

社労士法人 YouTube 公式チャンネルを開設しました



社会保険労務士法人アーク&パートナーズ

社会保険労務士法人アーク&パートナーズでは、YouTube公式チャンネルを開設しました。

新型コロナウイルス感染拡大や働き方改革により在宅勤務やワーケーション等が浸透し、オンラインでの情報発信に対する需要が高まったことがきっかけです。

また、昨年、一昨年と年末調整に関するセミナー動画を配信したところ、大変好評を頂いたことから、今回の配信を企画いたしました。

法改正や社会保険に関する基礎知識等を中心に、弊社クライアントの皆様を対象とし、限定公開しております。

現在は、「社会保険の適用拡大」と「育児介護休業法の改正」に関する動画を配信しております。また今後、「年末調整の基礎知識」や、「兼業・副業」に関する動画を公開する予定となっております。来年度以降も法改正や社会保険の諸制度について随時アップしていく予定です。

ご契約いただいている皆様へ少しでも有意義な情報を今後も発信していければと思っております。担当者からご案内するURLよりぜひご視聴ください！

税理士法人 顧問税理士のご紹介



内野 茂 (税理士)

税理士法人では2022年9月1日より国税局出身の内野茂先生を顧問として迎え、特に資産税について専門的な観点からもアドバイスを頂いております。

内野税理士略歴

1985年中央大学卒業、同年東京国税局に採用。以後、国税局資産税課、国税庁資産税課、国税不服審判所において資産税、資産評価に関する調査、審理事務に携わり、税務大学校教授(資産税)、東京国税局主任税務相談官を最後に2022年退官。税理士法人アーク&パートナーズ代表の内藤とは大学の同期。

TOPICS トピックス

■ 新入社員紹介 アーク&パートナーズの新しい仲間を紹介します！

くろやなぎ
畔柳 達也

所 属:社労士法人
入社年月日:令和4年7月19日

前職、前々職では社労士法人に約4年間勤務しておりました。スタートアップの企業様をメインに担当させていただいた時期が長く、お手続きから労務に関するご相談対応まで様々行っておりました。社労士法人で働く以前は印刷会社に営業職として勤務しており、POPや冊子、パッケージ等扱っていた経験があります。少しでも早くお客様、またアーク&パートナーズのお力になれるよう精一杯努めていきます。どうぞよろしく願いいたします。



浜島 宅志

所 属:税理士法人
入社年月日:令和4年7月1日

前職も税理士事務所勤務していましたが、担当していた顧問先様と一緒に移籍してまいりました。

単に税金計算をするだけでない、幅広い視野で仕事(提案)をする事務所の方針にやりがいを感じながら日々過ごしています。新たな環境で頼もしい仲間にも恵まれ充実した毎日です。出会った皆様との縁を大切に感謝の心を忘れず頑張ります！

よろしく願いいたします。



牧田 三枝子

所 属:税理士法人
入社年月日:令和4年7月1日

銀行(融資・資金運用)8年、会計事務所10年を経て、縁あってアーク&パートナーズに入社いたしました。

中・高・ママさんバレーボールで培った粘り強さと、「為せば成る」をモットーに、お好み焼きを愛する大阪出身の私を、どうぞよろしく願いいたします。



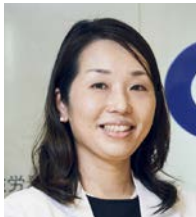
税理士法人
代表・税理士 内藤 克

「インボイス制度」は なぜこんなに騒がれるのか？

いよいよ2023年10月よりインボイス制度が始まります。インボイスとはもともと伝票という意味ですが、今回のインボイスは事業者が申告の時に「消費税を控除するために認められた伝票」を意味します。日本の消費税は、導入時の反対が多かったために「特例措置」をたくさん設け事務負担を極力減らしたという経緯があります。代表的なものとして「インボイスなしで税額計算する帳簿控除方式」と「小規模事業者の免税措置」です。

帳簿控除方式は実際にいくら消費税を預かっていたのか、払っていたのかではなく受領総額や支払総額から逆算して税額計算をするというものです。例えば年間の売上げが税込で1億300万円であれば300万円を消費税(当時税率3%)として預かったとみなして計算するので「決算のついでに計算」できるものでした。これではまるで直接税であるため、当時の大蔵省はこのどんぶり計算(帳簿方式)を実額計算(インボイス方式)に変更するタイミングをうかがっていたのです。政府は当初、インボイスを電子交付する前提でしたが、なかなか電子化が進まず、多くの事業者が現在も紙の請求書や領収書でやり取りすることになり、複雑な処理が求められることとなります。領収書を発行するにも「インボイスの登録事業者番号」や「消費税額」を8%と10%に区分して記載しなければならぬため「手書き」では到底対応できなくなるでしょう。そのため、経理システムの刷新やデジタル化推進というタイトルのセミナーや広告をいたるところで目にするようになっていきました。

消費税導入当時、税理士になりたての私は消費税セミナーの講師として全国を駆け巡った記憶があります。そのときのセミナーの締めくくりの言葉は「税率は10年後には欧米並みの15%になっているでしょう」と「帳簿控除方式は10年以内にインボイス方式に変更されるでしょう」でした。時のたつのは早いものです。



社会保険労務士法人
社労士 戸澤 摂子

「自由」ではなく「効率」を

今夏のコロナ感染急拡大により、弊社でも感染者が増しましたが、在宅勤務やフレックスタイム制のおかげで、特に業務に支障をきたすことなく乗り切れたと思います。フレックスタイム制は、コロナ禍において、出勤・退勤時間が一斉にならず密を避けることができると導入の検討が進んだ制度の一つです。

東京都の調査によりますと、労働者にとって、コロナ後も継続してほしい制度の第1位がフレックスタイム制で、第2位の在宅勤務・テレワーク制度を大きく上回る結果となっています。

フレックスタイム制は、労働者が仕事と生活の調和を図りながら効率的に働くことを目的に、一定の期間についてあらかじめ定めた総労働時間の範囲内で、労働者が日々の始業・終業時刻、労働時間を自ら決めることのできる制度です。労働者自らの裁量で、効率的な勤務を実現し、より一層私生活を充実させることが目的ですが、好きな時に自由に働ける制度と勘違いしている労働者が多いのも現実です。

数年前の厚生労働省の実態調査によりますと、既にフレックスタイム制を導入している会社での課題としては、「特に問題ない」とする回答が約4割と最も多かった一方、「労働者の時間意識がルーズになること」という回答も次いで多く、約3割を占めていました。実際に、私が担当している会社でも労働者の時間意識のルーズさが目につき、フレックスタイム制度を廃止したということもあります。本来、フレックスタイム制を上手に利用できれば、長時間労働の抑制にもなり、会社側にとってもメリットがあるはずです。

在宅勤務やテレワークでフレックスタイム制となると、より労働者自身の裁量に委ねられ、効率的な労働が求められます。安易に導入するのではなく、「効率」と「自由」の違いを労働者自身がきちんと理解しているか、労働者自らの裁量で働くことが可能かを会社側が見極めたうえで、導入する必要があると改めて思います。



司法書士事務所
司法書士 西田 誠

相続登記義務不履行と過料

相続登記の義務化は令和6年4月1日に施行される予定ですが、その起算点として、「自己のために相続の開始があったことを知り、かつ、当該所有権を取得したことを知った日から」と定められています。

それに加えて、「正当な理由がないのにその申請を怠ったとき」に過料を処すことになっていきます。

過料が課せられる手順は、次のとおり考えられています。

1. 登記官が、登記申請義務違反の事実を職務上把握する。
2. 登記申請義務違反を把握した登記官は、あらかじめ相続人に対して登記申請をするように催告する。
3. それでもなお相続人が、正当な理由もなく登記申請をしなかった場合は、登記官は、裁判所に対する過料事件の通知を行う。

上記のとおりになっていますので、登記官の催告に応じて登記申請をした場合は過料通知はされないと考えられています。また、登記申請義務の履行期間(知ったときから3年)経過後に、登記申請がされ、登記官が登記申請義務違反を事実を知った場合も、過料通知の対象になりません。

では、登記申請義務違反をしたが、「正当な理由」があれば過料通知の対象とならないとありますが、その「正当な理由」とはどのようなケースが考えられるのでしょうか。

この「正当な理由」の考え方は、法律施行後の実務の蓄積に委ねられていると思います。たとえば、「相続人の重病等の事情」等が考えられると思います。

最後に、何らかの事情により登記の申請義務を履行できない場合の救済措置として「相続人申告登記」が創設されましたが、この申出による職権登記は、所有権の移転登記ではなく、報告的な登記であり付記登記となります。

よって、遺産分割協議をしたあとに相続人申告登記をした場合は、相続によって所有権取得をしたことを知った日から3年の義務は履行されますが、遺産分割協議から3年以内に登記をしなければならないという義務は残ることになります。「相続人申告登記」をしたからといって安心はできないのです。



石崎・山中総合法律事務所
パートナー弁護士 橘 大樹

忘れてはいけない誠実義務

労働法や人事労務について考えるときには、労働者の「義務」の側面にも注目することが重要です。

雇用契約も契約の一種なので、労働者と使用者がそれぞれに権利を持ち、義務を負っています。労働者の労働義務と賃金請求権、その裏返しとしての、使用者の指揮命令権と賃金支払義務が典型例です。

しかし、雇用契約の権利義務はそれだけではありません。実務で忘れられがちなのが「誠実義務」という概念です。

誠実義務とは、相手方の利益に配慮して誠実に行動する義務をいいます。雇用とはただ業務を遂行して金銭を得るという関係ではありません。それだけなら業務委託と同じです。その組織に所属して継続的に信頼関係をもって働くのが雇用契約です。

たとえば、育児休業やメンタル休暇中の社員がいたとします。会社として復職のめどや現在の状態を確認する必要があり対応を求めたところ、「休業中なのに会社に対応指示するのはおかしい」「休業、休職の権利を侵害している」と拒まれたら、どう考えるべきでしょうか。

結論、押し返すことが可能です。確かに休業・休暇中は労働義務を猶予されます。しかし、会社に所属する身である以上、誠実義務は果たさなければなりません。会社が必要な連絡、報告等を求めたならば、社員側もそれに配慮して誠実に行動する義務があります。

別の例として、社員がプライベートで不祥事を起こしたとします(SNSで差別的発信、男女トラブルから会社に怪文書、迷惑行為で警察から事情聴取など)。こうした場合も「業務とは関係ない」では許されず、企業信用に影響を及ぼしうる事象である以上、会社の要請に対して誠実に対応する義務を負います。

誠実義務は決して添え物やおまけのようなものではありません。継続的な信頼関係を基礎とする雇用の本質に根ざした義務です。この理解が実務の悩ましい問題を解く鍵になることがあるかもしれません。

<編集発行>



for The Value Stage
アーク&パートナーズ®

〒100-0006 東京都千代田区有楽町2-10-1 東京交通会館11階
税理士法人 TEL: 03-6551-2535/FAX: 03-6551-2534
社労士法人 TEL: 03-6551-2540/FAX: 03-6551-2541
司法書士事務所 TEL: 03-6551-2533/FAX: 03-6551-2534
<http://s-arc.com/>

税理士法人・社労士法人は
Facebookにて
最新情報をお届けしております。



お待ちしています♪

