2022年11月発行／編集責任者　ゆびすいグループ　広報委員会／TEL 072-238-0171／印刷　㈱ケーエスアイ

YUBISUI NEWS 企業版

No.102
2022

特集 福利厚生制度の考え方

CONTENTS

相続事例　遺産を公益法人等の団体に寄付したいとき …… 02

会計ＴＯＰＩＣＳ　インボイス制度登録開始！免税事業者に消費税を支払うべき！？ …… 03

社労士からのアドバイス　育児介護休業法の法改正について …… 05

特集　福利厚生制度の考え方 …… 07

司法書士の目の付けどころ　遺言書作成のすすめ …… 09

コンサルの現場から　人事分野でのコンサルティング事例 …… 11

介護専門部より　居住用賃貸建物の仕入税額控除の制限 …… 13

情報管理室より　身近に潜むリスクを未然に防ごう！ …… 14

News　動画 ChatWork はじめました …… 15

遺産を公益法人等の団体に寄付したいとき

相続専門部　大阪支店
税理士　吉田卓司

遺産の全部や一部を、国や地方公共団体、学校法人や社会福祉法人、大学等の研究機関、その他社会貢献を行う公益法人などに寄付したいとお考えの方もおられるのではないでしょうか。こういった法人に遺産を寄付する場合の税金の取扱いについて解説いたします。

ケース①　遺産を取得した相続人が法人へ寄付

被相続人 →（遺言・相続）→ 相続人 →（寄付）→ 法人

【相続税】

（原則）遺産をいったん相続人が取得しているので、相続税がかかります。

（例外）次の要件を満たす場合、一定の手続き（申請）により、相続税が非課税となります。

①相続税の申告期限（亡くなってから10ヶ月後）までに寄付すること

②国・地方公共団体や、一定の公益法人（要件を満たす学校法人、社会福祉法人など）に対する寄付であること

ケース②　遺言により法人へ寄付

被相続人 →（遺言により寄付）→ 法人

【相続税】

（原則）遺産を受け取った法人に、相続税はかかりません。

（例外）相続税の負担を不当に減少させると認められる場合は、法人に相続税がかかります。

【所得税】

（原則）不動産や有価証券などを寄付した場合、亡くなった方が法人に時価で譲渡したものとみなして、亡くなった方に所得税がかかります。

（例外）次の要件を満たす場合、一定の手続き（申請）により、所得税が非課税となります。

①原則として、亡くなった日から4ヶ月以内に非課税の申請をすること

②国・地方公共団体（※）、一定の要件を満たす公益法人（要件を満たす学校法人、社会福祉法人など）に対する寄付であること

※国・地方公共団体への寄付は申請不要

善意で財産を寄付しても、要件を満たしていなければ、思わぬ税金がかかることがあります。また、亡くなった後、相続人の方が一定の期限内に手続きをしなければなりませんので、事前に、その法人に寄付した場合の取扱いについて、確認しておいた方が良いでしょう。

遺言・相続についてご興味・ご心配のある方は、是非ともゆびすいの担当者にご相談下さい。

TOPICS

インボイス制度登録開始！
免税事業者に消費税を支払うべき！？

堺事業部
企業WEBマーケティング委員会
税理士　天谷　翔

■はじめに

令和5年10月1日から「適格請求書等保存方式（いわゆる「インボイス制度」）が導入されます。

インボイス制度導入後は、免税事業者に対して支払った消費税について仕入税額控除の制限を受けることになります。消費税として支払っている金額が「消費税法上の経費」として取り扱われなくなりますので、免税事業者との取引において、導入前と同様の金額水準で取引を行うと、仕入税額控除が適用できなくなる分、自社の負担が増加します。

1. インボイス制度とは？

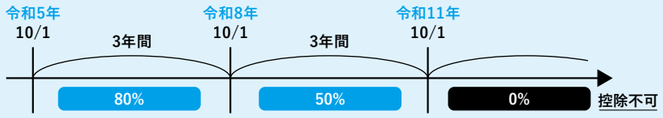
インボイス制度は、現行の区分記載請求書に代えて、適格請求書等（インボイス）に基づいて仕入税額控除を行う制度です。

《買い手側での消費税計算》

消費税の納付税額 ＝ 課税売り上げに係る消費税額 － 仕入税額控除（改正）課税仕入れ等に係る消費税額

適格請求書等は、適格請求書発行事業者のみが発行でき、買い手側はこの適格請求書等の保存等がなければ仕入税額控除が認められません。免税事業者は適格請求書等を発行することが出来ませんので、免税事業者との取引については仕入税額控除が認められなくなります。

ただし、制度開始後6年間は適格請求書発行事業者以外の者からの仕入れについても一定割合の仕入税額控除が認められます（経過措置）。



2. インボイス導入前に準備すべきこと

インボイス導入前に免税事業者との取引をリストアップしましょう。次のような一覧にまとめると便利です。

免税事業者との取引一覧

事業者名	年間取引金額	消費税額	控除額（80%）	控除額（50%）	その他
A	5,500,000	500,000	400,000	250,000	一人親方
B	3,300,000	300,000	240,000	150,000	事務所家賃
C	1,200,000	109,090	87,272	54,545	一人親方
D	600,000	54,545	43,636	27,272	駐車場代
E	110,000	10,000	8,000	5,000	駐車場代
合計	10,710,000	973,635	778,908	486,817	

免税事業者との取引においては、次の３つのステップで対応を検討してみてはいかがでしょうか。

☑適格請求書発行事業者登録のお願い

免税事業者が適格請求書発行事業者を選択することで、今まで通りの取引が可能となります。まずは取引を行っている免税事業者に対して適格請求書発行事業者となるよう依頼をしましょう。

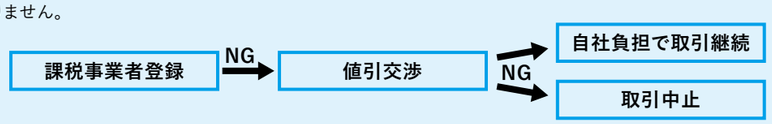
☑取引価格交渉

取引先である免税事業者が適格請求書発行事業者を選択することを拒否した場合は、仕入税額控除の制限を受けることになり消費税額の負担が増加します。そのため、制限を受ける仕入税額控除分について値引きを求めるなど、取引価格の交渉を行う必要があります。その際に買い手の都合のみで著しく低い価格を設定し、免税事業者が負担していた消費税額も払えないような価格を設定した場合には、優越的地位の濫用として、独占禁止法上問題となる恐れがありますので、注意が必要です。

☑免税事業者との取引の検討

免税事業者が適格請求書発行事業者の登録もしない、価格交渉にも応じないといった場合には、経営上の判断としてその取引を別の適格請求書発行事業者で補完することもあるでしょう。取引内容や取引金額によって個別判断になるかと思います。例えば左記例のD･Eとの取引ですが、駐車場という代替性が低い取引だと、売手の立場が強くなるので、インボイス制度導入による負担増を買い手側で受け入れざるを得ません。

その反面、変わりが比較的容易に探すことができるような代替可能性の高い取引については、次のようなフローチャートで考えても問題ありません。



取引継続を選択した場合における自己負担額の影響は、次の通りです。

【自己負担となる金額】

令和５年10月～令和８年９月	令和８年10月～令和11年９月	令和11年10月以降
消費税額の20%	消費税額の50%	消費税額の全額

どのくらいの消費税額を負担するかによって経営判断も変わりますので、免税事業者のリストアップの際に年間取引金額も一緒に集計するようにしてください。

■おわりに

免税事業者との取引について何も対応しないでいると、買い手側での消費税負担が増加することが確実です。インボイス制度の直前に適格請求書発行事業者登録の依頼や価格交渉を行うと、交渉がまとまらないままインボイス制度が開始となる可能性もあります。また、適格請求書発行事業者登録や価格交渉にあたっては、独占禁止法や建設業法に抵触しないよう慎重に行う必要があります。そのためにもいち早く免税事業者との取引を把握し、どのように対応していくかの検討をお願いします。免税事業者との取引の考え方につきましては、別途セミナーを開催しております。動画で視聴できますので、気になる方はご視聴ください。

社労士からの アドバイス

育児介護休業法の法改正について

社労東京事業部
社会保険労務士
大 塚 佳 治

1.法改正の目的

育児介護休業法は、仕事と生活の両立を図ることを目的として改正が繰り返されてきましたが、2022年4月以降、新たに改正が行われることとなりました。今回法改正が行われる背景には、出生率を向上させたい政府の方針があります。厚労省の発表によると、夫の家事・育児時間が長いほど第2子以降の出生割合が高い傾向にある為、男性(夫)が育児に参加しやすい環境を整えることを主たる目的に今回の法改正を行いました。なお今回は、特に変更点の多い育児休業制度に絞って紹介させて頂きます。

2.法改正の内容

今回の法改正は、2022年4月と2022年10月の計2回法改正が行われ、それぞれ以下の様な改正内容となります。

改正内容	改正に対する備え	改正のタイミング
制度周知と意向確認	周知・確認文書の準備	2022年4月～
雇用環境整備	必要に応じた措置	
有期職員の条件緩和	就業規則の改定と協定締結	
出生時育児休業制度の創設	就業規則の改定と協定締結	2022年10月～
育児休業の分割取得	就業規則の改定と協定締結	

〈2022年4月改正〉

まず2022年4月の法改正に関してですが、こちらは既にご対応頂いているかと思いますので、特に重要な点のみご紹介させて頂きます。従来有期契約職員については、引き続き雇用された期間が1年以上でない限り育児休業を取得することが出来ませんでしたが、今年4月よりこの制度が撤廃され、入社初日から育児休業を取得することが可能となります。

現　行

(育児休業の場合)
(1)引き続き雇用された期間が1年以上
(2)1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない

→

令和4年4月1日～

(1)の要件を撤廃し、(2)のみに
※無期雇用労働者と同様の取り扱い
(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可)
※育児休業給付についても同様に緩和

つまり、子が1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかな場合(1歳6か月までの間に、契約が「更新しない」となっている場合)以外は有期契約職員でも取得可能となるという事です。

しかし、法人側は予め労使協定を締結しておくことで、従来通り1年以上働いていない場合は休業を取得することが出来ない定めを設けることが可能となります。この労使協定は、**過去に締結されている場合でも再度締結する必要**がございますのでご注意ください。

〈2022年10月改正〉

次に2022年10月の法改正に関してですが、以下2種類の法改正が行われます。

①出生時育児休業制度(産後パパ育休)

②育児休業の分割取得

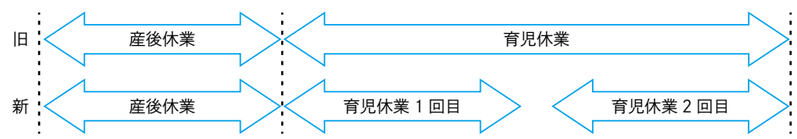
まず出生時育児休業制度(産後パパ育休)についてですが、10月以降は産後休業に相当する期間中4週間まで独自の育児休業を取得することも可能となります。またその期間を2回に分割して取得することも可能となりますので、退院や里帰りなどの予定に合わせて取得する休業を選択することにより、今まで以上に仕事と生活の両立を図りやすくなります。さらに産後パパ育休の場合は、労使協定を締結すれば、休業中に就業することも可能となります。

次に育児休業の分割取得に関して、従来の制度では原則休業を分割して取得ができない(一度職場復帰したら再取得不可能)のに対し、10月以降は、子が1歳になるまでの間に2回に分割して育児休業を取得することが可能となります。それにより、夫婦で交代しながら育児休業を取得することが出来るようになります。

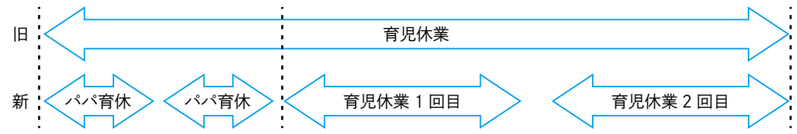
	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1～)	育休制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	**子の出生後8週間以内**に **4週間まで**取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則**休業の2週間前**まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して**2回**取得可能	分割して**2回**取得可能	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、**労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能**	原則就業不可	原則就業不可

これら法改正をまとめた育児休業取得のイメージが以下となります。改正点が多いですが、まず10月以降は育休を細かく柔軟に取得できる点を押さえて頂ければ幸いです。

★女性の場合



★男性の場合



人事部
インタビュー

福利厚生制度の考え方

ゆびすいグループでは福利厚生の一環として、今年度7月より「カフェテリアプラン」が始まりました。カフェテリアプランとは選択型の福利厚生の仕組みの事で、企業が設定した福利厚生メニューの中から、それぞれの従業員が好きなものを選択できる制度です。

福利厚生の充実と聞くと、従業員側から見ると聞こえの良い言葉ですが、当然のように、「福利厚生にお金をかけるよりも、給料を上げて欲しい」という反意の声が組織内部から上がる可能性もあります。
しかしながら労働人口の減少により、激しい売り手市場となっている現在の採用市場の中で、採用での優位性を確立すべく、福利厚生に力を入れるという打ち手がある事も事実です。

今回はお客様が人事制度・福利厚生について考えていただく一助になればと考え、ゆびすいグループの人事責任者である常務の山下にインタビューをしてみました。

インタビュアー：山下さん本日は宜しくお願いします。
早速ですが、今回ゆびすいグループでは福利厚生のカフェテリアプランが始まりましたが、導入のきっかけはどういった事だったのでしょうか?

山下：当初検討する事になったきっかけは、グループ全体で年に1回実施している、「あったらいいな企画」で意見が集まった事です。

参考
ゆびすいグループでは、社内の意見を吸い上げる為に毎年「やりたい事・あったらいいな企画」を募集しており、従業員からの声に役員が目を通す事となっています。

インタビュアー：なるほど、当初は従業員からの声という訳ですね。とは言え従業員から要望があったとしても、おいそれと制度を導入する訳にはいかないと思います。お金もかかることですし、どのような流れで、検討されたのでしょうか?

**山下：まず、大前提として「やりたい事・あったらいいな企画」は、なるべく実現に向けて動くというルールがあります。従業員の処遇制度を考える上では、従業員から声を募ること、少し言い方を変えるとニーズを取り込む事が原理原則です。
意見を聞いても「実行しない・無視をする」という事が続くと、従業員の組織への期待が薄れ、声すら上がらなくなります。
「会議の中で発言しても却下される事が続くと、会議で意見がでなくなる」というケースに似ていますね。**

インタビュアー：なるほど、「やりたい事・あったらいいな企画」はなるべく実現させるというスタンスなんですね。例えばですが「給与を上げて欲しい!とか週休3日の導入」というような無理難題が寄せられることは無いのでしょうか?

山下：確かに社内には従業員からの声を聞くと、「寝た子を起こしてしまう」という意見もあることは事実です。しかし、それは会社側の問題で、意見を精査して、「①今、採用すべきもの」「②今後、検討が必要なもの」「③採用できる見込みがないもの」に振るい分けする必要があります。すると、ほとんどは①か②に当てはまります。給与水準アップや週休3日制度も今はできないけど、いつかは、検討すべきときが来る内容です。そこをキチンと分けて考えれば、それほど無茶と思える要望はありません。

インタビュアー：私が調べたところ、全国的には福利厚生の比率もなだらかな減少傾向になっている中(右頁、グラフ参照)、導入までにどのような事をご検討されたのでしょうか?それこそ、福利厚生よりベアの方が良いのではというような検討はありましたか?

**山下：ベアは毎年春闘の結果などを考慮して、データを基に検討しているから、福利厚生の導入との比較という意味での検討はしていません。
今回導入のきっかけとなったポイントは大きく2つです。
①一つ目はコロナ前と比較して、福利厚生費が大きく下がっている事。これは例えば従来は会社が一部負担していた忘年会の開催費用や、イベントなどが無くなっている事が理由です。
②もうひとつが、カフェテリアプランによってメニューが増える事。ゆびすいグループは今、従業員が毎年、20名～30名ほど純増しています。従業員が増えれば、それだけニーズも多様化していきます。今回のカフェテリアプランはその多様化に対応した結果です。例えば今回加入したプランだと、個人の趣味嗜好を支援するというだけでなく、育児・介護など従業員のライフステージに応じて様々なメニューを用意しています。**

インタビュアー：最近の若い子は、会社の忘年会は無い方が良いという声も聴きますもんね。

**山下：忘年会のような社員同士で、偶に一緒にご飯を食べる機会も貴重ですけどね。
後はそもそも論として、中長期の経営方針の中で、「人材の確保と育成」という事を謳っています。ありがたい事にグループ全体でお客様が増えているのですが、私共のビジネスモデルだとそれに伴って、社員の育成が必要になる。その為の打ち手として「人事制度の充実」を掲げています。**

インタビュアー：「人事制度の充実」ですか、壮大なテーマに聞こえます。

**山下：人事制度に関しては、昔読んだ本で凄く印象に残っている内容があって、良い人事制度とは「給与水準が高い制度である」まずはこれが原理原則だと思っています。
福利厚生とかエンゲージとか従業員満足度とかいろいろと言われることはありますが、一番の根っことしての給与水準が大事、その上でさっき言ったような枝葉と言うか装飾部分があるイメージです。装飾部分だけに意識が行くと怖いですけどね。**

インタビュアー：なるほど、ごもっともな考え方です。ただし組織にとって給与水準を上げる事は固定費の増加につながり、経営として見ると怖いという側面もありますよね。

**山下：勿論おっしゃる通り、財務面を考慮せずに上げるととんでも無い事になりますし、給与水準だけで競合他社と競争しようとすると、当然大手には勝てません。何より「給与が高いからという理由で、人が集まる事」も怖いです。理念や会社の文化に共感できる人に集まってもらいたいですからここは重要なポイントですね。
自社の規模や財務状況、成長度合いに見合って、従業員から大きな不満が上がらない水準をしっかりと設定することが重要になります。その為には評価制度や賞与・給与制度もしっかりと作る事が重要ですね。**

インタビュアー：そう考えると物凄く奥が深いですね。
もう少し伺ってみたいところですが、その様な中、今回は福利厚生導入の理由が話の大きなテーマです。

**山下：今までお話ししたように、実は今回の施策としては、コロナで減っていた福利厚生費を元の水準に戻すという点が一つ大きな狙いです。目的としては「人事・処遇制度の充実」ですね。
さきほどお話しした、給与か福利厚生かという所でいうと、万が一急激に業績が悪化した場合に、給与や賞与に比べると福利厚生の方が削りやすいというリスクヘッジの面もあります。**

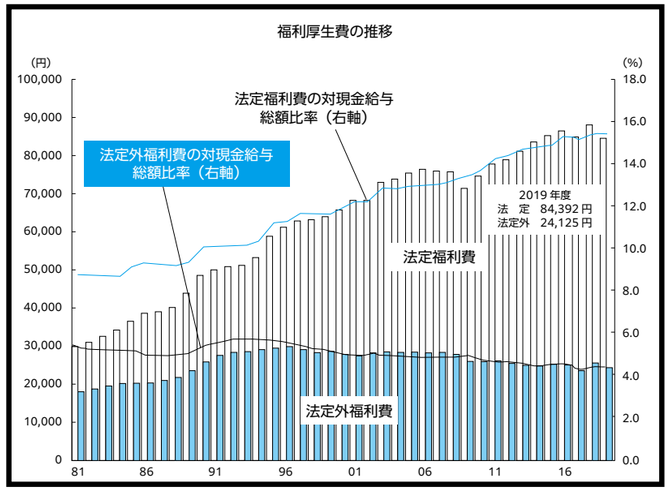
インタビュアー：なるほど、様々な面から複合的に検討されたんですね。

山下：お客様の参考になるかは分かりませんが、ゆびすいの場合はこういう検討をしたという事ですね。

インタビュアー：勿論お客様1社1社に独自の考え方があるとは思いますが、私自身も聞いていて参考になりましたし、多様性の時代だから、福利厚生も自分で選べる方が良いという考え方はお客様にも参考になるのではないでしょうか?

**山下：勿論カフェテリアプランへの加入だけが打ち手じゃなくて、〇〇といった内容なら年間いくらまで領収書持って来て下さいという形での実施でも良いですよ。
好きな研修が受けられるとか、好きな本を買っていいとか。**

インタビュアー：確かに、そういう制度は従業員の方も喜ぶでしょうね。
本日は貴重なお時間ありがとうございました。



遺言書作成のすすめ

登記事業部
司法書士
堂馬 理恵子

ご自身の財産を相続してもらう際に、相続人に揉めてほしくない・迷惑をかけたくない・手間をかけさせたくない・せっかくであれば自身の財産を後世の方のためになるように活用してほしい…というのは皆さんのご希望だと思います。相続が発生したときには、相続人全員で遺産分割協議をして財産承継することが多いですが、相続人間で協議がととのわなかったり、認知症等の方がいて協議自体ができなかったりして、相続人同士が揉めて苦労したり、弁護士に依頼して高額の費用がかかってしまったり、話が進まず財産承継できないまま時が過ぎてしまう…というケースも多々あります。

では、どのようにしたらスムーズに財産を承継できるのでしょうか。いまのうちだからこそできる対策を簡単にご紹介します。

■生前にできる対策：遺言書の作成

遺言書を作成しておくことで、どの財産をどの人にどれだけ相続させるかを事前に決めておくことが可能です。また、遺言書では、相続人となる予定の人以外に対して財産を遺贈することも可能ですので、例えば、生前お世話になった団体や人に遺贈する、ということもできます。

また、遺言書が作成されている場合でも、相続人全員の同意があれば遺言書の内容と異なる内容で相続することが可能ですので、もし遺言書の内容と相続人の希望が相違している場合でも、遺産分割協議をすることで相続人の希望に沿った財産承継ができるので、まずは相続人の意向を尊重したい、と考えておられる方でも作成いただけます。（ただし、相続人以外の方に遺贈する条項が含まれている場合には、その方が遺贈を放棄しない限りはこれと異なる内容で相続をすることができない等のいろいろな制約があります。）

このように、遺産分割協議がととのわない場合に備えて遺言書を作成しておくというのも有効な対策といえるでしょう。

■遺言書の作成・保管方法

以下、遺言書の作成・保管方法とそれぞれの主なメリット・デメリットを紹介していきます。

①自筆証書遺言を自宅等で保管

自筆証書遺言＝遺言者が自分自身で書く遺言です。

〈メリット〉

・作成時や書き換え時に手数料がかからないので、比較的気軽に作成できる。

〈デメリット〉

・様式不備で無効になるリスクがある。内容についても法的に有効な記載でないと実現できないことがある。

・自身で保管するので、紛失・盗難・発見されないまま等のリスクがある。

・実際に相続が発生したときに検認※が必要。

ご自身だけで作成せずにできるだけ、専門家のチェックを受けることをお勧めします！

※検認…家庭裁判所で相続人の立会のもと遺言書を開封して中身を確認する作業。相続関係がわかる戸籍を全て集めて、家庭裁判所に申立をして、相続人全員に期日通知書が送付されて、実際の開封作業を行って、家庭裁判所の検認済証明書をもらってやっと遺言書を使って手続きができる…ので、手間や時間がかかる。検認前に勝手に遺言書を開封すると過料の対象となる。

・作成時の判断能力につき争いがあった場合に証明が難しい。

遺言書はご自身の意思で作成するものなので、判断能力がない場合（認知症等）は作成できません。

②公正証書遺言　★いちばんおすすめ★

〈メリット〉

・公証人のチェックが入るので、様式不備や作成時の判断能力の有無で遺言書が無効になるリスクがほぼなく、遺言者の意思に沿った高度な内容の遺言書の作成が可能。

・遺言書の原本は公証役場に保管されるので、盗難や紛失のおそれがない。

・相続発生後、相続人が公証役場に遺言書の有無の照会や謄本請求が可能なので、遺言書が発見されないままというリスクを下げることが可能。

・検認不要なので、相続手続きをすぐに開始することが可能。収集する戸籍も少なくて済む。

特に相続税の申告が必要な場合はスケジュールがタイトなので、検認不要だとスムーズです。

〈デメリット〉

・作成時や書き換え時に手数料がかかる。

・作成時に証人2名の立会が必要。

立会料を支払うことで用意してもらえます。

③自筆証書遺言を法務局で保管

最近できた制度で、①のデメリット（様式不備による無効・紛失・盗難のリスク、検認の手間）が解消されますが、法務局では、遺言の中身は一切関知しないため、法的に有効な記載かどうかはわかりません。よって、弊社では専門家である公証人が作成を行う②をおすすめしております。

■まとめ

①は手軽で費用もかからない反面、せっかく作成しても遺言書として使えないリスクがあります。大切な財産承継のための書類ですので、初期費用はかかりますが、②の方法で作成していただくことをおすすめしております。

おひとりおひとりに合わせた内容で遺言書を作成することが、遺言者様とその相続人様の思いを叶えることに繋がります。将来どのようなことが起きるかはわからないので、いまのうちに対策をしておくのが安心への第一歩となります。ここでは簡単にご紹介させていただきましたが、詳しいことは、司法書士をはじめとした法律の専門家にご相談ください。

コンサルの現場から

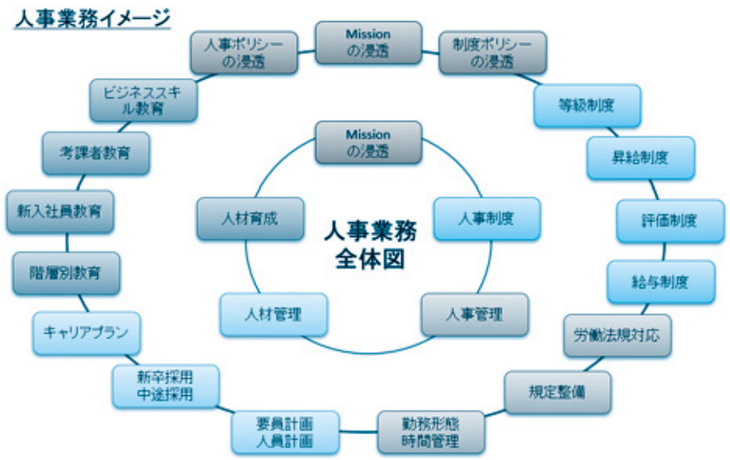
人事分野でのコンサルティング事例

経営コンサルティング事業部
石川 泰令

今回紙面のメインページにて、福利厚生の特集と聞きましたので、最近の人事分野でのコンサルティング事例や、サービスについてご説明いたします。

一言で「人事業務」と言っても、非常に範囲が広く、見えづらい業務内容もありますので、これはあくまで一例ですが、人事業務の全体像を一般化すると図のような内容になるのではないでしょうか。

人事制度・評価制度の概要



ゆびすいコンサルティングは、中心部分の大きな分野で言いますと、人事制度の構築やMissionの浸透（組織作り）という2つを得意としております。

これまで多かった具体的な業務で言いますと、

・ミッション・ビジョン・経営理念などを織り込んだ評価制度構築

・人件費最適化の為に、決算賞与制度を導入した給与制度の構築

・市場分析や競合動向を踏まえた、中長期の経営計画作り

（人事ではなく、経営戦略・事業計画分野ですが、Missionの浸透にも含まれます）

というような内容となります。

そのような中、特に近年の傾向として増えてきている案件は

①ジョブ型人事制度（雇用）への変更

②離職率低減プロジェクト（心理的安全性の確保）

③1on1ミーティング導入

といった案件が挙げられます。これらは弊社が得意とする中小企業領域での話であり、ネットニュースなどで目にする大企業向けの、ノーレイティングや360度評価とは少々異なる内容となりますが、大企業でも中小企業でも、「評価をキッチリと行い、査定と結びつけたい」という人事制度の永遠のテーマの中では当然同じ括りに類する内容となります。

上記内容を簡単にご説明すると

①ジョブ型人事制度

企業が人材を採用する際に従業員に対して職務内容を明確に定義して雇用契約を結び、労働時間ではなく職務や役割で評価する制度

中小企業の人事制度だと、従来は「課長職は○○万円」というような決め方をしているケースが多いのですが、ジョブ型だと「情報システムの課長は700万、営業の課長は650万、現場の倉庫課の課長は550万」というように、その職務責任・内容によって給与を決めていくという制度です。

近年IT系人材を筆頭に、中小企業の成長戦略の為に必要となる人材が、自社の給与体系にはハマらないというジレンマが多く、その悩みを解決するために導入を検討される企業が増えています。

②離職率低減プロジェクト

こちらは、従来からある内容ではありますが、市場全体の人材の流動化（=転職回数が増えてきている）という傾向に伴い、企業としては「人材採用コスト」の増加が財務的に大きなネックになってきています。「人材採用に大きなコストを払うぐらいであれば、離職率を下げる為にお金を使えないか？」という思考により、取り組まれる企業様が多い印象です。このケースでは福利厚生への投資や、健康経営、SDGsなどと言った取組みに発展していく事も多くなっています。

③1on1ミーティングの導入

1on1とは上司と部下の間で行われる、定期的なミーティングの事です。

従来の人事面談との大きな違いは2つで、

①人事面談ではなく、部下の成長をサポートする時間であること

②月に1回など、従来の面談より短いスパンで行い、1回あたりの時間は短いこと

従来型の人事面談では、評価結果を伝えるなど上司から部下への伝達事項が多くなってしまいがちです。もちろんフィードバック研修の際などに「話すを30%に、聞くを70%にして下さい」などとポイントをお伝えするのですが、中々上手くいかないケースも多いです。

また、年に1回の面談の際に、1年ぶりに目標シートを見返して「これできなかったなぁ・・・忘れてた・・・」というケースもどうしても起こってしまいます。

それらの問題を解決するアプローチとして、「頻度を上げる・回数を増やす」という意味から1on1ミーティングの導入が増えています。

以上、人事業務の全体像と近年のトレンドをお伝えしました。

VUCAの時代と呼ばれる、社会環境の激しい変化に伴い、人事制度も変化の時代を迎えています。

人事制度に関するお悩みや課題は、中々顕在化しにくいものですので、この文章を読んで下さったお客様が、少し人事について考えていただく時間になれば幸いです。

介護専門部より

医療介護専門部
吉村 隆宏

居住用賃貸建物の仕入税額控除の制限

1. はじめに

令和2年税制改正により、消費税の課税事業者が令和2年10月1日以後に居住用賃貸建物の購入・建設を行った場合、仕入税額控除の適用を受けることができなくなりました。この改正は、マンション経営をする事業者だけでなく、介護事業者などにも影響があり、実務上、注意すべき点が増えたため、ご紹介します。

2. 居住用賃貸建物とは

居住用賃貸建物とは、「非課税とされる住宅の貸付の用に供しないことが明らかな建物以外の建物（高額特定資産または調整対象自己建設高額資産に限る。）」をいいます。また、高額特定資産と調整対象自己建設高額資産とは、税抜1,000万円以上の棚卸資産、調整対象固定資産（自ら建設したものを含む。）をいいます。つまり、税抜1,000万円以上の居住用賃貸建物を購入・建築した場合、建物に係る消費税を控除することができなくなりました。

3. 実例紹介

次に実務で考えられる実例をご紹介します。

(1)不動産事業者･･･1,000万円以上のマンション、アパートの購入

(2)介護事業者･･･1,000万円以上の有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅ならびに特別養護老人ホーム、グループホームのような介護施設の購入

(3)全事業者･･･1,000万円以上の社宅の購入

一方で、居住用賃貸建物に該当しない建物の実例もご紹介します。

(1)不動産事業者･･･建物のすべてが店舗等の事業用施設である建物の購入

(2)宿泊業者･･･ホテルや旅館などの事業用施設である建物の購入

4. 調整計算

事業者が居住用賃貸建物に係る仕入税額控除の制限の適用を受けた場合において、以下のケースに該当したときは、一定の調整税額をその課税期間の仕入れに係る消費税額に加算できます。

(1)課税賃貸用に転用した場合で、第3年度の課税期間の末日まで居住用賃貸建物を所有していた場合。

(2)居住用賃貸建物を第3年度の課税期間の末日までに譲渡した場合。

5. まとめ

消費税は、年々複雑化しており、以前は適用できたが、現行制度では適用できないということも十分にあり得ます。金額の大きい投資をする場合は、購入前に専門家へご相談のうえ、意思決定をすることをオススメします。

身近に潜むリスクを未然に防ごう！

最近大手コンピューターメーカーが自社 OS(オペレーティングシステム)※に脆弱性が見つかったと発表し、ニュースとなりました。この脆弱性とはどういうものなのでしょうか。

脆弱性を知ることで、コンピューターを取り巻くリスクの回避をすることが可能です。

※OS とは…機器の基本的な管理や制御の機能を実装するソフトウェアのことで、代表的なものは Windows や Mac などがあります。

❶ 脆弱性とは

コンピューターの OS やソフトウェアにおいて、プログラムの不具合や設計上のミスが原因となって発生した情報セキュリティ上の欠陥のことを言い、いわばセキュリティの弱点です。

脆弱性のあるコンピューターを使用していると不正アクセスやマルウェア感染などのセキュリティ的なトラブルが発生する可能性があります。

❷ 脆弱性によるリスク

1 ネットワークへの侵入
外部から内部のネットワークへ侵入されることをさします。
脆弱性を利用された場合に、一般的によくイメージされるものです。

2 データの盗聴
脆弱性により、暗号の弱体化や無効化されたりした場合に起こりえます。

3 マルウェアの感染
近年は不正侵入のための最初の手段として用いられる傾向にあります。
重要な個人情報を流出させてしまうリスクもあります。

❸ 対策法

・ソフトウェアのアップデート

メーカーから出されるソフトウェアアップデートの一覧を確認し、適用する必要がある場合にはできる限り早いタイミングで適用します。

脆弱性をゼロにすることは難しいですが、脆弱性が発覚した際にはメーカーが発信する情報を入手し、修正プログラムが配布された場合には速やかに適用しましょう。

また、一度アップデートしたとしてもすぐに脆弱性は出てきてしまうので、常にソフトウェアを最新化しておくことが重要です。