

# 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

### “税”であっても税理士業務対象外の印紙税その他の税

#### “税”のことなら税理士に聞け!?

紙の契約書を作成したり、5万円以上の金額を受領したりした際に貼り付けて消印(割り印)を押しておかなければならないのが印紙税です。それを忘れて税務調査で指摘を受けると、最大で納付すべき印紙税×3倍の本税+過怠税が発生します。重いです。

“この文書の作成には印紙の貼付が必要か?金額はいくらか?”となると関与先会社は、“税のことだから顧問税理士に聞け”となります。問い合わせを受けると何とか調べて回答しますが、じつは税理士はよくわかっていません。業務対象外なのです。

#### 印紙税は税理士業務の対象としない租税

税理士が業務の対象とする税は、税理士法で決まっています。「税理士は、他人の求めに応じ、租税に関し、税務代理や税務書類の作成及び税務相談を行うことを業とする」と決められていますが、その対象とされる租税から、印紙税は除かれています。

万一、印紙税で税務上の問題が発生しても、税理士は納税代理人となれません。

他に除かれている税金は、登録免許税、自動車重量税、電源開発促進税、国際観光

旅客税、関税、とん税、特別とん税及び狩猟税並びに法定外普通税及び法定外目的税です。登録免許税や自動車重量税そして関税なども一般の事業会社にもなじみのある税金ですが、税理士業務の対象外です。

「法定外税」とは、地方税法に定めがなく、各地方自治体の条例で定められる地方税です。具体的には、法定外普通税では「核燃料税(原発のある都道府県)」他、法定外目的税では、「宿泊税(東京都)」、「産業廃棄物税(多くの都道府県)」他があります。

#### 印紙税等税理士業務外は会社主体で調べる

会社の儲けに対して課税される法人税や事業税・法人住民税は税理士業務であることが明らかですが、その他の税金でもわからないことがあったら、まずは顧問の税理士に聞いてみましょう。たぶん、業務対象外と前提を示したうえで、何らかの解説や説明はしてくれるものと思います。

ただし、印紙税などの税理士業務の対象外の税金については、税理士は責任を負えません。あくまでも会社が主体となって納税関係の対応に当たることになります。不明点は、国税庁のサイトをよく読み、税務署に相談するなどしてください。



ゴルフ場利用税や入湯税は経費レシートでしか見ませんが、こうした申告が業務の一つである税理士もいます。

## 中小企業と下請法

### 下請法の役割と意義

資本主義経済における、公正かつ自由な商取引を保護する目的として、独占禁止法（以下「独禁法」）があります。下請法は、この独禁法を補完し、中小企業を保護することを目的とする法律として位置づけられます。

中小企業は、取引の相手先（親事業者）からの不当な要求等から自社を守るためにも、下請法の内容を理解する必要があると考えられます。

下請法は、親事業者が下請事業者に対して、その強い立場を利用した不当な行為を行うことを禁止して、下請事業者を保護するために、独禁法のうち特に優越的な地位の濫用規制を補完するものとして制定されました。独禁法における優越的な地位の濫用を認定するためには、独禁法の目的やその性質上、取引当事者間の交渉経緯や不利益の内容などの総合判断が必要になるため、実際に公正取引委員会が優越的な地位の濫用を認定するまでの期間に一定程度の時間を要してしまいます。そこで下請事業者を迅速に保護することを目的として、下請法では、違反要件に該当するか否かある程度形式的に判断し、簡易かつ迅速に執行できるようにしました。

例えば、発注時に決めた下請代金を親事業者が事後的に減額する行為は、たとえ下請事業者の同意があっても、下請法で禁止する不当な減額に該当して違法となります。

民法等の規定によれば、契約当事者間双方が納得して合意した契約内容であれば、法的な問題はないと解することができますが、親事業者との関係性において、立場の弱い下請事業者は、不利益な内容であっても親事業者の意向に従わざるを得ない状況にあることを踏まえて、下請法では下請事業者を簡易迅速に救済するための運用がなされます。

### 親事業者の視点からも

下請法が下請事業者を保護する目的の法律であることから、下請事業者視点からの記述となりましたが、当然に自社が親事業者の立場になることもあり得ます。ですから、実際に商取引を行う企業は、その規模にかかわらず、適正な取引を実現するために、少なくとも下請法の適用基準や、下請法で親事業者に義務付けられる行為や禁止行為の内容について、十分に理解をしておく必要があるでしょう。



多くの企業において「下請法」が重要になっています



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（最終回）

**【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、普通解雇を検討する上で、合わせて押さえておきたい周辺領域のことを解説します。

#### 4.その他

普通解雇を実行するために注意すべき事項は、前回までに記載した通りですが、ここでは少し細かい普通解雇に関するお役立ち知識について触れておきます。

##### (1)懲戒解雇事由による普通解雇の可否

タイトルだけを見ているとよく分からないかもしれません。

例えば、現場実務でよく起こり得ることとして、問題となっている労働者については辞めてもらうほかない、しかし、これまでの功労を考えると退職金を減額するのは忍びない、また懲戒解雇とすることで失業手当の支給開始が先延ばしになる、当該労働者の転職活動に支障を来す等の悪影響は避けたい等の理由で、懲戒解雇ではなくあえて普通解雇に留めたいと使用者（雇い主）が考える場面で、検討することになります。

結論から言うと、懲戒解雇事由があるから必ず懲戒解雇を実施しなければならないという訳ではなく、普通解雇にて処理することも問題ありません。

ただ、就業規則を定めている場合、どの普通解雇事由に当てはめるのか検討が必要になるかもしれません。なぜなら、普通解雇事由として「懲戒解雇に相当する事由がある場合」といった定めがあればともかく、ピッタリ当てはまる事由がない場合、いわゆるバスケット条項で処理するのか、バスケット条項がない場合は、労働・雇用契約に基づく労務提供不能（不十分）又は契約上の義務違反があったと理論づけて考える必要があるからです。

##### (2)懲戒解雇から普通解雇への転換の可否

使用者（雇い主）が労働契約を解除するという点では同様であることから、使用者（雇い主）によっては懲戒解雇と普通解雇を意識せずに解雇手続きを進めることもあるようです。

しかし、上記 1.(2)で解説した通り、法的には懲戒解雇と普通解雇とは色々と相違点があります。

また、実際の裁判例などを見てみると、懲戒解雇は厳しすぎるので無効、しかし普通解雇であれば有効といった事例も存在します。

このような事情があることから、何らかの手違いで懲戒解雇を言い渡したものの、普通解雇として処理したいと使用者（雇い主）が考えた場合に、普通解雇に転換して処理ができるのかという問題が起こります。

これについては、原則として普通解雇への転換はできないと考えたほうが無難です（転換を認めた裁判例もありますが、特殊な事情があり、一般化することはできないと思われます）。

普通解雇にて処理したいのであれば、懲戒解雇を撤回し、改めて普通解雇を言い渡すことが必要となります（なお、懲戒解雇の言い渡しから普通解雇の言い渡しまでの賃金支払い義務が生じることに注意）。

ところで、上記例とは異なり、解雇言い渡しの時点で、懲戒解雇を言い渡しつつ、念のため（予備的に）普通解雇も同時に言い渡すという方法も行われたりします。懲戒解雇と普通解雇を同時に言い渡すこと自体は法的に認められていますが、懲戒解雇が無効となった場合、退職金を減免した場合の差額分につき支払義務が生じるといったことが後で発生することになりますので、その点は注意が必要です。

### (3)解雇事由の追加

例えば、解雇を言い渡した時点では使用者（雇い主）は認識しなかったものの、その後何らかの事情で解雇に相当する事由が発覚した場合、解雇の有効性を担保するために事後的に発覚した事由を用いてよいのかという問題となります。

このような問題が生じるのは、たいていの場合、労働者が不当解雇を主張し紛争状態となった場面において、使用者（雇い主）が当該労働者のことをよくよく調査してみると、色々と問題行為が浮き彫りになってきたというパターンが多いように思います。

さて、解雇事由の追加ですが、結論から指摘すると、普通解雇の場合は可能、懲戒解雇の場合は不可となります。

理屈は色々あるのですが、現場実務においてはまずは結論を押さえておくことが重要です。

そして、どうしても労働者を辞めさせたいという場合、普通解雇を言い渡したほうが、後日紛争になっても追加で問題行為を指摘できるという点で有利に作用するという点を理解する必要があります。もちろん、普通解雇に留まりますので、退職金の減免等ができないといった使用者（雇い主）の不利益が考えられますが、最終的には何を重視するのかにより選択することになります。

なお、懲戒解雇を主張しつつ、同時に普通解雇も主張することは可能であること、前述(2)で解説した通りです。

■【速報】2024年度の主要補助金動向(令和5年度 経済産業省補正予算より)

本年も残すところ後わずかとなりましたが、来年2024年度以降の大型補助金について速報情報が経済産業省より出ました。

各補助金の大きな動きを端的にまとめましたので、来年度以降の設備投資等の計画立てのご参考としていただけますと幸いです。なお、速報情報のため変更が入る場合もございます。

① 大規模成長投資補助金(新設)

補助上限額 50 億円と超大型の補助金

新たに工場等の拠点新設や大規模な設備投資に対して補助を行うもの

② 中小企業省力化投資補助金(新設)

IoT やロボット等の省力化投資への補助金。

事業再構築補助金に組み込まれる予定のため、事業再構築補助金の要件が適用されることが予想される。

③ ものづくり補助金(詳細は過去記事参照)

来年以降も継続。申請要件に変更がある予定、省力化への設備投資に注力していく模様で現段階の情報では、従来よりも拡充される見通しである。

④ 事業再構築補助金(詳細は過去記事参照)

継続予定ではあるが、規模が縮小する可能性あり。従来の申請要件の変更、申請枠の新設等がある見込みで、大きく内容の見直しが予定されている。

⑤ 小規模事業者持続化補助金(詳細は過去記事参照)

来年以降も継続、大きな変更は見られない予定。

⑥ IT 導入補助金

IT 導入支援事業者に登録を受けている事業者(システム開発会社や HP 制作会社等)から IT ツールを導入する場合に受けられることができる補助金。

来年以降も継続、大きな変更は見られない予定。

⑦ 事業承継引き継ぎ補助金

事業承継における仲介業者への報酬等を補助金で一部賄うことができる補助金。

来年以降も継続、大きな変更は見られない予定。

特に事業再構築補助金については、次の12回公募以降で上記の変更がなされるため、現要件で申請できるチャンスは後1回のみとなりますのでご注意ください。

引き続き追加情報が発表されましたら、ご案内いたしますのでお役立ていただけますと幸いです。