

# ASAHI NEWS

令和4年12月13日  
第153号

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



## ■■■ 12月の主な予定 ■■■

### 税務・会計

1. 給与所得の年末調整: 本年最後の給与支払時まで
2. 固定資産税の納付期限(第3期): 12月中の市町村の条例で定める日

### 経営・経済

- 12月06日: 家計調査発表(総務省)
- 12月08日: 景気ウォッチャー調査発表(内閣府)
- 12月12日: 法人企業景気予測調査発表(財務省・内閣府)
- 12月14日: 日銀短観発表(日銀)
- 12月15日: 貿易統計発表(財務省)
- 12月19日: 日銀金融政策決定会合(日銀、20日まで)
- 12月23日: 全国消費者物価指数発表(総務省)
- 12月27日: 有効求人倍率発表(厚労省)
- 12月28日: 鉱工業生産・出荷・在庫指数速報発表(経産省)
- 12月30日: 大納会(東証)



## 「返礼品は一時所得」

ふるさと納税という、返礼品の還元率が気になりますが、返礼品は税務上はどのように扱われるのでしょうか。今月号では、最近公表された国税不服審判所の裁決を参照して、返礼品の税務を見ていきたいと思います。

### ふるさと納税で高還元率の返礼品は、法令違反？

顧問先

先生は、**ふるさと納税**していますか。私の周りには、ふるさと納税を利用される方が多く、今年は私もふるさと納税を利用してみました。ひとつ疑問があるんですが、ふるさと納税サイトを見ると、寄付金に対する返礼品の還元率が、100%を超えるものをたくさん見かけます。確か、国は返礼品競争の過熱を受けて、返礼品を「寄付額の3割以下の地場産品」としましたよね。守る意思が見られない場合は、指定が取り消される場合もあると。還元率100%超をうたっても大丈夫なんでしょうか。還元率30%を超える自治体は法令違反で、早晚ふるさと納税の実施を取り消されてしまうのではないですか。

税理士

私も**ふるさと納税**を利用しています。お客様にご説明できるようにするためには、私もそれを利用した方が有意義なお話ができますからね。ふるさと納税サイトで掲載されている還元率の計算では、返礼品の評価を、一般消費者が購入できる金額を用いて計算しているようです。つまり、**還元率は一般市場価格÷寄付金×100%**というように計算されています。

一方、国が各自治体に求めている「**寄付額の3割以下の返礼品**」とは、**返礼品の調達金額が寄付金の30%以下**なることを求めています。つまり、**各自治体での返礼品の調達金額÷寄付金×100%**で計算される還元率が**30%以下**としているのです。還元率で使用される返礼品の評価方法がちがうのです。各自治体は、努力して調達金額を抑さえながら、魅力ある返礼品を用意しようと頑張っているみたいです。

### 返礼品は、税務上一時所得

**ふるさと納税**による返礼品が非常に多くなると、返礼品を取得したことが新たな所得とされて、追加の税金が発生することがあります。聞いたことはありますか。

税

そうなんですか。どのくらい返礼品をもらうと、またはどれくらい寄付をすると、所得が発生するのですか。

**返礼品の取得は、一時所得に分類されます。**一時所得の計算は、一時所得に分類される総収入金額又は経済的利益から、その収入を得るための支出を控除して、さらに50万円を控除することによって計算されます。

まず、受けた経済的利益はいくらになるか。返礼品の価値評価が問題になります。返礼品の評価は、一般市場価格で行うのか、各自治体の調達金額を使うのか、迷うところですが、これには、令和4年2月7日の国税不服審判所の裁決が参考になります。裁決によると、返礼品の提供は、個人に対する謝礼であることからすると、返礼品の評価は各自治体が謝礼のために支出した返礼品の調達価格とすることが相当と言っています。返礼品の調達金額は分からないので、各自治体に聞くことも考えられますが、**目安として、寄付金額の3割を経済的利益、返礼品の評価額として見込んでおくといいと思います。**次に、支出です。返礼品は、各自治体から贈与によって取得したと考えるので、寄付金は支出として控除はできません。したがって、**寄付金の3割から50万円を控除した金額**が、返礼品受領による一時所得金額ということになりますから、**寄付金が約167万円を超えると注意が必要です。**なお、**一時所得は、給与などの他の所得と合算され、所得税率等が適用されますが、合算の際に1/2を乗じることができます。**

返礼品に係る一時所得の発生の有無は、寄付の実施時期を基準に集計すればいいのでしょうか。

先ほどの裁決では、返礼品に係る一時所得の発生時期は、**各返礼品が個人の住所地に到着した日又は到着したと合理的に認められる日の属する年分**とするのが相当だといっています。

なるほど。いままでの寄付金を合計してみないと。

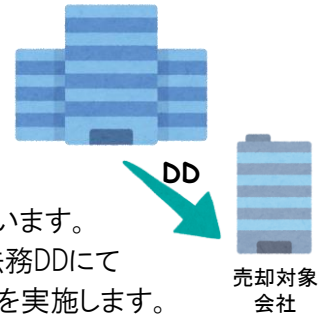
## M&amp;A案件の買収監査における人事デューデリジェンスとは？

M&A取引では最終的な契約締結の前にデューデリジェンス(DD:買収監査)という売却対象会社の調査が行われます。多くの場合、財務DDと法務DDが行われます。

財務DDは、主に貸借対照表の資産と負債の実在性と時価の確認、損益計算書の本来の収益力の確認、税務リスクの確認を行います。

法務DDは、会社法に基づく機関決定や企業統治の状況の確認、仕入先や販売先等のステイクホルダーとの契約関係の確認、労務面の実態とリスクの確認を行います。

加えて、ある程度の規模のM&A取引の場合、人事DDを実施するケースがあり、法務DDにて実施される労務面のDD以外の人事領域に対して、主として定量的に分析可能な調査を実施します。



## 人事デューデリジェンスの調査内容とは

売却対象会社の現在の組織や人事の状態を判定するとともに、今後の人事基盤整備に必要な課題を抽出するためにいきます。人員構成、人件費、人事制度の3つの視点と決算書の情報から現在の状況を分析し、人事上の問題点の有無と買収後の取り組み課題を確認します。

調査項目の一例としては下記があります。

## 人員構成調査:組織図と各組織の人員構成から人員構成(役職や年齢)の妥当性を判定

- ◆ ある会社では、従業員の50%以上が管理職ですが、実際に部下がいて管理業務(人事評価や承認業務等)を行っている人材は15%程度でした。役職を担っていない人材に不要な役職手当を支払っている状態であり、余剰人件費がある程度存在することが想定されます。
- ◆ 別の会社では、平均年齢は38歳でしたが、20代後半と50代に偏りがあり、10年後の管理職登用が危惧されている状態といえます。その原因は、採用抑制なのか、人材流出なのか、原因を究明し対応が急務です。



## 人件費分布調査:組織の役職別に適正な人件費になっているかを判定

- ◆ ある会社では、役職間で人件費の逆転が一部で生じており、課長よりも係長の方が給与が高い人材が散見される状況でした。その原因は、中途入社の人材は、前職給与を基準として給与を決めているためでした。このような企業の場合、優秀な人材の社外流出が高い傾向にあり、人事制度設計又は運用の変更が必要です。
- ◆ 別の会社では、同規模同業種と比較して、各役職での人件費水準が10%以上低い状況にありました。そのため、人材の出入りが多い状況にありました。人事DDの専門機関は、各業種別の役職別賃金分布の情報を保有していますが、それに頼らずとも厚生労働省の賃金構造基本統計調査の統計データを活用することで、業種別規模別役職別の賃金水準を把握することが可能です(ただし、業種は粗い括りとなります)。

## 賞与配分妥当性調査:同一等級の人材で業績評価と賞与額の関係性を判定

- ◆ 人事評価の業績評価の高い人材(ハイパフォーマー)と低い人材(ローパフォーマー)で賞与配分に差があるかを調査します。この点が正規分布していない場合、ハイパフォーマーの退職が危惧され、人事制度の設計や運用改善の必要性が想定されます。



## 人事評価妥当性調査:会社業績と業績評価の妥当性を診断し、人事評価結果の妥当性を判定

- ◆ ある会社では、人事評価の業績評価の結果はA評価の人材が全体の6割でしたが、会社の業績は3年連続減収減益でした。業績評価が機能せず形骸化している可能性があります。

## 人事デューデリジェンスからの視点を自社の人事管理に活かす

人事DDの判定結果が良好な会社は、企業価値評価が高い(のれんの金額が高い)傾向にあります。逆に人事DDの判定結果が悪い会社は、企業価値評価が低くなり、事業継続における大きな問題を抱えているといえます。他社を買収する際、人事DDの専門家に依頼するまでは行わないとしても、人事DDの観点から人事管理に問題が無いかを確認することは重要です。

