



税務・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

発行：舘崎税理士・社会保険労務士事務所

〒042-0915 函館市西旭岡町 3-44-6

TEL 0138-85-8436 FAX 0138-85-8437

e-mail tatezaki_kaikei@lake.ocn.ne.jp

8

2019

いつもお世話になっております。

猛暑の毎日でございますが、いかがお過ごしでしょうか。

熱中症にはくれぐれもお気をつけください。

それでは、今月の事務所便りをお届けします。



軽減税率対策補助金と税制特例の適用の仕方

●軽減税率対策補助金

消費税率が10%になるに伴い導入される軽減税率制度（複数税率）への対応が必要となる中小企業・小規模事業者等を対象に、複数税率対応レジの導入や、受発注システムの改修等を行う際（リースによる導入も軽減対象）に、次のような「軽減税率対策補助金」の制度が用意されています。

・A型：複数税率対応レジの導入等支援

軽減税率対象商品を将来にわたり継続的に販売するために複数税率対応レジ又は区分記載請求書等保存方式に対応した請求書等を発行する券売機を導入又は改修する必要がある事業者が使える補助金です。

・B型：受発注システムの改修等支援

軽減税率対象商品を将来にわたり継続的に取り扱うために、電子的受発注システムの改修・入替を行う必要がある事業者が使える補助金です。

・C型：請求書管理システムの改修等支援

軽減税率の対応するために必要となる区分記載請求書等方式に対応した請求書管理システムの改修・導入を行う必要がある事業者が使える補助金です。

●趣旨と注意事項

いずれの類型においてもレジ・券売機、受発注システム、請求書管理システムを使用して日頃から軽減税率対象商品を販売・取引しており、将来にわたり継続的に販売や請求書の発行を行うために、これらを導入又は改修する事業者を支援するものです。

2019年9月30日までに導入又は改修し、支払いが完了したものが支援対象となりますが、申請受付期間もあり、事前申請のもの、事後申請のもの等の違いもあるので注意してください。

●国庫補助金・圧縮記帳・少額資産

上記の補助金は、国庫補助金等に該当し、資産の取得になる場合に対応する時は圧縮記帳ができます。

また、損金算入による圧縮後の資産の価額が少額減価償却資産に該当するときには、全額を損金経理することもでき

ます。

圧縮記帳制度を適用した場合の減価償却資産の取得価額は、圧縮記帳後の金額とされており、少額減価償却資産の判定の価額もそれを承けているからです。なお、この圧縮記帳は法人税法の制度なので、いわゆる措置法特例の重複適用排除の対象ではありません。

役員給与としての取り扱いを受ける経済的利益

税務上、役員給与（又は賞与）には、金銭で支給されるもののほかに、実質的に役員に対して給与を支給したと同様の経済的効果をもたらすもの（経済的利益）も含まれます。経済的利益の給与認定を受けた場合には、法人税、所得税等の課税関係が生じることとなりますので、会計処理をする際には、留意が必要です。

●役員個人の費用を会社が負担した場合

(1) 役員だけの慰安旅行

役員など特定の者のみを対象とした慰安旅行は、福利厚生目的の旅行でないことから、福利厚生費にはなりません。また業務遂行上必要なものを認められないことから交際費にも含まれず、役員に与えた経済的利益として役員給与とされる場合があります。

(2) 役員健康診断費用

役員のみを対象とした健康診断の費用は福利厚生費として処理することはできず、役員給与の取り扱いになります。福利厚生費として計上するには、①役員を含む全社員が診断の対象となっている（年齢による限定は可能）、②健診内容が健康管理上必要とされる範囲内のものである、③会社から直接費用が支払われる、といった要件を満たす必要があります。

●役員資産を時価より高く購入した場合

社長が所有する土地を立地条件の良さや値上がりが見込まれる等の理由で時価よりも高い価額で購入した場合には、購入価額と時価との差額は社長への経済的利益の供与として賞与の取り扱いとなります。また、反対に、会社所有資産を時価より低い価額で社長に譲渡した場合にも、資産の時価と譲渡価額との差額は経済的利益として取り扱われます。

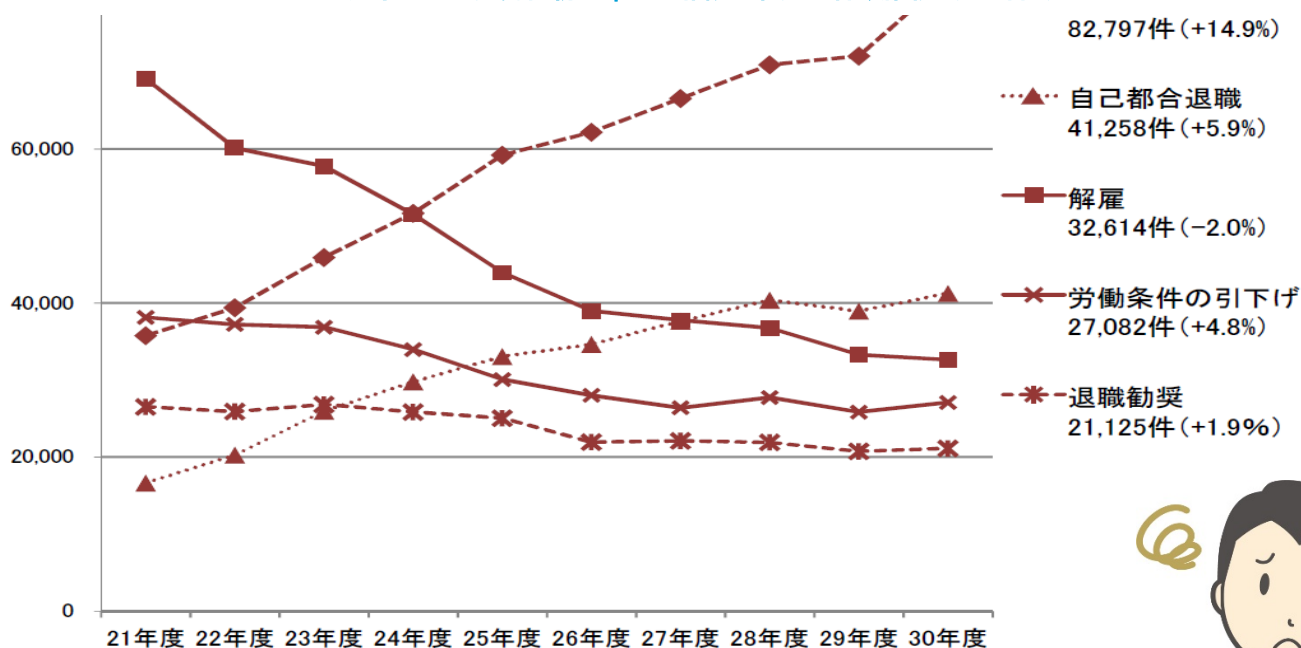
その他、会社が役員に物品その他の資産を贈与した場合、役員に対する債務を放棄、または、免除した場合、役員に対する金銭の低利貸付け、役員に対して交際費等の名目で支出した金銭でその用途が明らかでないものなども役員給与とされる経済的利益に該当します。後々、否認されて税金を追徴されないためにも、会計処理の段階でしっかり把握することが重要です。

“いじめ・嫌がらせ”が労働トラブルのトップ

本年（2019年）6月、平成30年度（2018年度）「個別労働紛争解決制度の施行状況」が公表されました。

- 総合労働相談件数、助言・指導の申出件数、あっせん申請件数がいずれも前年度より増加
 - ・総合労働相談件数は111万7,983件で、11年連続で100万件を超え、高止まり
- 民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」が引き続きトップ（いずれも過去最高）
 - ・民事上の個別労働紛争の相談件数では、82,797件（同14.9%増）で7年連続トップ
 - ・助言・指導の申出では、2,599件（同15.6%増）で6年連続トップ
 - ・あっせんの申請では、1,808件（同18.2%増）で5年連続トップ

図：民事上の個別労働紛争 | 主な相談内容別の件数推移 (10年間)



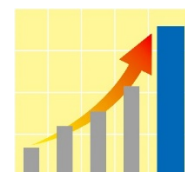
★ ハラスメントについては、2020年4月には防止措置義務が企業にも課せられます（中小事業主については、3年以内の猶予あり）。今後は、各種ハラスメントの防止対策などに万全を期す必要があるといえます。

トビウツ 2019年の骨太方針・成長戦略実行計画・規制改革実施計画などを閣議決定

令和元年（2019年）6月21日、政府は、「経済財政運営と改革の基本方針（いわゆる骨太方針）」、「成長戦略実行計画」、「まち・ひと・しごと創生基本方針」、「規制改革実施計画」を閣議決定しました。これらの方針・計画は、今後の政策の方向性を示すものです。企業実務に影響を及ぼすものを確認しておきましょう。

- デジタル市場のルール整備、70歳までの就業機会の確保、中途採用・経験者採用の促進、就職氷河期世代支援プログラムの実施、最低賃金の引き上げ
- 副業・兼業におけるルールの見直し、介護離職ゼロ対策の強化、ジョブ型正社員の雇用ルールの明確化
- 来年度から5年間にわたる地方創生に関する「第2期「総合戦略」」（基本的な考え方を示す）
- ★ これらの方針・計画の全般において、「Society5.0の実現」がキーワードになっています。

★ これらの方針・計画は、来年度の予算案の作成の土台となっていくものです。どのような形で具体化されていくのか、注目です。



トビウツ 「アルバイトにも賞与を」正規と非正規の格差に関する裁判の詳細が公表されています

3月号で掲載しました「アルバイトにも賞与を・・・」というタイトルでお伝えしていた裁判の結果について、その詳細が、裁判所のホームページに掲載されておりますので、詳しくは、こちらをご覧ください。

<裁判所ホームページ/大阪高裁（平成31年2月15日/地位確認等請求控訴事件）>

- ・全文 http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/455/088455_hanrei.pdf
- ・別紙 http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/455/088455_option1.pdf

この裁判は、正規と非正規の格差に関するもの。

ある大学のアルバイト職員として2013年1月～2016年3月に時給制で働いていた50歳代の女性について、賞与の性質からみて、それが全く支払われないことは、不合理だと判断し、その一部の支払いを大学側に命じたことが話題になりました。

補足：2020年4月1日施行（中小企業は一年遅れの適用）の改正パートタイム・有期雇用労働法により、非正規社員は正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることが出来るようになり、事業主には、求めに応じて説明する義務が課されます。上記判決は、この改正規定の施行前の裁判ですが、既に注意喚起がなされていると捉えることもできます。例えば、賞与の有無について、賞与の性格とその支給の実態が一致していることが求められます。

🗣️💡📄 賃金等請求権の消滅時効 検討会が「論点の整理」を公表 労政審で議

労働基準法における賃金等請求権の消滅時効の期間は2年とされています。しかし、令和2年（2020年）4月の民法の一部改正により、賃金を含む一般債権の消滅時効の期間について、複数あった時効の期間が統一され「知った時から5年（権利を行使することができる時から10年の間に限ります。）」とされることになっています。

これに伴い、労働基準法に規定する賃金等請求権の消滅時効の期間をどうするか？という問題が生じ、厚生労働省は、検討会を立ち上げ議論を進め、令和元年（2019年）7月に「論点の整理」を取りまとめました。

●賃金等請求権の消滅時効期間について

- ・消滅時効期間を延長することにより、企業の適正な労務管理が促進される可能性等を踏まえると、将来にわたり消滅時効期間を2年のまま維持する合理性は乏しく、労働者の権利を拡充する方向で一定の見直しが必要と考えられる。
- ・ただし、労使の意見に隔たりが大きい現状も踏まえ、賃金債権の特殊性、労働時間管理の実態やそのあり方、仮に消滅時効期間を見直す場合の企業における影響やコストについても留意し、具体的な消滅時効期間については速やかに労政審で検討すべき。

●年次有給休暇の消滅時効期間について

- ・年次有給休暇の繰越期間を長くした場合、年次有給休暇の取得率の向上という政策の方向性に逆行するおそれがあることから、必ずしも賃金請求権と同様の取扱いを行う必要性がないとの考え方でおおむね意見が一致。

●その他

- ・記録の保存期間（現行3年）についても、賃金請求権の消滅時効期間のあり方と合わせて検討することが適当。

★ 請求権の消滅時効の期間について、賃金は2年から延長、年休は2年を維持といった方向性が示されています。賃金の請求権の消滅時効の期間が延長されるとなれば、未払賃金についての争いになった場合の影響は非常に大きくなります。今後は、労働政策審議会での議論が開始されることとなりますが、動向から目が離せません。



お仕事 カレンダー 8月



8/13	● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
9/2	● 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで) ● 9月・12月・翌年3月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで) ● 個人事業税の納付 ● 個人事業者の当年分消費税の中間申告

◆あしがき◆8月10日（土）～8月15日（木）の6日間、夏季休暇とさせていただきます。大変ご迷惑をおかけ致しますが、何卒、ご了承くださいませようお願い致します。お急ぎの方は、留守番電話へメッセージをお願い致します。