

こぶし

ハンズ通信

編集発行

(株)ハンズホールディングス

〒860-0811

熊本県熊本市本荘6丁目8-7

TEL. 096 (375) 4340

FAX. 096 (375) 4341

3月

(弥生) MARCH

20日・春分の日

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

3月の税務と労務

- | | |
|--|--|
| 国 税 ／平成28年分所得税の確定申告 2月16日～3月15日 | 国 税 ／1月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 3月31日 |
| 国 税 ／個人の青色申告の承認申請 3月15日 | 国 税 ／7月決算法人の中間申告 3月31日 |
| 国 税 ／贈与税の申告 2月1日～3月15日 | 国 税 ／4月、7月、10月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 3月31日 |
| 国 税 ／2月分源泉所得税の納付 3月10日 | 地方税 ／個人の都道府県民税、市町村民税、事業税(事業所税)の申告 3月15日 |
| 国 税 ／個人事業者の28年分消費税の確定申告 3月31日 | |

ワンポイント ゴルフ場利用税

ゴルフ場利用者には、18歳未満等一定の人を除き1人1日最大1,200円(ゴルフ場の等級による)が、都道府県のゴルフ場利用税として課税されます。平成26年度の税収は479億円で、その7割はゴルフ場のある市町村に交付されます。スポーツ施設への課税はゴルフのみのため、毎年の税制改正で廃止要望があります。

取締役の義務と解任

父娘がお互いを解任し合うという大塚家具の内紛により、世間を騒がせたニュースがありました。そもそも取締役の職務・義務とは何なのでしょう？解任手続はどのように行うのでしょうか？解任の理由に制限はあるのでしょうか？考えてみましょう。



〈取締役の義務〉

取締役と会社の関係は委任の規定に従いますので、取締役は「善良な管理者としての注意義務」を負い（会社法三三〇条・民法六四四条）、また忠実義務を負います（会社法三五五条）。つまり取締役は、きちんと利益を出して会社を発展させるために、法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守して、忠実にその職務を行わなければなりません。

また、取締役会設置会社における取締役会は、取締役の全員をもって構成され、その会議での決議によって業務執行に関する会社の意思を決定し、かつ、取締役の職務執行を監督します（会社法三六二条一項）。

取締役がこれらの義務を果たさずに、任務懈怠により会社に損害を与えた場合には、会社に対して損害賠償責任を負うこと（会社法四二三条一項）。

〈取締役の解任〉

(1) 取締役の解任手続

取締役は、いつでも株主総会の決議によって解任することができますと定められています（会社法三三九条一項）。

よって、取締役の解任は株主総会の議決事項であり、まず取締役を解任するためには株主総会を招集する必要があります。

取締役会設置会社にあつては、取締役会で株主総会の開催と取締役の解任を議題とする旨を決定し、臨時株主総会を開催するか、又は定期株主総会に解任の議題を提出することになります。

なお、旧商法では、株主総会の特別決議が必要とされていましたが、会社法では過半数の株主の賛成があれば解任できることとなりました。ただし、任期満了の株主総会であれば、再任しないことでも目的を達することができま

す。注意点は、会社法三三九条二項には、株主総会決議により解任された者は、その解任につい

て正当な理由がある場合を除き、会社に対し、解任によって生じた損害の賠償を請求することができる、と定められている点です。

その解任に「正当な理由」があれば損害賠償請求は認められませんが、事実認定が困難な場合もありますので、その取締役と誠実に話し合つて自主的な辞任を求め、内紛を顕在化させず、会社の信用を保つようにすべきでしょう。

場合によっては一定額の金銭を支払つて辞任してもらうか、解任しないまでも役員報酬減額の協議をするなどの解決方法も検討するべきでしょう。

(2) 正当な理由

前述のように、株主総会決議によれば、いつでも取締役を解任することができます。理由に法律上の制限はありません。ただし、「正当な理由」がないのに解任した場合は、会社は解任によって生じた損害を賠償しなればなりません。

この「正当な理由」については、会社法には具体的な定めが

ないため、「正当な理由」の存否についてはしばしば裁判で争われていますが、事案の性質上、和解で終結することが多いため、判決によって「正当な理由」について判断された例はそれほど多くありません。

① 「正当な理由」が認められる典型例

横領・背任や定款の手続を無視した職務執行など、職務執行上の法令・定款違反行為がある場合は、「正当な理由」と認められます。この場合は、解任された取締役からの損害賠償請求は認められません。

② 病欠を理由とする解任は「正当な理由」と認められるのか？

持病の悪化により療養に専念することを要する場合は「正当な理由」がないとはいえないとしていきます（最高裁判決昭和五十七年一月二十一日）。この裁判例から考えると、病気を理由とする解任の場合、取締役としての職務執行に支障を来たすほどの期間の療養を要する見込みであれば「正当な理由あり」と認められる

可能性があります。よって、解任に当たっては、病状や今後の回復見込みなどについて、慎重に確認する必要があるといえます。

③ 取締役としての能力不足を理由とする解任は「正当な理由」と認められるのか？

能力不足のみを理由とする解任は、「正当な理由」と認められるかどうか難しい面があると考えられます。

取締役は、任期中は報酬を受けることを期待しており、ささいな経営判断の失敗の場合まで賠償なしに取締役を解任できるのでは、「正当な理由」なき解任の場合は賠償を要するとして取締役の利益を保護した会社法の趣旨に反します。このため、職務上のミスがあったとか、営業成績が思わしくないことが「正当な理由」にあたるかと評価することは難しいでしょう。このような場合は、任期満了を待つて再任しない方向で検討する方がよいでしょう。

もっとも、能力の著しい欠如など職務への著しい不適任

にまで達している場合は、「正当な理由」として認められる余地はあると考えられます。

実際の裁判例では、監査役

の解任の事案で、明らかな

務処理上の過誤を犯したこと

を著しく不適任であり解任に

正当な理由があるとした東京

高裁判決（昭和五十八年四月

二十八日）があります。

取締役の場合も、明らかな

法規制違反等を見逃ごして会

社に損害を与えた場合には、「

正当な理由あり」と判断され

る可能性はあると思われま

す。

④ 取締役の解任に「正当な理由」が認められない場合に賠償すべき損害の範囲は？

損害賠償の範囲は、大阪高裁判決（昭和五十六年一月三十日）によると、取締役を解任されなければ在任中及び任期満了時に得られた利益の額であるとされています。

具体的には、以下のア・ウの合計額に相当する額になるでしょう。

ア. 満期までの役員報酬
イ. 役員賞与（ただし、定款の定め等により賞与を受け

得たといえる場合に限り（ます）

ウ. 退職金（ただし、定款の定め等により退職金を受け得たといえる場合で、解任により退職金が減額・無しとされた場合に限り（ます）

取締役を解任して争われた場合の金銭的リスクは、前記の他に訴訟費用等もありますので、リスクの回避のために、「正当な理由」の有無の慎重な判断の他、その取締役の任期の確認、賞与や退職金支給の確認などが必要になるでしょう。

(3) 実務上の検討

実務上、いずれの場合にも解任すればその旨の登記履歴が残ってしまい、何か問題のあった会社だと外部にみられてしまいます。

会社法の施行により、役員

任期が最長一〇年間に伸長され任期を最長の一〇年にする会社も多くみられますが、親族が役員

の会社でも安易にそうせず、短期の任期にしておくことも検討した方がよいでしょう。

平成29年度 税制改正(案) のポイント

平成二十九年度税制改正(案)では、配偶者控除の見直しをはじめ、「経済再生なくして財政健全化なし」の基本方針の下、各種の施策が講じられています。主な改正項目のポイントを整理してみます。

「改正項目タイムスケジュール」

主な項目の適用時期は、次頁表のとおりです。
なお、前年以前の改正で適用時期が今年以降となる項目も記載しています。



(図表1) 配偶者控除額

居住者の合計所得金額	控除額	
	控除対象配偶者	老人控除対象配偶者
900万円以下	38万円	48万円
900万円超 950万円以下	26万円	32万円
950万円超 1,000万円以下	13万円	16万円

I 個人所得課税

1 配偶者控除

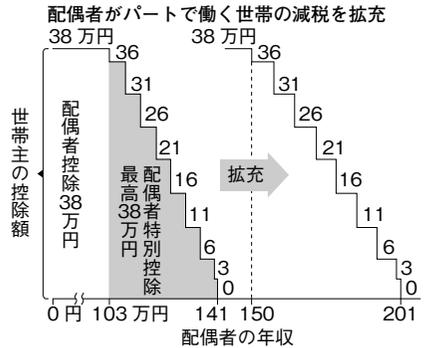
控除対象配偶者又は老人控除対象配偶者を有する居住者について適用する配偶者控除の額は、図表1のとおりとなります。

なお、合計所得金額が一千万円(年収一、二二〇万円)を超える居住者については、配偶者控除の適用はありません。

2 配偶者特別控除

配偶者特別控除の対象となる

(図表2) 配偶者特別控除額



※世帯主の年収が1120万円以下の場合。1120万円超で控除の適用縮小。1220万円超で完全に適用外。

年収に応じた配偶者特別控除の金額

配偶者の年収	世帯主の年収			
	1120万円以下	1170万円以下	1220万円以下	1220万円超
201万円超	0	0	0	0
201万円以下	3万円	2万円	1万円	0
197万円以下	6	4	2	0
190万円以下	11	8	4	0
183万円以下	16	11	6	0
175万円以下	21	14	7	0
167万円以下	26	18	9	0
160万円以下	31	21	11	0
155万円以下	36	24	12	0
150万円以下	38	26	13	0

配偶者の合計所得金額を三十八万円超一二三万円以下(現行三十八万円超七六万円未満)とし、控除額は図表2のとおり。
これにより、「一〇三万円の壁」と呼ばれていた収入額が、一五〇万円まで拡大されます。

3 積立型NISA

株等への投資で得た利益を一定の条件で非課税とするNISAについて、積立方式の新制度が設けられます(図表3参照)。

4 医療費控除

確定申告時に医療費控除を受けるために提出していた領収書が医療費の明細書又は医薬品購入費の明細書に変更されます。

(図表3) 少額投資非課税制度(NISA)を多様化

	非課税枠	非課税期間	特徴
現行NISA	年120万円	5年間	<ul style="list-style-type: none"> 20歳以上が対象 上場株式や公募株式投信などが対象 2014年開始。当初は年100万円が上限だったが16年から拡大
ジュニアNISA	年80万円	5年間	<ul style="list-style-type: none"> 0~19歳が対象 子や孫の名義で口座を作り、教育資金などに使う
積立型NISA	年40万円	20年間	<ul style="list-style-type: none"> 若年層の利用を想定 長期にわたって積み立てができるような商品に限定 現行NISAとの併用は認めない

改正項目タイムスケジュール (○減税 ●増税 △どちらともいえない)

平成29年	1月	●	年収1,000万円超の会員の給与所得控除を220万円に縮小
		○	特定の市販薬を購入した場合、年1万2,000円超の部分(8万8千円を限度)を課税所得から控除。通常の医療費控除と選択
		●	不正な税の申告を繰り返すと加算税を10%上乘せ
		○	給与所得者の会社からの住宅借入金の金利が0.2%以上であれば住宅ローン控除の対象になる
		△	取引相場のない株式の評価の見直し
	4月	●	海外移住者の相続税又は贈与税の納税義務の見直し
平成30年	1月	○	積立型NISAの創設
		△	広大地の評価方法の見直し
		△	配偶者控除の見直し
		△	配偶者特別控除の見直し
	4月	△	医療費控除を受ける場合の添付書類の変更
平成31年	10月	●	消費税率の引上げ(8%→10%)
		○	消費税の軽減税率(8%)の適用(対象は酒類・外食を除く、飲食料品と一定の新聞)
平成38年	10月	△	ビール系飲料の税率統一

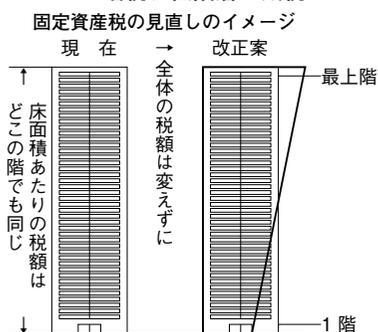
II 資産課税

1 タワーマンション対応
新築のタワーマンションにかかる固定資産税が見直されます(図表4参照)。

2 相続税又は贈与税の納税義務の見直し

国際的な課税逃れを防止するため、海外移住した者同士(親子)が海外資産を相続・贈与する場合、移住後一〇年以内は日

(図表4) タワーマンション、高層階は増税、低層階は減税



が図表5のとおり見直されます。 III 法人課税
賃上げ促進税制の見直し
賃上げした企業の法人税負担を軽くする「所得拡大促進税制」

III 法人課税

4 広大地評価の見直し
現行の「面積比例減額方法」から土地の個性に応ずる方法に見直されます。

3 取引相場のない株式の評価の見直し
株式の評価方法の一つである「類似業種比準方式」が見直されます。

(図表5) 賃上げ減税見直しのイメージ

現状	賃上げをしていれば	→	企業規模にかかわらず、賃上げ総額の10%分を法人税から減額
見直し後	賃上げ率が2%未満なら	→	・中小企業は10%分を減税 ・大企業は減税なし
	賃上げ率が2%以上なら	→	・中小企業は最大22%分を減税 ・大企業は最大12%分を減税
	賃上げ率が高いほど減税率も高め、賃上げを促す		

2 免税品
国内の空港に到着した海外旅行者が、入国手続き前に免税品を買うことができます。

IV 消費課税

1 酒税改革
ビールや発泡酒などの種類によって異なっていたビール系飲料の税率は、平成三十二年から三十八年にかけて段階的に統一されます。

労働契約法

有期契約労働者の 無期転換

労働契約法では、有期労働契約の無期転換ルールが設けられています。今回は、無期転換ルールの概要・企業動向・今後の対応について触れていきます。

一 無期労働契約への転換

(一) 無期転換ルール

有期労働契約が反復更新され、通算契約期間が五年^(※)を超える場合は、無期転換への申込権が発生します。

例えば、平成二十五年四月一日以降において有期労働契約を一年ごとに更新している労働者が、平成三十年四月一日から平成三十一年三月三十一日までの間に無期転換の申込みをしたときは、平成三十一年四月一日以降は無期労働契約に転換しなければなりません。

※ 通算対象となる労働契約とは、平成二十五年四月一日以後に開始された有期労働契約が対象です。また、同一の使用者との間で労働契約を締結していない期間（無契約期間）が、一定の長さ以上にわたる場合、この期間が「クーリング期間」として扱われ、それ以前の契約期間は通算対象から除外されます。

(二) 労働条件

無期労働契約の労働条件（職務、勤務地、賃金、労働時間など）は、別段の定め^(※)がない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

別段の定めをし、変更をすることも可能ですが、職務の内容などが変更されないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を低下させた場合、合理性が認められず、その変更が無効と判断される可能性があります。

※「別段の定め」とは、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期転換に当たり労働条件を変更することについての労働者と使用者との個別の合意）が該当します。

二 無期転換の動向

次に、企業の動向を見ていきます。

（参考）「改正労働契約法とその特例への対応状況及び多様な正社員の活用状況に関する調査」（平成二十七年十二月）

独立行政法人労働政策研究・研修機構）

(一) 無期転換への対応

無期転換対応についての各企業の検討状況は次のとおりです。

・通算五年を超える有期契約労働者から、申込みがされた段階で無期労働契約に切り換えていく（フルタイム契約労働者四五％、パートタイム契約労働者五一％）

・対応方針は未定・分からない（同順に二四％、二七％）

・有期契約労働者の適性を見ながら、五年を超える前に無期契約にしていく（二〇％、一一％）

・有期契約が更新を含めて通算五年を超えないように運用していく（六％、六％）

(二) メリットと課題

各企業が無期労働契約に転換

するメリット（複数回答）と考えている事項には次のものがあります。

・長期勤続、定着が期待できる（七二％）

・有期契約労働者の雇用に対する不安感を払拭し、働く意欲を高められる（五八％）

・要員を安定的に確保できるようになる（四八％）

一方、有期契約労働者を無期契約に転換したときの課題として次のような回答があります。

・雇用調整が必要になった場合の対処方法（五五％）

・正社員と有期契約労働者の間の仕事や労働条件のバランスの取り方（四三％）

・業務量の変動に伴う労働条件の調整方法（三二％）

(三) 五年未満に抑制する理由

(一)において「通算五年を超えないよう運用していく」とした企業が、そのように運用する理由（複数回答）として多かったのは次のものです。

・従来からそうした契約管理を行ってきたから（三七％）

・人件費を増加・固定化させたくないから（三二％）

・定期的に人材の新陳代謝を図りたいから(三一%)

また、通算五年未満に抑制する方法(複数回答)について多かったのは次の回答です。

・更新回数上限や通算勤続年数等で制限する(六七%)

・契約更新時の判断(人物や働さぶり等の選別)を厳格化する(三二%)

・契約期間を一定の業務完了までなどで設定し、更新は原則行わないようにする(二一%)

・途中で随時、クーリング(空白)期間を挟み、通算期間をリセットする(一一%)

・有期契約労働者を新規に採用する際、正社員転換や無期転換を希望しない人を選別する(五%)

三 企業の対応

有期契約労働者の約三割が、通算五年を超えて有期労働契約を反復更新している実態にあることから、平成三十年四月からは無期転換申込みの発生が見込まれています。

無期転換をスムーズに進める上では、制度の設計段階から労働

使のコミュニケーションを確保することが大切です。労働者との協議の場を持ち、労使双方に納得ができる制度を作っていくことが、導入・運用をスムーズにすることにつながります。以下は、無期転換制度の導入手順の例です。

(一) 実態把握

まずは、有期契約労働者の実態を把握します。

・有期契約労働者の人数

・職務内容

・月や週の労働時間

・契約期間、更新回数

・勤続年数等(通算契約期間)

・労働者自身の今後の働き方の希望

(二) 仕事の整理・分類

次に、社内の仕事を整理し、従業員区分ごとに任せる仕事を考えます。

例えば、業務の必要性が一時的な仕事の場合は、任せる業務内容に応じて有期契約労働者を活用し、恒常的な業務は、無期労働契約の社員が担うといった仕事の分類を実施します。

(三) 転換後の区分

無期転換後の区分については、

次のようなパターンが考えられます。

① 無期契約労働者

契約期間のみを無期とし、その他の労働条件は直前の有期労働契約と同一とします。なお、定年制を定めることは認められません。

無期転換前と比べ、職務や処遇の変更がないため、労働負荷の増加を望まない者には適した転換方法といえます。

② 多様な正社員

いわゆる「正社員」と比較して、勤務地や労働時間、職務などの労働条件に制約を設けた正社員(「多様な正社員」)への転換です。

転居・転勤を伴う異動が行えない、正社員と同じ時間だけ働くことができない、等の者が仕事を続けやすいといったメリットがあります。子育てや介護と仕事の両立を図りたい者、特定職務の仕事希望する者にも適した転換方法といえます。

事前に検討する項目の例としては次のようなものがあります。

- ・処遇、労働条件
- ・いわゆる「正社員」との処遇

の差異とその根拠

・これまでの有期契約労働者との処遇の差異とその根拠

③ 正社員

業務内容等に制約がなく、定年に達するまで勤務することを想定した、「一般的に「正社員」「総合職」等と呼ばれる者への転換です。

(四) 労働条件等の検討

無期転換者と正社員の仕事内容や責任の範囲、労働条件などに差異が少ないにもかかわらず、処遇や評価に差異を設ける場合は、妥当性や労働者の納得性に十分に留意しながら処遇や評価制度を決定しましょう。

無期転換者用の就業規則その他各種規程を作成した場合には、これらの規程の対象となる者を、正社員の就業規則等の対象から除外する必要があるため、正社員の就業規則等の適用対象についても併せて見直します。

無期転換ルールの検討・導入にあたっては、導入企業事例や導入支援策等が掲載されている「有期契約労働者の無期転換ポータルサイト」(厚生労働省)も活用していくとよいでしょう。

健康管理の重要性

～経営者の健康維持は最大のリスク管理～

帝国データバンクの調査によれば、2015年の経営者の平均年齢は59.2歳で、国立がんセンターがん対策情報センターの資料によると、50歳代男性のかかりやすい病気は、胃がん・大腸（結腸・直腸）がん・肺がんとなっています。

これらの病気における平均入院日数は約1ヶ月、自己負担合計額は約90万円以上とする保険会社の調査もあり、がんになると長期にわたり仕事に穴を開けることにもなります。経営者が病気を患うことによる企業の損失は甚大で、経営者の健康維持こそ最大のリスク管理と言えるでしょう。

経営者自身の健康管理は、組織運営や企業経営において欠かすことのできない重要な要素です。経営のトップが体に不安を抱えているのは、組織やチームが成長に向けて前進しているときや危機を乗り越えようと

チャレンジしているときに従業員の士気や組織のエネルギーが弱まってしまう危険があります。

経営者は、日々健康維持・体力増進に取り組むとともに、人間ドックなどの検診を受診し、健康状態を把握してメタボや病気を未然に防ぐ「先手必勝」の健康管理が必要となってきます。

また、従業員の健康管理も企業の社会的責任となってきています。従業員の身体の不調や病気は作業効率・生産性の低下を招くことは明白ですし、近年ではうつ病など心の病を抱える従業員の増加も大きな社会問題になっています。

長期的なビジョンに基づいて、従業員の健康を経営課題として捉えて取り組むということは、従業員の健康保持・増進、生産性や企業イメージの向上等につながるものであり、ひいては組織の活性化、企業業績等の向上にも寄与するものと考えられます。

～ロイヤルミルクティ～

もう春だといっても日によっては寒い夜もあります。そんな日の読書等のお供にお勧めするのがロイヤルミルクティです。

カフェで飲むロイヤルミルクティは、ミルクをスチーマーで温めるため泡立っているものが多いのですが、本来は鍋でじっくり温めたまろやかな紅茶です。

一人分の作り方としては、まず小鍋にカップ半分の水をぐらぐらと沸かし、火にかけたまま茶葉を茶さじ大盛り1杯入れます。紅茶がしっかり濃く出たら、そこに冷たい牛乳をカップ半分注ぎ、沸騰直前までそのまま火にかけます。

沸きそうになったところで火を止め、小鍋にふたをして2～3分蒸らします。

茶漉しで漉しながらカップに注いで出来上がりです。砂糖はお好みで。

とても簡単ですが、本当においしい紅茶が楽しめると思います。試してみてください。

一人カラオケのススメ

ここ数年、一人でカラオケを楽しむ「ヒトカラ」専門のお店がちらほら目に付くようになってきました。一人でカラオケは寂しいという意見もあるでしょうが、このヒトカラ、ストレス解消にはもってこいの手段です。ストレスや怒りを感じると呼吸が浅くなり、逆にリラックスすると呼吸が深くなることはよく

知られています。また、楽しみながら大きな声を出すことがストレス解消に繋がることも様々なメディアで伝えられています。歌を歌う時は自然と呼吸が深くなり、好きな歌を思いっきり歌うことで気分はすっきりするでしょう。人前で歌うのが恥ずかしいという方にもぴったりです。