



いつもお世話になっております。

寒気ことのほか厳しい毎日が続いております。
お風邪など召ませぬようお気を付けください。

それでは、今月の事務所だよりをお届けします。

～トピックス～

1. 国境を越えた役務提供に係る消費課税
2. 税務カレンダー（2024年2月の税務）
3. 就業規則はなぜ必要？人材化確保にも欠かせない
4. ご存知ですか？労期法の改正

国境を越えた役務提供に係る消費課税

海外の事業者からインターネットを介して音楽やゲーム等の配信サービスを受けた場合には、「国境を越えた電気通信利用役務の提供」として消費税が課されます。

◆内外判定基準の見直し

消費税は、国内取引に課され、国外取引には課されません。国外から受ける電気通信利用役務の内外判定は、平成27年10月より役務の提供を受ける者の住所等で行うことになりました。これは電気通信利用役務について提供者が国内事業者、国外事業者のいずれも課税の取扱いを同じにして、事業者間の公平性を確保したものです。

◆事業者向けと消費者向けに区分

日本に拠点を持たない国外事業者に適正に課税することは困難を伴います。そこで国外からの電気通信利用役務の提供を事業者向けと消費者向けに区分し、事業者向け電気通信利用役務はWEBサイトを利用させるサービスなど役務の提供を受ける者が通常事業者に限られるものと定義して、国内事業者に申告・納税義務を持たせました。経過措置として原則課税で課税売上割合が95%未満の場合に適用されます（リバースチャージ）。なお、事業者向け電気通信利用役務の提供は、個別契約で役務提供を受ける者が通常事業者に限られる場合も該当します。消費者向け電気通信利用

役務の提供は、事業者向け電気通信利用役務の提供以外のものと定義して、国外事業者に申告・納税義務を持たせました。事業者、消費者の双方がサービスを受ける場合も消費者向け電気通信利用役務の提供に含まれます。

◆消費者向けは、仕入税額控除に制限あり

消費者向け電気通信利用役務の提供については、国外事業者に課税漏れが生じることから当分の間、仕入税額控除の適用対象外とされています。ただし、国は登録国外事業者制度を設けて登録を受けた事業者が発行する請求書と帳簿を保存する事業者には仕入税額控除を認めています。

◆登録国外事業者はインボイス制度に移行

登録国外事業者制度は、令和5年10月からインボイス制度に移行されました。令和5年9月1日時点の登録国外事業者は登録の取消しを求める旨の届出書の提出がない場合、インボイス発行事業者の登録を受けたものとみなされ、役務提供を受けた事業者は仕入税額控除をすることができます。

電気通信利用役務の提供を受けたときは、契約内容から誰が申告・納税義務を負うのか、課税関係を確認しましょう。

2024年2月の税務

2月13日

- 1月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額の納付



2月29日

- 12月決算法人及び決算期の定めのない人格なき社団等の確定申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・(法人事業所税)・法人住民税>

- 3月、6月、9月、12月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>

- 法人の1月ごとの期間短縮に係る確定申告<消費税・地方消費税>

- 6月決算法人の中間申告<法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税> (半期分)

- 消費税の年税額が400万円超の3月、6月、9月決算法人の3月ごとの中間申告<消費税・地方消費税>

- 消費税の年税額が4,800万円超の11月、12月決算法人を除く法人の1月ごとの中間申告 (10月決算法人は2ヶ月分)<消費税・地方消費税>

○前年分贈与税の申告 (2月1日から3月15日まで)

○前年分所得税の確定申告 (2月16日から3月15日まで)

○固定資産税 (都市計画税) の第4期分の納付 (2月中において市町村の条例で定める日)

就業規則はなぜ必要？人材確保にも欠かせない

◆次の問にチェックを入れてください。

代表者または役員の方にお伺いします。

- この1年間1回も会社の就業規則に目を通したことがない
- そもそも自分の会社の就業規則の内容をよく把握していない
- 最近就業規則の改定を行ったのは5年以上前

「Yes」と答えた方は従業員の働き方に関する意識が低く、働くルールも不明瞭な部分が多いのではないのでしょうか？

◆就業規則とは

その名の通り、就業する際のルールを取り決めたものであり、労働基準法で従業員が10人以上いる企業に作成と従業員への周知、そして労働基準監督署への届け出が義務付けられているものです。常時雇用される従業員10名以上とは雇用の形態を区別していません。アルバイトやパートタイマーも含んで考えます。また、複数の支店があっても足せば10人以上になるけれど、1つの支店は10人未満であれば作成も届け出も義務ではありません。

しかし10名以上になったら初めて働くルールの適用があるわけではないので10名未満でも作成することをお勧めします。

◆リスクな就業規則

就業規則はあるけれど社長の机の中に入りっぱなし、古い規則のまま現実と実態が乖離していたりします。また、就業規則を周知させると従業員が権利主張をすると恐れる方もいます。一方で会社に不利益な言動を起こす従業員がいても解雇のルールがないので処分もままならず、ハラスメントが起きても対処のしようがないなどと不都合なことが多く起きます。また、作成を従業員に任せて自分は無関心な代表者も見受けられます。しかも規則のひな形で作成して事足りるとしていることです。

◆何が良い就業規則なのか

就業規則は上記のようなリスクに対する管理面もあります。しかし作成するのに目指すは「会社の業績UPに貢献できること」です。従業員のやる気に作用する施策を制度化することです。従業員が安心して働ける環境と従業員が「会社は私たちを大切に思ってくれる」というメッセージと受け取るのです。あなたの会社の価値観を形にしていこうとすることで本当に意義がある就業規則と言えるでしょう。

ご存じですか？ 労基法の改正

◆改正の概要

令和5年3月30日に労働基準法施行規則及びそれらに関する関係告示が改正され、その施行は令和6年4月1日となっています。今回はその中でも実務上特に重要と思われる「労働条件明示事項の追加」を中心に解説したいと思います。また、労働条件明示事項の追加に関しても、すべての労働者を対象とするもの、有期契約の労働者を対象とするもの、さらに、更新時に無期転換申込権が発生するかどうかで明示の内容が変わるものがあります。

◆労働条件明示事項の追加

①就業場所・業務の変更の範囲

今回の省令の改正で、すべての労働者に対し、すべての労働契約の締結と有期契約における更新のタイミングで「雇入れ直後」の就業の場所及び業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」についても明示が必要とされます。

②通算契約期間又は更新回数上限の明示

これはパート・アルバイトなどの有期契約労働者が対象になります。これが施行されると、なし崩しの更新が事実上できなくなりますので、実務上大きな影響を及ぼすことが予想されます。

③無期転換ルールに関する明示

無期転換ルールの確認ですが、有期契約が5年経過すると、6年目以降に有期契約労働者が希望すれば、会社は無条件に有期契約から無期契約に転換しなければならない義務が生じます。今回の省令改正では、「無期転換申込に関する事項」「無期転換後の労働条件」について、明示が義務付けられます。

◆その他の改正事項

①裁量労働制に関する改正

今回の改正で、専門業務型裁量労働制及び企画業務型裁量労働制いずれにおいても、多岐にわたる省令改正が行われていますが、その内容は、訓示的なものが多いため、ここでは内容については割愛します。

②職業安定法関連の省令改正

職業安定法関連の省令改正については、一般の事業者にも適用されるものがありますので、社員募集などの際に念のための確認が必要になります。求職者に明示しなければならない事項（従事すべき業務の変更の範囲、就業の場所の変更の範囲、有期契約を更新する場合の基準に関する事項）が追加されます。

