

# 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

### 相続土地国庫帰属制度の利用手続き

相続で取得した土地に買手がつかず処分に困る場合でも、相続土地国庫帰属制度を利用して国に引き取ってもらえます。令和5年4月27日から開始されるこの制度を利用するには、次の手順を踏みます。

#### 制度の利用手順

##### ① 事前相談

所有する土地を国が引き取ってくれるかについては、物件の所在する地域を管轄する法務局・地方法務局（本局）で事前相談を受けます。また、遠隔地の土地の場合は、申請者の近くの法務局・地方法務局（本局）で相談することもできます。

土地の権利関係を示す登記事項証明書、土地の形状や境界がわかる図面、写真などを持参すると良いでしょう。相談は事前予約制で、1回30分以内、法務省サイトの「法務局手続案内予約サービス」から予約します。

##### ② 承認申請

土地の所有者が申請します。申請書の作成は、弁護士、司法書士、行政書士に代行してもらうことができます。申請書類に必要な項目は、法務省サイトに掲載されたチェックリストが公開されています。必須書類は次のと

おりです。

(1) 承認申請する土地の位置及び範囲を明らかにする図面

(2) 承認申請する土地と隣接する土地との境界を明らかにする写真

(3) 承認申請する土地の形状を明らかにする写真

(4) 承認申請者の印鑑証明書（有効期限なし）

審査手数料は、1筆14,000円です。申請書類についても事前相談で確認を受けることができます。

##### ③ 書面調査と実地調査

申請の後、法務局担当官による書面調査と実地調査が行われます。案内がなければ現地にたどり着けないような土地の場合、土地所有者に同行を求められることがあります。審査期間は、概ね半年から1年程度とされています。

##### ④ 負担金の納付

国に引き取ってもらうとき、国に納付する負担金は、土地の種目、面積、地域に応じ、10年分の土地管理費相当額と定められています。宅地は原則20万円で、市街化区域や用途地域では面積に応じた金額となります。負担金は、通知が届いてから30日以内に納付が必要です。国庫帰属による所有権移転登記は、国が実施してくれます。



事前相談で国が引き取りできる土地が照会できます。

## 役員貸付金にご用心

### そのお金は利息も返済も必要です

役員貸付金とは、会社から役員に対して貸し付けているお金のことです。往々にして経費支払いの際にまとまった金額を法人口座から引き出したものの、一部何に使ったのかわからない不明出金が出て、当面の処理として役員貸付金にするといったケースが多いようです。時には利益を出すために費用の一部を役員貸付金として粉飾するような場合にも使われます。

いずれにせよ役員貸付金という勘定はあまり良いイメージはありません。貸し付けたお金には利子を付けなければならない、役員が返済をしなければならないものです。役員貸付金が増えていることに明確な理由がない場合、金融機関が粉飾を疑ったり「個人と法人の区別が曖昧な可能性がある」と判断し、融資を控えることがあるため注意が必要です。

### 役員貸付金の問題点

役員貸付金が増えると法人の資金は減少します。資金は減少しているものの、法人税法上は貸したお金には利息を付けなければならないため、収益があるものと計算されますから法人税が増えることがあります。

もし役員が役員貸付金を返済できず、法人が債権放棄を行ったとしても、役員の資産状況や支払い能力に照らして、その状況が適当でないと税務署が判断した場合は、法人税は減らず、役員個人は所得税等の増加となります。

また、役員が貸付金を返済しないまま死亡してしまった場合には、法人からの借入金も相続財産となるため、相続人が法人に返済をすることになります。

### どうやって返す？

役員貸付金を返したいが、役員の手元に資金がない場合の返済方法を検討してみましょう。

- ①役員報酬の一部を貸付金の返済に充てる：手取りを減らしたくない場合は役員報酬の増額を検討します。ただし、個人負担の所得税等は増加します。
- ②役員退職金を返済に充てる：退職金の一部を相殺して精算すると、個人の負担も少なくて済みます。なお、退職金が過大な場合は、税務上損金として認められないリスクがあります。
- ③役員の資産を法人に売却：物や権利の移転で返済に充てます。当然譲渡所得税は課税されます。



返済プランは状況によってさまざま。あくまで一例となります。



## 普通解雇の手続き・要件とは？ その他の解雇との違いを含め解説

### 【質問】

能力不足の従業員を解雇処分にしようと考えているが、問題はあるか。

### 【回答】

能力不足を理由に普通解雇することは理論上あり得ます。しかし、実際の裁判実務では、会社が想定している以上に認められにくいというのが実情です。

そこで、普通解雇と他の解雇との相違点を簡単に触れつつ、普通解雇を行う場合の手続き上の注意点、及び普通解雇の有効性を検討する上での視点について、何回かに分けて解説を行います。

### 【解説】

今回は整理解雇との相違点を解説しました。今回は懲戒解雇と諭旨解雇の相違点を解説します。

#### 1. 普通解雇と他の解雇との相違

##### (3) 懲戒解雇との相違

懲戒解雇とは、職場の秩序違反に対する制裁処分の1つであり、社内秩序を回復するために労働・雇用契約を解除すること（会社が労働者を一方的にクビにすること）をいいます。例えば、職場内でハラスメントを行った場合、会社所有物の窃取や金員の横領など犯罪に該当する行為を行った場合、経歴詐称などが、懲戒解雇事由の典型例となります。

さて、使用者（雇い主）が労働・雇用契約を解除するという点では、普通解雇と懲戒解雇とに相違はありません。

しかし、普通解雇は、労働者による労務の提供が不能若しくは不十分、又は契約上の義務違反であることを根拠にした労働・雇用契約の解除であるのに対し、懲戒解雇は、労働者による労務の提供の有無・程度を問わず、このまま在籍させることは組織規律を維持する上で問題が大きいことを根拠に労働・雇用契約の解除を行うという、目的の違いがあります。その他にも、普通解雇と懲戒解雇とでは、次のような相違点があります。

【解雇事由】普通解雇の場合、就業規則に定められていない事由であっても解雇することが可能な場合があります。

一方、懲戒解雇の場合、就業規則に定められた事由以外で解雇することはできません（この意味で、就業規則を制定していない使用者（雇い主）は懲戒解雇を実行することができないことになります）。

【**弁明機会の付与**】普通解雇の場合、就業規則に労働者からの弁明の機会を付与する旨定めていないのであれば、弁明の機会を設けなくても解雇を実施することが可能です。一方、懲戒解雇の場合、たとえ就業規則に労働者からの弁明の機会を付与する旨定めていなかったとしても、当該付与を行わないことには、手続き違反として解雇が無効となる場合があります。

【**解雇予告手当の支払い**】普通解雇の場合、即時解雇を行うのであれば30日分以上の解雇予告手当の支払いが必要となります（解雇予告手当の支払いを免れたいのであれば、30日以上前の解雇予告を行う必要があります）。

一方、懲戒解雇の場合も普通解雇と同様なのですが、例外的に労働基準監督署より除外認定を受けた場合、解雇予告手当の支払いが不要となります（なお、執筆者個人の見解となりますが、除外認定を受けることは相当ハードルが高いと考えます）。

【**退職金**】普通解雇の場合、退職金は満額支給されることが通常です。一方、懲戒解雇の場合、退職金が減額又はゼロになる場合もあります（なお、退職金の減免については、就業規則の定め方によるため、懲戒解雇であっても退職金の減免が定められていない場合は、満額支給されることとなります）。

【**失業手当**】普通解雇の場合、いわゆる会社都合退職扱いとして処理することになります。一方、懲戒解雇の場合、通常は重責解雇（雇用保険法上の概念です）に該当し自己都合扱いとして処理することになります（あくまでも労働者視点ですが、自己都合扱いと比較して、会社都合扱いであれば失業手当の支給開始が早く・長期間になります）。

#### (4) 諭旨解雇との相違

諭旨解雇は懲戒処分の1つであるという点で普通解雇とは異なります。

ただ、一般的には懲戒解雇より軽めの懲戒処分として定められており、実のところ懲戒解雇との相違は明確ではない場合があります。

例えば、「労働者の不祥事・非行があった場合は、その行為を諭した上で、従業員的意思により辞表を提出させる」とあたかも退職勧奨を行うことのみ就業規則に定めている場合もあれば、「労働者による不祥事・非行に対し、当該労働者が深く反省している場合、辞表の提出を勧告する。×日以内に提出しない場合は懲戒解雇とする」と辞表を提出しなかった場合は懲戒解雇に処することまで就業規則に定めている場合もあつたりします。

諭旨解雇を定める1つの目的として、懲戒処分を行う必要性はあるが、懲戒解雇による不利益（例えば、退職金の減額など）までは心苦しいといった場合への対処と思われそうですが、就業規則の定め方如何によっては何らの制裁にならない場合もあります。

労働・雇用契約の解除に重点を置くのであれば、諭旨解雇ではなく普通解雇を選択する場面も想定されるところです。

■事業再構築補助金に採択されるためには？

前回事業再構築補助金の大枠として「新たな事業にチャレンジする中小企業の取り組み」に対する補助金である。というご説明をさせていただきました。

事業再構築補助金は新たな事業にチャレンジする企業にとって非常に有効的な補助金ですが、申請したからといって必ずしも採択されるわけではありません。直近の第9回公募の場合、応募件数9,369者のうち採択者4,259者とその採択率は45.4%となっています。

では、実際にどのような取り組みが採択されやすいのか、「有望な事業テーマ」という観点から経済産業省の資料をもとに業種ごとに解説していきます。

	有望度が「中～高い」と定義されている事業
飲食業	通販・ECの活用による販路拡大、冷凍食品事業の展開、スイーツ・菓子の製造販売など
宿泊業	ワーケーション向けサービス、飲食関連製造物販、アウトドア関連事業など
製造業	医療分野への展開、EV関連事業の展開、ロボット技術の活用・製造、家具・インテリア製造販売など
卸売業	飲食店・食品販売展開、中食向け飲食業の展開、プラットフォーム型ビジネス展開など
小売業	EC関連事業、スイーツ製造販売、デリバリー事業展開など
建設業	産業廃棄物処理・エコリサイクル、家具のデザイン・制作、ICT技術の活用など
サービス業	オンラインプラットフォーム事業、葬儀サービスの新展開、リサイクル関連事業など

出典：経済産業省 令和5年度事業再構築補助金参考資料より作成

上表に記載したテーマは実際に過去採択率が高かった事業テーマとなります。いずれの取り組みにおいても市場ニーズが拡大していることや国が推し進めていきたい領域に関するものであることが伺えます。

上表に該当する取り組みであった場合は、当然上表以外の取り組みに比べると採択の可能性は比較的高くなる可能性があります、あくまで1つの目安としていただければと思います。

実際には自社の置かれている事業環境や自社の強み、競合調査や市場調査等を細かく評価し、高い実現可能性を示すことができれば十分に採択の可能性を高めることができます。

よくある不採択理由としては、「自社の強みを活かせていない」「競合他社との優位性が示せてない」「市場ニーズの有無が不明確」「事業化に至るまでのスケジュールが明確でない」などが挙げられています。

補助金は資金調達的手段として有用なものではありますが、採択率を上げるためには専門家等との連携は不可欠なものとなっているのが現状ですので、まずは専門家とよく相談をして取り組んでください。