

May  
2020

税理士法人きしゅう会計

# 事務所通信

旧暦では5月が夏の始まりです。クールビズも5月スタートになったように、暑い日が増えますので、ご自愛ください。

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 2020年5月号

### 業績悪化に伴う役員給与の減額

パワハラ防止措置の法制化と  
その定義

事業所における若年労働者の有無

テレワークの導入状況

税理士法人きしゅう会計

和歌山県御坊市藪208-4

TEL : 0738-22-0463 / FAX : 0738-24-3647

# 業績悪化に伴う役員給与の減額

新型コロナウイルス感染症がパンデミックとなり、経済への影響も出ています。この影響で業績が悪化し、社長をはじめとした役員への報酬（以下、役員給与）を期中で減額せざるを得ない法人もあるでしょう。法人税を計算する上で、役員給与は従業員への給与と取扱いが異なります。今回は、法人税における役員給与の基本的な取扱いと、役員給与の減額について確認しましょう。

## 法人税における役員給与とは

### (1) 法人税における役員

法人税での「役員」は、会社法より範囲が広く、具体的には次のとおりです。

#### 次のいずれかに該当 = 法人税における“役員”

- ① 法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事及び清算人
- ② 取締役又は理事となっていない総裁、副総裁、会長、副会長、理事長、副理事長、組合長等
- ③ 合名会社、合資会社及び合同会社の業務執行社員
- ④ 人格のない社団等の代表者又は管理人
- ⑤ 法定役員ではないが、法人が定款等において役員として定めている者
- ⑥ 相談役、顧問などで、その法人内における地位、職務等からみて他の役員と同様に実質的に法人の経営に従事していると認められる者
- ⑦ 同族会社※の使用人のうち一定割合の株式保有（出資）等をしており、法人の経営に従事している者

（※）株主グループ3つまでの組み合わせで資本金の過半数を占める法人

また、法人税では、取締役部長や取締役工場長等、役員でありながら使用人としての地位を有し、常時使用人としての職務に従事している者を「使用人兼務役員」といい、その

者への給与のうち、使用人部分を除いた給与を役員給与として取扱います。

### (2) 従業員への給与との違い

従業員と役員の給与の違いは、下表のとおりです。役員給与は、基本的に法人と役員との間で交わされた委任契約に基づき、“職務執行の対価”として支払われるものです。

支払先	支払の対価（給与）	
	基本的な性質	法人税の計算上損金となる要件
従業員	法人と従業員との間で交わされた <b>雇用契約</b> に基づき、“ <b>労働の対価</b> ”として支払われるもの	過大なものと認められるなど一部例外を除き、損金として認められる
役員	法人と役員との間で交わされた <b>委任契約</b> に基づき、“ <b>職務執行の対価</b> ”として支払われるもの	次のいずれかに該当し、高額等でないこと ①定期同額給与 ②事前確定届出給与 ③業績連動給与

また、役員給与として法人税の計算上、損金として認められるものは、次の3つのいずれかに限られています。

概要	
① 定期同額給与	1か月以下の期間ごとに支給される給与で、その事業年度の各支給時期における支給額又は手取額が同額である給与その他一定の給与
② 事前確定届出給与	①又は③以外で、あらかじめ定めた支給時期や支給額等に基づき支給する給与等（一定の場合を除き税務署へ期限内の届出が必要）
③ 業績連動給与	業務を執行する役員に対して支給する一定の指標等に基づき連動する給与で、一定の要件に該当するもの

なお、上記のいずれかに該当しても、不相当に高額であるなど一定の場合には、損金として認められません。

## 業績悪化による給与の減額

法人の経営状況が著しく悪化したことなどの理由（以下、業績悪化事由）により、その事業年度において給与の減額を行う場合に、支給する役員給与の全額を損金として認めてもらうには、次の点に留意します。

	留意点
① 定期同額給与	その事業年度の各支給時期における支給額又は手取額が改定前と後で各々同額であること
② 事前確定届出給与	減額の決議日から1か月を経過する日（それまでに支給日が到来するときは支給日の前日）までに変更の届出を行う

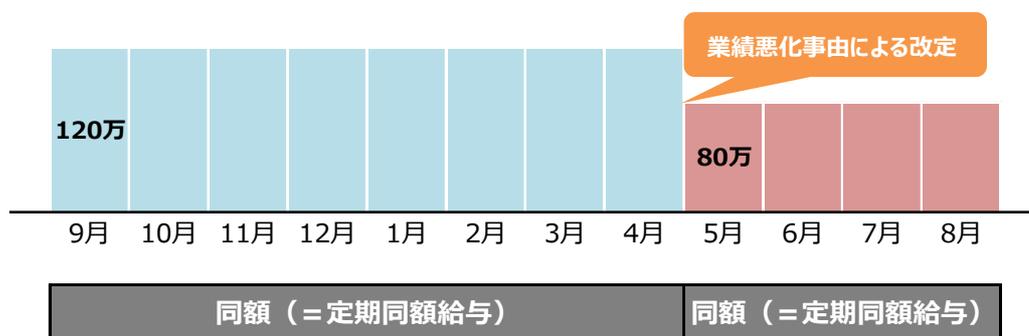
業績悪化による給与の減額について、2つのケースをご用意しました。減額する際の留意点をご確認ください。

なお、一時的な資金繰りの都合や、単に業績目標値に達しない、あるいは利益調整などの理由で行う給与の減額は、業績悪化事由に該当せず、減額前後の差額は損金として認められません。

役員給与の減額を検討される際には、当事務所へご相談ください。

### ケース1. 定期同額給与の減額を期中で行う場合

8月決算法人が、業績悪化事由により、5月支給分の役員給与から120万円を80万円へ減額



### ケース2. 事前確定届出給与の減額を期中で行う場合

8月決算法人が、12月と6月に各120万円支給する役員給与を決議した届出済の事前確定届出給与について、業績悪化事由により、6月の支給額を120万円から60万円へ減額（減額決議日：4月20日）



（※）決議日（4/20）の翌日（4/21）が起算日となり、翌月における起算日に応答する日（5/21）の前日（5/20）が“1ヶ月を経過する日”となります。

# パワハラ防止措置の法制化とその定義

職場におけるパワーハラスメント（以下、パワハラ）は、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントと同様に法制化され、企業に対して防止措置が義務化されます。以下では、パワハラの定義と企業に求められる防止措置を確認します。

## □ パワハラ防止措置の法制化

労働施策総合推進法の改正によりパワハラ防止のために事業主に対して、相談体制の整備等の雇用管理上の措置が義務づけられました。また従業員が勤め先に相談等をしたことに対する不利益取扱いの禁止が規定されています。施行時期は、大企業が2020年6月1日、中小企業は2022年4月1日（2022年3月31日までは努力義務）となっています。

## □ パワハラの定義

今回、パワハラの定義が、パワーハラスメント防止のための指針（以下、指針）の中で明確にされ、

職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素をすべて満たすものとされました。

客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワハラには該当しません。

今回の法制化により、事業主の責務だけでなく従業員の責務も規定されました。具体的には、事業主が講ずるパワハラ防止措置に協力するよう努めなければならないとされています。

事業主としては、パワハラを行ってはならないこと等に対する従業員の関心と理解を高める、他の従業員（取引先等の他社の従業員や求職者も含む）に対する言動に注意を払うことができる研修の実施などにより、事業主としてパワハラの発生防止を推進しましょう。

## □ パワハラの例示

指針では、パワハラに該当すると考えられる例と該当しないと考えられる例が示されています。例えば「精神的な攻撃」では、以下の例が示されています。

### 【該当すると考えられる例】

業務の遂行に関する必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返し行う

### 【該当しないと考えられる例】

遅刻など社会的ルールを欠いた言動が見られ、再三注意してもそれが改善されない労働者に対して一定程度強く注意をする

※優越的な関係を背景として行われたものであることが前提

この他、さまざまな例が示されていますが、個別の事案の状況によって判断が異なる場合があります。また指針で示された例は、限定列举ではありません。そのため、パワハラに該当するか微妙なものも含め広く相談に応じるといった、適切な対応を行うことが求められます。

# 事業所における若年労働者の有無

少子化による若年人口の減少で、今後、組織の高齢化が進む企業が増えてくることが予想されます。ここでは、昨年12月に発表された調査結果※から、事業所における若年労働者（満15～34歳）の有無をみていきます。

## □ 若年労働者がいる割合は76.0%

上記結果によると、2018年時点で若年労働者がいる事業所の割合は76.0%、前回調査の2013年から4.7ポイント減少しました。事業所規模別の状況は表1のとおりです。

【表1】事業所規模別若年労働者の有無別割合 (%)

事業所規模	いる	いない
5～29人	72.0	28.0
30～99人	95.0	5.0
100～299人	97.3	2.7
300～999人	98.4	1.6
1,000人以上	99.3	0.7

厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査の概況」より作成

5～29人規模では、若年労働者がいる割合は72.0%にとどまっています。

## □ 産業別の状況

産業別の状況は表2のとおりです。若年労働者がいる割合は60～80%台となりました。若年正社員とそれ以外の若年労働者では、若年正社員がいる割合が高い産業が多くなっています。

この調査結果によると、若年労働者がいた事業所の44.9%で、過去1年間に若年労働者が自己都合で退職しています。採用した若年労働者の定着も重要な課題です。

【表2】産業別若年労働者の有無別割合 (%)

産業	計	若年労働者がいる事業所		若年労働者がいない事業所
		若年正社員がいる	正社員以外の若年労働者がいる	
<b>総数</b>	<b>76.0</b>	<b>63.9</b>	<b>38.1</b>	<b>24.0</b>
建設業	78.3	77.6	9.6	21.7
製造業	73.1	68.3	25.2	26.9
電気・ガス・熱供給・水道業	88.7	86.8	16.7	11.3
情報通信業	85.9	83.5	24.5	14.1
運輸業，郵便業	65.8	64.3	23.7	34.2
卸売業，小売業	76.0	59.1	41.7	24.0
金融業，保険業	87.2	86.1	13.9	12.8
不動産業，物品賃貸業	77.3	69.0	24.6	22.7
学術研究，専門・技術サービス業	78.5	75.9	19.2	21.5
宿泊業，飲食サービス業	82.7	45.0	70.5	17.3
生活関連サービス業，娯楽業	77.4	67.5	47.7	22.6
教育，学習支援業	85.5	74.2	55.6	14.5
サービス業（他に分類されないもの）	68.3	60.7	27.2	31.7

厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査の概況」より作成

※厚生労働省「平成30年若年者雇用実態調査の概況」

調査対象産業に属する5人以上の常用労働者を雇用する事業所から抽出した17,112事業所を対象に、平成30年（2018年）10月1日の状況を調査しています。有効回答率は55.3%です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyouyou-h30.html>

# テレワークの導入状況

新型コロナウイルス感染症の拡散防止のために、テレワークが推奨されています。ここでは企業のテレワークの導入状況や、その効果に関するデータをみていきます。

## □ テレワークの種類

テレワークとは、情報通信技術等を活用し、普段仕事を行う事業所・仕事場とは違う場所で仕事をする事です。新型コロナウイルス感染症対策として推奨されている“在宅勤務”の他、移動中や出先で働く“モバイルワーク”、普段業務している事業所等以外で働く“サテライトオフィス”勤務があります。

## □ 企業の導入割合は19.0%

総務省の最新の調査結果※によると、2018年のテレワーク導入企業の割合は19.0%。今後導入予定がある割合7.1%を含めると26.1%です。業種別のテレワーク導入状況は、下表のとおりです。

業種別テレワークの導入状況 (%)

	導入している		
	在宅勤務	サテライトオフィス勤務	モバイルワーク
全体	19.0	7.1	12.0
建設業	18.8	7.9	10.2
製造業	20.8	5.5	15.1
運輸業・郵便業	8.7	2.7	5.0
卸売・小売業	19.9	4.7	14.0
金融・保険業	37.6	19.5	23.8
不動産業	16.6	12.8	10.1
情報通信業	39.9	25.6	17.3
サービス業、その他	15.9	7.8	9.1

総務省「平成30年通信利用動向調査」より作成

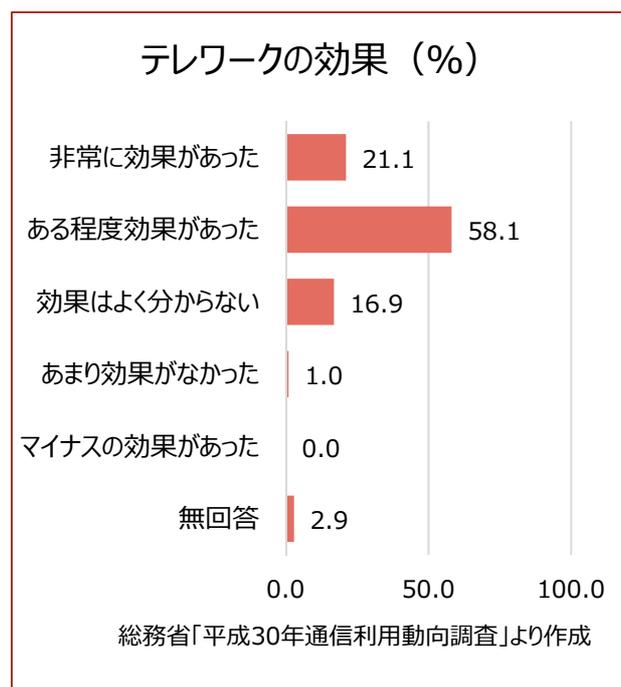
全体ではモバイルワークの導入割合が最も

高いですが、業種によっては在宅勤務が高い状況です。

## □ テレワークの導入目的と効果は

テレワークの導入目的では、労働生産性の向上が58.3%で最も高く、勤務者の移動時間の短縮も48.5%となっています。

肝心のテレワーク導入の効果をみると、下グラフのとおり、効果があったとする割合が高い結果になりました。



新型コロナウイルス感染症対策として、新たにテレワークを導入した中小企業事業主への助成制度が設けられています（2020年3月時点）。テレワークに関心のある企業は、この機会に検討されてはいかがでしょうか。

※総務省「平成30年通信利用動向調査」

全国の常用労働者数100人以上の企業から、一定の基準で抽出した企業を対象にした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。 <https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/statistics/statistics05b2.html>

夏に向けての準備が始まる時期です。時期が来て慌てないように、計画を立てて早めに準備をしましょう。

2020年5月

## お仕事備忘録

1. 申告所得税、個人事業者の消費税の口座振替日
2. 自動車税の納付
3. 新型コロナウイルスに関する雇用調整助成金の特例措置
4. 夏季賞与検討・情報収集
5. 障害者雇用納付金の申告
6. 健康診断の実施

### 1. 申告所得税、個人事業者の消費税の口座振替日

新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から確定申告の申告・納付等の期限が4月16日に延長されたことに伴い、口座からの振替納付日も以下のように変更されています。ご注意ください。

申告所得税及び復興特別所得税 : 5月15日（金）  
個人事業者の消費税及び地方消費税 : 5月19日（火）

### 2. 自動車税の納付

4月1日現在、自動車（軽自動車を除く乗用車やトラックなど）を保有している場合には、自動車税が課されます。自動車税は軽自動車と異なり、各都道府県に納める税金です。自動車税の納付は各自へ到達される納付書に基づき、5月中において各都道府県の条例で定める日までに納付しなければなりません。保有車両の排気量や用途などにより税額が異なりますが、一部グリーン化税制により税が軽減される場合があります。

### 3. 新型コロナウイルスに関する雇用調整助成金の特例措置

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、休業措置等を行った事業主に支給される雇用調整助成金に特例措置が設けられています。通常は、事前に休業等の計画届を出す必要がありますが、今回の特例措置により、2020年1月24日以降に初回の休業等がある計画届については、2020年6月30日までに提出すれば、休業等の前に提出されたものとされます（2020年3月30日時点の情報です）。

### 4. 夏季賞与検討・情報収集

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょう。

### 5. 障害者雇用納付金の申告

2019年4月から2020年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

### 6. 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。



月初のゴールデンウィークの休みがある事業者は、稼働日が少ない月となります。効率よく業務を行えるように計画を立てましょう。



日	曜日	六曜	項目
1	金	赤口	
2	土	先勝	
3	日	友引	憲法記念日
4	月	先負	みどりの日
5	火	仏滅	こどもの日 立夏
6	水	大安	振替休日
7	木	赤口	
8	金	先勝	
9	土	友引	
10	日	先負	
11	月	仏滅	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付（4月分）
12	火	大安	
13	水	赤口	
14	木	先勝	
15	金	友引	●障害者雇用納付金の申告期限 ●所得税及び復興特別所得税の確定申告納付振替日（口座振替の場合）
16	土	先負	
17	日	仏滅	
18	月	大安	
19	火	赤口	●個人事業者の消費税及び地方消費税の確定申告納付振替日（口座振替の場合）
20	水	先勝	小満
21	木	友引	
22	金	先負	
23	土	仏滅	
24	日	大安	
25	月	赤口	
26	火	先勝	
27	水	友引	
28	木	先負	
29	金	仏滅	
30	土	大安	
31	日	赤口	●自動車税の納付 ※都道府県の条例で定める日まで ●健康保険・厚生年金保険料の支払（4月分）（6月1日期限） ●確定申告税額の延納届出に係る延納税額の納付（6月1日期限）