

『事業用小規模宅地特例を見直し 貸付事業用の宅地等も適用除外』

「特定事業用宅地等に係る小規模宅地の特例」の適用要件が2年続けて見直された。

この特例は、相続人が事業を継続すること等を要件に、事業用宅地等の相続税の課税価格を8割又は5割減額する制度。2018年度改正では、一定要件を満たす「家なき子特例」とともに、相続開始前3年以内に貸付事業の用に供された宅地等が対象から除外された。さらに**2019年度改正では、特定事業用宅地等の範囲から「相続開始前3年以内に新たに事業の用に供された宅地等」が除外されることになり、2019年4月1日以後に相続・遺贈により取得する宅地等の相続税から適用されている。**これにより、貸付事業用の小規模宅地等特例の例にならい、節税目的の駆込み的な適用が不可能となった。

ただし、上記のような宅地に該当する場合であっても、①「その宅地で事業の用に供されている減価償却資産の価額」が「その宅地等の価額」の15%以上であり、②事業を行っていた被相続人等の事業の用に供されたものである場合——に限り、従来と変わらず特例の適用対象とされた。

なお、一連の改正の背景には、会計検査院の実態調査により、特例を適用した納税者のうち、相続発生から短期間で宅地等を譲渡していた者が多数いたことが明らかになったことがある。この調査を受けて会計検査院は、「事業や居住の継続への配慮という政策目的に沿ったものとなっていない」と指摘していた。



『2019年度雇用関係助成金 働き方改革推進に活用を』

厚生労働省から2019年度の雇用関係助成金の資料が公開された。今年度における主な変更点は、中小・小規模事業者の活用頻度が高い『キャリアアップ助成金』の2コースにおいて「1人当たりの支給額増」「支給申請上限人数増」が拡充された点と、『人材確保等支援助成金（働き方改革支援コース）』が2019年度新設の助成金として加わったことである。

4月から本格的に始動した働き方改革を推進していく上で、助成金の活用は有効だろう。新設された『人材確保等支援助成金』は、中小・小規模事業者の離職率の低下・職場定着を支援することで、人材不足対策に繋がることが期待されている。その中の「雇用管理制度助成コース」には5つの制度があり、正社員に対し「評価・処遇制度」「研修制度」「健康づくり制度」「メンター制度」「短時間正社員制度」のいずれかを実施する事業主に対し助成する。また、介護・保育事業主に対しては「介護・保育労働者雇用管理制度助成コース」が用意されている。同時に不正受給に対する対策も強化され、不正受給を行った事業主に対し不支給期間を3年から5年に延長、また不正に関与した社会保険労務士、代理人及び職業訓練実施者も同様に5年の申請対象外となる。

助成金

出典元：日本中小企業経営支援専門家協会(JPBM) ※本記事・内容の無断転載を禁じます