

パートナーズ 会報誌

vol.
31

2022.5

2022年4月から義務化

パワーハラスメント防止措置

インボイス制度の導入に伴う
取り引き事業者（免税事業者）への対応について

電子帳簿保存法 改正

気になるデータ

2022年は「テレワークを増やしたい」**31.8%**



税理士法人パートナーズ

おかげさまで20周年



パートナーズ会報誌が Web でも閲覧できるようになりました。左の QR コードを読み取ってアクセスしてください。



ご挨拶

過ごしやすい時期になりました。皆様いかがお過ごしでしょうか。

新緑が眩しく心地良い季節になりました、皆様におかれましては、いかがお過ごしでしょうか。

さて、ここ数年はゴールデンウィークとはいえ、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で、以前のように遠出や大人数で集まることが手放しでは出来なくなりました。コロナ禍前のゴールデンウィークがどこか懐かしく感じます。まだまだマスク着用、手洗い、消毒などの生活様式で過ごす日々が続くと思います。ご家族、会社、お知り合い、学校など様々な場面で様々な人と接触をする機会があると思います。過剰に反応することなく、できる範囲で感染対策をし、感染が落ち着き将来的に終息するまでは、気を付けていきたいものです。

確定申告では大変お世話になりました。

例年のことですが、今年の確定申告についてもご報告がございます。お蔭様で無事に終わることができました。資料のやり取りや電話でのご対応、ご協力頂きありがとうございます。ここ2年間は新型コロナウイルス感染拡大の影響で、申告期限が4月15日まで延長されました。もともと新型コロナウイルスの影響で3月15日までに申告ができない方に対して、個別で対応をする措置がとられていましたが、国税庁の電子申告のシステムが3月14日のお昼過ぎから15日の深夜まで繋がりにくい状況になり、申告ができない状況に陥ったため、特別措置とし結果的に4月15日が申告の期限となりました。ここ数年はこのような不測の事態が起きております。災害関係も以前よりも起こる可能性が高くなっております。今回のことを機にあらためて期限に余裕を持ち、業務に取り組むことの大切さを再認識しました。より一層、気を引き締めて業務に精進して参ります。

今後のパートナーズについて

現在、税理士法人パートナーズは中四国に8拠点を設け運営をし、2月19日をもちまして20周年を迎えました。これも一重に、ご支援を頂いておりますお客様関係各社様のお陰です。誠にありがとうございます。

20周年を迎え、今後の展開として各拠点事務所の強みをより発揮し、お客様へパートナーズ全体としてご支援ができる体制作りを強化して参ります。「税理士事務所」と言いましても多岐に渡る業務を事務所単位で対応をさせて頂くことが難しい場合があります。しかし、税理士法人パートナーズ全体では、お客様の様々なご相談について対応ができる体制を作っております。事務所間の連携を取り総合的、迅速に、お客様のご相談にお応えできるよう精進しておりますので、是非とも、気になることがございましたらお気軽に最寄りの弊社事務所へお問い合わせ頂けたらと思います。

最後に、繰り返しになりますが、昨今の新型コロナウイルス感染拡大の影響により、我慢を強いられる日々が続いております。みなさまへの影響が最小限で収まるよう、お祈り申し上げます。

税理士法人パートナーズ 社員一同

いままでも、これからも、“感謝”を忘れずに。

税理士法人パートナーズは、令和4年2月19日をもちまして20周年を迎えました。これもひとえに多くの皆様からのご支援を頂いたおかげです。
あらためて厚く御礼申し上げます。
皆様に愛される事務所であり続けるために
一日一日を大切に
いままで支えて頂いた全ての方に感謝の気持ちを忘れずに
皆様の本当の意味での“パートナー”となれるよう
より一層の努力をもって業務に邁進して参ります。



■岡山事務所 ■広島事務所 ■福山事務所 ■山陰事務所 ■高松事務所 ■松山事務所 ■徳島事務所 ■高知事務所
【関連グループ】
社会保険労務士法人パートナーズ 行政書士法人パートナーズ 中谷公認会計士事務所
株式会社ライフパートナーズ 株式会社 TaxBrain



2022年は「テレワークを増やしたい」31.8%

コロナ禍をきっかけとした多様な働き方の形態は2022年以降も続くのか、それともコロナ終息後は以前の形態に戻るのか。これからの働き方について、就業者の意識をみてみましょう。

テレワークを増やしたい・・・31.8%
出社頻度を減らしたい・・・26.5%
テレワーク必須・・・18.1%

2022年にどんな働き方を希望するかについて尋ねたところ、「テレワークを増やしたい」が31.8%でもっとも多く、「出社頻度を減らしたい」26.5%、「テレワーク必須が良い」が18.1%で続いています。回答者の業種や業態、就業環境などにより働き方の形態はさまざまですが、本調査ではテレワークを始めとする出社頻度の少ない働き方を望む人が相対的に多くなっています。

2021年の働き方は「満足・・・58.9%」

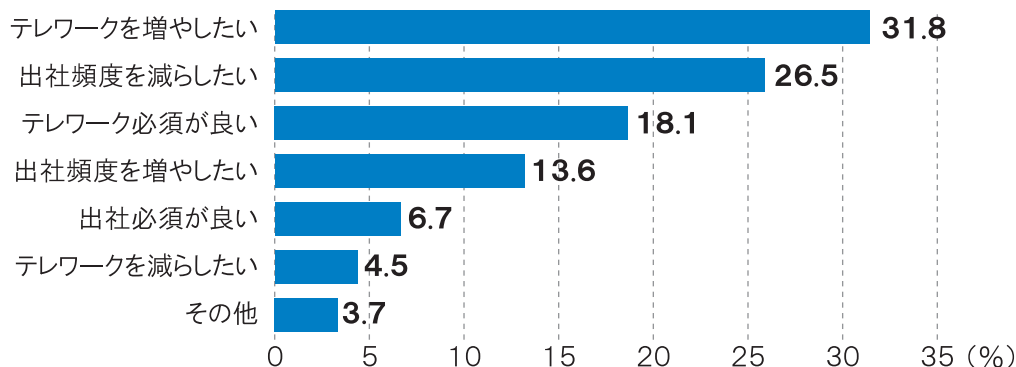
本調査を実施したライボ社が、2021年7月に

テレワークの実施状況について調査したところ、回答者の76.7%の人がテレワーク業務を経験しています。その2021年の働き方に対する満足度については、全体で58.9%（「大変満足」20.8%「やや満足」38.1%）が満足と回答しています。満足度を年代別にみると、20代から30代が60%を超えているのに対し、40代以降は満足度が低くなっています。

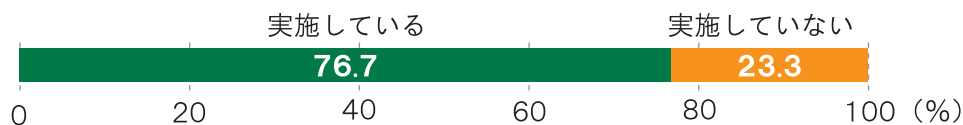
就業経験年数が相対的に短い20～30代と、コロナ禍以前の働き方が身体に染みついている40代以降の世代で、テレワークなど新しい働き方に対する満足の度合いは明らかに違うようです。本調査の結果にみるように、テレワークを中心とした出社頻度が少ない働き方が、数年後は“標準化”する可能性が見えてきました。

参考：企策実務 2022年4月号

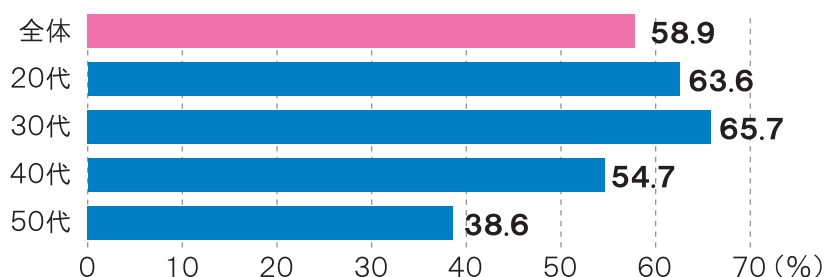
2022年どんな働き方を希望する？ (N=667)※複数回答



2021年7月実施調査：テレワークの実施状況 (N=780)



2021年の働き方満足度 (N=667)※「大変満足」「やや満足」の合計値



2022年4月から義務化

パワーハラスメント防止措置

2020年6月1日より改正労働施策総合推進法が施行されました。そのうち、職場内のパワーハラスメント（＝パワハラ）を防止する規定が盛り込まれていることから、パワハラ防止法と呼ばれています。パワハラ防止の基準を法律で定めることにより、防止措置を企業に義務化しハラスメント対策の強化を促す目的があります。大企業は2020年6月1日から、中小企業は2022年4月1日から施行とされています。パワハラ防止のほか、セクハラ・マタハラを防止する関連法も合わせて施行されており、企業は各ハラスメント対策を講じる必要があります。今回は、パワハラについてどのようなものを簡単に解説していきます。

指針にみるパワハラの実義

2020年に出された「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（以下、指針と言います）に、職場におけるパワーハラスメントの内容が図表1のように定義されています。

【図表1】パワーハラスメントの定義

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行なわれる

- ①優越的な関係を背景とした言動であって
 - ②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより
 - ③労働者の就業環境が害されるものであり
- ①から③までの要素をすべて満たすものをいう。

なお、客観的に見て、業務上必要かつ相当な範囲で行なわれる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。

なお、客観的に見て「業務上必要かつ相当な範囲での業務指示や指導」はパワハラには該当しないとされていますので、必ずしも相談者の主観が結論となるわけではありません。

「職場」「労働者」の定義

「職場」とは、労働者が業務を遂行する場所を指すとされ通常就業場所以外であっても業務を遂行する場所は「職場」に含まれると解されています。「労働者」とは、正規雇用労働者に加え非正規雇用労働者等雇用されるすべての労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。

「優越的な関係を背景とした」言動とは

「優越的な関係を背景とした」言動とは、業務遂行にあたり労働者が抵抗または拒絶することが

できない可能性が高い関係を背景として行なわれるものとされ、図表2のような例が示されています。この例を見ても、必ずしも上司から部下に向けられるものに限っているわけではないので、部下の集団での上司に対する対応なども場合によってはパワハラに該当する可能性を含んでいるといえるでしょう。

【図表2】優越的な関係を背景とした言動の例

- ①職務上の地位が上位の者による言動
- ②同僚または部下による言動で、当該言動を行なう者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行なうことが困難であるもの
- ③同僚または部下からの集団による行為で、これに抵抗または拒絶することが困難であるもの

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは

「業務上必要かつ相当な範囲を超えた」言動とは、明らかに業務上必要性がないものや、その態様が相当でないものとされ、図表3のような例が示されています。

【図表3】業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動の例

- ①業務上明らかに必要性のない言動
- ②業務の目的を大きく逸脱した言動
- ③業務を遂行するための手段として不適当な言動
- ④当該行為の回数、行為者の数等、その態様や手段が社会通念に照らして許容される範囲を超える言動

この判断には、言動の目的や、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行なわれた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質など様々な要素を総合的に考慮することが適当とされ、かつ、労働者の行動が問題となる場合には、その内容・程度と指

導がどのように行なわれたかなどとの関係性も必要な要素になるとされています。

「労働者の就業環境が害される」とは

「労働者の就業環境が害される」とは、当該言動等により労働者が身体的または精神的に苦痛を与えられ、就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等、**就業するうえで看過できない程度の支障が生じる**ことを指しています。

この判断は「**平均的な労働者の感じ方**」が採用され、同様の状況で当該言動を受けた場合、社会一般の労働者が就業上看過できない程度の支障が生じたと感じる言動であるかどうかを基準とすることが適当とされています。

職場におけるパワーハラスメントに該当すると考えられる例

指針の示す「パワーハラスメントの代表的な6類型」は図表4のとおりです。ただし、これ以外のものが該当しないわけではありませんので、あ

【図表4】パワーハラスメントの代表的な6類型

- ①身体的な攻撃
殴打、足蹴りを行なう。相手に物を投げつける。
- ②精神的な攻撃
人格を否定するような言動を行なう。
- ③人間関係からの切り離し
特定の労働者を仕事から外し、長時間別室に隔離する。1人の労働者に対し、同僚が集団で無視をし、職場で孤立させる。
- ④過大な要求
新入社員に必要な教育を行なわないまま、到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し、厳しく叱責する。業務とは関係のない私用の雑用の処理を強制的に行なわせる。
- ⑤過小な要求
管理職である労働者を退職させるため、誰でも遂行可能な業務を行なわせる。気に入らない労働者に対する嫌がらせのために仕事を与えない。
- ⑥個の侵害
労働者を職場外でも継続的に監視したり、私物の写真撮影をしたりする。労働者の機微な個人情報について、本人の了解を得ずに他の労働者に暴露する。

なお、労働者を育成するために現状よりも少し高いレベルの業務を任せることや、新規に採用した労働者を育成するために短期間集中的に別室で研修等の教育を実施すること等は、パワハラに

は該当しないと考えられますので、過剰に委縮する必要はないでしょう。

労働施策総合推進法と指針で事業主等に求められる対応とは

労働施策総合推進法では、パワハラ防止のための事業主の義務と事業主・労働者の努力義務が(図表5)、指針では、事業主が雇用管理上構わずべき措置について具体的内容が定められています。

(1) 事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発

- ・就業規則や社内報等に職場におけるパワーハラスメントを行なってはならない旨の方針を規定し、ハラスメントの内容やその発生の原因や背景を労働者に周知すること
- ・指針の労働者への周知・啓発のために研修、講習等を実施すること

(2) 相談(苦情を含む)に応じ適切に対応するために必要な体制の整備

- ・相談窓口をあらかじめ定めて、労働者に周知すること
- ・相談窓口担当が適切に対応できるように、人事部門と連携が図れる仕組みをつくったり、留意点等を記載したマニュアルを準備したり、該当の担当が相談を受けた場合の対応について研修を行なうこと

(3) 職場におけるパワーハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- ・事案に係る事実関係を迅速かつ正確に確認すること
- ・前項について確認できた場合は、速やかに被害を受けた労働者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置を適正に行なうこと
- ・改めて方針の周知・啓発等再発防止に向けた措置を講じること

これらに加えて、プライバシー保護に必要な措置を講じ、その旨を労働者に周知すること、それにより不利益な取扱いをしない旨を定め、労働者に周知・啓発すること等も求められています。

参考：企業実務 2021年12月号

2022年10月1日からインボイス制度が始まります

インボイス制度の導入に伴う 取引事業者（免税事業者）への対応について

消費税10%への引き上げにともなって、令和5年10月1日よりインボイス制度が導入されます。インボイス制度とは、仕入税額控除のための新たな改正です。導入後については、消費税を納める必要のある企業や個人事業主はもちろんのこと、免税事業者についても影響があると考えられます。今回は2021年3月8日に財務省であがった「免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関するQ&A」の一部を転載します。

免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関するQ&A

このQ&Aは、消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）に関し、事業者の方々から寄せられている質問、特に免税事業者やその取引先の対応に関する考え方を明らかにしたものであり、制度への理解を深め、必要な対応をご検討いただく際にご活用いただくことを目的としたものです。

Q: 仕入先である免税事業者との取引について、インボイス制度の実施を契機として取引条件を見直すことを検討していますが、独占禁止法などの上ではどのような行為が問題となりますか。

A: 仕入先である免税事業者との取引について、インボイス制度の実施を契機として取引条件を見直すことそれ自体が、直ちに問題となるものではありませんが、見直しに当たっては、「優越的地位の濫用」に該当する行為を行わないよう注意が必要です。

以下では、インボイス制度の実施を契機として、免税事業者と取引を行う事業者がその取引条件を見直す場合に、優越的地位の濫用として問題となるおそれがある行為であるかについて、行為類型ごとにその考え方を示します。

取引対価の引下げ

取引上優越した地位にある事業者が、インボイス制度の実施後の免税事業者との取引において、仕入税額控除ができないことを理由に、免税事業者に対して取引価格の引下げを要請し、取引価格の再交渉において、仕入税額控除が制限される分について、免税事業者の仕入れや諸経費の支払いに係る消費税の負担をも考慮した上で、双方納得の上で取引価格を設定すれば、結果的に取引価格が引き下げられたとしても、独占禁止法上問題となるものではありません。

しかし、再交渉が形式的なものにすぎず、仕入側の事業者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ります。

なお、下請法の規制の対象となる場合で、事業者（買手）が免税事業者である仕入先に対して、仕入先の責めに帰すべき理由がないのに、発注時に定めた下請代金の額を減じた場合には、下請法第4条第1項第3号で禁止されている下請代金の減額として問題となります。この場合において、仕入先が免税事業者であることは、仕入先の責めに帰すべき理由には当たりません。

取引の停止

事業者がどの事業者と取引するかは基本的に自由ですが、例えば、取引上の地位が相手方に優越している事業者（買手）が、インボイス制度の実施を契機として、免税事業者である仕入先に対して、一方的に、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など著しく低い取引価格を設定し、不当に不利益を与えることとなる場合であって、これに応じない相手方との取引を停止した場合には、独占禁止法上問題となるおそれがあります。

登録事業者となるよう要請する

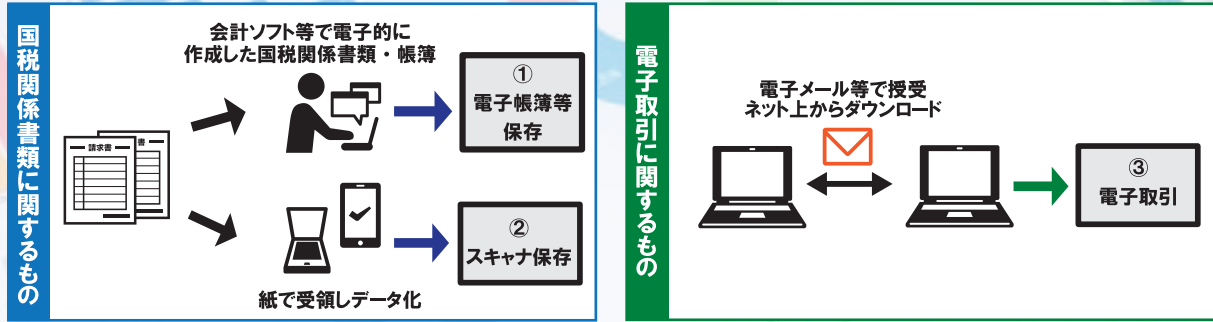
課税事業者が、インボイスに対応するために、取引先の免税事業者に対し、課税事業者になるよう要請することがあります。このような要請を行うこと自体は、独占禁止法上問題となるものではありません。しかし、課税事業者になるよう要請することにとどまらず、課税事業者にならなければ、取引価格を引き下げるとか、それにも応じなければ取引を打ち切ることにするなどと一方的に通告することは、独占禁止法上又は下請法上、問題となるおそれがあります。

電子帳簿保存法 改正

2022年1月1日から改正した電子帳簿保存法が施行されています。書類の種類、作成方法、提供する側が提供される側などにより対応が異なります。あらためて保存方法の概要を把握し、確認しましょう。

電子帳簿保存法とは？

企業が事業を行う中で、多くの書類・帳簿が発生します。これらは原則として「紙（実物）」で保存しなければなりません。それが、昨今のデジタル化・ペーパーレス化により、業務や経理に必要な帳簿や書類などの電子データでの保存に転換していきというのが「電子帳簿保存法」です。一定の要件を満たした上で、電磁的記録（電子データ）による保存を可能となること及びデータとして授受した取引情報の保存義務等を定めています。電子帳簿保存法上、電磁的記録による保存は大きく2つに区分されています。



では、この「電子帳簿保存法」の対象となる書類にはどのようなものがあるのでしょうか。こちらは、「電子帳簿保存」と「スキャナ保存」の2つに区分されています。

【電子帳簿保存】自己がコンピュータを使用して作成する帳簿（仕訳帳・総勘定元帳・経費帳など）と、自己がコンピュータを使用して作成する決算関係書類（損益計算書、貸借対照表）と書類（見積書・請求書・納品書・領収書など）があてはまります。

【スキャナ保存】取引先から受け取った書類や、自己が作成して取引先に交付する書類などが該当します。（例：契約書・見積書・注文書・納品書・請求書・領収書など）

「電子帳簿保存」と「スキャナ保存」の例で重複している書類がありますが、これは、自己がコンピュータを使用して作った書類か、そうでないかの違いとされています。

電子帳簿の保存要件の概要

保存要件概要	改正前	改正後		
		優良	その他	
記録事項の訂正・削除を行った場合には、これらの事実及び内容を確認できる電子計算機処理システムを使用すること	○	○	—	
通常の業務処理期間を経過した後に入力を行った場合には、その事実を確認できる電子計算機処理システムを使用すること	○	○	—	
電子化した帳簿の記録事項とその帳簿に関連する他の帳簿の記録事項との間において、相互にその関連性を確認できること	○	○	○	
システム関係書類等（システム概要書、システム仕様書、操作説明書、事務処理マニュアル等）を備え付けること	○	○	○	
保存場所に、電子計算機（パソコン等）、プログラム、ディスプレイ、プリンタ及びこれらの操作マニュアルを備え付け、画面、書面に整然とした形式及び明瞭な状態で速やかに出力できるようにしておくこと	○	○	—	
検索項目	①取引年月日、勘定科目、取引金額その他のその帳簿の種類に応じた主要な記録項目により検索できること（改正後、記録項目は取引年月日、取引金額、取引先に限定）	○	○	—
	②日付又は金額の範囲指定により検索できること	○	○※1	—
	③二つ以上の任意の記録項目を組み合わせた条件により検索できること	○	○※1	—
税務職員による質問検査権に基づく電磁的記録のダウンロードの求めに応じることができるようにしていること	—	—※1	○※2	

※1 保存義務者が、税務職員による質問検査権に基づく電磁的記録のダウンロードの求めに応じることができるようにしている場合には、検索要件のうち②③の要件が不要となります。（スキャナ保存及び電子取引についても同様）

※2「優良」の要件を全て満たしているときは不要となります。

（参考）優良な電子帳簿の要件を満たして対象帳簿の備付け及び保存を行い、届出書の提出がある場合には、所得税の青色申告特別控除（60万円）が適用できます。

法人関連の税務情報をお送りします

パートナーズ会員

税理士法人パートナーズでは、法人向けの会員を募っています。ご入会の方へパートナーズから会報誌や税制改正などの情報をご提供。また電話無料相談にも応じます。**年会費・入会費は無料**。普段なかなか聞けない税務関連情報はもちろん、知って得する情報をご提供します。



特典①

会報誌の発行

法人向けの税務情報をお送りします。税理士事務所だからこそお伝えができる情報や意外と知られていない情報を会報誌で年3、4回お送りします。

特典②

無料相談

一般的な税務のご相談を承ります。税務関連はもちろん、事務改善やコスト削減、売上アップや経営計画書の作成など、幅広くお応えします。

特典③

税制改正・判決事例の提供

たびたび変わる税法を改正のたびにご案内します。また、過去の判例事例など、専門的な情報もお伝えします。

■特典は事前の連絡なく変更することがありますので予めご了承ください■

パートナーズのホームページからもお申込みいただけます

<https://zei-partners.com/member.html>

パートナーズ会員募集

検索



税理士法人パートナーズ

岡山事務所 〒700-0973 岡山県岡山市北区下中野1222-9 TEL 086-246-4446
広島事務所 〒730-8510 広島県広島市中区基町5-44 広島商工会議所ビルディング7F TEL 082-962-8885
福山事務所 〒721-0974 広島県福山市東深津町4-7-15 ブラッツ岩原101号 TEL 084-925-6150
山陰事務所 〒683-0001 鳥取県米子市皆生温泉2-7-14 TEL 0859-21-5169
高松事務所 〒760-0007 香川県高松市中央町1-5 MBSビル5F TEL 070-3794-3111
松山事務所 〒790-0915 愛媛県松山市松末1-5-12 松末テナントビル3F TEL 089-948-9441
徳島事務所 〒770-0851 徳島県徳島市徳島町城内6-87 尾野ビル2階 TEL 088-655-6554
高知事務所 〒780-0928 高知県高知市越前町2丁目7番2号フレンズビル4F TEL 088-802-5344