



- 鉄道に始まった会計の減価償却手続き
- 令和元年 夏季賞与支給実績 ~経理代行調べ~
- 「第三者承継支援総合パッケージ」で廃業を回避
- 労働時間の考え方:「研修・教育訓練」等の取り扱い

## 鉄道に始まった会計の減価償却手続き

台風 19 号に伴う千曲川の氾濫で長野新幹線車両センターが被災し、北陸新幹線の 120 両が水没したのは、記憶に新しいのではないのでしょうか。このうち JR 東日本が保有する 96 両が廃車処分になり、車両の帳簿価格 118 億円を**固定資産除却損失**として計上する事となりました。年間 3 千億円の利益を出す会社ではありますが大きな出費です。新幹線は、1 両 3 億円ですから 96 台で **288 億円**が購入金額となります。そのうち 170 億円(約 60%)を減価償却費として経費計上して、まだ経費計上せずに残っていた金額が **118 億円**(買った値段の 40%)あったのを水没により使えなくなり、固定資産除却損として一気に経費計上されたという意味です。

この減価償却という手続き、すなわち購入した金額を何年かに分けて経費に計上する考え方は第一次産業革命の時代のイギリスでまさに鉄道の発明により生まれました。蒸気機関の発明は、ジェームズ・ワットにより石炭を掘るとき排水ポンプとしてなされ、さらに織物や製鉄に展開します。このエンジンを車輪に載せたらどうだろうかと考えたのがジョージ・スティーブソンでした。当時の運送業界は運河会社が仕切っていましたが、鉄道に置き換わります。しかし、鉄道会社の経営には車両、駅舎、レール、枕木などたくさんの**固定資産**が必要です。固定資産に投資をしても見合う金額がすぐには収入にはなりません。

会計、複式簿記の発明はインドやアラブの商人とも言われていますが、ルネッサンス時代のイタリアの数学者ルカ・パチョーリがベネチア商人の使っていた**複式簿記**を体系化しました。つまり一般の仕入れて売る、すぐに費用が収益に結びつく経営を対象にしていたのが、投資額を回収するのに何年も何十年もかかる経営を理解する必要が出てきたのです。全額費用にしてしまったら投資してもらうのに最初の頃に投資した人には、配当出来ない事態になってしまいます。もっと儲けを平準化してみる必要があるというニーズから減価償却手続きは、生まれました。会計が現金主義的な段階から発生主義に進化した瞬間、すると同時に、手元にあるお金と決算書の利益が一致しない現金の流れと利益がズレるのも、この時から生じるようになりました。

この利益や費用の平準化という減価償却の考え方は日常生活でも応用可能です。例えば、車の買った値段を法定対応年数の 6 年で割ってさらに 12 カ月で割れば 1 カ月当たりの費用負担額がわかるわけです。厳密に計算するなら買った値段から下取り予想額を引いて、実際に使用する年数で割れば計算できます。ここに保険料や税金などの付帯費用を計算して、リースやカーシェアといった代替手段との比較をしても面白いと思います。車の場合は、所有自体に気持ちの高揚感などもあるでしょうから一概に言えない事もありますが、より機能が優先される機械などについてはこういった考え方が参考になるでしょう。

さらに、車の場合は何年後かにも値段がつくと思いますが、建物など売れずにかえって取り壊しするのに莫大な費用が必要なものもあります。その場合は、買った値段に取り壊し費用を足して実使用年数で割らないといけません。

我々、経営者は、建物や車、機械など様々な固定資産を購入するときの経営判断を求められます。改めて法定耐用年数だけでなく実際の使用年数で収支が合うのか、また最終の使わなくなった時のコストはどうか、ランニングコストだけでなく**トータルに判断する**事が大切ではないのでしょうか。



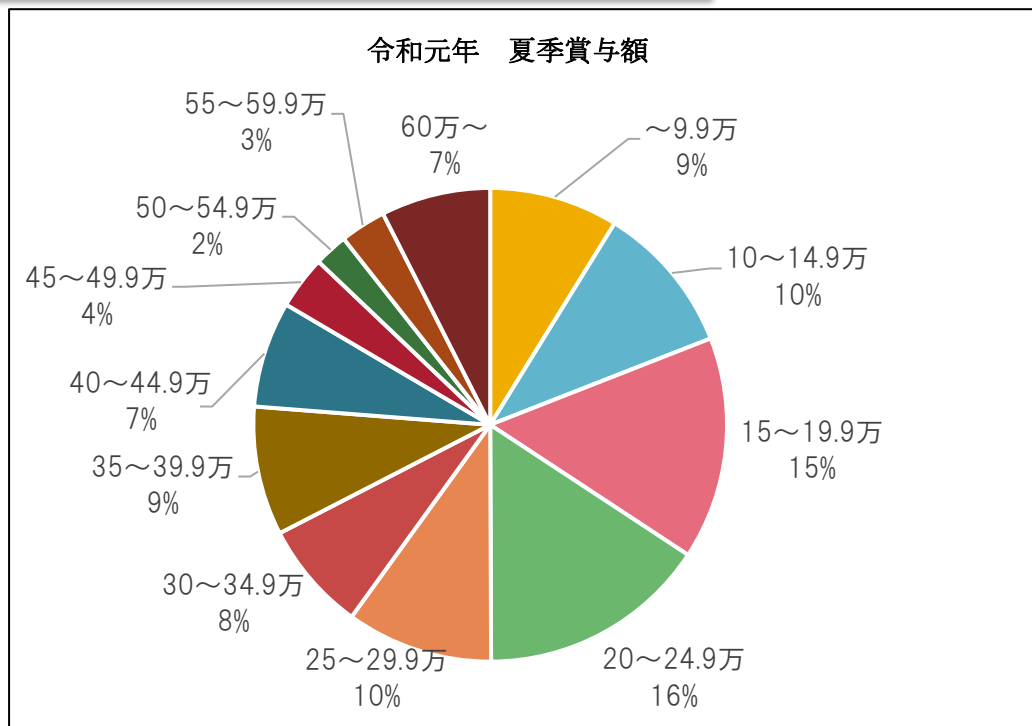
成迫 升敏

# 令和元年 夏季賞与支給実績 ～経理代行調べ～

厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によると、昨年の夏季賞与は、前年比 $-1.4\%$ と、平成27年以来のマイナス実績となりました。今年の夏の賞与は、新型コロナウイルスの影響で先行きが見えない事業所も多く、中小企業にとっては厳しい状況となると思われます。

下記は、弊社の関与先であるお客様の令和元年夏季賞与の支給実績です。

## <1>令和元年 夏季賞与支給実績 ～経理代行調べ～



### ○賞与支給があった人の全体平均

賞与額	支給月数	支給事業所数割合
293,461 円	1.45 ヶ月	64.6%

### ○業種別平均

(1) 製造、サービス、建設業などの業種（医療・福祉系以外）

賞与額	支給月数
273,456 円	1.39 ヶ月

(2) 医療・福祉系

賞与額	支給月数
330,250 円	1.56 ヶ月

(※平均＝賞与支給があった人の平均。支給月数＝賞与額/基本給)



## <2>全国実績 厚生労働省「毎月勤労統計調査」より

夏季賞与額	前年比	支給事業所数割合
381,520 円	-1.4%	67.9%

事業所規模別 夏季賞与額

5～29 人	30～99 人	100～499 人
261,268 円	331,267 円	431,227 円

# 「第三者承継支援総合パッケージ」で廃業を回避

中小企業の事業承継といえば、これまで親族内で検討するケースが主流でした。それでも後継者が見つからない中小企業の事業承継支援のために国（中小企業庁）が取り組み始めているのが「**第三者承継支援総合パッケージ**」です。「第三者承継支援総合パッケージ」とは、親族以外の「第三者」へ事業承継をスムーズに行うための様々な支援策をまとめたものです。今回は、そのパッケージの内容をご紹介します。

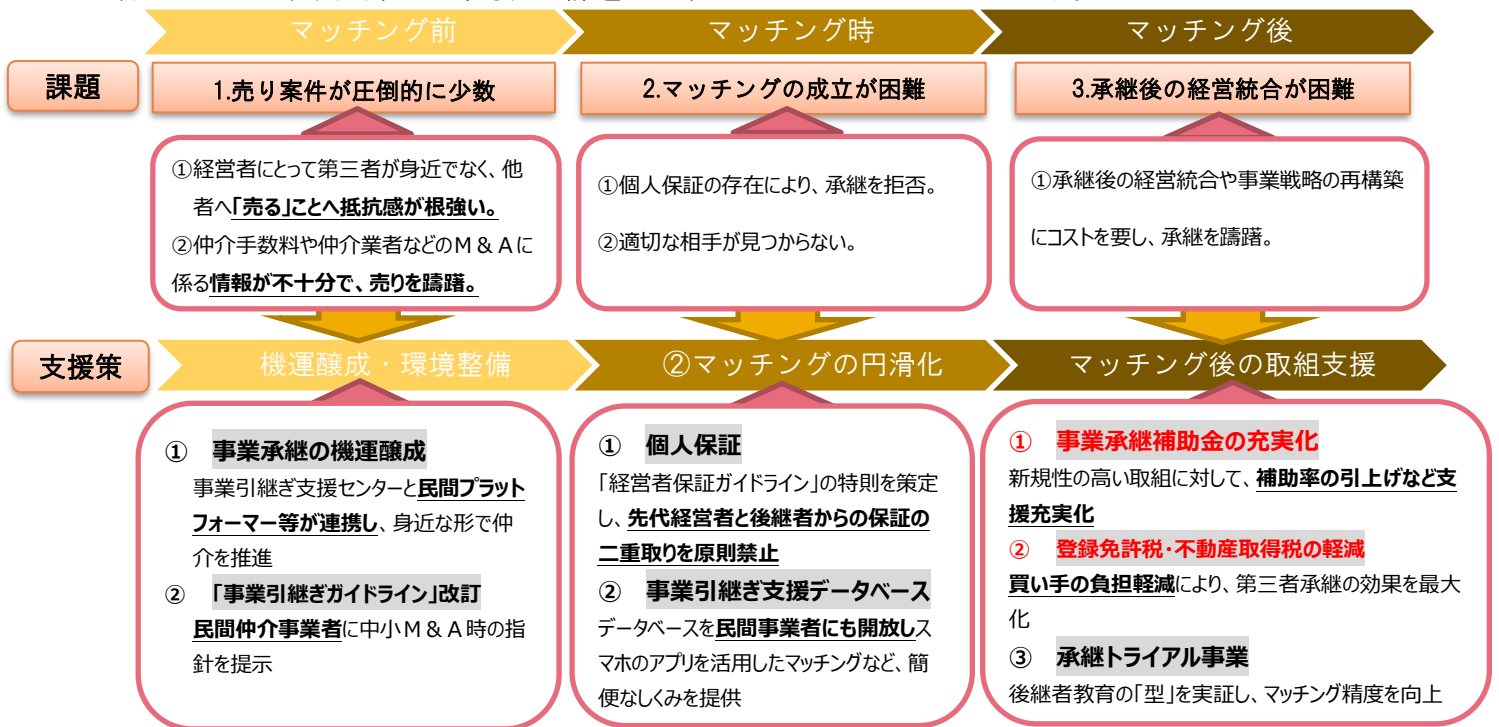
## 「第三者承継支援総合パッケージ」の概要

### (1)方針・目標

- ・ 10年間で60万件（黒字廃業の可能性のある企業）の第三者承継の実現
- ・ 技術・雇用等の中小企業の経営資源を、次世代の意欲ある経営者に承継・集約

### (2)課題・対策

中小企業のM&Aは年間4,000件弱に留まり、潜在的な後継者不在企業数（127万社）からして不十分であるため、国（中小企業庁）は課題と対策を以下3点にまとめています。



出典：「中小企業庁」資料より抜粋

上記は支援策の一部を抜粋しましたが、国においても様々な支援策を講じています。事業承継補助金は、新たな取組に挑戦する事業者に**最大1,200万円の補助金**を出しています。また、買い手側が合併、分割、事業譲渡に伴い不動産の権利移転が生じる場合に**登録免許税・不動産取得税の軽減措置※1**や**許認可の承継※2**についても特例があります。補助金については公募の期間もありますので、長野県事業引継ぎ支援センターやM&Aの専門家に相談しながら承継のタイミングをみてご活用下さい。

## ■事業承継補助金（M&A）

	補助率	補助上限額	上乗せ額 ※廃業を伴う場合	合計
原則枠	1/2	450万円	+450万円	900万円
ベンチャー型事業承継枠・生産性向上枠	2/3	600万円	+600万円	1,200万円

### ■登録免許税・不動産取得税の軽減 ※1

- <登録免許税> 2.0%（通常）⇒0.4%（特例）
- <不動産取得税> 不動産価格の1/6に相当する額を課税標準から控除

### ■許認可承継の特例 ※2

- <対象業種> ・旅館業 ・建設業 ・火薬類製造業、火薬類販売業 ・一般旅客自動車運送事業 ・一般貨物自動車運送事業 ・一般ガス導管事業

※1、※2を受けるためには、買い手側が中小企業等経営強化法の「経営力向上計画」の認定を受けることが必要になります。

藤牧 秀明

## 労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取り扱い

先日、ある会社から、「従業員が休日の研修に参加したが、その研修時間は労働時間に該当するのでしょうか？」との相談がありました。よくある質問ですが、みなさんは研修が労働時間に該当するかどうかの判断は、どのようにされていますか？

そもそも労働時間は、**使用者の指揮命令下に置かれている時間**と定義されています。使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。労働契約や就業規則等で定めた時間ではなく、あくまで実労働時間で判断することになります。

厚生労働省のリーフレット『労働時間の考え方「研修・教育訓練」等の取り扱い』によると、研修・教育訓練の労働時間についての取り扱いは以下のようになります。



### [研修・教育訓練などの労働時間の取り扱い]

・研修に参加しないと業務を行うことができないなど、**事実上参加せざるを得ない場合には、労働時間に該当します。**

・業務上義務づけられておらず**自由参加の研修**であれば、その研修時間は、労働時間に該当しません。スキルアップのため自己研鑽に努めることにはできる限り協力する。しかしその時間は労働時間外と考える企業も多いと思います。

### 教育訓練を労働時間以外で実施するためには

・教育訓練を行うよう**指示していない**こと  
・教育訓練は**本来業務が終了して**からとし、区切りを明確につけて開始することを明確にして、あらかじめ本人にも同意を得たうえで、できるだけ本人の希望する内容を行うのがよいかと存じます。

### 就業規則に追加することは

・教育訓練は通常の勤務場所とは**異なる場所**を設けて行うこと  
・通常勤務でないことが他の人から見ても分かるように、**制服以外の服装**で行うこと  
などを具体的に定めておくことが望ましいと考えられます。



リーフレットには他にも労働時間の前後の取り扱いや、直行直帰・出張に伴う移動時間の取り扱い事例などが明示されています。労働時間の判断に迷うケースの参考にしていただければと存じます。

特定社会保険労務士 中谷 幸喜

