

YUBISUI NEWS

2016

No.88

税務コーナー

税制改正

労務コーナー

賞与に係る報酬の取り扱いについて

経営コーナー

従業員のやる気を高める人事評価

相続コーナー

相続税の税務調査の実態



メタセコイア並木（滋賀県マキノ町）



ゆびすいグループ

信頼と安心、そして未来へ…
YUBISUI

税務コーナー	～税制改正～ 相続した空き家を譲渡した場合の 3,000 万円控除 稲田光浩 2 スイッチ OTC 薬控除
労務コーナー	健康保険法及び厚生年金保険法における 吉野雅洋 5 賞与に係る報酬の取り扱いについて
経営コンサルコーナー	従業員のやる気を高める人事評価 岩瀬学 7
相続コーナー	相続税の税務調査の実態 藤野直志 9
岡山事業部紹介	 11

～お知らせ～

本年度も文化庁主催の宗教法人実務研修会講師を受託しました

宗教法人等の法人事務担当者の方々を対象に毎年、文化庁と各開催県が共催で開催される宗教法人実務研修会の講師を今年度も受託いたしました。

平成 28 年度の各地区における開催県は以下のとおりです。

地 区	開催県	日 時	会 場
北海道・東北	青森県	平成 28 年 10 月 27 日 (木)・28 日 (金)	青森国際ホテル
関東甲信越 静岡	栃木県	平成 28 年 9 月 8 日 (木)・9 日 (金)	栃木県総合文化センター
	長野県	平成 28 年 11 月 17 日 (木)・18 日 (金)	ホテル信濃路
	岐阜県	平成 28 年 9 月 29 日 (木)・30 日 (金)	長良川国際会議場
近畿・中部	奈良県	平成 28 年 10 月 6 日 (木)・7 日 (金)	奈良春日野国際フォーラム 薨～I・RA・KA～
中国・四国	岡山県	平成 28 年 11 月 1 日 (火)・2 日 (水)	ピュアリティまきび
	香川県	平成 28 年 10 月 13 日 (木)・14 日 (金)	高松センタービル
九州	大分県	平成 28 年 11 月 10 日 (木)・11 日 (金)	全労済ソレイユ
	福岡県	平成 28 年 10 月 20 日 (木)・21 日 (金)	南近代ビル

※詳細は文化庁サイトをご確認ください。 <http://www.bunka.go.jp/seisaku/shukyohojin/kenshukai.html>

「豊中市の私立幼稚園の新制度移行支援業務」における
コンサルティング業務委託契約を締結しました。

この度一般財団法人豊中こども財団と指吸会計センター株式会社は、「豊中市の私立幼稚園の新制度移行支援業務」におけるコンサルティング業務委託契約を締結いたしました。

この契約は、豊中市と豊中こども財団、弊社の 3 者が連携を取り、豊中市の私立幼稚園が新制度へスムーズかつ、経営的にも健全な移行を果たすことにより、待機児童数削減を最適なコストで実施することを目的としております。

本件は、弊社の強みである、会計・労務・コンサルティングというそれぞれの専門家を有すること、また私立幼稚園・保育園業界の会計業務において、日本最大級の顧客数を有し、業界におけるノウハウを有することを評価していただき、契約となりました。

新制度の施行によって、自治体や各地の連盟のお客様からもこのような業務依頼や問い合わせが非常に増加しております。

新制度への移行につきまして、お困り事がございましたら、なんなりとご相談ください。

指吸会計センター株式会社 公益法人事業部 koueki-info@yubisui.co.jp

～税制改正～ 相続した空き家を譲渡した場合の 3,000 万円控除・スイッチ OTC 薬控除

ゆびすいグループ 大阪事業部 稲田 光 浩

税制改正のうち、相続した空き家を売却した場合の譲渡所得の 3,000 万円控除についてと、セルフメディケーション（自主服薬）推進のためのスイッチ OTC 薬控除（医療費控除の特例）について、説明させていただきます。

1. 相続した空き家を売却した場合の譲渡所得の 3,000 万円控除について

この制度は近年空き家が増加する最も大きな原因である相続にスポットをあてたものになります。

総住宅数 6063 万戸のうち、空き家は全国で 820 万戸（空き家率 13.5%）であり、今後も人口減少により全国的な空き家の増加が懸念される状況にあります。

この制度ができる前、ニュースなどで空き家問題が騒がれていたことが記憶にあたらしいかと思いますが、2015 年 5 月 26 日に、空き家対策特別措置法が全面施行されました。倒壊の恐れや衛生上問題のある空き家（「特定空き家」）の所有者に対して、市町村が撤去や修繕を勧告・命令できることとなり、勧告を受けると固定資産税の優遇を受けられなくなります。また、命令に違反したら 50 万円以下の過料に処せられ、強制撤去も可能となりました。国としても空き家問題について、深刻に考えてこういった空き家が生じないように、新たにこの制度が作られました。

さて要件を見ていきましょう。

<適用要件>

①昭和 56 年 5 月 31 日以前に建築された家屋（区分所有建築物（マ

ンション）を除く）を、相続又は遺贈により取得した個人が、②相続開始の直前において、被相続人の居住の用に供されていた家屋であり、③かつ被相続人以外に居住していた者がいないこと。

④相続時から相続開始以後 3 年を経過する日の属する年の 12 月 31 日までに譲渡すること。

⑤譲渡額が 1 億円以下（相続人所有の家屋・土地等が当該被相続人の特例家屋と一体で被相続人の居住の用に供されていた場合には、相続人所有分の譲渡額との合計額が 1 億円以下）であること。

①の要件で、昭和 56 年 5 月 31 日以前に建築された家屋とありますが、これは旧耐震基準で建設されている建物ということになります。旧耐震基準では震度 5 程度の地震に耐えうる住宅であり、新耐震基準については、震度 6 強以上の地震で倒れない住宅と変わりました。

また、売却する場合次の 2 つに分かれます。

①家屋（次に掲げる要件を満たすものに限り）と敷地を譲渡する場合

イ．相続の時から当該譲渡の時まで事業の用、貸付けの用又は居住の用に供されていたことがないこと。

ロ．当該譲渡の時に地震に対する安全性に係る規定又はこれに準ずる基準に適合するものであること。

②建物（イに掲げる要件を満たすものに限り。）を除却してその敷地（ロに掲げる要件を満たすものに限り。）を譲渡する場合

イ．当該相続の時から当該除却の時まで事業の用、貸付けの用又は居住の用に供されていたことがないこと。

ロ．当該相続の時から当該譲渡の時まで事業の用、貸付けの用又は居住の用に供されていたことがないこと。

③実務上の対応

上記①は建物について旧耐震基準から耐震基準への耐震改修工事を行う必要があります。②は建物売り主負担で取り壊してから売却する必要があります。①②どちらも売却前に売り主に負担がかかるので、費用負担の比較や、売却価額も加味した場合費用負担してでも売却するべきかなど、有利不利の選択が必要になってきます。

<適用対象期間>

※平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 12 月 31 日までの譲渡が対象になります。（平成 25 年 1 月 2 日以降に相続があった方から対象）

<適用期間の具体例>

①平成 25 年 1 月 4 日に相続発生した場合→平成 28 年 12 月 31 日までに売却

②平成 26 年 5 月 4 日に相続発生→平成 29 年 12 月 31 日までに売却

③平成 28 年 11 月 15 日に相続発生→平成 31 年 12 月 31 日までに売却

④平成 29 年 10 月 24 日に相続発生→平成 31 年 12 月 31 日までに売却（3 年を経過する日の 12 月 31 日より、適用期限が先にくるので、適用期限まで）

＜具体的な税金計算＞

相続発生時：平成25年2月1日
譲渡日：平成28年6月13日
譲渡価格：5,000万円

取得価格の計算

建物

取得日：昭和53年2月1日
取得価格：2,000万円
構造：木造
償却率：0.031

建物減価償却

2,000万円－(2,000万円×0.9×0.031×35年)=47万円<100万円
∴100万円
※昭和53年2月1日～平成25年2月1日 35年
※2,000万円×5%=100万円
建物の取得価額の5%を限度

土地

取得日：昭和53年2月1日
取得価格：1,000万円

税額計算

建物減価償却後の簿価100万円＋土地簿価1,000万円＝1,100万円
5,000万円－1,100万円＝3,900万円
3,900万円－300万円＝900万円
900万円×15%＝135万円
900万円×5%＝45万円
合計180万円
(復興特別所得税については省略しています)
適用を受けられない場合は
3,900万円×15%＝585万円
3,900万円×5%＝195万円
合計780万円
となり、600万円も多く納税することとなります。

適用要件も多く、複雑では有りますが、この規定の適用を受けた場合の節税額が多いため、適用期間に相続が発生している場合や今後相続対策として使用したいなどの場合は是非一度ご相談ください。

※その他の注意点として以下のものが有ります。

- ①老人ホームに入居するなどして空き家となった場合には、相続開始直前に被相続人が居住していた家屋には該当しなくなるため、本特例の適用は認められませんので、注意が必要です。ただその場合については、自宅に戻らないことが確実であれば生前中に自宅を売却すれば、一定の要件を満たすことで、居住用財産を譲渡した場合の3,000万円控除の特例を適用することができます。
- ②相続の際に自宅の小規模宅地等の特例（自宅の敷地の課税価格が最高330㎡まで80%評価減される規定）をうけるケースが多いと思いますので、小規模宅地の特例等を受けている場合については、相続税の法定申告期限まで保有が要件となっていますのでそれまで譲渡しないように注意が必要です。
- ③土地と建物を相続人が共有で取得した場合については、各相続人について3,000万円控除を適用することが可能です。
- ④相続財産譲渡時の取得費加算の特例との選択適用になります。

2. セルフメディケーション（自主服薬）推進のためのスイッチOTC薬控除（医療費控除の特例）の創設

なぜこのような制度ができたのでしょうか？

背景としては医療費の削減があります。医療費は、大きく国、保険料負担者、利用者負担の3つに分かれています。現在の一人あたりの医療費が平成25年時点において314,700円になっています。

超高齢化社会の日本では今後医療費の推移が大きくなっていくことが見込まれており、国としても医療費の伸びを抑えるために、診療所、病院から市販薬への切り替えや、ジェネリック医薬品などを使用してもらうなどして削減してもらうとともに、予防をしっかりとすることによって、将来の医療費を抑えることを大きな目的として、この制度が創設されました。

では適用要件について見ていきましょう。

＜要件＞

健康の維持増進及び疾病の予防への取組として一定の取組を行う個人が、購入した一定のスイッチOTC医薬品薬代について所得控除ができます。

(※この特例は医療費控除との選択適用になります。)

予防の取組として一定の取組とは、次のものをいいます。

- ①特定健康診査（メタボ健診）
- ②予防接種
- ③定期健康診断
- ④健康診査
- ⑤がん検診

上記一定の取組についてはいず

れか一つに該当していればよく、②の予防接種や③の定期健康診断は福利厚生の一環として全従業員に受診していただいている企業が多いと思いますので、基本的にはみなさま対象となる制度かと思えます。

また、確定申告書に、一定の取組を行ったことを明らかにする書類の記載事項と領収書等の書類及び一定の取組に関する書類の提出等が必要となります。

記載事項については、「事業を行った保険者、事業者若しくは市町村（特別区を含む。）の名称」又は、「診察を行った医療機関の名称若しくは医師の氏名」が必要になります。こちらは健康診断表や領収書に記載されているため、書類の保存も忘れないようにしていただければと思います。

では、スイッチ OTC 医薬品とはこういったもののなのかというと、今までは医者の方箋がないと買えなかったものが、今は購入できるもの（スイッチ）で、薬局・ドラッグストアで薬剤師からカウンター越しに受ける医薬（OTC）をいいます。

ですので、この税制の対象となる医薬品については病院やクリニックにいかず、市販医薬品を購入することになります。

一定のスイッチ OTC 医薬品の具体的な商品名は厚生労働省の HP で6月24日に明らかになりました。さらに、日本一般医薬品連合会より共通識別マークとして薬のパッケージに以下のような表示がされることとなりましたの

で、対象になる薬が一目でわかるようになっております。



<対象金額>

対象の金額は12,000円を超える部分が対象になります。控除限度額は88,000円までとなっています。

今までの医療費控除については100,000円を超える部分が対象なのに対し、12,000円を超える部分のものが対象になっているので医療費控除に比べ、比較的使いやすい制度になっています。

<税金に対する効果額>

具体例をもとにどれだけの税額が安くなるか見ていきましょう。

一定のスイッチ OTC 薬を1年間で合計50,000円購入した場合

50,000円－12,000円＝38,000円
38,000円が所得控除の対象金額になります。

所得税率20%、市民税10%とした場合

所得税から38,000円×20%＝7,600円、住民税から38,000円

×10%＝3,800円 合計11,400円（7,600円＋3,800円）安くなります。

その他国民健康保険加入者や後期高齢者については、健康保険料や、介護保険料、後期高齢者保険料も下がることになります。

これらはすべて医療費控除を適用する場合と同様に、自己、自己と生計を一にする配偶者やその他の親族が支払ったものについても適用が可能になります。

生計を一とは、財布が一つになっているということです。仕送りをしている子供や親などが支払ったものも対象となります。

<適用対象時期>

平成29年1月1日～平成33年12月31日までとなっております。（平成29年度確定申告から）

医療費控除との違いについてまとめましたので、下記表をご覧ください。

	医療費控除	セルフメディケーション
対象対価	医療費の対価、治療等に 必要な医薬品等の対価	一定のスイッチOTC の購入対価
対象金額	100,000円超部分	12,000円超部分
控除限度額	2,000,000円	88,000円
対象者	自己、自己と生計を一にする配偶 者やその他の親族	同左

健康保険法及び厚生年金保険法における 賞与に係る報酬の取り扱いについて

ゆびすいグループ 社労事業部 吉 野 雅 洋

健康保険と厚生年金保険における社会保険料の負担を軽減するため、賞与を分割し、毎月の手当として支給することで社会保険料の負担を軽くする手法を導入している企業について問題視する厚生労働省はその賞与の取り扱いを見直す改正通知を発出したため、この改正通知における見直し内容について解説します。

1. 変更された通達の概要

健康保険法および厚生年金保険法では、賃金、給料、俸給、手当、賞与その他、いかなる名称であるかを問わず、労働の対償として受けるすべてのもののうち、臨時に受けるものおよび3月を超える期間ごとに受けるもの以外を「報酬」、3月を超える期間ごとに受けるもの（年3回まで支給される）を「賞与」としています。

多くの企業で夏季・冬季など年2回支払われる、いわゆるボーナスが「賞与」の代表的なものであるが、期末手当や特別手当など名称は異なっても同じ性質を持つと認められるもので、毎年7月1日を基準とした1年間に支払われた

回数が3回までのものは「賞与」に該当します。

一方で、「報酬」の範囲を示す通達では、毎月支払われる基本給や手当などを「通常の報酬」とし、ボーナス等の3月を超える期間ごとに受ける「賞与」であっても給与規程等の諸規定によって年4回以上の支払いが客観的に定められているもの、および1年間を通じ4回以上支払われる「賞与」は「報酬」に該当するものとされており、1年間の支払合計額の12分の1を報酬額とする「賞与に係る報酬」として取り扱われます。

なお、賞与の支払い回数のカウントは、例外的に賞与が分割して支払われた場合は、分割した分をまとめて1回としてカウントし、また、臨時的に当該年に限り4回以上支払われたことが明らかな賞与については、支払回数にカウントしないものとされています。

本来「賞与」として取り扱われるべきものを分割して毎月支払うことで、基本給や手当などの毎月支払われる「通常の報酬」として取り扱う手段を用いて、保険料を削減する事例が生じていることから、1ヶ月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等が分割して支給されることとなる場合、その他これに準ずる場合は、「通常の報酬」ではなく、「賞与に係る報酬」として取り扱われるべく「報酬」の範囲が見直され、過去の通達の一部が変更されたものです。

2. 通達のポイント

健康保険法および厚生年金保険

法では、保険料の徴収や一定の保険給付を行う場合、原則として、被保険者が受ける「報酬」および「賞与」を基にその額を算出する。しかし、個々の被保険者が受ける「報酬」は、それぞれの年齢や働き方などによって異なり、またその額は毎月変動するものであるため、被保険者が実際に受ける「報酬」とは別に、区切りのよい幅でいくつかの等級に区分した報酬を定めて「標準報酬月額」とし、これに個々の被保険者が実際に受ける「報酬」を当てはめ、いずれかの等級に決定する方法を取っています。

また、「賞与」にかかる保険料の算出等については、個々の被保険者が実際に受ける「賞与」に1000円未満の端数があるときは、これを切り捨てたものを「標準賞与額」とします。

平成27年10月1日以降は、1か月を超える期間にわたる事由によって算定される賃金等を分割して毎月支払う場合、「賞与に係る報酬」として取り扱われ、「標準報酬月額」の定時決定等の際に1年間の支給合計額の12分の1の報酬を報酬月額に加算し、決定されます。

健康保険法および厚生年金保険法では、「標準報酬月額」および「標準賞与額」に保険料率を乗じて保険料を算出する仕組みであることから、特に標準報酬月額等級の上限（健康保険法では第50等級139万円、厚生年金保険法では第30級62万円）および標準賞与額の上限（健康保険法では年度〔4月1日から翌年3月31日まで〕

【賞与の支給回数の算定】

- 名称は異なっても同一性を有すると認められるものごとに判別
- 賞与が分割支給された場合は、分割分をまとめて一回として算定
- 当該年に限り支給される賞与は支給回数に算入しない

の累計額573万円、厚生年金保険法では1ヶ月〔同1月内につき2回以上支給されたときは合算〕150万円)に達する場合、この通達の変更によって保険料の増減が想定されます。

3. 手続きの違い

(1) 通常の賞与の取り扱い

「賞与」を支払った日から5日以内に、「被保険者賞与支払届」および「被保険者賞与支払届総括表」を年金事務所（健康保険組合に加入している場合は、年金事務所及び健康保険組合）へ提出する必要があります。

(2) 賞与を分割し「A手当」として毎月支給する場合

固定的賃金の変動があった月から継続した3月間（各月とも、報酬支払の基礎となる日数が17日以上でなければならない）に受けた報酬の平均月額による「標準報酬月額」と、従前の「標準報酬月額」との間に2等級以上またはそれに相当する差が生じた場合、速やかに「被保険者報酬月額変更届」を年金事務所（健康保険組合に加入している場合は、年金事務所及び健康保険組合）へ提出する必要があります。

(3) 平成27年10月1日以降の「賞与に係る報酬」による社会保険料の取り扱い

毎年7月1日前3月間（4月、5月および6月に報酬支払の基礎となる日数が17日未満である月は除く）に受けた報酬の平均月額を報酬月額として「標準報酬月額」

を決定し、7月10日までに、「被保険者報酬月額算定基礎届」および「被保険者報酬月額算定基礎届総括表」を年金事務所（健康保険組合に加入している場合は、年金事務所及び健康保険組合）へ提出する必要があります。

この通達の変更によって、賞与を分割し「A手当」として毎月支給する手段を用いて手続きを行っている場合は、年金事務所または健康保険組合から指摘を受ける可能性があり、適切な運用を求められます。

【Q&A】

Q. 健康保険および厚生年金保険において、支給回数が年3回までの手当は賞与、年4回以上の手当は報酬とされているが、いわゆるボーナスが分割して支給されている場合は、どのように取り扱うべきか。

A. 1ヶ月を超える期間にわたる事由により算定される賃金等（以下「ボーナス等」という。）が事業主の金銭的都合などのやむを得ない事由により例外的に分割支給される場合は、分割分をまとめて1回の賞与支給とみなして取り扱うこととされています。

一方、ボーナス等を分割して支給されることが給与規程等により客観的に定められている場合、その支給回数が年4回以上であれば報酬、年3回以下であれば賞与として取り扱うこととなります。

ただし、給与規程等によりボーナス等を分割して毎月支給する場合については、通知上の「通常の

報酬」には含めないこととし、保険料算定に係る報酬額の算定に当たっては、1年間のボーナス等の支給額の総額を12で除して得た額を報酬額とする等、「賞与に係る報酬」（年間を通じ4回以上支給されるもの）として取り扱うこととなります。なお、この取り扱いとは平成27年10月1日から適用されます。

「賞与に係る報酬」ということで、年間を通じて年4回以上支給されるものはやはり「報酬」に含めて算定の基礎とし定時決定を行うことになり、標準賞与額としての保険料の徴収はされないということになります。

※実務上の注意点

これまで、年間を通じて支払回数が3回までのものは「賞与」、4回以上のものは「報酬」とされているが、通達の変更に伴い、支払回数だけでなく算定期間等の支給基準も判断要素として追加されました。

保険料の削減を目的として、「賞与」を分割して毎月支払いをする場合はもとより、これまで「通常の報酬」として取り扱っていた手当の定義および運用について見直しが必要になってきます。

今後も「通常の報酬」として取り扱うためには、1ヶ月を超える期間にわたる事由によって算定されること等について、より明確な定義づけ（就業規則、給与規程等）がなされていることが重要になります。

従業員のやる気を高める人事評価

ゆびすいグループ 中小企業診断士 岩 瀬 学

1. 人事政策上の課題

厚労省が7月1日に発表した5月の有効求人倍率（季節調整値）は3ヶ月連続で上昇し、1.36倍となりました。都道府県別の有効求人倍率では東京都が2.03倍と、1974年6月以来の高水準となっています。今後も売り手市場が続くと予想され、自社に合った適正な人材を確保することが難しくなってきました。

また、新卒の採用活動解禁日の変更は中小企業の採用活動にも大きく影響を及ぼしています。

このように採用活動の難化が進む環境下、どのように優秀な人材を確保し、長く勤続してもらえるかが課題となってきます。

2. 年功型人事制度と成果主義

我が国の人事制度は長い間年功型の制度が用いられてきました。これは、長勤続者＝高能力を前提にした制度であり、高職務と高成果が密接に結びつき、結果として高賃金となるように制度が循環すれば望ましい賃金制度であるといえます。

このような年功型人事制度が維持されるためには下記のような条件が前提となります。

- ①経済が右肩上がり成長する（個々の企業にあっては、業績が毎年順調に向上することによって、従業員の年功に合わせて毎年一定額の昇給（定期昇給）が可能であること
- ②賃金水準が全体に低く、特に若年層に対する賃金が生存するために最低必要な生活費ライン近くに抑えられていること

- ③雇用が新卒採用を基本にし、かつ終身雇用制であること
- ④技術革新のスピードが遅く、年功が仕事の熟練度にほぼ見合っていること
- ⑤現業労働者の比率が高いこと
- ⑥経済の成長と共に会社組織が拡大し、ポジションが増えていくことで一定人数の昇進・昇格が可能であること

バブル崩壊後、このような前提条件が崩れ、一部の企業では賃金と成果を連動させる成果主義の導入が進みました。しかし、長い間年功型の人事制度が採用されてきた我が国ではうまく定着されなかったようです。

ここで一度、成果主義のメリットとデメリットを整理してみましょう。

（成果主義のメリット）

- ・総人件費の適正化が図れる（人件費の変動費化）
- ・仕事に対する意欲が高まる
- ・人事評価の重要性・納得性が高まる
- ・中途採用者も公平に扱われる
- ・成果を待遇に反映させやすく、一部の従業員のモラル向上が図られる

（成果主義のデメリット）

- ・短期的な業績を重要視し、長期的な視点が失われがちになる
- ・部下育成など評価につながらない業務が軽視される
- ・従業員が失敗を恐れがちになる
- ・年功給から変えるとベテラン社員の一部にモラル低下の恐れが

ある

- ・利益追求のため、個人主義となる
- ・環境変化など成果の要因が不明確な場合に不公平感が生じる
- ・過程が軽視されがちで人材育成が図れない

成果主義は1990年代後半以降もてはやされましたが、コスト削減を目的に導入したものの一部の数字にとらわれ過ぎて失敗した企業も多く、今は大半が従来型の賃金体系に戻しています。

3. やる気を高める動機

心理学では仕事そのものに対する満足感を高める「内発的動機づけ」の方が報酬などの「外発的動機づけ」よりも有効であると考えられています。従業員の意欲を高めるには、賃金よりも従業員自らの意志で主体的に目標を立てて、目標に向かって行動を起こさせる事が重要であるということです。

ハーズバーグ（Frederick Herzberg）はこれらを具体的に研究し、動機付け衛生理論として発表しています。仕事上の満足を感じた要因として次のようなものがあり、これを動機づけ要因と呼びます。

【動機付け要因】

- ・達成感
- ・他者からの承認・評価
- ・仕事そのものへの満足感
- ・責任
- ・昇進
- ・進歩
- ・個人的な成長

逆に不満を招く要因は下記のようなものがあり、これを衛生要因と呼びます。

【衛生要因】

- 組織の方針と管理
- 監督
- 監督者との関係
- 労働条件
- 給与
- 同僚との関係
- 保障

衛生要因は不満の原因になりますが、これを改善しても満足度は上がらないもので、「不満を解消すること＝満足度を上げること」ではありません。

つまり、賃金制度や昇進・昇格制度は、設計上の不備や運用が上手くできないことで不満をもたらします。しかし、いくら制度や運用を改善しても、不満は減るかもしれませんが、モチベーションは向上しません。従業員のやる気を向上させる人事制度であるためには、人事評価を適切に実施し、動機づけ要因である「他者からの承認・評価」に結びつける事が必要になります。

4. やる気を高める人事評価

人事評価に対する不満の代表は「公平性」に対する不信です。「私は上司に好かれていないために正当な評価を受けていない」「同僚の〇〇さんより自分の方が頑張っているのに、〇〇さんの方が不当に高い評価をされている」といった不満です。こういった不満を防ぎ、公正な人事評価運用を担保す

るためには、評価基準の明確化がカギとなります。

特に中小・ベンチャー企業においては従業員同士、経営者と従業員の距離が近く、職場での人間関係が親密ですので評価に私情が反映されがちになります。こうならないためにも、客観的で公正な評価項目、評価基準を制定することが重要になります。

それには企業の理念・方針に基づいた求める人材像を明確にし、それに沿った評価基準を示す必要があります。他社の制度や参考図書からそのままのコピーでは意味がありません。

そして、もうひとつ大切なことは、これらの評価項目、評価内容が被評価者（従業員）に明示されているかという点です。評価基準を事前に明確にしておくことで、人事評価における着眼点が明確になり、後の評価の納得性の向上につながります。また、評価内容を被評価者本人へきちんとフィードバックすることも大切です。評価内容や評価の根拠が経営者の机にしまい込んだままということでは、従業員は公平性を感じる事が難しくなります。緻密な評価内容でなくても結構です。被評価者本人へは堂々と評価内容を明示し、評価のプロセスをオープンにしましょう。

実際には、評価のフィードバックが行われている企業は約半数であるという調査結果もあるようです。ただ、これを実施している企業においても、内容は「あなたの今期の評価は A でした」と伝えるだけのケースが多いようです。

しかし、これではフィードバックの本来の目的ではなく、人材育成の面での効果も期待できません。

5. フィードバックのポイント

被評価者のやる気を高めるためには、高評価の部分が何で、課題は何かなど、企業側が期待していることと本人の現状とのギャップを共有し、評価内容の納得度を高める必要があります。

そのためにはフィードバックする側の上司の意識、スキルの向上も欠かせません。評価者研修などを行って、人事評価本来の趣旨をきちんと実行できる様にすることがポイントです。

評価者に求められるスキルは

- 部下の行動を把握すること
- 仕事のみを評価すること
- 未来志向で課題を共有すること

特に、「未来志向で課題を共有すること」は今後の行動と、その優先順位を共有することで、被評価者の「他者からの承認・評価」という動機付け要因に直結します。

褒めるべき点はしっかり褒め、次の期の目標を納得の行く形で合意し、やる気を高めていきましょう。

相続税の税務調査の実態

ゆびすいグループ 相続専門部 税理士 藤野直志

1. はじめに

平成27年から相続税の基礎控除が従来の6割に引き下げられ、相続税の申告が必要になる方が急増しました。弊社におきましても相続税の申告のお手伝いをさせて頂く機会が、非常に増えております。

「うちみたいに財産額の少ない家には税務署なんか調べに来ないですよ？」—相続人の方とお打合せさせて頂く中で、皆様口をそろえておっしゃいます。税務調査が来るかどうかは、適正に申告されているかどうかで判断されます。財産が多いか少ないかは確かに判断基準の一つにはなるでしょうが、絶対に『調査が来ない』とは言いきれません。

2. 税務調査の実態

国税庁が発表した平成26事務年度の相続税の税務調査の実績は、次の通りです。

課税対象者数	56,239人
実地調査件数	12,406件
申告漏れ件数	10,151件
申告漏れ額/件	2,657万円
追徴税額/件	540万円

ここから分かることは、税務調査が行われるのは、申告された方の約2割だということ、そして調査が行われれば、約8割の方に申告漏れの指摘が行われるということです。法人税や所得税の税務調査が行われるのが、全申告数の約3.4%程度という実態と比較すると、高い確率で税務調査が行われ、調査官が来ればほとんどのケース

で申告漏れが指摘されるということが上記のデータから読み取れます。

そして、申告漏れ財産のうち69.3%(平成26事務年度)を占め、長年第1位の座を守り続けているのが『現預金』です。

3. 調査のキモは預金の流れ

相続税の税務調査は、預金の流れに始まり預金の流れに終わると言っても過言ではありません。過去からの預金の流れを時系列で追っていくと、実に様々なことがわかります。有価証券や不動産の売買・保有状況、生命保険や損害保険の加入状況、生活レベルや趣味・性格、そして税務調査で最も問題となる『親族への贈与や名義預金の存在』です。

税務調査官は事前に、亡くなられた方だけでなく、ご親族名義の預金や証券口座の入出金履歴を金融機関から取り寄せて、5～10年程度遡って調査します。そこで家族名義の預金に資金が異動していないか、多額の出金がないか等を把握します。預金口座の入出金履歴は、10年間は金融機関に保存されています。たとえ解約して通帳を破棄したとしても、調査官は容易にその存在を把握することができるので、「解約したから分からないだろう」と安易に考えてはいけません。解約した預金の資金の行き先まで調査されているのです。

私共が、関与させて頂いた案件でも、実に安易にご親族名義の口座にお金を移動されているケースが多いです。事業をされていない

ため、普段税務署との接点がない方にその傾向が強く見られます。税務署も、全ての国民の預金の動きを毎日把握することなど到底できませんので、お金をご家族名義の口座へ移動した段階では、税務署から贈与税の無申告を指摘されることは、ほぼありません。富裕層でない一般の方につきましては贈与税単独の調査というのは行われず、所得税の税務調査のついでに贈与税についても調査する程度です。ですから、普段税務調査を受けることのない方については見過ごされているのが現状です。ですから、相続税の申告書を作成する段階又は申告後の税務調査時に問題が一気に表に現れて対応に苦慮することになります。そして、お金を動かした経緯や事情をよく御存じの当のご本人は、申告書の作成時・税務調査時には既にこの世にはいらっしません。このことが、ますます対応を難しいものにするのです。

4. 家族名義の預金の取り扱い

預金が問題となるのは、ご家族名義の預金の原資が亡くなられた方の財産から成っているケースや、そのように推定されるケース(無収入のご家族名義の預金が多額に存在するなど)です。ご家族名義の預金が、亡くなられた方のお金を原資としている場合、これを単にご家族の名前を借りただけの『名義預金』として相続財産に含めるよう調査官は指摘します。この指摘を覆すには、過去に『贈与』が成立していることを証明するしかありません。

民法上『贈与』を有効に成立させるためには、贈与者(あげる人)の「あげました」及び受贈者(もらう人)の「もらいました」という意思表示が必要で、税務調査での指摘を避けるためにはこれらを客観的に示すことができるよう下記の点に注意する必要があります。

①贈与契約書の作成

口頭でも贈与契約は成立しますが、書面によることで客観性が増します。なお、受贈者が未成年者である場合は親権者が署名押印します。なお、認知症の方は「あげました」の意思表示が困難ですので、税務調査においても贈与不成立を指摘するために、認知症を発症していなかったか、発症していた場合、それはいつからかを確認されます。

②贈与内容の明確化

現預金の贈与の場合、現金で受け渡すのではなく口座間で振り込むことで客観性が担保されます。

③通帳、カード、印鑑の管理

これらは当然にもらった方が管理すべきです。印鑑が贈与者のものであるなどは論外ですので注意が必要です。また、税務調査時に口座開設時の書類の筆跡を確認されることもあります。この筆跡が、贈与者のものである場合は、受贈者が知らない間に口座を開設してお金を移したのではないかと(つまり贈与が成立しておらず単なる名義預金ではないか)という指摘を裏付ける材料を与えることになってしまいますので、必ず受贈者(未

成年者である場合には親権者)が開設書類を記入すべきです。ただし、近年ご本人以外の方が口座開設することができない金融機関がほとんどですので、このような問題は少なくなると思われます。

④使用収益権の確保

上記③に類似しますが、もらった人がもらった現預金を自由に使える状態にあるかどうかが重要です。贈与専用の通帳ではなく、できれば普段お使いの通帳に振り込まれるのがベターです。贈与者が資金を家族名義の定期預金に移してそのまま何年も経過している場合は、名義預金とされる可能性が高くなります。

⑤贈与税の申告納付

110万円を超える贈与を行った場合は必ず翌年3月15日までに贈与税の申告納付を行い、税務署に対して贈与の事実を明確にしておく必要があります。ただし、申告さえすれば贈与が成立するというのではなく、申告よりもむしろ上記の①～④の事実が大切ですので注意が必要です。

また、贈与税の更正期間(いわゆる時効)は、申告期限から6年間です。これを過ぎれば、贈与税の申告をしていなくても税務署に指摘されませんが、名義預金はそもそも『贈与』が成立していませんので、お金を動かした時期が贈与税の更正期間を過ぎていても時効は成立しません。この点も誤解されている方が多いので注意が必要です。

5. 恐いのは税務署だけではない

以上、名義預金の存在が税務調査時に最も問題視されると述べて参りました。ただ、最近では「争続」という造語に表されるように、相続人間の争いが増加傾向にあり、名義預金の存在が相続争いの引き金になることもあります。税務調査で他の相続人に隠していた名義預金の存在が露呈し、争いに発展するケースもあります。税務署に贈与の成立が認められて、税務上は問題なしとなった場合でも、家族をバラバラにしてしまう原因になることもあり得るので、贈与を実行する際にはこの点にも注意して実行すべきでしょう。

6. おわりに

上述したトラブルを避けるためには、多額な資金使途は通帳にメモしておくなど明確にする、贈与を実行する場合は平等に贈与するなど争続も視野に入れておく、といった対策が考えられます。平成30年からは、預金口座へのマイナンバー登録が予定されています。今のところ、任意での実施となっていますが、登録が進むと税務署は全ての金融機関の預金口座の動きを容易に把握することができるようになります。バレないことを前提にずさんな対策をせずに、指摘されても問題が起これないよう、大きなお金を動かす時や生前贈与を実行される際には、ぜひ事前に弊社担当者にご相談ください。

「岡山事業部」のスタッフを紹介します

ゆびすいグループの各事業部紹介の第10弾は、「岡山事業部」です。

岡山事業部には、税理士法人ゆびすい、指吸会計センター株式会社の11名のスタッフがおります。

ここ数年、新しいメンバーも入社し、ますます活気あふれる岡山事業部をご紹介します！

岡山事業部では、近年、新しいメンバーも入社し、若手からベテランまで厚みのある人材と、サービスの幅広さが最大の強みです。何より、税務・会計だけでなく、労務・法務・相続対策に関するご相談にもワンストップで対応できる点に高い評価をいただいています。

お客様の発展に真に役立てるパートナーであり続けるために、メンバー同、日々研鑽に励んでおります。

当事業部が入居しているリットシティビルは、JR岡山駅に隣接しており、岡山駅全体が眼前に広がるパノラマ風景が自慢のオフィスです。是非お気軽にお立ち寄りいただき、親しくご相談いただければ幸いです。

