

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

改修ローン型の控除は終了 投資型減税制度等の改正

住宅ローン控除の陰で改正

令和4年税制改正では、住宅ローン控除が大きく変更され、話題になっています。その一方、住宅ローン控除を受けられない場合の新築やリフォームに対する減税制度についても、少し手が加えられています。

投資型減税とは

住宅ローン控除はローン返済期間が10年以上あるものに適用されます。合計所得金額3,000万円以下等の要件はありますが、家を購入・改築した際に短い期間のローンや現金払いの方でも利用できる可能性があるのが、投資型減税制度です。投資型減税制度の場合、控除されるのは原則1年のみとなっており、控除対象限度額も住宅ローン控除に比べると低いのが特徴です。

なお、住宅ローン控除を受けられる人が投資型減税を選択することもできますが、住宅ローン控除と投資型減税の併用はできません。

新築住宅に対する投資型減税の改正

新築の住宅については認定長期優良住宅・認定低炭素住宅が従来対象となってきましたが、令和4年の改正で特定エネルギー消費性能向上住宅（ZEH水準省エネ住宅）も対象になりました。控除対象限度額は650万円、控除率は10%で、改正前と変わりはありません。

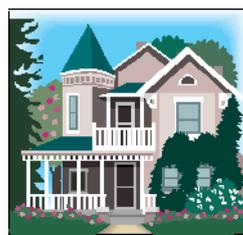
特定の改修をした際のローン控除はなし

バリアフリー・三世帯同居・省エネ改修を、ローンを受けて行った場合に選択可能な「リフォーム支援のローン型税額控除」については、令和3年12月31日で終了となりました。

ただし、投資型の税額控除については「ローンの有無にかかわらず利用可」となっているため、令和4年以降も継続される既存住宅に係る特定の改修工事をした場合の投資型減税に統合される形となります。ローン型の減税では5年間だった控除期間が1年で終了（所得税額が0円になり、引き切れない場合は翌年持ち越し）となります。

改修投資型減税から見れば拡充

令和4年からの改修工事をした場合の投資型減税の控除限度額は、必須工事に「対象工事限度額を超過する部分」と「その他のリフォーム工事」についてもある程度控除が適用されることになったので、改正前と比べると全体の控除限度額は拡大することとなります。



「すまい給付金」
「グリーン住宅ポイント」は終了となります。

BCP（事業継続計画）とは？

企業の緊急事態時に損害を最小限に

BCP (Business Continuity Plan) は、日本語で「事業継続計画」と呼ばれます。

企業が緊急事態に直面した時、被害を最小限に食い止めつつ、事業継続や早期の復旧を図るための方法を取り決めておく計画のことです。最近では新型コロナウイルス感染症に鑑みて、国民生活や国民経済の安定確保に不可欠な業務を行う事業者については、BCP の点検を行った上で、欠勤者が多く出た場合でも業務を継続するように国が要請を出しています。

なお、BCP は新型コロナウイルス感染症だけでなく、テロや災害、システム障害等の危機的状況下でも重要な業務が継続できる方策を用意し、生き延びられるようにしておくための計画でもあります。

BCP と企業防災の違い

BCP は非常事態への対応なので、企業防災と同意義と取られることもありますが、内容は異なるものです。

BCP は非常事態後に事業を継続させるのが目的であり、防災は人命や財産を守ることが目的です。また、計画策定の効果も BCP については「非常事態が起きた後」であることが多く、「非常事態に備える」のが主眼の防災とは異なります。

例えば地震が起きて製造機械が破損、という状況の場合、防災は「破損が起きないようにする、破損による怪我等を防ぐ」対策であり、BCP は「破損した場合の取引先への対応取り決めや他工場への生産振り替え」という対策です。

中小企業の BCP

BCP については、策定に際してコストや手間がかかることもあり、中小企業に根付いていないのが現状です。ただ、現在も新型コロナウイルス感染症の脅威が続く中で、いざ出勤できる社員が減った場合の対応策を考えるのは、それほど現実離れしたシミュレーションではないと思います。

中小企業庁は「中小企業 BCP 策定運用指針」というページを設けており、BCP の策定や運用について、わかりやすく説明していたり、BCP 策定に役立つテンプレート等を配布したりしています。

<https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/>



BCPの促進に関する助成金を出している自治体も多いですね。



カスタマーハラスメントに対する社内体制整備のポイント⑤

【質問】

今年の4月1日よりハラスメントに対する社内体制の整備が義務付けられたことに伴い、セクハラとパワハラについては対応を行ったのですが、カスハラについては全くの想定外でした。今から急いで対応し棟と思うのですが、こういった点に留意すればよいのか教えてください。

【回答】

前回は社内体制の整備について、事前準備とカスハラのパターン化について解説を行いました。今回はその続きとなります。

【解説】

(前回、カスハラのパターンの内、時間拘束型、リピート型、暴言型の3種を取り上げました。今回は、「暴力型」、「威迫・脅迫型」、「権威型」、「店舗外拘束型」、「SNS/インターネット上での誹謗中傷型」、「セクシュアルハラスメント型」を取り上げます)

◆暴力型

・殴る、蹴る、たたく、物を投げつける、わざとぶつかってくる等の行為を行う。
(対応例) 行為者から危害が加えられないよう一定の距離を保つ等、対応者の安全確保を優先する。
また、警備員等と連携を取りながら、複数名で対応し、直ちに警察に通報する。

◆威嚇・脅迫型

・「殺されたいのか」といった脅迫的な発言をする、反社会的勢力との繋がりをほのめかす、異常に接近する等といった、従業員を怖がらせるような行為をとる。または、「対応しなければ株主総会で糾弾する」、「SNSにあげる、口コミで悪く評価する」等とブランドイメージを下げるような脅しをかける。
(対応例) 複数名で対応し、警備員等と連携を取りながら対応者の安全確保を優先する。また、状況に応じて、弁護士への相談や警察への通報等を検討する。ブランドイメージを下げるような脅しをかける発言を受けた場合にも毅然と対応し、退去を求める。

◆権威型

・正当な理由なく、権威を振りかざし要求を通そうとする、お断りをしても執拗に特別扱いを要求する。または、文書等での謝罪や土下座を強要する。
(対応例) 不用意な発言はせず、対応を上位者と交代する。要求には応じない。

◆店舗外拘束型

・クレームの詳細が分からない状態で、職場外である顧客等の自宅や特定の喫茶店などに呼びつける。
(対応例) 基本的には単独での対応は行わず、クレームの詳細を確認した上で、対応を検討する。対応の検討のために、事前に返金等に対する一定の金額基準、時間、距離、購入からの期間などの制限などについて基準を設けておく。店外で対応する場合は、公共性の高い場所を指定する。納得されず従業員を返さないという事態になった場合には、弁護士への相談や警察への通報等を検討する。

◆SNS/インターネット上での誹謗中傷型

・インターネット上に名誉を毀損する、またはプライバシーを侵害する情報を掲載する。
(対応例) 掲示板や SNS での被害については、掲載先のホームページ等の運営者(管理人)に削除を求め

る。投稿者に対して損害賠償等を請求したい場合は、必要に応じて弁護士に相談しつつ、発信者情報の開示を請求する。名誉毀損等について、投稿者の処罰を望む場合には弁護士や警察への相談等を検討する。解決策や削除の求め方が分からない場合には、法務局や違法・有害情報相談センター、「誹謗中傷ホットライン」（セーフティーインターネット協会）に相談する。

◆セクシュアルハラスメント型

・従業員の身体に触る、待ち伏せする、つきまとう等の性的な行動、食事やデートに執拗に誘う、性的な冗談といった性的な内容の発言を行う。

（対応例）性的な言動に対しては、録音・録画による証拠を残し、被害者及び加害者に事実確認を行い、加害者には警告を行う。執拗なつきまとい、待ち伏せに対しては、施設への出入り禁止を伝え、それでも繰り返す場合には、弁護士への相談や警察への通報等を検討する。



今月の法律情報 ② 弁理士 田中 米蔵

ジェネリック医薬品

特許権は永久に存続するものではなく、一定期間（特許出願から20年間）でのみ有効です。以前にお話ししたと思いますが、特許権というのは、新しい技術を開発して公開してくれた人に対して、その御礼として一定期間のみ独占的な実施を認めてあげる、というものです。このため、御礼の期間が過ぎて特許権が消滅すれば、誰でもが実施できる状態になります。

特許権の存続期間は、基本的には出願から20年もありますので、電化製品や電子部品だと、製品寿命がそれよりも短くて、20年よりも前に特許権を消滅させる権利者も多くいます。特許権の維持には、特許庁に対して特許年金（維持費）を支払わなくてはならず、これは年々高くなります。製品の販売が終わり特許権が必要で無くなれば、年金を払ってまで維持する必要はないので、年金の支払がされず特許権が消滅することがあります。このように消滅すれば、出願から20年経過する前に誰でもその特許発明を実施できるようになりますが、もう販売しないので、他人に実施されたとしても差し支えない、ということですね。

その反面、出願から20年では保護期間がとても足りないという製品もあります。医薬品などは、製品寿命が長く、また医薬品開発には多大な時間労力と費用を要します。御存知の通り医薬品は認可のために費やす期間も長いので、開発費を回収するための期間として足りない場合があります。このため、特許法上、医薬品等の場合には、特許権の存続期間が、出願から20年を超えて延長される場合があります。

しかしながら、病気がある限り、新たに取って代わる薬が開発されなければ、出願から20年や25年を超えても、その医薬品はずっと使われ続けます。出願から20年経過後も多くのニーズがあることも多いです。でも、特許権の存続期間は、出願から20年～25年で必ず終了します。

このため、特許権の存続期間の満了を待って、それまでの特許権者以外の他者により、それまで特許により販売できなかった医薬品が販売されることがあります。これがジェネリック医薬品です。後発の販売者は、それまでの特許権者のように当該医薬品に開発費を投じていないので、販売価格を安くして販売することができます。

この状態を、特許権の消滅後は良い医薬品を安く国民に提供できて有益と考えるか、特許権者の保護が足りないと考えるかは（不治の病を治す大発明の薬や、多大な開発費を投じた薬であっても特許権の存続期間は同じ）、どちらが正しいのか、判断はとても難しいです。皆さんは、どのように思われますか？



相続税還付事例 ～地中に瑕疵のある土地の評価を見直して相続税還付～

お父様が生前に事業を営んでいた土地を相続したT様。調査を進めると、その土地に土壤汚染があることが判明しました。今回は「地中に瑕疵のある土地」の評価を見直して200万円が還付になった事例を紹介します。

土壤汚染のある土地、当初の評価は減額補正なし

T様のお父様が所有していた事業用の土地(以下、対象土地)は大阪府内の中小工場地区にあり、廃油のドラム缶置き場として使用されていました。お父様は生前、事業をたたむことを念頭に対象土地の売却を検討していましたが、その途中でお亡くなりになり、T様が対象土地を相続しました。

お話を聞くと、そこはもともと畑だったところに盛土を搬入して整地した土地で、売却を検討していた際に、盛土部分に油や廃棄物による土壤汚染があることがわかったということでした。相続税申告上、それを考慮した減額補正は一切行っていません。果たして当初の評価方法は適正と言えるのでしょうか？

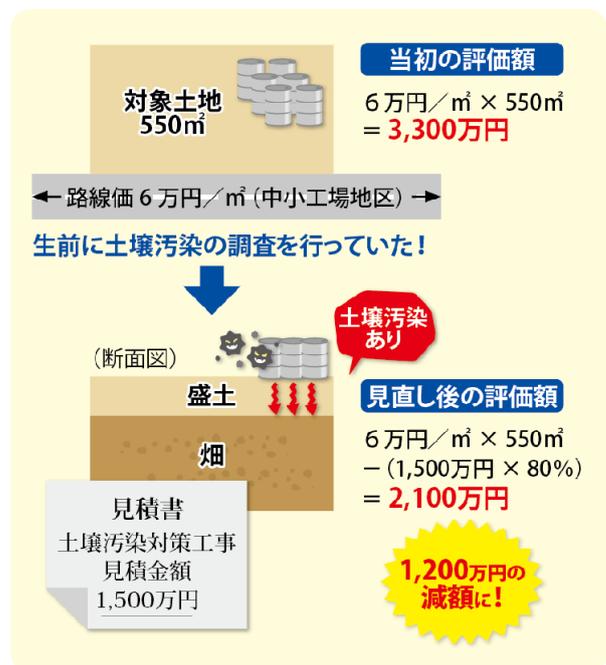
浄化・改善費用の80%相当額を控除

土壤汚染対策法により、土壤汚染による健康被害のおそれがある場合、土地所有者に対して汚染物質の除去・封じ込め等の措置が求められます。その浄化・改善費用は原則、土地所有者が負担します。措置を行わなければ売却は難しく、仮に売却できたとしてもその価額は土壤汚染がない場合の価額を大幅に下回ることがあります。

土壤汚染のある土地の評価方法について、国税庁は平成16年の「資産評価企画官情報」の中でその考え方を示しています。それによると、土壤汚染地の評価では、土壤汚染がないものとした場合の評価額から浄化・改善費用の80%相当額を控除することが可能とされています(80%相当額とは、土壤汚染がないものとした場合の評価額が地価公示価格の80%水準額とされることから、浄化・改善費用についても同水準にするのが適当とする考え方による)。

控除を適用できるのは課税時期において土壤汚染が判明している土地であり、土壤汚染の可能性があるなど潜在的な段階では適用できません。対象土地は土壤汚染の調査と除去費用の見積りを生前に行っていたことから適用可能と判断しました。見直し後の評価額は浄化・改善費用の80%である1,200万円を控除して2,100万円になり、これが税務署に認められ200万円の相続税が還付されました。

土地の下に存する瑕疵(土壤汚染だけでなく、ガラ・埋蔵文化財等)は土地価格に大きな影響を及ぼしますが、評価方法の明確な規定はなく、その影響度合いを測ることは容易ではありません。簡便性・画一性を重視する路線価評価制度ではこれを織り込みできていない可能性があるため、心あたりのある方は土地評価に詳しい事務所のセカンドオピニオンを利用してみてはいかがでしょうか。相続開始日から5年10か月以内であれば相続税の還付を求めることが可能です。





人事労務情報 ～働き方改革推進んでいますか？～

2016年9月に「働き方改革実現会議」が設置され、2017年3月には「長時間労働の是正」「柔軟な働き方がしやすい環境整備」など9分野における具体的な方向性を示した「働き方改革実行計画」がまとめられました。

【働き方改革関連法における主要4点】

① 月60時間超の残業の割増賃金率引き上げ

従来、月60時間を超える残業（時間外労働）は、「大企業50%」「中小企業25%」の割増賃金率が定められていました。2023年4月からは、中小企業においても大企業と同様に割増賃金率が50%に引き上げられます。

② 時間外労働の上限規制の導入

臨時的な特別な事情がある場合を除き、原則として残業時間（時間外労働）の上限が「月45時間・年360時間」となりました。臨時的な特別な理由があり、労使の合意（特別条項）がある場合でも、「年720時間」「複数月の平均残業時間が80時間」「月100時間」などの上限を超過した場合には刑事罰が課せられます。

※自動車運転の事業、建設事業、医師等は2024年4月1日まで猶予

③ 年5日の年次有給休暇の取得

年10日以上の有給休暇が付与される労働者に対して、年5日間の年次有給休暇を労働者に取得させることが義務づけられました。

④ 高度プロフェッショナル制度の導入

「特定高度専門業務・成果型労働」収入が一定額（年収1075万円以上を想定）以上の専門職について、労働賃金を働いた時間ではなく成果で評価する制度です。制度の適用には労使委員会の決議および本人の同意が前提。対象者は時間外や休日などの割増賃金の支払義務が適用されなくなります。

