

2013.11.12

週刊WEB

発行

株式会社 常陽経営コンサルタンツ

企業経営マガジン

1 ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2013年11月8日号

今回の物価上昇はこれまでと違うのか

経済・金融フラッシュ 2013年11月8日号

11月ECB政策理事会:25bpの利下げ。

市場に先手を打つドラギ流は健在

2 経営TOPICS

統計調査資料

景気動向指数

平成25年9月分(速報)

3 経営情報レポート

よくある労務トラブルを事例で解説!

ケース別労務トラブル解決法

4 経営データベース

ジャンル:事業承継・相続 サブジャンル:贈与税の基本

贈与税の非課税財産

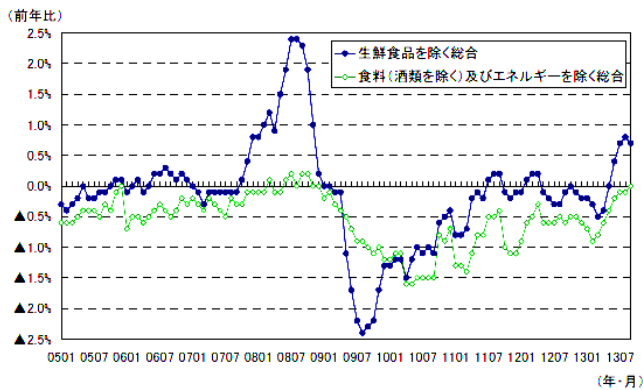
相続時精算課税制度

今回の物価上昇は これまでと違うのか

要旨

1 消費者物価（生鮮食品を除く総合、以下コアCPI）上昇率が0%台後半で推移し、米国型のコアCPIも2013年10月には5年ぶりのプラスとなることが見込まれるなど、ここにきてデフレ脱却の機運は着実に高まっている。

消費者物価上昇率の推移



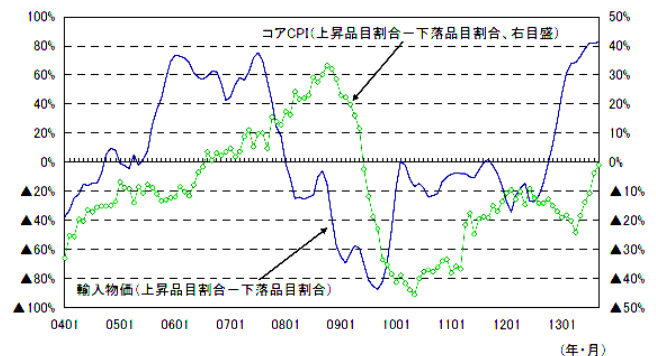
(資料) 総務省「消費者物価指数」

2 しかし、約15年にわたってデフレが続く中でも一時的に消費者物価が上昇する局面は何度かあった。今回の物価上昇はこれまでと違うのだろうか。

3 今回の物価上昇がこれまでと大きく異なるのは、需給ギャップがマイナス圏にある中でコアCPIが上昇に転じたことである。このことは家計、企業などの予想物価上昇率が高まっている可能性を示唆するが、現時点でそのような判断をするのは早計だ。

4 コアCPIが需給ギャップ対比でこれまでよりも高い伸びとなっているのは、円安により輸入物価が幅広い品目で上昇している影響が大きい。輸入物価の上昇品目数は9割を超えており、このことが消費者物価上昇の裾野の広がりにもつながっている。輸入物価の上昇を主因とした国内物価の上昇という従来と同じパターンの消費者物価上昇と捉えることができる。

輸入物価と消費者物価の
上昇・下落品目割合



(注) 輸入物価は3ヵ月移動平均

(資料) 日本銀行「企業物価指数」、総務省「消費者物価指数」

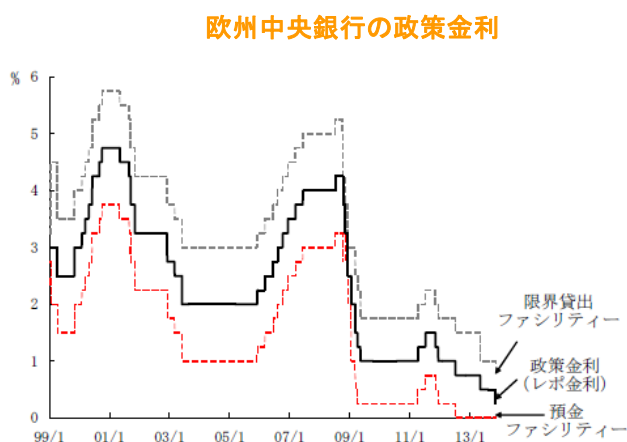
5 先行きについては、円安効果の一巡などから輸入物価の伸びが低下し、消費税率引き上げに伴い需給バランスの改善が足踏みとなることが見込まれる。消費者物価の上昇ペースは2014年度に入ってからいったん鈍化する可能性が高いだろう。

11月ECB政策理事会： 25bpの利下げ。市場に先手を 打つドラギ流は健在

要旨

1 主要オペ金利は0.25%で過去最低水準

欧州中央銀行（ECB）が7日に11月の政策理事会を開催、利下げを決定した。



2 利下げはインフレ率が1%を下回る

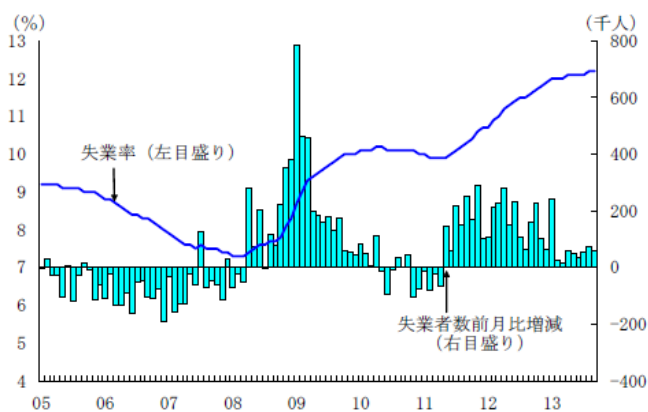
今月の声明文では、冒頭に利下げを「インフレ率が1%を下回り、中期的なインフレ圧力が一段と減退していることを考慮し、7月に導入した（政策金利は長期にわたり（an extended period of time）、現在の水準か、それよりも低い水準に留まるとの）フォワード・ガイダンスに沿った判断」と説明した。

3 市場に先手を打ったドラギ流の判断

筆者は、ユーロ圏の景気回復、特に債務危機国の景気回復がごく初期の段階で、極めて脆弱なだけに、利下げを含む追加

緩和への期待を打ち消すことはないと思っていたが、今月の決定は意外であった。

ユーロ圏の失業率と失業者数の増減



（資料）欧州委員会統計局

4 高くなった追加緩和のハードル

今回の決定で、追加緩和のハードルは一段と高くなった。ECBの非標準的手段の中核である資金供給の難しさは、今回決定した金額無制限の資金供給期間の延長に、3年物資金供給を追加したとしても、必ずしも残高の増加にはつながらない点にある。

5 ECBが難しい判断を迫られる状況は変わらず

昨年秋以降、新たな国債買い入れプログラム・OMTの導入というドラギ・マジック効果もあり、ユーロ圏内の市場の緊張は緩和、緩やかな景気回復の流れも途切れてはいない。

景気動向指数 平成25年9月分(速報)

1 概要

1 9月のC I（速報値・平成22年=100）は、先行指数：109.5、一致指数：108.2、遅行指数：115.1 となった。^(注) (注) 現時点で得られる値のみで求めた。

先行指数は、前月と比較して2.7ポイント上昇し、2ヶ月振りの上昇となった。3ヶ月後方移動平均は0.74ポイント上昇し、3ヶ月振りの上昇、7ヶ月後方移動平均は0.55ポイント上昇し、9ヶ月連続の上昇となった。

一致指数は、前月と比較して0.6ポイント上昇し、2ヶ月振りの上昇となった。3ヶ月後方移動平均は0.53ポイント上昇し、10ヶ月連続の上昇、7ヶ月後方移動平均は0.60ポイント上昇し、8ヶ月連続の上昇となった。

遅行指数は、前月と比較して0.7ポイント上昇し、7ヶ月連続の上昇となった。3ヶ月後方移動平均は1.03ポイント上昇し、8ヶ月連続の上昇、7ヶ月後方移動平均は1.00ポイント上昇し、12ヶ月連続の上昇となった。

2 一致指数の基調判断

景気動向指数（C I一致指数）は、改善を示している。

3 一致指数の前月差に対する個別系列の寄与度は以下の通り

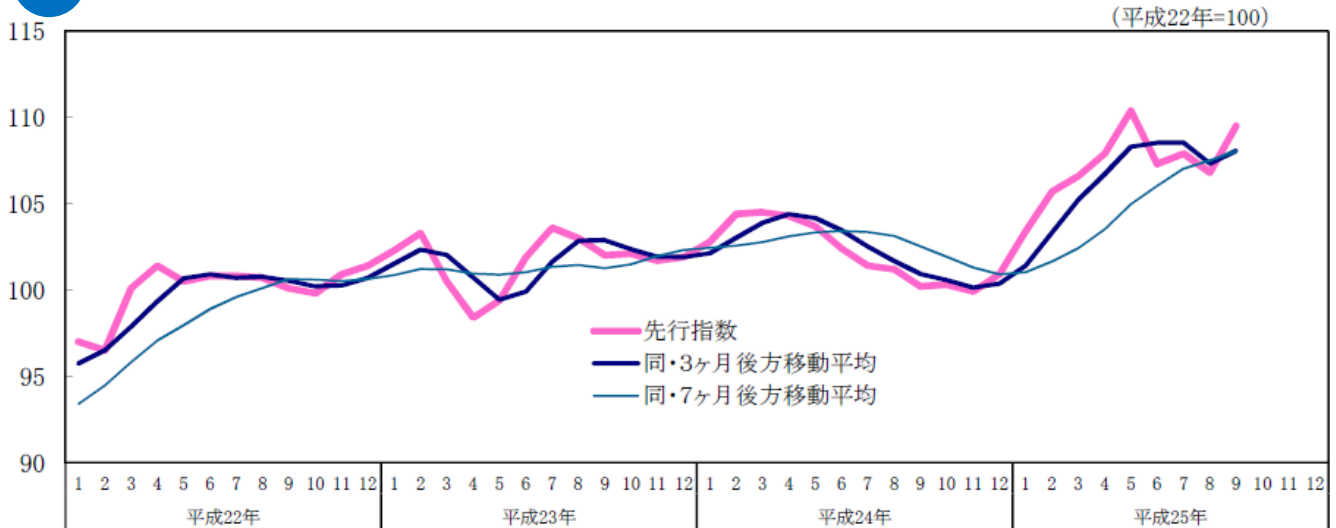
寄与度がプラスの系列	寄与度	寄与度がマイナスの系列	寄与度
C4：耐久消費財出荷指数	0.28	C3：大口電力使用量	-0.24
C1：生産指数（鉱工業）	0.19	C5：所定外労働時間指数（調査産業計）	-0.17
C7：商業販売額（小売業）（前年同月比）	0.17	C11：有効求人倍率（除学卒）	-0.03
C10：中小企業出荷指数（製造業）	0.16	C6：投資財出荷指数（除輸送機械）	-0.01
C2：鉱工業生産財出荷指数	0.14		
C8：商業販売額（卸売業）（前年同月比）	0.12		
C9：営業利益（全産業）	0.02		

「C9 営業利益」は現時点では算出に含まれていないため、トレンド成分を通じた寄与のみとなる。
なお、各個別系列のウェイトは均等である。

2 速報資料

1 CI先行指数の動向

1 先行指数の推移



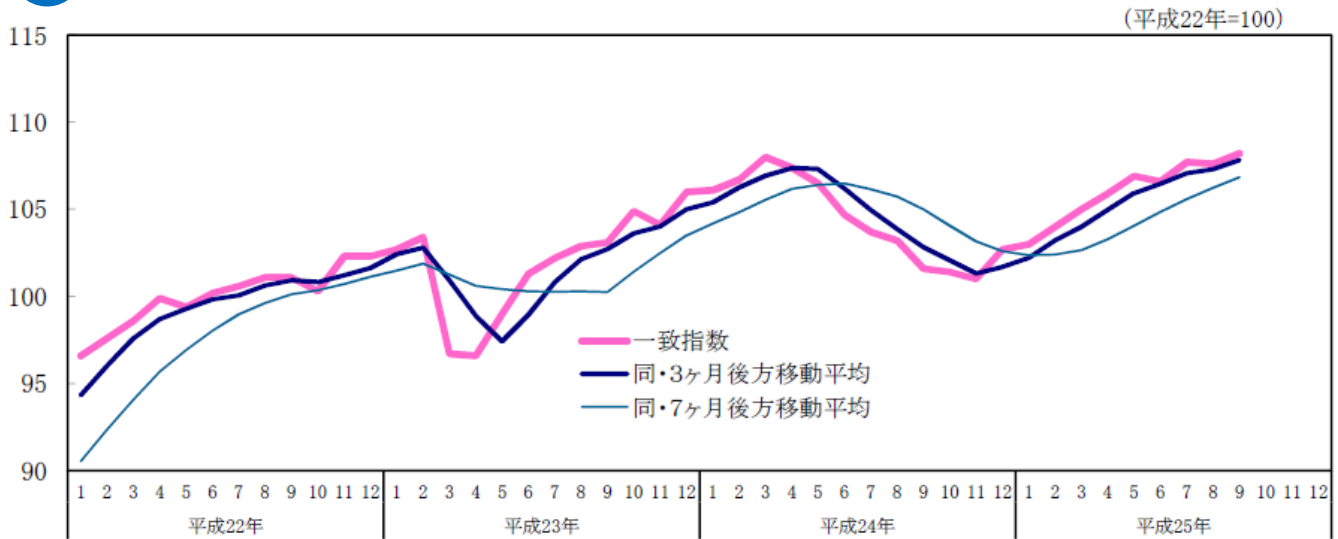
2 先行指数採用系列の寄与度

		平成25年(2023)					
		4月	5月	6月	7月	8月	9月
CI先行指数	前月差(ポイント)	107.9	110.4	107.3	107.9	106.8	109.5
	寄与度	1.3	2.5	-3.1	0.6	-1.1	2.7
L1 最終需要財在庫率指数	前月差	-10.5	-1.0	5.6	1.4	0.0	-1.1
	寄与度(逆サイクル)	0.54	0.08	-0.56	-0.17	-0.03	0.10
L2 鉱工業生産財在庫率指数	前月差	-0.1	-2.0	6.4	-2.3	3.6	-3.7
	寄与度(逆サイクル)	0.02	0.26	-0.74	0.33	-0.49	0.57
L3 新規求人数(除学卒)	前月比伸び率(%)	-0.1	2.1	2.2	-0.0	-1.0	2.7
	寄与度	-0.04	0.21	0.21	-0.05	-0.17	0.31
L4 実質機械受注(船舶・電力を除く民需)	前月比伸び率(%)	-8.9	11.2	-3.1	0.1	5.8	
	寄与度	-0.37	0.45	-0.12	0.01	0.26	
L5 新設住宅着工床面積	前月比伸び率(%)	4.4	8.8	-3.9	0.1	-1.4	6.7
	寄与度	0.24	0.47	-0.24	-0.01	-0.10	0.43
L6 消費者態度指数	前月差	2.6	1.2	-1.3	-0.7	-0.6	2.1
	寄与度	0.63	0.36	-0.56	-0.37	-0.33	0.82
L7 日経商品指数(42種総合)	前月比伸び率(%)	0.1	0.9	-1.2	0.8	1.8	0.3
	寄与度	-0.00	0.16	-0.24	0.18	0.37	0.05
L8 長短金利差	前月差	0.06	0.26	0.00	-0.06	-0.08	-0.04
	寄与度	0.10	0.38	0.01	-0.09	-0.12	-0.06
L9 東証株価指数	前月比伸び率(%)	8.0	8.4	-9.5	8.9	-3.5	3.5
	寄与度	0.44	0.46	-0.55	0.53	-0.22	0.23
L10 投資環境指数(製造業)	前月差	0.03	-0.19	0.07			
	寄与度	0.01	-0.21	0.05			
L11 中小企業売上げ見通しD. I.	前月差	-1.0	0.7	-3.2	5.2	-2.4	4.0
	寄与度	-0.09	0.02	-0.23	0.32	-0.20	0.25
一致指数トレンド成分	寄与度	-0.14	-0.14	-0.12	-0.10	-0.05	-0.02
3ヶ月後方移動平均	前月差(ポイント)	106.7	108.3	108.5	108.5	107.3	108.1
	寄与度	1.50	1.57	0.23	0.00	-1.20	0.74
7ヶ月後方移動平均	前月差(ポイント)	103.5	105.0	106.0	107.0	107.5	108.1
	寄与度	1.10	1.44	1.06	1.00	0.48	0.55

(注) 逆サイクルとは、指数の上昇、下降が景気の動きと反対になることをいう。「L1 最終需要財在庫率指数」及び「L2 鉱工業生産財在庫率指数」は逆サイクルとなっており、したがって、指数の前月差がプラスになれば、CI先行指数に対する寄与度のマイナス要因となり、逆に前月差がマイナスになれば、プラス要因になる。

2 CI一致指数の動向

1 一致指数の推移



2 一致指数採用系列の寄与度

		平成25年(2013)					
		4月	5月	6月	7月	8月	9月
CI一致指数		105.9	106.9	106.6	107.7	107.6	108.2
	前月差(ポイント)	0.9	1.0	-0.3	1.1	-0.1	0.6
C1 生産指数(鉱工業)	前月比伸び率(%)	0.9	1.9	-3.1	3.4	-0.9	1.5
	寄与度	0.10	0.20	-0.21	0.36	-0.11	0.19
C2 鉱工業生産財出荷指数	前月比伸び率(%)	-1.3	1.1	-4.2	3.5	-0.9	1.1
	寄与度	-0.09	0.13	-0.24	0.39	-0.12	0.14
C3 大口電力使用量	前月比伸び率(%)	0.9	0.4	0.4	0.5	-0.2	-1.5
	寄与度	0.18	0.08	0.08	0.11	-0.03	-0.24
C4 耐久消費財出荷指数	前月比伸び率(%)	2.9	-6.1	-0.8	-1.8	2.4	4.7
	寄与度	0.14	-0.22	-0.06	-0.12	0.14	0.28
C5 所定外労働時間指数(調査産業計)	前月比伸び率(%)	1.2	1.5	-0.7	0.0	-0.3	-1.2
	寄与度	0.16	0.20	-0.09	0.00	-0.04	-0.17
C6 投資財出荷指数(除輸送機械)	前月比伸び率(%)	-1.6	2.1	-3.0	2.8	-1.3	-0.1
	寄与度	-0.13	0.16	-0.25	0.25	-0.12	-0.01
C7 商業販売額(小売業)(前年同月比)	前月差	0.1	1.0	0.8	-1.9	1.4	2.0
	寄与度	0.01	0.07	0.06	-0.16	0.12	0.17
C8 商業販売額(卸売業)(前年同月比)	前月差	1.7	0.6	-0.4	1.9	-1.6	2.0
	寄与度	0.09	0.03	-0.03	0.11	-0.10	0.12
C9 営業利益(全産業)	前月比伸び率(%)	2.4	2.3	2.3			
	寄与度	0.18	0.18	0.18	0.00	0.01	0.02
C10 中小企業出荷指数(製造業)	前月比伸び率(%)	-2.9	0.6	0.9	-0.4	0.1	1.2
	寄与度	-0.09	0.07	0.10	-0.05	0.02	0.16
C11 有効求人倍率(除学卒)	前月差	0.03	0.01	0.02	0.02	0.01	0.00
	寄与度	0.31	0.11	0.20	0.21	0.09	-0.03
3ヶ月後方移動平均		105.0	105.9	106.5	107.1	107.3	107.8
	前月差(ポイント)	0.97	0.96	0.54	0.60	0.23	0.53
7ヶ月後方移動平均		103.3	104.1	104.9	105.6	106.2	106.8
	前月差(ポイント)	0.62	0.78	0.80	0.72	0.65	0.60

(注) CIはトレンド(長期的趨勢)と、トレンド周りの変化を合成し作成されるが、トレンドの計算に当たっては、現時点で未発表の系列(前月比伸び率(%)又は前月差が未記入である系列)についても、過去のデータから算出(60ヶ月から欠落月数を引いた後方移動平均)した長期的傾向(トレンド成分)を使用している。そのため、現時点で未発表の系列にもトレンドによる寄与度を表示している。

「景気動向指数 平成25年9月(速報)」の全文は、当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。

よくある労務トラブルを事例で解説！ ケース別労務トラブル解決法

ポイント

- 1 労務トラブルの実態と関係法令の理解
- 2 解雇・退職に関する事例と解決法
- 3 賃金や有休・労働時間に関する事例と解決法



■参考文献

- ・『統計調査』（厚生労働省）
- ・『労働政策研究支援情報』（独立行政法人労働政策研究・研修機構）
- ・『労務管理をめぐるトラブルと実践的解決方法』（三修社）

1 労務トラブルの実態と関係法令の理解

■ 労務トラブルの最新情報

厚生労働省の統計によると、平成24年度の1年間に約107万件もの労働相談が寄せられています。人事労務トラブルの代表例としては解雇や残業代不払い、セクハラ・パワハラといったものが上げられますが、近年では、名ばかり管理職の問題や内定取消し、派遣切りなどメディアに大きく報じられるトラブルも生じています。さらに統計ではいじめ・嫌がらせなどの労働相談が増加し、解雇に関する相談が減少するなど、紛争内容は一層多様化しています。

情報化社会になり、従業員一人ひとりの個性が豊かになった現代では、人事労務トラブルは避けて通れないものになっています。トラブルの増加は、企業にとっては人事・労務管理コストの増加を意味しています。多数の個々の従業員や退職者を相手に、種々雑多なトラブルに対応する必要が生じてくると、企業競争力を著しく低下させるおそれがあります。対処方法として有効と考えられるのは、労働に関するルールを明確にすることです。解雇や転勤命令の有効性の基準や就業規則変更の合理性の判断基準等を事前に明らかにし、不要な個別労使紛争は事前に予防します。労務管理において、もっとも大切なことは従業員一人ひとりが生き生きと働ける職場の環境を整えることです。経営者や管理監督者は労働者という「人」と協力し、かつ管理していく上で、必要になる労働関係のルールを理解していなければなりません。

■ 精神障害の労災請求件数と認定件数

- ①いじめ・嫌がらせ（17.0%）
- ②解雇（16.9%）
- ③労働条件の引下げ（11.2%）

■ トラブル解決のための法律知識

企業と労働者との間には時としてトラブルが生じます。そのトラブルを解決するための指針となってくれるのが労働法です。労働関係の代表的な法律として、労働基準法、労働組合法、労働関係調整法があり、これらを労働三法と呼びます。労働法はこの労働三法をはじめとし、労働者派遣法、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法などの多数の法律と命令（政令・省令）、通達、判例を総称したものとなります。労働法は、働く人が生活と健康を守りながら仕事をするために重要な役割を果たしています。

■ 労働基準法

労働基準法は、数ある労働法規の中でも根幹に位置する重要な法律です。個々の労働者を保護するために、賃金や休暇、労働時間などの労働条件についての最低基準を定めています。この法律に違反した場合は、一部の条文には刑事罰があり、刑罰法規としての側面も持っています。「総則」以下、労働基準法は、「労働契約」「賃金」「労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇」「安全及び衛生」「女子及び年少者」「技能者の養成」「災害補償」「就業規則」「寄宿舎」というように、労働契約の締結からその終了に至るまで、労働関係のほぼ全面にわたって最低条件を規定するとともに、その監督機関と罰則が定められています。

2 解雇・退職に関する事例と解決法

■ 解雇に関する相談事例

(1) 能力不足社員の解雇

■ 相談内容

A社は1年前に、Bさんを中心採用しました。Bさんは面接時にA社の業務に必要なスキルは持っているとして自己アピールしていましたが、初歩的なミスが多く、スキルも習得していませんでした。1年経過しても状況は変わらないため、Bさんを解雇することにしましたが、問題ないでしょうか。

■ 具体的アドバイス

解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効であるとしています。

実際には、解雇に至る経緯や指導状況などを総合的に勘案して判断されます。一般に解雇が有効と認められるケースは、下記のような場合です。

- その労働者に能力がない場合
- 病気が1年以上続き回復の見込みがない場合
- 職場の規律を乱す行為を行った場合
- 経営不振に陥り、人員整理が必要な場合

今回のように労働者の能力不足が原因である普通解雇の場合には、画一的な判断基準はなく、個々の事情にしたがって判断されているのが現状です。解雇を行うその根拠となる就業規則や雇用契約書を示し、不当解雇とならないように十分注意する必要があります。

なお、最近の解雇の法律上の制限や判例から、協調性がないなどの主観的な理由での普通解雇が認められる例は非常に少なく、普通解雇は安易にできません。

■ 解雇の種類

種類	意味
整理解雇	いわゆるリストラのこと。経営上の理由により人員削減が必要な場合に行われる解雇
懲戒解雇	労働者に非違行為があるために懲戒処分として行われる解雇
諭旨解雇	懲戒解雇の一種だが、労働者の反省を考慮し、本人の不利益が少なくなるよう依願退職の形式をとる解雇
普通解雇	企業の就業規則に定められている解雇事由に相当する事実で行われる解雇

■ 退職に関する相談事例

(1) 突然出勤してこなくなった社員の対応

■ 相談内容

A社は、最近若手社員Bさんを雇用しました。しかし、この若手社員Bさんが突然無断欠勤するようになりました。無断欠勤も3日目となり連絡もとれないので、Bさんの退職手続を進めたいのですが問題ないでしょうか。

■ 具体的アドバイス

上記のようなトラブルは、近年増加傾向にあります。社員からの退職の意思表示がなければ、原則退職手続はできませんが、就業規則に一定期間行方不明、無断欠勤をした場合に退職となる旨の規定があれば、手続は可能です。就業規則に上記の規定がなければ解雇を行うこととなりますが、社員と連絡が取れないため解雇の申し渡しができません。そこで公的に解雇の効力を発生させるものとして、「公示送達」という方法がありますが、手間がかかるので実務的ではありません。ただ、手続を行う前に例えば、無断欠勤が2～3日続くようであれば、必ず社員の自宅を訪問し状況確認を行ってください。社員の自宅から荷物が無くなっていれば黙示の退職の意思表示として手続を進められますが、原因が職場の人間関係や仕事上によるものであれば、会社の責任が問われる可能性もあるため、本人の所在を確認し、連絡をとるための行動を優先します。また、場合によっては、同僚からの情報収集、身元保証人に連絡を取り捜索の協力をしてもらうことも必要です。以上のことから、次の2点の対応が必要です。

■ 企業のとるべき対応

- 就業規則の退職規定の整備
- 入社時に本人の同意を得て家族の連絡先の確認（電話に出ないことが想定できるため）

■ 賃金規程記載例

(賞 与)

第〇条 会社は、会社の業績、従業員各人の査定結果、会社への貢献度等を考慮して、原則として夏期および冬期の年2回、賞与を支給する。ただし、会社の業績状況等により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

2 前項の賞与の算定対象期間は次のとおりとする。

賞与支給月	算定対象期間
夏期賞与	当年 4月 1日から当年 9月 30日
冬期賞与	当年 10月 1日から翌年 3月 31日

3 賞与支給日は都度決定する。

4 賞与は前項の算定対象期間の全日及び支給日現在に在籍する社員に支給する。但し、算定対象期間全日に満たない場合、賞与の取扱いはその都度決定する。

3 賃金や有休・労働時間に関する事例と解決法

■ 賃金に関する事例

(1) 遅刻者への制裁による給与カット

■ 相談内容

A社はこの度、就業規則の策定にあたり時間厳守を社員に徹底したいと考え、遅刻に対して給与カットなどの制裁に関する規定を就業規則に盛り込む予定です。
制裁についての規定を作成する場合、法律上の制限はあるのでしょうか。

■ 具体的アドバイス

時間厳守は、健全な経営の為にも、社員の士気を高める上でも有効です。しかし、法律で一定の制限を設けています。就業規則で減給の制裁を定める場合は、以下のことに留意する必要があります。

- ① 1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えることはできない
- ② 総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えることはできない

この規定は、制裁としての減給の額があまりに多額であると労働者の生活を脅かすことになるため、減給の制裁について一定の制限を加えたものです。減給の制裁とは、職場規律に違反した労働者に対する制裁として、本来ならばその労働者が受けるべき賃金の中から一定額を差し引くことをいいます。制裁になるケース、ならないケースは以下の通りです。

- ① 遅刻、早退又は欠勤に対して、労働の無かった時間に相当する賃金だけを差し引く
⇒ 制裁にはならない（ノーワークノーペイの原則）
- ② 遅刻、早退又は欠勤の時間に対する賃金額以上の減給報償的なもの
⇒ 制裁になる

減給の制裁は、1回の事案について平均賃金の1日分の半額を超えられませんが、1日に2つ以上の懲戒事由に該当する行為があれば、その行為についてそれぞれ平均賃金の1日分の半額ずつ減給することは可能です。また、総額が一賃金支払期における賃金総額の10分の1を超えられませんが、これは一賃金支払期に発生した数事案に対する減給の総額が、賃金総額の10分の1以内でなければならないということです。一賃金支払期における賃金総額とは、賃金支払期に対し現実に支払われる賃金の総額のことです。賃金が欠勤等のために少額となったときには、その少額となった賃金総額を基礎として10分の1を計算する必要があります。



贈与税の非課税財産

贈与税の課税の対象とならない財産にはどのようなものがありますか。



本来、贈与により取得した財産はすべて贈与税の対象となるのですが、国民的勘定や社会政策的見地を考慮して贈与税の対象とならない財産があります。これを「贈与税の非課税財産」といいます。贈与税の非課税財産は次の財産です。

①法人からの贈与により取得した財産

贈与税は相続税の補完税という性格のため、相続が起りえない法人については、法人からの財産移転があったとしても、贈与税は課税されません。この場合、財産取得者は所得税の対象となります。

②扶養義務者からもらった生活費・教育費

親子、夫婦、兄弟などの扶養義務者の間で行なった生活費・教育費の贈与で、必要な都度贈与されるものは贈与税の対象とはなりません。しかし、生活費等としてもらった場合でも貯金したり、不動産の購入資金などに充ててしまった場合には、贈与税の対象となります。

③公益事業用財産

宗教活動者や慈善事業者などの公益事業者が贈与により取得した財産で、公益事業に供することが確実なものは贈与税の対象とはなりません。

④一定の特定公益信託から交付を受ける金品

奨学金などのように、一定の特定公益信託から受ける学術の奨励金、学費は贈与税の対象とはなりません。

⑤心身障害者共済制度に基づく給付金の受給権

精神または身体に障害のある人が地方公共団体から支給を受ける給付金を受ける権利は、贈与税の対象とはなりません。

⑥特別障害者扶養信託契約に基づく信託受益権

特別障害者が、特別障害者扶養信託契約に基づく信託受益権の贈与を受けた場合において、「障害者非課税信託申込書」を提出していると、信託受益権のうち 6,000 万円までは、贈与税の対象とはなりません。

⑦公職選挙の候補者が選挙運動で受けた財産

国会議員・都道府県会議員などの公職選挙法上の選挙において、候補者が選挙運動によって贈与により取得した財産で公職選挙法の規定により報告されているものは、贈与税の対象とはなりません。

⑧香典等

常識の範囲内で社交上必要と認められる香典、お見舞い、お祝い、お中元、お歳暮などは、贈与税の対象とはなりません。

⑨相続開始年分の被相続人からの贈与

相続開始の年に被相続人からの贈与により取得した財産で相続税の対象となる財産は、贈与税の対象とはなりません。



相続時精算課税制度

親や祖父母から贈与されたとき、贈与時に贈与税がかからない「相続時精算課税制度」という制度があると聞きました。どのようなものですか。



この制度は、贈与時に贈与財産に対する贈与税を納め、その贈与者が亡くなった時にその贈与財産の贈与時の価額と相続財産の価額とを合計した金額を基に計算した相続税額から、既に納めたその贈与税相当額を控除することにより贈与税・相続税を通じた納税を行うものです。

①適用対象者

贈与者は65歳以上の親、受贈者は贈与者の推定相続人である20歳以上の子（子が亡くなっているときには20歳以上の孫を含みます。）とされています（年齢は贈与の年の1月1日現在のもの）。

②適用対象財産等

贈与財産の種類、金額、贈与回数に制限はありません。

③税額の計算

（1）贈与税額の計算

相続時精算課税の適用を受ける贈与財産については、その選択をした年以後、相続時精算課税に係る贈与者以外の者からの贈与財産と区分して、その贈与者（親）から1年間に贈与を受けた財産の価額の合計額を基に贈与税額を計算します。その贈与税の額は、贈与財産の価額の合計額から、複数年にわたり利用できる特別控除額（限度額：2,500万円。ただし、前年以前において、既にこの特別控除額を控除している場合は、残額が限度額となります。）を控除した後の金額に、一律20%の税率を乗じて算出します。なお、相続時精算課税を選択した受贈者（子）が、相続時精算課税に係る贈与者以外の者から贈与を受けた財産については、その贈与財産の価額の合計額から暦年課税の基礎控除額110万円を控除し、贈与税の税率を適用し贈与税額を計算します。

（2）相続税額の計算

相続時精算課税を選択した者に係る相続税額は、相続時精算課税に係る贈与者が亡くなった時に、それまでに贈与を受けた相続時精算課税の適用を受ける贈与財産の価額と相続や遺贈により取得した財産の価額とを合計した金額を基に計算した相続税額から、既に納めた相続時精算課税に係る贈与税相当額を控除して算出します。その際、相続税額から控除しきれない相続時精算課税に係る贈与税相当額については、相続税の申告をすることにより還付を受けることができます。なお、相続財産と合算する贈与財産の価額は、贈与時の価額とされています。

④適用手続き

相続時精算課税を選択しようとする受贈者（子）は、その選択に係る最初の贈与を受けた年の翌年2月1日から3月15日までの間（贈与税の申告書の提出期間）に納税地の所轄税務署長に対して「相続時精算課税選択届出書」を受贈者の戸籍の謄本などの一定の書類とともに贈与税の申告書に添付して提出することとされています。