



オフィス・サポートNEWS

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場2-14-2 新陽ビル507号室 第166号 2022年12月
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926 発行責任者 鎌田 勝典
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

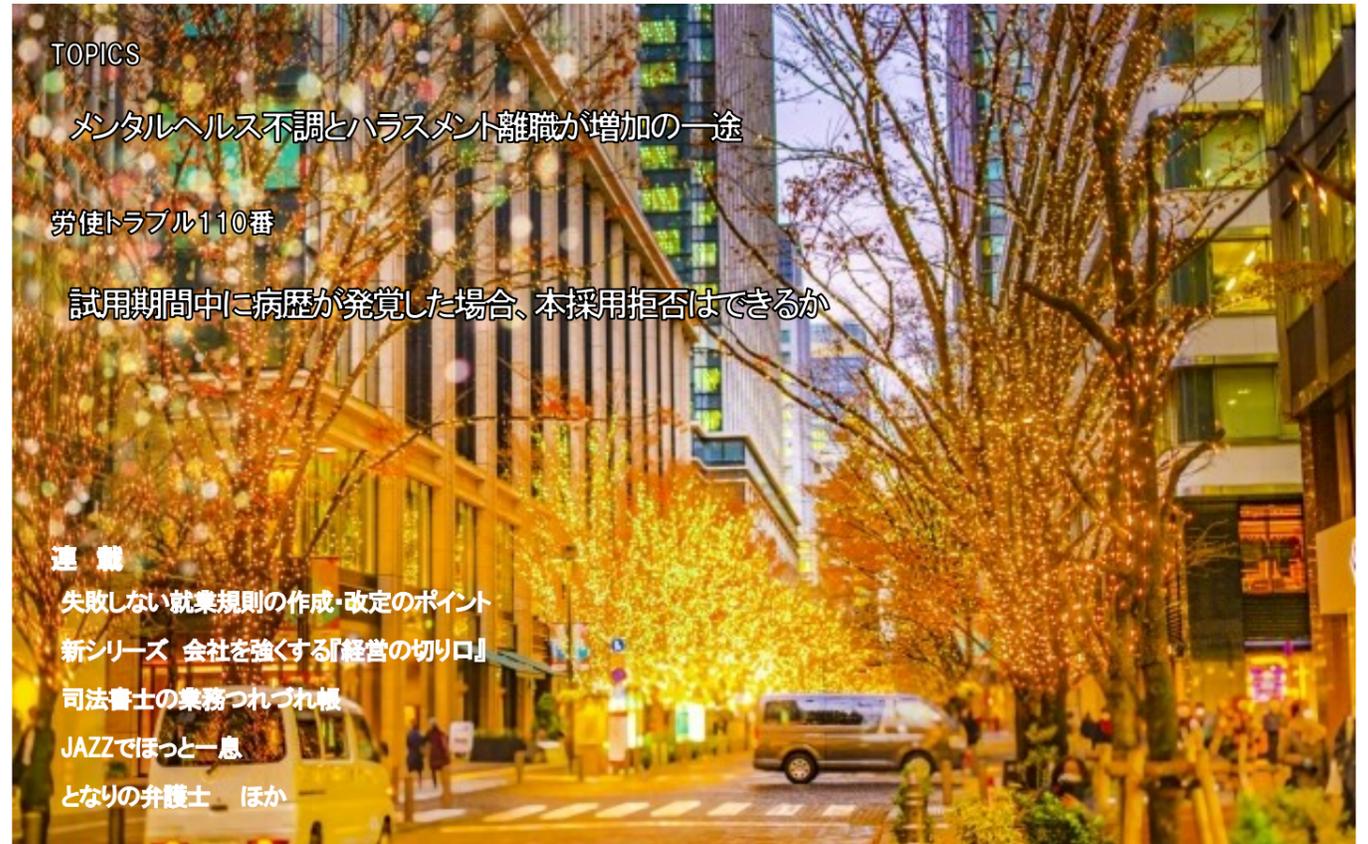
となりの弁護士

2022年を振り返る司法10大ニュース

- 2月24日、ロシアのウクライナ進攻
プーチン大統領によると、これは侵略ではなく「特別軍事作戦」だそうです。戦後の終わりを実感した事でした。
- 4月1日、改正民法施行により成人年齢は18歳に引き下げ
大人になるのはよいのですが、キャッチセールス等消費者被害が拡大することが懸念されています。
- 4月23日、知床観光船「KAZU」沈没事故。
利益優先、安全軽視の経営により多くの命が奪われました。
- 5月18日、山口県阿武町がご送金したコロナ関連給付金4630万円の返還を拒否した男性が電子計算機使用詐欺罪で逮捕。データがフロッピーディスクに記録されていたとのことでした。
- 6月17日、最高裁判所は、福島第一原発事故について国の規制権限不行使の責任を否定。原発訴訟に取り組む被害者原告や弁護士たちが、信じて疑わなかった国に対する責任を最高裁は否定。他方で、7月13日、東京地裁では、東京電力の株主が、元会長ら旧経営英人4人に合わせて13兆3000億円余りの賠償を命じる判決を言い渡しました。
- 6月24日、米連邦最高裁は、人工中絶を憲法上の
- 9月5日、静岡県で、3歳女児が保育園の通園バスに取り残され死亡。12月には、同じ静岡県で、保育士3名が園児への虐待行為があったとして逮捕されました。子を持つ親としては、許しがたい事件でした。
- 8月17日、東京オリンピック・パラリンピック関連汚職事件発覚。逮捕されたのは、組織委員会元理事の高橋氏とAOKIホールディングスやKAWADO KAWAの元経営者。11月には、入札談合疑惑で、「電通」なども捜索を受けました。
- 統一教会による政界汚染は、留まることを知らず、大臣らが次々と辞任。政界と統一教会との深い関係が今後も解明される必要があります。12月には、旧統一教会の被害者を救済する法案が国会で可決しましたが、その実効性については大きな疑問が呈されています。



弁護士法人
パートナーズ法律事務所長
弁護士 原 和良



東京・丸の内のイルミネーション

TOPICS

メンタルヘルス不調とハラスメント離職が増加の一途

労使トラブル110番

試用期間中に病歴が発覚した場合、本採用拒否はできるか

連載

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

司法書士の業務つれづれ帳

JAZZでほっと一息

となりの弁護士 ほか

時言 人権意識欠如の極み

- 静岡県裾野市の私立保育園（さくら保育園）で、保育士3人による園児への、宙づり、カッターナイフで脅す、倉庫に閉じ込めるなどの虐待行為があったことが発覚し、それを隠蔽しようとした園長含めて書類送検された。同様の事件は富山県の私立認定こども園でも起きた。
- 愛知県警岡崎署では、45歳の男性が、140時間以上拘束され、複数の署員による暴行、持病（糖尿病）の薬が投与されないなどの結果死亡した。名古屋の刑務所では、22人の刑務官が3人の受刑者に対して暴行を重ねていたことが発覚した。自衛隊内での女性隊員への性的暴行事件、入管施設での度重なる死亡事件など、公務員による人権蹂躪、暴行事

件、死亡事件が相次いでいる。

3 弱い者への人権蹂躪、暴行は、虐待事件、ハラスメント事件と通底している。昨年度の児相への虐待通報件数は20万件を超え、ハラスメントによる退職者は昨年だけで87万人にのぼる。これらの事件の一つひとつに対して厳正な対処は必要だし、それを抜きにした連鎖反応は避けなければならない。同時に、これらの事件の背景にある根深い問題にメスを入れなければならない。職場環境、労働時間の長さや負担の重さからくるストレスなどもある。人権教育システムの確立も必要だ。単なる個別の厳罰主義だけでは解決は遠い。

編集後記

出産は贅沢？

来年度、出産育児一時金が現在の42万円から50万円に増額する方針が表明されました。加入している健康保険から出産費用として支給される出産育児一時金ですが、最近では病院などで請求される費用が高額になり、それだけではまかないきれないとして問題になっていました。

私は昨年出産しましたが、無痛分娩の追加料金（7万円）も含めて80万円程度かかり、一時金42万円を差し引いても40万円近くの自己負担がありました。公立病院の大部屋などだとと安価ですが、都内私立病院だとこの金額は普通のようにです。そもそも妊娠してすぐに申し込んでも分娩予約が取れるかどうかギリギリだし、妊婦健診も自治体の補助券はあるものの毎回別途数千円以上は自己負担があるし、「こんな誰でもできるわけではないだろうなあ」と思っていました。

一時金が増額されても、比例して病院側も値上げする可能性が高く、そうなれば結局あまり自己負担額が変わらないとの指摘もされています。また、育児にかかわる費用は継続的なもので、出産費用だけの補填で少子化が解消されるとも思えません。

子どもは「産まなくてははいけないもの」から「産まなくてもいいもの」になり、私たちは自由を手に入れましたが、その一方で出産は「贅沢品」になったともいえるでしょう。「自分で十分な費用が工面できないなら子を持つべきではない」という自己責任論も広がっていると感じます。自分の意思で産まなくてもいいのはもちろんとして、産みたいと思う人はもう少し気軽に出産できるよう、出産費用にとどまらない様々な公的支援がさらに必要になってくるでしょう。

メンタルヘルス不調とハラスメント離職が増加の一途

【傷病手当金のうち精神疾患の割合は33%】

協会けんぽでは、毎年10月に現金給付受給者状況調査を実施しています。この調査では、全国健康保険協会管掌健康保険の傷病手当金の受給者の状況を調査し、事業運営のために必要な基礎資料を得ることを目的としています。調査対象件数は154,897件で、傷病手当金の受給の原因となった傷病別に件数の構成割合を見ると以下のようになっています。

精神の及び行動の障害	32.96%	最も割合の高い「精神及び行動の障害」は、1995年は4.45%、2003年は10.14%、2021年に32.96%と、実に7.4倍に増加しており、メンタルヘルス不調が個人にとっても、企業にとっても、社会にとっても深刻な状況に至っていることがわかります。
新生物	14.56%	
特殊目的用コード (新型コロナ関連など)	10.79%	
筋骨格系及び結合組織の割合	8.87%	
循環器系の疾患	7.79%	
損傷・中毒及びその他の外因の影響	5.60%	

【ハラスメント離職は年間87万人】

次に、民間の調査（株式会社パーソル総合研究所）ですが、全国の20～69歳男女の就業者28,135人を対象に実施した調査結果を紹介します。

- ①2021年の年間における、ハラスメントを理由とした離職者数を簡易推計した結果は、約86.5万人。そのうち57.3万人が会社に伝えられず「暗数化（会社がハラスメントとして把握されなくなる）」している。業種別には、宿泊業、飲食サービス業、医療・福祉業などで離職者が多い。
- ②全就業者の34.6%が、職場で過去にハラスメントを受けた経験がある。被害内容としては、「自分の仕事について、批判されたり、言葉で攻撃される（65.1%）」が最も多い。
- ③被害者が認識したハラスメントに対して、会社側の対応まで至った割合は17.6%であり、82.4%のハラスメントは未対応のまま。
- ④ハラスメントに対する被害者自身の対応について、「特に何もしなかった」が4分の1を占める。周囲の目撃者についても4割が「特に何もしない」。
- ⑤「会議でだれが提案者かによって通り方が異なる」「トラブルの原因が何かよりも誰の責任かを優先する」などの属人思考の風土が強い組織にハラスメントが発生しやすい。また、相談しても無駄だと予期する「相談無力感」も高い。
- ⑥上司は、ハラスメント回避的なマネジメントをしている傾向が極めて高い。「飲み会やランチなどに誘わないようにしている」が75.3%、「ミスをしてあまり厳しく叱咤しない」が81.7%。上司とのこうした距離感を感じている部下ほど、成長実感を得られていない。

〔ハラスメント被害の実態（%）〕

順位	ハラスメント実態	あてはまる率
1位	自分の仕事について批判されたり、言葉で攻撃される	65.1%
2位	乱暴な言葉づかいで命令・叱責される	60.8%
3位	小さな失敗やミスに対して、必要以上に厳しく罰せられる	58.8%
4位	自分の仕事ぶりが低く評価され、成果を認めてもらえない	51.2%
5位	職場内で、必要な情報を教えてもらえない	50.1%
6位	皆の前で、悪口を言われたり、からかわれる	43.5%
7位	失敗などの責任をなすりつけられる	42.4%
8位	意見を言おうとすると邪魔されたり、無視される	42.3%
9位	仕事がうまくいかないように妨害される	40.3%
10位	自分について、悪意あるうわさや中傷を広められる	39.2%
11位	長時間にわたって説教する	37.7%
12位	報告・連絡・相談を過度に強要する	37.4%
13位	明らかに自分の能力を超える仕事を割り当てられる	35.2%
14位	終わらないうちに、次から次へと新しい仕事を割り当てられる	31.8%
15位	存在ごとくないものとして振舞われる	30.6%

年金相談の現場から



年金受給者の扶養控除申告書

特定社会保険労務士 鎌田 勝典

Question

年金機構から「令和5年分 公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」が送付されました。私は、専業主婦の妻と2人家族です。今まで確定申告を提出しては、この度退職しました。提出する必要はあるのでしょうか？

Answer

公的年金について源泉徴収の対象となる方へ、令和5年分の「扶養親族等申告書」が順次送られてきています。この申告書は令和5年2月以降に支払われる年金から源泉徴収される所得税について、配偶者控除等、各種控除を受ける際に必要な書類です（源泉徴収の対象とならない方には送られていません）。

所得税の課税対象となる方は、次の金額の老齢年金を受け取る方です。

- 1. 65歳未満の方は108万円以上
- 2. 65歳以上の方は158万円以上

【申告書を提出した場合の源泉徴収税額】

源泉徴収税額＝（年金支給額－社会保険料－各種控除額）×合計税率（5.105%）

※「社会保険料」…年金から特別徴収された介護保険料、国民健康保険料（または後期高齢者医療保険料）の合計額

※「各種控除」のうち「基礎控除」…

- ・65歳未満：1か月分の年金支払額×25%+65,000円（最低額9万円）
- ・65歳以上：1か月分の年金支払額×25%+65,000円（最低額13万5千円）

※「合計税率」…所得税率（5%）×102.1%（復興特別所得税）＝5.105%



【申告書を提出しなかった場合の源泉徴収税額】

源泉徴収税額＝（年金支給額－社会保険料－基礎控除）×合計税率（5.105%）

つまり申告書を提出しなかった場合は、「配偶者控除等各種控除」を受けられないということです。

【配偶者控除等各種控除の対象】

- (1) 普通障害・特別障害…特別障害はより重度の場合です。
- (2) 寡婦・ひとり親…受給者本人が現在結婚していない、または配偶者の生死が明らかでない方で、扶養親族がいる場合とない場合があります。
- (3) 源泉控除対象配偶者または障害者に該当する同一生計配偶者…「源泉控除配偶者」とは、生計を一にする配偶者で所得のない方または令和5年中の合計所得見積額が95万円以下の方。「障害者に該当する同一生計配偶者」とは、所得のない方または同48万円以下の方。
- (4) 老人控除対象配偶者…源泉控除対象配偶者のうち、所得のない方または48万円以下で、昭和29年1月1日以前に生まれた方
- (5) 扶養対象扶養親族（16歳以上）または扶養親族（16歳未満）
- (6) 特定扶養親族…平成13年1月2日～平成17年1月1日生まれの方。
- (7) 老人扶養親族…扶養親族のうち、昭和29年1月1日以前に生まれた方。

晩酌

10月末、後見人をしていたAさんが亡くなった。84歳、死亡診断書の死因は老衰だった。

Aさんの後見人になったのは7年前、独居であったAさんが自宅で倒れていたところを訪問した区の相談員が発見し、認知症も発覚したことから私が後見人となった。後見人に就任後、Aさんは特別養護老人ホームに入居した。

自宅で倒れていたのは熱中症による脱水症状で退院後もしばらくは瘦せていたが、施設に入ってから食事もあるしコンビニにも買い物に出かけて好きなものを食べるようになり、ふっくらした体格になった。特にお酒が好きで毎日飲んでいたので、施設員が朝Aさんの部屋に行くと空のウィスキーのボトルが置いてあり(一晩で飲んだ)、驚いて私に連絡してくることもあった。私が年末に750mlの日本酒を届けましたら「こんなすぐ飲んじゃうよ」と笑っていたのを覚えている。

Aさんは過去に一度自己破産をしていた。ギャンブルが好きだったようで、施設に入った後もパチンコ屋の外から中を覗いているAさんの姿を施設員が目撃していた。そういう話を聞くと、好きなパチンコをさせてあげたいという感情が芽生えたが、再度のめり込むようになっても良くない。お金は私が管理しているので破産するほど使い込むことはないが、お金を要求されて拒めば陰険にもなる。パチンコのゲームを買うのはどうかとも思ったが、結局何もできなかった。こういうことは亡くなった後に結構心残りとなる。

コロナになり施設が面会禁止となったのでこの2年半程で会ったの

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



は1度だけだった。その1度は、亡くなった後のことで話があると言うので施設と相談してプラ板で仕切った部屋で話をした(まるで刑務所の面会のような感じ)。Aさんは「亡くなったらお金は残さず全て葬儀に使って欲しい」と言われた。その意図に複雑な背景はありそうだったが、私は「はい」とだけ答えた。

今年10月に入り、Aさんは誤嚥性肺炎で入院をした。しばらくして食べること(飲み込むこと)が困難となり、病院で出来る処置も無くなったため施設に戻った。戻って1週間程で息を引き取った。亡くなる2日前、Aさんは介護用食品のとりみ剤にウィスキーを混ぜて飲んだそうだった。それが最後の晩酌となった。

後見人をするようになってから火葬は何度も立ち会ってきた。家族ではないのでそんなに感傷的にはならないけど、生前を知る人が骨となった姿を見ると何ともいえない気持ちになる。人の死に関わる仕事は様々あるが、医療と福祉の人たちは生前から亡くなるまで、葬儀会社と火葬場の人は亡くなってから遺骨になるまでである。医療と福祉の人は遺骨となった姿を見ないし、葬儀会社と火葬場の人は生前を知らない。生前から遺骨まで関わるのは後見人ぐらいだと思う。他とは違う関わり方が「何ともいえない気持ち」を呼び起こすのだろうか。

Aさんの遺骨は今私の事務所にある。相続人調査が終わって引き渡すまでは私の所にいる。毎晩、小さなコップにウィスキーをいれてお供えしている。生前、大したこともできなかったの。

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

The Song Is You

ジェローム・カーンが作曲し、オスカー・ハマースタイン2世が作詞した曲です。1932年ミュージカル「Music in the Air」のために書かれました。ミュージカルは1934年に映画化されますが、録音された歌はカットされインストものがオープニング・クレジットに採用されます。つまり歌詞がついた歌は映画には採用されませんでした。その後フランク・シナトラが歌いヒットさせましたので、シナトラの曲として有名になりました。

私の心が歌うよ

その美しいラブソディー
愛と青春と春の
音楽は甘く
その言葉は真実だ
その歌は君そのもの

音楽を聴いて反応するのは、人それぞれです。自然と体が動き、リズムに乗って踊り出す人もいれば、ニコニコと笑顔を見せる人もいます。悲しげな曲には涙を流す人もいれば、体を丸め小さくなって聞き惚れている人もいます。でも、違いは反応の程度であって、種類ではないようです。明るい音楽で歌い踊り、悲しい音楽で涙を流し、しょんぼりするのとは一緒です。歌詞のない音楽にだって人々は反応します。それは人間だけじゃないのかもしれない。モーツァルトの曲に反応してミルクをよく出す乳牛がいると聞いたことがあります。歳を取ってラブソングに心があまり反応しなくなった私ですが、仲間と演奏する時間は気持ちが若返ります。瞬間の音を共有する喜び、リズムを刻む人、それに合わせて音を重ねる人、ハーモニーの変化に反応して心の叫びを音にする。聴いている人もきっと同じ感情を共有しているのだと思います。

忙しい年の瀬、仕事がひと区切りついたところで聴く音楽は何にしようかな。飲むお酒に合わせようか、料理やおつまみに合わせようか。とにかく、あとひと踏ん張り仕事を頑張ります。

君を見ていると音楽が聞こえてきます
美しいテーマで
今まで知っていたすべての夢の中
私の心の奥底で演奏されているのが聞こえてくる
演奏が始まると私は溶けてしまいます

君の手に触れると音楽が聞こえてきます
美しいメロディ
どこか魅惑の地から
私の心の奥底で言っているのが聞こえるんだ
今日がこの日なの？

私だけがこの素敵な旋律を聞いた
私だけがこの嬉しいリフレインを聞いた
私の中にそれは永遠にあるんだ
それを手放せないのって？
君に知らせないのって？
君にその歌を聞かせないのって？



労使トラブル110番



労働相談メール roudou@officesup.com

試用期間中に病歴が発覚した場合、本採用拒否はできるか

Question

中途採用者で、試用期間中、わずか1週間勤務したのちにヘルニアということで、2か月間休職の診断書が提出されました。採用時に病歴の申告はなされていません。こうした場合に「経歴詐称」として懲戒解雇もしくは本採用拒否をすることはできるのでしょうか。

Answer

【経歴詐称による懲戒が可能な場合】

多くの企業では、「労働契約締結時に、最終学歴や職歴など、重大な経歴を偽り、会社の判断を誤らしめた者は懲戒解雇とする」というような就業規則の規定があると思います。一般的に、その経歴詐称が事前に発覚すれば、会社はその者と契約を締結しなかったか、少なくとも今の条件とは違った労働条件で締結していたというような場合には経歴詐称として懲戒事由になると考えられています。

こうした例に当たる代表的な例としては、最終学歴、職歴、犯罪歴などがあります。最終学歴や職歴が詐称されていると、労務提供に対する会社の評価を誤らせることになり、人事コースなども支障をきたしてしまいます。なお、犯罪歴については、特段に事情がない限り、「すでに刑の消滅をきたしている前科まで告知する信義則上の義務はない」という裁判例も出されています(マルヤマタクシー事件、仙台地裁昭60.9.19)。

【病歴の申告について】

では病歴の申告はどう考えるべきでしょうか。労働者が採用募集に応募している限り、企業としては労務提供に関連した採用判断に必要な情報の取得が許容されていると考えられています。職安法5条の4は、求職者などの個人情報取扱いについて定めており、個人情報の収集は、業務の目的の達成に必要な範囲内でなければならないとしています。法律に基づく指針で「収集してはならない個人情報」として、①人種・民族・社会的身分・門地・本籍・出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項、②思想および信条、③労働組合への加入状

況をあげています。

したがって、採用にあたって病歴の申告は必ず求めるべき事項といえます(社会的差別につながるようなHIVやB型・C型肝炎、色覚異常のような病歴は収集してはなりません)。例えば採用面接で病歴を聞くことも可能ですし、経歴書のフォーマットに病歴の記入欄を設けて記入してもらうやり方でもいいでしょう。

また、採用前に健康診断を実施して、採用判断の資料とするのも可能です。

なお、最近はメンタル不調による休職等が増えていることを考え、採用時の申告も慎重に行うとともに、試用期間中に休職制度の適用の可否についても(適用しなくともいいと思います)決めておいた方がいいでしょう。

【普通解雇事由に該当するかどうか】

経歴詐称と判断できない場合どうしたらいいのかですが、これは実際の現実の業務との関係で遂行可能かどうかを判断することになります。いわゆる普通解雇事由の該当性の判断です。

多くの会社の就業規則では、普通解雇事由の一つとして、「身体または精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき」と書かれている場合が多いと思います。この条項に該当するかどうかを、実際に行っている業務と健康状態との関連を、総合的に判断することになります。もちろん解雇ですから、解雇予告(予告手当の支払いを含む)制度の適用の対象となります。

失敗しない就業規則の作成・改定のポイント⑧

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 <http://office-mori.biz/>



第80回:1年単位の変形労働時間制・下

2 労使協定事項(つづき)

前回、1年変形の労使協定で定める5つの事項のうち「④労働日および労働日ごとの労働時間」の途中まで説明したので、今回はその続きです。

1年変形では1年間の労働日数の上限が280日¹⁾となります。また、1日・1週の労働時間の限度について、1日10時間、1週52時間と定められていますが、対象期間が3か月を超える場合、さらに次のような制限があります。

- a) 対象期間中に週48時間を超える所定労働時間を設定するのは連続3週以内とすること
- b) 対象期間を初日から3か月ごとに区切った期間において、週48時間を超える所定労働時間を設定した週の初日の数が3以内であること

前回の内容も含め、④の内容は1年変形の最も重要なポイントになります。集計ミスや規制のオーバーなどがないように十分注意してください。

労使協定事項の最後の⑤「労使協定の有効期間」については、行政通達では「1年程度が望ましい」とされています。実際には変形期間の長さと同じ有効期間とすることが多いでしょう。

労基署への届出は、原則、上記の内容を書面にした労使協定書、協定届(様式第4号)、勤務カレンダーの3点セットで提出します。

3 1年変形の割増賃金

1年変形の割増賃金の支払いは、1日・1週・対象期間の3つの期間で、それぞれ以下の通り計算する必要があります。

- a) 1日については、8時間を超える時間を定めた日はその時間、それ以外の日は8時間を超えて労働した時間
- b) 1週間については、40時間を超える時間を定めた週はその時間、それ以外の週は40時間を超えて労働した時間(aで時間外労働となる時間を除く)
- c) 対象期間における法定労働時間の総枠を超えて労働した時間(aまたはbで時間外労働となる時間を除く)

上記a)からc)までのほか、対象期間の途中入社者や途中退職者など対象期間の全期間適用を受けない者については、割増賃金の清算が必要となります。

す。忘れやすいところなので、注意が必要です。

割増賃金を支払う時間=1年変形を適用されていた期間(適用期間)における実労働時間-適用期間における法定労働時間の総枠²⁾-a)・b)の時間外労働時間

なお、a)・b)については、計算事務を簡単にするため、8時間未満の所定労働時間の日についても、所定労働時間を超えれば25%割増賃金を支払っているケースも少なくありません。

4 就業規則の定め

1年変形を適用するためには、労使協定に加えて就業規則に根拠規定を設ける必要があります。

第〇条 会社は、従業員に対して、労使協定の定めるところにより1年単位の変形労働時間制を適用し、所定労働時間は対象期間を平均して1週40時間とする。

1年変形が適用される従業員については、始業・終業時刻や休日の規定に複数のパターンがある場合がありますので、規定の仕方が悩ましいことありますが、パターンがあれば、そのすべてを規定するのが基本です。

休日に関してもできる限り具体的に定めるようにしますが、画一的に決められないような場合は「勤務カレンダーによる」とすることも多いと思います。

なお、1年変形は、原則として休日の振替は前提にしない制度ですが、労働日の特定時に予期しない事情が生じ、やむを得ず行う場合であれば許容され得ます。そのためには、就業規則で休日の振替がある旨規定を設け、あらかじめ休日を振り替えるべき日を特定して振り替えることや、対象期間および特定期間における連続労働日数の規制を遵守することが必要とされています。

- 1) 前年度に1年変形協定(旧協定)があり、新協定の1日最長時間が、旧協定の1日最長時間もしくは9時間の長い方を超える場合、または1週最長時間が、旧協定の1週最長時間もしくは48時間の長い方を超える場合、労働日数は280日または「旧協定の労働日数から1日を減じた日数」のいずれか少ない日数とする必要がある。
- 2) 1年変形適用期間÷7日×40時間

新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 (株式会社Vコンサル)



第116回:電子帳簿保存法&インボイス制度は、経理DX化のチャンス!

1.電子帳簿保存法とインボイス制度の概要

まず、電子帳簿保存法とインボイスの概要について、確認していきましょう。
【電子帳簿保存法】

「電子帳簿保存法」は、経済社会のデジタル化を踏まえ、経理の電子化による生産性の向上、記帳水準の向上等に資するため、令和3年度の法制改正において、「電子計算機を使用して作成する国税関係帳簿書類の保存方法等の特例に関する法律(平成10年法律第25号)」で、令和4年1月1日に施行されました。(但し、電子取引の保存は、令和5年12月31日までは有期期間)これは、帳簿書類を電子的に保存する際の手続等の抜本的な見直しであり、原則紙での保存義務がある帳簿書類について、一定の要件を満たした上で電磁的記録(電子データ)での保存を可能にし、電子的に授受した取引情報の保存義務等を定めたものです。データ保存の対象は、

国税関係帳簿	仕訳帳、総勘定元帳、その他の帳簿
国税関係書類	決算関係書類 貸借対照表、損益計算書、棚卸表、その他の決算関係書類
取引関係書類	契約書、見積書、注文書、納品書、請求書、領収書、その他

これらのデータ保存は次のように定めています。

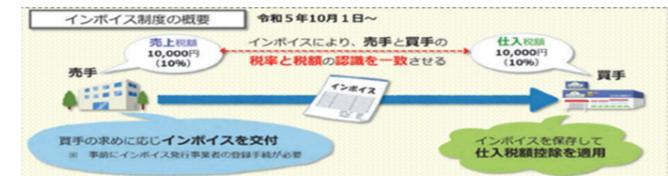
自らPCで作成	自己が作成する帳簿書類(任意保存)
相手方から受領	紙にて受領 紙にて受領 データにて受領
	スキャナ保存(任意保存) 電子取引(義務化)*紙保存は不要

- ①自己が作成する帳簿書類の要件
1) いつでも検索できる、2) 会計ソフトのマニュアルの備付け、3) 税務調査でいつでもダウンロード可能

- 「優良保存の特典」
1) 青色申告特別控除で65万円控除、2) 過少申告加算税の軽減措置あり
*優良保存の条件
1) 訂正・削除の事実、内容が確認できること。
2) 通常の業務処理期間経過後に入力を行った場合は、それを確認できる
3) 帳簿間で相互の関連性が確認できる
4) 税務調査でいつでもダウンロード可能であれば、「取引年月日、取引金額、取引先」の三つの検索項目で検索可能であればOK。そうでない場合は、「日付又は金額の範囲指定」及び「2以上の組み合わせによる検索が可能であることが要件」

- ②スキャナ保存の要件
1) 画質(200dpi、256階調以上)、2) システム要件、3) 社内体制要件の三つがある
- ③電子取引の保存要件
1) 真実性の要件: タイムスタンプ付データ、入力期間内のタイムスタンプ付与、訂正・削除できないシステム又は、訂正・削除に関する事務処理規程のいずれかの措置を要します。
2) 可視性の要件: 出力機器とソフトの操作マニュアルの備付け、システム概要書、3つの検索機能(前述)の確保等を要します。

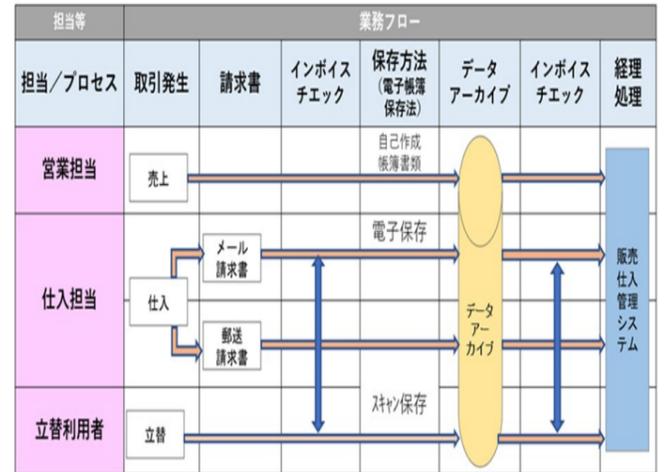
【インボイス制度】
*令和5年10月1日よりスタート(令和5年3月31日までに手続きが必要)
売手であるインボイス発行事業者は、買手である取引相手(課税事業者)から求められたときは、インボイスを交付しなければなりません(また、交付したインボイスの写しを保存しておく必要があります)。
買手は仕入税額控除の適用を受けるために、原則として、取引相手(売手)であるインボイス発行事業者から交付を受けたインボイスの保存等が必要となります。国税庁Pより:



2. 法改正は、経理DX化のチャンス

今回の「電子帳簿保存法とインボイス制度」による法改正は、DX化成功の最大のチャンスです。今まで、ペーパーレスにしたいとも足並みがそろわなかったのが現実です。今まさにこの法改正によって、ペーパーレスに踏み出せることとなります。ついては、どのようなデータの取扱いを行い、どのようにデータアーカイブを利用して、社内の各担当者、立替利用者はどのようなルールを持って臨めばよいかを、事前によくシミュレーションしてからDX化を推進する事が肝心です。

【データアーカイブ保存を活用した業務フローの例】



(電子帳簿保存法の対応)
今回法改正で、義務付けられているのは、メール送付の請求書の電子保存のみです。ただし、電子帳簿保存ルールが定められているのは、前述の通り、①自己作成帳簿書類、②電子保存、③スキャン保存の3通りですから、売上取引、仕入取引、立替取引がこれらの保存方法のうち、それぞれにフィットする方法で保存を行う必要があります。これにより、発生取引の記録は全て電子化が可能です。売上については、営業が自己作成し、データとして保存したものをチェックした上、客先に請求を行うというフローとします。

(インボイス制度の対応)
インボイス制度は、あくまで支払いが仕入税額控除の対象になるかがポイントです。つまり、最終的には経理担当の処理上の問題といえますが、あくまで取引担当者や立替利用者がデータ保存の前にインボイスの対象かのチェックを行うことが必要です。これを経理がチェックした上、販売仕入管理システムにより、支払い処理を行うこととなります。
一点注意が必要なのは、紙やデータ等データ形式により両制度で保存方式に違いがある点です。この点は今後の社内業務フローの整理の中で形式毎に対応を決める必要があります。

3. DX化成功の秘訣は、「OWN リスク」

たとえば、「営業は仕事を取ってくる人経理は売上をあげて請求書を出す人」という分類は、ある意味営業取引が自己完結しているとは言えない面があります。売上を上げていかなければ営業であり、その責任において売上計上をするのが一番であり、その方が間違いなく請求漏れもありません。
仕入についても仕入担当が一番実状をわかっているため、その査定から請求書の査定、データ確定まで行うのが同じく一番間違いのないやり方です。
つまり、経理DX化の秘訣は、各業務担当者が「OWN リスク」(自己責任)をとるといえることです。つまり、「自分のことは自分でやる。」ということ。現場で営業や仕入を担当しているから、「計上や査定は自分の仕事ではない」という理屈は、効率化による高い生産性、「働き方改革」実現の阻害要因になるといえます。

「経理DX化の秘訣は、OWN リスク」であると理解し、DX化を推進して参りましょう!