



紅葉

NAO Letter

NAO
税理士法人

編集発行人
代表社員
高井直樹

〒500-8335
岐阜市三歳町4-2-10
TEL 058(253)5411(代)
FAX 058(253)6957

12月 (師走) DECEMBER
23日・天皇誕生日
24日・振替休日

日	9	23
月	10	24
火	11	25
水	12	26
木	13	27
金	14	28
土	15	29
日	16	30
月	3	31
火	4	
水	5	
木	6	
金	7	
土	8	

12月の税務と労務

- | | |
|---|---|
| 国 税 ／給与所得者の年末調整
今年最後の給与を支払う時 | 国 税 ／4月決算法人の中間申告
1月4日 |
| 国 税 ／給与所得者の扶養控除等
(異動) 申告書及び保険料
控除申告書の提出
今年最後の給与を支払う前日 | 国 税 ／1月、4月、7月決算法人の消
費税の中間申告(年3回の場合)
1月4日 |
| 国 税 ／11月分源泉所得税の納付
12月10日 | 地方税 ／固定資産税・都市計画税(第
3期分)の納付
市町村の条例で定める日 |
| 国 税 ／10月決算法人の確定申告
(法人税・消費税等) 1月4日 | 労 務 ／健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内 |

ワンポイント 職場積立 NISA

職場を通じてNISAを利用した資産形成ができるよう事業主等が、利用者(役員、従業員)を支援する福利厚生制度。利用者は、事業主等が契約したNISA取扱業者が選定する金融商品から選択して投資します。原則、給与天引きですが、口座引き落としによる購入もできます。

従業員の 不正行為・防止対策

本年十月、T商工会議所主催「従業員の不正行為・防止対策」と題するセミナーがありました。

参加者は、従業員五〇一〇〇名の中小企業経営者や役員の方八〇名前後。

講師が冒頭「御社で社員の横領・不正にあった方は？」と尋ねると、参加者の七割位の方が「経験がある」と答えました。

「うちの会社に限って不正は起こらない」というのは、どうやら認識不足のようです。

さて、今回は、従業員五〇三〇名程の規模の会社で起こる可能性が高い不正の種類と、その不正を未然に防ぐための仕組みに焦点をあてて、考えることにします。(なお、不正の種類等については、別表を参照下さい。)

一 不正の種類

(一) 売上金の横領

外資系損害保険会社甲社の代理店A社(従業員四名)。

社長B氏は独立後、六年目で早くも甲社代理店の上位二〇社に入る業績を上げている。

しかし、B氏は直近の二年間は業績を上げるため、リスクのある方法を採用している。

B氏は決算間近になると、加入に見込みがついたと思われる会社の立て替えをしている(代理店が保険料を立て替えることは禁止されています)。

立て替え後、対象の会社から代金を担当従業員が預かって、管理し、まとめて入金を行うことが多いのですが、退職した担当の集金一〇〇万円が入金できないことが判明した。

(二) 金品を盗む

建築資材卸売業乙社、業歴五〇年、従業員三〇名。

従業員Cは、得意先D社に販売後、しばらくしてD社から返

品があったと報告。

しかし、倉庫にある筈の返品の商品は無く、Cが商品を他社に横流ししていた。

(三) 経費の不正請求

経費の不正請求には、①会社の経費を水増し請求して差額を着服する、②個人的消費を会社に請求して着服する、場合があります。

例えば、飲食代、ガソリン代、旅費等です。一つひとつは小さな不正ですが、多くの従業員が行っていったら会社全体の組織は腐っていきます。

(四) リベートの着服

リベート自体は悪ではないのですが、会社の特定の担当者が賄賂として受け取ることが問題となります。

以上の(一)から(四)までの不正は、問題を起こす従業員に何らかの動機・原因があり、金銭的に困っている場合が多いです。次に述べる(五)は、従業員が会社に対する恨みがある、(六)は、出世に響くとかクビになる恐れから引き起こるものです。

(五) 機密情報の持ち出し

顧客情報や取引先情報・社員情報等漏洩について、近年、頻繁にマスコミに出てきます。売却あるいは転職後の利用に従業員がパソコン・サーバーから持ち出すものです。

(六) 重要な情報を隠す

クレーム隠しや他人の不正を隠すことです。

クレームを発生させた責任のある本人にすぐ報告させないばかりか、さらに、その事をかばったり、不問に付することが傷口を大きくします。

次に、不正を未然に防ぐ仕組みについて考えてみます。

二 不正を未然に防ぐ仕組み

(一) 性悪説を前提にする

従業員は誰でも魔がさす可能性があるし、都合の悪いことは隠そうとします。

その考えの上で、不正を出さないために「ルールを整備する」必要があるのです。

(二) 単独担当にしない

本人しか仕事の中身が分からなくなっている。これでは不正のノウハウを担当が知るようになっていくのは自然の成り行きです。

複数担当の相互チェックの仕組みを考えたいものです。

(三) 長期間担当させない

ベテラン社員になるほど不正の知識が身につく。つまり、不正をやるうと思うと出来るという危険性ははらみます。

(四) 長期休暇をとらせる

本人がいない土、日曜日の二日間、あるいは連休の三日間の不在を利用してのチェックは勧められません。出勤後、本人が気付き、逆効果になるからです。チェックするのでしたら、本人が五日間以上不在のときに実施することをお勧めします。

(五) 経理部門の強化

「経理にお金をかけない」という社長の考えは間違っています。不正が起きない会社には、

信頼できる人（経理マン）が必ず、というくらいいます。

(六) 社長の姿勢

食品スーパー丙社 業歴五〇年、社員・七五〇名。

丙社の創業社長E氏は、五八年前、奥さんと二人で八百屋を営業していました。

E氏夫妻には子供はいません。E氏は二〇年前に最愛の奥さん

を亡くした頃、東京都内に七店舗を構えていました。

相談する者もないままE氏は、心身ともに疲れて入院。

入院中、俺は何のために商売をしているんだろう、今後の自身の体力、商売の方向に明確な解答を出せずに、日々を過ごしていました。

そのようなとき、従業員が二名、あるいは三名と連れ立って

「社長、頑張って下さい」と励ましに来ました。

E氏は決心、「よし！俺はこれから従業員のために働く！」。

丙社は食品スーパー業界には珍しく、店員の七割以上が正規社員です。

「この社長と一緒に働く」という会社では従業員の不正は起きません。

就業規則 第〇条 次の各号の一に該当する場合
は懲戒解雇に処する

- ① 正当な理由なく、引き続き無断欠勤10日以上に及ぶ者
- ② 会社の金品を盗取し、横領し、または背任等の不正行為をした者
- ③ 会社の設備、器具等を毀損または故意に作業を阻害した者
- ④ 不法に辞職を強要し、または暴行、脅迫を加え、その業務遂行を妨げた者
- ⑤ 職務上の命令、指示に不当に反抗し、職場の規律、秩序を乱す行為のあった者
- ⑥ 故意に業務の運営を阻害し、また阻害しようとした者
- ⑦ しばしば懲戒または訓戒を受けても、なお改しゅんの情がないと認められる者
- ⑧ 経歴、その他を偽って雇用された者
- ⑨ 会社の承認を得ないで在籍のまま他に雇用された者
- ⑩ みだりに流言、ひ話をなし、会社の秩序を乱した者
- ⑪ 会社の機密を漏洩し、または漏洩しようとしたことの明らかな者
- ⑫ 窃盗、詐欺、暴行、脅迫その他これに準ずる破廉恥な行為のあった者
- ⑬ 職務に関し、不当に金品その他を授与した者
- ⑭ 禁固以上の刑に処せられた者
- ⑮ 前各号に準ずる行為があった者

注1 表は、田口安克、白土英成、田島雅子「従業員不正の防止と事後対応」(税務経理協会)を一部加筆し作成

注2 従業員に対して懲戒処分をするには、あらかじめ就業規則において、懲戒の種類及び事由を定めておくことが必要です。
また、懲戒事由を明確に定めておくことが、不正の防止と懲戒権行使の有効性の判断にあたり規定の合理性を裏づけます。

後継者は社外経験を

問

息子のことで相談します。私は二代目社長です。近隣の不動産仲介、自社所有のアパート・店舗の賃貸(当部門で従業員2名とアルバイト2名)の他、補修を中心とした工務店(従業員5名)を経営しております。

当社の業績は安定しておりますが、私の身体は少し弱ってきています。来春、息子は大学を卒業しますが、直ちに入社し手伝ってくれることに同意しています。

このように卒業後すぐに入社させ育てていこうと思いますが、いかがでしょうか。

答

質問の主旨は、入社前にご子息に他社経験をさせなくても良いのではないか、という点と考えます。お気持ちは分からないことはありませんが、答は明確にノーです。

その理由は、以下のとおりだからです。

御社の場合、小規模といえども9名から

の従業員を使用している、れっきとした経営組織体です。そして、経営組織の集団の長として求められるリーダー(経営者)の基本的要件は、経営の規模に関係ないものです。

この要件の中でも、とりわけ大切なのが「人を使う」という要件です。なお、企業経営は、人・物・金の3要素で、これを効率よく運営することといわれますが、人使いの面は、他の面よりも重視されます。

ところで、「人を使う」ということは、使われる人の気持ちを正確に把握、先手、先手と手を打っていくことではないでしょうか。そして、使われる人の気持ちを理解するには、実際に他人に使われた経験をしない限り理解できません。

以上からご理解頂きたいのは、ご子息を即入社させることのまずさは、この点にあるのです。

他社修業(3～5年)で体得することを強くお勧めしたいと思います。

どんぶり勘定会社の決算書

どんぶり勘定の中小企業決算書を見ますと、貸借対照表では、過大な現金勘定と社長への貸付金・立替金・仮払金(これらの勘定科目を雑勘定といいます)の金額が大きいことが特徴にあげられます。

なぜ、過大な現金勘定が発生するのか？

例えば、①社長が普通預金から100万円引き出し、②経理担当者に領収書80万円分を渡す。

すると、現金20万円については、実際には支払われているにもかかわらず、経理の方は領収書がないため、帳簿上だけ現金勘定に残っている(どんぶり勘定)、処理となります。

また、期末決算を行うとき、経理担当者は20万円について代表者への貸付金等で処理します。

金融機関・融資担当者は、過大な現金勘定や雑勘定が大きな数字の会社を警戒します。

発注側事業者の対応

中小企業庁が本年六月に公表した「取引条件改善状況調査」によると、受注側事業者の取引上の課題(複数回答)では、「コストが取引価格に転嫁できない」五・六・三%、「業界独自の商慣行」四・二%、「合理的な理由のない価格引き下げ」二・八・六%と続いています。

さらに、製品などの価格への転嫁状況を聞くと、「概ねまたは一部転嫁できた」と答えています。その割合は「原材料価格」六五%、「エネルギー価格」五五%、「労務費」五二%と半数程度にとどまっています。

労務費上昇分につき価格転嫁できなかったとの回答では、「協議を申し入れることができなかった」一六・二%、「協議したが、転嫁が認められなかった」一八%、と続き、発注側の対応は鈍いようです。