

HOTLINE

税理士法人 ユーマス会計

株式会社 ユーマス経営

新今月の視点

個人所得税の確定申告・贈与税の申告はお忘れなく

2月16日から受付が始まります 還付の申告は今でも出来ます



I 確定申告が必要な人と税金が戻る人

◇ 確定申告をしなければならない人は、概ね次の人です。

1、個人事業や不動産収入のある人。

平成 29 年中に事業・不動産・その他の収入があった人で、その所得から各種所得控除（配偶者控除や扶養控除・基礎控除等）を控除して残額がある人。

2、給与所得がある人。

普通 給与所得者は前年末の年末調整で 29 年分の所得税が清算されているので、確定申告の義務はありませんが、次のような人は確定申告書を提出しなければなりません。

(1) 29 年分の給与収入が 2000 万円を超える人。

(2) 給与収入以外で退職金以外の所得（家賃収入など）があった人で給与所得以外の所得が 20 万円を超える人。

(3) 給与収入が 2 か所以上で、主な給与収入と退職所得以外の給与その他の合計所得が 20 万円を超える人。

◇ 確定申告をすれば税金が還付される人は概ね次の人です。

1、確定申告の義務のない人でも、源泉徴収税額や予定納税額が納め過ぎになっている人は確定申告書を提出して還付を受けることが出来ます。

(1) 29 年分の所得が少ない人で、配当所得や原稿料収入の源泉所得税を納めている人。

(2) 所得税額の計算上引ききれない外国税額控除のある人。

(3) その他の人で源泉徴収税額が申告税額より多い人や予定申告額が申告税額より多い人。

(4) 給与所得者のうち次のような人。

① 29 年の途中で退職し、年末調整を受けていない人。

② 災害で住宅や家財に甚大な損害を受けた為、災害減免法の規定により所得税額の軽減又は免除を受ける人。

③ 災害・盗難・横領などの雑損控除、医療費又は寄付金控除などの適用を受けることが出来る人。

④ 配当控除や住宅借入金特別控除の適用を受けることが出来る人。

⑤ 29 年中に退職し、退職金を受給した人が 20%の源泉徴収を受けた人。

2、事業所得などで損失のあった人。

1、以外でも事業所得や不動産所得などで所得がマイナスになった人で、源泉徴収税額や予定納税額のある人。

3、税金還付の申告は確定申告受付前でも受理され、税金の還付が早期に行われます。

II Iに該当する人はすべて確定申告をしなければなりません。

確定申告は、毎年 2 月 16 日から受付が始まり、3 月 15 日が期限となっています。特に、個人で事業や不動産貸付を行っている人は確定申告に際して、事前に 29 年分の収支計算（決算）を行わなければなりません。事業の場合は売上や仕入、経費の未収や未払金の確定や在庫調べ（棚卸）などの決算手続きがあります。一寸した手違いで間違った決算書に基づいて確定申告をした場合、後日加算税などのペナルティを課せられます。早期の決算事務の進行にご協力願います。



弁護士と税理士の間隙!? 印紙税のはなし(5)【請負契約と印紙税】

1. はじめに

前回を含め4回にかけて第1号課税文書に関する解説を行いました。今回からは次の号となる第2号課税文書である「請負契約書」について解説を行います。

2. 「請負」と「委任」との違いは?

いきなりのタイトルでびっくりされるかもしれませんが、実務をやっていると請負契約なのか、委任契約なのかによって印紙税の取扱いが全く変わってしまいますので、最初に取り上げておきます。さて、まず印紙税の取扱いについて確認しますが、次の通りです。

- ・ 請負契約…2号課税文書に該当するので、契約金額に応じた印紙負担
- ・ 委任契約…非課税文書（なお、継続的契約の場合は7号文書に該当するので要注意）

上記からも明らかな通り、委任契約に該当する場合は印紙税の負担が不要となります。このため、実務では“委任契約書”とか“業務委託契約書”といった契約書のタイトルが好んで用いられたりするのですが、残念ながら請負契約か委任契約かは契約書のタイトルを見て判断されるわけではありません。では、どうやって判断するのか?

教科書的には、契約の中身を検討し、請負＝仕事の完成を目的とする契約であれば請負契約と判断、委任＝業務の遂行（完成までは求めない）を目的とする契約であれば委任契約と判断する、というのが一応の回答となります。

ただ、非常に微妙な判断が伴うのも事実です。私個人としては、成果物の完成が条件となっているものは請負契約と判断、成果物は無くても業務遂行による結果が条件となっているものは請負契約、これらに該当しない場合は委任契約、という一応の判断基準を持ちながら検証するようにしています。抽象論では分かりづらいかと思いますが、具体例を次からあげていきます。

3. 建設・建築工事に関する契約書

建物を建設するという契約は、建物という成果物の完成を目的とする契約ですので請負契約に該当します。ちなみに、大きな物件であるほど後で金額の増減調整を行うことがあるかと思うのですが、金額の増減調整に関する変更契約書を締結する場合、注意が必要です。すなわち、当初の報酬額より増額する旨を明記した書面を締結する場合、2号課税文書として増額差額分に相当する印紙の負担が必要となります。一方、当初より報酬額を減額する旨を明記した書面を締結する場合、2号課税文書に該当するものの記載金額なしとして200円の印紙負担が必要となります。増減した場合にまで印紙の負担があるとは…と思われるかもしれませんが、意外と失念しやすいものであり、税務調査後に印紙過怠で3倍負担というペナルティになりやすい例ですので、十分に注意していただければと思います。

ところで、建物建築の場合は分かりやすいのですが、建設・建築業界では、他にも例えば工務店が行う塗装や太陽光設備の設置といった比較的小規模な工事に関する契約、設計や監督、工事対象建物の周辺警備といった建設工事に付属する各種契約書が締結されます。

なかなかイメージが付きづらいかもしれませんが、

- ・ 塗装工事＝塗装を行うという結果が求められているので請負契約
- ・ 太陽光設備の設置＝設備の設置という結果が求められているので請負契約
- ・ 設計＝設計図書の作成という結果が求められているので請負契約
- ・ 監督＝現場監督を行う間業務遂行が求められているのみで、何らかの結果が観念できるわけではないので委任契約
- ・ 警備＝火災、盗難、不良行為の予防と安全確保という結果が求められているので請負契約

正直なところ、「監督」が委任というのであれば、「警備」も委任ではないのかという気がしないでもないのですが、税務署の見解は上記の通りですので、注意してください。



人事労務情報 ～はじめにきっちり・労働条件は書面で交付してください。～

労働者が提供する労働力を利用して事業活動を行うために、会社(使用者、事業主)は労働者との間で労働契約を結びます。どういう条件で労働者を使用するかといった契約内容は、使用者と労働者の合意で決定するのが基本です。ただし、①使用者と労働者の交渉力の違いがあるため、契約の自由を制限し労働者の保護を図る必要があること、②労働者の契約上の債務は自分自身の心身を使った労務の提供であるため、労働者の健康や安全の確保を図る必要があることなど、労働契約には他の契約にはない特色があります。

こうしたことから、契約自由の原則を修正し、労働基準法などの法令において労働契約で定める労働条件の最低基準が定められています。この最低基準は罰則と行政監督つきで設定されており、使用者はこの基準を遵守する必要があります。仮に、労働者と使用者双方の合意のうえで、労働基準法等で定める最低基準に達しない労働契約を結んだとしても、それは無効となり、労働基準法等の定めた基準と同様の定めをしたものとみなされます。

また、労働契約において、給付すべき債務は人が提供する労働力であり、注文主から仕事の完成や事務の遂行を任される「請負」や「業務委託契約」といった形態とは異なります。

労働条件・明示しないといけない項目

使用者と労働者の雇用関係は、労働契約を締結することによって始まります。労働契約を結ぶにあたっては、使用者は労働者に対して、下記5つの項目を書面で交付しなければなりません(労基法15条)

- ① 契約はいつまでか(労働契約の期間に関すること)
- ② どこでどんな仕事をするか(仕事をする場所、仕事の内容)
- ③ 仕事の時間や休みはどうなっているのか(仕事の始めと終わりの時刻、残業の有無、休憩時間、休日・休暇、交代勤務のローテーション等)
- ④ 賃金はどのように支払われるのか(賃金の決定、計算と支払い方法、締切と支払日の時期)
- ⑤ 労働者が辞めるときのきまり(退職に関すること(退職の事由を含む))

※これら以外の労働契約の内容についても使用者と労働者はできる限り書面で確認する必要があると定められています(労働契約法4条第2項)

厚生労働省労働基準局資料



shinri.jp - 12204938