

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



基準地価が1・0%上昇 コロナ前の水準を回復

国土交通省は、2023年の基準地価を発表した。住宅地や商業地など全用途の全国平均が前年比1・0%上昇し、2年連続のプラスとなった。新型コロナウイルス禍からの経済再開が追い風となり、上昇率はコロナ前の19年の0・4%を上回った。

景気が緩やかに回復する中で、大都市圏を中心に上昇率が拡大。地方圏でも住宅地が31年ぶり、商業地が4年ぶりにプラスに転じるなど、回復基調は全国に広がっている。

住宅地の全国平均は前年比0・7%伸びた。商業地は1・5%上がり、いずれも2年連続の上昇となった。地方圏も全用途平均、住宅地、商業地がそれぞれプラスに転じた。

女性社長が60万人超える 13年間で3倍に増加

全国の女性社長が61万2224人となり、初めて60万人

を超えたことが東京商工リサーチの調査で分かった。

前年の58万4130人から4・8%増加。調査を始めた平成22年の13年間で約3倍に増加した。全社長に占める女性の割合は14・96%となった。

産業別で女性社長が最も多かったのは、「サービス業」の30万840人で、初めて30万人を超え、全体のほぼ半分（構成比49・1%）を占めた。喫茶店や食堂などの飲食業、美容業やエステティック業など、小資本でも起業が可能な業種が中心だった。次いで、「不動産業」が9万995人（14・8%）で初の9万人台。

3位は「小売業」の6万3691人（10・4%）の順となった。

「持続化補助金」の公募開始 「賃金引き上げ特例」など

中小機構は「小規模事業者持続化補助金（一般型）」の公募を開始した。申し込み期限は12月12日。

補助の対象となる経費は、機械装置などの導入費用や広報費、ウェブサイト関連費、展示会などの出展費（オンラインを含む）、新商品開発費など。補助上限額が50万円の通常枠のほか、「賃金引上げ」「後継者支援」などの特別枠が設定されている。

「賃金引上げ枠」は、補助事業実施期間内に事業場内最低賃金を地域別最低賃金より30円以上プラスした事業者が対象となる。補助率は3分の2（赤字事業者は4分の3）。

家計金融資産



各世帯が保有する資産のことを「家計資産」といい、家計資産は現金・預金、債券等の「家計金融資産」と、土地、住宅、耐久財等の「実物資産」に分けられる。

日銀が発表した「資金循環統計」によると、23年6月末時点の家計の金融資産は前年同期比4・6%増の2115兆円だった。そのうち、50%超が「現金・預金」となっている。一方で、「株式・投資信託」の割合は合計約15%と「現金・預金」の3分の1程度にとどまっている。

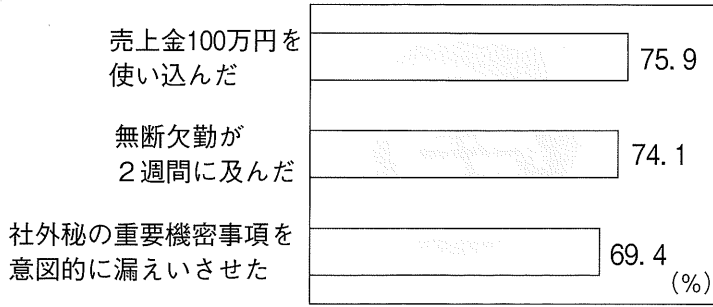
政府は、家計資産が消費や投資に向かい、企業の成長を通して賃金や配当などでさらなる家計の金融資産所得の増加につながる資金循環の実現を目指している。



法律 懲戒解雇と退職金 不支給・減額の注意点 — 全額不支給が認められる要件

一般財団法人労務行政研究所が発表した「企業における懲戒制度の実態調査」によると、懲戒解雇した従業員の退職金について、「全く支給しない」とする企業が63・2%と6割以上を占めていることが分かりました。そこで今号では、懲戒解雇と退職金の取り扱いについて取り上げます。

●懲戒解雇とされた割合が高い問題行動●



出典：「企業における懲戒制度の実態調査」
(一般財団法人労務行政研究所)

同研究所の実態調査では、各企業の懲戒制度の内容やケース別に見た懲戒処分適用判断などを調査しました。それによると、懲戒解雇とされる割合が高い問題行動として最も多かったのは「売上金100万円を使い込んだ」(75・9%)でした。以下、「無断欠勤が2週間に及んだ」(74・1%)、「社外秘の重要機密事項を意図的に漏えいさせた」(69・4%)などが続きました。

■解雇における退職金の支給状況
解雇における退職金の支給状況をみると、諭旨解雇では、退職金を「全額支給する」が30・5%と最も多く、「全額または一部を支給する」(4・7%)と「一部支給する」(20・0%)を合わせると半数以上が何らかの支給を行っています。一方、懲戒

解雇では、「全く支給しない」が63・2%と6割以上を占めています。

■全額不支給が認められるケース／認められないケース
退職金は法律で支給義務が規定されたものではないため、支給するかしないかも含めて、会社の判断で制度を作ることができます。就業規則上、懲戒解雇に相当する事情の存在が退職金の不支給事由として規定されていることが一般的であり、それに基づき退職金が支給されないということがあります。

一方で、退職金は単なる会社からの恩典ではなく、労働の対価(賃金)の後払いとしての性質を有するといふのが一般的な考え方であり、退職金の不支給事由が存在することのみによって過去の労働の対価を一切失わせることは労働者にとって厳しすぎるともいえます。

実際、裁判例においては、退職金を不支給とするには不支給事由が就業規則等に定められていることは当然の前提として、そのような不支給事由が存在するだけでは足りず、その労働者に「それまでの勤続の功を抹消又は減殺するほどの著しい背信行為があったこと」が必要であると考えられています。そのうえで、不

支給の理由など諸般の事情を考慮し、個別の事案ごとに退職金の減額・不支給規定の有効性や適用限度(どこまでの範囲で不支給とできるか)を個別に判断しています。規定さえあれば退職金の不支給(減額)を無限定に認めるものではありません。

したがって、懲戒解雇に該当するかの判断基準と退職金不支給の判断基準は分けて考える必要があります。退職金の支給条件として、一定の事由がある場合には退職金の不支給や減額を定めることは認められますが、不支給とするには、労働者のそれまでの功労を抹消また減殺するほどの信義に反する行為があった場合に限られるとされています。そのため、懲戒解雇した社員には当然に退職金を支払わなくてよい、ということにはなりません。

減額についても制限なく行うと無効とされる場合があります。減額する額については、背信行為と懲戒処分の内容との均衡性を考慮し、事案ごとに検討する必要があります。

退職金を支払わなくてよい事案であるか、労働者のそれまでの功労を抹消また減殺するほどの信義に反する行為があったか否かについては、慎重な検討が必要です。



「年収の壁」を見直し 社会保険料の負担軽減

■政府が支援パッケージ

パートやアルバイト従業員の収入が一定額を超えると年金などの社会保険料の負担で手取りが減る「年収の壁」をめぐる、政府は、壁を意識せず働けるようにする支援パッケージを決定しました。そこで今号では、政府が策定した「年収の壁」支援策の概要を取り上げます。

●106万円の壁●

現状	従業員101人以上の企業で、厚生年金保険料などの納付義務が発生
対策	企業が手当支給で労働者の保険料負担を軽減した場合、企業負担分も減額される 手当支給や賃上げ、勤務延長の計画作成に取り組んだ企業に、従業員1人あたり最大50万円支給

●130万円の壁●

現状	従業員100人以下の企業で厚生年金保険料などの納付義務が発生
対策	一時的な増収で年収130万円を超えた場合は、連続2年までは扶養にとどまることで保険料支払いを不要に

「年収の壁」とは、パートやアルバイトの従業員の給与が一定額を超えると社会保険料が天引きされて手取りが減る状況のことです。

従業員100人以下の企業の場合、年収が130万円を超えると、会社員の配偶者が入る社会保険の扶養対象から外れます。厚生年金と勤め先の健康保険が適用され、給与から保険料の天引きが始まって手取り額が減ります。いわゆる「130万円の壁」と呼ばれます。

また社会保険の適用拡大が進み、勤め先の従業員数が101人以上の場合、勤務時間が20時間以上で月収が8万8000円（年収換算で約106万円）を超えていれば、保険料が天引きされるようになります。いわゆる「106万円の壁」と呼ばれています。

ています。

いずれも一定の年収額を超えると扶養から外れて年金や医療の社会保険料の負担が生じ、手取りの収入が減るという逆転現象が生じます。そこで、手取り額の減少を避けるため、パート従業員などが年末にかけて扶養の範囲内に収めようと、働く時間を調整することがあります。これが人手不足を加速させる一因になっていると指摘されています。

■106万円の壁■

配偶者の扶養に入り、従業員10人以上の企業などでパート従業員などが、扶養を外れ、みずから厚生年金や健康保険の保険料を支払うようになる「106万円の壁」対策として、賃上げや保険料の相当額を手当として支給し、労働者の厚生年金への適用を促した企業に1人あたり最大50万円を支給します。

給与・賞与とは別に「社会保険適用促進手当」の支給を認め、労働者本人負担分の保険料相当額を上限として、最大2年間、社会保険料の算定対象となる標準報酬月額には含まれません。

■130万円の壁■

厚生年金の被保険者に扶養されている従業員100人以下の企業のパート労働者らは現在、年収が130万円を超えると社会保険料を自ら払う必要があります。

支援策では、被用者保険の被扶養者認定にあたり、労働時間の延長等の一時的な増収であれば、連続2年まで扶養にとどまるとしていません。事業主側が一時的な増収と証明し、扶養している配偶者が働く企業の健康保険組合などが認める必要があります。

いずれも年金制度の改正が予定される2025年度までの暫定的な措置として、本年10月からの実施となります。事業主の申請数や申請人数に上限を設けず、手続き書類も簡素化します。

■配偶者手当■

一部の企業で配偶者手当を出す基準になっている「103万円の壁」については、廃止や縮小に向けた手順を示し、見直しを促すとしています。

■壁を超えるメリット■

厚生年金や健康保険に加入することで、将来受け取ることができる年金が増えるほか、けがや病気で休んだ際の「傷病手当金」や「出産手当金」を受け取れるといったメリットもあります。そうした点をいかに周知していくかも課題といえそうです。



インボイス対応 高速道路の利用料金に係る 適格簡易請求書の保存方法

国税庁はこのほど、HP上で公表している「インボイス制度Q&A」をお問合せの多いご質問について、新たに2問追加しました。そのうちの1問が、「高速道路利用料金に係る適格簡易請求書の保存方法」についての回答となっています。

質問の内容は、「当社では高速道路を頻繁に利用するのですが、高速道路利用について、いわゆるETCシステムを利用し、後日、クレジットカードにより料金を精算している場合、クレジットカード会社から受領するクレジットカード利用明細書の保存により仕入税額控除を行うことは可能か」というもの。

これに対して国税庁では、「クレジットカード利用明細書は、そのカード利用者である事業者に対して課税資産の譲渡等を行った他の事業者が作成及び交付する書類ではなく、また、課税資産の譲渡等の内容や適用税率など、適格請求書の記載事項も満たしていないので、一般的に、適格請求書には該当しない」と回答

した上で、この場合の対応については、原則、高速道路会社が運営するホームページ（ETC利用照会サービス）から通行料金確定後、適格簡易請求書の記載事項に係る電磁的記録（以下「利用証明書」といいます）をダウンロードし、それを保存する必要がありとされています。

なお、高速道路の利用が多頻度に行われるなどの事情により、全ての高速道路の利用に係る利用証明書の保存が困難なときは、クレジットカード会社から受領するクレジットカード利用明細書（個々の高速道路の利用に係る内容が判明するものに限る。また、取引年月日や取引の内容、課税資産の譲渡等に係る対価の額が分かる利用明細データ等を含む）と、利用した高速道路会社及び地方道路公社などの任意の一取引（複数の高速道路会社等ごとに任意の一取引）に係る利用証明書をダウンロードし、併せて保存することで、仕入税額控除ができるとされています。

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…11月30日
- ★特別農業所得者の所得税の予定納税額の納付
納期限…11月30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10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…11月30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…11月30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…11月30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…11月30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…11月30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…11月30日

一 労 務

- ★健保・厚保の保険料の納付 納期限…11月30日

経営計画とは、「会社が描く未来予想図」といえます。また「会社の現在地から目的地にたどり着くためのロードマップ」にたとえることもできます。▼
単年度の経営計画では「1年後の目標」を、中期経営計画なら「3～5年後の目標」を設定します。そして、目標を達成するための具体的な行動（アクションプラン）をまとめていきます。計画の種類や期間によって変わりますが、すべての目標は「未来予想図」に向かうチェックポ

未来予想図

イントと言うことができます。▼変化のスピードが速く、予測が難しい時代です。現在の取り組みによって未来は変わってきます。未来予想図も変化します。そのため、描いた未来予想図をあまり厳密に考え過ぎず、今、何をすべきなのかを明確にし、具体的な取り組みを実行することも大切です。未来予想図を描くことは、今の自分や自社に気づきを与え、革新を迫り、社員一人ひとりの意識改革につながる効果も期待できます。