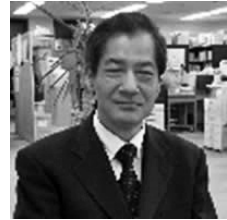


税理士法人 原会計事務所 原会計事務所だより



編集発行人
税理士・行政書士
ファイナンシャルプランナー
宅地建物取引士
ITコーディネーター

原 俊

本社 〒104-0032
東京都中央区八丁堀4-13-1
TEL:03-3552-5500(9) FAX:03-3552-5400
市川支社 原行政書士事務所
〒272-0815 千葉県市川市北方1-16-6
TEL:047-333-6666(9) FAX:047-333-8811
喫茶 相続相談カフェ
TEL:047-333-3334
安藤会計支社 〒273-0002
千葉県船橋市東船橋5-5-3
TEL:047-424-5566(9) FAX:047-424-5744
E-mail info@harakaikei.com
URL http://www.harakaikei.com/



実質賃金27か月ぶりプラス 現金給与、前年比4・5%増

本年6月の労働者1人当たりの基本給やボーナスなどを合わせた現金給与の総額は、前年同月比で4・5%増加し、27年ぶりの高い伸び率となった。こうしたことから、物価を反映した実質賃金も27か月ぶりにプラスに転じた。

厚生労働省の「毎月勤労統計調査」によると、基本給や残業代、ボーナスなどを合

せた現金給与の総額は、1人当たり平均で49万8884円と、前年同月に比べて4・5%増加した。

このうち、基本給などにあたる所定内給与は26万4859円と2・3%の増加で、ボーナスなど特別に支払われた給与は21万4542円と7・6%増加。この結果、物価の変動分を反映した実質賃金は、前年同月比で1・1%増加し、27か月ぶりのプラスに転じた。

賃金のデジタル払い 「ペイペイ」が初事業者

厚生労働省は、スマホ決済アプリを使った賃金のいわゆる「デジタル払い」を行う初

めの事業者として、決済大手「PayPay」を指定した。

給与のデジタル払いを希望する会社は、従業員がもつ決済アプリのアカウントを通じて、給与をデジタルで支払うことができる。

指定を受けてソフトバンクグループは、まずはグループ会社の希望者を対象に9月の給与分からデジタル払いを始めることにしている。年内にはほかの企業などでもこの決済アプリを通じて支払いができるよう、準備を進めるとしている。

一方、賃金を支払う企業は、デジタル払いの導入にあたり、労働者の同意を得ることなども必要で、実際の利用がどこ

まで広がるかが焦点となっている。

「ジョブ型人事」の事例集公表 導入企業20社の事例を掲載

政府は、ジョブ型人事（職務給）の導入を促進するため、すでに導入している20社の事例集を公表した。ジョブ型人事は仕事内容や社員に求める能力を明確にする制度。スキルを持つ人材の処遇を正當に評価する仕組み作りを進め、人手確保にもつなげる。

政府は、事例集を参考に、それぞれの企業において、自社のスタイルに合った導入方法を検討するように呼びかけている。

事例集では、ジョブ型の導入目的のほか、具体的な給与や評価制度、採用や人事異動の仕組み、導入に向けた労使交渉プロセスといった項目のほか、ジョブ型導入にあわせて役職定年の廃止などシニア層の処遇を見直した事例なども取り上げている。

お知らせ

税理士法人「原会計事務所だより」は10月号から新たな形式でお届けします。これまで同様、経営者の皆様に有益な情報をお伝えして参りますので、今後ともよろしくごお願い申し上げます。

法律



フリーランス新法 事業者間取引の適正化

— 本年11月1日に施行

働き方の多様化に伴い、「フリーランス」（個人事業主）で働く人が増加しています。一方で、フリーランスは、企業との取引で弱い立場になり、発注企業側から不当な扱いを受ける場合が少なくありません。そのため、フリーランスとの取引の適正化を目的とした「フリーランス新法」が本年11月1日に施行されます。今号では「フリーランス新法」の概要を紹介します。

【フリーランス新法の概要】

(発注企業側の義務など)

業務内容、報酬額などを書面かメールで明示
一方的な報酬減額、相場に比べて著しく低い報酬、成果物の返品などの禁止
報酬支払いは成果物受領後の60日以内
虚偽の募集広告等の禁止
業務委託の中途解除等の事前予告

フリーランスは雇用契約ではなく、個人が事業者として業務委託を受けて働く形態ですが、企業との取引においては、弱い立場になりやすく、報酬未払いや遅延などの不当な扱いを受ける場合が多いことが問題となっています。

このような背景もあり、本年11月から、いわゆる「フリーランス新法」(フリーランス・事業者間取引適正化等法)が施行されることになりました。この法律は、フリーランスが、企業など発注事業者から業務委託を受ける場合における取引の適正化と、フリーランスの就業環境の整備を目的としたものです。

対象となるフリーランスとは、業

務委託の相手方であり、かつ従業員を使用しないフリーランス事業者を指します。つまり、企業に対し「単独」で委託業務を受ける人が対象です。たとえフリーランスであったとしても、従業員を使用していたり、一般消費者を相手に取引をしている場合は、本法律においては対象外となります。

■フリーランス新法の規制内容■

フリーランス新法では、発注事業者側がフリーランスに対し、以下に挙げる項目のような不当な扱いを行わないよう、さまざまなルールや遵守事項が設けられています。

①書面等による取引条件の明示

発注事業者がフリーランスに業務委託をした場合、書面等による「委託する業務の内容」「報酬の額」「支払期日」等の取引条件を明示することが義務付けられます。

②報酬支払日の設定・期日内の支払い

発注事業者は、フリーランスから発注した物品などを受け取った場合、その日から数えて60日以内の報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うことが義務付けられます。

③禁止事項

発注事業者は、フリーランス側に

責任が無いにも関わらず、「発注した物品を受け取らない」「受け取った後に返品する」「発注時に決めた報酬額を後で減額する」などの行為は禁じられます。

④募集情報の確表示

発注事業者はフリーランスの募集をする際、虚偽の表示、誤解を与える表示をすることが禁止され、内容を正確かつ最新のものに保つことが義務化されます。

⑤中途解除等の事前予告

発注事業者はフリーランスに対し業務を解除したり、契約を更新しない場合は、原則として30日前までに予告する義務を負います。

■発注企業側の対策■

フリーランスへの外注を行っている場合、フリーランスとの間で交わしている契約書やメールなどについて、今一度見直しましょう。記載している項目や内容が、フリーランス新法の規定に合っているか確認しましょう。

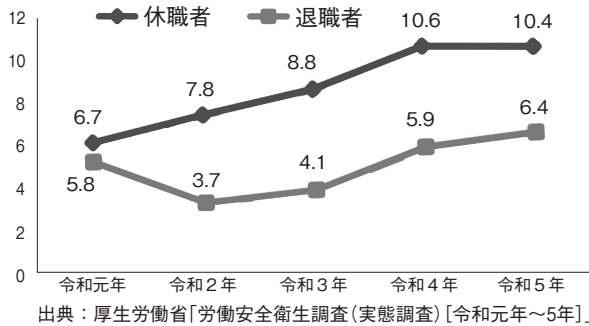
例えば、書面やメールなどに委託内容「報酬の額や支払期日(納品から60日以内)」「業務の範囲」等を正しく記載しているか、などが主なチェックポイントとなります。



2024年版厚生労働白書 従業員の心の健康を守る メンタルヘルスの重要性

厚生労働省は、2024年版厚生労働白書を公表しました。今年の白書は、精神的ストレスを健康へのリスクと感じる人の割合が増えている実態から、「こころの健康」を特集。「企業においてはメンタルヘルス対策が重要」と強調しています。そこで今号では、2024年版厚生労働白書の中から労働者を取り巻くストレスの現状と企業の対策などについて取り上げます。

●メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業した労働者または退職した労働者がいた事業所の割合●



厚生労働省が今年実施した心身の健康などに関する意識調査によると、健康にとって最もリスクとなる要因を「精神疾患を引き起こすようなストレス」と答えた人の割合は15・6%で、04年の5・0%から約3倍に増えました。

また、「労働安全衛生調査(実態調査)」によると、仕事や職業生活に関する事で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、2022年は82・2%に上りました。ストレスの内容を年代別にみると、20歳未満から40歳代までは、「仕事の失敗、責任の発生等」が最も高く、次いで「仕事の量」となっています。

一方、50歳代は「仕事の量」が最も高く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」が高くなっています。

また、就業形態別にみると、正社員は「仕事の量」、「仕事の失敗、責任の発生等」の順に高くなっています。契約社員や派遣労働者の場合、「雇用の安定性」の割合が高い傾向があり、特に派遣労働者では突出して最も高くなっています。

このように、ストレスを感じている労働者は非常に多いのですが、その要因や背景は、年代や就業形態などにより多種多様となっています。

■連続1ヶ月以上休職した労働者がいた事業所等の割合■

厚生労働省が行った「2022年労働安全衛生調査(実態調査)」の概況によると、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1ヶ月以上休職した労働者がいた事業所の割合は事業所全体の10・4%、退職者がいた事業所の割合は6・4%でした。これらの割合は、いずれも近年、増加傾向にあります。

■企業のメンタルヘルス対策■

従業員のメンタルヘルスの不調は、生産性の低下、職場の人間関係の悪化、退職や休職などの問題が発生するリスクがあります。企業は、このような状況に対する適切な対策を講じることが求められています。

①メンタルヘルス不調者を出さないための環境改善(一次予防)

一次予防とは「メンタルヘルス不調者を出さないための対策」のことです。職場環境を整えたり、ストレスチェック制度を活用したりするものが一次予防に該当します。また、セルフケアについての情報提供も一次予防です。

日頃から従業員が不調について話しやすい雰囲気を作っておくことも、会社全体でメンタルヘルスに関する意識を高めましょう。

②メンタルヘルス不調を悪化させないための仕組みづくり(二次予防)

二次予防とは「メンタル不調者が出た場合に悪化させないための対策」のことです。二次予防では、早期発見と早期対応が重要です。本人もしくは同僚・上司などが不調に気づいた場合、すぐに社内外の窓口にご相談できる体制を整えましょう。

◆ ◆ ◆

企業におけるメンタルヘルス対策は、従業員の心の健康増進に加えて、事業のリスクマネジメントや生産性という観点でも欠かせない取り組みです。法令による定めだけでなく、企業の価値や競争力を向上させるという意味でも非常に重要になります。こうした重要性を会社全体で認識し、管理者・従業員問わず意識して取り組める環境を目指しましょう。



複数年をまたぐ取引に係る インボイスの交付について

先般、国税庁はインボイス制度の「多く寄せられるご質問」を2問追加しましたが、その1つに「複数年をまたぐ取引に係るインボイスの交付」の取扱いがあります。質問は、1年を超える期間にわたって毎月保守（システムのメンテナンス等）を行う役務を提供している企業が、このように課税期間をまたぐような長期間にわたる課税資産の譲渡等について、対価の前受け時にまとめてインボイスを交付しても良いのか？というものです。

回答によると、インボイス発行事業者である売手は、国内で課税資産の譲渡等を行った場合、取引の相手方（課税事業者に限る）の求めに応じ、インボイスを交付する義務が課されておられ、インボイスの記載事項である「課税資産の譲渡等を行った年月日」については、課税期間の範囲内で一定の期間内に行った課税資産の譲渡等につきまとめてインボイスを作成する場合には、その一定の期間を記載することになります。

ただし、「課税期間の範囲内」とあり、一定の期間をまとめてインボイスを交付するとしても、取引の期間が売手の課税期間をまたぐ場合には、インボイスは課税期間ごとに区分し交付することが原則となります。

他方、課税期間をまたぐ期間に係る取引をまとめて一のインボイスに記載することも妨げられるものではなく、また、課税資産の譲渡等を行う前にインボイスを交付することも可能となっています。

結論として、そうした点と請求書交付実務の簡便性という観点から、例えば、毎月の保守契約のように一定期間継続して同一の課税資産の譲渡等を行うものについては、売手である事業者がインボイスの交付対象となる期間、継続してインボイス発行事業者である限りにおいて、課税期間の範囲を超える期間をまとめてインボイスを交付することも認められるとの弾力的な対応が示されています。

10月の税務と労務

一 税 務

- ★特別農業所得者への予定納税基準額等の通知
通知期限…10月15日
- ★個人の道府県民税及び市町村民税の納付（第3期分）
納期限…10月中において市町村の条例で定める日
- ★9月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付
納期限…10月10日
- ★8月決算法人の確定申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・（法人事業所税）・法人住民税）
申告期限…10月31日
- ★2月、5月、8月、11月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）
申告期限…10月31日
- ★法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告（消費税・地方消費税）
申告期限…10月31日
- ★2月決算法人の中間申告（法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税）（半期分）
申告期限…10月31日
- ★消費税の年税額が400万円超の2月、5月、11月決算法人の3月ごとの中間申告（消費税・地方消費税）
申告期限…10月31日
- ★消費税の年税額が4,800万円超の7、8月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告（6月決算法人は2か月分）（消費税・地方消費税）
申告期限…10月31日

一 労 務

- ★健保・厚保の保険料の納付
納期限…10月31日

財務省が発表した法人企業統計調査によると、企業の利益から税金や配当を差し引いた「内部留保（利益剰余金）」は2023年度末に600兆9857億円となりました。600兆円を超えたのは初めてで、12年連続で過去最高を更新しました。

▼一方、人件費は1990年代半ば以降は200兆円前後で推移。23年度は3・4%増の約21兆円と3年連続プラスになりましたが、内部留保の拡大を考慮すると、人件費の伸びは不

内部留保と人件費

十分との見方もあります。▼企業が将来の事業展開や不測の事態を懸念して内部留保を貯めることは悪いことではありませんが、内部留保の蓄積を第一に考えて他への投資を節約しているという状況も企業体質としては好ましいものとはいえません。

▼利益が出る状態が継続されるのであれば、社員への還元を図ることが重要です。内部留保を活用して「人材」に積極投資することが今後の日本企業の課題なのかもしれません。