

税務通心

インボイスによくある勘違い

令和5年10月1日からインボイス制度がスタートしました。1か月ほど経ちますが様々な混乱、疑問等が噴出していることと思います。陥りがちな勘違いについてピックアップし、解説させていただきます。

1 出張旅費特例の勘違い

旅費、宿泊代については特例があるのでインボイス保存不要だと考えている

⇒インボイスの保存が不要とされるのは旅費規程で定めている「日当」や地域ごとに金額を固定しているような「出張手当」そして通勤手当のうち、その旅行等に通常必要と認められる部分の金額となります。実費精算される旅費や宿泊費については原則通りインボイスの保存が必要です。

※この特例の適用を受けるには帳簿に支給を受けた使用人等の名前等の記載が必要です。

2 交通費特例の勘違い

駐車場代（コインパーキング）について当社は旅費交通費として会計処理しているのでインボイス不要の特例の適用があると考えている

⇒インボイスの交付義務が免除されるのは3万円未満の公共交通機関による旅客の運送です。

- ◆公共交通機関に該当・・・バス、電車、新幹線、モノレール等
- ◆公共交通機関に非該当・・・タクシー、飛行機、コインパーキング等

※この特例の適用を受けるには帳簿に「3万円未満の鉄道料金」等の記載が必要です。

3 自動販売機特例の勘違い

ETCの利用にあたってはインボイスが発行されないためインボイス不要の特例の適用があると考えている

⇒ETCの利用にあたっては各高速道路会社等のホームページより任意の1取引の利用証明書をダウンロードし、クレジットカード利用明細書と合わせて保存することによりインボイスの要件を満たすこととなります。

- ◆自動販売機特例とは・・・3万円未満の自動販売機等による商品の販売等はインボイス不要
- ◆特例の対象となるもの・・・コインロッカー、コインランドリー、ATM等
 - ☞その機械装置のみで代金の受領と資産の譲渡等が完結するもの
- ◆特例の対象とならないもの・・・セルフレジ、セルフ給油、コインパーキング、自動券売機等
 - ☞単に精算が行われるもの、代金の受領と資産の譲渡等が別途行われるもの

※この特例の適用を受けるには帳簿に「〇〇市 自販機」等の記載が必要です。

4 少額特例の勘違い

自社はインボイス登録事業者であるから支払った費用の全てについてインボイスを保存し、保存していない取引については仕入税額控除ができないと考えている

⇒簡易課税制度を採用している事業者・・・費用についてのインボイス不要

⇒少額特例の適用がある事業者・・・税込1万円未満の費用についてインボイスの保存不要

- ◆少額特例（令和11年9月30日まで）の対象となる事業者
 - ☞基準期間の課税売上高が1億円以下または特定期間の課税売上高（注）が5,000万円以下の事業者
- （注）納税義務判定とは異なり特定期間の給与支払額の合計額とすることはできません

※少額特例の適用を受けるために上記1、2、3のような特例の適用を受ける旨の帳簿記載は不要です。

労務通心

健康診断とストレスチェックで職場の健康づくりを

会社には、労働者の心身の健康を守る義務（安全配慮義務）が課されています。その一環として行われるのが、定期健康診断です。また、経済、社会情勢が大きく変化する中で、企業におけるメンタルヘルス不調者が増加することは、会社経営にとって深刻な問題です。メンタルヘルスへの理解を深めて、職場の心と体の健康づくりを推進しましょう。

1 健康診断は労働安全衛生法で定められた企業の義務

健康診断の実施は労働者数や企業の規模で決まるものではありません。労働者（パートタイム等の短時間労働者も正規労働者の4分の3以上働く場合含む）を雇入れると、1年以内毎に定期的に健康診断を実施することが法令で義務づけられており、費用は会社が負担します。また、受診に要した時間の賃金について、一般健康診断の場合、行政通達では「賃金を支払うこと」とされており、実施義務を円滑に果たす為には、所定労働時間内に実施し、賃金を支払う運用が一般的です。

2 健康診断個人票の保存は5年間

健康診断の結果に基づき健康診断個人票を作成し、5年間保存しなければなりません。また、1つの事業場で、常時使用する労働者が50人以上いる会社は、定期健康診断結果報告書を労働基準監督署へ提出する義務があります。健康診断の結果や保健指導の内容など健康に関する情報は、いずれも配慮すべき個人情報であるため、管理や保存には細心の注意が必要です。

3 結果について医師からの意見聴取の実施

「要所見」「要再検査」などの異常が見つかった従業員が在籍していれば、会社は、労働者の健康保持のために必要な措置（就業上の配慮、労働時間・残業時間の見直しなど）について産業医から意見を聴取しなければなりません。労働者数が50人未満の事業者は、地域産業保健センター※を活用することができます。※事前に予約をすることで、無償で産業医による面接指導、健康相談に応じることのできる公的機関

4 事後措置の実施

医師などの就労判定に従って、労働時間の短縮や時間外労働の制限、出張回数の制限や労働負荷の軽減、就業場所や部署の変更や夜勤業務の減少など、企業は必要に応じて適切な措置を講じなければなりません。

5 二次健診の受診勧奨、保健指導

健康診断の結果によって、再検査が必要な場合は、会社は労働者に対して再検査するように促し、労働者の健康保持のために、医師や保健師、衛生管理者から健康診断後の保健指導を実施していきましょう。

6 心の健康の保持増進（メンタルヘルスケア）

近年、社会問題化しているのが「労働者のメンタルヘルス問題」です。仕事や人間関係などにおけるストレスからメンタルヘルス不調が続き、最悪の場合はうつ病をはじめとする精神疾患を罹患するケースもあります。令和3年10月の調査結果によると、傷病手当金の受給の原因となった傷病は、メンタルヘルス不調が32.96%で、最も高くなっています。

7 ストレスチェック制度

会社実施するメンタルヘルスケアとして、ストレスチェックがあります（50人以上の事業場において実施義務、50人未満は努力義務）。労働者が自身のストレス状況を把握し、セルフケアすることでメンタルヘルス不調を未然に防止する効果が期待できます。

8 4つの対応策

厚生労働省の指針では、次の4つのケアを断続的かつ計画的に行うことが重要とされています。

セルフケア

労働者自身がストレスや心の健康について理解し、自らのストレスを予防軽減する、あるいはこれに対処できるようにします。

ラインケア

経営者又は経営幹部が職場環境の改善や労働者に対する相談等を行います。

事業場内産業保健スタッフ等によるケア

事業場内の産業医や保健師が企画立案し、セルフケア、ラインケアを効果的に実施するために専門的知識の提供や相談を行います。

事業場外資源によるケア

事業場内に専門家がない場合は、精神科クリニックやカウンセラーといった外部の専門家を活用して実施します。

9 休職制度の活用

これらの対策をしても、メンタルヘルス不調となり、通常勤務が困難になるケースが発生することもあります。この場合の対応として、就業規則へ勤続年数に応じた休職期間を設定し、一定のルールに則り、復職の可否を判断できるようにします。この場合の主な注意点は次の通りです。

- 医師の診断書等に基づいて、休職の必要性、必要な休職期間が十分に検討されていますか？
- 復職できなかった場合や復職時の手続き方法等のルールを事前に労働者へ説明していますか？
- 休職、復職に係る誓約事項を書面で取り交わしていますか？

休職制度の運用でトラブルが発生しないよう、就業規則、社内書式を整えておきましょう。

労働者の健康に配慮し、よりよい職場環境をつくることは、休職者や離職者の減少につながるだけでなく、労働者のモチベーションも高めます。労働者の活力や生産性が向上し、結果的に企業の業績、社会的価値の向上に繋がることが期待できます。

お困りごとがございましたら
ご相談ください。

