

税務相談ロボット

消費税法上、東京から福岡を経由してバンコク(タイ)への輸送のうち、東京から福岡間の国内輸送部分は、東京からバンコクへの輸送と一体として免税取引となりますか？

税務相談ロボット

コピー

《結論》

東京から福岡を経由してバンコクへの旅客輸送について、東京ー福岡間の国内輸送部分であっても、一定の要件を満たす場合には東京ーバンコクへの国際旅客輸送の一環とみなされ、消費税法上「輸出免税の対象となる国際輸送」として免税取引に該当すると解されます。^{1 2}

《法的根拠》

消費税法第7条第1項第3号は、国内と国外の間の旅客や貨物の輸送（国際輸送）を輸出免税の対象とする旨を定めています。³
これを受けた消費税法基本通達7-2-4は、国際旅客輸送の一部に国内輸送が含まれる場合の取扱いを定め、一定の要件を満たす国内輸送を国際輸送に該当するものとして取り扱うとしています。²
また、国税庁質疑応答事例「国際旅客輸送の一環として行われる国内輸送の輸出免税」は、国際航空運賃に含まれる国内輸送区間が国際旅客輸送として輸出免税の対象となるための具体的な要件を示しています。¹

法令・通達等の該当箇所を断片的に示すのではなく、複数の資料を多角的に分析したうえで的確に提示できるようになりました。

《詳細説明》

基本通達7-2-4は、次のように定めています。²
・法第7条第1項第3号にいう「国内及び国内以外の地域にわたって行われる旅客又は貨物の輸送」とは、国内から国外への旅客又は貨物の輸送、又は国外から国内への旅客又は貨物の輸送をいうとされています。²
・国際輸送として行う旅客輸送の一部に国内輸送が含まれている場合でも、次の全ての要件を満たす国内輸送は国際輸送に該当するものとして取り扱うとされています。²

法令・通達等に直接的な記載があるかどうかを判定したうえで、記載がある場合はその内容に基づき、記載がない場合には類似の判例・事例等にあてはめをして、広範な質問により的確な回答を提供できるようになりました。

その要件は、質疑応答事例と通達を総合すると、概ね次の二点です。^{1 2}

1. 契約上、国内区間が国際旅客輸送の一環であることが明らかであること
・国際航空運賃に国内区間（東京ー福岡）が含まれており、東京ー福岡ーバンコクという一連の旅路として販売・契約されていることが必要とされています。¹
2. 国内区間と国際区間が連続して行われること（24時間以内の乗継）
・国内乗継地（この事例では福岡）への到着から国外への出発までの時間が、定期路線時刻表上で24時間以内である国内輸送であることが要件とされています。^{1 2}

質問の内容を、関連する法令・通達の取扱いひとつひとつに照らし合わせ、より丁寧にあてはめたいうえで回答できるようになりました。

これらの要件を満たす場合には、東京ー福岡間の国内輸送区間を含めた役務提供全体が「国内から国外への旅客の輸送」として消費税法第7条第1項第3号の国際輸送に該当し、輸出免税の対象となるとされています。^{1 3}

したがって、質問の「東京から福岡を経由してバンコクへの輸送」のうち、
・東京ー福岡ーバンコクが一体の国際旅客輸送として契約・運賃設定されていること、
・福岡到着からバンコク行き出発までが時刻表上24時間以内の乗継であること、
を満たすのであれば、東京ー福岡間の国内輸送部分も国際旅客輸送の一環として免税取引となると解されます。^{1 2}

結論だけでなく、あてはめた法的根拠から結論に至る導出過程も明確に記載するようになりました。

《実務アドバイス》

・運賃明細や契約書、旅程表などで、東京ー福岡区間がバンコクまでの国際旅客輸送の一部として販売されていることを確認・保存しておくことが重要です。¹
・福岡での滞在が時刻表上24時間を超える場合や、国内区間が別切り航空券で販売されている場合などは、国内輸送として課税取引となる可能性があるため、具体的な契約形態ごとに税務署や税理士に確認することを推奨します。¹

《FAQ》

Q：東京ー福岡区間だけ別の航空会社で購入し、福岡ーバンコクは別切りの国際線チケットの場合でも、東京ー福岡は国際輸送の一環として免税になりますか？

A：基本通達7-2-4や質疑応答事例では、「国際輸送に係る契約において国際輸送の一環としてのものであることが明らかであること」が要件とされています。^{2 1}
東京ー福岡と福岡ーバンコクが別々の契約・運賃で販売されている場合には、東京ー福岡区間は単独の国内旅客輸送とみなされ、国際輸送の一環と認められない可能性が高く、その場合は消費税の課税取引となると考えられます。¹

質問に関連する別のケースをAIが考え、法令・通達等にあてはめを行うことで、ユーザーがより立体的に理解できるようになりました。

※上記の文章は2026年07月までに取り込んだデータを元に生成されています。

必要に応じて最新のデータをご確認ください。※現在の会話を続けず、新しい話題で相談する場合は右上の「チャットリセット」をクリックしてください。

参考資料:

1. 国際旅客輸送の一環として行われる国内輸送の輸出免税 | 国税庁
(<https://www.nta.go.jp/law/shitsugi/shohi/11/04.htm>)
2. 第2節 輸出免税等の範囲 | 国税庁
(<https://www.nta.go.jp/law/tsutatsu/kihon/shohi/20230930/07/02.htm>)
3. 消費税法（令和8年度版）
(<https://www.nta.go.jp/about/organization/ntc/kohon/syouhi/pdf/all.pdf>)

労務相談ロボット

「部下から『上司の叱責が原因で眠れなくなった。会社を休みたい』と相談がありました。上司は『工作上必要な指導だ』と言っています。人事としてまず何をすべきでしょうか？」

労務相談ロボット

コピー

《結論》

まず、部下本人の心身の状態を最優先しつつ、事実を丁寧に聴取し、プライバシーに配慮したうえで産業保健スタッフや社内のハラスメント相談窓口につなぐことが必要です¹⁾。同時に、上司の「工作上必要な指導」との主張に安易に与せず、指導の態様が業務上必要かつ相当な範囲を超えていないか、パワーハラスメントに該当しないかを、第三者として冷静に調査・評価する初動をとるべきです²⁾。

一般的な助言から、具体的な初動対応を示す回答へ強化されました。

《一次判定（相談ロボット）》

- ・緊急度：★★★★（睡眠障害を訴えており、放置するとメンタル不調や休職・自殺リスクに発展し得る）
- ・法的リスク：中～高（パワハラ・安全配慮義務違反の可能性）
- ・現場リスク：中～高（職場風土悪化、他の社員への波及）
- ・対応期限：あり（早期に事実確認と健康配慮措置が必要）
- ・推奨初動：
 - 本人の休業希望への対応（休暇付与、産業医受診勧奨）を即時検討
 - 事実聴取と記録化を速やかに開始
 - ハラスメント相談窓口・産業保健スタッフへの連絡

緊急度・重要度・各レベルリスクを整理し、対応期限や推奨初動まで一次判定する機能を新設しました。

《法的根拠》

- ・パワーハラスメントの定義
「職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、その雇用する労働者の就業環境が害される」ものとされる³⁾。
- ・心理的負荷評価上の位置づけ
上司等から身体的・精神的攻撃等のパワハラを受けた出来事は、心理的負荷評価表の項目22で評価される⁴⁾。
業務上必要かつ相当な範囲内と評価される指導・叱責は、別項目（24）で評価されるとされ、パワハラと業務指導の区別が示されている⁵⁾。

一般的な法的説明から具体的な判断基準まで示す回答へ強化されました。

《詳細説明》

1. 本人対応：まず何をするか
 - ・プライバシーに配慮しつつ、真摯に話を聴く
ハラスメント被害に気づいた場合、まずはプライバシーに十分配慮しつつ、真摯に話を聴くことが大切とされている⁶⁾。

《緊急的な対応事項》

- ・本人の健康確保
 - 速やかに本人と面談し、休業希望の有無・程度を確認し、年休や病気休暇の付与を検討する⁶⁾。
 - 産業医・産業保健スタッフへの相談・受診を勧める¹¹⁾。
- ・事実確認の開始
 - 本人から叱責の具体的内容・頻度・場所・同席者などを聴取し、記録する⁷⁾。
 - 必要に応じて周囲の職員からも状況を聴取し、上司の指導態様が通常の範囲を超えていないか確認する⁸⁾。

初動対応を具体化し、必要に応じたエスカレーションまで示す回答へ強化されました

《必要な手続き》

- ・社内ハラスメント相談窓口への連絡
ハラスメントは人権問題でもあり、産業保健スタッフへの相談だけでは根本的解決にならないため、ハラスメント相談窓口への相談が必要な場合があるとされている⁴⁾。
人事として、社内規程に基づき、調査開始の決裁、関係者へのヒアリング、記録保全などの手続きを進めることが望ましい²⁾。

・配置転換等の検討

ゆうちょ銀行事件が示すように、心身の不調が上司との人間関係に起因することが想定される場合、異動を含めた抜本的対応を検討すべきとされている⁹⁾。
人事として、産業医の意見も踏まえ、本人・上司双方の配置の見直しを検討することが必要である⁶⁾。

《実務上の留意事項》

- ・「工作上必要な指導」という上司の主張をうのみにしない
心理的負荷評価表の運用では、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指導かどうか客観的資料で明らかにできていない場合でも、被害者の具体的で合理的な主張があれば、パワハラ事実があったと認定し得るとされている²⁾。
したがって、人事は、上司の自己評価だけでなく、客観的状況・第三者の証言・本人の具体的な訴えを総合して判断する必要がある⁷⁾。
- ・二次被害の防止
相談を受けた際に、本人を責めたり、「あなたにも問題がある」といった発言をすると二次被害となり得るため、慎重な対応が求められる⁴⁾。
- ・放置のリスク
複数の判例で、上司の言動が精神障害や自殺に至る要因となり、使用者の責任が問われている⁷⁾。⁸⁾ ⁹⁾。
相談を放置することは、法的リスクだけでなく、生命・健康への重大なリスクにつながるため、早期対応が不可欠である⁵⁾。

留意点の提示に加え、二次被害や放置による法的・健康上のリスクまで具体的に示す回答へ強化されました。

《社内実務アドバイス》

人事として「まず何をすべきか」を具体的なステップにすると、次のようになります。

※上記の文章は2026年07月までに取り込んだデータを元に生成されています。

必要に応じて最新のデータをご確認ください。※現在の会話を続けず、新しい話題で相談する場合は右上の「チャットリセット」をクリックしてください。

参考資料:

1. 4. 11. 4 部下・同僚への配慮：気配りしますか・上司・同僚の方へ | こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト
(<https://kokoro.mhlw.go.jp/attentive/atv004/>)
2. 心理的負担による精神障害の認定基準については、令和5年9月1日付け基発0901、第2号 12～13ページ参照
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001140932.pdf>)
3. 心理的負担による精神障害の認定基準に係る運用上の留意点について(◆令和05年09月01日基精発第901001号)
(https://www.mhlw.go.jp/web/1_doc?dataId=001c7916&dataType=1)
5. 厚生労働省HP-判例-第 5 4 回
(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/judicial-precedent/54/>)
6. 公益社団法人全国労働基準関係団体連合会(全基連)「判例検索」-ゆうちょ銀行(パワハラ自殺)事件
(<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/09243.html>)
7. 厚生労働省HP-判例-第 2 回
(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/judicial-precedent/2/>)
8. 9. 10. 厚生労働省HP-判例-第 4 6 回
(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/judicial-precedent/46/>)