



稲荷町電停方面から当事務所所在ビル
JR広島駅から徒歩8分／稲荷町電停 徒歩2分



けいそう
勁草法律事務所

「疾風に勁草を知る」
「会社経営者・個人事業主の皆様にとって
いつでも頼れる存在に」

お問い合わせ、ご予約
082-569-7525

おはようございます。勁草法律事務所です。地震や事件などくらいニュースが多い中、先日サッカーのワールドカップ日本代表の決勝トーナメント進出が決まるという明るい話題がありました。決勝トーナメントの第1戦が7月3日の深夜ですので、このメルマガが皆様のお手元に届く頃には結果が出ていますが、見ごたえのある試合が繰り広げられることを期待したいと思います。



今回は、建設現場での「働き方改革」のための法改正の流れに関する記事・民法の相続分野の法改正に関する2つの記事が弁護士が作成しましたオリジナルのものです。いずれも成立前から注目されていましたが、この度の国会で成立しましたので、概要をご紹介します。

それ以外にも皆様の経営・業務などに役立つ記事(今回は税務会計に関する記事)を配信させて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いのもと、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸いです。

建設現場での「働き方改革」のための法改正

18.06.29 | オリジナルメルマガ



6月29日に成立しました「働き方改革」関連法案。建設業など個別の業種のいくつかでは、長時間労働の是正などの話とともに・生産性の向上や経営力の向上をどう図っていくかの審議が国の審議会（国土交通省の審議会）でなされています。許可制度の改定も含めた建設業法の改正なども視野に入れた中間報告が最近出されましたので、今回はこの話を触れていきます。



○そもそも何の話なのでしょう？

ここ数年の建設現場の労務などの問題として、社会保険の加入に関する話がありました。それにとどまらず、建設現場での構造的な問題を解決し、生産性を高めた現場を実現するための国の施策が議論されています。

こうした流れで、建設業の許可制度の見直しも含めて検討していく中、長時間労働の是正や現場で働く方の処遇改善・生産性の向上など「担い手」を確保するための国の施策に関する議論を取りまとめたのが今回触れる中間報告になります。

○内容は？

先ほど触れましたように①長時間労働の是正のための施策候補②処遇改善のための施策候補③生産性向上のための施策、が主に検討されています。

① 長時間労働是正のための施策

「建設工事についての適正な工期に関するガイドライン」が昨年策定されましたが、要は工期（納期）がタイトに設定されてしまうと、それに間に合わせるために一日当たりの労働時間が長くなります。そのため、タイトな工期が設定されないよう、「適正な工期」を定める際の基準を明確化していくという話が挙げられています。今後先ほど触れたガイドラインを基に、国が基準を明確化していく方向とされています。

工期の設定は、請負工事の完成・引き渡し期限ですから、発注者側と受注者側の契約によって設定されるのが通常です。ここでの施策はこうした設定に関して規制を課していくことを述べるものですが、発注者側から設定される場合もありますし、受注を受けるために受注者側からタイトな工期を提案することも考えられます。ここでの議論もそうした点を踏まえ

「工期ダンピング」とも言える工期の提案をしないように（通常は見積もりを行うことを制限する）規制を行う点が述べられています。

こうした規制への違反に対する制裁は明確化までされていませんが、行政側からは是正するよう、勧告を行う方向が示されています。ちなみに、こういった勧告の対象となる「不当に」タイトな工期は、請負代金額と配置の人数を考慮してケースごとに考えていくとされており、代金額を多くして人の配置を多くできる場合には、同じ工期の設定でも不当とは言いきれない方向性が示されています。

このほか、発注者側としての公の対応として、公共工事における工期を平準化していく方向性も検討されています。

先日成立しました「働き方改革関連法」のうち、長時間労働の規制についての罰則付き上限規制は法律改正後5年以内に建設業での適用される予定です。今回の中間試案でのテーマは現場従事者の確保を目指すという目的が強いですが、工期をタイトに設定することで、工期を間に合わせるために長時間労働の慣行が形成されてきた点を重視しており、この点がどうなるのか注目すべきように思われます。

② 現場の従事者の処遇改善

簡単に言えば、現場従事者の年齢が若年層を確保できていないという問題

意識を前提に、給与を上昇させていく方向性・社会保険の加入を更に進めていくことを検討しています。このうち、給与を上昇させていく施策の方向性としては、現場で従事している方の知識や技能を向上させる、キャリアアップに応じて給与がアップするような制度を作ることが検討されています。その中には工事の内容によっては一定の技能レベルの指定を発注者側が受注側にできる制度（これには、レベル設定と資格取得の組み合わせなどが考えられるでしょう）を作ることにも挙げられています。キャリアアップした従業員を抱えることの受注者側のメリットをも示し、品質につながる技能の確保とキャリアアップが給与に結び付く仕組みを作るのが主眼と考えられます。

後者の社会保険についてはこれまでの取り組みを進めていくのが基本線です。そのうえで、未加入が発見された場合には建設業の許可を更新しないなどの対応をとること・下請代金の中で労務費相当部分は現金払いを徹底するように規制を設けることが挙げられています。

③生産性の向上

限られた人員での人の確保と仕事の効率化を進めること・工業製品の活用・重層的な下請構造の改善が挙げられています。その中には技術者の配置を不足が生じないよう共同できるような仕組みなどが検討されています。ここでは詳細は省略します。

このほか、地域における建設業の持続性確保のための施策の打ち出しも検討しています。主には高齢化が進む中で現在の規制のままでは担い手がいなくなる点も危惧し、建設業の許可及び更新の要件の緩和などが検討対象になるとされています。同じ観点から事業承継をできるだけ進めていけるよう許可や更新の制度を検討していくとされています。

今後の課題として、検討点をどうしていくのか・民法改正なども踏まえて標準約款をどのようにしていくのか等別の観点からの検討対象もありますが、「働き方改革」や地方の建設業の活性化を目指してどのような施策が進められていくのか注目されるところです。

民法改正・相続に関する法律のルールが変わります

18.06.29 | オリジナルメルマガ



最近様々な法律改正がなされていますが、相続に関する法律のルールを一部変更する改正がされます。いったい何が変わり、いつから変更されるのか等を簡単に触れていきます。



○何が変わるのでしょうか？

簡単に言えば、変わるの主な点では次の点です。細かな制度変更はありますが、ここでは省略します。

- ① 配偶者が今住んでいる家に住める方向での遺産分割のやり方などが整備
- ② 遺産の中にある預貯金を遺産分割の話し合いが終わる前に一部引出が可能となりうる制度が整備
- ③ 自分で書いた遺言の保管制度ができる等自分で書いた遺言に関する制度の変更
- ④ 一部の財産だけでも遺産分割調停が使えるように

⑤ 遺留分を巡る考え方が変わる。

⑥ 相続人以外の方の貢献を評価できる制度が創設

これだけでは分かりにくいので、以下少し補足していきます。ちなみに、細かい話については長くなりますからここでは省略します。

まず、①については、遺産分割の話し合いがつくまで、それまで生活していた家に住める短期居住制度と遺産分割の話し合いの内容として一定期間それまで生活をしてきた家に住める長期居住制度があります。家族が円満であれば問題はない話ですし、これまでも事実上、例えば高齢の男性が亡くなった後に残った妻が生活できるように遺産分割の話し合いを生きている間はしないという選択肢もありえました。この話は家族間の対立その他の事情によってそう簡単にはいかない場合に、家庭裁判所での判断の道も出来るようにして、生活の場を確保できるようにしようというものです。

次に②については、2年ほど前の最高裁判所の判断で、預金は遺産分割の話し合いがつくまで引き出すのが事実上難しくなりました。この判断によって生じた問題を細かく触れませんが、一つの話として、亡くなられた方の葬儀費用などのお金をどう工面するかという話があります。そうした場合に亡くなられた方の預金口座からお金を引き出して、ここで述べた用途に使うなどの需要が出てくることです。このような場合などに対応するものとして、遺産分割の家庭裁判所での手続きに先立って、緊急に一部のお金の引出を求める判断を出す基準を緩める・一定の金額に満たないお金については、家庭裁判所の判断がなくても引き出せる制度が設けられる予定です。もちろん、二重取りができないようにする意味もあり、引き出して使った部分は遺産分割の話し合いですでに取得した扱いになりますし、相続分の範囲内でかつ金額自体の上限があるので、自由に引き出せるわけではありません。

金融機関の取り扱いがどうなるかは現時点で定まっているわけではありませんが、先ほど述べた「仮払い」（あくまでも遺産分割の話し合いがつくまでの間に一応引出ができる部分ができること）を相続人の一部でもできるようになるだけです。二重取りできるわけではない点に注意が必要です。

次に③ですが、細くなるので端折りますが、法務局で預かるという制度ができます。ここで預かった場合には家庭裁判所での確認手続き（「検印」と呼ばれます）を省略できます。

④については、これまでも一部の財産だけでも遺産分割の話し合いをすることは行われてきました。しかし、家庭裁判所での調停の手続きでは遺産が全てであるかどうかの確定を行い、全ての遺産をどうするのかを決めていました。しかし、価値のない財産をどうするのか話がしにくいなどの問題点もでてきます。今回の改正ではこうした家庭裁判所での手続きを使っても、一部の財産だけどうするのかの話し合いができるようになりました。

⑤に関しては、細かい点は様々ありますが、一番の変更は遺留分減殺請求と呼ばれる亡くなった方の配偶者と子供に認められている権利を行使した場合の解決方法がお金の支払いでの精算に一本化されたことです。遺留分減殺請求とは簡単に言えば、生活保障のため遺言書を作っても確保される取り分をよこせ、と要求する手続きです。これまでは、たとえば、亡くなった方に家や土地と預金があった場合には、全てが共有となりその後お金で清算するかどうかを話し合うという面倒なものでしたが、今後は金銭清算で一本化されます。

最後に⑥は、一つの例として息子の妻が亡くなった方の面倒を見たケースを考えてみます。この場合息子の妻は相続人ではありませんから、遺産分割の話し合いで対立が生じた場合に貢献が考慮されることはありませんでした。今回の改正では、対立が出てきた場合でも最終的には家庭裁判所で考慮される道を作りましょうというもの、と簡単には言うことができます。ただし、実際考慮が相当な場合かどうか・どのように考慮するのか難しい問題が残ります。

○いつから変わるのでしょうか？

2022年春以降に発生した相続から改正された法律を考えていくことになります。ちなみに、相続はそれが生じた時期の法律が適用になります。そのため、相続について長く話し合いをせずにいてさらに相続が生じた場合には、その時期によって、考えていく内容が少し変わってくる可能性があります。

今後高齢化がますます進む中でこうした法律の変更は無視ができないものになってくるように思われます。何かしらの参考にさせていただければ幸いです。

歩合給やインセンティブ 支払う条件によって所得区分が相違！

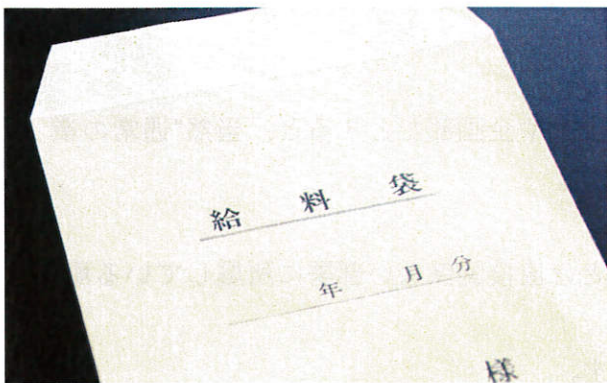
18.06.15 |



目標の達成度に応じて、従業員に歩合給やイン

センティブ、業績手当を支払う会社も多いでしょう。

ただし、これらの報奨金は従業員に支払う“理由”によって、会計上の区分が変わってきます。今回は、**報奨金の種類と税務処理**についてご説明します。



給与所得or一時所得

報奨金は、従業員のさらなる頑張りを奨励するもので、会社全体の士気を上げたり、従業員の労働意識を高めたりするなど、会社の活性化に効果があるといわれています。

なお、金額の上下限に関して法律上の定めはありません。そのため、それぞれの会社の裁量に任せられています。

また、報奨金の種類によって、“**給与所得**”もしくは“**一時所得**”に分かれるので、支払う際には注意が必要です。

国税庁の『所得税法基本通達 法第23条から第35条まで（各種所得）共通関係』によると、報奨金を『その者の通常の職務の範囲内の行為である場合には給与所得、その他の場合には一時所得（継続的に支払を受けるものは雑所得）』と定められています。

つまり、**通常の業務の範囲内か否か**により、“給与所得”か“一時所得”か区別されるのです。

同条件による報奨金でも 区分が異なることも！

まず、多くの企業が導入している『**営業目標を達成したときに支払われる報奨金**』については、通常の業務の範囲内となるため、“給与所得”となります。

そのため、毎月の給料やボーナスと同じく、支払いの都度、金額に応じた所得税と復興特別所得税を差し引き、報奨金を支払った月の翌月10日までに国に納めなければなりません。

では、“一時所得”に区分されるのは、どのような報奨金なのでしょう？

たとえば、社内で新しい製品のアイデアを募集し、採用者に3万円の報奨金を支払うとします。

この場合、アイデアが採用された社員にとって、この仕事が“通常の業務か否か”という点がポイントです。

仮に、アイデアを出した社員の所属する部署が開発部や企画部だとすると、当然“通常の業務”の範囲内となるため、“給与所得”として扱います。

しかし、人事部や情報システム部など、製品開発とは直接関係ない部署に所属している場合は、通常の業務の範囲ではないといえます。

そのため、“一時所得”として扱うことになるのです。

また、通常の業務の範囲ではない社員のアイデアが継続的に実施され、その後の成績によって継続的に報奨金を支払う場合は“**雑所得**”という区分になり、給与など、ほかの収入と合算した額に応じて税率が決まります。

通常の業務の範囲か否かが 区分のポイント！

このように、歩合やインセンティブなどの“**成功報酬**”という意味合いを持つ報奨金は、通常の業務の範囲か否かで、給与所得か一時所得に区分が分かります。

他にも、発明に対する報奨金や人命救助を行ったことによる報奨金など、さまざまな報奨金

があります。

税務処理の際には、**会計上の区分について確認**するようにしましょう。

経営に通じる税務・会計