



百日紅

# ハンズ通信

編集発行

TOUGH SHOP 広島  
代理店 株式会社ハンズ〒730-0051  
広島市中区大手町3丁目7-2  
TEL. 082(544)6311  
FAX. 082(544)6312

9月

(長月) SEPTEMBER

20日・敬老の日  
23日・秋分の日

日	12	26
月	13	27
火	14	28
水	15	29
木	16	30
金	17	・
土	18	・
日	19	・
月	20	・
火	21	・
水	22	・
木	23	・
金	24	・
土	25	・

## 9月の税務と労務

国 税／8月分源泉所得税の納付

9月10日

国 税／1月決算法人の中間申告

9月30日

国 税／7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

9月30日

国 税／10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)

9月30日



### ワンポイント 内部事務のセンター化(集約処理)

一部の税務署を対象に申告書等の入力や審査、還付金の返還手続き、行政指導事務等の内部事務を国税局等に設置したセンターで集約して処理する取組み。なお、センター化に伴い今年7月以降、対象となる税務署管内の納税者が申告書等を書類で郵送する際の送付先は担当するセンターとなるので注意が必要です。

# 「ギグワーカー」を知っていますか？



## 1 ギグワーカーのメリット

(1) 柔軟な働き方  
時間の拘束がなく、柔軟な働きができるのが最大のメリットです。自分のスキルや都合に合わせてさまざまな仕事を自分で選択できるのが特徴です。

### (2) 副業収入が増える

副業を認める企業が増えている中、ギグワーカーは本業がある人でも短時間の空き時間を活用して仕事ができるので、プラスアルファの収入が期待できます。

### (3) 育児や介護と両立しやすい

まとまった時間がなく正社員をあきらめている人でも働くことができます。自分で働く時間を決めることができるので育児や介護との両立が可能です。

## 2 ギグワーカーのデメリット

### (1) 賃金が安い

海外では年収一、〇〇〇万円はなくなるというメリットがあります。また、ギグワーカー側を超えるギグワーカーもいますからみても、シフトが決められていないので、好きな時に好きなだけ仕事ができるという自由度がメリットとなります。

ウーバーイーツは、さまざまな飲食店が登録しており、顧客

(2) 収入が不安定  
好きな時に仕事があるとは限らず、固定給も社会保障もありません。仕事がなければ当然収入もなく、病気や怪我をして働けない状態であっても収入が見込めず不安定です。

### (3) すべて自己責任

交通事故に巻き込まれるなど何らかの問題が発生したとしても自分でトラブルを解決しなければならず、何の保証もありません。

## 3 ギグワーカーの問題点

新型コロナウイルスの影響による失業もあり、ギグワーカーは急増しています。ギグワーカーは前記のデメリットにあるとおり、報酬水準が低いケースが多いため、所得格差の拡大にながりかねません。また、料理宅配員は交通事故のリスクがあり、ITエンジニアリングには長時間作業による腰痛などが問題となっていました。新たな働き方として急拡大するなか、保護するための法整備が急がれます。

## 4 ギグワーカーの日本における位置付け

日本の就業者は大きく分類して、雇用契約の有無で「雇用者」と「非雇用者」とに分かれます。「雇用者」には、終身・フルタイムの正規雇用と、契約期間が決まつたアルバイトや派遣社員などの非正規雇用があります。「非雇用者」は、フリーランスの専門職や個人事業主などの自営業者をいいます。

ウーバーイーツなどの料理宅配員であるギグワーカーは原則、この自営業者に位置付けられる「非雇用者」なのです。

労働基準法などは、使用者の指揮命令下で働き賃金を支払われる「労働者」を対象にしており、主に「雇用者」が想定されています。つまり、ギグワーカーは含まれていないのです。雇用保険や労災保険などの社会保障制度も労働法上の「労働者」が中心で、同じ職種であっても「雇用者」と「非雇用者」では大きな格差が生まれています。

そのような中、日本では今年三月、ギグワーカーの取引を独

占禁止法などで保護するガイドラインが公表され、報酬の支払い遅延防止といった策がとられています。また、労災保険の特別加入をギグワーカーにも認め方針で年内に省令を改正する予定です（今年六月現在）。

ただ、保険料は自己負担です。雇用者の場合は事業主が支払うため、ギグワーカーに仕事の仲介を行うアラート側であるプラットフォーム運営事業者に負担を求める声があります。そのほか、動きもありません。

一方、海外ではさらに踏み込んだ保護に動く国が出始めています。各国の動きをみてみましょう。

(1) アメリカ  
今年三月、ギグワーカーの団結権の保護などを盛り込んだ「団結権保護法」が下院で可決されています。

(2) スペイン  
今年五月、料理宅配員が対象ではありませんがギグワーカーを「使用者」と位置づけ、会社勤めの働き手と同等に扱う政令を定めました。企業側は同日から三カ

月以内にギグワーカーと雇用契約を結ぶなどの対応が必要となる統計もあります。ギグワーカーの急増は、社会不安や経済格差の拡大につながりかねません。

(3) 韓国  
昨年十二月、労働実態が雇用者と変わらないギグワーカーなどに雇用保険の適用を拡大する法案が可決されました。

ため、ギグワーカーに仕事の仲介を行うアラート側であるプラットフォーム運営事業者に負担を求める声があります。そのほか、動きもありません。

一方、海外ではさらに踏み込んだ保護に動く国が出始めています。各国の動きをみてみましょう。

(4) イギリス  
今年二月、最高裁がライドシェアの運転手を雇用法上の労働者とする判決を下しました。

(5) ドイツ  
昨年十二月、連邦労働裁判所がギグワーカーの一部を雇用者と判断しました。

## 5 今後の動向

シエアリングエコノミー（共有経済）の成長で今後も世界的にギグワーカーが増加することは避けられません。雇用者を標準的な働き方として作られてきた年金や社会保障制度は再設計が必要不可欠です。

国際労働機関（ILO）によれば、ギグワーカーの時間当たりの報酬は世界平均にするところを模索していく必要はある

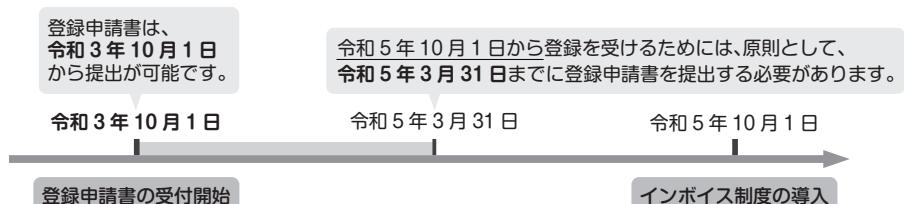
ります。IT系などでは、雇用者に比べて六八割安いという統計もあります。ギグワーカーの中には高度な技能をもつ技術者やクリエイターもあります。一律に雇用者と同様に扱うと働き方の自由度がそれ、新たなビジネスチャンスも生まれにくくなります。多様な働き方に合わせた、きめ細やかなルール作りが必要となつてきます。

銀行や大手メーカーなど今まで副業に消極的だった企業でも解禁が始まっています。法整備とともに、企業側も新たな働き手としてギグワーカーを見直し、日本が長時間労働社会に戻ることは避け、新しい働き方に合わせた健康確保などを工夫していくべきです。それには休息時間の確保が鍵となります。労働者ごとに調整した支援が求められます。法整備が前提となりますが、固定費を抑えられるギグワーカーを中心とした企業も活用する方向を模索していく必要はあるでしょう。



## ●制度導入までのスケジュール

図表1



登録事業者になろうとする事業者の方は「適格請求書発行事業者の登録申請書(登録申請書)」の提出が必要です。  
登録申請書提出後、税務署から登録番号などの通知が行われます。

※ 登録番号については、法人番号を有する事業者の方は「T+法人番号」、それ以外の事業者の方は「T+13桁の数字(新たな固有の番号)」が登録番号となります。

(国税庁資料)

## ●現行の区分記載請求書とインボイスとの記載事項の比較

図表2

〈区分記載請求書(現行)〉	～令和5年9月	〈インボイス〉	令和5年10月～
<p>請求書 ○○株御中 (株△△) ●年■月分</p> <p>■月▲日 割りばし 550円 ■月▲日 牛肉 ※ 5,400円</p> <p>合計 43,600円 (10%対象 22,000円) (8%対象 21,600円)</p> <p>※は軽減税率対象</p>	<p><b>【記載事項】</b></p> <p>①請求書発行事業者の氏名又は名称 ②取引年月日 ③取引の内容(軽減税率の対象品目である旨) ④税率ごとに区分して合計した対価の額 ⑤書類の交付を受ける事業者の氏名又は名称</p>	<p>請求書 ○○株御中 (株△△(T1234...)) ●年■月分</p> <p>■月▲日 割りばし 550円 ■月▲日 牛肉 ※ 5,400円</p> <p>合計 43,600円 10%対象 22,000円 内税 2,000円 8%対象 21,600円 内税 1,600円</p> <p>※は軽減税率対象</p>	<p><b>【記載事項】</b></p> <p>区分記載請求書に以下の事項が追加されたもの</p> <p>①登録番号《課税事業者のみ登録可》 ②適用税率 ③税率ごとに区分した消費税額等</p>

(国税庁資料)

インボイスの記載事項である	(2) インボイスの記載事項である	(1) 様式(図表2参照)	3 インボイスの様式等
			インボイスの様式は、法令等で定められていません。インボイスとして必要な次の事項が記載された書類(請求書、納品書、領収書、レシート等)であれば、その名称を問わず、インボイスとなります。
端数処理	(2) 税率ごとに区分した消費税額等	(1) インボイス等の誤り	4 その他
			登録事業者は、交付したインボイス等に誤りがある場合は、修正したインボイス等を交付しなければなりません。

返還請求書の交付義務があります	(2) 適格返還請求書	消費税額等については、一のインボイスにつき、税率ごとに一回の端数処理を行います。なお、切上げ、切捨て、四捨五入等の端数処理の方法については、任意の方法とすることができます。	
		(1) 登録事業者は、交付したインボイス等に誤りがある場合は、修正したインボイス等を交付しなければなりません。	
返品や値引き等の売上に係る対価の返還を行う場合には、適格	(2) 初期に交付したインボイス等との関連性を明らかにしたうえで、修正した事項を明示した書類等を交付する方法	(1) 誤りがあった事項を訂正の上、改めて記載事項の全てを記載した書類を交付する方法	
		(2) 当初に交付したインボイス等との関連性を明らかにしたうえで、修正した事項を明示した書類等を交付する方法	

# 労働基準法 変形労働時間制 の導入

## 一 例外的な労働時間制の概要

労働基準法においては、原則として、一週間につき四〇時間、一日につき八時間（いずれも休息時間を除く。）を超えて労働させなければならないとされています（法定労働時間）。この原則的な労働時間の例外として、变形労働時間が設けられています。

今回は、变形労働時間制のうち「一か月単位」と「一年単位」の变形労働時間制について説明します。

厚生労働省の「令和二年就労条件総合調査の概況」から、企業の变形労働時間制採用割合を見てみると、一年単位の变形労働時間制は全体の約三割、一ヶ月単位の变形労働時間制は約二割の企業が採用しており、すべての变形労働時間制を合わせると、全企業の約六割が採用しています。

企業規模別に採用状況をみると、企業規模が大きいほど一か

週に法定労働時間を超えて労働させることができるもので、対象とする期間の長さにより「一週間単位」、「一ヶ月単位」、「一年単位」の变形労働時間制があります。

また、フレックスタイム制も变形労働時間制の一つです。

## 二 変形労働時間制の導入状況

月単位の变形労働時間制の採用が多く、規模が小さくなるにつれ一年単位の变形労働時間制の採用が多くなっています。

ただし、常時使用する労働者数が一〇人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の特例措置対象事業場は四四時間となります。

（一）定める事項

採用する場合は、労使協定または就業規則等により次の事項を定めます。

① 対象労働者の範囲

対象期間及び起算日

例えば、「毎月一日を起算日とし、一ヶ月を平均して一週間当たり四〇時間以内とする。」のように定めます。

（二）労働時間の設定例

次に、労働時間の設定例を見ていきます。本文と併せて次頁の表もご覧ください。

例 A は、一週目に月曜日から土曜日までの各日に八時間ずつ勤務し、一週間の合計を四八時間としています。二週目は、金曜日の勤務をゼロ時間（＝休み）とし、一週間の合計を三三時間としています。一週目と一週目の勤務時間を平均すると、一週間当たりの勤務時間は四〇時間となり、適正な労働時間の設定となります。

例 B は、一週目の金曜日を六

月とし、一ヶ月を平均して一ヶ月を「二週間」など一ヶ月より短い期間を対象期間とすることもできます。

（三）労働日及び労働日ごとの労働時間

シフト表や会社カレンダーなどにより、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間を具体的に定めておく必要があります。その際、②の対象期間を平均して、一週間当たりの労働時間を

上限時間 II 一週間の労働時間

(四〇又は四四) × 対象期間

の歴日数 / 七

四〇時間の事業所で、対象期間が

の歴日数が三十一日の場合は、

一七七・一時間が上限です。

#### (四) 割増賃金の支払い

変形労働時間制を採用した事  
業場において、時間外労働が発  
生した場合、割増賃金の計算方  
法に注意を要します。

時間と設定している例です。こ  
ちらも一週目と二週目の労働時  
間を平均すると、一週間当たり  
の労働時間は四〇時間となる設  
定です。

なお、あらかじめ設定した労  
働時間を使用者側が任意に変更  
することはできませんので運用  
上は注意を要します。例えば「今  
日は来客が少ないから業務を早  
めに終え、その時間を翌日の労  
働時間に加算する」といった運  
用は認められていません。

(三) 労働時間の上限

対象期間中の労働時間の上限  
は次の計算により求めます。

例 A

	月	火	水	木	金	土	日	計
1週	8	8	8	8	8	休	48	
2週	8	8	8	8	0	休	休	32

例 B

	月	火	水	木	金	土	日	計
1週	8	8	8	8	10	休	休	42
2週	6	8	8	8	8	休	休	38

上限時間 II 一週間の労働時間  
(四〇又は四四) × 対象期間  
の歴日数 / 七

例えば、週の法定労働時間が  
四〇時間の事業所で、対象期間が  
の歴日数が三十一日の場合は、  
一七七・一時間が上限です。

例 A の一週目のようにあらか  
じめ法定労働時間を超える時間  
を設定していた場合は、設定し  
た時間(四八時間)を超える時間  
に対し、二割五分以上の割増賃  
金の支払義務が生じます(四〇  
時間を超えて二割五分以上の割  
増賃金の支払いが生じます)。

例 B の一週目金曜日も同様  
に、一〇時間を超えた時間が二  
割五分以上の割増賃金の支払い  
に足ります。

一方、例 B の二週目の月曜  
日のように法定労働時間を下回  
る設定をしていた日に時間外労

働をさせた場合は、あらかじめ

設定した六時間を超え法定労働  
時間の八時間までは、通常の賃

金の支払い(二割五分以上の割  
増を要しない)で足り、八時間  
を超過する時間に対して二割五

分以上の割増賃金が生じます。  
なお、深夜については、变形

労働時間制を採用していないと  
きと同様に二割五分以上の割  
増賃金が生じます。

また一日の労働時間の上限  
は一〇時間、一週間の労働時  
間の限度は五二時間の範囲で

勤日数の上限とされています。  
が一年の場合は二八〇日が労

働時間が設定されます。対象期間  
が一年の場合は二八〇日が労

働日数の上限とされています。

#### 一年単位の 変形労働時間制

一ヶ月単位の変形労働時間制  
は労使協定の締結がない場合で  
あっても就業規則等に定めるこ  
とで制度を導入することができます  
ますが、一年単位の変形労働時  
間制は労使協定を必ず締結しな  
ければなりません。

労使協定には、次の事項を定  
めます。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間及び起算日
- ③ 特定期間(対象期間中の業  
務の繁忙期間を特定期間とし  
て定めることができます)。

定期間は、連続して労働させ  
る日数の限度が通常の期間と  
よいでしょう。

異なります)

④ 労働日及び労働日ごとの労  
働時間

対象期間は一年の範囲内で

自由に設定することができます  
が、三ヶ月を超える対象期

間を設定した場合、対象期間

の長さに応じた労働日数の上  
限が設けられます。対象期間

が一年の場合、二八〇日が労

働日数の上限とされています。

また一日の労働時間の上限  
は一〇時間、一週間の労働時  
間の限度は五二時間の範囲で

設定をする必要があります。

#### ⑤ 労使協定の有効期間

労働時間の設定や、割増賃金  
の計算方法の考え方は、一ヶ月  
単位の変形労働時間制と共通す  
る点もありますが、労働日数や

労働時間の設定方法・上限など  
取り扱いが異なる点もあります。

今回は制度の主な事項のみ記  
載をしているため、導入の際は  
厚生労働省等のサイトに公開さ  
れたリーフレットを参照するこ  
とや、労働基準監督署に問い合わせ  
をしながら進めていくのも

# ゼロパーティデータ

ユーザーがWebページに訪れた際のアクセス動向や各種フォームへの入力記録がまとめられた「クッキー」はネット広告の市場拡大を牽引してきました。特に自社以外の第三者のサイトを経由した「サードパーティデータ」は企業が消費者の好みを知ることができると、便利なツールとして普及しています。しかし、自らの情報が意図しない形で収集され、おすすめ商品が勝手に表示される気味悪さなどから、個人が反発し始めています。欧州連合(EU)はすでにクッキー利用を法的に制限し、グーグルは2022年にサードパーティへの対応を打ち切ることになっています。

その一方で、多くの企業は消費者と接点を維持する方法を模索しています。そこで、注目されているのが「ゼロパーティデータ」です。これは、消費者が企業に対して、特定の対価と引き換えに意識的に提供するデータ

ータのことをいいます。既存顧客の購買履歴など「ファーストパーティ（自社保有）データ」とは区別され、消費者自ら提供したリアルタイムかつ正確な情報として信頼性の高いゼロパーティデータは「同意を得たファーストパーティデータ」ということになります。

古くから企業は顧客の声を集めるため、アンケートなど能動的な手法でいわゆる「お客様の声」を拾おうとしてきました。これには日数やコストがかかるのも現実です。しかし、第三者に頼れなくなった今、再び企業は消費者の声を地道に拾う努力が求められています。同意を得たゼロパーティデータを集める手法を開発する動きもありますが、規模面でのデメリットを踏まえて今一度原点に立ち返り、商売の原点であるお客様の声に耳を傾けることです。

プライバシーや個人情報を守る体制を整えているという事実こそ企業への信頼度が増し、ビジネスの持続可能性を高める効果も期待できます。

サボリ願望

献立を考えなくて済むオイシックスの「ミールキット」、浴槽全体に洗剤のミストをかけて60秒後に洗い流すだけの「ルックプラスバスタブクレンジング」、スプレーして流すだけの食器用洗剤「キュキュットClear泡スプレー」、洗顔しなくて済む顔マスク「サボリーノ」。これらは、すべて売れ行きが好調のヒット商品です。4月には缶ビールをジョッキに移し替えずに生ジョッキを味わえるアサヒビールの「生ジョッキ缶」はあっという間に売り切れ、一時期販売休止になりました。

NHKの世論調査で家事の時間に変化があったかどうか聞いたところ、「変わらない」が63%、「増えた」が24%でした。在宅の仕事が増え、家の負担はできるだけサボりたいのが本音です。

働き方が多様化し、手抜きし、合理化し、いかにサボるかが市場化するこのご時世。新たなビジネスチャンスを生む！サボらず考えてみたいところです。

すっかりオンライン会議が定着しました。オンライン独特のマナーはたくさんありますが、なかでも無頓着になりがちなのが目線と服装です。画面の写り方でずいぶん印象が変わります。普段人と話すときは相手の目を見るのがマナーですが、画面上ではなかなか難しいもので反応がないように思えてしまいます。うなづいたり、手で合図をしたり記号を送ったり反応があるほうが相手も落ち着くでしょう。服装にも注意です。ストライプやチェックは模様がちらちらするので避けたほうが良いでしょう。肌をきれいに見せるライトも無表情にみえがちです。相手に好印象を与えてスムーズなやりとりができるよう会議前に必ず相手からの見え方をチェックしましょう。