

「被災地への義援金等の税務について」

近年、地震や豪雨等による災害に際し、全国の地方自治体や団体から義援金等の呼びかけが行われ、これに呼応して義援金等を支払って被災地や被災者を支援する機会が増えています。今号では、こうした義援金等を支払った場合の税務について解説します。

1. 被災した地方自治体等への義援金

法人が、被災地の地方公共団体に設置された災害対策本部や日本赤十字社、中央共同募金会の専用口座に対して支払った義援金は、「国等に対する寄附金」に該当し、その全額が損金の額に算入されます。

一方、個人がこれらに支払った義援金は、「特定寄附金」に該当し、寄附金控除の対象となります。なお、この義援金は、地方公共団体に対する寄附金として、ふるさと納税に該当するため、個人住民税の寄附金税額控除の対象になります。

ただし、日本赤十字社や中央共同募金会に対して支払った義援金であっても、それらの事業資金として使用される等、最終的に地方公共団体に拠出されるものでないものについては、上記には該当しません。

2. 救援活動を行っている団体への義援金

支払先が認定NPO法人等で、支払った義援金はその認定NPO法人の行う特定非営利活動に係る事業に関連するものである場合には、「認定NPO法人等に対する寄附金」に該当します。また、支払先が公益社団法人・公益財団法人であり、支払った義援金はその法人の主たる目的である業務に関連するものである場合には、「特定公益増進法人に対する寄附金」に該当します。

法人が、これらに対して支払った義援金は併せて「特定公益増進法人に対する寄附金」として損金算入限度額を計算し（特別損金算入限度額）、その範囲内で損金の額に算入されます。

一方、個人がこれらに支払った義援金は、「特定寄附金」に該当し寄附金控除（所得控除）の対象となるほか、支払先が認定NPO法人または一定の要件を満たす公益社団法人・公益財団法人の場合は、寄附金控除に替えて寄附金特別控除（税額控除）を選択できます。なお、これらは地方公共団体に対する寄附金とは異なるため、ふるさと納税には該当しません。

上記までの義援金をまとめると下表の通りとなります。

3. 見舞金や自社製品の提供

法人が、地方公共団体等への義援金とは別に、被災前の取引関係の維持・回復を目的として、災害を受けた取引先に対し、通常の営業活動を再開するための復旧期間における支出見舞金は、交際費等には該当せず全額が損金の額に算入されます。

また、多数の被災者を救援する目的で、緊急支援物資として自社製品等を被災者や被災地に提供することに要する費用は、寄附金または交際費等には該当せず、広告宣伝費に準ずるものとして全額が損金の額に算入されます。

支払先区分	被災した地方自治体の災害対策本部	日本赤十字社、中央共同募金会の専用口座	日本赤十字社、中央共同募金会の専用口座以外	認定NPO法人	公益社団法人 公益財団法人	一般のNPO法人、有志等で組織した団体等
法人の税務	国等に対する寄附金として、その全額が損金の額に算入できます。		特定公益増進法人に対する寄附金として、特別損金算入限度額の範囲内で損金の額に算入できます。			一般の寄附金として、損金算入限度額の範囲内で損金の額に算入できます。
個人の税務	寄附金控除の対象となり、また、ふるさと納税にも該当するため、個人住民税の寄附金税額控除の対象になります。		寄附金控除の対象になります（支払先が認定NPO法人、一定の要件を満たす公益社団法人・公益財団法人である場合には、寄附金特別控除（税額控除）との選択適用が可能です）が、ふるさと納税には該当しません。			寄附金控除等の対象になりません。

(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

5分で学ぶ 経営法律知識「労務」

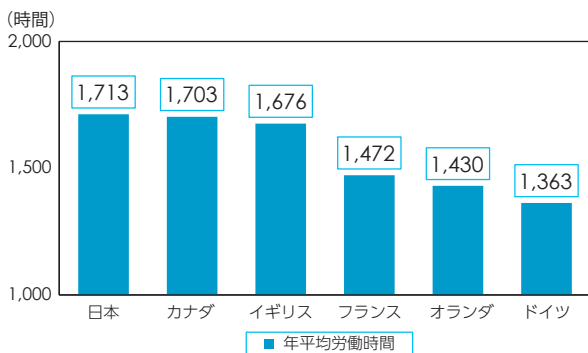
「働き方改革法案(長時間労働の上限規制)について」

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案が可決、成立しました。施行日は平成31年4月1日となり、多くの企業では対応を検討していく必要があります。本稿では、働き方改革法案の長時間労働の上限規制を中心に解説していきます。

1. 年平均労働時間

日本の年平均労働時間は、毎年減少傾向にありますが、欧州諸国と比較すると、まだ多い状態です。

働き方改革は、このような課題解決のため、働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。



出所：労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

2. 長時間労働の上限規制

残業時間の上限は、原則として月45時間、年360時間とし、臨時的な特別な事情が無ければこれを超えることはできません。

臨時的な特別な事情があり、労使が合意する場合でも、年720時間以内、複数月平均80時間以内(休日労働を含む)、月100時間未満(休日労働を含む)を超えることはできません。また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6回までです。

原則	【法定労働時間】 1週40時間以内 かつ 1日8時間以内
例外	【時間外労働】 月45時間以内 かつ 年間360時間以内 ※ 現行の限度基準告示を法律に格上げ(罰則適用)
特別条項	【時間外労働】 年間720時間以内 かつ 休日労働を含め月100時間未満 かつ 2ヶ月から6ヶ月までの平均で休日労働を含め月80時間以内 ※ 月45時間を超える特例の適用は年6回が限度

3. 施行日

長時間労働の上限規制は、平成31年4月1日(中小企業は平成32年4月1日)から施行されます。ただし、以下の業種については、上限規制の猶予・除外があります。

業種	内容
自動車運転の業務	・改正法施行5年後に年960時間以内の上限規制を適用
建設事業	・改正法施行5年後に一般則の上限規制を適用 ・復興・復旧については①単月100時間未満、②2～6ヶ月平均で80時間以内の規制は適用しない
医師	・改正法施行5年後に一般則の上限規制を適用 ・ただし、医師の応召義務等の特殊性に鑑み2年後を目処に具体的な規制のあり方等を検討する
鹿児島・沖縄県における砂糖製造業	・改正法施行5年後に一般則の上限規制を適用
新技術・新商品等の研究開発業務	・従来どおり適用除外、年間720時間は適用 ・新たに健康確保措置として、月100時間を超えた労働者に対し、医師による面接指導を義務付け

4. その他の長時間労働関連の改正について

(1) 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置が廃止になります(平成35年4月1日施行)。

(2) 労働時間の状況把握の義務

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的で適切な方法で把握されるよう法律で義務付けられます(平成31年4月1日施行)。

5. 今後の対応

今回の法改正により、会社としては、残業時間の削減、休日労働を含めた適切な労働時間管理が必要となります。また、就業規則や36協定等の見直しも必要になりますので、できるだけ早めに準備を行うようにして下さい。

(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)