

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

令和2事務年度の 税務調査事績

令和2事務年度の調査数はさらに減

国税庁は毎年11月ごろに事務年度についての法人税等の調査事績の概要を公表しています。事務年度とは国税庁の人事異動が7月なので、7月から翌年6月迄をいいます。今年発表された令和2事務年度（令和2年7月から令和3年6月まで）においては、コロナ禍の真っ最中ということもあり、法人税・消費税の実地調査件数は2.5万件となり前年対比32.7%となりました。

令和元事務年度も、すでにコロナの影響が出始めており、コロナ禍でなかった平成30事務年度は9.9万件ということですから、平時の1/4くらいの調査件数だった、ということになります。

1件あたりの追徴は増加

今年の発表では、調査1件あたりの追徴税額については前年と比べ249%の780.6万円となりました。調査件数は大幅に減りましたが「コロナ禍で調査は憚られるが、確実に大きく取れるところには行っている」ということは見て取れます。調査1件

あたりの追徴税額は平時だった平成30事務年度と比べても大幅に増加しています。

簡易な接触は引き続き継続

「簡易な接触」と表現される書面や電話による連絡、資料の提出依頼や来署依頼による面接等で、税務署が納税者に対して自発的な申告の見直しなどを要請する手法については、前年対比156.5%と、引き続き件数を増やしています。申告漏れ所得金額や追徴課税の額については実地調査には遠く及びませんが、それでも過去年から確実に金額を増やしているようです。

これからはどうなる？

若干コロナが落ち着いている今、調査件数は増えているように感じられます。

また、実地調査については「なるべく接触時間を短くするため、資料を預かって税務署内で検討します」といった措置が取られることも多くなったようです。



調査依頼が来ても、慌てず騒がず、まずは税理士にご相談ください。

令和4年度・税制改正人綱 法人課税編

令和4年度税制改正（法人税・事業税）

安倍・菅政権では「成長」分野の税制支援に力を入れていましたが、今回の税制改正は「分配」を重視したものとなっています。

（改正1）賃上げ（促進）税制の見直し

この制度は、平成25年に導入以来、見直しを重ね継続されてきましたが、その実効性に疑問が上がっていました。今回の改正は、これまでの中でも最大規模のもの。前年度比1,000億円台後半の減税となります。

（適用対象） 青色申告書を提出する法人
（適用期間） 令和4年4月1日～令和6年3月31日に開始する事業年度

1. 大企業向け（全企業対象）

旧制度では「新規雇用者の給与総額が増加した場合」が優遇対象でしたが、新制度では「継続雇用者の給与総額が増加した場合」が対象となり、その増加額の最大30%の税額控除（3段階）が適用できます。

継続雇用者の給与総額3%以上増加	継続雇用者の給与総額4%以上増加	さらに教育訓練費が20%以上増加
15%控除	25%控除	30%控除

一方、大法人（資本金10億円以上など）

の賃上げ率が低い場合には、研究開発税制などの税額控除の適用が制限されます。

2. 中小企業向け（資本金1億円以下）

中小企業の場合には、雇用者全体の増加率に応じ、最大40%の税額控除（3段階）が適用できます。

雇用者全体の給与総額が1.5%以上増	雇用者全体の給与総額が2.5%以上増	さらに教育訓練費が10%以上増加
15%控除	30%控除	40%控除

（改正2）オープンイノベーション促進税制の拡充

出資の対象会社に、設立10年以上・15年未満の売上高に占める研究開発費の割合が10%以上の赤字会社が追加されました（保有期間も「3年以上」に短縮）。

（改正3）5G導入促進税制の見直し

地方でのネットワーク整備を加速する観点から、3年間の集中投資を促す形となりました。対象設備の要件の見直しや税額控除率の段階的な引き下げが実施されます。

（改正4）大法人に対する法人事業税所得割の軽減税率の見直し

外形標準課税対象法人（資本金1億円超）の年800万円以下の所得に係る軽減税率を廃止し、標準税率を1.0%とします。



賃上げ対策として、税制支援の他、補助金制度も整備されます



LGBT をめぐる企業の実務対応 ⑥

【質問】

最近になって LGBT や SOGI ハラという概念を知るようになり、会社としても何らかの対策を進めなければならないと考えています。まずは何から進めていけばよいのか、法律上の注意点を教えてください。

【回答】

前回は LGBT とトイレ使用に関する問題を解説しました。今回は社内の福利厚生にまつわる悩ましい問題を 2 題とりあげます。

【事例 6 育児・介護休暇】

（事例）同性パートナーと生活をする従業員より、「パートナーが交通事故にあい、介護が必要な状態となったので、介護休暇を申請したい」との申出があった。なお、当社の介護休業規程は、育児介護休業法に準じた内容となっている。

（建前）

同性パートナーであっても異性の配偶者であっても介護の必要性に差異はない以上、介護休暇を認めることは差し支えない。

（本音）

事実婚の場合以上に同性パートナーであることの裏付け判断を行うことが難しいにもかかわらず、簡単に介護休暇申請を認めてしまうと、今後悪用される懸念がある。

（解説）

まず、育児介護休業法第 2 条第 4 号では、「配偶者」の定義として、婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含むと定めています。文言上、同性・異性を前提にした内容とはなっていない以上、同性パートナーを育児介護休業法上の配偶者に包含させることは支障がないと考えられます。

もっとも、同性パートナーであることを、会社としてはどうやって判断するのかについては法的な基準が整備されているわけではありません。この点、住民票上の住所が同一であることを前提としつつ、さらに付加的な判断材料として、一部の自治体が発行するパートナー証明書をもって判断するというのは、1 つの考え方と思われれます。しかし、パートナー証明書はすべての自治体で発行されているものではありません。このため、パートナー証明書がない場合であっても他に代わる資料（例えば、結婚式に関する資料、場合によっては本人による自認書の提出など）で判断するといった柔軟な対応が必要になると考えられます。

同性だから介護休業は認められないと判断するべきではないこと、注意が必要です（同様のことは育児休業でも該当します）。

【事例 7 慶弔】

（事例）当社は、当社独自の制度として、従業員が結婚した場合に結婚祝金の支給を行っている。今般、某従業員より、同性パートナーと結婚したので結婚祝金の申請を行いたい旨の相談があった。

（建前）

同性であれ異性であれ、従業員の結婚に対し、会社が祝福の意を込めて支給する制度である以上、同様に支給するべきである。

（本音）

同性同士による結婚に違和感があり、支給対象としてよいものか悩ましい。

また、同性同士の結婚でも支給するのであれば、事実婚についても支給する必要性が生じる等の

懸念があり、取扱いが混乱する恐れがある。

(解説)

いわゆる慶弔見舞金等の支給は、法律上定められて制度ではありません。したがって、支給の有無、支給対象、支給条件等については、会社が任意に定めることが可能です。このため、例えば結婚祝金の支給対象を法律婚のみに限定すると定めても、直ちに違法とまでは言い難いと考えられます。

もっとも、様々な価値観を有する従業員の働きやすい環境を整えるという意味では、法律婚と事実婚、異性婚と同性婚とであえて差異を設ける意義は薄いものと考えられます。また、LGBT等をめぐる考え方の変化や社会風潮を踏まえると、将来的には不合理な差別といわれるリスクが高いと考えられます。このような観点からすると、同性婚であっても結婚祝金の支給対象にする方向で検討したほうが無難といえます。

なお、同性パートナーによる結婚の事実を裏付ける方法論については、前述(1)の介護休暇に関する解説を参照してください。



今月の法律情報 ② 弁理士 田中 米蔵

知的財産権の管理

今までは、特許等の知的財産権を取得するための手段と、知的財産権をどのようにして活用するか、について説明してきました。特許等の知的財産権を取得するためには色々と手続が必要なのですが、取得後は永久に存続するかというと、そういうわけではないんです。特許権や意匠権、実用新案権が発生しましたら、権利を存続させるための年金を特許庁に毎年納付する必要があります。金額は安いのですが（存続期間が長くなるほど高くはなりますが）、無料で存続させてくれるわけではないのです。なお、商標権は5年分又は10年分を纏めて支払うことになっています。また、特許権、実用新案権、意匠権は、年金を払っていても、法定の存続期間が満了すれば消滅することになっています。

この年金を毎年払っていれば特許権等は法定の存続期間までは存続可能なのですが、支払わなければ、特許権等は消滅します。逆に言えば、不要になれば、年金を支払わないことで消滅させることができます。このため、毎年年金の支払い時期に、特許件等を存続させるかどうかの判断をすることになります。なお、複数年分をまとめて一度に納付することもできます。これにより、今後の複数年において特許を活用することが確実な場合に、毎年年金を払う手続をする煩雑さを回避できます。

このように特許権は、存続のために年金の支払いが必要ですが、年金支払の管理は、一般的には、特許権を取得するまでの特許出願を依頼した特許事務所が行います。なので、特許出願を特許事務所に依頼すれば、特許取得に加え、取得後の管理を任せることができ、更には、権利活用や権利行使時の対策検討なども、特許事務所の弁理士に相談できることになります。

特許権の取得及び取得後の管理は、なかなか複雑で面倒な作業ですが、特許事務所を利用すれば、これらの作業から解放されて、本来の事業に専念することができます。特許事務所は、いまだに聞き慣れない遠い存在かもしれませんが（笑）、これを機会に、ぜひ身近な存在として考えてもらえればと思います。特に小規模な特許事務所ほど親身になってくれると思います。



相続税還付事例～複数の貸家の評価区分を改め 3000 万円の相続税還付～

複数の貸家のある土地(貸家建付地)は、賃貸借契約の目的になっている各棟の敷地ごとに評価するのが原則です。このときに物理的・機能的一体性を鑑みて各建物が一体のものとして機能しているかを検討することが必要になります。今回は、これに基づいて適正な評価単位を判定した結果、減額が認められた事例をご紹介します。

複数の貸家のある土地

京都府にお住まいの Y さんは、2 年前にお父様から現金や預貯金、建物、土地などを相続されました。あるとき、知人から当グループの相続税還付手続きを紹介され、相続税の見直しをおまかせいただけることになりました。Y さんのご自宅に伺い、拝見した土地評価資料からは、主立った減額要素はないように見受けられましたが、続いて行った現地調査で、ある気になる点を見つけました。Y さんが所有の土地は、路線価 15 万円/㎡の道路に面しており、法人に貸している建物が 4 棟(A・B・C・D 棟)建っていました。各棟は外観からみて構造上独立しています。当初の申告はその 4 棟の敷地を一つの貸家建付地として1億 5990 万円と評価していました。私たちはこれに疑問を抱き、資料をお預かりし、一度、検証を行うことにしたのです。

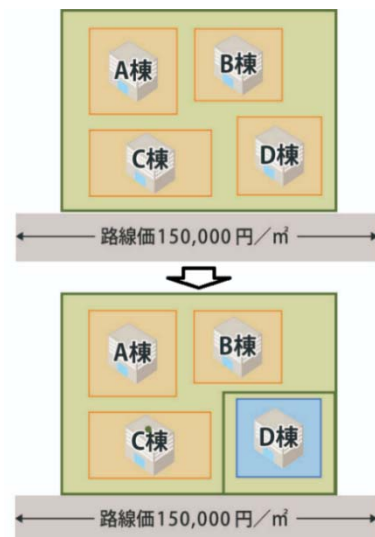
機能的に一体かどうか？

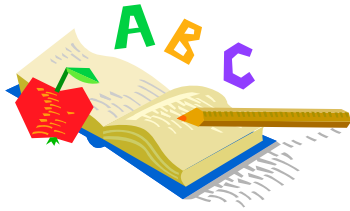
貸家の建つ宅地(貸家建付地)を評価する場合において、一団の土地に貸家が数棟あるときは賃貸借契約の目的になっている各棟の敷地ごとに評価するのが原則です。ただし、このときに外観からみて構造上の一体性が認められない場合であっても、「機能的に一体かどうか」を確認することがポイントになります。Y さんへのヒアリングや資料調査を行っていくと、A・B・C 棟は K 社と、D 棟は M 社と建物賃貸借契約を結んでいることがわかりました。このことから、まず A・B・C 棟の敷地と D 棟の敷地はわけて評価する必要がありました。次に A・B・C 棟が機能的に一体であるかを調べると、A 棟は K 社の事務所、B・C 棟はその営業活動を行う上で必要な資材や物資等を保管しておく倉庫として利用されていることが判明しました。A・B・C 棟は、K 社の営業活動に不可欠なものであり、そのどれかが欠けても事業活動に影響を及ぼすことが容易に想像できたため、A・B・C 棟は機能的に一体である、と判定できました。

以上のことから、評価上の区分を A・B・C 棟の敷地と D 棟の敷地とに改め、A・B・C 棟の敷地には広大地評価※を適用したところ、その評価額は合計で 9833 万円となり、6100 万円も減額されました。そして、他の土地の評価も見直して更正の請求を行い、税務署に認められ、Y さんには約 3000 万円もの相続税が戻ってきました。

路線価評価制度では、しばしばこの評価単位について問題になることがあります。今回は相続が起きた後の話でしたが、評価単位をどのように準備しておくかで相続税の評価額は大きく変わりますので、生前の対策面においても大事な考え方ですね。相続税の土地の評価額が気になる方は、一度専門家に試算してもらうことをお勧めします。

※広大地評価は 2017 年 12 月 31 日以前に開始した相続に適用され、2018 年 1 月 1 日以後に開始した相続については、「地積規模の大きな宅地の評価」と呼ばれる、別の評価手法が適用されます。相続開始時期により適用できる評価方法が異なるため注意が必要です。





社会保険 &
人事労務情報

社会保険労務士 嶋田 亜紀

人事労務情報 ～令和4年4月1日～育児・介護休業法が改正されます①～

令和4年4月1日から育児・介護休業法が改正されます。現在の制度のご確認をお願いいたします。

制度	制度の内容
育児休業	労働者が原則として 1歳に満たない子 を養育するための休業
介護休業	労働者が 要介護状態 にある対象家族を介護するためにする休業
子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまで の子を養育する労働者は、 1年に5日（2人以上の場合には1年に10日） まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるために、時間単位で休暇の取得が可能
介護休暇	要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、 1年に5日（2人以上の場合には1年に10日） まで、介護その他の世話をを行うために、時間単位で休暇の取得が可能
育児・介護のための所定外労働の制限	3歳に満たない子 を養育する労働者が子 ^を を養育するため、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は所定労働時間を超えて労働させてはならない
育児・介護のための時間外労働の制限	小学校就学の始期に達するまで の子を養育する労働者がその子を養育するため、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は制限時間（ 1か月24時間、1年150時間 ）を超えて時間外労働をさせてはならない
育児・介護のための深夜業の制限	小学校就学の始期に達するまで の子を養育労働者がその子を養育するため、又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその家族を介護するために請求した場合には、事業主は 午後10時～午前5時（深夜） において労働させてはならない
育児のための所定労働時間の短縮措置	3歳に満たない子 を養育する労働者に関して、 1日の所定労働時間を原則として6時間 とする短時間勤務制度を設けなければならない
介護のための所定労働時間短縮等の措置	要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じなければならない
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者及び家族の介護を行う労働者に関する措置（努力義務）	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者及び家族の介護を行う労働者に関して、労働者の状況に応じて、必要な措置を講じるよう努めなければならない
労働者の配置に関する配慮	労働者を転勤させようとする場合には、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない
不利益取扱いの禁止	次（※）の申出、取得等を理由とする解雇その他の不利益な取扱いは禁止 ※（育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定労働時間の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定外労働の制限、育児のための所定労働時間の短縮措置、介護のための所定労働時間の短縮措置）
育児休業等に関するハラスメントの防止措置	育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するための措置を講じなければならない ● 事業主の方針等の明確化とその周知・啓発 ● 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備 ● 事後の迅速かつ適切な対応 ● ハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置

厚生労働省 HP 参照