

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

インボイス発行権限への恐怖

適格請求書発行事業者登録制度受付開始

令和5年10月1日から始まる適格請求書等保存方式（いわゆるインボイス制度）登録申請の受付は、令和3年10月1日から始まっています。令和5年10月1日から直ちに適格請求書発行事業者として振る舞うためには、原則、令和5年3月31日までに登録申請手続きを済ましておく必要があります。

登録の主たる目的は、インボイス番号の取得です。

インボイス番号なしの請求書

登録番号の取得手続きをしないまま、新制度が始まってしまうと、発行する請求書等に登録番号を記載することができないので、たとえ消費税額の記載をしたとしても、原理的には、相手は仕入税額控除することが出来ません。相手が個人消費者なら問題にならないかもしれませんが、課税事業者だったら取引上の大問題になりかねません。

法人の登録番号は決まっている

法人の場合の登録番号は、「T」（ローマ字）＋法人番号（数字13桁）です。法人番号というのは、公表されている法人のマイナンバーです。

もし、未登録者が請求書等に法人番号を記

載していたら、登録番号と誤認されるような事態が生ずるかもしれません。

誤認誘発とみなされると

課税当局は、法人番号を積極的に公表し、申告書等への法人番号の記載を義務付けています。同じ趣旨で、同名の多い法人などが自主的に請求書や領収書に法人番号を記載することは有り得ることです。

しかし、それを一概に誤認誘発行為とするわけにはいかないでしょうが、もし誤認誘発行為とみなされる事例になったとしたら、1年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処せられる可能性があります。

罰金を科せられると

罰金以上の刑を受けると、最低2年間はインボイス番号取得登録不可となるので、経済取引において10%の消費税を請求しにくい状態に陥り、事業者としての存続が厳しくなりかねません。

仕入税額控除をする側も、誤って仕入税額控除してしまわないように、登録事業者の番号を国税庁の適格請求書発行事業者公表サイトで適宜確認する必要があります。

課税当局は、インボイスで制裁与奪の権限を握った



令和3年年末調整 変更点と誤りやすい点

印鑑不要になった！

年末調整は、給与を受ける人それぞれについて、原則毎月の給与や賞与などの支払いの際に源泉徴収した税額と、その年の給与の総額について納めなければならない年税額とを比べて、その過不足を精算する手続です。今年と比べると所得税計算本体への改正はないものの、手続的な部分での改正がありました。

「押印義務の改正」により、源泉所得税関係書類については、押印を要しないこととされました。このため、扶養控除等申告書などの年末調整の際に使う書類についても、従業員の皆さんに押印をしてもらう必要がなくなりました。地味ですが手間の省ける改正ですね。その他、源泉徴収関係書類を電磁的に提供する場合の、給与等の支払者が受けるべき税務署長の承認が不要とされたため、従来は税務署に提出が必要だった「源泉徴収に関する申告書に記載すべき事項の電磁的方法による提供の承認申請書」が不要となりました。

令和2年改正部分に注意

今年の年末調整に目新しい変更はないものの、令和2年に改正が行われた「所得調整控除」「寡婦・ひとり親控除」「基礎控除」には注意が必要です。

所得調整控除は給与収入が850万円超の方が対象で「配偶者の扶養している子供でも、所得調整控除は両方の親に対して行える」点に注意しましょう。寡婦・ひとり親控除は令和2年から適用条件が変更されて「所得金額500万円以上の方は一律無効」となりました。基礎控除は「給与以外の所得も含めて、合計所得2,400万円超で遡減が開始」です。

新しいルールのため、細かい条件を取り違えて計算している例が散見されます。今年も注意して計算をしましょう。

電子化のメリットも考えて

計算式や控除上限等の変更、そして紙の記載フォーマットの変更と、年末調整は過去と比較すると明らかに複雑化しています。

従業員が控除額を計算して、会社の担当者が検算をするだけでも一苦勞ですから、従業員数の多い企業には特に電子化をお勧めしたいところです。





LGBTをめぐる企業の実務対応 ④

【質問】

最近になって LGBT や SOGI ハラという概念を知るようになり、会社としても何らかの対策を進めなければならないと考えています。まずは何から進めていけばよいのか、法律上の注意点を教えてください。

【回答】

前回は取引先より LGBT の従業員に対するクレームが出た場合の会社における注意事項につき解説を行いました。今回は社内よりクレームが出た場合の対応につき解説を行います。

【事例3 同僚（社内）での差別的言動】

（事例）カミングアウトしていない同性愛者の従業員より、同僚の従業員が同性愛者をバカにするような言動を業務内外で繰り返し行っているため、精神的苦痛を被っている旨の相談を受けた。

（建前）

同性愛に対する差別的言動を行わないよう、同僚の従業員に対して指導教育を行う必要がある。

（本音）

同性愛に対する考え方は個人の自由であり、業務とも直接の関連性があるわけではないことから、同僚の従業員に対して指導教育を行うことが煩わしい。

また、ある日突然に LGBT に関する指導教育を行うことで、かえって社内に同性愛者が存在することを知らしめることになり、相談した従業員を追い込んでしまわないか不安がある。

（解説）

現在厚生労働省は、性的指向や性自認に関する性的言動がセクシャルハラスメントに該当し得ること、性的指向や性自認について侮辱的な言動を行うことや本人の同意なく暴露すること（アウトティング）はパワーハラスメントに該当すること、を明らかにしています。したがって、会社としては、同性愛をからかう、嫌悪感を露にする言動は NG であることを社内に周知し、職場環境を改善する義務があると認識する必要があります。

その上で、差別的言動のある従業員に対する指導教育の方法として、個別指導で対処するのか、まずは社内全体での集団指導とするのか方針を決める必要があります。この方針決定に際し、会社が懸念するリスク（同性愛者が社内に存在することを知らしめる可能性）を相談者に伝え、意見を聞きながら進めていくのも一案と考えられます。

次に、差別的言動を行った同僚従業員に対する懲戒処分については、慎重に判断する必要があります。なぜならば、本件のような同性愛に対する差別的言動を理由とした懲戒処分規定がそもそも存在するのか、存在するとして相当な懲戒処分とは何かを検証する必要があるからです。根拠がないのに懲戒処分を行った場合、今度は懲戒処分を受けた従業員より会社はクレームを受けることになりかねないこと注意が必要です。

なお、本件では業務中でも差別的言動があるため問題にはなりません。仮に、業務外での差別的言動を理由に相談があった場合、会社がどこまで指導教育を行う必要があるのかは非常に悩ましい問題

となります（例えば、相談者が、偶々同僚従業員のプライベートで投稿した差別的言動を含む SNS を見つけてしまった場合など）。業務外＝プライベートの領域に属する以上、差別的言動を行っている従業員に対して業務指導を行う根拠を欠くと考えられるからです。結局のところは、当該言動による社内秩序への悪影響度をケースバイケースで検討するほかありませんが、一方に肩入れしすぎると他方より不満を持たれてしまうという関係になるため、早急に弁護士に相談し、アドバイスを受けるべきです



今月の法律情報 ② 弁理士 田中 米蔵

海外市場

日本の技術力は素晴らしくて、30 年以上前から、部品、車、電気製品等の分野で輸出量を増やし、日本は経済的に大きく発展しました。さほど競争を意識しなくても、他国の物よりも日本製品が海外でよく売れていました。ところが、最近では、他国の猛追を受けて、以前ほど海外での日本製品の優位性（価格及び品質について）がなくなりました。このため、海外で今後の市場を確保維持することが本当に重要になっています。日本、という大きな話をしていますが、企業単位で考えても、他国ライバル企業が参入してくることにより、市場でのシェアが小さくなりやすいです。

そこでどうするかですが、市場確保の 1 つの策として、知的財産権（特許権、商標権等）を取得しておくこと、を挙げることができます。日本国内では、知的財産権の取得による市場確保は当然に行われているのですが、海外に製品を売る場合でも、まずは、知的財産権を取得して、他社による製造販売を抑制し、他社による追従を許さないようにするのは、海外でよくあるのは、ある製品を販売したとき、他社は全く同じ製品を製造販売するのではなく、これを改良して更なる機能を付加した製品を販売してくることがあります。更に改良された良い製品を消費者が買いたくなる心理を狙うわけです。

しかしながら、自社で販売している製品に適用されている基本構造に特許権を取得しておけば、他社が当該基本構造に更なる機能を付加して違う製品にしたとしても、基本構造が同じである限り、当該他社製品に特許を行使することができます。つまり、現状の製品だけではなく、他社が将来販売してくる製品に対しても、市場を与えないことが可能になります。

海外で特許を取得するのは、国内で特許を取得するよりもコスト高及び手続が複雑というデメリットはありますが、市場を確保するためには必要で有効な手段です。また、海外で特許を取得するコスト及び手続は日々簡素化かつ低額化しています。検討する意味は十分にあります。国内で需要が伸び悩み、デフレが進むのであれば、海外で製品を買ってもらえるのは大きな強みで、円安が進行した場合を考えても、海外でも市場を確保しておくことは重要です。

ところで、日本（企業）の国際競争力が弱くなっている、という指摘がされることが増えています。日本、企業といった視点で考えると、直接的に個人には関係がないように思えますが、実際のところ、人と人、例えば、ビジネスマンとビジネスマン、学生と学生、自営業と自営業、士業と士業、同士を見比べた場合、他国と日本では、どちらが優れているのでしょうか。日本ですよ？



固定資産税を見直して 1,500 万円還付！毎年の負担も軽減に

今回ご紹介するのは固定資産税の還付事例です。

固定資産税は自治体はその固定資産の評価を行って税額を計算します。これを賦課課税制度といいます。一方、相続税は納税者自身が評価して税額を計算する申告納税制度です。固定資産税評価額は国が定める「固定資産評価基準」を基に算出しますが、それに加えてほとんどの自治体で「固定資産評価実施要領」を設けて、その具体的な取り扱い方法や、自治体独自の補正について定めています。いずれにしても、固定資産の評価は人手で行うものですので、見落としや入力ミスなどによる過徴収が少なからず起きています。

大阪市内の駐車場敷地の固定資産税は 1,960 万円

大阪市の A さんは知人から固定資産税の見直しのことを聞き、当グループに相談されました。A さんが経営する法人は毎年多額の固定資産税を納めており、その負担の大きさに困っていらっしやいました。A さんから固定資産税の課税明細書をお預かりし、減額の可能性を調査したところ、大阪市内の駐車場として利用している土地(対象地)に減額の可能性を見出し、精査することにしました。

対象地は、西側の路線価 81 万円の道路と、北側の路線価 70 万円の道路に面した角地です。登記上は複数の筆に分かれているものの、駐車場として利用していることから、大阪市はこれらの複数筆を一画地として認定し、評価額は画地計算法を適用して(※)、19 億 6,800 万円と算出されていました。税額にすると 1,960 万円にのびます。

(※)駐車場の地目は雑種地ですが、対象地は宅地に準じて奥行・間口・形状などに応じて補正を行う方法(画地計算法)で評価されます。

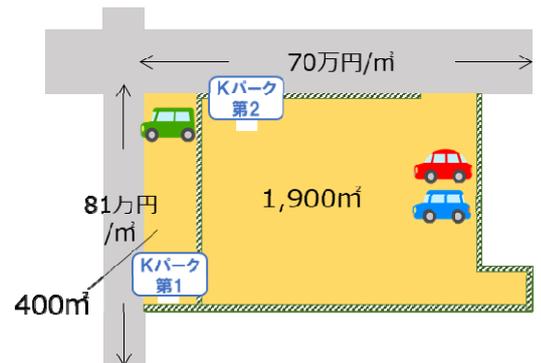
現地調査を行うと…2 つの駐車場が存在していた

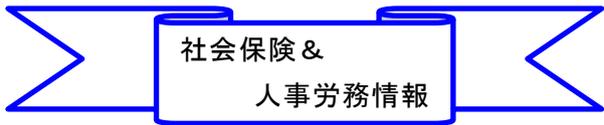
当グループで現地調査を行うと、対象地には、「K パーク第 1 駐車場」と「K パーク第 2 駐車場」の 2 つの駐車場が存在し、その間にはフェンスが設置されていました。そのため、両駐車場は直接

には行き来ができない状況です。大阪市の「固定資産評価実施要領」では、評価の単位について一画地の宅地ごとに画地計算法を適用して求めるとあり、一画地とは原則一筆の宅地によるとされています。ただし、隣接する二筆以上の宅地について、その形状や利用の状況等からみて、一体をなしていると認められる場合には、その一体をなしている部分の宅地ごとに一画地とする、とされています。この点、対象地について考察すると、K パーク第 1 駐車場と K パーク第 2 駐車場はフェンスによって分離されており、利用状況においても共用での利用はできないことから、別画地として評価することが適正と言えました。これらを意見書にまとめて大阪市へ是正するよう申し入れしました。

その結果、この申し入れが認められ、是正後の評価額は K パーク第 1 駐車場の敷地は 3 億 4,200 万円、K パーク第 2 駐車場の敷地は 13 億 3,000 万円に改められ、A さんには過去 5 年分の 1,500 万円が還付されました。さらに、次年度以降も是正後の評価で計算されるため、毎年の負担も軽減され、A さんには大変喜んでいただけました。

固定資産税の評価方法は非常に複雑な上、自治体によって異なるため、いわばボールに包まれている状態と言えます。調査してみると過払いが起きていた、ということも少なくありません。固定資産税の負担にお困りの方は是非一度、専門家に相談されてみてはいかがでしょうか。





社会保険労務士 嶋田 亜紀

助成金情報 ～仕事の減った会社から人手が足りない会社への「出向」産業雇用安定助成金～

新型コロナウイルスの影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主様が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合、出向元と出向先の双方の事業主に対して、その出向に要した賃金や経費の一部が助成されます。

対象となる「出向」

- ・新型コロナウイルスの影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされ、雇用の維持を図ることを目的に行う出向
- ・出向期間終了後は元の事業所に戻って働くことを前提としている
- ・出向元と出向先が、親会社と子会社の間の出向でないことや代表取締役が同一人物である企業間の出向でないことなど、資本的、経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められること(※)一定の要件を満たせば助成対象になりました。
- ・出向先で別の人を離職させるなど、玉突き出向を行っていないこと

支給対象となる「事業主」

- ・新型コロナウイルス感染症の影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされたため、労働者の雇用維持を目的として在籍型出向により労働者を送り出す事業主(出向元事業主)・当該労働者を受け入れる事業主(出向先事業主)。

出向元事業主・・・最近1カ月の生産性指標が前年同月比で5%以上減少していること

出向先事業主・・・出向開始前6カ月の間に、事業主都合による解雇を行っていないこと。

雇用保険被保険者数の最近3カ月間の月平均値が前年同期に比べて10%超かつ4人以上の減少がない

支給対象となる「出向労働者」

- ・出向元事業所において雇用される雇用保険の被保険者(ただし、雇用された期間が6か月未満である方を除く)であって、本助成金の支給対象となる「出向」を行った労働者であること。

受給額

- 出向運営経費(1か月以上2年以内)

出向元事業主及び出向先事業主が負担する賃金、教育訓練および労務管理に関する調整経費など、出向中に要する経費の一部が助成されます。

出向元が労働者の解雇などを行っていない場合	9/10	行っている場合	4/5
上限額(出向元・出向先の合計)	12,000円/日 (支給限度日数12か月)		

- 出向初期経費

就業規則や出向契約書の整備費用、出向元事業主が出向に際してあらかじめ行う教育訓練、出向先事業

が出向者を受け入れるための機器や備品の整備などの出向の成立に要する措置を行った場合に、出向元・先、それぞれ**10万円/1人**(定額)が助成されます。

(※)独立性が認められない事業主間で実施される出向への助成(令和3年8月1日開始)NEW

以下の項目全てを満たした出向が新たに助成対象となりました。

- ・資本的・経済的・組織的関連性などからみて独立性が認められない事業主間で実施される出向であること
(例)・子会社間の出向(両社の親会社からの出資割合を乗じて得た割合が50%を超える場合に限る)
 - ・代表取締役が同一人物である企業間の出向・親会社と子会社間の出向
 - ・「人事、経理、労務管理、労働条件等の決定の関与」や「常時の取引状況」などを総合的に判断し、独立性が認められないと判断される企業間の出向
- ・新型コロナウイルス感染症の影響による雇用の維持のために、通常の配置転換の一環として行われる出向と区分して行われる出向

出向運営費の助成率は $\frac{2}{3}$ 上限額(出向元・出向先の合計) **12,000円/日**。「出向初期経費助成」は支給されません。

