

空き家に係る譲渡所得の特別控除について

平成28年度税制改正において、空き家の発生を抑制し、地域住民の生活環境への悪影響を未然に防ぐ観点から、被相続人の居住の用に供していた家屋等を相続した相続人が、一定期間内にこれを譲渡した場合には、譲渡益から3,000万円を控除することができる制度が導入されました。

■制度の概要

被相続人の居住の用に供していた家屋を相続した相続人が、平成28年4月1日から平成31年12月31日までの間に、その家屋（その敷地を含みます。また、その家屋に耐震性がない場合は耐震リフォームをしたものに限り、）又は家屋除却後の土地を譲渡（相続時から3年を経過する日の属する年の12月31日までの譲渡に限り、）した場合には、その家屋又は除却後の土地の譲渡益から3,000万円を控除することができます。

■主な適用要件

- ①相続の開始の直前において被相続人の居住の用に供されていたものであること。
- ②相続の開始の直前において当該被相続人以外に居住をしていた者がいなかったものであること。
- ③昭和56年5月31日以前に建築された家屋（マンション等を除く。）であること。
- ④相続の時から譲渡の時まで事業の用、貸付けの用又は居住の用に供されていたことがないこと。（相続した家屋を取り壊して土地のみを譲渡する場合には、取り壊した家屋について相続の時から当該取壊しの時まで事業の用、貸付けの用又は居住の用に供されていたことがないこと、かつ、土地について相続の時から当該譲渡の時まで事業の用、貸付けの用又は居住の用に供されていたことがないこと。）
- ⑤譲渡価額が1億円を超えないこと。

■対象となる相続

相続日から起算して3年を経過する日の属する年の12月31日まで、かつ、特例の適用期間である平成28年4月1日から平成31年12月31日までに譲渡することが必要であり、具体的には次表のとおりです。

相続開始の時期	譲渡期間
H25年1月2日～H26年1月1日	H28年4月1日～H28年12月31日
H26年1月2日～H27年1月1日	H28年4月1日～H29年12月31日
H27年1月2日～H28年1月1日	H28年4月1日～H30年12月31日
H28年1月2日～	H28年4月1日～H31年12月31日

■確定申告に必要な書類

この特例を受けるためには、①譲渡所得の金額の計算に関する明細書、②被相続人居住用家屋及びその敷地等の登記事項証明書等、③被相続人居住用家屋又はその敷地等の売買契約書の写し等、④被相続人居住用家屋等確認書、⑤被相続人居住用家屋の耐震基準適合証明書又は建設住宅性能評価書の写し（家屋を譲渡する場合のみ）を確定申告書に添えて税務署に提出する必要があります。

このうち④については被相続人の居住状況等の適用要件を市区町村長が確認し交付するものであり、「被相続人居住用家屋確認申請書」を空き家が所在する市区町村に提出し、交付を受ける必要があります。「被相続人居住用家屋確認申請書」は、国土交通省のホームページから入手することができます。

http://www.mlit.go.jp/jutakukentiku/house/jutakukentiku_house_tk2_000030.html

【具体例】被相続人が代々所有してきた家屋と敷地を相続し、空き家となった家屋を200万円を取壊して敷地を1,500万円で譲渡した場合

- ◆この特例を適用する場合の所得税・住民税額
 $((1,500万円 - 1,500万円 \times 5\% - 200万円) - 3,000万円) \times 20\%$ （所得税15%、住民税5%）= **0円**
- ◆この特例が適用されない場合の所得税・住民税額
 $(1,500万円 - 1,500万円 \times 5\% - 200万円) \times 20\%$ （所得税15%、住民税5%）= **245万円**

（鶴巻博行公認会計士・税理士事務所）

職場定着支援助成金について

1. 職場定着支援助成金

職場定着支援助成金^{*1}は、雇用管理制度（評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度）を導入することによって、社員の離職率低下に取り組む事業主に対して支給される助成金です。

この助成金は、制度を導入した際に支給される「制度導入助成」と、制度を導入した後に離職率を目標以上に低下させた場合^{*2}に支給される「目標達成助成」に分かれています。

本稿では、雇用管理制度の「研修制度」について紹介いたします。

※1 個別企業助成コース

※2 雇用管理制度整備計画の終了から1年を経過するまでの期間の離職率が、計画を提出する前1年間の離職率よりも目標以上に低下させることが条件

雇用管理制度	助成額
制度導入助成（研修制度を導入）	10万円
目標達成助成（離職率が低下）	60万円

2. 「研修制度」

「研修制度」は、新たな教育訓練・研修制度の導入であって以下のすべてを満たす必要があります。

- 通常労働者の職務の遂行に必要な知識、スキル、能力の付与を目的にカリキュラム内容、時間等を定めたOff-JTである。
- 1人につき10時間以上（休憩・移動時間等を除く）の教育訓練であること。教育訓練の時間のうち2/3以上が労働関係法令等により実施が義務付けられていないものである。
- 当該時間内における賃金の他、受講料（入学金及び教材費を含む）、交通費等の諸経費を要する場合は、全額事業主が負担するものである。
- 教育訓練等の期間中の賃金については、通常の労働時の賃金から減額されずに支払われていること。教育訓練等が所定労働時間外又は休日等に行われる場合は、割増賃金が支払われている。
- 当該制度が実施されるための合理的な条件および事業主の費用負担が労働協約又は就業規則に明示されている。

※ その他にも条件があります

※（研修の例）新人研修、管理職研修、特殊技能研修等

3. 対象となる事業主

助成金の対象となる事業主は、以下のすべてを満たす必要があります。

- 雇用保険の適用事業の事業主。
- 過去に同様の助成金を受給している場合、最後の支給決定日の翌日から起算して3年を経過している。
- 雇用管理制度整備期間の初日の前日から起算して6ヶ月前の日から本助成金に係る支給申請書の提出日までの間に、倒産や解雇等の離職理由により離職した者の数が、計画提出日における被保険者数の6%を超えていない。

※ その他にも条件があります

4. 支給までの流れ

助成金の支給までの流れは以下のようになります。



※ 助成金は「必ず支給される」というものではありません

5. 最後に

社員を一人前に育てるのには、多くの時間と費用が掛かることから、早期の退職は企業にとって大きなリスクとなります。そこで、今回紹介した助成金等を活用し、社員のやる気や能力の向上を図り、職場の定着率を向上させるといった方法もあります。

（特定社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）