

仮想通貨(ビットコイン等)課税について

国税庁は9月に、ビットコインをはじめとする仮想通貨をめぐり、取引等で生じる利益が「雑所得」にあたるとの見解をまとめました。仮想通貨を利用した取引も普及しつつあるなかで、今号では、仮想通貨に関する課税について解説します。

■ 雑所得か譲渡所得か

ビットコイン等の仮想通貨については、これまで、所得税法上どう分類するかは明確でなく、雑所得や譲渡所得になるのではないかという様々な見解が見られました。一方で、仮想通貨の取引は年々活発化しており、課税逃れの懸念も高まっていました。

こうしたなか、国税庁は、9月に、今年以降の対応として、

(1) ビットコインを使用することで生じた利益は所得税の課税対象

(2) 所得区分は原則として雑所得

という見解を初めて示しました。

ビットコインは、物品の購入等に使用できるものですが、このビットコインを使用することで生じた利益は、所得税の課税対象となります。

このビットコインを使用することにより生じる損益(邦貨又は外貨との相対的な関係により認識される損益)は、事業所得等の各種所得の基因となる行為に付随して生じる場合を除き、原則として、雑所得に区分されます。(国税庁 HP より抜粋)

実際に仮想通貨を支払手段として利用できる店舗も増えていますが、仮想通貨の代表例であるビットコインの価格はここ数年で跳ね上がっているほか、乱高下も激しく投資や投機の対象となっている現状もあります。

仮想通貨を投資対象とみた場合、以下のよう
に他の金融商品と課税関係が異なることとなります。

所得の区分	赤字の場合	税率 (復興特別所得税を除く)
譲渡所得 (分離課税) ・株式の売買 ・投資信託の売買 ・公社債の売買 など	・同じ所得の区分内では損益通算できる ・他の所得の区分とは損益通算できない	20% (所得税15%、住民税5%)
雑所得 (分離課税) ・FX取引の利益 ・日経平均先物取引の利益 など	・確定申告することにより、3年間繰越できる	20% (所得税15%、住民税5%)
雑所得 (総合課税) ・ビットコインの利益 ・外貨預金の為替差益 ・年金 など	・同じ所得の区分内では損益通算できる ・他の所得の区分とは損益通算できない ・赤字の繰越はできない	他の所得と合算した後 15%～55% (所得税5～45%、住民税10%)

■ 課税対象となる「使用」とは？

今回の国税庁の見解では、ビットコインを「使用」することで生じた利益を課税対象としています。

この「使用」には、売買によってビットコインを日本円等の現実通貨に換金した場合だけでなく、ビットコインを用いて資産等を購入(ショッピングなど)したり、別の仮想通貨にトレードする場合も該当し、その時点における値上がり益が課税対象となります。

具体的には、ビットコインを日本円に換金した場合には、ビットコインの取得価格から換金時の日本円レートで換算した時価への値上がり益が課税対象となります。

また、ビットコインで資産やサービスを購入(ショッピング等)をした場合や、他の仮想通貨とトレードした場合は、その時点で、一度ビットコインを日本円に換金して、換金した日本円で資産等や他の仮想通貨を購入したとみなされることから、ビットコインの取得価格から資産等の購入時やトレード時の日本円レートで換算した時価への値上がり益が課税対象となります(概要は下表)。

なお、所得の計算上、換金等に手数料等がかかる場合には、それらが必要経費として控除できます。

ビットコインの使用形態	課税時期	課税対象
日本円等に換金	換金時	取得価格から課税時期における時価への値上がり益
モノやサービスの購入	購入時	
他の仮想通貨へのトレード	トレード時	

一方で、取得したビットコインをそのままの形態で保有している場合の値上がり益(いわゆる含み益)については、「使用」に該当しないと考えられます。

なお、国税庁は「ビットコイン」の課税関係についての見解を明示しましたが、他に多数ある仮想通貨についても、同様の課税関係になると考えられます。

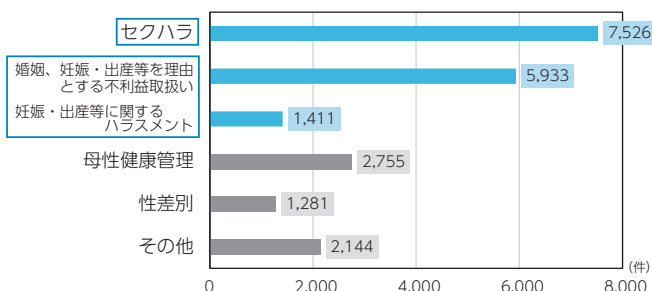
(鶴巻博行公認会計士・税理士事務所)

職場のハラスメントについて

1. 職場のハラスメントについて

職場のハラスメントは、問題が発生すると、従業員の働く意欲が低下し、心身の不調や、能力発揮の阻害を起こしたり、職場環境が悪化する等、大きな問題になります。本稿では、「妊娠・出産等に関するハラスメント」、「セクシャルハラスメント（以下、セクハラ）」について説明致します。

男女雇用機会均等法に係る相談件数（平成28年度）



出所：厚生労働省「平成28年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」

2. 妊娠・出産等に関するハラスメントとは

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性従業員や育児休業等を申出・取得した男女従業員等の就業環境が害されることです。

3. 妊娠・出産等に関するハラスメントの例

以下のような事例は、妊娠・出産等に関するハラスメントに該当します。

- ・上司に妊娠を報告したところ、「次回の契約更新はないと思え」と言われた
- ・産休の取得について上司に相談したところ、「他の人を雇うので早めに辞めてもらうしかない」と言われた
- ・育児休業の取得について上司に相談したところ、「男のくせに育児休業なんてとるな」と言われ、取得をあきらめた
- ・妊婦健診のために休暇を取得したいと上司に相談したところ、「病院は休みの日に行くものだ」と相手にしてもらえなかった
- ・上司から「妊婦はいつ休むかわからないから、仕事は任せられない」と雑用ばかりさせられている
- ・同僚から「こんな忙しい時期に妊娠するなんて信じられない」と繰り返し言われ、精神的に落ち込み業務に支障が出ている

4. セクハラとは

職場において行われる従業員の意に反する性的な言動に対する従業員の対応により、その従業員が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることです。

「性的な言動」の例

- ①性的な内容の発言
性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報（噂）を流布すること、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すこと等
- ②性的な行動
性的な関係を強要すること、必要なく身体へ接触すること、わいせつ図画を配布・掲示すること等

5. セクハラをしないようにするために

セクハラをしないために、以下の内容に注意して下さい。

- 1 性に関する言動に対する受け止め方には個人差があり、セクハラにあたるか否かについては、相手の判断が重要であること
 - ①親しさを表すつもりの方であっても、本人の意図とは関係なく相手を不快にさせてしまう場合があること
 - ②不快に感じるかどうかは個人差があること
 - ③この程度のことは相手も許容するだろうという勝手な臆測をしないこと
 - ④相手との良好な人間関係ができていているという勝手な思い込みをしないこと
- 2 相手が拒否し、または嫌がっていることが分かった場合には、同じ言動を決して繰り返さないこと
- 3 セクハラであるかどうかについて、相手からいつも意思表示があるとは限らないこと（セクハラを受けた者が、職場の人間関係等を考え、拒否することができないこともある）
- 4 場所が社外でも、職場の人間関係がそのまま持続する歓迎会の酒席のような場所で、セクハラは起こる可能性があること
- 5 従業員間のセクハラだけに注意するのではなく、取引先等、社外の人に対する言動にも注意すること

6. ハラスメントの対応について

ハラスメント問題が発生してしまった場合、内容にかかわらず会社が適切に調査を行うことです。内容によっては、「セクハラにあたらぬのでは？」と思うこともあるかもしれませんが、会社が適切に職場環境の改善をしないと安全配慮義務違反につながりますので、まずは公平な立場で、事実関係についての調査等を行う必要があります。

「会社が講ずべき措置」

- ①会社の方針の明確化及び周知・啓発
- ②相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤併せて構ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止）

（特定社会保険労務士（土浦支部）小林基伸）