



ラベンダー

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

6月

(水無月) JUNE

日	9	23
月	10	24
火	11	25
水	12	26
木	13	27
金	14	28
土	15	29
日	16	30
月	3	17
火	4	18
水	5	19
木	6	20
金	7	21
土	8	22

6月の税務と労務

- | | |
|---|--|
| 国 税 / 5月分源泉所得税の納付
6月10日 | 地方税 / 個人の道府県民税及び市町
村民税の納付(第1期分)
6月10日 |
| 国 税 / 所得税の予定納税額の通知
6月17日 | 労 務 / 健康保険・厚生年金保険被
保険者賞与支払届
支払後5日以内 |
| 国 税 / 4月決算法人の確定申告(法
人税・消費税等) 7月1日 | 労 務 / 児童手当現況届(市町村役
場に提出) 7月1日 |
| 国 税 / 10月決算法人の中間申告
7月1日 | |
| 国 税 / 7月、10月、1月決算法人の消
費税等の中間申告(年3回の
場合) 7月1日 | |

ワンポイント 徴税コスト

その年度における税収に占める徴税费の割合を示すもので、日本では100円の税金を徴取するためにかかる費用をいう。徴税费に含まれるものは、職員の給与等の人件費や調査等の旅費、通信専用料等の物件費など。国税庁が公表した平成29年度の徴税コストは1.24円となっており、ここ数年来減少傾向にあります。

個人事業者の事業用資産に係る 事業承継税制の創設

平成三十一年（二〇一九年）度税制改正では、個人事業者の高齢化が急速に進む中、円滑な世代交代を通じた事業の持続的な発展の確保が喫緊の課題であることから、十年間の時限措置として、個人事業者の事業用資産に係る事業承継税制（個人版事業承継税制）が新たに設けられました。

以下、ポイントを整理します。

1 個人事業者の事業用資産に係る相続税の納税猶予

(1) 概要

認定相続人が、二〇一九年一月から二〇二八年十二月三十一日までの間に、相続等により特定事業用資産を取得し、事業を継続していく場合には、担保の提供を条件に、その認定相続人が納付すべき相続税額のうち、相続等により取得した特定事業用資産の課税価格に対応する相続税の納税が猶予されます。

(2) 用語の意味

① 認定相続人
承継計画に記載された後継者であって、中小企業における経営の承継の円滑化に関する法律の規定による認定を受けた者をいいます。

② 特定事業用資産

被相続人の事業（不動産貸付業等を除く）の用に供されていた次のものをいいます。

● 土地（面積四〇〇㎡までの部分に限る）

● 建物（床面積八〇〇㎡までの部分に限る）

● 建物以外の減価償却資産（固定資産税又は営業用として自動車税・軽自動車税の課税対象となつていゝものその他これに準ずるものに限る）で、青色申告書に添付されている貸借対照表に計上しているもの

※ 債務控除を使った制度の濫用防止のため、被相続人に債務がある場合は、特定事業用資産の金額からその債務の額（明らかに事業用でない債務の額を除く）を控除した額が納税猶予の基礎となります。

③ 承継計画

認定経営革新等支援機関の指導及び助言を受けて作成された特定事業用資産の承継前後の経営見通し等が記載された計画であつて、二〇一九年四月一日から二〇二四年三月三十一日までの間に都道府県に提出されたものをいいます。

(3) 猶予税額

非上場株式等についての相続税の納税猶予制度と同様に計算します。

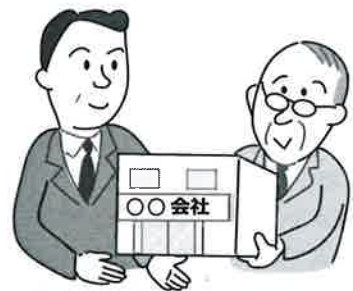
(4) 猶予税額の免除

次のような場合には、猶予税額の免除があります。

① 後継者が死亡時まで特定事業用資産を保有し事業を継続した場合

② 後継者が、相続・贈与税の申告期限から五年経過後に、次の後継者へ特定事業用資産を贈与し、その後継者が特定事業用資産について、個人版事業承継税制による贈与税の納税猶予制度の適用を受ける場合

③ 同族関係者以外に特定事業用資産を一括して譲渡する場合
④ 民事再生計画の認可決定等があつた場合



業用資産について、個人版事業承継税制による贈与税の納税猶予制度の適用を受ける場合

⑤ 一部免除

① 青色申告要件
適用を受けるには、被相続人は相続開始前において、認定相続人は相続開始後において、それぞれ青色申告の承認を受けている必要があります。

② 継続届出書

認定相続人は、相続税の申告期限から三年毎に「継続届出書」を提出する必要があります。

出書」を税務署長に提出しなければなりません。

2 個人事業者の事業用資産に係る贈与税の納税猶予

(1) 概要

認定受贈者(一八歳(二〇二二年三月三十一日までの贈与については、二〇歳)以上である者に限る。以下同じ)が、二〇一九年一月一日から二〇二八年十二月三十一日までの間に、贈与により特定事業用資産を取得し、事業を継続していく場合には、担保の提供を条件に、その認定受贈者が納付すべき贈与税額のうち、贈与により取得した特定事業用資産の課税価格に対応する贈与税額の納税が猶予されます。

(2) その他

① 贈与者の死亡
贈与者の死亡時には、特定事業用資産(既に納付した猶予税額に対応する部分を除く)をその贈与者から相続等により取得したものとみなし、贈与時の時価により他の相続財産と合算して相続税を計算します。その際、都道府県の確

認を受けた場合には、相続税の納税猶予の適用を受けることができません。

(2) 相続時精算課税との関係

認定受贈者が、贈与者の直系卑属である推定相続人以外の者であっても、その贈与者がその年一月一日において六〇歳以上である場合には、相続時精算課税制度の適用を受けることができます。

3 留意事項

(1) 適用時期

前記1及び2の改正は、二〇一九年一月一日以後に相続等又は贈与により取得する財産に係る相続税又は贈与税について適用されます。

(2) 事業継続が条件

事業を継続するという前提で納税を猶予することから、事業を廃業した場合は、納税猶予額の全額及び利子税を合わせて納付する必要があるなど、適用には十分に注意が必要です。

(3) 小規模宅地等との選択

課税価格の減額をすることができ、小規模宅地等(特定事業用宅地等に限る)の特例との併

用ができない点に注意して、どちらを選択するかを熟慮する必要があります。

4 法人の事業承継税制の見直し

非上場株式等に係る相続税・贈与税の納税猶予制度(法人版事業承継税制)について、次のような見直しが行われています。
(1) 平成三十四年(二〇二二年)四月一日以後の贈与から贈与税の納税猶予における受贈者の年齢要件が、二〇歳以上から一八歳以上に引き下げられました。

(2) 資産保有型会社等の取消事由の緩和として、一定のやむを得ない事情により資産保有型会社・資産運用型会社に該当した場合でも、該当日から六ヶ月以内にこれらの会社に該当しなくなった場合は、納税猶予の取消事由に該当しないこととされました。

(3) 非上場株式等の贈与者が死亡した場合の相続税の納税猶予の適用を受ける場合、贈与税の納税猶予の免除届出の添付書類が不要となりました。

個人版事業承継税制のスキーム

(中小企業庁資料)

期間	10年間の時限措置 ※平成31年1月1日～平成40年12月31日の間に行われる相続・贈与が対象。(今年度分は遡及適用)
猶予割合	100%
対象資産	土地、建物、機械・器具備品、車両・船舶、構築物、無形償却資産(特許権等)、生物(乳牛等、果樹等)
対象面積	土地400㎡、建物800㎡
要件	・経営承継円滑化法に基づく認定(青色申告書を活用) ・平成31年度から5年以内に承継計画を提出。
その他	・事業を廃止した場合は納税 ・ただし、事業者が一定の障害に該当した場合や、経営環境の悪化による場合(※)等は、免除・減免措置あり。 ※①直近3年間のうち2年以上赤字である場合や、②2年連続で売上高が減少している場合など。

※小規模宅地特例との選択適用

源泉所得税を期日までに納付しなかったときの不納付加算税

源泉所得税を正当な理由なく納付しなかったときは原則として、不納付加算税がかかります。この不納付加算税の割合は次のとおりです。

●税務署からの指摘で納付する場合：納付すべき源泉所得税額の10%

●自主的に納付する場合：納付すべき源泉所得税額の5%

ただし、次の場合には、期限までに納税していなかったとしても、不納付加算税がかかりません。

① 法定納期限までに納付しなかったことについて正当な理由があるとき

例えば、従業員が給与所得者の扶養控除等申告書などの書類を誤って記入し、その誤った申告書に基づいて控除したことによって源泉所得税額が過少となっていた場合は、源泉徴収義務者の責めに帰

すべき事由がないため、正当な理由があると認められる場合として取り扱われます。また、災害等によって真にやむを得ない事由があると認められるときなどについても、正当な理由があるものと認められます。

② 納付する意思があると認められる場合で、法定納期限から1カ月を経過する日までに納付したとき

納付する意思があると認められる場合とは、法定納期限の属する月の前月の末日から起算して1年前の日までの間に税務署から納税の告知を受けたり、期限後に納付した事実がない場合のことをいいます。

なお、国税通則法第119条第4項の規定により、加算税の金額が5千円未満となるときは、切り捨てられることとされています。したがって、計算された不納付加算税の金額が5千円未満となる場合は不納付加算税がかかりません。

特定支出控除 法科大学院や会計大学院に係る支出

給与所得者の特定支出控除の対象となる支出に、資格取得費があります。この資格取得費は、法令に基づきその資格を有する人に限り特定の業務を営むことができることとされている弁護士、公認会計士、税理士、弁理士、医師、歯科医師などの資格を取得するための支出でその人の職務の遂行に直接必要なものであることについて給与等の支払者により証明がされたものが含まれます。そのため、法科大学院に係る支出は、資格取得費として特定支出となります。

しかし、会計大学院については、公認会計士の受験資格を得るための支出ではないため、資格取得費として特定支出とはなりません。また、税法や会計学に関する研究により修士の学位を取得するための支出も、同様に資格取得費として特定支出とはなりません。

中間納付した事業税の還付があるときの法人税の計算

中間納付した事業税について、確定申告で還付を受けることができます。法人税等の計算において、事業税の確定申告分の税額は翌期の損金とされており、これと同一時期に確定する還付金も同様の取り扱いとなります。そのため、一年決算会社で中間事業税が確定申告により一部還付になる場合、中間納付額は

そのまま損金算入し、還付金は翌期の益金として処理することとなります。また、中間納付額から還付金相当額を控除した部分を租税公課として損金経理し、還付金に相当する部分を仮払金等として経理した場合は、確定申告書において当該仮払金等として経理した金額を減算処理して差し支えありません。

労働安全衛生法の改正

働き方改革関連法により、今年四月一日から「長時間労働者に対する面接指導等」と「産業医・産業保健機能」が強化されました（労働安全衛生法）。今回はそれらのポイントと注重点をお伝えします。

一 長時間労働者に対する面接指導等

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を強化することとされました。

(一) 労働時間の状況の把握 ① 把握方法

事業者は、労働安全衛生法に基づき面接指導（後述の(三)）を実施するため、タイムカードによる記録、パソコン等の使用時間（ログインからログアウトま

での時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法※により、労働者の労働日ごとの出勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければなりません。また、把握した労働時間の状況については記録を作成し、三年間保存します。

なお、派遣労働者については、派遣先事業者が労働時間の状況を把握し、派遣元事業者が面接指導等を実施しなければなりません。

※ 労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰し、労働時間の状況を客観的に把握する手段がない等、やむを得ず客観的な方法により把握し難いときは、労働者の自己申告による把握が考えられますが、自己申告の場合には、次のア～オの全てを講じるものとされています（ここでは概要を掲載しています）。

ア 自己申告制の対象労働者に対し、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行う。
イ 労働時間の状況を管理す

る者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行う。

ウ 自己申告により把握した労働時間と実際の労働時間が合致しているか否かについて、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をする。

エ 自己申告した時間を超えて事業場内にいる時間又は事業場外で労務を提供し得る状態であった時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているか確認する。

オ 自己申告できる時間に上限を設け、上限を超える申告を認めないなど、労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならない。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかを確認し、その阻害要因

となっていない場合は、改善の措置を講ずる。さらに、時間外・休日労働に関する労使協定（いわゆる三六協定）により延長することができている時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないか確認する。

② 対象労働者

労働時間の状況を把握しなければならぬ労働者は、高度プロフェッショナル制度の適用者※以外の全ての労働者とされています。したがって、裁量労働制の適用者や管理監督者も含まれる点に注意を要します。

裁量労働制の適用者は、みなし時間に基づき割増賃金を算定し、管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務が生じないことから、これまでは労働時間を客観的に把握することを定めた通達の対象外とされてきました。今後は、健康管理の観点から、労働時間の状況を客観的に把握することや、長時

間働いた労働者に対する医師の
面接指導の実施義務が生じます。

なお、労働基準法に基づく割
増賃金の扱いは従来通りのため、
例えば、管理監督者は把握した
時間が八時間を超えたことをも
つて割増賃金の支払い義務が生
じるわけではありません。

※ 高度プロフェッショナル制
度の適用者は除外されていま
すが、健康管理時間（在社時
間と社外で労働した時間の合
計）が一〇〇時間を超えた場
合には、面接指導を実施しな
ければなりません。なお、当
該者には新たな規制の枠組み
による健康確保措置が義務づ
けられています。

（二）労働時間に関する情報の通 知

事業者は、時間外・休日労働
時間の算定を行ったときは、当
該超えた時間が一月当たり八〇
時間を超えた労働者*に対して、
速やかに当該超えた時間に関す
る情報を通知しなければなりま
せん。

※ 当該通知は、高度プロフェ
ッショナル制度の適用者以外
の全ての労働者に適用されま

す。

通知は、疲労の蓄積が認めら
れる労働者の面接指導の申出を
促すためのもので、労働時間に
関する情報のほか、面接指導の
実施方法・時期等の案内を併せ
て行うことが望まれます。

通知方法は、一月当たり八〇
時間を超えた労働者に対し、そ
の超えた時間を書面や電子メー
ル等により通知する方法が適当
とされていますが、給与明細に
時間外・休日労働時間数が記載
されている場合には、これをも
つて労働時間に関する情報の通
知としても差し支えありません。

（三）面接指導

① 面接指導の要件変更

医師による面接指導*の対象
となる労働者の要件を、法定外
の労働時間・休日労働時間が一
月当たり八〇時間（従来は一〇
〇時間）を超え、かつ疲労の蓄
積が認められる者とし、対象者
の範囲が拡大されました。

※ 面接指導を行うに当たつて
は、この要件に該当する労働
者の申出により行います。
② 研究開発業務従事者に対す
る面接指導

事業者は、時間外・休日労働
時間が一月当たり一〇〇時間を
超える研究開発業務従事者に対
して、申出なしに医師による面
接指導を行わなければなりません
（詳細は割愛しますが、企業
規模・業種に応じ、一定期間の
猶予措置が設けられています）。

なお、時間外・休日労働時間
が一月当たり一〇〇時間を超え
ない場合でも、その超えた時間
が八〇時間を超え、かつ疲労の
蓄積が認められた場合は、面接
指導の対象となるため、労働者
から申出があれば、事業者は、
面接指導を行わなければなりま
せん。

二 産業医・産業保健機能 の強化

長時間労働やメンタルヘルス
不調などによつて、健康リスク
が高い状況にある労働者を見逃
さないため、産業医による面接
指導や健康相談等を確実に実施
するための改正が行われました。
事業者が実施することとされ
るものの一部を抜粋します。
① 産業医の辞任・解任時の衛
生委員会等への報告

② 産業医等に対し健康管理等
に必要な情報提供
健康診断、長時間労働者等
に対する面接指導、時間外・
休日労働が一月当たり八〇時
間を超えた労働者の情報、健
康管理を適切に行うための情
報等を提供します。

③ 産業医の勧告を受けたとき
の衛生委員会等への報告
労働者の心身の状態に関す
る情報の取扱い
労働者の心身の状態に関す
る情報を収集し、保管し又は
使用するに当たっては、健康
の確保に必要な範囲内で労働
者の心身の状態に関する情報
を収集・保管・使用しなけれ
ばなりません。ただし、本人
の同意がある場合その他正当
な事由がある場合は、この限
りではありません。

④ これらの他にも講ずべきとさ
れているものがありますので、
産業医を選任すべき事業場（常
時五十人以上の労働者を使用）
においては、厚生労働省ホーム
ページ等に公開されているリー
フレット等にてご確認ください。

60歳以上の被保険者の 再雇用手続（社会保険）

社会保険制度では、固定的賃金の変動があった場合、変動月以降3か月間の報酬の平均月額に応じて、変動月から4か月目以降の標準報酬月額が改定されます（改定は一定条件を満たすときに行われ、該当する場合は年金事務所に「月額変更届」を提出します）。

そのため、雇用契約の変更等に伴い給与の大幅な減額があった場合でも、変動月以降3か月間は、従前の高い報酬により算定された標準報酬月額に基づいて保険料が計算されることとなります。

ただし、「60歳以上」の被保険者が一旦退職し、1日も空けることなく同じ会社に再雇用された場合には、「被保険者資格喪失届」と「被保険者資格取得届」を同時に年金事務所に提出することにより、再雇用された月から再雇用後の報酬に応じた標準報

酬月額に決定されます。その結果、変動後3か月を待たず、再雇用された月の分から新しい報酬に基づく保険料額とされます。

添付書類として、「就業規則や退職辞令の写し等の退職したことがわかる書類及び継続して再雇用されたことがわかる雇用契約書」または「事業主の証明*」が必要になります。

※ 事業主の証明は、指定の様式はありませんが、退職された日、再雇用された日が記載されているもので、事業主印が押印されているものが必要となります。

事業所の定年制の定めの有無による相違はありません。

60歳以後に退職した後、継続して再雇用された場合であれば対象となります。

厚生年金基金や健康保険組合に加入している事業所では、当該基金、健康保険組合にも同様の届出が必要です。

詳細は、基金、健康保険組合にお問い合わせください。

70歳到達時の手続変更 （厚生年金）

今年4月から、被保険者が70歳に到達したときの資格喪失等の手続きが省略されることとなりました。

次の要件①と②の両方に該当する被保険者が届出省略の対象です。

① 70歳到達日の前日以前から適用事業所に使用されており、70歳到達日以降も引き続き同一の適用事業所に使用される被保険者

② 70歳到達日時点の標準報酬月額相当額が、70歳到達日の前日における標準報酬月額と同額である被保険者

なお、70歳到達日時点の標準報酬月額相当額が、70歳到達日の前日における標準報酬月額と異なる被保険者については、従来と同様に、「70歳到達届」（70歳到達の前月までに日本年金機構から事業主宛に送付）を年金事務所等に提出する必要があります。

詳細は、年金事務所または日本年金機構のホームページにてご確認ください。

雇用保険の追加給付 簡易計算ツール

毎月勤労統計調査の調査結果見直しにより、雇用保険等の追加給付が行われることとなりました。

これに伴って、雇用保険の基本手当の追加給付について、大

まかな目安額を算出する簡易計算ツールが厚生労働省ホームページに公開されました。

追加給付の対象となる可能性があるのは、二〇〇四（平成

十六）年以降に基本手当（失業給付）などを受給された方です。同ツールは、受給開始当時の年齢や離職前六か月の平均月収等を基に、追加給付の見込み額を算出するものです。

雇用保険や労災保険の追加給付に関する専用ダイヤルも設置（番号や受付時間は同省ホームページに公開）されています。

契約書の実務

経営コンサルタント・A氏は「システム開発業界以外の大半の中小企業経営者の方は、契約書について、きちんとした読み方、意義等の知識を身につけているのだろうか？」と疑問を呈します。

確かに大手企業からの工事請負の際、担当者から簡単な説明とともに契約書を渡されると、すぐにサインをしたり判を押しています。

問屋からの販売店契約書を渡されたときの小売店の対応等他の業種の中小企業でも、ザッと目を通して判を押している方を散見します。

実は、取引相手が「契約書」を交しましょうと持ち掛けていくことは重要な意味があります。

一 契約書の存在意義

契約書（契約書を作成する）

の意義は、第一は、契約当事者間の権利、義務の発生、変更、消滅に関する事項を記載することによって、契約当事者の法律関係を明らかにしています。

そして、合意内容が明確になっていれば、取引の過程で疑義が生じる可能性が低くなり紛争の予防に役立ちます。また、当事者間で紛争が生じた際にも、契約書に明記された合意内容に従って、早期に紛争解決を図ることが可能になることです。

第二は、契約当事者間の紛争が訴訟に発展した場合において紛争当事者の署名（記名・押印）のある契約書は、訴訟における最上の証拠となる点です。

二 契約書作成時の留意点

契約書を作成する目的は、当事者間で法律が関与しない各種の取引ルールについて（任意規定についての特約）、それぞれが頭に描き思っている契約の内容を具体化することです。

つまり、双方の齟齬を解消し、締結後の解決上のぶれを最小限にすることで、想定されるリスクを明確化することになります。

英米の契約実務家は、契約書のことを「離婚の日のための文書」とか、「裁判の日のためのシナリオ」などと呼んだりしています。

言い換えれば、これから信頼関係を築きましようという契約交渉の段階で、信頼関係が破綻したときの状況を想定しながら作成するのが契約書であると認識しているのです。

従って、契約書作成には事業業務の仕組みや流れを知っている者でなければ、リスクをあぶり出したり、当事者が考えている内容が一致しているか否かを判断することは難しいです。

このことを寺村総合法律事務所所長・寺村淳氏は、「非」法律的なものを対象とするのであるから、自社の仕組みや流れに関する知識、経験を増やし、契約書の作成チェックに関する訓練を積むことは重要なことであると話します。

三 契約締結上の問題

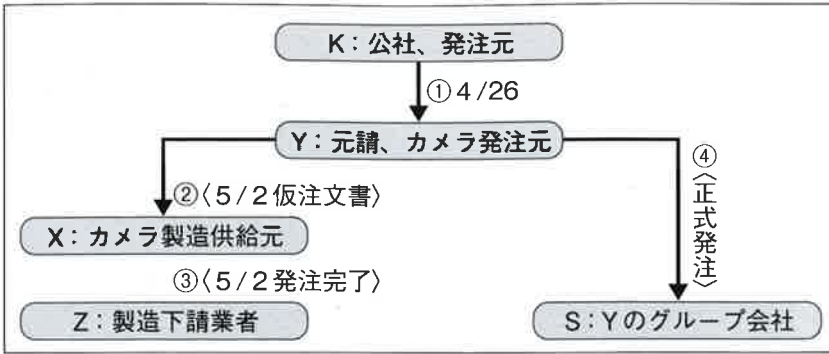
契約成立に向けての問題について、事例を見ながら検討していきたいと思えます。

事例1 「仮注文書」交付請負契約と信義則

最終的な意見の合致がある前の問題です（資料1を参照下さい）。

- ① K公社は四月二十六日、Y社に発注しました。
 - ② Y社の担当者は、X社に「まだ、当社は内示の段階だが」と話し、五月二日に次の内容の仮注文書を交付。
・「下記機器〇台を注文する」
担当者署名済み
・「価格及び付帯事項は別途協議する」
 - ③ X社の担当者は、K公社の納期を念頭にZ社へ五月二日、発注を完了。
 - ④ しかし、Y社は社内会議後、Y社のグループ会社S社に正式発注した。
その後、裁判となり、横浜地裁は、前記の結果を踏まえ、Y社に「誠実に契約の成立に努めるべき信義則上の義務がある」とし、損害賠償を命じました。
- 1 XとY間に製造物供給請負契約が成立しているとはいえない
- 2 X社が製造物供給請負契約

【資料1】



の成立が確実であると信ずる
 のもやむを得ない
 製造業者ばかりでなく、建設
 業、販売業などでもトラブルは
 良く見かけます。

【資料2】

《和文契約例》

第X条 (検査・検収)

- ① 甲は、乙が納入した本製品について検査を行い、納入された日から30日以内に検査結果を乙に通知する。
- ② 前項に定める検査の合格をもって本製品の検収完了とする。

《英文契約例》

第Y条

- ① Xは、Yが納入した本製品を受け取った後、遅滞なく本契約に添付された別添Aに定められた方法による検査を行うものとし、瑕疵(かし)が発見された場合には、本製品の受領後5営業日以内にYに対して当該瑕疵について、書面により通知するものとする。
- ② Xが、前項に定める期間内に、Yに対して当該瑕疵について書面に通知しなかった場合、Xは、Yから納入された本製品の受領を承認し、その後におけるYに対する当該瑕疵に関するすべての請求権を放棄したと見做される。但し、前1項に定められた検査によって発見できない隠れた瑕疵(以下「隠れた瑕疵」という。)については、この限りではない。
- ③ 本製品に「隠れた瑕疵」がある場合、Yは、Xに対し、本契約の保証の条項に従った責任を負うものとする。Xが当該保証責任を追及するためには、瑕疵のある本製品を受領した時点から6ヶ月以内に、かつ当該瑕疵を発見してから直ちに、当該瑕疵を具体的に指摘した書面による通知を、Yに対して送付しなければならない。

事例2 リスクの発見と検討の
 ポイント
 検査・検収についての条項を
 和文契約(国内取引)と英文契
 約(和訳)を対比して、リスク
 の発見と検討のポイントを考え
 てみましょう(資料2を参照下
 さい)。
 英文契約は長文になっていま
 すが、当事者間相互の共通の理
 解を得るためである、と考える
 良いのではないのでしょうか？

和文契約の問題点を整理しま
 すと、
 ①では、検査の方法、検査合
 格の基準などが定まっていない。
 実際には、最初の納期前に担
 当者間で定めたりするが、いざ
 瑕疵が見つかった場合、既に発
 生している事実であるため、そ
 の処理に苦勞する。
 ②については、検査の結果、
 合格の場合の処置は記載されて
 いるが、これは問題がなかった

場合のことであるから重要では
 ない。
 記載すべきはむしろ検査不合
 格時の措置、及び検査を行わ
 なかった場合の措置である。
 従って、英文契約の記載例が
 望ましい、といえます。
 ※1 資料2は寺村総合法律事
 務所 寺村淳氏作成
 ※2 当稿は「実務契約法講義」
 佐藤孝幸著を参考にしてい
 ます。

人の話を聞く

好かれる人は、よく聞き上手であると言われる。

「話し三分に聞き七分」という言葉は、相手にいかに話す時間を与えるか、その努力目標を表わす言葉です。

では、聞き上手になるためにはどうすれば良いのでしょうか。

- 1 相手の話を聞くと、相手と胸が平行になるようにする……胸が相手に向かっていて、瞳が眼の真ん中に位置し安心感を与えます。
- 2 うなずきながら聞く……しっかり聞いてますよ、というシグナルが伝わるからです。
- 3 相手の話に同意・共感を示したり、驚きを示すときに声を出す……「ほう、そうでしたか、初めて聞きます」、「そうでしたか、大変でしたね」と言われると、相手は、自分の話はそんなに興味を示す

ものなのか、と嬉しくなります。

4 表情を表わす……考えさせられるときは大きくうなずき、珍しい話には、驚きの表情を表わす。このような表情には話し手は、さらに話そうと強い気持ちが湧きます。

5 質問をする……相手の言った言葉で、オウム返しに聞く。「先週3日間、久しぶりに故郷の山形に戻ってね」、「以前、故郷は山形と伺っていましたが、久しぶりに行ってきたのですね、どうでした」等。自分の言った言葉が返ってくると話がし易くなり、さらに話を進めていきたくくなります。

老人ホームで介護を担っているAさんは、入居者の間で人気者です。

Aさんは、お年寄りの方が話を始めると、首を縦に振って聞き役に徹します。

そして、相手が“私はこう思う”“こう感じる”と意思や感情を表わすとき、“はあー”“フーン”と言葉を發します。

日本円の秘密

直感開発コンサルタントA氏は、「お金は神聖なものである、特に日本円はパワーを持っている」と話します。

お金は貨幣、紙幣と言いますが、その「幣」という字は「ぬさ」と読み、神様の儀式でおはらいに使う紙が垂れているものを幣（ぬさ）と言います。

さらに、「おさつ」を漢字で書くと「お札」。別の読み方では「おふだ」、要は紙幣がお札になっている。

貨幣の方とは言う、貨幣が神様にお供えするものになる。従って、貨幣に描かれているものには、イナホとかがあったり、1円玉の若木なども儀式に使うための木であって、全部これらは神様の道具です。

では、戻って紙幣の1万円札の裏側は鳳凰（神の使い）、5千円札は杜若（かきつばた）、千円札は富士山です。

日本人の個人資産は、半分以上、預貯金で持っているのも一理ある気がします。

幸福の条件

深層心理学者のユングは生前、人間の幸福には、五つの条件があると語っています。

それは、第一「健康」、第二「自分でほどよいと思う程度のお金」、第三「美しいことを知る能力」、第四「人間関係」、第五「朝起きたとき、やらねばならぬ仕事があること」です。

このうち、健康、お金、趣味等は、充分私たちも考えている

ことです。しかし、人生を全うするためには、後半の二つが大切ではないでしょうか。

どんな年をとっても、人間関係がなければ幸せには程遠い。また、どんなに小さな仕事でもいい、何もすることが無いときに、孤独を感じると思うのです。

住職Aは、はつらつと生きる老人は、何らかの仕事をしている。仕事は、何も収入を得ることではない、無料奉仕の仕事で良い」と話します。



セカンドシフト

セカンドシフトとは

1989年にアメリカの社会学者のアーリー・ラッセル・ホックシールドらが、「セカンドシフト」という本を出版しました。この本は、アメリカの共働き世帯における自由時間の夫婦間格差に着目して執筆されました。セカンドシフトを直訳すると「第2の仕事」や「2つ目の勤務」という意味になります。セカンドシフトは、職業労働（ファーストシフト）に対して、家事労働のことを指します。

近代の家族では男性が賃労働をするために、女性が家事労働を担うことによって成り立っていました。このような性別役割分業は夫婦共働きになっても変わっていません。例えば共働きの夫婦が仕事で疲れて帰宅した場合、夫はソファでくつろいでいるのに対して、妻は休む間もなく子どもの世話や食事の支度に取り掛かる光景が一般的です。

ホックシールドらは、1980年代のアメリカでは、平等に家事分担をしている共働き夫婦は18%に過ぎず、市場労働時間に家庭内労働時間を加えた合計で見ると、妻は夫よりも年間で1ヶ月程度多く働いていると指摘しました。これが2009年に発表された研究結果によると、アメリカでの夫婦間の

合計した労働時間の格差は、年間で1.5週間までに縮小していると報告されました。

国別の比較

OECD主要国を対象にした調査によると、日本は有償労働時間（ファーストシフト）と無償労働時間（セカンドシフト）の合計が、男女とも他の国に比べて長くなっていました。特に女性の労働時間は、OECD主要国の中で最も長時間になっていました。

労働時間の男女差が大きい国は、日本のほかには韓国やイタリアでした。逆に、ノルウェーやオランダ、デンマークなどでは、男性の労働時間が女性を上回っていました。特にノルウェーの男性の労働時間は長く、日本の男性の労働時間とほとんど違いがありません。ただしノルウェーの男性は、1日3時間程度の無償労働をしている点で、日本の男性とは異なります。

日本の男性の無償労働時間は、1981年には1日に15分であったのが、2011年には39分と2倍以上増加しました。ただ2011年の時点で無償労働時間が1日当たり280分だった女性と比べると、男性は非常に短いといえます。

無償労働の価値

日本の労働力調査では、

「仕事とは収入を伴う仕事（自家営業の手伝いや内職を含む）」と定義されていて、無償労働は含まれないことになります。このような傾向は日本に限りません。例えばアフリカなどの発展途上国の女性や子どもは、一日に何時間もかけて水を汲みに行ったり家畜の世話をしたりしますが、金銭収入を得ていないので、統計上は非経済活動人口に分類されてしまいます。

無償労働について経済価値を評価しようという動きは、20～30年ほど前から始まりました。2013年に内閣府が公表した試算では、無償労働の貨幣価値は138.5兆円で、名目GDPの約3割に相当すると推計されています。このうち80%を女性が、20%を男性が寄与しているようですが、男性が無償労働の20%を働いているというわけではありません。なぜならこの試算では、時間当たりの賃金の男女差が影響を与えているからです。

無償労働を貨幣価値で評価する方法には、①機会費用法、②代替費用法スペシャリストアプローチ、③代替費用法ジェネラリストアプローチがありますが、どの方法を採用しても労働市場の男女間賃金格差が大きく影響してしまう問題点が指摘されています。

アスペルガー症候群とは

アスペルガー症候群とは自閉症の一つのタイプで、知的障害を伴わないものをいいます。アスペルガー症候群の人は、他人と社会的関係を持つこと、コミュニケーションをとること、想像力と創造性の3つの分野について障害を持っています。知的発達の遅れが見られないため周囲が障害に気づきにくく、単なるわがままな人と言われたり、変人扱いされ放置されたりしている人も少なくないようです。

アスペルガー症候群の人に対する援助の方法はそれぞれの人によって異なるため、正確な診断や援助プランの作成には専門家の関与が必要です。しかし日本にはアスペルガー症候群の専門家が少ないのが現状です。一般社団法人日本自閉症協会とNPO法人東京都自閉症協会は、「アスペルガー症候群を知っていますか」という小冊子やホームページを作成して、一般の人にアスペルガー症候群をできるだけ正しく理解してもらう活動を進めています。

アスペルガー症候群の歴史

アスペルガー症候群は、オーストリアの小児科医であるハンス・アスペルガーの名前にちなんでつけられました。

アスペルガーは、1944年に「小児期の自閉症精神病質」という論文を発表し、そこで4例の子どもの症状を



紹介しました。その後1981年に、イギリスの児童精神科医であるローナ・ウィングが、アスペルガーの業績を紹介したのがきっかけで注目されるようになりました。当時、言葉によるコミュニケーションが可能な場合や一方的にでも対人関心がある場合は自閉症ではないと考えられていました。ウィングは、このような人の中にもアスペルガーが報告したケースに似ていることを発見し、「アスペルガー症候群」という診断が適切であるとししました。そうすることでウィングは、アスペルガー症候群の人たちについても、自閉症と同じような援助や教育の対象にしようと考えたようです。

アスペルガー症候群の特徴

アスペルガー症候群の人は、①社会性の問題、②コミュニケーションの問題、③想像力の障害の3つの特徴があります。

① 社会性の問題

他人との接し方のルールが理解できず、周囲の人に対して迷惑なことをしてしまう傾向があります。例えば、太った友人に素直に「太っているね」と言ったり、初対面の人に身長や体重を質問したりすることもあります。

② コミュニケーションの問題

アスペルガー症候群の人は話すことができないわけではありません。むしろおしゃべりな人もいます。ただ、話し方が回りくどかったり、曖昧なことが苦手だったりするところがあります。例えば久しぶりに会った人に、「最近どう?」と聞かれても、「どうって、何のことですか?」と聞き返すこともあります。

③ 想像力の障害

想像力の障害は、こだわりの強さや融通の利かなさといった形で現れます。例えば毎朝の通勤は、同じホームの同じ場所から、同じ時間の同じ号車に乗ることを決めている人もいます。

アスペルガー症候群は、成人期になって初めて診断されることもあります。社員がアスペルガー症候群と診断されることも少なからずあると思われます。その場合は、医師や専門機関などと仕事の進め方などを相談し、アスペルガー症候群に対する理解を深めることが、トラブル防止につながるようです。

自社の株式を利用した報酬制度

企業が役員や社員に対して支払う報酬は、役員報酬や賃金といった金銭に限りません。在宅制度や社員旅行などの様々な形で、会社は役員や社員に支出を行います。そして、会社が役員や社員に対して支払う報酬のひとつに、会社の株式を利用したものがああります。

会社が役員や社員に対して、自社の株式を利用して報酬を支払う制度の一つに「ストック・アプリーション・ライト」(SAR)があります。SARとは、一定期間に自社の株価が上昇した場合に、基準価格との差額を報酬として会社から受け取れる権利のことを言います。

報酬は現金で受け取ることができ、株価に影響を与える会社の業績に連動することから、SARの権利を持っている役員や社員の意欲を高める効果が期待されます。な

お役員については、SARで得た報酬は有価証券報告書に記載する義務があります。

一方、企業の役員や社員が、一定の金額で自社の株式を購入する権利がストックオプション制度です。この権利は、株価が購入金額を上回ったタイミングで行使すれば、差額を利益として受け取ることができます。ストックオプション制度があることで将来的なインセンティブを広くアピールできることから、優秀な人材を確保しやすいといわれています。社員が自社株を購入した場合には株価が下落すると損失が生じますが、ストックオプションは株価が下落した場合には権利を行使しなければよいので、権利付与された人にリスクはありません。

ただ、社内で権利付与された人とされていない人が混在する場合には、不協和音が発生することが想定されますので、権利を付与する基準を明確にしておくことが重要です。

他には、自社の株式を購入した場合に奨励金を支給する制度も活用されています。

オリエンタリズム

アメリカのオバマ前大統領は、2016年5月にアジア系アメリカ人を指す「Oriental」(オリエンタル)という言葉の差別用語として分類し、連邦政府機関での使用を禁止する法律に署名しました。これは「東洋人」に近い意味で用いられる「オリエンタル」を人種差別的だと捉えている人が少なくない現状を変えるための方針だといわれています。

近代西洋社会は、東洋(オリエンタル)の社会を自分たちとは異なる存在とみなしてきました。

そして西洋を文明の中心と考え、西洋と非西洋との間には支配する側とされる側という関係があると考えられていました。

アメリカの文学研究者であるエドワード・サイードは、このような西洋中心的な姿勢を「オリエンタリズム」と呼びました。

ラベルレスペットボトル

アサヒ飲料は昨年五月から、容器にラベルを付けないミネラルウォーター「おいしい水 天然水 ラベルレスボトル」のテスト販売を始めました。ネット通販のアマゾンで購入できません。店頭販売の場合、個々のペットボトルに原材料表記をする義務があるため、ラベルが必要になります。しかしネット販売の場合は梱包用の箱に原材料表記

をすれば良いので、ラベルレスペットボトルが実現したようです。ラベルレスペットボトルは、従来品と比べて使用する樹脂が約九割削減できることや、捨てるときにラベルを剥がす手間がかからないことから、環境に良い商品として注目されています。アサヒ飲料では、今年からラベルレス商品のラインアップを増やし、通販や宅配を中心に販路拡大を打ち出しました。