

号外 特集「緊急 資金繰り対策」

納税猶予の特例を活用して 手元資金を確保する!

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、多くの事業者の収入が激減している現状を踏まえ、特例措置として、法人税、消費税、所得税などほぼすべての国税を対象に、無担保・延滞税なしで1年間、納税を猶予することができるようになりました。まず、消費税の予定納税の猶予を検討して、手元資金の確保に努めましょう。 ※本欄は4月27日までの情報をもとに作成しています。

納税猶予の特例の 対象となる事業者は?

納税猶予の特例の対象者は、次の①②のいずれも満たす方（個人・法人、規模は問わない）が対象です。担保の提供は不要で、延滞税もかかりません。

- ①新型コロナウイルスの影響により、令和2年2月以降の任意の期間（1か月以上）において、事業等に係る収入が前年同期に比べて概ね20%以上減少していること
- ②一時に納税を行うことが困難であること
（注）②の判断については、少なくとも向う半年間の事業資金を考慮に入れるなど、申請者の置かれた状況に配慮して適切に対応するとされています。

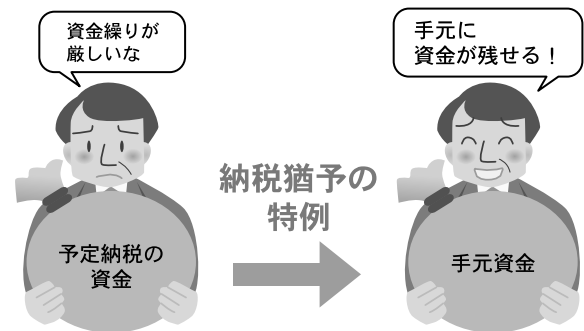
「事業等に係る収入」とは、法人の収入（売上高）のほか、個人の経常的な収入（事業の売上、給与収入、不動産賃料収入等）のことをいいます。

対象期間の損益が黒字であっても、収入減少などの要件を満たせば特例を利用することができます。

また次のような方も、収入減少などの要件を満たせば、特例の利用が可能です。

- 事業所得者（フリーランスを含む）
- 確定申告により納税を行う給与所得者（パート・アルバイトを含む）
- 白色申告の方

固定資産税などの地方税や社会保険料についても同様の特例措置が設けられます。



ほぼすべての税目が対象 遡っての利用も可能

特例の対象となる国税は、令和2年2月1日から令和3年1月31日までに納期限が到来する所得税・法人税・消費税等ほぼすべての税目です（印紙で納めるもの等は除く）。

この特例は、次のようなケースにおいても利用することが可能です。

- すでに納期限が過ぎている未納の国税について、遡って特例が利用できます。（関係法令の施行日から2か月以内に限り）
- すでに延滞税がかかる他の納税猶予を受けている場合に、特例に切り替えることによって、はじめから延滞税がないものとして猶予を受けることができます。（すでに延滞税を納付済み場合は、還付が受けられます）

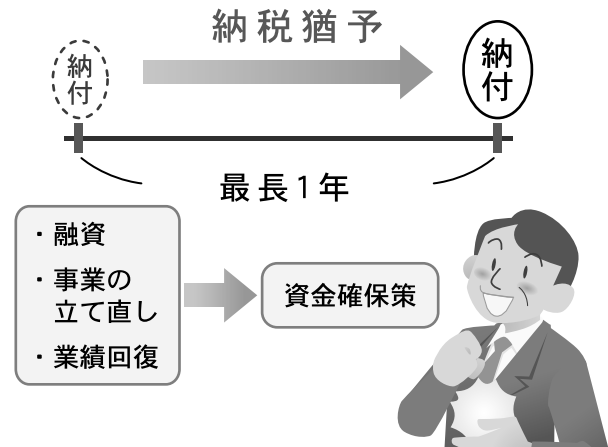
申請手続きと 必要書類は?

特例を利用するには、令和2年6月30日、又は納期限（申告納付期限が延長された場合は延長

後の期限)のいずれか遅い日までに税務署への申請の手続きが必要です。

申請には、「納税の猶予申請書^特」のほか、売上帳や現金出納帳、預金通帳のコピーなど「収入や現預金の状況がわかる資料」の提出が必要になります。

猶予期間は、納付忘れ防止の観点からも1年として提出しましょう。猶予期間内の途中での納付や分割納付など、事業の状況に応じて計画的に納付することも可能です。



消費税の予定納税の納税猶予から検討してみる

納税猶予は、本来であれば税金として納付するはずの資金が手元に残ることになるので、目先の強力な資金確保策になります。

まずは、消費税の予定納税(中間納付)の期限が間近に迫っているような場合の納税猶予について検討しましょう。

例えば、前事業年度の消費税の納付税額が48万円超400万円以下であれば、年1回の予定納税が必要です。前事業年度の消費税の確定納税額が400万円の場合、半額の200万円を予定納税する必要がありますが、納税猶予の特例を利用することで、200万円の資金を手元に残すことができます。

新型コロナウイルスの影響で年間の売上の落ち込みが見込まれれば、事業年度終了後の確定消費税額は減少します。

猶予した予定納税分と確定納税分の納付の方法については、その時点の資金繰り計画に織り込みます。

法人税の場合も同様です。前事業年度が業績好調で予定納税額が多額でも、本事業年度の年間利益額の減少が予想されるのであれば、法人税の予定納税を猶予していても、資金繰りに与える影響は小さくなります。

確定納税額は1年後の納付に注意!

確定納税額の納付期限が迫っていて、確定納税額の猶予を検討するときは、納税猶予した税額分を原則として猶予期限に納付しなければならないことに注意しましょう。

特例の利用申請時に、猶予期間を1年として、その間に金融機関からの融資や事業の立て直しによる業績回復で納税資金を確保できる資金繰り対策を立てておく必要があります。

納税猶予を検討する場合は、必ず当事務所にご相談ください。

納税猶予の特例制度などの情報は、順次、更新されます。最新情報は右のQRコードから(「納税の猶予制度の特例」参照)。



重要

法人の申告期限の個別延長について柔軟な取り扱いが行われています。

国税庁は、新型コロナウイルス感染症の影響により、法人がその期限までに申告・納付ができない「やむを得ない理由」がある場合には、申告期限の個別延長を認めています。

「やむを得ない理由」には、従業員等の感染、自粛要請による休業・在宅勤務などで決算作業が間に合わないなどが該当します。

申請については、当事務所にご相談ください。

号外 特集「緊急 資金繰り対策」

雇用調整助成金の特例の活用で
給与を補てんする!

新型コロナウイルス感染症対策に係る「雇用調整助成金の特例」について、4月1日から6月30日までを緊急対応期間として、全業種(全事業主)を対象に、売上高等の要件緩和や助成率の引き上げなどの拡大措置が実施されます。拡大措置を給与(休業手当)の補てんとして活用し、雇用を守り、事業をしっかりと継続させましょう。 ※本欄は4月27日までの情報をもとに作成しています。

営業自粛などによって
売上が減少した全事業主が対象

雇用調整助成金の特例は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響によって、例えば「観光客のキャンセルや市民活動の自粛によって、売上が減少した」「行政からの営業自粛要請を受け、自主的な休業や短時間営業を実施したため売上が減少した」などの理由で、事業活動の縮小を余儀なくされ、一時的に休業等の雇用調整(労使協定に基づく)を行った場合に、休業手当や賃金の一部が助成される制度です。

拡大措置では、売上高(生産量)の減少の要件を「1か月5%以上の減少」に緩和し、助成率は2/3から4/5(解雇を行わないときは9/10)に引き上げられました。

なお、解雇等を行わず雇用を維持している一定の事業者については、助成率を特例的に10/10とする更なる拡充が予定されています。

※助成額について、従業員が概ね20人以下の事業主を対象に「実際の休業手当額」を用いて算定できるように簡略化が予定されています。

※助成額の上限額(現在、1人1日当たり8,330円)の引き上げが検討されています。

短縮営業や勤務シフトごとの
休業にも適用される

対象となる休業は、丸一日の休業だけでなく、短縮営業のように一斉又は一定のまとま

りで行う1時間以上の短時間休業も対象です。「一定のまとまり」とは、次のような場合です。

- 部門・部署や店舗、製造ラインごとの休業
- 職種・仕事の種類ごとの休業
- 勤務体制(シフト)ごとの休業

休業を実施してから
休業計画を事後提出できる

本来、雇用調整助成金は、休業を実施する前に、ハローワーク等へ休業計画の事前の届出が必要ですが、拡大措置では、休業を実施した後に、休業計画の届出を6月30日までに事後提出することが認められます。すでに4月から休業を実施、あるいは、5月に急遽、休業を決めた場合でも、休業計画を事後提出し、支給申請することが可能です。

※雇用保険の被保険者でない従業員は、「緊急雇用安定助成金」の支給対象となります。

受給までの期間は?
4月分の賃金はいつ補てんされる?

通常、支給申請から審査を経て、実際に支給されるまで2か月程度を要しますが、政府は申請後1か月での支給を目指しています。ただ、申請が殺到しているため、支給がずれ込む可能性があります。



雇用調整助成金の特例(拡大措置)の申請チェックリスト

(すべてに該当している場合、申請を検討しましょう)



※助成額の計算の詳細や様式については、厚生労働省HPで確認してください。右記QRコード
又は下記アドレス(「雇用調整助成金の様式ダウンロード(緊急特例期間用)」で検索)から

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyouchouseijoseikin_20200410_forms.html

<p>Check1 <input type="checkbox"/></p>	<p>売上が5%以上減少していること ●新型コロナウイルス感染症の影響により、売上高又は生産量などの事業活動を示す最近1か月の値が前年同月比5%以上減少している。</p>
<p>Check2 <input type="checkbox"/></p>	<p>雇用保険の適用事業主であること ●雇用保険の適用事業主でない事業主は、労働者災害補償保険の適用を受ける事業主であること等(緊急雇用安定助成金の対象になります)。</p>
<p>Check3 <input type="checkbox"/></p>	<p>労使間の休業協定があること ●休業を実施する前に従業員と話し合い(協定)、休業の時期・日程・時間数・対象となる労働者の範囲、人数、休業手当の額(Check7参照)を決定し、書面として作成する。その協定に沿って休業を実施していること(休業と協定が同時並行でも可)。</p>
<p>Check4 <input type="checkbox"/></p>	<p>休業の対象労働者であること ●雇用保険の被保険者(新規学卒者、内定後1日も勤務していなくても対象) ●雇用保険の被保険者以外[緊急雇用安定助成金より助成される](週20時間未満のパート、アルバイト〈学生を含む〉)</p>
<p>Check5 <input type="checkbox"/></p>	<p>休業規模が要件以上であること ●1か月ごとにおける対象労働者の「休業の実施日の延日数*1」が、「対象労働者の所定労働延日数*2」の1/40(大企業は1/30)以上となるものであること。 【例】休業を行う1か月の期間における所定労働延日数22日、所定労働時間が1日8時間の事業所において10人の労働者が1日ずつ休業をする場合 ●1か月の期間の休業延日数は10人×1日=10日*1 ●1か月の期間の所定労働延日数22日×10人=220日*2 ●10/220>1/40となるため当該要件を満たすこととなります。</p>
<p>Check6 <input type="checkbox"/></p>	<p>休業は所定労働日の全1日にわたるものや、一定のまとまり又は一斉で行われる1時間以上の短時間休業であること ●短時間休業については一定のまとまりがあれば支給対象となります。 【例】●客数の落ち込んだ店舗のみの短時間休業・製造ラインごとの短時間休業 ●管理者だけを除いた従業員の短時間休業 ●交代制の場合、同じ勤務シフトの労働者が同じ時間帯に行う短時間休業</p>
<p>Check7 <input type="checkbox"/></p>	<p>休業期間中の休業手当の額が平均賃金の6割以上(労働基準法26条)を支払っていること ●新型コロナウイルスに罹患して休業している労働者には休業手当を支払う必要はありません。会社から給与が支給されない期間は、健康保険より傷病手当金が支給されます。</p>
<p>Check8 <input type="checkbox"/></p>	<p>不支給要件に該当していないこと ●例えば、不正受給や労働法令違反があってから一定期間が経過していない事業主は受給できません。ただし、「緊急対応期間」における特例措置として、一定の条件を満たす事業主であれば受給が可能です。</p>

※今後、内容が変わる可能性があります。最新情報にご注意ください。