

2024年1月 (No.453)

UMS

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^{ぜんしん}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。

昨年はウクライナの問題が解決しないばかりか、イスラエルでの紛争が勃発し終息が見えず、伴う様々な影響に不安が広がり、平和が当たり前ではなく平和の重要性を改めて考えさせられる一年であったと思います。また極度の円安が長期間継続し我が国の国力の低下を思い知る年でもございました。

今年「辰年」。辰年は景気が良くなると言われていたそうです。

業界を問わず人出不足への対応が緊急な課題となる中、DX（デジタルトランスフォーメーション）などAIを活用する情報ばかりが氾濫しております。しかしながらいつの時代であっても私たち中小企業の継続には良き人材が不可欠です。是非、今まで以上に社員の皆様方が成長し、チャレンジできる会社、選ばれる会社になる為、私たち経営者は更なる努力を積み重ねていかなければならないのではないのでしょうか。時代の流れに負けることなくチャンスを活かして頂き、皆様方が次の時代に向かって飛躍される一年となる事を祈念しております。

私どもユーマス会計も次の節目である創業 60 周年に向かってより一層皆様方に信頼され愛される事務所になります様、職員一同精進して参ります。引き続きのご支援を賜りますようお願い申し上げます。

相続対策と課税の公平

タワーマンション事件では、被相続人が事業承継の目的で取得したマンションの相続税評価は、財産評価基本通達（評価通達）によるのではなく、総則6項を適用した鑑定評価額によるとして追徴課税されました。

相続人は相続税評価額をマンション取得のための借入金と相殺し、相続税額をゼロと申告しましたが、銀行に残された資料等から一連の取引が租税負担の軽減を意図したものであると認定されました。

相続対策に対する課税

相続対策は、生前に財産を組替え、移転させることにより、課税価格を少なくして相続時の税負担を圧縮させるものですが、これらは法令に従う限り、本来、適法であり、実際、申告には路線価等に基づく評価が求められます。

一方で、評価通達には、総則6項が別に定められており、通達による評価が著しく不相当と認められるときは、評価通達ではなく、国税庁長官の指示を受けて評価すると規定されていますが、その場合は納税者の意に反して課税されることとなります。総則6項の「著しく不相当」がどの程度を指すのか明確に規定されていませんが、最高裁は実質的な租税負担の公平に反する事情がある場合には、合理的な理由があると認められるので、

評価通達によらなくても平等原則に反しないと判示しました。

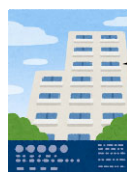
租税法律主義との相克

評価通達によらずに課税庁が評価するとすると、そこには課税庁の恣意性が働き、納税者にとっては自分の申告が適法か予測できず、いつ否認されるかわからない不安定なものとなってしまいます。

総則6項を適用するのは、行き過ぎた税負担の圧縮が行われたときとされますが、その判断を納税者に求めるのは無理があり、課税庁が財産評価を決め、変更することを自由にできるのであれば、申告納税制度の根幹が損なわれてしまいます。

租税公平主義を意識した相続対策

国税庁はパブリックコメントでマンションなど居住用の区分所有財産の評価について、市場価格と相続税評価額との乖離を埋める基準を公表しましたが、相続対策に対する判断基準を示しているわけではありません。課税庁には恣意的な課税をさせないため、適正な課税ルールを法律で定めることを求めつつ、納税者には今後も租税公平主義を意識した相続対策が求められそうです。



恣意的な課税は許さないけど、課税の公平も気になるところです。

会社役員の社会保険加入は義務？

社会保険適用範囲の拡大で加入該当者増

企業や一定の団体などで働く人は原則社会保険に加入します。パートやアルバイト等で勤務の時間や日数が少なく加入しない場合もありますが、最近は適用範囲が広がり加入該当者は増えています。

社会保険は生活や仕事で起こる様々なリスクに備えるための制度です。病気やケガ、介護、失業、高齢になった時の生活保障等の事象が起こった時に給付を行い、生活を支えます。健康保険、介護保険、厚生年金保険、雇用保険、労災保険があります。一方雇用されていない役員はどのような加入条件なのかをみてみたいと思います。

社会保険加入の条件は

まず社会保険の加入の条件を確認します。法人は基本的に社会保険に加入する必要があります。会社を設立した時は「適用事業所」となります。ただし、以下の時は適用事業所にはなりません。

- ・従業員が5人未満の個人事業所、理美容業、飲食業など
- ・農林漁業の個人事業所

続いてそこに働く人が社会保険の加入条件を満たしているかどうかです。対象となる人は会社の代表者、会社の役員（一定の条件有）、正社員、パートやアルバイトで会社の1週間の所定労働時間の4分の3以上の労働時間、労働日数で働く人です。

ただし、4分の3未満でも従業員101人以上の企業（2024年10月から51人以上）で働く人で週の所定労働時間が20時間以上、勤務期間が2か月以上の見込み、月額賃金8万8千円以上で学生以外の方は対象となります。

会社役員の社保加入の判断は？

- ・役員報酬がない場合、加入義務はない
- ・役員報酬が払われていれば加入対象
ただし、非常勤の役員に加入義務はない
- ・定期的に出勤するなど、常勤の役員か
- ・役員会等への参加、経営に参画している
- ・仕事内容に見合った役員報酬
- ・他の会社との兼務はあるか等

また、会社役員は基本的に労災保険・雇用保険の対象外ですが労災保険は特別加入制度があります。また、兼務役員などで一部は労働者の業務を行っているときは労災保険や雇用保険も対象にされる場合があります。「兼務役員雇用実態証明書」を所轄のハローワークに提出しておきましょう。



社内から役員に就任した場合と社外から就任した場合は社会保険の手続きは異なります。



ブラック企業と呼ばれないために会社に対処すべき事項（第1回）

【質問】

いわゆるブラック企業と世間一般から言われなかったために労務コンプライアンスの整備を図ろうと考えている。検討材料として、ブラック企業と呼ばれるきっかけとなった事例や対策等について教えてほしい。

【回答】

ブラック企業と呼ばれる企業の典型例は、酷いハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ等）が社内で横行しているというパターンです。ただ、これ以外の事例でもブラック企業とレッテルを貼られる場合があります。

以下では、その中でも、求人票記載の労働条件と実際の労働条件の齟齬、長時間労働と残業代未払い、退職妨害の3点について解説を行います。

【解説】

1.ブラック企業

ブラック企業という用語例それ自体は法律用語ではありません。したがって、こういった要件を充足すればブラック企業であるといった厳密な要件があるわけではなく、またブラック企業だから何らかの法律上の効果が生じるということでもありません。

もっとも、このブラック企業というレッテルを貼られると、社内で働く従業員の士気が落ちるなどして社内秩序の維持が難しくなる（離職者が増える、新たな人材が入社してこない、残った従業員もやる気をなくす等）、対外的には問題のある企業としてユーザが離れていく（利用実績のあるユーザが商品購入・サービス利用を控える、風評被害により新規ユーザも増えない等）、その結果として売上減少が生じ、企業の維持・継続が難しくなるといった事実上の悪影響も生じえます。

もともと、ブラック企業という言葉は、労務コンプライアンスに問題のある企業に対して向けられる言葉として世間一般に認知されています。したがって、企業としては、ブラック企業と呼ばれないよう、今まで以上に労務コンプライアンスに気を配る必要があります。

以下では、執筆者が見聞したこれまでの事例を踏まえて、特にブラック企業と言われやすい労務上の問題点をピックアップし、必要な対処法について解説を行います。

2. 求人票に記載する内容を確認する

(1) 固定（定額）残業代の記載は注意を要すること

過去話題になった事例として、求人票には「月給 25 万円」と書いてあるので基本給 25 万円と期待して申込んだところ、実際には「基本給 15 万円、固定残業代 10 万円」であったというものがありました。求職者からすれば騙し討ちにあったということで、一部では社会問題化しました。

このような状況を受け、ハローワークは、固定（定額）残業代が存在するのであれば、基本給とは分けて求人票に明記する運用方針を決め、これに反する求人票の受け付けは行わないという対策をとるようになりました。また、このハローワークの動きを踏まえ、民間の有料職業紹介会社においても同様の求人票記載を求めるようになっていきます。

間違っほしくないのですが、いろいろ批判はあるものの、固定（定額）残業代制度を採用すること自体は現行法上問題ありません。したがって、ハローワークも固定（定額）残業代制度を否定しているわけではなく、同制度を採用するのであれば、内訳を適切に明記するよう求めているというだけにすぎません。

要は、基本給があたかも高給であるかのような見せ方（記載）をすることが問題であると理解すればよいかと思います。

なお、固定（定額）残業代制度を採用するということは、当然のことながら一定の残業が発生することを意味します。そして、固定（定額）残業代から、企業が想定した残業時間を逆算することが可能です。この逆算の結果、例えば月 40 時間を超える想定残業時間と算出された場合、今度は過重労働を強いる企業であるとして批判を受けるリスクがあります。

適切に固定（定額）残業代制度を採用するにしても、何時間分の残業時間に相当するののかも意識しないことには、ブラック企業と言われかねないこと注意が必要です。

(つづく)

■補助金申請に必要なとなる G ビズ ID の取得

新年あけましておめでとうございます！本年も各種補助金の最新情報をできる限りお届けできればと思っておりますので、何卒よろしくお願いいたします！

さて、今回は補助金申請には欠かせない G ビズ ID の取得について解説させていただきます。補助金を含めた行政サービスは、多くの場合オンラインでの申請手続きを求められています。このオンライン申請は事業所毎にアカウント(G ビズ ID)作成を申請しなければならないのですが、アカウントが発行されるまで2週間ほどの時間を要します。(個人事業主の方はマイナンバーカードを使用し即時発行が可能になりました！)



▼G ビズ ID 申請手続き

https://gbiz-id.go.jp/top/apply/prime_sendbypost.html

登録には、印鑑登録証明書も必要となり、期限が決まっている補助金を活用したいと思ったタイミングで負担になるケースが多いです。

「今後補助金を活用する可能性があるかも！」と考えられている経営者の方々は、あらかじめ登録手続きを済ませておくことをオススメしております。

また、よくあるケースとして以前登録は済ませていたけど、ID とパスワードを忘れてしまったという経営者の方も多いため、しっかりと ID とパスワードの保管はしておきましょう！

特に、ログイン時にはスマホでの認証が必要となるため、経営者様が直接管理できるようご自身で登録を行うようご注意ください。

■すでに G ビズ ID を取得している事業者様へ

2024 年度以降ログイン時の SMS を用いたワンタイムパスワード認証がセキュリティ強化を理由に、アプリ認証(スマホに G ビズ ID 専用アプリをダウンロード)へ切り替わる予定となっております。現段階では予定となっておりますが、このタイミングでスマホ認証への切り替えを行っていただければ幸いです。

▼スマホ認証について

<https://gbiz-id.go.jp/top/app/app.html>