

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

税金よもやま話

税務署にも調査が入る？

調査する側もまた調査される

税務調査は申告した内容に間違いがないか、税務署によって行われるものです。売上や所得、経費の内容に誤りがないか、計上漏れや期ずれがないか等、帳簿や領収書等で確認をします。

法律により所得の範囲や税額の計算方法、申告の手続き等は決まっています、納税者は納税すべき税額を税務署に申告して納付することになっていますから、誤りがないかを調査するのは、理にかなった話です。

理にかなっているとはいえ、調査を受ける側にとっては別に悪い事（脱税）をしようとして画策している訳ではないのに、あれこれ準備をし、ミスがあれば指摘され、納税額に上乘せがあったりもする訳ですから、面白いものではありませんね。ただ、そんな税務調査をする税務署も、逆に調査をされているのはご存じでしょうか？

会計検査院の検査報告

国やその周りの組織の経理・財務を監督する会計検査院は、毎年決算検査報告を公表しています。令和4年の検査では「租税の徴収に当たり、徴収額に過不足があった

もの」として、平成29年度から令和4年度までに徴収不足額約2億3,700万円（85事項）、令和2年度に徴収過大額約300万円（1事項）を不当事項と報告しています。なお、これらの徴収過不足については、すでにすべて徴収決定や支払決定の処置がとられているようです。

検査の方法としては、全国の12国税局等と、524ある税務署のうち70税務署において、申告書等の書類により、会計実地検査を行い、全国の税務署から提出された証拠書類等によって行ったと報告しています。

誤りが生じた原因については「申告書等の誤りを見過ごしていた」「法令等の適用の検討が十分でなかった」「資料の収集や活用が的確でなかった」等を挙げています。

徴収不足トップは法人税

特に徴収不足額、件数が多かったのは法人税で、徴収不足額は約1億3,600万円、件数は46事項となっています。どんな誤りがあったのかも公表されており、賃上促進税制等の特別控除についての誤りが26事項、減価償却費の計算等の誤りが13事項、交際費等の損金不算入の誤りが7事項とされています。



税務署も誤ることはあるし、チェック機構も備えています。

税法における中小法人、 中小事業者、中小企業者

「中小法人」を検索すると

法人税法で「中小法人」という言葉を検索すると、欠損金の繰越の条文のところに出てきます。所得の50%が繰越欠損金の損金算入限度との規定のところ、資本金1億円以下の普通法人等（「中小法人等」という）については損金算入制限がないとしています。

ただし、資本金の額等が5億円以上の大法人による完全支配関係があるものは除かれる、との規定になっています。なお、「中小法人」との言葉はないものの、同じ趣旨の規定は、貸倒引当金と法人税率の規定のところにもあります。租税特別措置法では、「中小法人」という言葉は、貸倒引当金の中小企業者特例のところに出てきます。

「中小事業者」を検索すると

所得税法、法人税法には、「中小事業者」という言葉は存在しません。租税特別措置法で、「中小事業者」という言葉を検索すると、いくつも出てきます。それらは、「常時使用する従業員の数が千人以下の個人」との概念規定で使われていて、租税特別措置法の所得税に係るところの、中小事業者向けの特例の項目のところに出てきます。

「中小企業者」を検索すると

一字違いの「中小企業者」という言葉も、所得税法、法人税法にはありません。租税特別措置法の所得税に係るところで、「中小企業者」という言葉を検索すると、いくつも出てきます。「常時使用する従業員の数が千人以下」という内容のものとして使われているところ、中小企業等経営強化法で定める概念を引用する仕方で、業種ごとに常時使用従業員数300人以下、100人以下、50人以下などと使われているところがあります。

なお、法人税に係るところでの租税特別措置法の「中小企業者」という概念は、人数規定だけでなく、資本金基準として、資本金1億円以下で、発行済株式等の2分の1以上を同一の大規模法人（資本金の額等が1億円超の法人等）に所有されている法人又は発行済株式等の3分の2以上を複数の大規模法人に所有されている法人以外の法人、とされています。

租税特別措置法では、「中小企業者」という言葉をあちこちで使っているのに、その概念は統一されていないので、注意を要します。

似たような言葉ですが、異なる概念なので常にチェックが必要です。





メンタルヘルス不調者への対応（第1回）

【質問】

最近、明らかに様子がおかしい従業員がいるが、本人に声をかけても「大丈夫です」という返答しかなく、非常に心配である。

何かしらの対策を講じたいが、どういったことをすればよいか。

【回答】

近時は、メンタルヘルス不調者への対応が労務三大トラブルの1つに数えられるようになってきました。

ただ、現場実務では「何をすればよいのか分からない」という声が多く、重大な問題が発生してから、「あのとき、こうしておけば…」という事態になることも少なくありません。

そこで、今回は、メンタルヘルス不調者への対応につき、そのポイントを数回に分けて解説します。

1回目は、総論として、メンタルヘルス不調者への対応を放置した場合のリスクと予防策について解説します。

【解説】

1.会社・事業者のリスク

メンタルヘルス不調問題は、今や三大大人事労務トラブルと言われるくらい、至る所で発生し、会社・事業者を悩ませている問題です。

そして、①良かれと思ってメンタルヘルス不調者を励ましたり、奮起を促したりしたところ、かえって病状が悪化したとして責任追及を受ける、②無理をさせてはいけないと思ってメンタルヘルス不調者に配置転換（軽作業）を命じたところ、かえって病状が悪化したとして責任追及を受ける、③親切心が仇となりかねないので様子見していたところ、やはり病状が悪化したとして責任追及を受ける…といった具合に、何をしてもリスクが付きまといまいます。

したがって、メンタルヘルス不調者が発生した場合、素人判断ではなく、弁護士等の専門家のアドバイスを受けながら、正しい対策を講じることが必須となります。

万一、正しい対策を講じなかった場合、「安全配慮義務」違反として、会社・事業者は様々な不利益を受けることとなります。

- ・風評被害（ネット上で悪評拡散、デジタルタトゥーとして永久に悪評が残るなど）
- ・労働者への悪影響（離職率上昇、新規採用困難など）
- ・売上げの減少（不買運動の発生、顧客離れなど）
- ・民事責任（メンタルヘルス不調者に対する損害賠償責任など）
- ・刑事責任（役員や上司個人に対する刑事罰、会社・事業者に対する刑事罰など）
- ・行政上の制裁（社名公表、許認可取消、補助金利用不可など）

2.予防策

メンタルヘルス不調は、労働者の個人的属性によるところもあり、一律の対策を講じることが難しい側面があります。しかし、例えば、

- ・長時間労働や負荷の高い業務に従事させるといった過重労働を抑制する
- ・ハラスメントを防止する・ハラスメントが発生した場合は適切なアフターフォローを行う
- ・異動・転勤などの配置転換による慣れない環境に対する負担を軽減する

といったメンタルヘルス不調の原因とされる代表的な事由を把握しておくことで、ある程度の対策は可能となります。

また、ストレスチェック制度を積極的に活用するといったことも考えられます。

さらに、周囲の者による“気づき”を促すような社内体制を構築することも重要です。

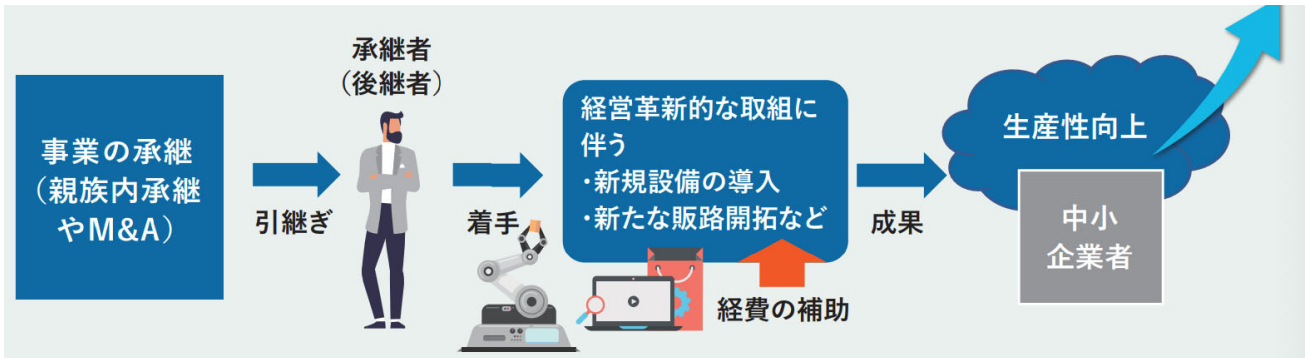
ただ、いくら予防策を講じても、残念ながらメンタルヘルス不調者の発生をゼロにすることは不可能と言わざるを得ません。

したがって、メンタルヘルス不調者が発生した場合の対処法を事前に準備し、病状をこれ以上悪化させない（会社・事業者の責任が減免されるようにする）ことも、予防策に含まれることとなります。

■事業承継引き継ぎ補助金について

さて、今回は事業承継(特に親族内承継)をきっかけとした新たな事業展開に取り組む際に使える補助金について解説いたします。

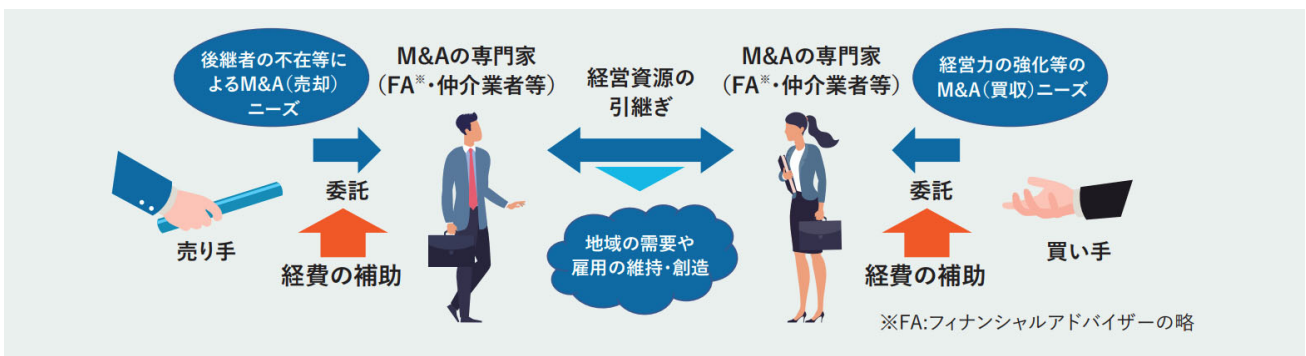
① 事業承継や M&A によって引き継いだ経営資源を活用して新たな事業に取り組むケース



例えば、先代の社長から息子さんへ事業承継を行い、かつ息子さんへ代替わりしたタイミングで新たな事業展開に取り組んでいくといった場合に、その広報費や設備導入、店舗改装等に補助金を活用することが可能です。

※補助上限 800 万円(補助率 2/3~1/2)

② 専門家や専門機関に M&A の FA・仲介を依頼するケース



例えば、M&A を行う際に、専門家や専門機関を活用している場合、その専門家等へ支払う着手金や成功報酬等を補助金で賄うことが可能です。

※補助上限は 600 万円(補助率 2/3~1/2)

事業承継引き継ぎ補助金は法人だけでなく、個人事業主も対象となっています。また、国が力を入れていることもあり、他の補助金に比べ平均的に採択率が高い傾向にあります。(平均 50~60% 台で推移)

今後も継続的な募集が見込まれていることから、活用の可能性が見込める企業様においては、専門家と前もってスケジュールを調整することで、本補助金を活用することが可能となっております。

詳細についてもお気軽にご相談くださいませ。