

平成 29 年度税制 改正大綱発表！

自民、公明両党は平成 29 年度の税制改正大綱を決定しました。その中で主なものを解説します。

はじめに

自民、公明両党は平成 29 年度の税制改正大綱を決定しました。その中で主なものを解説します。

女性活躍へ配偶者控除の見直し

平成 29 年度税制改正大綱の目玉は、**配偶者控除の見直し**で、女性の社会進出を促す「働き方改革」の一環となります。内容としては、**年収要件を 103 万円から 150 万円に事実上拡大**します。

103 万円は一般企業の配偶者手当の基準になっている場合も多く、パート主婦が就業調整して働く時間を抑える傾向にありました。対象を拡大することで新たに 300 万世帯が減税になり、パート主婦も働く時間を増やしやすくなります。

財源を確保するため、**世帯主の年収が 1,120 万円を超える世帯への適用は制限**されます。

今回、**配偶者控除の見直しが行われることになりましたが**、「女性の働き方に中立な税制」にはまだ遠いと言わざるを得ません。今回の改正はあくまでもパート労働を前提とするためです。

配偶者控除の見直しは、今後数年かけて取り組む所得税改革の第一弾にすぎないと考えられます。

また、**配偶者控除の見直し以外に家計に影響のあるものとしては、最長 20 年の積立型 NISA の創設やエコカー減税の縮小、タワーマンション節税の抑制などが挙げられます。**

賃上げを促すための 所得拡大促進税制の見直し

賃上げを行った企業に対しての法人税を軽減する所得拡大促進税制について、高い賃上げを行う中小企業に対しては、大企業を上回る支援の強化が行われることとなります。平成 27 年に賃上げた企業は大企業の約 9 割に対し、中小企業は約 6 割と賃上げが遅れていました。これを踏まえ、**賃上げ率が 2%以上である中小企業に対しては、給与総額の増加分の 22%を法人税額から差し引けること**になります。そもそも利益が出ていない企業へのインパクトはありませんが、利益の出ている中小企業にとっては賃上げを行うモチベーションとなることが期待されます。

ビール減税、発泡酒は増税

ビール系飲料（ビール、発泡酒、第三のビール）に対する税額は、平成 32 年 10 月から平成 38 年 10 月にかけて 3 段階で統一されます。**これまで、ビール系飲料に課される酒税は、ビール、発泡酒、第三のビールによって異なっていました。今回統一される運び**となります。税額が統一されることによって、ビールは 350 ミリリットルあたりの酒税が現在より 22.75 円安くなる一方、発泡酒は 7.26 円、第三のビールは 26.25 円の増税となります。



個人事業か？ 法人化か？

新しくビジネスを始めようとする方から受ける質問で多いのが「**個人として開業するか、最初から法人を設立して事業を行うか**」というものです。

はじめに

新しくビジネスを始めようとする方から受ける質問で多いのが「**個人として開業するか、最初から法人を設立して事業を行うか**」というものです。

それぞれのメリット、デメリットを把握した上でビジネスを始める必要があります。

表裏の関係

個人事業、法人化どちらを選択するかは、事業規模、業種及び将来の事業展開をどのように考えているかによって異なります。

また、個人事業、法人化のメリットとデメリットは表裏の関係にあるため、どちらを選択するかにあたってはそれぞれのメリットとデメリットをしっかりと把握しておく必要があります。

法人設立のメリット

法人設立のメリットとして、まず**有限責任であること**が挙げられます。株式会社では、株主の責任が出資額までに限定されているため、出資額以上の責任を追及されることはありません。

ただし、代表者は金融機関から連帯保証を求められることが多く、この場合は保証責任を負うこととなります。

次に、**事業を行っていくうえで、最も重要になるポイントは、社会的信用**です。会社は、会社法を始めとして様々な法律によって規制を受けており、取引相手にとっても、安心できる取引先と捉えられます。

上場企業などでは、取引の相手先を法人に限定している会社が一般的です。最初は個人として創業しても、上場企業と取引する必要がでてきたために「法人成り」というケースも多く見られます。

また、従業員の採用がしやすくなることや、資金調達がしやすくなることも挙げられます。採用される雇用者も個人事業主より、安定した社会的信用度が高いために会社を選ぶ、ということもあるかもしれません。

個人で金融機関から借入を行うことも可能ではありますが、その場合、必ず第三者の保証が必要とされ、引き受けてくれる人を探すことは困難です。

法人設立のデメリット

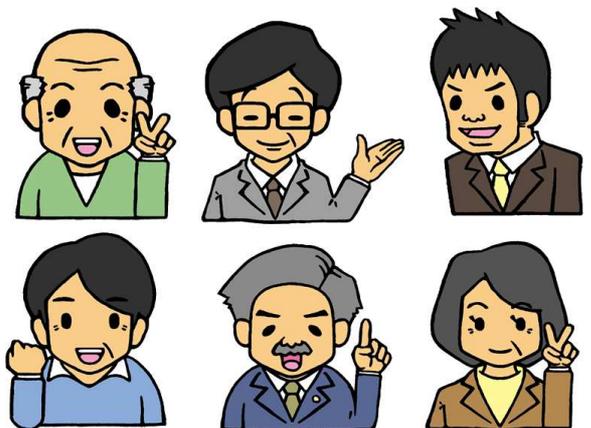
法人設立のデメリットとして、会社を設立するためには、定款の作成、設立登記、税務署等の諸官庁への法人設立届出など様々な手続きに時間と費用をとられることが挙げられます。

また、会計帳簿や決算書類の作成に、個人と比較すると、より手間がかかります。

まず、気軽にビジネスを始めたいという場合には個人事業の方が向いているかもしれません。個人事業の場合、法人設立と比較して簡単に始めることが可能です。

しかし、社会的信用力が低く、人やお金を集めるのが大変でもあるので、ビジネスを拡大したいと思ったときに法人成りを検討するのがよいかもしれません。

個人事業、法人化のメリットとデメリットについてのご相談は、当事務所までお気軽にお問い合わせください。



債権回収について（取引先企業が倒産したケース）

取引先が倒産した場合、企業の法務担当は自社のリスク回避や債権回収のための手段を講じる必要が生じます。

事前策について

企業倒産は、ある日突然起こるものではなく、様々な前兆や兆候が絡み合い、相互に作用しつつ起こるものです。その対応策として、まず、普段から取引先に関する情報収集を心掛けることが重要です。日頃から情報収集するのは当然として、倒産の兆候を察知した場合は、さらに注意を払って情報収集する必要があります。以下で指摘する事項に当てはまることはないかなど、注意深く情報収集をして分析することが必要です。

①支払い条件の一方的な変更

具体的には、(i)締切日を遅らせる、(ii)現金払いを手形に変更する、(iii)手形サイトが毎回長くなる、など支払条件の変更が行なわれる場合です。

その他、支払手形の書き替え（ジャンプ）の要請、融通手形を振り出している噂が絶えない、在庫商品を投げ売りしたり安売りしたりする、従業員の給料の遅配や欠配、といった事実も倒産の兆候と言えるでしょう。

②経営者及び従業員における変化

経営者が不在がちになったり、役員の交代や従業員の退職が頻繁に発生する、といった状況も倒産を知らせる兆候と言えます。

③企業活動、事業環境の変化

(i)競争相手の出現、(ii)大口仕入れ先の変更、(iii)主要取引銀行の変更、(iv)主要取引先との取引縮小、(v)事故・問題等の発生、など倒産の引き金となる変化には注意が必要です。

なお、事前対応策として有効なもの1つに取引先企業が所有する不動産等に担保権を設定しておく、というものもあります。

倒産の兆候を察知した場合の対処

取引先に倒産する危険がある兆候を察知したときには、次のような措置を講じる必要があるでしょう。

- ①取引先に関する情報収集
- ②与信限度の見直し
- ③現金払いへの切り替えや手形サイトの短縮化
- ④個人保証や物的担保提供の申し入れ
- ⑤売掛金の相殺の検討

倒産後の取引先企業に対する債権回収手段

①契約解除

(1)双方に未履行の債務を負う契約の場合

破産管財人または再生手続きを受けた債務者に対して、「相応の期間を定めて、期間内に契約解除をする」または「債務の履行を請求するかを回答するように催告する」ことができます（破産法第53条2項、民事再生法第49条2項）。

(2)継続的給付を目的とする双方に債務を負う契約の場合
この契約については、双方に未履行の債務を負う契約の場合と同様に処理されます。もっとも、取引先に対して有する債権は重要度の高い債権として、倒産手続によらない通常の債権よりも優先して弁済を受けることができます（破産法第55条、民事再生法第50条参照）。

②相殺

取引先が破産手続開始決定を受けた場合には、破産手続によらないで相殺することができます（破産法第67条1項）。他方で、民事再生手続開始決定を受けた場合には、一定の場合に限り、再生計画の定めによらないで相殺をすることができません（民事再生法第92条1項）。なお、破産手続開始決定後に「他人」の債権を取得したり、倒産手続が開始されたことを知った上で債権を取得した場合には、相殺が禁止されるので注意が必要です（破産法第72条1項、民事再生法第93条1項）。

もっとも、相殺権の行使を期待できるときには、一定の条件を満たせば相殺が禁止されている場合でも、相殺をすることが可能です（※法律上の原因がある場合や倒産手続開始以前の原因による場合です。破産法第72条2項各号、民事再生法第93条2項各号）。

労働時間と休憩時間の境界について

労働者の就業における特定の時間が「労働時間」と「休憩時間」のいずれにあたるのか、について争われた事例を挙げながら、その境界について説明していきます。

はじめに

労働基準法では、一定の要件が充足された場合に、労働者の労働時間の間に休憩時間を設けることが義務づけられています。しかし、労働者の業種・業務形態によってはそれらの境界が曖昧になる状況が生じてしまい、企業にとっては、労働者から未払い賃金の請求を受けたり、労働基準法上の罰則を受けるリスクを孕んでいます。

そこで今回は、労働者の就業における特定の時間が「労働時間」と「休憩時間」のいずれにあたるのか、について検証してみます。

労働基準法上の労働時間の概念

労働基準法上の「労働時間」とは、一般に、使用者が実際に労働者を「労働させ」る実労働時間を指します（労基法第32条）。しかし、「労働時間」の定義について、労働基準法は明確に定めていません。この点について、判例では「労働者が使用者の指揮命令下に置かれていると客観的に評価できる時間」と定義されています。

この「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている」か否かの判断基準についてですが、①使用者の関与の存在、だけでなく、②職務遂行と同視し得るような状況の存在、という2つの要件から判断される傾向にあります。

休憩時間の概念

使用者は、労働時間が6時間を超え8時間以内の場合には、少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩を、労働時間の途中に与えなければなりません（労基法34条）。この休憩時間は、事業場の全労働者に一斉に与えるのが原則ですが、事業場の過半数代表との労使協定がある場合にはその例外が認められます（同条2項）。また、**休憩時間は、労働からの解放を保障する時間であるので、労働者が業務から完全に解放された状態で自由に利用できるようにしなければなりません**（同条3項）

せん（労基法34条）。この休憩時間は、事業場の全労働者に一斉に与えるのが原則ですが、事業場の過半数代表との労使協定がある場合にはその例外が認められます（同条2項）。また、**休憩時間は、労働からの解放を保障する時間であるので、労働者が業務から完全に解放された状態で自由に利用できるようにしなければなりません**（同条3項）

さいごに

業務の種類、就業形態によっては、労働者の置かれている当該期間が「労働時間」にあたるのか、それとも、賃金の支払いの必要のない「休憩時間」にあたるのか、曖昧な状況が生じることがあります。ちなみに、「労働時間」と判断された基準は、いずれも当該期間が労働者にとって休息のために完全に労働から解放されることを保障されている時間であるか否か、というものです。

仮に、労働基準法に定められた休憩時間が、労働者に付与されていない場合には、使用者は、6か月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられる危険性があります（労基法第119条1号）。



～当事務所へのお問い合わせについて～

『PLUS ALPHA NEWS』では、最新の法令等の情報をお知らせするだけでなく、当事務所を身近に感じていただくためのコミュニケーションツールとしても活用していきたいと考えていますので、よろしくお願ひ致します。

事務取扱い

〒359-1123 埼玉県所沢市日吉町1-4-3朝日生命所沢ビル8階

弁護士法人アルファ総合法律事務所 TEL 04-2923-0971

HPは