

# 税務通心

令和5年10月1日からのインボイス制度開始まであと半年を切りました。今回はインボイス制度の総復習として現時点で確認していただきたい事項をまとめてみました。

2021年10月1日

登録申請開始

2023年10月1日

インボイス制度開始



## [インボイス半年前チェックリスト]

### 1 登録要否に関連するチェック項目

- 登録を受けた場合にどうなるか確認しましたか
  - ・基準期間（前々期）の課税売上高が1,000万円以下となっても免税事業者とならず、消費税の申告が必要。
- 現時点で課税事業者ならインボイス申請一択、免税事業者は要検討
  - ・課税事業者はインボイス登録によるデメリットがほとんどないため基本的にはインボイス登録すべきです。
- 自社、関連会社、役員個人のインボイス申請はお済みですか、登録番号は確認しましたか
  - ・関連会社、個人の申請がもれてしまいがちです。検討の上、正しく申請手続きを。

### 2 売手として留意すべきチェック項目

- 取引ごとにどのような書類を交付しているか確認しましたか
  - ・インボイスは請求書・領収書など名称は問いません。電子データでの提供や手書きでの交付も可。
  - ・都度「納品書（※）」の交付か、月締め「請求書」の交付か、レシート・手書き領収書の交付があるか ※納品書の交付がある場合は端数処理に注意。システムの改修が必要な可能性も。
- 交付している書類等につきどう見直せばインボイスとなるか確認しましたか
  - インボイスには①登録番号②適用税率③税率ごとの消費税額の記載が必要です
  - ・消費税額に1円未満の端数が生じた場合、「一のインボイスあたり税率ごとに一回」の端数処理を行います
  - ・相互に関連する複数の書類で記載事項を満たすことも可能です。
  - たとえば家賃収入（事務所・店舗等）については通帳などで取引日を確認し、契約書に登録番号、適用税率、消費税額等の他の記載事項を記載することでインボイスの保存に替えることができます。
- 売上先に登録を受けた旨やインボイスの交付方法等を共有しましたか
  - ・登録を受けた旨や何をインボイスとするか、交付方法等について、売上先と認識を共有することが重要です。
- インボイスの写しの保存方法を検討しましたか
  - ・売上先へ交付したインボイスについては写しを保存する義務があります。コピーでの保存、電子データや一覧表形式、ジャーナル、複写式の控えなども認められます。

### 3 買手として留意すべきチェック項目

- 自社の仕入、経費についてインボイスが必要な取引か確認しましたか
  - ・3万円未満の公共交通機関、3万円未満の自動販売機や従業員へ支払う日当や出張旅費はインボイス不要。
  - ・継続的でないような単発の取引、少額な取引についても原則としてインボイスの保存が必要
- 仕入先・支払先にインボイスの登録を受けるかどうか、また、インボイスの交付方法は確認しましたか
  - ・何がインボイスとなるかについて、仕入先との間で認識を統一しておきましょう。
- 受け取った請求書等をどのように保存、管理するか検討しましたか
  - ・請求書を登録番号のありなしで区分して管理できるようにすることが重要です。

# 労務通心

## 2023年4月から割増賃金率が引き上げられました！

2020年4月より、中小企業において残業時間の上限規制が適用され、3年が経過しようとしています。働き方改革を進める取り組みの一環として、割増賃金率の引上げが、2023年4月より中小企業にも適用されます。改正後の割増賃金率を確認し、労働環境の整備に取り組みしましょう。

### 1 割増賃金率とは

労働時間の上限は、原則として、1週間40時間、1日8時間と決まっています。（労働基準法第32条）これを超える労働を法定時間外労働、いわゆる残業ということになります。会社は、労働者に法定時間外労働の他、深夜労働、休日労働をさせた場合は、割増賃金を支払わなければなりません。2010年4月から大企業では、「月60時間以上の時間外労働」について、割増率50%以上の割増賃金の支払い義務が適用されています。今まで中小企業には猶予期間が設けられていましたが、2023年4月からは猶予期間が終了し、中小企業にも適用されることになります。なお、1か月の起算日は、原則、賃金計算期間の初日を基準に考えます。2023年4月1日を含む1か月については、2023年4月1日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、50%以上の率で割増賃金を計算します。

	現行制度 (2023年3月まで)		改正後 (2023年4月～)	
	月60時間以下	月60時間超	月60時間以下	月60時間超
中小企業	25%以上	25%以上	25%以上	50%以上

### 2 深夜労働との関係

深夜労働とは、午後10時～午前5時までの時間帯における労働のことで、従業員に深夜労働をさせた場合25%以上の割増率で割増賃金の支払いが必要になります。（労働基準法第37条）1か月60時間を超える法定時間外労働が深夜に行われた場合には、時間外割増賃金率50%以上+深夜割増賃金率25%以上=75%以上の割増率となります。

### 3 法定休日労働との関係

使用者は1週間に1日または4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。（労働基準法第35条第1項）これを「法定休日」といい、法定休日に労働させた場合は35%以上の率で割増賃金を支払わなければなりません。1か月60時間の法定時間外労働の算定には、法定休日に行った労働は含まれませんが、法定外休日に行った法定時間外労働は含めて算定します。（例：週休2日のうち1日は休み、1日は労働する場合）

### 4 代替休暇制度

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇（代替休暇）を付与することができます。代替休暇制度導入にあたっては、過半数組合、それがいない場合は過半数代表者との間で労使協定を結ぶことが必要です。

#### 【労使協定で定める事項】

- ①代替休暇の時間数の具体的な算定方法
- ②代替休暇の単位
- ③代替休暇を与えることができる期間
- ④代替休暇の取得日の決定方法、割増賃金の支払日の4つがあります。

就業規則・給与規程の改定や、労働時間の適正把握・業務の効率化・勤怠システムの整備等の対応が必要になるかもしれません。

お困り事がございましたら、お気軽にご相談ください。