

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

今月の視点

確定申告の誤りの多い事例と
訂正申告の方法

所得税確定申告時の誤りの多い事例

国税庁の Web サイトに、所得税等の確定申告の際に、誤りの多い事例が挙げられています。ちょっと見てみましょう。

①副収入の申告漏れ 今や副業をするのが公式に認められる企業も多い半面、インターネットによるサイドビジネス、NFT など暗号資産の売買に伴う所得等の申告漏れが多いようです。

②給与所得・雑所得の計算誤り 令和 2 年分から給与所得控除額・公的年金等控除額が一律 10 万円引き下げられて、控除上限額が変更されました。また、給与収入が 850 万円を超えている方が一定の条件下で受けられる所得金額調整控除は、基本的には年末調整可能ですが、給与所得と年金所得がある場合に受けられるものについては年末調整できません。確定申告を忘れないようにしましょう。

③医療費控除の計算誤り 薬局購入の日用品は医療費控除の対象になりません。高額療養費制度や出産育児一時金、生命保険会社からの給付金等の、補填される金額については、その給付の対象となった医療費の

金額を限度として、医療費の額から差し引かなければなりません。

④寄附金控除の適用漏れ 確定申告を行う場合、ふるさと納税のワンストップ特例の申請書を提出している方でも、確定申告にてふるさと納税の金額を寄附金控除額の計算に含めて申告する必要があります。

間違いは訂正しよう

確定申告を提出した後に、誤りに気がついた場合は、申告期限（3月15日）までならば、「訂正申告」として確定申告書を出し直すことができます。特に確定申告書と変わった形式ではなく、紙の申告であれば再度提出するだけ、e-Tax の場合も再度送信するだけです。税務署は基本的に、後から出した申告書を訂正申告として受理してくれます。

なお、還付される税金がすでに支払われている状態で、再提出した確定申告書の還付される税金が先に提出していた申告書の還付される税金より少ない場合は、差額分の還付済金額を納付する手続きが必要となります。



申告期限後に訂正をするには、が少なくなる場合は「税額更正の請求」で、税額が多くなる場合は「修正申告」で訂正をすることになります。

コロナ対策の重荷で 雇用保険料引き上げ

2023年4月から0.2%引き上げ

厚生労働省の労働政策審議会は雇用保険料を2023年4月から0.2%引き上げることとし、労使が負担する保険料率は賃金の1.35から1.55に上げることを了承しました。労働者の料率は0.5%から0.6%に、事業主は0.85%から0.95%と0.1%ずつ上がります。新型コロナ禍の雇用下支えが長期化し財源の枯渇を招いたのです。

財源の正常化遅れる

雇用保険制度は保険料を事業主と労働者が負担する「失業等給付」と「育児休業給付」、事業主のみが負担する「雇用保険2事業」の3つの区分があり、改定は失業給付向けの保険料だけを改定します。コロナ禍で膨大な資金を使ったため、従業員の休業時などに支給する雇用調整助成金は支給要件を大幅に緩和したこともあり、2022年12月初旬で6兆2千億円を超えて支給しました。

雇調金は2事業の積立金から支払うことになっていますが、不足したため失業給付積立金から借り入れる事態となったのです。

もともと失業給付の積立金は潤沢であったので保険料率を法定の原則より下げた状態が続きましたが、今回の引き上げ改定で原則に戻ることになります。

会社の支出が増えるほか手取りも減るので経営者が賃上げしても労働者に実感してもらいにくい状況ではあります。

雇調金で失業抑制の一方で

世界の主要国はすでにコロナ禍で特例的に実施した雇用の下支えは終了していますが、日本は2023年3月に終了を予定しています。労働政策研究機構によると英米はコロナ禍直後に集中的に下支えを実施、21年度中に終了したところもあり、世界的に雇用下支えの縮小、終了となってきています。

厚労省は雇用調整助成金で失業率を抑制できた、100万人規模の雇用を守ったと試算しています。一方で雇用調整助成金は、企業が過剰労働力を抱えているのに労働市場に出る求職者を減らす面があります。雇用を守り失業を防ぐ半面、新規労働市場に出る求職者が減ってしまうということがあります。足元では人手不足にも対処しなくてはなりません。成長分野への労働移動を阻害しないように努める必要もあります。



雇用保険料の値上げは財源の枯渇……。次の危機にセーフティネットが機能しないことにならないようにしてほしい



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）④

【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、「技術検証」(POC)を行う場面での注意点の1つ目として、費用負担の不明確性を解説しました。今回はその続きとして、2点解説します。

【解説】

◆エンドレスに検証作業が継続すること

試作品・プロトタイプを制作した後、大手企業より「この点を改良してほしい」、「あの点に不満があるのでやり直してほしい」等の要望を受け、繰り返し作業を強いられることがあります。中小零細企業にとっては、時間・労力・費用がかかると共に、これがいつ実を結び利益に変わるのか分からない状況下での作業継続となるため、色々と苦勞することになります。

この問題に対処する場合、まずは担当者レベルであっても条件提示を行い、了解を得ておくといった方法をとることが有用です。

また、場合によっては、「これ以上の無償作業は続けられない」として、今後の作業を拒絶するといった強硬策を取ったほうが良い場合もあります。場合によっては大手企業より、「今になって中止となると当社も迷惑を被ることになる。損害賠償問題となるがそれでもよいのか」と脅してくる場合もありますが、多くの場合は単なる脅し文句であり、深刻に考える必要はないと思われます（もちろんケースバイケースの判断になってしまうのですが）。なぜなら、技術検証が中止したことにより、大手企業が被った法律上の損害を立証することは困難だからです。

ちなみに、大手企業が上記のような脅し文句を言ってきた場合にこそ、中小企業庁等の行政機関に相談すれば、行政機関も比較的動きやすい事案として対処してくれるようです。また今後の交渉につき弁護士を介入させることで、大手企業の横暴にブレーキをかけることも期待できます。色々方策がありますが、黙っていても事態が好転しないことを理解しておく必要があります。

◆得られた知見・ノウハウの流出

例えば、技術検証や実証実験の結果レポートを大企業に提出する場合、中小零細企業は、自社が保有する技術・ノウハウ・情報等の優位性や有用性をアピールするべく、つつい色々なことを書きがちです。そして、この色々と書かれたレポート内容を分析することで、大企業はこれまで開示対象となっていなかった知見等を入手することができ、自社開発の可能性を見出すこともあり得る話です。

こうなると、大企業との連携話は頓挫し、中小零細企業にとっては新たな取引先を確保する機会を逸するほか、守りたかった技術・ノウハウ・情報等を丸ごと大企業に持っていかれてしまうリスクを負うことになります。

実際の対策としては、レポート記載内容について秘密情報に含めること、レポートに余計なことまで書かないといった事前対策が重要であり、一度漏れてしまうと防ぎようがないと考える必要があります。

また、何より安易に技術検証を受入れるのではなく、しっかりと条件を詰めた上で実施するというのが肝要です。



知財管理

2月になって暖かい日も増えてきましたが、まだまだ寒いですが、そんななか、2023年4月から、企業知的財産部を舞台にしたドラマが放送されるそうです。知的財産を取り扱う現場がドラマの題材になるなんて珍しいですね。「下町ロケット」以来でしょうか(知財の登場は一部のみですが)。

企業の知的財産部は、その企業が取得した特許や登録商標等の管理及び活用を行います。勿論、特許を取得するために特許出願の作成等も行います。大きな企業の場合、多くの知的財産権が取得され、権利取得のための書類作成を毎日行いますので、知財部は「部」として大人数で構成されます。特許出願書類の作成には長時間を要しますし、審査段階での審査官との対応、権利取得後の年金管理など、皆さんが想像しておられるよりも、業務は広範囲に及びます。

大規模な企業の場合は、上記のように知財部があり、知財に関する業務に従事する社員の方々がおられるので、知財の管理を安全に行うことができます。しかしながら、中堅規模の企業では、知財に関する業務に従事する知財部を置かず、社員の方々は本来の業務と兼任して、知財の業務を行うことが多いです。特許庁とのやり取りには期限があり、年金も期日までに支払わないと権利が消滅しますので、業務はなかなか大変です。

このように知財の業務にさほど時間を取ることができない企業、或いは、個人事業の場合でも、知的財産権は重要です。他人によるパクリで自社の製品が売れなくなる等の事態は避けたいところです。このような場合に、特許事務所を活用することがその助けとなります。特許出願書類の作成、審査段階での審査官との対応、権利取得後の年金管理などは、特許事務所に依頼すれば全て管理をしてくれます。上記の知的財産部を特許事務所に担当してもらおう、といったイメージです。税務会計処理を税理士事務所に全てお任せするのと同様の感覚です。特許や商標の取得が必要になりましたら、その時点で特許事務所に相談して知財業務を担当してもらおうと、企業様の本来の業務に集中して頂ける状況になります。特許庁とのやり取りは、かなり専門的なので、御自身でされるよりも特許事務所に任せの方が大幅に時間の節約になります。ぜひ御検討ください。

ドラマや音楽により知的財産がますます取り上げられて皆さんの理解が深まり、知的財産を皆さんが身近に活用できる世の中になればと思っています。多額の開発費をかけて生み出した新製品が他人に簡単に真似されて売れなくなるという状況を、ぜひとも避けて頂きたいです。



相続税還付事例 ～ゴミ屋敷の敷地の評価を見直して相続税還付～

今回は、“ゴミ屋敷”となっていた家屋の敷地の相続税還付事例です。「利用価値が著しく劣る土地」というのが評価のポイントで、これはある意味で非常にわかりやすい論点ですね。利用に難あり＝評価額が下がる。ゴミ屋敷に限らず、思い当たる土地がないか考えながら読んでみてください。

■賃貸している家屋がゴミ屋敷化

2年前にお父様から複数の不動産を相続したUさん。その中のある土地について、大変苦悩したことをお聞きしました。その土地はUさんがお父様から使用貸借で借り受けていたもので、土地にはUさん所有の家屋が建っていました。10年ほど前、Uさんは家屋をN氏という人物に賃貸。ところが、当初こそ家賃の支払いがあったものの、しばらくすると支払いは途絶え、滞納が続いていました。またN氏は不要物を家の中や敷地に溜め込んでおり、まさにゴミ屋敷状態。放火等の危険があるとして近隣住民からクレームを受ける日々だったそうです。

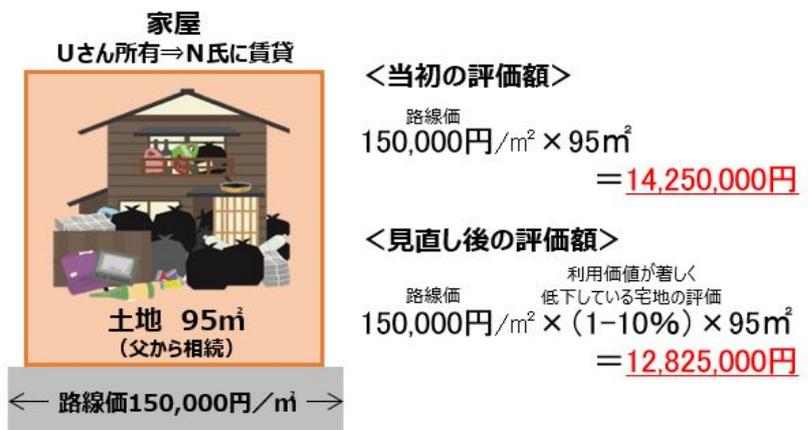
そんな中、お父様が亡くなる1週間ほど前にN氏が急逝。家屋にはN氏の生活用品やゴミが残されたままとなり、N氏の親族にそれらの撤去を求めたところ、「相続放棄したので対応できない」との回答を受けました。家屋の敷地を相続したUさんは、あまりの状態に自力での原状回復は困難と考え、ゴミ等の撤去を買主が負担することを前提とした売買契約を交わして、通常よりもかなり低い金額で売却しました。この話をうかがった後、敷地の相続税評価がどうなっているか申告書を確認すると、そのような一連の事情は何も斟酌されておらず、評価額は1,425万円となっていました。

■「利用価値が著しく低下している宅地」とは？

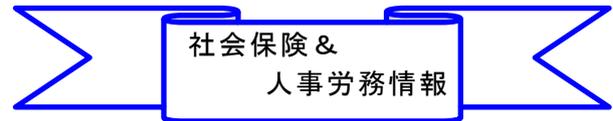
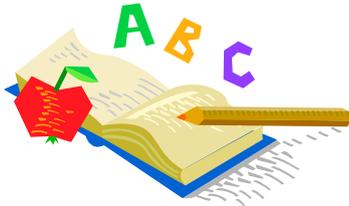
Uさんの長年の苦悩や低廉な売却額から何らかの減額ができないかと、「利用価値が著しく低下している宅地の評価」(国税庁タックスアンサーNo. 4617)の適用を検討することにしました。

利用価値が低下している宅地としては「道路との間に著しい高低差がある」「地盤に甚だしい凹凸がある」「震動が甚だしい」のほか、「騒音、日照阻害、臭気、忌み等」が例示されており、それらが路線価に反映されていない場合、評価額から10%を減額することができます。

本件においては、家賃滞納が続き収益が得られなかったこと、近隣からのクレーム対応、ゴミの存在が売却金額に影響したこと等の事情を意見書にまとめました。見直し後の評価額を1,282万円として相続税の更正の請求を行ったところ、税務署に認められ、その他の土地の減額も合わせて約1,300万円の相続税が還付されました。



いかがでしょうか。「利用に難がある」との論点はシンプルですが、その影響が著しいかどうかの判断は主観に左右されるため、自己申告を旨とする相続税制度の中でも適用判断に迷う規定を代表するものとなっています。皆様にも思い当たる土地はありませんか？ 相続税の更正の請求は、相続発生から5年10か月以内が期限です。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～4月から月60時間超の残業単価が変わります～

4月より月60時間超の法定時間外労働に対して50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません

現行：法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超える時間外労働(法定時間外労働)に対しては25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません

改正のポイント：1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては、50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

[法定休日労働との関係]

1か月60時間の法定時間外労働の算定には、(※)法定休日(例えば日曜日)に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日(例えば土曜日)に行った法定時間外労働は含まれます。なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいです。

(※)法定休日とは？使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。

法定休日に労働させた場合は35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

[引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度(代替休暇)を設けることができます]

引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。

- ① 代替え休暇導入には労使協定が必要
- ② 法定時間外労働が1か月60時間を超えた月の末日の翌日から2か月間以内の期間で与えることを定める
- ③ 労使協定は事業場において代替休暇の制度を設けることを可能にするものであり、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思により決定されます。

厚生労働省 HP 参照