

小川富也税理士事務所だより

編集発行人
税理士・行政書士
小川 富也
〒796-0068
八幡浜市浜之町180番地
TEL 0894-24-3355
FAX 0894-24-2882



2019年基準地価が公表 地方商業地28年ぶり上昇

国土交通省は、2019年の基準地価（7月1日時点）を公表した。

全国の住宅地・商業地を含む全用途平均が前年比0.4%上昇し、2年連続の上昇となった。地方圏の商業地は1991年以来、28年ぶりに上昇に転じた。多くの県庁所在地で上昇率が拡大したことが要因。

商業地の全国平均は、訪日客増加を受けた店舗やホテルの進出意欲の高まりなどを背景に1.7%伸び、上昇幅は前年の1.1%より拡大。オフィス需要が堅調に推移している。

住宅地の全国平均はマイナス0.1%で28年連続の下落だが、下げ幅は前年の0.3%から縮小した。雇用や所得の改善が続き、低金利や住宅取得支援施策などが需要を支え、改善傾向が続いている。

中小企業の支援で連携強化 中小機構と日本公庫が合意

中小機構と日本政策金融公庫は、中小企業支援分野につ

いての業務連携に関する合意書を締結した。

連携支援の内容は、日本公庫の金融支援と中小機構のハズオン支援、インキュベーション事業について、共同で販路開拓・マッチング支援、事業承継・事業引継ぎ支援等を行う。

例えば事業承継・事業引継ぎ支援では、中小機構が整備する、譲渡対象となる会社名などを秘匿したデータベースを活用し、日本公庫の取引先企業による事業引継ぎのマッチングをサポートする、といった連携を予定している。今後、両機関は、支援先の資金ニーズに両機関が連携して対応していくなど、中小企

業・小規模図業者の課題解決に取り組んでいく方針。

評価システムを「見える化」 業務内容を20項目に分類

外食チェーンのM社は、従業員の評価システムを「見える化」（可視化）することで、従業員のやる気を引き出している。

これまでは店長が独自の裁量でパートの賃金を決めるなど評価基準があいまいだった。新制度では、業務内容を20項目に分類して3段階で評価を明確に示し、時給も評価を基に決定。評価を一覧にした「戦力分析表」をスタッフルームに掲示し、全従業員が見ることができるようにした。

これにより戦力分析表を見れば、自分はもちろん、他の従業員の評価も分かる。

同社では「評価を通じて自分に足りていないものを理解して、業務の改善につなげてほしい」と期待している。



マイナス金利

通常の金融のルールとは逆に、貸し手が金利を負担する状態のこと。民間の金融機関が中央銀行（日本では日銀）に持つ当座預金のうち、任意で預けている額について、マイナスの金利をつける。一般の預金者に直接的に影響するような預金金利等を「マイナスにする」ということではない。手数料を取られる形になる金融機関は、日銀に預けていたお金を企業や個人への貸し出しや投資に回すことが期待され、結果として経済活性化とデフレ脱却を目指す。マイナス金利が深まれば、国債の利回りが低下し、得られる収益は減少する。特に、地方銀行など中小の金融機関に対する影響が懸念される。



均等待遇と均衡待遇 不合理な待遇差の禁止

働き方改革関連法の改正

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や手当など、あらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。近年、待遇差をめぐる訴訟も増えていますが、今回は裁判の際に判断基準となる「均等待遇」と「均衡待遇」の違いについて考えてみます。

働き方改革関連法の改正で施行される「同一労働同一賃金」(2020年4月1日施行、中小企業の適用は2021年4月1日)は、同一企業内における正社員(無期雇用フル

タイム労働者)と、非正規社員(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)との不合理な待遇差の解消を目的としています。

厚生労働省の「同一労働・同一賃金ガイドライン」では、どのような待遇差が合理的なものとされ、どのような待遇差が不合理とされるのかを示しています。そして、不合理な待遇差の禁止を定めた「均衡待遇規定」、差別的な取り扱いの禁止を定めた「均等待遇規定」をそれぞれ規定しています。

均等待遇とは、「前提が同じであれば同じ待遇である」という意味で、「平等」の理念に基づいています。一方、均衡待遇とは、「前提が違う場合は、その違いに応じて合理的な格差が要求される」という意味で、「公平」の理念に基づいています。

具体的には、職務内容(職務、責任の度合い、人材活用の仕組み)が同一ならば、同じ賃金を支給(均等待遇)、職務内容が異なる場合は、その違いに応じてバランスのとれた賃金を支給しなければなりません(均等待遇)ということになります。

【職務内容】

職務内容は、大きく「業務の内容」と「責任の程度」の2つに分けることができます。

「業務」とは継続して行われる仕事のことですが、「業務」の内容に違いがあるかどうかは、主に「業務の種類」とその中核的な仕事によって決められます。

「責任の程度」とは、「業務に伴って与えられている権限の範囲」のことです。

【職務内容・配置の変更の範囲】

職務内容・配置の変更の範囲とは、「人事異動や役割の変化などの有無や範囲」、つまり、転勤や配置転換など人材の運用方法に関する事柄です。例えば、正社員は転勤が定期的にあるのに対して、非正規労働者には転勤がない場合、人材の運用方法が異なるので、同じとみなすことはできません。

■企業の対応

①基本給の是正

同じ仕事をしていても、正社員の給与が高いケースが多くあります。例えば、時給1000円のパート・アルバイトで、1日8時間、週休2日で働いた場合、1カ月の収入は14万円程度。一方、同じ仕事をしていても、正社員には月20万円前後の給与に加えて、賞与も支給されるというケース。「同一労働同一賃金」施行後は、このような待遇の格差を是正する必要があります。

②賞与(ボーナス)の支給

正社員と同じ仕事や成果を求められている場合、パートやアルバイトでも貢献度などによって賞与を支給する必要があります。

③諸手当の支給

全ての正社員に通勤手当や食事手当などが支給されている場合は、パートやアルバイトにも同様の支給をする必要性が出てきます。

④社食、社宅、健康診断などの福利厚生の整備

雇用形態にかかわらず、社員食堂、休憩室、更衣室などを平等に使用できるようにしなければなりません。また、同一条件で働いている場合は、社宅や健康診断、結婚式や葬儀などの慶弔休暇も平等に与える必要が出てきます。加えて、教育や訓練も同様に実施しなければなりません。

・均等待遇・

①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲が同じ場合は
差別的な取扱いを禁止

・均衡待遇・

①職務内容、②職務内容・配置の変更の範囲、③その他の事情の相違を考慮して
不合理な待遇差を禁止

※職務内容とは、業務の内容+責任の程度



ポイント還元事業 中小企業への支援策

■キャッシュレス対応を補助

消費税の引き上げに伴い、増税後の需要標準化対策として中小・小規模事業者を支援する「ポイント還元事業」(キャッシュレス・消費者還元事業)が実施されました。同事業は、キャッシュレスでの支払いに対応する消費者へのポイント還元や、中小・小規模事業者に対するキャッシュレス対応への支援を行う制度です。そこで今回は「ポイント還元事業」の概要を取り上げます。

キャッシュレスとは、現金以外の支払い手段のことで、クレジットカードや電子マネーなどがあります。近年では、カードの代わりにスマートフォン(QRコードなど)を使ったサービスが急速に普及するなど、

キャッシュレスへの対応がますます必要になってきています。

キャッシュレス・消費者還元事業は、加盟店登録をしている中小・小規模の小売店やサービス事業者、飲食店を対象に行われる事業で、消費者と事業者双方からキャッシュレス化を推進する狙いがあります。

消費者は、加盟店のお店でキャッシュレス決済をすると最大5%が還元されるなどの特典があり、事業者にとっては手数料補助などのメリットがあります。

ただし、この事業は消費税が10%に引き上げられた2019年10月1日から2020年6月30日までの9か月間限定の措置であり、全てのキャッシュレス決済が還元対象となる

わけではありません。対象となる事業者の定義や取引内容も定められているため注意が必要です。

消費者への還元率は一般の中小・小規模事業者の場合は5%。フランチャイズチェーンの場合は2%です。キャッシュレスで支払った消費者へのポイント還元の原資も国が負担します。

補助の対象になるには、この事業に登録した決済事業者(クレジットカードなど)を通じて加盟店舗として申請、登録することが必要です。

登録手続きは、すでにキャッシュレス決済を導入しているか否かで大きく2つのパターンに分かれます。

いずれの場合も、登録は決済事業者が申請を代行します。申請後、審査があり、決済事業者を通じて加盟店登録と消費者還元開始日が通知されます。

■2つの支援策

消費者へのポイント還元に加え、中小・小規模事業者に対しては下記の2つの支援策があります。

◇決済端末の導入費用を全額補助

登録決済事業者を通してキャッシュレス決済を導入する中小・小規模事業者には、端末一式の導入費用のうち、決済事業者が1/3を、国が2/3を補助するので、自社の負担

なしに端末を導入できます。もちろん、期間終了後も利用可能です(フランチャイズチェーンについては端末導入の支援はありません)。

対象となる決済手段とは、クレジットカード、電子マネー、QRコードなど一般的な購買に繰り返し利用できる電子的決済手段です。

◇加盟店手数料の補助

キャッシュレス決済を導入するには、キャッシュレス決済サービスの加盟店になり、決済金額に応じた加盟店手数料を支払う必要がありますが、期間中の加盟店手数料は3:2:5%以下となり、さらに手数料の1/3を国が補助するため、支払いは実質2・17%以下となります。

ただし、期間終了後の手数料は各社で異なります。

消費税が2%アップされるのに対し、期間中は最大5%還元されるため、消費者にとってはポイントが還元される中小・小規模事業者で買い物をした方がメリットがあります。このためキャッシュレス化を進めることは、対象店舗の集客につながるチャンスともなります。

キャッシュレス・ポイント還元事業の詳細は経済産業省運営のHP <https://cashless.go.jp/>を参照ください。

●ポイント還元の支援内容●

加盟店手数料	決済端末	ポイント還元
実質 2.17% 以下 ◇手数料の1/3を国が補助	自社の負担ゼロ ◇1/3を決済事業者、残り2/3を国が補助	5% ◇フランチャイズチェーンは2%



◆平成31年度税制改正◆ 情報照会手続の整備 ～ 仮想通貨等の取引に対応～

仮想通貨取引やシェアリングエコノミー（場所・乗り物・モノ・個人のスキル等の遊休資産をインターネッ卜上のプラットフォームを介して貸借や売買すること）などの経済取引が普及する一方、悪質な所得隠しや無申告が問題となつています。

このような問題に対処するため、国税当局が仮想通貨交換業者やプラットフォーム事業者などに対し、取引者の情報を照会できる手続が以下のように整備されました。

協力要請を明確化

これまででは、国税当局が事業者へ情報照会を求めても、個人情報保護などを理由に拒まれるケースがありました。そこで、現行の任意の照会について、国税当局が事業者に対して協力を求めることができる旨が法令上「明確化」されました。

情報照会ができる場合

情報照会に際しては、適正かつ慎重な運用を求める観点から、事業者に対して照会できる場合および照会情報は限定されており、事業者の不報申立ても可能としています。

照会できる場合とは、①多額の所得（年間1000万円超）を生じうる特定の取引の税務調査の結果、半数以上でその所得等について申告漏れが認められた場合、②特定の取引が違法な申告のために用いられるものと認められる場合、③不合理な取引形態により違法行為を推認させる場合に限定され、いずれの場合も他の方法による照会情報の収集が困難である場合に限られています。

これらの要件を満たす場合には、事業者に対して、「取引者の氏名または名称」、「住所または居所」、「個人番号および法人番号」に限定して、60日を超えない範囲内でその準備に通常要する日数を勘案して指定する日までに書面による報告を求めることができるとしています。

なお、報告の求めに対する拒否または虚偽報告については、罰則が設けられています。

適用時期

この改正は、令和2年（2020年）1月1日以後に行う協力または報告の求めについて適用されます。

11月の税務と労務

一 税 務

- ★所得税の予定納税額の納付（第2期分）
納期限…12月2日
- ★特別農業所得者の所得税の予定納税額の納付
納期限…12月2日
- ★所得税の予定納税額の減額申請
申請期限…11月15日
- ★個人事業税の納付（第2期分）
納期限…11月中において各都道府県の条例で定める日
- ★10月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…11月11日
- ★9月決算法人の確定申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・（法人事業所税）・法人住民税）
申告期限…12月2日
- ★3月、6月、9月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）
申告期限…12月2日
- ★法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）
申告期限…12月2日
- ★3月決算法人の中間申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税）（半期分）
申告期限…12月2日
- ★消費税の年税額が400万円超の3月、6月、12月決算法人・個人事業者の3月ごとの中間申告（消費税・地方消費税）
申告期限…12月2日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の8月、9月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告（7月決算法人は2カ月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…12月2日

一 労 務

- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…12月2日

「人を育てる仕組み」は武道、お稽古事においても同様の形が見られます。たとえば空手などの武道でも、段位や級など「階級」の基準が明確です。それぞれの段位ごとに修得すべき技能や「訓練」の内容も決められています。その修得内容は、定期的に行なわれる昇段審査で「評価」されます。そして、「階級」の基準をクリアすれば段位などのタイトルが取得できます。これは統制が取れている組織に共通している形です。▼パートや

人を育てる仕組み

アルバイトを現場の戦力としているマクドナルドでも同じような仕組みが運用されています。アルバイトでも何をすれば時給やタイトルが上がるのか、その基準が明確になっています。彼らは、現場で「トレーニング（訓練）」を受けて、定期的に評価されています。中には社員以上の活躍を見せる人も出てきます。これも仕組みがあるからです。「人を育てる仕組み」の基本原則は、小さな組織でも必要なことなのです。