



SU Partners Tax Corporation

# SUレター

今年も年度末を迎えます。いろいろと動きが多くなる時期ですが、皆様、しかるべき手続きはお済みでしょうか？

掲載内容に関してご不明点等があれば、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

3

2021



SUパートナーズ税理士法人

神奈川県横浜市神奈川区金港町6-3横浜金港町ビル3階

TEL : 045-442-0851 / FAX : 045-453-2851

東京都港区赤坂2-23-1アークヒルズフロントタワーRoP701

TEL : 03-6435-5255 / FAX : 03-6435-5256

# 4月1日から完全義務化スタート 消費税の総額表示

消費者に対する価格表示に関して、消費者が分かりやすいよう、消費税（地方消費税も含む。以下同じ）を含めた価格での表示

（以下、総額表示）が法律上義務付けられています。ただし特例により、総額表示が猶予されていました。この特例が令和3年3月31日で失効し、翌日の4月1日から総額表示の完全義務化がスタートします。総額表示の概要を確認しましょう。

## 総額表示しなければならない場合

総額表示は、すべての価格について義務化されているわけではありません。総額表示の対象となるものは、次のとおりです。

### 【総額表示の対象となるもの】

事業者が**不特定かつ多数の者に対して、あらかじめ販売する商品等の価格を表示**する場合

例えば、会員制のディスカウントストアやスポーツ施設など、会員のみを対象とした商品の販売やサービスの提供を行っている場合であっても、その会員の募集が広く一般を対

### 【総額表示例】税込価格11,000円（税率10%）の商品表示

#### 総額表示として認められる

11,000円

11,000円（税込）

11,000円  
（うち税1,000円）11,000円  
（税抜価格10,000円）10,000円  
（税込価格11,000円）11,000円  
（税抜価格10,000円  
税1,000円）

#### 総額表示として認められない

10,000円（税抜）

10,000円（本体価格）

10,000円 + 税



象に行われている場合には、総額表示が必要となります。

また、総額表示場所（媒体）は問いません。店頭であっても、インターネット上であっても、総額表示が必要であれば、必ず総額表示が求められます。

## 総額表示が求められない場合

他方、総額表示が求められない場合があります。主なものは、次のとおりです。

- ・取引に際して相手方に交付する請求書、領収書等
- ・専ら他の事業者に対する客観的に見て事業の用にしか供されないような商品の販売又はサービスの提供
- ・そもそも価格を表示していない場合
- ・希望小売価格
- ・値引き販売の際に行われる「○割引き」「○円引き」

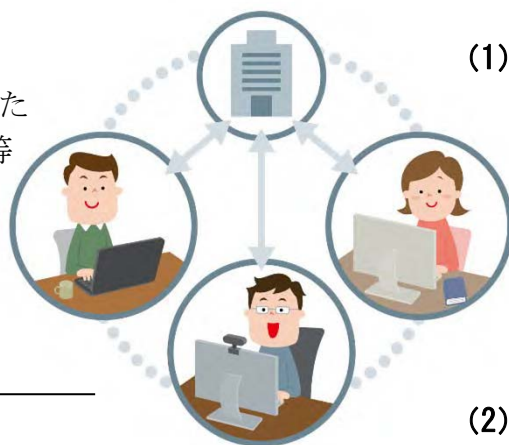
## 総額表示例

総額表示例をいくつか示しました。ご参考ください。

# テレワークに係る事業者の 費用負担と給与課税

働き方改革の一環として国が推進してきたテレワーク（以下、在宅勤務）。現状では新型コロナウイルスの感染拡大を防止するため、国や地方公共団体から事業者に対して、在宅勤務を促し、出勤率引下げの協力を求めています。この在宅勤務については、従業員の自宅の環境整備に伴い生じる費用や、在宅勤務中に発生する諸費用があります。これらの費用を事業者が負担する場合、給与課税となるのでしょうか。

国税庁が1月15日に公表した「在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ（源泉所得税関係）」より、いくつかのケースを例に課税の取扱いを確認しましょう。



## 原則的な取扱い

在宅勤務をするために通常要する費用について、その費用を負担した従業員に対して事業者が実費相当額を精算する場合には、給与として課税する必要はありません。

## 在宅勤務手当

### 【例】

在宅勤務手当として、一律1ヶ月あたり5,000円を従業員へ支給するケース

このケースは実費の発生如何に関わらず、一律に支給されるものであるため、「給与として課税」します。

## パソコンの支給

### 【例】

事業者が在宅勤務を行うに際して必要となるパソコンを用意し、従業員へ支給したケース

このケースは、パソコンの所有権が誰にあるのかで課税関係が異なります。

### (1) 所有権が会社にあるケース

会社に所有権があるままパソコンを従業員へ支給するという事は、“貸与”しているにすぎないため、この場合は給与として課税する必要はありません。

### (2) 所有権が従業員にあるケース

従業員に所有権があるということは“現物給与”と考えられるため、「給与として課税」します。

## 通信費・電気料金

在宅勤務を行うにあたり発生した通信費や電気料金については、業務に係る部分を合理的に計算して精算を行った場合には、給与として課税する必要はありません。

なお、この合理的な計算方法の詳細をお知りになりたい方は、当事務所までお問い合わせください。



## 年休の計画的付与制度と運用時の留意点

厚生労働省が公表した2020年の就労条件総合調査（以下、調査）では、年次有給休暇（以下、年休）の取得率が56.3%となり、前年の52.4%から上昇しました。また、計画的付与制度がある企業は43.2%で、前年の22.2%から約2倍に増えています。これらの背景には、2019年に始まった年休の取得義務化があると推測されます。今後も計画的付与制度の導入を検討する企業が多くなることが予想されるため、ここではその運用と留意点について確認しておきます。



### 年休の計画的付与制度

年休の計画的付与制度とは、年休の付与日数のうち5日を超える残りの日数について、労使協定を締結する等により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。調査結果を確認すると、計画的付与制度を導入する企業の多くが5～6日の計画的付与を行っています。

### 計画的付与の方法

年休の計画的付与を行う方法として、次のような付与の仕方が考えられます。

- ① 企業や事業場全体の休業による一斉付与
- ② 班・グループ別の交替制付与
- ③ 年休付与計画表による個人別付与

どのように付与をするかは労使に委ねられており、労使協定に具体的な付与の方法を記載することになっています。

例えば、製造業などで一斉にラインを止めた方が効率的な場合には、①の方法が合致します。

計画的付与を5日以上とすることで、年休の取得率が向上することが見込まれ、取得義務化を強力に推進することができます。ただし、新たに計画的付与制度を導入した場合、希望する日に年休を取得したい従業員にとって、自由に取得できる日数が少なくなるため、不満を抱きやすいという課題も存在します。制度導入時は労使で十分議論するとともに、一度に5日を付与日とするのではなく、1～2日から始めるといった工夫をするとよいでしょう。

### 計画的付与の運用上の留意点

#### (1) 対象者の決定

次のような従業員は、休業日や退職日以降の日が計画的付与日になる可能性があります。

- ✓ 育児休業や産前産後休業の取得予定者
- ✓ 退職予定者

計画的付与の対象者は労使協定で定めることができるため、あらかじめ対象から外しておくといでしょう。

#### (2) 年休付与されていない従業員への対応

左記①を行うと、計画的付与日に年休が付与されていない従業員（新規採用者等）がいる場合があります。この従業員を計画的付与日に休ませることについて、無給の欠勤扱いとすることはできないため、このような場合は、次のいずれかの方法で対応する必要があります。

- 特別休暇（有給）
- 休業手当として平均賃金の60%以上を支払う