

T-NEWS

4

【 Vol.059 】

土屋 敬の「つれづれ雑記」

助成金などの収入計上時期が明確に！

4月から36協定届が新様式に

インボイス発行事業者の公表サイトの構築

あと一年、パワーハラスメントの防止義務化について





「リモートコンサルティング」、好評です

新型コロナウイルス感染症に関する最近のニュースによると、40歳未満でも重症化する方、後遺症と闘っている方が少なくないそうです。

こんな時期だからこそ、保障内容の再点検を。昨年6月からスタートしたリモートによる面談もオススメです。インターネット環境と指定のブラウザがあれば、アプリ等のインストールも不要です。仕事や家事の隙間時間に、ぜひお声がけください。



土屋 敬のつれづれ雑記 『その贈り物は誰のもの？』



うらかな春の日差しが心地よい季節となりました。

4月8日はお釈迦さまの誕生日。私が通っていた幼稚園では、甘茶をお釈迦さまの仏像にかけ、お釈迦さまの誕生日をお祝いする行事「花祭り」(灌仏会)がありました。

今月は、幼稚園の先生に教えてもらったお話「お釈迦様と悪口男」をご紹介します。

あるところに、お釈迦様が多くの人たちから尊敬される姿を見て、ひがんでいる男がいました。「どうして、あんな男がみんなの尊敬を集めるのだ。いまましい」。男はそう言いながら、お釈迦様をギャフンと言わせる為の作戦を練っていました。

ある日、その男はお釈迦様が毎日同じ道のりを散歩に出かけていることを知りました。そこで、男は散歩のルートで待ち伏せをして、群衆の中で口汚くお釈迦様をののしってやることにしました。「釈迦の野郎、きつと俺に悪口を言われたら、汚い言葉で言い返してくるだろう。その様子を人が見たら、あいつの人気なんて、アツという間に崩れるに違いない」。

そして、その日が来ました。男はお釈迦様の前に立ちはだかつて、ひどい言葉を投げかけます。お釈迦様は、ただ黙って、その男の言葉を聞いておられました。弟子たちは悔しい気持ちで、「あんなひどいことを言わせておいていいのですか？」とお釈迦様に尋ねました。それでも、お釈迦様はひと言も言い返すことなく、黙ってその男の悪態を聞いていました。男は一方的に、お釈迦様の悪口を言い続けて疲れたのか、しばらく後、その場にへたりこんでしまいました。どんな悪口を言っても、お釈迦様がひと言も言い返さないの、男はなんだか虚しくなってしまったのです。

その様子を見てお釈迦様は「もし他人に贈り物をしようとして、その相手が受け取らなかった時、その贈り物は、一体誰のものだろうか」と男に尋ねます。

男は、突っぱねるように言いました。「そりゃ、言うまでもない。相手が受け取らなかったら、贈ろうとした者のものだろう。分かりきったことを聞くな」。男はそう答えてからすぐに、「あっ！」と気付きました。

お釈迦様は静かにこう続けられました。「そうだよ。今、あなたは私のことをひどくののしった。でも、私はそのののしりを、少しも受け取らなかった。だから、あなたが言ったことは、すべて、あなたが受け取ることになるんだよ」。

今日も、素敵なお一日になりますように…。

助成金などの収入計上時期が明確に！

国税庁は「国税における新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応と申告や納税などの当面の税務上の取扱いに関するFAQ」を更新され、個人事業者が支給を受けた助成金などの収入計上時期や課税区分などが示されている。なお、法人税における収益計上時期も同様の扱いとなる。

■基本的には権利確定時に収入・収益計上

国や地方公共団体から支給を受けた助成金などは、原則、課税対象となり、その収入計上時期は、収入すべき権利が確定した日の属する年分もしくは事業年度となる。

そのため多くの助成金などは、その助成金などに係る「支給決定時の属する年分」の収入として認識する必要がある。法人についても同様に「支給決定時の属する事業年度」に収益として認識する。

参考: 国税庁「国税における新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応と申告や納税などの当面の税務上の取扱いに関するFAQ(5 新型コロナウイルス感染症に関連する税務上の取扱い関係 問9-2)」 <https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/kansensho/faq/pdf/faq.pdf>

■一定の経費補てんを前提とする場合

本来であれば上記で説明した通り、「支給決定時の属する年分」として収入を認識すればよいが、その助成金などが、一定の経費補てんを前提とするもので、所定の手続をとり、終了している場合には、その経費支出の発生と同時に、助成金などを支給する権利が確定しているものと考えられることから、「経費支出が発生した年分」に収入計上することになる。

なお、一定の経費補てんを前提とする場合において法人が支給を受けた助成金などの収益計上時期も同様となる。

■雇用調整助成金(特例措置)計上時期が明確に

コロナ禍の特例措置として、支給要件の緩和や助成率などの引上、手続の簡素化などが図られており、事前の「計画届」の提出が不要とされている。通常の措置とは異なり、休業の実施や休業手当を支給した後にその実績に基づき支給申請を行えばよく、あらかじめ手続をとり、同助成金の補てんを前提に休業手当が支給されているものではないと考えられることである。

その場合には、休業手当の支給が同助成金による補てんを前提としていないことから、支給の決定を受けた事業年度に支給額を益金算入すればよく、休業を実施した事業年度において金額を見積もる必要がないという。

同助成金は対象期間内の休業の実績を1ヵ月単位で判定し、通常はその期間ごとに支給申請をするしくみになっていることから、各支給申請に係る同助成金の支給が決定するたびに、その支給額を益金算入することになる。

(岩成 直哉 マネーコンシェルジュ税理士法人)

ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティグランキューブ
ホームページ www.sonylife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463

(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

4月から36協定届が新様式に

■ 押印・署名の廃止

2020年12月22日付の労働基準法施行規則の改正公布に伴い、2021年4月1日より、36協定届の様式が新しくなる。各企業の担当者は、早めに内容を理解して準備をしておかなければならない。

今回の改正のポイントは2つあって、1つは36協定届における押印・署名の廃止、もう1つが36協定の協定当事者に関するチェックボックスが新設されるという点である。4月は忙しい時期なので余裕をもって対応できるよう、気になった点について少しだけふれておくこととする。

■ 36協定と36協定届を兼ねている場合は注意

36協定届については、大企業は2019年4月、中小企業は2020年4月から時間外労働の上限規制が適用されたので、それぞれ同月以降の期間を定めた36協定から新たな様式で届出を行う必要があつてちょうど慣れてきたころだ。そのタイミングでさらに新様式に変更となつたので注意したいところである。

押印・署名の廃止について誤解があるといけないので簡単にふれておきたいと思うが、多くの会社は労使協定を兼ねた36協定届を作成し、届出を行っていると思う。そのような場合、労使協定書の締結の際にはやはり押印・署名が必要となるので今回の新様式になつてもあまり変わらないということになる。

一方、労使協議して労使協定書をまず作成、押印・署名している場合、その労使協定書の内容を別途協定届に転記して作成しているのなら、4月以降は36協定届の押印・署名は省略できるということなので誤解ないように注意したい。

■ 協定当事者の選出の方法のチェック厳格に

協定当事者に関するチェックボックスの新設については、以下2つのチェックボックスが新たに設けられたので確認しておこう。

上記協定の当事者である労働組合が事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合である、または上記協定の当事者である労働者の過半数を代表するものが事業場のすべての労働者の過半数を代表するものであること。□

上記労働者の過半数を代表するものが、労働基準法第41条第2号に規定する監督または管理の地位にあるものでなく、かつ、同法に規定する協定などをするものを選出することを明らかにして実施される投票、挙手などの方法による手続により選出されたものであつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。□

なお、4月以降も当面の間は旧様式での届出も可能なので問題はないが、チェックボックスの様式を満たしていないため、旧様式に協定当事者に関するチェックボックスの記載を追記するか、チェックボックスの記載を転記した紙を添付することが必要となる。チェックボックスにチェックがないと、形式上の要件に適合している協定届と認められないので注意しておきたい。

※36協定届について 労働者の過半数で組織する労働組合が労働者の過半数を代表するものとの労使協定において、時間外・休日労働について定め、行政官庁に届け出た場合には、法定の労働時間を超える時間外労働、法定の休日における休日労働が認められる。この労使協定を「時間外・休日労働協定」というが、時間外・休日労働協定は、労働基準法第36条に定めがあることから、一般に「36(サブロク)協定」とも呼ばれている。

参照:厚生労働省「36協定届が新しくなります」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000708408.pdf>

庄司英尚(株式会社アイウェーブ 代表取締役、
アイウェーブ社労士事務所 代表、社会保険労務士)

ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティグランキューブ
ホームページ www.sonylife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472

(FAX) 022-296-5474

(携帯) 090-9538-2463

(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

インボイス発行事業者の公表サイトの構築

今後のインボイス対応で企業の担当者を悩ませている項目が、適格請求書発行事業者（インボイス発行事業者）の確認作業である。

制度開始前までに取引先の該当の有無を確認するほか、制度開始後もインボイスが有効なものであるかの確認が必要となるなど想定されるが、そうしたなかで国税庁では、適格請求書発行事業者の公表サイトを構築中である。

■登録制度の概要

適格請求書発行事業者となるには、税務署に申請書を提出し、登録を受ける必要がある。申請書は令和3年10月1日から提出可能となるが、インボイス制度が開始する令和5年10月1日に登録を受けるためには、原則、令和5年3月31日までに申請書を提出する必要がある。しかし、課税事業者でなければ登録不可となることに注意されたい。

登録を受けた事業者には登録番号が通知され、登録番号は法人番号を有する課税事業者であれば「T+法人番号」となり、それ以外の課税事業者（個人事業主等）であれば「T+13桁の数字」となる。

■適格請求書発行事業者は国税庁HPで確認

適格請求書発行事業者は、国税庁のHPで整備される予定の「公表サイト」において公表される。公表サイトで確認可能な情報は以下の通りである。

1. 適格請求書発行事業者の氏名または名称および登録番号
2. 登録年月日
3. 登録取消年月日、登録失効年月日
4. 法人（人格のない社団等を除く）は本店または主たる事務所の所在地
5. 特定国外事業者（国内において行う資産の譲渡などに係る事務所、事業所その他これらに準ずるものを国内に有しない国外事業者）以外の国外事業者については、国内において行う資産の譲渡などに係る事務所、事業所その他これらに準ずるものの所在地など

■令和3年10月から順次公表

インボイス制度の開始後は、登録を受けた適格請求書発行事業者の発行するインボイスの保存が仕入税額控除の要件となる。企業においては、インボイス制度がスタートする令和5年10月1日までに、取引先が適格請求書発行事業者に該当するか事前に確認しておく必要がある。

公表サイトは、適格請求書発行事業者の登録申請が可能となる令和3年10月からの稼働を予定しており、制度開始前からの確認が可能である。

ただし、法人名などから適格請求書発行事業者を検索することはできないため、まずは、取引先に登録の有無と登録番号を直接確認することが想定される。一方で、データのダウンロード機能を活用し、取得したデータ（CSV、XMLなど）から取引先が適格請求書発行事業者に該当するかどうかを確認することは可能とのことである。

■インボイス制度の経過措置

制度実施後において免税事業者からの仕入については、一定の経過措置期間を経た後には、仕入税額控除が出来なくなる。インボイス制度実施後の経過措置は下記の通りとなる。

- ・令和5年10月～令和8年9月の間は80%控除可能
- ・令和8年10月～令和11年9月の間は50%控除可能
- ・令和11年10月以降は控除不可

(岩成 直哉 マネーコンシェルジュ税理士法人)

ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティグランキューブ
ホームページ www.sonylife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎0120-158-821

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所

(氏名) ライフプランナー 土屋 敬

(住所) 〒983-0852

仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F

(電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463

(E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp

人事・労務TOPICS

2021.4

あと一年、パワーハラスメントの防止義務化について

労働施策総合推進法の改正により、パワーハラスメントの防止が義務化されました。

大企業には、すでに昨年施行されている内容ですが、中小企業への適用は令和4年4月1日からと、ちょうど一年後となりましたので、改めて改正により義務化された講ずべき措置についてご案内いたします。

■雇用管理上講ずべき措置

1	<p>事業主の方針の明確化およびその周知・啓発</p> <p>①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること</p> <p>②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則などの文書に規定し、労働者に周知・啓発すること</p>
2	<p>相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</p> <p>③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること</p> <p>④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること、職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること</p>

3	<p>職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応</p> <p>⑤事実関係を迅速かつ正確に確認すること</p> <p>⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと</p> <p>⑦行為者に対する措置を適正に行うこと</p> <p>⑧再発防止に向けた措置を講ずること</p> <p>※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様</p>
4	<p>1から3までの措置とあわせて講ずべき措置</p> <p>⑨相談者・行為者などのプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること</p> <p>⑩相談したことなどを理由として不利益な取扱を行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること</p>

<厚生労働省『労働施策総合推進法の改正（パワハラ防止対策義務化）について』より>
<https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/content/contents/000612420.pdf>

ハラスメントの存在は職場環境を悪化させるばかりか、メンタルヘルス不調にもつながり、深刻な事態に至る可能性もあります。法改正を一つのきっかけとして、今一度社内状況を確認してみることをおすすめします。

※本稿は、2021年3月8日現在の情報にもとづき作成しております。
 【制作・監修：中小企業福祉事業団】

ソニー生命が提供する「メンタルヘルス対策チェック」は、貴社のメンタルヘルス対策を診断するサービスです。現在の取組に課題はないか、この機会に診断をされてみることをおすすめいたします。

メンタルヘルス対策チェックのご利用を希望されるお客さまは
 ライフプランナーもしくは担当代理店までお申し付けください

「メンタルヘルス対策チェック」アンケート用紙



ソニー生命保険株式会社

〒100-8179 東京都千代田区大手町1-9-2
 大手町フィナンシャルシティグランキューブ
 ホームページ www.sonymlife.co.jp/

担当者の身分・権限などについてのお問い合わせは
 下記のフリーダイヤルをご利用ください。

<カスタマーセンター> ☎ **0120-158-821**

担当者

(支社・営業所) 仙台ライフプランナーセンター第2支社第4営業所
 (氏名) ライフプランナー 土屋 敬
 (住所) 〒983-0852
 仙台市宮城野区榴岡4-2-3 仙台MTビル 15F
 (電話) 022-296-5472 (FAX) 022-296-5474 (携帯) 090-9538-2463
 (E-mail) takashi_tsuchiya@sonylife.co.jp