

TOP NEWS

令和5年10月1日より「インボイス制度」が始まります

今年の10月1日より、消費税の仕入税額控除の方式としてインボイス制度(適格請求書等保存方式)が開始されます。

消費税の仕入税額控除とは…課税事業者が納付すべき消費税額を計算する際に、売上にかかる消費税から仕入れにかかった消費税を差し引いて計算すること。

インボイス制度が始まると…

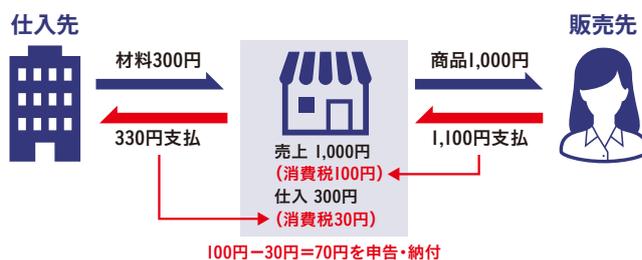
買手側として仕入税額控除の適用を受けるためには、インボイス発行事業者(適格請求書発行事業者)から交付を受けた適格請求書(インボイス)の保存等が必要になります。

※控除の適用には経過措置期間が設けられています。

売手側としてインボイスを発行する場合は、インボイス発行事業者の登録申請が必要です。

税理士法人アーク&パートナーズでは、お客様ごとに、制度開始に向けて必要な対応・準備についてのご相談を承っております。消費税の基本的な仕組みからご説明いたしますので、詳しくは一度お問い合わせください。

消費税仕入税額控除の仕組み



インボイス発行事業者の義務

インボイス発行事業者は、原則として以下の義務が課されます。

- 1 インボイスの発行義務**
買手の求めに応じて、インボイスを発行する義務
- 2 返還インボイスの発行義務**
返品や値引きを行った場合に、インボイスを発行する義務
- 3 修正インボイスの発行義務**
発行したインボイスに間違いがあった場合に、修正インボイスを発行する義務
- 4 写しの保存義務**
発行したインボイスの写しを原則として7年間保存する義務

TOPICS

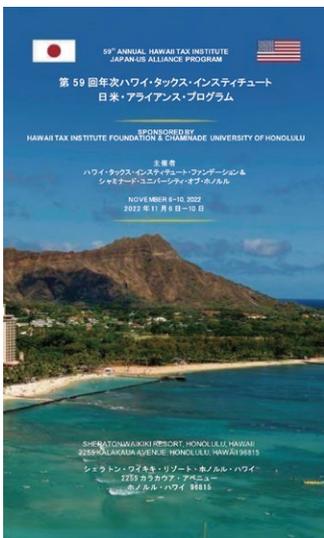
税理士法人代表・内藤が
ハワイ・ホノルルでの税務学会に登壇しました

令和4年11月、代表の内藤がホノルルにて開催された税務学会「ハワイ・タックス・インスティテュート」に登壇し、発表を行いました。

コロナ禍を経て久しぶりの対面会議の開催となりましたが、米国でも屈指の規模の学会であり、今年も多数の専門家が参加していました。

引き続き弊社では日本と米国・ハワイ、それぞれの最新の動向を踏まえ今後も両国の税務に関する相談に対応してまいります。

申告や相続、海外資産に関するご相談をお待ちしております。



時間外労働の割増賃金率の引き上げについて

令和5年4月1日より、中小企業に対する「月の時間外労働60時間超過に対し50%以上の割増賃金の支払い義務」の猶予措置が廃止され、割増賃金率が引き上げられます。

深夜・休日労働の取扱い

割増賃金の種類と割増率は次の通りです。

種類	条件	割増率
時間外	法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えたとき	25%
	時間外労働が限度時間(1か月45時間、1年360時間等)を超えたとき	25%*
	時間外労働が月60時間を超えたとき	50%
休日	法定休日(原則週1日)に勤務させたとき	35%
深夜	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%

※限度額を超えて時間外労働をさせる必要がある場合は、法定割増賃金率(25%)を超えて支払うよう努めなければなりません。

●深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜の時間帯(22:00~5:00)に行わせる場合 深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%

●休日労働との関係

月60時間を超える時間外労働の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれません。それ以外の休日(所定休日)に行った労働時間は含まれますので注意が必要です。

M&Aトラブルが続出

会社の出口は上場、親族承継、M&A、廃業の4つといわれています。といっても「そろそろ上場するか」と言って上場できるものでもありませんし、また廃業という自分でタイミングを決めればいだけなので「まだいいや」となります。となると選択肢は2つ。日本の会社の61.5%は後継者のいない会社といわれています(帝国データバンク調べ)。そのためコロナ禍で「今の自分ではこれからの時代の変化に対応できなくなるのでは?」と、銀行が持ってきたM&Aの話に乗っかってという経営者も増えています。日本ではいわゆるM&A仲介業(売り手買い手の双方から手数料を受け取る)が主流であるため、どうしても買い手側の希望価格に合わせざるを得ないケースが多いようです。さらに銀行主導の場合は、銀行の決算の関係で急いで成約しなければという場合も見かけます。



税理士法人
代表・税理士
内藤 克

M&Aの契約上の注意点は挙げればきりがありませんが、最重要なのは「銀行借入における社長の個人保証ははずし」といってもいいでしょう。いくら譲渡価格が高くても借入保証がはずされなければそのお金を安心して使うことはできません。

M&Aの契約書には当然「社長の保証ははずし」の条項は盛り込まれていますが、「速やかに…」と表現されている場合は要注意です。買い手の資金が潤沢であれば譲渡と同時に買い手が借り換えで売り手の社長の保証は外されますが、買い手がファンドの場合には対象会社の収益力で買い取り資金を捻出するというケースも少なくありません。ファンドも銀行から借り入れてM&Aを行い、買われた会社の利益からの配当で返済する場合や、買った会社と買われた会社を合併して買われた会社の収益力で返済する方法です。この場合は社長の保証を外すどころか配当負担(場合によっては買い手に貸付)が大きくなり既存の返済が進まず、かえって個人保証がはずしくいという現象が生じます。その結果、「契約に基づき努力しているのだが銀行がはずしてくれない」と聞き直される場合もでてくるのです。

日本では弁護士にリーガルチェックを依頼するというケースは少ないため(必要なケースも少ないが)、契約書を隅々まで読んで不測の事態に備えるという習慣がありません。しかし永年苦勞して運営してきた会社の出口でつまずいては残りの人生が台無しになってしまいますので、M&Aの場合は初期段階から専門家への相談を必ず行ってください。当法人は経済産業省が認定する「M&A支援機関」として登録されておりますのでお気軽にご相談下さい。

相続登記を義務付けられる相続人

現行の権利に関する登記申請は、私的自治の原則に従って申請人が任意に行えばよいことになっています。あとは対抗要件の問題と考えられていました。

しかし最近、所有者不明土地問題が大きくクローズアップされてきたところ、その原因が相続登記の未了にあることがわかってきました。そこで民法、不動産登記法を改正して相続登記が義務化されることになりました。ここでは、どの相続人に義務付けられているか、事例をあげて説明します。



司法書士事務所
司法書士
西田 誠

相続登記を義務付けられる相続人

●相続放棄について

相続放棄があった場合、相続放棄をした相続人は初めから相続人とならなかったものとみなされるので、相続登記を義務付けられません。他の相続人はその相続放棄を知った時から3年以内の登記義務が課せられます。

●特定財産承継遺言について

相続人のひとりにより特定財産承継遺言がされていて、被相続人が死亡したときは、その者は自分に相続の開始があったことを知り、かつ相続により所有権を取得したことを知った日から3年以内に相続登記をしなければなりません。

●相続人に対する遺贈

相続人を受遺者とする遺贈も、相続登記と同様に義務付けられています。この登記は単独ですることができるようになりました。

●受遺者が相続人でない遺贈

相続人でない者に遺贈する旨の遺言をして、その被相続人が死亡したときはその受遺者は、その被相続人について相続の開始があったことを知り、かつ遺贈により所有権を取得したことを知ったとしても、その所有権移転登記を義務付けられません。

●遺産分割

法定相続登記による所有権移転の登記がされた後に遺産の分割があったときは、その遺産の分割によって法定相続分を超えて所有権を取得した者は、その遺産分割の日から3年以内に所有権の取得の登記をしなければなりません。この登記は更正登記の方式で行い、単独申請することができます。

すなわち、登記義務が課せられるのは、法定相続分を超えて取得した相続人のみであり、その他の相続人には義務付けられません。

Vision及びMission

2023年、社会保険労務士法人アーク&パートナーズは、弊社のVisionを実現し、Missionを遂行するため全力で取り組みます。

●Vision

〈未来に伝える〉

お客様の現在、将来に起こりうるあらゆる経営課題に取り組み新しい企業価値を創造します

●Mission

- ・プロフェッショナルとして知識とスキルの向上を追求し続ける集団であること
- ・お客様のパートナーとして寄り添い絶大な信頼を得られる存在であること
- ・お客様が実現する未来に向けたコンサルティングを行うこと



社会保険労務士法人
代表・社労士
碓井 健一

Vision実現のための組織におけるパフォーマンスは、組織を構成する社員の能力とその配置のバランスで決まると考えます。そのため、Missionを遂行する人の成長は企業の成長に直結します。

弊社は、Visionを実現するため、「自分の持ち場で最高の成果を発揮できる人材」の育成を目指して2022年より人材育成プロジェクトを立ち上げました。

人材の育成には「70:20:10の法則」という言葉があります。これは、アメリカのロミンガー社がリーダーシップをうまく発揮できている経営幹部に対して「これまでどのようなことが自身の成長に影響を与えているか」を調査・分析した結果から生まれました。

- 成長の70%は実生活や仕事における経験をこなし、問題解決をすることでもたらされる
- 成長の20%は他者からのフィードバックなどによる気づきでもたらされる
- 成長の10%はトレーニングや研修によってもたらされる

成長のポイントが「実際の仕事の経験」であるということは、育成のポイントも同じく「経験」になります。成長する経験を積ませるためには、できる(簡単な)仕事から少しずつ難しい仕事にシフトさせていくことが必要です。このような育成ができるのは、どこで働くか、どういう仕事をするかなど、明確な取り決めをせず、企業が人事権で異動(職場・職種等)を命じることができる日本型の労働契約の特徴とも言えます。

今年もプロフェッショナルとしてお客様に寄り添い最善の解決策をご提案できるように精進いたします。

上場準備における人と組織のマネジメント

監査法人時代、株式公開に向けての短期調査(ショート・レビュー)を数多く手掛けてきましたので、本稿においては、多くの上場を目指す企業に共通する課題について取り上げてみたいと思います。

上場を目指すにあたり、ビジネスモデルが確立しているか否かが問題です。ビジネスモデルとは、誰に対して、何を、どのようにして、付加価値を提供し、収益を得るのかが盛り込まれたビジネスの仕組みです。上場において、ビジネスモデルの確立は前提条件と言えます。

ビジネスモデルが確立している企業の場合、戦略の実行が次のフェーズとなります。戦略を実行するのは組織、そして組織を動かすのは人です。優秀な起業家であって、画期的なビジネスモデルを構築することができたとしても、事業を立ち上げ、運営していくためには一人だけの力では限界があります。

会社法は株式会社の場合に自由度を与えています。取締役が1名のみで会社や取締役会が設置されていない会社、監査役制度を採用していない会社等が多く存在します。上場にあたっては、機関設計を大きく変更しなければならない場合が多くあります。例えば監査役会設置会社の場合、上場までに3人体制、うち1名は常勤、他2名は社外監査役であることが求められます。上場審査においては監査役制度の運用状況も審査対象となります。

また、上場スケジュールに最も大きな影響を与えるのは、上場前2期間の監査法人による財務諸表監査です。上場準備にあたっては、社内に財務諸表等の開示書類を作成できる体制を構築する必要があるため、精通した人材の確保が必要となります。

上場準備会社では、人材不足や採用難に直面し、組織の構築が意図したように進捗しないケースが多く見受けられます。外部リソースの効果的な活用を含め、優秀な人材が獲得できるようなインセンティブ制度の設計や、適切な労働環境の構築等、人と組織のマネジメントが最も重要なテーマとなります。

【中川昌美氏略歴】

- 1989年 10月 太田昭和監査法人(現 EY新日本有限責任監査法人)入所
- 1993年 9月 公認会計士登録
- 2005年 5月 新日本監査法人パートナー
- 2011年 5月 同監査法人シニアパートナー
- 2015年 7月 新日本有限責任監査法人名古屋事務所所長就任
- 2022年 6月 EY新日本有限責任監査法人を退職

[編集発行]



〒100-0006 東京都千代田区有楽町2-10-1東京交通会館11階

税理士法人 TEL:03-6551-2535/FAX:03-6551-2534 社労士法人 TEL:03-6551-2540/FAX:03-6551-2541

司法書士事務所 TEL:03-6551-2533/FAX:03-6551-2534

<http://s-arc.com/>