

二次相続、考えていますか？

既にご承知のとおり、今般の税制改正により、平成 27 年から相続税が大幅な増税となります。

これまでは相続税を納めるのは、一部の資産家に限られていましたが、「我が家は無関係」と思っていた人々も安心してはいられません。相続税の増税に関する具体的な数字はここでは割愛しますが、今回考えたいのは二次相続（夫が先に他界し、妻が亡くなる）の場合です。

一般庶民にも相続税が襲いかかる!?

夫婦には 2 人の子供がいますが、そのどちらとも同居はしていません。自分がもしもの場合に残された妻の生活を案じた夫は、「相続財産の全てを妻に相続させる」という遺言書を残していたため、妻が全ての財産（自宅の土地建物と預貯金等の金融資産）を相続しました。

郊外の一戸建てで相続税評価額が 6,000 万円ですが、二次相続が発生した時に被相続人である妻は介護施設に入居していました。金融資産は医療費や施設入居費用に消え、殆んど残っていない場合、子供達は基礎控除額を除いた 1,800 万円に対し課税される相続税を自分達で工面しなくてはなりません。実家を売却して納税資金に充てれば良いのですが、一方が何らかの理由で反対した場合はどうなるのでしょうか…。



不動産は分けられない!

上記の二次相続の場合では 2 人の子供が持分 2 分の 1 ずつ不動産を共有することになりますが、不動産は切り分けることができないため、分割協議がまとまらない限り売却することができません。そのまま相続税の申告期限を過ぎてしまうことも十分にあり得ると言えます。

遺言書の効力

遺言書は被相続人の最後の意思決定であり、法的に有効な遺言書は最優先となります。

もし夫が二次相続を想定して遺言書を作成した場合、または妻が遺言書を作成した場合には、このようなもめ事を回避することが十分に可能です。

増税により相続税の課税対象が拡大することとなった今、ご自身の財産を子孫の幸せに生かす方法をじっくり考えてみてはいかがでしょうか。

改正高齢法について

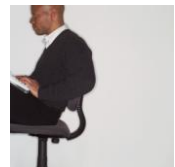
4 月から改正高齢者雇用安定法が施行されることにより、定年を迎えた従業員が再雇用を希望した場合、会社の定めた基準により再雇用の可否を決めることができなくなります。

労使協定による再雇用基準

これまでは、会社と労働者代表との協定によりあらかじめ再雇用に関する基準を設け、対象者がその基準に満たない場合には再雇用をしないことができました。平たく言えば、遅刻・早退・欠勤が多い、人事評価が平均以下である等、会社にとって「問題のある」従業員については再雇用の対象から外すことができたわけです。では、会社にとってどんなに「問題のある」従業員でも、本人が再雇用を希望すれば継続して雇用しなくてはならないのでしょうか。

経過措置

今回の高齢法改正は、定年を迎えた労働者が老齢厚生年金の支給開始年齢に達するまで、安定した生活を確保できるようにという意味があります。従って、既に労使協定等で再雇用基準を設けていた場合、老齢厚生年金の支給開始年齢に達した従業員が再雇用契約の更新をするときには、当該基準に照らし更新の可否を決定するのは問題ないという経過措置がとられることになりました。少しややこしいのですが、60 歳が定年である場合、定年を迎えた時点では再雇用をしても、1 年後の契約更新時点で基準以下であれば更新をしないことができるというものです。



また、就業規則の退職・解雇事由に該当する従業員については、再雇用しないことができる旨を規定しておくことも可能です。

就業規則・再雇用規程について

ただし、せっかくの経過措置も就業規則や再雇用規程に定めていない場合、適用することはできません。先の高齢法改正時に就業規則を改定し、規定された年齢までの再雇用制度を設けた場合であっても、今一度就業規則や再雇用規程を確認してみる必要があります。

(文責：行政書士・社会保険労務士 久保祐子)