

「スキャナ保存制度」 ～導入にあたっての留意点～

電子保存によるコスト削減等を図る観点から創設された「スキャナ保存制度」が、更なる利便性の向上を目的に要件緩和が図られます。

平成28年9月30日以後に行う承認申請に適用される「スキャナ保存制度に関する見直し」について、その仕組みと留意点を取り上げます。

■ 「スキャナ保存制度」の内容及び手続き

「スキャナ保存制度」とは、税務署長の承認を受けた者が、領収書等について一定の手続きに従い、スキャナにより記録された電磁的記録を保存することをもって、当該領収書等の保存に代えることができる制度です。この制度を受けようとする事業者は、「スキャナ保存を開始する日の3カ月前まで」に税務署に承認申請書を提出し、承認を受ける必要があります。

■ 改正内容（手続要件の緩和）

平成28年9月30日に行う承認申請に適用されます。

- ① 「原稿台と一体となったもの」という要件が廃止され、「スマートフォン」等を活用した電子保存が認められることとなります。
- ② 受領等をする者が記録する際の手続き要件の見

直しが図られます。

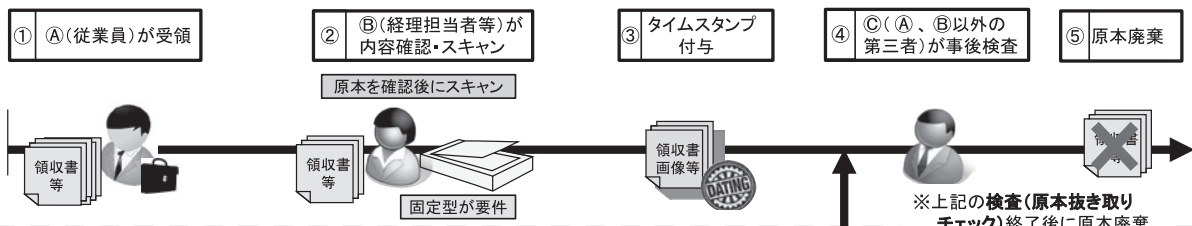
- ③ 小規模企業者向けに事後検査を税理士等が行うことにより経理担当者の内容確認が不要になる特例措置が設けられます。

■ 留意点

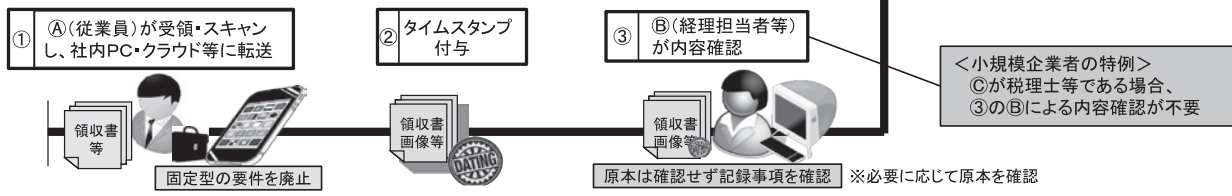
スキャナ保存制度の活用に伴い、書類の保管スペースの省略化や領収書の電子化による経費精算のスムーズ化及び小規模企業者向けの特例措置により事業者の負担が軽減化され、従業員の少ない会社でも導入が可能となりました。

ただし、スキャナ保存制度を利用するためには、タイムスタンプ^(注)制度導入に係るランニングコスト（最低年間10万円程度）の負担や電子データの改ざん防止施策等の運用方法の策定、電子データのシステム管理をする必要がありますので、導入にあたっては十分な検討が必要です。

＜現行の手続：固定型のスキャナであるため、社内において領収書等を記録＞



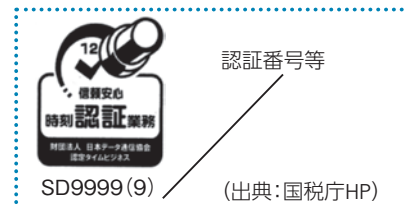
＜改正案：スマホ等を活用することで、いつでも、どこでも領収書等を記録＞



(出典：経済産業省「平成28年度税制改正について」)

(注) タイムスタンプは、電子文書の原本性立証のために使用され、タイムスタンプを付すことで、電子署名者及び電子署名日時が証明されます。

不正を防ぐため、従業員等が領収書等を受領・スキャンした後、社内のパソコン等に転送してから「3日以内」にタイムスタンプを付すことが求められます。



(みらいコンサルティンググループ)

「社会保険の適用拡大」について

1. 適用拡大について

平成28年10月から短時間労働者（パートタイマー等）への社会保険（健康保険、厚生年金）の適用拡大が実施されます。現在は、正規で働く社員（正社員）のおおむね3/4以上の労働時間があることが適用条件ですが、改正後は、以下のように変更になります。

【対象企業】

同一事業主の適用事業の厚生年金被保険者数の合計が常時500人を超える事業所が該当

【適用拡大条件】

- ①週の所定労働時間が20時間以上であること
- ②賃金の月額が8.8万円（年収106万円）以上であること
- ③勤務期間が1年以上見込まれること
- ④学生でないこと

2. 適用拡大の理由

適用拡大の理由について、厚生労働省の資料で以下のように説明しております。

- ①被用者でありながら被用者保険の恩恵を受けられない非正規労働者に被用者保険を適用し、セーフティネットを強化することで、社会保険における「格差」を是正する。
- ②社会保険制度における働かない方が有利になるような仕組みを除去することで、特に女性の就業意欲を促進して、今後の人口減少社会に備える。

3. 「103万・130万の壁」とは？

いわゆる「103万の壁」とは、配偶者である夫（妻）が、税法上の配偶者控除を受けるための年収の上限です。また、103万円が勤務先の家族手当等の支給基準に使用されている場合もあります。

対して「130万の壁」とは、社会保険制度の被扶養者（健康保険の被扶養者、年金の第3号被保険者）になれるかどうかの年収の上限です。

4. 「106万の壁」とは？

「106万円の壁」とは、平成28年10月以降、前記した対象企業、適用拡大条件に該当し、新たに社会保険に加入することになる短時間労働者（パートタイマー等）の年収の上限です。

社会保険に加入すると、社会保険料の負担が発生することになり、いわゆる「扶養範囲内」という働き方の見直しが必要になる場合があります。また、企業が負担している社会保険料も増加することになります。

5. 社会保険加入のメリット

短時間労働者（パートタイマー等）が社会保険に加入した場合のメリットは以下の通りです。

1. 厚生年金に加入

将来受給する年金額が増加します。

2. 傷病手当金の支給

病気や怪我で4日以上休んだ場合、賃金の約2/3が支給されます。最大で1年6ヶ月まで支給され、被保険者期間が1年以上あれば、退職後も支給されます。

3. 出産手当金の支給

出産のため産前産後を休業した場合、賃金の約2/3が支給され、被保険者期間が1年以上あれば、産前産後期間中に退職したとしても支給されます。

6. 今後の対応

平成28年10月から施行される「社会保険の適用拡大」は、「3年以内に検討を加えその結果に基づき、必要な措置を講じる」と法律に明記されておりますので、今後、中小企業にも適用が拡大されることが考えられます。

企業は、短時間労働者（パートタイマー等）の勤務体系の変更、正社員への転換等を、あらかじめ検討する必要があります。

（特定社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）