

T-NEWS

3

【 Vol.081 】



土屋 敬の「つれづれ雑記」

事業承継を見据えた、会社の書類整理・可視化のすすめ

約6割の企業、特別休暇制度あり

控除対象外消費税とインボイス後の経理処理

インボイス制度の支援措置

給与のデジタル払、春以降にスタート

従業員のSNS利用についての対策は行っていますか？





土屋 敬のつれづれ雑記 『スランプの仕組み』



WBCにおける侍ジャパンの優勝、本当に感動しましたね。今月は、彼らのような有名アスリートや、各分野の第一線で活躍する人たちも陥ることがあるスランプについてのお話をご紹介します。山崎拓巳著『やる気のスイッチ！』より、【スランプになる前】と【スランプになった後】です。

なぜスランプになるのか。こんな話を聞いたことがある。

バッターの鉄則。苦手な球に手を出してはいけない。
いいバッターは駆け引きの中で、自分の打ちやすい球をピッチャーに投げさせる。
追い込まれているならともかく、苦手な球は打ってはいけない。
それが好調なときは、ついつい打ってしまう。
好調なので、打ててしまい、ヒットになってしまうのだ。
しかし、自分の苦手な球に手を出しているうちに、微妙にフォームが崩れてくる。
そして知らず知らず、歯車が狂いはじめ、ある時突然、打てなくなってしまふ。
元に戻そうにも方法がわからない。これがスランプのしくみだ。

がんばっているのに結果が出ないあなた。
ちょっと前まで絶好調だった？ そのとき、調子に乗りすぎていなかった？
調子がいいときほど、自分のスタイルに忠実に。
基本を大切にし、謙虚に過ごそう。好調も長く続かないが、不調も長く続かない。

スランプになってしまったら。
まず、慌てない。スランプのときこそ、心を静めよう。
嵐の中でビバークする登山家のように、静かな心で不調の嵐が去るのを待つ。
心が落ち着いたら、とにかく素直な気持ちになる。
そして、うまくいっている人に会いに行くこと。
運気の高い人に会うと、それだけで運気が上がるからだ。
自分がうまくいってないときに、
うまくいっている人の話を聞くのはパワーがいることだろう。
内容がちっとも耳に入らないし、心の琴線にも触れない。
だからルールとして、全部メモを取ることにする。
そのメモを、家に帰って自分なりにまとめてみる。
すると、急にやる気が出てくるのだ。
いい情報は触れるだけで、人を好調に戻してくれるらしい。

好調な時こそ、基本に忠実に、原点回帰することが大切。これは、痛いほどわかります。また、スランプに陥ったら、うまくいってる人、運気の高い人に会ってパワーをもらう。そしてうまくいっている人の話、運気の高い人の話を全部メモをとる。後から見返すことで、やる気につながる…。なるほどですね。

でも、何よりもスランプに陥らないことが大事。そのためにも、自分の取扱説明書（トリセツ）を作っておくことが大切だと思っております。『調子が良いときのトリセツ』と『調子が悪いときのトリセツ』。“自分のトリセツでスランプ知らず”でありたいものですね。

今日も一日、笑顔で一緒に頑張ってください！

事業承継を見据えた、会社の書類整理・可視化のすすめ

■知識・情報もまた、会社の資産

会社を長年経営する過程で得た情報や培ってきた知識技術は、会社を運営するうえで重要な情報であり、資産の1つとも言えることだろう。定款や賃貸借契約書・社内規定など様々な書類やデータが発生するが、その書類を第三者の方が探された時、すぐに確認できるような保存方法をとられているだろうか？

また、社長は忙しい中、営業・経理・商品開発など多岐に渡る業務をこなしているため、情報の多くはご自身の頭の中にインプットされており、紙やデータなど可視化できる媒体に情報を残されていないことがほとんどだろう。

もし今後、会社をどなたかに引継ぐことを考えると、後継者の方のため、また、事業承継時に必ず発生する情報整理を行う将来の自分のため、整理整頓を少しずつ行うことをおすすめしたい。

■既存書類・データの整理

下記は一例だが、まずは紙やパソコンのデータなどの情報を整理することをおすすめする。

| | |
|--------|--|
| 会社概要資料 | 定款、☆会社登記簿謄本、株主名簿、許認可証 など |
| 財務資料 | ☆決算書、☆税務申告書一式、☆直近の試算表、 ☆不動産登記簿謄本および固定資産税納付書、事業計画書 など |
| 営業資料 | カタログ、得意先資料、仕入外注先資料、在庫資料 など |
| 人事資料 | ☆主要人員の経歴書、従業員名簿、直近の給与台帳および年末調整資料、 ☆社内規定（就業規則、給与賞与規定、退職金規定） など |
| 契約資料 | 賃貸借契約書、金銭消費貸借契約書、リース契約書、保険証券、 取引基本契約書、生産・販売委託契約書、その他重要契約書 など |

※☆は第三者承継（M&A）時に最低限必要となる書類の一例となる。
現時点で後継者のいらっしゃらない方は、ご参考にしていただけますと幸いです。

■可視化できるよう紙やデータへの保存

下記は一例だが、可能な範囲で可視化できるよう、紙やエクセルなどのデータに保存していくことをおすすめする。

<例>

- ・取引先情報（キーマン、取引実績、入金サイト、取引時のポイントなど）
- ・仕入先情報（担当者、取引実績、支払サイト、仕入時のポイントなど）
- ・商品設計図 など

他にも、後継者の方の視点に立って、「事前に準備されていると助かるな」といった資料があれば、ご準備されておくことをおすすめする。

山崎美穂（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.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

約6割の企業、特別休暇制度あり

■賃金だけでなく、休暇制度も重要

求職者が応募を検討する際に、まず優先する会社の労働条件として「賃金」はいうまでもないが、その他としては1日の労働時間、年間の休日日数、そして休暇制度なども重要視される。

休暇制度の有無は、従業員も意識しているところであり、その内容によっては働く意欲に大きな影響を与える可能性がある。近年では中小企業であっても徐々に労働環境の整備が進んでおり、柔軟な休暇制度などを積極的に取り入れて職場環境を強く意識しているところも増えてきている。

今回は休暇制度の中でも、特別休暇制度の導入状況について厚生労働省の「令和4年就労条件総合調査 結果の概況」のデータを一部参考にしながら、企業規模別および特別休暇制度の種類について見ていきたい。

■社員数が多い企業のほうが「特別休暇制度がある」割合は高い

前述のデータによると、夏季休暇、病気休暇等の特別休暇制度がある企業割合は58.9%となっている。これを企業規模別に見ると、社員数が多いほうがその数値は高くなっている。それでも中小企業といわれる30~99人の区分で57.0%となっており、決して少ないというわけではない。

特別休暇制度を種類（複数回答）別に見ると、「夏季休暇」41.5%、「病気休暇」22.7%、「リフレッシュ休暇」11.8%、「ボランティア休暇」4.2%、「教育訓練休暇」4.0%、「左記以外の1週間以上の長期の休暇」15.1%となっている。4割の企業が特別休暇制度で夏季休暇を設けていることがわかる。

■病気休暇、療養休暇制度があると安心して働くことができる

特別休暇は、会社が従業員に一つの福利厚生として与える休暇であって、法律では定められていないので、会社で独自に規定することになる。会社の任意になるので特別休暇を設けなくても問題はない。そのため、特別休暇制度には該当しないが、夏休みとしたたとえば7日間分を休日として設定することで休日日数が多くなっている企業もある。

上記であげた休暇の種類以外にも、アニバーサリー休暇や誕生日休暇、そして結婚休暇なども特別休暇として規定して活用している企業もある（調査項目の「左記以外の1週間以上の長期の休暇」に含まれると思われる）。また、上記のアンケート調査の種類には入っていないが、慶弔休暇も特別休暇の1つといえる。

特別休暇制度を導入する際には、従業員のニーズが一番大事であり、その効果も考えて慎重に検討すべきであろう。特定の人だけが対象になるものではなく、たとえば従業員が病気や事故の際にしばらく休むことになっても、療養休暇や病気休暇のようなものが制度としてあれば従業員側も普段から安心して働くことができるので、そのような種類の休暇を望む声は増えている。

療養休暇や病気休暇は、私傷病の療養のために、年次有給休暇以外で利用できる休暇制度という位置づけになる。取得できる要件や期間は、使用者が決定することになるので様々になるが、一般的には有給休暇になるので、治療や療養等に備えた年次有給休暇の取り控えが減少することが期待できる。一方で経営陣側からすると、生産性などを考えるとあまり長すぎるのも負担が大きくなるのでそのバランスが難しい。使用者側が自社の現状をふまえて労働者側の意見も聞きながら、よく話し合っって検討するのが望ましいといえる。

参照：厚生労働省「令和4年就労条件総合調査 結果の概況」

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/22/index.html>

庄司英尚（株式会社アイウェア代表取締役、アイウェア社労士事務所代表、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

控除対象外消費税とインボイス後の経理処理

■ 控除対象外消費税額等とは？

周知されているとおり、いわゆるインボイス制度が令和5年10月1日から始まる。制度開始に備えて様々な準備が必要だということが、かなり認識されてきていると思われるが、今回は、経理処理の部分について解説する。

たとえば、現在、インボイス制度施行前において、居住用賃貸建物を1,100万円（本体1,000万円＋消費税100万円）で取得したとする。事業者が国内において行う居住用賃貸建物に係る課税仕入等の税額については、仕入税額控除の対象とはならないため、消費税部分の100万円については、資産に係る控除対象外消費税額等となる。

この場合、居住用賃貸建物の取得価額に含めて、減価償却していくことも可能であるが、次のいずれかに該当する場合には、法人税法上は、損金経理を要件としてその事業年度の損金の額に算入することができる。

- イ その事業年度の課税売上割合が80パーセント以上であること。
- ロ 棚卸資産に係る控除対象外消費税額等であること。
- ハ 一の資産に係る控除対象外消費税額等が20万円未満であること。

上記に該当しない場合には、「繰延消費税額等」として資産計上し、次に掲げる方法によって損金の額に算入する（法人税の場合）。

繰延消費税額等を60で除し、これにその事業年度の月数を乗じて計算した金額の範囲内で、その法人が損金経理した金額を損金の額に算入する。

なお、その資産を取得した事業年度においては、上記によって計算した金額の2分の1に相当する金額の範囲内で、その法人が損金経理した金額を損金の額に算入する。

■ インボイス制度開始後の経理処理

では、インボイス制度完全施行後（令和11年10月～）に、同様の取引を行ったらどうなるだろうか。たとえば、免税事業者から店舗用建物を1,100万円で購入した場合、現在の居住用賃貸建物の取得と同様に、仕入税額控除の対象とならないことから、建物本体は1,000万円、消費税部分の100万円は資産に係る控除対象外消費税額等となるのか、答えは否である。この場合、1,100万円全額を建物の取得価額として法人税の所得金額を計算することになる。

なお、令和5年10月から令和8年9月までの経過措置期間中については、免税事業者からの課税仕入については、その80%が仕入税額控除の対象として認められるため、建物本体は1,020万円、消費税80万円を仮払消費税等として処理することになる。

村田 直(マネーコンシェルジュ税理士法人)

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

インボイス制度の支援措置

インボイス制度が令和5年10月1日からスタートする。制度開始にあたって、事業者の事務や納税額の負担増を配慮する措置が令和5年度税制改正大綱で閣議決定されたので、ご紹介する。

■納税額を売上税額の2割に軽減

免税事業者からインボイス発行事業者になった場合の税負担・事務負担を軽減するため、売上税額の2割を納税額とすることができることとする。

対象者：免税事業者からインボイス発行事業者になった方（2年前（基準期間）の課税売上が1000万円以下等の要件を満たす方）

対象期間：令和5年10月1日～令和8年9月30日を含む課税期間 ※個人事業者は、令和5年10～12月の申告から令和8年分の申告まで対象

消費税の申告を行うためには、通常、経費等の集計やインボイスの保存などが必要となるが、この特例を適用すれば、所得税・法人税の申告で必要となる売上・収入を税率毎（8%・10%）に把握するだけで、簡単に申告書が作成できるようになる。また、事前の届出も不要で、申告時に適用するかどうかの選択をすることができる。業種によっては、簡易課税制度を選択したほうが納税額が少なくなるため、事務負担も勘案したうえで有利な方法を選択されたい。

■少額取引はインボイス不要

1万円未満の課税仕入（経費等）について、インボイスの保存がなくても帳簿の保存のみで仕入税額控除ができるようになる。

対象者：2年前（基準期間）の課税売上が1億円以下または1年前の上半期（個人は1～6月）の課税売上が5千万円以下の方

対象期間：令和5年10月1日～令和11年9月30日

■少額な値引・返品は対応不要

1万円未満の値引や返品等について、返還インボイスを交付する必要がなくなる。振込手数料分を値引処理する場合も対象となる。

対象者：すべての方

対象期間：適用期限はなし

■登録申請は4月以降でも可能に！

今までは、制度開始の令和5年10月1日からインボイス登録事業者になるには、原則令和5年3月31日までにインボイスの登録申請を行う必要があった。しかし国税庁は令和5年度税制改正大綱の閣議決定に基づき、インボイスの登録を受けようとする事業者が令和5年4月1日以後に困難な事情の記載がない登録申請書が提出されたとしても、令和5年9月30日までの申請については、インボイス制度が開始する令和5年10月1日を登録開始日として登録されるとの方針を示した。

ただし、登録通知が届くまでには一定の期間を要することとなる。参考までに、国税庁発表の申請書を提出してから登録通知までの期間は、e-Tax提出の場合は約3週間、書面提出の場合は約2か月となっている（令和5年1月12日時点）。登録を決めている場合は、早めに申請を済ませたほうがよいだろう。

（注）令和5年度税制改正大綱については、国会を通過するまでは確定事項ではないため、ご留意頂きたい。

参考：「財務省」インボイス制度、支援措置があるって本当！？

https://www.mof.go.jp/tax_policy/summary/consumption/invoice.pdf

：「国税庁」登録申請書の令和5年4月1日以降の提出について

https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/zeimokubetsu/shohi/keigenzeiritsu/invoice_shinei.htm

木下洋子（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

給与のデジタル払、春以降にスタート

■キャッシュレス決済の普及を受けて、給与もデジタル化へ

賃金の支払方法については、通貨（現金）払が原則となっている。法令上は労働者の同意を得た場合には、銀行等金融機関の預貯金口座へ振込等ができるわけだが、ほとんどの会社は従業員に口座振込の申出書を提出してもらうことによって、銀行等へ給与の振込を行っているのが現状だ。

給与の支払については、近年、キャッシュレス決済の普及等もあり支払方法の多様化を望む声があがっていた。昨年11月に労働基準法施行規則の一部が改正され、使用者は労働者の同意を得た場合、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座への資金移動による賃金支払（いわゆる賃金のデジタル払）ができることとなった。

施行は今年（2023年）の4月からになるが、資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請を行うことができるようになるのが4月からということで、実際に運用がスタートするのはそこから審査に数カ月かかった後とされている。今回は厚生労働省のサイトも参考にしながら給与のデジタル払の概要についてお届けする。

■労使協定の締結が必要

資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請を行った後、厚生労働省が審査を行い、基準を満たしている場合にはその事業者は指定される。会社が賃金のデジタル払を行う場合には、利用する指定資金移動業者などを内容とする労使協定を締結する必要がある。

従業員は給与のデジタル払の留意事項の説明を聞き、デジタル払を希望する場合には、会社に同意書を提出することが必要となる。この同意書に記載する支払開始希望時期以降に給与を指定資金移動業者の口座で受け取ることができる。

もちろん今までどおり銀行等への振込を希望する人はそのままよく、会社は希望しない従業員に強制してはならない。また、給与の一部は指定資金移動業者の口座で、残りは銀行等口座で受け取ることも可能となる。

■デジタル払に対応しないというもあり

そもそも会社がデジタル払導入を検討しないという選択肢もある。当初は様子見のところも多いのではないだろうか。お金に関係するところなのでトラブルがあってはならないし、指定資金移動業者が破産したときの対応など丁寧な説明が求められるので、導入までにはさまざまな準備が必要と思われ、会社側も率先して導入することにメリットを感じないのではないかと思う。

しかしながら、デジタル払（ペイ払）は今後ますます拡大する見込であり、従業員から自社の導入予定などの問い合わせや相談も増えてくると思われる。たとえば最初は賞与だけ導入するなど、福利厚生の一環として検討してもよいのではないだろうか。

参照：厚生労働省「資金移動業者の口座への賃金支払（賃金のデジタル払い）について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zygyonushi/shienjigyoyou/03_00028.html
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.sonymylife.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

2023.3

従業員のSNS利用についての対策は行っていますか？

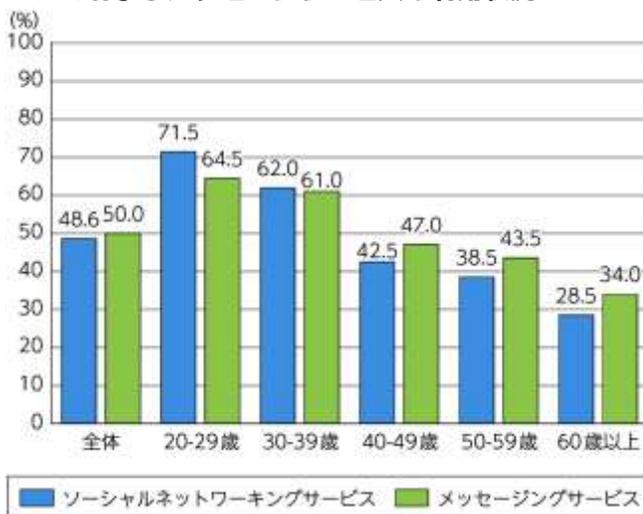
最近、飲食店舗などでの迷惑行為を撮影した動画が話題となっています。被害を受けた企業は、プレスリリースを発出したり、防止策としてサービスの変更をするなどの対策を迫られたりしています。また、警察に被害届を出すなど厳格な対応を取る企業も出てきています。

これは、SNSの24時間で投稿が消える機能を使うことにより、「いずれ消えるから大事にならない」と思い、内輪受けを狙って投稿したものが、保存され別のSNSで拡散されることにより広がっている傾向があります。

いま話題になっている迷惑行為は、店舗の客が行っているものが多くなっています。しかし、10年ほど前にSNSでの問題行為が話題になったときには、従業員の問題行為によって、店舗閉鎖や倒産に追い込まれるなどの被害が発生した事例もあります。

SNSの利用者は若年者を中心として広がっています（右図参照）。今回の事例は他人ごとではなく、自社にも関わることで捉えて、積極的に対策を打つべきでしょう。

■ SNSおよびメッセージサービスの利用状況



<総務省『令和3年 情報通信白書』より>
 (https://www.soumu.go.jp/johotsusintokei/whitepaper/ja/r03/pdf/01honpen.pdf)

たとえば、就業中に個人の携帯端末でのSNS利用を制限する旨を就業規則に記しておくこと、定期的に従業員のリテラシーを高めるための研修を行うことなどが求められます。

※本稿は、2023年2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「**就業規則チェック**」は、貴社の就業規則に潜むリスクを診断するサービスです。規定にまつわるリスクを様々なケースから確認することが可能です。ぜひこの機会に「就業規則チェック」をご利用ください。

「就業規則チェック」アンケート用紙



「就業規則チェック」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

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