

アクタスマネジメントサービス株式会社
アクタス税理士法人

創業/1989年
社員数/136名
業務内容/税務会計、国際税務、相続税、事業承継、
企業再生、企業再編、証券化・流動化、経営指導、経理代行、
人事労務コンサルティング、システムコンサルティング
URL/http://www.actus.co.jp/
TEL/03-3224-8888

スプリング法律事務所

設立/1989年
弁護士数/14名
業務内容/企業創出・企業提携・企業再編および
企業コンプライアンスに関する法律業務、
証券投資および不動産投資スキームの構築に関する法律業務、
訴訟業務等
URL/http://spring-partners.com/
TEL/03-3352-8500

シリーズ連載

経営のサブリ

3分チャージで
不況に効く!

Vol.1 「人件費・役員報酬のコスト削減」

経営

金融機関の融資姿勢は、
「不動産担保重視」から
「キャッシュフロー重視」へ

リーマンショック以後、未曾有の大不況の中、売上の減少に苦慮し、また資金繰りに窮している企業も多いのではないのでしょうか。最近、企業経営者とお話すると、やはり経営者の最大の関心事は「資金調達」と「コスト削減」です。資金調達の方策としては、政府の緊急経済対策に「緊急保証制度」があります。業種や業績数値に要件があります。業種が、ぜひ積極的に活用してほしい制度のひとつです。今後の追加経済対策で、緊急保証枠はさらに拡大される予定です。また、日本政策金融公庫の「セーフティネット貸付制度」も一考の余地があります。金融機関の最近の融資姿勢は、不動産担保重視というよりキャッシュフロー重視です。ですから、融資後の事業計画と資金計画で、充分な利益を確保しなければいけません。

また、コスト削減努力の中で、その効果や影響が大きいのが人件費。人件費の削減は雇用リスクを伴いますので、その進め方には充分に注意が必要です。従業員給料のカットを決定する場合には、まず役員報酬を削減する。従業員給料が10%カットなら、役員報酬は30%カットする。それぐらいの姿勢で取り組まなければいけません。



加藤 幸人 (かとう ゆきひと)
アクタスマネジメントサービス株式会社
代表取締役
アクタス税理士法人 税理士

税務

役員報酬の減額改定の注意点。
損金不算入扱いになることも！

経営環境の悪化により、役員報酬の減額改定を行う企業が増えています。つまりコスト削減の一環としての減額ですが、税務上は「定期同額であること」が役員報酬の原則であるため、業績悪化を事由とする減額改定に該当しない場合には損金不算入扱いになることもあるので注意が必要です。

業績悪化による改定事由とは、「経営の状況が著しく悪化したこと、その他これに類する理由」がある場合を言い、ここで言う「著しい悪化」とは、財務諸表の数値が相当悪化したことや、倒産の危機に瀕したことだけでなく、経営状況の悪化に伴い、株主や債権者や取引先等の第三者である利害関係者との関係上、役員報酬の額を減額せざるを得ない事情も含まれることとなります。

国税庁が示したQ&Aでは、下記の3事例が具体的に示されています。

- ①株主との関係上、業績や財務状況の悪化についての役員としての経営上の責任から減額せざるを得ない場合
- ②取引銀行との間で行われる借入金返済のリスケジュールの協議において、減額せざるを得ない場合
- ③業績や財務状況又は資金繰りが悪化したため、取引先等の利害関係者からの信用を維持・確保する必要から、経営状況の改善を図るための計画が策定され、これに減額が盛り込まれた場合

右記の例に限らず、最終的には個々の事情に照らし、税務上の取扱いが判断されることとなりますが、減額するにあたり、恣意性がなく、減額せざるを得ない客観的な事情を具体的に説明できるよう文書で保存しておくことも重要です。



粕谷 直人 (かすや なおひと)
アクタスマネジメントサービス株式会社 取締役
アクタス税理士法人 税理士

人事労務

雇用リストラは
人件費計画ありきで！

いま、雇用リストラの現場は雇用を守るか、否かで大きく揺れています。

リストラ策には①ワークシェアリング、②賃金カット、③一時帰休、④希望退職、⑤退職勧奨、⑥整理解雇など様々あります。トップのミッションは、具体的に、どのタイミングで、いかなるアクションをとるかを決断すること。その決断の羅針盤となるのが「人件費計画」です。人件費計画によって、①現状賃金はいつまで持ちこたえられるのか、②どこをどう削れば雇用を守るのか、③リストラを行う場合に、いつ、どれだけの資金が必要になるのかが見えてきます。

無計画で場当たりのアクションは、たとえ瞬間的な効果を挙げられたとしても、労働者の不信を募らせるだけでなく、労使紛争の火種ともなります。

雇用を守ることを前提に、賃金カット・一時帰休など、全員の痛み分けによって難局を乗り切るのがトップの理想です。しかし、場合によっては退職勧奨・整理解雇など、特定の人材に痛みを強いられる場合が生じることも否めません。やはり、計画に基づいた慎重な対応で労働者の理解を得ることをお勧めします。

欧米型の成果賃金普及により、もはや日本の伝統たる終身雇用は崩壊したと言われていました。しかし、リストラの現場はそれほど単純なものではありません。①どれぐらいの規模になるのか、②誰を対象にするのか、③対象者の金銭保障問題はどうするのか。いずれにしても、効果的な雇用リストラ実行には「人件費計画」という道しるべが必要不可欠となります。



江原 努 (えはら つとむ)
アクタスマネジメントサービス株式会社
シニアマネージャー
アクタス労務研究所 社会保険労務士

法務

賃金カットによる法的トラブルは
避けましょう！

賃金カットの手續きとして、①個々の労働者の同意を得る方法、②就業規則(その一環としての賃金規程、給与規程等)の変更による方法があります。

①については、労働契約も使用者と個々の労働者との契約ですから、個々の労働者の同意を得ることで労働条件の変更が可能ですが(労働契約法第8条)、会社提示のリストラ案に特に異論・反対がないことをもって合意が成立したとの主張を「あまりに身勝手な受け止め方」と評し、合意を否定した近時の裁判例(東京地裁平成20年1月25日判決)もあり、同意の書面化が極めて望ましいところです。しかし、強引にこれを得ようとするれば、その有効性を争われるトラブルの元ともなります。

②については、労働者に不利な就業規則の変更も、(通常は、雇用を守ることを前提に、賃金カット・一時帰休など、全員の痛み分けによって難局を乗り切るのがトップの理想です。しかし、場合によっては退職勧奨・整理解雇など、特定の人材に痛みを強いられる場合が生じることも否めません。やはり、計画に基づいた慎重な対応で労働者の理解を得ることをお勧めします。)

欧米型の成果賃金普及により、もはや日本の伝統たる終身雇用は崩壊したと言われていました。しかし、リストラの現場はそれほど単純なものではありません。①どれぐらいの規模になるのか、②誰を対象にするのか、③対象者の金銭保障問題はどうするのか。いずれにしても、効果的な雇用リストラ実行には「人件費計画」という道しるべが必要不可欠となります。



小野 顕 (おの あきと)
スプリング法律事務所 パートナード 弁護士