

ASAHI NEWS

令和元年9月10日
第114号

朝日税理士法人 城南支社
TEL:03-3700-3331
FAX:03-3700-8942
<http://www.asahitax.jp>



■■■ 9月の主な予定 ■■■

税務・会計

9月30日：3月決算法人の中間決算日

経営・経済

9月11日：第3四半期の法人企業景気予測調査(財務省・内閣府)

9月18日：日銀金融政策決定会合(日銀、19日まで)

9月18日：貿易統計発表(財務省)

9月19日：黒田東彦日銀総裁会見(日銀)

9月19日：第2四半期の米経常収支(米:商務省)

9月20日：全国消費者物価指数発表(総務省)

9月26日：第2四半期の米GDP確定値(米:商務省)

9月30日：鉱工業生産・出荷・在庫指数速報発表(経産省)





税改正シリーズ⑤ ～ 小規模宅地等の評価減の特例の見直し ～

今回は、近年頻繁に改正が行われている小規模宅地等の評価減の特例のうち、2019年度税制改正で改正が行われた特定事業用宅地等の改正についてご紹介いたします。

特定事業用宅地等の内容

特定事業用宅地等とは、被相続人又は被相続人と生計を一緒にしていた 親族の事業(不動産貸付業を除きます)に供されていた宅地等で、以下の区分に掲げる要件のいずれかを満たしている親族が、相続等により取得したものをいいます。なお、小規模宅地等の特例の適用がある場合には特定事業用宅地等について **400㎡まで80%の減額**を受けることができ、適用可否によって相続税に大きな影響がでます。


区 分	特 例 の 適 用 要 件	
被相続人の事業の用に供されていた宅地等	事業継続要件	その宅地等に係る被相続人の事業を相続税の申告期限までに引継ぎ、かつ、その申告期限までその事業を行っていること
	保有継続要件	その宅地等を相続税の申告期限まで有していること
被相続人と生計を一にしていた被相続人の親族の事業の用に供されていた宅地等	事業継続要件	その生計一親族が相続開始の直前から相続税の申告期限まで、その宅地等に係る事業を行っていること
	保有継続要件	その生計一親族がその宅地等を相続税の申告期限まで有していること

改 正 内 容

【改正の背景】

小規模宅地等の特例は、事業用の宅地について相続税の課税を軽減させることで円滑な事業の承継や継続を目的とするものですが、一方で相続開始の直前において、相続税の負担軽減のみを目的とした“事業”を開始し、本特例の適用を受けるような事例が問題視されることがありました。そこで小規模宅地等の特例の本来の趣旨に沿うような取り扱いが行われるよう改正が行われました。

【改正の内容】

改正前	改正前
<p>相続開始時点において事業が行われ、事業継続要件と保有要件を満たせば特例の適用が可能</p> 	<p>左のうち相続開始前3年以内に事業の用に供された宅地等については、特定事業用宅地等から除外。ただし、その宅地等の上で事業の用に供されている減価償却資産の価額が、その宅地等の相続開始時点の相続税評価額の15%以上である場合は、特定事業用宅地等に該当。</p>

適 用 時 期

2019年4月1日以後に相続又は遺贈により取得する財産に係る相続税について適用されます。ただし、同日前から事業の用に供されている宅地等については改正前の取扱いによります。

年次有給休暇取得と使用者からの時季指定の義務化について

今回は、2019年4月から全ての企業について義務化された、年5日の年次有給休暇取得と、使用者からの有給休暇取得時季の指定についてご説明します。

制度の概要

働き方改革関連法制の一環として、労働基準法の改正により、2019年4月から全ての企業で、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)(※参照)に対して、年次有給休暇のうち毎年5日間については、使用者が労働者の意見を聴取したうえ、時季を指定して取得させることが義務付けられました。違反した場合には罰則が課されることがあります。

(※)年10日以上の子年次有給休暇が付される労働者(労働基準法)

- ① 雇入れの日から6ヶ月以上継続勤務かつそのうち8割以上出勤:原則10日の子年次有給休暇を付与
- ② パートタイマーなど所定労働日数が少ない労働者:所定労働日数に応じて比例付与
(②についても年10日以上になれば、そのうち5日間は、時季を指定して取得させる義務の対象。下表参照。)



所定労働日数と付与される年次有給休暇	週間所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月～
原則となる付与日数			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
パートタイマーなど 所定労働日数が少ない 労働者への付与日数	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

・上表で日数の囲まれている部分が、5日間の取得義務の対象となります

時季指定義務のポイント

【時季の指定とは】年次有給休暇は原則として労働者が請求する時期に取得させることとされていますが(労働者の申し出による取得)、休暇の確実な取得を促進するため、以下のように使用者から労働者に、休暇を取得する時季を指定します。

* 時季指定のポイント *

- ① 対象は年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者(管理監督者を含む)に限る
- ② 年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日間について時季を指定する
- ③ 指定する時季については労働者からの意見を聴取し、尊重する
- ④ 時季指定以外(労働者からの申し出や計画的付与など)により取得した日数があれば、時季指定により取得させる義務のある5日間から、その日数を差し引く(※2参照)
- ⑤ 時季指定の対象となる労働者の範囲及び指定の方法等は就業規則に記載が必要
- ⑥ 使用者は、労働者ごとの年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存する
- ⑦ 違反には30万円以下の罰金等の罰則あり(※3参照)

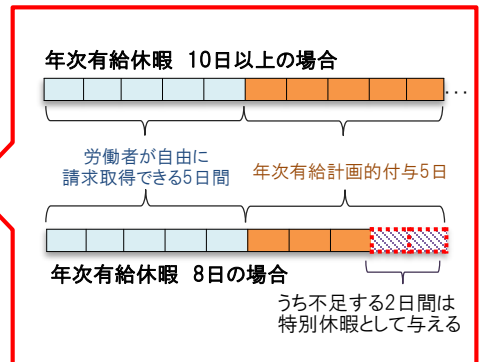
※2 時季指定とそれ以外の取得により合計取得日数が5日間に達した場合、それ以上の使用者からの時季指定は不要であるだけでなく、指定をすることができません

※3 実際に年次有給休暇を5日間取得できなかった場合も違反となります。対象の労働者一人ごとに違反一件と取扱われます



【時季指定の方法】時季の指定には、労働者個々に指定するほか、計画的付与制度(計画年休)を利用する方法もあります。前もって全員の休暇を計画的に割り振ることができ、労働者側も心理的に取得しやすいメリットがあります。計画年休導入には、就業規則による規定と、実際の付与方法についての労使協定が必要です(届出は不要)。

計画年休の方法の例		
方式	概要	注意点
一斉付与	・全労働者・事業場ごと、班などグループごとに同一の日付与	年次有給休暇のうち労働者自身が自由に請求取得できる日数を最低5日は残さなければならない。上記5日を差引いた残りが計画年休付与日数に不足する部分は特別有給休暇として与えるなどの(右図参照)、該当者は計画的付与に含めず個別に指定するなどの対応が必要。
交代制付与	・夏季や年末年始、飛び石連休の間、業務等に応じた閑散期などに付与	
個人別付与	個人別に個人の記念日など個人にとって望ましい日を指定	



従来設けていた夏季や年末年始等の法定外の休暇を廃止し、労働日に変更して時季指定の休暇としたり、年次有給休暇に変更して5日間の取得義務日数に充当することは、不利益変更となる場合があるため、留意が必要です。