



彼岸花

経 営 者 通 信

編集 発行人
株式会社
プロット

〒063-0869
札幌市西区八軒9条東4-1-1
ラフィーネ北大 2F
TEL 011(700)1020
FAX 011(700)1021

9月

(長月) SEPTEMBER

21日・敬老の日
22日・国民の休日
23日・秋分の日

日	13	27
月	14	28
火	1	15
水	2	16
木	3	17
金	4	18
土	5	19
日	6	20
月	7	21
火	8	22
水	9	23
木	10	24
金	11	25
土	12	26

9月の税務と労務

国 税／8月分源泉所得税の納付

9月10日

国 税／7月決算法人の確定申告(法

人税・消費税等) 9月30日

国 税／1月決算法人の中間申告

9月30日

国 税／10月、1月、4月決算法人

の消費税等の中間申告(年
3回の場合) 9月30日



ワンポイント インボイス～10月1日前後の取引にご注意～

免税事業者等からの課税仕入れに係る税額控除の控除可能割合が、今年10月1日以降は仕入税額相当額の7割(従来は8割)となるため、10月1日前後の取引は課税仕入れの時期にご注意ください。課税仕入れの時期は原則として、商品の仕入れは引渡日ですが、役務提供を受けた場合は約した役務の全部が完了した日です。

取適法への対応は 万全ですか？

今年1月1日に「下請法」が改正され、「中小受託取引適正化法（通称：取適法（とりてきほう）」として新たに施行されました。

法律の目的は下請法から変わらず、委託事業者（発注側）による優越的地位の濫用を防ぎ、中小受託事業者（受注側の中小事業者）の利益を守ることですが、適用対象となる取引や事業者の範囲が拡大されるなど大きく変わるため、委託側も受託側も新ルールをしっかりと理解しておく必要があります。

近年、労務費・原材料費・エネルギー費など急激にコストが上昇する中、受注側の中小企業者が発注側に対してコスト上昇分を価格に転嫁できないケースが社会問題となっていました。このような中、賃上げの原資を確保し、サプライチェーン全体で適正な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」の実現を目指す上で、従来の下請法では対応に限界があったことから、委託取引のルールが大きく見直されました。

実務上、必要な改正のポイント

- 用語の見直し
「下請」という上下関係を連想させる用語が廃止され、次のように変更されました。
・下請代金支払遅延等防止法
↓
製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（中小受託取引適正化法、通称：取適法）
親事業者→委託事業者

- 下請事業者→中小受託事業者
下請代金→製造委託等代金
対象事業者の基準の拡大
下請法は「資本金」規模のみで適用対象を判断していましたが、取適法では「従業員数」による基準が新たに追加されました。「資本金基準」または「従業員基準」のいずれかを満たせば適用対象となります（表参照）。
急成長のスタートアップやIT企業では、資本金は小さいものの従業員数は多いケースがあり、従来の下請法では対象外だったにもかかわらず、今後は委託事業者として義務を負う可能性があります。
- 対象取引の拡大
従来の製造委託、修理委託、情報成果物作成委託、役務提供委託に加え、「特定運送委託」が新たに追加されました。
特定運送委託は、事業者が製造・販売等や修理を請け負った目的物の引渡しに必要な運送に限定し対象が拡大されました。無償で荷役・荷待ちを強要される物流業の不当慣行に対応するものです。

取適法の主な適用基準

○製造委託・修理委託・特定運送委託（新設）

	委託事業者	→	中小受託事業者
資本金	3億円超 1千万円超 3億円以下	→	3億円以下 1千万円以下
従業員	300人超	→	300人以下

○情報成果物作成委託・役務提供委託

	委託事業者	→	中小受託事業者
資本金	5千万円超 1千万円超 5千万円以下	→	5千万円以下 1千万円以下
従業員	100人超	→	100人以下

※「従業員数」は「常時使用する従業員」を指し、役員や日雇労働者は含まれませんが、パート・アルバイトでも継続的に雇用されている者は含まれます。

(4) 委託事業者の禁止行為の追加

- 協議に応じない一方的な代金決定の禁止
取適法の改正内容で最も実務的影響が大きいのが、「協議に応じない一方的な代金決定の禁止」の新設です。
下請法でも「買いたたき（不当に低い価格の設定）」は禁止されていました。取適法では、中小受託事業者から価格協議の求めがあつたにもかかわらず協議に応じなかったり、必要な説明を行わなかったりして一方的に代金を決定する行為が明示的に禁止されました。
- 報復措置
委託事業者の違反行為を中小受託事業者が公正取引委員会などに申し出たことを理由に不利益な取扱いを受けた場合、情報提供先として事業所管省庁への通報が可能となりました。
- 支払条件の見直し
発注した物品等の受領日から60日以内で定めた支払期日までに代金を支払わない行為は禁止されており、2026

- 年度末の手形廃止方針と連動し「手形の交付」や「電子記録債権や一括決済方式のうち中小受託事業者が支払期日までに代金相当額の金銭と引き換え困難なもの」が禁止されました。
- 委託事業者に課される義務の追加
① 発注内容等の明示
中小受託事業者が発注内容等を書面又は電子メールなどで明示する義務。
法改正により中小受託事業者の承諾がなくても可能。
② 遅延利息の支払い
支払期日までに代金を支払わなかった場合、物品等の受領日から60日経過した日から実際に支払う日までの日数に応じ、中小受託事業者が年率14・6%の遅延利息を支払う義務。
法改正で正当な理由なく支払代金を減額した場合、減額した日又は物品等の受領日から60日を経過した日のいずれか遅い日から減額分を支払う日までの期間の遅延利息を支払う。

今やるべき対応

- 取適法は法務部門だけでなく営業・経理・購買・調達など複数部門で実務変更が必要です。
- 取適法に該当するかの確認
資本金基準だけでなく、従業員数基準に該当するかを確認します。
- 用語修正と条項見直し
取引基本契約書・業務委託契約、発注書・注文書のひな型、コンプライアンスマニュアルなど社内規程、取引先向け説明資料など書類を棚卸ししましょう。「親事業者」「下請事業者」「下請代金」等の旧用語はすべて新用語に修正します。また、受注側から価格協議申入れの応答義務に沿った価格協議条項を追加し、手形払い削除や60日以内の支払設定の支払条件条項の見直しが急務です。
- 価格協議の求めがあつた際のフローの整備
最も注視すべき「一方的な代金決定の禁止」への対応として、受注側から価格協議の求めがあつた際、いつ・どのように・ど

- んな説明をしたのか回答内容を管理し記録として残します。
取引記録の電磁的保存は2年間必要です。
- 支払条件・手段の実態確認
経理・財務部門と連携し、現在、手形・電子記録債権で決済している取引を洗い出します。支払期日までに満額相当の現金を受け取れるかが判断基準です。割引コストが生じる電子記録債権やファクタリング等についても、個別に検討が必要です。
銀行の振込手数料を製造委託等代金から差し引いて支払うことも減額に当たするため、注意しましょう。
- 会社全体への統制
「価格協議を無視していないか」「手形支払いは認められない」という2点は最低限、会社全体に周知させましょう。特に営業担当者など現場レベルでの理解が必須です。子会社や関係会社を含めた一元管理でグループ全体の取適法コンプライアンス教育の企画を計画的に実施してください。
- すでに施行された取適法に早急に対応し仕組み化しましょう。

特定資産を 買い換えた場合の特例

法人が特定資産を買い換えた場合に圧縮記帳が
できる制度について、令和8年度税制改正で対象
資産の見直し等がされたうえで、適用期限が令和
11年3月31日まで延長されました。
適用できる資産は限定されていますが、制度の
内容や改正点について、ポイントを確認します。

制度の概要と対象資産

この制度は、法人が保有する
土地や建物などの事業用資産を
買い換えた際に、譲渡益の一部
に対する課税を将来に繰り延べ
ることができるものです。

具体的には、法人が、事業の
用に供している棚卸資産以外の
特定資産（以下「譲渡資産」）
を譲渡し、譲渡の日を含む事業
年度において特定資産（以下
「買換資産」）を取得し、取得の
日から1年以内にその買換資産
を事業の用に供した場合または
供する見込みである場合、買換

資産について一定の方法で経理
をしたときは、「特定資産を
買い換えた場合の圧縮記帳」の適
用を受けることができます。

対象となる譲渡資産は、棚卸
資産ではない、贈与や交換など
により譲渡する資産ではない、
合併などにより移転する資産で
はない、などの要件を満たす必
要があります。

買換資産は、原則として譲渡
した日を含む事業年度に取得し
た資産であることが必要ですが、
譲渡資産を譲渡した日を含む事
業年度の前後1年以内に取得し
た資産も含まれます。また、買
換資産が土地等の場合には、譲

渡資産である土地等の面積の5
倍以内の面積であることなどの
要件を満たす必要があります。
なお、圧縮記帳の適用に当た
っては、一定の期限内に、届出
書を所轄税務署長に提出する必
要があります。

経理方法

圧縮記帳の適用を受けるため
の経理方法には、いくつか種類
がありますが、ここでは「損金
経理により買換資産の帳簿価額
を減額する方法」について説明
します。

まず譲渡資産については、譲
渡対価の額から、譲渡資産の帳
簿価額と譲渡経費の額を差し引
いて、譲渡資産の譲渡益を計上
します。そして買換資産につい
て、圧縮限度額まで圧縮損を計
上し、買換資産の帳簿価額を減
額します（図参照）。圧縮損を
計上することで、譲渡資産の譲
渡益を圧縮（減額）させること
になります。

圧縮限度額は、圧縮基礎取得
価額（買換資産の取得価額と譲
渡資産の対価の額のうち、少な

い方の金額）に差益割合と圧縮
割合を乗じて求めます。

圧縮割合

圧縮限度額を求める際の圧縮
割合は、原則は80%です。た
だし、長期所有資産の買換え（詳
細は後述③）については、次の
ようになります。

- ① 譲渡資産が、地域再生法に
規定する集中地域以外の地域
内（以下「集中地域以外」）に
あり、かつ買換資産が東京都
の特別区の存する区域内にあ
る場合で、本店または主たる
事務所の所在地の移転を伴う
とき…60%
- ② 譲渡資産が集中地域以外に
あり、かつ買換資産が東京都
の特別区の存する区域内にあ
る場合で、①以外のとき…70%
- ③ 譲渡資産が集中地域以外に
あり、かつ買換資産が地域再
生法に規定する集中地域（東
京都の特別区の存する区域を
除く）内にある場合…75%
- ④ 譲渡資産が東京都の特別区
の存する区域内にあり、かつ

①～④をまとめると下表のとおりです。

譲渡資産	買換資産	本店等 の移転	その他
原則		80%	80%
東京 23 区	集中地域以外 ^{※1}	90%	80%
集中地域以外	東京 23 区	60%	70%
集中地域以外	集中地域内 ^{※2}	75%	75%

※1 地域再生法に規定する集中地域以外の地域内

※2 東京都の特別区の存する区域を除く

買換資産が集中地域以外にあ
る場合で、本店または主たる
事務所の所在地の移転を伴う
とき…90%

対象となる買換えと 令和8年度税制改正

この制度は、全ての資産の買
換えが対象になるものではなく、
次の買換えに限定されています。
令和8年度税制改正による見直

しと併せてみていきます。

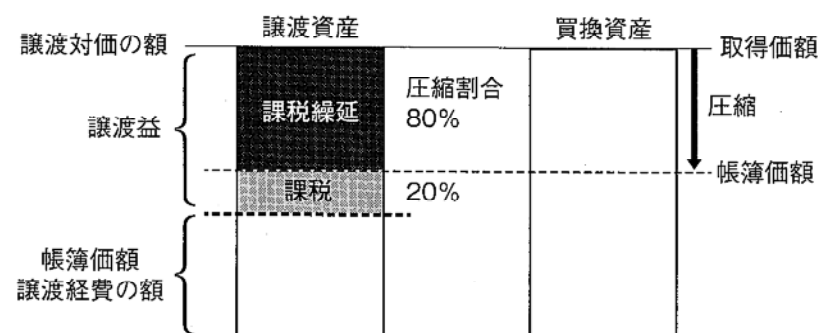
① 航空機騒音障害区域内にあ
る土地等（一定のものを除
く）、建物（その附属設備を
含む、以下同じ）または構築
物で一定の場合に譲渡される
ものから、その区域外で一定
の土地等、建物、構築物また
は機械・装置への買換え
改正 一定の区域に係る措置
を除外。

② 既成市街地等およびこれに
類する一定の区域（人口集中
地区）内にある土地等、建物
または構築物から、土地の計
画的かつ効率的な利用に資す
る施策の実施に伴って取得を
される土地等、建物または構
築物への買換え。
改正 買換資産が防災再開発
促進地区など特定の区域以
外の区域内にある場合の圧
縮割合を60%に引下げ。

③ 所有期間が10年を超える国
内にある土地等、建物または
構築物から国内にある一定の
土地等、建物または構築物へ
の買換え。
改正 買換資産を、事務所や
工場、店舗、倉庫などの施

図 圧縮記帳のイメージ

国土交通省資料より



10年超の
土地、建物等

国内にある 300 m²以上の
土地（※）・建物等
※資材置場等は除く

$$\text{圧縮限度額} = \text{圧縮基礎取得価額} \times \text{差益割合} \times \text{圧縮割合}$$

※圧縮基礎取得価額：買換資産の取得価額と譲渡資産の譲渡対価の額のうち
いずれか少ない金額

$$\text{※差益割合} = \frac{\text{譲渡対価の額} - (\text{譲渡資産の帳簿価額} + \text{譲渡経費の額})}{\text{譲渡対価の額}}$$

④ 設と、その敷地の用に供さ
れる土地等に限定。
日本船舶から日本船舶への

改正 買換え。
一定の出力以下の譲渡
資産を除外。

同一労働同一賃金 ガイドライン等の改正

本年10月1日から、パートタイム・有期雇用労働者以下「パート・有期」と派遣労働者の公正な待遇の確保に向けて、省令・ガイドライン等の改正が施行されます。雇用形態による不合理な待遇差を解消する「同一労働同一賃金」は、労働者の納得感を高め、採用・定着を支える重要なテーマです。今回は、改正点と企業が実施すべきことを解説します。

一 改正の背景

今回の改正は、働き方改革関連法に基づく「施行5年後見直し」の検討を踏まえたものです。

施行から5年が経過し、非正規雇用労働者の待遇改善の取組は進んだものの、正規と非正規の賃金格差が残り、引き続き取組を実施すべき状況にあると整理されています。また、この間に不合理な待遇差を巡る複数の最高裁判決が示され、判断枠組みが具体化してきました。

そこで、雇用形態又は就業形態にかかわらず公正な待遇の

確保に向けて、ルールを「現場で運用できる形」に整えることが本改正の軸になります。

二 改正の概要

主な改正点は、次の3つです。

- (1) 労働条件明示事項の追加
パート・有期・派遣労働者を雇い入れた時に明示する事項に、「待遇差の内容・理由等に関する説明を求めることができる旨」の明示が必要となります。違反した者は罰則として、10万円以下の過料が定められていることにも注意を要します。
- (2) 同一労働同一賃金ガイドラ

インの改正

裁判例等を踏まえ、賞与・退職手当・無事故手当・家族手当・住宅手当・病気休暇・夏季冬季休暇・褒賞などに関し、どのような待遇差が不合理に当たるのかを示されました。

(3) 雇用管理指針等の改正

福利厚生施設の便宜供与の対象例拡充、正社員転換推進措置の実施方法、説明方法の具体化など、雇用管理全般の改善を後押しする改正が行われます。

※ 派遣分野も、派遣元・派遣先指針やガイドラインが同趣旨で見直されます。

三 企業が実施すること

- (1) 労働条件通知書(労働条件明示)の追記と労働条件の説明

改正施行後は、パート・有期を雇い入れた時は、労働条件明示事項として「説明を求めることができる旨」を書面交付等で明示する必要があります。

実務上は「書式の追記」だけで終わらせず、説明を求められた後の流れも含めて整備しておくことが重要です。実施例を掲

げます。

・ 雇用条件通知書(または雇用契約書)の記載欄を追加し、説明窓口(部署・担当)を明確化

・ 説明に使う資料(待遇をまとめた表、比較表、評価制度の説明)を用意

・ 口頭説明により行っているものは、資料の交付・閲覧を可能とすることなどを検討
また、労働者から求めがない場合でも、更新時等に分かりやすい資料を交付、「説明を求めることができる旨」を周知しておくことが望ましいです。

- (2) 賃金・手当・休暇・退職手当等の再点検(ガイドライン対応)

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパート・有期との間で、待遇について不合理な差を設けることを禁止しており、「同一労働同一賃金ガイドライン」において、その考え方や具体例などが示されています。

改正ガイドラインは、待遇差の判断を「待遇ごとに、性質・目的に照らして適切な事情を考

慮して判断する」枠組みを前提に、裁判例等を踏まえ、次に掲げる項目の追加が行われました。

賞与・退職手当：正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容となっていない場合は、不合理と認められる可能性があります。

まず賞与・退職手当の「目的」を確認し、その目的がパート・有期にも当てはまる場合は、正社員との働き方や役割の違いに応じたバランスのとれたものになっているかを確認しましょう。

無事故手当／家族手当／住宅手当：業務内容が同一なら無事故手当の同等取扱いが求められます。継続勤務が見込まれるなら家族手当の同等取扱いが求められます。また、転居を伴う配置変更の有無に応じて支給される住宅手当は、同条件にあるパート・有期にも同等の取扱いが求められます。各手当の趣旨・目的を確認した上で、支給対象者や支給額の見直しを行いましょ

う。福利厚生施設：福利厚生施設の料金・割引率等の利用条件について、正社員との間に不合理と認められる待遇差を設けている場合は改めていきましよう。

病気休暇／夏季・冬季休暇／褒賞：正社員に病気休暇期間の給与保障を行う場合は、継続勤務が見込まれるパート・有期の病休に対しても給与保障をする、正社員とパート・有期に対しても同一の夏季・冬季休暇を付与する、一定期間の勤続に対して褒賞を付与する場合、同一の条件を満たすパート・有期に対しても同一の褒賞を付与するといった見直しを行いましょ

(3) 雇用管理の改善
雇用管理指針の改正は、待遇差の是正を賃金のみならず、福利厚生やキャリア形成も含めた改善を促す内容です。

福利厚生施設：従来例示されていた給食施設・休憩室・更衣室に加え、物品販売所、診療所、保育所、体育館、保養施設、駐車場等の利用便宜の供与を講ずるよう配慮すべき旨が追加されました。

正社員転換：転換制度を設けるだけでなく複数措置が望ましいこと、更新時の面談やメール等で意向を確認し、その意向に配慮しなければならぬものとされました。

説明方法：待遇の相違の内容及び理由の説明の際は、パート・有期が内容を理解することができるよう、「資料活用＋口頭説明」または説明すべき事項を全て記載し容易に理解できる内容の資料を交付する等の方法により説明するものとされました。

四 対応時の注意点

- (1) 待遇差の解消の仕方

不合理と認められる待遇の相違の解消等の目的は、パート・有期の待遇の改善であることかたつては、正社員の待遇引下げ(労働条件の不利変更)により行おうのではなく、パート・有期の労働条件の改善を図ることが求められています。

- (2) 抽象的説明を避ける
「役割期待が違うから」など抽象的・主観的な説明だけでは足

りず、客観的かつ具体的な実態に基づいて説明できることが重要です。

- (3) 説明の記録を残す
説明した事実と資料が残っていない場合、「言った・言わない」と労使間の認識の相違につながる可能性があります。説明に用いた資料と説明記録を残しておきましょう。

- (4) 無期雇用フルタイム労働者雇用期間を定めずフルタイムで勤務する労働者は、パートタイム・有期雇用労働法が適用される対象ではありませんが、労働契約は、均衡を考慮しつつ締結すべきものであり、ガイドラインの趣旨が考慮されるべきであること(無期雇用フルタイム労働者も、不合理と認められる待遇の相違がある場合には解消することが求められる)に留意する必要があります。

- (5) 参考資料の公開
厚生労働省により、「同一労働同一賃金特集ページ」が設けられ、各種の解説資料や支援ツールが公開されています。改正対応の際に活用するとよいでしょう。