を受け取っている場合は「給与所得の源泉徴収税額表」の「甲欄」を適用し、2か所から給与の場合は「乙欄」を適用します。

1か所給与の場合は、会社が年末調整で所得税額を確定、源泉徴収票を発行し、納税をします。

ですので、1か所給与の場合は、役員であっても確定申告の必要はありません。

ご存じですか

タックスアンサー

非居住者に対する課税

◇海外転勤中に株式を譲渡した場合

給与所得者が1年以上の予定で海外の支店などに転勤すると、一般的には日本国内に住所を有しない者と推定され、所得税法上の非居住者となります。

非居住者の場合、日本で課税を受けるのは国内源泉所得のみとされています。

また、非居住者に対する課税は、日本国内に恒久的施設を有するか否かでその方法が異なります。

給与所得者が海外出向中であれば、一般的には恒久的施設を有しない非居住者に該当します。

恒久的施設を有しない非居住者が株式等を譲渡した場合、次の(1)から(6)のいずれかに該当する所得が申告対象の国内源泉所得として課税対象となります。このうち、(1)から(5)に該当するものについては、「上場株式等に係る譲渡所得等の金額」と「一般株式等に係る譲渡所得等の金額」に区分し、他の所得の金額と区分して税金を計算する申告分離課税となり、(6)に該当するものについては総合課税の対象となります。なお、これらに該当する場合は確定申告が必要です。

(1) 買集めによる株式等の譲渡

同一銘柄の内国法人の株式等の買集めをし、その所有者である地位を利用して、その株式等をその内国法人若しくはその特殊関係者に対し、又はこれらの者若しくはその依頼する者のあっせんにより譲渡をすることによる所得

(注) 「株式等の買集め」とは、金融商品取引所又は認可金融商品取引業協会がその会員に対し特定の銘柄の株式につき価格の変動その他売買状況等に異常な動きをもたらす基因となると認められる相当数の株式の買集めがあり、又はその疑いがあるものとしてその売買内容等につき報告又は資料の提出を求めた場合における買集めその他これに類する買集めをいいます。

(2) 事業譲渡類似の株式等の譲渡

内国法人の特殊関係株主等である非居住者が行うその内国法人の一定の株式等の譲渡による所得

(注) 「一定の株式等の譲渡」とは、次のイ及びロに掲げる要件を満たす場合の非居住者のその譲渡の日の属する年（以下、譲渡年といいます）における次のロの株式又は出資の譲渡をいいます。

イ 譲渡年以前3年以内のいずれかの時において、その内国法人の特殊関係株主等がその内国法人の発行済株式又は出資の総数又は総額の25%以上に相当する数又は金額の株式又は出資を所有していたこと。

ロ 譲渡年において、その非居住者を含むその内国法人の特殊関係株主等が最

初にその内国法人の株式又は出資の譲渡をする直前のその内国法人の発行済株式又は出資の総数又は総額の5%以上に相当する数又は金額の株式又は出資の譲渡をしたこと。

(3) 税制適格ストックオプションの権利行使により取得した特定株式等の譲渡による所得

(4) 不動産関連法人の一定の株式の譲渡による所得

(注) 「一定の株式の譲渡」とは、次のイ又はロに掲げる株式又は出資の譲渡をいいます。

イ 譲渡の日の属する年の前年の12月31日において、その株式又は出資（上場株式等に限り、かつ、その株式又は出資の譲渡をした者がその特殊関係株主等である場合のその譲渡）に係る不動産関連法人の特殊関係株主等がその不動産関連法人の発行済株式又は出資の総数又は総額の5%を超える数又は金額の株式又は出資を有し、かつ、その株式又は出資の譲渡をした者がその特殊関係株主等である場合のその譲渡

ロ 上記と同じ不動産関連法人の発行済株式等の総数又は総額の100分の2を超える数又は金額の株式又は出資を有し、かつ、その株式又は出資の譲渡をした者がその特殊関係株主等である場合のその譲渡

(5) 日本に滞在する間に行う内国法人の株式等の譲渡による所得

(6) 日本国内にあるゴルフ場の株式形態のゴルフ会員権の譲渡による所得

なお、これらに該当する場合であっても、租税条約により日本で課税されないことがあります。ただし、平成27年度税制改正により、国外転出時課税制度が創設され、平成27年7月1日以後に国外転出（国内に住所及び居所を有しないこととなることをいいます）をする一定の居住者が1億円以上の対象資産を所有等している場合には、その対象資産の含み益に所得税及び復興特別所得税が課税されることになっています。

国外転出時課税制度は、平成27年7月1日以後に日本から外国に移住する一定の居住者が、1億円以上の対象資産を所有する場合に、その対象資産の含み益に所得税及び復興特別所得税が課される制度です。

また、1億円以上の対象資産を所有している日本の居住者から、外国に居住している子供や孫などへの贈与や相続によって対象資産の移転があった場合にも、含み益に対して所得税及び復興特別所得税が課されます。

国外転出時課税制度では以下の2ついずれにも該当する人が対象です。

・平成27年7月1日以降に、国外転出する時に1億円以上の有価証券等を所有している人

有価証券等とは株式や投資信託に限らず未決済デリバティブ取引に係る契約を締結している場合などを指します。

・原則として国外転出の日前10年以内に、日本国内に住所・居所を有していた期間が5年を超える人

つまりは、日本にずっと住んでいる日本人が1億円以上の有価証券を持っていたらこの制度が適用されます。

青色申告に関するFAQ

9) 確定申告用語集

○為替手形 | 手形による支払手段の1つ

約束手形とともに手形による支払手段の1つ。約束手形では、振出人が支払義務者として、受取人に対して、一定金額の支払を約束するのに対し、為替手形では、振出人が支払人に対して受取人に一定金額を支払うように依頼し、支払人がその引受をすることにより支払義務を負う。

為替手形には①為替手形という文字、②一定の金額を支払うべき旨の単純な委託、③支払人の名称、④満期、⑤支払地、⑥支払いを受け又は支払いを受ける者を指図する者の名称、⑦手形の振出日と振出地、⑧振出人の署名、を記載しなければならない。

支払人は引き引受欄に署名・捺印すること（引受）によってはじめて支払義務が生じる。為替手形は裏書によって譲渡され、支払人が引受拒絶又は支払拒絶をした場合には、所持人は自己の裏書人又は振出人に対して支払いを請求（遡求）することができる。

○為替リスク | 為替相場の変動の影響によるリスク

為替相場の変動の影響によるリスクのことをいう。

「円」と「外貨」の交換相場である為替相場は、外国為替市場によって時々刻々変動するため、外貨建ての金融商品には、為替変動によって予期せぬ損益が生じる場合がある。

例えば、10,000\$の外貨を1\$=110円で購入した場合、もし為替相場が同じだった場合は、その価値は110万円のままであるが、1\$=120円（円安）になると、 $10,000\$ \times 120 = 120$ 万円に上昇する。1\$=100円（円高）になると $10,000\$ \times 100 = 100$ 万円に下落する。

つまり、

- ① 購入時点より「円安」になると利息や償還金の手取り額が増える
 - ② 購入時点より「円高」になると利息や償還金の手取り額が減る
- ということになる。

償還金や利息を外貨のまま受け取る場合には、この為替の影響は無視することができる。しかし、償還金や利息を「円」で受け取る場合には、為替相場の影響を受けることをしっかりと理解する必要がある。

中小企業経営者のための

経営・法律相談

倒産の徴候と対策

事例

先月、友人の会社が取引先の倒産によって連鎖倒産に追い込まれました。親しくしていただけに大変ショックを受けています。当社も十分に注意をしなければいけないと思っていますが、取引先の倒産を知らせる徴候としては、一般にどのようなものがあるのでしょうか。

また、取引先の倒産に備えるための共済制度等がありましたら教えてください。

◇アドバイス◇

取引先の倒産の危険を察知したときは、すみやかに対策を講じるべきです。何の対策も講じることなく「いずれ経営が回復するだろう」と考えて、これまでどおりに取引を継続することは避けるべきです。

◆◇解説 説◇◆

取引先が倒産すると売掛金が焦げつき、会社の財務内容が悪化します。場合によっては、連鎖倒産に追い込まれます。経営者にとって、連鎖倒産ほど不本意なものはありません。

倒産は、ある日突然に起こるものではありません。必ず徴候があります。徴候の代表は、支払条件の変更です。資金繰りが苦しくなるため、

- ・締切日を遅らせる
 - ・現金払いを手形払いに変更する。
 - ・手形のサイトを長くする。
- など、支払条件の変更が行われます。

このほか、

- ・社長や経理担当者が不在がちとなる
 - ・町の金融業者が出入りするようになる
 - ・手形のジャンプ（手形の支払期日を延期する目的で新しい手形を振り出すこと）を依頼してくる
 - ・融通手形（商業取引の裏付けのない手形）を利用する
 - ・在庫商品を投げ売りしたり、安売りしたりする
- なども、倒産の危機を知らせる徴候といえます。

経営が悪化すると、当然のことながら雇用が過剰となります。そこで、希望退職を募集したり、人員整理（解雇）を行ったりします。

また、経営の悪化を一番よく知る立場にあるのは、役員や幹部社員です。そこで、経営が悪くなると役員や幹部社員が自発的に会社を去っていきます。

役員や社員の退職が増えること倒産を知らせる徴候といえます。このため、役員や社員が短期間のうちに相次いで退職していくようなときは、十分注意する必要があります。退職した役員・社員にあって、「どうして退職したのか」を聞くことも、一つの防衛策といえます。

取引先の倒産の危険を察知したときは、すみやかに対策を講じるべきです。対策としては、

- ・与信限度（信用取引の枠）を引き下げる
 - ・支払方法を現金取引に切り替える
 - ・追加の担保を取ったり、保証人を立ててもらうなど、担保管理を強化する
 - ・売掛金を手形化する
 - ・経営者の個人保証をとる
 - ・出荷を全面的にストップするか、これまでよりも少なくする
- などがあります。

何の対策も講じることなく、「いずれ経営が回復するだろう」と考えて、これまでどおりに取引を継続することは避けるべきです。

取引先が倒産した場合に備えて、あらかじめ掛金を積み立てておき、万一のとき、無担保・無保証人・無利子の貸付けを受けられる制度として「中小企業倒産防止共済制度」があります。

この制度に加入できるのは、引き続き1年以上事業を行っている中小企業者です。毎月の掛金は、5,000円から80,000円まで5,000円きざみで設定されています。

加入後6か月以上経過して、取引先が万一倒産し売掛金や受取手形などの回収が困難となった場合、積み立てた掛金総額の10倍を限度として貸付けが受けられます。

掛金は、個人営業の場合は必要経費として、法人の場合は損金として処理できます。貸付金の償還期間は5年です。

なお、この制度の詳しい内容や加入手続については、取引している金融機関か、もしくは地元の商工会・商工会議所に問い合わせるといいでしょう。

中小企業経営者のための

仕訳の実例

◎水道光熱費の仕訳

1. 水道光熱費とは

(1) 水道光熱費の定義・意味など

水道光熱費とは、電気・ガス・水道・下水道の費用や重油・灯油（石油）などの燃料代を処理する費用勘定をいう。

(2) 法人・個人の別

◇法人・個人

水道光熱費は法人・個人で使用される勘定科目である。

(3) 他の勘定科目との関係

◇燃料費など

電気代・ガス代・水道代が高額になる場合には、それぞれ電気料・ガス料・水道料、そして、重油代・灯油代（石油代）については燃料費などといった独立の勘定科目を設定して処理する場合もある。

2. 水道光熱費の決算等における位置づけ等

(1) 水道光熱費の財務諸表における区分表示と表示科目

損益計算書 > 経常損益の部 > 営業損益の部
> 販売費及び一般管理費 > 水道光熱費

(2) 区分表示

◇販売費及び一般管理費

水道光熱費は販売費及び一般管理費に属するものとして表示する。

販売費及び一般管理費の範囲

第八十四条 会社の販売及び一般管理業務に関して発生したすべての費用は、販売費及び一般管理費に属するものとする。

◇販売費及び一般管理費の定義・意味など

販売費及び一般管理費とは、損益計算書の区分表示のひとつで、営業活動に要した費用のうち、売上原価以外で、会社の販売と一般管理業務に関して発生したすべての費用をいう。

企業会計原則

F … 販売費及び一般管理費は、適当な科目に分類して営業損益計算の区分に記載し、これを売上原価及び期末たな卸高に算入してはならない。

◇販売費及び一般管理費の別名・別称・通称など

販売管理費・販管費・営業経費・営業費

販売費及び一般管理費は、販売管理費・販管費・営業経費・営業費などともいわれる。

なお、税法上は、会計上の販売費及び一般管理費に相当するものとして、次の用語が使用されている。

所得税法 … 「販売費、一般管理費その他これらの所得を生ずべき業務について生じた費用」（償却費以外の費用でその年において債務の確定しないものを除く）

法人税法 … 「販売費、一般管理費その他の費用」（償却費以外の費用で当該事業年度終了の日までに債務の確定しないものを除く。）

◇販売費及び一般管理費の内容

販売費及び一般管理費は販売費と一般管理費とからなる。

◇販売費及び一般管理費の位置づけ・体系（上位概念等）

損益計算書の区分表示

販売費及び一般管理費は、損益計算書上の区分表示のひとつである。期間対応によって、損益計算書に計上されることになる。

(3) 所得税の青色申告決算書（損益計算書・貸借対照表）記載の勘定科目の当否

水道光熱費は所得税の青色申告決算書（損益計算書）の経費欄にも印刷されている一般的な勘定科目である。

3. 水道光熱費の会計・簿記・経理上の取り扱い

会計処理方法

(1) 使用する勘定科目・記帳の仕方等

◇期中

電気代・ガス代・水道代・下水道代などを支払ったときは水道光熱費勘定（費用）の借方に記帳して費用計上する。

◇期末（決算時）

重油・灯油（石油）などの燃料については、原則として、期末に棚卸をし、その残高を貯蔵品として資産計上する。

ただし、重要性の原則から、毎期継続して適用するのであれば資産計上しなくてもよい。

(2) 費用の認識基準（計上時期・期間帰属）

◇現金主義

企業会計は発生主義を原則とする。

しかし、重要性の原則から、重要性の乏しいものについては、支払時に費用として処理する方法を採用することができる。

そこで、実務上、水道光熱費については、事務処理の軽減という見地から発生主義を厳格に適用せずに現金主義により支払日をもって計上することが多い。

なお、水道光熱費といった経費ではなく、仕入に関しては厳格に発生主義が適用される。

企業会計原則注解

〔注1〕 重要性の原則の適用について

企業会計は、定められた会計処理の方法に従って正確な計算を行うべきものであるが、企業会計が目的とするところは、企業の財務内容を明らかにし、企業の状況に関する利害関係者の判断を誤らせないようにすることにあるから、重要性の乏しいものについては、本来の厳密な会計処理によらないで他の簡便な方法によることも、正規の簿記の原則に従った処理として認められる。

…

重要性の原則の適用例としては、次のようなものがある。

- (1) 消耗品、消耗工具器具備品その他の貯蔵品のうち、重要性の乏しいものについては、その買入時又は払出時に費用として処理する方法を採用することができる。

…

(3) 水道光熱費の管理

◇補助科目の作成等

水道光熱費については「電気」「ガス」「水道」「下水道」などといった補助科目を作成して管理すると便利である。

(4) 水道光熱費の注意点・注意事項

その他水道光熱費に関して注意すべき点としては次のようなことがある。

- ・自宅に会社を設立した場合には、会社として使用した分と個人として消費した分とを区別する必要があるが、その際は、使用している床面積の比率（占有率）や使用時間の比率（使用率）など合理的に説明がつく基準で按

分しなければならない（家賃や通信費も同様）。また、水道光熱費等を経費にするには、その自宅を実際に事務所・店舗等として使用していることを明確にできることも必要である。

したがって、（税務調査に備えて）按分の合理的な基準・根拠や実際の使用状況を説明できるような資料を保存しておくようにする。

- ・水道光熱費が家賃に含まれている場合もあるが、経費として管理するため区別して処理するほうが望ましい。
- ・灯油を使用している場合にはガソリン代の請求と一緒に処理しているところもあるが、やはり区別して処理するほうが望ましい。
- ・水道代は2か月に1回の支払いとなり、検針の時と支払いの時とで、時間差が生じるが、継続して同じ条件で処理されている限り問題はない。

(4) 取引の具体例と仕訳の仕方

水道光熱費とは、水道料、ガス料、電灯料、電力量、重油、灯油その他の燃料代等に要する費用をいう。

1 水道・ガス・電気代等を支払ったとき

例題 当月分の水道、ガス、電気代等の合計額4万円、普通預金より自動支払いされた。

水道光熱費	40,000	普通預金	40,000
-------	--------	------	--------

2 期末に電気料金の未払いを計上するとき

例題 当社は、仕事の性質上電気料金の支払いが毎月多額である。毎月現金支払時に計上しているが、決算期末月の電気料金はメーター上32万円となる。支払いは翌月となる。

期末日	水道光熱費	320,000	未払費用	320,000
	水道光熱費	40,000	普通預金	40,000

★ポイント★ 20日^〆の給料、決算賞与、会社負担の社会保険料とともに、決算期末に未払費用に計上すると節税になる。

4. 水道光熱費の税務・税法・税制上の取り扱い

(1) 消費税の課税・非課税・免税・不課税（対象外）の区分

◇課税取引

消費税法上、水道光熱費は消費税の課税対象となる（仕入税額控除の対象となる）。