

平成30年度税制改正大綱発表！

平成30年度税制改正大綱が発表されました。発表された税制改正大綱の概要をみていきましょう。

はじめに

平成29年12月14日、平成30年度税制改正大綱が発表されました。速報ベースで重要論点をまとめました。

所得税は増税の流れ

所得税では、給与所得控除や公的年金等控除の一部を基礎控除に振り替える形で基礎控除を10万円増やし、多様な働き方を後押しします。

給与所得控除では、子育て・介護世帯以外は控除額が勤続年数となる給与収入の上限を850万円超に引き下げる方向です（現状は1,000万円超）。公的年金等控除では、公的年金等収入が1,000万円を超える場合の控除額に上限を設け、年金以外に1,000万円超の副収入がある年金受給者の控除額を引き下げる案が示されています。

また、個人事業主の場合、青色申告特別控除額がこれまでの65万円から55万円に引き下げられる見込みです。基礎控除額が10万円増えるので、基礎控除額と青色申告特別控除額との合計額は103万円が変わりません。

しかし、電子申告等の要件を満たす場合、青色申告特別控除額を65万円とする特例を設けるといった案も出ています。この場合、基礎控除額との控除合計額が113万円となり10万円増額するため、実質的に減税となります。

法人税は大きな改正なし

法人税では、賃金の引上げ、国内の設備投資を促進する観点で、税制措置の見直しや新たな制度の創設などといった

方向性が示されました。

「情報連携に係る設備投資を促す税制」として、次の制度の創設が提案されました。

- ① 企業内外のデータ連携・高度利活用による生産性向上等、「産業競争力強化法」上の要件を満たすものと認定された計画に基く投資であること（ソフトウェア、器具備品、機械装置）
- ② 賃上げに係る要件、これらを満たす場合に、その情報連携投資額の一定割合の税額控除又は特別償却を認める

しかし、この税制はどちらかというと大企業向けで中小企業向けではないものと予想されます。

※ もちろん中小企業もその対象にはなるとは思いますが、現実的にその適用は難しいのではないかと考えられます

一般社団法人等の贈与税、相続税に関する改正

あまり馴染みがないかもしれませんが、一般社団法人や一般財団法人については、いわゆる持分が存在しないため、贈与税や相続税の節税対策に使われていることが以前から問題視されていました。

これまでは親の資産を子に相続するのではなく、一般社団法人等に移転させ、一般社団法人の役員交代を通じて（一般社団法人等名義のまま）子や孫に財産を承継させることで相続税を回避することができていました。一般社団法人等を利用した租税回避が広がっている現状に鑑み、一般社団法人等の役員の相続時に相続税の対象とすることが検討されているようです。

仮想通貨の 取り扱いが公表

ヤフーニュースでもトップに取り上げられるほどビットコインをはじめとした仮想通貨が話題となっています。税務上の取り扱いも国税庁から公表されました。

はじめに

値上がり続けるビットコインですが、これまで明らかとなっていなかった税務上の取り扱いが国税庁から公表されたので解説します。

FAQ9 問が掲載

国税庁は12月1日、「仮想通貨に関する所得の計算方法等について」を公表しました。今年に入り、仮想通貨の値動きが活発化し、億万長者が続出しているとの声も多数あり、昨年に比べて確定申告を必要とする者が増加する見込みです。

8月にもタックスアンサー上でビットコインに係る取り扱いを簡単に示していましたが、今回は仮想通貨全般に係る取り扱いがFAQ形式で9問掲載されています。

保有する仮想通貨を売却する際の所得は下記の算式により求めます。

売却価額 - 必要経費 (*1) = 所得金額

(*1) 仮想通貨の場合
(仮想通貨の取得価額 / 取得した仮想通貨数)
× 売却した仮想通貨の数

この所得計算の方法は、仮想通貨で商品を購入する際や保有する仮想通貨を他の仮想通貨と交換する際も同様です。仮想通貨によって商品を購入するときには商品価額から、他の仮想通貨と交換を行うときには他の仮想通貨の購入価額から必要経費を差し引く形となります。

また、同一の仮想通貨を2回以上取得した場合には、移動平均法を用いて取得価額を算定します。ただし、継続して適用する場合は、総平均法を用いることも可能です。

分裂して誕生した仮想通貨には 注意が必要

8月のビットコインの分裂騒動では、新たにビットコインキャッシュが誕生しました。この場合、新たに誕生した仮想通貨は分裂時点で保有していた仮想通貨と同じ数だけ自動的に取得することとなります。

自動的に取得した新たな仮想通貨は分裂時点でまだ取引相場がないため、同時点では価値を有していなかったと考えられます。したがって、取得時点では所得は生じず、その仮想通貨を売却または使用した時点において所得が生じます。なお、その場合の取得価額はゼロとなり、売却価格が所得金額となります。

この他にも仮想通貨での証拠金取引は、いわゆるFXとは異なり、総合課税により申告となることやマイニング（仮想通貨の採掘）により仮想通貨を取得した場合には、その時の時価により収入となることが明らかとされています。



契約社員の雇い止めについて

今回は、契約社員の雇い止めについて、その有効性に関して考察していきます。

はじめに

NTT西日本の子会社「NTTマーケティングアクト」(大阪市)で契約社員として働いていた愛知県と岐阜県の男性6人が、不当に雇い止めされたとして、地位確認と未払い賃金の支払いを求めた訴訟の判決で、岐阜地裁は平成29年12月25日、原告6人全員の雇い止めを無効とし、未払い分の賃金支払いを命じました。なお、うち2人については、現在は定年の65歳を超えているとして契約社員としての地位は認めませんでした。

事件の概要について

訴状によると、6人は東海支店岐阜営業部に所属し、光回線サービス「フレッツ光」の訪問販売などを担当していました。3か月ごとの契約更新を繰り返し、それぞれ通算4年11か月～11年9か月勤務していました。2015年2月に、同社は新サービスへの事業転換に伴う人員削減の方針を示し、雇い止め同意書類の提出を求めましたが、6人はこれに応じず、同年9月に契約を打ち切られたということです。

契約社員と雇い止めについて

契約社員は一定の期限を定め雇用されるため、「有期雇用」や「有期契約社員」などとも呼ばれます。もともと期間の定めがない正社員とは異なり、最初から一定期間の雇用を前提とした契約社員を期間満了で雇用を終了することから、一般には「解雇」とは呼ばれておりません。そして、雇用期間満了後に会社側が更新せずに雇用契約を終了することを雇い止めと言います。では契約社員は会社側の都合で自由に雇い止めをすることができるのでしょうか。労働契約は期間が満了した後も労働者が働き続け、それに対して使用者が異議を述べなかった場合は、同一の条件で期間の定めが無い労働契約が締結されたものと推定されます(民法629条1項 黙示の更新)。しかしこれだけでは有期雇用社員の保護には十分ではありません。そこで一定の場合には正社員の解雇と同様の法規制を有期雇用

にも適用すべきとの考え方が最高裁で示されました(最判昭和49年7月22日)。これは一般に雇い止めの法理と呼ばれ、その後労働契約法の平成24年改正で明文化されました。なお、本件の判決理由である「契約更新は長期間にわたって反復しており、契約更新への合理的な期待があった」の部分は労働契約法19条2号に関する判断となります。

(労働契約法19条2号)

当該労働者において当該有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものであると認められること

厚労省告示による指針

また、契約更新に関する、より実務に近い基準に関しては、下記の厚労省告示が指針になっています。

- (1) 契約締結時の明示事項等
- (2) 雇止めの告示
- (3) 雇止めの理由の明示
- (4) 契約期間についての配慮

さいごに

今年が無期転換の申込権が発生する初年度ということに加え、同一労働同一賃金の絡みや、非正規雇用に関する社会的関心が再び高まっていることも相まって、今後有期契約社員の雇い止めに関する事案は確実に増えることが予想されます。

昨今契約社員は場合によっては正社員と同等の保護が与えられており、本件のように「業務形態の変更」や「契約期間満了」といった理由だけでは雇い止めは認められないことが多くなりました。各社においては該当社員(特に今年～来年に無期転換権が発生する社員)への丁寧な説明・対応含め、有期契約社員に対する契約更新の手続き全般について、社内の運用基準が適正かどうかの見直しを再度行っていただきたいところです。

企業様向けセミナー開催 のお知らせ

弁護士法人アルファ総合法律事務所は、企業様に向けて、労務トラブルに関する第1回セミナーを開催致しました。

労務トラブルシリーズセミナー 第1回「残業代請求対策」

平成30年2月14日に所沢市民文化センターミュージズ（会議室2号）において行われました企業経営者様及び総務や人事ご担当者様を対象とした労務トラブルシリーズセミナー第1回の様子をお伝えします。

テーマは、「残業代請求対策」です。

昨今、ヤマト運輸さんや電通さんなどの大企業でも問題となり、メディアを賑わせている「残業代請求」。企業経営者様としては、支払いによって経営を圧迫させてしまうだけではなく、ブラック企業として、ネット上などで悪い噂が広がることもあるため、優秀な従業員が離れてしまったり、取引先からの信用を失うような事態も起こるかもしれないことから、軽視できない問題の1つです。

そこで、正しい知識を身につけていただき、就業規則や労働契約等に問題がないか、改めて見直していただくため、基本的なところから、対策方法、注意点などを代表弁護士/税理士の保坂光彦が解説しました。

レジュメには少し難しい内容も含まれていたのですが、かみ砕いてご説明させていただきましたことから、講演中に何度も頷いている様子がみられ、「わかりやすかった！」という感想を多くいただき、質疑応答時間だけでなく、休憩時間中や終了後にも直接ご質問を受けるなど、大盛況で終了となりました。

今回は4月19日（木）14時より、同じく所沢市民文化センターミュージズ（会議室2号）にて、「問題社員対応」をテーマに代表弁護士/税理士の保坂光彦が解説致します。お悩みの企業様がいらっしゃいましたら、残席がございますので、下記に申込み用紙がダウンロードできるようになっておりますので、お電話もしくはFAXにてお申し込ただければと思います。



当事務所では、社内研修や勉強会などにおける講師対応も行っております（顧問先企業様の一部を除き、有料となります）。お問い合わせ等は、HPのお問い合わせフォームからご連絡いただけますか、04-2923-0971 までお電話にてご連絡ください。

～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14-3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

弁護士法人 アルファ

検索