

# HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

## 新年のご挨拶

新年あけましておめでとうございます。  
今年も顧客企業とともに発展し、事務所の  
新しい歴史の創造に向かって<sup>ぜんしん</sup>漸進します。



税理士法人ユーマス会計 代表社員 上田 光隆

皆様方には健やかに新年をお迎えのこととお喜び申し上げます。

昨年も引き続き新型コロナの度重なる感染拡大、そして国際情勢に起因する諸物価高などが複雑に絡み合い、先行きの見通せない状況が続いた1年でありました。

一企業の努力だけではカバーしきれない世界的な潮流の中にあって、あらゆる業種の企業が非常に厳しい状況に直面しています。このような時世であるからこそ、これまで以上に財務的にも人的にも強い会社創りに取り組んで頂きます様をお願いします。

今年「卯年」。皆さま方が次の時代に向かって飛躍される1年となる事を祈念しております。

私の一番の使命は、常に情報を先取りし皆様に有用なものを提供する事、そして皆様の大切な財産に携わるに値する、清廉で向上心に溢れた人財を育てる事であります。今年もさらに研鑽を積み重ね、顧客企業へのお力添えに邁進し、次の節目である創業60周年に向かって尚一層愛される事務所づくりを頑張ります。今年も尚一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。

## ふるさと納税の 控除上限金額ってなに？

### 利用率が上がってきたふるさと納税

個人の所得や控除によって決まる控除上限金額までの寄附なら、自己負担が 2,000 円で返礼品がもらえるふるさと納税制度。令和 4 年に総務省より発表された現況調査によると、控除適用が行われた人数は約 740 万人となり、この控除適用人数から類推すると、ふるさと納税の全国利用率は約 13% となるようです。

さて、冒頭で言っている「控除上限金額」とはどのようなものなのでしょうか。今までふるさと納税をしたことがない方向けに解説いたします。

### 控除上限金額ってなに？

「控除上限金額」とは、ふるさと納税だけに許されている、住民税をたくさん引いてくれる税額控除ができる上限の額です。

ふるさと納税の控除には内部に 3 パターンの控除が含まれています。

- ① 所得税の所得控除（上限は所得の 4 割）
- ② 住民税の税額控除本則分（上限は所得の 3 割）
- ③ 住民税の税額控除特例分（上限は住民税所得割額の約 2 割）

この 3 種類の控除の組み合わせで、寄附額

の全体から 2,000 円のみを差し引いた分が税額から引かれるようになっています。

### 超えて寄附しても良いのか？

ふるさと納税のポータルサイト等にあるシミュレーションで、控除上限金額は算出できます。この控除上限金額までの年間合計寄附額であれば、基本的には自己負担は 2,000 円で済みますが、控除上限金額を超えて寄附をしてしまった場合はどうなるのでしょうか。

控除上限金額を超えた部分の金額は前述した③の住民税の特例控除が受けられないため、自己負担は徐々に増えてゆきます。ただ、少しでも控除上限金額を超えて寄附をしてしまったとしても、その超えた部分だけが超過分として控除の効率が減るのですから、例えば控除上限金額が 69,000 円と出て、7 万円寄附でもらえるお礼の品が欲しい、といった場合は 7 万円寄附しても、自己負担は 3,000 円弱となりますから、3,000 円以上の価値のあるお礼の品をもらえれば十分にお得、ということになるのです。



ただし、実際の控除上限金額は寄附する当年の所得や控除によって決まるのでご注意ください。

## 意外と使えるハローワーク求人

### ハローワーク求人のイメージ

多くの中小企業の社長や採用担当者はハローワークでの求人について次のようなイメージを持っているのではないのでしょうか。

「ハローワークは無料で求人できるけど良い人材が来ない」

これらのイメージは真実でしょうか？ あるいは今のハローワーク求人を良く知らないがための誤解でしょうか？

### 多額の採用コストの負担

このようなハローワーク求人のイメージから、多額のコストを支払い有料求人媒体を利用している企業も多いでしょうが、内定者の紹介手数料は想定年収の 20%~35%程度が相場といわれています。

これだけのコストをかけて自社が求める人材を採用できるのならまだよいのですが、実際にはいろいろと上手くいかない面もあるでしょう。そこで従来の「ハローワーク求人」のイメージを払拭し、採用コストを実質無料とするためのツール、HWIS（ハローワークインターネットサービス）をご紹介しますと思います。

### HWIS でできるこれだけのこと

HWIS を一言でいえばオンラインの求人票で、次のようなことができます。

### **【採用したい人材を自社からリクエスト】**

これは求職者が公開している情報を企業が検索して欲しい人材の条件に合致した求職者を選び、ハローワークを通じて当該求職者に自社の求人情報を直接提供してもらうサービスです。

### **【自社の魅力を十分伝えられる情報量】**

「事業内容：90 文字」「会社の特長：90 文字」「職種：28 文字」「仕事の内容：360 文字」「事業所からのメッセージ：600 文字」などを最大限に使い他社との差別化をアピールできます。

さらに画像情報も 10 件まで登録できるので、文字情報だけでなく写真で自社の雰囲気伝えることも可能です。

### まだまだある HWIS の利用方法

紙面の都合上紹介しきれない HWIS の特長はまだまだあります。

ご興味をお持ちの社長や採用担当者は一度 HWIS にアクセスしてみたいかでしょうか。<https://www.hellowork.mhlw.go.jp>



ハローワークも使い次第で採用の大きな武器になります。

## 応募が集まる求人票の作り方

### ハローワークでの求人もやり方次第

「ハローワークでの求人は無料なのは良いけど優秀な人材が採用できない」とは中小企業の社長や採用担当者から聞く話です。でも果たして本当にそうなのでしょうか？

やり方を変えてみることで今までと違う結果になるかもしれません。多くの場合「求人票」での**自社PRが不足**して他社との差別化ができていないことが要因です。

では、自社をPRでき、他社との差別化ができる「求人票（事業所登録シート及び求人申込書）」をどのように作成するのか以下にご紹介します。

### 応募が集まる「事業所登録シート」の作成

「事業所登録シート」は管轄のハローワークに初めて求人を出す際に自社の内容を登録するものです。

ハローワークインターネットサービスでは求人者マイページの「事業者情報」にあたるものです。登録後も**随時更新**をするようにして下さい。求職者が知りたいのは常に会社の最新情報です。

実際の記入は次のような項目を具体的かつ

分かりやすい表現で書くことが重要です。

- ・当社はどのような事業を行っているか
- ・当社が取り扱う商品やサービスは
- ・最近の業績推移や従業員構成は
- ・経営者はどのような人か、等

更に「会社の特長」については文字数制限をフルに使い社内風土や教育研修制度などをアピールしましょう。

また自社にホームページがある場合にはホームページアドレスも記入しておきましょう。

### 応募が集まる「求人申込書」の作成

「求人申込書」は求人者の都度ハローワークに提出するもので、ハローワークインターネットサービスでは求人者マイページの「求人情報」にあたるものです。

応募が集まる「求人申込書」作成の鉄則は仕事内容・労働条件・自社の魅力について文字数制限をフルに使い、より具体的にかつ詳細に記入することです。更に付け加えれば「**職種**」は見出しに該当するもので求職者が最初に目にする箇所です。特に時間をかけて考え、求職者に「他の会社と違うな」と思ってもらえる内容を記入しましょう。



求人票の胆は「職種」と「会社の特長」、これで他社との差別化をしましょう。



## 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）②

### 【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】

前回は、「秘密情報の開示を行う場面」のうち、大手企業が秘密保持契約を締結してくれない場合の対処法について解説しました。

今回は、秘密保持契約を締結する場合の注意点を解説します。

### 【解説】

#### ◆片務的な秘密保持契約が提示される

大企業が中小零細企業に対し、雛形であるとして開示する秘密保持契約書の内容が片務的なもの、すなわち中小零細企業のみが秘密保持義務を負担するといったものも現場実務ではよく見かけるものです。

この場合、悩んでいても仕方がないので、思い切って、「当事者双方が秘密保持義務を負担する契約書に変更してください」と伝えるべきです。

あくまでも執筆者個人の感覚となりますが、意外と大企業の現場担当者は何も考えずに秘密保持契約書を提示していることが多いので、すんなり変更してくれることが多いという印象を持っています。また、大企業の現場担当者の反応がいまいちの場合、「フェアな契約を結んでほしい」と言えば、たいていは修正に応じてくれるようです。

大企業も、本格的な協議が始まる前にイザコザを起こすことは避けたいと考えていますので、中小零細企業は遠慮なく物申すというのが、解決への一番の方策だと考えます。

#### ◆秘密保持義務違反への対策が不十分であること

秘密保持契約を締結しただけでは、実のところ安心ではありません。あえて誤解を恐れずに指摘すると、大企業は確信的に秘密保持契約に違反する（秘密保持契約の穴をつく）動きをとる場合があるからです。例えば、秘密情報の定義として「秘密である旨明示した情報」と定義されている場合、中小零細企業が開示した情報は明らかに秘密性があるものであるにもかかわらず、明示を行わなかったことを理由として、大企業は秘密情報として取り扱わない、すなわち自社の情報として自由に利用してしまうということが現実起こりえます。

また、大企業の子会社が契約当事者の場合、秘密情報の開示可能な人的範囲を明確に限定しないことで、中小零細企業が開示した情報が、当然のように親会社や別の子会社（関連会社）にまで拡散し、いつの間にか秘密情報の秘匿性が失われているという事態が発生することもあります。

さらに、秘密情報の漏洩が発生した場合、契約違反であることは間違いのないものの、それによる具体的な損害額を立証することが困難であることを理由に漏洩事故を起こした大企業が開き直り、中小零細企業が泣き寝入りするということがあります。

最後に、秘密保持契約の契約期間及び契約終了後の秘密保持義務残存期間が極端に短いことで、中小零細

企業が大企業に開示した秘密情報を、数ヶ月後には大企業が自らの情報として使用し始めるということもあり得ます。

これらの問題はいずれも秘密保持契約を締結するに際しての事前チェックが不十分であったことから発生する問題であり、正直なところ発生してからでは対処のしようがありません。弁護士を含めた専門家への事前相談を徹底してほしいところです。



## 今月の法律情報 ② 弁理士 田中 米蔵

### 早期審査制度の勧め

新年を迎えました！今年もどうぞよろしくお祝い致します。原稿を作成している現時点では、まだ年の瀬なので実感が沸きませんが。。日本では、年末29日又は30日あたりから新年4日くらいまで、年末年始の休暇に入りますが、これは、日本だけの習慣のようです。深くは知りませんが（笑）。他国では、12月31日まで普通に働きますし、1月は2日から働いています。近く韓国、台湾、中国でさえ、そのようです（たぶん）。このため、外国との業務では、相手側のクリスマス休暇や春節に合わせる必要があります、日本独自には黄金週間やお盆休みもあるので、調整がなかなか大変です。更に、各国祝日や個人休暇（欧米の人は非常に長期間！）もあるので、急ぎの業務のときはその確認ばかりしています。

さて、ここでやっと特許出願のお話です。日本で特許出願をしてから実際に特許が特許庁に登録されるまでには、6ヶ月～5年くらいが必要になります。なぜこのように期間の幅があるかというと、日本の場合、特許出願という手続に加えて審査請求という別の手続があるからです。特許出願をただけでは、特許を認めるかの審査が始まらないので、出願日から3年までに審査請求手続をします。3年の期間があるのは、この期間を使って、本当に特許取得作業を進めるべきか否かを再検討してもらうためです。

では、特許出願と同時に審査請求手続をした場合は、どの程度の期間で特許を取得できるのでしょうか。私の実感としては1～2年です。上記と比べると短期間ですが、役所に何かの手続をしてその結果が得られるまでの期間として考えると、皆さんはまだ長いと感じられるかもしれません。ここで、特許庁は、早期審査制度を設けています。この早期審査制度を使えば、実感として、特許取得までの期間は出願から6ヶ月～1年くらいに短縮されます。これは利用すべきです！早期審査制度で審査をしてもらうためには、別途書類提出が必要ですが、弊所では、クライアント様が希望される場合には、特に費用を頂かずに早期審査手続をしております。このため、弊所では、特許出願から約6ヶ月で、特許庁から審査結果が届くことが多くなっています。

なお、意匠登録出願や商標登録出願の場合は、審査請求制度はなく、出願をすれば審査が開始され、早期審査制度を利用しなくても、出願から6ヶ月～1年くらいで権利取得が可能です。

最近はお正月でも普通にお店が開いていますね。昔のようなお正月の週間は、もう既になくなったように感じています。おせち料理を作らないし、お雑煮も食べない人が増えているみたいですし、凧揚げをしている人も見かけません。年末年始の過ごし方が諸外国に近付いているのでしょうか（笑）。そういえば、クリスマスにチキンを食べるのは日本だけの習慣らしいですね！



### 相続税還付事例 ～老人ホームの建物の評価を見直して相続税還付～

今回は建物(家屋)の評価を見直して相続税が還付された事例を紹介します。相続税における建物の価額は、その建物の固定資産税評価額に一定の倍率を乗じて求めます。現在の倍率は1.0なので固定資産税評価額そのものが建物価額となります(建物が貸し付けられている場合は、貸家であることによる減額補正を行います)。

#### ■固定資産税評価額が通知されていない建物の評価

対象となった建物は相続人Kさんのお父様が生前に建てた老人ホームで、平成27年6月1日に竣工、その3週間後にお亡くなりになりました。前述のとおり建物の評価には固定資産税評価額を用いますが、このケースでは相続税の申告期限までに評価額の決定通知がありませんでした。

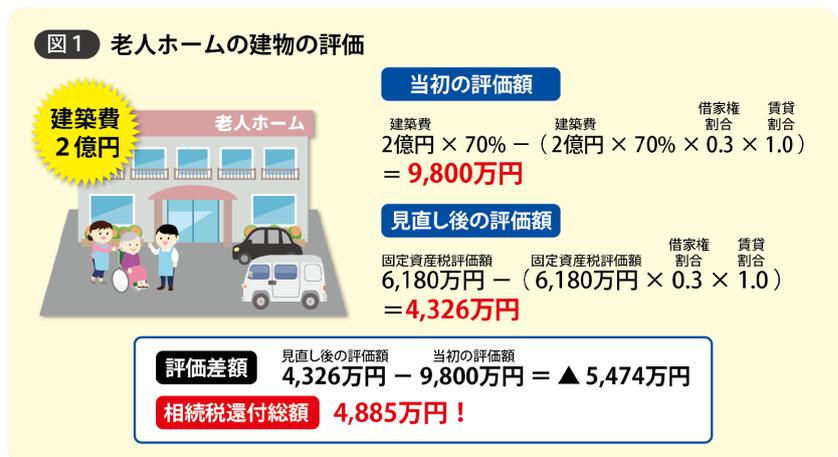
建物に固定資産税評価額が付されていない場合の評価方法については明文規定がなく、国税庁が質疑応答事例で公表している増改築等の家屋の評価(家屋の増改築等の状況が固定資産税評価額に反映されていない場合の評価方法)を準用して評価します。当初の評価では、この準用により建築費の70%相当額を建物価額として評価し、9,800万円の評価額で申告していました。

#### ■固定資産税評価額で評価しなおすと・・・

老人ホームが竣工してから固定資産税評価額が決定、通知されるまでを整理したのが図2です。固定資産税評価額は1月1日時点の土地および建物に対して3月末に決定され、4月上旬～6月上旬に納税者に通知されます。Kさんの自治体では5月上旬に通知するということでした。相続税申告期限の4月22日時点で通知はなかったものの、固定資産税評価額は決定され確認できる状況にあったこととなります。したがって、固定資産税評価額で評価できるものと判断しました。

相続発生当時の固定資産税評価額は6,180万円、そこに貸家による減額補正を適用して4,326万円の相続税評価額になりました。これが税務署にも認められ、他の要因も合わせて4,885万円が還付されました。

相続税における建物の評価額は固定資産税評価額に依存します。固定資産税評価額が付されていない場合の取り扱いが明文の規定がなく、本文のとおり準用という形で行われるのが慣行的です。しかし、そのことが結果的に不公平な課税になっている場合があるということがよくわかる事例だと思います。還付請求は相続税申告期限から5年以内の方が対象です。ぜひセカンドオピニオンを受けてみてはいかがでしょうか。





## 社会保険 & 人事労務情報

社会保険労務士 嶋田 亜紀

### 人事労務情報 ～ 社会保険に加入すべき事業所・加入すべき人～

#### 1. 社会保険に加入すべき事業所

- ・強制適用事業所→法律により加入が義務付けられている事業所。
- ・任意適用事業所→強制適用事業所以外の事業所。ただし、従業員の半数以上の同意を得れば加入申請ができます。

○…強制適用事業所 △…任意適用事業所

法人格	従業員数・業種など		健康保険・介護保険	厚生年金保険	労災保険	雇用保険
法人	(従業員数・業種は不問)		○	○	○	○
個人事業	従業員 5名以上	非適用業種(*1)	△	△	○	○
		非適用業種以外	○	○	○	○
	従業員5名未満		△	△	○(*2)	○(*3)

(\*1) 個人事業で、次の事業に該当する場合は、健康保険・介護保険、厚生年金保険への加入は任意

①農林水産・畜産 ②旅館・飲食、娯楽場など接客サービス ③理容・美容④映写・演劇など興行 ⑤神社・寺・教会など宗務業

(\*2) 個人事業で5名未満の農業・水産業の場合は、労災保険の加入は任意です。

(\*3) 個人事業で5名未満の農業・林業・水産業の場合は、雇用保険の加入は任意です。

#### 2. 加入すべき人

社会保険の加入には、勤務時間、勤務日数、雇用期間、企業規模(従業員数)などにより、加入対象かどうかが変わります。

○…加入対象 △…加入対象の可能性あり —…加入対象外

雇用期間・勤務時間		健康保険・介護、厚生年金		労災保険	雇用保険
		従業員数 101名以上	従業員数 100名以下		
2ヶ月を超える雇用	週 30 時間以上	○	○	○	○
	週 20 時間～30 時間未満	○	△(*1)	○	○
	週 20 時間未満	-	-	○	-
2ヶ月以下の雇用	1ヶ月～2ヶ月の雇用	-	-	○	△(*2)
	1ヶ月未満の雇用	-	-	○	-

(\*1) 保険適用について、労使の合意があれば対象とすることができます。

(\*2) 週の勤務時間が20時間未満の場合は加入対象外