



ふじ

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

◆ 5月の税務と労務

国 税／4月分源泉所得税の納付	5月10日
国 税／3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)	5月31日
国 税／9月決算法人の中間申告	5月31日
国 税／6月、9月、12月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国 税／個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合)	5月31日
国 税／確定申告税額の延納届出による延納税額の納付	5月31日
国 税／特別農業所得者の承認申請	5月16日

5月

(皐月) MAY

3日・憲法記念日 4日・みどりの日 5日・こどもの日

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	.	.	.	.

地方税／自動車税・鉦区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワン
ポイント

申請による換価の猶予 国税を一時に納付すると事業の継続又は生活の維持が困難な場合、「申請による換価の猶予」を利用できる場合があります。その国税の納期限から半年以内に所轄税務署長に申請を行い認められると、原則1年間に限り納税が猶予されます。また、その間の延滞税の軽減や、財産の差押えが猶予されます。

個人情報保護法 改正において 企業が注意すべき ポイント



今年4月1日、「改正個人情報保護法」が施行されました。

改正のポイントには、6つあります。これらを踏まえて企業が注意すべきポイントを整理しておきましょう。

個人情報保護法の概要と改正の背景

2005年4月、個人情報保護の必要性の高まりから、「個人情報保護法」が施行されました。

2015年に改正された個人情報保護法では、国際的な動向や技術進歩を反映して3年ごと

に実態に沿った内容に見直しを行うことが規定として盛り込まれました。今回の改正はこの規定に基づく初めての法改正です。「個人の権利利益の保護」「情報活用の強化」、「AI・ビッグデータへの対応」などを目的に改正されました。

改正個人情報保護法の6つの変更点

- 1 個人の権利保護が強化される
- 2 企業の責務が追加される
- 3 新たな認定団体制度が拡張される
- 4 データの利活用が促進される
- 5 法令違反のペナルティが強化される
- 6 外国の事業者への罰則が追加される

ポイント1 個人の権利保護が強化される

- (1) 利用停止・消去等の個人の請求権の拡充
これまででは、利用停止・消去・第三者提供の停止といった請求

権を個人が行行使できるのは、法違反が証明できる場合に限定されていましたが、改正後は法違反が行われていない場合でも個人の権利や利害が害されている場合、個人情報停止や情報削除の請求権を行行使できるようになりました(30条)。

- (2) 保有個人データの開示方法を本人が指示できるようにする

これまでは保有個人データの開示は原則書面による交付でしたが、音声や動画データが保有個人データに含まれるケースやデータ量が膨大であることから、改正後は保有個人データについて電磁的記録の提供を含め本人が開示方法を指示できるようにになりました(28条)。

- (3) 第三者提供記録を本人が開示請求できるようにする

これまで、第三者提供記録は、本人による開示請求は対象外でしたが、改正後は本人の個人情報取扱事業者に対する個人情報報告の対象にしました(28条5項)。

- (4) 短期保存データを開示、利用停止などの対象とする

これまで短期保存データは個人データに含まれませんでした。改正後は6か月以内に消去される短期保存データも保有個人データに含めるように変更されました(2条7項)。

- (5) オプトアウト規定について厳格化

オプトアウト規定とは、提供する個人データの項目を公表した上で本人の同意なく第三者に個人データを提供できる制度のことです。これまでは、要配慮個人情報のみオプトアウトによる第三者提供の対象外でしたが、改正後は、不正取得された個人データやオプトアウト規定で提供された個人データも対象外となります(23条2項)。

ポイント2 企業の責務が追加される

- (1) 個人データ漏えい時の報告義務

これまでは、個人データの漏えい発生時、個人情報保護委員会への報告は努力義務でしたが、改正後は個人情報取扱事業者に対し、報告義務及び本人に対する通知が義務化されます(22条の2、1項)。

(2) 不適正利用の禁止

今回の改正により、個人情報取扱事業者の個人情報の不適正な利用の禁止義務が明文化されました。不適正な利用とは、違法または不当な行為を助長し、または誘発するおそれのある方法による利用を指します（16条の2）。

ポイント3 新たな認定団体制度が拡張される

個人情報保護委員会以外にも、民間団体を活用した情報保護を図っており、「認定団体制度」を設けています。改正により、企業の特定分野や部門を対象とする団体も認定団体として登録できるようになり認定団体制度が拡張されました（47条2項）。

ポイント4 データの利活用が促進される

(1) 「仮名加工情報」を創設、義務を緩和

これまでは、個人情報を企業活動に利用する際は個人を特定できないように加工しなければならぬ規定があり、利活用の鈍化につながっていました。今回の改正で、データ利用と活用促進のため、個人情報の氏名を

削除するなどして仮名加工した情報を「仮名加工情報」と新たに定義し、利用に条件をつけたうえで開示・利用停止要求について個人情報ほど厳密な取扱をしなくてよいと義務が緩和されました（2条9項）。

(2) 提供先での個人データとなる情報の第三者提供

提供元で個人データに該当しないものの、提供先において他の情報と照合することにより容易に個人を特定することができるとの情報（個人関連情報）があります。これまでは規制の対象ではありませんでしたが、改正後、個人関連情報を第三者提供する場合は、提供元が提供先に対して本人の同意を得ていること等を確認する義務が新設されました（26条の2第1項）。

ポイント5 法令違反のペナルティが強化される

個人情報保護委員会からの措置命令違反、報告義務違反、個人情報データベース等の不正流用をした法人及び個人に対する罰則が重くなりました（83条、85条、87条）。特に、法人に対する罰金刑は措置命令違反と個

人情報データベース等の不正流用については「1億円以下」に大きく引き上げられました。

ポイント6 外国事業者への罰則が追加される

日本在住の人の個人情報を扱う外国事業者も、報告徴収・命令及び立入検査の対象になります（75条）。命令に従わない場合には公表されることもありま

企業が注意すべきポイント

改正に伴い企業が注意すべき点は、次の項目となります。

① まずは情報漏えいさせない体制づくりです。誰がどのデータに対し何を行ったか常に操作履歴を取得、問題操作があれば察知・対策することが重要です。従業員にも個人データの適正な取扱いを周知徹底するとともに適切な教育を行わなければなりません。

② これまでは、個人情報の開示請求が行われた場合、原則書面による回答の交付でしたが、今回の改正で請求者本人の選択により電磁的記録データでも交付が可能となりました。

た。企業は開示請求を受けた際、テキストデータやPDFなどで情報開示を行えるよう準備が必要です。また、個人情報保護の第三者提供及び受領時についても記録を開示する義務が生じます。常に情報の受け渡し履歴を記録できる体制を構築しておきましょう。

③ 今回の改正で、個人情報漏えい時に個人情報保護委員会と本人への報告義務が追加されています。義務として報告が発生するのはどういったケースか専門家に相談しながら業務フローの策定や対応マニュアルを作成し事前の準備をしましょう。

④ Cookie情報とそれに紐づく閲覧履歴や購入履歴などは個人情報ではありませんが他の情報と結びついて個人を特定することも可能です。プライバシーポリシーに利用目的を明記して本人に同意を得るようにはしておきましょう。

いまやサービス向上には個人情報の活用は欠かせません。法改正を理解したうえで個人情報情報を事業発展に役立ててください。

法人の税務 トラブル Q & A (役員給与関係)

最近身近になってきた税務トラブルでは、新型コロナウイルス感染症に伴う業績の悪化などによる企業の役員給与に関するものも増えているようです。そこで、役員給与関係で重要性の高いと思われるものを以下、取り上げてそのポイントを整理してみます。

1 役員給与の取り扱い

Q1 定期同額給与について、役員2人のうち1人は支給し、もう1人は支給しなかった場合、どうなりますか。
A 役員給与については、原則として事業年度を通

じて毎月の支給額が同額である定期同額給与であれ、支給時期や支給額を事前に届け出る事前確定届出給与であれ、事前に確定していること、その額が実際に支給されていることが必要です。そして、この額は各役員別に具体的に確定していることが前提となっています。

従って、支給しなかった役員分についてのみ損金不算入となります。

Q2 届出給与の場合で、1人は支給しなかったときは、支給した人の分は損金に算入されますか。

A Q1の回答と同様に役員については各人別に委任関係があり、債務が確定しているとの立場から支給した役員分については他の役員と関係なく損金とされます。

Q3 A役員に対して、上期の事前確定届出給与200万円は支給したが、下期分は資金繰りの都合で200万円に對して100万円のみ支給した場合に上期分も損金不算入となりますか。

A 損金の判断は、事業年度を単位として判断することになりますから、下期分はもちろん、上期分も損金不算入になります。

Q4 定期同額給与について、当社は観光業のため新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けており、営業時間の短縮や従業員の出勤調整をしているところです。未だ見通しの立たない中で特に従業員の雇用や給与を維持するためには、役員給与の減額をするしか方法がなく全役員半額にすることを検討しています。税務上認められますか。

A 法人税の取扱いでは、年度の中で役員給与を減額した場合、原則として定期同額給与に該当せず、損金算入が認められません。

しかし、貴社の場合は、新型コロナウイルス感染症に基づくことが明らかなので業績悪化改定事由による改定と考えられます。従って、改定前に定額で支給した役員給与と改定後に定額で支給する役員給与は、それぞれ定期同額給与に該当し、損金

算入されます(令和2年4月国税庁の新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応FAQ参照)。

2 役員への見舞金等

Q 自動車運転教習所を営む法人ですが、会社の役員及び従業員全員を対象とした傷害特約付の生命保険に加入しています。

当期のうち70日間D取締役が病気で入院する予定で、保険金は1日5千円で合計35万円になります。社内規定では、その保険金を見舞金として、入院者に支払うこととされています。見舞金を全額福利厚生費として問題ありませんか。

A 役員に支払う35万円のうち、社会通念上の見舞金として相当とされる部分の金額は福利厚生費として損金に算入できますが、それ以外の部分は役員賞与となり、損金算入にはなりません。

役員給与については、事前確定しているものを除き損金不算入の考え方が法人税であり、これまでの給与には、債務の免除そ

の他の経済的な利益を含むものとされています。

具体的には、次に掲げるようなものが入ります。

- ① 法人が役員等を被保険者及び保険金受取人とする生命保険契約を締結してその保険料の額の全部又は一部を負担した場合におけるその負担した保険料の額に相当する金額
- ② 役員等に対して物品その他の資産を贈与した場合におけるその資産の価額に相当する金額
- ③ 役員等に対して所有資産を低い価額で譲渡した場合におけるその資産の価額と譲渡価額との差額に相当する金額
- ④ 役員等から高い価額で資産を買い入れた場合におけるその資産の価額と買入価額との差額に相当する金額
- ⑤ 役員等に対して有する債権を放棄し又は免除した場合におけるその放棄し又は免除した債権の額に相当する金額
- ⑥ 役員等から債務を無償で引き受けた場合におけるその引き受けた債務の額に相当する金額

⑦ 役員等に対してその居住の用に供する土地又は家屋を無償又は低い価額で提供した場合における通常取得すべき賃貸料の額と実際徴収した賃貸料の額との差額に相当する金額

⑧ 役員等に対して金銭を無償又は通常の利率よりも低い利率で貸し付けた場合における通常取得すべき利率により計算した利息の額と実際に徴収した利息の額との差額に相当する金額

⑨ 役員等に対して無償又は低い対価で⑦及び⑧に掲げるものの以外の用役の提供をした場合における通常その用役の対価として収入すべき金額と実際に収入した対価の額との差額に相当する金額

⑩ 役員等に対して機密費、接待費、交際費、旅費等の名義で支給したもののうち、その法人の業務のために使用したことが明らかでないもの

⑪ 役員等のために個人的費用を負担した場合におけるその費用の額に相当する金額

⑫ 役員等が社交団体等の会員

となるため又は会員となっているために要するその社交団体の入会金、経常会費その他その社交団体の運営のために要する費用でその役員等の負担すべきものを法人が負担した場合におけるその負担した費用の額に相当する金額

なお、今回の質問に関しては、国税不服審判所で同内容に類似する裁決として、見舞金等の福利厚生費の規定がある会社を調査し、入院1回当たり5万円が社会通念上相当である金額の上限としたものがあり、同様に考えると30万円は役員賞与とする判断になります。

3 罰料金の処理

Q 役員及び従業員が行った次の交通反則金について負担しています。

- ① E 役員：積載物重量制限超過（6割超過） 反則金4万円
 - ② F 役員：業務外の駐車違反 反則金1万8千円
 - ③ G 従業員：業務外のスピード違反 反則金3万5千円
- 前記の場合、個々の税務上の取扱いは、どうなりますか。



A ①の場合は、業務の遂行上の行為によるものであるため、その支払った金額は役員の給与とはされず、通常は租税公課等で経理処理されたのち、損金不算入として別表で加算されます。

②の場合は、役員の業務外の行為について、これを負担した場合には役員に対する臨時的な給与となり、事前確定届出給与に該当しないため、役員賞与の損金不算入になります。

③の場合は、従業員の業務外の行為について、これを会社が負担した場合には、従業員に対する賞与となり損金に算入はされませんが、給与所得として課税されますので、源泉所得税の精算が必要になります。この点は②も同様です。

シフト制

雇用管理の留意事項



シフト制による就業形態は、契約当事者の双方にメリットがあり得る一方で、時にはその運用をめぐる労働紛争が発生することもあります。

今回は、令和4年1月7日に厚生労働省が公表した『いわゆる「シフト制」により就業する労働者の適切な雇用管理を行うための留意事項』のうち、主に労働契約の締結や労働時間の取扱いに関する運用上の留意点について触れます。

なお、本文中での「シフト制」は、あらかじめ具体的な労働日、労働時間を決めず、シフト表等により柔軟に労働日、労働時間が決まる勤務形態を指し、いわゆる交替勤務（年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数が決まっており、その上で、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせて勤務する形態）を除きます。

一 シフト制採用の現況等

(一) 現況

人手不足や労働者のニーズの多様化、季節的な需要の繁閑への対処等を背景として、労働日や労働時間を一定期間ごとに調整し、特定するような働き方が取り入れられています。

典型的なケースでは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間ごとに作成される勤務割や勤務シフトなどにおいて初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような形態が取られています。

(二) メリット・デメリット

① メリット
その時々の事情に応じて柔軟に労働日・労働時間を設定できます。

② デメリット
使用者の都合により、労働

二 シフト制労働契約に関する留意事項

日がほとんど設定されなかったり、労働者の希望を超える労働日数が設定され、労働紛争が発生することがあります。

(一) 労働契約の締結 労働条件の明示

シフト制労働契約について、労働契約の締結時に労働基準法所定の事項を明示しなければなりません。中でも特に問題となりやすい「始業及び終業の時刻」や「休日」に関する事項については、以下の点に留意する必要があります。

a 始業及び終業の時刻
労働条件通知書等には、単に「シフトによる」と記載するのでは足りず、労働日ごとの始業及び終業時刻を明記するか、原則的な始業及び終業時刻を記載した上で労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等をあわせて労働者に交付するなどの対応が必要です。

b 休日

② 就業規則への規定

労働契約の締結時に休日が定まっている場合は、これを明示しなければなりません。また、具体的な曜日等が確定していない場合は、休日の設定にかかる基本的な考え方を明示しなければなりません。

③ 労働契約に定めることが考えられる事項
同一事業場において、労働者の勤務態様、職種等によって始業及び終業の時刻や休日が異なる場合には、勤務態様、職種等の別ごとに始業及び終業の時刻等を規定しなければなりません。

シフト制労働者に関して、就業規則上「個別の労働契約による」「シフトによる」との記載のみにとどめた場合、就業規則の作成義務を果たしたことになりますが、基本となる始業及び終業の時刻や休日を定めた上で、「具体的な個別の労働契約で定める」「具体的にはシフトによる」「旨を定めることは差し支えありません。」

a シフト作成・変更

使用者及び労働者双方の立場から労働条件の予見可能性を高め、労働紛争を防止するという観点から、シフト制労働者の場合であっても、使用者が一方的にシフトを決めることは望ましくなく、使用者と労働者で話し合つてシフトの決定に関するルールを定めておくことが考えられます。

〈シフト作成ルールの例〉

・シフト表などの作成に当たり、事前に労働者の意見を聴取

・確定したシフト表などを労働者に通知する期限や方法

〈シフト変更ルールの例〉

・シフトの期間開始前に、確定したシフト表などにおける労働日、労働時間等の変更を使用者又は労働者が申し出る場合の期限や手続

・シフトの期間開始後に、使用者又は労働者の都合で、確定したシフト表などにおける労働日、労働時間等を変更する場合の期限や手続

b 労働日、労働時間などの設定

労働者の労働契約の内容に

関する理解を深めるため、その基本的な考え方を労働契約においてあらかじめ取り決めておくことが望まれます。

例えば、労働者の希望に応じて以下の事項について、あらかじめ使用者と労働者で話し合つて合意しておくことが考えられます。

・一定の期間において、労働する可能性がある最大の日数、時間数、時間帯(例：「毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する」など)

・一定の期間において、目安となる労働日数、労働時間数(例：「1か月〇日程度勤務」、「1週間当たり平均〇時間勤務」など)

これらに併せる等して、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などについて定めることも考えられます。

(例：「1か月〇日以上勤務」、「少なくとも毎週月曜日はシフトに入る」など)

(二) 実際に労働させるに当たつての労働時間等の扱い

① 労働時間

シフト制労働者の場合であっても、1日8時間以内、1週40時間以内の法定労働時間を遵守する必要がある、法定労働時間を超えて労働させる場合や法定休日に労働させる場合は、労使協定(36協定)を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。

② 休憩

シフト制労働者の場合であっても、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければなりません。

③ 年次有給休暇

シフト制労働者の場合であっても、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤したときは、労働基準法所定の日数の年次有給休暇を付与しなければなりません。

たとえ雇用契約の契約期間が6か月未満であっても、契約が更新されて6か月以上に及んでいる場合には、6か月

間継続勤務の要件を満たすこととなります。

また、所定労働日数が少ない労働者についても、労働日数に応じた日数分の年次有給休暇を与えなければなりません。

(三) その他

① 解雇

シフト制労働者と「期間の定めがある労働契約」を締結している場合、期間中はやむを得ない事由がなければ解雇できず、また、期間の定めがない場合でも、客観的に合理的な理由等がなければ解雇できません。

② 雇止め

一定の場合(解雇と社会通念上同視できると認められる場合など)には、労働者からの有期労働契約の更新等の申込みを使用者が拒否すること(雇止め)ができなくなります。

また、契約が3回以上更新されているか、労働者が雇入れ日から1年を超えて継続勤務している場合、雇止めには契約満了日の30日前までの予告が必要です。

ゴルフ業界の2025年問題

ゴルフは、屋外で密にならず感染リスクも低いスポーツとしてコロナ禍でも好調で、特に若年層のゴルファーが増加しビギナーズキットの売れ行きがよいことでも人気ぶりを裏付けています。しかし、ここへきて気になるのがゴルフ場の破綻です。例えば香川県内唯一の36ホールのゴルフ場をもつ高松グランドカントリークラブが年間約5万6,000人の来場者があり黒字経営だったにもかかわらず民事再生手続きによる再建を目指すことになったのです。

これはまさに「2025年問題」なのです。2025年問題とは、1947年から1949年までの間に出生した、いわゆる「団塊の世代」のすべての人が75歳を迎えることにより、75歳以上の人口が急増することによって起ると予測される一連の問題のことをいいます。昨年、65歳以上の高齢者は29.1%に達し超高齢者社会は避けられず、ゴルファー

のリタイアも比例して増えてきます。退会者が増えるとなると問題なのは預託金です。

預託金とは、ゴルフ場の会員権の一つの方式を指し、希望するゴルフ場の会員になるため加入するゴルファーが預けるお金です。その預託金を原資にゴルフ場がゴルフ場開発を行います。預託金は基本的に無利子で据え置きの上、10年から20年程度据置期間後、会員が退会の意思を表明した場合に償還されるもので、会員はその要求をすることが可能です。

高松グランドCCの場合、預託金の額は会員1人あたり約250万円で約450億円の負債を抱え償還の目処が立たず民事再生を選択しました。

この2025年問題は様々な業界で今後起ることが予想されますが、ゴルフ業界に限ったことではなく安易に資金を集めたり借入するのではなく、将来のキャッシュフローを見据えた計画をたて、経営努力を惜しまないことが大切です。

働きアリの法則

働きアリの法則とは、北海道の生物学者長谷川英祐教授の研究からわかったことで、「働きアリのうち、よく働く2割のアリが、8割の食料を集めてくる」というものです。人間社会においても同様に「できる人」と「できない人」がいて2割の「できる人」によって組織が支えられているといえます。できる人の習慣を真似ることで全員が生産性を向上させることが可能ではないでしょうか。

できる社員の特徴についての考察によれば、①圧倒的に席にいない、②異なる部門、異なる世代の人たちと会話を増やす、③情報をネットの中だけに求めない、ということです。彼らは自分たちに創造力があると思っていないのだそうです。

つまり、自ら取材や資料集めに飛び回り、違う価値観の人と接することでアイデアを出し合い、加工されたネット情報ではなく直接「人」から得る情報を大切にしています。

飲む!? 日焼け止め、着る? 医療機器

紫外線が気になる5月、日焼け止めはかせません。しかし、汗などで塗り直しが必要で結局日焼けしてしまう。

「飲む日焼け止め」のサプリメントは、目元や唇も体の内側からカバーでき画期的です。かけるのではなく食べるラー油しかり、横たわるはずの岩盤浴は腹巻や靴下など着る岩盤浴が人気です。天然繊維にプラウシオ

ンという天然鉱石の混合体を加工した素材は睡眠中も血流が持続的に良く、深部体温が下がったままになるところから「睡眠障害に寄与する」という「一般医療機器」として申請し認可を得ました。「着る医療機器」としてのパジャマの誕生です。固定概念にとらわれず顧客の悩みなどから常識破りのアイデアがヒットを生むのかもしれない。