



花菖蒲

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

6月

(水無月) JUNE

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

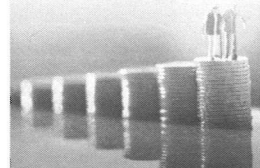
6月の税務と労務

- | | |
|---|--|
| 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)
市町村の条例で定める日 |
| 国 税 / 所得税の予定納税額の通知
6月15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)
6月30日 | 労 務 / 児童手当現況届(市町村役場に提出)
6月30日 |
| 国 税 / 10月決算法人の中間申告
6月30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)
6月30日 | |

ワンポイント 法人設立ワンストップサービス

法人設立時に必要な「法人設立届出書」、「給与支払事務所等の開設・移転・廃止届出書」の提出など、複数の行政機関への各種手続をマイナポータルでのオンラインサービスで一度に行えるシステム。2月からは設立登記などにも対応し、全ての手続きに拡大されています。

退職金の 税務



令和三年度税制改正では、法人役員以外の従業員に支給する退職金についての課税方法の見直しが行われています。

退職金については、税務上、留意する点も少なくないので、役員や従業員などの受給側と支給する会社側に分けて以下、ポイントを整理してみます。

I 受給する側

1 納税手続き

退職所得は、原則として他の所得と分離して所得税額を計算します。

退職金の支払いを受けるときまでに、「退職所得の受給に関する申告書」を退職金の支払者(会社)に提出している場合は、源泉徴収だけで課税関係が終了(分離課税)しますので、原則、確定申告の必要はありません。

一方、「退職所得の受給に関する申告書」を提出しなかった場合は、退職金等の支払金額の二〇・四二%の所得税及び復興特別所得税額が源泉徴収されませんが、受給者本人が確定申告を行うことで精算されます。

2 税額の計算方法

税額計算の基となる退職金(課税退職所得金額)は勤続年数などにより異なります。

具体的には、次の(1)～(3)の区分に応じて求めた課税退職所得金額を図表1に当てはめて計算します。

(1) 一般退職手当

次の(2)又は(3)に該当しない一般の退職所得の金額は、原則として収入金額(源泉徴収される前の金額)から退職所得控除額(図表2)を差し引いて二分の一を掛けけたもの(二分の一課税)

図表1 退職所得の源泉徴収税額の速算表

課税退職所得金額(A)	所得税率(B)	控除額(C)	税額 = ((A) × (B) - (C)) × 102.1%
195万円以下	5%	0円	((A) × 5%) × 102.1%
195万円超 330万円以下	10%	97,500円	((A) × 10% - 97,500円) × 102.1%
330万円超 695万円以下	20%	427,500円	((A) × 20% - 427,500円) × 102.1%
695万円超 900万円以下	23%	636,000円	((A) × 23% - 636,000円) × 102.1%
900万円超 1,800万円以下	33%	1,536,000円	((A) × 33% - 1,536,000円) × 102.1%
1,800万円超 4,000万円以下	40%	2,796,000円	((A) × 40% - 2,796,000円) × 102.1%
4,000万円超	45%	4,796,000円	((A) × 45% - 4,796,000円) × 102.1%

となります。

(2) 特定役員退職手当等

法人役員等の退職金については、役員等としての勤続年数が、五年以下の者(特定役員等)が、その役員等の勤続年数に対応す

図表2

退職所得控除額の計算

- ① 通常の退職の場合
 - 勤続年数が20年以下
 - …………… 40万円 × 勤続年数 (最低80万円)
 - 勤続年数が20年超
 - …………… 800万円 + 70万円 × (勤続年数 - 20年)
- ② 障がい者になったことに直接起因して退職した場合
 - ①によって計算した金額 + 100万円
- ③ 前年以前に退職金を受け取ったことがあるとき又は同一年中に2か所以上から退職金を受け取るなど、控除額の計算が異なることがあります。

る退職手当等として支払を受けらるもの(特定役員退職手当等)については、二分の一課税が適用されません。

ここでの役員等とは、①法人の取締役、執行役、会計参与、監査役、理事、監事、清算人や法人の経営に従事している一定の者、②国会議員や地方公共団体の議会の議員、③国家公務員や地方公務員をいいます。課税退職所得金額は、次のように計算します。

◆ 特定役員退職手当等のみの場合

特定役員退職手当等の収入
金額－退職所得控除額

◆ 特定役員退職手当等と一般退職手等の両方がある場合

次の①と②の合計額

① 特定役員退職手当等の収入金額－特定役員退職所得控除額

② 一般退職手当等の収入金額－(退職所得控除額－特定役員退職所得控除額)×二分の一

※ 特定役員退職所得控除額は、次の算式で求めます。

・ 特定役員退職手当等に係る勤続期間と一般退職手当等に係る勤続期間の重複がない場合

四〇万円×特定役員等勤続年数

・ 期間の重複がある場合

四〇万円×(特定役員等勤続年数－重複勤続年数)

(3) 法人役員等以外の短期退職手当等

令和三年度税制改正では、退職給付の実態を踏まえ、勤続年

数が五年以下で特定役員退職手当等に該当しないもの(短期退職手当等)に係る退職所得の計算について、短期退職手当等の収入金額から退職所得控除額を差し引いた残額のうち、一定額を超える部分は二分の一課税が適用されなくなりました。

この改正は、令和四年分所得税(令和五年度分住民税)から実施され、具体的には、短期退職手当等に係る退職所得の金額については、次に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ次に定める金額とされています。

① 短期退職手当等の収入金額から退職所得控除額を控除した残額が三〇〇万円以下である場合は、その残額の二分の一に相当する金額となります。

② 前記①に掲げる場合以外の場合は、一五〇万円とその短期退職手当等の収入金額から三〇〇万円に退職所得控除額を加算した金額を控除した残額との合計額となります。

3 解雇予告手当

労働基準法では、使用者は、労働者を解雇する場合、少なく

とも解雇三〇日前に予告が必要で、予告しない場合は三〇日分以上の平均賃金を支払うこととされています。

この解雇予告手当については、退職所得とされています。

4 死亡退職金

死亡退職者の遺族が受ける退職手当等で被相続人の死亡後三年以内に支払いが確定したものは、相続財産とみなされ、相続税の課税対象となります。相続税は非課税となります。

II 支給する側

1 役員の場合

法人税法においては過大な役員退職金は損金不算入とされています。

2 使用人の場合

使用人への退職金は原則、損金の額に算入されますが、特殊関係使用人に対する退職金のうち、過大な部分については損金に算入できません。

特殊関係使用人とは、次に掲げる者をいいます。

① 役員の親族

② 役員と事実上婚姻関係と同様の関係にある者

③ ①及び②以外の者で役員から生計の支援を受けている者

④ ②及び③の者と生計を一にするこれらの者の親族

これは、同族会社の恣意的な所得分散を防ぐ目的を持っています。役員への退職金については損金算入に制限を設けており、使用人に対する退職金を全て損金算入にしてしまうと、本来役員に対して支給すべき退職金を、使用人である役員の親族等に過大に退職給与として支給するなどして所得の分散を図ったり、法人税を節税することも可能となるので、法人税では特殊関係人使用人に対して、このような取り扱いとしています。

3 適正額の判断基準

役員や使用人に対する退職金の適正額の判断基準としては、その会社の業務に従事した期間、退職の事情、その会社と同業種・同規模の会社の退職金の支給状況に照らして相当かどうかで判断されます。

なお、役員退職金適正額の算出基準としては、功績倍率法や一年当たり平均額法などがあります。

駐車場の賃貸借契約書の印紙

印紙税法では、土地又は地上権の賃貸借契約書は、課税対象（印紙税額一覧表の第1号の2文書）に該当しますが、建物や施設、物品などの賃貸借契約書については、課税対象となりません。

そのため、駐車場の賃貸借契約書の場合は、その契約が「土地の賃貸借」なのか、「駐車場という施設の賃貸借」なのかにより、印紙税の取扱いが異なります。

そこで、駐車場を借りるための契約としては、概ね次のような場合が考えられますので、以下、その印紙税の取扱いを見ていきます。

1 駐車する場所として土地を賃貸借する場合

駐車する場所として、いわゆる駐車場としての設備のない更地を貸し付ける場合の賃貸借契約書は、印紙税額一覧表の第1号の2文書「土地の賃借権の設定に関する契

約書」に該当するので課税対象となります。

2 車庫を賃貸借する場合

車庫という施設の賃貸借契約書に該当するので、課税対象となりません。

3 駐車場の一定の場所に駐車することの契約の場合

駐車場という施設の賃貸借契約書に該当するので、課税対象となりません。

4 車の寄託（保管）契約の場合

この場合は、車という物品を預かる寄託契約書に該当するので、課税対象となりません。

なお、土地の賃貸借契約書の記載金額は、目的物の使用収益のための対価（いわゆる地代）ではなく、賃借権の設定のための対価、すなわち権利金、名義変更料、更新料等後日返還されることが予定されていないものの金額をいいます。

そのため、土地賃借権契約書で、その契約書に記載されている金額が「月額地代のみ」のような場合には、記載金額のない第1号の2文書となります。

非居住者等からの土地等の購入

非居住者や外国法人から日本国内の土地等を購入し、その代金を国内で支払う場合、非居住者等に対して対価を支払う際は、「所得税及び復興特別所得税」（10.21%）の源泉徴収を行い、原則として支払った月の翌月10日までに納めなければなりません。

源泉徴収義務者には、土地等の譲渡対価の支払をする者の全てが含まれていますから、法人はもちろん個人（事業者かどうかは問いません。）でも、非居住者等に対して土地等の譲渡対価を支払った場合には原則、源泉徴収が必要です。

ただし、個人が自己又はその親族の居住の用に供するために土地等を購入した場合で、その土地等の譲渡対価が1億円以下であれば、その個人は源泉徴収をする必要はありません。

行き止まり私道の評価

Q

自宅前の道路はいわゆる「行き止まり私道」で、路線価は付されておりません。相続等の際には、どのように評価すればよいのでしょうか。

A

相続税や贈与税の申告のために、路線価地域内において路線価の設定されていない道路のみに接している土地等を評価する必要があるときは、税務署長に対し、路線価（特

定路線価）の設定の申出を行うことができます。

設定の申出が行われ税務署長が特定路線価を設定した場合に、この特定路線価を路線価とみなして、その道路のみに接している宅地を評価します。

特定路線価は、原則として建築物の建築が可能な道路（建築基準法上の道路等）に設定され、私道がこれに該当しない場合は、原則、既存の路線価を基に画地調整等を行い評価します。

中小企業の

生産性を高めめるには

足腰の強い中小企業の構築に向けて



政府の成長戦略会議（以下、会議）は昨年十二月、政府の骨太方針に基づき、「新たな日常」の早期実現に向けた施策項目について、ポストコロナ時代を見据えた中間とりまとめ「実行計画」を公表しました。

そのテーマの一つに、中小企業政策（改革）が盛り込まれています。

会議では、足腰の強い中小企業の構築のための議論の場で、メンバーである元金融アナリストのデービット・アトキンソン氏が、中小企業の再編促進などにより、現在の中小企業の実績を上げる必要があるとの意見を述べたのに対して、中小企業の淘汰につながることを懸念し

た日本商工会議所（以下、日商）の三村明夫会頭の意見が出されるなどにより、会議が注目されました。

今回は、会議における両者の主張を中小企業の実績向上に絞って見ていきます。

一 アトキンソン氏の主張

アトキンソン氏の主張は、日本経済の実績向上が低いのは、中小企業の実績向上の低迷が長期にわたることから企業規模の拡大が必要というもので、それにより日本の実績向上は改善して、日本は豊かになれるとしています。

その理由として、
・ 国によって実績向上が異なる最大の理由は、それ

ぞれの国でどの規模の企業に労働者を分配しているかの違いによる

あるデータによると、日本企業の平均規模はアメリカの四五・三％にすぎず、日本の実績向上が低い原因は小さい企業が多い

経営者の質が実績向上を左右している。そこで中小企業の実績向上を促すと社長になるための競争が激化し、より高い能力の経営者が生き残り、能力の高い経営者のいる企業に減りゆく労働者を集約できると

をあげています。簡単に言えば、「規模の経済が働くならば、実績向上を高めることができる」というものです。そして、アトキンソン氏は、日本の中小企業経営者は「経験と勘と努力」で経営しており、これが規模の大きな企業になれない原因とも分析しています。

二 三村日商会頭の主張

一方、アトキンソン氏の「日本企業の実績向上また労働実績向上が低いのは企業規模が小さいか

ら」の主張に対して、三村日商会頭は資料（図1及び図2）を用いて、規模の問題ではないと反論しています。

三村会頭は、企業の実績向上の要因として、付加価値の要因の一つである労働実績向上は高いのか、低いのかを論じていますので、まず付加価値と労働実績向上とは何かについて説明します。

通常、企業の実績向上が低いのか、低いのかを捉えるには、下の算式で計算します。

$$\text{労働実績向上} = \frac{\text{付加価値}}{\text{労働者数}}$$

$$\text{付加価値} = \text{売上高} - \text{生産コスト} \quad (\text{人件費} \cdot \text{物件費等})$$

すには売上を増やすか、コストを下げるということです。ここで補足を入れることにします（ご存じの方は、飛ばしていただいで結構です）。

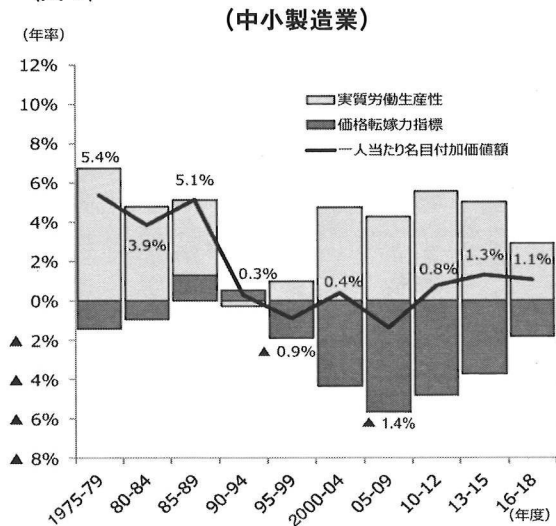
〔補足〕生産性を付加価値で捉えることの意味は、生産品数の多い企業は物的労働生産性等では把握するのが困難であることから、貨幣表現である付加価値を用いています。簡便化のために採用している基準と大まかに理解してください。

したがって、貨幣表現である付加価値労働生産性を用いての説明ということです。

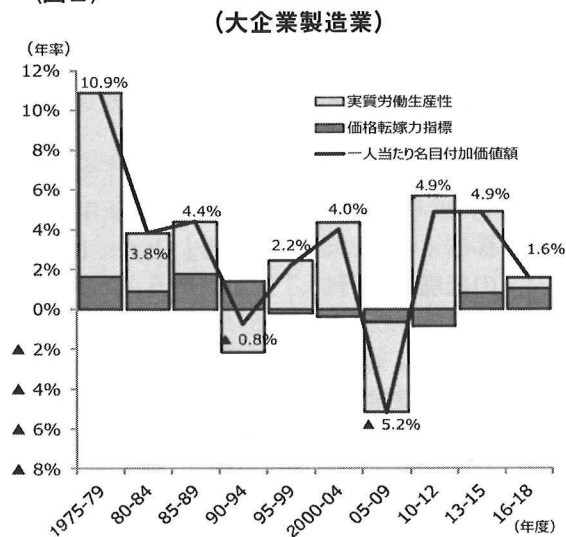
① 中小企業の生産性は長らく横ばい傾向で、近年、大企業との格差は徐々に拡大傾向にある。

② 中小企業の実質労働生産性の伸び率は、総じて年率三〜五％程度で大企業と遜色のない水準。しかし、一九九五〜九九年度以降、価格転嫁力指標の伸び率が一貫してマイナスのため、中小企業の生産性の見た目の伸び率は一％程度

一人当たり名目不可価値上昇率とその変動要因 (図1)



(図2)



出典「中小企業白書2020」

に低迷
前記の説明は、図1及び図2により明白です。このうち、図1について少し説明します。
一九七五年から一九七九年度における一人当たりの名目付加価値額は五・四％でした（折れ線グラフ上）。仮に概数として価格転嫁力を▲一・三％、実質労働生産性は六・七％としますと、五・四％（六・七％－一・三％）ということになります。
三村会頭の中小企業擁護論は

②に如実に表れています。
一九九五年から一九九九年度以降の中小企業の売上高低迷の原因は、大企業がデフレや新興国企業の勃興により国際競争力の低下などにより需要（＝売上高）減少に直面した際、付加価値向上により真の生産性改善ではなく、人件費削減（雇用削減）や下請け企業による納入価格の切り下げなどによって生産コストを引き下げ、少ない売り上げでも利益を出す仕組みを構築し

たことではないか、とみていることです。さらに言いますと、中小企業の実質生産性を高めるために個々が努力することは当然ですが、自社の経営努力だけでは解決できない取引環境、競争環境の問題があるという指摘です。
中小企業庁は近年、特に取引適正化を重視していますが、ポストコロナでの中小企業重視の政策こそが求められているのではないのでしょうか。

即断即決

社長は、「即断即決」でなければいけない、と良くいられています。

経営コンサルタントの甲さんは、以前、このような話を聞きました。

関東一円で展開しているスーパーA社は、新規出店の候補地を探す営業開発部に6名の社員がいます。開発部員は1~2カ月間単位で候補地を多い時は10カ所位、少ない時でも3~4カ所に目を付け、A社長に報告します。

その後、A社長と開発部員は2台の乗用車に分乗し、候補地を巡回します。そのとき、A社長は「ここはダメだ、ここもだな。よし、ここは出店しろ」といった具合に次々と出店場所を決めていくとのこと。

経済情勢が減速・停滞期での即断即決は、はたして妥当でしょうか。

甲さんは、「そもそも即断即決は経営者にとって必要な能力なのかまでさかのぼる

と…。必要な能力ではあるが、常に即断即決である必要はない」、「スピードを上げる」ところと、スローで行くべきところを見極める能力の方が重要である」と考えます。

つまり、即断即決が必要な経営問題と、即断即決ではなく熟慮をしなければならない経営課題の区分の見極めが必要であるということです。

即断即決を必要とする問題は、①急な資金ショート、②クレームの処理、③突発的に発生した事故、④進めてきた商談のクローリングの時期、⑤従業員の病気にあつての入院等の措置、等々。

一方、熟慮が必要な問題とは、①経営計画の策定、②人事に関する全般的事項、③新たな設備投資、④安定した金融機関の資金調達、⑤新規事業への進出等々。

即断即決で臨むことへの注意や熟慮をしすぎて手当が遅れてしまうこともあります。社長は、事柄に応じた適切な判断が必要となります。

社有不動産の売却

先般、大手広告業・D社や大手旅行業・J社の本社ビル(社有ビル)の売却がマスコミに大きく報じられ、この不動産売却は、時代の背景を投影していると、注目されました。

社有不動産の売却は「前向き売却」と「後ろ向き売却」とで意味合いが違ってきます。

前向き売却には、例えば、「今後の在宅ワークの増加傾向を見越して新事務所に移転するための充当資金」とか、「事業所の統廃合を行い、売却によるキャッシュフローを高める」等があります。

これに対し、「資金繰りが厳しくなったために換金を目的に売却」や「赤字決算で不動産の含み益が必要になっての売却」などは、後ろ向き売却の処分です。

取引先の社有不動産の売却については、「いつ、どこに、いくらで、そして売却の目的は何か」等の情報を集め、自社の今後の経営に備えておきたいものです。

社員教育

コロナ禍での会社存続には、社員の協力が不可欠です。そして、いざというこの時期こそ、社員への「人の教育」ができていくか否かが試されています。飲食業・K社(従業員一五名、アルバイト三八名)のA社長は、こう言います。

「企業には、三つのタイプの人がいます。すなわち、自燃人(自分で燃える人)、可燃人(火をつけると燃える人)、不燃人(なかなか燃えない人)です。大手企業は、その比率が「二六・六二」で、うちは「〇・二二・八」でした。現状の八割の不燃人をどうにかして可燃人、自燃人にするしかなかったのです」

そもそも、自分自身に問題があると思っていない一人一人に、社長も学びながら対応(気づかせ)をしてきたそうです。

K社では、一人の退職者も出していない。

人事担当者が覚えておきたい

「採用活動時の留意点」



労働者を雇い入れたときは、労働基準法や労働安全衛生法その他の法令に定められたルールに基づいて就業させ、それに対する賃金を支払うことになりませんが、雇い入れる前の募集・採用活動においても職業安定法その他の法令を踏まえた上で行う必要があります。

今回は、採用活動における留意点として、令和二年二月に施行された募集・採用時の年齢制限の例外（三五歳以上五五歳未満のいわゆる就職氷河期世代を対象）、同年三月に施行された一定の求人者からの求人不受理、同年四月に施行された募集時の明示事項追加（受動喫煙防止措置の状況）、令和三年四月に施行された職業安定法に基づ

一 採用・選考時のルール

く指針の改正（職業紹介事業者が「お祝い金」などの名目での金銭提供することを禁止）に関して、ご説明します。

採用・選考時は、差別禁止などの一定のルールが設けられているため、それらを踏まえた採用活動を行う必要があります。

(一) 年齢制限の禁止

事業主は労働者の募集及び採用について、年齢にかかわらずなく均等な機会を与えなければならず、原則として、年齢制限をしてはなりません。

ただし、いくつかの例外も設けられ、そのうちの一つに、「就職氷河期世代の募集や採用」が

あります。

これは就職氷河期世代の不安定就労者・無業者に限定した募集・採用であって、期限を決めない労働契約を締結することを目的として、職業に就いた経験があることを求人条件にしない場合に限り認められるものです。

就職氷河期世代を対象とする求人については、ハローワークへの求人申込みに加えて、直接募集や求人広告、民間職業紹介事業者への求人申込み等の方法を併用することが認められています（令和五年三月三十一日まで）。

(二) 性別による差別の禁止

労働者の募集・採用において性別にかかわらずなく均等な機会を与えなければならぬとされています。

性別による差別は、募集・採用の対象から男女のいずれかを排除することや、募集・採用の要件を男女で異なるものとするなどが該当します。

また、業務上の必要性など、合理的な理由がない場合にもかかわらず、募集・採用において

労働者の身長・体重・体力を要件とすることや転居を伴う転勤に応じることを要件とすることも、男女いずれか一方に相当程度の不利益を与えることとなる（間接差別といえます）ため、禁止されています。

(三) 公正な採用選考

就職の機会均等を確保するために、応募者の基本的人権を尊重した公正な採用選考についての配慮が求められています。

具体的には、家族状況や生活環境といった、応募者の適性・能力とは関係ない事柄で採否を決定しないことなどが該当します。

そのため、応募者の適性・能力に関係のない事柄について、応募用紙に記入させたり、面接で質問することなどによって把握しないようにすることが重要です。

(四) 障害者への差別禁止と合理的配慮の提供

事業主は労働者の募集及び採用において、障害者であること理由に差別することが禁止されています。

また、障害者から必要な配慮

の申出等を受けた場合は、合理的な配慮の提供が義務付けられています。

例をあげると、問題用紙を点訳・音訳すること・試験などで拡大読書器を利用できるようにすること・試験の回答時間を延長すること・回答方法を工夫することなどがあたります。

二 労働条件の明示

(一) 明示事項

労働者の募集や求人申込みの際に、少なくとも次の事項を書面の交付によって明示しなければなりません。

ただし、求職者等が希望する場合には、電子メール等によることも可能です。

- ① 業務内容
- ② 契約期間
- ③ 試用期間の有無および内容
- ④ 就業場所
- ⑤ 労働時間(注1)
- ⑥ 休憩時間
- ⑦ 休日
- ⑧ 時間外労働
- ⑨ 賃金(注2)
- ⑩ 社会、労働保険の加入状況

⑪ 募集主、求人者の氏名または名称

⑫ 派遣労働者として雇用する場合はその旨

⑬ 受動喫煙防止措置の状況(注1) 裁量労働制が適用される場合はその旨を明示すべきとされています。

例えば、「専門業務型裁量労働制により、出勤の時間は自由であり、八時間働いたものとみなされま

す。」など。

(注2) 時間外労働の有無に関わらず、一定の手当を支給する制度(いわゆる「固定残業代」)を採用する場合は、次の記載が必要です。

- ・ 計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(固定残業時間)及び金額を明らかにするものに限る。)
- ・ 固定残業代を除外した基本給の額
- ・ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと。

(二) 明示時期

原則として、求職者と最初に接触する時点までに、労働条件の明示をすべきとされています。

ただし、記載欄が足りない等のやむを得ない理由があれば、労働条件の一部を別途明示することも可能です。

なお、明示した内容の変更・追加・削除などがあるときは、変更内容の明示が必要です。

変更の明示は、次の①の方法が望ましいとされていますが、②の方法により明示することも可能です。

① 当初の明示と変更された後の内容を対照できる書面を交付する方法

② 労働条件通知書において、変更された事項に下線を引いたり着色したりする方法や、脚注を付ける方法

三 職業紹介事業者に関する改正

(一) お祝い金等の禁止

従来、職業紹介事業者が、自ら紹介した就職者に対し転職したらお祝い金を提供するなど

持ちかけて転職を勧奨し、繰り返し手数料収入を得ようとする事例がありました。

このような行為は労働市場における需給調整機能を歪め、労働者の雇用の安定を阻害するものであるため、令和三年四月から、「お祝い金」その他これに類する名目で、求職者に社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭などを提供することにより求職の申し込みの勧奨を行うことが禁止されました。

(二) 求人への不受理

職業紹介事業者は、原則としてすべての求人を受理しなければならぬとされていますが、内容が法令に違反する求人など受理しないことができるものが定められています。

令和二年三月以降は、一定の労働関係法令違反(例…一年間に二回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた等)の求人者による求人や暴力団員などによる求人についても受理しないことができるとされました。

業務に伴う新型コロナウイルス感染と労災給付

業務に起因して新型コロナウイルスに感染したものであると認められる場合、労災保険給付の対象となります。

1 医療・介護従事者

医療・介護従事者等は、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象となります。

2 医療・介護従事者以外

個別の事案ごとに業務の実情を調査の上、業務との関連性が認められる場合には、労災保険給付の対象となります。

感染経路が判明し、感染が業務によるものである場合は、労災保険給付の対象となり、感染経路が判明しない場合であっても、感染リスクが高いと考えられる次のような業務に従事していた場合は、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個別に業務との関連性を判断します。

① 複数の感染者が確認された労働環境下

での業務

請求人を含め、2人以上の感染が確認された場合をいい、請求人以外の他の労働者が感染している場合のほか、例えば、施設利用者が感染している場合等が想定されています。

② 顧客等との近接や接触の機会が多い労働環境下での業務

小売業の販売業務、バス・タクシー等の運送業務、育児サービス業務等が想定されています。

①・②以外の業務でも、感染リスクが高いと考えられる労働環境下の業務に従事していた場合には、潜伏期間内の業務従事状況や一般生活状況を調査し、個別に業務との関連性を判断します。

また、労働者が新型コロナウイルス感染症のワクチン接種を受けたことにより健康被害が生じた場合、当該ワクチン接種を受けることが業務によるものと認められる場合には、労災保険給付の対象となります。

社会保険適用拡大特設サイト

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用拡大により、パート・アルバイトのうち現在は加入対象とされていない者の加入が義務化されます。

具体的には、企業規模に応じ段階的に行われ、従業員数（厚生年金保険の適用対象者数）が101人以上の企業は令和4年10月、51人以上の企業は令和6年10月から、次の要件を満たす者が加入対象となります。

- ① 週の労働時間が20時間以上30時間未満
- ② 月額賃金が8.8万円以上
- ③ 2か月以上の雇用見込がある
- ④ 学生ではない

厚生労働省では、実施に向けてホームページ上に「社会保険適用拡大特設サイト」を開設し周知を始めました。サイトでは、会社が負担する社会保険料がどのくらい変わるのか試算できる「社会保険料かんたんシミュレーター」や「年金額・保険料シミュレーション」などがあります。

児童扶養手当と障害年金の併給

従来、障害基礎年金等を受給している方は、障害基礎年金等の額が児童扶養手当の額を上回る場合、児童扶養手当を受給できませんでしたが、令和三年三月分の手当以降は、児童扶養手当の額が障害年金の子の加算部分の額を上回る場合、その差額を児童扶養手当として受給できるようになりました。

令和三年三月一日時点で支給
要件を満たしている方は、令和三年六月三十日までに申請すれば、令和三年三月分の手当から受給することができます。
なお、障害年金以外の遺族・老齢年金等については従来の取り扱い（年金額が児童扶養手当額よりも低い場合に、その差額分の児童扶養手当を受給できない）に変更はありません。

スーパーコンピュータ富岳

富岳の開発

2012年9月にスーパーコンピュータ「京」の計算資源の共用が開始され、数多くの研究者や企業が利用してきましたが、2019年8月16日に終了しました。「富岳」は「京」の後継機として、2014年から理化学研究所と富士通が開発を進めてきました。そして2021年3月に共用が開始されました。

富岳は、サイバー空間でモデリングした仮想社会で、実社会が抱える課題の解決策のシミュレーションを繰り返す「実社会への実装」を検証する役割を担っています。取り組むべき課題については文部科学省における委員会で検討され、健康長寿の実現や防災・環境問題、エネルギー問題など5分野9つの重点課題に決定されています。

富岳という名前は富士山の異名であり、富士山のような性能の高さと富士山の裾野のようなユーザーの拡がりを意味しています。

富岳の特徴

富岳の特徴としては、消費電力性能や計算能力、ユーザーの利便・使い勝手の良さなどについて、世界最高水準を備えていることが挙げられます。計算速度は1秒間に44京2,010兆回に達します。これは富岳が2

～3台あれば日本全体のスマホやサーバの年間出荷分と同等のITをカバーできる程度の速さです。また、専用プログラムを組まなくても一般的な汎用ソフトが動くことや、CPUが世界中のスマホやゲーム機に搭載されているものと同じ仕様のものが採用されていることが、使い勝手の良さにつながっています。

普通のソフトが動かない特殊な高性能マシンを開発しても社会のインフラとしては機能しない、そんな開発者たちの思いが「普通で高性能」という特長をもった富岳の開発を成功させたようです。

富岳の可能性

富岳は、スマートシティや防災、ヘルスケアなどの分野で能力を発揮することが期待されています。

例えばスマートシティの分野では、自動車搭載センサー情報、天気・交通の情報などのビッグデータを解析し、仮想空間都市で交通シミュレーションを行うことで、渋滞や危険を避けた最適な移動ルートの有効性を検証することや、渋滞解消をしつつ輸送効率を上げて災害にも強い都市の設計が可能になります。

防災の分野では、人工衛星や各地のセンサーなどから送られてくる情報や災害

シミュレーションで得たデータを解析することで、竜巻や豪雨、地震による津波などを予測することができます。そして、避難が困難な道路の特定や避難者ごとに最適な避難指示を策定したり、避難所へ救援物資を最適に配送したりといったことも期待できます。

これらのことが実現できれば、災害による被害の最小化や早期復興が実現できるでしょう。

ヘルスケアの分野では、遺伝子やCT画像などの医療情報のビッグデータの解析やシミュレーションをすることで、自動健康診断や予防情報を提供し、健康寿命の延伸に貢献でき、医療費や介護費などの低減や人手不足の解消を目指しています。

富岳の評価

これまで富岳は、さまざまな賞を受賞しています。

2019年11月には、スーパーコンピュータの消費電力性能を示すランキングであるGreen500 Listで世界1位を獲得しました。2020年6月には、世界一のスパコンと称される「TOP500」や、超大規模グラフの探索能力で計算機を評価する「Graph500」など4つのランキングで世界1位を獲得しました。これは世界で初めての快挙だそうです。

HACCPとは

工場などで生産された食品の安全性を確保するために、従来から最終食品を検査する方法が採られてきました。しかし最近では、原材料や製品などが国際的な規模で流通していることや、環境汚染や微生物による汚染などがあり、従来の方式では食の安全を保つことは難しくなっています。

食品の製造工程において、危害の防止につながる重要な管理点をリアルタイムで監視・記録する「HACCP」という考え方があります。

HACCPは、1960年代に宇宙食の安全性を確保するためにアメリカで開発された食品の衛生管理システムです。

HACCPシステム

従来の管理手法では、最終製品について一定率を抜き取り検査し、検査に不合格が出たときは、一連の製品を破棄する方法でした。

HACCPは、食品の製造をする事業者が、食中毒汚染や異物混入などの危害要因を低減・除去するために、原材料の入荷から製品の出荷までの工程を管理し、製品の安全性を確保するという管理手法です。HACCPによる管理としては、原材料の受入検査やその記録をすること、熱処理についての殺菌温度や時間を連続的に監視することなどがあります。

HACCPは、従来の管理手法に比べてより効果的に

HACCP (ハサップ)

Hazard 危害
Analysis 分析
Critical 重要
Control 管理
Point 点



問題のある製品の出荷を未然に防ぐことができるうえ、原因の追究も容易になります。HACCPを導入した施設では、従業員に必要な教育や訓練を受けさせ、定められた手順や方法を遵守することが求められます。

諸外国の流れ

HACCPは、国連食糧農業機関と世界保健機関の合同機関である食品規格委員会（コーデックス）から発表されたもので、国際的に認められた手法です。

各国で採用が推奨されていて、EUでは2004年から一次生産を除くすべての食品の生産・加工・流通事業者がHACCPによる衛生管理が義務付けられました。またアメリカやカナダでは水産食品や食肉を中心とした食品の一部に、HACCPが義務化されています。そして東南アジア諸国などの輸出用食品を製造する施設では、輸出相手国の規制や意向に合わせる形でHACCPシステムを導入するところも増えています。

HACCPの義務化

日本では、今年の6月から原則としてすべての食品等事業者が、HACCPに沿った衛生管理を実施することが義務付けられました。ここでいうすべての食品等事業者とは、食品の製造や加工をする事業者だけではなく、調理や販売などを行う事業者も含まれます。

食品等事業者のうち大規模事業者・と畜場・食鳥処理場については、コーデックスのHACCP7原則に基づき、事業者自ら使用する原材料や製造方法などに応じて計画を作成し管理を行う必要があります。一方、小規模な営業者等については、各業界団体が作成する手引書を参考にして、簡略化されたアプローチによる衛生管理を行わなければいけません。小規模な営業者等とは、菓子や豆腐の製造販売などのように製造・加工した食品の大部分を小売販売する事業者や、飲食店や喫茶店営業のような事業者をいいます。

なお、農業や水産業における食品の採取業は、この制度の対象外です。一方で学校や病院といった営業ではない集団給食施設についても、提供する食数が20食以上の施設については、HACCPに沿った衛生管理を実施しなければなりません。

厚生労働省は、HACCPに沿った衛生管理の制度化についてのサイトを開設し、広く情報提供を行っています。

電子図書館

デジタルデータで作成される電子書籍を、インターネットを經由して検索や閲覧、貸出・返却ができる「電子図書館」が広がっています。昨年10月には全国114の自治体で導入されていたのが、今年3月には155の自治体に増えています。

インターネット環境があれば利用できる、利用者にとっては時間や移動距離などを気にせずに利用できるメリットがあります。返却期限が過ぎた電子書籍は自動で返却されるので、図書館にとってはスタッフによる貸出・返却・督促などの業務が不要になります。また、蔵書スペースがいらないことや、利用者による汚破損を心配する必要がないことも、メリットといえるでしょう。

一方で、貸出可能な電子書籍の絶対数が不足していることや購入費用の会計基準を明確化することなどが課題として挙げられ

ます。

国会図書館では、さまざまな電子図書館サービスを行っています。例えばインターネット資料の収集保存事業では、平成14年度より国内で発信されたインターネット情報を対象に、個別に許諾を得て収集や保存、提供を行ってきました。対象は、国や地方公共団体、独立行政法人などが発信する情報で、それぞれの機関ごとに収集頻度が決められています。また、従来から資料の保存と両立を図ることを目的に所蔵資料をマイクロフィルムやマイクロフィッシュでの撮影を行ってきました、それを平成21年度以降からは、デジタル化による媒体変換が進められています。そして、著作権処理が終了したものについては、インターネットで提供することで、利用者の向上を図っています。

令和3年1月現在で、図書や雑誌など275万点の資料がデジタル化され、そのうち55万点の資料がインターネットで公開されています。

ワーカーズコープ

労働者や市民が出資してみんなが経営に参加し、人と地域の役に立つ仕事をつくる組合を、ワーカーズコープといいます。

これまで、介護や子育て支援、街づくりなどの地域の課題に取り組む人たちは、NPO法人などの組織で活動していましたが、認可に時間がかかるなどの問題がありました。そこで昨年12月に、労働者協同組合法が成立しました。この法律では、①組合員が出資をし、②組合員の意見を反映して事業が行われ、③組合員自らが事業に従事する、という3つの原則に基づいて運営される労働者協同組合については、3人以上の発起人がいれば届け出のみで設立することができるようになりました。組合は、営利を目的として事業を行うことや、特定の政党のために利用することはできません。

コロナ禍で企業の廃業や雇用不安が拡がる中、労働者の新しい選択肢として期待されています。

防災士

社会の様々な場で防災力を高める活動をするため、十分な意識と一定の知識や技能を習得したとして、日本防災士機構が認定した人を「防災士」といいます。二〇二一年二月時点で、全国に二〇万人以上の人が登録されています。

防災士には、耐震補強や備蓄などを広めていくことや、地域や職場での防災啓発や訓練を実

施することが期待されています。また、災害時には、自分の身を守ったうえで避難誘導や救出救助活動などに当たります。実際には、防災士のリーダーシップによって住民の命が助かったなどの事例が報告されています。

いま、多くの自治体で防災士の養成に取り組んでいます。これは、防災意識の啓発や災害時における防災士の役割が期待されていることの表れでしょう。