

中小企業の健全性支援マガジン（毎月1日発行）

BUSINESS ONE POINT

TFG ニュースレター

2018.12 No. 328

健全性支援実績No1を目指す！

Tax&Financial Group
TFG 税理士法人
株式会社 東亜経営総研

TFG 検索

〒550-0011 大阪市西区阿波座1-4-4-8F
TEL(06)6538-0872（編集担当 岸本）
e-mail info@tfg.gr.jp

今月のコンテンツ

[経営のお役立ち情報]

- I. 2018年年末調整について
- II. 小さな会社が融資を引き出す秘訣PartVIII
- III. 年次有給休暇の5日取得義務

[今月のトピックス]

- ・金融庁情報コーナー
- ・今月お役立ちホームページ
- § 経営セミナーのご案内

I. 2018 年年末調整について

— 配偶者控除における改正を中心として —

読者の皆様もご承知のとおり、昨年平成 29 年度税制改正により配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額等が改正されました。この改正は平成 30 年分以降の所得税に適用されます。ここでは配偶者控除及び配偶者特別控除の見直しに関する各種情報を記載させていただきます。

■制度の概要

1. 配偶者控除及び配偶者特別控除の控除額の改正

- ①配偶者控除の控除額が改正されたほか、給与所得者の合計所得金額が 1,000 万円を超える場合には、配偶者控除の適用を受けることができないこととされました。
- ②配偶者特別控除の控除額が改正されたほか、対象となる配偶者の合計所得金額が 38 万円超 123 万円以下とされました。

2. 扶養親族等の算定方法の変更

扶養親族等の数の算定に当たり、配偶者が源泉控除対象配偶者に該当する場合には扶養親族等の数に 1 人を加えて計算することとされました。また同一生計配偶者が障害者に該当する場合には扶養親族等の数に 1 人を加算することとされました。

3. 給与所得者の扶養控除等申告書等の様式変更等

給与所得者の配偶者控除等申告書が給与所得者の配偶者控除等申告書に改められたことから配偶者控除または配偶者特別控除の適用を受けようとする給与所得者はその年の年末調整までに給与等の

支払者に当該申告書を提出しなければならないことになりました。

また上記1及び2の改正に伴い以下の申告書についても記載事項の見直しが行われました。

- ① 給与所得者の扶養控除等申告書
- ② 公的年金等の受給者の扶養親族等申告書
- ③ 従たる給与についての扶養控除等申告書

■年末調整における留意事項

1. 給与所得者の配偶者控除等申告書等の様式変更

平成29年分の「給与所得者の保険料控除申告書 兼 給与所得者の配偶者特別控除申告書」（兼用様式）については、平成30年分は、「給与所得者の保険料控除申告書」と「給与所得者の配偶者控除等申告書」の2種類の様式になりました。

平成30年分の年末調整において、配偶者控除又は配偶者特別控除の適用を受けるためには、「平成30年分 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」の「源泉控除対象配偶者」欄への記載の有無にかかわらず、「平成30年分 給与所得者の配偶者控除等申告書」を給与の支払者に提出する必要があります。

2. 源泉徴収簿の様式変更

源泉徴収簿の⑮欄の「配偶者特別控除額」が「配偶者（特別）控除額」に改められました。

また、⑱欄の「配偶者控除額、扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額」が「扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額」に改められました。これらに伴い、配偶者控除額については、平成29年分の源泉徴収簿においては、⑱欄の「配偶者控除額、扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額」に含めて記載することになっていましたが、平成30年分の源泉徴収簿においては、⑮欄の「配偶者（特別）控除額」に記載することとなりました。

3. 「年末調整のしかた」の各種控除額の合計額の早見表の変更

上記2の変更に伴い、「年末調整のしかた」の最後のページにある早見表については、平成30年分は、配偶者控除額が除かれ、「平成30年分の扶養控除額、基礎控除額及び障害者等の控除額の合計額の早見表」になりました。

Ⅱ. 小さな会社が融資を引き出す秘訣 PartⅧ

— 会社の格付けを上げる方法③ —

12月号では、前回に引き続き金融検査マニュアル別冊【中小企業編】の記載事例に沿って、中小企業

が金融機関から高く評価される（格付けを上げる）ためのポイントをご紹介します。金融検査マニュアルとは、金融庁が金融機関をチェックするときの手引書です。ここに記載されている中小企業の特徴、経営状態や将来性を高く評価するための具体的な判断材料、その運用例には、資金調達をスムーズにするヒントがいっぱいです。

■販売力をアピールして将来性を感じさせる

（事例）

- ・タオル製造・卸業者
- ・信用金庫メイン先、業歴 15 年
- ・海外からの安価な製品の流入等による取引先からの納入単価の切下げ要請等に耐えきれず、売上高は大幅に減少して 3 期連続赤字（前期赤字額 2000 万円）
- ・前々期より債務超過（前期末 4000 万円）に転落、資金繰りも悪化
- ・条件変更による返済条件の緩和を実施、延滞は発生していない
- ・主力商品の売上減少の影響が大きく、在庫管理の徹底や人員削減等によるコストダウンの成果はなかなか現れていない。
- ・前期末に開発した贈答用の試作品が関係者間で好評であったことから、従来の販売ルートに向けて拡販を図るべく準備中

（解説）

売上高が大幅減少、コストダウンの効果も現われず、財務内容や返済条件も悪化の一途であり、今後の業況回復の可能性が低い【破綻懸念】に相当する評価が行なわれる可能性が高いケースです。しかし一方で、今まで培ってきた販売ルートを活かした新製品拡販で収益改善の効果が見込めるため、こうした販売力も総合して勘案してもらえらることもあります。今後の売上増加の実現可能性が高いと認められれば、【破綻懸念先】→【要管理先】へ1ランク上の格付けと判断される可能性は十分です。

（アピールポイント）

- ・長年の信用力の積み重ねにより、強固な販売基盤を有している
- ・前期末に開発した贈答品用の試作商品が関係者間で好評
- ・売上増加の実現可能性を具体的に説明できる

（格付けアップのために用意する資料）

- ・マスコミでの掲載記事
- ・プレスリリース企画書
- ・経営改善計画書

いくら強固な販売力があっても、それを活かさなければ格付けアップの材料にはなりません。また、「今後の売上増加が期待できる」といった言葉だけではなく、具体的で説得力のある説明が不可欠です。本例なら、「新製品の評判」と「問い合わせや引き合い等が今後の収益改善に寄与する過程」。前者を証明する

のが「マスコミでの掲載記事」であり、後者を説明するのが「経営改善計画書」です。

金融機関は、意外とマスコミ記事に弱いです。マスコミに取り上げてもらうなら、「取材に来てほしい」とアピールするプレスリリースが有効です。金融機関にはその「プレスリリース企画書」を添えて、マスコミ露出への熱意も示しましょう。



金融庁情報コーナー

■FinTech サポートデスクについて

足元、すでにスマートフォンでの金融取引等の決済サービスを起点に、人工知能（AI）による与信審査、投資アドバイスや資産運用等、FinTech を活用した動きが広がっており、金融業の「アンバンドリング化」とも言うべき構造変化が見られ始めています。

市場分野においても、取引所等の機能の変容等、同様の動きを展望する見方があります。翻って現状を見ると、こうした構造変化の動きを敏感に捉え、IT ベンチャー等のノンバンク・プレーヤーと金融機関との連携・協働等の動きが見られている欧米の状況に比べ、我が国ではこのような有機的な対応が遅れています。また、我が国、金融機関が提供する決済サービスは、国際的に活動する企業・個人のニーズに十分に対応出来ていないという課題もあります。

金融庁では、「平成 27 事務年度 金融行政方針」を踏まえ、FinTech（金融・IT 融合の動き）を活用した動きが広がりつつあることに着目した新たな取組みとして、平成 27 年 12 月、FinTech に関する一元的な相談・情報交換窓口「FinTech サポートデスク」を設置しました。このデスクでは、FinTech をはじめとした様々なイノベーションを伴う事業を営む、または新たな事業を検討中の企業・個人から、具体的な事業・事業計画等に関連する事項をはじめとした様々な点について、幅広く金融面等に関する相談を受け付けています。その上で、金融庁は利用者保護等の金融行政上の課題と両立させつつ、将来の金融業・市場の発展と顧客利便性の向上につなげていくとともに、内外の専門家の知見を積極的に活用し、技術革新が我が国経済・金融の発展につながるような環境を整備していく方針です。

Ⅲ. 年次有給休暇の 5 日取得義務

——「働き方改革」の推進に向けて——

平成 31 年 4 月 1 日より、労働基準法が改正され、年休の日数が 10 日以上の労働者に対してそのうちの 5 日については、基準日から 1 年以内に与えなければならないとされました。具体的には、1. 労働者本人の時季指定による取得、2. 労使協定締結による計画的付与、3. 労働者本人の希望を聞いたうえでの使用者による時季指定の方法により与えなければならないとされています。年休は、「労働者の請求す

る時季」に与えるとなっておりますが、「時季」とは季節を含めた時季とされています。請求手続きは社内ルールとして就業規則等で定めることとなりますが、以下のようなポイントがあります。

■全労働日の8割以上出勤

通常の出勤日に労働した以外にも次の日は出勤した労働日とされています。

- ・年休を取得した日
- ・労災により休業した日
- ・産前・産後の休業期間
- ・育児・介護休業をした期間
- ・労働時間の一部を休業した日

■パートタイマー等の比例付与

所定労働日数が週4日以下、及び労働時間が週30時間未満の労働者については、雇い入れから6か月で1日～7日の年休が比例的に付与されます。この場合でも週3日の労働者が5年6か月、週4日の労働者が3年6か月の場合は10日の年休が発生することになり、5日の取得義務が発生します。

■時季指定権と時季変更権

- ・年休は労働者が時季を指定して具体的に権利を行使できる
- ・使用者には申出を拒否する権利はない
- ・業務の正常な運営を妨げる場合のみ時季を変更することができる

■計画的付与

計画的付与は、年休の取得率向上のため、年休を計画的に取得させる制度です。

- ・労使協定の締結が必要
- ・計画的に取得させられるのは、5日を超える部分です。つまり、年次有給休暇の日数のうち5日は個人が自由に取得できる日数として必ず残しておかなければなりません。

■半日休暇

半日休暇は与える義務はないが、与えてもよい。

■時間休暇

労使協定で定めることにより、5日以内に限り、時間単位で与えることができる。

■年休中の賃金

- ・原則として、平均賃金又は通常の賃金
- ・労使協定により、健康保険法の標準報酬日額

■基準日の統一

年休の発生日を基準日といいます。途中入社が多い中小企業の場合は、基準日が労働者ごとにばらばらになるため、取得状況の管理が煩雑になります。この対策として、基準日を統一することが考えられま

す。その場合は、労働者にとって不利益とならないような就業規則の見直しが必要です。



今月のブックマーク

最近国会でも、外国人労働者について議論されています。中長期的な少子高齢化ということもあり、人手不足をどのように解決していくかも、日本の将来を考えていく上で必要な段階に入りつつあります。JITCO では外国人の技能実習受け入れの法律に関する部分についても書かれています。是非ご覧ください。

「JITCO 外国人技能実習制度とは」

<https://www.jitco.or.jp/ja/regulation/index.html>

経営者向け “学びの場” のご紹介

(一社) 大阪府異業種連携協議会【ORK】 主催

「売れる新製品開発セミナー」を開催！

— プロジェクト6ヶ月研修コース 事前体験説明会 —

こんなお悩みの方、是非ご参加ください！

- ・売上を伸ばしたい
- ・やりたい事が見えない
- ・新製品を開発したい
- ・下請けから脱したい
- ・開発テーマを市場に出したい
- ・新事業を創出したい
- ・差別化に苦労している
- ・社員教育に困っている

〔日 時〕平成30年12月19日(水)午後6時～8時30分 又は31年1月23日(水)

〔対 象〕経営者&1名まで同伴者

〔会 場〕大阪産業創造館 12F 会議室 (定員15名 / 無料)

〔講 師〕(一社)大阪府異業種連携協議会【ORK】 理事 高木 正和 氏

※お問い合わせ 大阪府異業種連携協議会【ORK】 大阪市中央区本町橋2-5 マイトームおおさか6F

TEL: 06-6262-3266 Email: info@shisankei.jp 担当 小橋・東

TFG共栄会は、大阪府異業種連携協議会の会員団体です。

以上、詳しくは**TFG**共栄会事務局 岸本 TEL 06-6538-0872 FAX 06-6538-0896 迄

TFGでは経営管理システムの一環として国際基準のISOにも従来より取り組んでおり、また経営計画策定や事業承継、海外取引・進出に 起業・革新・ベンチャー支援 ... **T&FG**group 慮なくご連絡ご相談下さいませ！

〒550-0011 大阪市西

TFG 検索

(06) 6538-0872 (代表) FAX (06) 6538-0896

[URL] www.tfg.gr.jp [E-mail] info@tfg.gr.jp

TFG ニュース編集担当 岸本 圭祐

TFG 税理士法人
株式会社 東亜経営総研