



今月のテーマ

- ～年末のご挨拶と休業日のご案内～
- 法人成りのメリット・デメリット（橋本）
- 休眠会社の整理作業（上谷）
- 改正パートタイム労働法（大塩）

～年末のご挨拶と休業日のご案内～

平成 26 年も残すところあとわずかとなりました。皆さまにおかれましてはますますご健勝のこととお喜び申し上げます。毎度格別のご用命に預り厚く御礼申し上げます。

さて、皆様の一年は如何でしたでしょうか。私達税理士法人イースリーパートナーズは今後も皆様に喜んで頂くため、スタッフ全員で切磋琢磨し、より良いサービスを提供していきたいと考えております。来年も宜しくお願い致します。

簡単ではございますが、本状をもちまして年末のご挨拶とさせていただきます。どうぞよいお年をお迎えください。

年末年始は下記の日を休業日とさせていただきます。ご了承くださいませ。

平成 26 年 12 月 28 日～平成 27 年 1 月 4 日

法人成りのメリット・デメリット（橋本）

法人成りとは個人事業主の方が新たに株式会社等の法人を設立し事業を法人に引き継ぐことをいいます。

法人成りの主なメリット・デメリットは以下の通りです。

■ メリット

①消費税の納付免除

設立時資本金が 1,000 万円未満の場合は最低でも 1 期間は免税事業者となり消費税の納付が免除されます。

②社長への役員報酬に給与所得控除が適用できる

法人成り後に役員に就任した場合は会社から給与を受け取るようになりますが、給与の場合は給与所得控除の適用がありますのでその分所得税負担が少なくなります。

③経費（損金）に出来るものが多くなる

適正額であることが条件になりますが社長及びその親族に対する退職金を会社の経費とすることが出来ますし、会社が契約者及び支払者になっている生命保険は保険種類や契約内容によっては一定額を会社の経費にすることができます（個人事業主の場合は生命保険料控除で最大でも年 12 万円しか経費にならない）。

④所得税率と法人税率の差

現在の所得税の最高税率は 40% ですが法人税の最高税率は 25.5% です。税率の差があるため高額所得者の方は法人成りをして法人税で納税の方が税負担が少なくなります。

■ デメリット

①社会保険への強制加入

法人成りすれば社会保険（健康保険・厚生年金保険）への加入が義務づけられます。保険料の約半分を会社が負担することになるため会社の負担は増えます。

②事務負担の増加

税務申告書は所得税に比べ複雑になりますし、社会保険手続きも増加するため事務負担は増加します。

休眠会社の整理作業（上谷）

今年12年ぶりに全国の法務局で休眠会社の整理作業が行われます。この整理作業により、平成26年11月17日時点で下記に該当する会社等は、平成27年1月19日までに「まだ事業を廃止していない」旨の届出または役員変更等の登記申請をしない限り解散したものとみなされ、登記官が職権で解散の登記をすることになるので注意が必要です。

【整理作業の対象となる会社等】

- ①最後の登記から12年を経過している株式会社（特例有限会社は含まれません）
- ②最後の登記から5年を経過している一般社団法人又は一般財団法人

したがって、長年役員構成が変わらないため役員の重任登記すら行っていない株式会社は、事業活動を継続していても「休眠会社」として定義され解散登記をされることになるのです。

ただ、仮にみなし解散の登記が行われたとしても、登記後3年以内であれば株主総会等の特別決議によって株式会社又は法人を継続することができ、継続したときは2週間以内に継続の登記申請をする必要があります。

もし、まだ事業を継続している会社等に対して管轄の登記所から休眠会社の通知が届いた場合は、速やかに「まだ事業を廃止していない」旨の届出を行いましょ。具体的な手続き方法としては、管轄の登記所から届いた通知書を利用して所定の事項を記載し、登記所に郵送または持参により提出することとなります。なお、代理人によって届出をするときは委任状も必要となります。

ちなみに、もし届出を行ってみなし解散登記を免れたとしても、本来の登記申請期限内に登記を行っていないため、過料（罰金）の対象となる可能性があるため、注意が必要です。

改正パートタイム労働法（大塩）

平成27年4月1日より施行される改正パートタイム労働法の主な改正点についてご紹介します。

■ 雇い入れ時の説明義務

パートタイム労働者を雇い入れたときは、賃金制度、教育訓練制度、福利厚生制度や正社員転換推進措置などの待遇について事業主が説明する義務が設けられました。

■ パートタイム労働者からの相談に対応するための体制整備の義務

事業主は、パートタイム労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制（相談担当者の選任、相談窓口の設置など）を整備する義務が設けられました。

■ 労働条件の文書交付等

労働基準法においても、事業主が労働者を雇用したときは、労働時間や休日、賃金等の一定の項目を文書（労働条件通知書や雇用契約書など）により交付する明示義務がありますが、パートタイム労働者に対しては、上記項目のほか、昇給、賞与、退職手当の有無を明示し、さらに、この度の改正で「相談窓口（相談担当者の氏名、役職、部署など）」についても明らかにする義務が設けられました。

その他、パートタイム労働法違反に対する勧告に従わない事業主名の公表や虚偽の報告をした事業主に対する過料が設けられるなど罰則も強化されましたので、ご注意ください。

【高槻事務所】 TEL 072-686-5131

【大阪事務所】 TEL 06-6654-6805 【京都事務所】 TEL 075-354-8455

イースリーパートナーズみんなのブログ更新中です <http://e3-partners.seesaa.net/>