

適格請求書保存方式(インボイス制度)が始まりました

令和5年10月1日よりインボイス制度が始まり一か月が経ちました。適格請求書の要件をしっかりと満たした請求書を発行できていますでしょうか。要件を満たしていない請求書等の場合、取引相手に不利益を招いてしまいますので注意が必要となります。そうならないためにも、今回は、適格請求書の発行要件について今一度確認していきましょう。

■ 適格請求書(インボイス)としての要件

まず、適格請求書の様式は、法令又は通達等で定められておらず、必要事項が記載されたものであれば、名称を問わず、手書きであっても適格請求書に該当します。要件を満たす適格請求書は下図のような請求書となります。

適格請求書

- ① 適格請求書発行事業者の氏名
又は名称及び登録番号
- ② 取引年月日
- ③ 取引内容
(軽減税率の対象品目である旨)
- ④ 税率ごとに区分して合計した対価の額
(税抜き又は税込み) 及び適用税率
- ⑤ 税率ごとに区分した消費税額等※
- ⑥ 書類の交付を受ける事業者の氏名
又は名称

請求書						
⑥ ○○○株式会社 御中						発行日 2023/11/01
ご請求金額						① △△クリニック 登録番号 T012345...
¥131,600						
③						
②	日付	内容	軽減税率	数量	単価(税抜)	税率 金額(税抜)
	2023/10/1	企業健診	▼	1	¥100,000	10% ¥100,000
	2023/10/1	サプリメント	※ ▼	10	¥2,000	8% ¥20,000
						小計 ¥120,000
						消費税 ¥11,600
						合計 ¥131,600
④		税率区分	金額	消費税	⑤	
		10%対象	¥100,000	¥10,000		
		8%対象	¥20,000	¥1,600		
③ ※は軽減税率対象です。						

請求書作成上の注意点として、⑤の「税率ごとに区分した消費税額等」の端数処理については、ひとつの適格請求書につき、税率ごとに1回ずつとなります。

出典) 国税庁 適格請求書等保存方式の概要 ―インボイス制度の理解のために―

診療所を運営していて適格請求書を発行する場合の多くは、企業相手に行う企業健診や予防接種等に対する請求がほとんどになると想定されます。患者さんからお会計のあとに窓口で適格請求書の発行を求められることもあるかもしれませんが、領収書に上図の必要事項が記載されていればその領収書を適格請求書として取り扱うことができます。

一方で、手書きの請求書や領収書について要件を一つ一つ記載することは事務負担となることから、屋号や登録番号等のゴム印を作成し、あらかじめ押印された領収書を準備されると事務負担の軽減に繋がります。

今回紹介した適格請求書発行の要件以外にも適格請求書保存方式(インボイス制度)には、請求書発行が不要な取引や、契約書と通帳明細の保存による方法で適格請求書とみなされる方法等、様々な適用要件がございますので詳細な制度については、専門家へご相談の上、慎重にご判断下さい。

2023年 年末までに確認したい所得税の優遇制度

■ 共済や保険の加入（小規模企業共済制度・経営セーフティ共済）

小規模企業共済とは、個人事業主や会社経営者が退職金の代わりに活用できる共済保険です。掛金は月額1,000円から7万円の範囲で自由に設定でき、全額が所得控除の対象となります。

もし、所得税率が45%を超えられている先生の場合、最大掛金（年額）84万円を掛けた場合には、 $84万円 \times 45\% =$ 約38万円の所得税の節税効果（+住民税も）があります。

また、小規模企業共済は掛金の前納制度を利用することもお勧めです。掛金を前納すると、前納減額金（割引による差額）として一定割合の現金がキャッシュバックされるため、掛金として支払う金額を少なくすることができます。ただし、所得控除できる金額も減る点には注意しましょう。

また、医療法人化により医療法人（直接営利を目的としない法人）の役員等となった場合には「A共済事由」（個人事業の廃止など）に該当します。その場合、加入後6ヶ月未満での事由については「掛け捨て」となってしまいます。つまり、「半年以内に医療法人化を予定されている先生は、確実に掛け捨てになってしまう」ということです。くれぐれもご注意ください。

例えば、来年3月設立4月法人診療開始が予定されているけれど、今年の個人事業の所得がかなり出そう。12月に加入して1年分84万円（前納いれてプラスα?）を支払った場合…あっさり掛け捨てです。なお、この「A共済事由」ですが、

● 6ヶ月以上については、36ヶ月未満までは、掛金と同額の共済金

● 36ヶ月以上であれば、掛金を上回る金額の共済金

の支払いとなります。

※ ご参考：共済掛金と共済金の金額について <http://www.smrj.go.jp/kyosai/skyosai/about/proceed/index.html>

「経営セーフティ共済」は、取引先の倒産で中小企業が連鎖倒産とならないよう、万が一に備える制度です。担保と保証人なしで掛金の10倍まで借入れが可能で、解約時に解約手当金が受け取れます。月々の掛金は5千円～20万円まで自由に決められて、掛金は経費に計上できるためおすすめです。ただし、医療法人化により医療法人（直接営利を目的としない法人）の役員等となった場合には、同様に継続できない要件に該当しますのでご注意ください。（掛金が経費となり、40ヶ月以上納付していれば掛金の全額が戻ってきます。ただし、解約して受け取った共済金は収入になるため、解約のタイミングを見定める必要があります。）



■ iDeCo を利用する

iDeCo(個人型確定拠出年金)は、老後の資産形成を目的としてお金を積み立てる私的年金制度です。積立金が所得控除の対象になり、所得税や住民税が軽減されます。

通常、金融商品を運用すると、運用益に課税されますが(源泉分離課税20.315%)、「iDeCo」なら非課税で再投資されます。「iDeCo」は年金か一時金で、受取方法を選択することができます(金融機関によっては、年金と一時金を併用することもできます)。年金として受け取る場合は「公的年金等控除」、一時金の場合は「退職所得控除」の対象となります。

受け取り方法	税制優遇措置(控除)
一時金	退職所得控除
年金	公的年金等控除
一時金・年金	退職所得控除+公的年金等控除

受け取り方によって控除の金額は異なりますが、いずれの方法を選択しても一定額までは非課税です。さらに、利息や運用益にかかる税金も非課税となっているため、資産形成をしながら節税を目指す方に適しています。

■ ふるさと納税を行う

ふるさと納税は、自身が応援したいと思った自治体に寄附をする制度のことです。ふるさと納税をすると、2,000円の自己負担金を差し引いた金額のうち上限額までが、所得税の所得控除や住民税の税額控除に適用されます。

ふるさと納税は、任意で地方自治体に寄附する制度であるため、実際に納める金額を減らす「節税」や「免税」を目指すものではありません。しかし、寄附金の金額に応じて自治体から返礼品をもらえるという利点があります。

ただし、ふるさと納税の謝礼として供与された返礼品に係る経済的利益は一時所得に該当します。一時所得の総収入金額の収入すべき時期は、その支払を受けた日によるのが原則です(所得税基本通達36-13)。したがって、個人が返礼品を実際に受け取った年分の一時所得として収入を計上することになります。

一時所得の特別控除額は最高50万円とされていますので、その年中の他の一時所得も含めた一時所得の金額(総収入金額-収入を得るために支出した金額)が50万円を超えない場合、課税関係は生じませんが、超える場合には確定申告が必要になりますのでご注意ください。



普通解雇とは？ ～医師のための労務 退職シリーズ第2回～



個人開業医又は医療法人（「使用者」）が職員（「労働者」）の意思にかかわらず、その一方的な意思表示によって労働契約を解約するものを「解雇」といいます。解雇には大きく分けて「普通解雇」、「懲戒解雇」、「整理解雇」の3つがあります。今回はこのうち普通解雇を解説します。

■ 普通解雇とは

「普通解雇」とは、労働者の著しい能力不足や業務命令違反などに対して為される解雇です。懲戒処分的一种として為される「懲戒解雇」、使用者側の事情に起因して為される「整理解雇」とは区別されます。もっとも、普通解雇と整理解雇は、法律によって定義された言葉ではなく、両者を区別しないこともあります。

■ 普通解雇を行うためには

解雇は労働者の生活に重大な打撃をもたらすことが多いため、わが国では様々な形で規制されています。その規制は大きく解雇手続規制と解雇理由規制に分けられ、普通解雇のほか、懲戒解雇と整理解雇にも適用されます。

① 解雇手続規制

解雇するには、原則として、少なくとも30日前に労働者に予告することが必要です（労働基準法20条1項）。この予告日数は平均賃金（「解雇予告手当」）を支払った日数分だけ短縮できます（同2項）。

また、解雇には時期的制限があります。労働者が業務上の負傷や疾病による療養のために休業する期間とその後30日間、並びに産前産後休業の期間とその後30日間は、原則として解雇できません（労働基準法19条1項）。なお、業務上の負傷や疾病による療養のために（傷病）休職している労働者を休職期間満了により自然退職させることもこの時期的制限に触れると解されています。

② 解雇理由規制

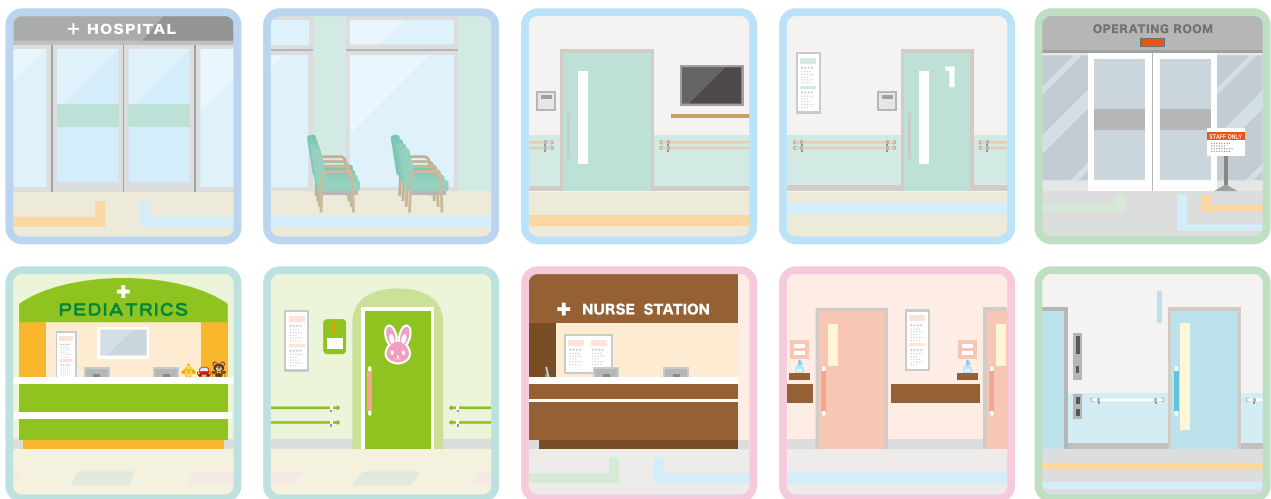
大きく次の3つの制限があります。

第1に、法令による制限です。差別的な理由や正当な労働者の行為を理由とした解雇などが、各種の法律により禁止されています。例として、国籍・信条・社会的身分を理由とした解雇（労働基準法3条）や公益通報をしたことを理由とする解雇（公益通報者保護法3条）、育児休業の申出を理由とする解雇（育児・介護休業法10条）などが挙げられます。

第2に、就業規則による制限です。就業規則は、労働者の労働条件などを定める規則であり、その中には解雇事由を含む退職に関する事項を記載しなければなりません(労働基準法89条3号)。そして、就業規則に記載された解雇事由は、それ以外の事由による解雇を認めない限定列举と判断されることが多いため、当該解雇事由が就業規則上の解雇事由のいずれかに該当しなければ原則として解雇はできないことになります。

なお、就業規則よりも上位に位置づけられるものに使用者と労働組合の間の取り決め(「労働協約」)があり、それによる制限ということもあり得ますが、ほとんどの先生は労働協約を締結していないと思われるので、本稿では説明を割愛いたします。

第3に、解雇権濫用法理による制限です。労働契約法第16条は、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は」、権利の濫用として無効であると定めています。解雇が有効となるには、合理的な理由と、社会通念上の相当性の双方が必要であるとするのが通説的な見解です。そして、判例は、特に「社会通念上の相当性」を厳格に解し、解雇権の濫用を広く認めることにより労働者の権利を擁護する立場を取っており、単に適性不足や義務違反があるというだけでは、まず解雇は認められないと考えてよいでしょう。



■ おわりに

以上のとおり、わが国においては、解雇は厳しく制限されています。普通解雇をした多くの事例が紛争化し、使用者側が敗訴して損害賠償請求を受けるなどの結果となっていますので、解雇を検討する際には慎重を期し、専門家に事前に相談するなどの対応を取るべきでしょう。

