

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。

取引で多額の印紙を購入・利用しているが、取扱いを減らしたい

当社では、役所等との取引で印紙を購入し、契約書等に貼付しています。印紙代も多額になり、業務負担も大きいため、印紙の取扱いを減少させたいと考えていますが、何かよい方法はあるでしょうか。

回答者

公認会計士・税理士
佐々田 智子

ご記載のとおり、印紙税は印紙税法に定める20種類の課税文書に収入印紙を貼付する形式で納付する、特殊な納付形態の租税です。

印紙税の課税対象は紙等で作成された物理的実体を持つ書面に限定されており、メール・ファックス等電磁的記録として交付された契約文書には課税されません。

仮にファックスやメールを受信時に出力しても、交付された原本は送受信したデータであり紙の書面ではないため、課税文書として扱われません。ファックスを送信し手元に残った原稿も同様です。

したがって、紙の書面による契約締結から電磁的方法に変更することで、印紙の煩わしさから解放されることが可能になります。

**DX推進の流れを追い風に
電子契約の範囲が拡大**

かつては電子契約が認められていなかった業種でも、法的緩和によりほとんどのケースで電子契約が可能になり、注文書や注文請書のメール交付、電磁的方法による契約締結が普及してきました。

最近では、クラウド上で比較的安全に利用できる電子契約サービ

スも増えています。この機会に電磁的方法による契約への移行可能性を検討し、印紙税・郵送料の削減、事務効率化を進めてみるのもよいでしょう。

**収入印紙貼付以外の
納付方法も**

「とはいえ取引先の合意も必要だし、電子契約への切替えに踏み切れない」ということであれば、

病気休職中の賃金設定はどう設計 するのがベターか

このたび、内勤の社員がメンタル不調で休職することになりました。半年程の期間を見込んでいますが、休職中の賃金について就業規則への記載がないため、これを機に規程をある程度決めたいと考えています。どのように考えて設計すればよいでしょうか。

回答者

社会保険労務士
多田 正裕

休職している社員の賃金については、「ノーワーク・ノーペイ」の原則から、基本的に賃金を支払う必要はありません。

また、病気休職の場合、賃金を支払ってしまおうと健康保険の傷病手当の支給対象から外れてしまうことがありますから、その意味で

印紙貼付以外の方法で納付する方法に切り替えることも一案です。
①税印の押なつ、②印紙税納付計器の使用、③課税文書に所定の書式を表示、といった納付方法も認められているので、状況に合わせて効率化の道をご検討ください。

ささだ ともこ スリー・エー・コンサルティング・グループ 副代表。会計・税務をめぐる企業の悩みに同じ目線で寄り添い、問題解決を支援する。

も、休職中は「無給」扱いとするのが一般的です。

休職中の収入減は 傷病手当金で対応

傷病手当金を受給するには、傷病手当金支給申請書（以下、「申請書」）に、医師による労務不能の証明が必要になります。証明が記載された申請書と確認書類（賃金台帳など）をあわせて、会社が協会けんぽまたは健保組合に申請手続きを行なうのが一般的な手続きの流れです。

休職中も社会保険の負担は発生します。支給される傷病手当金から社会保険料を控除したうえで、本人に支払うのが手間のかからない方法です。

支給期間が終わった後に備えた 規程整備を

たとえば、怪我による休職であれば、全治〇か月などの目安からいつ復職できるかの予測がつきやすいのですが、メンタル不調の場合、よくなるまでにどのくらいの時間を要するのかが判断しづらいといえます。

健康保険の傷病手当金は、最長1年6か月まで支給されます。そ

の期間内に改善しないと、仕事に戻るといのはなかなか難しいと思われま

そこで、休職規程を整備するときは、「会社が決めた期間までに復職できなければ自然退職となる」という取決めをしていたほうがよいでしょう。

社内行事に参加しない従業員に 加を強制することは可能か

忘年会や新年会、社員旅行等の社内行事に決して参加しようとしていない従業員がいます。社内の連帯感を高めるためにもぜひ参加してほしいのですが、従業員に社内行事への参加を強制することは可能でしょうか。

社内行事の 実施目的・実施状況

会社が発展するうえで、従業員間のコミュニケーションが円滑であること、会社への帰属意識が向上すること、企業理念が浸透することなどが重要といえます。

これらを実現するために、社内行事を実施する会社は多いといえます。実際に、「余暇・レク行事」を実施する会社の割合は64%との調査結果があり（産労総合研究所「2020年 社内イベント・社内旅行等に関する調査」、現在で

もちろん、その後に急回復するケースも想定されるので、「状況によっては再雇用することもある」と、復職の道を閉ざさないことも規定するのがよいでしょう。

ただ、まさひろ 多田経営労務事務所代表、中小企業の「社外人事部」として、採用から退職までの一貫したサポートを行ない、中小企業の課題を解決する。

回答者
弁護士
富田 直由

も多くの会社で社内行事が重要視されているといえます。

しかし、社内行事について、業務時間外に行なわれる場合、会社が従業員に対し参加を強制することはできません。業務時間外は労働から解放されており、従業員が自由に使う時間であるからです。

社内行事への参加率を 高める方策

では、社内行事への参加率を高めるために、会社は何ができるでしょうか。

その1つに、社内行事を業務時

間中に実施することが考えられます。実際、年末の最終営業日に社内での納会を実施する会社も少なくありません。忘年会や新年会も、夕方の業務時間中に実施することが考えられます。

従業員が飲み会への参加を敬遠するのは、帰宅時間が遅くなることなども理由と考えられ、業務時間中であれば、そのような問題は解消できます。

また、社内行事に積極的に参加し、社内のコミュニケーションの向上に尽力した従業員については、人事考課上、一定の評価をすることも、偏った評価となつて裁量権を逸脱するものではない限り、十分合理性があるといえ、間接的に社内行事への参加率の向上につながるといえます。

昔とは違い、現代は、従業員が社内行事について当たり前に参加する時代ではなくなりました。そのため、社内行事への参加率を高めるには、従業員が参加したいと思う魅力的な内容にすることも肝心といえます。

とみた なおゆき 堀総合法律事務所所属。M&A、ベンチャーファイナンス、人事労務などを取り扱い、プライム市場上場企業からベンチャー企業まで幅広くサポートする。