

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

新今月の視点

個人所得税の確定申告・贈与税の申告はお忘れなく

2月17日から受付が始まります。還付の申告は今でも出来ます！



I 確定申告が必要な人と税金が戻る人

◇ 確定申告をしなければならない人は、概ね次の人です。

1、個人事業や不動産収入のある人。

令和1年中に事業・不動産・その他の収入があった人で、その所得から各種所得控除（配偶者控除や扶養控除・基礎控除等）を控除して残額がある人。

2、給与所得がある人。

給与所得者は前年末の年末調整で令和1年分の所得税が清算されているので、確定申告の義務はありません、しかし次のような人は確定申告書を提出しなければなりません。

- (1) 令和1年分の給与収入が2000万円を超える人。
- (2) 給与収入以外で退職金以外の所得(家賃収入など)があった人で給与所得以外の所得が20万円を超える人。
- (3) 給与収入が2か所以上で、主な給与収入と退職所得以外の給与その他の合計所得が20万円を超える人。

◇ 確定申告をすれば税金が還付される人は概ね次の人です。

1、確定申告の義務のない人でも、源泉徴収税額や予定納税額が納め過ぎになっている人は確定申告書を提出して還付を受けることが出来ます。

- (1) 令和1年分の所得が少ない人で、配当所得や原稿料収入等の源泉所得税を納めている人。
- (2) 所得税額の計算上引ききれない外国税額控除のある人。
- (3) その他の人で源泉徴収税額が申告税額より多い人や予定申告額が申告税額より多い人。
- (4) 給与所得者のうち次のような人。
 - ① 令和1年の途中で退職し、年末調整を受けていない人。
 - ② 災害で住宅や家財に甚大な損害を受けた為、災害減免法の規定により所得税額の軽減又は免除を受ける人。
 - ③ 災害・盗難・横領などの雑損控除、医療費又は寄付金控除などの適用を受けることが出来る人。
 - ④ 配当控除や住宅借入金特別控除の適用を受けることが出来る人。
 - ⑤ 令和1年中に退職し、退職金を受給した人が20%の源泉徴収を受けた人。

2、事業所得などで損失のあった人。

1、以外でも事業所得や不動産所得などで所得がマイナスになった人で、源泉徴収税額や予定納税額のある人。

3、税金還付の申告は確定申告受付前でも受理され、税金の還付が早期に行われます。

II Iに該当する人はすべて確定申告をしなければなりません。

確定申告は、毎年2月16日から受付が始まり、3月15日が期限となっています。特に、個人で事業や不動産貸付を行っている人は確定申告に際して、事前にその年の収支計算（決算）を行わなければなりません。事業の場合は売上や仕入、経費の未収や未払金の確定や在庫調べ（棚卸）などの決算手続きがあります。一寸した手違いで間違った決算書に基づいて確定申告をした場合、後日加算税などのペナルティーを課せられます。早期の決算事務の進行にご協力願います。



「X-Tech」ビジネスを始める前の法務戦略（第18回 HRTech⑤ AIによる代替と人事）

1.はじめに

HRTechの進展は利便性をもたらしますが、一方で従来“人”がやっていた業務を奪い取ることにもなります（AIによる業務の代替）。その結果、HRTechにより代替されてしまった業務を担当していた従業員の処遇をどうするのかという問題がどうしても生じます。

今回はこの処遇問題について検討を行います。

2.配置転換

AIにより、企業の中である特定部門が不要になる、又は一部業務をAIが代替するということは現実に起こり始めています。この結果、当該部門・業務に従事していた従業員をどのように処遇するのが問題となります。

この点、日本の労働法の解釈論は、未だに長期雇用システムを前提にしたものですので、AIに代替された業務に従事していた従業員を直ちに解雇してよいという結論にはなりません。解雇を回避するべく、別の業務に従事できるよう教育訓練を施し、配置転換することで可能な限り雇用を維持するという対応を使用者（事業経営者）に求めるのが伝統的な解釈論となります。この裏返しとして、従業員は原則として、使用者（事業経営者）からの配置転換命令を受け入れなければならない義務を負うこととなります。もっとも、配置転換といっても、(1)同一事業所内での部署変更に限られる場合もあれば、(2)勤務地の変更（いわゆる転勤）という場合もあります。この点、(2)については、ワークライフバランスや育児介護への悪影響防止といった観点から、徐々に使用者（事業経営者）の裁量は狭まりつつあることに注意が必要です。

一方で例外的に、従業員は配置転換命令を受け入れる必要がないという場面もあります。いわゆる職種限定契約や勤務地限定契約を締結している従業員の場合です。ただ、この限定契約は、この道数十年の職務経験に従事したといった事情だけでは認められません。労使双方が意識的に限定することを合意した場合に限定されるのですが、最近では、法律に基づき有期雇用から無期転換した従業員について「限定正社員」として取扱い、職種や勤務地の限定契約を締結する場面が増えてきているようです。今後はこの限定正社員が従事する業務がAIにより代替された場合に対処するのか、という方向で問題がクローズアップされるかもしれません。このような限定契約を締結している従業員、あるいは上記の原則的には配置転換命令を受け入れなければならないにもかかわらず拒否した従業員については、配置転換により雇用維持が難しいこととなります。そうすると、次に記載する「（普通）解雇」又は「整理解雇」を検討せざるを得ないこととなります。

3.解雇

以前「HRTech②」で解雇について触れているのですが、そこでは解雇に相当する従業員を絞り込むための判断としてAIを用いた場合の問題点を解説しました。ここでは、AIにより代替されてしまった業務に従事していた従業員を解雇する理由として、「AI代替により業務がない」という主張が正当性を持つのか、という観点で検討を行います。

上記2.でも記載した通り、伝統的な労働法の解釈論に従えば、解雇回避努力（別の業務に従事できるよう教育訓練を施し、配置転換すること）が求められます。また、使用者（事業経営者）の都合による解雇となる以上、いわゆる整理解雇ということになりますので、希望退職の募集や個別の退職勧奨といった観点からの解雇回避努力も必要となります。

ちなみに、当然のことながら整理解雇が認められるための4要件・要素について考慮しなければなりません。この点、AIによる業務代替にすぎない場合、果たして「整理解雇の必要性」という要件・要素は認められるのか（通常は経営状態が思わしくないといった場を前提としています）悩ましいところがあります。このため、ケースによっては、配置転換命令を拒否したことによる普通解雇の可否を別途検討する必要があるかもしれません。



社会保険労務士 嶋田亜紀

人事労務情報 ～同一労働同一賃金、中小企業(※)は2021年4月(大企業・派遣業は2020年4月)から～

「同一労働同一賃金」とは、「会社は、職務内容が同じであれば(＝同一労働)、雇用形態に関係なく(＝正規雇用か非正規雇用かを問わず)、同じ金額の賃金(＝同一賃金)を従業員に対して支払うべき」という考え方に基づく制度をいいます。

法律(パートタイム・有期雇用労働法)の改正によって、会社は、正社員と同じ仕事をしているのにも関わらず、単に「非正規雇用だから」というだけの理由で、給料などの待遇に差を設けていると、法的にその待遇差は認められず、改善することを義務付けられることとなります。

【待遇差が不合理であるかの判断基準】

- ① 職務の内容(職務内容・責任の程度) ② 職務の内容及び配置の変更の範囲 ③ その他の事情
1. 上記①～③が正社員と違う場合。①～③を考慮して不合理な待遇差を禁止。「違いがある場合にも、その違いに応じて不合理な待遇差を設けてはならない」均衡待遇
 2. ①と②が正社員と一緒にいる場合には、待遇差を設けること自体が禁止され、両者を同じ待遇にしなければなりません。「違いがない場合には差別的な取扱いをしてはいけない」均等待遇

(※)会社単位でみて、金額または人数のいずれかの要件に該当すれば、中小企業に該当します。

業種	①資本金の額・出資の総額	②常時雇用する労働者数
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

厚生労働省HP参照

