紅葉

ハンズ熊本通信

編集発行
㈱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

◆ 11月の税務と労務

国　税／10月分源泉所得税の納付　11月10日
国　税／所得税予定納税額の減額承認申請　11月15日
国　税／所得税予定納税額第2期分の納付　11月30日
国　税／9月決算法人の確定申告（法人税・消費税等）　11月30日
国　税／12月、3月、6月決算法人の消費税等の中間申告（年3回の場合）　11月30日
国　税／3月決算法人の中間申告　11月30日
国　税／個人事業者の消費税等の中間申告（年3回の場合）　11月30日
地方税／個人事業税第2期分の納付　都道府県の条例で定める日

11月 （霜月）NOVEMBER

3日・文化の日　23日勤労感謝の日

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

※税を考える週間　11月11日～11月17日

ワンポイント

領収書の電子化　民法改正により今年9月から紙による受取証書（領収書）に代えて電子的な領収書の請求・受取が可能となっています。これにより、領収書の発行者は、紙代や印刷代等の経費削減、会計ソフトの連携、レジの混雑緩和、煩雑な書類管理の軽減が図れます。なお、電子マネーの場合は、決済画面が電子的な領収書に該当します。

シェアリングエコノミー

ニューノーマル時代が当たり前となり、ビジネスモデルも新たに創出されはじめました。これはある意味、企業にとって大きなビジネスチャンスでもあります。その選択肢のひとつとして、シェアリングエコノミービジネスに注目が集まっています。

日本でもここ数年で急拡大し、代表的なものとして、「エアビーアンドビー」や「メルカリ」、「ウーバーイーツ」などがあげられます。ユーザーとして使ったことがある方、もしくは自社の新規事業として検討している方もいることでしょう。

ここで改めて、シェアリングエコノミーとはどのようなものか、正確な意味やサービスの種類などを確認し、新規ビジネスのヒントにしてみてください。

1　シェアリングエコノミーとは

シェアリングエコノミーとは、インターネットを介して、個人間でモノや場所、スキルなどを必要な人に提供したり、共有したりする新しい経済の動きのことやそうした形態のサービスを指します。

従来のビジネスは、企業が複数の個人にモノやサービスを販売する「ＢｔｏＣ」や、企業から企業へモノやサービスを提供する「ＢｔｏＢ」が中心でした。

それに対し、シェアリングエコノミーは、基本的に個人同士で取引をしあう「ＣｔｏＣ」のビジネスモデルが多いという特徴があります。そうしたＣｔｏＣのサービスは、企業は個人に直接商品やサービスを提供することなく、あくまで個人同士をつなぐＷＥＢサイトやアプリなどのプラットフォームを提供するだけです。

2　シェアリングエコノミーとサブスクリプションサービス

シェアリングエコノミーとよく似たビジネスモデルとして、サブスクリプションサービスがあります。

サブスクリプションサービスは、個人が企業に定期的に定額の利用料金を払うことで、モノやサービスを利用・体験できます。動画や音楽などのサブスクリプションサービスの普及が広がっています。個人がモノを所有しないというところは両者ともに共通する点ですが、シェアリングエコノミーは必要なときに利用してその都度料金を支払うというものに対し、サブスクリプションサービスは継続的な利用を前提としているという相違点があります。

3　なぜ、シェアリングエコノミーが広まったのか

二〇〇八年にスタートした民泊サービス「エアビーアンドビー（Ａｉｒｂｎｂ）」以降、どの国でも多くのシェアリングエコノミーサービスが誕生し利用されるようになりました。

シェアリングエコノミーが広まった背景は、インターネットの普及とＩＴ技術の進歩です。いまや誰もがスマートフォンなどを使って個人が所有するモノや空間に関する情報を簡単に公開し、共有することができるようになりました。位置情報やオンラインでの決済を手軽に、かつ、安全に行うことが可能となったことでシェアリングエコノミーという新たな発想に基づいたビジネスモデルが急拡大したといえます。

また、長引く景気低迷や非正規雇用の増加を原因として、特に若い世代で節約を重視した消費傾向がみられるようになり、より価値のある商品やサービスを買うように意識が変化したことも影響しています。さらに、コロナの影響で非接触による購買活動が進んでいることも拍車をかけているでしょう。持続可能な社会づくりの必要性が浸透するに伴い、人々の価値観が「所有」から「共有」へと変わったことが大きな原因です。

4　シェアリングエコノミーの種類と具体的事例

時代の変容や消費者の価値観の変化で、現在、数多くのシェアリングエコノミーが生まれています。主に「モノ」、「空間」、「移動手段」、「仕事」、「お金」の五つにカテゴリー分類されます。

①　モノのシェア…フリマ、レンタルサービスなど

（例）メルカリ：誰でも簡単に不用品を売り買いできる手軽さに加え、支払トラブルを回避する独自の決済方法や匿名配送といった利用者が安心して使えるシステムが高く評価されています。

②　空間のシェア…民泊、駐車場、会議室など

（例）スペイシー：貸し会議室・レンタルスペースを簡単に貸し借りできるＷＥＢサービスです。テレワークやＷＥＢ会議ができる場所としてコロナ禍でも伸びています。

③　移動手段のシェア…カーシェア、ライドシェア、シェアサイクルなど

（例）ハローサイクリング：アプリを介して電動自転車をシェアできるシェアサイクルサービスです。自転車はニューノーマル時代に感染リスクが低い交通手段として通勤に使う需要が高まっています。

④　スキルのシェア…家事代行、育児シェアなど

（例）タスカジ：家事を依頼したい人とハウスキーパーをマッチングさせます。コロナ禍で臨時休校やリモートワークも増加したことによって新たなニーズが生まれています。

⑤　お金のシェア…クラウドファンディングなど

（例）マクアケ：さまざまなジャンルを扱っていますが、特に日本企業の商品開発支援に力を入れていて大企業も利用しています。コロナ禍以降は売り上げが落ち込んだ企業がクラウドファンディングを利用して再起を図るケースも多く、注目されています。

5　ポストコロナ時代のシェアリングエコノミー

コロナ禍において人との接触に制限がかかり、シェアリングエコノミーが持つ意味も変化しはじめました。海外からの渡航が制限され、外出自粛が推奨されるなか、民泊仲介のような観光・旅行系のサービスやライドシェア、カーシェアのような移動手段を共有するサービスは大幅に売り上げを減らしました。また対面型サービスが敬遠されるようになったのも言うまでもありません。

このように、低迷する業態がある一方、業績を伸ばしている業態もあります。料理教室など体験型サービスをオンライン化するものや、海外出張に行けなくなった企業がオンラインでの海外調査案件を依頼するケースなど社会情勢に合わせてビジネスの内容も見直すことで成功している企業もあります。

その他、隙間時間を使って仕事がしたい個人と、単発・短時間で臨機応変に人手不足を解消したい企業をマッチングする「時間のシェア」とも呼べるサービスもこれから注目です。時間のシェアサービスはスキルシェアサービスと同様に契約がないだけでなく、隙間時間に対して報酬が支払われるため成果物を収める義務もなく簡便に利用できます。このため、コロナ禍で需要が激減した飲食店から需要が激増した物流へ人材の流動をスムーズにしました。

6　シェアリングエコノミーの問題点と改善点

シェアリングエコノミーは、新しいサービスなので保険や補償制度が追いついておらず、法律の整備も追いついていません。

近年、シェアリングサービス向けの保険商品も登場し補償制度も整いつつあり、今後きちんとしたルール作りが求められます。本当に必要なモノだけを所有し、そうでないものはシェアするという傾向は今後ますます定着していくはずです。新たなニーズが生まれやすいニューノーマル時代にシェアリングエコノミーで画期的なサービスを生み出す努力も求められます。

ＳＤＧｓとの親和性が高く社会をより豊かにする可能性を秘めたシェアリングエコノミーを自社でも選択可能かどうか検討してみることも重要です。

旅費交通費を巡る税務の勘所

―証拠資料は残しておく―

旅費交通費については、一般に①宿泊を伴うような比較的遠隔地への出張等費用のことを「旅費」、②近距離の出張等費用のことを「交通費」として両者を区分経理している会社もありますが、「旅費交通費」として一括して処理している会社が多いようです。

この費用の処理については、目的により勘定科目が異なることや、それによって法人税の計算や従業員の年末調整の計算にも影響を及ぼすことなど、注意すべき点も少なくありません。

以下、旅費交通費を巡るポイントを整理してみます。

1 目的による勘定科目の違い

例えば、同じ地域に従業員が出張等をしたとしても、その目的により勘定科目は多岐にわたります。そのため、経理担当者は十分に出張等の理由を把握した上で、経理処理を行う必要があります（表1参照）。

具体的にみると、次のようなものがあります。

⑴ 交際費に該当するもの

① 同業者とゴルフをするための旅費

② 自社が懇親会等で得意先を接待するために送り迎えしたタクシー代

③ 取引先の冠婚葬祭に出かけるときの交通費や日当、宿泊代

⑵ 福利厚生費に該当するもの

典型的なものとしては、従業員の慰安旅行があります。

ただし、名目上は社員旅行であっても、実質的には給与に該当するケースがありますので注意が必要です。国内旅行、国外旅行を問わず従業員の給与にしないためには、その旅行が「会社の主催」であることを説明（立証）できるようにしておく必要があります。

立証するための要件は、次の三点です。

① 旅行参加者の割合が五〇％以上であること

② 旅行費用が社会通念上、妥当な金額であること

③ 旅行の日程が四泊五日以内であること※

※ 海外慰安旅行の場合は、往復の旅行日はこの中に含まれません。現地の滞在日数を言いますので、飛行機中の経過日数を考慮せず四泊六日でもよいことになります。

なお、勘定科目が誤っていても損金性が明らかであればあまり問題視されませんが、「交際費」や「給与」になるものを「旅費交通費」にしておくと、税務上トラブルになります。

表1の中では、②、⑤、⑨が要注意となります。もし、交際費に該当すれば、資本金により課税対象の可能性が生じ、給与については、源泉所得税の問題が生じてきます。

2 通勤手当の再確認

通勤手当は、政策的配慮の下に非課税となる限度額を態様別に決めています。

この限度額を超えて支給したものは「給与」となるのでチェックが必要です。

3 旅費規程の活用

従業員が業務上の必要から旅行をして、その旅行に必要な金品を会社が支給した場合、それが通常必要と認められる範囲内のものであれば損金とされ、支

表1 旅費交通費の隣接科目

	出張目的	勘定科目
①	業務本来の目的	旅費交通費
②	交際親睦のため	交際費
③	研修のため	研修費
④	福利厚生のため	福利厚生費
⑤	観光のため	交際費又は給与
⑥	求人のため	従業員募集費又は旅費交通費
⑦	通勤のため	旅費交通費
⑧	転勤のため	旅費交通費
⑨	個人的理由	給与
⑩	取引先接待旅費	交際費
⑪	一般消費者接待旅費	広告宣伝費

給を受けた従業員は「給与」として課税されることはありません。

通常必要と認められる範囲内のものかどうかは、旅行をする従業員の会社における職務内容や地位、旅行の目的、出張先への行路等によって判断されます。

具体的には、その会社と同業種、同規模の他の会社が支給している金額と比較して妥当かどうかが判断されます。仮に不相当に高額な旅費を支給していることになると、適正額を超える部分については給与として課税され、役員の場合には賞与となり、損金の額に算入されません。

また、本来、会社の業務出張旅費は実費精算が望ましいのですが、運賃や宿泊費のほか旅行中に要する諸費用も多く、これをすべて個々に精算していたのでは事務が煩雑になるばかりか、出張費用の抑制や、出張者相互間の交通費の公平を欠くことにもなります。

そこで、旅費規程を設け、出張先までの距離やその者の地位等に応じた一定額を支給することで、それが通常必要と認められる範囲内のものであれば、たとえ支給額と実際の支出額の間に過不足が生じたとしても税務上問題とされることはありません。

国内出張旅費規程の一例（表2）を掲げます。会社の規模等も考慮して参考にして下さい。

4 旅費精算書の整備

交通費は、領収書をもらえないことも多いため、それだけに何らかの証明や記録を残すことで経理処理を行います。具体的には、旅費交通費の精算書（本人が行先、用件、交通機関、使用区間、料金の明細を記入し、所属長の承認を得て精算する）をきちんと整えておくことが大切です。また、タクシー代などは、領収書をもらうようにしたいものです。その他、訪問先の名刺、カタログ類、写真等も調査等の際に証拠となります。

最後に、精算書のフォームを掲げておきますので、これを参考に会社独自のアレンジを加えて活用しやすいものを作成すると便利です（表3参照）。

表2　役職別の旅費規程の相場・目安

役職	日帰り出張の日当	宿泊を伴う出張の日当	宿泊費
社長・役員	2,000 ～ 3,000 円	4,000 ～ 6,000 円	12,000 ～ 16,000 円
部長・次長	1,500 ～ 2,000 円	3,000 ～ 4,000 円	9,000 ～ 12,000 円
課長・係長	1,000 ～ 1,500 円	2,000 ～ 3,000 円	7,000 ～ 9,000 円
主任・一般	700 ～ 1,000 円	1,500 ～ 2,500 円	6,000 ～ 8,000 円

表3　旅費日当等精算書

Ⅰ　旅費交通費等の明細

月／日	項目（支出した順に書いて下さい）	金額 交通費	交際費	通信費他	出張目的
／		円	円	円	
／					
／					
／					
／					
／					
小計		①	②	③	

日当		宿泊費				備考
日数	単価	泊数	単価	金額	合計	
	円		円	円	⑤	
合計	④ 円		円	円	円	

A　仮払金	B　旅費合計（①＋②＋③＋④＋⑤）	差引過不足額（A － B）
円	円	円

出張区域	期間	所属	氏名
	月 日 ～ 月 日 日間		印

Ⅱ　管理責任及び処理・検印

扱者	担当者	管理者	部	経理部	決済

知っておきたい「賃金支払の五原則」（労働基準法）

企業が労働者に支払う賃金については、労働基準法第二四条において、次のように支払いをしなければならないとされています。

① 通貨で、
② 直接労働者に、
③ 全額を、
④ 毎月一回以上、
⑤ 一定の期日を定めて支払う

これを「賃金支払の五原則」といいます。

今回は、賃金支払いに関する原則と例外および留意事項について説明します。

一　通貨払い

㈠　原則

賃金は、通貨で支払わなければなりません。

㈡　例外

次の場合は、通貨以外のもので支払うことが認められています。

① 法令・労働協約に別段の定めがある場合

例えば、現物（通勤定期券など）で賃金を支払う場合は労働協約（労働組合と使用者との間で結ぶ取り決め）に定める必要があります。

なお、定期券代等の実費を労働者に支給し、労働者が定期券を購入する場合は現物支給に該当しないため、労働協約は不要です。

また、通貨以外のもので支払うことについて法令により別段の定めをしているものは、現在のところありません。

② 労働者の同意を得て、賃金や退職手当を銀行振込等により支払う場合

通達により、同意の形式は問わないものとされており、振込先として、労働者本人名義の預貯金口座の指定があったときは、労働者の同意があったものとして扱うことができます。

二　直接払い

㈠　原則

賃金は、直接労働者に対して支払わなければならないとされ、代理人や賃金債権の譲受人に支払うことは認められていません。

未成年者の場合も、「未成年者は、独立して賃金を請求することができる。親権者又は後見人は、未成年者の賃金を代って受け取ってはならない。」（同法第五九条）とされています。

㈡　例外

通達により、労働者の使者に対して賃金を支払うことは差し支えないとされています（労働者が未成年である場合も同様）。

例えば、労働者本人が病気であるときに配偶者や子等の労働者の使者に支払うことは労働基準法違反とはなりません。

三　全額払い

㈠　原則

賃金は、全額を支払う必要があります。

㈡　例外

次の場合には、一部を控除して支払うことができます。

① 法令に別段の定めがある場合

所得税や住民税を源泉徴収するときや、社会保険料等を控除するときが該当します。

② 労使協定がある場合

社宅や寮の労働者の負担額、組合費などを賃金から控除する場合には労使協定を締結する必要があります。この労使協定は、労働基準監督署への届出は不要です。

なお、労働者の欠勤や遅刻・早退があった場合の不就労分（賃金支払い義務がないもの）の賃金控除は、労使協定で定めることなく控除した場合であっても、労働基準法違反とはなりません。

③ 端数処理

次に掲げる端数処理は、賃金全額払いの違反には該当しません（昭和六十三年三月十四日基発一五〇号）。

a　割増賃金の計算の際に、一か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に一時間未満の端数が生じた場合に、三〇分未満の端数を切り捨て、それ以上を一時間に切り上げること

なお、ここで認められている端数処理は「一か月」の合計時間に一時間未満の端数が生じた場合の扱いです。例えば、日々の労働時間に三〇分未満の端数が生じたときに切り捨てる処理が認められているわけではない点に注意を要します（日々の労働時間は一分単位で計算）。

b　一時間あたりの賃金額及び割増賃金額の一円未満の端数を四捨五入すること

c　一か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の割増賃金の総額の一円未満の端数を四捨五入すること

d　一か月の賃金支払額（賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額）に生じた一〇〇円未満の端数を四捨五入すること

e　一か月の賃金支払額（賃金の一部を控除して支払う場合には控除した額）に生じた一、〇〇〇円未満の端数を翌月の賃金支払日に繰り越して支払うこと

四　毎月一回以上払い

㈠　原則

賃金は、毎月一回以上支払わなければなりません。

年俸制の場合も年に一度だけで支払うことは認められておらず、各月に分けて支払う必要があります。

㈡　例外

次の賃金は、毎月一回以上、一定の期日（後述）に支払わなくてもよいとされるものです。

① 臨時に支払われる賃金

② 賞与

③ その他厚生労働省令で定める賃金。以下のものが定められています。

- 一か月を超える期間の出勤成績によって支給される精勤手当
- 一か月を超える一定期間の継続勤務に対して支給される勤続手当
- 一か月を超える期間にわたる事由によって算定される奨励加給又は能率手当

五　一定期日払い

㈠　原則

賃金は、一定の期日を定めて支払わなければなりません（例えば、「毎月二十五日」、「毎月月末」など）。

なお、支払日が休日にあたる場合は、支払日をその前日・翌日のどちらとするかについては、就業規則等において自由に定めることができます。

㈡　例外

一定期日払いの例外は、前記四「毎月一回以上払い」の例外と同様の扱いになります。

なお、労働基準法では一定期日払いの例外として、非常の場合の支払規定も設けられています。

労働者が次に定める出産、疾病、災害等の非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であっても、既に働いた分に対する賃金を支払わなければなりません（賃金計算期間のうち、まだ就労していない日の分まで支払う義務はありません）。

① 労働者又はその収入によって生計を維持するものが出産し、疾病にかかり、又は災害を受けた場合

② 労働者又はその収入によって生計を維持するものが結婚し、又は死亡した場合

③ 労働者又はその収入によって生計を維持するものがやむを得ない事由により一週間以上にわたって帰郷する場合

非常時払いは、労働者からの請求があった場合に支払うものです。したがって、請求がない場合は、通常の賃金支払日に支払うことになりますので、注意が必要です。

「睡眠負債」を見逃すな！

睡眠負債とは、寝る時間が短かったり、質が悪かったりすることで慢性的に寝不足になり疲労が蓄積した状態で、あたかも「借金」のように体への負担となって蓄積されることを指します。

まずは、あなたの睡眠負債をチェックしてみましょう。

□　休日に普段の２時間以上長く寝る
□　ベッドに入って５分以内に寝落ちする
□　電車に乗るとすぐにうたた寝する
□　起きて４時間経過しても眠気を感じる
□　夜中に２度以上目が覚める
□　いびきをかきやすい

このような傾向がある方は、睡眠負債の可能性が高いです。寝落ちと寝つきが良いのは全く別物です。睡眠負債の状態を放置すると仕事の処理能力が低下するだけでなく、自律神経失調症や高血圧、糖尿病などの生活習慣病になるリスクが高くなったり、免疫力が下がったり、命を失うこともあります。会社が債務超過に陥ったら倒産してしまうのと同じことなのです。

寝だめすることで負債を返済することはできません。毎日少しずつ質の良い睡眠時間を増やすことが大切になります。

解決策としては、①起きる時間を一定にする、②起きたらまず太陽の光を浴びる、③昼寝は15～30分程度、座ったまま寝る、④入浴は就寝の１時間前にする、⑤スマホやパソコンの使用は寝る１時間前までにする、⑤寝室の照明を消す、などが挙げられます。

睡眠負債を休日に寝だめで返済する対処法は体内のリズムを狂わせ、かえって体調不良を招いてしまうためやめましょう。平日に20～30分程度睡眠時間を増やすことから始めてみてください。市販薬も出ていますが、早寝と適度な運動で生活習慣を見直し睡眠の質を高めることで、コロナ禍でも負けない体づくりを是非心掛けてください。

四・四・八呼吸法

コロナ禍に伴うマスク生活で呼吸が浅くなっていませんか。また、リモートワークで猫背によっても呼吸が浅くなると心身ともにデメリットが多くなります。即効でリセットできる「四・四・八呼吸法」を試してみてください。

一般的には呼吸数は一二～二〇回ですが、「四・四・八呼吸法」は一回一六秒かかるので、一分間の呼吸数が四回と少なく、マスクで浅く速くなった呼吸をゆったりした腹式呼吸に切り替えられます。

また、肩甲骨周辺のストレッチ後に行うと効果的です。

手順は、次の通りです。

①楽な姿勢をとり鼻から息を吐ききる→②四秒かけて鼻から息を吸う→③四秒かけて息を止める→④八秒かけて鼻から細く長く息を吐く

増えている家計の貯蓄率

新型コロナウイルス感染の影響により旅行や外食の機会が限られたことで、消費が減り余裕資金が貯蓄に回っているため、家計貯蓄率が上昇しています。

内閣府によると、2020年の家計貯蓄率（推計）は11.3%で26年ぶりの高水準となっています。上昇要因には、政府が１人10万円の特別定額給付金を配ったことも挙げられています。

過去の貯蓄率をみると、2016年から2018年は１%前後、2019年は3.2%でしたので、2020年の上昇が際立ちます。

しかし、家計の貯蓄率は今後、再び低下する可能性が高いとみられています。その理由としては、コロナが収束に向かえば賃金収入は回復する半面、抑制していた消費が拡大するためです。コロナで雇用維持が優先されてしまいましたが、賃金上昇のため成長産業に人材がシフトするような労働市場の流動性を高める改革も必要です。