

# KNC NETWORK NEWS

2017年7月29日号発行

経営一言：歌に一番大切なことは心を込めること、と徹底して教わりました。

(歌手 瀬川 瑛子さん)

一 所長コメント：相手の心を動かすのは感動を与えることです。感動は人を動かします。本当に相手に訴えるのは心がこもった思いです。一



(有)北野財經システム  
税理士法人 Y. K. C.

大阪市淀川区西中島 7-1-26  
オリエンタル新大阪ビル 707 号  
TEL : 06-6304-7857・FAX : 06-6304-8851  
http://kncc.co.jp

気になる記事：開幕まで3年、準備急ピッチ。東京五輪、官民投資10兆円。

2020年東京五輪・パラリンピックの開幕まで残り3年となる。競技会場やホテルの建設が急ピッチで進み、官民の投資総額は10兆円を超すと試算もある。前回の東京五輪は新幹線の開通やカラーテレビの普及を促し、敗戦の痛手から国民が立ち直る契機となった。56年ぶりの東京開催となるスポーツの祭典は成熟社会ニッポンを変革する契機になるだろうか。

## 社宅と税金 《税務》

社員に社宅を無償で貸すと、家賃分の給与を支払ったとみなされ、社員は給与課税されます。

社宅を無料で借りる社員は、本来であれば貸し主に支払う家賃が不要になるという「経済的利益」を受けられるので、税務上は「所得あり」と判断されて給与課税されます。また、会社が受け取る家賃が一般的な家賃より安いなら、その差額が課税対象です。

月額の家賃が一般よりも安いかどうかの税務上の線引きは、①建物の固定資産税の課税標準額×0.2%、②12円×(建物の総床面積(m<sup>2</sup>)÷3.3(m<sup>2</sup>))、③敷地の固定資産税の課税標準額×0.22%の合計額で判断し、この額より社員から受け取る家賃が低いなら、差額が給与と判断されます。しかし、算出した額の半分以上を受け取れば、給与として課税されません。この線引きを理解したうえで、家賃の額を設定するようにしましょう。

会社の所有物件ではなく、誰かから借りて社員に貸与する際は、貸主から固定資産税の課税標準額を確認し、一般的な家賃を算出する必要があります。

## 司法書士の報酬の源泉徴収 《税務》

登記手続きなどを司法書士に依頼したときの報酬は、所得税及び復興特別所得税を源泉徴収することになります。対象となる報酬には、謝金、調査費、日当、旅費など、ほぼすべてのものが含まれますが、旅費につき会社がホテルや旅行会社に直接支払ったときは、通常必要な範囲の金額であれば、報酬・料金に含めなくてもよいことになっています。また、司法書士が立て替えて支払ったもののうち、登録免許税や申請手数料なども報酬・料金には含まれません。

なお、報酬・料金に含まれる消費税は、原則それらを含めた金額が源泉徴収の対象となります。ただし、請求書で報酬・料金の額と消費税などの額が明確に区分されていれば報酬・料金の額のみを源泉徴収の対象としてよいです。

所得税および復興特別所得税は、1回に支払われる金額から1万円を差し引いた残額に10.21%の税率を乗じて算出されます。例えば、1件の委託契約で5万円を支払う場合は、(5万円-1万円)×10.21%で、税額は4084円となります。

## 貼ったけど使わない印紙、郵便局で交換可 《税務》

ビジネスの世界では、相手企業の都合で契約締結が急きょキャンセルになることもあり得ます。そんなとき、契約書に高額の入紙を貼ってしまっていたら、はがすことが禁じられているものだけに、印紙代は大損となるのでしょうか。

そんなときは、収入印紙の交換制度という方法があります。郵便局では、印紙1枚当たり5円の交換手数料で新しい収入印紙と交換することができます。ただし、①汚損またはき損した収入印紙、②租税または国の歳入金納付に用いられた疑いがある収入印紙、③文書に貼り付けられていた収入印紙で、文書から切り離されたものは、交換の対象外となります。

このうち②については、収入印紙が貼り付けられている文書を最寄りの税務署に提示し、その収入印紙が印紙税の納付のために用いられたものかどうかの確認を受けることになっています。この制度はあくまで「交換」であり、未使用の収入印紙を郵便局に持参しても買戻しはできないので注意したいものです。

## 「経験不問」との募集要項と解雇のリスク 《経営》

採用して間もなく必要なスキルやコミュニケーション能力が不足していることが判明したので、試用期間で解雇したいという話があります。ところが、その会社の社員募集要項に「経験不問」や「初心者歓迎」とされていると、「能力を全く問わない」と解されることになりかねません。つまり会社側で責任をもって教育すべきだと指摘される可能性が高く、会社側の「これくらいは出来るだろう」という考えと「会社が全部教えてくれる」という労働者との認識が異なるということになります。漠然とした募集の内容ではなく「他の社員や顧客との打合せを行い、広告の制作を行う業務です」等、出来るだけ具体的に業務内容などを記載すべきです。

こうしたケースでは、「試用期間中であっても労働者には雇用関係の継続への期待があるため、試用期間中といえども解雇に当たっては客観的に合理的な理由が存在し、社会通念上相当と認められる場合にのみ許される」という裁判例もあり、簡単に解雇できないことを示しています。試用期間中であっても一方的な解雇は危険であり、根拠が必要であると言えます。