

# 事務所だより3月号

西田成希税理士事務所

〒659-0053  
芦屋市松浜町 6-14-2  
Tel : 090-7490-7396  
Fax : 0797-78-6488



萌芽の候、皆様におかれましては、ますますご清栄のこととお慶び申し上げます。

2月は天候不順で、暖かかったり、寒かったり…。2月の平均気温は8.7℃でした。平均気温が8℃以上になったのは、1990年(8.1℃)、2007年(8.7℃)、2009年(8.1℃)、2010年(8.1℃)、2019年(8.0℃)、2020年(8.2℃)、2021年(8.8℃)です。地球温暖化が進んでいることを感じさせます。



3月終わりは、昨年12月に発表された税制改正大綱が成立する予定です。所得税は『定額減税(所得税3万円、住民税1万円)』が行われますが、その一方で『扶養控除の縮小』で増税になり、それ以外にも『たばこ税』も増税(1本あたり3円)、住民税は新たに『森林環境税』を徴収(年間1,000円)します。税以外でも負担増が目白押しです。『子ども・子育て支援金』が始まり、『国民年金』は60歳で納付終了が、65歳に延長されます。年間約20万円ですので、5年間では約100万円の負担増です。

『定額減税』は、増税メガネのあだ名が付いた後、すぐに打ち出されました。この減税は、今年1年だけの制度で、その後は防衛予算の確保のために所得税の増税が予定されています。

2024年以降、負担増の内容がほとんどです。自分たちのお金の使い方はさておいて、足りなければ、庶民から取り上げればいい、という考えのようです(金持ちは海外に逃げることができます)。賃上げを盛んに言っていますが、庶民の方を向いているという政府のアピールをしているだけで、実際は、所得税収が増える、社会保険料の収納も増える、国にとって悪いことではないのです。反対に企業にとっては、賃金と合わせて社会保険料の負担は増え、中小零細企業の資金繰りは厳しくなるでしょう。某首相のメガネには何が映っているのでしょうかね。

では、事務所だより3月号をお送りします。暖かいせいか花粉症で目と鼻が辛いです。皆様は大丈夫ですか？



買い物カゴに入れたのですが、即、却下されました。買ってあげばよかったと後悔しています(>\_<)。デラックスです！

春節で元町中華街はにぎわってました。インバウンドもすごいです。



専門学校への帰りに何げなく撮ったら幻想的な写真となりました。今のスマホのカメラはすごいです。



## ☆ お知らせ (2024年3月の税務)

期限	項目
3月11日	2月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
3月15日	前年分贈与税の申告(申告期間:2月1日から3月15日まで)
	前年分所得税の確定申告(申告期間:2月16日から3月15日まで)
	所得税確定損失申告書の提出
	前年分所得税の総収入金額報告書の提出
	確定申告税額の延納の届出書の提出(延納期限:5月31日)
	個人の青色申告の承認申請(1月16日以後新規業務開始の場合は、その業務開始日から2ヶ月以内)
4月1日	個人の道府県民税・市町村民税・事業税(事業所税)の申告
	個人事業者の前年分の消費税・地方消費税の確定申告
	1月決算法人の確定申告 <法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税>
	1月、4月、7月、10月決算法人及び個人事業者(前年12月分)の3月ごとの期間短縮に係る確定申告 <消費税・地方消費税>
	法人・個人事業者(前年12月分及び当年1月分)の1月ごとの期間短縮に係る確定申告 <消費税・地方消費税>
	7月決算法人の中間申告 <法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税>(半期分)
	消費税の年税額が400万円超の4月、7月、10月決算法人の3月ごとの中間申告 <消費税・地方消費税>
	消費税の年税額が4,800万円超の12月、1月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告(11月決算法人は2ヶ月分) <消費税・地方消費税>
4月23日	振替納税を利用している場合の所得税の振替日
4月30日	振替納税を利用している場合の消費税等の振替日

## ☆ 追いつかぬ企業側の対応

改正電子帳簿保存法の猶予期間が終わり、1月から電子取引のデータ保存が義務化されています。紙で授受した領収書などはそのまま紙で保存しても問題ありませんが、メールやクラウドサービスなどを介した電子取引の場合は、データで保管しなければなりません。ただ、昨年12月の時点でも対応済みの企業は3割弱にとどまり、確定申告時の混乱や業務負担の増加が懸念されています。

メールやEDI(電子受発注)システムなどの「電子取引」は2022年1月から請求書など

のデータをデータのまま保存することが必要になりました。業務ソフトの新規導入や改修など企業が準備するための猶予期間として23年末までは出力した紙での保存も認められていましたが、24年1月から完全義務化されました。

訂正や削除などの履歴を残したり、日付や取引先、取引金額を検索したりする機能を備え、仕訳帳や総勘定元帳など各帳簿間に相互関連性を持たせる要件などがあります。要件を満たす電子帳簿は「優良」と判断され、納税額を過少申告した場合に課される「過少申告加算税」が5%軽減される優遇措置が設けられています。軽減措置を受けるには24年の申告期限までに税務署に届け出る必要があります。データの改ざんや隠蔽、適切に保存されていなかった場合は10%の重加算税や100万円以下の過料が科されます。

ただ、企業の対応は思うように進んでいません。帝国データバンクの12月8日～12日の調査では、有効回答数1,023社のうち対応が完了したのは28.5%にとどまりました。大企業は約4割が対応済みですが、中小企業以下は3割に満たない結果となっています。対応への懸念や課題があると回答した967社のうち96.8%が「業務負担の増加（他業務への影響含む）」を挙げました。

23年10月には消費税のインボイス制度が始まり、ただでさえ企業の業務負担は増えています。帝国データバンクは「人手不足に対応できるなどのメリットはあるが、定着までに一定の時間を要する。中小企業を中心にシステムなどの導入コストや運用面でのサポートといった負担軽減につながる施策が求められる」と指摘しています。

#### ☆ 気を付けよう、メルカリなどの所得

メルカリやヤフオクといったネットオークションの市場規模は、経済産業省の調査によれば1兆円を超えるそうです。捨てるよりマシとネットオークションを利用して不要になった日用品を売った経験のある人は少なくないでしょう。雑貨や古本だけでなく貴金属や自動車などの高級品が売られていることも珍しくなく、多くの儲けを得ている人もいます。

ネットオークションであろうがフリーマーケットであろうが、一定の儲けが出ているのなら確定申告を行い、所得に応じた税金を納めなければなりません。ただし例外もあって、実際にはネットオークションで出品者となった経験のあるほとんどの人が以下のルールに該当するはずですが、それは、「資産の譲渡のうち、家具、じゅう器（家庭用の道具）、通勤用の自動車、衣服などの生活に通常必要な動産の売却については、所得税を課さない」というものです。

つまり日用品の処分としてオークションを使っている分には所得税を課されることはありません。ただし、オークションで売ることを前提に仕入れた商品の販売利益や継続的に受ける利益については、税務署から指摘される可能性はないとは言えません。

なお「貴金属や宝石、書画、骨董（こつとう）など、1個あるいは1組が30万円を超えるもの」の売却は譲渡所得が発生するという規定もあるので、家にあるものなら何でも非課税と

いうわけではないことを覚えておきたいところです。

各国税局にはインターネット取引を担当する「電子商取引専門調査チーム」という専担部署があり、メルカリやヤフオクといったネットオークションで生じた所得を捕捉しようと日々監視を続けています。2022年度には、ネットオークションやネット通販取引などを対象に472件の税務調査が実施されたそうです。

#### ☆ 試用期間を誤解していませんか？

##### ◆ 「試用期間」は正しく運用されている？

社員入社後の「試用期間」を就業規則等に定めている会社も多いことでしょう。この「試用期間」について正しく運用されていますでしょうか。ここでもう一度労働法令における「試用期間」の考え方について確認をし、無用な労務トラブルを起こさないようにしましょう。

##### ◆ 試用期間の法的な位置づけ

そもそも会社が試用期間を設ける理由は、設けた一定期間で、その者の能力や適性を評価し、期間満了時に「本採用に適している」という判定をして、確定的な採用（本採用）となり、逆に「適していない」と判定した場合には、本採用を拒否し退職してもらうこととなります。労務トラブルはこの本採用を拒否した場合に多く起こります。

本採用拒否については、法律上、原則として会社は、自社にどのような人材を入社させるか自由に決められることができるという「採用の自由」があるとされています。そこで、本採用の諾否についても同じような自由があるとする見解がありますが、本採用の諾否については、別の判例で制限が設けられています。

判例では「試用期間」について、既に労働契約が成立し、会社はその解約権を試用期間満了まで留保している。としています。

つまり、一度労働契約は成立しているが、試用期間中に、自社には不適切な人材だという確固たる理由が生じた場合には、会社はその労働契約を解除（解約）することができるということになります。

##### ◆ 本採用の諾否と解雇との関係

上記の文章を読んで「なあんだ」という感想をお持ちになった経営者の方もいるかもしれませんが注意して下さい。一度成立した労働契約を会社から解除するということは、本採用拒否は「解雇」と同じ意味を持つこととなります。解雇については労働契約法16条で、その解雇に客観的で合理的な理由があり、かつ、その解雇が社会通念に照らしても相当であると認められる場合に限り有効となります。つまり、本採用拒否についても客観的で合理的な理由があり、社会通念に照らして相当である必要があります。「試用期間が満了したからこれで契約終了」と一方的な解約は労務トラブルの原因になりますので注意して下さい。