TFSｸﾞﾙｰﾌﾟ（税理士・会計士・社労士・行政書士）

NEWS LETTER

秋も少しずつ深まり、運動しやすい季節になりました。10/9の連休最終日は「スポーツの日」でした。日本各地、かなり広い範囲で肌寒いくらいの一日でしたが、体を動かされる機会はあったでしょうか。。。掲載内容に関して、ご質問・ご相談等がございましたら、どうぞお気軽に、TFSコンサルティンググループまでお問い合わせくださいませ。

Special feature

親会社などへ支払う配当源泉が１０月から不要に

◆永年勤続表彰金と所得税、社会保険、労働保険
◆厳格な運用が求められる変形労働時間制
◆中小企業の賃金上昇率は２％台に

TFSコンサルティンググループ(税理士・公認会計士・社会保険労務士・行政書士)〒160-0004　東京都新宿区四谷3-11 山一ビル4階/5階 TEL:03-3225-6400(代) MAIL:info@tfsnavi.com

親会社などへ支払う配当源泉が10月から不要に

令和５年10月1日以後に支払うべき配当等について、支払先が一定の法人である場合、源泉徴収をする必要がなくなりました。

なぜ不要に？

本来、配当等の源泉徴収は、税金の前払的性質があり、確定申告を通じて精算されるべきものです。しかし「完全子法人株式等」や「関連法人株式等」に係る配当等については、法人税がほとんど課税されません。

そのため、配当等に係る源泉徴収税額が還付されるケースが生じていました。実際、会計検査院がある一定期間の状況を調査したところ、対象法人について発生した還付金は計8,898億6,092万余円あり、還付加算金は計3億6,563万余円あったとの結果が出ています。このような還付が発生することによる税務署での事務負担や、無視できない多額の還付加算金額、源泉徴収制度の趣旨などを踏まえて、法人税が課されないような一定の配当等について源泉徴収を不要とする改正が、令和４年度税制改正でなされました。

対象となる法人は？

改正により配当等に係る源泉徴収が不要となった法人は、次のいずれかの配当等を受け取る一定の法人※です。

① 完全子法人株式等に該当する株式等（その内国法人が**自己の名義をもって有するものに限る。②において同じ**）に係る配当等

② **基準日等において**その内国法人が保有する他の内国法人（一般社団法人等を除く）の株式等の発行済株式等の総数等に占める割合が３分の１超である場合における、当該他の内国法人の株式等（①の株式等を除く）に係る配当等

①における「完全子法人株式等」とは、次のとおりです。

> 法人が他の内国法人の発行済株式等（自己株式を除く）の全部を、配当等の額の計算期間の初日からその計算期間の末日まで継続して有する場合のその株式等

上記定義は法人税と同様ですが、①の株式等は**自己名義分のみ**で完全子法人株式等に該当する場合に限る点が、法人税での取扱いと相違しています。

また、②の株式等はいわゆる「関連法人株式等」に相当しますが、法人税での取扱いとは次の２点で異なります。

- 自己名義分のみで保有数をカウントする
- 保有割合を「基準日等」の一時点で判定する

これら法人税との違いは、源泉徴収を行う法人が判定しやすいようにするためです。

このように細かい部分まで確認していくと、原則、配当等の全額が益金不算入となり法人税が課されない、完全子法人株式等又は関連法人株式等とは異なる点があります。源泉徴収時の判定の際は、ご注意ください。

（※）一定の法人とは、内国法人のうち、一般社団法人等以外の法人をいい、一般社団法人等とは、一般社団法人及び一般財団法人（公益社団法人及び公益財団法人を除く。）、労働者協同組合、人格のない社団等並びに法人税法以外の法律によって公益法人等とみなされている一定の法人をいいます。

参考：
財務省「令和４年度 税制改正の解説」
会計検査院「完全子法人株式等及び関連法人株式等に係る配当等の額に対して源泉徴収を行うことにより生ずる還付金及び還付加算金並びに税務署における源泉所得税事務及び還付事務等について」

永年勤続表彰金と所得税、社会保険、労働保険

長く勤める従業員への労いと感謝の気持ちを込めて贈られる永年勤続表彰金。福利厚生として広く導入されていますが、給与として所得税の対象となるのか、社会保険において報酬等に含まれるのか、迷うところです。税務上、社会保険上・労働保険上の取扱いについて整理します。

所得税の取扱い

永年の勤続を表彰して現金や商品券などを支給する場合は、その全額（商品券の場合は券面額）が給与として課税されます。

一方、記念品を渡す場合や旅行や観劇に招待する場合は、次のすべて満たしていれば、課税する必要はありません。

① 勤続年数や地位などに照らし、社会一般的にみて相当な金額以内である。
② 勤続年数がおおむね 10 年以上の人が対象である。
③ 同じ人の 2 度目以降の表彰の場合は、前回からおおむね 5 年以上あいている。

社会保険の取扱い

社会保険（健康保険・厚生年金保険）において永年勤続表彰金が報酬や賞与に含まれるかどうかについては、過去の疑義照会の中でも回答が分かれ、統一的な見解が示されていませんでした。しかし今年6月、日本年金機構が事例集を改正しこの点について追記したことにより、実務上の取扱いが明確になりました。

これによると永年勤続表彰金は、金銭や金券、記念品等、いずれの形であっても、少なくとも次のすべてを満たす場合は、原則として報酬や賞与には含まれず、保険料の対象とする必要がありません。

① 表彰の実施目的が、福利厚生や長期勤務の奨励である。
（例）リフレッシュ休暇も一緒に付与される場合などは、福利厚生としての側面が強いといえます。
② 表彰の基準は、勤続年数のみを要件として、一律に支給される。
③ 社会通念上いわゆるお祝い金の範囲を超えておらず、表彰の間隔がおおむね 5 年以上である。

この要件の中に満たさないものがある場合は、永年の勤続を表彰するものであるという性質を十分確認した上で、総合的に判断する必要があります。

労働保険の取扱い

労働保険（労災保険・雇用保険）においては、「年功慰労金」「勤続褒賞金」は賃金に含まれないとされています。名称は異なるものの、永年勤続表彰金も同様と判断できるため、労働保険料の対象とする必要はありません。

参考：
国税庁タックスアンサー No.2591「創業記念品や永年勤続表彰記念品の支給をしたとき」
https://www.nta.go.jp/taxes/shiraberu/taxanswer/gensen/2591.htm
日本年金機構「標準報酬月額の定時決定及び随時改定の事務取扱いに関する事例集」
https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/hoshu/20121017.files/jireisyu.pdf
厚生労働省「労働保険対象賃金の範囲」https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudouhoken01/dl/1-3-2.pdf

厳格な運用が求められる変形労働時間制

変形労働時間制を適用し、複数のシフトパターンにより労働させているケースがありますが、就業規則にすべてのシフトパターンが記載されていなかったとして変形労働時間制が無効とされた裁判例が出ています。以下では、変形労働時間制を運用する際の注意点を確認します。

定めが必要な事項

例えば1ヶ月単位の変形労働時間制を導入する場合は、就業規則に以下の事項をすべて定めなければなりません。

① 対象労働者の範囲
② 対象期間・起算日
③ 労働日・労働日ごとの労働時間

①の「対象労働者の範囲」は、変形労働時間制の対象となる労働者の範囲を明確に定める必要があります。

②の「対象期間・起算日」は、例えば「毎月1日を起算日とし、1ヶ月を平均して1週間当たり40時間以内とする」のように、具体的な対象期間と起算日を定めることが求められます。なお、対象期間は1ヶ月以内の期間であれば、2週間や4週間とすることも可能です。

③の「労働日・労働日ごとの労働時間」は、シフト表や会社カレンダーなどで、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。

シフト制労働者で月ごとにシフトを作成する場合は、すべての始業・終業時刻のパターンとその組み合わせの考え方、シフト表の作成手続・その周知方法等を定めなくてはなりません。

運用する際の注意点

複数のシフトパターンがある場合、就業規則には、代表的なものだけを記載しているようなケースや、様々なパターンに関する記載があるものの実態とずれていたり、実態はさらに細かいシフトパターンがあったりするようなケースがあるでしょう。

変形労働時間制が無効になった裁判例では、「原則として」と記載し、4つのシフトパターンを定めたのみで、すべてのシフトパターンを記載していなかったとして、労働基準法第32条の2の「特定された週」または「特定された日」の要件を充足するものではないことから、変形労働時間制は無効であると裁判所が判断しました。

ひとつの裁判例ではあるものの、会社は就業規則にすべてのシフトパターンの記載があるかを確認し、記載がなければ追加し、また、今後において、記載されたシフトパターン以外の時間で勤務しないように管理していくことが求められます。

変形労働時間制は、特定した労働日、労働日ごとの労働時間を会社の都合で変更することはできないとされています。会社の都合で変更するような誤った運用もみられることから、適正に運用できているかについても確認し、問題があれば改善しましょう。

中小企業の賃金上昇率は2%台に

8月に今年の中小企業の賃金改定状況に関する調査結果※が発表されました。ここではその結果から、賃金を引き上げた事業所の状況をみていきます。

4割以上が賃上げを実施

上記調査結果から今年1月から6月に賃金引き上げを実施した事業所（以下、賃上げ事業所）の割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】2023年1～6月に賃上げを実施した事業所割合
（%、ポイント）

	割合	増減
産業計	43.5	6.6
製造業	45.1	10.0
卸売業, 小売業	39.7	7.0
学術研究, 専門・技術サービス業	51.0	7.8
宿泊業, 飲食サービス業	34.6	6.0
生活関連サービス業, 娯楽業	34.1	8.7
サービス業（他に分類されないもの）	42.1	2.3

厚生労働省「令和5年賃金改定状況調査結果」より作成

産業計は43.5%となりました。産業別にみると、学術研究, 専門・技術サービス業が50%を超えています。製造業とサービス業（他に分類されないもの）も40%を超えました。

前年からの増減では、産業計が6.6ポイント増加しました。産業別では製造業の10.0 ポイントの増加をはじめ、すべての産業で前年より高い割合になっています。

なお、賃上げ事業所以外の状況について産業計の結果をみると、1月から6月に賃金引き下げを実施した事業所割合は0.7%、7月以降も賃金改定を実施しない事業所が38.4%、7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所が17.4%となっています。7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所もあることから、賃上げ事業所の割合はさらに高まるでしょう。

改定率は4%に

次に賃上げ事業所の平均賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。

【表2】賃上げ実施事業所の平均賃金改定率
（%、ポイント）

	改定率	増減
産業計	4.3	0.8
製造業	4.2	0.7
卸売業, 小売業	4.4	1.2
学術研究, 専門・技術サービス業	4.8	0.8
宿泊業, 飲食サービス業	4.5	-0.1
生活関連サービス業, 娯楽業	5.3	1.3
サービス業（他に分類されないもの）	4.2	0.5

厚生労働省「令和5年賃金改定状況調査結果」より作成

産業計の平均賃金改定率は4.3%でした。産業別にみると、生活関連サービス業, 娯楽業の5.3%が最も高く、すべての産業で4%以上になりました。

前年からの増減では、産業計が0.8ポイント増加しました。産業別では生活関連サービス業, 娯楽業が1.3ポイント、卸売業, 小売業が1.2 ポイントと1ポイントを超えました。宿泊業, 飲食サービス業以外は前年から増加という状況です。

賃金上昇率は2%台に

ここからは労働者の1時間当たり賃金と賃金上昇率をみていきます。

一般労働者とパートタイム労働者の別に、6月の1時間当たり賃金と賃金上昇率をまとめると、次頁表3のとおりです。

○一般労働者の状況

2023年6月の1時間当たり平均賃金をみると、産業計は1,604円となりました。産業別にみると、学術研究, 専門・技術サービス業が1,818円で最も高くなりました。次いで、サービス業（他に分類されないもの）と卸売業, 小売業が1,600円を超えています。

前年からの増減をみると、産業計は32円増加しました。産業別でも、すべての産業で30円以上増加しています。中でもサービス業（他に分類されないもの）が38円、学術研究, 専門・技術サービス業が37円と高くなっています。

2023年の賃金上昇率は産業計が2.0%でした。産業別ではサービス業（他に分類されないもの）の2.3%が最も高く、卸売業, 小売業を除くほかの産業で2%以上となりました。

前年からの増減では、産業計が0.5ポイント増加し、産業別でもすべての産業が前年を上回っています。中でも生活関連サービス業, 娯楽業と、サービス業（他に分類されないもの）は1ポイント以上増えました。

○パートタイム労働者の状況

2023年6月の1時間当たり賃金は産業計で1,165円でした。産業別では、学術研究, 専門・技術サービス業が1,321円で最も高く、サービス業（他に分類されないもの）が1,249円で続いています。

前年からの増減では、すべての産業で増加していますが、学術研究, 専門・技術サービス業が38円で最も高い一方、生活関連サービス業, 娯楽業は15円の増加にとどまりました。

2023年の賃金上昇率は産業計が2.1%で、産業別では学術研究, 専門・技術サービス業が3.0%で最も高くなりました。サービス業（他に分類されないもの）は1.5%上昇したものの、唯一前年の上昇率を下回りました。その他、一般労働者の賃金上昇率を超える割合となった産業もみられます。

地域別最低賃金の増額改定が続き、賃上げを実施する中小企業が増えています。今年度も大幅増額改定が見込まれ、今後も賃上げを実施する中小企業は少なくないものと思われます。

【表3】一般労働者とパートタイム労働者の1時間当たり平均賃金と賃金上昇率（円、%）

	一般労働者				パートタイム労働者			
	1時間当たり賃金額		賃金上昇率		1時間当たり賃金額		賃金上昇率	
	2022年6月	2023年6月	2022年	2023年	2022年6月	2023年6月	2022年	2023年
産業計	1,572	1,604	1.5	2.0	1,141	1,165	1.5	2.1
製造業	1,535	1,567	1.5	2.1	1,051	1,073	2.1	2.1
卸売業, 小売業	1,634	1,665	1.1	1.9	1,104	1,127	1.5	2.1
学術研究, 専門・技術サービス業	1,781	1,818	1.6	2.1	1,283	1,321	0.6	3.0
宿泊業, 飲食サービス業	1,344	1,374	1.4	2.2	1,056	1,085	1.5	2.7
生活関連サービス業, 娯楽業	1,380	1,410	1.1	2.2	1,076	1,091	0.3	1.4
サービス業（他に分類されないもの）	1,632	1,670	1.0	2.3	1,230	1,249	2.7	1.5

厚生労働省「令和5年賃金改定状況調査結果」より作成

※厚生労働省「令和5年賃金改定状況調査結果」
全国の民営事業所のうち、常用労働者数が30人未満の企業に属し、1年以上継続して事業を営んでいる事業所を対象にした、2023年（令和5年）6月分の賃金についての調査結果です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&toukei=00450201&bunya_l=03&tstat=000001021951

お仕事備忘録 WORK REMINDER

今月は地域別最低賃金額の改定が行われます。大幅な引き上げが予定されていますので、最低賃金を下回る従業員がいないかを確認するようにしましょう。

01 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります

今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる日にちが異なっていますので、金額および発効日を確認しておきましょう。

02 定時決定の反映と新しい保険料率による控除

定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されますが、従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

03 健康保険の被扶養者の資格確認調査

年に1度、健康保険の被扶養者が要件を正しく満たしているか、事業所に対して一斉調査が行われます。時期や調査方法は保険者によって異なりますが、中小企業の多くが加入する全国健康保険協会（協会けんぽ）では10月から11月にこの調査が行われます。協会けんぽから送られる被扶養者状況リストをもとに、被扶養者の収入等の状況を確認するようにしましょう。

04 労働保険料第2期分の納付（延納申請した場合）

労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

05 労働者死傷病（軽度）報告提出

業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1～3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月（4・7・10・1月）末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。

なお、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

06 年末にかけての資金繰り計画

年末にかけての年度後半は、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りは大丈夫ですか？下期の資金計画をたてましょう。

資金繰りには売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。場合によっては、買掛金の支払いなどの遅延が発生してしまい、信用を失う可能性もあります。

未収債権の把握をし、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促します。

07 年次有給休暇の付与

4月入社の新入社員の年次有給休暇は通常10月より付与されますので、忘れずに新入社員の年次有給休暇管理を開始しましょう。

お仕事カレンダー WORK CALENDAR

いよいよ今年も後3ヶ月。やり残しのないように、進捗の確認や計画の見直しを随時行いましょう。特に年末年始は、大きな資金が必要となる時期です。資金繰り計画や未収債権の回収促進が大切です。

日	曜日	六曜	項　　目
1	日	赤口	●全国労働衛生週間（～7日まで） ●大学生への採用内定の通知開始 ●高年齢者就業支援月間（～31日まで） ●年次有給休暇取得促進期間（～31日まで）
2	月	先勝	
3	火	友引	
4	水	先負	
5	木	仏滅	
6	金	大安	
7	土	赤口	
8	日	先勝	寒露
9	月	友引	スポーツの日
10	火	先負	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納期限（9月分）
11	水	仏滅	
12	木	大安	
13	金	赤口	
14	土	先勝	
15	日	先負	
16	月	仏滅	
17	火	大安	
18	水	赤口	
19	木	先勝	
20	金	友引	
21	土	先負	
22	日	仏滅	
23	月	大安	
24	火	赤口	霜降
25	水	先勝	
26	木	友引	
27	金	先負	
28	土	仏滅	
29	日	大安	
30	月	赤口	
31	火	先勝	●健康保険・厚生年金保険料の支払期限（9月分） ●労働保険料の納期限（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●継続・有期事業概算保険料延納額の支払期限（第2期分）※口座振替を利用しない場合 ●労働者死傷病報告提出期限（休業日数1～3日の労災事故［7月～9月］について報告） ●個人の県民税・市町村民税の納期限（普通徴収・第3期分）※市町村の条例で定める日まで