

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

政府税調 消費課税の課題

消費税や揮発油税など消費課税の税収は、令和4年度において28兆円が計上されており、70兆円の政府予算の4割を占める重要な財源となっていますが、政府税制調査会では、消費課税について将来を見据えた検討が開始されました。

国境を越えた役務提供に係る課税

国外事業者より電子書籍、音楽、広告などの配信サービスを受ける場合、消費地原則に基づいて課税すべきとして、平成27年10月から、BtoB取引については、国内事業者が申告納税するリバースチャージ方式となり、また、BtoC取引については、国外事業者にて課税する方式となりました。

その後、オンラインゲーム配信サービスが年々増えていますが、大小様々な国外事業者（サプライヤー）は日本国内にビジネス拠点を置かず、国内に資産を持たないことから、申告納税や滞納処分に困難が伴うことが課題となっています。このため、欧州にならい、サプライヤーと国内消費者の間で、オンラインゲーム販売の仲介、課金代行を行う、デジタルプラットフォーム運営会社に課税してもらう方法を導入すべきことが提起されました。

EV（電気自動車）に対する課税

脱炭素社会の実現を目指し、環境性能の良い自動車には、エコカー減税など軽減措置が図られています。政府は2035年までに、電動車100%を実現させるべく、電気自動車、燃料電池自動車などについて、自動車税と軽自動車税は、環境性能割を非課税、種別割は減税、自動車重量税は、2回免税、揮発油税は、課税なし（ガソリンは使わないので）と優遇しています。

一方、道路設備（橋、トンネルなど）は、経年劣化が激しく、今後、多額の修繕費用がかかりますが、電気自動車の車両重量はガソリン車に比べ、20%~30%、重く、道路を損傷させる度合いも大きいのに税負担が軽いのは不公平であり、走行距離に応じた課税などを検討すべきとの意見が出ました。

消費税率の引き上げ

高齢化社会が進展する中、欧州に比べ、税率の低い消費税は、長期的に税率の引き上げを検討すべきとする意見が、数名の委員から上がりました。そこでは、電気自動車に対する課税と同様に、「受益と負担」という言葉が使われています。将来の社会における負担の在り方が問われています。



ガソリン車に比べ、道路への疲労ダメージは、舗装で約2倍。

インボイス制度 事業者登録が遅れたら？

登録は基本令和5年3月末まで

令和5年10月開始のインボイス制度は、現在課税事業者であっても「適格請求書発行事業者」の登録を行わないと、適格請求書を発行することができません。

この登録申請は郵送・e-Tax のどちらでも行えます。また、税理士が代理送信を行うこともできます。令和5年3月31日までに登録申請書を提出すれば、インボイス制度開始の令和5年10月1日が「登録日」とみなされ、同日より適格請求書が発行可能です。

提出が遅れた場合の対応

令和5年3月31日までに登録申請書が提出できなかったことにつき「困難な事情」がある場合は、令和5年9月30日までに「困難な事情」を記載して提出し、登録を受けたときは、令和5年10月1日に登録を受けたこととみなされます。この「困難な事情」の記載がない登録申請書を提出してしまうと、登録日が令和5年10月2日以後となる可能性があるため注意が必要です。ちなみに、「困難な事情」については「困難の度合いは問わない」とされており、「うっかり提出を忘れていた」等、正直に事情を書いても許される模様です。

「困難な事情」の記載がない登録申請書を提

出して、令和5年10月2日以後に登録を受けた場合は、登録を受けた日より適格請求書が発行できるようになります。

登録日にご注意

令和5年10月1日以後については、登録申請書を提出した日が登録日となるわけではなく、国税庁が適格請求書発行事業者であると登録した日が登録日です。

令和4年9月末に公表された「登録申請書」を提出してから登録通知までの期間は、e-Taxの場合で約3週間、書面提出の場合約1か月半とされています。もし令和5年9月30日までに登録をしなかったら、登録通知が来るまで適格請求書が発行できないわけですから、10月初頭から3週間前後の請求書については、取引先の仕入税額控除のために、請求書を遅れて発行する等の対応が必要になる可能性があります。

適格請求書でなくても一定割合を仕入税額控除にしてくれる経過期間がある免税事業者とは違い、現行課税事業者である場合は消費税制度に変更はなく、損得の判断をする必要がないので、うっかり忘れる前に事業者登録をしておきましょう。



大げさに言うと資金繰りに悪影響を及ぼすということです。さっさと申請しておきましょう。

役員報酬の改定は新事業年度 開始から3か月以内

取締役の報酬の改定（法人税法の観点から）

取締役の報酬は、「定款に定めのないときは、株主総会の決議によって定める」と会社法で規定されています。これはお手盛りによる弊害を防ぐためです。

さらに、法人税法では、役員（＝取締役の他、税法上のみなし役員も含みます）に対する報酬は、定期同額給与でなければ損金算入されません。役員報酬の増減で法人の利益操作をすることを防止するためです。

そして、その改定は事業年度開始の日から3か月以内にされたものでなければ損金不算入となります。

新報酬決定後の改定

一般的には、定款の変更ではなく、決算承認が行われる定時株主総会で役員報酬の改定が決議されることになると思われます。そして定時株主総会は、会社ごとに決算を締める所要時間を鑑みて、たとえば2か月目の25日前後などと、ほぼ毎年同じ時期に開催されているものと思われます。

もし、新規の大きな売上が発生し会社の利益増が予想できる場合において、1か月でも早く役員報酬の増額をしたいと考えたときに、

定時株主総会を前倒しするか、臨時株主総会を開催して、新事業年度1か月目から増額した役員報酬を適用させることもできます。

また逆に、存外に顧客の離脱（＝顧客の倒産もままあります）が発生し、計画していた売上と利益が大幅に減るような事態となった場合にも、事業開始3か月以内であれば、減額改定もできます。

この3か月という期限を超えた増・減額改定は、法人税法における損金不算入となります。

しかしながら、個々の事情に照らし、税務上の取り扱いが判断されますので、業績等の悪化により役員給与の額を減額することをご検討の際は、顧問税理士とよく相談してください。

社会保険料月額変更の影響も考慮のこと

役員報酬の増減は会社の損益に影響しますが、もしその増減の幅が大きければ（＝社会保険の標準報酬の等級が2以上変動する場合）、会社負担の社会保険料の金額も増減します。そのため、役員報酬額の増減について検討する際は、社会保険料の増減の影響も踏まえた上でのシミュレーションが必要です。



臨時株主総会での改定の際も、議事録の作成を忘れずに行いましょう。また、増額の場合、役員報酬の総額の枠内かどうかの確認もお忘れなく。



中小零細企業が大企業と連携する場合の注意点（法的視点から）①

【質問】

ものづくり展示会にて当社の技術を披露しアピールを行ったところ、上場企業より業務提携ができないかという提案を受けました。

非常にありがたい話であり、是非前向きに進めていきたいと考えているのですが、一方で当社はこれまで上場企業と取引を行ったことが無く、何をどのように交渉し進めていけばよいのか勝手がわかりません。今後の業務提携交渉に向けて、どのような点に注意すればよいのか法務視点で教えてください。

【回答】

中小零細企業からすれば、取引先に大手企業があるということは1つのステータスになります。このため、大手企業との取引話があった場合、前のめりになりがちです。

一方、大手企業の中には、中小零細企業が保有する技術・ノウハウ・情報等のみが欲しいのであって、必ずしも取引開始を念頭に置いていないこともあったりします。このため、浮かれがちな中小零細企業を手玉に取り、必要な技術・ノウハウ・情報等を抜き出しさえすれば、あとは用無しとして切り捨てるといったことも実はあったりします。

したがって、中小零細企業としては、大手企業との取引開始を望みつつも、一方で押さえるべきところは押さえて言いなりにはならないという気構えが必要です。

本記事では、業務提携話があった場合に、一般的なフローである、秘密情報開示の場面、技術検証（PoC）の場面、共同研究開発の場面に分けて留意すべき事項について解説を行います。また、最後に、大手企業と何らかの契約書を締結する場合、契約の名称如何にかかわらず注意したい条項について解説を行います。

【解説】

今回と次回とで、「秘密情報の開示を行う場面」にて注意したい事項を解説します。

さて、大企業が中小零細企業に対して声をかけてくるのは、中小零細企業が保有する技術・ノウハウ・情報等が“金になる”と考えているからです。

大企業から声を掛けられた中小零細企業の中には、有頂天になって技術・ノウハウ・情報等を何も考えずにどんどん開示してしまうこともあるようですが、そのような対応を取ってしまうと、技術・ノウハウ・情報等を抜き取られてしまい、後は用無しとして切り捨てられてしまいます。

したがって、中小零細企業が大企業に対し、技術・ノウハウ・情報等を開示する場合は、必ず秘密保持契約を締結すべきなのですが、現場実務では一筋縄ではいかないようです。

よく生じる問題を3点の内、1つ目を本記事で取り上げます（残り2つは次回）。

(1)秘密保持契約を締結してくれない

中小零細企業が大企業に対し、秘密保持契約の締結を要請した場合、あからさまに契約締結の必要性なしとして拒絶されることは少ないかと思えます。

しかし、中には、大手企業側より契約書案の提示があるはずだがいつまでも提示してこない、提示された契約内容の修正協議に応じてもらえない、社内の決済が必要だから契約締結に時間がかかる等々の理由で、なかなか秘密保持契約の締結にまで至らないということもあります。しかし一方で、大企業は中小零細企業に対し、秘密保持契約締結未了であるにもかかわらず、ビジネスの迅速性を理由に、技術・ノウハウ・

情報等の開示を要求してくることもあります。

当然のことながら、秘密保持契約を締結してから技術・ノウハウ・情報等を開示することが望ましいのですが、諸事情により秘密保持契約の締結未了であっても、先行して技術・ノウハウ・情報等を開示せざるを得ない場合も想定されます。

この場合、例えば、開示する前に「××は秘密情報なのでくれぐれも取扱いにご注意ください」と注意喚起し、了解を得た場合に開示するといった手順を踏むことで、少しでも法的保護を受けられそうな状況を作出すといった対策が考えられます。また、開示に際して不正競争防止法上の営業秘密であることをメール等履歴が残る方法にて告知する、著作物であることを告知するなどして、大手企業をあえて牽制することも考えられます（法的に営業秘密や著作物に該当するかは分かりませんが、無断使用に対する心理的抵抗感を持たせることが目的となります）。



今月の法律情報 ② 弁護士 田中 米蔵

手続のオンライン化

今日では、様々な手続がオンライン化されています。マイナンバーカードがあればコンビニで住民票が入手できますし、銀行もウェブやアプリで残高確認や振込ができます。税金も電子マネーで支払えます。銀行に行く用事が減ったので銀行は支店や窓口をどんどん減らしていますね。そして、役所に対する手続もウェブでできることが多くなってきました。確定申告も eTax で大丈夫ですよ（笑）。

特許出願等に必要の特許庁への手続もオンラインで行います。もちろん、紙媒体の手渡しでも可能なのですが、紙の場合は手数料が加算されて全く歓迎されていないです。

特許出願で大事なものは、特許取得については先願主義というものが採用されている点です。これは、同一の発明に特許出願が競合した場合は、最先に出願をした者だけに特許を付与する、という制度です。複数の別人に対して同一特許の付与を認めることはありません。そして、先か後かは日付に基づいて判断します。つまり、時間差での判断はせず、同じ日に複数の特許出願があったときは、後先の優劣を付けません。両者に話し合ってもらって、どちらか1人だけに残ってもらいます。なので、特許出願は、早くしておいた方がいい、というか、早くしておかなければならないです。

昔は、特許出願は、特許庁の職員に手渡し、又は郵送するのが一般的でした。手渡しの場合は、渡した日が出願日となり、郵送の場合は、発送日（特許庁に届いた日ではなく）が出願日となります。特許庁は東京にありますが、郵送の場合は発送日とすることで、特許庁に近い遠いで発生する不公平をなくしています。

現在は、特許事務所等からオンラインで特許庁に特許出願を提出するのが一般的です（というかほぼ全部）。なので、出願日は、特許庁に書類を送るためにPCのボタンを押した時です（実際は処理時間分の数秒だけズレますが）。郵便局に出向く必要なく、郵送の準備をすることなく、一瞬で終わります。昔は、日付が変わる直前に大阪中央郵便局に走って行っていましたが、あれは何だったのか。。。

そんなわけで、今は特許庁への手続は特許出願を含む各種の手続がオンラインで即座にできますので、特許出願、特許料の支払い、登録謄本（特許等の）取り寄せ等、特許事務所に頼めば、直ぐにしてくれるので、急ぎの場合でも気軽にお願いして頂ければと思います。

普段はサッカーを全く観ませんが、なぜかワールドカップは観てしまいます。三浦カズ選手がワールドカップ予選に挑んでいたときは選手全員を覚えていたのですが、今は誰も分かりません。4年に1回突然観るだけなので（笑）。2022年ワールドカップでは、日本選手全員が欧州の一流クラブでプレーしているらしいので、ドイツ相手にビビるとか、そんなのは全くなかったのかもかもしれませんね。頼もしい！



相続税還付事例 ～不整形地の評価を見直して相続税還付～

不整形地は整形地に比べて利用価値が劣ることから、不整形の度合い(想定整形地に対する対象地のかげ地割合)や位置、地積に応じた不整形地補正率によって減額補正します。今回は不整形地の評価を見直して相続税が還付された例を紹介します。

かげ地割合 =

$$\frac{\text{想定整形地の地積} - \text{不整形地の地積}}{\text{想定整形地の地積}}$$

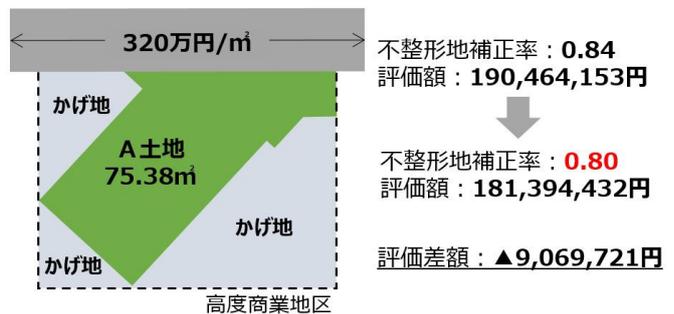
※不整形地補正率はかげ地割合 10%以上から適用されます

事例その1 :不整形地補正率を改め906万円の減額

大阪市内の路線価320万円のA土地。当初の相続税申告では、かげ地割合が50%、不整形地補正率は0.84を適用して、評価額1億9,046万円と算定されていました。

添付資料から、建物図面をもとにしてかげ地割合を求めた経緯がうかがえました。建物図面とは建物を新築・増築する際に作られる、建物の形状や敷地との位置関係を示した図面で、法務局に備えられています。A土地の建物図面は39年前に作成されたもので、敷地の形状が現在と異なる可能性があったことから、現況測量を行うことにしました。

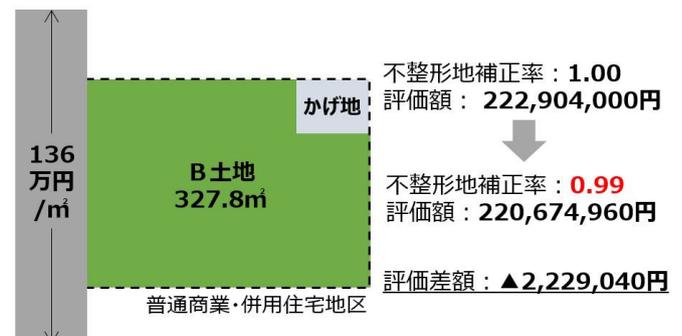
するとかげ地割合は56%、不整形地補正率は0.80となり、評価額は1億8,139万円に下がりました(当初との評価差額は▲906万円)。その他の土地の減額も認められて3,500万円の還付に成功です。



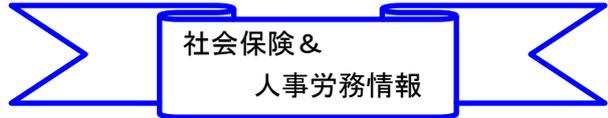
事例その2:不整形地として評価して222万円の減額

福岡市内の路線価136万円のB土地は、同族法人に貸している貸宅地です。相続税申告書にはB土地の評価資料として公図(地図に準ずる図面)が添付されており、その公図をもとに評価したようでした。公図上のB土地はかげ地割合が10%に満たなかったのか不整形地補正を適用せず、評価額は2億2,290万円と計算されていました。

公図のうち、地図に準ずる図面は明治期の旧土地台帳附属地図がもとになっているため、実際と異なっていることがよくあります。机上での調査を進めていくとB土地の不整形の度合いは10%以上であると予想されました。そこで現況測量を行い、その図面を用いて評価額を計算し直しました。その結果、かげ地割合は10%、不整形地補正率0.99が適用され評価額は2億2,067万円になりました(当初との評価差額は▲222万円)。さらにB土地の評価減により同族法人の借地権の評価額も下がり、非上場株式(純資産価額方式)の評価減と合わせて117万円の相続税還付となりました。



このように、路線価が高い場合には、補正率が1%変わるだけで評価額に数百万円の差が出ることがあります。現況に最も即した図面としてどれを選択するか、その判断には知識と経験を要します。相続した土地の路線価が高く、整形地でない場合には、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 ～年休取得のしやすさは、人材定着や企業選びの要素の一つになります～

2020年5月29日に閣議決定された少子化社会対策要綱などにおいて、2025年までに年次有給休暇(以下、年休)の取得率を70%とすることが目標に掲げられていますが、2022年の就労条件総合調査の実績は過去最高58.3%となったものの、目標にはまだ差があります。取得促進策のひとつとして挙げられている、年休の計画的付与制度の運用と留意点を取り上げます。

[1]計画的付与の方法

計画的付与制度とは、年休の付与日数のうち5日を超える残りの日数について、労使協定の締結等により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度。どの方法を導入するかは労使に委ねられており、労使協定に具体的な付与の方法を記載することになっています。

- ① 企業や事業場全体の休業による一斉付与
製造部門など、操業を止めて全従業員を休ませることのできる事業場など
- ② 班・グループ別の交替制付与
流通・サービス業など、定休日を増やすことが難しい事業場で活用
- ③ 年休付与計画表による個人別付与
夏季、年末年始、ゴールデンウィークのほか、誕生日や結婚記念日など従業員の個人的な記念日を優先的に充てるケース

[2]計画的付与の運用上の留意点

計画的付与を運用していく上での留意点としては、対象者の決定と、年休の付与日数が少ない従業員や計画的付与日時時点で年休が発生していない従業員への対応があります。

対象者の決定

育児休業や産前産後休業を取得することが分かっている従業員や、定年等によりあらかじめ退職が決まっている従業員は、休業日や退職日以降の日が計画的付与日になる可能性があります。計画的付与の対象者は労使協定で定めることができることから、このような従業員はあらかじめ計画的付与の対象から外しておくといでしょう。

年休が少ない従業員等への対応

[1]の1のように企業や事業場全体の休業による一斉付与の場合には、新規採用者等で計画的付与日においてまだ年休が付与されていない従業員がいるようなケースがあります。計画的付与日に休ませるときには、欠勤扱い(無給)とすることはできないことから、特別有給休暇の付与や、平均賃金の60%以上の休業手当を支払うなどの対応が求められます。

計画的付与の導入によって年休の取得率が向上することが見込まれ、また、年10日以上年休が付与された従業員に対して5日の年休を取得させる義務(時季指定義務)の推進にもつながるでしょう。ただし、新たに計画的付与制度を導入する場合、年休を希望する日に取得したい従業員にとっては、自らの意思で取得できる日数が少なくなるため、不満を招きやすいという課題も存在します。制度導入時には労使で十分議論するとともに、まずは計画的付与日の日数を1～2日とするところから始めるといった工夫をしてもよいかもしれません。