



百日紅

ハンズ熊本通信

編集発行
(株)ハンズ熊本

〒860-0811
熊本県熊本市中央区本荘
6丁目8-7
TEL. 096 (375) 4340
FAX. 096 (375) 4341

9月

(長月) SEPTEMBER

20日・敬老の日
23日・秋分の日

日	・	12	26
月	・	13	27
火	・	14	28
水	1	15	29
木	2	16	30
金	3	17	・
土	4	18	・
日	5	19	・
月	6	20	・
火	7	21	・
水	8	22	・
木	9	23	・
金	10	24	・
土	11	25	・

9月の税務と労務

- | | | | |
|---------------------------|-------|-------------------------------------|-------|
| 国 税／8月分源泉所得税の納付 | 9月10日 | 国 税／1月決算法人の中間申告 | 9月30日 |
| 国 税／7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) | 9月30日 | 国 税／10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) | 9月30日 |



ワンポイント 内部事務のセンター化 (集約処理)

一部の税務署を対象に申告書等の入力や審査、還付金の返還手続、行政指導事務等の内部事務を国税局等に設置したセンターで集約して処理する取組み。なお、センター化に伴い今年7月以降、対象となる税務署管内の納税者が申告書等を書類で郵送する際の送付先は担当するセンターとなるので注意が必要です。

「ギグワーカー」を知っていますか？



最近テレビなどでなんとなく耳にする「ギグワーカー」をご存じですか。

ギグワーカーとは、インターネットを通じ単発の仕事を引き受ける「自営の働き手」のことです。ギグという言葉は、音楽用語の「gig（ギグ）」に由来します。ライブハウスなどで短いセッションやクラブで一度限りの演奏のことを指した英語のスラングで、「一度限りの仕事を請け負う労働者」という意味から「ギグワーカー」と呼ばれるようになりました。

代表的な例として、「Uberイーーツ」の配達員を見ていきます。Uberイーーツは、さまざまな飲食店が登録しており、顧客

が必要な時に食事を配達してくれるサービスです。

通常、飲食店の配達サービスであれば、事業者が雇用している人員を使って配達するものですが、Uberイーーツの場合、配達員を直接雇用するのではなく、一回の配達ごとに報酬が発生する外注方式になっています。事業者は、配達員をアルバイトとして雇う場合、配達するものがなくても時給として給与を支払うリスクがありますが、ギグワーカーに依頼すればその必要はなくなるというメリットがあります。また、ギグワーカー側からみても、シフトが決められないので、好きな時に好きなだけ仕事ができるという自由度がメリットとなります。

1 ギグワーカーのメリット

- (1) 柔軟な働き方
時間の拘束がなく、柔軟な働き方ができるのが最大のメリットです。自分のスキルや都合に合わせてさまざまな仕事を自分で選択できるのが特徴です。
- (2) 副業収入が増える
副業を認める企業が増えている中、ギグワーカーは本業がある人でも短時間の空き時間を活用して仕事ができるので、プラスアルファの収入が期待できます。

- (3) 育児や介護と両立しやすい
まとまった時間がなく正社員をあきらめている人でも働くことができます。自分で働く時間を決めることができるので育児や介護との両立が可能です。

2 ギグワーカーのデメリット

- (1) 賃金が安い
海外では年収一、〇〇〇万円を超えるギグワーカーもいますが、それはほんの一握りで、総じて賃金が安いのが実情です。特定の企業に属していないため昇給やボーナスも見込めません。

(2) 収入が不安定

好きな時に仕事があるとは限らず、固定給も社会保障もありません。仕事がなければ当然収入もなく、病気や怪我をして働けない状態であっても収入が見込めず不安定です。

(3) すべて自己責任

交通事故に巻き込まれるなど何らかの問題が発生したとしても自分でトラブルを解決しなければならず、何の保証もありません。

3 ギグワーカーの問題点

新型コロナウイルスの影響による失業もあり、ギグワーカーは急増しています。ギグワーカーは前記のデメリットにあるとおり、報酬水準が低いケースが多いため、所得格差の拡大につながりかねません。

また、料理宅配員は交通事故のリスクがあり、ITエンジニアリングには長時間作業による腰痛などが問題となっています。新たな働き方として急拡大するなか、保護するための法整備が急がれます。

4 ギグワーカーの日本における位置付け

日本の就業者は大きく分類して、雇用契約の有無で「雇用者」と「非雇用者」とに分かれます。「雇用者」には、終身・フルタイムの正規雇用と、契約期間が決まったアルバイトや派遣社員などの非正規雇用があります。「非雇用者」は、フリーランスの専門職や個人事業主などの自営業者をいいます。

Uberイーツなどの料理宅配員であるギグワーカーは原則、この自営業者に位置付けられる「非雇用者」なのです。

労働基準法などは、使用者の指揮命令下で働き賃金を支払われる「労働者」を対象にしており、主に「雇用者」が想定されています。つまり、ギグワーカーは含まれていないのです。雇用保険や労災保険などの社会保障制度も労働法上の「労働者」が中心で、同じ職種であっても「雇用者」と「非雇用者」では大きな格差が生まれています。

そのような中、日本では今年三月、ギグワーカーの取引を独

占禁止法などで保護するガイドラインが公表され、報酬の支払い遅延防止といった策がとられています。また、労災保険の特別加入をギグワーカーにも認める方針で年内に省令を改正する予定です(今年六月現在)。

ただ、保険料は自己負担です。雇用者の場合は事業主が支払うため、ギグワーカーに仕事の仲介を行うアプリ側であるプラットフォーム運営事業者に負担を求め声があります。そのほか、雇用保険や最低賃金を適用する動きもあります。

一方、海外ではさらに踏み込んだ保護に動く国が始めています。各国の動きをみてみましょう。

(1) アメリカ
今年三月、ギグワーカーの団結権の保護などを盛り込んだ「団結権保護法」が下院で可決されています。

(2) スペイン
今年五月、料理宅配員が対象ではありませんがギグワーカーを「雇用者」と位置づけ、会社勤めの働き手と同等に扱う政令を定めました。企業側は同日から三カ

月以内にギグワーカーと雇用契約を結ぶなどの対応が必要となり、社会保障制度などの適用拡大につながる見通しです。

(3) 韓国
昨年十二月、労働実態が雇用者と変わらないギグワーカーなどに雇用保険の適用を拡大する法案が可決されました。

(4) イギリス
今年二月、最高裁がライドシェアの運転手を雇用法上の労働者とする判決を下しました。

(5) ドイツ
昨年十二月、連邦労働裁判所がギグワーカーの一部を雇用者と判断しました。

5 今後の動向

シェアリングエコノミー(共有経済)の成長で今後も世界的にギグワーカーが増加することは避けられません。雇用者を標準的な働き方として作られてきた年金や社会保障制度は再設計が必要不可欠です。

国際労働機関(ILO)によれば、ギグワーカーの時間当たりの報酬は世界平均にすると三・四ドル(約三七〇円)にとど

まります。IT系などでは、雇用に比べて六〇八割安いという統計もあります。ギグワーカーの急増は、社会不安や経済格差の拡大につながりかねません。

しかし一方で、ギグワーカーの中には高度な技能をもつ技術者やクリエイターもいます。一律に雇用者と同様に扱うと働き方の自由度がそがれ、新たなビジネスチャンスも生まれにくくなります。多様な働き方に合わせた、きめ細やかなルール作りが必要となってきます。

銀行や大手メーカーなど今まで副業に消極的だった企業でも解禁が始まっています。法整備と同時に、企業側も新たな働き手としてギグワーカーを見直し、日本が長時間労働社会に戻ることは避け、新しい働き方に合わせた健康確保などを工夫していくべきです。それには休息時間の確保が鍵となりますが、労働者ごとに調整した支援が求められます。法整備が前提となりますが、固定費を抑えられるギグワーカーを中小企業も活用する方向を模索していく必要はあるでしょう。

消費税 インボイス制度

令和3年10月1日から 登録申請書受付開始

消費税の仕入税額控除の方式として複数税率に対応した適格請求書等保存方式（インボイス制度）が令和五年十月一日から導入されます。また、適格請求書発行事業者（登録事業者）の登録申請も間もなく始まることから、制度導入に向け準備が必須となりますので、ポイントを整理してみます（図表1参照）。

1 インボイス制度の概要

適格請求書（インボイス）とは、売手が買手に対して、正確

な適用税率や消費税額等を伝えるものです。具体的には、現行の区分記載請求書に「登録番号」「適用税率」及び「消費税額等」の記載が追加された書類やデータが該当します。

(1) 売手側

売手である登録事業者は、買手の取引相手（課税事業者）から求められたときは、インボイスを交付する必要があります。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。

(2) 買手側

買手は仕入税額控除の適用を受けるために、原則として、取引相手である登録事業者から交付を受けたインボイスの保存等が必要になります。また、買手が自ら作成した仕入明細書等のうち、インボイスと同様の事項が記載され取引相手の確認を受けたものを保存することで、仕入税額控除の適用を受けることもできます。

(3) 経過措置

インボイス制度導入後の六年間（令和五年十月から令和十一年九月まで）は、免税事業者等からの課税仕入れについて、仕

入税額相当額の一定割合を仕入税額とみなして控除する経過措置が設けられています。

なお、この経過措置による仕入税額控除の適用に当たっては、免税事業者等から受領する区分記載請求書等と同様の事項が記載された請求書等の保存と、この経過措置の適用を受ける旨を記載した帳簿の保存が必要です。

この経過措置を適用できる期間等は、次のとおりです。

- ・令和五年十月一日から令和八年九月三十日まで：仕入税額相当額の八〇%
- ・令和八年十月一日から令和十一年九月三十日まで：仕入税額相当額の五〇%

2 適格請求書発行事業者の登録制度等

(1) 原則

適格請求書発行事業者の登録を受けることができるのは、課税事業者に限られます。適格請求書発行事業者の登録を受けようとする事業者は、納税地を所轄する税務署長に登録申請書を提出する必要があります。

なお、登録申請書は制度開始の二年前となる令和三年十月一日から提出でき、登録が済んだら書面により通知がきます。

また、登録申請書は、e-Taxを利用して提出することもでき、この場合は登録通知もe-Taxで受領でき便利です。

(2) 免税事業者

免税事業者が登録を受けるためには、原則として、消費税課税事業者選択届出書を提出し、課税事業者となる必要がありますが、登録日が令和五年十月一日の属する課税期間中である場合は、登録日から課税事業者となる経過措置があります。

(3) 登録の任意性

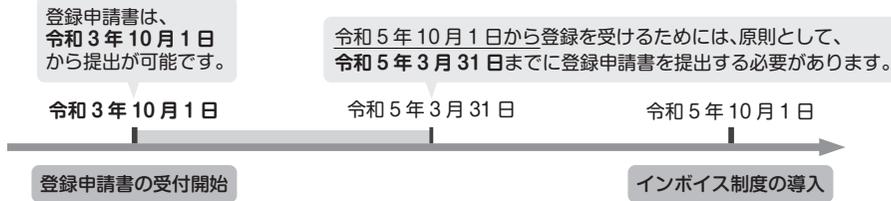
登録を受けるかどうかは事業者の任意です。ただし、登録を受けなければ、インボイスを発行することができないので、取引先が仕入税額控除を行うことができないこととなります。

(4) 登録番号の構成

- ① 法人番号を有する課税事業者：T＋法人番号（一三桁）
- ② ①以外の課税事業者（個人事業者、人格のない社団等）：T＋指定された数字一三桁

●制度導入までのスケジュール

図表 1



登録事業者になろうとする事業者の方は「適格請求書発行事業者の登録申請書(登録申請書)」の提出が必要です。登録申請書提出後、税務署から登録番号などの通知が行われます。

※ 登録番号については、法人番号を有する事業者の方は「T+法人番号」、それ以外の事業者の方は「T+13桁の数字(新たな固有の番号)」が登録番号となります。

(国税庁資料)

●現行の区分記載請求書とインボイスとの記載事項の比較

図表 2

〈区分記載請求書(現行)〉 令和5年9月

〈インボイス〉 令和5年10月～

請求書	
○〇株式会社	株式会社△△
●年■月分	
■月▲日 割りばし	550円
■月▲日 牛肉 ※	5,400円
合計	43,600円
(10%対象)	22,000円
(8%対象)	21,600円
※は軽減税率対象	

- 【記載事項】
- ① 請求書発行事業者の氏名又は名称
 - ② 取引年月日
 - ③ 取引の内容(軽減税率の対象品目である旨)
 - ④ 税率ごとに区分して合計した対価の額
 - ⑤ 書類の交付を受ける事業者の氏名又は名称

請求書	
○〇株式会社	株式会社△△(T1234...)
●年■月分	
■月▲日 割りばし	550円
■月▲日 牛肉 ※	5,400円
合計	43,600円
10%対象	22,000円 内税 2,000円
8%対象	21,600円 内税 1,600円
※は軽減税率対象	

- 【記載事項】
- 区分記載請求書に以下の事項が追加されたもの
- ① 登録番号《課税事業者のみ登録可》
 - ② 適用税率
 - ③ 税率ごとに区分した消費税額等
- (国税庁資料)

- 3 インボイスの様式等
- (1) 様式(図表2参照)
- インボイスの様式は、法令等で定められていません。インボイスとして必要な次の事項が記載された書類(請求書、納品書、領収書、レシート等)であれば、その名称を問わず、インボイスとなります。
- ① 登録事業者の氏名又は名称及び登録番号
 - ② 課税資産の譲渡等を行った年月日
 - ③ 課税資産の譲渡等に係る資産又は役務の内容(課税資産の譲渡等が軽減対象資産の譲渡等である場合には、資産の内容及び軽減対象資産の譲渡等である旨)
 - ④ 課税資産の譲渡等の税抜価額又は税込価額を税率ごとに区分して合計した金額及び適用税率
 - ⑤ 税率ごとに区分した消費税額等
 - ⑥ 書類の交付を受ける事業者の氏名又は名称
- 2 インボイスの記載事項である

- 4 その他
- (1) インボイス等の誤り
- 登録事業者は、交付したインボイス等に誤りがある場合は、修正したインボイス等を交付しなければなりません。
- 修正したインボイス等の交付方法については、例えば次の①又は②のいずれの方法によることも可能です。
- ① 誤りがあった事項を訂正の上、改めて記載事項の全てを記載した書類を交付する方法
 - ② 当初に交付したインボイス等との関連性を明らかにしたうえで、修正した事項を明示した書類等を交付する方法
- (2) 適格返還請求書
- 登録事業者は、課税事業者に返品や値引き等の売上に係る対価の返還を行う場合には、適格返還請求書の交付義務があります。
- 消費税額等については、一のインボイスにつき、税率ごとに一回の端数処理を行います。なお、切上げ、切捨て、四捨五入等の端数処理の方法については、任意の方法とすることができます。



労働基準法 変形労働時間制 の導入

労働基準法においては、原則として、一週間につき四〇時間、一日につき八時間（いずれも休憩時間を除く。）を超えて労働させてはならないとされています（法定労働時間）。この原則的な労働時間の例外として、変形労働時間制が設けられています。

今回は、変形労働時間制のうち「一か月単位」及び「一年単位」の変形労働時間制について説明します。

一 例外的な労働時間制の概要

変形労働時間制は一定期間を平均し、一週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日または週に法定労働時間を超えて労働させることができるもので、対象とする期間の長さにより「一週間単位」、「一か月単位」、「一年単位」の変形労働時間制があります。

また、フレックスタイム制も変形労働時間制の一つです。

一 変形労働時間制の導入状況

厚生労働省の「令和二年就業条件総合調査の概況」から、企業の変形労働時間制採用割合を見てみると、一年単位の変形労働時間制は全体の約三割、一か月単位の変形労働時間制は約二割の企業が採用しており、すべての変形労働時間制を合わせると、全企業の約六割が採用しています。

企業規模別に採用状況を見ると、企業規模が大きいほど一か

月単位の変形労働時間制の採用が多く、規模が小さくなるにつれ一年単位の変形労働時間制の採用が多くなっています。

二 一か月単位の変形労働時間制

（一）定める事項

採用する場合は、労使協定または就業規則等により次の事項を定めます。

① 対象労働者の範囲

対象期間及び起算日
例えば、「毎月一日を起算日とし、一か月を平均して一週間当たり四〇時間以内とする。」のように定めます。

なお、対象期間は一か月以内の期間であればよいため、「二週間」など一か月より短い期間を対象期間とすることもできます。

③ 労働日及び労働日ごとの労働時間

シフト表や会社カレンダーなどにより、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間を具体的に定めておく必要があります。その際、②の対象期間を平均して、一週間当た

りの労働時間が四〇時間を超えないよう設定しなければなりません。

ただし、常時使用する労働者が一〇人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の特例措置対象事業場は四四時間となります。

④ 労使協定の有効期間

労使協定により制度を採用する場合は、有効期間を定めます。

（二）労働時間の設定例

次に、労働時間の設定例を見ていきます。本文と併せて次頁の表もご覧ください。

例Aは、一週目に月曜日から土曜日までの各日に八時間ずつ勤務し、一週間の合計を四八時間としています。二週目は、金曜日の勤務をゼロ時間（＝休み）とし、一週間の合計を三二時間としています。一週目と二週目の労働時間を平均すると、一週間当たりの労働時間は四〇時間となり、適正な労働時間の設定となります。

例Bは、一週目の金曜日を六〇時間、二週目の月曜日を六

例 A

	月	火	水	木	金	土	日	計
1 週	8	8	8	8	8	8	休	48
2 週	8	8	8	8	0	休	休	32

例 B

	月	火	水	木	金	土	日	計
1 週	8	8	8	8	10	休	休	42
2 週	6	8	8	8	8	休	休	38

時間と設定している例です。こちらが一週目と二週目の労働時間を平均すると、一週間当たりの労働時間は四〇時間となる設定です。

なお、あらかじめ設定した労働時間を使用者が任意に変更することはできませんので運用上は注意を要します。例えば「今日は来客が少ないから業務を早めに終え、その時間を翌日の労働時間に加算する」といった運用は認められていません。

(三) 労働時間の上限

対象期間中の労働時間の上限は次の計算により求めます。

上限時間＝一週間の労働時間
(四〇又は四四) × 対象期間
の歴日数 ÷ 七

例えば、週の法定労働時間が四〇時間の事業所で、対象期間の歴日数が三十一日の場合は、一七七・一時間が上限です。

(四) 割増賃金の支払い

変形労働時間制を採用した事業場において、時間外労働が発生した場合、割増賃金の計算方法に注意を要します。

例 A の一週目のようにあらかじめ法定労働時間を超える時間を設定していた場合は、設定した時間(四八時間)を超える時間に対し、二割五分以上の割増賃金の支払義務が生じます(四〇時間を超え四八時間までは二割五分以上の割増をしない通常の賃金の支払いで足りません)。

例 B の一週目金曜日も同様に、一〇時間を超えた時間が二割五分以上の割増賃金の支払対象であり、八時間を超え一〇時間までは通常の賃金の支払いで足りません。

一方、例 B の二週目の月曜日のように法定労働時間を下回る設定をしていた日に時間外労働

をさせた場合は、あらかじめ設定した六時間を超え法定労働時間の八時間までは、通常の賃金の支払い(二割五分以上の割増を要しない)で足り、八時間を超過する時間に対して二割五分以上の割増賃金が生じます。

なお、深夜については、変形労働時間制を採用していないときと同様に二割五分以上の割増賃金が生じます。

四 一年単位の 変形労働時間制

一か月単位の変形労働時間制は労使協定の締結がない場合であっても就業規則等に定めることで制度を導入することができますが、一年単位の変形労働時間制は労使協定を必ず締結しなければなりません。

労使協定には、次の事項を定めます。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間及び起算日
- ③ 特定期間(対象期間中の業務の繁忙期間を特定期間として定めることができます。特定期間は、連続して労働させる日数の限度が通常の期間と

異なります)

④ 労働日及び労働日ごとの労働時間

対象期間は一年の範囲内で自由に設定することができ、三か月を超える対象期間を設定した場合、対象期間の長さに応じた労働日数の上限が設けられます。対象期間が一年の場合は二八〇日が労働日数の上限とされています。また一日の労働時間の上限は一〇時間、一週間の労働時間の限度は五二時間の範囲で設定をする必要があります。

⑤ 労使協定の有効期間

労働時間の設定や、割増賃金の計算方法の考え方は、一か月単位の変形労働時間制と共通する点もありますが、労働日数や労働時間の設定方法・上限など取り扱いが異なる点もあります。今回は制度の主な事項のみ記載をしているため、導入の際は厚生労働省等のサイトに公開されたリーフレットを参照することや、労働基準監督署に問い合わせをしながら進めていくのもよいでしょう。

ゼロパーティデータ

ユーザーがWebページに訪れた際のアクセス動向や各種フォームへの入力記録がまとめられた「クッキー」はネット広告の市場拡大を牽引してきました。特に自社以外の第三者のサイトを経由した「サードパーティデータ」は企業が消費者の好みを知ることができる便利なツールとして普及しています。しかし、自らの情報が意図しない形で収集され、おすすめ商品が勝手に表示される気味悪さなどから、個人が反発し始めてきています。欧州連合(EU)はすでにクッキー利用を法的に制限し、Googleは2022年にサードパーティへの対応を打ち切ることになっています。

その一方で、多くの企業は消費者と接点を維持する方法を模索しています。そこで、注目されているのが「ゼロパーティデータ」です。これは、消費者が企業に対して、特定の対価と引き換えに意識的に提供するデ

ータのことをいいます。既存顧客の購買履歴など「ファーストパーティ(自社保有)データ」とは区別され、消費者自ら提供したリアルタイムかつ正確な情報として信頼性の高いゼロパーティデータは「同意を得たファーストパーティデータ」ということになります。

古くから企業は顧客の声を集めるため、アンケートなど能動的な手法でいわゆる「お客様の声」を拾おうとしてきました。これには日数やコストがかかるのも現実です。しかし、第三者に頼れなくなった今、再び企業は消費者の声を地道に拾う努力が求められています。同意を得たゼロパーティデータを集める手法を開発する動きもありますが、規模面でのデメリットを踏まえて今一度原点に立ち返り、商売の原点であるお客様の声に耳を傾けることです。

プライバシーや個人情報を守る体制を整えているという事実こそ企業への信頼度が増し、ビジネスの持続可能性を高める効果も期待できます。

サボリ願望

献立を考えなくて済むオイシックスの「ミールキット」、浴槽全体に洗剤のミストをかけて60秒後に洗い流すだけの「ルックプラスバスタブクレンジング」、スプレーして流すだけの食器用洗剤「キュキュットClear泡スプレー」、洗顔しなくて済む顔マスク「サボリーノ」。これらは、すべて売れ行きが好調のヒット商品です。4月には缶ビールをジョッキに移し替えずに生ジョッキを味わえるアサヒビールの「生ジョッキ缶」はあっという間に売り切れ、一時期販売休止になりました。

NHKの世論調査で家事の時間に変化があったかどうか聞いたところ、「変わらない」が63%、「増えた」が24%でした。在宅の仕事が増え、家事の負担はできるだけサボりたいのが本音です。

働き方が多様化し、手抜きし、合理化し、いかにサボるかが市場化するこのご時世。新たなビジネスチャンスを生む！サボらず考えてみたいところ です。

オンライン会議中のマナー

すっかりオンライン会議が定着しました。オンライン独特のマナーはたくさんありますが、なかでも無頓着になりがちなのが視線と服装です。画面の写り方ですぐ印象が変わります。普段、人と話すときは相手の目を見るのがマナーですが、画面上ではなかなか難しいもので反応がないように思えてしまいます。うなづいたり、手で合

図をしたり記号を送ったり反応があるほうが相手も落ち着くでしょう。服装にも注意です。ストライプやチェックは模様がちらちらするので避けたほうが良いでしょう。肌をきれいに見せるライトも無表情にみえがちです。相手に好印象を与えてスムーズなやりとりができるよう会議前に必ず相手からの見え方をチェックしましょう。