

パンダニュース

Power AMbitious Delight Action
(パワー) (大志) (喜び) (行動)

—— パンダの心 ——

経営者、従業員が生きがいを持って働くためには、
志を持ち、パワーに満ち、喜んで、行動できることだと思います。



MISAWA BUSINESS
MANAGEMENT INC.

株式会社 三澤経営センター・三澤公認会計士事務所
〒980-0821 仙台市青葉区春日町7番32号パセオ8階
ホームページは <http://www.misawa-cpa.co.jp/>
Eメールは info@misawa-cpa.co.jp
TEL 022-262-4554 / FAX 022-262-4710

〔被後見人の遺言能力〕

弁護士 浅野 孝雄



最近遺言が増加していますが、他方遺言能力が争われる事例も増加しています。この傾向は、自筆証書遺言のみならず、公正証書遺言でも同様です。

遺言は15歳に達すればできますが、もちろん遺言の内容を理解し、判断できる意思能力を有していることが前提であることは、言うまでもありません。

ところが遺言は、遺言をした後何年かしてから本人死亡後遺言書の存在が明らかになるということが多いことから、遺言時には高齢で判断力がなかったとか、認知症状が著しく意思能力がなかった等と主張され、相続人間で遺言の有効無効の争いが生じることがよくあります。

折角遺言を残しても、遺言書通り相続されなかったり、相続人間の紛争を招くようでは、本意ではありません。そこで、まだ頭脳明晰なうちに遺言書を作っておくとか、高齢で記憶力や判断力に自信が持てず、傍目にも痴呆が疑われるという状況の中で遺言するのであれば、医師に遺言能力がある旨の診断書を作成してもらっておくのも後の争いを防止するための一つの方策かもしれません。

ところで、高齢や病気等で理解力、判断力が喪失し、自分自身で財産管理ができない状態になったときは、本人や親族から家庭裁判所に後見開始の申立がなされ、それが認められると成年後見が開始し、本人は財産の管理処分権を失い、後見人が財産一切を管理していくことになります。

そんな状態の中でも、本人は、遺言を残して、自分の財産を誰にどのように相続させるのかを決めて死にたいと思う時があるかもしれません。

後見が開始しても、もし本人が遺言が出来る程意思能力が一時回復したという時には、医師2名以上が立会って、判断能力が回復していることを証明してくれる時には、自筆証書遺言であれ公正証書遺言であれ、有効な遺言をすることが可能です。

〔家族信託Ⅱ〕

司法書士 鈴木 利昭



以前、家族信託について述べさせていただきました。最近、マスコミ等で「家族信託」が取り上げられ、お客様から問い合わせが来るようになりました。財産の運営・管理において一番困るのは、本人が認知症等により判断能力が衰えた時です。判断能力を欠きますと一切の法律行為ができなくなるからです。認知症等により判断能力を欠きますと「後見人」を選任しなければなりません。財産を守るという点からすると良い制度ですが、被後見人の治療費や介護費用を捻出するために財産を処分したり運用するには家庭裁判所の許可が必要になります。また、後見人に対して毎月一定額の報酬を支払います。以前は、親族でも後見人に選任されましたが、最近は後見人に選任される人は家庭裁判所に登録された弁護士や司法書士等です。信託を使えば後見制度もカバーできます。また、民法の法定相続制度により、本人の意思に関係なく相続分が決まります。もちろん、遺言により特定の相続人に継がせることはできますが、遺留分という制度があり制限されます。信託は後見制度や法定相続制度を超えることができるとされています。今回はその活用方法を述べたいと思います。

〔有期契約労働者の取り扱いについて考える〕

社会保険労務士 今野 一郎



先日、ご相談にいらした事業所では、有期契約労働者等を正社員化した事業主に支給されるキャリアアップ助成金が活用できる機会にと、長年有期労働契約という形で雇用してきた労働者10数名を正社員化。事業所の担当者の方が色々調べたりしながら助成金の申請をしたそうです。しかし、申請をしてから数日後、行政側から届いたのは「資格要件を満たしていないので不支給」という連絡だったそうです。

いったい何が問題だったのかというと、労働契約書にある更新条項に「自動更新」と記載されていたのです。「自動更新」も有期労働契約になるのでは？と思われる方も多いかもしれませんが、これまで「雇い止め」について争われてきた裁判例からすると、「自動更新」は雇用継続への合理的期待が当初の契約時等から乗じていると認められる契約になってしまい（労働者からみると将来にわたって働き続けることができるという期待を持たれてしまうということです。）、雇い止めの際には解雇に関する法理の類推などにより契約関係の終了に制約がかかってしまうのです。そのようなこともあり、当該助成金の支給要件において、「自動更新」は、実質的な有期労働契約とは認められなかったのです。

有期労働契約として労働者を雇われている事業所において、「なぜ有期労働契約なのか？」と質問すると「仕事がなくなったときに（いつでも雇い止めができるように）備えて」という回答がほとんどです。

しかし、いざ雇い止めて、労働者と争いになったとき、その有効性について認められるには、「期間終了後も雇用関係が継続するものと期待することに合理性が認められないもの」でなければなりません。

その判断は、①業務内容の恒常性・臨時性、業務内容について正社員との同一性の有無。②労働者の地位の基幹性・臨時性。労働条件についての正社員との同一性の有無。③継続雇用を期待させる当事者の言動の有無・程度等。④契約更新の状況、契約更新における手続きの厳格性の程度。⑤同様の地位にある他の労働者の雇い止めの有無など。⑥有期労働契約を締結した経緯、勤続年数・年齢等の上限の設定など。の6つの要素を総合的にみて行われることになります。

この機会に有期労働契約で労働者を雇われている事業所のおかれましては、その目的や、管理方法などについて一度振り返ってみてはいかがでしょうか。

税の動き

源泉徴収漏れに伴う‘追加払い’の処理

会社が支払った原稿料や外国人への報酬等に係る源泉所得税の徴収を失念していた場合には、相手方との関係上、自社でその源泉所得税を負担することも多いだろう。

この場合には、源泉徴収漏れとなっていた税額を‘追加払い’したものと捉え、税込金額に逆算等して対応・処理することになる。

会社が源泉所得税を徴収しておらず、相手方に対して、その源泉所得税を請求しない場合には、①徴収漏れとなっていた源泉所得税を「税引手取額」により‘追加払い’したものと認識した上で、②「税引手取額」を税込金額に逆算し、③‘追加払い’に係る源泉所得税を計算することになっている。「徴収漏れとなっていた当初の源泉所得税」と「‘追加払い’に係る源泉所得税」を納付することになる。

例えば、税務調査で、原稿料 5 万円に係る源泉所得税 5,000 円（5 万円×10%、ここでは復興特別所得税は省略）の徴収漏れが発覚し、会社がこの 5,000 円を負担・納付したとする。この場合、まずは、①5,000 円を「税引手取額」により‘追加払い’したものと認識した上で、②5,000 円を税込金額 5,555 円（5,000÷0.9）に逆算（割戻）し、③税込金額 5,555 円に係る源泉所得税 555 円（5,555 円×10%、1 円慰安の端数切捨て）を納付する流れとなる。

この点、税務調査において、過去の原稿料等に係る源泉徴収漏れが発覚し、‘追加払い’の処理を行う場合には、実務上、相手方への通知は省略し、自社で完結することが多いという。法令上、相手方に対する原稿料等の支払調書の交付義務はないものの、‘追加払い’の処理に伴い、相手方の収入金額が増加することになる。相手方との関係も踏まえ、‘追加払い’の処理を行う旨の通知をするか否かは要件等だろう。

（出所：税務通信 4/2 号より抜粋）

数字は語る

春闘ではやや賃上げへ 残業削減とシニア雇用で若者にしわ寄せ懸念

今年の春闘では、前年をやや上回る賃上げが実現しそうである。連合が 3 月下旬に発表した 2018 年春闘の速報の速報集計によると、定期昇給と基本給の一律引き上げ（ベア）を合わせた賃上げ率は 2.17%と、前年同時期の集計結果（2.05%）を上回った。もちろん、これは政府が経済界に要請した 3%の賃上げには遠く及ばない。しかし、企業は良好な収益環境を背景に、賃上げにやや前向きになっており、前年よりベアを上積みする企業も目立っている。今年の春闘における特徴的な動きとして、以下の 2 点がある。

第一に、働き方改革が労使交渉の重要なテーマに位置付けられたことである。多くの企業で、長時間労働の是正や生産性向上に向けた働き方の見直しが議論された。実際に、残業時間の上限の引き下げや、勤務間インターバル制度の導入などを労使間で妥結した例も多い。

第二に、シニア雇用の待遇改善である。人手不足が深刻化する中、高齢者の活用が急務となっている。このため、今年の春闘では、定年の延長や再雇用時の賃金を引き上げるなど、シニア層の雇用条件を改善する企業が相次いだ。

こうした動きは、マクロ経済に対してはプラスに作用する。しかし、若者の消費行動には悪影響を与える懸念もある。まず、働き方改革を通じた労働時間の削減は、残業代の減少により所得水準を低下させる。20 代後半や 30 代前半の正社員の給与総額に占める残業代のシェアは 1 割程度と高いため（40 代以上の平均は 6%）、残業削減による所得の下振れが大きくなる。

シニア雇用制度の見直しも、企業の人件費抑制姿勢が根強い中では、若手や中堅社員の賃上げにしわ寄せが及ぶ可能性がある。実際、定年の延長による総人件費の拡大を避けるため、時間外手当の割増率を引き下げた企業もある。

企業は、働き方改革や高齢者の活用の結果が、若者から高齢者への所得移転に墮することがないよう、賞与を若手層に手厚く配分するなど、賃金カーブ全体の見直しを進めるべきである。

（週刊ダイヤモンド 4/14 号 日本総合研究所副主任研究員 村瀬拓人民記事より抜粋）

偉人に学ぶ

「人生は、転んだかどうかは重要ではない。
どうやって立ち上がったかが重要だ！」

ニュースキャスター 村尾 信尚

乳癌で 34 歳の若さでお亡くなりになった小林麻央さんが古巣 ZERO に寄せた言葉です。

「村尾キャスターが教えて下さった言葉が、いつも私の支えになっています。」（小林麻央）

参考サイト：<https://gunosy.com/articles/RV8BZ>

「人が足りないんだから、もっと働いてほしい」「なぜ新しいことにチャレンジしないんだろう」・・・。職場にいる中高年社員を見てこんな不満を抱いている経営者や若手社員は多いはずだ。しかし、そんな中高年の「代わり」を見つけようとするのは現実的ではないし、人材不足の昨今では難しい。では、中高年社員のやる気を取り戻し、戦力化するにはどうしたらいいのだろうか。また、そもそもなぜ中高年はやる気がなくなってしまうのだろうか。ここで改めてその理由を考えてみよう。

まず考えられるのが、役職定年を迎えたり、幹部ポストを巡る「椅子取りゲーム」に破れたりすることだ。昇進も昇給も見込めないだけでなく、かつての部下が上司になれば、心の中はさらに複雑になる。やる気にも影響が出そうだ。

また、自身の健康問題や体力の低下、家族の問題などが仕事に全力を注げない理由になっている可能性がある。

さらに、「40代の半ば頃から体力だけでなく『知的体力』も落ちる」と指摘するのが、コンサルタントで青山学院大学講師の山本直人氏だ。「腹回りと同じように脳にも脂肪‘がつく『脳内メタボ』になる。そうなると、新しいことにチャレンジしようという気持ちがなくなり、前例のないことができなくなる。

このように、さまざまな要因が複雑に絡み合っており、中高年のやる気は失われていくと考えられる。中高年には仕事面だけでなく、健康問題など千差万別の事情がある。それを理解しないまま若手や中堅社員と同じマネジメントをして、本来持っているやる気を失わせている面もありそう。では、中高年のやる気はどうすれば引き出せるのだろうか。

《中高年社員をもう一度やる気に火をつける4つの具体策》

- ① 中高年社員に「もっと働いてほしい」なら、はっきりとした目標を設定することが大切だ。しかし、「何をやってほしいか、何をどこまで頑張ればいいのかをきちんと伝えていない社長が目立つ」と、社会保険労務士の川越雄一氏は指摘する。具体的な目標として、川越氏は資格取得を勧める。資格取得は目標となるだけでなく、成果も検証しやすい。人事評価項目に含め、給与と連動させるのも手だ。長年、やり方を変えずに業務をし続けている社員に、新しいことに挑戦してほしいと考える場合も資格取得は有効だ。資格のほか、配置転換がいい刺激になるケースも。十数年同じ職務をしているとマンネリに陥るからだ。
- ② 「中高年社員はこちらが想像する以上に繊細だ。自分が周囲からどう見られているかに敏感なところがあるので、声かけには心配りが必要」。組織開発のコンサルティング業務を行うジェイフィールドの片岡裕司氏はこう話す。言い換えれば、経営者や上司の言葉遣いをほんの少し変えるだけで、やる気は高まる。例えば「変わってください」「活躍してください」という言葉には不快感を持つが、かつての活躍ぶりを前提とした「活力を取り戻してください」なら、意気に感じる。
- ③ 長い会社員生活の経験について、改めて一人ひとりに詳しく聞き取ることも、本人のやる気を高め、人材の有効活用につながる。これまでどんな仕事をしたか、仕事の年表を共有することで意外な特技や経験があることに気づく。その特技や経験を生かせる部署に配置転換することで、本人のやる気が格段に高まり人手不足も解消できたというケースが実際にあるという。労を惜しまず、経営側が各自の異なる経験や事情を細かく知ることが第一歩だ。
- ④ 中高年のやる気を高めるには、感謝の気持ちを率直に伝えることが欠かせない。そのために川越氏が勧めるのが「手紙」だ。折に触れて継続的に書き、給与袋などに入れてさりげなく渡すのがコツだ。直筆で書いたほうが誠意も伝わる。
若手にとって中高年は未来の自分の姿。彼らが楽しそうに仕事をしていれば、若手社員の意欲も高まる。中高年社員が生き生きとしている会社は誰もが働きやすいということだ。限りある人材を生かすためにも、経営者が中高年のやる気をケアすることは非常に重要だ。

(日経トップリーダー 6月号より抜粋)

【仙台情報】劇団四季のミュージカル『アンデルセン』仙台公演

世界中でこよなく愛され、読み続けられているアンデルセン童話。ハンス・クリスチャン・アンデルセンの青春時代を描いた劇団四季のミュージカル『アンデルセン』が2017年、待望の全国公演を行う。宮城県では10月18日～22日、青葉区の東京エレクトロンホール宮城（宮城県民会館）大ホールで上演される。

「人魚姫」「みにくいあひるの子」など、生涯に150以上の物語を書いたアンデルセンが「私の生涯は美しい一遍の童話」と回想した青春時代がつづられた優しく心温まる物語。劇団四季の『アンデルセン』はロンドン版のストーリーを下敷きにしながら、舞台美術や振付、演出は完全なオリジナル作品。1987年に初上演され、圧倒的レベルの高さで世界の激賞を受けた。

問合せは劇団四季仙台オフィス（TEL 022-716-1221）まで。

(仙台経済界 7-8号より抜粋)

スタッフ紹介

今年も新入社員が入社しました



医療福祉事業部 猪股 諒馬

- 趣味：読書（月に1冊程度読みます。カフェで落ち着いて本を読むのが好きです。）
- お客様へご挨拶：お客様一人一人に寄り添った提案ができるよう、努力して参ります。よろしくお願い致します。