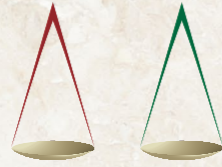


Attorney & Accountant



広島総合法律会計事務所は 企業・市民の皆様の様々な問題をワンストップでサポートします

グループ内の法律事務所、税理士事務所、公認会計士事務所、社会保険労務士事務所、相互の連携により、ワンストップで対応いたします。



- 広島電鉄路面電車 白島電停 (徒歩1分)
- 広島高速交通アストラムライン「城北駅」(徒歩8分)
- JR「新白島駅」(徒歩10分)

広島総合法律会計事務所

〒730-0004 広島市中区東白島町14-15 NTTクレド白島ビル7F
http://www.hirosos.jp/

弁護士法人 広島総合法律会計事務所TEL:082-227-1100 FAX:082-227-1200
 広島総合税理士法人 広島総合公認会計士共同事務所TEL:082-227-1414 FAX:082-227-1122
 広島総合社会保険労務士法人TEL:082-227-1005 FAX:082-227-1400

★事務所受付時間 平日 9:00~18:00
(ただし、12:00~13:00はお昼休みをいただいております。)



A&A REPORT

Attorney & Accountant



● 2026年 年頭のご挨拶

税理士 田中 幸治

旧年中はひとかたならぬご支援とお力添えを賜り、誠にありがとうございました。本年もよろしくお祈りいたします。

広島総合法律会計事務所は今年で創立19年目を迎え、20年の節目まであと一息のところまで継続してまいりました。私は昨年10月1日付で会計部門・広島総合税理士法人のパートナーに就任いたしました。平成24年3月に入所し11月に税理士登録をして以降、業務を通じさまざまな経験をさせていただきながら14年目を迎えたタイミングで新たな役職に就き、20年目に向け頑張っていく上でモチベーションを新たにしましたところ



さて、会計部門は一昨年夏に事務スペースを改装。開放感があり、web会議室も設けられて働きやすい環境が整いました。今年も新たに5名が加わり総勢30数名となり、雰囲気の変わるペースが一気に早まったことや、ベテラン中堅から若手まで満遍なく層が厚くなったことを実感しております。皆で協力し合う中で法制改正への準備も、情報交換・共有のコミュニケーションを高めて対応していく所存です。

昨今はウクライナ情勢等の不安やエネルギー資源高、円安基調が続くなど物価上昇の影響と、少子高齢化による人材不足が顕著になってきた雇用環境、賃上げ要請など、ポストコロナ以降の経済環境の状況の中で、それらの影響を受けた法整備改正も盛んになっています。税制改正を経て本年から実施される制度を幾つか紹介します。

■法人税制：防衛特別法人税の開始

令和8年4月1日以降に開始する事業年度から、我が国の防衛

力の抜本的な強化等を趣旨とした防衛特別法人税の適用がスタートします。法人税額を算出後、その額から基礎控除500万円（1年未満事業年度のときは500万円×月数/12月）を控除した残額に税率4%を乗じ計算した額が防衛特別法人税となります。法人税軽減税率15%が適用される中小企業は所得約2,400万円、中小企業以外では所得約2,150万円超位で、課税が新たに生じることとなり、納税予測の際には考慮が必要です。

■消費税制：免税事業者からの課税仕入の経過措置

令和8年10月1日から、免税事業者からの課税仕入の経過措置割合が80%から50%へと下がります。令和5年10月に開始したインボイス制度導入に伴って、インボイス不発行事業者の取引除外を防ぐための経過措置が設けられています。インボイス不発行事業者からの課税仕入が即座に10%消費税額が控除できなくなるのではなく段階的に控除額が減少していくよう制度設計しており、今年10月以降は消費税額×50%までの控除となり、令和11年9月30日をもって経過措置が完全終了します。特に課税仕入側は制度が変わる前後で消費税区分の取り扱いが変わることに注意を払う必要があります。

■所得税制：源泉徴収税額

令和8年1月から給与の源泉徴収税額が減少します。一昨年の年収の壁、及び所得税課税最低限の引上げに伴う改正で、令和7年の年末調整時から反映されていましたが、毎月の給与計算では今年1月からの施行となりますので給与計算の際に注意が必要です。例えば、甲欄での源泉徴収税額の最低ラインはこれまで88,000円以上でしたが、105,000円へと増加します。今は年末調整が一段落された時期かと思われませんが、以降の給与計算にお気を付けいただければと思います。

この他、税制改正は幾多もあります。変化に置いていかれないためにも、私自身の視野や情報収集網を広げ、変化を前向きに受け止めながら柔軟な発想で業務に取り組んでいきたいと考えております。

● A&Aセミナー 「パワーハラスメント対策」

弁護士 奥田 亜利沙 社会保険労務士 小山 儀典

近年ハラスメントに関する相談は増えており、厚生労働省が公表している統計データ*1を見ても、いじめ・嫌がらせを含むハラスメントに係る相談の件数は、令和5年でおおよそ12万件（うちパワーハラスメントに関する相談が6万件）となっています。これは平成26年におおよそ6万件であった相談件数が10年で倍増したことを意味しています。

それに比例する形で、弊所へのハラスメントに関する相談も増えていきます。

そこで今回のA&Aセミナーは、ハラスメントの中でも特に相談の多いパワーハラスメント（以下、「パワハラ」）にスポットを当てた内容とし、昨年9月11日に弁護士と社労士合同で実施しました。本セミナーには、100名近い参加があり、各企業様の興味関心の高さを感ぜました。

そもそも職場のパワハラとは、職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものという3つの要素を全て満たすものを言います。

ここで言う「職場」とは、通常就業している場所に限らず、労働者が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれるため、接待の席や出張先、業務で使用する車中等も該当します。

パワハラ該当性は、上記①から③の要素を満たすかどうかで判断するのですが、事実ごとに事情も異なり、非常に悩ましいところです。特に「②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」については、業務上の指示や指導との関係でそのボーダーラインがあいまいであり、グレーゾーンと言われる判断が難しい言動が存在します。

そのため厚生労働省の指針*2でも「客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、職場におけるパワーハラスメントには該当しない。」として、判断の基準を設けています。それでも普段の業務中に行う指示や指導が『客観的に見て』適正かどうかは自分ではなかなか判断できません。そこで同指針ではさらに、代表的な言動の種類を以下の6つに分けて例示することで具体的にイメージしやすいものとしています。

- ①身体的な攻撃（暴行・傷害等）
- ②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等。パワハラの中で一番多い）
- ③人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視等）
- ④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制等）
- ⑤過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じること等）
- ⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること等）

今回のセミナーでは上記の各類型について、裁判における肯定例や否定例、パワハラと認められた場合の損害賠償額等の具体例を挙げながら、グレーゾーンや企業の責任等を説明させていただきました。

また、パワハラについては、要件や類型を踏まえて「何をすべきでないか」を考えることも大切ですが、それ以上に「何をすべきか」を考えていただくのが重要ではないかと考えています。

そのために、業務上の指導をするうえで押さえておきたいポイントとして、「指導の前には冷静になること」や「性格や人格ではなく行動に焦点を当てて指導すること」「指導後のフォローや声掛けの大切さ」等をお伝えしました。

パワハラが発生している職場の特徴として「上司と部下のコミュニケーションが少ない/ない」ことが、上位に位置しているという統計データ*3もありますので、コミュニケーションの一環としてのフォローや声掛けが今後ますます重要になってきます。

昨年6月には、労働施策総合推進法等が改正公布されました。これにより事業主はカスタマーハラスメント（カスハラ）や求職者等に対するセクハラ（就活セクハラ）を防止するための対策が必要となります。今年10月の施行を予定されているため、早い段階からご準備いただき、懸念点や疑問点等については弊所にご相談ください。

- | |
|---|
| <p>※1 令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況及び令和5年度の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について</p> <p>※2 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針</p> <p>※3 令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査</p> |
|---|

● 有期雇用労働者に明示すべき労働条件について

社会保険労務士 今井 淑誉

労働者を新たに雇い入れる場合や雇用契約を更新する際、労働条件通知書（雇用契約書）を交付して労働条件を明示されていると思います。ご存知のとおり、使用者には雇用契約の締結若しくは更新に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の法令で定められた事項を書面で明示することが義務付けられています。その中でも、有期雇用労働者の場合、無期雇用労働者（正社員等）と比較して、明示すべき事項が多く複雑なため、整理してお伝えします。

● 契約期間、契約更新についての明示

雇用契約の契約期間、更新の有無（更新する場合はその基準）、更新上限の有無を記載する必要があります。更新上限が有る場合、通算雇用契約期間若しくは更新回数の上限も記載します。

● 無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件の明示

有期雇用契約が通算して5年を超えて更新された場合、労働者に無期転換申込権が発生し、労働者か

ら企業へ申し込みがあった場合、次の雇用契約から無期雇用契約となります。無期転換申込権が発生する有期雇用契約の更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨及び無期転換後の労働条件を記載する必要があります。

● その他の明示事項

昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、相談窓口の4つの事項の明示が必要です。

なお、令和6年4月1日から有期・無期を問わず、就業場所・業務の変更の範囲の明示が必要になりました。雇入れ直後に加えて、将来的に部署異動等によって変更する可能性がある場合、明示時点で想定される変更後の就業場所・業務を記載する必要があります（変更が無い場合、変更が無い旨を記載）。あらためて自社の労働条件通知書（雇用契約書）が法令で定められた明示事項を網羅されているかご確認ください。

● 胡子大祭に行きました

税理士 大谷 浩史

広島三大寺社祭りの一つ「胡子大祭」で、広島総合税理士法人として胡子神社に参拝し、商売繁盛の祈祷を受けてきました。胡子大祭といえば、私は高校生の時に本通りを歩いたなぁというくらいの、実にうん十年ぶりなのですが、特に由来などは気にしたことがなく、恥ずかしながら胡子神社の場所もよく分かっていませんでした。

この度、初めてきちんと胡子大祭を体験しました。まずは熊手（こまざらえ）を購入。こま札に社名を入れてもらって祈祷を受けるという流れを知りました。ここで職業病というか、ふと消費税はどうなるのだろうと気になりました。熊手の購入は露店組合からの購入であって事業者からの資産の譲渡に該当するから消費税は課税対象。続いて祈祷を受ける時の祈祷料は神社に対して支払うもので宗教活動に伴う喜捨金と認識されるものだから資産の譲渡等（役務の提供）には該当しないものとなって消費税は課税対象外。なるほど、領収証も分けられ、組合の方はインボイス番号も記載されていて消費税処理はきちんとできそうです。

余談はこれくらいにして熊手について調べてみると、

もともとは農具で、落ち葉や稲わらを「かき集める」ために使われていたもので、この「かき集める」という意味が転じて、福や運を集める縁起物となったようです。さらに、熊手の形状が鷲の爪に似ていることから「福を鷲づかみする」という願いも込められており、現在では、熊手にお多福や大判小判、七福神などの飾りが付けられ、商売繁盛や金運、家内安全など多くの願いを象徴しているそうです。

胡子大祭は、商売繁盛を願う祭りとして毎年11月18日から20日の3日間にわたり開催されます。この日程には理由があって、「二十日えびす」の伝統がその源流となって、旧暦10月20日（新暦では11月20日頃）、恵比須神に一年の無事を感謝し、商売繁盛を祈願する行事が各地で行われてきたのがその由来のようです。

神社では商売繁盛を祈願して祈祷していただきましたが、我々にとっての商売繁盛とは単に利益を追求することではなく、良い仕事を積み重ねることだと思います。この一年、皆様と良い仕事ができるよう、しっかりと歩みたいと思います。