

# 務ろず 実よ相談室

企業の  
経理・税務・  
人事・労務  
担当者が  
職場で直面する  
さまざまな  
疑問・悩みについて  
実務家・専門家が  
答えます。

## 処分予定の備品を従業員に譲渡する場合の経理処理は？

6年前に30万円で購入したパソコンを買替えのため処分することにしたところ、従業員から買いたい旨の申し出を受けました。従業員に売り渡す場合、どのような経理処理を行えばよいでしょうか。また、無償で譲渡する場合はどうでしょうか。

回答者

税理士

田中 慎

### 経済的利益部分の 給与認定に注意

国税庁の定めるパソコンの耐用年数は4年です。今回のケースでは、すでに耐用年数は超過しているため、帳簿上の価額はゼロだと考えられます。

しかしながら、安易に従業員に譲渡してしまうと、市場価格との差額を経済的利益として給与認定される恐れがあります。

実務上、現実的には当該パソコンに市場価格がそれほどあるとは考えにくいですが、同等のパソコン

ンがいくらで買い取られるかを認する作業は実施したほうが望ましいでしょう。

#### (1) 売り渡す場合

従業員に対して市場価格で売り渡す場合、減価償却が完了しているため、譲渡価額がすべて収入として計上されます。

たとえば、1万円で従業員に売り渡す場合、「固定資産売却益」などで計上します。ただし、従業員に著しく安価で売り渡した場合、市場価格との差額が経済的利益として扱われ、給与認定される可能性があります。

#### (2) 無償で譲渡する場合

無償で譲渡する場合、市場価格がゼロであれば資産を減少させるだけの処理になります。

しかし、市場価格がある場合は、従業員が受け取る経済的利益の金額を、給与として処理することになります。

経理処理としては上記のような取扱いになりますが、譲渡契約書

## 定年退職する親を扶養に入れたい との要請があったら

30代後半の従業員から、別居している親が定年退職するので、可能であれば健康保険の扶養に入れられないかという要望が出ました。扶養に含めることができるのはどういう条件が揃った場合かを教えてください。

回答者

社会保険労務士  
多田 正裕

親を健康保険の扶養に入れるため

には、「扶養者がその生活を支えていること」が第一の条件になります。その親と同居しているか、別居しているかで健康保険の

など従業員に譲り渡した記録を作成することが望ましいです。

また、個人情報保護や情報セキュリティの観点から、データが復元できない状態にするなど、十分な注意が必要です。

たなか しん 税理士・中小企業診断士。ITによる業務効率化支援が得意分野。SOU・MUプロジェクトを運営し、総務・バックオフィス担当者の学びに尽力する。

扶養の認定条件は変わります。

扶養が認められるための  
条件とは

被扶養者が60歳以上の場合は、

年間収入が180万円未満であり、かつ、

・同居の場合…収入が扶養者（被保険者）の収入の半分未満

・別居の場合…収入が扶養者（被保険者）からの仕送額未満

の範囲に収まっていることが求められます。

年間収入には公的年金や失業給付なども含めて、生活費に充当できるすべての収入が含まれます。

また、実際に受け取っている金額ではなく、被扶養者に該当する時点および認定された日以降の年間収入見込み額で判定されます。

扶養に入れるための手続きは、被扶養者の条件を満たしていることを確認したうえで、要件確認のための書類（続柄については戸籍謄本、収入については退職証明書や雇用保険被保険者離職票の写しなど）を添えて「被扶養者（異動）届」を所轄の年金事務所等に提出します。

近年はこの要件のチェックが厳しくなっており、別居の場合だと、仕送りの事実を証明する通帳の写しや振込明細書、現金書留の控え等がないと認められません。また、3年に1度ほどの頻度でランダムに扶養認定の定期調査が

行なわれており、その際には収入がないか被扶養者の確定申告書などが求められることもあります。

いったん定年退職してのんびりしていても、本人はしばらくたつたら働くつもり、ということもあります。

定期調査の結果、条件を外れていたからといって遡って脱退しな

## 従業員が廃棄予定の商品在庫を転売している可能性がある

ある従業員が、自社の廃棄予定の商品在庫を転売サイトで販売している疑いがあるという報告を受けました。その場合は業務上横領罪に該当すると思うのですが、どのように調査を行えばよいでしょうか。

考えられる対応の

選択肢

今回のケースでは、当該従業員の行なっている行為は、窃盗罪、横領罪または業務上横領罪に該当する可能性があります。これらの行為について、被害届の提出や刑事告訴を行なう等の刑事手続きを進めることが考えられます。

また、当該従業員の行為に対して、不法行為に基づき損害賠償請求を行なうことや、就業規則に基づき懲戒解雇等の懲戒処分を行な

ければならないということにはなりません。扶養から外す手続きを求められるので、親御さんが将来をどう考えているかを確認してもらうことも大切です。

ただ まさひろ 多田経営労務事務所代表、中小企業の「社外人事部」として、採用から退職までの一貫したサポートを行ない、中小企業の課題を解決する。

回答者  
弁護士  
堀田 陽平

うことも可能ですが、その場合には会社として事実関係の調査を行なう必要があります。

まずは客観的な  
状況把握から

当該従業員からのヒアリングを行なう前に、まずは客観的な証拠から確認すべきでしょう。

たとえば、当該従業員が倉庫等から在庫商品を窃取している最中の防犯カメラ映像の確認があれば、最も有力な証拠になります。

また、転売サイト上で品番等が

特定可能である場合には、自社の販売履歴の存在の確認や、在庫数の増減と商品の販売数の突合を行なうことで、自社の商品が正規の販売ルートを経ずに転売されている事実が確認できます。

ただし、それだけでは当該従業員による行為ということまで立証することは困難なので、目撃した従業員がいれば、その従業員からのヒアリングも重要になります。

上記のような方法で客観的な証拠やほかの従業員からのヒアリングを踏まえ、ある程度証拠を固めたうえで、当該従業員本人からヒアリングを行なうべきでしょう。

なお、当該従業員が所有するスマートフォンやPC等を提出させ、転売に使用されたであろうアプリケーションの利用履歴等を確認できるかについては、本人からの同意があれば可能ですが、強制的に確認することは困難です。

そうした場合には、時間を要しますが、刑事手続きを進めるうえで警察の捜査が進むことを待つことも1つの方法でしょう。

●  
ほった ようへい T M I 総合法律事務所  
所属。法務・労務の観点から企業のビジネスモデル、組織、働き方の変革をサポートする。講演や執筆実績等多数。