

Business
Report
No.1603

ゆびすい 経営レポート

今月のトピック

Part 1

一律支給のケースのものは「雑所得」
就職支度金の税務上の取扱いに注意

今月のトピック

Part 2

トラブルを未然防止するためのポイント



信頼と安心、そして未来へ…
YUBISUI

ゆびすいグループ

税理士法人ゆびすい／指吸会計センター株式会社／司法書士法人ゆびすい登記センター／
社会保険労務士法人ゆびすい労務センター／公認会計士事務所

URL: <http://www.yubisui.co.jp/>

ゆびすい

検索

☎ 0120-640-171

詳しくは中面をご覧ください!! ▶▶

OPEN
ここを開いてください!

今月のトピック
Part 1

一律支給のケースのものは「雑所得」 就職支度金の税務上の取扱いに注意

人手不足に悩む企業が多いなか、採用内定者に就職支度金を支給して人材を確保する企業も少なくないと思われる。例えば、転職に際し、転職先から支給される就職支度金は、本来、その転職に伴って転居するための引越代などの費用を弁償する性格のものとされている。したがって、そのような性格を有する支度金であれば、その就職者に利益があったとは考えられず、所得税法上も非課税とされる。

しかし実際には、そのような実費弁償としての考え方ではなく、実際の金額を考慮せずに概算払いや一律いくらといった契約金的な性格のものと支払われることが多いと思われる。このような性格の支度金は、一時に受け取るものではあるが、

労務の対価としての性格もあるため、一時所得にはならず、また、雇用契約を前提として支給されるものなので給与所得ではなく雑所得として取り扱われる。

このようなケースでは、「契約金に係る源泉徴収税額」として、1回に支払われる金額が100万円までは支払額の10.21%、100万円を超える場合はその超える部分の金額については20.42%を支払者が支払いの都度、源泉徴収する必要がある。

なお、その支度金が、転職に際し、転居のための費用も含まれて支払うということであれば、契約金に相当する部分と転居に伴う費用に充てるための部分とが明確に区分して支払われ、かつ、その転居のための費用として通常必要と認められる部分の金額は非課税として取り扱われる。



税理士の目

大阪事業部 三宮達也

就職・転職等に際し支給される一時金は、支度金・準備金・契約金等いろいろありますが、所得税の課税対象となるかどうかは名目ではなく、実質で判断する必要があります。支払者は、このことを理解したうえで、実費負担分なのか、それ以外なのかを区分し、源泉徴収して支払い、給与・退職所得以外の所得合計額が20万円を超える場合は確定申告する必要がある旨を本人に伝えてあげるのがベストだと思います。ヘッドハンティング・高額所得者の場合等は特に気をつけましょう。



グループ企業だからこそ提供できる完全経営サポート

充実の完全ワンストップ

創業 65 年を超える信頼と実績

200 名を超える専門スタッフ

主要都市を網羅する全国展開

ゆびすいグループ

税理士法人ゆびすい／指吸会計センター株式会社／司法書士法人ゆびすい登記センター／
社会保険労務士法人ゆびすい労務センター／公認会計士事務所

URL: <http://www.yubisui.co.jp/>

ゆびすい

検索

TEL: 0120-640-171

Mail: kigyo-info@yubisui.co.jp

トラブルを未然防止するためのポイント

管理者の規律チェックを通し従業員の変化に気付く

企業は、職場の規律を確保し、従業員が職務に集中できる組織秩序を保つ必要があります。以下は、職場規律が乱れる傾向です。定期的に管理者がチェックし、1つでも該当するものがあれば注意信号ととらえ、あたりまえの習慣にならないように注意喚起していく必要があります。

■職場規律チェック

- | |
|--|
| ☒ 遅刻や欠勤する従業員が増えてきた |
| ☒ 自分勝手に昼休憩をとる従業員が増えてきた |
| ☒ 従業員の言葉遣いや態度、身だしなみが悪くなってきた |
| ☒ 挨拶をしなかったり、不適切な挨拶が目立つようになってきた |
| ☒ 職場内が整理整頓されなくなってきた |
| ☒ 経費削減を意識しなくなってきた |
| ☒ 業務の引継ぎを無視した突然の退職の申し出を受けた |
| ☒ 職場のルールや決め事が守られなくなってきた |
| ☒ パワハラ、マタハラ、セクハラ等の相談を受けた |

職場規律が低下していく原因は、企業と従業員の認識のギャップや規律の乱れの放置が考えられます。職場の乱れを見逃さない規律正しい職場にするには、ルール違反があったときは、適切に注意、指導する体制を整える必要があります。最終的には、従業員がこの会社で「働きたい」、「安心して働いていける」と感じることができる職場に繋げていくことが重要です。以下は、「企業」、「管理者」、「従業員」別の対応法です。

企業としての対応

- 職場規律を多く盛り込んだ「就業規則」に改定する
- 基準行動を定め明文化する
- クレドを策定し組織人としての心構えを共有させる

管理者の対応

- 職場の規律チェックを通して従業員の変化に気付く
- 職場のルールを整理する
- 問題従業員に対する指導・改善
- 社員が相互に内部牽制する職場風土を築かせる

従業員への対応

- 職場のルールを周知し、理解させ、守らせる
- 時には制裁を科す(始末書等)
- 社内研修・勉強会への参加

社労士の目

社会保険労務士
山内洋佑

就業規則や服務規程に職場における禁止事項や遵守事項など、一定のルールを定められているケースはよくあります。しかし、ルールはよくできているが、従業員への教育や指導が疎かになり、全くルールが機能していないケースがあります。

従業員が持つ能力を十分に発揮させ、経営目的を達成するためには、職場規律の維持は必要不可欠です。規律が少しでも乱れたときに放置、又は黙認してしまうと、もとの状態に戻すためには非常に労力を費やします。一度規則や規程の内容と職場実態の相違がないか確認してみてもいいかもしれません。

ゆびすいは、契約前の「相性マッチングサービス」をお勧めしています

契約までに何をするの？

- ☒ お客様のニーズをヒアリングにてご確認致します
- ☒ 過去の決算分析からお客様の会社の強み、弱みを把握し、ご説明致します
- ☒ これからの企業経営についてご提案致します

これらの業務を通じて、
ゆびすいの担当者との相性を
ご確認頂きます。

ご親族、お知り合いの方などで、 「お困りの方」は、いらっしゃいませんか？

企業経営、税金、起業、不動産、相続、人事労務、その他あらゆる疑問、お悩みを

税理士	社会保険労務士	司法書士
公認会計士	中小企業診断士	ファイナンシャルプランナー

など、各分野の専門家がご相談に応じます。

----- お気軽にご連絡、ご紹介下さい。 -----

ご親族、
お知り合いの方が...

- 『独立開業』を考えている。
- 『相続』について、税金・財産分割・生前贈与・遺言・名義の変更などで悩んでいる。
- 『不動産や株』などの売却、購入をした、又は考えているが、税金や名義変更についてアドバイスが欲しい。
- 商売を営んでいるが、節税、財務、人事労務、その他経営に関する『質の高いアドバイスをしてくれる専門家』を探している。

etc...

ご紹介、無料相談の流れ

- 1 まずはお電話、又は直接弊社スタッフに相談者様についてお伝え下さい。
0120-640-171（月～金 9:00～17:00）
↓
- 2 弊社スタッフが相談者様にお電話、メール等にてご連絡差し上げます。
※ ご相談者様が直接弊社にご連絡いただいても構いません。その際はご紹介者様のお名前をお伝え下さい。
↓
- 3 お電話、又はご来社いただき相談者様の疑問について対応いたします。（初回相談60分無料）
※ ご相談の日時はお客様のご都合に合わせ、柔軟に対応いたします。
また、お客様のご都合によりお客様のもとへ直接お伺いすることも可能です。
↓
- 4 無料相談後、有料サービスのご依頼がある場合には、お見積りをさせていただきます。
↓
- 5 お見積りを検討していただき、ご納得いただければ正式に契約成立となります。
高品質なサービスを誠実に提供することをお約束いたします。

よくあるご質問

- Q. 相談者は売上もまだ少ない個人事業者ですが、紹介してもよいのですか？
- A. 是非ご紹介下さい。弊社のお客様は個人商店から上場企業様まで多岐にわたります。小規模な個人事業者のお客様もたくさんいらっしゃいますのでご安心下さい。
- Q. 相談者に現在契約している税理士がいるのですが、無料相談は可能ですか？
- A. 可能です。通常の税務相談や申告書作成については現在ご契約されている税理士に依頼し、その他顧問税理士に相談しにくい案件について弊社にご相談いただければと思います。是非一度お問い合わせ下さい。

ご紹介いただきましたお客様は、ゆびすいグループが責任をもってお手伝いをさせていただきます。

初回60分相談無料

TEL : 0120-640-171