



菜の花

FP NEWS

TAX & ASSET
MANAGEMENT



(編集発行人)

ザイコム・ジャパン株式会社

代表取締役 **山村英治**

〒150-0034
東京都渋谷区代官山町17-1
代官山アドレス・ザ・タワー1812
TEL 03-5728-8360
FAX 03-5728-8361
info@zaicom.jp

3月

(弥生) MARCH

21日・春分の日

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

3月の税務と労務

国 税 / 平成29年分所得税の確定申告 2月16日～3月15日	国 税 / 1月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 4月2日
国 税 / 個人の青色申告の承認申請 3月15日	国 税 / 7月決算法人の中間申告 4月2日
国 税 / 贈与税の申告 2月1日～3月15日	国 税 / 4月、7月、10月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 4月2日
国 税 / 2月分源泉所得税の納付 3月12日	地方税 / 個人の都道府県民税、市町村民税、事業税(事業所税)の申告 3月15日
国 税 / 個人事業者の平成29年分消費税の確定申告 4月2日	

ワンポイント 信用補充制度の見直し

金融機関からの借入れに対して信用保証協会が保証し、返済が滞った場合に肩代わりする「信用補充制度」が、この4月1日から見直され、小規模事業者への小口融資限度額が1,250万円から2,000万円に、創業者への融資限度額が1,000万円から2,000万円に拡充(ともに100%保証)されます。

平成30年度(2018年度)の税制改正(案)のポイント

平成三十年度税制改正では、多様な働き方に対応するとともに、年収八五〇万円を超える会社員や公務員等の所得税が増税されます。

住民税を払っている人すべてに課す「森林環境税」と、出国時に千円を徴収する「国際観光旅客税」の二つの新税も導入されます。個人の増税が目立っています。



以下、主な改正項目のポイントを整理してみます。
〔改正項目タイムスケジュール〕
 主な改正項目の適用時期は、左表のとおりです。
 なお、前年以前の改正で適用時期が今年以降となる項目も記載しています。

改正項目タイムスケジュール (○減税、●増税、△どちらともいえない)

2018年	1月	○	積立NISAの創設
		△	広大地の評価方法の見直し
		△	配偶者控除の見直し
		△	配偶者特別控除の見直し
		△	医療費控除を受ける場合の添付書類の変更
		○	企業の経営を引き継ぐ際、相続税・贈与税の猶予額を100%に
	4月	△	タワーマンション評価の見直し(固定資産税)
○		賃上げ・生産性向上のための税制拡充	
●		小規模宅地等についての相続税の課税の特例要件の厳格化	
10月	●	たばこ税、4年かけて1本当たり3円増税	
2019年	1月	●	国際観光旅客税、日本人・外国人ともに出国時に1,000円徴収
	10月	●	消費税率の引上げ(8%→10%)
○		消費税の軽減税率(8%)の適用(対象は酒類・外食等を除く、飲食物品と一定の新聞)	
2020年	1月	●	所得税改革、年収850万円超の会社員は増税に
		○	多様な働き方に対応、基礎控除額10万円引上げ
		●	給与所得控除、公的年金等控除10万円引下げ
4月	△	大企業は法人税・消費税の電子申告義務化	
2024年		●	森林環境税、1人当たり年1,000円徴収
2026年	10月	△	ビール系飲料の税率統一

I 個人所得課税
1 給与所得控除
 控除額が一律一〇万円引き下げられます。給与所得控除の上限額が適用される給与等の収入金額が八五〇万円、上限額が一九五万円に引き下げられます。

2 公的年金等控除
 控除額が一律一〇万円引き下げられます。公的年金等の収入金額が一千万円を超える場合の控除額については、一九五万五千円の上限が設けられます。

3 基礎控除
 控除額が一律一〇万円引き上げられます。合計所得金額が二、四〇〇万円を超える個人については、その合計所得金額に応じて控除額が通減し、合計所得金額が二、五〇〇万円を超えると基礎控除の適用がなくなります。

4 所得金額調整控除
 その年の給与等の収入金額が八五〇万円を超える居住者で、特別障害者に該当する者または年齢二十三歳未満の扶養親族を有する者もしくは特別障害者を有する同一生計配偶者もしくは扶養親族を有する者の総所得金額を計算する場合には、給与等の収入金額(その給与等の収入金額が一千万円を超える場合には一千万円)から八五〇万円を控除した金額の一〇%に相当する金額が、給与所得の金額から控除されます。

図表1 2018年度からの10年間の特例で事業承継を促す

改正前		→		改正後	
受け継いだ株式に係る相続税の負担	株式の3分の2について80%まで猶予	負担を軽く		全株式について全額猶予	
猶予の対象	筆頭株主のみ			最大3人まで猶予	
税額の算出方法	承継時の価格で計算	承継しやすく		株価が下がれば差額は免除	
雇用要件	5年で8割の雇用を維持	人手不足に対応		要件を緩和	

- II 資産課税
- 1 事業承継税制の特例の創設
(図表1参照)
- 2 小規模宅地等についての相続税の課税価格の計算の特例の見直し
- (1) いわゆる「家なき子特例」の要件の厳格化
持ち家に居住していない者に係る特定居住用宅地等の特

図表2 賃上げや設備投資を促す法人税の仕組みのイメージ

	大企業	中小企業
第1段階	条件	
	・3%以上の高い賃上げ ・国内設備投資の拡大	・1.5%以上の賃上げ
	→賃金増加分の15%分を税額控除。例えば賃金増加分が10億円なら、納税額が1.5億円減る。	
第2段階	条件	
	・第1段階に加え、人材投資額を直近2年間の平均の1.2倍以上に引き上げる	・2.5%以上の賃上げ・人材投資額を前年の1.1倍以上に引き上げる
	→賃金増加分の20%分を税額控除	→賃金増加分の25%分を税額控除
	AI(人工知能)やIoT分野の先端技術に投資	
	→投資額の3%(3%以上の賃上げを伴う場合は5%)を税額控除か30%の特別償却	

- (2)
- 例の対象者の範囲から、次に掲げる者が除外されます。
- ① 相続開始前三年以内に、その者の三親等内の親族またはその者と特別の関係のある法人が所有する国内にある家屋に居住したことがある者
- ② 相続開始時において居住の用に供していた家屋を過去に所有していたことがある者
- 貸付事業用宅地等の範囲から相続開始前三年以内に貸付事業の用に供されていた宅地

- 等(相続開始前三年を超えて事業的規模で貸付事業を行っている者がその貸付事業の用に供しているものを除く)が除外されます。
- III 法人税関係
- 賃上げ・生産性向上のための税制(図表2参照)
- IV 新税
- 1 国際観光旅客税
(図表3参照)
- 2 森林環境税
(図表3参照)

図表3 平成30年度税制改正で創設される新税

	国際観光旅客税	森林環境税
内容	日本人を含め出国の際に1人1回1,000円徴収	1人当たり年1,000円を個人住民税に上乗せ
対象者	約4,000万人	約6,200万人
想定税収	約400億円	約620億円
導入時期	2019年1月7日	2024年度
主な使途	観光資源の整備や出入国手続きの簡素化など	森林の間伐や木材利用促進など
その他	航空機などの乗員、公用機や公用船による出国、乗り継ぎ旅客、2歳未満などは非課税対象	森林整備を前倒して行うため、2019年度から2023年度まで借り入れた財源を地方に配分・新税導入後の税収で借り入れ分を返済

- V 納税環境整備
- 申告手続きの電子化促進のための環境整備
- 大企業の法人税・消費税・法人住民税・法人事業税の申告書の提出は、電子申告によることが義務付けられます。

所得税の還付請求の期限

例えば、給与を1か所だけから受けていて、給与の収入金額が2,000万円以下の給与所得者で、給与以外の所得が20万円以下の場合などでは確定申告を要しませんが、医療費控除の適用を受けるなど確定申告をすることにより源泉徴収等で納めすぎた税金について還付を受けることができる場合があります(これを還付申告といいます)。

この還付申告は、還付のための申告書を提出できる日から5年間の期間内に行うことができます。

還付申告については提出期限が定められておらず、その年の翌年1月1日以後いつでも提出することができます。

そのため、国税通則法第74条第1項(還付金等の消滅時効)の規定の適用にあたって、還付のための申告書を提出できる日(還付請求の起算日)は翌年1月1日となります。

したがって、例えば、平成25年分の所得税の還付請求ができる期間は平成26年1月1日から平成30年12月31日までとなり、この期間を経過した後の還付請求は認められないこととなります。

この12月31日は、還付金の消滅時効が完成する日であり、延長されることはありません。確定申告の期限の3月15日が基準とはならないので注意してください。

なお、一度、還付申告をした人が、還付を受けるべき税金を少なく申告してしまった場合は、更正の請求を行うことにより納めすぎになっている所得税の還付を受けることができます。

この更正の請求ができる期間は、原則として還付申告書を提出した日または所得税の法定申告期限のうちいずれか遅い日から5年以内となります。

医療費控除 自家用車で通院するときのガソリン代や駐車場代

治療等を受けるために通院する際に、電車やバスなどの公共交通機関ではなく、自家用車で通院することもあります。このような場合、ガソリン代や駐車場代などがかかることとなりますが、それらの支出は医療費控除の対象とはなりません。

医療費控除の対象となる通院費は、医師等の診療等を受けるために直接必要なもので、かつ、通常必要なものであることが必要とされています。そして、ここでの通院費は、電車代やバス代のような人的役務の提供の対価として支出されるものをいうこととされており、通院の際のガソリン代や駐車場代はこれにはあたりません。

タクシー代も通常は医療費控除の対象となる通院費にはあたりませんが、病状等からして急を要するなど止むを得ない場合に要したタクシー代については、医療費控除の対象となります。

印紙税

領収書を再発行したとき

金銭又は有価証券の受取書とは、金銭又は有価証券の引渡しを受けた者がその受領事実を証明するために作成し、その引渡者に交付する証拠証書のことをいいます。

そのため、金銭の受領が一回であっても、その受領事実を証明する目的で作成したものであれば、第一七号文書(金銭又は有価証券の受取書)に該当しま

す。例えば、領収書を交付した得意先が紛失し、再発行の要望を受けて、領収書を再発行したような場合には、その再発行した領収書についても第一七号文書に該当することになります。なお、このときの納税義務者は、再発行を要請した得意先ではなく、受取書の作成者です。



1 高齢化による認知症増加の波

日本の高齢者人口は、年々増加の一途をたどっています。六十五歳以上の高齢者のうち、認知症発生割合は全体の一五%、認知症になる可能性がある軽度認知障害を含めると、六十五歳以上の四人に一人が認知症とその予備軍ともいわれています。もちろん、この高齢化は中小企業にも及んでいます。中小企業では、オーナー経営者の意思決定権限は強く、強固なりーダシップのもとにスムーズな会社経営が行われているところも

多いでしょう。

しかし、その経営者の判断能力が低下する、あるいは、認知症などで判断能力を失ってしまった等の事態が発生してしまうと、筆頭の大株主、かつ、代表取締役が欠ける状況となり、株主総会での意思決定ができなくなるという、会社としての方針の決定が全くできない、機能不全の事態に陥ることになります。

2 事業承継にも支障、最悪は倒産

その結果、スムーズな会社経営はできなくなり、最悪は倒産という事態になることも考えられます。そして、後継者にスムーズな事業承継を考えている経営者が、判断能力が低下し、法律行為ができなくなると、事業承継にも支障をきたしてきます。そこで、今回は後継者を検討中である、または、育成中であるという状況下で、経営者が判断能力を失ってしまった場合の対応方法について考えてみました。

3 経営者が判断能力を失った場合の対応

経営者が判断能力を失ってしまったという事態が生じた場合、当然のことながら、経営者に代わって誰かが会社経営を続けていかなければなりません。

まず、経営者の代理を決めて、株主総会の機能を回復させ、さらには経営者の代わりとなる後任者を取締役として選任し、その後の取締役会で、代表取締役を選定するという流れで手続きを進めていくことになるでしょう。

4 成年後見制度

認知症・知的障害・精神障害などの理由で判断能力が不十分な場合、不動産や預貯金などの財産を管理したり、身のまわりの世話のために介護などのサービスや施設への入所に関する契約を結んだり、遺産分割の協議をしたりする必要があっても、自分でこれらのことをするのが難しい場合があります。

また、自分に不利益な契約であつてもよく判断ができずに契約を結んでしまい、悪徳商法の被害に遭うおそれもあります。

このような判断能力の不十分な人々を、後見人が「財産管理」や「身上監護」等を通じて保護し、支援し、権利を擁護していくのが成年後見制度です。成年後見人とは、判断能力を失った本人（被後見人）に代わって、本人の生活、療養看護および財産の管理に関する事務を行う代理人のことをいいます。

経営者が判断能力を失った場合、まずは後見開始の審判を申し立て、成年後見人が選任された後、その成年後見人が、本人に代わって株式についての議決権を行使して、株主総会で、後任の取締役を選任することになります。

5 成年後見の種類

成年後見制度には、大きく分けると、法定後見制度と任意後見制度の二つがあります。また、法定後見制度は、「後見」「保佐」「補助」の三つに分かれており、

判断能力の程度など本人の事情に応じて制度を選べるようになっていきます。

法定後見制度では、家庭裁判所によって選ばれた成年後見人等（成年後見人・保佐人・補助人）が、本人の利益を考えながら、本人を代理して契約などの法律行為をしたり、本人が自分で法律行為をするときに同意を与えたり、本人が同意を得ないでした不利益な法律行為を後から取り消したりすることによって、本人を保護・支援します。

ただし、法定後見制度で選んだ成年後見人は本来、本人の財産管理、身上監護のために選任された代理人であるので、会社経営についての知識を持ち合わせた者がなるとは限りません。会社経営を取り巻く利害関係者を含めての調整役には不向きである可能性があります。

したがって、経営者の場合には後者の任意後見制度を検討してみるべきでしょう。任意後見制度とは、経営者の判断能力が低下する前に、「予め」備えておくための制度です。

経営者が事前に後見人となる

人と任意後見契約を締結する点に法定後見制度との違いがあります。「契約」ですので、「誰」を後見人とし、「どういったこと」を代理させるか、契約内容として記載しておくことができることから、法定後見制度を利用した際の懸念がなくなります。

6 任意後見制度の利用の手順

(1) 内容の検討

自分の判断能力が低下した場合に財産の管理等、自分に代わってしてもらいたい内容を検討します。

(2) 人の選択と依頼内容の決定

自らの代理人としたい人「任意後見受任者」を選びます。

「任意後見受任者」は、特に資格の制限はなく、親族や友人の中から選ぶことも、法律や経営のことを考えて弁護士・司法書士・税理士等の専門家を選ぶこともできます。法人でも、また複数の人でもなれるので、親戚と専門家という選び方も経営者の場合は向いているかもしれま

せん。人が決まれば委任する事務の範囲など、任意後見契約で定めておきたい内容について、本人と「任意後見受任者」との話し合いで決めていきます。

(3) 契約の締結

話し合いで決めた内容で本人と「任意後見受任者」との間で任意後見契約を締結して、契約書を公正証書により作成します。

公証人からの嘱託により任意後見契約がされた旨の登記がなされます。

(4) 契約の効力

契約は本人の判断能力がある段階では効力を生じません。その後、本人の判断能力が衰えてきた場合に、家庭裁判所に「任意後見監督人」選任の申立を行います。

「任意後見監督人」は「任意後見人」の権利濫用を防止する役割を担います。家庭裁判所によって「任意後見監督人」が選ばれると任意後見契約の効力が生じます。以降「任意後見人」は契約で定められた特定の法律行為を本人に代わって行います。

7 経営者の職務代行者

経営者本人の判断能力が衰えることがなければ、任意後見契約は使われることなく終わります。

経営者に対して後見開始の審判が出ると、取締役としての経営者は、取締役の欠格事由に該当し、取締役を退任することになります。後見人が取締役の権利を有することにはなりません。このことによって取締役の員数が法律または定款で定める員数を欠けることになった場合には、株主としての経営者は、被後見人となりますので、後見人が代わりに株主総会を開催し、後任の取締役を選任する方法があります。

しかし、株主総会の開催や、後任候補者の選定に時間を要する場合には、利害関係人の申立てに基づいて一時的に役員職務を行うべき者「職務代行者」を裁判所に選任するよう求めることができます。この場合には、会社は当面の間、この職務代行者のもとで事業を運営していくこととなります。

お花見

3月になると、待ち遠しくなるのが桜の開花です。

毎年ニュースでも桜の開花宣言が話題になりますが、なぜこのように日本では桜の花が愛されているのでしょうか。

そもそも、奈良時代の日本では中国文化の影響もあり、花と言えば梅を指していたそうです。奈良時代に編纂された万葉集では、梅を詠んだ歌が約120首、桜を詠んだ歌が約40首とのことですから、奈良時代の人々には梅が人気だったことがうかがわれます。

平安時代になり、日本に古くから自生していた桜の花が注目され始め、平安貴族たちは桜の花を愛でるようになりました。雛人形に飾られる「左近の桜・右近の橘」がありますが、これは平安宮内裏の紫宸殿前庭に植えられていた木のことで、

もともとは他の木でしたが、火事で焼失

し、その植替えの折、桜の木に変わったそうです。このことから、平安時代の人々が桜を愛したことがわかります。

そして、この頃のお花見といえば、桜の木の下で歌を詠むという雅な貴族の文化でした。安土桃山時代、太閤秀吉の活躍した頃には、桜の木の下でお酒を嗜む形に変化していったそうです。

江戸時代になると、貴族や武士のみならず庶民の間にもお花見の習慣が広まり、以来、現代の私たちも桜が咲くと皆で集まって、お花見を楽しむまでになっています。

日中に見る桜ももちろん美しいですが、ほんのり花の姿を見せる夜桜も格別の美しさですね。

夜桜を眺めながら、親しい人たちと語りながらお酒を楽しむのも素敵なおことですが、「花冷え」という言葉もあるとおり、この季節はぐっと冷え込むこともあります。温かくして、また、はめを外しすぎて美しい桜の木を傷めないよう、十分配慮して楽しみたいものです。

ひな祭り

3月3日はひな祭りです。雛人形を飾られている家庭も多いでしょうが、皆さんの家庭の雛人形は、お内裏様とお雛様の位置はどのようになっていますか？おそらく、右側（向かって左側）にお内裏様、左側（向かって右側）にお雛様である場合が多いかと思えます。

元々日本では左が上位と決まっており、雛人形も左側にお内裏様、右側にお雛様というのが定位置でした。しかし、西洋文化には右が上位という決まりがあり、日本にも明治の頃にその考えが入ってきました。そして、大正天皇の即位式ではこの国際儀礼にのっとり、天皇陛下が右側にお立ちになったことから、この風習が広まったそうです。これに倣い、雛人形もお内裏様が右側となっていきました。しかし、京都では現在も、お内裏様が左側、お雛様が右側の雛人形が作られています。

沈丁花（ジンチョウゲ）

皆さんの家の近くに、沈丁花の木がありますか？白やピンクの小さな花が集まって、かわいらしい手鞠のような形を作る常緑樹です。

二月の終わりから四月頃にかけて、どこからともなくこの沈丁花の甘い香りがふわりと漂ってきます。このよい香りの主成分はリナロールといい、スズランやラベンダー、バラ等にも含ま

れ、鎮静作用や抗不安作用があるそうです。沈丁花の香りでもリラックスするのはそのせいでしょうか。沈丁花は、花のすぐそばでなくても遠くまでそのよい香りを漂わせます。春に向かって空気が少しずつ暖まってきた中、沈丁花のおだやかで上品な香りに包まれて、いつもより長く外を歩いてみた気分になりますね。

エコノミックガーデニング

エコノミックガーデニングとは

エコノミックガーデニングとは、地域経済を「庭」に、地元の中小企業を「植物」に見立て、地域を活かして地元の中小企業を大切に育てることで、地域経済の活性化を図る政策のことをいいます。

エコノミックガーデニングは、1980年代後半にアメリカのコロラド州リトルトン市で初めて実施された政策で、15年間で雇用を2倍以上に、税収を3倍近くに増加させるといった、地域の産業創出と雇用創出において高い成果を挙げたことで注目を浴び、2006年度版の米国中小企業白書で取り上げられました。現在では、全米の多くの都市に拡がりを見せているようです。

具体的な手法

リトルトン市での取り組みは、成長志向の強い意欲のある地元の中小企業に政策を絞った支援を行っています。そして、市場規模や競合他社の情報、消費者の動向といった、企業の経営戦略に関する判断に必要な情報や、その情報を基にした分析結果を提供しています。支援ツールとして地理情報システムなども活用されています。また、中小企業間での連携や商工会議所や大学など地域内での連携

を図りながら事業を進めています。

日本での取り組み(鳴門市)

日本では、徳島県鳴門市や静岡県藤枝市などでエコノミックガーデニングの取り組みが始まっています。

鳴門市では、エコノミックガーデニングの第一人者である拓殖大学の山本尚史教授の協力を仰いで取り組みを進めています。

具体的には、中小企業の新しい取り組みを支えるためのネットワークの構築や、企業家同士の交流促進、地元企業のニーズに応じた支援を実施しています。行政機関、経済団体や経営者、学校や研究者、金融機関、市民団体やNPO法人などが連携や協力することで、地域が一体となって中小企業の新しい取り組みを支える仕組みとなっています。

平成24年度から27年度にかけては、企業訪問・企業間ネットワーク・支援ネットワークの3つの取り組みについて推進をしていました。企業訪問や企業間ネットワークの構築を通じて、市の担当者が多くの経営者から多くの情報を得られたり、地域内の各産業の状況を把握することができたりといった成果が得られたようです。28年度以降については、創業の促進や企業に対する直接的な支援策の実施が予定されており、実際

に創業促進や事業拡大支援に対する補助金などの取り組みが始まっています。

日本での取り組み(藤枝市)

藤枝市は、平成23年度からエコノミックガーデニング事業に着手しました。これが日本で最初の本格的な実施だといわれています。

平成23年度は、経営者(産)・学校(学)・行政(公)・市民団体(民)・金融機関(金)などが一体となって、エコノミックガーデニング推進の勉強会や推進協議会の準備を進めました。そして、市内の企業へ訪問・ヒアリングによって支援ニーズの把握をしたり、ホームページなど情報インフラの整備を進めたりしています。また、ビジネス支援の相談窓口「エフドア」を開設したり、異業種間や学生の人的ネットワーク作りを支援する「エフドアフューチャーセンター」を開催したりと、様々な取り組みを実施しています。

平成23年度から27年度までの5年間で、総事業費は4,594万円でした。平成26年経済センサス基礎調査によると、藤枝市内の従業者数は平成24年から平成25年にかけて約5.3%増加しました。県内の従業者数が0.8%増加したことと比較しても、エコノミックガーデニングの取り組みによる効果がわかります。

デジタル社会

歩きながらや運転しながら、といった「ながらスマホ」が社会問題になるほど多くの人がスマートフォンを利用したり、ネット通販の利用者が増えたりと、世の中は想像以上に急速にデジタル化が進んでいます。今日のようにデジタル化が進んだ社会は、企業にとっても様々なビジネスチャンスがある反面、多くの課題にも直面していることでしょう。

日本におけるデジタル化

日本では、「デジタル化」と「IT化」は同じような意味でとらえられています。実際に狭義の「デジタル化」は、ウェブ系の新しい技術を導入することや社内業務を効率化するためにITを導入することを指す場合もあります。しかし、広義の「デジタル化」はそれだけの意味に留まらず、デジタル技術の普及による事業環境や消費者のマインド、行動の変化に企業が対応するための変革活動と定義づけられています。

従業員500人以上の日本企業を対象にデジタル化について調査を行ったところ、デジタル化を推進していると回答した企業は88%に達していました。しかしデジタル化の推進についての姿勢についての回答をみると、他社に先駆けて進めている企業は25%にすぎず、60%以上の企業が同業他社

Chief Digital Officer
Chief Digital Officer
Chief Digital Officer
Chief Digital Officer
Chief Digital Officer

C D O

Chief Digital Officer
Chief Digital Officer
Chief Digital Officer
Chief Digital Officer
Chief Digital Officer

並みと回答しています。

業種別にみると、デジタル化を推進している業種は金融業・保険業と情報・通信業が38%と最も高く、卸売業・小売業が続きます。また製造業でも28%がデジタル化を推進しており、様々な業種でデジタル化が進んでいることが伺えます。

日本に限らず世界的に、デジタル化によって事業規模や顧客マインド、消費行動は既に大きく変化しています。企業としては、その変化に対応するためには、横並びではなく他社に先駆けて変革を進めていく必要が求められているといえるでしょう。

C D Oとは

急激に変化が進んでいるテクノロジーと消費者行動について、迅速に対応することがビジネスチャンスにつながります。そのため企業には、幅広いデジタル戦略を包括的に担う人が必要になります。そのようなデジタルに関する知識や経験を持つ人を、チーフデジタ

ルオフィサー(Chief Digital Officer:略してCDO)といいます。

アメリカやヨーロッパなどを中心にCDOを探す企業は増えており、世界的に見てもCDO職を設置している企業は、2015年の調査では6%だったものが2016年には19%と3倍に増えており、CDOに対する需要は高まりをみせています。ただし、アジアをみるとそれほど需要の高まりは顕著ではありません。2016年の調査で、オーストラリアではCDO職を設置している企業が40%と高い割合を示しているものの、日本では7%、中国では0%となっています。しかし大手企業ではCDOと同程度の能力を持つ幹部社員が、自分でベンチャー企業を起業する動きがあり、こういった社員をいかに引き留められるかが大きな課題になっています。

C D Oの役割

CDOには、インターネットやデジタル業界に関する経験が必要なのはもちろんのこと、電子商取引やソーシャルメディアなどに関する専門知識が必要になってきます。また、目まぐるしく変化するデジタル環境に対して正しい方向性を見極める戦略策定力や、取締役会から現場まで組織のあらゆる部門に対して関係を構築できる能力、そして何より変化の激しい環境下において策定した戦略を実行して結果を生み出すことができる能力が求められます。

ペットボトル症候群

糖尿病の自覚がない人が、糖尿病の症状のひとつである「ノドの渇き」をいやすために、糖を多く含む清涼飲料水を大量に飲む症状を「ペットボトル症候群」といいます。1990年代に、清涼飲料水を水代わりにして、毎日2～3リットルを飲んでいた高校生が意識障害で病院に運ばれたことから、ペットボトル症候群は社会問題として注目されるようになりました。

ペットボトル症候群は、正式には「清涼飲料水ケトosis」といいます。

10%程度の糖分を含む清涼飲料水を、少なくとも1ヶ月以上毎日1.5ℓ以上飲むことで、急激に血糖値が上昇して、血液中のケトン体が増える重篤な症状に陥る「ケトosis」という状態になります。そうになると、ノドの渇きや体重減少、倦怠感といった症状が現れます。

糖質を過剰に摂取するとノドが渇くため、

より多くの水分を摂取しようとし、そのとき、糖質を含まない水やお茶を摂取すれば問題ないのですが、糖質を多く含む清涼飲料水を摂取することで排尿が進み、よりノドが渇いてしまいます。

そうするとインスリン作用が不足し、身体がブドウ糖を利用できない状態になります。ブドウ糖を利用できなくなると、代わりに脂肪やタンパク質がエネルギー源として使われますが、その際にケトン体と呼ばれる毒性を持った成分が血液中に発生し、ケトosisの状態に陥ります。

ペットボトル症候群は、10代から30代の人が発症しやすいといわれています。暑い日の水分補給に適しているといわれるスポーツドリンクにも糖質が多く含まれており、部活動などで大量にスポーツドリンクを飲むことも危険です。

ペットボトル症候群と診断された場合には、体内の糖の排出を促すための注射や点滴といった治療が行われます。

監査法人

監査法人の仕事は大きく分けて二つあります。一つは「監査・証明業務」、もう一つは「コンサルティング業務」です。

監査・証明業務は、企業が健全な経営を行っているか第三者の立場で監査し、問題があれば指摘をする業務です。決算書のチェックを行う会計監査や、企業の内部統制について評価をする内部統制監査などの業務がある。

ります。

コンサルティング業務は、企業経営の問題点について、専門家の立場で解決策をアドバイスする業務です。企業の合併や買収、事業再生など多岐にわたります。

監査法人は、公認会計士が5人以上集まることで設立することができ、監査業務は一人で行うことはほとんどなく、小さな会社でも二、三名でチームを組んで行うようです。

種子法廃止

主要農作物種子法（以下「種子法」といいます）が、今年の4月1日に廃止されます。

種子法は昭和27年に制定されました。当時は戦後の食糧増産という国家的な要請が背景にあり、国や都道府県が主導して優良な種子の生産と普及を進める必要がありました。

そこで、稲・麦・大豆の種子を対象として、都道府県が自ら普及すべき優良品種を指定し、原種や原原種の生産、種子生産ほ場の指定、種子の審査制度などが規定されました。

しかし平成28年の規制改革推進会議で、種子法は地方公共団体が中心となるシステムで、民間の品種開発意欲を阻害しているという問題提起がされました。そこで、昨年春に成立した農業競争力強化プログラムに基づく関連8法の一つとして、種子法が廃止されることになりました。

有期労働契約の 締結等

事業主と労働者との間の労働契約は、契約期間の定めのないもの（無期労働契約）と、「一年」「六か月」など期間の定めがあるもの（有期労働契約）に分けることができます。

今回は、有期労働契約に関する注意点等をお伝えします。

一 労働契約締結等の基準

有期労働契約については、契約更新の繰り返しにより一定期間雇用を継続したにもかかわらず、突然契約更新をせずに期間満了をもって退職させる等の、いわゆる「雇止め」をめぐるトラブルが大きな問題となることがあります。

それらの防止や解決を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一つとして活用されるようにするとの観点から、労働基準法に基づき、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに

関する基準」が策定されています。

(一) 契約締結時の明示事項

有期労働契約を締結するとき、使用者が有期労働契約労働者に対して明示（労働契約書や労働条件通知書等に記載）する事項には次のものがあります。

① 契約の更新の有無（記載例）

- ・ 自動的に更新する
- ・ 更新する場合があり得る
- ・ 契約の更新はしない 等

② 有期労働契約を更新する場合があるときは、契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準

（記載例）

- ・ 契約期間満了時の業務量により判断する
 - ・ 労働者の勤務成績、態度により判断する
 - ・ 労働者の能力により判断する
 - ・ 会社の経営状況により判断する
 - ・ 従事している業務の進捗状況により判断する 等
- ③ 有期労働契約の締結後に①又は②について変更する場合

示には、速やかにその内容を明示

労働条件通知書の記載例がインターネットで公開（厚生労働省、都道府県労働局等）されています。

(二) 雇止めの予告

使用者は、有期労働契約（有期労働契約が三回以上更新されているか、一年を超えて継続して雇用されている労働者に限り、ます）を更新しない場合には、少なくとも契約期間が満了する日の三十日前までに、その予告をしなければなりません。

※ あらかじめ契約を更新しない旨が明示されている場合は、予告対象から除いてよいこととされています。

対象となる有期労働契約は、次の三種類です。

- ① 有期労働契約が三回以上更新されている場合
- ② 一年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算一年を超える場合
- ③ 一年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

例えば、三か月の有期労働契約を三回更新した場合、通算した期間は一年を超えませんが、前記①（有期労働契約が三回以上更新されている）に該当するため、雇止めをする際は契約期間満了日の三十日前までに予告することを要します。

(三) 雇止めの理由の明示

使用者は、(二)の雇止めの予告後に労働者が雇止めの理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付しなければなりません。また、雇止めの後に労働者から請求された場合も同様です。明示すべき雇止めの理由は、「契約期間の満了」とは別の理由とすることが必要です。明示の例を掲げます。

- ・ 前回の契約更新時に、本契約を更新しないことが合意されていたため
- ・ 契約締結当初から、更新回数の上限を設けており、本契約は当該上限に係るものであるため
- ・ 担当していた業務が終了・中止したため
- ・ 事業縮小のため
- ・ 業務を遂行する能力が十分

ではないと認められるため
・職務命令に対する違反行為
を行ったこと、無断欠勤をし
たこと等勤務不良のため
等

二 契約期間の上限

有期労働契約の期間の長さは、
労働基準法で上限が定められて
います。

労働契約を更新することで、
上限年数に達した後も労働者を
使用することができますが、無
期転換ルール（「三 労働契約
法」で触れます）で定められた
一定条件に該当するときは、有
期労働契約から無期労働契約へ
の転換申込権が生じることに
も留意が必要です。

① 原則

上限は「三年」です。

② 専門的知識等を有する者

高度専門的知識等を必要と
する業務に就く者（博士、医
師など）との労働契約期間の
上限は「五年」です。

③ 満六十歳以上の労働者との

間に締結される労働契約
の上限は「五年」です。

④ 一定の事業の完了に必要な

期間を定める労働契約

例えば、有期の建設工事等
が該当します。この場合は事
業完了に必要な期間を労働契
約期間の上限とすることがで
きます。

三 労働契約法

労働契約法では、有期労働契
約により働く労働者が安心して
働き続けることができるように
するためのルールが設けられて
います。

(一) 無期転換ルール

同一の使用者との間で、有期
労働契約が反復更新されて通算
五年を超えたときに、労働者の
申込みによって無期労働契約に
転換されるルールです。

① 無期転換の申込み

例えば、契約期間が一年の
労働契約を更新する者の場合、
五回目の更新後の一年間（雇
い入れ後六年目）に無期転換
の申込みをすることができま
す。

通算五年を超えて契約更新
した労働者が、その契約期間
中に無期転換の申込みをしな
かったときは、次の更新以降
でも無期転換の申込みができ
ます。

※ 通算対象となる労働契約は、
平成二十五年四月一日（無期
転換ルールの施行日）以後に
開始した有期労働契約です。

② 転換

①の無期転換の申込みをす
ると、使用者が申込みを承諾
したもののみなされ、申込み
時の有期労働契約が終了する
翌日から（①の例では、雇
い入れ後七年日以降）、無期
労働契約となります。

③ 無期労働契約

無期転換ルールにより、契
約期間については期間の定め
がないものとなりますが、そ
の他の労働条件（職務、勤務
地、賃金、労働時間など）は、
別段の定めがないときは、直
前の有期労働契約と同一とな
ります。労働条件は、別段の
定めをすることにより変更す
ることは可能です。「別段の定
め」とは、労働協約、就業規則、
労働契約等が該当します。

(二) 雇止め法理

過去の最高裁判例により一定
の場合に雇止めを無効とする判
例上のルール（雇止め法理）が確
立し、平成二十四年の労働契約

法改正により条文化されました。

① 対象となるもの

次のいずれかに該当する有
期労働契約が対象になります。

過去に反復更新された有期
労働契約で、その雇止めが無
期労働契約の解雇と社会通念
上同視できると認められるも
の

・有期労働契約の契約期間の
満了時に当該有期労働契約が
更新されるものと期待するこ
とについて合理的な理由があ
ると認められるもの

② 要件と効果

前記①のいずれかに該当す
る場合に、使用者が雇止めを
することが「客観的に合理的
な理由を欠き、社会通念上相
当であると認められないとき」
は、雇止めが認められず、従
前と同一の労働条件で、有期
労働契約が更新されます。

労働契約法では、これらの他
に有期労働契約と無期労働契
約者との間で、期間の定めがあ
ることにより不合理に労働条件
を相違させることを禁止するル
ールなども設けられています。

労働者の健康診断等

労働者を雇い入れた事業者は、健康診断や安全又は衛生の教育を実施する必要があります(労働安全衛生法)。

① 健康診断

労働者を雇い入れたときは、所定の項目について健康診断を実施(費用は事業者が負担)します。

健康診断を受けた後3か月を経過していない者を雇い入れたときは、健康診断結果を証明する書面の提出を求め、既に行なった項目の診断を省略することができます。

実施するのは「常時使用する労働者」とされ、期間の定めのない契約で使用される者(1年以上の雇用見込みのある者等を含む)であって、通常の労働者の4分の3以上の労働時間で働くものが対象とされます。

雇い入れ後は1年に1回、定期的に健康診断を行うことも義務づけられています。

健康診断の項目に異常の所見のある労働

者については、労働者の健康を保持するために必要な措置について、医師(歯科医師)による健康診断については歯科医師)の意見を聞かなければなりません。

② 雇い入れ時の教育

労働者を雇い入れたときには、安全又は衛生に関する教育も行います。

教育項目の例をいくつか掲げます。

- ・業務に関して発生するおそれのある疾病の原因及び予防
- ・整理、整頓及び清潔の保持
- ・事故時等における応急措置及び退避
- ※ 機械や有害物を取り扱う作業等に従事する者については、上記事項のほかに機械等の取り扱い方法、作業手順、安全装置や保護具の性能や取り扱い、作業開始時の点検等の教育を行います。

①の健康診断は「常時使用する労働者」を対象としますが、②の雇い入れ時の教育は、臨時・短時間労働者なども含めた全ての労働者に実施を要することが注意点です。

求人公開予定日の変更 (公共職業安定所)

平成30年度(平成31年3月)に大学等を卒業予定の者に関し、公共職業安定所(ハローワーク)での求人の取扱いが以下のとおり変更されました。

- ・求人受理 2月1日(従来3月1日)以降
- ・求人公開 4月1日(従来6月1日)以降

これは、求人公開の時期を早めることで、学生にとっては十分な業界研究を行うことが可能とし、企業にとっては学生への広報活動を有効に行うことが可能となるよう意図して行われたものです。

なお、企業による採用選考活動や公共職業安定所による大学等卒業予定者への職業紹介は、従来通り6月1日以降とされています。

求人公開後(4月1日以降)であっても5月31日以前に採用選考活動を行うことのないようご注意ください。

平均賃金の算定(労働基準法)

- 事業主は、次のいずれかの金額を算定する事由が生じたときは、一定の計算方法により求めた「平均賃金」を用います。
- ① 解雇予告手当
 - ② 休業手当(使用者の都合により休業させる場合)
 - ③ 年次有給休暇中の賃金(平均賃金により支払うこととしている場合)
 - ④ 災害補償(業務上の傷病等)
 - ⑤ 減給制裁の制限額
- が生じたときの補償) 平均賃金は、原則として、算定事由発生日(例えば解雇通告をした日など)直前の賃金締切日以前3か月間の賃金額を、3か月の総暦日数で除して求めます。なお、その3か月間に産休、育休期間等があるときは、その期間の日数・賃金を除外して求めます。