



百日紅

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

9月

(長月) SEPTEMBER

20日・敬老の日
23日・秋分の日

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

9月の税務と労務

国 税 / 8月分源泉所得税の納付

9月10日

国 税 / 7月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

9月30日

国 税 / 1月決算法人の中間申告

9月30日

国 税 / 10月、1月、4月決算法人の消費税等の中間申告(年3回の場合)

9月30日



ワンポイント 内部事務のセンター化(集約処理)

一部の税務署を対象に申告書等の入力や審査、還付金の返還手続、行政指導事務等の内部事務を国税局等に設置したセンターで集約して処理する取組み。なお、センター化に伴い今年7月以降、対象となる税務署管内の納税者が申告書等を書類で郵送する際の送付先は担当するセンターとなるので注意が必要です。

消費税 インボイス制度

令和3年10月1日から 登録申請書受付開始

消費税の仕入税額控除の方式として複数税率に対応した適格請求書等保存方式（インボイス制度）が令和五年十月一日から導入されます。また、適格請求書発行事業者（登録事業者）の登録申請も間もなく始まることから、制度導入に向け準備が必要となりますので、ポイントを整理してみます（図表1参照）。

1 インボイス制度の概要

適格請求書（インボイス）とは、売手が買手に対して、正確

な適用税率や消費税額等を伝えるものです。具体的には、現行の区分記載請求書に「登録番号」「適用税率」及び「消費税額等」の記載が追加された書類やデータが該当します。

(1) 売手側

売手である登録事業者は、買手の取引相手（課税事業者）から求められたときは、インボイスを交付する必要があります。また、交付したインボイスの写しを保存しておく必要があります。

(2) 買手側

買手は仕入税額控除の適用を受けるために、原則として、取引相手である登録事業者から交付を受けたインボイスの保存等が必要になります。また、買手が自ら作成した仕入明細書等のうち、インボイスと同様の事項が記載され取引相手の確認を受けたものを保存することで、仕入税額控除の適用を受けることもできます。

(3) 経過措置

インボイス制度導入後の六年間（令和五年十月から令和十一年九月まで）は、免税事業者等からの課税仕入れについて、仕

入税額相当額の一定割合を仕入税額とみなして控除する経過措置が設けられています。

なお、この経過措置による仕入税額控除の適用に当たっては、免税事業者等から受領する区分記載請求書と同様の事項が記載された請求書等の保存とこの経過措置の適用を受ける旨を記載した帳簿の保存が必要です。

この経過措置を適用できる期間等は、次のとおりです。

- ・令和五年十月一日から令和八年九月三十日まで：仕入税額相当額の八〇%
- ・令和八年十月一日から令和十一年九月三十日まで：仕入税額相当額の五〇%

2 適格請求書発行事業者の登録制度等

(1) 原則

適格請求書発行事業者の登録を受けることができるのは、課税事業者に限られます。適格請求書発行事業者の登録を受けようとする事業者は、納税地を所轄する税務署長に登録申請書を提出する必要があります。

なお、登録申請書は制度開始

の二年前となる令和三年十月一日から提出でき、登録が済んだら書面により通知がきます。

また、登録申請書は、e-Taxを利用して提出することもでき、この場合は登録通知もe-Taxで受領でき便利です。

(2) 免税事業者

免税事業者が登録を受けるためには、原則として、消費税課税事業者選択届出書を提出し、課税事業者となる必要がありますが、登録日が令和五年十月一日の属する課税期間中である場合は、課税選択届出書を提出しなくても、登録を受けることができます。

(3) 登録の任意性

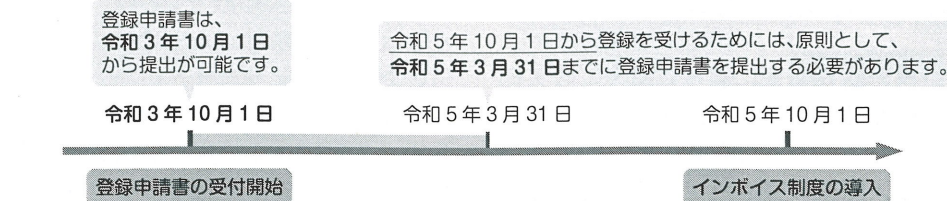
登録を受けるかどうかは事業者の任意です。ただし、登録を受けなければ、インボイスを発行することができないので、取引先が仕入税額控除を行うことができないこととなります。

(4) 登録番号の構成

- ① 法人番号を有する課税事業者：T + 法人番号一三桁
- ② ①以外の課税事業者（個人事業者、人格のない社団等）：T + 指定された数字一三桁

●制度導入までのスケジュール

図表 1



登録事業者になろうとする事業者の方は「適格請求書発行事業者の登録申請書(登録申請書)」の提出が必要です。
登録申請書提出後、税務署から登録番号などの通知が行われます。

※ 登録番号については、法人番号を有する事業者の方は「T+法人番号」、それ以外の事業者の方は「T+13桁の数字(新たな固有の番号)」が登録番号となります。

(国税庁資料)

●現行の区分記載請求書とインボイスとの記載事項の比較

図表 2

〈区分記載請求書(現行)〉 ~令和5年9月

請求書	
○株御中	株△△
●年■月分	
■月▲日 割りばし	550円
■月▲日 牛肉 ※	5,400円
合計	43,600円
(10%対象)	22,000円
(8%対象)	21,600円

※は軽減税率対象

- 【記載事項】
- ①請求書発行事業者の氏名又は名称
 - ②取引年月日
 - ③取引の内容(軽減対象税率の対象品目である旨)
 - ④税率ごとに区分して合計した対価の額
 - ⑤書類の交付を受ける事業者の氏名又は名称

〈インボイス〉 令和5年10月~

請求書	
○株御中	株△△(T1234…)
●年■月分	
■月▲日 割りばし	550円
■月▲日 牛肉 ※	5,400円
合計	43,600円
10%対象	22,000円 内税 2,000円
8%対象	21,600円 内税 1,600円

※は軽減税率対象

- 【記載事項】
- 区分記載請求書に以下の事項が追加されたもの
- ①登録番号《課税事業者のみ登録可》
 - ②適用税率
 - ③税率ごとに区分した消費税額等
- (国税庁資料)

- 3 インボイスの様式等
- 様式(図表2参照)
- (1) インボイスの様式は、法令等で定められています。インボイスとして必要な事項が記載された書類(請求書、納品書、領収書、レシート等)であれば、その名称を問わず、インボイスとなります。
- ① 適格請求書発行事業者の氏名又は名称及び登録番号
- ② 課税資産の譲渡等を行った年月日
- ③ 課税資産の譲渡等に係る資産又は業務の内容(課税資産の譲渡等が軽減対象資産の譲渡等である場合には、資産の内容及び軽減対象資産の譲渡等である旨)
- ④ 課税資産の譲渡等の税抜価額又は税込価額を税率ごとに区分して合計した金額及び適用税率
- ⑤ 税率ごとに区分した消費税額等
- ⑥ 書類の交付を受ける事業者の氏名又は名称
- (2) 端数処理
- インボイスの記載事項である

- 4 その他
- (1) インボイス等の誤り
- 適格請求書発行事業者は、交付したインボイス等に誤りがある場合は、修正したインボイス等を交付しなければなりません。修正したインボイス等の交付方法については、例えば次の①又は②のいずれの方法によることも可能です。
- ① 誤りがあつた事項を訂正の上、改めて記載事項の全てを記載した書類を交付する方法
- ② 当初に交付したインボイス等との関連性を明らかにしたうえで、修正した事項を明示した書類等を交付する方法
- (2) 適格返還請求書
- 適格請求書発行事業者は、課税事業者へ返品や値引き等の売上に係る対価の返還を行う場合には、適格返還請求書の交付義務があります。
- 消費税額等については、一の適格請求書につき、税率ごとに一回の端数処理を行います。なお、切上げ、切捨て、四捨五入等の端数処理の方法については、任意の方法とすることができます。

印紙税の還付と印紙の交換

印紙税の課税文書に誤って過大に収入印紙を貼付してしまった場合や封筒に収入印紙を貼付してしまった場合など、印紙税の還付や収入印紙の交換ができる場合があります。

1 印紙税の還付

次のような場合には、印紙税の過誤納金として還付の対象となります。

- ① 請負契約書や領収書などの課税文書に貼付した収入印紙が過大となっているもの
- ② 委任契約書など課税文書に該当しない文書を印紙税の課税文書と誤認して収入印紙を貼付してしまったもの
- ③ 課税文書に収入印紙を貼付したものの、使用する見込みがなくなったもの

還付を受ける場合には、「印紙税過誤納確認申請書」に必要事項を記載し、納税地の税務署長に提出します。

なお、登録免許税や国への手数料を納付するために収入印紙を貼付した場合には、たとえ誤って貼付したものであっても、還付の対象とはなりません。

また、文書を作成した日から5年を経過したものは還付金に係る請求権は消滅するため、還付の対象とはなりません。

2 収入印紙の交換

次のような場合には、他の額面の収入印紙と交換することができます。

- ① 未使用の収入印紙（汚れた収入印紙や損傷している収入印紙は、偽造防止等の観点から交換の対象とはなりません。）
- ② 白紙又は封筒や行政機関に対する申請・届出の際に提出する申請書等の文書（登記申請書やパスポート引換書など）など客観的に見て明らかに印紙税の課税文書ではないものに貼付した収入印紙

交換する場合は、該当の収入印紙を郵便局へ持参します。その際、収入印紙1枚につき5円の交換手数料（10円未満の収入印紙についてはその半額）が必要です。

扶養控除の所属の変更

夫婦間で子供をどちらの扶養親族とする（所属とする）かは、それぞれが提出するその年分の「確定申告書（期限後申告を含みます。）」や「給与所得者の扶養控除等申告書」、「従たる給与についての扶養控除等申告書」又は「公的年金等の受給者の扶養親族等申告書」等（以下、「申告書等」）に記載されたところによります。

また、いったんその申告書等により所属が定められた後でも、改めてその所属の異なる記載をした申告書等を、扶養親族を増減させようとする者全員が提出することにより所属の変更は可能です。

しかし、この場合の申告書等には「修正申告書」及び「更正の請求書」は含まれていませんので、たとえば夫が子を扶養親族として年末調整を行い、妻が扶養親族を記載せずに確定申告書を提出している場合は、その後、妻が子を扶養親族にするために「更正の請求書」を提出したとしても、所属の変更は認められません。

養子縁組と相続時精算課税



Q 私は平成十年に伯父と養子縁組をしました。また、私には平成八年に生まれた子Aと十一年に生まれた子Bがいますが、伯父からの贈与につきそれぞれ相続時精算課税の特例の適用は受けられますか。

A 養子縁組により親族関係が生ずるのは養子縁組の日からです。したがって、養子縁組前に生まれた子Aと伯父

との間には親族関係が生じず伯父の孫にはならず、相続時精算課税の特例の適用を受けることができます。一方、子Bは養子縁組後に親族関係となった後で生まれているため、伯父の孫になりますので、他の要件を満たせば、相続時精算課税の特例の適用を受けることができます。

なお、養子縁組した時点で子Bが胎児であり、その後出生した場合も、伯父の孫として適用を受けることができます。

労働基準法 変形労働時間制 の導入



労働基準法においては、原則として、一週間につき四〇時間、一日につき八時間（いずれも休憩時間を除く。）を超えて労働させてはならないとされています（法定労働時間）。この原則的な労働時間の例外として、変形労働時間制が設けられています。

今回は、変形労働時間制のうち「一か月単位」及び「一年単位」の変形労働時間制について説明します。

一 例外的な労働時間制の概要

変形労働時間制は一定期間を平均し、一週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、特定の日または週に法定労働時間を超えて労働させることができるもので、対象とする期間の長さにより「一週間単位」、「一か月単位」、「一年単位」の変形労働時間制があります。

また、フレックスタイム制も変形労働時間制の一つです。

一一 変形労働時間制の導入状況

厚生労働省の「令和二年就業条件総合調査の概況」から、企業の変形労働時間制採用割合を見てみると、一年単位の変形労働時間制は全体の約三割、一か月単位の変形労働時間制は約二割の企業が採用しており、すべての変形労働時間制を合わせると、全企業の約六割が採用しています。

企業規模別に採用状況を見ると、企業規模が大きいほど一か

月単位の変形労働時間制の採用が多く、規模が小さくなるにつれ一年単位の変形労働時間制の採用が多くなっています。

二 一か月単位の変形労働時間制

（一）定める事項

採用する場合は、労使協定または就業規則等により次の事項を定めます。

① 対象労働者の範囲
対象期間及び起算日

② 例えば、「毎月一日を起算日とし、一か月を平均して一週間当たり四〇時間以内とする。」のように定めます。

なお、対象期間は一か月以内の期間であればよい。ため、「二週間」など一か月より短い期間を対象期間とすることもできます。

③ 労働日及び労働日ごとの労働時間

シフト表や会社カレンダーなどにより、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間を具体的に定めておく必要があります。その際、②の対象期間を平均して、一週間当た

りの労働時間が四〇時間を超えないよう設定しなければなりません。

ただし、常時使用する労働者数が一〇人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業の特例措置対象事業場は四四時間となります。

④ 労使協定の有効期間
労使協定により制度を採用する場合は、有効期間を定めます。

（二）労働時間の設定例

次に、労働時間の設定例を見ていきます。本文と併せて次頁の表もご覧ください。

例Aは、一週目に月曜日から土曜日までの各日に八時間ずつ勤務し、一週間の合計を四八時間としています。二週目は、金曜日の勤務をゼロ時間（＝休み）とし、一週間の合計を三二時間としています。一週目と二週目の労働時間を平均すると、一週間当たりの労働時間は四〇時間となり、適正な労働時間の設定となります。

例Bは、一週目の金曜日を六〇時間、二週目の月曜日を六

例 A

	月	火	水	木	金	土	日	計
1週	8	8	8	8	8	8	休	48
2週	8	8	8	8	0	休	休	32

例 B

	月	火	水	木	金	土	日	計
1週	8	8	8	8	10	休	休	42
2週	6	8	8	8	8	休	休	38

時間と設定している例です。こちら一週目と二週目の労働時間を平均すると、一週間当たりの労働時間は四〇時間となる設定です。

なお、あらかじめ設定した労働時間を使用者側が任意に変更することはできませんので運用上は注意を要します。例えば「今日は来客が少ないから業務を早めに終え、その時間を翌日の労働時間に加算する」といった運用は認められていません。

(三) 労働時間の上限
対象期間中の労働時間の上限は次の計算により求めます。

上限時間＝一週間の労働時間(四〇又は四四)×対象期間の暦日数÷七

例えば、週の法定労働時間が四〇時間の事業所で、対象期間の暦日数が三十一日の場合は、一七・二時間が上限です。

(四) 割増賃金の支払い
変形労働時間制を採用した事業場において、時間外労働が発生した場合、割増賃金の計算方法に注意を要します。

例 A の一週目のようにあらかじめ法定労働時間を超える時間を設定していた場合は、設定した時間(四八時間)を超える時間に対し、二割五分以上の割増賃金の支払義務が生じます。(四〇時間を超え四八時間までは二割五分以上の割増をしない通常の賃金の支払いで足りません)。

例 B の一週目金曜日も同様に、一〇時間を超えた時間が二割五分以上の割増賃金の支払対象であり、八時間を超え一〇時間までは通常の賃金の支払いで足りません。

一方、例 B の二週目の月曜日のように法定労働時間を下回る設定をしていた日に時間外労働をさせた場合は、あらかじめ設定した六時間を超え法定労働時間の八時間までは、通常の賃金の支払い(二割五分以上の割増を要しない)で足り、八時間を超過する時間に対して二割五分以上の割増賃金が生じます。

なお、深夜については、変形労働時間制を採用していないときと同様に二割五分以上の割増賃金が生じます。

四 一年単位の 変形労働時間制

一か月単位の変形労働時間制は労使協定の締結がない場合であっても就業規則等に定めることで制度を導入することができますが、一年単位の変形労働時間制は労使協定を必ず締結しなければなりません。

労使協定には、次の事項を定めます。

- ① 対象労働者の範囲
- ② 対象期間及び起算日
- ③ 特定期間(対象期間中の業務の繁忙期間を特定期間として定めることができます。特定期間は、連続して労働させる日数の限度が通常の期間と異なります)
- ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間
対象期間は一年の範囲内で自由に設定することができ、三か月を超える対象期間を設定した場合、対象期間の長さに応じた労働日数の上限が設けられます。対象期間が一年の場合は二八〇日が労働日数の上限とされています。また一日の労働時間の上限は一〇時間、一週間の労働時間の限度は五二時間の範囲で設定をする必要があります。
- ⑤ 労使協定の有効期間
労働時間の設定や、割増賃金の計算方法の考え方は、一か月単位の変形労働時間制と共通する点もありますが、労働日数や労働時間の設定方法・上限など取り扱いが異なる点もあります。今回は制度の主な事項のみ記載をしているため、導入の際は厚生労働省等のサイトに公開されたリーフレットを参照することや、労働基準監督署に問い合わせをしながら進めていくのもよいでしょう。

新型コロナにかかるメンタルヘルスの動向

厚生労働省が昨年末にまとめた「新型コロナウイルス感染症に係るメンタルヘルスに関する調査結果」によると、「自分や家族の感染への不安」が6割以上と最も多くなっていました。

性別年代別の特徴をみると、

- ① 全体的に、50歳未満の女性の不安に対する割合が高い
- ② 30歳～49歳の男性や20歳～49歳女性では、「自分や家族の仕事や収入に関する不安」の割合が高い
- ③ 女性の方が男性より「生活用品などの不足への不安」の割合が高い
- ④ 15歳～19歳では「自分や家族の勉強や進学に関する不安」の割合が高いなどです。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大前と比べた日常生活における変化としては、「睡眠時間」や「飲酒量」の変化につ

いては、増加した人と減少した人はほぼ同程度であり、「運動量」が減った人が約4割、「ゲームをする時間」が増えた人が約2割いました。

不安やストレスの解消方法は、「手洗いやマスクの着用、人との距離を取る、できる限り自宅にいるようにするなどの予防行動」が最も多く、次いで、「スマートフォンやインターネットを使って情報を検索」や「家族や友人に話をする」、「運動などで身体を動かす」を挙げた人が多く、これらの方法により不安やストレスをうまく発散・解消できていると回答した人が約半数いる一方で、約2割が不安やストレスをうまく発散・解消できていないと回答していました。

なお、同省がインターネット上に設けているサイト「こころの耳」では、労働者やその家族などに向けて、不安やストレスと上手に付き合う方法、相談窓口その他各種情報が公開されています。

健康保険被扶養者の収入確認特例

健康保険制度における被扶養者に該当するか否かは、年間収入が130万円（60歳以上等は180万円）未満などの要件に基づき判定されますが、新型コロナの蔓延に伴い被保険者に生計を維持されている者が、同ワクチン接種業務に就いている場合の収入確認の特例が設けられました。

このワクチン接種業務は、例年がない対応として期間限定的に行われるものであり、また、特にワクチン接種業務に従事する医療職の確保が喫緊の課題となっているという特別の事情を踏まえ、医療職がワクチン接種業務に従事したことによる給与収入は、「年間収入に算定しない」という特例を講ずることとされました。

対象者や対象となる賃金（令和3年4月から令和4年2月末までのワクチン接種業務に対する賃金）などが定められています。

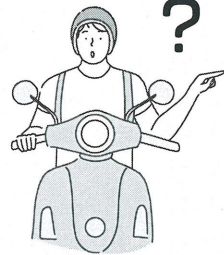
被扶養者の要件については、年金事務所又は健康保険組合が問い合わせ窓口です。

年金生活者支援給付金制度

老齢・障害・遺族基礎年金の受給者で、令和三年度において所得額が前年より低下したこと等により新たに年金生活者支援給付金（金額は受給者により異なります。）の支給対象となります。令和三年九月頃から日本年金機構より簡易な年金生活者支援給付金請求書（はがき型）が送付されます。

新たな手続きは不要です。年金生活者支援給付金を受け取るには、年金生活者支援給付金請求書の提出が必要であり、原則として、手続きをした翌月分から支給の対象となりますので注意を要します。給付金専用ダイヤル（厚生労働省サイトに電話番号公開）または、お近くの年金事務所にてご相談ください。

「ギグワーカー」を知っていますか？



最近テレビなどでなんとなく耳にする「ギグワーカー」をご存じですか。

ギグワーカーとは、インターネットを通じ単発の仕事を引き受ける「自営の働き手」のことです。ギグという言葉は、音楽用語の「gig（ギグ）」に由来します。ライブハウスなどで短いセッションやクラブで一度限りの演奏のことを指した英語のスラングで、「一度限りの仕事を請け負う労働者」という意味から「ギグワーカー」と呼ばれるようになりました。

代表的な例として、「ウーバーイーツ」の配達員を見ていきます。

ウーバーイーツは、さまざまな飲食店が登録しており、顧客

が必要な時に食事を配達してくれるサービスです。

通常、飲食店の配達サービスであれば、事業者が雇用している人員を使って配達するものですが、ウーバーイーツの場合、配達員を直接雇用するのではなく、一回の配達ごとに報酬が発生する外注方式になっています。事業者は、配達員をアルバイトとして雇う場合、配達するものがなくても時給として給与を支払うリスクがあります。ギグワーカーに依頼すればその必要はなくなるというメリットがあります。また、ギグワーカー側からみても、シフトが決められないので、好きな時に好きなだけ仕事ができるという自由度がメリットとなります。

1 ギグワーカーのメリット

(1) 柔軟な働き方

時間の拘束がなく、柔軟な働き方ができるのが最大のメリットです。自分のスキルや都合に合わせてさまざまな仕事を自分で選択できるのが特徴です。

(2) 副業収入が増える

副業を認める企業が増えていく中、ギグワーカーは本業がある人でも短時間の空き時間を活用して仕事ができるので、プラスアルファの収入が期待できます。

(3) 育児や介護と両立しやすい
まとまった時間がなく正社員をあきらめている人でも働くことができそうです。自分で働く時間を決めることができるので育児や介護との両立が可能です。

2 ギグワーカーのデメリット

(1) 賃金が安い

海外では年収一、〇〇〇万円を超えるギグワーカーもいますが、それはほんの一握りで、総じて賃金が安いのが実情です。特定の企業に属していないため昇給やボーナスも見込めません。

(2) 収入が不安定

好きな時に仕事があるとは限らず、固定給も社会保障もありません。仕事があれば当然収入もなく、病気や怪我をして働けない状態であっても収入が見込めず不安定です。

(3) すべて自己責任

交通事故に巻き込まれるなど何らかの問題が発生したとしても自分でトラブルを解決しなければならず、何の保証もありません。

3 ギグワーカーの問題点

新型コロナウイルスの影響による失業もあり、ギグワーカーは急増しています。ギグワーカーは前記のデメリットにあるとおり、報酬水準が低いケースが多いため、所得格差の拡大につながりかねません。

また、料理宅配員は交通事故のリスクがあり、ITエンジニアリングには長時間作業による腰痛などが問題となっています。新たな働き方として急拡大するなか、保護するための法整備が急がれます。

4 ギグワーカーの日本における位置付け

日本の就業者は大きく分類して、「雇用契約の有無で「雇用者」と「非雇用者」とに分かれます。「雇用者」には、終身・フルタイムの正規雇用と、契約期間が決まったアルバイトや派遣社員などの非正規雇用があります。「非雇用者」は、フリーランスの専門職や個人事業主などの自営業者をいいます。

Uberイーツなどの料理宅配員であるギグワーカーは原則、この自営業者に位置付けられる「非雇用者」なのです。

労働基準法などは、使用者の指揮命令下で働き賃金を支払われる「労働者」を対象としており、主に「雇用者」が想定されています。つまり、ギグワーカーは含まれていないのです。雇用保険や労災保険などの社会保障制度も労働法上の「労働者」が中心で、同じ職種であっても「雇用者」と「非雇用者」では大きな格差が生まれています。

そのような中、日本では今年三月、ギグワーカーの取引を独

占禁止法などで保護するガイドラインが公表され、報酬の支払い遅延防止といった策がとられています。また、労災保険の特別加入をギグワーカーにも認める方針で年内に省令を改正する予定です(今年六月現在)。

ただ、保険料は自己負担です。雇用者の場合は事業主が支払うため、ギグワーカーに仕事の仲介を行うアプリ側であるプラットフォーム運営事業者に負担を求め声があります。そのほか、雇用保険や最低賃金を適用する動きもありません。

一方、海外ではさらに踏み込んだ保護に動く国が始めています。各国の動きをみてみましょう。

(1) アメリカ

今年三月、ギグワーカーの団結権の保護などを盛り込んだ「団結権保護法」が下院で可決されています。

(2) スペイン

今年五月、料理宅配員が対象ではありますがギグワーカーを「雇用者」と位置づけ、会社勤めの働き手と同等に扱う政令を定めました。企業側は同日から三カ

月以内にギグワーカーと雇用契約を結ぶなどの対応が必要となり、社会保障制度などの適用拡大につながる見通しです。

(3) 韓国

昨年十二月、労働実態が雇用者と変わらないギグワーカーなどに雇用保険の適用を拡大する法案が可決されました。

(4) イギリス

今年二月、最高裁がライドシェアの運転手を雇用法上の労働者とする判決を下しました。

(5) ドイツ

昨年十二月、連邦労働裁判所がギグワーカーの一部を雇用者と判断しました。

5 今後の動向

シェアリングエコノミー(共有経済)の成長で今後も世界的にギグワーカーが増加することは避けられません。雇用者を標準的な働き方として作られてきた年金や社会保障制度は再設計が必要不可欠です。

国際労働機関(ILO)によれば、ギグワーカーの時間当たりの報酬は世界平均にすると三・四ドル(約三七〇円)にとど

まります。IT系などでは、雇用に比べて六〇八割安いという統計もあります。ギグワーカーの急増は、社会不安や経済格差の拡大につながりかねません。しかし一方で、ギグワーカーの中には高度な技能をもつ技術者やクリエイターもいます。一律に雇用者と同様に扱うと働き方の自由度がそがれ、新たなビジネスチャンスも生まれにくくなります。多様な働き方に合わせた、きめ細やかなルール作りが必要となつてきます。

銀行や大手メーカーなど今までに副業に消極的だった企業でも解禁が始まっています。法整備と同時に、企業側も新たな働き手としてギグワーカーを見直し、日本が長時間労働社会に戻ることは避け、新しい働き方に合わせた健康確保などを工夫していくべきです。それには休息時間の確保が鍵となりますが、労働者ごとに調整した支援が求められます。法整備が前提となりますが、固定費を抑えられるギグワーカーを中小企業も活用する方向を模索していく必要があるでしょう。

ゼロパーティデータ

ユーザーがWebページに訪れた際のアクセス動向や各種フォームへの入力記録がまとめられた「クッキー」はネット広告の市場拡大を牽引してきました。特に自社以外の第三者のサイトを経由した「サードパーティデータ」は企業が消費者の好みを知ることができる便利なツールとして普及しています。しかし、自らの情報が意図しない形で収集され、おすすめ商品が勝手に表示される気味悪さなどから、個人が反発し始めてきています。欧州連合(EU)はすでにクッキー利用を法的に制限し、グーグルは2022年にサードパーティへの対応を打ち切ることになっています。

その一方で、多くの企業は消費者と接点を維持する方法を模索しています。そこで、注目されているのが「ゼロパーティデータ」です。これは、消費者が企業に対して、特定の対価と引き換えに意識的に提供するデ

ータのことをいいます。既存顧客の購買履歴など「ファーストパーティ(自社保有)データ」とは区別され、消費者自ら提供したリアルタイムかつ正確な情報として信頼性の高いゼロパーティデータは「同意を得たファーストパーティデータ」ということになりました。

古くから企業は顧客の声を集めるため、アンケートなど能動的な手法でいわゆるお客様の声を拾おうとしてきました。これには日数やコストがかかるのも現実です。しかし、第三者に頼れなくなった今、再び企業は消費者の声を地道に拾う努力が求められています。同意を得たゼロパーティデータを集める手法を開発する動きもありますが、規模面でのデメリットを踏まえて今一度原点に立ち返り、商売の原点であるお客様の声に耳を傾けることです。

プライバシーや個人情報を守る体制を整えているという事実こそ企業への信頼度が増し、ビジネスの持続可能性を高める効果も期待できます。

オンライン会議中のマナー

すっかりオンライン会議が定着しました。オンライン独特のマナーはたくさんありますが、なかでも無頓着になりがちなのが視線と服装です。画面の写り方ですぐに印象が変わります。普段、人と話すときは相手の目を見るのがマナーですが、画面上ではなかなか難しいものです。反応がないように思えてしまいます。うなづいたり、手で合

図をしたり記号を送ったり反応があるほうが相手も落ち着くでしょう。服装にも注意です。ストライプやチェックは模様がちらちらするので避けたほうが良いでしょう。肌をきれいに見せるライトも無表情にみえがちです。相手に好印象を与えてスムーズなやりとりができるよう会議前に必ず相手からの見え方をチェックしましょう。

サボリ願望

献立を考えなくて済むオイシックスの「ミールキット」、浴槽全体に洗剤のミストをかけて60秒後に洗い流すだけの「ルックプラスバスタブクレンジング」、スプレーして流すだけの食器用洗剤「キュキュットClear泡スプレー」、洗顔しなくて済む顔マスク「サボリーノ」。これらは、すべて売れ行きが好調のヒット商品です。4月には缶ビールをジョッキに移し替えずに生ジョッキを味わえるアサヒビールの「生ジョッキ缶」はあっという間に売り切れ、一時期販売休止になりました。

NHKの世論調査で家事の時間に変化があったかどうか聞いたところ、「変わらない」が63%、「増えた」が24%でした。在宅の仕事が増え、家事の負担はできるだけサボりたいのが本音です。

働き方が多様化し、手抜きし、合理化し、いかにサボるかが市場化するこのご時世。新たなビジネスチャンスを生む！サボらず考えてみたいところです。



お墓

お墓の歴史

お墓は、亡くなった人の遺骨を納め、故人を弔うために建てられます。お墓の歴史は古く、古墳時代には権力者のお墓として古墳が建てられました。現代のような碑石を用いたお墓は、江戸時代中期ごろからみられるようになりました。ただ当時のお墓は高価なものだったので、一部の権力者や富裕層しか建てていませんでした。

江戸時代に基督教の弾圧を進めるために作られた檀家制度によってお寺と庶民の結びつきが強くなり、お墓を建てる習慣が根付きました。最初は個人墓が主流でしたが、土地が不足するなどの理由で、現在の家墓に変わってきました。

昭和30年代の高度成長期には、誰でも気兼ねなくお墓を建てられるようになりました。地方から都市部に移ってきた人は故郷のお墓とは別にお墓を建てたり、マイホームを購入後にお墓を建てたりする人が増えてきました。

墓参り

墓参りの時期や頻度に、特に決まりはありませんが、お彼岸やお盆、命日や回忌法要などの仏事に墓参りをする人が多いようです。

墓参りは、最初に手を洗い清めてからお墓に向かい

ます。なお寺院墓地の場合は、お墓に向かう前に本堂にお参りをします。お墓に着いたら、まずお墓の掃除をします。墓石の汚れを落としたり、周辺の雑草や枯葉を取り除いたりしますが、隣のお墓の植栽がはみ出している、植栽の所有権は隣にありますので、勝手に切ってはけません。

お墓を掃除したら、生花やお供え物を墓前に置きます。火をつけた線香を供えたら合掌します。帰りには、お供えした果物やお菓子は持ち帰ります。お供え物を置いたままにしておくと、カラスやねずみなどに荒らされて、お墓を汚されてしまうからです。

自宅墓

墓地以外の場所に遺骨を埋葬することは、墓地埋葬法によって禁止されています。従って、自宅の庭に遺骨を埋葬することやお墓を建てることはできません。自宅墓は、遺骨を埋葬するのではなく、自宅に安置して供養する方法を指します。

自宅墓は場所を選ばないので、転勤が多いなどでお墓参りが難しい場合でも、故人を供養することができます。ただ、遺骨の保管状態が悪いとカビが生えてしまうなど、遺骨の状態悪化につながることや、遺骨がどこに保管されているのか分からなくなってしまう可

能性があるのが、自宅墓のデメリットといえます。

自宅墓には、すべての遺骨を自宅に残す「全骨タイプ」と、遺骨を複数の骨壺に収める「分骨タイプ」があります。分骨タイプの方が、管理にスペースを取らないなど、メリットが多いようです。

お墓の相続

お墓は、法律では「墳墓」と呼ばれ、祭祀財産の一つで、祭祀承継者が承継します。祭祀承継者は、相続人の一人がなるのが一般的ですが、相続人以外の人でも、親族以外の人でもなることができます。祭祀承継者は、次の順序で決められます。

- ① 被相続人が指定した人
- ② ①の指定がない場合は、慣習に従う
- ③ ①の指定がなく②の慣習が明らかでない場合は、家庭裁判所が選ぶ

祭祀承継者は、墓地などの祭祀財産を受け継ぐだけではなく、墓地の管理や法要など、経済的な負担を伴うことが一般的ですが、①～③の方法で祭祀承継者に選ばれると、拒否をすることができません。ただ祭祀承継者は、親族の同意がなくても祭祀財産を処分することができるので、勝手に売却されてしまう可能性もあります。祭祀承継者の選定は、十分に検討する必要があります。

帯状疱疹とは

水痘帯状疱疹ウイルスに初めて感染すると、水ぼうそうを発症します。このウイルスは、水ぼうそうが治っても体内に潜伏しています。普段は悪さをしないウイルスですが、ストレスや疲れなどによって抵抗力が低下すると再活性化して、帯状疱疹を発症します。

帯状疱疹は、身体の左右のどちらか一方の神経に沿って赤い斑点と小さな水ぶくれが帯状に現れ、ピリピリと刺すような痛みを感じます。発症してから1週間くらいは悪化しますが、2～3週間ほどで治癒に向かっていきます。

発症と予防

一般的に、帯状疱疹は50歳以降に発症します。年齢が上がるにつれて発症率は増加し、80歳までに3人に1人くらいの割合で発症します。最近では、20～30歳代の発症も多くなってきており、中には小学生の発症も見られるようになりました。

帯状疱疹も水ぼうそうも、水痘帯状疱疹ウイルスが原因です。帯状疱疹と水ぼうそうの違いの一つとして挙げられるのは、水ぼうそうは、他人に感染する病気ですが、帯状疱疹は他人に感染しない病気です。

なぜなら、帯状疱疹は体内に潜んでいるウイルスが活性化することで発症するからです。ただ、帯状疱疹の人から水ぼうそうにかかったことのない乳幼児に、

帯状疱疹



水ぼうそうとして感染することはありますので、注意が必要です。

帯状疱疹は、ワクチンを接種することで免疫力を高め、病気の発症や重症化を抑えることができます。帯状疱疹のワクチン接種は50歳以上の人が対象です。帯状疱疹が治った後も、長期間にわたって神経痛が残ることがあり、加齢とともに神経痛が残るリスクは高くなります。

これまでに水ぼうそうにかかったことのある50歳以上の方は、かかりつけ医師と相談をして、ワクチン接種を検討してください。

治療法

帯状疱疹を発症したら、ウイルスの増殖を抑える抗ウイルス薬と鎮痛薬を服用します。また皮膚の症状によっては、塗り薬が使われることもあります。

抗ウイルス薬は、効果が出るのに2～3日かかることもあります。症状が治まってもウイルスをしっかり抑えられていないことも

あるので、処方された薬は最後まで飲み切る必要があります。

鎮痛薬は、痛みが治まらない場合は、量を増やしたり種類を変えたりする必要があります。場合によっては注射薬を使うこともありますので、医師に相談してください。

塗り薬は、皮膚の痛みや症状を改善するだけではありません。皮膚を覆うことで、水疱の中のウイルスが外に出て他人に感染することを防ぐ効果もあります。

合併症・後遺症

帯状疱疹の治療が遅れたり治療をしなかったりすると、発熱や頭痛などの症状が現れることがあります。また、ウイルスが神経の流れに沿って障害をおよぼすこともあります。

例えば目や耳の神経を傷つけると、角膜炎などによる視力低下や失明、難聴や耳鳴りなどを引き起こします。中には、腕が上がりなくなるなどの麻痺が残る人や、排尿障害などの合併症につながる人もいます。

ロンドン大学などの研究グループが2014年に公表したデータによると、帯状疱疹を発症したあとに脳卒中を発症するリスクが高くなるようです。特に、帯状疱疹が目に近い場所にできた場合、発症後4週間以内では1.82倍、5～12週では3.23倍、13～26週では1.41倍にリスクが高まります。帯状疱疹を発症してから3か月程度は、特に注意が必要とされています。

サバティカル休暇

企業が、所定の在職年数に達した社員に対して一定期間の休暇を与える制度を、「サバティカル休暇」といいます。ヨーロッパで普及している制度ですが、最近では日本でも導入する企業が増えています。

サバティカル休暇制度を導入することで、社員が海外留学やボランティア活動といった自己成長につながる取り組みを行うことができるようになります。そして、これらの活動で得た知識や経験を、休暇取得後に業務に活かしてもらえれば、企業にとってもメリットがあります。この制度を導入している企業は少ないので、企業のイメージ向上につながることも期待できます。

育児・介護休暇と同様に、サバティカル休暇も長期間の休暇を取得することになります。制度設計をしっかりと行い、対象となる社員だけではなく、上司や同僚にも理解してもらおうことが大切です。この休暇

を取得することで、他の社員の業務量が増加するなど、職場内に混乱が生じる場合もあります。休暇前には十分な引継期間を設ける必要があるでしょう。

また、休暇明けの社員に対して復職についてのフォローアップが必要になる場合もあるでしょう。

サバティカル休暇は法律で定められた制度ではないので、給与の取り扱いは企業に任されています。また給与の有無に関わらず、在籍中は社会保険へ加入する必要がありますので、長期間の休暇を与える場合には、給与の有無だけではなく、社会保険料の本人負担分や住民税についても取り決めをしておいた方が良いでしょう。

長年勤務をしていた社員については、長時間労働が常態化していることもあり、心身のリフレッシュと過労防止、ワーク・ライフ・バランスを保つ役割を果たす面からも、サバティカル休暇は重要な役割を果たすことが期待されています。

クラブハウス

音声による会話を楽しめる「クラブハウス」というSNSアプリがあります。クラブハウスの中には、参加者が作ったルームという会話部屋があり、ルーム単位で会話をしたり聴いたりすることができるアプリです。

クラブハウスにアカウントを登録するには、既存のユーザーに招待してもらう方法と、Waitリストに登録して、既存ユーザーに承認してもらうのを待つ方法に限られています。アカウントが登録されたら、既にできているルームに参加するか、自分でルームを作って会話を楽しめます。ルームは、「Open」、「Social」、「Closed」の3種類があり、それぞれ公開される範囲が異なります。

クラブハウスは、アメリカで作られたアプリで仕様が英語であることや、招待制を採用していることから、使いづらいという声も聞かれます。

アニマルウェルフェア

近年、アニマルウェルフェアに配慮した家畜の飼養管理について、注目されています。

アニマルウェルフェアは、「動物の生活とその死に関わる環境と関連する動物の身体的・心的状態」と定義されています。家畜を快適な環境で飼育することで、家畜のストレスや疫病が減り、結果的に生産性の向上や安全な畜産物の生産につながると

して、農林水産省はアニマルウェルフェアの考え方による飼養管理の普及を進めています。

アニマルウェルフェアの考え方には、家畜の健康状態を把握するための観察や記録を毎日すること、畜舎などの清掃・消毒を行うことで清潔に保つこと、良質な飼料や水を与えることなど、家畜の快適性に配慮した飼養管理を行うことがポイントになります。