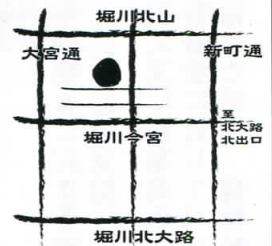




彼岸花

Tatsuto Hojo Tax Accountant Office
北條達人税務総合事務所

事務所
NEWS



発行人
税理士

北條達人

〒603-8203
京都市北区紫竹東高縄町
39番地3
TEL (075) 493-2355
FAX (075) 492-8560
E-mail tatsuto@hojo-tax.com

◆ 9月の税務と労務

- 国 税/8月分源泉所得税の納付 9月10日
国 税/7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 10月1日
国 税/1月決算法人の中間申告 10月1日
国 税/10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告
(年3回の場合) 10月1日



9月

(長月) SEPTEMBER

17日・敬老の日 22日・秋分の日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	.	.	1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	.	.	.	.	.	.

ワン
ポイント

捜査特別報奨金制度 都道府県警察が捜査を行っている事件のうち警察庁が特に指定したものに、その事件の検挙に結び付く有力な情報提供者に国費より報奨金を支払う制度。報奨金は原則、上限300万円ですが、凶悪事件などでは1,000万円まで増額されます。なお、報奨金は、懸賞金、競馬の払戻金、生命保険の満期返戻金と同様に一時所得となります。

現物給与 (経済的利益)に関する

Q & A

所得税では、会社から現金で支給されるものだけでなく、経済的利益を受けたと見なされると、給与と同様に課税されることになります。

判断に迷うケースも多いので、以下、Q & A方式で身近な例を取り上げてみます。

1 健康診断費用

Q 役員、従業員の健康診断費用を負担した場合、経費になりますか。

A また、一部の人が人間ドックを受けている場合はどのように取り扱われますか。

A 原則として、会社が負担した検診費用は、役員のみ又は特殊関係人(役員の親族、事実上婚姻関係と同様の関係にある者等)のみを対象としたもの

のや、著しく高額である場合を除き、福利厚生費として損金の額に算入されます。

年齢四〇歳以上の役員及び従業員を対象として人間ドックなど別メニューの検診項目とすることなどは合理的だと一般的に考えられていますが、役員のみを対象としたものや、著しく高額であると認められるものを負担した場合には、その役員等に対する給与(賞与)となり、損金に算入できません。

福利厚生費は、役員、従業員を問わず機会均等でなくてはなりません。

2 永年勤続者に対する旅行費用・記念品の支給

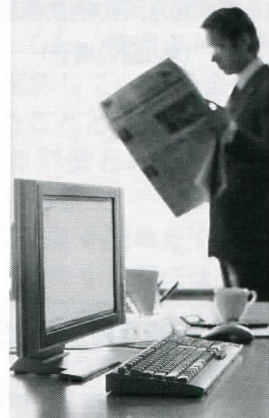
Q 役員又は従業員のうち永年勤続者に対して、次のものを支給した場合、現物給与と

して課税されませんか。

- ① 永年勤続者のうち、勤続二五年に達した者には二泊三日の旅行相当(一〇万円程度)、勤続三五年に達した者には四泊五日の旅行相当(二〇万円程度)とし、その実際の費用を会社が支払った場合
- ② 勤続二五年の永年勤続者に、一〇万円に相当する旅行クー



ポン券を支給した場合



A 使用者が、永年勤続の役員又は従業員の表彰に当たり、その記念として旅行、観劇等に招待し、又は記念品(現物に代えて支給する金銭は含まない)を支給することにより、その役員又は従業員が受ける利益で、次に掲げる要件のいずれにも該当するものについては、課税されません。

- (1) その受ける経済的利益が、その役員又は従業員の勤続期間等に照らし、社会通念上相当と認められること

(2) その表彰が概ね一〇年以上の勤続年数の者を対象とし、かつ、二回以上表彰を受ける者については、概ね五年以上の間隔をあけて行われていること

なお、これらの表彰に当たり、金銭で支給した場合や、同一の永年勤続者につき均一に行われない場合は、すべて給与課税とされます。

質問①については、社会通念上相当なものと思われますので問題ありません。

一方、質問②については、金銭と引き換えることができる旅行クーポン券の場合、実質的には金銭の支給と変わらないので、原則として券面額に相当する金額の給与の支給があったものとして、源泉徴収の対象となります。

3 使用者から貸与を受けた住宅に係る賃貸料相当額

Q 当社では、社宅がないので従業員を居住させるために当社名義でアパートを借り受けて(月家賃一二万円)、これを月四万円で従業員に貸し付けた場合、差額八万円は経費として認められるでしょうか。それとも、給与課税されますか。

A 結論としては、会社が他から借り受けた住宅を従業

〈算式〉

$$\text{賃貸料相当額(月額)} = \left(\frac{\text{その年度の家屋の固定資産税の課税標準額}}{\text{その年度の敷地の固定資産税の課税標準額}} \times 0.2\% \right) + \left(12 \text{ 円} \times \frac{\text{当該家屋の総床面積 (m}^2\text{)}}{3.3 \text{ (m}^2\text{)}} \right) + \left(\frac{\text{その年度の家屋の固定資産税の課税標準額}}{\text{その年度の敷地の固定資産税の課税標準額}} \times 0.22\% \right)$$

(例)

家屋の固定資産税課税標準額 500 万円
土地の固定資産税課税標準額 800 万円
家屋の床面積 40 m²

$$(5,000,000 \times 0.2\%) + (12 \times \frac{40}{3.3}) + (8,000,000 \times 0.22\%) \div 27,745 \text{ 円}$$

員に貸与する場合には、一定の算式(上段)により計算される通常の賃貸料の五〇%相当額以上を受領していれば、実際の家賃と従業員に貸し付ける家賃との差額は、従業員に対する給与とはされません。

実際問題として、アパートを借りた場合、その家賃の固定資産税の課税標準を明らかにすることは難しいと思われますが、前記算式で計算される金額は、賃貸相場よりかなり低く(二割程度となることが多い)、しかもその五〇%以上の家賃で良いので優遇されていることになりました。

また、複数の従業員に対して住宅を貸与している場合で、その住宅の状況に応じてバランスのとれた賃貸料を徴収しているとき、例えばAは四万円、Bは三万円、Cは五万円と様々な賃貸料を徴収しているときには、賃貸料の合計額が前記の算式により計算された通常の賃貸料の五〇%相当額以上となっていれば、そのすべての従業員に対して経済的利益の供与はないものとされます。

4 食事を支給したとき

Q 従業員に食事を支給した場合、給与として課税されませんか。

A 従業員に支給する食事の半分以上を負担していること、②食事の価額から従業員が負担している金額を差し引いた金額が一月当たり三、五〇〇円(税抜き)以下であることの要件をどちらも満たしていれば、給与課税はされません。

たとえば、一月当たりの食事の価額が五千円で、従業員が負担している金額が二千円の場合、①を満たしていないことから、差額の三千円は給与課税されます。食事の価額とは、仕出し弁当などを取り寄せて支給している場合は、業者への支払金額、社員食堂などで会社が作った食事を支給している場合は、食事を作するために直接かかった費用の合計額をいいます。なお、残業又は宿日直者へ支給する食事は無料でも給与課税されません。

臓器提供に関する意思表示

Q 健康保険被保険者証の裏面に「臓器提供に関する意思表示」欄がありますが、これについて教えてください。

A 臓器摘出の要件及び臓器摘出にかかる脳死判定の要件等にかかる臓器の移植に関する法律の改正を踏まえ協会けんぽにおいても健康保険証の裏面に臓器提供意思表示欄を設けています。

移植手術に使用するために臓器を摘出することができるのは、①本人の書面による臓器提供の意思表示があった場合であって、遺族がこれを拒まないときか遺族がないとき、または②本人の臓器提供の意思が不明であって、遺族がこれを書面により承諾するときのいずれかに該当する場合に限られます。

この意思表示は、意思表示欄に記入することにより行いますが、15歳以上の者が

臓器を提供する旨を記入した場合は有効、反対に臓器を提供しない旨の意思表示は年齢にかかわらず有効となります。

なお、臓器を提供する旨の意思表示を記入した者で、意思表示欄に記載がない心臓弁、皮膚、血管、骨等の組織の提供も希望する者は、特記欄またはその他に「すべて」あるいは「皮膚」等から選択して記入できます。また、特記欄または余白に「親族優先」と記入すれば、親族への提供が優先されます。

意思表示欄を記入した場合、意思表示欄保護シール(個人情報保護シール)を貼付するか、またはそのままで使用することができますが、この保護シールは一度はがすと再び貼付できませんので、記入内容を変更したい場合は(いつでも可)、健康保険証の再交付を受けて変更後の意思を記入するか二重線を引きます。

意思表示の内容については、保険者により異なることがありますので、所持している被保険者証を確認して下さい。

作業の改善

お馴染みの笑点の大喜利をテレビで見ていると、回答者が横一列にきれいに並んでいるように見えますが、実は、あらかじめ座布団が斜めに並べられているそうです。具体的には、司会者から遠ざかるほど座布団が5cmほど前に置かれていくそうです。真横に並べたときに司会者から見ると、複数の人が重なって見た場合に、手や体が重なって

しまい、奥の人が見えなくなってしまうそうです。このように、ほんのちよつとした工夫で、モノを見やすく、作業をやりやすく改善することができます。「作業の改善は、普段の気づきから」です。少しでも、「これがやりにくい」「ここにあったらいいのに」と思ったことがあれば実行していきましょう。

黙示の指示による労働時間

労働者が、使用者(上司等)の明白な残業の指示により、または使用者の具体的に指示した仕事で、客観的にみて正規の勤務時間内にはできないと認められる場合のように、超過勤務の黙示の指示によって法定労働時間を超えて勤務した場合は時間外労働となり、割増賃金を支払わなければなりません。

また、使用者の明白な残業の指示がないにもかかわらず、自発的に時間外労働等を行っている場合であっても、使用者が、それを知っていながら黙認していた場合は、自発的残業を容認したこととなり(使用者の指揮監督下における労働とみなされます)時間外労働となります。

このような自発的な残業を認めたくないければ、就業規則等に、残業する際には、その都度、使用者の許可を必要とする旨の定めをしたり、即座に残業をやめさせるなどの方法をとる必要があるでしょう。