

真のタックスペイヤーをめざす

UENO



〈東法連 令和2年度 税に関する絵はがきコンクール〉
東京都知事賞・東法連女連協会会長賞
台東区立谷中小学校 6年生の作品



NO.497



公益社団法人
上野法人会

<http://www.uenohoujin.or.jp/>

令和3年度 税制改正大綱

—法人会の税制改正提言—

～中小企業向けの法人税の軽減税率は2年延長、 固定資産税は据え置きなど～

政府は、令和2年12月21日に令和3年度税制改正大綱を閣議決定しました。

法人会が提言していた法人税の軽減税率の特例の適用期限の延長は実現され、固定資産税や産業競争力強化に係る措置などウィズコロナ・ポストコロナを意識した税制改正となりました。主な内容をお知らせします。

法人税関係

■ デジタルトランスフォーメーション投資促進税制の創設

青色申告法人が事業適応計画について産業競争力強化法の認定を受け、令和5年3月31日までに事業適応計画の実施のためのソフトウェア等の新設・増設などをした場合に、取得価額の30%の特別償却が取得価額の3%の税額控除が認められます。なお税額控除は、グループ外の事業者とデータ連携する場合には5%に引き上げられます。

■ 研究開発税制の見直し

総額に係る税額控除制度については、税額控除率の下限を6%から2%に引き下げ、上限を10%から14%に引き上げられます。

令和3年4月1日から令和5年3月31日までの間に開始する事業年度のうち、基準年度に比較して売上が2%以上減少し、試験研究費が基準年度を超える場合に、控除税額について当期の法人税の5%が上乘せされます。

■ 所得拡大税制の見直し

青色申告法人が令和3年4月1日から令和5年3月31日までに開始する各事業年度に、新規雇用者給与等支給額の新規雇用者比較給与等支給額に対する増加割合が2%以上の場合、控除対象新規雇用者給与等支給額の15%を税額控除できる制度となります。なお、教育訓練費の増加割合が20%以上の場合、控除対象新規雇用者給与等支給額の20%まで税額控除が拡大されます。

中小企業向け所得拡大税制は、増加割合1.5%の判定を、継続雇用者給与等支給額の比較から、雇用者給与等支給額での比較へと変更します。また、税額控除率25%になるか否かの判定についても、継続雇用者給与等支給額の比較から、雇用者給与等支給額で比較して増加割合が2.5%以上か否かの判定を行います。

■ 繰越欠損金の控除上限の特例の創設

青色申告法人が産業競争力強化法の事業適応計画の認定を受け、事業適応計画に従って事業適応を実施する者の適用事業年度に、令和2年4月1日から令和3年4月1日を含む事業年に生じた欠損金がある場合には、欠損金の繰越控除前の所得の金額の範囲内で損金算入できることとなります。

■ 株式を対価とするM&Aの促進

会社法の株式交付により、その有する株式を譲渡し、株式交付親会社の株式の交付を受けた場合は、その譲渡した株式の譲渡損益を繰り延べることであります。

■ カーボンニュートラルに向けた投資促進税制の創設

青色申告法人が産業競争力強化法の中長期環境適応計画について認定を受け、令和6年3月31日までに、その計画に記載された中長期環境適応生産性向上設備(仮称)又は中長期環境適応需要開拓製品生産設備(仮称)を取得した場合に、取得価額の50%の特別償却、あるいは取得価額の5%の税額控除を選択適用できます。なお、税額控除については、温室効果ガスの削減に著しく資するものにあたっては10%に控除額が拡大されます。

■ 中小企業向け税制

中小企業者等の法人税の軽減税率の特例の適用期限は2年延長されます。

中小企業投資促進税制について、①不動産業、②物品賃貸業、③料亭、バー、キャバレー、ナイトクラブその他これに類する事業(生活衛生同業組合の組合員が行うものに限る。)を指定事業に加えて、適用期限が2年間延長されます。

所得税・住民税関係

■ 住宅ローン減税に関する特例措置

住宅ローン減税について13年間利用できる特例が、令和3年1月1日から令和4年12月31日までに居住の用に供した場合まで延長されることになりました。

住宅の床面積が40㎡以上50㎡未満の住宅についても、住宅ローン減税の特例が利用できるようになります。ただし、13年間の控除期間のうち、合計所得金額が1,000万円を超える年については、適用されません。

■ 同族会社が発行した社債の利子

同族会社が発行した社債の利子・償還金について、法人と特殊の関係のある個人及び親族が受け取る場合は、総合課税の対象となり累進税率が適用されます。令和3年4月1日以後に受け取るものから適用になります。

■短期退職手当等

退職手当のうち、勤続年数が5年以下である者が受けるもので、特定役員退職手当に該当しないものを短期退職手当等とし、収入金額から退職所得控除額を控除して300万円を超える部分には、退職所得の計算の際に2分の1とする措置を適用しないこととなります。令和4年分から適用されます。

■子育て助成の非課税

国又は地方公共団体が行う保育その他の子育てに対する助成について、非課税とします。

消費税関係

■課税売上割合に準ずる割合の承認申請

課税売上割合に準ずる割合の承認申請について、課税期間の末日までに提出して、1ヶ月以内で承認を受けることで、提出した課税期間から課税売上割合に準ずる割合が利用できます。

■電気ガス供給施設利用権の範囲

調整対象固定資産である電気ガス供給施設利用権の範囲に、電気事業法の配電業者に対して電気供給施設を設けるために要する費用を負担して、電気供給施設を利用して電気の供給を受ける権利が加えられます。

■産後ケア事業は非課税

母子健康法の改正により創設される産後ケア事業は、社会福祉事業に類するものとして非課税となります。

■20万円以下の国際郵便による輸出

20万円以下の国際郵便で輸出をした場合に、輸出免税の適用を受けるためには、輸出したことを証明する書類として、日本郵便株式会社より交付を受けた郵便物の引受証及び発送伝票の控えの保存が必要となります。令和3年10月1日以後に行われる資産の譲渡等について適用されます。

相続税・贈与税

■国際金融都市に向けた税制上の措置

国内に短期的に居住する在留資格を有する者、国外に居住する外国人等が、相続開始の時又は贈与の時において国内に居住する在留資格を有する者から、相続・贈与により取得する国外財産には相続税又は贈与税を課さないこととします。

■住宅取得資金の贈与

直系尊属から住宅取得資金の贈与を受けた場合の非課税措置について、令和3年4月1日から令和3年12月31日までに契約した場合は、現行と同額で据え置かれます。

省エネ・バリアフリー住宅	消費税率10%	1,500万円
省エネ・バリアフリー住宅	消費税率8%以下	1,500万円
上記以外の住宅	消費税率10%	1,000万円
上記以外の住宅	消費税率8%以下	500万円

受贈者が贈与を受けた年の合計所得金額が1,000万円以下の場合には、面積要件が緩和され40㎡以上となります。

■教育資金の一括贈与制度

教育資金の一括贈与について、贈与者死亡時に残額がある場合に、相続税の対象となります。ただし、受贈者が、①23歳未満である場合、②学校等に在学している場合、③教育訓練給付金の支給対象となる教育訓練を受講している場合は、相続税の対象となりません。

なお、受贈者が孫・ひ孫の場合は2割加算の対象とされます。

■結婚・子育て資金の一括贈与制度

受贈者が孫・ひ孫の場合に2割加算の対象とします。受贈者の年齢制限は、20歳以上から18歳以上に引き下げられます。

その他

■税務関係書類の押印義務の見直し

納税者の押印が必要とされてきた税務関係書類について、基本的に押印不要となります。押印が必要なものは、①担保提供関係書類及び物納手続関係書類で、実印の押印と印鑑証明書の添付を求めている書類、②相続税及び贈与税の特例で、財産の分割協議に関する書類だけとなります。

■電磁的記録等による保存制度の見直し

承認制度を廃止して、正規の簿記の原則に従って記録されていれば紙への印刷は不要で、電子データのまま保管することが可能となります。令和4年1月1日以後の関係帳簿から適用されます。

訂正等履歴要件及び相互関連性要件など、従来の要件を満たす優良な電磁的記録等の保存を行う旨の届出を提出することで、過少申告加算税が5%軽減されます。令和4年1月1日以後に申告期限が到来するものから適用されます。

■スキャナ保存制度

承認制度を廃止して、要件が大幅に緩和されます。会計システムにおいて訂正削除履歴が残る場合は、タイムスタンプも不要となり、2ヶ月以内に入力することが求められます。書類への自署、相互けん制などの適正事務処理要件なども廃止されます。令和4年1月1日以後に保存する書類に適用されます。

■固定資産税

令和3年度は、固定資産税の評価替えの年となりますが、土地について、固定資産税の税額が増加する場合には、前年度の税額に据え置く特別な措置が講じられます。なお、評価額が下がった場合は、通常通り減額となります。コロナ禍による対応となります。

☆記事内容についてのお問合せは…

TSK税理士法人

税理士 飯田 聡一郎

TEL: 03-5363-5958

FAX: 03-5363-5449

HP: <http://www.iida-office.jp/>

東京法人会連合会

新型コロナの影響で、職場環境がすっかり変わってしまいましたが、本年4月から、いよいよ働き方改革の総仕上げである「同一労働・同一賃金」が、中小企業においてもスタートします。

本稿では、目前に控えた同一労働・同一賃金につき、Q&Aでおさらいしていきます。

Q 同一労働同一賃金とは何ですか？

A 同一労働同一賃金とは、その名の通り、「同じ仕事をしているのなら、同じ賃金が支払われること」を表します。

欧米では、賃金は、仕事中心の「職務給」が一般的です。職務給は、職務記述書により、詳細に仕事内容が定められ賃金と連動しています。

ところが、日本の場合は、仕事も考慮されますが、大企業中心に、人物中心（学歴や年齢、忠誠心、上司との人間関係、性格、潜在能力など）で、賃金が決められることが多いです。

そのため、今回の改正は、日本の賃金制度にはなじまない考え方となります。

ただ、法律を丁寧に読むと、純粋な意味での同一労働・同一賃金ではなく、冠に「日本版」をつけるべく、日本独特のものとなっています。

つまり、同じ労働者であるにもかかわらず、正規社員と非正規社員の間で、あまりにも格差がついてしまっているのが、不合理な格差をなくそう、というのが主眼となっています。

正社員間の格差については、特に触れていません。

背景には、労働力人口の減少や少子化対策があります。具体的には、パート労働法が改正され、旧労働契約法第20条を包含し、法改正されました。

よって、今回の法改正の最大のポイントは、正規社員と非正規社員の就業規則等を比較して、理

由のない格差をなくそう、というものになっています。

Q 企業には何が求められるのか

A 一番のポイントは、非正規と正社員の間で、労働条件に違いがあれば、会社はその理由について、きちんと説明できるようになることです。

理由が説明できなければ、不合理な格差と判断される可能性があります。

例えば、正規社員には賞与があるが、非正規にはない場合、どうしてないのか、という説明を非正規が納得できる形で示せるようになることです。

そして、その説明は単に「正規社員じゃないから、パートだから、他社もそうだから」では足りず、論理のしっかりしたものが求められることとなります。

Q 対応への取り組みはどうしたらいいのか

A 最終的に、「説明できるような状態」まで持っていくには、現状分析のプロセスを経てからでないと、なかなか難しいでしょう。

厚生労働省からは、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」という冊子が出ていて、自由にダウンロードできますので、この冊子を使って、順番に行っていくと、対応しやすいでしょう。【右上表】

この中で、手順3に「待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう」というステップがありますが、ここが「ヤマ」になります。

多くの企業で、実際に行うのをお手伝いしてきましたが、理由がなかなか出てきません。

「パートだから」という理由以外、すぐには思いつかないのです。

そこで、手順書の記載例を見ると、非正規に賞与が支払われないケースとして、賞与の目的が「会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給」とあり、正社員には人事評価C以上の者に対して、1～4か月分（平均2か月）を支給しているにもかかわらず、非正規に支給していない」という例を出しています。

非正規に支給していない理由として、「短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため、支給していない、という分析に対して、「不合理の可能性が有る」と判断しています。

この例は、賞与が貢献度を分配する目的ならば、非正規も貢献しているはずだし、そもそも人事評価していないことが「まずい」、ということになります。

なお、昨年10月に、正規社員のみ賞与と退職金が支払われたケースについて、最高裁判所が「不合理でない」と判断し、その理由として「正社員人材確保のため」という論理が先例となりました。

つまり、正社員は、長期的に育成・処遇されるから、そのような人材を確保・定着させるために賞与と退職金が存在する、という理由です。

注意したいのは、いずれも職能給（賞与や退職金は職能給をベースに算定される）を採用し、人事異動のある大手企業に対する判決で、旧労働契約法20条での判断ですので、この考えが、即、中小企業にも当てはまるかは、今後の情勢を見守る必要があります。

手順番号	手 順	解 説
手順1	労働者の雇用形態を確認しましょう	法の対象となる労働者の有無をチェックします。社内で、短時間労働者や有期雇用労働者は雇用していますか？
手順2	待遇の状況を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者の区分ごとに、賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇について、正社員と取扱いの違いがあるかどうか確認しましょう。書き出して、整理してみると、分かりやすいでしょう。
手順3	待遇に違いがある場合、違いを設けている理由を確認しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と正社員では、働き方や役割などが異なるのであれば、それに応じて賃金（賞与・手当を含む）や福利厚生などの待遇が異なることはあり得ます。そこで、待遇の違いは、働き方や役割などの違いに見合った、「不合理ではない」と言えるか確認します。なぜ、待遇の違いを設けているのか、それぞれの待遇ごとに改めて考え方を整理してみましょう。
手順4	手順2と3で、待遇に違いがあった場合、その違いが「不合理でない」ことを説明できるように整理しておきましょう	事業主は、労働者の待遇の内容・待遇の決定に際して考慮した事項、正社員との待遇差の内容やその理由について、労働者から説明を求められた場合には説明することが義務付けられています。短時間労働者・有期雇用労働者の社員タイプごとに、正社員との待遇に違いがある場合、その違いが「不合理ではない」と説明できるように、整理しましょう。労働者に説明する内容をあらかじめ文書に記してまとめておくとう便利です。
手順5	「法違反」が疑われる状況からの早期脱却を目指しましょう	短時間労働者・有期雇用労働者と、正社員との待遇の違いが、「不合理ではない」と言い難い場合は、改善に向けて検討を始めましょう。また、「不合理ではない」と言える場合であっても、より望ましい雇用管理に向けて改善の必要はないか検討することも良いでしょう。
手順6	改善計画を立てて取組みましょう	改善の必要がある場合は、労働者の意見を聴取しつつ、パートタイム・有期雇用労働法の施行までに、計画的に取組みましょう。

記載例	待遇の違いの有無（あてはまるものに○）		
賞 与	ア	正社員、短時間労働者、有期雇用労働者とも同じ基準で支給している	
	イ	正社員、短時間労働者、有期雇用労働者とも支給なし	
	ウ	正社員には支給するが、短時間労働者・有期雇用労働者には支給しない。または、正社員、短時間労働者・有期雇用労働者とも支給するが、支給基準が異なる	
賞与を支給している場合は、賞与の目的を書き出しましょう			
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> ・会社の利益を分配することによって、功労報償のために支給。 </div>			
ウに当てはまる場合は、どのような違いなのか、また、違いを設けている理由を書き出しましょう			
	正社員	短時間労働者 有期雇用労働者	違いを設けている理由
	人事評価C以上の者について、1から4ヶ月分（平均2ヶ月分）を支給する。	支給なし	短時間労働者・有期雇用労働者は、人事評価を行っておらず、貢献度を評価できないため支給していない

Q 同一労働・同一賃金で罰則はあるのか

A 経営者の皆様が一番気にすることですが、同一労働・同一賃金に、刑事罰はありません。

ただし、パート・有期雇用労働法は「行政法」ですので、行政介入はあります。管轄は労働局で

すので、労働局の職員が会社にやってきて、「指導、助言」を受け、「勧告」を受ける可能性があることは、留意が必要です。なお、労働局の求めに対して、報告をしない場合には、「20万円以下の過料」という行政罰があります。

上野法人会ホームページ リニューアルのお知らせ

<https://www.uenohoujin.or.jp/>

上野法人会の
ホームページが
新しくなりました！

上野法人会

検索



2021年3月より、上野法人会のホームページを刷新しました。より見やすく、皆様に役立つ情報をいち早くお届けしてゆきますので、ぜひご活用ください。



《トップページ（イメージ）》

★新着情報が一目で
わかるように
なりました。

★今後の事業予定が
項目別に分かりやすく
表示できます。

★セミナーや講演会が
ホームページから申し込み
できるようになりました。

パソコンでもスマホでも
見やすくなりました



新しくなったホームページに
ぜひご訪問ください！

上野法人会ホームページにて会員紹介致します

上野法人会ではビジネスサポートとして、会員企業の皆様より提供される企業情報を[会員紹介ネットワーク]としてホームページに掲載致します。

ご登録頂きますと、検索画面にて **キーワード**・**業種別**・**地区別**・**部会別**にて詳しく検索致します。ホームページのない企業も登録できます。

会員相互にお役立ち頂けますよう、又、会社のPR等にもご活用下さい。

掲載ご希望の詳細はホームページをご覧ください。(審査を経てからの掲載となります)

トップページから
お入りください



『会員紹介ネットワーク』も
掲載内容がより充実しました。

The screenshot shows the website's navigation menu with options like Home, About Us, Tax Information, Member Services, Event Information, Activity Reports, and Member Network. The main content area is titled '会員ネットワーク' (Member Network) and features a profile for '公益社団法人上野法人会' (Ueno Chamber of Commerce). The profile includes a photo of a meeting, contact information (address, phone, fax, website), and a list of services. Below the profile is a section for '企業紹介' (Company Introduction) with a large text box for input and three placeholder images for company photos.

業種	その他
住所	〒110-0015 台東区東上野1-2-1 朝日信用金庫西町ビル5階
電話	5818-1151
FAX	5818-1141
ホームページ	https://www.uenohoujin.or.jp/
代表者	XXXX

事業内容 税務団体

特長・強み 上野法人会は、東京上野税務署管内の約50%の法人にご参加頂いております。各種のセミナーを開催すると共に、人の和づくりのために、「楽しい法人会づくり」をスローガンに色々な企画をしています。

企業紹介

※ここに企業紹介を自由に入力します。

写真の説明を加えます

《会員紹介ネットワーク詳細ページ(イメージ)》

職場における 労務管理のタブー

上司
管理者
編

特定社会保険労務士 藤本 紀美香

労務管理とは、一般的に労働者の採用・配置・人事考課・退職といった個別の管理と、賃金制度・労働条件一般・福利厚生・労使関係といった集団的な管理を合わせた意味で使用される。

また労働基準法を始めとする労働諸法令は、いわゆる「労働者を守る」ための法律であり、事業主を守ることは想定されていない。

会社規模の大小はあるにせよ、事業主は経営活動（当然従業員の雇用を守ることも含む）を順調に成長させることを目的に、往々にして無理をする。

個人事業主として自分が好きなだけ働くのであればそれも結構だが、従業員に「押し付けてしまう」ことはタブーである。

法違反となってしまうことは勿論、労使のトラブルにまで発展してしまうと、「経営活動の順調な成長」などできない。

労働諸法令を遵守することは、実は会社を守る近道ともいえるだろう。

本稿では管理者・上司としてのありがちなタブーについて述べていきたい。

各種ハラスメントのタブー

令和2年7月、「令和元年度個別紛争解決制度の施行状況」が厚生労働省から公表された。

総合労働相談件数は119万件弱（前年度比6.3%増）と12年連続で100万件を超えた。

また、民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数の全てで、「いじめ・嫌がらせ」に関する相談件数が8年連続でトップとなっている。

昨今、ハラスメントに関する規制が厳しくなっているのはご承知の通りだが、管理者の立場になると、それだけではない。

自身がハラスメント行為を厳に行ってはならないのはもとより、ハラスメントが起こらないよう、仮に起こってしまった場合は適切に対処することが求められる。

ハラスメントの内容、措置、関係法令についての詳細は省くが、いずれも管理者に求められているのは「雇用管理上必要の措置」で

ある。

すなわち予防・解決対策のための社内ルールを整備し、周知することである。

先の民事上の個別労働紛争の助言・指導、あっせんの結果では、ハラスメントの行為者だけでなく、適切な改善策を講じなかった会社の責任が問われている。

いわゆるハラスメント関連の根拠法令は直接の罰則規定はない（是正・改善報告がない場合、最終的に企業名が公表される）。

しかし、労働契約法違反や会社の不誠実な対応に対して慰謝料を請求されるケースも少なくないのである。

対応如何によって、事業主側には使用者責任が問われてしまうことがあると留意していただきたい。

また、他の従業員の就労意欲やパフォーマンスの低減を招くといった社内の損失も大きく、SNSで発信されれば社会的責任も問われ、損害は計り知れないものになる。

残念ながら、ハラスメントは「禁止」したとこ

いじめ・嫌がらせに係る労働局長による助言・指導	
①	<p>事案の概要</p> <p>申出人は正社員として勤務していたが、上司が同僚等に対し、「バカ」「アホ」などの侮辱的な発言を日常的に行っているため、責任者である所長に相談の上、対応を求めたところ、調査や指導が適切に行われず、改善していない状況だった。</p> <p>申出人は、今後とも働き続けたいと考えていたため、職場環境の改善を求めたいとして、助言・指導を申し出たもの</p> <p>助言・指導の内容・結果</p> <p>○いじめ・嫌がらせに係る事案を放置した場合に労働契約法に基づく労働者の安全配慮義務に違反するおそれがあることから、早急に実態を把握の上、必要に応じ対策を講じる必要がある旨を助言した。</p> <p>○助言に基づき、全労働者に対する面接等の詳細な実態調査を実施した結果、申出人が申し出た事実を確認したことから、会社として当該上司の言動がいじめ・嫌がらせに該当すると判断し、同人に対する指導等を行うとともに、会社として再発防止を図るため、全労働者に対する研修を実施した結果、職場環境が改善された。</p>
争調整委員会によるあっせん	
②	<p>事案の概要</p> <p>申請人は、契約社員として勤務していたが、店長から、暴言を吐かれたり容姿を侮辱されるなどの嫌がらせを受けていたことが原因で不眠症等を発症した。</p> <p>申請人は、職場環境の改善を要求すべく、本社担当者（人事課長）に店長の言動を改めるよう求めたが、一行に改善されなかったことから、退職せざるを得なくなったため、会社が改善策を講じなかったことなどによる精神的苦痛に対し、45万円の慰謝料を求めたいとして、あっせんに申請したものの。</p> <p>あっせんのポイント・結果</p> <p>○あっせん委員が被申請人の主張を確認したところ、被申請人は社内調査の結果、申請人に対する店長の行為がいじめ・嫌がらせに該当すると認めたが、申請人が本社担当者に相談した際に金銭的な要求を行っていないことや店長を配置転換したことを理由に、慰謝料の支払いを拒否した。</p> <p>○これを受けて、あっせん委員が迅速な解決に向けて双方譲歩可能な解決策を調整した結果、慰謝料として35万円支払うことで合意した。</p>

ろで無くなるものではない。

「予防」と「解決」のための対策をすることしかできない。だからこそ、この「予防」と「対策」を怠ることは、タブーである。

働き方改革のタブー

働き方改革により、労働時間法制の見直しが進められてきた。

大企業と中小企業とでは施行時期が異なるが、現在、労働時間法制に限れば、中小企業に猶予されているのは時間外労働の上限規制と、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引き上げを残すのみである。

労働時間の削減は、永遠の課題とまでは言わないまでも、人手不足の中小企業での実現はハードルが高い。法施行とコロナ禍が重なって「たまたま時間が超えなかっただけ」とする企業の方が多いのではないだろうか。また、リモートワークを導入した会社もあるかもしれない。

これは事業内容と就業場所、または地域（緊急事態宣言発出）等によって差は大きい、新たな時間管理方法に戸惑いも大きいと思われる。

在宅ワークの方が、労働時間が増加したケースなどもある。

基本的に残業が多いのは、管理者・上司の責任である。人手不足、不測の事態等残業が発生してしまう理由は枚挙にいとまがないが、人員確保が難しいのであれば、業務（作業）工程を見直すしかない。労働時間を削減するには、業務の棚卸と見直しが必要不可欠である。

管理者・上司が頭ごなしに「残業するな」とだけ発するのは、タブーである。

日本型雇用で従業員は職務が限定されていない場合が多く、長時間労働の温床になっていることがあるが、こちらは人事制度と相まって中・長期的対応が必要となってくる。

それに比べれば、業務（作業）工程の見直しの方が実行しやすいと思われる。

例えば、仕事（書類）が複数の部署を渡る場合に、ミスの軽減、情報共有化、可視化等を意図してチェックリストを添付することが多くある。

それ自体は間違っていないが、残念ながら、その「美しいチェックリスト」を作成することが目的となっている場合が多い。

従業員・部下の意見を取り上げ、業務（作業）を棚卸し、重複している部分や省略できる部分を削除する決断を下すのが、管理者・上司の仕事ではないだろうか。

年次有給休暇取得のタブー

令和元年4月1日以降に、10日以上年次有給休暇が付与されるすべての従業員に対し、年5日の有給休暇の取得が義務付けられた。

制度開始から1年以上経過しているので、自社の取得状況については把握済みのことと思われるが、実際のところはどうだろうか？

時間外労働の上限規制と同じく、コロナ禍と重なって「たまたま有給が取得できただけ」の企業は少なくないであろう。

仮に5日以上取得できているとしても、「有給休暇を取得した月について精皆勤手当を支払わない」といった内容は「不利益取扱い」となり、タブーである。

有給休暇は、従業員の希望するままに取得するのが理想であるが、中小企業では難しい場合もあるだろう。だからと言って取得させないのは、タブーである。年次有給休暇の取得は、従業員の心身の疲労回復、生産性の向上といった、従業員と会社双方にとってメリットがある。

希望通りの有給取得が難しい場合、有効となるのが計画的付与制度である。会社にとっては、労務管理がしやすく、計画的な事業運営が可能になり、従業員にとっても、ためらいを感じることなく、年次有給休暇を取得できる制度である。

労使協定を締結することで、付与される年次有給休暇の5日を超える日数を計画的付与の対象とすることができる。

方法としては、全従業員に対して、同一の日に一斉に付与する方法、部署やグループ別の交替制で付与する方法、全体の計画表を作成し、個人別に付与する方法があるので、状況に合わせて導入してほしい。

そして、半日有給制度も有効である。

これは0.5日として5日取得分にカウントすることができる。法の基準に合わせることをきっかけに、今後は従業員の働き方に沿うよう、柔軟に対応していく必要がある。

また、5日取得が適わなかった場合、対象となる従業員1人につき1罪として取り扱われるが、今のところ労働基準監督署の監督指導においては、原則、その是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていくこととしている。

なお、ここでいう「全ての従業員」には、労働基準法上の「管理監督者」も含まれる。自ら積極的に有給取得する姿勢を示してほしい。隠れ出勤はタブーである。

令和2年分確定申告（申告所得税・贈与税・個人事業者の消費税）の 申告・納付期限が延長されました

申告・納付期限

令和2年分確定申告（申告所得税・贈与税・個人事業者の消費税）の申告・納付期限は、令和3年4月15日（木）まで延長となりました。

<申告・納付期限>

税目	当初	延長後
申告所得税	令和3年3月15日（月）	令和3年4月15日（木）
個人事業者の消費税	令和3年3月31日（水）	
贈与税	令和3年3月15日（月）	

<振替日>

税目	当初	延長後
申告所得税	令和3年4月19日（月）	令和3年5月31日（月）
個人事業者の消費税	令和3年4月23日（金）	令和3年5月24日（月）

確定申告書の作成

パソコンやスマートフォンをお持ちの方であれば、マイナンバーカードや税務署で発行するID・パスワードにより、自宅等からe-Taxを利用して申告できます。

- ※ e-Taxをご利用いただけない場合には、国税庁ホームページの「確定申告書等作成コーナー」で作成いただいた申告書をプリントアウトの上、郵送等で提出していただくこともできます。



申告書作成はコチラ

確定申告の相談

国税庁ホームページでは、よくある税の質問をまとめたタックスアンサーや質問にAIが答えるチャットボットを設けており、確定申告の疑問解決に活用できます。

電話によるご相談は、税務署の電話番号に電話をかけていただき、音声案内に従い「0」を選択すると確定申告電話相談センターへ繋がりますので、そちらにお問い合わせください。

- ※ 電話によるご相談は、大変混み合っている場合があります。



チャットボットはコチラ

確定申告会場

確定申告会場への入場には、**入場整理券が必要です。**

入場整理券は各会場で**当日配付**又は**LINEからオンラインで事前発行**できます。

入場整理券は国税庁のLINE公式アカウントからも取得できます

STEP 1

国税庁
LINE 公式アカウント



※ LINE のホーム画面で「国税庁」または「@kokuzei」と検索しても友だちに追加できます。

国税庁を「友だち追加」
LINE アプリから国税庁 LINE 公式アカウントを友だち追加

STEP 2



「相談を申し込む」を選択
「トーク」画面から「相談を申し込む」を選択

STEP 3



税務署・希望日時を選択
税務署や来場希望日時を選択

STEP 4



申込完了
申込完了の画面で提示内容を確認して「申込」をタップすれば完了、入場時に申込完了画面を提示すればOK

2021 年度 国税専門官募集



Pride of the Specialist ~公平な世の中を創る、志~

適正かつ公平な賦課及び徴収の実現を、我々と一緒に目指してみませんか。

国税専門官は、国税局や税務署において、税務のスペシャリストとして法律・経済・会計等の専門知識を駆使して適正な課税を維持し、また、租税収入を確保するための事務を行います。

- ◆受験資格◆
- 1 1991（平成 3）年 4 月 2 日～2000（平成 12）年 4 月 1 日生まれの者
 - 2 2000（平成 12）年 4 月 2 日以降生まれの者で次に掲げるもの
 - (1) 大学（短期大学を除く。以下同じ。）を卒業した者及び 2022（令和 4）年 3 月までに大学を卒業する見込みの者
 - (2) 人事院が(1)に掲げる者と同等の資格があると認める者

◆申込手続◆

申込方法	インターネット申込み 人事院ホームページ上の申込専用アドレスをご利用ください。	
受付期間	令和 3 年 3 月 26 日（金）9 時 ～令和 3 年 4 月 7 日（水）[受信有効]まで	
受験案内交付期間	令和 3 年 2 月 1 日（月）～令和 3 年 4 月 7 日（水）まで 9 時～17 時まで（土・日曜日及び祝日を除く。）	
受験案内交付場所	東京国税局又は最寄りの税務署若しくは 人事院各地方事務局（所） (注) 人事院ホームページからもダウンロードすることができます。	

- ◆試験日◆ 第 1 次試験 令和 3 年 6 月 6 日（日）
第 2 次試験 令和 3 年 7 月 5 日（月）～令和 3 年 7 月 16 日（金）までのうち指定された日時

※試験概要等の詳しい情報は、
東京国税局ホームページ「採用関係お役立ちリンク集」をご確認ください。

【問合せ先】東京国税局 総務部 人事第二課 試験係
(代表) 03-3542-2111 内線 2169



《表紙》 東法連 令和2年度 税に関する絵はがきコンクール
東京都知事賞・東法連女連協会会長賞作品：台東区立谷中小学校6年生 山近晴也さん

■令和3年3月発行 ■発行人 広報委員会 委員長 木村雄二 ■発行所 公益社団法人上野法人会
(〒110-0015 台東区東上野1-2-1 朝日信用金庫西町ビル5階 TEL5818-1151 FAX5818-1141)

法人会に入りますか？

法人会は、税に関する活動で 企業や社会に貢献します！

法人会とは？

70年を超える歴史をもつ、約80万社が加入する経営者の団体です。
税のオピニオンリーダーとして、税の活動を中心に企業の発展を支援しています。
「税の知識が身につく」「人脈が広がる」「地域社会に貢献できる」などのメリットがあります。



税の提言活動

公平で健全な税制の実現を目指して会員企業の意見や要望を反映しながら、税のあるべき姿や将来像を見据えて建設的な提言を行っています。法人会の提言活動は、法人税率の引き下げなど、中小企業の活性化に資する税制の構築に寄与しています。

税と経営の研修

税務署の講師や税理士による税務研修会、決算法人説明会、年末調整説明会など様々な研修会を開催しています。その他、各種セミナーや会員交流会などで、あらゆる業種の経営者と知り合うことができ、新しい仕事のつながりができる絶好のチャンスとなります。



税の啓発活動

女性部会が主体となり、小学生を対象に税をテーマにした絵はがきコンクール等を実施し、税の普及・啓発活動に取り組んでいます。また、企業の税務コンプライアンス向上のための取り組みとして、法人会自主点検チェックシートの活用を推奨しています。

租税教育活動

次代を担う児童・生徒の皆さんに、税がこの社会で果たしている役割の重要性を正しく理解し、関心を持っていただくため、租税教育用テキスト等の刊行や、法人会役員・青年部会員が「租税教室」を実施するなど、多彩な租税教育活動を展開しています。

法人会会員企業にお勤めの方は、おひとり様からでも**集団扱の割安な保険料**でご加入いただけます。

がんをきむ

病気や
ケガの
備えに

NEW



NEW/
医療保険

EVER
Prime

心配な
「がん」の
備えに



アフラックの
生きるためのがん保険
ALL-in

「生きるためのがん保険Days1 ALL-in」は、がんに関する治療費に加え、治療関連費も幅広くまとめて保障する保険です(所定の支払事由に該当する必要があります)。
◎商品の詳細は「パンフレット」「契約概要」などをご確認ください。

引受保険会社

「生きる」を創る。

Aflac アフラック

東京第三支社 〒160-0023 新宿区西新宿 1-23-7 新宿ファーストウエスト17F
法人会フリーダイヤル ☎ 0120-876-505

※今後の対応は担当の募集代理店が行ないます。

資料請求は
お気軽にどうぞ!

アフラック 法人会

検索



No.1 アフラック
がん保険・医療保険
保有契約件数
令和元年版 インシュアランス生命保険統計号

法人会がん保険制度
法人会医療保険制度