

務ろず 実よ相談室

企業の
経理・税務・
人事・労務
担当者が
職場で直面する
さまざまな
疑問・悩みについて
実務家・専門家が
答えます。

非営利型の一般社団法人への寄付 の税務上の注意点は？

当社の取締役から、「CSR活動の一環として、被災地支援をする非営利型の一般社団法人への寄付をしたい」と相談を受けました。公益的な取組みへの寄付ですが、税務上の損金になるのでしょうか。

回答者

税理士

田中 慎

非営利型の一般社団法人への

寄付は一般の寄附金

寄附金は、たとえ非営利型の一般社団法人に対するものであっても、公益社団法人に対するものでない場合には一般の寄附金に該当し、損金算入が制限されてしまいます。

この事例の場合、

(期末の資本金等の額の2・5
／10000+所得の金額×2・
5／1000)×1／4

が損金算入限度額となり、かなり
少ない金額になることが予想され

ます。

そもそも寄附金に

該当するかを検討する

「金銭その他の資産または経済
的利益の贈与または無償の供与で
あっても、法人の事業遂行と直接
関係のあると認められる広告宣伝
および見本品の費用その他これら
に類する費用ならびに交際費、接
待費および福利厚生費とされるも
の」は、寄附金とはなりません。

実務担当者としては、まず寄附
金に該当しないように、法人側に
も反対給付があるような支出の仕

方を考えることが大切です。

連携する公益社団法人等への
寄附金とできないかを検討する

何らかのプロジェクトを実行す
る場合、他団体と連携する場合も
あります。「特定公益増進法人に
対する、その特定公益増進法人の
主たる目的である業務に関連する
寄附金」に該当すれば、支出する

性自認が女性の従業員を、 頭髮を理由に配置換えは可能か？

営業職で入社した戸籍上は男性の従業員が、自らの性自認が女性
であることを打ち明けています。当該従業員は頭髮を長く伸ばし
ているため、服務規律違反として、内勤の事務職に配置換えを行
ないたいのですが、問題ないでしょうか。

回答者

特定社会保険労務士
山本 喜一

身だしなみは、礼儀や会社のイ
メージのために重要な要素です。
他方、髪型や服装などは、基本的
には個人の自由で好きなものを選
択することができます。

会社と個人のどちらかが10
0%優先されるということではな
く、業務上の必要性和個人の自由
のバランスを考えることが重要に
なります。

法人側は損金算入限度額が大き
くなります。

共同事業体として公益社団法人
等と連携する可能性があるか、プ
ロジェクトの枠組みレベルの視点
で検討することが重要です。

たなか しん 税理士・中小企業診断士。IT
による業務効率化支援が得意分野。SOU
I MUプロジェクトを運営し、総務・バック
オフィス担当者の学びに尽力する。

業務上の必要性を考慮

髪を長く伸ばすことで業務に悪影響があるのであれば、制限をかけられる可能性があります。たとえば、「料理をつくる業務で髪が長いことによって料理に入ってしまう場合」は業務上問題となり得ます。しかし、これは頭髮の長い従業員全員に当てはまる問題として、「髪を縛る」「髪をピンで留める」といった規定が可能です。

今回の場合、営業職でさまざまな人に会うので、営業先の担当者には「髪が長いのは気に入らない」という人もいると思います。

しかしそれは、理由が「髪の長さ」以外の事情でもあり得ることです。別の担当者をあてることで対応できますので、業務の割り振りや担当の工夫次第でクリアできる可能性は高いと思います。特段の問題がなければ、一方的な配置換えは問題があるでしょう。

また、性自認が戸籍上の性と違う従業員については、髪型以外に、服装や化粧など他のことでも、社内やお客様との関係で調整が必要になることがあります。その場合、社内ルールを考え直すよ

い機会ですし、自社の多様性を実現するチャンスとも言えます。

また、1つ高い視点で見れば、「多様性を認めない会社と取引を継続するか？」ということも検討する必要があると思います。

もちろん、会社が強要することなく、本人の希望があれば内勤の

派遣労働者の娯楽施設利用に、正社員から不満が上がった場合は？

社内に6畳程度の、運動器具などがある娯楽室を設けています。正社員から「派遣労働者数名が、娯楽室の運動器具を休憩ごとに利用していて使えない。正社員の利用が優先されるべきではないか」と相談を受けました。どのように対応すべきでしょうか。

派遣労働者への配慮義務

労働者派遣法上、派遣元だけではなく、派遣先も、派遣労働者の公正な待遇の確保のために一定の対応をとる必要があります。

派遣労働者の同一労働同一賃金等を遵守するための規制は各種あるところ、今回は派遣先の福利厚生施設の利用が問題となっていて、まず、福利厚生施設に関して、派遣先は労働者派遣法上の義務を負います。

たとえば、派遣先に雇用される

事務職に配置換えをすることは問題ありませんが、一方的に服務規律違反として配置換えをすることは、問題がある対応と言えます。

やまもと きいち 社会保険労務士法人日本人事代表。公認心理士。精神保健福祉士。技術部門、法務部門を経て独立。現場と経営者両面の視点から、労働問題の解決を探索。

回答者

弁護士 木村 容子
弁護士 淵邊 善彦

労働者に利用の機会を与える「食堂」「休憩室」「更衣室」という福利厚生施設については、派遣労働者に対しても、利用の機会を与える義務があります（労働者派遣法40条3項）。

今回は「休憩室」ではなく「娯楽室」が問題になっています。「食堂」「休憩室」「更衣室」以外の、派遣先に雇用される労働者が通常利用している「娯楽室」などの施設については、派遣先は、派遣労働者に対しても、その利用に関する便宜供与等必要な措置を講ずるように配慮する義務を負いま

す（同法40条4項）。

この点を踏まえると、通常、娯楽室の利用について派遣労働者ではなく正社員が優先されるべきとは言いがたく、正社員を優先する対応をすると配慮義務違反になる可能性があります。

そこで、まずは今回相談をした正社員に対して、その旨を説明することが考えられます。そのうえで、派遣労働者か正社員か否にかかわらず、全員が平等に利用できるような利用条件等を検討することが考えられます。

具体的には、1人当たりの利用時間の目安を設けることなどが挙げられます。ただし、たとえば、時間設定等によって事実上派遣労働者が利用できない状況になっていないかなどには留意を要します。

なお、派遣元と派遣先との間の契約に、娯楽室の便宜の供与に関する事項が記載されているはずですので、その点も確認しておきましょう（同法26条1項10号）。

ふちべ よしひこ 1989年弁護士登録。著書に『実践 会社役員のための法務ガイド』等。ベンチャー支援、M&A等を取り扱う。きむら ひろこ 2012年弁護士登録。携わった書籍に『1分でわかるコンプライアンスの基本』等。