

インボイス半年前チェックリスト

令和5年10月1日からのインボイス制度開始まであと半年を切りました。今回はインボイス制度の総復習として現時点で確認していただきたい事項をまとめてみました。

令和3年10月1日

令和5年10月1日

登録申請開始



インボイス制度開始

I 登録要否に関連するチェック項目

登録を受けた場合にどうなるか確認しましたか

◆ 基準期間(前々期)の課税売上高が1,000万円以下となっても免税事業者とならず、消費税の申告が必要。

現時点で課税事業者ならインボイス申請一択、免税事業者は要検討

◆ 課税事業者はインボイス登録によるデメリットがほとんどないため基本的にはインボイス登録すべきです。

自社、関連会社、役員個人のインボイス申請はお済みですか、登録番号は確認しましたか

◆ 関連会社、個人の申請がもれてしまいがちです。検討の上、正しく申請手続きを。

II 売手として留意すべきチェック項目

取引ごとにどのような書類を交付しているか確認しましたか

◆ インボイスは請求書・領収書など名称は問いません。電子データでの提供や手書きでの交付も可

◆ 都度「納品書(※)」の交付か、月締め「請求書」の交付か、レシート・手書き領収書の交付があるか

※ 納品書の交付がある場合は端数処理に注意。システムの改修が必要な可能性も

交付している書類等につきどう見直せばインボイスとなるか確認しましたか

◆ インボイスには①登録番号②適用税率③税率ごとの消費税額の記載が必要です

◆ 消費税額に1円未満の端数が生じた場合、「一のインボイスあたり税率ごとに一回」の端数処理を行います

◆ 相互に関連する複数の書類で記載事項を満たすことも可能です。

たとえば家賃収入(事務所・店舗等)については通帳などで取引日を確認し、契約書に登録番号、適用税率、消費税額等の他の記載事項を記載することでインボイスの保存に替えることができます。

売上先に登録を受けた旨やインボイスの交付方法等を共有しましたか

◆ 登録を受けた旨や何をインボイスとするか、交付方法等について、売上先と認識を共有することが重要です

インボイスの写しの保存方法を検討しましたか

◆ 売上先へ交付したインボイスについては写しを保存する義務があります。コピーでの保存、電子データや一覧表形式、ジャーナル、複写式の控えなども認められます

III 買手として留意すべきチェック項目

自社の仕入、経費についてインボイスが必要な取引か確認しましたか

◆ 3万円未満の公共交通機関、3万円未満の自動販売機や従業員へ支払う日当や出張旅費はインボイス不要

◆ 継続的でないような単発の取引、少額な取引についても原則としてインボイスの保存が必要です

仕入先・支払先にインボイスの登録を受けるかどうか、また、インボイスの交付方法は確認しましたか

◆ 何がインボイスとなるかについて、仕入先との間で認識を統一しておきましょう

受け取った請求書等をどのように保存、管理するか検討しましたか

◆ 請求書を登録番号のありなしで区分して管理できるようにすることが重要です

信用金庫ってどんなところ？

今回のテーマは「信用金庫」についてです。

企業が経営をしていくうえで切っても切れない関係なのが金融機関です。その中で中小零細企業や個人事業主などがよく利用しているのが信用金庫だと思います。今回は信用金庫の特徴や利用するメリットなどをご説明させていただきます。

～組織～

そもそも信用金庫は銀行とは組織としての枠組みが違います。銀行は株式会社で営利法人であり、利益を追求しそれを株主に還元していきます。しかし信用金庫は会員の出資による協同組織で非営利法人であり、地域の方々の繁栄を図る相互扶助を目的としています。また、信用金庫は下記の3つのビジョン掲げております。

①地域社会繁栄への奉仕 ②中小企業の健全な発展 ③豊かな国民生活の実現 です。

～制限～

信用金庫はエリアの制限や取引をする人にも制限があります。信用金庫は地域の相互扶助を目的としているので営業エリアに制限があり、支店がある市区町村やそれに隣接する地域が営業エリアになっていることが多いです。(各信用金庫のディスクロージャーやHPに営業エリアが書いてあります。)

また、信用金庫と誰でも取引できるわけではありません。預金をするには特段制限などはございませんが、融資を受けるには原則会員にならなければなりません。会員資格としては「営業エリア内で居住・勤務・事業を営んでいる人」で、法人と事業者の場合は「従業員 300 人以下または資本金 9 億円以下」に限ります。ちなみに具体的に会員になるということは出資金に加入することであり、信用金庫から融資を受けている事業者は必然的に出資金に加入しております。

～規模～

都市銀行・地方銀行・信用金庫の預金金額量と融資金額量をまとめさせていただきました。

	都市銀行	地方銀行	信用金庫
預金金額量の規模	約 158 兆円～14 兆円	約 17 兆円～2,400 億円	<u>約 5 兆円～400 億円</u>
融資金額量の規模	約 88 兆円～7 兆円	約 13 兆円～2,000 億円	<u>約 3 兆円～240 億円</u>

信用金庫は都市銀行と比べると預金・融資ともに圧倒的な差ですが、地方銀行と比べるとそこまで大きな差がないところもあります。また、信用金庫内でも大きな規模の差があり、一番大きい信用金庫と一番小さい信用金庫の間には100倍以上の差が開いています。預金量が1兆円を超えている信用金庫は「メガ信用金庫」と呼ばれることもあり、小さい地方銀行よりも大きな規模となっております。一度自社が取引している信用金庫の大きさを調べてみるのも面白いかもしれません。

～利用するメリット～

中小零細企業や個人事業主が信用金庫と取引する上での最大のメリットは銀行に比べて親身に対応してくれるということです。銀行はどうしても利益を追求する営利法人ですので、小口の取引よりも大きい規模の事業者や取引の方に力を入れます。しかし、信用金庫は地域の繁栄を目的としていますし、限られた営業エリア内での取引しか原則できませんので、そのエリア内の顧客を地域密着で大切にする傾向があります。一方で、信用金庫は銀行に比べて金利が高い傾向であることや、大きい金額の融資などは銀行の方が得意という側面もございます。

以上のように、銀行と比べて中小零細企業・個人事業者でも利用しやすいのが信用金庫です。一度取引が始まると定期訪問や地域の様々な情報、新しい融資制度など役立つ情報を教えてくれたりすることもありますので、融資相談などは一度近くの信用金庫に尋ねてみるのも良いと思います。地域の信用金庫を活用してより良い経営をしまりましょう。

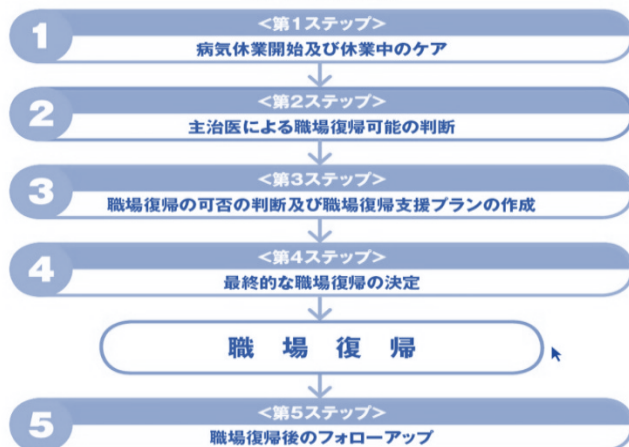
休職・復職時の注意点と対応方法について

新型コロナの影響で従業員のメンタルヘルスへの影響が顕著になっています。テレワークの拡大等により就業環境の大きく変化する中、コミュニケーション不足によるストレスの増加など、今まで想定していない従業員への配慮が必要な時代になっており、メンタルヘルスに関するご相談も増えています。今回は、精神疾患等により労働者を休職・復職する場合の注意点と対応方法について解説していきます。

①休業から復職までの流れを事前に明確にする

『メンタルヘルス』とは、【心の健康問題】と例えることが出来ます。心の健康問題により休業した従業員への職場復帰の支援は、他の病気、ケガで休職した場合と異なる難しさがあります。復職できる状態になっているかどうかの検証が必要であり、また精神疾患の場合、再発するケースが多く、長いリハビリ期間が必要な場合も想定されます。単に休職させるだけではなく、復職後の職場復帰を円滑にする方法も含めて、心の健康問題で休業している従業員が円滑に職場復帰するためには、職場復帰の支援計画を策定することや、就業規則、休職規程など関連規程の整備等により、休業から復帰までの流れを予め明確にしておく必要があります。

図2 職場復帰支援の流れ



(出典:厚生労働省『心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き』)

②休職・復職を判断する際の注意点休職や復職する際、どのように判断すべきでしょうか。結論としては、医師の診断書等を参考に、就業規則・休職規程等の規定内容により、会社側の判断で休職・復職させるかどうかを決定します。古い就業規則ですと、「～の場合、休職となります」と会社側の判断の余地がないものがありますが、休職・復職制度は最終的な判断は会社側が担うべきものです。また、復職させる際、本人が復職を強く望んでおり、医師の診断書等を確認することなく復職させてしまうと、後々傷病の再発や悪化した場合に、復職させた会社側の責任が問われる可能性があります。そのためにも医師の診断書、もしくは会社の指定医の診断等は必ず確認した上で、復職を判断するようにしましょう。

③休職の対応方法

休職とは、従業員が業務外のケガや病気で働く事ができなくなった場合に、すぐに退職扱いとはせず就労の義務を免除する制度です。休職の流れは以下の通りです。

(1)休職の決定

欠勤の最初の日から休職扱いにはせず、1 か月程度様子を見てから休職にするのが一般的です。

(2)休職の期間

休職期間は法律で決められているものではない為、「就業規則に定められた期間」となります。会社への貢献度および、勤続年数に応じて休職期間を設ける事をお勧めします。

(3)休職中の賃金および所得保証

原則、無給です。健康保険に加入している場合、傷病手当金として給与の約 2/3 程度(最大通算で 1 年 6 か月まで)が保険給付されます。

(4)休職に入る際の手続き

医師の診断書を添えて休職願を提出してもらう必要があります。休職願を受け取ったあと、休職期間中の取り扱いについて記載した命令書や誓約書を本人に通知します。療養に専念する事や 1 週間に 1 回以上は会社に近況の報告をする旨を記載します。また、休職中でも社会保険料の負担は発生します。休職に入る前に、定期的に社会保険料を会社に支払うよう書面等で取り決めておくようにしましょう。

④復職に関する対応方法

症状が回復し、復職が可能となった場合でも十分な注意が必要です。医師の診断書を必ず確認し、復職可能か判断します。主治医では状況が詳しく分からない場合、会社側で医師を選任し、診断を依頼する事も可能です。通勤手段は以前と同様で大丈夫か、また、復職以前と同様の業務を行えるかを確認(リハビリ勤務期間を設定する等)し、場合によっては業務内容の変更や再発の疑いがある際に面談を行うなどの対策を実施します。傷病休職期間が満了しても、傷病休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了による自然退職とします。なお、自然退職の旨は就業規則の規定が必要です。休職、復職の取扱いについては労務トラブルになりやすいため、今回を機に就業規則を見直しましょう。



『イマドキ部下を伸ばす7つの技術』

福士敦士
あさ出版
(2022/11)

若手社員の育成に悩んでいる方必見！慶應義塾高校、代々木ゼミナール教育総合研究所などで、学生にビジネスを教えている著書の一冊！

加速する日本の高齢化の流れに呼応するかのように、経営者の高齢化も進んでいます。

中小企業庁『2022年版中小企業白書』によると、

2020年における経営者の平均年齢は62.5歳と上昇しています。

経営者の平均年齢が上がれば、必然的に会社の平均年齢も上昇傾向となります。

しかし「会社が人を選ぶ時代」から「人が会社を選ぶ時代」に採用市場は大きく変わっています。

せっかく、採用することができた新入社員のマネジメントの仕方を、自身が教育されてきた指導方針通りに進めるべきなのか。改めて、考えさせられる一冊です。

若手社員のことを、本書ではタイトルの通り「イマドキ部下」と表しており、

そんな「イマドキ部下」には対応できる上司＝「イマドキ上司」へと変化するための**7つの技術**

(伝える・聞く・待つ・信頼される・人間力を磨く・人間関係構築・情報を収集する)が記載されています。読み終えた後には、今までのあなたの教育の価値観がイマドキに一変するかもしれません。

【以下引用】

イマドキ部下の特徴

- ・転職や副業は当たり前
- ・出世に興味は薄いけれど、スキルアップには関心がある
- ・社会貢献性が高い仕事にやりがいを感じる
- ・大切なのは違いを認めることであり、その点を認識した上で指導をすること、部下が変わることを待つのではなく、上司側が理解して積極的に変化し、部下に働きかけることです。
- ・(なぜ上司が変わらなければいけないのか?)理由は、大きく3つあります。

1.社会構造が変化した

資本市場の変化「お金(現金)の価値が相対的に下がっており、端的に言えば、お金で動く人が減りつつあります」(中略)
近年、多くの会社が「パーパス(存在意義)」を設定しているのは、お金ではなく「なぜ働くのか」「なぜこの会社が必要なのか」が問われているため。

2.若者の認識・特性が変化した

明るい未来よりも、失敗しない方法を好む。一攫千金を狙わず、安全に失敗しない方法を好む。

3.仕事・働き方の在り方は変化した

プライベートを優先する。理由は、「(会社に)明るい未来が期待できない」「仕事自体に楽しみを見いだせない」ということが大きいです。

「イマドキの若者だから」と諦めるのではなく、自身がイマドキに変わっていくためには、
 どのようなマインドを持つべきなのか？を考えられる一冊です。