

金融機関への決算説明

今回のテーマは「取引している金融機関への決算説明」についてです。通常は決算申告が完了し、手元に決算書が届いた上で各金融機関に決算書の控えをお渡しするというのが、一般的かと思います。その際担当者にただ渡して終わりにしていることがほとんどではないでしょうか。今回は決算書を渡す際に是非とも行ってほしい決算説明についてご説明させていただきます。

【決算説明は現状を分かってもらえるチャンス】

決算説明は決算内容はもちろんですが、会社の内容（事業内容）等を各金融機関の担当者へ理解してもらう機会にすることが大事です。そもそも決算の説明とはその期の損益について話をすれば良いだろうと思われがちですが、決してそうではありません。黒字であったか赤字であったかは勿論大事ですが、例えば赤字であれば何故赤字になったのか、新たな期は黒字転換する為に何に取り組んでいくのかといったことを説明することが大事です。そうすることで、各金融機関に自社の事を理解してくださり、信頼を得ることができ、新たに資金調達をする際にも融資審査のプラス材料をイメージしてもらいやすくなります。

また、財務体質を良くするという事で貸借対照表（B/S）の説明も是非行っていただければと思います。設備投資の計画があれば、いついくら必要になるのか、売掛金や買掛金、在庫その他の科目についても大きく変動があれば、その原因を説明する必要があります。（売掛金・買掛金については変動の有無に関わらず説明をして下さい。）金融機関は決算書を受け取ったら決算内容を登録し、与信判断の基となる信用格付を行います。その際に金融機関にもよりますが過去3年の決算書の勘定科目内訳書を確認します。そこで例えば内訳書の売掛金の取引先別の残高に変化がなければ不良資産と認定し資産から除き、その結果実質債務超過として判断されることもあります。このことから、事前に内容をお伝えしておくということが非常に大事になってきます。

【場合によっては資金繰り表も】

資金繰り表の話は先月させていただきましたが、決算説明の際に活用するののも一つの方法です。会社存続の為に損益も重要ですが、もう一つの指標として資金繰りという話をさせていただきました。新たな期の予測の資金繰り表を作成することで、どの時期に資金が苦しくなるかを把握することができ、それを各金融機関にお知らせしておくことが大事です。そうすれば時期を見て金融機関から資金調達の提案があるはずですが、逆に資金が足りなくなったタイミングで金融機関に相談に行っても、希望するタイミングでの融資実行は難しく条件も不利なものになる可能性もあります。

【最後に】

決算説明は各金融機関から自社を深く理解してもらう為の重要なタイミングとなります。またプラスアルファで中期事業計画を立てることも非常に大事です。コロナ禍で目まぐるしく世の中が変化している中で、それに応じた設備や人材への投資、戦略が必要になってきています。金融機関は上記に述べた信用格付の際には事業の成長性・将来性はどうかといった定性評価も行います。この観点からも中期事業計画の作成も行い、それも決算説明の際に社長様自らがしっかりと説明することも重要です。

決算説明は赤字でも黒字でも金融機関に対してのアピールチャンスとして捉えていただければと思います。決算説明を行うことで金融機関からの信頼を得ることに繋がります。是非この機会に取り組んでもらえればと思います。

クレジットカードの明細で領収書不要!?

法人カードなどのクレジットカードを利用した際の領収書やレシートは保存されているでしょうか。後日、クレジットカードの明細が届くので、領収書やレシートは保存不要とっていないでしょうか。クレジットカードの明細はインボイスの代用にはならないこと、インボイス制度の開始により変わる点をご説明いたします。

インボイス制度開始前(令和5年9月30日以前)

	法人税	消費税
目的	経費計上(支払いの証拠書類)	消費税の控除
要件	支払内容を証明するために領収書などが必須	帳簿の記載 + 領収書などの保存
金額の特例	なし	3万円未満は帳簿記載のみでOK

上記の表のとおり、法人税法上は、その支出が事業に必要な経費なのかを立証する必要があるため、領収書の内訳などから事業に必要な経費であることを証明する必要があります。手書き領収書の「お品代」なども不適切な場合があります。これに対して、消費税法上は「**帳簿の記載**」+「**領収書の保存**」をセットで**消費税の控除(仕入税額控除)を認める**という法律になっています。そのため、領収書の保存がないと法人税法上は認められる余地があっても、消費税の控除は認められません。しかし、インボイス制度開始前は、「税込支払金額3万円未満は領収書等の保存不要」という特例があるため、3万円未満の少額取引は大きな問題になることが少なかったものと思われます。

インボイス制度開始後(令和5年10月1日以降)

上記の**3万円未満の特例は、公共交通機関や自動販売機などの一部を除き、インボイス制度開始後になくなる**ことが決まっています。インボイス制度開始後は、その支払いについて適格請求書(インボイス)がなければ、消費税の控除ができなくなります。そのため、クレジットカードでの支払いに限らず、3万円未満の支払いについても**すべての領収書を保存し、インボイスであるか(登録番号の有無)の確認が必要**です。また、インボイスの要件として、「取引の相手先から受け取った」という要件があるため、そもそもクレジットカードの会社は取引の相手先ではないため、クレジットカードの明細では消費税の控除ができません。

ご利用明細		〇〇クレジット	
御請求金額	123,456円		
お引落日	2023年11月25日		
ご利用内容	支払内容、消費税率、消費税額が分からない		
ご利用日	加盟店名	支払回数	利用金額
2023/10/1	ホームセンター××屋	1回	24,200円
2023/10/5	スーパー	1回	23,760円



電子取引データの電子保存義務化(令和6年1月1日以降)

現在、事務コストの削減のため、クレジットカードの明細はインターネット上で確認するWEB明細が多いのではないのでしょうか。この場合、「**電子取引**」に該当し、令和6年1月1日以降は紙で印刷して保存することは認められず、WEB明細をダウンロードし、**電子データのまま保存**することが求められます。また、インターネット上のオンライン店舗での購入なども領収書をPDFで受け取ると、電子データのまま保存する必要があります。

【法改正】男性の育児休業が取りやすくなります！

令和4年4月から3段階に分けて改正される「育児・介護休業法」は、令和4年10月より2段階目の改正が施行され、夫婦ともに（特に夫が）より柔軟な育児休業の取得が可能となります。今回は令和4年10月から適用となる改正の内容と事業主が講ずべき措置について解説していきます。

令和4年10月施行の改正点

- (1)産後パパ育休(産後休業中に男性が取得する事を想定した子の出生直後期における休業)の創設
- (2)育休の分割取得
- (3)1歳以降の育休開始日の柔軟化
- (4)社会保険料免除について

(1) 産後パパ育休の創設

近年の男女別育児休業取得率をみると、男性の取得率の方が女性よりもはるかに低くなっています。（男性：約14%、女性：約85%、厚生労働省「令和3年度雇用均等基本調査」）

産後パパ育休は、男性の育児休業取得促進のため、男性の取得ニーズの高い、子の出生直後の時期について、これまでの育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みの休業とすべく設けられた制度です。

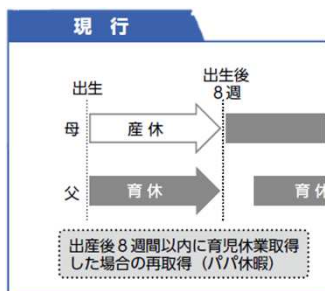
これまで、夫の育児休業は妻の産後8週間以内に育児休業を取得し（通称パパ休暇）、産後8週間経過後にも育児休業を取得することが可能でした。

今回の改正により「パパ休暇」は廃止され、新たな制度として最大4週間の育児休業（産後パパ育休）を2回まで分割して取得する事が可能となります。分割して取得する際には取得前に事業主への申出が必要です。

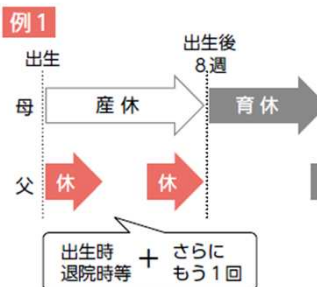
上記改正点をまとめると次の通りです。

- ・産後8週間以内に4週間まで取得可能
- ・2回まで分割可能（最初に申出が必要）
- ・原則休業の2週間前までに申出
- ・労使協定を締結した場合、労働者の合意した範囲について休業中の就業も可能

分割取得のイメージ図



令和4年10月1日～



(2) 育休の分割取得

これまでは育児休業を取得した場合、延長する場合を除いては、その取得回数は夫婦ともに1度が限度でした。改正により、個人の申出があった場合に夫婦それぞれが2回に分割して育児休業を取得することが可能となります。

したがって、夫に関しては産後パパ育休（左記(1)）と当該育児休業制度の双方を組み合わせる事で、最大で4回の育児休業を取得することが可能になり、男性の仕事と育児の両立がより一層図られることが期待できます。

(3) 1歳以降の育休開始日の柔軟化

原則として、育児休業が取得できる期間は子が1歳になるまでの期間ですが、子が1歳になる時点で保育所に入所出来ない等の理由がある場合、子が1歳6ヵ月になるまで（1歳6ヵ月時点で延長事由が解決しない場合は2歳になるまで）育児休業の延長が認められています。改正前と同様です。

今までは延長した際の育休開始タイミングは、夫婦で同時に開始するしか認められていませんでしたが、法改正によって夫婦別々のタイミングで開始できるようになります。これにより、子が1歳（1歳6ヵ月）に到達した後の育児休業期間途中でも、夫婦で育児の交代が可能となります。

(4) 社会保険料免除について

現在はその月の末日が育児休業期間中である場合、当該月分の社会保険料は免除されています。法改正により、上記の要件に加えて、末日が育休中でなくとも、育児休業等開始日が含まれる月に14日以上育児休業等を取得した場合にも免除となります。

また、賞与に係る保険料については当該賞与支給月の末日を含んだ連続した1ヵ月を超える育児休業等を取得した場合に限り免除となります。例えば賞与支払月が12月とした場合、12月1日から12月31日の1か月間育児休業を取得した場合であっても1か月を超えていないため、12月の給与に係る保険料は免除されませんが、賞与に係る保険料は免除されません。

今回の法改正に合わせ、自社の就業規則の見直しや労働者への周知が必要不可欠となってきます。育児休業について、お困り事がございましたら、お気軽にご相談下さい。



『会社の偏差値』

強くて愛される会社になるための100の指標』

坂本 光司 (著)
あさ出版
(2021/6)「関わるすべての人たちが幸せになる会社作り」
を指導されている坂本先生の著書です！

人を大切にする経営学会会長

千葉商科大学大学院商学研究科中小企業人本経営プログラム長 坂本 光司 先生

経営学者。静岡文化芸術大学教授、法政大学大学院教授などを歴任。現在は、人を大切にする経営学会会長、千葉商科大学大学院商学研究科中小企業人本経営 (EMBA) プログラム長、日本でいちばん大切にしたい会社大賞審査委員長、他公職多数。徹底した現場派研究者であり、この 50 年間で訪問調査・アドバイスをした企業は 8,000 社以上となる。専門は中小企業経営論・地域経済論・福祉産業論。

「良い会社」とは、業績や知名度などが優れているからではなく、関係する人々の幸せの追求とそれを実現しようとする使命感を持って貢献している会社です。私自身、「人を大切にする経営」を目指している古田土会計で働いていて、自分も会社に大事にされているからこそ、中小企業で働いている社員や家族のために尽くしたい、と思えるのではないかと自分でも納得しております。

【以下引用】

・経営はすべて人、特に「人財」であり、モノやカネ、技術や情報はすべて人のための道具にすぎません。企業の付加価値を創造する要素は唯一、「人財」だからです。経営は1に人財、2に人財、3に人財で、企業の盛衰はすべて、人財の有無と活躍度で決まるといっても過言ではありません。

・会社とその仲間を愛し、トップや上司を信頼している社員は、企業に付加価値をもたらします。企業の成長を心から願い、上司の信頼や期待に応えようとするからです。そういう社員ばかりの企業が弱いはずがありません。

・企業が業績を上げるには、何よりお客様を大切にしなければなりません、お客様を大切にするためには、現場で顧客満足、顧客感動を担っている社員を大切にしなければならないのです。

・社会への貢献と共に大事なのが、社会的弱者に対する姿勢です。社員、社外社員、顧客を幸福にすることを使命とする企業は、社会的弱者の幸福にも積極的に手を差し伸べることが求められます。

いい会社とは何か、坂本先生は 100 の指標を元に自分の会社の評価をしてみてほしいと仰っております。経営者のみならず、これから就職を控えている学生さんや転職を考えている社会人の方がどんな会社で働くべきなのかの道標となってくれる一冊です。