

中央税務会計事務所ニユース

9月の税務

- 9月11日
 - 1. 8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
- 10月2日
 - 2. 7月決算法人の確定申告〈法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税〉
 - 3. 1月、4月、7月、10月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告〈消費税・地方消費税〉
 - 4. 法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告〈消費税・地方消費税〉
 - 5. 1月決算法人の中間申告〈法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税〉(半期分)
 - 6. 消費税の年税額が400万円超の1月、4月、10月決算法人の3月ごとの中間申告〈消費税・地方消費税〉
 - 7. 消費税の年税額が4800万円超の6月、7月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告(5月決算法人は2か月分)〈消費税・地方消費税〉

《通信欄》

戻つければ9月、まだまだ暑き日が続きますが秋の到来の気配を感じます。秋は一般的に税務調査のシーズンといわれていますが、コロナがら類に移行したことにともなう調査が増えている傾向です。国税庁で発表している法人税の現地調査件数は、令和元年7万6千件に對して令和2年は2万5千件と激減しました。緊急事態宣言等コロナ禍による影響が大きいのですが、令和3年は4万1千件と再び増加傾向です。

調査対象となる法人の選定にあたって、国税庁では過去の申告書や届出等提出資料や調査履歴等のデータが保存されているシステムを活用していきます。このシステムの二次選定に加え、所轄の税務署若しくは官署がさらに選定するという流れになりそうです。

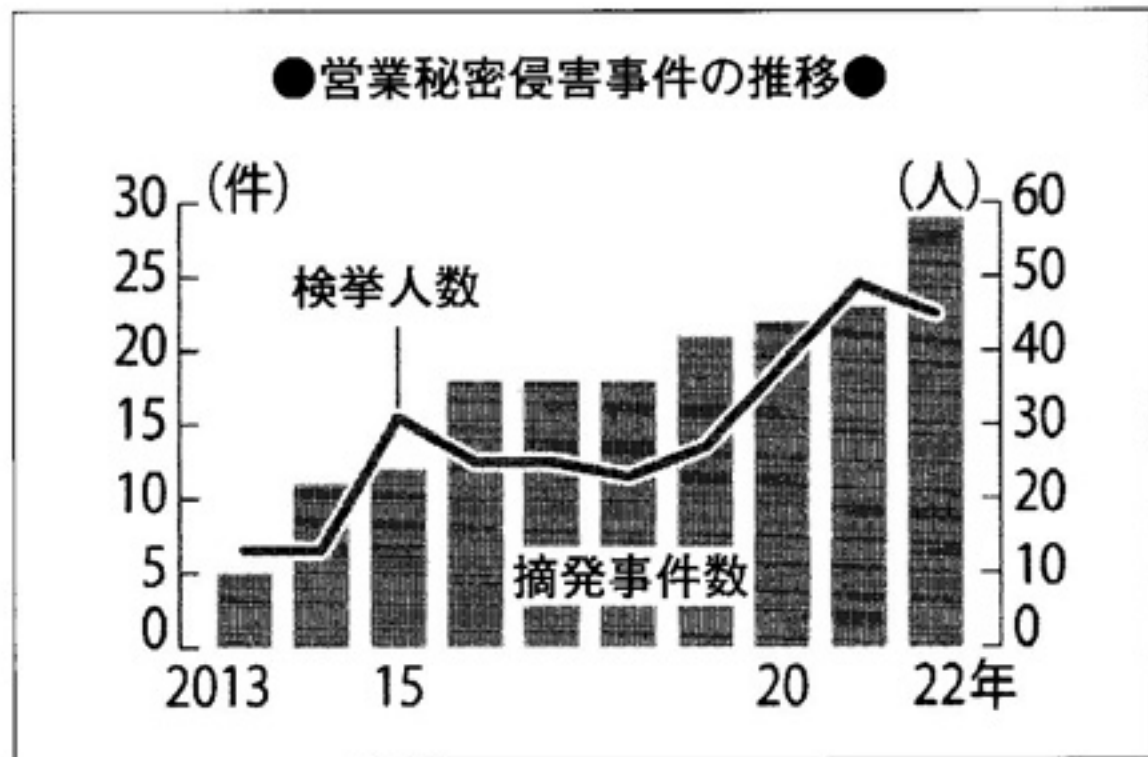
国税庁の「令和3年事務年度法人税等の調査手続の概要」によると、消費税還付申告法人、海外取引法人、異申告法人に属する部分がこの数年重視されています。

日本実業出版社が毎月発行している「企業実務」という雑誌の9月号に「税務調査の傾向と対策」という記事が掲載されましたので、興味のある方はお読み頂けたら幸いです。中巻

法律 コーナー

営業秘密の侵害事件 摘発件数が過去最多 ―背景に転職による人材の流動化

昨年1年間に全国の警察が摘発した企業情報の持ち出しなどの営業秘密侵害事件は、統計を取り始めた2013年以降で最多となったことが警察庁のまとめで分かりました。近年は増加傾向にあり、警察庁は摘発増加の背景に、転職が一般的になり、人材の流動化が進んだことがあるとみています。そこで今号では、転職と営業秘密の保護について取り上げます。



警察庁は「令和4年における生活経済事犯の検挙状況等」を発表しました。それによると、営業秘密を不正に持ち出したとして、昨年1年間に全国の警察が不正競争防止法違反で摘発した事件は29件。年間摘発件数は毎年上がり続けており、昨年は、統計をとり始めた2013年以降で過去最多となりました。逮捕・書類送検されたのは45人で、うち逮捕者は17人。書類送検された法人は1社で、大手回転ずしチェーンの運営会社。昨年9月に社長らが以前の勤務先の回転ずし事業に関するデータを持ち出したとして警視庁に逮捕され、運営会社も組織的にデータを利用したと判断されました。

■企業側の対策■

警察庁は、雇用の流動化で転職が増えていることが背景にあると分析しています。

厚生労働省の2022年版の労働経済白書によると、転職者数は2021年は新型コロナウイルスの影響で減少したものの、過去最多の353万人だった19年まで9年連続で増加しています。それに伴って、転職時に前職の営業秘密を持ち出すというトラブルも増えており、企業においては営業秘密を保護するための方策が求められます。

企業としては、営業秘密が流出しないように注意を払うことはもちろん、仮に流出した場合に法律上の保護を受けられるように、不正競争防止法上の営業秘密の要件を満たすようにする必要があります。

具体的には、営業秘密に当たる情報については、「秘密であることを明示する」「特定の従業員以外には閲覧できないようにする」などの方法で管理することで、「秘密として管理されている」という要件を満たすようにしておく必要があります。

【秘密保持契約】

従業員が在職中や退職後に秘密情報を持ち出さないよう、秘密保持契約を締結させる必要があります。

一般的な労働契約書にも秘密保持条項が含まれている場合も多いのですが、従業員の認識不足による持ち出しが発生する可能性があります。

そこで、労働者に秘密保持義務を認識させるため、意識的に労働契約とは別に秘密保持契約を締結することが推奨されます。

【競業禁止契約】

従業員が競業他社に就職した場合には、ノウハウなどの形のない情報を利用して顧客を奪われる可能性があります。

そこで、退職後に競業他社に就職してはならないという競業禁止契約を締結する場合があります。

ただし、労働者には就職の自由や営業の自由があるため、競業禁止義務はかなり限られた範囲でのみ認められます。このため、競業禁止義務で営業の秘密を守ることには限界があります。

企業情報を不正に持ち出した者を不正競争防止法や機密保持契約違反を根拠に訴える場合、客観的な証拠が必要不可欠です。情報が持ち出されてからの対処では間に合いません。普段から対策にどれだけ力を入れていくかが、企業を情報漏えいから守るための最大の対応策といえるでしょう。



最低賃金が大幅引き上げ 過去最大の平均4.3%増へ

■企業への影響と対応策■

厚生労働省の審議会は、今年度の最低賃金（時給ベース）の引き上げを過去最大の4.3%増、41円を目安として示しました。最低賃金の引き上げは、低賃金労働者の待遇改善につながる一方で、企業においては、人件費の負担増という大きな影響を受けます。そこで今号では、最低賃金の引き上げと企業の対策について取り上げます。

●最低賃金の確認方法●

最低賃金は1時間あたりの時給で定められています。したがって、月給制や日給制の場合には、時給に換算して確認します。

時給制	時給 \geq 最低賃金額
日給制	日給 \div 1日の所定労働時間 \geq 最低賃金額
月給制	月給 \div 1カ月の平均所定労働時間 \geq 最低賃金額

中央最低賃金審議会（厚生労働相の諮問機関）は、2023年度の最低賃金（時給）について、物価上昇を踏まえ、引き上げ額の目安を全国加重平均で41円と決めました。目安通りに改定されれば、最低賃金の全国加重平均は初めて1000円台に達し、現在の961円から1002円となります。引き上げ額は昨年度の31円を上回り、上昇率（4.3%）とともに過去最高となりました。最低賃金引き上げによる人件費の増大は企業にとって大きな負担となります。価格転嫁の推進をはじめ、働き方改革や生産性の向上、補助金の活用などを通じて、最低賃金引き上げに対応できる体制を検討する必要があります。

■対象となる賃金■

最低賃金の確認は、時給制のパートやアルバイト従業員だけを対象としてしまいがちですが、日給制や月給制の従業員についても注意する必要があります。

- 最低賃金の対象となるのは、「毎月支払われる基本的な賃金」です。最低賃金を計算する場合には、実際に支払われる賃金から、以下の賃金を除外したものが対象となります。
 - ・ 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
 - ・ 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
 - ・ 所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）
 - ・ 所定労働日以外の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）
 - ・ 午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）
 - ・ 精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

■対策■

【価格転嫁の推進】

最低賃金の引き上げにより、人件費の負担が増大することはどうしても避けられません。原材料費やエネルギー

価格の高騰により厳しい状況にある中小企業も多く、今回の引き上げに伴い、労務費を含めた価格転嫁の一層の推進が極めて重要といえます。

【残業時間の削減】

最低賃金が引き上げられると企業が支払うべき残業代も増加します。従業員の残業代を多く支払っているような企業では、残業時間の削減に取り組む工夫が必要です。

【IT化による業務改善】

ITツールの導入により、業務の生産性を上げることができます。IT化で業務の自動化が進むと、社員が担当する業務に集中できて、業務負担の軽減や残業時間の削減が図れます。

【助成金の活用】

賃上げに取り組むことで活用できる助成金もあります。例えば、「業務改善助成金」は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）等を行った場合、その費用の一部を助成する制度です。

業務改善助成金の詳細は厚生労働省HPをご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001084037.pdf>