



ふじ

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 **吉田 聡**

〒102-0093
東京都千代田区平河町1-7-22
万代半蔵門ビル2F

info@zaicom.jp

◆ 5月の税務と労務

5月

(単月) MAY

3日・憲法記念日 4日・みどりの日 5日・こどもの日
6日・振替休日

- 国 税 / 4月分源泉所得税の納付 5月11日
- 国 税 / 3月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 6月1日
- 国 税 / 9月決算法人の中間申告 6月1日
- 国 税 / 6月、9月、12月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合) 6月1日
- 国 税 / 個人事業者の消費税等の中間申告(年3回の場合) 6月1日
- 国 税 / 確定申告税額の延納届出による延納税額の納付 6月1日
- 国 税 / 特別農業所得者の承認申請 5月15日

日	月	火	水	木	金	土
.	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31

地方税 / 自動車税・鉦区税の納付

都道府県の条例で定める日

ワン
ポイント

マイナポイント 消費税率引上げ後の消費活性化やマイナンバーカードの取得促進に向けた施策。マイナンバーカードを取得し、専用ID(マイキーID)を設定の上、マイナポイントの申込(7月開始予定)を行ったキャッシュレス決済サービスでチャージ又は購入すると、チャージ額等の25%(上限5千円分)のポイントが9月(予定)から付与されます。

役員又は使用人と会社間の 金銭消費貸借の注意点

会社が役員又は使用人と金銭消費貸借契約を結び金銭の貸し借りをする場合、課税関係はどうかなるのでしょうか。

税法では、課税公平の見地から一定の規制をしていますので、そのポイントを以下、整理してみます。

I 会社が役員等に貸す場合

1 「認定課税」有り……………

会社は、利益の追求を目的とする営利法人ですから、取引をする場合には、常に経済的合理性が要求されます。

したがって、会社が役員又は使用人にお金を貸すときは、「適正な利率」により利息を徴収すべきであり、仮に無利息又は低利による貸付を行ったときは、会社の経済的合理性に反する行為として、適正利息との差額に

相当する部分については、税務上は会社が受け取ったものとみなされ、収益に計上されます。これを「認定課税」といい、法人の場合には認定課税があります。

2 適正な利率……………

(1) 会社从他から借り入れて貸し付けた場合……………その借入利率

(2) その他の場合……………貸付けを行った日の属する年に応じた次に掲げる利率

- ・平成二十二年から二十五年中に貸付けを行ったもの……………四・三%
- ・平成二十六年中に貸付けを行ったもの……………一・九%
- ・平成二十七年から二十八年中に貸付けを行ったもの……………一・八%
- ・平成二十九年中に貸付けを行ったもの……………一・七%

3 無利息等で貸付けた場合(例外)……………

役員又は使用人に無利息又は低い利息で金銭を貸し付けた場合には、原則として前記の利率により計算した利息の額と実際に支払う利息の額との差額が給与として課税されることとなります。

- ・平成三十年中に貸付けを行ったもの……………一・六%
 - ・令和元年中に貸付けを行ったもの……………一・六%
- 役員又は使用人に無利息又は低い利息で金銭を貸し付けた場合には、原則として前記の利率により計算した利息の額と実際に支払う利息の額との差額が給与として課税されることとなります。
- ① 災害や病氣などで臨時に多額の生活資金が必要になった役員又は使用人に、その資金に充てるため、合理的と認められる金額や返済期間で金銭を貸し付ける場合
 - ② 会社における借入金平均調達金利など合理的と認められる貸付利率を定め、この利率によって役員又は使用人に対して金銭を貸し付ける場合

4 契約上のポイント……………

③ ①及び②以外の貸付金の場合で、前記2で計算した利息の額と実際に支払う利息の額との差額が一年間で五、〇〇〇円以下である場合

会社が役員又は使用人にお金を貸す場合は、少なくとも契約書に次の事項を明記しておく必要があります(次頁図表1参照)。

- ① 当事者の氏名
- ② 貸付金額と交付日
- ③ 返済期限・返済方法
- ④ 利率
- ⑤ 契約日

5 会社法上の問題……………

役員が会社と自身の利益が相反する取引を会社に行わせることを利益相反取引と言います。金銭消費貸借(直接取引)は、会社法三五六条により、株主総会での承認を受けなければなりません。

なお、取締役会設置会社においては、取締役会の承認を得ることが必要となります(次頁図表2参照)。

図表 1 契約書の例

金銭消費貸借契約書

印紙

貸主（甲）〇〇県〇〇市〇〇〇〇
株式会社 日本商事
代表取締役 日本 一郎

借主（乙）〇〇県〇〇市〇〇〇〇
日本 一郎

第一条 貸主甲は、令和〇年〇月〇日、金〇〇〇〇〇〇円を貸し渡し、借主乙はこれを受け取り借用した。

第二条 乙は元金を令和〇年〇月〇日までに、甲方に持参もしくは送金して甲に支払わなければならない。

第三条 利息は年△%と定め、前条の元金の弁済と併せて、乙は甲に支払わなければならない。

上記のとおり甲乙間に金銭消費貸借が成立したので、本証書二通を作成し、各一通を保有する。

令和〇年〇月〇日

(甲) 〇〇県〇〇市〇〇〇〇
株式会社 日本商事
代表取締役 日本 一郎 印

(乙) 〇〇県〇〇市〇〇〇〇
日本 一郎 印

Ⅱ 会社が役員に借りる場合

1 原則「認定課税」無し：
個人の場合には、会社と異なり、常に経済的合理性に基づいて取引をするものではありません。したがって、役員が会社にお金を貸付けても、当然利息を徴収すべきという考え方はとられていませんので、特殊事情がない限り認定課税はないと思われます。

2 利率が高いケース……：
役員に対して、通常より高い利率により利息を支払った場合、適正な利息部分は支払利息となりませんが、それを超える部分は法人税の計算上「役員報酬」となり、会社側にその役員報酬に対する源泉徴収の問題が発生します。また、この役員報酬を加えたところで、その役員報酬が過大であるかどうか判定されることとなります。

図表 2 取締役会議事録の例

取締役会議事録

日時 令和〇年〇月〇日 () 午後〇時

場所 〇〇県〇〇市〇〇〇〇
株式会社 日本商事 本店会議室

取締役の総数 〇〇名

出席取締役の数 〇〇名

以上のとおり出席があったので、取締役大阪三郎は、互選により議長となり、定刻、開会を宣し議事に入った。

議 案 資金貸付承認の件

議長は、当社が、日本一郎氏に下記の条件で貸付をしたい旨を述べ、その承認につき一堂に諮ったところ、全員一致をもって原案どおり承認可決した。

なお、この承認決議は、当社代表取締役社長日本一郎が借主として当社と取引することになるため、会社法第 356 条の規定による承認が必要であることを、一同了承のうえ、これを含めてなされたものである。

従って、代表取締役社長日本一郎は、特別利害関係人に該当するため、本決議には参加しなかった。

記

貸付先 〇〇県〇〇市〇〇〇〇
日本 一郎

貸付金額 金〇〇〇〇〇〇〇円

貸付利息 △%

貸付期日 令和〇年〇月〇日

返済方法 別途協議する。

以上をもって本日の議案を議了したので、議長は午後〇時〇分閉会を宣した。

上記議事の経過の要領およびその結果を証するため、議長は本議事録を作成し、議長および出席取締役が次に署名押印する。

令和〇年〇月〇日

株式会社 日本商事
取締役会

代表取締役社長 日本 一郎 印

議長 取締役 大阪 三郎 印

個人が付与を受けたポイントの課税関係

個人の方がスーパーやドラッグストアなどで商品を購入する際に、次回以降の買い物の際に、ポイントを金銭に換算して、決済代金の値引きや景品との交換などに使用できるポイントの付与を受けることがあります。

ポイントの付与を受けた後、そのポイントを実際に商品購入の際に使用するなどした場合、取得や使用したポイントについて、所得税の確定申告の対象になるのでしょうか。

この点、商品購入に対する通常の商取引における値引きを受けたことによる経済的利益については、原則として課税対象となる経済的利益には該当しないものとして取り扱われています。

そして、一般的に企業が発行するポイントのうち決済代金に応じて付与されるポイ

ントは、そのポイントを使用した消費者にとっては通常の商取引における値引きと同様の行為が行われたものと考えられますので、こうしたポイントの取得や使用については、課税対象となる経済的利益には該当しないものとして取り扱うこととしています。

そのため、個人が付与を受けたポイントについては、原則として、確定申告の対象とする必要はありません。

しかし、ポイント付与の抽選キャンペーンに当選するなどして臨時・偶発的に取得したポイントについては、通常の商取引における値引きと同様の行為が行われたものとは考えられません。

そのため、臨時・偶発的にポイントを取得し、そのポイントを使用した場合には、その使用したポイント相当額を使用した日の属する年分の一時所得の金額の計算上、総収入金額に算入する必要があります。

住宅取得等資金の贈与の特例と住宅借入金等特別控除との関係

住宅の取得の際、親などから住宅取得資金の贈与を受けるとともに、住宅ローンを利用することがあります。この場合、住宅取得等資金の贈与の特例と住宅借入金等特別控除の併用はできるのでしょうか？

住宅取得等資金の贈与の特例の適用を受ける場合であっても、住宅借入金等特別控除の適用を受けることができます。

ただし、住宅借入金等特別控除の適用にあたっては、住宅取得等資金の贈与の特例の適用を受ける額を考慮する必要があり、住宅借入金等特別控除の適用にあたって計算の基礎となる「住宅借入金等の金額の合計額」は、次の金額のうちいずれか低い金額となります。

- ① 住宅の取得等に係る借入金の金額
- ② 「住宅の取得等に係る対価の額」から住宅取得等資金の贈与の特例を使って贈与を受けた額を控除した額に相当する金額

役員退職金の損金算入時期

法人が役員に支給する退職金で適正な額のもの、損金の額に算入されます。

その退職金の損金算入時期は、原則として、株主総会の決議等によって退職金の額が具体的に確定した日の属する事業年度となります。

ただし、法人が退職金を実際に支払った事業年度において、損金経理をした場合は、その支

払った事業年度において損金の額に算入することも認められます。

なお、退職金の額が具体的に確定する事業年度より前の事業年度に、取締役会で内定した金額を損金経理により未払金に計上した場合であっても、未払金に計上した時点での損金の額に算入することはできません。

知的財産権



1 概要

通常、財産というと現金や土地・建物など、具体的な形の有体の財産と考えてしまいがちですが、ほかにも債権などの権利である無体の財産があります。このうち、人間の知的活動によって生み出されたアイデアや創作物などの財産的な価値のものを総称して「知的財産」と呼びます。

知的財産の中には特許権や実用新案権など、法律で規定された権利や法律上保護される利益に係る権利として保護されるものがあります。知的財産に関する

る権利を「知的所有権（知的財産権）」といいます。

知的財産および知的所有権は各種の条約や法令において様々な定義がされていますが、例えば「世界的所有権機関を設立する条約」によると、知的所有権は次のように定められています。

- ・ 文芸、美術及び学術の著作物
- ・ 実演家の実演、レコード及び放送
- ・ 人間の活動のすべての分野における発明
- ・ 科学的発見

- ・ 意匠
 - ・ 商標、サービス・マーク及び商号その他の商業上の表示
 - ・ 不正競争に対する保護
- に関する権利並びに産業、学術、文芸又は美術の分野における知的活動から生ずる他のすべての権利

知的財産をめぐるトラブルは急増しています。権利をもっている場合には、知的財産を無断で他人に模倣・使用されないように留意しなければなりませんし、その権利を保護する必要があります。

また、他人の権利を侵害しないためにも、知的財産にはどのような種類があり法律で保護されるのかを、きちんと理解しておく必要があります。

2 種類

知的財産権は、特許権や著作権などの創作意欲の促進を目的とした「知的創造物についての権利」と、商標権や商号などの使用者の信用維持を目的とした

「営業上の標識についての権利」に大別されます。また、知的財産権は、大きく「産業財産権」、「著作権」にも区分されます。

これらの権利は一つの法律で保護されているのではなく、様々な法律によって保護がされています。

産業財産権と著作権とは、保護する対象物が異なっています。たとえば、デザインについては、それが工業的に生産されるデザインであれば意匠権法で保護され、一点ものの製作品として生産される彫刻物などのデザインであれば著作権法で保護されることとなります。それぞれの権利の法律を理解していく必要があります。

3 産業財産権

知的財産権のうち、特許権、実用新案権、意匠権及び商標権の四つを「産業財産権」といい、特許庁が所管しています。

(1) 特許権

自然法則を利用した技術的思想の創作のうちの高高度なも

のである「発明」を業として（個人的や家庭内での利用を除くという意味です）独占的に実施することができるとは、一定の期間に一定の条件のもとに特許権を与えて発明による利益を発明者に独占させ、その代わりに発明を一般に公表し、特許の有効期間終了後はその発明は誰でも利用できるものとして、発明者の利益を守ることと発明を世に広めることを両立させることで発明の促進と産業の発達を行うのが特許の目的です。

(2) 実用新案権

物品の形状、構造または組合せについての「考案」を業として独占的に実施することができる権利です。特許権との大きな違いは、特許権では新規性等について特許庁で審査をし、この審査を通らないと特許権が得られません。実用新案権の場合には、形式的な条件だけを審査し、これに通れば実用新案権が得られ

るといふ比較的安易に取得できることにあります。つまり、実用新案は、新規性等については無審査で権利が得られるのです。なお、実用新案権の存続期間は出願の日から原則として一〇年をもって終了します。

(3) 意匠権

物品（物品の部分を含む）の形状、模様、色彩またはこれらの結合であつて視覚を通じて美感を起こさせるものである「意匠」を業として独占的に実施することができるとは、物品の特微的なデザインに対して与えられる独占排他権となります。物品全体のデザインその他、部分的に特微のあるデザインや、画像のデザイン等がその対象となります。なお、意匠権の存続期間は、今年四月より登録の日から原則として二五年（改正前は二〇年）をもって終了します。

(4)

商標権

文字、図形、記号、立体的形状、もしくは色彩又はこれらの結合、音その他政令で定

めるものであつて、特定の商品やサービスについて業として使用されるものである「商標」を独占的に使用することができる権利です。なお、商標権の存続期間は登録の日から原則として一〇年をもって終了します。

ただし、商標権の存続期間については、商標権者の更新登録の申請により更新をすることが可能です。

4 著作権

著作権とは、著作者が自ら創作した次のような著作物について、無断でコピーや改変、インターネット上にアップロードをされないようにする権利です。

- ① 小説、脚本、論文、講演その他のほかの言語の著作物
- ② 音楽の著作物
- ③ 舞踊または無言劇の著作物
- ④ 絵画、版画、彫刻その他のほかの美術の著作物
- ⑤ 建築の著作物
- ⑥ 地図または学術的な図面、図表、模型その他のほかの図形の著作物

- ⑦ 写真の著作物
- ⑧ 映画の著作物
- ⑨ プログラムの著作物

5 その他の知的財産権

- (1) 回線配置利用権
回線配置利用権とは、半導体の回路配置を、業として一定の範囲で独占的に利用することができる権利です。
- (2) 育成者権とは
育成者権とは、植物の新品種を育成した場合に、これを業として独占的に利用することができる権利です。
- (3) 不正競争防止法
不正競争防止法
(1) 及び(2)の知的財産の権利に加えて、事業者間の公正な競争を確保するための法律である不正競争防止法が、知的財産を保護する働きをしています。
未登録の周知・著名な商標、商品形態の模倣、営業秘密の不正取得・利用など、知的財産に関する不正競争を防止する働きも持っています。

歌舞伎とビジネス

歌舞伎をご覧になったことはありますか？言わずと知れた、日本が世界に誇る伝統文化ですね。

マイクロソフト日本法人の元代表取締役社長である成毛眞氏は、同社の社長職を退いてから歌舞伎をよく観るようになったそうですが、なぜ誰も教えてくれなかったのかと思うほどその面白さに引き込まれ、特に自身と同じビジネスパーソンに必須の教養であるとして、「ビジネスマンへの歌舞伎案内」という本を出版しています。

さて、冒頭で「日本が世界に誇る伝統文化」と言いましたが、歌舞伎はご存知の通り松竹株式会社という一民間企業が運営する興行です。

大相撲や文楽のように、公益性が認定された公益財団法人の運営でもおかしくないはずですがなぜでしょうか。

江戸時代から、歌舞伎は各劇場が独自に

興行を行っていました。そんな劇場のひとつである京都の祇園館という劇場に、売店を営む家の子どもである松次郎・竹次郎という双子の少年がいました。2人は明治23年の正月に、当代きっての名俳優、九代目市川團十郎・初代中村鴈治郎の舞台を見、芝居に一生を捧げる決意をしたそうです。

その後歌舞伎を主とした演劇の興行を自ら行うようになり、次々と劇場を買収、そして昭和4年、すべての歌舞伎興行を2人が興した松竹という会社が行うようになったのです。また、文楽座の経営危機を受け、昭和38年の国家献納まで約半世紀の間、文楽を支えていたそうです。

現在、松竹の直営劇場は4つ、歌舞伎座・新橋演舞場(東京都)・大阪松竹座(大阪府)・南座(京都府)です。もし機会があれば、敷居が高いと躊躇せずぜひ足を運んでみて下さい。

参考文献：松竹株式会社HP

社内勉強会

仕事上、今必要なスキルを学ぶのが「研修会」とすれば、将来を見据え学ぶのが「勉強会」でしょうか。

差し迫っていないだけにモチベーションの維持が難しく、運営側の準備の手間・負担に対し参加者がどれだけの興味をもって意欲的に学んでくれるのか相応のものがなければ、準備するだけ時間の無駄で勉強会を開く意味はあまりないでしょう。うまく参加者の興味を引き、短時間でも継続的に開くことができれば、社内活性化、人材育成等多くのメリットをもたらしてくれるでしょう。

勉強会を通じて従業員同士よく知り合うことができれば、それだけ仕事も円滑に進められ、ひいては会社のお客様への質の高いサービスにつながります。そのような時間が取れない場合は、各々が空いた時間に少しずつでも勉強ができるよう、動画教材を用意しておくのもいいかもしれません。

何にお金をかけるべきか

自分の持ち物で、何にお金をかけるべきか？ひとつ普遍的な答えがあるとすれば、それは「毎日」そして「長時間」使うものではないでしょうか。

どんな職業であっても、誰もが毎日長時間使うものと言えば、一番はやはり寝具でしょう。日本人の平均睡眠時間は、調査により異なりますが、おおよそ七時間前後だそうです。

この間ずっと体を預けているわけですから、快適な眠りをもたらす為には寝具の働きが重要です。

自分に合った寝具を選び睡眠の質を上げることが、健康の維持に直接つながります。

健康であり続けることは、幸せな職業人への大きな一歩です。

女性活躍推進法の改正

情報公表の強化、プラチナえるぼし認定の創設



今年六月一日以降、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」で以下の改正が行われます（③は令和四年四月一日施行）。

① 女性活躍に関する情報公表の強化

② 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

③ 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

※ ①と②は、常用雇用労働者数三〇一人以上の事業主が対象です。③は、常用雇用労働者数が一〇一人以上三〇〇人以下の事業主が対象です。

それでは、制度概要と改正内容を見ていくとします。

一 女性活躍推進法

（一）背景

日本における働く女性の現状には、次の特徴があります。
・女性の就業率は上昇している

が、就業を希望しながらも働いていない女性は約三〇〇万人に上る。

・出産・育児を理由に離職する女性は依然として多い（約五割）。

・出産・育児後に再就職した場合、パート等として働く場合が多く、女性雇用者における非正規雇用者の割合は六割近く。

・管理的立場にある女性の割合は、近年緩やかな上昇傾向にあるが国際的に見ても低い。

これらの状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、一般事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性活躍推進法」が平成二十八年四月より全面施行されました。

（二）事業主が行うこと

女性の活躍推進の取組を着実に進めるため、企業規模により

取り組みが定められています。

（三〇人以上）

常用雇用労働者数三〇一人以上の事業主には、次の取り組みが義務付けられています。

① 女性の活躍に関する状況把握、課題分析

② 行動計画の策定、社内周知、公表

③ 行動計画の届出

④ 女性の活躍に関する情報の公表

（三〇〇人以下）
常用雇用労働者数三〇〇人以下の事業主には、（二）①から④までの取り組みが努力義務とされています。

※ 令和四年四月より、一〇一人以上の事業主は義務化

（三）企業の取組み
取り組みは、次のような流れで行います。

① 状況把握、課題分析
・基礎項目、選択項目として定められた項目について、状況把握を行う。

・把握した状況から自社の課題を分析する。

② 行動計画の策定、社内周知、公表

・自社の課題に基づいた目標を設定し、目標を達成するため具体的な取組内容の決定を行い、行動計画を策定する。
・行動計画を労働者に周知し、外部に公表する。

③ 届出
行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出る。

④ 取組の実施、効果の測定
定期的に数値目標の達成状況や、行動計画に基づく取組状況を点検・評価する。

⑤ 情報公表
・自社の女性の活躍に関する状況（所定項目の中から選択）を公表する。
・おおむね年に一回以上更新。
・掲載する情報は、いつの情報なのか分かるよう更新時点を明記。

・少なくとも更新時点の属する事業年度の前々年度までの情報とする。

・公表の方法は、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」への掲載、自社のホームページへの掲載など。女性の求職者等が容易に閲覧できるよう公表。

二 情報公表の強化

(一) 行動計画の策定届

常時雇用労働者数三〇一人以上の事業主は、今年四月一日以降が始期となる一般事業主行動計画を作成する際は、原則として、以下の①と②の区分ごとに一つ以上の項目(※)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画の策定届を、管轄の都道府県労働局まで届け出る必要があります(電子申請、郵送、持参)。

※ 所定の項目のうち一部のみに掲載していただきます。基礎項目(必ず把握すべき項目)と選択項目があり、詳細は厚生労働省ホームページ等でご確認ください。

- ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
- 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 労働者に占める女性労働者の割合
- 管理職に占める女性労働者の割合
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績

・非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況

・男女の賃金の差異

② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

・男女の平均継続勤務年数の差異

・男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

・男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績

・労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況

・有給休暇取得率

(二) 情報公表

常時雇用労働者数三〇一人以上の事業主は、今年六月一日以降、女性の活躍推進に関する情報公表についても、前記①と②の区分(選択できる項目数と種類は、前記①②と異なります。厚生労働省ホームページにてご確認ください)から、それぞれ一項目以上選択して二項目以上情報公表する必要があります。

三 特例認定制度の創設

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良などの一定要件を満たした場合に認定される「えるほし認定」の制度があります。

これまでは、取り組みの実施状況に応じて三段階に分けて認定されていましたが、今年六月一日から現行の「えるほし認定」より水準の高い「プラチナえるほし認定」が創設されます。

認定の取得のメリットは、次のようなものがあります。

- 認定マークを商品や広告等に付けることで女性活躍推進企業であることをPRできる。
- 認定企業であることをPRすること、優秀な人材の確保や企業イメージの向上等につながる。ことが期待できる。
- 認定を受けた企業は、公共調達の加点を受けられる(各府省庁等が公共調達を実施する際に、えるほし認定企業は加点評価)。
- 認定を受けた事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出

が免除される。

四 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大

令和四年四月一日より、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用労働者数一〇一人以上の事業主に拡大されます。

常時雇用労働者数一〇人以上三〇〇人以下の事業主は、施行日までに、行動計画の策定・届出及び情報公表のための準備を行いましょ。

五 関連情報

情報公表や行動計画策定は、厚生労働省が運営するサイト「女性の活躍推進企業データベース」において公開されているマニュアルや支援ツールを活用することで、スムーズに進めることができます(「データ公表ツール」のキーワードで検索)。

同サイトでは、えるほし認定企業の事例なども公開されていますので、取組の推進にご活用ください。

子どもの看護休暇や介護休暇の時間単位取得が可能に

令和3年1月1日以降、育児や介護を行う労働者が「子の看護休暇」や「介護休暇」を柔軟に取得できるよう、時間単位の取得が可能になります（従来は、1日または半日単位）。

また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は半日単位での取得をすることができませんでしたが、改正後はすべての労働者が時間単位で取得できます。

① 制度概要

子の看護休暇は、小学校就学前の子を養育する労働者が、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（子が2人以上の場合は、10日）を限度として取得することができます。

介護休暇は、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者が、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（対

象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。

両休暇とも、法を上回る制度として、「中抜け（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）」ありの休暇取得を認めるように配慮が求められています。申出の方法は書面の提出に限定されておらず、当日に口頭による申出があった場合も取得を認めることが必要とされています。

急な休暇申出があったときの引き継ぎや、他の労働者による業務の代替、情報の共有方法などの検討を行い、労働者が安心して休暇を取得できる体制を整えていくとよいでしょう。

② 労使協定締結による適用除外

子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、労使協定を締結することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。

ジェネリック医薬品使用促進の取組強化（協会けんぽ）

今年2月から、ジェネリック医薬品の使用促進に向けた緊急対策として、次の取り組みが行われています。

- ① ジェネリック医薬品軽減額通知サービス（「軽減額通知」）の対象者拡大
 - ② 厚生労働省が定めた重点地域を中心とした医療機関・保険薬局への訪問強化等
- ①については、新薬（先発医薬品）をジェネリック医薬品（後発医薬品）に切り替えた場合の薬代の軽減可能額を通知する対象年齢を15歳以上（従来は18歳以上）の加入者に引き下げることとされました。

新薬は開発に多額の費用、時間がかかるため、特許期間が設けられていて、その新薬を独占的に製造・販売することができます。したがって、その特許期間が過ぎると、他の医薬品メーカーでも同じ有効成分の薬を製造することが可能となり、そうやって製造された薬がジェネリック医薬品です。

資格喪失時に保険証を添付できないとき

退職後や被扶養者でなくなつた日以後は被保険者証を使用することができず、「資格喪失届」や「被扶養者（異動）届」を届け出るときは、従業員から回収した被保険者証を添える必要があります（郵送可）。

※ 資格喪失後に被保険者証を使用して医療を受けた場合、協会けんぽ負担分（総医療費の七割から九割相当額）の返

還を求められます。被保険者証を添付できないときは「被保険者証回収不能届」を提出しますが、その際に「被保険者情報欄の電話番号（日中の連絡先又は携帯番号）を必ず記入していただくようお願いいたします。」と日本年金機構より案内が行われていることにご注意ください。

コンビニが直面する課題



24



24時間営業と雇用

一般社団法人日本フランチャイズチェーン協会の調べによると、今年1月時点で全国にコンビニは5万5,500店以上あり、そのうち95%以上が24時間営業を実施しています。買い物はもちろんのこと、宅配便の受取場所や公共料金の支払い、ATMなど、コンビニでは様々なサービスを受けることができます。さらに、災害時の避難場所やストーカーなどの付きまといに対する避難場所など、地域の防犯の役割も担っています。

このように社会になくてもならない存在となっているコンビニですが、24時間・365日営業について今、岐路に立たされています。発端は、昨年2月に東大阪市のコンビニ店が1日19時間の短縮営業を始めたことです。これに対して本部は、24時間営業に戻すことを求め、戻さない場合は契約解除や1,700万円という高額な違約金を支払うよう求めてきました。このことが社会的に注目され、コンビニ店の問題が明るみになりました。

経済産業省の調査では、フランチャイズ加盟店オーナーの約6割が、「従業員が不足している」と回答しています。また別の調査では、コンビニスタッフの時給が

5年間で約1割増加しているという結果でした。人件費の負担を減らすためオーナーが店に立ち続けるケースも多く、休日が週1日以上と回答したオーナーは9割近くに達しています。

ドミナント戦略

コンビニの店舗数は、10年前と比べて約1万3,000店も増加しています。これは、コンビニ各社が行っているドミナント戦略によるものとされています。

ドミナント戦略とは、チェーンストアが一定の地域に集中して出店する戦略をいいます。

一定の地域に複数の店舗を出店することで、その地域でのお店の認知度が向上したり、商品を効率よく配送したりすることができるメリットがあります。また、地域ごとに広告宣伝を変えられることやスーパーバイザーが効率よく店舗を巡回できることで、広告宣伝費や人件費を抑えることができるのもメリットといえるでしょう。

しかし、最近では近隣の同業コンビニ店同士で熾烈な顧客獲得競争があり、倒産するコンビニ店が増加する傾向にあるようです。帝国データバンクの調査によると、2019年におけるコンビニ店の倒産件数は40件と、2000年以降で最多だった2017年の45件に次

ぐ多さでした。

このうち「同業店との競争激化」を倒産理由に挙げた店は16件と、全体の半数近くになります。ドミナント戦略によって店舗が一定の地域に集中し、顧客の獲得競争が激化したことに対して、コンビニ店経営が疲弊していることがうかがえます。

本部の対応

このような現状を踏まえてコンビニ大手各社は、様々な取り組みを始めています。

例えば、ローソンやファミリーマートでは、スマホ決済やセルフレジを導入して、少ない店員で対応できる店舗を増やしています。さらに、一部の店舗では営業時間を短縮する試みも始まっています。

北海道を中心にコンビニを展開しているセイコーマートでは、24時間営業を実施している店は全体の22%しかありません。朝6時から深夜0時までを営業時間としている店が多く、過疎の町では朝6時半から夜8時までという店もあります。2019年の元日には、全体の60%の店が休業しています。

今年の元日には、大手のコンビニでも休業した店が話題となりましたが、このような傾向は今後も続きそうです。

ゴルフのプレー中に、急にいつも通りのスイングができなくなったり、短い距離のパターを強く打ちすぎたりすることはありませんか。またプロ野球などで、簡単な打球処理なのに、動きが急にぎこちなくなってエラーをしてしまう場面を見たことはないでしょうか。これらの現象が起こるのは、「イップス」が原因かもしれません。

イップスとは

1930年前後に活躍したゴルフ選手のトミー・アーマーが、パターを打つ際に小刻みな震えや硬直の症状が起こり、その症状が仔犬の鳴き声(yips)に似ていることから、このような症状をイップスと名付けたのが最初とされています。

2001年に発表されたある研究論文では、「イップスとは自動化された動作の遂行障害である」と定義されています。

ここでキーワードとなるのが「自動化された動作」です。運動を習得するには、次の3つのステップに段階分けをすることができます。

- ① 習得する動作を主に視覚を通してイメージする「認知」
- ② 認知した動作を反復し、認知した動作とのズレを修正する「習熟」
- ③ 動作を意識せず、他のことに意識をおいても動作を行える「自動化」

イップスの定義で出てくる「自動化された動作」とは、「何も考えずにしてい



る動作」といえるでしょう。

イップスの症状

イップスになる経緯は、人によって様々ですが、共通していることは初めてイップスが起こったときに、その人は何らかの不安を感じているようです。何か失敗した後に、失敗を再現するのではないかという不安や、できて当たり前のことを失敗するのではないかという不安などを感じたときに、イップスは起こりやすいようです。

人は、不安を感じたり緊張したりすると、交感神経の働きが優位になり、心臓がドキドキしたりします。ただイップスは、このような生体反応が直接結びついているのではなく、不安によって脳が過剰に「運動調節」をしようとして発生するようです。

ゴルフの「クラブを振る」やサッカーの「ボールを蹴る」などのように、どのスポーツでも基本となる動作があります。このような基

本動作は、そのスポーツを始めるにあたって反復練習をする運動です。ひたすら反復練習をすることで基本動作が自動化され、スポーツのパフォーマンスが向上されていきます。イップスは、自動化された動作に意識的な運動調節が入ることで、脳が一種のパニック状態になり発生すると考えられます。

イップスが起こるのは、大半が微妙な距離や強さの運動を行っているときです。全力で運動をしているときは運動を調節する余地がありませんので、このことからイップスは過剰な運動調節の介入によって起こるといえるでしょう。

イップスの治療法

イップスの発症については、スポーツ界など様々な分野で報告されています。しかし、イップスに関する研究はあまり多くなく、医学的な根拠に基づいた克服方法については、まだ確立されていません。

鍼治療でイップスが良くなったという論文もあれば、薬物療法や行動療法も効果があるという意見もあります。このように、イップスの治療については、経験則によるものが多いです。今後研究が進んで治療法が理論化されて、イップスで悩む多くのアスリートの問題解決につながる事が望まれます。

参考文献：イップス—スポーツ選手を悩ます謎の症状に挑む(石原心著 大修館書店)

メンター制度

仕事や人生についての相談者や導き役を意味する、「メンター」という言葉があります。会社の場合、社内の先輩や上司をメンターとして新入社員を支援する制度を導入している企業が増えているようです。

メンター制度を導入することで、サポートを受ける新入社員など(メンティと言います)が悩みを一人で抱え込まなくなることや身近に相談相手がいるという安心感を得ることができます。またメンターにとっても、仕事に対する責任感が生まれることや自発的に仕事に取り組むようになるというメリットがあります。逆に、メンターにとっては業務の負担が増えることや、メンターの対応にバラつきがあるとメンティが不公平感を感じるというデメリットがあります。また相談内容によっては、同じ会社の人にはアドバイスを求めづらいこともデメリットといえるでしょう。

昨年、社外メンター制度を導入したマニユライフ生命保険では、女性社員を対象に社外メンター制度を導入しました。定員20名で募集をしたところ、定員を超える希望者がありました。女性には、女性特有の事情や悩みがあり、外部の人になら相談しやすいことや業界や職種・年齢が違う人と話をしてみたいといった理由が応募の動機として多かったようです。

メンター制度を導入するためには、まず社内でメンター制度についての理解を深める必要があります。そして、メンター制度を導入する目的を設定し、その目的に合わせてメンターの選定や実施回数・場所などの制度を構築します。社内の人をメンターに選定した場合は、メンターに対する教育が必要です。

制度をより効果的なものにするため、制度のスタート時だけではなく、フォロー研修やメンターではない上司に対する研修を実施している会社もあるようです。

ワーケーション

リゾート地など普段の職場とは異なる場所で働きながら休暇を取得する新しい働き方が注目されています。この働き方を、仕事(Work)と休暇(Vacation)を組み合わせて、ワーケーションと呼びます。従来から、フレックスタイム制や在宅勤務など、業務時間や働く場所を縛らない働き方は様々ありましたが、ワーケーション

とは、仕事をきちんと整えれば、さらに働く場所も時間も縛られない働き方を実現することができるようになります。ワーケーションには、仕事をしながら家族と過ごす時間を確保できることや業務にメリハリがつくなどのメリットが考えられます。一方、コミュニケーションコストがかかることや労働時間の把握が難しい、情報漏えいのリスクが高まるなどのデメリットもあるようです。

RFID

バーコードは、レーザーなどでタグを1枚ずつスキャンする必要があります。しかしRFIDという技術を用いると、この作業が削減できるようです。

RFIDは、Radio Frequency Identificationの略で、商品などの電子情報が入ったRFタグを貼り付け、読み取り装置でその電子情報を読み取る仕組みです。電波が届く範囲にあれば、複数のタグを一度に読み取ることができます。また電波で情報を読み取るので、タグが汚れていてもスキャンが可能です。

RFIDは様々な場面で活用されています。例えば大手衣料品の店舗では、複数の商品が入ったカゴをレジに置くだけで決済額が計算できる仕組みが導入されています。また棚卸についても、タグを一括で読み取れることから、作業時間が10分の1程度に削減できた会社もあるようです。