

## 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！



## 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。

令和2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令和2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) 令和2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) 令和2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 令和2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 配当控除や新たに住宅借入金特別控除の適用を受けることが出来る人。

⑤ 令和2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。

ご相談ご依頼がある場合は、出来るだけ2月中に各スタッフ、事務所までお問い合わせをお願いします。



## キャッシュフロー改善を実現するために知っておきたい法務知識⑧

今回は、いわゆる人件費削減を実施する場合の注意点の一部として、賃金を削減する対象者の絞り込み、削減対象となる賃金手当の絞り込み、そして労働者の同意が得られない場合の手続きについて解説を行いました。今回も引き続き人件費削減について解説します。

### 【視点】

- ①売上をアップすること
- ②経費を削減すること（本号で一部紹介）
- ③お金を残すこと

#### ◆労働者の同意が得られない場合と賃金削減の実施（前回の続き）

労働者の同意が得られない場合、就業規則（賃金規程）を変更することで強制的に賃金削減ができることを前回ご説明申し上げ、手続き面について解説を行いました。今回は、変更する内容面での注意点を解説します。

さて、内容面についての検討ですが、とにもかくにも反対者の意思に反してでも強制できるだけの合理的理由、特に賃金という日常生活に直結するものを変更する以上は、高度の合理性が求められます。この合理性については過去の裁判例を踏まえ、労働契約法 10 条で次のようにまとめられています（※カッコ内の事情は当方で加筆した例示です。法文上には記載がありません）。

- ・労働者にとっての不利益の程度（例えば、賃金カットが一定期間に限定される、勤続年数によってカット率が異なる、賃金カットの代償措置として職務軽減や休日を増やす等の事情を考慮する）
- ・労働条件変更の必要性（例えば、金融機関より人件費削減の助言を受けている、人件費以外の経費削減を実行している等の事情を考慮する）
- ・変更後の内容の相当性（例えば、変更後の内容が同業他社と比較しても高めの水準である等の事情を考慮する）
- ・労働組合等との交渉状況（例えば、多数回にわたり労働組合等に説明を行っている、決算書など具体的な資料を開示しながら交渉を行っている等の事情を考慮する）

かなり個別具体的な事情、すなわち各社の実情に応じたケースバイケースの判断が要求されることとなります。就業規則（賃金規程）の変更による賃金削減を検討する場合、面倒であっても弁護士等の専門家と事前に十分協議した上で進めていくことが望ましいと考えます。

#### ◆全労働者の同意が得られる場合と就業規則の変更の是非

賃金削減について全労働者の同意が得られた場合であっても、就業規則・賃金規程の変更は行うべきです。なぜならば、法律上、就業規則に定める労働条件を下回る個別の合意は無効、つまり、就業規則に定める労働条件に自動的に引き上げられるという定めがあるからです（労働契約法第 12 条）。せっかく苦労して労働者の同意を得たにもかかわらず、就業規則・賃金規程の変更を忘れて後で足元をすくわれてしまっは元も子もありません。忘れずに就業規則・賃金規程の変更手続きも実施すべきです。

また、時々せっかく就業規則・賃金規程を作成しているにもかかわらず、金庫の中にしまい込むなどして労働者に見せない使用者・雇用主もいます。が、就業規則・賃金規程の有効性を担保するための重要な要件として「労働者への周知性」、つまり労働者がいつでも就業規則・賃金規程の内容を確認することができる状態にあることがあげられます。この点も忘れずに実施したいところです。



## 特許庁の審査

こんにちは！今回は、特許庁のお話、特に、審査についてのお話をしたいと思います。

特許を取得したい場合、特許を取りたい発明の内容を特許出願書類に記載して、この特許出願と更に審査請求書の特許庁に提出します。特許庁がこれらの書類を受け取ると、審査官が審査を始めます。ところが、この審査、十数年前までは、大変に時間が掛かっていたんです。上記の審査請求書により審査をお願いしてから一応の審査結果が得られるまで、数年かかっていました。当時は、日本の特許出願数は40万件を超えており、審査の手が足りていない状況で、審査に長期間を要するのが当たり前でしたので、審査が遅いという感覚はなかったように思います。

しかしながら、審査が遅れるということは、特許出願した発明の特許化が遅れるということになります。企業が、製品開発から販売までを迅速に進めたいのに、特許が取得できるまで何年もかかっていたのでは、販売時に製品を特許で保護できない事態になりかねません。

一方、他国では、日本よりも早く審査が進んでいる国もありました。例えば、米国は日本よりも審査が早かったです。そうすると、同じ発明を日本と米国に同時に申請した場合、米国では特許が取れて発明が保護されているのに、日本ではその発明は未だ保護が受けられていない、という事態が生じます。新規発明の保護について各国で差が出てしまいます。このため、審査期間を短縮する必要がありました。また、条約上の要請で、審査期間を早めなくてはならないという事情もありました。

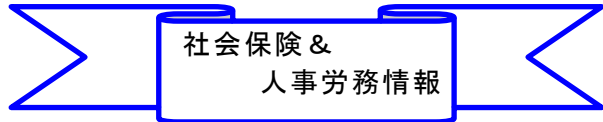
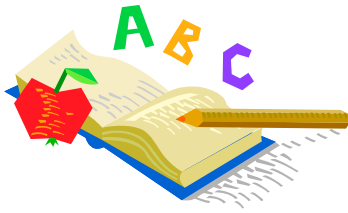
そこで、特許庁は、審査官の増員や審査に必要な調査の方法の改善等に取り組み（他にも多々改善されたと思いますが）、審査期間を短縮させました。今では、約6か月で審査結果が届きます。更には、早期審査という制度を利用すると、審査請求をしてから2か月程度で最初の審査結果が得られるようになりました。現在では、同じ発明を日本と他国に同時に申請したとき、日本での審査が最も早く進むようになりました（あくまで私の感覚ですが）。

今では審査が早くなりましたので、特許出願から6ヶ月程度で特許取得に至る、ということも珍しくありません。特許制度は、製品開発から販売までを迅速に進める企業さんにとって、非常に使いやすいものになりました。また、個人事業主や小規模企業に対しては、審査請求料の減免措置を採っているため、審査に要する費用も以前よりも低額になっています。審査請求料は本来14~20万円ですが、減免措置により1/2, 1/3となります。費用面でもかなり使いやすいものになりました。

このように、特許制度は以前よりもユーザーフレンドリーなものになりました。事業で製品開発をされる際には、ためらわず特許取得を検討してみるのも一案です。

なお、実務の体験上、日本の特許庁は、他国の特許庁に比べて、審査や手続面におけるサービスでかなり優れているように私は感じています。以前、日本は技術開発が盛んで企業からの特許出願件数が多かったため、特許業務に関しては世界をリードできていたからだと思います。他国の追い上げもありますが、日本の特許庁は他国の特許庁よりも優れた行政機関です。コロナ対応などで日本の行政に対する批判も出ていますが、この点に関しては安心してよいのではないのでしょうか。あくまでも私見ではありますが…

これまで掲載しました過去の記事は、TNK アジア国際特許事務所 ウェブサイトの‘Message Today’にまとめています。気が向きましたら、過去の記事もぜひ御覧下さい。



社会保険労務士 嶋田 亜紀

## 人事労務情報 ～コロナ時短、休業に対する賃金支援金～

### 「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」

新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、会社側から休業を命じられたにも関わらず、賃金・休業手当を受け取ることができなかった人に対して直接支給される支援金・給付金制度  
支給額：休業前の平均賃金の8割（上限日額11,000円）が直接国から支給されます。

（休業前の1日あたりの平均賃金※1 × 80%） × （各月の日数（30日または31日） - 就労した※2または労働者の事情で休んだ日数）

※1 過去6か月のうち任意の3か月分の賃金を90で除して算定します。3か月分の賃金の支払がない場合は、2か月分の賃金を60で除して算定、2か月分の賃金の支払もない場合は、1か月分の賃金を30で除して算定することになります。なお、日割り等により1か月分に満たない賃金の支払しかない場合であっても、算定の対象となりますが、1か月分の賃金がある場合と同様の算定方法（30で除して算定）です。新規学卒者の場合、入社時期が繰り下げられた結果、1日も勤務していなかったとしても、対象となります。その場合、予定されていた給与額（雇用契約書添付）で算定されます。

※2 就労等日数（4時間以上の就労等であれば1日、4時間未満の就労等であれば0.5日）を当該日数から減じて算出します。ただし、4時間未満の就労等であっても、所定労働時間が4時間未満の場合に、所定労働時間どおりに就労等している場合は1日としてカウントします。（例えば、所定労働時間が3時間の場合で、3時間就労等した場合は1日としてカウント。2時間就労等し、1時間休業の場合は0.5日としてカウント）

厚生労働省 HP 参照

