

まもなく年末調整

注目トピックス

01 | まもなく年末調整

今年も年末調整の時期が近づいてきました。今年の年末調整で注意すべきところについてまとめます。

特集

02 | 民泊利用で固定資産税負担がアップ？

民泊を行うことによって固定資産税等の住宅用地特例が受けられなくなるケースが増えているようです。実際に特例の適用を認めない判断をした裁判も登場しました。

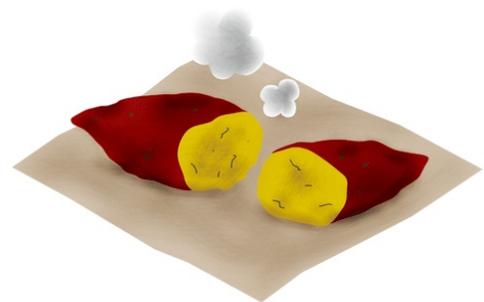
03 | つみたて NISA での資産運用

平成 30 年 1 月から「つみたて NISA」の運用が始まります。「つみたて NISA」とはどのようなものなのでしょうか。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | モテる会社の人事のしくみ (税務経理協会)

AI の進化により、仕事のあり方や働き方は急激に変化しようとしており、今はお金だけでは社員の動機づけをすることができない時代です。そんな時代を生き抜くための人事制度の構築法が紹介されています。



まもなく年末調整

今年も年末調整の時期が近づいてきました。今年の年末調整で注意すべきところについてまとめます。

はじめに

毎年12月に行われる年末調整ですが、基本的な考え方は変わらないものの細かい税制改正は毎年のように行われているため、今年の年末調整で注意すべき点を確認しておきます。

年末調整に大きな改正点はなし

平成29年分の年末調整について、大きな改正点というのはありません。基本的には平成28年と同様の考え方で問題ありません。注意すべきは以下2点かと思われます。

1. 給与所得控除額の改正

平成29年分の所得税の計算においては、給与収入1,000万円超の場合の給与所得控除額は220万円が上限とされています。給与所得控除とは、給与所得者いわゆるサラリーマンの経費として認められる金額で、給与収入からこの給与所得控除を控除した金額が課税対象となります。給与所得控除額は、給与収入の多寡に応じて一定の算式により計算されますが、平成29年分以降は給与収入が何千万円あったとしても上限が220万円となります。

2. 給与所得控除額の改正

これは平成28年分の年末調整の時にも存在していましたが、平成25年1月1日から平成49年12月31日までの間に生ずる所得については、復興特別所得税が課税されます。平成29年分の所得税も当然復興特別所得税が課税されますが、いまだに復興特別所得税の徴収がもれている会社もありますので、念のため注意が必要です。

平成30年分給与所得者の扶養控除等申告書には注意が必要

平成29年分の所得税については、上記のとおり、大きな改正はありませんが、平成30年分の所得税については、配偶者控除・配偶者特別控除に大きな改正が生じています。

これにともなって、「平成30年分給与所得者の扶養控除等申告書」の様式が変更となっています。確定版が国税庁のホームページに公表されていますので、チェックしておきたいところです。

【参考 URL】

https://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinsei/annai/gensen/pdf/h30_01.pdf

給与所得者の扶養控除等申告書は、毎年最初に給与の支払いをする日の前日までに各従業員から提出してもらう必要があります。

平成30年1月以後に月々の源泉徴収の対象となる「源泉控除対象配偶者」とは、一定の給与所得者と生計を一にする配偶者で、合計所得金額が85万円以下の者とされます。

平成29年分以前から名称も変更されています（これまでは「控除対象配偶者」）し、対象となる合計所得金額（これまでは合計所得金額が35万円以下）も変更されているので各従業員への周知が必要です。

平成29年分の年末調整、平成30年以降の配偶者控除の取り扱いについてのご相談は、当事務所までお問い合わせください。

民泊利用で固定資産税負担がアップ？

民泊を行うことによって固定資産税等の住宅用地特例が受けられなくなるケースが増えているようです。実際に特例の適用を認めない判断をした裁判も登場しました。

はじめに

住宅用の土地は、固定資産税が大幅に軽減される特例があり、この特例を受けている住宅はとて多いです。しかし、民泊を行うことでこの特例の適用が受けられなくなってしまうことがあるようです。

住宅用地の減額特例で固定資産税の課税標準が6分の1へ

住宅用地に係る固定資産税については、一定の要件を満たすことで課税標準額を減額する特例を受けられます。

原則、住宅用地に係る固定資産税の課税標準額が「3分の1」に減額されます。住宅用地が200㎡以下であれば、小規模住宅用地として課税標準額が「6分の1」に減額されます。

一般的には小規模住宅用地として「6分の1」の減額を受けていることが多いです。上記のとおり、この特例の対象となる土地はあくまでも「人の居住の用に供する家屋」の敷地とされています。

一般の賃貸アパートなどでも人が居住する家屋としてこの特例の対象となりますが、現行の民泊に使われる家屋は「人が宿泊・滞在するものだが、居住の用に供するものではない」という解釈により、この特例の対象となる住宅用地から外れるケースがあるようです。

京都市では住宅用地特例取り消しの裁判も

平成28年6月、京都市は本件家屋が民泊仲介サイトに登録されていることなどから、継続して事業が営業されていることを確認していました。

実地調査の結果、平成24年から平成28年度分までの固定資産税等について、住宅用地特例の適用の取り消しを通

知したところ、納税者がこれに不服申し立てを行いました。

本件家屋の敷地が「専ら人の居住の用に供する家屋」等の敷地（住宅用地）に当たるか否かが争点です。

納税者は、本件家屋の賃貸借の際に、その契約期間に関わらず賃貸借契約書を交わしていると主張していますが、京都市は、契約書の形式に関わらず家屋の利用実態に応じて認定されると指定しました。

そして、納税者は本件事業を開始した時から、一貫して本件家屋を数週間から数ヶ月契約の貸家として利用しており、「専ら居住の用に供する家屋」とは認められないとして、本件家屋の敷地は住宅用地特例の対象にならないとしました。

民泊における住宅用地特例の適用を巡る裁判としては、おそらく全国で初めてとみられています。

不動産の貸付けを行っている場合、自社では民泊を行っていなかったとしても、賃貸借契約を行った不動産を使って賃借人が民泊事業を行っているよう場合、固定資産税は不動産オーナーが負担しなければなりませんから注意が必要です。



つみたてNISAでの資産運用

NISA は平成 26 年 1 月にスタートした制度ですが、平成 30 年 1 月には「つみたて NISA」がスタートします。「つみたて NISA」についてまとめます。

はじめに

NISA とは、平成 26 年 1 月にスタートした、少額から投資を行う方のための制度です。例えば、投資信託に投資した場合、普通分配金と売却時の譲渡益は、通常の口座での取引であれば課税対象とされますが、NISA 口座での取引であればいずれも非課税とされます。

「つみたて NISA」とは

平成 30 年 1 月にスタートする「つみたて NISA」とは、現行の NISA より長期の積立・分散投資ができる制度です。

年間の非課税投資枠は 40 万円、非課税期間は 20 年間、対象商品は信託契約期間が無制限または 20 年以上であること等の一定の要件を満たした投資信託等となります。10 月 1 日より口座開設申込み受付が開始されています。

「つみたて NISA」の注意点

注意しなければならないのは、下記の 2 点です。

- ① 非課税期間終了後、翌年の非課税枠に既存の投資信託等を移管することができない
- ② 定期かつ継続的な方法で投資信託等の購入を行わなければならない

例えば、①については、非課税期間が終了した後、投資信託等は課税口座（特定口座または一般口座）へ払い出されることとなります。

つまり、20 年を超えて「つみたて NISA」の非課税枠で投資信託等を保有し続けることはできないということです。

また、②については、40 万円分の投資信託等を一度に購入するなど、年間の非課税投資枠を一括して使い切ってしまうことはできません。

そのため、基本的には月額 3 万 3,000 円程度を毎月積み立てていくことになると思われます。

ただし、積立てを必ずしも 12 ヶ月間行わなければならないという規定はないため、例えば、4 万円を 10 ヶ月積み立てるといった方法を探ることもできます。ただし、定期かつ継続的な方法での購入が要件となっているため、非課税投資枠を使い切るために、初めの 6 ヶ月は毎月 6 万円積み立て、7 ヶ月目からは毎月 1 万円ずつ積み立てるといった変更はできないので注意が必要です。

「つみたて NISA」での資産運用を検討されている方は、当事務所にお気軽にお問合せください。



＜各証券会社などでの「つみたて NISA」のページ＞

ちなみに現行の NISA は、年間の非課税投資枠は 120 万円と「つみたて NISA」より多額となっていますが、非課税期間が 5 年と「つみたて NISA」よりも短くなっています。このことから、「つみたて NISA」がより長期での資産運用を念頭に創設されたものであることがわかります。

モチる会社の 人事のしくみ

高山 正 著

単行本：205 ページ

出版：税務経理協会

価格：1900 円（税抜）

はじめに

本書では、人事戦略コンサルタントである筆者による新しい人事制度の構築法が解説されています。今はお金だけでは社員の動機づけをすることができない時代です。成功に報酬を与え、失敗に罰則を科すという今まで通りの単純な方法では社員のモチベーションを上向きにさせることは難しいのです。では、これからはいったいどんな手段を用いて社員に愛される会社を作っていけば良いのでしょうか。



を生む力や困難な事に取り組む姿勢を妨害してしまうのです。コントロールだけを目的とするならば罰則や脅しを仕掛けることは効果的です。しかし、その結果として生み出された、毎日同じ作業ばかりを繰り返す物言わぬ従順な社員に AI との差があるのでしょうか。罰則という効果的な手段を安易に取り扱うことは、社員からやりがいや情熱を奪ってしまう危険な選択でもあるのです。

3. 平等と公平は違う

では、給料やインセンティブの金額を上げることで社員のモチベーションはどう変化するのでしょうか。

ただ金額を増やすだけでは、社員はいかに楽をして収入を増やすかということだけを考えてしまうのです。こういった事態に陥らないために、やりがいや充実感といったお金では買えない「内的報酬」を充実させる必要があります。本書の中で、筆者はこう述べています。

金銭的外的報酬では、資金もやる気もやがては尽きてしまいます。しかし、内的報酬には私たちが突き動かす強い動機づけがあります。それは同時に長期的な満足を与えるのです。

1. AI の台頭

コンピューターの進化により、今後 10 年から 20 年程度でアメリカの総雇用者の約 47% の仕事が自動化すると予想されています。これまでは単純で決まりきった作業にのみ AI の技術が導入されると思われていました。しかし、人工知能の進歩によって、専門性の高い職業でさえも人の手を離れてしまう可能性が出てきています。つまり、人間にはより複雑でクリエイティブな仕事が求められる時代になるということです。

従来の働き方が変わるということは、その従業員を雇用する組織のあり方も柔軟に変化させていく必要があります。

2. 学習性無力感

罰金のようなペナルティ制度で社員をコントロールする方法は、一時的には有効です。しかし、その効果が継続するのは最初のうちだけです。徐々に反発や不満が大きくなり、最後は手がつけられないような状況に陥ってしまいます。また、上司などによって抑圧・否定される状況が長く続くと、自分の行動や発言は受け容れてもらえないと萎縮してしまうようになります。

「学習性無力感」というこの考え方は、新しいアイディア

金銭的な問題は軽視すべき要素ではありません。生きていくために働く、つまりお金を稼ぐことが目標になるのも当然のことです。しかし、その心理だけを利用して社員をコントロールしようとしても期待していたほどの効果は得られないのです。

AI の進化により、働き方が今までとは大きく変わる時代が訪れます。そして、近年の若年層の仕事に対する考え方も多様な変化を遂げています。従来と同じ給料制度や罰則では企業全体のクオリティを向上させることが難しい現代において、社員に愛される革新的な会社づくりのしくみを学べる一冊です。