

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

経営者への今月の視点

資産移転の時期の選択に中立的な税制

相続税と贈与税は、それぞれの税率に差異があるため、いつ財産を移転するかで税の負担に違いが生じます。生前贈与の動機ともなりますが、近い将来、この相続税・贈与税の制度は変わるかもしれません。

欧米は、資産の移転時期の選択に中立的

欧米では、財産の移転について相続時にまとめて課税する方式をとっています。米国では、一生涯の累積贈与額と相続財産額に一体課税し、ドイツでは相続前10年間、フランスでは15年間の累積贈与額と相続財産額に一体課税します。

税率は、贈与税・相続税で共通のため、米国では生涯にわたる税負担が一定となり、同様にドイツでは10年間、フランスでは15年間、税負担が一定となります。これらの国では、資産の移転時期の選択に中立的な税制となっています。

日本は、有利不利が生じる税率構造

これに対し、日本では贈与税と相続税は別体系で課税されます。生前贈与には「暦年課税」と「相続時精算課税」の2種類があり、暦年課税の場合は、相続前3年間、相続時精算課税を選択した場合は、選択後の累積贈与額と相続財産額に一体課税します。

相続財産が比較的少ない層にとっては、相続財産に適用される税率に比べ、贈与税の税率が高い水準にあるため、分割贈与をしても高い贈与税率が適用される余地が多くなり、贈与に抑制的に作用します。他方、高額な相続財産を有する層では、相続財産に適用される限界税率（55%）を下回る水準まで分割贈与することで、相続税の累進負担を回避して財産を移転できます。

一方、贈与税には、住宅取得等資金、教育資金、結婚子育て資金の非課税贈与制度があり、贈与による財産移転が有利となります。以上から、日本の税制は資産の移転時期の選択に中立的な税制ではありません。

政府税調では税制見直しの議論が進む

政府税調では、相続税のもつ「富の再分配機能」「格差固定化の防止」の観点から、相続税・贈与税の見直しが議論されています。感染症やグローバル化の中、富が社会に偏在することは経済格差を生み、不安定な生活は人の幸せにつながらないことから、あらためて「資産移転の時期の選択に中立的な税制」が検討されています。財産を次世代に渡す高齢者世代も、受継ぐ若者世代も税制にとらわれず、それぞれの暮らし方に応じた時期の移転が望まれます。



若者世代への財産移転と老後の生活とのバランスも大切です。

課税方式による税負担の違い

資産移転の時期の選択に中立的な税制とは

資産移転の時期（回数・金額を含む）にかかわらず、生前贈与と相続を通じた資産総額に係る税負担が一定となることを「資産移転の時期の選択に中立的な税制」と呼ぶ。

相続税の課税方式の類型

国	課税方式	摘要
米国	遺産課税方式	遺産総額に基礎控除・税率を適用して課税
ドイツ・フランス	遺産取得課税方式	各人の遺産取得額に基礎控除・税率を適用して課税
日本	法定相続分課税方式	基礎控除を適用して算出した遺産総額から、法定相続人の数と法定相続分によって相続税の総額を算出し、各人の取得財産額の割合で按分

国	税率表	贈与時の課税	相続時の課税
米国	贈与税・遺産税で共通	「過去の累積贈与額」と「本年分の贈与額」との合計額に累進税率で課税	「過去の累積贈与額」と「遺産額」との合計額に累進税率で課税。過去の贈与税額を控除。
ドイツ	贈与税・相続税で共通	「過去9年分の累積贈与額」と「本年分の贈与額」との合計額に累進税率で課税	「相続前10年以内の累積贈与額」と「相続財産額」との合計額をもとに累進税率で課税。相続前10年以内の贈与税額を控除。
フランス	贈与税・相続税で共通	「過去14年分の累積贈与額」と「本年分の贈与額」との合計額に累進税率で課税	「相続前15年以内の累積贈与額」と「相続財産額」との合計額をもとに累進税率で課税。相続前15年以内の贈与税額を控除。
日本	贈与税・相続税で異なる	相続税より重い税率構造で課税。暦年課税とするか、または相続時精算課税を選択する。	贈与税と別に課税。暦年課税は「相続開始前3年間」、相続時精算課税は、「選択後の贈与額」と「相続財産額の合計額」をもとに課税。過年度の贈与税額を控除。



「新しい生活様式」を踏まえた企業が留意すべき人事労務の課題 ⑤

【質問】

新型コロナウイルスへの感染対策として政府が公表した「新しい生活様式」を踏まえ、当社では人事労務対応の見直しを行っています。法律上の観点からは、こういった事項に留意すればよいのでしょうか。

【回答】

先月号まででテレワーク勤務に関する諸問題と考え方について解説を行いました。今回はテレワーク勤務を命令したのち、再び会社出勤に戻す場合の注意点を解説します。

1.時差出勤を命じることは可能か

時差出勤の検討を行うに際し、まず確認しなければならないのは就業規則の記載内容となります。なぜなら、就業規則の絶対的記載事項として、始業・終業の時刻を明記する必要があるところ、例えば始業 9 時、終業 18 時と記載しているだけにすぎないのであれば、この始業・終業時刻を会社都合で動かすことができないからです。

多くの就業規則では、例えば「業務の都合そのやむを得ない事情により、始業・終業時刻を繰り上げ又は繰り下げることができる」といった規定が設けられていると思います。したがって、あまり問題にはならないと予想されますが、万一このような規定が存在しない場合、就業規則の変更が必要となることは要注意です。なお、時差出勤の導入に伴い、労働条件通知書の再交付が必要かという問い合わせを受けることもあります。先述のテレワーク（在宅勤務）のところで記載した通り、再交付は不要です。

ところで、時差出勤を導入した場合、現場でやや取扱いが困るのが「休憩」の問題です。時差出勤に伴い繰り上げで出勤する従業員もいれば、繰り下げで出勤してくる従業員もいるのですが、法律の建前上は、休憩は全従業員に対して一斉に付与する必要があります（なお、運輸交通業など休憩一斉付与の例外となる業種もあります）。そうすると、繰り下げ出勤の従業員は出勤してすぐに昼休憩に突入するなど、かえって業務の効率が損なわれたりすることがあります。

休憩時間について差異を設けたいと考える場合、一斉付与の例外に該当する業種なのかの確認し、該当しないのであれば労使協定の締結を行う必要があります。

2.マスク着用命令は可能か

接客業の一部利用者からは、従業員のマスク着用嫌悪感を覚えるといった不評がありますが、これはあくまでも顧客対応（顧客満足度を高める等のマーケティング戦略）の問題であり、ここで検討するのは、会社が従業員に対してマスク着用を義務付けることが可能か、という問題となります。

ケースバイケースで検討する必要がありますが、新型コロナウイルスの感染が再び拡大している状況下において、公衆衛生上の観点からはもちろん、従業員に対する安全配慮義務の履行という観点からは、会社が業務命令を出し、従業員に着用を義務付けても違法性はないと考えてよいかと思われれます。そして、業務命令を出したにもかかわらず、従業員がマスク着用を行わない場合、相当な懲戒処分を課すことも問題はないと考えられます。

なお、業務命令としてマスク着用を義務付ける以上、マスク代の負担は会社負担が原則になると考えるべきです（従業員負担とするのであれば就業規則の変更が必要となること、テレワーク（在宅勤務）における通信費の負担と同じ議論となります）。

3.ワクチン接種命令は可能か

従業員の体調の問題もさることながら、何よりワクチン接種は侵襲性を伴いますので（なお、マスク着用程度であれば侵襲性が有るとまでは言えないと考えられます）、業務命令でワクチン接種を命じることは現時点では困難と言わざるを得ません。ただ、諸外国の動向を踏まえると、今後新たな法律の整備や行政からの要請（という名のもとの事実上の強制）が発令されると予想されます。今後の動向に注目といったところでしょうか。



弁理士の仕事2

こんにちは！今回は、前回に引き続き、弁理士の仕事について具体的な内容を説明したいと思います。

弁理士は、業務の1つとして、特許庁に特許出願をしますが、これに続く業務として、特許庁の審査官に対する応答があります。特許庁に対して特許出願と、これに加えて審査請求という手続きをしますと、しばらくして、特許庁の審査官から審査結果が届きます。最近では、早期審査という請求をしますと、1~3ヶ月程度で審査結果が届きます。

いくら良い内容の特許出願をしても、審査官から審査結果の通知が届いた後は、審査官とのやり取りがうまく行かなければ、特許権を付与してもらえませんが、審査官に対する応答は非常に大切なことです。

ここで、審査官から審査結果が届く、というのは、審査の結果、発明の内容が不明確だったり、特許を求める発明に似た他の技術が見つかったり、未だ特許にはできません、という書面が審査官から届く、という意味なのです。一方、審査において、発明の内容が明確で、特許を求める発明に似た他の技術も見つからない場合は、このような書面は届かず、特許付与を示す特許査定というものが届いて、審査官とのやり取りをすることなく特許を付与してもらえます。しかしながら、実は、このように特許出願後にすんなりと特許査定が届くことは余りありません。私の経験では、40件に1件くらいでしょうか。なので、ほぼ全ての特許出願に対して、一旦審査官から否定的な内容の書面が届きます。

このため、特許出願をすると、必ずと言っていいほど、審査官から否定的な内容の書面が届くわけです。皆さんも、特許出願をする機会があり、審査官から否定的な内容の書面が届いても驚かないでください。これは当たり前のことなのです。

そして、このように否定的な内容の書面が届いた後、審査官とのやり取りをして、特許を付与してもらえようという方向にもっていく、という作業を弁理士が行うわけです。この書面に応答せず、そのまま放置しますと、特許を付与してもらえないことはありませんが、適切な対応を採れば、特許を付与してもらえますので、この応答が非常に大切なのです。この作業は、弁理士の仕事ですが、特許出願人である依頼人との共同作業でもあります。発明の内容は、依頼人こそが知り尽くしているわけですので。そして、ここで覚えておいて頂きたいのは、この応答において、発明の内容を明確にして、特許を求める発明に似ている他の技術との違いを明確に説明できれば、特許にしてもらえることも多い、ということです。

具体的なやり取りを説明したいところですが、今回はここまでにしておきます。前回の記事は説明しすぎて重かったように思いましたので。。。

東京オリンピックが始まりましたね。数年前には、このようなオリンピックになるとは全く思っていませんでしたが、やっぱり選手達の活躍は清々しくて、応援が楽しいです！！

これまで掲載しました過去の記事は、TNK アジア国際特許事務所 ウェブサイトの 'Message Today' にまとめています。気が向きましたら、過去の記事もぜひ御覧下さい。



土砂災害のおそれがある宅地の評価は？

ここ数年、大雨や台風、集中豪雨によって大規模な災害が発生しています。相続税の土地評価では、このような環境動向に対応するため、土砂災害の危険のある宅地について評価額を減額する制度が設けられています（平成 31 年 1 月 1 日以後の相続から適用）。これは、土砂災害特別警戒区域内にある宅地について適用するもので、全体の地積に対する特別警戒区域の地積の割合に応じて、最大 30%の減額が可能になります。

土砂災害特別警戒区域とは、土砂災害のおそれがある区域、すなわち土砂災害警戒区域の中でも、建物が損壊し、人命に著しい危害が生じるおそれのある区域のことをいいます。特別警戒区域では特定の開発行為が許可制となったり、建物の構造規制や移転の勧告を受けたりするなど、土地利用に制限が生じます。そのため標準的な宅地と比べて市場性が劣ることから、相続税評価においてもそれを考慮する、というものです。

なお、土砂災害警戒区域については評価の規定はありません。しかし、全く減額が見込めないわけではなく、相続税申告後にセカンドオピニオンとして当グループが評価内容を見直した結果、警戒区域にある土地についても減額が認められたケースがあります。次にその概要をご紹介します。

相続税の還付事例 土砂災害警戒区域内にある宅地の評価（還付額 約 530 万円）

〔相続人（依頼者）〕 大阪府 M 市・K 様。お父様の相続で約 530 万円の相続税を納付。

〔対象地〕 大阪府 M 市・土砂災害警戒区域内にある宅地（A 土地）

〔当初の評価〕 路線価 55,000 円/㎡に地積 280 ㎡をかけて 1,540 万円と評価。

〔当グループ調査内容〕

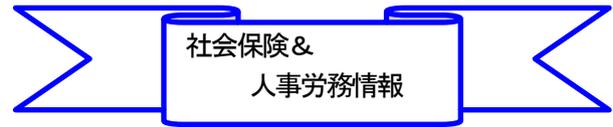
当初の評価を見直すにあたって着目したのは、A 土地の東側にある B 土地です。

A 土地はほぼ全域が土砂災害警戒区域内にあります。一方、A 土地の東側にある B 土地は警戒区域外ですが、路線価は A 土地と同じ 55,000 円/㎡です。A 土地の位置する土砂災害警戒区域は土砂災害に対する警戒避難体制の整備等が進められる区域です。それにもかかわらず A 土地と B 土地が同じ路線価で評価されるのは、路線価にその災害リスクが反映されておらず、課税の公平性から適正ではないといえました。また、M 市の固定資産評価基準では、警戒区域及び特別警戒区域内の土地は減価補正を行うとあり、実際に A 土地においても減価補正が行われていることが自治体への聴取で確認されました。

〔見直し後の評価〕

相続税で宅地は、その利用価値が付近の土地に比べて著しく低下していると認められる場合、利用価値が低下している部分について、評価額の 10%を控除できるとされています。これを「利用価値が著しく低下している宅地の評価」といいます。A 土地にこの評価を適用することが合理的かつ課税の公平に資すると判断し、評価を改めました。適用後の評価額は 1,386 万円となり、その他の土地の減額も税務署に認められ、K 様には当初納めた相続税の全額が還付されました。

土砂災害警戒区域の評価減については、固定資産評価基準の規定の有無や税務署によって判断がわかれるところではありますが、相続した宅地が警戒区域内にある場合には減額の可能性があるか、一度セカンドオピニオンを受けてみることをおすすめします。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～女性活躍推進企業認定「えるぼし・プラチナえるぼし認定」～

「えるぼし認定」とは、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）に基づき、一定基準を満たし、女性の活躍促進に関する状況などが優良な企業を認定する制度です。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」又は「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができ、また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除されます。



認定について（主な認定基準）

採用されてから仕事をしていく上で、女性が能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、以下5つの評価項目が定められていて、その実績を「女性の活躍推進企業データベース」に毎年公表することが必要です。

1. 採用
2. 継続就業
3. 労働時間等の働き方
4. 管理職比率
5. 多様なキャリアコース

「えるぼし認定」の段階は3段階あり、上記5つの評価項目のうち、えるぼしの基準を満たしている項目数に応じて取得できる段階が決まります。5つ（全て）の基準を満たす：3段階目、3～4つの基準を満たす：2段階目、1～2つの基準を満たす：1段階目。令和2年6月1日～プラチナえるぼし認定も追加されました。

令和2年9月末時点で、えるぼし認定は1,134社、プラチナえるぼし認定は3社が認定を受けています。

厚生労働省が運営している「しょくばらぼ」で、えるぼし認定を取得している企業等の職場情報を検索することができるため、人材確保にメリットがあります。

厚生労働省HP 参照