

さくら

花みずき



BEST MANAGEMENT

公認会計士・税理士
経営コンサルタント

安 蒜 俊 雄

〒271-0046

松戸市西馬橋蔵元町93

Phone : 047 (341) 8811

Fax : 047 (341) 8080

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

日	月	火	水	木	金	土
.	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

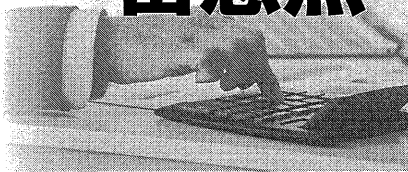
ワンポイント 成年年齢 4月から18歳に引下げ

民法改正により令和4年4月1日から成年年齢が18歳に引き下げられました。税制においても、相続税や贈与税の計算の際に適用する未成年者控除のほか、個人住民税の非課税措置、贈与税の特例税率、相続時精算課税の適用者、事業承継税制の受贈者などの年齢要件が20歳から18歳となりました。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月11日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 5月2日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 5月2日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 5月2日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付
市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧
4月1日~4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付
市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月~3月分) 5月2日

令和3年度 決算の 留意点



毎年行われる「税制改正」において、法人税の改正の多くは、その年の4月1日以後に開始する事業年度から適用されます。

したがって、令和3年4月1日以後開始事業年度から適用される制度を利用することとなる「令和3年度(事業年度)決算」では、令和3年度税制改正での制度見直し等に注意が必要です。

今回は、令和3年度税制改正から、小規模事業者等において適用されるケースが多いと思われる制度等について確認します。

1 中小企業技術基盤強化税制

(1) 制度の概要

中小企業技術基盤強化税制と

は、青色申告法人である中小企業者の各事業年度において、試験研究費の額がある場合に、一定の金額を法人税額から控除できる制度です。

試験研究費のうち税額控除できる金額は、試験研究費の割合等に応じて12%、17%、控除上限は原則法人税額の25%です。

(2) 留意点

令和3年度は、コロナ禍以前の令和2年2月1日前に最後に終了した事業年度と比べ売上が2%以上減少しつつも研究開発投資を増加させた場合には、控除上限が5%上乘せされます。さらに、次の①または②に該当する場合には、それぞれ控除上限が10%の上乗せ措置があります(選択制)。

① 増減試験研究費割合(※1)が9.4%を超える場合
② 試験研究費割合(※2)が10%を超える場合

※1 増減試験研究費割合：適用を受ける事業年度の試験研究費の額から比較試験研究費(※3)を減額した金額の比較試験研究費に対する割合

※2 試験研究費割合：適用を受ける事業年度の試験研究費の額の平均売上金額(※4)に対する割合

※3 比較試験研究費：適用を受ける事業年度開始の日前3年以内に開始した各事業年度の試験研究費の平均額

※4 平均売上金額：適用を受ける事業年度と、その事業年度開始の日前3年以内に開始した各事業年度の売上金額の平均額

2 中小企業向け所得拡大促進税制(賃上げ税制)

(1) 制度の概要

青色申告法人である中小企業者が、前年度より給与等を1.5%以上増加させた場合に、その増加額の一部を法人税額から税額控除できる制度です。

控除対象雇用者給与等支給増加額(※1)の15%(上乘せ要件を満たす場合には25%)が控除可能です(控除上限は法人税額の20%)。

※1 控除対象雇用者給与等支給増加額：適用を受ける事業年度の雇用者給与等支給

額(※2)から比較雇用者給与等支給額(※3)を控除した金額
※2 雇用者給与等支給額：国内雇用者に対して支給する

項目	改正前	改正後
①	雇用者給与等支給額 > 比較雇用者給与等支給額	国内雇用者に対して給与等を支給すること
適用要件	$\frac{\text{継続雇用者給与等支給額} - \text{継続雇用者比較給与等支給額}}{\text{継続雇用者比較給与等支給額}} \geq 1.5\%$ <p>※ 雇用安定助成金額は控除する</p>	$\frac{\text{雇用者給与等支給額} - \text{比較雇用者給与等支給額}}{\text{比較雇用者給与等支給額}} \geq 1.5\%$ <p>※ 雇用安定助成金額は控除しない</p>
税額控除	雇用者給与等支給額 - 比較雇用者給与等支給額 × 控除率15% (上乘せ要件を満たす場合は25%) ※ 雇用安定助成金額は控除する ※ 税額控除上限額は調整前法人税額の20%	雇用者給与等支給額 - 比較雇用者給与等支給額 × 控除率15% (上乘せ要件を満たす場合は25%) ※ 調整雇用者給与等支給増加額を限度とする ※ 雇用安定助成金額は控除する ※ 税額控除上限額は調整前法人税額の20%

給料、賞与等の額

※3 比較雇用者給与等支給額
：原則として、前事業年度の雇用者給与等支給額

制度の詳細を、前年度との比較で表すと、前頁下図のようになります。

税額控除の控除率が25%となる上乗せ要件の適用を受けるためには、次の①及び②の両方を満たす必要があります。

① 前述の適用要件における増割割合が2・5%以上であること

② 次のイ又はロのいずれかを満たすこと

イ 前事業年度からの教育訓練費の増割割合が10%以上

ロ その事業年度終了の日までに「経営力向上計画」の認定を受け、記載された経営力向上が行われたことにつき、証明がされたもの

(2) 留意点

① 適用要件
令和3年度改正により、継続雇用者（適用事業年度及び前事業年度の各期間内の各月において給与等の支給を受けた一定の国内雇用者）に対する給与等支

給額の判定がなくなりました。

したがって、適用年度の新社員や、前事業年度中の退職者に対する支給額も含めたところで判定ができることとなり、計算が簡素化されています。

また、判定の際に雇用安定助成金額（雇用調整助成金など）又は地方公共団体から受ける助成金（を控除せずに計算できるようになり、新型コロナウイルス感染症に伴う助成金などは控除の対象から外されたため、適用が受けやすくなっています。

② 税額控除

税額控除における「調整雇用者給与等支給増加額」とは、雇用者給与等支給額から比較雇用者給与等支給額を控除する際に、それぞれ「雇用安定助成金額」を控除して計算した金額です。したがって、税額控除の計算の際には適用要件の判定とは違い、「雇用安定助成金額」は控除することになります。

3 新型コロナウイルス感染症の影響による個別延長の対応

新型コロナウイルス感染症の影響により、その期限までに申

告・納付等することができないと認められるやむを得ない理由がある場合には、所轄税務署長に申請・承認を受けることで、その理由がやんだ日から2か月以内の範囲で個別指定による期限延長が認められます。

(1) 期限の個別延長が認められる主なやむを得ない理由

① 経理担当部署の社員が感染症に感染又は濃厚接触者に該当した場合など、その部署を相当の期間、閉鎖しなければならなくなったこと

② 感染症の拡大防止のため、定時株主総会の開催時期を選ばせるといった緊急措置を講じたこと

③ 税務代理等を行う税理士が感染症に感染したこと

(2) 申請の手続き

個別指定による期限延長を申請する場合は、個々の状況を記載する欄がある「災害による申告、納付等の期限延長申請書」を作成・提出する必要があります。この申請書は、申告書と同時に提出することもできますが、申告書の提出日が納付期限になりますので注意が必要です。

なお、申請書のみ提出の場合は、期限延長の指定を受けようとする日を記載し、その日が申告・納付等の期限となります。

(3) 延長後の納付期限までに納付することが困難な場合

延長後の納付期限までに納付することが困難な場合には、納税についての猶予制度を適用できる場合があります。

適用する場合は別途、税務署に申請手続が必要になります。

4 基本的な注意点

最後に、申告にあたっての基本的な注意点を確認します。

税務調査において、非常に指摘が多いのがいわゆる「期ズレ」の問題です。

例えば、3月決算法人が毎月20日締めで請求書を発行している場合、3月21日から31日までの納品に係る売上げの計上をしていないケースです。また、決算期末までに資産を取得し、翌事業年度から事業の用に供したにも関わらず、取得した年度から減価償却費を計上しているケースもご注意ください。

正しい経営

1960年代前半、M・フリードマン(米国・経済学者)は、“企業経営者の役割は株主利益最大化である”と主張しました。

米国企業経営は1980年代、90年代と企業経営はその方向で発展。このような流れで、例えばコンピュータ会社のIBMは、自社の株価を上げるためコンピュータ部門を中国に譲渡、コンサルタント会社になりました。また、経営者の報酬は自社の株式で支払われる(ストックオプション制度)等も現われ、反面では従業員の生活は無視され、米国会社は富の深刻な偏在が起こったのです。

2008年、リーマンブラザーズの倒産、今回のコロナパンデミックの問題では、経済発展を自由に任せることを問題視し、修正しつつあります。

同時に、企業経営では「正しい経営とは何か」が問われてきたのです。

そのような流れで我が国においては、2010年「日本でいちばん大切にしたい会社」大賞が創設されました。

本賞では、人員整理はしない、下請けにコストダウンを強制しない、法定の障害者雇用率を上回る、重大な労災がない、そして黒字経営を堅持、の全ての条件を満たす会社から優秀な会社を選出します。

この基準の考え方は、別の観点で「5つの人」を重視する経営とすることができます。

つまり、1番目は社員とその家族、2番目は外注先・下請企業、3番目は顧客、4番目は地域社会、5番目は株主を大切にします。

上記の優先順位には意味があり、「顧客に商品・サービスを提供するのは社員。顧客のことを考えるより、社員の幸せを先に考えるのが経営者の仕事」となります。

大切にしたい会社、つまり、「正しい経営」までの道のりは難しいものですが、実行していきたいものです。

ドーナツ経済学

脱成長で地球を救えるか、果てしない経済成長をやめて地球を守れというのが脱成長の主張です。半世紀前のラジカルな視点はどう見ても資本主義とは両立せず、無視されました。しかし、その後の50年間で地球の環境破壊は深刻化し、さすがに伝統的な資本主義(成長至上主義)ではもたないという認識が広がってきました。

では、どうするか？
一つの選択肢として挙げられるのが「ドーナツ経済学」です。「社会の基盤。誰もがまともな生活を送るのに必要な条件」を内側の環、「環境の天井。人間の活動によって生じる負荷に地球が耐えられる上限」を外側の環とするドーナツ状の円板を想定し、経済活動は両者の間(ドーナツの実体部分)で行い、どちらの環も突き破ってはいけないという考え方です。

“ナンバー2”の扱い

多くの中小企業経営者は、自分の不得意な分野で力を持つ社員を“ナンバー2”として迎えます。そして、期待をかけます。

これにより、「3人から15人へと発展していく飲食業者」、「4人の専門建設業者から20人の工務店」等成長する過程で、ナンバー2が力を発揮し、成果をあげます。

するとナンバー2は「社長が出来ないことを俺がやっている」という自信から、「自分がいないとこの会社は回らない」といった感情に変わる…。

何年かこのことが続くと、社長の発言を陰で否定するようになり、いずれ会社を去ることになる…。

これは、ナンバー2が悪い訳ではなく、社長が仕事を他人に任せたことに原因があります。社長は、自らしなくてはならない仕事、すなわち会社全体はもとより、個々の社員に目を配り、自らの思いを常に会社の隅々にまで浸透させるのが仕事なのです。